



แบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี/รายงานประจำปี 2568
แบบ 56-1 One Report
ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-One Report)

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน)

สิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม 2568



3. การขับเคลื่อนธุรกิจเพื่อความยั่งยืน

3.1 นโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการความยั่งยืนเป็นกรอบในการกำกับดูแลและขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจของกลุ่มบริษัท โดยคณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการบรรษัทภิบาลและความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลทิศทาง การกำหนดเป้าหมาย และการติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนขององค์กรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน บริษัทฯ มีประธานเจ้าหน้าที่ความยั่งยืน ทำหน้าที่กำกับดูแลภาพรวม และมีกรมแต่งตั้งคณะทำงานด้านความยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงจากสายงานหลัก เพื่อสนับสนุนการพัฒนาและดำเนินการตามกลยุทธ์ความยั่งยืนขององค์กร และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทตามลำดับ

นโยบายด้านความยั่งยืน

วิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ กำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิด “Medical Sustainability” โดยมุ่งสู่การเป็นผู้นำด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในอุตสาหกรรมสุขภาพของภูมิภาคอาเซียนในระยะยาว ผ่านการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่มูลค่า ควบคู่กับการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล สิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ นำวิสัยทัศน์ดังกล่าวมาใช้เป็นกรอบในการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางการดำเนินงานด้านความยั่งยืน โดยสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) และมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีในระดับสากล

นโยบายด้านความยั่งยืน : มี

กรอบการดำเนินงานด้านความยั่งยืน (Sustainability Framework)

การขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ มุ่งเน้นการส่งมอบคุณภาพการรักษาและการให้บริการระดับสากล การดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีธรรมาภิบาล และการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย

มิติสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร การดูแลสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน การเคารพสิทธิมนุษยชน และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชน

มิติสิ่งแวดล้อม มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสียและพลังงานอย่างเหมาะสม การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และการสนับสนุนการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระยะยาว

ลิงก์นโยบายด้านความยั่งยืน : <https://www.thg.co.th/storage/ir/downloads/cg-principle/25062025-CG-all-TH-2568BOD.pdf>

เลขหน้าของลิงก์ : 57

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

บริษัทฯ กำหนดเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน โดยพิจารณาจากผลการประเมินประเด็นสำคัญ (Materiality Assessment) ควบคู่กับการทบทวนกรอบและมาตรฐานด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องในระดับสากล เพื่อให้เป้าหมายที่กำหนดมีความเหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และสามารถรองรับทิศทางกำกับดูแลด้านความยั่งยืนในอนาคตได้อย่างเหมาะสม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนหรือไม่ : มี

มิติบรรษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

คุณภาพการรักษาและการให้บริการ (Quality of care and service)

เป้าหมาย : โรงพยาบาลผ่านการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ ในระดับประเทศ หรือระดับสากล ร้อยละ 100

การกำกับดูแลกิจการและการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน (Corporate Governance and Anti-corruption)

เป้าหมาย : ผลการประเมิน CG Scoring โครงการสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัทจดทะเบียนอยู่ในระดับดีเยี่ยม (ไม่น้อยกว่า 4 ดาว)

เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม (Digitalization & Innovation)

เป้าหมาย : จำนวนนวัตกรรมที่นำมาใช้ได้จริง อย่างน้อย 3 โครงการ

การบริหารความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management)

เป้าหมาย : คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มากกว่าร้อยละ 90

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (Cyber security and Personal Data Protection Act)

เป้าหมาย :

- จำนวนเหตุการณ์การละเมิดข้อมูล หรือ Data Breach
- จำนวนข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)

เป้าหมาย :

- คู่ค้ารายใหม่ผ่านการคัดกรองด้านความยั่งยืน (ESG) ในรอบปีที่ผ่านมา
- คู่ค้าสำคัญ Tier 1 ผ่านการประเมินด้าน ESG ร้อยละ 100
- คู่ค้าสำคัญลงนามรับทราบจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้า ร้อยละ 100

มิติสังคม

การพัฒนาศักยภาพและรักษาทรัพยากรบุคคล (Talent attraction and Retention)

เป้าหมาย :

- คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร มากกว่าร้อยละ 80
- จำนวนชั่วโมงการอบรมระดับปฏิบัติการเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร (Health & Safety)

เป้าหมาย :

- จำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิตเป็นศูนย์
- อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)

การคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและการไม่เลือกปฏิบัติ (Human Rights and Non-discrimination)

เป้าหมาย : ข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน เป็นศูนย์

การมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน (Community Engagement)

เป้าหมาย : จำนวนโครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างน้อย 4 โครงการ ต่อปี

มิติสสิ่งแวดล้อม

การบริหารจัดการขยะและวัสดุไม่ใช้แล้ว (Waste Management)

เป้าหมาย : ปริมาณขยะไม่อันตรายที่ฝังกลบลดลงร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

การจัดการ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate change Management)

เป้าหมาย : ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยลดลงร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

การบริหารจัดการพลังงานและพลังงานทดแทน (Energy Management)

เป้าหมาย : ปริมาณการใช้พลังงานจากฟอสซิลลดลง ร้อยละ 10 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

การบริหารจัดการน้ำและความมั่นคงด้านน้ำ (Water Management)

เป้าหมาย : ปริมาณการใช้น้ำประปาลดลงร้อยละ 5 จาก ปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

เป้าหมาย SDGs ขององค์การสหประชาชาติ : Goal 1 ขจัดความยากจน (No Poverty), Goal 3 การมีสุขภาพ
ที่สอดคล้องกับเป้าหมายการจัดการ และความเป็นอยู่ที่ดี (Good Health and Well-being), Goal
ด้านความยั่งยืนขององค์กร 4 การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education), Goal 5 ความ
เท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality), Goal 6 น้ำสะอาดและ
สุขาภิบาล (Clean Water and Sanitation), Goal 7 พลังงาน
สะอาดและจ่ายได้ (Affordable and Clean Energy), Goal 8
งานที่มีคุณค่า เศรษฐกิจที่เติบโต (Decent Work and
Economic Growth), Goal 9 อุตสาหกรรม นวัตกรรม
โครงสร้างพื้นฐาน (Industry, Innovation and
Infrastructure), Goal 10 ลดความเหลื่อมล้ำ (Reduce
Inequalities), Goal 12 การผลิตและบริโภคที่รับผิดชอบ
(Responsible Consumption and Production), Goal 13
การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate
Action), Goal 16 สันติภาพและสถาบันเข้มแข็ง (Peace,
Justice and Strong Institutions), Goal 17 หุ้นส่วนเพื่อการ
พัฒนา (Partnerships for the Goals)

การทบทวนนโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทฯ ได้ดำเนินการทบทวนนโยบายและเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงาน บริษัท
ทางธุรกิจ และกรอบมาตรฐานด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง พบว่า นโยบายด้านความยั่งยืนยังคงมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับทิศทางการ
ดำเนินธุรกิจ จึงไม่มีการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญ ขณะที่บางประเด็น บริษัทฯ ได้ปรับแนวทางการกำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถติดตาม
และบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และรองรับทิศทางการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนในอนาคต

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการทบทวนนโยบายและ/หรือ :

เป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

ในรอบปีที่ผ่านมาบริษัทมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนากฎที่เกี่ยวข้อง :

นโยบายและ/หรือเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืน

สาระสำคัญที่เปลี่ยนแปลงเป้าหมายการจัดการด้านความยั่งยืนในรอบปีที่ผ่านมา

มิติบริษัทภิบาลและเศรษฐกิจ

ความปลอดภัยทางไซเบอร์และความปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล (Cyber security and Personal Data Protection Act)

เป้าหมายเดิม : ทุกหน่วยงานดำเนินงานตามมาตรฐานสากลด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และได้รับการปกป้องข้อมูล ร้อยละ 100

เป้าหมายใหม่ :

- จำนวนเหตุการณ์การละเมิดข้อมูล หรือ Data Breach
- จำนวนข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล

สาระสำคัญ : เป้าหมายเดิม สะท้อนความพร้อมขององค์กรในการปกป้องข้อมูลผู้ป่วยและข้อมูลสำคัญ ปฏิบัติได้ดีเป็นระบบงานสำคัญที่ฝ่าย
ปฏิบัติการต้องควบคุมความเสี่ยงและเปิดเผยไว้ในรายงาน ขณะที่เป้าหมายใหม่ จะเป็นการติดตามเหตุการณ์ละเมิดข้อมูล หรือ Data Breach
และจำนวนข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล ใช้เป็นตัวชี้วัดผลลัพธ์

การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain Management)

เป้าหมายเดิม :

- ทุกหน่วยงานมีการจัดลำดับความสำคัญของคู่ค้า Tier 1 ร้อยละ 100
- สื่อสารจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติสำหรับคู่ค้าทุกระดับทั้งหมด ร้อยละ 100

- ค่าสำคัญลงนามรับทราบจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกค้า ร้อยละ 100
- ค่าที่ได้รับการตรวจประเมินด้าน ESG ในพื้นที่ปฏิบัติงาน ตามแผนงานประจำปี ร้อยละ 100

เป้าหมายใหม่ :

- ค่ารายใหม่ผ่านการคัดกรองด้านความยั่งยืน (ESG) ในรอบปีที่ผ่านมา
- ค่าสำคัญ Tier 1 ผ่านการประเมินด้าน ESG ร้อยละ 100
- ค่าสำคัญลงนามรับทราบจรรยาบรรณและแนวทางปฏิบัติสำหรับลูกค้า ร้อยละ 100

สาระสำคัญ : เป้าหมายเดิม รักษาไว้เป็นระบบควบคุมภายใน และเปิดเผยตัวชี้วัดเชิงกระบวนการไว้ในรายงาน ขณะที่เป้าหมายใหม่ สะท้อนระดับความเสี่ยงที่แท้จริงต่อธุรกิจ

มิติสังคม

สุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร (Health & Safety)

เป้าหมายเดิม : จำนวนอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิตเป็นศูนย์

เป้าหมายใหม่ :

- จำนวนอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิตเป็นศูนย์
- อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR)

สาระสำคัญ : เป้าหมายเดิม รักษาไว้เป็นระบบควบคุมภายใน แต่เพิ่มเติมเป้าหมายใหม่ ในประเด็น อัตราการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) เพื่อช่วยให้บริษัทฯ สามารถติดตามและเฝ้าระวังความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร หรือคุณภาพและความต่อเนื่องในการดำเนินการให้บริการรักษาพยาบาลของบริษัทฯ ได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.2 การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

3.2.1 ห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

คณะกรรมการบริษัทฯ ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี ควบคู่ไปกับการมีความรับผิดชอบต่อชุมชนสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดห่วงโซ่คุณค่าของบริษัทฯ โดยพิจารณาทั้งจากกิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

รูปภาพห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

▶ ห่วงโซ่คุณค่าของ THG

กิจกรรมหลัก (Primary Activity) ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้



กิจกรรมสนับสนุน (Support Activity) ประกอบด้วยกิจกรรมดังต่อไปนี้



3.2.2 การวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

THG ได้ทำการสำรวจ วิเคราะห์ และจัดลำดับของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาเกณฑ์ระดับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และเกณฑ์ระดับอิทธิพลของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจ เพื่อให้การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เป็นไปอย่างเหมาะสม โดยมีการกำหนดหน่วยงานที่รับผิดชอบ ภาระหน้าที่และการดำเนินงานให้สอดคล้องตามแนวทางที่บริษัทฯ กำหนด มีการทบทวนความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ปีละ 1 ครั้ง และปรับปรุงวิธีการตอบสนองตามความเหมาะสม

การดำเนินงานในปี 2568 ผู้มีส่วนได้เสียของ THG สามารถแบ่งได้ทั้งหมด 7 กลุ่มหลัก ได้แก่ (1) ลูกค้า (2) พนักงาน (3) คู่ค้า (4) ผู้ถือหุ้น (5) หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล (6) สำนักข่าวและสื่อมวลชน (7) ชุมชน

รายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่มูลค่าธุรกิจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายในองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> พนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ค่าตอบแทน สวัสดิการที่เหมาะสม เป็นธรรม โอกาสและความก้าวหน้าในอาชีพ บริษัทฯ มีความมั่นคง สุขภาพที่ดีและความปลอดภัยในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> มีมาตรฐานระบบการประเมินผลการทำงาน เพื่อปรับเงินเดือน โบนัส มีระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม จัดทำแผนงานพัฒนาทักษะในการทำงานประจำปี สถานที่ทำงานที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์พร้อมใช้งาน ให้ความสำคัญในการดูแลความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงาน จัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี และสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การประชุมภายในองค์กร การรับเรื่องข้อร้องเรียน การสำรวจความผูกพันพนักงาน การอบรม / สัมมนา
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> ลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> การให้บริการที่มีคุณภาพและมาตรฐาน การให้บริการรักษาผู้ป่วยได้หลากหลาย การอำนวยความสะดวก และรวดเร็ว ราคายุติธรรม รักษาความลับของผู้ป่วยและผู้รับบริการ 	<ul style="list-style-type: none"> ระบบมาตรฐานสากล ตามมาตรฐานของโรงพยาบาล เช่น HA, AACI เป็นต้น จัดหาแพทย์เฉพาะทางที่หลากหลาย สามารถรักษาโรคซับซ้อน เป็นที่ยอมรับ มีการให้บริการ คุณภาพการรักษา และนวัตกรรมทางสุขภาพที่เป็นเลิศ ให้บริการในราคาที่คนส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงได้ ให้ความรู้ คำแนะนำในการดูแล ป้องกัน และรักษาต่อผู้ป่วย ผู้รับบริการ และบุคคลทั่วไป รักษาความลับของผู้ป่วยและผู้รับบริการ เปิดช่องทางการสื่อสาร เพื่อให้คำปรึกษา และรับข้อร้องเรียน 	<ul style="list-style-type: none"> การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ การรับเรื่องข้อร้องเรียน การสำรวจความพึงพอใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • คู่ค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใส • ปฏิบัติตามเงื่อนไขการค้าอย่างถูกต้อง เป็นธรรม • ส่งเสริมและสนับสนุนให้คู่ค้าดำเนินธุรกิจตามหลักการพัฒนาอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามนโยบายจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน • เกณฑ์คัดเลือกคู่ค้าที่เป็นมาตรฐาน • มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน • ร่วมพัฒนาคู่ค้า และร่วมกันขยายบริการเพื่อเพิ่มฐานลูกค้า • ปฏิบัติตามเงื่อนไขการค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • การประเมินผลการปฏิบัติงานของคู่ค้า
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • ผู้ถือหุ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลตอบแทนการลงทุน • บริษัทฯ มีผลประโยชน์ที่ดีและมั่นคง • ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเป็นธรรม • มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีบรรษัทภิบาล • ได้รับข้อมูล ข่าวสารอย่างถูกต้อง โปร่งใส และทันต่อเหตุการณ์ 	<ul style="list-style-type: none"> • การจ่ายเงินปันผลทุกปี • ราคาหุ้นเติบโตต่อเนื่อง • ภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ • ปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน • ให้สิทธิผู้ถือหุ้นในการเสนอแนะข้อคิดเห็นต่าง ๆ • ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ นโยบายความรับผิดชอบในการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้น • การสื่อสารข้อมูลผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ การตอบข้อซักถามทางโทรศัพท์และอีเมล 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • รายงานประจำปี
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • หน่วยงานภาครัฐและหน่วยงานกำกับดูแล 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินธุรกิจที่เป็นธรรม ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี • ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ • ไม่มีข้อร้องเรียนจากผู้มีส่วนได้เสีย 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี • การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กฎหมายกำหนด • การเข้าร่วมโครงการต่างๆ และได้รับรางวัล 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การประชุมร่วมกับองค์กรภายนอก • การรับเรื่องข้อร้องเรียน
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย	ช่องทางการมีส่วนร่วมและสื่อสาร
<ul style="list-style-type: none"> • สำนักข่าวและสื่อมวลชน 	<ul style="list-style-type: none"> • ให้ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> • เผยแพร่ข้อมูล ข่าวสาร ชัดเจน และทันต่อเหตุการณ์ • การเชิญให้เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ที่โรงพยาบาลจัดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> • การเยี่ยมชม • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน
ผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร			
<ul style="list-style-type: none"> • ชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> • เป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการรับรองตามมาตรฐานสากล เช่น HA, AACI เป็นต้น • มีการสนับสนุนกิจกรรมด้านสาธารณสุขเพื่อให้คนในชุมชน และสังคมมีสุขภาพอนามัยและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น • เข้าถึงการรักษาพยาบาลได้ง่ายและเป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> • รักษามาตรฐานโรงพยาบาลตามมาตรฐานสากลอย่างเคร่งครัด • จัดสัมมนา อบรมและร่วมรณรงค์ให้ความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ดีแก่ชุมชน • ตั้งหน่วยออกตรวจ และดูแลสุขภาพในชุมชน โรงเรียน วัด โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย • ให้บริการฉีดวัคซีนป้องกันโรคต่าง ๆ • มีช่องทางรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ 	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม • การติดต่อและสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ • การรับเรื่องข้อร้องเรียน • อื่น ๆ <ul style="list-style-type: none"> • การสำรวจชุมชน

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

การกำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืน

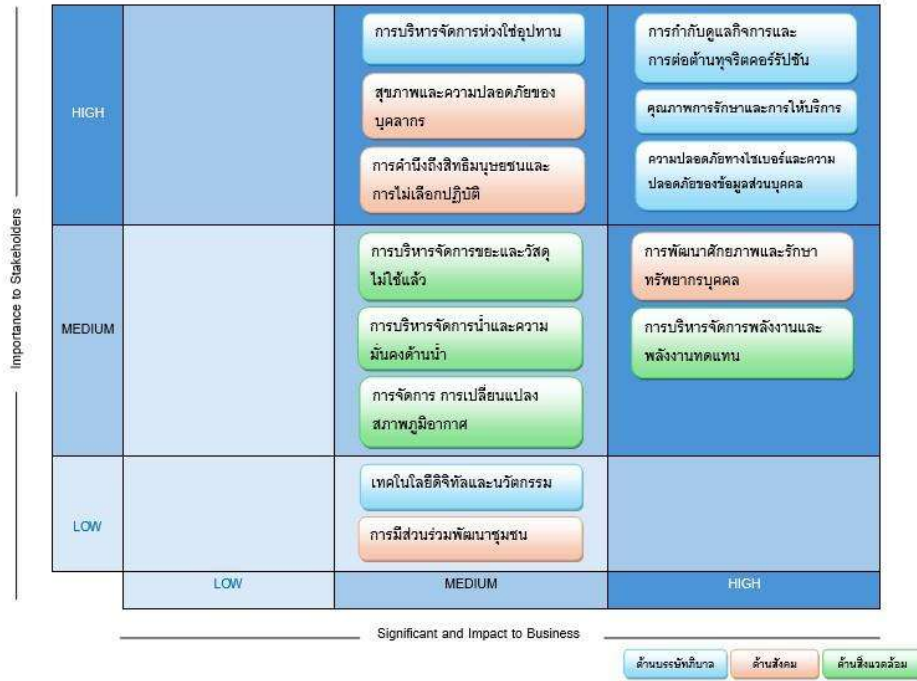
บริษัทฯ ได้กำหนดประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนโดยอ้างอิงจากผลการประเมิน Materiality ซึ่งพิจารณาทั้งระดับผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและความเกี่ยวข้องต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กรตลอดห่วงโซ่คุณค่า การประเมินดังกล่าวดำเนินการผ่านการรวบรวมความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มหลัก ควบคู่กับการวิเคราะห์ความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจ

กระบวนการประเมินประกอบด้วย การระบุประเด็นและขอบเขตผลกระทบ การประเมินและจัดลำดับความสำคัญ การทวนสอบ การสื่อสาร และการรายงานประเด็นสำคัญโดยอาศัยข้อมูลจากบริบทองค์กร ความคาดหวังและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสีย แนวโน้มอุตสาหกรรม ความเสี่ยงและโอกาสทางธุรกิจ รวมถึงกรอบการประเมินด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง อาทิ SET ESG Ratings, FTSE Russell ESG Scores เป็นต้น คณะทำงานด้านความยั่งยืนได้จัดลำดับความสำคัญของแต่ละประเด็นผ่าน Materiality Matrix โดยพิจารณาจากระดับผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและความเกี่ยวข้องต่อธุรกิจก่อนนำเสนอผลต่อผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณาและให้ความเห็นชอบ

ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ได้จากการจัดลำดับ ถูกนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และขอบเขตการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ ที่จะนำเสนอในรูปแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีผ่านรายงาน 56-1 One Report และช่องทางการสื่อสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การบริหารจัดการด้านความยั่งยืนมีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

รูปภาพรายละเอียดการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ

THG Materiality Matrix 2568



3.3 การจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อม

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตระหนักและให้ความสำคัญกับการดูแลสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างการเติบโตของบริษัทควบคู่กับการรักษาทรัพยากรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจ โดยกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ด้านความยั่งยืน รวมถึงเพื่อควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงาน โดยปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้ง ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีความตระหนักและให้ความร่วมมือในการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างจริงจัง เพื่อสร้างวัฒนธรรมสีเขียวในการร่วมดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ได้จัดตั้งคณะทำงานด้านสิ่งแวดล้อมในแต่ละโรงพยาบาลขึ้น โดยมีประธานความยั่งยืนเป็นผู้กำกับดูแล เพื่อกำหนดนโยบาย วางแผนงาน และติดตามผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม มีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมาย โครงการด้านสิ่งแวดล้อม และแผนการดำเนินงาน ที่สอดคล้องกับ ประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานทดแทนโดยการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าจากพลังงานแสงอาทิตย์ การบริหารจัดการขยะที่ใช้ครั้งเดียวทิ้ง (Single Use) การลดการใช้น้ำ เป็นต้น

