

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

Sikarin Public Company Limited

รายงานความยั่งยืน 2568

Sustainability Report 2025



สารบัญ

บทนำ

สารจากประธานกรรมการ	2
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	4
รางวัลแห่งความสำเร็จ	6
การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน	7
การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย	11
การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน	16
การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ	19
กลยุทธ์และเป้าหมายด้านความยั่งยืน	24
การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย UN SDGs	29
ความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน	31
กระบวนการสร้างคุณค่า	35



การกำกับดูแลกิจการที่ดี

- การกำกับดูแล 44
- จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ 56
- ความปลอดภัยของข้อมูล 62
- การบริหารจัดการนวัตกรรม 70
- การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน 76



ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม

- สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน 84
- ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย 108
- ความปลอดภัยของผู้ป่วย 116
- บริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้ 126
- สุขภาพของชุมชน 132



การปกป้องสิ่งแวดล้อม

- การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ 146
- การบริหารจัดการพลังงาน 152
- การบริหารจัดการขยะ และขยะอันตราย 160
- การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 166



ภาคผนวก

- GRI Content Index 174

สารจากประธานกรรมการ

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจภายใต้ หลักธรรมาภิบาล ความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การเติบโตมีคุณภาพและยั่งยืนควบคู่ไปกับการสนับสนุนสุขภาพและความ เป็นอยู่ที่ดีของชุมชนและสังคมโดยรวม

ธุรกิจโรงพยาบาลในปัจจุบันเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งการแข่งขันที่เพิ่มขึ้น ความคาดหวังของผู้ป่วยและสังคม ที่สูงขึ้น การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและข้อกำหนดด้านสาธารณสุข ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและ ระบบสารสนเทศ เครือข่ายโรงพยาบาลศิครินทร์ตระหนักถึงความเสี่ยงเหล่านี้ อาจส่งผลกระทบต่อ การดำเนินธุรกิจ ชื่อเสียงองค์กร และ ความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย หากไม่ได้รับการกำกับดูแลอย่างเหมาะสม ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงกำกับดูแลให้การบริหาร ความเสี่ยงและการพัฒนาอย่างยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้ากับกระบวนการกำหนดนโยบาย การวางแผนธุรกิจ และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การเติบโตของบริษัทเป็นไปอย่างมั่นคงและรับผิดชอบต่อ

ในปีที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการด้านความยั่งยืนที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง อาทิ โครงการโรงพยาบาลเคลื่อนที่ (SIKARIN Connect) ซึ่งนำบริการตรวจสุขภาพเชิงป้องกันและการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ไปยังพื้นที่ที่เข้าถึงบริการได้ยาก ช่วยลดต้นทุนและระยะเวลาการเข้าถึงบริการของประชาชน รวมถึงส่งเสริมการคัดกรองโรคตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ซึ่งสอดคล้องกับนโยบาย “Healthy Thailand” ของภาครัฐและช่วยลดช่องว่างทางสุขภาพของชุมชน การจัดกิจกรรมด้านสุขภาพชุมชน เช่น การให้ความรู้ ด้านการจัดการขยะ การอบรมเชิงสุขภาพแก่เยาวชน รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้สนใจในสาขา Healthcare เข้าร่วมอบรมระยะสั้น เพื่อ เข้าใจระบบบริการสุขภาพมากขึ้น กิจกรรมตรวจสุขภาพในราคาที่เข้าถึงได้ ด้วยโปรแกรมบริการด้านการตรวจคัดกรองค้นหาโรค ยากที่ซับซ้อน และแพ็คเกจสุขภาพผู้สูงอายุ เพื่อสนับสนุนการป้องกันโรคและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน โครงการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การอบรมด้านการประหยัดพลังงาน การบริหารจัดการขยะและขยะอันตราย และการจัดการทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามมาตรฐานและการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส โดยจัดทำรายงาน ความยั่งยืนและดัชนีเนื้อหา (GRI Standards Index และ ESG Index) เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลการดำเนินงานและ ผลลัพธ์ด้านความยั่งยืนได้อย่างครบถ้วนและตรวจสอบได้ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งพัฒนาการบริหารจัดการพลังงานและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการจัดการด้านสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

สุดท้ายนี้ ในนามของคณะกรรมการบริษัท ใคร่ขอขอบคุณลูกค้า ผู้ถือหุ้น พันธมิตรทางธุรกิจและผู้มีอุปการะคุณทุกท่าน ที่ให้ความเชื่อมั่นและสนับสนุนกิจการของบริษัทด้วยดีเสมอมา และที่สำคัญขอขอบคุณคณะผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล และพนักงาน ทุกท่าน สำหรับความร่วมมือร่วมใจทุ่มเททำงานด้วยความมุ่งมั่น ด้วยความเชื่อที่ว่า “ธุรกิจเราต้องสร้างการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกต่อ สังคมและนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน”

นายเสวีชัย จิตตเกษม

ประธานกรรมการ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)



KARIN

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

รายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 (Sustainability Report 2025) ของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดทำขึ้นเพื่อสื่อสารผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน นโยบาย กลยุทธ์ ความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการ ตลอดจนการสร้างความตระหนักรู้ระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยรายงานฉบับนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลที่มีคุณภาพ ปลอดภัย มีจริยธรรม และรับผิดชอบต่อสังคม

รายงานฉบับนี้พัฒนาต่อยอดจากรายงานความยั่งยืนปี 2567 โดยยกระดับความครบถ้วนและความเชื่อมโยงของข้อมูลให้สอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานระดับสากล แนวโน้มด้านกฎระเบียบ และความคาดหวังของนักลงทุนและตลาดทุน ทั้งในด้านการบริหารความเสี่ยง โอกาสทางธุรกิจ และผลกระทบตลอดห่วงโซ่มูลค่า

กรอบและมาตรฐานการจัดทำรายงาน

รายงานความยั่งยืนฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยอ้างอิงและสอดคล้องกับกรอบและมาตรฐานสำคัญ ดังนี้

- GRI Standards 2021

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ใช้ GRI Standards 2021 เป็นกรอบหลักในการเปิดเผยข้อมูลด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงหลักการความมีนัยสำคัญ (Materiality), ความครบถ้วน (Completeness), ความถูกต้อง (Accuracy) และความสามารถในการเปรียบเทียบ (Comparability) เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถประเมินผลการดำเนินงานของบริษัทได้อย่างโปร่งใสและรอบด้าน

- IFRS Sustainability Disclosure Standards (ISSB – IFRS S1)

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) นำหลักการของ IFRS S1 มาประยุกต์ใช้ในการเปิดเผยข้อมูลด้านความเสี่ยงและโอกาสที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการเชื่อมโยงประเด็นด้าน ESG กับกลยุทธ์องค์กร การกำกับดูแล ความเสี่ยง ผลกระทบทางการเงิน และการสร้างมูลค่าในระยะยาว
















ขอบเขตและระยะเวลาการรายงาน

รายงานฉบับนี้ครอบคลุมผลการดำเนินงานของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สำหรับรอบระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ถึง 31 ธันวาคม 2568 โดยข้อมูลที่นำเสนอครอบคลุมกิจกรรมการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่เป็นประเด็นสำคัญของโรงพยาบาล การบริหารจัดการองค์กร และกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

ความน่าเชื่อถือและความรับผิดชอบของข้อมูล

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการเปิดเผยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และตรวจสอบได้ โดยข้อมูลในรายงานฉบับนี้ได้รับการรวบรวมจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร และผ่านกระบวนการกำกับดูแลโดยผู้บริหารระดับสูง รวมถึงได้รับการพิจารณาความถูกต้องโดยคณะกรรมการบริษัทฯ ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการของบริษัทฯ ทั้งนี้ บริษัทฯ มีแผนในการยกระดับคุณภาพข้อมูลด้าน ESG อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการตรวจสอบและความคาดหวังของนักลงทุนและตลาดทุนในอนาคต

ขอบเขตการรายงาน

บริษัท	สิ่งแวดล้อม				สังคม		เศรษฐกิจ
	พลังงาน	การปล่อย ก๊าซเรือน กระจก	ขยะและ ของเสีย อันตราย	น้ำ	บุคลากร	ความ ปลอดภัย	
บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)							
บริษัท เอส เค อาร์ แมนเนจเม้นท์ จำกัด							
บริษัท โรงพยาบาล ศิครินทร์ หาดใหญ่ จำกัด							

ช่องทางการติดต่อ นักลงทุนสัมพันธ์



ที่อยู่

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)
976 ถนนลาซาล แขวงบางนาใต้
เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
10260



โทรศัพท์

1728, 02-366-9900



อีเมล

ir.sikarin@sikarin.com

รางวัลแห่งความสำเร็จ

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัลและการยอมรับจากองค์กรและสถาบันที่มีความน่าเชื่อถือในระดับประเทศอย่างต่อเนื่อง สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส รับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

รางวัลและการยอมรับดังกล่าวไม่เพียงเป็นเครื่องยืนยันถึงผลการดำเนินงานในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เท่านั้น แต่ยังสะท้อนถึงความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย นักลงทุน และตลาดทุน ต่อระบบการกำกับดูแล ความโปร่งใส และความสามารถของบริษัทในการบริหารความเสี่ยงและโอกาสด้าน ESG อย่างเป็นระบบ



Joint Commission International (JCI)

โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากลจาก Joint Commission International (JCI) ซึ่งได้รับการต่ออายุครั้งที่ 4 ตามมาตรฐานเวอร์ชันที่ 7



หุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2568

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2568 ในกลุ่มหลักทรัพย์บริการ ระดับ A สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาการกำกับดูแลกิจการและการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ



การสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัท

จดทะเบียนไทย ประจำปี 2568

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว หรือ “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3



การรับรองแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาค

เอกชนไทย (CAC) ระดับ Gold

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับการรับรองต่ออายุเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ต่อเนื่อง 2 วาระซ้อน นับจากปี 2564 ตอกย้ำความมุ่งมั่นขับเคลื่อนสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใส เพื่อก้าวสู่การเป็นองค์กรที่มีความยั่งยืน



ESG 100 จากสถาบันไทยพัฒน์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ติดอันดับกลุ่มหลักทรัพย์ ESG100 กลุ่มบริการ/การแพทย์ ประจำปี 2568 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 จากสถาบันไทยพัฒน์ ด้วยการคัดเลือกจากทั้งหมด 921 หลักทรัพย์จดทะเบียนที่มีการดำเนินงานโดดเด่นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) โดยหน่วยงาน ESG Rating

รางวัลและการยอมรับที่บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับในปี 2568 สะท้อนถึงความก้าวหน้าในการพัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการ การบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ESG และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว และสอดคล้องกับแนวทางการประเมินของนักลงทุนสถาบันและดัชนีความยั่งยืนในระดับสากล

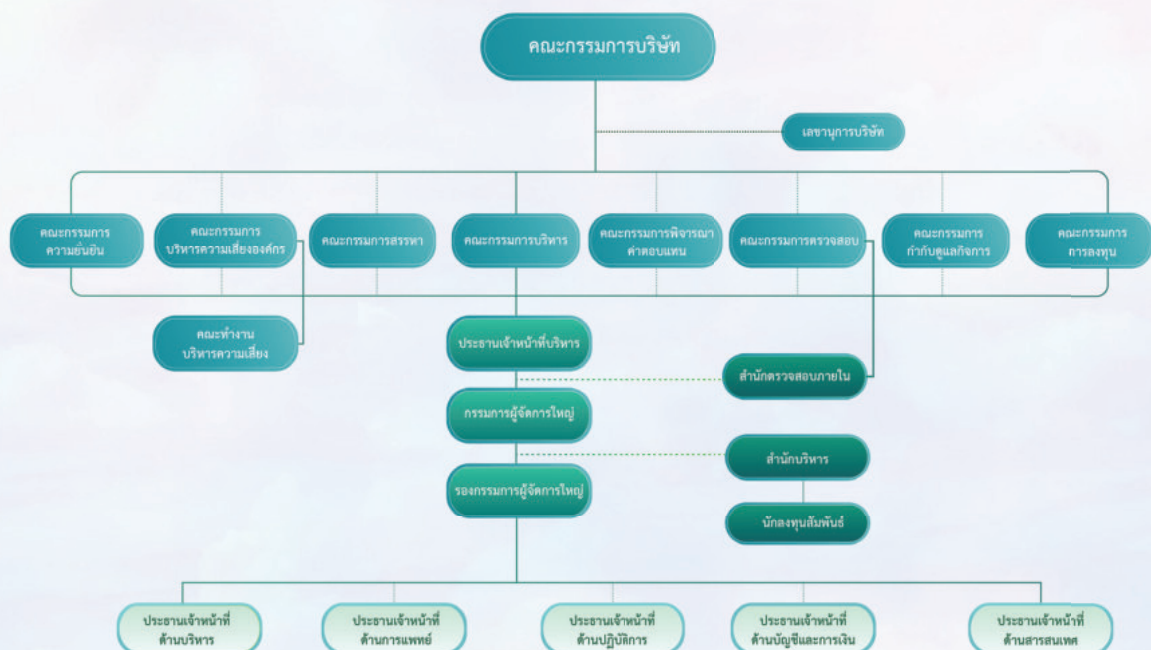
บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่ารางวัลและการรับรองเป็นทั้ง “ผลลัพธ์” และ “แรงผลักดัน” ให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยบริษัทฯ จะนำบทเรียนและข้อเสนอแนะจากกระบวนการประเมินต่าง ๆ มาปรับปรุงนโยบาย กระบวนการ และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนให้มีความเข้มแข็งและครอบคลุมยิ่งขึ้นในอนาคต

การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนเป็นส่วนหนึ่งของการกำกับดูแลกิจการที่ดี และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่น ความโปร่งใส และความสามารถในการเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทธุรกิจโรงพยาบาลซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพชีวิต ความปลอดภัยของผู้ป่วย ความเชื่อมั่นของสังคม และการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

ด้วยเหตุนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงบูรณาการประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (Environmental, Social and Governance: ESG) เข้ากับโครงสร้างการกำกับดูแล การกำหนดนโยบาย การบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในขององค์กร เพื่อให้การตัดสินใจในทุกระดับคำนึงถึงผลกระทบ ความเสี่ยง และโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียและการสร้างคุณค่าในระยะยาว

โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน



คณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำกับดูแลสูงสุดด้านการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) โดยมีบทบาทในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ อนุมัตินโยบายและกรอบการดำเนินงานที่สำคัญ รวมถึงรับทราบและพิจารณาประเด็นสำคัญด้านความเสี่ยงและความยั่งยืนที่อาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจ ฐานะทางการเงิน และชื่อเสียงขององค์กร

คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการบูรณาการประเด็นด้าน ESG เข้ากับการกำกับดูแลกิจการและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และแนวโน้มด้านกฎระเบียบและมาตรฐานสากลด้านความยั่งยืน โดยในปี 2568 ได้มีการนำประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนเข้าไปในวาระการประชุมของคณะกรรมการบริษัทในด้านต่าง ๆ ดังนี้

ด้านการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามเกณฑ์	ด้านการส่งเสริมตามนโยบายกำกับดูแลและจริยธรรมทางธุรกิจ	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ประเมินผล และพัฒนากรรมการ
<ul style="list-style-type: none"> กำหนดและพิจารณาอนุมัติวัตถุประสงค์ทิศทางในการดำเนินธุรกิจ เป้าหมาย แนวทาง นโยบาย แผนงานการดำเนินงาน โครงสร้าง การบริหารจัดการ อำนาจอนุมัติของบริษัท รวมทั้งควบคุมกำกับดูแล (Monitoring and Supervision) การบริหาร การจัดการและติดตามผลงานการดำเนินงานของฝ่ายบริหาร กำกับดูแล ทบทวน แก้ไข และปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีเพื่อให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์การกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนจำนวน 4 หมวด ได้แก่ สิทธิของผู้ถือหุ้น และการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ความรับผิดชอบของกรรมการ รวมทั้งมาตรการและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับหลักสากลและการดำเนินธุรกิจของบริษัท รวมถึงการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอวาระการประชุม และเสนอชื่อบุคคลเพื่อพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการบริษัทล่วงหน้าระหว่างวันที่ 29 พฤศจิกายน 2567 จนถึง วันที่ 31 มกราคม 2568 ตามหลักเกณฑ์ที่ระบุไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาเห็นชอบทบทวนนโยบายต่าง ๆ ของบริษัทฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และ จริยธรรมทางธุรกิจ โดยพิจารณาอ้างอิงตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของสำนักงาน ก.ล.ต. และ ข้อเสนอแนะจาก CGR ของ IOD พิจารณาเห็นชอบเพื่อประสานงานการวางแผนจัดการให้ความรู้ต่อผู้ที่เกี่ยวข้องในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันและการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียน และมีการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตคอร์รัปชันสำหรับบุคลากรในบริษัทฯ รวมไปถึงการติดตามผลการรายงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง พิจารณาเห็นชอบทบทวนประกาศการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Notice) เพื่อใช้สำหรับเป็นแนวปฏิบัติในเรื่องการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และเป็นแนวทางการดำเนินงานขององค์กรที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นไปโดยถูกต้องและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (Personal Data Protection Act : PDPA) 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาทบทวนกฎบัตรคณะกรรมการบริษัท และกฎบัตรคณะกรรมการย่อยทุกคณะ และกฎบัตรเลขานุการบริษัท เพื่อให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์ในการประเมินตนเองของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีประจำปี 2568 ให้มีความทันสมัยและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันตามหลักเกณฑ์สากล รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงกระบวนการและหลักเกณฑ์ในแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการบริหาร รวมทั้งแบบประเมินประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดูแลให้มีการเปิดเผยบทบาทและหน้าที่ของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย จำนวนครั้งของการประชุม และจำนวนครั้งที่กรรมการแต่ละคนเข้าร่วมประชุมในปีที่ผ่านมา และรายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด รายงานผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส และผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีประจำปี 2568 ต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท รวมไปถึงการเปิดเผยในแบบ 56-1 One Report

ด้านการกำกับดูแลให้ปฏิบัติตามเกณฑ์	ด้านการส่งเสริมตามนโยบายกำกับดูแลและจริยธรรมทางธุรกิจ	ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ประเมินผล และพัฒนากรรมการ
<ul style="list-style-type: none"> ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568 ได้พิจารณาทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลกิจการทั้งหมด เพื่อให้มีการประกอบธุรกิจตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความเหมาะสมในการนำหลักปฏิบัติและแนวปฏิบัติของ CG Code มาปรับใช้กับบริษัทฯ เพื่อกำกับดูแลให้บริษัทฯ และ/หรือบริษัทย่อยให้มีผลประกอบการที่ดีในระยะยาว และสร้างคุณค่าให้กิจการอย่างยั่งยืน น่าเชื่อถือสำหรับผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย และดำเนินธุรกิจที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม 	<ul style="list-style-type: none"> พิจารณาการเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้านครอบคลุมทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (Environmental, Social and Governance: ESG) ผ่านแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ในหัวข้อรายงานความยั่งยืน และรับผิดชอบต่อการจัดทำและเปิดเผยงบการเงินรวม รวมทั้งงบการเงินเฉพาะกิจการของบริษัทฯ ณ วันสิ้นสุดรอบระยะเวลาบัญชีของบริษัทฯ ซึ่งผู้สอบบัญชีตรวจสอบแล้ว ให้ถูกต้องครบถ้วนตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรอง เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาและอนุมัติ พร้อมทั้งให้มีการเปิดเผยข้อมูลแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างถูกต้อง ครบถ้วน โปร่งใส และทันเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> ติดตามดูแลให้มีการพัฒนากรรมการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนให้กรรมการเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของ IOD และองค์กรอื่น ๆ ด้วย

คณะกรรมการความยั่งยืน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดตั้ง คณะกรรมการความยั่งยืน เพื่อทำหน้าที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนและกำกับติดตามการดำเนินงานด้านความยั่งยืน โดยมีกฎบัตรคณะกรรมการความยั่งยืนเป็นกรอบกำหนดบทบาท หน้าที่ และขอบเขตความรับผิดชอบอย่างชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานด้าน ESG เป็นไปอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

คณะกรรมการความยั่งยืนมีบทบาทสำคัญในการ

- กำหนดและทบทวนนโยบาย แนวทาง และแผนงานด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร
- พิจารณาและทบทวนผลการประเมินประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน (Materiality Assessment) เพื่อสะท้อนประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย
- ติดตามความก้าวหน้าและผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล
- ให้ข้อเสนอแนะต่อฝ่ายบริหารในการยกระดับการดำเนินงานและการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืน

ในปี 2568 คณะกรรมการความยั่งยืนได้มีการหารือ และกำหนดทิศทางด้านความยั่งยืน ดังนี้

(1) กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และกรอบประเด็นความยั่งยืนสำคัญที่ส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาความยั่งยืนของบริษัทฯ และบริษัทในเครือ เพื่อกำหนดเป็นแนวปฏิบัติขององค์กรที่ได้มาตรฐาน มีแนวทางที่ถูกต้อง เป็นไปตามทิศทางการดำเนินธุรกิจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

(2) กำกับดูแล ติดตาม ตรวจสอบความคืบหน้าการดำเนินงาน การประเมินผล และทบทวนการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินหรือการจัดอันดับของหน่วยงานกำกับดูแล มาตรฐาน และกรอบการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับประเทศและระดับสากล รวมถึงส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการดำเนินโครงการ การเป็นสมาชิกในภาคีเครือข่ายความร่วมมือด้านความยั่งยืนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาและยกระดับการดำเนินงานอย่างยั่งยืนขององค์กร

(3) สร้างการรับรู้ การมีส่วนร่วมของพนักงาน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนให้เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานทั่วทั้งองค์กรให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงให้คำปรึกษา ส่งเสริม สนับสนุนทั้งด้านทรัพยากรและบุคลากร ให้มีการเผยแพร่กลยุทธ์และวัฒนธรรมในการเป็นบริษัทที่มีธรรมาภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืน ให้เป็นที่เข้าใจของผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ และให้มีผลในทางปฏิบัติทั่วทั้งบริษัทฯ และบริษัทที่เกี่ยวข้อง

(4) กำหนดทิศทางและกำกับดูแลเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรเชิงกลยุทธ์ และกำกับดูแลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม โดยสนับสนุนการตั้งเป้าหมายด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การอนุรักษ์ทรัพยากร และการขับเคลื่อนธุรกิจสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนอย่างยั่งยืน

(5) ประเมินผลกระทบจากความเสียด้านภูมิอากาศ ทั้งด้านกายภาพและด้านการเปลี่ยนผ่าน รวมถึงสนับสนุนการบูรณาการแนวทางการจัดการความเสี่ยงเหล่านี้ไว้ในกลยุทธ์องค์กร แผนธุรกิจ และการตัดสินใจด้านการลงทุน เพื่อสร้างความยืดหยุ่นและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

(6) สรุปผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนเพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการบริษัท อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง



ท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่:
กฎบัตรคณะกรรมการความยั่งยืน

<https://investor.sikarin.com/storage/document/cg/corporate-sustainability-committee-charter-th.pdf>

คณะกรรมการชุดย่อย และกลไกสนับสนุน

เพื่อเสริมความเข้มแข็งของการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีคณะกรรมการชุดย่อยและหน่วยงานสนับสนุนที่เกี่ยวข้อง อาทิ คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร และ สำนักตรวจสอบภายใน ซึ่งทำหน้าที่สนับสนุนการกำกับดูแลกิจการ การบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายใน

คณะกรรมการและหน่วยงานดังกล่าวมีบทบาทในการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ประเมินความเสี่ยงพ้องของระบบควบคุมภายในและกระบวนการบริหารความเสี่ยง และรายงานประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อฝ่ายบริหารและคณะกรรมการบริษัททุกไตรมาสให้การกำกับดูแลด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ มีความรอบคอบ ตรวจสอบได้ และเชื่อมโยงกับโครงสร้างการกำกับดูแลกิจการโดยรวม

การบูรณาการความยั่งยืนกับกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้บูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนเข้ากับกระบวนการกำหนดกลยุทธ์และระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management) โดยพิจารณาทั้งมิติของผลกระทบที่บริษัทฯ มีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม และมีมิติของความเสี่ยงและโอกาสที่อาจส่งผลต่อการดำเนินธุรกิจและฐานะทางการเงิน

การบริหารความเสี่ยงครอบคลุมประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงพยาบาล เช่น จริยธรรมทางธุรกิจและการต่อต้านการทุจริต คุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย ความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคลและระบบสารสนเทศ การบริหารทรัพยากรบุคคล และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยผลการประเมินความเสี่ยงถูกนำมาใช้ในการกำหนดมาตรการควบคุม การติดตาม และการรายงานต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

ท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่: การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน หน้า 16

การพัฒนาและยกระดับการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นในการพัฒนาระบบการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยโครงสร้างและกลไกที่มีอยู่เป็นฐานในการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ การอบรมคณะกรรมการและผู้บริหาร และพนักงานในหัวข้อด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง การเชื่อมโยงข้อมูลด้านความยั่งยืนกับการบริหารความเสี่ยง และการปรับปรุงการเปิดเผยข้อมูลให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น เพื่อรองรับความคาดหวังของตลาดทุนและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

เนื่องด้วยประเทศไทยได้ประกาศเจตนารมณ์การกำหนดเป้าหมาย Net Zero ของประเทศในปี 2050 เร็วขึ้น 15 ปี จากกำหนดการเดิม ผ่านการเสนอแผน Nationally Determined Contribution (NDC) ฉบับใหม่ อย่างเป็นทางการในวันที่ 19 พฤศจิกายน 2025 ในการประชุม COP30 ที่ประเทศบราซิล ดังนั้น บริษัทฯ จึงทำการปรับแผนและกำหนดเป้าหมายของ Net Zero ให้สอดคล้องกับเป้าหมายของประเทศ ผ่านการร่วมอบรม ESG : NET ZERO ของ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ในเรื่อง พลังงาน น้ำ ขยะ และการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ คิดเป็นร้อยละ 100



การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียในฐานะกลุ่มที่มีบทบาทต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจ โรงพยาบาลอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน ทั้งในมิติความปลอดภัยของผู้ป่วย คุณภาพบริการ ความเชื่อมั่นของสังคม และการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ จึงดำเนินกระบวนการสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยยึดแนวคิดจาก AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) และบูรณาการผลลัพธ์เข้ากับการกำหนดประเด็นสาระสำคัญ การวางแผนตอบสนอง และการยกระดับการดำเนินงานในปีถัดไป

การระบุและการจัดลำดับความสำคัญผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการทบทวนและระบุผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ โดยพิจารณาจากความสัมพันธ์กับธุรกิจ ระดับผลกระทบที่เกิดขึ้นระหว่างบริษัทฯ และผู้มีส่วนได้เสีย และบริบทของอุตสาหกรรมโรงพยาบาล ทั้งนี้ กระบวนการดังกล่าวถูกบูรณาการเข้ากับการประเมินประเด็นสาระสำคัญและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าประเด็นที่ได้รับการพิจารณา มีความเชื่อมโยงกับความเสี่ยง โอกาส และผลกระทบที่มีนัยสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในระยะยาว

ในการจัดลำดับความสำคัญ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ใช้เกณฑ์การประเมินหลายมิติ ประกอบด้วย

1. ระดับอิทธิพลของผู้มีส่วนได้เสียต่อการดำเนินธุรกิจ (Influence on business decisions)
2. ระดับผลกระทบที่บริษัทฯ มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย หรือผู้มีส่วนได้เสียมีต่อบริษัทฯ (Impact significance)
3. ความเชื่อมโยงของประเด็นต่อความเสี่ยงหรือโอกาสเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Risk/Opportunity relevance)
4. ระดับความเร่งด่วนและความถี่ของประเด็นที่ได้รับการสะท้อน (Urgency and recurrence of concerns)


ผลการประเมินถูกนำมาจัดกลุ่มความสำคัญเป็นลำดับชั้น (Priority Tier) เพื่อกำหนดระดับความเข้มข้นของการมีส่วนร่วม ความถี่ในการสื่อสาร และการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้ กระบวนการจัดลำดับดังกล่าวได้รับการทบทวนเป็นประจำทุกปี และเสนอให้คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการความยั่งยืนได้รับทราบ และพิจารณาอนุมัติ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงทางกฎหมาย และทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร



จากการทบทวนในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ระบุผู้มีส่วนได้เสียหลักจำนวน 7 กลุ่ม ได้แก่

- (1) ลูกค้าและผู้ป่วย
- (2) นักลงทุนและผู้ถือหุ้น
- (3) พนักงาน
- (4) หน่วยงานกำกับดูแล
- (5) คู่ค้า
- (6) ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- (7) คู่แข่ง


ผลลัพธ์จากกระบวนการจัดลำดับความสำคัญดังกล่าวถูกนำไปใช้เป็นข้อมูลนำเข้า (input) สำหรับการประเมินประเด็นสาระสำคัญ (Materiality Assessment) การระบุความเสี่ยงและโอกาสด้านความยั่งยืน การจัดทำแผนการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย และการกำหนดมาตรการตอบสนองและตัวชี้วัดติดตามผล เพื่อให้มั่นใจว่าการรับฟังความคิดเห็นไม่เป็นเพียงกระบวนการสื่อสาร แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการตัดสินใจและการกำกับดูแลที่ตรวจสอบได้



ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ลูกค้าและผู้ป่วย</p> 	<p>ความไว้วางใจและความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ป่วยสะท้อนถึงคุณภาพมาตรฐาน และความปลอดภัยของการบริการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ความต้องการและความคิดเห็นของลูกค้าและผู้ป่วยยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม ยก ระดับคุณภาพการให้บริการ และสร้างความสัมพันธ์ที่โปร่งใสและแข็งแกร่ง</p>	<ul style="list-style-type: none"> • คุณภาพ และความปลอดภัยของบริการ • การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคล และการรักษาความลับ • ความสะดวก และการเข้าถึงบริการที่ง่ายดาย • ความโปร่งใสในการให้บริการ • ความเชี่ยวชาญของแพทย์ และความทันสมัยทางการแพทย์ • บริการที่หลากหลายที่เหมาะสมต่อความต้องการที่แตกต่าง 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งสายด่วน 1728 เพื่อให้คำปรึกษาและตอบคำถามของผู้ป่วย • เปิดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและสำรวจความพึงพอใจ • กำหนดฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ • จัดระบบให้ผู้ป่วยสามารถจองคิวหรือนัดหมายล่วงหน้าได้ง่าย • ให้บริการสุขภาพในชุมชนโดยไม่มีค่าใช้จ่าย • พัฒนามาตรฐานการบริการที่มุ่งเน้นคุณภาพและปลอดภัย • เพิ่มการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างเหมาะสม 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลสำรวจความพึงพอใจผู้ป่วยนอกอยู่ที่ร้อยละ 97.71 และผู้ป่วยในอยู่ที่ร้อยละ 99.22 • อัตราผู้ป่วยกลับมาใช้บริการเพิ่มขึ้น • ความสัมพันธ์ที่ดีและความเชื่อมั่นจากชุมชน • ความโปร่งใสและการปฏิบัติตามมาตรฐาน
<p>นักลงทุนและผู้ถือหุ้น</p> 	<p>ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนคือผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญต่อความมั่นคงและการเติบโตของ บริษัทฯ การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจกับผู้ถือหุ้นและนักลงทุนสะท้อนถึงการดำเนินงานที่โปร่งใสและมีธรรมาภิบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากการลงทุนและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว • การสื่อสาร และการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส ครบถ้วน และทันเวลา • การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง • การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี การประชุมนักวิเคราะห์ (Analyst Meeting) และ Opportunity Day • เปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ บริษัท (www.sikarin.com) • จัดทำรายงานประจำปี รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเอกสารเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญ • ใช้ช่องทางโทรศัพท์และอีเมลเพื่อรับข้อเสนอแนะและข้อสงสัยจากนักลงทุน • มีนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) • รับฟังความคิดเห็นจากผู้ถือหุ้นและนักลงทุนเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนและ ESG 	<ul style="list-style-type: none"> • ความมั่นใจให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุน • การดำเนินธุรกิจที่มีความยั่งยืนส่งผลให้ผลประกอบการของบริษัทฯ มีความมั่นคงและน่าดึงดูดสำหรับนักลงทุน • เสริมสร้างภาพลักษณ์ในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อและเป็นที่ยอมรับในตลาดทุน • ความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนระหว่าง ศิครินทร์ และผู้มีส่วนได้เสีย

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>พนักงาน</p> 	<p>พนักงานคือทรัพยากรสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนความสำเร็จของ บริษัทฯ การดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุขในการทำงานสะท้อนถึงคุณภาพการบริการที่ส่งต่อไปยังผู้ป่วยและผู้รับบริการ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรในระยะยาว</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการดูแลด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม • สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน • โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และเติบโตในสายอาชีพ • การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดทำตรวจสอบความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำ เพื่อติดตามความต้องการและข้อเสนอแนะ • จัดกิจกรรมประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • กำหนดสวัสดิการที่ตอบโจทย์ความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน • พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย • จัดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในหัวข้อที่อยู่ในความสนใจและตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของอนาคต • ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับสายงาน 	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราความผูกพันของพนักงานอยู่ที่ร้อยละ 84.75 • อัตราการการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์ • อัตราการลาออกของพนักงานลดลง
<p>หน่วยงานกำกับดูแล</p> 	<p>หน่วยงานกำกับดูแล มีบทบาทในการกำหนดกฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ นอกจากนี้การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเหล่านี้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคง โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมทางการแพทย์อย่างเคร่งครัด • การรายงานข้อมูลผลการดำเนินงาน รวมถึงผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรงต่อเวลา • ความร่วมมือในการพัฒนานโยบายสาธารณะ • ความโปร่งใสและการปฏิบัติตามมาตรฐานระดับสากล 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดตั้งแผนกและระบบตรวจสอบภายในเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจเป็นไปตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม • รายงานข้อมูลความยั่งยืนอย่างครอบคลุม เช่น การจัดทำรายงาน ESG และการเปิดเผยข้อมูลใน One Report • ดำเนินงานตามมาตรฐานระดับสากล เช่น การปฏิบัติตามข้อกำหนดของ JCI, ESG Rating, GRI Standards และ IFRS เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระดับโลก 	<ul style="list-style-type: none"> • ความน่าเชื่อถือในอุตสาหกรรม • การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและมั่นคง • ส่งเสริมความร่วมมือในระดับประเทศและสากล • ยกระดับภาพลักษณ์องค์กรในระดับโลก

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>ลูกค้า</p> 	<p>การได้รับสินค้าหรือบริการที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้มาตรฐาน จากลูกค้าช่วยสนับสนุนให้บริษัทฯ สามารถให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงแก่ผู้ป่วยและผู้รับบริการ นอกจากนี้ ความร่วมมือที่ดีและการพัฒนาความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนกับลูกค้ายังช่วยลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน สร้างความมั่นคงในการดำเนินธุรกิจ และส่งเสริมการเติบโตไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ความยุติธรรม ความเท่าเทียม และความโปร่งใสในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ • การสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับนโยบาย ข้อกำหนด และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกัน • ความร่วมมือที่เสริมสร้างความมั่นคง และความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว • การส่งเสริมความรู้และการพัฒนาศักยภาพในการดำเนินงาน • การสนับสนุนและร่วมมือในประเด็นด้านความยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> • ดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยมีกระบวนการตรวจสอบที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน • เปิดช่องทางรับข้อร้องเรียนจากลูกค้าเพื่อตรวจสอบและแก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส • จัดทำเอกสารประกอบการจัดซื้อจัดจ้างที่ระบุเงื่อนไขไว้อย่างครบถ้วน • ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ และการประชุมเพื่อให้ข้อมูลกับลูกค้า • จัดทำการประชุมประจำปีเพื่อประเมินผลและหารือแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์กับลูกค้า • จัดการอบรมและพัฒนาทักษะสำหรับลูกค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • ไม่พบประเด็นร้องเรียนด้านการทุจริตและจรรยาบรรณลูกค้า • ความเชื่อมั่นและเสริมความสัมพันธ์กับลูกค้า • ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความมั่นคงให้ห่วงโซ่อุปทาน • ความร่วมมือและการพัฒนาลูกค้า เพื่อลดความเสี่ยงในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง
<p>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม</p> 	<p>ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เนื่องจากการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลระหว่างองค์กรกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมเป็นรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีและการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมไม่เพียงช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์กร แต่ยังสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและสมดุลในระยะยาวอีกด้วย</p>	<ul style="list-style-type: none"> • การสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็น พร้อมทั้งดำเนินการอย่างโปร่งใส • การสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสุขภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพ • การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการจัดการขยะอย่างยั่งยืน 	<ul style="list-style-type: none"> • จัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เช่น การประชุมรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนปีละ 2 ครั้ง • เปิดช่องทางสื่อสาร เช่น สายด่วน 1728 เพื่อให้ชุมชนสามารถเสนอข้อคิดเห็นหรือร้องเรียนได้ • จัดโครงการด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน สังคม • จัดกิจกรรมลดการใช้พลังงาน การจัดการขยะ และการลดก๊าซเรือนกระจกในทุกมิติของงานดำเนินธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> • ความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน • สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชุมชน • การสนับสนุนสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน • ความยั่งยืนและความมั่นคงให้กับสังคมโดยรวม

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
<p>คู่แข่ง</p> 	<p>คู่แข่งถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียอีกกลุ่มที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ เนื่องจากการแข่งขันในอุตสาหกรรมทำให้บริการทางการแพทย์ช่วยกระตุ้นให้องค์กรพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง การมีปฏิสัมพันธ์และการเคารพในจรรยาบรรณการแข่งขันทางธุรกิจช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและโปร่งใส อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ</p>	<ul style="list-style-type: none"> การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานทางการค้า โดยหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือการกระทำที่ละเมิดจรรยาบรรณทางธุรกิจ การเคารพกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เป็นธรรม หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการที่ไม่สุจริต เช่น การบิดเบือนข้อมูลหรือการกล่าวอ้างที่ไม่เป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบธุรกิจ 	<ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนดและมาตรฐานระดับสากล เพื่อสร้างสนามการแข่งขันที่ยุติธรรม ดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบ โดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจและส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคู่แข่งหรือชื่อเสียงของอุตสาหกรรม เช่น การกล่าวหาหรือโจมตีคู่แข่งในเชิงลบ 	<ul style="list-style-type: none"> ไม่มีประเด็นข้อพิพาททางธุรกิจ การแข่งขันที่ยุติธรรมในอุตสาหกรรม ความโปร่งใสและการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ และบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ เพราะบริษัทฯ ตระหนักดีว่าการวิเคราะห์ และการบริหารความเสี่ยงที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพไม่เพียงจะส่งเสริมให้บริษัทฯ สามารถก้าวผ่านความท้าทายต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี แต่ยังเป็นการสนับสนุนการสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้อย่างยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ ไม่ว่าจะเป็นความเสี่ยงองค์กร และความเสี่ยงด้านความยั่งยืน ทั้งที่เป็นความเสี่ยงในปัจจุบัน และความเสี่ยงใหม่ หรือความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น พร้อมดำเนินการวิเคราะห์หาผลกระทบ และแนวทางการรับมือ หรือการบรรเทาความเสี่ยง โดยระบบบริหารความเสี่ยงถูกบูรณาการตั้งแต่ระดับกลยุทธ์สู่การปฏิบัติการภายใต้การกำกับของคณะกรรมการบริษัท ผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร และมีการรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ

สำหรับข้อมูลด้านการกำกับดูแลความเสี่ยง สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ One Report 2025 ส่วนที่ 1 หน้า 51 <https://investor.sikarin.com/th/document/viewer/flipbook/187959/form-56-1-one-report-2025>

การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่อาจเกิดขึ้นใหม่

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่อาจเกิดขึ้นใหม่ พร้อมมีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าของความเสี่ยงนั้น ๆ อย่างต่อเนื่องตามโครงสร้างการกำกับดูแลความเสี่ยง หากในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลง ไม่ว่าจะเป็นการลดระดับโอกาสและความรุนแรง หรือการเพิ่มระดับโอกาสและความรุนแรง หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะทำการรายงานความเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ ให้แก่ คณะทำงานบริหารความเสี่ยง คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร และคณะกรรมการบริษัท โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ระบุความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่อาจเกิดขึ้นใหม่ ดังนี้

1. ความเสี่ยงจากแนวโน้มโครงสร้างประชากรโลกที่เปลี่ยนแปลง

ผลกระทบความเสี่ยง

โครงสร้างประชากรโลกในปัจจุบันส่งผลให้เกิดความผันผวนอย่างมีนัยสำคัญต่อความต้องการของผู้รับบริการ จากสถิติประชากรโลกพบว่า โครงสร้างประชากรได้ก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุขั้นสุดยอด (Super-Aged Society) โดยประเทศไทยเป็น 1 ใน 3 ที่มีกลุ่มผู้สูงอายุหรือกลุ่ม Silver Age เติบโตเร็วที่สุดในโลก จำนวนประชากรผู้สูงวัยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ขณะที่ประชากรวัยเจริญพันธุ์กลับลดน้อยลง ซึ่งประเทศไทย

อยู่ในอันดับ 3 ของโลกที่มีอัตราการเกิดต่ำที่สุด โดยลดลงถึงร้อยละ 81 ในช่วง 74 ปี ที่ผ่านมา ส่งผลให้มีอัตราการเกิดลดลงในอีก 3 ปีข้างหน้า ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจองค์กรที่เกี่ยวข้องกับเด็กแรกเกิดจนถึงวัยรุ่น เช่น แผนกกุมารเวช แผนกสูตินารีเวช รวมถึงโรงพยาบาลกลุ่มเด็ก ที่มีสัดส่วนรายได้คิดเป็นร้อยละ 19 ของธุรกิจในกลุ่มโรงพยาบาล ทำให้มีความเสี่ยงต่อการลดลงของรายได้รวมและการสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ หากไม่มีการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง

- ติดตามข้อมูลการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรควบคู่กับข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการ เพื่อปรับกลยุทธ์และออกแบบการให้บริการที่สอดคล้องกับสถานการณ์ความต้องการของผู้รับบริการได้ทันทั่วถึงและตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรที่เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจที่ต้องปรับกลยุทธ์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในกลุ่มวิชาชีพการพยาบาลและกลุ่มพยาบาลกุมารเวช โดยส่งเสริมการสร้างสมรรถนะและเพิ่มขีดความสามารถในการ Upskill & Reskill เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพของผู้รับบริการในยุคสังคมดิจิทัล โดยสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ของกลุ่ม Nurse Society เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านพยาบาลเข้าสู่สังคมออนไลน์อย่างเป็นรูปธรรม ดำเนินไปในทิศทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงองค์กร
- ดำเนินโครงการ/บริการ (BeBetter Wellness Clinic) ซึ่งเป็นศูนย์ที่ให้บริการด้านสุขภาพแบบองค์รวมอย่างครบวงจร เน้นการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน (Preventive Healthcare) และเวชศาสตร์ชะลอวัย โดยมีบริการด้านการตรวจสุขภาพ, การดูแลผิวพรรณ, ความงาม, การปรับสมดุลร่างกาย และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี ช่วยให้ทุกคนมีชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม ไม่ใช่แค่รักษาโรค (Holistic Wellness)

2. ความเสี่ยงทางด้านเศรษฐกิจชะลอตัว

ผลกระทบความเสี่ยง

ภาวะเศรษฐกิจชะลอตัวอาจกระทบการออมและการใช้จ่ายของประชาชน ซึ่งส่งผลต่อการตัดสินใจเข้ารับบริการทางการแพทย์ โดยเฉพาะบริการที่มีใช้กรณีฉุกเฉินหรือสามารถเลื่อนได้ ขณะเดียวกัน ธุรกิจโรงพยาบาลยังเผชิญความท้าทายด้านการบริหารจัดการต้นทุนที่ทรงตัวในระดับสูง อาทิ ต้นทุนบุคลากร ต้นทุนยาและเวชภัณฑ์ ต้นทุนพลังงาน และค่าใช้จ่ายในการยกระดับเทคโนโลยี/มาตรฐานบริการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อค่าดำเนินการธุรกิจและความสามารถในการทำกำไรของผู้ประกอบการแต่ละรายในระดับที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม ประเทศไทยมีการยกระดับบริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่องและมีมาตรฐานเป็นที่ยอมรับ อีกทั้งมีข้อได้เปรียบด้านค่ารักษาพยาบาลที่แข่งขันได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสนับสนุนการรักษาความสามารถในการแข่งขันของภาคโรงพยาบาลในระยะยาว

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง

- กระจายพอร์ตการให้บริการให้ครอบคลุมทั้งบริการทางเลือก บริการสุขภาพเชิงป้องกัน และการรักษาเฉพาะทางที่มีความไวต่อความผันผวนของความต้องการน้อยลง เพื่อรักษาเสถียรภาพของรายได้
- พัฒนารูปแบบแพ็คเกจ/แผนการรักษาที่ตอบโจทย์ความคุ้มค่าและเพิ่มการเข้าถึงบริการ โดยบริหารระดับราคาการให้บริการอย่างเหมาะสม และสนับสนุนทางเลือกการชำระเงิน/การใช้สิทธิประกันสุขภาพเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของผู้รับบริการ
- ยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและการควบคุมต้นทุนอย่างเป็นระบบ เช่น การบริหารต้นทุนยาและเวชภัณฑ์ การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการให้บริการ การบริหารตารางแพทย์และกำลังคนให้สอดคล้องกับปริมาณผู้ป่วย และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร/พลังงาน
- ดำเนินการบริหารความเสี่ยงด้านห่วงโซ่อุปทานและการจัดซื้อจัดจ้างอย่างรัดกุม เพื่อลดความเสี่ยงจากต้นทุนผันผวนและความล่าช้าในการส่งมอบ รวมถึงเพิ่มความต่อเนื่องของเวชภัณฑ์สำคัญ

- ติดตามตัวชี้วัดเศรษฐกิจและพฤติกรรมผู้รับบริการอย่างใกล้ชิด พร้อมจัดทำแผนรับมือเชิงสถานการณ์ (scenario planning) เพื่อปรับแผนการตลาด การให้บริการ และงบประมาณให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง

3. ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการการแพร่ของโรคอุบัติใหม่

การแพร่ของโรคอุบัติใหม่อาจส่งผลให้ความต้องการบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งเพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของผู้รับบริการและบุคลากร ตลอดจนกระทบต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานและความพร้อมของเวชภัณฑ์ บริษัทจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับการใช้เทคโนโลยีออนไลน์มากขึ้นเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน มีการจัดการและเตรียมทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยที่จำเป็นต่าง ๆ ไว้รองรับ พร้อมคู่มือการปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดการกรณีเกิดโรคระบาด เพื่อให้พนักงานใช้เป็นแนวทางปฏิบัติ และรองรับความต้องการของผู้ใช้บริการที่ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมมาสู่บริการออนไลน์มากขึ้น เช่น การส่งยาไปที่บ้าน การให้บริการวัคซีนถึงบ้าน รวมถึงการพัฒนาระบบ Telemedicine เพื่อสื่อสารกับคนไข้ โดยสามารถดูแล ตรวจสอบประวัติ และติดตามอาการได้ ทั้งคนไข้ไทยและคนไข้ต่างชาติที่ไม่สามารถเดินทางมาพบแพทย์ได้ รวมถึงการพัฒนาศูนย์ wellness ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ และการใช้เครื่องมือ/อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ทันสมัย เพื่อให้บริษัทคงความสามารถในการแข่งขันต่อไปได้

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง

- จัดทำและทบทวนแผนความพร้อมด้านสาธารณสุขและการควบคุมการติดเชื้อ (infection prevention & control) รวมถึงคู่มือรองรับสถานการณ์โรคระบาด เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นมาตรฐานเดียวกันและลดความเสี่ยงต่อผู้รับบริการและบุคลากร
- เตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรที่จำเป็น เช่น อุปกรณ์ชีวอนามัย เวชภัณฑ์สำคัญ และการบริหารคลังสำรองตามระดับความเสี่ยง เพื่อรองรับความต้องการที่เพิ่มขึ้นอย่างฉับพลัน
- ยกระดับความต่อเนื่องของบริการผ่านการใช้เทคโนโลยีและช่องทางบริการทางไกล (Telemedicine) รวมถึงบริการส่งยา/วัคซีนถึงบ้าน เพื่อลดความแออัดและเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงบริการ
- ฝึกซ้อมแผนฉุกเฉินและการสื่อสารภาวะวิกฤต (crisis communication) เป็นระยะ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้รวดเร็ว ลดการหยุดชะงัก และรักษาคุณภาพการดูแลรักษา
- ติดตามสถานการณ์โรคอุบัติใหม่และแนวโน้มสุขภาพพร้อมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนกำลังคน การจัดสรรทรัพยากร และการปรับรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4. ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนแปลงมาตรฐานและกฎระเบียบในอนาคต

บริษัท ศิรินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินธุรกิจภายใต้การควบคุมจากกระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานราชการอื่นที่เกี่ยวข้อง และตามใบอนุญาตให้ประกอบกิจการสถานพยาบาล รวมถึงกฎหมายเกี่ยวกับบริษัทและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ในปัจจุบันการประกาศใช้กฎหมายมีแนวโน้มจะเข้มงวดมากขึ้น รวมถึงการประกาศใช้ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ซึ่งเป็นกฎหมายที่ออกมาเพื่อการเก็บ รวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลต่าง ๆ รวมถึงข้อมูลผู้เข้ารับบริการ โดยกฎหมายดังกล่าวกำหนดให้บริษัทฯ เป็นผู้ควบคุมข้อมูลส่วนบุคคล และมีหน้าที่จัดทำมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง เปลี่ยนแปลง แก้ไข หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยปราศจากอำนาจ รวมทั้งมีการแจ้งขอความยินยอมในการใช้/เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล และรองรับสิทธิของเจ้าของข้อมูลตามที่กฎหมายกำหนด

มาตรการบรรเทาความเสี่ยง

- ติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย กฎระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ พร้อมประเมินผลกระทบเชิงปฏิบัติการและเชิงกลยุทธ์ เพื่อปรับปรุงนโยบาย/กระบวนการภายในให้สอดคล้องและลดความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตาม (non-compliance)
- จัดให้มีระบบกำกับปฏิบัติตามกฎระเบียบ (compliance management) และการสื่อสารภายในองค์กร รวมถึงการอบรมบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เข้าใจข้อกำหนดและสามารถปฏิบัติตามได้อย่างถูกต้อง

- กำหนดนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และจัดทำมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลที่เหมาะสม เพื่อป้องกันการสูญหาย การเข้าถึง หรือการเปิดเผยข้อมูลโดยมิชอบ รวมถึงกำหนดขั้นตอนการขอความยินยอมและการบริหารจัดการสิทธิของเจ้าของข้อมูลให้เป็นระบบ
- ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยเป็นระยะ (เช่น การทบทวนการเข้าถึงข้อมูล การประเมินความเสี่ยงของระบบ/ผู้ให้บริการภายนอก) เพื่อยกระดับการควบคุมและลดโอกาสเกิดเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหล
- กำหนดแนวทางการรับมือเหตุการณ์ข้อมูล (incident response) และการรายงาน/การสื่อสารเมื่อเกิดเหตุ รวมถึงการทบทวนบทเรียนหลังเหตุการณ์ เพื่อปรับปรุงมาตรการป้องกันและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย

การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality Assessment) ในฐานะกระบวนการหลักที่ช่วยให้บริษัทฯ ระบุและจัดลำดับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสียอย่างเหมาะสม โดยในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงนำแนวทางการประเมินแบบ Double Materiality มาประกอบการพิจารณา เพื่อให้การประเมินครอบคลุม ทั้ง มุมมองผลกระทบ ที่การดำเนินงานของบริษัทฯ มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และมุมมองผลกระทบต่อธุรกิจ ที่ประเด็นความยั่งยืนอาจส่งกลับมามีผลต่อการดำเนินงาน ความต่อเนื่องของบริการ ต้นทุน การปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนด ความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ และความเชื่อมั่นของนักลงทุน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งให้กระบวนการดังกล่าวสะท้อน “ผลกระทบจากการดำเนินงาน” และ “ประเด็นที่มีนัยสำคัญจริง” สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจโรงพยาบาลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ ประเด็นที่นำมาพิจารณาจะครอบคลุม หัวข้อที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจ อาทิ คุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ความพร้อมและการพัฒนาบุคลากร การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานและคู่ค้าอย่างรับผิดชอบ การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการใช้ทรัพยากร การจัดการของเสียทางการแพทย์ และประเด็นด้านพลังงานและสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้กระบวนการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนมีความเป็นระบบ โปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานอย่างชัดเจน เริ่มจากการศึกษาวิเคราะห์บริบททางธุรกิจ แนวโน้มอุตสาหกรรม กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง และประเด็นความเสี่ยงหรือโอกาสที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร จากนั้นเปิดรับความคิดเห็นและข้อกังวลจากผู้มีส่วนได้เสียทั้งภายในและภายนอก เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณมาประกอบการพิจารณา

ข้อมูลดังกล่าวถูกนำมาวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญตามแนวคิด Double Materiality โดยพิจารณาทั้งมิติผลกระทบต่อองค์กรมีต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และมิติความเสี่ยงหรือโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อธุรกิจ ฐานะทางการเงิน และความสามารถในการสร้างคุณค่าในระยะยาวของบริษัทฯ ผลการประเมินได้รับการทบทวนโดยคณะกรรมการความยั่งยืน และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาอนุมัติ ก่อนนำไปใช้เป็นกรอบในการกำหนดแผนการดำเนินงาน การติดตามตัวชี้วัด และการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ

บริษัทฯ อ้างอิงมาตรฐานสากลที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ GRI Standards, AA1000 Stakeholder Engagement Standard และแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนตาม IFRS เพื่อให้กระบวนการประเมินมีความครอบคลุม มีส่วนร่วม โปร่งใส และสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล โดยกระบวนการประเมินประกอบด้วย 4 ขั้นตอนหลัก ดังต่อไปนี้



การวิจัยขั้นต้น

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) รวบรวมข้อมูลเชิงลึกจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เช่น การศึกษาทิศทางของตลาด แนวโน้มความยั่งยืนระดับโลก ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และกรอบมาตรฐานด้านความยั่งยืน เพื่อระบุประเด็นที่สำคัญในปัจจุบันและอนาคต

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สื่อสารผลจากการวิจัยขั้นต้นให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการความยั่งยืน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภายในองค์กร การสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในขั้นตอนนี้ เป็นการสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานในแต่ละส่วนสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและกลยุทธ์ขององค์กร


การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก


บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เช่น ลูกค้า ผู้ป่วย หน่วยงานกำกับดูแล นักลงทุน คู่ค้า และชุมชน โดยศิครินทร์รวบรวมข้อคิดเห็นที่ได้รับจากช่องทางต่าง ๆ เช่น การสำรวจ และการประชุมหารือ เข้ามาในกระบวนการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ เพื่อนำมาวิเคราะห์หาผลกระทบทางการเงินจากประเด็นที่อยู่ในความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย

การวิเคราะห์ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย

มิติ	ประเด็นสาระสำคัญ	ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย							SDG
		ภายใน		ภายนอก					
		พนักงาน	ผู้ถือหุ้น	ผู้รับบริการ	คู่ค้า	ชุมชนและสิ่งแวดล้อม	คู่แข่ง	หน่วยงานกำกับ	
มิติ เศรษฐกิจ	1. การกำกับดูแลกิจการ Corporate Governance	●	●	●	●	●	●	●	
	2. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน Supply Chain Management	●	●	●	●	●	●	●	
	3. จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ Business Ethics	●	●	●	●	●	●	●	
	4. ความปลอดภัยของข้อมูล Information Security	●	●	●	●	-	●	●	
	5. การบริหารจัดการนวัตกรรม	●	●	●	●	-	●	-	

มิติ	ประเด็นสาระสำคัญ	ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย							SDG
		ภายใน		ภายนอก					
		พนักงาน	ผู้ถือหุ้น	ผู้รับบริการ	คู่ค้า	ชุมชนและสิ่งแวดล้อม	คู่แข่ง	หน่วยงานกำกับ	
มิติสังคม	6. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน Human Rights and Labor Practices	●	●	●	●	●	-	●	
	7. ความปลอดภัยของผู้ป่วย Patient Safety	-	-	●	-	-	-	-	 
	8. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย Occupational Health and Safety	●	-	●	-	●	-	●	
	9. ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน Diversity and Inclusion	●	●	●	●	●	-	●	
	10. บริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้ Accessible Healthcare	-	●	●	●	●	-	●	 
	11. สุขภาพของชุมชน Community Health	-	●	●	●	●	-	●	
มิติสิ่งแวดล้อม	12. การบริหารจัดการด้านพลังงาน Energy saving Management	●	●	●	●	●	-	●	 
	13. การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ Climate change Management	●	●	●	●	●	-	●	
	14. การบริหารจัดการด้านของเสีย Waste Management	●	●	●	●	●	-	●	 
	15. การบริหารจัดการด้านน้ำ Water Management	●	●	●	●	●	-	●	

 G : มิติเศรษฐกิจ	ประเด็นสาระสำคัญ
การกำกับดูแลกิจการ และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ	โครงสร้างและระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีสะท้อนถึงการควบคุมภายในที่เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส รวมถึงบทบาทของคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนสะท้อนประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมกับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน และความโปร่งใส ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การประเมินการจัดซื้อจัดจ้าง คู่ค้า ตลอดจนถึงการส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามแนวทางดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
การพัฒนานวัตกรรมความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยี	การพัฒนาที่สะท้อนนวัตกรรมการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสีย
ความปลอดภัยทางไซเบอร์	การจัดให้มีระบบที่ครอบคลุมและเป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลการดำเนินงาน ข้อมูลพนักงาน คู่ค้า และผู้ป่วย

 S : มิติสังคม	ประเด็นสาระสำคัญ
การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตั้งแต่การจ้างงานจนถึงพ้นสภาพ จะแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และความพยายามในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อีกทั้งช่วยลดความเสี่ยงข้อพิพาทด้านแรงงาน
ความปลอดภัยของผู้ป่วยและผู้รับบริการ	แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการส่งมอบบริการที่ยกระดับความไว้วางใจและพึงพอใจต่อผู้ป่วยและผู้รับบริการ
การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนและสังคม	ความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสังคมจากการดำเนินธุรกิจ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างยั่งยืน
ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน	การส่งเสริมความหลากหลายภายในองค์กร และในทุกระดับ
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อยืนยันถึงความมุ่งมั่นในการเป็นองค์กรที่มีอุบัติเหตุเป็นศูนย์
การบริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้	การดำเนินงานที่เปิดโอกาสให้ชุมชน สังคมสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างทั่วถึง ซึ่งบริษัทฯ เน้นไปที่การให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐาน และเท่าเทียมแก่ทุกฝ่าย

*หมายเหตุ : สำหรับเนื้อหาหัวข้อการปฏิบัติด้านแรงงาน และความหลากหลายและการอยู่ร่วมกันได้รวมไว้ในหัวข้อการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานเป็นที่เรียบร้อยแล้ว



E : มิติสิ่งแวดล้อม

ประเด็นสาระสำคัญ

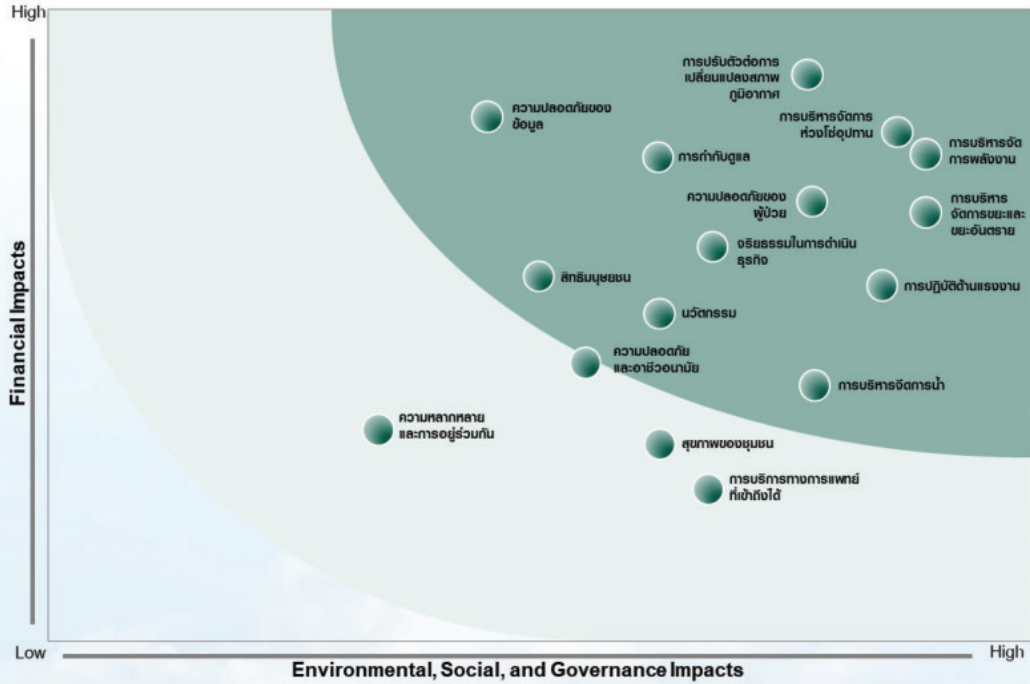
การบริหารจัดการด้านพลังงาน	การบริหารจัดการต้นทุนและจัดหาไฟ น้ำมันเชื้อเพลิง และพลังงานอื่น ๆ อย่างคุ้มค่า สะท้อนให้เห็นถึงการลดการพึ่งพาพลังงานสิ้นเปลืองหรือเชื้อเพลิงที่ใช้แล้วหมดไป
การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ช่วยบรรเทาความร้อนในบรรยากาศซึ่งเป็นต้นตอของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยธรรมชาติ
การบริหารจัดการด้านของเสีย	พยายามลดขยะและของเสียจากการดำเนินธุรกิจ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์คุ้มค่า ลดผลกระทบต่อสังคมและชุมชน
การบริหารจัดการด้านน้ำ	บริหารจัดการการต้นทุนการใช้น้ำ ลดความเสี่ยงการขาดแคลนทรัพยากรน้ำ

ผลการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

จากผลการจัดลำดับประเด็นสาระสำคัญของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งพิจารณาความสำคัญของประเด็นทั้งในมุมผลกระทบต่อด้าน ESG (Environmental, Social, Governance Impacts) และมุม ผลกระทบเชิงการเงินต่อธุรกิจ (Financial Impacts) พบว่า ประเด็นที่มีความสำคัญสูงอยู่ในกลุ่มที่มีทั้งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจและผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง โดยเฉพาะประเด็นด้านสิ่งแวดล้อมและการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความต่อเนื่องของการให้บริการและต้นทุนการดำเนินงาน ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การบริหารจัดการพลังงาน การจัดการของเสียและวัตถุดิบอันตราย และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ซึ่งสะท้อนความจำเป็นในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดความเสี่ยงจากข้อกำหนดและการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมตามความเหมาะสมของธุรกิจโรงพยาบาล

ในด้านธรรมาภิบาล ประเด็นการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมทางธุรกิจได้รับการจัดลำดับว่าเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากเป็นรากฐานของความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะในธุรกิจบริการสุขภาพที่ต้องดำเนินงานภายใต้มาตรฐานวิชาชีพและกฎระเบียบหลายด้าน รวมถึงการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และการกำกับดูแลห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับคุณภาพและความปลอดภัยของการให้บริการทางการแพทย์

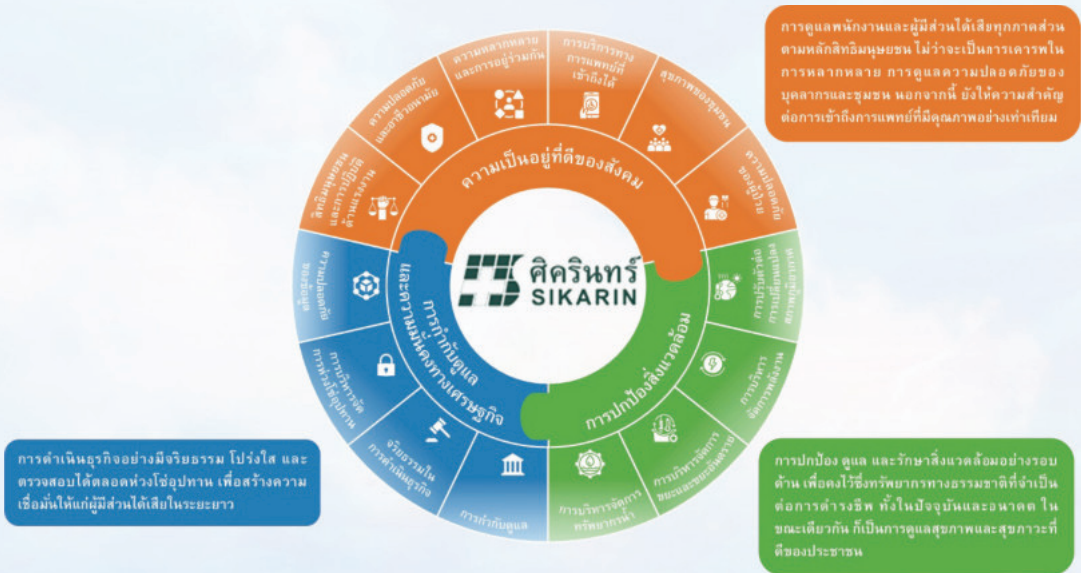
สำหรับมิติด้านสังคม ผลการประเมินสะท้อนว่า “ความปลอดภัยผู้ป่วย” เป็นประเด็นที่มีความสำคัญในระดับสูง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับคุณภาพบริการและความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ ขณะเดียวกัน แนวปฏิบัติด้านแรงงานและอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมีบทบาทสำคัญต่อความพร้อมของบุคลากรและความต่อเนื่องของการให้บริการ นอกจากนี้ “ความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ” ยังถูกจัดลำดับอยู่ในกลุ่มประเด็นสำคัญ โดยสะท้อนถึงความคาดหวังที่เพิ่มขึ้นต่อการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความปลอดภัยของระบบสารสนเทศในยุคที่องค์กรมีการใช้เทคโนโลยีและข้อมูลมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาไปสู่การเป็นโรงพยาบาลดิจิทัลของบริษัทฯ



กลยุทธ์และเป้าหมายด้านความยั่งยืน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนโดยบูรณาการเข้ากับทิศทาง การดำเนินธุรกิจและระบบบริหารความเสี่ยงขององค์กร เพื่อให้การเติบโตของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมั่นคง โปร่งใส และสร้างคุณค่าในระยะยาว แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม กลยุทธ์ดังกล่าวพัฒนาขึ้นจากกระบวนการประเมินประเด็นสาระสำคัญตามแนวคิด Double Materiality ซึ่งพิจารณาทั้งผลกระทบต่อที่บริษัทฯ มีต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และความเสียหายหรือโอกาสที่อาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจในระยะยาว กระบวนการดังกล่าวอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการความยั่งยืน และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและอนุมัติ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านความยั่งยืนมีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรอย่างแท้จริง

กรอบกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ครอบคลุม 3 มิติหลัก ได้แก่ การปกป้องสิ่งแวดล้อม ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม และการกำกับดูแลกิจการและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ โดยทั้งสามมิติทำหน้าที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน และเชื่อมโยงโดยตรงกับประเด็นความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ขององค์กร





การปกป้องสิ่งแวดล้อม

การปกป้องดูแลและรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน เพื่อคงไว้ซึ่งหลักทรัพยากรทางธรรมชาติที่จำเป็นต่อการดำรงชีพทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในขณะเดียวกันก็เป็นการดูแลสุขภาพและสุขภาวะที่ดีของประชาชน



การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) Scope 1 และ 2 ลง 3% จากปีฐาน 2567



การบริหารจัดการพลังงาน

ลดการใช้พลังงานลง 3% จากปีฐาน 2567



การบริหารจัดการขยะและขยะอันตราย

ลดของเสียทางการแพทย์ที่เป็นอันตรายลง 3% จากปีฐาน 2567
ลดขยะที่ส่งไปยังหลุมฝังกลบ 3% จากปีฐาน 2567



การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ

ลดการใช้น้ำลง 5% จากปีฐาน 2567



- ให้ความสำคัญกับการป้องกันสิ่งแวดล้อม ในฐานะส่วนสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และมุ่งลดผลกระทบจากการดำเนินงานต่อระบบนิเวศในทุกมิติ
- บูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้การดำเนินงานสอดคล้องกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น
- มุ่งใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพัฒนากระบวนการทำงานให้เหมาะสมเพื่อลดการสูญเสีย และเพิ่มประสิทธิผลของการใช้พลังงาน น้ำ และวัสดุสิ้นเปลือง
- ลดผลกระทบจากของเสียและมลพิษ ผ่านการบริหารจัดการของเสียอย่างรับผิดชอบ ครอบคลุมการคัดแยก การขนส่ง และการกำจัดตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบจากการดำเนินงานในระยะยาว
- สร้างความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานทุกระดับ และขยายการสื่อสาร/แนวปฏิบัติที่เหมาะสมไปยังลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง



ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม

การดูแลพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนตามหลักสิทธิมนุษยชน ไม่ว่าจะเป็นการเคารพในความหลากหลาย การดูแลความปลอดภัยของบุคลากรและชุมชน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อการเข้าถึงการแพทย์ที่มีคุณภาพอย่างเท่าเทียม



สิทธิมนุษยชนและปฏิบัติด้านแรงงาน

การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์
ความพึงพอใจพนักงาน 90%



ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

อุบัติเหตุเป็นศูนย์



ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน

50% ของพนักงานทั้งหมดเป็นผู้หญิง



การบริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้

สนับสนุนบริการหรือการรักษาแบบ
ลดค่าใช้จ่ายอย่างน้อย 3 รายการต่อปี



สุขภาพของชุมชน

จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างน้อย
3 กิจกรรมต่อปี





ความปลอดภัยของผู้ป่วย

อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการ OPD ไม่ต่ำกว่า 98%

อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการ IPD ไม่ต่ำกว่า 98%



- ยึดมั่นความรับผิดชอบต่อสังคม และตระหนักถึงบทบาทของบริษัทฯ ในการสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืน ต่อพนักงาน ผู้ป่วย ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
- ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสร้างสังคมที่ทุกคนเข้าถึงโอกาสได้อย่างเหมาะสม
- สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นมิตร สนับสนุนสุขภาวะของบุคลากร และส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีและคุณค่าของแต่ละบุคคล
- สนับสนุนความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันอย่างเคารพซึ่งกันและกัน และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร
- ยกระดับสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย ผ่านการพัฒนามาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์และระบบดูแลความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
- ดำเนินโครงการพัฒนาชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิต ของประชาชนในพื้นที่โดยรอบ พร้อมขยายผลความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม
- สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพสิทธิมนุษยชน พร้อมกำหนดแนวทางปฏิบัติและกลไกดูแลให้เกิดการปฏิบัติจริงในทุกระดับ
- จัดสรรทรัพยากรและบริการที่เข้าถึงได้สำหรับทุกกลุ่ม เพื่อสนับสนุนความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสุขภาพ



การกำกับดูแลและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

การดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว



การกำกับดูแล

รักษาผลการดำเนินงานในระดับยอดเยี่ยมตามดัชนี CGR 100% ของกรรมการบริษัทได้ผ่านการอบรม และสร้างความตระหนักรู้ด้านESG



จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

พนักงานและผู้บริหาร 100% รับทราบและปฏิบัติตาม Code of Conduct ได้รับการต่ออายุการรับรองสมาชิก CAC อย่างต่อเนื่อง



ความปลอดภัยของข้อมูล

ไม่มีการรั่วไหลของข้อมูลผู้ป่วยในแต่ละปี



การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้าที่มีความสำคัญ 100% ผ่านการตรวจสอบด้าน ESG



- มุ่งรักษามาตรฐานการกำกับดูแลกิจการในระดับสูง โดยดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความรับผิดชอบ
- ปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจ และความตระหนักรู้ด้านความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ (ESG) ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
- กำหนดนโยบายและกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนขององค์กร และให้คณะกรรมการบริษัทรับทราบ/กำกับติดตาม เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการในภาพรวม
- สื่อสารและสร้างความเข้าใจกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างทั่วถึง รวมถึงผู้รับบริการ บุคลากร คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่สอดคล้องตามแนวทางของบริษัทฯ
- ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อสร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในระยะยาว
- ยกระดับความพร้อมขององค์กรสู่การดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เพื่อเสริมความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสร้างความสามารถในการแข่งขันอย่างต่อเนื่องในระยะยาว

ในมิติด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริหารจัดการผลกระทบจากการใช้พลังงาน การปล่อยก๊าซเรือนกระจก การใช้น้ำ และการจัดการของเสียทางการแพทย์อย่างเป็นระบบ โดยดำเนินการภายใต้ข้อกำหนดทางกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งพัฒนามาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและควบคุมของเสียอย่างเหมาะสม แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมความพร้อมต่อความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม ต้นทุนพลังงาน และข้อกำหนดทางกฎหมายที่อาจเปลี่ยนแปลงในอนาคต

ในมิติด้านสังคม บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นลำดับแรก พร้อมทั้งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเท่าเทียม การดำเนินงานมุ่งเน้นการยกระดับกระบวนการให้บริการ การติดตามตัวชี้วัดด้านคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และการขยายการเข้าถึงบริการสุขภาพผ่านกิจกรรมและโครงการที่เหมาะสมกับบริบทของชุมชน การดำเนินงานดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงด้านคุณภาพบริการ ชื่อเสียงองค์กร และเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้ป่วย

ในมิติด้านการกำกับดูแลและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับธรรมาภิบาล การบริหารความเสี่ยง และความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูล คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำกับดูแลประเด็นด้านความยั่งยืนควบคู่กับการกำกับดูแลกิจการ ขณะที่ฝ่ายบริหารรับผิดชอบในการดำเนินงานและติดตามผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บริษัทฯ มีจรรยาบรรณทางธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริต และช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและรับผิดชอบต่อ

กลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เชื่อมโยงโดยตรงกับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management) โดยครอบคลุมความเสี่ยงสำคัญ เช่น ความเสี่ยงด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย ความเสี่ยงด้านข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ ความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม และความเสี่ยงด้านบุคลากร การบูรณาการดังกล่าวช่วยให้บริษัทฯ สามารถจัดลำดับความสำคัญและกำหนดมาตรการตอบสนองได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดในแต่ละมิติอย่างสม่ำเสมอ พร้อมรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัท และเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนอย่างโปร่งใสตามมาตรการข้อกำหนดและกรอบการรายงานของทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของผู้มีส่วนได้เสียและเสริมสร้างความเชื่อมั่นในระยะยาว

การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย UN SDGs

การขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืนมิใช่ภารกิจของบุคคลหรือภาคส่วนใดเพียงลำพัง หากแต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของทุกภาคส่วนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ส่งเสริมความเท่าเทียม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างทั่วถึง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญในการส่งเสริมสุขภาพกายและใจของประชาชน ควบคู่กับการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals: UN SDGs) โดยดำเนินการประเมินและเชื่อมโยงกิจกรรมทางธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่ากับเป้าหมายและเป้าประสงค์ของ SDGs ที่เกี่ยวข้อง ผ่านเครื่องมือสำคัญ เช่น SDG Compass และแนวทาง SDGs สำหรับบริษัทจดทะเบียน เพื่อช่วยระบุ SDGs ที่มีความเกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ อย่างชัดเจน ทั้งในกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องสูง (Highly Relevant) และกลุ่มที่มีความเกี่ยวข้องในระดับรอง (Relevant)

จากการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของ SDGs ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ระบุเป้าหมายหลักที่บริษัทฯ มีบทบาทสนับสนุนโดยตรงจำนวน 3 เป้าหมาย และเป้าหมายที่เกี่ยวข้องในระดับรองจำนวน 4 เป้าหมาย กระบวนการดังกล่าวช่วยให้บริษัทฯ เข้าใจบทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรในห่วงโซ่คุณค่าได้อย่างเป็นระบบ และเสริมความมั่นใจว่าการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ เชื่อมโยงกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับโลกอย่างมีประสิทธิภาพต่อเนื่อง และตรวจสอบได้

เป้าหมายหลักที่บริษัทฯ มีบทบาทสำคัญโดยตรง



SDG 3 เป็นเป้าหมายหลักที่สอดคล้องกับพันธกิจของบริษัทฯ ในการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและปลอดภัย โดยบริษัทฯ มุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย การส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์ และการให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคแก่ประชาชน

การดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงด้านคุณภาพบริการและเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้ป่วยและชุมชนในระยะยาว



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการแพทย์และบุคลากรสนับสนุนเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการให้บริการและความปลอดภัยของผู้ป่วยบริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) และการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่องของพนักงานทุกระดับ โดยบริษัทฯ มีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้ การจัดอบรมและพัฒนาความรู้ทางวิชาชีพและทักษะเฉพาะด้าน การสนับสนุนการฝึกอบรมภายในและภายนอกองค์กร การถ่ายทอดองค์ความรู้และประสบการณ์ภายในองค์กร และการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

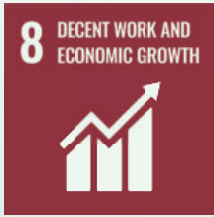
นอกจากการพัฒนาบุคลากรภายใน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังมีบทบาทในการส่งเสริมความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชนและชุมชน ผ่านกิจกรรมให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคและการดูแลสุขภาพ เพื่อสนับสนุนการยกระดับความตระหนักรู้ด้านสุขภาพในสังคม



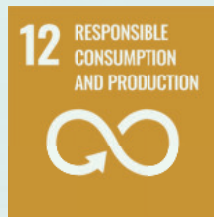
ในฐานะผู้ประกอบการธุรกิจโรงพยาบาล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงความสำคัญของโครงสร้างพื้นฐานทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วย ซึ่งการดำเนินงานของบริษัทฯ ในการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมาย SDG ได้แก่ การพัฒนาและปรับปรุงระบบสารสนเทศทางการแพทย์ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและอุปกรณ์ทางการแพทย์ให้มีมาตรฐาน การเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงานผ่านเทคโนโลยีที่เหมาะสม และการบริหารจัดการข้อมูลอย่างปลอดภัยและสอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ลดความเสี่ยงด้านความผิดพลาดทางระบบ ลดความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการในระยะยาว

เป้าหมายที่เกี่ยวข้องในระดับรอง



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทุนมนุษย์ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม พร้อมทั้งดำเนินธุรกิจภายใต้หลักธรรมาภิบาลและจริยธรรม ซึ่งแนวทางดังกล่าวช่วยสนับสนุนความมั่นคงขององค์กร ลดความเสี่ยงด้านบุคลากร และส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างยั่งยืน



ในฐานะสถานพยาบาล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักถึงผลกระทบจากการใช้ทรัพยากร การจัดการของเสียทางการแพทย์ และการใช้พลังงาน จึงกำหนดมาตรการบริหารจัดการของเสีย การควบคุมของเสียอันตราย และการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับกฎหมาย ซึ่งการดำเนินงานดังกล่าวช่วยลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคม



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ติดตามการใช้พลังงานและข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อสนับสนุนการพัฒนามาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและลดผลกระทบจากการดำเนินงานในระยะยาว แนวทางดังกล่าวช่วยเสริมความพร้อมต่อความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศและต้นทุนพลังงานที่อาจเพิ่มขึ้นในอนาคต



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับภาคส่วนต่าง ๆ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า เพื่อสนับสนุนความร่วมมือในการบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน ทั้งของบริษัทฯ เอง และของสหประชาชาติ โดยที่ผ่านมา บริษัทฯ มีการดำเนินงานตามมาตรฐาน เช่น Joint Commission International (JCI) อย่างเข้มข้น

ความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาอย่างยั่งยืน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนไม่สามารถดำเนินการได้โดยองค์กรใดองค์กรหนึ่งเพียงลำพัง หากแต่ต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน สถาบันการศึกษา ชุมชน และเครือข่ายวิชาชีพ เพื่อร่วมกันสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ (Strategic Collaboration) โดยเชื่อมโยงกับประเด็นสาระสำคัญขององค์กร ความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์ ยกกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน และสนับสนุนการพัฒนาาระบบสุขภาพของประเทศ โดยแนวทางการร่วมมือของบริษัทฯ เน้นไปที่ 3 ด้านหลัก ได้แก่ ด้านสุขภาพชุมชน ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ด้านสุขภาพชุมชน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐในการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การให้ความรู้ด้านการป้องกันโรค และการเข้าถึงบริการสุขภาพในระดับชุมชน โดยตระหนักว่าระบบสาธารณสุขที่เข้มแข็งจำเป็นต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังตระหนักว่าการรักษาโรคหัวใจในเด็ก โดยเฉพาะกรณีที่ต้องได้รับการปลูกถ่ายหัวใจ เป็นภารกิจทางการแพทย์ที่มีความซับซ้อนสูง และต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายภาคส่วน ทั้งทีมแพทย์เฉพาะทาง หน่วยงานสาธารณสุข เครือข่ายบริจาคอวัยวะ และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยเด็ก

การดำเนินงานด้านการปลูกถ่ายหัวใจในเด็กสะท้อนถึงศักยภาพทางการแพทย์และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางขององค์กร ซึ่งมีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการรักษา ซึ่งการรักษาในกลุ่มผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนสูงช่วยเสริมสร้างศักยภาพของทีมแพทย์ ระบบการดูแล และโครงสร้างพื้นฐานทางการแพทย์โดยรวม ส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานบริการของโรงพยาบาลในภาพรวม การบริหารความเสี่ยงทางคลินิก ซึ่งการดูแลผู้ป่วยปลูกถ่ายหัวใจในเด็กต้องอาศัยระบบบริหารความเสี่ยงทางคลินิกที่เข้มแข็ง การควบคุมการติดเชื้อ และการติดตามผลระยะยาว ซึ่งช่วยเสริมความพร้อมขององค์กรในการบริหารความเสี่ยงด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย การเสริมสร้างความเชื่อมั่นและชื่อเสียงองค์กร ซึ่งการมีบทบาทในการรักษาผู้ป่วยเด็กที่มีภาวะรุนแรงสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและความสามารถขององค์กรในการให้บริการทางการแพทย์ระดับสูง ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้ป่วย ครอบครัว และสังคม



ด้านการพัฒนาบุคลากร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญต่อคุณภาพการรักษา ปลอดภัยของผู้ป่วย และความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพซึ่งมีการพัฒนาองค์ความรู้และเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาบุคลากรจึงมิใช่เพียงการฝึกอบรมตามหน้าที่ แต่เป็นกลยุทธ์สำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ซึ่งบริษัทฯ ให้ความสำคัญที่การรักษามาตรฐานคุณภาพการรักษา ผ่านการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของแพทย์ พยาบาล และบุคลากรสนับสนุน เพื่อลดความเสี่ยงด้านคุณภาพบริการและข้อผิดพลาดทางการแพทย์ การบริหารความเสี่ยงด้านทุนมนุษย์ ผ่านการลงทุนในบุคลากรซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ การลาออกของบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และแรงกดดันด้านการแข่งขันในตลาดแรงงานทางการแพทย์ และสุดท้าย การเสริมสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ ผ่านการพัฒนาระบบการพัฒนาศักยภาพ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กร ช่วยให้บริษัทฯ สามารถรักษาความต่อเนื่องของบริการและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมได้อย่างเหมาะสม



ด้านการเทคโนโลยีและนวัตกรรม

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการแพทย์และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้ป่วย และประสิทธิภาพการดำเนินงาน ในบริบทของอุตสาหกรรมสุขภาพ ในปัจจุบัน บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและภัยคุกคามด้านไซเบอร์เป็นปัจจัยความเสี่ยงที่สำคัญ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบที่ปลอดภัยและมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการยกระดับคุณภาพและความแม่นยำในการรักษา การบริหารความเสี่ยงด้านข้อมูลและไซเบอร์ และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ จะช่วยให้การสนับสนุนการวินิจฉัยและการรักษามีประสิทธิภาพมากขึ้น



กระบวนการสร้างคุณค่า

การดำเนินธุรกิจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่าตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ “คุณภาพ ความปลอดภัย และความโปร่งใส” เป็นหลักในการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการให้บริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานและสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้รับบริการเป็นสำคัญ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการสร้างคุณค่าร่วมในห่วงโซ่คุณค่าไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการให้บริการทางการแพทย์เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยการบริหารจัดการในทุกขั้นตอนอย่างรอบคอบ ตั้งแต่การจัดหาและเวชภัณฑ์ การจัดซื้อจัดจ้าง บริการสนับสนุน การบริหารอาคารสถานที่และระบบสาธารณสุขไปจนถึง การส่งมอบการรักษาพยาบาลและการดูแลต่อเนื่องหลังการรักษา ในปี 2568 บริษัทฯ ยังคงดำเนินการวิเคราะห์ประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการกำกับดูแลประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจโรงพยาบาล เช่น คุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย มาตรฐานและความน่าเชื่อถือของคู่ค้า ความพร้อมของบุคลากร ความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลและข้อมูลส่วนบุคคล

เพื่อให้การดำเนินงานมีความสอดคล้องและเป็นมาตรฐาน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงกำหนดแนวทางและข้อปฏิบัติภายในที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจและการกำกับดูแลคู่ค้า เพื่อให้การจัดหาและการให้บริการสนับสนุนเป็นไปตามมาตรฐานที่เหมาะสม รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานกำกับ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพตามความเหมาะสมของธุรกิจโรงพยาบาล โดยเฉพาะการใช้พลังงาน น้ำ และการจัดการของเสียทางการแพทย์และขยะติดเชื้ออย่างถูกต้อง เพื่อควบคุมผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสนับสนุนการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสังคมในระยะยาว

ด้วยการดำเนินงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าดังกล่าว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งรักษาคุณภาพและความปลอดภัยของบริการทางการแพทย์ให้แก่ผู้รับบริการเป็นหัวใจสำคัญ ขณะเดียวกันก็ให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับผู้มีส่วนได้เสียในทุกส่วนของห่วงโซ่คุณค่า ได้แก่ ลูกค้า ผู้ป่วย บุคลากร คู่ค้า ชุมชน และผู้ลงทุน ผ่านการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักความรับผิดชอบต่อเพื่อนับสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและเหมาะสมในระยะยาว

ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการสร้างคุณค่า (Inputs Capitals)

เพื่อสนับสนุนการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริหารจัดการทรัพยากรที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างเหมาะสม โดยมุ่งให้การใช้ทรัพยากรเกิดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง และตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งนี้ พิจารณาทรัพยากรสำคัญที่ใช้ในการดำเนินงานและการส่งมอบบริการทางการแพทย์ให้มีคุณภาพและปลอดภัย ครอบคลุมทรัพยากรหลายประเภท ได้แก่ **ทรัพยากรทางการเงิน** สำหรับการดำเนินงานและการลงทุนที่จำเป็น **ทรัพยากรด้านการผลิตและโครงสร้างพื้นฐาน** เช่น อาคาร สถานพยาบาล ระบบสาธารณสุขไปจนถึง อุปกรณ์ทางการแพทย์ **ทรัพยากรมนุษย์** ซึ่งเป็นหัวใจของการให้บริการ **ทรัพยากรทางปัญญา** ที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพการรักษา ตลอดจน **ทรัพยากรทางสังคมและความสัมพันธ์** กับผู้มีส่วนได้เสีย และ **ทรัพยากรทางธรรมชาติ** เช่น พลังงาน น้ำ และวัสดุสิ้นเปลืองที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ทรัพยากรทางการเงิน

Financial Capital



ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงเงินทุน หรืองบประมาณที่จำเป็น สำหรับการดำเนินธุรกิจที่มั่นคง และการบริหารจัดการด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เป็นรากฐานสำคัญสำหรับการดำเนินงาน การลงทุนในนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงการเพื่อสังคมต่าง ๆ ในปีที่ผ่านมาศิริรินทร์ได้ใช้ทรัพยากรทางการเงินในการพัฒนา และติดตั้งระบบการดูแลและการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ทันสมัยและแม่นยำ เพื่อยกระดับความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดกับผู้ป่วยหรือผู้ที่เข้ามาใช้บริการ รวมถึงเพิ่มระดับความเชื่อมั่น และความไว้วางใจ นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังได้ลงทุนในการพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพ การใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรด้านการผลิต

Manufacturing Capital



ทรัพยากรด้านการผลิตของศิริรินทร์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ด้วยโครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือแพทย์ และระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ศิริรินทร์สามารถมอบบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การใช้เครื่องมือวินิจฉัยที่ล้ำสมัย เช่น MRI และ CT Scanner ซึ่งช่วยเพิ่มความแม่นยำและลดระยะเวลาในการวินิจฉัยโรค เป็นต้น นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมความปลอดภัยและความสะดวกสบายสำหรับผู้ป่วย เช่น ห้องปลอดเชื้อที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อสร้างความมั่นใจในผลลัพธ์การรักษา ทั้งนี้ การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรด้านการผลิตอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ศิริรินทร์เป็นผู้นำด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วย ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ทรัพยากรมนุษย์

Human Capital



บุคลากรของศิริรินทร์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ด้วยทีมแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูงและผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดี ศิริรินทร์สามารถมอบบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงและปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วย ตัวอย่าง เช่น การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการแพทย์สำหรับแพทย์เฉพาะทาง หรือการฝึกอบรมความปลอดภัยสำหรับพนักงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ทรัพยากรทางปัญญา

Intellectual Capital



ทรัพยากรทางปัญญาเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จของศิริรินทร์ โดยมีการนำความรู้ เทคโนโลยี และแนวคิดนวัตกรรมมาใช้ในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ เพื่อพัฒนาบริการทางการแพทย์ให้มีคุณภาพสูงตรงตามความต้องการของผู้ป่วย และสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล อาทิ ศิริรินทร์ได้ลงทุนในเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการวินิจฉัยโรคที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการประเมินผล ลดความเสี่ยงจากการวินิจฉัยผิดพลาด และช่วยลดระยะเวลาการรอคอยสำหรับผู้ป่วย นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบจัดการข้อมูลผู้ป่วยแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มีความปลอดภัยสูง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์

ลดความซับซ้อนในการดำเนินงาน และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ป่วย ที่ผ่านมาศิครินทร์ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรทางปัญญา เช่น การวิจัยและพัฒนาทางการแพทย์ที่ มุ่งเน้นการปรับปรุงวิธีการรักษาโรคใหม่ ๆ และการแบ่งปันความรู้กับสถาบันการศึกษาและ องค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนา กระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับโลก เช่น Joint Commission International (JCI) ด้วยการใช้ทรัพยากรทางปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ศิครินทร์ไม่เพียงแต่ สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างคุณค่าให้แก่ ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้งเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในฐานะองค์กรชั้นนำด้านการให้ บริการทางการแพทย์ที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

ทรัพยากรทางสังคม และความสัมพันธ์

Social and Relationship Capital



ศิครินทร์ตระหนักดีว่าความไว้วางใจ และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในการสร้างคุณค่าในระยะยาว ดังนั้น ศิครินทร์จึงมีการดำเนินโครงการเพื่อสังคมที่หลากหลายมา อย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพฟรีในชุมชน การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและ สุขอนามัยที่ดี หรือการสนับสนุนผู้ป่วยด้อยโอกาสผ่านกองทุนเพื่อสาธารณประโยชน์ นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับคู่ค้าผ่านการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าที่ได้ บุรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าเป็นประจำ และการพัฒนาความรู้ ความสามารถของคู่ค้าให้เป็นที่ไปตามข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐาน ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทรัพยากรทางธรรมชาติ

Natural Capital



ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ด้วยบริบททางธุรกิจด้านการแพทย์ที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย เช่น น้ำ พลังงาน และวัสดุทางการแพทย์ เป็นจำนวนมาก สิ่งนี้จึงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับ ศิครินทร์ ด้วยเหตุนี้ ศิครินทร์จึงได้พัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน เช่น การ ติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ในกิจกรรมที่ไม่กระทบผู้ป่วย และการเปลี่ยน มาใช้หลอดไฟ LED เพื่อลดการใช้พลังงาน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการจัดการขยะ โดย แยกขยะอันตราย เช่น ขยะทางการแพทย์ออกจากขยะทั่วไป พร้อมสนับสนุนการรีไซเคิลในส่วนที่ เหมาะสม เป็นต้น

กระบวนการสร้างคุณค่าของศิริรินทร์ (Sikarin's Value Creation Process)

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งดำเนินธุรกิจภายใต้กระบวนการสร้างคุณค่าที่เชื่อมโยง “ทรัพยากรสำคัญ” กับ “การส่งมอบบริการทางการแพทย์” อย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายและทิศทางขององค์กรในระยะยาว โดยบริษัทฯ บูรณาการทรัพยากรหลักทั้ง 6 ประเภทเข้ากับการดำเนินงานตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรดังกล่าว ถูกใช้อย่างเหมาะสม เกิดประสิทธิภาพ และสามารถสนับสนุนการให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพและปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง

กระบวนการสร้างคุณค่าของบริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของธุรกิจโรงพยาบาล และกลยุทธ์องค์กร โดยเน้นการยกระดับคุณภาพบริการทางการแพทย์ควบคู่กับการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนากระบวนการทำงานและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในระดับที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการและการบริหารจัดการ รวมถึงการเสริมความพร้อมด้านระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยอย่างเป็นองค์รวม ทั้งนี้ บริษัทฯ ตระหนักว่าการพัฒนาคุณภาพบริการต้องดำเนินควบคู่กับการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงพยาบาลอย่างรอบคอบ เช่น การจัดการของเสียทางการแพทย์และขยะติดเชื้อให้ถูกต้องตามข้อกำหนด เพื่อลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้เสีย

นอกจากนี้ บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และยึดหลักธรรมาภิบาล เพื่อเสริมสร้างความไว้วางใจจากผู้รับบริการ บุคลากร คู่ค้า ชุมชน และผู้ถือหุ้น บริษัทฯ เชื่อว่าการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพบริการและการดำเนินงานอย่างรับผิดชอบ จะช่วยให้บริษัทฯ สามารถสร้างคุณค่าร่วมในห่วงโซ่คุณค่า และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและเหมาะสมในระยะยาว

กิจกรรมหลัก (Primary Activity)

01

การคัดกรอง

การคัดกรองผู้ใช้บริการอย่างมีมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญการประเมินการรักษา เพื่อให้การรักษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

02

การเข้ารับบริการ

การคัดกรองผู้ใช้บริการอย่างมีมาตรฐาน และจัดลำดับความสำคัญการประเมินการรักษา เพื่อให้การรักษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

03

การดูแลอย่างต่อเนื่อง

ดูแล รักษา ผู้ใช้บริการอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรการแพทย์ พยาบาล และผู้เชี่ยวชาญ มีการรับรองคุณสมบัติทุก ๆ การบริการ

04

สิ้นสุดการรักษา และติดตามอาการ

วินิจฉัย และระบุนการรักษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อผู้ป่วย พร้อมทั้งการร่วมมือทางการแพทย์ของบุคลากรการแพทย์เพื่อส่งต่อการรักษา

05

ส่งต่อการรักษา

การส่งต่อการรักษาให้หน่วยงานภายนอกที่มีการรับรองคุณสมบัติการรักษาผู้ป่วยอย่างมีมาตรฐาน

06

การเคลื่อนย้าย

บริการการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพและมาตรฐาน

กิจกรรมสนับสนุน (Support Activity)

01



จัดซื้อจัดจ้าง

จัดซื้อจัดจ้าง ยา เวชภัณฑ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ที่มีคุณภาพ โปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้

02



ทรัพยากรบุคคล

สรรหา พัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ และพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถ มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างมืออาชีพ

03



โครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐานที่สะดวกเข้าใช้บริการ และส่งเสริมความปลอดภัย

04



เทคโนโลยี

พัฒนาเทคโนโลยีการให้บริการเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับบริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง ปลอดภัย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง



พนักงาน



หน่วยงานกำกับดูแล



ลูกค้าและผู้ป่วย



ผู้ถือหุ้น



ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



ผู้ถือหุ้น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยอ้อม



คู่แข่งทางธุรกิจ





การกำกับดูแล กิจการที่ดี



การกำกับดูแล



จริยธรรม
ในการดำเนินธุรกิจ



ความปลอดภัย
ของข้อมูล



การบริหารจัดการ
นวัตกรรม



การบริหารจัดการ
ห่วงโซ่อุปทาน

การกำกับดูแล



เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

รักษาผลการดำเนินงานในระดับยอดเยี่ยมตามดัชนี CGR



100 %

2567 - 100% ของกรรมการศิครินทร์ได้ผ่านการอบรมและสร้างความตระหนักรู้ด้าน ESG

100%

2568 - 100% ของกรรมการศิครินทร์ได้ผ่านการอบรมและสร้างความตระหนักรู้ด้าน ESG

100%

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

การกำกับดูแลกิจการที่ดีคือรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืนของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เพราะทำให้องค์กรดำเนินงานบนหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับผิดชอบ และคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล โดยสำหรับธุรกิจโรงพยาบาล “ความไว้วางใจ” ต้องตั้งอยู่บนคุณภาพและความปลอดภัยของการรักษาพยาบาล การปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมวิชาชีพ รวมถึงการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์อย่างเคร่งครัด

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับระบบกำกับดูแลให้ทันต่อความเสี่ยงและความคาดหวังที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยเน้นบทบาทกำกับดูแลของคณะกรรมการและฝ่ายบริหารที่ชัดเจน การมีระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยงที่ครอบคลุมประเด็นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และข้อมูล การส่งเสริมวัฒนธรรมจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตผ่านนโยบาย การสื่อสาร และช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัย ตลอดจนการติดตามผลและทบทวนประสิทธิภาพอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์เกิดขึ้นบนข้อมูลที่น่าเชื่อถือและคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

ท่ามกลางบริบทที่โลกธุรกิจและอุตสาหกรรมสุขภาพเปลี่ยนแปลงรวดเร็ว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เผชิญ “ความท้าทายด้านธรรมาภิบาล” ที่ซับซ้อนมากขึ้นในหลายมิติ เริ่มจากความคาดหวังต่อความโปร่งใสและความครบถ้วนของข้อมูลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องจากผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้รับบริการ และหน่วยงานกำกับ ซึ่งไม่ได้ต้องการเพียงการสื่อสารเชิงนโยบาย แต่ต้องการข้อมูลที่เชื่อมโยงกับกลยุทธ์ ความเสี่ยง และผลการดำเนินงานที่ตรวจสอบได้จริง ขณะเดียวกัน การกำกับดูแลในธุรกิจโรงพยาบาลยังต้องยืนอยู่บนมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย การกำกับดูแลจริยธรรมทางการแพทย์ และการปฏิบัติตามกฎหมาย/ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะในช่วงที่บริการสุขภาพดิจิทัลและการใช้ข้อมูลมีบทบาทมากขึ้น ความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์จึงทวีความสำคัญ ทั้งจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ การพึ่งพาผู้ให้บริการภายนอก/คู่ค้าเทคโนโลยี ตลอดจนความพร้อมด้านการบริหารจัดการเหตุการณ์และความต่อเนื่องทางธุรกิจ อีกประเด็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้คือความเสี่ยงด้านชื่อเสียงจากเหตุการณ์ด้านจริยธรรม/การทุจริตหรือผลประโยชน์ทับซ้อนที่อาจเกิดขึ้นได้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง การว่าจ้างบริการภายนอก และความสัมพันธ์กับคู่ค้าหรือผู้เกี่ยวข้องในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งแม้เพียงเหตุการณ์เดียวก็อาจกระทบความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้นความท้าทายของบริษัทฯ คือการทำให้ “ระบบกำกับดูแล” ทำงานได้จริงตั้งแต่ระดับนโยบาย กลไกควบคุมภายใน การติดตามและรายงานผลไปจนถึงการยกระดับวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดหลักจริยธรรมและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างสม่ำเสมอ

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายดังกล่าวยังเป็น “โอกาส” ให้บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับความแข็งแกร่งขององค์กรและสร้างความแตกต่างในอุตสาหกรรมสุขภาพได้อย่างชัดเจน โดยการใช้ระบบกำกับดูแลที่เข้มแข็งเป็นเครื่องยนต์สร้างความไว้วางใจต่อผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น นักลงทุน คู่ค้า และสังคม ผ่านการกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจนของคณะกรรมการและฝ่ายบริหาร การบูรณาการความยั่งยืนเข้ากับกำหนดกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง และการติดตามผลอย่างเป็นระบบ รวมถึงการยกระดับคุณภาพข้อมูลด้วยแนวทางการกำกับดูแลข้อมูล (data governance) และเครื่องมือดิจิทัลที่เพิ่มความโปร่งใส ความถูกต้อง และร่องรอยการตรวจสอบ (audit trail) ซึ่งช่วยให้การสื่อสารผลการดำเนินงานมีความน่าเชื่อถือมากขึ้น นอกจากนี้ การเสริมความเข้มแข็งด้านจริยธรรมและต่อต้านการทุจริต ผ่านการสื่อสารนโยบาย การอบรม การประเมินความเสี่ยงในกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง ช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ตลอดจนการกำกับดูแลคู่ค้าอย่างรับผิดชอบ จะช่วยลดความเสี่ยงเชิงระบบและยกระดับมาตรฐานทั้งองค์กรและห่วงโซ่อุปทาน ในภาพรวมหากศิครินทร์สามารถทำให้ธรรมาภิบาลเชื่อมโยงกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้จริง จะทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ยกระดับความเชื่อมั่น และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนในระยะยาว

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ขับเคลื่อนธรรมาภิบาลด้วยเป้าหมายเดียวกันคือ “รักษาความไว้วางใจ” ของผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และสังคม โดยยึดหลักโปร่งใส ตรวจสอบได้ รับผิดชอบ และปฏิบัติตามกฎหมาย/มาตรฐานวิชาชีพอย่างเคร่งครัด พร้อมปลูกฝังจริยธรรมให้เป็นส่วนหนึ่งของการตัดสินใจและการปฏิบัติงานในทุกระดับ

กลยุทธ์ด้านการกำกับดูแลในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับ “ความโปร่งใสและคุณภาพของข้อมูล” ควบคู่กับการกำกับดูแลด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล บริษัทฯ พัฒนาโครงสร้างการกำกับดูแลข้อมูล ESG ให้มีเจ้าของข้อมูล ผู้ทบทวน และกลไกควบคุมภายในที่ชัดเจน ลดความเสี่ยงจากข้อมูลไม่สอดคล้อง พร้อมต่อยอดช่องทางสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น IR Portal/เว็บไซต์/รายงาน ให้เข้าถึงง่าย ทันเวลา และตรวจสอบย้อนกลับได้

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เสริมความเข้มแข็งด้านจริยธรรมและการป้องกันทุจริตอย่างต่อเนื่อง ผ่านนโยบาย “No Gift Policy” แนวปฏิบัติเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ของขวัญ/การเลี้ยงรับรอง และการคัดกรองความเสี่ยงของคู่ค้า/ตัวแทนในธุรกรรมสำคัญ โดยคงการเป็นสมาชิก CAC และดำเนินระบบบริหารจัดการป้องกันการติดสินบน รวมถึงช่องทางแจ้งเบาะแสที่เข้าถึงได้และรักษาความลับ มีขั้นตอนรับเรื่อง ตรวจสอบ และมาตรการแก้ไข/ลงโทษที่เหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ บูรณาการความเสี่ยงด้าน ESG เข้ากับการบริหารความเสี่ยงองค์กร โดยให้ความสำคัญกับความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูงต่อธุรกิจโรงพยาบาล เช่น ชื่อเสียง คุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย และความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคล/ความมั่นคงไซเบอร์ พร้อมยกระดับมาตรการคุ้มครองข้อมูลตาม PDPA และแนวปฏิบัติด้าน Cybersecurity & Data Protection ตลอดจนส่งเสริมธรรมาภิบาลในห่วงโซ่อุปทานผ่าน Supplier Code of Conduct และการติดตามคู่ค้าแบบอิงความเสี่ยง



ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการอบรมให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างต่อเนื่องในหัวข้อธรรมาภิบาล จริยธรรม/ต่อต้านทุจริต การบริหารความเสี่ยง และการคุ้มครองข้อมูล พร้อมต่อยอดหลักสูตรสำหรับผู้บริหารระดับสูงเพื่อเพิ่มความพร้อมต่อการกำกับดูแลประเด็น ESG และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์บนฐานข้อมูล

การกำกับดูแลความเสี่ยง ESG และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ของคณะกรรมการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สนับสนุนการพัฒนาความรู้ของคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่องในประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ส่งเสริมการเรียนรู้ของคณะกรรมการในหัวข้อการกำกับดูแลความเสี่ยง ESG และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของคณะกรรมการในการกำกับติดตามความเสี่ยงและโอกาสด้าน ESG ที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจโรงพยาบาล รวมถึงการเชื่อมโยงประเด็นดังกล่าวเข้ากับการบริหารความเสี่ยงองค์กรและการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ของบริษัทฯ



การกำกับดูแลการเปลี่ยนผ่านสู่ Net Zero และความเสียง/โอกาสด้านสภาพภูมิอากาศ

คณะกรรมการได้รับการพัฒนาองค์ความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนในการกำกับดูแลการเปลี่ยนผ่านสู่ Net Zero ในฐานะประเด็นเชิงกลยุทธ์ขององค์กร โดยเนื้อหาครอบคลุมแนวโน้มความคาดหวังของนักลงทุน หน่วยงานกำกับดูแล และมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลด้านสภาพภูมิอากาศ ความเชื่อมโยงระหว่างเป้าหมาย Net Zero กับทิศทางธุรกิจของโรงพยาบาล ต้นทุนพลังงาน ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร และความยืดหยุ่นของสถานพยาบาล รวมถึงบทบาทของคณะกรรมการในการกำกับติดตามเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว การพิจารณาแผนลงทุนและมาตรการลดก๊าซเรือนกระจก การติดตามตัวชี้วัดสำคัญ ตลอดจนการประเมินความน่าเชื่อถือของแผน transition plan เพื่อให้การดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศของบริษัทฯ สอดคล้องกับบริบททางธุรกิจและสามารถสื่อสารต่อผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีความน่าเชื่อถือ



เพื่อสร้างความมั่นใจอีกระดับให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียว่าการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ภายใต้การกำกับดูแล และรับผิดชอบของคณะกรรมการ บริษัทฯ ส่งเสริมให้ธรรมาภิบาลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในทุกระดับ โดยกำหนด Sustainability-linked KPI เป็นตัวชี้วัดสำคัญของผู้บริหารระดับสูง และเชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนสูงใจ เพื่อยืนยันว่าการขับเคลื่อนประเด็น ESG ถูกบูรณาการในกระบวนการตัดสินใจและการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ กำหนดกรอบการกำกับดูแลให้ชัดเจน โดยคณะกรรมการ/คณะกรรมการกำหนดค่าตอบแทนพิจารณาอนุมัติ ทบทวนความเหมาะสมของตัวชี้วัดและน้ำหนักคะแนนเป็นประจำ และติดตามผลการดำเนินงานด้วยข้อมูลที่ตรวจสอบได้ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือของการกำกับดูแล

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายที่เกี่ยวข้องสามารถดูทาง website ศิครินทร์ ได้ที่:

<https://investor.sikarin.com/th/governance/cg-reports-and-corporate-documents>

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและนโยบายที่เกี่ยวข้องสามารถดูทาง website ความยั่งยืน ได้ที่:

<https://sustainability.sikarin.com/th/governance-and-economic/compliance-and-business-ethics>

<https://sustainability.sikarin.com/th/governance-and-economic/corporate-governance>

โครงสร้างการกำกับดูแล

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดโครงสร้างการกำกับดูแลที่ชัดเจนและเป็นระบบ เพื่อให้การตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การกำกับดูแลความเสี่ยง และการดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ และคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียอย่างรอบด้าน โดย คณะกรรมการบริษัท ทำหน้าที่กำหนดทิศทาง นโยบาย และกรอบการกำกับดูแล ตลอดจนกำกับติดตามให้มีระบบควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย/ข้อกำหนดที่เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจโรงพยาบาลซึ่งมีความเสี่ยงเชิงจริยธรรมและความไว้วางใจสูง

ในระดับการขับเคลื่อน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มอบหมายให้คณะกรรมการชุดย่อยทำหน้าที่สนับสนุนการกำกับดูแลเชิงลึกในประเด็นสำคัญ ได้แก่ ความเพียงพอของระบบควบคุมภายในและการบริหารความเสี่ยง ความถูกต้องของการเปิดเผยข้อมูล การกำกับดูแลจริยธรรมและการป้องกันทุจริต รวมถึงการติดตามประสิทธิผลของนโยบายและมาตรการในภาพรวม ขณะเดียวกันฝ่ายบริหารรับผิดชอบในการแปลงนโยบายสู่แผนงานและการปฏิบัติจริง โดยกำหนดบทบาทเจ้าของเรื่อง (process owner) และผู้รับผิดชอบข้อมูล (data owner) ในแต่ละประเด็น พร้อมจัดให้มีการติดตามผลและรายงานต่อคณะกรรมการอย่างสม่ำเสมอ

แนวทางดังกล่าวทำให้การกำกับดูแลประเด็นความยั่งยืนและ ESG ของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีความต่อเนื่องและตรวจสอบได้ตลอดวงจร ตั้งแต่

- การกำหนดนโยบายและเป้าหมาย (Policy & Direction) โดยคณะกรรมการกำหนดกรอบและความคาดหวังขององค์กร การมอบหมายบทบาทและความรับผิดชอบที่ชัดเจน (Roles & Accountability) ทั้งในระดับคณะกรรมการชุดย่อย และฝ่ายบริหาร พร้อมสายการรายงานที่ชัดเจน
- การบูรณาการเข้ากับการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (Risk & Controls Integration) เพื่อให้ประเด็น ESG ถูกจัดการเชิงระบบ ไม่เป็นเพียงกิจกรรมเฉพาะหน้า
- การกำกับดูแลข้อมูลและการรายงานที่ตรวจสอบย้อนกลับได้ (Data Governance & Reporting) โดยมีการทบทวนความถูกต้องของข้อมูลก่อนเปิดเผย พร้อมยกระดับความโปร่งใสต่อผู้มีส่วนได้เสีย
- การติดตามผลและทบทวนประสิทธิผล (Performance Review) ผ่านการรายงานเป็นรอบระยะเวลา การทบทวนประเด็นสำคัญ และการปรับปรุงมาตรการให้ทันต่อความเสี่ยง/โอกาสที่เปลี่ยนแปลง

หัวข้อด้านความยั่งยืนที่ได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทในปี 2568



การตั้งเป้าหมาย
Net Zero 2593



การพัฒนานวัตกรรม
ในการดำเนินงาน



การวิเคราะห์ประเด็นสำคัญด้านความ
ยั่งยืนและผลการสำรวจความผูกพันของ
ผู้มีส่วนได้เสีย



ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืน
และแผนการพัฒนาในอนาคต

ด้วยโครงสร้างนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สามารถยกระดับการกำกับดูแลให้ทำงานได้จริง ทั้งในมิติกลยุทธ์และการปฏิบัติ โดยเฉพาะในประเด็นที่มีความสำคัญต่อธุรกิจโรงพยาบาล เช่น ความปลอดภัยและคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงไซเบอร์ จริยธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน รวมถึงการจัดการความเสี่ยงจากคู่ค้าและผู้ให้บริการภายนอก ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยหลักในการรักษาความเชื่อมั่นและความสามารถในการแข่งขันอย่างยั่งยืนขององค์กร

การประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองสิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งให้การประชุมผู้ถือหุ้นเป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นได้รับข้อมูลที่ครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา และสามารถใช้อำนาจในการซักถาม แสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในประเด็นสำคัญได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้รับคะแนนเต็มร้อยละ 100 จากการประเมินคุณภาพการจัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี (AGM Checklist) โดยสมาคมนักลงทุนไทย ต่อเนื่องเป็นปีที่ 5 ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ในการยกระดับความโปร่งใส การเปิดเผยข้อมูล และมาตรฐานการดำเนินการประชุมให้สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี อันเป็นพื้นฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

องค์ประกอบความหลากหลายของกรรมการบริษัท

จากโครงสร้างการกำกับดูแลที่กำหนดบทบาทและความรับผิดชอบอย่างชัดเจน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับคุณภาพขององค์ประกอบคณะกรรมการ เพื่อให้การกำกับทิศทาง กลยุทธ์ และการกำกับดูแลความเสี่ยงขององค์กรมีความรอบด้าน ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และสะท้อนมุมมองของผู้มีส่วนได้เสียอย่างสมดุล โดยเฉพาะในบริบทธุรกิจโรงพยาบาลที่ต้องอาศัยความไว้วางใจสูงและเกี่ยวข้องกับประเด็นอ่อนไหว เช่น จริยธรรมทางการแพทย์ คุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และการปฏิบัติตามกฎหมาย/ข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงจัดให้คณะกรรมการบริษัทมีความหลากหลายอย่างเหมาะสมทั้งด้าน เชื้อชาติ ศาสนา เพศสภาพ เพศวิถี อายุ ความพิการ สัญชาติ อายุ ทักษะ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมุมมอง เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์และการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผล โดยครอบคลุมมิติสำคัญ ได้แก่ ความรู้ด้านการบริหารและการเงิน กฎหมายและการกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน การกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงความเข้าใจบริบทธุรกิจสุขภาพและประเด็นความยั่งยืนที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร เช่น ประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การดูแลผู้มีส่วนได้เสีย และการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืน

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงพัฒนาองค์ประกอบคณะกรรมการให้สอดคล้องกับทิศทางองค์กรและความเสี่ยงสำคัญ โดยส่งเสริมการผสมผสานกรรมการที่มีความเป็นอิสระกับกรรมการที่มีประสบการณ์เชิงธุรกิจ เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่งของการถ่วงดุลและการตัดสินใจบนข้อมูลที่รอบด้าน ทั้งนี้ บริษัทฯ มุ่งให้คณะกรรมการมีความพร้อมในการกำกับดูแลประเด็นใหม่ที่ทวีความสำคัญต่อธุรกิจโรงพยาบาล เช่น การเปลี่ยนผ่านสู่บริการสุขภาพดิจิทัล ความมั่นคงไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล รวมถึงการยกระดับมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความเชื่อมั่นและความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

ตารางความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ (Board Skills Matrix)

องค์ประกอบความรู้/ ความชำนาญ	ธุรกิจโรง พยาบาล	การจัดการ กลยุทธ์	การบริการ จัดการ	บัญชีและ การเงิน	กฎหมาย	ทรัพยากร บุคคล	บริหาร ความเสี่ยง	เทคโนโลยี สารสนเทศ	การพัฒนา อย่างยั่งยืน
1.นายเสนีย์ จิตตเกษม อายุ 71 ปี (ชาย) ID/NED	●	●	●		●	●	●		
2.พลตำรวจโทจารักษ์ แสงทวีป อายุ 91 ปี (ชาย) ED	●	●	●		●				●
3.นายศักดิ์ชัย ธนบุญชัย อายุ 69 ปี (ชาย) ID/NED		●	●		●	●	●		
4.นายสัญญา ศรายุทธ อายุ 84 ปี (ชาย) ED	●	●	●	●			●		
5.นายอติวิชิต จรุงศรี อายุ 67 ปี (ชาย) ED	●	●	●			●		●	●
6.นายเสนีย์ กระจ่างศรี อายุ 62 ปี (ชาย) ED	●			●					
7.นายสุชีพ บุญวีระ อายุ 65 ปี (ชาย) ED	●	●	●	●		●	●		
8.นายจรูญ วิวัฒน์เกษภูวภูมิ อายุ 62 ปี (ชาย) NED		●	●	●		●			
9.นายทิม นพรัมภา อายุ 40 ปี (ชาย) NED		●		●		●		●	
10.นายชัยสิทธิ์ วิริยะเมตตากุล อายุ 76 ปี (ชาย) NED	●	●	●				●		
11.นายสุรียนต์ โคจรโรจน์ อายุ 45 ปี (ชาย) ED		●	●			●	●	●	●
12.นายวิษณุ เครืองาม อายุ 44 ปี (ชาย) ID/NED		●	●	●	●		●		
13.นายประมวลชัย ทวีเศรษฐ์ อายุ 69 ปี (ชาย) ID/NED		●	●	●			●		
14.นายกษิตศ อัจฉรินทร์ อายุ 45 ปี (ชาย) ID/NED		●	●				●	●	
15.พล.อ.อ. นิพัทธ์ วุฒิธรณฤทธิ์ อายุ 69 ปี (ชาย) ID/NED		●	●			●		●	
จำนวนกรรมการ ที่มีความรู้/ความชำนาญ	7	14	13	7	4	8	10	5	3
สัดส่วนกรรมการ ที่มีความรู้/ความชำนาญ	46.67%	93.33%	86.67%	46.67%	26.67%	53.33%	66.67%	33.33%	20.00%

ID: กรรมการอิสระ NED: กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร ED: กรรมการที่เป็นผู้บริหาร

ธรรมาภิบาลข้อมูล การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์สำหรับคณะกรรมการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้และศักยภาพของคณะกรรมการบริษัทอย่างต่อเนื่องในประเด็นที่มีนัยสำคัญต่อการกำกับดูแลกิจการ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมให้แก่คณะกรรมการบริษัทในหัวข้อธรรมาภิบาลข้อมูล การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของคณะกรรมการในการกำกับดูแลข้อมูลในระดับนโยบายและการกำกับติดตาม โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ อาทิ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการต่อคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูลองค์กรและข้อมูล ESG หลักการสำคัญของกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ด้านไซเบอร์และการรั่วไหลของข้อมูล แนวทางการกำกับดูแลการตอบสนองต่อเหตุการณ์สำคัญ ตลอดจนการส่งเสริมระบบควบคุมภายในและวัฒนธรรมองค์กรด้านการคุ้มครองข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อสนับสนุนให้คณะกรรมการสามารถกำกับดูแลองค์กรได้อย่างรอบคอบ โปร่งใส และสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงของธุรกิจโรงพยาบาล

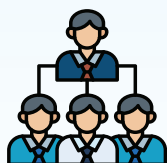


ข้อมูลความหลากหลายของคณะกรรมการบริษัท

กรรมการบริษัท	จำนวน
กรรมการบริหาร	6
กรรมการอิสระ	6
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	3

อายุคณะกรรมการ	จำนวน
<50 ปี	4
50-60 ปี	1
>60 ปี	10

เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศิครินทร์ได้กำหนดนโยบายการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการที่มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โปร่งใส และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลสากล นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังมีการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าโครงสร้างของคณะกรรมการสามารถสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว



ผลการประเมิน (รายคณะ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
คะแนนเฉลี่ย 99.52%



ผลการประเมิน (รายบุคคล)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
คะแนนเฉลี่ย 98.35%

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและความโปร่งใส โดยประกาศ ไม่ยอมรับการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ครอบคลุมการให้/รับสินบน การเรียกรับผลประโยชน์ การเอื้อประโยชน์โดยมิชอบ และพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่ผลประโยชน์ทับซ้อน ทั้งในกระบวนการให้บริการ การจัดซื้อจัดจ้าง การว่าจ้างคู่ค้า/ผู้รับเหมา การทำสัญญา การสนับสนุน/บริจาค และการติดต่อกับหน่วยงานภาครัฐ

เพื่อให้มาตรการมีผลในทางปฏิบัติ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินงานแบบครบวงจร ตั้งแต่การกำหนดนโยบายและกรอบจริยธรรม การสื่อสารและปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร การควบคุมภายในและการตรวจสอบ ไปจนถึงการจัดการเมื่อพบเหตุหรือข้อร้องเรียน โดยมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

- นโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ครอบคลุมการต่อต้านสินบน ของขวัญและการเลี้ยงรับรอง การอำนวยความสะดวก (facilitation payment) ผลประโยชน์ทับซ้อน การบริจาค/สนับสนุน และการทำงานกับบุคคลที่สาม
- การประเมินความเสี่ยงด้านทุจริตแบบอิงความเสี่ยง (risk-based) ครอบคลุมหน่วยงาน/กิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เช่น จัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ เครื่องมือแพทย์ งานก่อสร้าง/ซ่อมบำรุง งานบริการภายนอก และการคัดเลือกคู่ค้า
- มาตรการกำกับดูแลบุคคลที่สาม (third-party due diligence) โดยเฉพาะคู่ค้า ตัวแทน ผู้รับเหมา และผู้ให้บริการที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายหรือการเข้าถึงพื้นที่/ระบบสำคัญ เพื่อป้องกันความเสี่ยงเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือขององค์กร
- การอบรมและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง สำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงการย้ำมาตรฐานจริยธรรมสำหรับผู้ทำงานในกิจกรรมเสี่ยงสูง
- การติดตาม ตรวจสอบ และทบทวนประสิทธิภาพ ผ่านการตรวจติดตามภายใน/ภายนอก การตรวจสอบของสายงานที่เกี่ยวข้อง และการรายงานต่อคณะกรรมการ/คณะกรรมการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ พร้อมกำหนดมาตรการทางวินัยและแนวทางเยียวยาเมื่อพบการกระทำผิด

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับผลการประเมินการกำกับดูแลกิจการบริษัทจดทะเบียนไทย (CGR) ประจำปี 2568 อยู่ในระดับ“ดีเลิศ” (5 ดาว) 3 ปีซ้อน ซึ่งเป็นผลจากการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาลอย่างต่อเนื่อง และการยึดถือแนวทางการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียม รวมถึงการคำนึงถึงบทบาทของผู้มีส่วนได้เสียตามหลักการกำกับดูแลที่ดี



สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน สามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ที่ <https://sustainability.sikarin.com/th/document/viewer/50/%E0%B8%99%E0%B9%82%E0%B8%A2%E0%B8%9A%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%97%E0%B8%B8%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%B4%E0%B8%95%E0%B9%81%E0%B8%A5%E0%B8%B0%E0%B8%84%E0%B8%AD%E0%B8%A3%E0%B9%8C%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%9B%E0%B8%8A%E0%B8%B1%E0%B8%99>

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีช่องทางการแจ้งเบาะแสและร้องเรียนที่เข้าถึงได้สำหรับพนักงาน ผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า ผู้รับเหมา/ผู้ให้บริการภายนอก ตลอดจนผู้มีส่วนได้เสียภายนอก เพื่อให้สามารถแจ้งเหตุที่เกี่ยวข้องกับการทุจริต การประพฤติมิชอบ การละเมิดจริยธรรม การฝ่าฝืนนโยบาย หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายได้อย่างปลอดภัย โดยเปิดให้แจ้งได้ทั้งแบบเปิดเผยตัวตน และแบบไม่ระบุตัวตน และสามารถแจ้งได้นอกสายการบังคับบัญชาตามปกติ เพื่อเพิ่มความมั่นใจและลดความเสี่ยงจากการถูกตอบโต้ บริษัทฯ ยึดหลักสำคัญ 3 ประการในการดำเนินการ ได้แก่ การรักษาความลับของข้อมูล ได้แก่ จำกัดผู้เข้าถึงและควบคุมการจัดเก็บข้อมูลอย่างเหมาะสม การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยไม่ยอมรับการตอบโต้ทุกรูปแบบ และความเป็นธรรมของกระบวนการ เพื่อให้ทุกกรณีได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบ เที่ยงธรรม และสอดคล้องกับหลักสิทธิของทุกฝ่าย

เพื่อให้กลไกดังกล่าวมีประสิทธิภาพและน่าเชื่อถือ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกระบวนการดำเนินการที่ชัดเจน และตรวจสอบได้ ตั้งแต่การรับเรื่อง การบันทึกและคัดกรองตามระดับความเร่งด่วน/ความเสี่ยง การพิจารณาประเด็นที่อาจเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ทับซ้อน การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบสอบสวนที่เหมาะสมและเป็นอิสระ การรวบรวมข้อเท็จจริงและพยานหลักฐาน การสรุปผล และกำหนดมาตรการแก้ไข/ป้องกันซ้ำ ตลอดจนการติดตามให้เกิดการปรับปรุงเชิงระบบ ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับ การป้องกันการตอบโต้ และการคุ้มครองข้อมูลอย่างเคร่งครัด โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลผู้ป่วยหรือข้อมูลส่วนบุคคล พร้อมรายงานผลการดำเนินงานในระดับภาพรวมต่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลที่เกี่ยวข้อง และนำบทเรียนจากกรณีต่าง ๆ ไปใช้ในการทบทวนมาตรการควบคุมภายใน การสื่อสารเชิงจริยธรรม และการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมความโปร่งใสและความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

ข้อร้องเรียนที่ได้รับในปี 2568

เรื่องร้องเรียน	กรณีร้องเรียน	กำลังสืบสวน	เสร็จสิ้น	มาตรการในการจัดการ		
				ตักเตือน	พักงาน	เลิกจ้าง
จรรยาบรรณธุรกิจ	-	-	-	-	-	-
คอร์รัปชัน	-	-	-	-	-	-
การเลือกปฏิบัติ	-	-	-	-	-	-
การล่วงละเมิด	-	-	-	-	-	-
การละเมิดความปลอดภัยทางข้อมูล	-	-	-	-	-	-
การละเมิดกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม	-	-	-	-	-	-
การละเมิดกฎหมายด้านสังคม	-	-	-	-	-	-

ในปี 2568 ศิครินทร์ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะยกระดับระบบธรรมาภิบาลให้มีความพร้อมต่อความคาดหวังใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งพัฒนา 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) การเพิ่มความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ใช้กำกับดูแลและเปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสีย ผ่านการจัดทำระบบกำกับดูแลข้อมูลด้านความยั่งยืนที่ชัดเจน (data ownership, การทวนสอบภายใน และหลักฐานตรวจสอบย้อนกลับ) (2) การบูรณาการ ESG ให้เชื่อมกับการบริหารงานจริงมากขึ้น โดยทบทวนและยกระดับ Sustainability-linked KPI ของผู้บริหารให้สะท้อนประเด็นสำคัญของธุรกิจโรงพยาบาล และติดตามผลด้วยตัวชี้วัดที่ตรวจสอบได้ และ (3) การเสริมความแข็งแกร่งของกลไกป้องกันทุจริตและการกำกับดูแลบุคคลที่สาม โดยเน้นการคัดกรองคู่ค้า/ผู้รับเหมาแบบอิงความเสี่ยง ข้อกำหนดด้านจริยธรรมในสัญญา และการติดตามการปฏิบัติตามอย่างสม่ำเสมอ

พร้อมกันนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะพัฒนากลไกการแจ้งเบาะแสให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ผ่านการสื่อสารให้เข้าถึงทุกกลุ่ม การกำหนดกรอบเวลาการจัดการเรื่องที่ชัดเจน และการนำบทเรียนจากกรณีร้องเรียนในภาพรวมโดยไม่เปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลไปสู่มาตรการป้องกันซ้ำ อีกทั้งจะยกระดับการคุ้มครองข้อมูลและความมั่นคงไซเบอร์ให้เป็นวาระกำกับดูแลอย่างต่อเนื่อง โดยเพิ่มความพร้อมด้านการประเมินความเสี่ยงของผู้ให้บริการภายนอกที่เกี่ยวข้องกับข้อมูล และการตอบสนองเหตุการณ์เพื่อคุ้มครองข้อมูลผู้ป่วยและรักษาความเชื่อมั่นในระยะยาว





จริยธรรม ในการดำเนินงานธุรกิจ

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

พนักงานและผู้บริหาร 100% รับทราบและปฏิบัติตาม
Code of Conduct

2567 - 2568

100 %

ได้รับการต่ออายุการรับรองสมาชิก CAC อย่างต่อเนื่อง 3 ปีซ้อน

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

ผู้ถือหุ้น

ผู้รับบริการ

คู่ค้า

ชุมชนและสิ่งแวดล้อม

คู่แข่ง



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยืนยันจุดยืนในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และไม่ยอมรับการทุจริตและการประพฤติมิชอบทุกรูปแบบ โดยให้ความสำคัญกับประโยชน์สูงสุดของผู้ป่วยและความถูกต้องของกระบวนการตัดสินใจ เป็นหัวใจหลักของการกำกับดูแล ความมุ่งมั่นนี้ถูกทำให้เป็นรูปธรรมผ่านการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน การกำกับดูแล โดยคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหารระดับสูง และการทำให้บุคลากรทุกระดับสามารถปฏิบัติตามได้จริงในงานประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นการรักษามาตรฐานวิชาชีพทางการแพทย์ การให้ข้อมูลที่ถูกต้องเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้ป่วย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล และความลับทางการแพทย์ ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับ

เพื่อให้ความมุ่งมั่นด้านจริยธรรมฝังอยู่ในวัฒนธรรมองค์กร บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญต่อบทบาท “Tone from the Top” ผ่านการสื่อสารและการกำกับติดตามอย่างสม่ำเสมอ โดยให้ผู้บริหารเป็นตัวอย่างด้านความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดความคาดหวังต่อพนักงานและบุคลากรทางการแพทย์อย่างชัดเจนว่าการกระทำใดที่ไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณ องค์กรมีแนวทางป้องกัน ตรวจสอบ และจัดการอย่างจริงจัง ทั้งนี้ ความมุ่งมั่นดังกล่าวได้เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เพื่อทำให้จริยธรรมเป็นมาตรฐานการทำงานทั่วทั้งองค์กร

ความท้าทายและโอกาส

สภาพแวดล้อมการดำเนินงานของโรงพยาบาลในปัจจุบันมีความซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล การเชื่อมต่อข้อมูลสุขภาพ การใช้ระบบสารสนเทศในการดูแลผู้ป่วย และการติดต่อสื่อสารกับผู้รับบริการผ่านหลายช่องทาง ความเสี่ยงด้านข้อมูลส่วนบุคคลจึงมีความสำคัญสูงทั้งในมิติความเชื่อมั่นของผู้ป่วยและในมิติกฎหมายและการกำกับดูแล หากเกิดเหตุข้อมูลรั่วไหลหรือการเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต อาจนำไปสู่ผลกระทบด้านชื่อเสียง ค่าใช้จ่ายในการเยียวยา การดำเนินคดี และความเสียหายต่อการหยุดชะงักของการให้บริการ อีกประเด็นที่ท้าทายสำหรับธุรกิจโรงพยาบาลคือการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ในหลายบริบท เช่น การตัดสินใจรักษา การส่งต่อ การแนะนำบริการหรือผลิตภัณฑ์ การใช้ผู้ขาย/ผู้ให้บริการภายนอก รวมถึงการจัดซื้อเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ หากองค์กรไม่มีหลักเกณฑ์และการเปิดเผยที่ชัดเจน ความเสี่ยงดังกล่าวอาจกระทบต่อความไว้วางใจและตั้งคำถามต่อความเป็นอิสระของการตัดสินใจทางวิชาชีพ ในขณะเดียวกัน ความคาดหวังด้านธรรมาภิบาลจากผู้ลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะความสามารถขององค์กรในการแสดงให้เห็นว่ามีระบบที่ป้องกันได้ ตรวจสอบได้ และจัดการได้ เมื่อเกิดเหตุไม่เป็นไปตามจริยธรรม เช่น การทุจริต การฉ้อโกง การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายเหล่านี้เป็นโอกาสในการยกระดับระบบและความเป็นมืออาชีพของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งบริษัทฯ สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความเข้มแข็งของการควบคุมภายใน การติดตามหลักฐาน การจัดการสิทธิการเข้าถึงข้อมูล และการตรวจจับสัญญาณความเสี่ยงเชิงป้องกัน รวมถึงสามารถออกแบบกลไกการบริหารผลประโยชน์ทับซ้อนและการจัดซื้อจัดจ้างที่โปร่งใสขึ้น ซึ่งไม่เพียงลดความเสี่ยง แต่ยังเพิ่มความเชื่อมั่นของผู้ป่วย คู่ค้า นักลงทุน และหน่วยงานกำกับ

กลยุทธ์ และการจัดการ

แนวทางการบริหารจริยธรรมของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ถูกออกแบบให้สอดคล้องกับกรอบการดำเนินงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย และมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการกำกับดูแล กระบวนการบริหารความเสี่ยง และการกำหนดตัวชี้วัดที่สามารถติดตามผลได้ บริษัทฯ กำหนดให้คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทกำกับดูแลประเด็นจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายผ่านกลไกคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง และให้ฝ่ายบริหารรับผิดชอบการนำไปปฏิบัติในระดับปฏิบัติการ พร้อมทั้งมีการรายงานประเด็นสำคัญ เหตุการณ์ที่มีนัย และความคืบหน้าของมาตรการแก้ไขต่อผู้กำกับดูแลอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการกำกับดูแลกับการตัดสินใจเชิงบริหาร

ในมิติการป้องกัน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรมและการทุจริตในกระบวนการหลัก โดยเน้นกิจกรรมที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การคัดเลือกคู่ค้า การทำสัญญา การบริหารสิทธิ การเข้าถึงข้อมูล การจัดการเงินสด/การเรียกเก็บ และการสื่อสารการตลาดด้านสุขภาพ การประเมินดังกล่าวถูกใช้เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมที่เหมาะสมตามระดับความเสี่ยง และกำหนดผู้รับผิดชอบในการติดตามผล เพื่อให้การควบคุมมีความเป็นระบบและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้

100%

ของกิจกรรมหลักภายในบริษัทฯ ได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรมและการทุจริต

100%

ของคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง หรือคู่ค้าหลักได้รับการประเมินความเสี่ยงด้านจริยธรรมและการทุจริต

การกำกับดูแลการต่อต้านการทุจริตและความเสี่ยงด้านจริยธรรมทางธุรกิจสำหรับคณะกรรมการและผู้บริหาร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สนับสนุนการพัฒนาความรู้ของคณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารอย่างต่อเนื่องในประเด็นการต่อต้านการทุจริต โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมในหัวข้อการกำกับดูแลการต่อต้านการทุจริตและความเสี่ยงด้านจริยธรรมทางธุรกิจ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของผู้นำองค์กรในการกำหนดทิศทาง กำกับติดตาม และป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริต ครอบคลุมประเด็นเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน ของขวัญและการเลี้ยงรับรอง การกำกับดูแลคู่ค้า การรับแจ้งเบาะแส และแนวทางดำเนินการเมื่อพบข้อร้องเรียนหรือพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณธุรกิจ



ในมิติการสร้างความสามารถและวัฒนธรรม บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ทำให้การอบรมด้านจริยธรรมและการต่อต้านการทุจริตเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งให้บุคลากรเข้าใจหลักการสำคัญที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเอง รวมถึงสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน แนวปฏิบัติเรื่องของขวัญและการเลี้ยงรับรอง การรักษาความลับผู้ป่วย และการสื่อสารข้อมูลทางการแพทย์อย่างรับผิดชอบ การอบรมควรถูกออกแบบให้เหมาะกับกลุ่มเสี่ยงและหน้าที่งาน เช่น กลุ่มจัดซื้อ กลุ่มที่เกี่ยวข้องกับคู่ค้า กลุ่มที่เข้าถึงข้อมูลอ่อนไหว และผู้บริหาร พร้อมมีการติดตามความครอบคลุมและประเมินผล เพื่อสะท้อนประสิทธิผลตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย

แนวปฏิบัติด้านจริยธรรม การแจ้งเบาะแส และการป้องกันการทุจริตในการปฏิบัติงานประจำวัน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานที่โปร่งใสและยึดมั่นในจริยธรรมแก่พนักงานทุกระดับ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมพนักงานในหัวข้อ “การปฏิบัติงานอย่างโปร่งใสและการป้องกันการทุจริตสำหรับพนักงาน” เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจรรยาบรรณธุรกิจ นโยบายต่อต้านการทุจริต แนวปฏิบัติเรื่องของขวัญและการเลี้ยงรับรอง ผลประโยชน์ทับซ้อน การปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและตรวจสอบได้ ตลอดจนช่องทางทางการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส โดยบริษัทฯ มุ่งหวังให้พนักงานสามารถประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการตัดสินใจและการปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายขององค์กร และมาตรฐานการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม



ในมิติการตรวจพบและการตอบสนอง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีช่องทางรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสที่สามารถเข้าถึงได้ มีความเป็นความลับ และมีหลักการคุ้มครองผู้แจ้ง โดยมุ่งให้พนักงาน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งข้อกังวลได้โดยไม่ต้องกังวลเรื่องการตอบโต้ การบริหารจัดการข้อร้องเรียนต้องมีขั้นตอนที่ชัดเจน ตั้งแต่การรับเรื่อง การกลั่นกรอง การสอบสวนอย่างเป็นธรรม การกำหนดมาตรการทางวินัยหรือการแก้ไข และการติดตามป้องกันการเกิดซ้ำ รวมถึงการสรุปบทเรียนเพื่อยกระดับระบบควบคุมภายใน

การกำกับดูแลระบบรับแจ้งเบาะแสและการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างประสิทธิภาพของกลไกการรับแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมให้แก่คณะกรรมการบริษัทและผู้บริหารในหัวข้อ “การกำกับดูแลระบบรับแจ้งเบาะแสและการบริหารจัดการข้อร้องเรียนอย่างเหมาะสม” เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อบทบาทของคณะกรรมการและผู้บริหารในการกำกับดูแลระบบการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสให้มีความน่าเชื่อถือ ครอบคลุม และสอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตของบริษัทฯ การอบรมครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การจัดให้มีช่องทางรับแจ้งเบาะแสที่เป็นความลับหรือไม่ระบุตัวตน การเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องสามารถแจ้งข้อกังวลหรือรายงานการกระทำที่อาจขัดต่อนโยบายของบริษัทฯ ได้อย่างปลอดภัย การคัดกรองและจำแนกประเภทข้อร้องเรียน การประเมินระดับความรุนแรงและการยกระดับกรณีที่มีนัยสำคัญหรือมีความเสี่ยงสูง การกำหนดผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นอิสระและเหมาะสม การรักษาความลับและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสจากการตอบโต้ ตลอดจนการรวบรวมข้อมูลและพยานหลักฐาน การกำหนดมาตรการแก้ไขและบทลงโทษที่สอดคล้องกับข้อเท็จจริง และการติดตามผลพร้อมทบทวนประสิทธิผลของกลไกอย่างต่อเนื่อง เพื่อสนับสนุนให้บริษัทฯ มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความโปร่งใสและการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม



จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

บริษัท สิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดถือจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและจรรยาบรรณเป็นกรอบพฤติกรรมสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลที่ปฏิบัติงานในนามขององค์กร เพื่อให้การตัดสินใจและการกระทำในทุกระดับสอดคล้องกับหลักความซื่อสัตย์ โปร่งใส ความเป็นธรรม และความรับผิดชอบ โดยจรรยาบรรณได้ถูกเชื่อมโยงกับนโยบายสำคัญที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น นโยบายต่อต้านการทุจริต แนวปฏิบัติเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน แนวปฏิบัติเรื่องของขวัญและการเลี้ยงรับรอง แนวปฏิบัติด้านการร้องเรียน/แจ้งเบาะแส และแนวปฏิบัติด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วย

เพื่อให้พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายนำจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจไปปฏิบัติใช้อย่างถูกต้องและเคร่งครัด บริษัท สิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการสื่อสารเชิงระบบและการยืนยันการรับทราบ โดยจัดให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องเข้าถึงเอกสารและแนวปฏิบัติได้ง่าย ไม่ว่าจะเป็นช่องทาง การเข้าถึงจรรยาบรรณ หรือภาษาที่หลากหลาย มีการอบรมเพื่อทำความเข้าใจ และมีช่องทางให้ขอคำปรึกษาเมื่อเกิดสถานการณ์ที่ไม่แน่ใจ

สัดส่วนของพนักงานที่รับการสื่อสารเกี่ยวกับ
จรรยาบรรณธุรกิจ
ร้อยละ 100

สัดส่วนของพนักงานที่ผ่านการทดสอบเกี่ยวกับ
จรรยาบรรณธุรกิจ
ร้อยละ 100



ท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่:

<https://sustainability.sikarin.com/th/document/viewer/71/%E0%B8%88%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%9A%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%93%E0%B9%83%E0%B8%99%E0%B8%81%E0%B8%B2%E0%B8%A3%E0%B8%94%E0%B8%B3%E0%B9%80%E0%B8%99%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%98%E0%B8%B8%E0%B8%A3%E0%B8%81%E0%B8%B4%E0%B8%88>

ท่านสามารถส่งเรื่องร้องเรียนได้ที่ช่องทางการร้องเรียนทุจริตและคอร์รัปชัน

<https://investor.sikarin.com/th/governance/whistleblowing-channel>

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนา “ระบบจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ” อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมธุรกิจและความคาดหวังด้าน ESG โดยบริษัทฯ จะมุ่งไปที่การทำให้การกำกับดูแลมีความเป็นระบบมากขึ้น เพิ่มความสามารถในการติดตามหลักฐาน และลดช่องว่างที่อาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านการทุจริต การไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย หรือเหตุข้อมูลส่วนบุคคล บริษัทฯ จะนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการกำกับดูแล ความเสี่ยง และการปฏิบัติตามข้อกำหนด เพื่อให้ข้อมูลเป็นระบบ ลดความซับซ้อนในการติดตาม และเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อเหตุการณ์



ความปลอดภัย ของข้อมูล



เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ไม่มีการรั่วไหลของข้อมูลผู้ป่วยในแต่ละปี

2567 - 2568

0 กรณี

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้รับบริการ คู่ค้า คู่แข่ง



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในการกำกับดูแลความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล บนหลัก “ความปลอดภัย โปร่งใส และความรับผิดชอบ” โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับการปกป้องข้อมูลผู้รับบริการ พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) รวมถึงแนวปฏิบัติและมาตรฐานสากลด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ เพื่อป้องกันการเข้าถึง ใช้ เปิดเผย แก้ไข ทำลาย หรือทำให้ข้อมูลสูญหายโดยไม่ได้รับอนุญาต บริษัทฯ ดำเนินการพัฒนาระบบและมาตรการควบคุมอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยกรอบมาตรฐานที่เกี่ยวข้องเป็นฐาน ควบคู่กับข้อกำหนดด้านคุณภาพและความปลอดภัยที่เหมาะสมกับธุรกิจโรงพยาบาล รวมถึงข้อกำหนดที่เชื่อมโยงกับการรับรองมาตรฐานสถานพยาบาลในระดับสากลอย่าง Joint Commission International (JCI) เพื่อเสริมความเชื่อมั่นว่าการให้บริการทางการแพทย์บนระบบดิจิทัลสามารถดำเนินไปอย่างปลอดภัยและมีความต่อเนื่อง

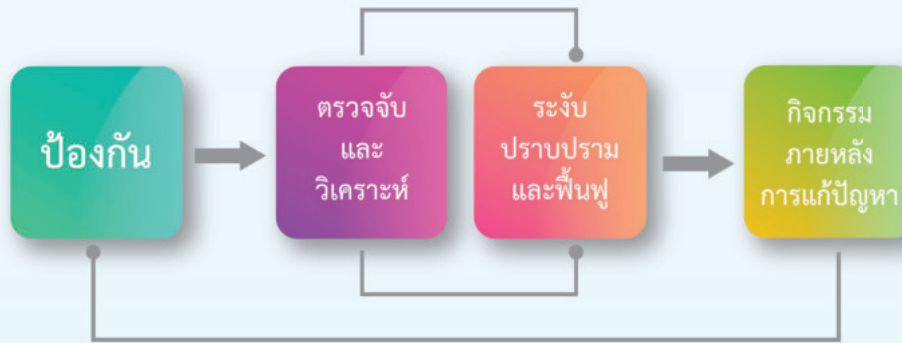
ความท้าทายและโอกาส

เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลถูกใช้มากขึ้นในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการแพทย์ รวมถึงการนำระบบคลาวด์และเทคโนโลยีใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ภูมิทัศน์ความเสี่ยงด้านไซเบอร์ย่อมซับซ้อนขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ความท้าทายสำคัญขององค์กรด้านบริการสุขภาพจึงครอบคลุมทั้งความเสี่ยงจากการโจมตีทางไซเบอร์ การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต และความเสี่ยงจากเหตุการณ์ข้อมูลรั่วไหลที่อาจกระทบต่อความปลอดภัยของผู้รับบริการ ชื่อเสียงองค์กร และความเชื่อมั่นของสังคม ขณะเดียวกัน ความเข้มงวดของกฎหมายและข้อกำหนดด้านความเป็นส่วนตัวของข้อมูล เช่น PDPA ได้กลายเป็นทั้ง “แรงกดดันด้านการปฏิบัติตาม” และ “โอกาสเชิงยุทธศาสตร์” ในการยกระดับแนวปฏิบัติให้ทัดเทียมมาตรฐานสากล เสริมความแข็งแกร่งด้านธรรมาภิบาลข้อมูล และเพิ่มความพร้อมต่อการเปลี่ยนผ่านสู่โรงพยาบาลดิจิทัลอย่างมั่นคง

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริหารความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและไซเบอร์ภายใต้กรอบนโยบายและกระบวนการที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ โดยมุ่งให้การบริหารจัดการสามารถระบุ ป้องกัน ตรวจสอบ และฟื้นฟูได้อย่างครบวงจร ครอบคลุมการกำกับดูแลด้าน IT/Cyber Security การควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล (Access Control) มาตรการด้านความปลอดภัยทางกายภาพและสภาพแวดล้อม (Physical and Environmental Security) และการควบคุมด้านการเข้ารหัสข้อมูล (Cryptographic Control) ทั้งนี้ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบไอทีของบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้องกับความต่อเนื่องทางธุรกิจ/แผนฉุกเฉินและขั้นตอนการตอบสนองเหตุการณ์ ได้รับการทดสอบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง นอกจากนี้ ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีและระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลได้รับการรับรองตรวจสอบตามมาตรฐาน Joint Commission International (JCI) คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนทั้งหมดของบริษัทฯ

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ปรับแผนแม่บทความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อใช้เป็นกรอบกำหนดทิศทาง มาตรการ และแนวปฏิบัติในการป้องกันภัยคุกคาม โดยเน้นการเสริมสร้างวัฒนธรรมดิจิทัล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้ทันสมัย การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ปลอดภัยตามมาตรฐานสากล และการสร้างความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ ครอบคลุมมิติการดูแลความปลอดภัยทั้ง Network, Application, Cloud, Data, Operational Security และระบบเครือข่ายฐานข้อมูล ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ของระบบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์โดยตรง



การกำหนดนโยบายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศให้ครอบคลุมทั้ง การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Risk) และภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Risk) เพื่อให้สามารถลดโอกาสเกิดเหตุการณ์และลดผลกระทบหากเกิดเหตุ โดยแนวทางดังกล่าวถูกออกแบบให้เชื่อมโยงกับการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการอ้างอิงมาตรฐานสากลเพื่อสะท้อนความเป็นระบบและความโปร่งใสในการกำกับดูแลความเสี่ยง ทั้งในเชิงนโยบาย กระบวนการควบคุม และการติดตามผล นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงตามบทบาทหน้าที่ และการยืนยันตัวตนที่เหมาะสมกับระดับความอ่อนไหวของข้อมูล เพื่อให้มั่นใจว่าการเข้าถึงข้อมูลสำคัญเกิดขึ้นเท่าที่จำเป็นและตรวจสอบย้อนกลับได้ พร้อมทั้งเสริมความแข็งแกร่งของมาตรการการเข้ารหัสข้อมูลในระบบจัดเก็บและการส่งผ่านข้อมูล เพื่อลดความเสี่ยงจากการรั่วไหลหรือการถูกโจมตี

นโยบายและแนวปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยและคุ้มครองความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน การเก็บรักษา ความลับ และการเก็บรักษาข้อมูล	นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> วางกรอบการกำกับดูแลและบริหารความเสี่ยงด้าน IT/Cyber Security เพื่อให้ระบบ ICT มีความมั่นคงปลอดภัยและพร้อมใช้งานต่อเนื่อง รองรับการให้บริการทางการแพทย์และการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย ครอบคลุมข้อมูล ทรัพยากร ระบบเครือข่าย และบริการ ICT ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด รวมถึงการทำงานร่วมกับผู้ให้บริการภายนอก 	<ul style="list-style-type: none"> ควบคุมการใช้ข้อมูลภายใน และการรักษาความลับของข้อมูลที่ยังไม่เปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อคุ้มครองความน่าเชื่อถือของข้อมูลบริษัทฯ ลดความเสี่ยงด้านบรรษัทภิบาล และรักษาความเป็นธรรมต่อนักลงทุน ครอบคลุมกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสำคัญของบริษัทฯ 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดหลักการเก็บรวบรวม ใช้ เปิดเผย และคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลให้สอดคล้องกับ PDPA เพื่อคุ้มครองสิทธิความเป็นส่วนตัวส่วนตัวของผู้รับบริการและผู้เกี่ยวข้อง และสร้างความเชื่อมั่นต่อการให้บริการ ครอบคลุมข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปและข้อมูลอ่อนไหว (เช่น ข้อมูลสุขภาพ) ตลอดจนข้อมูลที่จัดเก็บทั้งรูปแบบเอกสารและอิเล็กทรอนิกส์

นโยบายและแนวปฏิบัติการรักษาความปลอดภัยและคุ้มครองความเสี่ยงของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	นโยบายการใช้ข้อมูลภายใน การเก็บรักษา ความลับ และการเก็บรักษาข้อมูล	นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
<ul style="list-style-type: none"> กำหนดบทบาท/ความรับผิดชอบของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน แนวทางควบคุมความเสี่ยงของระบบ การบริหารผู้ให้บริการภายนอก และ มาตรการความปลอดภัยทางกายภาพ ของพื้นที่สำคัญ กำหนดแนวทางการสำรองและกู้คืน ข้อมูล รวมถึงการทดสอบกระบวนการ กู้คืนข้อมูลตามแนวทางที่บริษัทกำหนด อ้างอิงแนวทางที่เกี่ยวข้องสำหรับการ บริหารความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ และการปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง 	<ul style="list-style-type: none"> กำหนดข้อห้ามการแสวงหาประโยชน์ โดยมีขอบจากข้อมูลภายใน การควบคุม การเปิดเผยข้อมูลที่มีผลกระทบต่อราคาหลัก ทรัพย์ก่อนการเปิดเผยตามกระบวนการ และแนวทางปฏิบัติช่วงเวลางดซื้อขาย/ งดเปิดเผย (ตามที่บริษัทฯ กำหนด) กำหนดให้ทำสัญญาการรักษาความลับ (Confidentiality Agreement) เมื่อ มีการเปิดเผยข้อมูลสำคัญให้บุคคล ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับงาน/โครงการ มีมาตรการทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ (ตั้งแต่ตักเตือนจนถึงเลิกจ้าง) 	<ul style="list-style-type: none"> ระบุวัตถุประสงค์และฐานกฎหมาย/ ความยินยอมในการประมวลผล แนวทาง การจำกัดสิทธิ์การเข้าถึงตามความจำเป็น มาตรการความมั่นคงปลอดภัยเพื่อ ป้องกันการสูญหาย/เข้าถึง/ใช้/แก้ไข/เปิดเผยโดยไม่มีเหตุอันสมควร กำหนดหลักเกณฑ์การเปิดเผยหรือโอน ข้อมูลให้บริษัทในเครือหรือผู้ให้บริการ ทั้งในและต่างประเทศ โดยกำหนดให้ ผู้รับข้อมูลต้องรักษาความลับและใช้ ข้อมูลภายในขอบเขตที่บริษัทกำหนด สื่อสารสิทธิที่เกี่ยวข้อง (เช่น การ เพิกถอนความยินยอม ซึ่งอาจกระทบ การให้บริการบางส่วน) และการทบทวน นโยบายให้สอดคล้องกฎหมาย

โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยของข้อมูล

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์และการคุ้มครอง ข้อมูลที่ชัดเจน โดยกำหนดบทบาทของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงในการกำกับทิศทาง ติดตามความเสี่ยง และทบทวน ประสิทธิภาพของมาตรการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์เป็นส่วนหนึ่งของระบบธรรมาภิบาลองค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการทำให้ผู้บริหารและคณะกรรมการมีความตระหนักรู้และสามารถกำกับดูแลเรื่องความเสี่ยง ด้านไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสม ผ่านการสื่อสารและการอบรมที่เกี่ยวข้อง และนำผลการติดตามประเด็นสำคัญไปใช้พัฒนาแนวทาง ป้องกันในระยะต่อไปให้เท่าทันภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลาโดยบริษัทฯ ได้กำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูง คือ นายวิทยา ยาริชัย ผู้อำนวยการสายงานบริการลูกค้า เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศของ เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปตามมาตรฐานสากลและมีความปลอดภัยสูงสุด ผู้บริหารดังกล่าวมีประสบการณ์ด้านงานสารสนเทศ ที่เกี่ยวข้องโดยตรง เช่น ได้เป็นหนึ่งในคณะทำงานในการจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ของ ศิครินทร์ อีกทั้ง ยังมีความรู้เกี่ยวกับการจัดระบบเชื่อมโยงข้อมูลการตรวจสอบสุขภาพกับระบบของกรมจัดหางาน และระบบพิสูจน์ อัตลักษณ์เพื่อยืนยันตัวตน (TRCBAS) สภาอากาศไทย ซึ่งช่วยเสริมความพร้อมด้านการบริหารความเสี่ยง การตอบสนองเหตุการณ์ และการยกระดับมาตรการควบคุมให้ทันต่อภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บริหารระดับสูงดังกล่าว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดให้มีหน่วยงานผู้รับผิดชอบด้าน ความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศทำหน้าที่เฝ้าระวัง ติดตามสถานะระบบ และติดตามความเคลื่อนไหวหรือเหตุการณ์ที่ผิดปกติอย่าง สม่ำเสมอ พร้อมกลไกการยกระดับกรณีน่าสงสัยเพื่อรายงานให้ผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทรับทราบอย่างทันทั่วถึง เพื่อร่วม กันพิจารณาทิศทาง มาตรการตอบสนอง และแนวทางป้องกันความเสี่ยงในระยะต่อไปให้สอดคล้องกับระดับความเสี่ยงขององค์กร และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง

นอกจากนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดบทบาทของคณะกรรมการและผู้บริหารระดับสูงในการกำกับทิศทาง ติดตามความเสี่ยง และทบทวนประสิทธิผลของมาตรการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงด้านไซเบอร์เป็นส่วนหนึ่งของระบบธรรมาภิบาลองค์กร โดยให้ความสำคัญกับการเสริมความตระหนักรู้ของผู้บริหารและคณะกรรมการผ่านการสื่อสาร และการอบรมที่เกี่ยวข้อง ควบคู่กับการใช้ข้อมูลจากการติดตามและการทบทวนประเด็นสำคัญไปพัฒนาแนวทางการควบคุมและการป้องกันให้เท่าทันภัยคุกคามที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อรักษาความเชื่อมั่นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสียอย่างยั่งยืน

การลงทุนในระบบป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์

เพื่อรองรับภัยคุกคามที่มีความซับซ้อนและรวดเร็ว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งให้การป้องกัน การตรวจจับ และการตอบสนองเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงของระบบและข้อมูล บริษัทฯ ดำเนินมาตรการสำคัญที่สอดคล้องกับแนวคิดการควบคุมสิทธิ์การเข้าถึงและการยืนยันตัวตนที่รัดกุมสำหรับข้อมูลอ่อนไหว พร้อมทั้งเสริมมาตรการป้องกันข้อมูลสูญหาย เช่น การสำรองข้อมูลตามแนวทางที่กำหนด และการเข้ารหัสข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลภายใน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงจากการรั่วไหลหรือการถูกโจมตี

ในด้านการเฝ้าระวัง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีการติดตั้งและใช้งานระบบ Security Information and Event Management (SIEM) เพื่อรวบรวม วิเคราะห์ และแจ้งเตือนความผิดปกติในระบบเครือข่ายและระบบสำคัญ ทำให้สามารถตรวจพบสัญญาณผิดปกติและตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้รวดเร็วขึ้น นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังดำเนินการตรวจสอบและทดสอบช่องโหว่ด้านความปลอดภัยของระบบเครือข่ายและระบบสำคัญ (Vulnerability Assessment & Penetration Testing: VAPT) เป็นประจำทุกปี โดยผสมผสานการทำงานของผู้เชี่ยวชาญภายในร่วมกับที่ปรึกษาภายนอก เพื่อระบุช่องโหว่ แก้ไข และติดตามผลการปรับปรุงอย่างเป็นระบบ



จำนวนข้อร้องเรียน
เรื่องความปลอดภัยของข้อมูล
0 กรณี

จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการ
รั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล
0 กรณี

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยไซเบอร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ไม่สามารถพึ่งพาเทคโนโลยีได้เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความตระหนัก และความเข้าใจของพนักงาน และวัฒนธรรมองค์กรเป็นแนวป้องกันด่านแรก ในปี 2568 บริษัทฯ จึงจัดให้มีการสื่อสารและฝึกอบรมด้านความปลอดภัยของข้อมูลและความปลอดภัยไซเบอร์แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับอย่างทั่วถึง โดยพนักงานได้รับการอบรมครบถ้วนคิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด เนื้อหาครอบคลุมประเด็นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงาน เช่น การใช้งานรหัสผ่านอย่างปลอดภัย การระวังภัยคุกคามรูปแบบฟิชซิง และการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการใช้งานระบบและข้อมูลอย่างปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการจำลองสถานการณ์และการสื่อสารเชิงรุกเพื่อช่วยให้บุคลากรสามารถรับรู้และตอบสนองต่อความเสี่ยงได้ทันท่วงที ลดโอกาสเกิดเหตุการณ์จากความผิดพลาดของมนุษย์

นอกจากการอบรมพนักงานทั่วไปแล้ว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของทีมีไอทีและผู้ดูแลระบบ โดยสนับสนุนการอบรมเชิงลึกด้าน Cybersecurity Frameworks และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง รวมถึงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยของระบบคลาวด์ (Cloud Security Best Practices) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูลให้เหมาะสมกับโครงสร้างระบบที่เปลี่ยนแปลงและการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ที่เพิ่มขึ้น

การอบรมเพื่อการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างความพร้อมของบุคลากรทุกระดับในการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดการอบรมให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานอย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ของแต่ละกลุ่ม สำหรับคณะกรรมการบริษัท การอบรมมุ่งเน้นการกำกับดูแลความเสี่ยงด้านไซเบอร์และการติดตามเหตุการณ์ที่มีนัยสำคัญในระดับองค์กร สำหรับผู้บริหาร การอบรมมุ่งเน้นการบริหารจัดการเหตุการณ์ไซเบอร์ การประสานงานในภาวะวิกฤต และการควบคุมผลกระทบต่อการให้บริการ ขณะที่พนักงานได้รับการอบรมด้านการตระหนักรู้และการปฏิบัติตนเพื่อรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ อาทิ การใช้งานรหัสผ่านอย่างปลอดภัย การระวังภัยฟิชซิง การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลผู้ป่วย รวมถึงการแจ้งเหตุเมื่อพบความผิดปกติ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับมีความพร้อมในการป้องกัน รับรู้ และตอบสนองต่อความเสี่ยงด้านไซเบอร์ได้อย่างเหมาะสมและทันทั่วทั้ง



การจัดทำแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

เพื่อเสริมความพร้อมด้านความต่อเนื่องของการให้บริการ ซึ่งเป็นหัวใจของธุรกิจโรงพยาบาล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงจัดทำและดำเนินการตามแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจและแผนรองรับเหตุฉุกเฉินของระบบสารสนเทศสำหรับระบบที่มีความสำคัญต่อการให้บริการ โดยกำหนดขั้นตอนการตอบสนองเหตุการณ์และการกู้คืนการให้บริการให้สามารถกลับสู่ภาวะปกติได้อย่างเหมาะสม ทั้งในกรณีภัยคุกคามทางไซเบอร์ เช่น มัลแวร์ แรนซัมแวร์ การบุกรุกระบบ หรือความล้มเหลวของระบบเครือข่าย ตลอดจนเหตุการณ์ฉุกเฉินอื่นที่อาจกระทบต่อการดำเนินงาน บริษัทฯ กำหนดให้มีการทดสอบความพร้อมของแผนและขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับระบบสำคัญอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อประเมินความพร้อม ระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และทำให้การฟื้นฟูระบบเป็นไปตามกรอบเวลาที่เหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีศูนย์สำรองข้อมูล (Disaster Recovery Site) แยกจากศูนย์ข้อมูลหลัก เพื่อเพิ่มความมั่นใจว่าข้อมูลสำคัญและระบบบริการหลักจะสามารถฟื้นคืนได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่คาดคิด

นอกเหนือจากการบริหารความต่อเนื่องของระบบและโครงสร้างพื้นฐาน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับความพร้อมของบุคลากรซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของการรักษาความต่อเนื่องในการให้บริการในภาวะวิกฤต โดยในช่วงสถานการณ์วิกฤตที่กระทบโรงพยาบาลศิครินทร์ขนาดใหญ่ บริษัทฯ ได้ดำเนินการมาตรการช่วยเหลือพนักงานอย่างต่อเนื่อง อาทิ การมอบเครื่องอุปโภคบริโภคให้แก่พนักงาน การมอบเงินช่วยเหลือพนักงานคนละ 5,000 บาท การเยี่ยมบ้านและมอบถุงยังชีพแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบหนัก การจัดกิจกรรม “เพื่อนอาสาช่วยเพื่อน” เพื่อช่วยฟื้นฟูที่พักอาศัยของพนักงาน ตลอดจนการสนับสนุนอาหารกลางวันในช่วงสถานการณ์วิกฤต มาตรการดังกล่าวช่วยลดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของบุคลากรและสนับสนุนให้หน่วยงานสามารถคงความพร้อมในการปฏิบัติงานและให้บริการได้อย่างต่อเนื่องภายใต้ภาวะฉุกเฉิน ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจของบริษัทฯ ที่มุ่งดูแลทั้งระบบงานสำคัญและความพร้อมของบุคลากรควบคู่กัน

ตัวอย่างแผนรองรับกรณีอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลเสียหาย



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ให้ทันกับความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลง โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งด้านเทคโนโลยี กระบวนการ และบุคลากร แนวทางที่ให้ความสำคัญในระยะถัดไปครอบคลุมการยกระดับการยืนยันตัวตนแบบหลายปัจจัย (Multi-Factor Authentication: MFA) ควบคู่กับการนำข้อมูลข่าวกรองภัยคุกคามเชิงวิเคราะห์ (รวมถึงแนวคิด AI-Based Threat Intelligence ในกรณีที่เหมาะสม) มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันและการตรวจจับ การดำเนินการ VAPT อย่างสม่ำเสมอเพื่อปิดช่องโหว่ก่อนถูกใช้เป็นช่องทางโจมตี และการพัฒนากระบวนการด้านข้อมูลให้สอดคล้องกับ PDPA อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านแนวทางประเมินผลกระทบด้านการคุ้มครองข้อมูล (Data Protection Impact Assessment: DPIA) และมาตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูล (Data Loss Prevention: DLP) เพื่อเสริมความปลอดภัยของข้อมูลในเชิงลึก



การบริหารจัดการ นวัตกรรม

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG

3 GOOD HEALTH
AND WELL-BEING



9 INDUSTRY, INNOVATION
AND INFRASTRUCTURE



17 PARTNERSHIPS
FOR THE GOALS



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน



ผู้ถือหุ้น



ผู้รับบริการ



คู่ค้า



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการนวัตกรรมในฐานะกลไกที่ช่วยยกระดับคุณภาพการรักษาและความยั่งยืนขององค์กร บริษัทฯ มุ่งพัฒนาบริการสุขภาพที่แม่นยำ ปลอดภัย เข้าถึงได้ และต่อเนื่อง สำหรับผู้รับบริการทุกกลุ่ม ผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการบริหารจัดการข้อมูลอย่างมีธรรมาภิบาล ทั้งนี้ จากการทบทวนประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัทฯ บริษัทฯ ได้พิจารณาให้การบริหารจัดการนวัตกรรมเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญที่มีนัยต่อการดำเนินธุรกิจ เนื่องจากเชื่อมโยงโดยตรงกับคุณภาพการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้ป่วย ประสิทธิภาพการดำเนินงาน และความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในระยะยาว ในปี 2568 บริษัทฯ เดินหน้าต่อยอดแนวคิดการดูแลแบบยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลางและขับเคลื่อนด้วยข้อมูล ซึ่งครอบคลุมตั้งแต่การคัดกรอง วินิจฉัย รักษา ติดตามผล ไปจนถึงการยกระดับประสบการณ์ผู้รับบริการ ให้สะดวก รวดเร็ว และตรวจสอบได้ พร้อมกันนี้ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีใหม่ได้อย่างมั่นใจ ลดความคลาดเคลื่อนจากกระบวนการทำงาน มีส่วนร่วมในการพัฒนานวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลที่จำเป็นต่อการเป็นโรงพยาบาลอัจฉริยะ อาทิ ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ การใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิก และการพัฒนาแพลตฟอร์มบริการทางไกล เพื่อเพิ่มการเข้าถึงบริการและความต่อเนื่องในการดูแลผู้ป่วย ขณะเดียวกัน บริษัทฯ ให้ความสำคัญสูงสุดกับความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ และการคุ้มครองข้อมูลผู้รับบริการ ผ่านมาตรการควบคุม การกำกับดูแล และการติดตามที่เหมาะสมกับความเสี่ยง เพื่อสร้างความเชื่อมั่นอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ ในระยะต่อไป บริษัทฯ อยู่ระหว่างพัฒนากรอบเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กร เพื่อให้การขับเคลื่อนด้านนวัตกรรมมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถติดตามผลได้อย่างเป็นระบบ โดยบริษัทฯ คาดว่าจะสามารถกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สำคัญได้ในปี 2569

ความท้าทายและโอกาส

การบริหารจัดการนวัตกรรมในธุรกิจโรงพยาบาลมีความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและองค์ความรู้ทางการแพทย์ที่รวดเร็ว ทำให้ต้องบริหารสมดุลระหว่าง ความคุ้มค่า คุณภาพการรักษา ความปลอดภัย และความพร้อมใช้งานจริงในหน่วยงาน ทั้งยังต้องให้ความสำคัญกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัว ใช้งานระบบได้อย่างถูกต้อง และเกิดผลลัพธ์ตามที่ตั้งเป้า อีกประเด็นสำคัญคือความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการ เมื่อบริการสุขภาพมีการใช้ช่องทางดิจิทัลมากขึ้น ผู้รับบริการบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้มีข้อจำกัดด้านดิจิทัล อาจเผชิญอุปสรรค บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงออกแบบบริการให้เข้าใจง่าย มีทางเลือก และมีระบบสนับสนุน เพื่อไม่ให้เกิดการกั้นคนบางกลุ่มออกจากระบบบริการสุขภาพ นอกจากนี้ ความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูล การโจมตีระบบ หรือความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน ล้วนส่งผลต่อความเชื่อมั่นและความต่อเนื่องของบริการ บริษัทฯ จึงต้องยกระดับการกำกับดูแลข้อมูล การจัดการสิทธิ์เข้าถึง การติดตามการใช้งาน และแผนตอบสนองเหตุการณ์ให้รัดกุม

ในขณะเดียวกัน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีโอกาสสำคัญในการใช้นวัตกรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานการรักษา และประสิทธิภาพการดำเนินงาน เช่น การใช้ระบบช่วยวินิจฉัย/วิเคราะห์ข้อมูล การพัฒนาแนวคิดโรงพยาบาลอัจฉริยะ การขยายบริการทางไกล และการใช้ข้อมูลเพื่อออกแบบการดูแลแบบเฉพาะบุคคล ซึ่งช่วยเพิ่มคุณภาพการรักษา ลดต้นทุนความสูญเสีย และเพิ่มประสบการณ์ที่ดีแก่ผู้รับบริการได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกรอบการบริหารนวัตกรรมให้เชื่อมโยงกับเป้าหมายองค์กรด้านคุณภาพการรักษา ความปลอดภัยผู้ป่วย ประสบการณ์ผู้รับบริการ และความยั่งยืน โดยเน้น 4 แนวทางสำคัญ

1. นวัตกรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานทางคลินิกและความปลอดภัย

พัฒนา/คัดเลือกเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำ ลดความคลาดเคลื่อน และสนับสนุนการตัดสินใจทางการแพทย์ ภายใต้มาตรฐานที่เหมาะสม

2. นวัตกรรมเพื่อการเข้าถึงและความต่อเนื่องในการดูแล

ออกแบบบริการและช่องทางดิจิทัลให้ครอบคลุมการดูแลก่อน-ระหว่าง-หลังการรักษา และช่วยลดข้อจำกัดด้านการเดินทางหรือเวลา

3. ธรรมชาติของข้อมูลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์

กำกับดูแลการใช้ข้อมูลตลอดวงจรชีวิต ตั้งแต่การเก็บรวบรวม ใช้ ส่งต่อ ไปจนถึงการจัดเก็บอย่างปลอดภัย พร้อมมาตรการควบคุมสิทธิ์ การตรวจสอบ และการบริหารเหตุการณ์

4. นวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ยกระดับกระบวนการทำงานสู่ระบบดิจิทัล ลดการใช้กระดาษ ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพทรัพยากรในงานสนับสนุน

แผนงานการปฏิบัติการบริหารจัดการนวัตกรรม

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับการบริหารจัดการนวัตกรรมให้เป็นระบบงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร และการกำกับดูแลที่ดี โดยครอบคลุมตั้งแต่ระดับคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ไปจนถึงพนักงานทุกระดับ เพื่อให้การพัฒนานวัตกรรมสามารถนำไปใช้จริงและสร้างคุณค่าต่อผู้รับบริการ ผู้ถือหุ้น คู่ค้า และสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในมิติคุณภาพการรักษา ความปลอดภัย ความทั่วถึงในการเข้าถึงบริการ และประสิทธิภาพการดำเนินงาน

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ทบทวนและยกระดับแนวปฏิบัติด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องผ่านการปรับปรุงนโยบายและแนวทางบริหารจัดการนวัตกรรม ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ เพื่อยืนยันบทบาทการกำหนดทิศทาง การอนุมัติ และการติดตามความก้าวหน้าของงานนวัตกรรมให้สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล มาตรฐานสากล และแนวทางด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการนวัตกรรมสามารถดูทาง website ศิครินทร์ ได้ที่:

<https://sustainability.sikarin.com/th/document/viewer/55/นโยบายและแนวทางปฏิบัติการบริหารจัดการนวัตกรรม>

เพื่อให้การลงทุนด้านนวัตกรรมเกิดผลลัพธ์ที่ตรวจสอบได้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ โดยเริ่มจากการทำความเข้าใจปัญหาและความต้องการของผู้รับบริการอย่างเป็นระบบ เพื่อกำหนดโจทย์นวัตกรรมและคุณค่าที่ต้องส่งมอบ จากนั้นจึงจัดทำแผนปฏิบัติการ จัดสรรทรัพยากร งบประมาณ และความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน พร้อมทั้งส่งเสริมการวิจัยและต่อยอดองค์ความรู้ทางการแพทย์ รวมถึงการทำงานร่วมกับพันธมิตรในประเทศ ในระดับการดำเนินโครงการ บริษัทฯ ใช้แนวคิดการบริหารโครงการแบบเป็นขั้นตอน ตั้งแต่การคัดเลือกแนวคิด การพัฒนาต้นแบบ/นำร่อง การประเมินผล และการขยายผล โดยกำหนดบทบาทผู้รับผิดชอบและแนวทางติดตามผลชัดเจน พร้อมทั้งตั้งคณะกรรมการการลงทุนเพื่อประเมินความคุ้มค่า ความเป็นไปได้ และความพร้อมในการนำไปใช้จริงของโครงการนวัตกรรม เพื่อให้การตัดสินใจมีฐานข้อมูลและหลักเกณฑ์เดียวกันทั้งองค์กร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำกับให้ทุกโครงการคำนึงถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยทางการแพทย์ จริยธรรมในวิชาชีพ ตลอดจนการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลสุขภาพ ซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญของการยกระดับบริการในยุคดิจิทัล รวมถึงมีการประเมินผลหลังใช้งาน ติดตามความเสี่ยงและผลลัพธ์ และรายงานต่อผู้บริหาร/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

แผนงานการปฏิบัติการบริหารจัดการนวัตกรรม

ในปี 2567-2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงต่อยอดการยกระดับบริการและระบบสนับสนุนด้วยนวัตกรรมที่ตอบโจทย์ทั้งการรักษา การบริหารจัดการ และประสบการณ์ผู้รับบริการ โดยสะท้อนจากการพัฒนาขีดความสามารถของศูนย์/สถาบันเฉพาะทางอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับโรคซับซ้อนและการผ่าตัด รวมถึงการขยายรูปแบบบริการเชิงรุกและบริการนอกสถานพยาบาล

การยกระดับศูนย์ความเป็นเลิศและบริการเฉพาะทาง (Center of Excellence/Medical Institutes)

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เดินหน้าขยายศักยภาพการรักษาโรคซับซ้อนผ่านสถาบัน/ศูนย์เฉพาะทางหลายสาขา โดยในปี 2567 มีการสื่อสารทิศทางการเพิ่มขีดความสามารถผ่านสถาบันการแพทย์ชั้นนำหลายด้าน และในปี 2568 ยังต่อยอดการรักษาโรคซับซ้อนผ่านการผ่าตัดและการดูแลเฉพาะทาง รวมถึงการเปิดตัวศูนย์การแพทย์เฉพาะทางเพิ่มเติมในเครือ เช่น โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการที่มีการเปิดศูนย์เฉพาะทางหลายศูนย์ อาทิ เช่น ศูนย์อายุรกรรมเฉพาะทาง ศูนย์กระดูกและข้อ เป็นต้น หลังจากการเปิดศูนย์เฉพาะทางเหล่านี้ สามารถลดระยะเวลาการรอคอยลง

นวัตกรรมเพื่อความปลอดภัยผู้ป่วยและคุณภาพบริการ (Patient Safety & Quality Innovation)

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับระบบสารสนเทศทางการแพทย์และกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย โดยพัฒนาเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ และระบบสนับสนุนการให้ยาที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อน ตลอดจนการประยุกต์ใช้ AI และ Big Data เพื่อการติดตามเชิงรุกและการประเมินความเสี่ยง ซึ่งช่วยให้การดูแลมีความแม่นยำและตอบสนองต่อเหตุการณ์ได้รวดเร็วขึ้น

การใช้ข้อมูลและระบบ CRM เพื่อยกระดับประสบการณ์ผู้รับบริการ (Patient Insight & Experience)

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) นำระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า และข้อมูลเชิงลึกของผู้รับบริการมาช่วยออกแบบประสบการณ์บริการ ลดความหนาแน่นของจุดบริการ ลดเวลารอ และเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพ รวมถึงการบริหารคิวนัดหมายและการสื่อสารอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความต่อเนื่องของการรักษา ซึ่งมีส่วนช่วยลดระยะเวลาการรอเฉลี่ยในจุดบริการสำคัญ เพิ่มระดับคะแนนความพึงพอใจ และเพิ่มสัดส่วนการกลับมาใช้บริการซ้ำ

ระบบบริหารจัดการเอกสารออนไลน์และกระบวนการทำงานแบบดิจิทัล (Paperless Workflow)

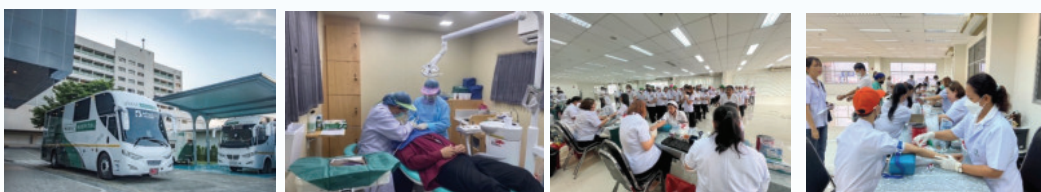
บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ต่อยอดการทำงานด้วยระบบจัดการเอกสารออนไลน์และการอนุมัติแบบดิจิทัล เพื่อให้การทำงานรวดเร็ว ลดขั้นตอน ลดความเสี่ยงเอกสารสูญหาย และเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบย้อนหลังได้ โดยยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยและการติดตามสถานะของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

ศูนย์บริการเฉพาะทางด้านการเจริญพันธุ์ (Fertility/IVF Center)

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พัฒนาบริการด้านการเจริญพันธุ์และห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐานเพื่อรองรับการดูแลแบบเฉพาะบุคคล พร้อมสื่อสารผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพการรักษาตามแนวทางที่ศูนย์เปิดเผยต่อสาธารณะ รวมถึงการรับรองมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

บริการเชิงรุกนอกสถานพยาบาล: Sikarin Connect และโรงพยาบาลเคลื่อนที่

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ต่อยอดรูปแบบบริการเชิงรุกเพื่อเพิ่มการเข้าถึง โดยเฉพาะกลุ่มที่มีข้อจำกัดด้านการเดินทาง ผ่าน “Sikarin Connect” และบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ รวมถึงรถทันตกรรมเคลื่อนที่ ซึ่งมีจำนวนผู้รับบริการในปี 2568 ในระดับมากกว่าสองแสนรายสำหรับการตรวจสุขภาพ และอีกหลายพันรายสำหรับบริการทันตกรรม สะท้อนบทบาทของนวัตกรรมบริการที่ช่วยขยายการเข้าถึงและสนับสนุนการดูแลต่อเนื่อง



นวัตกรรมความร่วมมือเพื่อเพิ่มการเข้าถึงการรักษา

ในปี 2568 เครือโรงพยาบาลศิริรินทร์ได้ร่วมกับสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ดำเนินโครงการ MOU เพื่อเพิ่มสิทธิประโยชน์ในการเข้าถึงการผ่าตัดสำหรับโรคหลอดเลือดหัวใจและโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งสะท้อนการพัฒนา นวัตกรรมเชิงระบบบริการผ่านความร่วมมือระหว่างภาคบริการสุขภาพกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อช่วยให้ผู้ประกันตนเข้าถึง การรักษาที่มีประสิทธิภาพได้รวดเร็วขึ้นและลดระยะเวลาการรอคอยการผ่าตัด โครงการดังกล่าวจึงเป็นตัวอย่างของการ ต่อยอดนวัตกรรมที่ไม่ได้จำกัดอยู่เพียงเทคโนโลยีทางการแพทย์หรือแพลตฟอร์มดิจิทัล แต่รวมถึงการออกแบบรูปแบบการ ให้บริการและกลไกการเข้าถึงการรักษาให้ตอบโจทย์ผู้รับบริการมากขึ้น อันสอดคล้องกับแนวทางของบริษัทฯ ในการพัฒนา นวัตกรรมเพื่อการเข้าถึงและความต่อเนื่องในการดูแลอย่างเป็นรูปธรรม



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มองการพัฒนานวัตกรรมเป็นความสามารถหลักที่ต้องพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคน กระบวนการ และเทคโนโลยี โดยในระยะถัดไป บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐานข้อมูลและการเชื่อมโยงระบบให้ทำงานร่วมกันได้ดีขึ้น ควบคู่การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ เพื่อรองรับการดูแลผู้ป่วยแบบต่อเนื่องและยกระดับประสิทธิภาพการทำงานทั้งเครือข่าย นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังสื่อสารทิศทางการทำงานร่วมกับสถาบันการศึกษา/หน่วยงานวิจัย และการต่อยอดแนวคิด “Smart Hospital” และ “Green Hospital” เพื่อให้การยกระดับบริการเป็นไปพร้อมกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ซึ่งเป็นฐานสำคัญของความยั่งยืนในระยะยาว



การบริหารจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

คู่ค้าที่มีความสำคัญ 100% ผ่านการตรวจสอบด้าน ESG

2567 - 2568 **100 %**

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน



ผู้รับบริการ



คู่ค้า



ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมุ่งสร้างระบบจัดซื้อจัดจ้างและการจัดหาที่มั่นคงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย และ สอดคล้องต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียไปพร้อมกัน บริษัทฯ ยึดมั่นในหลักบรรษัทภิบาลที่ดีในการทำงานร่วมกับคู่ค้า ควบคู่กับการคำนึงถึงประเด็นสิทธิมนุษยชน สภาพการจ้างงานที่เป็นธรรม ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการจัดการสิ่งแวดล้อมตลอดห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่าวัสดุเวชภัณฑ์ เภสัชภัณฑ์ และบริการที่จัดหา มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสม พร้อมลดความเสี่ยงด้านชื่อเสียงและการปฏิบัติตามข้อกำหนดในระยะยาว

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการบริหารคู่ค้าภายใต้กรอบนโยบายและกระบวนการที่ชัดเจน ครอบคลุมตั้งแต่การคัดเลือก การกำหนดเงื่อนไขในสัญญา การติดตามประเมินผลตามความเสี่ยง การจัดการข้อร้องเรียน/ข้อกังวล ไปจนถึงการกำหนดมาตรการแก้ไขเมื่อพบการไม่ปฏิบัติตาม เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือของห่วงโซ่อุปทาน และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรและสังคมโดยรวม

ความท้าทายและโอกาส

การบริหารห่วงโซ่อุปทานของภาคบริการสุขภาพมีความซับซ้อนสูง ทั้งความมั่นคงของการจัดหาเวชภัณฑ์และอุปกรณ์การแพทย์ ความเสี่ยงด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานในกระบวนการผลิต รวมถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการขนส่ง การใช้ทรัพยากร และการจัดการของเสีย นอกจากนี้ แนวโน้มกฎระเบียบและมาตรฐานการรับรองต่าง ๆ ที่เข้มงวดขึ้น ทำให้โรงพยาบาลจำเป็นต้องมีระบบคัดเลือกและติดตามคู่ค้าที่ตรวจสอบได้ และตอบโต้การปฏิบัติตามข้อกำหนดอย่างต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียต่อความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทาน ราคา/การเข้าถึงการรักษาที่เหมาะสม และความรับผิดชอบต่อคู่ค้า ล้วนเป็นปัจจัยที่บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ต้องบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ

อย่างไรก็ดี ความท้าทายดังกล่าวเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นของห่วงโซ่อุปทาน ผ่านการพัฒนาความร่วมมือกับคู่ค้าที่มีแนวปฏิบัติด้านความยั่งยืนที่เข้มแข็ง การสร้างเครือข่ายการหาที่หลากหลายเพื่อลดความเสี่ยงจากการขาดแคลน รวมถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลเชิงวิเคราะห์เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการคาดการณ์อุปสงค์ ลดของเสีย และเสริมความคล่องตัวของระบบคลังสินค้า ทั้งยังสนับสนุนรูปแบบบริการสุขภาพที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บริการทางไกล ที่อาจช่วยลดแรงกดดันต่อระบบจัดหาและการกระจายสินค้าในบางหมวดได้อย่างเหมาะสม

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าห่วงโซ่อุปทานเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ความต่อเนื่องทางการแพทย์ และต้นทุนการดำเนินงาน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการยกระดับระบบจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารคู่ค้าทั้งด้านประสิทธิภาพและความรับผิดชอบต่อครอบครัวการวางแผนความต้องการ การจัดการสินค้าคงคลัง การกำกับดูแลการจัดซื้อ การบริหารคุณภาพผู้ส่งมอบ และการบริหารสัญญา เพื่อให้การจัดส่งเวชภัณฑ์/บริการเป็นไปอย่างตรงเวลา มีคุณภาพ และเกิดความคุ้มค่า นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้บูรณาการเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาลเข้ากับกระบวนการจัดหา โดยใช้แนวทางการประเมินตามความเสี่ยง (risk-based approach) เพื่อให้การกำกับดูแลมีความเหมาะสมกับบริบทของคู่ค้าแต่ละกลุ่ม ลดความแปรปรวนจากปัจจัยภายนอก เช่น ภัยพิบัติ ความผันผวนทางภูมิรัฐศาสตร์ หรือวิกฤตด้านสุขภาพ และลดความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อการให้บริการและชื่อเสียงขององค์กร

จรรยาบรรณสำหรับลูกค้า

ที่บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จรรยาบรรณลูกค้าเปรียบเสมือนข้อกำหนดขั้นต้นที่ลูกค้าทุกรายต้องรับทราบ และเซ็นเพื่อยืนยันการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ซึ่งลูกค้าทุกรายจะได้รับการสื่อสารจรรยาบรรณลูกค้าก่อนการเริ่มสัญญา และมีการทบทวน หรือสื่อสารให้รับทราบเป็นประจำทุกปี หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ มิได้มองจรรยาบรรณลูกค้าเป็นเพียงเอกสารเชิงนโยบาย แต่เป็นเงื่อนไขการทำงานร่วมกันที่ผูกกับการขึ้นทะเบียนลูกค้า การจัดทำสัญญา และการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดอายุความสัมพันธ์ทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าห่วงโซ่อุปทานสนับสนุนความปลอดภัยของผู้ป่วย คุณภาพการรักษา ความต่อเนื่องของบริการ และความน่าเชื่อถือขององค์กร

สาระสำคัญของจรรยาบรรณครอบคลุม ประเด็นดังต่อไปนี้

- (1) การปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับสินค้า/บริการทางการแพทย์ รวมถึงความปลอดภัยและคุณภาพ
- (2) หลักจริยธรรมทางธุรกิจ การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน
- (3) การเคารพสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงาน โดยไม่ใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ และไม่เลือกปฏิบัติ
- (4) การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างรับผิดชอบ เช่น การลดของเสีย การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และการลดผลกระทบจากการดำเนินงาน/ขนส่ง
- (5) การคุ้มครองข้อมูลและความลับที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการสุขภาพ โดยเฉพาะในกรณีที่ลูกค้ามีการเข้าถึงข้อมูลหรือระบบที่เกี่ยวข้องกับผู้รับบริการ



เพื่อให้กลไกการกำกับดูแลมีหลักฐานรองรับบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดให้ลูกค้ารับทราบและลงนามรับรองจรรยาบรรณลูกค้า และเดินทางส่งเสริมธรรมาภิบาลในห่วงโซ่อุปทาน โดยตั้งเป้าหมายให้เกิดการประกาศเจตนารมณ์/การเข้าร่วมแนวร่วมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทยอย่างน้อย 2 รายการภายในปี 2569 ตามความเหมาะสมของลูกค้าและขอบเขตการทำงานร่วมกัน เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินธุรกิจและความเชื่อมั่นในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับกรอบการประเมินด้านการต่อต้านการทุจริตที่ให้ความสำคัญกับการประเมินพันธมิตรทางธุรกิจรายใหม่และการสื่อสารนโยบาย/การฝึกอบรมด้านต่อต้านทุจริต

สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับนโยบายจรรยาบรรณลูกค้าสามารถดูทาง website ศิครินทร์ ได้ที่:

<https://sustainability.sikarin.com/th/document/viewer/69/นโยบายจรรยาบรรณลูกค้า>

การคัดเลือกและการประเมินลูกค้า

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พัฒนาระบบการคัดเลือกและประเมินลูกค้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้จัดหาสินค้าและบริการมีคุณสมบัติเหมาะสมทั้งด้านคุณภาพ ความน่าเชื่อถือ และการปฏิบัติตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยเริ่มตั้งแต่การตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้น เช่น การจดทะเบียนและความถูกต้องตามกฎหมาย มาตรฐานอุตสาหกรรม/การรับรองที่เกี่ยวข้อง การจัดการคุณภาพสินค้าและบริการ และความสามารถในการส่งมอบ จากนั้นจึงขยายสู่การประเมินเชิงลึกตามความเสี่ยง เช่น ความมั่นคงทางการเงิน ประวัติการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงาน/สิทธิมนุษยชน/สิ่งแวดล้อม และความพร้อมในการสนับสนุนความปลอดภัยของผู้ป่วย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดเกณฑ์การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านการควบคุมคุณภาพไว้ในเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง อาทิ สัญญาจัดซื้อจัดจ้างและจรรยาบรรณลูกค้า พร้อมทั้งใช้การติดตามข้อมูลจากแหล่งที่เหมาะสม เช่น ข่าวสาร และข้อมูลสาธารณะ เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น การละเมิดสิทธิ

มนุษยชน การใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับคู่ค้ากลุ่มที่มีความเสี่ยงสูง บริษัทฯ จะเพิ่มระดับการติดตามและทบทวนผล รวมถึงกำหนดแนวทางให้คู่ค้าปรับปรุงให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด และอาจใช้การตรวจประเมิน/เยี่ยมชมสถานประกอบการตามความเหมาะสม เพื่อให้การบริหารจัดการมีหลักฐานรองรับและตรวจสอบได้

นอกจากการใช้เกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมในการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังกำหนดหลักเกณฑ์ในการระบุ “คู่ค้าที่มีความสำคัญ” โดยพิจารณาจากมูลค่าการซื้อขาย ความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจหลัก และบทบาทต่อการรับรองคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์/บริการทางการแพทย์ เพื่อให้การกำกับดูแลมีความเข้มข้นสอดคล้องกับระดับความเสี่ยงและความสำคัญต่อการให้บริการผู้ป่วย



สัดส่วนคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก
ด้วยเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม 100



สัดส่วนคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก
ด้วยเกณฑ์ด้านสังคม 100

การบริหารความเสี่ยงของห่วงโซ่อุปทาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่ครอบคลุม 3 มิติได้แก่ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลของคู่ค้าที่มีความสำคัญ และการนำกระบวนการคัดกรองด้านความยั่งยืนสำหรับคู่ค้าใหม่มาใช้ เนื่องจากเป็นองค์ประกอบหลักของการจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างรับผิดชอบ โดยกระบวนการดังกล่าวช่วยให้บริษัทฯ สามารถระบุความเสี่ยงตั้งแต่ต้นทาง เช่น ความเสี่ยงด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน ความเสี่ยงด้านการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม หรือความเสี่ยงด้านการดำเนินธุรกิจที่ขัดต่อจริยธรรมในห่วงโซ่อุปทาน ซึ่งทั้งหมดอาจสะท้อนกลับมาเป็นความเสี่ยงด้านคุณภาพ ความต่อเนื่องในการจัดหา และความเสี่ยงด้านชื่อเสียงของโรงพยาบาล

แนวทางการประเมินความเสี่ยงของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เริ่มจากการจัดกลุ่มคู่ค้าตามระดับความสำคัญ อาทิ คู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง คู่ค้าที่มีความสำคัญ และคู่ค้าตรง เพื่อกำหนดความเข้มข้นของการกำกับดูแลให้เหมาะสม จากนั้นจึงดำเนินการติดตาม/ทบทวนผลสำหรับคู่ค้าที่มีความเสี่ยงสูง โดยบริษัทฯ มีเป้าหมายชัดเจนที่จะสรุปผลลัพธ์จากการประเมินในรูปแบบที่ตรวจสอบได้ และนำไปสู่การจัดทำแผนปรับปรุงเมื่อพบประเด็น



จำนวนคู่ค้าตรงของบริษัท

973 ราย

สัดส่วนค่าใช้จ่ายทั้งปี 2568
ของบริษัทต่อคู่ค้าตรง

75.78%



จำนวนคู่ค้าตรงของบริษัท

ที่มีความสำคัญ*

71 ราย

ค่าใช้จ่ายโดยรวมกับคู่ค้าของ
ศิครินทร์ในปี 2568

1,823.45 ล้านบาท

ประเภทการจัดซื้อจัดจ้างส่วนใหญ่ของจำนวนคู่ค้าตรงของบริษัทที่มีความสำคัญ



ซื้อยา เวชภัณฑ์
ในการรักษาพยาบาล
และวัสดุทั่วไป



ค่าจ้างเหมาบริการ
เชื่อมต่อทางการแพทย์



ค่าใช้จ่าย
สาธารณูปโภค



การรักษาความปลอดภัย
และค่ารักษาความปลอดภัย

* จำนวนคู่ค้าตรงของบริษัทที่มีความสำคัญ คือคู่ค้าที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่า 5 ล้านบาทต่อปี

การพัฒนาความร่วมมือกับคู่ค้า

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มองคู่ค้าเป็นพันธมิตรที่มีผลต่อความต่อเนื่องของการให้บริการ คุณภาพสินค้า/บริการ และความน่าเชื่อถือขององค์กร บริษัทฯ จึงกำหนดแนวทางคัดเลือกและบริหารจัดการคู่ค้าภายใต้หลักการแข่งขันที่เป็นธรรม โปร่งใส และไม่เลือกปฏิบัติ โดยคัดเลือกคู่ค้าบนพื้นฐานโอกาสที่เท่าเทียมและข้อมูลที่เท่าเทียม พร้อมตั้งคณะกรรมการพิจารณา คัดเลือกคู่ค้าตามศักยภาพและความสามารถในการส่งมอบอย่างต่อเนื่อง เช่น สถานะทางการเงินและขนาดกิจการ ความพร้อมของบุคลากรและแหล่งวัตถุดิบ ประสิทธิภาพและผลงาน ความสามารถในการส่งมอบ เงื่อนไขการรับประกันและบริการหลังการขาย รวมถึงความน่าเชื่อถือที่สะท้อนผ่านประวัติทางการเงินและศักยภาพการเติบโต ทั้งนี้ การจัดซื้อจัดจ้างและการทำสัญญา ดำเนินการตามกฎหมายและเงื่อนไขสัญญาอย่างเคร่งครัดและตรวจสอบได้

ในด้านธรรมาภิบาล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เน้นความซื่อสัตย์สุจริต ไม่สนับสนุนการให้/รับผลประโยชน์ที่ไม่ชอบธรรมเพื่อลดความเสี่ยงทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน พร้อมเปิดช่องทางให้คู่ค้าร้องเรียนหรือสะท้อนข้อกังวลได้อย่างเหมาะสม โดยยึดหลักความลับ โปร่งใส และเป็นธรรม และกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบมีบทบาทในการสั่งการตรวจสอบข้อมูล และรายงานต่อคณะกรรมการบริษัทตามขั้นตอนที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการมีกลไกการแจ้งเบาะแสอย่างเป็นความลับ/ไม่ระบุตัวตน และการกำกับดูแลเรื่องทุจริตที่ผู้ลงทุนให้ความสำคัญ

ในด้านสิ่งแวดล้อม บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อม (Green Procurement) ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาทางเลือกที่ช่วยลดผลกระทบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เช่น อุปกรณ์ประหยัดพลังงาน วัสดุที่สนับสนุนการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และพลังงานทดแทน

รวมถึงกำหนดเงื่อนไขด้านสิ่งแวดล้อมใน TOR สำหรับบางรายการและติดตามผลบนข้อมูลที่ตรวจสอบได้ โดยกำหนดเป้าหมายเพิ่มมูลค่าการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมให้ได้ร้อยละ 70 ผ่านการขยายจำนวนคู่ค้าและรายการสินค้า/บริการสีเขียว การปรับปรุงฐานข้อมูลสินค้า/บริการสีเขียวให้เข้าถึงได้สำหรับผู้ปฏิบัติงาน การส่งเสริมการจัดหาอุปกรณ์การแพทย์ที่ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพิจารณาวัสดุก่อสร้างและตกแต่งที่ช่วยลดการสูญเสียพลังงาน และการใช้พลังงานทดแทน (เช่น Solar Rooftop) ในส่วนที่เหมาะสม

โครงการ Sustainability in Service

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้นำแนวทางการจัดซื้อจัดจ้างที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมไปสู่การปฏิบัติผ่านโครงการ Sustainability in Service ซึ่งบูรณาการการมีส่วนร่วมของผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ พนักงาน และบุคลากรทางการแพทย์ในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยหนึ่งในแนวทางสำคัญคือการคัดเลือกวัสดุและอุปกรณ์ภายในโรงพยาบาลที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมตามความเหมาะสม เพื่อช่วยลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและภาวะโลกร้อน การดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทฯ ได้เชื่อมโยงหลักการ Green Procurement เข้ากับการใช้งานจริงในกระบวนการให้บริการ โดยคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร การลดมลพิษ และความเหมาะสมต่อมาตรฐานคุณภาพและความปลอดภัยของการให้บริการทางการแพทย์ควบคู่กัน

นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูลและแนวปฏิบัติที่ดีในกลุ่มคู่ค้า โดยมีการประชุมหารือร่วมกับคู่ค้าที่มีความสำคัญ และแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจ เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานของบริษัทฯ และคู่ค้ามีการพัฒนาอย่างยั่งยืน สามารถแข่งขันในตลาดได้ดีขึ้น อีกทั้งช่วยสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวม

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) วางแนวทางการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานสามารถรับมือกับความท้าทายหลัก โดยแนวทางการพัฒนาได้แก่ การยกระดับระบบจัดซื้อจัดจ้างให้สามารถควบคุมความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสนับสนุนการจัดเก็บและการเปิดเผยข้อมูลห่วงโซ่อุปทานให้มีความพร้อมสำหรับการตรวจสอบตามความคาดหวังของมาตรฐานสากลและนักลงทุน โดยบริษัทฯ จะมุ่งยกระดับฐานข้อมูลคู่ค้าและระบบติดตามผลให้มีความเป็นระบบมากขึ้น เช่น การทำให้การคัดกรอง ESG ครอบคลุมกลุ่มคู่ค้าที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงสูงเพิ่มขึ้น การยกระดับกลไกติดตามผล/ทบทวนเชิงลึกให้สอดคล้องกับระดับความเสี่ยง การกำหนดตัวชี้วัดที่สะท้อน ผลลัพธ์ของการกำกับดูแล เช่น จำนวนประเด็นที่พบและปิดได้ผ่านแผนปรับปรุง ระยะเวลาการปิดประเด็น และการลดเหตุการณ์ซ้ำ รวมถึงการเตรียมความพร้อมด้านข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับห่วงโซ่คุณค่าเพื่อรองรับการเปิดเผยข้อมูลในอนาคต โดยเฉพาะข้อมูลที่เชื่อมโยงกับการจัดซื้อและการดำเนินงานของคู่ค้าในมิติสิ่งแวดล้อมและสังคม



ความเป็นอยู่ที่ดี ของสังคม





สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ
ด้านแรงงาน



ความปลอดภัย
และอาชีวอนามัย



ความปลอดภัย
ของผู้ป่วย



บริการทางการแพทย์
ที่เข้าถึงได้



สุขภาพของชุมชน





สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี	2567	2568
การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์	0 กรณี	0 กรณี
ความผูกพันของพนักงาน 90%	86.25%	84.75%
50% ของพนักงานทั้งหมดเป็นผู้หญิง	84.78%	84.73%

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมในทุกกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการทางการแพทย์และการดำเนินธุรกิจตลอดห่วงโซ่คุณค่า โดยตระหนักดีว่าศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเท่าเทียม และการไม่เลือกปฏิบัติเป็นหลักการพื้นฐานที่ต้องได้รับความเคารพ สะท้อนอยู่ในวิถีคิด การกำกับดูแล และการปฏิบัติงานจริง ทั้งต่อพนักงาน ผู้รับบริการ คู่ค้า ผู้รับเหมา และชุมชนโดยรอบ รวมถึงกลุ่มเปราะบาง เช่น เด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ แรงงานข้ามชาติ และกลุ่มชายขอบในสังคม ตลอดระยะเวลาการดำเนินงานที่ผ่านมา บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม โดยยึดมั่นในมาตรฐานสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจส่งเสริมความเป็นธรรม ปลอดภัย และเคารพศักดิ์ศรีของบุคลากรทุกระดับ

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ยกระดับความเป็นระบบในการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานอย่างเป็นรูปธรรม โดยมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เคารพในความหลากหลาย และจัดให้มีช่องทางร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสที่เข้าถึงได้ โปร่งใส และคุ้มครองผู้แจ้งอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม การสนับสนุนเสรีภาพในการสมาคม ตลอดจนการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน พร้อมทั้งมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อสุขภาวะทั้งทางกายและจิตใจของพนักงาน และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ความท้าทายและโอกาส

การบริหารด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานในธุรกิจโรงพยาบาลมีความซับซ้อนสูงกว่าหลายอุตสาหกรรม ความท้าทายสำคัญไม่ได้จำกัดอยู่ที่การปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น แต่รวมถึงการรักษาความเป็นธรรมภายใต้ข้อจำกัดด้านกำลังคน ชั่วโมงการทำงาน และความคาดหวังของผู้รับบริการที่เพิ่มสูงขึ้นต่อเนื่อง ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้เล็งเห็นถึงความท้าทายที่หลากหลาย ไม่ว่าจะเป็น ความตื่นตัวของตลาดแรงงานบุคลากรทางการแพทย์และสายสนับสนุน ซึ่งอาจกดดันต่อภาระงาน ความเหนื่อยล้า และความพร้อมในการดูแลผู้ป่วย ความคาดหวังต่อความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติที่ขยายตัวจากพนักงาน ผู้รับบริการ และผู้ประเมินภายนอก ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่า โดยเฉพาะงานรับเหมาช่วง/ผู้รับเหมาหน้างานในพื้นที่โรงพยาบาลที่มีโอกาสเกิดประเด็น ชั่วโมงทำงาน ค่าจ้าง การคุกคาม หรือการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม และการเปลี่ยนผ่านสู่บริการสุขภาพดิจิทัลและการใช้ข้อมูล ซึ่งเพิ่มสำคัญของสิทธิความเป็นส่วนตัว การปกป้องข้อมูล และความเป็นธรรมในการเข้าถึงบริการ (Equitable Access)



ความท้าทายเหล่านี้สร้างโอกาสเชิงกลยุทธ์ให้บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับความเป็นนายจ้างคุณภาพและองค์กรบริการสุขภาพที่น่าเชื่อถือ ผ่านการทำให้มาตรการด้านแรงงานเป็นระบบบริหารความเสี่ยงและคุณภาพ ไม่ใช่เพียงกิจกรรมเชิงสื่อสาร โดยการมีมาตรฐานสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจน การประเมินความเสี่ยงเชิงรุก และกลไกร้องเรียนที่ปลอดภัย จะช่วยลดความเสี่ยงชื่อเสียง ลดการสูญเสียบุคลากร และเสริมความสามารถในการดึงดูดคนเก่งในตลาดแรงงานที่แข่งขันสูง

กลยุทธ์ และการจัดการ



การจัดการด้านสิทธิมนุษยชนของศิริรินทร์

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) บูรณาการประเด็นสิทธิมนุษยชนไว้ในกระบวนการหลักขององค์กร ทั้งมิติการให้บริการทางการแพทย์และมิติการบริหารบุคลากร และผู้เข้าใช้บริการ โดยให้ความสำคัญกับการเข้าถึงบริการอย่างเท่าเทียม การปฏิบัติต่อผู้รับบริการด้วยศักดิ์ศรี การให้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างเหมาะสม และการคุ้มครองความลับ/ความเป็นส่วนตัวของข้อมูลสุขภาพอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม การจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม การไม่เลือกปฏิบัติ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อรักษาคุณภาพบริการและความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมทางการแพทย์

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อรับรองว่าทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีทางเลือกปฏิบัติ บริษัทฯ มีนโยบายปกป้องสิทธิของผู้ป่วย โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนก่อนรับการรักษา นอกจากนี้ ยังมีมาตรการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วยอย่างเข้มงวด พร้อมทั้งส่งเสริมแนวทางการให้บริการที่ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าการดูแลสุขภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับการตรวจสอบและการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน โดยได้ทำการตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) เพื่อเป็นการประเมินผลกระทบต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นจริงและอาจเกิดขึ้นได้ บริษัทฯ มีกระบวนการตรวจสอบ ได้แก่ จป.วิชาชีพ / ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ / ฝ่ายวิศวกรรม / ฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อประเมินตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านในกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง	ผู้ประเมิน/ตรวจสอบ	ช่วงเวลาการตรวจสอบ		
			ก่อน	ระหว่าง	ประจำปี
1	พนักงานประจำโรงพยาบาล	พนักงาน / จป.วิชาชีพ	-	-	●
2	พนักงานไม่ประจำโรงพยาบาล	พนักงาน / จป.วิชาชีพ	-	-	●
3	ลูกค้า	ผู้รับบริการ	-	-	●
4	พันธมิตรมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	●	●	●
5	ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง	ลูกจ้าง / จป.วิชาชีพ	-	-	●
6	การใช้แรงงานข้ามชาติ	ฝ่ายบุคคล / จป.วิชาชีพ	●	●	●
7	ลูกจ้างในนามบริษัทผู้รับเหมาช่วงที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล	ลูกจ้าง / ฝ่ายบุคคล / จป.วิชาชีพ	-	-	●

ในปี 2568 จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) พบว่า บริษัทฯ ไม่มีความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

เป้าหมายการจัดการด้านสิทธิมนุษยชน
การละเมิดสิทธิมนุษยชน
เป็นศูนย์

ผลลัพธ์
การละเมิดสิทธิมนุษยชน
เป็นศูนย์



การติดตามและการรายงานผลการดำเนินงาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน และมีการสื่อสารให้ความรู้และอบรมพนักงาน ครอบคลุมในเรื่องสิทธิมนุษยชนรับทราบอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันปัญหาที่มีความเสี่ยงต่อผลกระทบเชิงลบผ่านกิจกรรมของบริษัท โดยผลการดำเนินงานปี 2568 ดังนี้

	กระบวนการ HRDD	วิธีการ
1	ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้ว และมีแนวโน้มว่าจะเกิด	<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายคุณภาพพิจารณาผลลัพธ์ที่ได้จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน และเหตุการณ์ละเมิดสิทธิมนุษยชนที่ผ่านมา ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้ว หรือมีแนวโน้มว่าจะเกิด รายงานต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร
2	บูรณาการข้อค้นพบและลงมือปฏิบัติเพื่อป้องกัน หรือบรรเทาผลกระทบ	<ul style="list-style-type: none"> คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร ทบทวนและวิเคราะห์หาสาเหตุที่เป็นรากเหง้าของปัญหา (Root cause) และจัดทำแผนการป้องกันหรือวิธีบรรเทาผลกระทบ จัดทำเป็นรายงาน เอกสารแนวทางปฏิบัติ หรือประกาศ โดยมีกรนำเสนอต่อผู้บริหารเพื่อทำการอนุมัติ
3	ติดตามตรวจสอบว่าบริษัทฯ จัดการกับผลกระทบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด	<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายคุณภาพติดตามตรวจสอบว่าผู้รับผิดชอบจัดการกับผลกระทบต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด
4	สื่อสารขั้นตอนและผลการจัดการกับผลกระทบต่อผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกคน	<ul style="list-style-type: none"> ฝ่ายคุณภาพจัดทำรายงานและแผนพัฒนานำเสนอคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร รวมทั้งมีการสื่อสารผลกระทบ การดำเนินการและผลการติดตาม ต่อผู้บริหาร พนักงาน และผู้เกี่ยวข้องทุกคน
5	วางกระบวนการเยียวยาหรือชดเชยสำหรับผลกระทบที่บริษัทฯ ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน	<ul style="list-style-type: none"> ผู้บริหารโรงพยาบาลจะให้การช่วยเหลือเบื้องต้น ฝ่ายบริหารความเสี่ยง จะสืบสวนข้อเท็จจริงในผู้ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการความยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหารสูงสุดในทุกฝ่ายและนักกฎหมายของโรงพยาบาล เพื่อพิจารณาการช่วยเหลือ และสรุปผลการเยียวยาอย่างเหมาะสม นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาและอนุมัติการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องสิทธิมนุษยชน

ผลการดำเนินงานด้านการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน			
<p>เป้าหมาย : ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน [Human Rights Due Diligence: HRDD]</p> <p>เป็นศูนย์</p> 	<p>เป้าหมาย : กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชน</p> <p>เป็นศูนย์</p> 	<p>เป้าหมาย : อัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน</p> <p>เป็นศูนย์</p> 	<p>เป้าหมาย : อัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงาน [LTIFR]</p> <p>เป็นศูนย์</p> 
<p>บริษัทฯ ส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงานตลอดห่วงโซ่คุณค่าอยู่เสมอ ส่งผลให้ในปี 2568 ไม่พบประเด็นการละเมิดสิทธิมนุษยชนจากการดำเนินงานของบริษัทฯ และผลจากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (Human Rights Due Diligence: HRDD) ความเสี่ยงเป็นศูนย์</p>		<p>การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> • ทบทวนแนวทางบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ • ตรวจสอบความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน • จัดอบรมความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนให้ผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจ 	

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนและการกำหนดมาตรการของโรงพยาบาลศิริรินทร์

ในฐานะผู้ให้บริการด้านการดูแลสุขภาพที่มีความรับผิดชอบ บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นที่จะส่งเสริมสิทธิมนุษยชนตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติด้านธุรกิจและสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการดำเนินงานและการตัดสินใจของบริษัทฯ มีผลกระทบต่อบุคคลและชุมชนที่บริษัทฯ ให้บริการ และบริษัทฯ พยายามในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนทั่วทั้งองค์กร รวมถึงการดำเนินงาน คู่ค้าและพันธมิตรของเราเอง ความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ครอบคลุมหลักการดังต่อไปนี้

- บริษัทฯ ยึดมั่นในสิทธิของพนักงาน โดยรับประกันค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน เสรีภาพในการสมาคม การคุ้มครองจากการค้ามนุษย์ การบังคับใช้แรงงาน แรงงานเด็ก และการเลือกปฏิบัติ
- บริษัทฯ จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพ ปราศจากการคุกคามและการแสวงหาผลประโยชน์
- บริษัทฯ คาดหวังให้คู่ค้าของบริษัทฯ ปฏิบัติตามหลักการและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติ และความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน
- บริษัทฯ ดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อประเมินและจัดการกับความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนภายในห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ โดยทำงานร่วมกับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมหลักปฏิบัติด้านจริยธรรม และแก้ไขปัญหาใด ๆ ที่เกิดขึ้น
- บริษัทฯ ยึดถือพันธมิตรทางธุรกิจและผู้ร่วมงานของเราให้มีมาตรฐานระดับสูงในการปฏิบัติตามสิทธิมนุษยชน รวมถึงการเคารพสิทธิแรงงาน การไม่เลือกปฏิบัติ และการดำเนินธุรกิจตามหลักจริยธรรม
- บริษัทฯ มีส่วนร่วมในความร่วมมือที่สอดคล้องกับความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ต่อสิทธิมนุษยชน และทำงานร่วมกันเพื่อจัดการกับความท้าทายและโอกาสที่มีร่วมกันในลักษณะที่เคารพในศักดิ์ศรีและสิทธิของบุคคลทุกคน

ด้วยการนำหลักการเหล่านี้มาใช้และบูรณาการการพิจารณาเรื่องสิทธิมนุษยชนไว้ในนโยบาย แนวปฏิบัติและกระบวนการตัดสินใจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ในการดำเนินงาน คู่ค้า และหุ้นส่วน บริษัทฯ เน้นย้ำในการเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของธุรกิจและตระหนักดีว่าความมุ่งมั่นจำเป็นต้องได้รับการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

สำหรับบริษัทฯ ประเด็นด้านการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เชื่อมโยงอยู่ภายใต้กรอบการเคารพสิทธิมนุษยชนและการดูแลบุคลากรอย่างเหมาะสม บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการดำเนินงานในประเด็นดังกล่าวอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกัน ทั้งในมิติของการไม่เลือกปฏิบัติ การสร้างโอกาสที่เหมาะสม การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพความแตกต่าง เพื่อให้การบริหารจัดการสามารถสะท้อนเจตนารมณ์และแนวปฏิบัติขององค์กรได้อย่างครบถ้วนและสอดคล้องกัน

ด้วยความตระหนักถึงการเคารพต่อชีวิตและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของทุกคนในสังคมควบคู่ไปกับการดำเนินกิจการ ซึ่งนับเป็นรากฐานของการบริหารธุรกิจและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงได้คิดแนวทางในการส่งเสริมและกระตุ้นให้มีการปฏิบัติตามหลักการสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานและความเท่าเทียม โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างในเรื่องเชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ภาษา ศาสนา แนวคิดทางการเมืองหรือความเชื่อในทางอื่นใดรวมถึงชาติกำเนิดหรือพื้นเพทางสังคม ทรัพย์สิน หรือสถานะทางสังคม สถานภาพทางจิตในความคิดหรือทุพพลภาพ ตลอดจนสถานภาพการสมรส เป็นต้น อีกทั้งยังมีแนวทางที่จะส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นหรือร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล และรวมถึงการเยียวยา แก้ปัญหาให้ผู้ที่ได้รับผลกระทบ เช่น

- บริษัทฯ จะไม่ขัดขวางความคิดและการแสดงออกทางการเมือง รวมถึงการใช้สิทธิทางการเมืองภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายของพนักงานทุกคนในทุกระดับ
- คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทฯ มีทั้งเพศหญิงและชาย ศาสนาพุทธ คริสต์ และอิสลาม และอื่น ๆ ซึ่งทำงานร่วมกันได้อย่างสมานฉันท์จะไม่มีการแบ่งแยกและทุกคนมีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากผลการทำงานเป็นสำคัญ
- บริษัทฯ และเครือข่ายของบริษัทฯ ได้สนับสนุนการจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส เช่น กลุ่มผู้พิการหรือทุพพลภาพ
- รายละเอียดอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ เช่น บริษัทฯ จะให้ความสำคัญในการจัดหาอาหารสำหรับทุกศาสนาหรือผู้ที่รับประทานมังสวิรัตินั้นๆ ไม่ว่าจะเป็นการรับประทานอาหารภายในหรือภายนอกสถานที่ทำงาน
- ให้ความสำคัญและความช่วยเหลือกับทุกคำร้องเรียนจากผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ

การสนับสนุนการจ้างงานกลุ่มผู้ด้อยโอกาส

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ขับเคลื่อนการจ้างงานอย่างไม่เลือกปฏิบัติ โดยมุ่งสร้างโอกาสให้คนพิการและกลุ่มผู้ด้อยโอกาสเข้าถึง “งานที่มีศักดิ์ศรี” และมีส่วนร่วมในการให้บริการสุขภาพอย่างแท้จริง ผ่าน 2 แนวทางควบคู่กัน ได้แก่ การจ้างงานโดยตรง และ การสนับสนุนเชิงระบบผ่านกลไกภาครัฐ

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีการจ้างงานคนพิการโดยตรง 10 คน ในสายงานสนับสนุนที่สำคัญต่อการให้บริการ เช่น ครัวผู้ป่วย ห้องพักรักษาผู้ป่วย งานเคลื่อนย้ายผู้ป่วย และงานบัญชี ครอบคลุมความพิการหลายประเภท ได้แก่ การมองเห็น 2 คน การได้ยิน/การสื่อความหมาย 5 คน และการเคลื่อนไหว/ร่างกาย 3 คน พร้อมดูแลให้เกิดความเป็นธรรมในที่ทำงาน ผ่านการสื่อสารสิทธิ สวัสดิการ และการมอบหมายงานตามความสามารถ ขณะเดียวกัน บริษัทฯ สมทบ กองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ อย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2568 สมทบจำนวน 2.54 ล้านบาท และมียอดสมทบสะสมตั้งแต่ปี 2558-2568 รวม 23.70 ล้านบาท สะท้อนความมุ่งมั่นระยะยาวในการลดความเหลื่อมล้ำ ทั้งภายในองค์กรและในระดับสังคม



การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ (Human Rights Due Diligence Process)

การดำเนินการตรวจสอบสถานะสิทธิมนุษยชนขององค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการประพฤติตนตามหลักจริยธรรมและการดำเนินธุรกิจที่มีความรับผิดชอบต่อ ตามแนวทางของ UN Guiding Principles for Business and Human Rights บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกรอบการทำงานเพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ กลยุทธ์การดำเนินงานครอบคลุมการประเมินกิจกรรม ผลิตภัณฑ์และบริการอย่างครอบคลุม เพื่อระบุพื้นที่ที่มีความเสี่ยง รวมถึงการละเมิดสิทธิแรงงาน การเลือกปฏิบัติ และอันตรายต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสียตลอดกระบวนการนี้ ส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากนี้ บริษัทฯ จะใช้มาตรการที่กำหนดเป้าหมายเพื่อจัดการกับความเสียหายที่ระบุ เช่น การปรับปรุงนโยบายและขั้นตอนภายใน การให้การฝึกอบรมและการริเริ่มการเสริมสร้างขีดความสามารถ และการสร้างกลไกการร้องทุกข์เพื่อแก้ไขข้อกังวลที่เกิดขึ้นจากบุคคลหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบ ด้วยความพยายามอย่างขยันขันแข็งของบริษัทฯ บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะรักษาศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด ลดความเสี่ยง และมีส่วนร่วมในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของความพยายามขององค์กร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านตามแผนงานทั่วถึงทุกหน่วยงานใน Value Chain ที่เกี่ยวข้องภายในองค์กร ครอบคลุมธุรกิจการรักษาและการพยาบาล ธุรกิจการตลาดและลูกค้า (2 กลุ่มธุรกิจ และลูกค้าในประเทศไทย คิดเป็นร้อยละ 100)

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ อาทิ ประเด็นการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ โดยจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันดังนี้

1. จริยธรรมองค์กรและระเบียบบริหารงานบุคคลและนโยบายความรับผิดชอบต่อทางสังคมด้านแรงงาน
2. HP-HRD-001 แผนทรัพยากรบุคคล
3. HP-HRD-002 การดูแลสุขภาพ ความปลอดภัย และความผาสุกของพนักงาน
4. QP-HRD-002 การบริหารบุคลากร

ความครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

	พนักงาน	คู่ค้า (Contractors & Tier 1 Suppliers)	กลุ่มศิครินทร์
ร้อยละที่ได้รับการประเมินความเสี่ยง 3 ปีล่าสุด	100	100	100
ร้อยละที่มีการระบุความเสี่ยง	0	0	0
ร้อยละของความเสี่ยงที่ระบุซึ่งมีมาตรการลดผลกระทบ	0	0	0

จากการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าไม่มีการระบุประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ มีแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชนหากมีความเสี่ยงเกิดขึ้นสำหรับกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) ดังนี้

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจากการดำเนินกิจกรรมของศิครินทร์	ด้านสิ่งแวดล้อม <ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามกรอบในระบบบริหารคุณภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมและดำเนินการตามมาตรฐานต่าง ๆ
ผลกระทบ	ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย
<ul style="list-style-type: none"> • สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย • เสรีภาพในการแสดงออก • สิทธิในคุณภาพชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> • ปฏิบัติตามหลักปรัชญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของประชาคมโลก (UNGP) • มีช่องทางในการสื่อสาร/สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนรอบโรงพยาบาลทั้งกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ปกติ • ซ้อมแผนอพยพร่วมกับชุมชนรอบโรงพยาบาล • รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะโดยให้มีระบบร้องทุกข์ เนื่องจากการทำงานของบริษัทที่มีผลกระทบต่อชุมชน โดยศิครินทร์จะดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและแจ้งผลในเวลาอันควร

สิทธิของคู่ค้า / ผู้รับเหมา

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายสิทธิของคู่ค้า/ผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	<p>ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของศิริรินทร์
ผลกระทบ	ด้านอาชีวอนามัย
<ul style="list-style-type: none"> สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เสรีภาพในการแสดงออก สิทธิในคุณภาพชีวิต 	<ul style="list-style-type: none"> จัดให้มีการฝึกอบรมและปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลพื้นฐาน และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลตามความเสี่ยงของงาน ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้หรือทำไว้กับคู่ค้าหรือศิริรินทร์คู่สัญญาทุกประการ การตรวจวัดสุขภาพพื้นฐานก่อนการทำงานประจำวัน

สิทธิของพนักงาน / ลูกจ้าง

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายสิทธิของพนักงาน/ลูกจ้าง

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงาน	<p>ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของศิริรินทร์
ผลกระทบ	ด้านอาชีวอนามัย
<ul style="list-style-type: none"> สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี สิทธิในการทำงาน 	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกระดับเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ต่อลูกค้าและสร้างคุณค่าใหม่ ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล จัดการซ่อมแผนฉุกเฉิน ฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยภายในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในโรงพยาบาล ตรวจสุขภาพ และสารเสพติดของพนักงานบริการ

สิทธิของลูกค้า

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายสิทธิของลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	<p>ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดหาและคัดเลือกคู่ค้า ติดป้ายสื่อสารเพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล
ผลกระทบ	การคุ้มครองสิทธิลูกค้า
<ul style="list-style-type: none"> การคุ้มครองสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคล สิทธิความคุ้มครองตามกฎหมาย สิทธิความเป็นส่วนตัว 	<ul style="list-style-type: none"> มีช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส เพื่อรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับหรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบโดยข้อร้องเรียนของลูกค้านำไปปรับปรุงแก้ไข ให้ลูกค้าเกิดความพอใจสูงสุด มีคณะกรรมการในการพิทักษ์สิทธิลูกค้า บริการที่มีคุณภาพที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพทางการแพทย์รักษาพยาบาล JCI ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยภายในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในโรงพยาบาล ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไม่เผยแพร่ต่อบุคคลที่สาม

นอกจากนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ประยุกต์ใช้ระบบคุณภาพ ทั้งมาตรฐานแรงงานไทยและ JCI ซึ่งมาตรฐานดังกล่าวมีข้อกำหนดด้านมนุษยชนหรือ Diversity ดังนั้นการตรวจสอบความสอดคล้อง หรือการปฏิบัติตามหลักมนุษยชน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยใช้รายการตรวจสอบและเฝ้าระวังประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจ ซึ่งจากการตรวจประเมินของทั้ง 2 ด้าน คือ การตรวจสอบโดย Third Party และการทำ Retention Health Check จากพนักงานทุกคนเพื่อสอบถามความพึงพอใจและข้อเสนอเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น และยังไม่พบประเด็นละเมิดสิทธิมนุษยชน การตรวจสอบโดย Third Party ได้แก่

1. การตรวจตามมาตรฐาน Joint Commission International (JCI)
2. การตรวจประเมินมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2563 และผ่านการประเมินเป็นที่เรียบร้อยในปี 2568

เพื่อให้การกำกับดูแลด้านสิทธิแรงงานมีความชัดเจนในระดับปฏิบัติ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้นำมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2563 มาใช้เป็นกลไกเชื่อมโยงนโยบายสิทธิมนุษยชนกับการบริหารงานบุคคลและการควบคุมการปฏิบัติงานของคู่สัญญาอย่างเป็นรูปธรรม โดยภายหลังการผ่านการตรวจประเมิน Surveillance ล่าสุดเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2568 บริษัทฯ ยังคงใช้กรอบของมาตรฐานดังกล่าวในการคุ้มครองและพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน ส่งเสริมอาชีพอนามัยและความปลอดภัย สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และยกระดับการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังใช้แนวทางเดียวกันในการกำกับดูแลบริษัทคู่สัญญา ทั้งในเรื่องการดูแลพนักงานและการจ่ายค่าจ้างให้ถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อให้มาตรฐานด้านแรงงานขององค์กรได้รับการขยายผลไปตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างเป็นระบบ

เป้าหมายปี 2569

- เพิ่มความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านให้กับส่วนงานต่าง ๆ และผู้ที่เกี่ยวข้อง
- ควบคุมการละเมิดด้านสิทธิมนุษยชนที่ได้รับการวินิจฉัยว่าสิทธิมนุษยชน เป็นฝ่ายผิดต้องเท่ากับศูนย์ (Zero Human Rights Violation)
- กำหนดกลยุทธ์ แผนงาน และถ่ายทอดเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามระบบประเมินผล รัฐวิสาหกิจ ตัวชี้วัดระดับองค์กร / ระดับสายงานของหน่วยงานรับผิดชอบ ซึ่งมีการรายงานความก้าวหน้าผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและแผนงานต่อคณะกรรมการตาม โครงสร้างกำกับ ด้านความดูแลยั่งยืนทุกไตรมาส

การสร้างวัฒนธรรมเรื่องการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ เปิดกว้าง และยอมรับความแตกต่าง โดยยึดหลักไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติและการคุกคามทุกรูปแบบในการทำงานและการให้บริการทางการแพทย์ ครอบคลุมพนักงานทุกระดับ แพทย์และบุคลากรวิชาชีพ ผู้รับเหมา/แรงงานคู่สัญญาที่ปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาล ตลอดจนผู้รับบริการ ญาติ และผู้มาติดต่อ ทั้งนี้ศิครินทร์สื่อสารนโยบายและความคาดหวังด้านพฤติกรรมอย่างชัดเจน เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าใจว่าการกระทำที่เป็นการกีดกันเหยียดหยาม คุกคาม กดดัน หรือใช้ความรุนแรง ทั้งทางวาจา กาย จิตใจ และช่องทางออนไลน์ เป็นสิ่งที่ไม่อาจยอมรับได้ และต้องได้รับการจัดการอย่างจริงจังตามกระบวนการที่เป็นธรรมและตรวจสอบได้ โดยยึดแนวทาง Zero Tolerance และการเคารพซึ่งกันและกัน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สร้างความตระหนักรู้ไว้ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การปฐมนิเทศ การสื่อสารภายใน การพัฒนาหัวหน้างานให้เป็นผู้นำเชิงเคารพ (Respectful Leadership) และการทบทวนวัฒนธรรมการทำงานในหน่วยงานที่มีภาวะงานสูง เพื่อให้บุคลากรเข้าใจสิทธิของตน รู้เท่าทันพฤติกรรมที่เข้าข่ายการคุกคาม/การเลือกปฏิบัติ กล้ารายงานเหตุการณ์ และมั่นใจว่าบริษัทฯ จะปกป้องผู้แจ้งและผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ บริษัทฯ กำหนดให้การสื่อสารนโยบายครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาล เพื่อให้มาตรฐานเดียวกันถูกนำไปใช้จริงตลอดห่วงโซ่คุณค่า และลดความเสี่ยงเชิงสังคมที่อาจเกิดจากการทำงานของคู่สัญญาในพื้นที่ปฏิบัติงาน

ในด้านกลไกการรับเรื่องร้องเรียน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีช่องทางที่เข้าถึงได้ ปลอดภัย และรักษาความลับ เพื่อบริการแจ้งเหตุ/ข้อกังวลทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย โดยยึดหลักการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส การไม่ตอบโต้ และการสืบสวนอย่างเป็นกลาง หากมีการรายงานเหตุการณ์ บริษัทฯ จะดำเนินการคัดกรองความเสี่ยงและจัดการตามระดับความรุนแรงอย่างทัน่วงที ตั้งแต่การยุติพฤติกรรมที่เป็นปัญหา การสืบสวนข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม การกำหนดมาตรการทางวินัยและการปรับปรุงระบบเพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ ตลอดจนการเยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสม เช่น การให้คำปรึกษา การดูแลด้านสุขภาพ และการคุ้มครองสิทธิในการทำงานโดยไม่ถูกเลือกปฏิบัติภายหลังการร้องเรียน โดยบริษัทฯ ติดตามผลและทบทวนบทเรียนจากกรณีที่เกิดขึ้นเพื่อยกระดับมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง



0 กรณี

ไม่มีกรณีร้องเรียนการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม ตั้งแต่ปี 2565 - 2568

ดูรายละเอียดรายงานความยั่งยืนเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน และนโยบายสิทธิมนุษยชนหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องทาง website: ศิครินทร์ ได้ที่

<https://investor.sikarin.com/th/governance/cg-reports-and-corporate-documents>

ดูรายละเอียดรายงานความยั่งยืน นโยบาย และแนวปฏิบัติด้านแรงงาน และนโยบายสิทธิมนุษยชนหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องทาง website: ความยั่งยืน ได้ที่

รายงานความยั่งยืน : <https://sustainability.sikarin.com/th/document/sustainability-reports>

หรือด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน <https://sustainability.sikarin.com/th/social/human-rights-and-labor-practices>

การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มองว่าคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของพนักงานเป็นทุนมนุษย์ที่ส่งผลโดยตรงต่อความปลอดภัยผู้ป่วย ประสบการณ์ผู้รับบริการ และความสามารถในการรักษามาตรฐานการรักษายาบาลในระยะยาว บริษัทฯ จึงพัฒนาระบบการดูแลพนักงานให้ครอบคลุมทั้งมิติร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ รวมถึงสมดุลชีวิตการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงพนักงานและการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการที่สอดคล้องกับลักษณะงานของโรงพยาบาลและความต้องการของบุคลากร เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ สวัสดิการเงินช่วยเหลือในกรณีจำเป็น ตลอดจนสวัสดิการสนับสนุนครอบครัว เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร และเงินช่วยเหลือกรณีงานศพ เพื่อเสริมความมั่นคงและลดภาระความกังวลที่อาจกระทบสมรรถนะการปฏิบัติงาน นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีโดยออกแบบโปรแกรมให้เหมาะสมตามช่วงอายุ พร้อมเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวเข้ารับการตรวจสุขภาพในราคาพิเศษ และสนับสนุนการเข้าถึงบริการรักษาพยาบาลในเงื่อนไขที่เหมาะสม อันเป็นส่วนหนึ่งของการดูแลเชิงป้องกัน (Preventive Care) และการสร้างวัฒนธรรมสุขภาพที่ดีในองค์กร

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ต่อยอดกิจกรรมสร้างสุขภาวะให้มีความต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิถีของพนักงาน โดยพัฒนาโครงการ Sikarin Club ให้มีรูปแบบกิจกรรมที่ตอบโจทย์การทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลมากขึ้น เช่น Health Clinic หรือคลินิกเฉพาะพนักงานเพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้ารับบริการ และกิจกรรมเสริมสร้างความผูกพันและกำลังใจในการทำงานอย่างเหมาะสม นอกจากนี้บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการออกแบบพื้นที่ทำงานตามหลักสรีรศาสตร์ การเข้าถึงทรัพยากรด้านสุขภาพจิต และแนวทางสนับสนุนสมดุลชีวิตการทำงานผ่านการจัดตารางเวลาที่เหมาะสมตามลักษณะงาน รวมถึงการมีโครงการช่วยเหลือพนักงานและการสนับสนุนการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกมั่นคง เติบโตได้ และทำงานได้อย่างมีคุณภาพ

นอกจากนี้ ในช่วงเหตุอุทกภัยปลายปี 2568 ที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของโรงพยาบาลศิครินทร์ขนาดใหญ่ บริษัทฯ ได้นำหลักการดูแลพนักงานในภาวะวิกฤตมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ควบคู่กับการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อบรรเทาผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่และเสริมความมั่นคงให้แก่บุคลากร โดยได้จัดมาตรการช่วยเหลือเร่งด่วนแก่พนักงานทุกคน ทั้งการมอบเครื่องอุปโภคบริโภค การให้เงินช่วยเหลือพนักงานคนละ 5,000 บาท รวมกว่า 4.5 ล้านบาท การเยี่ยมบ้านและมอบถุงยังชีพแก่พนักงานที่ได้รับผลกระทบหนัก ตลอดจนการจัดโครงการ “เพื่อนอาสาช่วยเพื่อน” เพื่อช่วยฟื้นฟูที่พักอาศัย และการสนับสนุนอาหารกลางวันในช่วงสถานการณ์วิกฤตอย่างต่อเนื่อง มาตรการดังกล่าวสะท้อนว่าบริษัทฯ มองการดูแลพนักงานไม่ใช่เพียงในมิติของสวัสดิการตามปกติ แต่รวมถึงการคุ้มครองศักดิ์ศรี ความมั่นคงในการดำรงชีพ และขวัญกำลังใจของบุคลากรในช่วงเวลาที่เปราะบาง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการปฏิบัติด้านแรงงานอย่างเป็นธรรมในธุรกิจบริการสุขภาพ

นอกเหนือจากการจัดให้มีโครงการและสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อพนักงานแล้ว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังมีการทำ Engagement Survey ทุก 2 ปี และนำผลไปทำ People Analysis เพื่อระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุงในระดับหน่วยงาน/ตำแหน่งงาน เช่น การปรับสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือการปรับอัตราค่าจ้างคนต่อกะให้เหมาะสมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ บริษัทฯ ใช้ข้อมูลผลประเมินผลการปฏิบัติงานประกอบการกำหนดค่าตอบแทนและแรงจูงใจอย่างเป็นธรรมตามแนวทางที่กำหนดไว้ รวมถึงติดตามอัตราการลาออกด้วยความสมัครใจเพื่อใช้เป็นข้อมูลเชิงบริหารและการปรับปรุงมาตรการรักษาบุคลากร โดยปี 2568 มีการลาออกด้วยความสมัครใจ 478 คน คิดเป็น 15.21% ของพนักงานทั้งหมด

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สนับสนุนการเติบโตและความเชี่ยวชาญของบุคลากรผ่านโอกาสการศึกษาและการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เช่น การสนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และการเป็นแหล่งฝึกงานให้แก่นักศึกษาสายวิชาชีพด้านสุขภาพและวิทยาศาสตร์การแพทย์ เพื่อร่วมยกระดับระบบนิเวศกำลังคนด้านสุขภาพและสร้างความยั่งยืนของบุคลากรในระยะยาว

การแต่งตั้งตัวแทนสวัสดิการ

ความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นรากฐานสำคัญของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อความมุ่งมั่นด้านความยั่งยืนที่บริษัทฯ ยึดถือปฏิบัติ บริษัทฯ มีการดำเนินการปรึกษาหารือร่วมกับพนักงานเกี่ยวกับสวัสดิการหรือผลประโยชน์หรือการเปลี่ยนแปลงระเบียบข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน ผ่านคณะกรรมการสวัสดิการที่มีการจัดตั้งและมีตัวแทนจากฝ่ายพนักงานเข้าพูดคุยกับตัวแทนจากฝั่งจัดการ โดยจัดให้มีการประชุมทุก ๆ 3-4 เดือน เพื่อพูดคุยประเด็นด้านสวัสดิการ โดยจากกระบวนการที่บริษัทฯ รับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน ทั้งในมิติทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ตั้งแต่สิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุมและโปรแกรมสุขภาพที่ดี ไปจนถึงพื้นที่ทำงานที่เหมาะสมกับหลักสรีรศาสตร์ และการเข้าถึงทรัพยากรด้านสุขภาพจิต บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานผ่านตัวเลือกการจัดตารางเวลาที่ยืดหยุ่น โครงการช่วยเหลือพนักงาน และโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพและการเติบโตทางอาชีพ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการจัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการตามมาตรา 96 แห่ง พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 โดยกำหนดอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ร่วมหารือกับนายจ้างเพื่อจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้าง
2. ให้คำปรึกษาและเสนอแนะความเห็นแก่นายจ้างในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่ลูกจ้าง
3. ดูแลการจัดสวัสดิการที่นายจ้างได้จัดให้แก่ลูกจ้าง



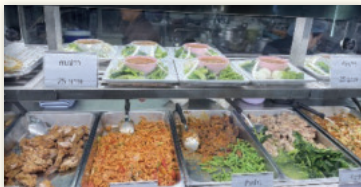
รายชื่อคณะกรรมการทำงานสวัสดิการในสถานประกอบการ

1 เมษายน 2568 – 31 มีนาคม 2570

ทั้งนี้คณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการจะมีวาระในการดำรงตำแหน่งคราวละ 2 ปี ในปี 2568 มีการเลือกตั้งคณะกรรมการที่หมดอายุตามวาระ ซึ่งกรรมการชุดใหม่จะดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2568 – 31 มีนาคม 2570 โดยมีขอบเขตหน้าที่จัดให้มีการประชุมหารือ และเสนอแนะข้อคิดเห็นทุก ๆ 3-4 เดือน แต่หากมีเรื่องเร่งด่วนสามารถดำเนินการหารือได้ก่อน เป็นต้น และบริษัทไม่มีสหภาพแรงงาน

การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ประจำปี 2568		
ครั้งที่	วันที่	สรุปวาระการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการ
1	4 เมษายน 2568	<ul style="list-style-type: none"> • การจัดตรวจสอบสุขภาพพนักงานประจำปี • การเตรียมความพร้อมสำหรับออกตรวจ HA ตามหน่วยงานต่าง ๆ • 2568 บริษัทเริ่มใช้ระบบ HRIS eUnite ใหม่พร้อมการอบรมการใช้งานให้กับบุคลากรทุกท่าน ซึ่งเป็นระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (HRIS/HCM) บน Cloud ที่ช่วยให้ฝ่ายบุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ครอบคลุมการจัดการข้อมูลพนักงาน, เวลาเข้า-ออก, การลา, การคำนวณเงินเดือน, และสวัสดิการ ให้ทันสมัย • ฝ่ายสรรหาดำเนินการหา จป.วิชาชีพ คนใหม่ที่ลาออก
2	6 มิถุนายน 2568	<ul style="list-style-type: none"> • การปรับปรุงพื้นที่ Sikrin Club การให้บริการด้านอาหาร เช่น กับข้าวราคาถูก (ข้าวฟรี) และเมนูจากเซฟที่จะทำให้กับพนักงาน หรืออาหารจาก food truck โดยให้พนักงานร่วมกัน vote เมนูอาหาร • ใช้พื้นที่ Sikrin Club สำหรับจัดงานกิจกรรมให้กับพนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม

การประชุมคณะกรรมการสวัสดิการ ประจำปี 2568		
ครั้งที่	วันที่	สรุปวาระการประชุมของคณะกรรมการสวัสดิการ
3	8 สิงหาคม 2568	<ul style="list-style-type: none"> เปิด Clinic พนักงาน เพื่อความสะดวกในการพบแพทย์และลดระยะเวลารอคอยร่วมกับคนไข้ของโรงพยาบาล เริ่ม 25 สิงหาคม 2568 ทุกวัน เวลา 13.00-17.00 น. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจัดกิจกรรมให้พนักงานร่วมแข่งขัน เดิน วิ่ง สะสมแคลอรี เพื่อชิงรางวัล
4	9 ตุลาคม 2568	<ul style="list-style-type: none"> Clinic พนักงาน ได้รับการตอบรับจากพนักงานดี ดัดปัญหาหระยระคาย ทำหัตถการไม่นาน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ โดนนำผลสอบ TOEIC ที่มีผลคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดมาแจ้งเพื่อเพิ่มค่าตอบแทนให้พนักงาน
5	12 ธันวาคม 2568	<ul style="list-style-type: none"> ประกาศแผนกิจกรรมความปลอดภัยและสื่อสารให้พนักงานทุกคนทราบผ่านระบบ eUnite สื่อสารเรื่องกฎหมายใหม่เกี่ยวกับเพิ่มสิทธิการลาคลอดและการเลี้ยงดูบุตรให้ คณะกรรมการและพนักงานทุกคนทราบผ่านระบบ eUnite



- เปิดให้บริการ Sikarin Club พื้นที่สำหรับพนักงานสตรีคิรินท์ในการพักรับประทานอาหาร การคัดเลือกเมนูที่น่าสนใจในแต่ละวัน รวมถึงเป็นสถานที่สำหรับจัดกิจกรรมต่างๆ ของพนักงานสตรีคิรินท์



- การส่งเสริมความผูกพัน และการรักษาพนักงาน ปี 2568 โดยเปิด Sikarin Clinic เฉพาะพนักงานรูปแบบใหม่ที่สะดวกสบายมากขึ้น สามารถพบแพทย์ได้ทันทีไม่ต้องรอคิวนาน

แนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเป็นธรรม

เนื่องด้วยทางบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เชื่อว่าทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจเพื่อสร้างคุณภาพที่ดีและผลตอบแทนให้แก่บริษัทฯ และมีความจำเป็นต้องใช้ความรู้ ความสามารถ และความทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย บริษัทฯ จึงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานบริษัทฯ โดยผู้บริหารจะต้องปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความยุติธรรม บริหารงานด้วยความโปร่งใส และสนับสนุนในการสร้างศักยภาพความก้าวหน้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน รวมถึงส่งเสริมให้พนักงานมีความเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติ จัดหาสวัสดิการ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และสุจริตใจด้วยการรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล

ทางบริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่สำคัญได้แก่

- สวัสดิการของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการเงินช่วยเหลือและอื่น ๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น
- การตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยจัดโปรแกรมการตรวจให้เหมาะสมกับอายุของพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานในการเข้ารับการตรวจสุขภาพในราคาพิเศษ รวมถึงการเข้าถึงการรักษาพยาบาลในราคาพิเศษ
- พนักงานสามารถร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การกระทำทุจริตใดๆ รวมถึงการกระทำผิดกฎหมาย นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจไปยังคณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ฝ่ายตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบตามขั้นตอนและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป
- จัดการอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงาน ทั้งทักษะทางด้านการบริหารจัดการ วิชาชีพ และการเสริมสร้างความรู้ความสามารถอื่น ๆ ที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร หรือจัดโดยสถาบันต่าง ๆ
- จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหลากหลายและมีการจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมสืบสานประเพณีต่าง ๆ กิจกรรมส่งเสริมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือกิจกรรมอื่นที่ให้ความสนุกสนานและความรู้ เป็นต้น

ในปี 2568 การละเมิดสิทธิมนุษยชนเท่ากับศูนย์ เนื่องจากปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และแรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมาย

อ่านรายละเอียดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านแรงงาน และนโยบายสิทธิมนุษยชนหรือนโยบายที่เกี่ยวข้องได้ที่ <https://investor.sikarin.com/th/governance/cg-reports-and-corporate-documents>

