

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท พรินซ์ฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : PRINC

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การแพทย์

การจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

แนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : การจัดการพลังงานไฟฟ้า, การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด, การจัดการทรัพยากรน้ำและคุณภาพน้ำ, การจัดการขยะและของเสีย, การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ในปีที่ผ่านมา แนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศยังคงเป็นไปในทิศทางที่น่าเป็นห่วง และความพยายามของทั่วโลกในการรักษาการเปลี่ยนแปลงของอุณหภูมิเฉลี่ยไว้ไม่ให้เพิ่มขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียสเหนือระดับก่อนยุคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นเป้าหมายหลักที่เหล่านานาชาติได้ตกลงกันไว้ในความตกลงปารีส (Paris Agreement) เมื่อปี 2557 ไม่เป็นผลสำเร็จ

บริษัทฯ ในฐานะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อโลกใบนี้จึงให้ความสำคัญกับการผลักดันกลยุทธ์ด้าน “ผสานรักษ์” ผ่านนโยบายสิ่งแวดล้อมที่มุ่งเน้นให้แต่ละโรงพยาบาลมีการจัดการดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตามข้อกำหนด/กฎหมาย/มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เป็นต้นว่า ประกาศกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเรื่องกำหนดประเภทของอาคารเป็นแหล่งกำเนิดมลพิษที่จะต้องถูก ควบคุมการปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำสาธารณะหรือออกสู่สิ่งแวดล้อม กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำจัดมูลฝอยติดเชื้อ พ.ศ. 2545 ตลอดจนกำกับดูแลและติดตามตัวชี้วัดต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ
2. ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งพลังงานไฟฟ้า การใช้น้ำ รวมถึงการใช้ทรัพยากรตามหลัก 3R (Reduce-Reuse-Recycle)
3. จัดหาแหล่งพลังงานสะอาดเพื่อมาทดแทนให้มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น
4. สรรหาวัตถุดิบและบริการตลอดห่วงโซ่อุปทานโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมหรือลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
5. มุ่งพัฒนาบริการและผลิตภัณฑ์ที่ลดผลกระทบต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม
6. ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความตระหนักรู้ หรือสนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในด้านสิ่งแวดล้อม หรือปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม
7. เสาะหาพันธมิตรเพื่อร่วมกันลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
8. ยื่นขอรับรองการตรวจประเมินมาตรฐานต่างๆ เป็นต้นว่า Green & Clean Hospital

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : [https://drive.google.com/file/d/1-](https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view)

[LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view](https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view)

เลขหน้าของลิงก์ : 107

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

บริษัทฯ ได้พิจารณาปรับปรุงฐานของการจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ จากปี 2564 เป็นปี 2566 เนื่องจากปี 2566 มีการเก็บข้อมูลที่ละเอียดและครอบคลุมมากขึ้น รวมถึงมีการเปิดโรงพยาบาลเพิ่มด้วย

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการพลังงาน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.),
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.),
องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	17
จำนวนที่เปิดเผย :	17
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

การใช้พลังงานไฟฟ้า เป็นแหล่งสำคัญของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของธุรกิจโรงพยาบาลเนื่องจากการเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และจำเป็นต้องใช้ความเย็นในการรักษาอุณหภูมิของยา เวชภัณฑ์ แต่ละโรงพยาบาลจึงมีการดำเนินการหลัก ๆ ใน 3 ส่วนตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาลซึ่งมีลักษณะพื้นที่ อายุการใช้งานอาคาร ระบบเครื่องปรับอากาศ และปริมาณผู้รับบริการที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. การใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด
2. การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ
3. การรณรงค์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน

ลิงก์แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmgI0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 113

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง⁽¹⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2566 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 30,123,131.19 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2567 : ลด 10%

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ - บริษัท มีเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 10 จากปีฐาน
- ในปี 2566 มีการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ เท่ากับ 35.21 กิโลวัตต์-ชั่วโมง/คน/ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

จากเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 10 จากปีฐาน
ในปี 2567 บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมาย โดยจากผลการดำเนินงานมีการลดการใช้พลังงานต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ ร้อยละ 13.92

1. การใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด

บริษัทฯ ร่วมกับผู้ถือหุ้นและพันธมิตรสำคัญได้แก่ บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผ่านบริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูกได้เริ่มทำการติดตั้งแผงวงจรแสงอาทิตย์ (Solar Cell) ที่โรงพยาบาลในเครือตั้งแต่ปี 2565 โดยปี 2567 ติดตั้งแล้วเสร็จ จำนวน 7 แห่ง เพิ่มจากปี 2566 ซึ่งติดตั้งแล้วเสร็จ จำนวน 5 แห่ง ได้แก่

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ

นอกจากนี้ ยังอยู่ระหว่างการเตรียมการ เพื่อติดตั้งแผงวงจรแสงอาทิตย์เพิ่มเติมที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหารเป็นแห่งที่ 8 ต่อในปี 2568 จากการติดตั้งแผงวงจรพลังงานแสงอาทิตย์ดังกล่าว ทำให้ในปี 2567 บริษัทฯ สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดรวม 1,955.06 เมกะวัตต์-ชั่วโมง ซึ่งทำให้ทั้ง 7 โรงพยาบาลดังกล่าว มีสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด 15.64% ของการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมด (ปี 2566 6.78%) และจากเครือข่ายโรงพยาบาลทั้งหมด มีสัดส่วนพลังงานสะอาด 6.30% (ปี 2566 1.74%)

2. การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ

ในปี 2567 ได้มีการดำเนินการดังต่อไปนี้

- ติดตั้งอุปกรณ์ปรับระดับแรงดันไฟฟ้าประหยัดพลังงาน (Energy Saving Voltage Regulator) ที่โรงพยาบาลพิษณุเวช ซึ่งทำให้สามารถลดการใช้พลังงาน 11.06% ทั้งนี้ มีแผนขยายผลโครงการไปยังโรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ ในช่วงปี 2568-2569
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้นำระบบ Smart Energy ของ True Digital Group เข้ามาช่วยบริหารจัดการระบบทำความเย็น (Chiller System) เพื่อปรับให้สอดคล้องกับปริมาณการใช้งานและสภาพอากาศ ควบคู่กับการเปลี่ยนมาใช้ระบบทำความเย็นประสิทธิภาพสูง (High-Efficiency Chiller) ทำให้สามารถประหยัดการใช้ไฟฟ้า 9.87% และในปี 2568-2569 วางแผนขยายผลโครงการ smart energy ไปยังโรงพยาบาลพิษณุเวช และขยายผลโครงการ High-Efficiency Chiller ไปยังโรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี และโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ ได้ดำเนินการเปลี่ยนเครื่องปรับอากาศรุ่นเก่าที่มีประสิทธิภาพต่ำและใช้น้ำยาเครื่องปรับอากาศที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมสูง มาเป็นเครื่องปรับอากาศรุ่นใหม่ (Air-inverter) รวมถึงมีการเปลี่ยนหลอดไฟให้เป็นหลอด LED จากโครงการทั้ง 2 ทำให้สามารถประหยัดพลังงานได้ 10.10%

สำหรับแผนในปี 2568 มีการพิจารณาโครงการระบบปั๊มน้ำประสิทธิภาพสูง (High-Efficiency Pump) โดยวางแผนเริ่มต้นโครงการที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน ซึ่งคาดว่าจะช่วยประหยัดการใช้พลังงานในเครื่อง pump ลง 85,000 kWh (ประมาณ 75%) และยังคงศึกษาความเป็นไปได้ในการใช้ AI มาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของระบบทำความเย็น

3. การณรงค์ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประหยัดพลังงาน

ในแต่ละโรงพยาบาล จะมีการรณรงค์ในรูปแบบที่ต่างกันไป เพื่อกระตุ้นและให้ความรู้บุคลากรในการร่วมกันลดการใช้และประหยัดพลังงาน โดยจะมีการสร้างสรรค์สื่อประชาสัมพันธ์และมาตรการต่าง ๆ เป็นต้นว่า กิจกรรมวัน Earth Hour ชวนพนักงานปิดไฟ 1 ชั่วโมง นอกจากนี้ ในโครงการก่อสร้างโรงพยาบาลใหม่ จะคำนึงถึงปัจจัยเรื่องการอนุรักษ์พลังงานควบคู่ไปด้วยเสมอ เป็นต้นว่า การใช้เซ็นเซอร์ในการเปิดปิดไฟ การใช้เซ็นเซอร์กักน้ำ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	25,290,691.00	30,656,518.47	31,392,578.47
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	25,290,691.00	30,123,131.19	29,437,518.68
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	533,387.28	1,955,059.79
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	8,532.62	7,816.55	7,548.11

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท⁽²⁾

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	N/A	125.96362900	114.51261970
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ขึ้นผลิตภัณฑ์)	N/A	35.21249936	30.66000000

หมายเหตุ: ⁽²⁾ ขึ้นผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนคนผู้ให้บริการตลอดปี

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	112,113,949.00	152,658,083.17	136,445,847.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	1.80	2.47	2.27
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	1.65	2.66	2.36
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	37,825.22	38,923.53	32,807.37

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2565	2566	2567
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	285,861.73	260,553.36	177,242.68
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	32,679.39	92,402.01	108,008.93
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	N/A	45,090.00	30,951.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท (*)

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	7,957,971.73	9,872,017.14	6,550,064.72
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	0.13	0.16	0.11
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.12	0.17	0.11

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	N/A	34,456.09	34,408.25

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	N/A	0.00600326	0.00594521
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / ตารางเมตร)	N/A	0.14408244	0.13384888

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	17
จำนวนที่เปิดเผย :	17
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

เนื่องจากกิจการสถานพยาบาลจำเป็นต้องมีแผนการจัดการและระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมาย ดังนั้น ทุกโรงพยาบาลในเครือ จึงมีการตรวจติดตามค่าพารามิเตอร์และวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งของทุกอาคารอย่างสม่ำเสมอ หากพบค่าพารามิเตอร์ที่มีแนวโน้มผิดปกติ จะทำการตรวจสอบและแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงมีการส่งบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมผู้ควบคุมระบบมลพิษทางน้ำ

ลิงก์แผนการจัดการน้ำของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 122

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ⁽³⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2566 : ใช้น้ำ 435,375.00 ลูกบาศก์เมตร	2567 : ลด 10%

หมายเหตุ: ⁽³⁾ - บริษัท มีเป้าหมายในการลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 10 จากปีฐาน
- ในปี 2566 มีการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ เท่ากับ 0.51 ลูกบาศก์เมตร/คน/ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

จากเป้าหมายในการลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 10 จากปีฐานในปี 2567

บริษัทฯ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมาย โดยจากผลการดำเนินงานมีการลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ ร้อยละ 7.88

บริษัทฯ ได้มีการพิจารณาปรับปรุงปีฐาน เป็นปี 2566 เนื่องจากปีฐานเดิม (ปี 2564) ยังไม่มีการเก็บข้อมูลการใช้น้ำบาดาล จากผลการดำเนินงานพบว่า ปริมาณการใช้น้ำของโรงพยาบาลยังไม่บรรลุเป้าหมาย โดยปี 2567 สามารถลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการได้ร้อยละ 7.88 มีการใช้น้ำรวม 450,077.40 ลบ.ม. ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการลดการใช้น้ำเพื่อให้บรรลุเป้าหมายการลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ ร้อยละ 10 ผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมกระตุ้นต่าง ๆ ต่อไป

สำหรับการนำน้ำเสียที่บำบัดแล้วกลับมาใช้ โรงพยาบาลพิษณุเวช โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร และโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ในปี 2567 มีปริมาณน้ำบำบัดแล้วนำกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้จำนวน 363 ลบ.ม. (363,000 ลิตร) คิดเป็นเงินที่ประหยัดได้ประมาณ 10,300 บาทต่อปี ทั้งนี้ เนื่องจากมีอุปกรณ์ในโรงพยาบาลชำรุด จึงทำให้ปริมาณน้ำบำบัดแล้วนำกลับมาใช้ใหม่ลดลงจากปี 2566

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	277,711.00	435,375.00	450,077.40
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	277,711.00	349,705.00	373,936.00
ปริมาณการใช้น้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	N/A	85,670.00	76,141.40
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	93.69	111.01	108.22
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.04	0.08	0.08

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2565	2566	2567
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	100.00	100.00	100.00
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	222,168.80	347,783.00	359,698.92
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	222,168.80	347,783.00	359,698.92

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	55,542.20	87,592.00	90,378.48

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	0.00	517.00	363.00

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท⁽⁴⁾

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00816221	0.01526110	0.01561600
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ตารางเมตร)	N/A	1.82057485	1.75081136
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ชิ้นผลิตภัณฑ์)	N/A	0.50893255	0.46884235

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽⁴⁾ ชิ้นผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนคนผู้ให้บริการตลอดปี

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2565	2566	2567
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	6,033,074.32	8,143,624.61	8,624,282.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	6,033,074.32	8,143,624.61	8,624,282.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.10	0.13	0.14
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.09	0.14	0.15
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	2,035.45	2,076.40	2,073.64

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	17
จำนวนที่เปิดเผย :	17
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

เพื่อให้มั่นใจว่าทุกโรงพยาบาลปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย โรงพยาบาลมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย ได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย นโยบายการจัดการของเสีย และนโยบายการควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งมีเป้าหมายในการลดการปนเปื้อนของเสียอันตรายสู่สิ่งแวดล้อมและชุมชน และลดปริมาณของเสียที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ลิงก์แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 115

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย⁽⁵⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	2566 : ขยะไม่อันตราย 159,809.35 กิโลกรัม	2567 : เพิ่ม 35%	• นำกลับมาใช้ใหม่

หมายเหตุ: ⁽⁵⁾ ในปี 2566 สัดส่วนขยะรีไซเคิลต่อขยะทั่วไป คือ 15:85

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

จากเป้าหมาย การเพิ่มสัดส่วนปริมาณขยะรีไซเคิลต่อขยะทั่วไปเป็น 50:50

ในปี 2567 บริษัทฯ ยังคงไม่บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อย่างไรก็ตาม สามารถเพิ่มสัดส่วนปริมาณขยะรีไซเคิลต่อขยะทั่วไปเป็น 21:79 มากกว่าปี 2566 ที่ 15:85

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสามารถลดปริมาณขยะติดเชื้อต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ จาก 0.43 กิโลกรัม/คน/ปี ในปี 2566 เป็น 0.41 กิโลกรัม/คน/ปี ในปี 2567 รวมถึงสามารถลดปริมาณขยะทั่วไปสู่หลุมฝังกลบต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ จาก 1.09 กิโลกรัม/คน/ปี ในปี 2566 เป็น 0.74 ในปี 2567 และมีปริมาณขยะที่ถูกนำไปเผาทำลายหลังงานมากขึ้น จาก 0.36 กิโลกรัม/คน/ปี ในปี 2566 เป็น 0.77 กิโลกรัม/คน/ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	1,230,024.06	1,623,640.39	1,859,570.61
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	575,034.03	1,242,855.38	1,447,910.93
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	401,404.03	933,975.48	707,455.03
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	173,630.00	308,879.90	740,455.90
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	654,990.03	380,785.01	411,659.68
ขยะและของเสียอันตราย - การเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	654,990.03	380,785.01	411,659.68
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(*)	0.18	0.28	0.32
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(*)	0.08	0.22	0.25
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(*)	0.10	0.07	0.07

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	92,431.31	159,809.35	192,438.96
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	92,431.31	159,809.35	192,438.96
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	92,431.31	159,809.35	192,438.96
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	7.51	9.84	10.35
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	16.07	12.86	13.29

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่นำไป Reuse/Recycle ซึ่งเกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรและองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

การจัดการก๊าซเรือนกระจก

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการก๊าซเรือนกระจกในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต	: บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด	: 17
จำนวนที่เปิดเผย	: 17
ร้อยละการเปิดเผยข้อมูล (%)	: 100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

บริษัทฯ มุ่งมั่นในการ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) อย่างเป็นระบบ ผ่านกลยุทธ์ที่อ้างอิงตามหลักวิทยาศาสตร์และแนวทางการดำเนินงานที่ยั่งยืนระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศในระดับสากล โดยบริษัทฯ อยู่ในระหว่างการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนในการ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อบรรลุเป้าหมาย Net-Zero GHG Emissions ผ่านการดำเนินการต่าง ๆ

ลิงก์แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 109

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี
การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 29,295.00 tCO ₂ e	2573 : ลด 40% เทียบกับปีฐาน	2592 : ลด 90% เทียบกับปีฐาน	• องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี • Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)⁽⁶⁾

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2566 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 29,295.00 tCO ₂ e	2592 : ลด 90%	ไม่มี

หมายเหตุ: ⁽⁶⁾ บริษัทฯ ได้ดำเนินการรับรองการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจาก องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) (TGO) ตั้งแต่ปี 2564 โดยในปี 2564 และ 2565 บริษัทฯ ได้ดำเนินการขอตรวจปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน ขอบเขตที่ 1 และ 2 ทั้งหมด และได้รับการรับรองว่ามี ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) อย่างไรก็ตาม ตั้งแต่ปี 2566 บริษัทฯ ได้เริ่มศึกษาความเป็นไปได้ในการตั้งเป้าหมาย การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero GHG Emissions) ตามแนวทางของ SBTi จึงไม่ได้ดำเนินการขอตรวจปล่อยก๊าซเรือนกระจกในช่วงเวลาดังกล่าว

แนวทางใหม่ไม่เพียงช่วยบริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกที่ชัดเจนและเป็นไปตามหลักวิทยาศาสตร์ แต่ยังให้ความสำคัญกับ การลงทุนในระยะยาว อย่างเป็นระบบ โดยเปลี่ยนจากแนวทางลดคาร์บอนแบบแยกส่วนรายปี ซึ่งอาจไม่มีประสิทธิภาพในระยะยาว ไปสู่ การบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การดำเนินงานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกในภาพรวม

บริษัทฯ ได้พิจารณาเปลี่ยนปีฐานเดิมจากปี 2564 เป็นปี 2566 เนื่องจากในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ขยายเครือข่ายโรงพยาบาล อันได้แก่ โรงพยาบาลบรมแพทย์ วิษณุโลก โรงพยาบาลพริ้นท์ สกลนคร โรงพยาบาลพริ้นท์ มุกดาหาร รวมถึงเพิ่มพื้นที่ให้บริการในโรงพยาบาลเดิมหลายแห่ง ส่งผลให้กิจกรรมในการดำเนินการและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเปลี่ยนแปลงไปจากปี 2564 ทำให้การปรับปีฐานเป็นปี 2566 จะช่วยให้การวางแผนเพื่อบรรลุเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

ในปี 2567 บริษัทฯ มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในขอบเขตที่ 1 และ 2 ต่ำกว่าปีฐาน ทั้งการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิ และต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ (Carbon Intensity) โดยปี 2567 มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิในขอบเขตที่ 1 และ 2 16,738 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (TonCO₂e) และมี Carbon Intensity 0.017 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อคนต่อปี (TonCO₂e/คน/ปี) ต่ำกว่าปี 2566 ซึ่งเป็นปีฐาน ที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิในขอบเขตที่ 1 และ 2 16,816 TonCO₂e และ Carbon Intensity 0.020 TonCO₂e/คน/ปี เนื่องจากการลดลงของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการเผาไหม้แบบเคลื่อนที่ โดยสัดส่วนการใช้ยานพาหนะที่ใช้น้ำมันเชื้อเพลิงประเภทดีเซลซึ่งมีค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงกว่าอย่างมีนัยสำคัญ

หากพิจารณาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมทั้ง 3 ขอบเขต พบว่า มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิสูงกว่าปีฐานเล็กน้อย (ปี 2567 29,359 TonCO₂e ปี 2566 29,295 TonCO₂e) แต่หากเทียบต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการ พบว่าสามารถบรรลุเป้าหมายในการลดลงร้อยละ 5 จากปีฐาน คือ จาก 0.034 TonCO₂e/คน/ปี เป็น 0.031 TonCO₂e/คน/ปี คิดเป็นร้อยละที่ลดลงได้ 10.69 แต่ยังคงสูงกว่าในปี 2565 ที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเทียบต่อหน่วยผู้รับบริการ 0.021 เนื่องจากในปี 2565 เป็นปีที่โรงพยาบาลได้รับผู้ป่วยโควิด-19 จำนวนมาก ซึ่งทำให้ผู้เข้ารับบริการสูงขึ้นกว่าการดำเนินการโดยปกติ

ทั้งนี้ เนื่องจากปี 2567 บริษัทฯ ได้เก็บข้อมูลครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น รวมถึงมีการเพิ่มขอบเขตการรายงาน เช่น การได้มาซึ่งยาจากเดิมคำนวณเพียง 100 ตัวแรกที่มีมูลค่าการสั่งซื้อสูงสุด เป็นทุกตัวที่มีการสั่งซื้อ การได้มาซึ่งเวชภัณฑ์ จากเดิมคำนวณเพียง 40 ตัวแรกที่มีมูลค่าการสั่งซื้อสูงสุด เป็นทุกตัวที่ได้มีการสั่งซื้อ เพิ่มการเก็บข้อมูลเรื่อง อุปกรณ์เครื่องใช้ไฟฟ้าต่าง ๆ ยานพาหนะ เพอร์ซิเจอร์ วัสดุก่อสร้าง ที่มีการสั่งซื้อภายในปี รวมถึงมีการพิจารณาเปลี่ยนค่า Emission Factor (EF) ให้เป็นไปตามหลักสากล เพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าร่วม Science-Based Targets initiative (SBTi) ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับสากลสำหรับการกำหนดเป้าหมายในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้สอดคล้องกับหลักวิทยาศาสตร์

ดังนั้น เพื่อให้การวางแผน การตั้งเป้าหมาย และติดตามมีประสิทธิภาพ จึงพิจารณาปรับปีฐานเป็นปี 2567 สำหรับการตั้งเป้าหมายในปี 2568 เป็นต้นไป

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่ได้ทำการขดเชยการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในปี 2567 เนื่องจากอยู่ระหว่างการจัดทำแผนเพื่อเข้าร่วมโครงการ SBTi ซึ่งนอกจากจะช่วยให้บริษัทฯ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนแล้ว ยังให้ความสำคัญกับการวางแผนด้านการลงทุนในระยะยาวอย่างเป็นระบบ จากเดิมที่มีแนวทางการขดเชยคาร์บอนในแต่ละปีแบบแยกส่วน ซึ่งอาจไม่มีประสิทธิภาพในระยะยาว มาเป็นการมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรและงบประมาณให้เกิดประโยชน์สูงสุด

โครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกที่ได้เข้าร่วมในปี 2567

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกเป็นหนึ่งใน 20 องค์กรนำร่องลงนามความร่วมมือโครงการส่งเสริมการกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของภาคอุตสาหกรรม เพื่อบรรลุ Net Zero ด้วยวิธี Science-Based Target (SBTi) จัดโดยองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ร่วมกับศูนย์ความเป็นเลิศทางด้านพลังงานเชิงนิเวศเศรษฐกิจ ภาควิชาวิศวกรรมเคมี คณะวิศวกรรมศาสตร์ สำนักงานศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยได้เข้าร่วมการให้คำปรึกษาเพื่อกำหนดเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกขององค์กรตามวิธีของ SBTi

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้รับคัดเลือกเข้าร่วมโครงการ Achieve Climate Action: Set a challenging Target to Net Zero ของทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นที่จะกำหนดเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ตามกรอบแนวทางของ SBTi และวางแผนดำเนินการ commit การตั้งเป้าหมายกับ SBTi ภายในปี 2569

เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร ในปี 2567 บริษัทฯ ได้มีการกำหนดให้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) ทำให้เกิดแรงกระตุ้นและการดำเนินการอย่างจริงจังจากทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรร่วมกัน นอกจากนี้ ยังได้มีการนำหลักสูตร Carbon Footprint ให้องค์กรเข้าเรียนในช่วง Townhall ของโรงพยาบาลภายในเครือ เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกให้กับพนักงานทุกระดับ โดยมีพนักงานเข้าเรียนกว่า 2,430 คน และสามารถทำแบบทดสอบวัดความรู้ผ่าน 79.63%

สำหรับแผนการดำเนินการในปี 2568 ในช่วงต้นปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้มีการยื่นแสดงเจตนารมณ์ในการที่จะตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้น (Near-term Target) และเป้าหมายสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Target) ด้วยวิธี Science-based Target กับ The Science Based Target initiative และการแสดงเจตนารมย์ดังกล่าว มีผลทำให้บริษัทฯ จะต้องดำเนินการตั้งเป้าหมายทั้งสองระยะ พร้อมทั้งวางแผนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว และทำการยื่นประกาศเป้าหมายให้แล้วเสร็จภายในเดือนมีนาคม 2570 ดังนั้น ในปี 2568 จะเป็นปีที่บริษัทฯ จะทำการศึกษาและวาง Roadmap อย่างจริงจัง โดยยังคงมีการกำหนดให้ Carbon Footprint เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดระดับองค์กรต่อไป

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นหาพันธมิตรในการที่จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึง การดำเนินการร่วมกับห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	23,609.00	26,630.00	28,887.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	3,028.00	2,237.00	2,022.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	12,475.00	14,582.00	14,716.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	8,106.00	9,811.00	12,149.00

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท⁽⁷⁾

	2565	2566	2567
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.003469	0.004640	0.004991
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	7.97	6.79	6.95
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ตารางเมตร)	N/A	0.12250070	0.11420718
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ต้นคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ชิ้นผลิตภัณฑ์)	0.02972020	0.03424450	0.03058310

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

หมายเหตุ : ⁽⁷⁾ ชิ้นผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนคนผู้เข้ารับบริการตลอดปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี
รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท เอ็นพีซี เซฟตี้ แอนด์ เอ็นไวรอนเมนทอล เซอร์วิส จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	1,817,175.00	1,588,419.00
โครงการ Care the Bear (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	0.00	0.00
โครงการ Care the Whale (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	1,537,182.00	1,588,419.00
โครงการอื่น ๆ รวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	279,993.00	0.00

	2565	2566	2567
โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (กิโกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	N/A	279,993.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2565	2566	2567
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจก (กิโกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
โครงการ Care the Wild (กิโกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, kgCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis)

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน

หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว

และจะไม่รับผิดชอบในความสูญหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท พรินซ์ฟิล์ม แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : PRINC

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การแพทย์

สิทธิมนุษยชน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

แนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและสิ่งแวดล้อม, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, การไม่เลือกปฏิบัติ, สิทธิคู่ค้า

ด้วยปณิธานขององค์กร คือ การสร้างคนที่มีจิตใจของการเป็นผู้ให้ รวมถึงการสร้างการเติบโตขององค์กรไปพร้อม ๆ กับความเจริญก้าวหน้าของสังคม บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญทั้งสังคมภายใน อันได้แก่ บุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญหลักในการขับเคลื่อนองค์กร และสังคมภายนอก คือ ชุมชนโดยรอบ ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จึงนำมาสู่เป็นกลยุทธ์ “ผสานใจ” ทั้ง 3 ด้าน คือ

1. การเพิ่มความครอบคลุมของบริการด้านสุขภาพ ด้วยนโยบายหลักของเครือในการมุ่งขยายบริการด้านการแพทย์ไปยังเมืองรอง เพื่อให้ชุมชนตามเมืองรองสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ มีสุขภาวะที่ดี ช่วยยกระดับเศรษฐกิจของเมืองรองให้เจริญเติบโต
2. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติตามแรงงาน บริษัทฯ ได้มีการออกนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและมีการวางแนวทางรวมถึงเริ่มดำเนินการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในสิทธิของตนเองและผู้อื่นและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการออกนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อดูแลชีวิตและสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรที่สำคัญขององค์กร นอกจากนี้ ในจรรยาบรรณธุรกิจ ยังได้ระบุถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และพนักงานได้ยึดถือเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน
3. ผสานงานสู่ชุมชน ผสานคนสู่บ้านเกิด ส่งเสริมการจ้างงานท้องถิ่น โดยมีแนวปฏิบัติการสรรหาว่าจ้าง กำหนดให้ภูมิภาคเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นในการประกอบพิจารณาคัดเลือก ซึ่งจะช่วยกระจายรายได้สู่ชุมชนตามเมืองรอง ยกย่องคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ให้ชุมชนเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งบริษัทฯ ยังคงยึดถือดำเนินการมาโดยตลอด และพยายามหาทางขยายผลให้สร้างผลกระทบเชิงบวกได้มากขึ้น รวมถึงจ้างคนในท้องถิ่น ทั้งเกษตรกร ผู้สูงอายุ ชาวบ้าน ให้ได้มีส่วนร่วมในพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานของโรงพยาบาล นอกจากนี้ การผสานงานยังรวมไปถึงการดูแลและพัฒนาผู้คนภายใน เป็นต้นว่า การส่งเสริมทักษะของพนักงานผ่านโครงการการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดให้มีสวัสดิการทางด้านสุขภาพและการเงิน รวมถึงการสร้างความรู้ความผูกพันของพนักงานกับองค์กรนอกจากนี้ยังมีการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมเสนอแนะและลงพื้นที่พัฒนาชุมชนร่วมกัน เป็นต้นว่า การออกหน่วยตรวจสุขภาพ สร้างความตระหนักรู้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์การบริจาคเลือด รวมไปถึงการอบรมให้ความรู้ทางด้านการดูแลสุขภาพกับชุมชน เป็นการส่งต่อจิตใจของความเป็นผู้ให้ตามปณิธานขององค์กร

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : [https://drive.google.com/file/d/1-](https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view)

[LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view](https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view)

เลขหน้าของลิงก์ : 126

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ : มี

และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2553) ของกระทรวงแรงงาน, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

กระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านของบริษัทฯ เริ่มต้นจาก การกำหนดนโยบายและความมุ่งมั่น โดยบริษัทฯ ได้ประกาศนโยบาย และแสดงเจตนารมณ์ในการเคารพสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการสื่อสารหลักการและแนวทางที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในห่วงโซ่มูลค่า

จากนั้นดำเนินการ ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน โดยกำหนดขอบเขตของการประเมินและระดับความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มที่มีความเปราะบางหรือประชาชนทั่วไป นอกจากนี้ยังมีการประเมินผล เสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน พร้อมจัดลำดับความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น

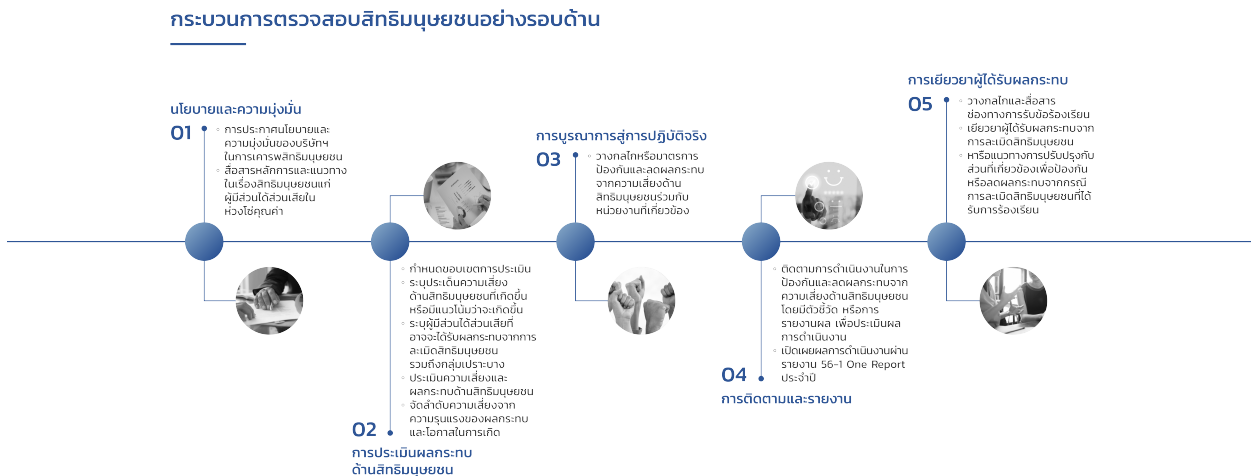
หลังจากการประเมิน บริษัทฯ จะ พิจารณามาตรการปฏิบัติจริง โดยวางกลไกหรือแนวทางป้องกันและลดผลกระทบจากความ เสี่ยงด้าน สิทธิมนุษยชน ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม

ต่อมาเป็น ขั้นตอนการติดตามและรายงานผล โดยบริษัทฯ มีการติดตามความคืบหน้าในการดำเนินมาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่ เกี่ยวข้อง กับสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ หากมีกรณีที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตหรือสิทธิมนุษยชน จะมีการรายงานและประเมินผลการดำเนินงาน รวมถึงเปิดเผยผลการ ดำเนินงานผ่าน รายงาน 56-1 One Report ประจำปี

สุดท้าย บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ การเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ โดยจัดให้มีกลไกและช่องทางการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน พร้อม ทั้งพิจารณาหาแนวทางในการปรับปรุงหรือป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำ นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการเปิดโอกาสให้ผู้ได้รับผลกระทบสามารถเข้าถึงกระบวนการ เยียวยาได้อย่างเป็นธรรม

ลิงก์แสดงข้อมูลและกระบวนการตรวจสอบ HRDD : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmgI0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 131

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD



ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้าน สังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญรวม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงาน ที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของ ไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

ประเภทขอบเขต :	บริษัท
จำนวนขอบเขตทั้งหมด :	17
จำนวนที่เปิดเผย :	17
ร้อยละการเปิดเผย (%) :	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท :	มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัท :	การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
ดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา :	ในการทำงาน

การจ้างงาน

การจ้างงานท้องถิ่น

จากเป้าหมายของบริษัทฯ ในการพาพนักงานกลับสู่ภูมิลำเนา ปลูกสำนึกรักบ้านเกิด เพื่อช่วยดูแลสุขภาพของคนในชุมชนตามเมืองรองหรือบริการทางการแพทย์ยังไม่ทั่วถึง และช่วยกระจายรายได้สู่เมืองรอง เพิ่มความเข้มแข็งให้เศรษฐกิจในท้องถิ่น ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังคงดำเนินนโยบายพรีนซ์ส์คนสู่บ้านเกิด ซึ่งมีแนวปฏิบัติด้านการสรรหาจ้าง คือกำหนดภูมิลำเนา ให้เป็นส่วนหนึ่งของประเด็นประกอบการพิจารณาในการคัดเลือก

ความหลากหลายของการจ้างงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความเท่าเทียมและไม่แบ่งแยกในการกีดกันด้านเพศ อายุ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา หรือปัจจัยอื่น ๆ

การส่งเสริมแรงงานสตรี

แรงงานสตรี ถือเป็นกำลังหลักของธุรกิจบริการด้านสุขภาพ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมแรงงานสตรี รวมถึงความเป็นธรรมในการจ้างงาน และการจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรมโดยไม่แบ่งแยกทางเพศด้วย

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

การเคารพในความเสมอภาคและความหลากหลาย

ในบริษัทฯ มีการจ้างงานที่ครอบคลุมบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งศาสนา เป็นต้นว่า พุทธ คริสต์ อิสลาม รวมถึงความหลากหลายของสัญชาติด้วย

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของบุคลากรทุกส่วน และยอมรับในกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ จึงมุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และมุ่งมั่นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนรวมถึงมีมาตรการหรือกลไกที่เหมาะสมในการป้องกัน รับเรื่อง และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีคณะกรรมการอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการทำ FMS round เพื่อมั่นใจว่านโยบายและแนวปฏิบัติได้มีการดำเนินการอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีการตรวจสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้ครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงทางสภาพแวดล้อมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

- Safety - ความเสี่ยงของการบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย
- Security - ความเสี่ยงในสวัสดิภาพจากการเกิดเหตุคุกคามรุนแรง ภาวะถูกเงินหรือภัยพิบัติต่าง ๆ
- Hazardous Materials - ความเสี่ยงจากการสัมผัสสารเคมีหรือวัตถุอันตราย
- Medical Equipment - ความเสี่ยงจากการชำรุดบกพร่อง ทำงานผิดพลาดหรือไม่พร้อมใช้ของเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์
- Fire Safety - ความเสี่ยงจากอัคคีภัย
- Utility - ความเสี่ยงของระบบไฟฟ้าและสาธารณูปโภคหยุดชะงัก

โดยเมื่อมีการประเมินความเสี่ยงแล้วจะทำการจัดลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมายพร้อมตัวชี้วัด จัดทำแผนการพร้อมระยะเวลาดำเนินการ

การ และมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อติดตามประเมินผลและทุกโรงพยาบาลจะต้องจัดให้กิจกรรมต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- การตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยมีรายการตรวจสอบความเสี่ยงและจุดปฏิบัติงาน
- การจัดอบรมเรื่องการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ รวมถึงวิธีการใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ถูกต้องสำหรับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่ม

ลูกค้าหรือ Outsource ที่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานที่ภายในโรงพยาบาลด้วย

- การจัดกิจกรรมประจำปีเพื่อรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน
- มีการบรรจุหัวข้อที่ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่
- การจัดอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี
- การจัดซ้อม Emergency Code หรือ รับมือเหตุฉุกเฉินในด้านต่าง ๆ

นอกจากนี้ ยังได้กำหนดการดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการทำให้การบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (LTIFR-Loss Time Injury Frequency Rate = 0) และเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ต่อไป

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยได้มีการพัฒนา PRINC Academy Platform สำหรับให้พนักงานได้เข้าศึกษาหลักสูตรต่าง ๆ ในรูปแบบ e-learning โดยมีการดำเนินการวางแผนหลักสูตร พร้อมทั้งปรับปรุงและคัดเลือกหลักสูตรที่จะเปิดให้บริการบนแพลตฟอร์มอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งการจัดหลักสูตรออนไลน์นี้ช่วยเพิ่มความสะดวกให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานหน้างานและไม่สามารถเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาปกติได้ โดยเฉพาะหลักสูตรภาคบังคับสำหรับพนักงานทุกคน

นอกจากนี้ ยังได้ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมทักษะส่วนบุคคลภายในที่จะช่วยทำให้การทำงานเป็นไปได้อย่างราบรื่นมากขึ้น จึงได้มีการจัดหลักสูตร Collaborative team และ organization development เพื่อกระตุ้นทักษะการสื่อสารและทักษะกระบวนการให้กับส่วนงานต่างๆ ช่วยลดความตึงเครียดและความขัดแย้งในการทำงาน ให้แก่โรงพยาบาลในเครืออย่างต่อเนื่อง

สวัสดิการและการดูแลบุคลากร

บริษัทฯ มีสวัสดิการให้แก่บุคลากรในหลายด้าน เป็นต้นว่า ด้านการเงิน ด้านสุขภาพ รวมถึงมีการดูแลและสร้างความผูกพันในด้านอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

ลิงก์แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmIN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 127

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	จำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เฉลี่ยของพนักงาน	2566: 64 ชั่วโมงต่อคนต่อปี	2567: 86 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน	2566: 12 กรณี	2567: 0 กรณี
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	LTIFR	2566: 1.22%	2567: 0%
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ผลประเมินความผูกพันต่อองค์กร	2566: 54.68%	2567: 49.86%
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ร้อยละของพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ	2566: 23.43%	2567: 19.79%
• การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	จำนวนข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญในรอบปีที่ผ่านมาพร้อมมาตรการจัดการ	2566: 0	2567: 0
• การไม่เลือกปฏิบัติ	นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเคารพความแตกต่างและความเสมอภาคภายในองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา หรืออื่น ๆ	-	2567: บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติในการเคารพความแตกต่างและความเสมอภาคมาโดยตลอด แต่ได้ระบุเพิ่มเติมในนโยบายที่ปรับปรุงในปี 2565
• การไม่เลือกปฏิบัติ	สถิติพนักงานแยกตามเพศและสัญชาติ	2566: ทั้งหมด ญ: 3,170 ช: 752 ไทย ญ: 3,163 ช: 748 พม่า ญ: 2 ช: 0 กัมพูชา ญ: 3 ช: 2 อื่น ๆ ญ: 2 ช: 2	2567: ทั้งหมด ญ: 3,346 ช: 813 ไทย ญ: 3,340 ช: 808 พม่า ญ: 1 ช: 0 กัมพูชา ญ: 4 ช: 3 อื่น ๆ ญ: 1 ช: 2
• การไม่เลือกปฏิบัติ	จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิ ความเสมอภาคและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างไม่เป็นธรรม	2566: 0	2567: 0
• การไม่เลือกปฏิบัติ	จำนวนพนักงานผู้พิการและ/หรือผู้ด้อยโอกาสที่มีการจ้างงาน	2566: 28	2567: 38
• อื่น ๆ : กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	2566: 25.37	2567: 26.69

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

การจ้างงาน

การจ้างงานท้องถิ่น

ในปี 2567 จากอัตราพนักงานทั้งหมดนั้น มีบุคลากรที่เป็นบุคลากรท้องถิ่นหรือบุคลากรที่ได้กลับภูมิลำเนาถึง ร้อยละ 74.31 (เฉพาะกลุ่มโรงพยาบาล) และสำหรับโรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเปิดใหม่ในเครือ จากอัตราการจ้างงานทั้งหมด 71 อัตรา เป็นกลุ่มคนท้องถิ่นหรือจังหวัดพรมแดนติดกัน จำนวน 60 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 84.51 ความหลากหลายของการจ้างงาน

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้เพิ่มการจ้างงานผู้พิการรวมเป็น 38 คน ซึ่งนอกจากการทำงานในโรงพยาบาลในเครือแล้ว ยังมีการนำโครงการ "พาคนกลับบ้าน" มาใช้กับกลุ่มผู้พิการ เพื่อแก้ไขปัญหาที่พบจากการจ้างงานในบางพื้นที่ โดยบริษัทได้ดำเนินการว่าจ้างผู้พิการผ่านมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม ซึ่งผู้พิการที่ได้รับการจ้างงานสามารถปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใกล้บ้าน ลดค่าใช้จ่ายและความเสี่ยงจากการเดินทาง พร้อมทั้งยังรับรู้ถึงคุณค่าในตนเองและสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ต่อสังคม โดยในปี 2567 มีการจ้างงานผู้พิการผ่านมูลนิธิ 10 ราย เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ที่มีจำนวน 8 ราย

การส่งเสริมแรงงานสตรี

ในปี 2567 บุคลากร ร้อยละ 80.45 ของทั้งเครือเป็นเพศหญิง และมีการสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพโดยมีได้ปดักันหรือให้โอกาสเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง โดยตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับกลาง (middle management) หรือผู้จัดการ ไปจนถึงผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ เป็นเพศหญิงถึง ร้อยละ 70.09 และผู้บริหารระดับสูงในเครือ ประกอบไปด้วยผู้บริหารเพศหญิง 5 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 18.18

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

การเคารพในความเสมอภาคและความหลากหลาย

ในปี 2567 มีการจ้างงานบุคลากรต่างสัญชาติ จาก 4 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา จีน และญี่ปุ่น รวม 11 ราย (เท่ากับในปี 2566 แต่มากกว่าปี 2565 ที่จ้างงานบุคลากรต่างสัญชาติ 7 ราย)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศและไม่มีการกีดกันทางเพศตั้งแต่กระบวนการสรรหาคัดเลือกจนถึงการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมถึงมีการเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น เข้าร่วมขบวนพาเหรดในงานบุญบั้งไฟ 2024 ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

จากเป้าหมาย คือ ไม่มีการร้องเรียนในประเด็นอันใดทั้งเรื่องความไม่เป็นธรรม ความไม่เสมอภาคระหว่างศาสนา สัญชาติ เพศสภาพ และอื่น ๆ ซึ่งในปี 2567 บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายและไม่มีการร้องเรียนหรือความขัดแย้งในประเด็นดังกล่าว

การเคารพสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีการกำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ โดยยึดแนวทางจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO –Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP)

โดยบริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ซึ่งจากการดำเนินงานดังกล่าว ในปี 2567 โรงพยาบาลพิษณุเวชได้รับรางวัล องค์การต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ปี 2567 (HUMAN RIGHTS AWARDS 2024) ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ระดับดีต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 ซึ่งจากผลสำเร็จของโรงพยาบาลพิษณุเวชบริษัทฯ มีแผนต่อยอดไปยังโรงพยาบาลอื่นในเครือ ผ่านการถอดบทเรียนและทำหลักสูตรร่วมกับทาง UNGCNT ภายในปี 2568 นี้

อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

จากการดำเนินงาน ในปี 2567 เป็นปีที่บริษัทสามารถบรรลุเป้าหมายการทำให้การบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (LTIFR =0) ทั้งพนักงานภายในองค์กร และพนักงาน outsource ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล

โดยในปี 2567 มีโรงพยาบาลในเครือหลายแห่ง ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน อันได้แก่

1. รางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2567 ระดับประเทศ จากหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุดรดิตถ์ รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 3
- โรงพยาบาลพิษณุเวช รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 14
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2 รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 6
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 4
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร

2. รางวัลสถานประกอบการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี 2567

- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุดรดิตถ์ รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 2
- โรงพยาบาลพิษณุเวช รางวัลเกียรติยศระดับเพชร ปีที่ 9
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ระดับจังหวัด
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี

3. การรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ ประจำปี 2567 (Zero Accident Campaign)

- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุดรดิตถ์ รางวัลประกาศเกียรติคุณระดับซิลเวอร์
- โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร รางวัลประกาศเกียรติคุณระดับทองแดง ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2

4. ใบประกาศเกียรติคุณ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามเสาธรรมะ (HAS) ประเภทโรงพยาบาล

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร

5. โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้รับรางวัล มาตรฐาน SAN Plus “สะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐาน” (Sanitation, Accountability, Network)

6. โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก ได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ “คุณภาพมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยในโรงพยาบาล ระดับดีเด่น” โดยกระทรวงสาธารณสุข

การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

จากเป้าหมาย จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของพนักงาน 60 ชั่วโมง/คน/ปี ในปี 2567 บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมีผลการดำเนินงานคือ 85.56 ชั่วโมง/คน/ปี

สำหรับหลักสูตรเด่นใน PRINC Academy Platform ปี 2567 ได้แก่ หลักสูตร Core Competency 2024 ซึ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับปณิธานองค์กร ค่านิยม และสมรรถนะหลักขององค์กร มีพนักงานซึ่งไม่สะดวกเข้าอบรมแบบ onsite เข้ารับการอบรมในหลักสูตรดังกล่าวผ่าน Platform 1,034 คน และผ่านการทำแบบทดสอบ 825 คน

สำหรับหลักสูตรเด่นอื่น ๆ ในปี 2567 ได้แก่

1. หลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ

ความร่วมมือระหว่างเครือพริ้นซิเพิล เฮลท์แคร์ และ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการพยาบาลในการเจ็บป่วยวิกฤติที่พบบ่อย การป้องกันภาวะแทรกซ้อน การประเมินสุขภาวะขั้นสูงและการตัดสินใจทางคลินิก

- มีโรงพยาบาลในเครือส่งพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติเข้าร่วมจำนวน 6 ท่าน
- จัดขึ้นระหว่างวันที่ 4-16 มีนาคม 2567 ณ คณะพยาบาลศาสตร์ สถาบันการจัดการปัญญาภิวัฒน์ จ.ชลบุรี
- โดยผลการอบรมพยาบาลทั้ง 6 ท่าน ผ่านเกณฑ์การทดสอบความรู้ตามหลักสูตรกำหนด

2. หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ PRINC Next Dot

เป็นหลักสูตรที่ต่อเนื่องจากหลักสูตร PRINC Next Gen โดยเป็นหลักสูตรแบบเข้มข้น 2 เดือน เพื่อนำบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กรมาเตรียมความพร้อมร่วมกับคนรุ่นใหม่จากภายนอกที่ถูกระดมมาเพื่อบ่มเพาะทักษะและความรู้เฉพาะในธุรกิจโรงพยาบาล ถือเป็นหลักสูตรเร่งรัดสำหรับการปฏิบัติการสนับสนุนกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ตามความถนัดของแต่ละราย

มีจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งสิ้น 11 ราย

ปัจจุบันมี 6 รายที่ได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพและที่เลือกมอบหมายให้ลงพื้นที่โรงพยาบาลในเครือเพื่อเป็นแรงเสริมทีมบริหารในการ

ขับเคลื่อนงานตามกลยุทธ์ต่าง ๆ

3. หลักสูตร Core Competency (On site + Online)

หลักสูตรนี้จัดขึ้นเพื่อให้พนักงานเกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องรวมถึงมีพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กรจำนวนพนักงานเข้าร่วมทั้งหมดร้อยละ 82

