



รายงานผลการดำเนินงานด้าน ESG สำหรับบริษัทจดทะเบียนประจำปี 2568

บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568



สารบัญ

	หน้า
สิ่งแวดล้อม	
การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม	1
การจัดการพลังงาน	9
การจัดการน้ำ	12
การจัดการขยะและของเสีย	15
การจัดการก๊าซเรือนกระจก	20
สังคม	
สิทธิมนุษยชน	26
การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม	30
ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค	42
ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม	44
บรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ	
นโยบายการกำกับดูแลกิจการ	47
โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ	64
ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ	102
นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน	128
การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	137
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน	145
การพัฒนานวัตกรรม	147

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : RAM
Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ หมวดธุรกิจ : การแพทย์

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี
แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการคุณภาพอากาศ

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

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

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา
นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ,
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการคุณภาพอากาศ

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

ชื่อ	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 tCO2e ICP 800 THB/tCO2e นโยบาย 7 ฉบับ	9 / 2 / 4
Pollution & Resources (EPR)	E	Medium (7 ตัวชี้วัด)	นโยบายมลพิษ เป้าหมาย ข้อมูล Hazardous Waste ระบบรายงาน	ขยะ 850,334 กก. 4.9% อินทรา ย 17.3% รีไซเคิล 25.8%	2 / 1 / 4
Water Security (EWS)	E	Medium (6 ตัวชี้วัด)	นโยบายน้ำ ความเสี่ยงน้ำ เป้าหมายลด ข้อมูลการใช้	ค่าน้ำ 2.28 ล้านบาท BWS 1.4/5 ความเสี่ยงต่ำ น้ำเสียผ่านมาตรฐาน	5 / 1 / 0
Human Rights & Community (SHR)	S	Medium (5 ตัวชี้วัด)	นโยบาย สิทธิมนุษยชน HRDD ซัพพลายเออร์	นโยบาย Anti-Sexual Harassment กำลังพัฒนา HRDD แจ้งคนพิการ 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

26 ตัวชี้วัด พร้อมเปิดเผย	18 ตัวชี้วัด กำลังพัฒนา	11 ตัวชี้วัด ต้องดำเนินการ	+16 ตัวชี้วัด ปรับปรุงในปี 2568	96% เป้าหมายปี 2572 อัตราความสำเร็จ เป้าหมาย
---------------------------------	-------------------------------	----------------------------------	---------------------------------------	---

บริษัทฯ สามารถเพิ่มจำนวนตัวชี้วัดสีเขียวจาก 10 เป็น 26 ตัว ภายในระยะเวลาเพียงหนึ่งปี ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในการพัฒนาด้านความยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งยกระดับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาในประเด็น

Climate Change ซึ่งยังมีตัวชี้วัดที่ต้องเร่งดำเนินการ ได้แก่ การรายงานก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นทางการ การกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น การตรวจสอบข้อมูลก๊าซเรือนกระจกโดยบุคคลที่สาม และการยกระดับ TPI MQ สู่ระดับ 4 รวมถึงการพัฒนากระบวนการรายงานและการกำหนดเป้าหมายด้านมลพิษและการใช้ทรัพยากรในธีม Pollution & Resources โดยประเด็นดังกล่าวได้ถูกกำหนดเป็นลำดับความสำคัญหลักของแผนการดำเนินงานในปี 2569

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมที่บริษัทปฏิบัติ : มาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคมของผู้ประกอบการ (CSR-DIW STD), ISO 14001 - Environmental management systems, อื่น ๆ : FTSE Russell ESG Data Model v1.1

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงานที่บริษัทปฏิบัติ : ISO 50001 Energy management, อื่น ๆ : FTSE Russell ESG Data Model v1.1

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs, ISO 14046 - Environmental management Water footprint, ISO 46001 - Water efficiency management systems, อื่น ๆ : FTSE Russell ESG Data Model v1.1

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs, อื่น ๆ : FTSE Russell ESG Data Model v1.1

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.), The Greenhouse Gas Protocol, IPCC Guidelines for National Greenhouse Gas Inventories, US EPA Center for Corporate Climate Leadership, อื่น ๆ : FTSE Russell ESG Data Model v1.1

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

บริษัทฯ ได้ดำเนินการจัดทำและอนุมัตินโยบาย ESG หลักครบทุกฉบับ โดยคณะกรรมการบริษัท ให้การรับรองและมีผลบังคับใช้ครอบคลุมทั้ง 3 สาขา นโยบายเหล่านี้ไม่ใช่เพียงเอกสารที่จัดทำขึ้นเพื่อตอบสนอง ข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูล แต่เป็นกรอบทิศทางที่ผู้บริหารทุกระดับใช้เป็นแนวทางในการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากร และกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานประจำปี นโยบายที่สำคัญครอบคลุมทั้งมิติสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

ลำดับ	ชื่อนโยบาย	สาระสำคัญ	FTSE Code	สถานะ
1	นโยบายการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	ครอบคลุม BCP 5 ภัยพิบัติ แผน 12 มาตรการอ้างอิงข้อมูลน้ำท่วม 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/tCO2e 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	ระบบแยกประเภทเส้นทางกำจัด ผู้ให้บริการที่รับรอง	EPR24	บังคับใช้แล้ว
10	นโยบายสิทธิมนุษยชนและต่อต้านการฉ้อโกง	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 v.1.1 เป็นมาตรฐานหลัก เนื่องจากเป็นกรอบที่ผู้จัดการกองทุนสถาบันระดับโลกใช้อย่างแพร่หลาย และมีความเฉพาะเจาะจงในระดับอุตสาหกรรมซึ่งช่วยให้ การเปรียบเทียบกับบริษัทในอุตสาหกรรมเดียวกันมีความหมาย ในการประเมินผลปี 2568 แสดงให้เห็นความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญ โดยจำนวนตัวชี้วัดที่พร้อมเปิดเผยเพิ่มขึ้นจาก 10 เป็น 26 ตัวชี้วัด ซึ่งเป็นผลจากการจัดทำเอกสารหลักฐานกว่า 17 ฉบับในช่วงปีที่ผ่านมา

ชื่อ	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 tCO2e ICP 800 THB/tCO2e นโยบาย 7 ฉบับ	9 / 2 / 4
Pollution & Resources (EPR)	E	Medium (7 ตัวชี้วัด)	นโยบายมลพิษ เป้าหมาย ข้อมูล Hazardous Waste ระบบรายงาน	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)	นโยบาย สิทธิมนุษยชน HRDD ซัพพลายเออร์	นโยบาย Anti-Sexual Harassment กำลังพัฒนา HRDD แจ้งคนพิการ 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 ตับเพลิง 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

26 ตัวชีวิต พร้อมเปิดเผย	18 ตัวชีวิต กำลังพัฒนา	11 ตัวชีวิต ต้องดำเนินการ	+16 ตัวชีวิต ปรับปรุงในปี 2568	96% เป้าหมายปี 2572 อัตราความสำเร็จ เป้าหมาย
--------------------------------	------------------------------	---------------------------------	--------------------------------------	---

บริษัทฯ สามารถเพิ่มจำนวนตัวชีวิตสีเขียวจาก 10 เป็น 26 ตัว ภายในระยะเวลาเพียงหนึ่งปี ซึ่งสะท้อนถึงความก้าวหน้าอย่างมีนัยสำคัญในการพัฒนาด้านความยั่งยืนขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งยกระดับการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาในประเด็น Climate Change ซึ่งยังมีตัวชีวิตที่ต้องเร่งดำเนินการ ได้แก่ การรายงานก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นทางการ การกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกระยะสั้น การตรวจสอบข้อมูลก๊าซเรือนกระจกโดยบุคคลที่สาม และการยกระดับ TPI MQ สู่ระดับ 4 รวมถึงการพัฒนากระบวนการรายงานและการกำหนดเป้าหมายด้านมลพิษและการใช้ทรัพยากรในธีม 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 ยกระดับบริการทางคลินิก 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%)

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	1
จำนวนที่เปิดเผย	:	1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	:	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

การดำเนินงานด้านพลังงาน ปี 2568

การบริหารจัดการพลังงานในโรงพยาบาลมีความซับซ้อนกว่าธุรกิจทั่วไป เนื่องจากต้องควบคุมสภาพแวดล้อมด้านอุณหภูมิและความชื้นอย่างต่อเนื่อง รองรับการใช้งานอุปกรณ์ทางการแพทย์ตลอดเวลา และตอบสนองต่อความต้องการไฟฟ้าที่ผันผวนตามฤดูกาลและจำนวนผู้ป่วย ในปี 2568 บริษัทฯ มีค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้ารวม 52,924,222 บาท จาก 15 มิเตอร์ใน 3 สาขา โดยมีค่าใช้จ่ายสูงสุดในช่วงเดือนเมษายนพฤษภาคมที่ระดับ 4.634.95 ล้านบาทต่อเดือน จากภาระการทำความเย็นของระบบปรับอากาศที่เพิ่มขึ้น และต่ำสุดในช่วงเดือนพฤศจิกายนธันวาคมที่ระดับ 3.883.99 ล้านบาทต่อเดือน ความแตกต่างตามฤดูกาลดังกล่าวสะท้อนโอกาสในการยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงาน โดยเฉพาะการลงทุนในระบบปรับอากาศที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : ไม่มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)⁽¹⁾	12,263,077.00	12,162,405.00	12,601,005.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	1,680.10	6,391.17	6,518.89

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ คัดจากค่าไฟฟ้าที่หน่วยละ 4.20 บาท

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	N/A	N/A	N/A

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	N/A	N/A	52,924,222.34
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	N/A	N/A	0.39
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	N/A	N/A	0.35
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	N/A	N/A	27,379.32

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
--	------	------	------

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	N/A	42,310.11	33,552.91
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	N/A	N/A	4,187.66
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	N/A	2,448.00	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	N/A	N/A	1,227,788.70
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (**)	N/A	N/A	0.01
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) (**)	N/A	N/A	0.01

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) (*)	0.00000000	0.00000000	0.00000000

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต : บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด : 1
จำนวนที่เปิดเผย : 1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) : 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : ไม่มี

ในปี 2568 บริษัทได้มีการบริหารจัดการน้ำ โดยในบริบทของโรงพยาบาลมีความหลากหลาย ครอบคลุมทั้งการใช้น้ำในกระบวนการทางการแพทย์ การให้บริการทั่วไป และการจัดการน้ำที่จากกระบวนการรักษาพยาบาลที่อาจมีสารเคมีหรือจุลินทรีย์ปนเปื้อน 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	ความเสี่ยงขาดแคลนน้ำ ระยะ สั้น-กลางต่ำ ไม่คุกคาม ความต่อเนื่องในการ ดำเนินงาน
ค่าน้ำประปารวม (ปี 2568)	2,280,180.84 บาท			15 มิเตอร์ 3 สาขา เฉลี่ย 190,015 บาท/เดือน
การใช้น้ำสูงสุด	201,093 บาท (ต.ค.)			ใช้น้ำสูงสุดในช่วง ก.ย.ต.ค. ซึ่งตรงข้ามกับค่าไฟฟ้า แสดงว่าปัจจัยที่กำหนด ต่างกัน
คุณภาพน้ำทิ้ง	ผ่านทุกพารามิเตอร์	มาตรฐานกรมควบคุม มลพิษ	ผ่าน	ยืนยันว่าระบบบำบัดน้ำ เสียทำงานได้มาตรฐาน ไม่ก่อมลพิษทางน้ำต่อ ชุมชน
เป้าหมาย ลดการใช้น้ำ	กำลังกำหนด	ลดลง 5% ภายในปี 2572	พัฒนา	ส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมี ประสิทธิภาพภายใน อาคารโรงพยาบาล และ สร้างความตระหนักเกี่ยว กับการอนุรักษ์ทรัพยากร น้ำ

มิเตอร์น้ำหลักของโรงพยาบาลอยู่ที่อาคาร A และอาคาร B ซึ่งมีค่าใช้น้ำรวมประมาณ 135,000-155,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นกว่าร้อยละ 70 ของค่าน้ำทั้งหมด ขณะที่อาคารซีกริตมีค่าใช้น้ำ 5,9297,944 บาทต่อเดือน สะท้อนการใช้น้ำในกระบวนการซักล้างผ้าทางการแพทย์ ส่วนหอพักบุคลากรและพื้นที่สนับสนุนมีค่าใช้น้ำประมาณ 15,000-20,000 บาทต่อเดือน

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate->

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : ไม่มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : ไม่มี

บริษัทฯ ได้มีการส่งเสริมการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพภายในอาคารโรงพยาบาล ผ่านการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำแก่บุคลากรและผู้ใช้บริการ พร้อมทั้งมีแผนพัฒนาโครงการรณรงค์ด้านการประหยัดน้ำอย่างต่อเนื่องในปี 2569 เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	118,528.00	142,511.30
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	118,528.00	142,511.30
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	N/A	62.28	73.73
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์ เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	N/A	0.01	0.01

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2566	2567	2568
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	N/A	100.00	100.00
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	118,528.00	142,511.30

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	118,528.00	142,511.30

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	0.00	0.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00000000	0.01158760	0.00940046

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	0.00	N/A	2,280,180.84
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.00	N/A	0.02
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.00	N/A	0.02
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	0.00	N/A	1,179.61

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: 1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

บริษัทฯ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อในการบริหารจัดการของเสียอันตรายจากการให้บริการทางการแพทย์ 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	ส่งบริษัทรับกำจัดที่มีใบอนุญาตกรมโรงงาน
ขยะอันตราย (Hazardous Waste)	12,975.2	12,658.7	ลดลง 2.4%	402,855	รวมขยะเคมี และขยะอันตราย ลดลง 14.8%
ขยะติดเชื้อ (Infectious Waste)	173,893.7	141,788.7	ลดลง 18.5%	792,690	เตาเผาอุณหภูมิสูง $\geq 850^{\circ}\text{C}$ หรือ Autoclave มาตรฐาน
ขยะทั่วไป (General Waste)	644,678	599,213.5	ลดลง 7.1%	264,000	กทม./เทศบาล หลุมฝังกลบที่ได้มาตรฐาน
ขยะรีไซเคิล (Recyclable)	62,260.5	61,549.3	ลดลง 1.1%	● (รายได้ 111,569)	ขายให้ผู้รับซื้อที่มีใบอนุญาต
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

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : ไม่มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี
ของบริษัท

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

กลยุทธ์ CE	โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์เชิงปริมาณ ปี 2568	มูลค่าทางเศรษฐกิจ
Reduce (ลดที่แหล่งกำเนิด)	ปรับกระบวนการทางคลินิกเพื่อลดการสร้างขยะติดเชื้อ งดการล้างขวดที่ใช้ซ้ำและไม่จำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ที่ 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 แปลงผ้าที่ใช้แล้วเป็นเชื้อเพลิง นำบรรจุภัณฑ์บางประเภทกลับมาใช้ซ้ำ โปรแกรม Reprocessing อุปกรณ์การแพทย์ บางชนิด	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 ที่ได้รับรายได้ 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 หมุนเวียน)	โครงการ "ส่งขยะกลับบ้าน ลดก๊าซเรือนกระจก" และ เชิญชวนผู้ป่วยและบุคลากรคืนวัสดุ QR Code Sealer สำหรับบรรจุภัณฑ์ยา	บุคลากรและผู้ป่วยมีส่วนร่วมในระบบรีไซเคิลชุมชน สร้างจิตสำนึก ESG อย่างกว้างขวาง	ลด GHG ชุมชน สร้างความสัมพันธ์กับชุมชน Employer Brand ด้าน Green Hospital

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	896,897.00	653,795.70	850,334.60
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	N/A	466,814.70	695,471.50
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	N/A	268,772.10	599,213.50
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	N/A	198,042.60	N/A
ขยะและของเสียไม่อันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	N/A	N/A	96,258.00
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	N/A	186,981.00	154,863.10
ขยะและของเสียอันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	N/A	186,981.00	N/A
ขยะและของเสียอันตราย - การเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	N/A	N/A	141,788.70
ขยะและของเสียอันตราย - อื่น ๆ (กิโลกรัม)	N/A	N/A	13,074.40
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.09	0.06	0.06
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	N/A	0.05	0.05
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	N/A	0.02	0.01

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	N/A	62,261.00	96,257.30
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	96,257.30

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	34,708.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	N/A	N/A	61,549.30
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	N/A	9.52	11.32
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	N/A	N/A	13.84

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 1
จำนวนที่เปิดเผย	: 1
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

บริษัทฯ 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 ส่งผลให้ข้อมูล ที่ได้สะท้อนถึงสถานการณ์การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรได้อย่างถูกต้องและใกล้เคียงกับข้อเท็จจริงมากยิ่งขึ้น

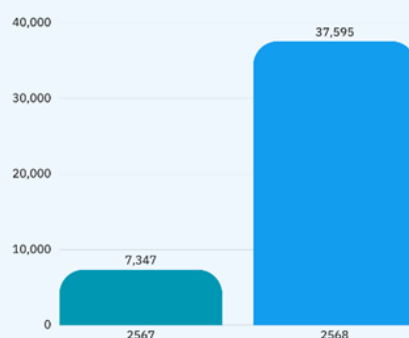
ปริมาณการปล่อยคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร รวม 3 ขอบข่าย (Scope) เปรียบเทียบปี 2567 และ ปี 2568

ปี 2567 :

7,347 TonCO₂eq

ปี 2568 (ปีปัจจุบัน) :

37,595 TonCO₂eq



บริษัทจึงกำหนดให้ 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)



52.92 ล้านบาท/ปี ค่าไฟฟ้ารวม	5,573 tCO2e (14.82%) GHG Scope 1 ทางตรง	25,140 tCO2e (66.87%) GHG Scope 2 ทางอ้อม	37,595 tCO2e 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

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 578.00 tCO ₂ e	2568 : ลด 0.5% เทียบกับปีฐาน	2573 : ลด 5% เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี
ขอบเขตที่ 2	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 6,080.00 tCO ₂ e	2568 : ลด 0.5% เทียบกับปีฐาน	2573 : ลด 5% เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี
ขอบเขตที่ 3	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 95.00 tCO ₂ e	2568 : ลด 0.5% เทียบกับปีฐาน	2573 : ลด 5% เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายลด GHG ร้อยละ 5 ภายใน 5 ปี โดยใช้ปี 2568 เป็นปีฐานที่ปล่อย 30,173 tCO₂e ซึ่งหมายความว่าเป้าหมายปี 2573 คือ ปล่อยก๊าซเรือนกระจกน้อยกว่า 28,665 tCO₂e เป้าหมายนี้ตั้งในระดับ ที่ท้าทาย แต่สามารถบรรลุได้ด้วยมาตรการที่วางแผนไว้ อย่างไรก็ดี บริษัทฯ วางแผนทบทวนและยกระดับเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับ Science-Based Targets (SBTs) หลังจากจัดทำ Carbon Footprint Report อย่างเป็นทางการ ในปี 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 รณรงค์ลดการใช้พลังงานเชิงพฤติกรรม	~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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	0.00	6,753.00	37,595.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	578.00	5,573.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	6,080.00	25,140.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	95.00	6,882.00

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.000000	0.000660	0.002480
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	0.00	3.55	19.45

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกจาก Climate Care Platform (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	0.00	0.00
โครงการ Care the Bear (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	0.00	0.00
โครงการ Care the Whale (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
โครงการ Care the Wild (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	N/A	0.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : RAM
Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ หมวดธุรกิจ : การแพทย์

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี
แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, สิทธิคู่ค้า

ในปี 2568 บริษัทมีการทบทวน และให้ความสำคัญด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนมากขึ้นกว่าปีก่อน มิติสังคมในกรอบ ESG มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อธุรกิจโรงพยาบาล เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจของการให้บริการ และผู้ช่วยเป็นผู้ได้รับผลจากการดำเนินงานขององค์กรโดยตรง 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 และการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยจากการคุกคามหรือการข่มขู่
2. นโยบายแรงงานและมาตรฐานการจ้างงาน (Labour Standards Policy) บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานของประเทศไทยและอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ที่ประเทศไทยให้สัตยาบัน โดยรับรองการจ้างงานที่เป็นธรรม 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

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

- การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคม : ไม่มี
และสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา
- นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง : สิทธิของพนักงาน, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, สิทธิคู่ค้า

บริษัทฯ ดำเนินบทบาทในการพัฒนาสังคมในสองระดับ ได้แก่ การพัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กรผ่านการลงทุนด้านการศึกษาและการฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมภายนอกผ่านโครงการต่างๆ

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 2,168,100บาทในปี 2568 ซึ่งนอกจากจะปฏิบัติตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการแสดงความมุ่งมั่นต่อการสร้างสังคมที่ครอบคลุมสำหรับทุกคน (Inclusive Society)

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

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

ก) นโยบายต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ

นโยบาย POL-HR-001 กำหนดมาตรการป้องกันและต่อต้านการล่วงละเมิดทางเพศ ครอบคลุมการกระทำทุกรูปแบบ พร้อมกระบวนการรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นความลับ มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน และบทลงโทษทางวินัยโดยไม่มีข้อยกเว้น 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

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิลูกค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	N/A

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	:	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	:	1
จำนวนที่เปิดเผย	:	1
ร้อยละการเปิดเผย (%)	:	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	:	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	:	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนา พนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ มีพนักงานรวม 1,933 คน โดยโครงสร้างบุคลากรสะท้อนลักษณะเฉพาะของภาคสาธารณสุขที่ต้องพึ่งพาศูนย์บริการทางการแพทย์ 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 ซึ่งมีการพึ่งพาศูนย์บริการพยาบาลวิชาชีพในสัดส่วนสูง ทั้งนี้ บริษัทฯ ยึดหลักการจ้างงานตามความรู้ ความสามารถ และคุณสมบัติของบุคคล โดยไม่กำหนดสัดส่วนตามเพศ พร้อมส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่เท่าเทียมสำหรับทุกเพศในทุกระดับตำแหน่ง สำหรับการจ้างงานบุคคลผู้พิการ บริษัทฯ มีการจ้างงานโดยตรงจำนวน 2 ราย และสนับสนุนผ่านกองทุนรวม 19 ราย

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

บริษัทฯ ตระหนักว่าค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันได้และสวัสดิการที่ครอบคลุมเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาบุคลากรคุณภาพ โดยเฉพาะในภาคสาธารณสุขที่มีการแข่งขันสูงในการดึงดูดแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและพยาบาลเฉพาะทาง การกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจึงช่วยสนับสนุนการลดอัตราการลาออก ลดต้นทุนการสรรหาและพัฒนาบุคลากรใหม่ ตลอดจนยกระดับคุณภาพการให้บริการ

ประเภทค่าตอบแทน/ สวัสดิการ	ปี 2567	ปี 2568	การเปลี่ยนแปลง	ครอบคลุม
เงินเดือนและค่าตอบแทน รวม	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
ตรวจสอบสุขภาพประจำปี	มี	มี		พนักงานทุกคน

การปรับเพิ่มค่าตอบแทนรวมร้อยละ 5.5 ต่อปี ซึ่งสูงกว่าอัตราเงินเฟ้อของประเทศไทยในปี 2568 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการดูแลอำนาจซื้อและคุณภาพชีวิตของบุคลากร นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดสวัสดิการที่พักผ่านหอพักจำนวน 3 แห่งใกล้โรงพยาบาล ซึ่งมีคุณค่าอย่างยิ่งในบริบทของกรุงเทพมหานครที่มีค่าเช่าที่อยู่อาศัยสูง และยังช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการปฏิบัติงานฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็ว 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 ตัวเลขนี้สูงกว่ามาตรฐานทั่วไปในภาคบริการสุขภาพของไทย ที่ประมาณ 3050 ชั่วโมงต่อคนต่อปีอย่างมีนัยสำคัญ และสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของสภาการพยาบาลที่กำหนดชั่วโมง CPD 50 ชั่วโมงต่อ 5 ปี (หรือ 10 ชั่วโมงต่อปี) กว่า 12 เท่า ซึ่งสะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการลงทุนพัฒนาบุคลากรในระดับที่เกินมาตรฐานขั้นต่ำ

การฝึกอบรมภายนอก 54 หลักสูตร

การฝึกอบรมภายใน 48 หลักสูตร

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

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. ผ่านการอบรม	30 คน อบรม 2 วัน ส.ค. 68	ตรงตามกฎหมาย พ.ร.บ. OHS 2554 สร้างตัวแทนดูแล OHS ในทุกแผนก	
ดับเพลิงและอพยพหนีไฟ	2 รุ่น รวม 174 คน พ.ย. 68	ทักษะพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่ ลดความสูญเสียในกรณีฉุกเฉิน	
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	
ประเมินความเสี่ยงสารอนุภาค	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 และความเสี่ยงด้านกายศาสตร์จากการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย บริษัทฯ จึงกำหนดมาตรการควบคุมที่เหมาะสม อาทิ การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ระบบติดตามปริมาณรังสีด้วย Personal Dosimeter การใช้ Biological Safety Cabinet สำหรับการเตรียมยาเคมีบำบัด และแนวทางป้องกันการบาดเจ็บจากการปฏิบัติงานของบุคลากร

ลิงก์แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> อื่น ๆ : 1. การพัฒนาทักษะ และศักยภาพบุคลากร (Training & Development) 	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทักษะทางการแพทย์ วิชาชีพ และทักษะดิจิทัล โดยวัดผลและรายงานชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อบุคลากร ตามตัวชี้วัด SLS08	2568: ชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 6 ชั่วโมงต่อคน	2569: ชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อคน

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : มี
แรงงาน

ในปี 2568 มีการดำเนินหลักสูตรฝึกอบรมรวม 102 หลักสูตร สร้างชั่วโมงอบรมรวม 55,184 ชั่วโมง คิดเป็นเฉลี่ย 120 ชั่วโมงต่อคนต่อปี สำหรับผู้เข้าร่วม ตัวเลขนี้สูงกว่ามาตรฐานทั่วไปในภาคบริการสุขภาพของไทย ที่ประมาณ 3050 ชั่วโมงต่อคนต่อปีอย่างมีนัยสำคัญ และสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำของสภาการพยาบาลที่กำหนดชั่วโมง CPD 50 ชั่วโมงต่อ 5 ปี (หรือ 10 ชั่วโมงต่อปี) กว่า 12 เท่า ซึ่งสะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการลงทุนพัฒนาบุคลากรในระดับที่เกินมาตรฐานขั้นต่ำ