กลยุทธ์ Greener Business, Greater Environment

- จัดทำการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในด้านการจัดการขยะที่ไม่อันตรายจากหน่วยงานที่ทำสำเร็จตามแผน (Best Practice) เพื่อเป็นต้นแบบในการ ดำเนินการแก่ทุกภาคส่วนในองค์กร
- รักษาสิ่งแวดล้อม ควบคุมดูแลการบริหารจัดการกำจัดของเสีย รวมทั้งสิ่งปนเปื้อนต่าง ๆ โดยใช้เทคโนโลยีที่มีประสิทธิภาพและติดตามเผื่อระวังอย่างต่อเนื่อง เพื่อไม่ให้กระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของสังคม โดยการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและการบรรเทาโลกร้อนจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) โดยการประหยัดพลังงาน และการจัดการขยะอย่างถูกวิธี
- ปลูกฝังจิตสำนึกให้กับบุคลากรของบริษัทฯ เพื่อให้มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3.3.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : มี

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

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นที่จะ:

- ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมให้น้อยที่สุด ตลอดทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ตั้งแต่การบริการ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ การผลิต การจัดจำหน่าย และการจัดการปลายอายุผลิตภัณฑ์
- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- แสวงหาโอกาสอย่างต่อเนื่องในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านสิ่งแวดล้อม ผ่านนวัตกรรมและแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุด
- ร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงพนักงาน ลูกค้า และชุมชน เพื่อส่งเสริมความตระหนักและความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

แนวทางปฏิบัติ

- การปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม และกฎระเบียบข้อบังคับอย่างเคร่งครัด
- นำประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมมาเป็นปัจจัยหนึ่งในการประเมินความเสี่ยง ในกระบวนการธุรกิจ การปฏิบัติงาน การบริหารงาน ตลอดจนการกำหนด นโยบายแนวทางการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม
- สร้างความตระหนักแก่ผู้เกี่ยวข้อง โดยการอบรมความรู้ด้านสิ่งแวดล้อม สื่อสารนโยบายและข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม : <https://www.thg.co.th/storage/ir/downloads/cg-principle/thg-environmental-policy-th.pdf>

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในรอบปีที่ผ่านมา

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม : มี

ในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการ : การจัดการพลังงานไฟฟ้า,
เปลี่ยนแปลง การจัดการพลังงานทดแทน/พลังงานสะอาด,

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ได้ทำการทบทวน นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมและเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่ สอดคล้องกับประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและสนับสนุนเป้าหมายความยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) ดังนี้

- ปริมาณขยะไม่อันตรายที่ฝังกลบลดลงร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อหน่วยลดลงร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572
- ปริมาณการใช้พลังงานจากฟอสซิลลดลง ร้อยละ 10 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572
- ปริมาณการใช้น้ำประปาลดลงร้อยละ 5 จาก ปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง

- ลดปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม ลงร้อยละ 2 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572
- เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน ร้อยละ 80 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

3.3.2 ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน



ธุรกิจโรงพยาบาลซึ่งเป็นองค์กรที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง จึงเป็นหนึ่งในภาคส่วนที่มีการใช้พลังงานในปริมาณสูง ทั้งในด้านระบบปรับอากาศ เครื่องมือแพทย์ ระบบแสงสว่าง และระบบสนับสนุนอื่น ๆ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและการลดการใช้พลังงานที่ไม่จำเป็นจึงเป็นกลยุทธ์สำคัญในการบริหารจัดการต้นทุน ควบคู่ไปกับการรักษาคุณภาพการให้บริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่ง แนวทางดังกล่าว สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของ สหประชาชาติ UN SDGs โดยเฉพาะด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการรับมือ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดังนั้น การนำเทคโนโลยีประหยัดพลังงาน ระบบบริหารจัดการพลังงานอัจฉริยะ และการปรับปรุง กระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ไม่เพียงช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานในระยะยาว แต่ยังเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ใส่ใจสิ่งแวดล้อม และเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของโรงพยาบาลในอนาคตอย่างยั่งยืน

แผนการจัดการพลังงาน

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงการใช้พลังงานอย่างประหยัดและรู้คุณค่าโดยตลอด จึงได้จัดตั้งคณะทำงานด้านการจัดการพลังงาน และดำเนินการอนุรักษ์พลังงานตามข้อกำหนดการอนุรักษ์พลังงานภายใต้พระราชบัญญัติการส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2535 (และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2550) สำหรับโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม ตลอดจนวางแผนการดำเนินการจัดการพลังงานให้ สอดคล้องกับนโยบายอนุรักษ์พลังงานของโรงพยาบาลมาตั้งแต่ปี 2562 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นอาคารต้นแบบที่เป็นเลิศทางด้านการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพเป็นตัวอย่างแก่หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน

โดยได้ดำเนินการมาตรการประหยัดพลังงานที่ครอบคลุมทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล แบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

- ระดับ 1 เป็นมาตรการประหยัดพลังงานแบบไม่ต้องลงทุน ดำเนินการในพื้นที่ส่วนกลางของโรงพยาบาลโดยเป็นหน้าที่ของฝ่ายวิศวกรรม อาคารที่ต้องควบคุมดูแลและติดตามการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง
- ระดับ 2 เป็นมาตรการรณรงค์ให้พนักงานทั้งในส่วนของแผนกการรักษาพยาบาลและส่วนสนับสนุนมีส่วนร่วมในการลดการใช้พลังงาน ตามนโยบายการจัดการพลังงานขององค์กร
- ระดับ 3 เป็นมาตรการลงทุนเพื่อการประหยัดพลังงาน ซึ่งต้องคำนึงถึงความคุ้มค่าในการลงทุน หรือดำเนินการร่วมกับบริษัทรับจ้าง บริหารพลังงาน (ที่ให้การรับประกันผลประหยัด
- ระดับ 4 เป็นมาตรการผลิตพลังงานทางเลือกเอง เช่น การติดตั้งระบบผลิตพลังงานแสงอาทิตย์ (โซลาร์เซลล์)

แผนการจัดการพลังงานของบริษัท : มี

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) นำมาตรการประหยัดพลังงานมาใช้เพื่อลดการใช้พลังงาน และแสวงหาแหล่งพลังงานหมุนเวียน ส่งเสริมการใช้แหล่งพลังงานที่ปล่อยมลพิษต่ำ เช่น พลังงานแสงอาทิตย์ ใช้เทคโนโลยีการปล่อยมลพิษต่ำที่ทันสมัย ผลักดันให้หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในหน่วยงาน โดยให้มีนวัตกรรมหรือมาตรการใหม่ เพื่อลดการใช้พลังงานโดยรวม โดยแผนการดำเนินงาน ดังนี้

1. จัดทำการสำรวจและวิเคราะห์พลังงาน
2. ปรับปรุงระบบไฟฟ้าแสงสว่างและอุปกรณ์ไฟฟ้าต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพในการใช้พลังงานสูงขึ้น
3. ปรับปรุงระบบระบายความร้อนของเครื่องปรับอากาศให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น
4. การติดตั้ง Power Meter และ Energy Monitoring เพิ่มเติม เพื่อช่วยควบคุมและจัดการการใช้พลังงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. การเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน โดยการติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนหลังคาอาคาร

การตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้า : มี
และ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิงหรือไม่

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการไฟฟ้าและ/หรือน้ำมันและเชื้อเพลิง

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการซื้อไฟฟ้ามาใช้	2567 : ซื้อไฟฟ้ามาใช้ 40,880,241.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2572 : ลด 2% หรือ 40,062,635.71 กิโลวัตต์-ชั่วโมง
เพิ่มการใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน	2567 : ใช้ไฟฟ้าจากพลังงานทดแทน 745,971.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง	2572 : เพิ่ม 80% หรือ 1,305,448.55 กิโลวัตต์-ชั่วโมง

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพลังงาน : มี

โครงการติดตั้งระบบ Solar Rooftop

โรงพยาบาลธนบุรี ทีวีพัฒนา ดำเนินโครงการติดตั้งระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์แบบ Solar Rooftop บนอาคารหลัก 3 อาคาร ได้แก่ อาคาร 1 อาคาร 2 และอาคาร MRI-ไต่เทียม โดยโครงการแล้วเสร็จในเดือนพฤษภาคม 2568

ผลการดำเนินงาน

1. สามารถผลิตพลังงานไฟฟ้าได้รวมทั้งสิ้น 439,236.88 กิโลวัตต์ชั่วโมง (kWh) ช่วยลดการพึ่งพาไฟฟ้าจากระบบสายส่งได้อย่างมีนัยสำคัญ คิดเป็นร้อยละ 10 ของปริมาณการใช้ไฟฟ้าทั้งหมดของโรงพยาบาลในปีดังกล่าว
2. สามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกประเภทที่ 2 (Scope 2 Emissions) ได้จำนวน 325 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 14.7 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2567

เป้าหมายต่อเนื่อง

ในปี 2569 โรงพยาบาลตั้งเป้าหมายลดปริมาณการใช้พลังงานเพิ่มเติมอีกร้อยละ 12 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2568 โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานควบคู่กับการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ

ผลลัพธ์เชิงองค์กรและสังคม

- ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม
- ลดต้นทุนค่าใช้จ่ายด้านพลังงานในระยะยาว
- เสริมสร้างความมั่นคงด้านพลังงานขององค์กร
- สนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่การเป็น Green Hospital อย่างเป็นรูปธรรม

โครงการ Solar Rooftop ถือเป็นกลไกสำคัญภายใต้แผน Net Zero ของโรงพยาบาล และสะท้อนความมุ่งมั่นในการเปลี่ยนผ่านสู่พลังงานสะอาดและการดำเนินธุรกิจด้านสุขภาพที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ภาพโครงการ Solar rooftop



โครงการ GREEN & CLEAN Hospital Plus (BKKGC+) ประจำปี 2568

บริษัทฯ เข้าร่วมโครงการ GREEN & CLEAN Hospital Plus (BKKGC+) ประจำปี 2568 ซึ่งเป็นความร่วมมือระหว่างกรุงเทพมหานคร โดยสำนักงานแพทย์ และกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ผ่านสถาบันพัฒนาสุขภาพภาวะเขตเมือง เพื่อยกระดับมาตรฐานงานอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานพยาบาลให้เป็นระบบและสอดคล้องกันในบริบทของเมืองใหญ่

โครงการ BKKGC+ มุ่งส่งเสริมการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับแนวคิด **“Health for Climate”** เพื่อรองรับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และสนับสนุนเป้าหมายการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ของภาคสาธารณสุข

ในปี 2568 โรงพยาบาลธนบุรี โรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา ได้เข้าร่วมการประเมินและผ่านเกณฑ์มาตรฐานตามที่กำหนด โดยเฉพาะ **โรงพยาบาลธนบุรี บำรุงเมือง** ได้รับการรับรองในระดับ **เพชร (Diamond Level)** ซึ่งมีเพียง 2 โรงพยาบาลเท่านั้นที่ได้รับรางวัลระดับสูงสุดดังกล่าว

ผลลัพธ์เชิงกลยุทธ์ :

- ยืนยันมาตรฐานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในระดับเมือง
- สอดคล้องกับแนวทาง Carbon Neutrality ของภาครัฐ
- สนับสนุนเป้าหมาย Net Zero ขององค์กร
- สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย
- สะท้อนศักยภาพในการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นระบบและตรวจสอบได้

ความสำเร็จดังกล่าวสะท้อนบทบาทของบริษัทฯ ในการขยายผลการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมสู่สังคมในวงกว้างอย่างยั่งยืน และต่อยอดการเป็นผู้นำด้านโรงพยาบาลสีเขียวในเขตเมือง



การจัดการพลังงาน : การใช้เชื้อเพลิง (1)

	2566	2567	2568
น้ำมันเครื่องบิน (ลิตร)	0.00	N/A	N/A
น้ำมันดีเซล (ลิตร)	83,669.00	95,327.00	128,341.00
น้ำมันเบนซิน (ลิตร)	22,773.00	30,303.00	26,084.00
น้ำมันเตา (ลิตร)	0.00	N/A	N/A
น้ำมันดิบ (บาร์เรล)	0.00	N/A	N/A
ก๊าซธรรมชาติ (ลูกบาศก์ฟุต)	0.00	N/A	N/A
ก๊าซหุงต้ม (กิโลกรัม)	29,136.00	57,084.00	58,770.00
ไอน้ำ (ตัน)	0.00	N/A	N/A
ถ่านหิน (ตัน)	0.00	N/A	N/A

หมายเหตุ : (1) ส่วนนี้เน้นการติดตามการบริโภคเชื้อเพลิงของ THG ในหมวดหมู่ต่างๆ ในขณะที่เชื้อเพลิงสำหรับเครื่องบิน น้ำมันเชื้อเพลิง น้ำมันดิบ ก๊าซธรรมชาติ ไอน้ำ และถ่านหิน ไม่มีการบันทึกการใช้งาน แต่การบริโภคดีเซลและน้ำมันเบนซินเพิ่มขึ้นระหว่างปี 2566 ถึง 2568 การใช้ดีเซลเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจาก 83,669 ลิตร ในปี 2566 เป็น 128,341 ลิตร ในปี 2568 ในขณะที่การบริโภคน้ำมันเบนซินผันผวน โดยสูงสุดที่ 30,303 ลิตรในปี 2567 ก่อนที่จะลดลงเหลือ 26,084 ลิตรในปี 2568

การจัดการพลังงาน : การใช้ไฟฟ้า

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการดำเนินมาตรการประหยัดพลังงานที่ครอบคลุมทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล นอกจากการจัดการทำโครงการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ได้ ส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมสีเขียวผ่านกิจกรรมรณรงค์หลากหลายรูปแบบ เช่น การติดป้ายรณรงค์ประหยัดไฟฟ้าตามจุดต่าง ๆ ภายในบริษัทฯ พร้อมทั้งกำหนดมาตรการควบคุมการใช้ไฟฟ้าที่เข้มงวด เช่น การปิดไฟและปรับอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศให้เหมาะสมในช่วงพักกลางวัน เป็นต้น

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	40,892,777.00	40,880,241.00	40,750,096.00
ปริมาณการซื้อไฟฟ้ามาใช้ (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)	40,238,553.00	40,134,270.00	39,494,227.00
ปริมาณการซื้อหรือผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน (กิโลวัตต์-ชั่วโมง) ⁽²⁾	654,224.00	745,971.00	1,255,869.00

หมายเหตุ : (2) - ปริมาณการใช้ไฟฟ้ารวม ปี 2568 ลดลง 130,144 กิโลวัตต์-ชั่วโมง คิดเป็น 0.32% เมื่อเทียบกับปี 2567

- ปริมาณการผลิตไฟฟ้ามาใช้จากแหล่งพลังงานทดแทน เพิ่มขึ้น 509,898 กิโลวัตต์-ชั่วโมง คิดเป็น 68% เทียบกับปีฐาน 2567

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการน้ำ



ในการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลของบริษัทฯ หนึ่งในประเด็นสำคัญที่ได้รับความใส่ใจอย่างมากคือการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากน้ำเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินกิจการโรงพยาบาล ตั้งแต่การรักษาความสะอาด การชำระล้าง และกระบวนการต่างๆ ทางกายภาพ ดังนั้น ผู้บริหาร จึงได้กำหนดให้มี นโยบายการบริหารจัดการน้ำ (Water Stewardship Policy) โดยนำแนวทางการจัดการน้ำแบบครบวงจรมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำให้คุ้มค่าที่สุด การนำน้ำจากระบบบำบัดน้ำเสียกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่ในกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องใช้น้ำสะอาดเช่น ในระบบท่อสุขาภิบาลและรดน้ำต้นไม้ ตลอดจนมีประเมินความเสี่ยงด้านน้ำ เช่น น้ำขาด แคลน น้ำท่วม คุณภาพน้ำ เพื่อให้สามารถบริหารจัดการน้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนมากขึ้น

แผนการจัดการน้ำ

แผนการจัดการน้ำของบริษัท : มี

แนวทางการพัฒนาและการจัดการน้ำ

1. การใช้เทคโนโลยีเพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ (Recycle/Reuse)
2. การติดตั้งอุปกรณ์กักน้ำประหยัดน้ำและกักน้ำอัตโนมัติ
3. การตรวจสอบและซ่อมแซมท่อน้ำรั่วซึมอย่างสม่ำเสมอ
4. การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกในการใช้น้ำอย่างคุ้มค่าให้แก่บุคลากรและผู้รับบริการ
5. การวิเคราะห์พื้นที่ปฏิบัติการที่อยู่ในเขตเสี่ยงน้ำสูง (Water-Stressed Areas)

การตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ⁽³⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการน้ำ

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
ลดการใช้น้ำ (Reduction of water withdrawal)	2567 : ใช้น้ำ 519,774.00 ลูกบาศก์ เมตร	2572 : ลด 5% หรือ 493,785.30 ลูกบาศก์เมตร

หมายเหตุ : (3) ในส่วนของปริมาณการใช้น้ำประปา

ระยะสั้น : ปริมาณการใช้น้ำประปา ลดลงจากปีก่อนหน้า ร้อยละ 2

ระยะกลาง : ปริมาณการใช้น้ำประปาลดลงร้อยละ 5 จาก ปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ (4)

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการน้ำ : มี

โรงพยาบาลธนบุรี ได้จัดทำโครงการลดการใช้น้ำ โดยการติดตั้งก๊อกน้ำเซ็นเซอร์พลังงานน้ำ (Hydro-Powered Sensor Faucet)

จุดเด่นสำคัญของก๊อกน้ำเซ็นเซอร์พลังงานน้ำ:

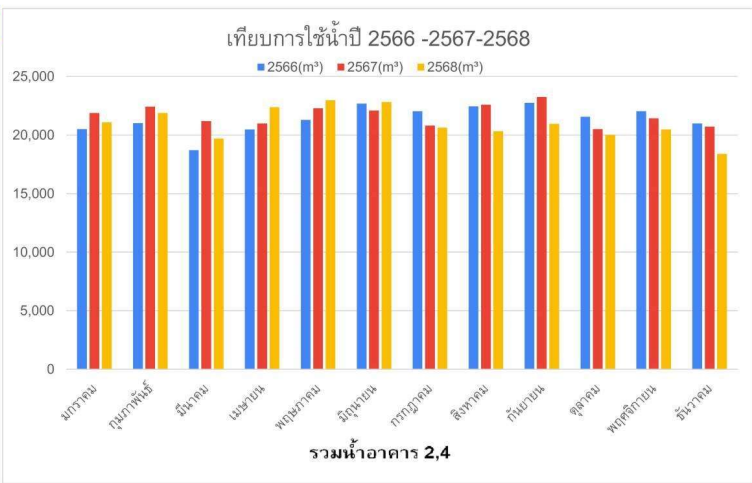
- สร้างพลังงานในตัวเอง : ไม่ต้องเสียบปลั๊กหรือเปลี่ยนแบตเตอรี่ให้ยุ่งยาก
- ความปลอดภัยสูง : ลดความเสี่ยงเรื่องไฟฟ้ารั่วช็อต
- ประหยัดน้ำ : มักมาพร้อมเทคโนโลยีผสมอากาศทำให้น้ำที่ไหลออกมานุ่มนวลและใช้น้ำน้อยลง
- ใช้งานง่าย : ทำงานด้วยเซ็นเซอร์อินฟราเรดเพียงยื่นมือเข้าใกล้

ผลการดำเนินงาน

ในปี 2568 สามารถลดการใช้น้ำ จากปี 2567 ได้ ปริมาณ 5,003 ลูกบาศก์เมตร



รวมน้ำอาคาร 2,4	2566(m ³)	2567(m ³)	2568(m ³)
มกราคม	20,509	21,881	21,088
กุมภาพันธ์	21,036	22,437	21,883
มีนาคม	18,715	21,195	19,695
เมษายน	20,472	20,994	22,380
พฤษภาคม	21,292	22,290	22,978
มิถุนายน	22,689	22,094	22,839
กรกฎาคม	22,043	20,823	20,644
สิงหาคม	22,451	22,599	20,331
กันยายน	22,764	23,261	20,968
ตุลาคม	21,574	20,511	20,036
พฤศจิกายน	22,048	21,445	20,484
ธันวาคม	21,002	20,728	18,396



หมายเหตุ : (4) ผลการดำเนินงานโดยรวม

- ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น ปี 2568 ลดลง 20,001.00 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็น ร้อยละ 3.8 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2567
- ปริมาณการใช้น้ำรวม เพิ่มขึ้น 0.58% เมื่อเทียบกับปี 2567

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท จำแนกตามแหล่งน้ำ

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรวม (ลูกบาศก์เมตร)⁽⁵⁾	630,829.02	624,158.99	627,760.01
ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร) ⁽⁶⁾	534,940.00	519,774.00	499,773.00
ปริมาณการใช้น้ำบาดาล (ลูกบาศก์เมตร)	95,889.02	104,384.99	127,987.01

หมายเหตุ : (5) - ปริมาณการใช้น้ำรวม เพิ่มขึ้น 0.58% เมื่อเทียบกับปี 2567

- มีการปรับปรุงข้อมูลใหม่

(6) - ปริมาณการใช้น้ำประปาหรือน้ำจากองค์กรอื่น ปี 2568 ลดลง 20,001.00 ลูกบาศก์เมตร คิดเป็น ร้อยละ 3.8 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2567

- มีการปรับปรุงข้อมูลใหม่

การจัดการน้ำ : ปริมาณน้ำทิ้งของบริษัท จำแนกตามแหล่งปล่อย

	2566	2567	2568
ร้อยละของน้ำทิ้งที่ได้รับการบำบัด (%)	100.00	100.00	100.00
ปริมาณน้ำทิ้งรวม (ลูกบาศก์เมตร)	264,534.60	265,706.40	254,682.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่องค์กรอื่น (ลูกบาศก์เมตร)	188,512.60	193,567.20	181,554.00
ปริมาณน้ำทิ้งที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำผิวดิน (ลูกบาศก์เมตร)	76,022.00	72,139.20	73,128.00