- มีพนักงานผู้เข้ารับการอบรมทั้งหมดจำนวน 60 รุ่นใน 14 โรงพยาบาล และ 2 บริษัท

4. กิจกรรม Nurse Networking

จุดเริ่มต้นของการขับเคลื่อนองค์กรพยาบาลของ 15 โรงพยาบาลในเครือไปในทิศทางเดียวกัน ในครั้งนี้ได้มีการศึกษาดูงานในเครือข่ายในด้าน Close Loop Medication เพื่อนำไปปรับใช้ในแต่ละ รพ. รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงสมรรถนะทางการพยาบาลและความร่วมมือกันในด้านต่าง ๆ ต่อไป

- มีตัวแทนเข้าร่วม 30 ราย

5. หลักสูตร ESG DNA

เพื่อส่งเสริมความรู้พื้นฐานด้านความยั่งยืนให้กับพนักงานในองค์กร บริษัทฯ ได้สมัครเข้าร่วมโครงการ ESG DNA สำหรับพนักงานองค์กรของทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งได้มีการออกแบบชุดความรู้ด้านความยั่งยืนในรูปแบบของ E-Learning ประกอบด้วยหลักสูตร ESG 101 ทำความเข้าใจภาพรวมด้านการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน และ P 01 พื้นฐานด้านความยั่งยืนของธุรกิจ มีพนักงานเข้าร่วมโครงการทั้งหมด 3,646 คน โดย

- มีผู้เรียนและผ่านหลักสูตร ESG 101 จำนวน 3,261 คน คิดเป็น 89.44%
- มีผู้เรียนและผ่านหลักสูตร P 01 จำนวน 3,204 คน คิดเป็น 87.88%
- ผู้ที่ผ่านทั้ง 2 หลักสูตร (ผ่านโครงการ) จำนวน 3,151 คน คิดเป็น 86.42%

นอกจากหลักสูตรต่าง ๆ แล้ว ในปี 2567 ยังได้กำหนดให้แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) เป็นหนึ่งในตัวชี้วัด (KPI) โดยได้มีการดำเนินการให้ความรู้กับบุคลากรภายในทีม HR network ของทั้งเครือ จากนั้นจึงกำหนดให้หัวหน้างานต้องพิจารณาและกำหนดประเด็นในการพัฒนาของบุคลากรในแผนก 3 เรื่องต่อบุคคลซึ่งการวางแผนการอบรมของบุคลากรนั้นต้องสอดคล้องกับแผน IDP ด้วย สำหรับปี 2568 ได้มีการวางแผนขยายผลการทำแผน IDP ให้ครอบคลุมถึงผู้บริหารระดับ C-level ต่อไป

สวัสดิการและการดูแลบุคลากร

ด้านสุขภาพ

- สวัสดิการที่มีมอบให้แก่บุคลากรโดยปกติ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปีตามช่วงอายุและความเสี่ยง และส่วนลดค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว
- การเยี่ยมไข้บุคลากรเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร
- ประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับบุคลากรที่ไม่ได้สังกัดโรงพยาบาล
- สวัสดิการวัคซีนไขหวัดใหญ่ให้แก่บุคลากรโดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมถึงวัคซีนไขหวัดใหญ่ในราคาต้นทุนให้แก่ครอบครัวบุคลากร โดยมีบุคลากรรับวัคซีนไขหวัดใหญ่ฟรี 1,996 ราย นอกจากนี้ในปี 2567 โรงพยาบาลวชิรศิลป์ ได้มีการปรับเปลี่ยนสวัสดิการส่วนลดค่ารักษาพยาบาลของพนักงานเป็นวงเงินการรักษาพยาบาล

ด้านการเงิน

- บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นทางเลือกในการสร้างเสถียรภาพทางการเงินให้แก่บุคลากรสำหรับบริษัทฯ ในกรณีที่มียุทธศาสตร์ทางการเงินเหมาะสม โดยมีจำนวนบุคลากรเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 1,110 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.69 (ในปี 2567 ได้เพิ่มกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เขาเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการในโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ และโรงพยาบาลวชิรศิลป์)
- ได้ประสานหาเงินกู้อัตราพิเศษกับธนาคารต่าง ๆ เพื่อเป็นทางเลือกในการบริหารจัดการทางการเงินให้แก่บุคลากร
- มีการมอบทุนสนับสนุนการศึกษาจากมูลนิธิพิษณุโลกศึกษาศาสตร์วิทยาลัยการเกษตรของบุคลากรในเครือ ทั้งหมด 520 ทุน เป็นเงิน 1,300,000 บาท เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัวของบุคลากร
- เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการทางการเงินให้แก่บุคลากรทั้งเครือโดยจับมือกับบริษัท โนบุโร แพลตฟอร์ม จำกัด สดาร์ทอัพผู้ให้บริการทางการเงินโดยยึดหลักให้ความรู้คู่ทุน สำหรับกลุ่มคิติดนักรบหรือคิติดูโร และไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการเงินในช่องทางปกติได้ โดยในปี 2567 มีพนักงานในเครือเข้าร่วมทั้งหมด 230 ราย เพิ่มจากปี 2566 ที่เข้าร่วม 153 ราย วงเงินสินเชื่อ 4.3 ล้านบาท รวมจำนวนเงินสินเชื่อทั้งโครงการ 7.2 ล้านบาท โดยตลอดระยะเวลาโครงการพนักงานสามารถปิดหนี้ในระบบได้ราว 1 ล้านบาท คิดเป็นร้อยละ 14 ของปริมาณหนี้ในระบบที่พนักงานที่เข้าร่วมโครงการมีการอยู่

การดูแลและสร้างความผูกพันอื่น ๆ

- มีการจัด Townhall ในทุกโรงพยาบาล ขึ้นต่ำปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารผลการดำเนินงานและทิศทางองค์กรแก่พนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบถามข้อสงสัยหรือแจ้งความคืบหน้าต่าง ๆ โดยมีการจัดทำในรูปแบบวิดีโอสำหรับพนักงานที่ลาหยุดหรือติดภาระงานทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมด้วยตนเองได้เพื่อให้ครอบคลุมพนักงานได้ตามเป้าหมาย 100%
- มีการเปิดช่องทางการสื่อสารตรงกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อพูดคุย ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือสอบถามข้อมูลที่อาจไม่มีโอกาสได้สอบถามในยามปกติ
- การทำโปรแกรมสะสมแต้ม P-Point ทำดีหรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร นอกเหนือจากหน้าที่ รับแต้มสะสมเพื่อแลกของขวัญและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิเช่น เสื้อโปโลพนักงานจากซัพพลายเชนเคซีแอล ของใช้ในชีวิตประจำวัน
- มีการดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรทั้งเครือ โดยใช้แบบสอบถามชุดเดียวกันและวิธีการคำนวณเดียวกัน รวมถึงเปลี่ยนมาใช้เกณฑ์เดียวกันคือ Top 2 Box เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบวิเคราะห์ข้อมูลได้ชัดเจนมากขึ้นและสามารถนำกลยุทธ์ในด้านที่ทำได้ดีของแต่ละที่มาปรับใช้ได้ ซึ่งค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 49.86 ต่ำกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 65 โดยประเด็นหลัก ที่ยังมีจุดให้พัฒนาได้อีกยังคงเป็นเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งในปี 2567ได้มีการดำเนินการปรับปรุงเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ รวมถึงสร้างความผูกพันอื่น ๆ อาทิเช่น การจัดกิจกรรมกีฬา สานสัมพันธ์ การจัดมุม Staff Cafe & Staff Clinic การให้ความรู้ และการพัฒนาทักษะบุคลากร เป็นต้น
- การผลิตและเผยแพร่สื่อเกี่ยวกับเรื่องราวการแสดงออกถึงจิตใจของผู้ให้ในรูปแบบต่าง ๆ ถือเป็นการชื่นชมพนักงานและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ช่วยให้พนักงานเชื่อมโยงกับปณิธานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งในปี 2567 บริษัทฯ ได้กำหนดให้การแบ่งปันเรื่องราวการให้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานยึดมั่นและปฏิบัติตามแนวทางขององค์กร ทำให้มีพนักงานส่งเรื่องราวผู้ให้กว่า 2,593 เรื่อง เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ที่มี 330 เรื่อง และปี 2565 ที่มี 260 เรื่อง นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มมุม Recognition ชื่นชมพนักงานจากคำชมของผู้เข้ารับบริการด้วย
- การจัดงานกีฬาฟันไมตร เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ทั้งภายในโรงพยาบาลและระหว่างโรงพยาบาลในเครือ อาทิเช่น กิจกรรมกีฬาสานสัมพันธ์ เครือข่าย PRINCIPAL HEALTHCARE ครั้งที่ 3 จัดขึ้นในวันที่ 24 เมษายน 2567 โดยจัดการแข่งขันระหว่างโรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิษณุโลก โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- การจัดมุม Staff Cafe ให้เป็นมุมพักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน โดยมีการจัดเตรียมขนม เครื่องดื่ม ให้พนักงานสามารถมาผ่อนคลายระหว่างช่วงเวลาพักจากการทำงาน นอกจากนี้ยังมีการจัด Staff Clinic เปิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับรับฟังปัญหา ให้พนักงานเข้ามาปรึกษาปัญหาต่าง ๆ ในการทำงาน หรือเรื่องที่ต้องการช่วยเหลือกับทาง HR ได้อย่างอิสระ
- การจัดกิจกรรม BBC Challenge กิจกรรมการลดน้ำหนักแบบสุขภาพดีด้วยการส่งเสริมการออกกำลังกาย มีพนักงานเข้าร่วม 30 ราย ซึ่งทำให้พนักงานสามารถลดน้ำหนักและมีสุขภาพที่ดีขึ้นได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

การจ้างงาน

	2565	2566	2567
การจ้างงานรวม (คน)	N/A	N/A	4,224
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	N/A	98.46
ร้อยละของจำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	N/A	1.54
พนักงานรวม (คน)	2,964	3,922	4,159
พนักงานชาย (คน)	606	752	813
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	20.45	19.17	19.55
พนักงานหญิง (คน)	2,358	3,170	3,346
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	79.55	80.83	80.45
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	N/A	N/A	65
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (คน)	N/A	N/A	20
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (%)	N/A	N/A	30.77
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (คน)	N/A	N/A	45
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (%)	N/A	N/A	69.23

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1,093	1,645	1,679
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	36.88	41.94	40.37
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	1,680	2,009	2,196
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	56.68	51.22	52.80
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	191	268	284
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.44	6.83	6.83

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	195	251	270
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	32.18	33.38	33.21
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	366	435	472
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	60.40	57.85	58.06

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	45	66	71
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	7.43	8.78	8.73

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	898	1,394	1,409
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	38.08	43.97	42.11
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	1,314	1,574	1,724
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	55.73	49.65	51.52
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	146	202	213
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.19	6.37	6.37

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	2,795	3,700	3,903
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	94.30	94.34	93.84
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	153	201	234
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	5.16	5.12	5.63
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	16	21	22
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.54	0.54	0.53

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	542	676	726
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	89.44	89.89	89.30
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	51	58	70
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	8.42	7.71	8.61
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	13	18	17
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	2.15	2.39	2.09

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	2,253	3,024	3,177
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	95.55	95.39	94.95
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	102	143	164
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	4.33	4.51	4.90
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	3	3	5
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.13	0.09	0.15

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่มี
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	271
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	264
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	121
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	117
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	41
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	0

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามพื้นที่

	2565	2566	2567
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	N/A	736
ภาคเหนือ (คน)	N/A	N/A	1,312
ภาคกลาง (คน)	N/A	N/A	590
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	N/A	439
ภาคใต้ (คน)	N/A	N/A	270
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	N/A	0

การจ้างงานผู้พิการ

	2565	2566	2567
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	18	28	38

	2565	2566	2567
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	N/A	0.90
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	18	20	22
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.61	0.51	0.53
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	N/A	8	16
ร้อยละของลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (%)	N/A	N/A	24.62
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	-	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	1,645,500,000.00	1,542,104,651.39	1,781,185,080.18
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	336,504,750.00	387,625,056.55	459,063,577.20
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	20.45	25.14	25.77
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	1,308,995,250.00	1,154,479,594.84	1,322,121,502.98
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	79.55	74.86	74.23
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	555,161.94	393,193.43	428,272.44
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	555,288.37	515,458.85	564,653.85
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	555,129.45	364,189.15	395,134.94
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	1.00	0.71	0.70

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

ตั้งแต่เดือนมกราคม 2557 บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานและผู้บริหารโดยบริษัทฯ จะสมทบในอัตราส่วนร้อยละ 3 ของเงินเดือน

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (PVD)

	2565	2566	2567
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	602	995	1,110
สัดส่วนพนักงานที่เป็นสมาชิก PVD (%)	20.31	25.37	26.69

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2565	2566	2567
แผนการพัฒนางานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	ไม่มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	66.00	64.20	86.56
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	9,514,548.21	13,386,159.01	10,940,073.00
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(*)	0.001524	0.002162	0.001820
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.001398	0.002332	0.001890

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

	2565	2566	2567
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	N/A	10,546,671.19	11,713,711.01
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	6,317,232.00	9,809,385.24	11,187,573.40
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ชั่วโมง)	N/A	737,285.95	526,137.61

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2565	2566	2567
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	4	12	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	4	12	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.13	0.31	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน) ^(*)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) ^(**)	0.00	0.00	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

^(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2565	2566	2567
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	467	579	678
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	77	100	111
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	390	479	567
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	15.76	14.76	16.30
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	2.60	2.55	2.67
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	13.16	12.21	13.63
	2565	2566	2567
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค

นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

- นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : มี
- แนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : การเก็บรวบรวมข้อมูลส่วนบุคคล, การนำข้อมูลไปใช้หรือเปิดเผย, สิทธิเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล, การเก็บรักษาและระยะเวลาจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล, มาตรการที่บริษัทกำหนดกรณีมีบุคคลที่สามจะนำข้อมูลของลูกค้าไปใช้, มาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติเรื่องการรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า : <https://www.principalcapital.co.th/data-privacy>

นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ

- นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : มี
- แนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : การสื่อสารการตลาดบนพื้นฐานการเคารพกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และคำนึงถึงสิทธิของผู้บริโภค, การไม่สนับสนุนโฆษณาหรือกิจกรรมส่งเสริมการขายที่สนับสนุนให้มีการกระทำความผิดต่อกฎหมายหรือศีลธรรม
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการตลาดและโฆษณาอย่างรับผิดชอบ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
- เลขหน้าของลิงก์ : 52, 62

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
- เลขหน้าของลิงก์ : 52, 62

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

- แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี
- แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

มาตรฐานโรงพยาบาล

ด้วยธุรกิจโรงพยาบาลเป็นธุรกิจที่เกี่ยวพันโดยตรงกับสุขภาพและชีวิตของผู้รับบริการการยึดมั่นในมาตรฐาน และคุณภาพการให้การรักษาพยาบาลจึงเป็นสิ่งที่มีชีวิตให้มีความสำคัญเป็นลำดับแรก และถูกจัดเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในระดับสูงสุด ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกโรงพยาบาลจึงมีการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐานของสถานพยาบาลต่างๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

การตรวจประเมินความพร้อมใช้งานของเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์

เพื่อให้เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ทั้งหมดมีสภาพที่พร้อมใช้งาน และมีความแม่นยำในการตรวจรักษาและวินิจฉัย ทางบริษัทฯ มีนโยบายในการบำรุงรักษา (Preventive Maintenance) และสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ (Calibration) ประจำปี ตามมาตรฐานจากผู้ผลิต และ ECRI (Emergency Care Research Institute) ครอบคลุมทุกกลุ่ม (Hospital Owner/Leased/Outsource) และทุกความเสี่ยง (High Risk/Medium Risk/Low Risk)

การจัดการนวัตกรรม

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพของบริการด้านสุขภาพ บริษัทฯ มุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ด้วยความเป็นเลิศ โดยนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาช่วยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบ เพื่อให้สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้การจัดการข้อมูลมีความปลอดภัยและเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น

การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เพื่อให้มั่นใจว่านอกจากคุณภาพการรักษายาบาลที่ได้มาตรฐานแล้ว การให้บริการจะต้องอยู่ในมาตรฐานที่ดี ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหลักด้วยนั้น ทุกโรงพยาบาลในเครือจึงมีการวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักขององค์กร และมีการตั้งเป้าหมายที่แตกต่างกันไปตามชั้นและบริบทของโรงพยาบาล

การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

การเก็บรักษาและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในธุรกิจโรงพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อมูลที่โรงพยาบาลเก็บรักษาเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อนรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ต่าง ๆ เช่น ข้อมูลประวัติการรักษา ข้อมูลสุขภาพ ประวัติทางการแพทย์ ซึ่งหากเกิดการรั่วไหลหรือถูกโจมตีจากภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจถูกนำไปใช้ในทางที่ผิดได้ เช่น การแอบอ้างข้อมูลเพื่อรับสิทธิ์ในการรักษา การขายข้อมูลให้บุคคลที่สาม หรือแม้แต่การนำไปใช้ในการก่ออาชญากรรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีมูลค่าสูงในตลาดมืดและทำให้ธุรกิจโรงพยาบาลตกเป็นเป้าหมายของการโจมตีจากภัยคุกคามต่าง ๆ

ลิงก์แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>

เลขหน้าของลิงก์ : 162, 170

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า	นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารเวชระเบียน	-	2567: บริษัทฯ ได้กำกับให้โรงพยาบาลในเครือทุกแห่งมีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารเวชระเบียน เพื่อให้มั่นใจว่าระบบเวชระเบียนมีความสมบูรณ์ถูกต้องตามมาตรฐานการบันทึกเวชระเบียน การจัดเก็บและรักษาความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงข้อมูลความลับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานที่แต่ละโรงพยาบาลได้รับการรับรอง
การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า	แผนการจัดการต้นทุนการบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	-	2567: บริษัทฯ มีการติดตามแผนการจัดการต้นทุนการบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ของแต่ละโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือน/รายไตรมาส) เพื่อให้มั่นใจว่าโรงพยาบาลมีแผนการจัดการและมีระบบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะลดต้นทุนที่อาจจะถูกส่งต่อให้ผู้รับบริการได้มากที่สุด
การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า	แผนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการด้านสุขภาพ	-	2567: บริษัทฯ มีแผนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการด้านสุขภาพด้วยการเพิ่มปริมาณทั้งเชิงภูมิศาสตร์ เช่น การขยายพันธมิตรในระบบนิเวศและช่องทางการเข้าถึงด้วยการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนเสริม เช่น พัฒนาระบบ telemed
การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า	การจัดการคุณภาพยาและเวชภัณฑ์	-	2567: บริษัทฯ ได้กำกับให้โรงพยาบาลในเครือทุกแห่งมีการจัดการคุณภาพยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ตั้งแต่การนำเข้า การตรวจรับ การจัดเก็บ การเบิกใช้ การเฝ้าระวัง และการติดตามผล โดยกระบวนการทั้งหมดได้รับการรับรองตามมาตรฐานสถานพยาบาล และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกยา เวชภัณฑ์ และผู้จัดจำหน่ายประจำปี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดตามคุณภาพผลิตภัณฑ์และหารือกับลูกค้าเพื่อคุณภาพการรักษาพยาบาลที่ดีที่สุด

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า	จำนวนกรณีหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ พร้อมมาตรการแก้ไขและเยียวยา	-	2567: บริษัทฯ ไม่มีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ที่มีนัยสำคัญตลอดช่วง 5 ปีที่ผ่านมา หากเป็นกรณีข้อเสนอแนะหรือคำติชมในการรับบริการทั่วไป แต่ละโรงพยาบาลได้มีกระบวนการทวนสอบ เพื่อหาโอกาสในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพหรือกระบวนการให้บริการอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ โดยมีการใช้ระบบรายงานเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ แบบออนไลน์เพื่อกระตุ้นให้มีการหยิบยกปัญหามาหารือเพื่อแก้ไขเยียวยาและป้องกัน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	ความพึงพอใจของผู้รับบริการ	-	2567: พรินซ์ สุวรรณภูมิ (OPD) เป้าหมาย: 80% ผลการดำเนินงาน: 77.00% พรินซ์ สุวรรณภูมิ (IPD) เป้าหมาย: 80% ผลการดำเนินงาน: 67.00% พิษณุเวช พิษณุโลก เป้าหมาย: 74% ผลการดำเนินงาน: 79.00% พิษณุเวช อุดรดิตถ์ เป้าหมาย: 50% ผลการดำเนินงาน: 61.58% พิษณุเวช พิจิตร เป้าหมาย: 70% ผลการดำเนินงาน: 77.04% พรินซ์ ปากน้ำโพ เป้าหมาย: 80% ผลการดำเนินงาน: 66.00% พรินซ์ อุทัยธานี เป้าหมาย: 85% ผลการดำเนินงาน: 93.70% วิรัชศิลป์ ชุมพร เป้าหมาย: 90% ผลการดำเนินงาน: 94.08% พรินซ์ ลำพูน เป้าหมาย: 80% ผลการดำเนินงาน: 90.84% ศิริเวช ลำพูน เป้าหมาย: 80% ผลการดำเนินงาน: 90.03% พรินซ์ อุบลราชธานี เป้าหมาย: 90% ผลการดำเนินงาน: 95.51% พรินซ์ ศรีสะเกษ เป้าหมาย: 70% ผลการดำเนินงาน: 89.70% พรินซ์ สกลนคร เป้าหมาย: 95% ผลการดำเนินงาน: 98.00% พรินซ์ มุกดาหาร เป้าหมาย: -

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
			ผลการดำเนินงาน: ยังไม่มีข้อมูล เนื่องจากเริ่มดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล	-	2567: บริษัทฯ มีนโยบายความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ทั้งนี้หากเกิดเหตุ บริษัทฯ เตรียมมาตรการแก้ไข ซึ่งได้จัดทำเป็นเอกสาร - Cyber Security Improvement - Incident Response Plan
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	ร้อยละของจำนวนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น ISO 27001 หรือมาตรฐานอื่น	2566: 38.7%	2567: 43.13%
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	มาตรการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	-	2567: - มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน Data Platform & BI (PC-IT-062) - มีขั้นตอนการปฏิบัติงานกระบวนการร้องขอข้อมูล (Request Data) (SOP-DMU-217) - มีนโยบายและระเบียบปฏิบัติการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลเฉพาะเป็นอิเล็กทรอนิกส์ (PC-TET-043) - มีนโยบายความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (PRINC-P007-2565) - มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PRINC-P001-2565)
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	2566: 85%	2567: 100%
การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีที่บริษัทถูกโจมตีทางไซเบอร์ พร้อมมาตรการแก้ไข	2566: 0	2567: 0

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหลพร้อมมาตรการแก้ไข	2566: 0	2567: 0

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

มาตรฐานโรงพยาบาล

ในปี 2567 มีโรงพยาบาลในเครือ ได้รับการรับรองมาตรฐานซ้ำ (reaccreditation) และขอการรับรองใหม่ (new accreditation) เพิ่มเติมดังนี้

- มาตรฐาน JCI (Joint Commission International)
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิชณุโลก
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
- มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ขั้นที่ 3
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2
 - โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
- มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ขั้นที่ 2
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
 - โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
 - โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิชณุโลก
- การรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ (Laboratory Accreditation: LA) โดยสภาเทคนิคการแพทย์
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- การรับรองระบบยาและงานเภสัชกรรม โดยองค์การวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
 - โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

นอกจากนี้ โรงพยาบาลในเครือ ยังได้รับรางวัลที่รับรองมาตรฐานหรือคุณภาพในการให้บริการจากอีกหลายหน่วยงาน เป็นต้นว่า โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ

• ได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจาก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ เมื่อวันที่ 30 พฤษภาคม 2567 เพื่อเป็นการขอบคุณหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจากเหตุการณ์เที่ยวบิน SQ 321 สิงคโปร์แอร์ไลน์ประสบเหตุเครื่องบินตกหลุมอากาศ

• ได้รับรางวัล การรับรองมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับ HIMSS Analysis EMRAM Stage 7 ณ ประเทศเกาหลี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 อายุการรับรอง 3 ปี

• ได้รับการรับรอง การตรวจขึ้นทะเบียนการออกใบรับรองแพทย์คนเดินเรือ (คร5) เมื่อวันที่ 18 พย 2567 อายุใบรับรอง 3 ปี โรงพยาบาลพิษณุเวช พิชณุโลก

• การรับรองมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า มีผลถึงวันที่ 31 ก.ค. 2570

• โรงพยาบาลพิษณุเวช ผ่านการรับรองมาตรฐานศูนย์บริการผู้บาดเจ็บระดับ 3 ศูนย์อุบัติเหตุและฉุกเฉิน ตามมาตรฐานของราชวิทยาลัยศัลยแพทย์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 20 ก.ค.67

• รางวัลด้าน “ประสบการณ์ การให้บริการที่ใส่ใจยอดเยี่ยม Customer Experience Award” เมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2567 จาก

Bangkok Life Hospital Awards 2024 บริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

- รางวัล e-Claim Awards 2023 ประเภท โรงพยาบาลบันทึกรับแจ้งระบบ e-Claim ภายใน 48 ชม. 95% ขึ้นไป จาก บริษัท กลางคุ้มครองผู้ประสบภัยจากรถ จำกัด ในวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2568

- รางวัล AIA Hospital Awards 2024 ในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2568

โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2

- ได้รับคัดเลือกเป็น “โรงพยาบาลต้นแบบด้านการดำเนินงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อในโรงพยาบาล” ประจำปี 2567 ระดับดีมาก จากสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 3 จังหวัดนครสวรรค์

โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน

- สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี อุปนายิกาผู้อำนวยการสภากาชาดไทย มอบประกาศเกียรติคุณให้กับโรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน เป็นสถาบันที่ให้ความร่วมมือจัดผู้บริจาคโลหิตเป็นหมู่คณะ

โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน

- ได้รับรางวัลคุณภาพมาตรฐานหน่วยบริการปฐมภูมิ ประจำปี 2567 โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลำพูน เมื่อวันที่ 28 สิงหาคม 2567

โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี

- ได้รับรางวัล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ร่วมกับมูลนิธิการแพทย์ฉุกเฉินจังหวัดอุบลราชธานี มอบรางวัลรองชนะเลิศ อันดับ 1 ทีมปฏิบัติการแพทย์ฉุกเฉิน ระดับพื้นฐาน การแข่งขันทักษะวิชาการการช่วยเหลือผู้เจ็บป่วยฉุกเฉิน ณ จุดเกิดเหตุ (EMS RALLY) จังหวัดอุบลราชธานี ประจำปี 2567

โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์

- ได้รับรางวัล การขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยบริการเจาะเลือด เก็บตัวอย่างและนำส่งตัวอย่างนอกโรงพยาบาลตามระบบบริหารคุณภาพและมาตรฐานหน่วยบริการเจาะเลือด เก็บตัวอย่างและนำส่งตัวอย่างนอกโรงพยาบาลและข้อกำหนดและเงื่อนไขกรมวิทย์จากหน่วยงานกรมการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก

โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

- ผ่านการตรวจรับรอง มาตรฐานห้องปฏิบัติการรังสีวินิจฉัย (MOPH X-Ray Standard) สำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

- รับใบประกาศนียบัตรเป็นศูนย์เวลเนส ที่ได้รับการรับรองจากกรมการแพทย์แผนไทย และการแพทย์ทางเลือก ประเภทสถานพยาบาล

- การรับรองมาตรฐานการรักษาโดยการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม

โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร

- ได้รับรางวัล การต่ออายุการรับรองมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 จาก บริษัท ยูไนเต็ด รีจิสตร้า ออฟ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด

มีการต่ออายุการรับรองถึง 31 มีนาคม 2569

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้สรรหาผู้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในงานคุณภาพและงานความเสี่ยงของโรงพยาบาลมาเสริมทีมบริหารในส่วนกลาง โดยจะมีการจัดประชุมเครือข่ายของส่วนงานคุณภาพ เพื่อให้เกิดมาตรฐานกลางและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ นอกจากนี้ จะได้ประชุมร่วมกับเลขาแพทย์ของทั้งเครือ ซึ่งเป็นส่วนงานที่มีส่วนสนับสนุนงานคุณภาพได้เป็นอย่างมาก

การตรวจประเมินความพร้อมใช้งานของเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์

เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ทั้งหมด 12,063 ชิ้นแบ่งเป็น 2 กลุ่มนั้นคือ

1. กลุ่มเครื่องมือและอุปกรณ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการช่วยชีวิตผู้ป่วย

- ต้องดำเนินการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและมีการสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ทุกปี

- ผลการดำเนินการ - ตามแผน 99% (ยกเว้นเครื่องมือที่อยู่ระหว่างการซ่อม หรือหยิบยืมภายในเครือข่ายและอยู่ระหว่างขนส่งกลับจึงไม่เป็นไปตามรอบการสอบเทียบปกติ)

2. กลุ่มเครื่องมือและอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลทั่วไป

- ดำเนินการตามแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันประจำปี

- ผลการดำเนินการ - ตามแผน 92.91% (ยกเว้นเครื่องมือที่อยู่ระหว่างการซ่อม หรือหยิบยืมภายในเครือข่ายและอยู่ระหว่างขนส่งกลับจึงไม่เป็นไปตามรอบการสอบเทียบปกติ)

ทั้งนี้ มีแผนปรับปรุงการทาทะเบียนเพื่อให้ครอบคลุมการบำรุงรักษาเชิงป้องกันแม้จะไม่ได้อยู่พื้นที่ตั้งเดิมของสินทรัพย์นั้น

นอกจากนี้ ในปี 2567 ยังมีการจัดตั้งศูนย์สอบเทียบเครื่องมือแพทย์ (Calibration Center) ของเครือ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

1. เพื่อให้เครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ของเครือมีการทำงานเที่ยงตรง ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัยในการรักษา

2. เพื่อพัฒนาระบบบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ของเครือให้สอดคล้องมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล ในระดับประเทศและสากล

3. เพื่อพัฒนาทักษะ องค์ความรู้ด้านการบำรุงรักษาและสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ให้กับวิศวกรเครื่องมือแพทย์ (BME) ของเครือ

4. เพื่อลดรายจ่ายด้านการบำรุงรักษาและสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ของเครือโรงพยาบาล

5. เพื่อหารายได้จากการให้บริการบำรุงรักษาและสอบเทียบเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์จากลูกค้าภายในและลูกค้าภายนอก

6. เพื่อให้มั่นใจว่าเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จัดซื้อเข้าใช้ในเครือจะถูกตรวจสอบทดสอบ คุณภาพ การทำงานตามมาตรฐาน

การจัดการนวัตกรรม

หนึ่งในเทคโนโลยีสำคัญที่บริษัทฯ นำมาใช้คือ ระบบข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Health Records - EHR) ซึ่งช่วยให้แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์สามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาดในการรักษา และเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัย นอกจากนี้ ยังช่วยลดการใช้เอกสารในรูปแบบกระดาษ ทำให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ Internet of Things (IoT) ในการเชื่อมต่ออุปกรณ์ทางการแพทย์เข้ากับระบบข้อมูลสุขภาพแบบเรียลไทม์ ทำให้สามารถติดตามอาการของผู้ป่วยได้ตลอดเวลา เพิ่มความแม่นยำในการตรวจวินิจฉัย และช่วยให้แพทย์สามารถตัดสินใจรักษาได้อย่างทันท่วงที นอกจากนี้ยัง

ช่วยลดภาระงานของบุคลากรทางการแพทย์ และเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วยอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบและซอฟต์แวร์ที่ใช้งานอยู่อาจกลายเป็นของล้าสมัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการอัปเดตและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ตระหนักถึงปัญหานี้และได้ลงทุนใน ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence - AI) เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพและสนับสนุนการวินิจฉัยของแพทย์ อีกทั้งยังมีการร่วมมือกับบริษัทชั้นนำที่เชี่ยวชาญด้าน AI และบริการสุขภาพเพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับระบบของบริษัทฯ

นอกจากนี้ ยังมีทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ภายในเพื่อดูแลและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว และช่วยให้การให้บริการด้านสุขภาพเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่โดยนำแนวคิด Agile Organization มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วยิ่งขึ้นซึ่งมีการดำเนินการ ดังนี้

- จัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Teams) ที่รวมบุคลากรจากหลายฝ่าย เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ นักวิเคราะห์ข้อมูล และผู้ดูแลระบบ ให้ทำงานร่วมกันในรูปแบบ Product Teams

- นำแนวคิด DevOps มาใช้เพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างทีมพัฒนา (Development) และทีมปฏิบัติการ (Operations) เข้าด้วยกัน ช่วยให้การพัฒนาและส่งมอบซอฟต์แวร์มีความรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น

- ปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจให้กระจายอำนาจมากขึ้น (Decentralized Decision Making) โดยให้ทีมสามารถตัดสินใจในขอบเขตงาน Product ของตนเองได้ เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความเร็วในการทำงาน

- สร้างระบบการทำงานแบบ Feedback Loop ที่รวดเร็ว โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าอย่างต่อเนื่องและนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในทุกรอบการพัฒนา บริษัทฯ มองเห็นว่าการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูงและการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องจะเป็นกุญแจสำคัญในการก้าวสู่อนาคตของบริการทางการแพทย์ ด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมและการดูแลที่มีประสิทธิภาพ บริษัทฯ พร้อมที่จะเป็นผู้นำในการพัฒนาโซลูชันด้านสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ในยุคดิจิทัล

HIMSS Analytics EMRAM Stage 7

การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศโรงพยาบาลได้ถูกดำเนินการต่อยอดอย่างต่อเนื่อง จนโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ สามารถผ่านการรับรองมาตรฐานระดับโลก ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศโรงพยาบาล HIMSS Analytics EMRAM Stage 7 ซึ่งเป็นระดับสูงสุด จาก HIMSS (Healthcare Information and Management Systems Society) องค์กรด้านการรับรองมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของโรงพยาบาลระดับโลก โดยกำหนดระเบียบวิธีและขั้นตอนในเรื่องการนำระบบไอทีมาใช้ในโรงพยาบาล เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานหรือข้อกำหนดที่ทาง HIMSS Analytics กำหนดไว้ โรงพยาบาลที่มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นต้นว่า ข้อมูลของผู้รับบริการล้วนเป็นข้อมูลที่สำคัญที่จะต้องบริหารจัดการอย่างปลอดภัยสูงสุด และนำไปสู่การช่วยให้บุคลากรทางการแพทย์ใช้ประโยชน์จากข้อมูลเพื่อประกอบการวินิจฉัยและการรักษาอย่างทันที่ และเกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ป่วยที่มาใช้บริการ

การพัฒนานวัตกรรมในงานคุณภาพ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) โดยมุ่งหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน “นวัตกรรม” ภายในองค์กร ทั้งในด้านกระบวนการทำงาน การบริการทางการแพทย์ และการบริหารจัดการระบบสุขภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการสังเกต วิเคราะห์ ปรับปรุง และทดลองแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ปัญหามานานอย่างแท้จริง

ในปี 2567 บริษัทฯ มีจำนวน CQI 524 เรื่อง โดย CQI เรื่อง “การสอนทั้งเข็มฉีดยาอินซูลิน” ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน ได้รับรางวัลชนะเลิศประเภทการบริการรูปแบบใหม่ (Service Innovation) ระดับเขตสุขภาพที่ 1 จาก กรมอนามัย และบริษัทฯ ได้มีการจัดงานแข่งขันการประกวด CQI Award ภายในเครือเพื่อเปิดพื้นที่ให้บุคลากรทุกระดับได้นำเสนอแนวคิดและผลลัพธ์จากการปรับปรุงคุณภาพอย่างสร้างสรรค์ โดยมี CQI ที่ได้รับรางวัลจำนวน 32 เรื่อง

- CQI ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศประเภท “นวัตกรรม” ได้แก่ “Centrix’s Report Improvement”
- CQI ที่ได้รับรางวัลชนะเลิศประเภท “พัฒนากระบวนการ” ได้แก่ “สื่อสารทันใจใส่ใจ VAP & HAP”

การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ในปี 2567 คะแนนความพึงพอใจในภาพรวมของโรงพยาบาลในเครือยังคงสูงกว่าค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ในทุกโรงพยาบาล ยกเว้น โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ เนื่องจากโรงพยาบาลพริ้นซ์ปากน้ำโพ ได้มีการเปลี่ยนวิธีการคำนวณจากแบบ Top 2 Box ในปี 2566 มาเป็นวิธี Top Box ในปี 2567

จากภาพรวม 3 ปี โรงพยาบาลพิษณุเวช โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร และโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี มีคะแนนความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการสูงอย่างต่อเนื่องทุกปีและเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

สำหรับโรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร ยังไม่มีข้อมูลคะแนนความพึงพอใจจากผู้รับบริการเนื่องจากเปิดดำเนินการในเดือนธันวาคม 2567

ในปี 2567 มีหลายกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในการเพิ่มความพึงพอใจให้ลูกค้า เป็นต้นว่า

- การนำระบบคิวมาใช้บริเวณรอชำระเงินและรับยา
- การจัดอบรมการดูแลระยะเวลารอคอยในระบบและการบริหารจัดการ
- การปรับปรุงกรณีประจำห้องผู้ป่วยประเภทวีไอพี เช่น เพิ่มเครื่องชงกาแฟอัตโนมัติ เก้าอี้นวด เป็นต้น
- การอบรมและทบทวนพฤติกรรมบริการ
- ดูกานด้านบริการ ที่โรงแรมและโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้
- จัดตั้ง Customer Experience Team ในบางโรงพยาบาล

การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ คำนึงถึงความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยให้มีการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลด้วยมาตรฐานในการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act: PDPA)

เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเก็บ รวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างปลอดภัย โดยโรงพยาบาลจะเป็นหน่วยงานที่มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ป่วยจำนวนมากจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อป้องกันการรั่วไหลหรือการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต และยังครอบคลุมถึงสิทธิของเจ้าของข้อมูล ผู้ควบคุมข้อมูล (Controller) และผู้ประมวลผลข้อมูล (Processor) โดยกำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องมีมาตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลที่เหมาะสม

2. พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อจัดการและรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล ซึ่งธุรกิจโรงพยาบาลต้องมีมาตรการป้องกันที่เข้มงวด เช่น การใช้ระบบป้องกันการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต การติดตั้งซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัส การทำสำรองข้อมูล และการมีแผนสำรองฉุกเฉินเมื่อเกิดเหตุการณ์โจมตีทางไซเบอร์

3. บริษัทฯ ใช้โครงสร้างเทคโนโลยี Cloud โดยใช้เป็นสัดส่วนโครงสร้างพื้นฐานจำนวน 43.13% และเป็นเทคโนโลยีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้าน

ความปลอดภัยทางไซเบอร์ในระดับสากลที่สำคัญหลายด้าน อย่างเช่น

- CSA-STAR มาตรฐานสำหรับความปลอดภัยบนระบบคลาวด์
- ISO 22301 มาตรฐานการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ
- ISO 27799 มาตรฐานความมั่นคงปลอดภัยทางด้านสารสนเทศทางด้านสุขภาพ
- ISO 27017 มาตรฐานสากลสำหรับการรักษาความปลอดภัยของคลาวด์
- ISO 27018 มาตรฐานสากลที่ให้ความสำคัญด้านความเป็นส่วนตัวปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
- ISO 27001 มาตรฐานหลักในหมวดระบบมาตรฐานความปลอดภัยสารสนเทศ
- ISO/IEC 29151:2017 มาตรฐานสากลในการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล
- ISO/IEC 27701:2019 มาตรฐานระบบการจัดการข้อมูลส่วนบุคคล

และการนำมามาตรฐานข้างต้นมาใช้เป็นกรอบการทำงานในการจัดการและควบคุมความปลอดภัยของข้อมูล เพื่อช่วยป้องกันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์และสร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่าข้อมูลที่สำคัญจะได้รับการปกป้องอย่างปลอดภัย โดยมาตรฐานจะครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้

- การจัดการสิทธิ์การเข้าถึง (Access Control) ช่วยให้เราสามารถควบคุมการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะบุคคลที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นซึ่งจะลดความเสี่ยงจากการใช้ข้อมูลในทางที่ผิด การจัดการสิทธิ์นี้เป็นส่วนสำคัญในการลดความเสี่ยงจากบุคลากรภายในที่อาจเข้าถึงข้อมูลโดยไม่จำเป็น
- การฝึกอบรมบุคลากร (Training and Awareness) การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ให้แก่บุคลากรทุกคนในบริษัทฯ เป็นสิ่งจำเป็น เพื่อเพิ่มความตระหนักในการรักษาความปลอดภัยข้อมูล รวมถึงการสร้างความรู้เข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามที่เกิดจากภายในองค์กร เช่น การใช้ระบบสารสนเทศผิดวิธีโดยไม่ตั้งใจหรือการเปิดช่องโหว่ให้กับภัยคุกคามทางไซเบอร์
- การใช้โปรแกรมป้องกันไวรัส (Antivirus Protection) เป็นส่วนสำคัญพื้นฐานในการรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย โปรแกรมป้องกันไวรัสสามารถตรวจจับ ป้องกัน และกำจัดซอฟต์แวร์ที่เป็นอันตราย (Malware) ที่อาจเข้าสู่ระบบได้ เช่น ไวรัส, สปายแวร์, โทรจัน หรือโปรแกรมอื่น ๆ ที่ถูกออกแบบมาเพื่อทำลายข้อมูลหรือขโมยข้อมูลสำคัญ

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลการดำเนินงานที่อยู่บนเทคโนโลยีคลาวด์ ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากการโจมตีทางไซเบอร์หรือเหตุการณ์เสี่ยงที่เกิดขึ้นกับระบบปฏิบัติการ ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้จัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) และดำเนินการซ้อมแผนรับมืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจส่งผลกระทบต่อการให้บริการ สำหรับกระบวนการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายโรงพยาบาลในเครือทุกแห่งกำหนดให้มีการใช้เอกสารขออนุญาตใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (Consent Form) ในทุกกรณี รวมถึงสัญญาว่าจ้างที่ครอบคลุมการขออนุญาตใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้ พนักงานทุกคนมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยของข้อมูลผู้รับบริการตามมาตรฐานของโรงพยาบาล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรอบรมออนไลน์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นหลักสูตรบังคับสำหรับพนักงานทุกระดับ รวมถึงพนักงานใหม่ที่ต้องเข้ารับการอบรมระหว่างการศึกษาปฐมนิเทศ

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2565	2566	2567
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค⁽⁸⁾

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค	:	มี
โทรศัพท์	:	02 0092015
โทรสาร	:	-
อีเมล	:	secretarywhistle@principalcapital.co.th
เว็บไซต์บริษัท	:	https://www.principalcapital.co.th/contact-us
ที่อยู่	:	29 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ ชั้นที่ 23 ซอยสุขุมวิท 63 (เอกมัย) ถนนสุขุมวิท แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพมหานคร 10110

หมายเหตุ: ⁽⁸⁾ สำหรับการร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลในเครือ สามารถดูได้ในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลนั้น ๆ

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ลิงก์นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>

เลขหน้าของลิงก์ : 143

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, ศาสนาและวัฒนธรรม, อาชีวอนามัย, ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง, การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม

การมีส่วนร่วมกับชุมชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและการเติบโตไปร่วมกัน จึงได้บ่มเพาะแนวคิดที่ต้องคำนึงถึงชุมชนไว้เป็นส่วนหนึ่งของปณิธานองค์กร สร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่บุคลากรถึงแนวทางในการมีส่วนร่วมกับชุมชนและการคำนึงถึงผลกระทบต่าง ๆ ต่อชุมชนมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องดังต่อไปนี้

1. ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดีของชุมชน
2. การเรียนรู้ของชุมชน
3. การจัดโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกทางสังคม อาทิเช่น การกระจายรายได้สู่ชุมชน การช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาส การสร้างโอกาส

การร่วมมือกับทางภาครัฐ ฯลฯ

การเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

ตามเป้าหมายขององค์กร คือ การขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและด้านการแพทย์ไปยังเมืองรอง และพื้นที่ที่ยังมีความต้องการทางการแพทย์ บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายดังกล่าว คือ

1. ธุรกิจโรงพยาบาล
2. คลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจ
3. การให้บริการศูนย์ PNKG Recovery Center
4. การรับมือกับแนวโน้มของผู้ป่วยโรคมะเร็ง
5. การให้บริการ Telespecialist
6. การให้บริการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

ลิงก์แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>

เลขหน้าของลิงก์ : 143

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• อื่น ๆ : การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชน	การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท	-	2567: บริษัทฯ มีการติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนจากการดำเนินธุรกิจ ทั้งการออกเยี่ยมชุมชนและเก็บประเด็นต่าง ๆ หรือการกำกับติดตามมาตรฐานการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
• อื่น ๆ : การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชน	จำนวนกรณีพิพาทหรือเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิชุมชน พร้อมมาตรการแก้ไขและเยียวยา	2566: 0	2567: 0
• อื่น ๆ : การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	นโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	-	2567: บริษัทฯ มีนโยบายการขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ โดยมีเป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นขยายการเข้าสู่เมืองรองมาโดยตลอด และมีสวัสดิการแก่บุคลากรในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาล
• อื่น ๆ : การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	โครงการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	-	2567: บริษัทฯ มีโครงการในการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยดำเนินการในทุกโรงพยาบาลในเครือ เป็นต้นว่า ออกหน่วยตรวจคัดกรองเบาหวานในชุมชน ออกหน่วยตรวจสุขภาพกลุ่มเปราะบาง เพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรมากขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

การมีส่วนร่วมกับชุมชน

ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี

1. การเปิดหน่วยรับบริจาคโลหิตในทุกโรงพยาบาล เพื่อมอบให้แก่สภากาชาดไทย

ปี 2567 ทั้งเครือข่ายสามารถรับบริจาคโลหิต และส่งมอบแก่สภากาชาดไทยได้ รวม 1,574 ยูนิต ต่อชีวิตผู้อื่นได้กว่า 4,700 ชีวิต

2. การร่วมดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตกลุ่มเปราะบาง

• กลุ่มเป้าหมาย - ผู้สูงอายุ

โรงพยาบาลในเครือได้ออกหน่วยดูแลสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการตรวจคัดกรองสุขภาพ การให้ความรู้ การจัดกิจกรรมส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่มชุมชนผู้สูงอายุหรือโรงเรียนผู้สูงอายุในจังหวัดของโรงพยาบาลในเครือ โดยปี 2567 ทั้งเครือข่ายได้ให้การดูแลสุขภาพผู้สูงอายุกว่า 2,530 ราย

3. กิจกรรมออกหน่วยตรวจสุขภาพ

• กลุ่มเป้าหมาย - กลุ่มเปราะบางในจังหวัดที่โรงพยาบาลในเครือตั้งอยู่

เครือข่ายได้เข้าร่วมโครงการจังหวัดเคลื่อนที่หน่วยแพทย์อาสาสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี (พอ.สว.) และร่วมดูแลสุขภาพ ผ่านการออกหน่วยตรวจคัดกรองสุขภาพและให้ความรู้แก่กลุ่มเปราะบาง โดยปี 2567 ทั้งเครือข่ายได้ให้การดูแลสุขภาพกลุ่มเปราะบาง อาทิ เด็ก 800 ราย ผู้พิการ 200 ราย กลุ่มชาติพันธุ์ 30 ราย รวมกว่า 1,030 ราย

นอกจากนี้ ยังมีการออกหน่วยตรวจสุขภาพให้กับชุมชนต่าง ๆ เป็นต้นว่า

- โรงเรียนบ้านกันตม (คุรุราษฎร์สามัคคี) อ.กันทรลักษ์ จ.ศรีสะเกษ
- โรงเรียนบ้านโกทา หมู่ที่ 3 ต.หนองอิง อ.ราชันย์ จ.ศรีสะเกษ
- โรงเรียนบ้านหัวหวนหนองนาไร่ตาดวด ต.บุสูง อ.วังหิน จ.ศรีสะเกษ
- โรงเรียนตลุกคู่วิทยา หมู่ที่ 7 อ.ทัพทัน จ.อุทัยธานี
- การออกหน่วยตรวจสุขภาพเบื้องต้นให้กับคนพิการและผู้ดูแลคนพิการ ในงานวันคนพิการสากลจังหวัดนครสวรรค์

4. การออกหน่วยดูแลสุขภาพเฉพาะโรค

การตรวจคัดกรองต่อกระจาก การตรวจคัดกรองโรคตับ การตรวจคัดกรองสุขภาพกระดูกและข้อ การตรวจคัดกรองเบาหวาน ในทุกจังหวัดที่มีโรงพยาบาลในเครือ

5. การร่วมกับแต่ละจังหวัดในการรณรงค์การขับขี้ออกคอก หรือสนับสนุนการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

- ร่วมสนับสนุนศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วง 7 วันอันตราย เทศกาลปีใหม่และสงกรานต์
- การสนับสนุนป้ายจราจรบอกทางหลีกเลี่ยงเส้นทางจราจร