การฝึกอบรมภายนอก 54 หลักสูตร

การส่งบุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมในสถาบันชั้นนำ เช่น โรงพยาบาลศิริราช โรงพยาบาลราชวิถี และโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพของบุคลากรให้เทียบเท่ากับโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยชั้นนำ

การฝึกอบรมภายใน 48 หลักสูตร

หลักสูตรฝึกอบรมภายในได้รับการออกแบบให้ตอบสนองความต้องการเฉพาะของโรงพยาบาลรามคำแหง ครอบคลุมทั้งทักษะทางคลินิก ความปลอดภัย การบริการ และการพัฒนาองค์กร โดยใช้ทรัพยากรภายในและผู้เชี่ยวชาญจากสถาบันพันธมิตร

สะท้อนการพัฒนาศักยภาพองค์กรในหลายด้าน ทั้งการยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย การเสริมสร้างวัฒนธรรมการบริการ และการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีผ่านหลักสูตร BLS/CPR, Service Excellence และ Smart Hospital & AI ซึ่งช่วยสนับสนุนคุณภาพการให้บริการ และการปรับตัวสู่ระบบสาธารณสุขยุคดิจิทัล

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	N/A	1903	1933
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	100.00	100.00

	2566	2567	2568
(1) พนักงานรวม (คน)	7299	1903	1933
พนักงานชาย (คน)	1168	267	262
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	16.00	14.03	13.55
พนักงานหญิง (คน)	6131	1636	1671
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	84.00	85.97	86.45

หมายเหตุ: (1) ในปี 2568 จำนวนการจ้างงานพนักงาน เฉพาะจำนวนของ บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	N/A	888	873
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	N/A	46.66	45.16
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	N/A	785	866
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	N/A	41.25	44.80
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	N/A	230	194
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	N/A	12.09	10.04

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	N/A	73	69
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	N/A	27.34	26.34
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	N/A	150	157
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	N/A	56.18	59.92
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	N/A	44	36

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	N/A	16.48	13.74

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	N/A	815	804
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	N/A	49.82	48.11
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	N/A	635	709
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	N/A	38.81	42.43
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	N/A	186	158
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	N/A	11.37	9.46

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	N/A	1817	1841
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	N/A	95.48	95.24
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	N/A	73	80
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	N/A	3.84	4.14
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	N/A	13	12
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	N/A	0.68	0.62

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	N/A	241	235
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	N/A	90.26	89.69

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	N/A	15	17
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	N/A	5.62	6.49
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	N/A	11	10
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	N/A	4.12	3.82

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	N/A	1576	1606
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	N/A	96.33	96.11
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	N/A	58	63
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	N/A	3.55	3.77
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	N/A	2	2
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	N/A	0.12	0.12

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
 ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	267	262

จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
--	------	------	------

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	1636	1671

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	19	19	21
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	1.00	1.09
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	3	2	2
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	1	1	1
พนักงานผู้พิการหญิง (คน)	2	1	1
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.04	0.11	0.10
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	16	17	19
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	2,124,826,535.00	779,711,821.00	828,398,867.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	N/A	106,222,686.00	115,165,150.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	N/A	13.62	13.90
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	N/A	673,489,135.00	713,233,717.00
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	N/A	86.38	86.10

	2566	2567	2568
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	291,112.01	409,727.70	428,556.06
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	N/A	397,837.78	439,561.64
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	N/A	411,668.18	426,830.47
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	N/A	1.03	0.97

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : ไม่มี

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทมีกานำ : มี
 หลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มา
 ใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	0	0	1900
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	0	0	975
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	0.00	0.00	50.44
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	0.00	0.00	51.32

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	0.00	0.00	1,274,260.00
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	0.00	0.00	4,413,594.00

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิ์เข้าร่วม PVD (%)
บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)	มี	1,933	1,900	975	50.44	51.32

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD (ถ้ามี)

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD : การให้ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

การให้ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

บริษัทได้เข้าร่วมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในปี 2568 และได้ดำเนินการส่งเสริมให้พนักงานสมัครเข้าร่วม โดยเชิญวิทยากรจากธนาคารมาให้ความรู้ ซึ่งได้รับความสนใจจากพนักงานเป็นอย่างดี

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	ไม่มี	ไม่มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	6.00	6.00	6.00

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	0.00	N/A	N/A
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ ค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000000	N/A	N/A
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อ รายได้รวม (%) ^(*)	0.000000	N/A	N/A

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน ของ พนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	0	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้น หยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำ งานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.00	0.00	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	404	276	221
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	81	28	28
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	323	248	193
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	5.54	14.50	11.43
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	20.05	10.14	12.67
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	79.95	89.86	87.33

	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : ไม่มี

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/privacy-policy>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : เลขหน้าของลิงก์ :

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การติดตามสินค้าและผลิตภัณฑ์ที่แสดงถึงรายละเอียดที่จำเป็นตามกฎหมายกำหนด

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า
- บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในข้อมูลส่วนบุคคลตามมาตรฐานที่เหมาะสมและเป็นไปตามมาตรฐานสากลจึงได้จัดทำและเผยแพร่นโยบายความเป็นส่วนตัว (Privacy Policy) ฉบับนี้ให้กับบุคคลทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลได้รับทราบ และให้มีผลบังคับใช้กับผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลภายนอกผู้ปฏิบัติงานให้โรงพยาบาลทุกคนถือปฏิบัติและให้ผู้บริหารของทุกหน่วยงานมีหน้าที่รับผิดชอบในการสนับสนุน ผลักดันและตรวจสอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามนโยบายและกฎหมายที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัดตั้งต่อไปนี้
1. การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคลให้มีการดำเนินการอย่างจำกัด เพียงเท่าที่จำเป็นและตามวัตถุประสงค์ของการใช้งานเท่านั้น และให้เป็นไปตามนโยบาย คู่มือ และ/หรือแนวทางปฏิบัติที่โรงพยาบาลกำหนด
 2. คุณภาพของข้อมูลส่วนบุคคลที่เก็บให้คำนึงถึงความถูกต้อง เหมาะสมมีมาตรการในการรักษาความมั่นคงของข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมมีการบริหารจัดการความเสี่ยงรวมถึงการสร้างความมั่นใจในด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

3. ให้มีการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่นโยบายรวมถึงแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลผ่านทางเว็บไซต์ของโรงพยาบาล และดำเนินการเรื่องอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด เช่น มีมาตรการรองรับการใช้สิทธิของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลกำหนดความรับผิดชอบของบุคคลซึ่งทำหน้าที่ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล (Data Controller) และประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคล (Data Processor) จัดให้มีเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) เป็นต้น
4. บุคลากรทุกคนของโรงพยาบาลพึงมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อข้อมูลที่ปกป้องคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ที่เกี่ยวข้องเสมือนเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของตนเอง

ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : <https://ramhealthmart.com/content/pdpa>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : ไม่มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : ไม่มี

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี

โทรศัพท์ : 1512, 02-743-9999

โทรสาร : 0 2374 0804

อีเมล : callcenter@ram-hosp.com

เว็บไซต์บริษัท : <http://www.ram-hosp.co.th>

ที่อยู่ : บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) 436 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ : การศึกษา, กีฬาและสันทนาการ, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง
ผ่านมา

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 ส่งเสริมให้ผู้ช่วย ญาติ และบุคลากรนำวัสดุรีไซเคิลมาคืนที่จุดรับภายในโรงพยาบาล พร้อมระบบ QR Code สำหรับติดตามปริมาณและสะสมคะแนน เพื่อขยายผลการจัดการของเสียอย่างยั่งยืนสู่ชุมชนและสร้างจิตสำนึกด้าน ESG ในกลุ่มผู้มาใช้บริการ

ค) การสนับสนุนคนพิการและกลุ่มเปราะบาง

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

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : <https://www.ram-hosp.co.th/th/news>

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

กิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน

1. โรงพยาบาลรามคำแหงร่วมสนับสนุนอุปกรณ์ไอทีให้สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และมอบเงินสนับสนุนในการอบรมการตรวจคัดกรองทางไกล ยาเสพติด
 2. โรงพยาบาลรามคำแหงจัดอบรม การช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (CPR) และการใช้เครื่อง AED สำหรับประชาชนทั่วไป
 3. โรงพยาบาลรามคำแหง บริจาคเครื่องมือแพทย์ และเซมิคอนดักเตอร์ให้กับโรงพยาบาลรัตนประชารักษ์
 4. โครงการบริจาคโลหิตประจำปี 2568 จำนวน 6 ครั้ง เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการช่วยเหลือผู้ป่วยที่ต้องการโลหิตในระบบสาธารณสุข อันเป็นการสร้างคุณค่าให้แก่สังคมและเสริมสร้างจิตสำนึกด้านความรับผิดชอบต่อส่วนรวมอย่างยั่งยืน
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2847
 5. ร่วมสนับสนุนหน่วยปฐมพยาบาลและบริการรถฉุกเฉินในงาน YBL Tryouts Season 2
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2739
 6. โรงพยาบาลรามคำแหง ร่วมกับ เอไอเอ บริการ ฉีดวัคซีนไข้วัดใหญ่ 4 สายพันธุ์ ที่โรงพยาบาลรามคำแหง ผ่านโครงการเอไอเอ แชร่ริง อะไลฟ์ ครั้งที่ 12
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2773
- จัดกิจกรรม วันโรคหลอดเลือดสมองโลก ประจำปี 2568 เสริมความรู้การดูแลสมองครบวงจร
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2823

งานสัมมนาวิชาการ

1. แผนกฟื้นฟูสมรรถภาพหัวใจ ปอดและการออกกำลังกาย โรงพยาบาลรามคำแหง และ Mr. Carl D. Mottram, Associate Professor of Medicine, Mayo clinic ที่ร่วมให้เกียรติบรรยายในหัวข้อ Laboratory Practice in Cardiopulmonary Exercise Testing Mayo Clinic จัดอบรมวิชาการเพื่อให้ความรู้และทักษะการใช้เครื่องมือ CPET ให้กับบุคลากรทางการแพทย์ บุคลากรทางด้านสุขภาพ และบุคลากรด้านสาธารณสุขที่สนใจ วันที่ 20 มกราคม 2567
2. แผนกฟื้นฟูสมรรถภาพหัวใจและปอด รพ.รามคำแหง จัดอบรมเชิงทฤษฎีและปฏิบัติการในหัวข้อ "Cardiopulmonary Exercise Testing in Clinical Medicine" และ Mr. Carl D. Mottram, Associate Professor of Medicine, Mayo clinic ร่วมเป็นวิทยากรบรรยายและฝึกปฏิบัติให้กับผู้เข้าร่วมอบรมที่มาจากทั่วประเทศ ทั้งแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ วันที่ 16-17 กุมภาพันธ์ 2567

งานสัมมนาให้ความรู้ประชาชน

1. งานสัมมนา World Kidney Day 2025 ดูแลไตอย่างไรให้แข็งแรง
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2692

อบรมตั้งครรภ์คุณภาพ

1. อบรมครรภ์คุณภาพ 2025 "Healthy Moms and Babies" อายุครรภ์ 1-6 เดือน
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2689
2. งานสัมมนา เมื่อไหร่ควรพบแพทย์? อาการบัสสาวะเล็ด รวด บ่อย ลำบาก, ติดเชื้อ, นิวไนด์, ต่อมลูกหมากโต
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2747
3. งานสัมมนา "โรคที่ต้องรู้...โรคลมชัก(ลมบ้าหมู)
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/13
4. งานสัมมนาปวดหัวบ่อย ๆ เรื้อรัง ต้องระวังอะไร?
https://www.ram-hosp.co.th/th/news_detail/2476

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (บาท)	0.00	0.00	0.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.000000	0.000000	0.000000
ร้อยละค่าใช้จ่ายที่เกิดจากโครงการพัฒนาเพื่อสังคม และ สิ่งแวดล้อมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.000000	0.000000	0.000000

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) ตัวย่อ : RAM
Market : SET กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ หมวดธุรกิจ : การแพทย์

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลกิจการที่ถือว่าเป็นตัวสร้างเสริมกระบวนการของความสัมพันธ์ และการสร้างความน่าเชื่อถือให้กับผู้ลงทุน และผู้ที่มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจ เพิ่มมูลค่าขององค์กรและส่งเสริมการเติบโตอย่างยั่งยืนของ บริษัทฯ ด้วยการบริหารจัดการธุรกิจด้วยความเป็นธรรม สุจริต โปร่งใส ตามหลักการกำกับดูแลกิจการอันเป็นสากล และเป็นคุณค่าพื้นฐานของ องค์กรชั้นนำ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการ เพื่อเป็นกรอบในการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น ทุกุ่และรับผิดชอบต่ออย่างเต็มความสามารถ เพื่อ ประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ
2. คณะกรรมการบริษัท มีบทบาทสำคัญร่วมกับผู้บริหารในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนงานที่สำคัญของบริษัทฯ รวมทั้งการจัดโครงสร้างการบริหารงานที่สอดคล้องและสัมพันธ์กันอย่างเป็นธรรมระหว่างคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และผู้ถือหุ้น โดยมีการวางแนวทางการบริหารจัดการ และการดำเนินธุรกิจที่มีความเหมาะสม ตลอดจนกำกับและควบคุมดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานที่กำหนดไว้
3. คณะกรรมการบริษัท และผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในเรื่องจริยธรรม และเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

4. คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จะยึดมั่นในความเป็นธรรมโดยปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน พร้อมทั้งดูแลสอดส่อง ควบคุม และป้องกันการตัดสินใจ หรือการกระทำใดๆ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
5. คณะกรรมการบริษัท ดูแลให้บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลสำคัญทั้งข้อมูลทางการเงิน และข้อมูลที่มีใช้ข้อมูลทางการเงินอย่างถูกต้อง เพียงพอ โปร่งใส ทันเวลา และเชื่อถือได้ ผ่านช่องทางต่างๆ ที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก และเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในการดำเนินธุรกิจให้เกิดความโปร่งใสตรวจสอบได้ มีจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยมีการจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบ และการรายงาน ในปัจจุบันคณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญในการประเมินความเสี่ยงที่มีผลต่อธุรกิจโดยให้นโยบายในแนวทางการปฏิบัติการรายงานทางการเงิน ดังนี้

1. รายงานภายใน ได้แก่ รายงานที่นำเสนอฝ่ายจัดการ กรรมการ และคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาติดตามระบบงาน และผลประกอบการรายเดือน
2. รายงานภายนอก บริษัทฯ จัดให้มีการรายงานงบไตรมาส รายงานในรูปของรายงานประจำปี และการเปิดเผยต่อบุคคลภายนอกอื่นๆ
3. คณะกรรมการได้ตระหนักถึงความสำคัญในการรายงานทางการเงินให้ถูกต้องครบถ้วน ควบคู่ไปกับรายงานของผู้สอบบัญชีในรายงานประจำปี

การควบคุมความเสี่ยงโดยการควบคุมภายใน คณะกรรมการมีนโยบายในการรวบรวมและติดตามความเสี่ยงโดยมีระบบการติดตาม และเฝ้าระวังเพื่อประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

การควบคุม และตรวจสอบ บริษัทฯ จัดให้มีการประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน เพื่อติดตามดูแลการดำเนินงาน การควบคุมดูแลต้นทุน ตลอดจนร่วมกันปรับกลยุทธ์เพื่อให้โรงพยาบาลมีความแข็งแกร่ง และคงไว้ซึ่งศักยภาพการแข่งขันอยู่เสมอ ทั้งนี้ รวมไปถึงโรงพยาบาลร่วมทุนในเครือโรงพยาบาลรามคำแหงก็ปฏิบัติภายใต้มาตรฐานเดียวกัน

การบริหารงานเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันระหว่างกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ นโยบายการบริหารของบริษัทฯ ได้ตระหนักถึงการดูแลให้เกิดความสมดุล ระหว่าง กลุ่มลูกค้า (ผู้ป่วย) กลุ่มแพทย์ผู้ให้การรักษา กลุ่มพนักงาน กลุ่มผู้ถือหุ้น ตลอดจนกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่นๆ เช่น กลุ่มบริษัทประกัน บริษัทคู่สัญญา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินกิจการด้วยความซื่อสัตย์และให้ความเป็นธรรมกับกลุ่มต่างๆ อย่างเท่าเทียมกัน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ, การกำกับดูแลบริษัท ย่อยและบริษัทร่วม

การสรรหากรรมการ

หลักเกณฑ์: คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณา คัดเลือกและสรรหาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการ อย่างมีหลักเกณฑ์โปร่งใส โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง ด้วยความซื่อสัตย์ สามารถทุ่มเทอุทิศเวลา ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งพิจารณาจากรายชื่อบุคคลที่บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ (ถ้ามี)

การสรรหา: จากรายชื่อบุคคลที่บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ (ถ้ามี)

จากการแนะนำของกรรมการบริษัทฯ

จากที่ปรึกษาภายนอก

กระบวนการคัดเลือกและแต่งตั้ง: คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามเกณฑ์ที่กำหนด การพิจารณาความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านของกรรมการ (Board Skill Matrix) เพื่อใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณาคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องสรรหา โดยพิจารณาจากทักษะที่จำเป็น และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ (ซึ่งไม่รวมกรรมการที่มีส่วนได้เสีย) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาต่อไป

การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่: จะพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ ประกอบ อาทิ ผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา การเข้าร่วมประชุม การมีส่วนร่วมในการประชุม เป็นต้น

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการสรรหากรรมการ : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

การกำหนดค่าตอบแทนและผลประโยชน์: คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย โดยพิจารณาจากผลประกอบการ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการของบริษัทฯ เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติต่อไป

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการมีการแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและสอบทานการบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในนโยบายภาพรวม เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน นโยบายกำกับดูแลกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในขณะที่ฝ่ายจัดการจะมีหน้าที่ในการบริหารบริษัทฯ ตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการ

การพัฒนากรรมการ

คณะกรรมการมีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ของกรรมการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง โดยเลขานุการบริษัทจะประสานงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับกรรมการ เพื่อเข้าร่วมในการสัมมนาโครงการอบรมและแลกเปลี่ยนความรู้ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ

ทั้งนี้ ในปี 2568 มีกรรมการเข้าร่วมอบรมหลักสูตร ดังนี้

- ดร.ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์

หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายการแพทย์ รุ่นที่ 1 โดยแพทยสภา และสถาบันมหิตลาธิเบศร

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย (As a Whole) และการประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self-Assessment) เพื่อเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน และร่วมกันพิจารณาผลงานรวมถึงปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการให้เกิดประโยชน์แก่บริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคลโดยตนเอง ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติ (2) การประชุม (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการประเมินพบว่า การปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคลอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งคณะประกอบด้วย 4 หัวข้อ คือ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติ (2) การประชุม (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ และ (4) อื่น ๆ ผลการประเมินพบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

คณะกรรมการบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามหลักของบรรษัทธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้ส่งผู้บริหารเขาเป็นกรรมการของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมตามความเหมาะสม และได้เห็นนโยบายแก่กรรมการที่ร่วมทำงานกับบริษัทย่อย และบริษัทร่วม โดยเฉพาะการเห็นนโยบายโดยตรงกับคณะกรรมการในบริษัทย่อย และบริษัทร่วมในเรื่องของความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ถือเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญ ซึ่งต้องดูแลผู้ป่วยตามจรรยาบรรณทางการแพทย์ คณะกรรมการบริหารจึงให้ความสำคัญในเรื่องการมีระบบที่ได้คุณภาพมาตรฐาน ความเสี่ยงในเรื่องสิทธิของผู้ป่วย ความเสี่ยงในระบบปฏิบัติการ และความเสี่ยงในเรื่องอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงระบบการเงิน การรายงานทางการเงิน มาตรฐานทางบัญชี และการประเมินความเสี่ยงทางการเงิน ที่มีผลต่อธุรกิจ โดยกำหนดแนวทางคล้ายกับการทำงานของ บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) โดยมีแนวทาง ดังนี้

- 1) ระบบการรายงานภายใน คณะกรรมการจัดให้มีการประชุมเพื่อรายงานในระดับกรรมการบริหาร เพื่อรับทราบการดำเนินกิจการ พัฒนาระบบงาน แก้ไขปัญหาเป็นรายอาทิตย์และรายงานผลประกอบการเป็นรายเดือน
- 2) ระบบการรายงานภายนอก คณะกรรมการจัดให้มีระบบการรายงานผลประกอบการรายไตรมาสและรายปีควบคู่ไปกับการรายงานของผู้ตรวจสอบบัญชี
- 3) นโยบายการเปิดเผยข้อมูล ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการบุคคลที่เกี่ยวข้อง การได้มาซึ่งทรัพย์สิน หรือการทำรายการอื่นๆ ที่สำคัญ คณะกรรมการจะรายงานตามมาตรฐานการบัญชี ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบรับรองอนุญาต ตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 4) คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหาร พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่เป็นตัวแทนในการทำหน้าที่อย่างสุจริตเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทย่อย และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท โดยเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันบริษัทฯ ได้วางแผนนโยบายในการออกเสียงในฐานะกรรมการในบริษัทย่อยในมิติที่สำคัญต่างๆ เช่น การลดทุน การเพิ่มทุน การอนุมัติงบดุล การให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงาน หรือการเข้าทำรายการต่างๆ ตามข้อกำหนดของ พ.ร.บ.หลักทรัพย์ฯ เป็นต้น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ รวมถึงจะต้องเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่มีข้อตกลงกับผู้ถือหุ้นอื่นในการบริหารจัดการบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ยกเว้นการลงทุนในบริษัท ธนบุรี รั้งสิต จำกัด ซึ่งมีการลงนามในสัญญาผู้ถือหุ้นซึ่งได้มีการแจ้งตลาดหลักทรัพย์ฯ ไว้แล้วเท่านั้น

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, หน่วยงาน

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย : ราชการหรือภาครัฐ, ชุมชนและสังคม

ผู้ถือหุ้น

- 1) ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรม ทั้งรายใหญ่และรายย่อยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น เช่น สิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับบริษัท สิทธิในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นและออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- 2) ดูแลสิทธิผู้ถือหุ้นที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม
- 3) รายงานสถานะและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงแนวโน้มในอนาคตของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันและครบถ้วนตามความเป็นจริง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัทฯ ที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ

4) ให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในฐานะเจ้าของบริษัท โดยทุกๆ ข้อคิดเห็นที่สำคัญ จะได้รับการรวบรวมเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
ผู้ถือหุ้น :
เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

พนักงาน

- 1) การสรรหา คัดเลือก และจ้างงาน จะดำเนินการบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเปิดโอกาสแก่ผู้สมัครทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีคุณธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
- 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่พนักงานและดูแลปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
- 3) จัดให้มีกองทุนดูแลพนักงานตามกฎหมาย ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนสวัสดิการพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลพนักงานในระยะยาว
- 4) ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม บริหารงานด้วยความไม่ลำเอียง การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน ต้องกระทำด้วยความเสมอภาค บริสุทธิ์ใจ
- 5) สนับสนุนและเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานได้อย่างเป็นอิสระ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
- 6) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสกับพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
- 7) ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล
- 8) บริหารงานตามระบบการจัดการอาชีพและความปลอดภัย ปฏิบัติงานอย่างปลอดภัย ส่งเสริมการทำงานด้วยความสุข จัดให้เกิดบรรยากาศและสภาวะแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ดี มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล
- 9) ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดพฤติกรรม มีคุณธรรมที่ดีในการทำงาน
- 10) ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน และบริษัทฯ โดยรวม
- 11) จัดให้มีช่องทางในการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจและผลการดำเนินงานในธุรกิจต่างๆ ของบริษัทฯ
- 12) กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนี้
 - (1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรตามตำแหน่งงาน
 - (2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน
 - (3) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
 - (4) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
 - (5) ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
พนักงาน :
เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

ลูกค้า

- 1) ให้บริการ / สินค้าที่ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งด้านคุณภาพและราคา ภายใต้ความปลอดภัยและเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมทั้งยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2) ปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลงหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมกัน กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องรีบเจรจากับลูกค้าล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย
- 3) จัดระบบการบริการลูกค้า และเปิดช่องทางการสื่อสาร ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา และรับข้อร้องเรียน เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด และให้ความมั่นใจว่าลูกค้าได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพที่ดีที่สุด

- 4) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืน
- 5) ให้ความสำคัญในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
ลูกค้า
เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

คู่แข่งทางการค้า

- 1) ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันอย่างเสรีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส รวมทั้งไม่เอาเปรียบคู่แข่งด้วยวิธีอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- 2) ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม
- 3) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย โดยปราศจากความจริง
- 4) ไม่ทำความตกลงใดๆ กับคู่แข่งหรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการลดหรือจำกัดการแข่งขันทางการค้า

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
คู่แข่งทางการค้า
เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

ลูกค้า

- 1) ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง และเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และเท่าเทียม
- 2) พิจารณาคัดเลือกลูกค้าโดยคำนึงถึงความต้องการทั้งในด้านคุณภาพ ราคา จำนวน เวลา การให้บริการ การส่งมอบ การบริการหลังการขาย การรับประกัน และเงื่อนไขอื่นๆ โดยไม่ทำธุรกรรมกับบุคคลหรือนิติบุคคลที่กระทำผิดกฎหมาย สุจริต หรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริต
- 3) กำหนดระเบียบในการจัดหาและดำเนินการต่างๆ ที่ชัดเจนในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ จะรีบแจ้งให้ลูกค้าทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข้ปัญหา
- 4) ชำระเงินให้ลูกค้าอย่างถูกต้องและตรงเวลา
- 5) รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่นำข้อมูลมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เว้นแต่ได้รับคามยินยอมจากลูกค้า
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ลูกค้าดำเนินธุรกิจตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
ลูกค้า
เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

