

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท พรินซ์เฟล 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 ตลอดจนกำกับดูแลและติดตามตัวชี้วัดต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ
2. ให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งพลังงานไฟฟ้า การใช้น้ำ รวมถึงการใช้ทรัพยากรตามหลัก 3R (Reduce-Reuse-Recycle)
3. จัดหาแหล่งพลังงานสะอาดเพื่อมาทดแทนให้มีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้น
4. สรรหาวัตถุดิบและบริการตลอดห่วงโซ่คุณค่าโดยคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมหรือลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
5. มุ่งพัฒนาบริการและผลิตภัณฑ์ที่ลดผลกระทบต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม
6. ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความตระหนักรู้ หรือสนับสนุนให้พนักงานมีจิตสำนึกในด้านสิ่งแวดล้อม หรือปฏิบัติงานอย่างรับผิดชอบต่อผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม
7. เสาะหาพันธมิตรเพื่อร่วมกันลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
8. ยื่นขอรับรองการตรวจประเมินมาตรฐานต่าง ๆ เป็นต้นว่า Green & Clean Hospital

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : มี

เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือ : การจัดการก๊าซเรือนกระจกและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ
เป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

จากเดิม บริษัทฯ มีการตั้งเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการลงร้อยละ 5 จากปีฐาน เพื่อให้เป็นไปตามหลักสากล บริษัทฯ ได้ประกาศเจตนารมณ์ร่วมกับ The Science Based Targets initiative (SBTi) ในการกำหนดเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิตามหลักวิทยาศาสตร์ โดย SBTi กำหนดให้องค์กรต้องลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงมากกว่าร้อยละ 90 ภายในปีเป้าหมาย ก่อนที่จะดำเนินการมาตรการชดเชยคาร์บอน ซึ่งสามารถทำได้ในสัดส่วนไม่เกิน ร้อยละ 10 ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเดิมทั้งหมด

ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินการตามแนวทางดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการจำกัดอุณหภูมิโลกไม่ให้เพิ่มขึ้นเกิน 1.5 องศาเซลเซียส ตามข้อตกลงปารีส

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการน้ำที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs หรือ 5Rs, อื่น ๆ : พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสีย

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการขยะและของเสียที่บริษัทปฏิบัติ : หลัก 3Rs 5Rs หรือ 7Rs

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่บริษัทปฏิบัติ : องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.)

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

ในปี 2568 เครือโรงพยาบาลได้ดำเนินโครงการเพื่อลดผลกระทบเชิงลบและสร้างผลกระทบเชิงบวกทางด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ 13 โรงพยาบาลในเครือ ได้รับการรับรองมาตรฐาน GREEN & CLEAN Hospital Challenge จากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข รางวัลนี้สะท้อนถึงความเป็นเลิศของสถานพยาบาลที่มี การจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ครอบคลุม 8 หมวดหลัก ได้แก่:

- CLEAN การพัฒนาสุขอนามัยสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล
 - GARBAGE การบริหารจัดการขยะและมูลฝอยอย่างถูกสุขลักษณะ
 - RESTROOM การพัฒนาส้วมให้ได้มาตรฐานสุขาภิบาล
 - ENERGY การบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ENVIRONMENT การดูแลสิ่งแวดล้อมภายในและรอบโรงพยาบาล
 - NUTRITION การควบคุมสุขาภิบาลอาหารและโภชนาการที่ปลอดภัย
 - INNOVATION การส่งเสริมนวัตกรรมเพื่ออนามัยสิ่งแวดล้อม
 - NETWORK การสร้างเครือข่ายเพื่อพัฒนาโรงพยาบาลสีเขียว
- ซึ่งสามารถแบ่งรางวัลออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่

- ระดับมาตรฐาน (Standard) ต้องผ่านเกณฑ์หมวด 1-6 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และมีคะแนนรวม 176 คะแนนขึ้นไป
- ระดับดีเยี่ยม (Excellent) ต้องผ่านเกณฑ์หมวด 1-8 ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และมีคะแนนรวม 243 คะแนนขึ้นไป

- ระดับท้าทาย (Challenge) ผ่านระดับดีเยี่ยม และมีผลประเมินเป็นเลิศใน 1 ใน 4 ด้าน ได้แก่
 - การจัดการบริการอาชีวอนามัยและเวชกรรมสิ่งแวดล้อมสำหรับโรงพยาบาล
 - ด้านการจัดการของเสียทางการแพทย์ (Medical Waste Management)
 - การจัดการพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 - ด้านการพัฒนาโรงพยาบาลคาร์บอนต่ำและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Low Carbon and Climate Resilient Health Care)

สำหรับปี 2568 มีโรงพยาบาลในเครือที่ได้รับรางวัล GREEN & CLEAN Hospital ดังต่อไปนี้

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ระดับดีเยี่ยม (2568-2570) และ ระดับท้าทาย ครบทั้ง 4 ด้าน (2568-2570)
- โรงพยาบาลพิษณุเวช ระดับดีเยี่ยม (2567 - 2569) และระดับท้าทาย ด้านการพัฒนาโรงพยาบาลคาร์บอนต่ำและเท่าทันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (2567 - 2569)
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ ระดับดีเยี่ยม (2568 - 2570)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 ระดับดีเยี่ยม (2567 - 2569)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2 ระดับดีเยี่ยม (2568 - 2570)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี ระดับดีเยี่ยม (2568 - 2570)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ ระดับดีเยี่ยม (2567 - 2569)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน ระดับดีเยี่ยม (2567 - 2569)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร ระดับดีเยี่ยม (2567 - 2569)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี - ระดับมาตรฐาน (2568 - 2570)
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร - ระดับดีเยี่ยม (2568 - 2570)
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร - ระดับมาตรฐาน (2569 - 2571)

สำหรับปี 2569 เครือโรงพยาบาลยังคงวางแผนเตรียมยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้น โดยเตรียม ยื่นขอรับรองมาตรฐาน รวมถึงวางแผน ขยายแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมจากโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองมาตรฐานในระดับสูงแล้ว ไปยังโรงพยาบาลอื่นในเครือให้ครอบคลุมมากขึ้น

ข้อมูลเกี่ยวกับเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ (กรณี)	0	0	0

การจัดการพลังงาน

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการพลังงานในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงาน

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

การใช้พลังงานไฟฟ้าเป็นแหล่งสำคัญของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของธุรกิจโรงพยาบาล เนื่องจากการเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และมีความจำเป็นต้องใช้ความเย็นในการรักษาอุณหภูมิของยาและเวชภัณฑ์ ดังนั้น โรงพยาบาลแต่ละแห่งจึงมีการดำเนินการหลัก ๆ ใน 2 ส่วน ตามบริบทของแต่ละโรงพยาบาลซึ่งมีลักษณะพื้นที่ อายุการใช้งานอาคาร ระบบเครื่องปรับอากาศ และปริมาณผู้รับบริการที่แตกต่างกัน ได้แก่

1. การใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด
2. การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพลังงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง⁽¹⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้ไฟฟ้าและน้ำมันและเชื้อเพลิง	2567 : ใช้พลังงาน 72.74 กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ผู้ใช้บริการ/ปี	2568 : ลด 10% หรือ 7.27 กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ผู้ใช้บริการ/ปี
เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน	2568 : ใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน 8.23 เปอร์เซ็นต์	2571 : เพิ่ม 11.77%

หมายเหตุ: ⁽¹⁾ ปีฐาน 2568 มีสัดส่วนพลังงานทดแทน 8.23% โดยตั้งเป้าเพิ่มอีก 11.77% ภายในปี 2571 เพื่อให้สัดส่วนรวม 20%

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

จากเป้าหมายในการลดการใช้พลังงานต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 10 จากปีฐาน 2567 ในปี 2568 บริษัทฯ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ โดยจากผลการดำเนินงานพบว่าการใช้พลังงานต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการเพิ่มขึ้นร้อยละ 4.07 เมื่อเทียบกับปีฐาน โดยในปี 2567 บริษัทฯ มีการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการเท่ากับ 72.74 กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ผู้ใช้บริการ/ปี และในปี 2568 เพิ่มขึ้นเป็น 75.70 กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ผู้ใช้บริการ/ปี

● การใช้พลังงานไฟฟ้าจากพลังงานสะอาด

บริษัทฯ ร่วมกับผู้ถือหุ้นและพันธมิตรสำคัญ ได้แก่ บริษัท ราช กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ผ่านบริษัท ราชพัฒนา เอ็นเนอร์ยี่ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นบริษัทลูก ได้เริ่มดำเนินการติดตั้งแผงวงจรแสงอาทิตย์ (Solar Cell) ที่โรงพยาบาลในเครือตั้งแต่ปี 2565 โดยในปี 2568 มีการติดตั้งแล้วเสร็จเพิ่มเติมจำนวน 1 แห่ง เพิ่มจากปี 2567 ซึ่งติดตั้งแล้วเสร็จจำนวน 7 แห่ง รวมเป็น 8 แห่ง ได้แก่

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร

จากการติดตั้งแผงวงจรพลังงานแสงอาทิตย์ดังกล่าว ทำให้ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานสะอาดรวม 2,032 เมกะวัตต์-ชั่วโมง คิดเป็นร้อยละ 18.87% ของปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าทั้งหมดของโรงพยาบาลทั้ง 8 แห่ง และเมื่อพิจารณาจากเครือข่ายโรงพยาบาลทั้งหมด พบว่ามีสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาดร้อยละ 8.23% ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นในการเพิ่มสัดส่วนพลังงานสะอาดควบคู่กับการดำเนินมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มสัดส่วนพลังงานสะอาดให้ถึง 20% นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังอยู่ระหว่างการเตรียมการเพื่อติดตั้งแผงวงจรแสงอาทิตย์เพิ่มเติมในปี 2569 ที่โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ โรงพยาบาลธนกาญจน์ โรงพยาบาลป.แพทย์ 1 โรงพยาบาลป.แพทย์ 2

2. การปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบต่าง ๆ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและทรัพยากรในโรงพยาบาลเครือข่าย โดยมีรายละเอียดดังนี้

- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก ได้ติดตั้งระบบควบคุมแรงดันไฟฟ้าอัตโนมัติ (Automatic Voltage Regulator: AVR) ในปี 2568 สามารถประหยัดพลังงานจากระบบดังกล่าวได้รวม 560,358 kWh หรือคิดเป็นร้อยละ 9.32 โดยข้อมูลจากใบแจ้งค่าไฟฟ้าแสดงให้เห็นว่า ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของโรงพยาบาลลดลง โดยในปี 2567 มีการใช้ไฟฟ้า 5,864,871.20 kWh และ ในปี 2568 มีการใช้ไฟฟ้า 5,448,937.00 kWh (ซึ่งลดลง 415,934.20 kWh) และสามารถลดค่าใช้จ่ายค่าไฟฟ้าได้ถึง 2,242,195 บาท
 - ในปี 2569 บริษัทฯ มีแผนขยายการติดตั้งระบบดังกล่าวไปยังโรงพยาบาลในเครืออีก 6 แห่ง ได้แก่
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน (คาดการณ์ประหยัดร้อยละ 7.6 ของการใช้พลังงานทั้งหมด)
 - โรงพยาบาลศรีเวช ลำพูน (คาดการณ์ประหยัดร้อยละ 6.0 ของการใช้พลังงานทั้งหมด)
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 (คาดการณ์ประหยัดร้อยละ 8.7 ของการใช้พลังงานทั้งหมด)
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2 (คาดการณ์ประหยัดร้อยละ 7.1 ของการใช้พลังงานทั้งหมด)
 - โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร (คาดการณ์ประหยัดร้อยละ 7.6 ของการใช้พลังงานทั้งหมด)
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ (คาดการณ์ประหยัดร้อยละ 6.3 ของการใช้พลังงานทั้งหมด)และพยายามที่จะขยายการติดตั้งระบบควบคุมแรงดันไฟฟ้าอัตโนมัติ ไปยังทุกโรงพยาบาลในเครือ
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้นำระบบ Smart Energy ของ True Digital Group มาใช้บริหารจัดการระบบทำความเย็น (Chiller System) ควบคู่กับการติดตั้งระบบทำความเย็นประสิทธิภาพสูง (High-Efficiency Chiller) ส่งผลให้สามารถประหยัดการใช้ไฟฟ้าได้ร้อยละ 9.87 โดยมีแผนขยายผล Smart Energy ไปยังโรงพยาบาลพิษณุเวช และขยายโครงการ High-Efficiency Chiller ไปยังโรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี และโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ ได้ติดตั้งปั๊มประสิทธิภาพสูงสำหรับระบบสูบน้ำเย็น (High-Efficiency Chiller Pump) แล้วเสร็จในเดือนมิถุนายน 2568 ซึ่งสามารถลดการใช้พลังงานได้ร้อยละ 8.8 เมื่อเทียบกับระบบเดิม
- จากผลการดำเนินงานดังกล่าว บริษัทฯ อยู่ระหว่างเสนอขออนุมัติขยายผลการติดตั้งไปยังโรงพยาบาลในเครือ ได้แก่
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร
- โรงพยาบาลธนกาญจน์

และสำหรับแผนปี 2569 บริษัทฯ อยู่ระหว่างพิจารณาโครงการระบบปั๊มน้ำประสิทธิภาพสูง (High-Efficiency Pump) โดยเริ่มต้นที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน ซึ่งคาดว่าจะสามารถลดการใช้พลังงานได้ประมาณ 85,000 kWh ต่อปี พร้อมทั้งศึกษาความเป็นไปได้ในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการระบบทำความเย็นในอนาคต

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : ไฟฟ้า

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	30,656,518.47	31,380,498.68	31,070,316.14
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	30,123,131.19	29,437,518.68	29,037,866.14
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	533,387.28	1,942,980.00	2,032,450.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / คน / ปี)	7,816.55	7,543.39	7,891.88

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) ไม่รวมการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

ปริมาณการใช้ไฟฟ้าต่อหน่วยของบริษัท (2)

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ผู้ใช้บริการ/ปี)	76.25452794	72.73911213	75.70243976
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวมต่อหน่วย (กิโลวัตต์-ชั่วโมง / ขึ้นผลิตภัณฑ์)	N/A	N/A	N/A

หมายเหตุ: (2) คน = ผู้เข้ารับบริการ ซึ่งคำนวณจากการใช้ Adjusted Patient Day

ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท (*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวม (บาท)	152,658,083.17	136,445,847.00	132,921,372.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	2.47	2.27	2.09
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	2.66	2.36	2.17
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้ารวมต่อจำนวนพนักงานรวม (บาท / คน / ปี)	38,923.53	32,799.48	33,762.10

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง

ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท

	2566	2567	2568
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	260,553.36	177,242.68	253,868.86
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	92,402.01	108,008.93	92,962.38
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	45,090.00	30,951.00	12,547.80

คำอธิบายเพิ่มเติม : ไม่รวมการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงจากภายนอกองค์กร

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงของบริษัท ^(*)

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม (บาท)	9,872,017.14	6,550,064.72	8,802,979.64
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) ^(**)	0.16	0.11	0.14
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวมต่อรายได้รวม (%) ^(**)	0.17	0.11	0.14

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าจากภายนอกองค์กร

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงานรวม (ไฟฟ้า + น้ำมันเชื้อเพลิง)

ปริมาณการใช้พลังงานรวมของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้พลังงานรวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง)	34,456.09	34,408.25	32,413.22

ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วยของบริษัท⁽³⁾

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อรายได้รวม (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / รายได้พันบาท) ^(*)	0.00600326	0.00594521	0.00528814
ปริมาณการใช้พลังงานรวมต่อหน่วย (เมกะวัตต์-ชั่วโมง / คน/ปี)	0.08722309	0.08502162	0.08450206

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽³⁾ คน = ผู้เข้ารับบริการ ซึ่งคำนวณจากการใช้ Adjusted Patient Day

การจัดการน้ำ

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการน้ำในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

เนื่องจากกิจการสถานพยาบาลจำเป็นต้องมีแผนการจัดการและระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดกฎหมาย ดังนั้น ทุกโรงพยาบาลในเครือ จึงมีการตรวจติดตามค่าพารามิเตอร์และวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งของทุกอาคารอย่างสม่ำเสมอ หากพบค่าพารามิเตอร์ที่มีแนวโน้มผิดปกติ จะทำการตรวจสอบและแก้ไขอย่างเร่งด่วน รวมถึงมีการส่งบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้ารับการอบรมผู้ควบคุมระบบมลพิษทางน้ำ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2567 : ใช้น้ำ 1.11 ลูกบาศก์เมตร / ผู้ใช้บริการ/ปี	2568 : ลด 10% หรือ 0.11 ลูกบาศก์เมตร / ผู้ใช้บริการ/ปี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

จากเป้าหมายการลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 10 จากปีก่อนหน้า ในปี 2568 บริษัทฯ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยสามารถลดการใช้น้ำต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการได้ ร้อยละ 0.67 (ปี 2568 มีปริมาณการใช้น้ำ 1.10 ลูกบาศก์เมตรต่อผู้ให้บริการต่อปี เทียบกับปีฐาน 2567 ที่ 1.11 ลูกบาศก์เมตรต่อผู้ให้บริการต่อปี)

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นดำเนินมาตรการการบริหารจัดการน้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำและผลักดันให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ผ่านการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ

การดำเนินโครงการเพื่อลดการใช้น้ำ

● โครงการติดตั้งก๊อกน้ำประหยัดน้ำ (Altered Water Savings)

นำร่องที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ติดตั้งก๊อกน้ำประหยัดน้ำ (Altered Water Savings) จำนวน 75 จุด แล้วเสร็จในเดือนตุลาคม 2568 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลการใช้น้ำระหว่างปี 2567 และปี 2568 พบว่า ปริมาณการใช้น้ำรวมลดลง ร้อยละ 10 ปริมาณการใช้น้ำต่อผู้

เข้ารับบริการลดลง ร้อยละ 4 แม้ในเดือนตุลาคมปริมาณการใช้น้ำยังไม่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มการติดตั้งก๊อกรน้ำมีการล้างระบบ Cooling Tower และจำนวนผู้เข้ารับบริการเพิ่มขึ้น อย่างไรก็ตาม ในช่วงเดือนพฤศจิกายนธันวาคม พบว่าการใช้น้ำต่อผู้เข้ารับบริการลดลงอย่างชัดเจน แม้จำนวนผู้เข้ารับบริการยังสูงกว่าปีก่อน สะท้อนถึงประสิทธิภาพของโครงการก๊อกรน้ำดังกล่าวใช้เทคโนโลยี Atomization โดยออกแบบหัวจ่ายน้ำให้ควบคุมแรงดันและทิศทางการไหล ทำให้น้ำแตกตัวเป็นละอองละเอียดจำนวนมากแทนการไหลแบบสายต่อเนื่อง เมื่อละอองน้ำมีขนาดเล็กลง พื้นที่ผิวสัมผัสจะเพิ่มขึ้น ส่งผลให้น้ำกระจายตัวได้ทั่วถึงและทำความสะอาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ใช้น้ำในปริมาณที่ลดลง อีกทั้งยังคงให้ความรู้สึกเพียงพอต่อการใช้งาน จึงสามารถลดอัตราการไหลของน้ำได้ โดยไม่กระทบต่อผู้ใช้งาน ทั้งนี้บริษัทฯ มีแผนขยายผลโครงการดังกล่าวไปยังโรงพยาบาลอื่นในเครือในปี 2569

● **โครงการนำน้ำบำบัดกลับมาใช้ประโยชน์**

ในปี 2568 โรงพยาบาลในเครือ 6 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ โรงพยาบาลพริ้นซ์อุบลราชธานี โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก และโรงพยาบาลรวมแพทย์ พิษณุโลก มีการนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้รดน้ำต้นไม้รวม 1,538.5 ลูกบาศก์เมตร (1,538,500 ลิตร) คิดเป็นมูลค่าประหยัดค่าใช้น้ำประมาณ 26,316.73 บาท ต่อปี ปริมาณน้ำที่นำกลับมาใช้ดังกล่าวเพิ่มขึ้นจากปีฐาน 2567 ซึ่งมีปริมาณ 363 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็นการเพิ่มขึ้น ร้อยละ 323.83 ทั้งนี้ อยู่ในระหว่างการขยายแผนเพื่อให้ครอบคลุมการดำเนินงานในทุกโรงพยาบาลต่อไป

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)	435,375.00	450,077.40	423,727.00
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	349,705.00	373,936.00	363,807.00
ปริมาณการใช้น้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	85,670.00	76,141.40	59,920.00
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงานรวม (ลูกบาศก์เมตร / คน / ปี)	111.01	108.19	107.63
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.08	0.08	0.07

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2566	2567	2568

	2566	2567	2568
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	100.00	100.00	100.00
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	347,783.00	359,698.92	338,981.60
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	347,783.00	359,698.92	338,981.60

ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	87,592.00	90,378.48	84,745.40

ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร)	517.00	363.00	1,538.50

ปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยของบริษัท⁽⁴⁾

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อรายได้รวม (ลูกบาศก์เมตร / รายได้พันบาท) ^(*)	0.01526110	0.01561600	0.01382600
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิต่อหน่วย (ลูกบาศก์เมตร / ชิ้นผลิตภัณฑ์)	1.10212030	1.11212600	1.10466680

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽⁴⁾ ชิ้นผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนคนผู้เข้ารับบริการตลอดปี

ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวม (บาท)	8,143,624.61	8,624,282.00	8,723,777.00

	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (บาท)	8,143,624.61	8,624,282.00	8,723,777.00
ร้อยละของค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อค่าใช้จ่ายรวม (%) (*)	0.13	0.14	0.14
ร้อยละค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อรายได้รวม (%) ^(*)	0.14	0.15	0.14
อัตราส่วนค่าใช้จ่ายการใช้น้ำรวมต่อจำนวนพนักงาน รวม (บาท / คน / ปี)	2,076.40	2,073.14	2,215.84

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

การจัดการขยะและของเสีย

ขอบเขตการเปิดเผยการจัดการขยะและของเสียในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

เพื่อให้มั่นใจว่าทุกโรงพยาบาลปฏิบัติตามข้อกำหนดของกฎหมาย โรงพยาบาลมีนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย ได้แก่ นโยบายการบริหารจัดการขยะและของเสียอันตราย นโยบายการจัดการของเสีย และนโยบายการควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล ซึ่งมีเป้าหมายในการลดการปนเปื้อนของเสียอันตรายสู่สิ่งแวดล้อมและชุมชน และลดปริมาณของเสียที่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย⁽⁵⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
เพิ่มการนำขยะและของเสียกลับมาใช้ ประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	2567 : ขยะไม่อันตราย 21.00 เปอร์เซ็นต์	2568 : เพิ่ม 29.00 เปอร์เซ็นต์ อื่น ๆ	- นำกลับมาใช้ใหม่ - อื่น ๆ : เพิ่มสัดส่วนปริมาณขยะขยะทั่วไปต่อขยะรีไซเคิลให้เป็น 50:50
ลดปริมาณขยะและของเสีย ประเภทขยะ: ขยะอันตราย	2567 : ขยะอันตราย 0.98 กิโลกรัม / เตียง/วัน	2568 : ลด 0.58 กิโลกรัม / เตียง/วัน	- การเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา - อื่น ๆ : ลดอัตราปริมาณขยะติดเชื้อ ให้ไม่เกิน 0.4 กิโลกรัม /เตียง/วัน

หมายเหตุ: ⁽⁵⁾ - เป้าหมายขยะติดเชื้อต่อเตียง อ้างอิงจากองค์การอนามัยโลก ที่ไม่ควรเกิน 0.4 กิโลกรัม/เตียง/วัน

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี
ของบริษัท

ข้อมูลปริมาณขยะต่อหน่วยผู้รับบริการต่อปี (กิโลกรัมต่อ/คน (ผู้เข้ารับบริการ)/ปี) *ผู้เข้ารับบริการ คำนวณจาก Adjusted Patient Day	2566	2567	2568
Adjusted Patient Day	396,100	404,700	383,579
ขยะติดเชื้อ	0.94	0.98	1.04
ขยะทั่วไป	2.36	1.75	1.61
ขยะรีไซเคิล	0.40	0.48	0.48
ขยะ RDF	0.78	1.83	2.03
สัดส่วนขยะทั่วไป:ขยะรีไซเคิล (เป้าหมาย 50:50)	85:15	79:21	77:23
ขยะติดเชื้อต่อเตียง (เป้าหมาย 0.4 กิโลกรัม/เตียง/วัน) *จำนวนเตียง คำนวณจาก Patient Day	1.53	1.68	1.80

- จากเป้าหมาย การลดขยะติดเชื้อต่อเตียงให้ไม่เกิน 0.4 กิโลกรัม/เตียง/วัน ในปี 2568 บริษัทฯ ยังไม่สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยผลการดำเนินงาน มีสัดส่วนขยะติดเชื้อต่อเตียงเป็น 1.80 กิโลกรัม/เตียง/วัน นอกจากนี้ ผลการดำเนินงานสะท้อนว่า อัตราขยะติดเชื้อต่อคน (ผู้เข้ารับบริการ) ต่อปี เพิ่มขึ้นจาก 0.98 เป็น 1.04 กิโลกรัมต่อคนต่อปี คิดเป็นร้อยละ 6 ทั้งนี้ สาเหตุจากการปรับปรุงแบบบริการและความเข้มข้นของการดูแลรักษา เช่น การใช้วัสดุปลอดเชื้อและอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อที่เพิ่มขึ้น เพื่อยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ และโรงพยาบาลในเครือ มีการให้บริการโรคซับซ้อนมากขึ้น เช่น เคมีบำบัด การฟอกไต หรือ รังสีรักษา
- จากเป้าหมาย การเพิ่มสัดส่วนปริมาณขยะขยะทั่วไปต่อขยะรีไซเคิล เป็น 50:50 ในปี 2568 บริษัทฯ ยังไม่บรรลุเป้าหมายดังกล่าว อย่างไรก็ตาม สามารถลดสัดส่วนปริมาณขยะทั่วไป และเพิ่มสัดส่วนปริมาณขยะรีไซเคิลเป็น 77:23 เทียบกับปี 2567 ที่ 79:21 เนื่องด้วยในปี 2568 ช่วงมีนาคม บริษัทได้เริ่มเข้าร่วมโครงการจัดการวัสดุทางการแพทย์ที่ผลิตจากพีวีซีหลังจากการใช้งาน จากขยะไม่ติดเชื้อสู่วัสดุรีไซเคิล ที่เริ่มโครงการนำร่องที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ และช่วงปลายปี 2568 ได้ขยายโครงการไปยังโรงพยาบาลในเครือ เช่น โรงพยาบาล พิชญเวช พิชญโลก และ โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิชญโลกด้วย
- สำหรับปริมาณขยะทั่วไปสู่หลุมฝังกลบ บริษัทฯ สามารถลดปริมาณลงได้จากปี 2567 1.75 กิโลกรัมต่อคนต่อปี เป็นปี 2568 ที่ 1.61 กิโลกรัมต่อคนต่อปี คิดเป็นการลดลงร้อยละ 7.8 แสดงถึงทิศทางเชิงบวกของการบริหารจัดการของเสีย และการพัฒนาระบบด้านสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลอย่างยั่งยืน

โครงการด้านการจัดการขยะและของเสีย

1. โครงการ Care the Whale

ในปี 2564 โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้เข้าร่วมโครงการ Care the Whale ขยะล่องหนกับทางตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เป็นแห่งแรกในเครือเพื่อแสดงออกถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจ ในการบริหารจัดการขยะให้ดียิ่งขึ้นจากนั้นจึงได้เริ่มขยายผลต่อจนครบทั้งเครือในปี 2567 และในปี 2568 เพิ่มมาอีก 1 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลธนกาญจน์ จังหวัดกาญจนบุรี

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำนวนโรงพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการ Care the Whale	4	13	15	16

จากการเข้าร่วมในโครงการ บริษัทฯ สามารถบริหารจัดการขยะและมีการบันทึกข้อมูลผ่าน Climate Care Platform ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ซึ่งทำให้สามารถใช้ข้อมูลในการวางแผนเพื่อลดการเกิดขยะ เพิ่มสัดส่วนขยะรีไซเคิล รวมถึงนำผลการดำเนินงานไปเข้าร่วมในการยื่นรับรองโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS) ของทางองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกแห่งประเทศไทยอีกด้วย

2. การสร้างความตระหนักรู้เรื่องการแยกขยะร่วมกับชุมชน

โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิเป็น 1 พันธมิตรหลักในโครงการสถานีขยะล่องหน @ ชุมชนคังบางกะเจ้า ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 โดยสร้างการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการขยะในพื้นที่ชุมชนคังบางกะเจ้า จ.สมุทรปราการ ผ่านกลไกขยะแลกสุขภาพ ส่งมอบสิ่งของดูแลสุขอนามัยส่วนตัวให้แก่วัดจากแดงซึ่งเป็นศูนย์กลางการคัดแยกขยะในชุมชน เพื่อให้วัดใช้เป็นรายการสิ่งของตอบแทนสำหรับประชาชนที่นำขยะที่ได้รับการคัดแยกแล้วมาสะสมและแลกสิ่งของต่าง ๆ ที่วัด สำหรับรายการสิ่งของสนับสนุนสำหรับปี 2568 ได้แก่

- เครื่องวัดความดัน จำนวน 100 เครื่อง มูลค่า 145,000 บาท
- พรอพัตไค้ดิจิทัล จำนวน 100 เครื่อง มูลค่า 7,500 บาท
- หน้ากากอนามัย จำนวน 50 เครื่อง มูลค่า 3,750 บาท

รวมมูลค่าของกว่า 156,250 บาท

นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงเดินทางขับเคลื่อนโครงการออกหน่วยตรวจสุขภาพ ขยะแลกสุขภาพ ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 เพื่อบูรณาการมิติด้านสิ่งแวดล้อมและสุขภาพเข้าด้วยกันอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดภาระการเดินทางของประชาชน บริษัทฯ ได้บูรณาการการออกหน่วยตรวจสุขภาพเข้ากับงาน ตลาดนัดรีไซเคิล ณ วัดจากแดง ซึ่งเป็นพื้นที่ศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนขยะรีไซเคิลเป็นสิ่งของจำเป็น ภายใต้ความร่วมมือกับเครือข่ายพันธมิตรของวัด การผนวกกิจกรรมสุขภาพเข้ากับงานรีไซเคิลช่วยเพิ่มอัตราการเข้าถึงบริการในคราวเดียว ลดความซ้ำซ้อนของการจัดกิจกรรมหลายวัน และสร้างประสบการณ์แบบ One-Stop Community Engagemen โดยการดำเนินงานครั้งนี้ มีประชาชนเข้ารับการตรวจสุขภาพเบื้องต้นรวม 83 ราย นอกจากนี้ ภายในงานดังกล่าว บริษัทฯ ยังส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านกิจกรรมจิตอาสา โดยรวมเก็บขยะจากแม่น้ำเจ้าพระยา เพื่อสนับสนุนการอนุรักษ์ระบบนิเวศทางน้ำ ยกกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างคุณค่าร่วมระหว่างองค์กรกับสังคมในระยะยาว

3. พันธมิตรด้านขยะ

● โครงการธนาคารขยะ ร่วมกับทาง SCG

บริษัทฯ ยังคงสานต่อความร่วมมือด้านการจัดการขยะอย่างยั่งยืนร่วมกับพันธมิตรได้แก่ บริษัท เอสซีจี แพคเกจจิ้ง จำกัด (มหาชน) และบริษัท เอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน) ผ่านโครงการธนาคารขยะรีไซเคิล โดยนำขยะกลับมาแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์ที่ใช้ในธุรกิจ เริ่มต้นนำร่องที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิเป็นแห่งแรก

ในปี 2568 โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ สามารถรวบรวมขยะรีไซเคิลกว่า 29,504.56 กิโลกรัม ซึ่งสามารถแลกเป็นแต้มสะสมได้ทั้งหมด 80,734.23 แต้ม (1 แต้ม = 1 บาท) และทำการใช้แต้มที่สะสมจากปี 2567 ถึงปี 2568 แลกสิ่งของกลับมาใช้ในโรงพยาบาล ได้แก่

- กระดาษ A4 จำนวน 46 กล่อง มูลค่า 40,020 บาท
- ชุดโต๊ะรีไซเคิลจากกระดาษ สำหรับผู้ใหญ่ จำนวน 1 ชุด มูลค่า 9,300 บาท
- ชุดโต๊ะรีไซเคิลจากกระดาษ สำหรับเด็ก จำนวน 1 ชุด มูลค่า 2,990 บาท
- เสื้อ T-shirt rPET จำนวน 37 ตัว มูลค่า 11,100 บาท
- เก้าอี้รีไซเคิลจากถุงนมโรงเรียน จำนวน 8 ตัว มูลค่า 20,000 บาท
- กระเป๋า Upcycling จากพลาสติก จำนวน 54 ใบ มูลค่า 6,480 บาท
- กระถางต้นไม้ จำนวน 5 ใบ มูลค่า 2,250 บาท

รวมมูลค่าสิ่งของที่แลกในปี 2568 กว่า 92,140 บาท

สำหรับผลการดำเนินงานตลอดระยะเวลา 4 ปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลสามารถดำเนินโครงการธนาคารขยะรีไซเคิลได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีปริมาณขยะรีไซเคิลที่นำมาแลกสะสมรวมทั้งสิ้น 93,652.56 กิโลกรัม คิดเป็นมูลค่าสิ่งของที่แลกคืนสู่ผู้มีส่วนร่วมกว่า 170,030 บาท สะท้อนประสิทธิผลของกลไกการจูงใจเชิงบวกในการขับเคลื่อนพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ระบบการสะสมแต้มผ่านธนาคารขยะดังกล่าว ไม่เพียงช่วยลดปริมาณขยะทั่วไป แต่ยังสร้างการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการและบุคลากรในการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง โดยแปลงพฤติกรรมที่ดีให้เป็นผลลัพธ์ที่จับต้องได้ในรูปแบบสิ่งของหรือสิทธิประโยชน์ ส่งผลให้เกิดการตระหนักรู้เชิงปฏิบัติ (Behavioral Awareness) และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

สำหรับปี 2569 วางแผนขยายโครงการธนาคารขยะไปยังโรงพยาบาลอื่น ๆ ในเครือ โดยได้ร่วมมือกับ SCG ในการเพิ่มเส้นทางการจัดเก็บขยะรีไซเคิลในเส้นทางภาคเหนือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการนำวัสดุเข้าสู่ระบบรีไซเคิลอย่างทั่วถึง ครอบคลุมโรงพยาบาลในเครือ ได้แก่ โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน และ โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน โรงพยาบาลพิษณุเวช อุดรดิตถ์ โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก และ โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิษณุโลก ก่อนขยายลงสู่พื้นที่ภาคกลาง เพื่อให้การรวบรวมและนำขยะเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

● โครงการรับบริจาคแผงยาเก่าและของยาเก่า

ตั้งแต่ปี 2567 บริษัทฯ ได้จัดโครงการรับบริจาคแผงยาเก่า โดยตั้งจุดรับบริจาค (Drop Point) ณ โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ เพื่อนำส่งต่อให้วัดจากแดง ซึ่งเป็นพันธมิตรภายใต้โครงการ "Care the Whale สถานียะล่องหน" เพื่อแปรรูปขยะแผงยาซึ่งเป็นพลาสติกหลายชั้น (multi-layer plastic) ที่เดิมไม่สามารถรีไซเคิลได้ ให้กลายเป็นอลูมิเนียมและน้ำมันเชื้อเพลิง ในปี 2567 บริษัทฯ สามารถรวบรวมขยะแผงยาได้กว่า 657 กิโลกรัม นำส่งให้กับทางวัดจากแดงในช่วงต้นปี 2568 และในช่วงกลางปี 2568 ได้ดำเนินการส่งมอบขยะแผงยาอีก 65.45 กิโลกรัม

สำหรับปี 2568 บริษัทฯ ได้ขยายโครงการรับบริจาคแผงยาสู่อำนาจจากกบิสิกซ์เนสเซ็นเตอร์ พร้อมทั้งเปิดรับการบริจาคผ่านช่องทางไปรษณีย์เพิ่มเติม นอกจากนี้ ยังวางแผนขยายผลสู่โรงพยาบาลอื่น ๆ ในเครือ เพื่อเพิ่มผลกระทบเชิงบวกให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น สำหรับขยะประเภทของยา บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการคัดแยกขยะของยาและพลาสติกยืด (ประเภท LDPE และ HDPE) เพื่อนำส่งให้กับโครงการ วน ซึ่งเริ่มต้นนำร่องที่ โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ โดยสามารถรวบรวมของยาได้ถึง 7.7 กิโลกรัม และรวบรวมพลาสติกยืดได้ถึง 98.18 กิโลกรัม ณ สิ้นปี 2568 ทั้งนี้ อยู่ระหว่างการสะสมปริมาณให้มากเพียงพอเพื่อนำส่งให้กับโครงการต่อไป

● โครงการ "การจัดการวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ผลิตจากพีวีซีหลังจากการใช้งานจากขยะไม่ติดเชื้อสู่รีไซเคิล"

ในเดือนมีนาคม 2568 บริษัทฯ ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เพื่อเข้าร่วมโครงการบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ผลิตจากพีวีซี (PVC) ภายใต้แนวคิด ลดมลพิษ ลดโลกร้อน สร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อความยั่งยืน โดยเป็นความร่วมมือแบบบูรณาการระหว่างภาควิชาการ ภาควิชาการ และภาคบริการสุขภาพ ได้แก่ วิทยาลัยปิโตรเลียมและปิโตรเคมี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, สมาคมอาเซียนไวนิลเคาน์ซิล และเครือข่ายโรงพยาบาลในกลุ่มบริษัทฯ

โครงการดังกล่าวมุ่งเน้นการคัดแยกวัสดุพีวีซีทางการแพทย์ที่ไม่ปนเปื้อนเชื้อออกจากกระแสขยะทั่วไป เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกต้องตามหลักสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัดด้วยวิธีฝังกลบหรือเผาทำลาย พร้อมทั้งส่งเสริมแนวคิดเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) ในภาคสาธารณสุข

การดำเนินงานเริ่มต้นในรูปแบบโครงการนำร่อง ณ โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ซึ่งสามารถรวบรวมวัสดุพีวีซีได้รวมทั้งสิ้น 230 กิโลกรัม สะท้อนศักยภาพของระบบคัดแยกภายในองค์กรและความร่วมมือของบุคลากรทุกระดับ

ภายหลังจากผลลัพธ์เชิงบวกในระยะเริ่มต้น บริษัทฯ ได้ขยายผลโครงการไปยังโรงพยาบาลในเครือเพิ่มเติม ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช และ โรงพยาบาลรวมแพทย์ จังหวัดพิษณุโลก โดยมีแผนติดตามผลการดำเนินงาน ประเมินปริมาณวัสดุที่สามารถนำกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล และต่อยอดการขยายเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มเติมในปี 2569

● การลดขยะฝังกลบให้เป็นศูนย์ (Zero waste to landfill)

โรงพยาบาลพริ้นซ์สุวรรณภูมิ ยังคงดำเนินการส่งขยะทั่วไปที่ต้องฝังกลบ ให้ผู้รับเหมาทำลายขยะมูลฝอยที่สามารถนำขยะดังกล่าวไปคัดแยกและนำส่งโรงงานเผาขยะเพื่อเป็นพลังงานจากเชื้อเพลิงขยะ (RDF) (Zero waste to landfill) ต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2564 สำหรับโรงพยาบาลอื่น ๆ ได้มีการหารือร่วมกับเทศบาลเมืองที่ตนตั้งอยู่ ถึงโครงการคัดแยกขยะเพื่อส่งทำพลังงานเชื้อเพลิงขยะ ซึ่งในเขตเทศบาลของโรงพยาบาลพริ้นซ์ปากน้ำโพ จังหวัดนครสวรรค์ ได้มีการเริ่มดำเนินการดังกล่าวแล้วในปี 2566

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการลดปริมาณขยะทั่วไปภายในโรงพยาบาล ในปี 2567 ยังได้เริ่มแยกขยะประเภทเศษอาหาร โดยเริ่มต้นที่

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
- โรงพยาบาลพิษณุเวช
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร

ในปี 2568 ขยายผลเพิ่มเติมอีก 7 โรงพยาบาล ได้แก่

- โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิษณุโลก
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลธนกาญจน์

โดยสามารถแยกขยะประเภทเศษอาหารได้กว่า 154,924.90 กิโลกรัม เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่มี 74,390 กิโลกรัม นำไปทำเป็นอาหารสัตว์ เช่น อาหารปลา อาหารไก่ และอาหารสุกร ซึ่งวางแผนขยายผลให้ต่อจนครบทุกโรงพยาบาลภายในเครือในปี 2569

● การใช้ผลิตภัณฑ์จากวัสดุรีไซเคิล

บริษัทฯ ยังคงเลือกใช้เส้นโพลีเอทิลีนพอร์มพนักงานที่ใช้เส้นใยจากขวดพลาสติกรีไซเคิล 100% สั่งซื้อจากผู้ผลิตที่ได้รับการรับรองจากลดโลกร้อนและมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกผลิตภัณฑ์จากทางองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกแห่งประเทศไทย โดยเส้นใยจากขวด 1 ตัว มีค่าการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 2.94 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า เมื่อเทียบกับเส้นใยจากผ้าฝ้ายปกติที่มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 11.5 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า กล่าวคือ เส้นใยจากขวด 1 ตัว ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก 8.56 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 74.43

ในปี 2568 มีการสั่งเส้นโพลีเอทิลีน 501 ตัว ลดการใช้เส้นใยจากพลาสติกใหม่ ช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 4,288.56 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า เทียบเท่ากับการดูดซับคาร์บอนจากการปลูกต้นไม้อายุ 10 ปี จำนวน 476 ต้น

● โครงการกระเบื้องพีวีซีรีไซเคิลจากถุงน้ำยาล้างไต

บริษัทฯ ได้มีการลงนามบันทึกความร่วมมือด้านเศรษฐกิจหมุนเวียน โครงการกระเบื้องพีวีซีรีไซเคิลจากถุงน้ำยาล้างไต (Circular Economy Collaboration: Dialysis Solution Bags to Recycled PVC Tiles) กับบริษัทพันธมิตร ได้แก่ บริษัท เอสซีจี เคมิคอลส์ จำกัด (มหาชน) บริษัท แบ็กซ์เตอร์ เฮลท์แคร์ (ประเทศไทย) จำกัด และไดโนฟлекс นำถุงน้ำยาล้างไตใช้แล้วกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลอย่างถูกวิธี เพื่อเพิ่มมูลค่าเป็นกระเบื้องพีวีซีรีไซเคิลคุณภาพสูง โดยเปลี่ยนถุงน้ำยาล้างไตใช้แล้ว 5,320 ถุง คิดเป็นขยะพลาสติกพีวีซี 800 กิโลกรัม แปลงเป็นกระเบื้องยางกว่า 9,000 ตารางเมตร นำร่องติดตั้งที่หอผู้ป่วยโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ โรงพยาบาลพริ้นซ์มุกดาหารและ ศูนย์มะเร็งโรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ สะท้อนการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน และพร้อมขับเคลื่อนประเทศไทยสู่สังคมคาร์บอนต่ำอย่างเป็นรูปธรรม

ในปี 2568 มีการติดตั้งกระเบื้องดังกล่าวเพิ่มเติมที่โรงพยาบาลพิษณุเวช และโรงพยาบาลรวมแพทย์พิษณุโลก และที่อยู่ระหว่างการก่อสร้าง ได้แก่ โรงพยาบาลพิษณุเวช กำแพงเพชร โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร โรงพยาบาลธนาบุญ

● การสื่อสาร/รณรงค์/กิจกรรมกระตุ้นภายใน

นอกเหนือจากการติดตั้งจุดกดน้ำเพื่อลดการซื้อน้ำขวดพลาสติกภายในบริเวณโรงพยาบาลแล้ว

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมรณรงค์และกระตุ้นการจัดการขยะอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดโครงการและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมพฤติกรรมคัดแยกขยะอย่างถูกต้องในองค์กร เช่น โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลนำร่องในโครงการ "ธนาคารขยะ" ได้ดำเนินกิจกรรมรณรงค์ที่น่าสนใจหลายโครงการ เช่น

- การจัดตั้งทีม "สารวัตรขยะ" ซึ่งทำหน้าที่ตรวจตราและให้ความรู้แก่พนักงานในแต่ละแผนกเกี่ยวกับการคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง
- การคัดแยกขยะที่ละเอียดขึ้น เช่น การแยกฝาขวดและฉลากออกจากขวดก่อนทิ้ง เพื่อให้สามารถนำขยะไปรีไซเคิลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้าร่วม "โครงการขยะขวดแก้วท้องถิ่น" ซึ่งดำเนินการโดย บริษัท โอเอสสุภา จำกัด (มหาชน) โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการนำขวดแก้วกลับเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล โดยมีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- เพิ่มจุดตั้งถังขยะประเภทขวดแก้ว เพื่อให้สามารถรวบรวมขยะประเภทนี้ได้อย่างเป็นระบบ
- นำข้อมูลน้ำหนักขยะเข้าสู่ระบบ Care the Whale Calculator ซึ่งช่วยให้ โอเอสสุภา สามารถแปลงน้ำหนักขยะขวดแก้วเป็นมูลค่าเงิน (1 บาทต่อขวดแก้ว 1 กิโลกรัม)
- นำมูลค่าที่ได้รับไปใช้ในกิจกรรมสาธารณกุศล ภายใต้โครงการ "Care the Whale" เพื่อสนับสนุนสังคมและสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ยังคงมุ่งมั่นที่จะต่อยอดและดำเนินกิจกรรมเหล่านี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมการจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมในระยะยาว

ในสถานการณ์อุทกภัย ในช่วงพฤษภาคม ปี 2568 ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างหนักในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เครือ PRINC Group พร้อมภาคีเครือข่าย มูลนิธิพิทักษ์ศักดิ์ วิทยากร ได้ร่วมมือกัน ภายใต้โครงการ "แสงแห่งใจ" ในการนำผ้าสะอาดที่ยังใช้ประโยชน์ได้ เช่น ผ้าห่ม ผ้าเช็ดตัว จัดส่งไปช่วยเหลือผู้ประสบภัยเพื่อบรรเทาความเดือดร้อนแก่ประชาชนในพื้นที่

สำหรับปี 2569 บริษัทฯ มีแผนบริหารจัดการผ้าใช้แล้วที่มีปริมาณสะสมจำนวนมาก ณ โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ โดยครอบคลุมผ้าหลายประเภท เช่น เสื้อผ้า ผ้าปูเตียง ผ้าเช็ดตัว ผ้าผ่าน และวัสดุสิ่งทออื่น ๆ เพื่อคัดแยกผ้าที่อยู่ในสภาพดีไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือส่งเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล ทั้งนี้ บริษัทฯ จะดำเนินการร่วมมือกับพันธมิตรด้านการจัดการวัสดุรีไซเคิลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย

ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท^(*)

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)	1,623,640.39	1,859,570.61	1,813,098.68

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	1,242,855.38	1,447,910.93	1,397,749.30
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฝังกลบ (กิโลกรัม)	933,975.48	707,455.03	617,840.07
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การเผาซึ่งได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	308,879.90	740,455.90	779,909.23
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	380,785.01	411,659.68	415,349.38
ขยะและของเสียอันตราย - การเผาซึ่งไม่ได้นำพลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	380,785.01	411,659.68	415,349.38
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.28	0.32	0.30
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.22	0.25	0.23
อัตราส่วนปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวมต่อรายได้รวม (กิโลกรัม / รายได้พันบาท) ^(**)	0.07	0.07	0.07

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) ไม่รวมปริมาณขยะและของเสียที่เกิดจากกิจกรรมภายนอกองค์กรซึ่งองค์กรไม่ได้เป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่าย

^(**) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	159,809.35	192,438.96	183,412.26
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	159,809.35	192,438.96	183,412.26
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	159,809.35	192,438.96	183,412.26
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวมต่อปริมาณขยะและของเสียรวม (%)	9.84	10.35	10.12

	2566	2567	2568
ร้อยละปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ต่อปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (%)	12.86	13.29	13.12

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 ผ่านกลยุทธ์ที่อ้างอิงตามหลักวิทยาศาสตร์และแนวทางด้านความยั่งยืนระยะยาว เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายด้านสภาพภูมิอากาศในระดับสากล โดยบริษัทฯ อยู่ในระหว่างกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก เพื่อบรรลุเป้าหมาย Net-Zero GHG Emissions ผ่านการดำเนินการต่าง ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-3	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 27,015.00 tCO ₂ e	2573 : ลด 42% เทียบกับปีฐาน	2592 : ลด 90% เทียบกับปีฐาน	- องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : ไม่มี - Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การดำเนินงานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกในภาพรวม (GRI 305-1, 305-2, 305-3, 305-4)

เป้าหมาย ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผู้รับบริการร้อยละ 5 จากปีฐาน

ผลการดำเนินงาน - เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.01 จากปีฐาน (หากพิจารณาเฉพาะขอบเขตที่ 1 และ 2 เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48)

แนวทางการพัฒนา การเข้าร่วมประกาศเจตจำนงใน The Science Based Target initiative (SBTi) ในปี 2568 รวมถึงประกาศนโยบายสู่ทั้งเครือโดยให้ Carbon Footprint เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดระดับองค์กรที่ทุกส่วนงานรับผิดชอบผลร่วมกัน เพื่อเตรียมสำหรับการวางแผนกลยุทธ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ติดตามได้รายไตรมาส ทั้งนี้ บริษัทฯ กำลังอยู่ระหว่างการศึกษาความเป็นไปได้ของการสนับสนุนหรือริเริ่มโครงการปลูกป่า เพื่อเป็นแหล่งดูดซับก๊าซเรือนกระจก รักษาและฟื้นฟูความหลากหลายทางชีวภาพ และยังเป็นโอกาสเพิ่มรายได้ให้ชุมชนได้อีกด้วย

	ปี 2567 (ปีฐาน)	ปี 2568
Scope 1 (TonCO ₂ e)	1,641	1,676
Scope 2 (TonCO ₂ e)	15,400	15,200
Scope 3 (TonCO ₂ e)	9,974	10,780
Scope 1+2 (TonCO ₂ e)	17,041	16,876
Scope 1+2+3 (TonCO ₂ e)	27,015	27,656
ผลผลิต (คน/ปี)	404,700	383,579.00
Carbon Intensity (Scope 1+2) (TonCO ₂ e/คน/ปี)	0.042	0.044
Carbon Intensity (Scope 1+2+3) (TonCO ₂ e/คน/ปี)	0.067	0.072

ในปี 2568 บริษัทได้ปรับปีฐานจากปี 2566 เป็นปี 2567 เนื่องจากการขยายเครือข่ายโรงพยาบาลและพื้นที่ให้บริการ โดยมีการเก็บข้อมูลของโรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร ครบปีเป็นครั้งแรกหลังเปิดบริการในเดือนธันวาคม 2567 และมีการเปิดโรงพยาบาลชนกาญจนเพิ่มอีก 1 แห่ง โดยเริ่มเก็บข้อมูลตั้งแต่มิถุนายน 2568 เพื่อนำมาคำนวณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรให้ครอบคลุมทั้งเครือ ส่งผลให้กิจกรรมดำเนินงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งในปี 2567 ได้ขยายขอบเขตการรายงานในขอบเขตที่ 3 โดยรวมการจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ รวมถึงเพิ่มการเก็บข้อมูลการจัดซื้อซอฟต์แวร์ เครื่องมือแพทย์ อุปกรณ์ไฟฟ้า คอมพิวเตอร์ ยานพาหนะ เพอร์ซิเจอร์ และวัสดุก่อสร้าง จึงพิจารณาปรับปี 2567 เป็นปีฐาน

จากการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผู้เข้ารับบริการร้อยละ 5 จากปีก่อนหน้า บริษัทฯ ยังไม่สามารถบรรลุผลการดำเนินงานดังกล่าว โดยในปี 2568 องค์กรมีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน ขอบเขตที่ 1 และ 2 รวม 16,876 TonCO₂e ลดลงจากปีฐาน 2567 ที่ 17,041 TonCO₂e หรือ ลดลง 165 TonCO₂e (ร้อยละ 0.97) โดยมีสาเหตุหลักจากการลดลงของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้ไฟฟ้า

- Scope 2 (การใช้ไฟฟ้า: สำนักงาน) ลดลงจาก 15,400 เป็น 15,200 TonCO₂e ลดลง 200 TonCO₂e (ร้อยละ 1.30) สะท้อนถึงการบริหารจัดการการใช้พลังงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
- อย่างไรก็ตาม Carbon Intensity (Scope 1 และ เพิ่มขึ้นจาก 0.042 เป็น 0.044 TonCO₂e/คน/ปี (เพิ่มขึ้นร้อยละ 4.48) เนื่องจากจำนวนผู้เข้ารับบริการบางส่วนลดลงจากภาวะเศรษฐกิจ ขณะที่โครงสร้างการใช้พลังงานของโรงพยาบาลมีลักษณะเป็นต้นทุนคงที่ ทำให้การใช้พลังงานพื้นฐานไม่สามารถปรับลดลงตามสัดส่วนผู้รับบริการได้ทันที

เมื่อพิจารณาการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวมใน Scope 1, 2 และ 3 พบว่ามีค่า 27,656 TonCO₂e เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่ 27,015 TonCO₂e หรือ เพิ่มขึ้น 641 TonCO₂e (ร้อยละ 2.37) โดยมีปัจจัยสำคัญดังนี้

- Scope 3 เพิ่มขึ้นจาก 9,974 เป็น 10,780 TonCO₂e (เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.1)
- เกิดจากการขยายขอบเขตการดำเนินงานเช่น การเพิ่มบริการรักษาโรคที่มีความซับซ้อน (มะเร็งวิทยาและไตเทียม) และการเพิ่มโรงพยาบาลชนกาญจน จังหวัดกาญจนบุรีเข้ามาในขอบเขตการรายงานในปี 2568

ทั้งนี้ Carbon Intensity รวม (Scope 1, 2 และ 3) ในปี 2568 อยู่ที่ 0.072 TonCO₂e/คน/ปี เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ที่ 0.067 TonCO₂e/คน/ปี (เพิ่มขึ้นร้อยละ 8.01)

นอกจากนี้ ยังมีการเปลี่ยนแปลงสำคัญด้านการจัดเก็บและคำนวณข้อมูล ได้แก่

- ปรับการจัดประเภทการใช้น้ำมันสำหรับค่าเดินทางของพนักงาน (บิลโบเบ็ก) จาก ขอบเขตที่ 1 ไปเป็นขอบเขตที่ 3 (Category 6) เหลือเฉพาะ Fleet Card ที่เป็นการเดินทางผู้บริหารและรถพยาบาลที่ยังคงในขอบเขตที่ 1
- เริ่มเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซมีเทน (CH₄) จากระบบบำบัดน้ำเสียแบบถังเกรอะ โดยใช้ข้อมูล Manhour ของบุคลากร แพทย์ พนักงาน รวมถึงจำนวนพนักงาน Outsource เพื่อเพิ่มความครอบคลุมในการประเมิน

โครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกที่ได้เข้าร่วมในปี 2568

ในปี 2568 (ช่วงมีนาคม) บริษัทฯ ได้มีการยื่นแสดงเจตนารมณ์ ให้คำมั่น (Commit) ในการที่จะตั้งเป้าหมายทั้งระยะสั้น (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 จึงเป็นปีที่บริษัทฯ เริ่มทำการศึกษาและวาง Roadmap อย่างจริงจัง โดยบริษัทฯ ยังคงมีการกำหนดให้ Carbon Footprint เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดระดับองค์กรต่อไป ตามที่ได้เริ่มกำหนดให้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดระดับองค์กร (Corporate KPI) มาตั้งแต่ปีฐาน (ปี 2567)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงเข้าร่วมโครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (Low Emission Support Scheme: LESS) อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยในเดือนกรกฎาคม 2568 โรงพยาบาลในเครือทั้งหมดได้รับใบรับรองจาก องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก สำหรับการดำเนินกิจกรรม Care the Whale: ชยะล่องหน ประจำปี 2567 ซึ่งได้รับการประเมินว่าสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 731.681 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (ในช่วงวันที่ 1 มกราคม - 31 ธันวาคม 2567) และในปีปัจจุบัน บริษัทฯ มีแผนยื่นขอการรับรอง LESS ในลักษณะเดียวกันในช่วงกลางปี 2569 เพื่อรับรองผลการลดก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมที่ดำเนินการในปี 2568

รูปภาพผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก



Letter of Recognition: LESS

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	26,630.00	27,015.00	27,656.00

	2566	2567	2568
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e) ⁽⁶⁾	2,237.00	1,641.00	1,676.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	14,582.00	15,400.00	15,200.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	9,811.00	9,974.00	10,780.00

หมายเหตุ: ⁽⁶⁾ สำหรับปีฐานและปัจจุบัน การใช้น้ำมันดีเซลและแก๊สโซฮอล์จากการเบิกค่าใช้จ่ายของพนักงาน ในการเดินทาง (โดยสารส่วนตัว) เพื่อทำกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานโรงพยาบาล จากเดิมรวมอยู่ในขอบเขตที่ 1 ได้ปรับการจัดหมวดหมู่เป็นขอบเขตที่ 3

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยของบริษัท⁽⁷⁾

	2566	2567	2568
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อรายได้รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / รายได้พันบาท) ^(*)	0.004640	0.004668	0.004512
อัตราส่วนปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อจำนวนพนักงานรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / คน)	6.79	6.49	7.02
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า / ชิ้นผลิตภัณฑ์)	0.07415817	0.06675320	0.07209988

คำอธิบายเพิ่มเติม : ^(*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากการเงินรวม

หมายเหตุ: ⁽⁷⁾ ชิ้นผลิตภัณฑ์ หมายถึง จำนวนคนผู้เข้ารับบริการตลอดปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท เอ็นพีซี เซฟตี้ แอนด์ เอ็นไวรอนเมนทอล เซอร์วิส จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการการลดหรือการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการลดก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	1,817.17	731.68	545.68
โครงการ Care the Bear (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00
โครงการ Care the Whale (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	1,537.18	731.68	545.68
โครงการอื่น ๆ รวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	279.99	0.00	0.00
โครงการสนับสนุนกิจกรรมลดก๊าซเรือนกระจก (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	279.99	0.00	0.00

ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการดูดซับก๊าซเรือนกระจกรวม (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO₂e)	0.00	0.00	0.00
โครงการ Care the Wild (กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า, tCO ₂ e)	0.00	0.00	0.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท พรินซ์เฟิล 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

นโยบายผสานใจ

ด้วยปณิธานขององค์กร คือ การสร้างคนที่มีจิตใจของการเป็นผู้นำ 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. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน บริษัทฯ ได้มีการออกนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและมีการวางแผนรวมถึงเริ่มดำเนินการตรวจสอบการละเมิดสิทธิมนุษยชนรอบด้าน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเข้าใจในสิทธิของตนเองและผู้อื่นและร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรโดยไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีการออกนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อดูแลชีวิตและสุขภาพในการทำงานของบุคลากรที่สำคัญขององค์กร นอกจากนี้ ในจรรยาบรรณธุรกิจ ยังได้ระบุถึงการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย ผู้บริหาร และพนักงานได้ยึดถือเป็นพื้นฐานในการดำเนินงาน
3. ผสานงานสู่ชุมชน ผสานคนสู่บ้านเกิด ส่งเสริมการจ้างงานท้องถิ่น โดยมีแนวปฏิบัติการสรรหาว่าจ้าง กำหนดให้ภูมิถิ่นเป็นเป็นส่วนหนึ่งของประเด็นในการประกอบพิจารณาคัดเลือก ซึ่งจะช่วยกระจายรายได้สู่ชุมชนตามเมืองรอง ยกกระดับคุณภาพชีวิต ลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ให้ชุมชนเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งบริษัทฯ ยังคงยึดถือดำเนินการมาโดยตลอด และพยายามหาทางขยายผลให้สร้างผลกระทบเชิงบวกได้มากขึ้น รวมถึงจ้างคนในท้องถิ่น ทั้งเกษตรกร ผู้สูงอายุ ชาวบ้าน ให้ได้มีส่วนร่วมในพัฒนาผลิตภัณฑ์ของชุมชนมาใช้ในกระบวนการดำเนินงานของโรงพยาบาล นอกจากนี้ การผสานงานยังรวมถึงการดูแลและพัฒนาผู้คนภายใน เป็นต้นว่า การส่งเสริมทักษะของพนักงานผ่านโครงการการเรียนรู้ต่าง ๆ การจัดให้มีสวัสดิการทางด้านสุขภาพและการเงิน รวมถึงการสร้างความผูกพันของพนักงานกับองค์กรนอกจากนี้ยังมีการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน โดยให้พนักงานได้มีส่วนร่วมได้ร่วมเสนอและลงพื้นที่พัฒนาชุมชนร่วมกัน เป็นต้นว่า การออกหน่วยตรวจสุขภาพ สร้างความตระหนักรู้ผ่านสื่อประชาสัมพันธ์การบริจาคเลือด รวมไปถึงการอบรมให้ความรู้ทางด้านการดูแลสุขภาพกับชุมชน เป็นการส่งต่อจิตใจของความเป็นผู้ให้ตามปณิธานขององค์กร

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก

บริษัทฯ ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วนและยอมรับในกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ ทั้งยังตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบของธุรกิจต่อเด็กในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในฐานะผู้ป่วย ผู้บริโภค สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน หรือสมาชิกของชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินงาน จึงมุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน คู่ครองและส่งเสริมสิทธิของเด็กอย่างครอบคลุม และมุ่งมั่นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก รวมถึงมีมาตรการหรือกลไกที่เหมาะสมในการป้องกัน รับเรื่อง และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กของบริษัทฯ ขึ้น โดยยึดแนวทางจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่ง

สหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Childrens Rights and Business Principles: CRBP) ของ UNICEF โดยบริษัทฯ มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ และบุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศและเพศสภาพ อายุ ศาสนา สถาบันการศึกษา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือความแตกต่างใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ สตรี เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ และคนชายขอบกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้นว่า ผู้ลี้ภัย แรงงานข้ามชาติ
2. บริษัทฯ จะสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก โดยจะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็กของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่มูลค่า
3. สื่อสารและสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่าผ่านช่องทางที่เหมาะสม
4. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในบริษัทและคู่ค้าของบริษัทฯ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเหมาะสม รวมถึงมีมาตรการปกป้องและเยียวยาผลกระทบจากความเสียหาย
5. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กในองค์กร หรือจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่เข้าถึงง่าย เป็นมิตรกับผู้แจ้งเบาะแส รวมถึงจัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและการเก็บข้อมูลความลับเพื่อปกป้องผู้ให้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
6. เปิดเผยนโยบายและการดำเนินงาน รวมถึงข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสิทธิเด็กของบริษัทฯ (ถ้ามี) ผ่านรายงานประจำปีและช่องทางอื่นที่เหมาะสม
7. สนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
8. บริษัทฯ จะพิจารณาการสรรหาว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและให้สวัสดิการที่เท่าเทียมโดยไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามความเหมาะสมของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
9. บริษัทฯ จะส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและสนับสนุนสิทธิของผู้หญิงในทุกระดับขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเข้าถึงการพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนการจัดช่องว่างระหว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ รวมทั้งจัดให้มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามทางเพศ และความรุนแรงทุกรูปแบบ
10. บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ได้เท่าที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นเช่นกันและอยู่ภายใต้กฎหมาย และข้อบังคับอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจรรยาบรรณ และมารยาททางสังคมที่ดี
11. บริษัทฯ จะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และบุคลากรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ รวมถึงสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องสภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์กับบุคลากรในภาพรวมได้
12. บริษัทฯ จะจัดสรรให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและพื้นที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้งกายและใจ รวมถึงจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป
13. บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ยกเว้นเป็นไปเพื่อส่งเสริมแนวทางการศึกษา และอยู่ในบริบทที่โรงเรียนและ/หรือผู้ปกครองรับทราบ โดยเป็นไปภายใต้ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับตามกฎหมาย ทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของตนตลอดจนทั้งห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ
14. บริษัทฯ จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเคารพขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อและความศรัทธาของแต่ละท้องถิ่น
15. บริษัทฯ จะส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภายใต้ความปลอดภัยต่อสุขภาพ อนามัย ชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ลูกค้า ตามสิทธิที่ลูกค้าพึงได้รับ และมีการกำหนดมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยเด็กที่เหมาะสมตามช่วงวัย พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ลูกค้าทราบอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเพียงพอ โดยไม่ปกปิดบิดเบือน ให้ข้อมูลเท็จ หรือทำให้เข้าใจผิด ก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ยุยงให้เกิดการแบ่งแยกในสังคม หรือสร้างค่านิยมที่ไม่เหมาะสม หรือค่านิยมที่ผิดต่อเด็กและเกี่ยวกับเด็ก
16. บุคลากรของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ต้องสื่อสารกับลูกค้า (กรณีลูกค้าเด็ก สื่อสารกับผู้ปกครอง) เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยต้องปฏิบัติตามต่อลูกค้าทุกรายอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพความเป็นส่วนตัว รวมถึงรักษาความลับของข้อมูลลูกค้าอย่างเคร่งครัด
17. กรณีมีบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่มูลค่ากระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือสิทธิเด็ก บริษัทฯ จะดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ หรือกฎเกณฑ์ บทบัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กที่พึงมี

18. บริษัทฯ จะสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาและการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มเปราะบางรวมถึงเด็ก และการศึกษาในเด็ก ผ่านการร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น โรงเรียน และภาคีที่เกี่ยวข้อง
 19. บริษัทฯ จะสนับสนุนการจ้างงานและการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น การไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของคนในชุมชนทุกรูปแบบ รวมถึงการลงทุนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ
- นโยบายฉบับนี้ บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร แพทย์ และบุคลากรทุกคน รวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างชั่วคราว พนักงานรับจ้างช่วง และพนักงานอื่นใดที่กระทำการภายใต้สัญญาจ้างกับบริษัทฯ และในนามของบริษัทฯ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในทุกส่วนของห่วงโซ่อุปทาน โดยจะมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับทราบ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

แนวทางการสื่อสาร

1. บุคลากรจะได้รับการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสิทธิเด็กตั้งแต่ปฐมฤกษ์และมีการจัดการให้ความรู้ซ้ำอย่างสม่ำเสมอเพื่อเน้นย้ำความสำคัญของประเด็นดังกล่าว โดยจะอยู่ในรูปแบบของการจัดอบรม หรือ e-learning ตามความเหมาะสม
2. ผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่อุปทาน จะได้รับการสื่อสารผ่านทางการประชุม เอกสารเวียน หรือการเปิดเผยผ่านช่องทางอื่นที่เหมาะสม

แนวทางการรับข้อร้องเรียน

1. บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางการแจ้งข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก ตามนโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistle Blowing)
 - กรณีภายนอกองค์กร ติดต่อเลขานุการบริษัท
 - เว็บไซต์ : ติดต่อเรา www.principalcapital.co.th
 - โทรศัพท์ : 02-009-2015
 - อีเมล : princ_secretarywhistle@princgroup.com
 - ไปรษณีย์ : เลขานุการบริษัท บริษัท พรินซ์ฟิเลล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) เลขที่ 29 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ ชั้น 23 ซอยสุขุมวิท 63 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
 - กรณีพนักงาน ติดต่อคณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส (ภายใน)
 - อีเมล : princ_internalwhistle@princgroup.com
 - ไปรษณีย์ : คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส (ภายใน) เลขที่ 29 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ชั้น 23 ซอยสุขุมวิท 63 แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110
2. บริษัทฯ จัดให้บุคลากรภายในยังสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กได้ ผ่านช่องทางการสื่อสารถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลแต่เพียงผู้เดียวอีกช่องทางหนึ่ง

แนวทางการดำเนินการและมาตรการเยียวยาผลกระทบ

1. บริษัทฯ จะจัดให้มีการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนหรือการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านอย่างสม่ำเสมอ เพื่อศึกษาถึงระดับผลกระทบของประเด็นความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนของบุคคลตลอดห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ แล้วบริษัทฯ จะนำประเด็นที่พบมากำหนดมาตรการป้องกันและบรรเทาผลกระทบดังกล่าว
2. มีการเฝ้าระวังและติดตามผ่านตัวชี้วัดทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำผลตัวชี้วัดมาพัฒนาหรือหามาตรการที่เหมาะสมในการจัดการประเด็นดังกล่าว
3. เมื่อมีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือสิทธิเด็กขึ้น บริษัทฯ จะทำการตอบสนองต่อข้อร้องเรียนดังกล่าวอย่างตรงไปตรงมาและด้วยความรวดเร็ว รวมถึงจะปกป้องผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแสดำเนินการที่เหมาะสม
4. เมื่อเกิดผลกระทบจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือสิทธิเด็กขึ้น บริษัทฯ จะดำเนินการเยียวยาผลกระทบที่เกิดขึ้นจากบริษัทฯ และ/หรือ จากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือดำเนินการในนามบริษัทฯ อย่างจริงจัง และจัดลำดับความสำคัญเพื่อให้การเยียวยาเป็นไปตามลำดับความรุนแรงของผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมถึงให้ความร่วมมือกับกระบวนการยุติธรรมต่างๆ ที่เป็นกลไกที่เกี่ยวข้องในการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบดังกล่าว

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : [https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025\(E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%\)](https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025(E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%))

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคม :

และสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิ : สิทธิของพนักงาน, แรงงานเด็ก, สิทธิผู้บริโภค/ลูกค้า, สิทธิชุมชนและ
มนุษยชนที่มีการเปลี่ยนแปลง สิ่งแวดล้อม, การไม่เลือกปฏิบัติ

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน โดยขยายขอบเขตและปรับชื่อเป็น นโยบาย
สิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก เพื่อให้ครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประเด็นการปรับปรุงที่
สำคัญประกอบด้วย

1. การบูรณาการหลักสิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Childrens Rights and Business Principles: CRBP) ของ UNICEF เพื่อใช้เป็น
แนวทางประกอบการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
2. การเพิ่มข้อกำหนดด้านความเท่าเทียมทางเพศและการส่งเสริมสิทธิของผู้หญิงในทุกระดับขององค์กร โดยมุ่งเน้นการสร้างโอกาสที่
เท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเข้าถึงการพัฒนาและการฝึกอบรม ตลอดจนการลดความเหลื่อมล้ำด้านค่า
ตอบแทนระหว่างเพศ พร้อมกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามทางเพศและความ
รุนแรงทุกรูปแบบ
3. การยกระดับข้อกำหนดด้านสิทธิแรงงานของพนักงาน โดยเพิ่มเติมแนวปฏิบัติในการป้องกันและจัดการทำงานล่วงเวลาเกินควร เพื่อ
สนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานและสวัสดิภาพของบุคลากร
4. การกำหนดมาตรฐานด้านการดูแลผู้เปราะบางและการสื่อสารในกรณีที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของผู้เปราะบาง เพื่อให้การให้บริการเป็นไปอย่าง
เหมาะสม สอดคล้องกับหลักสิทธิเด็ก และคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของเด็ก
5. การเพิ่มข้อกำหนดด้านการมีส่วนร่วมต่อสังคมและกลุ่มเปราะบาง โดยส่งเสริมการสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสา การดำเนินโครงการเพื่อ
ส่งเสริมสุขภาวะของกลุ่มเปราะบาง รวมถึงการสนับสนุนการจ้างงานและการจัดซื้อจัดจ้างจากท้องถิ่น เพื่อสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชนและผู้
มีส่วนได้เสียในพื้นที่

ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : 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, อื่น ๆ : สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทาง
ธุรกิจ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

บริษัทฯ ดำเนินกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นว่าการดำเนินงานของบริษัทฯ จะไม่ก่อให้เกิด หรือมีส่วนเกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชนตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยกระบวนการ HRDD ของบริษัทฯ ครอบคลุมขั้นตอนสำคัญดังต่อไปนี้

1. การกำหนดนโยบายและความมุ่งมั่น (Policy & Commitment)

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายและแสดงเจตนารมณ์ในการเคารพสิทธิมนุษยชน และกำหนดหลักการ/แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องให้เป็นกรอบการดำเนินงานขององค์กร รวมถึงสื่อสารนโยบายและความคาดหวังต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติที่สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว

2. การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Identify & Assess)

บริษัทฯ ดำเนินการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนโดย

- กำหนดขอบเขตการประเมิน ครอบคลุมกิจกรรมตลอดห่วงโซ่คุณค่า
- ระบุประเด็น/กิจกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน และระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่อาจได้รับผลกระทบ รวมถึงกลุ่มเปราะบางและประชาชนทั่วไป
- วิเคราะห์และประเมินผลเสีย/ผลกระทบ พร้อมจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงและโอกาสที่อาจเกิดขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสมตามระดับความเสี่ยง

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การพิจารณาระดับความเสี่ยงของบริษัทฯ ประกอบด้วย 2 เกณฑ์หลัก ได้แก่

- ความเป็นไปได้ในการเกิดเหตุการณ์ (Likelihood)
- ความร้ายแรงของผลกระทบ (Severity) เมื่อเกิดเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยพิจารณาจากปัจจัยย่อย 3 ประการ ได้แก่
 1. ขนาดของผลกระทบ (Scale)
 2. ขอบเขตของผลกระทบ (Scope)
 3. ความสามารถในการเยียวยากลับสู่สภาพเดิม (Remediability)

3. การบูรณาการผลประเมินและการกำหนดมาตรการ (Integrate & Act)

ภายหลังการประเมิน บริษัทฯ นำผลการประเมินเข้าสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดย

- ยกระดับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเข้าสู่ความเสี่ยงองค์กร ตามความเหมาะสม
- กำหนดมาตรการป้องกัน ลดผลกระทบ และแก้ไข ให้สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง
- ประสานการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม รวมถึงการกำหนดเจ้าของความเสี่ยง/ผู้รับผิดชอบและแนวทางติดตามผล

4. การติดตาม ตรวจสอบ และการรายงานผล (Track, Monitor & Report)

บริษัทฯ ติดตามความคืบหน้าและประเมินประสิทธิภาพของมาตรการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอ ในกรณีที่พบเหตุการณ์หรือประเด็นที่อาจส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อชีวิต ความปลอดภัย หรือสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ จะดำเนินการรายงานต่อผู้บริหาร/หน่วยงานกำกับดูแลภายใน และทบทวนมาตรการที่เกี่ยวข้องตามความจำเป็น ทั้งนี้ บริษัทฯ เปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนผ่านรายงาน ประจำปี และบนเว็บไซต์บริษัท เพื่อความโปร่งใสและตรวจสอบได้

5. การเยียวยาและการจัดการข้อร้องเรียน (Remediation & Grievance Mechanism)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบ โดยจัดให้มี กลไกและช่องทางการรับข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน และดำเนินการพิจารณาเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นธรรม พร้อมกำหนดแนวทาง แก้ไข/ป้องกันไม่ให้เกิดเหตุซ้ำ (Corrective & Preventive Actions) รวมถึงส่งเสริมให้ผู้ได้รับผลกระทบสามารถเข้าถึงกระบวนการเยียวยาได้อย่างเหมาะสม เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ (สามารถศึกษาแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนฉบับเต็มของบริษัทได้ที่เว็บไซต์ของบริษัท)

สำหรับผลการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในปี 2568 หลังจากที่ได้ดำเนินการกระบวนการระบุและทบทวนประเด็นความเสี่ยงทั้งที่เคยเกิดขึ้นและที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ควบคู่กับการประเมินระดับความรุนแรงและโอกาสเกิดของความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ พบประเด็นความเสี่ยงระดับสูงจำนวน 4 ประเด็นสำคัญ ได้แก่

1. ความเสี่ยงด้านการรั่วไหลของข้อมูลและการละเมิดความเป็นส่วนตัว
2. ความเสี่ยงด้านการเลือกปฏิบัติ การแบ่งแยก หรือการคุกคาม

3. ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
4. ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจส่งผลกระทบต่อชุมชนโดยรอบ

ซึ่งบริษัทได้กำหนดมาตรการควบคุม ป้องกัน และติดตามความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม ภายใต้กรอบการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยสามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมได้จาก **รายงานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ปี 2568 บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)** ซึ่งเผยแพร่บนเว็บไซต์บริษัท

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD



ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสังคมด้านอื่น ๆ

แผนงาน ผลการดำเนินงาน ผลลัพธ์เกี่ยวกับการจัดการด้านสังคมอื่น ๆ

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้าเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การขยายการให้บริการทางการแพทย์ของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการจัดหาสินค้าและบริการคุณภาพสูงที่ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถดูแลสุขภาพผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง คู่ค้าที่นำเสนอบริการใหม่ ๆ และพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด จะช่วยให้โรงพยาบาลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สร้างผลลัพธ์ที่ดี เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ รวมถึงลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยกำกับดูแลกระบวนการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1. จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจและการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

แม้ที่ผ่านมา บริษัทฯ และคู่ค้า จะมีการดำเนินธุรกิจร่วมกันด้วยความราบรื่น ยึดมั่น ในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังที่กำหนดไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ รวมถึงมีนโยบายการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์สุจริต โดยเคารพเงื่อนไขที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันในการดำเนินการค้าร่วมกับคู่ค้า

แต่เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปในแนวทางเดียวกัน บริษัทฯ จึงได้กำหนดจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมาย และจรรยาบรรณของบริษัทฯ ตลอดจนมาตรฐานสากล เป็นต้นว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) โดยได้มีการสื่อสารให้คู่ค้ารับทราบถึงจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจดังกล่าวเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นมา

จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ ครอบคลุมแนวทางการดำเนินการในประเด็นสำคัญ คือ

การมีจริยธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส โดยครอบคลุมถึง

1. การกำกับดูแลกิจการ
2. การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. การเคารพทรัพย์สินทางปัญญา
4. การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน
5. การให้ของขวัญของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรอง
6. การใช้ข้อมูลภายใน

7. การต่อต้านคอร์รัปชัน
8. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุมถึง

1. การไม่เลือกปฏิบัติ
2. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
3. การคุ้มครองแรงงานเด็ก
4. การคุ้มครองแรงงานสตรี
5. การใช้แรงงานบังคับ
6. การบริหารค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และระยะเวลาการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยครอบคลุมถึง

1. การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน
2. การเลือกใช้สินค้าที่ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยครอบคลุมถึง

1. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
3. การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยครอบคลุมถึง

1. การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน
2. การเลือกใช้สินค้าและบริการที่ส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชน หรือร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมถึง

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม
2. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
3. การเลือกใช้สินค้าที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. การมีแนวทางติดตามและเปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
5. การเตรียมแผนลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
6. การเสริมความรู้และสร้างความตระหนักแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินการธุรกิจร่วมกับคู่ค้า โดยครอบคลุมถึง

1. การตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินการธุรกิจร่วมให้มีการทำงานที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (รายละเอียดเพิ่มเติมของจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ สามารถดูได้ทาง www.principalcapital.co.th)

2. นโยบายการชำระหนี้เชื่อทางการค้า

บริษัทฯ มีนโยบายทางบัญชี และมีการกำหนดรอบการชำระหนี้ที่ชัดเจนเป็นรายเดือน โดยได้มีการสื่อสารกับคู่ค้าถึงวันที่กำหนดในการวางบิลและการนัดชำระหนี้ในทุกรอบ

- เป้าหมาย - ชำระหนี้ได้ตามเครดิตเทอมหรือวันนัดชำระหนี้ที่ได้แจ้งแก่คู่ค้า
- ผลการดำเนินการ 99.9% ชำระหนี้ได้ตามเครดิตเทอมหรือวันนัดชำระหนี้ที่ได้แจ้งแก่คู่ค้า (การชำระหนี้ที่ไม่เป็นไปตามกำหนดชำระ เกิดจากการต้องการข้อมูลประกอบเพิ่มเติมหรือหาหรือเรื่องความสมบูรณ์ของสินค้าหรือบริการที่ส่งมอบ ซึ่งได้มีการแจ้งให้คู่ค้าทราบล่วงหน้าทุกครั้ง)

3. การระบุคู่ค้าทางตรงรายหลัก (Critical Tier 1 Supplier)

การจำแนกประเภทคู่ค้า ทำให้บริษัทฯ สามารถพัฒนาศักยภาพของห่วงโซ่อุปทานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริการที่ส่งมอบยังผู้รับบริการ ปลายน้ำได้ดีขึ้น เนื่องจาก บริษัทฯ จะสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างทันทั่วทั้ง มุ่งเน้นทรัพยากรกับคู่ค้าที่เหมาะสม รวมถึงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในเชิงพันธมิตรเพื่อหาทางแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอดโอกาสทางธุรกิจร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ มีความสามารถในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ดียิ่งขึ้น

โดยเกณฑ์ในการจำแนกคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier1) ได้แก่

- คู่ค้าที่มียอดการสั่งซื้อสูง
- คู่ค้าที่มีสินค้าหรือบริการที่หาทดแทนได้ยาก
- คู่ค้าที่บริษัทฯ มีระดับความพึงพิงสูงตามกลยุทธ์

ในปี 2568 บริษัทามีคู่ค้าทั้งหมด 1,833 ราย สามารถจำแนกคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier1) ได้ทั้งหมด 47 ราย

	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
Total Supplier	2,607	2,443	1,833
Critical Supplier	137	125	47

หมายเหตุ: ปี 2568 บริษัทฯ มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดซื้อขององค์กร โดยมีการรวมศูนย์การจัดซื้อและคัดเลือกผู้จำหน่ายหลักสำหรับสินค้าและอุปกรณ์บางประเภท ส่งผลให้จำนวนคู่ค้าลดลง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ ปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการจาก PeopleSoft มาเป็น Odoo ซึ่งมีการทบทวนและทำความสะอาดฐานข้อมูลผู้จำหน่าย (Vendor Data Cleansing) ทำให้มีการตัดรายชื่อผู้จำหน่ายที่ไม่มีการใช้งานออกจากระบบ ขณะเดียวกัน โรงพยาบาลในเครือมีการบริหารงบประมาณการจัดซื้ออย่างรอบคอบมากขึ้น ส่งผลให้การเพิ่มผู้จำหน่ายรายใหม่ลดลงในช่วงปีที่ผ่านมา

4. การประเมินคู่ค้า

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และมีกระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีการประเมินคู่ค้าดังต่อไปนี้

การประเมินคู่ค้ารายใหม่

บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในนโยบายและระเบียบปฏิบัติการสรรหาและจัดซื้อจัดจ้าง โดยในกระบวนการสรรหา จะต้องมีการประเมินคู่ค้ารายใหม่ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- กรณีเป็นนิติบุคคลจะต้องมีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายบริษัท
- แสดงประวัติอ้างอิงที่มีความน่าเชื่อถือ อาทิ หนังสือจดทะเบียนบริษัทไม่เกิน 3 เดือน
- ผลิตภัณฑ์/บริการ มีคุณภาพ และสามารถให้ข้อมูลการวิเคราะห์และรับรองคุณภาพได้
- มีเสถียรภาพทางการเงิน
- ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- มีการบริการที่ดีทั้งก่อนและหลังการขาย รวมถึงเงื่อนไขที่เหมาะสมในการส่งมอบสินค้า/บริการ และเงื่อนไขการชำระเงิน
- มีการเปรียบเทียบราคา
- มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

การประเมินคู่ค้าประจำปี

บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในนโยบายและระเบียบปฏิบัติการสรรหาและจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องมีกระบวนการประเมินผู้ขาย/ผู้รับเหมาที่เข้าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยหัวข้อที่นำมาประเมินครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- คุณภาพสินค้าและบริการ
- การส่งมอบตรงตามกำหนด
- ความถูกต้องของสิ่งส่งมอบ
- เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ราคา
- การบริการและการประสานงาน
- การดำเนินการอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินจะถูกนำมาจัดลำดับ A-D ตามคะแนนประเมินที่ได้รับ สำหรับคู่ค้าที่ได้คะแนนในระดับ D จะได้รับหนังสือแจ้งเพื่อให้มีการปรับปรุงในทันที หากยังได้รับการประเมินในระดับเดิม จะถูกถอดจาก Approved Vendor List ในปีที่ผ่านมา ไม่มีคู่ค้าที่ได้รับการประเมินในระดับ D

คู่ค้าที่ได้รับผลการประเมินในระดับ C จะถูกแจ้งเตือนด้วยวาจา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการยกระดับกระบวนการดำเนินงานและ/หรือการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่อง

ในรอบปีที่ผ่านมา มีคู่ค้าที่ได้รับการประเมินในระดับ C รวมทั้งสิ้น 68 ราย โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารประเด็นที่ควรพัฒนาและแนวทางการปรับปรุงให้คู่ค้ารับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ประเด็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับการบริหารจัดการกำหนดการส่งมอบ ซึ่งมีได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าแต่อย่างใด และในบางกรณีเกิดจากการที่คู่ค้ายังไม่ได้ดำเนินการประเมินตนเองด้านความยั่งยืนตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด

5. การประเมินคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประเมินคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยครอบคลุมถึงประเด็นความยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และ การกำกับดูแลกิจการ รวมถึงเก็บข้อมูลการดำเนินโครงการในด้านความยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อพิจารณาโอกาสในการต่อยอดหรือพัฒนาโครงการร่วมกัน เป้าหมาย 100% ของคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier 1) และคู่ค้าทางอ้อมรายหลัก (critical non tier 1) ต้องมีการประเมินด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

ผลการดำเนินงาน 74.47% ของคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier 1) และคู่ค้าทางอ้อมรายหลัก (critical non tier 1) มีการประเมินด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ร้อยละของ Critical Tier 1 และ Non-Tier 1 Supplier ที่ทำการประเมิน self-assessment	28.50	50.40	74.47

6. การบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

ประเด็นความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดห่วงโซ่อุปทาน การบริหารความเสี่ยงที่ดีจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นต้นว่า ภาวะเปี่ยงของภาครัฐ วิกฤตโรคระบาด ภาวะสงคราม ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการให้บริการ หรือความต่อเนื่องของการให้บริการทางการแพทย์ได้

บริษัทฯ จึงมีการบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานดังนี้

- การกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ (buyer risks)
- การระบุคู่ค้าที่มีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว (supplier risks)
- การพิจารณาความเสี่ยงของคู่ค้าจากการประเมินตนเองในแบบประเมินการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- วางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน
- ติดตามการจัดการทั้งผ่านการประชุมและการตรวจเยี่ยม ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

สำหรับปี 2568 ประเด็นความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ ยังคงอยู่ในมิติของการจัดหาวัตถุดิบยาและเวชภัณฑ์กลุ่ม Local Made ซึ่งประสบภาวะขาดแคลนภายในประเทศ บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการระบุและจัดลำดับคู่ค้าที่มีความเสี่ยง โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้ส่งมอบยาและเวชภัณฑ์ 50 อันดับแรกที่มีปริมาณการสั่งซื้อสูงสุดขององค์กร พร้อมทั้งหารือเชิงรุกเพื่อกำหนดแนวทางบริหารความเสี่ยงร่วมกัน อาทิ

- จัดทำประมาณการความต้องการใช้ยาในระดับเครือข่าย พร้อมระบุกรอบระยะเวลาใช้งานอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้คู่ค้าสามารถบริหารจัดการวัตถุดิบต้นทางและวางแผนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น
- บูรณาการการทำงานร่วมกับคลังยาของโรงพยาบาลในเครือข่ายทุกแห่ง เพื่อวางแผนปรับเพิ่มระดับสินค้าคงคลัง (Stock) สำหรับรายการยาที่คู่ค้าแจ้งว่ามีแนวโน้มขาดตลาดในปี 2568 โดยมีการสรุปรายการเพื่อดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (CQI) ร่วมกัน และติดตามสถานการณ์ (Monitor) เป็นรายเดือน

สำหรับวัตถุดิบยาและเวชภัณฑ์ในกลุ่ม Original ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่นำเข้าจากต่างประเทศ ยังคงมีประเด็นความเสี่ยงด้านการขาดแคลนสินค้าเป็นบางช่วงเวลา อันเนื่องมาจากข้อจำกัดในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเป็นระบบ

โดยได้ดำเนินการประสานความร่วมมือกับร้านขายยาส่งที่มีศักยภาพและมีการสำรองสินค้ากลุ่ม Original ในปริมาณสูง เพื่อใช้เป็นแหล่งจัดซื้อทดแทนในระยะสั้น กรณีที่บริษัทขาดทางประสบภาวะสินค้าขาดตลาดเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมความต่อเนื่องในการจัดหาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น ลดผลกระทบต่อให้บริการทางการแพทย์ และเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ขาดแคลนยาและเวชภัณฑ์นอกเหนือจากกลุ่ม Original ในระยะสั้นจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม อาทิ การขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ บริษัทฯ ได้เตรียมมาตรการรองรับผ่านการสรรหาและคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ เพื่อจัดซื้อทดแทนในช่วงเวลาที่เกิดภาวะขาดตลาดเป็นการชั่วคราว เพื่อให้การให้บริการทางการแพทย์ยังคงดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและไม่สะดุด

7. การบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินการอย่างยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

ในปี 2568 องค์กรยังคงขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของคู่ค้าให้สอดคล้องกับกรอบการกำกับดูแลขององค์กร ผ่านการดำเนินการติดตามและประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดส่งแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) การยืนยันรับทราบจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เพื่อใช้เป็นกลไกในการคัดกรอง ระบุ และติดตามประเด็นความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ องค์กรได้ดำเนินการสื่อสารเชิงรุก โดยจัดส่งสื่อประชาสัมพันธ์และองค์ความรู้เบื้องต้นด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่คู่ค้า เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากล

สำหรับคู่ค้าที่ได้แจ้งว่ามีการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint of Product: CFP) แล้วนั้น ปัจจุบันองค์กรอยู่ระหว่างการพัฒนาหรือภายในเพื่อกำหนดแนวทางการลดความเข้มข้น การติดตามข้อมูล และการสนับสนุนเชิงพัฒนาในระยะถัดไป เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความโปร่งใส และศักยภาพการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานโดยรวม ให้สามารถรองรับเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ทั้งนี้ จากผลการประเมินในปี 2568 พบคู่ค้าที่มีระดับความเสี่ยงปานกลางจำนวน 9 ราย ซึ่งเป็นกลุ่มคู่ค้าที่ยังไม่เคยดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมาก่อน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแผนให้การสนับสนุนเชิงพัฒนาและคำแนะนำเพื่อยกระดับการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และไม่พบคู่ค้าที่มีระดับความเสี่ยงสูง

องค์กรได้จำแนกแนวทางการบริหารจัดการตามระดับความเสี่ยง เพื่อให้การกำกับติดตามมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับระดับผลกระทบ ดังนี้

- **ความเสี่ยงปานกลาง:** ดำเนินการหารือผ่านการประชุม ร่วมกำหนดแนวทางปรับปรุง และติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง
- **ความเสี่ยงสูง:** เข้าตรวจเยี่ยม ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (On-site Visit) เพื่อประเมินข้อเท็จจริงเชิงลึก และกำหนดมาตรการแก้ไขร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

8. การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคู่ค้าและพัฒนาคู่ค้า

บริษัทฯ มีความตั้งใจที่จะเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีการดำเนินการเพื่อมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคู่ค้าและพัฒนาคู่ค้า ดังต่อไปนี้

- มีการพัฒนาระบบ e-bidding และเริ่มใช้ในปี 2566 เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ลดกระบวนการทำงานของทีมงาน รวมถึงประหยัดทรัพยากรและการเดินทางของคู่ค้าในการนำส่งเอกสารเพื่อประมูลราคา โดยมีการจัดซื้อยาที่ใช้บริษัทเดียวกันทุกรพ.ในเครือ รวมกันในปี 2568 มูลค่ากว่า 618 ล้านบาท เพิ่มจากปี 2567 มูลค่ารวมประมาณ 584 ล้านบาทและสามารถลดต้นทุนในภาพรวมได้ ประมาณ 10.17 ล้านบาท จากปี 2567 8 ล้านบาท
- มีการจัดฝึกอบรมพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับคู่ค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาล
- ในกรณีที่คู่ค้าในฐานะ Dealer ไม่ได้รับการจัดสรรสินค้า (เช่น ถุงมือทางการแพทย์) จากบริษัทผู้ผลิตในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของโรงพยาบาล บริษัทฯ ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเจรจากับผู้ผลิต เพื่อขอเพิ่มการจัดสรรสินค้าให้แก่ Dealer อันส่งผลให้สามารถกระจายสินค้าไปยังโรงพยาบาลในเครือได้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการใช้งาน
- สอบถามความต้องการความช่วยเหลือในด้านการดำเนินงานอย่างยั่งยืน
- การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนจาก UNGC และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ ของบริษัท

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568

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

การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

ขอบเขตการเปิดเผยการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมในรอบปีที่ผ่านมา

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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท	: มี
แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา	: การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

การจ้างงาน

1. การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

องค์กรให้ความสำคัญกับการบริหารค่าตอบแทนอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนตามกรอบอัตราค่าจ้างขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนดในทุกพื้นที่ดำเนินงาน นอกจากนี้ องค์กรมีการทบทวนและติดตามข้อมูลค่าตอบแทนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อประเมินความเท่าเทียมด้านค่าจ้างระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) และลดความเหลื่อมล้ำที่อาจเกิดขึ้น โดยยึดหลักความสามารถ ความรับผิดชอบ และผลงานเป็นเกณฑ์หลักในการกำหนดค่าตอบแทน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีและความเสมอภาคของพนักงานทุกกลุ่มอย่างยั่งยืน

2. การจ้างงานท้องถิ่น

บริษัทฯ ขับเคลื่อนกลยุทธ์การเติบโตควบคู่การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก โดยให้ความสำคัญกับ การจ้างงานบุคลากรในพื้นที่และการจัดซื้อจัดจ้างจากคู่ค้าท้องถิ่น เพื่อสร้างการหมุนเวียนรายได้ในชุมชน และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจในเมืองรองอย่างยั่งยืน ในมิติของการจ้างงาน บริษัทฯ ดำเนินนโยบาย พหุวัฒนธรรม พาคนกลับบ้าน โดยมีเป้าหมายในการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้กลับไปปฏิบัติงานในภูมิลำเนาของตนเอง เพื่อร่วมยกระดับการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ในพื้นที่ที่ยังมีข้อจำกัด พร้อมปลูกฝังความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อชุมชน แนวปฏิบัติด้านการสรรหากำหนดให้ ภูมิลำเนา เป็นหนึ่งในปัจจัยประกอบการพิจารณาคัดเลือก เพื่อสนับสนุนการจ้างงานคนในท้องถิ่นอย่างเป็นระบบ

ควบคู่กัน บริษัทฯ ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างจากผู้ประกอบการในพื้นที่ โดยให้โอกาสคู่ค้าท้องถิ่นที่มีศักยภาพเข้าสู่กระบวนการจัดซื้ออย่างโปร่งใสและเป็นธรรม เพื่อกระจายรายได้ สร้างโอกาสทางธุรกิจ และพัฒนา ecosystem ทางเศรษฐกิจและสังคมของแต่ละจังหวัดให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรอย่างสมดุลและยั่งยืน

3. ความหลากหลายของการจ้างงาน

บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักความเสมอภาค ความหลากหลาย และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity & Inclusion: DEI) โดยกำหนดแนวปฏิบัติด้านการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และศักยภาพในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ไม่มีนโยบายหรือแนวปฏิบัติในการกีดกันหรือเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ อายุ สัญชาติ ความพิการ ศาสนา เชื้อชาติ หรือสถานะทางสังคมใด ๆ ทั้งสิ้น

ในมิติของการส่งเสริมโอกาส บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเปิดพื้นที่การจ้างงานแก่กลุ่มเปราะบาง อาทิ ผู้พิการ ผู้สูงอายุ โดยออกแบบตำแหน่งงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม สนับสนุนการพัฒนาทักษะ และสร้างกลไกการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม

4. การส่งเสริมแรงงานสตรี

แรงงานสตรีเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจบริการด้านสุขภาพ โดยเฉพาะในสายวิชาชีพทางการแพทย์และการดูแลสุขภาพผู้ป่วย บริษัทฯ จึงมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการเติบโตของบุคลากรหญิงในทุกระดับ ทั้งในสายงานปฏิบัติการและระดับบริหาร

องค์กรส่งเสริมโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านการพัฒนาศักยภาพ การเข้าถึงหลักสูตรฝึกอบรม และการเปิดโอกาสสู่บทบาทผู้นำอย่างเท่าเทียม ควบคู่กับการกำหนดกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่โปร่งใส ปราศจากอคติทางเพศ และเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสนับสนุนนโยบายและสวัสดิการที่สอดคล้องกับบริบทของแรงงานสตรี เช่น การคุ้มครองสิทธิการลาคลอด การจัดสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพและความยั่งยืนของกำลังคนในระยะยาว

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

1. การเคารพในความเสมอภาคและความหลากหลาย

ในบริษัทฯ มีการจ้างงานที่ครอบคลุมบุคลากรที่มีความหลากหลายทั้งศาสนา เป็นต้นว่า พุทธ คริสต์ อิสลาม รวมถึงความหลากหลายของสัญชาติด้วย

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน

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

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีคณะกรรมการอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในโรงพยาบาล หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการทำ FMS round เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายและแนวปฏิบัติได้มีการดำเนินการอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานให้ครอบคลุมประเด็นความเสี่ยงทางสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ในประเด็นดังต่อไปนี้

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

โดยเมื่อมีการประเมินความเสี่ยงแล้วจะทำการจัดลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมายพร้อมตัวชี้วัด จัดทำแผนการจัดการพร้อมระยะเวลาดำเนินการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อติดตามประเมินผลและทุกโรงพยาบาลจะต้องจัดให้กิจกรรมต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย

- การตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยมีรายการตรวจตามความเสี่ยงและจุดปฏิบัติงาน
- การจัดอบรมเรื่องการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ รวมถึงวิธีการใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ถูกต้องสำหรับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่มลูกค้าหรือ Outsource ที่จำเป็นต้องมาปฏิบัติงานที่ภายในโรงพยาบาลด้วย
- การจัดกิจกรรมประจำปีเพื่อณรงค์และให้ความรู้เกี่ยวกับงานด้านคุณภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน
- มีการบรรจุหัวข้อที่ให้ความรู้เกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานไว้ในหลักสูตรปฐมนิเทศพนักงานเข้าใหม่
- การจัดอบรมดับเพลิงและซ้อมอพยพหนีไฟประจำปี
- การจัดซ้อม Emergency Code หรือ รับมือเหตุฉุกเฉินในด้านต่าง ๆ

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

4. 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 ให้แก่โรงพยาบาลในเครือข่ายต่อเนื่อง

สวัสดิการและการดูแลบุคลากร

บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านสวัสดิการและการดูแลบุคลากรบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบูรณาการผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ควบคู่กับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและการหารือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการ เพื่อให้การออกแบบสิทธิประโยชน์สอดคล้องกับความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยและลักษณะงาน

สวัสดิการครอบคลุมทั้งด้านการเงิน อาทิ เงินช่วยเหลือและสิทธิประโยชน์ตามโครงสร้างที่กำหนด ด้านสุขภาพ เช่น การดูแลสุขภาพประจำปีและการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ รวมถึงมาตรการส่งเสริมความผูกพันและคุณภาพชีวิตในมิติอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการ : มี
พนักงานและแรงงานหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับค่าจ้างมากกว่าหรือเท่ากับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด	-	2568: 100%
การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน	ชั่วโมงการอบรมเฉลี่ยของพนักงานต่อคนต่อปี	-	2568: 60 ชั่วโมง/คน/ปี
การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน	ผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร	-	2568: 60% โดยคำนวณผลการประเมินจาก Top 2 Box
- แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าว - แรงงานเด็ก	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีการใช้แรงงานข้ามชาติ/ต่างด้าวหรือแรงงานเด็กผิดกฎหมายในห่วงโซ่อุปทาน	-	2568: 0 กรณี
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานต่อ 1 ล้านชั่วโมงทำงานของพนักงาน	2566: 1.22	2568: 0

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน	อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานต่อ 1 ล้านชั่วโมงทำงานของพนักงาน oursource	-	2568: 0
• การไม่เลือกปฏิบัติ	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติ หรือการละเมิดสิทธิมนุษยชน	-	2568: 0 กรณี
• การไม่เลือกปฏิบัติ	การจ้างงานผู้พิการและกลุ่มเปราะบาง	-	2568: สนับสนุนการจ้างงานผู้พิการและกลุ่มเปราะบางอย่างต่อเนื่อง โดยสำหรับผู้พิการพิจารณาการจ้างงานผ่านมาตรา 33 และมาตรา 35 แทนการส่งเงินสมทบในมาตรา 34 เพื่อให้เกิดการจ้างงานจริงหรือการสนับสนุนการประกอบอาชีพอย่างเป็นรูปธรรม อันนำไปสู่การสร้างรายได้ การพัฒนาศักยภาพ และการมีส่วนร่วมในสังคมของผู้พิการ

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและ : มี
แรงงาน

การจ้างงาน

1. การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถดำเนินการตามกรอบกฎหมายแรงงานได้อย่างครบถ้วน โดยมีสัดส่วนพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนดคิดเป็น 100% สะท้อนความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามข้อกำหนดและการกำกับดูแลด้านทรัพยากรบุคคลอย่างเคร่งครัด

ขณะเดียวกัน บริษัทฯ มีการติดตามและประเมินความแตกต่างด้านค่าตอบแทนระหว่างเพศ (Gender Pay Gap) โดยในปี 2568 มีการคำนวณ Gender Pay Gap โดยพิจารณาความแตกต่างของค่าตอบแทนจากพนักงานระดับ Operation ซึ่งมีจำนวนพนักงานคิดเป็นร้อยละ 85.50 ของพนักงานทั้งหมด เพื่อให้การวิเคราะห์มีความเที่ยงเคียงได้ในกลุ่มตำแหน่งงานที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนและลักษณะงานใกล้เคียงกัน ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยลดความคลาดเคลื่อนจากความแตกต่างของบทบาทเฉพาะทางและตำแหน่งบริหารระดับสูงที่มีโครงสร้างค่าตอบแทนเฉพาะบุคคล และสะท้อนภาพความเสมอภาคเชิงโครงสร้างขององค์กรได้อย่างเหมาะสม

ในปี 2568 มีค่า Gender Pay Gap เท่ากับร้อยละ 2 ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างค่าตอบแทนที่มีความสมดุลและยึดหลักบทบาทหน้าที่และระดับงานเป็นสำคัญ ข้องว่างดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำและไม่ปรากฏนัยสำคัญเชิงโครงสร้าง ทั้งนี้ องค์กรยังคงติดตามและทบทวนข้อมูลอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษามาตรฐานความเป็นธรรมและความโปร่งใสด้านค่าตอบแทน

2. การจ้างงานท้องถิ่น

ในปี 2568 จากอัตราพนักงานทั้งหมดนั้น มีบุคลากรที่เป็นบุคลากรท้องถิ่นหรือบุคลากรที่ได้กลับภูมิลำเนาถึง ร้อยละ 77.59 (เฉพาะกลุ่มโรงพยาบาล) และสำหรับโรงพยาบาลธนกาญจน์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเปิดใหม่ในเครือ จากอัตราการทำงานทั้งหมด 168 อัตรา เป็นกลุ่มคนท้องถิ่นหรือจังหวัดพรมแดนติดกัน จำนวน 156 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 92.86

3. ความหลากหลายของการจ้างงาน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา 33 จำนวน 29 คน โดยกระจายการจ้างงานในโรงพยาบาลในเครือให้สอดคล้องกับลักษณะงานและความเหมาะสมของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา 35 ผ่านการจ้างงานผ่านหน่วยงานและชุมชนในพื้นที่ เพื่อแก้ไขปัญหาที่พบจากการจ้างงาน ซึ่งผู้พิการอาจประสบความลำบากหรือความเสี่ยงจากการเดินทาง โดยประสานการจัดหาอัตราผ่านสำนักงานแรงงานจังหวัด จำนวน 8 ราย ซึ่งนอกจากจะช่วยเหลือเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเสริมสร้างโอกาสการเข้าถึงการจ้างงานในระดับพื้นที่ได้อย่างเหมาะสมแล้ว ยังเป็นการเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในการส่งเสริมให้ผู้พิการมีงานทำด้วย

บริษัทฯ ยังคงดำเนินความร่วมมือกับมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม ในฐานะภาคีเครือข่ายด้านการส่งเสริมการจ้างงานผู้พิการ โดยมีการประสานความร่วมมือในด้านการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงานที่เหมาะสม การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดี ตลอดจนการเชื่อมโยงข้อมูลแรงงานผู้พิการและหน่วยงานในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนให้องค์กรสามารถพัฒนาระบบการจ้างงานที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สำหรับหน่วยงานหรือองค์กรที่มีความสนใจจ้างงานผู้พิการผ่านกลไกของมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคม สามารถศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเกี่ยวกับรูปแบบการจ้างงาน การสนับสนุน และเครือข่ายความร่วมมือได้ที่เว็บไซต์ www.sif.or.th เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการจ้างงานที่เท่าเทียมและยั่งยืนในสังคม

4. การส่งเสริมแรงงานสตรี

ในปี 2568 บุคลากร ร้อยละ 80.65 ของทั้งเครือเป็นเพศหญิง และมีการสนับสนุนความก้าวหน้าทางอาชีพโดยมิได้ปิดกั้นหรือให้โอกาสเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง โดยตำแหน่งในระดับผู้บริหารระดับกลาง (middle management) หรือผู้จัดการ ไปจนถึงผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ เป็นเพศหญิงถึงร้อยละ 68.37 และผู้บริหารระดับสูงในเครือ ประกอบไปด้วยผู้บริหารเพศหญิง 8 ท่าน คิดเป็นร้อยละ 27.59

ตารางแสดงสัดส่วนจำนวนพนักงานประจำแยกตามระดับตำแหน่ง อายุ และเพศ จากพนักงานทั้งหมด 3,937 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)		
	เพศชาย	เพศหญิง
ระดับปฏิบัติการ (O1,O2)	588	2,778
อายุ < 30 ปี	233	1,248
อายุ 30 - 50 ปี	310	1,375
อายุ > 50 ปี	45	155
ระดับหัวหน้า (H1,H2)	91	255
อายุ < 30 ปี	17	17
อายุ 30 - 50 ปี	67	211
อายุ > 50 ปี	7	27
ระดับผู้จัดการและผู้อำนวยการฝ่าย/ ผู้อำนวยการสาย (M1-M4)	62	134
อายุ < 30 ปี	3	3
อายุ 30 - 50 ปี	49	111
อายุ > 50 ปี	10	20
ระดับผู้บริหารระดับสูง (ผอ.รพ.ชั้น ไป) (C1-C4)	21	8
อายุ < 30 ปี	0	0
อายุ 30 - 50 ปี	11	8
อายุ > 50 ปี	10	0
รวม	762	3,175

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

1. การเคารพในความเสมอภาคและความหลากหลาย

ในปี 2568 มีการจ้างงานบุคลากรต่างชาติ สัญชาติ จาก 4 สัญชาติ ได้แก่ พม่า กัมพูชา จีน และญี่ปุ่น รวม 7 ราย

ตารางแสดงสัดส่วนจำนวนพนักงานประจำแยกตามสัญชาติและเพศ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568)			
สัญชาติ	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ไทย	ชาย: 748 คน หญิง: 3,163 คน	ชาย: 808 คน หญิง: 3,340 คน	ชาย: 762 คน หญิง: 3,175 คน
พม่า	ชาย: 0 คน หญิง: 2 คน	ชาย: 0 คน หญิง: 1 คน	ชาย: 0 คน หญิง: 1 คน
กัมพูชา	ชาย: 2 คน หญิง: 3 คน	ชาย: 3 คน หญิง: 4 คน	ชาย: 3 คน หญิง: 0 คน
อื่น ๆ เช่น จีน ญี่ปุ่น	ชาย: 2 คน หญิง: 2 คน	ชาย: 2 คน หญิง: 1 คน	ชาย: 2 คน หญิง: 1 คน

แม้จำนวนบุคลากรต่างสัญชาติในปี 2568 จะปรับตัวลดลง อันเป็นผลจากการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ยังคงยืนยันเจตนารมณ์ในการสนับสนุนการจ้างงานที่สะท้อนความหลากหลายทางสัญชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและภาษา

ในที่ประชุมหรือกิจกรรมองค์กรที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ มอบหมายผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ล่าม เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรต่างชาติสามารถเข้าถึงข้อมูล ข่าวสาร และสาระสำคัญขององค์กรได้อย่างเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น พร้อมกันนี้ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลบนหลักการไม่เลือกปฏิบัติและไม่แบ่งแยก (Non-Discrimination) โดยไม่ใช้ความแตกต่างด้านสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา หรือภูมิหลังทางวัฒนธรรม เป็นเงื่อนไขในการจ้างงาน การมอบหมายงาน การประเมินผล หรือการพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของบุคลากรทุกคนอย่างเสมอภาค

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังส่งเสริมความเสมอภาคทางเพศ (Gender Equality) และการไม่กีดกันทางเพศในทุกกระบวนการ ตั้งแต่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพ ตลอดจนโอกาสในการเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยยึดหลักความสามารถและผลการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ รวมถึงมีการเข้าร่วมและสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและความหลากหลายทางเพศอย่างต่อเนื่อง อาทิเช่น การร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนกิจกรรม Pride Month ของแต่ละจังหวัด (สามารถอ่านรายละเอียดและภาพกิจกรรมได้จากเว็บไซต์ของโรงพยาบาล และช่องทาง social media) ทั้งการสนับสนุนในรูปแบบตัวเงิน การสนับสนุนในรูปแบบการออกบูธกิจกรรม การสนับสนุนในรูปแบบการเดินขบวน ฯลฯ เพื่อเฉลิมฉลองความหลากหลายทางเพศ ความเท่าเทียม และการแสดงออกอย่างภาคภูมิใจ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรแบบมีส่วนร่วม (Inclusive Culture) และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลในระยะยาว

ทั้งนี้ จากเป้าหมายการไม่มีข้อร้องเรียนในประเด็นอันไหนทั้งเรื่องความไม่เป็นธรรม ความไม่เสมอภาคระหว่างศาสนา สัญชาติ เพศสภาพ และอื่นๆ ผลการดำเนินงานในปี 2568 ไม่พบข้อร้องเรียนหรือความขัดแย้งในประเด็นดังกล่าว

2. การเคารพสิทธิมนุษยชน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ต่อยอดและขยายผลการดำเนินงานจากโรงพยาบาลพิษณุเวช ซึ่งเคยได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนประจำปี 2566 และ ปี 2567 ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ระดับดี สู่โรงพยาบาลอื่นภายในเครือข่าย ส่งผลให้ในปี 2568 มีหน่วยงานในเครือได้รับรางวัลองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชนเพิ่มขึ้น ดังนี้

ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่ ระดับดีเด่น จำนวน 3 แห่ง ได้แก่

1. โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก
2. โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
3. โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ

ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ระดับดีเด่น จำนวน 1 แห่ง ได้แก่

1. โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร

ประเภทองค์กรธุรกิจขนาดกลาง ระดับดี จำนวน 1 แห่ง ได้แก่

1. โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี

ความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนประสิทธิผลของการขับเคลื่อนเชิงเครือข่าย โดยอาศัยการถ่ายทอดองค์ความรู้ การแลกเปลี่ยนแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ และการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานร่วมกันทั้งกลุ่มบริษัท สำหรับปี 2569 บริษัทฯ ได้กำหนดทิศทางการขยายผลโครงการด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมโรงพยาบาลทุกแห่งภายในเครือ เพื่อเสริมสร้างระบบการกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

นอกจากนี้ ยังมีโรงพยาบาลอีกหลายแห่งที่ได้รับรางวัลที่แสดงออกถึงการดำเนินงานบนหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน และเข้าร่วมในโครงการส่งเสริมต่าง ๆ เป็นต้นว่า

1. โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร ได้รับรางวัลสถานประกอบการที่ส่งเสริมการเข้าถึงสิทธิและสวัสดิการของคนพิการ จากกรมส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ
2. โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ ได้รับใบประกาศเกียรติคุณสถานประกอบการที่สนับสนุนการจ้างงานคนพิการ การสัมปทาน หรือการส่งเสริมอาชีพคนพิการ จากสำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์จังหวัดอุตรดิตถ์
3. โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน เข้าร่วมโครงการก้าวใหม่ของคนพิการ ผู้สูงอายุ และผู้ด้อยโอกาส ซึ่งจัดโดยเทศบาลตำบลเวียงกาหลง จังหวัดเชียงราย
4. โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร ได้รับรางวัลสถานประกอบการที่ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
5. โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี ได้รับรางวัลแนวทางปฏิบัติการใช้แรงงานที่ดี (Good Labour Practices: GLP) จากสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน

6. โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้รับรางวัลเกียรติยศ Friendly Design Awards 2025 ประเภท "องค์กรส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ เพื่อคนทั้งมวล" ด้วยการส่งเสริมและสร้างทำอารยสถาปัตย์ เพื่อให้ทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย และทุกสภาพร่างกายสามารถเข้าถึงได้ ใช้ประโยชน์ได้โดยสะดวก ปลอดภัย ทันสมัย เป็นธรรม ทัวถึง เท่าเทียม
7. โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ปี 2568 จากคณะกรรมการส่งเสริมคุณธรรมแห่งชาติ กระทรวงวัฒนธรรม

3. อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสภาพแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายในการทำให้การบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR = 0) และเป้าหมายอุบัติเหตุจากการทำงานเป็นศูนย์ จึงได้ทำการตรวจติดตามสถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงาน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียดตัวชี้วัด	หน่วย	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	4	4	12	0	8
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	คน	4	4	12	0	8
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) ของพนักงาน * คำนวณโดยใช้หน่วยต่อ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน	ร้อยละ	0.75	0.41	1.22	0	0.78
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	ร้อยละ	0.16	0.13	0.31	0	0.20
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	0	0	0	0	0

นอกจากนี้ ยังขยายผลการตรวจติดตามสถิติดังกล่าว ไปสู่การทำงานของพนักงาน outsource ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาล มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

รายละเอียดตัวชี้วัด	หน่วย	ปี 2567	ปี 2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน outsource จนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	0	1
จำนวนพนักงาน outsource ที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	คน	0	1
อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน (Lost Time Injury Frequency Rate: LTIFR) ของพนักงาน outsource * คำนวณโดยใช้หน่วยต่อ 1 ล้านชั่วโมงทำงาน	ร้อยละ	0	2.83
ร้อยละของจำนวนพนักงาน outsource ที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	ร้อยละ	0	0.11
จำนวนพนักงาน outsource ที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	0	0

ทั้งนี้ เหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานและพนักงาน outsource ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ไม่ใช่การละเมิดความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยส่วนมากมีสาเหตุจากพฤติกรรมการทำงานที่ไม่ปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีจุดติดขัดบางประการ เช่น การเปิดประตูรถพยาบาลแล้วมีลูกหนีบ การเคลื่อนย้ายเตียงผู้ป่วยแล้วชนกับจุดยึดเตียง เป็นต้น บริษัทจึงให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรการด้านความปลอดภัย โดยดำเนินการทบทวนขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอบรมสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยแก่พนักงาน การติดตั้งสัญลักษณ์เตือนในจุดเสี่ยง และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุซ้ำและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2568 มีโรงพยาบาลในเครือหลายแห่ง ได้รับรางวัลจากหน่วยงานต่าง ๆ ในด้านการดูแลสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน อันได้แก่

1. **รางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ประจำปี 2568 ระดับประเทศ** จากหน่วยงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 15
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2 รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 7
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 5
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 4
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 4
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 2
 - โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร รับรางวัลต่อเนื่องเป็นปีที่ 2
2. **รางวัลสถานประกอบการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี 2568**
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช ระดับประเทศ ปีที่ 10
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ระดับประเทศ
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ ระดับจังหวัด ปีที่ 3
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี ระดับจังหวัด ปีที่ 2
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร ระดับจังหวัด
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2 ระดับจังหวัด
3. **การณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ ประจำปี 2568 (Zero Accident Campaign)**
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ รางวัลประกาศเกียรติคุณระดับซิลเวอร์ ปีที่ 2
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก รางวัลประกาศเกียรติคุณระดับซิลเวอร์
 - โรงพยาบาลพิษณุเวชพิจิตร รางวัลประกาศเกียรติคุณระดับซิลเวอร์
4. **ใบประกาศเกียรติคุณ ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสามเสาหลัก (HAS) ประเภทโรงพยาบาล**
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร
5. **รางวัล มาตรฐาน SAN และ SAN Plus สะอาด ปลอดภัย ได้มาตรฐาน (Sanitation, Accountability, Network)**
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
 - โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2
6. โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี ได้รับรางวัลสถานประกอบการปลอดโรค ปลอดภัย ใจเป็นสุข ประจำปี พ.ศ. 2568 ระดับโล่เงิน จากกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข

4. **การพัฒนาศักยภาพบุคลากร**

จากเป้าหมาย จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยของพนักงาน 60 ชั่วโมง/คน/ปี ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าว โดยมีผลการดำเนินงานคือ 71.98 ชั่วโมง/คน/ปี

บริษัทฯ มีการปรับวิธีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร และความหลากหลายของพนักงาน เพื่อให้การเรียนรู้ของบุคลากรได้รับความรู้ และทักษะตามความจำเป็นในการปฏิบัติงานปัจจุบัน ควบคู่กับความรู้และสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อเข้าใจและการปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากร 2 วิธีการสำคัญ คือ

1. การจัดหลักสูตรอบรมสำคัญ
2. การจัดการประเมินสมรรถนะกลุ่มวิชาชีพ

1. **การจัดหลักสูตรอบรมสำคัญ** หลักสูตรเด่นในปีที่ผ่านมา แบ่งออกได้เป็น

● **หลักสูตรภาคบังคับระดับเครือข่ายประจำปี**

บริษัทฯ ขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในระดับเครือข่ายผ่านการกำหนดหลักสูตรภาคบังคับประจำปี เพื่อเสริมสร้างความตระหนัก (Awareness) และยกระดับสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กรในแต่ละปีอย่างเป็นระบบ

การดำเนินงานยังคงบูรณาการผ่าน Learning Management System ภายใต้แพลตฟอร์ม PRINC Academy ซึ่งเป็น e-Learning Platform ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรที่มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรทางการแพทย์และสหวิชาชีพ ซึ่งต้องปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมงในลักษณะเวรและผลัดเปลี่ยนกำลังคนอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งหน่วยงานในเครือข่ายยังตั้งอยู่ในหลายจังหวัดทั่วประเทศ

ด้วยข้อจำกัดด้านเวลา ความเร่งด่วนของภารกิจทางการแพทย์ และการกระจายตัวของบุคลากรในพื้นที่ต่าง ๆ การจัดอบรมแบบรวมศูนย์อาจส่งผลกระทบต่อให้บริการและประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนั้น การพัฒนาผ่านระบบ e-Learning จึงช่วยให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการเวลาเรียนรู้ได้อย่างยืดหยุ่น เข้าถึงเนื้อหาได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่กระทบต่อการดูแลผู้ป่วย พร้อมทั้งทำให้องค์กรสามารถติดตามผลการเรียนรู้และอัตราการสำเร็จหลักสูตรได้อย่างเป็นระบบและโปร่งใสในระดับเครือข่าย

ในปี 2568 บริษัทฯ กำหนดให้บุคลากรทุกระดับในเครือข่ายเข้ารับการพัฒนาศักยภาพและทักษะที่จำเป็น เพื่อสร้างความเข้าใจในทิศทางองค์กร เสริมสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานร่วมกัน และต่อยอดสู่การส่งมอบผลลัพธ์การทำงานที่มีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ขององค์กร ผ่านหลักสูตรสำคัญ ดังนี้

- **หลักสูตรธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (Business and Human Rights):** ภายใต้ความร่วมมือกับสมาคมเครือข่ายโกลบอลคอมแพ็กแห่งประเทศไทย (UN Global Compact Network Thailand) ในการร่วมออกแบบเนื้อหาและถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อปลูกฝังความเข้าใจในหลักสิทธิมนุษยชนที่เชื่อมโยงกับการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีพนักงานสำเร็จการศึกษาและผ่านเกณฑ์การทดสอบจำนวน 3,326 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 84.48 ของบุคลากรทั้งหมด
- **หลักสูตรความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity Awareness):** มุ่งเน้นการสร้าง "ภูมิคุ้มกันทางดิจิทัล" ให้แก่พนักงาน เพื่อให้เท่าทันต่อภัยคุกคามในรูปแบบต่างๆ เช่น Phishing, Ransomware และ Social Engineering ตลอดจนตระหนักถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อตนเองและองค์กร โดยมีพนักงานผ่านการทดสอบทั้งสิ้น 3,092 คน คิดเป็นร้อยละ 78.54

● หลักสูตรส่งเสริมคุณค่า และสมรรถนะหลักขององค์กร

บริษัทฯ เดินหน้าพัฒนาศักยภาพและพฤติกรรมเชิงสมรรถนะของบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร และทิศทางกลยุทธ์ในระดับเครือข่าย โดยในปี 2568 มีการดำเนินโครงการพัฒนาหลักสูตรสำคัญ ดังนี้

- **หลักสูตร PRINC Core value:** หลักสูตรนี้มุ่งเน้นการตอกย้ำและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม โดยให้พนักงานฝึกสะท้อนคิด (Reflection) จากสถานการณ์จำลองที่เชื่อมโยงกับ Core Value ขององค์กร เพื่อกระตุ้นการตระหนักรู้และการปรับพฤติกรรมในการทำงานจริง ในปี 2568 มีพนักงานผ่านการฝึกอบรมจำนวน 3,593 คน คิดเป็นร้อยละ 96 ของกลุ่มเป้าหมาย สะท้อนระดับการเข้าถึงและการมีส่วนร่วมในระดับสูงทั่วทั้งเครือข่าย
- **หลักสูตร PRINC Core Competency:** ต่อเนื่องจากปี 2567 ที่เน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจพื้นฐานด้านสมรรถนะหลัก ในปี 2568 บริษัทฯ ยกระดับสู่การพัฒนาทักษะเชิงพฤติกรรม ผ่านกระบวนการเรียนรู้รูปแบบ Gamification เพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการประยุกต์ใช้จริงในบริบทงาน หลักสูตรดังกล่าวดำเนินการครอบคลุม 100% ใน 15 โรงพยาบาล และ 2 บริษัทในเครือ โดยมุ่งให้บุคลากรสามารถปรับพฤติกรรมการทำงานให้สอดคล้องกับความคาดหวังตามระดับตำแหน่ง และเชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

● หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะผู้นำระดับกลางทางการพยาบาล: ในปี 2568 บริษัทฯ จัดทำหลักสูตร Nursing New Gen Leader ซึ่งเป็นหลักสูตรภายในรูปแบบ Hybrid และเป็นหลักสูตรแรกด้านการพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลระดับเครือข่ายที่ได้รับการรับรองหน่วยคะแนนการศึกษาต่อเนื่องทางการพยาบาล จำนวน 42.5 หน่วยคะแนน หลักสูตรประกอบด้วยหัวข้อพัฒนาความรู้และทักษะผู้นำด้านการบริหารธุรกิจสุขภาพ รวม 15 หัวข้อ ถ่ายทอดโดยคณาจารย์จากคณะพยาบาลศาสตร์ชั้นนำและผู้บริหารในธุรกิจสุขภาพ โดยมีผู้ผ่านเกณฑ์การเข้าเรียนตามรูปแบบ Hybrid และได้รับประกาศนียบัตรจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 80.85 ของผู้เข้าอบรมทั้งหมด

● หลักสูตรพัฒนาผู้มีศักยภาพ (Talent Program)

- **หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ PRINC Next Dot รุ่นที่ 2:** ดำเนินการต่อเนื่องจาก PRINC Next Gen (ปี 2566) โดยมุ่งพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงภายในองค์กร ควบคู่กับการบ่มเพาะคนรุ่นใหม่จากภายนอก เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถเชิงกลยุทธ์ในธุรกิจโรงพยาบาล
- โครงการดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมจำนวน 23 ราย ปัจจุบัน 11 รายได้รับความก้าวหน้าในสายอาชีพ และอีก 12 รายอยู่ในกลุ่ม Successor ที่มีความพร้อมรับตำแหน่งสำคัญในอนาคต พร้อมทั้งได้รับมอบหมายให้ลงพื้นที่โรงพยาบาลในเครือเพื่อสนับสนุนทีมบริหารในการขับเคลื่อนกลยุทธ์ตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

ผลการดำเนินงานโดยรวมสะท้อนแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงรุก ที่เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กร สมรรถนะหลัก และการเตรียมความพร้อมผู้นำรุ่นถัดไปอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

2. การจัดการประเมินสมรรถนะกลุ่มวิชาชีพ

● กลุ่มวิชาชีพพยาบาล

ภายหลังการจัดทำแผน พัฒนารอบสมรรถนะ และทดสอบกระบวนการในระยะนำร่อง บริษัทฯ ได้นำระบบดังกล่าวมาขยายผลสู่การประเมินสมรรถนะกลุ่มวิชาชีพพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรมในปี 2568 เพื่อยกระดับมาตรฐานวิชาชีพให้สอดคล้องกันทั้งเครือข่าย และสร้างกลไกการวัดผลความสามารถที่ชัดเจน เชื่อมโยงกับการพัฒนาศักยภาพและผลลัพธ์การปฏิบัติงาน

การประเมินครอบคลุมพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งสิ้น 590 คน จาก 11 โรงพยาบาลในเครือข่าย โดยแบ่งตามระดับความเชี่ยวชาญ (RN Level) ดังนี้

- RN Level 1 จำนวน 254 คน คิดเป็นร้อยละ 43.05
- RN Level 2 จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 25.59
- RN Level 3 จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 19.66
- RN Level 4 จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 11.69

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ มีพนักงานที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งและเติบโตในสายอาชีพ ทั้งในระดับหน่วยงานเดิมและการเคลื่อนย้ายข้ามองค์กรภายในเครือข่าย รวมทั้งสิ้น 69 คน สะท้อนประสิทธิภาพของระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพเชิงสมรรถนะ และ กระบวนการวางแผนทดแทนตำแหน่ง (Succession Planning) ที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ความก้าวหน้าดังกล่าวตอกย้ำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจากภายใน (Internal Talent Mobility) เพื่อสร้างแรงจูงใจ เสริมความผูกพัน และรักษามูลค่าที่มีศักยภาพให้เติบโตไปพร้อมกับองค์กรในระยะยาว

สวัสดิการและการดูแลบุคลากร

บริษัทฯ ได้จัดให้มีสวัสดิการต่าง ๆ ให้แก่พนักงานบนพื้นฐานของข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยบูรณาการผลการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ควบคู่กับกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและการหารือร่วมกับคณะกรรมการสวัสดิการ โดยในปี 2568 มีสวัสดิการในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาพกาย

- สวัสดิการที่มีมอบให้แก่บุคลากรโดยปกติ ได้แก่ การตรวจสุขภาพประจำปี ตามช่วงอายุและความเสี่ยง และส่วนลดค่ารักษาพยาบาลตนเองและครอบครัว
- การเยี่ยมไข้บุคลากรเจ็บป่วย หรือคลอดบุตร
- ประกันสุขภาพกลุ่มสำหรับบุคลากรที่ไม่ได้สังกัดโรงพยาบาล
- สวัสดิการวัคซีนไขหวัดใหญ่ ให้แก่บุคลากร โดยไม่มีค่าใช้จ่าย รวมถึงวัคซีนไขหวัดใหญ่ในราคาต้นทุนให้แก่ครอบครัวบุคลากร โดยมีบุคลากรรับวัคซีนไขหวัดใหญ่ฟรี 3,184 ราย
- รพ.พริ้นซ์ อุทัยธานี เข้าร่วมโครงการ Persona ทำท่า 60 วัน ขยับ ปรับหวาน นำแอปพลิเคชัน Persona Health มาใช้ในการสนับสนุนให้บุคลากรและคนวัยทำงานปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ ทั้งการขยับร่างกายและลดการบริโภคน้ำตาล เพื่อลดความเสี่ยงโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) ซึ่งเป็นปัญหาสุขภาพสำคัญของคนไทยในปัจจุบัน โดยได้รับโล่ประกาศเกียรติคุณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

2. ด้านสุขภาพใจ

● คลินิกเพื่อนใจ

- ปี 2568 เป็นปีแรกที่เริ่มโครงการ คลินิกเพื่อนใจ โดยมี culture facilitator ที่ผ่านการฝึกทักษะ coach ทักษะ deep listening ทักษะ mindfulness และทักษะสำคัญอื่น ๆ มาเป็นผู้นำกระบวนการ คลินิกเพื่อนใจเป็นพื้นที่ปลอดภัยเพื่อการรับฟังเสียงจากบุคลากร เป็นพื้นที่อิสระที่พูดคุยปล่อยใจ ปรับพลังใจ ปลั่งชีวิต จากความตึงเครียดในการทำงาน หรือ มีผลกระทบทางใจเรื่องใด ๆ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์ต่าง ๆ ที่ไม่พึงประสงค์ และประสิทธิภาพของการทำงานได้ กิจกรรมดังกล่าวจัดขึ้นทุกวันศุกร์ เฉลี่ยการเข้าใช้บริการ 10 คนต่อเดือน โดยผลประเมินความพึงพอใจของพนักงานที่เข้าร่วมปรึกษายู่ในระดับพึงพอใจมาก ถึง 88%

● การเข้าร่วมโครงการ Wellness CNB ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ

- ในปี 2568 โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ ยกระดับการดูแลบุคลากรผ่านการเข้าร่วมโครงการ 'Wellness CNB' โดยมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพองค์รวม (Holistic Wellness) ที่ครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย ใจ และสติยภาพทางด้านเศรษฐกิจและสังคม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข การดำเนินงานภายใต้โครงการประกอบด้วยกำหนดนโยบาย

ส่งเสริมสุขภาพ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยม ตลอดจนการสนับสนุนทรัพยากรเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการประเมินผลเชิงลึก โดยมีการตรวจวัดระดับพลังใจ (Mental Power) ภาวะความเครียด ภาวะหมดไฟ (Burnout) และความเสี่ยงต่อโรคซึมเศร้าอย่างใกล้ชิด ภายใต้ความร่วมมือกับ กรมสุขภาพจิต เพื่อเข้าช่วยเหลือบุคลากรกลุ่มเสี่ยงได้อย่างทันทั่วถึง โดยปัจจุบันอยู่ในระยะนำร่องเพื่อเตรียมขยายผลสู่โรงพยาบาลอื่น ๆ ในเครือในปี 2569 ต่อไป

3. ด้านการเงิน

- บริษัทฯ ได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อเป็นทางเลือกในการสร้างเสถียรภาพทางการเงินให้แก่บุคลากรสำหรับบริษัทฯ ในเครือที่มีสถานะทางการเงินเหมาะสม โดยมีจำนวนบุคลากรเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพจำนวน 1,171 ราย จากพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม 2,063 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.76
- ได้ประสานหาเงินกู้ยืมจากธนาคารต่างๆ เพื่อเป็นทางเลือกในการบริหารจัดการทางการเงินให้แก่บุคลากร
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับพันธมิตรจากสถาบันการเงินชั้นนำ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการลงทุนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งให้ผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรมาให้ความรู้ จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในหัวข้อ 'Personal Finance' เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนเป้าหมายทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคงในชีวิต และลดภาระความวิตกกังวลด้านเศรษฐกิจในระยะยาว
- เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการทางการเงินให้แก่บุคลากรทั้งเครือโดยจับมือกับบริษัท โนบุโร แพลตฟอร์ม จำกัด สตรีททอล์กผู้ให้บริการทางการเงินโดยยึดหลักให้ความรู้คู่ทุน คือไม่เพียงแต่ให้สินเชื่อ แต่ยังเน้นให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำภารกิจพิชิตหนี้ผ่านการเรียนรู้และการปรับพฤติกรรมทางการเงิน ทอยชำระหนี้และเริ่มต้นเก็บออม โครงการนี้จัดขึ้นสำหรับกลุ่มคิติดหนี้ในระบบหรือติดเครดิตบูโร และไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการเงินในช่องทางปกติได้ โดยในปี 2568 มีพนักงานในเครือเข้าร่วมทั้งหมด 130 ราย วงเงินสินเชื่อจากภารกิจพิชิตหนี้ 5 ล้านบาท ตลอดระยะเวลาโครงการมีพนักงานที่สามารถปิดหนี้ในระบบอย่างน้อย 1 ตัว คิดเป็นร้อยละ 58.46 โดยจำนวนเงินที่ใช้จ่ายหนี้ในระบบได้ 3.6 ล้านบาท และจำนวนเงินที่ใช้จ่ายหนี้ได้ทั้งหมด 14.8 ล้านบาท และพนักงานสามารถออมเงินได้รวมกว่า 1.1 ล้านบาท ซึ่งในปัจจุบันมีพนักงานหลายรายที่เข้าร่วมโครงการบรรลุภารกิจเรียบร้อยแล้วและมีสถานะทางการเงินที่ดีขึ้นเป็นลำดับ (สนใจรายละเอียดเพิ่มเติม ติดต่อ www.noburo.co)
- มีการมอบทุนสนับสนุนการศึกษาจากมูลนิธิพงษ์ศักดิ์วิทยากร แก่บุตรบุคลากรในเครือ ทั้งหมด 540 ทุน เป็นเงิน 1,350,000 บาท เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระครอบครัวของบุคลากร

4. การดูแลและสร้างความผูกพันอื่น ๆ

- มีการจัด Townhall ในทุกโรงพยาบาลชั้นต่ำปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารผลการดำเนินงานและทิศทางองค์กรแก่พนักงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สอบถามข้อสงสัยหรือแจ้งความคาดหวังต่าง ๆ โดยมีการจัดทำในรูปแบบวิดีโอสำหรับพนักงานที่ลาหยุดหรือติดภาระงานทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมด้วยตนเองได้เพื่อให้ครอบคลุมพนักงานได้ตามเป้าหมาย 100%
 - มีการเปิดช่องทางการสื่อสารตรงกับผู้อำนวยการโรงพยาบาล เพื่อพูดคุย ร้องเรียน แจ้งเบาะแส หรือสอบถามข้อมูลที่อาจไม่มีโอกาสได้สอบถามในยามปกติ
 - การทำโปรแกรมสะสมแต้ม P-Point ทำดีหรือมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร นอกเหนือจากหน้าที่ รับแต้มสะสมเพื่อแลกรับของและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อาทิเช่น เสื้อโปโลพนักงานจากขวดพลาสติกรีไซเคิล ของใช้ในชีวิตประจำวัน
 - มีการดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากรทั้งเครือ โดยใช้แบบสอบถาม วิธีการคำนวณ รวมถึงใช้เกณฑ์การประเมินแบบ Top 2 Box เหมือนกันทั้งเครือ เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบวิเคราะห์ข้อมูลได้ชัดเจนและสามารถนำกลยุทธ์ในด้านที่ทำได้ดีของแต่ละที่มาปรับใช้ได้ซึ่งค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อองค์กรในปี 2568 อยู่ที่ร้อยละ 62.20 มากกว่าเป้าหมายที่ร้อยละ 60 รวมถึงเพิ่มขึ้นจากปี 2567 ซึ่งอยู่ที่ร้อยละ 49.86
- ทั้งนี้ ประเด็นที่ยังมีโอกาสพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ เรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตลอดจนการเสริมสร้างการตระหนักรู้ในคุณค่าของตนเอง (Self-worth) ของบุคลากร โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการและสนับสนุนสุขภาพใจอย่างเป็นรูปธรรม และในปี 2569 มีแผนพัฒนาหลักสูตร Inner Development เพื่อเสริมสร้างทักษะภายใน ควบคู่กับการเข้าร่วมโครงการพัฒนาสุขภาพทางปัญญา ร่วมกับ Happy Growth และ สสส. เพื่อยกระดับความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในระยะยาว
- กิจกรรม "เรื่องราวของความเป็นผู้ใหญ่": บริษัทฯ ส่งเสริมวัฒนธรรม จิตใจของผู้ใหญ่ ผ่านกลไกที่เปิดโอกาสให้พนักงานเป็นผู้ริเริ่มและลงมือทำกิจกรรมเพื่อสังคมด้วยตนเอง อาทิ กิจกรรมจิตอาสา การลงพื้นที่ช่วยเหลือชุมชน การสนับสนุนภารกิจด้านสาธารณสุข หรือการช่วยเหลือผู้ด้อยโอกาสในบริบทต่าง ๆ โดยภายหลังการเข้าร่วมกิจกรรม พนักงานสามารถถ่ายทอดเรื่องราว ประสบการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นส่งมายังองค์กร เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินการคัดเลือก เรียบเรียง และผลิตสื่อเผยแพร่ในช่องทางภายในและภายนอกองค์กร กระบวนการดังกล่าวไม่เพียงเป็นการชื่นชมและยกย่องพนักงาน แต่ยังทำหน้าที่เป็นเครื่องมือสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่สะท้อนคุณค่าการเป็น ผู้ใหญ่ อย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี 2567 บริษัทฯ ได้กำหนดให้การแบ่งปันเรื่องราวการให้เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดสำคัญ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการมี

ส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง โดยในปี 2568 มีการส่งต่อเรื่องราวจากพนักงานในเครือรวมกว่า 2,991 เรื่อง เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปี 2567 (2,593 เรื่อง) ปี 2566 (330 เรื่อง) และปี 2565 (260 เรื่อง) สะท้อนความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรในระดับปฏิบัติการ ควบคู่กัน บริษัทฯ ยังบูรณาการแนวคิดดังกล่าวเข้าสู่กรอบการบริหารผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน โดยกำหนดให้พนักงานเข้าร่วม กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นจิตอาสาหรือกิจกรรมด้าน ESG อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี และนำผลการมีส่วนร่วมดังกล่าวมาประกอบการ ประเมินผลปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับการทำความดีจากกิจกรรมเชิงสมัครใจ สู่กลไกเชิงระบบที่เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรอย่างเป็น รูปธรรม

- การจัดงานกีฬาพันธมิตร เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ทั้งภายในโรงพยาบาลและระหว่างโรงพยาบาลในเครือ
- การจัดมุม Staff Cafe ให้เป็นมุมพักผ่อนหย่อนใจของพนักงาน โดยมีการจัดเตรียมขนม เครื่องดื่ม ให้พนักงานสามารถมาผ่อนคลาย ระหว่างช่วงเวลาพักจากการทำงาน

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับรางวัล "Leading ESG ด้าน People" ในงาน Future Trends Awards 2025 สะท้อนถึงความมุ่งมั่นใน การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับบุคลากรผ่านแนวทางบริหารที่สอดคล้องกับผลกระทบต่อพนักงาน สร้างความเท่าเทียมและ ยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ้างงาน

จำนวนการจ้างงาน

	2566	2567	2568
การจ้างงานรวม (คน)	N/A	5111	4854
ร้อยละของจำนวนพนักงานต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	81.39	81.11
ร้อยละของจำนวนลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	18.61	18.89
พนักงานรวม (คน)	3922	4160	3937
พนักงานชาย (คน)	752	814	762
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย (%)	19.17	19.57	19.35
พนักงานหญิง (คน)	3170	3346	3175
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง (%)	80.83	80.43	80.65
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	N/A	951	917
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (คน)	N/A	785	773

	2566	2567	2568
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานชาย (%)	N/A	82.54	84.30
ลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (คน)	N/A	166	144
ร้อยละของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานหญิง (%)	N/A	17.46	15.70

จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	1645	1679	1521
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	41.94	40.36	38.63
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (คน)	2009	2196	2142
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี (%)	51.22	52.79	54.41
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (คน)	268	285	274
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.83	6.85	6.96

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย อายุน้อยกว่า 30 ปี (คน)	251	270	253
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี (%)	33.38	33.17	33.20
จำนวนพนักงานชาย อายุ 30-50 ปี (คน)	435	472	437
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี (%)	57.85	57.99	57.35
จำนวนพนักงานชาย อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	66	72	72
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี (%)	8.78	8.85	9.45

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ

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

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี (คน)	1394	1409	1268
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุต่ำกว่า 30 ปี (%)	43.97	42.11	39.94
จำนวนพนักงานหญิง อายุ 30-50 ปี (คน)	1574	1724	1705
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี (%)	49.65	51.52	53.70
จำนวนพนักงานหญิง อายุมากกว่า 50 ปี (คน)	202	213	202
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี (%)	6.37	6.37	6.36

จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (คน)	3700	3903	3712
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ (%)	94.34	93.82	94.28
จำนวนพนักงานระดับบริหาร (คน)	201	234	196
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร (%)	5.12	5.63	4.98
จำนวนผู้บริหารระดับสูง (คน)	21	23	29
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง (%)	0.54	0.55	0.74

จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานชาย ระดับปฏิบัติการ (คน)	676	726	679
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ (%)	89.89	89.19	89.11
จำนวนพนักงานชาย ระดับบริหาร (คน)	58	70	62
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร (%)	7.71	8.60	8.14
จำนวนพนักงานชาย ผู้บริหารระดับสูง (คน)	18	18	21

	2566	2567	2568
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย (%)	2.39	2.21	2.76

จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานหญิง ระดับปฏิบัติการ (คน)	3024	3177	3033
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ (%)	95.39	94.95	95.53
จำนวนพนักงานหญิง ระดับบริหาร (คน)	143	164	134
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร (%)	4.51	4.90	4.22
จำนวนพนักงานหญิง ผู้บริหารระดับสูง (คน)	3	5	8
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง (%)	0.09	0.15	0.25

การเปลี่ยนแปลงจำนวนพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำนวนพนักงานเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ : ไม่ใช่
ในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนพนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	814	762
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	271	220
ภาคเหนือ (คน)	N/A	264	373
ภาคกลาง (คน)	N/A	121	23
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	117	107
ภาคใต้ (คน)	N/A	41	39
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	0	0

จำนวนพนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทย

	2566	2567	2568
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานภายในประเทศไทยรวม (คน)	N/A	3346	3175
กรุงเทพมหานคร และ ปริมณฑล (คน)	N/A	853	511
ภาคเหนือ (คน)	N/A	1301	1836
ภาคกลาง (คน)	N/A	559	146
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (คน)	N/A	388	426
ภาคใต้ (คน)	N/A	245	256
ภาคตะวันออก (คน)	N/A	0	0

จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศ

	2566	2567	2568
พนักงานที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0
พนักงานชายที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0
พนักงานหญิงที่ปฏิบัติงานในต่างประเทศรวม (คน)	0	0	0

การจ้างงานผู้พิการ

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม (คน)	28	38	37
ร้อยละของการจ้างงานผู้พิการรวมต่อการจ้างงานรวม (%)	N/A	0.74	0.76
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	20	22	29
ร้อยละของจำนวนพนักงานผู้พิการรวมต่อพนักงานรวม (%)	0.51	0.53	0.74
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	8	16	8
ร้อยละของลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวมต่อลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงานรวม (%)	N/A	1.68	0.87

	2566	2567	2568
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	-	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับการจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

ค่าตอบแทนพนักงาน จำแนกตามเพศ

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม (บาท)	1,542,104,651.39	1,781,185,080.18	1,569,676,110.45
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	387,625,056.55	459,063,577.20	347,295,201.58
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานชาย (%)	25.14	25.77	22.13
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	1,154,479,594.84	1,322,121,502.98	1,222,380,908.87
ร้อยละของค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (%)	74.86	74.23	77.87
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงาน (บาท / คน)	393,193.43	428,169.49	398,698.53
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย (บาท / คน)	515,458.85	563,960.17	455,767.98
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง (บาท / คน)	364,189.15	395,134.94	385,001.86
อัตราส่วนค่าตอบแทนเฉลี่ยระหว่างพนักงานหญิงต่อพนักงานชาย	0.71	0.70	0.84

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund: PVD)

นโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ : มี

ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 บริษัทฯ ได้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่พนักงานและผู้บริหารโดยบริษัทฯ จะสมทบในอัตราส่วนร้อยละ 3 ของเงินเดือน

คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพของบริษัทฯมีกรรมการ : มี

หลักธรรมาภิบาลการลงทุนสำหรับผู้ลงทุนสถาบัน (I Code) มาใช้ในการดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหรือไม่

การเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

รายละเอียดการเข้าร่วมเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD)

จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD

	2566	2567	2568
จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	1474	2225	2063
จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	995	1110	1171
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานทั้งหมด (%)	25.37	26.68	29.74
สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD / พนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)	67.50	49.89	56.76

จำนวนเงินของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

	2566	2567	2568
จำนวนเงินที่นายจ้างสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับพนักงาน (บาท)	N/A	N/A	19,225,996.00
จำนวนเงินที่ลูกจ้างสะสมเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (บาท)	N/A	N/A	32,789,192.00

รายละเอียดสรุปการเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD ของพนักงานในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อบริษัท	มีพนักงานเข้าร่วมเป็นสมาชิก PVD (มี/ไม่มี)	จำนวนพนักงานทั้งหมด (คน)	จำนวนพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (คน)	จำนวนพนักงานที่เข้าร่วม PVD (คน)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานทั้งหมด (%)	สัดส่วนพนักงานที่เข้าร่วม PVD จากพนักงานที่มีสิทธิเข้าร่วม PVD (%)
บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)	มี	3,937	2,063	1,171	29.74	56.76

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่านกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD (ถ้ามี)

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการส่งเสริมการออมผ่าน : การให้ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับ เหมาะสม, มาตรการส่งเสริมอื่น ๆ ลูกจ้างที่ยังไม่ได้เข้าเป็นสมาชิก PVD

การให้ความรู้ หรือข้อมูลเกี่ยวกับการคัดเลือกนโยบายการลงทุนที่เหมาะสม

สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับพันธมิตรจากสถาบันการเงินชั้นนำ ในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวางแผนการเงินและการลงทุนอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเชิญผู้เชี่ยวชาญภายในองค์กรมาให้ความรู้ จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ในหัวข้อ 'Personal Finance' เพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถวางแผนเป้าหมายทางการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคงในชีวิต และลดภาระความวิตกกังวลด้านเศรษฐกิจในระยะยาว

มาตรการส่งเสริมอื่น ๆ

มาตรการสนับสนุนสินเชื่อเพื่อเสริมสร้างเสถียรภาพทางการเงินของบุคลากร

- ได้ประสานหาเงินกู้ยืมพิเศษกับธนาคารต่างๆเพื่อเป็นทางเลือกในการบริหารจัดการทางการเงินให้แก่บุคลากร
- เพิ่มช่องทางการเข้าถึงบริการทางการเงินให้แก่บุคลากรทั้งเครือโดยจับมือกับบริษัท โนบุโร แพลตฟอร์ม จำกัด สตาร์ทอัพผู้ให้บริการทางการเงินโดยยึดหลักให้ความรู้คู่ทุน คือไม่เพียงแต่ให้สินเชื่อ แต่ยังเน้นให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำภารกิจพิชิตหนี้ผ่านการเรียนรู้และการปรับพฤติกรรมทางการเงิน ทயอยชำระหนี้และเริ่มต้นเก็บออม โครงการนี้จัดขึ้นสำหรับกลุ่มคิติดหนี้บัตรเครดิตบูโร และไม่สามารถเข้าถึงบริการทางการเงินในช่องทางปกติได้ โดยในปี 2568 มีพนักงานในเครือเข้าร่วมทั้งหมด 130 ราย วงเงินสินเชื่อจากภารกิจพิชิตหนี้ 5 ล้านบาท ตลอดระยะเวลาโครงการมีพนักงานที่สามารถปิดหนี้บัตรเครดิตอย่างน้อย 1 ตัว คิดเป็นร้อยละ 58.46 โดยจำนวนเงินที่ใช้จ่ายหนี้บัตรเครดิตได้ 3.6 ล้านบาท และจำนวนเงินที่ใช้จ่ายหนี้ได้ทั้งหมด 14.8 ล้านบาท และพนักงานสามารถออมเงินได้รวมกว่า 1.1 ล้านบาท ซึ่งในปัจจุบันมีพนักงานหลายรายที่เข้าร่วมโครงการบรรลุภารกิจเรียบร้อยแล้วและมีสถานะทางการเงินที่ดีขึ้นเป็นลำดับ (สนใจรายละเอียดเพิ่มเติม ติดต่อ www.noburo.co)

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาพนักงาน

การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
แผนการพัฒนาพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของพนักงาน	มี	มี	มี
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง / คน / ปี)	64.20	86.56	71.98
ค่าใช้จ่ายเพื่อการพัฒนาพนักงาน (บาท)	13,386,159.01	8,974,123.00	10,665,799.04
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อค่าใช้จ่ายรวม (*) (%)	0.002162	0.001493	0.001679
ร้อยละค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน ต่อรายได้รวม (*) (%)	0.002332	0.001551	0.001740

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) รายได้รวมและค่าใช้จ่ายรวมจากงบการเงินรวม

ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

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

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวม (ชั่วโมง)	10,546,671.19	11,713,711.01	10,658,955.32
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานรวม (ชั่วโมง)	9,809,385.24	11,187,573.40	10,305,406.16
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของลูกจ้างที่ไม่ใช่พนักงาน (ชั่วโมง)	737,285.95	526,137.61	353,549.16

สถิติการบาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	12	0	8
จำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน ตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (คน)	12	0	8
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป (%)	0.31	0.00	0.20
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (%)	0.00	0.00	0.00
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (*) (คน / 1 ล้านชั่วโมงการทำงาน)	1.22	0.00	0.78
อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงาน (คน / 200,000 ชั่วโมงการทำงาน) (**)	0.24	0.00	0.16

คำอธิบายเพิ่มเติม : (*) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่มากกว่า 100 คน ขึ้นไป

(**) บริษัทที่มีจำนวนพนักงานรวมที่น้อยกว่าหรือเท่ากับ 100 คน

ข้อมูลเกี่ยวกับการส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)	579	678	796
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	100	111	120
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	479	567	676
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%)	14.76	16.30	20.22
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	17.27	16.37	15.08
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (%)	82.73	83.63	84.92

	2566	2567	2568
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/20260216105820-princ_cgspolicy_2025\(%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%882\)-finalv2.pdf](https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgspolicy_2025(%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%882)-finalv2.pdf)
- เลขหน้าของลิงก์ : 53, 63

นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค

- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
- นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : การไม่กล่าวอ้างหรือสื่อสารการตลาดที่เกินจริง ไม่ถูกต้อง และบิดเบือน, การสื่อสารการตลาดอย่างเหมาะสมผ่านช่องทางดิจิทัล
- ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า / ผู้บริโภค : [https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgspolicy_2025\(%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%882\)-finalv2.pdf](https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgspolicy_2025(%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9A%E0%B8%9B%E0%B8%A3%E0%B8%B8%E0%B8%87%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B9%89%E0%B8%87%E0%B8%97%E0%B8%B5%E0%B9%882)-finalv2.pdf)
- เลขหน้าของลิงก์ : 53, 63

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

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

การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

มาตรฐานโรงพยาบาล

ด้วยธุรกิจโรงพยาบาลเป็นธุรกิจที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสุขภาพและชีวิตของผู้รับบริการการยึดมั่นในมาตรฐาน และคุณภาพการให้การรักษายาบาลจึงเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก และถูกจัดเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในระดับสูงสุด ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกโรงพยาบาลจึงมีการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐานของสถานพยาบาลต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

การตรวจประเมินความพร้อมใช้งานของเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์

เพื่อให้เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ทั้งหมดมีความเพียงพอ พร้อมใช้ ปลอดภัย และได้มาตรฐานในการตรวจรักษาและวินิจฉัย ทางบริษัทฯ มีนโยบายบริหารจัดการเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ โดยการบำรุงรักษา (Preventive Maintenance) และสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ (Calibration) ประจำปี ตามมาตรฐานจากผู้ผลิต และมาตรฐาน ECRI (Emergency Care Research Institute) และมาตรฐานองค์การอาหารและยาแห่งสหรัฐอเมริกา (FDA : Food and Drug Administration) ครอบคลุมทุกกลุ่ม (Hospital Owner/Leased/Outsource) และทุกความเสี่ยง (High Risk/Medium Risk/Low Risk)

การจัดการนวัตกรรม

ปัจจุบันเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการยกระดับคุณภาพของบริการด้านสุขภาพ บริษัทฯ มุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ด้วยความเป็นเลิศ โดยนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาช่วยเปลี่ยนแปลงและพัฒนาระบบ เพื่อให้สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งช่วยให้การจัดการข้อมูลมีความปลอดภัยและเป็นระเบียบมากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานด้านการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (Continuous Quality Improvement: CQI) โดยมุ่งหวังให้เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน นวัตกรรม ภายในองค์กร ทั้งในด้านกระบวนการทำงาน การบริการทางการแพทย์ และการบริหารจัดการระบบสุขภาพ โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการสังเกต วิเคราะห์ ปรับปรุง และทดลองแนวทางใหม่ ๆ ที่ตอบโจทย์ปัญหาหน้างานอย่างแท้จริง

แนวทางดังกล่าวช่วยให้ข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการและข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจถูกนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องในลักษณะเชิงรุก มากกว่าการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพและการสร้างนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานประจำ และสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานการให้บริการอย่างยั่งยืนในระยะยาว

การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

เพื่อให้มั่นใจว่านอกจากคุณภาพการรักษาพยาบาลที่ได้มาตรฐานแล้ว การให้บริการจะต้องอยู่ในมาตรฐานที่ดี ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหลักด้วยนั้น ทุกโรงพยาบาลในเครือจึงมีการจัดความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นหนึ่งในตัวชี้วัดหลักขององค์กร และมีการตั้งเป้าหมายที่แตกต่างกันไปตามชั้นและบริบทของโรงพยาบาล

การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

การเก็บรักษาและการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลในธุรกิจโรงพยาบาลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากข้อมูลที่โรงพยาบาลเก็บรักษาเป็นข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อนรวมถึงข้อมูลทางการแพทย์ต่าง ๆ เช่น ข้อมูลประวัติการรักษา ข้อมูลสุขภาพ ประวัติทางการแพทย์ ซึ่ง

หากเกิดการรั่วไหลหรือถูกโจมตีจากภัยคุกคามทางไซเบอร์อาจถูกนำไปใช้ในทางที่ผิดได้ เช่น การแอบอ้างข้อมูลเพื่อรับสิทธิ์ในการรักษา การขายข้อมูลให้บุคคลที่สาม หรือแม้แต่การนำไปใช้ในการก่ออาชญากรรม ซึ่งข้อมูลเหล่านี้มีมูลค่าสูงในตลาดมืดและทำให้ธุรกิจโรงพยาบาลตกเป็นเป้าหมายของการโจมตีจากภัยคุกคามต่าง ๆ

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การผลิตและบริการอย่างมีค วามรับผิดชอบต่ลูกค้า	แผนการจัดการต้นทุนการ บริการด้านสุขภาพและการ แพทย์	-	2568: มีแผนการจัดการต้นทุน การบริการด้านสุขภาพและการ แพทย์
• การผลิตและบริการอย่างมีค วามรับผิดชอบต่ลูกค้า	ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีนโยบาย และแนวปฏิบัติการบริหาร เวชระเบียน	-	2568: 100%
• การผลิตและบริการอย่างมีค วามรับผิดชอบต่ลูกค้า	แผนการพัฒนาระบบเครือข่าย บริการด้านสุขภาพ	-	2568: มีแผนการพัฒนาระบบ เครือข่ายบริการด้านสุขภาพ
• การผลิตและบริการอย่างมีค วามรับผิดชอบต่ลูกค้า	ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีการ จัดการคุณภาพและเวชภัณฑ์	-	2568: 100%
• การผลิตและบริการอย่างมีค วามรับผิดชอบต่ลูกค้า	จำนวนกรณีหรือข้อร้องเรียน เกี่ยวกับบริการด้านสุขภาพและ การแพทย์พร้อมมาตรการแก้ไข และ เยียวยา	-	2568: 0 กรณี
• การพัฒนาความพึงพอใจและ การเสริมสร้างความสัมพันธ์กับ ลูกค้า	คะแนนความพึงพอใจของลูกค้า	-	2568: แต่ละโรงพยาบาลมีการ ตั้งเป้าหมายที่แตกต่างกันไป สามารถอ่านรายละเอียด เป้าหมายของทุกโรงพยาบาล ได้ที่ส่วนการประเมินความพึง พอใจของผู้รับบริการ
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคล ของลูกค้า	นโยบายและแนวปฏิบัติด้าน ความปลอดภัยทางไซเบอร์และ การป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล	-	2568: มีนโยบายและแนว ปฏิบัติด้านความปลอดภัยทาง ไซเบอร์และการป้องกันข้อมูล ส่วนบุคคล

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	-	2568: 100%
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีที่เกิดขึ้นที่ถูกโจมตีทางไซเบอร์ พร้อมมาตรการแก้ไข	-	2568: 0 กรณี
• การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล พร้อมมาตรการแก้ไข	-	2568: 0 กรณี

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

มาตรฐานโรงพยาบาล

ในปี 2568 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 และ 2
 - โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ขั้นที่ 2
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
 - โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
 - โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิชณุโลก
- การรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ (Laboratory Accreditation: LA) โดยสภาเทคนิคการแพทย์
 - โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช
 - โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร

- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
- โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิษณุโลก

5. การรับรองระบบยาและงานเภสัชกรรม โดยองค์กรวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

นอกจากนี้ โรงพยาบาลในเครือ ยังได้รับรางวัลที่รับรองมาตรฐานหรือคุณภาพในการให้บริการจากอีกหลายหน่วยงาน เป็นต้นว่า

โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ

- ได้รับ 3 รางวัลอันทรงเกียรติจาก Healthcare Asia Awards 2025 ณ กรุงกัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซีย ได้แก่ Specialty Clinic of the Year, ESG Program of the Year, Patient Safety Initiative of the Year
- ได้รับรางวัล การรับรองมาตรฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศระดับ HIMSS Analysis EMRAM Stage 7 ณ ประเทศเกาหลี เมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2567 อายุการรับรอง 3 ปี
- ได้รับการรับรอง การตรวจขึ้นทะเบียนการออกใบรับรองแพทย์คนเดินเรือ (คร5) เมื่อวันที่ 18 พฤศจิกายน 2567 อายุใบรับรอง 3 ปี

โรงพยาบาลพิษณุเวช พิษณุโลก

- การรับรองมาตรฐานธรรมาภิบาลธุรกิจ ตามประกาศกรมพัฒนาธุรกิจการค้า มีผลถึงวันที่ 31 ก.ค. 2570
- รางวัล EXCELLENCE IN HEALTHCARE LEADERSHIP AWARD จากบมจ. เอไอเอ (AIA Thailand)
- รางวัลด้านการบริการยอดเยี่ยม Claim Management Excellent Ocean Life Hospital Awards 2024 จาก บมจ.ไทยสมุทร ประกันชีวิต
- รางวัลชนะเลิศอันดับ 1 ด้านโภชนาการ จากสมาคมนักกำหนดอาหารแห่งประเทศไทย
- รางวัล WSO Angels Award ระดับ Platinum และ Thailand Angels Award ระดับ Ready Hospital Status จากสถาบันประสาทวิทยา ร่วมกับมูลนิธิสนับสนุนสถาบันประสาทวิทยา และองค์การอัมพาตโลก (World Stroke Organization: WSO)

โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์

- รางวัล Best Healthcare Service จากบมจ.ไทยสมุทรประกันชีวิต

โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 และ 2

- รางวัล Best Hospital Insurance and Claim Process Award 2025 จากบมจ.กรุงไทย-แอกซ่า ประกันชีวิต

โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน

- รางวัล Hospital excellence experience จากบมจ.ไทยสมุทรประกันชีวิต

โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน

- รางวัลโรงพยาบาลที่ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพตามเวลา จากงาน HA Regional Forum Chiangmai 2025

โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ

- การรับรองมาตรฐานการรักษาโดยการฟอกเลือดด้วยเครื่องไตเทียม

โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร

- ได้การรับรองมาตรฐาน ISO 9001 : 2015 จาก บริษัท ยูไนเต็ட் รีจิสตร้า ออฟ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีผลการต่ออายุการรับรองถึง 31 มีนาคม 2569

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้สรรหาผู้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญในระบงานคุณภาพและงานความเสี่ยงของโรงพยาบาลมาเสริมทีมบริหารในส่วนกลาง โดยจะมีการจัดประชุมเครือข่ายของส่วนงานคุณภาพ เพื่อให้เกิดมาตรฐานกลางและสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้ นอกจากนี้ จะได้ประชุมร่วมกับเลขาแพทย์ของทั้งเครือ ซึ่งเป็นส่วนงานที่มีส่วนสนับสนุนงานคุณภาพได้เป็นอย่างมาก

การตรวจประเมินความพร้อมใช้งานของเครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์

เครื่องมือและอุปกรณ์การแพทย์ทั้งหมด 13,453 ชิ้นแบ่งเป็น 2 กลุ่มนั้นคือ

1. กลุ่มเครื่องมือและอุปกรณ์สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการช่วยชีวิตผู้ป่วย
 - ต้องดำเนินการบำรุงรักษาเชิงป้องกันและมีการสอบเทียบเครื่องมือแพทย์ทุกปี
 - ผลการดำเนินการ - ตามแผน 99.65% (ยกเว้นเครื่องมือที่อยู่ระหว่างการซ่อม หรือหีบห่อภายในเครือข่ายและอยู่ระหว่างขนส่ง กลับจึงไม่เป็นไปตามรอบการสอบเทียบปกติ)
2. กลุ่มเครื่องมือและอุปกรณ์ในการรักษาพยาบาลทั่วไป
 - ดำเนินการตามแผนการบำรุงรักษาเชิงป้องกันประจำปี
 - ผลการดำเนินการ - ตามแผน 98.55% (ยกเว้นเครื่องมือที่อยู่ระหว่างการซ่อม หรือหีบห่อภายในเครือข่ายและอยู่ระหว่างขนส่ง กลับจึงไม่เป็นไปตามรอบการสอบเทียบปกติ)

นอกจากนี้ ตั้งแต่ปี 2567 บริษัทฯ มีการจัดตั้งศูนย์สอบเทียบเครื่องมือแพทย์ (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

สำหรับการดำเนินงานในปี 2568 บริษัทฯ มีการนำโปรแกรมบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ (CMMS : Computerized Maintenance Management System) มาใช้โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อจัดเก็บประวัติเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น ประวัติเครื่อง ประวัติซ่อม และประวัติการบำรุงรักษาและสอบเทียบ
2. เพื่อจัดเก็บค่าใช้จ่ายด้านการซ่อม การบำรุงรักษาและสอบเทียบ เพื่อวางแผนการจัดหาทดแทนอย่างทันท่วงที
3. เพื่อดูค่าเสื่อมเครื่องมือแพทย์ทั้งเครือหรือแยกเป็นโรงพยาบาล
4. เพื่อดูรายการเครื่องมือแพทย์ภาพรวมของเครือ เพื่อบริหารจัดการ เช่น การยืม การซื้อขาย ระหว่างกัน
5. เพื่อเพิ่มความสะดวกในการแจ้งขอรับบริการซ่อมหรือบริการด้านเครื่องมือแพทย์ไปยังวิศวกรบริการเครื่องมือแพทย์
6. เพื่อให้ผู้ใช้งานสามารถดูรายการเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ และรายการซ่อม แผนการทำการบำรุงรักษาและสอบเทียบเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ของแผนกตนเองได้
7. เพื่อใช้ในการวางแผนการตรวจคุณภาพหรือหลักสูตรอบรมด้านเครื่องมือแพทย์

การจัดการนวัตกรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงาน โดยมุ่งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ เพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูล และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

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

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

ตั้งแต่ปี 2568 เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการยกระดับการให้บริการทางการแพทย์ บริษัทฯ จึงได้กำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนเครือโรงพยาบาลสู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้าน AI ทางทางการแพทย์ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการให้บริการสุขภาพอย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้งานเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างมาตรฐานการบริการรูปแบบใหม่ที่ผสมผสานศักยภาพของ AI เข้ากับการทำงานของทีมแพทย์และพยาบาล เพื่อเสริมประสิทธิภาพการวินิจฉัย การดูแลรักษา และการตัดสินใจทางการแพทย์ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ตลอดจน

สนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลทางการแพทย์ให้มีความเป็นระบบ ปลอดภัย และสอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนา ศักยภาพของเครือข่ายโรงพยาบาลในการก้าวสู่การเป็นผู้นำด้าน AI ทางทางการแพทย์ในระดับอุตสาหกรรม โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

โครงการ CoMed (Collaborative Medical AI Assistant) ผู้ช่วยอัจฉริยะที่ออกแบบมาเพื่อทำงานร่วมกับทีมแพทย์และพยาบาล ช่วยลดภาระงานประจำ (Routine Work) และยกระดับการทำงานสู่การสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value-Added Work) ผ่านระบบอัตโนมัติ โดยโครงการ ประกอบด้วย 5 โมดูลหลัก ดังนี้

1. Vyana Edge ระบบแปลงเสียงสนทนาระหว่างแพทย์และผู้ป่วยเป็นข้อความโดยอัตโนมัติ เพื่อบันทึกลงในระบบเวชระเบียน อิเล็กทรอนิกส์ (EMR) และ Observation พร้อมฟังก์ชันแนะนำคำสั่งการรักษา (CPOE Suggestions)
2. Vyana Edge+ โมดูลต่อยอดที่ช่วยสรุปประวัติผู้ป่วย (Medical Record Summaries) และประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Risk Assessment) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ
3. EMR Quality Check ระบบ AI สำหรับตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเวชระเบียน แบบเรียลไทม์ พร้อมระบบแจ้งเตือน เพื่อให้สามารถแก้ไขได้อย่างทันท่วงที
4. AI-Based Checkup ออกแบบแพ็คเกจตรวจสอบสุขภาพเฉพาะบุคคลตามมาตรฐานที่เหมาะสม รวมถึงสร้างรายงานผลการตรวจสุขภาพโดยอัตโนมัติ ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวอยู่ภายใต้การได้รับความยินยอมของผู้รับบริการ
5. AI Nurse ผู้ช่วยดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ผ่านช่องทาง Chat และ เสียง สำหรับการคัดกรองอาการ ติดตามผล และตอบคำถามด้านสุขภาพ เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องทั้งในโรงพยาบาล (IPD) และที่บ้าน (At Home)

นอกเหนือจากการเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยผ่านโครงการ CoMed บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของการดูแลรักษา ตลอดเส้นทางผู้ป่วย (Patient Journey) จึงได้พัฒนา ระบบ PRINC Refer ขึ้นเพื่อสนับสนุนการส่งต่อผู้ป่วยอย่างเป็นระบบตลอดเครือข่าย ระบบ PRINC Refer ได้รับการออกแบบเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกัน

ระหว่างคลินิกและโรงพยาบาลในเครือพริ้นซ์ โดยยึดหลักคุณค่า 3 ประการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและการขับเคลื่อนระบบ ดังนี้

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ช่วยให้การส่งต่อผู้ป่วยเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย พร้อมทั้งสามารถติดตามสถานะของเคสได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ
2. การเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ (Revenue Growth) ช่วยเพิ่มจำนวนผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อเข้าสู่ระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเติบโตของรายได้ในเครือข่ายอย่างยั่งยืน

ด้วยการบูรณาการเทคโนโลยี AI และการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพของการบริการทางการแพทย์ให้ต่อเนื่อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ พร้อมเดินทางพัฒนานวัตกรรมและมาตรฐานใหม่ เพื่อสร้างระบบสุขภาพที่ยั่งยืน มีมาตรฐานสูง และพร้อมรองรับความต้องการของอนาคต

ควบคู่ไปกับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โรงพยาบาลในเครือยังให้ความสำคัญกับการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ และโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1 ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสูงสุด HIMSS Analytics EMRAM Stage 7 จาก HIMSS ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมของระบบสารสนเทศทางการแพทย์ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

การพัฒนานวัตกรรมในงานคุณภาพ

งานคุณภาพนับเป็นรากฐานเชิงระบบที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กร โดยทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการกำกับ ควบคุม และพัฒนาให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2568 บริษัทฯ มีจำนวน CQI 66 เรื่องโดยผลงาน CQI ได้ผ่านการคัดเลือกจากเวทีการประชุมวิชาการประจำปี ระดับประเทศ HA National Forum ครั้งที่ 26 จำนวน 9 ผลงาน สำหรับผลงานที่มีความโดดเด่น ได้แก่

- **ผลงาน CQI เรื่อง Phlebitis ไม่ใช่เรื่องเล็ก CQI การดูแล IV Line อย่างปลอดภัยในเด็ก** ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ เป็นการพัฒนา เพื่อป้องกันการเกิดหลอดเลือดดำอักเสบ (Phlebitis) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็ก ซึ่งเป็นภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้น ได้จากการให้ สารน้ำทางหลอดเลือดดำ โดยได้มีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดูแล ปรับปรุงระบบกำกับการปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้ป่วยปลอดภัยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ
- **ผลงานนวัตกรรมกระบวนการทีมเครื่องมือแพทย์** ของโรงพยาบาลพิษณุเวช โดยเรียนรู้ปัญหาจากกระบวนการ จัดเก็บข้อมูลเครื่องมือแพทย์ที่มีความคลาดเคลื่อนของข้อมูล การเก็บประวัติของเครื่องมือ หรือการเก็บไฟล์เอกสารไม่เป็นระบบ ทำให้ใช้เวลาในการค้นหาค้นหา นำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูล ด้วยโปรแกรม CMMS โดยพัฒนาโปรแกรมเชื่อมกับระบบการจัดซื้อ หรือข้อมูลทางบัญชีทำให้ข้อมูลถูกจัดเก็บเป็นระบบสามารถลดระยะเวลาในการสืบค้น
- **ผลงานนวัตกรรม OptiRay: CT สมองชัด จัดโดสเหมาะสม** ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ เป็นการพัฒนาปรับลดปริมาณรังสี เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยศึกษาคำกล่าวของประเทศไทย

จากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทบพวนพารามิเตอร์การถ่ายภาพรังสีจากเครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์
ในลักษณะต่าง ๆ (ทั้งแบบที่ใช้และไม่ใช้สารทึบรังสี) เริ่มจากหัตถการที่มีการสั่งทำบ่อย เช่น CT-Brain และนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงลด
ปริมาณรังสี โดยกำหนดและวาง Protocol ในการถ่ายภาพ CT-Brain
กำหนดค่า Parameter ใหม่ สนับสนุนให้นักรังสีมีการใช้ค่ามาตรฐานใหม่ส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับปริมาณรังสีลดลง

- **ผลงานพัฒนานวัตกรรม Stock count webapp** ของโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี โดยเรียนรู้จากปัญหากระบวนการทำงานจากเดิม
ที่ไม่มีระบบกลางในการติดตามข้อมูลแบบเรียลไทม์ ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้าและความผิดพลาดได้ง่ายในกระบวนการนับสินค้า
คงคลังที่ใช้วิธีการ
นับมือทุกสิ้นเดือน ซึ่งใช้เวลานาน (โดยเฉลี่ยประมาณ 9.8 นาทีต่อรายการ) รวมถึงปัจจัย
จากข้อจำกัดด้านบุคลากร นำไปสู่การพัฒนากระบวนการโดยใช้แนวคิด Lean มาพัฒนาปรับปรุงลดขั้นตอนการนับสต็อกรวมกับการใช้ระบบ
เว็บแอปที่รวมทั้งกระบวนการทำให้การมองเห็นสถานะเป็น Real-time สรุปเป็นรายงานได้ทันที

โครงการ Innovator Journey 2025

โครงการ Innovator Journey 2025 จัดขึ้นโดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเยาวชนไทย
ในการคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง โดยบริษัทฯ เข้าร่วมในฐานะภาคเอกชนที่ทำหน้าที่เป็น องค์กรพี่เลี้ยง เปิด
พื้นที่และมอบโจทย์ท้าทายให้เยาวชนได้พัฒนาต้นแบบนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดทั้งด้านธุรกิจ สังคม และ
สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในโครงการดังกล่าว โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้เปิดพื้นที่ให้เยาวชนเข้ามาฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 1 ทีม เพื่อพัฒนา ระบบบำบัดน้ำ
เสียจากการล้างไตเทียมด้วยเทคโนโลยี Photo-Electrocatalysis (PEC) ซึ่งใช้หลักการของแสงและไฟฟ้าในการกำจัดสารอินทรีย์ที่เป็นมลพิษ
ในน้ำเสียที่มีค่า TDS สูง

ผลงานดังกล่าวนี้ ถือเป็นการต่อยอดเทคโนโลยีสะอาด โดยสามารถประยุกต์ร่วมกับระบบเมมเบรนเพื่อแยกสารบางชนิดกลับมาใช้
ประโยชน์ใหม่ได้ ไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังสอดคล้องกับแนวคิด Circular Economy และได้รับคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10
ทีมที่โดดเด่นจากทีมทั้งหมดที่เข้าร่วม

การเข้าร่วมในโครงการดังกล่าว ทำให้บริษัทฯ ได้รับโลเกียตริคุณในฐานะองค์กรสนับสนุนเยาวชนนักสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงวางแผน
ที่จะเข้าร่วมโครงการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมในอนาคต พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพ สร้างผลงานที่มี
คุณค่า และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมด้านสุขภาพและความยั่งยืนต่อไป

การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ปรับวิธีการประเมินคะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งเครือ โดยใช้วิธีการคำนวณ
แบบ Top Box เพื่อยกระดับความสอดคล้องของข้อมูล (Data Consistency) และเพิ่มประสิทธิภาพในการเปรียบเทียบผลการดำเนินงาน
ระหว่างโรงพยาบาล ตลอดจนสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศภายในเครืออย่างเป็นระบบ

ผลการประเมินในปีรายงานสะท้อนให้เห็นว่า คะแนนความพึงพอใจของโรงพยาบาลในเครือทุกแห่งสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ แสดง
ถึงประสิทธิภาพของการบริหารจัดการประสบการณ์ผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2568 มีหลายกระบวนการที่ถูกนำมาใช้ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงานในการเพิ่มความพึงพอใจให้ลูกค้า เป็นต้นว่า

- การนำระบบคิวมาใช้บริเวณรอชำระเงินและรับยา
- การจัดอบรมการดูแลระยะเวลารอคอยในระบบและการบริหารจัดการ
- การติดตั้งระบบกลิ่นหอม (Aroma) เพื่อเสริมสร้างความผ่อนคลายและความประทับใจแก่ผู้รับบริการ
- การอบรมและทบทวนพฤติกรรมบริการ
- ศูนย์ด้านบริการ ที่โรงแรมและโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับใช้
- จัดตั้ง Customer Experience Team ในบางโรงพยาบาล

การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ คำนึงถึงความคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยทางไซเบอร์ โดยให้มีการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลด้วยมาตรฐาน
ในด้านการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลรวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

- พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data Protection Act: PDPA) เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลอย่างปลอดภัย โดยโรงพยาบาลจะเป็นหน่วยงานที่มีการจัดเก็บข้อมูลผู้ป่วยจำนวนมากจึงต้องปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนด เพื่อป้องกันการรั่วไหลหรือการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต และยังครอบคลุมถึงสิทธิของเจ้าของข้อมูล ผู้ควบคุมข้อมูล และผู้ประมวลผลข้อมูล โดยกำหนดให้ผู้ควบคุมข้อมูลต้องมีมาตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลที่เหมาะสม
- พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อจัดการและรับมือกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในยุคดิจิทัล ซึ่งธุรกิจโรงพยาบาลต้องมีมาตรการป้องกันที่เข้มงวด เช่น การใช้ระบบป้องกันการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต การติดตั้งซอฟต์แวร์ป้องกันไวรัส การทำสำรองข้อมูล และการมีแผนสำรองฉุกเฉินเมื่อเกิดเหตุการณ์โจมตีทางไซเบอร์
- บริษัทฯ ได้ยึดถือและนำมาตรฐานในระดับสากล มาใช้ในการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เพื่อช่วยป้องกันความเสี่ยงจากภัยคุกคามทางไซเบอร์และสร้างความมั่นใจให้กับผู้เกี่ยวข้องว่าข้อมูลที่สำคัญจะได้รับการปกป้องอย่างปลอดภัย โดยมาตรฐานจะครอบคลุมด้านต่าง ๆ ดังนี้
 - การเข้ารหัสข้อมูล (เป็นกระบวนการที่สำคัญในการป้องกันการเข้าถึงข้อมูลที่ไม่ได้รับอนุญาต โดยจะเปลี่ยนข้อมูลให้เป็นรูปแบบที่เข้าใจยากและเข้าถึงได้เฉพาะผู้ที่มีสิทธิ์เท่านั้น ซึ่งช่วยเพิ่มความปลอดภัยให้กับข้อมูลที่มีความสำคัญและความละเอียดอ่อน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วย)
 - การจัดการสิทธิ์การเข้าถึง (Access Control) ช่วยให้เราสามารถควบคุมการเข้าถึงข้อมูลเฉพาะบุคคลที่ได้รับอนุญาตเท่านั้นซึ่งจะลดความเสี่ยงจากการใช้ข้อมูลในทางที่ผิด การจัดการสิทธิ์นี้เป็นส่วนสำคัญในการลดความเสี่ยงจากบุคลากรภายในที่อาจเข้าถึงข้อมูลโดยไม่จำเป็น
 - การฝึกอบรมบุคลากร (Training and Awareness) ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์แก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการรับรู้ถึงภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้นจากภายในองค์กร เช่น การใช้งานระบบสารสนเทศที่ไม่ถูกต้องโดยไม่ตั้งใจ การละเลยมาตรการด้านความปลอดภัย หรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดช่องโหว่ซึ่งนำไปสู่ภัยคุกคามทางไซเบอร์
 - การใช้โปรแกรมป้องกันไวรัส (Antivirus Protection) เป็นส่วนสำคัญพื้นฐานในการรักษาความปลอดภัยของระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย โปรแกรมป้องกันไวรัสสามารถตรวจจับ ป้องกัน และกำจัดซอฟต์แวร์ที่เป็นอันตรายที่อาจเข้าสู่ระบบได้ เช่น ไวรัส, สปายแวร์, โทรจัน หรือโปรแกรมอื่น ๆ ที่ถูกออกแบบมาเพื่อทำลายข้อมูลหรือขโมยข้อมูลสำคัญ
 - บริษัทฯ ได้จัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจและดำเนินการซ้อมแผนรับมืออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริการ สำหรับกระบวนการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมาย โรงพยาบาลในเครือทุกแห่งกำหนดให้มีการใช้เอกสารขออนุญาตใช้ข้อมูลส่วนบุคคล (Consent Form) ในทุกกรณี รวมถึงสัญญาว่าจ้างที่ครอบคลุมการขออนุญาตใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ทั้งนี้ พนักงานทุกคนมีหน้าที่รักษาความปลอดภัยของข้อมูลผู้รับบริการตามมาตรฐานของโรงพยาบาล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดหลักสูตรอบรมออนไลน์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งเป็นหลักสูตรบังคับสำหรับพนักงานทุกระดับ รวมถึงพนักงานใหม่ที่ต้องเข้ารับการอบรมระหว่างการปฐมนิเทศ

ตารางสรุปตัวชี้วัดในการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า						
ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
นโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารเวชระเบียน	มี/ไม่มี	บริษัทฯ ได้กำกับให้โรงพยาบาลในเครือทุกแห่งมีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการบริหารเวชระเบียน เพื่อให้มั่นใจว่าระบบเวชระเบียนมีความสมบูรณ์ถูกต้องตามมาตรฐานการบันทึกเวชระเบียน การจัดเก็บและรักษาความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงข้อมูลความลับอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสอดคล้องกับมาตรฐานที่แต่ละโรงพยาบาลได้รับการรับรอง				
ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีนโยบายและแนวปฏิบัติการบริหารเวชระเบียน	ร้อยละ	100	100	100	100	100

แผนการจัดการต้นทุนการบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	มี/ไม่มี	บริษัท มีการติดตามแผนการจัดการต้นทุนการบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ของแต่ละโรงพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ (รายเดือน/รายไตรมาส) เพื่อให้มั่นใจว่าโรงพยาบาลมีแผนการจัดการและมีระบบปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะลดต้นทุนที่อาจจะถูกส่งต่อให้ผู้รับบริการได้มากที่สุด				
ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีแผนการจัดการต้นทุนการบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	ร้อยละ	100	100	100	100	100
แผนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการด้านสุขภาพ	มี/ไม่มี	บริษัท มีแผนการพัฒนาระบบเครือข่ายบริการด้านสุขภาพด้วยการเพิ่มปริมาณทั้งเชิงภูมิศาสตร์ เช่นการขยายพันธมิตรในระบบนิเวศและช่องทางการเข้าถึงด้วยการใช้เทคโนโลยีมาเป็นส่วนเสริม เช่น พัฒนาต่อระบบ tele-medicine				
การจัดการคุณภาพยาและเวชภัณฑ์	มี/ไม่มี	บริษัท ได้กำกับให้โรงพยาบาลในเครือทุกแห่งมีการจัดการคุณภาพยาและเวชภัณฑ์ที่เป็นไปตามมาตรฐาน ตั้งแต่การนำเข้า การตรวจรับ การจัดเก็บ การเบิกใช้ การเผ่าะวังและการติดตามผล โดยกระบวนการทั้งหมดได้รับการรับรองตามมาตรฐานสถานพยาบาล และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกยา เวชภัณฑ์ และผู้จัดจำหน่ายประจำปี เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดตามคุณภาพผลิตภัณฑ์และหารือกับคู่ค้าเพื่อคุณภาพการรักษายาบาลที่ดีที่สุด				
ร้อยละของโรงพยาบาลที่มีการจัดการคุณภาพยาและเวชภัณฑ์	ร้อยละ	100	100	100	100	100
จำนวนกรณีหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับบริการด้านสุขภาพและการแพทย์พร้อมมาตรการแก้ไขและเยียวยา	กรณี	0	0	0	0	0
นโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการป้องกันข้อมูลส่วนบุคคล	มี/ไม่มี	บริษัท มีการดำเนินงานภายใต้นโยบายความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศและนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล				
ร้อยละของจำนวนโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ เช่น ISO 27001 หรือมาตรฐานอื่น เป็นต้น	ร้อยละ	37	37	38.7	43.13	35.17*
มาตรการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	มี/ไม่มี	บริษัท มีมาตรการและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล ดังต่อไปนี้ ● นโยบายและระเบียบปฏิบัติการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงาน Data Platform & BI (PC-IT-062) ● ขั้นตอนการปฏิบัติงานกระบวนการร้องขอข้อมูล (Request Data) (SOP-DMU-217) ● นโยบายและระเบียบปฏิบัติการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (PC-TET-043) ● นโยบายความปลอดภัยเทคโนโลยีสารสนเทศ (PRINC-P007-2565) ● นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy) (PRINC-PC-LAW-001_(PC-LAW-002))				
ร้อยละของพนักงานที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์และการใช้ข้อมูลส่วนบุคคล	ร้อยละ	64	82.45	85	100	100

จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีของบริษัทที่ถูกโจมตีทางไซเบอร์ พร้อมมาตรการแก้ไข	กรณี	0	0	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือกรณีข้อมูลส่วนบุคคลรั่วไหล พร้อม มาตรการแก้ไข	กรณี	0	0	0	0	0

หมายเหตุ * คือ มีการปรับลดการใช้งานจำนวนเครื่องของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ช่องทางที่บริษัทรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค⁽¹⁾

ช่องทางการรับข้อร้องเรียนจากลูกค้า / ผู้บริโภค : มี
 โทรศัพท์ : 02 0092015
 โทรสาร : -
 อีเมล : princ_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: ⁽¹⁾ สำหรับการร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการของโรงพยาบาลในเครือ สามารถดูได้ในเว็บไซต์ของโรงพยาบาลนั้น ๆ

ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม

นโยบายการพัฒนาและมีส่วนร่วมกับชุมชน/สังคม : มี

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

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

การมีส่วนร่วมกับชุมชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนและการเติบโตไปร่วมกัน จึงได้มีเป้าหมายแนวคิดที่ต้องคำนึงถึงชุมชนไว้เป็นส่วนหนึ่งของปณิธานองค์กร 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

ข้อมูลเกี่ยวกับการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
อื่น ๆ : การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชน	การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท	-	2568: มีการติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนจากการดำเนินธุรกิจ ทั้งการออกเยี่ยมชุมชนและเก็บประเด็นต่าง ๆ หรือการกำกับติดตามมาตรฐานการดำเนินงานต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ
อื่น ๆ : การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชน	จำนวนกรณีพิพาทหรือเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิชุมชน พร้อมมาตรการแก้ไขและเยียวยา	-	2568: 0
- อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต - การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	นโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	-	2567: มีนโยบายการขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ โดยมีเป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นขยายการเข้าสู่เมืองรองมาโดยตลอด และมีสวัสดิการแก่บุคลากรในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาล
- อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต - ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง - การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	โครงการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	-	2568: มีโครงการในการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยดำเนินการในทุกโรงพยาบาลในเครือ เป็นต้นว่า ออกหน่วยตรวจคัดกรองเบาหวานในชุมชน ออกหน่วยตรวจสุขภาพกลุ่มเปราะบาง เพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรมากขึ้น
- อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต - การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม	จำนวนจังหวัดที่ โรงพยาบาลภายในเครือ ได้เข้าไปให้บริการทางการแพทย์	-	2570: 20 โรงพยาบาล

ข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี

1. โครงการ สานต่อแรงบันดาลใจ สู่การให้ไม่สิ้นสุด

เนื่องในโอกาสครบรอบ 90 ปีของนายแพทย์พฤษศักดิ์ วิทยากร ผู้ก่อตั้งเครือพริ้นซ์ บริษัทได้ผนึกความร่วมมือกับมูลนิธิพฤษศักดิ์ วิทยากร ขับเคลื่อนโครงการ สานต่อแรงบันดาลใจ สู่การให้ไม่สิ้นสุด โดยมุ่งยกระดับการเข้าถึงบริการสุขภาพเชิงรุกผ่านการออกหน่วย ตรวจสุขภาพแก่ประชาชน จำนวน 90 โครงการ ในพื้นที่ที่โรงพยาบาลและคลินิกในเครือตั้งอยู่ รวมถึงพื้นที่ใกล้เคียง

การดำเนินงานครอบคลุมหน่วยบริการในเครือจำนวน 15 โรงพยาบาล และ 30 คลินิก โดยบูรณาการศักยภาพของบุคลากร ทางแพทย์และพนักงานทุกระดับในการร่วมเป็นกลไกขับเคลื่อนหลัก ตลอดช่วงระยะเวลาดำเนินโครงการ ได้มีการออกหน่วยให้ บริการมากกว่า 100 ชุมชน ครอบคลุม 16 จังหวัด ระหว่างเดือนพฤษภาคมมิถุนายน 2568 และมีประชาชนเข้ารับการตรวจสุขภาพรวม ทั้งสิ้นกว่า 6,364 ราย สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ของการส่งต่อเจตนารมณ์ด้านการให้และการสร้างคุณค่าร่วมกับสังคมอย่างเป็นรูปธรรมและ ต่อเนื่อง

2. การเปิดหน่วยรับบริจาคโลหิตในทุกโรงพยาบาล เพื่อมอบให้แก่สภากาชาดไทย โดยในปีที่ผ่านมา ทั้งเครือข่ายสามารถรับบริจาคโลหิตและส่ง มอบแก่สภากาชาดไทยได้รวม 1,296 ยูนิต ซึ่งสามารถเป็นประโยชน์ต่อชีวิตผู้อื่นได้กว่า 3,800 ชีวิต

3. กิจกรรมออกหน่วยตรวจสุขภาพ

- กลุ่มเป้าหมาย - กลุ่มประชาชนทั่วไป และกลุ่มเปราะบาง
- เนื่องจากบริษัทฯ ดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลซึ่งมีบทบาทโดยตรงต่อการดูแลสุขภาพของประชาชน องค์กรจึงให้ความสำคัญกับการ ขยายการเข้าถึงบริการทางการแพทย์นอกเหนือจากสถานพยาบาล ผ่านกิจกรรมการออกหน่วยตรวจสุขภาพเชิงรุกในชุมชนในทุก จังหวัดที่โรงพยาบาลเปิดดำเนินการ ทั้งการตรวจสุขภาพเบื้องต้น อาทิ การวัดความดันโลหิต การตรวจระดับน้ำตาลในเลือดปลาย นิ้ว การประเมินดัชนีมวลกาย (BMI) และรอบเอว การประเมินความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือดเบื้องต้นจากปัจจัยเสี่ยง เป็นต้น การตรวจสุขภาพเฉพาะโรค อาทิ การคัดกรองต่อกระเจกและต่อหีนในผู้สูงอายุ การตรวจคัดกรองโรคตับ การตรวจคัดกรองสุขภาพ กระดูกและข้อ ฯลฯ รวมถึงการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ อาทิ การสอนการตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านมด้วยตนเอง การสอนล้างมือ เด็กนักเรียน การบริหารสมองโดยนักกายภาพบำบัด ทั้งนี้ สามารถอ่านรายละเอียดการออกหน่วยตรวจสุขภาพและส่งเสริมสุขภาพ ของแต่ละโรงพยาบาลได้ที่เว็บไซต์หรือช่องทาง social media ของแต่ละโรงพยาบาล
- สำหรับผลการดำเนินงานในปี 2568 เครือโรงพยาบาล สามารถดูแลสุขภาพคนในชุมชนต่าง ๆ ได้กว่า 32,304 ชีวิต แบ่งเป็น
 - ประชาชนทั่วไป 20,730 ราย
 - ผู้ด้อยโอกาสในพื้นที่ห่างไกล หรือผู้ที่มีรายได้น้อย 580 ราย
 - เด็ก 3,850 ราย
 - ผู้พิการ 55 ราย
 - ผู้สูงอายุ 6,839 ราย
 - กลุ่มอื่น ๆ เช่น พระสงฆ์ ชนกลุ่มน้อย 250 ราย

4. การร่วมกับแต่ละจังหวัดในการรณรงค์การขับขี่ปลอดภัย หรือสนับสนุนการลดอุบัติเหตุบนท้องถนน

- กลุ่มเป้าหมาย - ผู้ขับขี่บนท้องถนน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
- ร่วมสนับสนุนศูนย์ปฏิบัติการป้องกันและลดอุบัติเหตุทางถนนช่วง 7 วันอันตราย เทศกาลปีใหม่และสงกรานต์ โดยสนับสนุน
 - ป้ายรณรงค์ขับขี่ปลอดภัย และป้ายจราจรบอกหลักเสี่ยงเส้นทางต่าง ๆ กว่า 390 ป้าย มูลค่ารวม 234,890 บาท
 - น้ำดื่ม กว่า 8,600 ขวด มูลค่ากว่า 24,000 บาท
 - อุปกรณ์อื่น ๆ อาทิ กรวยจราจร 30 ชิ้น เสื้อจราจร 15 ชิ้น หมวกกันน็อค 50 ใบ มูลค่ารวม 23,000 บาท

5. ร่วมออกหน่วยดูแลสุขภาพพร้อมรถพยาบาลกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินในงานกีฬา

- กลุ่มเป้าหมาย ผู้รักสุขภาพ
- ทุกโรงพยาบาลในเครือเห็นความสำคัญและต้องการส่งเสริมให้ประชาชนรักษาสุขภาพของตนเอง จึงร่วมออกหน่วยปฐมพยาบาล เบื้องต้น พร้อมรถ Ambulance เพื่อเพิ่มความอุ่นใจให้กับกลุ่มดังกล่าวในงานกีฬาต่าง ๆ เป็นต้นว่า
 - กิจกรรมการแข่งขันวิ่ง มินิมาราธอน THAI SMEs RUN" จ.สมุทรปราการ
 - กิจกรรม "Asian Load Cycling Championships 2025" จ.พิษณุโลก
 - กิจกรรม วันกีฬาแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2568 จ.พิจิตร
 - กิจกรรม "แสงนำใจไทยทั้งชาติ เดิน วิ่ง ปั่น ป้องกันอัมพาต ครั้งที่ 11" จ.อุดรธานี
 - กิจกรรม "งานเดินวิ่งการกุศล นครสวรรค์ศสูล ฮาล์ฟมาราธอน 2025 วิ่งเพื่อน้อง 129 ปี" จ.นครสวรรค์
 - กิจกรรม "อุทัยธานี มาราธอน มรดกโลกห้วยขาแข้ง" จ.อุทัยธานี

- กิจกรรม "การแข่งขันกีฬาสีโรงเรียนสตรีศรีสะเกษ ประจำปี 2568" จ.อุบลราชธานี
- กิจกรรม "งานกีฬาสี โรงเรียนสตรีศรีสะเกษ" จ.ศรีสะเกษ
- กิจกรรม "งานเดิน-วิ่งข้ามโขง นครพนม-คำม่วน 2025" จ.สกลนคร
- กิจกรรม "Muk Run Club : Hyrox Training" จ.มุกดาหาร
- กิจกรรม "การแข่งขันฟุตบอลชิงถ้วยพระราชทาน คิงส์คัพ ครั้งที่ 51" จ.กาญจนบุรี
- และอื่น ๆ อีกมากมาย ทั้งนี้ สามารถอ่านรายละเอียดการออกหน่วยปฐมพยาบาลและการสนับสนุนรถ ambulance ของแต่ละโรงพยาบาลได้ที่เว็บไซต์หรือช่องทาง social media ของแต่ละโรงพยาบาล
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์ รางวัลผู้สนับสนุนกีฬาดีเด่น ปี 2568 จังหวัดอุตรดิตถ์ รางวัลองค์กรดีเด่นแห่งปี สาขากีฬาและสาธารณสุข จากมูลนิธิเพื่อสังคมไทยภายใต้โครงการหนึ่งล้านกล้าความดีตอบแทนคุณแผ่นดิน

6. ร่วมงานจิตอาสาต่าง ๆ เป็นต้นว่า

- โครงการ "แสงแห่งใจ"
 - จากสถานการณ์อุทกภัยที่ส่งผลกระทบอย่างหนักในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เครือ PRINC Group พร้อมภาคีเครือข่าย มูลนิธิพิทักษ์ศักดิ์ วิทยาการ มูลนิธิพุทธรักษา สมาคมตอบโต้ภัยพิบัติประเทศไทย โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร โรงพยาบาลอื่น ๆ ในเครือ และพันธมิตรในพื้นที่ ได้ระดมกำลังจัดตั้งหน่วยอาสาฉุกเฉิน ลงพื้นที่เพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนอย่างเร่งด่วน ทั้งด้านการแพทย์ การอพยพ และการจัดส่งสิ่งของจำเป็น
 - หน่วยปฏิบัติการได้ลงพื้นที่ด้วยภารกิจหลัก ดังนี้:
 - การอพยพและขนย้ายประชาชนจากจุดเสี่ยง
ช่วยผู้ป่วยติดเตียง ผู้สูงอายุ และประชาชนที่อยู่ในพื้นที่น้ำท่วมสูง ให้สามารถเข้าถึงพื้นที่ปลอดภัยได้ทันที
 - การแพทย์ฉุกเฉินและการรักษาเบื้องต้น
จัดทีมแพทย์ พยาบาล เภสัชกร และเจ้าหน้าที่กู้ชีพ เพื่อดูแลผู้ป่วยที่มีอาการเจ็บป่วยจากสถานการณ์น้ำท่วม รวมถึงจัดเตรียมยาสามัญและเวชภัณฑ์ขั้นพื้นฐาน โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิสนับสนุนเครื่องวัดความดัน 30 เครื่อง ปฐมพยาบาล 30 เครื่อง และเครื่องวัดออกซิเจนระดับปลายนิ้ว 30 เครื่อง
 - การจัดส่งอาหารและถุงยังชีพ
กระจายสิ่งของจำเป็น อาทิ อาหาร น้ำดื่ม เสื้อผ้ากว่า 620 กิโลกรัม และอุปกรณ์ช่วยเหลืออื่น ๆ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนที่เข้าถึงความช่วยเหลือได้ยาก
- พิษณุเวชจิตอาสา "ต้นกล้าแห่งความดี ปีที่ 7" โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอาทรอุทิศ อำเภอนครไทย จ.พิษณุโลก มอบสิ่งของจำเป็นแก่นักเรียน ซ่อมแซมและปรับปรุงพื้นที่ภายในโรงเรียน ร่วมกันปลูกต้นไม้ มอบทุนการศึกษา 1,000 บาท
- การเข้าร่วมกิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2568 ร่วมกับจังหวัดพิษณุโลก ปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงเรียน พร้อมเลี้ยงอาหารกลางวันนักเรียน
- กิจกรรมปลูกป่าชายเลน ในโครงการ ปลูกต้นไม้ พันธุ์ป่า @ บางปู จ.สมุทรปราการ
- โครงการต่อบ้านเดิมสุข อบต.หนองแวง ร่วมกับรพ.สต.หนองแวง ต่อเติมบ้านให้ผู้สูงอายุ 1 หลัง จ.มุกดาหาร
- และอื่น ๆ อีกมากมาย

7. การส่งเสริมวิชาชีพ

- เครือโรงพยาบาลได้มีการส่งเสริมและแนะวิชาชีพแก่เยาวชนที่สนใจในวิชาชีพทางการแพทย์โดยการจัดกิจกรรมต่าง ๆ อาทิเช่น
 - การจัดกิจกรรม "PPCH Open House 2025" ให้นักเรียนจากโรงเรียนพิจิตรพิทยาคม จำนวน 38 คน ได้เข้ามาเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพด้านสุขภาพ เส้นทางการศึกษาในโรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
 - การจัดกิจกรรมให้นักศึกษาหลักสูตรฟิสิกส์ชีวการแพทย์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ในโอกาสเข้าศึกษาดูงานด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์ตรงในการทำงานจริง ผู้เข้าร่วม 60 คน
 - กิจกรรม Teens Next Gen PRINC Paknampo Open House เปิดบ้านต้อนรับเยาวชนรุ่นใหม่ เพื่อแบ่งปันความรู้และทักษะจากผู้เชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา อาทิ ผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล เภสัชกร และเจ้าของกิจการ นักเรียนผู้เข้าร่วมกว่า 240 คน
 - และอื่น ๆ อีกมากมาย
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ จัดทำโครงการสุขภาพคุณ สนับสนุนน้องเรียน โดยรายได้ 3% จากการซื้อแฟ้มเจาะตรวจสุขภาพ จะถูกนำไปมอบเป็นทุนการศึกษาในหลักสูตรผู้ช่วยพยาบาล (PN) 40,000 บาท/ทุน ในปี 2568 สามารถสนับสนุนทุกการศึกษาได้ทั้งหมดจำนวน 2 ทุน รวมเป็นเงิน 80,000 บาท

8. มีการส่งต่ออุปกรณ์ทางการแพทย์ เช่น เตียงผู้ป่วยแก่ผู้ป่วยติดเตียง เครื่องวัดความดันพกพา ปฐมพยาบาล 30 เครื่องวัดระดับออกซิเจนปลายนิ้ว

การเรียนรู้ของชุมชน

1. การจัดสอนการปฐมพยาบาลและการฟื้นคืนชีพเบื้องต้น

- กลุ่มเป้าหมาย โรงเรียนและหน่วยงานต่าง ๆ ในชุมชนของโรงพยาบาลในเครือ
- ผลกระทบเชิงบวก - เด็ก เยาวชน และประชาชนรวม 12,660 ราย ได้รับการอบรม และฝึกปฐมพยาบาล และการฟื้นคืนชีพเบื้องต้น ซึ่งจะทำให้มีสติ และสามารถเข้าช่วยเหลือผู้ประสบภัยหรือบุคคลใกล้ตัวกรณีเกิดเหตุไม่คาดคิด และทำให้อาสาสมัครชีวิตของผู้คนสูงขึ้น

2. การจัดสอนการดูแลระหว่างการตั้งครรภ์และการเป็นคุณแม่เมื่อใหม่

- กลุ่มเป้าหมาย คุณแม่เมื่อใหม่ รวมถึงผู้ดูแลคุณแม่
- ผลกระทบเชิงบวก คุณแม่เมื่อใหม่เข้าร่วมโครงการ 2,028 ราย โดยเครือโรงพยาบาลมีการจัดกิจกรรม Mother Class หรือ Healthy Mom เพื่อเตรียมความพร้อมให้คุณแม่เมื่อใหม่ สามารถดูแลตัวเองระหว่างตั้งครรภ์เพื่อให้ตนเองและทารกมีสุขภาพแข็งแรง ลดความเสี่ยงและการสูญเสียระหว่างตั้งครรภ์ และนำไปสู่การให้กำเนิดที่ปลอดภัยสำหรับทุกฝ่าย

3. เป็นแหล่งศึกษาดูงานและจัดอบรมวิชาการให้แก่บุคคลและหน่วยงานภายนอก เป็นต้นว่า

- การจัดกิจกรรมอบรม การทำให้ปราศจากเชื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์ เพื่อความท้าทายในอนาคต และกิจกรรมอบรมเชิงวิชาการ หลักสูตรการไกล่เกลี่ยทางการแพทย์ โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- การจัดประชุมวิชาการร่วมกับโรงพยาบาลแขวงสะหวันนะเขต สปป.ลาว รวมเนื้อหาด้าน Trauma and Surgery, Head Injury, Stroke guideline โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ มุกดาหาร
- การจัดงานประชุมวิชาการ เปิดศักราชการดูแลผู้ป่วย โรคหลอดเลือดหัวใจตีบจาก CAG PCI ร่วมกับโรงพยาบาลพญาไท 2 โดยโรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ
- การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้กับคณะแพทย์โรงพยาบาลพะเยา จากโรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานให้กับคณะต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัยนเรศวร โดยโรงพยาบาลพิษณุเวช
- และอื่น ๆ อีกมากมาย

โครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม

1. โครงการ One PRINC One Product ปี#3

- กลุ่มเป้าหมาย - เกษตรกรหรือผู้แปรรูปผลผลิตชุมชน กลุ่มวิสาหกิจชุมชนและช่างฝีมือท้องถิ่น
- ผลกระทบเชิงบวก สร้างรายได้ให้ชุมชนกว่า 199,000 บาท และเพิ่มช่องทางการโปรโมทสินค้าชุมชนผ่านเรื่องราวที่ถ่ายทอดในผลิตภัณฑ์
- การตั้งอยู่ในแต่ละจังหวัดเมืองรอง ทำให้บริษัทฯ มีโอกาสได้ลงพื้นที่และเล็งเห็นว่า มีผลิตภัณฑ์ชุมชนอีกมากมายที่เป็นของมีคุณภาพ สามารถนำไปต่อยอดเพิ่มมูลค่าได้ เพียงแต่ชุมชนไม่มีช่องทางการสื่อสาร และบุคคลทั่วไปอาจยังไม่มั่นใจในคุณภาพและไม่มีโอกาสมีประสบการณ์กับผลิตภัณฑ์เหล่านั้น บริษัทฯ จึงได้จัดทำโครงการ One PRINC One Product ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 เพื่อนำผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ผ่านการคัดเลือกแล้วว่ามีคุณภาพ มาเป็นส่วนหนึ่งของผลิตภัณฑ์สำหรับไหว้สวัสดีปีใหม่รวมถึงเยี่ยมไข้และเป็นของพรีเมียมสำหรับห้องผู้ป่วยประเภทวีไอพี
- ในปี 2568 ผลิตภัณฑ์ OPOP ปีที่ 3 ได้แก่ ชุด "ส้มคราฟต์" สุ่มของดีจากชุมชน 14 จังหวัดที่เครือโรงพยาบาลตั้งอยู่ พร้อมถ่ายทอดเรื่องราวความเป็นมาของชุมชน คุณค่า อัตลักษณ์ของชุมชน พร้อมช่องทางการติดต่อชุมชน สำหรับผู้ที่ต้องการสั่งซื้อและสนับสนุนผลิตภัณฑ์จากแต่ละชุมชน โดยกระบวนการจัดเซตทั้งหมดทำโดยกลุ่มผู้สูงอายุจังหวัดสมุทรปราการ ถือเป็นการส่งเสริมแรงงานผู้สูงอายุอีกทางหนึ่ง
- โครงการนี้ถือเป็นส่วนหนึ่งของโครงการพริ้นซ์ผสาน ที่แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการจะเติบโตไปพร้อมกับชุมชน โดย ผสาน เปรียบเสมือนการสาน การถักทอ เพื่อให้แต่ละเส้นใยนั้นได้ผสานกันเป็นผ้าผืนเดียวกัน นั่นคือการนำความเชี่ยวชาญและปณิธานขององค์กร สานเข้ากับภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อร่วมกันพัฒนาชุมชน ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ทาง psarn.princhealth.com/

โครงการ One Princ One Product (OPOP)	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
รายการจัดทำ	● ชุด "กล้วย ๆ" ● ชุด "กรุ่น"	ชุด "ชื่นชา"	ชุด "ส้มคราฟต์"
จำนวนชุมชนที่ได้รับการสนับสนุน	11 ชุมชน	12 ชุมชน	14 ชุมชน
จำนวนรายได้ที่สามารถกระจายสู่ชุมชน	190,630 บาท	59,005 บาท	199,326 บาท

2. โครงการพริ้นซ์ x บัณฑิต

- กลุ่มเป้าหมาย เด็กด้อยโอกาสในมูลนิธิวิวัฒน์
- ผลกระทบเชิงบวก - ปี 2568 ระดมเงินได้ 54,400 บาท สามารถแปลงเป็นทุนการศึกษา ได้จำนวน 7 ทุน รวมตลอดระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมา ระดมเงินได้ 306,020 บาท คิดเป็นทุนการศึกษาได้กว่า 43 ทุน
- บริษัทฯ ได้เริ่มเปิดจุดรับบริจาคแบ่งปันเสื้อผ้าของใช้ และสิ่งของต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาลพริ้นซ์สุพรรณภูมิ 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 ภายใต้การดำเนินงานของมูลนิธิวิวัฒน์ ซึ่งให้ทุนการศึกษาแก่เด็กที่ขาดโอกาสหลายพันราย (หากต้องการสนับสนุนโครงการปันกัน สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ทาง www.pankansociety.com)

3. การจัดตลาดนัดชุมชน

- กลุ่มเป้าหมาย - ผู้ทำมาค้าขายในชุมชน
- ผลกระทบเชิงบวก สร้างรายได้ให้ประชาชนในชุมชนปีละไม่ต่ำกว่า 500,000 บาท
- โรงพยาบาลในเครือเปิดโอกาสให้ชุมชนได้มาออกร้าน เพิ่มรายได้ ในหลายโรงพยาบาลเป็นต้นว่า โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุพรรณภูมิ โรงพยาบาลพิษณุเวช โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ

4. โครงการ Monsoon

- กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรที่ขับเคลื่อนพลังงานสะอาดในเขตประเทศสปป.ลาว และกลุ่มชาติพันธุ์ ในพื้นที่ติดตั้งกังหันลม
- ในปี 2566 โรงพยาบาลพริ้นซ์อุบลราชธานี จับมือ บริษัท Monsoon Wind Power จำกัด เพื่อดูแลสุขภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตประชาชนชาวสปป.ลาว ภายใต้โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานลม มอนซูน (Monsoon Wind Farm) ณ เมืองดักจิง แขวงเซกอง สปป.ลาว ที่มีขนาด 600 เมกะวัตต์และส่งกระแสไฟฟ้าพลังงานสูง 500 กิโลวัตต์บนพื้นที่ประมาณ 4 แสนไร่ ซึ่งเป็นโรงงานแห่งแรกในสปป.ลาวและโครงการโรงไฟฟ้าพลังงานลมข้ามพรมแดนแห่งแรกในเอเชียรวมถึงใหญ่ที่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีชุมชนประมาณ 600 ครอบครัวและพนักงานกว่า 2,000 คน เป็นโครงการพลังงานทดแทนขนาดใหญ่ที่ก่อให้เกิดการใช้พลังงานสะอาดในราคาที่เข้าถึงได้ และยังส่งเสริมการพัฒนาชุมชนโดยรอบในทุกมิติบนพื้นฐานของการพัฒนาที่ยั่งยืน
- สำหรับปี 2568 โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี ได้จัดกิจกรรมในโครงการดังกล่าว เป็นต้นว่า
 - การจัดกิจกรรมออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ ในงานประเพณีแข่งเรือ ณ เมืองดากจิง สปป.ลาว ให้บริการตรวจสุขภาพและให้คำแนะนำด้านการดูแลสุขภาพเบื้องต้นแก่ประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการมอบของที่ระลึกและขนมให้แก่เด็กและเยาวชนที่มาร่วมงาน
 - การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพเบื้องต้นให้กับประชาชนหมู่บ้าน CDP ณ บ้านดากโดม เมืองดากจิง แขวงเซกอง สปป.ลาว เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างความตระหนักรู้ด้านสุขภาพในพื้นที่ห่างไกล โดยมีประชาชนเข้ารับบริการกว่า 200 ราย กิจกรรมภายในงานประกอบด้วย การตรวจวัดความดันโลหิต ตรวจระดับน้ำตาลในเลือด ตรวจสุขภาพทั่วไป พร้อมให้คำแนะนำการดูแลสุขภาพจากทีมแพทย์และพยาบาลโรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- นอกจากการออกหน่วยตรวจสุขภาพแล้ว โครงการนี้ยังมีวัตถุประสงค์ในการสร้างผลกระทบเชิงบวกอีกมากมาย เช่น
 - ขยายบริการการรักษาพยาบาลและการสาธารณสุขไปในพื้นที่โครงการฯควบคู่กับการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศหรือเทเลเมดิซีน (Telemedicine) เพื่อมีส่วนในการร่วมดูแลคน ชุมชนและสังคมในพื้นที่ห่างไกล ใน สปป.ลาว โดยมีเจ้าหน้าที่ประจำหน่วยบริการทางการแพทย์ ณ โครงการฯที่ สปป.ลาว พร้อมรถพยาบาลประจำโครงการฯและเจ้าหน้าที่เวชกิจฉุกเฉินผู้มีประสบการณ์ในการเผชิญอุบัติเหตุ เพื่อดูแลประชาชนและชุมชนในละแวกโครงการ และเข้าถึงจุดเกิดเหตุเพื่อประเมินอาการและทำการกู้ชีพได้อย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถยื้อชีวิตผู้ป่วยประสบเหตุได้นานยิ่งขึ้น
- จัดกิจกรรมให้ความรู้และสร้างเสริมทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ ให้แก่คนในชุมชนและพนักงานในโครงการฯ ซึ่งมีกว่า 2,000 ราย ด้วยกิจกรรมเปิดห้องเรียนพิเศษสอนวิธีการดูแลรักษาและซ่อมเครื่องยนต์/เครื่องใช้ไฟฟ้า กรณีชำรุดเสียหายและมีแผนต่อเนื่องในการสอนประสบการณ์การปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการกู้ชีพเบื้องต้นแก่พนักงาน สปป.ลาว ที่สังกัดอยู่ภายใต้โครงการ MONSOONฯ เพื่อให้สามารถนำทักษะที่ได้เรียนรู้และลงมือปฏิบัติจริงไปใช้ให้เกิดประโยชน์ในอาชีพและชีวิตประจำวัน โดยวิทยากรผู้มีประสบการณ์ด้านวิศวกรรมและเวชกิจฉุกเฉิน สังกัดโรงพยาบาลพริ้นซ์อุบลราชธานี
- จัดกิจกรรมส่งมอบและบริจาคสิ่งของ เครื่องใช้ อาหาร และเครื่องนุ่งห่ม รวมถึงยาสามัญประจำบ้าน ให้แก่ชุมชนในพื้นที่โครงการฯ ที่ต้องการและยังขาดแคลนสิ่งของเหล่านั้นอยู่

5. โครงการ BOI CSR

- บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งเป็นมาตรการที่สนับสนุนการพัฒนาอย่างยั่งยืนผ่านการลงทุนในโครงการที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน โดยมุ่งเน้นด้านการศึกษา สาธารณสุข สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจชุมชน เช่น เกษตร ระบบน้ำ ผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP และการท่องเที่ยวชุมชน
- ภายใต้โครงการนี้ โรงพยาบาลสามารถใช้สิทธิพิเศษทางภาษี เช่น หักภาษีจากรายจ่ายได้ถึง 200% พร้อมทั้งขยายการสนับสนุนไปยังโครงการที่สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในการพัฒนาอย่างยั่งยืนและสร้างคุณค่าร่วมกับชุมชน
- ในปี 2568 มีโรงพยาบาลได้รับเกียรติบัตรจากการร่วมสนับสนุนโครงการ ในวันที่ 7 พฤษภาคม 2568 ดังต่อไปนี้
 1. โรงพยาบาลพิษณุเวช: สนับสนุนงบประมาณ 5,374,830 บาท แก่คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร เพื่อจัดซื้อหุ่นจำลองปฏิบัติการพยาบาล สำหรับการศึกษาและฝึกฝนทักษะวิชาชีพ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการเรียนการสอน และผลิตบุคลากรที่มีทักษะที่ดีเข้าสู่แวดวงสาธารณสุขเพื่อดูแลประชาชนต่อไป
 2. โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร: สนับสนุนงบประมาณ 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 และเครื่อง EKG
 3. โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 1 และโรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ 2: สนับสนุนงบประมาณ 5,500,000 บาท เพื่อสนับสนุน โรงพยาบาลลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์ในการปรับปรุงพื้นที่ห้องฉุกเฉินและจัดหาเครื่องมือแพทย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการประชาชน
 4. รวมการสนับสนุนจาก 3 โรงพยาบาลเป็นเงินทั้งสิ้น 16,324,830 บาท
- การเข้าร่วมสนับสนุนโครงการดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน ผ่านการสนับสนุนด้านสาธารณสุขและการศึกษา เพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์และยั่งยืนแก่สังคม โดยในขณะเดียวกัน ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจแก่บริษัทฯ ด้วย

6. โครงการด้านวัฒนธรรม ประเพณี และการส่งเสริมศาสนา

- การร่วมกิจกรรมเพื่อสืบสานประเพณี และวัฒนธรรมในแต่ละท้องถิ่นที่โรงพยาบาลในเครือตั้งอยู่ เป็นต้นว่า
 - ประเพณีรับบัว 1 เดียวในโลก วัดบางพลีใหญ่ใน (วัดหลวงพ่อดำ) จ.สมุทรปราการ
 - ประเพณีทิ้งกระจาด จ.พิษณุโลก
 - ประเพณีแห่เจ้าพ่อขุนแท่งเจ้าพ่อหลวงกง จ.พิจิตร
 - เทศกาลตรุษจีน ประเพณีแห่เจ้าพ่อเจ้าแม่ปากน้ำโพ จ.นครสวรรค์
 - ประเพณีตักบาตรเทโว จ.อุทัยธานี
 - ประเพณีขึ้นโชนชิงธง จ.ชุมพร
 - ประเพณีลอยกระทง
 - เทศกาลสงกรานต์
- การร่วมกิจกรรมทางศาสนา เพราะเชื่อว่าศาสนาเป็นส่วนที่จะบ่มเพาะจิตใจที่ดีงาม และสอดคล้องกับปณิธานองค์กร บริษัทฯ จึงมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติธรรมและทำนุบำรุงพุทธศาสนาอย่างสม่ำเสมอ และเข้าร่วมประเพณีสำคัญทางศาสนาต่าง ๆ ในท้องถิ่นของตน เป็นต้นว่า
 - การถวายเทียนพรรษา
 - การทำบุญทอดกฐินสามัคคี
 - การออกหน่วยตรวจสุขภาพพระสงฆ์
 - การแห่ดาวคริสต์มาส จ.สกลนคร

7. รางวัลอื่น ๆ ที่ได้รับการสร้างผลกระทบเชิงบวกให้กับชุมชนและสังคม

- โรงพยาบาลพรินซ์ ปากน้ำโพ ได้รับรางวัล CSR Award 2025 ในฐานะองค์กรที่มีผลงานส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมของภาคธุรกิจดีเด่นระดับจังหวัดประจำปี 2568 จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์
- โรงพยาบาลพรินซ์ อุทัยธานี ได้รับรางวัลดาวแห่งความยั่งยืน ระดับ 5 ดาว ในโครงการ Sustainable Tourism Acceleration Rating (STAR) การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย (ททท.)

ทั้งนี้ บริษัทฯ ไม่เคยมีข้อพิพาททวนแรงกับชุมชนในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา หากมีกิจกรรมใดที่จะส่งผลกระทบกับชุมชนโดยรอบ บริษัทฯ จะมี การติดต่อประสานเพื่อหารือผลกระทบ นำเสนอแผนป้องกันและการเยียวยาร่วมกันก่อนเสมอ

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
การติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนจากการดำเนินธุรกิจของบริษัท	มี/ไม่มี	บริษัทฯ มีการติดตามและประเมินผลกระทบต่อชุมชนจากการดำเนินธุรกิจ ทั้งการออกเยี่ยมชุมชนและเก็บประเด็นต่างๆ หรือการกำกับติดตามมาตรฐานการดำเนินงานต่างๆที่จะส่งผลกระทบต่อชุมชนอย่างสม่ำเสมอ			
จำนวนกรณีพิพาทหรือเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิชุมชน พร้อมมาตรการแก้ไขและเยียวยา	จำนวนกรณี	0	0	0	0

การเข้าถึงบริการทางการแพทย์และสาธารณสุข

ธุรกิจโรงพยาบาล

ด้วยเป้าหมายหลักของบริษัทฯ ในการขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ไปยังเมืองรองและพื้นที่ที่ยังมีความต้องการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ขยายเครือข่ายผ่านการเข้าซื้อกิจการ โรงพยาบาลธนกาญจน์ ซึ่งเป็นโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดกาญจนบุรีที่มีความเชี่ยวชาญด้านศัลยกรรมทั่วไปและโรคกระดูกและข้อ อันเป็นการเสริมศักยภาพการให้บริการในระดับภูมิภาคและเพิ่มความครอบคลุมของฐานผู้รับบริการ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้เข้าซื้อหุ้นร้อยละ 40.0 ใน เซอร์วิโซ เฮลท์แคร์ โซลูชั่น ซึ่งประกอบธุรกิจให้บริการงานเวชภัณฑ์ปลอดเชื้อ การบำบัดมูลฝอยติดเชื้อทางการแพทย์ และงานวิศวกรรมชีวการแพทย์ เพื่อเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการเครื่องมือแพทย์ และต่อยอดการลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการให้บริการทางการแพทย์ในเครือ

ไม่เพียงแต่การขยายเครือข่ายผ่านการลงทุนเชิงกลยุทธ์ โรงพยาบาลที่เปิดดำเนินการแล้วในเครือยังคงเพิ่มศักยภาพให้ครอบคลุมโรคเฉพาะทางและโรคซับซ้อนมากยิ่งขึ้น โดยในปี 2568 ได้มีการพัฒนาและเปิดให้บริการศูนย์เฉพาะทางเพิ่มเติม อาทิ การเปิดให้บริการห้องปฏิบัติการสวนหัวใจ (Cath Lab) ณ โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ เพื่อรองรับการรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจและภาวะฉุกเฉินที่มีความซับซ้อน รวมถึงการเปิดให้บริการหอผู้ป่วยพิเศษ Threelux Ward และ ICU แบบส่วนตัว ณ โรงพยาบาลพิษณุเวช ซึ่งออกแบบภายใต้มาตรฐานสากลเพื่อยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยในการดูแลรักษา

ขณะเดียวกัน โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้ต่อยอดการพัฒนาศูนย์เฉพาะทาง โดยเปิดตัวศูนย์สุขภาพเด็ก LITTLE PRINCE เพื่อให้บริการดูแลสุขภาพเด็กแบบครบวงจร ตั้งแต่การส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันไปจนถึงการรักษาเฉพาะทาง สะท้อนการขยายบริการสู่กลุ่มครอบครัวอย่างครอบคลุม อีกทั้งยังคงพัฒนาคลินิกเฉพาะทางด้านกระดูกและข้ออย่างต่อเนื่อง จนได้รับรางวัล Specialty Clinic of the Year จากเวที Healthcare Asia Awards 2025 ตอกย้ำศักยภาพด้านการรักษาเฉพาะทางในระดับภูมิภาค

นอกจากนี้ โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ และโรงพยาบาลพิษณุเวช ได้รับการรับรองหอผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมองมาตรฐาน (Standard Stroke Center Certification: SSCC) จากสถาบันประสาทวิทยา กรมการแพทย์ อีกทั้ง โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ได้เปิดให้บริการการบำบัดด้วยออกซิเจนความดันอากาศสูง (HBOT) เพิ่มศักยภาพการฟื้นฟูผู้ป่วยด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงในระดับจังหวัด

จากการขยายเครือข่าย การลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง และการยกระดับศักยภาพการรักษาผ่านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้ในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน ควบคู่กับการยกระดับคุณภาพบริการทางการแพทย์ให้ครอบคลุมและได้มาตรฐานในทุกภูมิภาคของประเทศ.

คลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจ

ทำหน้าที่เป็นหน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิที่มีบทบาทสำคัญในการขยายการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ของประชาชนในเขตเมือง โดยเฉพาะผู้มีสิทธิหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า (บัตรทอง) ผ่านการให้บริการที่ใกล้ชิด เข้าใจบริบทชุมชน และเชื่อมโยงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่องกับระบบโรงพยาบาล

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีคลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจจำนวน 15 แห่ง กระจายตัวอยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ครอบคลุมการดูแล กว่า 100 ชุมชน และประชากรกว่า 200,000 ราย โดยคลินิกฯ ทำหน้าที่เป็นจุดแรกของการเข้าถึงบริการสุขภาพ (first point of care) และเป็นกลไกสำคัญในการลดความแออัดของโรงพยาบาล พร้อมยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่เมือง

คลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจ ไม่ได้ทำหน้าที่เพียงการรักษาพยาบาลทั่วไป แต่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การคัดกรองความเสี่ยง และการติดตามดูแลกลุ่มเปราะบาง โดยอาศัยความเข้าใจบริบททางสังคมและสิ่งแวดล้อมของชุมชนเป็นฐานในการออกแบบบริการ

ในมิติของการดูแลต่อเนื่อง คลินิกฯ ทำหน้าที่เป็นหน่วยปฏิบัติการสำคัญภายใต้ระบบ Home Healthcare ซึ่งเป็นระบบการดูแลสุขภาพเชิงรุกสำหรับผู้ป่วยที่ต้องได้รับการดูแลเป็นพิเศษ อาทิ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ผู้ป่วยติดบ้านหรือติดเตียง โดยเน้นการดูแลแบบองค์

รวม ตั้งแต่การประเมินภาวะสุขภาพ การวางแผนการดูแลรายบุคคล การติดตามอาการอย่างต่อเนื่อง และการประสานการรักษากับหน่วยบริการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดูแลสุขภาพเป็นไปอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพชีวิตจริงของผู้รับบริการ

นอกจากนี้ ยังมีการทำ Home Visit เป็นกิจกรรมหนึ่งภายใต้ระบบ Home Healthcare โดยทีมสหวิชาชีพจากคลินิกเวชกรรมใกล้บ้าน ใกล้ใจจะออกเยี่ยมบ้านเพื่อให้บริการตรวจรักษา ประเมินอาการ ติดตามแผนการรักษา และให้คำแนะนำด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางมารับบริการที่คลินิกหรือโรงพยาบาลได้ด้วยตนเอง ซึ่งช่วยลดข้อจำกัดด้านการเข้าถึงบริการ เพิ่มความต่อเนื่องในการดูแล และเสริมบทบาทของครอบครัวและผู้ดูแลในการจัดการสุขภาพของผู้ป่วย

คลินิกฯ ยังดำเนินกิจกรรม Health Survey เพื่อสำรวจและทำความเข้าใจบริบทสุขภาพของชุมชน โดยเฉพาะในพื้นที่ใหม่หรือพื้นที่ที่มีการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากร การสำรวจดังกล่าวครอบคลุมข้อมูลด้านปัจจัยเสี่ยง สุขภาพของประชาชน และประเด็นสุขภาพสำคัญในพื้นที่ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการออกแบบบริการ การวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และการจัดสรรทรัพยากรทางการแพทย์ให้สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนอย่างแท้จริง

การดำเนินงานของคลินิกเวชกรรมใกล้บ้านใกล้ใจ สะท้อนบทบาทของบริษัทฯ ในการพัฒนาระบบบริการสุขภาพเชิงรุกที่เชื่อมโยงตั้งแต่ระดับปฐมภูมิ ทุติยภูมิ ไปจนถึงการดูแลถึงบ้านและชุมชนอย่างเป็นระบบ ช่วยสร้างความต่อเนื่องของการดูแลสุขภาพ (continuum of care) ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการ และเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบสาธารณสุขในระยะยาว

การให้บริการศูนย์ PNKG Recovery Center

เริ่มดำเนินการให้บริการฟื้นฟูสุขภาพผู้ป่วยโรคเรื้อรังและผู้สูงอายุตั้งแต่ปี 2563 ในปี 2568 ศูนย์ PNKG มีจำนวนผู้เข้ารับบริการรวม 210 เคส เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องจากปี 2566 (53 เคส) และปี 2567 (135 เคส) โดยผู้รับบริการส่วนใหญ่ยังคงเป็นผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งมีผลลัพธ์ด้านการฟื้นฟูและคุณภาพชีวิตดีขึ้นเมื่อเทียบกับช่วงก่อนเข้ารับบริการ

ในปี 2568 เป็นปีที่ศูนย์มุ่งเน้นการดูแลและพัฒนาระบบภายในมากกว่าการขยายโครงการขนาดใหญ่ เนื่องจากเป็นช่วงเริ่มต้นของการเปิด Recovery Ward อย่างเป็นทางการ โดยให้ความสำคัญกับการปรับสภาพแวดล้อม มาตรฐานความปลอดภัย และคุณภาพการดูแลผู้ป่วยให้สอดคล้องกับวิถีทัศน์ของศูนย์ ซึ่งภาพรวมการดำเนินงานเป็นไปด้วยดี

ด้านบุคลากร ยังคงมีการว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากประเทศญี่ปุ่นเข้ามาถ่ายทอดองค์ความรู้และแนวทางการฟื้นฟูให้กับทีมกายภาพ ส่งผลให้ทักษะและมาตรฐานการให้บริการของทีมมีความสม่ำเสมอและมีคุณภาพมากขึ้น

อีกหนึ่งพัฒนาการที่เห็นได้ชัดคือด้าน ภาพลักษณ์และการรับรู้แบรนด์ PNKG เป็นที่รู้จักมากขึ้นทั้งจากผู้ที่เคยเข้ารับบริการ การบอกต่อในแวดวงบุคลากรทางการแพทย์ และการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ซึ่งได้รับการตอบรับในเชิงบวก และถูกมองว่าเป็นศูนย์ที่ให้ความรู้ด้านการฟื้นฟูสุขภาพแก่สังคมอย่างต่อเนื่อง

สำหรับทิศทางในปี 2569 ศูนย์ PNKG ยังคงเดินหน้าพัฒนาคุณภาพการรักษาและการสื่อสารองค์กรให้เข้มข้นยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและการเติบโตอย่างยั่งยืน

การรับมือกับแนวโน้มของผู้ป่วยโรคมะเร็ง

การเปิดศูนย์มะเร็งรังสีรักษาแห่งแรกในจังหวัดศรีสะเกษที่โรงพยาบาลพนันซ์ ศรีสะเกษ

โรคมะเร็งเป็นปัญหาสุขภาพที่สำคัญ กระทบชีวิตของประชาชนเป็นอันดับที่ 1 ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 10 ซึ่งครอบคลุมจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (อีสาน) ตอนล่าง จำนวน 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุบลราชธานี ศรีสะเกษ ยโสธร อำนาจเจริญ และมุกดาหาร (ที่มา: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข, มี.ค. 66) พบว่ามีผู้เสียชีวิตจากโรคมะเร็งจำนวนกว่า 107.55 รายต่อแสนประชากร และเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับ 1 ของคนในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 10

จากการศึกษาข้อมูลจากสถาบันมะเร็ง ร่วมกับข้อมูลจากในพื้นที่จึงพบว่า มีอัตราผู้ป่วยมะเร็งที่จำเป็นต้องได้รับการรักษาด้วยเทคนิครังสีรักษาในอัตรา 59 รายต่อประชากร 100,000 ราย และปัจจุบันมีผู้ป่วยมะเร็งในจังหวัดศรีสะเกษ ที่ต้องไปรับการรักษาที่จังหวัดอุบลราชธานีปีละเกือบ 700 ราย อีกทั้งยังมิได้มีการวินิจฉัย แต่ไม่มีกำลังทรัพยากรและไม่สะดวกในการเดินทางไปรับการรักษาข้ามจังหวัด จึงสูญเสียโอกาสในการรักษาโรคในภาวะที่ยังสามารถเพิ่มอัตราการรอดหรือหายจากโรคได้

ในรอบปีที่ผ่านมา ศูนย์บริการสามารถดำเนินการประสานงานรับส่งต่อผู้ป่วยมะเร็งเพื่อเข้ารับการรักษาได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนเคสที่ติดต่อประสานเพื่อส่งต่อทั้งสิ้น 172 เคส และมีจำนวนเคสฉายแสงที่เข้ารับการรักษาจริง 110 เคส ยอดค่าใช้จ่ายการรักษากว่า 3,600,000 บาท ทั้งนี้ ผู้ป่วยส่วนใหญ่เป็นผู้ป่วยมะเร็งเต้านม สะท้อนความต้องการบริการเฉพาะทางที่เพิ่มขึ้นในพื้นที่

กลุ่มผู้รับบริการครอบคลุมทั้งผู้ป่วยสิทธิประกันสังคม ผู้ป่วยกรมผู้ป่วยสิทธิราชการ/กรมบัญชีกลาง ผู้ป่วยประกันสุขภาพเอกชน และผู้ป่วยชำระเงินเอง (Self-pay) โดยรับการส่งต่อจากโรงพยาบาลในเครือข่าย ได้แก่ โรงพยาบาลพนันซ์ อุบลราชธานี โรงพยาบาลพนันซ์ สกลนคร และโรงพยาบาลพนันซ์ มุกดาหาร รวมถึงโรงพยาบาลเครือข่ายในจังหวัด เช่น โรงพยาบาลกันทรลักษณ์ และโรงพยาบาลอุทุมพรพิสัย ตลอดจนโรงพยาบาลจากต่างจังหวัด อาทิ โรงพยาบาลยโสธร และโรงพยาบาลอำนาจเจริญ เป็นต้น สะท้อนบทบาทการเป็นศูนย์กลางการรักษาที่สนับสนุนการเข้าถึงบริการทางการแพทย์เฉพาะทางในระดับภูมิภาค

สำหรับปี 2569 บริษัทฯ มีแผนขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านการรับส่งต่อผู้ป่วยเพิ่มเติม ทั้งจากโรงพยาบาลในต่างจังหวัด และการเชื่อมโยงเครือข่ายกับสถานพยาบาลจาก สปป.ลาว เพื่อยกระดับการเข้าถึงบริการรักษามะเร็งเฉพาะทางในระดับอนุภูมิภาค และเสริมสร้างศักยภาพการให้บริการอย่างยั่งยืนในระยะยาว รวมถึงวางแผนขยายการให้บริการให้ครอบคลุมสิทธิกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เพื่อให้สามารถดูแลผู้ป่วยได้มากขึ้น

นอกจากนี้โรงพยาบาลยังวางแผนจะทำที่พักรองรับผู้ป่วยที่ต้องเดินทางมาไกลเพื่อช่วยเหลือค่าใช้จ่ายของกลุ่มที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้เข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพได้มากขึ้นด้วย

การให้บริการ Telespecialist (การนำ Telemedicine มาใช้กับโรคเฉพาะทาง)

การขาดแคลนบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางถือเป็นหนึ่งในความท้าทายหลักของวงการสาธารณสุข ทางบริษัทฯ จึงได้ใช้ประโยชน์จากความเป็นเครือข่ายโรงพยาบาลและการใช้เทคโนโลยีเข้ามาผนวกกันเพื่อทำให้การให้บริการด้านการแพทย์เป็นไปอย่างต่อเนื่อง สามารถดูแลรักษาผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึงที่ แม้อยู่ในจังหวัดเมืองรองที่มีบุคลากรวิชาชีพเฉพาะทางไม่ครอบคลุมตลอด 24 ชั่วโมง

Teleradiology

ทางเครือเริ่มให้บริการแพทย์รังสีแบบรวมศูนย์กลาง ซึ่งมีการส่งฟิล์มและอ่านผลผ่านระบบที่ใช้ร่วมกันทั้งเครื่องตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2566 โดยมีโรงพยาบาลนำร่องทั้งหมด 3 โรงพยาบาล และขยายเพิ่มในปี 2567 ทั้งหมด 7 โรงพยาบาล

ในปี 2568 ดูแลผู้ป่วยรวมกันกว่า 8,944 รายที่มีการอ่านผลผ่าน Teleradiology เพิ่มจากปี 2567 ที่มีจำนวน 8,062 ราย นอกจากช่วยให้การวินิจฉัยโรคเป็นไปอย่างรวดเร็วแล้วนั้น การปรับกระบวนการดังกล่าว ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในการจัดหาแพทย์มาตรวจโดยปี 2568 ประหยัดค่าใช้จ่ายได้ถึง 3,750,000 บาท เพิ่มจากปี 2567 ซึ่งประหยัดค่าใช้จ่ายได้ 2,133,000 บาท รวมถึงทำให้คุณภาพชีวิตของแพทย์ดีขึ้น จากการไม่ต้องรับภาระหนักเกินความจำเป็น ทั้งนี้ โครงการนี้ ยังมีแผนขยายผลต่อไปยังโรงพยาบาลอื่น ๆ ภายในเครือข่ายต่อไป

การให้บริการเกี่ยวกับผู้สูงอายุ

แนวโน้มสังคมของประเทศไทย เป็นเช่นเดียวกับทั่วโลกนั่นคือ การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ซึ่งนอกจากภาวะเสื่อมถอยตามวัยแล้ว แต่ละรายยังมีความท้าทายตามบริบทที่แตกต่างกันไปไม่ว่าจะเป็นโรคประจำตัว ภาวะทางร่างกาย สภาวะแวดล้อม หรือการขาดคนดูแล ทางบริษัทฯ จึงได้เตรียมบริการเพื่อดูแลสุขภาพและตอบสนองต่อความต้องการในด้านดังกล่าว ดังต่อไปนี้

1. โครงการบ้านลลิส

เมื่อวันที่ 23 พฤศจิกายน 2566 บริษัทฯ ได้มีมติให้บริษัท พรินซิเพิล เน็กซ์ จำกัด (PNEXT) เข้าลงทุนในบริษัท โกลบอล เฮลท์ เซอร์วิส จำกัด (เดิมชื่อ บริษัท บ้าน ลลิส เซอร์วิส กรุ๊ป จำกัด) (Baan Lalisa) ซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุ ในสัดส่วนร้อยละ 45

โดยตลอดทั้งปี 2568 ที่ผ่านมา Baan Lalisa มีการขยายตัวด้านธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- ธุรกิจศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Nursing Home): Baan Lalisa ขยายฐานการให้บริการครอบคลุมกลุ่มลูกค้าทั้งระดับพรีเมียมและระดับกลาง ภายใต้แบรนด์ บ้านลลิส และ บ้านแสนรัก โดยปัจจุบันดำเนินการเองรวมทั้งสิ้น 9 แห่ง กระจายอยู่ในทำเลทางยุทธศาสตร์ ได้แก่ เชียงใหม่, ลำปาง, กำแพงเพชร และกรุงเทพฯ-รังสิต มียอดรวมจำนวนเตียงให้บริการ (Bed Capacity) มากกว่า 525 เตียง
- ธุรกิจแฟรนไชส์ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ (Nursing Home Franchise): เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมสูงวัยทั่วประเทศ บริษัทได้ขยายโมเดลธุรกิจผ่านระบบแฟรนไชส์ โดยในปี 2568 ได้มีการเจรจาธุรกิจไปแล้วกว่า 30 แห่ง ทั่วประเทศ ปัจจุบันมีการลงนามสัญญาและเปิดดำเนินการแล้ว 16 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่สำคัญในภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคกลาง และภาคตะวันออก อาทิ เชียงราย, ขอนแก่น, นครราชสีมา, ชลบุรี และระยอง เพิ่มศักยภาพการรองรับผู้ป่วยอีกกว่า 386 เตียง
- ธุรกิจโรงเรียนบริบาล (Baan Lalisa Healthcare Academy): หัวใจสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืน คือการสร้างมาตรฐานบุคลากร บริษัทจึงได้ยกระดับศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ สาขากรุงเทพฯ-รังสิต ให้เป็น โรงเรียนบริบาล (Healthcare Academy) เพื่อผลิตพนักงานดูแลผู้สูงอายุที่มีความเป็นมืออาชีพ รองรับการพัฒนาตัวของผู้ดูแลในเครือทั้งหมด รวมถึงสาขาแฟรนไชส์ และตอบสนองความต้องการบุคลากรสายสุขภาพในตลาดแรงงานอย่างมีคุณภาพ

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 2568 ที่ผ่านมา HAH มีการขยายตัวด้านธุรกิจและการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

- ธุรกิจบริการส่งคนดูแลผู้สูงอายุและผู้ป่วยถึงบ้าน (CarePro): บริษัทมุ่งเน้นการสร้างมาตรฐานใหม่ในการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีภาวะพึ่งพิง โดยมีการนำนวัตกรรมระบบจับคู่ (Smart Matching) มาใช้เพื่อคัดสรรผู้ดูแลที่มีทักษะตรงตามความต้องการจำเพาะของแต่ละครอบครัว พร้อมทั้งจัดตั้งทีมสนับสนุนที่ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพและแพทย์เพื่อให้คำปรึกษาตลอด 24 ชั่วโมง ส่งผลให้

ปี 2568 บริษัทได้รับความไว้วางใจจากผู้ใช้บริการอย่างต่อเนื่องกว่า 200 ราย มียอดการเข้าให้บริการรวมทั้งสิ้นกว่า 55,680 ครั้ง นอกจากนี้บริษัทยังได้ขยายขอบเขตการบริการให้ครอบคลุมถึงการนำผู้ป่วยไปพบแพทย์ที่โรงพยาบาล การเฝ้าไข้หรือการพาไปทำธุระ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้สูงอายุและครอบครัว

- ธุรกิจศูนย์ฟื้นฟูผู้สูงอายุและผู้ป่วย (Care Center): ในส่วนของธุรกิจศูนย์ดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง บริษัทได้เปิดให้บริการศูนย์ฟื้นฟูสุขภาพที่รองรับทั้งกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง และผู้ป่วยระยะพักฟื้นหลังผ่าตัด โดยยึดหลักการดูแลแบบสหวิชาชีพที่มีทีมพยาบาลและผู้ดูแลมืออาชีพประจำการตลอด 24 ชั่วโมง ควบคู่กับการตรวจเยี่ยมอย่างสม่ำเสมอโดยอายุรแพทย์ ปัจจุบันบริษัทเปิดดำเนินการรวม 2 แห่ง ได้แก่ สาขาปากเกร็ด-นนทบุรี และสาขาพลโยธิน-สะพานใหม่ ซึ่งมีขีดความสามารถในการรองรับรวม 53 เตียง โดยในปี 2568 ศูนย์ฟื้นฟูทั้งสองแห่งมีอัตราการใช้เตียง (Occupancy Rate) เฉลี่ยสูงถึงร้อยละ 75 ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงมาตรฐานการบริการที่เป็นที่ยอมรับและมีความต้องการในตลาดอย่างต่อเนื่อง
- ธุรกิจคลินิกออนไลน์และบริการสุขภาพองค์กร (Health At Work): เพื่อตอบโจทย์การเข้าถึงบริการทางการแพทย์ในยุคดิจิทัล บริษัทได้พัฒนาบริการคลินิกออนไลน์ (Telemedicine) ผ่านแอปพลิเคชัน LINE ซึ่งช่วยให้ผู้ป่วยสามารถปรึกษาแพทย์และรับการวินิจฉัยได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว พร้อมระบบบริหารจัดการยาที่เชื่อมโยงกับเครือข่ายร้านยาพันธมิตรเพื่อส่งมอบยาถึงมือผู้ป่วยภายใน 1-4 ชั่วโมง โดยในปี 2568 มีจำนวนผู้ใช้บริการสูงถึง 33,445 ครั้ง เนื่องจากมีความโดดเด่นด้านความคุ้มค่าซึ่งมีค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อครั้งเพียง 1,050-1,200 บาท ต่ำกว่าการเข้ารับบริการในโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำกว่าเท่าตัว ทั้งยังรองรับการเคลมประกันโดยไม่ต้องสำรองจ่าย นอกจากนี้บริษัทยังได้ขยายบริการไปสู่กลุ่มลูกค้าองค์กรผ่านการบริหารจัดการห้องพยาบาลในสถานประกอบการและการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ซึ่งมาพร้อมระบบวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพพนักงานแบบองค์รวมเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการสวัสดิการอย่างยั่งยืน

3. บ้านอาจารย์พงษ์ศักดิ์

ปี 2568 บริษัทฯ วางแผนขยายการให้บริการสู่ธุรกิจดูแลผู้สูงอายุ ผ่านการเปิด "บ้านอาจารย์พงษ์ศักดิ์" ศูนย์ดูแลและผู้ฟื้นฟูผู้สูงอายุ เพื่อตอบรับแนวโน้มการเข้าสู่สังคมสูงวัยระดับสุดยอดของประเทศไทย โดยมีมุ่งให้บริการดูแลผู้สูงอายุทั้งกลุ่มทั่วไปและกลุ่มที่มีภาวะพึ่งพิง อาทิ ผู้สูงอายุติดบ้านและติดเตียง ภายใต้รูปแบบการดูแลแบบเฉพาะบุคคล (1:1 Care) ควบคู่กับมาตรฐานทางการแพทย์และการพยาบาลที่เป็นระบบ โดยคาดการณ์เปิดให้บริการในปี 2569 การขยายบริการดังกล่าวสะท้อนการต่อยอดศักยภาพของเครือข่ายจากธุรกิจโรงพยาบาลสู่การดูแลระยะยาว (Long-term Care) อย่างครบวงจร เพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้น และสร้างฐานการเติบโตใหม่ที่สอดคล้องกับโครงสร้างประชากรในระยะยาว

ตัวชี้วัด	หน่วย	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
นโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	มี/ไม่มี	บริษัทฯ มีนโยบายการขยายการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์ โดยมีเป้าหมายและกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นขยายการเข้าสู่เมืองรองมาโดยตลอด และมีสวัสดิการแก่บุคลากรในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพของโรงพยาบาล			
โครงการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์	มี/ไม่มี	บริษัทฯ มีโครงการในการส่งเสริมการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพและการแพทย์อย่างต่อเนื่องทุกปี โดยดำเนินการในทุกโรงพยาบาลในเครือข่ายอย่างต่อเนื่องทุกปี โดยดำเนินการในทุกโรงพยาบาลในเครือข่ายเป็นต้นว่า ออกหน่วยตรวจคัดกรองเบาหวานในชุมชน ออกหน่วยตรวจสุขภาพกลุ่มเปราะบาง เพิ่มสิทธิการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรมากขึ้น			
จำนวนจังหวัดที่โรงพยาบาลภายในเครือข่ายได้เข้าไปให้บริการทางการแพทย์	จังหวัด	10 จังหวัด (จ.พิษณุโลก, จ.พิจิตร, จ.อุตรดิตถ์, จ.นครสวรรค์, จ.สมุทรปราการ, จ.อุทัยธานี, จ.ลำพูน, จ.ศรีสะเกษ, จ.ชุมพร, จ.อุบลราชธานี)	11 จังหวัด (จ.พิษณุโลก, จ.พิจิตร, จ.อุตรดิตถ์, จ.นครสวรรค์, จ.สมุทรปราการ, จ.อุทัยธานี, จ.ลำพูน, จ.ศรีสะเกษ, จ.ชุมพร, จ.อุบลราชธานี, จ.สกลนคร)	12 จังหวัด (จ.พิษณุโลก, จ.พิจิตร, จ.อุตรดิตถ์, จ.นครสวรรค์, จ.สมุทรปราการ, จ.อุทัยธานี, จ.ลำพูน, จ.ศรีสะเกษ, จ.ชุมพร, จ.อุบลราชธานี, จ.สกลนคร, จ.มุกดาหาร)	14 จังหวัด (จ.พิษณุโลก, จ.พิจิตร, จ.อุตรดิตถ์, จ.นครสวรรค์, จ.สมุทรปราการ, จ.อุทัยธานี, จ.ลำพูน, จ.ศรีสะเกษ, จ.ชุมพร, จ.อุบลราชธานี, จ.สกลนคร, จ.มุกดาหาร, จ.กาญจนบุรี, จ.กำแพงเพชร)

ประโยชน์ที่เกิดจากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน⁽²⁾

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : มี
จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2566	2567	2568
มูลค่าการซื้อสินค้าและ/หรือบริการของชุมชน (บาท)	190,630.00	59,005.00	199,326.00

หมายเหตุ: ⁽²⁾ เป็นรายได้จากการจัดทำโครงการ One Princ One Product ร่วมพัฒนาบรรจุภัณฑ์ในการรวบรวมผลิตภัณฑ์ชุมชนจากจังหวัดที่เครือข่ายโรงพยาบาลตั้งอยู่ มาทำเป็นเซตสำหรับมอบให้ลูกค้า

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี

จากการดำเนินโครงการพัฒนาเพื่อสังคม

	2566	2567	2568
การจ้างงานคู่ค้าในชุมชน (จังหวัด)	11.00	12.00	14.00

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

ข้อมูลการดำเนินงานด้าน ESG

ชื่อบริษัท : บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

ตัวย่อ : PRINC

Market : SET

กลุ่มอุตสาหกรรม : บริการ

หมวดธุรกิจ : การแพทย์

นโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับภาพรวมของนโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ⁽¹⁾

นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ : มี

คณะกรรมการบริษัทตระหนักอย่างยิ่งว่าการกำกับดูแลกิจการที่ดีมิได้เป็นเพียงข้อกำหนดตามกฎหมายหรือหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลเท่านั้น แต่เป็นรากฐานสำคัญของการสร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่กิจการในระยะยาว คณะกรรมการบริษัทจึงยึดมั่นในหลักบริษัทภิบาลที่โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน คู่ค้า ลูกค้า พนักงาน ตลอดจนสังคมโดยรวม อันจะนำไปสู่การยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

ในการนี้คณะกรรมการได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อยอย่างชัดเจน การส่งเสริมความเป็นอิสระและความหลากหลายของกรรมการ การกำกับดูแลให้ฝ่ายบริหารดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายระยะยาวขององค์กร ตลอดจนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับความโปร่งใสในการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา และเท่าเทียม เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถตัดสินใจลงทุนได้อย่างมีข้อมูลที่เพียงพอ พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรมทางธุรกิจ การต่อต้านการทุจริต และการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ตามประกาศฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2 ณ วันที่ 7 ตุลาคม 2568 โดยได้ทำการเผยแพร่บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและบุคคลภายนอกได้รับทราบ

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัท ได้สื่อสารนโยบายดังกล่าวให้ภายในองค์กรรับทราบ ผ่านอินทราเน็ต แผ่นป้ายประกาศ และการรณรงค์ภายในบริษัทฯ เป็นต้น เพื่อสร้างความตระหนักและความเข้าใจในการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัทฯ พร้อมทั้งกำหนดให้มีช่องทางสำหรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก เพื่อแจ้งเรื่องการพบเห็นการกระทำที่เป็นการละเมิดนโยบายการกำกับดูแลกิจการดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัท ได้กำหนด นโยบายในการกำกับดูแลกิจการ โดยครอบคลุมหลักการสำคัญตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) ดังนี้

หมวดที่ 1 สิทธิของผู้ถือหุ้น

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้น ทั้งในฐานะของนักลงทุนและในฐานะเจ้าของบริษัทด้วยการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อกำกับดูแลสิทธิของผู้ถือหุ้น ดังนี้

1. บริษัทฯ กำหนดให้ส่งหนังสือเชิญประชุมสามัญผู้ถือหุ้นและวิสามัญผู้ถือหุ้น โดยระบุวัน เวลา สถานที่ประชุมให้ชัดเจนพร้อมรายละเอียดระเบียบวาระการประชุม ข้อมูลสำคัญที่จำเป็นต่อการพิจารณาความเห็นคณะกรรมการ รายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา รายงานประจำปี หนังสือมอบฉันทะ ซึ่งสามารถเลือกใช้ได้ทั้งแบบ ก แบบ ข และแบบ ค อีกทั้งระบุวิธีการมอบฉันทะให้ชัดเจน เพื่ออำนวยความสะดวกและส่งเสริมให้ผู้ถือหุ้น รวมทั้งนักลงทุนสถาบันเข้าร่วมประชุม โดยบริษัทฯ ดำเนินการจัดส่งเอกสารประกอบการประชุมให้ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า อย่างน้อย 21 วัน ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้ง เผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวล่วงหน้า ในเว็บไซต์ www.principalcapital.co.th ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ อย่างน้อย 30 วันก่อนวันประชุม เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลข่าวสารสำหรับการตัดสินใจในการลงมติดอย่างเพียงพอ ถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใสและสามารถเตรียมการมอบฉันทะ ในกรณีที่ไม่สะดวกเข้าร่วมประชุมด้วยตนเอง

2. บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนสถาบันในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น โดยบริษัทฯ จะกำหนดวัน และเวลาประชุมที่เหมาะสม จัดให้มีสถานที่จัดการประชุมที่มีขนาดเพียงพอ สามารถรองรับจำนวนผู้ถือหุ้นที่เข้าร่วมประชุม มีระบบขนส่งมวลชนเข้าถึงและสะดวกเพียงพอให้สามารถเข้าร่วมประชุม จัดส่งแผนที่สถานที่จัดประชุม รวมทั้งจัดให้มีบุคลากรและเทคโนโลยีเพียงพอสำหรับการตรวจสอบเอกสารและการลงมติ

3. บริษัทฯ กำหนดให้มีการประกาศรายละเอียดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น โดยโฆษณาลงหนังสือพิมพ์ทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษติดต่อกัน 3 วัน ก่อนวันประชุมไม่น้อยกว่า 3 วัน และเผยแพร่ข้อมูลดังกล่าวลงในเว็บไซต์ www.principalcapital.co.th ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษเพื่อเป็นการบอกกล่าวการเรียกประชุมสามัญผู้ถือหุ้นเป็นการล่วงหน้า

4. บริษัทฯ จะไม่ทำการใด ๆ ที่มีลักษณะเป็นการจำกัดสิทธิในการเข้าร่วมประชุมของผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นทุกคนย่อมมีสิทธิเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นตลอดระยะเวลาการประชุม มีสิทธิซักถามข้อสงสัย เสนอความคิดเห็นต่อที่ประชุมตามระเบียบวาระการประชุมและเรื่องที่เสนอ และออกเสียงลงมติในวาระการประชุม ประธานที่ประชุมควรจัดสรรเวลาให้เหมาะสม และส่งเสริมให้มีการแสดงความเห็นและซักถามในที่ประชุม

5. บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติสำหรับระเบียบวาระการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

5.1 รับรองรายงานการประชุมครั้งที่ผ่านมา

5.2 รับทราบผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ในปีที่ผ่านมา

5.3 พิจารณานุมัติงบประมาณการเงินและงบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จ สำหรับรอบระยะเวลาบัญชีประจำปีสิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม ปีที่ผ่านมา

5.4 พิจารณานุมัติจัดสรรกำไรจากผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมา

5.5 พิจารณาเลือกตั้งกรรมการแทนกรรมการที่ออกตามวาระ

5.6 พิจารณานุมัติจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ

5.7 พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและกำหนดค่าตอบแทนการสอบบัญชีประจำปี

5.8 เรื่องอื่น ๆ

โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นซักถามประเด็นสำคัญที่อยู่ในความสนใจ และ/หรือคณะกรรมการบริษัทตอบข้อซักถาม และ/หรือชี้แจงผู้ถือหุ้นทราบโดยไม่มีการลงมติ

6. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุมล่วงหน้า และเสนอบุคคลเพื่อคัดเลือกเป็นกรรมการบริษัท เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือนของทุกปี ล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่า 3 เดือน โดยส่งต้นฉบับทางไปรษณีย์ถึงเลขานุการบริษัทตามรายละเอียดที่แจ้งทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ

7. บริษัทฯ เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นส่งคำถามที่เกี่ยวกับวาระการประชุมผู้ถือหุ้นถึงคณะกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้นเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 วัน ผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ หรือทางโทรสาร หรือทางอีเมลของเลขานุการบริษัท

บริษัทฯ ได้จัดทำและเผยแพร่รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายใน 14 วันหลังวันประชุมตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างครบถ้วนเหมาะสม ประกอบด้วยการบันทึกรายงานการประชุม การออกเสียงและข้อซักถามของผู้ถือหุ้นในแต่ละวาระอย่างละเอียด กรรมการบริษัททุกคน รวมทั้งคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง/คณะอนุกรรมการ/ คณะทำงานผู้บริหารสูงสุดด้านการเงินหรือบัญชี และเลขานุการบริษัท ต้องเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้งหากไม่ติดภารกิจสำคัญเพื่อตอบข้อซักถาม และรับฟังความคิดเห็นของผู้ถือหุ้น รวมถึงผู้บริหารระดับสูงทุกคนควรเข้าร่วมการประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อตอบข้อซักถาม

หมวดที่ 2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกรายทั้งผู้ถือหุ้นรายใหญ่และผู้ถือหุ้นรายย่อยอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม และได้รับการปฏิบัติและปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานอย่างเท่าเทียม บริษัทฯ มีจริยธรรมว่าด้วยการรักษาความลับและการใช้ข้อมูลภายในแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลเพื่อปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน และเป็นธรรม สร้างความมั่นใจในการลงทุนกับบริษัทฯ ดังนี้

1. เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีสิทธิเสนอเรื่องเพื่อบรรจุเป็นวาระการประชุมผู้ถือหุ้น และเสนอชื่อบุคคลเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนดซึ่งได้เผยแพร่รายละเอียดในเว็บไซต์ของบริษัทฯ <http://www.principalcapital.co.th> โดยให้เสนอมายัง บริษัทฯ เป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 1 เดือนของทุกปี ล่วงหน้าก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 3 เดือน โดยส่งต้นฉบับทางไปรษณีย์ถึงเลขานุการบริษัทตามรายละเอียดที่แจ้งทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ โดยคณะกรรมการบริษัท จะเปิดเผยผลการพิจารณาเรื่องดังกล่าวผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ และเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

2. บริษัทฯ ไม่มีการเพิ่มวาระการประชุมหรือเปลี่ยนแปลงข้อมูลสำคัญ โดยไม่ได้แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบล่วงหน้า

3. ผู้ถือหุ้นมีสิทธิมอบฉันทะให้ผู้อื่นมาประชุมและลงมติแทนผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ ผู้ถือหุ้นมีสิทธิได้รับเอกสารและคำแนะนำในการมอบฉันทะ ผู้รับมอบฉันทะที่ถูกต้องตามกฎหมาย ยื่นหนังสือมอบฉันทะให้กรรมการในที่ประชุมแล้วมีสิทธิเข้าร่วมประชุมและลงมติเช่นเดียวกันกับผู้ถือหุ้นทุกประการ ผู้ถือหุ้นอาจมอบฉันทะให้กรรมการอิสระของบริษัทฯ มาประชุมและลงมติแทนได้ ผู้ถือหุ้นมีสิทธิได้รับประวัติและข้อมูลการทำงานของกรรมการอิสระแต่ละคนอย่างครบถ้วนเหมาะสม

4. คณะกรรมการบริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้ใช้สิทธิในการแต่งตั้งกรรมการเป็นรายคน และสนับสนุนให้มีการใช้วิธีและอุปกรณ์การออกเสียงผลการนับคะแนนเสียงที่โปร่งใส สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพสามารถแสดงผลการลงมติได้รวดเร็วและผู้ถือหุ้นมีสิทธิทราบผลการลงมติอย่างทันท่วงที

5. คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารจะต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้เสียและผู้เกี่ยวข้องเพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาธุรกรรมของบริษัทฯ ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือรายการเกี่ยวโยงกัน และตัดสินใจเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ โดยรวม ทั้งนี้ กรรมการและ

บริหารที่มีส่วนได้เสียกับธุรกรรมที่ทำกับบริษัทฯ ต้องไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำธุรกรรมดังกล่าว ทั้งนี้ให้เป็นไปตามขั้นตอนหรือมาตรการการอนุมัติการทำรายการระหว่างกันของบริษัท

หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ มีการดูแลและคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยคำนึงถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสียตามกฎหมายหรือข้อตกลงที่มีกับบริษัทฯ และกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อกำกับดูแลผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. ผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ได้แก่ ลูกค้า พนักงาน คู่ค้า ผู้ถือหุ้น หรือนักลงทุน เจ้าหนี้ คู่แข่ง หรือหน่วยงานราชการและองค์กรที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ ต้องจัดให้มีช่องทางในการสื่อสารและการตอบสนองความต้องการจากบริษัทฯ อย่างเพียงพอในแต่ละกลุ่ม
2. บริษัทฯ มีพันธสัญญาต่อลูกค้าในการพัฒนาสินค้าและบริการให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนด ราคาที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยไม่กระทำการใดเป็นการเอาเปรียบลูกค้า ในการปฏิบัติต่อกับลูกค้า บริษัทฯ ต้องดำเนินธุรกิจอย่างเป็นกลางและเป็นธรรม
3. บริษัทฯ คำนึงถึงสวัสดิภาพของพนักงานโดยไม่เอาเปรียบในการทำสัญญาจ้าง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับศักยภาพ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน มีการฝึกอบรม ให้การศึกษาเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงาน มีสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย สร้างวินัยในการทำงานได้รับการเอาใจใส่อย่างทั่วถึง บริษัทฯ กำหนดแผนการแก้ไขปัญหาต่อผู้ได้รับผลกระทบดังกล่าวหากมีเหตุให้พนักงานต้องยุติการทำงานด้วยสาเหตุใดก็ตาม
4. บริษัทฯ ได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์สื่อถึงความตระหนักและความเอาใจใส่ต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญ ถูกต้อง ครบถ้วนเพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียใช้ประกอบการตัดสินใจ การเปิดเผยข้อมูลเป็นดัชนีชี้วัดความโปร่งใสในการดำเนินการซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสีย ถึงความซื่อสัตย์สุจริตในการดำเนินงานและเป็นกลไกในการตรวจสอบการดำเนินงาน บริษัทฯ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติเพื่อกำกับดูแลการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ดังนี้

1. คณะกรรมการบริษัทหรือผู้ที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมายมีหน้าที่ในการเปิดเผยสารสนเทศทั้งที่เป็นสารสนเทศทางการเงินและไม่ใช่ทางการเงินอย่างเพียงพอเชื่อถือได้และทันเวลาเพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ ได้รับสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกันตามที่กำหนดโดยกฎหมายและข้อบังคับของบริษัทฯ และมีการปรับปรุงข้อมูลบนเว็บไซต์ให้มีความครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอและรวดเร็วทันสถานการณ์เพื่อให้แน่ใจว่าผู้ถือหุ้นสามารถหาข้อมูลประกอบการพิจารณาเพิ่มเติมและติดต่อกับหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อการให้ข้อมูลได้สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
2. สารสนเทศของบริษัทฯ ได้รับการจัดทำขึ้นอย่างรอบคอบ มีความชัดเจนถูกต้องและโปร่งใสด้วยภาษาที่กระชับ เข้าใจง่าย มีการเปิดเผยสารสนเทศที่สำคัญ และจำเป็นอย่างสม่ำเสมอไม่ว่าจะก่อให้เกิดผลดีหรือผลเสียต่อบริษัทฯ
3. จัดให้มีหน่วยงานประชาสัมพันธ์ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการดำเนินงานและผลงานของบริษัทฯ ที่เป็นประโยชน์ให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน พนักงาน ผู้ที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทั่วไปอย่างสม่ำเสมอและมีประสิทธิภาพจัดความเข้าใจผิด รวมทั้งมีนักกลุ่สนสัมพันธ์ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานประสานกับนักกลุ่สน สถาบัน เจ้าหนี้ นักวิเคราะห์หลักทรัพย์ และผู้ถือหุ้นของบริษัทฯ ในการให้ข้อมูลการดำเนินการและการลงทุนของบริษัทฯ ด้วยช่องทางการติดต่อที่สะดวก รวดเร็วและเข้าถึงได้ง่าย
4. คณะกรรมการบริษัท จัดให้มีการทำงานแสดงฐานะการเงิน และงบกำไรขาดทุนเบ็ดเสร็จและรายงานการตรวจสอบบัญชี พร้อมทั้งรายงานประจำปีของคณะกรรมการเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในการประชุมสามัญประจำปีเพื่อพิจารณาอนุมัติ
5. คณะกรรมการบริษัท จัดทำรายงานการประเมินสถานะและแนวโน้มบริษัทฯ โดยสรุปที่เข้าใจได้ง่ายรายงานอธิบายถึงความรับผิดชอบของตนในการจัดทำรายงานทางการเงิน โดยแสดงควบคู่กับรายงานของผู้สอบบัญชี รายงานการเข้าร่วมประชุมของกรรมการ และ/หรือ คณะกรรมการตรวจสอบในแต่ละปีไว้ในรายงานประจำปี
6. คณะกรรมการบริษัท ได้จัดให้มีการรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหารของบริษัทฯ ตามกฎเกณฑ์ของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

บริษัทฯ ได้จัดโครงสร้างบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ซึ่งอยู่ภายใต้การดูแลของผู้บริหารแต่ละสายงาน โดยมีคณะกรรมการชุดย่อย 6 คณะ ได้แก่ คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง คอยกำกับดูแลในเบื้องต้น โดยคณะกรรมการบริษัทมีอำนาจหน้าที่ตัดสินใจและดูแลการดำเนินงานของบริษัทฯ ตามข้อกำหนดบริษัทฯ และตามที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ จะถูกกำหนดเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการฉบับเต็ม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025

หมายเหตุ: (1) แนวทางการจัดการประเด็นที่ถูกกล่าวโทษและการเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) แสลงมาตรการลงโทษทางแพ่ง กรณีสร้างราคาหุ้น เมื่อปี 2567 นั้น โดยกรรมการที่ถูกกล่าวโทษได้ยื่นหนังสือลาออกจากตำแหน่งกรรมการของบริษัทและบริษัทในเครือทั้งหมด โดยมีผลทันทีภายหลังจากมีการกล่าวโทษ บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารไปยังนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทฯ และกำหนดช่วงเวลาห้ามซื้อขายรวมถึงกำหนดให้มีการรายงาน การถือครองหลักทรัพย์ และสื่อสารให้กรรมการทราบ ทั้งนี้ เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติและประกาศนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท รวมถึงการกำหนดช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ (Blackout Period) และการกำหนดให้มีการรายงานการถือครองและการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง นโยบายดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยบริษัทได้จัดทำนโยบายดังกล่าวแยกออกมาเป็นการเฉพาะ เพื่อกำหนดรายละเอียดของหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทให้มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัติและประกาศนโยบายดังกล่าวเมื่อวันที่ 19 มกราคม 2569 เป็นต้นมา นอกจากนี้ การประกาศนโยบายข้างต้นจะส่งเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับกฎหมายและหลักเกณฑ์ด้านตลาดทุน รวมถึงแนวปฏิบัติในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท เพื่อส่งเสริมให้การซื้อขายหลักทรัพย์เป็นไปอย่างถูกต้อง โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงมีส่วนช่วยลดความเสี่ยงของการเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเดียวกันในอนาคต และสนับสนุนให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดีอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายบนเว็บไซต์ของบริษัทฯ เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ

นโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : มี

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับคณะกรรมการ : การสรรหากรรมการ, การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ, ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ, การพัฒนากรรมการ, การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ของคณะกรรมการ

การสรรหากรรมการ

หลักเกณฑ์ในการสรรหาและการแต่งตั้งกรรมการ

ในการแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน มีหน้าที่รับผิดชอบในการพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามข้อบังคับของบริษัทฯ และไม่มีความขัดแย้งตามที่กำหนดในกฎหมายและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยในส่วนของการสรรหาต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน 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 จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาอย่างเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ 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 กรรมการที่จะพึงมีให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ

ค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ

1. บริษัทฯ มีนโยบายกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท และกรรมการผู้จัดการ (หรือตำแหน่งสูงสุดในฝ่ายบริหาร) ให้อยู่ในระดับที่สามารถจูงใจ และอยู่ในระดับที่เทียบเคียงกับบริษัทที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน โดยการพิจารณาจะเชื่อมโยงกับผลงานและความรับผิดชอบของกรรมการ และกรรมการผู้จัดการ รวมทั้งผลการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยทุกปี คณะกรรมการบริษัท ผ่านการพิจารณาและนำเสนอของ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะเป็นผู้พิจารณาและกำหนดค่าตอบแทนดังกล่าวและนำเสนอที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นอนุมัติ

2. คณะกรรมการบริษัทที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม และเชื่อมโยงกับระดับความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายนั้น ผู้ที่เป็นประธานคณะกรรมการบริษัทอาจได้รับค่าตอบแทนเพิ่มจากที่กรรมการบริษัทได้รับ

3. คณะกรรมการบริษัทสอบทานรายงานเกี่ยวกับนโยบายด้านการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ หลักการเหตุผลและวัตถุประสงค์ของนโยบายที่ได้จัดทำโดยคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปี และงบการเงินของบริษัทฯ

4. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เป็นผู้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมิน และประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูง ได้แก่ กรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน เป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง โดยใช้เครื่องมือคือ OKR (Objectives and Key Results)

5. คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดโครงสร้างการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริษัทที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร โดยแบ่งเป็นสองส่วน ส่วนแรกคือ ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ได้แก่ ค่าตอบแทนรายเดือน ค่าเบี้ยประชุม ค่าบำเหน็จกรรมการ และค่าตอบแทนอื่น คือ การประกันความรับผิดชอบต่อกรรมการและเจ้าหน้าที่และการชดเชยคืนให้กับบริษัทฯ (Directors and Officers Liability and Company Reimbursement Policy: D&O) ส่วนที่สองคือค่าตอบแทนที่ไม่ได้เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการรักษายาบาลในโรงพยาบาลในเครือของบริษัทฯ

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการจากฝ่ายจัดการ

- มีกรรมการอิสระอย่างน้อยหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด และไม่น้อยกว่า 3 คน
- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริษัทฯ เป็นกรรมการอิสระ
- ผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริษัทฯ ไม่ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการบริหาร

การพัฒนากรรมการ

ความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่

1. เมื่อมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทเป็นผู้ส่งมอบกฎบัตรนโยบายกำกับดูแลกิจการ ให้แก่กรรมการที่ได้รับตำแหน่งใหม่ รวมทั้งแนะนำบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อกรรมการ และประธาน เพื่อให้กรรมการได้รับการปฐมนิเทศจากฝ่ายจัดการ และได้รับเอกสาร ซึ่งรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ปณิธานองค์กร และทิศทางการดำเนินธุรกิจ

2. นอกจากนี้ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนยังได้มอบหมายให้เลขานุการบริษัทแจ้งข่าวสารการเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและจำเป็นสำหรับการทำหน้าที่กรรมการบริษัท ให้สมบูรณ์ครบถ้วน โปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสามารถรักษาผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายได้อย่างดีที่สุด

3. สำหรับกรณีที่มีการสรรหาและคัดเลือกผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมงานใหม่ บริษัทจะจัดให้มีการปฐมนิเทศเชิงลึก เพื่อให้ผู้บริหารระดับสูงท่านใหม่ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ลักษณะการดำเนินธุรกิจ ปณิธานองค์กร ทิศทางการดำเนินธุรกิจ รวมถึงได้รับข้อมูลการนำเสนอขอบเขตการทำงานจากฝ่ายงานหลักต่าง ๆ เพื่อให้เห็นภาพรวมของการขับเคลื่อนองค์กร

บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ด้านหลักการกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่อง ทั้งในประเด็นเฉพาะด้านและประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของกรรมการ เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งกรรมการบริษัททั้งคณะได้ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย ซึ่งเป็นหลักสูตรพื้นฐานที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบต่อ และหลักบรรษัทภิบาลสำหรับกรรมการบริษัท ตลอดจนหลักสูตรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำรงตำแหน่ง เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี โดยในปี 2568 มีกรรมการได้เข้าร่วมหลักสูตรสำคัญเพิ่มเติม ได้แก่

- ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board ESG เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการกำกับดูแลประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล และการบูรณาการ ESG เข้ากับกลยุทธ์องค์กร

- Advanced Audit Committee Program (AACP) เพื่อเพิ่มพูนความรู้ด้านการกำกับดูแลรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย
- Board Nomination & Compensation เพื่อพัฒนาความรู้ด้านการสรรหา การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการกำหนดค่าตอบแทน กรรมการและผู้บริหารให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานและการสร้างคุณค่าในระยะยาว

การพัฒนาความรู้ของกรรมการอย่างต่อเนื่องดังกล่าว สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของคณะกรรมการในการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการ เสริมสร้างคุณภาพในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ และกำกับดูแลความเสี่ยงได้อย่างรอบคอบ เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (NRC) ได้พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี, เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยหัวข้อในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายคณะ (แบบประเมินตนเอง) อ้างอิงตามแบบประเมินของ IOD โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้:

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ: ครอบคลุมเรื่องความเหมาะสมของจำนวนสมาชิก ความรู้ ประสบการณ์ ความเป็นอิสระ และวาระการดำรงตำแหน่ง
2. การประชุมของคณะกรรมการ: ประเมินความเหมาะสมของกำหนดการ จำนวนครั้ง วาระการประชุม การได้รับเอกสารล่วงหน้า บรรยายภาคในการประชุม และการบันทึกการรายงานการประชุม
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ: การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎบัตร ความโปร่งใสในการดำเนินงาน การสอบทานระบบควบคุมภายใน และความเอาใจใส่ในประเด็นสำคัญ เช่น ความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
4. การรายงานของคณะกรรมการ: สำหรับคณะกรรมการชุดย่อย จะประเมินการรายงานกิจกรรมและความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดทำรายงานเปิดเผยในรายงานประจำปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคล สำหรับการประเมินผลการกรรมการรายบุคคล มีหัวข้อการประเมินที่มุ่งเน้นศักยภาพและการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

1. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่: ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และธุรกิจของบริษัท
2. การมีส่วนร่วมและการทำหน้าที่ในที่ประชุม: การศึกษาข้อมูลก่อนประชุม การแสดงความเห็นที่เป็นประโยชน์ และการรักษาระเบียบการประชุม
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ: การติดตามงานฝ่ายจัดการโดยไม่แทรกแซง และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
4. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ: การรักษาความสัมพันธ์อันดีเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนในการจัดประเมินผล

1. เลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดส่งแบบประเมินตนเองให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมิน ทั้งในรูปแบบคณะและรายบุคคล ผ่านระบบการประเมินที่กำหนดซึ่งในปีที่ผ่านมาใช้รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
2. เลขานุการบริษัทรวบรวมและสรุปผลคะแนนการประเมินในแต่ละหมวด เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน วิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปประเด็นเพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและส่งเสริมวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการได้นำข้อเสนอแนะจากการประเมิน เช่น การเพิ่มทักษะความรู้ใหม่ๆ และการเพิ่มโอกาสในการเยี่ยมชมกิจการในเครือ และหัวข้อการประเมินที่ยังมีโอกาพัฒนา มากำหนดแนวทางพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

นโยบายและแนวปฏิบัติ และมาตรการ : มี

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย

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

ที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย สังคม

ผู้ถือหุ้น

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับผู้ถือหุ้น

1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความบริสุทธิ์ใจและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทั้งรายใหญ่และรายย่อย และเพื่อผลประโยชน์ของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง
2. บริหารกิจการของบริษัทฯ ให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง และก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสมแก่ผู้ถือหุ้น
3. ปฏิบัติหน้าที่และตัดสินใจด้วยความสามารถ และความระมัดระวัง โดยการประยุกต์ความรู้ประสบการณ์ ความชำนาญ และทักษะการบริหารจัดการอย่างสุดความสามารถในทุกกรณี
4. รายงานสถานะและผลการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกันสม่ำเสมอและครบถ้วนตามความเป็นจริง
5. ไม่แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้ที่เกี่ยวข้องโดยใช้ข้อมูลใด ๆ ของบริษัทฯ ที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ
6. ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทฯ ต่อผู้อื่นโดยมิชอบ
7. ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัทฯ

พนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วน และยอมรับในกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ ทั้งยังตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบของธุรกิจต่อเด็กในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในฐานะผู้ว่าจ้าง ผู้บริโภค สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน หรือสมาชิกของชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินงาน จึงมุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน คู่ครอง และส่งเสริมสิทธิของเด็กอย่างครอบคลุม และมุ่งมั่นให้ผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสิทธิเด็ก รวมถึงมีมาตรการหรือกลไกที่เหมาะสมในการป้องกัน รับเรื่อง และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กของบริษัทฯ ขึ้น โดยยึดแนวทางจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Children's Rights and Business Principles: CRBP) ของ UNICEF โดย บริษัทฯ มีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

บริษัทฯ และบุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศและเพศสภาพ อายุ ศาสนา สถาบันการศึกษา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือความแตกต่างใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ สตรี เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ และคนชายขอบกลุ่มต่างๆ เป็นต้นว่า ผู้ลี้ภัย แรงงานข้ามชาติ

1. บริษัทฯ จะสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก โดยจะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็กของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่มูลค่า
2. สื่อสารและสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า ผ่านช่องทางที่เหมาะสม
3. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในบริษัทและคู่ค้าของบริษัทฯ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเหมาะสม รวมถึงมีมาตรการปกป้องและเยียวยาผลกระทบจากความเสียหาย
4. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กในองค์กร หรือจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่เข้าถึงง่าย เป็นมิตรกับผู้แจ้งเบาะแส รวมถึงจัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและการเก็บข้อมูลความลับเพื่อปกป้องผู้ให้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ
5. เปิดเผยนโยบายและการดำเนินงาน รวมถึงข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสิทธิเด็กของบริษัทฯ (ถ้ามี) ผ่านรายงานประจำปี และช่องทางอื่นที่เหมาะสม
6. สนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย
7. บริษัทฯ จะพิจารณาการสรรหาว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและให้สวัสดิการที่เท่าเทียม อย่างไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามความเหมาะสมของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ
8. บริษัทฯ จะส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและสนับสนุนสิทธิของผู้หญิงในทุกระดับขององค์กร โดยมุ่งมั่นให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเข้าถึงการพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนจัดตั้งช่องว่างระหว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ รวมทั้งจัดทำนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามทางเพศ และความรุนแรงทุกรูปแบบ

9. บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ได้เท่าที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่นเช่นกันและอยู่ภายใต้กฎหมาย และข้อบังคับอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจรรยาบรรณ และมารยาททางสังคมที่ดี
10. บริษัทฯ จะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และบุคลากรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ รวมถึงสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องสภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์กับบุคลากรในภาพรวมได้
11. บริษัทฯ จะจัดสรรให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและพื้นที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดีทั้งกายและใจ รวมถึงจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป
12. บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ยกเว้นเป็นไปเพื่อส่งเสริมแนะแนวการศึกษา และอยู่ในบริบทที่โรงเรียนและ/หรือผู้ปกครองรับทราบ โดยเป็นไปภายใต้ระเบียบกฎหมายข้อบังคับตามกฎหมาย ทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของตน ตลอดจนทั้งห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ
13. บริษัทฯ จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเคารพขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อและความศรัทธาของแต่ละท้องถิ่น
14. บริษัทฯ จะส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภายใต้ความปลอดภัยต่อสุขภาพ อนามัย ชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ลูกค้า ตามสิทธิที่ลูกค้าพึงได้รับ และมีการกำหนดมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยเด็กอย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ลูกค้าทราบอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเพียงพอ โดยไม่ปกปิดบิดเบือน ให้ข้อมูลเท็จ หรือทำให้เข้าใจผิด ก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ยุยงการแบ่งแยกในสังคม หรือสร้างค่านิยมที่ไม่เหมาะสม หรือค่านิยมที่ผิดต่อเด็กและเกี่ยวกับเด็ก
15. บุคลากรของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ต้องสื่อสารกับลูกค้า (กรณีลูกค้าเด็ก สื่อสารกับผู้ปกครอง) เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยต้องปฏิบัติตามสัญญาทุกประการอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพความเป็นส่วนตัว รวมถึงรักษาความลับของข้อมูลลูกค้าอย่างเคร่งครัด
16. กรณีมีบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับตลอดห่วงโซ่มูลค่ากระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือสิทธิเด็ก บริษัทฯ จะดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯหรือกฎหมาย บัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กที่พึงมี
17. บริษัทฯ จะสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาและการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาวะกลุ่มเปราะบางรวมถึงเด็ก และการศึกษาในเด็ก ผ่านการร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น โรงเรียน และภาคีที่เกี่ยวข้อง
18. บริษัทฯ จะสนับสนุนการจ้างงานและการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น การไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของคนในชุมชนทุกรูปแบบ รวมถึงการลงทุนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ

โดยนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร แพทย์ และบุคลากรทุกคน รวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างชั่วคราว พนักงานรับจ้างช่วง และพนักงานอื่นใดที่กระทำการภายใต้สัญญากับบริษัทฯ และในนามของบริษัทฯ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในทุกส่วนของห่วงโซ่มูลค่า โดยจะมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับทราบ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลูกค้า

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับลูกค้า

1. การให้บริการทางการแพทย์และบริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานสถานพยาบาล โดยยึดหลักความปลอดภัยของผู้ป่วย ความโปร่งใส และการปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อผู้รับบริการอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน
2. มุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจ และความมั่นใจให้กับลูกค้าให้ได้รับการบริการอย่างมีคุณภาพที่ดีเลิศ ภายใต้ความปลอดภัยและเทคโนโลยีที่เหมาะสม รวมทั้งยกระดับมาตรฐานให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการบริการอย่างครบถ้วนถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง รวมทั้งรักษาสัมพันธภาพที่ดีและยั่งยืน
4. จัดระบบการบริการลูกค้า และเปิดช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้ลูกค้าสามารถร้องเรียนความไม่พอใจ และดำเนินการอย่างดีที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้าอย่างรวดเร็ว ให้ความสำคัญในการรักษาข้อมูลที่เป็นความลับของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ และไม่นำข้อมูลดังกล่าวมาใช้เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง และ/หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ

คู่แข่งทางการค้า

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับคู่แข่งทางการค้า

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

บริษัทฯ ได้ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในแนวปฏิบัติด้านการแข่งขันทางการค้าที่เป็นธรรมอย่างเคร่งครัด โดยปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่สุจริต โปร่งใส และคำนึงถึงประโยชน์ร่วมกันของทุกฝ่าย ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทหรือข้อขัดแย้งทางการค้ากับคู่แข่ง อันสะท้อนถึงการดำเนินธุรกิจด้วยความมีจริยธรรม ความรับผิดชอบ และการยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง

คู่ค้า

จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (SUPPLIER CODE OF CONDUCT)

1. จริยธรรมการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส (Business Integrity)

1.1 การกำกับดูแลกิจการ คู่ค้าของบริษัทต้องปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสและตรวจสอบได้โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1.2 การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องเก็บรักษาข้อมูลของบริษัทฯ และผู้ที่เกี่ยวข้องในธุรกิจเป็นความลับและไม่นำข้อมูล ดังกล่าวไปใช้ เกือบรวบรวม และเปิดเผยโดยไม่ได้รับความยินยอม รวมถึงต้องดำเนินการเพื่อให้เจ้าของข้อมูลได้รับการคุ้มครองสิทธิอย่างครบถ้วน และสอดคล้องกับกฎหมาย

1.3 การเคารพทรัพย์สินทางปัญญา คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องเคารพและไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของผู้อื่น รวมถึงจัดให้มีมาตรการป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

1.4 การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน บริษัทฯ ยึดถือคุณธรรมและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และตระหนักดีว่าองค์กรที่ปราศจากคุณธรรมและจริยธรรมจะไม่สามารถดำรงความยั่งยืนอยู่ในธุรกิจได้ บริษัทฯ จึงคาดหวังให้คู่ค้าปฏิบัติในแนวทางเดียวกันโดยไม่ดำเนินการใด ๆ ที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือมีส่วนได้ส่วนเสียระหว่างคู่ค้ากับบุคลากรของบริษัทฯ

1.5 การให้ของขวัญของ การกำนัล หรือการเลี้ยงรับรอง คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องไม่เสนอให้ของขวัญของกำนัล เงินสินบน ค่าธรรมเนียมบริการ ส่วนลด สิทธิพิเศษอื่น ๆ รวมถึงผลประโยชน์ใด ๆ หรือการเลี้ยงรับรองแก่พนักงาน หรือผู้บริหารของบริษัทฯ ที่อาจทำให้เกิดความได้เปรียบเสียเปรียบต่อคู่ค้าอย่างไม่เหมาะสมและไม่เป็นธรรม