6. ร่วมออกหน่วยดูแลสุขภาพพร้อมรพยบาลกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในงานกีฬา

- กลุ่มเป้าหมาย – ผู้รักสุขภาพ

ทุกโรงพยาบาลในเครือเห็นความสำคัญและต้องการส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสุขภาพของตนเอง จึงร่วมออกหน่วยเพื่อเพิ่มความสนใจให้กับกลุ่มดังกล่าวในงานกีฬาต่างๆ เป็นต้นว่า

- เดิน-วิ่งการกุศล “วิ่งเปิดศรัณนาไพร” จ.อุบลราชธานี
- สะออน RUN 2024 ณ ลานพญาศรีสัตตนาคราช
- เดิน วิ่ง ปั่น ป้องกันอัมพาต ครั้งที่ 10 จังหวัดพิจิตร
- ปั่นเพื่อมิตรภาพสองแผ่นดิน (Friendship Bike 2024) จังหวัดศรีสะเกษ
- งานวิ่ง tail ลับแล จังหวัดอุดรธานี

7. ร่วมงานจิตอาสาต่าง ๆ

- การรวมออกหน่วยช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วมครั้งใหญ่ของจังหวัดชุมพร โดยโรงพยาบาลวิรัชศิลป์
- ร่วมทำกิจกรรมปลูกป่าชายเลน ในโครงการปลูกป่า ฟื้นฟูป่า บำรุง ณ ศูนย์ศึกษาธรรมชาติ กองทัพบก สถานตากอากาศบางปู โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
- กิจกรรม “พลังพริ้นซ์ ปากน้ำโพ - อุทัย รวมใจปลูกป่า” พร้อมเลี้ยงอาหารน้อง

8. การส่งเสริมวิชาชีพ

เครือโรงพยาบาลได้มีการส่งเสริมและแนววิชาชีพแก่เยาวชนที่สนใจในวิชาชีพทางการแพทย์โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น

- การเปิดอบรมและบรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับการแพทย์การพยาบาลของโรงพยาบาลให้แก่ักเรียนโรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
- การให้ความรู้และแนวทางการเข้าสู่อาชีพทางการแพทย์ แก่ักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ
- “Open House เปิดบ้านแนะนำโรงพยาบาล สูเส้นทางอาชีพในฝัน” โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี

9. มีการส่งต่ออุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น เตียงผู้ป่วย แก้วผู้ป่วยติดเตียง

การเรียนรู้ของชุมชน

1. การจัดสอนการปฐมพยาบาลและการฟื้นคืนชีพเบื้องต้น

- กลุ่มเป้าหมาย – โรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนของโรงพยาบาลในเครือ
- ผลกระทบเชิงบวก – เด็ก เยาวชน และประชาชนรวม 8,300 ราย ได้รับการอบรม และฝึกปฐมพยาบาล และการฟื้นคืนชีพเบื้องต้น ซึ่งจะทำให้มีสติ และสามารถเข้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือบุคคลใกล้ตัวกรณีเกิดเหตุไม่คาดคิด และทำให้โอกาสรอดชีวิตของผู้นั้นสูงมากขึ้น

2. การจัดสอนการดูแลระหว่างตั้งครรภ์และการเป็นคุณแม่มือใหม่

- กลุ่มเป้าหมาย – คุณแม่มือใหม่ รวมถึงผู้ดูแลคุณแม่
- ผลกระทบเชิงบวก – คุณแม่มือใหม่เข้าร่วมโครงการ 1,213 ราย โดยเครือโรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรม Mother Class หรือ Healthy Mom เพื่อเตรียมความพร้อมให้คุณแม่มือใหม่ สามารถดูแลตัวเองระหว่างตั้งครรภ์เพื่อให้ตนเองและทารกมีสุขภาพแข็งแรง ลดความเสี่ยงและการสูญเสียระหว่างตั้งครรภ์ และนำไปสู่การให้กำเนิดที่ปลอดภัยสำหรับทุกฝ่าย

3. เป็นแหล่งศึกษาดูงานและจัดอบรมวิชาการให้แก่บุคคลและหน่วยงานภายนอก

จัดงานอบรมเชิงปฏิบัติการ การฟื้นฟูสมรรถภาพการเดินในผู้ป่วยที่มีความบกพร่องด้านการเดิน (Gait rehabilitation in patients with gait deficits) ร่วมกับมหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และบริษัท เมตดา เมตเทค จำกัด

การเป็นแหล่งดูงานการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานโรงพยาบาล

4. โครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

โครงการ One PRINC One Product ปี#2

- กลุ่มเป้าหมาย – เกษตรกรหรือผู้แปรรูปผลผลิตชุมชน
- ผลกระทบเชิงบวก – สร้างรายได้ให้ชุมชนกว่า 59,000 บาท และเพิ่มช่องทางทางการโปรโมตสินค้าชุมชนผ่านเรื่องราวที่ถ่ายทอดในผลิตภัณฑ์ การตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัดเมืองรอง ทำให้บริษัทฯ มีโอกาสได้ลงพื้นที่และเล็งเห็นว่า มีผลิตภัณฑ์ชุมชนอีกมากมายที่เป็นของมีคุณภาพ สามารถนำไปต่อยอดเพิ่มมูลค่าได้ เพียงแต่ชุมชนไม่มีช่องทางการสื่อสาร และบุคคลทั่วไปอาจยังไม่มั่นใจในคุณภาพและไม่มีโอกาสมีประสบการณ์กับผลิตภัณฑ์เหล่านั้น บริษัทฯ จึงได้จัดทำโครงการ One PRINC One Product ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2 เพื่อนำผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ผ่านการคัดเลือกแล้วว่ามีคุณภาพ มาเป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์สำหรับไหว้สวัสดีปีใหม่รวมถึงเยี่ยมไข้และเป็นของขวัญมีค่าสำหรับผู้ป่วยประเทวปีไอพี โดยในปี 2567 ผลิตภัณฑ์ OPOP ปีที่ 2 ได้แก่ "เซตชิ้นชา" รวมชาติจาก 12 จังหวัดที่เครือโรงพยาบาลตั้งอยู่ พร้อมถ่ายทอดเรื่องราวความเป็นมาของชุมชน คุณค่า อัตลักษณ์ของชุมชน และคุณสมบัติ

ของชา พร้อมช่องทางทางติดต่อชุมชน สำหรับผู้ที่ต้องการสั่งซื้อและสนับสนุนผลิตภัณฑ์จากแต่ละชุมชน โดยกระบวนการจัดเซตทั้งหมดทำโดยกลุ่มผู้สูงอายุ จังหวัดสมุทรปราการ ถือเป็นการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง

โดยในปี 2568 เตรียมต่อยอดโครงการ เพิ่มช่องทางทางการตลาด และเตรียมเสาะหากระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับชุมชนอย่างยั่งยืน

โครงการพรีนซ์ x พันกัน

- กลุ่มเป้าหมาย – เด็กด้อยโอกาสในมูลนิธิยุวพัฒน์
- ผลกระทบเชิงบวก – ปี 2567 ระดมเงินได้ 251,620 บาท สามารถแปลงเป็นทุนการศึกษาได้ 35 ทุน มากกว่าปี 2566 ซึ่งระดมเงินได้

191,470 บาท แปลงเป็นทุนการศึกษา 25 ทุน

บริษัทฯ ได้เริ่มเปิดจุดรับการแบ่งปันเสื้อผ้าของใช้ และสิ่งของต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลพรีนซ์สุวรรณภูมิ ตั้งแต่ปี 2565 และในปี 2566 มีการขยายจุดรับบริจาคไปยังอาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ ย่านเอกมัย กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ โดยมีทั้งผู้ใช้บริการและพนักงานในเครือร่วมสมทบสิ่งของ มีทั้งผ้าห่มหมอน ตุ๊กตา หนังสือ สื่อการเรียนการสอน เฟอร์นิเจอร์ เครื่องใช้ไฟฟ้า ตุ๊กตา ของเล่นเด็ก เครื่องประดับ ฯลฯ ซึ่งสภาพดีและไม่ได้ใช้แล้ว เพื่อส่งต่อให้โครงการปันกัน ซึ่งเป็นธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) เพื่อเปลี่ยนเป็นสินค้าแบ่งปันในร้านและนำเงินที่ได้ไปเป็นทุนเพื่อสาธารณประโยชน์ ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิยุวพัฒน์ ซึ่งให้ทุนการศึกษาให้กับเด็กที่ขาดโอกาสหลายพันราย

การจัดตลาดนัดชุมชน

- กลุ่มเป้าหมาย – ผู้ทำมาค้าขายในชุมชน
- ผลกระทบเชิงบวก – สร้างรายได้ให้ประชาชนในชุมชนปีละไม่ต่ำกว่า 500,000 บาท

โรงพยาบาลในเครือเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มาออกร้าน เพิ่มรายได้ ในหลายโรงพยาบาลเป็นต้นว่า โรงพยาบาลพรีนซ์ สุวรรณภูมิ โรงพยาบาลพิษณุเวช โรงพยาบาลพรีนซ์ อุทัยธานี

ต่อยอดโครงการ เสาะ สร้าง สาน จังหวัดชุมพร พัฒนาเขตผลิตภัณฑ์ “อู๋ไฟหลังคลอง”

- กลุ่มเป้าหมาย – กลุ่มผู้ประกอบการในจังหวัดชุมพร
- ผลกระทบเชิงบวก – ต่อเนื่องจากปี 2566 โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ร่วมกับทีมงาน “SATARANA” ได้ดำเนินโครงการ เสาะ สร้าง สาน จัดจังหวัดชุมพร เปิดพื้นที่ให้เยาวชน ผู้ประกอบการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับเมืองชุมพรที่ต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกให้กับจังหวัด มาร่วมหารือปัญหาด้านความยั่งยืนของเมือง ทำให้เกิดประกายความคิดหลากหลายที่สามารถนำไปต่อยอดได้ โดยในปี 2567 มีการต่อยอดโครงการดังกล่าว พัฒนาเขตผลิตภัณฑ์ “อู๋ไฟหลังคลอง” รวบรวมสมุนไพร และผลิตภัณฑ์สำหรับอบตัว เพื่อมอบให้กับลูกค้าที่มาตลอดบุตร ณ โรงพยาบาล โดยร่วมมือกับโรงพยาบาลท่าแซะ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด สนับสนุนสมุนไพรจากศูนย์ของโรงพยาบาล เพื่อมาใช้ในเขตผลิตภัณฑ์ดังกล่าว และมีแผนใช้จริงในปี 2568

โครงการพรีนซ์ พันสุข

- กลุ่มเป้าหมาย – กลุ่มเปราะบางในถิ่นห่างไกล
- ผลกระทบเชิงบวก – ส่งต่อน้ำใจให้กับสังคม และช่วยลดปัญหาขยะสิ่งทอโดยส่งเสริมให้เกิดการ Reuse

ในปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการ “พรีนซ์ พันสุข” โดยเชิญชวนพนักงาน ผู้เข้ารับบริการ และประชาชนทั่วไป ร่วมบริจาคเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม ของใช้อุปโภคบริโภค สภาพดี ส่งต่อให้กับกลุ่มเปราะบางที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เช่น

- โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนบุญธรรม-บุญพริ้ง ต.บ่อเบี้ย อ.บ้านโคก จ.อุดรดิตถ์
- เมืองดักจิ้ง แขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- มูลนิธิบ้านเอื้อพร อำเภอละแม จ.ชุมพร
- วัดถ้ำจุนโทปฏิบัติธรรม อ.แม่สอด จ.ตาก
- สถานสงเคราะห์เด็ก บ้านธารน้ำใส ต.นครเจดีย์ อ.ป่าซาง จ.ลำพูน
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จ.พิจิตร
- สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จ.ศรีสะเกษ

โครงการ Monsoon

- กลุ่มเป้าหมาย – บุคลากรที่ขับเคลื่อนพลังงานสะอาดในเขตประเทศสปป.ลาว และกลุ่มชาติพันธุ์ ในพื้นที่ติดตั้งกังหันลม

ในปี 2566 โรงพยาบาลพรีนซ์อุบลราชธานี จับมือ บริษัท Monsoon Wind Power จำกัด เพื่อดูแลสุขภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวสปป.ลาว ภายใต้โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานลม มอนซูน (Monsoon Wind Farm) ณ เมืองดักจิ้ง แขวงเซกอง สปป.ลาว ที่มีขนาด 600 เมกะวัตต์ และส่งกระแสไฟฟ้าพลังงานสูง 500 กิโลวัตต์บนพื้นที่ประมาณ 4 แสนไร่ ซึ่งเป็นโรงงานแห่งแรกในสปป.ลาวและโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานลมข้ามพรมแดนแห่งแรกในเอเชียรวมถึงใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีชุมชนประมาณ 600 ครอบครัวและพนักงานกว่า 2,000 คน เป็นโครงการพลังงานทดแทนขนาดใหญ่ที่ก่อให้เกิดการใช้พลังงานสะอาดในราคาที่เข้าถึงได้ และยังส่งเสริมการพัฒนาชุมชนโดยรอบในทุกมิติบนพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน

สำหรับปี 2567 โรงพยาบาลพรีนซ์ อุบลราชธานี ได้จัดกิจกรรมในโครงการดังกล่าว เป็นต้นว่า

- ให้การบริการตรวจสุขภาพเบื้องต้นแก่ประชาชนชาวเมืองดักจิ้งในงานบุญประเพณีลอยเรือแพประจำปี 2567 รวมถึงมอบของและขนมให้แก่เด็กเยาวชนและประชาชนที่มาร่วมงาน มีผู้เข้าร่วมตรวจสุขภาพจำนวน 120 คน
- บริการตรวจสุขภาพเบื้องต้นให้กับชาวบ้าน บ้านดักกิง สปป.ลาว ผู้เข้าร่วมตรวจสุขภาพประมาณ 200 ราย
- ออกหน่วยตรวจสุขภาพและร่วมจัดบูธแสดงสินค้าและอาหารในงานบุญข้าวใหม่ดักจิ้ง ครั้งที่ 1 ณ เมืองดักจิ้ง แขวงเซกอง สปป.ลาว

ลาว

- แคมเปญ “พรีนซ์พันสุข” บริจาคเสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม คุณภาพดี จากบุคลากรและผู้รับบริการ รวมถึงอุปกรณ์กีฬา เครื่องอุปโภคบริโภค ณ เมืองดักจิ้ง แขวงเซกอง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

นอกจากการออกหน่วยตรวจสุขภาพแล้ว โครงการนี้ยังมีวัตถุประสงค์ในการสร้างผลกระทบเชิงบวกอีกมากมาย เช่น

- ขยายบริการการรักษายาบาลและการสาธารณสุขไปในพื้นที่โครงการฯควบคู่กับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเทเลเมดิซีน (Telemedicine) เพื่อมีส่วนในการร่วมดูแลคน ชุมชนและสังคมในพื้นที่ห่างไกล ใน สปป.ลาว โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยบริการทางการแพทย์ ณ โครงการฯที่ สปป.ลาว พร้อมรพยาลประจำโครงการฯและเจ้าหน้าที่เวชกิจฉุกเฉินผู้มีประสบการณ์ในการเผชิญอุบัติเหตุ เพื่อดูแลประชาชน

และชุมชนในแนวโครงการ และเข้าถึงจุดเกิดเหตุเพื่อประเมินอาการและทำการกู้ชีพได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถยื้อชีวิตผู้ประสบเหตุได้นานยิ่งขึ้น

- จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างเสริมทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ ให้แก่คนในชุมชนและพนักงานในโครงการฯ ซึ่งมีกว่า 2,000 รายด้วยกิจกรรมเปิดห้องเรียนพิเศษสอนวิธีการดูแลรักษาและซ่อมเครื่องยนต์/เครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีชำรุดเสียหายและมีแผนต่อเนื่องในการสอนประสบการณ์ การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการกู้ชีพเบื้องต้นแก่พนักงาน สปป.ลาว ที่สังกัดอยู่ภายใต้โครงการ MONSOONฯ เพื่อให้สามารถนำทักษะที่ได้เรียนรู้และลอง ปฏิบัติจริงไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอาชีพและชีวิตประจำวัน โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ด้านวิศวกรรมและเวชกิจฉุกเฉิน สังกัด โรงพยาบาลพริ้น ซ้อบลราชธานี

- จัดกิจกรรมส่งมอบและบริจาคสิ่งของ เครื่องใช้ อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม รวมถึงยาสามัญประจำบ้าน ให้แก่ชุมชนในพื้นที่ โครงการฯ ที่ต้องการและยังขาดแคลนสิ่งของเหล่านั้นอยู่

การเตรียมริเริ่มโครงการเพื่อส่งเสริมอาชีพคนในชุมชน อุดหนุนสินค้า ผลิตภัณฑ์ท้องถิ่น และส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติให้เกิดการหมุนเวียนรายได้ทางเศรษฐกิจในชุมชนเมืองดักจิง แขวงเซกองสปป.ลาว

โครงการ BOI CSR

บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งเป็น มาตรการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการลงทุนในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน โดยมุ่งเน้นด้านการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และ เศรษฐกิจชุมชน เช่น เกษตร ระบบน้ำ ผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP และการท่องเที่ยวชุมชน

ภายใต้โครงการนี้ โรงพยาบาลสามารถใช้สิทธิพิเศษทางภาษี เช่น หักภาษีจากรายจ่ายได้ถึง 200% พร้อมทั้งขยายการสนับสนุนไปยังโครงการ ที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน

ในปี 2567 มีโรงพยาบาลได้ทำยื่นเข้าร่วมมาตรการสนับสนุนโครงการดังต่อไปนี้

- โรงพยาบาลพิษณุเวช: วางแผนสนับสนุนงบประมาณ 5,374,830 บาท แก่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์ เพื่อจัดซื้อ หุ่นจำลองปฏิบัติการพยาบาล สำหรับการศึกษาและฝึกฝนทักษะวิชาชีพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน และผลิตบุคลากรที่มีทักษะที่ดีเข้าสู่แวดวง สาธารณสุขเพื่อดูแลประชาชนต่อไป

- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร: วางแผนสนับสนุนงบประมาณ 5,450,000 บาท ให้แก่ โรงพยาบาลท่าแซะ จังหวัดชุมพร เพื่อรองรับการขยายบริการทางการแพทย์ให้แก่ประชาชนใน อ.ปะทิว อ.มาบอำมฤต จ.ชุมพร และ อ.บางสะพานน้อย จ.ประจวบคีรีขันธ์ ครอบคลุมประชากร 59,744 คน โดยเพิ่มเตียง ICU 5 เตียง พร้อมอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น เครื่องช่วยหายใจ เครื่องติดตามสัญญาณชีพ เครื่อง AUTO CPR และ เครื่อง EKG

- โรงพยาบาลรัตนันท์ ปากน้ำโพ 1 และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2: วางแผนสนับสนุนงบประมาณ 5,500,000 บาท เพื่อสนับสนุน โรงพยาบาลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ในการปรับปรุงพื้นที่ห้องฉุกเฉินและจัดหาเครื่องมือแพทย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน รวมการสนับสนุนจาก 3 โรงพยาบาลเป็นเงินทั้งสิ้น 16,324,830 บาท

การเข้าร่วมสนับสนุนโครงการดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของ ชุมชน ผ่านการสนับสนุนด้านสาธารณสุขและการศึกษา เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์และยั่งยืนแก่สังคม โดยในขณะเดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์เชิง เศรษฐกิจแก่บริษัทฯ ด้วย

โครงการด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการส่งเสริมศาสนา

การร่วมกิจกรรมเพื่อสืบสานประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นที่โรงพยาบาลในเครือตั้งอยู่ เป็นต้นว่า

- ประเพณีแห่ดาว จังหวัดสกลนคร
- เทศกาลตรุษจีนปากน้ำโพ จังหวัดนครสวรรค์
- ประเพณีขึ้นโชนชิงธง จังหวัดชุมพร
- ร่วมกิจกรรมประเพณีรับบัว งานโยนบัวหลวงพ้อโต จังหวัดสมุทรปราการ
- งานดักบาตรเทโว จังหวัดอุทัยธานี

การร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพราะเชื่อว่าศาสนาเป็นส่วนที่จะบ่มเพาะจิตใจที่ดีงาม และสอดคล้องกับปณิธานองค์กร บริษัทฯ จึงมีกิจกรรมเพื่อ ส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและทำนุบำรุงพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอ และเข้าร่วมประเพณีสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน เป็นต้นว่า

- การถวายเทียนพรรษา
- การทำบุญทอดกฐินสามัคคี
- การออกหน่วยตรวจสุขภาพพระสงฆ์

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่เคยมีข้อพิพาททราบนระหว่างกับชุมชนในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา หากมีกิจกรรมใดที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ บริษัทฯ จะมีการติดต่อ ประสานเพื่อหารือผลกระทบ นำเสนอแผนป้องกันและการเยียวยาร่วมกันก่อนเสมอ

การเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

ธุรกิจโรงพยาบาล

ด้วยเป้าหมายหลักของบริษัทฯ ในการขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและด้านการแพทย์ไปยังเมืองรอง และพื้นที่ที่ ยังมีความต้องการ ทางการแพทย์ โดยในปี 2567 ได้ทำการเปิดโรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร เป็นโรงพยาบาลลำดับที่ 15 ในเครือ เพื่อให้ครอบคลุมฐานผู้รับบริการและ ตอบโจทย์การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่หลากหลายมากขึ้น นอกจากนี้ ยังอยู่ระหว่างการหารือทางธุรกิจเพื่อขยายกิจการ ไปสู่เป้าหมาย 20 โรง พยาบาลภายใน 1-2 ปีข้างหน้าอย่างต่อเนื่อง

ไม่เพียงแต่การขยายจำนวนโรงพยาบาลใหม่ ในโรงพยาบาลที่เปิดดำเนินการแล้วก็มีการเพิ่มศักยภาพให้ครอบคลุมโรคเฉพาะทางและโรค ซับซ้อนได้มากขึ้น โดยนอกเหนือจากการให้บริการฉีดสีสวนหลอดเลือดหัวใจ (Cath Lab), การผ่าตัดส่องกล้องกระดูสันหลังรักษาหมอนรองกระดูกทับ เส้น, การผ่าตัดสมองรักษาเนื้องอกในสมอง, การผ่าตัดเส้นเลือดสำหรับพอกไต (AVF) ในปี 2567 ยังได้มีการขยายศูนย์ให้บริการเพิ่มเติม เป็นต้นว่า

- การเปิดตัวศูนย์ศัลยกรรมความงามและสุขภาพแนวใหม่ PRINC Aesthetic Surgery & Wellness Center ที่โรงพยาบาลพริ้นซ์

สุวรรณภูมิ

- ศูนย์รักษาโรคกระดูกและข้อแบบองค์รวม (PRINCE of BONES) ที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ นำหุ่นยนต์ช่วยในการผ่าตัดเปลี่ยนข้อและกระดูกสันหลังช่วยให้อัตราความสำเร็จในการผ่าตัดที่ซับซ้อนสูงขึ้น ลดระยะเวลาฟื้นตัวเมื่อเทียบกับวิธีแบบดั้งเดิม ขยายศักยภาพโดยการนำเทคนิค Total Disc Replacement มาใช้กับการผ่าตัดกระดูกสันหลังส่วนคอ

จากการขยายศักยภาพในการรักษาผ่านการนำนวัตกรรมรวมถึงเทคโนโลยีทางการแพทย์เข้าร่วมใช้ในการดูแลผู้ป่วย ทำให้ศูนย์ “PRINCE OF BONE”

ได้รับรางวัล Specialty clinic of the year -Thailand ในงาน Healthcare Asia Awards เมื่อต้นปี 2568 ที่ผ่านมา

คลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจ

นอกจากโรงพยาบาลสำหรับคลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจ ซึ่งรับผู้ป่วยสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ปัจจุบันมีอยู่ 20 แห่งในกรุงเทพฯ ใน 17 เขตพื้นที่กทม. มีชุมชนที่อยู่ในการดูแลกว่า 100 ชุมชน ครอบคลุมประชากรที่ดูแลกว่า 226,000 ราย และมีโอกาสเข้าถึงชุมชนในด้านสาธารณสุข ได้ดูแลคัดกรองความเสี่ยง และให้ความรู้ต่าง ๆ ในด้านสุขภาพ รวมไปถึงการได้ดูแลผู้สูงอายุหรือคนไข้ที่ไม่สามารถออกไปหาหมอเองได้ (Home Healthcare)

การให้บริการศูนย์ PNKG Recovery Center

ตั้งแต่เริ่มดำเนินการให้บริการฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุในปี 2563 ปี 2567 ศูนย์ PNKG มีจำนวนผู้เข้ารับบริการ 135 เคส เพิ่มขึ้นจาก ปี 2566 ซึ่งมี 53 เคส โดย 98% เป็นผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งมีผลลัพธ์การรักษาที่ดีขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

เพื่อพัฒนาศักยภาพและทักษะของทีมแพทย์ให้บริการ ศูนย์ PNKG ได้มีการจัดจ้างผู้เชี่ยวชาญจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามาอบรมทักษะ ความรู้ รวมถึงเพิ่มอัตราค่าจ้างจาก 12 ราย เป็น 23 ราย เพื่อตอบสนองกับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มมากขึ้น

สำหรับปี 2568 ได้วางแผนเพิ่มอัตราค่าจ้างเป็น 30 ราย และวางแผนขยายศูนย์ “Recovery Ward” ให้สามารถรองรับจำนวนผู้รับบริการแบบค้างคืน จากเดิม 6 ราย เป็น 12 ราย

การบริการของศูนย์เน้นให้บริการแบบครอบคลุมทุกมิติ มีการประเมินและวางแผนอย่างละเอียดรอบคอบ มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น (รวมถึงประเมินสถานที่พักอาศัยของผู้รับบริการในบางกรณี) และหารือกับครอบครัวหรือผู้ดูแลใกล้ชิดก่อนกลับบ้าน ทำให้ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง และผู้ป่วยสูงอายุมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับตอนก่อนเข้ารับบริการ สามารถกลับไปใช้ชีวิตด้วยสภาวะที่ช่วยเหลือตัวเองได้มากขึ้น

การรับมือกับแนวโน้มของผู้ป่วยโรคมะเร็ง

1. การเปิดศูนย์มะเร็งรังสีรักษาแห่งแรกในจังหวัดศรีสะเกษที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

“โรคมะเร็ง” เป็นปัญหาสุขภาพสำคัญที่กระทบชีวิตของประชาชนเป็นอันดับที่ 1 ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 10 ซึ่งครอบคลุมจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ตอนล่าง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ อุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร (ที่มา: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, มี.ค. 66) พบว่ามีผู้เสียชีวิตจากโรคมะเร็งจำนวนกว่า 107.55 รายต่อแสนประชากร และเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับ 1 ของคนในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 10

จากการศึกษาข้อมูลจากสถาบันมะเร็ง ร่วมกับข้อมูลจากในพื้นที่จึงพบว่ามียอดผู้ป่วยมะเร็งที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาด้วยเทคนิครังสีรักษาในอัตรา 59 รายต่อประชากร 100,000 ราย และปัจจุบันมีผู้ป่วยมะเร็งในจังหวัดศรีสะเกษ ที่ต้องไปรับการรักษาที่จังหวัดอุบลราชธานีปีละเกือบ 700 ราย อีกทั้งยังมีผู้ได้รับการวินิจฉัย แต่ไม่มีกำลังทรัพย์และไม่สะดวกในการเดินทางไปรับการรักษาข้ามจังหวัด จึงสูญเสียโอกาสในการรักษาโรคในสภาวะที่ยังสามารถเพิ่มอัตราการรอดหรือหายจากโรคได้

ในช่วงต้นปี 2568 ที่ผ่านมา โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ จึงเดินทางยกระดับการดูแลสุขภาพประชาชนในพื้นที่ ด้วยการเปิดตัวศูนย์มะเร็งและรังสีรักษาแห่งแรกของจังหวัดศรีสะเกษอย่างเป็นทางการ ซึ่งจะเป็ศูนย์กัลสำคัญในการดูแลผู้ป่วยมะเร็งแบบครบวงจรและทันสมัย ตั้งแต่การตรวจวินิจฉัย การรักษาด้วยรังสีรักษา เคมีบำบัด การรักษาด้วยยาพุ่งเป้า และการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย รวมถึงร่วมมือกับภาครัฐโดยเข้าร่วมโครงการมะเร็งรักษาได้ทุกที่ (Cancer Anywhere) สำหรับผู้ป่วยมะเร็งสิทธิบัตรทอง ให้ได้รับการรักษาด้วยเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่เหมาะสมอย่างรวดเร็ว ไม่ต้องรอคอย และไม่ค่าใช้จ่าย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในภูมิภาค โดยคาดการณ์ว่าจะสามารถรองรับผู้ป่วยได้วันละ 60-70 ราย ซึ่งการเปิดศูนย์มะเร็งรังสีรักษานี้ จะช่วยเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการรังสีรักษาสำหรับผู้ป่วยมะเร็ง 600 ราย คิดเป็นมูลค่ากว่าปีละ 43 ล้านบาท

นอกจากนี้โรงพยาบาลยังวางแผนที่จะที่พักรองรับผู้ป่วยที่ต้องเดินทางมาไกลเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของกลุ่มที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้เข้ารับการรักษายาบาลที่มีคุณภาพได้มากขึ้นด้วย

2. ความร่วมมือกับ Siemens Healthineers

มะเร็ง ถือเป็นหนึ่งในสาเหตุการเสียชีวิตหลักของคนไทย โดยสถิติล่าสุดของ The Global Cancer Observatory (GCO) ในปี 2565 ระบุว่าประเทศไทยมีผู้เสียชีวิตจากโรคมะเร็งมากกว่า 118,000 คน และมีผู้ป่วยรายใหม่กว่า 183,000 คน ซึ่งการตรวจพบโรคตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ตลอดจนการรักษาอย่างทันท่วงทีโดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญและเครื่องมือที่ทันสมัย เป็นปัจจัยสำคัญในการจัดการโรคมะเร็งอย่างมีประสิทธิภาพ

เมื่อเดือนธันวาคม 2566 ที่ผ่านมาบริษัทฯ และ Siemens Healthineers ได้ลงนามใน MOU เพื่อร่วมกันจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศด้านโรคมะเร็ง (Excellence Cancer Center) ในเครือบริษัท และการสร้างโครงข่ายการรักษาโรคมะเร็งด้วยเทคโนโลยีระดับสูง โดยจะเป็นการยกระดับศักยภาพในการรักษาโรคมะเร็งแบบองค์รวม รวมถึงเป็นการนำการบริการทางการแพทย์ด้านโรคมะเร็งไปให้บริการในพื้นที่ยังขาดแคลน เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเข้ารับการรักษาได้ทันที่ ด้วยคุณภาพการรักษาระดับสูงในราคาที่จับต้องได้

ตลอดทั้งปี 2567 ทางบริษัทฯ และ Siemens Healthineers ได้ทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อวิเคราะห์อุปสรรคและอุปทานการให้บริการด้านรังสีรักษาในแต่ละพื้นที่ (Business Case Study) รวมถึงการศึกษาความเป็นไปได้ทางธุรกิจในการลงทุนก่อตั้งศูนย์รังสีรักษา (Feasibility Study) เพื่อใช้เป็นแนวทางการลงทุนก่อตั้งศูนย์รังสีรักษาในพื้นที่ที่มีศักยภาพ

นอกจากนี้ ยังมีการจัดทำ Value Partnership ระหว่าง PRINC และ Siemens Healthineers มีการวางแผนงานในระยะยาวเพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้จากองค์กรชั้นนำระดับโลก การลงทุนในเทคโนโลยีการรักษาที่ทันสมัย และการมีทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคมะเร็งคอยให้การรักษา โดยมีเป้าหมายเพื่อทำให้บริษัทฯ ใหญ่กลายเป็นผู้นำด้านการให้บริการด้านการรักษาโรคมะเร็งต่อไป

การให้บริการ Telespecialist (การนำ Telemedicine มาใช้กับโรคเฉพาะทาง)

การขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางถือเป็นหนึ่งในความท้าทายหลักของวงการสาธารณสุข ทางบริษัทฯ จึงได้ใช้ประโยชน์จากความเป็นเครือข่ายโรงพยาบาลและการใช้เทคโนโลยีเข้ามาผนวกกันเพื่อทำให้การให้บริการด้านการแพทย์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึงที่ แม้อยู่ในจังหวัดเมืองรองที่มีบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางไม่ครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมง

Teleradiology

ทางเครือเริ่มให้บริการแพทย์รังสีแบบรวมศูนย์กลาง ซึ่งมีการส่งฟิล์มและอ่านผลผ่านระบบที่ใช้ร่วมกันทั้งเครือตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 โดยมีโรงพยาบาลนำร่องทั้งหมด 3 โรงพยาบาล และขยายเพิ่มในปี 2567 ทั้งหมด 7 โรงพยาบาล

ในปี 2567 ดูแลผู้ป่วยร่วมกันกว่า 8,062 รายที่มีการอ่านผลผ่าน Teleradiology นอกจากช่วยให้การวินิจฉัยโรคเป็นไปอย่างรวดเร็วแล้วนั้น การปรับกระบวนการดังกล่าว ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาแพทย์มาออกตรวจ โดยปี 2567 ประหยัดค่าใช้จ่ายได้ถึง 2,133,000 บาท รวมถึงทำให้คุณภาพชีวิตของแพทย์ดีขึ้น จากการไม่ต้องรับภาระหนักเกินความจำเป็น ทั้งนี้ โครงการนี้ ยังมีแผนขยายผลต่อไปยังโรงพยาบาลอื่น ๆ ภายใต้อุปกรณ์ต่อไป

การให้บริการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

แนวโน้มสังคมของประเทศไทย เป็นเช่นเดียวกับทั่วโลกนั่นคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากภาวะเสื่อมถอยตามวัยแล้ว แต่ละรายยังมีความท้าทายตามบริบทที่แตกต่างกันไป ไม่ว่าจะเป็นโรคประจำตัว ภาวะทางร่างกาย สภาวะแวดล้อม หรือการขาดคนดูแล ทางบริษัทฯ จึงได้เตรียมบริการเพื่อดูแลสุขภาพและตอบสนองความต้องการในด้านดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. โครงการบ้านลิสสา

เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 บริษัทฯ ได้มีมติให้บริษัท พรินซิเพิล เน็กซ์ จำกัด (“PNEXT”) เข้าลงทุนในบริษัท โกลบอล เฮลท์ เซอร์วิส จำกัด (เดิมชื่อ บริษัท บ้าน ลิสสา เซอร์วิส กรุ๊ป จำกัด) (“BLLS”) ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ ในสัดส่วนร้อยละ 45 โดยตลอดทั้งปี 2567 ที่ผ่านมา BLLS มีการขยายตัวด้านธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ธุรกิจศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Nursing Home): BLLS เปิดดำเนินการศูนย์ดูแลผู้สูงอายุรวมทั้งหมด 7 แห่ง ภายใต้แบรนด์ “บ้านลิสสา” และ “บ้านแสนรัก” ซึ่งให้บริการครอบคลุมทั้งลูกค้าระดับบนและระดับกลาง โดยศูนย์ดูแลกระจายตัวอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ ลำปาง กำแพงเพชร และกรุงเทพฯ-รังสิต โดยปัจจุบันมีจำนวนเตียงรวม 235 เตียง และมีอัตราการครองเตียงเฉลี่ยในเดือนธันวาคม ปี 2567 สูงถึงร้อยละ 82

2. ธุรกิจแฟรนไชส์ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Nursing Home Franchise): ในปี 2567 BLLS ได้มีการเจรจาธุรกิจแฟรนไชส์ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุไปแล้วกว่า 23 แห่งทั่วประเทศ โดยได้มีการเซ็นสัญญาและเปิดดำเนินการแล้ว 16 แห่ง ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงราย แพร่ น่าน พิจิตร โขงเจียว ลำพูน ขอนแก่น นครราชสีมา อุบลราชธานี นครปฐม ชลบุรี และระยอง โดยมีเตียงให้บริการในสาขาแฟรนไชส์รวม 350 เตียง และมีอัตราการครองเตียงเฉลี่ยในเดือนธันวาคม ปี 2567 สูงถึงร้อยละ 81

3. ธุรกิจโรงเรียนบริบาล (Baan Lalisa Healthcare Academy): BLLS มีการลงทุนในโรงเรียนบริบาลเพื่อเปิดสอนเรื่องการบริบาลผู้สูงอายุทั้งจังหวัดนครราชสีมา วัตถุประสงค์หลักเพื่อสร้างบุคลากรที่มีมาตรฐานไว้รองรับการขยายตัวของศูนย์ดูแลผู้สูงอายุทั้งศูนย์ของตนเอง ของแฟรนไชส์ และบุคคลภายนอก

2. Health at Home

เมื่อวันที่ 6 ธันวาคม 2566 บริษัทฯ ได้มีมติให้บริษัท พรินซิเพิล เน็กซ์ จำกัด (“PNEXT”) เข้าลงทุนในบริษัท เฮลท์ แอท โฮม จำกัด (“HAH”) ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุและ Telemedicine ในสัดส่วนร้อยละ 39.5

โดยตลอดทั้งปี 2567 ที่ผ่านมา HAH มีการขยายตัวด้านธุรกิจและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. ธุรกิจบริการส่งคนดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วยถึงบ้าน (CarePro): HAH มีระบบจับคู่ให้ครอบครัวได้พบผู้ดูแลที่เหมาะสม สามารถจัดเก็บข้อมูลคนได้อย่างครบถ้วน และมีทีมแพทย์และพยาบาลให้คำปรึกษาด้านการพยาบาลทั้งกับครอบครัวและผู้ดูแลตลอดเวลา จากการให้บริการที่มีคุณภาพจนได้รับความไว้วางใจจากลูกค้า ทำให้ในปี 2567 มีผู้ป่วยที่ใช้บริการอย่างต่อเนื่องกว่า 200 ราย จำนวนการให้บริการ CarePro สูงขึ้นต่อเนื่องทุกเดือน ทำให้มีการให้บริการรวมทั้งปีกว่า 54,200 ครั้ง นอกจากนี้ ยังขยายบริการไปยังการส่งผู้ดูแลเพื่อพาผู้ป่วยไปโรงพยาบาลอีกด้วย

2. ธุรกิจศูนย์ฟื้นฟูผู้สูงอายุและผู้ป่วย (Care Center): ให้บริการศูนย์ฟื้นฟูที่สามารถดูแลได้ทั้งผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง และผู้ป่วยพักฟื้นหลังผ่าตัด โดยมีทีมพยาบาลและผู้ดูแลมืออาชีพให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และมีอายุรแพทย์คอยดูแลตรวจเยี่ยมเป็นประจำ ปัจจุบันมีการให้บริการ 2 สาขา คือ สาขาปากเกร็ด-นนทบุรี และ สาขาพหลโยธิน-สะพานใหม่ จำนวนเตียงให้บริการรวม 48 เตียง และมีอัตราการครองเตียงเฉลี่ยตลอดทั้งปีสูงถึงร้อยละ 80

3. ธุรกิจ Telemedicine (Health At Work): บริการคลินิกออนไลน์ (Telemedicine) ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ (LINE) ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องดาวโหลดแอปพลิเคชันเพิ่มเติม มีแพทย์ให้คำปรึกษาออนไลน์และสามารถจัดส่งยาจากร้านยาพันธมิตรที่ใกล้กับลูกค้า ทำให้รอรับยาได้ภายใน 1-4 ชั่วโมง โดยลูกค้าที่เป็นพนักงานบริษัทที่มีประกันกลุ่มสามารถใช้บริการและเคลมประกันได้โดยไม่ต้องสำรองจ่าย อีกทั้งการรักษาเฉลี่ยต่อครั้งต่ำกว่าการรักษาพยาบาลแบบผู้ป่วยนอก (OPD) ที่โรงพยาบาลเอกชน ตลอดทั้งปี 2567 มีการให้บริการคลินิกออนไลน์ไปแล้วกว่า 33,000 ครั้ง

นอกจากนี้ มีบริการห้องพยาบาลที่ทำงาน ที่มีพยาบาลวิชาชีพอยู่ประจำและระบบออนไลน์ปรึกษาแพทย์ผ่าน Telemedicine และการให้บริการตรวจสุขภาพถึงที่ โดยส่งผลตรวจสุขภาพให้พนักงานแต่ละท่านผ่านไลน์ และสามารถสรุปภาพรวมสุขภาพพนักงานในองค์กรได้อีกด้วย

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน⁽⁹⁾

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
มูลค่าการซื้อสินค้าและ/หรือบริการของชุมชน (บาท)	0.00	190,630.00	59,005.00

หมายเหตุ: ⁽⁹⁾ เป็นรายได้จากการจัดทำโครงการ One Princ One Product ร่วมพัฒนาบรรจุภัณฑ์ในการรวบรวมผลิตภัณฑ์ชุมชนจากจังหวัดที่เครือข่ายโรงพยาบาลตั้งอยู่ มาทำเป็นเซตสำหรับมอบให้ลูกค้า

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2565	2566	2567
การจ้างงานคู่ค้าในชุมชน (จังหวัด)	0.00	11.00	12.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท พรินซ์เฟล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : PRINC

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การแพทย์

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นบริษัทที่รับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ซึ่งในที่สุดจะนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกิจการ และความเจริญเติบโตที่ยั่งยืน โดยจะเป็นการเสริมสร้างความโปร่งใส และประสิทธิภาพของฝ่ายจัดการคณะกรรมการจึงได้กำหนดนโยบายสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการขึ้น โดยมุ่งเน้นในเรื่องกรรมการบริษัท ความโปร่งใสในการดำเนินงาน และการเปิดเผยข้อมูล การกำกับดูแลฝ่ายบริหาร ให้ดำเนินการตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในระยะยาวของผู้ถือหุ้นภายใต้กรอบข้อกำหนดของกฎหมาย และจริยธรรมทางธุรกิจ

นโยบายการกำกับดูแลกิจการซึ่งรวมถึงจริยธรรมต่าง ๆ มีดังนี้

1. นโยบายด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
2. นโยบายด้านการควบคุมภายใน
3. นโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน
5. นโยบายการบริหารความเสี่ยง
6. นโยบายการจ้างเหมาแส
7. นโยบายการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน
8. นโยบายและแนวปฏิบัติในการรักษาความปลอดภัยด้านสารสนเทศ
9. นโยบายการพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
10. นโยบายสิทธิมนุษยชน
11. นโยบายด้านภาษี

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : https://website-storage.princehealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การสรรหากรรมการ

หลักเกณฑ์ในการสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการ

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามข้อบังคับของบริษัท และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในส่วนของกรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน และจะเป็นผู้เสนอชื่อผู้ที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขอความเห็นชอบในการนำเสนอรายชื่อกรรมการดังกล่าวต่อที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นผู้เลือกตั้งกรรมการตามหลักเกณฑ์ต่อไป ทั้งนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้พิจารณาลักษณะการประกอบธุรกิจและทิศทางในอนาคต โดยต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ประสบการณ์ทางธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งใช้เครื่องมือช่วยพิจารณาคุณสมบัติ หรือทักษะที่จำเป็นสำหรับชุดคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) ซึ่งได้จัดทำขึ้นสำหรับบริษัทด้วย

คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย และเป็นผู้มีคุณสมบัติที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ การสรรหากรรมการบริษัท และการพิจารณาคุณสมบัติของกรรมการบริษัท เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

1. การแต่งตั้งกรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทฯ และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องมีความโปร่งใสและชัดเจน โดยการพิจารณาจะต้องมีประวัติการศึกษา และประสบการณ์การประกอบวิชาชีพของ บุคคลนั้น ๆ รวมถึงความรู้ ความสามารถด้านธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ โดยมีรายละเอียดที่เพียงพอเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัท และผู้ถือหุ้น กรรมการบริษัท ต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินงานธุรกิจ และมีเวลาว่างเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทฯ ได้

2. ห้ามกรรมการประกอบกิจการเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าเป็นกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทฯ เว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนจะมีมติแต่งตั้ง และกรรมการต้องแจ้ง ให้บริษัทฯ ทราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้เสียในสัญญาที่บริษัทฯ ทำขึ้น หรือถือหุ้น หรือหุ้นกู้เพิ่มหรือลดลงในบริษัทฯ หรือบริษัทย่อย หรือบริษัทในเครือ

3. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์

ให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งกรรมการ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับ (1) หุ้นต่อ (1) เสียง

2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตาม 1. เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ แต่จะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากน้อยเพียงใดไม่ได้

3. บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมา เป็นผู้ได้รับเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวน กรรมการที่จะพึงมี ให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

ลิงก์การสรรหากรรมการ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 30

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ

1. บริษัทฯ มีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ ให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจ และอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยการพิจารณาจะเชื่อมโยงกับผลงานและความรับผิดชอบของกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ รวมทั้งผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยทุกปี คณะกรรมการบริษัท ผ่านการพิจารณาและนำเสนอของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะเป็นผู้พิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวและนำเสนอที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอนุมัติ

2. คณะกรรมการบริษัทที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม และเชื่อมโยงกับระดับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้ที่เป็นประธานคณะกรรมการบริษัทอาจได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากที่กรรมการบริษัทได้รับ

3. คณะกรรมการบริษัทสอบทานรายงานเกี่ยวกับนโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ หลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้จัดทำโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี และงบการเงินของบริษัทฯ

4. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูง อันได้แก่ กรรมการผู้จัดการ รองกรรมการผู้จัดการ ผู้อำนวยการอาวุโส และประธานเจ้าหน้าที่ฝ่ายต่าง ๆ เป็นประจำปีทุกปี เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง โดยใช้เครื่องมือคือ OKR (Objectives and Key Results) ผลประเมินข้างต้นจะเสนอให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาให้ความเห็นชอบ

5. คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร โดยแบ่งเป็นสอง ส่วน ส่วนแรกคือค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม ค่าบำเหน็จกรรมการ และค่าตอบแทนอื่น คือ การประกันความรับผิดชอบของกรรมการและเจ้าหน้าที่ และการชดเชยคืนให้กับบริษัทฯ (Directors and Officers Liability and Company Reimbursement Policy: D&O) ส่วนที่สองคือค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการรักษายาบาลในโรงพยาบาลในเครือของบริษัทฯ

ลิงก์การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 33

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

- มีกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด และไม่น้อยกว่า 3 คน
- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นกรรมการอิสระ
- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริษัทฯ ไม่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริหาร

การพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการ

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

1. เมื่อมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้ส่งมอบกฎบัตร นโยบายกำกับดูแลกิจการ ให้แก่กรรมการที่ได้รับตำแหน่งใหม่ รวมทั้งแนะนำบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการ และประสานเพื่อให้กรรมการได้รับการปฐมนิเทศจากฝ่ายจัดการ และได้รับเอกสาร ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ปณิธานองค์กร และทิศทางการดำเนินธุรกิจ

2. นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนยังได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทแจ้งข่าวสารการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการทำหน้าที่กรรมการบริษัท ให้สมบูรณ์ครบถ้วน โปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสามารถรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้อย่างดีที่สุด

3. สำหรับกรณีที่มีการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงเข้ามาร่วมงานใหม่ บริษัทจะจัดให้มีการปฐมนิเทศเชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงท่านใหม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ปณิธานองค์กร ทิศทางการดำเนินธุรกิจ รวมถึงได้รับข้อมูลการนำเสนอขอบเขตการทำงานจากฝ่ายงานหลักต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการขับเคลื่อนองค์กร

บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมและให้ความรู้ในเรื่องหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ให้กับกรรมการเฉพาะเรื่อง เพื่อเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ กรรมการบริษัททั้งคณะ ได้ผ่านการอบรม หลักสูตร DCP จากสมาคมส่งเสริมสถาบัน กรรมการบริษัทไทย (IOD) รวมทั้งหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง เช่น หลักสูตร Role of the Chairman Program (RCP) หลักสูตร Advanced Audit Committee Program (AACP) หลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) หลักสูตร Strategic Board Master Class และหลักสูตร Executive Development Program (EDP) เป็นต้น

ลิงก์การพัฒนากรรมการ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 34

การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการพิจารณาแนวทางแบบประเมินตนเองตามแบบของ IOD เพื่อจัดให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีหัวข้อในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายคณะ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
3. การประชุมของคณะกรรมการ
4. พลวัตในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การพัฒนากรรมการ
7. การรายงานของคณะกรรมการ (สำหรับคณะกรรมการชุดย่อย)

สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายบุคคล มีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล
2. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
3. การมีส่วนร่วมในการประชุม
4. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

โดยมีขั้นตอนในการจัดประเมินผลดังต่อไปนี้

1. เลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดส่งแบบประเมินดังกล่าวให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมิน ทั้งรูปแบบรายคณะ และรายบุคคล
 2. เลขานุการบริษัทเป็นผู้รวบรวมนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
 3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสรุปผล เพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและการทำงานต่อคณะกรรมการบริษัท
- เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ลิงก์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 31

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการ : ผู้ถือหุ้น, พนักงาน, ลูกค้า, คู่แข่งทางการค้า, คู่ค้า, เจ้าหนี้, ชุมชนและสังคม
ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้ถือหุ้น

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้น

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย และเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มที่เกี่ยวข้อง
2. บริหารกิจการของบริษัทฯ ให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่ผู้ถือหุ้น
3. ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจด้วยความสามารถ และความระมัดระวัง โดยการประยุกต์ความรู้ประสบการณ์ ความชำนาญ และทักษะการบริหารจัดการอย่างสูงสุดความสามารถในทุกกรณี
4. รายงานสถานะและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันสม่ำเสมอและครบถ้วนตามความเป็นจริง
5. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลใด ๆ ของบริษัทฯ ที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ
6. ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทฯ ต่อผู้อื่นโดยมิชอบ

7. ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ

ลิงก์ผู้ถือหุ้น : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 52

พนักงาน

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับพนักงาน

1. ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมตามความรู้ ความสามารถความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคน
2. การแต่งตั้ง การโยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษพนักงาน ต้องกระทำด้วยความเสมอภาค บริสุทธิ์ใจ และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถ และความเหมาะสม รวมทั้งการกระทำ หรือการปฏิบัติของพนักงานนั้น ๆ
3. ปฏิบัติต่อพนักงานบนพื้นฐานแห่งความยุติธรรม และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ และความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสกับพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ
4. ปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด
5. ดูแลรักษาสุขภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยแก่ชีวิต สุขภาพ ร่างกาย และทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ
6. บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน
7. รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค
8. ส่งเสริมให้พนักงานเข้าใจในเรื่องจริยธรรมและบทบาทหน้าที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจริยธรรมอย่างทั่วถึงทั้งบริษัทฯ
9. ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางในการทำงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาของหน่วยงานและบริษัทฯ โดยรวม
10. ส่งเสริมให้พนักงานได้รับการอบรมเพิ่มเติมในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่การงาน
11. ส่งเสริมให้พนักงานเป็นคนดี มีคุณธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย

ลิงก์พนักงาน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 53

ลูกค้า

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกค้า

1. การพัฒนาธุรกิจของสหพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจบริษัทฯ การให้บริการต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้า อย่างโปร่งใส และเท่าเทียมกัน ในกรณีที่จะไม่สามารถปฏิบัติได้ ต้องรีบเจรจากับลูกค้าเป็นการล่วงหน้าเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย
2. มุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจ และความมั่นใจให้กับลูกค้าให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพที่ดีเลิศ ภายใต้ความปลอดภัยและเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมทั้งยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืน
4. จัดระบบการบริการลูกค้า และเปิดช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนความไม่พอใจ และดำเนินการอย่างดีที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้าอย่างรวดเร็ว ให้ความสำคัญในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

ลิงก์ลูกค้า : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 52

คู่แข่งทางการค้า

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับคู่แข่งทางการค้า

1. ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
2. ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่เป็นธรรม
3. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม
4. ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในการขายโดยปราศจากความจริง

ลิงก์คู่แข่งทางการค้า : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 53

คู่มือ

จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (SUPPLIER CODE OF CONDUCT)

1 จริยธรรมการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส (Business Integrity)

- 1.1 การกำกับดูแลกิจการ คู่ค้าของบริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 1.2 การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องเก็บรักษาข้อมูลของบริษัทฯ และผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจเป็นความลับ และไม่นำข้อมูล ดังกล่าวไปใช้ เก็บรวบรวม และเปิดเผยโดยไม่ได้รับความยินยอม รวมถึงต้องดำเนินการเพื่อให้เจ้าของข้อมูลได้รับการคุ้มครองสิทธิ อย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับกฎหมาย
- 1.3 การเคารพทรัพย์สินทางปัญญา คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องเคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันการ ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา
- 1.4 การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน บริษัทฯ ยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และตระหนักดีว่าองค์กรที่ปราศจากคุณธรรม และจริยธรรมจะไม่สามารถดำรงความยั่งยืนอยู่ในธุรกิจได้ บริษัทฯ จึงคาดหวังให้คู่ค้าปฏิบัติตามแนวทางเดียวกันโดยไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิด ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือมีส่วนได้ส่วนเสียระหว่างคู่ค้ากับบุคลากรของบริษัทฯ
- 1.5 การให้ของขวัญของ การกำนัล หรือการเลี้ยงรับรอง คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องไม่เสนอให้ของขวัญของกำนัล เงินสินบน ค่าธรรมเนียม บริการ ส่วนลด สิทธิพิเศษอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ใด ๆ หรือการเลี้ยงรับรองแก่พนักงาน หรือผู้บริหารของบริษัทฯ ที่อาจทำให้ลูกค้าเกิดความได้ว้าเอื้อ ประโยชน์ต่อคู่ค้าอย่างไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม
- 1.6 การใช้ข้อมูลภายใน (Insider Trading) คู่ค้าของบริษัทฯ จะต้องไม่นำข้อมูลที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะที่ตนได้รับในระหว่างที่ทำธุรกรรมกับบริษัทฯ ไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตัวคู่ค้าเอง หรือพนักงานของคู่ค้า หรือบุคคลอื่นใด
- 1.7 การต่อต้านคอร์รัปชัน คู่ค้าของบริษัทฯ จะไม่กระทำการหรือสนับสนุนการทุจริตหรือคอร์รัปชันทุกรูปแบบโดยจัดให้มีมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน รวมถึงให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือคอร์รัปชัน ตลอดจนควรเข้าร่วม ประกาศเจตนารมณ์และขอรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Against Corruption: CAC)
- 1.8 การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม คู่ค้าของบริษัทฯ จะรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมาย การแข่งขันทางการค้าเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการแข่งขัน ไม่ทำให้เกิดการได้เปรียบผู้อื่นเพื่อตนเองหรือบุคคลใดได้รับผลประโยชน์ที่ไม่พึงจะได้รับ

2. การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

- 2.1 การไม่เลือกปฏิบัติ คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อ แรงงานเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา ความพิการหรือเรื่องอื่นใด
- 2.2 การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน อย่างถูกต้อง ครบถ้วน ให้อิสระในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองตามกฎหมาย รวมถึงมีกระบวนการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน
- 2.3 การคุ้มครองแรงงานเด็ก คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องแสดงความรับผิดชอบในฐานะของนายจ้างที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างและจัดให้ลูกจ้าง ได้รับการ คุ้มครองตามกฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง โดยแรงงานจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปี ในกรณีมีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปี ต้องจัดให้แรงงานนั้นได้รับความคุ้มครอง ค่าจ้าง ผลประโยชน์ หรือเรื่องอื่นใดตามสิทธิทางกฎหมายกำหนดทุกประการ
- 2.4 การคุ้มครองแรงงานสตรี คู่ค้าจะต้องมั่นใจว่าลูกจ้างสตรีและสตรีมีครรภ์จะต้องไม่ทำงานในพื้นที่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย สตรี มีครรภ์จะต้องได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด คู่ค้าจะต้องไม่เลิกจ้างงาน ลดตำแหน่งงาน หรือลดผลประโยชน์ลูกจ้าง อันเนื่อง มาจากการตั้งครรภ์
- 2.5 การใช้แรงงานบังคับ คู่ค้าต้องไม่กระทำการบังคับ ลงโทษทางกาย การขู่เข็ญ การกักขัง การคุกคามข่มขู่ การล่วงละเมิด การค้ามนุษย์ การใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ หรือใช้สัญญาผูกมัดแรงงาน คู่ค้าต้องมั่นใจว่าการจ้างงาน เป็นไปอย่างสมัครใจ คู่ค้าต้องไม่ร้องขอให้ลูกจ้างปฏิบัติงาน โดยไม่สมัครใจ และอนุญาตให้สามารถลาออกได้เมื่อลูกจ้างต้องการ คู่ค้าจะต้องไม่เรียกเก็บเงินหรือเอกสารราชการ เอกสารทางกฎหมายของลูกจ้าง (เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตการทำงาน) เพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย
- 2.6 การบริหารค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และระยะเวลาการทำงาน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา สิทธิ ประโยชน์ ระยะเวลาการทำงาน และสวัสดิการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตรงตามกำหนดเวลาและเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจาก การเลือกปฏิบัติใด ๆ อีกทั้งต้องไม่ให้พนักงานทำงานเป็นเวลานานเกินกว่ากฎหมายกำหนด หากมีความจำเป็นจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน

3. ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

- 3.1 ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด จัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อลดและควบคุมผลที่อาจเกิดขึ้น การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย/อุบัติเหตุ และเหตุฉุกเฉิน อบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก เพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานของตนสามารถ นำเสนอประเด็นปัญหาด้านความปลอดภัยได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อระเบียบวินัย
- 3.2 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่พร้อมใช้ เหมาะสมกับงาน และเพียงพอ ให้แก่พนักงานของตน
- 3.3 การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องมีการประเมินสถานการณ์และเหตุฉุกเฉิน มีการวางแผนและระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อรองรับและตอบสนองต่อสภาวะฉุกเฉิน และจัดให้มีการอบรม สื่อสารให้แกพนักงานของตนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความเข้าใจ ปฏิบัติได้ถูกต้อง และปลอดภัยเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉิน

4. การมีส่วนร่วมพัฒนาสังคม

4.1 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน/สังคมรอบข้างและมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นให้กับชุมชนและสังคมไทย

4.2 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรเลือกใช้สินค้าและบริการที่ส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชน หรือร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์จากชุมชนเพื่อสร้างอาชีพและต่อยอดภูมิปัญญาจากวิถีชุมชน

5. สิ่งแวดล้อม

5.1 คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ด้านสิ่งแวดล้อม รวมถึงบริหารจัดการมลพิษ/ของเสีย ตามที่กฎหมายกำหนด

5.2 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ใช้หลัก 3Rs ได้แก่ ลดปริมาณการใช้ (Reduce) นำกลับมาใช้ใหม่ (Reuse) และรีไซเคิล (Recycle)

5.3 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรเลือกใช้สินค้าและบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และระมัดระวังในการดำเนินการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

5.4 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรมีนโยบายและ/หรือแนวทางการดำเนินการที่ติดตามและเปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ

5.5 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรส่งเสริมให้มีนโยบาย เป้าหมาย หรือแผนในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

5.6 คู่ค้าของบริษัทฯ ควรเสริมสร้างความรู้และความตระหนักในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบ ต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศให้แก่พนักงาน คู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตนเอง

6. ผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า

6.1 คู่ค้าของบริษัทฯ จะต้องพยายามอย่างดีที่สุดในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีการทำงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ ทั้งนี้คู่ค้าควรประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น หากมีการดำเนินงานที่อาจผิดไปจากข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ และจะต้องมีแผนการปรับปรุง แก้ไข หรือ ยุติการเข้าร่วมธุรกิจกับผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า

7. ตรวจสอบ/การเก็บข้อมูล

7.1 คู่ค้าของบริษัทฯ จะต้องพยายามอย่างดีที่สุดในการจัดให้มีเอกสารการตรวจสอบและมีการจัดเก็บข้อมูลดังกล่าวอย่างเหมาะสม เพื่อแสดงว่าได้มีการปฏิบัติตามข้อตกลงจรรยาบรรณนี้

7.2 คู่ค้าของบริษัทฯ จะต้องจัดให้มีเอกสารการตรวจสอบขั้นตอนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ ทั้งในส่วนของตนเองและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า และสามารถส่งเอกสารดังกล่าวให้แก่บริษัทในกรณีที่มีการร้องขอ

7.3 คู่ค้าจะต้องพยายามอย่างดีที่สุดในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาช่วง และผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีการทำงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ ทั้งนี้ คู่ค้าควรประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหากมีการดำเนินงานที่อาจผิดไปจากข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ และจะต้องมีแผนการปรับปรุง แก้ไข หรือ ยุติการเข้าร่วมธุรกิจกับผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า

ลิงก์คู่ค้า : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 54

เจ้าหน้าที่

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

1. ปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัดโปร่งใสและเท่าเทียมกัน
2. รายงานฐานะทางการเงินของบริษัทฯ ด้วยความซื่อสัตย์ ถูกต้อง และตรงเวลาให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ
3. ในกรณีที่ จะไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไข จะรีบแจ้งและเจรจากับเจ้าหน้าที่เป็นการล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย

ลิงก์เจ้าหน้าที่ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 53

ชุมชนและสังคม

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

1. ไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
2. ไม่สนับสนุนกิจกรรมใด ๆ ที่เป็นภัยต่อสังคม หรือศีลธรรมอันดีงาม และ/หรือเป็นการส่งเสริมอบายมุข
3. ให้ความสำคัญกับกิจกรรมของชุมชนและสังคม โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม มุ่งสร้างสรรค์ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ
4. ให้การสนับสนุนในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดสาธารณประโยชน์ อาทิ การลดการใช้พลังงาน และทรัพยากรธรรมชาติ เป็นต้น
5. ปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในบริษัทฯ และพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
6. ให้ความร่วมมือและควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

7. ให้การตอบสนองอย่างรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบต่อชุมชน และสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่กับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
8. จัดให้มีระบบร้องทุกข์ในเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อชุมชน ดำเนินการตรวจสอบสาเหตุปรับปรุงแก้ไข และแจ้งผลการดำเนินงานให้ผู้ร้องทุกข์ทราบในเวลาอันควร
9. ส่งเสริมให้มีการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อประโยชน์ต่อชนรุ่นหลัง

ลิงก์ชุมชนและสังคม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 54

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

บริษัทฯ กำหนดให้มีจริยธรรมด้านการปฏิบัติงานและจรรยาบรรณธุรกิจ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจที่ดีสำหรับคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการเฉพาะเรื่อง ผู้บริหาร และพนักงาน ยึดถือปฏิบัติ ซึ่งมุ่งเน้นหลักการสำคัญของการกำกับดูแลกิจการ ความสำคัญกับการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเสมอภาค เป็นธรรม ตรวจสอบได้ การปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงการคำนึงถึงและการเคารพสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความสมดุลในสังคมโดยรวม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม และด้านจริยธรรม โดยเสริมสร้างพื้นฐานพฤติกรรมที่มั่นคง ในการเรียนรู้ หมั่นพัฒนาสินค้าและบริการ รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กันและกัน และปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต พากเพียรอดทน และรับผิดชอบบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 52

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ, การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ, การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน, การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม, การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ, การจัดการสิ่งแวดล้อม, สิทธิมนุษยชน, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

จริยธรรมว่าด้วยการขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำใดๆ ของบริษัทฯ จะยึดถือประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นสำคัญ และจะไม่เกี่ยวข้องในกิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีแนวปฏิบัติ ดังนี้

1. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ต้องตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินงานทางธุรกิจของบริษัทฯ เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ
2. การกระทำและการตัดสินใจใดๆ ของพนักงานทุกระดับจะต้องปราศจากอิทธิพลของความต้องการส่วนตัว หรือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานนั้นๆ ไม่ว่าจะโดยสายเลือดหรือของบุคคลอื่นที่รู้จักส่วนตัวเป็นการเฉพาะ และใช้ราคาที่ยึดถือเหมาะสม เสมือนทำรายการกับบุคคลภายนอก เมื่อต้องตัดสินใจหรืออนุมัติรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้รายงานผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีส่วนร่วมในการอนุมัติ และให้ถอนตัวจากการมีส่วนร่วมในรายการนั้นๆ
3. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามระเบียบวิธีของบริษัทฯ ตามมาตรฐานเดียวกัน โดยปฏิบัติงานให้เต็มเวลาให้แก่บริษัทฯ อย่างสุดกำลังความสามารถ โดยไม่เบียดบังเวลาในงานไปทำธุรกิจอื่นใดภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ
4. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ต้องหลีกเลี่ยงการมีส่วนเกี่ยวข้องทางการเงิน และ/หรือ ความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกอื่นๆ ซึ่งจะส่งผลให้บริษัทฯ ต้องเสียผลประโยชน์ หรือก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือขัดขวางการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
5. การปฏิบัติหน้าที่และการดำรงตำแหน่งของกรรมการบริษัท กรรมการเฉพาะเรื่อง ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนจะต้องไม่ขัดกับผลประโยชน์หลักของบริษัทฯ

ลิงก์การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 59

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ด้วยความเชื่อมั่นในอุดมการณ์ว่าการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ยุติธรรม มีคุณธรรมแก่ทุกฝ่าย บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมาย และยึดหลักจริยธรรมทางธุรกิจ (Code of Business Ethics) ที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) เพื่อให้บริษัทฯ พัฒนาไปสู่องค์กรแห่งความยั่งยืน (Sustainable Organization) บริษัทฯ ได้เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งใน “แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต” เพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบของบริษัทฯ

คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรกำหนด “นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน” เป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติสำหรับกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัทฯ หรือบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่อาจเสี่ยงต่อการทุจริตและคอร์รัปชัน มีการพิจารณาและปฏิบัติอย่างรอบคอบ

1. ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัทฯ หรือบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ กระทำการหรือยอมรับหรือให้การสนับสนุนการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะด้วยการเสนอให้ (Offering) การให้คำมั่นสัญญา (Promising) การเรียกรอง (Soliciting) การร้องขอ (Demanding) การให้หรือรับสินบน (Giving or Accepting Bribes) หรือมีพฤติกรรมใดที่สื่อไปในทางทุจริตหรือคอร์รัปชัน โดยให้สนับสนุนทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างช่วงให้มีการปฏิบัติเช่นเดียวกับบริษัทฯ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้มีการสอบสวนแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ กฎหมาย และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
2. บริษัทฯ มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง ไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจว่าบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือทางการเมืองแก่พรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่งหรือกลุ่มพลังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะวางตัวเป็นกลางไม่ฝักใฝ่พรรค หรือกลุ่มการเมืองใด และจะไม่ใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ เพื่อสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง หรือให้ความช่วยเหลือผู้สมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองคนใดคนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ และบริษัทฯ ถือว่าพนักงานสามารถใช้สิทธิของตนเองในฐานะพลเมืองติดตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้
3. บริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การดำเนินธุรกิจและการติดต่อกับภาครัฐและเอกชนจะต้องเป็นอย่างไร้โปร่งใส ซื่อสัตย์ และดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
4. บริษัทฯ จะควบคุมการบริจาคเพื่อการกุศล การให้เงินสนับสนุน การให้ของขวัญทางธุรกิจ และการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใสถูกต้องตามกฎหมาย
5. บริษัทฯ จัดให้มีการควบคุมและตรวจสอบภายในที่เหมาะสม สม่าเสมอ เพื่อป้องกันมิให้พนักงานทุกคน รวมถึงบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ปฏิบัติขัดกับนโยบายนี้
6. บริษัทฯ จัดให้ความรู้ด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันแก่คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัทฯ หรือบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงสื่อให้ทราบถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ

ลิงก์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 67

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistle Blowing Policy)

บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติในการแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistle Blowing Policy) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสในกรณีที่เกิดการทุจริต คอร์รัปชัน หรือพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่า มีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ เพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไข หรือดำเนินการให้เกิดความถูกต้องเหมาะสม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรภายในองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญกับเหตุการณ์ที่ผิดปกติภายในองค์กรและสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสได้โดยทันที หากมีการพบเห็นการประพฤติผิด หรือมีพฤติกรรมอันชวนสงสัยว่า กระทำผิดจากการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายหรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การทุจริตและการคอร์รัปชัน รวมทั้งการไม่ปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ และจรรยาบรรณในการทำธุรกิจ
 2. เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ มีความถูกต้อง เหมาะสม โปร่งใส และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และป้องกันความเสี่ยงในความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
 3. เพื่อให้ความสำคัญในกระบวนการการแจ้งเบาะแสและเพื่อคุ้มครองผู้ร้องเรียนที่สุจริต โดยข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสและเรื่องที่แจ้ง จะถูกเก็บเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น
- ในกรณีที่พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ มีข้อสงสัย หรือพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่ามีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการ สามารถสอบถาม แจ้งเบาะแส หรือร้องเรียน พร้อมส่งรายละเอียดหลักฐานต่าง ๆ ถึงบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดต่อ ดังนี้

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

อีเมล : InternalWhistle@principalcapital.co.th

ไปรษณีย์ : ส่งไปที่คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส (ภายใน)

บริษัท พรินซ์ฟีล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

29 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ ชั้น 23 ถนนสุขุมวิท 63

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

เงื่อนไขและการพิจารณาเบาะแสและข้อร้องเรียน

1. รายละเอียดของเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ต้องเป็นความจริง มีความชัดเจน หรือพอที่จะนำเสนอข้อเท็จจริงเพื่อนำดำเนินการต่อไปได้ และการแจ้งเบาะแสควรถูกยกขึ้นด้วยเจตนาที่ดี ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว
2. คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสและผู้ที่ได้รับมอบหมายจะเก็บข้อมูลที่รับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียนต่อสาธารณชนหากไม่ได้รับความยินยอม และคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลเป็นหลัก
3. ผู้แจ้งเบาะแสมสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย หรือเกิดความเสียหายใด ๆ แต่หากมีการเปิดเผยตนเอง จะทำให้สามารถรายงานความคืบหน้า สอบถามข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม ชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น
4. ระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนขึ้นกับความลับซับซ้อนของเรื่อง ความเพียงพอของเอกสาร หลักฐานที่ได้รับจากผู้ร้องเรียน รวมถึงเอกสารหลักฐาน และคำชี้แจงของผู้ถูกร้องเรียน
5. กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เห็นว่าตนเองได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถร้องขอให้บริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมก็ได้ หรือบริษัทฯ อาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหาย หรือความไม่ปลอดภัย
6. กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ทางบริษัทฯ จะบรรเทาความเสียหาย ให้ความช่วยเหลือการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้แจ้งเบาะแสมสามารถแจ้งเบาะแสดังกล่าวตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมลงนาม และส่งไปยังคณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส ผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส
2. คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสจะต้องเก็บข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลให้บุคคลอื่นทราบ และจะแจ้งกลับผู้แจ้งเบาะแส หลังจากได้รับเรื่องภายใน 2 วันทำการ เพื่อยืนยันการได้รับข้อมูลการแจ้งเบาะแส (เฉพาะกรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสมมีการเปิดเผยข้อมูลผู้แจ้ง)
3. คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการแจ้งเบาะแสมั่นใจว่าความเป็นไปได้ที่จะเกิดการประพฤติผิด หรือมีพฤติกรรมอันชวนสงสัยว่ากระทำความผิดหรือไม่
- 3.1 กรณีที่ข้อกล่าวหาไม่น่าสงสัยหรือไม่เป็นที่น่าสงสัยเพียงพอที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่มี ความจำเป็นต้องสืบสวนต่อ ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในจะรายงานการแจ้งเบาะแสดังกล่าวต่อผู้บริหารสูงสุด หากผู้บริหารสูงสุดไม่มีข้อสงสัย ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายใน จะต้องแจ้งไปยังผู้แจ้งเบาะแสมให้ทราบว่าเหตุใดจึงไม่มีการสืบสวน (กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสมมีการเปิดเผยข้อมูลผู้แจ้ง)
- 3.2 กรณีที่ข้อกล่าวหาไม่น่าสงสัยหรือเป็นที่น่าสงสัยเพียงพอที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชันและมีความจำเป็นต้องสืบสวน ให้ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อขอจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง หรือแนะนำวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม หรือการดำเนินการทางวินัยตามที่เห็นสมควร
4. ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในจัดทำรายงานสรุปข้อเท็จจริง เสนอต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง
5. เมื่อการสอบสวนสิ้นสุดลง ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายใน จะดำเนินการแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสมทราบถึงผลการสอบสวนดังกล่าว (กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสมมีการเปิดเผยข้อมูลผู้แจ้ง)
- 5.1 ข้อมูลการแจ้งเบาะแส และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับโดยคณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส โดยมีระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลและเอกสารไม่น้อยกว่า 5 ปี

มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

ผู้แจ้งเบาะแสมโดยความสุจริตใจจะได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม โดยบริษัทฯ จะเก็บข้อมูลและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสมเป็นความลับ หากกรณีที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูล บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแส

ผู้แจ้งเบาะแสมย่อมตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการแจ้งเบาะแสมจะต้องกระทำโดยสุจริต ไม่มีเจตนากลั่นแกล้งองค์กรหรือบุคคล หรือโดยมีเจตนาไม่สุจริต ไม่เป็นธรรม หากผู้แจ้งเบาะแสมได้ให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ บริษัทฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนของบริษัทฯ หรือตามระเบียบของบริษัทฯ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้แจ้งเบาะแส ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

การคุ้มครองสิทธิพนักงาน ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่รับแจ้งทำงานให้แก่บริษัทฯ

โดยจะได้รับการประกันจากบริษัทฯ ว่าจะไม่เป็นเหตุ หรือถือเป็นเหตุที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน หรือสถานที่ทำงาน สิ่งพักงาน ชำรุด รบกวนการปฏิบัติงาน เลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายเมื่อ

1. ให้ข้อมูล ให้ความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือไม่ว่าด้วยประการใด ๆ แก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานกำกับดูแล ในกรณีที่บุคคลเหล่านั้นมีเหตุอันควรเชื่อโดยสุจริตว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการ
2. ให้ถ้อยคำ ยื่นเอกสารหลักฐาน หรือให้ความช่วยเหลือไม่ว่าด้วยประการใด ๆ แก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาหรือตรวจสอบกรณีเหตุสงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการ

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
 เลขหน้าของลิงก์ : 89

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

จริยธรรมว่าด้วยการรักษาความลับและการใช้อข้อมูลภายใน

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของบริษัทฯ รวมทั้งมีความสำคัญต่อความมั่นคงในอาชีพการงานของพนักงานทุกคนด้วย เพื่อให้การให้ข้อมูลข่าวสารต่อบุคคลภายนอกเป็นไปในแนวทางที่จะไม่เกิดผลเสียต่อบุคลากรและชื่อเสียงของบริษัทฯ จึงกำหนดให้มีจริยธรรมเกี่ยวกับการรักษาความลับและการใช้อข้อมูลภายใน ดังนี้

1. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ควรรักษาข้อมูลภายใน และเอกสารที่สามารถเปิดเผยต่อบุคคลภายนอก อันนำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์เพื่อตนเอง หรือครอบครัว หรือพวกพ้องในทางมิชอบ เช่น ข้อมูลที่มีผลกระทบต่อราคาหุ้น ความลับทางการค้า สูตรการประดิษฐ์คิดค้นต่างๆ ซึ่งถือเป็นสิทธิของบริษัทฯ
2. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ จะไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น
3. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ที่ได้รับข้อมูลส่วนบุคคลต้องเก็บรักษา หรือใช้อข้อมูลดังกล่าวอย่างระมัดระวัง
4. บริษัทฯ กำหนดให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับคู่สัญญา และข้อตกลงที่มีไว้กับคู่สัญญาถือเป็นความลับที่ไม่อาจเปิดเผยให้บุคคลอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากบริษัทฯ และคู่สัญญาเท่านั้น
5. บริษัทฯ ควรจัดให้มีมาตรการและระบบควบคุมดูแลข้อมูลบริษัทฯ ภายในฝ่ายหรือแผนกของตนอย่างรัดกุม เพื่อป้องกันไม่ให้ข้อมูลภายในที่สำคัญของบริษัทฯ เปิดเผยออกสู่ภายนอกก่อนการเผยแพร่อย่างเป็นทางการ โดยให้ถือว่ามาตรการและระบบควบคุมนี้เป็นส่วนหนึ่งของมาตรการควบคุมความเสี่ยงที่สำคัญของบริษัทฯ ด้วย
6. บริษัทฯ มอบหมายให้เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชาในลำดับชั้นต่างๆ ที่จะต้องควบคุมดูแลไม่ให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูลและข่าวสารที่สำคัญของบริษัทฯ ออกสู่ภายนอก โดยพนักงานในสายบังคับบัญชาของตนก่อนการเผยแพร่ข้อมูลอย่างเป็นทางการของบริษัทฯ
7. การใช้อข้อมูลภายในร่วมกันของพนักงานจะต้องอยู่ในกรอบหน้าที่ และความรับผิดชอบเท่าที่พนักงานพึงได้รับมอบหมายเท่านั้น
8. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ จะไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทฯ แม้พ้นสภาพ หรือสิ้นสุดการปฏิบัติหน้าที่ไปแล้ว

ลิงก์การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
 เลขหน้าของลิงก์ : 61

การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ

จริยธรรมว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด

บริษัทฯ กำหนดให้การให้ หรือรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดเป็นไปตามการกระทำในวิสัยที่สมควร แต่ต้องไม่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของบริษัทฯ จึงกำหนดแนวปฏิบัติดังนี้

1. พนักงานทุกระดับ และ/หรือ ครอบครัว ไม่เรียกร้องของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับเหมาผู้ค้า ผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ ไม่ว่ากรณีใดๆ ทั้งสิ้น
2. ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าไม่สมควรรับของขวัญ หรือทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดให้ส่งคืนแก่ผู้ให้โดยทันที ถ้าไม่สามารถส่งคืนได้ให้ส่งมอบแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เป็นสิทธิของบริษัทฯ
3. ของขวัญที่มอบให้แก่บริษัทฯ และมีคุณค่าแก่การระลึกถึงเหตุการณ์ที่สำคัญๆ ของบริษัทฯ เช่น เมื่อมีการลงนามสัญญาร่วมทุนต่างๆ ของบริษัทฯ เมื่อมีกระบวนการรับรางวัลต่างๆ หรือของที่ระลึกจากการร่วมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ฯลฯ อนุญาตให้พนักงานทุกระดับรับแทนบริษัทฯ ได้
4. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ไม่ควรมอบของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้ญาติโดยตรงของตนรับของขวัญจากพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีได้ เว้นแต่กรณีปกติประเพณีนิยม ที่มีการให้ของขวัญแก่กัน แต่ต้องมีราคา หรือมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท (สามพันบาท)
5. กรณีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ไม่ว่าจะเป็นการรับทั้งจากในประเทศ หรือจากต่างประเทศที่มีมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท (สามพันบาท) ไม่ว่าจะเป็นของขวัญส่วนตัวหรือไม่ แต่จำเป็นต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้รับจะต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว และถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้ผู้รับยึดถือไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้รับต้องส่งมอบให้กับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้ทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์นั้นตกเป็นของบริษัทฯ ทันที
6. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ไม่ควรให้ หรือรับ หรือสัญญาว่าจะให้ หรือจะรับประโยชน์หรือสิ่งมีค่าใดๆ เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติรวมทั้งการกระทำใดๆ ที่เข้าข่ายดังกล่าว
7. การรับของขวัญ ของที่ระลึก เช่น ชุดปฏิทิน ชุดสมุดโน้ต มีมูลค่าไม่เกินสามพันบาท
8. การให้ของขวัญ ของที่ระลึก เช่น ชุดปฏิทิน ชุดสมุดโน้ต มีมูลค่าไม่เกินสามพันบาท

ลิงก์การให้หรือรับของขวัญ การบันเทิง หรือการเลี้ยงรับรองทางธุรกิจ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
 เลขหน้าของลิงก์ : 61

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

การเคารพกฎหมาย

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนต้องเคารพกฎหมาย รวมทั้งยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง ถูกกฎหมาย และเป็นธรรม รวมถึงการประกอบธุรกิจในด้านประเทศ ยังต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละประเทศ

แนวปฏิบัติ:

1. พนักงานของบริษัทฯ ต้องทำความเข้าใจกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตนเอง และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด หากไม่แน่ใจให้ขอคำปรึกษาจากหน่วยงานด้านกฎหมายของบริษัทฯ
2. พนักงานของบริษัทฯ ที่ต้องไปปฏิบัติงานในต่างประเทศ ควรศึกษากฎหมาย ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง เพื่อให้แน่ใจว่าจะไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ผิดกฎหมาย หรือขัดต่อขนบธรรมเนียมประเพณีของประเทศนั้น ๆ

ลิงก์การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 42

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

นโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เมื่อระบบสารสนเทศไม่สามารถให้บริการได้ หรือมีความผิดพลาดในการให้บริการไม่ว่าจะด้วยเหตุใดก็ตาม อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของบริษัทฯ ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และไม่มีความปลอดภัย ซึ่งอาจทำให้ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือความน่าเชื่อถือได้ ผู้ใช้งานทุกคนต้องร่วมมือกันป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ดังนั้น บริษัทฯ จึงเห็นควรกำหนดนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้น

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านปฏิบัติตามแนวนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทฯ และบริษัทฯ ในเครือตามเอกสารแนบ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าบริษัทฯ) เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในลักษณะที่ไม่ถูกต้องและการถูกคุกคามจากภัยต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การจัดทำนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดขอบเขตของระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. นโยบายนี้ต้องเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับในบริษัทฯ และบริษัทฯ ในเครือได้รับทราบและถือปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด
4. เพื่อกำหนดมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติและวิธีปฏิบัติให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่และผู้ดูแลระบบตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
5. เพื่อป้องกันมิให้มีผู้กระทำการหรือใช้วิธีการใด ๆ เข้าล่วงรู้ข้อมูล แก่ข หรือทำลายข้อมูลของบุคคลอื่นในระบบสารสนเทศโดยมิชอบ
6. นโยบายนี้ต้องมีการดำเนินการตรวจสอบและประเมินนโยบายตามระยะเวลา 1 ครั้งต่อปี

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy)

บริษัทฯ และบริษัทฯ ในเครือตามเอกสารแนบ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าบริษัทฯ) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว และให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน พนักงาน พนักงานทดลองงาน บุคคลที่เคยเป็นพนักงาน ผู้ใช้บริการ คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะให้ความคุ้มครองและปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลของท่านโดยสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ จึงได้มีกำหนดนโยบายความเป็นส่วนตัวขึ้น (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่านโยบาย) กำหนดแนวทางและหลักปฏิบัติในการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับ ผู้สมัครงาน พนักงาน พนักงานทดลองงาน บุคคลที่เคยเป็นพนักงาน ผู้ใช้บริการ คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของบริษัทฯ ตลอดจนผู้ที่มีหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนการดำเนินการและการ ปฏิบัติตามนโยบายนี้

นอกจากนี้ นโยบายฉบับนี้แล้ว บริษัทฯ อาจกำหนดให้มีนโยบายความเป็นส่วนตัว สำหรับผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทฯ เพื่อชี้แจงให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกประมวลผล วัตถุประสงค์และเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายใน การประมวลผล ระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลพึงมีใน ผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นเป็นการเฉพาะเจาะจง

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความขัดแย้งกันในสาระสำคัญระหว่างความในประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและนโยบายนี้ ให้ถือ ตามความในประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของบริการนั้น

การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ จัดให้มีมาตรการทางเทคนิคและการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล โดยมีการเข้ารหัสสำหรับการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะผู้เกี่ยวข้อง ทั้งใน ส่วนของข้อมูลที่จัดเก็บในรูปแบบเอกสารและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะต้องยึดมั่นและปฏิบัติตามมาตรการปกป้องข้อมูล ส่วนบุคคลของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด ตลอดจนมีหน้าที่รักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลที่ตนเองรับรู้จากการปฏิบัติตาม อำนาจหน้าที่

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทฯ มีการส่ง โอน หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่สาม ไม่ว่าจะเพื่อการให้บริการตามพันธกิจ ตาม สัญญา หรือข้อตกลงในรูปแบบอื่น บริษัทฯ ได้จัดให้มีการทำข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในกระบวนการเปิดเผยหรือส่ง ต่อข้อมูลส่วนบุคคลไปยังหน่วยงานหรือ

บุคคลภายนอก เพื่อยืนยันว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทฯ เก็บรวบรวมจะมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ กำกับ และให้คำแนะนำในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและจัดทำ กระบวนการแจ้งเหตุเมื่อเกิดการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

1. จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ

2. จัดให้มีการบันทึกการประมวลผลข้อมูล (Record of Processing) เพื่อบันทึกกิจกรรมต่าง ๆ ในการประมวลผล ข้อมูลส่วนบุคคลและปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะต้อง กรอกรายการกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลลงในระบบที่บริษัทฯ จัดหาไว้ให้

3. ตรวจสอบการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลภายในบริษัทฯ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 103

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

จริยธรรมต่อคู่แข่งทางการค้า

1. ปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อทั้งสองฝ่าย
2. ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่เป็นธรรม
3. ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม
4. ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในการร้าย โดยปราศจากความจริง

ลิงก์การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 53

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

นโยบาย และระเบียบปฏิบัติในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทฯ ให้การสนับสนุนพนักงาน และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอันประกอบด้วยวงจรเครือข่าย การสื่อสารข้อมูล เครื่องคอมพิวเตอร์ พร้อมอุปกรณ์ต่อพ่วง แฟ้มข้อมูล และข้อมูลของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ถูกต้องตาม พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 รวมถึงกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อผลประโยชน์ทาง ธุรกิจของบริษัทฯ โดยมีมาตรฐานการรักษาความมั่นคงของข้อมูลที่เพียงพอ

ระเบียบการใช้งาน

1. นโยบายและระเบียบปฏิบัติฯ นี้ครอบคลุมถึงพนักงานบริษัทฯ พนักงานบริษัทในเครือ และบุคคลอื่นที่ได้รับอนุญาต ให้ใช้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อมต่อกับบริษัทฯ ทั้งภายในและภายนอกบริษัทฯ

2. บริษัทฯ อนุญาตให้เฉพาะพนักงานของบริษัทฯ พนักงานบริษัทในเครือ และบุคคลอื่นที่ได้รับอนุญาตให้ใช้บริการ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทฯ โดยบริษัทฯ จะลงทะเบียนรายชื่อผู้ใช้บริการในฐานข้อมูลกลางและ ผู้ใช้บริการต้องปฏิบัติตามนโยบายและระเบียบปฏิบัติฯ อย่างเคร่งครัด

3. การให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ มีขอบเขตการให้บริการ ดังต่อไปนี้

- 3.1 วงจรเครือข่ายการสื่อสารข้อมูลและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง
- 3.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ หรืออีเมล (Electronic Mail)
- 3.3 อินทราเน็ต (Intranet)
- 3.4 โปรแกรมมาตรฐานบนเครื่องพีซี (Standard PC Software)
- 3.5 บริการอินเทอร์เน็ตเว็บและอินเทอร์เน็ตเมล (Internet Web and Internet Mail Service)
- 3.6 การใช้คอมพิวเตอร์ทำงานระยะไกลผ่านระบบ Remote Access System เช่น Web Mail
- 3.7 โปรแกรมเฉพาะงาน (Specific Application Software)
- 3.8 ต่อเครื่องพีซีเข้าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (External Link)

การใช้รหัสผ่าน (Password)

4.1 ใช้รหัสผ่านที่เป็นของตนเองในการเข้าใช้คอมพิวเตอร์ และเครือข่ายตามสิทธิที่ได้รับเท่านั้น เพื่อประโยชน์ ใน การป้องกันความมั่นคงของข้อมูล

4.2 รักษาความลับของรหัสผ่านมิให้ผู้อื่นพบเห็น หรือถูกเปิดเผยโดยง่ายรวมทั้งเปลี่ยนรหัสผ่านตั้งต้น (Initial Password) ทันทีที่ได้รับจากระบบหรือผู้ดูแลระบบ

4.3 เปลี่ยนรหัสผ่านที่ใช้เข้าสู่เครือข่ายทุกๆ 90 วัน

4.4 รหัสผ่านมีความยาวไม่ต่ำกว่า 8 ตัวอักษร และยากต่อการคาดเดาประกอบด้วยตัวอักษร ตัวเลข หรือ สัญลักษณ์

การใช้คอมพิวเตอร์

5.1 ปิดคอมพิวเตอร์เมื่อเลิกใช้งาน

5.2 ล็อกหน้าจอคอมพิวเตอร์ด้วยรหัสผ่านโดยใช้ Screensaver กับ Password Protect และออกจากระบบ คอมพิวเตอร์ด้วยการ Log Off หรือ Lock เมื่อละออกจากหน้าจอคอมพิวเตอร์นานเกิน 15 นาที

5.3 เก็บรักษาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ที่สามารถเคลื่อนย้ายได้สะดวก (Notebook หรือ PDA) ด้วยความ ระมัดระวังมิให้เกิดการสูญหาย เช่น เก็บในที่ปลอดภัยที่ที่ที่ปลอดภัยจากโต๊ะทำงาน

5.4 ไม่ใช้คอมพิวเตอร์เป็นเครื่องมือในการกระทำความผิดต่อบริษัทฯ หรือผู้อื่น เช่น การเข้าถึงข้อมูลเครือข่าย และระบบสารสนเทศโดยมิชอบ รบกวน หรือก่อความรำคาญต่อการทำงานของเครือข่าย และระบบ คอมพิวเตอร์ ดักจับข้อมูล ถักทอเอกสารผ่าน ปลอมแปลงข้อมูลคอมพิวเตอร์ เผยแพร่ภาพ ข้อความ หรือเสียงที่ไม่เหมาะสม รวมทั้งไม่ใช้คอมพิวเตอร์ในการกระทำความผิดที่ผิดกฎหมาย หรือการกระทำที่ส่อ เจตนาไปในทางที่ผิดจาก พฤติกรรมการใช้งานปกติ

5.5 พนักงานต้องรับผิดชอบในข้อความ รูปภาพ เสียง หรือแฟ้มข้อมูลที่ส่งออกจากเครื่องคอมพิวเตอร์ของ พนักงานเอง และรับผิดชอบในความเสียหายใดๆ ที่จะมีขึ้น หากมีการกระทำที่ผิดกฎหมาย

5.6 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะควบคุมการใช้คอมพิวเตอร์ของบริษัทฯ ให้เกิดความมั่นคงต่อระบบข้อมูล สารสนเทศ และไม่อนุญาตให้พนักงานแก้ไข เปลี่ยนแปลงค่าพารามิเตอร์ต่างๆ ของเครื่อง เช่น Computer name, System Configuration, Program Configuration และหากต้องการ เปลี่ยนแปลงค่าพารามิเตอร์ ต่างๆ ของเครื่องจะต้องได้รับอนุญาตโดยผู้มีอำนาจ และส่งให้เจ้าหน้าที่ดูแลที่ระบบ (Administrator) เป็นผู้ เปลี่ยนแปลง

5.7 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะไม่อนุญาตให้พนักงานติดตั้งโปรแกรมคอมพิวเตอร์โดยอิสระ เว้นแต่พนักงานนั้น ปฏิบัติหน้าที่ในงานที่เกี่ยวข้องกับการ ติดตั้งโปรแกรม หรือได้รับอนุญาตสิทธิจากบริษัทฯ แล้ว

6. การใช้คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์

6.1 ใช้คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ตามมาตรฐานที่บริษัทฯ กำหนด ทั้งนี้ ยกเว้นการใช้คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ใน งานด้านปฏิบัติงาน งานวิจัย หรืองานเฉพาะทางที่หน่วยงานได้จัดหาไว้ใช้เอง

6.2 ไม่ละเมิดลิขสิทธิ์คอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ หากเกิดการฟ้องร้องจากผู้เสียหายแล้ว พนักงานผู้ละเมิดต้อง รับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นทั้งหมด

6.3 ไม่ทำการผลิต หรือครอบครอง หรือจำหน่ายคอมพิวเตอร์ซอฟต์แวร์ที่ไม่เหมาะสม หรือผิดกฎหมาย

6.4 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะเข้าตรวจสอบข้อมูลที่คอมพิวเตอร์ที่พนักงานใช้งานหากมีเหตุต้องสงสัยว่าพนักงาน กระทำการที่อาจส่งผลกระทบต่อความเสียหายต่อบริษัทฯ

7. การใช้อินเทอร์เน็ต

7.1 ไม่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อหาประโยชน์ในเชิงธุรกิจเป็นการส่วนตัว ไม่เผยแพร่ข้อมูลที่ไม่เหมาะสม ไม่เข้าถึง เว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม เช่น เว็บไซต์การพนัน เว็บไซต์ที่ขัดต่อศีลธรรม เว็บไซต์ที่มีเนื้อหาต่อต้านชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ หรือเว็บไซต์ที่เป็นภัยต่อสังคม

7.2 ไม่ใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อ Download ข้อมูล หรือโปรแกรมที่ผิดกฎหมาย หรือไม่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น ภาพยนตร์ เพลง เกม เป็นต้น

7.3 ระมัดระวังในการใช้อินเทอร์เน็ตเพื่อเข้าสู่ Web Board และต้องไม่อ้างชื่อบริษัทฯ ใน Web Board สาธารณะ

7.4 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะปิดการเข้าถึงเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม หรือที่กระทบกับการทำงานเครือข่ายของ บริษัทฯ ได้

8. การรับ - ส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (e-mail)

8.1 ระมัดระวังการใช้อีเมลโดยพนักงาน โดยป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือสร้างความ ขัดแย้งระหว่างบริษัทฯ กับบุคคลอื่นๆ หรือสร้างความเข้าใจผิด หรือละเมิดสิทธิผู้อื่น หรือสร้างความ รำคาญต่อผู้อื่น หรือผิดกฎหมาย หรือละเมิดศีลธรรม รวมทั้งไม่แสวงหาผลประโยชน์ หรืออนุญาตให้ผู้อื่น แสวงหาผลประโยชน์ในเชิงธุรกิจจากการใช้จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ในเครือข่าย เช่น การส่งจดหมาย อีเมลอิเล็กทรอนิกส์สู่ การส่งจดหมายอิเล็กทรอนิกส์เพื่อโฆษณาขายสินค้า หรือเผยแพร่ข่าวสารที่หวังผล ทางการค้า เป็นต้น

8.2 ไม่ส่งข้อความ รูปภาพ เสียง หรือแฟ้มข้อมูล กระจายถึงพนักงานทุกคนโดยไม่มีเหตุผลทางธุรกิจ เว้นแต่มี หน้าที่โดยตรงต่อการปฏิบัติงานโดยข้อความที่ส่งออกนั้นต้องเกี่ยวข้องกับงานของบริษัทฯ

8.3 ใช้ข้อความสุภาพ และถูกต้องตามธรรมเนียมปฏิบัติในการใช้เครือข่าย หรือใช้ข้อความที่สุภาพชนทั่วไป ฟังใช้ในข้อความที่ส่งไปถึงบุคคลอื่น

9. การใช้ Instant Messaging (IM)

9.1 ใช้ IM โดยไม่ให้เกิดความเสียหายต่อบริษัทฯ หรือละเมิดลิขสิทธิ์หรือสร้างความรำคาญต่อผู้อื่น หรือผิด กฎหมาย หรือละเมิด ศีลธรรม และไม่แสวงหาผลประโยชน์ หรืออนุญาตให้ผู้อื่นแสวงหาผลประโยชน์ ในเชิงธุรกิจจากการใช้ IM 9.2 ไม่สนทนา หรือส่ง ข้อมูลลับทางธุรกิจผ่าน IM

9.3 ไม่ใช้ E-mail Account และรหัสผ่านที่ซ้ำกับ E-mail Account และรหัสผ่านของบริษัทฯ ในการลงทะเบียน ใช้ IM

10. การป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์

10.1 ไม่ปรับแต่ง หรือยกเลิกการทำงานของโปรแกรมป้องกันไวรัสที่ติดตั้งใช้งานในเครื่องคอมพิวเตอร์

10.2 พนักงานที่นำคอมพิวเตอร์ไปใช้งานภายนอกเครือข่ายบริษัทฯ เมื่อจะนำกลับมาใช้ในเครือข่ายให้ ทำการตรวจสอบไวรัสก่อน เชื่อมต่อเครือข่าย

10.3 ไม่ Download ข้อมูลจากเว็บไซต์ที่ไม่เหมาะสม

10.4 ใช้ความระมัดระวังหากต้องเปิดจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับจากคนแปลกหน้า

10.5 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะระงับไม่ให้คอมพิวเตอร์ที่ติดไวรัส หรือคอมพิวเตอร์ที่ต้องสงสัยว่าอาจนำ ไวรัสมาสู่บริษัทฯ เข้าสู่ระบบ เครือข่ายได้

11. การรักษาและการป้องกันความลับของข้อมูล

11.1 ไม่เข้าถึงข้อมูลของผู้อื่นโดยไม่ได้รับอนุญาตจากเจ้าของข้อมูล 11.2 ไม่ทำการพิมพ์หรือคัดลอกข้อมูล (Copy) ที่มีระดับชั้นเป็นความลับของผู้อื่น เว้นแต่ได้รับอนุญาตจาก เจ้าของข้อมูล

12. การนำอุปกรณ์ส่วนตัวเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์มาใช้งานในเครือข่าย

12.1 ไม่นำอุปกรณ์รับ - ส่งข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ที่เป็นของส่วนตัว เช่น โมเด็ม หรืออุปกรณ์รับส่งข้อมูลแบบไร้สาย (WIFI) มาเชื่อมต่อกับเครื่องคอมพิวเตอร์ หรือเครือข่าย เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากผู้ดูแลระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ

12.2 พนักงานต้องขออนุญาตผู้ดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศก่อนที่จะให้บุคคลภายนอกนำคอมพิวเตอร์ส่วนตัว ทุกประเภทมาเชื่อมต่อกับเครือข่าย และการเชื่อมต่อกับเครือข่ายบริษัท จะทำการใช้รหัสผ่านชั่วคราว เท่านั้น

13. การใช้คอมพิวเตอร์ทำงานระยะไกลผ่านระบบ Remote Access System (RAS) หรือ ระบบ Virtual Private Network (VPN)

13.1 พนักงานต้องขออนุญาตผู้ดูแลเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อขอสิทธิใช้งานคอมพิวเตอร์ผ่าน RAS หรือ VPN และต้องไม่นำ RAS หรือ VPN Account ไปให้บุคคลอื่นใช้งาน

13.2 พนักงานต้องรับผิดชอบการใช้งานคอมพิวเตอร์หรือธุรกรรมใดๆ ที่กระทำผ่าน RAS หรือ VPN นั้นๆ

13.3 บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะไม่อนุญาตให้คอมพิวเตอร์ที่ก่อกวนระบบ RAS หรือ VPN เชื่อมต่อเครือข่ายได้ หากมีเหตุอันน่าสงสัยว่าคอมพิวเตอร์นั้นไม่ปลอดภัยต่อเครือข่าย

14. การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการก่อวินาศกรรม ห้ามพนักงานกระทำการใด ที่มีเจตนาเพื่อก่อวินาศกรรมคอมพิวเตอร์ของบริษัทฯ หรือของหน่วยงานภายนอก เช่น รบกวนการทำงานของระบบคอมพิวเตอร์จนไม่สามารถให้บริการได้

15. การฝ่าฝืน ในกรณีที่มีบริษัทฯ ตรวจพบการกระทำละเมิดจริยธรรมและศีลธรรมอันดีของผู้ใช้บริการ บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินมาตรการทางวินัยตามนโยบายและระเบียบวิธีปฏิบัติด้านการบุคคลแก่ผู้ถือครอง และ/หรือ ผู้ใช้บริการที่ฝ่าฝืนนโยบายและระเบียบวิธี ปฏิบัติฯ ซึ่งอาจรวมถึงการยกเลิกสิทธิการให้บริการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศอีกด้วย

ลิงก์การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 137

การจัดการสิ่งแวดล้อม

นโยบายการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านการแพทย์ การบริหารด้านสุขภาพ และโรงพยาบาลเอกชน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม คือ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน คู่ค้า พนักงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม

ด้วยปณิธานองค์กรและความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมสร้างรากฐานให้แก่ชุมชน นั่นคือ การมีพื้นฐานสุขภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 3 การสร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย (Good Health and Well Being) ขององค์กรสหประชาชาติ การ ขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ จึงยึดหลักการพัฒนายั่งยืนเป็นแก่นในการดำเนินธุรกิจ ผสานความร่วมมือ สร้างความเข้าใจร่วมกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหาร ได้เห็นชอบให้มีการขับเคลื่อนธุรกิจโดยยึดแนวทางตามนโยบาย ด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนดังแนวทาง 3 ผสาน (ผสานใจ ผสานรักษ์ ผสานธรรม) ต่อไปนี้

ผสานใจ

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจโดยขยายขอบเขตการให้บริการการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพในระดับราคาที่เหมาะสมไปยัง เมืองรอง หรือพื้นที่ที่บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในพื้นที่ (สอดคล้องกับ UN SDG 3: Good Health and Well Being)
2. เคารพให้ความสำคัญในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในความเสมอภาค ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญเป็นธรรมในด้านผลตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะ สร้างความผูกพัน ระหว่างพนักงานและองค์กร และ สนับสนุนการศึกษาของบุตรพนักงานเยาวชนในชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม (สอดคล้องกับ UN SDG 4: Quality Education, SDG 5: Gender Equality, และ SDG 8: Decent Work and Economic Growth)
3. มุ่งเน้นโครงการพหุชั้น ผสานงานสู่ชุมชน ผสานคนสู่บ้านเกิด เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชนผ่าน การส่งเสริมการจ้างงานท้องถิ่น การใช้ผู้ประกอบการท้องถิ่นและการผสมผสานอัตลักษณ์ท้องถิ่นเข้ามาในบริบทต่าง ๆ ของกิจกรรม ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ เพื่อสังคมภายในและ ภายนอกองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านกระบวนการทางธุรกิจและกิจกรรมขององค์กร (สอดคล้องกับ UN SDG 8: Decent Work and Economic Growth และ SDG 11: Sustainable Cities and Communities)

ผสานรักษ์

1. ให้ความสำคัญในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยการคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดย ยึดหลักความปลอดภัย รวมถึง การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดพลังงาน (สอดคล้องกับ UN SDG #6 Clean Water and Sanitation, SDG #7 Affordable and Clean Energy, SDG#12 Responsible Consumption and Production, และ SDG #13 Climate Action)
2. สร้างคุณค่าและคุณภาพมุ่งพัฒนาบริการและผลิตภัณฑ์ลดผลกระทบหรือก่อให้เกิดอันตราย ต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตรงความต้องการของผู้บริโภค (สอดคล้องกับ UN SDG#12 Responsible Consumption and Production, และ SDG #13 Climate Action)

ผสานธรรม

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมองค์กรที่ค่านึงถึง ผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม มีกาการบริหารจัดการ ดูแล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมการค้าอย่างเสรีไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (สอดคล้องกับ UN SDG 16: Peace Justice and Strong Institution)
2. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสรรคของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งพิจารณาหุ้นส่วนความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วม พัฒนานวัตกรรมที่สร้างเสริมมูลค่าและคุณค่าต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจ ร่วมกัน (สอดคล้องกับ UN SDG 17:

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 153

สิทธิมนุษยชน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของบุคลากรทุกส่วน และยอมรับในกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ จึงมุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน และมุ่งเน้นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีมาตรการหรือกลไกที่เหมาะสมในการป้องกัน รับเรื่อง และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ขึ้น โดยยึดแนวทางจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) โดยบริษัทฯ มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ และบุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศและเพศสภาพ อายุ ศาสนา สถาบันการศึกษา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชชาติตระกูล หรือความแตกต่างใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ สตรี เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ และคนชายขอบกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้นว่า ผู้ลี้ภัยแรงงานข้ามชาติ
 2. บริษัทฯ จะสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน โดยจะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่มูลค่า
 3. สื่อสารและสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชนแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า ผ่านช่องทางที่เหมาะสม
 4. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในบริษัทและคู่ค้าของบริษัทฯ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเหมาะสม รวมถึงมีมาตรการปกป้องและเยียวยาผลกระทบจากความเสียหายด้วย
 5. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนในองค์กร หรือจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงจัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและการเก็บข้อมูลความลับเพื่อปกป้องผู้ที่ให้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
 6. เปิดเผยนโยบายและการดำเนินงาน รวมถึงข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ (ถ้ามี) ผ่านรายงานประจำปี และช่องทางอื่นที่เหมาะสม
 7. สนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
 8. บริษัทฯ จะพิจารณาการสรรหาจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและให้สวัสดิการอย่างไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามความเหมาะสมของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
 9. บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ได้เท่าที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นเช่นกัน และอยู่ภายใต้กฎหมาย และข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจรรยาบรรณ และมารยาททางสังคมที่ดี
 10. บริษัทฯ จะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และบุคลากรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ รวมถึงสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องสภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์กับบุคลากรในภาพรวมได้
 11. บริษัทฯ จะจัดสรรให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและพื้นที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้งกายและใจ
 12. บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ยกเว้นเป็นไปเพื่อส่งเสริมและแนวทางการศึกษา และอยู่ในบริบทที่โรงเรียนและ/หรือผู้ปกครองรับทราบ โดยเป็นไปภายใต้ระเบียบกฎหมายข้อบังคับตามกฎหมาย
 13. บริษัทฯ จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเคารพขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อ และความศรัทธาของแต่ละท้องถิ่น
 14. บริษัทฯ จะส่งเสริมสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภายใต้ความปลอดภัยต่อสุขภาพ อนามัย ชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ลูกค้า ตามสิทธิที่ลูกค้าพึงได้รับ พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ลูกค้าทราบอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเพียงพอ โดยไม่ปกปิดปิดเบือน ให้ข้อมูลเท็จ หรือทำให้เข้าใจผิด ก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ยุยงการแบ่งแยกในสังคม หรือสร้างค่านิยมที่ไม่เหมาะสม
 15. บุคลากรของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ ต้องสื่อสารกับลูกค้าเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยต้องปฏิบัติตามสัญญาทุกประการอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ
 16. กรณีมีบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่มูลค่ากระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ หรือกฎหมาย บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชนที่มี
- นโยบายนี้ บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร แพทย์ และบุคลากรทุกคน รวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างชั่วคราว พนักงานบริษัทฯ รับจ้างช่วง และพนักงานอื่นใดที่กระทำการภายใต้สัญญาจ้างกับบริษัทฯ และในนามของบริษัทฯ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในทุกส่วนของห่วงโซ่มูลค่า โดยจะมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับทราบ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 154

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีคณะกรรมการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการทำ FMS round เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและแนวปฏิบัติได้มีการดำเนินการอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้ครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงทางสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

Safety: ความเสี่ยงของการบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย
Security: ความเสี่ยงในสวัสดิภาพจากการเกิดเหตุคุกคามรุนแรง ภาวะถูกฉ้อโกง หรือภัยพิบัติต่าง ๆ
Hazardous Materials: ความเสี่ยงจากการสัมผัสสารเคมีหรือวัตถุอันตราย
Medical Equipment: ความเสี่ยงจากการชำรุด บกพร่อง ทำงานผิดพลาด หรือไม่พร้อมใช้ของเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์
Fire Safety: ความเสี่ยงจากอัคคีภัย
Utility: ความเสี่ยงของระบบไฟฟ้าและสาธารณูปโภคหยุดชะงัก

เมื่อมีการประเมินความเสี่ยงแล้วจะทำการจัดลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมายพร้อมตัวชี้วัด จัดทำแผนการจัดการพร้อมระยะเวลาดำเนินการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อติดตามประเมินผล และทุกโรงพยาบาลจะต้องจัดให้มีกิจกรรมต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย:

1. การตรวจสอบสภาพประจำปี โดยมีรายการตรวจสอบความเสี่ยงและจุดปฏิบัติงาน
2. การจัดอบรมเรื่องการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ รวมถึงวิธีการใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ถูกต้องสำหรับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่มลูกค้าหรือ Outsource ที่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานที่ภายในโรงพยาบาลด้วย
3. การจัดกิจกรรมประจำปีเพื่อรณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน
4. มีการบรรจุหัวข้อที่ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่
5. การจัดอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี
6. การจัดซ้อม Emergency Code หรือซ้อมรับมือเหตุฉุกเฉินในด้านต่าง ๆ

ลิงก์ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmgI0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 132

การส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตาม : มี
จรรยาบรรณธุรกิจ

การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส มีคุณธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม โดยมีแนวทางในการส่งเสริมดังนี้:

1. การรับทราบจรรยาบรรณธุรกิจ

เมื่อเริ่มงาน พนักงานใหม่ทุกคนจะได้รับเอกสาร "จรรยาบรรณธุรกิจของบริษัท" เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจ พร้อมทั้งลงนามรับทราบเป็นลายลักษณ์อักษรในวันเริ่มงาน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานตระหนักถึงหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่เหมาะสมตั้งแต่วันแรกที่เข้าร่วมองค์กร

2. การเรียนรู้ผ่านหลักสูตรออนไลน์ (E-Learning)

บริษัทฯ จัดทำหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) ผ่านระบบ E-Learning ในช่องทาง PRINC Academy เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและเรียนรู้ได้อย่างสะดวก พร้อมทั้งจัดให้มีการฝึกอบรมทบทวน (Refresh Training) เป็นประจำทุกปี เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและยึดถือถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง

ลิงก์แสดงกระบวนการที่ส่งเสริมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmgI0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 198-199

การเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์เป็นภาคีเครือข่าย : มี
ในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน

ภาคีเครือข่ายหรือโครงการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่บริษัท : โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Thai Private Sector Collective Action Against Corruption: CAC)
 เข้าร่วมหรือประกาศเจตนารมณ์ : สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรอง
 เอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : Screenshot.jpg,
 United Nations Global Compact (UNGC)
 เอกสารการเข้าร่วม UNGC : Letter of Commitment.pdf

รูปภาพการเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน



Company Information



Type:
Company

Country:
Thailand

Sector:
Medical equipment and
services; Health care
providers

Ownership:
Publicly Listed

Global Compact Status:
Active

Participant Since
11 December 2023

Letter of Commitment
Next Communication on
Progress (COP) due on:
31 July 2025

Share Profile



ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการหรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี
และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

โดยมีการปรับปรุงในหัวข้อหลัก ๆ ได้แก่

- ข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจุบัน เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจ โครงสร้างการบริหารงาน โครงสร้างเงินทุนที่เหมาะสม
- ปรับปรุงความครอบคลุมถึงจริยธรรมทางธุรกิจกับคู่ค้า และนโยบายการจ้างงานให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันและตามกฎหมายใหม่
- เพิ่มเติมนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายความเป็นส่วนตัว และนโยบายด้านภาษีตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดีในการกำกับดูแล

กิจการ

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

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

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นและปฏิบัติตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติภายในที่เกี่ยวข้องและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำกับติดตามให้บริษัทฯ มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังต่อไปนี้

- ดำเนินการต่ออายุการรับรองแบบประเมินตนเอง 71 ข้อของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ในปี 2567 และได้รับการรับรองการต่ออายุเป็นครั้งที่ 2 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
- บริษัทฯ ได้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการบริษัทท่านใหม่ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติข้อที่ 3.2.1 ของหลักการกำกับดูแล

กิจการที่ดี สำหรับบริษัทจดทะเบียนฉบับล่าสุด ปี 2560 (CG Code 2017) ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ด.)

• เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอระเบียบวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2568 ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2567 ถึง 31 ธันวาคม 2567

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

การรับรองมาตรฐานสถานพยาบาล

ด้วยธุรกิจโรงพยาบาลเป็นธุรกิจที่เกี่ยวพันโดยตรงกับสุขภาพและชีวิตของผู้รับบริการ การยึดมั่นในมาตรฐานและคุณภาพการให้การรักษาย่อมเป็นสิ่งจำเป็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก และถูกจัดเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในระดับสูงสุด

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกโรงพยาบาลจึงมีการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐานของสถานพยาบาลต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

โดยในปี 2567 มีโรงพยาบาลในเครือได้รับ การรับรองมาตรฐานซ้ำ (reaccreditation) และ ขอการรับรองใหม่ (new accreditation) เพิ่มเติม ดังนี้

1. มาตรฐาน JCI (Joint Commission International)

- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิชญ์โลก
- โรงพยาบาลพรินซ์ สุวรรณภูมิ

2. มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ชั้นที่ 3

- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 1
- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 2
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
- โรงพยาบาลพรินซ์ ศรีสะเกษ

3. มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ชั้นที่ 2

- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุดรดิตต์
- โรงพยาบาลพรินซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพรินซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน
- โรงพยาบาลพรินซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพรินซ์ สุวรรณภูมิ
- โรงพยาบาลพรินซ์ สกลนคร
- โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิชญ์โลก

4. การรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ (Laboratory Accreditation: LA) โดยสภาเทคนิคการแพทย์

- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 1
- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 2
- โรงพยาบาลพรินซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพรินซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลพรินซ์ ศรีสะเกษ
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร

5. การรับรองระบบยาและงานเภสัชกรรม โดยองค์กรวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล

- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 1
- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 2
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
- โรงพยาบาลพรินซ์ ศรีสะเกษ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 1 มี.ค. 2568

รูปแผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	11	
	9	2
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	4	
	4	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	7	
	5	2

	2567	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการอิสระ	6	
	4	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	1	
	1	0

	2567	
	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00	
	81.82	18.18
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	36.36	
	36.36	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	63.64	
	45.45	18.18
กรรมการอิสระ	54.55	
	36.36	18.18
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	9.09	
	9.09	0.00

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2567	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	57	
	58	52

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ชนินทร์ ขาวจันทร์ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	25 เม.ย. 2567	บริหารธุรกิจ, วิศวกรรม, การจัดการองค์กร, ความยั่งยืน, การจัดการกลยุทธ์
2. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	รองประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	19 ธ.ค. 2566	การแพทย์, การตลาด, ความยั่งยืน, บริหารธุรกิจ
3. นาย สาครินทร์ ดังคะวิชานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	29 มิ.ย. 2564	วิศวกรรม, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิชชีวะ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การบริหารการพัฒนา สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2565	กฎหมาย, บริหารธุรกิจ
5. นาย ภาณุ บุญสมบัติ เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2565	การตลาด, บริหารธุรกิจ
6. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	9 ส.ค. 2566	การแพทย์, การเงิน, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร เพศ: ชาย อายุ : 52 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรมศาสตรบัณฑิตคอมพิวเตอร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	9 ส.ค. 2566	เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร, การตลาด
8. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ เพศ: หญิง อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : Science-International Business สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงานและไม่มีการลาออกระหว่างปี)	6 ต.ค. 2566	การเงิน, บริหารธุรกิจ
9. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล เพศ: ชาย อายุ : 63 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก	26 เม.ย. 2567	บัญชี, การเงิน, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
10. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก	29 เม.ย. 2567	วิศวกรรม, การเงิน, บริหารธุรกิจ
11. นาง นवलดา งามธนไพศาล เพศ: หญิง อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก	9 ส.ค. 2567	กฎหมาย, การเงิน, บริหารธุรกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ลำเอียง หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่ยู้งานด้วยกันอันสามีภรรยา

(ชายหญิงที่ไม่ได้จดทะเบียนสมรสแต่อยู่กินกันอย่างเปิดเผย) บุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ เป็นต้น

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาย สาธิต วิทยากร เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	ประธานกรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่	21 มิ.ย. 2567	นาง นवलดา จามธนไพศาล วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 9 ส.ค. 2567
2. นาย ศิลปพร ศรีจันทะพร เพศ: ชาย อายุ : 64 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ไม่ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	25 เม.ย. 2567	นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 25 เม.ย. 2567
3. นาง อุณากร พงษ์ธาดา เพศ: หญิง อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	26 เม.ย. 2567	นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 25 เม.ย. 2567

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
4. นาย ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 65 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : รัฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่	29 เม.ย. 2567	นาย วสันต์ จันทร์สัจจา วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 29 เม.ย. 2567

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อจิตใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

(**) การถือหุ้นโดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับกรรมการ ผู้บริหาร ตามมาตรา 59 พระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 เช่น คู่สมรสหรือผู้ที่ยูกันด้วยกันฉันสามีภรรยา

(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 ผูกพันบริษัท ตามหนังสือ รับรอง
1. นาย ชินันท์ ขาวจันทร์	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. นาย กฤติชัย เลิศฤตสาธุกุล	รองประธานกรรมการ	✓				✓
3. นาย สาครินทร์ ดังคะวิชานนท์	กรรมการ		✓		✓	
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ	กรรมการ		✓	✓		
5. นาย ภาณุ บุญสมบัติ	กรรมการ	✓				
6. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์	กรรมการ	✓				✓
7. นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร	กรรมการ	✓				✓
8. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ	กรรมการ		✓	✓		
9. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล	กรรมการ		✓	✓		
10. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา	กรรมการ		✓	✓		
11. นาง นवलดา งามธนไพศาล	กรรมการ		✓	✓		
รวม (คน)		4	7	6	1	3

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การแพทย์	2	18.18
2. เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	1	9.09
3. กฎหมาย	2	18.18
4. การตลาด	3	27.27
5. บัญชี	1	9.09
6. การเงิน	5	45.45
7. ความยั่งยืน	2	18.18
8. การจัดการองค์กร	1	9.09
9. วิศวกรรม	3	27.27
10. การจัดการกลยุทธ์	1	9.09
11. บริหารธุรกิจ	10	90.91

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ ^{(*)(**)}

	2567
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	ใช่
ประธานกรรมการและผู้บริหารสูงสุดเป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน	ไม่ใช่
ประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหารหรือคณะทำงาน	ไม่ใช่
บริษัทแต่งตั้งกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งคนเพื่อกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการ	ใช่

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

^(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น และถือเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้น จึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่น สร้างมูลค่าให้กิจการรวมทั้งสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ถือหุ้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท

- ผู้ถือหุ้นเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งกรรมการบริษัท โดยผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง
- คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย และกรรมการของบริษัทต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามกฎหมายเท่านั้น
 - การแต่งตั้งกรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องมีความโปร่งใส

และชัดเจน โดยการพิจารณาจะต้องมีประวัติการศึกษา และประสบการณ์การประกอบวิชาชีพของบุคคลนั้นๆ โดยรายละเอียดที่เพียงพอเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้น บทบาทและหน้าที่ของประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัทฯ กำหนดให้ประธานคณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ ไม่ได้เป็นบุคคลเดียวกัน โดยประธานคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

1. เรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท เป็นประธานการประชุมคณะกรรมการบริษัทและการประชุมผู้ถือหุ้น มีบทบาทในการกำหนดระเบียบวาระการประชุมร่วมกับคณะกรรมการบริษัท
2. มีบทบาทในการควบคุมการประชุมคณะกรรมการบริษัทและประชุมผู้ถือหุ้น ให้มีประสิทธิภาพจนสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับบริษัท
3. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้กรรมการบริษัทแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและเท่าเทียมกัน
4. สนับสนุนและส่งเสริมให้คณะกรรมการบริษัท ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบและตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
5. ดูแลและติดตาม การบริหารงานของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยอื่นๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้
6. เป็นผู้ลงคะแนนชี้ขาดในกรณีที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท มีการลงคะแนนเสียงและคะแนนเสียงทั้งสองฝ่ายเท่ากัน

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท

1. กรรมการบริษัทต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาอย่างเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้
2. ห้ามกรรมการประกอบกิจการเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าเป็นกรรมการในนิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนจะมีมติแต่งตั้ง และกรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่บริษัททำขึ้น หรือ ถือหุ้น หรือ หุ้นกู้เพิ่มหรือลดลงในบริษัท หรือ บริษัทย่อย หรือ บริษัทในเครือ
3. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
4. กรรมการที่เป็นอิสระ หรือ กรรมการอิสระของบริษัท มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนดคือ
 - 4.1 ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดในบริษัท บริษัทย่อย บริษัทที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย บริษัทร่วม หรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (นับรวมบุคคลที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 258 ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)
 - 4.2 ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (สองปี) ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - 4.3 ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือ โดยการจดทะเบียนตามกฎหมายในลักษณะที่เป็นบิดา มารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้ง คู่สมรสของบุตรของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่ได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหาร หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือ บริษัทย่อย
 - 4.4 ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการพิจารณาอย่างอิสระ รวมทั้ง ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการซึ่งไม่ใช่กรรมการอิสระ หรือผู้บริหารของบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (สองปี) ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - 4.5 ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง และไม่มีเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการซึ่งไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหาร หรือหุ้นส่วนผู้จัดการของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบของบริษัท หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (สองปี) ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - 4.6 ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใดๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษาทางกฎหมาย หรือที่ปรึกษาทางการเงิน ซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาท (สองล้านบาท) ต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง ทั้งนี้ ในกรณีที่ผู้ให้บริการทางวิชาชีพเป็นนิติบุคคล ให้รวมถึงการเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการซึ่งไม่ใช่กรรมการอิสระ ผู้บริหาร หรือหุ้นส่วนผู้จัดการของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (สองปี) ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - 4.7 ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเป็นตัวแทนของกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท
 - 4.8 ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันที่มิชอบกับกิจการของบริษัท บริษัทย่อย หรือไม่ถือหุ้นส่วนที่มีน้อยของหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และมีการแข่งขันที่มิชอบกับกิจการของบริษัท บริษัทย่อย
 - 4.9 ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
5. กรรมการที่เป็นอิสระ หรือ กรรมการอิสระของบริษัท ต้องผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการของบริษัท ภายหลังที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอิสระที่มีลักษณะเป็นไปตามข้อ (4.1) ถึง (4.9) แล้ว กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนินการของ บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทที่เกี่ยวข้อง ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัท โดยมีมติการตัดสินใจในรูปแบบขององค์คณะ (Collective Decision) ได้

4. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ดูแลและจัดการให้การดำเนินการของบริษัท และการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติ

ที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty) ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) รมมีดระวัง (Duty of Care) มีความรับผิดชอบ (Duty of Accountability) และมีจริยธรรม (Ethic) รักษาผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท บนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียมกัน

- ประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี และกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่

บริหาร

- กำหนดวิสัยทัศน์ของกิจการ พิจารณานโยบายและกลยุทธ์ที่สำคัญ วัตถุประสงค์ทางการเงิน แผนงานต่างๆ งบประมาณ ความเสี่ยง รวมทั้ง กำกับ ควบคุม ดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้วยความตั้งใจและระมัดระวังในการปฏิบัติงาน

- ให้ความมั่นใจว่าระบบบัญชี การรายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีมีความเชื่อถือได้ รวมทั้ง ดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการรายงานทางการเงินและการติดตามผล

- สอดส่องดูแลและจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท กำหนดแนวทางในการทำการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ เพื่อประโยชน์ของบริษัท และผู้ถือหุ้นโดยรวมเป็นสำคัญ โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ และการเปิดเผยข้อมูลของรายการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ให้ถูกต้อง ครบถ้วน

- พิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามที่กำหนดในพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึง ประกาศข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากออกตามวาระ

- พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการอิสระตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน รวมถึง ประกาศข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์ หรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระของบริษัทต่อไป

- พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ โดยมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน รวมถึง ประกาศข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

- พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร และมอบหมายอำนาจหน้าที่บางประการให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้บริหารงานของบริษัท ได้ กรรมการบริหารมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและบำเหน็จตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการกำหนด แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิของกรรมการ บริหารผู้นั้น ในอันที่จะได้รับค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ตามข้อบังคับบริษัท ในฐานะกรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างบริษัท

- พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Policy) ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร โดยให้ฝ่ายจัดการเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัททราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ในไตรมาสที่ 2 และ ไตรมาสที่ 4 หรือตามที่ได้รับมอบหมาย บริษัทจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้ความสำคัญกับสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าและรายการผิดปกติทั้งหลาย

- ส่งเสริมให้จัดทำจริยธรรมธุรกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้กรรมการผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าใจถึงมาตรฐานด้านจริยธรรมที่บริษัทใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยคณะกรรมการจะติดตามให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมดังกล่าวอย่างจริงจัง

- แต่งตั้งเลขานุการบริษัท ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อทำหน้าที่จัดทำและเก็บรักษาเอกสาร และการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการตลาดทุนกำหนด และช่วยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ การประชุมคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น ตลอดจนการให้คำแนะนำแก่กรรมการและบริษัท ในการปฏิบัติตนและการดำเนินกิจการให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้งดูแลให้กรรมการและบริษัท มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส

- ให้มีการกำหนดนโยบายต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร

- เลขานุการบริษัทสรุปรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน ของคู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะที่ถือหุ้นในบริษัท และบริษัทในเครือในการประชุมคณะกรรมการ ทั้งนี้ กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบผ่านทางเลขานุการบริษัททราบโดยมีชักช้า เมื่อมีกรณี ดังต่อไปนี้

- มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในสัญญาใดๆ ที่บริษัท จัดทำขึ้นระหว่างรอบปีบัญชี
- มีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัท และบริษัทในเครือ

- เข้าอบรมหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ที่เกี่ยวกับกรรมการอย่างน้อย 1 หลักสูตร อันได้แก่ Director Accreditation Program (DAP) หรือ หลักสูตร Director Certification Program (DCP) หรือเทียบเท่าเพื่อการเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน

- หน้าที่อื่นใดของกรรมการบริษัทตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ข้อกำหนด พระราชบัญญัติ หรือกฎหมายอื่นใดที่กำกับดูแลบริษัท

- ประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และให้มีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ

- คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายชื่อกรรมการ ซึ่งมีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ ได้

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

กำหนดให้กรรมการบริษัท ดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการบริษัทต้องพ้นตำแหน่งเป็นจำนวน หนึ่งในสามของจำนวนกรรมการที่จะพึงมี ถ้าจำนวนกรรมการบริษัทแบ่งให้พ้นตำแหน่งเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้จำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม กรรมการบริษัทที่จะต้องออกจากตำแหน่งตามวาระหนึ่งในปีแรกและปีสอง ภายหลังไขข้อบังคับนี้ให้ใช้วิธีจับสลากกัน ส่วนปีต่อไป ไปให้กรรมการบริษัทคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง ถ้ามีตำแหน่ง

นานที่สุดเท่าที่จำเป็นให้จบฉลากกรรมการบริษัทผู้ออกไปนั้นจะเลือกเข้าตำแหน่งอีกก็ได้
นอกจากพ้นตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการบริษัทพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

1. ตาย

2. ลาออก

3. ขาดคุณสมบัติการเป็นกรรมการบริษัท หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย ต้องคำพิพากษาว่าได้กระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่ความผิดฐานประมาทหรือลหุโทษ

4. ที่ประชุมผู้ถือหุ้นลงมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนผู้ถือหุ้น ซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง

5. ศาลมีคำสั่งให้ออก

ถ้าตำแหน่งกรรมการบริษัทว่างลง เพราะเหตุอื่นนอกจากถึงคราวออกตามวาระ ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เข้าเป็นกรรมการบริษัทในการประชุมคณะกรรมการบริษัทคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการบริษัทผู้ออกไปนั้นจะเหลือน้อยกว่า 2 เดือน (สองเดือน)

มติของคณะกรรมการบริษัทตามวรรคหนึ่งต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการบริษัทแทนตามวรรคหนึ่ง อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัท พิจารณาเห็นสมควรจะเลือกกรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นรองประธานคณะกรรมการบริษัทก็ได้ รองประธานคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ตามข้อบังคับในกิจการ ซึ่งประธานคณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอาจลงมติ ให้กรรมการคนใดออกจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระได้ด้วย คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงในการประชุมนั้น

6. การประชุม

1. ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการ และในการเรียกประชุมคณะกรรมการให้ประธานกรรมการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการไม่น้อยกว่า 7 วัน ก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือผลประโยชน์ของบริษัท จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นได้ ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประชุม กรรมการ ซึ่งอาจกำหนดที่อื่นๆ นอกจากสำนักงานใหญ่ก็ได้ ถ้ากรรมการตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร้องขอให้เรียกประชุมคณะกรรมการให้ประธานกรรมการก่อนกำหนดวันประชุมภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ได้รับการร้องขอ

2. คณะกรรมการบริษัท ต้องจัดให้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง ณ ห้องอันเป็นที่ตั้งสำนักงานใหญ่ สำนักงานสาขา หรือจังหวัดใกล้เคียง หรือสถานที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการกำหนด และให้จัดบันทึกรายงานการประชุมไว้ทั้งหมด รวมทั้งรายงานการประชุมมติทั้งหมดของที่ประชุมผู้ถือหุ้นไว้โดยเรียบร้อย

3. ประธานกรรมการบริษัท ทำหน้าที่เป็นประธานที่ประชุม โดยควบคุมการประชุมของคณะกรรมการบริษัทให้เป็นไปตามระเบียบวาระการประชุม และสนับสนุนให้กรรมการทุกท่านมีส่วนร่วมในการประชุม เช่น ตั้งคำถาม หรือข้อสังเกต ให้คำปรึกษา และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร หรือสนับสนุนการดำเนินธุรกิจของบริษัท แต่จะไม่ก้าวมาในการบริหารจัดการกิจการของบริษัท

4. ในการประชุมกรรมการ ผู้ที่มีส่วนได้เสียโดยนัยสำคัญในเรื่องที่พิจารณาต้องออกจากที่ประชุมระหว่างพิจารณาเรื่องนั้นๆ

5. เลขานุการบริษัท ทำหน้าที่ในการจดบันทึก และจัดทำรายงานการประชุม จัดเก็บรายงานการประชุม เอกสารประกอบการประชุม สนับสนุนติดตามให้คณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ และการออกเสียงในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น และถ้าเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมชี้ขาด

8. การเปิดเผยข้อมูล

คณะกรรมการบริษัท ดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศของบริษัท ทั้งที่เกี่ยวกับทางการเงินและไม่ทางการเงิน ให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วนตรงต่อความเป็นจริง เชื่อถือได้ สม่ำเสมอ และทันเวลา ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และเป็นไปตามข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์โดยเคร่งครัด

9. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการบริษัท จะทำการทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร

กฎบัตรนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2560 เป็นต้นไป

ลิงก์กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : <https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20231213045746-1.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการชุดย่อย

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการตรวจสอบ

บทบาทหน้าที่

- การสอบทานรายงานทางการเงินและระบบควบคุมภายใน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. สอบทานรายงานทางการเงินเพื่อให้มั่นใจว่ามีความถูกต้องและเชื่อถือได้ รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอ โดยการประสานงานกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และผู้บริหารที่รับผิดชอบจัดทำ รายงานทางการเงินทั้งรายไตรมาส และประจำปี
2. สอบทานให้บริษัทฯ และบริษัทในเครือ มีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) ระบบการตรวจสอบภายใน และระบบการบริหารความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และอาจเสนอแนะให้มีการสอบทาน หรือตรวจสอบ รายการใดที่เห็นว่าจำเป็นและเป็นสิ่งสำคัญ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขระบบการควบคุม ภายในในระบบการบริหารความเสี่ยงและรายงานผลการสอบทานเสนอคณะกรรมการบริษัท
3. สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือ ข้อกำหนดของ ตลาดหลักทรัพย์ฯ นโยบาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ
4. สอบทานหลักฐานหากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินการที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานการเงิน และ ผลการดำเนินงานของบริษัทฯ หรือ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ การฝ่าฝืนกฎหมาย และ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ
5. พิจารณาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ ในกรณีที่เกิดรายการที่เกี่ยวข้อง หรือ รายการที่อาจมีความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าว สมเหตุสมผลเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ
6. พิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณาเสนอคำตอบแทนของผู้สอบบัญชีโดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ ความเพียงพอของทรัพยากรและปริมาณงานตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบบัญชีนั้น รวมถึงประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสอบ บัญชีที่ได้รับมอบหมายให้ทำการตรวจสอบบัญชีของบริษัทฯ รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับสอบบัญชีรับอนุญาตโดย ไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง
7. สอบทานความถูกต้องและประสิทธิภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับรายงานการเงิน และ การควบคุมภายใน
8. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาระบบรายงานทางการเงินให้ทัดเทียมกับมาตรฐานบัญชีสากล
9. สอบทานแผนงานตรวจสอบภายในของบริษัทฯ ตามวิธีการและมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป
10. พิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน หรือการว่าจ้างหน่วยงานภายนอกให้เป็นผู้ตรวจสอบภายใน รวมถึงให้คำแนะนำในเรื่องงบประมาณ และกำลังพลของแผนกตรวจสอบระบบงานภายใน ตลอดจนให้ ความเห็นชอบในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้างหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน และประเมินผลการ ปฏิบัติงานประจำปี ของหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบระบบงานภายใน
11. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ลงนามโดยประธานคณะกรรมการตรวจสอบและเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัทฯ ตามหลักเกณฑ์ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด
12. คณะกรรมการตรวจสอบ อาจแสวงหาความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาทางวิชาชีพอื่นใด เมื่อเห็นว่าจำเป็น ด้วยค่าใช้จ่ายของบริษัทฯ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ การดำเนินการว่าจ้างให้เป็นไปตาม ระเบียบข้อกำหนดของบริษัทฯ
13. ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือ กรรมการตรวจสอบ ต้องเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ เพื่อชี้แจงในเรื่อง เกี่ยวกับคณะกรรมการตรวจสอบ หรือการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี
14. พิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ
15. ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายด้วยความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบ
16. สอบทาน “แบบประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน” โดยสอบทานความเหมาะสมของการ ปฏิบัติตามแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน และข้อมูลในแบบประเมินตนเองนี้มีความถูกต้องและเพียงพอต่อการจัดส่งให้คณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต เพื่อวัตถุประสงค์ในการเข้าสู่กระบวนการรับรอง (Certification Process)

ลิงก์กฎบัตร

<https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20231213045824-2.pdf>

คณะกรรมการบริหาร

บทบาทหน้าที่

- อื่น ๆ
 - การกำหนดทิศทางและนโยบายขององค์กรให้เป็นไปตามเป้าหมายและกลยุทธ์ของบริษัท

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กลั่นกรองนโยบาย ทิศทาง กลยุทธ์ในการทำธุรกิจ โครงสร้างการบริหารงาน แผนธุรกิจ และงบประมาณประจำปี
2. ติดตามและกำกับการดำเนินการ แผนกลยุทธ์ แผนงาน และโครงการที่อยู่ในแผนธุรกิจประจำปีที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ผลการดำเนินงานทางการเงินของบริษัทฯ และ พิจารณาการลงทุน และการบริหารความเสี่ยง
3. ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

บทบาทหน้าที่

- บริษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ มีอำนาจในการดำเนินการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในหัวข้อหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีอำนาจในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. มีอำนาจในการเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุมหรือขอให้ชี้แจงหรือให้ข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้ตามความจำเป็น
2. มีอำนาจในการว่าจ้างที่ปรึกษาหรือบุคคลที่มีความเป็นอิสระจากภายนอก หรือผู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ เพื่อให้ความเห็นหรือคำแนะนำตามความจำเป็น
3. มีอำนาจในการแต่งตั้ง และกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ หรือคณะทำงานเพื่อช่วยในการกำกับดูแลกิจการตามความจำเป็น และมีอำนาจในการสั่งการและควบคุมการปฏิบัติงานของคณะกรรมการหรือคณะทำงานดังกล่าว เพื่อให้บริษัทมีกรอบโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ เทคโนโลยี และความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงไป

หน้าที่และความรับผิดชอบ

1. จัดทำนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้สอดคล้องกับกฎหมาย และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐและขององค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลบริษัท เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) พร้อมนำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและอนุมัติ
2. เสนอแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ แนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ ต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้ง ให้คำปรึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหาร และคณะกรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ รวมทั้ง สอบทานและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการร่วมกับกรรมการและฝ่ายจัดการ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายดังกล่าว
4. ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรมธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยอ้างอิงกับกฎหมาย แนวปฏิบัติสากล และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานภาครัฐ และองค์กรที่ทำหน้าที่กำกับดูแลบริษัท เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) พร้อมทั้ง นำเสนอคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและอนุมัติการปรับปรุง
5. รายงานผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลบริษัท นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และประเด็นที่สำคัญเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการ การต่อต้านการทุจริต ต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
6. กำกับดูแลและติดตามความคืบหน้าผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการต่างๆ ที่คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ กำหนดขึ้น (ถ้ามี) รวมทั้ง ให้ข้อเสนอแนะและการสนับสนุนที่จำเป็น
7. ประสานงานกับคณะกรรมการชุดย่อยอื่น และคณะทำงานต่างๆ ในการพิจารณาเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการ การต่อต้านการทุจริต และให้คำแนะนำตามความจำเป็น
8. ส่งเสริมให้บริษัทมีการสื่อสารให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงานทุกระดับและผู้ที่เกี่ยวข้องตระหนักและเข้าใจถึงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ จริยธรรม จรรยาบรรณธุรกิจและข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง
9. ปฏิบัติหน้าที่อื่นใดตามที่คณะกรรมการบริษัทเห็นสมควรและมอบหมายให้ดำเนินการ

ลิงก์กฎบัตร

<https://www.principalcapital.co.th/governance>

คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณากำหนดและทบทวน นโยบาย กลยุทธ์ กรอบการดำเนินงาน และปรับปรุงเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ที่เป็นไปตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับและสอดคล้องกับหลักการ แนวปฏิบัติที่ดีและมาตรฐานด้านความยั่งยืนที่เป็นที่ยอมรับทั้งระดับประเทศและระดับสากล โดยให้ครอบคลุมและมีความสมดุลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ
2. ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการ รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดหลักการ นโยบาย และกลยุทธ์ รวมถึงกรอบการดำเนินงานของบริษัท ให้สอดคล้องกับหลักการการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามเป้าหมายที่วางไว้
3. สนับสนุนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ปฏิบัติตนตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
4. กำกับ และติดตามดูแลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทให้สอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติ หรือมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยให้มีความสมดุลและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานความยั่งยืนและรายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน
7. ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ
8. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความตระหนักรู้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เกิดประสิทธิผลในวงกว้าง
9. กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเข้ารับการประเมินหรือจัดอันดับด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนจากหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและสากล เพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง
10. ติดตามแนวโน้มและสถานการณ์ด้านความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัอย่างต่อเนื่อง โดยเสนอแนะให้กับคณะกรรมการหรือฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาและจัดให้มีการวิเคราะห์และประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัท
11. พิจารณาทบทวนและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
12. รับผิดชอบต่อการอื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กู้บัตร

<https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20240301061825-princ-%E0%B8%81%E0%B8%8E%E0%B8%9A%E0%B8%B1%E0%B8%95%E0%B8%A3%E0%B8%84%E0%B8%93%E0%B8%B0%E0%B8%81%E0%B8%A3%E0%B8%A1%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%9E%E0%B8%B1%E0%B8%92%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%AD%E0%B8%A2%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%A2%E0%B8%B1%E0%B9%88%E0%B8%87%E0%B8%A2%E0%B8%B7%E0%B8%99.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาตอบแทน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม นโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการบริษัทและประธานเจ้าหน้าที่บริหาร รวมทั้งดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกำหนด แล้วนำเสนอ คณะกรรมการบริษัท และ/หรือที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ (แล้วแต่กรณี) เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
2. กำหนดนโยบาย หลักเกณฑ์ และวิธีการกำหนดค่าตอบแทนทั้งที่เป็นรูปแบบตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน ของ คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของ บริษัทฯ และสถานะตลาด เพื่อขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และขออนุมัติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น
3. กำหนดค่าตอบแทนที่จำเป็นและเหมาะสมทั้งที่เป็นตัวเงินและมีใช้ตัวเงิน เพื่อจูงใจและรักษา คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
4. ดูแลให้คณะกรรมการบริษัท มีองค์ประกอบที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ ที่เปลี่ยนแปลงไปโดยคณะกรรมการจะต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ
5. กำหนดแนวทางและประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อพิจารณาปรับผลตอบแทนประจำปี โดยจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงให้ความสำคัญกับการเพิ่มมูลค่าของส่วนของผู้ถือหุ้นในระยะยาวประกอบการพิจารณาประเมินผลด้วย
6. เปิดเผยนโยบายและรายละเอียดของกระบวนการสรรหา นโยบายเกี่ยวกับการกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งจัดทำรายงานการกำหนดค่าตอบแทน โดยอย่างน้อยต้องมีรายละเอียด เกี่ยวกับเป้าหมาย การดำเนินงาน และความเห็นของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปี ของบริษัทฯ ด้วย
7. สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทนเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อความในกฎบัตร ดังกล่าวให้เหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทน เสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้มีการพิจารณาเปลี่ยนแปลง
8. วางแผนและจัดทำแผนการผู้สืบทอดตำแหน่งของผู้บริหารของบริษัทฯ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการวางแผนและเตรียมความพร้อมบุคลากรในตำแหน่งที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ
9. แต่งตั้ง หรือขอคำปรึกษาจากที่ปรึกษาภายนอกที่เป็นอิสระได้ในกรณีจำเป็น โดยบริษัทฯ เป็นผู้ออก ค่าใช้จ่าย
10. ปฏิบัติตามหน้าที่อื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฎบัตร

<https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20231213050459-4.pdf>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาและนำเสนอนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เกณฑ์ความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และกรอบปฏิบัติอื่นๆที่เกี่ยวข้องให้แก่คณะกรรมการบริษัท
2. พัฒนาระบบการจัดการความเสี่ยงทั้งองค์กรให้มีประสิทธิภาพและผลักดันให้เกิดความร่วมมือในการบริหารความเสี่ยงทุกระดับอย่างต่อเนื่อง
3. สอบทานรายงานความเสี่ยงของหน่วยงานต่างๆพร้อมให้ข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไข
4. ประสานกับคณะกรรมการตรวจสอบเกี่ยวกับความเสี่ยงที่สำคัญและมาตรการจัดการที่เหมาะสม
5. กำกับดูแลความมีประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารความเสี่ยง
6. รายงานความเสี่ยงและผลการบริหารจัดการความเสี่ยงต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทตามวาระที่กำหนด
7. ปฏิบัติงานการจัดการความเสี่ยงตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ลิงก์กฎบัตร

<https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20231213050441-3.pdf>

ข้อมูลคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด

รายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล^(*) เพศ: ชาย อายุ : 63 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	10 พ.ค. 2567	บัญชี, การเงิน, บริหารธุรกิจ
2. นาย วสันต์ จันทร์สังจา เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	29 เม.ย. 2567	วิศวกรรม, การเงิน, บริหาร ธุรกิจ
3. นาง นवलดา งามธนไพศาล เพศ: หญิง อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลา ออก	9 ส.ค. 2567	กฎหมาย, การเงิน, บริหาร ธุรกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาง อุณากร พฤฒิธาดา ^(*) เพศ: หญิง อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	26 เม.ย. 2567	-
2. นาย ศิลพร ศรีจันทะ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 64 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	25 เม.ย. 2567	-
3. นาย ภาณุ บุญสมบัติ เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	29 เม.ย. 2567	-
4. นาย ชนินทร์ ขาวจันทร์ เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ)	9 ส.ค. 2567	นาง นवलดา งามธนไพศาล วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 9 ส.ค. 2567

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	9 พ.ย. 2565
2. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	6 ต.ค. 2566
3. นาย พวิธส์ ธนวุฒิศิรวัชร เพศ: ชาย อายุ : 52 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิชาการบริหารสารสนเทศคอมพิวเตอร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	6 ต.ค. 2566
4. นางสาว อติยา อวิชนาการ เพศ: หญิง อายุ : 43 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	26 มิ.ย. 2567
5. นาย ภาณุ บุญสมบัติ เพศ: ชาย อายุ : 47 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	26 มิ.ย. 2567

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาง อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี เพศ: หญิง อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาเอก สาขา : การพัฒนาองค์กร สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	กรรมการบริหาร	6 ต.ค. 2566	-
2. นาย สาธิต วิทยากร เพศ: ชาย อายุ : 61 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	21 มิ.ย. 2567	-

คณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ⁽¹⁰⁾

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	นาย วสันต์ จันทร์สัจจา	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว อติยา อาวีชนาการ	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน	นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อติยา อาวีชนาการ	กรรมการชุดย่อย
	นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย วสันต์ จันทร์สัจจา	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย
	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร	กรรมการชุดย่อย

หมายเหตุ: ⁽¹⁰⁾ ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด⁽¹¹⁾

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล เพศ: ชาย อายุ : 67 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการผู้จัดการ (ผู้บริหารสูงสุด)	26 เม.ย. 2566	การแพทย์, การตลาด, ความ ยั่งยืน, บริหารธุรกิจ
2. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 57 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน	1 มิ.ย. 2566	การแพทย์, การเงิน, บริหาร ธุรกิจ
3. นาง อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี เพศ: หญิง อายุ : 50 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การพัฒนาองค์กร สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการตรวจ สอบภายใน	1 เม.ย. 2566	การจัดการองค์กร, ตรวจสอบ ภายใน
4. นางสาว อติยา อาวชันการ เพศ: หญิง อายุ : 43 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ด้านความยั่งยืน	1 เม.ย. 2566	การเงิน, ความยั่งยืน
5. นาย ตะวัน จิงสมาน เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายปฏิบัติการ	1 ส.ค. 2567	การแพทย์, การตลาด, บริหาร ธุรกิจ

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาย ชนัท ศิริสุวรรณ เพศ: ชาย อายุ : 41 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายพัฒนา และขยายธุรกิจ	1 เม.ย. 2567	การเงิน, บริหารธุรกิจ, การตลาด

คำอธิบายเพิ่มเติม :
 (*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน
 (**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี
 (***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดปีบัญชี ณ ปีรายงาน
 หมายเหตุ: ⁽¹¹⁾ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2567

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บริษัทฯ พิจารณาจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยคำนึงถึงประสิทธิภาพ หน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล โดยให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจและรักษาผู้บริหารที่มีคุณภาพไว้ได้ โดยพิจารณาประกอบกับผลการดำเนินงานของบริษัทฯ และเปรียบเทียบกับอัตราค่าตอบแทนของบริษัทอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกัน

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2565	2566	2567
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	38,555,429.00	57,170,000.00	40,885,000.00

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหารใน : 0.00
 รอบปีที่ผ่านมา
 ประมาณค่าตอบแทนของกรรมการบริหารและผู้บริหารในรอบปีปัจจุบัน : 0.00

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ปรียาพร อภิวัฒนวิทย์ะ	preeyaporn@principalcapital.co.th	-

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว อติยา อาวัชนาการ	atiya@principalcapital.co.th	-

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. ดร. อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี	achara.ra@principalcapital.co.th	-
2. นางสาว กานติมา คงสมยุดิ	pk_kantima@hotmail.com	-

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ดารณี พงษ์ธรรมสุข	daranee.po@princhealth.com	-

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด เลขที่ 17974-80 อาคารบางกอกซิดีทาวเวอร์ ชั้น 15 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่งมหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ +66 2844 1000	14,540,950.0 0	ประเภทของงานบริการอื่น ๆ : - ค่าเดินทาง และค่าที่พัก - ค่าปฏิบัติงานตามวิธีตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับข้อมูลในแบบคำขอ ภาษีเงินได้นิติบุคคล (Agreed upon BOI Procedure) - ค่าใช้จ่ายอื่นๆ รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : - ค่าเดินทาง และค่าที่พัก เป็น จำนวนเงินทั้งสิ้น 308,628.01 บาท - ค่าปฏิบัติงานตามวิธีตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับข้อมูลในแบบคำขอ ภาษีเงินได้นิติบุคคล (Agreed upon BOI Procedure) เป็น เงินทั้งสิ้น 80,000 บาท - ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นเงินรวม ทั้งสิ้น 460,515.00 บาท รวมค่าบริการ 849,143.01 บาท	1. นางสาว ศนิชา อัครกิตติลาภ อีเมล: sanicha.akarakittilap@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 8470

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทยหรือไม่ : ไม่มี

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์	ประธานกรรมการ	25 เม.ย. 2567	บริหารธุรกิจ, วิศวกรรม, การจัดการองค์กร, ความยั่งยืน, การจัดการกลยุทธ์
นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล	กรรมการ	26 เม.ย. 2567	บัญชี, การเงิน, บริหารธุรกิจ
นาย วสันต์ จันทสัจจา	กรรมการ	29 เม.ย. 2567	วิศวกรรม, การเงิน, บริหารธุรกิจ
นาง นवलดา งามธนไพศาล	กรรมการ	9 ส.ค. 2567	กฎหมาย, การเงิน, บริหารธุรกิจ

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

คุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) เป็นไปตามข้อกำหนดขั้นต่ำตามประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน

- ถือหุ้นไม่เกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียง
- ห้ามเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
ก่อนครบ ในกรณีที่พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุม ไม่ถึง 2 ปี
- ห้ามเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายกับกรรมการหรือผู้บริหาร
- ห้ามทำธุรกรรมหรือเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของนิติบุคคลที่ทำธุรกรรมกับบริษัท โดยมีมูลค่ารายการ ≥ 20 ล้านบาท หรือ 3% ของ NTA แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่าในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
- ห้ามเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม ในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
- ห้ามเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่นหรือเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หุ้นส่วนของนิติบุคคลที่ให้บริการที่มีการบริการเกิน 2 ล้านบาท ในช่วง 2 ปีก่อนหน้า * กรณีบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามข้อ 4 และข้อ 6 จะดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการบริษัทแสดงได้ว่า ได้พิจารณาตามหลักมาตรา 89/7 ว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำหน้าที่และให้ความเห็นที่เป็นอิสระ และต้องเปิดเผยข้อมูลที่กำหนดในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น
- ไม่เป็นตัวแทนของกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
- ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับบริษัทและบริษัทย่อย หรือถือหุ้นเกิน 1% หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมในกิจการดังกล่าว
- ไม่มีลักษณะอื่นที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระ
- กรรมการอิสระเป็นกรรมการอิสระของบริษัทในกลุ่มได้ แต่กรรมการตรวจสอบห้ามเป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (บริษัทพี่น้อง) ที่เป็นบริษัทจดทะเบียน
- ภายหลังได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระแล้ว กรรมการอิสระดังกล่าวอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินการของกิจการของบริษัท ของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทพี่น้อง ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมได้ โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบองค์คณะ (collective decision) แต่ กรรมการตรวจสอบห้ามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ : ไม่มี
ของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่
วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 1
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

คุณสมบัติของผู้ถือหุ้น

ผู้ถือหุ้นที่จะเสนอระเบียบวาระการประชุมหรือเสนอชื่อกรรมการ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. เป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ คนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งถือหุ้นและมีสิทธิออกเสียงนับรวมกันได้ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 5 ของจำนวนสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทฯ โดยต้องถือหุ้นในวันที่เสนอชื่อกรรมการและในวันกำหนดรายชื่อผู้ถือหุ้น (Record date) เพื่อกำหนดสิทธิในการประชุมผู้ถือหุ้น หรือ
2. เป็นผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ คนหนึ่งหรือหลายคนซึ่งถือหุ้นรวมกันไม่น้อยกว่า 300,000 หุ้น และต้องถือหุ้นในบริษัทฯ ในจำนวนดังกล่าวต่อเนื่องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จนถึงวันที่เสนอชื่อกรรมการและถือหุ้นในวันกำหนดรายชื่อผู้ถือหุ้น (Record date) เพื่อสิทธิในเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (ประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: Director Certification Program (DCP) • 2567: Role of the Chairman Program (RCP)
2. นาย กฤติทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล (รองประธานกรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG) อื่น ๆ • 2567: Board Nomination and Compensation Strategies
3. นาย สาครินทร์ ตั้งควงชีรา นนท์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Board Nomination and Compensation Strategies
5. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: Digital Marketing Strategies - Data, Automation, and AI & Analytics , Kellogg School of Management, USA
6. นาย ธาริน เอี่ยมเพชร พงศ์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	อื่น ๆ • 2567: e-learning CFO's Orientation, ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
7. นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
8. นางสาว ศิรดา เทียม ประเสริฐ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
9. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพ โรจนกุล (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
10. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2567: Director Accreditation Program (DAP) • 2567: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2567: Board Nomination and Compensation Strategies
11. นาง นवलดา งามธน ไพศาล (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2567: Director Certification Program (DCP)
12. นาย สาธิต วิทยากร (ประธานกรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
13. นาย ศิลปพร ศรีจันทเพชร (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
14. นาง อุนากร พฤฒิธาดา (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-
15. นาย ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริ พงศ์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	-

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการพิจารณาแนวทางแบบประเมินตนเองของ IOD เพื่อจัดให้ คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย ได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยมีหัวข้อในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายคณะ ดังต่อไปนี้

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการ
3. การประชุมของคณะกรรมการ
4. พลวัตในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การพัฒนากรรมการ
7. การรายงานของคณะกรรมการ (สำหรับคณะกรรมการชุดย่อย)

การรายงานของคณะกรรมการ (สำหรับคณะกรรมการชุดย่อย) สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายบุคคล มีหัวข้อดังต่อไปนี้

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล
2. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่
3. การมีส่วนร่วมในการประชุม
4. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ
5. การทบทวนคุณสมบัติและทักษะที่จำเป็นสำหรับชุดคณะกรรมการ (Board Skill Matrix)

โดยมีขั้นตอนในการจัดประเมินผลดังต่อไปนี้

1. เลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดส่งแบบประเมินดังกล่าวให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมิน ทั้งรูปแบบรายคณะและรายบุคคล
2. เลขานุการบริษัทเป็นผู้รวบรวมนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ค

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนสรุปผลเพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและการทำงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สำหรับผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย ทั้งแบบรายคณะ และรายบุคคลในปี 2567 ในทุกหัวข้อ พบว่าผลการประเมินอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเยี่ยม

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ : มี
ของผู้บริหารระดับสูง

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ได้วางแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (C-Level และผู้บริหารที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ) อันได้แก่ กรรมการผู้จัดการ ผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ และประธานเจ้าหน้าที่บริหารในฝ่ายต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือคือ Corporate KPI ร่วมกับ OKRs และแบบประเมินตนเอง โดยได้กำหนดหลักเกณฑ์ในการประเมินดังต่อไปนี้

- 1) คณะผู้บริหารระดับสูง ร่วมกันพิจารณา Corporate KPI ประจำปีที่มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของบริษัท
- 2) ผู้บริหารระดับสูง ทบทวนคำอธิบายลักษณะงานและขอบเขต บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของตนเองร่วมกับผู้บังคับบัญชา เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของตำแหน่งงานและวัตถุประสงค์ของบริษัท
- 3) ผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ตั้งเป้าหมายและกำหนดรายการตัวชี้วัดประจำปีของตนเอง ร่วมกับผู้บังคับบัญชา โดยมีควมสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของบริษัท และเป้าหมายของตำแหน่งงาน
- 4) เป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคลจะได้รับการพิจารณาและทบทวน รวมถึงมีการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้อันใจว่า เป้าหมายและแผนการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงทุกท่านครอบคลุมประเด็นสำคัญ ทั้งเป้าหมาย ผลประกอบการในด้านการเงิน เป้าหมายด้านการขยายธุรกิจ เป้าหมายด้านการพัฒนาคุณภาพ เป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าหมายในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และสามารถขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลได้

โดยขั้นตอนในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ OKRs และแบบประเมินตนเองมีดังนี้

- 1) ในช่วงเวลาของการประเมินผลงานประจำปี ผู้บริหารระดับสูงจัดทำรายงานเป้าหมายและผลของตัวชี้วัดรายบุคคล นำไปทบทวนและปรึกษาหารือร่วมกับผู้บังคับบัญชา ก่อนที่จะนำเสนอแก่คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน โดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ร่วมกับผู้บังคับบัญชาในสายงาน พิจารณา การนำเสนอ พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ หรือเพิ่มเติมเป้าหมายและตัวชี้วัด รวมทั้งแนวทางการปรับปรุงการทำงาน เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญ และสอดคล้องกับบริบทของบริษัท

- 2) เลขานุการคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเป็นผู้รวบรวมตัวชี้วัดรายบุคคลและแบบประเมินตนเองของผู้บริหารระดับสูงทั้งหมดที่ผ่านการนำเสนอ และพิจารณาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะแล้ว
- 3) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมาย และตัวชี้วัดรายบุคคลดังกล่าว เป็นรายไตรมาส เพื่อสรุปผล และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อหารือประเด็นความท้าทายและทบทวนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป
- 4) ผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว จะถูกนำไปประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทน กำหนดอัตราการปรับค่าตอบแทนประจำปีและอัตราการจ่ายโบนัสประจำปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

- จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา (ครั้ง) : 9
- การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 25 เม.ย. 2567
- การประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้น (EGM) : ไม่มี

รายละเอียดการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1. นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	0	/	0	N/A	/	N/A
2. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล (รองประธานกรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
3. นาย สาครินทร์ ดังคะวชิรา นนท์ (กรรมการ)	8	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
5. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
6. นาย ธาริน เอี่ยมเพชร พงศ์ (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
7. นาย พวิธส์ ธนวุฒิศิรวัชร (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
8. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	9	/	9	1	/	1	N/A	/	N/A
9. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	0	/	0	N/A	/	N/A
10. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	6	/	6	0	/	0	N/A	/	N/A
11. นาง นวลลดา งามธนไพศาล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	3	/	3	0	/	0	N/A	/	N/A
12. นาย สาธิต วิทยาการ (ประธานกรรมการ)	5	/	5	1	/	1	N/A	/	N/A
13. นาย ศิลพร ศรีจันทเพชร (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	3	/	3	1	/	1	N/A	/	N/A
14. นาง อุณากร พลดิษาดา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	3	/	3	1	/	1	N/A	/	N/A
15. นาย ญัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์ (กรรมการ)	3	/	3	1	/	1	N/A	/	N/A

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ⁽¹²⁾

คำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

1. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ในปี 2567 บริษัทฯ มีการประชุมคณะกรรมการ จำนวน 9 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ จำนวน 4 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จำนวน 5 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการบริหาร จำนวน 12 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ จำนวน 2 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน จำนวน 1 ครั้ง และประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จำนวน 4 ครั้ง

รวมค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย เป็นเงินจำนวน 890,000.00 บาท และได้มีการจ่ายเงินค่าบำเหน็จกรรมการจากผลประกอบการปี 2566 ซึ่งบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายปี 2567 เป็นเงินจำนวน 3,810,833.25 บาท และคำตอบแทนรายเดือน เป็นจำนวนเงิน 3,905,000.00 บาท ตามลำดับ รวมคำตอบแทนทั้งสิ้น 8,605,833.35 บาท

หมายเหตุ: ทั้งนี้ รายละเอียดสรุปคำตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมาในตารางจะไม่ตรงกับยอดรวมข้างต้น เนื่องจากไม่สามารถใส่ข้อมูลของกรรมการ 2 ท่าน ได้แก่

1. ดร.ภาณุ บุญสมบัติ ข้อมูลที่ไม่สามารถใส่ได้จำนวน 27,500 บาท
 - ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ 1 ครั้ง จำนวน 5,000 บาท
 - ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ 1 ครั้ง จำนวน 7,500 บาท

- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน 3 ครั้ง จำนวน 15,000 บาท
- 2. นายคิลพร ศรีจันทร์เพชร ข้อมูลที่ไม่สามารถใส่ได้จำนวน 5,000 บาท
- ค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ จำนวน 5,000 บาท

2. ค่าตอบแทนอื่น

- สวัสดิการค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี
กรรมการบริษัทและกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 ได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ วงเงิน 1,000,000 บาทต่อคนต่อปี
- ส่วนลดค่ารักษาพยาบาล
 - ให้ส่วนลดร้อยละ 50 สำหรับค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกิน 1,000,000 บาท ของกรรมการบริษัท และกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 โดยเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
 - ให้ส่วนลดร้อยละ 30 สำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทุกรายการของคู่สมรส บุตรและบุพการีของกรรมการบริษัท และกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 ตลอดระยะเวลาการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
- วงเงินประกัน
ประกันความรับผิดชอบของกรรมการและเจ้าหน้าที่ และการชดเชยคืนให้กับบริษัท (Directors' and Officers' Liability and Company Reimbursement Policy: D&O) วงเงินประกัน 500 ล้านบาท

โดยในปี 2567 บริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนอื่นที่เป็นสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปีของกรรมการบริษัทและกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 ให้แก่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ เป็นจำนวน 747,350.44 บาท

หมายเหตุ: ⁽¹²⁾ * โดยเมื่อรวมกับยอดรวมในตารางรายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมานี้แล้ว จะได้เท่ากับ 8,605,833.35 บาท

ค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดค่าตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมานี้

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ชินันท์ ขาวจันทร์ (ประธานกรรมการ)			525,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	80,000.00	435,000.00	515,000.00	มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	10,000.00	N/A	10,000.00	-	
คณะกรรมการการพัฒนา อย่างยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
2. นาย กฤตวิทย์ เลิศสุตสาธุกุล (รองประธานกรรมการ)			229,166.67		N/A
คณะกรรมการบริษัท	N/A	229,166.67	229,166.67	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการการพัฒนา อย่างยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
3. นาย ศาครินทร์ ตั้งคะวชิรา นนท์ (กรรมการ)			920,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	80,000.00	840,000.00	920,000.00	-	
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (กรรมการ)			1,222,500.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	135,000.00	1,050,000.00	1,185,000.00	-	
คณะกรรมการการพัฒนา อย่างยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	37,500.00	N/A	37,500.00	-	
5. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)			589,583.33		N/A
คณะกรรมการบริษัท	75,000.00	509,583.33	584,583.33	มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	5,000.00	N/A	5,000.00	-	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
6. นาย ธาริน เอี่ยมเพชร พงศ์ (กรรมการ)			119,166.67		N/A
คณะกรรมการบริษัท	N/A	119,166.67	119,166.67	-	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
7. นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร (กรรมการ)			119,166.67		N/A
คณะกรรมการบริษัท	N/A	119,166.67	119,166.67	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
8. นางสาว ศิริดา เทียม ประเสริฐ (กรรมการ)			701,666.67		N/A
คณะกรรมการบริษัท	90,000.00	611,666.67	701,666.67	-	
9. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพ โรจน์กุล (กรรมการ)			512,500.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	85,000.00	400,000.00	485,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	22,500.00	N/A	22,500.00	-	
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการ	5,000.00	N/A	5,000.00	-	
10. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ)			445,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	60,000.00	360,000.00	420,000.00	มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ	15,000.00	N/A	15,000.00	-	
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการ	5,000.00	N/A	5,000.00	-	
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดคำตอบแทน	5,000.00	N/A	5,000.00	-	
11. นาง นวลลดา จามธน ไพศาล (กรรมการ)			260,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	30,000.00	225,000.00	255,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	5,000.00	N/A	5,000.00	-	
12. นางสาว อติยา อารักษ์นการ (กรรมการบริหาร)			N/A		N/A
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	ไม่มี	
คณะกรรมการการพัฒนา อย่างยั่งยืน	N/A	N/A	N/A	-	
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการ	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
13. นาย สาธิต วิทยาการ (ประธานกรรมการ)			379,166.67		N/A
คณะกรรมการบริษัท	N/A	379,166.67	379,166.67	มี	
คณะกรรมการบริหาร	N/A	N/A	N/A	-	
14. นาย ศิลพร ศรีจันทเพร (กรรมการ)			515,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	30,000.00	480,000.00	510,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	5,000.00	N/A	5,000.00	-	
15. นาง อุณากร พงศ์ธาดา (กรรมการ)			702,500.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	45,000.00	650,000.00	695,000.00	-	
คณะกรรมการตรวจสอบ	7,500.00	N/A	7,500.00	-	
16. นาย ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริ พงศ์ (กรรมการ)			510,000.00		N/A
คณะกรรมการบริษัท	30,000.00	480,000.00	510,000.00	-	
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	N/A	N/A	N/A	-	
17. นาง อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี (กรรมการบริหาร)			181,666.67		N/A
คณะกรรมการบริหาร	N/A	181,666.67	181,666.67	-	

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	740,000.00	6,887,916.68	7,627,916.68
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	70,000.00	0.00	70,000.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	181,666.67	181,666.67
4. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	10,000.00	0.00	10,000.00
5. คณะกรรมการการพัฒนาอย่าง ยั่งยืน	0.00	0.00	0.00

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
6. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	42,500.00	0.00	42,500.00
7. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	0.00	0.00	0.00

รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

	2567
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	862,500.00
ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	7,069,583.35
รวม (บาท)	7,932,083.35

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่าย

:

0.00

ของกรรมการบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่

:

มี

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

:

มี

กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและรับผิดชอบการดำเนินงานในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่อนุมัติโดยคณะกรรมการ

:

การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการอื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดกรอบการกำกับดูแลนโยบายและการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่บริษัทฯ ได้ลงทุนในระดับที่เหมาะสมเพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น โดยมีแนวทางปฏิบัติหลักดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ จะส่งตัวแทนเข้าไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมในบริษัทย่อยและบริษัทร่วม ตามสัดส่วนการถือหุ้น เพื่อให้สามารถกำกับดูแลการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยตัวแทนดังกล่าวต้องได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ก่อนเข้าดำรงตำแหน่ง
2. บริษัทฯ ได้กำหนดขอบเขตอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทฯ ในบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. บริษัทฯ จะมีการติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานเป็นระยะ รวมถึงประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. บริษัทฯ จะมีการบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถระบุ ประเมิน และบริหารความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัทฯ มีกลไกในการกำกับดูแลเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงินและผลประกอบการ การทำรายการระหว่างบริษัทย่อยและบริษัทร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือการทำรายการสำคัญอื่น ๆ ของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยต้องดำเนินการให้ถูกต้อง ครบถ้วนและใช้หลักเกณฑ์ในการเปิดเผยข้อมูลเช่นเดียวกับบริษัทฯ ผ่านทางหน่วยงานส่วนกลาง โดยสายงานบัญชีและการเงิน เพื่อให้สามารถ

1. ไขข้อมูลดังกล่าวในการจัดทำงบการเงินของบริษัทฯ ได้ตามมาตรฐานและกำหนดเวลาตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการ

กำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2. กำหนดระบบควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่เหมาะสมและรัดกุม เพียงพอ เพื่อให้การทำรายการต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสามารถตรวจสอบได้โดยผู้ตรวจสอบภายในของกลุ่ม

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง : มี
ทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ และจริยธรรมธุรกิจ พร้อมทั้งจัดอบรม สื่อสารข้อมูลดังกล่าวให้กับพนักงานได้รับทราบ และส่งเสริมให้เกิดการปฏิบัติ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทฯ มีนโยบายจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างรอบคอบ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีเหตุผลและเป็นอิสระภายใต้กรอบจริยธรรมที่ดี เพื่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นสำคัญ โดยกำหนดให้บุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และ/หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน รวมถึงผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับรายการที่พิจารณาเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้เสียของตนและผู้ที่เกี่ยวข้องให้บริษัทฯ ทราบ และไม่อำนาจอ่อนนุติในรายการที่ตนมีส่วนได้เสียดังกล่าว

บริษัทฯ มีนโยบายในการทำรายการเกี่ยวโยงกัน และรายการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่สอดคล้องกับกฎหมาย ตลอดจนข้อบังคับของสำนักงาน ก.ล.ต. รวมทั้งเปิดเผยรายการดังกล่าวไว้ในรายงานประจำปี

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน : มี
เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ในจริยธรรมองค์กรในการควบคุมมิให้บุคลากรนำข้อมูลภายในองค์กรไปเปิดเผยให้แก่ผู้อื่น รวมถึงเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว โดยแนวปฏิบัติหลัก ได้แก่ จะต้องไม่ใช้อข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น เช่น การซื้อหุ้นบริษัทฯ ในเวลาที่จะประกาศผลการดำเนินงาน การซื้อที่ดินหรือลงทุนในธุรกิจในบริเวณที่ใกล้กับบริเวณที่บริษัทฯ จะขยายกิจการไป นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีนโยบายและวิธีการดูแลผู้บริหาร ดังนี้

- ให้ความรู้แก่กรรมการ รวมถึงผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ รับทราบเกี่ยวกับหน้าที่ที่ต้องรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตรที่ไม่บรรลุนิติภาวะ รวมถึงบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ.2535 และตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

กำหนดให้ผู้บริหารรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และจัดส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้แก่บริษัทฯ ในวันเดียวกับวันที่ส่งรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

ทั้งนี้ หากผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่าฝืนข้อกำหนดในเรื่องเกี่ยวกับการใช้อข้อมูลภายในดังกล่าว ถือว่าได้กระทำความผิดข้อบังคับของบริษัทฯ จะมีโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด และหากมีการกระทำที่เชื่อได้ว่าทำผิดกฎหมาย กฎเกณฑ์ ระเบียบ และข้อบังคับของภาครัฐ บริษัทฯ จะส่งเรื่องให้เจ้าหน้าที่รัฐดำเนินการต่อไป

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อ แสวงหาผลประโยชน์ร่วม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่	มี
รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน	การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย และยึดหลักจริยธรรมทางธุรกิจที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ โดยได้แสดงเจตนารมณ์เข้าร่วมกับแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ซึ่งผ่านการรับรองเมื่อวันที่ 7 มิถุนายน 2561 และได้รับการต่ออายุการรับรอง (Re- Accreditation) เป็นครั้งที่ 2 เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2567 เพื่อแสดงเจตนารมณ์และความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ โดยมีนโยบายดังนี้

- ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัทฯ หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ กระทำการหรือยอมรับหรือให้การสนับสนุนการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคล หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะด้วยการเสนอให้ (Offering) การให้คำมั่นสัญญา(Promising) การเรียกร้อง (Soliciting) การร้องขอ (Demanding) การให้หรือรับสินบน (Giving or Accepting Bribes) หรือมีพฤติกรรมใดที่สื่อไปในทางทุจริตหรือคอร์รัปชัน โดยให้สนับสนุนทุกองค์ที่เกี่ยวกับ ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างช่วง ให้มีการปฏิบัติเช่นเดียวกับบริษัทฯ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้มีการสอบทานแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ กฎหมาย และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
- บริษัทฯ มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง ไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจว่า บริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือทางการเมืองแก่พรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่ง หรือกลุ่มพลังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะวางตัวเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่พรรค หรือกลุ่มการเมืองใด และจะไม่ใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ เพื่อสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง หรือให้ความช่วยเหลือผู้สมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองคนใดคนหนึ่งคนใด โดยเฉพาะ และบริษัทฯ ถือว่า พนักงานสามารถใช้สิทธิของตนเองในฐานะพลเมืองที่ดีตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้
- บริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การดำเนินธุรกิจ และการติดต่อกับภาครัฐและเอกชน จะต้องเป็นอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์และดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทฯ จะควบคุมการบริจาคเพื่อการกุศล การให้เงินสนับสนุน การให้ของขวัญทางธุรกิจและการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใสถูกต้องตามกฎหมาย
- บริษัทฯ จัดให้มีการควบคุมและตรวจสอบภายในที่เหมาะสม สม่าเสมอ เพื่อป้องกันมิให้พนักงานทุกคน รวมถึงบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ปฏิบัติขัดกับนโยบายนี้

บริษัทฯ จัดให้ความรู้ด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันแก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัทฯ หรือบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมความซื่อสัตย์สุจริตและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมถึงสื่อให้ทราบถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

มาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

มาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชันสามารถช่วยให้อบริษัทฯ ลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรได้ ดังนั้น การออกแบบและปฏิบัติงานตามการควบคุมภายในที่เหมาะสมตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันให้แก่บุคลากรของบริษัทฯ เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยป้องกันการเกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรได้ มาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชันประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลัก ดังนี้

- การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกหน่วยงานในบริษัทฯ ดำเนินการเชิงรุก เพื่อระบุ ประเมิน และทบทวนความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันขององค์กร รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบต่อการดำเนินขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันถูกจัดการอย่างทันทั่วทั้งที่ การประเมินความเสี่ยงมี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : กำหนดเกณฑ์วัดความเสี่ยงด้านผลกระทบและโอกาสที่จะเกิด และกำหนดระดับความเสี่ยงที่ต้องคัดกรองรับได้

ขั้นตอนที่ 2 : ระบุความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน สาเหตุหลักของความเสี่ยงและผลกระทบตลอดจนวิเคราะห์ความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงก่อนคำนึงถึงมาตรการควบคุมภายในที่มีอยู่

ขั้นตอนที่ 3 : ประเมินระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์ความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหลังจากมีมาตรการควบคุมภายในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 4 : จัดหามาตรการเพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ หากมาตรการควบคุมภายในที่ดำเนิน

อยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

2. กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทฯ จัดให้มีนโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน และมาตรการเพื่อต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน คู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ แนวทางปฏิบัติในการสนับสนุนและช่วยเหลือทางการเมือง แนวทางปฏิบัติในการบริจาคเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุน และแนวทางปฏิบัติในการรับหรือให้ของขวัญของกำนัล และการเลี้ยงรับรอง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ เข้าใจหลักการด้านจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของบริษัทฯ รวมทั้ง เพื่อสร้างจิตสำนึก และค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันให้แก่บุคลากรของบริษัทฯ ทั้งนี้ นโยบายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ บริษัทฯ ต้องทบทวนและปรับปรุงนโยบายและคู่มือที่เกี่ยวข้องเป็นประจำอย่างน้อยทุก 2 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันได้ถูกจัดการและการเปลี่ยนแปลงทางการดำเนินงาน และทางกฎหมายได้รับการครอบคลุมในนโยบายอย่างเหมาะสม

3. การสื่อสารและการจัดอบรม

การสื่อสารและการจัดอบรมถือเป็นสิ่งที่จำเป็นในมาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายและคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ตลอดจนมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันขององค์กร รวมทั้งให้บุคลากรของบริษัทฯ สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยป้องกันและตรวจพบการทุจริตและคอร์รัปชันในองค์กรได้ ตลอดจนการสื่อสารแก่ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และความโปร่งใสในการดำเนินงานของบริษัทฯ ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำแผนการสื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันประจำปี อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร ให้แก่บุคลากรของบริษัทฯ และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ตลอดจนกำหนดช่องทางการสื่อสาร เช่น บอร์ดประกาศข่าวสาร บริษัทฯ การจัดอบรม (Training) ได้มีการจัดอบรมให้กับฝ่ายทรัพยากรบุคคล และผู้สนใจในบริษัทในเครือ การประชาสัมพันธ์ทาง ระบบ Intranet ภายในบริษัทฯ และเว็บไซต์ของบริษัทฯ และมีมีการขึ้นชมบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ เช่นการพบสิ่งของสูญหายในองค์กรก็สามารถติดตามและนำส่งคืนแก่ผู้รับบริการได้ทุกราย เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมแก่ผู้รับสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยแผนงานและช่องทางการสื่อสารดังกล่าว ได้รับการทบทวนและอนุมัติโดยกรรมการผู้จัดการเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพ ของการสื่อสาร แผนงานและช่องทางการสื่อสารที่กำหนดได้รับการสอบทานและประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน

4. การสอบทานประวัติของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียทางธุรกิจ

การสอบทานประวัติของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การป้องกันการทุจริตมีประสิทธิภาพ โดยบริษัทฯ มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่สอบทานประวัติของบุคลากรก่อนการจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง และฝ่ายบริการงานจัดซื้อทำหน้าที่สอบทานประวัติของผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจก่อนการเริ่มสัญญา หรือธุรกรรมธุรกรรมระหว่างกัน ทั้งนี้ การสอบทานสามารถทำได้ตามความเหมาะสมภายใต้กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และได้รับการยินยอมจากบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ดังต่อไปนี้

- การสอบทานประวัติของบุคลากรก่อนการจ้างงาน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติความเหมาะสม และประสบการณ์ของผู้สมัคร

งาน

- การสอบทานประวัติของบุคลากรก่อนจะมอบหมายให้ดำรงตำแหน่งสำคัญภายในบริษัทฯ เช่น คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหารงานระดับสูง บุคลากรในหน่วยงานการเงิน เป็นต้น เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติประสบการณ์ความน่าเชื่อถือทางการเงิน บุคคลอ้างอิง หรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นจากการดำรงตำแหน่งใหม่

การสอบทานประวัติของผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจโดยเฉพาะผู้ขาย ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการแก่ บริษัทฯ เพื่อให้สามารถตรวจสอบความน่าเชื่อถือ สถานะทางการเงิน ชื่อเสียง และคุณสมบัติที่เกี่ยวข้องกับสินค้าหรือบริการของผู้มีส่วนได้เสียทางธุรกิจ นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และบุคลากรที่ดำรงในตำแหน่งที่สำคัญตามที่กำหนด โดยฝ่ายบริการงานทรัพยากรบุคคล ตลอดจนผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นต่อประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และกรรมการบริษัท เป็นประจำทุกปีและในระหว่างปี (หากมี) ความเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ ห้ามไม่ให้บุคลากรที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และจะลงโทษบุคลากรที่ไม่รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างทันที

5. การควบคุมภายในและการติดตาม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญการควบคุม การควบคุมภายในเป็นการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้มั่นใจว่าวิธีการปฏิบัติงานตามที่กำหนดจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานต้องออกแบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ทุกหน่วยงานต้องจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อให้ผู้บริหารสอบทานและอนุมัติให้มีผลบังคับใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นอิสระ และป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการติดตามผล และค้นหารายการทุจริต ข้อผิดพลาดและไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อลดความเสี่ยงเหล่านั้น รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันด้วย โดยผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามแนวปฏิบัติ และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีระบบการควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้นและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่ : มี

บริษัทฯ กำหนดให้มีช่องทางที่น่าเชื่อถือและเป็นอิสระสำหรับการแจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงเปิดโอกาสให้ทุกคนไม่ว่าจะเป็นบุคลากรของบริษัทฯ หรือบุคคลภายนอกสามารถแจ้งเบาะแสได้โดยไม่ต้องเปิดเผยตัวตน ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการป้องกันผู้แจ้งเบาะแส เพื่อคุ้มครองผู้แจ้งไม่ให้ถูกทำร้ายหรือข่มขู่ในภายหลังซึ่งช่วยส่งเสริมให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยในการแจ้งเหตุหรือเบาะแสเกี่ยวกับการทุจริต และคอร์รัปชัน ทั้งนี้ บุคลากรของบริษัทฯ จึงมีหน้าที่แจ้งเหตุหรือเบาะแสของการทุจริตและคอร์รัปชันผ่านช่องทางที่บริษัทฯ กำหนดไว้ โดยบริษัทฯ จะไม่มีการลงโทษบุคลากรของบริษัทฯ ที่ทราบหรือมีข้อมูลของเหตุการณ์ที่อาจเป็นการทุจริต อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ จะลงโทษผู้ที่จงใจแจ้งเหตุหรือเบาะแสที่ไม่เป็นความจริง ปัจจุบัน บริษัทฯ กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนไว้หลายช่องทาง โดยบุคคลภายนอกสามารถส่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

- ไปรษณีย์ : โดยส่งถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายตามที่อยู่ดังนี้
เลขานุการบริษัท
บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)
ชั้น 23 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ เลขที่ 29 ถนนสุขุมวิท 63
แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
- เว็บไซต์ : www.principalcapital.co.th
- อีเมลล์ : Secretarywhistle@principalcapital.co.th
- โทรศัพท์ : +66 (2) 009-2015

นอกจากนี้ หากพนักงานต้องการแจ้งเบาะแสหรือส่งเรื่องร้องเรียน สามารถติดต่อ คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส (ภายใน) : InternalWhistle@principalcapital.co.th หรือ เลขานุการบริษัท : Secretarywhistle@principalcapital.co.th

ทั้งนี้ เจเนอรัลและขั้นตอนการพิจารณาเบาะแสและข้อร้องเรียนระบุอยู่ใน “นโยบายการกำกับดูแลกิจการ” และ เว็บไซต์ของบริษัทฯ ซึ่งบุคลากรของบริษัทฯ และบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2565	2566	2567
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

การประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	3	/	3
2 นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการตรวจสอบ)	3	/	3
3 นาง นवलดา งามธนไพศาล (กรรมการตรวจสอบ)	1	/	1
4 นาง อุณากร พงศ์ธาดา (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	1	/	1
5 นาย ศิลพร ศรีจันทะพร (กรรมการตรวจสอบ)	1	/	1
6 นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการตรวจสอบ)	1	/	1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
7 นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (กรรมการตรวจสอบ)	2	/	2

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทและตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบอย่างเป็นอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และได้รับการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของการทำธุรกิจของบริษัทฯ

โดยในรอบปี 2567 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการจัดประชุมทั้งสิ้น 4 ครั้ง มีการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยไม่มีฝ่ายจัดการ 1 ครั้ง และมีการประชุมอย่างไม่เป็นทางการอีกหลายครั้ง ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้เข้าร่วมครบองค์ประชุมทุกครั้ง และได้มีการหารือ พิจารณาประเด็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วและที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังคำชี้แจง สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของบริษัทฯ ร่วมกับผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเรื่องที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1) การสอบทานความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ของรายงานทางการเงินของบริษัทฯ คณะกรรมการตรวจสอบ ได้สอบทานงบการเงินประจำปีไตรมาส และงบการเงินประจำปี 2567 ร่วมกับผู้สอบบัญชี รับอนุญาต ในประเด็นความถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ และเชื่อถือได้ก่อนจะมีการนำเสนองบการเงินเพื่ออนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท โดยมุ่งเน้นประเด็นและรายการที่มีสาระสำคัญในงบการเงิน รายการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ รับฟังคำชี้แจง และสอบถามข้อมูลจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาตในเรื่องความถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอและเชื่อถือได้ของงบการเงินของบริษัทฯ ตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่มีสาระสำคัญ รวมทั้งรายการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ทางบัญชีที่มีสาระสำคัญ (หากมี) รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกัน ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาตโดยไม่มีฝ่ายจัดการ เพื่อปรึกษาหารือกันอย่างอิสระถึงสาระสำคัญต่าง ๆ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่างบการเงินของบริษัทฯ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ และเชื่อถือได้ตามที่ควรในสาระสำคัญ และเป็นไปตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไปหลักมาตรฐานการบัญชี (TAS) และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS) สำหรับกิจการที่มีส่วนได้เสียสาธารณะ ซึ่งผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้เสนอรายงานแบบไม่มีเงื่อนไข

นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบยังให้ความสำคัญในการทำหน้าที่ของผู้สอบบัญชีที่จะต้องมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตรวจสอบงบการเงินของกิจการ โดยในการให้บริการด้านอื่นเพิ่มเติมของสำนักงานผู้สอบบัญชีรับอนุญาต คณะกรรมการตรวจสอบจะเป็นผู้พิจารณาและอนุมัติการว่าจ้างงานบริการด้านอื่นจากสำนักงานผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยไม่มีการมอบอำนาจให้ฝ่ายจัดการดำเนินการเอง ซึ่งในปี 2567 ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้มีการว่าจ้างสำนักงานผู้สอบบัญชีรับอนุญาตเพื่อให้บริการปฏิบัติงานตามวิธีตกลงร่วมกันเกี่ยวกับข้อมูลในแบบคำขอภาษีเงินได้นิติบุคคล (Agreed upon BOI procedure) สำหรับปีสิ้นสุดที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2567 เพื่อให้บริษัทย่อย 3 แห่ง สามารถยื่นขอใช้สิทธิทางภาษีจากมาตรการส่งเสริมการลงทุน เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมได้ ซึ่งมีขอบเขตงานตรวจสอบและค่าธรรมเนียมอยู่ในระดับที่เหมาะสม และเนื่องจากการให้บริการในคราวเดียวและไม่ได้เกิดค่าธรรมเนียมที่ต่อเนื่อง ดังนั้น การให้บริการด้านอื่นเพิ่มเติมของสำนักงานผู้สอบบัญชีรับอนุญาตจึงไม่ส่งผลกระทบต่อความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของบริษัทฯแต่อย่างใด

2) พิจารณาและสอบทานรายงานผลการตรวจสอบภายในและผลการประเมินระบบควบคุมภายใน คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานระบบการควบคุมภายใน เพื่อประเมินความเพียงพอและประสิทธิภาพของระบบการควบคุมภายใน และได้มีการประชุมร่วมกับผู้ตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ โดยมีความเห็นว่าเป็นบริษัทฯ มีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ การดำเนินการด้านตรวจสอบภายในของบริษัทฯ มีการดำเนินการตามแนวทางการตรวจสอบภายในของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และมาตรฐานการประกอบวิชาชีพตรวจสอบภายใน ซึ่งมุ่งเน้นความเป็นอิสระ เที่ยงธรรม และเป็นกลาง รวมทั้ง มีการพัฒนาคุณภาพการตรวจสอบทั้งในด้านบุคลากรและการปฏิบัติงานตรวจสอบให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง โดยหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในได้รับวุฒิบัตร Certificate Internal Auditor (CIA) และทีมงานได้รับวุฒิบัตรที่เกี่ยวข้องกับ PDPA ทั้งยังมีการวางแผนในการนำเทคโนโลยีมาช่วยตรวจจับความผิดพลาดของข้อมูลในอนาคต

ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมแก่ผู้ตรวจสอบภายในถึงประเด็นที่อยากให้นุ่งเน้น และได้เน้นย้ำกับฝ่ายจัดการในการให้ความสำคัญกับการปิดประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงจากการตรวจสอบภายใน โดยในปีที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับเฉพาะอย่างยิ่งกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ให้มีประสิทธิภาพหรือประสิทธิผลมากขึ้นเนื่องจากเริ่มมีการบังคับใช้กฎหมายดังกล่าว รวมถึงการดำเนินการต่างๆให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับภายนอก ซึ่งในปีที่ผ่านมา ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายจัดการเป็นอย่างดี นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบยังได้พิจารณาและอนุมัติแผนการตรวจสอบภายในประจำปี โดยให้ผู้ตรวจสอบภายในจัดทำแผนการตรวจสอบภายในทั้งของบริษัทฯ และบริษัทย่อย ให้สอดคล้องกับการประเมินระบบควบคุมภายใน การประเมินและวิเคราะห์ความเสี่ยงของกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงเชื่อมโยงกับการประเมินด้านการบริหารความเสี่ยงขององค์กรด้วย เพื่อวางแผนหามาตรการลดความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัทฯ

3) พิจารณาและสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกัน รายการได้มาและจำหน่ายไปและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาหรือสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้มีความเหมาะสมในการทำรายการและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปี 2567 ไม่มีรายการระหว่างบุคคลอื่นที่อาจมีความขัดแย้งกับบริษัทฯ มีเพียงรายการระหว่างบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่เป็นปกติธุรกิจ ซึ่งได้มีการเปิดเผยข้อมูลไว้ในหมายเหตุประกอบงบการเงินประจำปี 2567 แล้ว ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาและมีความเห็นว่ามีความสมเหตุสมผล และเป็นรายการปกติของธุรกิจที่มีเงื่อนไขการค้าทั่วไป โดยมีราคาและมีเงื่อนไขที่เป็นธรรม

4) พิจารณารายงานการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ บริษัทฯ จัดให้มีการติดตามและรายงานการเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ซึ่ง คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการ

ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ โดยพิจารณาจากรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีขอบเขตครอบคลุมถึงการประเมินระบบการควบคุมภายในและการจัดการความเสี่ยง รวมถึงรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอย่างสม่ำเสมอ และได้เน้นย้ำแก่ฝ่ายจัดการของบริษัทฯ ให้ติดตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง

5) พิจารณาการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการพิจารณารับทราบความเสี่ยงในระบบงานต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้ติดตามงานด้านการบริหารความเสี่ยง โดยได้หารือและแลกเปลี่ยนความเห็นกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ เพื่อรับทราบแผนงานและแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทฯ มีความเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมถึงการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงตามกรอบ COSO ERM โดยเน้นย้ำความสำคัญของความเสี่ยงในเรื่องกระแสเงินสดของบริษัทฯ การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ และการถูกฟ้องร้องจากการคาดหวังของผู้บริหารในเรื่องการให้การรักษาพยาบาล และรวมถึงให้ความสำคัญกับ Climate-related risk เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับแผนธุรกิจในอนาคตที่ดำเนินตามกลยุทธ์

6) พิจารณาและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและค่าสอบบัญชีประจำปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งบริษัท ไพธวอเตอร์เฮาส์ คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาถึงความเหมาะสมของผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยพิจารณาจากถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความน่าเชื่อถือ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ รวมถึงผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพมาโดยตลอด โดยคณะกรรมการตรวจสอบ ยังได้พิจารณา ควบคู่ไปกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีรับอนุญาต และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อแต่งตั้งให้ นางสาวศุภมากรณ วงศ์ธริยาพร ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 4843 หรือ นางสาวนภชญา อภิชาติเสถียร ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เลขที่ 5266 ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของบริษัท ไพธวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของบริษัทฯ โดยให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้ทำการตรวจสอบและแสดงความเห็นต่อการเงินของบริษัทฯ และในกรณีที่ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตดังกล่าวข้างต้น ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ให้บริษัท ไพธวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด จัดหาผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอื่นของบริษัท ไพธวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด แทนได้ ทั้งนี้ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตที่เสนอแต่งตั้งดังกล่าวไม่มีความสัมพันธ์หรือมีส่วนได้เสียกับบริษัท หรือผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้น หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในลักษณะที่จะมีผลกระทบกับการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระ ซึ่งส่งผลให้คณะกรรมการตรวจสอบได้รับทราบถึงผลการสอบทานรายการทางบัญชี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รวมถึงสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ อีกทั้ง ได้รับความร่วมมือจากฝ่ายจัดการของบริษัทฯ และไม่ขัดข้องในการเข้าถึงข้อมูล คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า ผู้สอบบัญชีรับอนุญาต มีการจัดทำงบการเงินและเปิดเผยข้อมูลอย่างเพียงพอเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงิน มีระบบการบริหารความเสี่ยงและระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 12

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล (ประธานกรรมการบริหาร)	12	/	12
2 นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการบริหาร)	12	/	12
3 นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร (กรรมการบริหาร)	12	/	12
4 นางสาว อติยา อาวชันนาการ (กรรมการบริหาร)	8	/	8
5 นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการบริหาร)	6	/	6
6 นาง อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี (กรรมการบริหาร)	0	/	0
7 นาย สาธิต วิทยาการ (ประธานกรรมการบริหาร)	6	/	6

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

ในปี 2567 คณะกรรมการบริหารจัดให้มีการประชุม 12 ครั้ง ซึ่งผลสรุปรายงานการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร 2 ส่วนคือ

1. การดำเนินการรายเดือน

- ติดตามผลการดำเนินงานบริษัทและบริษัทย่อยทั้งหมด
- ติดตามสถานะกระแสเงินสด
- ติดตามการดำเนินงานด้าน Martech
- ติดตามการดำเนินงานด้านการจัดการแพทย์และความเสี่ยง
- ติดตามการดำเนินงานด้าน ESG

2. การดำเนินการตามอื่นๆ

- ดำเนินการจำหน่ายไปซึ่งธุรกิจอสังหาริมทรัพย์
- ติดตามการปรับโครงสร้างบริษัท ฟรินซ์เฟิล เฮลท์แคร์ จำกัด และการปรับปรุงโครงสร้างภายใน
- ติดตามสถานการณ์การเข้าดำเนินการกลุ่ม MY
- ปรับโครงสร้างทีมบริหารภายใน เพื่อให้ Successor เริ่มเข้ารับตำแหน่งบริหาร
- ติดตามการปรับราคาของแต่ละโรงพยาบาลเพื่อให้สะท้อนต้นทุนที่แท้จริง
- ติดตามการนำระบบ Enterprise Resource Planning ใหม่มาพัฒนาการให้บริการ
- ติดตามการเปิดดำเนินการโรงพยาบาลฟรินซ์ มุกดาหาร พิจารณาโอกาสในการขยายธุรกิจในจังหวัดอื่นเพิ่มเติม

การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

การประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นางสาว อติยา อาวชันการ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ปัจจุบันประกอบด้วยกรรมการ จำนวน 4 ท่าน โดยมีกรรมการกึ่งหนึ่งเป็นกรรมการอิสระ และประธานคณะกรรมการเป็นกรรมการอิสระ ปฏิบัติหน้าที่โดยอิสระและมุ่งมั่นให้บริการ เป็นบริษัทที่มีธรรมาภิบาลที่ดีเทียบเท่าระดับสากล เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัท มีความโปร่งใส เป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย และแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

ทั้งนี้ ในปี 2567 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการจัดให้มีการประชุม 2 ครั้ง ซึ่งผลสรุปรายงานการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

1. ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ โดยมีการปรับปรุงในหัวข้อหลักๆ ได้แก่

- ข้อมูลทั่วไปที่เป็นปัจจุบัน เช่น ลักษณะการประกอบธุรกิจ โครงสร้างการบริหารงาน โครงสร้างเงินทุนที่เหมาะสม
- ปรับปรุงความครอบคลุมถึงจริยธรรมทางธุรกิจกับคู่ค้า และนโยบายการจ้างเบาะแสให้เป็นปัจจุบันและตามกฎหมายเกณฑ์

ใหม่

- เพิ่มเติมนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล นโยบายความเป็นส่วนตัว และนโยบายด้านภาษีตามกฎหมายและแนวปฏิบัติที่ดี

ในการกำกับดูแลกิจการ

2. พิจารณาแต่งตั้งประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ แทนประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการท่านเดิมที่ลาออกจากการเป็นกรรมการกำกับดูแลกิจการ

3. ได้กำกับติดตามให้บริษัทฯ มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีดังต่อไปนี้

- ดำเนินการต่ออายุการรับรองแบบประเมินตนเอง 71 ข้อ ของแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)

ในปี 2567 และได้รับการรับรองการต่ออายุเป็นครั้งที่ 2 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว

- บริษัท ได้แต่งตั้งประธานคณะกรรมการบริษัทท่านใหม่ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ สอดคล้องกับแนวปฏิบัติข้อที่ 3.2.1 ของ

หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียนฉบับล่าสุด ปี 2560 (CG Code 2017) ซึ่งจัดทำ โดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)

• เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอระเบียบวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็น กรรมการบริษัท ล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2568 ตั้งแต่วันที่ 28 ตุลาคม 2567 ถึง 31 ธันวาคม 2567

4. รับทราบเกณฑ์การประเมินการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ซึ่งจัดโดยสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการ บริษัทไทย (IOD) และแนะนำให้ฝ่ายจัดการยังคงดำเนินกิจการตามแนวปฏิบัติที่ดี และมีการประเมินตนเองตามโครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของ บริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ต่อไป ตามที่บริษัทได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีเยี่ยม (Excellent) ในปี 2566

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ มุ่งมั่นที่จะมีส่วนช่วยผลักดันและสร้างให้เกิดค่านิยม ให้บริษัทปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณทางธุรกิจ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามมาตรฐานสากล ได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ซึ่ง นำธุรกิจไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนต่อไป

การเข้าประชุมของคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน (ครั้ง) : 1

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย อนุพันธ์ กิจนิชชีวะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย กฤตวิทย์ เลิศสุดสาทรกุล (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
3 นางสาว อติยา อารีวนาการ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1
4 นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (กรรมการชุดย่อย)	0	/	0

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ด้วยความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาธุรกิจให้เติบโตไปพร้อมกับการอยู่ร่วมกันด้วยดีระหว่างองค์กรและชุมชนโดยรอบ บนพื้นฐานของการดูแลรักษา ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการบริษัทจึงมีมติแต่งตั้งคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนการปฏิบัติงานของ คณะกรรมการบริษัทในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานทั้งในประเทศและสากล ภายใต้กรอบแนวทางการกำกับดูแล กิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทอย่างเหมาะสม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มิติสังคม (Social) และมิติเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล (Governance) รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้ถือหุ้น ผู้มีส่วน ได้เสียและผู้เกี่ยวข้องขององค์กรทุกภาคส่วน ในปี 2567 ที่ผ่านมา คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามหน้าที่และความ รับผิดชอบดังต่อไปนี้

- ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยพิจารณาองค์ประกอบ หน้าที่ความรับผิดชอบ และแนวทางการปฏิบัติ ให้เหมาะสมเพื่อให้คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับดูแล และส่งเสริมการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- พิจารณาผลการเข้าร่วมประเมินหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2567 ซึ่งได้รับคะแนนการประเมิน 83 คะแนน เต็ม 100 คะแนน (เทียบเท่าระดับ AA หากได้รับการจัดอันดับ) และให้คำแนะนำแก่ฝ่ายจัดการในการพัฒนาและต่อยอดการดำเนินการในปีถัดไป
- ติดตามและพิจารณาผลการดำเนินงานการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืนในปี 2567 และเสนอแนะแนวทางการเปิดเผยผลการ ดำเนินงานผลการดำเนินงานด้านการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืนในรายงานประจำปี (56-1 One Report) ให้เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ เป้าหมายด้านความ ยั่งยืนขององค์กรสหประชาชาติ มาตรฐานสากล และ ระบุตัวชี้วัดให้ชัดเจนเพื่อเชื่อมโยงกับหน่วยผู้รับบริการ เพื่อให้เห็นภาพประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการต่างๆ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- ให้คำแนะนำแก่ฝ่ายจัดการในการใช้สิทธิประโยชน์ทางด้านภาษีจากมาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคม ของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับทุกฝ่าย
- พิจารณาแผนการขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืนสำหรับปี 2568 และให้คำแนะนำแก่ฝ่ายจัดการในมิติที่ต้องการให้เพิ่มความ สำคัญ เป็นต้นว่า การจัดการขยะและของเสีย รวมถึงการดำเนินการด้านพลังงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Target)

ทั้งนี้ คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีความมุ่งมั่นที่จะกำกับและติดตามการดำเนินงานของฝ่ายจัดการอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการ ขับเคลื่อนกลยุทธ์และการดำเนินการต่างๆ สร้างคุณค่าให้กับธุรกิจและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรอย่างยั่งยืน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน : 5 (ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	5	/	5
2 นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล (กรรมการชุดย่อย)	5	/	5
3 นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2567 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มีการประชุม จำนวน 5 ครั้ง และหลังจากนั้นได้มีการกำกับติดตามงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามกฎบัตร พร้อมทั้งรายงานผลการประชุม ผลการดำเนินการ พร้อมความเห็นต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา โดยสรุปสาระสำคัญที่ได้ดำเนินการในปี 2567 ได้ดังนี้

- กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (C-Level) และกลุ่มผู้บริหารระดับสูงที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ รวมถึงดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้บริหารกลุ่มดังกล่าว พร้อมทั้งรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อนำมาพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ สามารถขับเคลื่อนองค์กรตามแนวทางและ กลยุทธ์ของบริษัทได้
- ดำเนินการสรรหา พิจารณา และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎหมาย มีความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่ เป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อบรรจุตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงในสายธุรกิจโรงพยาบาล จำนวน 1 ท่าน
- ดำเนินการสรรหา พิจารณา และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎหมาย มีความเหมาะสมของความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะด้านที่ เป็นประโยชน์กับบริษัท เพื่อบรรจุตำแหน่งกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย จำนวน 5 คน
- ดำเนินการจัดทำเครื่องมือในการวิเคราะห์ทักษะคณะกรรมการบริษัท (Board Skill Matrix) เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงสรรหา พิจารณาเสนอชื่อบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามกฎหมายและ กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ แทนตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยคัดเลือกและเสนอชื่อบุคคลที่มี คุณวุฒิ ประสบการณ์ และความรู้ความสามารถที่เอื้อประโยชน์ และเหมาะสมกับลักษณะธุรกิจของบริษัท และเพิ่มเติม Board Skill Matrix ของบริษัทให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาต่อไป ทั้งนี้ กรรมการที่มีส่วนได้เสีย จะงดออกเสียง
- ดำเนินการวางแผน กำหนดนโยบายแผนพัฒนาผู้สืบทอด (successor) ในตำแหน่งกรรมการผู้จัดการหรือตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงที่จะเกษียณอายุในอีก 1-2 ปี ครอบคลุมทั้งบริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด(มหาชน) และบริษัทในเครือ
- พิจารณาและทบทวนเกณฑ์การจ่ายโบนัสและนโยบายการปรับเงินเดือนประจำปีของพนักงานเพื่อให้เกิดความเป็นธรรม สามารถแข่งขันภายในอุตสาหกรรมและรักษานักงานที่มีศักยภาพไว้ได้
- พิจารณาคำตอบแทนของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ โดยพิจารณาจากหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย ผลการปฏิบัติงาน สถานะทางการเงินของบริษัท และระดับอัตราค่าตอบแทนตามมาตรฐานอุตสาหกรรม เพื่อ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท และที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- พิจารณาแบบประเมินคณะกรรมการรายคณะและรายบุคคล จากแบบประเมินของสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ
- พิจารณาและทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเป็นปัจจุบัน ทันสมัย มีกรอบการดำเนินการ มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง เป็นธรรมและโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ โปร่งใส เที่ยงธรรม และให้ความเห็นอย่างตรงไปตรงมา ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายเป็นสำคัญ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
1 นาย ญัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	1	/	1
2 นาย กฤตวิทย์ เลิศสุดสากุล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3
3 นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3
4 นาย พวิศ ธานีศิริวัชร (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยนำแนวทางการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐาน ISO 9001:2015 มาพัฒนารอบการ
บริหารความเสี่ยง โดยอ้างอิงแนวทางปฏิบัติด้านการควบคุมภายในของ The Committee of Sponsoring Organizations of the Tread way
Commission : COSO คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่ตามขอบเขตความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท เพื่อกำกับดูแล
และติดตามการดำเนินงานของฝ่ายบริหารความเสี่ยง ทบทวนนโยบายและแผนจัดการความเสี่ยง เพื่อให้มั่นใจว่า ผู้บริหารและกรรมการบริษัทได้ปฏิบัติ
หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลที่ดี และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้ถือหุ้น

ในปี 2567 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้เข้าร่วมประชุม และหารือ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชี
ในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทั้งสิ้นจำนวน 4 ครั้ง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัท ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อช่วยกลั่นกรองงานด้านการบริหารความเสี่ยง ให้
แก่คณะกรรมการตรวจสอบ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงจะติดตามและรายงานประเด็นที่เป็นความเสี่ยงอย่างทันเหตุการณ์ให้แต่ละฝ่ายงานสามารถ
บริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กร เพื่อสร้างโอกาส และลดอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจ รวมทั้งลดผลกระทบที่ไม่อาจคาดหมายต่อองค์กร พร้อมส่งเสริม
ให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อไป
2. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง พิจารณาและกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง แนวทางปฏิบัติ รวมถึงกำกับ
ความเสี่ยงภายในองค์กร ให้แต่ละฝ่ายงานใช้แผนที่ความเสี่ยงและเครื่องมือบริหารความเสี่ยงตามคู่มือการบริหารความเสี่ยงเพื่อดำเนินการค้นหา ระบุ
ปัจจัยเสี่ยง และรูปแบบของความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการทำงาน วิเคราะห์ประเมินความเสี่ยงที่ค้นพบ กำหนดระดับความเสี่ยงพร้อมทั้งเกณฑ์ที่ยอมรับ
ได้ กำหนดแนวทางปฏิบัติ/มาตรการ หรือแผนบริหารความเสี่ยงที่จะป้องกัน บรรเทา หลีกเลี่ยงหรือ ควบคุมความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนกำกับ
ติดตาม ทบทวนและประเมินผลการจัดการกับความเสี่ยงเพื่อนำไปปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามลำดับ นอกจากนี้ คณะ
กรรมการบริหารความเสี่ยง ได้สื่อสารผ่านผู้บริหาร ให้บุคลากรในทุกฝ่ายงานทราบถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความเสี่ยงและความเสี่ยงของ
บริษัทฯ โดยบุคลากรของบริษัทจะต้องสามารถแสดงสถานะความเสี่ยงในงานที่เกี่ยวข้องได้และนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจเพื่อบริหารจัดการฝ่ายงาน
รวมถึงกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่เหมาะสมและแผนสำรองฉุกเฉินเพื่อรับมือกับความเสี่ยงนั้น ๆ
3. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สอบทานการดำเนินงานธุรกิจภายใต้ความเสี่ยง 7 ด้านคือ ด้านการเงินการลงทุน ด้าน
การดำเนินงานและการขยายธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านการเมืองและนโยบายภาครัฐ ด้านการจัดการผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ด้านการกำกับ
ดูแลกิจการที่ดีและกฎหมาย ด้านชื่อเสียงภาพลักษณ์ ให้มีการจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ทั้งในระดับองค์กรและระดับโครงการ โดย
ใช้มาตรฐานเดียวกันตามที่บริษัทฯ กำหนด อย่างสม่ำเสมอทุกไตรมาส โดยให้ผู้รับผิดชอบแต่ละฝ่ายงานรายงานการติดตามประเมินผลการบริหารความ
เสี่ยงตามที่บริษัทฯ กำหนดเสนอต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อสรุปและรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัท ฯ ดำเนินธุรกิจด้านการแพทย์ การบริการด้านสุขภาพ และโรงพยาบาลเอกชน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม คือ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน คู่ค้า พนักงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม

ด้วยปณิธานองค์กรและความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมสร้างรากฐานให้แก่ชุมชน นั่นคือ การมีพื้นฐานสุขภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 3 การสร้างหลักประกันว่าคนมีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย (Good Health and Well Being) ขององค์การสหประชาชาติ การขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ จึงยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแกนในการดำเนินธุรกิจ ผสานความร่วมมือ สร้างความเข้าใจร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหารได้เห็นชอบให้มีการขับเคลื่อนธุรกิจโดยยึดแนวทางตามนโยบาย ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนดังแนวทาง 3 ผสานใจ ผสานรักษ์ ผสานธรรม) ต่อไปนี้

ผสานใจ

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจโดยขยายขอบเขตการให้บริการการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพในระดับราคาที่เหมาะสมไปยังเมืองรองหรือพื้นที่ที่บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในพื้นที่ (สอดคล้องกับ UN SDG 3: Good Health and Well Being)
2. เคารพให้ความสำคัญในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในความเสมอภาค ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญในด้านการผลตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะ สร้างความผูกพัน ระหว่างพนักงานและองค์กร และสนับสนุนการศึกษาของบุตรพนักงานเยาวชนในชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม (สอดคล้องกับ UN SDG 4: Quality Education, SDG 5: Gender Equality, และ SDG 8: Decent Work and Economic Growth)
3. มุ่งเน้นโครงการพหุผสาน ผสานงานสู่ชุมชน ผสานคนสู่บ้านเกิด เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชนผ่าน การส่งเสริมการจ้างงานท้องถิ่น การใช้ผู้ประกอบการท้องถิ่นและการพัฒนาผลิตภัณฑ์ท้องถิ่นเข้ามาในบริษัทต่าง ๆ ของกิจการ ส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ เพื่อสังคมภายในและภายนอกองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านกระบวนการทางธุรกิจและกิจกรรมขององค์กร (สอดคล้องกับ UN SDG 8: Decent Work and Economic Growth และ SDG 11: Sustainable Cities and Communities)

ผสานรักษ์

1. ให้ความสำคัญในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ด้วยการคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นโดยยึดหลักความปลอดภัย รวมถึงการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประหยัดพลังงาน (สอดคล้องกับ UN SDG 6 Clean Water and Sanitation, SDG 7 Affordable and Clean Energy, SDG 12 Responsible Consumption and Production, และ SDG 13 Climate Action)
2. สร้างคุณค่าและคุณภาพ มุ่งพัฒนาบริการและผลิตภัณฑ์ที่ลดผลกระทบต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและตรงตามความต้องการของผู้บริโภคมากยิ่งขึ้น (สอดคล้องกับ UN SDG 12 Responsible Consumption and Production, และ SDG 13 Climate Action)

ผสานธรรม

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมองค์กรที่คำนึงถึงผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการ ดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมการค้าอย่างเสรีไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (สอดคล้องกับ UN SDG 16: Peace Justice and Strong Institution)
2. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสรรค์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งพิจารณาทุนส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมพัฒนานวัตกรรมที่สร้างเสริมมูลค่าและคุณค่าต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจร่วมกัน (สอดคล้องกับ UN SDG 17: Partnership for the Goals)

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmIn3GihS2Er81zzaPtmgI0vrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 76

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

เป้าหมายระยะยาว

1. ขยายโรงพยาบาลสู่เมืองรองเพื่อดูแลความต้องการด้านสุขภาพในชุมชน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวด้วยการพาพนักงานกลับคืนถิ่น และยกระดับเศรษฐกิจชุมชนผ่านการจ้างงานท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายที่ 20 โรงพยาบาล
2. ยกระดับมาตรฐานบริการทางการแพทย์ด้วยการรับรองคุณภาพจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (HA) และ JCI โดยมีเป้าหมายคือ การได้รับการรับรองมาตรฐาน HA ทุกโรงพยาบาลและมาตรฐานระดับนานาชาติสำหรับโรงพยาบาลที่เป็น Hub
3. ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและส่งเสริมการดูแลพนักงาน โดยได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการสถานประกอบการดีเด่นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือ ได้รับรางวัลหรือมาตรฐานดังกล่าว

ในทุกโรงพยาบาล

4. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในควบคู่กับการหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายคือ การมี Successor รองรับใน 20 โรงพยาบาล เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ
5. สร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ผู้พิการ ผ่านการจ้างงานเพื่อทำงานโดยตรงที่โรงพยาบาลและผ่านมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคมหรือประกันสังคมมาตรา 35 โดยมีเป้าหมายคือ มีการจ้างงานผู้พิการโดยตรงโดยขยายตามการเติบโตของธุรกิจ
6. การร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์จากชุมชนในท้องถิ่นที่โรงพยาบาลตั้งอยู่มาใช้ในกิจการโรงพยาบาล โดยมีเป้าหมายคือ การร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์จากชุมชนต่อเนื่องทุกปี
7. มีการจัดการขยะของเสีย โดยมีเป้าหมายคือ มุ่งสู่ Zero Waste to Landfill และเพิ่มสัดส่วนขยะรีไซเคิล
8. เป้าหมาย การเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาดในการดำเนินธุรกิจ
9. มีการดำเนินงานที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยมีเป้าหมายคือ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ในปี ค.ศ. 2049
10. มีการดำเนินงานเพื่อลดการใช้น้ำ โดยมีเป้าหมายคือ ทุกโรงพยาบาลมีการนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วกลับมาใช้งาน
11. มีการส่งเสริมการศึกษาบุตรของพนักงานที่มีรายได้น้อย โดยมีเป้าหมายคือ 100% ของพนักงานรายได้น้อยที่มีบุตรต้องได้รับเงินส่งเสริม
12. เป้าหมาย ภายในปี 2568 ทุกโรงพยาบาลในเครือต้องได้รับการรับรองมาตรฐาน Green & Clean Hospital จากกรมอนามัย
13. เป้าหมาย การใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นในกระบวนการก่อสร้างปรับปรุงโรงพยาบาล

เป้าหมายระยะสั้น

1. 100% ของลูกค้าทางตรงรายหลัก (critical tier 1) และลูกค้าทางอ้อมรายหลัก (critical non tier 1) ต้องมีการประเมินด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
2. ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผู้รับบริการลง ร้อยละ 5 จากปีฐาน
3. ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยผู้รับบริการ ร้อยละ 10
4. สัดส่วนขยะทั่วไป : ขยะรีไซเคิล = 50:50
5. ปริมาณขยะติดเชื้อต่อเตียง = 0.4 โดยอ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก
6. ลดปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยผู้รับบริการ ร้อยละ 10
7. ไม่มีกรณีร้องเรียนในประเด็นอ่อนไหว ทั้งเรื่องความไม่เป็นธรรม ความไม่เสมอภาคระหว่างศาสนา สัญชาติ เพศสภาพ และอื่น ๆ
8. เป้าหมายการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (LTIFR-Loss Time Injury Frequency Rate = 0)

เป้าหมาย SDGs ขององค์กรสหประชาชาติ : Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 3
ที่มีสอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการ : การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4
ด้านความยั่งยืนขององค์กร : การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล
(Clean Water and Sanitation), Goal 7 พลังงานสะอาดและจ่ายได้
(Affordable and Clean Energy), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต
(Decent Work and Economic Growth), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ
(Reduce Inequalities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities
and Communities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible
Consumption and Production), Goal 13
การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 16
สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions),
Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

- ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี
เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน
- ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการเกี่ยวกับนโยบาย : ไม่มี
และ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กระบวนการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เริ่มจากการพิจารณาห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ โดยสามารถแสดงห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจได้ดังภาพซึ่งเป็นห่วงโซ่ของการให้ความใส่ใจในแต่ละกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ดังต่อไปนี้

กิจกรรมหลัก

1. Caring Solution & Operation

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ลูกค้า, พนักงาน, พนักงาน outsource, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร, หน่วยงานภาครัฐ

- วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของคนในพื้นที่
- ออกแบบผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับคนในพื้นที่
- ออกแบบกระบวนการลดผลกระทบเชิงลบอย่างรอบด้านและยั่งยืน
- ร่วมสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง
- สรรหาบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีสมรรถนะและปณิธานสอดคล้องกับองค์กร
- สร้างระบบงานที่มีความรวดเร็ว ปลอดภัย ใดมาตรฐาน
- บริหารจัดการเครื่องมือทางการแพทย์และนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมประสิทธิภาพการให้บริการ
- ใช้ทรัพยากรในการให้บริการอย่างคุ้มค่า ใส่ใจในทุกกระบวนการเพื่อลดการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสุขภาพ และขยายการเข้าถึงทางการแพทย์สู่เมืองรอง
- การใช้ประโยชน์ของความเป็นเครือข่าย (Network) ในการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้

2. Caring Marketing

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : พนักงาน, ลูกค้า, ผู้อยู่ในธุรกิจเดียวกัน

- ใช้กลยุทธ์การตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและข้อมูล
- เพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้า ในการปรับปรุงการให้บริการ
- การทำการตลาดอย่างยั่งยืน (Sustainable Marketing) โปร่งใส เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม

3. Caring Service

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ลูกค้า, พนักงาน, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร

- พัฒนาศูนย์บริการให้บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
- ให้การรักษาและบริบาลอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้บริการที่มีความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Patient-Centric Approach)
- ส่งเสริมสุขภาวะสังคมที่ยั่งยืน

4. Caring Ecosystems

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ลูกค้า, ชุมชน, พนักงาน, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร, ผู้ถือหุ้น, เจ้าหนี้, หน่วยงานภาครัฐ

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในพื้นที่บริการ
- สร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน
- สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในทุกมิติ พร้อม ๆ กับการเติบโตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สรรหา จัดซื้อจัดจ้าง จากชุมชน คู่ค้า พันธมิตร หน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain)

กิจกรรมสนับสนุน

1. Procurement

- กระบวนการจัดซื้อ จัดหา ที่โปร่งใส เป็นธรรม
- ตั้งเป้าหมายสู่ Sustainable Supply Chain

2. Technology Development

- การสรรหาและลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการรักษ และเทคโนโลยีที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบ เพิ่มผลกระทบเชิงบวกกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน
- คำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยทางสารสนเทศรวมถึงการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

3. Human Resource Management

- การดูแลและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
- การให้ความสำคัญกับการจ้างงานคนในพื้นที่

4. Infrastructure

- ปฏิบัติตามมาตรฐานธรรมาภิบาลองค์กรที่เข้มแข็ง ด้วยความโปร่งใสและมาตรการกำกับดูแลที่เข้มงวด
- ต่อต้านคอร์รัปชันและมีกลไกการแจ้งเบาะแส

รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

PRINC VALUE CHAIN OF CARING

กิจกรรมสนับสนุน

Infrastructure

- ปฏิบัติตามมาตรฐานธรรมาภิบาลองค์กรที่เข้มแข็ง ด้วยความโปร่งใสและมาตรการกำกับดูแลที่เข้มงวด
- ต่อต้านคอร์รัปชันและกลไกการแจ้งเบาะแส

Human Resource Management

- การดูแลและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
- การให้ความสำคัญกับการจ้างงานคนในพื้นที่

Technology Development

- การสรรหาและลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการบริการ และเทคโนโลยีที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบ
- เพิ่มผลกระทบเชิงบวกกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน
- คำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยทางสารสนเทศรวมทั้งการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล

Procurement

- กระบวนการจัดซื้อ จัดหา ที่โปร่งใส เป็นธรรม
- ตั้งเป้าหมายสู่ Sustainable Supply Chain

Caring Solution & Operation

- วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของคนในพื้นที่
- ออกแบบผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับคนในพื้นที่
- ออกแบบกระบวนการลดผลกระทบเชิงลบอย่างรอบด้านและยั่งยืน
- ร่วมสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง
- สรรหาบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีสมรรถนะและเปิดโอกาสต่อยอดกับองค์กร
- สร้างระบบงานที่มีความรวดเร็ว ปลอดภัย ได้มาตรฐาน
- บริหารจัดการเครื่องมือทางการแพทย์และ ปาเทคโนโลยีมาช่วยเสริมประสิทธิภาพการให้บริการ
- ใช้ทรัพยากรในการให้บริการอย่างคุ้มค่า ใส่ใจในทุกกระบวนการเพื่อการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสุขภาพ และขยายการเข้าถึงทางการแพทย์สู่เมืองรอง
- การใช้ประโยชน์ของความเป็นเครือข่ายในการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลูกค้า, พนักงาน, พนักงาน outsource, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร, หน่วยงานภาครัฐ

Caring Marketing

- ใช้กลยุทธ์การตลาดที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและข้อมูล
- เพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้า ในการปรับปรุงการให้บริการ
- การทำการตลาดอย่างยั่งยืน (Sustainable Marketing) โปร่งใส เพื่อให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

พนักงาน, ลูกค้า, ผู้อยู่ในธุรกิจเดียวกัน

Caring Service

- พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง
- ให้การรักษาและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมการให้บริการที่มี ความเป็นเลิศ โดยให้ความสำคัญกับผู้ป่วย เป็นศูนย์กลาง (Patient-Centric Approach)
- ส่งเสริมสุขภาพและสังคมที่ยั่งยืน

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลูกค้า, พนักงาน, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร

Caring Ecosystems

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในพื้นที่บริการ
- สร้างพันธมิตรทางธุรกิจกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาที่ยั่งยืน
- สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืนในทุกมิติ พร้อม ๆ กับการเติบโตของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สรรหา จัดซื้อจัดจ้าง จากชุมชน คู่ค้า พันธมิตร หน่วยงานต่าง ๆ ที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืน (Sustainable Supply Chain)

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลูกค้า, ชุมชน, พนักงาน, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร, ผู้ถือหุ้น, เจ้าหนี้, หน่วยงานภาครัฐ

กิจกรรมหลัก

PRINC Value Chain of Caring

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
พนักงาน	- ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม - การเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน - การพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างต่อเนื่อง - ความยุติธรรมและเสมอภาค - การดูแลสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน - การอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม - บรรยากาศในการทำงานที่ดี	- มีการปรับค่าตอบแทนประจำปีในอัตราที่เทียบเคียงอุตสาหกรรมและการจ่ายเงินโบนัส - การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในโรงพยาบาลที่มีภาระงานเพิ่มสูงขึ้น - จัดสวัสดิการสินเชื่อความรู้โดยบริษัท โนวาโร แพลตฟอร์ม จำกัด ให้แก่พนักงานที่ติดเครดิตบูโร - ปรับสวัสดิการรักษายาบาลในบางโรงพยาบาลที่เริ่มมีผลประกอบการที่หล่นลงธุรกิจได้ - ดำเนินการปรับค่าแรงขั้นต่ำตามที่ผลบังคับใช้เมื่อ 1 ม.ค. 67 - เพิ่มสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพในอีก 2 โรงพยาบาล - มีการจัดหลักสูตรเสริมศักยภาพระดับหัวหน้างานและผู้จัดการ รวมถึงคัดเลือก Talent ภายใน เพื่อเข้าร่วมโครงการ PRINC Next-Dot ที่มีการฝึกอบรมรอบด้านอย่างเข้มข้นเพื่อเตรียมการเติบโตในสายอาชีพสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการบริหาร - จัดทำ Individual Development Plan ในปี 2567 และต่อยอดถึงระดับผู้บริหารระดับสูงในปี 2568 - มีการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี และเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้ใน e-learning platform กว่า 204 หลักสูตร - สื่อสารผลการดำเนินงานและกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทให้พนักงานทราบ (ดำเนินการทุกโรงพยาบาลอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี) - มีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผล การปรับเงินเดือนและการจ่ายโบนัสประจำปี ต่อเนื่องทุกปี - จัดสวัสดิการวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่โดยไม่ค่าใช้จ่ายให้แก่พนักงานและทำราคาค่าต้นทุนให้แก่ครอบครัวพนักงาน - มีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตามมาตรฐานและมีการสำรวจพื้นที่ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อปรับปรุงให้เป็นไปตามมาตรฐานอาชีวอนามัยและ	- การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมภายในองค์กร - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความผูกพันพนักงาน - การสำรวจความพึงพอใจ - อื่น ๆ - การสำรวจความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของพนักงาน - การทำ Focus Group และ Workshop Organization Development - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมิน 360 องศา - การพบปะผู้บริหารระดับสูงขององค์กรผ่านการประชุมผู้ถือหุ้นส่วนความสำเร็จประจำปี (Townhall)

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
		ความปลอดภัยที่ดี • มีการเพิ่มกรอบอัตราค่าจ้างกว่า 500 อัตราและโยกย้ายอัตราภายในเครือ • เพื่อช่วยลดภาระในการทำงาน • มีการทำ organization development เพื่อส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานโดยในปีเน้นเรื่อง Growth Mindset และ Effective Communication • มีการเปิด Staff Clinic/Staff Cafe เพื่อเป็นพื้นที่ปลอดภัยให้พนักงานได้พักผ่อนและพูดคุยปรับทุกข์	
• ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	• มาตรฐานการรักษาของโรงพยาบาลในเครือ • การพัฒนาศักยภาพการรักษาทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง • การยกระดับการรักษาโดยมีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย	• มีการดำเนินการตรวจรับรองและชำระไว้ซึ่งมาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลโดยหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง • มีการสรรหาและแต่งตั้งผู้บริหารเพื่อรับผิดชอบงาน ด้านบุคลากรแพทย์และงานคุณภาพในภาพเครือเพื่อทำให้เกิดมาตรฐานในแนวทางเดียวกันและได้ประโยชน์จากความเป็นเครือมากยิ่งขึ้น • พัฒนาศักยภาพทางด้านเลขาแพทย์ โดยเชื่อมกับศูนย์คุณภาพและ • ทำมาตรฐานในภาพเครือ เพื่อให้ส่วนงานสนับสนุนแพทย์เข้มแข็งยิ่งขึ้น • มีการจัดสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ให้แพทย์สม่ำเสมอ รวมถึงจัดกิจกรรมอื่น ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กลุ่มแพทย์ โดยในปี 2568 จะมีการต่อยอดเพื่อให้เชื่อมถึงทั้งเครือได้ • พิจารณาเครื่องมือแพทย์ที่ตอบโจทย์การรักษาพยาบาลในบริบทของพื้นที่และตามความถนัดเชี่ยวชาญของแพทย์ รวมถึงการจัดตั้งศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ • สร้างเครือข่ายแพทย์ เพื่อยกระดับความแข็งแกร่งด้านการรักษาในภาพเครือ	• การประชุมภายในองค์กร • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การสำรวจความผูกพันพนักงาน • อื่น ๆ • การพบปะสังสรรค์และสร้างกิจกรรมเครือข่าย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ลูกค้า	- ราคาการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม - การรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ - ความหลากหลายของบริการที่ตอบโจทย์ - มาตรฐานการบริการที่ดี	- มีการให้บริการสาธารณสุขในระดับราคาที่ต่ำกว่าในกรุงเทพฯ โดยอ้างอิงจากค่าครองชีพในท้องถิ่นนั้น และมีการเข้าร่วม สิทธิเบิกจ่ายของภาครัฐเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้มากขึ้น - มีระบบงานคุณภาพที่ดำเนินการตรวจติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการรักษาพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึง มีการยื่นขอรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงาน ภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ - มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มการเข้าถึงการรักษาพยาบาล ที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกจังหวัดที่เครื่องตั้งอยู่ รวมถึง การทำให้ประวัติการรักษาพยาบาลถูกส่งต่อภายในเครือข่าย ได้เพื่อให้เกิดการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง - มีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของท้องที่ และนำเสนอผลิตภัณฑ์ที่ตอบสนองต่อแนวโน้ม การเจ็บป่วยในท้องถิ่นนั้น ๆ - มีการอบรมเรื่องพฤติกรรมบริการและติดตามข้อร้องเรียนเรื่องการบริการอย่างสม่ำเสมอ - การทำแพลตฟอร์ม e-commerce Hugsook เพื่อเป็นศูนย์ รวมบริการและแพ็คเกจต่าง ๆ ของเครือ - การเพิ่มบริการต่าง ๆ ในบริเวณโรงพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวก เช่น ร้านค้าที่ตอบโจทยไลฟ์สไตล์ หรือ EV Charging Station - เพิ่มบริการด้านการแพทย์ในสาขาที่เฉพาะทางและซับซ้อน มากยิ่งขึ้น เพื่อดูแลสุขภาพให้ครอบคลุมมากขึ้น	- การเยี่ยมชม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความพึงพอใจ - การอบรม / สัมมนา - อื่น ๆ - PRINC Health Application

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
ชุมชน	- การรักษาพยาบาลที่อยู่ในระดับราคาเข้าถึงได้ - การบริการที่ดีกว่าภาครัฐทั่วถึง และได้มาตรฐาน - การจ้างงานท้องถิ่น - การยกระดับความเจริญของชุมชน - การมีแพทย์และเครื่องมือรักษาโรคเฉพาะทาง - การไม่ก่อผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน - การมีส่วนร่วมในประเพณีและกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	- มีการให้บริการสาธารณสุขในระดับราคาที่ต่ำกว่าในกรุงเทพฯ โดยอ้างอิงจากค่าครองชีพในท้องถิ่นนั้น - มีการประเมินความพึงพอใจและการอบรมพฤติกรรมบริการ - มีนโยบายการจ้างงานโดยเน้นพนักงานที่มีภูมิลำเนาในท้องถิ่น - สนับสนุนการจ้างบริการและผู้ประกอบการท้องถิ่น และมีการนำอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาผลักดันหรือใช้ในงานกิจการ - มีการร่วมพัฒนาหรือต่อยอดผลิตภัณฑ์ในชุมชนที่โรงพยาบาลตั้งอยู่เพื่อให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น - จัดหาแพทย์และเครื่องมือที่เหมาะสมตอบโจทย์ด้านสุขภาพตามบริบทท้องถิ่นนั้น - การปฏิบัติตามข้อกำหนดในการบำบัดน้ำเสียและการกำจัดของเสียจากการดำเนินงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน	- การเยี่ยมชม - การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์
คู่ค้า	- ความโปร่งใสในการคัดเลือก - การชำระค่าสินค้าและบริการตามกำหนด - ความสัมพันธ์ในระยะยาว	- ชี้แจงขั้นตอนและกระบวนการประมูล มีการออก TOR ทุกการจัดหาบริการ และมีการชี้แจงผลการประเมินเพื่อหาหรือ แนวทางการพัฒนา - มีการนำช่องทาง e-bidding มาใช้เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ในกระบวนการ - มีการสื่อสารเรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึง ช่องทางการร้องเรียนหากพบเรื่องดังกล่าวในการทำงาน ร่วมกัน - มีกำหนดรอบการจ่ายที่ชัดเจน และดำเนินการชำระค่าสินค้า และบริการตามรอบที่กำหนด - มีการประเมินประจำปีและสื่อสารจุดที่ยังไม่เป็นไปตาม ความคาดหวังเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา - มีการหารือร่วมกันถึงทิศทางราคาขาย รวมถึงปัญหาการขาดแคลนวัตถุดิบ เพื่อหาทางออกร่วมกัน - มีการให้การอบรมแก่บริษัทคู่ค้าในเรื่องที่จำเป็น - มีการสอบถามความต้องการช่วยเหลือด้านการดำเนินงานอย่างยั่งยืน	- การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก - อื่น ๆ - การประเมินและคัดเลือกคู่ค้าประจำปี - การประเมินตนเองของฝั่งคู่ค้า

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
สังคม	- ความรับผิดชอบต่อผู้คนในสังคม และการสร้างผลกระทบ เชิงบวก ต่อมิติต่าง ๆ ในสังคม - ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการลดผลกระทบเชิงลบ ต่อสิ่งแวดล้อม	- พัฒนาศักยภาพในการให้บริการ และมีการขอรับรอง มาตรฐาน ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น - สนับสนุนความเท่าเทียม / จ้างงานคนพิการ/ ยึดมั่นในการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน - มีการติดตามและตรวจสอบผลการบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อย ลงสู่ชุมชน และขยายโครงการ Care the Whale สุรพ. ในเครือ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการขยะ และเริ่มมีการ ต่อยอดความร่วมมือกับพันธมิตรและชุมชน - เข้าร่วมมาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนและ สังคม ในปี 2567 และเตรียมดำเนินการโครงการใน 3 จังหวัด ในปี 2568-2569	- การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์
คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ	- ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ในระยะเวลาที่เหมาะสม - มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ - โอกาสในการต่อยอดธุรกิจและเติบโตไปด้วยกัน	- มีการจัดประชุมเพื่อรายงานผลการดำเนินงานและนำเสนอจากการประชุมไปปรับปรุงกลยุทธ์ - จัดพาพันธมิตรไปเยี่ยมชมกิจการในแต่ละจังหวัด - หาโอกาสทางธุรกิจร่วมกันในเมืองรองเพิ่มเติม และร่วมกันพัฒนาโครงการในการบริหารจัดการพลังงาน รวมถึงการ ยึดมั่นในการพัฒนาอย่างยั่งยืนร่วมกัน - มีการเชิญพันธมิตรมาเข้าร่วมการอบรม Management Trainee/Performance Network/Knowledge Sharing Session ขององค์กร เพื่อให้เห็นทิศทางการพัฒนา บุคลากร และร่วมแบ่งปันประสบการณ์และแลกเปลี่ยนมุมมอง	- การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก - การอบรม / สัมมนา
เจ้าหนี้	- การชำระหนี้ตามกำหนด และปฏิบัติตามสัญญา - Long-term partnership	- มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้ - หาหรือแผนการลงทุนและขยายธุรกิจในระยะยาว - มีการเพิ่มบุคลากรในแผนกเพื่อช่วยในการวางแผนการ จัดหาเงินทุน ดูแลด้านความสัมพันธ์ และการเจรจาเงื่อนไขต่าง ๆ กับเจ้าหนี้ และสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งเพื่อบริหารจัดการด้านการเงินให้รองรับกับการขยายตัวของธุรกิจ	การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
• ผู้ถือหุ้น	• เงินปันผลและราคาหุ้นที่เติบโตต่อเนื่อง • การขยายกิจการต่อเนื่อง • การกำกับดูแลกิจการที่ดี	• มีการปรับโครงสร้างองค์กรและทีมบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ และมีการเสริมทีมผู้บริหารเพื่อช่วย ขับเคลื่อนผลการดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และมีคณะกรรมการ ที่ตอบโจทยความคาดหวังของผู้ถือหุ้นได้ดียิ่งขึ้น • ปฏิบัติตามนโยบายกำกับดูแลกิจการและรายงานข้อมูลที่ ถูกต้อง โปร่งใส • สรรหาโอกาสในการขยายธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มโอกาส ในการสร้างรายได้ให้กับกลุ่มบริษัทฯ • เพิ่มบุคลากรในแผนกนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อให้สามารถ ตอบสนองความต้องการและดูแลนักลงทุนได้ดียิ่งขึ้น • พัฒนา Dashboard เพื่อติดตาม Productivity & Efficiency Goal เพื่อช่วยผู้บริหารในการพัฒนา ประสิทธิภาพในการบริหารงาน	• การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี
• หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	• การปฏิบัติตามกฎหมาย และข้อกำหนดต่างๆ อย่างครบถ้วน • ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ	• รักษามาตรฐานในการดำเนินงาน และติดตามความรู้ เกี่ยวกับข้อกำหนดใหม่ ๆ อยู่เสมอ เป็นต้นว่า สิทธิประโยชน์ ทางภาษีจากโครงการของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม การลงทุน • มีการตรวจสอบกิจการก่อนดำเนินการลงทุนถึงการปฏิบัติ ตามกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆของกิจการนั้นๆ • ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้นว่า กิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • อื่น ๆ • การจัดทำรายงานตามข้อกำหนดต่าง ๆ • การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

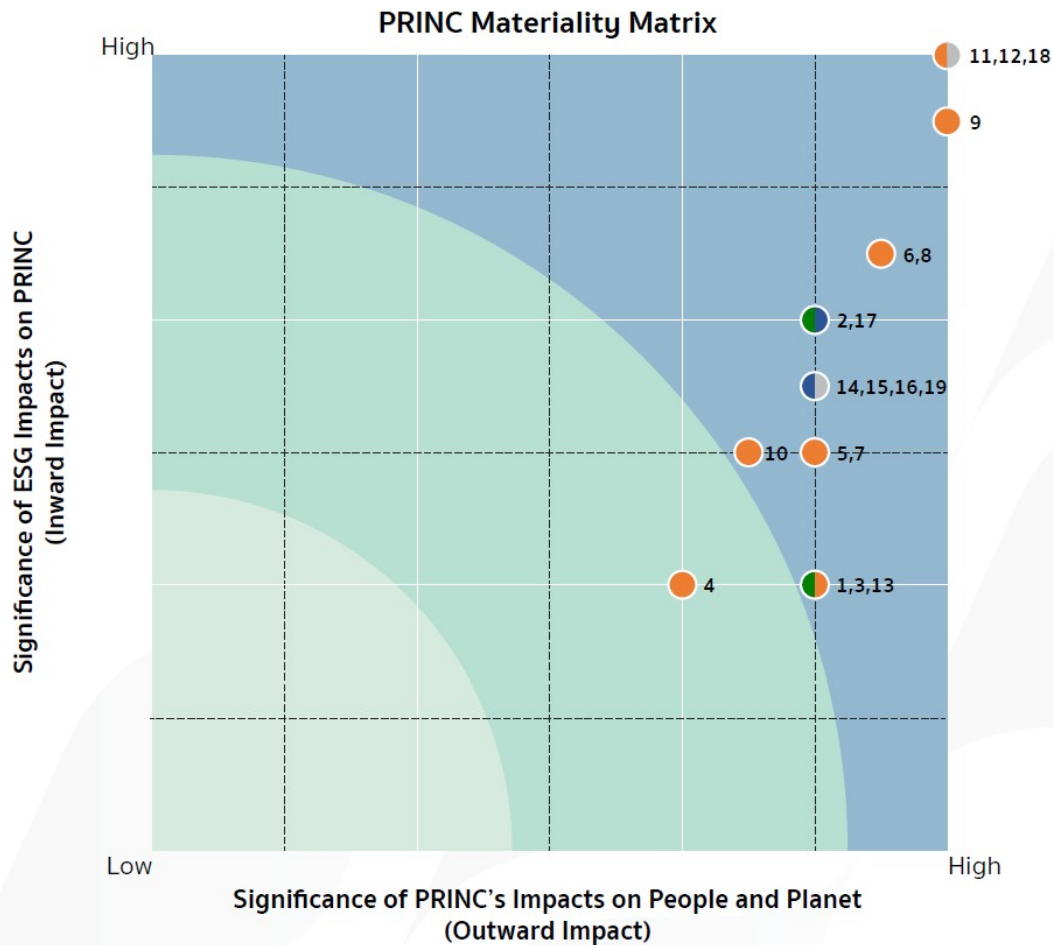
รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การใช้น้ำและการปล่อยน้ำเสีย	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการน้ำ - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การจัดการขยะของเสีย	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการขยะและของเสีย - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการปล่อยมลพิษ	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง	- สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
สุขภาวะที่ดีของบุคลากร	
การพัฒนาบุคลากร	การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
อาชีพอนามัยและความปลอดภัย	- สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและสิทธิมนุษยชน	- สิทธิมนุษยชน - ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
คุณภาพของการให้บริการ	ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
การดึงดูดและรักษานักวิชาการที่มีศักยภาพ	- สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
ความปลอดภัยของผู้ป่วย	ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข	ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม
สุขภาวะที่ดีของชุมชน	
การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส	การกำกับดูแลกิจการที่ดี
การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ	
การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต	การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน
การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับกระบวนการทำงาน	การกำกับดูแลกิจการที่ดี
การพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	การพัฒนานวัตกรรม

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

3.2.7 Prioritization of Material Sustainability Topics

Diagram Showing the Assessment of Material Sustainability Topics by Priority



● Environment ● Governance
● Social ● Economic

Top Priority

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> 1. Water Stewardship 2. Waste Management 3. Climate and Emissions 4. Diversity and Inclusion 5. Employee Well-Being 6. Employee Development 7. Occupational Health and Safety 8. Privacy, Information Security, and Human Rights 9. Service Quality | <ul style="list-style-type: none"> 10. Talent Attraction and Retention 11. Patient Safety 12. Access to Quality Healthcare 13. Community Well-Being 14. Business Integrity 15. Law and Regulatory Compliance 16. Risk and Crisis Management 17. Supply Chain Management 18. Digitalization and Digital Transformation 19. Innovation and Technology |
|---|---|

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล

ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 75

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards
ที่บริษัทอ้างอิง

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยง โดยมีแนวทางที่เป็นระบบและครอบคลุมทุกด้านให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว ทั้งนี้ บริษัทฯ มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่กำกับดูแล วิเคราะห์ และประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง รวมถึงกำหนดมาตรการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งเน้นส่งเสริมวัฒนธรรมการบริหารความเสี่ยงในทุกระดับขององค์กร ให้งานทุกคนมีความตระหนัก เข้าใจ และมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยง เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและความท้าทายต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะนำไปสู่ความมั่นคงและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร

ลิงก์นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0IvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 66

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี
มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : COSO - Enterprise risk management framework (ERM)

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน
• การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและการเกิดภัยพิบัติ
ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขและการดำเนินงานของโรงพยาบาลในเครือ โดยได้ดำเนินการ ประเมินความเสี่ยงและความเปราะบางใน 4 มิติหลัก ได้แก่ โครงสร้างพื้นฐาน, พลังงาน, บุคลากร และระบบน้ำ เพื่อพัฒนาแนวทางรับมือและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

ผลกระทบจากความเสี่ยง

1. ความเสี่ยงจากอุทกภัยและภัยแล้ง

โรงพยาบาลหลายแห่งของเครือ ตั้งอยู่ในพื้นที่ที่มีแนวโน้มเผชิญกับอุทกภัยและภัยแล้ง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และการให้บริการทางการแพทย์ แม้ว่าที่ผ่านมาผู้ป่วยและบุคลากรจะไม่ได้รับผลกระทบโดยตรง แต่มักพบว่ามีปัญหาในการเข้าถึงโรงพยาบาลของผู้ป่วยและบุคลากร

2. ความเสี่ยงจากอุณหภูมิที่สูงขึ้นและพลังงาน

อุณหภูมิที่สูงขึ้นส่งผลให้การใช้พลังงาน โดยเฉพาะระบบปรับอากาศเพิ่มขึ้น นำไปสู่ต้นทุนพลังงานที่สูงขึ้นและความเสี่ยงต่อไฟฟ้าดับ หรือ ระบบพลังงานสำรองขัดข้อง ซึ่งอาจกระทบต่อการ ให้บริการทางการแพทย์

3. ความเสี่ยงจากโรคอุบัติใหม่และสุขภาพบุคลากร

การเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศส่งผลให้เกิดโรคอุบัติใหม่ เช่น โรคจากแมลงพาหะที่เพิ่มขึ้น และโรคที่เกี่ยวข้องกับมลพิษทางอากาศ เช่น PM2.5 ซึ่งกระทบต่อทั้งผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์

4. ความเสี่ยงจากระบบน้ำ สุขาภิบาล และของเสียทางการแพทย์ (WASH)

ภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัยและภัยแล้ง ส่งผลต่อการเข้าถึงน้ำสะอาด การจัดการของเสีย ทางกายภาพ และระบบสุขาภิบาล ซึ่งอาจก่อให้เกิดการแพร่กระจายของเชื้อโรคในโรงพยาบาล

มาตรการจัดการความเสี่ยง

1. ความเสี่ยงจากอุทกภัยและภัยแล้ง

- ใช้เกณฑ์การประเมินความเสี่ยงด้านอุทกภัยในพื้นที่ที่โรงพยาบาลตั้งอยู่
- วางแผนและดำเนินการปรับปรุงระบบระบายน้ำและระบบการป้องกันน้ำท่วมในโรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่เสี่ยง
- จัดเตรียมแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan - BCP) เพื่อให้โรงพยาบาลสามารถดำเนินงานได้แม้เกิดภัย

พื้บติ

- ขยายบริการ Telemedicine และการออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ สำหรับผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางมาโรงพยาบาลได้

2. ความเสี่ยงจากอุณหภูมิที่สูงขึ้นและพลังงาน

- พัฒนาแนวทาง Low Carbon Hospital และลดการใช้พลังงานฟุ่มเฟือย
- ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบปรับอากาศ และระบบไฟฟ้า ติดตั้งแผงวงจรพลังงานแสงอาทิตย์ และเพิ่มขีดความสามารถของระบบพลังงานสำรอง เพื่อลดความเสี่ยงจากไฟฟ้าดับ
- นำร่องใช้ระบบ Smart Energy ในโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ และขยายสู่โรงพยาบาลอื่น

3. ความเสี่ยงจากโรคอุบัติใหม่และ สุขภาพบุคลากร

- เพิ่มความร่วมมือกับหน่วยงานสาธารณสุขในการเฝ้าระวังโรคอุบัติใหม่
- พัฒนาแนวทางป้องกันสุขภาพบุคลากรโดยลดความเสี่ยงจากภาระงานที่เพิ่มขึ้น และสภาวะแวดล้อมที่อาจเป็นอันตราย
- เสริมสร้างความสามารถของโรงพยาบาลในการวางแผนบริหารจัดการความเสี่ยง เพื่อป้องกันการขาดแคลนยา และอุปกรณ์ทางการแพทย์
- มีสวัสดิการฉีดวัคซีนสำหรับโรคที่กำลังระบาด ในช่วงเวลานั้น ๆ

4. ความเสี่ยงจากระบบน้ำ สุขาภิบาล และของเสียทางการแพทย์ (WASH)

- ติดตั้งระบบสำรองน้ำและการบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ
- ปรับปรุงและยกระดับการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน Green & Clean Hospital เพื่อเพิ่มความสามารถในการบริหารจัดการโรงพยาบาล
- เสริมสร้างระบบเฝ้าระวังคุณภาพน้ำ และเพิ่มมาตรการสุขาภิบาลในโรงพยาบาล

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีสารสนเทศ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นความเสี่ยงที่มีลักษณะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และความปลอดภัยของข้อมูลในองค์กร โดยมีรายละเอียดดังนี้:

- ความล้าสมัยของระบบและซอฟต์แวร์: ซอฟต์แวร์หรือระบบงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจไม่สามารถรองรับการทำงานหรือเชื่อมต่อกับเทคโนโลยีใหม่ได้ ส่งผลให้ประสิทธิภาพลดลง

- ต้นทุนในการอัปเดตระบบ: การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่องทำให้องค์กรต้องลงทุนสูงในการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงระบบอย่างสม่ำเสมอ

- การขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะใหม่: ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีมักต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ซึ่งอาจหายากในตลาดแรงงาน

- ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์: การนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้อาจเพิ่มช่องโหว่ทางความปลอดภัย โดยเฉพาะในระบบที่มีการเชื่อมต่อข้อมูลหลายแหล่ง

- การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร: บุคลากรบางส่วนอาจไม่พร้อมหรือไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี ส่งผลให้กระบวนการปรับตัวเป็นไปอย่างล่าช้า

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ลดความสามารถในการแข่งขัน หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง อาจทำให้ผลิตภัณฑ์หรือบริการไม่ตอบโจทย์ลูกค้า
- เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน จากการใช้ระบบที่ล้าสมัยหรือไม่เสถียร ทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรลดลง
- สูญเสียโอกาสทางธุรกิจ องค์กรอาจพลาดโอกาสในการใช้เทคโนโลยีใหม่เพื่อสร้างนวัตกรรมหรือเข้าถึงตลาดใหม่
- ความเสี่ยงต่อข้อมูลรั่วไหลหรือการถูกโจมตีทางไซเบอร์ ที่อาจสร้างความเสียหายทั้งในด้านชื่อเสียงและค่าใช้จ่ายในการกู้คืน
- เพิ่มภาระต้นทุนระยะยาว ทั้งในด้านการลงทุนระบบใหม่ การฝึกอบรมบุคลากร และการจัดการความเปลี่ยนแปลง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและนำเทคโนโลยีขั้นสูง เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อยกระดับการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้ร่วมมือกับบริษัทชั้นนำที่มีความเชี่ยวชาญด้าน AI และบริการด้านสุขภาพ เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาระบบอีกทั้งยังมีทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ภายในเพื่อปรับปรุงและดูแลระบบอย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่โดยนำแนวคิด Agile Organization มาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการดังนี้:

- จัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Teams) ที่รวมบุคลากรจากหลายฝ่าย เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ นัก

วิเคราะห์ข้อมูล และผู้ดูแลระบบ ให้ทำงานร่วมกันในรูปแบบ Product Teams

- นำแนวคิด DevOps มาใช้เพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างทีมพัฒนา (Development) และทีมปฏิบัติการ (Operations) เข้าด้วยกัน ช่วยให้การพัฒนาและส่งมอบซอฟต์แวร์มีความรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น
- ปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจให้กระจายอำนาจมากขึ้น (Decentralized Decision Making) โดยให้ทีมสามารถตัดสินใจในขอบเขตงาน Product ของตนเองได้ เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความเร็วในการทำงาน
- สร้างระบบการทำงานแบบ Feedback Loop ที่รวดเร็ว โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าอย่างต่อเนื่องและนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในทุกรอบการพัฒนา

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :	<u>ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ</u> • ความเสียหายด้านภาพลักษณ์และชื่อเสียง <u>ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน</u> • ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์ <u>ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย</u> • ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง
ความเสี่ยงด้าน ESG :	มี

ลักษณะความเสี่ยง

- การโจมตีระบบสารสนเทศ (Cyber Attacks): เช่น การแฮกระบบ การโจมตีแบบ DDoS หรือการปล่อยมัลแวร์ อาจทำให้ระบบล่มหรือไม่สามารถให้บริการได้ตามปกติ
- การรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล: โดยเฉพาะข้อมูลผู้ป่วยและผู้ให้บริการ ซึ่งถือเป็นข้อมูลอ่อนไหว หากถูกเข้าถึงหรือเผยแพร่โดยไม่ได้รับอนุญาต อาจส่งผลกระทบต่อสิทธิส่วนบุคคลของผู้ใช้บริการ
- การใช้งานโดยไม่ได้รับอนุญาต (Unauthorized Access): การที่บุคคลภายในหรือภายนอกองค์กรเข้าถึงข้อมูลหรือระบบโดยไม่ได้รับสิทธิ อาจนำไปสู่การแก้ไข ลบ หรือขโมยข้อมูล
- ความเสี่ยงจากความไม่รู้เท่าทันของบุคลากร: การขาดความรู้หรือความเข้าใจเกี่ยวกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ อาจทำให้บุคลากรตกเป็นเป้าหมายของ Social Engineering หรือ Phishing

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการ: หากเกิดเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหลหรือระบบถูกเจาะ อาจทำให้ผู้รับบริการสูญเสียความเชื่อมั่นในความปลอดภัยของระบบ
- ผลกระทบต่อการดำเนินงาน: การโจมตีทางไซเบอร์อาจทำให้ระบบสำคัญหยุดทำงาน ส่งผลต่อการให้บริการทางการแพทย์หรือการจัดการภายในองค์กร
- ความเสียหายทางการเงิน: เช่น ค่าใช้จ่ายในการกู้คืนระบบ ปรับปรุงความปลอดภัย ค่าปรับจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) และการฟ้องร้องทางกฎหมาย
- ผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร: เหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่รุนแรงอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจบริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การขโมยข้อมูลผู้ป่วยหรือผู้ให้บริการ การเจาะระบบสารสนเทศหรือการทำลายระบบที่ทำให้การให้บริการหยุดชะงักซึ่งสามารถส่งผลกระทบต่อ การดำเนินงาน ความปลอดภัยด้านข้อมูลผู้ป่วยและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการได้

บริษัทฯ จึงกำหนดแนวทางการบริหารความปลอดภัยข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

- การนำหลักการของมาตรฐาน ISO/IEC 27001 ซึ่งเป็นมาตรฐานการบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูลมาใช้เพื่อสร้างกรอบการทำงานในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูลที่สำคัญ
- การกำหนดและควบคุมสิทธิการเข้าถึงข้อมูลโดยเป็นส่วนสำคัญในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลเพื่อมั่นใจว่าข้อมูลสำคัญไม่ถูกเข้าถึงหรือเปิดเผยโดยบุคคลที่ไม่ได้รับอนุญาต
- การฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้ให้เข้าใจถึงภัยคุกคามทางไซเบอร์และวิธีการป้องกันเพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยในการดำเนินงาน
- การตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบรักษาความปลอดภัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและป้องกันระบบให้มีความปลอดภัยสูงสุดถือเป็นหัวใจสำคัญที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสำหรับทางการแพทย์

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :	<u>ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ</u> • พฤติกรรมหรือความต้องการของลูกค้า / ผู้บริโภค • การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี <u>ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน</u> • ความปลอดภัยของข้อมูลหรือระบบคอมพิวเตอร์และการโจมตีทางไซเบอร์
ความเสี่ยงด้าน ESG :	มี

ลักษณะความเสี่ยง

- ระบบและเทคโนโลยีล้าสมัยอย่างรวดเร็ว: เทคโนโลยีที่ใช้อยู่ในปัจจุบันอาจกลายเป็นของล้าสมัยในเวลาอันสั้น ส่งผลให้ต้องมีการอัปเดตหรือ

เปลี่ยนแปลงระบบอย่างต่อเนื่อง

- ความซับซ้อนในการเชื่อมต่อและบูรณาการระบบใหม่: การนำเทคโนโลยีใหม่ เช่น EHR และ IoT มาใช้งานร่วมกับระบบเดิม อาจก่อให้เกิดปัญหาทางเทคนิคหรือความไม่เข้ากันของระบบ
- ความไม่พร้อมของบุคลากร: การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีต้องการความรู้และทักษะใหม่ ซึ่งหากบุคลากรไม่มีความพร้อม อาจทำให้การใช้งานไม่เต็มประสิทธิภาพ
- ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยข้อมูลจากเทคโนโลยีใหม่: เทคโนโลยีที่มีการเชื่อมต่อหลายระบบหรือใช้อินเทอร์เน็ต อาจเพิ่มช่องโหว่ด้านความปลอดภัยโดยไม่รู้ตัว

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ต้นทุนในการอัปเดตและบำรุงรักษาเทคโนโลยีที่สูงขึ้น บริษัทฯ ต้องลงทุนอย่างต่อเนื่องในระบบ เทคโนโลยี และบุคลากร เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้ทัน
- การหยุดชะงักของระบบบริการหากเกิดปัญหาด้านเทคโนโลยี หากระบบใหม่ไม่เสถียร หรือบุคลากรยังไม่ชำนาญ อาจทำให้กระทบต่อการให้บริการทางการแพทย์
- ข้อมูลทางการแพทย์เสี่ยงต่อการรั่วไหลหรือถูกโจมตี โดยเฉพาะเมื่อนำระบบที่เชื่อมต่อกันผ่านเครือข่าย เช่น IoT มาใช้ หากไม่มีการป้องกันที่เหมาะสม
- ลดความเชื่อมั่นของผู้ป่วยและผู้รับบริการ ความผิดพลาดหรือความล่าช้าในการให้บริการจากการใช้เทคโนโลยี อาจทำให้ผู้รับบริการไม่ไว้วางใจในระบบขององค์กร

มาตรการจัดการความเสี่ยง

การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีสำหรับทางการแพทย์ได้ยกระดับการดูแลรักษาผู้ป่วยและการจัดการข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยบริษัทฯ ได้นำเทคโนโลยี เช่น ระบบข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ (EHR) และ Internet of Things (IoT) มาใช้เพื่อช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาด ประหยัดเวลา และเสริมสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ป่วยได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังช่วยให้การจัดการข้อมูลมีความปลอดภัยและเป็นระเบียบมากขึ้น โดยเฉพาะการปกป้องข้อมูลทางการแพทย์จากการรั่วไหลและการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญจึงได้ดำเนินมาตรการบริหารจัดการเพื่อปกป้องข้อมูลสำคัญ ให้ความสำคัญกับระบบมีความปลอดภัยและควบคุมได้อย่างถูกต้อง

- ข้อมูลที่สำคัญจะต้องมีการเข้ารหัสทั้งในระหว่างการรับส่ง (Data in Transit) และการจัดเก็บ (Data at Rest) การเข้ารหัสช่วยให้แม้ข้อมูลจะถูกดักจับหรือเข้าถึงได้โดยไม่ได้รับอนุญาต ข้อมูลจะไม่สามารถถูกถอดรหัสได้ง่าย
- การจัดทำนโยบายความปลอดภัยที่ชัดเจน ซึ่งกำหนดแนวทางการปกป้องข้อมูลและการจัดการความเสี่ยงเมื่อเกิดการละเมิดข้อมูล โดยนโยบายจะครอบคลุมถึงขั้นตอนในการรับมือกับเหตุการณ์ละเมิดข้อมูล การรายงานปัญหา และการตรวจสอบความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ การตรวจสอบช่องโหว่ในระบบเทคโนโลยีอย่างสม่ำเสมอและอัปเดตซอฟต์แวร์เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องและช่องโหว่ที่ถูกค้นพบ เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่ประสงค์ดีใช้ช่องโหว่ที่ยังไม่ได้รับการแก้ไขในการโจมตีระบบ

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย นโยบาย หรือ กฎระเบียบใหม่ของภาครัฐ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- นโยบายของรัฐ

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

เนื่องจากบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจภายใต้การกำกับควบคุมดูแลของ กระทรวงสาธารณสุข และหน่วยงานราชการ อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกฎระเบียบโดยภาครัฐ จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจ เช่น รัฐบาลมีการประกาศใช้พระราชบัญญัติ คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมาย ที่ออกมาเพื่อคุ้มครองการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคคลต่าง ๆ รวมไปถึงผู้รับบริการในสถานพยาบาลด้วย ซึ่งกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้บริษัทซึ่งเป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคลมีหน้าที่จัดทำมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัย ที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย เข้าถึง เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่ชอบด้วยกฎหมาย รวมทั้งต้องมีการแจ้งวัตถุประสงค์และขอความยินยอมของเจ้าของข้อมูลในการการเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลก่อนมีการดำเนินการ เว้นแต่กฎหมายให้อำนาจดำเนินการได้ โดยไม่ต้องขอความยินยอม

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากบริษัทฯ และโรงพยาบาลไม่สามารถจัดการด้านความปลอดภัยและดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด เจ้าของข้อมูลอาจดำเนินคดีเพื่อเรียกค่าเสียหายกับบริษัทฯ และโรงพยาบาลได้ เพื่อเป็นการป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดจากการมีผลบังคับของ พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 นี้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ และโรงพยาบาลในเครือได้กำหนดนโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งกำหนดรายละเอียดในการ เก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผย ข้อมูลส่วนบุคคล และยังครอบคลุมถึงการใช้สิทธิต่าง ๆ ของเจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล รวมทั้งการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงจากการขาดแคลนแพทย์ บุคลากรทางการแพทย์ และบุคลากรเฉพาะทาง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

การขยายตัวของธุรกิจทางการแพทย์ในปัจจุบันเป็นหนึ่งในกลยุทธ์ที่สำคัญในการให้บริการทางการแพทย์แก่ประชาชนในพื้นที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะใน เมืองรองที่มีประชากรเพิ่มขึ้นและความต้องการด้านบริการทางการแพทย์สูงขึ้นตามลำดับ การขยายกิจการของบริษัทฯ ไปยังเมืองรองจึงเป็นการตอบสนอง ต่อความต้องการที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่เหล่านั้น ซึ่งเป็นพื้นที่ที่สรรหาบุคลากรทางการแพทย์ได้ยาก

ผลกระทบจากความเสียง

ปัญหาการสรรหาบุคลากรทางการแพทย์โดยทั่วไปแล้ว เมืองรองมักจะขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ทั้งในด้านจำนวนและคุณภาพ ซึ่งอาจส่งผล ให้การบริการทางการแพทย์ไม่ตรงตามความคาดหวังของผู้รับบริการ นอกจากนี้ การขาดแคลนบุคลากร ยังอาจทำให้เกิดปัญหาในการบริหารจัดการความ ต้องการของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ทำให้ต้องใช้เวลาในการรอคอยนานขึ้นหรือไม่สามารถให้บริการได้ตามมาตรฐานที่กำหนด ส่งผลให้ผู้ป่วยหรือผู้ใช้บริการเกิด ความไม่พึงพอใจ และอาจนำไปสู่การสูญเสียลูกค้าและรายได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้เล็งเห็นถึงความเสี่ยงในเรื่องนี้และได้ให้ความสำคัญกับการคัดเลือก สรรหาบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความรู้ความสามารถและ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับบริษัทฯ เพราะบุคลากรทางการแพทย์ที่ดีและมีคุณภาพเป็น ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนขององค์กร แนวทางในการบริหารความเสี่ยงเพื่อลดการสูญเสียบุคลากรทางการแพทย์ออกจากองค์กร ได้แก่ มี กระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีความสามารถและทัศนคติที่ดี สามารถโอนย้ายระหว่างโรงพยาบาลภายในเครือข่ายได้ จัดให้มีการอบรมเสริมศักยภาพและ การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งงานเพื่อสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับบุคลากร การดูแลเรื่องสุขภาพกายและใจของพนักงานและครอบครัวของ พนักงาน การปรับปรุงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการเพื่อให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้ เป็นต้น

ยิ่งไปกว่านั้น บริษัทฯ ยังเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ และสนับสนุนให้พนักงานได้แสดงออกเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงาน กับบริษัทฯ อันจะเป็นการช่วยป้องกันการลาออกของบุคลากรอีกทางหนึ่ง โดยบริษัทฯ มีการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรทุกปี

ความเสี่ยงที่ 7 ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย
• ความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

จากการที่รัฐบาลได้ออกกฎหมายต่างๆ เช่น พระราชบัญญัติวิธีพิจารณาความผิดผู้บริโภค พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พระราชบัญญัติว่าด้วยเรื่องราคาสินค้าและบริการ พ.ศ. 2542 พระราชบัญญัติความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นจากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551

ผลกระทบจากความเสียง

กฎหมายต่างๆ เหล่านี้ เอื้ออำนวยความสะดวกแก่ผู้บริโภคในการดำเนินคดีกับสถานพยาบาล จึงมีความเสี่ยงที่จะทำให้บริษัทฯ อาจจะถูก ฟ้องร้องมากขึ้นจากการให้การรักษายาบาล การเก็บข้อมูลและรักษาความลับผู้ป่วยที่ไม่เหมาะสม

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงดังกล่าว จึงมีมาตรการบริหารความเสี่ยง โดยได้จัดให้มีกระบวนการตรวจสอบ ดูแล ควบคุมคุณภาพการรักษา ยาบาล การคัดกรองบุคลากรทางการแพทย์ การเคารพสิทธิผู้ป่วย การบริหารการคาดหวังและการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ เสริมสร้าง การรักษาที่มีคุณภาพและปลอดภัยโดยผลักดันให้โรงพยาบาลในเครือมีมาตรฐานการรักษามาตรฐานสากล รวมถึงมีการให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีการกำหนดนโยบายคุ้มครองความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล ในกรณีที่มีความเสี่ยงการถูกฟ้องร้องเกิดขึ้น บริษัทฯ ได้มี กระบวนการการถ่ายโอนความเสี่ยงไปยังบริษัทประกัน ทั้งยังได้ตระหนักและกำหนดให้แพทย์ในเครือต้องมีประกันความรับผิดชอบทางวิชาชีพทางการแพทย์

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับระบบการรายงานเมื่อมีข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ เพื่อเป็นการป้องกันหรือลดความเสี่ยงที่อาจจะ เกิดขึ้น

ความเสี่ยงที่ 8 ความเสี่ยงจากการผันผวนทางเศรษฐกิจ อัตราเงินเฟ้อภาวะถดถอย หรือการปรับอัตราดอกเบี้ยเงินกู้

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านการเงิน
• ความผันผวนของอัตราแลกเปลี่ยน / อัตราดอกเบี้ย / อัตราเงินเฟ้อ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

ในสภาวะที่เศรษฐกิจโลกและไทยมีความผันผวนสูงจากปัจจัยภายนอก เช่น อัตราเงินเฟ้อที่เพิ่มขึ้น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย และความไม่แน่นอน ของอัตราดอกเบี้ย บริษัทฯ ตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยเฉพาะต่อธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนที่พึ่งพากำลังซื้อของผู้บริโภคทั้งในและต่างประเทศ

ผลกระทบจากความเสียง

หนึ่งในผลกระทบที่สำคัญคือ การลดลงของกำลังซื้อของผู้บริโภค เนื่องจากในช่วงที่อัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น ค่าครองชีพของประชาชนจะสูงขึ้น ตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้ผู้บริโภคมีรายจ่ายจำเป็นอื่นๆ ที่สำคัญกว่า การใช้บริการทางการแพทย์หรือการเข้ารับการรักษาที่โรงพยาบาลเอกชนลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริโภคที่ไม่สามารถเข้าถึงประกันสุขภาพหรือการรักษาในโรงพยาบาลรัฐได้ง่าย

นอกจากนี้ ภาวะเศรษฐกิจถดถอย อาจทำให้ความต้องการบริการทางการแพทย์ลดลง โดยเฉพาะในกลุ่มที่เป็นบริการที่ไม่เร่งด่วน เช่น การ ตรวจสุขภาพประจำปี หรือการรักษาโรคที่ไม่คุกคามชีวิตทันที ผู้ป่วยอาจเลือกที่จะเลื่อนการรักษาหรือหันไปใช้บริการในราคาที่ต่ำกว่า

อีกทั้ง ความไม่แน่นอนของอัตราดอกเบี้ย ยังเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อบริษัทฯ โดยเฉพาะในกรณีที่บริษัทฯ ต้องพึ่งพากรู้ยืมเงินใน

การขยายกิจการหรือการลงทุนด้านการพัฒนาโรงพยาบาลใหม่ หากอัตราดอกเบี้ยมีการปรับเพิ่มขึ้น บริษัทฯ จะต้องเผชิญกับต้นทุนทางการเงินที่สูงขึ้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกำไรและความสามารถในการลงทุนในอนาคต

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ จึงดำเนินกลยุทธ์เพื่อเติบโตอย่างยั่งยืน โดยปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง ผ่านการติดตามแนวโน้มเศรษฐกิจทั้งในและต่างประเทศ วิเคราะห์ผลกระทบต่อยุทธศาสตร์ และลูกค้า เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงที่อัตราเงินเฟ้อเพิ่มขึ้น บริษัทฯ มุ่งเน้นการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อโครงสร้างต้นทุนของโรงพยาบาล พร้อมคำนึงถึงความสามารถในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของลูกค้า โดยเฉพาะกลุ่มผู้ใช้บริการหลักในประเทศ และกลุ่มลูกค้าต่างชาติจากประเทศเพื่อนบ้าน เช่น ลาว กัมพูชา และเมียนมา ซึ่งอาจได้รับผลกระทบจากเงินเฟ้อและอัตราแลกเปลี่ยน การบริหารต้นทุนและการกำหนดราคาจึงดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารสภาพคล่องทางการเงิน โดยจัดสรรงบประมาณอย่างรอบคอบ และปรับแผนการขยายธุรกิจให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจที่ผันผวน บริษัทฯ ได้ขยายโครงการลงทุน 3 โครงการ มูลค่ากว่า 5.9 พันล้านบาท และนำเงินที่ได้รับไปชำระคืนเงินกู้สถาบันการเงินก่อนกำหนด เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงิน ลดภาระดอกเบี้ย และเพิ่มศักยภาพในการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งเป็นธุรกิจหลักของบริษัทฯ เพื่อบริหารความเสี่ยงจากอัตราดอกเบี้ยและภาวะเศรษฐกิจ บริษัทฯ มีนโยบายกระจายแหล่งเงินทุนให้หลากหลาย ไม่พิจารณาเพียงต้นทุนที่ต่ำที่สุดในขณะนั้น แต่คำนึงถึงเสถียรภาพทางการเงินในระยะยาว บริษัทฯ ใช้แนวทางบริหารอัตราดอกเบี้ยแบบผสมผสาน ทั้งอัตราคงที่ (Fixed Rate) และอัตราลอยตัว (Floating Rate) เพื่อลดผลกระทบจากความผันผวนของดอกเบี้ย บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในทุกมิติ โดยเน้น การบริหารต้นทุน การรักษาสภาพคล่อง และการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้ธุรกิจโรงพยาบาลเติบโตอย่างมั่นคง แม้ต้องเผชิญกับภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง บริษัทฯ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยยึดหลัก ความยืดหยุ่น ความรอบคอบ และการเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้น พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ความเสี่ยงที่ 9 ความเสี่ยงจากการขยายการลงทุนและการควบรวมกิจการ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :	<u>ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ</u>
	• อื่น ๆ : ความเสี่ยงจากการขยายการลงทุนและการควบรวมกิจการ
ความเสี่ยงด้าน ESG :	ไม่มี

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการขยายการลงทุนเพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านกลยุทธ์การลงทุนที่มุ่งเน้นการขยายธุรกิจโรงพยาบาลในพื้นที่ที่มีศักยภาพ และการควบรวมกิจการโรงพยาบาล รวมถึงการเข้าถึงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการแพทย์ ซึ่งสามารถเสริมสร้างศักยภาพและประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจโรงพยาบาลในระยะยาวได้ อย่างไรก็ตาม การลงทุนดังกล่าวอาจมีความไม่แน่นอนในแง่ของผลตอบแทนที่แตกต่างจากการคาดการณ์ ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยที่บริษัทฯ ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ สถานการณ์เศรษฐกิจ สังคม และการเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ความไม่แน่นอนในแง่ของผลตอบแทนจากการลงทุน ซึ่งอาจแตกต่างจากการคาดการณ์ในเบื้องต้น เนื่องจากผลตอบแทนจากการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาลหรือการควบรวมกิจการโรงพยาบาลอาจได้รับผลกระทบจากปัจจัยที่บริษัทฯ ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ซึ่งอาจเกิดจากความเปลี่ยนแปลงของตลาดหรือการแข่งขันที่เพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมการแพทย์
- สถานการณ์เศรษฐกิจ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่อาจส่งผลกระทบต่อผลตอบแทนจากการลงทุน โดยเฉพาะในช่วงที่เศรษฐกิจมีความผันผวนสูง เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอยหรือภาวะเงินเฟ้อที่สูงขึ้น อาจทำให้ความสามารถในการใช้จ่ายของผู้บริโภคลดลง ส่งผลให้ความต้องการบริการทางการแพทย์ลดลงตามไปด้วย ซึ่งอาจทำให้รายได้ของโรงพยาบาลลดลงอย่างไม่คาดคิด
- การเปลี่ยนแปลงนโยบายของภาครัฐ ก็อาจเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการลงทุนในธุรกิจโรงพยาบาล เช่น การปรับปรุงหรือลดอัตราภาษี การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบการให้บริการทางการแพทย์ หรือการมีนโยบายที่ไม่สนับสนุนการขยายตัวของธุรกิจโรงพยาบาลในบางพื้นที่ การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ อาจทำให้บริษัทฯ ต้องปรับแผนการลงทุนหรือการดำเนินธุรกิจตามความเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลให้ผลตอบแทนจากการลงทุนไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยง บริษัทฯ ได้ดำเนินการศึกษาวิเคราะห์โอกาสและความเสี่ยงของการลงทุนอย่างละเอียดในทุกมิติ รวมถึงการปรึกษาผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องเมื่อจำเป็น บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและมาตรการเพื่อลดทอนความเสี่ยง และมีการกำหนดกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การตัดสินใจลงทุนอยู่บนพื้นฐานของความรอบคอบและคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และสร้างคุณค่าในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ความเสี่ยงที่ 10 ความเสี่ยงจากโรคอุบัติใหม่ในอนาคต (Emerging Risk)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :	<u>ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ</u>
	• การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ
ความเสี่ยงด้าน ESG :	มี

ลักษณะความเสี่ยง

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา โลกได้เผชิญกับการระบาดของโรคใหม่ๆ ที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ล่วงหน้า เช่น โรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบอย่างรุนแรงต่อเศรษฐกิจ สังคม และระบบการดูแลสุขภาพทั่วโลก การเกิดโรคอุบัติใหม่ (Emerging Disease) ที่สามารถแพร่ระบาดได้อย่างรวดเร็วถือเป็น ความเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุมได้ และมีผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อธุรกิจหลายประเภท รวมถึงธุรกิจโรงพยาบาลเอกชนที่ต้องรับมือกับการให้บริการสุขภาพในช่วงวิกฤตการณ์เหล่านี้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- เมื่อเกิดโรคอุบัติใหม่ที่มีการแพร่ระบาดอย่างรวดเร็ว โรงพยาบาลจะต้องรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นในระยะเวลาอันสั้น ส่งผลให้ระบบการดูแลสุขภาพต้องเผชิญกับภาระงานที่มากเกินไป ซึ่งอาจทำให้เกิดปัญหาความแออัดในการให้บริการและมีผลกระทบต่อคุณภาพการรักษา
- การขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ โดยบุคลากรทางการแพทย์อาจต้องทำงานภายใต้ความกดดันสูง และต้องเผชิญกับความเครียดจากการติดเชื้อ ซึ่งอาจทำให้เกิดการขาดแคลนบุคลากรในการให้บริการรักษาผู้ป่วย และส่งผลให้โรงพยาบาลไม่สามารถให้บริการได้เต็มที่ตามปกติ
- อาจมีผลกระทบต่ออุปกรณ์และยาที่จำเป็น และส่งผลให้การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น หน้ากากอนามัย เครื่องช่วยหายใจ หรือยาและวัคซีน ที่จำเป็นต่อการรักษาผู้ป่วย ทำให้โรงพยาบาลต้องพึ่งพาการจัดหาจากแหล่งภายนอกที่อาจจะมีข้อจำกัด

มาตรการจัดการความเสี่ยง

ในปี 2567 บริษัทฯ มีการเพิ่มมาตรการคัดกรองกลุ่มผู้ป่วยโรคติดเชื้อฝีดาษวานร (Monkeypox) และมีการทบทวนพัฒนามาตรฐานการควบคุมการติดเชื้อให้ครอบคลุมกลุ่มโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำที่มีโอกาสเกิด มีการดำเนินมาตรการเฝ้าระวัง ได้แก่ การคัดกรองผู้ป่วย การจัดการพื้นที่สำหรับผู้มีความเสี่ยงที่ครอบคลุมทั้ง Air born, Droplet , Contact Precaution มีการสื่อสารและอบรมบุคลากร ส่งผลให้โรงพยาบาลสามารถป้องกันการแพร่ระบาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรในโรงพยาบาลไม่ติดเชื้อจากโรคอุบัติใหม่อุบัติซ้ำ

นอกจากการปรับปรุงมาตรฐานการติดตามและเฝ้าระวังโรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตแล้ว โรงพยาบาลยังได้มีการดำเนินการเตรียมความพร้อมสำรองเวชภัณฑ์ ยา และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล พร้อมทั้งนำเทคโนโลยีอย่าง telemedicine มาใช้ในการสื่อสารระหว่างแพทย์และคนไข้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วยและลดความเสี่ยงของการแพร่ระบาด

ด้วยบทเรียนจากอดีตและการเตรียมพร้อมที่เข้มแข็ง โรงพยาบาลยังคงมุ่งมั่นในการรับมือกับความท้าทายจากโรคอุบัติใหม่ในอนาคต และสร้างความเชื่อมั่นในระบบสาธารณสุขให้กับประชาชนและชุมชนต่อไปอย่างยั่งยืน

ความเสี่ยงที่ 11 ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต – ภาษีคาร์บอน (Emerging Risk)

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

- นโยบายของรัฐ
- ความเสี่ยงด้านการเงิน
- อื่น ๆ : ภาษีคาร์บอน

ความเสี่ยงด้าน ESG : มี

ลักษณะความเสี่ยง

จากปัญหาที่ทั่วโลกประสบ ได้แก่ สภาวะโลกร้อน ทำให้ทุกประเทศทั่วโลก เริ่มให้ความสำคัญกับการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยในที่ประชุม COP 26 นายกรัฐมนตรีของประเทศไทย ได้แสดงจุดยืนโดยตั้งเป้าให้ประเทศไทยเข้าสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ในปี 2608 นอกจากนี้ ในปี 2567 เลขาธิการองค์การสหประชาชาติ ได้กล่าวว่าโลกเข้าสู่สภาวะโลกเดือดแล้ว และตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ ยังไม่เป็นไปตามที่นานาชาติตั้งเป้าร่วมกันไว้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีมาตรการที่เข้มแข็ง และการแสดงความมุ่งมั่นที่ชัดเจนขึ้น ทำให้รัฐบาลมีการพิจารณาการนำกลไกภาษีคาร์บอนมาบังคับใช้เพื่อเป็นมาตรการกระตุ้นให้ภาคธุรกิจมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เน้นการลดใช้พลังงานใหม่ประสิทธิภาพและใช้พลังงานสะอาดมากขึ้น

ผลกระทบจากความเสี่ยง

- ความเสี่ยงจากต้นทุนทางธุรกิจที่อาจเพิ่มขึ้น จากการบังคับใช้กลไกภาษีคาร์บอนกับภาคธุรกิจพลังงาน อาจส่งผลให้ต้นทุนการใช้พลังงาน ต้นทุนของสินค้าต่างๆ ในห่วงโซ่อุปทานเพิ่มขึ้นและกระทบต่อความสามารถในการทำกำไรของบริษัทฯ
- ความเสี่ยงจากการเป็นภาคธุรกิจที่โดนบังคับใช้ภาษีคาร์บอน ซึ่งจะทำให้ธุรกิจมีค่าใช้จ่ายในการดำเนินธุรกิจที่สูงขึ้นรวมถึงอาจมีมาตรการอื่นที่ส่งผลกระทบต่อได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

- บริษัทฯ มีโครงการทดแทนพลังงานเชื้อเพลิงด้วยพลังงานแสงอาทิตย์ เป็นต้นว่า การใช้ Solar Rooftop ใน 7 โรงพยาบาล เพื่อลดสัดส่วนพลังงานจากเชื้อเพลิงฟอสซิล และมีโครงการที่นำเทคโนโลยีและระบบต่างๆ มาเพื่อช่วยให้เกิดการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ยังเริ่มมีการประเมินความยั่งยืนของคู่ค้า โดยเริ่มสำรวจการดำเนินการเปลี่ยนผ่านการใช้พลังงานและการดำเนินการในด้านการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของคู่ค้า เพื่อการวางแผนและเตรียมรับมือได้อย่างเหมาะสม
- บริษัทฯ ได้เริ่มมีการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกและคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรทั้งเครือ โดยเริ่มตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา และมีการตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผู้รับบริการ โดยในปี 2567 ได้เริ่มนำมาเป็นตัวชี้วัดระดับองค์กรที่พนักงานทุกคนต้องมีส่วนร่วมรับผิดชอบ ด้วย นอกจากนี้ ยังได้เริ่มศึกษาแนวทางการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ ตามวิธี Science-based Target เพื่อให้เกิดการวางแผนในระยะยาวและเตรียมกลยุทธ์ที่จะขับเคลื่อนแผนดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของโรงพยาบาลสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ลดความสูญเสียทั้งชีวิต ทรัพย์สิน และผลกระทบต่อด้านการให้บริการ

ขอบเขต: ครอบคลุมทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล บุคลากรทุกระดับ รวมถึงผู้รับเหมาช่วงและผู้มาติดต่อโรงพยาบาล

ขั้นตอนการดำเนินการตามสถานการณ์ฉุกเฉิน:

การเตรียมความพร้อม (Preparedness)

- จัดอบรมความรู้พื้นฐานด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจแก่บุคลากรทุกระดับ

- ฝึกซ้อมแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินตาม Code ต่างๆ เป็นประจำทุกปี
- บำรุงรักษาระบบสารสนเทศและอุปกรณ์สำคัญให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

การตอบสนองเหตุการณ์ (Response)

- ประเมินและประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามลักษณะของเหตุการณ์
- ตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command Center: ICC)
- ประสานงานและปฏิบัติการตามแผนปฏิบัติการเฉพาะ Code ที่เกี่ยวข้องอย่างมีระบบ

การฟื้นฟูหลังเหตุการณ์ (Recovery)

- ประเมินความเสียหายและวางแผนการฟื้นฟูบริการให้กลับสู่ภาวะปกติโดยเร็ว
- จัดทำรายงานสรุปเหตุการณ์พร้อมแนวทางการปรับปรุงแก้ไขและป้องกันในอนาคต

รายละเอียดของแต่ละ Code:

- Code Black: เหตุการณ์ก่อวินาศภัยหรือช่วงระเบิด
- Code Red: เหตุการณ์อัคคีภัย
- Code Green: เหตุการณ์อุทกภัย
- Code Brown: เหตุการณ์สารเคมีรั่วไหล
- Code Orange: เหตุการณ์อุบัติเหตุที่มีผู้บาดเจ็บจำนวนมาก
- Code Pink: เหตุการณ์ลักพาตัวทารกและผู้ป่วยเด็ก
- Code Gold: เหตุการณ์โจรกรรม
- Code White: เหตุการณ์ไม่สงบ ทะเลาะวิวาท หรือร้องเรียนเสียงดัง
- Code Gray: เหตุการณ์ระบบคอมพิวเตอร์ขัดข้อง

บทบาทและความรับผิดชอบ:

- ผู้บริหารระดับสูง: ให้การอนุมัติและสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น
- Incident Commander: สั่งการ บริหารและควบคุมสถานการณ์โดยรวม
- Logistics Chief: ดูแลการสนับสนุนด้านทรัพยากร อุปกรณ์ และการขนส่ง
- Operations Chief: ควบคุมและดูแลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์
- Planning Chief: วิเคราะห์สถานการณ์และจัดทำแผนรองรับเหตุการณ์
- Finance Chief: จัดการด้านงบประมาณและการเงินที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์
- Public Information Officer: สื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจนให้แก่สาธารณชนและสื่อมวลชน
- Safety & Security Chief: รักษาความปลอดภัย ตรวจสอบและจัดการด้านความปลอดภัยของพื้นที่และบุคคล

การสื่อสารและการประสานงาน:

- มีการจัดเตรียมช่องทางการสื่อสารฉุกเฉินที่ชัดเจนและเชื่อถือได้
- ประสานงานกับหน่วยงานภายนอกอย่างมีระบบเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่เกินขีดความสามารถภายใน

การประเมินผลและการทบทวนแผน:

- ดำเนินการประเมินผลหลังเหตุการณ์หรือการฝึกซ้อมเพื่อหาข้อบกพร่องและแนวทางแก้ไข
- ปรับปรุงแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

การบริหารจัดการข้อมูลและเอกสาร:

- จัดเก็บข้อมูลและเอกสารที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน
- กำหนดมาตรฐานการรักษาความลับและความปลอดภัยของข้อมูลและเอกสารอย่างเคร่งครัด

ความร่วมมือจากทุกฝ่าย:

- ทุกหน่วยงานและบุคลากรต้องปฏิบัติตามแผน BCP อย่างเคร่งครัด
- แจ้งเหตุการณ์หรือปัญหาที่เกิดขึ้นโดยทันทีผ่านช่องทางที่กำหนดไว้

การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

นโยบายและแนวปฏิบัติ	:	มี
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท		
ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติ	:	https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view
การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท		
เลขหน้าของลิงก์	:	101

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท	:	มี
---	---	----

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้ามีส่วนสำคัญในการสนับสนุนการขยายการให้บริการทางการแพทย์ของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยการจัดหาสินค้าและบริการคุณภาพสูงที่ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถดูแลสุขภาพผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง คู่ค้าที่นำเสนอบริการใหม่ ๆ และพัฒนากระบวนการทำงานให้ดีขึ้น รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด จะช่วยให้โรงพยาบาลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สร้างผลลัพธ์ที่ดี เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ และลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยกำกับดูแลกระบวนการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

การประเมินคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ จึงได้จัดให้มีการประเมินคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยครอบคลุมถึงประเด็นความยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงเก็บข้อมูลการดำเนินโครงการในด้านความยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อพิจารณาโอกาสในการต่อยอดหรือพัฒนาโครงการร่วมกัน

การบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

ประเด็นความเสี่ยงต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นได้ตลอดในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งการบริหารความเสี่ยงที่ดีจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น กฎระเบียบของภาครัฐ วิกฤตโรคระบาด หรือภาวะสงคราม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อต้นทุนหรือความต่อเนื่องของการให้บริการทางการแพทย์ได้

บริษัทฯ จึงมีการบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน ดังนี้

1. การกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ (Buyer Risks)
2. การระบุคู่ค้าที่มีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว (Supplier Risks)
3. การพิจารณาความเสี่ยงของคู่ค้าจากการประเมินตนเองในแบบประเมินการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
4. การวางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน
5. การติดตามการจัดการความเสี่ยง ทั้งผ่านการประชุมและการตรวจเยี่ยม ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

ในปี 2567 ประเด็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ ยังคงเป็นเรื่องของวัตถุดิบยาและเวชภัณฑ์ในกลุ่ม Local Made ที่ผลิตในประเทศไทยขาดตลาด บริษัทฯ จึงได้มีการระบุคู่ค้าที่มีความเสี่ยง ได้แก่ ผู้ส่งมอบยาและเวชภัณฑ์ใน 50 ลำดับแรก ที่มีปริมาณการสั่งซื้อสูงสุดที่สุดของบริษัทฯ และได้หารือร่วมกันถึงแนวทางการรับมือความเสี่ยงดังกล่าว เช่น

- จัดทำประมาณการปริมาณยาที่ทั้งเครือข่ายการใช้ล่วงหน้า พร้อมระบุช่วงเวลา เพื่อให้คู่ค้าสามารถบริหารจัดการต้นทางได้อย่างเหมาะสมและวางแผนได้แม่นยำขึ้น
- วางแผนร่วมกับคลังยาของโรงพยาบาลในเครือข่ายทุกแห่ง เพื่อปรับเพิ่มสต็อกสำหรับรายการยาที่บริษัทคู่ค้าแจ้งว่ามีโอกาสขาดตลาดในปี 2567 โดยสรุปรายการเพื่อทำ CQI ร่วมกัน และมีการติดตามผล (Monitor) ทุกเดือน

สำหรับวัตถุดิบยาและเวชภัณฑ์ในกลุ่ม Original ที่ผลิตจากต่างประเทศ ยังมีความเสี่ยงในเรื่องสินค้าขาดตลาดเป็นบางช่วงเวลา บริษัทฯ ได้วางแผนรับมือกับความเสี่ยงดังกล่าว โดยการติดต่อหาโรงงานยาขายส่งที่มีการสต็อกยาในกลุ่ม Original จำนวนมากไว้ เพื่อใช้สำหรับสั่งซื้อทดแทนชั่วคราวในช่วงที่บริษัทยา Original ขาดสินค้า

ลิงก์แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน	:	https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view
เลขหน้าของลิงก์	:	101

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านมาการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่มือการใหม่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่มือการใหม่หรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่มือการใหม่ผ่านการคัดกรอง ประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	N/A	100.00	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20250310061321-3.4princ_cgpolicy_final_2023.pdf
เลขหน้าของลิงก์ : 54

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่มือการสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่มือการสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่มือการสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : มี
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2565	2566	2567
ร้อยละของคู่มือการสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	17.00	28.50	50.40

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

การใช้เทคโนโลยียกระดับคุณภาพบริการด้านสุขภาพ

ปัจจุบัน เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพของบริการด้านสุขภาพ บริษัทฯ มุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ด้วยความเป็นเลิศ โดยนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาช่วยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบ เพื่อให้สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งช่วยในการจัดการข้อมูลความปลอดภัยและเป็นระเบียบยิ่งขึ้น

หนึ่งในเทคโนโลยีสำคัญที่บริษัทฯ นำมาใช้คือ ระบบข้อมูลสุขภาพอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Health Records - EHR) ซึ่งช่วยให้แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์สามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว ลดข้อผิดพลาดในการรักษา และเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัย นอกจากนี้ ยังช่วยลดการใช้เอกสารในรูปแบบกระดาษ ทำให้การบริหารจัดการข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้นำ Internet of Things (IoT) มาใช้ในการเชื่อมต่ออุปกรณ์ทางการแพทย์เข้ากับระบบข้อมูลสุขภาพแบบเรียลไทม์ ทำให้สามารถติดตามอาการของผู้ป่วยได้ตลอดเวลา เพิ่มความแม่นยำในการตรวจวินิจฉัย และช่วยให้แพทย์สามารถตัดสินใจรักษาได้อย่างทันทั่วทั้ง อีกทั้งยังช่วยลดภาระงานของบุคลากรทางการแพทย์ และเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วยอีกด้วย

อย่างไรก็ตาม ด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ระบบและซอฟต์แวร์ที่ใช้งานอยู่อาจกลายเป็นของล้าสมัย บริษัทฯ จึงตระหนักถึงปัญหานี้และได้ลงทุนใน ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence - AI) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพและสนับสนุนการวินิจฉัยของแพทย์ อีกทั้งยังร่วมมือกับบริษัทชั้นนำที่เกี่ยวข้องด้าน AI และบริการสุขภาพ เพื่อนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้กับระบบของ บริษัทฯ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมี ทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ภายใน เพื่อดูแลและปรับปรุงระบบอย่างต่อเนื่อง ทำให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว และช่วยให้การให้บริการด้านสุขภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วขึ้น บริษัทฯ ได้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรใหม่โดยนำแนวคิด Agile

Organization มาประยุกต์ใช้ โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้:

- **จัดตั้งทีมข้ามสายงาน (Cross-functional Teams)** ที่รวมบุคลากรจากหลากหลายฝ่าย เช่น นักพัฒนาซอฟต์แวร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจ นักวิเคราะห์ข้อมูล และผู้ดูแลระบบ ให้ทำงานร่วมกันในรูปแบบ Product Teams
- **นำแนวคิด DevOps** มาใช้เพื่อเชื่อมการทำงานระหว่างทีมพัฒนา (Development) และทีมปฏิบัติการ (Operations) เข้าด้วยกัน ช่วยให้การพัฒนาและส่งมอบซอฟต์แวร์มีความรวดเร็วและมีคุณภาพมากขึ้น
- **ปรับเปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจให้กระจายอำนาจมากขึ้น (Decentralized Decision Making)** โดยให้แต่ละทีมสามารถตัดสินใจในขอบเขตงาน Product ของตนเองได้ เพื่อลดขั้นตอนและเพิ่มความเร็วในการทำงาน
- **สร้างระบบการทำงานแบบ Feedback Loop ที่รวดเร็ว** โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และนำมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการในทุกรอบการพัฒนา

บริษัทฯ มองเห็นว่าการลงทุนในเทคโนโลยีขั้นสูงและการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องจะเป็นกุญแจสำคัญในการก้าวสู่อนาคตของบริการทางการแพทย์ ด้วยความมุ่งมั่นในการสร้างนวัตกรรมและการดูแลที่มีประสิทธิภาพ บริษัทฯ พร้อมทั้งจะเป็นผู้นำในการพัฒนาโซลูชันด้านสุขภาพที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ในยุคดิจิทัล

การพัฒนานวัตกรรมในงานคุณภาพ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) โดยมุ่งหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน “นวัตกรรม” ภายในองค์กร ทั้งในด้านการบริหารงาน การบริการทางการแพทย์ และการบริหารจัดการระบบสุขภาพ บริษัทฯ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการ:

- **สังเกต** ปัญหาและโอกาสในการพัฒนาในหน่วยงาน
- **วิเคราะห์** สาเหตุและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง
- **ปรับปรุง** แนวทางการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- **ทดลองแนวทางใหม่ ๆ** ที่ตอบโจทย์ปัญหาได้อย่างแท้จริง

แนวทางนี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และพัฒนาอย่างไม่หยุดยั้ง และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมจากระดับปฏิบัติการอย่างแท้จริง

ในปี 2567 บริษัทฯ มีโครงการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) รวมทั้งสิ้น 524 เรื่อง สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบุคลากรทุกระดับในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและยกระดับคุณภาพบริการอย่างไม่หยุดยั้ง

หนึ่งใน CQI ที่โดดเด่น ได้แก่ โครงการ “การสอนทั้งเขมือดดิยาอินชูลิน” ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน ซึ่งได้รับ รางวัลชนะเลิศระดับเขต

สรุปภาพที่ 1 ประเภท "การบริการรูปแบบใหม่ (Service Innovation)" จาก กรมอนามัย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้จัดงาน “CQI Award” ภายในเครือ เพื่อเป็นเวทีให้บุคลากรได้แสดงแนวคิด นำเสนอผลลัพธ์ และแบ่งปันประสบการณ์จากการพัฒนาคุณภาพอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งในปีนี้มี CQI ที่ได้รับรางวัลจำนวน 32 เรื่อง ผลงานที่ได้รับรางวัลชนะเลิศ ได้แก่:

ประเภท “นวัตกรรม”: “Centrix’s Report Improvement”

ประเภท “พัฒนากระบวนการ”: “สื่อสารทันใจใส่ใจ VAP & HAP”

ลิงก์กระบวนการพัฒนาและส่งเสริม วัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร : <https://drive.google.com/file/d/1-LoXmiN3GihS2Er81zzaPtmGi0lvrAz4/view>
เลขหน้าของลิงก์ : 168

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2565	2566	2567
จำนวน CQI (โครงการ)	0.00	401.00	524.00

หมายเหตุ - เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอัตโนมัติจากการประมวลผลข้อมูลตามสภาพที่ได้รับจากบริษัทจดทะเบียน (“as is” basis) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยไม่รับรองในความถูกต้อง ความครบถ้วน ความเหมาะสม ความเป็นปัจจุบัน หรือความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ หรือรับประกันผลที่จะได้รับจากการใช้ข้อมูลดังกล่าว และจะไม่รับผิดชอบในความเสียหายหรือความเสียหายใด ๆ ที่เกิดจากการนำเอกสารหรือเนื้อหาที่ปรากฏในเอกสารนี้ไปใช้ในทุกรณี