เจ้าหน้าที่

- 1) จัดทำสัญญากับเจ้าหน้าที่ทุกประเภทอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามสัญญาหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด รวมถึงภาระผูกพันและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น และมีความรับผิดชอบในหลักประกันต่างๆ
- 2) เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่ รวมถึงการให้เข้าเยี่ยมชมกิจการและจัดการประชุมพบปะผู้บริหาร
- 3) ไม่ปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริงสำคัญ ไม่ใช่วิธีการทุจริตใดๆ ที่อาจทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับความเสียหาย
- 4) ชำระคืนเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยให้กับเจ้าหน้าที่ทุกประเภทอย่างครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงไว้
- 5) ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง หรือมีเหตุทำให้ผิดนัดชำระหนี้ ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข้โดยใช้หลักความสมเหตุสมผล
- 6) บริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และรักษาความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
เจ้าหน้าที่
เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ

- 1) ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

- 2) ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจจูงใจให้พนักงานในหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานกำกับดูแล มีการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง
- 3) ให้ข้อคิดเห็น และสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานราชการ และหน่วยงานกำกับดูแล
- 4) รับการตรวจเยี่ยม ฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะหรือข้อร้องเรียนต่างๆ ของหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานกำกับดูแล

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
 หน่วยงานราชการหรือภาครัฐ
 เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

ชุมชนและสังคม

- 1) ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมรอบชุมชน ควบคุมดูแลการบริหารจัดการการกำจัดของเสีย ทั้งจากกระบวนการ การใช้งานทั่วไป รวมถึงสิ่งปนเปื้อนต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและติดตามเผ่าระวังอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้กระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- 2) สนับสนุนกิจกรรม/โครงการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อให้คนในชุมชนและสังคมมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น
- 3) สนับสนุนกิจกรรม/โครงการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย
- 4) สนับสนุนมูลนิธิและองค์กรสาธารณกุศล เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีชีวิตที่ดีขึ้น
- 5) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และการทำนุบำรุงศาสนา
- 6) ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม
- 7) ไม่สนับสนุนกิจกรรมใดๆ ที่เป็นภัยต่อสังคม หรือศีลธรรมอันดีงามและ/หรือ เป็นการส่งเสริมอบายมุข
- 8) รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยให้มีระบบร้องทุกข์เนื่องจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน โดยบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และแจ้งผลในเวลาอันควร
- 9) ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรของบริษัทฯ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวข้อง : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/corporate-governance-at-ram>
 ชุมชนและสังคม
 เลขหน้าของลิงก์ : 4-5

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

การดำเนินธุรกิจต้องกระทำด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และโปร่งใสตรวจสอบได้ โดยบริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจรรยาบรรณและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ข้อพึงปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
 - 1.1 ดำเนินธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมาย
 - 1.2 ดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - 1) ดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม
 - 2) ดำเนินธุรกิจที่ไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี หรือไม่เกิดความเสียหายต่อสังคม
 - 3) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ชุมชน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม รวมถึงสนับสนุนให้ความช่วยเหลือกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์สังคมและสิ่งแวดล้อม
 - 4) ดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควบคุมความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุและผลกระทบต่อสุขภาพที่อาจเกิดจากการปฏิบัติงาน และการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้เพียงพอ และพร้อมใช้งานเสมอ
 - 1.3 ปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม โดยไม่เอาัดเอาเปรียบ
 - 1) รักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียทุกรายด้วยความเป็นธรรม
 - 2) ให้ความมั่นใจว่าสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียได้รับการคุ้มครองโดยกฎหมาย
 - 3) จริ่งใจและมีความเป็นธรรมต่อลูกค้าและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือลูกค้าเสมอ

4) มีความเป็นธรรมต่อพนักงานทุกคนโดยไม่เลือกปฏิบัติ และปราศจากการคุกคามใดๆ ส่งเสริมการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน การพัฒนาความรู้และความก้าวหน้าให้พนักงานและให้ผลตอบแทน สวัสดิการ

1.4 การเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศ

1) เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างเพียงพอ ทันเวลา ถูกต้อง ครบถ้วนและโปร่งใส โดยสม่ำเสมอ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และแนวทางปฏิบัติและหลักเกณฑ์การเปิดเผยสารสนเทศของบริษัทจดทะเบียนที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด

2) ระมัดระวังไม่ให้ผู้มีส่วนได้เสียเกิดความสับสนและสำคัญผิดในข้อเท็จจริงของสารสนเทศ

2. ข้อพึงปฏิบัติของผู้บริหารบริษัท

2.1 บริหารกิจการของบริษัทฯ ให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสม

2.2 ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจด้วยความสามารถและความระมัดระวัง โดยการประยุกต์ความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญและทักษะการบริหารจัดการอย่างสุดความสามารถในทุกกรณี

2.3 ไม่เปิดเผยข้อมูลภายในของบริษัทฯ ข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้า พนักงาน และการดำเนินงานของบริษัทฯ ทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนาต่อบุคคลภายนอก เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้อง หรือเป็นการเปิดเผยเพื่อเป็นการปฏิบัติตามข้อบังคับของกฎหมาย

2.4 ปฏิบัติตนอยู่ภายใต้กรอบศีลธรรมประเพณีอันดีงาม ละเว้นพฤติกรรมที่เสื่อมเสีย และตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจ ด้วยความระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต รอบคอบ เอาใจใส่ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ ลูกค้า ผู้ถือหุ้น และพนักงาน

2.5 บริหารงานด้วย วิสัยทัศน์กว้างไกล เสริมสร้างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล อย่างมีจริยธรรม เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของบริษัทฯ

2.6 พึงปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม และไม่ใช้อำนาจในทางที่มีขอบ

2.7 แสดงความยึดมั่นต่อจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับพนักงานอื่น เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้เอื้อต่อการปฏิบัติตามจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งมุ่งมั่นที่จะป้องกัน และป้องกันไม่ให้เกิดความละเมิดจริยธรรมและจรรยาบรรณ

2.8 สนับสนุนการสร้างศักยภาพในความก้าวหน้า และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน จัดสวัสดิการให้พนักงานอย่างเหมาะสม มีความจริงใจ เคารพในสิทธิ และการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน

3. ข้อพึงปฏิบัติของพนักงานบริษัท

3.1 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อตนเอง

1) ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับในการทำงานของบริษัทฯ โดยเคร่งครัด

2) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และด้วยความอดุสาหะ ขยันหมั่นเพียร และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของพนักงาน และบริษัทฯ

3) มีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ ให้ความเคารพ เชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการโดยชอบด้วยนโยบาย และระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ

4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ความสามารถ มีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามตำแหน่ง

5) ปฏิบัติตนภายใต้กรอบศีลธรรมประเพณีอันดีงาม ละเว้นพฤติกรรมที่เสื่อมเสีย

3.2 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน

1) มีความสมัครสมานสามัคคีต่อกัน และเอื้อเฟื้อช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ซึ่งจะนำไปสู่ความเสียหายต่อบุคคลอื่น และบริษัทฯ

2) ปฏิบัติต่อเพื่อนพนักงานด้วยความมีธยาศัยไมตรีที่ดี มีความจริงใจ เคารพสิทธิ และให้เกียรติซึ่งกันและกัน หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของผู้อื่นทั้งในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผยหรือวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย ทั้งต่อเพื่อนพนักงานและต่อบริษัทฯ

3) หลีกเลี่ยงการให้ และการรับของขวัญของกำนัลอันมีมูลค่ามาก หรือเพื่อหวังผลตอบแทน หรือทำให้เกิดอคติ ทั้งต่อตัวพนักงาน ต่อเพื่อนพนักงานด้วยกัน และผู้ใต้บังคับช้กับกับผู้บังคับบัญชา

3.3 ข้อพึงประพฤติปฏิบัติต่อบริษัทฯ

1) มีความศรัทธา ความผูกพัน ซื่อสัตย์สุจริต อดุสาหะพากเพียรและจงรักภักดีต่อองค์กร รักษาชื่อเสียงของบริษัทฯ

2) ไม่พึงใช้อำนาจหน้าที่ของตนเองเพื่อประโยชน์ของตนเองและต่อผู้อื่น ทั้งทางตรง และทางอ้อม อันก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ

3) รายงานเรื่องที่เป็นผลกระทบต่อการดำเนินงาน หรือชื่อเสียงของบริษัทฯ ให้ผู้บังคับช้ทราบโดยมิชักช้า

- 4) รักษาความลับของบริษัทฯ ไม่ควรเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร นวัตกรรม ทั้งทางวัตถุ และทางความคิด อันจะมีผลกระทบให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ และไม่ควรนำข้อมูลที่ได้จากหน้าที่การงานไปหาประโยชน์ส่วนตน
 - 5) ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ และทรัพย์สินของบริษัทฯ ให้คงสภาพดี ใช้ประโยชน์ได้อย่างเต็มที่ ประหยัด มิให้สิ้นเปลือง สูญเปล่า เสียหาย หรือเสื่อมสลาย ก่อนเวลาอันสมควร
- 3.4 ขอบฟังกฎเหล็กในการประพฤติปฏิบัติที่ขัดต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ
- 1) ไม่พึงใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์ส่วนตน หรือพรรคพวกหรือทำธุรกิจ แข่งขันกับบริษัทฯ
 - 2) ไม่ประกอบกรร ดำเนินการ ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อมในธุรกิจที่แข่งขันกับบริษัทฯ หรือขัดผลประโยชน์กับบริษัทฯ
 - 3) ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียทางการเงินกับลูกค้า หรือคู่ค้าไม่ว่าจะอยู่ในฐานะที่เป็น เจ้าของกิจการ หุ้นส่วน ผู้ถือหุ้น กรรมการ เจ้าหน้าที่ ลูกหนี้ หรือที่ปรึกษา ซึ่งถ้ามีส่วนได้ส่วนเสียดังกล่าว ต้องเปิดเผยให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
 - 4) ไม่เรียกเก็บ หรือรับทรัพย์สินใดๆ จากลูกค้า และผู้ที่ทำธุรกิจกับบริษัทฯ นอกเหนือจากค่าใช้จ่าย และค่าธรรมเนียมที่บริษัทฯ เรียกเก็บ

4. นโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย คณะกรรมการบริษัท ยึดมั่นในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยการเคารพสิทธิ และรับฟังความคิดเห็นหรือความกังวล รวมทั้งสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสีย ส่งเสริมความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในเรื่องที่ผู้มีส่วนได้เสียให้ความสนใจ รวมทั้งร่วมพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ได้แยกผู้มีส่วนได้เสียเป็นกลุ่ม ๆ และมีแนวทางการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่างๆ ดังนี้

4.1 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น

- 1) ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรม ทั้งรายใหญ่และรายย่อยคำนึงถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น เช่น สิทธิที่กำหนดไว้ในกฎหมายและข้อบังคับบริษัท สิทธิในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นและออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ
- 2) ดูแลสิทธิผู้ถือหุ้นที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม
- 3) รายงานสถานะและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ รวมถึงแนวโน้มในอนาคตของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันและครบถ้วนตามความเป็นจริง ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลใดๆ ของบริษัทฯ ที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ
- 4) ให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ในฐานะเจ้าของบริษัท โดยทุกๆ ข้อคิดเห็นที่สำคัญ จะได้รับการรวบรวมเพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณา

4.2 การปฏิบัติต่อลูกค้า

- 1) ให้บริการ / สินค้าที่ลูกค้าได้รับประโยชน์สูงสุดทั้งด้านคุณภาพและราคา ภายใต้ความปลอดภัยและเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมทั้งยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- 2) ปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลงหรือเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างโปร่งใสและเท่าเทียมกัน กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ต้องรีบเจรจากับลูกค้าล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย
- 3) จัดระบบการบริการลูกค้า และเปิดช่องทางการสื่อสาร ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับวิธีการแก้ปัญหา และรับข้อร้องเรียน เพื่อให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจสูงสุด และให้ความมั่นใจว่าลูกค้าได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพที่ดีที่สุด
- 4) เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้องทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืน
- 5) ให้ความสำคัญในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ

4.3 การปฏิบัติต่อคู่ค้า

- 1) ปฏิบัติตามสัญญาข้อตกลง และเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อคู่ค้าอย่างเคร่งครัด โปร่งใส และเท่าเทียม
- 2) พิจารณาคัดเลือกคู่ค้าโดยคำนึงถึงความต้องการทั้งในด้านคุณภาพ ราคา จำนวน เวลา การให้บริการ การส่งมอบ การบริการหลังการขาย การรับประกัน และเงื่อนไขอื่น ๆ โดยไม่ทำธุรกรรมกับบุคคลหรือนิติบุคคลที่กระทำผิดกฎหมาย ทูจจริต หรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทูจจริต
- 3) กำหนดระเบียบในการจัดหาและดำเนินการต่างๆ ที่ชัดเจนในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้ จะรีบแจ้งให้คู่ค้าทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา
- 4) ชำระเงินให้คู่ค้าอย่างถูกต้องและตรงเวลา
- 5) รักษาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่ค้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่นำข้อมูลมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเองและ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ เว้นแต่ได้รับคามยินยอมจากคู่ค้า
- 6) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจตามหลักการพัฒนายั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

4.4 การปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า

- 1) ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันอย่างเสรีและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างโปร่งใส รวมทั้งไม่เอาเปรียบคู่แข่งด้วยวิธีอันไม่ชอบด้วยกฎหมาย
- 2) ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม
- 3) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย โดยปราศจากความจริง
- 4) ไม่ทำความตกลงใดๆ กับคู่แข่งหรือบุคคลใดที่มีลักษณะเป็นการลดหรือจำกัดการแข่งขันทางการค้า
- 4.5 การปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่
 - 1) จัดทำสัญญากับเจ้าหน้าที่ทุกประเภทอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ปฏิบัติตามสัญญาหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด รวมถึงภาระผูกพันและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น และมีความรับผิดชอบในหลักประกันต่างๆ
 - 2) เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและชัดเจนแก่เจ้าหน้าที่ รวมถึงการให้เข้าเยี่ยมชมกิจการและจัดการประชุมพบปะผู้บริหาร
 - 3) ไม่ปกปิดข้อมูลหรือข้อเท็จจริงสำคัญ ไม่ใช้วิธีการทุจริตใดๆ ที่อาจทำให้เจ้าหน้าที่ได้รับความเสียหาย
 - 4) ชำระคืนเงินกู้พร้อมดอกเบี้ยให้กับเจ้าหน้าที่ทุกประเภทอย่างครบถ้วนและตรงตามกำหนดเวลาที่ได้ตกลงไว้
 - 5) ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใดข้อหนึ่ง หรือมีเหตุทำให้ผิดนัดชำระหนี้ ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขโดยใช้หลักความสมเหตุสมผล
 - 6) บริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และรักษาความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่
- 4.6 การปฏิบัติต่อพนักงาน
 - 1) การสรรหา คัดเลือก และจ้างงาน จะดำเนินการบนพื้นฐานของความเสมอภาคและเปิดโอกาสแก่ผู้สมัครทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยพิจารณาบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และมีคุณธรรม เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และมีทัศนคติที่สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร
 - 2) ประเมินผลการปฏิบัติงานและบริหารค่าตอบแทน โดยพิจารณาจากความเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และความสามารถของพนักงานเป็นรายบุคคล รวมทั้งจัดให้มีสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมแก่พนักงานและดูแลปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ
 - 3) จัดให้มีกองทุนดูแลพนักงานตามกฎหมาย ได้แก่ เงินสมทบกองทุนประกันสังคม และกองทุนสวัสดิการพนักงาน เช่น กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อดูแลพนักงานในระยะยาว
 - 4) ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างยุติธรรม บริหารงานด้วยความไม่ลำเอียง การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัลและการลงโทษพนักงาน ต้องกระทำด้วยความเสมอภาค บริสุทธิ์ใจ
 - 5) สนับสนุนและเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็นของพนักงานได้อย่างเป็นอิสระ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
 - 6) ส่งเสริมการพัฒนาทักษะและเพิ่มพูนศักยภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมให้ความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน โดยให้โอกาสกับพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
 - 7) ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานและหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานตามเกณฑ์สากล
 - 8) บริหารงานตามระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ปลูกจิตสำนึกพร้อมส่งเสริมการทำงานด้วยความสุข จัดให้เกิดบรรยากาศและสภาวะแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่ดี มีระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากล
 - 9) ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณและบทบาทหน้าที่ เพื่อให้เกิดพฤติกรรม มีคุณธรรมที่ดีในการทำงาน
 - 10) ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน และบริษัทฯ โดยรวม
 - 11) จัดให้มีช่องทางในการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญต่างๆ ให้แก่พนักงาน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจและผลการดำเนินงานในธุรกิจต่างๆ ของบริษัทฯ
 - 12) กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความเป็นธรรม ตรวจสอบได้ และให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความสุข ดังนี้ (1) ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบ ทั่วถึง และต่อเนื่อง โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และทักษะการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย รวมทั้งส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับบุคลากรตามตำแหน่งงาน
 - (2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามตำแหน่งงาน
 - (3) พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร และเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ตามตำแหน่งงานอย่างต่อเนื่อง
 - (4) พัฒนางานด้านการจัดการความรู้ เพื่อสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ การถ่ายทอดความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
 - (5) ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้มีการฝึกอบรมและการให้ความรู้แก่กรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง 4.7 การปฏิบัติต่อชุมชน สังคม ทรัพยากร และสิ่งแวดล้อม
 - 1) ดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมรอบชุมชน ควบคุมดูแลการบริหารจัดการการกำจัดของเสีย ทั้งจากกระบวนการ การใช้งานทั่วไป รวมถึงสิ่งปนเปื้อนต่างๆ โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและติดตามเผ้าระวังอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้กระทบต่อสิ่งแวดล้อม
 - 2) สนับสนุนกิจกรรม/โครงการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เพื่อให้คนในชุมชนและสังคมมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

- 3) สนับสนุนกิจกรรม/โครงการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของผู้ประสบภัย
 - 4) สนับสนุนมูลนิธิและองค์กรสาธารณกุศล เพื่อช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสให้มีชีวิตที่ดีขึ้น
 - 5) ส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์วัฒนธรรม และการทำนุบำรุงศาสนา
 - 6) ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม
 - 7) ไม่สนับสนุนกิจกรรมใดๆ ที่เป็นภัยต่อสังคม หรือศีลธรรมอันดีงามและ/หรือ เป็นการส่งเสริมอบายมุข
 - 8) รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ โดยให้มีระบบร้องทุกข์เนื่องจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ที่มีผลกระทบต่อชุมชน โดยบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไข และแจ้งผลในเวลาอันควร
 - 9) ปลูกฝังจิตสำนึกบุคลากรของบริษัทฯ ให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม
- 4.8 การปฏิบัติต่อหน่วยงานราชการ และหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง
- 1) ปฏิบัติตามกฎหมาย และระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
 - 2) ไม่กระทำการใดๆ ที่อาจจูงใจให้พนักงานในหน่วยงานราชการหรือหน่วยงานกำกับดูแล มีการดำเนินการที่ไม่ถูกต้อง
 - 3) ให้ข้อคิดเห็น และสนับสนุนกิจกรรมของหน่วยงานราชการ และหน่วยงานกำกับดูแล รับการตรวจเยี่ยม ฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อร้องเรียนต่างๆ ของหน่วยงานราชการ หรือหน่วยงานกำกับดูแล

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

เลขหน้าของลิงก์ : 2-10

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล และระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทได้กำหนดนโยบายในการดูแลรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้อย่างชัดเจน โดยกำหนดขั้นตอนการอนุมัติรายการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างบริษัทหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่มีกรรมการที่มีส่วนได้เสียในวาระใด ๆ กรรมการท่านนั้นจะไม่มีสิทธิออกเสียงในวาระดังกล่าว นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างบริษัทฯ บริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้องกัน ดังนี้

- (1) ท่าเลที่ตั้งของบริษัทฯ และบริษัทร่วม หรือ บริษัทที่เกี่ยวข้อง ที่ประกอบกิจการรักษาพยาบาลเหมือนกัน จะต้องไม่ทำเลที่ตั้งห่างกันอย่างน้อย 10 กิโลเมตร (สำหรับโรงพยาบาลที่สร้างขึ้นใหม่)
- (2) สำหรับโรงพยาบาลที่เปิดดำเนินการแล้ว และมีท่าเลที่ตั้งห่างกันน้อยกว่า 10 กิโลเมตร บริษัทฯ ไม่สามารถแก้ไขเรื่องตำแหน่งที่ตั้งได้ แต่จะมีนโยบายการบริหารงานโดยไม่แย่งลูกค้ากัน มีการแบ่งสัดส่วนของลูกค้ากันตามพื้นที่ และสภาพฐานะของผู้ป่วยในบริเวณที่พื้นที่ทับซ้อน และอาจพิจารณาให้การช่วยเหลือเรื่องการรักษาพยาบาลระหว่างกัน
- (3) บริษัทฯ กำหนดแนวทางการส่งตัวแทนเข้าเป็นกรรมการบริษัทและกรรมการบริหาร ในบริษัทย่อย บริษัทร่วม และบริษัทที่เกี่ยวข้อง ดังนี้
 - (3.1) สำหรับบริษัทย่อย: บริษัทฯ จะส่งกรรมการเข้าไปดำรงตำแหน่ง กรรมการบริษัทและกรรมการบริหาร เพื่อกำหนดนโยบายการบริหาร การปฏิบัติงาน การจัดทำรายงานทางการเงิน ตลอดจนกำกับและดูแลกิจการของบริษัทย่อย ตามนโยบายกำกับและดูแลกิจการที่ดี
 - (3.2) สำหรับบริษัทร่วม: บริษัทฯ จะส่งตัวแทนเข้าเป็นกรรมการบริษัท ในฐานะผู้ถือหุ้นของบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้น และร่วมพิจารณาอนุมัติวาระที่นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทของบริษัทร่วมตามการดำเนินธุรกิจปกติ หากมีวาระใดที่บริษัทฯ มีส่วนได้เสีย (รายการเกี่ยวโยง) ตัวแทนของบริษัทฯ จะงดออกเสียงในวาระดังกล่าว ทั้งนี้ การลงทุนในบริษัทร่วมใดๆ บริษัทฯ ได้พิจารณาความเหมาะสมของการลงทุนทั้งในด้านการเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางธุรกิจ และผลตอบแทนจากการลงทุนผ่านเงินปันผลที่บริษัทฯ จะพึงได้รับ ซึ่งต้องเกิดจากบริษัทร่วมดังกล่าวมีผลการดำเนินงานที่ดี ผ่านการควบคุมต้นทุนการดำเนินงานที่ดีขึ้น ตลอดจนมีการจ่ายผลตอบแทนให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่าง

สม่ำเสมอ ดังนั้น บริษัทฯ อาจพิจารณาส่งตัวแทนเข้าเป็นกรรมการบริหารของบริษัทร่วม ในกรณีที่บริษัทฯ เล็งเห็นถึงโอกาสที่จะปรับปรุงผลการดำเนินงานของบริษัทร่วมนั้นๆ ให้ดีขึ้น ผ่านการแลกเปลี่ยนความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีส่วนช่วยในการบริหารจัดการต้นทุนที่ดีขึ้น อาทิ การจัดซื้ออุปกรณ์และเครื่องมือทางการแพทย์ร่วมกัน เพื่อเพิ่มอำนาจต่อรองด้านราคา และได้รับบริการหลังการขายที่ดีขึ้น แต่หากบริษัทร่วมใดมีผลการดำเนินงานที่มั่นคงและเติบโตดีแล้ว บริษัทฯ อาจจะส่งตัวแทนเป็นเพียงกรรมการบริษัท

(3.3) สำหรับบริษัทที่เกี่ยวข้องกัน: เนื่องจากบริษัทฯ ถือหุ้นส่วนน้อยจะไม่มีการส่งตัวแทนเข้าเป็นกรรมการบริษัท หรือ กรรมการบริหาร เว้นแต่ กรณีที่บริษัทที่เกี่ยวข้อง ขอให้บริษัทฯ ส่งตัวแทนเข้าเป็นกรรมการบริษัท หรือกรรมการบริหาร เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ ความเชี่ยวชาญ หรือมีส่วนช่วยในการบริหารจัดการต้นทุนที่ดีขึ้นของบริษัทที่เกี่ยวข้อง อันเป็นการสร้างประโยชน์สูงสุดในการลงทุนในธุรกิจดังกล่าว ทั้งนี้ หากมีวาระใดที่บริษัทฯ มีส่วนได้เสีย (รายการเกี่ยวโยง) ตัวแทนซึ่งเป็นกรรมการบริษัทจะงดออกเสียงในวาระดังกล่าว