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำสุทธิ (ลูกบาศก์เมตร)	366,294.42	358,452.59	373,078.01

การจัดการน้ำ : ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิลของบริษัท

โครงการนำน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วหมุนเวียนกลับมาใช้ใหม่ เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยการนำน้ำเสียที่ผ่านกระบวนการบำบัดจนได้มาตรฐานแล้ว ซึ่งทุกโรงพยาบาลในเครือมีระบบบำบัดน้ำเสียอย่างดี เช่น โรงพยาบาลสิริเวช จันทบุรี มีระบบบำบัดน้ำเสียเป็นระบบคลองวงเวียน มีขนาดใหญ่ รองรับปริมาณน้ำเสียได้มาก และทำให้การบำบัดน้ำมีประสิทธิภาพมาก โรงพยาบาลอุบลรักษ์ ธนบุรี ซึ่งมีการจัดการน้ำต้นทาง แยกประเภทน้ำ และโรงพยาบาลธนบุรี บูรณา หลังจากน้ำที่ผ่านการบำบัดจนได้มาตรฐานแล้ว จะถูกนำกลับมาหมุนเวียนใช้ใหม่สำหรับกิจกรรมต่างๆ ที่ไม่จำเป็นต้องใช้น้ำบริสุทธิ์ เช่น การรดน้ำต้นไม้ ล้างพื้น หรือใช้ในระบบหล่อเย็น เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยลดปริมาณน้ำเสียที่ปล่อยสู่แหล่งน้ำธรรมชาติ ประหยัดน้ำสะอาด และลดภาระในการจัดหาใหม่ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการบริหารจัดการน้ำอย่างครบวงจรและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

	2566	2567	2568
ปริมาณการใช้น้ำรีไซเคิล (ลูกบาศก์เมตร) ⁽⁷⁾	0.00	0.00	42,455.00

หมายเหตุ : (7) หมายเหตุ :

การใช้น้ำรีไซเคิล หมายถึง ปริมาณน้ำเสียที่ผ่านการบำบัดแล้วซึ่งนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการผลิตของบริษัท ซึ่งรวมถึงกิจกรรมที่ไม่จำเป็นต้องใช้ประปา เช่น การชลประทาน การทำความสะอาดพื้น หรือระบบทำความเย็น

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการขยะและของเสีย



บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพื่อควบคุมและลดความเสี่ยงจากของเสียที่เกิดจากการให้บริการทางการแพทย์ ป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรคและอันตรายต่อบุคลากร ผู้ป่วย และชุมชน และ เพื่อให้การจัดการของเสียเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง เช่น ข้อกำหนดของกรมอนามัย และแนวทางของ องค์การอนามัยโลก ตลอดจน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติในการจัดการขยะอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการคัดแยกประเภทของขยะตั้งแต่ต้นทาง ทั้งขยะทั่วไป ขยะอันตรายทางการแพทย์ และขยะรีไซเคิล สำหรับขยะอันตรายทางการแพทย์นั้น จะถูกส่งไปกำจัดอย่างถูกวิธีโดยผู้รับกำจัดที่ได้รับอนุญาต นอกจากนี้ ยังมีการส่งเสริมการลดปริมาณขยะจากแหล่งกำเนิด ผ่านการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เช่น บรรจุภัณฑ์กระดาษ หรือพลาสติกแบบ **Biodegradable** ตลอดจนการจัดการความรู้ (**Knowledge Management**) ในด้านการจัดการขยะที่ไม่อันตรายจากหน่วยงานที่บรรลุผลสำเร็จตามแผน (**Best Practice**) เพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินการแก่ทุกภาคส่วนในองค์กร

ด้วยความมุ่งมั่นในการลดและใช้ประโยชน์จากขยะไม่อันตรายอย่างจริงจัง ส่งผลให้บริษัทฯ สามารถลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัดได้อย่างมีนัยสำคัญ พร้อมทั้งสร้างจิตสำนึกรักษ์สิ่งแวดล้อมให้แก่บุคลากรและผู้มารับบริการอีกด้วย

แผนการจัดการขยะและของเสีย

แผนการจัดการขยะและของเสียของบริษัท : มี

1. การคัดแยกประเภทของขยะตั้งแต่ต้นทาง ทั้งขยะทั่วไป ขยะอันตรายทางการแพทย์ และ ขยะรีไซเคิล
2. การส่งเสริมการลดปริมาณขยะจากแหล่งกำเนิด ผ่านการใช้ผลิตภัณฑ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
3. มุ่งเน้นการลดปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายโดยการคัดแยกขยะกำพร้าว ที่สามารถนำไปทำเป็น RDF
4. การคัดแยกอาหารโดยนำเอาขยะเปียกและเศษอาหารที่ผ่านการคัดแยกมาหมักทำปุ๋ยชีวภาพ เพื่อนำไปใช้ในการปลูกต้นไม้และพืชสวนของโรงพยาบาล

5. ติดตั้งถังขยะแยกประเภทไว้ทั่วบริเวณโรงพยาบาล
6. จัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อสร้างจิตสำนึกให้แก่บุคลากรและผู้รับบริการในการคัดแยกขยะอย่างถูกวิธี

การตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย⁽⁸⁾

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสียหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการขยะและของเสีย

เป้าหมาย	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย	วิธีการจัดการขยะและของเสีย
ลดปริมาณขยะและของเสียประเภทขยะ: ขยะไม่อันตราย	2567 : ขยะไม่อันตราย 1,583,421.37 กิโลกรัม	2572 : ลด 20% หรือ 1,266,737.10 กิโลกรัม	<ul style="list-style-type: none"> • นำกลับมาใช้ซ้ำ • นำกลับมาใช้ใหม่ • การฝังกลบ

หมายเหตุ : ⁽⁸⁾ ผลการดำเนินงานโดยรวม

- ปริมาณขยะและของเสียรวม ปี 2568 ลดลง 6,064.37 กิโลกรัม คิดเป็น ร้อยละ 3.8 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2567
- ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม เพิ่มขึ้น 2,780.90 กิโลกรัม คิดเป็น 2.45% เมื่อเทียบกับปี 2567

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย

จากแผนการจัดการของเสีย บริษัทฯ ให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการคัดแยกและรวบรวมวัสดุพลาสติกที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ออกจากขยะทั่วไป นำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล และหมุนเวียนกลับเข้าสู่ห่วงโซ่คุณค่า ตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) เพื่อสนับสนุนเป้าหมายลดปริมาณขยะไม่อันตรายที่นำไปฝังกลบ

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการขยะและของเสีย : มี

โครงการเศรษฐกิจหมุนเวียน “วน” Recycle วัสดุพลาสติกและพลาสติกยืด

โรงพยาบาลธนบุรี ทีวีพัฒนา ได้ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน โดยเข้าร่วมโครงการ “วน” เพื่อรีไซเคิลวัสดุพลาสติกและพลาสติกยืด ร่วมกับ บริษัท ทีพีไอ จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2568 เป็นต้นมา โดยโครงการดังกล่าวมุ่งเน้นการคัดแยกและรวบรวมวัสดุพลาสติกที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ออกจากขยะทั่วไป เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิล และหมุนเวียนกลับเข้าสู่ห่วงโซ่คุณค่า ตามหลักการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular Economy) และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรขององค์กร

การดำเนินงานดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการเพิ่มอัตราการเบี่ยงเบนขยะออกจากหลุมฝังกลบ (Waste Diversion Rate) และลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมจากขยะพลาสติก ในระยะเริ่มต้นโรงพยาบาลสามารถรวบรวมและส่งมอบวัสดุพลาสติกและพลาสติกยืดเข้าสู่กระบวนการรีไซเคิลได้มากกว่า 100 กิโลกรัม ภายในระยะเวลา 1 เดือน สะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบการจัดการขยะและศักยภาพในการขยายผลในระยะยาว สำหรับปี 2569 โรงพยาบาลได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการรวบรวมวัสดุพลาสติกและพลาสติกยืดเพื่อรีไซเคิลให้ได้มากกว่า 1,000 กิโลกรัมต่อปี เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านความยั่งยืนของบริษัทในการ ลดปริมาณขยะไม่อันตรายที่นำไปฝังกลบร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

นอกจากนี้ โรงพยาบาลธนบุรี ทีวีพัฒนา ยังสามารถลดปริมาณขยะที่นำไปฝังกลบได้อย่างต่อเนื่อง โดย ณ ปี 2568 สามารถลดปริมาณขยะฝังกลบสะสมได้มากกว่า 355,000 กิโลกรัม เมื่อเทียบกับปีฐาน 2565 สะท้อนถึงความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรและลดของเสียจากการดำเนินงาน

ควบคู่กันนี้ ความสำเร็จในการลดปริมาณขยะยังมีส่วนช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม Scope 3 โดยในปี 2568 โรงพยาบาลสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้จำนวน 637 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า โครงการนี้ช่วยสนับสนุนกลยุทธ์การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรในระยะยาว

ผลลัพธ์ต่อองค์กรและสังคม

- โครงการดังกล่าวก่อให้เกิดผลลัพธ์เชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงาน เป็นต้นแบบแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ในการบริหารจัดการขยะอย่างยั่งยืนสำหรับโรงพยาบาลในเครือ และองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน
- สะท้อนถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการดำเนินธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพอย่างยั่งยืน เป็นองค์กรที่มุ่งสู่การดำเนินงานด้านการดูแลสุขภาพที่มีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



การจัดการขยะและของเสีย : ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียรวม (กิโลกรัม)⁽⁹⁾	1,704,046.60	1,583,421.37	1,577,357.00
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม (กิโลกรัม)	1,273,491.08	1,180,199.75	1,192,061.90
ขยะและของเสียไม่อันตราย - การฟังกลบ (กิโลกรัม)	1,273,491.08	1,180,199.75	1,192,061.90
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม (กิโลกรัม)	430,555.52	403,221.62	385,295.10
ขยะและของเสียอันตราย - การเผาซึ่งไม่ได้พลังงานกลับมา (กิโลกรัม)	430,555.52	403,221.62	385,295.10

หมายเหตุ : ⁽⁹⁾ - มีการปรับปรุงข้อมูลใหม่

การจัดการขยะและของเสีย : ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท

	2566	2567	2568
ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) รวม (กิโลกรัม)	123,754.80	113,639.05	116,419.95
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม)	123,754.80	113,639.05	116,419.95
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายที่นำไปรีไซเคิล (Recycle) (กิโลกรัม) ⁽¹⁰⁾	N/A	N/A	N/A

หมายเหตุ : (10) - จากโครงการ เศรษฐกิจหมุนเวียน “วน” Recycle ถุงพลาสติกและพลาสติกยืด
- มีการปรับปรุงข้อมูลใหม่

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจก



บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการบริหารจัดการด้านสุขภาพในสังคม บริษัทฯ ได้ทำการระบุความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่สำคัญ ดังนี้ ความเสี่ยงทางกายภาพ (Physical Risk) ที่อาจเกิดจากสภาพอากาศที่รุนแรง เช่น น้ำท่วม ภัยแล้ง การเกิดโรคระบาด การย้ายถิ่นของชุมชน และปัญหาทางเศรษฐกิจ ซึ่งอาจทำให้การดำเนินธุรกิจหยุดชะงัก ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risk) เช่น กฎหมายหรือข้อบังคับด้านการควบคุมการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ผ่านกลไกต่าง ๆ อาทิ การเก็บภาษีคาร์บอน เป็นต้น ในด้านโอกาส(Opportunity) การเปลี่ยนมาใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น การติดตั้งระบบผลิตพลังงานจากแสงอาทิตย์ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสามารถช่วยลดต้นทุนการซื้อพลังงานไฟฟ้า

ดังนั้น บริษัทฯ จึงขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งมั่นที่จะร่วมมือรักษาอุณหภูมิเฉลี่ยของโลกไม่ให้สูงขึ้นเกิน 2 องศาเซลเซียสและพยายามรักษาไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียส เมื่อเทียบกับระดับก่อนยุคอุตสาหกรรมตามความตกลงปารีส (Paris Agreement) ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เป้าหมายที่ 13 การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

โครงสร้างการจัดการ

คณะกรรมการบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสภาพภูมิอากาศ โดยได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริษัทภิบาลและความยั่งยืน มีหน้าที่ในการกำกับดูแล ติดตาม และให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ กำหนดเป้าหมายและแผนงานด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยมีการประเมินความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงการกำหนดมาตรการและแนวทางปฏิบัติเพื่อบรรเทาและปรับตัวอย่างเหมาะสม โดยมีประธานเจ้าหน้าที่ด้านความยั่งยืน ติดตามและควบคุมให้คณะทำงานด้านการจัดการด้านสภาพภูมิอากาศดำเนินกิจกรรมและโครงการต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจก

แผนการจัดการก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

1. ดำเนินการประเมินปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร (CFO) เพื่อหาแหล่งปล่อยที่มีนัยสำคัญ
2. การเปลี่ยนมาใช้พลังงานหมุนเวียน เช่น การติดตั้งระบบผลิตพลังงานจากแสงอาทิตย์
3. การเพิ่มประสิทธิภาพและลดการใช้พลังงาน
4. คัดแยกขยะเพื่อลดการฝังกลบและเพิ่มมูลค่าขยะรีไซเคิล
5. การส่งเสริมและสร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกหรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นสำคัญระดับโลกที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมอย่างกว้างขวาง โดยมีสาเหตุหลักจากการเพิ่มขึ้นของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมของมนุษย์ ทั้งในภาคพลังงาน อุตสาหกรรม การขนส่ง และการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ดังนั้น องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจึงมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและการมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emissions)

การจัดทำกรอบการดำเนินงานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกจึงจำเป็นต้องอ้างอิงหลักการและมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล และระดับประเทศ โดยเฉพาะแนวทางของ องค์กรการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) และมาตรฐาน Greenhouse Gas Protocol ซึ่งเป็นกรอบการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกขององค์กรที่ได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลาย ทั้งสองแนวทางได้กำหนดหลักการ วิธีการ และขั้นตอนในการระบุ คำนวณ รายงาน และทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอย่างเป็นระบบและโปร่งใส

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก : องค์กรการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.), The
หรือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ Greenhouse Gas Protocol

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัทฯ ได้ตั้งเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ดังนี้

ระยะสั้น : ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผู้รับบริการ ลดลงร้อยละ 4 เทียบกับปีที่ผ่านมา

ระยะกลาง : ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผู้รับบริการ ลดลงร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

ระยะยาว : การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero Emission) ภายในปี 2593

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

การตั้งเป้าหมายที่บริษัทมี : การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions), การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่นๆ

การตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net-Zero Greenhouse Gas Emissions)

ขอบเขตการปล่อยก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย ระยะสั้น	ปีเป้าหมาย ระยะยาว	การรับรอง
ขอบเขตที่ 1-2	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 21,207.00 tCO ₂ e	2571 : ลด 21.43% เทียบกับปี ฐาน	2593 : ลด 100% เทียบกับปีฐาน	<ul style="list-style-type: none"> องค์กรการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (อบก.) : Net zero Science-based Targets (SBTi) : ไม่มี

การตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ ⁽¹¹⁾

ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผู้รับบริการ ลดลงร้อยละ 20 จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2572

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการลดก๊าซเรือนกระจกอื่น ๆ

ขอบเขตการปล่อย ก๊าซเรือนกระจก	ปีฐาน	ปีเป้าหมายระยะสั้น	ปีเป้าหมายระยะยาว
ขอบเขตที่ 1-2	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 0.01 tCO ₂ e	2568 : ลด 4% เทียบกับปีฐาน	2572 : ลด 20% เทียบกับปีฐาน
ขอบเขตที่ 1-3	2567 : ปล่อยก๊าซเรือนกระจก 0.02 tCO ₂ e	2568 : ลด 4% เทียบกับปีฐาน	2572 : ลด 20% เทียบกับปีฐาน

หมายเหตุ : (11) เป้าหมายระยะสั้น ลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่อผู้รับบริการ ลงร้อยละ 4 เทียบกับปีที่ผ่านมา

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจก

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการจัดการก๊าซเรือนกระจก : มี

โครงการมุ่งสู่ Net Zero

โรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา ได้เข้าร่วมโครงการ Net Zero ภายใต้แนวทางขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (TGO) โดยกำหนดเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG Emissions) ให้เป็นศูนย์ภายในปี 2028 ตามแผนการลดการปล่อย (Decarbonization Pathway) ระยะเวลาดำเนินการ 5 ปี

ปัจจุบันโรงพยาบาลอยู่ใน Pathway ปีที่ 2 (ปี 2025) และสามารถดำเนินงานได้ดีกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้

ผลการดำเนินงานปี 2568

เป้าหมายการปล่อย GHG (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	ผลการปล่อยจริง (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	ต่ำกว่าเป้าหมาย (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	คิดเป็นการลดสะสมเทียบปีฐาน
2,570	2,232	338	22.45%

- ไม่จำเป็นต้องดำเนินการชดเชยคาร์บอน (Carbon Offset = 0)

ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าโรงพยาบาลสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ต่ำกว่าเป้าหมายในปีที่ 2 และดำเนินการได้ดีกว่าแผนที่วางไว้

มาตรการหลักในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

โครงการ Net Zero ของโรงพยาบาลประกอบด้วย 4 มาตรการหลัก ได้แก่

1. การติดตั้ง Solar Cell บนอาคารหลัก
2. การเปลี่ยน Chiller เป็นระบบประสิทธิภาพสูง
3. การปรับปรุงประสิทธิภาพระบบปรับอากาศ
4. การบริหารจัดการพลังงานเชิงรุกภายในองค์กร

ปัจจุบันดำเนินการแล้วเสร็จ 3 โครงการตามแผน และอยู่ระหว่างดำเนินการ 1 โครงการ

การมีส่วนร่วมของบุคลากร

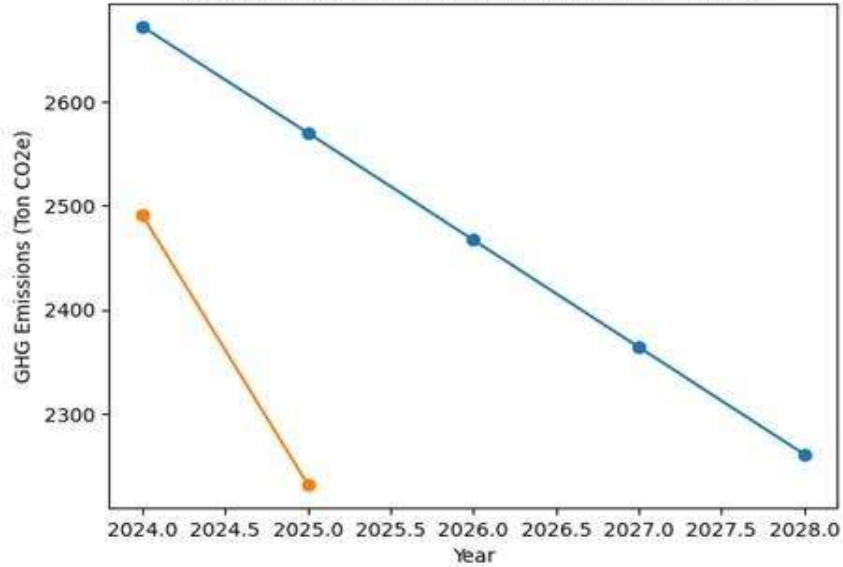
นอกจากการลงทุนด้านเทคโนโลยี โรงพยาบาลยังให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อม โดยพนักงานมีส่วนร่วมในการติดตามการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมพฤติกรรมประหยัดพลังงาน และสนับสนุนแนวคิด Green Workplace อย่างจริงจัง การผสมผสาน “เทคโนโลยี + พฤติกรรมองค์กร” เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ผลการดำเนินงานปี 2025 สามารถลดการปล่อยได้ดีกว่าเป้าหมาย

ความสำคัญเชิงกลยุทธ์

- ลดความเสี่ยงด้านต้นทุนพลังงานในระยะยาว
- ลดความเสี่ยงด้านกฎระเบียบด้านคาร์บอนในอนาคต
- สนับสนุนการดำเนินธุรกิจด้านสุขภาพที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- สร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย

โรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา ยืนยันความมุ่งมั่นในการเดินหน้านำตามแผน Decarbonization Pathway เพื่อบรรลุเป้าหมาย Net Zero ภายในปี 2571 อย่างเป็นทางการ

Net Zero Decarbonization Pathway (2024-2028)



ประเภท	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
	2567	2568	2569	2570	2571
เป้าหมาย					
ประเภทที่ 1 (Ton CO2e)	675	649	623	597	571
ประเภทที่ 2 (Ton CO2e)	1,997	1,921	1,844	1,767	1,690
ประเภทที่ 3 (Ton CO2e)	-	-	-	-	-
ผลรวม (Ton CO2e)	2,672	2,570	2,467	2,364	2,261
%การลดสะสมเทียบกับปีฐาน (เทียบผลรวม)	7.14%	10.71%	14.29%	17.86%	21.43%
ผลการดำเนินงาน					
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
ประเภทที่ 1 (Ton CO2e)	286	352	-	-	-
ประเภทที่ 2 (Ton CO2e)	2,205	1,880	-	-	-
ประเภทที่ 3 (Ton CO2e)	-	-	-	-	-
ผลรวม (Ton CO2e)	2,491	2,327	-	-	-
%การลดสะสมเทียบกับปีฐาน (เทียบผลรวม)	13.45%	22.27%	-	-	-
การชดเชย					
	ปีที่ 1	ปีที่ 2	ปีที่ 3	ปีที่ 4	ปีที่ 5
GHG ที่ต้องชดเชย (Ton CO2e)	0	-	-	-	-
ผลรวม GHG ที่ต้องชดเชย สะสม (Ton CO2e) (1)	0	-	-	-	-

การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก : ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร

	2566	2567	2568
ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	21,649.00	27,592.00	28,444.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	1,234.00	2,255.00	3,318.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 2 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	14,519.00	18,952.00	18,230.00
การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 3 (ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า)	5,896.00	6,385.00	6,896.00

หมายเหตุ:

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก - ขอบเขตที่ 1, 2, 3

- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 1, 2, 3** ปี **2568** เท่ากับ **28,444** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า เพิ่มขึ้นจากปี **2567** คิดเป็น **3.09 %**
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 1, 2** ปี **2568** เท่ากับ **21,548** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า เพิ่มขึ้นจากปี **2567** คิดเป็น **1.61%**
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 1** เพิ่มขึ้นจากปี **2567** คิดเป็น **47.14%**
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 2** ลดลง **3.81%** จากการเปลี่ยนมาใช้พลังงานหมุนเวียน โดยการติดตั้งระบบผลิตพลังงานจากแสงอาทิตย์ และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 3** เพิ่มขึ้นจากปี **2567** คิดเป็น **8.00%**
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 1, 2, 3** ต่อผู้รับบริการ **0.0211** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อคน เพิ่มขึ้น **1.31 %**
- ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกรวม **ขอบเขตที่ 1, 2** ต่อผู้รับบริการ **0.0159** ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าต่อคน ลดลง **0.15%**
- ขอบเขตการรายงานก๊าซเรือนกระจกครอบคลุมเฉพาะการควบคุมการดำเนินงานของบริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยในกลุ่มธุรกิจโรงพยาบาลและบริการด้านสุขภาพเท่านั้น

การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก : การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทในรอบปีที่ผ่านมา ⁽¹²⁾

การทวนสอบปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัท : มี

รายชื่อหน่วยงานผู้ทวนสอบข้อมูลปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก : บริษัท เวคิน (ประเทศไทย) จำกัด

หมายเหตุ : ⁽¹²⁾ ข้อมูลการรายงานปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ปี 2568 ได้รับการทวนสอบโดย หน่วยงานภายนอก คือ บริษัท เวคิน (ประเทศไทย) จำกัด

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการสิ่งแวดล้อมด้านอื่น ๆ

THG มีแนวทางการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน โดยบูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืน และจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างอย่างยั่งยืน* รวมทั้งจัดทำจรรยาบรรณและแนวปฏิบัติคู่ค้าเพื่อให้บุคลากร รวมทั้งคู่ค้าของบริษัทฯ และบริษัทในเครือยึดถือและปฏิบัติทั้ง 3 มิติคือสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมาภิบาล

คู่ค้ารายใหม่ ต้องผ่านการพิจารณาคุณสมบัติของคู่ค้าด้านศักยภาพ และคุณภาพสินค้า โดยใช้แบบประเมินคู่ค้ารายใหม่ที่ครอบคลุมเรื่องสิ่งแวดล้อม และ สนับสนุนการจัดซื้อจัดหาทั้งผลิตภัณฑ์และบริการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึง จัดให้มี ประเมินผลกระทบด้าน ESG กับคู่ค้ารายสำคัญ และ การตรวจประเมินในพื้นที่ปฏิบัติการของคู่ค้ารายปัจจุบัน เพื่อลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมที่อาจเกิดขึ้นจากผู้รับเหมา นอกจากนี้ THG ยังได้ส่งเสริมและให้ความรู้ด้านสิ่งแวดล้อมให้กับ คู่ค้า/ผู้รับเหมา เช่น การจัดอบรมการคัดแยกขยะที่ถูกต้อง เป็นต้น

ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อม

ในช่วงสามปีที่ผ่านมา THG ไม่มีเหตุการณ์ใดที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดกฎหมายหรือผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เป็นลบอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือสร้างผลกระทบทางลบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างมีนัยสำคัญ ((กรณี))	0	0	0

3.4 การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

3.4.1 นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : มี

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

บริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) และ บริษัทในเครือ ในฐานะบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (SET) และดำเนินธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพ คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม และปฏิบัติตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี ให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานในมิติสังคม เพื่อแสดงความมุ่งมั่นในการขับเคลื่อนธุรกิจไปสู่ความยั่งยืน บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม โดยมีการดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม สุขภาวะและความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี การพัฒนาศักยภาพแก่พนักงาน การใส่ใจและรักษาพนักงาน การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม รวมถึงการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder Engagement) อย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลและบริษัทในเครือ ของบริษัท ธนบุรี เฮลท์แคร์ กรุ๊ป จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินงานในด้านมิติสังคมอย่างครบถ้วนและยั่งยืน ภายใต้กลยุทธ์ **"Human Centric" สร้างสังคมแห่งการทำงานที่มีความสุข สร้างสุขและสังคมที่ยั่งยืน**

ลิงก์นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : https://thg.co.th/CGPrinciple/2026/2026_THG-Social-Policy_TH_12112025_No1.pdf

เลขหน้าของลิงก์ : 1-6

การปฏิบัติตามหลักการและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน (1)

บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการเคารพสิทธิมนุษยชนอันเป็นสิทธิเสรีภาพขั้นพื้นฐานที่บุคคลพึงมี พร้อมบูรณาการเข้ากับกระบวนการหลักของธุรกิจ ทั้งในด้านการบริหารบุคลากร การจัดซื้อจัดจ้างทางการแพทย์ การให้บริการรักษาพยาบาล และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในโรงพยาบาล ตลอดจนคำนึงถึงผลกระทบเชิงลบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ ที่ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า

บริษัทฯ มีการทบทวนความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนเชิงรุกอย่างต่อเนื่องรวมถึงดำเนินการตามมาตรการป้องกัน แผนปรับปรุง หรือระบบติดตามผล หากพบความเสี่ยงหรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานทุกขั้นตอนเป็นไปตามกฎหมายไทย หลักจริยธรรมวิชาชีพด้านสาธารณสุข และมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

หลักการและมาตรฐานด้านการจัดการสิทธิมนุษยชน : มาตรฐานแรงงานไทย ความรับผิดชอบทางสังคมของธุรกิจไทย (มรท. 8001-2533) ของกระทรวงแรงงาน, The UN Guiding Principles on Business and Human Rights, The OECD Guidelines for Multinational Enterprises, ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy

หมายเหตุ : (1) ผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

- การกำกับดูแลและสนับสนุนทรัพยากรเพื่อให้มั่นใจว่าการเคารพสิทธิมนุษยชน
- บริษัทฯ มีระบบกำกับดูแลด้านสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจน โดยมอบหมายให้คณะกรรมการความยั่งยืนและผู้บริหารของโรงพยาบาลบูรณาการนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนเข้าสู่การปฏิบัติงานประจำ เช่น การคุ้มครองข้อมูลผู้ป่วย ความปลอดภัยของบุคลากร และการจัดซื้ออย่างมีจริยธรรม พร้อมจัดสรรงบประมาณ อุปกรณ์ความปลอดภัย และสื่อสารความคาดหวังด้านสิทธิมนุษยชนให้กับบุคลากร และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ได้แก่ ผู้รับจ้างภายนอก และคู่ค้าทางธุรกิจ

ก่อนเริ่มดำเนินโครงการใหม่ บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบความเสี่ยงด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน (Due Diligence) เพื่อระบุและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงการประเมินการปฏิบัติตามแรงงานของผู้รับเหมา และการประเมินความเสี่ยงของการใช้แรงงานบังคับหรือแรงงานเด็ก โดยผลการประเมินจะถูกนำมาประกอบ การตัดสินใจการคัดเลือกคู่ค้า

"คู่มือรายใหม่ผ่านการคัดกรองด้านแรงงานและสิทธิมนุษยชน ในรอบปีที่ผ่านมา ร้อยละ 100"

สำหรับ โครงการหรือการดำเนินงานที่มีอยู่เดิม บริษัทฯ ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านแรงงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเฝ้าระวังและจัดการความเสี่ยงด้านแรงงานที่อาจเกิดขึ้น โดยบริษัทฯ ดำเนินการจัดให้มีกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence)

• การสื่อสาร ส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมและปลูกฝังความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรม องค์กร จึงได้กำหนดเป็นแผนการให้ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานเป็นประจำทุกปี และสื่อสารกับพนักงานภายในองค์กร ผ่านการจัดอบรม โดยในปี 2568 มีการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับหลักการพื้นฐานของสิทธิมนุษยชน "ในการดำเนินธุรกิจ โดยมีบุคลากรผ่านการอบรม ทั้งหมด 4,201 คน คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด"

• การเคารพสิทธิเด็ก

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองและส่งเสริมสิทธิเด็ก ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อสิทธิมนุษยชนที่นำมาบูรณาการดำเนินงานของบริษัทฯ ได้แก่ สนับสนุนการจัดปัญหาแรงงานเด็ก ในการประเมินคัดเลือกคู่ค้า การตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน การให้ข้อมูลผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจนรวมทั้งคำเตือนตามมาตรฐาน ข้อกำหนดกฎหมาย การใช้สื่อโฆษณาและการตลาดด้วยความระมัดระวังในทางที่เคารพและสนับสนุนสิทธิเด็ก การสนับสนุนสวัสดิการและการพัฒนาเด็ก ผ่านกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการให้บริการสุขภาพเชิงรุกในชุมชน ตัวอย่างกิจกรรม เช่น การให้ความรู้ด้านการแพทย์เชิงป้องกันแก่ผู้ปกครองและเด็กในโรงเรียน การรณรงค์ส่งเสริมสุขอนามัยในเด็กวัยเรียน เช่น การสอนแปรงฟัน การสนับสนุนโรงเรียนและชุมชนด้วยการตรวจสอบสุขภาพ ให้คำปรึกษาทางการแพทย์ และการรณรงค์ฉีดวัคซีน รวมถึงการจัดให้มีพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกที่เป็นมิตรต่อเด็กในโรงพยาบาล เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับเด็ก

• การจัดการข้อร้องเรียนและการคุ้มครองสิทธิแรงงาน

การจัดการกรณีการกลั่นแกล้ง (Bullying) หรือการคุกคาม (Harassment) ในสถานที่ทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร และปราศจากการกลั่นแกล้งหรือการคุกคามทุกรูปแบบ ทั้งทางร่างกาย คำพูด จิตใจ หรือทางเพศ โดยได้กำหนดแนวทางปฏิบัติ และช่องทางการรายงานที่เป็นความลับ ได้แก่ E-mail หรือ แบบฟอร์มออนไลน์ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถแจ้งเหตุหรือร้องเรียนได้อย่างปลอดภัยและไม่ถูกตอบโต้ โดยมีกรอบผู้จัดการและหัวหน้างานรวมถึงขั้นตอนรับรายงาน การเก็บข้อมูลอย่างเป็นความลับ

ในปี 2568 ไม่พบเหตุการณ์การกลั่นแกล้งหรือการคุกคามที่ถูกรายงาน

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติและ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

บริษัทฯ ได้ทบทวนและคัดเลือกแนวทางการปรับปรุงด้านสิทธิมนุษยชนและสังคมจากตัวเลือกที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างความเท่าเทียม ความยุติธรรม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

การทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและ : มี

สิทธิมนุษยชนในรอบปีที่ผ่านมา

นโยบาย แนวปฏิบัติ และ/หรือเป้าหมายด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน : สิทธิของพนักงาน, อื่น ๆ : นโยบายสังคม / นโยบายสิทธิมนุษยชน

ที่มีการเปลี่ยนแปลง ชน

นโยบายสังคม

แนวปฏิบัติด้านการไม่เลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ ได้ยกระดับแนวปฏิบัติด้านการไม่เลือกปฏิบัติ โดยการเพิ่มเกณฑ์เพิ่มเติมเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันมากยิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงการแปลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้างงานและการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับแรงงานเป็นภาษาที่พนักงานในแต่ละประเทศสามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าพนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างเท่าเทียมกันและมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

นโยบายสิทธิมนุษยชน

แนวปฏิบัติเกี่ยวกับสิทธิของพนักงาน

บริษัทฯ เคารพ และเปิดโอกาสให้พนักงานมี สิทธิ เสรีภาพ และสนับสนุนสิทธิการเจรจาต่อรองกับบริษัทฯ อย่างเหมาะสมภายใต้กฎระเบียบของบริษัทฯ และสนับสนุนการใช้สิทธิเข้าร่วมสมัครหรือเลือกตั้งเป็นตัวแทนลูกจ้าง เพื่อจะมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ

การตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD)

บริษัทมีกระบวนการตรวจสอบ HRDD : มี

กระบวนการตรวจสอบ HRDD

บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) และจัดทำแนวทางจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นทั้งในองค์กรและในห่วงโซ่อุปทาน โดยครอบคลุมขั้นตอนที่สำคัญ ดังนี้

1. การประกาศนโยบายและกำหนดขอบเขตการประเมิน

บริษัทฯ ได้ประกาศนโยบายด้านสังคม และกำหนดขอบเขตกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในทุกๆ พื้นที่ปฏิบัติการที่ดำเนินธุรกิจ โดยวิเคราะห์ว่ากิจกรรมขององค์กรมีผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนในด้านใดบ้าง เช่น สิทธิแรงงาน ชุมชน หรือสิ่งแวดล้อม ครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม รวมถึงกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Group) เช่น เด็ก ผู้พิการ สตรี ชุมชนท้องถิ่น ผู้สูงอายุ และสตรีตั้งครรภ์ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน เช่น คู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้ส่งมอบวัตถุดิบ เป็นต้น

2. ระบุประเด็นการประเมินความเสี่ยง

บริษัทฯ ได้ทบทวนประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ทั้งกิจกรรมทางตรงที่บริษัทฯ ดำเนินการเอง และทางอ้อมผ่านการดำเนินการของ คู่ค้า ผู้รับเหมา หรือบริษัทร่วมทุน ซึ่งอาจก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน แล้วนำมาจัดทำรายการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Risk Assessment) และมอบหมายให้ฝ่ายต่างๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงาน

3. การประเมินความเสี่ยง

บริษัทฯ นำประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่ระบุในขอบเขตและรายการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านมาประเมินความเสี่ยง โดยการใช้ Risk Matrix เป็นเครื่องมือประเมินความเสี่ยง ซึ่งพิจารณาระดับความรุนแรงของความเสี่ยงและผลกระทบ ความถี่ของโอกาสที่จะเกิดขึ้นของประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนในแต่ละประเด็น

4. การติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัทฯ กำหนดตัวชี้วัดเพื่อติดตามและทบทวนมาตรการลดและควบคุมผลกระทบเชิงลบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในประเด็นที่ได้ดำเนินการแล้ว โดยมีการเสนอให้กับฝ่ายบริหารพิจารณารับทราบเพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนแต่ละประเด็นได้ถูกแก้ไข ทบทวนและจัดทำแนวทางการป้องกันอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การจัดการข้อร้องเรียนและการเยียวยา

บริษัทฯ มีระบบรับเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนที่เป็นทางการสำหรับทั้งพนักงาน ผู้ป่วย คู่ค้า และชุมชน โดยเปิดช่องทางหลายรูปแบบ เช่น ฝ่ายบริการลูกค้า แบบฟอร์ม อีเมล และหมายเลขโทรศัพท์ เพื่อให้เข้าถึงได้ง่ายและมั่นใจที่จะดำเนินการสอบสวนสำหรับทุกกรณีที่ได้รับรายงาน และรับประกันการปกป้องความเป็นส่วนตัวและการรักษาความลับของผู้รายงาน ตอบสนองและจัดการข้อร้องเรียน ตรวจสอบข้อเท็จจริง ติดตามรายงานเรื่องที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนภายในระยะเวลาอย่างน้อย 7 วัน หากพบว่าบริษัทฯ มีส่วนก่อให้เกิดผลกระทบ บริษัทฯ จะดำเนินการเยียวยา ชดเชย และแก้ไขขั้นตอนการทำงานเพื่อป้องกันเหตุการณ์ซ้ำ

ปี 2568 จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน = 0

รูปภาพกระบวนการตรวจสอบ HRDD

ประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่สำคัญและมาตรการควบคุมความเสี่ยง

กระบวนการหลัก	ประเด็นความเสี่ยง	กลุ่มที่ได้รับผลกระทบ	แนวทางป้องกัน/บรรเทา
การรักษาพยาบาลและบริการผู้ป่วย	การเข้าถึงการรักษาอย่างเท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ	ผู้ป่วยพิการ ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยต่างชาติ ผู้ป่วยรายได้น้อย	- ช่องบริการพิเศษ ระบบล่าม บำบัดภาพสื่อสาร สิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับผู้ป่วย - ให้ความรู้และความเข้าใจในสิทธิมนุษยชนกับผู้บริหารและพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักเรื่องการไม่เลือกปฏิบัติ
	การละเมิดสิทธิความเป็นส่วนตัวและข้อมูลสุขภาพ (PDPA)	ผู้ป่วยทุกกลุ่ม	- จำกัดสิทธิการเข้าถึงข้อมูล / ระบบ Access Log & Alert - อบรม PDPA ให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง
ความปลอดภัยของบุคลากร	ความรุนแรงต่อบุคลากรด้านหน้า	แพทย์พยาบาล เจ้าหน้าที่ ER	- อบรม ประจําจุดเสี่ยง / ปุ่มฉุกเฉิน - ระบบแจ้งเหตุฉุกเฉินในโรงพยาบาล
	ความเสี่ยงติดเชื้อจากผู้ป่วย	บุคลากรทุกกลุ่ม	PPE ตามมาตรฐาน / ห้องความดันลบ / ระบบแยกผู้ป่วยติดเชื้อ
การจัดซื้อจัดจ้าง	ซัพพลายเออร์เสี่ยงแรงงานเด็ก/แรงงานบังคับ	ซัพพลายเออร์	- สื่อสารและลงนาม Supplier Code of Conduct - ประเมินและคัดกรองซัพพลายเออร์รายใหม่ - การประเมินความเสี่ยง ESG คู่ค้ารายปี - แผน Onsite Audit คู่ค้าประจำปี
การจัดการสิ่งแวดล้อม	ของเสียติดเชื้อกระทบชุมชน	ชุมชนและสิ่งแวดล้อม	- บริหารจัดการการกำจัดของเสีย สารเคมี ขยะทางการแพทย์ - อันตรายสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ - ตรวจสอบคุณภาพน้ำ อากาศ เป็นประจำ

3.4.2 ผลการดำเนินงานด้านสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานและแรงงาน

ด้วยความเชื่อมั่นว่าบุคลากรคือรากฐานสำคัญที่สุดของความสำเร็จขององค์กร ภายใต้แนวคิดกลยุทธ์ “Human Centric” บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นสร้าง “สังคมแห่งการทำงานสร้างสุข” ให้เกิดขึ้นในองค์กร โดยให้ความสำคัญกับ 2 ประเด็นหลักดังนี้

ประการแรก คือ การให้ความสำคัญกับสิทธิสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร ที่ตระหนักถึงความสำคัญ ของการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรมภายใต้สิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน รวมถึงการดูแลสุขภาพ สุภาพ และความปลอดภัย ในการทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่พนักงานทุกคน

ประการที่สอง คือ การพัฒนาศักยภาพและรักษาทรัพยากรบุคคล

ดังนั้น การสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร จึง เป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

แผนการจัดการพนักงานและแรงงาน

นโยบายและกรอบการบริหารจัดการแรงงาน (Labor Policy and Management Approach)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชน การมีส่วนร่วม และความมุ่งมั่นต่อกรอบแรงงานสากล อาทิ หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) โดยยึดถือมาตรฐานแรงงาน การคุ้มครองสิ่งแวดล้อม และการต่อต้านการทุจริต เป็นแนวทางในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบ และปฏิญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการขจัดแรงงานบังคับ แรงงานเด็ก การเลือกปฏิบัติในที่ทำงาน และการส่งเสริมเสรีภาพในการรวมกลุ่มของพนักงาน

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานของบริษัท : มี

แผนการจัดการพนักงานและแรงงานที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม, การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน, การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน, แรงงานเด็ก, ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน, อื่น ๆ : การไม่เลือกปฏิบัติ

1. การจ่ายค่าตอบแทนพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต (Living Wage) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจ โดยมีการทบทวนโครงสร้างค่าจ้างเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าค่าตอบแทนสอดคล้องกับค่าครองชีพในแต่ละพื้นที่ และไม่มีพนักงานคนใดได้รับค่าจ้างต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด รวมทั้งดำเนินการตรวจสอบผลตอบแทนในตลาดแรงงานในปัจจุบัน ให้มีขีดความสามารถในการแข่งขันกับค่าตอบแทนในตลาดแรงงานอยู่เสมอ และเปรียบเทียบผลตอบแทนของธุรกิจ สุขภาพ เพื่อไม่ให้เผชิญกับความเสียหายจากขาดแคลนบุคลากร และส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ทบทวนผลตอบแทนตามโครงสร้าง เพื่อนำไปเป็นข้อมูลประกอบการทบทวนพิจารณา ค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ โครงสร้างตำแหน่งงานที่เหมาะสม ให้เกิดความเท่าเทียม เป็นธรรมทั่วทั้งองค์กร และสอดคล้องกับความสามารถในการจ่ายขององค์กร

2. การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญที่สุดของบริษัทฯ ดังนั้น การสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและศักยภาพสูง รวมถึงการธำรงรักษาบุคลากรเหล่านี้ไว้กับองค์กร จึงเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

- การพัฒนาศักยภาพพนักงานอย่างต่อเนื่องโดยให้โอกาสในการเรียนรู้ฝึกอบรมและพัฒนาทักษะที่เท่าเทียมกัน
- สนับสนุนให้พนักงานเข้าศึกษาต่อหรือพัฒนาทักษะเพิ่มเติม
- จัดให้มีโปรแกรมฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างหลากหลายที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานและความต้องการของบริษัทฯ

