

นโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสังคมของโรงพยาบาล และบริษัทในเครือของบริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“THG”) และ บริษัทในเครือ ในฐานะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“SET”) และดำเนินธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพ มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตามการกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในมิติสังคม โดยให้โรงพยาบาลและบริษัทในเครือของ THG มีการดำเนินงาน ด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน การจูงใจและรักษาพนักงาน การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลและบริษัทในเครือของ THG มีการดำเนินงานในด้านมิติสังคมอย่างครบถ้วนและยั่งยืน

เอกสารนี้มุ่งกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้พนักงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสีย เข้าใจถึงความมุ่งมั่นของ THG และ บริษัทในเครือ ในการดำเนินงานในมิติสังคม โดยถือเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานทุกกิจกรรม เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน โดยมีหลักในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

นโยบาย : บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“THG”) และ บริษัทในเครือ เคารพในสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของบุคคลทุกคน มุ่งมั่นสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปราศจากการเลือกปฏิบัติ การคุกคาม และการแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติที่เป็นธรรม และการจัดท้าวัตถุติบอย่างรับผิดชอบต่อ โดย THG และ บริษัทในเครือ ยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้:

- **เคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน:** มุ่งมั่นที่จะเคารพสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของทุกคน รวมถึงสิทธิในเสรีภาพ ความปลอดภัย ศักดิ์ศรี และความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะอื่น ๆ
- **การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม:** มุ่งมั่นที่จะปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม โดยให้ค่าจ้างที่เหมาะสม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดี และโอกาสในการพัฒนาฝีมือแรงงาน
- **การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย:** มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด รวมถึงพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และองค์กรภาคประชาสังคม ในการระบุ ประเมิน และจัดการกับความเสี่งด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน

แนวทางปฏิบัติ:

- **ความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ:** ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความเคารพ และการมีส่วนร่วม โดยห้ามมิให้มีการเลือกปฏิบัติ บนพื้นฐานลักษณะส่วนบุคคลใด ๆ ที่กฎหมายคุ้มครอง ปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะอื่น ๆ โดยที่การสรรหาและการจ้างงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- ประกาศรับสมัครงานชัดเจน โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ
- การคัดเลือกพนักงานจะต้องพิจารณาจากคุณสมบัติ ความสามารถ และประสบการณ์ โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ หรือสถานะอื่น ๆ
- บริษัทฯ จะไม่เรียกร้อยหรือยอมรับการใช้จ่ายแรงงานเด็ก
- สัญญาการจ้างงานเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน และเป็นธรรม
- สัญญาระบุค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และเงื่อนไขการจ้างงานอื่น ๆ อย่างชัดเจน
- ทำการแปลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานหรือการสื่อสารใด ๆ ที่เกี่ยวกับแรงงานให้เป็นภาษาที่พนักงานในแต่ละประเทศเข้าใจได้
- **สถานที่ทำงาน:** มีนโยบายห้ามการคุกคาม และรังแก จัดช่องทางการรายงานและแก้ไขปัญหาอย่างลับ และจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีความปลอดภัยทั้งต่อพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยที่สภาพการทำงานมีหลักเกณฑ์ ดังนี้
 - สภาพการทำงานมีความปลอดภัย
 - บริษัทฯ จะปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยในการทำงาน
 - บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยแก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
- **การปฏิบัติที่เป็นธรรม:** ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานท้องถิ่น เกี่ยวกับค่าจ้าง เวลาทำงาน โดยค่าจ้าง และสวัสดิการ การเลื่อนตำแหน่งและการพัฒนา มีหลักเกณฑ์ ดังนี้
 - บริษัทฯ จ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรมและตรงเวลาตามกฎหมาย
 - บริษัทฯ จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน เช่น ประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง และวันหยุดพักผ่อน
 - บริษัทฯ พิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามผลงาน ความสามารถ และคุณสมบัติ
 - บริษัทฯ จัดให้มีโปรแกรมการพัฒนาพนักงานเพื่อให้พนักงานมีโอกาสเรียนรู้และพัฒนาทักษะ
- **กระบวนการร้องเรียนที่เป็นระบบ:** เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็น หรือร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมหรือการกระทำที่ไม่ถูกต้องในองค์กร รวมถึงให้การคุ้มครองพนักงานที่รายงานเรื่องดังกล่าว โดยมีหลักเกณฑ์ในการสื่อสาร ดังนี้
 - บริษัทฯ เปิดช่องทางการสื่อสารระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร เพื่อให้พนักงานสามารถรายงานกรณีการละเมิดนโยบายหรือข้อกฏอื่น ๆ ได้อย่างปลอดภัย
- **ความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทาน:** ร่วมมือกับผู้จำหน่าย เพื่อรักษามาตรฐานสิทธิมนุษยชน ภายในห่วงโซ่อุปทานของเรา ดำเนินการตรวจสอบอย่างรอบคอบ เพื่อระบุและแก้ไขความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
- **การตรวจสอบ:** บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบภายในเป็นประจำเพื่อประเมินการปฏิบัติตามนโยบายนี้

ความปลอดภัย

นโยบาย: บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) (“THG”) และ บริษัทในเครือ มุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ สำหรับพนักงาน ผู้ป่วย ผู้มาเยี่ยม และผู้รับเหมาทุกคน โดยเชื่อว่าอุบัติเหตุและการบาดเจ็บสามารถป้องกันได้

แนวทางปฏิบัติ:

- **การระบุและควบคุมอันตราย:** ประเมินความเสี่ยงอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงานอย่างสม่ำเสมอ ดำเนินการป้องกันหรือควบคุมอันตราย โดยยึดหลักลำดับขั้นของการควบคุม (การกำจัด การทดแทน การใช้หลักวิศวกรรม การบริหารจัดการ และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล)
- **กำหนดนโยบาย เป้าหมาย ตัวชี้วัด ด้านความปลอดภัย:** มีมาตรการในเชิงรุกในการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นในพื้นที่ปฏิบัติงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อลดและควบคุมความเสี่ยงในทุกกระบวนการทำงาน
- **ระบุผู้รับผิดชอบงานดูแลด้านความปลอดภัย:** จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมหรือมีหน่วยงานความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับต่าง ๆ และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ตามกฎหมาย
- **การฝึกอบรมและสื่อสารด้านความปลอดภัย:** จัดฝึกอบรมความปลอดภัยอย่างครอบคลุม สำหรับพนักงานทุกคน สื่อสารขั้นตอนปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และความคาดหวังด้านความปลอดภัยอย่างชัดเจน
- **การติดตามผลดำเนินงาน:** กำกับดูแลให้มีการนำไปถ่ายทอด ให้มีการปฏิบัติ อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น อุบัติการณ์ต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นศูนย์ และกำกับให้มีการรายงานผลตัวชี้วัด อย่างสม่ำเสมอ
- **การสอบสวนและป้องกันอุบัติการณ์:** สอบสวนอุบัติเหตุ และเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์อย่างละเอียด เพื่อระบุสาเหตุและป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ โดยให้มีระบบการรายงาน เมื่อเกิดเหตุการณ์ อุบัติการณ์ หรือเกือบเกิดอุบัติเหตุ (near miss) ให้ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องทราบถึงข้อเท็จจริง สาเหตุที่แท้จริงของการเกิดอุบัติเหตุ เพื่อนำไปสู่มาตรการแก้ไข ป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำ
- **การเตรียมพร้อมรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน:** จัดทำและฝึกซ้อมแผนป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงแผนสำหรับกรณีไฟไหม้ เหตุการณ์ทางการแพทย์ และภัยพิบัติ

อาชีวอนามัย

นโยบาย: บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ มุ่งป้องกัน และส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยยึดถือว่าสุขภาพ เป็นพื้นฐานสำคัญ ต่อความเป็นอยู่ที่ดี และประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ:

- **การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ:** ระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอันตรายทางชีวภาพ สารเคมี กายภาพ และสรีรศาสตร์
- **มาตรการป้องกัน:** ดำเนินการควบคุมความเสี่ยงด้านสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม

- **การเฝ้าระวังสุขภาพ:** ดำเนินการตรวจสุขภาพ และติดตามผล ตามที่กฎหมายกำหนด หรือความจำเป็นในการป้องกันโรค
- **การศึกษาและการฝึกอบรม:** ให้การศึกษาแก่พนักงานเกี่ยวกับอันตรายด้านสุขภาพจากการทำงาน วิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย จัดให้มีการอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม ให้กับพนักงานและผู้รับเหมาช่วงต้องผ่านการ ฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มปฏิบัติงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้ พนักงานและผู้รับเหมาได้รับทราบระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยตามลักษณะงานที่กฎหมาย กำหนด
- **จัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน:** จัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสิ่งแวดล้อม และระเบียบรองรับการตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน การจัดเตรียมอุปกรณ์ ป้องกันอันตราย เช่น การจัดการสารเคมี การป้องกันการติดเชื้อจากการทำงาน การจัดการขยะและ วัตถุอันตราย แผนอัคคีภัย แผนน้ำท่วม แผนการป้องกันการติดเชื้อจากการก่อสร้าง เป็นต้น

การพัฒนาศักยภาพพนักงาน การจูงใจและรักษาพนักงาน

นโยบาย: บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้

- การพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่อง: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะพัฒนาศักยภาพของพนักงานอยู่เสมอ โดยให้โอกาสในการเรียนรู้ ฝึกอบรม และพัฒนาทักษะ
- การจูงใจพนักงาน: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะจูงใจพนักงานด้วยระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และโอกาสในการเติบโตในสายงาน
- การรักษาพนักงาน: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้กับองค์กร โดยสร้าง สภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้ออำนวย ให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของพนักงาน และส่งเสริมการ มีส่วนร่วมของพนักงาน

แนวทางปฏิบัติ:

- **การพัฒนาศักยภาพพนักงาน**
 - บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานเข้าศึกษาต่อหรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม
 - บริษัทฯ จัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างหลากหลายที่เหมาะสมกับตำแหน่ง งานและความต้องการของบริษัทฯ
- **การจูงใจพนักงาน**
 - บริษัทฯ ให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่แข่งขันได้
 - บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับผลงานและความสำเร็จของพนักงานอย่างจริงจัง
 - บริษัทฯ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเอื้ออำนวยในการเติบโต
- **การรักษาพนักงาน**
 - บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำ
 - บริษัทฯ ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานร่วมกันเป็นทีม
 - บริษัทฯ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
 - บริษัทฯ ให้การยอมรับและชื่นชมผลงานของพนักงาน

- **การติดตามผล**

- ฝ่ายบริหารจะดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานของนโยบายนี้อย่างสม่ำเสมอ โดยผลการติดตามจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น วิธีการติดตามผลอาจรวมถึง:
 - การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน
 - การประเมินผลการฝึกอบรม
 - อัตราการลาออกของพนักงาน
 - ข้อมูลประสิทธิภาพการทำงาน

การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement)

นโยบาย: บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ยึดมั่นในหลักการดังต่อไปนี้

- การมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับชุมชนอย่างจริงจัง โดยเข้าใจความต้องการและปัญหาของชุมชน และสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน
- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด รวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน และองค์กรภาคประชาสังคม ในการระบุ ประเมิน และจัดการกับความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี: บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยยึดมั่นในหลักความโปร่งใส ความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบ

แนวทางปฏิบัติ:

- การระบุผู้มีส่วนได้เสีย: บริษัทฯ ระบุผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ผู้มีส่วนได้เสียอาจรวมถึงพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ชุมชน องค์กรภาคประชาสังคม และหน่วยงานภาครัฐ
- การประเมินความเสี่ยงและโอกาส: บริษัทฯ ประเมินความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม ความเสี่ยงอาจรวมถึงความไม่พอใจของชุมชน ผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และความเสียหายด้านชื่อเสียงโอกาส อาจรวมถึง การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร การเข้าถึงทรัพยากรใหม่ ๆ และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน
- การมีส่วนร่วมกับชุมชน: บริษัทฯ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อมีส่วนร่วมกับชุมชน กิจกรรมอาจรวมถึง:
 - การสนับสนุนโครงการสาธารณประโยชน์
 - การจัดกิจกรรมจิตอาสา
 - การให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ชุมชน
 - การสนับสนุนด้านสาธารณสุขให้แก่หน่วยงานในชุมชน
- การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย: บริษัทฯ เปิดช่องทางการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียทั้งหมด โดยพิจารณาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสีย และนำมาปรับปรุงการดำเนินงานของบริษัท ช่องทางการสื่อสารอาจรวมถึง:
 - การประชุมหารือ
 - การสำรวจความคิดเห็น
 - เว็บไซต์ของบริษัท
 - ช่องทางโซเชียลมีเดีย
 - สายด่วนร้องเรียน

- การติดตามผล: บริษัทฯ ติดตามผลการดำเนินงานด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยผลการติดตามจะถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติให้ดียิ่งขึ้น วิธีการติดตามผลอาจรวมถึง:
 - การประเมินผลของโครงการต่าง ๆ
 - การวัดความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสีย
 - การติดตามข่าวสารและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชุมชน

บทสรุป

นโยบายและแนวทางปฏิบัติเหล่านี้ จำเป็นต้องมีการบูรณาการเข้ากับนโยบายองค์กรและระบบการจัดการโดยรวมของ บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ และการติดตามการดำเนินงานตามนโยบายเหล่านี้จำเป็นต้องมีการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวทางปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ แนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรม และความต้องการภายในที่เปลี่ยนแปลงไป

ทั้งนี้ ให้ยกเลิกประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสังคมของโรงพยาบาล และบริษัทในเครือ THG ฉบับประกาศเมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2567

โดยที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 14/2568 เมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 ได้อนุมัตินโยบายและแนวปฏิบัติ ด้านสังคมของโรงพยาบาลและบริษัทในเครือของบริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 1 ให้มีผลตั้งแต่วันที่ 12 พฤศจิกายน 2568 เป็นต้นไป



(นายแพทย์ไพบุลย์ เอกแสงศรี)
ประธานเจ้าหน้าที่บริหารกลุ่ม
บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)