(4) คณะกรรมการบริษัทกำหนดนโยบายและวิธีการดูแลไม่ให้ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลภายในของบริษัท บริษัทย่อย หรือบริษัทอื่นไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือเกิดเป็นผลประโยชน์ขัดแย้ง โดยระบุในนโยบายดังกล่าวไว้ในจรรยาบรรณธุรกิจและจรรยาบรรณบริษัท ซึ่งได้เผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ แล้ว ดังนี้ กรรมการ กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และพนักงาน ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ที่มีส่วนได้เสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมกับบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย ซึ่งรวมถึงการดำรงตำแหน่งในบริษัทอื่นที่มีธุรกิจเดียวกันกับบริษัทฯ จะต้องไม่เปิดเผยหรือใช้ข้อมูลความลับใดๆ ของบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยให้บริษัทอื่น และ/หรือบุคคลอื่นใดในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย เช่น ข้อมูลทางการเงินซึ่งยังไม่ได้มีการเปิดเผยสู่สาธารณะ ทั้งนี้ เว้นแต่เป็นกรณีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้บริษัทนั้นใช้ข้อมูลดังกล่าวเพื่อปฏิบัติตามกฎหมาย ประกาศ ระเบียบหรือข้อกำหนดเกี่ยวกับการเปิดเผยรายงานข้อมูลของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการอนุมัติรายการระหว่างกัน หน่วยงานที่รับผิดชอบร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน จะเป็นผู้ประเมินรายการดังกล่าวในขั้นต้น โดยจะจัดหาข้อมูลและทำการวิเคราะห์ว่า รายการดังกล่าวเป็นรายการที่สมเหตุสมผล เป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ และมีราคายุติธรรมหรือไม่ จากนั้นจึงนำเสนอตามขั้นตอนและกระบวนการอนุมัติ โดยผู้บริหารหรือกรรมการที่มีส่วนได้เสีย จะไม่มีส่วนในการอนุมัติรายการดังกล่าว ทั้งนี้ในปี 2567 บริษัทฯ ไม่พบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่าง กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัททำรายการเกี่ยวโยงกันที่นำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบ โดยจัดให้มีกระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริต การบริหารความเสี่ยงและการติดตามตรวจสอบ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตและการประพฤติมิชอบ ตลอดจนสนับสนุนการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดมั่นในความซื่อสัตย์และความถูกต้องชอบธรรม โดยบริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต ซึ่งได้แจ้งต่อผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ตลอดจนเผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ แล้ว

นโยบายการต่อต้านคอร์รัปชัน

การคอร์รัปชัน (Corruption) หมายถึง การกระทำการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นการเสนอ (offering) การให้คำมั่นสัญญา (promising) การขอ (soliciting) การเรียกร้อง (demanding) การให้หรือรับ (giving or accepting) ททรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใด กับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือบุคคลอื่นใดที่ทำธุรกิจกับบริษัทฯ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าว ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ได้มา หรือรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมทางธุรกิจ ยกเว้นกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียมประเพณีท้องถิ่น หรือจารีตทางการค้าให้กระทำได้

กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะไม่กระทำหรือไม่ยอมรับการคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ไม่ว่ากรณีใด ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติให้มีการสอบทาน และทบทวนการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของธุรกิจ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวทางปฏิบัติ

1. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันที่บริษัทฯ ได้สื่อสาร และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การอบรมพนักงาน บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ต้องระมัดระวังเกี่ยวกับการรับหรือให้การเลี้ยงรับรอง รวมถึงการให้หรือรับของขวัญ โดยต้องปฏิบัติตามนโยบายการให้ หรือรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดอย่างเคร่งครัด และไม่ส่งผลกระทบต่อการศึกษาจิตใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. การจัดซื้อจัดจ้าง การบริจาคเพื่อการกุศล และการให้เงินสนับสนุน ต้องเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของบริษัทฯ ซึ่งมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และปฏิบัติตามนโยบายการบริจาคเพื่อการกุศล และการให้เงินสนับสนุนบริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการควบคุมภายในที่เพียงพอ และเหมาะสม สามารถทำให้กิจการเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
4. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ไม่ควรละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบการกระทำที่เข้าข่ายคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ หรือช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและข้อร้องเรียนของบริษัทฯ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ

5. ผู้ที่กระทำคอร์รัปชัน เป็นการกระทำผิดที่ต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ และอาจจะต้องรับโทษตามกฎหมาย หากเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมาย

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

คณะกรรมการบริษัท เปิดโอกาสให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัทฯ และบริษัทย่อย สามารถแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย ขอร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการทำความผิดทางกฎหมาย จรรยาบรรณธุรกิจ รายงานทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง การทุจริตคอร์รัปชัน หรือความบกพร่องของระบบควบคุมภายในบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยบริษัทฯ จะนำเบาะแส ขอร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะดังกล่าวไปตรวจสอบหาข้อเท็จจริงเพื่อกำหนดมาตรการกำกับดูแลต่อไป โดยสามารถแจ้งผ่านช่องทาง ดังนี้

ทาง E-mail IA@ram-hosp.co.th

ทางเว็บไซต์บริษัท <https://www.ram-hosp.co.th/>

ทางจดหมาย ส่งแบบแจ้งเบาะแสและขอร้องเรียน

ถึง คณะกรรมการบริษัท, ประธานกรรมการตรวจสอบ, หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน

บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)

436 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

กระบวนการดำเนินการเมื่อได้รับขอร้องเรียน

โดยเบื้องต้นฝ่ายตรวจสอบภายในเป็นผู้ดูแล รวบรวม กลั่นกรองข้อมูล พิสูจน์หาข้อเท็จจริงและสรุปเรื่องร้องเรียนต่างๆ ให้แก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และผู้อำนวยการโรงพยาบาลจะแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อกลั่นกรองข้อมูลและสอบสวน โดยตัวแทนคณะกรรมการสอบสวนที่เข้าร่วมในการพิจารณา ได้แก่ ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลหรือตัวแทนจากหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาในสายงานของผู้ร้องเรียนซึ่งต้องเป็นบุคคลผู้ไม่มีความขัดแย้งหรือผลประโยชน์ใดกับผู้ร้องเรียน ตัวแทนจากคณะทำงานบริหารความเสี่ยง เลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ หรือตัวแทนจากคณะกรรมการตรวจสอบเข้าร่วมเพื่อสังเกตการณ์

ภายหลังการสอบสวน ฝ่ายตรวจสอบภายในจะเป็นผู้สรุปรายงาน และเสนอรายงานในการดำเนินการต่อขอร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสต่อคณะกรรมการตรวจสอบ ในกรณีที่เป็นเรื่องที่กระทบต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ หรือฐานะทางการเงินของบริษัทฯ หรือเป็นเรื่องที่มีข้อขัดแย้งกับนโยบายในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ หรือเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง คณะกรรมการตรวจสอบจะเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาต่อไป

มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดูแลการกระทำผิดและผู้ร้องเรียนรวมทั้งการรักษาความลับ

คณะกรรมการบริษัท กำหนดนโยบายและแนวทางในการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสดูแลการกระทำผิดและผู้ร้องเรียน โดยจะเก็บรักษาข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสดูแลการกระทำผิดและผู้ร้องเรียนไว้เป็นความลับ โดยผู้ได้รับข้อมูลจากการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังกล่าวมีหน้าที่เก็บรักษาข้อมูลขอร้องเรียนและเอกสารหลักฐานของผู้แจ้งเบาะแสดูแลการกระทำผิดและผู้ร้องเรียนไว้เป็นความลับ ห้ามเปิดเผยข้อมูลแก่บุคคลที่ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง เว้นแต่เป็นการเปิดเผยตามหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ในปี 2567 บริษัทฯ ไม่พบขอร้องเรียนเรื่องการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณธุรกิจ

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/anti-fraud-policy>

การป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

บริษัทฯ มีนโยบายและวิธีการดูแลกรรมการและผู้บริหารในการนำข้อมูลภายในของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 รวมถึงแจ้งกับเลขานุการบริษัทต่อการเปลี่ยนแปลงหลักทรัพย์นั้น ๆ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 10/2568 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 ได้พิจารณาทบทวนนโยบายดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และกรรมการซึ่งเข้าร่วมประชุมทุกท่านได้รับทราบนโยบายดังกล่าวในที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว

ทั้งนี้ในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีเหตุการณ์ที่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประพฤติฝ่าฝืนมาตรการป้องกันการรั่วไหลข้อมูลภายใน หรือมีการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แต่อย่างใด

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

บริษัทฯ ได้ระบุไว้ในนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน โดยมีแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับดังกล่าวดังนี้

- กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ต้องระมัดระวังเกี่ยวกับการรับหรือให้การเลี้ยงรับรอง รวมถึงการให้หรือรับของขวัญ โดยต้องปฏิบัติตามนโยบายการให้ หรือรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดอย่างเคร่งครัด และไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในการปฏิบัติหน้าที่

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

ระเบียบอำนาจอนุมัติและการดำเนินการในการเจ้าทำธุรกรรมต่าง ๆ

บริษัทฯ ได้กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทฯ มีอำนาจอนุมัติเรื่องต่าง ๆ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย ข้อบังคับของบริษัทฯ กฎบัตรคณะกรรมการบริษัทฯ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้นฯ รวมถึงทบทวนกลยุทธ์ในการดำเนินงานเป็นประจำ และแก้ไขแผนงาน งบประมาณ ประจำปี แผนการลงทุน ค่าใช้จ่ายการลงทุนรายครั้ง รวมทั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายบริหารของบริษัทฯ การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การอนุมัติรายการระหว่างกันที่สำคัญ ในขณะที่ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัทมีหน้าที่บริหารกิจการงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย และมีอำนาจอนุมัติธุรกรรมที่อยู่ในงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ แล้ว

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นองค์ประกอบหลักในการดำเนินงานภายในองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ความถูกต้อง และความรวดเร็ว อันจะช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน อย่างไรก็ตาม บริษัทตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน จึงได้กำหนดนโยบายการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและการจัดการระบบสารสนเทศขึ้น เพื่อให้เป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลของบริษัทจะต้องถูกส่งผ่านและจัดเก็บภายในระบบสารสนเทศของบริษัทเท่านั้น โดยมีการกำหนดสิทธิในการเข้าถึง การแก้ไข หรือการทำลายข้อมูลอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้ใช้งานจะต้องได้รับการระบุตัวตนและการยืนยันตัวตนก่อนการเข้าถึงข้อมูลหรือเชื่อมต่อกับระบบสารสนเทศ
2. บุคลากรที่เกี่ยวข้องกับระบบสารสนเทศของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้งาน ผู้ออกแบบ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ดูแลระบบ หรือผู้ดูแลข้อมูล ทั้งที่เป็นพนักงานและไม่เป็นพนักงาน จะต้องปฏิบัติตามนโยบายความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์อย่างเคร่งครัด
3. ข้อมูลที่มีความสำคัญหรือเป็นความลับจะต้องได้รับการควบคุมและตรวจสอบอย่างเหมาะสม เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลจะไม่ถูกเปิดเผยแก่ผู้ที่ไม่ได้รับสิทธิ โดยกระบวนการดังกล่าวจะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเข้มงวดโดยไม่มีข้อยกเว้น
4. ระบบสารสนเทศของบริษัทจะต้องมีความพร้อมในการใช้งาน และสามารถรองรับกรณีเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น ภัยพิบัติ หรือการโจมตีจากผู้ไม่ประสงค์ดี ทั้งนี้ ข้อมูลและระบบจะต้องสามารถกู้คืนกลับสู่สภาพเดิมได้ รวมถึงมีการบันทึก ตรวจสอบ และควบคุมการเข้าถึงและกิจกรรมการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด

ดังนั้น บริษัทจึงได้กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของข้อมูลให้ครอบคลุม อาทิเช่น นโยบายความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย นโยบายระบบจัดการสารสนเทศ แผนการจัดการการหยุดให้บริการของระบบข้อมูล เป็นต้น

โดยมอบหมายให้กรรมการดูแลคอมพิวเตอร์รับผิดชอบดูแลข้อมูล ซอฟต์แวร์ระบบงาน ระบบคอมพิวเตอร์ และ ระบบเครือข่าย เพื่อพิจารณาแนวทางดำเนินการและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายให้เกิดขึ้น

นอกจากนั้น การอบรมที่เกี่ยวกับนโยบายความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์ รวมถึงข้อมูลที่เหมาะสม จะต้องถูกจัดทำและข้อมูลจะต้องถูกทำความเข้าใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหมด เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่เข้าใจที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้เกิดความเชื่อมั่นใน ความลับ ความสมบูรณ์ และความคงอยู่ของข้อมูล และทรัพยากรระบบคอมพิวเตอร์ โดยผู้ใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ของโรงพยาบาลทุกคนจะต้องได้รับข้อมูลการอบรมเรื่องนโยบายความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์อย่างเหมาะสม ตามหน้าที่รับผิดชอบของแต่ละคน

การจัดการสิ่งแวดล้อม

เสาหลักสิ่งแวดล้อม (Environmental Pillar)

ครอบคลุม 3 มิติสำหรับกลุ่มอุตสาหกรรม ICB 4533 Health Care Providers ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ มลพิษและทรัพยากร และความมั่นคงด้านน้ำ ทั้งสามมิติสะท้อนถึงผลกระทบโดยตรงของการดำเนินงานโรงพยาบาลต่อสิ่งแวดล้อม และในขณะเดียวกันก็สะท้อนถึงความเสี่ยงที่สิ่งแวดล้อมก่อให้เกิดต่อความสามารถในการให้บริการผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

นโยบายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ก่อให้เกิดความเสี่ยงสองประเภทที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานโรงพยาบาล ประเภทแรกคือความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) เช่น อุทกภัย คลื่นความร้อน และโรคระบาดที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศซึ่งเพิ่มปริมาณผู้ป่วย และความต้องการทรัพยากรโดยตรง และประเภทที่สองคือความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risk) เช่น กฎระเบียบด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ต้นทุนพลังงาน และความคาดหวังจากผู้ลงทุนสถาบัน นโยบายนี้กำหนดแนวทางที่ RAM จะบริหารจัดการทั้งสองมิติดังกล่าว

ประเด็นหลักที่นโยบายนี้มุ่งจัดการ

- 1. การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emission Reduction):** RAM มุ่งมั่นวัดและเปิดเผยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทั้ง Scope 1 (การปล่อยโดยตรงจากการเผาไหม้เชื้อเพลิง) Scope 2 (การปล่อยทางอ้อมจากการซื้อพลังงานไฟฟ้า) และ Scope 3 (การปล่อยในห่วงโซ่อุปทาน) โดยกำหนดเป้าหมายลดการปล่อยระยะสั้นและระยะยาวอย่างชัดเจนตามตัวชี้วัด ECC38 และ ECC39
- 2. การปรับตัวต่อสภาพภูมิอากาศ (Climate Adaptation):** RAM จะจัดทำและบังคับใช้แผนปรับตัวต่อความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศครอบคลุมแผนรับมืออุทกภัย ระบบ Business Continuity Plan (BCP) และการประเมินความเสี่ยงต่อโครงสร้างพื้นฐาน ตามตัวชี้วัด ECC0
- 3. การกำกับดูแลระดับคณะกรรมการ (Board-Level Climate Governance):** ประเด็นการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจะได้รับการพิจารณาในระดับคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ โดยมีรายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเป็นประจำตามตัวชี้วัด ECC08
- 4. การวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาส (Climate Risk & Opportunity Analysis):** RAM จะดำเนินการระบุ ประเมิน และรายงานความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศตามกรอบ TCFD (Task Force on Climate-related Financial Disclosures) ครบทั้ง 4 สาขาหลักตามตัวชี้วัด ECC44
- 5. การวิเคราะห์สถานการณ์ภูมิอากาศ (Climate Scenario Analysis):** RAM จะทดสอบความทนทานของแผนธุรกิจภายใต้สถานการณ์อุณหภูมิโลกที่แตกต่างกัน เพื่อสนับสนุนการวางแผนกลยุทธ์ระยะยาว ตามตัวชี้วัด ECC45
- 6. การบูรณาการความเสี่ยงสภาพภูมิอากาศเข้าสู่ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM Integration):** ความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศทุกประเภทจะได้รับการบันทึกใน Risk Register และประเมินควบคู่กับความเสี่ยงทางธุรกิจหลัก ตามตัวชี้วัด ECC50
- 7. การกำหนดราคาคาร์บอนภายใน (Internal Carbon Pricing):** RAM จะใช้ราคาคาร์บอนเงาในการประเมินความคุ้มค่าของโครงการลงทุนด้านพลังงาน เพื่อให้การตัดสินใจทางการเงินสะท้อนต้นทุนสิ่งแวดล้อมอย่างครบถ้วน ตามตัวชี้วัด ECC51
- 8. การเชื่อมโยงผลตอบแทนผู้บริหารกับผลงานด้านสภาพภูมิอากาศ (Executive Climate Incentive):** ผู้บริหารระดับสูงจะมีตัวชี้วัดผลงาน (ที่เกี่ยวกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก) เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลตอบแทน ตามตัวชี้วัด ECC75

นโยบายมลพิษและทรัพยากร

กระบวนการรักษาพยาบาลก่อให้เกิดของเสียที่หลากหลายและซับซ้อนกว่าธุรกิจทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญ องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ระบุว่าขยะจากสถานพยาบาลแบ่งออกเป็นขยะทั่วไปซึ่งสามารถกำจัดได้ตามวิธีปกติ และขยะอันตรายซึ่งครอบคลุมขยะติดเชื้อ ขยะมีคม (Sharps) ขยะเคมี และขยะกัมมันตรังสี ซึ่งต้องการการจัดการเฉพาะตามกฎหมาย การจัดการที่ไม่ถูกต้องก่อให้เกิดทั้งความเสี่ยงต่อสุขภาพสาธารณะและความรับผิดชอบทางกฎหมาย

ประเด็นหลักที่นโยบายนี้มุ่งจัดการ

- 1. การจัดการขยะอันตรายทางการแพทย์ (Hazardous Medical Waste Management):** RAM จะกำหนดนโยบายแยกประเภทขยะวิธีการกำจัดที่ถูกต้องตามกฎหมาย และเป้าหมายลดปริมาณขยะอันตรายอย่างชัดเจน ตามตัวชี้วัด EPR01 และ EPR24
- 2. การวางนโยบายมลพิษและทรัพยากรที่ครอบคลุม (Pollution & Resource Policy):** RAM จะจัดทำนโยบายการจัดการมลพิษทั้งในมิติอากาศ น้ำ และดิน รวมทั้งนโยบายการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบเชิงสิ่งแวดล้อมของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด EPR03 และ EPR04
- 3. การเพิ่มอัตราการรีไซเคิลและลดการปล่อยมลพิษ:** RAM จะดำเนินโครงการเพิ่มอัตราการรีไซเคิลวัสดุที่ไม่ใช่ขยะอันตราย และส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ในการจัดการทรัพยากรทั่วทั้งองค์กร
- 4. การรับรองมาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม (Environmental Management System: ISO 14001):** RAM มุ่งสู่การรับรองมาตรฐาน ISO 14001 เพื่อสร้างกรอบการจัดการสิ่งแวดล้อมที่เป็นระบบและได้รับการตรวจสอบโดยบุคคลที่สาม ตามตัวชี้วัด EPR28
- 5. การเปิดเผยข้อมูลการจัดการของเสียต่อสาธารณะ:** RAM จะรายงานปริมาณขยะแยกตามประเภทและวิธีการกำจัดเป็นประจำทุกปี เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

นโยบายความมั่นคงด้านน้ำ

น้ำเป็นปัจจัยการผลิตที่ขาดไม่ได้ในการดำเนินงานโรงพยาบาล ตั้งแต่การทำมาสะอาด และฆ่าเชื้อ การซักผ้าและเครื่องนุ่งห่ม บริการอาหารและโภชนาการ ไปจนถึงระบบทำความเย็น น้ำทิ้งจากโรงพยาบาลยังอาจปนเปื้อนสารเคมี เชื้อโรค และสารตกค้างจากยา ซึ่งหากไม่ได้รับการบำบัดอย่างถูกต้องจะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ นอกจากนี้ การตั้งอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครยังมีความเสี่ยงด้านอุทกภัยและการทรุดตัวของพื้นดินที่ต้องติดตามอย่างต่อเนื่อง

ประเด็นหลักที่นโยบายนี้มุ่งจัดการ

- 1. การจัดทำนโยบายบริหารจัดการน้ำ (Water Management Policy):** RAM จะกำหนดนโยบายการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการสูญเสีย และการนำน้ำกลับมาใช้ซ้ำในกระบวนการที่เหมาะสม ตามตัวชี้วัด EWS01

2. **การประเมินความเสี่ยงด้านน้ำในพื้นที่ปฏิบัติการ (Water Risk Assessment):**RAM จะดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านน้ำโดยใช้เครื่องมือสากล เช่น WRI Aqueduct 4.0 เป็นประจำทุกปี เพื่อระบุความเสี่ยงด้านการขาดแคลนน้ำ อุทกภัย และคุณภาพน้ำ ตามตัวชี้วัด EWS02
3. **การเปิดเผยข้อมูลการใช้น้ำ (Water Consumption Disclosure):** RAM จะเปิดเผยปริมาณการใช้น้ำรวมแยกตามสาขา รวมถึงตัวชี้วัดความเข้มข้นในการใช้น้ำต่อหน่วยบริการเป็นประจำทุกปี ตามตัวชี้วัด EWS05
4. **การดำเนินโครงการประหยัดน้ำ (Water Conservation Projects):**RAM จะดำเนินโครงการลดการใช้น้ำอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม การตรวจหาและซ่อมแซมรอยรั่ว การติดตั้งอุปกรณ์ประหยัดน้ำ และการฝึกอบรมบุคลากร ตามตัวชี้วัด EWS07
5. **การบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยสู่สาธารณะ (Wastewater Treatment):**RAM จะดูแลระบบบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพสม่ำเสมอ ตรวจสอบคุณภาพน้ำทิ้งให้สอดคล้องกับมาตรฐานกฎหมาย และรายงานผลการตรวจวัดต่อสาธารณะ ตามตัวชี้วัด EWS10
6. **การเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงด้านน้ำ (Water Stress Disclosure):**RAM จะรายงานสัดส่วนการดำเนินงานในพื้นที่ที่มีความเครียดด้านน้ำสูง พร้อมมาตรการรับมือที่เหมาะสม ตามตัวชี้วัด EWS13

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

สิทธิมนุษยชน

นโยบายมาตรฐานแรงงาน

มาตรฐานแรงงานได้รับการจัดระดับ High Exposure ซึ่งเป็นระดับสูงสุดในกรอบ FTSE Russell กำหนดเกณฑ์คะแนนผ่านขั้นต่ำสูงกว่า ธีมอื่น ในฐานะธุรกิจที่ใช้แรงงานเข้มข้นในภาคบริการสุขภาพการบริหารแรงงานที่เป็นธรรมและมีคุณภาพสูงจึงเป็นทั้งข้อกำหนดเชิง ESG และ ปัจจัยความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

สิทธิแรงงานพื้นฐาน

1. **สิทธิในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วม (Freedom of Association & Collective Bargaining):**RAM เคารพสิทธิของบุคลากรในการรวมตัวและเจรจาต่อรองร่วมตาม ILO Core Conventions และจะไม่ดำเนินการใดที่ขัดขวางหรือกีดกันสิทธิดังกล่าว ตามตัวชี้วัด SLS01
2. **การยกเลิกแรงงานบังคับและแรงงานเด็ก (Prohibition of Forced & Child Labour):**RAM ยืนยันอย่างเด็ดขาดว่าไม่มีการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็กทั้งในการดำเนินงานของตนเองและในห่วงโซ่อุปทาน สอดคล้องกับ UN Global Compact Principles 45 ตามตัวชี้วัด SLS02 และ SLS03
3. **การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Remuneration):**RAM จะจ่ายค่าตอบแทนไม่ต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด พร้อมสวัสดิการที่เหมาะสม และพิจารณาทบทวนความเป็นธรรมของค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ ตามตัวชี้วัด SLS04

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และความเสมอภาค

1. **การพัฒนาทักษะและศักยภาพบุคลากร (Training & Development):** RAM จะจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทักษะทางการแพทย์ วิชาชีพ และทักษะดิจิทัล โดยวัดผลและรายงานชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยต่อบุคลากร ตามตัวชี้วัด SLS08
2. **นโยบายความเท่าเทียมในโอกาสการจ้างงาน (Equal Opportunity):**RAM จะประกาศใช้นโยบายความเท่าเทียมที่ห้ามการเลือกปฏิบัติในทุกขั้นตอนของการจ้างงาน การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และการพัฒนาสายอาชีพ ตามตัวชี้วัด SLS10
3. **การเปิดเผยข้อมูลแรงงาน (Workforce Data Disclosure):**RAM จะรายงานองค์ประกอบของแรงงานแยกตามเพศ อายุ ประเภท สัญญาจ้าง และตำแหน่ง เพื่อแสดงความโปร่งใสด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตามตัวชี้วัด SLS13

กลไกรับเรื่องร้องเรียนและสภาพแวดล้อมการทำงาน

1. **ระบบรับเรื่องร้องเรียนของบุคลากร (Employee Grievance Mechanism):**RAM จะจัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เข้าถึงได้ ปลอดภัยและเป็นความลับ พร้อมกระบวนการสืบสวนและแก้ไขที่รวดเร็วและเป็นธรรม ตามตัวชี้วัด SLS05
2. **นโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศและการกลั่นแกล้งในที่ทำงาน:**RAM จะบังคับใช้นโยบายป้องกันการคุกคามทางเพศและการกลั่นแกล้งในที่ทำงานอย่างจริงจัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและครอบคลุมสำหรับบุคลากรทุกคน

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

นโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

สภาพแวดล้อมการทำงานในโรงพยาบาลมีลักษณะความเสี่ยงเฉพาะตัวที่แตกต่างจากอุตสาหกรรมอื่น ได้แก่ ความเสี่ยงจากการสัมผัสเชื้อโรคและสารอันตรายทางชีวภาพ ความเสี่ยงจากการบาดเจ็บจากเข็มและของมีคม ความเสี่ยงทางจิตใจจากการดูแลผู้ป่วยวิกฤต (Compassion Fatigue) และความเสี่ยงสะสมจากการทำงานกะยาว ความปลอดภัยของบุคลากรจึงมีความสัมพันธ์โดยตรงกับคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและประสิทธิภาพองค์กร

ประเด็นหลักที่นโยบายนี้มุ่งจัดการ

- 1. การจัดทำนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (HS Policy):** RAM จะกำหนดนโยบาย Occupational Health and Safety (OHS) ที่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ผู้รับเหมา และผู้เข้ารับบริการ โดยเปิดเผยต่อสาธารณะ ตามตัวชี้วัด SHS01
- 2. ระบบการจัดการความปลอดภัย (HS Management System):** RAM จะบริหารจัดการความปลอดภัยในที่ทำงานตามมาตรฐาน ISO 45001 หรือระบบที่เทียบเท่า ซึ่งครอบคลุมการระบุนอันตราย การประเมินความเสี่ยง และมาตรการควบคุม ตามตัวชี้วัด SHS02
- 3. โปรแกรมส่งเสริมสุขภาพบุคลากร (Employee Wellness Programme):** RAM จะดำเนินโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพกายและจิตใจของบุคลากร รวมถึงการสนับสนุนด้านจิตวิทยาสำหรับบุคลากรที่ทำงานในสภาวะความเครียดสูง ตามตัวชี้วัด SHS07
- 4. การวัดผลและรายงานตัวชี้วัดความปลอดภัย (Safety Performance Metrics):** RAM จะเก็บข้อมูลและรายงานตัวชี้วัดความปลอดภัยที่สำคัญ เช่น อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน อัตราวันทำงานที่สูญเสีย และจำนวนเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ เพื่อใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตามตัวชี้วัด SHS10
- 5. การฝึกอบรมและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย:** RAM จะจัดการอบรมด้านความปลอดภัยให้แก่บุคลากรทุกคนทั้งในการเริ่มงานใหม่และแบบต่อเนื่อง เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยเป็นอันดับแรก

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเรื่องจรรยาบรรณ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงานในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ซึ่งมีนโยบายที่สำคัญดังนี้

- การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณบริษัท
- นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน
- นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน

โดยพนักงานทุกคนจะต้องเข้าอบรมครบตามที่บริษัทกำหนด ร้อยละ 100

การสื่อสาร

บริษัทได้สื่อสารให้พนักงานทุกคนในองค์กรรับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์แบบภายในองค์กร (Intranet) และยังได้เผยแพร่แก่บุคคลภายนอกทางเว็บไซต์ของบริษัท ปรากฏในส่วนของนักลงทุนสัมพันธ์ > การกำกับและดูแลกิจการ

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : ไม่มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : ไม่มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : ไม่มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติให้เป็นส่วนใหญ่
สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดมาปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงาน (Compliance Unit) เพื่อสนับสนุนบริษัทฯ ในการกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทฯ เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแลต่างๆ อาทิ สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) รวมทั้งติดต่อประสานงานกับหน่วยงานที่กำกับดูแล เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ สอดคล้อง กับกฎ ระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยนายมีงิมุข ลิมจรรุณศักดิ์ หัวหน้าสำนักตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่หัวหน้างานกำกับการปฏิบัติงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ไม่มีการกระทำผิดกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับใดๆ ของ ก.ล.ต. และ ตลท.