1.6 การใช้ข้อมูลภายใน (Insider Trading) คู่ค้าของบริษัทฯ จะต้องไม่นำข้อมูลที่ไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะที่ตนได้รับในระหว่างที่ทำธุรกรรมกับบริษัทฯ ไปใช้เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวของตัวคู่ค้าเอง หรือพนักงานของคู่ค้า หรือบุคคลอื่นใด

1.7 การต่อต้านคอร์รัปชัน คู่ค้าของบริษัทฯ จะไม่กระทำหรือสนับสนุนการทุจริตหรือคอร์รัปชันทุกรูปแบบโดยจัดให้มีมาตรการต่อต้านคอร์รัปชัน การควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน รวมถึงให้ความร่วมมือกับบริษัทฯ เพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือคอร์รัปชัน ตลอดจนควรเข้าร่วมประกาศเจตนารมณ์และขอรับรองการเป็นสมาชิกแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Collective Action Against Corruption: CAC)

1.8 การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม คู่ค้าของบริษัทฯ จะรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม รวมถึงปฏิบัติตามกฎหมายการแข่งขันทางการค้าเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการแข่งขัน ไม่ทำให้เกิดการได้เปรียบผู้อื่นเพื่อให้ตนเองหรือบุคคลใดได้รับผลประโยชน์ที่ไม่พึงจะได้รับ

2. การปฏิบัติด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน

2.1 การไม่เลือกปฏิบัติ คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียมกัน และความเป็นธรรม โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อแรงงานเพราะความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา เพศ อายุ การศึกษา ความพิการหรือเรื่องอื่นใด

2.2 การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานและหลักสิทธิมนุษยชน อย่างถูกต้องครบถ้วน ให้อิสระในการรวมกลุ่มและสิทธิในการเจรจาต่อรองตามกฎหมาย รวมถึงมีกระบวนการเลิกจ้างตามกฎหมายแรงงาน

2.3 การคุ้มครองแรงงานเด็ก คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสถานะของนายจ้างที่ปฏิบัติต่อลูกจ้างและจัดให้ลูกจ้าง ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายกำหนดอย่างถูกต้อง โดยแรงงานจะต้องมีอายุไม่น้อยกว่า 15 ปี ในกรณีมีการจ้างแรงงานเด็กที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป แต่ไม่เกิน 18 ปี ต้องจัดให้แรงงานนั้นได้รับความคุ้มครอง ค่าจ้าง ผลประโยชน์ หรือเรื่องอื่นใดตามสิทธิทางกฎหมายกำหนดทุกประการ

2.4 การคุ้มครองแรงงานสตรี คู่ค้าจะต้องมั่นใจว่าลูกจ้างสตรีและสตรีมีครรภ์จะต้องไม่ทำงานในพื้นที่อันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัย สตรีมีครรภ์จะต้องได้รับความคุ้มครองและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด คู่ค้าจะต้องไม่เลิกจ้างงาน ลดตำแหน่งงาน หรือลดผลประโยชน์ลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการตั้งครรภ์

2.5 การใช้แรงงานบังคับ คู่ค้าต้องไม่กระทำการบังคับ ลงโทษทางกาย การขู่เข็ญ การกักขัง การคุกคามข่มขู่ การล่อลวงละเมิด การค้ามนุษย์ การใช้ความรุนแรงในทุกรูปแบบ หรือใช้สัญญาผูกมัดแรงงาน คู่ค้าต้องมั่นใจว่าการจ้างงาน เป็นไปอย่างสมัครใจ คู่ค้าต้องไม่ร้องขอให้ลูกจ้างปฏิบัติงานโดยไม่สมัครใจ และอนุญาตให้สามารถลาออกได้เมื่อลูกจ้างต้องการ คู่ค้าจะต้องไม่เรียกเก็บเงินหรือเอกสารราชการ เอกสารทางกฎหมายของลูกจ้าง (เช่น บัตรประจำตัวประชาชน หนังสือเดินทาง หรือใบอนุญาตการทำงาน) เพื่อเป็นหลักประกันการทำงาน เว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย

2.6 การบริหารค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และระยะเวลาการทำงาน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องบริหารค่าจ้าง ค่าตอบแทน ค่าล่วงเวลา สิทธิประโยชน์ ระยะเวลาการทำงาน และสวัสดิการอย่างถูกต้องตามกฎหมาย ตรงตามกำหนดเวลาและเท่าเทียมกันสำหรับงานที่เท่าเทียมกัน โดยปราศจากการเลือกปฏิบัติใด ๆ อีกทั้งต้องไม่ให้นักงานทำงานเป็นเวลานานเกินกว่ากฎหมายกำหนด หากมีความจำเป็นจะต้องเป็นไปตามความสมัครใจของพนักงาน

3. ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

3.1 ความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยอย่างเคร่งครัด จัดเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อลดและควบคุมผลที่อาจเกิดขึ้น การบาดเจ็บ/เจ็บป่วย/อุบัติเหตุและเหตุฉุกเฉิน อบรมให้ความรู้และสร้างความตระหนัก เพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงของการเกิดอุบัติเหตุ รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานของตนสามารถนำเสนอประเด็นปัญหาด้านความปลอดภัยได้ โดยไม่ถือว่าเป็นการกระทำที่ขัดต่อระเบียบวินัย

3.2 อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่พร้อมใช้ เหมาะสมกับงาน และเพียงพอให้แก่พนักงานของตน

3.3 การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน คู่ค้าของบริษัทฯ ต้องมีการประเมินสถานการณ์และเหตุฉุกเฉิน มีการวางแผนและระเบียบวิธีปฏิบัติ เพื่อรองรับและตอบสนองต่อสภาวะฉุกเฉิน และจัดให้มีการอบรม สื่อสารให้แก่พนักงานของตนอย่างต่อเนื่อง 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 ควรเสริมสร้างความรู้และความตระหนักในเรื่องการบริหารจัดการเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพภูมิอากาศให้แก่พนักงาน 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 คู่ค้าจะต้องพยายามอย่างที่สุดในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาช่วง และผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าบุคคลดังกล่าวมีการทำงานที่สอดคล้องกับข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ ทั้งนี้ คู่ค้าควรประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นหากมีการดำเนินงานที่อาจผิดไปจากข้อตกลงจรรยาบรรณนี้ และจะต้องมีแผนการปรับปรุง แก้ไข หรือ ยุติการเข้าร่วมธุรกิจกับผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า

เจ้าหน้าที่

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

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

ชุมชนและสังคม

แนวปฏิบัติและมาตรการดำเนินการที่เกี่ยวกับชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

1. ไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลเสียหายต่อทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด
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

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ

จรรยาบรรณธุรกิจ : มี

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

บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรม และด้านจริยธรรม โดยเสริมสร้างพื้นฐานพฤติกรรมที่มุ่งมั่น ในการเรียนรู้ หมั่นพัฒนาสินค้าและบริการ รวมถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กันและกัน และปลูกจิตสำนึกให้มีความซื่อสัตย์สุจริต พากเพียรอดทน และรับผิดชอบต่อบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

ลิงก์จรรยาบรรณธุรกิจฉบับเต็ม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgspolicy_2025

(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

นโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ

แนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์, การต่อต้านทุจริตและ

คอร์รัปชัน, การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน, การป้องกันการให้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์, 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 และใช้ราคาที่ยุติธรรม เหมาะสม 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/20260216105820-princ_cgpolicy_2025\(ปรับปรุงครั้งที่2\)-finalv2.pdf](https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf)

เลขหน้าของลิงก์ : 60-61

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 ไม่ว่าจะเป็นด้วยการเสนอให้ (Offering) การให้คำมั่นสัญญา (Promising) การเรียกร้อง (Soliciting) การร้องขอ (Demanding) การให้หรือรับสินบน (Giving or Accepting Bribes) หรือมีพฤติกรรมใดที่สื่อไปในทางทุจริตหรือคอร์รัปชัน โดยให้สนับสนุนทุกองค์การที่เกี่ยวข้อง ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างช่วงให้มีการปฏิบัติเช่นเดียวกับบริษัทฯ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้มีการสอบทานแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบาย ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ กฎหมาย และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ

2. บริษัทฯ มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง ไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจว่าบริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้อง ช่วยเหลือทางการเมืองแก่พรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่งหรือกลุ่มพลังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะวางตัวเป็นกลางไม่ฝักใฝ่พรรค หรือกลุ่มการเมืองใด และจะไม่ใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ เพื่อสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง หรือให้ความช่วยเหลือผู้สมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองคนใดคนหนึ่งคนใดโดยเฉพาะ และบริษัทฯ ถือว่าพนักงานสามารถใช้สิทธิของตนเองในฐานะพลเมืองดีตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้

3. บริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การดำเนินธุรกิจและการติดต่อภาครัฐและเอกชนจะต้องเป็นอย่างโปร่งใส 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/20260216105820-princ_cgspolicy_2025

(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 68-89

การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน

นโยบายและแนวทางปฏิบัติในการแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistle Blowing Policy)

บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติในการแจ้งเบาะแสภายในองค์กร (Internal Whistle Blowing Policy) เพื่อให้บุคลากรภายในองค์กรสามารถแจ้งข้อร้องเรียนหรือเบาะแสในกรณีที่น่าจะเกิดการทุจริต คอร์รัปชัน หรือพบเห็นการกระทำที่สงสัยว่า มีการฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ เพื่อช่วยกันปรับปรุงแก้ไข หรือดำเนินการให้เกิดความถูกต้อง เหมาะสม 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 ถึงบุคคล หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการติดต่อ ดังนี้

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

อีเมล : princ_secretarywhistle@princgroup.com

ไปรษณีย์ : ส่งไปที่คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส (ภายใน)

บริษัท พรินซ์เฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

29 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ ชั้น 23 ถนนสุขุมวิท 63

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

เงื่อนไขและการพิจารณาเบาะแสและข้อร้องเรียน

1. รายละเอียดของเบาะแสหรือข้อร้องเรียน ต้องเป็นความจริง มีความชัดเจน หรือพอที่จะนำสืบหาข้อเท็จจริงเพื่อนำดำเนินการต่อไปได้ และการแจ้งเบาะแสควรถูกยกขึ้นด้วยเจตนาที่ดี ไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

2. คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสและผู้ที่ได้รับมอบหมายจะเก็บข้อมูลที่ได้รับและข้อมูลที่เกี่ยวข้องไว้เป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยชื่อผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ร้องเรียนต่อสาธารณชนหากไม่ได้รับความยินยอม และคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อมูลเป็นหลัก

3. ผู้แจ้งเบาะแสมารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ที่อยู่ หมายเลขโทรศัพท์ที่ติดต่อได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัย หรือเกิดความเสียหายใด ๆ แต่หากมีการเปิดเผยตนเอง จะทำให้สามารถรายงานความคืบหน้า สอบถามข้อมูลที่เป็นประโยชน์เพิ่มเติม ชี้แจงข้อเท็จจริงให้ทราบ หรือบรรเทาความเสียหายได้สะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ระยะเวลาในการดำเนินการเรื่องร้องเรียนขึ้นกับความสลับซับซ้อนของเรื่อง ความเพียงพอของเอกสาร หลักฐานที่ได้รับจากผู้ร้องเรียน รวมถึงเอกสารหลักฐาน และค่าใช้จ่ายของผู้ถูกร้องเรียน

5. กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง เห็นว่าตนเองได้รับความไม่ปลอดภัย หรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง สามารถร้องขอให้บริษัทฯ กำหนดมาตรการคุ้มครองที่เหมาะสมก็ได้ หรือบริษัทฯ อาจกำหนดมาตรการคุ้มครองโดยผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงไม่ต้องร้องขอก็ได้ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะเกิดความเดือดร้อนเสียหาย หรือความไม่ปลอดภัย

6. กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแส หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รับความเดือดร้อนเสียหาย ทางบริษัทฯ จะบรรเทาความเสียหายให้ด้วยกระบวนการที่มีความเหมาะสมและเป็นธรรม

แนวทางปฏิบัติ

1. ผู้แจ้งเบาะแสมารถแจ้งเบาะแสการกระทำผิดตามวัตถุประสงค์ข้อ 1. เป็นลายลักษณ์อักษรพร้อมลงนาม และส่งไปยังคณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส ผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแส

2. คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสจะต้องเก็บข้อมูลทั้งหมดเป็นความลับ โดยไม่เปิดเผยข้อมูลให้บุคคลอื่นทราบ และจะแจ้งกลับผู้แจ้งเบาะแสหลังจากได้รับเรื่องภายใน 2 วันทำการ เพื่อยืนยันการได้รับข้อมูลการแจ้งเบาะแส (เฉพาะกรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสมีการเปิดเผยข้อมูลผู้แจ้ง)

3. คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแสตรวจสอบข้อมูลการแจ้งเบาะแสนั้นว่ามีความเป็นไปได้ที่จะเกิดการประทุพผิต หรือมีพฤติกรรมอันชวนสงสัยว่ากระทำผิดหรือไม่

3.1 กรณีที่ข้อกล่าวหาไม่น่าเข้าข่ายหรือไม่เป็นที่น่าสงสัยเพียงพอที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่มี ความจำเป็นต้องสืบสวน ต่อ ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในจะรายงานการแจ้งเบาะแสดังกล่าวต่อผู้บริหารสูงสุด หากผู้บริหารสูงสุดไม่มีข้อสงสัย ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายใน จะต้องแจ้งไปยังผู้แจ้งเบาะแสให้ทราบว่าเหตุใดจึงไม่มีการสืบสวน (กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสมีการเปิดเผยข้อมูลผู้แจ้ง)

3.2 กรณีที่ข้อกล่าวหาที่น่าเข้าข่ายหรือเป็นที่น่าสงสัยเพียงพอที่จะเกิดการทุจริตคอร์รัปชันและมีความจำเป็นต้องสืบสวน ให้ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในรายงานต่อผู้บริหารระดับสูง เพื่อขอจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อหาข้อเท็จจริง หรือแนะนำวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม หรือการดำเนินการทางวินัยตามที่เห็นสมควร

4. ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายในจัดทำรายงานสรุปข้อเท็จจริง เสนอต่อผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการตรวจสอบอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง

5. เมื่อการสอบสวนสิ้นสุดลง ผู้บริหารสูงสุดของสายงานตรวจสอบภายใน จะดำเนินการแจ้งให้ผู้แจ้งเบาะแสทราบถึงผลการสอบสวนดังกล่าว (กรณีที่ผู้แจ้งเบาะแสมีการเปิดเผยข้อมูลผู้แจ้ง)

5.1 ข้อมูลการแจ้งเบาะแส และเอกสารที่เกี่ยวข้องทั้งหมดจะถูกเก็บไว้เป็นความลับโดยคณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส โดยมีระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลและเอกสารไม่น้อยกว่า 5 ปี

มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

ผู้แจ้งเบาะแสโดยความสุจริตใจจะได้รับการคุ้มครองที่เหมาะสม โดยบริษัทฯ จะเก็บข้อมูลและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสเป็นความลับ หากกรณีที่บริษัทฯ มีความจำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูล บริษัทฯ จะเปิดเผยข้อมูลเฉพาะข้อมูลที่จำเป็นเท่านั้น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้แจ้งเบาะแส

ผู้แจ้งเบาะแสย่อมตระหนักและเข้าใจเป็นอย่างดีว่าการแจ้งเบาะแสจะต้องกระทำโดยสุจริต ไม่มีเจตนากลั่นแกล้งองค์กรหรือบุคคล หรือโดยมีเจตนาไม่สุจริต ไม่เป็นธรรม หากผู้แจ้งเบาะแสได้ให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ บริษัทฯ จะดำเนินการตามขั้นตอนของบริษัทฯ หรือตามระเบียบของบริษัทฯ หรือตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับผู้แจ้งเบาะแส ตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

การคุ้มครองสิทธิพนักงาน ลูกจ้าง หรือบุคคลอื่นที่รับจ้างทำงานให้แก่บริษัทฯ

โดยจะได้รับการประกันจากบริษัทฯ ว่าจะไม่เป็นเหตุ หรือถือเป็นเหตุที่จะเปลี่ยนแปลงตำแหน่งงาน ลักษณะงาน หรือสถานที่ทำงาน สัมพักรงาน ชุมชู่ ครอบวนการปฏิบัติงาน เลิกจ้าง ลงโทษ หรือดำเนินการใดที่เกิดผลร้ายเมื่อ

1. ให้ข้อมูล ให้ความร่วมมือ หรือให้ความช่วยเหลือไม่ว่าด้วยประการใด ๆ แก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานกำกับดูแล ในกรณีที่บุคคลเหล่านั้นมีเหตุอันควรเชื่อโดยสุจริตว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

2. ให้ถ้อยคำ ยืนยันเอกสารหลักฐาน หรือให้ความช่วยเหลือไม่ว่าด้วยประการใด ๆ แก่กรรมการบริษัท ผู้บริหาร หน่วยงานของรัฐ หรือหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาหรือตรวจสอบกรณีมีเหตุสงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ จรรยาบรรณ หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

ลิงก์การแจ้งเบาะแสและคุ้มครองผู้ร้องเรียน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025
(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 90-93

การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

จริยธรรมว่าด้วยการรักษาความลับและการใช้อข้อมูลภายใน

การป้องกันข้อมูลภายในมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของบริษัทฯ รวมทั้งมีความสำคัญต่อความมั่นคงในอาชีพการงานของพนักงานทุกคนด้วย เพื่อให้การให้ข้อมูลข่าวสารต่อบุคคลภายนอกเป็นไปในแนวทางที่จะไม่เกิดผลเสียต่อธุรกิจและชื่อเสียงของบริษัทฯ จึงกำหนดให้มีจริยธรรมเกี่ยวกับการรักษาความลับและการใช้อข้อมูลภายใน ดังนี้

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

ลิงก์การป้องกันการใช้อข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025
(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 62

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 หรือของที่ระลึกจากการรวมในกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ฯลฯ อนุญาตให้พนักงานทุกระดับรับแทนบริษัทฯ ได้

4. พนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ไม่ควรมอบของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาจะยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้ญาติโดยตรงของตนรับของขวัญจากพนักงานที่อยู่ใต้บังคับบัญชามีได้ เว้นแต่กรณีปกติประเพณีนิยม ที่มีการให้ของขวัญแก่กัน แต่ต้องมีราคา หรือมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท (สามพันบาท)

5. กรณีการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ไม่ว่าจะเป็นการรับทั้งจากในประเทศ หรือจากต่างประเทศที่มีมูลค่าไม่เกิน 3,000 บาท (สามพันบาท) ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ 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 การบันทึก หรือการเลี้ยงรับรอง : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025

ทางธุรกิจ
(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 62-63

การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และกฎระเบียบต่าง ๆ

การเคารพกฎหมาย

บริษัทฯ และพนักงานทุกคนต้องเคารพกฎหมาย รวมทั้งยึดมั่นทำในสิ่งที่ถูกต้อง ถูกกฎหมาย และเป็นธรรม รวมถึงการประกอบธุรกิจในต่างประเทศ 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/20260216105820-princ_cgpolicy_2025

(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 43

การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy)

บริษัทฯ และบริษัทในเครือตามเอกสารแนบ (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่าบริษัทฯ) เคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว และให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้สมัครงาน พนักงาน พนักงานทดลองงาน บุคคลที่เคยเป็นพนักงาน ผู้ใช้บริการ คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมด และเพื่อให้มั่นใจได้ว่าบริษัทฯ จะให้ความสำคัญและปฏิบัติต่อข้อมูลส่วนบุคคลของท่านโดยสอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ จึงได้มีกำหนดนโยบายความเป็นส่วนตัวขึ้น (ซึ่งต่อไปนี้จะเรียกว่านโยบาย) กำหนดแนวทางและหลักปฏิบัติในการดำเนินการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับ ผู้สมัครงาน พนักงาน พนักงานทดลองงาน บุคคลที่เคยเป็นพนักงาน ผู้ใช้บริการ คู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดของบริษัทฯ ตลอดจนผู้ที่ทำหน้าที่โดยตรงในการสนับสนุนการดำเนินการและการ ปฏิบัติตามนโยบายนี้

นอกจากนี้ นโยบายฉบับนี้แล้ว บริษัทฯ อาจกำหนดให้มีนโยบายความเป็นส่วนตัว สำหรับผลิตภัณฑ์หรือบริการของบริษัทฯ เพื่อชี้แจงให้เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลทราบถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่ถูกประมวลผล วัตถุประสงค์และเหตุผลอันชอบด้วยกฎหมายใน การประมวลผล ระยะเวลาในการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงสิทธิในข้อมูลส่วนบุคคลที่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคลพึงมีใน ผลิตภัณฑ์หรือบริการนั้นเป็นการเฉพาะเจาะจง

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีความขัดแย้งกันในสาระสำคัญระหว่างความในประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวและนโยบายนี้ให้ถือตามความในประกาศเกี่ยวกับความเป็นส่วนตัวของบริการนั้น

การรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ จัดให้มีมาตรการทางเทคนิคและการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อป้องกันและรักษาความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล โดยมี การเข้ารหัสสำหรับการส่งข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและควบคุมการเข้าถึงข้อมูลส่วนบุคคลเฉพาะผู้เกี่ยวข้อง ทั้งใน ส่วนของข้อมูลที่จัด เก็บในรูปแบบเอกสารและอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งบุคคลดังกล่าวจะต้องยึดมั่นและปฏิบัติตามมาตรการปกป้องข้อมูล ส่วนบุคคลของบริษัทฯ อย่าง เคร่งครัด ตลอดจนมีหน้าที่รักษาความลับของข้อมูลส่วนบุคคลที่ตนเองรับรู้จากการปฏิบัติการตาม อำนาจหน้าที่

นอกจากนี้ เมื่อบริษัทฯ มีการส่ง โอน หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลแก่บุคคลที่สาม ไม่ว่าจะเพื่อการให้บริการตามพันธกิจ ตามสัญญา หรือข้อตกลงในรูปแบบอื่น บริษัทฯ ได้จัดให้มีการทำข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลในกระบวนการเปิดเผยหรือส่ง ต่อข้อมูลส่วนบุคคลไปยังหน่วยงานหรือบุคคลภายนอก เพื่อยืนยันว่าข้อมูลส่วนบุคคลที่บริษัทฯ เก็บรวบรวมจะมีความมั่นคงปลอดภัย อยู่เสมอ

เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบ กำกับ และให้คำแนะนำในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการประสานงานและให้ความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและจัดทำ กระบวนการแจ้งเหตุเมื่อเกิดการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล

1. จัดให้มีการอบรมเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
2. จัดให้มีการบันทึกการประมวลผลข้อมูล (Record of Processing) เพื่อบันทึกกิจกรรมต่าง ๆ ในการประมวลผล ข้อมูลส่วนบุคคล และปรับปรุงให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจะต้อง กรอกรายการกิจกรรมการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลลงในระบบที่บริษัทฯ จัดหาไว้ให้
3. ตรวจสอบการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลภายในบริษัทฯ ให้เป็นไปตามที่กฎหมายกำหนด

ลิงก์การใช้และรักษาข้อมูลและทรัพย์สิน : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025
(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 146-152

การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม

จริยธรรมต่อคู่แข่งทางการค้า

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

ลิงก์การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025
(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 54

การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

บริษัทฯ เป็นหน่วยงานหนึ่งที่ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาสนับสนุนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน เมื่อระบบสารสนเทศไม่สามารถให้บริการได้ หรือมีความผิดพลาดในการให้บริการไม่ว่าด้วยสาเหตุใดก็ตาม อาจส่งผลให้การดำเนินงานด้าน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของบริษัทฯ ไม่สามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และไม่มีความปลอดภัยซึ่งอาจ ทำให้ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือความน่าเชื่อถือได้ ผู้ใช้งานทุกคนต้องร่วมมือกันป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายหรือลดโอกาสที่จะเกิดความเสียหายต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายคอมพิวเตอร์ ดังนั้น บริษัทฯ จึงเห็นควร กำหนดนโยบายว่าด้วยการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศขึ้น

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกท่านปฏิบัติตามแนวนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทฯ และ บริษัทฯ ในเครือ เป็นไปอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ มีความมั่นคงปลอดภัย และสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในลักษณะที่ไม่ ถูกต้องและการถูกคุกคามจากภัยต่าง ๆ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. การจัดทำนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อให้มีความมั่นคงปลอดภัยในการใช้ งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. กำหนดขอบเขตของระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ
3. นโยบายนี้ต้องเผยแพร่ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับในบริษัทฯ และบริษัทในเครือ ได้รับทราบและถือปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด
4. เพื่อกำหนดมาตรฐาน แนวทางปฏิบัติและวิธีปฏิบัติ ให้ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ และผู้ดูแลระบบตระหนักถึงความสำคัญ ของการรักษาความมั่นคงปลอดภัยในการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงาน และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

5. เพื่อป้องกันมิให้ผู้กระทำหรือใช้วิธีการใด ๆ เข้าล่วงรู้ข้อมูล แก่ใจ หรือทำลายข้อมูลของบุคคลอื่นในระบบ สารสนเทศโดยมิชอบ
6. นโยบายนี้ต้องมีการดำเนินการตรวจสอบและประเมินนโยบายตามระยะเวลา 1 ครั้งต่อปี

นอกจากนี้ บริษัทฯ มุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง โดยได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ลดข้อผิดพลาด และสนับสนุนกระบวนการต่างๆ ภายในบริษัทฯ ทั้งในด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจทางธุรกิจ ในขณะเดียวกัน บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีดังกล่าวไปใช้งานได้อย่างถูกต้องเหมาะสมมีความรับผิดชอบและสามารถนำเทคโนโลยีดังกล่าวไปสร้างสรรค์งานได้อย่างปลอดภัยตลอดจนป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้งานที่ไม่เหมาะสม ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศไว้ ดังนี้

1. เพื่อให้พนักงานทุกท่านมีการปฏิบัติงานและใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างถูกต้อง เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งพนักงานทุกท่านจะต้องถือปฏิบัติตามนโยบายนี้อย่างเคร่งครัด
2. เพื่อกำหนดขอบเขต มาตรฐาน แนวทางปฏิบัติและวิธีปฏิบัติในการบริหารการรักษาความมั่นคงปลอดภัยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ให้มีความรับผิดชอบด้วยการคำนึงถึงหลักจริยธรรมและความปลอดภัยของข้อมูล รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า พนักงานและข้อมูลของกลุ่มบริษัทเป็นสำคัญ ซึ่งให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ หรืออื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนป้องกันความเสี่ยงที่เกิดจากการใช้งานผิดวัตถุประสงค์ ที่ก่อให้เกิดผลกระทบที่เกิดขึ้นกับบุคคล สำนักงาน สังคมและประเทศชาติ
3. เพื่อกำหนดการตรวจสอบและทบทวนนโยบายดังกล่าวอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อธุรกิจของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ

ลิงก์การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgspolicy_2025
(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

การจัดการสิ่งแวดล้อม

นโยบายการขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านการแพทย์ การบริหารด้านสุขภาพ และโรงพยาบาลเอกชน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้ เติบโตอย่างยั่งยืนด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดประโยชน์อย่างต่อเนื่องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม คือ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน คู่ค้า พนักงาน สังคมและสิ่งแวดล้อม

ด้วยพันธกิจและเป้าหมายและความมุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งของการร่วมสร้างรากฐานให้แก่ชุมชน นั่นคือ การมีพื้นฐานสุขภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เป้าหมายที่ 3 การสร้างหลักประกันว่าคน มีชีวิตที่มีสุขภาพดีและส่งเสริมสวัสดิภาพสำหรับทุกคนในทุกวัย (Good Health and Well Being) ขององค์กรสหประชาชาติ การ ขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัทฯ จึงยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแก่นในการดำเนินธุรกิจ ผสานความร่วมมือ สร้างความเข้าใจร่วมกับทุก ฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหาร ได้เห็นชอบให้มีการขับเคลื่อนธุรกิจโดยยึดแนวทางตามนโยบาย ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนดังกล่าว 3 ผสาน (ผสานใจ ผสานรักษ์ ผสานธรรม) ต่อไปนี้

ผสานใจ

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจโดยขยายขอบเขตการให้บริการการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพในระดับราคาที่เหมาะสมไปยัง เมืองรอง หรือพื้นที่ที่บริการด้านสาธารณสุขยังไม่มีเพียงพอต่อความต้องการในพื้นที่ (สอดคล้องกับ UN SDG 3: Good Health and Well Being)
2. เคารพให้ความสำคัญในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในความเสมอภาค ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน ส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะ สร้างความผูกพัน ระหว่างพนักงานและองค์กร และ สนับสนุนการศึกษาของบุตรพนักงาน เยาวชนในชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม (สอดคล้องกับ UN SDG 4: Quality Education, SDG 5: Gender Equality, และ SDG 8: Decent Work and Economic Growth)

3. มุ่งเน้นโครงการพริ้นซ์ผสาน ผสานงานสู่ชุมชน ผสานคนสู่บ้านเกิด เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชนผ่าน การส่งเสริมการจ้างงานท้องถิ่น การใช้ผู้ประกอบการท้องถิ่นและการผสานอัตลักษณ์ท้องถิ่นเข้ามาในบริบทต่าง 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. สร้างคุณค่าและคุณภาพ มุ่งพัฒนาบริการและผลิตภัณฑ์ที่ลดผลกระทบหรือก่อให้เกิดอันตราย ต่อผู้บริโภคและสิ่งแวดล้อม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นตรงความต้องการของผู้บริโภค (สอดคล้องกับ UN SDG#12 Responsible Consumption and Production, และ SDG #13 Climate Action)

ผสานธรรม

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจด้วยความโปร่งใส มีนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีจริยธรรมองค์กรที่คำนึงถึง ผลประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สังคม และสิ่งแวดล้อม มีการบริหารจัดการ ดูแล ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความเป็นธรรม ส่งเสริมการค้าอย่างเสรีไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (สอดคล้องกับ UN SDG 16: Peace Justice and Strong Institution)

2. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสรรคของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งพิจารณาหุ้นส่วนความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วม พัฒนานวัตกรรมที่สร้างเสริมมูลค่าและคุณค่าต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจ ร่วมกัน (สอดคล้องกับ UN SDG 17: Partnership for the Goals)

ลิงก์การจัดการสิ่งแวดล้อม : https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216105820-princ_cgpolicy_2025

(ปรับปรุงครั้งที่2)-finalv2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 157-158

สิทธิมนุษยชน

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก

บริษัทฯ ตระหนักถึงคุณค่าและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกส่วน และยอมรับในกฎหมายสิทธิมนุษยชนที่เป็นที่ยอมรับในระดับระหว่างประเทศ ทั้งยังตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบของธุรกิจต่อเด็กในทุกบริบท ไม่ว่าจะเป็นในฐานะผู้ว่าจ้าง ผู้บริโภค สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน หรือสมาชิกของชุมชนรอบพื้นที่ดำเนินงาน จึงมุ่งมั่นให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน คู่ครอง และส่งเสริมสิทธิของเด็กอย่างครอบคลุม และมุ่งมั่นให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในห่วงโซ่มูลค่าของบริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสิทธิเด็ก รวมถึงมีมาตรการหรือกลไกที่เหมาะสมในการป้องกัน รับเรื่อง และเยียวยาผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นอย่างเหมาะสม

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กของบริษัทฯขึ้น โดยยึดแนวทางจากหลักปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กในระดับสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization: ILO - Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) หลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชนแห่งสหประชาชาติ (UN Guiding Principles on Business and Human Rights: UNGP) สิทธิเด็กและหลักปฏิบัติทางธุรกิจ (Childrens Rights and Business Principles: CRBP) ของ UNICEF โดย บริษัทฯมีแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ และบุคลากรของบริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมบนพื้นฐานของศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่แบ่งแยกถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ สัญชาติ เพศและเพศสภาพ อายุ ศาสนา สถาบันการศึกษา การแสดงออกทางความคิด สภาพร่างกาย ฐานะ ชาติตระกูล หรือความแตกต่างใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มเปราะบาง อันได้แก่ สตรี เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ และคนชายขอบกลุ่มต่างๆ เป็นต้นว่า ผู้ลี้ภัย แรงงานข้ามชาติ

2. บริษัทฯ จะสนับสนุนและเคารพการปกป้องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก โดยจะดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจที่จะไม่ส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและสิทธิเด็กของผู้ที่เกี่ยวข้องตลอดห่วงโซ่มูลค่า

3. สื่อสารและสร้างความตระหนักในเรื่องสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่มูลค่า ผ่านช่องทางที่เหมาะสม

4. จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในบริษัทและคู่ค้าของบริษัทฯ พร้อมกำหนดแนวทางหรือมาตรการในการจัดการความเสี่ยงดังกล่าวอย่างเหมาะสม รวมถึงมีมาตรการปกป้องและเยียวยาผลกระทบจากความเสียหาย

5. จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กในองค์กร หรือจากการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ที่เข้าถึงง่าย เป็นมิตรกับผู้แจ้งเบาะแสด รวมถึงจัดให้มีการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและการเก็บข้อมูลความลับเพื่อปกป้องผู้ให้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

6. เปิดเผยนโยบายและการดำเนินงาน รวมถึงข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงานและสิทธิเด็กของบริษัทฯ (ถ้ามี) ผ่านรายงานประจำปี และช่องทางอื่นที่เหมาะสม

7. สนับสนุนให้บุคลากรใช้สิทธิของตนในฐานะพลเมืองโดยชอบธรรมตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมาย

8. บริษัทฯ จะพิจารณาการสรรหาว่าจ้าง การจ่ายค่าตอบแทนและให้สวัสดิการที่เท่าเทียม อย่างไม่เลือกปฏิบัติ ให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ รวมถึงโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรมตามความเหมาะสมของขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ

9. บริษัทฯ จะส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและสนับสนุนสิทธิของผู้หญิงในทุกระดับขององค์กร โดยมุ่งเน้นให้เกิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการจ้างงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเข้าถึงการพัฒนาและฝึกอบรม ตลอดจนจัดช่องว่างระหว่างค่าตอบแทนระหว่างเพศ รวมทั้งจัดให้มีนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามทางเพศ และความรุนแรงทุกรูปแบบ

10. บุคลากรมีสิทธิเสรีภาพในการรวมตัวเสนอความคิดเห็นอันเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ ได้เท่าที่ไม่เป็นการละเมิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น เช่นกันและอยู่ภายใต้กฎหมาย และข้อบังคับอื่นๆที่เกี่ยวข้อง รวมถึงจรรยาบรรณ และมารยาททางสังคมที่ดี

11. บริษัทฯ จะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการ และบุคลากรมีสิทธิในการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ รวมถึงสามารถเสนอความคิดเห็นในเรื่องสภาพการจ้างงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ เพื่อให้บริษัทฯ พิจารณาเพิ่มเติมอันจะเป็นประโยชน์กับบุคลากรในภาพรวมได้

12. บริษัทฯ จะจัดสรรให้บุคลากรมีสภาพแวดล้อมและพื้นที่ปฏิบัติงานที่เหมาะสม เป็นไปตามหลักอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีทั้งกายและใจ รวมถึงจัดจำนวนชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไปจนเกินไป

13. บริษัทฯ ไม่สนับสนุนการจ้างแรงงานต่างด้าวอย่างผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ การค้ามนุษย์ และไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปี ยกเว้นเป็นไปเพื่อส่งเสริมแนวทางการศึกษา และอยู่ในบริบทที่โรงเรียนและ/หรือผู้ปกครองรับทราบ โดยเป็นไปภายใต้ระเบียบกฎหมายข้อบังคับตามกฎหมาย ทั้งในกิจกรรมทางธุรกิจของตน ตลอดจนทั้งห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

14. บริษัทฯ จะสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักและเคารพขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม ความเชื่อและความศรัทธาของแต่ละท้องถิ่น

15. บริษัทฯ จะส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ ภายใต้ความปลอดภัยต่อสุขภาพ อนามัย ชีวิต และทรัพย์สินให้แก่ลูกค้า ตามสิทธิที่ลูกค้าพึงได้รับ และมีการกำหนดมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยเด็กอย่างเหมาะสมตามช่วงวัย พร้อมทั้งเปิดเผยข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ ให้ลูกค้าทราบอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และเพียงพอ โดยไม่ปกปิดบิดเบือน ให้ข้อมูลเท็จ หรือทำให้เข้าใจผิด ก่อให้เกิดทัศนคติที่ไม่ดี ยุยงการแบ่งแยกในสังคม หรือสร้างค่านิยมที่ไม่เหมาะสม หรือค่านิยมที่ผิดต่อเด็กและเกี่ยวกับเด็ก

16. บุคลากรของบริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามสัญญาหรือข้อตกลงต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าอย่างเป็นธรรม กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติได้ต้องสื่อสารกับลูกค้า (กรณีลูกค้าเด็ก สื่อสารกับผู้ปกครอง) เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไขและป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยต้องปฏิบัติตามสัญญาทุกประการอย่างเท่าเทียม เสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ และเคารพความเป็นส่วนตัว รวมถึงรักษาความลับของข้อมูลลูกค้าอย่างเคร่งครัด

17. กรณีมีบุคลากรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับตลอดห่วงโซ่มูลค่ากระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือสิทธิเด็ก บริษัทฯ จะดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯหรือกฎหมายที่เกี่ยวกับ บัญญัติทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยยึดหลักพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็กที่พึงมี

18. บริษัทฯ จะสนับสนุนกิจกรรมจิตอาสาและการดำเนินโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มเปราะบางรวมถึงเด็ก และการศึกษาในเด็ก ผ่านการร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่น โรงเรียน และภาคีที่เกี่ยวข้อง

19. บริษัทฯ จะสนับสนุนการทำงานและการจัดซื้อจัดจ้างในท้องถิ่น การไม่ละเมิดสิทธิมนุษยชนของคนในชุมชนทุกรูปแบบ รวมถึงการลงทุนในชุมชนที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทฯ

นโยบายฉบับนี้ บังคับใช้กับคณะกรรมการ ผู้บริหาร แพทย์ และบุคลากรทุกคน รวมถึงพนักงานตามสัญญาจ้างชั่วคราว พนักงานรับจ้างช่วง และพนักงานอื่นใดที่กระทำการภายใต้สัญญากับบริษัทฯและในนามของบริษัทฯ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องในทุกส่วนของห่วงโซ่มูลค่า โดยจะมีการสื่อสารให้ทุกฝ่ายรับทราบ ได้ตระหนักถึงความสำคัญ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

ลิงก์สิทธิมนุษยชน : <https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216110236-princ>

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนสิทธิแรงงานและสิทธิเด็ก(ฉบับปรับปรุงครั้งที่1)_2568.pdf

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

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

Safety: ความเสี่ยงของการบาดเจ็บจากสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

Security: ความเสี่ยงในสวัสดิภาพจากการเกิดเหตุคุกคามรุนแรง ภาวะฉุกเฉิน หรือภัยพิบัติต่าง ๆ

Hazardous Materials: ความเสี่ยงจากการสัมผัสสารเคมีหรือวัตถุอันตราย

Medical Equipment: ความเสี่ยงจากการชำรุด บกพร่อง ทำงานผิดพลาด หรือไม่พร้อมใช้ของเครื่องมืออุปกรณ์ทางการแพทย์

Fire Safety: ความเสี่ยงจากอัคคีภัย

Utility: ความเสี่ยงของระบบไฟฟ้าและสาธารณูปโภคหยุดชะงัก

เมื่อมีการประเมินความเสี่ยงแล้วจะทำการจัดลำดับความสำคัญ กำหนดเป้าหมายพร้อมตัวชี้วัด จัดทำแผนการจัดการพร้อมระยะเวลาดำเนินการ และมอบหมายผู้รับผิดชอบเพื่อติดตามประเมินผล และทุกโรงพยาบาลจะต้องจัดให้มีกิจกรรมต่อไปนี้เป็นอย่างน้อย:

1. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี โดยมีรายการตรวจตามความเสี่ยงและจุดปฏิบัติงาน
2. การจัดอบรมเรื่องการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ รวมถึงวิธีการใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่ถูกต้องสำหรับส่วนงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกลุ่มลูกค้าหรือ Outsourcer 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

บริษัทให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจอย่างเคร่งครัด 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 เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและย้ำเตือนถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณอย่างต่อเนื่อง

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 : ได้รับการรับรอง
สถานะการรับรองเป็นสมาชิกโครงการ CAC : ได้รับการรับรอง

เอกสารการรับรองสถานะการเป็นสมาชิก CAC : Screenshot.jpg,
United Nations Global Compact (UNGC)
เอกสารการเข้าร่วม UNGC : Letter of Commitment.pdf

รูปภาพการเข้าร่วมเครือข่ายในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน



ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญของนโยบายแนวปฏิบัติและระบบการกำกับดูแลกิจการในรอบปีที่ผ่านมา
การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติของระบบการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ : มี
แนวปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการ หรือกฎบัตรคณะกรรมการ
ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลง : มี

และพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงนโยบายจำนวน 2 ฉบับ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และแนวปฏิบัติสากลที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญดังนี้

1. นโยบายการกำกับดูแลกิจการ (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2)

บริษัทฯ ได้ปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการให้ทันสมัยและสอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรและสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน โดยมีสาระสำคัญ ได้แก่

- ปรับปรุงเนื้อหาให้สะท้อนบริบทธุรกิจขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป
- เพิ่มเติมนโยบาย หน้าที่ และความรับผิดชอบของเลขานุการบริษัท เพื่อเสริมสร้างกลไกสนับสนุนการทำงานของคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ปรับแก้ผังโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับโครงสร้างการบริหารล่าสุด
- ทบทวนและปรับปรุง Flowchart ในกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มีความชัดเจน โปร่งใส และตรวจสอบได้
- เพิ่มความครอบคลุมถึงประเด็นปัญญาประดิษฐ์ (AI) ภายใต้นโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อรองรับความเสี่ยงและโอกาสจากเทคโนโลยีสมัยใหม่
- ปรับปรุงเนื้อหานโยบายสิทธิมนุษยชนให้สอดคล้องกับฉบับปรับปรุงล่าสุด

2. นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน และสิทธิเด็ก (ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1)

บริษัทฯ ได้ปรับปรุงเนื้อหานโยบายให้มีความชัดเจนและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ตามรายละเอียดดังนี้

- เพิ่มการระบุเจาะจงถึง สิทธิแรงงาน และ สิทธิเด็ก อย่างชัดเจน เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นในการเคารพและคุ้มครองสิทธิดังกล่าวตลอดห่วงโซ่มูลค่า
- เพิ่มการอ้างอิงแนวทางและกรอบมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้เทียบเท่าระดับสากล
- เพิ่มประเด็นการส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศ การไม่เลือกปฏิบัติ และการคุ้มครองสิทธิของผู้หญิง เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

การปรับปรุงนโยบายข้างต้นสะท้อนถึงความตั้งใจของบริษัทในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อ เคารพสิทธิมนุษยชน และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสังคมอย่างรอบด้าน

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีการประกาศใช้นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างเป็นทางการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดกรอบแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท ป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตน และลดความเสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ นโยบายดังกล่าวครอบคลุมถึงการกำหนดช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ หลักเกณฑ์การรายงานการถือครองและการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ ตลอดจนข้อกำหนดด้านจริยธรรมที่เกี่ยวข้อง

โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารนโยบายผ่านทางเว็บไซต์บริษัทฯ เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน สามารถเข้าถึงนโยบายได้อย่างสะดวกและทั่วถึง รวมทั้งมีการกำหนดกลไกการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายดังกล่าวอย่างเป็นระบบ โดยมีเป้าหมายให้เลขานุการบริษัทรายงานผลการกำกับดูแลต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการเป็นไปตามแนวทางที่กำหนด

การนำหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน (CG Code) มาปฏิบัติ

การนำหลักการ CG Code ตามที่ : นำมาปฏิบัติครบถ้วน

สำนักงาน ก.ล.ต. กำหนดมาปฏิบัติ

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ยังคงยึดมั่นและปฏิบัติตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง รวมถึงได้ทบทวนและปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการต่าง ๆ เพื่อให้แน่ใจว่าสอดคล้องกับระเบียบปฏิบัติภายในที่เกี่ยวข้องและเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ

นอกจากนี้ ยังได้มีการกำกับติดตามให้บริษัทฯ มีการดำเนินการตามแนวปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังต่อไปนี้

- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอระเบียบวาระการประชุม และเสนอข้อบุคคลเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2569 ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2568 ถึง 31 ธันวาคม 2568

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีอื่น ๆ

การรับรองมาตรฐานสถานพยาบาล

ด้วยธุรกิจโรงพยาบาลเป็นธุรกิจที่เกี่ยวพันโดยตรงกับสุขภาพและชีวิตของผู้รับบริการ การยึดมั่นในมาตรฐานและคุณภาพการให้การรักษาย่อมเป็นสิ่งที่มีคุณค่าที่สำคัญเป็นลำดับแรก และถูกจัดเป็นประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนในระดับสูงสุด

ดังนั้น เพื่อให้เกิดความมั่นใจแก่ผู้รับบริการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทุกโรงพยาบาลจึงมีการดำเนินการเพื่อขอรับรองมาตรฐานของสถานพยาบาลต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี

สถานะการได้รับการรับรองมาตรฐานของโรงพยาบาลในเครือ ณ ปี 2568 มีรายละเอียดดังนี้

1. มาตรฐาน JCI (Joint Commission International)

- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ

2. มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ขั้นที่ 3

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

3. มาตรฐาน HA (Hospital Accreditation จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล) ขั้นที่ 2

- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลศิริเวช ลำพูน
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุบลราชธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ สกลนคร
- โรงพยาบาลรวมแพทย์ พิจิตร

4. การรับรองระบบบริหารงานคุณภาพตามมาตรฐานงานเทคนิคการแพทย์ (Laboratory Accreditation: LA) โดยสภาเทคนิคการแพทย์

- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 1
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ปากน้ำโพ 2
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ อุทัยธานี
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ลำพูน
- โรงพยาบาลพริ้นซ์ ศรีสะเกษ
- โรงพยาบาลพิษณุเวช พิจิตร
- โรงพยาบาลพิษณุเวช อุตรดิตถ์
- โรงพยาบาลวิรัชศิลป์ ชุมพร

5. การรับรองระบบยาและงานเภสัชกรรม โดยองค์กรวิชาชีพเภสัชกรรมโรงพยาบาล

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

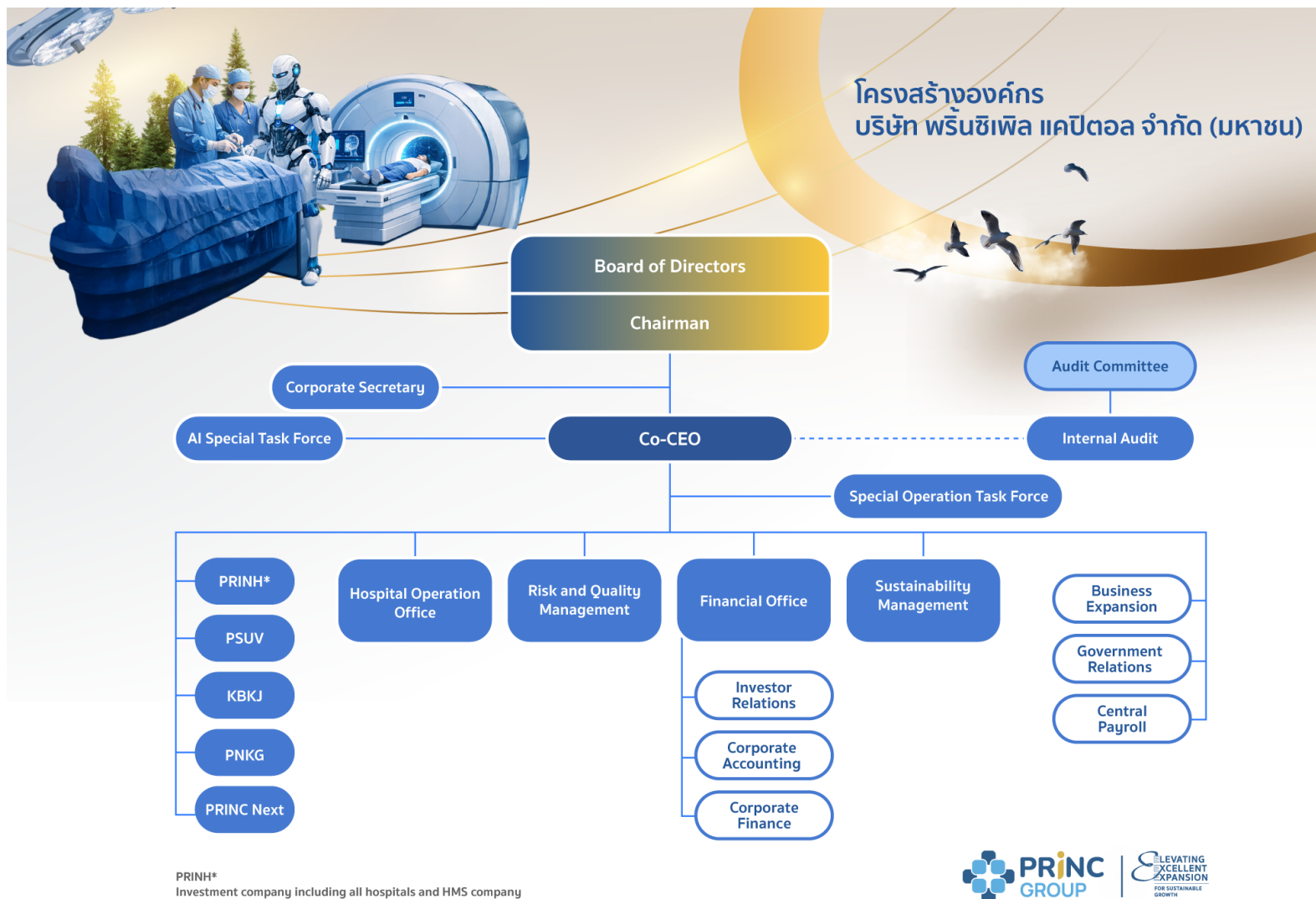
โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับโครงการสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

แผนภาพโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ

โครงสร้างการกำกับดูแลกิจการ ณ วันที่ : 1 มี.ค. 2569



ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการ⁽²⁾

หมายเหตุ: ⁽²⁾ ข้อมูลคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยในส่วนนี้ เป็นข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท

	2566		2567		2568	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
กรรมการรวม	11		11		12	
	9	2	9	2	9	3
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	4		4		4	
	4	0	4	0	4	0
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	7		7		8	
	5	2	5	2	5	3
กรรมการอิสระ	5		6		6	
	3	2	4	2	4	2
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	2		1		2	
	2	0	1	0	1	1

	2566		2567		2568	
	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)	ชาย (%)	หญิง (%)
กรรมการรวม	100.00		100.00		100.00	
	81.82	18.18	81.82	18.18	75.00	25.00
กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	36.36		36.36		33.33	
	36.36	0.00	36.36	0.00	33.33	0.00
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	63.64		63.64		66.67	
	45.45	18.18	45.45	18.18	41.67	25.00
กรรมการอิสระ	45.45		54.55		50.00	
	27.27	18.18	36.36	18.18	33.33	16.67
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระ	18.18		9.09		16.67	
	18.18	0.00	9.09	0.00	8.33	8.33

คำอธิบายเพิ่มเติม : % ที่แสดงคิดจากสัดส่วนของกรรมการรวม

	2566		2567		2568	
	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)	ชาย (ปี)	หญิง (ปี)
อายุเฉลี่ยของกรรมการบริษัท	58		57		53	
	58	57	59	53	56	45

ข้อมูลคณะกรรมการและผู้มีอำนาจควบคุมบริษัทรายบุคคล

รายชื่อคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ยื่นตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
----------------	---------	-------------------	-------------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ เพศ: ชาย อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	ประธานกรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2567	บริหารธุรกิจ, วิศวกรรม, การ จัดการองค์กร, ความยั่งยืน, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
2. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล เพศ: ชาย อายุ : 64 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามฉบับที่รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	26 เม.ย. 2567	บัญชี, บริหารธุรกิจ, การตรวจสอบ, การตลาด

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา เพศ: ชาย อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ย่างงานและไม่มีกรลาออกระหว่างปี)	29 เม.ย. 2567	วิศวกรรม, การเงิน, บริหารธุรกิจ, ความยั่งยืน, การตลาด

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ เพศ: ชาย อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การบริหารการพัฒนา สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2565	กฎหมาย, บริหารธุรกิจ

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
5. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : Science-International Business สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	6 ต.ค. 2566	การเงิน, บริหารธุรกิจ, การตลาด, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
6. นาง นवलดา งามชนไพศาล เพศ: หญิง อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	9 ส.ค. 2567	กฎหมาย

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาย ศาครินทร์ ดังคะวชิรา นนท์ เพศ: ชาย อายุ : 59 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การจัดการ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลลาออกระหว่างปี)	29 มิ.ย. 2564	วิศวกรรม, บริหารธุรกิจ, การ จัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
8. นาย ภาณุ บุญสมบัติ เพศ: ชาย อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 10,000 หุ้น (0.000263 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ไม่ ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลลาออกระหว่างปี)	25 เม.ย. 2565	การตลาด, บริหารธุรกิจ, การ จัดการองค์กร

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
9. นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา^(*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก	11 ต.ค. 2568	การแพทย์, บริหารธุรกิจ, การจัดการองค์กร, ความยั่งยืน

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
10. นาย ฆนัท ศิริสุวรรณ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย หมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง ทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ ลา ออก	11 ต.ค. 2568	การเงิน, บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
11. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ เพศ: ชาย อายุ : 58 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 การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยังดำรงตำแหน่งตามงบปีที่รายงาน และไม่มีการลาออกระหว่างปี)	9 ส.ค. 2566	การแพทย์, การเงิน, บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
12. นางสาว อริสา วิทยากร เพศ: หญิง อายุ : 27 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาเอก สาขา : Social- Organizational Psychology สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 222,249,300 หุ้น (5.835504 %)	กรรมการ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่ ประเภทของกรรมการ : กรรมการใหม่ที่ได้รับการ แต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับ การแต่งตั้งเพื่อทดแทน กรรมการ ที่หมดวาระ/ลาออก)	25 เม.ย. 2568	การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การจัดการองค์กร

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้ผู้อื่นเสียหาย หรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำอันไม่เป็นธรรมหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

รายชื่อกรรมการที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
----------------	---------	--------------------------	-----------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาย กฤติวิทย์ เลิศสุดสาธุกุล เพศ: ชาย อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัวระหว่างกรรมการและ ผู้บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมายในระยะ 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 0 หุ้น (0.000000 %)	รองประธานกรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่	10 ต.ค. 2568	นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 11 ต.ค. 2568

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
2. นาย พวิษฐ์ ธนวุฒิศิริวัชร เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิชาการบริหารศาสตรบัณฑิต คอมพิวเตอร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ความสัมพันธ์ทางครอบครัว ระหว่างกรรมการและ ผู้ บริหาร : ไม่มี การกระทำความผิดตามกฎหมาย ในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (*) : ไม่มี ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Accreditation Program (DAP) : ไม่ใช่ ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certification Program (DCP) : ใช่ การถือครองหุ้นในบริษัท • การถือหุ้นทางตรง : 451,800 หุ้น (0.011863 %)	กรรมการ (กรรมการที่เป็นผู้บริหาร) กรรมการผู้มีอำนาจลงนาม ผูกพัน บริษัทตามหนังสือรับรอง : ใช่	10 ต.ค. 2568	นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 11 ต.ค. 2568

คำอธิบายเพิ่มเติม:

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

(1) การกระทำการโดยไม่สุจริต หรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง

(2) การเปิดเผย หรือเผยแพร่ข้อมูล หรือข้อความอันเป็นเท็จที่อาจทำให้สำคัญผิด หรือปกปิดข้อความจริงที่ควรบอกให้แจ้งในสาระสำคัญซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการตัดสินใจของผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้อง

(3) การกระทำความผิดเป็นธรรมดาหรือการเอาเปรียบผู้ลงทุนในการซื้อขายหลักทรัพย์หรือสัญญาซื้อขายล่วงหน้า หรือมีหรือเคยมีส่วนร่วมหรือสนับสนุนการกระทำความผิดดังกล่าว

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

รายชื่อกรรมการ จำแนกตามตำแหน่ง

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	กรรมการที่เป็นผู้บริหาร	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	กรรมการอิสระ	กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารและไม่ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ	กรรมการผู้มีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทตามหนังสือรับรอง
รวม (คน)		4	8	6	2	4

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 ชรินทร์ ขาวจันทร์	ประธานกรรมการ		✓	✓		
2. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล	กรรมการ		✓	✓		
3. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา	กรรมการ		✓	✓		
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ	กรรมการ		✓	✓		
5. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ	กรรมการ		✓	✓		
6. นาง นवलดา งามธนไพศาล	กรรมการ		✓	✓		
7. นาย สาครินทร์ ตั้งคะวชิรา นนท์	กรรมการ		✓		✓	
8. นาย ภาณุ บุญสมบัติ	กรรมการ	✓				
9. นาย วิชญเวทย์ รักสกุลชน	กรรมการ	✓				✓
10. นาย ฆนัท ศิริสุวรรณ	กรรมการ	✓				✓
11. นาย ชาริน เอี่ยมเพชรพงศ์	กรรมการ	✓				✓
12. นางสาว อริสา วิทยากร	กรรมการ		✓		✓	✓
รวม (คน)		4	8	6	2	4

ภาพรวมทักษะและความชำนาญของกรรมการ

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. การแพทย์	2	16.67
2. กฎหมาย	2	16.67

ทักษะและความชำนาญ	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
3. การตลาด	4	33.33
4. บัญชี	1	8.33
5. การเงิน	4	33.33
6. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	1	8.33
7. ความยั่งยืน	3	25.00
8. การจัดการองค์กร	4	33.33
9. วิศวกรรม	3	25.00
10. การจัดการกลยุทธ์	5	41.67
11. การตรวจสอบ	1	8.33
12. บริหารธุรกิจ	10	83.33

ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทอื่นๆ^{(*)(**)}

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

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ข้อมูลเกี่ยวกับคณะกรรมการอื่น ๆ จะถูกประมวลผลตั้งแต่ปี 2565 เป็นต้นไป

(**) หากมีการระบุหมายเหตุจะเป็นการนำหมายเหตุของปีล่าสุดมาแสดง

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : มี

วิธีการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ : อื่น ๆ : มาตรการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยได้กำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความสมดุลในการกำกับดูแล ดังนี้

1. การกำหนดบทบาทของประธานกรรมการ

บริษัทฯ ได้กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของประธานกรรมการไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้การกำกับดูแลกิจการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งประธานกรรมการและประธานเจ้าหน้าที่บริหารไม่ใช่บุคคลเดียวกัน เพื่อให้เกิดการแบ่งแยกอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและการบริหารจัดการอย่างชัดเจน อันเป็นการเสริมสร้างกลไกการถ่วงดุลและการกำกับดูแลกิจการที่มีประสิทธิภาพ

2. กรรมการอิสระ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับบทบาทของกรรมการอิสระในการกำกับดูแลกิจการ โดยได้กำหนดให้มีสัดส่วนกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหารในระดับที่เหมาะสม เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและให้ความเห็นต่อการดำเนินงานของฝ่ายจัดการอย่างเป็นอิสระและเป็นกลาง

3. ระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายใน

บริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่มีความเป็นอิสระ โดยหน่วยงานตรวจสอบภายในขึ้นตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อให้การกำกับดูแลและการตรวจสอบเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ หน่วยงานตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องให้ประธานเจ้าหน้าที่บริหารทราบ เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการ (Board charter) : มี

1. วัตถุประสงค์

คณะกรรมการบริษัท ได้รับการแต่งตั้งจากผู้ถือหุ้น และถือเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้น จึงมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความเชื่อมั่น สร้างมูลค่าให้กิจการรวมทั้งสร้างผลตอบแทนจากการลงทุนให้กับผู้ถือหุ้น เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2. องค์ประกอบและการแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัท

ผู้ถือหุ้นเป็นผู้พิจารณาอนุมัติแต่งตั้งกรรมการบริษัท โดยผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับหนึ่งหุ้นต่อหนึ่งเสียง

- คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน และกรรมการไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดต้องมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรไทย และกรรมการของบริษัทต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตามกฎหมายเท่านั้น
- การแต่งตั้งกรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัท และข้อกำหนดของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ จะต้องมีความโปร่งใสและชัดเจน โดยการพิจารณาจะต้องมีประวัติการศึกษา และประสบการณ์การประกอบวิชาชีพของบุคคลนั้นๆ โดยรายละเอียดที่เพียงพอเพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของคณะกรรมการบริษัทและผู้ถือหุ้น บทบาทและหน้าที่ของประธานคณะกรรมการบริษัท

บริษัทฯ กำหนดให้ประธานคณะกรรมการบริษัท และประธานเจ้าหน้าที่บริหารของบริษัทฯ ไม่ได้เป็นบุคคลเดียวกัน โดยประธานคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

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

3. คุณสมบัติของคณะกรรมการบริษัท

1. กรรมการบริษัทต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ และมีเวลาย่างเพียงพอที่จะอุทิศความรู้ ความสามารถและปฏิบัติหน้าที่ให้แก่บริษัทได้
2. ห้ามกรรมการประกอบกิจการเข้าเป็นหุ้นส่วน หรือเข้าเป็นกรรมการให้นิติบุคคลอื่นที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท เว้นแต่จะแจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบก่อนจะมีมติแต่งตั้ง และกรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบโดยไม่ชักช้า หากมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่บริษัททำขึ้น หรือ ถิ่นทุน หรือ ทุนกู้เพิ่มหรือลดลงในบริษัท หรือ บริษัทย่อย หรือ บริษัทในเครือ
3. มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
4. กรรมการที่เป็นอิสระ หรือ กรรมการอิสระของบริษัท มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) กำหนดคือ
 - 4.1 ถิ่นทุนไม่เกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดในบริษัท บริษัทย่อย บริษัทที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัท ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้นๆ ด้วย บริษัทร่วม หรือบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง (นับรวมบุคคลที่เกี่ยวข้องตามมาตรา 258 ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)
 - 4.2 ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ 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 หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้จรรยาบรรณอย่างอิสระ รวมทั้ง ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กรรมการซึ่งไม่ใช่กรรมการอิสระ หรือผู้บริหารของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี (สองปี) ก่อนวันที่ได้รับการแต่งตั้ง
 - 4.5 ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง และไม่เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 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 และเป็นการแข่งขันที่มิใช่กับกิจการของบริษัทฯ บริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มิใช่ของทางหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และมีการแข่งขันที่มิใช่กับกิจการของบริษัท บริษัทย่อย
 - 4.9 ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท
5. กรรมการที่เป็นอิสระ หรือ กรรมการอิสระของบริษัท ต้องผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการของบริษัท ภายหลังที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอิสระที่มีลักษณะเป็นไปตามข้อ (4.1) ถึง (4.9) แล้ว กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนินกิจการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทที่เกี่ยวข้อง ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมของบริษัท โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบขององค์คณะ (Collective Decision) ได้

4. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ

1. ดูแลและจัดการให้การดำเนินการของบริษัท และการปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty) ต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน (Anti-Corruption) ระมัดระวัง (Duty of Care) มีความรับผิดชอบ (Duty of Accountability) และมีจริยธรรม (Ethic) รักษาผลประโยชน์สูงสุดของบริษัท บนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน

2. ประเมินผลงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหารเป็นประจำทุกปี และกำหนดค่าตอบแทนประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
3. กำหนดวิสัยทัศน์ของกิจการ พิจารณานโยบายและกลยุทธ์ที่สำคัญ วัตถุประสงค์ทางการเงิน แผนงานต่างๆ งบประมาณ ความเสี่ยง รวมทั้ง กำกับ ควบคุม ดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินงานตามนโยบายและแผนงานที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และรับผิดชอบต่อผลประกอบการและการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้วยความตั้งใจและระมัดระวังในการปฏิบัติงาน
4. ให้ความมั่นใจว่าระบบบัญชี การรายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีมีความเชื่อถือได้ รวมทั้ง ดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลการรายงานทางการเงินและการติดตามผล
5. สอดส่องดูแลและจัดการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจจะเกิดขึ้นระหว่างผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัท กำหนดแนวทางในการทำการค้าที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ เพื่อประโยชน์ของบริษัท และผู้ถือหุ้นโดยรวมเป็นสำคัญ โดยที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ไม่ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ และการเปิดเผยข้อมูลของรายการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ให้ถูกต้องครบถ้วน
6. พิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามที่กำหนดในพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 และกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึง ประกาศข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการ ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่นนอกจากออกตามวาระ
7. พิจารณาแต่งตั้งกรรมการอิสระ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของกรรมการอิสระตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน รวมถึง ประกาศข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบที่เกี่ยวข้องของตลาดหลักทรัพย์ หรือเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระของบริษัทต่อไป
8. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ โดยมีคุณสมบัติตามที่กฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ประกาศสำนักงานคณะกรรมการกำกับตลาดทุน รวมถึง ประกาศข้อบังคับ และ/หรือ ระเบียบของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
9. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร และมอบหมายอำนาจหน้าที่บางประการให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้บริหารงานของบริษัทได้ กรรมการบริหารมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและบำเหน็จตามที่ที่ประชุมคณะกรรมการกำหนด แต่ทั้งนี้ ไม่กระทบกระเทือนต่อสิทธิของกรรมการบริหารผู้นั้นในอันที่จะได้รับค่าตอบแทน หรือผลประโยชน์ตามข้อบังคับบริษัท ในฐานะกรรมการ พนักงาน หรือลูกจ้างบริษัท
10. พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้มีการกำหนดนโยบายด้านการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Policy) ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร โดยให้ฝ่ายจัดการเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัททราบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ในไตรมาสที่ 2 และ ไตรมาสที่ 4 หรือตามที่ได้รับมอบหมาย บริษัทจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลของการจัดการความเสี่ยงอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ให้ความสำคัญกับสัญญาณเตือนภัยล่วงหน้าและรายการผิดปกติทั้งหลาย
11. ส่งเสริมให้จัดทำจริยธรรมธุรกิจที่เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้กรรมการผู้บริหารและพนักงานทุกคนเข้าใจถึงมาตรฐานด้านจริยธรรมที่บริษัทใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยคณะกรรมการจะติดตามให้มีการปฏิบัติตามจริยธรรมดังกล่าวอย่างจริงจัง
12. แต่งตั้งเลขานุการบริษัท ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อทำหน้าที่จัดทำและเก็บรักษาเอกสาร และการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการตลาดทุนกำหนด และช่วยดำเนินกิจกรรมต่างๆ ของคณะกรรมการบริษัท อันได้แก่ การประชุมคณะกรรมการและผู้ถือหุ้น ตลอดจนการให้คำแนะนำแก่กรรมการและบริษัท ในการปฏิบัติตนและการดำเนินกิจการให้ถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อีกทั้ง ดูแลให้กรรมการและบริษัท มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส
13. ให้มีการกำหนดนโยบายต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy) ให้ครอบคลุมทั้งองค์กร
14. เลขานุการบริษัทสุปรายงานการถือหลักทรัพย์ของตน ของคู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะที่ถือหุ้นในบริษัท และบริษัทในเครือในการประชุมคณะกรรมการ ทั้งนี้ กรรมการต้องแจ้งให้บริษัททราบผ่านทางเลขานุการบริษัทโดยมิชักช้า เมื่อมีกรณี ดังต่อไปนี้
 - มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงหรือโดยอ้อมในสัญญาใดๆ ที่บริษัท จัดทำขึ้นระหว่างรอบปีบัญชี
 - มีการเปลี่ยนแปลงสัดส่วนการถือหุ้นในบริษัท และบริษัทในเครือ
15. เข้าอบรมหลักสูตรของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) ที่เกี่ยวกับกรรมการอย่างน้อย 1 หลักสูตร อันได้แก่ Director Accreditation Program (DAP) หรือ หลักสูตร Director Certification Program (DCP) หรือเทียบเท่าเพื่อการเพิ่มทักษะความสามารถในการปฏิบัติงาน
16. หน้าที่อื่นใดของกรรมการบริษัทตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ข้อกำหนด พระราชบัญญัติ หรือกฎหมายอื่นใดที่กำกับดูแลบริษัท
17. ประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท และให้มีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ
18. คณะกรรมการบริษัทมีอำนาจกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงรายชื่อกรรมการ ซึ่งมีอำนาจลงนามผูกพันบริษัทฯ ได้

5. วาระการดำรงตำแหน่ง

กำหนดให้กรรมการบริษัท ดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการบริษัท ทดสอบพ้นจากตำแหน่งเป็นจำนวนหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการที่จะพึงมี ถ้าจำนวนกรรมการบริษัทแบ่งให้พ้นตำแหน่งเป็นสามส่วนไม่ได้ ก็ให้ใช้จำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม กรรมการบริษัทที่จะต้องออกจากตำแหน่งตามวาระหนึ่งในปีแรกและปีสอง ภายหลังใช้ข้อบังคับนี้ให้ใช้วิธีจับฉลากกัน ส่วนปีต่อไป ให้กรรมการบริษัทคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง ถ้ามีตำแหน่งนานที่สุดเท่ากันก็ให้จับฉลากกรรมการบริษัทผู้ออกไปนั้นจะเลือกเข้าตำแหน่งอีกก็ได้

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)

มติของคณะกรรมการบริษัทตามวาระหนึ่งต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่

บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการบริษัทแทนตามวาระหนึ่ง อยู่ในตำแหน่งเพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการที่ตนแทน

ให้คณะกรรมการบริษัทเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานคณะกรรมการบริษัท ในกรณีที่คณะกรรมการบริษัท พิจารณาเห็นสมควรจะเลือกกรรมการคนหนึ่งหรือหลายคนเป็นรองประธานคณะกรรมการบริษัทก็ได้ รองประธานคณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่ตามข้อบังคับในกิจการ ซึ่งประธานคณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอาจลงมติ ให้กรรมการคนใดออกจากตำแหน่งก่อนถึงคราวออกตามวาระได้ด้วย คะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและมีสิทธิออกเสียงและมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียงในการประชุมนั้น

6. การประชุม

1. ประธานกรรมการเป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการ และในการเรียกประชุมคณะกรรมการให้ประธานกรรมการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายส่งหนังสือนัดประชุมไปยังกรรมการไม่น้อยกว่า 7 วันก่อนวันประชุม เว้นแต่ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนเพื่อรักษาสิทธิหรือผลประโยชน์ของ บริษัทฯ จะแจ้งการนัดประชุมโดยวิธีอื่นและกำหนดวันประชุมให้เร็วกว่านั้นได้ ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้กำหนดวัน เวลา และสถานที่ในการประชุมกรรมการ ซึ่งอาจกำหนดที่อื่นๆ นอกจากสำนักงานใหญ่ก็ได้

เมื่อกรรมการตั้งแต่สองคนขึ้นไปร้องขอให้เรียกประชุมคณะกรรมการบริษัท ให้ประธานกรรมการกำหนดวันประชุมภายใน 14 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องขอ

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

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

4. ในการประชุมกรรมการ ผู้ที่มีส่วนได้เสียโดยนัยสำคัญในเรื่องที่พิจารณาต้องออกจากที่ประชุมระหว่างพิจารณาเรื่องนั้นๆ

5. เลขาธิการบริษัท ทำหน้าที่ในการจัดบันทึก และจัดทำรายงานการประชุม จัดเก็บรายงานการประชุม เอกสารประกอบการประชุม สนับสนุนติดตามให้คณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

7. องค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการบริษัท ต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของคณะกรรมการ และการออกเสียงในที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมากของกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม กรรมการซึ่งมีส่วนได้เสียในเรื่องใด ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนนในเรื่องนั้น และถ้าเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมชี้ขาด

8. การเปิดเผยข้อมูล

คณะกรรมการบริษัท ดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศของบริษัท ทั้งที่เกี่ยวกับทางการเงินและที่ไม่ใช่การเงิน ให้มีการเปิดเผยข้อมูลที่ครบถ้วน ตรงต่อความเป็นจริง เชื่อถือได้ สม่าเสมอ และทันเวลา ให้เป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ และเป็นไปตามข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์โดยเคร่งครัด

9. การทบทวนและปรับปรุงกฎบัตร

คณะกรรมการบริษัท จะทำการทบทวนกฎบัตรนี้ทุกปี และจะเสนอแนะการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตามที่เห็นสมควร

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 ภายในระบบการบริหารความเสี่ยงและ รายงานผลการสอบทานเสนอคณะกรรมการบริษัท
3. สอบทานให้บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ หรือ ข้อกำหนดของ ตลาดหลักทรัพย์ฯ นโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ
4. สอบทานหลักฐานหากมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการดำเนินการที่อาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงิน และ ผลการดำเนินงานของ บริษัทฯ หรือ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ การฝ่าฝืนกฎหมาย และ ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ที่อาจมีผลกระทบต่อการดำเนินงาน ของบริษัทฯ
5. พิจารณาการเปิดเผยข้อมูลของบริษัทฯ ในกรณีที่เกิดรายการที่เกี่ยวข้อง หรือ รายการที่อาจมีความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์เป็นไปตาม กฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่ารายการดังกล่าว สมเหตุสมผลเป็นประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ
6. พิจารณาคัดเลือกและเสนอแต่งตั้งบุคคลซึ่งมีความเป็นอิสระเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีรับอนุญาตของบริษัทฯ รวมถึงพิจารณาเสนอ คำตอบแทนของผู้สอบบัญชีโดยคำนึงถึงความน่าเชื่อถือ ความเพียงพอของทรัพยากรและ ปริมาณงานตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบบัญชีนั้น รวมถึงประสบการณ์ของเจ้าหน้าที่ของสำนักงานสอบ

บัญชีที่ได้รับมอบหมายให้ทำการตรวจสอบบัญชีของบริษัทฯ รวมทั้งเข้าร่วมประชุมกับสอบบัญชีรับอนุญาตโดย ไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมด้วยอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง

7. สอบทานความถูกต้องและประสิทธิผลของเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับรายงานการเงิน 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 และข้อมูลในแบบประเมินตนเองนี้มี ความถูกต้องและเพียงพอต่อการจัดส่งให้คณะกรรมการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านทุจริต 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

- บรรษัทภิบาล

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ มีอำนาจในการดำเนินการต่างๆ ที่อยู่ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในหัวข้อหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีอำนาจในการดำเนินการดังต่อไปนี้

1. มีอำนาจในการเชิญฝ่ายจัดการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ที่เห็นสมควรเข้าร่วมประชุมหรือขอให้ชี้แจงหรือให้ข้อมูลในเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

ตามความจำเป็น

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 จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจต่อคณะกรรมการบริษัท พร้อมทั้ง ให้คำปรึกษา ตลอดจนข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการและแนวปฏิบัติต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริต จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผู้บริหาร และคณะกรรมการบริษัท ให้เป็นไปตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ นโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน จริยธรรมและจรรยาบรรณทางธุรกิจ รวมทั้ง สอบทานและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการ ร่วมกับกรรมการและฝ่ายจัดการ 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

ลิงก์กฏบัตร

<https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20240301061801-princ-กฏบัตรของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ.pdf>

คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน

บทบาทหน้าที่

- การพัฒนาความยั่งยืน

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณากำหนดและทบทวน นโยบาย กลยุทธ์ กรอบการดำเนินงาน และปรับปรุงเป้าหมายด้านการพัฒนายั่งยืนของบริษัท ที่เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสอดคล้องกับหลักการ แนวปฏิบัติที่ดีและมาตรฐานด้านความยั่งยืนที่เป็นที่ยอมรับทั้งระดับประเทศ และระดับสากล โดยให้ครอบคลุมและมีความสมดุลด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ
2. ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายจัดการ รวมถึงส่งเสริมให้มีการกำหนดหลักการ นโยบาย และกลยุทธ์ รวมถึงกรอบการ

ดำเนินงานของบริษัท ให้สอดคล้องกับหลักการพัฒนายั่งยืนตามเป้าหมายที่วางไว้

3. สนับสนุนให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ปฏิบัติตามแนวทางการพัฒนายั่งยืนของบริษัทอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร
4. กำกับ และติดตามดูแลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนายั่งยืนให้เป็นไปตามนโยบาย กลยุทธ์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. พิจารณาให้ความเห็นชอบแนวทางการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินการด้านการพัฒนายั่งยืนของบริษัทให้สอดคล้องกับเกณฑ์การปฏิบัติ หรือมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลทั้งในระดับประเทศและระดับสากล โดยให้ความสำคัญและมีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุดกับบริษัทและผู้มีส่วนได้เสีย
6. พิจารณาให้ความเห็นชอบรายงานความยั่งยืนและรายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติก่อนเผยแพร่ต่อสาธารณชน
7. ประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนและรายงานผลการประเมินให้คณะกรรมการบริษัททราบ
8. ส่งเสริมให้เกิดการสร้างความรู้ความเข้าใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก รวมถึงสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนายั่งยืนให้เกิดประสิทธิผลในวงกว้าง
9. กระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการเข้ารับการประเมินหรือจัดอันดับด้านการพัฒนายั่งยืนจากหน่วยงานที่เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและสากล เพื่อพัฒนาและยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง
10. ติดตามแนวโน้มและสถานการณ์ด้านความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบริษัทย่างต่อเนื่อง โดยเสนอแนะให้กับคณะกรรมการหรือฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพิจารณาและจัดให้มีการวิเคราะห์และประเมินประเด็นที่มีนัยสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัท
11. พิจารณาทบทวนและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงกฎบัตรคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืนให้เหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่ออนุมัติหากมีการเปลี่ยนแปลง
12. รับผิดชอบต่อการอื่นใดที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

ลิงก์กฏบัตร

<https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260319113741-princ-กฎบัตรคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน-r.pdf>

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

บทบาทหน้าที่

- การสรรหากรรมการ / ผู้บริหารระดับสูง
- การพิจารณาค่าตอบแทน

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 และขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น
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 และความเห็นของ

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ไว้ในรายงานประจำปี ของบริษัทฯ ด้วย

7. สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาตอบแทนเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อหาในกฎบัตร 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/20260309103630-princ-กฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน.pdf>

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

บทบาทหน้าที่

- การกำกับดูแลด้านความเสี่ยง

ขอบเขต อำนาจ หน้าที่และบทบาทความรับผิดชอบ

1. พิจารณาและนำเสนอนโยบายการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เสนอความเสี่ยงที่ยอมรับได้ 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
----------------	---------	-------------------	-------------------

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์ ^(*) เพศ: ชาย อายุ : 64 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	10 พ.ค. 2567	บัญชี, บริหารธุรกิจ, การตรวจสอบ, การตลาด
2. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา เพศ: ชาย อายุ : 62 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิศวกรรม สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	29 เม.ย. 2567	วิศวกรรม, การเงิน, บริหาร ธุรกิจ, ความยั่งยืน, การตลาด
3. นาง นवलดา งามธนไพศาล เพศ: หญิง อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : กฎหมาย สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการตรวจสอบบัญชี : ไม่ใช่	กรรมการตรวจสอบ (กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร, กรรมการอิสระ) ประเภทของกรรมการ : กรรมการเดิม (กรรมการที่ยัง ดำรงตำแหน่งตามงบปีที่ รายงาน และไม่มีผลการลาออกระหว่างปี)	9 ส.ค. 2567	กฎหมาย

คำอธิบายเพิ่มเติม:

(*) กรรมการที่มีความรู้และประสบการณ์ในการสอบทานงบการเงินของบริษัท

รายชื่อกรรมการตรวจสอบที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร

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

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
1. นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	11 ต.ค. 2568
2. นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	26 ก.พ. 2568
3. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพวงค์ เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	รองประธานกรรมการบริหาร	6 ต.ค. 2566
4. นาย พวิสส์ ธนวุฒิศิรวัชร เพศ: ชาย อายุ : 53 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : วิชาการระบบสารสนเทศคอมพิวเตอร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	6 ต.ค. 2566
5. นาย ตะวัน จิ่งสมาน เพศ: ชาย อายุ : 43 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	26 ก.พ. 2568

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง
6. นาย ภาณุ บุญสมบัติ เพศ: ชาย อายุ : 48 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	26 มิ.ย. 2567
7. นางสาว อติยา อวชันการ เพศ: หญิง อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	9 พ.ย. 2565
8. นาย ตะวัน จิตต์จุฬานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	26 ก.พ. 2568
9. นาย อธิวัฒน์ น้อยประสิทธิ์ เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	11 ต.ค. 2568
10. นางสาว ปรียาพร อภิวัฒนวิริยะ เพศ: หญิง อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บัญชี สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่	กรรมการบริหาร	1 ม.ค. 2558

รายชื่อกรรมการบริหารที่ลาออก / พ้นตำแหน่งระหว่างปี

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
1. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล เพศ: ชาย อายุ : 68 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ ถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ มีประสบการณ์ความรู้ด้านการ ตรวจสอบบัญชี : ใช่	ประธานกรรมการบริหาร	10 ต.ค. 2568	นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 11 ต.ค. 2568

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ⁽³⁾

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย วสันต์ จันทร์สัจจา	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว อริสา วิทยากร	กรรมการชุดย่อย
	นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการการพัฒนาย่างยั่งยืน	นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล	กรรมการชุดย่อย
	นางสาว อติยา อาวชันการ	กรรมการชุดย่อย
	นาย ชนินทร์ ขาวจันทร์	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน	กรรมการชุดย่อย
	นาย ตะวัน จีงสมาน	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง
	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล	กรรมการชุดย่อย
	นาย ชาริน เอี่ยมเพชรพงศ์	กรรมการชุดย่อย
	นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร	กรรมการชุดย่อย
	นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน	กรรมการชุดย่อย
	นาย ตะวัน จีงสมาน	กรรมการชุดย่อย
	นาย ตะวัน จิตต์จุฬานนท์	กรรมการชุดย่อย
	นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์	กรรมการชุดย่อย
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	นาย วสันต์ จันทร์สัจจา	ประธานคณะกรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นาง นवलดา งามธนไพศาล	กรรมการชุดย่อย (กรรมการอิสระ)
	นางสาว อติยา อาวีชันการ	กรรมการชุดย่อย

หมายเหตุ: ⁽³⁾ ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

รายชื่อคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ ที่ลาออก/พ้นตำแหน่งระหว่างปี

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล	กรรมการชุดย่อย	10 ต.ค. 2568	นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 11 ต.ค. 2568
คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล	กรรมการชุดย่อย	10 ต.ค. 2568	นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 11 ต.ค. 2568

ชื่อคณะกรรมการชุดย่อย	รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ลาออก / พ้นตำแหน่ง	กรรมการที่มาแทน
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล	กรรมการชุดย่อย	10 ต.ค. 2568	นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ วันที่ดำรงตำแหน่งแทน : 11 ต.ค. 2568

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บริหาร

รายชื่อและตำแหน่งของผู้บริหาร

รายชื่อผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด⁽⁴⁾

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
1. นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน เพศ: ชาย อายุ : 49 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารร่วม (ผู้บริหารสูงสุด)	11 ต.ค. 2568	การแพทย์, บริหารธุรกิจ, การ จัดการองค์กร, ความยั่งยืน
2. นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ เพศ: ชาย อายุ : 42 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : เศรษฐศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารร่วม (ผู้บริหารสูงสุด)	11 ต.ค. 2568	การเงิน, บริหารธุรกิจ, การ จัดการกลยุทธ์

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
3. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (*) เพศ: ชาย อายุ : 58 ปี วุฒิการศึกษา :ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน	1 มิ.ย. 2566	การแพทย์, การเงิน, บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์
4. นาง อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี เพศ: หญิง อายุ : 51 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาเอก สาขา : การพัฒนาองค์กร สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์	13 พ.ย. 2568	การจัดการองค์กร, ตรวจสอบภายใน, การจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. นางสาว อติยา อาริษณาการ เพศ: หญิง อายุ : 44 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : การเงิน สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่ด้านความยั่งยืน	1 เม.ย. 2566	การเงิน, ความยั่งยืน, การจัดการทรัพยากรมนุษย์
6. นาย ตะวัน จิงสมาน เพศ: ชาย อายุ : 43 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	ประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายปฏิบัติการ	1 ส.ค. 2567	การแพทย์, บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
7. นาย ตะวัน จิตต์จุฬานนท์ เพศ: ชาย อายุ : 55 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาตรี สาขา : แพทยศาสตร์ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	รักษาการประธานเจ้าหน้าที่ บริหารคุณภาพและความเสี่ยง องค์กร	1 มี.ค. 2568	การแพทย์, การจัดการความ เสี่ยง
8. นาย อธิวัฒน์ น้อยประสิทธิ์ (***) เพศ: ชาย อายุ : 54 ปี วุฒิการศึกษา : ปริญญาโท สาขา : บริหารธุรกิจ สัญชาติไทย : ใช่ มีถิ่นที่อยู่ในประเทศไทย : ใช่ ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงาน บัญชีและการเงิน : ไม่ใช่ ผู้ควบคุมดูแลการบัญชี : ไม่ใช่	Chief of Special Operations	1 มี.ค. 2569	การแพทย์, การจัดการความ เสี่ยง, บริหารธุรกิจ

คำอธิบายเพิ่มเติม :

(*) ผู้รับผิดชอบสูงสุดในสายงานบัญชีและการเงิน

(**) ผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

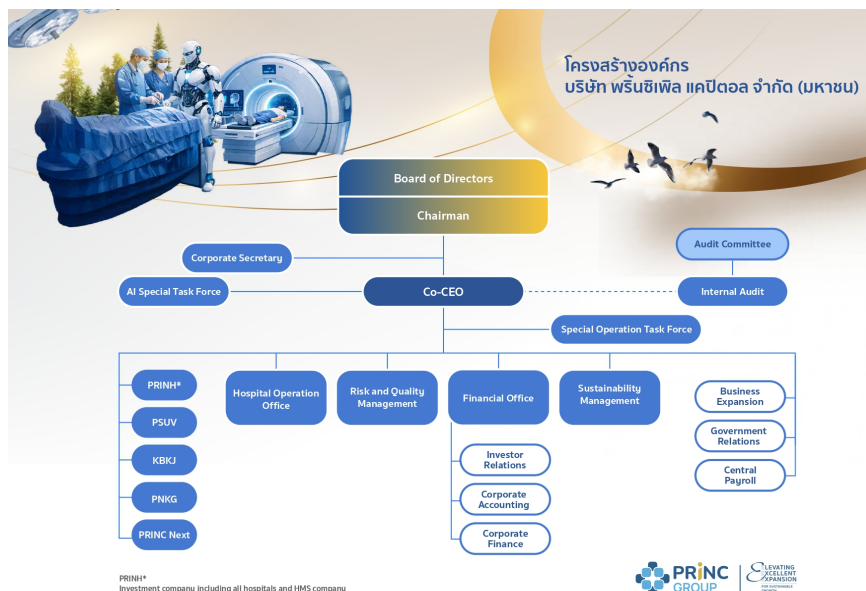
(***) แต่งตั้งภายหลังวันสิ้นสุดปีบัญชี ณ ปีรายงาน

หมายเหตุ: ⁽⁴⁾ ณ วันที่ 1 มีนาคม 2569

แผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด

โครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด : 1 มี.ค. 2569
บริหารสูงสุด ณ วันที่

รูปแผนภาพโครงสร้างผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหาร 4 รายแรกนับจากผู้บริหารสูงสุด



นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

บริษัทฯ กำหนดค่าตอบแทนผู้บริหารให้สอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท ประสิทธิภาพ ความรับผิดชอบตามตำแหน่ง หน้าที่ ผลการปฏิบัติงานรายบุคคล และความสามารถในการแข่งขันกับธุรกิจในตลาดเดียวกัน โดยพิจารณาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและจูงใจให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ บริษัทได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (C-level) เป็นประจำทุกปี เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน โดยใช้เครื่องมือ OKR (Objectives and Key Results) เป็นกรอบในการประเมินผล ทั้งนี้ สำหรับผู้บริหารในตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และประธานเจ้าหน้าที่บริหารฝ่ายการเงิน การประเมินผลจะดำเนินการโดย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการบริษัทหรือคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทนมีความเห็น : ไม่มี
ต่อนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารหรือไม่

ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนกรรมการบริหารและผู้บริหารรวม (บาท)	57,170,000.00	40,885,000.00	54,210,420.00

ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินประกอบด้วย เงินเดือน โบนัสประจำปี ค่าตอบแทนตามตำแหน่ง และผลตอบแทนอื่นที่จ่ายเป็นตัวเงิน โดยการพิจารณาค่าตอบแทนเป็นไปตามผลการดำเนินงานของบริษัทและหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี ทั้งนี้ บริษัทเปิดเผยข้อมูลในลักษณะยอดรวมของคณะกรรมการบริหารและผู้บริหาร โดยไม่ได้แยกรายบุคคล

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริหารและผู้บริหาร

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจ่ายของกรรมการบริหารและ : 0.00

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ข้อมูลสำคัญอื่น ๆ

ผู้ที่ได้รับมอบหมาย

รายชื่อผู้ควบคุมดูแลการทำบัญชี

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ปรียาพร อภิวัฒนวิริยะ	preeyaporn.ap@princgroup.com	02-0092015

รายชื่อเลขานุการบริษัท

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว อติยา อวชันนาการ	atiya.aw@princgroup.com	02-0092015

รายชื่อหัวหน้างานตรวจสอบภายในหรือผู้ตรวจสอบภายในที่จ้างจากภายนอก

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. ดร. อัจฉรา รัตนพันธุ์ศรี	achara.ra@princgroup.com	02-0092015
2. นางสาว แพร โฮ่วรังกูร	pear.ho@princgroup.com	02-0092015

รายชื่อหัวหน้างานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท (Compliance)

หัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

บริษัทมีการแต่งตั้งหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์หรือไม่ : มี

รายชื่อหัวหน้างานนักลงทุนสัมพันธ์

ชื่อ-นามสกุล	อีเมล	โทรศัพท์
1. นางสาว ดารณี พงษ์ธรรมสุข	daranee.po@princhealth.com	02-0092015

ผู้สอบบัญชีของบริษัท

รายละเอียดการสอบบัญชีของบริษัท

บริษัทผู้สอบบัญชี	ค่าสอบบัญชี (บาท)	ค่าบริการอื่น ๆ	รายชื่อและข้อมูลทั่วไปของผู้สอบบัญชี
บริษัท ไพร์ซวอตต์ ออร์เฮาส์คูเปอร์ส เอบีเอส จำกัด เลขที่ 179/74-80 อาคารบาง กอกซีตีทาวเวอร์ ชั้น 7, 11, 13-16 ถนนสาทรใต้ แขวงทุ่ง มหาเมฆ เขตสาทร กรุงเทพมหานคร 10120 โทรศัพท์ +66 2844 1000	14,222,100.00	ประเภทของงานบริการอื่น : • ค่าเดินทาง และค่าที่พัก • ค่า ปฏิบัติงานตามวิธีตกลงร่วมกัน เกี่ยวกับข้อมูลในแบบคำขอ ภาษีเงินได้นิติบุคคล (Agreed upon BOI Procedure) • ค่า ใช้จ่ายอื่นๆ รายละเอียดข้อมูลค่าบริการอื่น ๆ : • ค่าเดินทาง และค่าที่พัก เป็นจำนวนเงินทั้งสิ้น 433,757.12 บาท • ค่าปฏิบัติ งานตามวิธีตกลงร่วมกันเกี่ยว กับข้อมูลในแบบคำขอ ภาษีเงินได้นิติบุคคล (Agreed upon BOI Procedure) เป็น จำนวนเงินทั้งสิ้น 80,000 บาท • ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เป็นจำนวนเงิน ทั้งสิ้น 259,335.00 บาท รวมค่าบริการ 773,092.12 บาท	1. นางสาว ศนิชา อัครกิตติลาภ อีเมล: sanicha. akarakittilap@pwc.com เลขที่ใบอนุญาต: 8470

บุคลากรที่ได้รับมอบหมาย กรณีที่เป็นบริษัทต่างประเทศ

บริษัทมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย : ไม่มี
หรือไม่

รายชื่อบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้เป็นตัวแทนในประเทศไทย

ผลการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ

ข้อมูลเกี่ยวกับสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

สรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2568 คณะกรรมการบริษัท พรินซ์เฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) ได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความรอบคอบ และความมุ่งมั่นในการกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี ควบคู่กับการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์เพื่อสนับสนุนการเติบโตของธุรกิจอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

ตลอดปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งสิ้น 9 ครั้ง เพื่อพิจารณาประเด็นสำคัญทั้งในด้านกลยุทธ์ การบริหารจัดการ การกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายแก่ฝ่ายจัดการเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ

1. การกำกับดูแลกิจการและการพัฒนาองค์กร

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการให้มีความโปร่งใส มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยได้กำหนดและรับทราบกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยอ้างอิงหลักเกณฑ์ของ Thai Institute of Directors เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รวมทั้งมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและกฎบัตรที่สำคัญขององค์กร ได้แก่ การทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ โดยเพิ่มแนวทางกำกับดูแลการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) การจัดเก็บข้อมูลบนระบบ Cloud และการบริหารจัดการข้อมูล เพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านข้อมูลและยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร และการปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยเพิ่มความชัดเจนในประเด็นสิทธิแรงงาน สิทธิเด็ก ความเท่าเทียมทางเพศ และสิทธิสตรี นอกจากนี้ ยังได้มีการอนุมัติและประกาศใช้นโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่เหมาะสม อันจะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและป้องกันการใช้อำนาจภายใน

2. การกำหนดกลยุทธ์และการขยายการลงทุน

คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลและอนุมัติโครงการลงทุนที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการเติบโตของกลุ่มธุรกิจอย่างต่อเนื่อง อาทิ การขยายฐานธุรกิจโรงพยาบาลผ่านการโอนกิจการของโรงพยาบาลธนกาญจน์เข้าสู่โรงพยาบาลในเครือ รวมถึงการเข้าลงทุนในโรงพยาบาลป.แพทย์ 1 และ ป.แพทย์ 2 เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งของกลุ่มธุรกิจ นอกจากนี้ คณะกรรมการยังให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจ โดยได้มอบหมายให้ฝ่ายจัดการจัดทำแผนด้าน Health Tech การพัฒนาดิจิทัล (Digitalization) และการใช้ข้อมูลเชิงลึกด้านการตลาดบริการสุขภาพ (Healthcare Marketing Intelligence) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว และส่งเสริมการสร้างความร่วมมือ (Synergy) ระหว่างโรงพยาบาลในเครือ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของกลุ่มบริษัท

3. การขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน

คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน โดยพิจารณาเสนอแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารที่รับผิดชอบส่วนงานปฏิบัติการ Shared Services เข้าเป็นกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านความยั่งยืนให้สามารถบูรณาการสู่การดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. การกำกับดูแลด้านการเงินและระบบควบคุมภายใน

คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลให้มีการจัดทำและนำเสนองบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการในแต่ละไตรมาส ซึ่งผ่านการสอบทานจากผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลทางการเงินมีความถูกต้อง โปร่งใส และเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ คณะกรรมการยังได้พิจารณาสอบทานนโยบายการกำหนดราคา (Transfer Pricing) ระหว่างบริษัทในเครือ เพื่อให้สอดคล้องกับกลไกราคาตลาดและหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแล ทั้งนี้ คณะกรรมการยังได้ติดตามและประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องตามกรอบการควบคุมภายในของ COSO

5. การกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงขององค์กร

คณะกรรมการบริษัทได้กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรผ่านการจัดทำ Corporate Risk Profile โดยมีการพิจารณาประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญขององค์กร และติดตามการบริหารการกระจายความเสี่ยงและสภาพคล่องของบริษัทฯ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อรองรับแผนการลงทุนและขยายธุรกิจ

สำหรับทิศทางการดำเนินงานในอนาคต คณะกรรมการบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยได้มอบหมายให้ฝ่ายจัดการทบทวนเป้าหมายทางธุรกิจให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

ในปีที่ผ่านมา คณะกรรมการบริษัทได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่นในการกำกับดูแลกิจการตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี มีการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ติดตามผลการดำเนินงาน และส่งเสริมการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้แก่บริษัท พร้อมทั้งคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

การสรรหาคณะกรรมการ / การพัฒนากรรมการ / การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหาคณะกรรมการ

รายชื่อกรรมการที่หมดวาระและได้รับการแต่งตั้งกลับเข้ามาใหม่

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน	กรรมการ	11 ต.ค. 2568	การแพทย์, บริหารธุรกิจ, การจัดการองค์กร, ความยั่งยืน
นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์	กรรมการ	11 ต.ค. 2568	การเงิน, บริหารธุรกิจ, การจัดการกลยุทธ์

รายชื่อกรรมการใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้ง (กรรมการที่ไม่ได้รับการแต่งตั้งเพื่อทดแทนกรรมการที่หมดวาระ/ลาออก)

รายชื่อกรรมการ	ตำแหน่ง	วันที่ดำรงตำแหน่ง	ทักษะและความชำนาญ
นางสาว อริสา วิทยากร	กรรมการ	25 เม.ย. 2568	การจัดการทรัพยากรมนุษย์, การจัดการองค์กร

การสรรหากรรมการอิสระ

หลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการอิสระ

คุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัท พรินซ์เฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) เป็นไปตามข้อกำหนดขั้นต่ำตามประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน

1. ถือหุ้นไม่เกิน 1% ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียง
2. ห้ามเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมในช่วง 2 ปีก่อนหน้าผ่านปรน ในกรณีที่พ้นจากการเป็นข้าราชการหรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุม ไม่ถึง 2 ปี
3. ห้ามเป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิตหรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมายกับกรรมการหรือผู้บริหาร
4. ห้ามทำธุรกรรมหรือเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุมของนิติบุคคลที่ทำธุรกรรมกับบริษัท โดยมีมูลค่ารายการ >20 ล้านบาท หรือ 3% ของ NTA แล้วแต่จำนวนใดจะต่ำกว่าในช่วง 2 ปีก่อนหน้า
5. ห้ามเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม ในช่วง 2 ปีก่อนหน้า

6. ห้ามเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพอื่นหรือเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หุ้นส่วนของนิติบุคคลที่ให้บริการที่มีการบริการเกิน 2 ล้านบาท ในช่วง 2 ปีก่อนหน้า * กรณีบุคคลที่มีคุณสมบัติไม่เป็นไปตามข้อ 4 และข้อ 6 จะดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระได้ก็ต่อเมื่อคณะกรรมการบริษัทแสดงได้ว่า ได้พิจารณาตามหลักมาตรา 89/7 ว่าไม่มีผลกระทบต่อการทำหน้าที่และให้ความเห็นที่เป็นอิสระ และต้องเปิดเผยข้อมูลที่กำหนดในหนังสือนัดประชุมผู้ถือหุ้น

7. ไม่เป็นตัวแทนของกรรมการบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่

8. ไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันกับบริษัทและบริษัทย่อย หรือถือหุ้นเกิน 1% หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้รับเงินเดือนประจำ ผู้มีอำนาจควบคุมในกิจการดังกล่าว

9. ไม่มีลักษณะอื่นที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระ

10. กรรมการอิสระเป็นกรรมการอิสระของบริษัทในกลุ่มได้ แต่กรรมการตรวจสอบห้ามเป็นกรรมการของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย หรือบริษัทย่อยลำดับเดียวกัน (บริษัทพี่น้อง) ที่เป็นบริษัทจดทะเบียน

11. ภายหลังได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระแล้ว กรรมการอิสระดังกล่าวอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการให้ตัดสินใจในการดำเนินงานกิจการของบริษัท ของบริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทพี่น้อง ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมได้ โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบองค์คณะ (collective decision) แต่ กรรมการตรวจสอบห้ามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินงาน

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพของกรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

ความสัมพันธ์ทางธุรกิจหรือการให้บริการทางวิชาชีพ ของ : ไม่มี
กรรมการอิสระในรอบปีที่ผ่านมา

การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูงสุด

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

วิธีการสรรหาบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นผู้บริหารระดับสูงสุด : ใช่
ผ่านคณะกรรมการสรรหาหรือไม่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

จำนวนกรรมการที่มาจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่ : 2
แต่ละกลุ่มในรอบปีที่ผ่านมา (คน)

สิทธิของผู้ลงทุนรายย่อยในการแต่งตั้งกรรมการ

บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) (บริษัทฯ) คำนึงถึงความสำคัญของผู้ถือหุ้น และเพื่อเป็นการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนั้น ก่อนการประชุมใหญ่สามัญผู้ถือหุ้นประจำปี บริษัทฯ จึงเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอเรื่องให้ผู้ถือหุ้นเห็นว่าเป็นประโยชน์แก่บริษัทฯ เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นระเบียบวาระการประชุม และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอชื่อบุคคลเพื่อสรรหาและเลือกตั้งเป็นกรรมการล่วงหน้า ซึ่งจะช่วยถ่วงดุลการจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทฯ อย่างแท้จริง และช่วยให้บริษัทฯ สามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทฯ และสามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย รวมทั้งช่วยให้

บริษัทฯ สามารถปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้อย่างเป็นรูปธรรม

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) เพื่อสิทธิในการเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น

การเสนอชื่อกรรมการ

ผู้ถือหุ้นที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามข้อ 2 ของหลักเกณฑ์ข้างต้น สามารถเสนอชื่อบุคคลเพื่อเข้ารับการเลือกตั้งเป็นกรรมการได้ โดยกรอกแบบเสนอชื่อบุคคลเพื่อเป็นกรรมการ และขอให้ผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อลงนามยินยอมในแบบเสนอชื่อดังกล่าว พร้อมแนบหลักฐานการถือหุ้นตามหลักเกณฑ์ ได้แก่ หนังสือรับรองจากบริษัทหลักทรัพย์ หรือหลักฐานอื่นจากบริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด หลักฐานการให้ความยินยอมของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ เอกสารประกอบการพิจารณาด้านคุณสมบัติ ได้แก่ การศึกษาและประวัติการทำงานของบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ และเอกสารประกอบเพิ่มเติมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพิจารณาของคณะกรรมการ และส่งถึงที่อยู่ของ บริษัทฯ ภายในวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี

วิธีการแต่งตั้งกรรมการ : วิธีการแต่งตั้งกรรมการแต่ละรายต้องได้รับคะแนนเสียงเห็นชอบเกินกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนเสียงทั้งหมดของผู้ถือหุ้นซึ่งมาประชุมและออกเสียงลงคะแนน

การกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

รายละเอียดการกำหนดคุณสมบัติในการสรรหากรรมการบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนากรรมการ

การพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายละเอียดการพัฒนากรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
1. นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (ประธานกรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2567: Director Certification Program (DCP) • 2567: Role of the Chairman Program (RCP)

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
2. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2568: ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG) • 2566: Director Certification Program (DCP)
3. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AACP) • 2567: Director Accreditation Program (DAP) • 2567: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2568: Boardroom Excellence: A Key to Corporate Success • 2568: ESG under pressure: How U.S. and EU policies shape Thai Business strategies • 2568: National Director Conference 2025: Stronger Together through the World of Contradiction • 2568: The strategic role of an Audit Committee in cybersecurity oversight • 2568: บทเรียนเข้มจากตลาดทุน รู้เท่าทันความเสี่ยง เสริมพลังกรรมการมืออาชีพ • 2567: Board Nomination and Compensation Strategies

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: ESG in the Boardroom: A Practical Guide for Board (ESG) • 2559: Role of the Chairman Program (RCP) • 2559: Successful Formulation & Execution of Strategy (SFE) • 2557: Advanced Audit Committee Program (AAP) • 2553: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2561: Boardroom Success through Financing and Investment
5. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2557: Director Certification Program (DCP)
6. นาง นवलดา งามชนไพศาล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Advanced Audit Committee Program (AAP) • 2567: Director Certification Program (DCP)
7. นาย สาครินทร์ ตั้งคะวชิรานนท์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2559: Director Certification Program (DCP)
8. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2567: Digital Marketing Strategies - Data, Automation, and AI & Analytics , Kellogg School of Management, USA

รายชื่อกรรมการ	เข้าร่วมอบรมในรอบปีบัญชีที่ผ่านมา	ประวัติการเข้าร่วมอบรม
9. นาย วิชญเวทย์ รัชกุลกุลชน (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Director Certification Program (DCP)
10. นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Director Certification Program (DCP)
11. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการ)	ไม่เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2566: Director Certification Program (DCP) อื่น ๆ • 2567: e-learning CFOs Orientation, ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
12. นางสาว อริสา วิทยากร (กรรมการ)	เข้าร่วม	Thai Institute of Directors (IOD) • 2568: Board Nomination and Compensation Program (BNCP) • 2568: Director Certification Program (DCP)

ข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (NRC) ได้พิจารณาหลักเกณฑ์และกระบวนการในการประเมินผลงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และกรรมการรายบุคคลเป็นประจำทุกปี, เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยหัวข้อในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการรายคณะ (แบบประเมินตนเอง) อ้างอิงตามแบบประเมินของ IOD โดยมีสาระสำคัญครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้:

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ: ครอบคลุมเรื่องความเหมาะสมของจำนวนสมาชิก ความรู้ ประสบการณ์ ความเป็นอิสระ และวาระการดำรงตำแหน่ง
2. การประชุมของคณะกรรมการ: ประเมินความเหมาะสมของกำหนดการ จำนวนครั้ง วาระการประชุม การได้รับเอกสารล่วงหน้า บรรยากาศในการประชุม และการบันทึกรายงานการประชุม
3. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ: การปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ความโปร่งใสในการดำเนินงาน การสอบทานระบบควบคุมภายใน และความเอาใจใส่ในประเด็นสำคัญ เช่น ความเสี่ยง การกำกับดูแลกิจการ และความยั่งยืน
4. การรายงานของคณะกรรมการ: สำหรับคณะกรรมการชุดย่อย จะประเมินการรายงานกิจกรรมและความคืบหน้าต่อคณะกรรมการบริษัท อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงการจัดทำรายงานเปิดเผยในรายงานประจำปี

การประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคล สำหรับการประเมินผลกรรมการรายบุคคล มีหัวข้อการประเมินที่มุ่งเน้นศักยภาพ และการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้:

1. คุณสมบัติส่วนบุคคล: ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และจริยธรรม
2. ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่: ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่และธุรกิจของบริษัท
3. การมีส่วนร่วมและการทำหน้าที่ในที่ประชุม: การศึกษาข้อมูลก่อนประชุม การแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ และการรักษาระเบียบการประชุม
4. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ: การติดตามงานฝ่ายจัดการโดยไม่แทรกแซง และความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ: การรักษาความสัมพันธ์อันดีเพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนในการจัดประเมินผล

1. เลขานุการบริษัทเป็นผู้จัดส่งแบบประเมินตนเองให้กรรมการแต่ละท่านดำเนินการประเมิน ทั้งในรูปแบบคณะและรายบุคคล ผ่านระบบการประเมินที่กำหนดซึ่งในปีที่ผ่านมาใช้รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
2. เลขานุการบริษัทรวบรวมและสรุปผลคะแนนการประเมินในแต่ละหมวด เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน
3. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนวิเคราะห์ผลการประเมินและสรุปประเด็นเพื่อนำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อสร้างประโยชน์สูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและส่งเสริมวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2568 บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยเป็นรายคณะ โดยใช้เกณฑ์คะแนนเต็ม 4.00 คะแนน โดยผลการประเมินคณะกรรมการบริษัทมีคะแนนเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.73 จากคะแนนเต็ม 4.00 จัดอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม โดยเรียงลำดับหัวข้อที่ได้รับคะแนนสูงจากมากไปน้อย ดังนี้ (1) ความสัมพันธ์ (2) การปฏิบัติหน้าที่ในที่ประชุม (3) บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ (4) คุณสมบัติส่วนบุคคล (5) ความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ผลการประเมินรายบุคคลของกรรมการบริษัท มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 3.81 จากคะแนนเต็ม 4.00 จัดอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม แสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ การเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นอิสระและรอบคอบ

นอกจากนี้ ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ ได้สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานตามบทบาท อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในกฎบัตรอย่างครบถ้วน โดยมีรายละเอียดผลการประเมินในแต่ละคณะ ดังต่อไปนี้

1. คณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้รับคะแนนเฉลี่ย 3.95 จากคะแนนเต็ม 4.00 คะแนน จัดอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการกำกับดูแลการรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องได้อย่างรัดกุม โปร่งใส และเป็นอิสระ ตลอดจนมีการประชุมอย่างสม่ำเสมอและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างเหมาะสม

2. คณะกรรมการการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการการกำกับดูแลกิจการได้รับคะแนนเฉลี่ย 3.95 จากคะแนนเต็ม 4.00 คะแนน จัดอยู่ในระดับ ดีเยี่ยม สะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่ในการส่งเสริมและผลักดันหลักธรรมาภิบาล จริยธรรมธุรกิจ และการกำกับดูแลกิจการที่ดีทั่วทั้งองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีการติดตามและทบทวนนโยบายให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ของหน่วยงานกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง

3. คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้รับคะแนน 4.00 จากคะแนน 4.00 คะแนน สะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนตามกฎบัตร และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางด้าน ESG และความยั่งยืนขององค์กร ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาลให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

4. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้รับคะแนนเฉลี่ย 3.76 จากคะแนนเต็ม 4.00 คะแนน แม้คะแนนจะอยู่ในระดับดีมาก แต่ยังไม่สะท้อนถึงโอกาสในการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้มีความเข้มข้นยิ่งขึ้น โดยคะแนนดังกล่าวสะท้อนถึงความคาดหวังของกรรมการที่ต้องการผลักดันให้ระบบบริหารความเสี่ยงก้าวสู่มาตรฐานที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5. คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้รับคะแนนเฉลี่ย 3.71 จากคะแนนเต็ม 4.00 คะแนน โดยคะแนนสะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งมีกรรมการใหม่เข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่ และยังไม่มีส่วนร่วมในบางกระบวนการสำคัญของการประเมินก่อนหน้า ทั้งนี้ การเรียนรู้บทบาทหน้าที่ของกรรมการใหม่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานในรอบปีถัดไป และสนับสนุนการพัฒนากระบวนการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม โปร่งใส และสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรยิ่งขึ้น

รายละเอียดการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
คณะกรรมการบริษัท	การประเมินแบบรายคณะ	3.73	4
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	3.81	4
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการตรวจสอบ	การประเมินแบบรายคณะ	3.95	4
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการ	การประเมินแบบรายคณะ	3.95	4
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	การประเมินแบบรายคณะ	3.76	4
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการการพัฒนา อย่างยั่งยืน	การประเมินแบบรายคณะ	4	4
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี
คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดค่าตอบแทน	การประเมินแบบรายคณะ	3.71	4

รายชื่อคณะกรรมการ	รูปแบบการประเมินผล	เกรด / คะแนนที่ได้รับเฉลี่ย	เกรด / คะแนนเต็ม
	การประเมินแบบรายบุคคล (ประเมินตนเอง)	ไม่มี	ไม่มี
	การประเมินแบบรายบุคคลแบบ ไขว้ (ประเมินกรรมการท่านอื่น)	ไม่มี	ไม่มี

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 โดยมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ของบริษัท และเป้าหมายของตำแหน่งงาน
- 4) เป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคลจะได้รับการพิจารณาและทบทวน รวมถึงมีการให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้มั่นใจว่า เป้าหมายและแผนการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงทุกท่านครอบคลุมประเด็นสำคัญ ทั้งเป้าหมายผลประกอบการในด้านการเงิน 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) คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนกำหนดให้ผู้บริหารระดับสูงรายงานผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและตัวชี้วัดรายบุคคลดังกล่าว เป็นรายไตรมาส เพื่อสรุปผล และนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อหารือประเด็นความท้าทายและทบทวนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องต่อไป
- 4) ผลการประเมินการปฏิบัติงานดังกล่าว จะถูกนำไปประกอบการพิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทน กำหนดอัตราค่าตอบแทนประจำปีและอัตราค่าตอบแทนประจำปี

ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมและการจ่ายค่าตอบแทนคณะกรรมการรายบุคคล

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

การเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

จำนวนการประชุมของคณะกรรมการบริษัท ในรอบปีที่ผ่านมา : 9
(ครั้ง)

การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM) : 25 เม.ย. 2568

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)	9	/	9	1	/	1		/	
2. นาย จรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	9	1	/	1		/	
3. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	9	/	9	1	/	1		/	
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	9	1	/	1		/	
5. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	8	/	9	1	/	1		/	
6. นาง นवलดา งามธนไพศาล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)	9	/	9	1	/	1		/	
7. นาย สาครินทร์ ตั้งควะชีรานนท์ (กรรมการ)	8	/	9	1	/	1		/	
8. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1		/	
9. นาย วิชญเวทย์ รัชกุลชน (กรรมการ)	2	/	2	0	/	0		/	

รายชื่อคณะกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท			การเข้าประชุม AGM			การเข้าประชุม EGM		
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)
10. นาย หนัท ศิริสุวัฒน์ (กรรมการ)	2	/	2	0	/	0		/	
11. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการ)	9	/	9	1	/	1		/	
12. นางสาว อริสา วิทยากร (กรรมการ)	4	/	5	0	/	0		/	
13. นาย กฤตวิทย์ เลิศสุดสากุล (รองประธานกรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	
14. นาย พวิศ ธนุศิริวัชร (กรรมการ)	7	/	7	1	/	1		/	

รายละเอียดการสรุปสัดส่วนการเข้าร่วมประชุมของคณะกรรมการบริษัท

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
1. นาย ชนินทร์ ขาวจันทร์ (ประธานกรรมการ)	9/9 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
2. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (กรรมการ)	8/9 (88.89%)	1/1 (100.00%)	N/A
3. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ)	9/9 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (กรรมการ)	8/9 (88.89%)	1/1 (100.00%)	N/A
5. นางสาว ศิรดา เพียมประเสริฐ (กรรมการ)	8/9 (88.89%)	1/1 (100.00%)	N/A

รายชื่อกรรมการ	อัตราการเข้าประชุมคณะกรรมการบริษัท	อัตราการเข้าประชุม AGM	อัตราการเข้าประชุม EGM
6. นาง นวลดา งามชนไพศาล (กรรมการ)	9/9 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
7. นาย ศาครินทร์ ตั้งคะวิชานนท์ (กรรมการ)	8/9 (88.89%)	1/1 (100.00%)	N/A
8. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)	9/9 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
9. นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน (กรรมการ)	2/2 (100.00%)	N/A	N/A
10. นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ (กรรมการ)	2/2 (100.00%)	N/A	N/A
11. นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการ)	9/9 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
12. นางสาว อริสา วิทยากร (กรรมการ)	4/5 (80.00%)	N/A	N/A
13. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล (รองประธานกรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
14. นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร (กรรมการ)	7/7 (100.00%)	1/1 (100.00%)	N/A
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย	95.40%	100.00%	N/A

รายละเอียดสาเหตุกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท

ในกรณีที่กรรมการบริษัทไม่สามารถเข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการบริษัทได้นั้น เนื่องจากติดภารกิจทางธุรกิจที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้า หรือมีภารกิจในต่างประเทศตามกำหนดการที่ได้วางแผนไว้ก่อนหน้านี้ ซึ่งเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและไม่อาจเลื่อนหรือมอบหมายให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ ทั้งนี้ กรรมการท่านที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้จะแจ้งให้บริษัทฯ ทราบล่วงหน้า และยังคงติดตามข้อมูลและการดำเนินงานของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

ลักษณะคำตอบแทนของคณะกรรมการ⁽⁵⁾

คำตอบแทนคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย

1. คำตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ในปี 2568 บริษัทฯ มีการประชุมคณะกรรมการ จำนวน 9 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ จำนวน 4 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จำนวน 5 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการบริหาร จำนวน 15 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ จำนวน 2 ครั้ง ประชุมคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน จำนวน 3 ครั้ง และประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง จำนวน 4 ครั้ง

รวมค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการชุดย่อย เป็นเงินจำนวน 1,120,000.00 บาท และได้มีการจ่ายเงินค่าบำเหน็จกรรมการจากผลประกอบการปี 2567 ซึ่งบันทึกเป็นค่าใช้จ่ายปี 2568 เป็นเงินจำนวน 3,759,016.39 บาท และค่าตอบแทนรายเดือน เป็นจำนวนเงิน 4,500,000.00 บาท ตามลำดับ รวมค่าตอบแทนทั้งสิ้น 9,379,016.39 บาท

หมายเหตุ: ทั้งนี้ รายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมาในตารางจะไม่ตรงกับยอดรวมข้างต้น เนื่องจากไม่สามารถใส่ข้อมูลการจ่ายเงินบำเหน็จของกรรมการ 4 ท่าน ได้แก่

1. ดร.สาธิต วิทยากร ข้อมูลที่ไม่สามารถใส่ได้จำนวน 211,475.41 บาท
2. นางอุณกร พงษ์ธาดา ข้อมูลที่ไม่สามารถใส่ได้จำนวน 141,393.44 บาท
3. นายณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์ ข้อมูลที่ไม่สามารถใส่ได้จำนวน 146,311.48 บาท
4. รศ.ดร.ศิลปพร ศรีจันทร์เพชร ข้อมูลที่ไม่สามารถใส่ได้จำนวน 94,262.30 บาท

2. ค่าตอบแทนอื่น

2.1 สวัสดิการค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปี

กรรมการบริษัทและกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 ได้รับสวัสดิการในการรักษาพยาบาลในการเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ วงเงิน 1,000,000 บาทต่อคนต่อปี

2.2 ส่วนลดค่ารักษาพยาบาล

- ให้ส่วนลดร้อยละ 50 สำหรับค่าใช้จ่ายค่ารักษาพยาบาลส่วนที่เกิน 1,000,000 บาท ของกรรมการบริษัท และกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 โดยเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ

- ให้ส่วนลดร้อยละ 30 สำหรับค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลทุกรายการของคู่สมรส บุตรและบุพการีของกรรมการบริษัท และกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 ตลอดวาระการดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท โดยเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ

2.3 วงเงินประกัน

ประกันความรับผิดชอบของกรรมการและเจ้าหน้าที่ และการชดเชยคืนให้กับบริษัท (Directors and Officers Liability and Company Reimbursement Policy: D&O) วงเงินประกัน 500 ล้านบาท

โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนอื่นที่เป็นสวัสดิการค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและการตรวจสุขภาพประจำปีของกรรมการบริษัทและกรรมการบริษัทย่อยที่ PRINC ถือหุ้นร้อยละ 100 ให้แก่โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ เป็นจำนวน 1,225,981.77 บาท

หมายเหตุ: ⁽⁵⁾ * โดยเมื่อรวมกับยอดรวมในตารางรายละเอียดสรุปค่าตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมาและ จะได้เท่ากับ 8,605,833.35 บาท

คำตอบแทนของคณะกรรมการ

รายละเอียดคำตอบแทนของกรรมการแต่ละรายบุคคลในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัทย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
1. นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (ประธาน กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,135,163.93		0.00
คณะกรรมการบริษัท (ประธานกรรมการ)	135,000.00	985,163.93	1,120,163.93	มี	
คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	15,000.00	0.00	15,000.00	ไม่มี	
2. นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,058,606.56		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	120,000.00	908,606.56	1,028,606.56	มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
3. นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,017,950.82		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	135,000.00	822,950.82	957,950.82	มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	15,000.00	0.00	15,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	25,000.00	0.00	25,000.00	ไม่มี	
4. นาย อนุพันธ์ กิจนิชีวะ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			1,230,000.00		50,000.00

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	120,000.00	1,050,000.00	1,170,000.00	มี	
คณะกรรมการการพัฒนอย่างยั่งยืน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	22,500.00	0.00	22,500.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	37,500.00	0.00	37,500.00	ไม่มี	
5. นางสาว ศิรดา เทียมประเสริฐ (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			920,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	840,000.00	920,000.00	มี	
6. นาง นวลลดา งามชนไพศาล (กรรมการ, กรรมการอิสระ)			778,852.46		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	658,852.46	748,852.46	มี	
คณะกรรมการตรวจสอบ (กรรมการตรวจสอบ)	20,000.00	0.00	20,000.00	ไม่มี	
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการชุดย่อย)	10,000.00	0.00	10,000.00	ไม่มี	
7. นาย สาครินทร์ ดังคะวชิรานนท์ (กรรมการ)			920,000.00		40,000.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	80,000.00	840,000.00	920,000.00	มี	
8. นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการ)			390,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	90,000.00	300,000.00	390,000.00	มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
9. นาย วิชญเวทย์ รัชกุลชน (กรรมการ)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
10. นาย นนท ศิริสุวัฒน์ (กรรมการ)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	0.00	0.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (รองประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
11. นาย ชาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการ)			300,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	300,000.00	300,000.00	มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการบริหาร (รองประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
12. นางสาว อริสา วิทยากร (กรรมการ)			405,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	40,000.00	360,000.00	400,000.00	มี	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	5,000.00	0.00	5,000.00	ไม่มี	
13. นาย ตะวัน จีสมาน (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการการพัฒนาย่างยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
14. นางสาว อติยา อาวีขนากร (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการการพัฒนาย่างยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (กรรมการชุดย่อย)	N/A	N/A	N/A	-	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				ค่าตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	ค่าตอบแทนที่ เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	ค่าตอบแทนที่ ไม่เป็นตัวเงิน	
15. นาย ตะวัน จิตต์จุฬานนท์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
16. นาย อธิวัฒน์ น้อยประสิทธิ์ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
17. นางสาว ปรียาพร อภิวัฒน์วิริยะ (กรรมการบริหาร)			0.00		0.00
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
18. นาย ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)			30,000.00		321,388.00
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	30,000.00	0.00	30,000.00	ไม่มี	
19. นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล (รองประธานกรรมการ)			300,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (รองประธานกรรมการ)	0.00	300,000.00	300,000.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (ประธานกรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่า ตอบแทน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายชื่อกรรมการ / คณะกรรมการ	บริษัท				คำตอบแทนที่เป็น ตัวเงิน ของบริษัท ย่อยรวม (บาท)
	ค่าเบี้ยประชุม ต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)	คำตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน	
คณะกรรมการการพัฒนาย่างยั่งยืน (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
20. นาย พวิศ ธนุศิริวัชร (กรรมการ)			300,000.00		0.00
คณะกรรมการบริษัท (กรรมการ)	0.00	300,000.00	300,000.00	มี	
คณะกรรมการบริหาร (กรรมการบริหาร)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (กรรมการชุดย่อย)	0.00	0.00	0.00	ไม่มี	

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนแต่ละรายคณะกรรมการในรอบปีที่ผ่านมา

รายชื่อคณะกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมต่อปี	คำตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่นๆ	รวม (บาท)
1. คณะกรรมการบริษัท	890,000.00	7,665,573.77	8,555,573.77
2. คณะกรรมการตรวจสอบ	70,000.00	0.00	70,000.00
3. คณะกรรมการบริหาร	0.00	0.00	0.00
4. คณะกรรมการสรรหาและ กำหนดคำตอบแทน	67,500.00	0.00	67,500.00
5. คณะกรรมการการพัฒนาย อย่างยั่งยืน	37,500.00	0.00	37,500.00
6. คณะกรรมการบริหารความ เสี่ยง	30,000.00	0.00	30,000.00
7. คณะกรรมการกำกับดูแล กิจการ	25,000.00	0.00	25,000.00

รายละเอียดสรุปคำตอบแทนของคณะกรรมการ

	2566	2567	2568
ค่าเบี้ยประชุมต่อปี (บาท)	765,000.00	862,500.00	1,120,000.00
ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินอื่น ๆ (บาท)	3,505,967.75	7,069,583.35	7,665,573.77
รวม (บาท)	4,270,967.75	7,932,083.35	8,785,573.77

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจายของกรรมการบริษัท

ค่าตอบแทนหรือผลประโยชน์ค้ำจาย ของกรรมการบริษัทใน : 0.00
รอบปีที่ผ่านมา
(บาท)

ข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

การกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม

- บริษัทมีบริษัทย่อยและบริษัทร่วมหรือไม่ : มี
- กลไกการกำกับดูแลบริษัทย่อยและบริษัทร่วม : มี
- กลไกในการกำกับดูแลการจัดการและ รับผิดชอบการดำเนินงาน : การส่งตัวแทนไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุม ตามสัดส่วนการถือครองหุ้น, การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหารที่เป็นตัวแทนของบริษัทในการกำหนดนโยบายที่สำคัญ, การเปิดเผยข้อมูลฐานะทางการเงินและผลการดำเนินงาน, การทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง, การทำรายการอื่นที่สำคัญ, การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์, ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่ประกอบธุรกิจหลักมีความเหมาะสมและรัดกุมเพียงพอในบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทที่ประกอบธุรกิจหลัก

คณะกรรมการบริษัทได้กำหนดกรอบการกำกับดูแลนโยบายและการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมที่บริษัทฯ ได้ลงทุนในระดับที่เหมาะสม เพื่อรักษาผลประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้น 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

นอกจากนี้ บริษัทฯ มีกลไกในการกำกับดูแลเกี่ยวกับการเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงินและผลประกอบการ การทำรายการระหว่างบริษัทย่อยและบริษัทร่วมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือการทำรายการสำคัญอื่น ๆ ของบริษัทย่อยและบริษัทร่วม โดยต้องดำเนินการให้ถูกต้องครบถ้วนและใช้หลักเกณฑ์ในการเปิดเผยข้อมูลเช่นเดียวกับบริษัทฯ ผ่านทางหน่วยงานส่วนกลาง โดยสายงานบัญชีและการเงิน เพื่อให้สามารถ

1. ใช้ข้อมูลดังกล่าวในการจัดทำงบการเงินของบริษัทฯ ได้ตามมาตรฐานและกำหนดเวลาตามข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

2. กำหนดระบบควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่เหมาะสมและรัดกุม เพียงพอ เพื่อให้การทำรายการต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง และสามารถตรวจสอบได้โดยผู้ตรวจสอบภายในของกลุ่ม

ข้อมูลเกี่ยวกับการติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันความขัดแย้ง ทางผล : มี
ประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) โดยตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ รวมถึงจรรยาบรรณและจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการปฏิบัติงานของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ ให้ยึดถือเป็นมาตรฐานในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดอบรม การเผยแพร่ข้อมูลผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในหลักจริยธรรม เพื่อให้พนักงานทุกระดับรับทราบ เข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสม อันจะนำไปสู่การสร้างระบบการทำงานที่โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

ในด้านการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนในการป้องกันและจัดการกับสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยยึดหลักความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความซื่อสัตย์สุจริต ภายใต้กรอบจริยธรรมทางธุรกิจที่ดี เพื่อให้การตัดสินใจทางธุรกิจเป็นไปอย่างมีเหตุผล เป็นอิสระ และคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ เป็นสำคัญ

บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ตลอดจนบุคคลที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และ/หรือ บุคคลที่เกี่ยวข้องกัน ต้องเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับส่วนได้เสียของตนและบุคคลที่เกี่ยวข้องให้บริษัทฯ รับทราบอย่างครบถ้วนและโปร่งใส รวมถึงไม่มีส่วนร่วมในการพิจารณา อนุมัติ หรือการตัดสินใจในรายการที่ตนมีส่วนได้เสีย เพื่อป้องกันมิให้เกิดการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ หรือการดำเนินการที่อาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อผลประโยชน์ของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์ในการทำรายการที่เกี่ยวข้องกัน และรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้สอดคล้องกับกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยมีการกำหนดกระบวนการพิจารณาและอนุมัติรายการดังกล่าวอย่างรอบคอบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างครบถ้วนในรายงานประจำปีและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถรับทราบข้อมูลได้อย่างเพียงพอและโปร่งใส

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การป้องกันการใช้อ้างอิงภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

การดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการป้องกันการใช้อ้างอิงภายใน : มี เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ในรอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการรักษาความลับของข้อมูลภายในองค์กร และการป้องกันการใช้อ้างอิงภายใน (Insider Information) เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อเอื้อประโยชน์แก่บุคคลอื่น โดยได้กำหนดแนวปฏิบัติไว้อย่างชัดเจนในจริยธรรมองค์กร เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับยึดถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการบริหารจัดการข้อมูลภายในอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เป็นส่วนสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงช่วยยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร

ภายใต้แนวปฏิบัติดังกล่าว บริษัทฯ กำหนดให้บุคลากรของบริษัทฯ ต้องไม่เปิดเผยข้อมูลภายในที่ยังมิได้เปิดเผยต่อสาธารณะให้แก่บุคคลภายนอก และต้องไม่นำข้อมูลภายในไปใช้เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ตัวอย่างเช่น การใช้ข้อมูลภายในเพื่อซื้อขายหลักทรัพย์ในช่วงเวลาที่บริษัทฯ กำลังจะประกาศผลการดำเนินงาน หรือการใช้อ้างอิงข้อมูลเชิงกลยุทธ์ของบริษัทฯ ในการลงทุนส่วนบุคคล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดมาตรการและแนวทางในการกำกับดูแลผู้บริหารและบุคคลที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามกฎหมายและกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทฯ ได้จัดให้มีการให้ความรู้และสร้างความเข้าใจแก่กรรมการ รวมถึงผู้บริหารฝ่ายต่าง ๆ เกี่ยวกับหน้าที่และความรับผิดชอบในการรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของตนเอง คู่สมรส และบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ รวมทั้งทำความเข้าใจเกี่ยวกับบทกำหนดโทษตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ตลอดจนข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อให้สามารถปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้องครบถ้วน

บริษัทฯ กำหนดให้กรรมการและผู้บริหารมีหน้าที่รายงานการถือครองและการเปลี่ยนแปลงการถือครองหลักทรัพย์ของบริษัทฯ ต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และจัดส่งสำเนารายงานดังกล่าวให้แก่บริษัทฯ ในวันเดียวกันกับที่ได้ยื่นรายงานต่อสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ เพื่อให้บริษัทฯ สามารถติดตามและกำกับดูแลการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดได้อย่างเหมาะสม

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้ประกาศนโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทฯ อย่างชัดเจน รวมถึงการกำหนดช่วงเวลาห้ามซื้อขายหลักทรัพย์ก่อนการประกาศข้อมูลสำคัญ เพื่อป้องกันการใช้อ้างอิงภายในในการซื้อขายหลักทรัพย์ และส่งเสริมให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างโปร่งใสและเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทุกราย

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้อ้างอิงภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้อง กับ การใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์รวม (กรณี)	0	0	0

การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

การดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้าน ทุจริตคอร์รัปชันใน : มี
รอบปีที่ผ่านมาหรือไม่

รูปแบบการดำเนินงานในเรื่องการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน : การเข้าร่วมโครงการที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน, การประเมินและระบุความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน, การสื่อสารและฝึกอบรมแก่พนักงานเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน, การตรวจสอบความครบถ้วนเพียงพอของกระบวนการจากคณะกรรมการตรวจสอบหรือผู้สอบบัญชี

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักบรรษัทภิบาลที่ดี ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดยบริษัทฯ เชื่อมั่นว่าการกำกับดูแลกิจการที่เข้มแข็งและการมีมาตรการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันอย่างเป็นระบบ ถือเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

โดยได้รับใบรับรองสมาชิกเต็มรูปแบบจากโครงการ Thai Private Sector Collective Action Against Corruption (CAC) ซึ่งเป็นการต่ออายุการรับรองเป็นครั้งที่ 2 โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 31 มีนาคม 2567 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2570 การได้รับการรับรองจาก CAC ในครั้งนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของ PRINC ในการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล และมีระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ โดยนโยบายดังต่อไปนี้

- ห้ามกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนของบริษัทฯ หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ กระทำการหรือยอมรับหรือให้การสนับสนุนการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อมแก่บุคคล หรือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะด้วยการเสนอให้ (Offering) การให้คำมั่นสัญญา (Promising) การเรียกร้อง (Soliciting) การร้องขอ (Demanding) การให้หรือรับสินบน (Giving or Accepting Bribes) หรือมีพฤติกรรมใดที่สื่อไปในทางทุจริตหรือคอร์รัปชัน โดยให้สนับสนุนทุกองค์กรที่เกี่ยวข้อง ลูกค้า คู่ค้า ผู้รับจ้าง ผู้รับจ้างช่วง ให้มีการปฏิบัติ เช่นเดียวกับบริษัทฯ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ และให้มีการสอบทานแนวทางปฏิบัติให้สอดคล้องกับนโยบายระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด ข้อบังคับ ประกาศ กฎหมาย และการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจ
- บริษัทฯ มีนโยบายเป็นกลางทางการเมือง ไม่เข้าร่วมกิจกรรมใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความเข้าใจว่า บริษัทฯ มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือทางการเมืองแก่พรรคการเมืองพรรคใดพรรคหนึ่ง หรือกลุ่มพลังกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยจะวางตัวเป็นกลาง ไม่ฝักใฝ่พรรค หรือกลุ่มการเมืองใด และจะไม่ใช้ทรัพย์สินของบริษัทฯ เพื่อสนับสนุนพรรคการเมืองใดพรรคการเมืองหนึ่ง หรือให้ความช่วยเหลือผู้สมัครรับเลือกตั้งทางการเมืองคนใดคนหนึ่งโดยเฉพาะ และบริษัทฯ ถือว่าพนักงานสามารถใช้สิทธิของตนเองในฐานะพลเมืองดีตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้
- บริษัทฯ ไม่มีนโยบายให้หรือรับสินบนทุกรูปแบบในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การดำเนินธุรกิจ และการติดต่อภาครัฐและเอกชนจะต้องเป็นอย่างโปร่งใส ซื่อสัตย์และดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- บริษัทฯ จะควบคุมการบริจาคเพื่อการกุศล การให้เงินสนับสนุน การให้ของขวัญทางธุรกิจและการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ให้มีความโปร่งใสถูกต้องตามกฎหมาย

- บริษัทฯ จัดให้มีการควบคุมและตรวจสอบภายในที่เหมาะสม สม่ำเสมอ เพื่อป้องกันมิให้พนักงานทุกคน รวมถึงบุคคลที่สามที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ปฏิบัติขัดกับนโยบายนี้

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน คู่ค้า หรือพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้องและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง อันจะช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม

มาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน

มาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชันสามารถช่วยให้บริษัทฯ ลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรได้ ดังนั้น การออกแบบและปฏิบัติงานตามการควบคุมภายในที่เหมาะสมตลอดจนการสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันให้แก่บุคลากรของบริษัทฯ เป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยป้องกันการเกิดการทุจริตคอร์รัปชันในองค์กรได้ มาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชันประกอบด้วย 5 กิจกรรมหลัก ดังนี้

1. การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกหน่วยงานในบริษัทฯ ดำเนินการเชิงรุก เพื่อระบุประเมินและทบทวนความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันขององค์กร รวมทั้งสร้างความตระหนักถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันถูกจัดการอย่างทันทั่วถึง การประเมินความเสี่ยงมี 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : กำหนดเกณฑ์วัดความเสี่ยงด้านผลกระทบและโอกาสที่จะเกิด และกำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 2 : ระบุความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน สาเหตุหลักของความเสี่ยงและผลกระทบตลอดจนวิเคราะห์ความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงก่อนคำนึงถึงมาตรการควบคุมภายในที่มีอยู่

ขั้นตอนที่ 3 : ประเมินระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน วิเคราะห์ความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง หลังจากมีมาตรการควบคุมภายในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 4 : จัดหามาตรการเพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ หากมาตรการควบคุมภายในที่ดำเนินอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

2. กำหนดนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทฯ จัดให้มีนโยบาย คู่มือปฏิบัติงาน และมาตรการเพื่อต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน คู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ แนวทางปฏิบัติในการสนับสนุนและช่วยเหลือทางการเมือง แนวทางปฏิบัติ ในการบริจาคเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุน และแนวทางปฏิบัติในการรับหรือให้ของขวัญของกำนัล และการเลี้ยงรับรอง เป็นต้น เพื่อให้บุคลากร ของบริษัทฯ เข้าใจหลักการด้านจริยธรรมและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีของบริษัทฯ รวมทั้ง เพื่อสร้างจิตสำนึกและค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตและ คอร์รัปชันให้แก่บุคลากรของบริษัทฯ ทั้งนี้ นโยบายที่เกี่ยวข้องต้องได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท นอกจากนี้ บริษัทฯ ต้องทบทวนและปรับปรุง นโยบายและคู่มือที่เกี่ยวข้องเป็นประจำอย่างน้อยทุก 2 ปี เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันได้ถูกจัดการและการเปลี่ยนแปลงทางการดำเนินงาน และทางกฎหมายได้รับการครอบคลุมในนโยบายอย่างเหมาะสม

3. การสื่อสารและการจัดอบรม

การสื่อสารและการจัดอบรมถือเป็นสิ่งที่จำเป็นในมาตรการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจและความตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายและคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ตลอดจนมาตรการต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชันต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตและคอร์รัปชันขององค์กร รวมทั้งให้บุคลากรของบริษัทฯ สามารถเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยป้องกันและตรวจพบการทุจริตและคอร์รัปชันในองค์กรได้ ตลอดจนการสื่อสารแก่ผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และความโปร่งใสในการดำเนินงานของบริษัทฯ

ดังนั้น ฝ่ายบริหารงานทรัพยากรบุคคลดำเนินการจัดทำแผนการสื่อสารนโยบายและมาตรการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันประจำปี อย่างเป็นลายลักษณ์อักษรให้แก่บุคลากร และผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ตลอดจนกำหนดช่องทางการสื่อสาร เช่น มีการจัดอบรมให้กับบุคลากรของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ ผ่านระบบ PRINC Academy และผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทฯ นอกจากนี้ มีการชื่นชมบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์ เช่น การพบสิ่งของสูญหายในองค์กรก็สามารถติดตามและนำส่งคืนแก่ผู้รับบริการได้ทุกราย เป็นต้น เพื่อให้เหมาะสมแก่ผู้รับสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยแผนงานและช่องทางการสื่อสารดังกล่าว ได้รับการทบทวนและอนุมัติโดยผู้บริหารสูงสุดเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ เพื่อให้มั่นใจในประสิทธิภาพ ของการสื่อสาร แผนงานและช่องทางการสื่อสารที่กำหนดได้รับการสอบทานและประเมินระบบการควบคุมภายใน โดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน

4. การสอบทานประวัติของบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียทางธุรกิจ

การสอบทานประวัติของบุคลากรและผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การป้องกันการทุจริตมีประสิทธิภาพ โดย บริษัทฯ มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลทำหน้าที่สอบทานประวัติของบุคลากรก่อนการจ้างงานหรือการเลื่อนตำแหน่ง และฝ่ายบริการงานจัดซื้อ

หน้าที่สอบทานประวัติของผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจก่อนการเริ่มสัญญา หรือธุรกรรมระหว่างกัน ทั้งนี้ การสอบทานสามารถทำได้ตามความเหมาะสมภายใต้ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง และได้รับการยินยอมจากบุคลากรหรือผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ ดังต่อไปนี้

- การสอบทานประวัติของบุคลากรก่อนการจ้างงาน เพื่อตรวจสอบคุณสมบัติความเหมาะสม และประสบการณ์ของผู้สมัครงาน
- 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 และจะ ลงโทษบุคลากรที่ไม่รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างทันทีทันใด

5. การควบคุมภายในและการติดตาม

การควบคุมภายในเป็นการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดร่วมกันโดยคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร ตลอดจนบุคลากรขององค์กรทุกระดับชั้น เพื่อให้มั่นใจว่าวิธีการปฏิบัติงานตามที่กำหนดจะช่วยให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานต้องออกแบบการควบคุมภายในที่เหมาะสมสำหรับการทำงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน ทุกหน่วยงานต้องจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้ผู้บริหารสอบทานและอนุมัติให้มีผลบังคับใช้ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นอิสระ และป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการติดตามผล และค้นหารายการการทุจริต ข้อผิดพลาดและไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบเพื่อลดความเสี่ยงเหล่านั้น รวมถึงสนับสนุนให้มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ ในการตรวจสอบการทุจริตคอร์รัปชันด้วย โดยผู้ตรวจสอบภายในมีหน้าที่ในการตรวจสอบและสอบทานการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างถูกต้องตรงตามแนวปฏิบัติ และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ มีระบบการควบคุมที่มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความเสี่ยงด้านคอร์รัปชัน ที่อาจเกิดขึ้นและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชัน

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตคอร์รัปชันรวม (กรณี)	0	0	0

การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing)

การดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแสในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทมีการดำเนินงานในเรื่องการแจ้งเบาะแส ในรอบปีที่ผ่านมา : มี
หรือไม่

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใส ความซื่อสัตย์สุจริต และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยตระหนักว่าการมีระบบรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสที่มีประสิทธิภาพเป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและตรวจสอบการทุจริตหรือการกระทำที่ไม่เหมาะสม บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการรับแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy) เพื่อเปิดโอกาสให้

บุคลากรตลอดจนบุคคลภายนอก สามารถแจ้งข้อมูลหรือข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำที่อาจเข้าข่ายการทุจริต คอร์รัปชัน หรือการกระทำที่ไม่เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และจริยธรรมทางธุรกิจ ได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

ทั้งนี้ ได้มีการกำหนดให้มีช่องทางการรับแจ้งเบาะแสที่มีความน่าเชื่อถือ เป็นอิสระ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย โดยเปิดโอกาสให้ผู้แจ้งสามารถเลือกที่จะเปิดเผยหรือไม่เปิดเผยตัวตนก็ได้ เพื่อสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้แจ้งเบาะแสว่าข้อมูลที่แจ้งจะได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ และเป็นธรรม รวมถึงลดความกังวลเกี่ยวกับผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปิดเผยข้อมูลดังกล่าว รวมถึงกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและผู้ให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้แจ้งเบาะแสถูกกลั่นแกล้ง ช่มชู้ หรือได้รับผลกระทบในทางลบจากการเปิดเผยข้อมูล โดยข้อมูลของผู้แจ้งเบาะแสจะถูกเก็บเป็นความลับ และดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้วยความเป็นธรรมและเป็นกลาง

บริษัทฯ กำหนดให้บุคลากรมีหน้าที่ในการรายงานหรือแจ้งเบาะแสเมื่อพบเห็นหรือมีข้อมูลเกี่ยวกับการกระทำที่อาจเข้าข่ายการทุจริต หรือคอร์รัปชัน ผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ โดยจะไม่ดำเนินการลงโทษหรือการใด ๆ ที่ส่งผลเสียต่อผู้แจ้งเบาะแสที่กระทำโดยสุจริต แม้ว่าภายหลังผลการตรวจสอบอาจพบว่าข้อมูลดังกล่าวไม่เป็นความจริงก็ตาม อย่างไรก็ตาม ในกรณีที่มีการแจ้งข้อมูลหรือข้อกล่าวหาโดยเจตนาให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น หรือเป็นการแจ้งข้อมูลที่ไม่เป็นความจริงโดยมีเจตนาทุจริต บริษัทฯ จะดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำความผิดดังกล่าวตามระเบียบของอย่างเหมาะสม

ปัจจุบัน บริษัทฯ กำหนดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนไว้หลายช่องทาง โดยบุคคลภายนอกสามารถส่งเรื่องร้องเรียนหรือข้อเสนอแนะผ่านช่องทางต่าง ๆ ดังนี้

1. ไปรษณีย์ : โดยส่งถึงผู้ที่ได้รับมอบหมายตามที่อยู่ดังนี้

เลขานุการบริษัท

บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน)

ชั้น 23 อาคารบางกอกบิสซิเนสเซ็นเตอร์ เลขที่ 29 ถนนสุขุมวิท 63

แขวงคลองตันเหนือ เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

2. เว็บไซต์ : www.principalcapital.co.th

3. อีเมล : princ_secretarywhistle@princgroup.com

4. โทรศัพท์ : +66 (2) 009-2015

นอกจากนี้ หากพนักงานต้องการแจ้งเบาะแสหรือส่งเรื่องร้องเรียน สามารถติดต่อ

คณะกรรมการรับแจ้งเบาะแส (ภายใน) : princ_internalwhistle@princgroup.com หรือ

เลขานุการบริษัท : princ_secretarywhistle@princgroup.com

ทั้งนี้ เจเนอรัลและขั้นตอนการพิจารณาเบาะแสและข้อร้องเรียนระบุอยู่ใน นโยบายการกำกับดูแลกิจการ และ เว็บไซต์ของบริษัทฯ ซึ่งบุคลากร ของบริษัทฯ และบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้

จำนวนกรณีหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการแจ้งเบาะแส

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือประเด็นที่ได้รับผ่านช่องทางการแจ้งเบาะแสรวม (กรณี)	0	0	0

ข้อมูลเกี่ยวกับการรายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบในรอบปีที่ผ่านมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบ

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ขจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล (ประธานกรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
2 นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
3 นาง นวลตา งามธนไพศาล (กรรมการตรวจสอบ)	4	/	4	4/4 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท พรินซ์เฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทและตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อกำหนดและแนวทางปฏิบัติที่ดีของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) เพื่อสะท้อนถึงการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบที่ยึดมั่นในความเป็นอิสระ ความโปร่งใส และการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

ในรอบปี 2568 คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการประชุมร่วมกันจำนวน 4 ครั้ง ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้เข้าร่วมครบองค์ประชุมทุกครั้ง คิดเป็นการเข้าร่วมประชุมร้อยละ 100 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ และได้มีการประชุมร่วมกับผู้สอบบัญชีภายนอกโดยไม่มีฝ่ายจัดการเข้าร่วมประชุมจำนวน 1 ครั้ง เพื่อหารือถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้สอบบัญชีและประเด็นที่พบจากการตรวจสอบ

นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการหารือ เพื่อพิจารณาประเด็นต่าง ๆ ทางธุรกิจและการควบคุมภายใน รวมถึงแลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังคำชี้แจง สอบถามข้อมูลเพิ่มเติม ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานของบริษัทฯ ร่วมกับฝ่ายจัดการ ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชีรับอนุญาต คณะกรรมการตรวจสอบได้มุ่งเน้นการยกระดับการกำกับดูแลกิจการให้ครอบคลุมถึงความเสี่ยงใหม่ๆ ความยั่งยืนขององค์กร และธรรมาภิบาล โดยมีรายละเอียดผลการดำเนินงานในขอบเขตความรับผิดชอบหลักดังต่อไปนี้

1) การสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัทฯ

คณะกรรมการตรวจสอบได้ทำการสอบทานงบการเงินรวมและงบการเงินเฉพาะกิจการรายไตรมาส และงบการเงินประจำปี 2568 ร่วมกับฝ่ายจัดการและผู้สอบบัญชีรับอนุญาต โดยมุ่งเน้นความถูกต้อง ครบถ้วน และความเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน รวมถึงความเพียงพอของการเปิดเผยข้อมูลในหมายเหตุประกอบงบ ตามหลักมาตรฐานการบัญชี (TAS) และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS) สำหรับกิจการที่มีส่วนได้เสียสาธารณะ ซึ่งผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้เสนอรายงานแบบไม่มีเงื่อนไข ก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อนุมัติและเปิดเผยต่อสาธารณชน โดยได้ให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

- การควบคุมภายใน (Internal Control): คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการสอบทานร่วมกับผู้สอบบัญชีถึงความเพียงพอและความเหมาะสมของระบบควบคุมภายใน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านการปฏิบัติงาน การเงิน และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลบัญชีสะท้อนผลการดำเนินงานที่แท้จริงและเป็นไปตามมาตรฐานการรายงานทางการเงินที่เกี่ยวข้อง
- ประเด็นทางบัญชีที่สำคัญ (Significant Accounting Matters): คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานรายการที่มีสาระสำคัญ การใช้ดุลยพินิจทางบัญชี การประมาณการทางบัญชี การรับรู้รายได้จากค่ารักษาพยาบาล ลูกหนี้การค้า (บริษัทประกันคู่สัญญาและสิทธิรัฐต่างๆ) การตั้งสำรองหนี้สงสัยจะสูญ รวมถึงการสอบทานการทดสอบการด้อยค่าของค่าความนิยมและสินทรัพย์อื่นๆ เพื่อให้มั่นใจว่าการเงินสะท้อนความเป็นจริงของธุรกิจ และติดตามความเสี่ยงที่อาจเกิดในอนาคตอย่างต่อเนื่อง

- สภาพคล่องและข้อกำหนดทางการเงิน (Liquidity and Debt Covenants): คณะกรรมการตรวจสอบ ได้กำกับดูแลสถานะทางการเงินของบริษัท รวมถึงการระบุความเสี่ยงด้านสภาพคล่องที่อาจเกิดขึ้นและความเสี่ยงในการผิดเงื่อนไขข้อกำหนดทางการเงิน (Debt Covenant) พร้อมทั้งสอบทานแผนการจัดหาเงินทุนเพิ่มเติมของฝ่ายจัดการ
- ผลการดำเนินงาน (Operating Performance): คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาผลการดำเนินงานของบริษัทที่ได้ผลกระทบจากทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เช่นภาวะเศรษฐกิจ และสถานการณ์ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศที่ส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

จากผลการสอบทานและการหารือร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่าการเงินของบริษัทฯ มีความถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ และเชื่อถือได้ตามที่ควรในสาระสำคัญ และเป็นไปตามหลักมาตรฐานการบัญชี (TAS) และมาตรฐานการรายงานทางการเงิน (TFRS) สำหรับกิจการที่มีส่วนได้เสียสาธารณะ ซึ่งผู้สอบบัญชีรับอนุญาตได้เสนอรายงานแบบไม่มีเงื่อนไข

2) การสอบทานระบบการควบคุมภายในและหน่วยงานตรวจสอบภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาและอนุมัติแผนการตรวจสอบประจำปี 2568 และสอบทานรายงานผลการตรวจสอบภายในในไตรมาสซึ่งนำเสนอโดยหัวหน้างานตรวจสอบภายใน รวมถึงติดตามการดำเนินการแก้ไขข้อเสนอนะจากการตรวจสอบภายในอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับประเด็นต่างๆ ดังนี้

- การยกระดับและเพิ่มประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน (Internal Audit Enhancement and Development): คณะกรรมการตรวจสอบตั้งใจให้มีการยกระดับงานตรวจสอบภายในสู่มาตรฐานสากล โดยขับเคลื่อนการตรวจสอบบนพื้นฐานความเสี่ยง (Risk-based Focus) เพื่อจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจโรงพยาบาล พร้อมทั้งผลักดันการนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) และเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการตรวจสอบ นอกจากนี้ยังส่งเสริมให้หัวหน้างานตรวจสอบภายในเข้าร่วมประชุมสำคัญขององค์กร อาทิ คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อรับทราบทิศทางเชิงกลยุทธ์ ค้นพบประเด็นความเสี่ยง และการควบคุมได้ล่วงหน้า
- การติดตามผลการตรวจสอบ (Audit Finding Follow-up): คณะกรรมการตรวจสอบได้ติดตามความคืบหน้าในการแก้ไขประเด็นที่ตรวจพบอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ความสำคัญกับประเด็นที่มีความเสี่ยงสูงเป็นพิเศษ
- การปฏิบัติตาม พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA Compliance): คณะกรรมการตรวจสอบได้ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติตามข้อกำหนดของ PDPA โดยเฉพาะความท้าทายในการจัดเก็บเอกสารหนังสือให้ความยินยอมในการเก็บรวบรวม ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล (Consent Form) จากผู้ป่วย และได้ให้ข้อเสนอแนะแก่ฝ่ายจัดการเพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้และการจัดอบรมให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง
- การควบคุมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT General Controls): คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการควบคุมทั่วไปด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (สำหรับระบบงานหลัก เช่น Centrix และ PeopleSoft นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาถึงแผนการนำระบบ ERP ใหม่มาใช้ คณะกรรมการตรวจสอบได้เสนอแนะเชิงรุกให้มีการประสานงานกับผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เพื่อแลกเปลี่ยนแนวทางการตรวจสอบด้านไอที ซึ่งเป็นมาตรการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าการเปลี่ยนผ่านระบบจะเป็นไปอย่างราบรื่นและมีสภาพแวดล้อมการควบคุมที่รัดกุมตั้งแต่เริ่มต้น

นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบ ได้อนุมัติกฎบัตรงานตรวจสอบภายในฉบับปรับปรุงใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานการตรวจสอบภายในสากลฉบับล่าสุด (Global Internal Audit Standards 2024) การดำเนินการดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการยกระดับธรรมาภิบาลของบริษัทให้ทัดเทียมกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในระดับสากล และสร้างความมั่นใจว่าหน่วยงานตรวจสอบภายในจะปฏิบัติงานได้อย่างทันสมัยและมีประสิทธิภาพ โดยรวมแล้ว คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่าบริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอ เหมาะสม และมีการติดตามผลการแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในและผู้ตรวจสอบภายนอกอย่างต่อเนื่อง และหน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ

3) การสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกัน รายการได้มาและจำหน่ายไปและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาหรือสอบทานรายการที่เกี่ยวข้องกันและรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้มีความเหมาะสมในการทำรายการและเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งในปี 2568 ไม่มีรายการระหว่างบุคคลอื่นที่อาจมีความขัดแย้งหรือเกี่ยวข้องกับบริษัทฯ มีเพียงรายการระหว่างบริษัทฯ และบริษัทย่อยที่เป็นปกติธุรกิจ ซึ่งได้มีการเปิดเผยข้อมูลไว้ในหมายเหตุประกอบงบการเงินประจำปี 2568 แล้ว ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาและมีความเห็นว่ามีความสมเหตุสมผล และเป็นรายการปกติของธุรกิจที่มีเงื่อนไขการค้าทั่วไป โดยมีราคาและมีเงื่อนไขที่เป็นธรรม

4) พิจารณารายงานการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทฯ

คณะกรรมการตรวจสอบได้สอบทานการปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงการปฏิบัติตามระเบียบ

ข้อบังคับของบริษัทฯ โดยพิจารณาจากรายงานผลการตรวจสอบภายในที่มีขอบเขตครอบคลุมถึงการประเมินระบบการควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง รวมถึงรายงานของผู้สอบบัญชีรับอนุญาตอย่างสม่ำเสมอ และได้เน้นย้ำแก่ฝ่ายจัดการของบริษัทฯ ให้ติดตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทฯ ให้เป็นปัจจุบัน เพื่อให้บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจได้สอดคล้องกับกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง

5) พิจารณาการดำเนินการด้านการบริหารความเสี่ยง

คณะกรรมการตรวจสอบได้มีการพิจารณารับทราบความเสี่ยงต่างๆ ที่สำคัญ ได้ติดตามงานด้านการบริหารความเสี่ยง โดยได้หารือและแลกเปลี่ยนความเห็นกับคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ เพื่อรับทราบแผนงานและแนวทางการจัดการความเสี่ยงที่สำคัญ โดยคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า ระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงของบริษัทฯ มีความเหมาะสมกับการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน และได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติมถึงการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงตามกรอบ COSO ERM โดยเน้นย้ำความสำคัญของความเสี่ยงในเรื่องความเสี่ยงจากการถูกฟ้องร้อง (Litigation Risk) ความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ (Medical Staff Shortage Risk) และความเสี่ยงจากการบริหารลูกหนี้ (Accounts Receivable Risk) รวมถึงให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสภาพภูมิอากาศ (Climate-Related Risk) เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับแผนธุรกิจในอนาคตที่ดำเนินการตามกลยุทธ์

6) การพิจารณาและกำกับดูแลผู้สอบบัญชีภายนอก

คณะกรรมการตรวจสอบได้กำกับดูแลการปฏิบัติงานและความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชีภายนอก คือ ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งบริษัท ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์ คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด ตลอดปี 2568 โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญดังนี้

- ความเป็นอิสระ (Independence) : คณะกรรมการตรวจสอบได้ประเมินความเป็นอิสระของผู้สอบบัญชี และมีความเห็นว่าผู้สอบบัญชีมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ตรวจสอบบัญชี โดยไม่พบประเด็นที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- การอนุมัติค่าบริการ (Approval of Fees) : คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาและอนุมัติค่าบริการอื่นนอกเหนือจากงานสอบบัญชี โดยอนุมัติค่าบริการสังเกตการณ์การทำลายสินค้าคงคลังสำหรับบริษัทย่อย บจก. ฟรินซิเฟิล เฮลท์แคร์ ศรีสะเกษ และการตรวจสอบการขอบัตรส่งเสริมการลงทุนของ บจก. พิษณุโลก รวมแพทย์ และ บจก. ฟรินซิเฟิล เฮลท์แคร์ - ชุมพรโดยพิจารณาแล้วว่าไม่กระทบต่อความเป็นอิสระในงานสอบบัญชี
- การประสานงานและขอเสนอแนะ (Coordination and Recommendations) : ได้มีการหารือและให้ข้อเสนอแนะโดยตรงต่อผู้สอบบัญชีรับอนุญาต เช่น การเสนอแนะให้ทำความเข้าใจในแผนธุรกิจและระยะการเติบโตที่แตกต่างกันของแต่ละโรงพยาบาลให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์การประเมินการด้อยค่าของค่าความนิยม

7) พิจารณาและเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีรับอนุญาตและค่าสอบบัญชีประจำปี 2569

คณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาคัดเลือกผู้สอบบัญชี โดยประเมินจากทักษะ ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ ความเป็นอิสระ และผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา ซึ่งมีประสิทธิภาพและคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ รวมถึงมีความเหมาะสมของค่าธรรมเนียมสอบบัญชี คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นควรเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีจาก บริษัท ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด (PwC) เป็นผู้สอบบัญชีประจำปี 2569 ดังรายนามต่อไปนี้

1. นางสาวยุวพันธ์ มโนมัยวิศิษฐ์ (เลขทะเบียน 9804) หรือ
2. นางสาวนภนุช อภิชาติเสถียร (เลขทะเบียน 5266) หรือ
3. นายกฤษณ์ ชัชวาลวงศ์ (เลขทะเบียน 5016)

โดยให้คนใดคนหนึ่งเป็นผู้ทำการตรวจสอบและแสดงความเห็นต่อการเงินของบริษัทฯ และในกรณีที่ผู้สอบบัญชีข้างต้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้บริษัท ไพร์ซวอเตอร์เฮาส์คูเปอร์ส เอปียเอส จำกัด จัดหาผู้สอบบัญชีรับอนุญาตรายอื่นของสำนักงานแทนได้

ความเห็นโดยรวมของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท ฟรินซิเฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) ได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตลอดปี 2568 ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวัง และเป็นอิสระ จากการกำกับดูแลและสอบทานในขอบเขตความรับผิดชอบทั้งหมด คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า บริษัท ฟรินซิเฟิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องตามที่ควรในสาระสำคัญ มีระบบการควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสม และหน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระ และมีการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจโรงพยาบาลอย่างเคร่งครัด และมีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส ตามหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดี

นายจรเกียรติ อรุณไพโรจน์กุล
ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ

ข้อมูลเกี่ยวกับการสรุปผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมและผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการชุดย่อยอื่น ๆ

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร

การประชุมคณะกรรมการบริหาร (ครั้ง) : 15

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย วิชญเวทย์ รัชกุลชลน (ประธานกรรมการบริหาร)	4	/	4	4/4 (100.00%)
2 นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	12	/	12	12/12 (100.00%)
3 นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (รองประธานกรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
4 นาย พวิศ อนุฉิศิริวัชร (กรรมการบริหาร)	14	/	15	14/15 (93.33%)
5 นาย ตะวัน จีสมาน (กรรมการบริหาร)	11	/	12	11/12 (91.67%)
6 นาย ภาณุ บุญสมบัติ (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
7 นางสาว อติยา อาวีชนาการ (กรรมการบริหาร)	14	/	15	14/15 (93.33%)
8 นาย ตะวัน จิตต์จุฬานนท์ (กรรมการบริหาร)	12	/	12	12/12 (100.00%)
9 นาย อธิวัฒน์ น้อยประสิทธิ์ (กรรมการบริหาร)	4	/	4	4/4 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหาร			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
10 นางสาว ปรียาพร อภิวัตน์วิริยะ (กรรมการบริหาร)	15	/	15	15/15 (100.00%)
11 นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกุล (ประธานกรรมการบริหาร)	11	/	11	11/11 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(98.03%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหาร

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท โดยมุ่งเน้นการสร้างความเติบโตอย่างยั่งยืนในธุรกิจบริการด้านสุขภาพ การเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการขยายตัว โดยมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง สรุปผลการดำเนินงานที่สำคัญแบ่งตามหมวดการดำเนินการได้ดังนี้:

การขยายธุรกิจและการลงทุนเชิงกลยุทธ์

- การขยายเครือข่ายโรงพยาบาล: อนุมัติการลงทุนก่อสร้างโรงพยาบาลใหม่ในจังหวัดกำแพงเพชร และเข้าซื้อกิจการโรงพยาบาลเอกชนเพิ่มเติม ได้แก่ โครงการจังหวัดกาญจนบุรี และโครงการจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันในพื้นที่ยุทธศาสตร์
- การพัฒนาศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง: ผลักดันการจัดตั้งศูนย์มะเร็งและรังสีรักษา การจัดตั้ง Center of Excellence และขยายการลงทุนในเทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ (IVF) ผ่านความร่วมมือกับพันธมิตรผู้เชี่ยวชาญ
- การลงทุนในธุรกิจเกี่ยวเนื่อง: อนุมัติการลงทุนในบริษัทด้านซอฟต์แวร์สุขภาพ (Serviso) เพื่อต่อยอดห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจหลัก

การบริหารจัดการทางการเงินและโครงสร้างทุน

- การปรับโครงสร้างทุน: อนุมัติการลดทุนจดทะเบียนของบริษัทย่อย (PRINH) เพื่อล้างขาดทุนสะสม
- นโยบายเงินปันผล: พิจารณาและอนุมัติหลักการการจ่ายเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นจากผลกำไรสะสม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและตอบแทนผู้มีส่วนได้เสีย
- การบริหารสภาพคล่อง: ติดตามกระแสเงินสดและจัดหาเงินกู้ยืมจากสถาบันการเงิน เพื่อรองรับโครงการพัฒนา โรงพยาบาลต่างๆ ในเครืออย่างต่อเนื่อง และพิจารณาทางเลือกของแหล่งเงินเพื่อเป็นเงินทุนสำรองในการขยายธุรกิจ

การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational Excellence)

- การปรับโครงสร้างองค์กร: ดำเนินการจัดตั้งบริษัท HMS เพื่อรวมศูนย์การบริหารจัดการและยกระดับมาตรฐานการบริการของโรงพยาบาล
- การควบคุมค่าใช้จ่าย: มุ่งเน้นนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพด้านต้นทุน โดยเฉพาะการบริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- การปรับพอร์ตธุรกิจ: พิจารณายุติการดำเนินงานในสาขาที่ไม่ทำกำไรของคลินิก KBK เพื่อลดผลกระทบต่อผลประกอบการรวมของกลุ่มบริษัท

การผลักดันนวัตกรรมดิจิทัลและการตลาด

- ติดตามการพัฒนาระบบ ERP และระบบ PRINC Doctor System (PDS) รวมถึงเริ่มนำ AI มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและต้นทุน
- ทหารือช่องทางตลาดสมัยใหม่ ขยายฐานรายได้ผ่าน E-Commerce (เว็บไซต์ฮักสุข) และใช้ระบบ CRM (Hubspot) เพื่อวิเคราะห์และวางกลยุทธ์การตลาดแบบ MarTech รวมถึงเริ่มใช้ AI ในการทำการตลาด

ความยั่งยืนและการบริหารความเสี่ยง (Sustainability & Risk Management)

- ด้าน ESG: ติดตามการดำเนินงานด้าน ESG ทั้ง 3 มิติ เริ่มตั้งแต่ การพิจารณาประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน การดำเนินการเรื่องสิทธิมนุษยชน การดำเนินโครงการด้านสิ่งแวดล้อมต่างๆ การจัดทำ Carbon Footprint ของโรงพยาบาลในเครือ รวมถึงการเตรียมความพร้อมรับการประเมินตามมาตรฐานสากล FTSE Russell ESG Rating และ การเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐาน IFRS S1 และ S2
- การบริหารความเสี่ยง: ติดตามการบริหารจัดการความเสี่ยงรอบด้าน ทั้งความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ การเงิน และทางคลินิก ติดตามการพัฒนาแบบรายงานอุบัติการณ์ (PRINC Incident Report) พร้อมกำหนดแนวทางป้องกันและแก้ไขอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงติดตามให้โรงพยาบาลในเครือผ่านการรับรองมาตรฐานระดับสากลและระดับประเทศ (JCI, HA) เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เข้ารับบริการ

คณะกรรมการบริหารยังคงมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและระมัดระวัง เพื่อสร้างผลตอบแทนที่ดีและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนผ่านมาตรฐานบริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุมและเข้าถึงได้

การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน : 5
(ครั้ง)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทน			เข้าร่วมประชุม เฉลี่ย
	การเข้า ประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการ ประชุม (ครั้ง)	
1 นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
2 นาย กฤตวิทย์ เลิศสุดสากุล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
3 นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	5	/	5	5/5 (100.00%)
4 นางสาว อริสา วิทยากร (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
5 นาย ชนัท ศิริสุวรรณ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

ในปี 2568 คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้จัดประชุมรวมทั้งสิ้น 5 ครั้ง โดยได้กำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตร พร้อมทั้งรายงานผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา โดยมีสาระสำคัญของการดำเนินงานในปี 2568 ดังนี้

1. การสรรหากรรมการและผู้บริหารระดับสูง (Nomination)
 - ดำเนินการสรรหา พิจารณา และเสนอชื่อบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมรวมถึงมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท เพื่อดำรงตำแหน่ง
 - ผู้บริหารระดับสูงในสายธุรกิจโรงพยาบาลจำนวน 2 ท่าน พร้อมทั้งพิจารณาแนวทางการบริหารองค์กรโดยมี ประธานเจ้าหน้าที่บริหารร่วม (Co-CEO) จำนวน 2 ท่าน เพื่อเสริมศักยภาพการบริหารงานและสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างต่อเนื่อง
 - กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย จำนวน 3 ท่าน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ Board Skill Matrix เพื่อให้โครงสร้างคณะกรรมการมีความหลากหลายของทักษะ ความรู้ ความสามารถเฉพาะด้าน และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางธุรกิจของบริษัท
2. การกำหนดค่าตอบแทนและการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Remuneration)
 - กำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (C-Level) โดยใช้ OKR ในการประเมินผลรายครั้งปี พร้อมทั้งมีตัวแทนคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนเข้าร่วมในกระบวนการประเมินผล เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและลดอคติส่วนบุคคลในการประเมิน
 - พิจารณาทบทวน หลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสประจำปี 2568 โดยให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้าน EBITDA และ Operating Cash Flow เพื่อสะท้อนประสิทธิภาพการดำเนินงานที่แท้จริงของโรงพยาบาล และเสนอแนวทางการพัฒนาหลักเกณฑ์ต่อไป

- พิจารณาทบทวน นโยบายการปรับเงินเดือนประจำปีและสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้มีความเหมาะสม เป็นธรรม สามารถแข่งขันได้ในอุตสาหกรรม และช่วยรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพไว้กับองค์กร
- พิจารณาโครงสร้างค่าตอบแทนของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อย โดยคำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ ผลการดำเนินงานของบริษัท และระดับค่าตอบแทนในอุตสาหกรรม เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทและที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ

3. การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance)

- ปรับปรุง Board Skill Matrix ให้สอดคล้องกับทิศทางธุรกิจและเทคโนโลยีในอนาคต รวมถึงจัดให้มีการทบทวนทักษะของคณะกรรมการอีกครั้งให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสนับสนุนการกำกับดูแลและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของคณะกรรมการ
- พิจารณานำแบบประเมินกรรมการของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย มาประยุกต์ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งในระดับคณะและรายบุคคล เพื่อยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล
- ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน เพื่อให้มีความทันสมัย ชัดเจน และสอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ในการกำกับดูแลกิจการที่ดี

คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทนได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรอบคอบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดมั่นในหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี เน้นการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน เพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

นายวสันต์ จันทร์สัจจา

ประธานคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน

การเข้าประชุมของคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน

การประชุมคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน (ครั้ง) : 3

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	3	/	3	3/3 (100.00%)
2 นาย กฤตวิทย์ เลิศอุตสาหกรรมกุล (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นางสาว อติยา อาวชันการ (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
4 นาย ชรินทร์ ขาวจันทร์ (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	3	/	3	3/3 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
5 นาย วิชญเวทย์ รักกุลชน (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
6 นาย ตะวัน จิงสมาน (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ในปี 2568 ที่ผ่านมา คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืนได้มีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามหน้าที่และความรับผิดชอบในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัทในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และมาตรฐานทั้งในประเทศและสากล ภายใต้กรอบแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทอย่างเหมาะสม โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยครอบคลุม 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) มิติสังคม (Social) และมิติเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล (Governance) รวมถึงสร้างความเชื่อมั่นและไว้วางใจต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน ดังต่อไปนี้

1. ทบทวนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของโครงสร้างการกำกับดูแล โดยพิจารณาเสนอแต่งตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหารและผู้บริหารที่รับผิดชอบส่วนงานปฏิบัติการ Shared Services เข้าเป็นกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการขับเคลื่อนงานด้านความยั่งยืนให้บรรลุการสู่การปฏิบัติจริงได้เข้มแข็งยิ่งขึ้น
2. ยกระดับมาตรฐานการวัดผลและเปิดเผยข้อมูลตามมาตรฐานสากล โดยติดตามผลการประเมิน SET ESG Rating ปี 2567 ที่ได้รับระดับ AA และเตรียมความพร้อมสำหรับการประเมิน FTSE Russell ESG Rating เพื่อเป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนสู่ระดับสากล
3. กำกับดูแลและวางรากฐานสู่เป้าหมาย Net Zero โดยคณะกรรมการยังคงผลักดันให้องค์กรมีการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกอย่างต่อเนื่องพร้อมผลักดันให้มีกำหนดทิศทางการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกตามแนวทาง SBTi โดยมุ่งเน้นความโปร่งใสในการวัดผลที่ครอบคลุมตั้งแต่เริ่มโครงการก่อสร้างโรงพยาบาลใหม่ พร้อมทั้งมอบหมายให้ฝ่ายจัดการจัดทำ Roadmap ด้านการประหยัดพลังงาน (Energy Saving) และการบริหารจัดการของเสียเพื่อมุ่งสู่การเป็น Zero Waste อย่างเป็นรูปธรรม โดยในปีที่ผ่านมาสามารถเปิดใช้พลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มเติมได้อีก 1 โรงพยาบาล และเตรียมขยายผลการใช้ Automatic Voltage Regulator เพื่อลดการใช้ไฟฟ้าจาก 1 แห่งไปยังโรงพยาบาลในเครืออีก 5 แห่ง
4. ส่งเสริมนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืนและสิ่งแวดล้อม โดยกำกับดูแลและให้ข้อเสนอแนะในการนำนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากร โดยติดตามการดำเนินโครงการนำร่อง Water Saving Faucet (หัวก๊อกประหยัดน้ำ) ซึ่งคณะกรรมการได้ให้ความสำคัญกับการวัดผลตอบแทนที่คุ้มค่าควบคู่ไปกับมาตรฐานด้านสุขอนามัย และการแสวงหาโอกาสในการขยายผลสู่โครงการวิจัยเพื่อสิทธิประโยชน์ทางภาษี พร้อมทั้งสนับสนุนความร่วมมือกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ในโครงการ Innovators Journey เพื่อส่งเสริมการสร้างระบบนิเวศนวัตกรรม โดยเปิดโอกาสให้เยาวชนนวัตกรรมเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียภายในโรงพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม
5. ยกระดับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน กำกับดูแลการขยายผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน โดยติดตามการประเมิน "องค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน" เพื่อให้มั่นใจว่ามีการนำนโยบายไปปฏิบัติอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม โดยโรงพยาบาลในเครือได้รับการรับรองแล้ว 5 แห่ง เตรียมกำกับติดตามเพื่อให้ขยายผลต่อไป

ทั้งนี้ คณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน มีความมุ่งมั่นที่จะกำกับ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงานของฝ่ายจัดการอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการขับเคลื่อนกลยุทธ์และการดำเนินการต่างๆ จะสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กรอย่างยั่งยืน

นายชินันท์ ขาวจันทร์

ประธานคณะกรรมการการพัฒนาอย่างยั่งยืน

*หมายเหตุ: ดร.อนุพันธ์ กิจนิจชีวะ ลาออกจากตำแหน่งประธานคณะกรรมการการพัฒนอย่างยั่งยืน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 26 มกราคม 2569
ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาแต่งตั้งนายชนินทร์ ให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการการพัฒนอย่างยั่งยืน โดยมีผลตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2569 เป็นต้นมา

การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (ครั้ง) : 4

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย ญัฐภูมิ ประเสริฐศิริพงศ์ (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
2 นาย กฤตวิทย์ เลิศสุดสากุล (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
3 นาย ธาริน เอี่ยมเพชรพงศ์ (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
4 นาย พวิศ ธนวุฒิศิริวัชร (กรรมการชุดย่อย)	4	/	4	4/4 (100.00%)
5 นาย วิชญเวทย์ รักษ์กุลชน (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
6 นาย ตะวัน จิงสมาน (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
7 นาย ตะวัน จิตต์จุฬานนท์ (กรรมการชุดย่อย)	3	/	3	3/3 (100.00%)
8 นาย ฆนัท ศิริสุวัฒน์ (กรรมการชุดย่อย)	1	/	1	1/1 (100.00%)
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของบริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) ได้ปฏิบัติหน้าที่ในการกำกับ ดูแล และติดตามการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์การเติบโต การขยายธุรกิจ และการดำเนินงานอย่างยั่งยืนของกลุ่มบริษัท โดยคณะกรรมการได้กำกับติดตามให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการเชื่อมโยงกลยุทธ์องค์กรเข้ากับการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร ผ่านการจัดทำ Corporate Risk Profile และการจำแนกความเสี่ยงออกเป็น 7 กลุ่ม ได้แก่ ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ ความเสี่ยงด้านการเงิน ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน ความเสี่ยงด้านคลินิก ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) และความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั่วทั้งองค์กร โดยคณะกรรมการได้พิจารณาคัดเลือกความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูงต่อองค์กร และกำหนดความเสี่ยงสำคัญในระดับองค์กรเพื่อกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

พร้อมมอบหมายให้ฝ่ายบริหารจัดการวางแผนบริหารความเสี่ยงและรายงานความคืบหน้าต่อคณะกรรมการ โดยในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้เข้าร่วมประชุม หรือ แลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นกับผู้บริหาร ผู้ตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชีในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ทั้งสิ้น จำนวน 4 ครั้ง โดยมีการนำเสนอข้อมูลในด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านการเงิน คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ติดตามการบริหารกระแสเงินสดและสภาพคล่องของบริษัท เพื่อรองรับแผนการลงทุน และการขยายธุรกิจ โดยพิจารณาข้อมูลกระแสเงินสด ซึ่งประกอบด้วยผลการดำเนินงานจริงในช่วง 6 เดือนแรก และประมาณการในอีก 6 เดือนถัดไป เพื่อประเมินสถานะทางการเงินและแนวโน้มในระยะข้างหน้า พร้อมให้ข้อเสนอแนะด้านการจัดหาแหล่งเงินทุนและการบริหารภาระผูกพันทางการเงิน

ในด้านการดำเนินงาน คณะกรรมการได้กำกับดูแลความเสี่ยงด้านคลินิกผ่านการติดตามตัวชี้วัดด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย การรายงานอุบัติการณ์ และการบริหารจัดการเคสที่มีความเสี่ยงต่อการฟ้องร้องทางการแพทย์ พร้อมให้ข้อเสนอแนะเพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ และยกระดับมาตรฐานการให้บริการของโรงพยาบาลในเครือ

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงยังได้ติดตามความเสี่ยงด้านทรัพยากรบุคคลทางการแพทย์ โดยเฉพาะการขาดแคลนบุคลากรในสาขาหลัก การบริหารอัตราค่าจ้าง และแนวทางการสนับสนุนการหมุนเวียนบุคลากรภายในเครือ เพื่อบรรเทาผลกระทบต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลและรองรับการเติบโตขององค์กร ในปีเดียวกันนี้คณะกรรมการได้เริ่มบูรณาการประเด็นความเสี่ยงด้านความยั่งยืนเข้าสู่กระบวนการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ครอบคลุมความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อเตรียมความพร้อมด้านการเปิดเผยข้อมูลและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ในอนาคต คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างรอบคอบ เป็นอิสระ และเชิงรุก เพื่อยกระดับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร สนับสนุนการเติบโตของธุรกิจอย่างมั่นคง และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นายแพทย์ณัฐวุฒิ ประเสริฐสิริพงศ์
ประธานคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง

การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

การประชุมคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (ครั้ง) : 2

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
1 นาย วสันต์ จันทร์สัจจา (ประธานคณะกรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
2 นาง นवलดา งามชนไพศาล (กรรมการชุดย่อย, กรรมการอิสระ)	2	/	2	2/2 (100.00%)
3 นางสาว อติยา อาวีขนากร (กรรมการชุดย่อย)	2	/	2	2/2 (100.00%)

รายชื่อกรรมการ	การเข้าประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ			เข้าร่วมประชุมเฉลี่ย
	การเข้าประชุม (ครั้ง)	/	สิทธิในการประชุม (ครั้ง)	
อัตราการเข้าร่วมประชุมเฉลี่ย				(100.00%)

ผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการประกอบด้วยกรรมการจำนวน 3 โดยเป็นกรรมการอิสระเกินกึ่งหนึ่ง มุ่งเน้นการปฏิบัติหน้าที่อย่างอิสระเพื่อให้บริษัทฯ มีธรรมาภิบาลที่เป็นเลิศ โปร่งใส และเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยในปี 2568 คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการจัดให้มีการประชุมรวม 2 ครั้ง และมีสาระสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ดังนี้

การทบทวนและปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการ

- ทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการเพื่อให้มั่นใจว่าองค์ประกอบและวาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการเป็นไปอย่างถูกต้อง
- พิจารณาปรับปรุงนโยบายสิทธิมนุษยชน โดยเห็นชอบการเพิ่มความชัดเจนเรื่องสิทธิแรงงานและสิทธิเด็กเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและบริบทธุรกิจที่มีผู้เกี่ยวข้อง รวมถึงส่งเสริมความเท่าเทียมทางเพศและสิทธิของสตรี
- ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการ (CG Policy) โดยเสนอให้เพิ่มการบังคับใช้ในส่วนและเทคโนโลยี AI เพื่อป้องกันข้อมูลรั่วไหล การจัดเก็บข้อมูลบนระบบ Cloud และให้ฝ่ายจัดการทบทวนกระบวนการจัดการต่างๆ ที่สอดคล้องกับนโยบาย
- พิจารณานโยบายการซื้อขายหลักทรัพย์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและป้องกันการใช้อ้างอิงภายใน

การกำกับติดตามการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการที่ดี

- ติดตามการประเมิน CG Rating ประจำปี 2568 ซึ่งบริษัทได้รับคะแนนรวม 95 คะแนน หรือระดับ 5 ดาว (Excellent) แม้จะยังคงมีการใส่เครื่องหมายดอกจันกำกับตามเงื่อนไขใหม่ของผู้ประเมิน ทั้งนี้ คณะกรรมการได้กำชับให้ฝ่ายจัดการระบุแนวทางการจัดการและคำชี้แจงไว้ในแบบ One Report และรายงานต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น (AGM) เพื่อความโปร่งใส
- การสุ่มทวนสอบและกำกับดูแลกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมงานก่อสร้าง โดยรับทราบกรอบการดำเนินงานตาม 4 เสาหลักแห่งธรรมาภิบาล ได้แก่ ความโปร่งใส, ความเป็นธรรม, ความรับผิดชอบ และจริยธรรมทางธุรกิจ โดยเน้นการใช้ระบบ ERP เพื่อให้ทุกขั้นตอนสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้ และมีการประเมินประสิทธิภาพคู่ค้าอย่างต่อเนื่อง
- การสร้างมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการ โดยมีข้อเสนอแนะให้จัดทำ Workflow การกำกับดูแลกิจการและคู่มือการปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance Manual) สำหรับกลุ่มธุรกิจทั้งหมด เพื่อใช้เป็นแนวทางอ้างอิงและกำกับดูแลทุกส่วนงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย
- เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อย เสนอระเบียบวาระการประชุม และเสนอข้อบุคคลเพื่อเข้ารับการศึกษาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้าก่อนการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี 2569 ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม 2568 ถึง 31 ธันวาคม 2568

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการยังคงมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดค่านิยมด้านธรรมาภิบาลภายในองค์กร และปรับปรุงมาตรฐานการดำเนินงานให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและกฎหมาย เน้นการสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน เพื่อสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน

นายวสันต์ จันทร์สัจจา

ประธานคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ

นโยบายและกลยุทธ์ความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านการแพทย์ การบริการด้านสุขภาพ และโรงพยาบาลเอกชน มีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 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 จึงยึดหลักการพัฒนาที่ยั่งยืนเป็นแก่นในการดำเนินธุรกิจ ผสานความร่วมมือ สร้างความเข้าใจร่วมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหารได้เห็นชอบให้มีการขับเคลื่อนธุรกิจโดยยึดแนวทางตามนโยบาย ด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนดังกล่าว 3 ผสาน (ผสานใจ ผสานรักษ์ ผสานธรรม) ต่อไปนี้

ผสานใจ

1. สร้างการเจริญเติบโตทางธุรกิจโดยขยายขอบเขตการให้บริการการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพในระดับราคาที่เหมาะสมไปยังเมืองรองหรือพื้นที่ที่บริการด้านสาธารณสุขยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในพื้นที่ (สอดคล้องกับ UN SDG 3: Good Health and Well Being)
2. เคารพ ให้ความสำคัญในการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน ยึดมั่นในความเสมอภาค ปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน ให้ความสำคัญในด้านผลตอบแทน สวัสดิการ ความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมฝึกอบรมเพิ่มความรู้และพัฒนาทักษะ สร้างความผูกพัน ระหว่างพนักงานและองค์กร และสนับสนุนการศึกษาของบุตรพนักงาน เยาวชนในชุมชน และผู้ด้อยโอกาสในสังคม (สอดคล้องกับ UN SDG 4: Quality Education, SDG 5: Gender Equality, และ SDG 8: Decent Work and Economic Growth)
3. มุ่งเน้นโครงการพหุคูณ ผสานงานสู่ชุมชน ผสานคนสู่บ้านเกิด เพื่อร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการกระตุ้นเศรษฐกิจในชุมชนผ่านการส่งเสริมการจ้างงานท้องถิ่น การใช้ผู้ประกอบการท้องถิ่นและการผสมผสานอัตลักษณ์ท้องถิ่นเข้ามาในบริบทต่าง 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 ส่งเสริมการค้าอย่างเสรีไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ (สอดคล้องกับ UN SDG 16: Peace Justice and Strong Institution)
2. สนับสนุนและส่งเสริมการสร้างสรรคของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งพิจารณาหุ้นส่วนความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมพัฒนาวัฒนธรรมที่สร้างเสริมมูลค่าและคุณค่าต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม ไปพร้อมกับการเจริญเติบโตที่ยั่งยืนของธุรกิจร่วมกัน (สอดคล้องกับ UN SDG 17: Partnership for the Goals)

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

1. การระบุและประเมินขอบเขตประเด็นที่มีสาระสำคัญด้านความยั่งยืน

ในช่วงปีที่ผ่านมา ภาวะเศรษฐกิจที่ชะลอตัว ความไม่แน่นอนจากสถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ชายแดน รวมถึงการปรับตัวของธุรกิจ ประกันสุขภาพ ได้ส่งผลต่อพฤติกรรมและรูปแบบการใช้บริการด้านสุขภาพของประชาชน ภายใต้บริบทดังกล่าว บริษัทได้ทบทวนสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อระบุและจัดลำดับประเด็นด้านความยั่งยืนที่มีสาระสำคัญต่อการดำเนินงานและการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร รวมถึงการวางแผนเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจด้วยความยั่งยืน จึงต้องนำแนวโน้มต่าง ๆ มาเป็นปัจจัยร่วมในการพิจารณาถึงประเด็นความเสี่ยงและโอกาสที่จะเกิดขึ้นในทุกมิติ โดยมีกระบวนการในการระบุประเด็นสำคัญในการดำเนินการ ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. ระบุแนวโน้มสำคัญและประเด็นด้านความยั่งยืน

- แนวโน้มสำคัญต่าง ๆ ของโลก
- ประเด็นความยั่งยืนที่ทั่วโลกให้ความสำคัญ
- กฎระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่ปรับเปลี่ยน
- การรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. จัดหมวดหมู่ประเด็นความสำคัญตามกรอบ ESG

- พิจารณาการจัดประเด็นสำคัญครั้งก่อนหน้า
- ประเด็นสำคัญที่หน่วยงานทางด้านความยั่งยืนมุ่งเน้น
- ประเด็นสำคัญสำหรับกลุ่มธุรกิจ

3. ประเมินผลกระทบที่ออกสู่ภายนอก (Outward Impacts) โดยพิจารณาจาก

- ความรุนแรงของผลกระทบ
- ขอบเขตของผลกระทบ
- ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ
- โอกาสที่จะเกิดผลกระทบนั้น
- การบรรเทาผลกระทบ

4. ประเมินผลกระทบที่กลับสู่ภายใน (Inward Impacts) โดยพิจารณาจาก

- ผลกระทบทางการเงิน
- ผลกระทบต่อการเติบโตทางธุรกิจ
- ผลกระทบทางกฎหมาย
- ผลกระทบทางภาพลักษณ์และชื่อเสียง

5. ผู้บริหารในหลายสายงานร่วมกันพิจารณานำเสนอผู้บริหารระดับสูงสุด

6. ประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ที่ได้รับความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. การจัดหมวดหมู่ประเด็นสำคัญ

ทางบริษัทฯ ได้จัดหมวดหมู่ให้สอดคล้องไปกับประเด็นสำคัญทางด้านความยั่งยืนใน 3 หมวดดังนี้

สิ่งแวดล้อม (4)	สังคม (4)	กำกับดูแลกิจการและเศรษฐกิจ (8)
● การใช้น้ำและการปล่อยน้ำเสีย ● การจัดการขยะและของเสีย ● การใช้พลังงาน ● การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	● สิทธิมนุษยชน ความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ● การพัฒนาบุคลากร การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ● สุขภาพที่ดีของบุคลากร อาชีวอนามัยและความปลอดภัย ● การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพที่ดีของชุมชน	● การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และความปลอดภัยของข้อมูล ● คุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัย และความพึงพอใจลูกค้า ● การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ● การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต ● การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน ● การพัฒนานวัตกรรม ● การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน ● การสรรหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน

3. การประเมินผลกระทบจากประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

ในปีนี้ ยังคงใช้กระบวนการตามแนวทาง double materiality นั่นคือมีการประเมินประเด็น ทั้งในฐานะผู้สร้างผลกระทบ (inside-out perspective) และผู้ที่ได้รับผลกระทบ (outside-in perspective)

สำหรับการประเมินผลกระทบต่อผู้ภายนอกนั้น จะพิจารณาด้วยเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- ความรุนแรงของผลกระทบ
- ขอบเขตของผลกระทบ
- ความสามารถในการเยียวยาผลกระทบ
- โอกาสที่จะเกิดผลกระทบนั้น
- การบรรเทาผลกระทบ

โดยประเด็นต่าง ๆ ที่บริษัทฯ ได้นำมาเพื่อพิจารณาความเสี่ยงและโอกาสในการดำเนินการมีดังต่อไปนี้

ประเด็นที่มีผลกระทบ	ความเสี่ยง			โอกาส		
	มิติเศรษฐกิจ	มิติสังคม	มิติสิ่งแวดล้อม	มิติเศรษฐกิจ	มิติสังคม	มิติสิ่งแวดล้อม
การใช้น้ำและการปล่อยน้ำเสีย	/	/	/	/	/	/
การจัดการขยะและของเสีย	/	/	/	/	/	/
การใช้พลังงาน	/		/	/		/
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	/	/	/	/	/	/
สิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่าง	/	/			/	
การพัฒนาบุคลากร การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ	/	/		/	/	
สุขภาวะที่ดีของบุคลากร อาชีวนามัยและความปลอดภัย	/	/			/	
การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาวะที่ดีของชุมชน	/	/		/	/	
การละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และความปลอดภัยของข้อมูล	/	/				
คุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัย และความพึงพอใจลูกค้า	/	/		/	/	
การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส	/					
การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต	/			/		
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	/	/	/	/		
การพัฒนานวัตกรรม				/	/	/
การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงาน				/	/	/
การสรรหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน				/	/	/

สำหรับการประเมินผลกระทบต่อองค์กรนั้น จะพิจารณาระดับความรุนแรงของผลกระทบที่แต่ละประเด็นมีต่อบริษัท ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านภาพลักษณ์และความเชื่อมั่น ด้านกฎระเบียบ โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับผลกระทบดังต่อไปนี้ (สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงของบริษัทฯ)

Score	Business Growth / Financial		Reputation/Trust	Regulatory
	Risk	Opportunities		
0 = No Impact	ไม่มีผลกระทบด้านการเงินหรือการสูญเสียรายได้ในอนาคต	ไม่มีผลกระทบด้านการเงินหรือการสร้างรายได้ในอนาคต	● ไม่มีผลกระทบต่อชื่อเสียง/ความน่าเชื่อถือของบริษัท	● ไม่มีผลกระทบด้านกฎหมาย
1 = Low	มีผลกระทบทางการเงินน้อย เช่น ต้นทุนเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น หรือสูญเสียรายได้ไม่เกิน 1 ล้านบาท	มีผลกระทบทางการเงินน้อย เช่น สร้างรายได้เพิ่มขึ้น ไม่เกิน 1 ล้านบาท	● กระทับกับชื่อเสียง ภาพลักษณ์ในองค์กรหรือระหว่างบริษัทในเครือหรือคู่สัญญา ● เกิดความกังวลใจของชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการร้องเรียนทางจดหมาย อีเมล ขอเข้าพบ เพื่อขอคำชี้แจงจากบริษัท	● ได้รับการแจ้งเตือนด้วยวาจา แต่ยังไม่ขัดต่อกฎหมาย
2 = Moderate	มีผลกระทบทางการเงินในระดับปานกลาง เช่น ทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น หรือ สูญเสียรายได้หรือโอกาสในการขายมากกว่า 1 ล้านบาท แต่ไม่เกิน 10 ล้านบาท	มีผลกระทบทางการเงินในระดับปานกลาง เช่น สร้างรายได้เพิ่มขึ้น มีโอกาสทางธุรกิจที่มีมูลค่า มากกว่า 1 ล้านบาทแต่ไม่เกิน 10 ล้านบาท	● กระทับกับชื่อเสียง ภาพลักษณ์ในระดับคู่สัญญา ● เกิดความไม่พอใจอย่างมากของชุมชนหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● มีการร้องเรียนไปยังหน่วยงานราชการหรือองค์กร NGO ● สูญเสียความเชื่อมั่นและชื่อเสียงในระดับท้องถิ่น	● ได้รับใบเตือนอย่างเป็นทางการจากหน่วยงานที่กำกับดูแล ● หรือถูกปรับตามกฎหมาย
3 = High	มีผลกระทบทางการเงิน เช่น ทำให้ต้นทุนเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สูญเสียรายได้หรือโอกาสในการขาย มากกว่า 10 ล้านบาทขึ้นไป	มีผลกระทบทางการเงินในระดับสูง เช่น สร้างรายได้เพิ่มขึ้นมีโอกาทางธุรกิจที่มีมูลค่ามากกว่า 10 ล้านบาทขึ้นไป	● กระทับกับชื่อเสียง ภาพลักษณ์วงกว้างในระดับ Social Media ● เกิดการต่อต้าน ประท้วงอย่างรุนแรงจากชุมชนสาธารณะ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ● สูญเสียความเชื่อมั่นและชื่อเสียงในระดับประเทศ	● ถูกให้หยุดดำเนินงานชั่วคราวหรือบางส่วน ● หรือถูกเพิกถอนใบอนุญาต/ปิดกิจการ

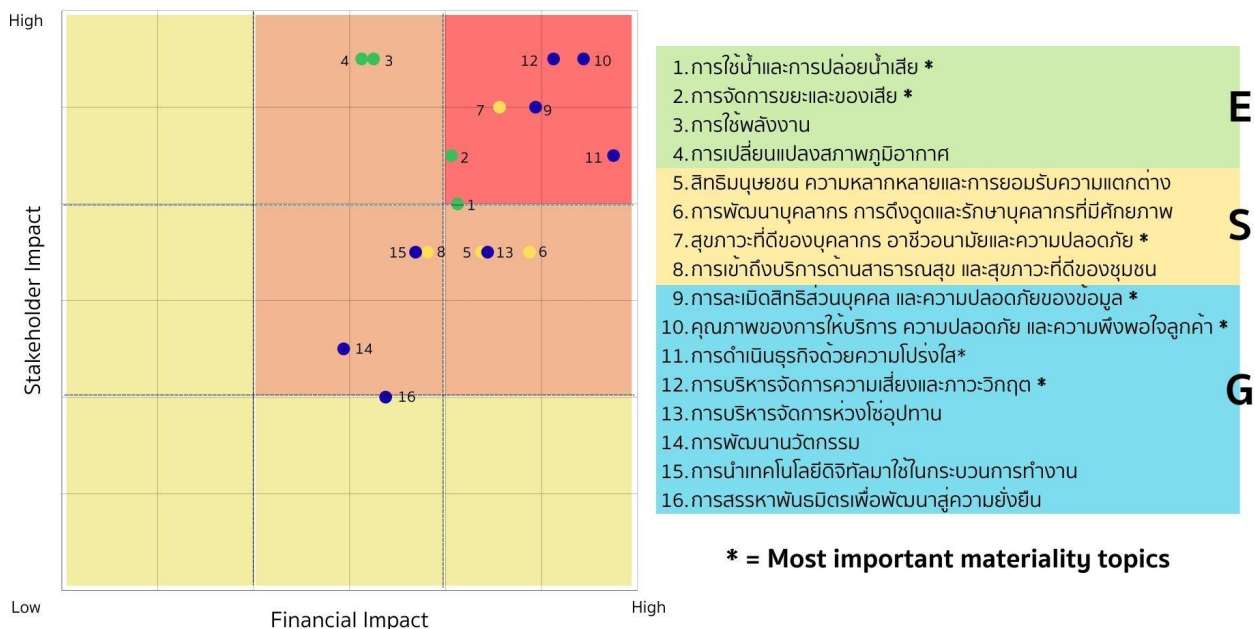
4. การจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีสาระสำคัญ

ระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนแล้ว บริษัทได้ทำการจัดลำดับประเด็นสำคัญดังกล่าว และได้ผลการจัดลำดับ ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ส่งผลกระทบสูงสุดต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และต่อองค์กร จำนวน 7 ประเด็น ได้แก่

1. การใช้น้ำและการปล่อยน้ำเสีย
2. การจัดการขยะและของเสีย
3. สุขภาพที่ดีของบุคลากร อาชีวอนามัยและความปลอดภัย
4. การละเมิดสิทธิส่วนบุคคลและความปลอดภัยของข้อมูล
5. คุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัย และความพึงพอใจลูกค้า
6. การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส

7. การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต

แผนภาพแสดงการประเมินลำดับความสำคัญของประเด็นความยั่งยืน



5. การทบทวนและการเปิดเผยประเด็นที่มีสาระสำคัญ

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนทั้งหมดนั้น มีการพิจารณาจากคณะผู้บริหารในสาขาที่หลากหลาย เพื่อให้ครอบคลุมทุกมิติมากที่สุด ทั้งผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคล สายงานวิศวกรรมก่อสร้าง สายงานบริหาร สายงานความยั่งยืน สายการตลาด และสายการแพทย์ และมีการทบทวนโดยผู้บริหารระดับสูงสุดของบริษัท เพื่อนำเสนอแก่คณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการการพัฒนายั่งยืน โดยประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทจะถูกเปิดเผยในรายงานประจำปี 56-1 One Report

6. เป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร

เป้าหมายระยะสั้น

- ขยายโรงพยาบาลสู่เมืองรองเพื่อดูแลความต้องการด้านสุขภาพในชุมชน ทั้งยังเป็นการส่งเสริมสถาบันครอบครัวด้วยการพาพนักงานกลับคืนถิ่น และยกระดับเศรษฐกิจชุมชนผ่านการจ้างงานท้องถิ่น โดยมีเป้าหมายที่ 20 โรงพยาบาล
- ยกระดับมาตรฐานบริการทางการแพทย์ด้วยการรับรองคุณภาพจากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (HA) และ JCI โดยมีเป้าหมายคือ การได้รับการรับรองมาตรฐาน HA ทุกโรงพยาบาลและมาตรฐานระดับนานาชาติสำหรับโรงพยาบาลที่เป็น Hub
- ทุกโรงพยาบาลในเครือข่ายได้รับการรับรองมาตรฐาน Green & Clean Hospital จากกรมอนามัย
- ดำเนินการเพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและส่งเสริมการดูแลพนักงาน โดยได้รับรางวัลสถานประกอบการดีเด่น ด้านแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการ สถานประกอบการกิจการต้นแบบดีเด่นด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีเป้าหมายคือ ได้รับรางวัลหรือมาตรฐานดังกล่าวในทุกโรงพยาบาล
- การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรภายในควบคู่กับการหาบุคลากรจากภายนอกองค์กร โดยมีเป้าหมายคือ การมี Successor รองรับใน 20 โรงพยาบาล เพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจ
- มีการส่งเสริมการศึกษาบุตรของพนักงานที่มีรายได้น้อย โดยมีเป้าหมายคือ 100% ของพนักงานรายได้น้อยที่มีบุตรต้องได้รับเงินส่งเสริม
- สร้างงานสร้างอาชีพให้แก่ผู้พิการ ผ่านการจ้างงานเพื่อทำงานโดยตรงที่โรงพยาบาลและผ่านมูลนิธินวัตกรรมเพื่อสังคมหรือประกันสังคมมาตรา 35 โดยมีเป้าหมายคือ มีการจ้างงานผู้พิการโดยตรงโดยขยายตามการเติบโตของธุรกิจ
- ไม่มีการร้องเรียนในประเด็นอ่อนไหว ทั้งเรื่องความไม่เป็นธรรม ความไม่เสมอภาคระหว่างศาสนา สัญชาติ เพศสภาพ และอื่น ๆ
- เป้าหมายการบาดเจ็บจากการทำงานจนถึงขั้นหยุดงานเป็นศูนย์ (LTIFR-Loss Time Injury Frequency Rate = 0)
- การร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์จากชุมชนในท้องถิ่นที่โรงพยาบาลตั้งอยู่มาใช้ในกิจการโรงพยาบาล โดยมีเป้าหมายคือ การร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์จากชุมชนต่อเนื่องทุกปี

- 100% ของค่าทางตรงรายหลัก (critical tier 1) และค่าทางอ้อมรายหลัก (critical non tier 1) ต้องมีการประเมินด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- มีการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านครบทุกโรงพยาบาล
- มีการจัดการขยะของเสีย สัดส่วนขยะทั่วไป : ขยะรีไซเคิล = 50:50 และขยะติดเชื้อต่อเตียง ไม่เกิน 0.4
- การใช้วัสดุที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมากขึ้นในกระบวนการก่อสร้างปรับปรุงโรงพยาบาล
- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยผู้รับบริการลง ร้อยละ 5 จากปีก่อนหน้า
- ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยผู้รับบริการ ร้อยละ 10 จากปีก่อนหน้า
- เพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาดของเครื่องให้เป็น 20% ภายในปี 2571
- ลดปริมาณการใช้น้ำต่อหน่วยผู้รับบริการ ร้อยละ 10 จากปีก่อนหน้า
- มีการดำเนินงานเพื่อลดการใช้น้ำ โดยมีเป้าหมายคือ ทุกโรงพยาบาลมีการนำน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วกลับมาใช้งาน

เป้าหมายระยะยาว

- มีการดำเนินงานที่ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยมีเป้าหมายคือ การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ในปี ค.ศ. 2049

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 6 น้ำสะอาดและสุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 7 พลังงานสะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 7 พลังงานสะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 8 งานที่มีคุณค่าเศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and Economic Growth), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce Inequalities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities), Goal 11 เมืองและชุมชนยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ (Responsible Consumption and Production), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 13 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Action), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace, Justice and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการพัฒนา (Partnerships for the Goals)

ข้อมูลเกี่ยวกับการทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ : มี

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมา บริษัทฯ มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากิจการ : มี
กับนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในช่วงปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้มีการทบทวนและปรับปรุง เป้าหมายด้านความยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินธุรกิจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เปลี่ยนแปลงไป โดยได้ กำหนดเป้าหมายเพิ่มเติมด้านการตรวจสอบสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence) ให้ครอบคลุมโรงพยาบาลทุกแห่งในเครือ เพื่อยกระดับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล

ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ยังมีพัฒนาการที่สำคัญในด้านการดำเนินงานตามเป้าหมายเดิม โดยในปี 2568 บริษัทฯ สามารถบรรลุเป้าหมายการได้รับ การรับรองมาตรฐาน Green and Clean Hospital ได้ครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการยกระดับการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยภายในสถานพยาบาลอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

ห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กระบวนการขับเคลื่อนด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เริ่มจากการพิจารณาห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ โดยสามารถแสดงห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจได้ดังภาพซึ่งเป็นห่วงโซ่ของการให้ความสนใจในแต่ละกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ ดังต่อไปนี้

กิจกรรมหลัก

1. Caring Solution & Operation

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

- วิเคราะห์ปัญหาและความต้องการด้านสุขภาพของคนในพื้นที่
- ออกแบบผลิตภัณฑ์ด้านสุขภาพที่เหมาะสมกับคนในพื้นที่
- ออกแบบกระบวนการลดผลกระทบเชิงลบอย่างรอบด้านและยั่งยืน
- ร่วมสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้าง
- สรรหาบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มีสมรรถนะและปณิธานสอดคล้องกับองค์กร
- สร้างระบบงานที่มีความรวดเร็ว ปลอดภัย ได้มาตรฐาน
- บริหารจัดการเครื่องมือทางการแพทย์และนำเทคโนโลยีมาช่วยเสริมประสิทธิภาพการให้บริการ
- ใช้ทรัพยากรในการให้บริการอย่างคุ้มค่า ใส่ใจในทุกกระบวนการเพื่อลดการสร้างผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- การใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการสุขภาพ และขยายการเข้าถึงทางการแพทย์สู่เมืองรอง
- การใช้ประโยชน์ของความเป็นเครือข่าย (Network) ในการแบ่งปันทรัพยากรและความรู้
- การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการวินิจฉัย การบริหารจัดการข้อมูลทางการแพทย์ และการตัดสินใจทางคลินิกร่วมกับทีมแพทย์และพยาบาล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการรักษา ความแม่นยำของการให้บริการ และประสบการณ์ของผู้ป่วยในระยะยาว

2. Caring Marketing

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : พนักงาน, ลูกค้า, ผู้อยู่ในธุรกิจเดียวกัน

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

3. Caring Service

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : ลูกค้า, พนักงาน, ผู้เชี่ยวชาญ, คู่ค้า, พันธมิตร

- พัฒนาคุณภาพการให้บริการด้วยนวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

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

4. Caring Ecosystems

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

- สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ
- 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**
 - การสรรหาและลงทุนในเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพการรักษา และเทคโนโลยีที่ช่วยลดผลกระทบเชิงลบ เพิ่มผลกระทบเชิงบวกกับสิ่งแวดล้อม ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน
 - คำนึงถึงเรื่องความปลอดภัยทางสารสนเทศรวมถึงการรักษาข้อมูลส่วนบุคคล
 - การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพื่อสนับสนุนการวิเคราะห์ข้อมูลทางการแพทย์ การวินิจฉัยโรค และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร
- 3. Human Resource Management**
 - การดูแลและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจและสร้างเส้นทางความก้าวหน้าให้แก่บุคลากร
 - การให้ความสำคัญกับการจ้างงานคนในพื้นที่
- 4. Infrastructure**
 - ปฏิบัติตามมาตรฐานธรรมาภิบาลองค์กรที่เข้มแข็ง ด้วยความโปร่งใสและมาตรการกำกับดูแลที่เข้มงวด
 - ต่อต้านคอร์รัปชันและมีกลไกการแจ้งเบาะแส

การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าของธุรกิจ

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
พนักงาน	- คำตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม - การเติบโตและมั่นคงในหน้าที่การงาน - การพัฒนาศักยภาพและทักษะอย่างต่อเนื่อง - ความยุติธรรมและเสมอภาค - การอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน - การสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม - บรรยากาศและระบบในการทำงานที่ดี - การส่งเสริมให้เห็นคุณค่าในตนเอง - สภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย - สมดุลชีวิตและการทำงาน	- มีการปรับค่าตอบแทนประจำปีในอัตราที่เทียบเคียงอุตสาหกรรมและการจ่ายเงินโบนัส - การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในโรงพยาบาลที่มีภาระงานเพิ่มสูงขึ้น - จัดสวัสดิการสินเชื่อความรู้โดยบริษัท โนบูโร แพลตฟอร์มจำกัด ให้แก่พนักงานที่ติดเครดิตบูโร - เสริมความรู้ด้านการลงทุนและการจัดการเงินเพิ่มเติมจากหน่วยงานพันธมิตร - ดำเนินการปรับค่าแรงให้สอดคล้องกับกฎหมายค่าแรงขั้นต่ำของประเทศที่มีผลบังคับใช้เมื่อ 1 กรกฎาคม 2568 - มีการจัดหลักสูตรเสริมศักยภาพระดับหัวหน้างานและผู้จัดการเพื่อเตรียมเติบโต รวมถึงคัดเลือก Talent ภายใน เพื่อเข้าร่วมโครงการ PRINC Next-Dot season 2 ที่มีการฝึกอบรมรอบ	- การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม - การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ - การประชุมภายในองค์กร - การรับเรื่องร้องเรียน - การสำรวจความผูกพันพนักงาน - การสำรวจความพึงพอใจ - อื่น ๆ - การสำรวจความต้องการในการพัฒนาและฝึกอบรมของพนักงาน - การทำ Focus Group และ Workshop Organization Development - การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและการประเมิน 360 องศา - การพบปะผู้บริหารระดับสูงขององค์กรผ่านการประชุมผู้ถือหุ้นส่วนความสำเร็จประจำปี (Townhall) - คณะกรรมการสวัสดิการของแต่ละโรงพยาบาล

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ด้านอย่างเข้มข้นเพื่อเตรียมการเติบโตในสายอาชีพสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการบริหาร และผู้อำนวยการโรงพยาบาล 7. ต่อยอดจัดทำ Individual Development Plan ในปี 2568 เพิ่มการติดตามผลลัพธ์การพัฒนากลายเป็นระบบ 8. มีการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี และเพิ่มหลักสูตรการเรียนรู้ใน e-learning platform เพื่อใช้เทคโนโลยีเอื้อประโยชน์ในการเรียนรู้ของพนักงาน 9. สื่อสารผลการดำเนินงานและกลยุทธ์การดำเนินงานของบริษัทให้พนักงานทราบผ่านการจัด Townhall ในระดับโรงพยาบาล (มีการดำเนินการทุกโรงพยาบาล อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี) และขยายการทำ Networking รายไตรมาส 10. มีการประกาศหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการประเมินผลการปรับ	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		เงินเดือนและการจ่าย โบนัสประจำ ปีต่อเนื่องทุกปี 11. จัดสวัสดิการวัคซีน ป้องกัน ไข้หวัดใหญ่โดยไม่มีค่า ใช้จ่ายให้แก่ พนักงานและทำราคา ต้นทุนให้แก่ ครอบครัวพนักงาน 12. มีการจัดหา อุปกรณ์ป้องกันตาม มาตรฐานและมีการ สำรวจพื้นที่ ปฏิบัติงานประจำปี เพื่อปรับปรุงให้ เป็นไปตามมาตรฐาน อาชีวอนามัย และความปลอดภัยที่ดี 13. มีการบริหารอัตรา ภายใน เครือข่าย ตาม seasoning เพื่อ ช่วยลดภาระงานแก่ พนักงาน และ คงประสิทธิภาพการให้ บริการของ โรงพยาบาล มีการส่งเสริม บรรยากาศในการทำ งานผ่าน Core Competency 3 หัวข้อ Growth Mindset Effective Communication และ Quality Awareness ผ่าน gameboard 14. มีการจัดกิจกรรม หรือเข้า ร่วมในโครงการที่	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ส่งเสริมสุขภาวะ ทางปัญญา และ สุขภาพจิต อาทิ การจัด workshop กิจกรรมเทียน หอม การดำเนิน โครงการคลินิก เพื่อนใจ การเข้าร่วมใน โครงการ WellnessCNB	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง	1. มาตรฐานการรักษาของโรงพยาบาลในเครือ 2. การพัฒนาศักยภาพการรักษาทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง 3. การยกระดับการรักษาโดยมีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัย	1. มีการดำเนินการตรวจรับรองและชำระไว้ซึ่งมาตรฐานคุณภาพของโรงพยาบาลโดยหน่วยงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง 2. พัฒนาศักยภาพทางด้านเลขาแพทย์ โดยเชื่อมกับศูนย์คุณภาพและทำมาตรฐานในภาพเครือ เพื่อให้ส่วนงานสนับสนุนแพทย์เข้มแข็งยิ่งขึ้น 3. มีการจัดสัมมนาหรือแลกเปลี่ยนความรู้ให้แพทย์และพยาบาล สม่่าเสมอ รวมถึงจัดกิจกรรมอื่นๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์กลุ่มแพทย์และพยาบาล ในปี 2569 จะมีการต่อยอดเพื่อให้เชื่อมถึงทั้งเครือได้ 4. สร้างเครือข่ายแพทย์ เพื่อยกระดับความแข็งแกร่งด้านการรักษาในภาพเครือ	- การเยี่ยมชม - การประชุมภายในองค์กร - การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก - การรับเรื่องข้อร้องเรียน - การสำรวจความผูกพันพนักงาน - การอบรม / สัมมนา - อื่น ๆ - การพบปะสังสรรค์และสร้างกิจกรรมเครือข่าย
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ลูกค้า	1. ราคาการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม 2. การรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพ 3. ความหลากหลายของบริการที่ตอบโจทย์ 4. มาตรฐานการบริการที่ดี 5. การส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพ	1. มีการให้บริการสาธารณสุขในระดับราคาที่ต่ำกว่าในกรุงเทพโดยอ้างอิงจากค่าครองชีพในท้องถิ่นนั้น และมีการเข้าร่วมสิทธิ์เบิกจ่ายของภาครัฐเพื่อให้ประชาชนเข้าถึงได้มากขึ้น 2. มีระบบงานคุณภาพที่ดำเนินการตรวจติดตามเพื่อให้มั่นใจว่าการรักษาพยาบาลเป็นไปตามมาตรฐาน รวมถึงมีการยื่นขอรับรองมาตรฐานคุณภาพจากหน่วยงานภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ 3. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มการเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพให้ครอบคลุมทุกจังหวัดที่เครื่องตั้งอยู่ รวมถึงการทำให้ประวัติการรักษาพยาบาลถูกส่งต่อภายในเครือข่ายได้เพื่อให้เกิดการรักษาพยาบาลต่อเนื่อง 4. มีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของท้องถิ่นๆ และนำเสนอผลิตภัณฑ์	• การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การสำรวจความพึงพอใจ • การอบรม / สัมมนา • อื่น ๆ • PRINC Health Application • การออก Event ในงานมหกรรมต่าง ๆ และตามหน่วยงานราชการ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ที่ตอบสนองต่อ แนวโน้มการเจ็บป่วยใน ท้องถิ่นนั้น ๆ 5. มีการอบรมเรื่อง พฤติกรรม บริการและติดตามข้อ ร้องเรียน เรื่องการบริหารอย่าง สม่ำเสมอ 6. การเพิ่มบริการต่าง ๆ ใน บริเวณโรงพยาบาล เพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวก เช่น ร้าน ค้าที่ตอบ โจทย์ไลฟ์สไตล์ หรือ EV Charging Station 7. เพิ่มบริการด้านการ แพทย์ใน สาขาที่เฉพาะทางและ ซับซ้อนมาก ยิ่งขึ้น เพื่อดูแลสุขภาพ ให้ครอบคลุม มากขึ้น 8. มีการปรับ โครงสร้าง website ของโรง พยาบาลให้ เข้าถึงง่ายมากยิ่งขึ้น 9. มีการทำ content และใช้ AI เข้ามาช่วยทำ content ให้ ตอบโจทย์พฤติกรรม และความ ต้องการของผู้บริโภค มากขึ้น อาทิ การแนะนำวิธีการ ป้องกันโรค การ ให้ความรู้ด้านการ	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ส่งเสริม สุขภาพ 10. การเข้าถึงหัตถ์โรง พยาบาล. แพทย์ 1 และ 2 จ. นครราชสีมา เพื่อยกระดับศูนย์ กลางสุขภาพแห่ง ภาคตะวันออกเฉียง เหนือ	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ชุมชน	1. การรักษาพยาบาลที่อยู่ในระดับราคาเข้าถึงได้ 2. การบริการที่ดีกว่าภาครัฐทั่วถึง และได้มาตรฐาน 3. การจ้างงานท้องถิ่น 4. การยกระดับความเจริญของชุมชน 5. การมีแพทย์และเครื่องมือรักษาโรคเฉพาะทาง 6. การไม่ก่อผลกระทบในเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในชุมชน 7. การมีส่วนร่วมในประเพณีและกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น	1. มีการให้บริการสาธารณสุขในระดับราคาที่ต่ำกว่าในกรุงเทพฯ โดยอ้างอิงจากค่าครองชีพในท้องถิ่นนั้น 2. มีการประเมินความพึงพอใจและการอบรมพฤติกรรมบริการ 3. มีนโยบายการจ้างงานโดยเน้นพนักงานที่มีภูมิสำเนาในท้องถิ่น 4. สนับสนุนการจ้างบริการและผู้ประกอบการท้องถิ่นและมีการนำอัตลักษณ์ท้องถิ่นมาผลิตภัณฑ์หรือใช้ในกิจการ 5. มีการร่วมพัฒนาหรือต่อยอดผลิตภัณฑ์ในชุมชนที่โรงพยาบาลตั้งอยู่เพื่อให้เป็นที่รู้จักมากขึ้น 6. จัดหาแพทย์และเครื่องมือที่เหมาะสมตอบโจทย์ด้านสุขภาพตามบริบทท้องถิ่นนั้น 7. การปฏิบัติตามข้อกำหนดในการบำบัดน้ำเสียและการกำจัดของเสียจากการดำเนินงานเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน	• การเยี่ยมชม • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• คู่ค้า	1. ความโปร่งใสในการคัดเลือก 2. การชำระค่าสินค้าและบริการตามกำหนด 3. ความสัมพันธ์ในระยะยาว	1. ชี้แจงขั้นตอนและกระบวนการประมูล มีการออก TOR ทุกการ จัดหาบริการ และมีการชี้แจงผล การประเมินเพื่อหาวิธีหรือแนวทางการพัฒนา 2. มีการนำช่องทาง e-bidding มาใช้เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการ 3. มีการสื่อสารเรื่อง การต่อต้าน การทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงช่องทางการร้องเรียนหากพบเรื่องดังกล่าวในการทำงานร่วมกัน 4. มีกำหนดรอบการจ่ายที่ชัดเจน และดำเนินการชำระค่าสินค้าและบริการตามรอบที่กำหนด 5. มีการประเมินประจำปีและสื่อสารจุดที่ยังไม่เป็นไปตามความคาดหวังเพื่อการปรับปรุงและพัฒนา 6. มีการหารือร่วมกันถึงทิศทาง ราคายา รวมถึงปัญหา การขาดแคลนวัตถุดิบ เพื่อหาทางออก ร่วมกัน 7. มีการให้การอบรมแก่บริษัทคู่ค้า	• การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • อื่น ๆ • การประเมินและคัดเลือกคู่ค้าประจำปี • การประเมินตนเองของฝั่งคู่ค้า

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ในเรื่องที่จำเป็น 8. มีการสอบถามความต้องการช่วยเหลือด้านการดำเนินงานอย่างยั่งยืน	
• สังคม	1. ความรับผิดชอบต่อผู้คนในสังคม และการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อมิติต่างๆ ในสังคม 2. ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และการลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม	1. พัฒนาศักยภาพในการให้บริการ และมีการขอรับรองมาตรฐานต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่น 2. สนับสนุนความเท่าเทียม / จ้างงานคนพิการ/ ยึดมั่นในการเคารพหลักสิทธิมนุษยชน 3. มีการติดตามและตรวจสอบผล การบำบัดน้ำเสียก่อนปล่อยลงสู่ชุมชน และขยายโครงการ Care the Whale สุรพ. ในเครือ เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการขยะ และเริ่มมีการต่อยอดความร่วมมือกับพันธมิตรและชุมชน 4. ดำเนินโครงการตามมาตรการส่งเสริมการลงทุนเพื่อพัฒนาชุมชน และสังคม ที่เข้าร่วมในปี 2567 ทั้ง 3 จังหวัด ตั้งแต่ปี 2568-2569	• การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • อื่น ๆ • ป้ายประชาสัมพันธ์ จดหมายข่าว วิทยุชุมชน รถแห่

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
• คู่ธุรกิจ / พันธมิตรธุรกิจ	1. ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ในระยะเวลาที่เหมาะสม 2. มีความโปร่งใสในการดำเนินธุรกิจ 3. โอกาสในการต่อยอดธุรกิจและเติบโตไปด้วยกัน	1. การปฏิบัติตามกฎหมาย หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี จริยธรรม และจรรยาบรรณทางธุรกิจ 2. มีการสื่อสารและรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 3. มีการเสริมสร้างความเข้าใจธุรกิจระหว่างกัน เช่น กิจกรรม เยี่ยมชมกิจการ (Site Visit) ในพื้นที่ดำเนินงานแต่ละจังหวัด และเปิดโอกาสให้พันธมิตรรับทราบแนวทางการบริหารจัดการและมาตรฐานการดำเนินงาน 4. พัฒนาโอกาสทางธุรกิจร่วมกัน 5. ส่งเสริมความร่วมมือด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เช่น ส่งเสริมแนวปฏิบัติด้าน ESG ร่วมกับพันธมิตร 6. จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ผ่านกิจกรรม Networking และ Knowledge Sharing เพื่อ	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การอบรม / สัมมนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		แลกเปลี่ยน ประสบการณ์ วัสดุ ทัศน์ และ แนวทางการบริหาร	
• เจ้าหนี้	1. การชำระหนี้ ตามกำหนด และ ปฏิบัติตาม สัญญา 2. Long-term partnership	1. มีแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน และดำเนินการตาม เป้าหมายที่ตั้ง ไว้เพื่อให้สามารถ ปฏิบัติตามสัญญา ได้ 2. ทหารือแผนการลงทุน และขยาย ธุรกิจในระยะยาว 3. มีการเพิ่มบุคลากร ในแผนกเพื่อ ช่วยในการวางแผนการ จัดหาเงินทุน ดูแลด้านความ สัมพันธ์ และการ เจรจาเงื่อนไขต่าง ๆ กับเจ้าหนี้ และสร้างผู้สืบทอด ตำแหน่งเพื่อ บริหารจัดการด้าน การเงินให้รองรับ กับการขยายตัวของ ธุรกิจ	• การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก
• ผู้ถือหุ้น	1. เงินปันผลและ ราคาหุ้นที่เติบโต ต่อเนื่อง 2. การขยาย กิจการต่อเนื่อง 3. การกำกับดูแล กิจการที่ดี	1. มีการปรับโครงสร้าง องค์กร และทีมบริหาร เพื่อให้ สอดคล้องกับ ทิศทางกลยุทธ์ และมี การเสริมทีมผู้ บริหารเพื่อช่วย ขับเคลื่อนผลการ ดำเนินงานอย่างใกล้ชิด และมี ประกอบการทำงานที่ตอบ โจทย์ความคาดหวัง ของผู้ถือหุ้นได้ดียิ่ง	• การเยี่ยมชม • การแถลงข่าว • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง ของผู้มีส่วน ได้เสีย	การตอบสนองความ คาดหวังของผู้มีส่วน ได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
		ขึ้น 2. ทบทวนและ ปรับปรุงนโยบาย บริษัท เพื่อให้มั่นใจว่า องค์กรจะ ดำเนินงานให้เป็นไป ตามการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี 3. ปฏิบัติตามนโยบาย กำกับดูแล กิจการและรายงาน ข้อมูลที่ถูกต้อง โปร่งใส 4. สรรหาโอกาสในการ ขยาย ธุรกิจอย่างต่อเนื่องเพื่อ เพิ่มโอกาส ในการสร้างรายได้ให้ กับกลุ่มบริษัท ฯ 5. เดินหน้าปรับปรุง กระบวนการ ทำงานเพื่อควบคุม ต้นทุนและยก ระดับประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน โดยใช้เทคโนโลยีและ AI เป็น enabler หลัก ผ่าน การพัฒนา Productivity & Efficiency Dashboard บน Tableau BI Analytics Tool	

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล	1. การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดต่างๆ อย่างครบถ้วน 2. ความร่วมมือในกิจกรรมต่าง ๆ	1. รักษามาตรฐานในการดำเนินงาน และติดตามความรู้เกี่ยวกับข้อกำหนดใหม่ ๆ อยู่เสมอ 2. มีการตรวจสอบกิจการก่อนดำเนินการลงทุนถึงการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของกิจการนั้น ๆ 3. ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้นว่า กิจกรรมวันแรงงานแห่งชาติ	- การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก - อื่น ๆ - การจัดทำรายงานตามข้อกำหนดต่าง ๆ - การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของภาครัฐ

ข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

บริษัทมีการระบุประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร : มี
 ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวน : มี
 ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

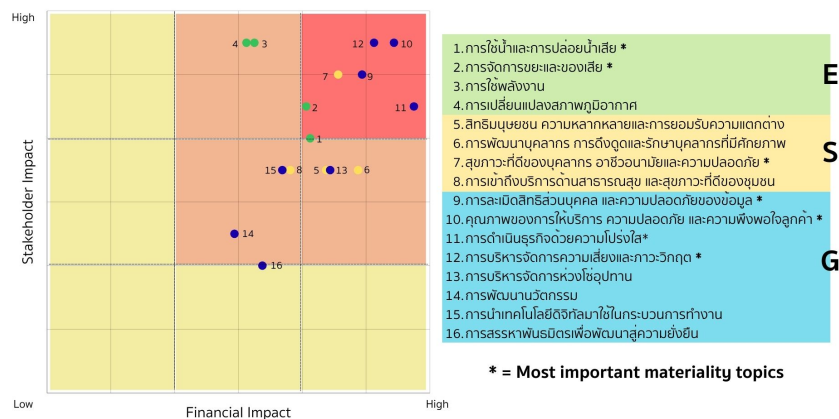
รายละเอียดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร (Material topics)

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
---------------------------------	---

ข้อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การใช้น้ำและการปล่อยน้ำเสีย	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการน้ำ - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การจัดการขยะของเสีย	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการขยะและของเสีย - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การใช้พลังงาน	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการพลังงาน - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	- นโยบายและการปฏิบัติตามมาตรฐานการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม - การจัดการก๊าซเรือนกระจก
สิทธิมนุษยชน ความหลากหลาย และการยอมรับความแตกต่าง	สิทธิมนุษยชน
การพัฒนาบุคลากร การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ	- สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
สุขภาวะที่ดีของบุคลากร อีชีวนามัยและความปลอดภัย	- สิทธิมนุษยชน - การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม
การเข้าถึงบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาวะที่ดีของชุมชน	- สิทธิมนุษยชน - ความรับผิดชอบต่อชุมชน / สังคม
การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล และความปลอดภัยของข้อมูล	- สิทธิมนุษยชน - ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
คุณภาพของการให้บริการ ความปลอดภัย และความพึงพอใจลูกค้า	- สิทธิมนุษยชน - ความรับผิดชอบต่อลูกค้า / ผู้บริโภค
การดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส	- การกำกับดูแลกิจการที่ดี - การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน
การบริหารจัดการความเสี่ยงและภาวะวิกฤต	- การกำกับดูแลกิจการที่ดี - การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	- การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน - การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

ชื่อประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน	หัวข้อที่เกี่ยวข้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน
การพัฒนานวัตกรรมต่าง ๆ	• การกำกับดูแลกิจการที่ดี • การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน • การพัฒนานวัตกรรม
การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับกระบวนการทำงาน	• การกำกับดูแลกิจการที่ดี • การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน • การพัฒนานวัตกรรม
การสรรหาพันธมิตรเพื่อพัฒนาสู่ความยั่งยืน	• การกำกับดูแลกิจการที่ดี • การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน • การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน • การพัฒนานวัตกรรม

รูปภาพประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร



ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืน

รายงานความยั่งยืนของบริษัท : มีข้อมูล

ลิงก์รายงานความยั่งยืนของบริษัท : https://website-storage.princhealth.com/capital/investor-shareholder-info/20260327030933-!princ_รายงานประจำปี2568_รวมเล่ม-final-ใส่เลข-เล็ก2.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 91-174

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

มาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน : GRI Standards, UN Global Compact, อื่น ๆ : แนวทางของสำนักงาน ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

การบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

นโยบายและแผนการบริหารความเสี่ยง

บริษัท พรินซิเพิล แคปิตอล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ (บริษัทฯ) ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลและธุรกิจที่เกี่ยวข้องภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความผันผวน ทั้งด้านเศรษฐกิจ กฎระเบียบ เทคโนโลยี และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย จำเป็นต้องอาศัยระบบการบริหารความเสี่ยงที่มีความเป็นระบบ โปร่งใส และเชื่อมโยงกับทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรอย่างใกล้ชิด บริษัทฯ จึงกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การบริหารเงินทุน และการดำเนินธุรกิจภายใต้ระดับความเสี่ยงที่เหมาะสม

การบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ มิได้มุ่งหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทั้งหมด หากแต่เป็นการบริหารจัดการความไม่แน่นอนให้อยู่ในระดับที่องค์กรสามารถยอมรับได้ โดยบูรณาการการพิจารณาความเสี่ยงเข้ากับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์ แผนธุรกิจ แผนการลงทุน และการจัดสรรทรัพยากรในทุกระดับขององค์กร เพื่อให้การเติบโตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

ในด้านการกำกับดูแล บริษัทฯ ได้กำหนดโครงสร้างความเสี่ยงรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารความเสี่ยงโดยรวม รวมถึงกำกับดูแลให้การดำเนินงานสอดคล้องกับกรอบความเสี่ยงที่กำหนด ขณะที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงทำหน้าที่ติดตาม ทบทวน และประเมินความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญอย่างสม่ำเสมอ พร้อมพิจารณาความเพียงพอของมาตรการควบคุมและรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทตามรอบระยะเวลา

ในระดับปฏิบัติการ หน่วยงานธุรกิจและโรงพยาบาลในเครือทำหน้าที่เป็นเจ้าของความเสี่ยง (Risk Owner) รับผิดชอบในการระบุ ประเมิน และควบคุมความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของตน โดยมีคณะทำงานด้านความเสี่ยงสนับสนุนการรวบรวม วิเคราะห์ และจัดทำรายงานความเสี่ยงในภาพรวมขององค์กร ขณะที่หน่วยงานตรวจสอบภายในทำหน้าที่ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายในอย่างเป็นอิสระ เพื่อให้มั่นใจว่ากลไกการบริหารความเสี่ยงของบริษัทฯ มีความเหมาะสมและสามารถรองรับการเติบโตได้อย่างต่อเนื่อง

ในปี 2568 คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงได้ดำเนินการติดตามและทบทวนความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญ โดยพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงแนวโน้มเศรษฐกิจ อุตสาหกรรม และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีความสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป และสนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กรอย่างรอบคอบและโปร่งใส

ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG

มาตรฐานเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG : มี

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

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความเสี่ยงด้าน ESG

ปัจจัยความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท

ความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทหรือกลุ่มบริษัทในปัจจุบัน

ความเสี่ยงที่ 1 ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการลงทุน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ

• อื่น ๆ : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการลงทุน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงดำเนินกลยุทธ์การเติบโตผ่านการขยายเครือข่ายโรงพยาบาล การลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับระบบนิเวศสุขภาพ (Healthcare Ecosystem) และการพัฒนาโครงการใหม่ในพื้นที่ที่มีศักยภาพ ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการลงทุนจึงเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของสมมติฐานทางธุรกิจ การประเมินอุปสงค์ของตลาด ความสามารถในการบริหารโครงการให้เป็นไปตามกรอบเวลาและงบประมาณ รวมถึงการรักษาความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

แม้ว่าบริษัทฯ จะมุ่งสร้างการเติบโตในระยะกลางถึงระยะยาว แต่ยังคงให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจลงทุน โดยพิจารณาความคุ้มค่าทางการเงิน ความพร้อมด้านทรัพยากร และผลกระทบเชิงกลยุทธ์ต่อองค์กรในภาพรวม พร้อมทั้งมีการวางแผนและติดตามผลทั้งก่อนและหลังการลงทุนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การขยายธุรกิจดำเนินไปภายใต้กรอบความเสี่ยงที่สามารถบริหารจัดการได้

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากโครงการลงทุนหรือแผนขยายธุรกิจไม่สามารถสร้างรายได้หรือกระแสเงินสดได้ตามประมาณการ อาจส่งผลกระทบต่อเป้าหมายการเติบโต อัตราผลตอบแทนจากการลงทุน ความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน และความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มในระยะยาว

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงธุรกิจและการเงินอย่างรอบคอบก่อนการตัดสินใจลงทุน พร้อมติดตามผลการดำเนินงานของโครงการอย่างต่อเนื่อง โดยรายงานสถานะและประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นระยะ เพื่อให้สามารถทบทวน ปรับแผน หรือกำหนดมาตรการรองรับได้อย่างเหมาะสมตามบริบททางธุรกิจ

ความเสี่ยงที่ 2 ความเสี่ยงด้านกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบและกฎหมาย

- การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบและกฎหมายเกี่ยวกับการประกอบธุรกิจ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

ธุรกิจโรงพยาบาลอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลหลายฉบับ ทั้งด้านการประกอบกิจการสถานพยาบาล มาตรฐานวิชาชีพทางการแพทย์ การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ตลอดจนข้อกำหนดของบริษัทจดทะเบียน ความเสี่ยงด้านกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎระเบียบอาจเกิดจากการเปลี่ยนแปลงของกฎหมาย แนวทางการบังคับใช้ หรือความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะเมื่อมีการขยายจำนวนหน่วยงานในเครือเพิ่มขึ้น

บริษัทฯ ตระหนักว่าการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเป็นปัจจัยพื้นฐานที่ส่งผลต่อความน่าเชื่อถือ ความต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน อาจส่งผลให้เกิดค่าปรับ การถูกดำเนินคดี หรือการจำกัดสิทธิในการประกอบกิจการในบางกรณี รวมถึงอาจกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กรและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ จากการประเมินของบริษัทฯ ความเสี่ยงดังกล่าวอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ ภายใต้ระบบการกำกับดูแลและการติดตามที่มีอยู่

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ กำหนดให้มีระบบควบคุมภายในและกระบวนการติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประสานงานกับที่ปรึกษากฎหมายในประเด็นสำคัญ รวมถึงการสื่อสารและให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ ประเด็นที่มีนัยสำคัญจะถูกรายงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงตามรอบระยะเวลา เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติตามกฎระเบียบเป็นไปอย่างเหมาะสมและอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ความเสี่ยงที่ 3 ความเสี่ยงด้านการเงิน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการเงิน

- การไม่เพียงพอของเงินทุน

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

จากการดำเนินกลยุทธ์การขยายธุรกิจและการลงทุนอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จำเป็นต้องบริหารจัดการสภาพคล่อง โครงสร้างเงินทุน และภาระต้นทุนทางการเงินอย่างรอบคอบ โดยเฉพาะในบริบทที่อัตราดอกเบี้ยและต้นทุนทางการเงินยังอยู่ในระดับที่สูงกว่าช่วงก่อนหน้านี้ ความ

เสี่ยงด้านการเงินจึงเกี่ยวข้องกับความสามารถในการบริหารกระแสเงินสด ความเพียงพอของเงินทุนหมุนเวียน การจัดหาแหล่งเงินทุนในต้นทุนที่เหมาะสม และการรักษาอัตราส่วนทางการเงินให้อยู่ในระดับที่สอดคล้องกับนโยบายทางการเงินของบริษัทฯ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากไม่สามารถบริหารจัดการสภาพคล่องหรือโครงสร้างเงินทุนได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อความยืดหยุ่นทางการเงิน ความสามารถในการรองรับภาระผูกพันและโครงการใหม่ ตลอดจนต้นทุนทางการเงินขององค์กร ซึ่งอาจกระทบต่อผลการดำเนินงานและความเชื่อมั่นของผู้ลงทุนหรือสถาบันการเงิน อย่างไรก็ตาม จากการประเมินของบริษัทฯ ความเสี่ยงดังกล่าวอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ ภายใต้การติดตามอย่างใกล้ชิดของฝ่ายบริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ มีการจัดทำประมาณการกระแสเงินสดทั้งระยะสั้นและระยะกลาง ติดตามสถานะสภาพคล่อง ภาระหนี้สิน และอัตราส่วนทางการเงินอย่างสม่ำเสมอ พร้อมรายงานสถานะทางการเงินต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นระยะ เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการรองรับได้อย่างทันทั่วถึง และรักษาเสถียรภาพทางการเงินขององค์กรอย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงที่ 4 ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- การขาดแคลนหรือพึ่งพิงแรงงานที่มีศักยภาพ

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข่

ลักษณะความเสี่ยง

จากการขยายเครือข่ายโรงพยาบาลและการเพิ่มขอบเขตการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้โครงสร้างการบริหารจัดการ ระบบงาน และกระบวนการปฏิบัติงานของบริษัทฯ มีความซับซ้อนเพิ่มขึ้น ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานจึงครอบคลุมถึงการรักษามาตรฐานการให้บริการให้มีความสอดคล้องกันในทุกหน่วยงาน การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาลให้เพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณและความซับซ้อนของผู้รับบริการ ตลอดจนการควบคุมต้นทุนให้สอดคล้องกับโครงสร้างรายได้และบริบทการแข่งขันที่เปลี่ยนแปลงไป

ในบริบทของอุตสาหกรรมสุขภาพ การแข่งขันในการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ต้องบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานของแต่ละหน่วยงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่กระทบต่อคุณภาพการให้บริการ

ผลกระทบจากความเสี่ยง

หากไม่สามารถบริหารจัดการกระบวนการดำเนินงานและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการให้บริการ ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ระดับต้นทุน และความพึงพอใจของผู้รับบริการ ซึ่งอาจกระทบต่อผลการดำเนินงานโดยรวมของบริษัทฯ อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ประเมินว่าความเสี่ยงดังกล่าวอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ ภายใต้ระบบการติดตามและการกำกับดูแลที่มีอยู่

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ มีการวางแผนอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับปริมาณและความซับซ้อนของผู้รับบริการ พร้อมติดตามสถานการณ์ด้านบุคลากรทางการแพทย์และพยาบาลอย่างใกล้ชิด โดยมีการจัดสรรและหมุนเวียนแพทย์ภายในเครือโรงพยาบาลตามภูมิภาค เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารทรัพยากร รวมถึงจัดสรรอัตราค่าจ้างพยาบาลในหน่วยงานที่มีความจำเป็นอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้ บริษัทฯ กำหนดตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Operational KPI) ครอบคลุมทั้งด้านคุณภาพบริการ การใช้ทรัพยากร และการควบคุมต้นทุน พร้อมรายงานผลการดำเนินงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นรายไตรมาส เพื่อให้สามารถกำหนดมาตรการปรับปรุงและรักษามาตรฐานการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ความเสี่ยงที่ 5 ความเสี่ยงด้านคลินิก

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง :

ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน

- อื่น ๆ : ความเสี่ยงด้านคลินิก

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไม่ใช่

ลักษณะความเสี่ยง

ในฐานะผู้ให้บริการทางการแพทย์และโรงพยาบาล บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับคุณภาพการรักษาและความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นสำคัญ ความเสี่ยงด้านคลินิกครอบคลุมถึงอุบัติการณ์ทางการแพทย์ ความคลาดเคลื่อนในการวินิจฉัยหรือการรักษา การติดเชื้อในโรงพยาบาล การร้องเรียนของผู้ป่วย รวมถึงความเสี่ยงจากการเรียกร้องค่าสินไหมหรือการฟ้องร้องที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะของอุตสาหกรรมโรงพยาบาล

เนื่องจากธุรกิจโรงพยาบาลมีผลกระทบโดยตรงต่อชีวิตและสุขภาพของผู้รับบริการ ความเสี่ยงด้านคลินิกจึงถือเป็นประเด็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญในระดับสูง และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

ผลกระทบจากความเสียง

หากเกิดเหตุการณ์ที่กระทบต่อคุณภาพการรักษาหรือความปลอดภัยของผู้ป่วย อาจส่งผลต่อชื่อเสียงองค์กร ความเชื่อมั่นของผู้ป่วยและผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนก่อให้เกิดภาระค่าใช้จ่ายจากการชดเชยความเสียหายหรือการดำเนินคดี อย่างไรก็ตาม จากการติดตามและประเมินอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ เห็นว่าความเสี่ยงดังกล่าวอยู่ภายใต้ระบบควบคุมที่เหมาะสม และสามารถบริหารจัดการได้

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ กำหนดและติดตามตัวชี้วัดด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ มีการรายงานอุบัติการณ์และวิเคราะห์สาเหตุเชิงลึก (Root Cause Analysis) เพื่อป้องกันการเกิดเหตุซ้ำ พร้อมกำหนดมาตรการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ประเด็นที่มีนัยสำคัญจะถูกรายงานต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเป็นระยะ

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการทำประกันภัยความรับผิดทางวิชาชีพทางการแพทย์ (Medical Malpractice Insurance) เพื่อบริหารจัดการผลกระทบทางการเงินที่อาจเกิดขึ้น และสนับสนุนให้แพทย์และบุคลากรทางการแพทย์มีการทำประกันภัยวิชาชีพตามความเหมาะสม เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่

ความเสี่ยงที่ 6 ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล

หัวข้อความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง : ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์และการประกอบธุรกิจ
• ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม สังคม และบรรษัทภิบาล (ESG)

ความเสี่ยงด้าน ESG : ไข้

ลักษณะความเสี่ยง

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) ซึ่งมีบทบาทเพิ่มขึ้นทั้งในมิติของการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะในบริบทของบริษัทยุคใหม่ที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน รวมถึงแนวโน้มกฎเกณฑ์และมาตรฐานด้านความยั่งยืนในระดับสากลที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในด้านสิ่งแวดล้อม ธุรกิจโรงพยาบาลมีการใช้พลังงาน น้ำ และทรัพยากรในปริมาณสูง รวมถึงมีการจัดการของเสียทางการแพทย์ซึ่งต้องดำเนินการตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเผชิญความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งในด้าน ความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risks) เช่น อุทกภัย คลื่นความร้อน หรือเหตุการณ์สภาพอากาศรุนแรง และ ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risks) เช่น นโยบายด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก มาตรการด้านภาษีคาร์บอน (Carbon Tax) กลไกราคาคาร์บอน รวมถึงข้อกำหนดการเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศ

ในด้านสังคม บริษัทฯ ตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับ การคุ้มครองสิทธิมนุษยชน ซึ่งรวมถึงสิทธิของผู้ป่วยในการได้รับการรักษาพยาบาลอย่างเท่าเทียมและเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ รวมถึงความเสี่ยงจากการร้องเรียนด้านการให้บริการ การเลือกปฏิบัติ การละเมิดความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย หรือสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เหมาะสมต่อบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน

ในด้านธรรมาภิบาล ธุรกิจโรงพยาบาลมีการจัดหา เวชภัณฑ์ อุปกรณ์ทางการแพทย์ และบริการจากคู่ค้าหลากหลายรายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ความเสี่ยงด้าน ESG ในห่วงโซ่อุปทานอาจเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานสิทธิมนุษยชน มาตรฐานสิ่งแวดล้อม หรือการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมของคู่ค้า (Scope 3 emissions)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังติดตามความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging ESG Risks) เช่น นโยบายด้านสภาพภูมิอากาศ มาตรการด้านคาร์บอน การพัฒนาเทคโนโลยีด้านสุขภาพดิจิทัล และมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

ผลกระทบจากความเสียง

หากความเสี่ยงด้าน ESG ดังกล่าวเกิดขึ้น อาจส่งผลกระทบต่อบริษัทในหลายมิติ เช่น การหยุดชะงักของการดำเนินงานของโรงพยาบาล ความต่อเนื่องของห่วงโซ่อุปทาน การเพิ่มขึ้นของต้นทุนพลังงานหรือการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนความเสี่ยงด้านกฎหมายและการปฏิบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแล

ในด้านสังคม เหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน การร้องเรียนจากผู้ป่วย หรือเหตุการณ์ด้านคุณภาพการรักษาพยาบาล อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียง ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย

ขณะเดียวกัน ความเสี่ยงด้าน ESG ในห่วงโซ่อุปทาน เช่น การดำเนินธุรกิจของคู่ค้าที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมหรือสิทธิมนุษยชน อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัท ความต่อเนื่องของการจัดหาเวชภัณฑ์ และความเชื่อมั่นของผู้ลงทุน

มาตรการจัดการความเสี่ยง

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ESG ภายใต้กรอบการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการติดตามประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการประเมินผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้เริ่มพัฒนากระบวนการประเมินความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับพื้นที่ โดยพิจารณาปัจจัยด้านสภาพภูมิอากาศและภัยพิบัติที่อาจเกิดขึ้นในแต่ละพื้นที่ที่บริษัทดำเนินธุรกิจ เพื่อประเมินความเสี่ยงและความเปราะบางของโรงพยาบาลภายใต้ สถานการณ์สมมติด้านสภาพภูมิอากาศ (Climate Scenario Analysis) ที่แตกต่างกัน เช่น สถานการณ์การจำกัดอุณหภูมิโลกที่ระดับ 1.5 องศาเซลเซียส และสถานการณ์ที่อุณหภูมิโลกเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนบริหารความเสี่ยง การปรับตัวของโครงสร้างพื้นฐาน และการเตรียมความพร้อมด้านการดำเนินงานในระยะยาว

ในด้านสังคม บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน การให้บริการทางการแพทย์อย่างเท่าเทียม และการดูแลสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมสำหรับบุคลากร โดยบริษัทฯ ได้เริ่มดำเนินการ การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence) ตามแนวทางมาตรฐานสากล เพื่อประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นต่อผู้ป่วย บุคลากร คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่อุปทาน ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการนาร่องในโรงพยาบาลในเครือจำนวน 5 แห่ง เพื่อประเมินประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและกำหนดแนวทางการจัดการที่เหมาะสม และมีแผนขยายการดำเนินงานดังกล่าวไปยังโรงพยาบาลอื่นในเครืออย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างระบบการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมในระดับองค์กร ขณะที่ในด้านธรรมาภิบาล บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลคู่ค้าและห่วงโซ่อุปทานให้สอดคล้องกับมาตรฐานด้านกฎหมาย จริยธรรม และความยั่งยืน รวมถึงมีกระบวนการตรวจสอบภายในที่เข้มแข็ง เพื่อลดความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชัน รวมถึงมีกระบวนการ Whistle Blowing ที่ถูกสื่อสารทั้งภายในและภายนอกองค์กร

จากการประเมินของบริษัทฯ ความเสี่ยงด้าน ESG อยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ภายใต้ระบบการกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงติดตามและทบทวนประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการบริหารจัดการความเสี่ยงและสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนในระยะยาว

สรุปภาพรวมการบริหารความเสี่ยง

สรุปภาพรวมการบริหารความเสี่ยง

จากการประเมินและติดตามความเสี่ยงในปี 2568 บริษัทฯ เห็นว่าความเสี่ยงที่มีนัยสำคัญขององค์กรส่วนใหญ่มีความเชื่อมโยงกับการดำเนินกลยุทธ์การเติบโตและการขยายธุรกิจในระยะกลางถึงระยะยาว อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ได้กำหนดกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบ และมีการกำกับติดตามผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้รับการประเมินวิเคราะห์ และบริหารจัดการอย่างเหมาะสมและทันทั่วถึง

แม้ว่าบางประเด็นความเสี่ยง เช่น การลงทุน การบริหารสภาพคล่อง การบริหารบุคลากร และประเด็นด้านความยั่งยืน จะมีความซับซ้อนเพิ่มขึ้นตามบริบทของการขยายธุรกิจ บริษัทฯ ประเมินว่าความเสี่ยงดังกล่าวยังอยู่ในระดับที่สามารถบริหารจัดการได้ ภายใต้ระบบการควบคุมภายใน กลไกการรายงาน และโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีอยู่

นอกเหนือจากความเสี่ยงหลักดังกล่าว บริษัทฯ ยังติดตามปัจจัยความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risks) อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนโยบายภาครัฐ โดยประเด็นเหล่านี้จะได้รับการประเมินและบูรณาการเข้าสู่ Corporate Risk Profile ตามระดับความมีนัยสำคัญ เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงมีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง

บริษัทฯ ตระหนักว่าการบริหารความเสี่ยงมิได้มีวัตถุประสงค์เพื่อหลีกเลี่ยงความเสี่ยงทั้งหมด หากแต่เพื่อสร้างสมดุลระหว่างโอกาสทางธุรกิจกับความไม่แน่นอน โดยดำเนินกลยุทธ์การเติบโตภายใต้กรอบความเสี่ยงที่เหมาะสม โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ ทั้งนี้ บริษัทฯ จะยังคงทบทวนและพัฒนากระบวนการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนความสามารถในการแข่งขันและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP)

แผนบริหารความต่อเนื่องของธุรกิจ (BCP) : มี

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของโรงพยาบาลสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ลดความสูญเสียทั้งชีวิต ทรัพย์สิน และผลกระทบด้านการให้บริการ

ขอบเขต: ครอบคลุมทุกหน่วยงานในโรงพยาบาล บุคลากรทุกระดับ รวมถึงผู้รับเหมาช่วงและผู้มาติดต่อโรงพยาบาล

ขั้นตอนการดำเนินการตามสถานการณ์ฉุกเฉิน:

การเตรียมความพร้อม (Preparedness)

- จัดอบรมความรู้พื้นฐานด้านการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจแก่บุคลากรทุกระดับ
- ฝึกซ้อมแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินตาม Code ต่างๆ เป็นประจำทุกปี
- บำรุงรักษาระบบสารสนเทศและอุปกรณ์สำคัญให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

การตอบสนองเหตุการณ์ (Response)

- ประเมินและประกาศสถานการณ์ฉุกเฉินตามลักษณะของเหตุการณ์
- ตั้งศูนย์บัญชาการเหตุการณ์ (Incident Command Center: ICC)
- ประสานงานและปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการเฉพาะ 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

ข้อมูลเกี่ยวกับแผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืน

แผนบริหารห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนของบริษัท : มี

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ลูกค้าเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญที่ช่วยสนับสนุนให้การขยายการให้บริการทางการแพทย์ของบริษัทฯ มีประสิทธิภาพสูงสุด ด้วยการจัดหาสินค้าและบริการคุณภาพสูงที่ช่วยให้โรงพยาบาลสามารถดูแลสุขภาพผู้รับบริการได้อย่างต่อเนื่อง ลูกค้าที่นำเสนอบริการใหม่ ๆ และพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น รวมถึงปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด จะช่วยให้โรงพยาบาลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง สร้างผลลัพธ์ที่ดี เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ รวมถึงลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยกำกับดูแลกระบวนการให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

1. จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจและการส่งเสริมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

แม้ที่ผ่านมา บริษัทฯ และคู่ค้า จะมีการดำเนินธุรกิจร่วมกันด้วยความราบรื่น ยึดมั่น ในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังที่กำหนดไว้ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ รวมถึงมีนโยบายการปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเป็นธรรมและซื่อสัตย์สุจริต โดยเคารพเงื่อนไขที่ทั้งสองฝ่ายตกลงกันในการดำเนินการค้าร่วมกับคู่ค้า แต่เพื่อให้การทำงานร่วมกันเป็นไปในแนวทางเดียวกัน บริษัทฯ จึงได้กำหนดจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ (Supplier Code of Conduct) เพื่อให้คู่ค้าได้ใช้เป็นแนวทางปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจ สอดคล้องกับข้อกำหนดกฎหมาย และจรรยาบรรณของบริษัทฯ ตลอดจนมาตรฐานสากล เป็นต้นว่า ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights: UDHR) องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) โดยได้มีการสื่อสารให้คู่ค้ารับทราบถึงจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจดังกล่าวเรียบร้อยแล้วตั้งแต่ปี 2566 เป็นต้นมา

จรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ ครอบคลุมแนวทางการดำเนินการในประเด็นสำคัญ คือ

การมีจริยธรรม ดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส โดยครอบคลุมถึง

1. การกำกับดูแลกิจการ
2. การรักษาความลับและการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
3. การเคารพทรัพย์สินทางปัญญา
4. การหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน
5. การให้ของขวัญของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรอง
6. การใช้ข้อมูลภายใน
7. การต่อต้านคอร์รัปชัน
8. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

การปฏิบัติตามแรงงานและสิทธิมนุษยชน โดยครอบคลุมถึง

1. การไม่เลือกปฏิบัติ
2. การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน
3. การคุ้มครองแรงงานเด็ก
4. การคุ้มครองแรงงานสตรี
5. การใช้แรงงานบังคับ

6. การบริหารค่าจ้าง สิทธิประโยชน์ และระยะเวลาการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน โดยครอบคลุมถึง

1. การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน
2. การเลือกใช้นโยบายที่ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชน

ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย โดยครอบคลุมถึง

1. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล
3. การเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ฉุกเฉิน

การมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม โดยครอบคลุมถึง

1. การดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชน
2. การเลือกใช้นโยบายและบริการที่ส่งเสริมเศรษฐกิจของชุมชน หรือร่วมพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน

ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยครอบคลุมถึง

1. การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม
2. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า
3. การเลือกใช้นโยบายที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
4. การมีแนวทางติดตามและเปิดเผยข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
5. การเตรียมแผนลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
6. การเสริมความรู้และสร้างความตระหนักแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมกับคู่ค้า โดยครอบคลุมถึง

1. การตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาช่วงและผู้ดำเนินธุรกิจร่วมให้มีการทำงานที่สอดคล้องกับจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ

(รายละเอียดเพิ่มเติมของจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ สามารถดูได้ทาง www.principalcapital.co.th)

2. นโยบายการชำระหนี้เชื่อทางการค้า

บริษัทฯ มีนโยบายทางบัญชี และมีการกำหนดกรอบการชำระหนี้ที่ชัดเจนเป็นรายเดือน โดยได้มีการสื่อสารกับคู่ค้าถึงวันที่กำหนดในการวางบิลและการนัดชำระหนี้ในทุกรอบ

- เป้าหมาย - ชำระหนี้ได้ตามเครดิตเทอมหรือวันนัดชำระหนี้ที่ได้แจ้งแก่คู่ค้า
- ผลการดำเนินการ 99.9% ชำระหนี้ได้ตามเครดิตเทอมหรือวันนัดชำระหนี้ที่ได้แจ้งแก่คู่ค้า (การชำระหนี้ที่ไม่เป็นไปตามกำหนดชำระ เกิดจากการต้องการข้อมูลประกอบเพิ่มเติมหรือหาข้อเท็จจริงเรื่องความสมบูรณ์ของสินค้าหรือบริการที่ส่งมอบ ซึ่งได้มีการแจ้งให้คู่ค้าทราบล่วงหน้าทุกครั้ง)

3. การระบุคู่ค้าทางตรงรายหลัก (Critical Tier 1 Supplier)

การจำแนกประเภทคู่ค้า ทำให้บริษัทฯ สามารถพัฒนาศักยภาพของห่วงโซ่อุปทานและส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบริการที่ส่งมอบยังผู้รับบริการปลายทางได้ดียิ่งขึ้น เนื่องจาก บริษัทฯ จะสามารถจัดการความเสี่ยงได้อย่างทันทั่วทั้งห่วงโซ่อุปทานที่มุ่งเน้นทรัพยากรกับคู่ค้าที่เหมาะสม รวมถึงสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดในเชิงพันธมิตรเพื่อหาทางแก้ปัญหาและพัฒนาต่อยอดโอกาสทางธุรกิจร่วมกัน ซึ่งจะทำให้บริษัทฯ มีความสามารถในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตหรือการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วได้ดียิ่งขึ้นโดยเกณฑ์ในการจำแนกคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier1) ได้แก่

- คู่ค้าที่มียอดการสั่งซื้อสูง
- คู่ค้าที่มีสินค้าหรือบริการที่หาทดแทนได้ยาก
- คู่ค้าที่บริษัทฯ มีระดับความพึงพอใจสูงตามกลยุทธ์

ในปี 2568 บริษัทฯ มีคู่ค้าทั้งหมด 1,833 ราย สามารถจำแนกคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier1) ได้ทั้งหมด 47 ราย

	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
Total Supplier	2,607	2,443	1,833
Critical Supplier	137	125	47

หมายเหตุ: ปี 2568 บริษัทฯ มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดซื้อขององค์กร โดยมีการรวมศูนย์การจัดซื้อและคัดเลือกผู้จำหน่ายหลักสำหรับสินค้าและอุปกรณ์บางประเภท ส่งผลให้จำนวนคู่ค้าลดลง นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้ ปรับเปลี่ยนระบบบริหารจัดการจาก PeopleSoft มาเป็น Odoo ซึ่งมีการทบทวนและทำความสะอาดฐานข้อมูลผู้จำหน่าย (Vendor Data Cleansing) ทำให้มีการตัดราย

ชื่อผู้จำหน่ายที่ไม่มีการใช้งานออกจากระบบ ขณะเดียวกัน โรงพยาบาลในเครือมีการบริหารงบประมาณการจัดซื้ออย่างรอบคอบมากขึ้น ส่งผลให้การเพิ่มผู้จำหน่ายรายใหม่ลดลงในช่วงปีที่ผ่านมา

4. การประเมินคุณค่า

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยง และมีกระบวนการในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีการประเมินคู่ค้าดังต่อไปนี้

การประเมินคู่ค้ารายใหม่

บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในนโยบายและระเบียบปฏิบัติการสรรหาและจัดซื้อจัดจ้าง โดยในกระบวนการสรรหา จะต้องมีการประเมินคู่ค้ารายใหม่ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- กรณีเป็นนิติบุคคลจะต้องมีการจดทะเบียนถูกต้องตามกฎหมายบริษัท
- แสดงประวัติอ้างอิงที่มีความน่าเชื่อถือ อาทิ หนังสือจดทะเบียนบริษัทไม่เกิน 3 เดือน
- ผลิตภัณฑ์/บริการ มีคุณภาพ และสามารถให้ข้อมูลการวิเคราะห์และรับรองคุณภาพได้
- มีเสถียรภาพทางการเงิน
- ไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
- มีการบริการที่ดีทั้งก่อนและหลังการขาย รวมถึงเงื่อนไขที่เหมาะสมในการส่งมอบสินค้า/บริการ และเงื่อนไขการชำระเงิน
- มีการเปรียบเทียบราคา
- มีการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ

การประเมินคู่ค้าประจำปี

บริษัทฯ ได้กำหนดไว้ในนโยบายและระเบียบปฏิบัติการสรรหาและจัดซื้อจัดจ้าง โดยจะต้องมีการประเมินผู้ขาย/ผู้รับเหมาที่เข้าเกณฑ์ที่กำหนด อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยหัวข้อที่นำมาประเมินครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

- คุณภาพสินค้าและบริการ
- การส่งมอบตรงตามกำหนด
- ความถูกต้องของสิ่งส่งมอบ
- เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ราคา
- การบริการและการประสานงาน
- การดำเนินการอย่างยั่งยืน

ผลการประเมินจะถูกนำมาจัดลำดับ A-D ตามคะแนนประเมินที่ได้รับ สำหรับคู่ค้าที่ได้คะแนนในระดับ D จะได้รับหนังสือแจ้งเพื่อให้มีการปรับปรุงในทันที หากยังได้รับการประเมินในระดับเดิม จะถูกถอดจาก Approved Vendor List ในปีที่ผ่านมา ไม่มีคู่ค้าที่ได้รับการประเมินในระดับ D คู่ค้าที่ได้รับผลการประเมินในระดับ C จะถูกแจ้งเตือนด้วยวาจา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกระตุ้นให้เกิดการยกระดับกระบวนการดำเนินงานและ/หรือการพัฒนาคุณภาพสินค้าและบริการอย่างต่อเนื่องในรอบปีที่ผ่านมา มีคู่ค้าที่ได้รับการประเมินในระดับ C รวมทั้งสิ้น 68 ราย โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินการสื่อสารประเด็นที่ควรพัฒนาและแนวทางการปรับปรุงให้คู่ค้ารับทราบเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ทั้งนี้ ประเด็นส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกำหนดการส่งมอบ ซึ่งมีได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของสินค้าแต่อย่างใด และในบางกรณีเกิดจากการที่คู่ค้ายังไม่ได้ดำเนินการประเมินตนเองด้านความยั่งยืนตามเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด

5. การประเมินคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้จัดให้มีการประเมินคู่ค้าด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยครอบคลุมถึงประเด็นความยั่งยืนที่ครอบคลุมทั้ง 3 มิติ ได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และ การกำกับดูแลกิจการ รวมถึงเก็บข้อมูลการดำเนินโครงการในด้านความยั่งยืนของคู่ค้า เพื่อพิจารณาโอกาสในการต่อยอดหรือพัฒนาโครงการร่วมกันเป้าหมาย 100% ของคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier 1) และคู่ค้าทางอ้อมรายหลัก (critical non tier 1) ต้องมีการประเมินด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนผลการดำเนินงาน 74.47% ของคู่ค้าทางตรงรายหลัก (critical tier 1) และคู่ค้าทางอ้อมรายหลัก (critical non tier 1) มีการประเมินด้านการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ร้อยละของ Critical Tier 1 และ Non-Tier 1 Supplier ที่ทำการประเมิน self-assessment	28.50	50.40	74.47

6. การบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน

ประเด็นความเสี่ยงอาจเกิดขึ้นได้ตลอดห่วงโซ่อุปทาน การบริหารความเสี่ยงที่ดีจะทำให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ เป็นต้นว่า ภาวะเปียบของภาครัฐ วิกฤตโรคระบาด ภาวะสงคราม ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนการให้บริการ หรือความต่อเนื่องของการให้บริการทางการแพทย์ได้ บริษัทฯ จึงมีการบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานดังนี้

- การกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่จะส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ (buyer risks)
- การระบุคู่ค้าที่มีความเสี่ยงในประเด็นดังกล่าว (supplier risks)
- การพิจารณาความเสี่ยงของคู่ค้าจากการประเมินตนเองในแบบประเมินการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
- วางแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงร่วมกัน
- ติดตามการจัดการทั้งผ่านการประชุมและการตรวจเยี่ยม ณ สถานที่ปฏิบัติงาน

สำหรับปี 2568 ประเด็นความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ อย่างมีนัยสำคัญ ยังคงอยู่ในมิติของการจัดหาวัตถุดิบยาและเวชภัณฑ์กลุ่ม Local Made ซึ่งประสบภาวะขาดแคลนภายในประเทศ บริษัทฯ จึงได้ดำเนินการระบุและจัดลำดับคู่ค้าที่มีความเสี่ยง โดยพิจารณาจากกลุ่มผู้ส่งมอบยาและเวชภัณฑ์ 50 อันดับแรกที่มีปริมาณการสั่งซื้อสูงสุดขององค์กร พร้อมทั้งหารือเชิงรุกเพื่อกำหนดแนวทางบริหารความเสี่ยงร่วมกัน อาทิ

- จัดทำประมาณการความต้องการใช้ยาในระดับเครือข่าย พร้อมระบุกรอบระยะเวลาใช้งานอย่างชัดเจน เพื่อสนับสนุนให้คู่ค้าสามารถบริหารจัดการวัตถุดิบต้นทางและวางแผนการผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพและแม่นยำยิ่งขึ้น
- บูรณาการการทำงานร่วมกับคลังยาของโรงพยาบาลในเครือข่ายทุกแห่ง เพื่อวางแผนปรับเพิ่มระดับสินค้าคงคลัง (Stock) สำหรับรายการยาที่คู่ค้าแจ้งว่ามีแนวโน้มขาดตลาดในปี 2568 โดยมีการสรุปรายการเพื่อดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (CQI) ร่วมกัน และติดตามสถานการณ์ (Monitor) เป็นรายเดือน

สำหรับวัตถุดิบยาและเวชภัณฑ์ในกลุ่ม Original ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่นำเข้าจากต่างประเทศ ยังคงมีประเด็นความเสี่ยงด้านการขาดแคลนสินค้าเป็นบางช่วงเวลา อันเนื่องมาจากข้อจำกัดในห่วงโซ่อุปทานระหว่างประเทศ บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางบริหารความเสี่ยงเชิงป้องกันเพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวอย่างเป็นระบบโดยได้ดำเนินการประสานความร่วมมือกับร้านขายยาซึ่งมีศักยภาพและมีการสำรองสินค้ากลุ่ม Original ในปริมาณสูง เพื่อใช้เป็นแหล่งจัดซื้อทดแทนในระยะสั้น กรณีที่บริษัทฯ ต้นทางประสบภาวะสินค้าขาดตลาดเป็นการชั่วคราว ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมความต่อเนื่องในการจัดหาและเวชภัณฑ์ที่จำเป็น ลดผลกระทบต่อการให้บริการทางการแพทย์ และเพิ่มความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ในกรณีที่เกิดสถานการณ์ขาดแคลนยาและเวชภัณฑ์นอกเหนือจากกลุ่ม Original ในระยะสั้นจากปัจจัยภายนอกที่อยู่นอกเหนือการควบคุม อาทิ การขาดแคลนวัตถุดิบในการผลิต หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ บริษัทฯ ได้เตรียมมาตรการรองรับผ่านการสรรหาและคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ เพื่อจัดซื้อทดแทนในช่วงเวลาที่เกิดภาวะขาดตลาดเป็นการชั่วคราว เพื่อให้การให้บริการทางการแพทย์ยังคงดำเนินได้อย่างต่อเนื่องและไม่สะดุด

7. การบริหารความเสี่ยงด้านการดำเนินการอย่างยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทาน

ในปี 2568 องค์กรยังคงขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยงด้านความยั่งยืนในห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของคู่ค้าให้สอดคล้องกับกรอบการกำกับดูแลขององค์กร ผ่านการดำเนินการติดตามและประเมินความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ อาทิ การจัดตั้งแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment) การยืนยันรับทราบจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจ เพื่อใช้เป็นกลไกในการคัดกรอง ระบุ และติดตามประเด็นความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนนอกจากนี้ องค์กรได้ดำเนินการสื่อสารเชิงรุกโดยจัดตั้งสื่อประชาสัมพันธ์และองค์ความรู้เบื้องต้นด้านสิทธิมนุษยชนให้แก่คู่ค้า เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ ความเข้าใจ และการปฏิบัติที่สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนสากลสำหรับคู่ค้าที่ได้แจ้งว่ามีภาระประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint of Product: CFP) แล้วนั้น ปัจจุบันองค์กรอยู่ระหว่างการหารือภายในเพื่อกำหนดแนวทางการต่อยอดความร่วมมือ การติดตามข้อมูล และการสนับสนุนเชิงพัฒนาในระยะถัดไป เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็ง ความโปร่งใส และศักยภาพการแข่งขันของห่วงโซ่อุปทานโดยรวม ให้สามารถรองรับเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาวทั้งนี้ จากผลการประเมินในปี 2568 พบคู่ค้าที่มีระดับความเสี่ยงปานกลางจำนวน 9 ราย ซึ่งเป็นกลุ่มคู่ค้าที่ยังไม่เคยดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนมาก่อน โดยบริษัทฯ ได้กำหนดแผนให้การสนับสนุนเชิงพัฒนาและคำแนะนำเพื่อยกระดับการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง และไม่พบคู่ค้าที่มีระดับความเสี่ยงสูงองค์กรได้จำแนกแนวทางการบริหารจัดการตามระดับความเสี่ยง เพื่อให้การกำกับติดตามมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับระดับผลกระทบ ดังนี้

- ความเสี่ยงปานกลาง: ดำเนินการหารือผ่านการประชุม ร่วมกำหนดแนวทางปรับปรุง และติดตามความคืบหน้าอย่างต่อเนื่อง
- ความเสี่ยงสูง: เข้าตรวจเยี่ยม ณ สถานที่ปฏิบัติงาน (On-site Visit) เพื่อประเมินข้อเท็จจริงเชิงลึก และกำหนดมาตรการแก้ไขร่วมกันอย่างเป็นรูปธรรม

8. การมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือคู่ค้าและพัฒนาคู่ค้า

บริษัทฯ มีความตั้งใจที่จะเติบโตไปพร้อมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จึงมีการดำเนินการเพื่อมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือลูกค้าและพัฒนาคุณค่า ดังต่อไปนี้

- มีการพัฒนาระบบ e-bidding และเริ่มใช้ในปี 2566 เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ลดกระบวนการทำงานของทีมงาน รวมถึงประหยัดทรัพยากรและการเดินทางของลูกค้าในการนำเสนอเอกสารเพื่อประมูลราคา โดยมีการจัดซื้อยาที่ใช้บริษัทเดียวกันทุกรพ.ในเครือ รวมกันในปี 2568 มูลค่ากว่า 618 ล้านบาท เพิ่มจากปี 2567 มูลค่ารวมประมาณ 584 ล้านบาทและสามารถลดต้นทุนในภาพรวมได้ ประมาณ 10.17 ล้านบาท จากปี 2567 8 ล้านบาท
- มีการจัดฝึกอบรมพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับลูกค้าที่ปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาล
- ในกรณีที่ลูกค้าในฐานะ Dealer ไม่ได้รับการจัดสรรสินค้า (เช่น ฤงมือทางการแพทย์) จากบริษัทผู้ผลิตในปริมาณที่เพียงพอต่อความต้องการของโรงพยาบาล บริษัทฯ ได้ทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเจรจากับผู้ผลิต เพื่อขอเพิ่มการจัดสรรสินค้าให้แก่ Dealer อันส่งผลให้สามารถกระจายสินค้าไปยังโรงพยาบาลในเครือได้อย่างเพียงพอและทันต่อความต้องการใช้งาน
- สอบถามความต้องการความช่วยเหลือในด้านการดำเนินงานอย่างยั่งยืน
- การประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนจาก UNGC และหน่วยงานพันธมิตรอื่น ๆ ของบริษัท

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

คู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนของบริษัท

บริษัทมีการคัดกรองประเด็น : มี
ด้านความยั่งยืนกับคู่ค้ารายใหม่หรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายใหม่ที่ผ่านการคัดกรองประเด็นด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา (%)	100.00	100.00	100.00

ข้อมูลเกี่ยวกับจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : มี
ลิงก์จรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ : <https://website-storage.princhealth.com/capital/about/20260216110032-%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B8%84%E0%B8%B9%E0%B9%88%E0%B8%84%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%882568.pdf>

ข้อมูลเกี่ยวกับคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

คู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจ

บริษัทกำหนดให้คู่ค้ารายสำคัญร่วมลงนามรับทราบ : ใช่
การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจหรือไม่

	2566	2567	2568
ร้อยละของคู่ค้ารายสำคัญที่ร่วมลงนามรับทราบ การปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าของธุรกิจในรอบปี ที่ผ่านมา (%)	28.50	50.40	74.47

การพัฒนานวัตกรรม

ข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนานวัตกรรมระดับองค์กร

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท (R&D)

นโยบายการวิจัยและพัฒนานวัตกรรมของบริษัท : ไม่มี

คำอธิบายเพิ่มเติมเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนาในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

ข้อมูลเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรมด้านนวัตกรรมขององค์กร

กระบวนการพัฒนาและส่งเสริมวัฒนธรรม : มี
ด้านนวัตกรรมขององค์กร

การจัดการนวัตกรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมสมัยใหม่เข้ามาเป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินงาน โดยมุ่งใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเชิงกลยุทธ์ในการยกระดับประสิทธิภาพการให้บริการ เพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการข้อมูล และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการ

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

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้ Internet of Things (IoT) ในการเชื่อมต่ออุปกรณ์ทางการแพทย์เข้ากับระบบข้อมูลสุขภาพแบบเรียลไทม์ ทำให้สามารถติดตามอาการของผู้ป่วยได้ตลอดเวลา เพิ่มความแม่นยำในการตรวจวินิจฉัย และช่วยให้แพทย์สามารถตัดสินใจรักษาได้อย่างทันที่ นอกจากนี้ยังช่วยลดภาระงานของบุคลากรทางการแพทย์ และเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วยอีกด้วย

ตั้งแต่ปี 2568 เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการยกระดับการให้บริการทางการแพทย์ บริษัทฯ จึงได้กำหนดทิศทางการขับเคลื่อนเครือโรงพยาบาลสู่การเป็นองค์กรชั้นนำด้าน AI ทางทางการแพทย์ โดยมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการให้บริการสุขภาพอย่างเป็นระบบ มิใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้งานเท่านั้น แต่ยังมุ่งสร้างมาตรฐานการบริการรูปแบบใหม่ที่ผสมผสานศักยภาพของ AI เข้ากับการทำงานของทีมแพทย์และพยาบาล เพื่อเสริมประสิทธิภาพการวินิจฉัย การดูแลรักษา และการตัดสินใจทางการแพทย์ มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพ เพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย ตลอดจนสนับสนุนการบริหารจัดการข้อมูลทางการแพทย์ให้มีความเป็นระบบ ปลอดภัย และสอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง อันจะนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพของเครือโรงพยาบาลในการก้าวสู่การเป็นผู้นำด้าน AI ทางทางการแพทย์ในระดับอุตสาหกรรม โดยมีการดำเนินงานที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

โครงการ CoMed (Collaborative Medical AI Assistant) ผู้ช่วยอัจฉริยะที่ออกแบบมาเพื่อทำงานร่วมกับทีมแพทย์และพยาบาล ช่วยลดภาระงานประจำ (Routine Work) และยกระดับการทำงานสู่การสร้างคุณค่าเพิ่ม (Value-Added Work) ผ่านระบบอัตโนมัติ โดยโครงการประกอบด้วย 5 โมดูลหลัก ดังนี้

1. Vyana Edge ระบบแปลงเสียงสนทนาระหว่างแพทย์และผู้ป่วยเป็นข้อความโดยอัตโนมัติ เพื่อบันทึกลงในระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (EMR) และ Observation พร้อมฟังก์ชันแนะนำคำสั่งการรักษา (CPOE Suggestions)
2. Vyana Edge+ โมดูลต่อยอดที่ช่วยสรุปประวัติผู้ป่วย (Medical Record Summaries) และประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ (Risk Assessment) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ
3. EMR Quality Check ระบบ AI สำหรับตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของเวชระเบียน แบบเรียลไทม์ พร้อมระบบแจ้งเตือนเพื่อให้สามารถแก้ไขได้อย่างทันที่

4. AI-Based Checkup ออกแบบแพ็คเกจตรวจสอบสุขภาพเฉพาะบุคคลตามมาตรฐานที่เหมาะสม รวมถึงสร้างรายงานผลการตรวจสอบสุขภาพโดยอัตโนมัติ ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวอยู่ภายใต้การได้รับความยินยอมของผู้รับบริการ
5. AI Nurse ผู้ช่วยดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ผ่านช่องทาง Chat และ เสียง สำหรับการคัดกรองอาการ ติดตามผล และตอบคำถามด้านสุขภาพ เพื่อการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องทั้งในโรงพยาบาล (IPD) และที่บ้าน (At Home)

นอกเหนือจากการเพิ่มประสิทธิภาพการดูแลผู้ป่วยผ่านโครงการ CoMed บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับความต่อเนื่องของการดูแลรักษาตลอดเส้นทางผู้ป่วย (Patient Journey) จึงได้พัฒนา ระบบ PRINC Refer ขึ้นเพื่อสนับสนุนการส่งต่อผู้ป่วยอย่างเป็นระบบตลอดเครือข่าย ระบบ PRINC Refer ได้รับการออกแบบเพื่อเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกันระหว่างคลินิกและโรงพยาบาลในเครือฟรินซ์ โดยยึดหลักคุณค่า 3 ประการซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาและการขับเคลื่อนระบบ ดังนี้

1. การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ (Effective Communication) ช่วยให้การส่งต่อผู้ป่วยเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย พร้อมทั้งสามารถติดตามสถานะของเคสได้ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ
2. การเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ (Revenue Growth) ช่วยเพิ่มจำนวนผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อเข้าสู่ระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการเติบโตของรายได้ในเครือข่ายอย่างยั่งยืน

ด้วยการบูรณาการเทคโนโลยี AI และการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มุ่งมั่นยกระดับคุณภาพของการบริการทางการแพทย์ให้ต่อเนื่อง ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ พร้อมเดินทางพัฒนานวัตกรรมและมาตรฐานใหม่ เพื่อสร้างระบบสุขภาพที่ยั่งยืน มีมาตรฐานสูง และพร้อมรองรับความต้องการของอนาคต

ควบคู่ไปกับการจัดการนวัตกรรมขององค์กร โรงพยาบาลในเครือยังให้ความสำคัญกับการยกระดับโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยโรงพยาบาลฟรินซ์ สุวรรณภูมิ และโรงพยาบาลฟรินซ์ ปากน้ำโพ 1 ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสูงสุด HIMSS Analytics EMRAM Stage 7 จาก HIMSS ซึ่งสะท้อนถึงความพร้อมของระบบสารสนเทศทางการแพทย์ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานสากล

การพัฒนาวัฒนธรรมในงานคุณภาพ

งานคุณภาพนับเป็นรากฐานเชิงระบบที่มีบทบาทสำคัญต่อการยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กร โดยทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการกำกับ ควบคุม และพัฒนาให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับข้อกำหนดตามมาตรฐานวิชาชีพ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

ในปี 2568 บริษัทฯ มีจำนวน CQI 66 เรื่องโดยผลงาน CQI ได้ผ่านการคัดเลือกจากเวทีการประชุมวิชาการประจำปี ระดับประเทศ HA National Forum ครั้งที่ 26 จำนวน 9 ผลงาน สำหรับผลงานที่มีความโดดเด่น ได้แก่

- **ผลงาน CQI เรื่อง Phlebitis ไม่ใช่เรื่องเล็ก CQI การดูแล IV Line อย่างปลอดภัยในเด็ก** ของโรงพยาบาลฟรินซ์ ศรีสะเกษ เป็นการพัฒนาเพื่อป้องกันการเกิดหลอดเลือดดำอักเสบ (Phlebitis) โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็ก ซึ่งเป็นภาวะแทรกซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้จากการให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำ โดยได้มีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางการดูแล ปรับปรุงระบบกำกับกับการปฏิบัติ ส่งผลให้ผู้ป่วยปลอดภัยลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุ
- **ผลงานนวัตกรรมกระบวนการทีมเครื่องมือแพทย์** ของโรงพยาบาลพิษณุเวช โดยเรียนรู้ปัญหาจากกระบวนการจัดเก็บข้อมูลเครื่องมือแพทย์ที่มีความคลาดเคลื่อนของข้อมูล การเก็บประวัติของเครื่องมือ หรือการเก็บไฟล์เอกสารไม่เป็นระบบ ทำให้ใช้เวลาในการค้นหานาน นำไปสู่การพัฒนากระบวนการจัดเก็บข้อมูล ด้วยโปรแกรม CMMS โดยพัฒนาโปรแกรมเชื่อมกับระบบการจัดซื้อ หรือข้อมูลทางบัญชีทำให้ข้อมูลถูกจัดเก็บเป็นระบบสามารถลดระยะเวลาในการสืบค้น
- **ผลงานนวัตกรรม OptiRay: CT สมองชัด จัดโดสเหมาะสม** ของโรงพยาบาลฟรินซ์ ปากน้ำโพ เป็นการพัฒนาปรับลดปริมาณรังสี เพื่อความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยศึกษาค่ากลางของประเทศจากกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ ทบพวนพารามิเตอร์การถ่ายภาพรังสีจากเครื่องเอกซเรย์คอมพิวเตอร์ในลักษณะต่าง ๆ (ทั้งแบบที่ใช้และไม่ใช้สารทึบรังสี) เริ่มจากหัตถการที่มีการสั่งทำบ่อย เช่น CT-Brain และนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงลดปริมาณรังสี โดยกำหนดและวาง Protocol ในการถ่ายภาพ CT-Brain กำหนดค่า Parameter ใหม่ สนับสนุนให้นักรังสีมีการใช้ค่ามาตรฐานใหม่ส่งผลให้ผู้ป่วยได้รับปริมาณรังสีลดลง
- **ผลงานพัฒนานวัตกรรม Stock count webapp** ของโรงพยาบาลฟรินซ์ อุบลราชธานี โดยเรียนรู้จากปัญหากระบวนการทำงานจากเดิมที่ไม่มีระบบกลางในการติดตามข้อมูลแบบเรียลไทม์ ส่งผลให้การทำงานเกิดความล่าช้าและความผิดพลาดได้ง่ายในกระบวนการนับสินค้าคงคลังที่เดิมใช้วิธีการนับมือทุกสิ้นเดือน ซึ่งใช้เวลานาน (โดยเฉลี่ยประมาณ 9.8 นาทีต่อรายการ) รวมถึงปัจจัยจากข้อจำกัดด้านบุคลากร นำไปสู่การพัฒนาปรับใช้แนวคิด Lean มาพัฒนาปรับปรุงลดขั้นตอนการนับสต็อกพร้อมกับการใช้ระบบเว็บแอปที่รวมทั้งกระบวนการทำให้การมองเห็นสถานะเป็น Real-time สรุปเป็นรายงานได้ทันที

โครงการ Innovator Journey 2025

โครงการ Innovator Journey 2025 จัดขึ้นโดยสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างศักยภาพเยาวชนไทยในการคิดและสร้างสรรค์นวัตกรรม ผ่านการเรียนรู้เชิงปฏิบัติจริง โดยบริษัทฯ เข้าร่วมในฐานะภาคเอกชนที่ทำหน้าที่เป็น องค์กรพี่เลี้ยง เปิดพื้นที่ และมอบโจทย์ท้าทายให้เยาวชนได้พัฒนาต้นแบบนวัตกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้จริง ซึ่งจะนำไปสู่การต่อยอดทั้งด้านธุรกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ในโครงการดังกล่าว โรงพยาบาลพริ้นซ์ สุวรรณภูมิ ได้เปิดพื้นที่ให้เยาวชนเข้ามาฝึกปฏิบัติจริง จำนวน 1 ทีม เพื่อพัฒนา ระบบบำบัดน้ำเสียจากการล้างไตเทียมด้วยเทคโนโลยี Photo-Electrocatalysis (PEC) ซึ่งใช้หลักการของแสงและไฟฟ้าในการกำจัดสารอินทรีย์ที่เป็นมลพิษใน น้ำเสียที่มีค่า TDS สูง

ผลงานดังกล่าวนี้ ถือเป็นการต่อยอดเทคโนโลยีสะอาด โดยสามารถประยุกต์ร่วมกับระบบเมมเบรนเพื่อแยกสารบางชนิดกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ได้ ไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม แต่ยังสอดคล้องกับแนวคิด Circular Economy และได้รับคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 ทีมที่โดดเด่นจากทีมทั้งหมดที่เข้าร่วม

การเข้าร่วมในโครงการดังกล่าว ทำให้บริษัทฯ ได้รับโล่เกียรตินิยมในฐานะองค์กรสนับสนุนเยาวชนนักสร้างสรรค์นวัตกรรม รวมถึงวางแผนที่จะเข้าร่วมโครงการอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาวัตกรรมการพัฒนาในอนาคต พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ได้แสดงศักยภาพ สร้างผลงานที่มีคุณค่า และเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมด้านสุขภาพและความยั่งยืนต่อไป

ข้อมูลเกี่ยวกับประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรมและค่าใช้จ่ายการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์จากการพัฒนานวัตกรรม

ประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่เป็นตัวเงิน : ไม่มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

ประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน

บริษัทมีการวัดผลประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงิน : มี
จากการพัฒนานวัตกรรมหรือไม่

	2566	2567	2568
จำนวน CQI (โครงการ)	401.00	524.00	66.00

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