บริษัทฯ ให้มีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรม พัฒนาทักษะของพนักงานเป็นประจำทุกปี โดยหัวหน้าหน่วยงานจะพิจารณาความจำเป็นในการอบรม (Training need) จาก Job description ที่ระบุเป็น Level 1-4 และผลการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลใช้ประเมินทั้ง KPI ตำแหน่งงาน และ Competency ที่มี 3 ประเภท ได้แก่ Core competency, Functional Competency และ Specific competency ที่จำเป็นต้องมีทักษะ ความชำนาญและต้องทดสอบความรู้ประจำปี ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานนำข้อมูลเหล่านี้มาวิเคราะห์ความจำเป็น ประเมินเพื่อวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) โดยทำข้อตกลงกับพนักงานให้รับทราบกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องพัฒนาตนเอง ทั้ง

ในส่วนกลางที่เป็น Core competency ความสามารถหลักของธุรกิจที่ต้องมีการพัฒนาและทบทวนปีละ 1 ครั้ง เช่น ความเสี่ยง ระบบคุณภาพ ความปลอดภัยของผู้รับบริการ ความเสี่ยงด้าน Cyber security จรรยาบรรณของพนักงาน และ CPR ซึ่งกำหนดเป็น Mandatory Training นำมาจัดทำแผนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรประจำปี

การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล (IDP) ครอบคลุมให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ผ่านรูปแบบของกิจกรรมและการพัฒนา อาทิ การอบรมในห้องเรียน (Classroom Training) ร้อยละ 30 จะให้ความสำคัญกับการทำงานในขณะปฏิบัติงาน (On the job Training) ร้อยละ 70 การเรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self-Learning) และมีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ และเทคโนโลยีที่ปรับเปลี่ยน โดยดำเนินการตามแผนการพัฒนาศักยภาพระยะสั้น และระยะยาว เช่น ให้อุปกรณ์การศึกษาเรียนเฉพาะทาง เพิ่มความเชี่ยวชาญสูงขึ้น

แผนพัฒนารายบุคคล (IPD) ทุกหัวข้อการพัฒนา ต้องมีการประเมินผล เช่น การทดสอบความรู้ ทักษะ และ การติดตามดูการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ในตำแหน่งงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤต ห้องผ่าตัด พนักงานต้องรับได้ผลการประเมินผลจากพนักงานชำนาญการ Level 3-4 หรือการประเมินจากหัวหน้าโดยตรงของพนักงานว่าได้ปฏิบัติถูกต้องจริงภายหลังการเรียนรู้

ผลการดำเนินงาน ปี 2568 :

- จำนวนชั่วโมงการอบรมของพนักงานระดับปฏิบัติการเฉลี่ย 26.87 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- จำนวนชั่วโมงการอบรมของพนักงานระดับบริหารเฉลี่ย 81.39 ชั่วโมงต่อคนต่อปี
- จำนวนชั่วโมงที่อบรมให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 107,638 ชั่วโมง
- จำนวนชั่วโมงที่อบรมให้กับพนักงานระดับบริหารทั้งหมด 20,023 ชั่วโมง

• Type of Training :

ประเภทการอบรม	จำนวนหลักสูตร	จำนวนพนักงานที่เข้าอบรมรวม
Mandatory Training**	37	7,191
Quality and safety	64	3,352
Clinical / Specialized	204	1,749
Compliance / Law	26	70
Leadership / Management	29	567
Professional Skills	46	286
Digital / Technology/ENV	42	1,139

****Mandatory Training** หลักสูตรบังคับ ได้แก่ สิทธิมนุษยชน, นโยบายด้านความปลอดภัยข้อมูลด้านสารสนเทศ การช่วยชีวิต (BLS, ACLS), กิจกรรม OD, การซ่อมแผนฉุกเฉินต่างๆ, พฤติกรรมบริการ, ESB Town hall และอื่นๆ

3. การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานกับองค์กร โดยเชื่อว่าพนักงานที่มีความสุขและมีแรงจูงใจจะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความยั่งยืน บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการรับฟังความคิดเห็น การสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และการยอมรับซึ่งกันและกัน รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรในทุกระดับ บริษัทฯ จัดให้มีการสำรวจความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement Survey) เป็นประจำทุกปี เพื่อประเมินระดับความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจ และแรงจูงใจในการทำงาน ผลสำรวจถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแผนปรับปรุงและกิจกรรมสร้างความผูกพันให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละหน่วยงาน กิจกรรมที่ดำเนินการ (Programs and Initiatives) เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน บริษัทฯ ได้ดำเนินกิจกรรมหลักดังนี้

- กิจกรรมสื่อสารองค์กรภายใน (Town Hall) เพื่อให้ผู้บริหารได้สื่อสารทิศทางธุรกิจและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานโดยตรง
- การยกย่องพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- กิจกรรมจิตอาสาเพื่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมสร้างคุณค่าร่วมกับสังคม
- โครงการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Wellness Program) เช่น กิจกรรมและสถานที่ออกกำลังกาย กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ลดความเสี่ยงโรค NCD เป็นต้น

ผลการสำรวจถูกนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสริมสร้างความผูกพันของพนักงาน และสนับสนุนความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว **โดยในปี 2568 บริษัทฯ มีผลการดำเนินงาน ดังนี้**

- **คะแนนความพึงพอใจของพนักงานร้อยละ 72 โดยมีพนักงานเข้าร่วมการสำรวจทั้งหมดจำนวน 4,013 คน**
- **อัตราการลาออกของพนักงาน ร้อยละ 15**

4. แรงงานเด็ก

บริษัทฯ ให้ความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและเคารพสิทธิมนุษยชน โดยได้ดำเนินมาตรการเพื่อป้องกันการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ บริษัทฯ ปฏิบัติตามกฎหมายหมายแรงงานและมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ตรวจสอบอายุของพนักงานในขั้นตอนการสรรหา และจ้างงาน เพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีการจ้างแรงงานที่มีอายุต่ำกว่ากฎหมายกำหนด นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดให้มีระบบตรวจสอบภายในและการประเมินผู้รับจ้างหรือคู่ค้า เพื่อให้เป็นไปตามหลักการด้านแรงงานที่ดี พร้อมจัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่เป็นอิสระและปลอดภัย

5. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน

บริษัทฯ มีนโยบายส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และความปลอดภัยในการทำงาน โดยยึดแนวคิด Holistic Well-Being เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี มีขวัญกำลังใจ และสามารถให้บริการด้านสุขภาพแก่ผู้ป่วยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ทั้งนี้ บริษัทฯ ดำเนินโครงการตามมาตรฐานแรงงานสากล และแนวปฏิบัติของภาคธุรกิจการดูแลสุขภาพ

5.1 ชั่วโมงการทำงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลาการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม โดยกำหนดแนวปฏิบัติในการควบคุมชั่วโมงการทำงาน ตามกฎหมายแรงงาน และมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพสาธารณสุข รวมถึงแนวทางปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกระดับ ได้รับการดูแลอย่างเหมาะสม ลดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน และรักษามาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วยและคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ ดังนี้

แนวปฏิบัติในการจัดชั่วโมงการทำงานที่เกินสมควร

- จำกัดชั่วโมงการทำงานไม่ให้เกินเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด และมีการจัดให้มีเวลาพักผ่อนเพียงพอ
- วิเคราะห์กำลังคนเพื่อประเมินอัตราส่วนแรงงานต่อหน่วยบริการ (Fulltime Equivalent per Unit of Service) และกำหนดมาตรฐานของแต่ละหน่วยงานในการคำนวณจำนวนบุคลากรเทียบกับปริมาณงาน ซึ่งจะมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี
- ให้อีกระหว่างพนักงานร่วมจัดตารางเวรและการทำงานที่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ยืดหยุ่นที่ไม่กระทบกับแนวปฏิบัติภายในองค์กร
- มีระบบติดตามและรายงานชั่วโมงการทำงานของบุคลากร และที่ตรวจสอบได้ เช่น ระบบ KwanP
- สนับสนุนให้หัวหน้างานบริหารภาระงานอย่างเหมาะสม ป้องกันการทำงานล่วงเวลาเกินจำเป็น
- ในแต่ละปีงบประมาณ ทุกหน่วยงานจะทำการทบทวนอัตรากำลังบุคลากรเป็นรายไตรมาส เพื่อให้สอดคล้องกับแผนงานและการให้บริการ โดยจำนวนพนักงานจะพิจารณาตามข้อกำหนดของสภาวิชาชีพ

5.2 อาชีวอนามัย

บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะป้องกันและส่งเสริมสุขภาพของพนักงานและคู่ค้า โดยตระหนักว่าสุขภาพเป็นรากฐานสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีและประสิทธิภาพในการทำงาน

แนวทางปฏิบัติ:

- การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพ: ระบุและประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงอันตรายทางชีวภาพ สารเคมี กายภาพ และสรีรศาสตร์
- มาตรการป้องกัน: ดำเนินการควบคุมความเสี่ยงด้านสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่เหมาะสม
- การเฝ้าระวังสุขภาพ: ดำเนินการตรวจสุขภาพและติดตามผลตามที่กฎหมายกำหนด หรือความจำเป็นในการป้องกันโรค
- การศึกษาและการฝึกอบรม: ให้การศึกษาแก่พนักงาน เกี่ยวกับอันตรายด้านสุขภาพจากการทำงาน วิธีปฏิบัติงานที่ปลอดภัย และการใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตราย จัดให้มีการอบรมเพื่อส่งเสริมความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมให้กับพนักงาน และผู้รับเหมาช่วงต้องผ่านการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ตั้งแต่นั้นแรกที่เริ่มปฏิบัติงานกับโรงพยาบาล เพื่อให้พนักงานและผู้รับเหมาได้รับทราบระเบียบวิธีการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยตามลักษณะงานที่กฎหมายกำหนด
- จัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงาน: จัดทำคู่มือและระเบียบปฏิบัติงานเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม และระเบียบรองรับการตอบสนองในภาวะฉุกเฉิน การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น การจัดการสารเคมี การป้องกันการติดเชื้อจากการทำงาน การจัดการขยะและวัตถุอันตราย แผนอัคคีภัย แผนน้ำท่วม แผนการป้องกันการติดเชื้อจากการก่อสร้าง เป็นต้น

ผลการดำเนินงานปี 2568

- อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต 0 ราย
- อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) 0.22 ครั้งต่อหนึ่งล้านชั่วโมงการทำงาน

6. การไม่เลือกปฏิบัติ

การสรรหา

บริษัทฯ มีขั้นตอนการสรรหาบุคลากรอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม ครอบคลุมทุกตำแหน่งงานอย่างเท่าเทียม และเหมาะสม สอดคล้องกับหลัก การเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่มีการเลือกปฏิบัติไม่ว่าด้วยเชื้อชาติ ศาสนา เพศ อายุ สถานะทางสังคม หรือความหลากหลายทางเพศ

การตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน มาตรฐานแรงงานสากล และข้อกำหนดภายในองค์กร โดยได้กำหนด แนวทางการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานทุกระดับได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ปลอดภัย และสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชน

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการตรวจติดตามด้านแรงงานเป็นประจำ และ**ไม่พบกรณีการไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงาน** ทั้งในด้าน ชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ และการไม่เลือกปฏิบัติในสถานที่ทำงาน สะท้อนถึงประสิทธิภาพของระบบการบริหารจัดการแรงงานและ การควบคุมภายในขององค์กร

ขอบเขตของการตรวจติดตามครอบคลุมทั้งพนักงานประจำของโรงพยาบาลและพนักงานสัญญาจ้างจากผู้ให้บริการภายนอก (Outsource) ที่ ปฏิบัติงานภายในโรงพยาบาล เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และมาตรฐานการ ดำเนินงานของสถานพยาบาลอย่างครบถ้วน

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงานหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการพนักงานและแรงงาน

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> • ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต - อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) 	-	2569: - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นเสียชีวิต 0 ราย - อัตราความถี่ของการบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน (LTIFR) 0 ครั้ง
<ul style="list-style-type: none"> • การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน • การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของพนักงาน 	<ul style="list-style-type: none"> - คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร - จำนวนชั่วโมงการอบรมระดับปฏิบัติการต่อคนต่อปี - อัตราการลาออกของพนักงาน 	-	2569: - คะแนนความผูกพันของพนักงานต่อองค์กรมากกว่าร้อยละ 80 - จำนวนชั่วโมงการอบรมระดับปฏิบัติการเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี - อัตราการลาออกของพนักงาน น้อยกว่า ร้อยละ 15 ต่อปี

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการพนักงานและแรงงาน : มี

โครงการธรรมาภิบาลสู่ปี 2029

โรงพยาบาลให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะโดยรวมของพนักงาน รวมถึงผู้รับบริการ โดยได้นำแนวคิด “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน ภายใต้แผนกลยุทธ์ “ธนบุรีรุ่งสง นำสุขภาวะ 2029” ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาวะในทุกมิติ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และสนับสนุนประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์อย่างยั่งยืน

การดำเนินโครงการดังกล่าวได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เขต 9 จังหวัดสงขลา กองความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) ในการขับเคลื่อนกิจกรรมตามแนวทาง Happy 8 ภายในองค์กร ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสมดุลในการทำงาน และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความสุขและความปลอดภัยของบุคลากร โดยมีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

จากความมุ่งมั่นในการดำเนินงานดังกล่าว โรงพยาบาลธนบุรีรุ่งสงได้รับรางวัล **โล่เชิดชูเกียรติสถานประกอบกิจการต้นแบบด้านการดูแลสุขภาพคนงานแบบองค์รวม (Total Worker Health: TWH) ประจำปี 2568** จากกระทรวงแรงงาน ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นเลิศในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะของพนักงานตามมาตรฐานระดับประเทศ



โครงการ ESD DNA 2568



เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2568 : THG ได้รับเกียรติบัตรเชิดชูเกียรติจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (“SET”) จากความสำเร็จในการส่งเสริมให้พนักงานมากกว่า 70% ผ่านการเรียนรู้หลักสูตร “ESG DNA ชุดความรู้ด้านความยั่งยืน สำหรับบุคลากรทุกระดับ” ผ่านระบบ e-Learning ซึ่งจัดทำโดย SET โดยเป็นโครงการที่จะช่วยปูพื้นฐานให้พนักงานเข้าใจหลักการดำเนินงานแบบ ESG และปลูกฝัง DNA ด้านความยั่งยืน ให้กับพนักงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานของแต่ละฝ่ายงาน และในทุกขั้นตอนของธุรกิจ ต่อยอดการพัฒนาธุรกิจขององค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน โดยคำนึงถึง 3 ด้านหลัก ได้แก่ สิ่งแวดล้อม (Environmental), สังคม (Social) และธรรมาภิบาล (Governance)

ในปี 2568 THG ยังคงดำเนินงานในโครงการ “ESG DNA” ซึ่งจัดโดย SET อย่างต่อเนื่อง ซึ่งได้กำหนดเป้าหมายให้พนักงานของ THG (พนักงานจากส่วนงานกลาง พนักงานของโรงพยาบาลธนบุรี และพนักงานของโรงพยาบาลธนบุรี ทีวีพัฒนา) ได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน (มีการทำแบบทดสอบความรู้ก่อนและหลังการอบรม) ใน 4 หลักสูตร ได้แก่ 1) ESG 101 : พื้นฐานความรู้ด้านความยั่งยืน 2) BHR101:

พื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน 3) CFO01 : ความรู้เบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคธุรกิจ และ 4) CE102: การจัดการขยะอย่างยั่งยืน

เป้าหมาย : กำหนดเป็น 2 ระยะ ดังนี้

(1) ระยะที่ 1 (“Phase1”)

ระยะเวลาของโครงการ : ตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2568 ถึง 31 พฤษภาคม 2569

เป้าหมาย : พนักงานของ THG (พนักงานจากส่วนงานกลาง : THG-Corporate) พนักงานจากโรงพยาบาลธนบุรี (ระดับหัวหน้างานและเป็นตัวแทนของแต่ละฝ่าย) และพนักงานของโรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา ที่สมัครเข้าร่วมโครงการนี้ทั้งสิ้น 692 คน เมื่อสิ้นสุดระยะเวลาของโครงการ พนักงานมากกว่า 70% ของจำนวนพนักงานที่เข้าร่วมโครงการ ผ่านการอบรมทั้ง 4 หลักสูตร (วัดผลความรู้และได้รับใบประกาศนียบัตรรับรองจาก SET) โดยผลสำเร็จของโครงการ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568 เป็นดังนี้

บริษัท / หน่วยธุรกิจ	จำนวนพนักงานทั้งสิ้น (คน)	เป้าหมาย Phase 1		ความคืบหน้าโครงการ ณ 31 ธ.ค. 68	
		พนักงานที่สมัครเข้ารับการอบรม (คน)	พนักงานที่รับการอบรมครบถ้วนทั้ง 4 หลักสูตรภายใน 31 พ.ค. 69 (ร้อยละ)	พนักงานที่ผ่านการอบรม (คน)	ร้อยละ
THG-Corporate	46	46	33 คน (ร้อยละ 70)	34	73.91
รพ.ธนบุรี ¹⁾	1,839	25	18 คน (ร้อยละ 70)	25	100
รพ.ธนบุรี ทวีวัฒนา	621	621	435 คน (ร้อยละ 70)	621	100
รวมทั้งสิ้น	2,506	692	486 คน (ร้อยละ 70)	680	98.26

หมายเหตุ: ¹⁾ โรงพยาบาลธนบุรี กำหนดหลักการในการส่งพนักงานงานเข้ารับการอบรม คือ ให้ผู้บริหาร หรือพนักงานในระดับหัวหน้างานของแต่ละฝ่ายที่สำคัญ เป็นผู้เข้าร่วมรับการอบรม เพื่อนำความรู้ไปสื่อสาร และถ่ายทอด หรือกำหนดเป็นแผนงาน ให้ทีมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้รับทราบและนำไปปฏิบัติต่อไป

ผลสำเร็จของพนักงานที่ผ่านการอบรมในโครงการ ESG DNA แยกตามหลักสูตร ณ 31 ธันวาคม 2568 เป็นดังนี้

บริษัท / หน่วยธุรกิจ	ESG 101: พื้นฐานความรู้ด้านความยั่งยืน		BHR101: พื้นฐานกระบวนการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน		CFO01: ความรู้เบื้องต้นที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคธุรกิจ		CE102: การจัดการขยะอย่างยั่งยืน	
	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ	คน	ร้อยละ
THG-Corporate	34	73.91	21	51	15	37	14	34
รพ.ธนบุรี	25	100	25	100	25	100	25	100
รพ.ธนบุรี ทวีวัฒนา	621	100	621	100	621	100	621	100
รวมทั้งสิ้น	677	97.83	667	96.38	661	95.52	660	95.37

(2) ระยะที่ 2 (“Phase2”)

ระยะเวลาโครงการ : ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2569 – 31 พฤษภาคม 2570

เป้าหมาย : 1) พนักงานโรงพยาบาลธนบุรี ในสัดส่วน 25% ของจำนวนพนักงานโรงพยาบาลทั้งหมด 2) พนักงาน THG (THG-Corporate, รพ.ธนบุรี และ รพ.ธนบุรี ทวีวัฒนา) ที่เข้างานใหม่ และ 3) สนับสนุนให้โรงพยาบาลในเครือ THG ตอบรับการสมัครเข้าร่วมโครงการ ESG DNA โดยให้พนักงานเป้าหมาย ได้การอบรมด้านความยั่งยืนครบทั้ง 4 หลักสูตร

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ้างงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างเท่าเทียม ครอบคลุม และเป็นธรรม โดยเปิดโอกาสให้บุคคลทุกกลุ่ม รวมถึงผู้พิการ ได้มีโอกาสในการทำงานอย่างเหมาะสม รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร การจ่ายค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม และการติดตามข้อมูลด้านแรงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

การจ้างงานพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานรวม ⁽²⁾ (คน)	5,484	5,980	5,532
พนักงานชาย (คน)	1,174	1,131	1,078
พนักงานหญิง (คน)	4,310	4,849	4,454

การจ้างงานผู้พิการ

บริษัทฯ สนับสนุนการจ้างงานผู้พิการตามมาตรา 33 และส่งเสริมการสนับสนุนอาชีพตามมาตรา 35 ตามอัตราส่วน 100 คน ต่อผู้พิการ 1 คน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ

ในปี พ.ศ. 2568 บริษัทฯ มีพนักงานผู้พิการจำนวน 43 คน จากจำนวนพนักงานประจำ 4,283 คน (FTE) คิดเป็นร้อยละ 1 ซึ่งเป็นไปตามอัตราส่วน 100 คน ต่อผู้พิการ 1 คน ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ.

	2566	2567	2568
การจ้างงานผู้พิการรวม ⁽³⁾ (คน)	15	49	43
พนักงานผู้พิการรวม (คน)	8	21	14
พนักงานผู้พิการชาย (คน)	2	8	6
พนักงานผู้พิการหญิง ⁽⁴⁾ (คน)	6	13	8
ลูกจ้างผู้พิการที่ไม่ใช่พนักงานรวม (คน)	7	28	29
การส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ	ไม่มี	ไม่มี	มี

หมายเหตุ : ⁽³⁾ จำนวนพนักงาน รวม พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

⁽⁴⁾ จำนวนพนักงาน รวม พนักงานประจำ และพนักงานชั่วคราว

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การจ่ายค่าตอบแทน

การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน

	2566	2567	2568
ค่าตอบแทนพนักงานรวม ⁽⁵⁾ (บาท)	2,327,101,001.00	3,037,963,961.00	2,484,039,056.00
ค่าตอบแทน พนักงานชาย (บาท)	488,093,444.00	643,877,391.00	517,162,206.00
ค่าตอบแทน พนักงานหญิง (บาท)	1,839,007,557.00	2,394,086,570.00	1,966,876,850.00

การจัดการพนักงานและแรงงาน : การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงอบรมเฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี) ⁽⁶⁾	12.00	31.53	26.87
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน (บาท) ⁽⁷⁾	5,996,356.00	11,878,111.00	7,032,997.00

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

	2566	2567	2568
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง) ⁽⁸⁾	3	3	2

หมายเหตุ : ⁽⁸⁾ ปี 2567 - 2568 แสดงจำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน ของ 7 สาขา

การจัดการพนักงานและแรงงาน : ความผูกพันของพนักงานและการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

ความผูกพันของพนักงาน

	2566	2567	2568
พนักงานที่ลาออกโดยความสมัครใจรวม (คน)⁽⁹⁾	978	680	964
พนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	309	160	174
พนักงานหญิงที่ลาออกโดยความสมัครใจ (คน)	669	520	790
สัดส่วนพนักงานที่ลาออกโดยสมัครใจ (%) ⁽¹⁰⁾	17.83	11.37	17.43
	2566	2567	2568
ผลประเมินความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร	มี	มี	มี

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงานในการมีส่วนร่วมและการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีและเหมาะสม โดยได้จัดตั้ง **คณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน** เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน และเป็นสื่อกลางระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ คณะกรรมการดังกล่าวประกอบด้วยตัวแทนพนักงานซึ่งได้รับการเลือกตั้ง และตัวแทนฝ่ายบริหาร เพื่อร่วมกันพิจารณาและกำหนดแนวทางด้านสวัสดิการที่เหมาะสม สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายของบริษัท

การดำเนินงานของคณะกรรมการสวัสดิการพนักงานเป็นไปตาม **พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 96** และนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของบริษัท โดยมีบทบาทสำคัญในการเป็นช่องทางรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวลของพนักงาน เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายด้านสวัสดิการ สิทธิแรงงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน

คณะกรรมการฯ มีการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหาร ซึ่งช่วยเสริมสร้างความโปร่งใส ความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร รวมถึงสนับสนุนการบริหารจัดการแรงงานตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานแรงงานที่เกี่ยวข้อง

การรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : มี

รูปแบบการรวมกลุ่มของพนักงานภายในองค์กร : คณะกรรมการสวัสดิการ

ข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้า

แผนการจัดการลูกค้าของบริษัท : มี

แผนการจัดการลูกค้าที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การผลิตและบริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า, การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของสินค้าและบริการแก่ลูกค้า/ผู้บริโภค, การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า, การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า, อื่น ๆ : ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ / เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

บริการอย่างมีความรับผิดชอบต่อลูกค้า

● คุณภาพการรักษาและคุณภาพการบริการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดกับความปลอดภัยของผู้ป่วย คุณภาพการดูแลรักษา และ คุณภาพการบริการ (Service Quality) เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และได้รับประสบการณ์ที่ดีที่สุดในทุกขั้นตอนการรับบริการ คนทุกช่วงวัยเข้าถึงการดูแลสุขภาพเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี (Lifetime Health Guardian for All) อย่างเท่าเทียม และลดความเหลื่อมล้ำ ทุกโรงพยาบาลในกลุ่มเครือข่ายมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และต้องพัฒนาอยู่เสมอเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อสร้างความพึงพอใจ

บริษัทฯ ได้กำหนด เป้าหมายให้ทุกหน่วยธุรกิจ ดำเนินการตามมาตรฐาน Healthcare Accreditation (HC Standard) ครอบคลุมทุกโรงพยาบาล และมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ที่เทียบเท่าสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ใช้บริการและสังคม

นโยบายและแนวทางปฏิบัติสำหรับการดำเนินงานด้านคุณภาพการบริการ

1. กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และกรอบการทำงานสำหรับการจัดการระบบคุณภาพ ตลอดจนการวางแผนการจัดการความเสี่ยง ครอบคลุมทั้งสามด้าน ได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
2. พัฒนาโปรแกรมการศึกษาและการพัฒนาเพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทุกระดับ เพื่อเพิ่มความเข้าใจและความตระหนักเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วย
3. กำกับดูแลกระบวนการ ผลลัพธ์ด้านคุณภาพ และความปลอดภัยของผู้ป่วยในทุกด้านของการดูแล ตามมาตรฐานระดับชาติและระดับสากล
4. ส่งเสริมการบูรณาการระบบการจัดการคุณภาพในทั้งสามด้านเข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
5. ตรวจสอบ ประเมิน และปรับปรุงแผนปฏิบัติการเพื่อลดความเสี่ยงให้สอดคล้องกับสถานะทางธุรกิจ และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท

ผลการดำเนินงานในปี 2568 :

- โรงพยาบาลในเครือได้รับการรับรองคุณภาพตามมาตรฐาน AACI ครบ 100 % อายุการรับรอง 3 ปี
- โรงพยาบาลที่ทำการประเมิน Annual survey ผ่านการประเมินร้อยละ 100
- การสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับผลกระทบของบริการแก่ผู้รับบริการ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และเหมาะสมเกี่ยวกับบริการทางการแพทย์ เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการรักษาได้อย่างมีข้อมูลและเป็นไปโดยสมัครใจ โดยมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของบริการ ขั้นตอนการรักษา ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ความเสี่ยงหรือผลข้างเคียงที่อาจเกิดขึ้น รวมถึงทางเลือกในการรักษาที่เหมาะสม ผ่านกระบวนการให้คำปรึกษาโดยแพทย์และบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ

บริษัทฯ ดำเนินการสื่อสารข้อมูลดังกล่าวผ่านช่องทางที่หลากหลาย ได้แก่ เอกสารแนะนำบริการ ใบยินยอมรับการรักษา (Informed Consent) สื่อประชาสัมพันธ์ และช่องทางดิจิทัลของโรงพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการและครอบครัวได้รับข้อมูลที่ชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของแต่ละบุคคล

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ป่วย และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ โดยจัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ และความคิดเห็นจากผู้รับบริการอย่างเป็นระบบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับมาวิเคราะห์และใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการ ลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และยกระดับมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง

● การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประสบการณ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการอย่างต่อเนื่อง โดยนำแนวคิดการออกแบบบริการที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Human-Centered Design) มาใช้ในการพัฒนาเส้นทางให้บริการ (Patient Journey) เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว โดยมีแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญ ดังนี้

1. การสำรวจและรับฟังประสบการณ์ของผู้รับบริการ (Patient Experience)

โรงพยาบาลในกลุ่มเครือทุกแห่งดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการภายใต้แนวคิด “ประสบการณ์ผู้ป่วย” (Patient Experience) ซึ่งครอบคลุมทุกจุดให้บริการ (และบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ) ในแต่ละขั้นตอนของการรักษา ข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางรับฟังเสียงของผู้รับบริการ (Voice of Customer) อย่างหลากหลาย เพื่ออำนวยความสะดวกในการสะท้อนความคิดเห็นอย่างอิสระ ได้แก่ ระบบ QR Feedback แบบฟอร์มแสดงความคิดเห็น แอปพลิเคชัน Line Official และสายด่วน (Hotline) โดยข้อมูลที่ได้รับจะถูกนำมาประกอบการพัฒนาคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

2. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการให้บริการ

บริษัทฯ ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรด้านการบริการผ่านโปรแกรม “Service by Heart” ซึ่งมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้านการสื่อสาร การเข้าใจความต้องการและความรู้สึกของผู้ป่วย การจัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ โดยมีการจัดอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการ

● การรักษาข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า

บริษัทฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการ โดยดำเนินการให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และมาตรฐานด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้รับบริการ และคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของผู้รับบริการอย่างเหมาะสม บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล ครอบคลุมการเก็บรวบรวม การใช้ การเปิดเผย และการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคล โดยจำกัดการเข้าถึงและใช้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และดำเนินการภายใต้มาตรการควบคุมที่เหมาะสม

บริษัทฯ ได้แต่งตั้ง **คณะกรรมการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management Committee: IMC)** เพื่อกำกับดูแลและติดตามการดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้เป็นไปตามนโยบายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยมอบหมายให้ทุกหน่วยงานในเครือดำเนินการประเมินและตรวจสอบความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคลอย่างสม่ำเสมอ ครอบคลุมกระบวนการเปิดเผย การประมวลผล และการจัดเก็บข้อมูลส่วนบุคคล รวมถึงการติดตามและจัดการเหตุการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงหรือการละเมิดข้อมูล

บริษัทฯ มีมาตรการควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและระบบสารสนเทศอย่างเหมาะสม โดยกำหนดสิทธิการเข้าถึงตามบทบาทหน้าที่ (Role-based Access Control) และมีระบบรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศ เพื่อป้องกันการเข้าถึง ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินการให้ความรู้และสร้างความตระหนักแก่พนักงานเกี่ยวกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลภายในองค์กร

บริษัทฯ ได้จัดให้มีช่องทางสำหรับการรับเรื่องร้องเรียนและการแจ้งเหตุที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงมาตรการป้องกันได้อย่างทันทั่วถึงและเหมาะสม ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงานในปี 2568 : จำนวนข้อร้องเรียนด้านข้อมูลส่วนบุคคล เป็นศูนย์

● ความปลอดภัยทางไซเบอร์และการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

บริษัทฯ ได้นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพ (Digital Healthcare) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ ตัวอย่างเช่น ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Record: EMR)) ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน

จากการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากความเสี่ยงด้านการละเมิดข้อมูลหรือเหตุการณ์ด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศอาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ทั้งในด้านกฎหมาย ชื่อเสียง และสถานะทางการเงินขององค์กร เช่น กรณีข้อมูลสูญหาย การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการโจมตีทางไซเบอร์ เป็นต้น

บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายและมาตรการด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ รวมถึงจัดสรรทรัพยากร บุคลากร และเทคโนโลยีที่เหมาะสม เพื่อป้องกัน ตรวจสอบ และลดความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ โดยครอบคลุมการควบคุมการเข้าถึงข้อมูล การป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์ การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และการติดตามตรวจสอบระบบอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมีความมั่นคงปลอดภัยและสอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ จึงได้กำหนด **นโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Security Policy)** เพื่อใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน และเปิดเผยนโยบายดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัท เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างโปร่งใส (<https://www.thg.co.th/storage/ir/downloads/cg-principle/thg-information-security-policy-th.pdf>)

ผลการดำเนินงานในปี 2568 :

- ทุกหน่วยงานในเครือดำเนินงานตามมาตรฐานด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และมีการดำเนินมาตรการปกป้องข้อมูลอย่างครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 100 ของหน่วยงานทั้งหมด
- จำนวนเหตุการณ์ละเมิดข้อมูล / data breach เป็นศูนย์

● เทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม

วิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมของ THG “ยกระดับการดูแลสุขภาพอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรมดิจิทัล”

บริษัทฯ มุ่งมั่นพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพ และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ ควบคู่กับการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ดังกล่าว บริษัทฯ ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านนวัตกรรมที่สำคัญ ดังนี้

1. การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร (Innovation Culture)

บริษัทฯ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์แนวทางการให้บริการรูปแบบใหม่ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพในการดำเนินงานและประสบการณ์ของผู้รับบริการ

2. การพัฒนาและลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัลด้านสุขภาพ (Digital Health Technology)

บริษัทฯ ลงทุนและนำเทคโนโลยีดิจิทัลด้านสุขภาพที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการให้บริการทางการแพทย์อย่างครบวงจร เพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษายาบาล เพิ่มความแม่นยำและความรวดเร็วในการให้บริการ รวมถึงปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นทั้งการพัฒนานวัตกรรมใหม่ และการปรับปรุงระบบและกระบวนการที่มีอยู่เดิม เพื่อลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน ลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. การสร้างความร่วมมือด้านนวัตกรรม (Innovation Partnership)

บริษัทฯ สร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา องค์กรด้านเทคโนโลยี และพันธมิตรด้านนวัตกรรม เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และร่วมพัฒนาโซลูชันด้านสุขภาพรูปแบบใหม่ ซึ่งช่วยเสริมสร้างศักยภาพด้านนวัตกรรมและสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง

ด้วยกลยุทธ์ดังกล่าวข้างต้น บริษัทฯ มุ่งหวังให้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการยกระดับคุณภาพการรักษายาบาล การให้บริการ และกระบวนการดำเนินงาน เพื่อสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

การตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้าหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการลูกค้า

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
• อื่น ๆ : คุณภาพการรักษา และการให้บริการ	โรงพยาบาลผ่านการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ ในระดับประเทศ หรือระดับสากล	-	2569: โรงพยาบาลผ่านการตรวจประเมินมาตรฐานคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ ในระดับประเทศ หรือระดับสากล ร้อยละ 100
• การพัฒนาความพึงพอใจและการเสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า	คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	-	2569: คะแนนความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ มากกว่าร้อยละ 90

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการลูกค้า : มี

การปรับปรุงอาคาร สถานที่

โครงการอาคารปลอดฝุ่น OPD 8 ชั้น โรงพยาบาลธนบุรี

โรงพยาบาลธนบุรีได้ดำเนินโครงการพัฒนาอาคารผู้ป่วยนอก (OPD) สูง 8 ชั้น ซึ่งเปิดให้บริการในเดือนพฤษภาคม 2568 โดยมีจำนวนห้องตรวจรวมทั้งสิ้น 83 ห้อง เพื่อตอบสนองต่อการเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้รับบริการ และยกระดับประสบการณ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการให้สอดคล้องกับมาตรฐานการให้บริการด้านสุขภาพในระดับสากล

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาวะของผู้รับบริการ โดยได้นำแนวคิดการออกแบบอาคารที่คำนึงถึงคุณภาพอากาศภายในอาคาร (Indoor Air Quality) มาใช้ เพื่อลดความเสี่ยงด้านสุขภาพจากฝุ่นละอองขนาดเล็ก (PM2.5) ซึ่งเป็นปัจจัยเสี่ยงสำคัญต่อระบบทางเดินหายใจ โดยอาคารดังกล่าวติดตั้งระบบปรับอากาศที่มีระบบกรองอากาศประสิทธิภาพสูง สามารถดักจับฝุ่น PM2.5 ก่อนปล่อยอากาศเข้าสู่พื้นที่ใช้งาน ส่งผลให้อาคารมีปริมาณฝุ่นละอองเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำเพียงประมาณ **3-5 ไมโครกรัมต่อลูกบาศก์เมตร** ซึ่งอยู่ในระดับที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ

นอกจากนี้ อาคารดังกล่าวยังติดตั้งระบบเซนเซอร์ตรวจวัดคุณภาพอากาศแบบ Real-time ครอบคลุมทุกชั้นของอาคาร เพื่อตรวจวัดค่าฝุ่น PM2.5 อุณหภูมิ และความชื้นสัมพัทธ์อย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง โดยข้อมูลดังกล่าวจะถูกประมวลผลผ่านระบบควบคุมอาคารอัจฉริยะ (Smart Building Automation System: BAS) เพื่อปรับสมดุลอุณหภูมิ ความชื้น และการไหลเวียนของอากาศโดยอัตโนมัติ ช่วยลดการสะสมของฝุ่นละออง การเจริญเติบโตของเชื้อโรค และกลิ่นไม่พึงประสงค์

การดำเนินงานดังกล่าวช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสมสำหรับผู้รับบริการ โดยเฉพาะกลุ่มผู้ป่วยที่มีความเสี่ยงสูง เช่น ผู้ป่วยโรคระบบทางเดินหายใจ เด็ก ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีภูมิคุ้มกันต่ำ ส่งผลให้ผู้รับบริการและบุคลากรสามารถรับรู้และสัมผัสได้ถึงคุณภาพอากาศที่สะอาดและปลอดภัย ซึ่งช่วยยกระดับคุณภาพการให้บริการ และเสริมสร้างความเชื่อมั่นในมาตรฐานของโรงพยาบาล

นอกจากนี้ อาคารดังกล่าวยังใช้กระจกอินซูลาเทด (Insulated Glass) ซึ่งช่วยลดการถ่ายเทความร้อนจากภายนอก ลดมลภาวะทางเสียง และเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ส่งผลให้สามารถลดการใช้พลังงานและต้นทุนการดำเนินงานในระยะยาว รวมถึงมีส่วนช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

โครงการอาคารปลอดฝุ่น OPD 8 ชั้นนี้ ถือเป็นต้นแบบในการพัฒนาอาคารและโครงสร้างพื้นฐานของโรงพยาบาลในอนาคต เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการด้านสุขภาพ ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างความพึงพอใจและความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับผู้รับบริการ



การพัฒนาวิชาการทางการแพทย์และการยกระดับมาตรฐานการรักษา

โครงการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ International Endoscopic Spine Academy 2025

โรงพยาบาลธนบุรีได้จัดการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ International Endoscopic Spine Academy 2025 โดยร่วมมือกับภาควิชาศัลยศาสตร์ออร์โธปิดิกส์และกายภาพบำบัด คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล เพื่อยกระดับองค์ความรู้และมาตรฐานการรักษาโรคกระดูกสันหลังผ่านกล้อง (Endoscopic Spine Surgery) ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง การประชุมจัดขึ้น ณ โรงพยาบาลธนบุรี และโรงพยาบาลศิริราช โดยมุ่งเน้นการเรียนรู้เชิงลึกผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย ได้แก่ การอภิปรายกรณีศึกษา (Case Discussion) การถ่ายทอดสดการผ่าตัดจริง (Live Surgery Demonstration) เพื่อถ่ายทอดเทคนิคทางการแพทย์ที่ทันสมัย และการฝึกปฏิบัติจริงภายใต้การดูแลของผู้เชี่ยวชาญ (Hands-on Training with Cadaveric Workshop) เพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะในการรักษาโรคกระดูกสันหลังด้วยเทคโนโลยีการผ่าตัดผ่านกล้อง การประชุมดังกล่าวได้รับความสนใจจากแพทย์เฉพาะทางด้านกระดูกสันหลังทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยมีผู้เข้าร่วมประชุมมากกว่า 80 คน ซึ่งเป็นเวทีสำคัญในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เทคโนโลยี และประสบการณ์ทางการแพทย์ในระดับนานาชาติ

ผลลัพธ์และผลกระทบเชิงธุรกิจ : การจัดการประชุมวิชาการระดับนานาชาติครั้งนี้ช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลธนบุรี ในฐานะผู้นำด้านการรักษาโรคกระดูกสันหลังผ่านกล้อง โดยสะท้อนถึงความพร้อมขององค์กรทั้งในด้านบุคลากร เทคโนโลยีทางการแพทย์ และเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการระดับประเทศและนานาชาติ โดยเฉพาะความร่วมมือกับโรงพยาบาลศิริราช ซึ่งเป็นสถาบันการแพทย์ชั้นนำของประเทศ นอกจากนี้ การได้รับการยอมรับและความสนใจจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญระดับนานาชาติ ยังสะท้อนถึงศักยภาพของโรงพยาบาลในการพัฒนาเทคโนโลยีทางการแพทย์ และยกระดับมาตรฐานการรักษาให้ทัดเทียมกับมาตรฐานระดับโลก ซึ่งมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการรักษา การสร้างความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว



การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม เพื่อเสริมการรักษาและลดความเสี่ยง

การยกระดับมาตรฐานการแพทย์สู่การวินิจฉัยและการรักษาด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง (Precision Diagnosis and Advanced Medical Innovation)

โรงพยาบาลธนบุรี มุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานการรักษาพยาบาลผ่านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการแพทย์ขั้นสูงมาใช้ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัยและประสิทธิภาพในการรักษา ภายใต้แนวคิดการแพทย์แม่นยำ (Precision Medicine) ซึ่งช่วยให้ผู้รับบริการได้รับการวินิจฉัยและการรักษาที่เหมาะสมกับสภาพโรคนเฉพาะบุคคล โดยมีการนำเทคโนโลยีที่สำคัญมาใช้ ได้แก่

1. เทคโนโลยี Fusion Biopsy เพื่อการวินิจฉัยมะเร็งต่อมลูกหมากอย่างแม่นยำ

โรงพยาบาลได้นำเทคโนโลยี Fusion Biopsy ซึ่งเป็นการผสมผสานภาพจากการตรวจด้วยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า (MRI) และอัลตราซาวด์ มาใช้ในการตัดชิ้นเนื้อเพื่อตรวจหาเซลล์มะเร็งต่อมลูกหมาก โดยช่วยเพิ่มความแม่นยำในการระบุตำแหน่งของเนื้อเยื่อที่ผิดปกติ และลดข้อจำกัดของการตรวจแบบสุ่ม (Random Biopsy) ส่งผลให้สามารถตรวจพบมะเร็งได้อย่างแม่นยำและรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. เทคโนโลยีศัลยกรรมหุ่นยนต์ช่วยผ่าตัด (Robotic-Assisted Surgery)

โรงพยาบาลได้นำระบบหุ่นยนต์ช่วยผ่าตัดมาใช้ในการรักษาผู้ป่วยที่ต้องการการผ่าตัดที่มีความซับซ้อน โดยระบบหุ่นยนต์ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการผ่าตัด ลดความเสียหายต่อเนื้อเยื่อโดยรอบ ทำให้แผลมีขนาดเล็ก ลดความเจ็บปวด และช่วยให้ผู้ป่วยฟื้นตัวได้รวดเร็วยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การผ่าตัดดำเนินการโดยศัลยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่ควบคุมการทำงานของระบบหุ่นยนต์

3. ศูนย์ผ่าตัดมะเร็งต่อมลูกหมากด้วยหุ่นยนต์ Da Vinci

โรงพยาบาลได้จัดตั้งศูนย์ผ่าตัดมะเร็งต่อมลูกหมากด้วยระบบหุ่นยนต์ Da Vinci ซึ่งเป็นเทคโนโลยีขั้นสูงที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการผ่าตัด โดยเฉพาะการรักษาเส้นประสาทสำคัญและการควบคุมการทำงานของระบบทางเดินปัสสาวะ ส่งผลให้ผู้ป่วยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นหลังการรักษา

4. เทคโนโลยีการฟื้นฟูสมรรถภาพอัจฉริยะ (Smart Rehabilitation)

ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพของโรงพยาบาลได้นำเทคโนโลยีหุ่นยนต์ช่วยเดิน (Robotic Gait Training) มาใช้ในการฟื้นฟูผู้ป่วยที่มีความบกพร่องด้านการเคลื่อนไหว เช่น ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง (Stroke) โรคพาร์กินสัน และผู้ป่วยที่มีภาวะกล้ามเนื้ออ่อนแรง เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการฟื้นฟูสมรรถภาพ ส่งเสริมการกลับมาเคลื่อนไหวได้อย่างมั่นใจ และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ป่วย

การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ขั้นสูงมาใช้ดังกล่าว สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของโรงพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัย ลดความเสี่ยงในการรักษา และยกระดับมาตรฐานการให้บริการให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล

การยกระดับการเข้าถึงการรักษาโรคมะเร็งด้วยเทคโนโลยีขั้นสูง

ศูนย์มะเร็งและรังสีรักษา โรงพยาบาลธนบุรี ตรัง

โรงพยาบาลธนบุรี ตรัง ได้เปิดดำเนินการศูนย์มะเร็งและรังสีรักษา เพื่อยกระดับการให้บริการด้านการดูแลรักษาผู้ป่วยโรคมะเร็ง และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์เฉพาะทางให้แก่ประชาชนในพื้นที่จังหวัดตรังและจังหวัดใกล้เคียง โดยผู้ป่วยสามารถเข้ารับการรักษาและรักษาได้อย่างรวดเร็ว ลดระยะเวลาการรอคอย และสามารถปรึกษาแพทย์เฉพาะทางได้ทันที โดยไม่จำเป็นต้องเดินทางไปรับการรักษาในพื้นที่อื่น ซึ่งช่วยลดภาระด้านเวลา ค่าใช้จ่าย และความเสี่ยงจากการเดินทาง

ศูนย์มะเร็งและรังสีรักษาได้นำนวัตกรรมการฉายรังสีด้วยเครื่องเร่งอนุภาคพลังงานสูง (Linear Accelerator: LINAC) มาใช้ในการรักษาโรคมะเร็ง ซึ่งถือเป็นเทคโนโลยีขั้นสูง และเป็นแห่งแรกในพื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามันตอนล่าง เทคโนโลยีดังกล่าวสามารถกำหนดตำแหน่ง ทิศทาง และขนาดของลำรังสีได้อย่างแม่นยำ ทำให้สามารถทำลายเซลล์มะเร็งได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมลดผลกระทบต่อเนื้อเยื่อปกติรอบข้าง ส่งผลให้ผู้ป่วยมีผลข้างเคียงจากการรักษาลดลง และใช้ระยะเวลาในการรักษาที่สั้นลง โดยใช้เวลาในการฉายรังสีเพียงไม่กี่นาทีต่อครั้ง

การจัดตั้งศูนย์มะเร็งและรังสีรักษาดังกล่าว สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของโรงพยาบาลในการพัฒนาคุณภาพการรักษา และยกระดับมาตรฐานการดูแลผู้ป่วยมะเร็งในระดับภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการรักษา ลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ และสนับสนุนการพัฒนาบริการสุขภาพอย่างยั่งยืน

นวัตกรรมดิจิทัล โรงพยาบาลธนบุรี ราษฎร์ยินดี (Digital Innovation for Smart Healthcare services)

โรงพยาบาลธนบุรี ราษฎร์ยินดี มุ่งมั่นนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ เพื่อยกระดับคุณภาพการรักษา เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และยกระดับประสบการณ์ของผู้รับบริการ โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรด้านสุขภาพอัจฉริยะ (Smart Hospital) ที่ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัย และยั่งยืน โดยได้ดำเนินโครงการสำคัญ ดังนี้

1. CareMeal: ระบบบริหารจัดการอาหารผู้ป่วยแบบดิจิทัล

โรงพยาบาลได้พัฒนาระบบ CareMeal เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเลือกเมนูอาหารผ่านระบบ QR Code ตามหมายเลขห้องพัก ช่วยให้ผู้ป่วยได้รับอาหารที่เหมาะสมกับข้อจำกัดด้านสุขภาพ และเพิ่มความสะดวกในการให้บริการ ระบบดังกล่าวช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยสามารถ:

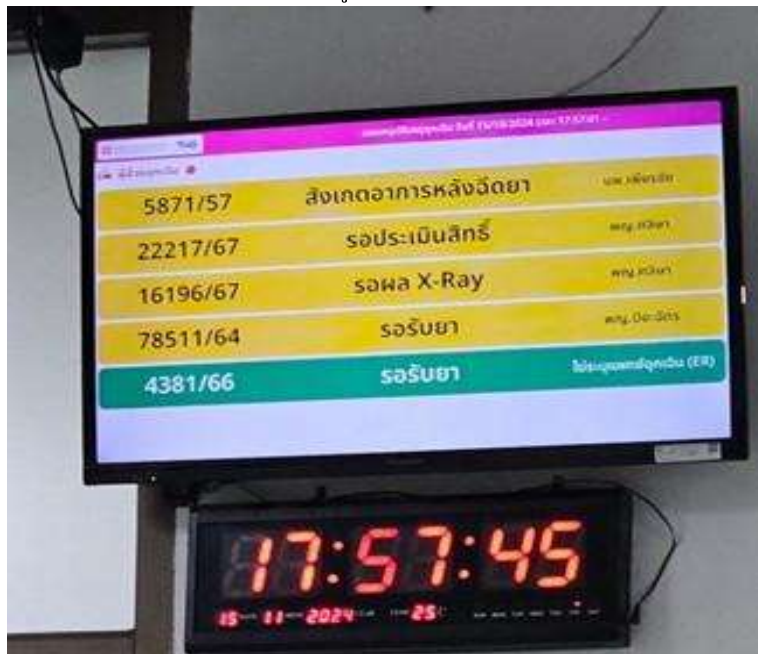
- ลดระยะเวลาในการจัดเตรียมอาหารลงมากกว่าร้อยละ 50
 - ลดระยะเวลาในการบริหารจัดการและจัดส่งอาหารลงมากกว่าร้อยละ 30
 - ลดการสูญเสียวัตถุดิบและปริมาณอาหารเหลือทิ้งมากกว่าร้อยละ 50
- ส่งผลให้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร ลดต้นทุน และยกระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

2. Rajyindee Vision Board: ระบบแสดงสถานะผู้ป่วยแบบ Real-time

โรงพยาบาลได้พัฒนาระบบ Vision Board เพื่อแสดงข้อมูลสถานะผู้ป่วยแบบ Real-time ผ่าน Smart TV โดยเชื่อมต่อกับระบบ Hospital Information System (HIS), ระบบห้องปฏิบัติการ (LAB) และระบบจัดยา ระบบดังกล่าวถูกนำมาใช้ใน 5 หน่วยงานหลัก ได้แก่ หอผู้ป่วยใน ห้องผ่าตัด ห้องฉุกเฉิน หน่วยการเงินผู้ป่วยใน และหน่วยผู้ป่วยนอก

ผลลัพธ์ที่สำคัญ :

- ลดระยะเวลาในการจำหน่ายผู้ป่วย (Discharge Time)
- ลดภาระงานซ้ำซ้อนของบุคลากร
- ลดจำนวนข้อซักถามจากผู้รับบริการ
- เพิ่มประสิทธิภาพในการประสานงานและความพึงพอใจของผู้ใช้งาน



3. RYH Touch-for-Treat: แอปพลิเคชันสนับสนุนการสื่อสารกับผู้ป่วย

โรงพยาบาลได้พัฒนาแอปพลิเคชัน Touch-for-Treat เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยที่มีข้อจำกัดด้านการสื่อสาร เช่น ผู้ป่วยที่ใส่ท่อช่วยหายใจ ผู้ป่วยโรคหลอดเลือดสมอง หรือผู้ป่วยชาวต่างชาติ สามารถสื่อสารกับบุคลากรทางการแพทย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แอปพลิเคชันมีคุณสมบัติสำคัญ ได้แก่:

- ระบบสื่อสารผ่านภาพ เสียง และสัญลักษณ์
- ฟังก์ชันระบุตำแหน่งและระดับความเจ็บปวด
- รองรับหลายภาษา ได้แก่ ไทย อังกฤษ จีน และมลายู

ช่วยลดความวิตกกังวลของผู้ป่วย เพิ่มความร่วมมือในการรักษา และยกระดับคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

ผลลัพธ์และผลกระทบต่อองค์กร

- การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในระบบบริการทางการแพทย์ช่วยให้บริษัทสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการและการดำเนินงาน ยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยของการดูแลผู้ป่วย เพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- ลดการใช้ทรัพยากรและลดของเสีย
- สนับสนุนการพัฒนาองค์กรสู่ Smart Hospital อย่างยั่งยืน



ทั้ง 3 โครงการดังกล่าวข้างต้นของโรงพยาบาลธนบุรี ราชบุรีย่นดี สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของโรงพยาบาลในการพัฒนานวัตกรรมด้านการดูแลสุขภาพ เพื่อยกระดับมาตรฐานการให้บริการและสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

โครงการ Prevention Recurrent Stroke โปรแกรมการรับรู้ภัยการเกิดโรค ผ่าน Smart Phone

โรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา ให้ความสำคัญกับการป้องกันการเกิดโรค ตระหนักว่าเป็นบทบาทสำคัญโดยเฉพาะ โรคหลอดเลือดสมองตีบ (อัมพฤกษ์อัมพาต) ที่เป็นปัญหาสาธารณสุขที่มีผลต่อเศรษฐกิจของครอบครัว และประเทศ

จากสถิติการเกิด โรคหลอดเลือดสมองซ้ำ อย่างน้อย 1/4 (ร้อยละ 25) จะกลับมาเป็นโรคหลอดเลือดสมองซ้ำในเวลา 5 ปีสาเหตุสำคัญที่ทำให้พบอัตราการเกิด Recurrent Stroke คือการไม่ร่วมมือและขาดความเอาใจใส่ในการปรับเปลี่ยนแบบแผนการดำเนินชีวิตประจำวันที่เป็นปัจจัยเสี่ยง

ศูนย์สมองและระบบประสาท พัฒนาระบบติดตามผู้ป่วยหลอดเลือดสมองอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบัน ปี 2568 พัฒนาระบบการเก็บข้อมูล การแสดงผลรายบุคคล ผ่านทางโทรศัพท์มือถือของผู้ป่วย เชื่อมข้อมูลแสดงผลจาก HIS เป็นกราฟแนวโน้มความเสี่ยง ทั้งค่าความดันโลหิต และผลเลือดสำคัญ น้ำหนัก ที่ต้องระวังไม่ให้เกินเกณฑ์ การเตือนนัดหมาย รายการยา คำแนะนำการปฏิบัติตามปัจจัยเสี่ยงเฉพาะคน ปัจจุบัน มีผู้ป่วย

Stroke ที่โรงพยาบาลติดตามผลต่อเนื่อง 1-5 ปี จำนวน 186 ราย เกิดโรคหลอดเลือดสมองซ้ำ ร้อยละ 3.22

โครงการสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของโรงพยาบาลในการประยุกต์ใช้นวัตกรรมดิจิทัลเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย เพิ่มคุณภาพการดูแลรักษา ส่งเสริมผลลัพธ์ทางสุขภาพในระยะยาว และสนับสนุนการลดภาระค่าใช้จ่ายด้านสาธารณสุขอย่างยั่งยืน



การจัดการลูกค้า : ความพึงพอใจของลูกค้า

ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถรักษาระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการให้อยู่ในระดับสูง และมีการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการติดตาม วิเคราะห์ และดำเนินการแก้ไขอย่างเป็นระบบ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ความพึงพอใจของผู้ป่วย (ร้อยละ)	เป้าหมาย	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของผู้ป่วยนอก	≥ 90%	91.07	91.53	94.24
ผลประเมินความพึงพอใจผู้ป่วยใน	≥ 90%	94.66	93.35	94.72
ผลประเมินความพึงพอใจผู้ป่วยรวมเฉลี่ย	≥ 90%	92.86	92.44	94.48

ความพึงพอใจของลูกค้า

	2566	2567	2568
ผลประเมินความพึงพอใจของลูกค้า	มี	มี	มี

ข้อมูลเกี่ยวกับชุมชนและสังคม

การมีส่วนร่วมต่อชุมชนและสังคม

บริษัทฯ ดำเนินธุรกิจด้านการให้บริการทางการแพทย์และโรงพยาบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพของประชาชนและคุณภาพชีวิตของชุมชนโดยรอบ ตลอดจนระยะเวลาการดำเนินงาน บริษัทฯ ได้สร้างคุณค่าให้แก่ชุมชนทั้งทางตรงและทางอ้อม ผ่านการให้บริการทางการแพทย์ การสร้างงาน การพัฒนาเศรษฐกิจในพื้นที่ และการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม โดยไม่พบผลกระทบเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญต่อชุมชนโดยรอบ

แผนการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทฯ ได้นำความเชี่ยวชาญและทรัพยากรหลักขององค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ความรู้ด้านการแพทย์ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยีทางการแพทย์ และโครงสร้างพื้นฐานด้านสุขภาพ มาใช้ในการสนับสนุนชุมชน โดยมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการเพิ่มการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ แนวทางการลงทุนเพื่อสังคมของบริษัทฯ สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กร ซึ่งมุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพที่ดี (Preventive Healthcare) และการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม โดยบริษัทฯ ได้บูรณาการกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ และการให้บริการทางการแพทย์เชิงป้องกัน เข้าไว้ในโครงการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างบริษัทฯ และชุมชน รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืนควบคู่กับการสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรในระยะยาว และต่อยอดบทบาทของบริษัทฯ ในฐานะผู้ให้บริการด้านสุขภาพที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน

แผนการจัดการชุมชนและสังคมของบริษัท : มี

แผนการจัดการชุมชนและสังคมที่บริษัทดำเนินการในรอบปีที่ผ่านมา : การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ, การศึกษา, อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต, อื่น ๆ : การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย / การบริจาค

1. การจ้างงานและพัฒนาทักษะอาชีพ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสในการจ้างงานและการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในพื้นที่ โดยสนับสนุนการจ้างงานบุคลากรจากชุมชนโดยรอบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น และสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน ในปีที่ผ่านมา โรงพยาบาลในเครือ THG ที่ตั้งอยู่ต่างจังหวัด มีการจ้างงานบุคลากรที่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดเดียวกันหรือจังหวัดใกล้เคียง คิดเป็น **ร้อยละ 70 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด** สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการสนับสนุนการจ้างงานในพื้นที่

บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางในการสรรหาบุคลากร โดยมอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคลพิจารณาผู้สมัครที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่เป็นลำดับแรก หากมีคุณสมบัติสอดคล้องกับความต้องการของตำแหน่งงาน เพื่อสร้างโอกาสในการประกอบอาชีพให้แก่คนในชุมชน ลดการย้ายถิ่นฐานของแรงงาน และสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่น

2. การสนับสนุนด้านการศึกษาและการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการสนับสนุนด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะของเยาวชนและบัณฑิตจบใหม่ เพื่อสร้างโอกาสทางอาชีพ ยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และเสริมสร้างกำลังแรงงานที่มีคุณภาพในภาคบริการสุขภาพอย่างยั่งยืน

บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการสนับสนุนทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาสทางการเงิน เพื่อเข้าศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพด้านสุขภาพที่สำคัญ เช่น พยาบาลศาสตร์ และเภสัชศาสตร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มโอกาสทางการศึกษา และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรด้านสุขภาพในระยะยาว **ปี 2568 มีจำนวนผู้ได้รับทุนการศึกษา 28 คน จำนวนเงิน 701,000 บาท**

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้จัดโครงการฝึกงานสำหรับนักศึกษาด้านสุขภาพและผู้ช่วยพยาบาลเป็นประจำทุกปี โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกปฏิบัติงานจริงภายในโรงพยาบาล ผ่านความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาชั้นนำ เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม เพื่อเสริมสร้างทักษะวิชาชีพและประสบการณ์การทำงานจริง ทั้งนี้ นักศึกษาที่มีผลการฝึกงานดีจะได้รับพิจารณาเข้าทำงานในตำแหน่งประจำของบริษัทฯ ยังได้ดำเนินโครงการ **Student Internship Program** เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาและเยาวชนได้เรียนรู้และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการประกอบอาชีพในอนาคต โดยโครงการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างประสบการณ์การทำงานจริง และสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านจากภาคการศึกษาเข้าสู่ภาคการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในแต่ละปี มีนักศึกษาเข้าร่วมโครงการฝึกงานอย่างต่อเนื่อง **ปี 2568 มีนักศึกษาฝึกงานทั้งสิ้น 16 คน จำนวนชั่วโมงที่ฝึกงานรวม 5,216 ชั่วโมง** การฝึกงานและส่งเสริมการจ้างงานสำหรับผู้เข้าร่วมโครงการที่มีศักยภาพ **3 คน** เพื่อสนับสนุนการสร้างบุคลากรด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของระบบบริการสุขภาพในระยะยาว

3. อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิต

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน โดยใช้จุดแข็งจากธุรกิจหลัก ได้แก่ ความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์ บุคลากรผู้เชี่ยวชาญ เทคโนโลยีทางการแพทย์ และทรัพยากรด้านสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ และตอบสนองความต้องการของชุมชนอย่างเหมาะสม

แนวทางการดำเนินงานด้านชุมชนของบริษัทฯ สอดคล้องกับกลยุทธ์หลักขององค์กรที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Preventive Healthcare) และการเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ โดยบริษัทฯ ได้บูรณาการกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การตรวจคัดกรองโรค การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ และการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ เข้าไว้ในโครงการเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมดังกล่าวมีส่วนช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของประชาชน ส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความไว้วางใจ และความผูกพันระหว่างบริษัทและชุมชนโดยรอบ

4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย

4.1 การสำรวจผลกระทบของธุรกิจต่อชุมชนใกล้เคียง

บริษัทฯ ดำเนินการสำรวจและรับฟังความคิดเห็นของชุมชนโดยรอบสถานพยาบาล โดยเฉพาะโรงพยาบาลในต่างจังหวัดซึ่งมีความใกล้ชิดกับชุมชนในพื้นที่ หน่วยธุรกิจในแต่ละภูมิภาคได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของชุมชนเกี่ยวกับผลกระทบจากการดำเนินงานของโรงพยาบาลในประเด็นสำคัญ เช่น ผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม การจราจร การใช้ทรัพยากร และการอยู่ร่วมกับชุมชน ผลจากการสำรวจดังกล่าวถูกนำมาวิเคราะห์และจัดทำเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน รวมถึงการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับชุมชนอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชนในระยะยาว

4.2 การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

บริษัทฯ มุ่งมั่นส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสนับสนุนให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมอาสาสมัคร และกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง โดยร่วมมือกับองค์กรพันธมิตร เช่น มูลนิธิ หน่วยงานภาครัฐ สถาบันการศึกษา และชุมชนโดยรอบโรงพยาบาล

บริษัทฯ ตระหนักว่าการมีส่วนร่วมของพนักงานในกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างสังคมที่ยั่งยืน จึงได้ดำเนินมาตรการสนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เช่น

- การกำหนดให้วันทำกิจกรรมจิตอาสาเป็นวันทำงานตามปกติ
- การมอบประกาศนียบัตรและยกย่องพนักงานที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคม
- การเผยแพร่และส่งเสริมการรับรู้กิจกรรมเพื่อสังคมของพนักงานผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร

5. การบริจาค

บริษัทฯ ตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อในฐานะผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพที่จะต้องมีส่วนร่วมในเชิงบวกต่อสังคม การบริจาคและการลงทุนในชุมชนเป็นส่วนสำคัญของกลยุทธ์การมีส่วนร่วมเพื่อสังคมของบริษัทฯ การบริจาครวมถึงเงินสด เวชภัณฑ์ สินค้าจำเป็น และทรัพยากรอื่น ๆ ที่มอบให้กับองค์กรไม่แสวงหาผลกำไร มูลนิธิ สถาบันการดูแลสุขภาพ สถาบันการศึกษา และองค์กรชุมชนที่จัดระเบียบอย่างถูกต้องตามกฎหมาย **ในปี 2568 บริษัทและบริษัทย่อยได้บริจาคและลงทุนในชุมชนรวมทั้งสิ้น 1,610,721 ล้านบาท** ให้แก่องค์กรไม่แสวงหาผลกำไรและองค์กรชุมชนที่จัดระเบียบอย่างถูกต้อง

การตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

บริษัทมีการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคมหรือไม่ : มี

รายละเอียดการตั้งเป้าหมายการจัดการชุมชนและสังคม

เป้าหมาย	ตัวชี้วัด	ปีฐาน	ปีเป้าหมาย
<ul style="list-style-type: none"> • อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต • ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มผู้เปราะบาง • การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> - จำนวนโครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชน - จำนวนผู้ได้รับประโยชน์จากโครงการด้านสุขภาพ 	-	2569: - จำนวนโครงการที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนอย่างน้อย 4 โครงการต่อปี และเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง - จำนวนผู้ได้รับผลประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม

ผลการดำเนินงานและผลลัพธ์ด้านการจัดการชุมชนและสังคม : มี

อาชีวอนามัย ความปลอดภัย สุขภาพและคุณภาพชีวิต

1. โครงการส่งเสริมทักษะการช่วยชีวิตและการปฐมพยาบาลเบื้องต้นโรงเรียนพื้นที่ใกล้เคียง (Basic Life Support & CPR Training)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความปลอดภัยและคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน โดยเฉพาะการเสริมสร้างทักษะการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support: BLS) การช่วยฟื้นคืนชีพ (Cardiopulmonary Resuscitation: CPR) และการใช้เครื่องกระตุกหัวใจไฟฟ้าอัตโนมัติ (AED) ซึ่งเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยเพิ่มโอกาสรอดชีวิตในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน บริษัทฯ จึงดำเนินโครงการอบรมให้แก่สถานศึกษา หน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรทางการแพทย์เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน

ในปี 2568 โรงพยาบาลในเครือ THG จำนวน 3 แห่ง ได้ดำเนินโครงการดังกล่าว โดยมีรายละเอียดดังนี้:

โรงพยาบาลธนบุรี อบรมเชิงปฏิบัติการด้านการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (Basic Life Support: BLS) และการช่วยฟื้นคืนชีพ (Cardiopulmonary Resuscitation: CPR) ให้แก่ครูและนักเรียนในโรงเรียนพื้นที่ใกล้เคียง จำนวน 4 แห่ง ได้แก่ โรงเรียนวัดตมุลเหล็ก โรงเรียนวัดยาง โรงเรียนวัดพระยาทำ และโรงเรียนวัดโสมนัส **รวมจำนวนกว่า 330 คน**

โรงพยาบาลธนบุรี บางร่มเมือง อบรมเชิงปฏิบัติการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน CPR ให้กับโรงเรียนในพื้นที่ใกล้เคียง ให้กับ**จำนวน 285 คน**

ร.ร.เทพศิรินทร์ ร.ร. วัดโสมนัส ร.ร. สายปัญญา และ อบรมพนักงานบริษัทที่เป็นลูกค้า อีก 3 แห่ง **จำนวน 103 ราย**

โรงพยาบาลธนบุรีตรัง จัดอบรม CPR และการใช้ AED ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 14 หน่วยงาน ครอบคลุมกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรม สถานศึกษา บริษัทเอกชน และหน่วยงานที่เข้ารับบริการตรวจสุขภาพ โดยมีผู้เข้าร่วมอบรม**จำนวนรวม 725 คน** ซึ่งช่วยเพิ่มศักยภาพในการช่วยเหลือผู้ประสบเหตุฉุกเฉินในสถานประกอบการและชุมชน

ในปี 2568 โครงการฝึกอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (CPR) และการรับมือเหตุฉุกเฉินที่ดำเนินการโดยโรงพยาบาลในเครือ THG โดยรวมดังต่อไปนี้:

- จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมทั้งหมด: 1,443 คน
- จำนวนองค์กรที่ได้รับประโยชน์ทั้งหมด: อย่างน้อย 18 องค์กร
- กลุ่มเป้าหมาย: โรงเรียน โรงงานอุตสาหกรรม องค์กรธุรกิจ และสมาชิกในชุมชน

โครงการดังกล่าวช่วยเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน เสริมสร้างความปลอดภัยในสถานศึกษาและสถานประกอบการ และสะท้อนถึงบทบาทของบริษัทฯ ในการใช้ความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน



2. โครงการส่งเสริมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

โรงพยาบาลธนบุรี ทุ่งสง ได้เข้าร่วมกิจกรรมวันความปลอดภัย อาชีวอนามัย กับบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ทุ่งสง) จำกัด โดยให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคจากการทำงาน การส่งเสริมสุขอนามัย และการสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัยในการทำงาน

จำนวนผู้ได้รับประโยชน์: 210 คน

โครงการดังกล่าวช่วยสนับสนุนการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และลดความเสี่ยงด้านสุขภาพของแรงงาน

3. โครงการหน่วยแพทย์เคลื่อนที่เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพ

โรงพยาบาลธนบุรี ได้จัดทีมหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้บริการตรวจสุขภาพเชิงรุกแก่พระภิกษุสงฆ์ในพื้นที่ 4 วัด จำนวน 23 รูป เพื่อสนับสนุนการเข้าถึงบริการตรวจคัดกรองโรคเบื้องต้น ลดความเสี่ยงของโรค และส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์



4. โครงการสนับสนุนวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันชุมชน

โรงพยาบาลธนบุรี ได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเครือข่ายภาคสังคม สนับสนุนวัคซีนป้องกันไข้หวัดใหญ่และให้บริการฉีดวัคซีนแก่ประชาชนและกลุ่มเป้าหมาย โดยมีบุคลากรทางการแพทย์ลงพื้นที่ให้บริการโดยตรง

จำนวนผู้ได้รับประโยชน์: 550 คน

โครงการดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงของการระบาดของโรค และสนับสนุนระบบสาธารณสุขเชิงป้องกันในระดับชุมชน

ผลลัพธ์และผลกระทบต่อสังคม

ในปี 2568 โครงการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยในชุมชนของบริษัทฯ สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้:

- จำนวนผู้ได้รับประโยชน์รวม: **2,226 คน**
- ครอบคลุมกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ นักเรียน ครู พนักงานบริษัท แรงงาน ประชาชนทั่วไป และพระภิกษุสงฆ์
- ช่วยเพิ่มศักยภาพของชุมชนในการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉิน
- สนับสนุนการป้องกันโรคและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ
- เพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพของกลุ่มเปราะบาง

โครงการเหล่านี้สะท้อนถึงบทบาทของบริษัทฯ ในฐานะผู้ให้บริการด้านสุขภาพที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยมุ่งมั่นใช้ความเชี่ยวชาญและทรัพยากรเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพที่เข้มแข็งและยั่งยืน

การพัฒนาการเข้าถึงบริการสุขภาพ

โครงการตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG) ชุมชน

ในปี 2568 โรงพยาบาลธนบุรี ตรีง ได้จัดโครงการตรวจคลื่นไฟฟ้าหัวใจ (EKG) ฟรีแก่ชุมชน เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการตรวจหาความเสี่ยงโรคหัวใจและหลอดเลือดอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล โครงการนี้ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานท้องถิ่น ตรวจคัดกรองประชาชน 450 คน ใน 4 ตำบล และ 2 องค์กรท้องถิ่น ผลการตรวจคัดกรองพบผู้ที่มีความเสี่ยงสูง 67 คน (14.8%) ซึ่งได้รับการส่งต่อเพื่อรับการตรวจและรักษาทางการแพทย์เพิ่มเติมโดยทันที โครงการตรวจหาโรคในระยะเริ่มต้นนี้ช่วยลดความเสี่ยงของภาวะแทรกซ้อนทางหัวใจและหลอดเลือดที่รุนแรง และการพึ่งพาผู้อื่นในระยะยาวในกลุ่มประชากรที่เปราะบาง โครงการนี้ได้รับการสนับสนุนจากบุคลากรทางการแพทย์อาสาสมัคร 10 คน ซึ่งต่อยอดความมุ่งมั่นของโรงพยาบาลในการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันและการเป็นพันธมิตรกับชุมชน โครงการนี้แสดงให้เห็นถึงบทบาทเชิงรุกของบริษัทฯ ในการเสริมสร้างระบบการดูแลสุขภาพในท้องถิ่นและขยายการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่จำเป็น



การสนับสนุนผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบางในสังคม

บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม และการส่งเสริมให้ทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเท่าเทียม โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้ป่วยยากไร้ และผู้พิการ บริษัทฯ จึงดำเนินโครงการเพื่อสนับสนุนการเข้าถึงทรัพยากรทางการแพทย์และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตอย่างต่อเนื่อง

1. โครงการส่งต่ออุปกรณ์ทางการแพทย์เพื่อผู้ป่วยยากไร้

โรงพยาบาลธนบุรี ได้ร่วมมือกับมูลนิธิกระจกเงา ภายใต้โครงการ “ป่วยให้ยิ้ม” ส่งมอบเครื่องผลิตออกซิเจนที่อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน จำนวน 20 เครื่อง และโรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา สนับสนุนเพิ่มเติมอีก 3 เครื่อง รวมจำนวนทั้งสิ้น 23 เครื่อง เพื่อให้ผู้ป่วยที่มีความจำเป็นต้องใช้อุปกรณ์ช่วยหายใจ แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์สามารถยืมใช้งานได้โดยไม่มีค่าใช้จ่าย

โครงการดังกล่าวช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น และสนับสนุนให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งสะท้อนถึงความร่วมมือระหว่างโรงพยาบาลและองค์กรภาคประชาสังคมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยในชุมชน



2. โครงการ “เปิดโลกทัศน์และสานฝันน้องผู้พิการสู่ท้องทะเล”

โรงพยาบาลธนบุรี ร่วมกับกองทัพเรือ และสถานีวิทยุ TOP RADIO 93.5 จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและสร้างโอกาสทางสังคมให้แก่เด็กผู้พิการทางสายตาและผู้พิการขาข้าง โดยนำน้อง ๆ เข้าร่วมกิจกรรม ณ หาดน้ำใส อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี โดยโรงพยาบาลได้จัดทีม

พยาบาลและเวชภัณฑ์เพื่อดูแลความปลอดภัยอย่างใกล้ชิด พร้อมสนับสนุนกิจกรรมสันตนาการ เพื่อส่งเสริมพัฒนาการทางสังคมและสุขภาพจิตของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

โครงการดังกล่าวช่วยสร้างโอกาสในการเข้าถึงกิจกรรมทางสังคม เสริมสร้างสุขภาวะทางจิตใจ และสนับสนุนการสร้างสังคมที่มีความเท่าเทียมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

3. โรงพยาบาลธนบุรี บูรณา ส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม

โรงพยาบาลธนบุรี บูรณา ได้ดำเนินโครงการ “คืนกำไร รับผิดชอบต่อสังคม” เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการกายภาพบำบัดที่มีคุณภาพในราคาที่เหมาะสม โดยตระหนักถึงแนวโน้มที่ประชาชน โดยเฉพาะกลุ่มวัยทำงานและผู้สูงอายุ มีความเสี่ยงต่อโรคระบบกล้ามเนื้อและกระดูก รวมถึงโรคหลอดเลือดสมอง และออฟฟิศซินโดรม ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและความสามารถในการดำเนินชีวิตประจำวัน

โครงการดังกล่าวให้บริการกายภาพบำบัดในราคาพิเศษ **59 บาท** เพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายในการรักษา และเพิ่มโอกาสให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการฟื้นฟูสมรรถภาพได้อย่างเหมาะสม ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงของภาวะแทรกซ้อนในระยะยาว

โรงพยาบาลได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์และให้บริการผ่านการออกบูธในงาน Thailand Health and Wellness Expo 2025 โดยมีผู้ลงทะเบียนเข้ารับบริการและตรวจประเมินทางกายภาพบำบัดจำนวน **58 คน**

โครงการดังกล่าวช่วยสนับสนุนการลดความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตของประชาชน และสะท้อนถึงบทบาทของโรงพยาบาลในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคม พร้อมทั้งช่วยสร้างความเชื่อมั่นและขยายการเข้าถึงบริการสุขภาพในวงกว้าง

การส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพเยาวชน

(Health Education and Youth Development)

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพและการพัฒนาศักยภาพของเยาวชน เพื่อสนับสนุนการเติบโตอย่างมีคุณภาพและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในระยะยาว โดยใช้ความเชี่ยวชาญของบุคลากรทางการแพทย์ในการถ่ายทอดความรู้แก่เยาวชนในสถานศึกษา

โรงพยาบาลธนบุรี บำรุงเมือง ได้จัดกิจกรรม “Doctor’s Talk: LGBTQ & All Genders – เรียนรู้ ป้องกัน เข้าใจเพศสัมพันธ์อย่างปลอดภัย” ให้แก่นักเรียนโรงเรียนเทพศิรินทร์ โดยมีจิตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพจิตและวัยรุ่นเป็นวิทยากร ถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพทางเพศอย่างปลอดภัย การเห็นคุณค่าในตนเอง และการส่งเสริมสุขภาพจิต

กิจกรรมประกอบด้วยการบรรยายให้ความรู้ การทำแบบประเมินสุขภาพจิตเบื้องต้น (2Q Plus) และกิจกรรมเสริมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความหลากหลายทางเพศ โดยมี**นักเรียนเข้าร่วมจำนวน 250 คน**

นอกจากนี้ ข้อมูลที่ได้รับจากการประเมินยังช่วยให้โรงพยาบาลสามารถพัฒนาบริการสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มวัยรุ่น และสนับสนุนการพัฒนาบริการด้านสุขภาพจิตและครอบครัวในอนาคต



การให้ความรู้ด้านสุขภาพและการป้องกันโรค

โครงการสถานีสภาพ

โรงพยาบาลธนบุรีทุ่งสง เปิดตัวโครงการ “สถานีสภาพ” เพื่อเพิ่มการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพที่น่าเชื่อถือในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มผู้สูงอายุและกลุ่มเปราะบางที่พึ่งพาวิทยุท้องถิ่นเป็นแหล่งข้อมูลหลัก โครงการนี้ออกอากาศผ่านสถานีวิทยุท้องถิ่นและถ่ายทอดสดผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ของศูนย์การแพทย์นครศรีธรรมราช เนื้อหาด้านสุขภาพได้รับการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญทางการแพทย์ของโรงพยาบาล และครอบคลุมหัวข้อสำคัญ เช่น การป้องกันโรค โภชนาการ สุขภาพจิต การปฐมพยาบาล และการตรวจสุขภาพเชิงป้องกัน

เป้าหมาย: **เข้าถึงประชาชนกว่า 150,000 คนต่อปี** โครงการนี้ช่วยเสริมสร้างความตระหนักรู้ด้านสาธารณสุข ส่งเสริมการป้องกันโรค และเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน



การส่งเสริมความรู้และการพัฒนาศักยภาพด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืน

โรงพยาบาลสนบุรี ทีวีพัฒนา ให้ความสำคัญกับการจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมการคัดแยกขยะที่ต้นทางอย่างเป็นระบบ และพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานภายในองค์กร ส่งผลให้สามารถลดปริมาณขยะไม่อันตรายที่ต้องนำไปฝังกลบได้ถึงร้อยละ 50 และสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม

ด้วยความมุ่งมั่นในการส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืน โรงพยาบาลได้ขยายบทบาทในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการจัดการของเสียให้แก่หน่วยงานภายนอก โดยทำหน้าที่เป็นพื้นที่ต้นแบบด้านการเรียนรู้ (Learning Site) สำหรับองค์กรในภาคสุขภาพ ภาคการศึกษา ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน

ในปี 2568 โรงพยาบาลได้เปิดรับหน่วยงานเข้าศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความรู้ จำนวน 5 องค์กร รวมผู้เข้าร่วม 70 คน ได้แก่ ผู้เข้าร่วมหลักสูตร AITC ของกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลพระราม 9 และองค์กรภาคเอกชนอื่น ๆ โดยมุ่งเน้นการถ่ายทอดความรู้ด้านการจัดการของเสียอย่างยั่งยืนและแนวทางการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมในสถานพยาบาล

นอกจากนี้ โรงพยาบาลยังเปิดโอกาสให้**คณาจารย์และนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ จำนวน 70 คน** เข้าศึกษาดูงานด้านการบริหารความเสี่ยง ระบบคุณภาพ และการจัดการองค์กรโรงพยาบาล เพื่อเสริมสร้างความรู้และประสบการณ์เชิงปฏิบัติ และส่งเสริมความเข้าใจด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนในภาคสุขภาพ

โครงการดังกล่าวช่วยพัฒนาศักยภาพขององค์กรภายนอก เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และสนับสนุนการยกระดับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนในวงกว้าง พร้อมทั้งสะท้อนถึงบทบาทของโรงพยาบาลในฐานะองค์กรต้นแบบด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน



การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและการรับฟังความคิดเห็นของชุมชน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะชุมชนโดยรอบพื้นที่ดำเนินงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และข้อกังวลที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและต่อเนื่อง

โรงพยาบาลธนบุรี ตรี ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนในชุมชนที่อยู่ **รัศมี 1 กิโลเมตรจากโรงพยาบาล** โดยมีตัวแทนครัวเรือนเข้าร่วมจำนวน **30 ครัวเรือน** ผ่านแบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล ครอบคลุมประเด็นต่างๆ ได้แก่ กลิ่น เสียง ฝุ่นละออง การจัดการของเสีย และการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรค ผลการสำรวจพบข้อเสนอแนะในบางประเด็น ได้แก่ กลิ่นจากการขนขยะ ฝุ่นจากการก่อสร้าง เสียงรบกวน และการควบคุมสัตว์พาหะ โดยโรงพยาบาลได้ดำเนินการปรับปรุงอย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้:

- ประสานงานกับหน่วยงานเทศบาลเพื่อปรับปรุงกระบวนการขนส่งขยะ และเพิ่มการกำกับดูแล
- กำหนดมาตรการควบคุมฝุ่นละออง และกำกับดูแลผู้รับเหมาย่างใกล้ชิด
- ดำเนินการควบคุมสัตว์และแมลงพาหะนำโรคอย่างสม่ำเสมอ
- กำหนดช่วงเวลาการก่อสร้าง และแจ้งให้ชุมชนทราบล่วงหน้า

โรงพยาบาลได้สื่อสารผลการดำเนินงานและแนวทางการปรับปรุงให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจต่อกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและการตอบสนองของโรงพยาบาล ซึ่งช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชน

การมีส่วนร่วมกับชุมชนและกิจกรรมจิตอาสา

บริษัทฯ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม โดยมุ่งเน้นการใช้ความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์และทรัพยากรขององค์กรเพื่อสนับสนุนกลุ่มเปราะบาง และเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในชุมชน

โครงการ Healthy Heroes: สุขภาพดี เริ่มที่การแบ่งปัน

โรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา ได้จัดกิจกรรมจิตอาสา “Healthy Heroes: สุขภาพดี เริ่มที่การแบ่งปัน” ณ มูลนิธิเด็กบ้านทานตะวัน เพื่อส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพและสนับสนุนคุณภาพชีวิตของเด็กในกลุ่มเปราะบาง โดยมีบุคลากรจิตอาสาของโรงพยาบาลเข้าร่วมจำนวน **20 คน** กิจกรรมประกอบด้วย:

- การสนับสนุนเงินบริจาคจำนวน **10,000 บาท**
- การบริจาคสิ่งของจำเป็นและอาหารแห้ง
- การตรวจสุขภาพเด็กจำนวน **150 คน**
- การอบรมการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐาน (CPR) และการใช้เครื่อง AED
- การให้ความรู้ด้านการคัดแยกขยะและการดูแลสุขอนามัย

โครงการดังกล่าวช่วยส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของเด็ก เสริมสร้างความรู้ด้านการช่วยชีวิต และสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของกลุ่มเปราะบางในชุมชน

นอกจากนี้ กิจกรรมจิตอาสายังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความภาคภูมิใจและการมีส่วนร่วมของบุคลากร และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชนอย่างยั่งยืน



โครงการรับบริจาค

โรงพยาบาลธนบุรี มอบเงินบริจาคจากคอนเสิร์ตกาชาด ให้แก่ฐานทัพเรือกรุงเทพฯ



โรงพยาบาลธนบุรี ทวีวัฒนา สอดคล้องใส่ใจและให้ความช่วยเหลือแก่ครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากความขัดแย้งบริเวณชายแดน



โครงการบริจาคอุปกรณ์ช่วยเหลือทางการแพทย์และบรรเทาภัยพิบัติ

บริษัท ธนบุรีเสริมรัฐ จำกัด ร่วมกับ **โรงพยาบาลธนบุรีทวีวัฒนา** ดำเนินโครงการช่วยเหลือด้านมนุษยธรรมฉุกเฉิน โดยจัดหาอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็นและสิ่งของจำเป็นให้แก่ผู้พลัดถิ่นที่พักอาศัยอยู่ในที่พักพิงชั่วคราวใน 4 อำเภอชายแดน โครงการนี้มีเป้าหมายเพื่อปรับปรุงมาตรฐานสุขอนามัย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีโดยรวมของชุมชนที่ได้รับผลกระทบในสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยได้จัดส่งอุปกรณ์ทางการแพทย์และสิ่งของจำเป็นไปยังศูนย์อพยพอย่างรวดเร็วเพื่อสนับสนุนความต้องการด้านการดูแลสุขภาพขั้นพื้นฐานและปรับปรุงสุขอนามัย โครงการนี้มีส่วนช่วยบรรเทาความเดือดร้อนในทันทีและเสริมสร้างมาตรการป้องกันด้านสาธารณสุขภายในที่พักพิงชั่วคราว สะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของบริษัทในการตอบสนองอย่างรวดเร็วในยามวิกฤตและบทบาทในการสนับสนุนกลุ่มประชากรที่เปราะบางในช่วงภาวะฉุกเฉินด้านมนุษยธรรม



ข้อมูลเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชน

บริษัทฯ มีระบบกำกับดูแลและติดตามการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน แรงงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลอย่างเคร่งครัด โดยในปี 2568 ไม่พบกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ รวมถึงไม่พบข้อพิพาทด้านแรงงาน การละเมิดสิทธิผู้บริโภค คู่ค้า หรือเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล

บริษัทฯ จะยังคงดำเนินมาตรการป้องกันและติดตามความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานสากล

จำนวนกรณีและเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ

	2566	2567	2568
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ละเมิดกฎหมายหรือข้อบังคับด้านสังคมและสิทธิมนุษยชนอย่างมีนัยสำคัญ รวม กรณี	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิผู้บริโภค (กรณี)	0	0	0
จำนวนเหตุการณ์หรือข้อร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิคู่ค้า (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดข้อพิพาทกับชุมชน / สังคม (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยของไซเบอร์หรือข้อมูลลูกค้ารั่วไหล (กรณี)	0	0	0
จำนวนกรณีหรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน (กรณี)	0	0	0