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 (Corporate Governance Code for Listed Companies 2017 : CG Code) ไปปรับใช้

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการพิจารณาทบทวนการปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ ในปัจจุบันเทียบเคียงกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2555 ที่ออกโดยตลาดหลักทรัพย์ฯ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนปี 2560 ที่ออกโดยสำนักงาน ก.ล.ต. โดยมีความเห็นว่า บริษัทฯ ได้นำหลักปฏิบัติของ CG Code มาใช้แล้วเป็นส่วนใหญ่ สำหรับหลักปฏิบัติของ CG Code ที่บริษัทฯ ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ใน ปัจจุบันหรือไม่สอดคล้องหรือเหมาะสมสำหรับธุรกิจของบริษัทฯ นั้น คณะกรรมการบริษัทฯ จะพิจารณาความเป็นไปได้ ในการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามหลักปฏิบัติของ CG Code ดังกล่าวหรือหามาตรการทดแทนที่เหมาะสมต่อไป ทั้งนี้ ในปีที่ผ่านมาไม่มีเรื่องหลักที่บริษัทฯ ยังไม่สามารถปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สรุปได้ดังนี้

1. คณะกรรมการควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบรรษัทภิบาล

บริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานกำกับการปฏิบัติงาน ในการกำกับดูแลให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารพนักงาน หน่วยงานต่างๆ ของบริษัทฯ เป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ของหน่วยงานที่กำกับดูแล ตลอดจนกำกับดูแลกิจการที่ดี ซึ่งมีหน้าที่รายงานตรงต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ / อนุมัติ (แล้วแต่กรณี)

2. คณะกรรมการควรพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืนของกิจการ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านความยั่งยืนของกิจการ ประกอบด้วย ผู้บริหาร และพนักงานจากแต่ละหน่วยงาน รายงานตรงต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท ซึ่งประเด็นเกี่ยวกับด้านความยั่งยืนของกิจการจะถูกนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ / อนุมัติ (แล้วแต่กรณี)

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

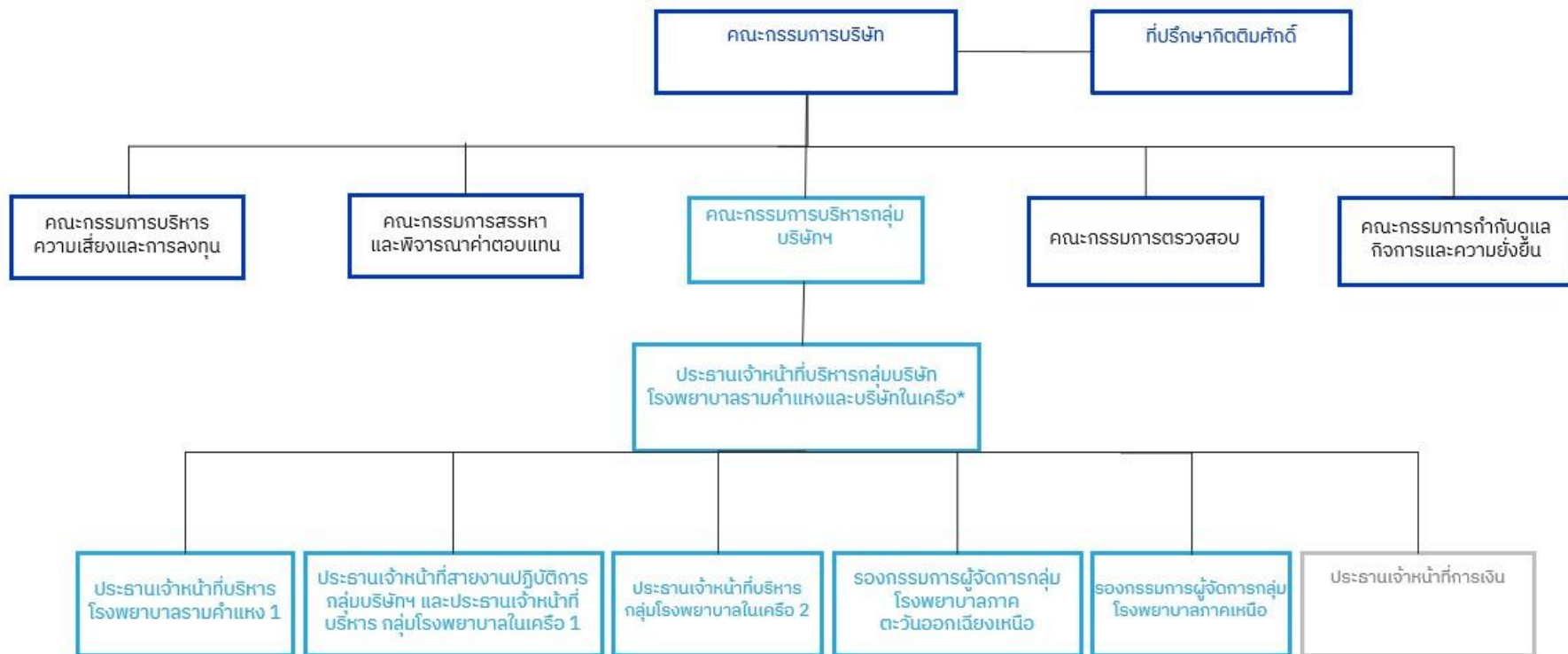
ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 27 ก.พ. 2569

โครงสร้างองค์กร บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)



โครงสร้างองค์กร บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	15		15		15	
	11	4	10	5	11	4
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	6		5		7	
	5	1	4	1	5	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	9		10		8	
	6	3	6	4	6	2
กรรมการอิสระ	5		5		5	
	3	2	3	2	3	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	4		5		3	
	3	1	3	2	3	0

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	73.33	26.67	66.67	33.33	73.33	26.67
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	40.00		33.33		46.67	
	33.33	6.67	26.67	6.67	33.33	13.33
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	60.00		66.67		53.33	
	40.00	20.00	40.00	26.67	40.00	13.33
กรรมการอิสระ	33.33		33.33		33.33	
	20.00	13.33	20.00	13.33	20.00	13.33
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	26.67		33.33		20.00	
	20.00	6.67	20.00	13.33	20.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	64		63		60	
	66	61	66	56	58	63

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท⁽¹⁾

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
----------------	---------	-------------------	-------------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>1. นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 22,416,100 หุ้น (1.868008 %) 	<p>ประธานกรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>14 ส.ค. 2567</p>	<p>การแพทย์, บริหารธุรกิจ, เทคโนโลยีสารสนเทศและการ สื่อสาร</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>2. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 28,508,200 หุ้น (2.375683 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>17 เม.ย. 2538</p>	<p>การแพทย์, บริหารธุรกิจ, วิศวกรรม</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>3. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล เพศ: ชาย อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 465,000 หุ้น (0.038750 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>28 เม.ย. 2543</p>	<p>การแพทย์, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>4. นาย เจริมพล ภูมิตระกูล เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 2,856,400 หุ้น (0.238033 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>28 เม.ย. 2543</p>	<p>การแพทย์, กฎหมาย, บริหาร ธุรกิจ, บรรษัทภิบาล/ การ กำกับดูแล, ตรวจสอบภายใน</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>5. นาย ประมวล อภิรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 1,390,000 หุ้น (0.115833 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>24 เม.ย. 2552</p>	<p>บริหารธุรกิจ, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>6. นางสาว กิตติณรัตน์ จิโรจดำรงชัย เพศ: หญิง อายุ : 72 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามบปีที่ยังรายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>24 เม.ย. 2552</p>	<p>บัญชี, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>7. นาย พินิจ หิรัญโชติ เพศ: ชาย อายุ : 78 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>20 ม.ค. 2558</p>	<p>การแพทย์, บัญชี, การเงิน, การ บริหารรัฐกิจ, กฎหมาย</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>8. นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์ เพศ: หญิง อายุ : 51 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 10,300,000 หุ้น (0.858333 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	21 ก.พ. 2561	เศรษฐศาสตร์, การตลาด, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>9. นาย เบนนี่ ลิ้ม เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>25 เม.ย. 2562</p>	<p>พาณิชย์, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>10. นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์ เพศ: หญิง อายุ : 86 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 300,000 หุ้น (0.025000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>15 มี.ค. 2565</p>	<p>การแพทย์, การบริหารรัฐกิจ, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>11. นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์</p> <p>เพศ: หญิง</p> <p>อายุ : 44 ปี</p> <p>วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก</p> <p>สาขา : การจัดการ</p> <p>สัญชาติไทย : ใช่</p> <p>มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่</p> <p>ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี</p> <p>การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี</p> <p>ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่</p> <p>ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 52,206,200 หุ้น (4.350517 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน</p> <p>บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบประมาณ และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)</p>	<p>22 พ.ย. 2566</p>	<p>เงินทุนและหลักทรัพย์, บัญชี, การเงิน, ผู้นำ, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>12. นาย ธฤต ชื่นอ้อม เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 22,665,000 หุ้น (1.888750 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการที่หมดวาระและได้รับ การแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่</p>	<p>14 ส.ค. 2567</p>	<p>การตลาด, บริหารธุรกิจ</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>13. นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ เพศ: ชาย อายุ : 64 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท</p> <ul style="list-style-type: none"> • การถือหุ้นทางตรง : 1,034,500 หุ้น (0.086208 %) 	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก</p>	15 พ.ค. 2568	การแพทย์, กฎหมาย, บริหาร ธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>14. นาย วอง ไว คิน เพศ: ชาย อายุ : 37 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก</p>	<p>16 ก.ค. 2568</p>	<p>เศรษฐศาสตร์, การบริหารรัฐ กิจ, ความยั่งยืน</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
<p>15. นาย แชม ต้นสกุล เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่</p> <p>การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)</p> <p>กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p> <p>ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก</p>	19 ธ.ค. 2568	เศรษฐศาสตร์, เงินทุนและ หลักทรัพย์, ความยั่งยืน, การ จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารรัฐกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำคัมผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตั้งใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา (ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

หมายเหตุ: (1) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 มีมติแต่งตั้งนายวิชาญลักษณ์ ตันต์สกุล ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ ทดแทนนายประมล อภิรัตน์ ซึ่งลาออกจากการเป็นกรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัท มีผลวันที่ 31 มกราคม 2569

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
<p>1. นาย ขจิต หัพนานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 88 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p>	18 พ.ย. 2568	<p>นาย แชม ต้นสกุล วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 19 ธ.ค. 2568</p>
<p>2. นาย ชำนาญ ชนะภัย เพศ: ชาย อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่</p>	24 ม.ค. 2568	<p>นาย เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 28 ม.ค. 2568</p>

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
<p>3. นาย เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ เพศ: ชาย อายุ : 82 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p>	7 พ.ค. 2568	<p>นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 15 พ.ค. 2568</p>
<p>4. นางสาว เซอริล อัง ยาน ซี เพศ: หญิง อายุ : 34 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ไม่ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ไม่ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่</p>	<p>กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่</p>	12 มิ.ย. 2568	<p>นาย วอง ไว คิน วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 16 ก.ค. 2568</p>

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) ความผิดตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์พ.ศ. 2535 หรือพระราชบัญญัติสัญญาซื้อขายล่วงหน้า พ.ศ. 2546 ทั้งนี้ เฉพาะความผิดในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำคัมผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการค้าสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินด้วยกันฉันสามีภริยา (ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพัน บริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน	ประธานกรรมการ	✓				✓
2. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล	กรรมการ	✓				
3. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล	กรรมการ	✓				
4. นาย เจริญพล ภูมิตระกูล	กรรมการ	✓				
5. นาย ประมวล อภิรัตน์	กรรมการ		✓	✓		
6. นางสาว กิตติญารัตน์ จิโรจดำรงค์ชัย	กรรมการ		✓	✓		
7. นาย พินิจ หิรัญโชติ	กรรมการ		✓	✓		
8. นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์	กรรมการ	✓				
9. นาย เบนนี่ ลิ้ม	กรรมการ		✓		✓	
10. นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์	กรรมการ		✓	✓		
11. นางสาว อุกขจี กาญจนพิทักษ์	กรรมการ	✓				✓
12. นาย ธฤต ชื่นอ้อม	กรรมการ	✓				✓
13. นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ	กรรมการ		✓		✓	
14. นาย วอง ไว คิน	กรรมการ		✓		✓	
รวม (คน)		7	8	5	3	3

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการ ที่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร	กรรมการ อิสระ	กรรมการ ที่ไม่เป็น ผู้บริหาร และไม่ดำรง ตำแหน่ง กรรมการ อิสระ	กรรมการ ผู้มีอำนาจ ลงนาม ผูกพัน บริษัท ตามหนังสือ รับรอง
15. นาย แชม ต้นสกุล	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		7	8	5	3	3

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เศรษฐศาสตร์	3	20.00
2. เงินทุนและหลักทรัพย์	2	13.33
3. พาณิชย	1	6.67
4. การแพทย์	7	46.67
5. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	6.67
6. กฎหมาย	3	20.00
7. การตลาด	2	13.33
8. บัญชี	3	20.00
9. การเงิน	2	13.33
10. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	6.67
11. ความยั่งยืน	2	13.33
12. การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ	1	6.67
13. วิศวกรรม	1	6.67
14. ผู้นำ	1	6.67

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
15. ตรวจสอบภายใน	1	6.67
16. บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล	2	13.33
17. การบริหารรัฐกิจ	4	26.67
18. บริหารธุรกิจ	12	80.00

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่น ๆ ^{(*)()}**

	2566	2567	2568
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	-	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่	ไม่ใช่	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	-	ใช่	ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่	ใช่	ไม่ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : อื่น ๆ : กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารมีจำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการมีการแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการถ่วงดุลและสอบทานการบริหารงาน โดยคณะกรรมการบริษัทจะเป็นผู้พิจารณาและให้ความเห็นชอบในนโยบายภาพรวม เช่น วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ นโยบายการดำเนินงาน นโยบายกำกับดูแลกิจการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ในขณะที่ฝ่ายจัดการจะมีหน้าที่ในการบริหารบริษัทฯ ตามนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการ ทั้งนี้ ได้มีการระบุขอบเขต อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของประธานกรรมการบริษัท และหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารสูงสุด (ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท) ไว้อย่างชัดเจน

สรุปอำนาจอนุมัติที่สำคัญระหว่างคณะกรรมการ และฝ่ายจัดการ

รายการ	คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการบริหาร	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายในการดำเนินธุรกิจ	อนุมัติ	-	-
งบประมาณประจำปี	อนุมัติ	เห็นชอบ	สอบทาน
การลงทุน หรือการขยายธุรกิจใหม่ (ซึ่งเป็นไปตามงบประมาณประจำปี)	อนุมัติเกิน 50 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 50 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 10 ล้านบาทขึ้นไป
การตั้งสำรองหนี้สูญ	อนุมัติเกิน 20 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 20 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 5 ล้านบาทขึ้นไป
การซื้อ การเข้าสินค้า (ซึ่งเป็นไปตามงบประมาณประจำปี)	อนุมัติเกิน 50 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 50 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 10 ล้านบาทขึ้นไป
การซื้อ การเข้าซื้อทรัพย์สินถาวร (ซึ่งเป็นไปตามงบประมาณประจำปี)	อนุมัติเกิน 50 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 50 ล้านบาทขึ้นไป	อนุมัติไม่เกิน 10 ล้านบาทขึ้นไป
การดำเนินการนอกงบประมาณ	อนุมัติเกิน 10% ที่เกินกว่างบประมาณ	อนุมัติไม่เกิน 10 ล้านบาทขึ้นไป	เห็นชอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

- หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทคณะกรรมการมีอำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบในการบริหารจัดการและดำเนินกิจการของบริษัทฯ ให้เป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดแก่ผู้ถือหุ้น (Fiduciary Duty) โดยยึดถือแนวปฏิบัติที่สำคัญ 4 ประการคือ
 - 1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความระมัดระวัง และความรอบคอบ (Duty of Care)
 - 2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)
 - 3) ปฏิบัติตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับ ตลอดจนมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งนำเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาและอนุมัติในเรื่องที่ต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นก่อน เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้น และมีหน้าที่ดูแลให้บริษัทฯ ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ รวมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวกับการห้ามจ่ายสินบน และไม่สนับสนุนการทุจริตคอร์รัปชัน (Duty of Obedience)
 - 4) เปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส ตรวจสอบได้ และทันเวลา (Duty of Disclosure)
- คณะกรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ที่ใช้ความรู้ ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ และตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น และมีอำนาจกระทำการใดๆ ตามที่ระบุไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ และ พรบ. มหาชน หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ
- กำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมถึงพิจารณาอนุมัติแผนธุรกิจ งบประมาณประจำปี อนุมัติการลงทุน และการตัดสินใจทางการเงิน
- กำกับดูแลการดำเนินงานของผู้บริหาร ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้
- จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ ดูแลการปฏิบัติงาน และประสานงานร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ
- พิจารณากำหนดโครงสร้างองค์กร โครงสร้างคณะกรรมการในเรื่องจำนวนกรรมการ สัดส่วนกรรมการอิสระ รวมทั้งคุณสมบัติที่หลากหลาย และโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ มีอำนาจในการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย กรรมการบริหาร ผู้บริหารระดับสูงตามนโยบายของสำนักงาน ก.ล.ต. และหน่วยงานกำกับดูแลตามความเหมาะสม และพิจารณากำหนดค่าตอบแทนสำหรับคณะกรรมการชุดย่อย ค่าตอบแทนกรรมการบริหารที่นำเสนอโดยคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- กำกับดูแล จัดให้มี และปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลของรายการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ให้ถูกต้องครบถ้วน

- พัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เข้าอบรมหรือเข้าร่วมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่กรรมการหรือกิจกรรมสัมมนาที่เป็นการพัฒนาความรู้ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- พิจารณานุมัติการจ่ายเงินปันผลระหว่างกาล
- จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นแต่ละกลุ่ม และกำกับดูแลการเปิดเผยข้อมูลเพื่อให้มั่นใจว่ามีความถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส มีความน่าเชื่อถือและมีมาตรฐานสูงสุด
- ประเมินผลการทำงานของกรรมการทั้งคณะ รวมทั้งประเมินผลการทำงาน ของกรรมการรายบุคคลแต่ละแผนกเพื่อพิจารณาทบทวนผลงาน ปัญหาและอุปสรรคในแต่ละปี เพื่อสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- พิจารณาปัจจัยเสี่ยงสำคัญที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานและการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจ โดยร่วมกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุนในการทบทวนและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างครอบคลุมและครบถ้วน
- คณะกรรมการบริษัทสามารถมอบอำนาจ และ/หรือ มอบหมายให้คณะกรรมการบริหาร และ/หรือ บุคคลอื่นปฏิบัติงานเฉพาะอย่างแทนได้ โดยการมอบอำนาจ หรือการมอบอำนาจช่วงดังกล่าวให้อยู่ภายในขอบเขตแห่งการมอบอำนาจตามหนังสือมอบอำนาจที่ให้ไว้ และ/หรือ ให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกำหนด หรือคำสั่งที่คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ บริษัทฯ กำหนดไว้ ทั้งนี้ การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทนั้น จะไม่มีลักษณะเป็นการมอบอำนาจ หรือมอบอำนาจช่วงที่ทำให้คณะกรรมการบริษัทหรือผู้รับมอบอำนาจจากคณะกรรมการบริษัท สามารถอนุมัติรายการที่ตนหรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (ตามนิยามที่ประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย) อาจมีส่วนได้เสีย หรืออาจได้รับประโยชน์ในลักษณะใดๆ หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์อื่นใดกับบริษัทฯ หรือบริษัทย่อยของบริษัทฯ ยกเว้นเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามนโยบาย และหลักเกณฑ์ที่ประชุมผู้ถือหุ้นหรือคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติไว้ และเป็นการอนุมัติรายการที่เป็นไปตามธุรกิจปกติ ซึ่งเป็นไปตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือ ประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และ/หรือ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน
- บรรษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการตรวจสอบมีขอบเขตหน้าที่ สนับสนุนด้านการกำกับดูแลกิจการ โดยเฉพาะด้านการกระบวนกรรายงานทางการเงิน การควบคุมภายใน กระบวนการตรวจสอบและการปฏิบัติตามกฎหมายของบริษัทฯ โดยมีรายละเอียดขอบเขตหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
2. พิจารณางบการเงินและรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง หลักการบัญชีและวิธีปฏิบัติทางบัญชี การปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชี การดำรงอยู่ของกิจการ การเปลี่ยนแปลงนโยบายบัญชีที่สำคัญ รวมถึงเหตุผลของฝ่ายจัดการเกี่ยวกับการกำหนดนโยบายบัญชีก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อเผยแพร่แก่ผู้ถือหุ้นและผู้ลงทุนทั่วไป นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบควรพิจารณาร่วมกับผู้สอบบัญชีถึงปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบงบการเงิน เพื่อพิจารณาแนวทางแก้ไขปรับปรุงต่อไป

3. พิจารณาความเสี่ยงของระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) และการบริหารความเสี่ยง โดย
 - (1) ทบทวนแผนการตรวจสอบภายในประจำปี (Audit Plan) ของบริษัทฯ ขั้นตอนการประสานงานของแผนการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องต่างๆ และการประเมินผลการตรวจสอบร่วมกับผู้ตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชี นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบควรสอบถามถึงขอบเขตการตรวจสอบที่ได้วางแผนไว้เพื่อให้อุ่นใจว่าแผนการตรวจสอบดังกล่าวจะช่วยให้ตรวจพบโอกาสที่จะเกิดการทุจริตหรือข้อบกพร่องต่างๆ ของระบบการควบคุมภายใน โดยให้ความสำคัญกับการทุจริตโดยผู้บริหารด้วย
 - (2) พิจารณาร่วมกับผู้ตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชีว่าได้มีการวางแผนเพื่อทบทวนวิธีการและการควบคุมการประมวลข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ และสอบถามเกี่ยวกับโครงการรักษาความปลอดภัยโดยเฉพาะเพื่อลดโอกาสการเกิดกรณีทุจริตทุกรูปแบบหรือการใช้คอมพิวเตอร์ไปในทางที่ผิด โดยพนักงานบริษัทหรือบุคคลภายนอก
 - (3) พิจารณาร่วมกับผู้ตรวจสอบภายในถึงปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้นระหว่างการตรวจสอบ และทบทวนกระบวนการปฏิบัติงานของผู้ตรวจสอบภายในเพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น
 - (4) พิจารณาความเสี่ยงของระบบบริหารความเสี่ยง โดยหารือร่วมกับฝ่ายจัดการ
4. พิจารณาทบทวนรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น รายการที่เกี่ยวข้องโยกกันของบริษัทฯ เป็นต้น
5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
- กำหนดทิศทางการดำเนินธุรกิจ