หรือ <https://sustainability.sikarin.com/th/document/viewer/38>

หรือรายละเอียดเป้าหมายและผลการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนได้ที่ website ความยั่งยืน

ได้ที่ <https://sustainability.sikarin.com/th/home>

หรือ ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม : ด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน

<https://sustainability.sikarin.com/th/social/human-rights-and-labor-practices>

การจัดการพนักงานและฝึกอบรมพนักงานที่มีศักยภาพ

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HCM) มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรโดยการใช้ประโยชน์จากทักษะ ความรู้ และความสามารถของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ การฝึกอบรมและการพัฒนาศักยภาพของพนักงานเป็นองค์ประกอบสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาทักษะ ปรับตัวให้เข้ากับบทบาทหน้าที่ที่เปลี่ยนแปลงไป และมีส่วนสนับสนุนการเติบโตขององค์กร นอกจากนี้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังครอบคลุมถึงความคิดริเริ่มในการเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนด้านทุนมนุษย์ (HCROI) ให้สูงสุด เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรที่จัดสรรให้กับการพัฒนาพนักงานจะให้ผลประโยชน์ที่วัดผลได้ในแง่ของนวัตกรรม และความสามารถในการทำกำไร โครงการริเริ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานเป็นส่วนสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงบวก เพิ่มขวัญกำลังใจ และส่งเสริมความภักดีในหมู่พนักงาน ซึ่งท้ายที่สุดจะนำไปสู่ผลผลิตที่ดีขึ้น การดึงดูดผู้มีความสามารถและกลยุทธ์การรักษาผู้มีความสามารถก็มีความสำคัญเช่นกันกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากองค์กรต่าง ๆ แข่งขันกันเพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงในตลาดที่มีการแข่งขันสูง

สุดท้ายนี้ การตรวจสอบประสิทธิภาพจะให้ผลตอบรับที่มีคุณค่าแก่พนักงาน ช่วยให้พวกเขาเข้าใจความคาดหวัง ระบุประเด็นที่ต้องปรับปรุง และปรับเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยพื้นฐานแล้ว การจัดการทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิผล ซึ่งครอบคลุมการฝึกอบรมและการพัฒนาลงทุนด้านทุนมนุษย์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน การดึงดูดและการรักษาผู้มีความสามารถ และกระบวนการทบทวนประสิทธิภาพ ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร นวัตกรรม และความสำเร็จในระยะยาว



การคำนวณผลตอบแทนจากการลงทุนมนุษย์ของบริษัท

ผลตอบแทนจากการลงทุนจากทุนมนุษย์ (HCROI) ของบริษัท	2565	2566	2567	2568
รายได้รวมจากการดำเนินงาน (Total Revenue)	5,711,251,161	5,851,929,828	6,092,948,527	6,087,971,259
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Total Operating Expense)	4,382,766,590	4,690,334,473	5,223,828,941	5,108,267,825
ค่าใช้จ่ายรวมเกี่ยวกับพนักงาน (Total Employee-related Operating Expense)	1,243,921,490	1,292,299,990	1,424,154,912	1,427,026,927
ผลตอบแทนจากการลงทุนจากทุนมนุษย์	2.07	1.90	1.61	1.69

โครงการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

โครงการพัฒนาพนักงาน (Employee Development Programs) เป็นส่วนหนึ่งในหลักการสำคัญด้านความยั่งยืนของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ได้รับการออกแบบเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การเติบโตทางอาชีพ รวมทั้งการพัฒนาในระบบบุคคลในพนักงานของบริษัทฯ (personal growth) ด้วยการฝึกอบรมที่ตรงเป้าหมาย โครงการริเริ่มการให้คำปรึกษา และการเข้าถึงทรัพยากรทางการศึกษา บริษัทฯ เพิ่มศักยภาพให้กับพนักงานด้วยทักษะและความรู้ที่จำเป็นต่อการเติบโตในอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา โครงการนี้ไม่เพียงแต่เพิ่มขีดความสามารถส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังมีส่วนช่วยในการปรับตัวและนวัตกรรมโดยรวมภายในองค์กรของบริษัทฯ ด้วยการลงทุนในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ไม่เพียงแต่สร้างโอกาสในการก้าวหน้าส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ยังเสริมสร้างความสามารถโดยรวมในการรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่และมีส่วนร่วมอย่างมีความหมายต่อวัตถุประสงค์ด้านความยั่งยืน สะท้อนให้เห็นถึงความทุ่มเทของบริษัทฯ ในการพัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานไม่ได้เป็นเพียงผู้มีส่วนร่วมในความสำเร็จ แต่ยังมีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคตที่ยั่งยืนและมีผลกระทบ โดยบริษัทฯ จัดให้มีฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งสายการรักษา (Clinical) และสายงานสนับสนุน (Non-Clinical) ในโรงพยาบาล รวมถึงพนักงานใหม่ พนักงานคู่สัญญา พนักงานชั่วคราวให้ได้รับการฝึกอบรมเพื่อความเข้าใจต่อทิศทางขององค์กรและความรู้ความสามารถต่องานที่รับผิดชอบรวมถึงระบบคุณภาพของโรงพยาบาลซึ่งผู้บริหารทุกระดับในบริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการนำนโยบายไปปฏิบัติ รวมถึงสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องทราบผลการดำเนินการ โดยจัดการอบรมพนักงานทั้งภายในและภายนอกบริษัท หลากหลายหลักสูตรการอบรม

ประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการฝึกอบรม แบ่งออกเป็น 3 ด้านหลัก ดังนี้

1. การอบรมที่มุ่งแก้ไข หรือปรับปรุงงานในปัจจุบันของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน และมุ่งปรับปรุงผลการปฏิบัติให้ดียิ่งๆ ขึ้น
2. การอบรมตาม Functional Competency ของพนักงาน ผลการอบรมจะนำไปพิจารณาเลื่อน Functional Competency Level ของพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อค่าตอบแทนพนักงาน (Competency Based Pay)
3. การอบรมพนักงานตามแผนอาชีพของพนักงาน (Career Path) ผลการอบรมดังกล่าวนี้เป็นการเตรียมความพร้อมให้พนักงานเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นตาม Job Level ส่งผลโดยตรงต่อการเติบโตตาม Career และค่าตอบแทนของพนักงานที่จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นตาม Job Level ที่สูงขึ้น

พนักงานและแรงงาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญในการพัฒนาความสามารถของพนักงานให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติอย่างมืออาชีพ มีการอบรมวิชาการทั้งภายในและภายนอกในแขนงต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมความรู้และความสามารถ ทักษะปฏิบัติงาน ทักษะการบริหาร ตลอดจนทักษะทางเทคนิคของพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ปี	หลักสูตรภายใน (ชั่วโมงอบรม)	หลักสูตรภายนอก (ชั่วโมงอบรม)
2564	142 หลักสูตร (65,175 ชั่วโมง)	46 หลักสูตร (10,880 ชั่วโมง)
2565	178 หลักสูตร (70,231 ชั่วโมง)	62 หลักสูตร (18,515 ชั่วโมง)
2566	757 หลักสูตร (97,000 ชั่วโมง)	85 หลักสูตร (19,878 ชั่วโมง)
2567	596 หลักสูตร (133,463 ชั่วโมง)	139 หลักสูตร (12,110 ชั่วโมง)
2568	921 หลักสูตร (56,268 ชั่วโมง)	156 หลักสูตร (13,160 ชั่วโมง)

*ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2568

ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการฝึกอบรมพัฒนาพนักงานด้านความยั่งยืนเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อกำหนดกลยุทธ์ และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน การกำหนดแนวทางการดำเนินงาน การทบทวนและกำหนดทิศทาง เป้าหมายความยั่งยืนผ่านกระบวนการวางแผนการจัดการกลยุทธ์ขององค์กร รวมถึงการนำแผนงานไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ โดยมีโครงการสำคัญดังต่อไปนี้

การพัฒนาผู้บริหารและพนักงาน

ศิครินทร์ มี DNA อยู่ 4 ข้อ ประกอบด้วย 1. เชี่ยวชาญตามมาตรฐานสากล (Specialist) 2. บริการดี ตั้งใจบริการ (Service) 3. อบอุน เป็นมิตร คุ่มค่า (Sincere) 4. พึ่งพาได้ เคียงข้างสังคม (Society) DNA ทั้ง 4 ข้อดังกล่าวนี้บ่งบอกความแตกต่างระหว่างพนักงาน ศิครินทร์กับองค์กรอื่น ๆ และเป็น 4 ข้อที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งมอบคุณค่าและประสบการณ์ที่ดีเลิศให้แก่ลูกค้า

โดยหัวใจสำคัญในการดำรงรักษา วัฒนธรรมทั้ง 4 ข้อให้คงอยู่ และมีความเข้มข้นมากยิ่งขึ้น จะต้องอาศัยองค์ประกอบหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรที่จะต้องดำเนินอย่างถูกต้องเหมาะสม และต่อเนื่อง



การพัฒนาผู้บริหารและผู้บริหารระดับสูง

สำหรับการพัฒนาพนักงานระดับบริหาร บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้เสริมสร้างพัฒนาผู้บริหาร และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร โดยผู้บริหารจะได้รับการพัฒนาตามระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 7 หลักสูตร ดังนี้

Sikarin Management Program 2568		
ระดับผู้บริหาร	หลักสูตร 2568	จุดเน้นหลักสูตร
ผู้บริหารระดับสูง	ระบบบริหารค่าตอบแทนทางด้าน Health Care	แนวคิดและแนวโน้มการจัดทำกลยุทธ์และโครงสร้างค่าตอบแทน ให้มีความยุติธรรมและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้
ผู้บริหารระดับกลาง	ระบบการประเมินค่างานและองค์ประกอบในการประเมินค่างาน	การวิเคราะห์และประเมินลักษณะงานของทุกตำแหน่งในองค์กร เพื่อจัดระดับกลุ่มงานใหม่ (ระดับสถาบัน/ ศูนย์/ ส่วนงาน) ตามหลักการประเมินค่างาน
	ระบบการประเมินผลงาน	การวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานเพื่อค้นหาจุดที่นำชื่นชมและจุดที่ต้องปรับปรุง
	Sikarin Way for Leader	เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในระดับหัวหน้างานในการเป็นแบบอย่างที่ดี
ผู้บริหารระดับต้น	ระบบการประเมินค่างาน	การวิเคราะห์และประเมินลักษณะงานของทุกตำแหน่งในแผนก เพื่อจัดระดับงานใหม่ตามการประเมินค่างาน
	การให้คำปรึกษา	ทักษะการให้คำปรึกษา เช่น การสร้างพื้นที่ปลอดภัย การฟังอย่างตั้งใจ และการให้คำแนะนำ
	การบริหารอัตรากำลัง	การวิเคราะห์และการจัดอัตรากำลังให้สอดคล้องกับจำนวนผู้รับบริการและการขยายธุรกิจ

การพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการ

ทางด้านพนักงานระดับปฏิบัติการ การอบรมและพัฒนาจะมุ่งเน้น 6 ด้านหลัก ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ในงาน ทักษะการให้บริการ และการทำงานร่วมกันในแบบของสังคมศิครินทร์ ประกอบด้วย

Sikarin Operation Program 2568		
หลักสูตรพื้นฐานสำหรับพนักงานใหม่	หลักสูตรพัฒนาทักษะการบริการและมนุษยสัมพันธ์	หลักสูตรการบริหารจัดการคุณภาพ
- วัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ และกฎระเบียบข้อบังคับ	- จิตการบริการที่เน้นผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง (Service Mindset)	- ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับมาตรฐาน HA (Hospital Accreditation)
- ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	- การสื่อสารภายในองค์กรและกับผู้ป่วย (Communication Skill)	- การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management)
- การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Infection Control)	- การฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร (Sikarin Way)	- การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management)

สถิติชั่วโมงการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท

	Sikarin Operation Program 2568				
	2564	2565	2566	2567	2568
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม					
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมรวม	76,055	88,746	116,878	145,573	69,428
ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย ต่อคน	30.50	32.94	39.67	45.88	22.10
ชั่วโมงการฝึกอบรมแยกตามเพศ					
ชาย	12,381.05	14,000.39	18,289.46	22,159.39	10,499.30
หญิง	63,673.95	74,745.61	98,588.54	123,413.61	58,928.70
ชั่วโมงการฝึกอบรมแยกตามลำดับชั้นการจ้างงานในองค์กร					
ระดับจัดการ	5,977.06	7,148.43	8,569.47	10,460.34	4,973.35
ระดับปฏิบัติการ	70,077.94	81,597.57	108,308.53	135,112.66	64,454.65

** ข้อมูลทั้งหมดรวมทั้งหมดทุกบริษัทในเครือศิครินทร์

** ข้อมูลที่นำมาคำนวณเรื่องของการฝึกอบรมเฉพาะพนักงาน Full time

** ข้อมูลปี 2564-2566 คำนวณเป็นสัดส่วน, ข้อมูลปี 2567-2568 แยกตามข้อมูลจริง

สถิติค่าใช้จ่ายสำหรับการฝึกอบรมพนักงานของบริษัท

	ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงาน				
	2564	2565	2566	2567	2568
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานรวม					
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานรวม	13,861,010	17,357,099	19,253,880	17,407,572.50	4,693,476.31
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานต่อคน	5,557.74	6,442.87	6,535.60	5,486.16	1,487.16
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานแยกตามเพศ					
ชาย	2,256,443.49	2,738,220.89	3,012,911.98	2,649,813.27	700,362.83
หญิง	11,604,566.51	14,618,878.11	16,240,968.02	14,757,759.23	3,993,113.48
ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมพนักงานแยกตามชั้นการจ้างงานในองค์กร					
ระดับจัดการ	1,089,317.55	1,398,103.37	1,411,689.78	12,005,009.00	340,559.59
ระดับปฏิบัติการ	12,771,692.45	15,958,995.63	17,842,190.22	5,402,563.50	4,352,961.72

การส่งเสริมความผูกพัน และการรักษาพนักงาน (Retention)

การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมถึงความมุ่งมั่นทำงานให้ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นหนึ่งผลลัพธ์ที่จับต้องได้ของ Employee Engagement นับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ลดการลาออกของพนักงาน เมื่อสามารถลดการลาออกได้แล้ว ยังผลต่อในด้านการประหยัดงบประมาณและเวลาที่ต้องใช้ไปกับกระบวนการหาพนักงานใหม่ นอกจากนี้การสร้าง Employee Engagement มัดใจพนักงานเอาไว้ให้อยู่ยาวนาน องค์กรยังจะได้พนักงานที่มีความเข้าใจในเนื้องานและบริษัทต่าง ๆ ขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม การแก้ปัญหาอย่างตรงจุดในเวลาอันสั้น ไปจนถึงสามารถสร้างกำไรให้บริษัทฯ ได้มากขึ้นตามไปด้วย ปี 2568 ได้มีการสำรวจ Employee Engagement พบว่า มีพนักงานประเมินแบบสำรวจจำนวน 2,648 คน โดย Employee Engagement 2568 คิดเป็น 84.75% เพิ่มขึ้นจากปี 2567 ซึ่งสื่อถึงการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมถึงมุ่งมั่นทำงานให้ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นหนึ่งผลลัพธ์ที่จับต้องได้ของ Employee Engagement นอกจากนี้ยังได้มีการสื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบผ่านทาง e-mail ของหัวหน้าแผนก และในที่ประชุมสำหรับสื่อสารให้ระดับหัวหน้าทุกคนผ่านการประชุม Online

ปี 2568 สร้างโครงการจัดทำระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดแนวทางพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development Plan)

- การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างเป็นรูปธรรมโดยใช้ระบบความก้าวหน้าในสายอาชีพและกำหนดแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพตามที่ได้ออกแบบไว้ในงบประมาณ เพื่อพนักงานทั่วทั้งองค์กรที่จะมองเห็นโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเองภายในองค์กร
- โครงการปรับปรุงสวัสดิการเพื่อพัฒนาและปรับปรุงสวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์ของพนักงาน เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับพนักงานและรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป

- ดำเนินกิจกรรมที่เป็นการให้รางวัลและยกย่องบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และแสดงให้เห็นถึงความใส่ใจจากคณะผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานและลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อการทำงานที่ราบรื่น ทั้งยังทำให้พนักงานเล็งเห็นถึงความใส่ใจขององค์กรที่มีต่อพนักงาน
- สร้างกิจกรรมสนทนาที่เสริมความผูกพันระหว่างพนักงาน เพื่อเพิ่มช่องทางให้พนักงานได้พูดคุยกันในบรรยากาศแบบไม่เป็นทางการทั้งภายในส่วนงานและระหว่างส่วนงานเพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำความเข้าใจ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและประสบการณ์ และเสนอแนะข้อเสนอกับเป็นประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อเพิ่มความผูกพัน ความสนิทสนมและลดช่องว่างภายในองค์กร ทั้งในส่วนคณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานทั่วไปในแต่ละฝ่าย จากการที่บริษัทฯ ได้เล็งเห็นความสำคัญในความเป็นอยู่ของพนักงาน จึงได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานผ่านโครงการ Retention Health Check และได้ผลสำรวจมาปรับปรุงตำแหน่งงานเพื่อตอบสนองความต้องการ เช่น โครงการ Sikarin Club ในปี 2568 ได้ปรับปรุงสถานที่ในการรับประทานอาหารและการพักผ่อนของพนักงาน รวมถึงการจัดกิจกรรม โดยการขยายพื้นที่ให้เพียงพอทั้ง Indoor และ Outdoor และเมนูอาหารที่หลากหลายมากขึ้นและได้รับผลตอบรับจากพนักงานเป็นอย่างดี

ผลการประเมินการทำงานพนักงาน

ศิครินทร์ได้วางระบบ Performance Management ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการขึ้นเงินเดือนพนักงาน โดยแบ่งการประเมินเป็น 2 ด้าน ประกอบด้วย การประเมิน KPI ของพนักงาน และการประเมิน Core Competency ของพนักงาน โดยประเมินปีละ 2 ครั้ง



การวัดจากผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย

ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน จะแบ่งการประเมินเป็น 2 ด้าน

1. ประเมินผลสำเร็จของงาน หรือ KPI ของพนักงานโดยตรง โดยพนักงานแต่ละคนจะมี KPI 3-4 ข้อ หมวดนี้จะเน้น ผลงานโดยตรง และสำหรับพนักงาน Operation จะให้น้ำหนัก ร้อยละ 20 และน้ำหนักจะเพิ่มขึ้นสำหรับพนักงานที่เป็นผู้บริหาร
2. การประเมิน Core Competency เป็นการประเมินพฤติกรรมตาม Core Competency ขององค์กร มี 5 หมวด สำหรับพนักงานปฏิบัติการ การประเมิน Core Competency จะให้น้ำหนักร้อยละ 80 และน้ำหนัก Core Competency จะลดเป็นลำดับสำหรับพนักงานระดับบริหาร

สำหรับพนักงานปฏิบัติการ การประเมิน Core Competency จะให้น้ำหนักร้อยละ 80 และน้ำหนัก Core Competency จะลดเป็นลำดับสำหรับพนักงานระดับบริหาร

วัดระดับความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน

ทุก ๆ 2 ปี บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะจัดทำ Engagement Survey เพื่อวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากนั้นนำผลการประเมินมาจัดทำ People Analysis ซึ่งเป็นการระบุพื้นที่ (หน่วยงาน) หรือตำแหน่งงาน หรือประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุง เพื่อให้พนักงานมีระดับ Engagement สูงขึ้น เช่น นำมาสู่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือการปรับอัตราค่าจ้างคนต่อกะ เป็นต้น Engagement Survey จะดำเนินการโดยสายงานทรัพยากรบุคคล ผลการประเมินมุ่งที่การพัฒนาระบบ Total Reward เป็นหลัก ผลการประเมินจะเป็นภาพรวมทั้งระดับองค์กร ระดับสายงาน หรือระดับตำแหน่งงาน



นำผลประเมินมากำหนดค่าตอบแทน

ผลการประเมินพนักงานทั้ง 2 ด้าน (KPI + Core Competency) ที่ผ่านการถ่วงน้ำหนักเรียบร้อยแล้ว จะแบ่งผลการประเมินเป็น 5 ระดับ ซึ่งผลการประเมินในแต่ละระดับจะนำไปกระจายเป็น Merit Increasing Individual Bonus ของปีนั้น ๆ

การเก็บข้อมูลและการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในการจ้างพนักงานเพื่อการวางแผนทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทเข้าใจถึงความสำคัญของพนักงานซึ่งถือเป็นสินทรัพย์ไม่มีตัวตน (Intangible assets) ที่สำคัญที่สุดของบริษัท ความสามารถในการดึงดูดพนักงานที่มีคุณสมบัติและมีความสามารถ ตลอดจนการรักษาและบ่มเพาะบุคลากรที่มีความสามารถภายใน ถือเป็นหัวใจสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร บริษัทที่มุ่งเน้นในการดึงดูดผู้ที่มีความสามารถที่ดีที่สุดไม่ควรลืมเกี่ยวกับความสามารถภายในของคนที่เติบโตไปพร้อมกับบริษัท มีความเข้าใจองค์กร พันธกิจ และวัฒนธรรมองค์กร บริษัทต้องการเพื่อสร้างกระบวนการเคลื่อนย้ายอาชีพภายในที่เป็นระบบ เพื่อรักษาผู้มีความสามารถและลดต้นทุนการจ้างงานภายนอก และสร้างอัตราความผูกพันของพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และอัตราการลาออกกลุ่มพนักงานโดยรวมลดลงน้อยกว่าร้อยละ 10

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะยกระดับการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานจากการมีนโยบายและการปฏิบัติตามข้อกำหนดไปสู่ระบบบริหารความเสี่ยงและผลลัพธ์ที่วัดได้ โดยเชื่อมโยงอย่างเป็นรูปธรรมกับคุณภาพการรักษายาบาล ความปลอดภัยของผู้ป่วย ความมั่นคงของกำลังคน และความน่าเชื่อถือขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ การพัฒนาจะมุ่งสร้างความเข้มแข็ง 4 มิติที่เสริมกันเป็นวงจรเดียว ได้แก่ การกำกับดูแลและความเสี่ยงเชิงรุกในประเด็นสิทธิ การควบคุมประเด็นแรงงานในห่วงโซ่คุณค่า การยกระดับสมรรถนะบุคลากรรองรับโรงพยาบาลดิจิทัลอย่างเคารพสิทธิ และการเสริมกลไกโรงเรียน-เยียวยาให้เข้าถึงได้จริงและเชื่อถือได้ในทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย



ความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี
2567 - 2568

อุบัติเหตุเป็นศูนย์

0 กรณี

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
พนักงาน





ความมุ่งมั่น ของศิริรินทร์

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบุคลากร โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของความรับผิดชอบต่อพื้นฐานผู้ให้บริการทางการแพทย์ บริษัทฯ มุ่งเน้นการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด อาทิ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมถึงมาตรฐานเฉพาะสำหรับสถานพยาบาลตามแนวทางของกระทรวงสาธารณสุข และองค์การสากลอย่างองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านความปลอดภัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้บูรณาการระบบบริหารจัดการเข้ากับโครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร โดยมีกลไกหลักดังนี้ คณะกรรมการและฝ่ายบริหาร มีหน้าที่ขับเคลื่อนมาตรการความปลอดภัยในระดับปฏิบัติและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการติดตามประสิทธิผล และจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเหมาะสม มีการนำระบบมาตรฐานสากล มาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพอย่างเป็นระบบ เพื่อลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแก่พนักงานทุกระดับ เพื่อสร้างความตระหนักรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามมาตรฐาน

นอกจากนี้ บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับการกำกับดูแลด้านแรงงานควบคู่กับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยได้รับการรับรอง “มาตรฐานแรงงานไทย (มรท.)” ตั้งแต่ปี 2565 และผ่านการตรวจติดตาม (Surveillance) ล่าสุดเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2568 จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มาตรฐานดังกล่าวช่วยตอกย้ำการคุ้มครองคุณภาพชีวิตแรงงานให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด พร้อมส่งเสริมการบริหารจัดการที่มีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และลดความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานอย่างเป็นระบบ

ความท้าทายและโอกาส

การดำเนินงานในภาคบริการสุขภาพต้องเผชิญความท้าทายที่เฉพาะเจาะจง ทั้งการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน การบริหารความเสี่ยงด้านสุขภาพจากการสัมผัสเชื้อโรคและสารเคมี การจัดหาและบริหารอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) ให้เพียงพอและได้มาตรฐาน ตลอดจนการดูแลบุคลากรที่ทำงานภายใต้แรงกดดันสูงและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็ว ขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติที่เพิ่มขึ้นช่วยลดความเสี่ยงบางประเภท แต่ก่อให้เกิดความเสี่ยงใหม่ เช่น ความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ในระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์หรือเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่ซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งจำเป็นต้องบริหารควบคู่กับความปลอดภัยเชิงกายภาพของบุคลากร

ความท้าทายดังกล่าวเปิดโอกาสให้บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) สามารถยกระดับกระบวนการและพัฒนานวัตกรรมเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการประยุกต์ใช้ระบบข้อมูลเพื่อเฝ้าระวังความปลอดภัย การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านการมีส่วนร่วมของพนักงาน และการพัฒนาการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติ/สถานการณ์จำลองให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความเสี่ยงจริงของงานบริการสุขภาพ

กลยุทธ์ และการจัดการ

การจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ที่ไม่มีประสิทธิภาพจะส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงโดยตรงต่อการเพิ่มขึ้นของต้นทุนด้านแรงงานเนื่องจากผลิตภาพที่ลดลง นอกจากนี้ ยังอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ กระทั่งต่อขวัญกำลังใจของพนักงาน หรือเพิ่มต้นทุนการดำเนินงานด้วยค่าปรับและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องที่อาจเกิดขึ้นอื่น ๆ ดังนั้นประเด็นที่มุ่งเน้นจะเกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตัวชี้วัดประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านความปลอดภัย (KPI) สำหรับการดำเนินงานของบริษัทฯ และคู่ค้า ทั้งที่เป็นการทำงานหรือมีความสัมพันธ์ในปัจจุบันรวมถึงที่อาจเกิดในอนาคต และผลการดำเนินงานเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรม ทั้งนี้ในการวิเคราะห์นั้นยังรวมถึง การฝึกอบรม การตรวจสอบ และความโปร่งใสในการเปิดเผยข้อมูลด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องอีกด้วย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีโครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยโดยคณะกรรมการบริษัทได้มีการมอบหมายให้ นายสุริยันต์ โจรโรจน์ รองกรรมการผู้จัดการใหญ่และประธานเจ้าหน้าที่ด้านปฏิบัติการ ให้มีหน้าที่รับผิดชอบและดูแลการดำเนินการตามกรอบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อีกทั้งยังมีการกำหนดเป้าหมายด้าน OHS ในการประเมินการปฏิบัติงานและค่าตอบแทนผู้บริหาร เช่น ผู้จัดการสายงานที่รับผิดชอบ บริษัทฯ มีการกำหนดให้มีการหารือเกี่ยวกับปัญหาด้านสุขภาพ/ความเสี่ยงระหว่างฝ่ายทรัพยากรบุคคลและหน่วยธุรกิจของผู้จัดการเป็นประจำ โดยคณะกรรมการบริษัทจะได้รับข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างน้อยในทุกไตรมาส

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการภายใต้ความรับผิดชอบต้องได้รับการรับรองมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ และแนวทางการดำเนินงานภายในองค์กรที่สอดคล้องกับมาตรฐานทั้งในระดับประเทศและระดับสากลตามมาตรฐาน (Joint Commission International: JCI) ที่มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยในการรักษาผู้ป่วย ผ่านการตรวจประเมินและการรับรองมาตรฐานคุณภาพครอบคลุมการบริหารจัดการองค์กร ทิศทางและภาวะผู้นำ ระบบโครงสร้างความปลอดภัยทางกายภาพ ระบบการรองรับภาวะฉุกเฉิน ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ ระบบการสื่อสารและสารสนเทศ ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ระบบคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย รวมถึงการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการดูแลรักษาตั้งแต่ผู้ป่วยเข้ามาในโรงพยาบาลจนออกจากโรงพยาบาล นอกจากการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐาน Joint Commission International (JCI) บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการดำเนินงานภายใต้กรอบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) บริษัทให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลบริษัทคู่สัญญาให้ปฏิบัติด้านแรงงานและสภาพการทำงานอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับแนวปฏิบัติขององค์กร โดยบูรณาการความคาดหวังดังกล่าวไว้ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารผู้รับเหมาตามความเสี่ยง

การตรวจประเมิน Surveillance โดยมาตรฐานแรงงานไทย

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการดูแลบุคลากรให้มีความปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในฐานะรากฐานของคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์และการเติบโตอย่างยั่งยืน โรงพยาบาลจึงยกระดับการบริหารจัดการด้านแรงงานให้เป็นระบบ โดยขอรับรองมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.) จากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตั้งแต่ปี 2565 และผ่านการตรวจประเมินติดตามผล (Surveillance) ล่าสุดเมื่อวันที่ 10 ตุลาคม 2568 การรับรองดังกล่าวช่วยต่อยอดแนวทางการคุ้มครองแรงงานให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัยไปในทิศทางเดียวกัน สะท้อนความมุ่งมั่นขององค์กรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและยกระดับมาตรฐานการทำงานอย่างต่อเนื่อง





ทั้งนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินความเสี่ยง และหามาตรการป้องกันและแผนการป้องกันอุบัติเหตุในการทำงาน มีการฝึกอบรม จัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลมีระบบ และแนวทางในการดูแลบุคลากรที่ได้รับอุบัติเหตุ เช่น มีการปรับปรุงกล่องทิ้งเข็มที่มีความปลอดภัยมากขึ้น และแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานหรือพนักงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ

- 4 กันยายน 2568 จัดซ้อมแผนรับมืออัคคีภัยระดับองค์กร ประจำปี 2568 โดยคณะกรรมการอาสาสมัคร ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ร่วมกับ ฝ่ายป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย เทศบาลนครหาดใหญ่ และเทศบาลเมืองคลองแห เพื่อรองรับเหตุการณ์ในสถานการณ์ฉุกเฉินด้านอัคคีภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากร ผู้ป่วย และผู้ใช้บริการทุกท่าน



ภาพถ่ายการซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ

- ศิริรินทร์ หาดใหญ่ จัดโครงการ “เครือข่ายความปลอดภัย ใส่ใจชาว จป.” เมื่อวันที่ 6 พฤศจิกายน 2568 เพื่อส่งเสริมความรู้ด้านความปลอดภัยและสุขภาพในสถานประกอบการภายในงานมีกิจกรรมอบรม 2 หลักสูตร ได้แก่ หลักสูตร “สุขภาพกับคนวัยทำงาน” และ “การปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยฟื้นคืนชีพ (Basic First Aid & CPR)” โดยได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัย เข้าร่วมแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์



ภาพถ่ายโครงการเครือข่ายความปลอดภัย ใส่ใจชาว จป.

นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของโรงพยาบาลศิริรินทร์

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพสำหรับพนักงาน ผู้ป่วย ผู้มาเยี่ยม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ทุกคน ความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHS) ถือเป็นรากฐานของภารกิจของบริษัทฯ ในการให้บริการด้านการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพและรับประกันความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนภายในสถานประกอบการของบริษัทฯ บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยดังต่อไปนี้

- การบังคับใช้กับการดำเนินงานทั้งหมด : นโยบายนี้ใช้กับทุกแผนก หน่วยงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกภายในโรงพยาบาลศิริรินทร์ซึ่งรวมถึงพนักงาน ผู้รับเหมา อาสาสมัคร ผู้ป่วย ผู้มาเยี่ยม และบุคคลอื่น ๆ ทั้งหมดที่อยู่ในสถานที่บริษัทฯ
- การปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อบังคับระหว่างประเทศอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : บริษัทฯ ให้คำมั่นที่จะปฏิบัติตามมาตรฐานสากล กฎระเบียบ และข้อตกลงร่วมที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมดโดยมุ่งมั่นที่จะดำเนินการอย่างน้อยตามมาตรฐานหรือมากกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำที่เป็นไปได้
- ความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง : บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะปรับปรุงระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องผ่านการทบทวน การประเมิน และการปรับปรุงนโยบาย ขั้นตอน และแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
- การกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการ : บริษัทฯ จะจัดลำดับความสำคัญในการระบุ การประเมิน และการลดความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย การพัฒนาและการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโดยมีวัตถุประสงค์ ระยะเวลา และความรับผิดชอบที่ชัดเจน
- การกำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณเพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : บริษัทฯ จะกำหนดเป้าหมายที่สามารถวัดผลได้เพื่อติดตามและปรับปรุงตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่สำคัญ โดยมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย สุขภาพ และความเป็นอยู่ที่ดีอย่างต่อเนื่อง
- การรับรองการปฏิบัติตามนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย : คณะกรรมการในฐานะหน่วยงานในการตัดสินใจที่ให้การสนับสนุนสูงสุด สนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างเต็มที่ และมุ่งมั่นที่จะจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อให้มั่นใจว่ามีประสิทธิภาพ

ท่านสามารถอ่านรายละเอียดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้ที่

<https://investor.sikarin.com/th/governance/cg-reports-and-corporate-documents>

หรือ <https://sustainability.sikarin.com/th/document/viewer/53>

หรือ website : ความยั่งยืนของบริษัทได้ที่ : ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม : ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

<https://sustainability.sikarin.com/th/social/safety-and-occupational-health>



ภาพถ่ายการซ้อมดับเพลิง และอพยพหนีไฟ

โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ ซ้อมแผนรองรับภาวะฉุกเฉินกรณีเหตุเพลิงไหม้ ประจำปี 2568 ร่วมกับสถานีดับเพลิง พระโขนง ให้ทุกคนในองค์กรได้เข้าร่วมฝึกซ้อมแผนรองรับภาวะฉุกเฉินกรณีเหตุเพลิงไหม้ เพื่อให้หน่วยงานตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย พร้อมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการดับเพลิงด้วยเครื่องมืออุปกรณ์ที่มีอยู่ การช่วยเหลือผู้ประสบภัยหากเกิดเหตุเพลิงไหม้จริง และการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยมายังจุดปลอดภัย โดยการใช้ทางหนีไฟแบบแนวราบที่สามารถเคลื่อนย้ายเตียงผู้ป่วยออกจากอาคาร ณ โรงพยาบาลศิครินทร์ ในวันที่ 29 - 30 กันยายน 2568



ภาพถ่ายการซ้อมปฐมพยาบาลเบื้องต้น

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้

- การประเมินความเสี่ยงและอันตรายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อระบุสิ่งที่อาจก่อให้เกิดอันตรายในสถานที่ทำงาน
- การจัดลำดับความสำคัญและการบูรณาการแผนปฏิบัติการกับเป้าหมายเชิงปริมาณเพื่อจัดการกับความเสี่ยงเหล่านั้น
- บูรณาการการดำเนินการเพื่อเตรียมพร้อมและตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน
- การประเมินความก้าวหน้าในการลด/ป้องกันปัญหาสุขภาพ/ความเสี่ยงต่อเป้าหมาย
- ระบบตรวจสอบภายในและการตรวจสอบสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีได้รับการรับรองจากหน่วยงานภายนอกโดยมาตรฐาน ISO 45001
- ขั้นตอนการตรวจสอบการบาดเจ็บจากการทำงาน สุขภาพ การเจ็บป่วย และเหตุการณ์ต่าง ๆ
- การฝึกอบรม OHS ให้กับพนักงานและ/หรือฝ่ายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความตระหนักและลดเหตุการณ์ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานเกณฑ์อาชีวอนามัยและความปลอดภัย นำมาใช้ในข้อกำหนดการจัดซื้อ และสัญญา

- บริษัทมีนโยบายในการดูแลพนักงานในด้านต่างๆ เช่น การเข้าเยี่ยมพนักงานนอนพักฟื้นที่โรงพยาบาลกรณีเจ็บป่วยหรือคลอดบุตร และมีแผนรองรับกรณีฉุกเฉินต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในโรงพยาบาล เช่น การประกาศ Code ฉุกเฉินรองรับเหตุฉุกเฉินพนักงานภายในโรงพยาบาล รวมถึงการเข้าเยี่ยมให้กำลังใจพนักงานกรณีถูกคุกคาม



สถิติความปลอดภัยจากการดำเนินงาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ส่งเสริมการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ และความรู้สมัยใหม่ในการพัฒนากระบวนการให้บริการที่มีความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว รวมทั้งปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้เป็นไปตามวัฒนธรรมองค์กร โดยการพัฒนาบุคลากรต่าง ๆ ที่เหมาะสมด้วยการยกระดับ Skill เพื่อพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการทางธุรกิจรูปแบบธุรกิจ หรือพัฒนานวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการสร้างภาวะความเป็นผู้นำ และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน นำไปสู่การมีเป้าหมายการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อบุคลากร ประกอบด้วยชั่วโมงการฝึกอบรม เฉลี่ยไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามเป้าหมาย อัตราการเกิดอุบัติเหตุและอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานเป็นศูนย์ สร้างคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีสร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจ และรักษาพนักงานที่มีความสามารถตามเป้าหมาย ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย อัตราความผูกพันของพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 และอัตราการลาออกน้อยกว่าร้อยละ 10

ทั้งนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตั้งเป้าหมายอัตราการบาดเจ็บถึงขั้นหยุดงานของพนักงานและผู้รับเหมา รวมทั้งอัตราการเสียชีวิตจากการทำงานเป็นศูนย์ อัตราการเกิดอุบัติเหตุและอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานเป็นศูนย์

ในปี 2568 ไม่มีการเสียชีวิตของพนักงานและผู้รับเหมา / คู่ค้า จากการปฏิบัติหน้าที่

ซ้อมแผนรองรับอุบัติเหตุหมู่ประจำปี 2568 ณ โรงพยาบาลศิครินทร์ ในวันที่ 29 - 30 กันยายน 2568 เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจำนวนมาก พร้อมกับฝึกความรับผิดชอบในแต่ละหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในกรณีเกิดเหตุการณ์จริง



ภาพถ่ายการซ้อมการปฐมพยาบาลจากการเกิดอุบัติเหตุ

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบบริหารจัดการให้สอดคล้องแนวปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับ การเพิ่มคุณภาพการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูลอุบัติการณ์เพื่อออกแบบมาตรการเชิงป้องกันที่แม่นยำขึ้น และการเสริมการฝึกอบรม/สถานการณ์จำลองเพื่อเพิ่มความพร้อมของบุคลากรในเหตุฉุกเฉิน ตลอดจนการส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการรายงานประเด็นความปลอดภัยผ่านช่องทางที่เข้าถึงง่าย และคุ้มครองผู้รายงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และป้องกันเหตุซ้ำ





ความปลอดภัยของผู้ป่วย

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี	2567	2568
อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการ OPD ไม่ต่ำกว่า 98%	96.81%	97.71%
อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการ IPD ไม่ต่ำกว่า 98%	98.55%	99.22%



การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
ผู้รับบริการ 



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

ภายใต้วิสัยทัศน์ “ปกป้องสังคมอย่างจริงจัง ด้วยนวัตกรรม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม มุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน” บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญสูงสุดกับการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety) โดยถือเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและคุณค่าในระยะยาวให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริหารจัดการควบคุมไปกับการเพิ่มศักยภาพของบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าการดูแลรักษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล บริษัทฯ ได้นำนวัตกรรมและการบริหารจัดการความเสี่ยงทางการแพทย์มาประยุกต์ใช้ เพื่อให้การดูแลรักษาผู้ป่วยมีความแม่นยำและลดโอกาสเกิดอุบัติเหตุทางการแพทย์ (Medical Errors) อีกทั้ง ยังได้นำเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้ามาบูรณาการในกระบวนการทำงาน ซึ่งไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวินิจฉัย แต่ยังช่วยในการเฝ้าระวังและป้องกันความเสี่ยงเชิงรุก โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อนซึ่งต้องอาศัยการดูแลเฉพาะทาง

นอกจากนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้กำหนดขอบเขตการบริหารจัดการความปลอดภัยให้ครอบคลุมทุกมิติของกระบวนการบริหาร ได้แก่ การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ (Infection Control) ซึ่งเป็นการวางระบบคัดกรองและควบคุมสภาพแวดล้อมที่เข้มงวด การบริหารจัดการด้านยา (Medication Management) เป็นการตรวจสอบและติดตามการใช้ยาเพื่อความปลอดภัยสูงสุดของผู้ป่วย และการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ เป็นการให้ข้อมูลและองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย เพื่อสร้างความเข้าใจและร่วมมือในการดูแลรักษาอย่างเป็นระบบ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นในการรักษาคุณภาพการบริการผ่านการรับรองมาตรฐานคุณภาพสถานพยาบาล (HA) และมาตรฐานสากล JCI (Joint Commission International) อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นเครื่องสะท้อนถึงวินัยในการดำเนินงานและความมุ่งมั่นในการรักษามาตรฐานระดับโลก ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้สื่อสารข้อมูลการต่ออายุการรับรองมาตรฐาน JCI อย่างเป็นทางการผ่านช่องทางนักลงทุนสัมพันธ์ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและศักยภาพในการดำเนินธุรกิจตามแนวทางความยั่งยืน

ความท้าทายและโอกาส

ในปัจจุบัน ระบบบริการทางการแพทย์เผชิญความท้าทายจากความซับซ้อนของกระบวนการรักษา ความคาดหวังของผู้ป่วยที่สูงขึ้น ข้อกำหนดด้านกฎระเบียบที่เข้มงวดมากขึ้น และการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีที่รวดเร็ว ซึ่งล้วนเพิ่มจุดเสี่ยงที่อาจนำไปสู่ความคลาดเคลื่อนทางการแพทย์ หากขาดระบบควบคุมที่มีประสิทธิภาพและการสื่อสารที่เป็นมาตรฐาน นอกจากนี้ การขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทางในระบบสุขภาพก็เป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่หลายบริษัทกำลังเผชิญอยู่ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อต่อเนื่องของบริการและความสามารถในการรองรับผู้ป่วยซับซ้อน ด้วยเหตุนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา รวมถึงการยกระดับระบบข้อมูลและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจทางคลินิก ลดความเสี่ยงจากข้อมูลคลาดเคลื่อน และเพิ่มความต่อเนื่องของการดูแลรักษา

ขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีเป็นโอกาสสำคัญของภาคบริการสุขภาพในการยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วย ตั้งแต่ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ การยืนยันตัวตน/การให้ยาด้วยบาร์โค้ด ไปจนถึง telemedicine และการติดตามผู้ป่วยทางไกลที่ช่วยลดความเสี่ยงการติดเชื้อและลดข้อจำกัดการเข้าถึงบริการ นอกจากนี้ แนวทางสากลด้าน patient safety ยังชี้ว่าการกำจัดอันตรายที่ป้องกันได้ต้องอาศัยทั้ง “ระบบ” และ “วัฒนธรรม” ซึ่งเป็นทิศทางที่บริษัทฯ ใช้ในการพัฒนาต่อเนื่อง

กลยุทธ์ และการจัดการ

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ยกระดับความเข้มข้นในการขับเคลื่อนมาตรการเพื่อลดความเสี่ยงเชิงระบบอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อป้องกันความผิดพลาดก่อนที่จะเกิดขึ้น (Proactive Approach) ผ่านแนวทางหลัก ดังนี้ การเฝ้าระวังและประเมินความเสี่ยงตามระยะ โดยกำหนดให้มีการติดตามและประเมินความเสี่ยงในกระบวนการรักษาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในจุดวิกฤตที่มีโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อนสูง เช่น มาตรฐานความถูกต้องในการบริหารจัดการยา (Medication Safety) ตั้งแต่การสั่งใช้ไปจนถึงการจ่ายยา เพื่อสร้างความมั่นใจในสวัสดิภาพของผู้ป่วย การเพิ่มขีดความสามารถในการตอบสนอง โดยมุ่งเน้นไปที่การเตรียมความพร้อมของระบบรองรับเหตุฉุกเฉินและการซักซ้อมแนวทางปฏิบัติ เพื่อลดโอกาสความผิดพลาดในการให้บริการ และเพิ่มความรวดเร็วในการจัดการอุบัติการณ์ทางการแพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ผ่านการนำข้อมูลจากเหตุการณ์เกือบพลาด (Near Miss) และอุบัติการณ์ที่เคยเกิดขึ้นมาวิเคราะห์หาสาเหตุ (Root Cause Analysis) เพื่อปรับปรุงแนวปฏิบัติงาน (Standard Operating Procedures) และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรทางการแพทย์ทุกระดับ

ด้วยการบริหารจัดการที่เป็นระบบและวัฒนธรรมความปลอดภัยที่ฝังรากอยู่ในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงาน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงเชื่อมั่นว่าเราสามารถส่งมอบบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ผู้ป่วยและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนได้อย่างยั่งยืน

เสริมสร้างมาตรฐานด้านความปลอดภัย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดการบริหารคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วยภายใต้กรอบการรับรองคุณภาพสถานพยาบาลระดับประเทศ Hospital Accreditation (HA) และมาตรฐานสากล Joint Commission International (JCI) เพื่อควบคุมและยกระดับคุณภาพการดูแลรักษาให้สอดคล้องกับหลักปฏิบัติระดับสากลอย่างต่อเนื่อง โดยใช้แนวคิดการควบคุมความเสี่ยงเชิงระบบ ครอบคลุมตั้งแต่การออกแบบกระบวนการรักษา การกำกับให้เกิดการปฏิบัติตามจริงในหน่วยบริการ ไปจนถึงการทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อปิดช่องว่างและยกระดับมาตรการให้ทันต่อความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลง

นอกจากนี้ เพื่อให้การเรียนรู้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ใช้กระบวนการวิเคราะห์เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ (Adverse Events) ด้วยการหาสาเหตุราก (Root Cause Analysis: RCA) เพื่อระบุปัจจัยเชิงระบบที่ทำให้เกิดความคลาดเคลื่อน กำหนดมาตรการแก้ไขและป้องกันการเกิดซ้ำ และติดตามผลจนมั่นใจว่ามาตรการมีประสิทธิภาพจริง นอกจากนี้ ศิครินทร์พัฒนา Incident Reporting System เพื่อให้บุคลากรรายงานเหตุการณ์/ความคลาดเคลื่อนได้อย่างสะดวกและปลอดภัย โดยมุ่งเน้น “การเรียนรู้และการปรับปรุง” มากกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยและการยกระดับคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง

สรุปจำนวน รายงาน HOIR + Customer complaint (CC) และการตอบกลับ รายเดือน

เดือน	รวมจำนวน HOIR + Customer complaint (CC) ทั้งหมด	HOIR + CC กลับ (ปิดใบ)	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์
มกราคม	467	428	91.65%
กุมภาพันธ์	432	394	91.20%
มีนาคม	431	396	91.88%
เมษายน	416	380	91.35%

เดือน	รวมจำนวน HOIR + Customer complaint (CC) ทั้งหมด	HOIR + CC กลับ (ปิดใบ)	คิดเป็น เปอร์เซ็นต์
พฤษภาคม	553	496	89.69%
มิถุนายน	616	572	92.86%
กรกฎาคม	647	602	93.04%
สิงหาคม	646	601	93.03%
กันยายน	575	553	96.17%
ตุลาคม	503	493	98.01%
พฤศจิกายน	533	505	94.75%
ธันวาคม	490	445	90.82%
รวม	6309	5865	92.96%

ในเชิงการควบคุมความเสี่ยงเชิงปฏิบัติ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้นำมาตรการความปลอดภัยมาใช้และครอบคลุมทุกช่วงของการรักษา โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Hospital-Acquired Infections: HAIs) ผ่านแนวปฏิบัติด้านสุขอนามัยและการควบคุมเชื้อในพื้นที่เสี่ยง เช่น ห้องผ่าตัดและพื้นที่บริการทางการแพทย์ ตลอดจนยกระดับความพร้อมของการดูแลผู้ป่วยภาวะวิกฤติผ่านการเสริมศักยภาพด้านการแพทย์ฉุกเฉิน และเพิ่มความแม่นยำในการตรวจวินิจฉัยด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย ทั้งหมดนี้ช่วยให้ระบบความปลอดภัยเชื่อมโยงตั้งแต่การป้องกันเหตุ การลดโอกาสเกิดความคลาดเคลื่อน ไปจนถึงการลดความรุนแรงของผลกระทบ หากเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ขึ้น

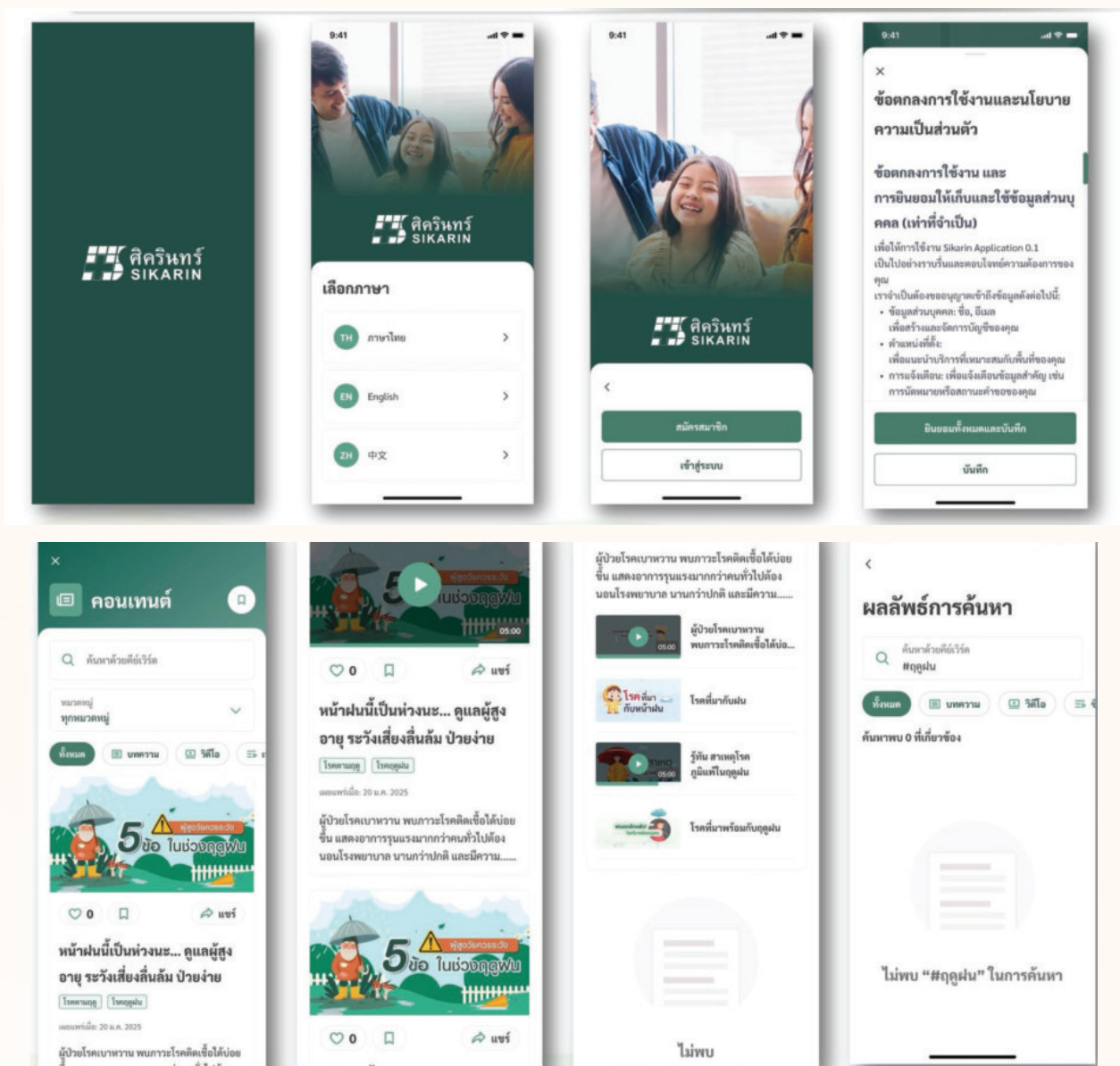
โครงการพื้นที่ปลอดเชื้อ ปลอดภัย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าความปลอดภัยของผู้ป่วยไม่ได้ขึ้นอยู่กับความถูกต้องของการรักษาเพียงอย่างเดียว แต่ยังเชื่อมโยงกับความพร้อมของสภาพแวดล้อม กระบวนการทำงาน และวินัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกจุดสัมผัส โดยเฉพาะในพื้นที่เสี่ยงสูง เช่น ห้องผ่าตัด ห้องหัตถการ ห้องผู้ป่วยวิกฤติ และพื้นที่ให้บริการทางการแพทย์ที่ต้องควบคุมความสะอาดและการปนเปื้อนอย่างเข้มงวด ด้วยเหตุนี้ บริษัทฯ จึงยกระดับการดำเนินงานภายใต้แนวคิด “พื้นที่ปลอดเชื้อ ปลอดภัย” เพื่อเสริมความเข้มแข็งของระบบป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม แนวทางดำเนินงานของบริษัทฯ มุ่งเน้นการควบคุมความเสี่ยงเชิงปฏิบัติในทุกขั้นตอนที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่เสี่ยง ตั้งแต่การกำหนดมาตรฐานความสะอาดและสุขอนามัย การควบคุมการไหลเวียนของบุคลากรผู้ป่วย และอุปกรณ์ การจัดโซนสะอาดและโซนปนเปื้อนอย่างชัดเจน ไปจนถึงการใช้น้ำยาฆ่าเชื้อและอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลอย่างเหมาะสมตามลักษณะของงาน บริษัทฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างทีมสหสาขาวิชาชีพ ทั้งบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล งานควบคุมการติดเชื้อ และกลุ่มงานสนับสนุน เช่น งานทำความสะอาดและสุขาภิบาล เพื่อให้ทุกหน่วยงานสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันและลดความคลาดเคลื่อนที่อาจนำไปสู่ความเสี่ยงต่อผู้ป่วย

การใช้เทคโนโลยีในการลดความเสี่ยง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มองว่าเทคโนโลยีเป็นตัวเร่งประสิทธิภาพของระบบความปลอดภัย บริษัทฯ ได้ลงทุนพัฒนาระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records - EMR) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของแพทย์ ลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และเพิ่มความต่อเนื่องของการดูแลรักษา พร้อมทั้งใช้ระบบบาร์โค้ดเพื่อยืนยันความถูกต้องก่อนให้ยา (Barcoding Medication Administration (BCMA) เพื่อลดความเสี่ยงจากการให้ยาผิดพลาด และเสริมความปลอดภัยด้านยาในหน่วยงาน

นอกจากนี้ เพื่อรองรับบริบทการดูแลสุขภาพยุคดิจิทัล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ขยายบริการ Telemedicine และระบบติดตามผู้ป่วยทางไกล เพื่อลดข้อจำกัดด้านการเดินทาง ลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อของผู้ป่วยที่ไม่จำเป็นต้องเดินทางมาโรงพยาบาล และเพิ่มความต่อเนื่องของการติดตามอาการ โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้ป่วยในพื้นที่ห่างไกล อีกทั้ง ยังเร่งพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลและเทคโนโลยี เพื่อนำมาใช้สนับสนุนการวินิจฉัย เช่น การประยุกต์ใช้ AI และการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเฝ้าระวังสุขภาพผู้ป่วยและประเมินความเสี่ยงเชิงรุก ช่วยให้ทีมแพทย์คาดการณ์ภาวะแทรกซ้อน ลดโอกาสความรุนแรงของอาการ และให้การรักษาได้ทันเวลาที่



การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าความปลอดภัยของผู้ป่วยขึ้นอยู่กับความพร้อมของบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และการทำงานเป็นทีมในสถานการณ์ที่ซับซ้อนและกดดันสูง จึงกำหนดให้การพัฒนาศักยภาพเป็นกลไกสำคัญของระบบความปลอดภัยผู้ป่วย โดยจัดให้มีการอบรมด้าน Patient Safety และ Infection Control อย่างต่อเนื่องแก่แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ เพื่อเสริมความเข้าใจด้านการป้องกันข้อผิดพลาด การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในกระบวนการรักษา และการตอบสนองต่อเหตุฉุกเฉินอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้การฝึกอบรมเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานจริง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พัฒนาหลักสูตรแบบตามบทบาทหน้าที่และระดับความเสี่ยง ครอบคลุมทั้งทักษะทางคลินิกและทักษะสนับสนุนความปลอดภัย เช่น การสื่อสารภายในองค์กรและกับผู้ป่วย (Communication Skill) การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Infection Control) พื้นฐานการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management Fundamental Skill) รวมถึงการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรและกรอบความคิดการให้บริการที่ยึดผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง ซึ่งเป็นจุดสมรรถนะพื้นฐานที่ช่วยลดความคลาดเคลื่อนและยกระดับความปลอดภัยตลอดเส้นทางการรักษา

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ต่อยอดการพัฒนาศักยภาพผ่านการอบรมเฉพาะทางเพื่อรองรับผู้ป่วยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น เช่น ผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลเฉพาะทาง โดยเน้นการทำงานร่วมกันของทีมสหสาขาวิชาชีพ (interprofessional team) และการยกระดับทักษะที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงของการดูแลรักษา ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังนำการฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง (Simulation Training) มาใช้ เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกการตัดสินใจและการสื่อสารในสถานการณ์ใกล้เคียงความจริง ลดความคลาดเคลื่อนจากขั้นตอนการส่งต่อ/การประสานงาน และเพิ่มความพร้อมในการรับมือภาวะวิกฤติอย่างแม่นยำ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมกลุ่มงานสนับสนุนที่มีบทบาทต่อความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยตรง โดยเฉพาะบุคลากรด้านทำความสะอาดและสุขาภิบาล ซึ่งได้รับการอบรมวิธีการทำความสะอาดและการใช้น้ำยาฆ่าเชื้ออย่างถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงการตระหนักรู้เรื่องการแยกขยะและการใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) เพื่อสนับสนุนการป้องกันการติดเชื้อและลดความเสี่ยงต่อทั้งผู้ป่วยและผู้ปฏิบัติงาน

การฝึกอบรมเพื่อยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยและความพร้อมของบุคลากร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดการฝึกอบรมเพื่อยกระดับความปลอดภัยของผู้ป่วยและความพร้อมของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง โดยครอบคลุมทั้งบุคลากรทางการแพทย์ พยาบาล และกลุ่มงานสนับสนุนที่มีบทบาทเกี่ยวข้องกับกระบวนการดูแลรักษา การอบรมมุ่งเน้นการเสริมสร้างความรู้และทักษะสำคัญ ได้แก่ หลักการด้าน Patient Safety การป้องกันและควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Infection Control) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพระหว่างทีมรักษาและกับผู้ป่วย (Communication Skill) การบริหารจัดการความเสี่ยง (Risk Management) และพื้นฐานการบริหารงานคุณภาพ (Quality Management Fundamental Skill) เพื่อช่วยลดความคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานและยกระดับความปลอดภัยตลอดเส้นทางการรักษา

นอกจากนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่และระดับความเสี่ยงของแต่ละกลุ่มงาน โดยเฉพาะการอบรมเฉพาะทางสำหรับการดูแลผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลเฉพาะทาง รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันของทีมสหสาขาวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรสามารถประสานงาน ตัดสินใจ และตอบสนองต่อภาวะซับซ้อนได้อย่างเหมาะสม บริษัทฯ ยังนำการฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง

(Simulation Training) มาใช้ เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์ใกล้เคียงความจริง เสริมความพร้อมในการรับมือเหตุฉุกเฉิน ลดความผิดพลาดจากการส่งต่อและการประสานงาน และเพิ่มความแม่นยำในการดูแลผู้ป่วย

สำหรับกลุ่มงานสนับสนุน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จัดอบรมด้านการทำความสะอาดและสุขาภิบาล การใช้น้ำยาฆ่าเชื้ออย่างถูกต้อง การแยกขยะ การใช้อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) และแนวปฏิบัติที่ช่วยลดความเสี่ยงด้านการติดเชื้อ เพื่อสนับสนุนสภาพแวดล้อมการรักษาที่ปลอดภัยทั้งต่อผู้ป่วย บุคลากร และผู้มาใช้บริการ



การมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เชื่อว่าความปลอดภัยของผู้ป่วยไม่สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์เพียงฝ่ายเดียว หากแต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติในทุกช่วงของเส้นทางการรักษา ตั้งแต่การให้ข้อมูลสุขภาพที่ถูกต้อง การทำความเข้าใจทางเลือกการรักษา การปฏิบัติตามแผนการดูแล ไปจนถึงการเฝ้าระวังอาการหลังรับบริการ ทั้งนี้ บริษัทฯ จึงมุ่งยกระดับการสื่อสารให้ชัดเจน เข้าใจง่าย และสอดคล้องกับหลักการเคารพสิทธิผู้ป่วยและความเป็นส่วนตัว เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถตัดสินใจด้านสุขภาพได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วนและลดความเสี่ยงที่ป้องกันได้จากการสื่อสารคลาดเคลื่อน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการเสริมความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) และการสื่อสารเชิงป้องกัน โดยให้ข้อมูลด้านความปลอดภัยทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยและญาติในประเด็นสำคัญ เช่น การยืนยันตัวตน และข้อมูลการรักษา การร่วมทวนสอบรายการยา/ประวัติแพ้ยา การสอบถามเมื่อไม่มั่นใจ การปฏิบัติตามข้อแนะนำก่อน-หลังหัตถการ รวมถึงแนวทางดูแลตนเองหลังกลับบ้านและสัญญาณอันตรายที่ควรกลับมาพบแพทย์ ซึ่งช่วยลดโอกาสเกิดเหตุไม่พึงประสงค์และเพิ่มความต่อเนื่องของการดูแลรักษา ที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้พัฒนาและนำ Patient Feedback System มาใช้

เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้ป่วยเกี่ยวกับคุณภาพการรักษาและประสบการณ์การรับบริการ และนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ทบทวนกระบวนการรักษาและมาตรฐานการบริการอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงผลสะท้อนจากผู้ป่วยกับการวิเคราะห์สาเหตุ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และการติดตามผลหลังการปรับปรุง เพื่อให้การพัฒนามีความต่อเนื่องและตอบโจทย์ความคาดหวังของผู้รับบริการอย่างแท้จริง

นอกจากนี้ เพื่อสนับสนุนให้ผู้ป่วยเข้าถึงข้อมูลและสามารถสื่อสารได้สะดวก บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริหารจัดการระบบบริการลูกค้าและเปิดช่องทางการสื่อสารหลากหลายเพื่อให้คำปรึกษา รับทราบข้อร้องเรียน และให้ความมั่นใจว่าผู้รับบริการได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพ โดยยึดหลักความโปร่งใสและความเป็นธรรมในการให้บริการ รวมถึงแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยผู้ป่วยในบริบทบริการสุขภาพ เช่น แนวทางการรับศัลยกรรมและศัลยกรรมในกรณีผู้ป่วยแพ้ยา และการจัดการยาที่รับศัลยกรรมเหมาะสมเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อผู้ป่วยรายอื่น ซึ่งเป็นอีกหนึ่งกลไกที่ช่วยเสริมความปลอดภัยด้านการรักษาและสร้างความไว้วางใจต่อการบริการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังส่งเสริมให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองในเชิงป้องกัน ผ่านการให้คำแนะนำและโปรแกรมให้คำปรึกษาด้านสุขภาพแบบองค์รวม เช่น Be Better Wellness Center ตลอดจนการให้คำปรึกษาเชิงป้องกันจากศูนย์เฉพาะทางของศิครินทร์ เช่น สถาบันโรคหัวใจ และสถาบันทางเดินอาหารและตับ เพื่อช่วยลดความเสี่ยงของโรคเรื้อรัง ภาวะแทรกซ้อน และเพิ่มคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยในระยะยาว ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับเป้าหมายด้านความปลอดภัยผู้ป่วยและการดูแลต่อเนื่อง

การบริหารจัดการความเสี่ยงและความต่อเนื่องของบริการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริหารความปลอดภัยของผู้ป่วยด้วยแนวคิดความเสี่ยงทางคลินิกควบคู่ความต่อเนื่องของบริการ โดยเชื่อมโยงการทบทวนความเสี่ยงในกระบวนการรักษาเข้ากับการเตรียมพร้อมรับเหตุฉุกเฉิน การประสานงานข้ามหน่วยงาน และการสื่อสารภาวะวิกฤติ เพื่อให้การดูแลรักษายังคงปลอดภัย มีคุณภาพ และดำเนินต่อเนื่องได้แม้เผชิญความไม่แน่นอนสูง ทั้งจากเหตุการณ์ด้านสาธารณสุข ภัยพิบัติ หรือการหยุดชะงักของระบบสนับสนุนที่สำคัญ

เพื่อให้บริการทางการแพทย์สามารถดำเนินได้อย่าง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พัฒนาแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) และกระบวนการบริหารภาวะวิกฤติในระดับองค์กร โดยให้ความสำคัญกับ 3 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การตอบสนองเหตุฉุกเฉิน (Emergency Response) ที่กำหนดแนวทางการติดตามสถานการณ์ การกำกับดำเนินงาน และการสนับสนุนทีมปฏิบัติการในช่วงวิกฤติ (2) การบริหารจัดการภาวะวิกฤติ (Crisis Management) ผ่านการกำหนดทีมผู้รับผิดชอบโดยตรงเพื่อการตัดสินใจมีประสิทธิภาพ และ (3) การฟื้นฟูกิจการ (Business Recovery) ด้วยการเตรียมทรัพยากรที่จำเป็น โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยและชีวอนามัย เพื่อรองรับการให้บริการแก่ผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ทดสอบประสิทธิภาพของระบบบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจและการคุ้มครองความปลอดภัยของผู้ป่วยจากเหตุอุทกภัยที่ส่งผลกระทบต่อโรงพยาบาลศิครินทร์ขนาดใหญ่ในช่วงปลายเดือนพฤศจิกายน โดยผลกระทบจำกัดอยู่ในบริเวณชั้นใต้ดินและชั้น 1 ของอาคาร และไม่กระทบต่อระบบหลักที่สำคัญ ได้แก่ ระบบไฟฟ้า ระบบไฟฟ้าสำรอง และระบบแก๊สทางการแพทย์ บริษัทฯ จึงสามารถดำเนินมาตรการภายใต้แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) เพื่อรักษาความปลอดภัยของผู้ป่วยและความต่อเนื่องของการดูแลรักษาได้อย่างเหมาะสม รวมถึงการบริหารการส่งต่อผู้ป่วยตามความจำเป็นและการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องภายใต้สถานการณ์วิกฤติ เหตุการณ์ดังกล่าวสะท้อนว่าการบริหารความปลอดภัยของผู้ป่วยของบริษัทฯ ไม่ได้จำกัดอยู่ที่การควบคุมความเสี่ยงทางคลินิกในภาวะปกติเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสำรอง และการตัดสินใจเชิงปฏิบัติการเพื่อให้ผู้ป่วยยังคงได้รับการดูแลอย่างปลอดภัยแม้ในภาวะฉุกเฉิน

สำหรับสถานการณ์โรคอุบัติใหม่และภาวะการระบาด บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งบริหารทั้ง “ความปลอดภัย” และ “ความต่อเนื่อง” ไปพร้อมกัน โดยปรับรูปแบบการให้บริการให้สอดคล้องพฤติกรรมผู้ใช้บริการในช่วงการแพร่ระบาด ลดความจำเป็นในการเดินทางมาโรงพยาบาล และใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาระบบ Telemedicine การดูแล/ติดตามอาการจากระยะไกล รวมถึงการจัดบริการสนับสนุนที่จำเป็นต่อการรักษาต่อเนื่อง เช่น การส่งยาไปถึงบ้านสำหรับผู้ป่วยเดิม และบริการฉีดวัคซีนถึงบ้านในกรณีที่เหมาะสม

ในด้านความพร้อมของปัจจัยสนับสนุนการรักษา บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ติดตามและบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทานที่อาจทำให้เกิดความล่าช้าหรือการขาดแคลนเวชภัณฑ์จากเหตุการณ์ฉุกเฉิน ภัยพิบัติ หรือสถานการณ์ด้านสุขภาพ โดยให้ความสำคัญกับการติดตามประเด็นเสี่ยงและการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นของการดำเนินงานและลดผลกระทบต่อผู้รับบริการ ควบคู่กับการจัดการด้านความปลอดภัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย เช่น การจัดการขยะทางการแพทย์และของเสียอันตรายอย่างเหมาะสม เพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ป่วยและชุมชนโดยรอบ

ตารางผลการประเมินความพึงพอใจปี 2568

	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.	ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.
IPD	99.07%	98.95%	99.12%	99.29%	99.21%	99.20%	99.47%	99.21%	99.21%	99.24%	99.21%	99.21%
OPD	96.47%	96.70%	98.48%	98.64%	96.37%	99.04%	99.47%	98.74%	98.53%	95.86%	98.53%	93.81%

ตารางประเมินความพึงพอใจลูกค้า

สรุปความพึงพอใจรวม	2565	2566	2567	2568	เป้าหมายไม่น้อยกว่า
พอใจรวม OPD	96.26%	97.98%	96.81%	97.71%	98.00%
พอใจรวม IPD	99.02%	99.19%	98.55%	99.22%	98.00%

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดหลักการพัฒนาความปลอดภัยผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องผ่าน 5 แกนหลัก ได้แก่ การยกระดับโครงสร้างพื้นฐานและมาตรฐานการรักษา การใช้เทคโนโลยีเพื่อลดความเสี่ยง การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและครอบครัว และการบริหารความเสี่ยงเชิงระบบตลอดเส้นทางการรักษา ซึ่งเป็นแนวทางที่องค์กรดำเนินมาอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการเสริมความแข็งแกร่งของวงจรการจัดการอุบัติการณ์ (รายงาน-วิเคราะห์-ปรับปรุง-ติดตามผล) การยกระดับความปลอดภัยด้านยาและการสื่อสารที่มีนัยสำคัญ การลดความเสี่ยงการติดเชื้อที่เกี่ยวข้องกับการรักษา และการใช้ข้อมูลดิจิทัล/การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อคาดการณ์ความเสี่ยงเชิงรุกมากขึ้น





บริการทางการแพทย์ ที่เข้าถึงได้

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี

สนับสนุนบริการหรือการรักษาแบบลดค่าใช้จ่ายอย่างน้อย 3 รายการต่อปี

ผลการดำเนินงานในปี 2567 - 2568

ดำเนินโครงการมากกว่า 3 โครงการ

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง ผู้รับบริการ ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่น ของศิริรินทร์



บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ยึดมั่นว่าการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพเป็นสิทธิพื้นฐาน และเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร โรงพยาบาลจึงมุ่งพัฒนาระบบบริการที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งด้านบุคลากร เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคล พร้อมขยายขอบเขตการให้บริการให้ครอบคลุมทั้งผู้ป่วยในประเทศและต่างประเทศ ผ่านการยกระดับศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง การพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวก และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อลดข้อจำกัดด้านเวลาและระยะทาง

ในเชิงการออกแบบบริการ บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความสะดวกและความเท่าเทียมในการเข้าถึงบริการ โดยต่อยอดการดูแลต่อเนื่องผ่าน Telemedicine การเชื่อมโยงข้อมูลผู้ป่วยอย่างเป็นระบบ และการสนับสนุนผู้ป่วยที่มีข้อจำกัดในการเดินทางด้วยบริการส่งยา/ฉีดวัคซีนถึงบ้าน (ภายใต้การดูแลของบุคลากรทางการแพทย์) เพื่อให้การรักษาไม่สะดุดและลดภาระค่าใช้จ่ายทางอ้อมของผู้ป่วย

ความท้าทายและโอกาส

ในปัจจุบัน การเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีภาพมาตรฐานเผชิญกับพลวัตความเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่ซับซ้อน โดยบริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้วิเคราะห์และกำหนดแนวทางตอบสนองต่อความท้าทายหลักใน 3 มิติ ประการแรกคือ การเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร โดยเฉพาะการก้าวเข้าสู่สังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความต้องการการดูแลรักษาโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และการบริหารระยะยาวที่เพิ่มสูงขึ้น ประการต่อมาคือ ข้อจำกัดด้านเศรษฐกิจสังคม และระบบสวัสดิการที่ยังคงมีช่องว่างในการเข้าถึงการรักษาเฉพาะทาง และประการสุดท้ายคือ ความเหลื่อมล้ำทางทักษะดิจิทัล (Digital Divide) ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อผู้ป่วยบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล ในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีสุขภาพสมัยใหม่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

เพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดดังกล่าว บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงมุ่งเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีด้านสุขภาพ (HealthTech) และบริการการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) มาเป็นกลยุทธ์สำคัญในการยกระดับการเข้าถึงบริการ โดยนวัตกรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดระยะเวลาและภาระค่าใช้จ่ายในการเดินทาง แต่ยังช่วยสร้างความต่อเนื่องในการดูแลรักษา (Continuity of Care) และเพิ่มประสิทธิภาพในการติดตามผลการรักษาในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและแนวโน้มการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกัน (Preventive Care) ผ่านระบบประกันสังคมและการขยายตัวของบริการสุขภาพรูปแบบใหม่ในระดับประเทศ

กลยุทธ์ และการจัดการ

เพื่อยกระดับการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินงานบนกรอบการออกแบบบริการบนฐานความต้องการผู้ป่วย (patient-centered service design) และการจัดสรรทรัพยากรตามความสำคัญของบริการ โดยบูรณาการการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบบริการดิจิทัล และการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับรูปแบบโรคและปริมาณผู้รับบริการในแต่ละกลุ่ม ทั้งนี้ โรงพยาบาลมุ่งลดอุปสรรคในการเข้าถึงในมิติ เวลา ค่าใช้จ่าย ระยะทาง และข้อมูล ผ่านการปรับกระบวนการให้บริการให้คล่องตัว ลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น และเพิ่มทางเลือกการรับบริการที่เหมาะสมกับข้อจำกัดของผู้ป่วยแต่ละกลุ่ม

การพัฒนาสถาบันการแพทย์และศูนย์การแพทย์เฉพาะทางเพื่อรองรับโรคซับซ้อน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งมั่นเพิ่มขีดความสามารถในการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง ผ่านการจัดตั้งและพัฒนาสถาบันการแพทย์และศูนย์การแพทย์เฉพาะทางที่ทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการการรักษาโรคที่มีความซับซ้อนซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน โดยสถาบันโรคหัวใจ สถาบันหลอดเลือดสมองและระบบประสาท และสถาบันกระดูกและข้อ ได้รับการออกแบบตามมาตรฐานสากลเพื่อรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการดูแลระดับสูง ช่วยลดระยะเวลาในการรอคอยและเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการรักษาที่มีประสิทธิภาพอย่างทันทั่วถึง

โดยในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ขยายการเข้าถึงบริการสุขภาพผ่านโรงพยาบาลศิครินทร์สมุทรปราการ โดยเพิ่มศักยภาพทางการแพทย์ด้วยการเปิดตัว 5 ศูนย์การแพทย์ ได้แก่ ศูนย์กระดูกและข้อ ศูนย์อายุรกรรมเฉพาะทาง ศูนย์แม่และเด็ก ศูนย์อุบัติเหตุฉุกเฉินและศัลยกรรม และศูนย์ทันตกรรม เพื่อรองรับการขยายตัวของเขตที่อยู่อาศัยและย่านนิคมอุตสาหกรรมบางปู บนถนนสุขุมวิทสายเก่า การขยายบริการดังกล่าวช่วยลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลาในการเข้ารับการรักษา เพิ่มโอกาสให้ประชาชนและแรงงานในพื้นที่สามารถเข้าถึงบริการเฉพาะทางได้สะดวกมากขึ้น และสะท้อนแนวทางของบริษัทฯ ในการพัฒนาโครงสร้างบริการสุขภาพให้สอดคล้องกับบริบทประชากรและความต้องการรักษาที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

นอกเหนือจากการพัฒนาศูนย์เฉพาะทาง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังได้ยกระดับนวัตกรรมการรักษาด้วยการขยายขีดความสามารถในการทำหัตถการและการผ่าตัดที่มีความซับซ้อนสูง อาทิ การผ่าตัดหัวใจแบบส่องกล้อง และการผ่าตัดเปลี่ยนข้อเข่าเทียม ซึ่งเทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการรักษา แต่ยังส่งเสริมความปลอดภัยและช่วยให้ผู้ป่วยมีระยะเวลาพักฟื้นที่สั้นลง การพัฒนาศักยภาพทางการแพทย์เชิงรุกนี้เป็นส่วนหนึ่งของพันธกิจในการส่งมอบบริการที่ทันสมัย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีให้แก่ผู้รับบริการอย่างยั่งยืน

อีกทั้ง ในปี 2568 เครือโรงพยาบาลศิครินทร์ยังได้ร่วมกับสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ดำเนินโครงการ MOU เพิ่มสิทธิประโยชน์ในการเข้าถึงการผ่าตัดสำหรับโรคหลอดเลือดหัวใจและโรคหลอดเลือดสมอง เพื่อให้ผู้ประกันตนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีประสิทธิภาพได้รวดเร็วขึ้นและลดระยะเวลาการรอคอยการรักษา ความร่วมมือดังกล่าวสะท้อนบทบาทของบริษัทฯ ในการลดข้อจำกัดด้านสิทธิประโยชน์และต้นทุนการเข้าถึงของผู้ป่วย ซึ่งเป็นอีกมิติสำคัญของการเข้าถึงบริการสุขภาพ นอกเหนือจากการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีการรักษา โดยช่วยให้การรักษาโรคที่มีความซับซ้อนสามารถเข้าถึงได้จริงภายใต้กลไกความร่วมมือกับภาครัฐ



บริการตรวจสุขภาพเชิงรุกเพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่ดี

นอกเหนือจากการรักษาพยาบาลที่มีประสิทธิภาพ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการส่งเสริมสุขภาพเชิงป้องกันและการตรวจคัดกรองโรคในระยะอุบัติการณ์ เพื่อเพิ่มโอกาสในการดูแลรักษาและลดความรุนแรงของโรคที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต โดยบริษัทฯ ได้ดำเนินโครงการ “Sikarin Connect” ซึ่งเป็นหน่วยให้บริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่เพื่อสนับสนุนนโยบาย Healthy Thailand ของสำนักงานประกันสังคม การดำเนินงานเชิงรุกนี้ช่วยลดอุปสรรคด้านระยะทางและเวลา ทำให้บุคลากรในสถานประกอบการและคนในชุมชนสามารถเข้าถึงการตรวจสุขภาพได้อย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ยังได้ยกระดับมาตรฐานการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกด้วยเทคนิคการตรวจหาเชื้อ HPV ในระดับชีวโมเลกุล ซึ่งให้ผลการวิเคราะห์ที่มีความแม่นยำและรวดเร็วสูง

โครงการ “Sikarin Connect”

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เดินหน้าดำเนินโครงการ Sikarin Connect หรือโรงพยาบาลเคลื่อนที่อย่างต่อเนื่อง เพื่อขยายการเข้าถึงบริการสุขภาพเชิงป้องกันให้ครอบคลุมมากขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มผู้ประกันตน ลูกจ้างองค์กร และประชาชนที่มีข้อจำกัดด้านเวลา ระยะทาง หรือความสะดวกในการเดินทางมารับบริการที่โรงพยาบาล โครงการดังกล่าวดำเนินงานภายใต้แนวคิด “ศิครินทร์... เคียงข้างคุณ” และสอดคล้องกับนโยบาย Healthy Thailand ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน มุ่งนำบริการส่งเสริมสุขภาพ การตรวจสุขภาพเชิงรุก และการให้คำปรึกษาทางการแพทย์ออกไปยังจุดที่ผู้รับบริการอยู่จริง เช่น สถานประกอบการ หรือพื้นที่ชุมชน เพื่อช่วยลดต้นทุนและระยะเวลาในการเข้าถึงบริการ พร้อมสนับสนุนการคัดกรองโรคตั้งแต่ระยะเริ่มต้น อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มโอกาสของการรักษาอย่างทัน่วงทีและลดช่องว่างด้านสุขภาพในสังคม



เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมการดูแลสุขภาพอย่างต่อเนื่อง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังได้ริเริ่ม โครงการตรวจสุขภาพเชิงรุกในราคาที่เข้าถึงได้ โดยออกแบบแพ็คเกจการตรวจสุขภาพที่ครอบคลุมความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในแต่ละช่วงวัย ตั้งแต่โปรแกรมพื้นฐานสำหรับวัยทำงาน การตรวจคัดกรองเฉพาะทางสำหรับโรคหัวใจ ไปจนถึงการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมสำหรับผู้สูงอายุ การปรับโครงสร้างราคาให้มีความเหมาะสมไม่เพียงแต่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้แก่ประชาชน แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดความตระหนักถึงการตรวจสุขภาพประจำปี ซึ่งเป็นรากฐานของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและความยั่งยืนของระบบสาธารณสุขในภาพรวม



Health Check

ชวนผู้ประกันตนใช้สิทธิตรวจสุขภาพฟรี 14 รายการ

รายการตรวจ	อายุ	ความถี่
1 การคัดกรองการได้ยิน Finger Rub Test	15 ปีขึ้นไป	ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
2 การตรวจเต้านมโดยแพทย์หรือบุคลากรสาธารณสุข	30-39 ปี 40 ปีขึ้นไป	ตรวจทุก 2 ปี ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
3 การตรวจตาโดยความดูแลของจักษุแพทย์ ตรวจ Snellen eye Chart และวัดความดันของเหลวภายในลูกตา	40-54 ปี 55 ปีขึ้นไป	ตรวจทุก 2 ปี ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
4 ความสมบูรณ์ของเม็ดเลือด CBC	15-34 ปี 35 ปีขึ้นไป	ตรวจ 1 ครั้ง ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
5 บัสสาวะ UA	35 ปีขึ้นไป	ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
6 น้ำตาลในเลือด FBS	35 ปีขึ้นไป	ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
7 การทำงานของไต Cr IIa: eGFR	35 ปีขึ้นไป	ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
8 โยนิบิโบลิมเลือดชนิด Total Cholesterol & HDL Cholesterol	20-34 ปี 35 ปีขึ้นไป	ตรวจทุก 5 ปี ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
9 เอ็ื่อไวรัสตับอักเสบบี HbsAg	ผู้ที่เกิดก่อน พ.ศ. 2535	ตรวจได้ 1 ครั้ง
10 มะเร็งปากมดลูก Pap Smear	30 ปีขึ้นไป	ตรวจทุก 3 ปี
11 มะเร็งปากมดลูกวิธี VIA	30-55 ปี	ตรวจทุก 5 ปี (55 ปีขึ้นไปตรวจวิธี Pap Smear เท่านั้น)
12 มะเร็งปากมดลูก HPV DNA Test ชนิด 2 สายพันธุ์ ชนิด 14 สายพันธุ์	30 ปีขึ้นไป	ตรวจทุก 5 ปี
13 ตรวจคัดกรองมะเร็งลำไส้ใหญ่และลำไส้ตรง FIT TEST	50 ปีขึ้นไป	ตรวจ 1 ครั้ง/ปี
14 การถ่ายภาพรังสีทรวงอก (Chest X-ray)	15 ปีขึ้นไป	ตรวจทุก 3 ปี

สะดวกมาก!
ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับการตรวจได้ที่สถานพยาบาลรัฐบาลทั้งหมด

สามารถตรวจสอบรายชื่อสถานพยาบาลที่เข้าร่วมโครงการตรวจสุขภาพ 14 รายการ ได้ที่ www.sso.go.th

หรือ QR-Code สแกนดูรายชื่อโรงพยาบาล



สายด่วน 24 ชั่วโมง **1506**

www.sso.go.th
SSO PLUS

@ssothai
ssofanpage



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างครอบคลุม โดยวางแผนขยายสถาบันการแพทย์และศูนย์การแพทย์เฉพาะทางเพิ่มเติม พัฒนาเครือข่ายโรงพยาบาลและระบบส่งต่อที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนขยายขอบเขต Digital Health เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลผู้ป่วยเข้าสู่ระบบกลาง ให้แพทย์เข้าถึงประวัติการรักษาได้แบบเรียลไทม์ และขยายบริการ Telemedicine ให้ครอบคลุมกลุ่มที่มีข้อจำกัดในการเดินทาง เช่น ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเรื้อรัง รวมถึงการพัฒนาแอปพลิเคชันสุขภาพเพื่อสนับสนุนการติดตามอาการและคำแนะนำเฉพาะบุคคล

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการให้บริการสุขภาพ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เร่งยกระดับบริการสุขภาพยุคดิจิทัลผ่านการพัฒนาระบบสนับสนุนการให้บริการ และการดูแลต่อเนื่อง เช่น ระบบบริหารความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริการ ลดเวลารอ และเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของผู้ป่วย ตลอดจนขยายบริการ Telemedicine เพื่อให้คำปรึกษาทางการแพทย์ผ่านระบบออนไลน์ ลดภาระค่าใช้จ่ายและข้อจำกัดด้านการเดินทาง โดยเฉพาะผู้สูงอายุ ผู้ป่วยเรื้อรัง และผู้ที่อยู่ไกลจากสถานพยาบาลเพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้ป่วยในยุคดิจิทัล





สุขภาพของชุมชน

เป้าหมายผลการดำเนินงาน

จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างน้อย 3 กิจกรรมต่อปี

ผลการดำเนินงานในปี 2567 - 2568

ดำเนินโครงการมากกว่า 3 โครงการ

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับบริการ ชุมชนและสิ่งแวดล้อม





ความมุ่งมั่น ของศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและประชาชนโดยรอบโรงพยาบาล ด้วยการสนับสนุนให้ประชาชนเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างเหมาะสม ลดความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพ และเสริมสร้างสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักกว่าบริการสุขภาพที่ดีควรเป็น “สิทธิที่เข้าถึงได้” ไม่ใช่สิทธิพิเศษของคนบางกลุ่ม โรงพยาบาลจึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงการสุขภาพชุมชนแบบองค์รวมที่ครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การคัดกรอง และการสนับสนุนการเข้าถึงการรักษาของกลุ่มเปราะบาง พร้อมทำงานร่วมกับหน่วยงานรัฐ องค์กรท้องถิ่น และภาคประชาสังคมเพื่อให้การดำเนินงานตอบโจทย์ความต้องการจริงของพื้นที่และเกิดผลลัพธ์เชิงสังคมที่ต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยดำเนินกระบวนการรับฟังความคิดเห็น และสำรวจความต้องการ/ข้อกังวลของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำข้อมูลมาจัดลำดับความสำคัญของประเด็นและออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องบริบทพื้นที่ โรงพยาบาลยึดวงจรการทำงานแบบมีระบบตั้งแต่การรับฟัง การออกแบบร่วม การดำเนินงาน การติดตามผล และการสื่อสารผลลัพธ์ เพื่อเสริมความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความไว้วางใจระยะยาวระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชน

ความท้าทายและโอกาส

การยกระดับสุขภาพของประชาชนในระดับชุมชนเผชิญความท้าทายเชิงโครงสร้างอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพ คุณภาพการรักษาที่แตกต่างกันระหว่างพื้นที่ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการแพทย์ ซึ่งกระทบเด่นชัดต่อกลุ่มผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อย และประชาชนในพื้นที่ที่เข้าถึงบริการได้จำกัด นอกจากนี้ ความต้องการบริการเฉพาะทางและการดูแลระยะยาวที่เพิ่มขึ้นตามแนวโน้มสังคมผู้สูงอายุ ทำให้แรงกดดันต่อระบบสาธารณสุขและกำลังคนทางการแพทย์สูงขึ้น ขณะเดียวกัน ต้นทุนการดำเนินงานด้านการแพทย์ที่เพิ่มขึ้นทำให้องค์กรต้องบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยยังคงรักษาคุณภาพการดูแลและความต่อเนื่องของกิจกรรมชุมชนไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มากไปกว่านี้ ชุมชนยังเผชิญความเปราะบางจากภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการเข้าถึงบริการสุขภาพในช่วงเวลาจำกัด ซึ่งต้องอาศัยการตอบสนองที่รวดเร็วและการประสานความร่วมมือหลายภาคส่วน

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายดังกล่าวเป็นโอกาสในการยกระดับรูปแบบการมีส่วนร่วมกับชุมชนให้มีประสิทธิผลมากขึ้น โดยเฉพาะการนำบริการเชิงรุกเข้าใกล้ผู้รับประโยชน์และการใช้เครือข่ายพันธมิตรเพื่อขยายผลในวงกว้าง ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สะท้อนแนวทางการลดข้อจำกัดการเข้าถึงบริการผ่านกิจกรรมและโครงการสุขภาพที่ช่วยให้ประชาชนได้รับการดูแลเบื้องต้นและคำปรึกษาอย่างเหมาะสม รวมถึงการให้บริการเชิงรุกในบางพื้นที่ เช่น หน่วยบริการเคลื่อนที่เพื่อการตรวจสุขภาพเบื้องต้นและการให้คำปรึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางของโครงการ SIKARIN Connect ที่มุ่งขยายการเข้าถึงการส่งเสริมสุขภาพภายใต้นโยบาย Healthy Thailand และเน้นกลุ่มผู้ประกันตนมาตรา 33 เป็นสำคัญ

กิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้เยาวชน

• Smart Health to School โรงพยาบาลศิริรินทร์เล็งเห็นความสำคัญในการส่งเสริมความรู้และทักษะการช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิต ให้แก่ ครู บุคลากร ในสถานศึกษา เนื่องจากอุบัติเหตุสามารถเกิดขึ้นได้เสมอ ทุกที่ ทุกเวลา โรงพยาบาลศิริรินทร์จัดกิจกรรมนี้ขึ้นเพื่อเป็นการส่งเสริมความรู้และทักษะการช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยชีวิต นอกจากนี้แล้วมีการสาธิตเรื่องระบบการแพทย์ฉุกเฉิน ขั้นตอนการแจ้งเหตุฉุกเฉิน การประเมินอาการผู้ป่วย การช่วยปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการใช้เครื่องกระตุกหัวใจ AED เป็นต้น โดยมีทีมพยาบาลจากสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินคอยให้คำแนะนำต่างๆ ในการทำกิจกรรม



• Open house : โครงการ HEP2025 โรงพยาบาลศิริรินทร์จัดโครงการ Health Experience Practicum 2025 เปิดโอกาสให้น้อง ๆ นักเรียนระดับชั้นมัธยม ทั้งโรงเรียนไทยและนานาชาติที่สนใจเรียนรู้ทางด้านสุขภาพ ได้เข้ามาฝึกปฏิบัติตามแผนกต่างๆ และเรียนรู้ถึงระบบการทำงานในโรงพยาบาล เป็นคอร์สระยะสั้น 3 วัน จัดขึ้นทุกเดือนเมษายนของทุกปี



• สุขศึกษา ปี 68 : เปิดบ้านเต็มฝัน สักวันจะเป็นหมอปีที่ 16 โรงพยาบาลศิริรินทร์ได้จัดกิจกรรม “เปิดบ้านเต็มฝัน สักวันจะเป็นหมอปีที่ 16” โดยบุคลากรทางการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ พยาบาล และนักโภชนาการ ที่มาให้ความรู้เรื่องสุขศึกษาแก่น้อง ๆ จากโรงเรียนลาซาล ระหว่างวันที่ 15-18 กรกฎาคม 2568 และ โรงเรียนอัสสัมชัญสมุทรปราการ วันที่ 29 สิงหาคม 2568 โดยนักเรียนจากระดับชั้นชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 รวมจำนวน 490 คน ในเรื่องสุขบัญญัติ 10 ประการ, การใช้ยา, อนามัยะภายในร่างกาย, การกำเนิดมนุษย์และเรื่องโภชนาการ เป็นต้น โรงพยาบาลศิริรินทร์ ขอให้น้อง ๆ ที่มีความฝันเดินตามฝันได้อย่างที่ตั้งใจ และนำความรู้จากการทำกิจกรรมต่างๆ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด



- Sikarin smart to school กิจกรรมให้ความรู้ด้านสุขภาพเด็กและพัฒนาการร่วมกิจกรรมสานสัมพันธ์ผู้ปกครอง ถ่ายทอดความรู้เรื่องโรคติดเชื้อในเด็กวัยเรียนและวัยก่อนเรียน รวมถึงแนวทางส่งเสริมพัฒนาการเด็กวัย 3-6 ปี พร้อมเปิดโอกาสแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับแพทย์โดยตรง



- Sikarin smart to school กิจกรรมให้ความรู้แก่นักเรียนระดับมัธยมต้น ถ่ายทอดความรู้เรื่องการป้องกันมะเร็งปอด พร้อมเรียนรู้บทบาทวิชาชีพทางการแพทย์หลากหลายสาขา และเยี่ยมชมหน่วยงานสำคัญของโรงพยาบาล เมื่อ 15 กรกฎาคม 2568



กิจกรรมเพื่อสังคม

- โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ เร่งช่วยเหลือและดูแลทีมหมอ พยาบาล เจ้าหน้าที่การแพทย์และพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยภาคใต้ 2568 พร้อมทั้งมอบของช่วยเหลือพื้นที่น้ำท่วมในภาคใหญ่



- โรงพยาบาลศิครินทร์ ภาคใหญ่ ร่วมกับ บริษัท เอไอเอ จำกัด ส่งมอบความห่วงใยให้พี่น้องชาวภาคใหญ่ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยครั้งใหญ่ปี 2568 ด้วยการลงพื้นที่ให้บริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่ โดยได้รับการสนับสนุนจาก บริษัท เอไอเอ จำกัด จำนวน 1,000 เข็มฟรี แก่ประชาชนในชุมชนเพื่อดูแลด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และป้องกันการระบาดของโรคไข้หวัดใหญ่ในช่วงฤดูมรสุม



กิจกรรมเพื่อสังคม

- มูลนิธิศิริรินทร์เพื่อการพัฒนา ร่วมกับโรงพยาบาลศิริรินทร์ หาดใหญ่ มอบถุงยังชีพ 200 ชุด พร้อมยาเบื้องต้นแก่ครอบครัวพนักงาน ที่ผลกระทบในสงขลาและจังหวัดใกล้เคียง เช่น สงขลา พัทลุง นครศรีธรรมราช และตรัง



- โรงพยาบาลศิริรินทร์ หาดใหญ่ ได้ลงพื้นที่มอบสิ่งของช่วยเหลือฟื้นฟูหลังน้ำลด ให้แก่พี่น้องผู้ประสบภัยในพื้นที่ชุมชนรอบโรงพยาบาล ณ ถนนรัถการ ซอย 7



- โรงพยาบาลศิริรินทร์ หาดใหญ่ ได้นำทีมส่งมอบสิ่งของบรรเทาทุกข์ เพื่อเยียวยาและเป็นกำลังใจให้กับพี่น้องในชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัยในอำเภอหาดใหญ่



- โรงพยาบาลศิริรินทร์ มอบขนมและกำลังใจแก่นักเรียนในพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากอุทกภัย ณ โรงเรียนปากบางนาทับ อ.จะนะ จังหวัดสงขลา และ โรงเรียนวัดบางทิง อ.ควนเนียง จ. สงขลา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสนับสนุนและเยียวยาจิตใจ หลังจากโรงเรียนได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์อุทกภัยรุนแรง



- โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ สนับสนุนการดูแลสุขภาพชุมชนและการมีอายุยืนยาวอย่างมีคุณภาพ โดยการเข้าร่วมและรับมอบเกียรติบัตรในฐานะผู้สนับสนุนกิจกรรม “Songkhla Global Wellness Day 2025” เพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านสุขภาพในระดับชุมชน เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2568



- โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ จัดอบรมคุณแม่ตั้งครรภ์และคุณแม่ใหม่ Mother Class: Smart Mom, Happy Baby เพื่อถ่ายทอดความรู้ด้านการตั้งครรภ์ พัฒนาการเด็ก การดูแลทารกแรกเกิด และกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพคุณแม่ เมื่อวันที่ 16 สิงหาคม 2568 ภายในงานอัดแน่นด้วยความรู้และกิจกรรม เช่น เคล็ดลับการตั้งครรภ์ & การเจริญพันธุ์ การพัฒนาการลูกน้อย และพฤติกรรมเด็ก การสาธิตอาบน้ำทารกแรกเกิด โดยพยาบาลวิชาชีพ และโยคะคุณแม่กับนักกายภาพบำบัด



- โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ ร่วมกับ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) โรงไฟฟ้าจระเข้มและ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอจระเข้ม จัดกิจกรรม “แพทย์เคลื่อนที่” ให้บริการประชาชนที่อาศัยในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าจระเข้ม ระหว่างวันที่ 11-13 พ.ย.68 ได้รับเกียรติจากนายมนตรี ฤทธิจอม ปลัดอาวุโสอำเภอจระเข้มเข้าเยี่ยมชมและติดตามการดำเนินงานของโครงการ. โดยทีมบุคลากรจากโรงพยาบาลฯ ได้ให้บริการตรวจสุขภาพเบื้องต้น. พร้อมให้คำปรึกษาและแนะนำด้านสุขภาพแก่ประชาชนในพื้นที่รอบโรงไฟฟ้าจระเข้ม เพื่อส่งเสริมสุขภาพและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหน่วยงานและชุมชน



- โรงพยาบาลศิริรินทร์ หาดใหญ่ ดำเนินกิจกรรมบริจาคโลหิตอย่างต่อเนื่อง ทุก 3 เดือนตลอดปี 2568 โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหาร บุคลากร และผู้มีจิตอาสา ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือผู้ป่วยและสำรองโลหิตให้แก่ระบบสาธารณสุข เพื่อสร้างวัฒนธรรมการให้และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน



- โรงพยาบาลศิริรินทร์ หาดใหญ่ จัดโครงการผ่าตัดเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิด และพร้อมเป็นส่วนหนึ่งในการมอบโอกาสทางการรักษา ให้หัวใจมีรอยยิ้ม กลับมามามีวันใหม่ที่สดใสอีกครั้ง เมื่อวันที่ 15 มกราคม 2568





โครงการร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

โครงการที่ 1 ด้านการศึกษา ร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

จากข่าวคราวในแวดวงการศึกษา และปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นจากเด็กและวัยรุ่นหรือแม่แต่ผู้ว่างงาน พบว่าสาเหตุหนึ่งเกิดจากนักเรียนบางส่วนไม่สามารถได้รับโอกาสทางการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสม จากฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและภูมิภานาที่ห่างไกล ทางศิครินทร์จึงมีแนวคิดเรื่องการหยิบยื่นโอกาสทางการศึกษา และอาชีพให้แก่นักเรียนในชุมชนละแวกใกล้เคียงโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง จึงได้ศึกษาหลักเกณฑ์และจัดตั้งโรงเรียนบางกอกการบริบาลขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์อยากให้ออกสแก่่นักเรียนหรือผู้ที่ต้องการทำงานในโรงพยาบาล หรือตามศูนย์การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ โรงเรียนบางกอกการบริบาลได้เปิดหลักสูตรการเรียนแบบการศึกษานอกระบบ หลักสูตรการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับนักเรียนรุ่นแรกตั้งแตปี 2560 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้แก้ไขปัญหการว่างงานได้จำนวนหนึ่ง



ภาพบรรยากาศการเรียนการสอน โรงเรียนบางกอกการบริบาล

โครงการที่ 1 ด้านการศึกษาร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	
โครงการที่เกิด Output มีใครได้ประโยชน์	โครงการที่เกิดผล Outcome
องค์กรมองว่าโครงการผลิตผู้สนับสนุนทางการพยาบาลผ่านโรงเรียนบางกอกการบริบาลได้ประโยชน์ทั้ง 3 ฝ่าย คือ 1) องค์กร 2) นักเรียนและครอบครัว 3) ชุมชน	
<p>1. นักเรียนที่จบจากโรงเรียนบางกอกการบริบาล ไม่ต้องชำระค่าเล่าเรียนตลอดหลักสูตร เป็นเวลา 6 เดือน โดยโรงพยาบาลแต่ละสาขาเป็นผู้สนับสนุนการศึกษาให้ ปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 5 เมื่อจบการศึกษามาแล้ว ทางโรงพยาบาลทั้ง 3 สาขาได้รับเข้าทำงานตามภูมิลำเนาที่อยู่ ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้มีงานทำ และทำงานใกล้บ้าน ดูแลครอบครัวของตนเองได้ยามเจ็บป่วย เนื่องจากเป็นทักษะที่ติดตัวไปตลอดชีวิตพร้อมใบวุฒิบัตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย</p> <p>2. องค์กรได้แรงงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน เนื่องจากการออกแบบหลักสูตรได้เพิ่มเติมในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร และระบบการทำงานเข้าไปด้วย ทำให้พนักงานทำงานได้เร็วขึ้นทั้งที่อยู่ในช่วงทดลองงาน</p> <p>3. องค์กรได้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสอนด้าน Health Care โดยครูผู้สอนเป็นพยาบาลวิชาชีพของทางโรงพยาบาลที่จะพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอเพื่อเป็นครูที่เลี้ยงที่ดี</p> <p>4. ชุมชนที่มีนักเรียนเหล่านี้อาศัยอยู่จะได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องเมื่อยามฉุกเฉินโดยเฉพาะเด็กและผู้สูงอายุ เมื่อเด็ก ๆ ได้เรียนหนังสือ ได้ทำงานทำให้ลดปัญหาทางสังคมและครอบครัวลงได้</p>	<p>นักเรียนหรือผู้ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจหรือแรงงานที่ตกงานได้มีโอกาสเข้าเรียนที่โรงเรียนบางกอกการบริบาล โดยศิครินทร์ได้ให้ทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรมากกว่า 100 คนแล้ว หลังจากจบการศึกษาได้รับเข้าทำงานในโรงพยาบาลในเครือทั้ง 3 สาขา คือ โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ และโรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ ทำให้ลดอัตราความว่างงาน และทำให้พนักงานเกิดรายได้จนเจือครอบครัว และดูแลสังคมชุมชนรอบข้างกรณีเจ็บป่วยเบื้องต้นได้</p>
<p>ผลติดตามโครงการสนับสนุนชุมชน หรือแก้ไขปัญหาสังคม</p> <p>โรงเรียนบางกอกการบริบาลได้ผลิตผู้สนับสนุนทางการแพทย์ จำนวน 7 รุ่น รวมทั้งสิ้นมากกว่า 100 คน ซึ่งบุคคลเหล่านี้ล้วนยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาล และดูแลผู้สูงอายุในชุมชนใกล้บ้าน ปัจจุบันทางโรงเรียนได้ประชาสัมพันธ์ไปในพื้นที่ห่างไกล เช่น พื้นที่ชายขอบแถวจังหวัดน่าน เพื่อให้นักเรียนได้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาขั้นด้วย สมกับวัฒนธรรมขององค์กรในเรื่อง “ฟังพาได้ เคียงข้างสังคม” ต่อไป</p>	

สถานที่ปฏิบัติและทำงานหลังเรียนจบ



โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ
976 ถนนลาซาล แขวงบางนาใต้
เขตบางนา กรุงเทพฯ 10260



โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ
999/23-29 ถนนสุขุมวิท
ตำบลบางปูใหม่ อำเภอเมือง
จังหวัดสมุทรปราการ 10280



โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่
169 ถนนนิพัทธ์สงเคราะห์ 1
ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110



ภาพพิธีมอบประกาศนียบัตรโดยครูใหญ่โรงเรียนบางกอกการบริบาล



ศิครินทร์ SIKARIN โรงเรียนบางกอกการบริบาล Bangkok Child and Elderly Care School

รับสมัครเรียน

ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วยรุ่นที่ 7

คุณสมบัติ

- ชาย หญิง อายุ 18-35 ปีวุฒิ ม.3 ขึ้นไป
- เรียน 3 เดือน / ฝึกงาน 3 เดือน
- พหุวิชา : เรียนที่สาขาใหญ่
- ปฏิบัติงาน : โรงพยาบาลในเครือศิครินทร์
- รับประกาศนียบัตรโดยกระทรวงศึกษาธิการ

รับเงินค่าเล่าเรียน 50,000 บาท
จ่ายล่วงหน้า 5 ครั้ง ครั้งละ 10,000 บาท

หรือรับทุนเรียนฟรี!!!
จนแล้วได้ทำรายได้ในเครือโรงพยาบาลศิครินทร์

สนใจติดต่อ 092-3267112 (กรุงเทพฯ) 014-202212 (เชียงใหม่) 014-202213 (ภูเก็ต)

โรงเรียนบางกอกการบริบาล Bangkok Child and Elderly Care School

ศิครินทร์ SIKARIN โรงเรียนบางกอกการบริบาล Bangkok Child and Elderly Care School

ยื่นตีมอบทุนการศึกษา จำนวน 10 ทุน

มาเปิดรับสมัคร ณ โรงเรียนบางกอกการบริบาล ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนศิครินทร์ กรุงเทพมหานคร

ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย

คุณสมบัติ

- ชาย หญิง อายุ 18-35 ปี
- เรียน 3 เดือน / ฝึกงาน 3 เดือน
- พหุวิชา : เรียนที่สาขาใหญ่
- ปฏิบัติงาน : โรงพยาบาลในเครือศิครินทร์
- รับประกาศนียบัตรโดยกระทรวงศึกษาธิการ

เรียน 6 เดือน จบแล้วทำงาน
ในเครือโรงพยาบาลศิครินทร์
หรือศูนย์แม่เหล็ก / ศูนย์ดูแลผู้สูงอายุ / โรงพยาบาลรัฐและเอกชนอื่นๆ

*ทุน 50,000 บาทต่อคน
รวมค่าอาหาร ค่าที่พัก ค่ารถไปกลับ

เปิดภาคเรียน 8 พฤษภาคม 2566

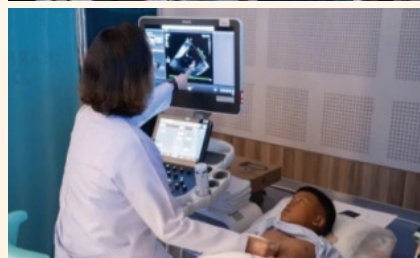
สนใจติดต่อ 092-3267112

โรงเรียนบางกอกการบริบาล Bangkok Child and Elderly Care School

ภาพผู้สนับสนุนทางการแพทย์

โครงการที่ 2 ด้านการรักษาพยาบาล ร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน (คัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิด)

เนื่องด้วยโรงพยาบาลศิครินทร์ได้พัฒนาศักยภาพในการรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจ ทำให้พบว่ายังมีเด็กที่เป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดที่ไม่สามารถเข้าถึงการรักษาได้บางส่วน ทางโรงพยาบาลจึงได้เข้าร่วมกับมูลนิธิสมเด็จพระพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ และมูลนิธิเด็กโรคหัวใจ เพื่อการมีส่วนร่วมในการนำเด็กเข้าสู่การรักษาผ่านโครงการ “ศิครินทร์ให้หัวใจเด็ก” โดยการคัดกรองเด็กที่สงสัยจะเป็นโรคหัวใจ ซึ่งโครงการนี้ได้ดำเนินการติดต่อกันมาเป็นปีที่ 17 แล้ว ทำให้มีส่วนในการแก้ไขปัญหาเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดให้เข้าถึงการรักษามากขึ้นและเร็วขึ้น



ภาพการตรวจคัดกรองเด็กที่ผู้ปกครองสงสัยว่าเป็นโรคหัวใจ โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจเด็ก

โครงการที่ 2 ด้านรักษาพยาบาล (คัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิด) ร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน	
โครงการที่เกิด Output มีใครได้ประโยชน์	โครงการที่เกิดผล Outcome
เด็กได้รับการรักษาปัญหาสุขภาพและความเร่งด่วนทำให้หายขาดและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ครอบครัวของเด็กหมดความกังวลใจสามารถดูแลเด็กได้และมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นภายในครอบครัว ปฏิบัติกิจกรรมในวัยเด็กได้ตามปกติ	ตลอด 17 ปีที่ผ่านมา บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ทำการตรวจคัดกรองเด็กที่สงสัยเป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดไปแล้วทั้งหมด 927 คน พบว่าเป็นโรคหัวใจต้องได้รับการรักษา จำนวน 657 คน ทั้งการรักษาโดยการผ่าตัดหรือการรักษาด้วยยา เด็กที่ได้รับการรักษาสามารถไปเรียนหนังสือและปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ ผู้ปกครองสามารถไปทำงานอาชีพเพิ่มรายได้ของครอบครัวและลดความกังวล เพิ่มสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวได้
<p>ผลติดตามโครงการสนับสนุนชุมชนในการแก้ไขปัญหาพร้อมกัน</p> <p>ทางโรงพยาบาลได้จัดงานเป็นศูนย์คัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดติดต่อกันเป็นเวลา 17 ปีแล้ว และได้ขยายไปสู่ชุมชนทางภาคใต้โดยคัดกรองที่โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ โดยเด็กเหล่านี้และครอบครัวไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ส่งผลให้ครอบครัวและเด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการร่วมมือของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) และมูลนิธิเด็กโรคหัวใจ ในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ในการแก้ไขปัญหาเด็กที่เป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดให้ได้รับการเข้ารับรักษามากขึ้น</p>	

ตารางจำนวนการคัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดในรอบ 4 ปีที่ผ่านมา				
จำนวนเด็ก	2565	2566	2567	2568
จำนวนเด็กที่เข้ารับการตรวจคัดกรองทั้งหมด	15	20	16	21
ไม่เป็นโรคหัวใจ	11	3	2	6
เป็นโรคหัวใจต้องเข้ารับการผ่าตัด	2	1	2	0
เป็นโรคหัวใจรักษาด้วยยา	2	16	12	15

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อขยายการเข้าถึงบริการรูปแบบใหม่ โดยต่อยอดการใช้แพลตฟอร์มสุขภาพดิจิทัล การให้คำปรึกษาแพทย์ทางไกล และการนำ AI มาช่วยวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพเพื่อเพิ่มความแม่นยำในการคัดกรอง/วินิจฉัย รวมถึงการพัฒนาโปรแกรมติดตามสุขภาพ (Health Monitoring) เพื่อให้ประชาชนติดตามภาวะสุขภาพเบื้องต้นได้สะดวกขึ้น แนวทางดังกล่าวถูกออกแบบให้ตอบโจทย์กลุ่มที่มีข้อจำกัดในการเดินทาง เช่น ผู้สูงอายุ ผู้ป่วยติดเตียง และผู้ป่วยเรื้อรัง พร้อมทั้งต่อยอดไปสู่รูปแบบบริการปฐมภูมิดิจิทัล (Digital Primary Care) ที่ช่วยลดช่องว่างการเข้าถึงบริการในระยะยาว ขณะเดียวกัน บริษัทฯ เดินหน้าสร้างความยั่งยืนเชิงโครงสร้าง ผ่านการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพในชุมชน โดยมีแผนขยายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาและโครงการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรทางการแพทย์และผู้ช่วยทางการแพทย์ รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากรระดับท้องถิ่นให้มีศักยภาพในการคัดกรองโรคเบื้องต้นมากขึ้น





การปกป้อง สิ่งแวดล้อม





การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ



การบริหารจัดการ
พลังงาน



การบริหารจัดการ
ขยะและขยะอันตราย



การบริหารจัดการ
ทรัพยากรน้ำ



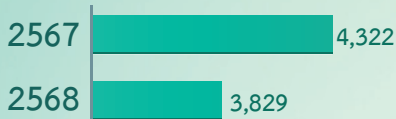


การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

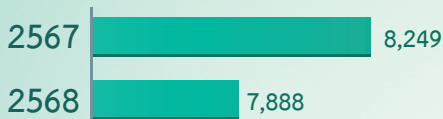
เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) Scope 1 และ 2 ลง 3% จากปีฐาน 2567

Scop 1



Scop 2

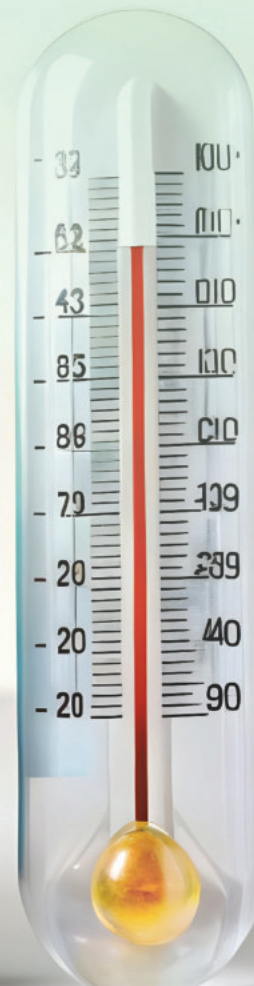


การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักดีว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) ไม่ได้เป็นเพียงวิกฤตสิ่งแวดล้อม แต่คือปัจจัยสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อระบบสาธารณสุขและความเป็นอยู่ของสังคม ในฐานะผู้ให้บริการทางการแพทย์ชั้นนำที่มีสถานพยาบาลครอบคลุมทั้งในกรุงเทพฯ สมุทรปราการ และหาดใหญ่ บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ระบบบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่น และคาร์บอนต่ำ ในปี 2568 บริษัทฯ ได้ยกระดับความมุ่งมั่นจากการดำเนินงานตามมาตรฐานการเป็น “องค์กรที่มุ่งสู่ Net Zero” อย่างเป็นทางการ โดยมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงาน การจัดการห่วงโซ่อุปทานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการปรับตัวเพื่อรับมือกับภัยพิบัติทางธรรมชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าการบริการทางการแพทย์ของเราจะมีความต่อเนื่องและปลอดภัยในทุกสถานการณ์

ความท้าทายและโอกาส

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความผันผวนและรุนแรงขึ้น ทำให้ธุรกิจโรงพยาบาลต้องเผชิญความเสี่ยงเชิงระบบที่เชื่อมโยงต่อเนื่องตั้งแต่ความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐาน ไปจนถึงความปลอดภัยของผู้รับบริการและบุคลากร เหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้ว เช่น น้ำท่วม พายุ ฝนตกหนัก หรือคลื่นความร้อน สามารถกระทบการเข้าถึงบริการ ความเสถียรของระบบสาธารณูปโภค (ไฟฟ้า น้ำ ระบบสื่อสาร) และความพร้อมของอาคารสถานที่ รวมถึงทำให้การบริหารทรัพยากรที่จำเป็นต่อการรักษาพยาบาลมีความซับซ้อนมากขึ้น โดยเฉพาะในช่วงเวลาที่ความต้องการรับบริการเปลี่ยนรูปแบบหรือกระจุกตัวจากโรคและภาวะสุขภาพที่เชื่อมโยงกับภูมิอากาศและคุณภาพอากาศ

คุณภาพอากาศ

ขณะเดียวกันแรงกดดันจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risks) ก็เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งกฎระเบียบ/มาตรฐานที่เข้มงวดขึ้น ต้นทุนพลังงานและความผันผวนของราคา ความคาดหวังต่อการเปิดเผยข้อมูลเชิงภูมิอากาศที่ตรวจสอบได้ และความเสี่ยงด้านชื่อเสียงหากองค์กรไม่สามารถแสดงความก้าวหน้าอย่างโปร่งใสและน่าเชื่อถือ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้การบริหารจัดการสภาพภูมิอากาศของโรงพยาบาลไม่ใช่งานด้านสิ่งแวดล้อมเพียงอย่างเดียว แต่เป็นประเด็นที่สะท้อนความสามารถในการบริหารความเสี่ยง การลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงมองความท้าทายดังกล่าวเป็นโอกาสในการยกระดับมาตรฐานโรงพยาบาลคาร์บอนต่ำ และยืดหยุ่นต่อความเสี่ยง ผ่านการเพิ่มประสิทธิภาพพลังงานและระบบวิศวกรรม เช่น HVAC การเพิ่มสัดส่วนพลังงานหมุนเวียน การยกระดับคุณภาพข้อมูลและระบบติดตามผล รวมถึงการฝังการคิดเชิงภูมิอากาศเข้าไปในการกำกับดูแลและการตัดสินใจลงทุน เพื่อให้การปรับตัวและการลดการปล่อยเกิดขึ้นจริงในงานประจำวันและตรวจสอบได้ บนฐานการประเมินความเสี่ยง-โอกาสและการยกระดับระบบการจัดการดังกล่าว ศิครินทร์จึงกำหนด “ความมุ่งมั่นสู่ Net Zero” เป็นกรอบเป้าหมายระดับองค์กร เพื่อเร่งการลดการปล่อยและเพิ่มความยืดหยุ่นของบริการภายใต้บริบทการเปลี่ยนผ่านที่เข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กลยุทธ์ และการจัดการ

ตลอดช่วงที่ผ่านมา บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้วางรากฐานการดำเนินงานด้านสภาพภูมิอากาศอย่างต่อเนื่อง โดยบูรณาการความเสี่ยงจากเหตุการณ์สภาพอากาศสุดขั้วเข้าสู่การบริหารความเสี่ยงและแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ ควบคู่กับการยกระดับประสิทธิภาพพลังงานและการบริหารโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของโรงพยาบาล ตลอดจนพัฒนากระบวนการข้อมูลเพื่อการวัด ติดตาม และรายงานผลด้านพลังงานและก๊าซเรือนกระจกให้มีความสม่ำเสมอและตรวจสอบได้มากขึ้น

บนฐานการดำเนินงานดังกล่าว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ประกาศเจตนารมณ์มุ่งสู่การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero GHG Emissions) ภายในปี 2593 (ค.ศ. 2050) และกำหนดเป้าหมายระยะกลางตามแนวทาง Net Zero Pathway เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกร้อยละ 15 ภายในปี 2575 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2568 ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้ทบทวนและปรับปรุงฐานการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากเดิมปี 2567 เป็นปี 2568 เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) รวมถึงเพื่อให้ปีฐานสะท้อนขอบเขตการดำเนินงาน วิธีการจัดเก็บข้อมูล และคุณภาพของข้อมูลกิจกรรมที่มีความครบถ้วน สม่าเสมอ และตรวจสอบย้อนกลับได้มากขึ้น อันจะช่วยให้การกำหนดเป้าหมาย การติดตามความก้าวหน้า และการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในระยะต่อไปมีความเหมาะสมและน่าเชื่อถือยิ่งขึ้น โดยการทบทวนดังกล่าวมิได้เปลี่ยนแปลงระดับความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ต่อการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว โดยดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายความตกลงปารีสในการจำกัดอุณหภูมิเฉลี่ยโลกไม่เกิน 1.5°C สำหรับกิจการโรงพยาบาลที่ต้องพึ่งพาพลังงานและโครงสร้างพื้นฐานที่มีเสถียรภาพสูง ความเร่งด่วนของ Net Zero ไม่ได้อยู่ที่การลดคาร์บอนเพียงมิติเดียว แต่คือการยกระดับความสามารถขององค์กรในการรับมือความเสี่ยงด้านพลังงาน ความต่อเนื่องของบริการ และความคาดหวังด้านธรรมาภิบาล/การเปิดเผยข้อมูลที่เข้มข้นขึ้น โดยบริษัทฯ จัดตั้งคณะทำงานด้านการจัดการก๊าซเรือนกระจกที่มีผู้บริหารระดับสูงเป็นองค์ประกอบ เพื่อกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และแผนงานให้เหมาะสมกับบริบทของธุรกิจ และบูรณาการ ESG เข้ากับการบริหารจัดการองค์กร

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดแนวทางการบริหารจัดการเพื่อบรรลุ Net Zero ให้เป็นการขับเคลื่อนเชิงระบบที่เชื่อมโยงการกำกับดูแลในระดับองค์กรเข้ากับการดำเนินงานจริงและการติดตามผลที่ตรวจสอบได้ โดยยึดหลักสำคัญว่า การลดการปล่อยต้องไม่กระทบต่อคุณภาพและความปลอดภัยของการให้บริการทางการแพทย์ และต้องสะท้อนความก้าวหน้าได้อย่างโปร่งใสและเทียบเคียงได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดผลในทางปฏิบัติ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) วางกลยุทธ์บน 4 แกนหลัก ได้แก่ (1) ธรรมาภิบาลและการบริหารความเสี่ยง (2) มาตรการลดการปล่อยจากพลังงานและการดำเนินงาน (3) การยกระดับข้อมูลและการเปิดเผยข้อมูล (4) การขยายผลและสร้างการมีส่วนร่วมตลอดห่วงโซ่คุณค่า

การกำกับดูแลด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกรอบการกำกับดูแลด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็นส่วนหนึ่งของธรรมาภิบาลองค์กรและการบริหารความเสี่ยง เพื่อยกระดับความพร้อมรับมือ และความต่อเนื่องในการให้บริการความปลอดภัยของผู้รับบริการและบุคลากร ให้สอดคล้องกับบริบทธุรกิจโรงพยาบาลและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย โดยคณะกรรมการบริษัททำหน้าที่กำหนดทิศทางและกำกับติดตามประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนและความเสี่ยงขององค์กร รวมถึงสนับสนุนการพัฒนาความรู้ด้าน ESG ของคณะกรรมการและผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมคุณภาพการกำกับดูแลและการตัดสินใจเชิงระยะยาว

ในระดับผู้บริหาร บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ขับเคลื่อนการบริหารจัดการด้านภูมิอากาศผ่านกลไกการติดตามและการรายงานที่ต่อเนื่อง โดยกำกับดูแลโดยคณะกรรมการความยั่งยืน ซึ่งจัดให้มีการติดตาม ประเมินผล จัดทำรายงาน และนำเสนอข้อมูลให้ผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องรับทราบอย่างต่อเนื่อง พร้อมนำเสนอแนะไปใช้ปรับปรุงแนวทางการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมเป็นไปตามนโยบาย เป้าหมาย และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ โครงสร้างดังกล่าวเชื่อมโยงกับการจัดทำบัญชีก๊าซเรือนกระจกระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง และการเปิดเผยความก้าวหน้าให้ผู้มีส่วนได้เสียรับทราบผ่านรายงานประจำปีและช่องทางสื่อสารของบริษัทฯ

นอกจากนี้ คณะกรรมการบริษัทยังได้กำหนดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยได้มอบหมายให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร และคณะกรรมการความยั่งยืนดำเนินการร่วมกันในการติดตามและประเมินความเสี่ยงจากภัยพิบัติต่าง ๆ พร้อมกำหนดแผนการรับมือและแผนบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจในสถานการณ์ที่หลากหลาย รวมถึงการฝึกอบรมบุคลากร และการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับสถานการณ์ภัยพิบัติ โดยให้ความสำคัญกับความเสี่ยงเชิงกายภาพที่อาจกระทบต่อการให้บริการของโรงพยาบาล เช่น ความเสี่ยงน้ำท่วมฉับพลันและระดับน้ำทะเลที่สูงขึ้น รวมถึงการจัดการทรัพยากรที่เกี่ยวข้องเพื่อเพิ่มความพร้อมรับมือ เช่น การบริหารจัดการน้ำในพื้นที่ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการบริการ เพื่อรักษาความต่อเนื่องในการดำเนินงานยามเกิดเหตุการณ์สุดขั้ว



การประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศ และการวางแผนการปรับตัว

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกระบวนการประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านสภาพภูมิอากาศให้เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารความเสี่ยงองค์กรและการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ โดยมีเป้าหมายเพื่อคงความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนทางการแพทย์ ลดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้รับบริการและบุคลากร และเสริมความยืดหยุ่นของการดำเนินงานภายใต้สภาพอากาศที่ผันผวนมากขึ้น กระบวนการดังกล่าวออกแบบให้ครอบคลุมทั้งมิติ ความเสี่ยงเชิงกายภาพที่กระทบการปฏิบัติการโดยตรง และความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่านที่เกิดจากกฎระเบียบ มาตรฐานตลาดทุน และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียซึ่งมีแนวโน้มเข้มข้นขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ขอบเขตการประเมินและประเภทความเสี่ยง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศในหลายช่วงเวลา (ระยะสั้น-ระยะกลาง-ระยะยาว) เพื่อสะท้อนลักษณะความเสี่ยงที่แตกต่างกัน และรองรับการตัดสินใจทั้งด้านการปฏิบัติการและการลงทุนเชิงโครงสร้างพื้นฐาน โดยครอบคลุมประเด็นหลักดังนี้

(1) ความเสี่ยงเชิงกายภาพแบบฉับพลัน (Physical – Acute) เช่น น้ำท่วมฉับพลัน พายุ เหตุการณ์ฝนตกหนัก การขัดข้องของระบบไฟฟ้า/การสื่อสารจากเหตุสุดขั้ว และการหยุดชะงักของโลจิสติกส์ที่กระทบการเข้าถึงบริการและห่วงโซ่อุปทานเวชภัณฑ์

(2) ความเสี่ยงเชิงกายภาพแบบเรื้อรัง (Physical – Chronic) เช่น อุณหภูมิเฉลี่ยสูงขึ้นและคลื่นความร้อน ความเสี่ยงขาดแคลนน้ำ/คุณภาพน้ำ ความเสื่อมสภาพของอาคารและระบบวิศวกรรมจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมถึงประเด็นคุณภาพอากาศที่ส่งผลต่อภาวะด้านสุขภาพ

(3) ความเสี่ยงจากการเปลี่ยนผ่าน (Transition Risks) เช่น กฎระเบียบ/มาตรการด้านสิ่งแวดล้อมและภูมิอากาศที่เข้มงวดขึ้น ต้นทุนพลังงานและความผันผวนของราคา ความคาดหวังด้านการเปิดเผยข้อมูลและการตั้งเป้าหมายลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนความเสี่ยงด้านชื่อเสียงหากไม่สามารถแสดงความก้าวหน้าอย่างโปร่งใสและน่าเชื่อถือ

วิธีการประเมิน จัดลำดับความสำคัญ และการใช้ Scenario Thinking

เพื่อให้การประเมินสะท้อนความเสี่ยงที่แท้จริงต่อธุรกิจโรงพยาบาล บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ใช้เกณฑ์พิจารณาที่เชื่อมโยงกับผลกระทบด้านการให้บริการและความปลอดภัยเป็นสำคัญ โดยพิจารณาโอกาสเกิด-ความรุนแรงของผลกระทบ-ความพร้อมในการรับมือ-ความเร็วของผลกระทบควบคู่กับผลกระทบต่อสินทรัพย์สำคัญและระบบวิกฤต เช่น ระบบไฟฟ้าและพลังงานสำรอง ระบบทำความเย็น/ปรับอากาศ ระบบน้ำ ระบบสารสนเทศ และกระบวนการทางการแพทย์ที่ต้องคงมาตรฐานตลอดเวลา

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พิจารณาการคิดเชิงฉากทัศน์ (scenario thinking) เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสนับสนุนการทดสอบความทนทานของระบบบริการและการวางแผนการลงทุนภายใต้ความไม่แน่นอนของสภาพภูมิอากาศและบริบทการเปลี่ยนผ่าน อย่างไรก็ตาม การพัฒนา scenario analysis ฉบับสมบูรณ์ ซึ่งครอบคลุมสมมติฐานเชิงปริมาณ การประเมินผลกระทบเชิงการเงิน/การดำเนินงาน และกระบวนการทวนสอบภายใน ยังอยู่ระหว่างการยกระดับเพื่อให้ได้คุณภาพข้อมูลที่เทียบเคียงและตรวจสอบได้ตามมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น ในรายงานความยั่งยืนปี 2568 นี้ บริษัทจึงยังไม่เปิดเผยรายละเอียดของผลการวิเคราะห์ฉากทัศน์ฉบับสมบูรณ์ และจะทยอยยกระดับการเปิดเผยข้อมูลเมื่อการประเมินมีความพร้อมครบถ้วนในรอบการรายงานถัดไป

การบูรณาการเข้าสู่ ERM และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ

ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศถูกนำไปเชื่อมกับกระบวนการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM) และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BCP) เพื่อกำหนดมาตรการควบคุมความเสี่ยง การจัดลำดับการลงทุน และการกำหนดเจ้าภาพในแต่ละหน่วยงานอย่างชัดเจน โดยการประเมินจะถูกทบทวนตามวาระที่เหมาะสมหรือเมื่อมีเหตุการณ์สำคัญ เพื่อให้มาตรการรับมือสะท้อนความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงและรักษาความพร้อมของระบบบริการได้อย่างต่อเนื่อง การบูรณาการดังกล่าวยังช่วยให้การตัดสินใจด้านโครงสร้างพื้นฐานและการใช้ทรัพยากรคำนึงถึงทั้งความยืดหยุ่น และการลดการปล่อย ไปพร้อมกัน ซึ่งเป็นฐานสนับสนุนเส้นทางสู่ Net Zero ขององค์กร

มาตรการสำคัญเพื่อการปรับตัวและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

มาตรการสำคัญเพื่อการปรับตัวและการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ถูกออกแบบให้ตอบโจทย์สองด้านควบคู่กัน ได้แก่ การเสริมความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานและระบบบริการทางการแพทย์ให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องภายใต้สภาพอากาศสุดขั้ว และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้พลังงานและกิจกรรมการดำเนินงานของโรงพยาบาลอย่างเป็นรูปธรรม โดยบริษัทฯ ให้ความสำคัญกับมาตรการที่สามารถสร้างผลลัพธ์ได้จริง มีความคุ้มค่าในระยะยาว และไม่กระทบต่อคุณภาพและความปลอดภัยของการให้บริการ ทั้งนี้ การดำเนินงานถูกขับเคลื่อนภายใต้กรอบการกำกับดูแลและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร พร้อมระบบการติดตามและรายงานผลที่โปร่งใส เพื่อให้การปรับตัวและการลดคาร์บอนเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับเส้นทางสู่ Net Zero ของศิครินทร์

โครงการโซลาร์รูฟท็อป

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินโครงการติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา (Solar Rooftop) เพื่อเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานหมุนเวียน ลดการพึ่งพาไฟฟ้าจากเชื้อเพลิงฟอสซิล และสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระยะยาว โดยเริ่มติดตั้งและเดินระบบตั้งแต่ปี 2567 และดำเนินการต่อเนื่องในปี 2568 ครอบคลุมทั้งพื้นที่โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ (On-grid กำลังการผลิตติดตั้ง 105.5 kWp) และ Medova Premium Lifestyle (On-grid กำลังการผลิตติดตั้ง 54.5 kWp) ผลการดำเนินงานสะท้อนว่า ในปี 2568 ระบบ Solar Rooftop ของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ ผลิตไฟฟ้าได้ 147.96 MWh และลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 70.28 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ขณะที่ Medova Premium Lifestyle ผลิตไฟฟ้าได้ 49.04 MWh และลดการปล่อยได้ 24.47 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

นอกจากนี้ ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้รับรางวัล MEA ENERGY AWARDS ระดับ Standard (ประเภทอาคารโรงพยาบาล) ภายใต้โครงการส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในอาคาร ซึ่งสนับสนุนการยกระดับการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบและยั่งยืนควบคู่ไปกับคุณภาพบริการทางการแพทย์



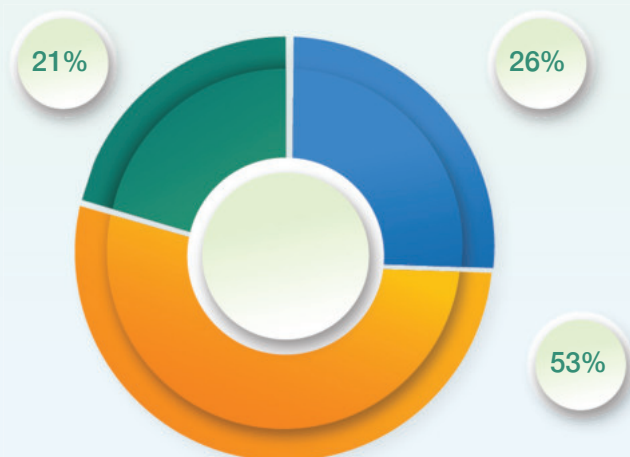
ผลการดำเนินงานด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงยึดมั่นในการดำเนินงานในมิติต่าง ๆ เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากกิจกรรมของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องโดยในปี 2568 จำนวนการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ของบริษัทฯ อยู่ที่ 11,717 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า ลดลง 6.79% เมื่อเทียบกับปีฐาน 2567 ซึ่งอยู่ที่ 12,571 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า และยังคงสอดคล้องกับเป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของบริษัทฯ ในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 ลง 3% จากปีฐาน 2567 ภายในปี 2570 ควบคู่กันนี้ บริษัทฯ จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและชุมชนผ่านการฝึกอบรมและความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการพัฒนาโครงการด้านความยั่งยืน รวมถึงการบริหารจัดการขยะและของเสียอย่างเป็นระบบ เช่น การคัดแยกของเสียจากการประกอบอาหารและขยะจากการบริโภค (เช่น ขยะพลาสติกและขยะทั่วไป) เพื่อควบคุมและลดปริมาณขยะ สนับสนุนการนำกลับมาใช้ซ้ำ/การจัดการอย่างถูกวิธี และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 ในปี 2568	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 2 ในปี 2568	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3 ในปี 2568
3,829	7,888	3,089
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิครินทร์มุ่งยกระดับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศให้เป็น “ความสามารถขององค์กร” ที่ฝังอยู่ในการวางแผนและการตัดสินใจลงทุนในระยะยาว โดยจะพัฒนาการประเมินความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศให้ลึกซึ้งในเชิงพื้นที่และสินทรัพย์วิกฤต เพิ่มความเป็นระบบของการใช้ฉลากที่ค้นเพื่อทดสอบความทนทานของบริการ และยกระดับการบูรณาการข้อมูลด้านพลังงาน ก๊าซเรือนกระจก และความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้การกำหนดมาตรการรับมือและการจัดลำดับการลงทุนสะท้อนความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างทันทั่วทั้งที่



● Scope 1 ● Scope 2 ● Scope 3



การบริหารจัดการ พลังงาน

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี

ลดการใช้พลังงานลง 3% จากปีฐาน 2567

2567 - 16,500,163 กิโลวัตต์-ชั่วโมง

2568 - 16,604,271 กิโลวัตต์-ชั่วโมง

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าพลังงานเป็นโครงสร้างพื้นฐานสำคัญของธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งต้องให้บริการอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงโดยไม่อาจหยุดชะงักได้ การบริหารจัดการพลังงานจึงมิใช่เพียงเรื่องการผลิตต้นทุน แต่เป็นองค์ประกอบของคุณภาพการให้บริการ ความปลอดภัยของผู้ป่วย ความพร้อมของระบบอาคาร และความสามารถในการรับมือกับความผันผวนด้านพลังงานในอนาคต ศิครินทร์จึงมุ่งพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง โดยผสานแนวคิดด้านประสิทธิภาพพลังงาน พลังงานหมุนเวียน การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรเข้าด้วยกัน เพื่อให้การเติบโตขององค์กรดำเนินควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม

ในปี 2568 ความมุ่งมั่นดังกล่าวได้รับการต่อยอดผ่านการได้รับรางวัล MEA ENERGY AWARDS ระดับ Standard ประเภท อาคารโรงพยาบาล ซึ่งสะท้อนถึงการยกระดับการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพอาคารและบริการทางการแพทย์อย่างยั่งยืน

ความท้าทายและโอกาส

การจัดการพลังงานของธุรกิจโรงพยาบาลมีความซับซ้อนสูงกว่าธุรกิจบริการทั่วไป เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นกิจการที่ใช้พลังงานเข้มข้นและต้องพึ่งพาทั้งไฟฟ้าจากโครงข่ายและเชื้อเพลิงเพื่อความต่อเนื่องของบริการ ระบบปรับอากาศ ระบบแสงสว่าง ระบบน้ำร้อน อุปกรณ์การแพทย์ และโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยล้วนต้องทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา ขณะเดียวกัน โรงพยาบาลยังต้องรักษาคุณภาพอากาศภายในอาคาร สุขอนามัย และความพร้อมรองรับเหตุฉุกเฉินในระดับสูง ทำให้การลดการใช้พลังงานต้องดำเนินการภายใต้เงื่อนไขที่ไม่กระทบต่อคุณภาพการดูแลรักษาและความปลอดภัยของผู้ป่วย

อย่างไรก็ดี ความท้าทายดังกล่าวเปิดโอกาสให้องค์กรสร้างคุณค่าได้ในหลายมิติ ทั้งการบริหารต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ การลดความเสี่ยงจากความผันผวนด้านพลังงาน การเสริมสร้างความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย และการเตรียมพร้อมต่อความคาดหวังของนักลงทุนและเกณฑ์การประเมินด้าน ESG ที่ให้ความสำคัญมากขึ้นกับการเปิดเผยข้อมูลด้านพลังงานและสภาพภูมิอากาศ ศิครินทร์จึงมองการบริหารจัดการพลังงานเป็นทั้งเครื่องมือเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและฐานสำคัญของการเปลี่ยนผ่านไปสู่องค์กรที่มีความยืดหยุ่นและยั่งยืนมากขึ้นในระยะยาว

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการบริหารจัดการพลังงานภายใต้แนวคิด “ประสิทธิภาพควบคู่ความมั่นคงและความยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการระบุแหล่งใช้พลังงานที่มีนัยสำคัญ การวิเคราะห์รูปแบบการใช้พลังงานของอาคารและระบบสนับสนุนทางการแพทย์ การกำหนดมาตรการควบคุมและปรับปรุงประสิทธิภาพ ตลอดจนการติดตามผลอย่างต่อเนื่องบนฐานข้อมูลที่สามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้การใช้พลังงานขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายด้านต้นทุนการดำเนินงาน การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการยกระดับประสิทธิภาพของบริการโดยรวม

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บูรณาการการบริหารจัดการพลังงานเข้ากับการบริหารอาคาร การบำรุงรักษาระบบวิศวกรรม การวางแผนงบประมาณ และการดำเนินงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปรับปรุงด้านพลังงานเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมในระดับปฏิบัติการ ครอบคลุมทั้งการปรับปรุงอุปกรณ์ การเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ การใช้พลังงานทดแทน และการส่งเสริมพฤติกรรม การใช้พลังงานอย่างเหมาะสมของบุคลากร ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังใช้ข้อมูลผลการดำเนินงานด้านพลังงานประกอบการพิจารณาโครงการปรับปรุงและการตัดสินใจลงทุน เพื่อให้สามารถบริหารความเสี่ยงจากต้นทุนพลังงานที่ผันผวน เสริมความต่อเนื่องของการให้บริการ และสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืนในระยะยาว

การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับระบบและอุปกรณ์ที่มีสัดส่วนการใช้พลังงานสูงและมีความสำคัญต่อการให้บริการของโรงพยาบาล เช่น ระบบแสงสว่าง ระบบปรับอากาศ ระบบผลิตน้ำร้อน ตลอดจนอุปกรณ์สนับสนุนภายในอาคารที่ต้องทำงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมง การดำเนินงานในส่วนนี้มุ่งลดการสูญเสียพลังงานที่ไม่จำเป็น ควบคู่กับการรักษาคุณภาพของสภาพแวดล้อมภายในอาคารให้เหมาะสมต่อการรักษาพยาบาล ความปลอดภัยของผู้ป่วย และความพร้อมของการให้บริการในทุกช่วงเวลา

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) สานต่อมาตรการสำคัญด้านประสิทธิภาพพลังงานอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุงระบบที่มีผลต่อการใช้พลังงานของอาคารและการให้บริการทางการแพทย์โดยตรง ไม่ว่าจะเป็นการดูแลประสิทธิภาพของระบบปรับอากาศและระบบทำความร้อน การพิจารณาปรับปรุงอุปกรณ์และโครงสร้างพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการใช้พลังงาน รวมถึงการเชื่อมโยงมาตรการด้านประสิทธิภาพพลังงานเข้ากับแผนการใช้พลังงานหมุนเวียนขององค์กร ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถค้นหาโอกาสในการปรับปรุงการใช้พลังงานได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อความปลอดภัยและคุณภาพของบริการทางการแพทย์

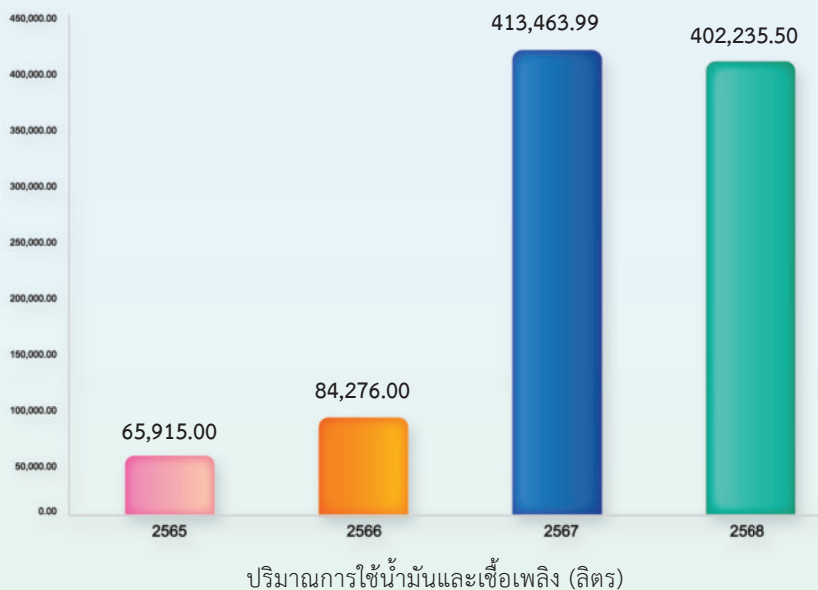
นอกจากนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบสนับสนุนของโรงพยาบาลให้มีความพร้อมมากขึ้นต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง เพื่อเสริมทั้งประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ความต่อเนื่องในการดำเนินงาน และความสามารถในการรับมือสถานการณ์ฉุกเฉิน แนวทางนี้ทำให้การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพของศิครินทร์มิได้จำกัดอยู่เพียงการประหยัดพลังงานในเชิงเทคนิค แต่เป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับความพร้อมขององค์กรโดยรวม

แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อธุรกิจโรงพยาบาล เนื่องจากการลดการใช้พลังงานไม่สามารถดำเนินการในลักษณะที่กระทบต่อคุณภาพบริการได้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงมุ่งเน้นการออกแบบและปรับปรุงมาตรการให้สอดคล้องกับลักษณะการใช้งานจริงของพื้นที่ต่าง ๆ ภายในโรงพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นพื้นที่ให้บริการผู้ป่วย พื้นที่สนับสนุนทางการแพทย์ หรือพื้นที่สำนักงาน เพื่อให้การใช้พลังงานเกิดประสิทธิผลสูงสุด ภายใต้เงื่อนไขที่ยังคงรักษาความสะดวกสบายของผู้รับบริการ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และมาตรฐานการควบคุมอุณหภูมิและคุณภาพอากาศที่เหมาะสมกับสถานพยาบาล

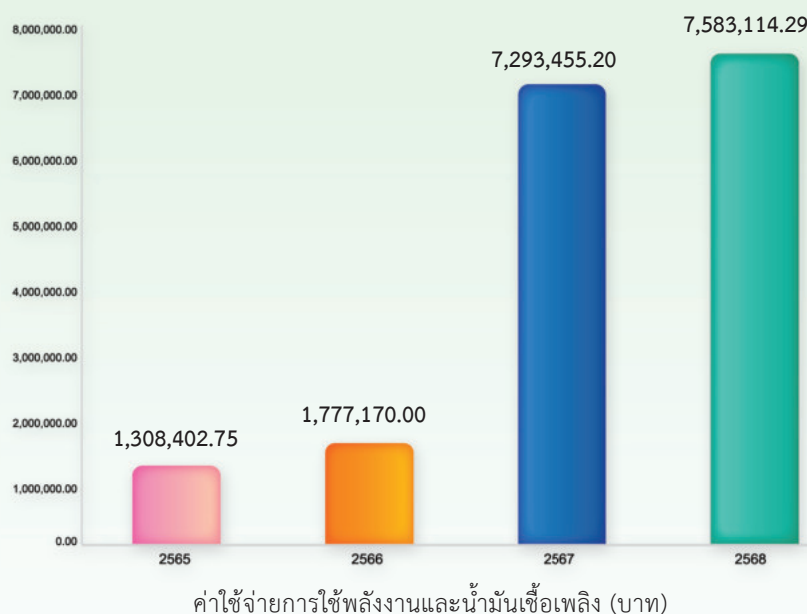
การบริหารจัดการพลังงานและการตรวจสอบ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการข้อมูลด้านพลังงานอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การติดตามผลการใช้พลังงานขององค์กรสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริงทั้งในเชิงการบริหาร การวิเคราะห์แนวโน้ม การระบุโอกาสในการปรับปรุง และการสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมขององค์กรอย่างถูกต้องและตรวจสอบได้ การดำเนินงานในส่วนนี้จึงไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการรวบรวมตัวเลขการใช้ไฟฟ้าหรือเชื้อเพลิงเพื่อรายงานผลเท่านั้น แต่ครอบคลุมถึงการกำหนดขอบเขตข้อมูล การระบุแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ การทวนสอบความครบถ้วนของหลักฐาน และการเชื่อมโยงข้อมูลไปสู่การประเมินผลด้านสิ่งแวดล้อมและคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรในภาพรวม

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ขยายขอบเขตการจัดเก็บข้อมูลการใช้ไฟฟ้าให้ครอบคลุมพื้นที่ดำเนินงานมากขึ้น ได้แก่ โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ คลินิก 4 แห่ง และสำนักพหุโยธิน การขยายขอบเขตดังกล่าวช่วยให้บริษัทมองเห็นภาพรวมการใช้พลังงานขององค์กรได้ชัดเจนขึ้น และสามารถใช้อ้างอิงเพื่อเปรียบเทียบแนวโน้มวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลง และระบุโอกาสในการปรับปรุงได้แม่นยำยิ่งขึ้น



ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงรวม 402,235.50 ลิตร ลดลงจาก 413,463.99 ลิตรในปี 2567 หรือคิดเป็นร้อยละ 2.71 โดยเป็นการลดลงที่สอดคล้องกับจำนวนผู้ป่วยที่ลดลง และการบริหารจัดการการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะการใช้น้ำมันรถดีเซลและก๊าซหุงต้ม (LPG) ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงความพยายามของบริษัทฯ ในการควบคุมการใช้เชื้อเพลิงในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของโรงพยาบาล ทั้งในส่วนของระบบสนับสนุนอาคาร ยานพาหนะขององค์กร และกิจกรรมบริการที่เกี่ยวข้อง โดยการติดตามข้อมูลเชื้อเพลิงของบริษัทฯ ครอบคลุมแหล่งใช้สำคัญหลายประเภท และอ้างอิงจากหลักฐานประกอบที่หลากหลายตามลักษณะการใช้งานจริง จึงช่วยให้ข้อมูลที่เปิดเผยสะท้อนภาพการใช้อ้ำมันเชื้อเพลิงขององค์กรได้อย่างครบถ้วนมากขึ้น



ในปี 2568 ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงอยู่ที่ 7,583,114.29 บาท เพิ่มขึ้นจาก 7,293,455.20 บาทในปี 2567 แม้ว่าปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงโดยรวมจะลดลงจากปีก่อนหน้า ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่าการเปลี่ยนแปลงของค่าใช้จ่ายด้านเชื้อเพลิงไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณการใช้เพียงอย่างเดียว แต่ยังเกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านต้นทุนของเชื้อเพลิงแต่ละประเภทด้วย แนวโน้มดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของการติดตามผลด้านพลังงานอย่างรอบด้าน โดยบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

พิจารณาทั้งปริมาณการใช้และผลกระทบต่อด้านต้นทุนควบคู่กัน เพื่อใช้ประกอบการวางแผนและยกระดับประสิทธิภาพการใช้พลังงานในระยะยาว ทั้งนี้ ข้อมูลค่าใช้จ่ายและปริมาณการใช้เชื้อเพลิงขององค์กรมีฐานข้อมูลรองรับจากเอกสารประกอบหลายประเภท เช่น Fleet Card เอกสารเติมน้ำมันเงินสด และข้อมูลจากระบบ Oracle NetSuite สำหรับ LPG ซึ่งช่วยสนับสนุนความถูกต้องและความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับของข้อมูลที่เปิดเผย



ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)



ค่าใช้จ่ายการใช้พลังงาน (บาท)

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีปริมาณการใช้ไฟฟ้า 16,604,271.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมง เพิ่มขึ้นเล็กน้อยจาก 16,500,163.00 กิโลวัตต์-ชั่วโมงในปี 2567 หรือคิดเป็นร้อยละ 0.63 การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวสะท้อนว่าการใช้ไฟฟ้าขององค์กรยังคงอยู่ในระดับใกล้เคียงกับปีก่อนหน้า แม้โรงพยาบาลจะเป็นกิจการที่ต้องใช้พลังงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อรองรับการให้บริการทางการแพทย์ ระบบสนับสนุนอาคาร และการดูแลความปลอดภัยของผู้ป่วย ผลการดำเนินงานดังกล่าวสะท้อนถึงการที่บริษัทฯ สามารถควบคุมการใช้ไฟฟ้าให้อยู่ในระดับค่อนข้างทรงตัว ขณะเดียวกันยังคงรักษาความพร้อมของระบบที่จำเป็นต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาล ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังคงให้ความสำคัญกับการติดตามข้อมูลการใช้ไฟฟ้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์แนวโน้มและการพิจารณามาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพพลังงานในระยะต่อไป

ในขณะเดียวกัน ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) อยู่ที่ 68,164,937.56 บาท ลดลงจาก 70,878,081.94 บาทในปี 2567 แม้ว่าปริมาณการใช้ไฟฟ้าจะเพิ่มขึ้นเล็กน้อยจากปีก่อนหน้า ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าบริษัทฯ ไม่ได้ติดตามเพียงปริมาณการใช้พลังงานเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการบริหารต้นทุนด้านพลังงานควบคู่กัน เพื่อให้การใช้พลังงานเกิดประโยชน์สูงสุดภายใต้บริบทของธุรกิจโรงพยาบาล แนวโน้มดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสามารถขององค์กรในการติดตามและบริหารข้อมูลด้านพลังงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงต้นทุนอย่างเป็นระบบ โดยข้อมูลค่าใช้จ่ายไฟฟ้าอ้างอิงจากใบแจ้งค่าไฟฟ้า ซึ่งเป็นหลักฐานสำคัญที่ใช้ในการติดตามและทวนสอบข้อมูลด้านพลังงานขององค์กร ทำให้ผลการเปิดเผยมีความน่าเชื่อถือและสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้

นอกเหนือจากการติดตามข้อมูลภายใน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังได้รับการยอมรับจากภายนอกผ่านการได้รับรางวัล MEA ENERGY AWARDS ระดับ Standard ประจำปี 2568 ประเภทอาคารโรงพยาบาล จากการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งสะท้อนว่าบริษัทฯ มีการยกระดับการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพและการดูแลคุณภาพอากาศภายในอาคาร อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของอาคารโรงพยาบาลที่ต้องคำนึงถึงทั้งประสิทธิภาพและความปลอดภัยควบคู่กัน




**ประกาศรายชื่ออาคารได้รับพิจารณานุมัติกรอบวงเงินสนับสนุนการลงทุน
เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในอาคาร
รอบที่ 1 จำนวน 29 แห่ง**

1. โรงพยาบาลพญาไท 3	15. 7-Eleven สาขาวิภาวดี 62
2. โรงพยาบาลเปาโล สุนทรปราการ	16. 7-Eleven สาขา LPN ริเวอร์ไซด์ พระราม 3
3. โรงแรมแกรนด์ ริชมอนด์	17. 7-Eleven สาขา LPN ลาดปลาเค้า
4. อาคารเอ็มอินชอย	18. 7-Eleven สาขาเดอะมอลล์งามวงศ์วาน
5. อาคารเดอะไนน์ทาวเวอร์ แกรนด์ พระราม 9	19. 7-Eleven สาขาสวนผัก ซ.7
6. โรงพยาบาลศิครินทร์	20. 7-Eleven สาขา ม.รามอินทรา
7. อาคารซีดับเบิลยู ทาวเวอร์	21. 7-Eleven สาขาอ่อนนุช ลาดกระบัง 2
8. สถาบันโรคทรวงอก	22. อาคารชาร์เตอร์ สแควร์
9. ศูนย์การค้าอิมพีเรียล สำโรง	23. อาคาร ดี ออฟฟิศ แอจ เซ็นทรัลเวิลด์
10. โรงพยาบาลพญาไท นวมินทร์	24. โรงพยาบาลพญาไท พลาโยธิน
11. 7-Eleven สาขาสี่แยกรัชดา สารุ	25. ศูนย์การค้าเซ็นทรัลเวิลด์
12. 7-Eleven สาขาพลาโยธิน 55	26. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี
13. 7-Eleven สาขาบางกอกกอล์ฟเลอวาร์ด เฟส 2 ราชพฤกษ์	27. อาคารเสริมมิตร ทาวเวอร์
14. 7-Eleven สาขารามคำแหง 52-2 จุด 2	28. โครงการอมรินทร์ งามอินทรา
	29. ศูนย์การค้าเอสพลานาด รัชดา

MEA ENERGY AWARDS
โครงการส่งเสริมการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในอาคาร ปีที่ 8

การใช้พลังงานหมุนเวียน

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เดินหน้าส่งเสริมการใช้พลังงานหมุนเวียนอย่างต่อเนื่อง ผ่านการติดตั้งและใช้ประโยชน์จากระบบผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคา ซึ่งเป็นหนึ่งในมาตรการสำคัญในการลดการพึ่งพาไฟฟ้าจากภายนอกและเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาดภายในองค์กร โครงการดังกล่าวสะท้อนแนวทางของบริษัทในการผสมผสานการบริหารต้นทุนพลังงานเข้ากับการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล

	โครงการ Solar Rooftop โรงพยาบาลศิครินทร์ (Ongrid)		โครงการ Solar Rooftop Medova Premium Lifestyle	
	2567	2568	2567	2568
กำลังการผลิตของระบบ	105.5 kWp. (Ongrid)		54.5 kWp. (Ongrid)	
ปริมาณไฟฟ้าที่ระบบผลิตได้	139.33 MWh	147.96 MWh	57.13 MWh	49.04 MWh
ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลดได้ ไฟฟ้าที่ระบบผลิตได้	46.98 ตัน	70.28 ตัน	32.35 ตัน	24.47 tons
เทียบเท่าการปลูกต้นไม้	1,401 ต้น	1,487 ต้น	1,470 ต้น	1,263 ต้น



โครงการ Solar Rooftop
(Medova Premium Lifestyle)



โครงการ Solar Rooftop (Ongrid)

สำหรับผลการดำเนินงานในปี 2568 โครงการ Solar Rooftop ของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ สามารถผลิตไฟฟ้าได้ 147.96 เมกะวัตต์-ชั่วโมง เพิ่มขึ้นจาก 139.33 เมกะวัตต์-ชั่วโมงในปี 2567 และช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 70.28 ตัน ขณะที่โครงการ Solar Rooftop ของ Medova Premium Lifestyle ซึ่งเริ่มดำเนินการในปี 2567 สามารถผลิตไฟฟ้าได้ 49.04 เมกะวัตต์-ชั่วโมง และช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้ 24.47 ตัน โครงการทั้งสองแห่งจึงมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มสัดส่วนการใช้พลังงานสะอาด ลดการพึ่งพาไฟฟ้าจากภายนอก และสนับสนุนทิศทางการลดผลกระทบทางสิ่งแวดล้อมจากการดำเนินงานขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากประโยชน์ในด้านการเพิ่มสัดส่วนพลังงานสะอาดแล้ว การใช้พลังงานหมุนเวียนยังช่วยสนับสนุนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้ไฟฟ้า และช่วยเพิ่มความยืดหยุ่นด้านพลังงานให้กับองค์กรในระยะยาว โดยเฉพาะในบริบทที่ต้นทุนพลังงานมีแนวโน้มผันผวน และผู้มีส่วนได้เสียให้ความสำคัญมากขึ้นกับการดำเนินธุรกิจที่สามารถแสดงผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างเป็นรูปธรรม บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงมองการใช้พลังงานหมุนเวียนไม่เพียงเป็นโครงการเชิงเทคนิค แต่เป็นหนึ่งในกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

การส่งเสริมวัฒนธรรมประหยัดพลังงาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เชื่อว่าการบริหารจัดการพลังงานอย่างยั่งยืนจะเกิดผลได้จริงเมื่อบุคลากรทุกระดับมีความเข้าใจและมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ จึงดำเนินกิจกรรมสื่อสาร อบรม และอบรมด้านการประหยัดพลังงาน เพื่อปลูกฝังให้การใช้พลังงานอย่างรู้คุณค่ากลายเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากรในทุกหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นการปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าเมื่อไม่ใช้งาน การใช้งานเครื่องปรับอากาศอย่างเหมาะสม หรือการช่วยกันดูแลไม่ให้เกิดการใช้พลังงานเกินความจำเป็นในพื้นที่ปฏิบัติงาน แนวทางดังกล่าวช่วยให้การอนุรักษ์พลังงานของบริษัทฯ ไม่พึ่งพาเพียงการลงทุนในอุปกรณ์หรือการปรับปรุงระบบวิศวกรรมเท่านั้น แต่ขยายไปสู่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนมีส่วนร่วมรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อธุรกิจโรงพยาบาลที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรหลายวิชาชีพและหลายหน่วยงาน การเสริมสร้างวินัยและความตระหนักรู้ด้านพลังงานอย่างต่อเนื่องจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้มาตรการด้านพลังงานขององค์กรสามารถดำเนินได้อย่างต่อเนื่อง มีประสิทธิผล และเชื่อมโยงกับเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ ในระยะยาว

การอบรมด้านการประหยัดพลังงาน



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในระยะต่อไป บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับการบริหารจัดการพลังงานจากการดำเนินมาตรการปรับปรุงเป็นรายโครงการ ไปสู่การเสริมสร้างขีดความสามารถขององค์กรด้านพลังงานอย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยให้ความสำคัญกับการขยายโอกาสในการใช้พลังงานหมุนเวียนในพื้นที่ที่มีศักยภาพ การพัฒนาระบบติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลพลังงานให้มีความแม่นยำและทันต่อการใช้งาน และการใช้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการวางแผนงบประมาณและการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบอาคารในระยะยาว

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะยังคงมุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพพลังงาน ความต่อเนื่องของบริการ และคุณภาพของสภาพแวดล้อมในการรักษาพยาบาล เพื่อให้การบริหารจัดการพลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความมั่นคงผลกระทบทางสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว



การบริหารจัดการ ขยะและขยะอันตราย

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี

ลดของเสียทางการแพทย์ที่เป็นอันตรายลง 3% จากปีฐาน 2567

2567 – 235,252 กิโลกรัม

2568 – 231,522 กิโลกรัม

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ * สำหรับเป้าหมายการลดขยะที่ส่งไปยังหลุมฝังกลบ บริษัทฯ อยู่ระหว่างทบทวนปีฐานและเป้าหมายที่เหมาะสมใหม่ เนื่องจากข้อมูลปี 2567 ยังมีข้อจำกัดด้านความครอบคลุมของข้อมูล จึงอาจไม่สะท้อนปริมาณขยะที่ส่งกำจัดขั้นสุดท้ายได้ครบถ้วนเพียงพอสำหรับใช้เป็นฐานเปรียบเทียบโดยตรง ทั้งนี้ ในปี 2568 บริษัทฯ สามารถเข้าถึงและจัดเก็บข้อมูลขยะทั่วไปได้ครบถ้วนมากขึ้น ทำให้ข้อมูลมีความพร้อมและความน่าเชื่อถือสูงขึ้นสำหรับการใช้กำหนดเป้าหมายในระยะถัดไป



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลก่อให้เกิดของเสียหลายประเภท ทั้งขยะทั่วไป ของเสียไม่อันตราย ขยะติดเชื้อ ของเสียอันตรายจากกระบวนการรักษาพยาบาล วัสดุใช้ครั้งเดียว ตลอดจนสารเคมีจากห้องปฏิบัติการ ซึ่งหากบริหารจัดการไม่เหมาะสมอาจก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขอนามัย และความปลอดภัยของผู้มีส่วนได้เสีย บริษัทฯ จึงมุ่งมั่นบริหารจัดการของเสียอย่างเป็นระบบตลอดวงจร ตั้งแต่การป้องกันและลดการเกิดของเสียที่ต้นทาง การคัดแยกอย่างถูกต้อง การจัดเก็บชั่วคราวอย่างปลอดภัย การขนส่งโดยผู้รับอนุญาต ไปจนถึงการกำจัดหรือการนำกลับไปใช้ประโยชน์ตามประเภทของเสีย โดยยึดหลักความรับผิดชอบต่อ ความปลอดภัย ความโปร่งใส และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญมากขึ้นกับการยกระดับคุณภาพข้อมูลและการติดตามย้อนกลับของเสียให้ครอบคลุมมากขึ้นในทุกหน่วยงาน เพื่อให้การตัดสินใจด้านสิ่งแวดล้อมตั้งอยู่บนฐานข้อมูลที่แม่นยำและตรวจสอบได้ พร้อมเชื่อมโยงการจัดการของเสียเข้ากับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารต้นทุน การปฏิบัติตามกฎหมาย และเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมในภาพรวมขององค์กร ทั้งนี้ บริษัทฯ มองว่าการจัดการขยะที่ดีไม่ใช่เพียงการกำจัดของเสียอย่างถูกต้อง แต่คือการยกระดับระบบบริหารงานให้สามารถลดความเสี่ยง ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียได้ในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

ความท้าทายสำคัญของการจัดการขยะในธุรกิจโรงพยาบาลอยู่ที่ความหลากหลายและความละเอียดอ่อนของประเภทของเสีย โดยเฉพาะขยะติดเชื้อและของเสียอันตรายที่ต้องอาศัยการควบคุมอย่างเข้มงวดในทุกขั้นตอน ขณะเดียวกัน การขยายตัวของบริการทางการแพทย์ เทคโนโลยีทางการแพทย์ และการใช้วัสดุสิ้นเปลืองแบบใช้ครั้งเดียว ล้วนส่งผลให้โรงพยาบาลต้องจัดสมดุลระหว่างคุณภาพการรักษา ความปลอดภัยของผู้ป่วย และประสิทธิภาพในการลดของเสีย นอกจากนี้ ยังมีความท้าทายด้านการรวบรวมข้อมูลจากหลายหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน รวมถึงการกำกับดูแลผู้รับกำจัดภายนอกให้ดำเนินงานสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านกฎหมายและสิ่งแวดล้อมอย่างครบถ้วน

อย่างไรก็ดี ประเด็นนี้ยังเป็นโอกาสสำคัญของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานและสร้างคุณค่าระยะยาว ผ่านการลดของเสียตั้งแต่ต้นทาง การออกแบบกระบวนการคัดแยกที่แม่นยำ การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดเก็บและการส่งต่อของเสียอย่างปลอดภัย การเพิ่มความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ และการพัฒนาความร่วมมือกับพันธมิตรภายนอกเพื่อขยายทางเลือกด้านการรีไซเคิลและการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า หากดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การจัดการของเสียจะไม่ใช่เพียงมาตรการด้านสิ่งแวดล้อม แต่จะเป็นกลไกสนับสนุนการบริหารความเสี่ยง การควบคุมต้นทุน การเสริมสร้างความเชื่อมั่น และการยกระดับคุณภาพการกำกับดูแลขององค์กรพร้อมกันไปด้วย

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดกลยุทธ์การบริหารจัดการขยะและขยะอันตรายโดยยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ การป้องกันและลดการเกิดของเสียตั้งแต่ต้นทาง การคัดแยกและจัดการของเสียตามประเภทอย่างถูกต้อง การควบคุมการขนย้ายและกำจัดอย่างปลอดภัยตามข้อกำหนด ตลอดจนการพัฒนากระบวนการเพื่อสนับสนุนการติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง บริษัทฯ มุ่งให้การจัดการของเสียเป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการดำเนินงานประจำวันของทุกหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารจัดการครอบคลุมตั้งแต่จุดกำเนิดของเสียภายในกระบวนการให้บริการทางการแพทย์ ไปจนถึงการส่งต่อเพื่อกำจัดหรือใช้ประโยชน์อย่างเหมาะสม โดยให้ความสำคัญกับการกำหนดบทบาทความรับผิดชอบที่ชัดเจน การควบคุมการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับมาตรฐาน การสื่อสารและเสริมสร้างความเข้าใจแก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการกำกับดูแลผู้ให้บริการภายนอกให้ดำเนินงานได้อย่างปลอดภัย โปร่งใส และตรวจสอบได้

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ยกระดับแนวทางการบริหารจัดการของเสียให้มีความเป็นระบบและแม่นยำมากขึ้น โดยเพิ่มความเข้มงวดในการรวบรวมข้อมูลจากหลายหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลบางประเภทจากการประมาณการเป็นการชั่งจริง และขยายขอบเขตการรายงานให้ครอบคลุมของเสียติดเชื้อทางการแพทย์ในหมวดของเสียอันตรายอย่างครบถ้วนยิ่งขึ้น การพัฒนาดังกล่าวช่วยให้องค์กรมองเห็นภาพรวมของเสียได้ชัดเจนขึ้นทั้งในเชิงปริมาณ ประเภท และแหล่งกำเนิด สามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ระบุจุดที่ควรปรับปรุง และกำหนดมาตรการลดผลกระทบได้อย่างตรงจุดมากขึ้น อีกทั้งยังช่วยเสริมความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ใช้ในการเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนการกำหนดเป้าหมายด้านการลดของเสีย การเพิ่มประสิทธิภาพการคัดแยก การรีไซเคิล และการลดการพึ่งพาการกำจัดขั้นสุดท้ายในระยะยาว

ภายใต้กรอบการดำเนินงานดังกล่าว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนมาตรการทั้งในเชิงป้องกัน ควบคุม และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมตั้งแต่การคัดแยกของเสียตั้งแต่ต้นทาง การจัดเก็บและส่งต่อของเสียเข้าสู่กระบวนการกำจัดที่เหมาะสมและปลอดภัย การติดตามกระบวนการจัดการของเสียในทุกขั้นตอน ไปจนถึงการสร้างตระหนักรู้และพฤติกรรมที่เหมาะสมให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้การบริหารจัดการขยะและขยะอันตรายไม่เพียงเป็นการปฏิบัติตามข้อกำหนดเท่านั้น แต่เป็นส่วนหนึ่งของการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง และการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

การคัดแยกขยะตั้งแต่ต้นทาง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการคัดแยกขยะตั้งแต่จุดกำเนิด เนื่องจากเป็นขั้นตอนพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการจัดการของเสียทั้งระบบ บริษัทฯ กำหนดแนวปฏิบัติในการแยกประเภทของเสียให้สอดคล้องกับลักษณะการใช้งานของแต่ละพื้นที่ ทั้งพื้นที่ให้บริการทางการแพทย์ พื้นที่สนับสนุน และพื้นที่สำนักงาน พร้อมจัดวางภาชนะและจุดรวบรวมให้เหมาะสมกับประเภทของเสีย เพื่อช่วยลดการปะปนระหว่างขยะทั่วไป ขยะรีไซเคิล ขยะติดเชื้อ และของเสียอันตราย แนวทางดังกล่าวช่วยให้ของเสียแต่ละประเภทเข้าสู่กระบวนการจัดการที่เหมาะสมตั้งแต่ต้นทาง ลดความเสี่ยงด้านความปลอดภัย ลดภาระการกำจัดที่ไม่จำเป็น และเพิ่มโอกาสในการนำวัสดุบางประเภทกลับมาใช้ประโยชน์ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ การคัดแยกที่มีประสิทธิภาพยังช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์แหล่งกำเนิดของเสียและกำหนดมาตรการลดของเสียได้ตรงจุดมากยิ่งขึ้น

ผลการดำเนินงานในปี 2568 สะท้อนว่าการคัดแยกที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นเริ่มแสดงผลเชิงรูปธรรม ผ่านการเพิ่มขึ้นของของเสียรีไซเคิลเป็น 88,299.00 กิโลกรัม และการลดลงของของเสียอันตรายและของเสียติดเชื้อเมื่อเทียบกับปี 2567 แนวโน้มนี้บ่งชี้ว่าการคัดแยกที่แม่นยำขึ้นไม่เพียงช่วยให้ข้อมูลชัดเจนขึ้น แต่ยังช่วยให้การจัดเส้นทางของเสียเหมาะสมขึ้นด้วย





การกำจัดขยะทางการแพทย์อย่างปลอดภัย

ในฐานะองค์กรให้บริการทางการแพทย์ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าขยะติดเชื้อและของเสียอันตรายเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการควบคุมอย่างเข้มงวดเป็นพิเศษ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของผู้ป่วย บุคลากร ผู้ให้บริการภายนอก ชุมชนโดยรอบ และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว บริษัทฯ จึงกำหนดให้การจัดการของเสียทางการแพทย์เป็นหนึ่งในกระบวนการสำคัญของระบบบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการบริหารความเสี่ยงขององค์กร โดยครอบคลุมตั้งแต่การรวบรวมบรรจุภัณฑ์ การเคลื่อนย้ายภายใน การจัดเก็บชั่วคราว ไปจนถึงการส่งมอบให้ผู้รับกำจัดที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการจัดการของเสียทางการแพทย์โดยมุ่งให้ของเสียแต่ละประเภทได้รับการควบคุม และส่งต่อเข้าสู่กระบวนการกำจัดที่เหมาะสมตามลักษณะ และระดับความเสี่ยงของของเสีย ผ่านการประสานงานกับผู้ให้บริการภายนอกที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมาย และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง แนวทางนี้ ช่วยลดความเสี่ยงจากการปนเปื้อน และการแพร่กระจายเชื้อ พร้อมทั้งสนับสนุนให้การกำจัดของเสียเป็นไปอย่างปลอดภัย และตรวจสอบได้ตลอดทั้งกระบวนการ

นอกเหนือจากการส่งต่อของเสียเข้าสู่กระบวนการกำจัดที่เหมาะสมแล้ว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับการควบคุมกระบวนการก่อนถึงขั้นตอนปลายทางอย่างเคร่งครัด โดยกำหนดวิธีการแยกบรรจุ และขนย้ายของเสียให้สอดคล้องกับประเภทและระดับความเสี่ยงของแต่ละชนิด รวมถึงกำกับดูแลการจัดเก็บชั่วคราวให้อยู่ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อลดโอกาสการรั่วไหล การปนเปื้อน หรือผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและผู้รับบริการ ทั้งนี้ การบริหารจัดการในแต่ละขั้นตอนต้องดำเนินไปภายใต้กรอบข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และสามารถตรวจสอบย้อนกลับได้อย่างเหมาะสม

การติดตามและตรวจสอบข้อมูล

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มองว่าการบริหารจัดการขยะที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน และนำไปใช้ตัดสินใจได้จริง บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบติดตามและตรวจสอบข้อมูลของเสียอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถมองเห็นภาพรวมของปริมาณ ประเภท และแหล่งกำเนิดของเสียได้ชัดเจนตลอดทั้งองค์กร

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้เพิ่มความเข้มงวดในการรวบรวมข้อมูลจากหลายหน่วยงานให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน พร้อมปรับปรุงวิธีการจัดเก็บข้อมูลบางประเภทจากการประมาณการเป็นการซึ่งจริง และขยายขอบเขตการรายงานให้ครอบคลุมของเสียติดเชื้อทางการแพทย์ในหมวดของเสียอันตรายมากขึ้น การยกระดับดังกล่าวช่วยให้ข้อมูลที่องค์กรใช้ติดตามผลมีความแม่นยำและสะท้อนการดำเนินงานจริงได้ดียิ่งขึ้น ข้อมูลที่มีคุณภาพมากขึ้นช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์แนวโน้ม ระบุจุดที่ควรปรับปรุงและกำหนดมาตรการลดของเสียได้อย่างตรงจุดมากขึ้น ขณะเดียวกันยังช่วยเสริมความน่าเชื่อถือของการเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อม สนับสนุนการกำหนดเป้าหมายระยะต่อไป และช่วยเชื่อมโยงการจัดการของเสียเข้ากับการบริหารประสิทธิภาพการดำเนินงานและการบริหารความเสี่ยงขององค์กรอย่างเป็นระบบ ในส่วนของข้อมูลขยะทั่วไปและขยะที่ส่งกำจัดขั้นสุดท้าย บริษัทฯ พบว่าข้อมูลปี 2567 ยังมีข้อจำกัดด้านความครอบคลุมของข้อมูล ทำให้ยังไม่เหมาะสมสำหรับใช้เป็นฐานของเป้าหมายการลดขยะที่ส่งไปยังหลุมฝังกลบโดยตรง ต่อมาในปี 2568 บริษัทฯ สามารถเข้าถึงข้อมูลขยะทั่วไปได้ครบถ้วนมากขึ้นและมีหลักฐานประกอบที่ชัดเจนขึ้น ส่งผลให้ข้อมูลมีความแม่นยำและตรวจสอบย้อนกลับได้ดีขึ้น บริษัทฯ จึงใช้ข้อมูลปี 2568 เป็นฐานสำคัญในการพัฒนาระบบติดตามและทบทวนเป้าหมายที่เหมาะสมในระยะต่อไป

การจัดเก็บและติดตามข้อมูลปริมาณขยะและของเสียที่เกิดขึ้น ระหว่างปี 2565–2568 มีรายละเอียดดังนี้

	ปริมาณ	2565	2566	2567	2568
	ปริมาณขยะและของเสียรวมไม่อันตราย (กิโลกรัม)	18,612.00	53,432.00	-	564,852.96
	ปริมาณขยะและของเสียรวมอันตราย (กิโลกรัม)	5,220.00	7,240.00	7,250.00	6,220.00
	ปริมาณขยะและของเสียประเภทติดเชื้อรวม (กิโลกรัม)	-	-	228,002.00	225,302.00
	ปริมาณขยะและของเสียประเภทรีไซเคิลรวม (กิโลกรัม)	-	-	63,588.00	88,299.00

ข้อมูลการจัดการจัดการขยะและของเสีย

ในปี 2568 บริษัทมีปริมาณขยะและของเสียรวมไม่อันตราย 564,852.96 กิโลกรัม ซึ่งสะท้อนการยกระดับการติดตามและการรวบรวมข้อมูลของเสียให้มีความครอบคลุมและเป็นมาตรฐานเดียวกันมากขึ้นทั่วทั้งองค์กร ส่งผลให้การรายงานข้อมูลสามารถสะท้อนภาพรวมของระบบการจัดการของเสียได้ชัดเจนยิ่งขึ้น สำหรับของเสียอันตราย ปริมาณลดลงจาก 7,250.00 กิโลกรัมในปี 2567 เหลือ 6,220.00 กิโลกรัมในปี 2568 ขณะที่ของเสียประเภทติดเชื้อลดลงเล็กน้อยจาก 228,002.00 กิโลกรัม เหลือ 225,302.00 กิโลกรัม ส่วนของเสียประเภทรีไซเคิลเพิ่มขึ้นจาก 63,588.00 กิโลกรัม เป็น 88,299.00 กิโลกรัม แนวโน้มดังกล่าวสะท้อนพัฒนาการของการคัดแยก การจำแนกประเภทของเสีย และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พร้อมทั้งสนับสนุนให้การเปิดเผยข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมของบริษัทฯ มีความชัดเจน โปร่งใส และมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

การสร้างความตระหนักและการมีส่วนร่วมของบุคลากร

เพื่อให้การบริหารจัดการขยะเกิดผลได้อย่างแท้จริง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งให้บุคลากรตระหนักว่าการจัดการขยะไม่ใช่หน้าที่ของหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันที่เชื่อมโยงกับคุณภาพการให้บริการ ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในภาพรวม บริษัทฯ จึงสื่อสารแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการคัดแยก การจัดเก็บ และการส่งต่อของเสียอย่างสม่ำเสมอ พร้อมสนับสนุนการพัฒนาพฤติกรรมการใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าในชีวิตการทำงานประจำวัน

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ต่อยอดการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านสิ่งแวดล้อมผ่านการส่งเสริมแนวทางลดของเสียที่ต้นทางมากขึ้น รวมถึงการลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียวในส่วนงานที่สามารถดำเนินการได้อย่างเหมาะสม และการสนับสนุนการใช้วัสดุทางเลือกที่ย่อยสลายได้หรือก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยกว่า การสร้างความตระหนักในลักษณะนี้ช่วยในการจัดการขยะขององค์กรไม่ได้หยุดอยู่ที่การกำจัดอย่างถูกวิธีเท่านั้น แต่ขยายไปสู่การลดการเกิดของเสียตั้งแต่ต้นทาง และการปลูกฝังวัฒนธรรมการดำเนินงานที่คำนึงถึงสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ในระยะต่อไป บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะมุ่งยกระดับการบริหารจัดการขยะและขยะอันตรายใน 3 มิติสำคัญ มิติแรกคือการยกระดับคุณภาพข้อมูล โดยขยายความครอบคลุมของการจัดเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนมากขึ้น ลดการพึ่งพาการประมาณการและพัฒนาตัวชี้วัดเชิงความเข้มข้นที่สะท้อนประสิทธิภาพการจัดการของเสียควบคู่กับปริมาณบริการทางการแพทย์ มิติที่สองคือการยกระดับประสิทธิภาพเชิงปฏิบัติการ โดยมุ่งลดของเสียที่ต้นทาง เพิ่มประสิทธิภาพการแยกประเภท ลดการปนเปื้อนระหว่างของเสียแต่ละชนิด และเพิ่มสัดส่วนของเสียที่สามารถนำกลับมาใช้ประโยชน์ได้ในส่วนงานที่มีความเหมาะสม มิติที่สามคือการยกระดับความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทาน ผ่านการทำงานร่วมกับคู่ค้า ผู้รับกำจัด และพันธมิตรด้านรีไซเคิลหรือเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม เพื่อพัฒนาระบบจัดการของเสียที่ปลอดภัย โปร่งใส และตอบโจทย์เศรษฐกิจหมุนเวียนมากขึ้น

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะพิจารณาความเป็นไปได้ของโครงการที่ช่วยลดของเสียระยะยาวอย่างเหมาะสมกับบริบทธุรกิจโรงพยาบาล อาทิ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการติดตามข้อมูล การออกแบบแนวทางลดพลาสติกใช้ครั้งเดียวในส่วนงานที่ไม่กระทบความปลอดภัยทางคลินิก การประเมินแนวทางเพิ่มการรีไซเคิล และการเชื่อมโยงข้อมูลของเสียกับการบริหารคาร์บอนและการจัดซื้ออย่างยั่งยืน เพื่อให้การจัดการของเสียเป็นทั้งกลไกควบคุมความเสี่ยงและหนึ่งในแรงขับเคลื่อนประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว



การบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ

เป้าหมายผลการดำเนินงานประจำปี

ลดการใช้น้ำลง 5% จากปีฐาน 2567

2567 – 296,476 ลูกบาศก์เมตร

2568 – 280,398 ลูกบาศก์เมตร

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชนและสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าทรัพยากรน้ำเป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และต่อเนื่อง ทั้งในกระบวนการรักษาพยาบาล การดูแลสุขอนามัย การทำความสะอาดเครื่องมือและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนการอุปโภคบริโภคของผู้ป่วย บุคลากร และผู้มารับบริการ บริษัทฯ จึงยึดหลักการบริหารจัดการน้ำอย่างรับผิดชอบ โดยมุ่งใช้น้ำอย่างคุ้มค่า ลดการสูญเสียจากกระบวนการดำเนินงาน ควบคุมคุณภาพน้ำและน้ำทิ้งให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาระบบสาธารณูปโภคให้สามารถรองรับการใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการรักษามาตรฐานการให้บริการของโรงพยาบาล

ในปี 2568 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจากการมุ่งเน้นมาตรการประหยัดน้ำในเชิงปฏิบัติการ ไปสู่แนวทางการดูแลทรัพยากรน้ำในมิติที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งด้านการประเมินความเสี่ยงของแหล่งน้ำ การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ การพัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียและการใช้น้ำอย่างเหมาะสม ตลอดจนการสร้างความรู้แก่บุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง บริษัทฯ เชื่อว่าการบริหารจัดการน้ำที่ดีไม่เพียงช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนโดยรอบ แต่ยังเสริมสร้างความพร้อมขององค์กรต่อความไม่แน่นอนในอนาคต สนับสนุนความต่อเนื่องทางธุรกิจ และสะท้อนความมุ่งมั่นของศิครินทร์ในการเติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

ด้วยลักษณะของธุรกิจโรงพยาบาลที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีความจำเป็นต้องใช้น้ำในหลายกิจกรรมที่มีความสำคัญสูงต่อคุณภาพและความปลอดภัยของการรักษาพยาบาล ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมสุขอนามัย การทำความสะอาดเครื่องมือแพทย์ การฟอกไต การรักษาสภาพแวดล้อมภายในอาคาร และการรองรับผู้ป่วยและญาติผู้มารับบริการ ความท้าทายสำคัญจึงไม่ได้อยู่เพียงการลดปริมาณการใช้น้ำ แต่รวมถึงการรักษาสมดุลระหว่างประสิทธิภาพการใช้น้ำทรัพยากรกับความพร้อมใช้งาน คุณภาพน้ำ และความต่อเนื่องของบริการ ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ความเสี่ยงจากภาวะน้ำท่วม ความผันผวนของต้นทุนสาธารณูปโภค และข้อกำหนดด้านสิ่งแวดล้อมที่มีแนวโน้มเข้มงวดขึ้น ล้วนเพิ่มแรงกดดันให้องค์กรต้องบริหารจัดการน้ำอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจมากยิ่งขึ้น

อย่างไรก็ดี ความท้าทายดังกล่าวยังเปิดโอกาสให้บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยกระดับการดำเนินงานด้านน้ำในหลายมิติ ทั้งการปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบสาธารณูปโภคและระบบบำบัดน้ำเสีย การลดต้นทุนจากการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า การพัฒนาแนวทางนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ในกิจกรรมที่เหมาะสม และการเชื่อมโยงข้อมูลด้านน้ำเข้ากับการบริหารความเสี่ยงและความต่อเนื่องทางธุรกิจได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การเปิดเผยข้อมูลด้านน้ำอย่างเป็นระบบยังช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และหน่วยงานกำกับดูแล สะท้อนให้เห็นว่าบริษัทฯ ไม่เพียงมุ่งรักษามาตรฐานการรักษาพยาบาลเท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างรับผิดชอบ และพร้อมพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับความคาดหวังด้านความยั่งยืนที่เพิ่มขึ้นในระยะยาว

กลยุทธ์ และการจัดการ

น้ำเป็นทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาล เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับคุณภาพการรักษาพยาบาล สุขอนามัย ความปลอดภัยของผู้ป่วย และความต่อเนื่องของการให้บริการในทุกช่วงเวลา บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการน้ำในฐานะประเด็นสิ่งแวดล้อมที่เชื่อมโยงทั้งกับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การบริหารความเสี่ยง และความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรอบ ในปี 2568 บริษัทฯ เดินหน้าพัฒนาการจัดการทรัพยากรน้ำให้มีความเป็นระบบมากขึ้น โดยให้ความสำคัญทั้งกับการลดการใช้น้ำที่ไม่จำเป็น การควบคุมคุณภาพน้ำและน้ำทิ้ง การเพิ่มประสิทธิภาพระบบสาธารณูปโภค และการเสริมสร้างวัฒนธรรมการใช้น้ำอย่างรับผิดชอบในทุกพื้นที่ดำเนินงาน

เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำสอดคล้องกับลักษณะการดำเนินธุรกิจและความคาดหวังด้านความยั่งยืนที่เพิ่มขึ้น บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมทั้งมิติธรรมาภิบาล บริบทการใช้งานขององค์กร การประเมินความเสี่ยงและโอกาสด้านน้ำ การยกระดับประสิทธิภาพการใช้น้ำ การควบคุมคุณภาพน้ำและน้ำทิ้ง การเตรียมความพร้อมต่อเหตุการณ์ที่อาจกระทบต่อความต่อเนื่องของบริการ ตลอดจนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียและการพัฒนาคุณภาพข้อมูลเพื่อการติดตามและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ทั้งหมดนี้สะท้อนแนวทางของบริษัทในการดูแลทรัพยากรน้ำอย่างรับผิดชอบ ควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานบริการทางการแพทย์และการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

ธรรมาภิบาล นโยบาย และขอบเขตการกำกับดูแลด้านน้ำ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) กำหนดให้การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำเป็นส่วนหนึ่งของกรอบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมและการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยมุ่งให้การใช้น้ำ การควบคุมคุณภาพน้ำ และการจัดการน้ำเสียถูกกำกับดูแลอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาลที่ต้องพึ่งพาน้ำสะอาดและปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ในหลายกระบวนการสำคัญ ทั้งด้านการรักษาพยาบาล สุขอนามัย และการสนับสนุนบริการทางการแพทย์ บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการติดตามผลการดำเนินงานด้านน้ำอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ประเด็นดังกล่าวไม่เป็นเพียงเรื่องการปฏิบัติงานประจำวัน แต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการกำกับดูแลด้านความยั่งยืนในระดับองค์กร

สำหรับการเปิดเผยข้อมูลด้านน้ำในปี 2568 ข้อมูลการใช้น้ำประปาที่รายงานครอบคลุมโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ คลินิก 4 แห่ง ได้แก่ บางพลี ท้ายบ้าน สุขสวัสดิ์ และสินสาคร รวมถึงสำนักงานพหลโยธิน ขณะที่ข้อมูลด้านระบบบำบัดน้ำเสียที่นำไปใช้ประกอบการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ครอบคลุมระบบบำบัดน้ำเสียของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ และโรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ และข้อมูล Septic Tank ครอบคลุมโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ และสำนักงานพหลโยธิน

บริบทการใช้น้ำของธุรกิจโรงพยาบาลและการสร้างความมีส่วนร่วมกับชุมชนในการใช้ทรัพยากรน้ำ

ด้วยลักษณะของธุรกิจโรงพยาบาลที่ให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง น้ำจึงเป็นทรัพยากรที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับทุกมิติของการดำเนินงาน ตั้งแต่การรักษาพยาบาล การทำความสะอาดและฆ่าเชื้ออุปกรณ์ การดูแลสุขอนามัยภายในอาคาร การให้บริการห้องพักรักษาตัว ตลอดจนการอุปโภคบริโภคของผู้รับบริการ ญาติ และบุคลากร ความเพียงพอ คุณภาพ และความพร้อมใช้งานของน้ำจึงมีผลโดยตรงต่อมาตรฐานการรักษา ความปลอดภัย และความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย ในขณะเดียวกัน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าน้ำมีค่าใช้จ่ายเพียงทรัพยากรที่องค์กรใช้ในการดำเนินงาน แต่เป็นทรัพยากรร่วมที่เชื่อมโยงกับชุมชนและสิ่งแวดล้อมโดยรวม การบริหารจัดการน้ำจึงต้องคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้น้ำภายในองค์กรและการลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการระบายน้ำทิ้งหรือการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น บริษัทฯ จึงมุ่งสร้างสมดุลระหว่างการรองรับภารกิจทางการแพทย์กับการใช้ทรัพยากรอย่างรับผิดชอบ เพื่อให้การเติบโตของธุรกิจดำเนินควบคู่ไปกับการดูแลทรัพยากรธรรมชาติอย่างเหมาะสมในระยะยาว

การประเมินความเสี่ยงด้านน้ำและแหล่งน้ำ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญกับความเสี่ยงด้านน้ำในฐานะปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบต่อทั้งประสิทธิภาพการดำเนินงานและความต่อเนื่องของบริการทางการแพทย์ โดยความเสี่ยงดังกล่าวครอบคลุมตั้งแต่ความไม่แน่นอนของปริมาณน้ำ คุณภาพน้ำ ความพร้อมของระบบสาธารณูปโภค ไปจนถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่อาจเพิ่มแรงกดดันต่อความมั่นคงของแหล่งน้ำและการจัดการน้ำเสียในอนาคต สำหรับธุรกิจโรงพยาบาล ความเสี่ยงด้านน้ำจึงไม่ได้สะท้อนเพียงต้นทุนการดำเนินงาน แต่ยังเกี่ยวข้องโดยตรงกับความสามารถขององค์กรในการรักษามาตรฐานบริการและความปลอดภัยของผู้ป่วยในทุกสถานการณ์

ด้วยเหตุนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงให้ความสำคัญกับการติดตามข้อมูลการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง การประเมินความเพียงพอของระบบใช้น้ำและระบบบำบัดน้ำเสีย รวมถึงการเชื่อมโยงข้อมูลดังกล่าวเข้ากับการบริหารสิ่งแวดล้อมและการวางแผนการดำเนินงานขององค์กร แนวทางนี้ช่วยให้บริษัทฯ สามารถวิเคราะห์ประเด็นน้ำในเชิงรุกมากขึ้น ไม่ใช่เพียงการควบคุมการใช้น้ำหรือแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า แต่เป็นการเสริมสร้างความพร้อมของระบบบริการสุขภาพให้รองรับความไม่แน่นอนที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตได้ดียิ่งขึ้น

กลยุทธ์การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ

การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพเป็นหนึ่งในจุดมุ่งเน้นสำคัญของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ ดำเนินงานโดยมุ่งลดการสูญเสียน้ำตั้งแต่ต้นทาง ควบคู่กับการปรับปรุงระบบสาธารณูปโภคให้สอดคล้องกับรูปแบบการใช้งานจริงของโรงพยาบาล ทั้งในพื้นที่ให้บริการผู้ป่วย พื้นที่สนับสนุนทางการแพทย์ และพื้นที่ส่วนกลางของอาคาร มาตรการสำคัญประกอบด้วย การใช้อุปกรณ์สุขภัณฑ์ที่ช่วยประหยัดน้ำ การตรวจสอบและควบคุมการรั่วไหลของระบบประปา และการติดตามการใช้น้ำอย่างสม่ำเสมอในพื้นที่ดำเนินงาน เพื่อให้สามารถระบุจุดที่มีโอกาสปรับปรุงได้อย่างรวดเร็วและลดการสูญเสียที่ไม่จำเป็น แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อธุรกิจโรงพยาบาล เนื่องจากการลดการใช้น้ำต้องดำเนินการควบคู่กับการรักษามาตรฐานสุขอนามัยและคุณภาพบริการอย่างเคร่งครัด ศิครินทร์จึงให้ความสำคัญกับการออกแบบมาตรการที่ไม่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการรักษาพยาบาล แต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรในภาพรวม ทั้งในแง่ปริมาณ ต้นทุน และความสามารถในการควบคุมการใช้น้ำในแต่ละพื้นที่ใช้งาน

ในปี 2568 การดำเนินงานด้านนี้มีความชัดเจนมากขึ้นจากการผลักดันมาตรการรณรงค์การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ควบคู่กับการติดตามผลและการสื่อสารภายในอย่างต่อเนื่อง จนสามารถสนับสนุนให้บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ก้าวเข้าใกล้เป้าหมายลดการใช้น้ำลงร้อยละ 5 จากปีฐาน 2567 ได้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสะท้อนว่าแนวทางการจัดการน้ำของบริษัทฯ เริ่มขยับจากการควบคุมเชิงปฏิบัติการไปสู่การสร้างพฤติกรรมและวัฒนธรรมการใช้น้ำอย่างรับผิดชอบในระดับองค์กร ซึ่งเป็นฐานสำคัญของการยกระดับการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน



การบำบัดน้ำเสีย การระบายน้ำ และการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่

อีกหนึ่งประเด็นที่บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญอย่างยิ่งคือการบริหารจัดการน้ำเสียและการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมปลายทางน้ำจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล บริษัทฯ ดำเนินการแยกประเภทของน้ำเสียตามลักษณะการใช้งานและเข้าสู่กระบวนการบำบัดที่เหมาะสม พร้อมตรวจสอบคุณภาพน้ำเสียอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานดังกล่าวมีความสำคัญไม่เพียงในมิติของการปฏิบัติตามข้อกำหนด แต่ยังเป็นส่วนหนึ่งของการรักษาความรับผิดชอบต่อชุมชน สิ่งแวดล้อม และความน่าเชื่อถือขององค์กรในฐานะผู้ให้บริการทางการแพทย์

ในบริบทธุรกิจโรงพยาบาล การจัดการน้ำเสียจำเป็นต้องดำเนินการอย่างรอบคอบและมีมาตรฐานสูง เนื่องจากเกี่ยวข้องกับทั้งความปลอดภัย สุขอนามัย และความเสี่ยงต่อสิ่งแวดล้อม บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงไม่ได้มองการบำบัดน้ำเสียเป็นเพียงกระบวนการปลายทาง แต่เป็นส่วนหนึ่งของระบบบริหารจัดการทรัพยากรน้ำตลอดห่วงโซ่การใช้งาน ตั้งแต่การลดการใช้น้ำใหม่ การควบคุมคุณภาพน้ำในระหว่างการใช้งาน ไปจนถึงการจัดการน้ำทิ้งอย่างเหมาะสมหลังการใช้งาน พร้อมกันนี้ บริษัทฯ ยังมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อรองรับแนวทางการใช้น้ำอย่างคุ้มค่ามากขึ้น และเพิ่มโอกาสในการนำน้ำที่ผ่านการจัดการอย่างเหมาะสมกลับมาใช้ใหม่ในกิจกรรมที่ไม่กระทบต่อผู้ป่วยหรือความปลอดภัยของการให้บริการ แนวคิดดังกล่าวช่วยขยายกรอบการจัดการน้ำจากการควบคุมผลกระทบเชิงปลายทาง ไปสู่การใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับแนวคิดการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ยั่งยืนมากขึ้น



ภาพบำบัดน้ำเสีย



กิจกรรมที่การนำน้ำกลับมาใช้ใหม่



การบริหารจัดการภาวะวิกฤตด้านน้ำ และความต่อเนื่องทางธุรกิจ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตระหนักว่าความเสี่ยงด้านน้ำของธุรกิจโรงพยาบาลมิได้จำกัดอยู่เพียงประเด็นการใช้น้ำในภาวะปกติ หากแต่ครอบคลุมถึงเหตุการณ์รุนแรงที่อาจส่งผลกระทบต่อความต่อเนื่องของบริการทางการแพทย์อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะภาวะฝนตกหนัก น้ำท่วมฉับพลัน น้ำรอการระบาย เหตุขัดข้องของระบบสาธารณูปโภค และผลกระทบต่อคุณภาพหรือความพร้อมใช้งานของแหล่งน้ำ ซึ่งเหตุอุทกภัยในพื้นที่ขนาดใหญ่ในปี 2568 เป็นบทสะท้อนสำคัญของความเสี่ยงดังกล่าว เนื่องจากแสดงให้เห็นว่าภัยพิบัติด้านน้ำสามารถส่งผลกระทบร่วมกันทั้งต่อการเข้าถึงสถานพยาบาล การเคลื่อนย้ายผู้ป่วย การทำงานของระบบไฟฟ้าและระบบสำรอง ความพร้อมของบุคลากร เวชภัณฑ์ และการดำรงคุณภาพการรักษาในภาวะวิกฤตได้ในเวลาเดียวกัน

สำหรับบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) การบริหารจัดการภาวะวิกฤตด้านน้ำจึงมีไม่เพียงมาตรการด้านอาคารสถานที่ แต่เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารความเสี่ยงองค์กรและการวางแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจอย่างเป็นระบบ บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการประเมินความเปราะบางของพื้นที่ดำเนินงานและระบบสาธารณูปโภคที่มีความสำคัญต่อการให้บริการ เช่น ระบบไฟฟ้า ระบบน้ำใช้ ระบบบำบัดน้ำเสีย ระบบปรับอากาศ พื้นที่เก็บเวชภัณฑ์ พื้นที่จอดรถ และจุดเข้าออกหลักของโรงพยาบาล เพื่อให้สามารถระบุจุดเสี่ยงที่อาจได้รับผลกระทบจากฝนตกหนักหรือน้ำท่วม และกำหนดแนวทางป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบได้อย่างเหมาะสมล่วงหน้า นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมองว่าความเสี่ยงด้านน้ำต้องประเมินควบคู่กับผลกระทบต่อผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้ป่วยวิกฤต ผู้ป่วยที่ต้องพึ่งพาอุปกรณ์ทางการแพทย์ต่อเนื่อง และผู้รับบริการที่ไม่สามารถเคลื่อนย้ายรักษาได้

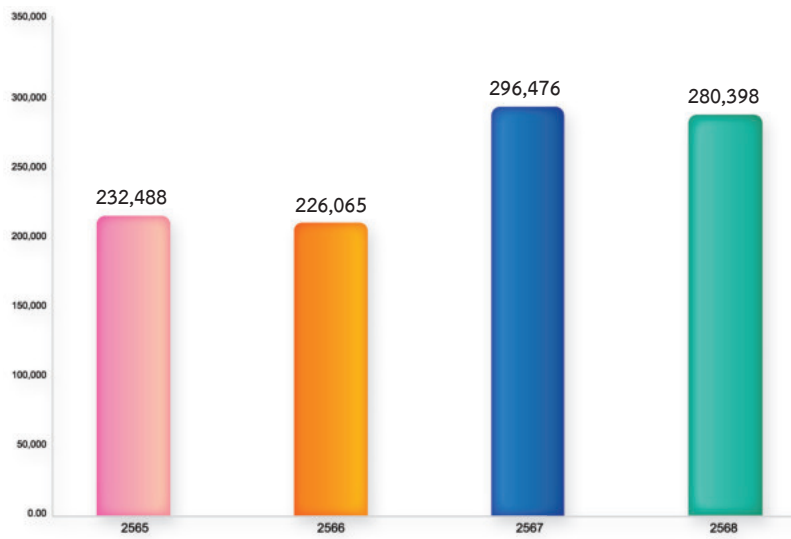
ในเชิงการดำเนินงาน บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งเสริมความพร้อมของระบบเพื่อรองรับสถานการณ์น้ำท่วมและเหตุขัดข้องที่เกี่ยวข้องกับน้ำอย่างรอบด้าน ตั้งแต่การดูแลระบบระบายน้ำและจุดรับน้ำภายในพื้นที่ การตรวจสอบความพร้อมของเครื่องสูบน้ำและระบบป้องกันน้ำไหลย้อน การทบทวนความเหมาะสมของตำแหน่งอุปกรณ์สำคัญและระบบสำรอง การจัดเตรียมแหล่งพลังงานสำรองและแผนบริหารน้ำใช้ในภาวะฉุกเฉิน ตลอดจนการกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในเมื่อเกิดเหตุ เพื่อให้สามารถรักษาการให้บริการทางการแพทย์ที่จำเป็น ลดความเสี่ยงต่อความปลอดภัยของผู้ป่วย และลดระยะเวลาการหยุดชะงักของบริการให้น้อยที่สุด แนวทางดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งในบริบทของโรงพยาบาลที่ต้องให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง และไม่สามารถยอมให้ความล่าช้าหรือความขัดข้องของระบบสนับสนุนกระทบต่อการรักษาพยาบาลได้

พร้อมกันนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมเชิงกระบวนการและการตัดสินใจในภาวะวิกฤต โดยมุ่งให้แผนความต่อเนื่องทางธุรกิจและแผนฉุกเฉินที่เกี่ยวข้องกับอุทกภัยสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ครอบคลุมการสื่อสารภายใน การแจ้งเตือน การจัดลำดับความสำคัญของบริการ การรองรับบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ การลำเลียงผู้ป่วยในกรณีจำเป็น และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บทเรียนจากสถานการณ์น้ำท่วมรุนแรงในภาคใต้สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถในการฟื้นตัวของโรงพยาบาลไม่ได้ขึ้นอยู่กับโครงสร้างพื้นฐานเพียงอย่างเดียว แต่ขึ้นอยู่กับความพร้อมของข้อมูล การตัดสินใจที่รวดเร็ว การซักซ้อมแผน และการทำงานร่วมกันระหว่างทีมปฏิบัติการ ทีมแพทย์ หน่วยงานสนับสนุน และเครือข่ายภายนอกอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ในระยะยาว บริษัทฯ มุ่งยกระดับการบริหารจัดการภาวะวิกฤตด้านน้ำและความต่อเนื่องทางธุรกิจจากการตอบสนองต่อเหตุการณ์ ไปสู่การเตรียมพร้อมเชิงคาดการณ์และการเสริมสร้างความยืดหยุ่นขององค์กรอย่างเป็นระบบมากขึ้น โดยเชื่อมโยงประเด็นดังกล่าวเข้ากับการประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อม การลงทุนปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็น การพัฒนาคุณภาพข้อมูล และการทบทวนแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินอย่างต่อเนื่อง

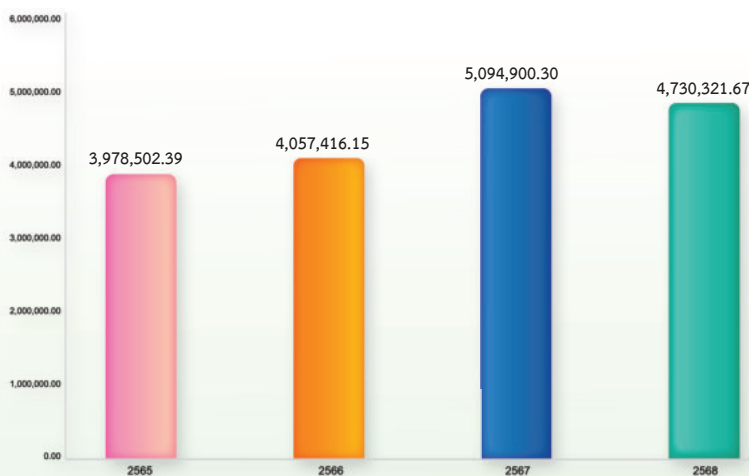
ผลการดำเนินงานด้านน้ำ

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มองว่าการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพต้องอาศัยทั้งมาตรการควบคุมการใช้น้ำที่เหมาะสมและข้อมูลที่สามารถสะท้อนผลการดำเนินงานได้อย่างชัดเจน บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญกับการติดตามผลการใช้น้ำอย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินประสิทธิภาพของมาตรการที่ดำเนินการ และใช้ข้อมูลดังกล่าวเป็นฐานในการวางแผนปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำในระยะต่อไป

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ตั้งเป้าหมายลดการใช้น้ำลงร้อยละ 5 จากปีฐาน 2567 และสามารถบรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้ โดยปริมาณการใช้น้ำประปาตกลงเหลือ 280,398 ลูกบาศก์เมตร หรือลดลงร้อยละ 5.42 และค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาลงเหลือ 4,730,321.67 บาท ผลลัพธ์ดังกล่าวเป็นผลจากโครงการรณรงค์การใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพทั่วทั้งองค์กร ประกอบกับจำนวนผู้เข้ารับการรักษาในปี 2568 ที่ลดลงจากปีก่อนหน้า ทั้งนี้ ข้อมูลปริมาณการใช้น้ำประปาของบริษัทฯ ถูกนำไปใช้ประกอบการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กรในขอบเขตที่เกี่ยวข้องด้วย



ปริมาณการใช้น้ำประปา (ลูกบาศก์เมตร)



ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปา (บาท)

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มุ่งยกระดับการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำจากการควบคุมเชิงปฏิบัติการไปสู่การบริหารจัดการที่เชื่อมโยงกับความเสถียร ประสิทธิภาพ และความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาวมากขึ้น โดยในระยะต่อไป บริษัทฯ จะให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพข้อมูลด้านน้ำให้มีความละเอียดและสามารถนำไปใช้วิเคราะห์ประสิทธิภาพการใช้น้ำในเชิงลึกได้ดียิ่งขึ้น ควบคู่กันนี้ บริษัทฯ จะเดินหน้าปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย เสริมสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และพัฒนามาตรการใช้น้ำอย่างเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหารจัดการน้ำของศิครินทร์ไม่เพียงรักษาผลการดำเนินงานในระยะสั้น แต่ยังสามารถรองรับความคาดหวังด้าน ESG และมาตรฐานการเปิดเผยข้อมูลที่เข้มข้นขึ้นในอนาคตได้อย่างมั่นคง



ภาคผนวก

• GRI Content Index

TREATMENT

MEDICAL

MEDICINE
HEALTH
TREATMENT
DOCTOR
SURVEY
RECIPE

MEDICINE

Contrary to popular belief, Lorem Ipsum is not simply random text. It has roots in a piece of classical Latin literature from 45 BC that has

it over 2000 years old. Richard McClintock, a Latin scholar, has uncovered the

Hidden-Synonym, which in turn was used to produce Lorem Ipsum.

Latin words, consectetur, from Lorem Ipsum p

to the words for these

Economic						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Direct Economic Value Generated						
201-1	Total revenues	Million Baht	5,711.25	5,851.93	6,092.95	6,087.97
	Total operating income	Million Baht	1,328.48	1,161.60	869.12	979.70
	total assets	Million Baht	8,818.21	9,246.45	9,619.83	9,557.29
	Total liabilities	Million Baht	1,919.82	1,800.92	1,879.08	1,650.29
	Total equity	Million Baht	6,898.39	7,445.53	7,740.75	7,907.00
	Total operating expenses	Million Baht	4,382.77	4,690.33	5,223.83	5,108.27
Financial assistance received from government						
201-4	Total monetary value of financial assistance received by the organization from any government	Million Baht	0	0	0	0
Market Presence						
202-1	Ratios of standard entry level wage by gender compared to local minimum wage	Baht/Day	832.1	768.9	896.91	917.5
202-2	Percentage of top management at significant locations of operation that are hired from the local community.	%	100	100	100	100
Procurement Practices						
204-1	Percentage of the procurement budget used for significant locations of operation that is spent on suppliers local to that operation	%	100	100	100	100
Economic Value Distributed						
201-1	Employee wages	Million Baht	686.87	727.39	849.3	875.56
	Employee benefits	Million Baht	22.69	28.32	30.91	32.88
	Operating cost	Million Baht	3,926.97	4,192.12	4,664.77	4,505.01
	Payments to government: Gross taxes	Million Baht	239.20	218.13	163.71	181.88

Economic						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
	Payments to providers of capital: Dividend payments	Million Baht	411.57	349.83	370.41	409.80
	Community investments	Million Baht	1.00	1.64	1.00	1.00
	Economic value retained	Million Baht	-	-	-	-
Financial implications and other risks and opportunities due to climate change						
201-2	Costs of actions taken to manage the climate change-related risk or opportunity	Million Baht	0	5.99	0	0

Corporate Governance						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Board Structure						
2-9	Total number of board members	Person	15	15	15	15
	Number of executive directors	Person	6	6	6	6
	Number of non-executive directors (excl. independent directors)	Person	3	3	3	3
	Number of independent directors	Person	6	6	6	6
Non-executive Chairman/Lead Director						
2-11	Number of years that company adopt approach the "Chairman is non-executive and independent"	Year	8	9	10	11
Board Gender Diversity						
2-9	Female board member	Person	0	0	0	0
	Male board member	Person	15	15	15	15
Board Effectiveness						
	Average board meeting attendance	%	100	100	100	100
	Minimum of attendance for all members required	%	66.67	66.67	66.67	66.67
2-15	Number of non-executive/ independent directors with 4 or less other mandates	Person	15	15	14	14
	Number of other mandates for non-executive/independent directors restricted to	Company	5	5	5	5

Corporate Governance						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
2-18	Result from board performance review: Regular self assessment	%	-	98.77	99.25	99.52
	Result from board performance review: regular independent assessment	%	-	96.94	98.12	98.35
Board Average Tenure						
2-9	Average tenure of board members	Year	12.20	13.20	14.20	15.20
Board Industry Experience						
	Number of board members that have relevant working experience in company's sector according to GICS level 1 sector classification	Person	15	15	15	15

Compliance & Codes of Conduct						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Anti-corruption						
205-1	Operations assessed for risk related to corruption					
	Total number of operations	Operation	3.00	3.00	3.00	3.00
	Percentage of total operations	%	100.00	100.00	100.00	100.00
<u>Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to governance body</u>						
205-2	Total number and percentage of governance body members that the organisation's anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to	Person	15.00	15.00	15.00	15.00
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Total number and performance of governance body members that the organisation's anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to, by country					
	Thailand	Person	15.00	15.00	15.00	15.00
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
<u>Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to employee</u>						
205-2	Employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to	Person	2,694	2,946	3,173	3,156
		%	100.00	100.00	100.00	100.00

Compliance & Codes of Conduct						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>employee</u>						
	Total number and percentage of employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to, by employee category					
	Top management (CEO-1, CEO-2 : COO, EVP or SVP)	Person	22	17	19	21
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Middle management (CEO-3, CEO-4 : SVP, VP or AVP)	Person	70	74	80	78
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Management (CEO-5, CEO-6 : AVP, GM or DM)	Person	125	125	129	130
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Officer (CEO-7, CEO-8 : SM, Officer, Staff)	Person	2,477	2,730	2,945	2,927
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Total number and percentage of employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to, by country					
	Thailand	Person	2,694	2,946	3,173	3,156
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>contractors, subsidiaries and business partners</u>						
205-2	Contractors, subsidiaries and business partners that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to	Entity	297	327	312	292
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Total number and percentage of contractors subsidiaries and business partners that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to, by country					
	Thailand	Person	297	327	312	292
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>JVs</u>						
205-2	JVs that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to	Entity	-	-	-	-
		%	-	-	-	-
	Total number and percentage of JVs that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to, by country					
	Thailand	Entity	-	-	-	-
		%	-	-	-	-
Training about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>governance body</u>						
205-2	Total number and performance of governance body members that the organisation's anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to, by country					
	Thailand	Person	15	15	15	15
%		100.00	100.00	100.00	100.00	
Training about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>employee</u>						
205-2		Person	2,694	2,946	3,173	3,156

Compliance & Codes of Conduct						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Training about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>employee</u>						
	Employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to	%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Total number and percentage of employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to, by employee category					
	Top management (CEO-1, CEO-2 : COO, EVP or SVP)	Person	22	17	19	21
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Middle management (CEO-3, CEO-4 : SVP, VP or AVP)	Person	70	74	80	78
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Management (CEO-5, CEO-6 : AVP, GM or DM)	Person	125	125	129	130
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Officer (CEO-7, CEO-8 : SM, Officer, Staff)	Person	2,477	2,730	2,945	2,927
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Total number and percentage of employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to, by country					
	Thailand	Person	2,694	2,946	3,173	3,156
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
Training about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>contractors, subsidiaries and business partners</u>						
205-2	Contractors, subsidiaries and business partners that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to	Entity	297	327	312	292
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
	Total number and percentage of contractors, subsidiaries and business partners that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to, by country					
	Thailand	Person	297	327	312	292
		%	100.00	100.00	100.00	100.00
Number of breaches against code of conduct reported						
	Code of Conduct Complaint					
2-27	Corruption / Fraud / bribery	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
205-3	Conflict of interest	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
206-1	Regulatory compliance	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
406-1	Antitrust / Anticompetitive	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
416-2	Discrimination and Harassment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
418-1	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Environment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Products and Packages	Case	0.00	0.00	0.00	0.00

Compliance & Codes of Conduct						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Number of breaches against code of conduct reported						
	Human Rights	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Occupational Health and Safety	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Data Privacy / data breach	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
Number of substantiated cases						
205-3	Code of Conduct Complaint					
206-1	Corruption / Fraud / bribery	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
406-1	Conflict of interest	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
416-2	Regulatory compliance	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
418-1	Antitrust / Anticompetitive	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Discrimination and Harassment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Environment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Products and Packages	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Human Rights	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Occupational Health and Safety	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Data Privacy / data breach	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
Number of cases under investigation						
	Code of Conduct Complaint					
	Corruption / Fraud / bribery	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Conflict of interest	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Regulatory compliance	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Antitrust / Anticompetitive	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Discrimination and Harassment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Environment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Products and Packages	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Human Rights	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Occupational Health and Safety	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Data Privacy / data breach	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
Compliance with Laws and Regulations						
2-27	Total fines for non-compliance with laws and regulations, by category	Baht	0.00	0.00	0.00	0.00
206-1	Code of Conduct Complaint					
	Corruption / Fraud / bribery	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Conflict of interest	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Regulatory compliance	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Antitrust / Anticompetitive	Case	0.00	0.00	0.00	0.00

Compliance & Codes of Conduct						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Compliance with Laws and Regulations						
	Discrimination and Harassment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Environment	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Products and Packages	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Human Rights	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Occupational Health and Safety	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
	Data Privacy / data breach	Case	0.00	0.00	0.00	0.00
Number of patient treated						
	Total number of patient treated	Male Patient	607,789	597,594	638,491	632,510
		Female Patient	766,806	751,260	812,146	804,726

Policy Influence						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Political contribution and other spending						
415-1	Contribution made to lobbying, interest representation or similar	Baht	0	0	0	0
	Contribution made to Local, regional or national political campaigns / organizations / candidates	Baht	0	0	0	0
	Contribution made to Trade associations or tax-exempt groups (e.g. think tanks)	Baht	0	0	0	0
	contribution made to Other (e.g. spending related to ballot measures or referendums)	Baht	0	0	0	0

Supply Chain Management						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Supply Chain Management						
308-1	Total number of suppliers	Entity	863	914	960	973
414-1	Total number of tier-1 suppliers	Entity	863	914	960	973
	Total number of critical tier-1 supplier	Entity	55	58	70	71
	Total number non tier-1 supplier	Entity	0	0	0	0
	Total number of critical non tier-1 supplier	Entity	0	0	0	0
204-1	Proportion of spending on local suppliers in Thailand	%	100	100	100	100

Supply Chain Management						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Supply Chain Management						
308-1	Number and percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria	%	-	-	100	100
414-1	Number and percentage of new suppliers that were screened using social criteria	%	-	-	100	100
Supplier risk assessment						
308-2 414-2	<u>Tier-1 suppliers</u> assessed in the last 3 years	Entity	316	331	316	294
	<u>Critical non tier-1 suppliers</u> assessed in the last 3 years	Entity	0	0	0	0
	<u>Tier-1 suppliers</u> classified as high-sustainability risk	Entity	0	0	0	0
	<u>Critical non tier-1 suppliers</u> classified as high-sustainability risk	Entity	0	0	0	0
Systematic supplier risk assessment						
308-2 414-2	Critical supplier (tier-1 and non tier-1) assessed <u>annually</u>	Entity	0	0	0	0
	Critical supplier (tier-1 and non tier-1) assessed <u>every 3 years</u>	Entity	0	0	0	0
	High-sustainability risk supplier assessed <u>annually</u>	Entity	0	0	0	0
	High-sustainability risk supplier assessed <u>every 3 years</u>	Entity	0	0	0	0
	current suppliers with high sustainability risk where gaps have been identified have corrective action plans.	%	0	0	0	0
	Percentage of current suppliers with corrective action plans that have improved their ESG performance within 12 months of the plan's launch	%	0	0	0	0
Information Security/Cybersecurity						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
System certification						
	IT System Certified	%	100	100	100	100

Environmental						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Energy Consumption						
	Energy consumption ¹	KWh	12,193,736	13,150,000	16,500,163	16,604,271
	Energy consumption ¹	Million Baht	38,384.35	63,065.63	70,878.08	68,164.94
<p>Remark ¹: In 2024, SKR expanded the scope of data collection as follows: In 2022 and 2023 the energy consumption data came from Sikarin PLC.</p> <p>In 2024, the energy consumption data came from Sikarin PLC, Sikarin Samut Prakan, 4 clinics (Bang Pli, Tai Baan, Sukawat, and Sinsakorn), and Paholyothin office In 2025, there were no changes in the scope of data collection.</p>						
	Volume of oil and fuel consumption ²	Litre	65,915	84,276	413,464	402,236
	Energy and fuel expenses ²	Million Baht	1,308.40	1,777.17	7,293.46	7,583.11
<p>Remark ²: In 2024, SKR expanded the scope of data collection as follows: In 2022 and 2023, the volume of oil and fuel consumption was recorded and displayed for the generators (3 buildings) at Sikarin Hospital, Bangkok.</p> <p>Meanwhile, in 2024, the volume of oil and fuel consumption was expanded to include data from Sikarin Hospital, Bangkok, and Sikarin Hospital, Samut Prakan, with data collection covering the following categories:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Diesel consumption for Fire Pump and Generator 2. Fuel consumption for company vehicles <ul style="list-style-type: none"> • Fuel for company vehicles paid via Fleet Card • Fuel for company vehicles paid in cash (No Fleet Card) • Fuel for company motorcycles • Fuel for company boats used for transportation 3. LPG 48 kg cylinders <p>In 2025, there were no changes in the scope of data collection.</p>						
Greenhouse Gas Emission						
305-1	Direct GHG Emission	Ton CO ₂ e	-	-	4,322	3,829
305-2	Indirect GHG Emission	Ton CO ₂ e	-	-	8,249	7,888
305-3	Other Indirect GHG Emission	Ton CO ₂ e	-	-	2,236	3,089
Waste						
	Total Waste and Waste Volume: Non-hazardous ³	Kilogram	18,612	53,432	-	564,853
	Total Waste and Waste Volume: Hazardous ³	Kilogram	5,220	7,240	7,250	6,220
	Total Infectious Waste Volume ³	Kilogram	-	-	228,002	225,302
	Total Recyclable Waste Volume ³	Kilogram	-	-	63,588	88,299
<p>Remark 3: In 2025, the data collection of waste we categorized according to types of waste for better clarification.</p>						

Environmental						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Water and Effluents						
303-3	Water consumption ⁴	Cubic Meters	232,488	226,065	296,476	280,398
	Water consumption ⁴	Million Baht	3,978.50	4,057.42	5,094.90	4,730.32
Remark 4: In 2024, SKR expanded the scope of data collection as follows: In 2022 and 2023 the energy consumption data came from Sikarin PLC. In 2024, the energy consumption data came from Sikarin PLC, Sikarin Samut Prakan, 4 clinics (Bang Pli, Tai Baan, Sukawat, and Sinsakorn), and Paholyothin office In 2025, there were no changes in the scope of data collection.						

Social										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Workforce										
2-7	Total number of workforce	Person	497	2,494	544	2,729	562	2,923	555	2,884
		% of total workforce	16.62%	83.38%	16.62%	83.38%	16.13%	83.87%	16.14%	83.86%
	Total employee	Person	425	2,269	461	2,485	483	2,690	482	2,674
		% of total workforce	15.78%	84.22%	15.65%	84.35%	15.22%	84.78%	15.27%	84.73%
	Total part-time employee	Person	11	21	11	17	13	24	8	22
		% of total workforce	34.38%	65.63%	39.29%	60.71%	35.14%	64.86%	26.67%	73.33%
Total employee by location										
2-7	Thailand	Person	425	2,269	461	2,485	483	2,690	482	2,674
		% of total workforce	15.78%	84.22%	15.65%	84.35%	15.22%	84.78%	15.27%	84.73%
Total Employee by level										
405-1	Top management	Person	16	6	11	6	12	7	14	7
		% of total workforce	0.59%	0.22%	0.37%	0.20%	0.38%	0.22%	0.44%	0.22%
	Middle management	Person	17	53	20	54	21	59	19	59
		% of total workforce	0.63%	1.97%	0.68%	1.83%	0.66%	1.86%	0.60%	1.87%
	Management	Person	17	108	17	108	21	108	24	106
		% of total workforce	0.63%	4.01%	0.58%	3.67%	0.66%	3.40%	0.76%	3.36%
	Employee	Person	375	2,102	413	2,317	429	2,516	425	2,502
		% of total workforce	13.92%	78.03%	14.02%	78.65%	13.52%	79.29%	13.47%	79.28%

Social										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Total Employee by age group										
405-1	<30 years	Person	149	1,157	172	1,292	172	1,383	166	1304
		% of total workforce	5.53%	42.95%	5.84%	43.86%	5.42%	43.59%	5.26%	41.32%
	30-50 years	Person	216	965	234	1,036	252	1,128	254	1197
		% of total workforce	8.02%	35.82%	7.94%	35.17%	7.94%	35.55%	8.05%	37.93%
	>50 years	Person	60	147	55	157	59	179	62	173
		% of total workforce	2.23%	5.46%	1.87%	5.33%	1.86%	5.64%	1.96%	5.48%
Total employee by nationality										
405-1	Thai	Person	421	2,261	457	2,473	479	2,676	478	2663
		% of total workforce	15.63%	83.93%	15.51%	83.94%	15.10%	84.34%	15.15%	84.38%
	Chinese	Person	-	-	-	-	-	-	1	0
		% of total workforce	-	-	-	-	-	-	0.03%	0.00%
	Others	Person	4	8	4	12	4	14	3	11
		% of total workforce	0.15%	0.30%	0.14%	0.41%	0.13%	0.44%	0.10%	0.35%
Total employee of other minorities										
405-1	People with disability	Person	5	6	5	5	4	5	5	5
		% of total workforce	0.19%	0.22%	0.17%	0.17%	0.13%	0.16%	0.16%	0.16%
Doctors										
	Full-time doctor	Person	83	91	78	90	98	102	95	103
		% of total workforce	3.08%	3.38%	2.65%	3.05%	3.09%	3.21%	3.01%	3.26%
	<30 years	Person	2	9	0	10	3	9	1	6
		% of total workforce	0.07%	0.33%	0.00%	0.34%	0.09%	0.28%	0.03%	0.19%
	30-50 years	Person	60	76	58	74	69	85	70	87
		% of total workforce	2.23%	2.82%	1.97%	2.51%	2.17%	2.68%	2.22%	2.76%
	>50 years	Person	21	6	20	6	26	8	24	10
		% of total workforce	0.78%	0.22%	0.68%	0.20%	0.82%	0.25%	0.76%	0.32%
	Part-time doctor	Person	320	230	275	207	295	220	334	281
		% of total workforce	11.88%	8.54%	9.33%	7.03%	9.30%	6.93%	10.58%	8.90%

Social										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Doctors										
	<30 years	Person	53	34	26	15	28	8	14	18
		% of total workforce	1.97%	1.26%	0.88%	0.51%	0.88%	0.25%	0.44%	0.57%
	30-50 years	Person	211	172	198	167	211	183	249	228
		% of total workforce	7.83%	6.38%	6.72%	5.67%	6.65%	5.77%	7.89%	7.22%
	>50 years	Person	56	24	51	25	56	29	71	35
		% of total workforce	2.08%	0.89%	1.73%	0.85%	1.76%	0.91%	2.25%	1.11%
Full-time employee by work category										
	Clinical Staff (excluding doctors) (e.g. nurses, pharmacists, physical therapists, radiologic technologists and medical scientists)	Person	126	1,490	142	1,650	156	1,808	156	1,794
		% of total workforce	4.68%	55.31%	4.82%	56.00%	4.92%	56.98%	4.94%	56.84%
	<30 years	Person	72	848	82	954	92	1,037	90	992
		% of total workforce	2.67%	31.48%	2.78%	32.38%	2.90%	32.68%	2.85%	31.43%
	30-50 years	Person	43	588	49	634	54	691	55	726
		% of total workforce	1.60%	21.83%	1.66%	21.52%	1.70%	21.78%	1.74%	23.00%
	>50 years	Person	11	54	11	62	10	80	11	76
		% of total workforce	0.41%	2.00%	0.37%	2.10%	0.32%	2.52%	0.35%	2.41%
	Support staff	Person	299	779	319	835	327	882	326	880
		% of total workforce	11.10%	32.92%	10.83%	28.34%	10.31%	27.80%	10.33%	27.88%
	<30 years	Person	77	309	90	338	80	346	76	311
		% of total workforce	2.86%	11.47%	3.05%	11.47%	2.52%	10.90%	2.41%	9.85%
	30-50 years	Person	178	387	186	409	198	437	192	464
		% of total workforce	6.61%	14.37%	6.31%	13.88%	6.24%	13.77%	6.08%	14.70%
	>50 years	Person	44	83	43	88	49	99	58	105
		% of total workforce	1.63%	3.08%	1.46%	2.99%	1.54%	3.12%	1.84%	3.33%

Social										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Part-time employee by work category										
Re		Person	3	14	3	11	3	15	2	17
	Clinical Staff (excluding doctors) (e.g. nurses, pharmacists, physical therapists, radiologic technologists and medical scientists)	% of total workforce	0.11%	0.52%	0.10%	0.37%	0.09%	0.47%	0.06%	0.54%
	<30 years	Person	0	2	1	1	1	1	0	5
		% of total workforce	0.00%	0.07%	0.03%	0.03%	0.09%	0.47%	0.06%	0.54%
	30-50 years	Person	3	9	2	7	1	9	1	9
		% of total workforce	0.11%	0.33%	0.07%	0.24%	0.03%	0.28%	0.03%	0.29%
	>50 years	Person	0	3	0	3	1	4	1	3
		% of total workforce	0.00%	0.11%	0.00%	0.10%	0.03%	0.13%	0.03%	0.10%
	Support staff	Person	8	7	8	6	10	90	6	5
		% of total workforce	0.30%	0.26%	0.27%	0.20%	0.32%	0.28%	0.19%	0.16%
	<30 years	Person	0	3	0	0	0	0	0	1
		% of total workforce	0.00%	0.11%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.00%	0.03%
	30-50 years	Person	1	0	1	1	2	0	2	1
		% of total workforce	0.04%	0.00%	0.07%	0.03%	0.06%	0.00%	0.06%	0.03%
	>50 years	Person	7	4	6	5	8	9	4	3
		% of total workforce	0.26%	0.15%	0.20%	0.17%	0.25%	0.28%	0.13%	0.10%
Gender Diversity										
	Number of employee in management positions in revenue-generating functions	Person	8	79	7	83	6	82	9	73
		% of total workforce	0.30%	2.93%	0.24%	2.82%	0.19%	2.58%	2.29%	2.31%
		Person	1	0	3	0	6	1	5	1

Social										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Gender Diversity										
	Number of employee in STEM-related functions	% of total workforce	0.04%	0.00%	0.10%	0.00%	0.19%	0.03%	0.16%	0.03%

Hiring										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
New Employee										
401-1(a)	New employee hired	Person	95	639	127	770	89	680	60	481
New Employee by level										
	Top management	Person	0	1	0	0	1	2	0	0
		% of total workforce	0.00%	0.04%	0.00%	0.00%	0.03%	0.06%	0.00%	0.00%
	Middle management	Person	5	1	1	1	2	2	1	0
		% of total workforce	0.19%	0.04%	0.03%	0.03%	0.06%	0.06%	0.03%	0.00%
	Management	Person	1	3	1	2	0	2	0	2
		% of total workforce	0.04%	0.11%	0.03%	0.07%	0.00%	0.06%	0.00%	0.06%
	Employee	Person	89	634	125	767	85	675	59	479
		% of total workforce	3.30%	23.53%	4.24%	26.04%	2.68%	21.27%	1.87%	15.18%
New Employee by age group										
	<30 years	Person	67	520	94	658	65	586	50	409
		% of total workforce	2.49%	19.30%	3.19%	22.34%	2.05%	18.47%	1.58%	12.96%
	30-50 years	Person	26	118	29	109	20	92	10	71
		% of total workforce	0.97%	4.38%	0.98%	3.70%	0.63%	2.90%	0.32%	2.25%
	>50 years	Person	2	1	4	3	4	2	0	1
		% of total workforce	0.07%	0.04%	0.14%	0.10%	0.13%	0.06%	0.00%	0.03%
Hiring Cost										
	Total hiring cost	Baht	64,627.55	434,705.31	62,768.48	380,564.80	108,343.26	827,791.20	111,711.00	895,549.85
	Average hiring cost	Baht/FTE	680.29	680.29	494.24	494.24	1,217.34	1,217.34	1,861.85	1,861.85

Turnover										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Employee Turnover										
401-1(b)	Employee Turnover	Person	79	470	87	534	64	478	71	505
		% of total workforce	15.37%	84.63%	13.76%	86.24%	2.02%	15.06%	2.25%	16.00%
Employee turnover by level										
	Top management	Person	2	2	3	0	0	0	1	0
		% of total workforce	0.07%	0.07%	0.10%	0.00%	0.00%	0.00%	0.03%	0.00%
	Middle management	Person	4	1	1	2	2	0	0	1
		% of total workforce	0.15%	0.04%	0.03%	0.07%	0.06%	0.00%	0.00%	0.03%
	Management	Person	0	6	2	6	0	3	2	9
		% of total workforce	0.00%	0.22%	0.07%	0.20%	0.00%	0.09%	0.06%	0.29%
	Employee	Person	73	461	81	526	62	475	68	495
		% of total workforce	2.71%	17.11%	2.75%	17.85%	1.95%	14.97%	2.15%	15.68%
Employee turnover by age group										
	<30 years	Person	35	336	49	400	43	371	39	354
		% of total workforce	1.30%	12.47%	1.66%	13.58%	1.36%	11.69%	1.24%	11.22%
	30-50 years	Person	40	122	28	117	18	101	30	137
		% of total workforce	1.48%	4.53%	0.95%	3.97%	0.57%	3.18%	0.95%	4.34%
	>50 years	Person	4	12	10	17	3	6	2	14
		% of total workforce	0.15%	0.45%	0.34%	0.58%	0.09%	0.19%	0.06%	0.44%

Voluntary Turnover										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Voluntary turnover										
	Voluntary Employee Turnover	Person	57	384	60	438	50	394	52	426
		% of total workforce	1.80%	12.10%	1.89%	13.80%	1.58%	12.42%	1.65%	13.50%
Voluntary turnover by level										
	Top management	Person	2	0	2	0	0	0	1	0
		% of total workforce	0.07%	0.00%	0.07%	0.00%	0.00%	0.00%	0.03%	0.00%

Voluntary Turnover										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Voluntary turnover by level										
	Middle management	Person	2	1	0	0	2	0	0	1
		% of total workforce	0.07%	0.04%	0.00%	0.00%	0.06%	0.00%	0.00%	0.03%
	Management	Person	0	4	2	3	0	3	2	8
		% of total workforce	0.00%	0.15%	0.07%	0.10%	0.00%	0.09%	0.06%	0.25%
	Employee	Person	53	379	56	435	48	391	49	417
		% of total workforce	1.97%	14.07%	1.90%	14.77%	1.51%	12.32%	1.55%	13.21%
Voluntary turnover by age group										
	<30 years	Person	29	275	41	329	35	305	33	314
		% of total workforce	1.08%	10.21%	1.39%	11.17%	1.10%	9.61%	1.05%	9.95%
	30-50 years	Person	27	107	15	107	15	87	18	109
		% of total workforce	1.00%	3.97%	0.51%	3.63%	0.47%	2.74%	0.57%	3.45%
	>50 years	Person	1	2	4	2	0	2	3	1
		% of total workforce	0.04%	0.07%	0.14%	0.07%	0.00%	0.06%	0.10%	0.03%
Parental Leave										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Parental Leave										
401-3	Parental leave	Person	0	56	0	67	0	57	0	79
		% of total workforce	0.00%	2.08%	0.00%	2.27%	0.00%	1.80%	0.00%	2.50%
Collective Bargaining Agreement										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Collective Bargaining Agreement										
407-1		Person	425	2,269	461	2,485	483	2,690	482	2,674
	Total employee covered by an independent trade union or collective bargaining agreement	% of total workforce	15.78%	84.22%	15.65%	84.35%	15.22%	84.78%	15.27%	84.73%

Training and Development										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Training hours										
404-1	Total number of training hours	Hours	14,000.39	74,745.61	18,289.46	98,588.54	22,159.39	123,413.61	10,499.30	58,928.70
	Average training hours per FTE	Hours/FTE	5.20	27.75	6.21	33.47	6.98	38.89	3.33	18.67
Training hours by level										
	Top management	Person	527.04	197.64	436.37	238.02	550.56	321.16	309.46	154.70
		% of total workforce		0.20	0.07	0.15	0.08	0.17	0.10	0.10
	Middle management	Person	559.98	1,745.82	793.40	2,142.18	963.48	2,706.92	419.90	1,303.90
		% of total workforce		0.21	0.65	0.27	0.73	0.30	0.85	0.13
	Management	Person	559.98	3,557.52	674.39	4,284.36	963.48	4,955.04	530.40	2,342.60
		% of total workforce		0.21	1.32	0.23	1.45	0.30	1.56	0.17
	Employee	Person	12,352.50	69,239.88	16,383.71	91,915.39	19,682.52	115,434.08	9,392.50	55,294.20
		% of total workforce		4.59	25.70	5.56	31.20	6.20	36.38	2.93
Training hours by age group										
	<30 years	Person	4,908.06	38,111.58	6,823.24	51,253.64	7,891.36	63,452.04	3,668.60	28,818.40
		% of total workforce		1.82	14.15	2.32	17.40	2.49	20.00	1.16
	30-50 years	Person	7,115.04	31,787.10	9,282.78	41,098.12	11,561.76	51,752.64	5,613.40	26,453.70
		% of total workforce		2.64	11.80	3.15	13.95	3.64	16.31	1.73
	>50 years	Person	1,976.40	4,842.18	2,181.85	6,228.19	2,706.92	8,212.52	1,370.20	3,823.30
		% of total workforce		0.73	1.80	0.74	2.11	0.85	2.59	0.43
Training Investment										
404-1	Total amount spent in training and development	Baht	2,738,220.89	14,618,878.11	3,012,911.98	16,240,968.02	2,649,813.27	14,757,759.23	700,362.83	3,993,113.48
	Average amount spent on training and development	Baht/FTE	1,016.41	5,426.46	1,022.71	5,512.89	835.11	4,651.04	224.90	1,262.27

Training and Development										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Training cost by level										
	Top management	Baht	103,085.92	38,657.22	71,891.60	39,213.60	631,842.60	368,574.85	20,820.24	10,410.12
		Baht/FTE	38.27	14.35	24.40	13.31	199.13	116.16	6.63	2.84
	Middle management	Baht	109,528.79	341,472.11	130,712.00	352,922.40	1,105,724.55	3,106,559.45	28,256.04	87,742.44
		Baht/FTE	40.66	126.75	44.37	119.80	348.48	979.06	9.00	27.46
	Management	Baht	109,528.79	695,829.96	111,105.20	705,844.80	1,105,724.55	5,686,583.40	35,691.84	157,638.96
		Baht/FTE	40.66	258.29	37.71	239.59	348.48	1792.18	11.36	49.24
	Employee	Baht	2,416,076.25	13,542,912.74	2,699,202.80	15,142,985.20	786,996.21	4,615,576.84	632,043.00	3,720,874.32
		Baht/FTE	896.84	5,027.06	916.23	5,140.19	248.03	1,454.64	197.91	1,182.72
Training cost by age group										
	<30 years	Baht	959,987.63	7,454,400.59	1,124,123.20	8,443,995.20	943,619.52	7,587,359.28	246,868.56	1,939,256.64
		Baht/FTE	356.34	2767.04	381.58	2866.26	297.39	2391.23	78.60	616.93
	30-50 years	Baht	1,391,659.92	6,217,369.55	1,529,330.40	6,770,881.60	1,382,512.32	6,188,388.48	377,738.64	1,780,130.52
		Baht/FTE	516.58	2307.86	519.12	2298.33	435.71	1950.33	116.95	562.95
	>50 years	Baht	386,572.20	947,101.89	359,458.00	1,026,089.20	323,683.44	982,022.64	92,203.92	257,278.68
		Baht/FTE	143.49	351.56	122.02	348.30	102.01	309.49	29.35	82.38

Training and Development										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Individual Performance Appraisal										
404-3	Employee coverage under performance appraisal by Management by Objectives (MOB)	Person	393	2,178	431	2,360	478	2,579	457	2,554
		% of total workforce	14.59%	80.85%	14.63%	80.11%	15.06%	81.28%	14.48%	80.93%
Individual Performance Appraisal (MOB) by level										
	Top management	Person	11	8	12	6	14	8	14	6
		% of total workforce	0.41%	0.30%	0.41%	0.20%	0.44%	0.25%	0.44%	0.19%
	Middle management	Person	17	54	17	54	16	58	15	58
		% of total workforce	0.63%	2.00%	0.58%	1.83%	0.50%	1.83%	0.48%	1.84%
	Management	Person	14	111	17	112	21	107	23	103
		% of total workforce	0.52%	4.12%	0.58%	3.80%	0.66%	3.37%	0.73%	3.26%
	Employee	Person	351	2,005	385	2,188	427	2,406	405	2,387
		% of total workforce	13.03%	74.412%	13.07%	74.27%	13.46%	75.83%	12.83%	75.63%

Training and Development										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Individual Performance Appraisal (MOB) by age group										
	<30 years	Person	131	1,103	155	1,207	177	1,306	152	1,203
		% of total workforce	4.86%	40.94%	5.26%	40.97%	5.58%	41.16%	4.82%	38.12%
	30-50 years	Person	220	960	226	1,020	249	1,123	255	1,188
		% of total workforce	8.17%	35.63%	7.67%	34.62%	7.85%	35.39%	8.08%	37.64%
	>50 years	Person	42	115	50	133	52	150	166	47
		% of total workforce	1.56%	4.27%	1.70%	4.51%	1.64%	4.73%	5.26%	1.49%

Training and Development										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Employee Engagement										
	Employee engagement survey	% of actively engaged employees	0.99	0.99	86.00	86.50	86.00	86.50	84.59	86.90
		Person	236	1,231	196	1,217	196	1,217	351	2,297
	Target of employee engagement survey	% of actively engaged employees	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00	80.00
Employee engagement result by level										
	Top management	% of actively engaged employees	-	-	89.40	89.10	89.40	89.10	85.50	88.60
		Person	-	-	1	3	1	3	2	3
	Middle management	% of actively engaged employees	99.00	99.00	86.60	86.50	86.60	86.50	85.10	86.40
		Person	5	30	5	28	5	28	19	30
	Management	% of actively engaged employees	99.00	99.00	86.10	86.50	86.10	86.50	83.43	85.47
		Person	12	65	11	63	11	63	18	80

Training and Development										
GRI	Indicator	Unit	2022		2023		2024		2025	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
Ration of remuneration of women to men										
	+ other case incentives									
	Management - Average monthly base salary only	Baht	49,379	48,048	53,844	49,107	63,959	51,359	44,032.71	55,055.93
	Management - Average monthly base salary + other case incentives	Baht	49,943	49,013	55,103	49,930	65,973	52,239	45,092.58	55,962.23
	Non-management - Average monthly base salary only	Baht	16,312	17,013	17,339	18,369	17,933	18,853	45,092.58	55,962.23
	Non-management - Average monthly base salary + other case incentives	Baht	16,834	17,594	17,899	19,129	18,528	19,759	18,889.69	20,011.53

Human Rights							
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025	
Human Rights Assessment							
Total Human Rights assessed in last three years							
412-1	Own operations						
	Total number of own operations	Company	3	3	3	3	
	Number of Own operations assessed	Company	2	2	2	2	
	Percentage of Own operations assessed	% of total company	67%	67%	67%	67%	
	Contractor and tier 1 suppliers						
	Total number of Contractor and tier 1 suppliers	Company	863	914	960	973	

Human Rights						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Human Rights Assessment						
	Number of Contractor and tier 1 suppliers assessed	Company	316	331	316	294
	Percentage of Contractor and tier 1 suppliers assessed	% of total contractor company	37%	36%	33%	30%
Joint ventures						
	Total number of Joint ventures	Company	-	-	-	-
	Number of Joint ventures assessed	Company	-	-	-	-
	Percentage of Joint ventures assessed	% of total joint venture company	-	-	-	-
Total assessed <u>in last three years with risks have been identified</u>						
Own operations						
	Number of Own operations assessed with risk identified	Company assessed with risk identified	0	0	0	0
	Percentage of Own operations assessed with risk identified	% of company assessed	0	0	0	0
Contractor and tier 1 suppliers						
	Number of Contractor and tier 1 suppliers assessed with risk identified	Company assessed with risk identified	0	0	0	0
	Percentage of Contractor and tier 1 suppliers assessed with risk identified	% of contractor company assessed	0	0	0	0
Joint ventures						
	Number of Joint ventures assessed with risk identified	Company assessed with risk identified	-	-	-	-
	Percentage of Joint ventures assessed with risk identified	% of joint venture company assessed	-	-	-	-
Total assessed <u>in last three years with risks have been identified and risk mitigation or remediation process had been implemented</u> in the last 12 months						
Own operations						
	Number of Own operations	Company assessed with risk identified and mitigation	0	0	0	0

Human Rights						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Total assessed in last three years <u>with risks have been identified and risk mitigation or remediation process had been implemented</u> in the last 12 months						
		or remediation implemented				
	Percentage of Own operations	% of company assessed with risk identified	0	0	0	0
Contractor and tier 1 suppliers						
	Number of Contractor and tier 1 suppliers	Company assessed with risk identified and mitigation or remediation implemented	0	0	0	0
	Percentage of Contractor and tier 1 suppliers	% of company assessed with risk identified	0	0	0	0
Joint ventures						
	Number of Joint ventures	Company assessed with risk identified and mitigation or remediation implemented	-	-	-	-
	Percentage of Joint ventures	% of company assessed with risk identified	-	-	-	-

Human Rights						
GRI	Indicator	Unit	2022	2023	2024	2025
Corporate Social Responsibility						
201-1	Total contribution	Million Baht	1.00	1.64	1.00	1.00
	Charitable donation	Million Baht	0.00	0.00	0.00	0.00
	Percentage of Charitable donation	% of Total contribution	0%	0%	0%	0%
	Community investment	Million Baht	1.00	1.64	1.00	1.00
	Percentage of Community investment	% of Total contribution	100%	100%	100%	100%
	Commercial initiatives	Million Baht	0.00	0.00	0.00	0.00
	Percentage of Commercial initiatives	% of Total contribution	0%	0%	0%	0%
Local community						
413-1	Total operation	Site	3	3	3	3
	Number of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and/or development programs	Site	3	3	3	3
	Percentage of operations with implemented local community engagement, impact assessments, and/or development programs	% of total site	100%	100%	100%	100%



บริษัท ศึครินทร์ จำกัด (มหาชน)

Sikarin Public Company Limited

976 ถนนลาซาล แขวงบางนาใต้ เขตบางนา

กรุงเทพมหานคร 10260

976 Lasalle Rode, Bang Na Tai Sub-district,

Bang Na District, Bangkok 10260

โทร. 1728, 02-366-9900 www.sikarin.com