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ นโยบาย กลยุทธ์ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
2. ทบทวนแผนธุรกิจ แผนงบประมาณ รายจ่ายประจำปี แผนการลงทุน และแผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) ของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ที่วางไว้และนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ให้เป็นไปตามแผนงานต่างๆ ที่วางไว้ รวมทั้งให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อกำหนดของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัทฯและบริษัทย่อย
4. พิจารณารายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของบริษัทฯ และบริษัทย่อย และเสนอต่อกรรมการบริษัทเพื่อทราบทุกไตรมาส
5. อนุมัติรายจ่ายเพื่อการลงทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
6. อนุมัติหรือทบทวนวงเงินกู้ หรือ วงเงินให้กู้ยืมระหว่างบริษัทฯ และบริษัทย่อยตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. ให้ความเห็นชอบต่อแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession planning) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือเทียบเท่า จนถึงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่หรือเทียบเท่าของบริษัทย่อย
8. แต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทฯ
9. สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการบริหารกลุ่มบริษัทเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารกลุ่มบริษัทเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อความในกฎบัตรดังกล่าวให้เหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้คณะกรรมการบริหารกลุ่มบริษัท เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง
- อื่น ๆ
- พิจารณาการลงทุน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดนโยบาย กรอบการบริหารความเสี่ยง รวมถึงโครงสร้างการบริหารความเสี่ยงและการลงทุนของบริษัทฯ และบริษัทย่อย
2. รับทราบและให้ข้อเสนอแนะต่อนโยบาย กลยุทธ์และแนวทางในการบริหารความเสี่ยงระดับบริษัทฯ และบริษัทย่อย
3. กำหนดแนวทางการประเมินความเสี่ยงระดับบริษัทฯ และบริษัทย่อย และจัดให้มีการรายงานการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง
4. พิจารณาและระบุความเสี่ยงที่สำคัญของการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ เช่น ความเสี่ยงด้านการลงทุน ด้านการประกอบธุรกิจ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านความปลอดภัยของข้อมูล ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ เป็นต้น รวมถึงเสนอแนะวิธีป้องกัน และวิธีบริหารความเสี่ยงดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ โดยกำหนดเป็นนโยบายและเสนอแนะแนวทางในการบริหารความเสี่ยงต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัท และฝ่ายจัดการในเรื่องการบริหารความเสี่ยง
5. กำหนดแผนจัดการความเสี่ยงและกระบวนการบริหารความเสี่ยงและสอบทานแผนจัดการความเสี่ยง รวมทั้ง กระบวนการบริหารความเสี่ยงในภาพรวม และติดตามดูแลและสอบทานกระบวนการบริหารความเสี่ยง รวมถึงผลการจัดการความเสี่ยงของบริษัทฯ และบริษัทย่อย
6. กำกับดูแลและสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงประสบความสำเร็จ โดยมุ่งเน้นการคำนึงถึงความเสี่ยงในแต่ละปัจจัยเพื่อประกอบการตัดสินใจที่เหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามกรอบการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ และบริษัทย่อย อีกทั้ง ปรับปรุงแผนการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องให้เหมาะสมกับสถานะการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
7. รับทราบถึงความเสี่ยงที่สำคัญๆ และรายงานผลการประเมินความเสี่ยง และผลการดำเนินงานเพื่อลดความเสี่ยงเพื่อให้คณะกรรมการบริษัททราบเป็นประจำ ในกรณีที่มีเรื่องสำคัญซึ่งส่งผลกระทบต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ จะต้องรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาโดยเร็วที่สุด
8. พิจารณาว่าฝ่ายจัดการได้ตอบสนองต่อความเสี่ยงอย่างเหมาะสมหรือไม่
9. ผลักดันให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวทางการบริหารความเสี่ยงทั่วทั้งบริษัทฯ และบริษัทย่อย
10. ผลักดันให้มีการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร และสร้างความตระหนักถึงความเสี่ยงและการควบคุมของบริษัทฯ และบริษัทย่อยอย่างต่อเนื่อง
11. ทบทวนกฎบัตรเป็นประจำทุกปี ถ้ามีการปรับปรุงแก้ไข จะต้องนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ให้ความเห็นชอบ
12. ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาคัดเลือกและสรรหาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเป็นกรรมการอย่างมีหลักเกณฑ์โปร่งใส โดยบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่กรรมการด้วยความระมัดระวัง ด้วยความซื่อสัตย์ สามารถทุ่มเททุกเวลา ได้อย่างเต็มที่ รวมทั้งพิจารณาจากรายชื่อบุคคลที่บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอรายชื่อบุคคลเข้ารับการสรรหาเป็นกรรมการบริษัทฯ (ถ้ามี)
2. เสนอเกณฑ์ในการประเมินผลงานของคณะกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำไปประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการชุดต่างๆ ในภาพรวม
3. พิจารณาคุณสมบัติ คัดเลือก และสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยให้ครอบคลุมทั้งในด้านการศึกษา ประสบการณ์ และความรู้ความเชี่ยวชาญ
4. พิจารณาทบทวนนโยบายแผนสืบทอดตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการบริหารจัดการกำลังคนและการดำเนินธุรกิจที่ต่อเนื่อง

- พิจารณาคำตอบแทนให้แก่คณะกรรมการ คณะกรรมการชด้อย ซึ่งรวมถึงคำตอบแทน รายเดือน ค่าเบี้ยประชุม โบนัสประจำปี และผลประโยชน์อื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน โดยมีหลักเกณฑ์หรือวิธีการ และโครงสร้างที่เป็นธรรมและสมเหตุสมผล เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทฯ และที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- พิจารณาแต่งตั้งคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนตามความเหมาะสม รวมทั้งกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์
- รายงานคณะกรรมการบริษัทเกี่ยวกับผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน
- ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

- กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
- ติดตามและประเมินการดำเนินงานตามนโยบายด้านกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน
- ทบทวนและกำหนดหลักเกณฑ์ ข้อพึงปฏิบัติที่สำคัญ และปรับปรุงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความยั่งยืนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และเหมาะสม
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาองค์ความรู้ด้านความยั่งยืน โดยครอบคลุมประเด็นสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กร ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
- ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

ลิงก์กฎบัตร

<https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลคณะกรรมการชด้อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ⁽²⁾

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ประมล อภิรัตน์ เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีกรลาออกระหว่างปี)	24 ธ.ค. 2542	บริหารธุรกิจ, บรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
2. นางสาว กิตติญารัตน์ จีโรจ ดำรงคชชัย(*) เพศ: หญิง อายุ : 72 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2551	บัญชี, การจัดการทรัพยากร มนุษย์, บริหารธุรกิจ
3. นาย แชม ดันสกุล(*) เพศ: ชาย อายุ : 45 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก	19 ธ.ค. 2568	เศรษฐศาสตร์, เงินทุนและ หลักทรัพย์, ความยั่งยืน, การ จัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารรัฐกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

หมายเหตุ: (2) ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 มีมติแต่งตั้งนายวัชรลักษณ์ ดันสกุล ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการตรวจสอบ ทดแทนนายประ
มล อภิรัตน์ ซึ่งลาออกจากการเป็นกรรมการ และกรรมการชุดย่อยของบริษัท มีผลวันที่ 31 มกราคม 2569

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาย ขจิต หัพนานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 88 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	18 พ.ย. 2568	นาย แชม ดันสกุล วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 19 ธ.ค. 2568

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย เจริญพล ภูมิตระกูล เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	28 เม.ย. 2543
2. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล เพศ: ชาย อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	28 เม.ย. 2543
3. นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	8 ม.ค. 2564
4. นางสาว ถุกขจี กาญจนพิทักษ์ เพศ: หญิง อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ก.ย. 2564
5. นาย ธฤต ชื่นอิม เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ก.ย. 2564

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
6. นาย ประมุข อุณจักร เพศ: ชาย อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	25 ธ.ค. 2567
7. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	17 เม.ย. 2538

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน	นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน	กรรมการชุดย่อย
	นาย ธฤต ชื่นอ้อม	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย เบนนี่ ลิ้ม	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย เบนนี่ ลิ้ม	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย พินิจ หิรัญโชติ	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย แชม ต้นสกุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน	นาย แชม ตันสกุล	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย เจริมพล ภูมิตระกูล	กรรมการชุดย่อย
	นาย วัชรลักษณ์ ตันท์สกุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ทีโอบ สปีทาคิส	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว วรรณรัตน์ ชุนอำไพ	กรรมการชุดย่อย

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด⁽³⁾

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นางสาว ถุกขจี กาญจนพิทักษ์ เพศ: หญิง อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาเอก สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่มบริษัท (ผู้บริหารสูงสุด)	14 ส.ค. 2567	เงินทุนและหลักทรัพย์, บัญชี, การเงิน, ผู้นำ, บริหารธุรกิจ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
2. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล เพศ: ชาย อายุ : 69 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร โรงพยาบาลรามคำแหง 1	1 ธ.ค. 2566	การแพทย์, บริหารธุรกิจ
3. นาย เจริมพล ภูมิตระกูล เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มโรงพยาบาลในเครือ 1	1 ธ.ค. 2566	การแพทย์, กฎหมาย, บริหารธุรกิจ, บรรษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, ตรวจสอบภายใน
4. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กลุ่มโรงพยาบาลในเครือ 2	1 ธ.ค. 2566	การแพทย์, บริหารธุรกิจ, วิศวกรรม
5. นาย ธฤต ชื่นอิม เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการ กลุ่มโรงพยาบาลภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	25 ธ.ค. 2567	การตลาด, บริหารธุรกิจ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาย ประมุข อุณจักร เพศ: ชาย อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รองกรรมการผู้จัดการ กลุ่มโรงพยาบาลภาคเหนือ	25 ธ.ค. 2567	การแพทย์, บริหารธุรกิจ
7. นาย ภูมิพัฒน์ ฉัตรนรเศรษฐ (*)(***) เพศ: ชาย อายุ : 41 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่การเงิน	1 ม.ค. 2569	เงินทุนและหลักทรัพย์, การเงิน, การจัดทำ งบประมาณ, บริหารธุรกิจ, บัญชี

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นงวดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

หมายเหตุ: ⁽³⁾ ทัศนแพทย์เจิมพล ภูมิตระกุล ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประธานเจ้าหน้าที่สายงานปฏิบัติการ กลุ่มบริษัทฯ อีก 1 ตำแหน่ง มีผลวันที่ 14 สิงหาคม 2567

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บริษัทฯ มีการเปรียบเทียบค่าตอบแทนของบริษัทกับบริษัทชั้นนำในอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อให้ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่สามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาและกำหนดค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นของผู้บริหาร เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติต่อไป

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : ไม่มี
ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	47,368,000.00	49,035,000.00	37,818,000.00
ค่าตอบแทนกรรมการบริหาร (บาท)	23,309,000.00	19,425,500.00	5,950,000.00
ค่าตอบแทนผู้บริหาร (บาท)	24,059,000.00	29,609,500.00	31,868,000.00

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินประกอบด้วย เงินเดือน และ ค่าเบี้ยประชุม

ค่าตอบแทนอื่นของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
เงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับกรรมการผู้บริหารและผู้บริหาร (บาท)	0.00	0.00	0.00

เป็นไปตามนโยบายและสวัสดิการต่าง ๆ ของบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้างจ่ายของกรรมการบริหารและ : 0.00
ผู้บริหารในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว นิตยา รุ่งเจริญ	account@ram-hosp.co.th	-

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว จรรณวิวัฒน์ วัฒนพงษ์พัชร	Officeceo@ram-hosp.com	-

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย มิ่งมิขุ ลิ้มเจริญสุข	IA@ram-hosp.com	-

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว จรรณวิวัฒน์ วัฒนพงษ์พัชร	Officeceo@ram-hosp.com	-

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นาย ภัควัต กิจสิริการ	IR@ram-hosp.com	-

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท สอบบัญชีธรรมนิติ จำกัด เลขที่ 178 อาคารธรรมนิติ ชั้น 6-7 ซอยเพิ่มทรัพย์ (ประชาชื่น 20) ถนนประชาชื่น แขวง บางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10800 โทรศัพท์ -	2,185,000.00	-	1. นางสาว เมธาวิ ชนะสงคราม อีเมล: methavee.c@daa.co.th เลขที่ใบอนุญาต: 12784

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัทย่อย

ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ		
6,141,000.00	-		

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี
หรือไม่

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย เจริมพล ภูมิตระกูล	กรรมการ	28 เม.ย. 2543	การแพทย์, กฎหมาย, บริหารธุรกิจ, บริษัทภิบาล/ การกำกับดูแล, ตรวจสอบภายใน
นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์	กรรมการ	21 ก.พ. 2561	เศรษฐศาสตร์, การตลาด, บริหารธุรกิจ
นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์	กรรมการ	15 มี.ค. 2565	การแพทย์, การบริหารธุรกิจ, บริหารธุรกิจ
นาย ธฤต ชื่นอิม	กรรมการ	14 ส.ค. 2567	การตลาด, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ	กรรมการ	15 พ.ค. 2568	การแพทย์, กฎหมาย, บริหารธุรกิจ
นาย วอง ไว คิน	กรรมการ	16 ก.ค. 2568	เศรษฐศาสตร์, การบริหารธุรกิจ, ความยั่งยืน
นาย แชม ดันสกุล	กรรมการ	19 ธ.ค. 2568	เศรษฐศาสตร์, เงินทุนและหลักทรัพย์, ความยั่งยืน, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ, การบริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ เพิ่มเติมจากหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการ ดังนี้

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะพิจารณาถึงความอิสระของกรรมการอิสระ ซึ่งต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติเป็นไปตามกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดที่เกี่ยวกับกรรมการอิสระ สอดคล้องกับข้อกำหนดคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทฯ และสามารถให้ความเห็นได้อย่างอิสระ และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทฯ (ซึ่งไม่รวมกรรมการที่มีส่วนได้เสีย) เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาต่อไป

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 3
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

คุณสมบัติ ความรู้ หรือประสบการณ์	ทักษะและความชำนาญที่เกี่ยวข้อง
คณะกรรมการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณสมบัติหลากหลาย ทั้งในด้านทักษะ ประสบการณ์ และความสามารถ เฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ปัจจุบัน โดยบริษัทฯ มีโครงสร้างคณะกรรมการบริษัทที่มีความหลากหลาย (Board Diversity) สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ทั้งหมด 15 ท่าน	การแพทย์, กฎหมาย, บัญชี, การเงิน, บริหารธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย พิชญ สมบูรณ์สิน (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
2. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
3. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
4. นาย เจริมพล ภูมิตระกูล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
5. นาย ประมล อภิรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
6. นางสาว กิตติญารัตน์ จิโรจน์ดำรงค์ชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
7. นาย พินิจ หิรัญโชติ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
8. นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
9. นาย เบนนี่ ลิ้ม (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
10. นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-
11. นางสาว ถุภชวี กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2568: หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายการแพทย์ รุ่นที่ 1 โดยแพทยสภา และสถาบันมหิตลาธิเบศร
12. นาย ธฤต ชื่นอ้อม (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
13. นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
14. นาย วอง ไว คิน (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
15. นาย แซม ต้นสกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	-

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวมของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย (As a Whole) และการประเมินตนเองเป็นรายบุคคล (Self-Assessment) เพื่อเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน และร่วมกันพิจารณาผลงานรวมถึงปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการให้เกิดประโยชน์แก่บริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

โดยการประเมินผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคลโดยตนเอง ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ได้แก่ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติ (2) การประชุม (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ ผลการประเมินพบว่า การปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคลอยู่ใน เกณฑ์ที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย ทั้งคณะประกอบด้วย 4 หัวข้อ คือ (1) โครงสร้างและคุณสมบัติ (2) การประชุม (3) หน้าที่และความรับผิดชอบ และ (4) อื่น ๆ ผลการประเมินพบว่า การปฏิบัติงานของคณะกรรมการอยู่ใน เกณฑ์ที่ดี" โดยมีรายละเอียดดังนี้

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : ไม่มี
ของผู้บริหารระดับสูง

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา : 11
(ครั้ง)
การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 30 เม.ย. 2568
การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : มี
วันที่ประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้งที่ 1) : 10 มิ.ย. 2568

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน (ประธานกรรมการ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
2. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล (กรรมการ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
3. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล (กรรมการ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
4. นาย เจริมพล ภูมิตระกูล (กรรมการ)	10	/	11	1	/	1	1	/	1

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
5. นาย ประมวล อภิรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
6. นางสาว กิตติญารัตน์ จิโรจน์ดำรงชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	10	/	11	1	/	1	1	/	1
7. นาย พินิจ หิรัญโชติ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
8. นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์ (กรรมการ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
9. นาย เบนนี่ ลิ้ม (กรรมการ)	10	/	11	1	/	1	1	/	1
10. นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	10	/	11	1	/	1	1	/	1
11. นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
12. นาย ธฤต ชื่นอ้อม (กรรมการ)	11	/	11	1	/	1	1	/	1
13. นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ (กรรมการ)	6	/	6	0	/	0	0	/	1
14. นาย วอง ไว คิน (กรรมการ)	5	/	5	0	/	0	0	/	0
15. นาย แซม ต้นสกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	1	/	1	0	/	0	0	/	0
16. นาย ขจิต หัพนานนท์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	10	/	10	1	/	1	1	/	1
17. นาย ชำนาญ ชนะภัย (กรรมการ)	0	/	0	0	/	0	0	/	0

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
18. นาย เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)	5	/	5	1	/	1	0	/	0
19. นางสาว เซอริน อัง ยาน ซี (กรรมการ)	6	/	6	1	/	1	1	/	1

รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน (ประธานกรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
2. นาย ศิริพงษ์ เหลืองวารินกุล (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
3. นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
4. นาย เจริมพล ภูมิตระกูล (กรรมการ)	10/11 (90.91%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
5. นาย ประมล อภิรัตน์ (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
6. นางสาว กิตติณารัตน์ จิโรจดำรงค์ชัย (กรรมการ)	10/11 (90.91%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
7. นาย พินิจ หิรัญโชติ (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
8. นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์ (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
9. นาย เบนนี่ ลิ้ม (กรรมการ)	10/11 (90.91%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
10. นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์ (กรรมการ)	10/11 (90.91%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
11. นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
12. นาย ฤๅต ชื่นอ้อม (กรรมการ)	11/11 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
13. นาย วีโรจน์ องค์กรนันต์คุณ (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	N/A	0/1 (0.00%)
14. นาย วอง ไว คิน (กรรมการ)	5/5 (100.00%)	N/A	N/A
15. นาย แซม ต้นสกุล (กรรมการ)	1/1 (100.00%)	N/A	N/A
16. นาย ขจิต หัพนานนท์ (กรรมการ)	10/10 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
17. นาย ชำนาญ ชนะภัย (กรรมการ)	N/A	N/A	N/A
18. นาย เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)	5/5 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
19. นางสาว เซอริล อัง ยาน ซี (กรรมการ)	6/6 (100.00%)	1/1 (100.00%)	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	97.98%	100.00%	93.33%

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

-

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน โดยไม่มีค่าตอบแทนอื่น

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัทย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน (ประธานกรรมการ)			1,200,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
2. นาย ศิริพงศ์ เหลืองวารินกุล (กรรมการ)			1,200,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
3. นาย สุธี ธีระเศรษฐกุล (กรรมการ)			1,200,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
4. นาย เจริมพล ภูมิตระกูล (กรรมการ)			1,200,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและ ความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
5. นาย ประมล อภิรัตน์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			210,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
6. นางสาว กิตติญารัตน์ จิโรตดำรงค์ชัย (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			210,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
7. นาย พินิจ ทิรัญโชติ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			210,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่า ตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
8. นางสาว ทศน์วรรณ ศิริวงศ์ (กรรมการ)			360,000.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	
9. นาย เบนนี่ ลิ้ม (กรรมการ)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและ การลงทุน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
10. นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			210,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	120,000.00	210,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
11. นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)			1,200,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและ การลงทุน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
12. นาย ธฤต ชื่นอิม (กรรมการ)			1,200,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	360,000.00	360,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและ การลงทุน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
13. นาย วิโรจน์ องค์กรนันต์คุณ (กรรมการ)			240,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	240,000.00	240,000.00	ไม่มี	
14. นาย วอง ไว คิน (กรรมการ)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
15. นาย แซม ต้นสกุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			30,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	15,000.00	15,000.00	30,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและ ความยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
16. นาย ประมุข อุณจักร (กรรมการบริหาร)			840,000.00		N/A
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	840,000.00	840,000.00	ไม่มี	
17. นาย วัชรลักษณ์ ตันต์สกุล (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและ ความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
18. นาย ทีโอบ สปีทาคิส (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและ ความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
19. นางสาว วรณรัตน์ ชุนอำไพ (กรรมการชุดย่อย)			0.00		N/A
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและ ความยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
20. นาย ขจิต ทัพนานนท์ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			180,000.00		N/A

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	75,000.00	105,000.00	180,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
21. นาย ชำนาญ ชนะภัย (กรรมการ)			70,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	70,000.00	70,000.00	ไม่มี	
22. นาย เอื้อชาติ กาญจนพิทักษ์ (กรรมการ)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
23. นางสาว เซอริน อัง ยาน ซี (กรรมการ)			0.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	450,000.00	3,430,000.00	3,880,000.00
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	0.00	0.00	0.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	5,880,000.00	5,880,000.00
4. คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยงและการลงทุน	0.00	0.00	0.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
5. คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	0.00	0.00	0.00
6. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	3,630,000.00	0.00	450,000.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	0.00	3,630,000.00	9,310,000.00
รวม (บาท)	3,630,000.00	3,630,000.00	9,760,000.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย ของกรรมการบริษัทใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงาน : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

คณะกรรมการบริษัทได้ตระหนักถึงความสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตามหลักของบรรษัทธรรมาภิบาล โดยมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้ส่งผู้บริหารเข้าเป็นกรรมการของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมตามความเหมาะสม และได้ให้นโยบายแก่กรรมการที่ร่วมทำงานกับบริษัทย่อย และบริษัทร่วม โดยเฉพาะการให้นโยบายโดยตรงกับคณะกรรมการในบริษัทย่อย และบริษัทร่วมในเรื่องของความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน ถือเป็นธุรกิจที่มีความสำคัญ ซึ่งต้องดูแลผู้ป่วยตามจรรยาบรรณทางการแพทย์ คณะกรรมการบริหารจึงให้ความสำคัญในเรื่องการมีระบบที่ได้คุณภาพมาตรฐาน ความเสี่ยงในเรื่องสิทธิของผู้ป่วย ความเสี่ยงในระบบปฏิบัติการ และความเสี่ยงในเรื่องอื่นๆ เช่น ความเสี่ยงระบบการเงิน การรายงานทางการเงิน มาตรฐานทางบัญชี และการประเมินความเสี่ยงทางด้านการเงิน ที่มีผลต่อธุรกิจ โดยกำหนดแนวทางคล้ายกับการทำงานของ บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) โดยมีแนวทาง ดังนี้

- 1) ระบบการรายงานภายใน คณะกรรมการจัดให้มีการประชุมเพื่อรายงานในระดับกรรมการบริหาร เพื่อรับทราบการดำเนินงาน พัฒนาระบบงาน แก้ไขปัญหาเป็นรายอาทิตย์และรายงานผลประกอบการเป็นรายเดือน
- 2) ระบบการรายงานภายนอก คณะกรรมการจัดให้มีระบบการรายงานผลประกอบการรายไตรมาสและรายปีควบคู่ไปกับการรายงานของผู้ตรวจสอบบัญชี

- 3) นโยบายการเปิดเผยข้อมูล ฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน การทำรายการบุคคลที่เกี่ยวข้อง การได้มาซึ่งทรัพย์สิน หรือการทำรายการอื่นๆ ที่สำคัญ คณะกรรมการจะรายงานตามมาตรฐานการบัญชี ซึ่งผ่านการตรวจสอบจากผู้ตรวจสอบรับรองตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 4) คณะกรรมการบริษัทแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหาร พร้อมทั้งกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่เป็นตัวแทนในการทำหน้าที่อย่างสุจริตเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทย่อย และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท โดยเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ขณะเดียวกันบริษัทฯ ได้วางแนวนโยบายในการออกเสียงในฐานะกรรมการในบริษัทย่อยในมิติที่สำคัญต่างๆ เช่น การลงทุน การเพิ่มทุน การอนุมัติงบดุล การให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงาน หรือการทำรายการต่างๆ ตามข้อกำหนดของ พ.ร.บ.หลักทรัพย์ฯ เป็นต้น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ รวมถึงจะต้องเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่บริษัทฯ ได้กำหนดไว้

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่มีข้อตกลงกับผู้ถือหุ้นอื่นในการบริหารจัดการบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ยกเว้นการลงทุนในบริษัท ธนบุรี รังสิต จำกัด ซึ่งมีการลงนามในสัญญาผู้ถือหุ้นซึ่งได้มีการแจ้งตลาดหลักทรัพย์ฯ ไว้แล้วเท่านั้น

การเปิดเผยข้อตกลงระหว่างบริษัทกับผู้ถือหุ้นในการบริหารจัดการบริษัทย่อยและบริษัทร่วม (Shareholders agreement)

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง ทางผล : มี
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับ การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 ได้พิจารณาทบทวนนโยบายดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และกรรมการซึ่งเข้าร่วมประชุมทุกท่านได้รับทราบนโยบายดังกล่าวในที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว

โดยการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้ถือหุ้นของบริษัท และหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย จึงถือเป็นนโยบายของบริษัทที่จะป้องกันการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัท ดังนี้

1. ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน รายการนั้นจะต้องเป็นไปตามเงื่อนไขทางการค้าทั่วไปตามหลักการที่คณะกรรมการบริษัทอนุมัติด้วยความโปร่งใสและเป็นธรรม เปรียบเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ

ในกรณีที่เป็นการทำรายการที่เกี่ยวข้องกันที่สำคัญหรือไม่เป็นไปตามเงื่อนไขการค้าทั่วไป ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้มีการนำเสนอรายการที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อพิจารณาให้ความเห็นก่อนเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัท หรือผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) และดูแลให้มีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์กำหนด

ทั้งนี้ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้บริหารหรือพนักงานของบริษัทมีส่วนได้เสียในรายการนั้น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมหรือมีสิทธิออกเสียงในการพิจารณาอนุมัติหรือให้ความเห็นชอบในการอนุมัติรายการนั้น ๆ

- ไม่แสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเองและบุคคลอื่นโดยนำสารสนเทศหรือข้อมูลภายในที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือที่เป็นความลับไปใช้ หรือนำไปเปิดเผยกับบุคคลภายนอก
- ไม่ใช่เอกสารหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานของบริษัทในการทำธุรกิจของตนเอง หรือบุคคลอื่นที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันหรือมีลักษณะเดียวกันหรือเกี่ยวเนื่องกันกับบริษัท

เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย กรรมการ และผู้บริหาร ต้องรายงานให้บริษัททราบถึงการมีส่วนได้ส่วนเสียของตน หรือของบุคคลที่เกี่ยวข้อง กรณีมีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย (ถ้ามี)

ทั้งนี้ ในปี 2568 พนักงานของบริษัทได้รับทราบนโยบายดังกล่าวผ่านการปฐมนิเทศพนักงานใหม่เรียบร้อยแล้ว;

นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบกรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัท รวมถึงไม่พบการทำรายการเกี่ยวโยงกันที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์แต่อย่างใด

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ มีนโยบายและวิธีการดูแลกรรมการและผู้บริหารในการนำข้อมูลภายในของบริษัทฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน โดยกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารระดับสูงต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามมาตรา 59 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 รวมถึงแจ้งกับเลขานุการบริษัทต่อการเปลี่ยนแปลงหลักทรัพย์นั้น ๆ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 10/2568 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2568 ได้พิจารณาทบทวนนโยบายดังกล่าวเรียบร้อยแล้ว และกรรมการซึ่งเข้าร่วมประชุมทุกท่านได้รับทราบนโยบายดังกล่าวในที่ประชุมเรียบร้อยแล้ว

โดยกำหนดให้กรรมการ ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ คู่สมรสหรือผู้ที่อยู่กินกันฉันสามี ภริยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ นิติบุคคลซึ่งตนเอง คู่สมรส หรือผู้ที่อยู่กินกันฉันสามีภรรยา และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ ถือหุ้นเกินร้อยละ 30 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของนิติบุคคลดังกล่าว และการถือหุ้นรวมกันดังกล่าวเป็นสัดส่วนที่มากที่สุดของนิติบุคคลนั้น ต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ผ่านระบบออนไลน์ ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ภายในเวลาที่กำหนดนับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัทฯ ดังนั้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทไว้ ดังนี้

- ให้กรรมการและผู้บริหารแจ้งต่อเลขานุการบริษัทเกี่ยวกับการซื้อขายหุ้นของบริษัทอย่างน้อย 1 วันล่วงหน้าก่อนทำการซื้อขาย เพื่อให้เลขานุการบริษัทช่วยอำนวยความสะดวกในการรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2. ให้กรรมการและผู้บริหารจัดทำและเปิดเผยรายงานการถือครองหลักทรัพย์และรายการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์และสัญญาซื้อขายล่วงหน้าของบริษัทฯ ต่อสำนักงาน ก.ล.ต. และจัดส่งสำเนารายงานนี้ให้แก่เลขานุการบริษัทในวันเดียวกับวันที่ส่งรายงานต่อสำนักงาน ก.ล.ต.

ทั้งนี้ในปี 2568 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ไม่มีเหตุการณ์ที่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ประพฤติฝ่าฝืนมาตรการป้องกันการใช้อิทธิพลภายใน หรือมีการซื้อขายหลักทรัพย์โดยใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แต่อย่างใด

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การทบทวนความเหมาะสมในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

แนวทางปฏิบัติ

1. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานต้องปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านคอร์รัปชันที่บริษัทฯ ได้สื่อสาร และเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น การอบรมพนักงาน บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชันทั้งทางตรงและทางอ้อม
2. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ต้องระมัดระวังเกี่ยวกับการรับหรือให้การเลี้ยงรับรอง รวมถึงการให้หรือรับของขวัญ โดยต้องปฏิบัติตามนโยบายการให้ หรือรับของขวัญ หรือประโยชน์อื่นใดอย่างเคร่งครัด และไม่ส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่
3. การจัดซื้อจัดจ้าง การบริจาคเพื่อการกุศล และการให้เงินสนับสนุน ต้องเป็นไปตามระเบียบขั้นตอนของบริษัทฯ ซึ่งมีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ และปฏิบัติตามนโยบายการบริจาคเพื่อการกุศล และการให้เงินสนับสนุนบริษัทฯ ให้มีความสำคัญต่อการควบคุมภายในที่เพียงพอ และเหมาะสม สามารถทำให้กิจการเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
4. กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ไม่ควรละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบการกระทำที่เข้าข่ายคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ หรือช่องทางตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและข้อร้องเรียนของบริษัทฯ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ
5. ผู้ที่กระทำคอร์รัปชัน เป็นการกระทำผิดที่ต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ และอาจจะต้องรับโทษตามกฎหมาย หากเป็นการกระทำผิดต่อกฎหมาย

การประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน

การประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตภายในบริษัทฯ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน บริษัทฯ เชื่อว่าปัจจัยที่ก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันสามารถควบคุมได้ด้วยระบบการควบคุมภายในที่ดี บริษัทฯ จึงมีแนวทางบริหารจัดการดังนี้

1. มีการจัดการกระบวนการทำงานการแบ่งแยกหน้าที่และโครงสร้างหน่วยงานที่ชัดเจนไม่ซับซ้อนจนทำให้เกิดปัญหาหรือต่อการทำงาน
2. มีการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องจิตสำนึกการปฏิบัติตามมาตรฐานทางคุณธรรมจริยธรรม มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถความกล้าแสดงออกในการปฏิเสธเรื่องทุจริตคอร์รัปชัน
3. สร้างเครือข่ายระหว่างหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติการเฝ้าระวังมีการสนับสนุนและประชาสัมพันธ์ช่องทางศูนย์รับเรื่องร้องเรียนรวมถึงมาตรการคุ้มครองและรักษาความลับของผู้ร้องเรียน
4. มีกระบวนการตรวจสอบ ติดตาม ควบคุมเพื่อเป็นส่งสัญญาณเฝ้าระวังปัญหาทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ อย่างจริงจังมีกระบวนการสืบสวน สอบสวนที่โปร่งใสน่าเชื่อถือและมีความยุติธรรม
5. มีการกำหนดบทลงโทษที่ชัดเจนและเข้มงวดต่อคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับที่กระทำการทุจริตคอร์รัปชัน

โดยบริษัทฯ จะถือปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่พบประเด็นปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เป็นสาระสำคัญเกี่ยวกับการดำเนินคดีที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการแข่งขัน การทำลายความน่าเชื่อถือ การผูกขาดทางการค้า เหตุการณ์เลือกปฏิบัติ เหตุทุจริตคอร์รัปชัน ตลอดจนไม่มีค่าปรับหรือการถูกลงโทษที่ไม่ใช่การปรับ อันเนื่องจากการดำเนินงานไม่สอดคล้องกับกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และการละเมิดจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจแต่อย่างใด

การฝึกอบรมแก่พนักงานเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

1. จัดอบรมวันปฐมนิเทศพนักงาน

บริษัทจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานเรื่องจรรยาบรรณ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงานในวันปฐมนิเทศพนักงานใหม่ ซึ่งมีนโยบายที่สำคัญดังนี้

- การกำกับดูแลกิจการที่ดี
- จริยธรรมทางธุรกิจ และจรรยาบรรณบริษัท
- นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน
- นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- นโยบายการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
- นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืน

โดยพนักงานทุกคนจะต้องเข้าอบรมครบตามที่บริษัทกำหนด ร้อยละ 100

2. การสื่อสาร

บริษัทได้สื่อสารให้พนักงานทุกคนในองค์กรรับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์แบบภายในองค์กร (Intranet) และยังได้เผยแพร่แก่บุคคลภายนอกทางเว็บไซต์ของบริษัท ปรากฏในส่วนของ นักลงทุนสัมพันธ์ > การกำกับและดูแลกิจการ <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/anti-fraud-policy>

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : มี
มาหรือไม่

คณะกรรมการบริษัท เปิดโอกาสให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกของบริษัทฯ และบริษัท
ย่อยสามารถแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย ขอร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการกระทำผิดทางกฎหมาย จรรยาบรรณ
ธุรกิจ รายงานทางการเงินที่ไม่ถูกต้อง การทุจริตคอร์รัปชัน หรือความบกพร่องของระบบควบคุมภายในบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยบริษัทฯ
จะนำเบาะแส ขอร้องเรียน หรือข้อเสนอแนะดังกล่าวไปตรวจสอบหาข้อเท็จจริงเพื่อกำหนดมาตรการกำกับดูแลต่อไป โดยสามารถแจ้งผ่านช่อง
ทาง ดังนี้

ทาง E-mail IA@ram-hosp.co.th

ทางเว็บไซต์บริษัท <https://www.ram-hosp.co.th/>

ทางจดหมาย ส่งแบบแจ้งเบาะแสและขอร้องเรียน

ถึง คณะกรรมการบริษัท, ประธานกรรมการตรวจสอบ, หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน

บริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน)

436 ถนนรามคำแหง แขวงหัวหมาก เขตบางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้ง เบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

การติดตามการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการอื่น ๆ

-

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 8

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ประมล อภิรัตน์ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	8	/	8	8/8 (100.00%)
2 นางสาว กิตติฉัตรนัย จีโรจดำรงค์ชัย (กรรมการตรวจสอบ)	8	/	8	8/8 (100.00%)
3 นาย แชนม์ ต้นสกุล (กรรมการตรวจสอบ)	0	/	0	N/A
4 นาย ขจิต หัพนานนท์ (กรรมการตรวจสอบ)	8	/	8	8/8 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการของบริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) เป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระเท่า่นั้น โดยในปี 2568 มีกรรมการตรวจสอบรวม 3 ท่าน กรรมการทั้งหมดมีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท) กำหนด หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบได้แก่ การดูแลและสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัท ให้เป็นไปตามมาตรฐานบัญชี มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้องและเพียงพอ ดูแลให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดูแลกรณีที่อาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท โรงพยาบาลรามคำแหง จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยกรรมการอิสระที่มีได้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการบริหาร จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1. นายประมล อภิรัตน์ ประธานกรรมการตรวจสอบ
2. น.ส.กิตติฉัตรนัย จีโรจดำรงค์ชัย กรรมการตรวจสอบ
3. นายแชนม์ต้นสกุล กรรมการตรวจสอบ

โดยมีนายมีงิมุช ลิ้มจรรยาศักดิ์ เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบ

ในปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบ มีการประชุมทั้งหมด 8 ครั้ง โดยสรุปสาระสำคัญการประชุมดังนี้

1. สอบทานงบการเงินของบริษัทและบริษัทย่อยก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ จากการสอบทานงบการเงินและซักถามข้อมูลจากฝ่ายบริหารรวมทั้งการประชุมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายบริหารและพิจารณาข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชีคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่างบการเงินดังกล่าวได้จัดทำอย่างถูกต้อง ครบถ้วนและเป็นที่ยอมรับได้
2. สอบทานและประเมินความเสี่ยงพอของระบบการควบคุมภายในทั้งนี้คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่าบริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมมีประสิทธิภาพและเพียงพอกับการป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงานตามแนวนโยบายและกลยุทธ์ต่าง ๆ ของบริษัท
3. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
4. พิจารณา คัดเลือก เสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระ จากบริษัท สอบบัญชีธรรมานิติ จำกัด ให้เป็นผู้สอบบัญชีของบริษัทและเสนอคำตอบแทนของบุคคลดังกล่าว
5. พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ทั้งนี้คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่ารายการดังกล่าวเป็นรายการธุรกิจปกติของบริษัท

6. พิจารณานอมนุมัติแผนงานตรวจสอบภายในซึ่งกำหนดให้มีความสอดคล้องกับลักษณะการประกอบธุรกิจของบริษัทรวมถึงนโยบายแผนงานกระบวนการทำงานและความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจของบริษัท
7. พิจารณานอมนุมัติงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี และอัตรากำลังของสำนักตรวจสอบภายในองค์กร
8. พิจารณาสอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยทบทวนให้มีความเหมาะสมกับระเบียบข้อบังคับและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และเสนอแนะการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อการอนุมัติ
9. พิจารณาสอบทานระบบควบคุมภายใน การจัดทำรายงานทางการเงิน และระบบบริหารความเสี่ยงให้เป็นไปอย่างรัดกุม เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติว่าเป็นไปอย่างถูกต้อง ตรงตามระเบียบปฏิบัติและกฎหมาย เพื่อให้มั่นใจว่ามีระบบควบคุมที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้น
10. ทบทวนนโยบายการให้กู้และการลงทุนของบริษัทฯ และบริษัทย่อยให้ครอบคลุมสถานะและรูปแบบการลงทุนในปัจจุบัน

คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ด้วยความระมัดระวังอย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทั้งปวง

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 15

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย เจริมพล ภูมิตระกูล (กรรมการบริหาร)	14	/	15	14/15 (93.33%)
2 นาย สุธี ลีละเศรษฐกุล (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
3 นาย พิชญ สมบูรณ์สิน (ประธานกรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
4 นางสาว ถกขจี กาญจนพิทักษ์ (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
5 นาย ธฤต ชื่นอิม (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
6 นาย ประมุข อุณจักร (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
7 นาย ศิริพงศ์ เหลืองวารินกุล (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(99.05%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

-

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน : 2
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย พิชญ์ สมบูรณ์สิน (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาย ธฤต ชื่นอิม (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นางสาว ฤกษ์จี กายูจนพิทักษ์ (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
4 นาย เบนนี่ ลิ้ม (กรรมการชุดย่อย)	1	/	2	1/2 (50.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(87.50%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน

ในรอบปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุนมีการประชุม จำนวน 2 ครั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ที่ตามกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน ซึ่งสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. ด้านการบริหารความเสี่ยง

- 1.1 พิจารณาแผนการบริหารความเสี่ยงของโครงสร้างการลงทุนต่างๆ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการบริษัทประกอบการพิจารณาต่อไป
- 1.2 กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมองค์กร ครอบคลุมความเสี่ยงทางการบริหาร การเงิน การประกอบธุรกิจ การปฏิบัติการ การบริหารและการจัดการ ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจของบริษัท

2. ด้านการลงทุน

2.1 พิจารณาเห็นชอบกำหนดนโยบายการลงทุนในตราสารหนี้และตราสารทุนของกลุ่มบริษัทฯ

2.2 พิจารณาเห็นชอบลงทุนโครงการที่สำคัญต่าง ๆ เพื่อให้ข้อเสนอแนะแก่คณะกรรมการบริษัทประกอบการพิจารณาต่อไป

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้มั่นใจได้ว่าผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายจะได้รับประโยชน์สูงสุดอย่างเท่าเทียม

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน : 5
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นางสาว ฤกษ์จี กาญจนพิทักษ์ (กรรมการชุดย่อย)	5	/	5	5/5 (100.00%)
2 นาย เบนนี่ ลิ้ม (กรรมการชุดย่อย)	3	/	5	3/5 (60.00%)
3 นางสาว สมศรี เผ่าสวัสดิ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	4	/	5	4/5 (80.00%)
4 นาย พินิจ หิรัญโชติ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
5 นาย แซม ต้นสกุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	0	/	0	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(85.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

ในรอบปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน จำนวน 5 ครั้ง เพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งสรุปสาระสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- ดำเนินการสรรหาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิและมีคุณสมบัติครบถ้วน เหมาะสม เข้าดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ ตามกระบวนการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ เพื่อเสนอขอความเห็นชอบหรือขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ หรือขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น (แล้วแต่กรณี) โดยคุณสมบัติที่นำมาพิจารณาจะครอบคลุมทั้งทางด้าน การศึกษา ความเชี่ยวชาญทักษะ ประสบการณ์ความสามารถเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ
- พิจารณาคัดเลือก และสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสมกับการบริหารจัดการธุรกิจของบริษัทฯ และบริษัทย่อย โดยให้ครอบคลุมทั้งในด้านการศึกษา ประสบการณ์ และความรู้ความเชี่ยวชาญ ไว้ เพื่อเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ
- พิจารณากำหนดค่าตอบแทนกรรมการบริษัทฯ ประจำปี2568 เพื่อนำเสนอขออนุมัติตามขั้นตอน ทั้งนี้ โดยคำนึงถึงความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับผลงานและหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ ความเชื่อมโยงกับผลการดำเนินงานโดยรวมของบริษัทฯ และการนำข้อมูลการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการของบริษัทฯจดทะเบียนชั้นนำต่างๆ ในอุตสาหกรรมพลังงานเป็นเกณฑ์สำคัญมาพิจารณาประกอบ รวมถึงสภาวการณ์ทางธุรกิจ โดยรวมด้วย
- พิจารณากำหนดกรอบค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง เพื่อนำเสนอขออนุมัติต่อคณะกรรมการบริษัทฯ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน : 1
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย แชม ต้นสกุล (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
2 นาย เจริมพล ภูมิตระกูล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
3 นาย วัชรลักษณ์ ตัณฑสกุล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	1	/	1	1/1 (100.00%)
4 นาย ทวีป สปีทาคิส (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นางสาว วรณรัตน์ ชุนอำไพ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการและ/หรือผู้บริหารจำนวนหนึ่งที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เพื่อกำหนดแนวทาง การกำกับดูแล และการติดตามให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และหลักความยั่งยืน (Sustainability) ครอบคลุมเกี่ยวข้องกับประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) สังคม (Social) และบรรษัทภิบาล (Governance) รวมทั้งใช้พิจารณาและเสนอแนะแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนองค์กรสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่อง

โดยคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน ได้รับการแต่งตั้งเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 ประกอบด้วยกรรมการจำนวน 5 ท่าน และได้มีการประชุม 1 ครั้ง เมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 ซึ่งกรรมการทั้ง 5 ท่าน ได้เข้าร่วมการประชุม โดยมีรายละเอียดวาระการประชุมดังนี้

1. แต่งตั้งเลขานุการคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน
2. แต่งตั้งที่ปรึกษาด้านความยั่งยืน
3. แต่งตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืน และ
4. เห็นชอบนโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

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

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

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 ยกระดับบริการทางคลินิก 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%)

เป้าหมาย SDGs ขององค์กรสหประชาชาติ : Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยว : มี
กับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัทมีการจัดทำรายงานการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างครบถ้วนและโปร่งใส โดยอ้างอิงกรอบการประเมิน FTSE Russell ESG Data Model v1.1 ซึ่งประเมินการดำเนินงานใน 8 มิติที่บังคับใช้กับ กลุ่มอุตสาหกรรม ICB 4533 Health Care Providers รวม 55 ตัวชี้วัดหลัก

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ มีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากธุรกิจทั่วไป เนื่องจากการให้บริการด้านสุขภาพซึ่งเป็นผลลัพธ์หลักของโรงพยาบาล เป็นบริการที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความน่าเชื่อถือ และมาตรฐานการดูแลรักษาที่สูง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบูรณาการห่วงโซ่มูลค่าอย่างครบถ้วน ตั้งแต่การบริหารจัดการทรัพยากรต้นน้ำ กระบวนการดำเนินงานที่มีมาตรฐาน ไปจนถึงการส่งมอบผลลัพธ์ด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและสามารถวัดผลได้ ทั้งนี้ ในแต่ละขั้นตอนบริษัทฯ ได้ดำเนินการบริหารจัดการประเด็นด้าน ESG อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ต้นน้ำ (Upstream Input)	การดำเนินงาน (Operations)	บริการหลัก (Core Services)	บริการเสริม (Value-Added)	ผลลัพธ์ (Outcomes)
<ul style="list-style-type: none"> ● เวชภัณฑ์และอุปกรณ์การแพทย์ ● วัสดุสิ้นเปลืองทางการแพทย์ ● ก๊าซทางการแพทย์ (2/N2) ● 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 ● จัดการพลังงานและน้ำ ● บริหารของเสียและน้ำเสีย ● HR & Training 55,184 ชม./ปี ● IT & Digital Health ● บริหาร Supply Chain ● Infection Control 	<ul style="list-style-type: none"> ● PD/IPD 15+ คลินิก ● ศัลยกรรมทุกสาขา - ICU/CCU/NICU ● ห้องฉุกเฉิน () ● 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 ● ชุมชนมีสุขภาพที่ดี ● GHG ลดลงตาม Roadmap ● ขยะและมลพิษลดลง ● 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

รูปภาพห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจของโรงพยาบาล



การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> นักลงทุนหรือสถาบันการลงทุน ผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> - ผลตอบแทนระยะยาวที่มั่นคง - การเปิดเผยข้อมูล ESG ที่น่าเชื่อถือและเปรียบเทียบได้ - การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ - การต่อต้านคอร์รัปชัน 	<ul style="list-style-type: none"> - มุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการบริหารต้นทุนและการลงทุนอย่างมีประสิทธิภาพ - เพื่อสร้างผลตอบแทนที่มั่นคงในระยะยาว - เปิดเผยข้อมูลด้าน ESG อย่างโปร่งใส เป็นระบบ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อให้ข้อมูลมีค - ความน่าเชื่อถือและสามารถเปรียบเทียบได้ในอุตสาหกรรมเดียวกัน - ดำเนินการบริหารความเสี่ยงแบบองค์รวม โดยมีการระบุประเมิน และติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมที่เหมาะสม - กำหนดนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างชัดเจน ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมทั้งมีระบบแจ้งเบาะแสและกลไกการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • อื่น ๆ • การพบนักวิเคราะห์หลักทรัพย์

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและแข่งขันได้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสพัฒนาอาชีพที่ชัดเจน การได้รับการปฏิบัติอย่างมีศักดิ์ศรี 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เหมาะสม เป็นธรรม และสอดคล้องกับตลาดแรงงาน เพื่อจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ให้ความสำคัญกับอาชีพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน โดยกำหนดมาตรการป้องกันความเสี่ยงและส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านการฝึกอบรม การเรียนรู้ และการวางแผนเส้นทางอาชีพอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียม เคารพสิทธิ และยึดหลักความหลากหลายและการไม่เลือกปฏิบัติในองค์กร 	<ul style="list-style-type: none"> การประชุมภายในองค์กร การสำรวจความผูกพันพนักงาน การสำรวจความพึงพอใจ การอบรม / สัมมนา อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> ช่องทางร้องทุกข์สำหรับพนักงาน
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> ผู้ป่วย และครอบครัว 	<ul style="list-style-type: none"> บริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย ด้านราคาและข้อมูลสุขภาพ ค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม การรักษาสิทธิ Privacy 	<ul style="list-style-type: none"> มุ่งให้บริการทางการแพทย์ตามมาตรฐานวิชาชีพ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญ เปิดเผยอัตราค่าบริการและข้อมูลทางการแพทย์ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วน กำหนดค่าบริการอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับคุณภาพการรักษา และคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึงของผู้ป่วย ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วย โดยดำเนินการตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด 	<ul style="list-style-type: none"> การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การรับเรื่องข้อร้องเรียน การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> - สัญญาที่เป็นธรรมและโปร่งใส - การชำระเงินตรงเวลา - ความร่วมมือระยะยาว - ข้อกำหนด ESG ที่สมเหตุสมผล 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดทำสัญญาที่ชัดเจน เป็นธรรม และตรวจสอบได้ โดยกำหนดเงื่อนไขและข้อกำหนดอย่างโปร่งใส - ดำเนินการชำระเงินตามเงื่อนไขที่ตกลงไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ทางธุรกิจ - มุ่งสร้างความสัมพันธ์กับคู่ค้าในระยะยาว บนพื้นฐานของความไว้วางใจและการเติบโตร่วมกัน - ข้อกำหนด ESG ที่สมเหตุสมผล - กำหนดแนวปฏิบัติด้าน ESG สำหรับคู่ค้าอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และคำนึงถึงศักยภาพในการปฏิบัติของคู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ • อื่น ๆ • การประเมินการปฏิบัติงานของคู่ค้าประจำปี
<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชน • สังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - การจ้างงานในพื้นที่ - การส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมเพื่อสังคม และชุมชน - การไม่สร้างมลภาวะทางอากาศ และเสียง - การเป็น Good Neighbor 	<ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมการจ้างงานคนในพื้นที่ เพื่อสร้างรายได้และพัฒนาเศรษฐกิจของชุมชนโดยรอบ - มีส่วนร่วมในการสนับสนุนกิจกรรมด้านสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน เช่นการให้ความรู้ทางด้าน การแพทย์เบื้องต้น เป็นต้น - ดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมและลดมลภาวะอย่างเหมาะสม - มุ่งสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบ ผ่านการสื่อสารที่โปร่งใส รับฟังความคิดเห็น และตอบสนองต่อข้อกังวลของชุมชนอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามกฎหมายสาธารณสุข - มาตรฐานการรักษาพยาบาล - การกำกับดูแลกิจการและความโปร่งใส (Corporate Governance and Transparency) - การเสียภาษีครบถ้วน 	<ul style="list-style-type: none"> - ดำเนินธุรกิจโดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด - ให้บริการทางการแพทย์ตามมาตรฐานวิชาชีพและแนวทางปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ AACI เพื่อเพิ่มความมั่นใจในคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย - ดำเนินงานภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน - ปฏิบัติตามกฎหมายภาษีอากรอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และตรงตามระยะเวลาที่กำหนด 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การสำรวจความพึงพอใจ
<ul style="list-style-type: none"> • สถาบันการเงิน 	<p>ความสามารถในการชำระหนี้ ธรรมาภิบาลที่ดี ESG Risk Profile ที่โปร่งใส</p>	<ul style="list-style-type: none"> - บริหารสภาพคล่องและโครงสร้างทางการเงินอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถชำระหนี้ได้ตรงตามกำหนด และรักษาความน่าเชื่อถือทางการเงิน - ดำเนินงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยยึดมั่นในความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และการตรวจสอบได้ - เปิดเผยข้อมูลความเสี่ยงด้าน ESG อย่างเป็นระบบ ชัดเจน และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถประเมินความเสี่ยงได้อย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • ให้สถาบันการเงินเข้าพบ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> สถาบันการศึกษาหรือหน่วยงานวิชาการ 	<ul style="list-style-type: none"> การยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ การวิจัยและพัฒนา การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ทางการแพทย์ 	<ul style="list-style-type: none"> ส่งเสริมความร่วมมือกับพันธมิตรในการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา ร่วม เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมทางการแพทย์ สนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) เพื่อยกระดับคุณภาพการรักษายาบาลอย่างต่อเนื่อง 	<ul style="list-style-type: none"> การเยี่ยมชม การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก การอบรม / สัมมนา

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

- บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี
- ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี
- ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
ความยั่งยืนขององค์กร	<ul style="list-style-type: none"> นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม การจัดการพลังงาน การจัดการน้ำ การจัดการขยะและของเสีย การจัดการก๊าซเรือนกระจก การกำกับดูแลกิจการที่ดี

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

- รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล
- ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจและความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กร เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น ผู้ ลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

บริษัทฯ ได้นำแนวทางการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) มาใช้ในการกำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ โดยครอบคลุมการระบุ ความเสี่ยง การประเมินความเสี่ยง การกำหนดมาตรการจัดการความเสี่ยง และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่ม ประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรขององค์กร และเตรียมความพร้อมในการรับมือกับความเสี่ยงใหม่ ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

บริษัทฯ มีการจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบ และการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดประชุมฝ่ายบริหารเป็นประจำทุกเดือน เพื่อติดตามผลการดำเนินงาน การควบคุมต้นทุน และทบทวนกลยุทธ์ทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กร และรักษาความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทได้จัดตั้ง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุน เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงขององค์กรให้ครอบคลุมทั่วทั้งบริษัท และบริษัทย่อย รวมทั้งกำกับดูแลให้มีระบบและกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสม โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีหน้าที่สำคัญ ดังนี้

- ระบุและประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ
- กำหนดแนวทางและมาตรการในการป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหาย
- ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้มอบหมายให้ คณะกรรมการตรวจสอบ ทำหน้าที่สอบทานความเพียงพอและความเหมาะสมของระบบการควบคุมภายใน รวมถึงกระบวนการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ เพื่อมั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://investor.ram-hosp.co.th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

- มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี
- มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM), อื่น ๆ
: FTSE Russell ESG Data Model v1.1

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน
ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากการแข่งขันในธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การแข่งขัน / การเพิ่มขึ้นของคู่แข่ง / การเข้ามาดำเนินธุรกิจได้ง่ายของผู้รายใหม่

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ปัจจุบันธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนมีการแข่งขันค่อนข้างสูง ทั้งจากผู้ประกอบการรายเดิมและผู้ประกอบการรายใหม่ที่เปิดให้บริการโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นทั่วประเทศ ตามการขยายตัวของชุมชนและความต้องการในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่เพิ่มขึ้น โดยผู้ประกอบการต้องแข่งขันทั้งในด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ เทคโนโลยีทางการแพทย์ และระดับราคาค่าบริการ

บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและปลอดภัย เพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาพยาบาล ภายใต้ราคาที่เหมาะสมสำหรับผู้รับบริการ

นอกจากนี้ โรงพยาบาลรามคำแหงยังได้พัฒนาและยกระดับการรักษารโรคที่มีความซับซ้อนผ่านการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ (Center of Excellence) เช่น ศูนย์หัวใจ ศูนย์สมองและระบบประสาท ศูนย์รังสีรักษา เพื่อรองรับการรักษาผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน รวมทั้งผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลในเครือ

อีกทั้ง บริษัทฯ สามารถให้บริการผู้ป่วยได้หลากหลายกลุ่ม ทั้งผู้ป่วยชำระเงินเอง ผู้ป่วยภายใต้สิทธิประกันสังคม และผู้ป่วยตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสให้คนไข้เข้าถึงบริการทางการแพทย์ และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระจายความเสี่ยงด้านแหล่งที่มาของรายได้ และเสริมความมั่นคงให้แก่โครงสร้างรายได้ของกลุ่มโรงพยาบาลรามคำแหง อันเป็นปัจจัยสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน

ผลกระทบจากความเสียง

ความเสี่ยงด้านรายได้และส่วนแบ่งตลาด

การแข่งขันที่รุนแรงอาจส่งผลให้จำนวนผู้ป่วยลดลง หรือเติบโตต่ำกว่าที่คาดการณ์ ทำให้รายได้และส่วนแบ่งตลาดของบริษัทลดลง

ความเสี่ยงด้านราคาและอัตรากำไร

การต้องแข่งขันด้านราคาค่าบริการ อาจกดดันให้อัตรากำไรลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยที่มีความอ่อนไหวต่อราคา

ความเสี่ยงด้านต้นทุนการลงทุน

การพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ เครื่องมือ และศูนย์ความเป็นเลิศ ต้องใช้เงินลงทุนสูง ส่งผลให้ต้นทุนดำเนินงานเพิ่มขึ้น และอาจกระทบกระแสเงินสด

ความเสี่ยงด้านคุณภาพและบุคลากร

การแข่งขันด้านคุณภาพและความเชี่ยวชาญ อาจนำไปสู่การแย่งชิงบุคลากรทางการแพทย์ ทำให้ต้นทุนค่าตอบแทนสูงขึ้น และเสี่ยงต่อการขาดแคลนบุคลากรที่มีคุณภาพ

ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์และความเชื่อมั่น

หากไม่สามารถรักษามาตรฐานการให้บริการหรือพัฒนาอย่างต่อเนื่อง อาจส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้ป่วย และกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กรในระยะยาว

ความเสี่ยงด้านโครงสร้างรายได้

แม้การกระจายกลุ่มผู้ป่วยช่วยลดความเสี่ยง แต่รายได้จากผู้ป่วยภายใต้สิทธิภาครัฐ (เช่น ประกันสังคม หรือหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า) มักมีอัตรากำไรจำกัด อาจส่งผลต่อความสามารถในการทำกำไร

ความเสี่ยงจากการพึ่งพาการส่งต่อผู้ป่วย

การลงทุนในศูนย์ความเป็นเลิศเพื่อรองรับผู้ป่วยซับซ้อน หากจำนวนผู้ป่วยส่งต่อไม่เป็นไปตามคาด อาจทำให้การใช้ทรัพยากรไม่เต็มประสิทธิภาพ และกระทบผลตอบแทนจากการลงทุน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ จึงมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งลงทุนในเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัยและปลอดภัย เพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษาพยาบาล ภายใต้ราคาที่เหมาะสมสำหรับผู้รับบริการ

นอกจากนี้ โรงพยาบาลรามคำแหงยังได้พัฒนาและยกระดับการรักษารโรคที่มีความซับซ้อนผ่านการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ (Center of Excellence) เช่น ศูนย์หัวใจ ศูนย์สมองและระบบประสาท ศูนย์รังสีรักษา เพื่อรองรับการรักษาผู้ป่วยที่มีความซับซ้อน รวมทั้งผู้ป่วยที่ส่งต่อมาจากโรงพยาบาลในเครือ

อีกทั้ง บริษัทฯ สามารถให้บริการผู้ป่วยได้หลากหลายกลุ่ม ทั้งผู้ป่วยชำระเงินเอง ผู้ป่วยภายใต้สิทธิประกันสังคม และผู้ป่วยตามโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ซึ่งช่วยเพิ่มโอกาสให้คนไข้เข้าถึงบริการทางการแพทย์ และถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยกระจายความเสี่ยงด้านแหล่งที่มาของรายได้ และเสริมความมั่นคงให้แก่โครงสร้างรายได้ของกลุ่มโรงพยาบาลรามคำแหง อันเป็นปัจจัยสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืน

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากขั้นตอนและกระบวนการบริหารงาน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ระบบงานหรือระบบการควบคุมภายใน
- การปฏิบัติงานของพนักงาน
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใ้

ลักษณะความเสี่ยง

การประกอบธุรกิจโรงพยาบาลมีความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพการรักษายาบาล บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก ความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety) เป็นสำคัญ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากกระบวนการให้บริการทางการแพทย์อาจส่งผลกระทบต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพการรักษายาบาล รวมถึงก่อให้เกิดความเสียหายด้านชื่อเสียง ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ความเสี่ยงทางกฎหมายและข้อก้ำกั้ดูแล ตลอดจนเพิ่มภาระต้นทุนและกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและการลงทุนเป็นผู้กำกับดูแลและติดตามความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในด้านต่าง ๆ เช่น ความเสี่ยงด้านกระบวนการปฏิบัติงาน ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ความเสี่ยงด้านจริยธรรมและสิทธิผู้ป่วย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจ และปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพและกระบวนการทำงานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายโครงการประกันสังคม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ
- กฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใ้

ลักษณะความเสี่ยง

ในปี 2568 กลุ่มบริษัทฯ มีรายได้ค่าบริการประกันสังคมประมาณร้อยละ 15-20 ของรายได้จากการรักษายาบาลทั้งหมด ทำให้มีความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายของโครงการประกันสังคม

ผลกระทบจากความเสี่ยง

อาจทำให้บริษัทได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย อัตราค่าชดเชย หรือเงื่อนไขการให้บริการของภาครัฐ ซึ่งอาจส่งผลให้รายได้และอัตรากำไรลดลง ตลอดจนกระทบต่อกระแสเงินสดและเสถียรภาพทางการเงินของบริษัทในระยะยาว หากไม่สามารถปรับตัวหรือบริหารโครงสร้างรายได้ได้อย่างเหมาะสม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

อย่างไรก็ตาม กลุ่มบริษัทฯ เห็นว่าระบบประกันสังคมมีความมั่นคงด้านกองทุนและมีเสถียรภาพในระบบการเบิกจ่าย ซึ่งถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายการเบิกจ่ายค่ารักษายาบาล ก็เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับตัวเพิ่มขึ้นของต้นทุนค่ารักษายาบาลตามจริง นอกจากนี้ คณะผู้บริหารของกลุ่มบริษัทฯ ได้ติดตามนโยบายของโครงการประกันสังคมอย่างใกล้ชิด อีกทั้งมีการติดตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์การเบิกจ่ายค่ารักษายาบาลกับสำนักงานประกันสังคมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้การเบิกจ่ายถูกต้องครบถ้วนตามเงื่อนไขของสำนักงานฯ และควบคุมต้นทุนค่ารักษายาบาลในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นการลดความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของกลุ่มบริษัทฯ ต่อไป

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบรัฐ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ
- กฎระเบียบและกฎหมายที่ไม่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ
- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใ

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับควบคุมดูแลโดยกระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานราชการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงต้องได้รับใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล และใบอนุญาตให้ดำเนินการสถานพยาบาล และต้องปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับสถานพยาบาล กฎหมายเกี่ยวกับบริษัท และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงใดๆ ในการตีความกฎระเบียบในปัจจุบันหรือการประกาศใช้กฎหมาย หรือกฎระเบียบใหม่ หรือการกำหนดนโยบายใหม่ที่มีแนวโน้มว่าจะมีความเข้มงวดมากขึ้น อาจมีผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทฯ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎระเบียบ หรือแนวนโยบายของหน่วยงานกำกับดูแล อาจส่งผลให้บริษัทต้องปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่เข้มงวดขึ้น ซึ่งอาจเพิ่มต้นทุนในการปฏิบัติตามกฎหมาย ความเสี่ยงต่อความล่าช้าในการขอหรือการต่ออายุใบอนุญาต รวมถึงความเสี่ยงจากบทลงโทษหรือข้อจำกัดในการดำเนินธุรกิจ อันอาจกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและผลประกอบการของบริษัทในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้ดำเนินการ และปฏิบัติตามมาตรฐานของระบบคุณภาพต่าง ๆ ที่สำคัญ อาทิ มาตรฐานสากล ACCI (American Accreditation Commission International) JCI (Joint Commission International) มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ HA (Hospital Accreditation) ของกระทรวงสาธารณสุข และ ISO9001:2015 ซึ่งกำหนดให้บริษัทฯ ดำเนินการและปฏิบัติตามมาตรฐาน เพื่อควบคุมคุณภาพการรักษาผู้ป่วย และกำกับดูแลความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมรวมถึงความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ที่อาจช่วยลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากการฟ้องร้อง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ใ

ลักษณะความเสี่ยง

การประกอบธุรกิจโรงพยาบาลมีความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องหรือเรียกชดเชยค่าเสียหายจากผู้ป่วยหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง อันอาจเกิดจากความไม่พึงพอใจต่อผลการรักษาพยาบาล ความคลาดเคลื่อนในการสื่อสาร หรือข้อพิพาทที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่าย ชื่อเสียง และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้องหรือเรียกชดเชยค่าเสียหายอาจส่งผลให้บริษัทมีภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยและค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย รวมถึงกระทบต่อชื่อเสียงและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ซึ่งอาจส่งผลให้จำนวนผู้ใช้บริการลดลง และกระทบต่อผลประกอบการและความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงดังกล่าว โดยมุ่งเน้นการพัฒนามาตรฐานการรักษาพยาบาลและคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ภายใต้หลักความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety) รวมถึงการกำกับดูแลกระบวนการให้บริการ การรับเรื่องร้องเรียน และการติดตามข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้ ณ ปัจจุบัน บริษัทฯ และบริษัทย่อยมีคดีความที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจบางกรณี ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาของศาล อย่างไรก็ตาม ฝ่ายบริหารเห็นว่าคดีดังกล่าวไม่มีผลกระทบต่อฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยรายละเอียดของคดีความสามารถพิจารณาเพิ่มเติมได้ในหมายเหตุประกอบงบการเงิน เรื่องคดีฟ้องร้องและข้อพิพาททางกฎหมาย

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านการรับชำระค่ารักษาพยาบาล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- การผิดนัดชำระหนี้หรือการแลกเปลี่ยนสินค้า

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนจะให้การรักษาผู้ป่วยก่อนได้รับชำระค่ารักษาพยาบาล ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสี่ยงจากการไม่ได้รับชำระค่ารักษาพยาบาลได้ครบถ้วน

ผลกระทบจากความเสียหาย

ความเสี่ยงจากการให้บริการรักษาพยาบาลก่อนการรับชำระเงิน อาจส่งผลให้บริษัทมีหนี้ค้างชำระหรือหนี้สูญเพิ่มขึ้น กระทบต่อกระแสเงินสดและสภาพคล่องทางการเงิน รวมถึงอาจเพิ่มภาระต้นทุนในการติดตามทวงถามและบริหารจัดการลูกหนี้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานและผลประกอบการของบริษัทในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ จึงมีนโยบายจัดการเพื่อลดความเสี่ยงต่างๆ ได้แก่ การให้ฝ่ายเวชระเบียนซักถามและตรวจสอบสิทธิของผู้มาใช้บริการอย่างถี่ถ้วน การแจ้งประมาณการค่ารักษาพยาบาลให้แก่ผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายล่วงหน้า แจ้งแผนการรักษาและรายงานค่าใช้จ่ายที่เกิดพร้อมประเมินค่าใช้จ่ายล่วงหน้าเป็นระยะ พร้อมเสนอให้ผู้รับผิดชอบค่ารักษาทยอยชำระเงินเป็นงวดเพื่อลดความเสี่ยงและแบ่งเบาภาระการชำระค่ารักษาทั้งจำนวน เมื่อรักษาเสร็จสิ้น สำหรับการเก็บค่ารักษาจากบริษัทคู่สัญญา จะมีการคัดเลือกและประเมินเครดิตและสถานะทางการเงินของบริษัทคู่สัญญา ก่อน ตลอดจนทบทวนสถานะทางการเงินของบริษัทคู่สัญญาเป็นระยะและมีฝ่ายติดตามทวงหนี้ดูแล เพื่อลดความเสี่ยงจากการไม่ได้รับชำระค่ารักษาพยาบาลตามเงื่อนไขการชำระเงินที่กำหนดไว้ สำหรับการรักษาผู้ป่วยภายใต้สิทธิประกันสุขภาพของสำนักงานประกันสังคม และสำนักงานส่งเสริมสุขภาพแห่งชาติ บริษัทฯ จะเรียกเก็บเงินจากหน่วยงานโดยตรง ทั้งนี้ โรงพยาบาลรามคำแหงมีสัดส่วนรายได้ค่ารักษาพยาบาลจากผู้ป่วยชำระเงินสดประมาณร้อยละ 70 และจากลูกหนี้เครดิตเทอมประมาณร้อยละ 30 ส่งผลให้ความเสี่ยงด้านการไม่ได้รับชำระค่ารักษาพยาบาลอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากความผันผวนของอัตราดอกเบี้ย

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทฯ มีเงินกู้ยืมระยะสั้นและระยะยาวจากสถาบันการเงิน โดยประมาณร้อยละ 90 เป็นเงินกู้ที่ใช้อัตราดอกเบี้ยลอยตัวอ้างอิงอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำ 3 เดือน หรือ 6 เดือน ซึ่งมีความผันผวนในระดับค่อนข้างต่ำ ขณะที่ส่วนที่เหลืออ้างอิงอัตราดอกเบี้ย MLR แม้อัตราดอกเบี้ยดังกล่าวอาจเปลี่ยนแปลงตามภาวะตลาด

ผลกระทบจากความเสียหาย

ความเสี่ยงจากการกู้ยืมที่ใช้อัตราดอกเบี้ยลอยตัวอาจส่งผลให้ต้นทุนทางการเงินของบริษัทผันผวนตามภาวะอัตราดอกเบี้ยในตลาด หากอัตราดอกเบี้ยปรับตัวสูงขึ้น อาจทำให้ภาระดอกเบี้ยเพิ่มขึ้น ส่งผลกระทบต่อกำไรสุทธิ กระแสเงินสด และความสามารถในการบริหารสภาพคล่องของบริษัทในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ยังคงสามารถบริหารความเสี่ยงได้ในระดับที่เหมาะสม จากการปฏิบัติตามเงื่อนไขทางการเงินของสัญญาเงินกู้อย่างต่อเนื่อง การรักษาสภาพคล่องและกระแสเงินสดให้เพียงพอต่อการชำระหนี้ และการมุ่งจัดหาแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนทางการเงินต่ำ ทั้งนี้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 บริษัทฯ มีอัตราส่วนหนี้สินต่อส่วนของผู้ถือหุ้นตามงบการเงินรวมเท่ากับ 0.60 เท่า

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

ลักษณะความเสี่ยง

โรงพยาบาลดำเนินงานตลอด 24 ชั่วโมง โดยพึ่งพาพลังงานไฟฟ้าในปริมาณมากเพื่อรองรับอุปกรณ์ทางการแพทย์และระบบสนับสนุนต่างๆ จึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างความยั่งยืน

ผลกระทบจากความเสี่ง

การพึ่งพาพลังงานไฟฟ้าในปริมาณมากอาจส่งผลให้บริษัทมีความเสี่ยงจากต้นทุนพลังงานที่ผันผวนและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งอาจกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานและความสามารถในการทำกำไร นอกจากนี้ หากเกิดเหตุขัดข้องหรือไฟฟ้าขัดข้อง อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการให้บริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย รวมถึงอาจส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมขององค์กรในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

โรงพยาบาลได้ดำเนินมาตรการครอบคลุม 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1. การจัดการการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศผ่านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2. การประหยัดพลังงานโดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพ 3. การบริหารจัดการและการประหยัดน้ำผ่านระบบบำบัดและใช้น้ำอย่างคุ้มค่า และ 4. การจัดการของเสียอย่างปลอดภัย เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การพึ่งพิงบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ
- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

ลักษณะความเสี่ยง

ในการประกอบธุรกิจโรงพยาบาล แพทย์เป็นบุคลากรที่สำคัญมากที่มีผลกระทบต่อการค้าเงินธุรกิจ

ผลกระทบจากความเสี่ง

การพึ่งพาแพทย์ซึ่งเป็นบุคลากรหลัก อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงจากการขาดแคลนหรือการสูญเสียแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการรักษายาบาล ความต่อเนื่องในการให้บริการ และความสามารถในการแข่งขันของบริษัท รวมถึงอาจทำให้ต้นทุนด้านบุคลากรเพิ่มขึ้น และกระทบต่อผลประกอบการในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้จัดหาแพทย์ที่มีคุณภาพมาประจำอยู่ที่โรงพยาบาล และส่งแพทย์ไปอบรมสัมมนาทางวิชาการที่มีการจัดขึ้นทั้งในและต่างประเทศอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแพทย์จะได้นำเอาวิชาความรู้และนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้กับผู้ป่วย นอกจากนี้แพทย์แล้วบุคลากรด้านอื่น ได้แก่ พยาบาล เภสัช กายภาพ รังสีเทคนิค นักเทคนิคการแพทย์ บัญชี ชุมการ ฯลฯ ก็มีความสำคัญต่อบริษัทฯ เช่นกัน ทางบริษัทฯ จึงได้บริหารและพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งเน้น

- การพัฒนาศักยภาพของแพทย์และพนักงาน (High Competent Staff)
- ส่งเสริมให้แพทย์และพนักงานมีผลปฏิบัติงานที่ดี (High Perform Staff)
- พัฒนาให้มีความรู้มากขึ้น (Knowledge Management)
- ส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันและรักองค์กร (High Engagement)

การที่บริษัทฯ มีเครือข่ายโรงพยาบาลครอบคลุมทั่วประเทศ ควบคู่กับการลงทุนอย่างต่อเนื่องในเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย การขยายและปรับปรุงพื้นที่ให้บริการภายในโรงพยาบาล รวมถึงการมีศูนย์การแพทย์เฉพาะทางที่ครอบคลุมหลากหลายสาขา และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างคณะแพทย์ภายในเครือ ช่วยสนับสนุนให้แพทย์สามารถให้การรักษามผู้ป่วยได้อย่างครบวงจรและบูรณาการในหลายสาขา (Multidisciplinary Treatment) อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงจากการละเมิดความเป็นส่วนตัวของข้อมูลส่วนบุคคล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การละเมิดกฎระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งมีผลบังคับใช้ในปี 2565 เป็นกฎหมายที่มีขอบเขตกว้างและครอบคลุมการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล

ผลกระทบจากความเสียหาย

การบังคับใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 อาจส่งผลให้บริษัทมีภาระในการปรับปรุงระบบและกระบวนการจัดการข้อมูลให้สอดคล้องกับกฎหมาย ซึ่งอาจเพิ่มต้นทุนในการดำเนินงาน และหากเกิดการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนด อาจนำไปสู่บทลงโทษทางกฎหมาย ความเสียหายด้านชื่อเสียง และกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้รับบริการในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการกำหนดมาตรการและระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม เพื่อให้การจัดการข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างรัดกุมและได้มาตรฐาน อันเป็นการป้องกันความเสี่ยงและความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น

ทั้งนี้ กฎหมายดังกล่าวกำหนดบทลงโทษทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และทางปกครอง รวมถึงอาจมีค่าเสียหายเชิงลงโทษในกรณีที่มีการกระทำผิดเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ จึงได้วางแผนและดำเนินมาตรการที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม และครบถ้วน

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร อาทิ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางการแพทย์ การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบายและกฎระเบียบ ภาวะขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ ภัยคุกคามทางไซเบอร์ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ รวมถึงความคาดหวังของผู้ป่วยและผู้มีส่วนได้เสียที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งความเสี่ยงดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องในการให้บริการ คุณภาพการรักษาพยาบาล ต้นทุนการดำเนินงาน ชื่อเสียงขององค์กร และความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

ในการนี้ บริษัทฯจึงมีการติดตาม ประเมิน และวิเคราะห์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยพิจารณาทั้งโอกาสเกิดและระดับผลกระทบที่อาจมีต่อการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งกำหนดแผนงานรองรับ เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างทันท่วงทีและรักษาความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

ความเสี่ยงที่ใหม่ที่สำคัญสำหรับธุรกิจโรงพยาบาล

1. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสุขภาพดิจิทัล

การนำเทคโนโลยีดิจิทัล ระบบอิเล็กทรอนิกส์ และบริการทางการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) มาใช้มากขึ้น อาจส่งผลให้รูปแบบการแข่งขันและความคาดหวังของผู้รับบริการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวได้ทัน อาจกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการและความสามารถในการแข่งขัน จึงกำหนดแนวทางรองรับโดยติดตามแนวโน้มเทคโนโลยีทางการแพทย์และสุขภาพดิจิทัลอย่างใกล้ชิด เพื่อพัฒนาระบบสารสนเทศและโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอย่างเหมาะสม

2. ความเสี่ยงด้านภัยคุกคามทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ มีการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยในปริมาณมาก จึงมีความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ การรั่วไหลของข้อมูล และการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านการดำเนินงาน ความเชื่อมั่นของผู้ป่วย และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จึงจัดให้มีมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ การควบคุมสิทธิการเข้าถึงข้อมูล การสำรองข้อมูล การเฝ้าระวังเหตุผิดปกติ และการทบทวนมาตรการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงจัดอบรมสร้างความตระหนักแก่บุคลากรเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นอีกด้วย

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

- นโยบายและแนวปฏิบัติ : มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่าง
ยั่งยืนของบริษัท : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

- แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี
- บริษัทฯ มีแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน โดยครอบคลุมการจัดทำจรรยาบรรณคู่ค้า (Supplier Code of Conduct) การคัดเลือกคู่ค้าตามเกณฑ์ด้าน ESG การประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน (Human Rights Due Diligence) โดยเฉพาะกลุ่มผู้จัดหาวัสดุทางการแพทย์ ผู้รับจ้างทำความสะอาดและรักษาความปลอดภัย และผู้ให้บริการกำจัดของเสีย รวมถึงการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรับผิดชอบและชำระเงินตามกำหนด รายละเอียดปรากฏในรายงาน 56-1 One Report บทที่ 3 หัวข้อ 3.2

- ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน : <https://investor.ram-hosp.co.th/th/corporate-governance/policies-and-document>
- เลขหน้าของลิงก์ : 60

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

- บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : ไม่มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

- จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ไม่ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : ไม่มี

ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนา (R&D) ในระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา (ล้านบาท)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

-

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : ไม่มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (as is basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณ