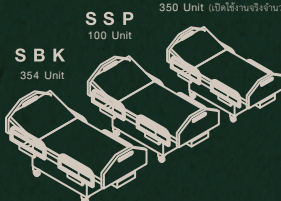
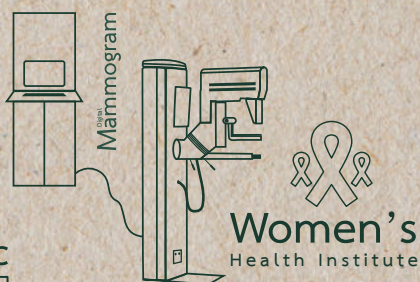
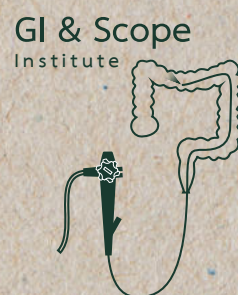
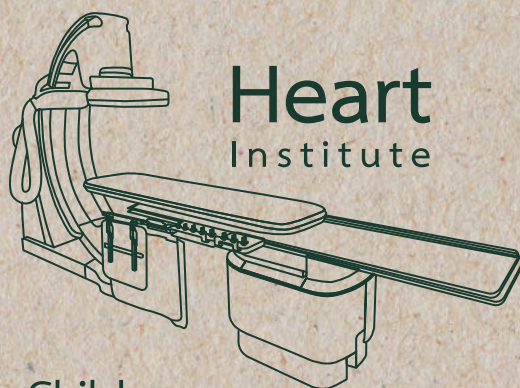
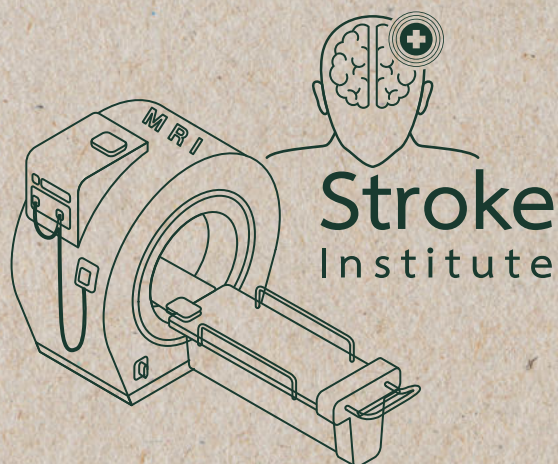


รายงานความยั่งยืน 2567

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน)
Sikarin Public Company Limited



SIKARIN



สารบัญ

บทนำ

สารจากประธานกรรมการ	2
เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้	4
รางวัลแห่งความสำเร็จ	6
ธุรกิจของเรา	7
การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน	9
การสร้างความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย	11
การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ	16
กลยุทธ์และเป้าหมายด้านความยั่งยืน	20
การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย UN SDGs	25
กระบวนการสร้างคุณค่า	26

การกำกับดูแลกิจการที่ดี



• การกำกับดูแล	34
• จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ	45
• ความปลอดภัยของข้อมูล	48
• การบริหารจัดการนวัตกรรม	54
• การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน	59

ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม



• สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	68
• ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย	89
• ความปลอดภัยของผู้ป่วย	96
• บริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้	103
• สุขภาพของชุมชน	107

การปกป้องสิ่งแวดล้อม



• การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	120
• การบริหารจัดการพลังงาน	125
• การบริหารจัดการขยะและขยะอันตราย	131
• การบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ	135





“ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

จะยังคงเดินหน้าพัฒนาธุรกิจตามแนวทางความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง
เรามุ่งมั่นที่จะเป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่ให้บริการด้วยคุณภาพสูงสุด
พร้อมขยายการเข้าถึงการรักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยในทุกกลุ่ม
ยกระดับการดูแลพนักงานซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร
รวมถึงให้การปกป้อง ดูแล รักษาสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน
เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในธุรกิจและความไว้วางใจจาก
ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

”

สารจากประธานกรรมการ

ปี 2567 ถือเป็นอีกหนึ่งปีที่ท้าทายสำหรับบริษัทที่ดำเนินธุรกิจอยู่ในอุตสาหกรรมการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งรวมถึงบริษัท ศิครินทร์จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) โดยในปีที่ผ่านมา เราต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในหลาย ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการและความคาดหวังของผู้ป่วยและสังคม ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพของประชาชนและทรัพย์สินของ ศิครินทร์ ซึ่งศิครินทร์ได้นำทรัพยากรต่าง ๆ ของเรามาใช้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมความสามารถในการให้บริการที่ได้มาตรฐาน ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างตรงจุด พร้อมทั้งรักษาความมั่นคงในธุรกิจและตอบสนองต่อสถานการณ์เศรษฐกิจโลกที่ไม่แน่นอน

ในปีที่ผ่านมาศิครินทร์ได้เปิดตัวบริการใหม่อย่าง “ศิครินทร์เฉพาะทาง 24 ชั่วโมง” เพื่อเพิ่มความพร้อมในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง และได้ริเริ่มโครงการพัฒนาสถาบันการแพทย์ฉุกเฉินที่มีมาตรฐานสากล เพื่อตอบสนองความต้องการในสถานการณ์ฉุกเฉินที่เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ศิครินทร์ได้เดินหน้าพัฒนาสถาบันการแพทย์เฉพาะทาง เช่น สถาบันโรคหัวใจสถาบันสุขภาพเฉพาะทางสตรี และสถาบันทางเดินอาหารและตับ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมต่อการเพิ่มขึ้นของประชากรสูงอายุ และโรคภัยอุบัติใหม่ต่าง ๆ รวมถึงรองรับต่อความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น

ในขณะเดียวกันศิครินทร์ก็ให้ความสำคัญต่อการปกป้อง ดูแล และรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านไปพร้อมกับการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ และได้มาตรฐาน ในปี 2567 ที่ผ่านมา ศิครินทร์ได้ดำเนินโครงการประหยัดพลังงานในโรงพยาบาล ซึ่งช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก พร้อมกับได้ดำเนินการพัฒนาระบบจัดการขยะทางการแพทย์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้การส่งเสริมสุขภาพของชุมชนยังคงเป็นหนึ่งในพันธกิจหลักของเรา ศิครินทร์ได้จัดโครงการตรวจสุขภาพฟรีสำหรับชุมชนรอบโรงพยาบาล และร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการให้บริการทางการแพทย์แก่ผู้ป่วยในพื้นที่ห่างไกลซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการสร้างคุณค่าให้กับสิ่งแวดล้อม และสังคมอย่างรอบด้าน

การดำเนินงานด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนของศิครินทร์ได้รับการยอมรับและคัดเลือกให้อยู่ในกลุ่ม ESG100 ประจำปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 จากสถาบันไทยพัฒน์ ซึ่งเป็นสถาบันด้านความยั่งยืนชั้นนำของประเทศไทย สิ่งนี้เป็นเครื่องสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของเราในการสร้างคุณค่าให้กับสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแลกิจการ สำหรับเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคต บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จะยังคงเดินหน้าพัฒนาธุรกิจตามแนวทางความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง เรามุ่งมั่นที่จะเป็นโรงพยาบาลชั้นนำที่ให้บริการด้วยคุณภาพสูงสุด พร้อมขยายการเข้าถึงการรักษาพยาบาลสำหรับผู้ป่วยในทุกกลุ่ม ยุกระดับการดูแลพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญขององค์กร รวมถึงให้การปกป้อง ดูแล รักษาสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้านเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงในธุรกิจและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ในนามของคณะกรรมการบริษัท ผมขอขอบคุณพนักงาน ผู้ป่วย และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มที่ร่วมสนับสนุนและเป็นส่วนหนึ่งของการเดินทางของศิครินทร์ เราสัญญาว่าจะดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม และสิ่งแวดล้อมในระยะยาว



นายเสนีย์ จิตตเกษม

ประธานกรรมการ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

แนวทางการจัดทำรายงาน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) จัดทำรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567 ขึ้นเป็นปีแรก เพื่อสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน และความตั้งใจในการสื่อสารแนวทางการบริหารจัดการ และผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนของศิครินทร์ทั้ง 3 มิติ ให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มได้รับทราบอย่างโปร่งใส นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังได้ทำการเปิดเผยผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนในหลากหลายช่องทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงข้อมูลที่อยู่ในความสนใจได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว

ช่องทางการเปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนของศิครินทร์

สำหรับรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567 นี้ ครอบคลุมข้อมูลการดำเนินงานของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567 โดยมีขอบเขตการรายงานครอบคลุมถึงโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ และบริษัทในเครือที่ศิครินทร์ถือหุ้นในสัดส่วนมากกว่าหรือเท่ากับร้อยละ 50 นอกจากนี้ เพื่อให้การเปิดเผยข้อมูลเป็นไปตามกรอบการรายงานของสากล และตรงต่อความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย ศิครินทร์ได้นำมาตรฐาน Global Reporting Initiative หรือ GRI Standards 2021 มาใช้เป็นกรอบการรายงานหลัก ซึ่งครอบคลุมหัวข้อด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล



รายงานประจำปี 2567

สำหรับการจัดทำรายงานความยั่งยืน ประจำปี 2567 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้มอบหมายให้คณะกรรมการความยั่งยืนเป็นผู้กำกับดูแลกระบวนการจัดทำรายงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการนำเสนอข้อมูลในรายงานเป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยข้อมูลทั้งหมดจะต้องผ่านการตรวจสอบอย่างรอบคอบโดยคณะกรรมการความยั่งยืนก่อนเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อรับรองคุณภาพและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่เปิดเผยต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน



รายงานความยั่งยืน
ประจำปี 2567

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

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความเป็นเลิศ ควบคู่ไปกับการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนในทุกมิติของการดำเนินงาน ความสำเร็จในด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูง การส่งเสริมความยั่งยืน และการบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้บริษัทได้รับรางวัลและการยอมรับอย่างต่อเนื่องในระดับประเทศและระดับสากล ความสำเร็จเหล่านี้ไม่เพียงเป็นเครื่องยืนยันถึงมาตรฐานการดำเนินงานของศิครินทร์ แต่ยังสะท้อนถึงความไว้วางใจจากผู้ป่วย ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันองค์กรให้ก้าวสู่ความยั่งยืนอย่างมั่นคงต่อไป



Joint Commission International (JCI)

ศิครินทร์ ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากลจาก Joint Commission International (JCI) ซึ่งได้รับการต่ออายุครั้งที่ 4 ตามมาตรฐานเวอร์ชันที่ 7



หุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2567

ศิครินทร์ ได้รับการจัดอันดับให้อยู่ในกลุ่มหุ้นยั่งยืน SET ESG Ratings ประจำปี 2567 ในกลุ่มหลักทรัพย์บริการ ระดับ BBB



การสำรวจการกำกับดูแลกิจการของบริษัท

จดทะเบียนไทย ประจำปี 2567

ศิครินทร์ ได้รับการประเมินการกำกับดูแลกิจการในระดับ 5 ดาว หรือ “ดีเลิศ” (Excellent CG Scoring) ต่อเนื่องเป็นปีที่ 2



รับรองต่ออายุเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้าน

คอร์รัปชัน ของภาคเอกชนไทย

ศิครินทร์ ได้รับการต่ออายุการรับรองเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC) ต่อเนื่องเป็นวาระที่ 2 นับตั้งแต่ปี 2564



ESG 100 จากสถาบันไทยพัฒน์

ศิครินทร์ ติดอันดับกลุ่มหลักทรัพย์ ESG100 กลุ่มบริการ/การแพทย์ ประจำปี 2567 ต่อเนื่องเป็นปีที่ 4 จาก สถาบันไทยพัฒน์

ธุรกิจของเรา

วิสัยทัศน์

ปกป้องสังคมอย่างจริงจัง ด้วยนวัตกรรม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม มุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

พันธกิจ



ปกป้อง จริงใจ

ปกป้องดูแลผู้เกี่ยวข้อง
ทุกภาคส่วนด้วยทักษะ
และความเชี่ยวชาญ
ระดับโลกอย่างจริงจัง



เฝื่อนวัตกรรม

เปิดรับ ส่งเสริม และ
สร้างสรรค์นวัตกรรม
คุณค่าสูง โดยมีลูกค้า
เป็นศูนย์กลาง



นำคุณภาพชีวิต

ปรับเปลี่ยนมุ่งหน้าอยู่
เสมอ เพื่อสังคมสุขภาพ
แข็งแรง และคุณภาพ
ชีวิตที่ดีงามของผู้คน



ด้วยจิตยั่งยืน

เปี่ยมด้วยจิตวิญญาณแห่งความ
ยั่งยืน ตามหลักบรรษัทภิบาล
ดำเนินธุรกิจที่เติบโตอย่าง
เข้มแข็งโดยมีสังคมและ
สิ่งแวดล้อมเป็นหลักยึด

ภาพรวมธุรกิจของศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ประกอบธุรกิจหลักในการให้บริการสถานพยาบาล โดยมีโรงพยาบาลเอกชนขนาดใหญ่ภายใต้การดำเนินการของศิครินทร์จำนวน 3 แห่งคือโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ และโรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่ โรงพยาบาลทั้งสามแห่งมีแพทย์ผู้เชี่ยวชาญครบทุกสาขา และเปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยลักษณะการให้บริการของบริษัทสามารถจำแนกออกตามประเภทของผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษายาบาลได้ 2 ประเภทคือผู้ป่วยนอก (OPD) และผู้ป่วยใน (IPD)



โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ

รองรับผู้ป่วยนอก 3,000 คนต่อวัน
เตียง 354 เตียง
รองรับผู้ป่วยกักตุน 280,500 คน



โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ

รองรับผู้ป่วยนอก 800 คนต่อวัน
เตียง 100 เตียง
รองรับผู้ป่วยกักตุน 140,000 คน

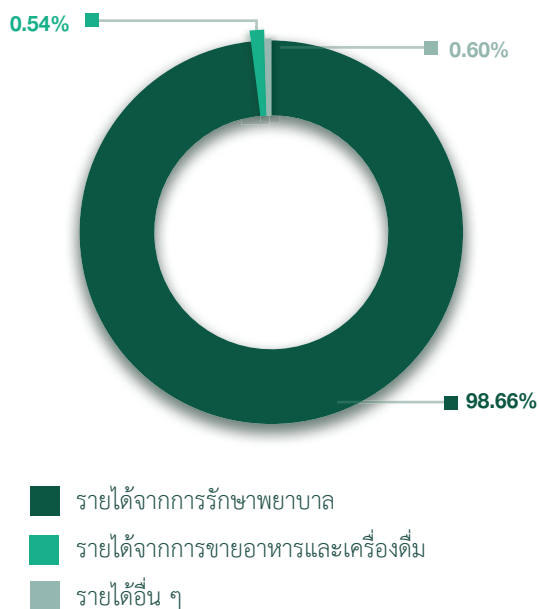


โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่

รองรับผู้ป่วยนอก 1,000 คนต่อวัน
เตียง 350 เตียง
(เปิดใช้งานจริงจำนวน 200 เตียง)
รองรับผู้ป่วยกักตุน 255,000 คน

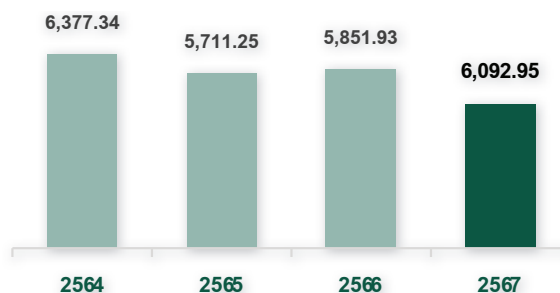
ข้อมูลสำคัญทางการเงินประจำปี 2567

สัดส่วนรายได้



รายได้รวม

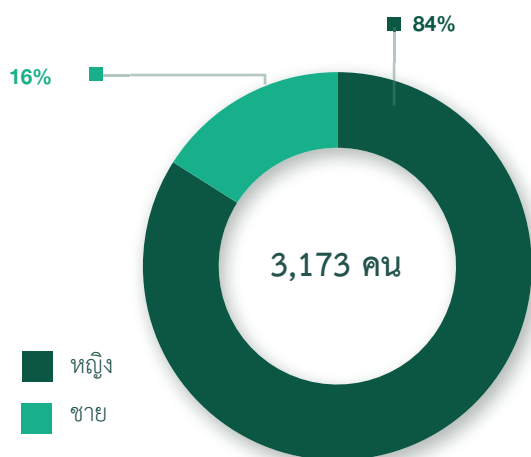
หน่วย: ล้านบาท



ข้อมูลจำนวนพนักงานประจำปี 2567

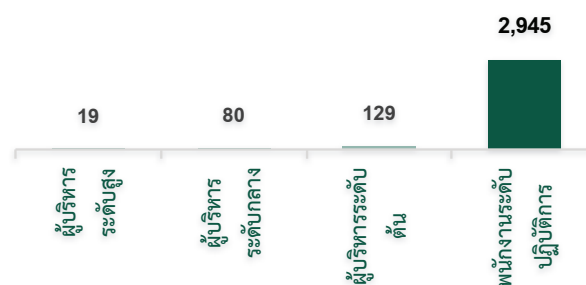
พนักงานทั้งหมด

หน่วย: คน



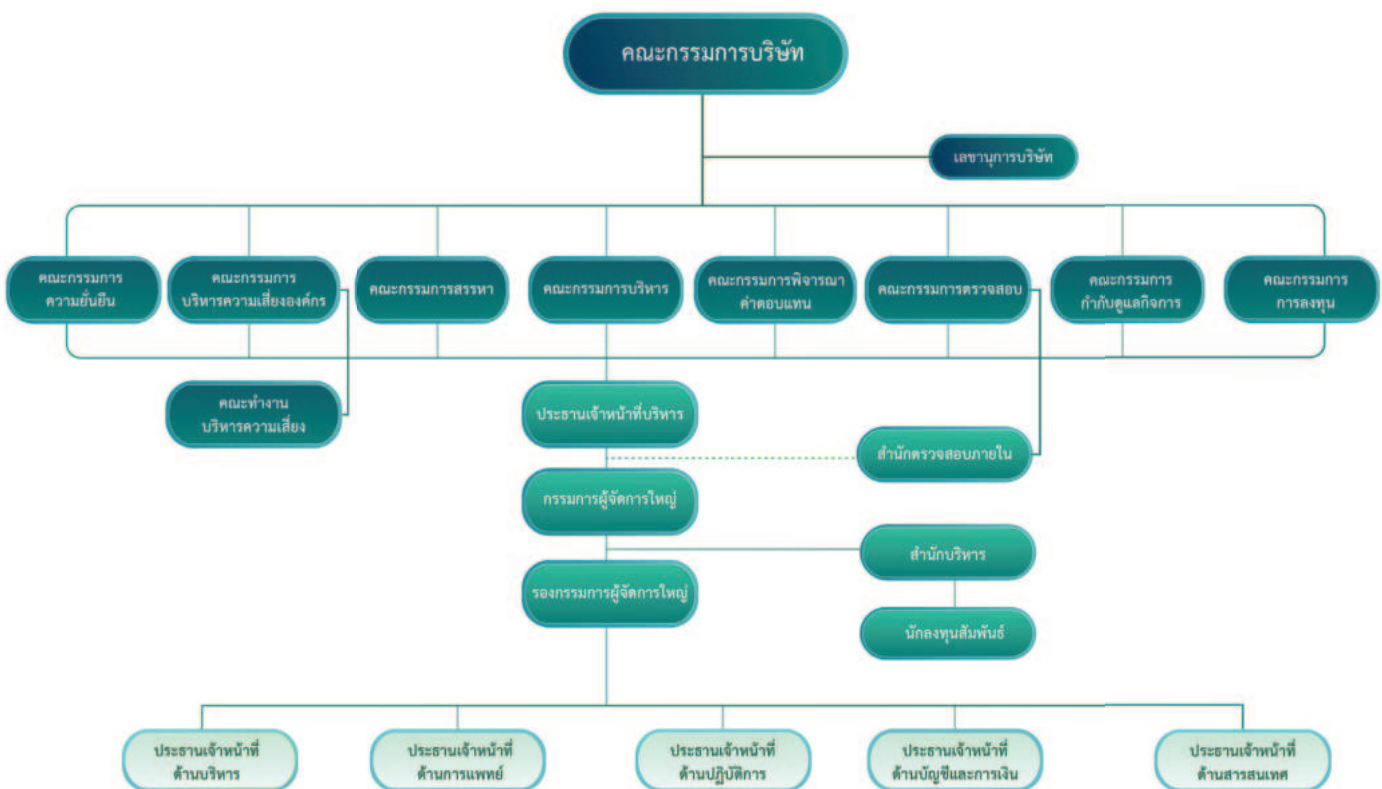
พนักงานแบ่งตามระดับงาน

หน่วย: คน



การกำกับดูแลด้านความยั่งยืน

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลด้านความยั่งยืน เพราะเราตระหนักดีว่าความยั่งยืนเป็นหนึ่งในรากฐานสำคัญของการส่งเสริมให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน และพร้อมสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มในระยะยาว นอกจากการส่งเสริมการเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืนแล้ว การน้อมนำหลักการด้านความยั่งยืนมาใช้ยังช่วยสนับสนุนให้การดำเนินธุรกิจที่ศิครินทร์เป็นไปอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อเป็นการตอกย้ำถึงความสำคัญของความยั่งยืนที่มีต่อศิครินทร์ คณะกรรมการบริษัทจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการความยั่งยืนขึ้น เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการบริหารจัดการด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยมุ่งเน้นการพัฒนากลยุทธ์ นโยบาย และแนวปฏิบัติที่ครอบคลุมประเด็นด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล คณะกรรมการความยั่งยืนมีบทบาทในการกำหนดทิศทางการทำงานที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ธุรกิจสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน นอกจากนี้คณะกรรมการความยั่งยืนยังทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ พร้อมปรับตัวต่อความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจในระยะยาว โดยมุ่งเน้นผลประโยชน์ที่ดี ความน่าเชื่อถือในกลุ่มผู้ถือหุ้น และการสร้างความไว้วางใจในสังคม



ท่านสามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้ที่: กฎบัตรคณะกรรมการความยั่งยืน

นอกจากคณะกรรมการความยั่งยืนแล้ว บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังมีหน่วยงานความยั่งยืน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และนโยบายด้านความยั่งยืนให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรในระยะยาว โดยทำหน้าที่ประสานงานกับทุกหน่วยงานภายในองค์กร เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ หน่วยงานความยั่งยืนยังทำหน้าที่ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งวิเคราะห์และบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความยั่งยืนที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและห่วงโซ่คุณค่า ด้วยการพัฒนาแนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม หน่วยงานความยั่งยืนยังมีหน้าที่ในการส่งเสริมวัฒนธรรมด้านความยั่งยืนภายในองค์กร โดยจัดกิจกรรมอบรม และการสื่อสารเชิงรุก เพื่อสร้างความตระหนักรู้และจิตสำนึกที่ดีในหมู่พนักงานทุกระดับ

นอกจากการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบภายในศิครินทร์แล้ว หน่วยงานความยั่งยืนยังมีหน้าที่ในการจัดทำรายงานด้านความยั่งยืนขององค์กร โดยรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ผล และนำเสนอในรูปแบบที่โปร่งใสและครอบคลุม เพื่อสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสียอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งข้อมูลทั้งหมดต้องได้รับการทบทวนพิจารณา และอนุมัติให้เปิดเผยโดยคณะกรรมการความยั่งยืน และคณะกรรมการบริษัท

ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน ที่หลายสิ่งเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งหากบริษัทไม่สามารถเข้าใจและปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงก็สามารถส่งผลกระทบต่อความสามารถในการส่งมอบคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงความสามารถในการเติบโต ด้วยเหตุนี้ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) จึงสนับสนุนให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเข้ารับการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

เพื่อเป็นการตอกย้ำถึงความมุ่งมั่นของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อการดำเนินงานด้านความยั่งยืน ศิครินทร์ได้กำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนทั่วทั้งองค์กร พร้อมเปิดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถส่งเรื่องร้องเรียน ข้อสังเกต หรือข้อสงสัยได้อย่างสะดวกสบาย ซึ่งข้อมูลผู้ร้องเรียนจะได้รับการปกป้องตามมาตรฐานสากล เพื่อป้องกันการกล่าวโทษ นอกจากนี้ ศิครินทร์ ยังได้กำหนดให้ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนเป็นหนึ่งในดัชนีชี้วัดของการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีของกรรมการและผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงพนักงานทุกคน

กับธุรกิจของศิครินทร์ และด้านความยั่งยืนอยู่เสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่ง ศิครินทร์สนับสนุนให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนนำความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับมาพัฒนาการดำเนินงานของศิครินทร์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยในปี 2567 กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของศิครินทร์ได้เข้ารับการอบรมในหัวข้อต่าง ๆ ที่เป็นประเด็นที่ศิครินทร์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก อาทิ การกำกับดูแลกิจการ การบริหารห่วงโซ่อุปทาน การปกป้องและดูแลพนักงานและผู้ให้บริการตามสิทธิมนุษยชน



การสร้าง ความผูกพันกับผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียในฐานะกลุ่มสำคัญที่ช่วยสนับสนุนความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาวและมีบทบาทสำคัญในการร่วมสร้างคุณค่าให้กับองค์กร ด้วยเหตุนี้ ศิครินทร์จึงมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งและโปร่งใสกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและข้อกังวลได้อย่างเหมาะสม ทันต่อสถานการณ์ และสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

ศิครินทร์ได้จัดให้มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียอย่างเป็นระบบ ผ่านช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น สายด่วน 1728 การพบปะประชุมประจำปี การสำรวจความพึงพอใจ การรับเรื่องร้องเรียน รวมถึงช่องทางออนไลน์ การสื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลายเหล่านี้ช่วยให้บริษัทสามารถเข้าใจความต้องการและข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างครอบคลุม พร้อมทั้งนำข้อมูลที่ได้รับไปวางแผนการตอบสนองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังดำเนินกระบวนการระบุและจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสียอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดหลักมาตรฐานสากล เช่น AA1000 Stakeholder Engagement Standard (AA1000SES) เพื่อให้การจัดการดังกล่าวมีความโปร่งใส ครอบคลุม และสอดคล้องกับมาตรฐานความยั่งยืนระดับสากล กระบวนการนี้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการความยั่งยืน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการประเมินข้อมูลและข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางและนโยบายต่อคณะกรรมการบริษัทสำหรับการอนุมัติ เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองต่อความคาดหวังของกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมและครอบคลุมทุกมิติของความยั่งยืน

การระบุและการจัดลำดับความสำคัญผู้มีส่วนได้เสีย

ในปี 2567 บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ได้ดำเนินการทบทวนกระบวนการระบุและจัดลำดับความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย โดยมีการหารือร่วมกับหน่วยงานภายในที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการครอบคลุมผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน การทบทวนครั้งนี้มุ่งเน้นการประเมินความครอบคลุมและความเหมาะสมของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย พร้อมทั้งตรวจสอบประสิทธิภาพของช่องทางการสื่อสารที่มีอยู่ การวิเคราะห์ข้อกังวลหรือประเด็นที่อยู่ในความสนใจของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนแนวทางการจัดการประเด็นข้อกังวลเหล่านั้น นอกจากนี้ ยังได้พิจารณาประสิทธิภาพของการดำเนินงานในภาพรวม และคุณค่าที่ผู้มีส่วนได้เสียได้รับจากการบริหารจัดการของศิครินทร์ การทบทวนในครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียในทุกกลุ่ม พร้อมทั้งยกระดับความสัมพันธ์และความร่วมมือระหว่างผู้มีส่วนได้เสียและศิครินทร์ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น



ศิริรินทร์ได้ระบุผู้มีส่วนได้เสียจากลักษณะของการมีส่วนร่วมที่แต่ละกลุ่มมีต่อธุรกิจ และในการจัดลำดับความสำคัญของ ผู้มีส่วนได้เสีย ศิริรินทร์ได้พิจารณาจากปัจจัยสำคัญสองด้าน ได้แก่ อิทธิพลที่ผู้มีส่วนได้เสียมีต่อการดำเนินงานของศิริรินทร์ และ ผลกระทบจากการดำเนินงานของศิริรินทร์ที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต นอกเหนือไปจากนั้นศิริรินทร์ยังให้ความสำคัญกับการทบทวนความคาดหวังและข้อกังวลของผู้มีส่วนได้เสียในแต่ละกลุ่ม โดยรวบรวมข้อคิดเห็นที่ได้รับจากช่องทางและ กระบวนการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อนำมาประกอบการพิจารณาและกำหนดแนวทางการบริหารจัดการที่เหมาะสม การทบทวน กระบวนการดังกล่าวช่วยให้ศิริรินทร์สามารถบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้าง คุณค่าเชิงบวกให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม ตอกย้ำความมุ่งมั่นของศิริรินทร์ในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม และความโปร่งใสในทุกมิติของความยั่งยืน

จากการระบุและการจัดลำดับความสำคัญผู้มีส่วนได้เสียในปี 2567 พบว่า บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) มีผู้มีส่วนได้เสีย ทั้งหมดจำนวน 7 กลุ่ม เพิ่มจากการระบุในปี 2566 มาจำนวน 1 กลุ่ม ซึ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เพิ่มมาศิริรินทร์พิจารณาแล้วว่ามีความ สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ คือ หน่วยงานกำกับดูแล เนื่องด้วย ศิริรินทร์ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมที่มีการกำกับดูแลอย่างเข้มงวด ซึ่ง จำเป็นต้องมีการมีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ กระทรวงสาธารณสุข และองค์กรรับรองมาตรฐาน เช่น JCI เป็นต้น โดยหน่วยงานกำกับ ดูแลมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกรอบกฎหมายและมาตรฐานการปฏิบัติตามที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินงานของศิริรินทร์ ดังนั้น การสร้างความผูกพันกับหน่วยงานกำกับดูแลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้จะเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานของศิริรินทร์ สอดคล้องกับกฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางกฎระเบียบในอนาคต

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ผู้มีส่วนได้เสีย
 ลูกค้าและผู้ป่วย	ความไว้วางใจและความพึงพอใจของลูกค้าและผู้ป่วยสะท้อนถึงคุณภาพ มาตรฐาน และความปลอดภัยของการบริการซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จและความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ ความต้องการและความคิดเห็นของลูกค้าและผู้ป่วยยังมีบทบาทสำคัญในการพัฒนานวัตกรรม ยก ระดับคุณภาพการให้บริการ และสร้างความสัมพันธ์ที่โปร่งใสและแข็งแกร่ง	• คุณภาพ และความปลอดภัยของบริการ • การปกป้องข้อมูลส่วนตัว และการรักษาความลับ • ความสะดวก และการเข้าถึงบริการที่ง่ายดาย • ความโปร่งใสในการให้บริการ • ความเชี่ยวชาญของแพทย์ และความทันสมัยทางการแพทย์ • บริการที่หลากหลายที่เหมาะสมต่อความต้องการที่แตกต่างกัน	• จัดตั้งสายด่วน 1728 เพื่อให้คำปรึกษาและตอบคำถามของผู้ป่วย • เปิดช่องทางการรับเรื่องร้องเรียนและสำรวจความพึงพอใจ • กำหนดฝ่ายลูกค้าสัมพันธ์ • จัดระบบให้ผู้ป่วยสามารถจองคิวหรือนัดหมายล่วงหน้าได้ง่าย • ให้บริการสุขภาพในชุมชนโดยไม่คิดค่าบริการ • พัฒนามาตรฐานการบริการที่มุ่งเน้นคุณภาพและปลอดภัย • เพิ่มการฝึกอบรมบุคลากรให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยอย่างเหมาะสม	• ผลสำรวจความพึงพอใจผู้ป่วยนอกอยู่ที่ร้อยละ 96.81 และผู้ป่วยในอยู่ที่ร้อยละ 98.55 • อัตราผู้ป่วยกลับมาใช้บริการเพิ่มขึ้น • ความสัมพันธ์ที่ดีและความเชื่อมั่นจากชุมชน • ความโปร่งใสและการปฏิบัติตามมาตรฐาน

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของ ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ ผู้มีส่วนได้เสีย
นักลงทุน และผู้ถือหุ้น 	นักลงทุนและผู้ถือหุ้นคือผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญต่อความมั่นคงและการเติบโตของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) การสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับนักลงทุนและผู้ถือหุ้นสะท้อนถึงการดำเนินงานที่โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความยั่งยืนของธุรกิจในระยะยาว	• ผลตอบแทนที่คุ้มค่าจากการลงทุนและการเติบโตขององค์กรในระยะยาว • การสื่อสาร และการเปิดเผยข้อมูลที่โปร่งใส ครบถ้วน และทันเวลา • การดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน และสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง • การบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ และมีการจัดการผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล	• จัดประชุมสามัญผู้ถือหุ้น ประจำปี การประชุมนักวิเคราะห์ (Analyst Meeting) และ Opportunity Day • เปิดเผยข้อมูลผ่านเว็บไซต์ บริษัท (www.sikarin.com) • จัดทำรายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน และเอกสารเผยแพร่ข้อมูลที่สำคัญ • ใช้ช่องทางโทรศัพท์และอีเมลเพื่อรับข้อเสนอแนะ และข้อสงสัยจากนักลงทุน • มีนโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) • รับฟังความคิดเห็นจากนักลงทุนและผู้ถือหุ้นเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ด้านความยั่งยืนและ ESG	• ความมั่นใจให้นักลงทุนและผู้ถือหุ้น • การดำเนินธุรกิจที่มีความยั่งยืนส่งผลให้ผลประกอบการของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) มีความมั่นคงและน่าดึงดูดสำหรับนักลงทุน • เสริมสร้างภาพลักษณ์ในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบและเป็นที่ยอมรับในตลาดทุน • ความสัมพันธ์ที่มั่นคงและยั่งยืนระหว่าง ศิครินทร์และผู้มีส่วนได้เสีย
พนักงาน 	พนักงานคือทรัพยากรสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนความสำเร็จของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) การดูแลและพัฒนาศักยภาพของพนักงานให้มีความเชี่ยวชาญและมีความสุขในการทำงานสะท้อนถึงคุณภาพการบริการที่ส่งต่อไปยังผู้ป่วยและผู้รับบริการ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความแข็งแกร่งให้กับองค์กรในระยะยาว	• ความมั่นคงในการทำงาน รวมถึงการดูแลด้านสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่เหมาะสม • สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน • โอกาสในการเรียนรู้ พัฒนาทักษะ และเติบโตในสายอาชีพ • การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น	• จัดทำการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานเป็นประจำปี เพื่อติดตามความต้องการและข้อเสนอแนะ • จัดกิจกรรมประชุมระหว่างผู้บริหารและพนักงาน • กำหนดสวัสดิการที่ตอบสนองต่อความต้องการที่หลากหลายของพนักงาน • พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย • จัดหลักสูตรฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ในหัวข้อที่อยู่ในความสนใจ และตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของอนาคต ส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่สอดคล้องกับสายงาน	• อัตราความผูกพันของพนักงาน อยู่ที่ร้อยละ 81.10 • อัตราการเจ็บป่วยและบาดเจ็บจากการทำงานเป็นศูนย์ • อัตราการลาออกของพนักงานลดลง

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของ ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ ผู้มีส่วนได้เสีย
หน่วยงาน กำกับดูแล 	หน่วยงานกำกับดูแลมีบทบาท ในการกำหนดกฎหมาย มาตรฐาน และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการ ให้บริการทางการแพทย์ การปฏิบัติ ตามกฎหมาย นอกจากนี้การมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานเหล่านี้ ช่วยให้ศรัทธาสามารถดำเนิน ธุรกิจได้อย่างมั่นคง โปร่งใส และ สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด	• การปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และนโยบายที่ เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรม การแพทย์อย่างเคร่งครัด • การรายงานข้อมูลผลการ ดำเนินงาน รวมถึงผลกระทบ ด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ ธรรมาภิบาล (ESG) อย่างถูก ต้อง โปร่งใส และตรงต่อเวลา • ความร่วมมือในการพัฒนา นโยบายสาธารณะ • ความโปร่งใสและการปฏิบัติ ตามมาตรฐานระดับสากล	• จัดตั้งแผนและระบบตรวจ สอบภายในเพื่อให้มั่นใจว่าการ ดำเนินธุรกิจเป็นไปตาม กฎหมาย ข้อกำหนด และ มาตรฐานด้านสุขภาพ ความ ปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม • รายงานข้อมูลความยั่งยืน อย่างครอบคลุม เช่น การจัด ทำรายงาน ESG และการเปิด เผยข้อมูลใน One Report • ดำเนินงานตามมาตรฐาน ระดับสากล เช่น การปฏิบัติ ตามข้อกำหนดของ JCI, ESG Rating, GRI Standards และ IFRS เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ในระดับโลก	• ความ น่า เชื่อ ถือ ใน อุตสาหกรรม • การดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนและมั่นคง • ส่งเสริมความร่วมมือใน ระดับประเทศและสากล •ยกระดับภาพลักษณ องค์กรในระดับโลก
คู่ค้า 	การได้รับสินค้าหรือบริการที่ มีคุณภาพ ปลอดภัย และได้ มาตรฐานจากคู่ค้าช่วยสนับสนุน ให้ศรัทธาสามารถให้บริการ ทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงแก่ ผู้ป่วยและผู้รับบริการ นอกจากนี้ ความร่วมมือที่ดีและการพัฒนา ความสัมพันธ์อย่างยั่งยืนกับคู่ค้า ยังช่วยลดความเสี่ยงในห่วงโซ่ อุปทาน สร้างความมั่นคงใน การดำเนินธุรกิจ และส่งเสริม การเติบโตไปพร้อมกันอย่างมี ประสิทธิภาพ	• ความยุติธรรม ความเท่าเทียม และความโปร่งใสในทุกชั้น ตอนของการดำเนินธุรกิจ • การสื่อสารที่ชัดเจนเกี่ยวกับ นโยบาย ข้อกำหนด และ เงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานร่วมกัน • ความร่วมมือที่เสริมสร้างความ มั่นคง และความสัมพันธ์ที่ ยั่งยืนในระยะยาว • การส่งเสริมความรู้และ การพัฒนาศักยภาพในการ ดำเนินงาน • การสนับสนุนและร่วมมือ ในประเด็นด้านความยั่งยืน	• ดำเนินกระบวนการจัดซื้อจัด จ้างอย่างโปร่งใสและยุติธรรม โดยมีกระบวนการตรวจสอบ ที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐาน • เปิดช่องทางรับข้อร้องเรียน จากคู่ค้าเพื่อตรวจสอบและ แก้ไขปัญหาอย่างโปร่งใส • จัดทำเอกสารประกอบการ จัดซื้อจัดจ้างที่ระบุเงื่อนไข ไว้อย่างครบถ้วน • ใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์ และการ ประชุมเพื่อให้ข้อมูลกับคู่ค้า • จัดทำการประชุมประจำปีเพื่อ ประเมินผลและหารือแนวทาง พัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ค้า • จัดการอบรมและพัฒนา ทักษะสำหรับคู่ค้า	• ไม่พบประเด็นร้องเรียน ด้านการทุจริตและจรรยา บรรณคู่ค้า • ความเชื่อมั่นและเสริมความ สัมพันธ์กับคู่ค้า • ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างความมั่นคงให้ห่วง โซ่อุปทาน • ความร่วมมือและการพัฒนา คู่ค้าเพื่อลดความเสี่ยงใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง

ผู้มีส่วนได้เสีย	ความสำคัญของ ผู้มีส่วนได้เสีย	ความคาดหวัง	การตอบสนอง	คุณค่าที่มอบให้ ผู้มีส่วนได้เสีย
ชุมชน สังคม และ สิ่งแวดล้อม 	ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากการอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูลระหว่างองค์กรกับชุมชนและสิ่งแวดล้อม เป็นรากฐานของการเติบโตอย่างยั่งยืน ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน ส่งเสริมสุขภาพและคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ รวมถึงการดำเนินงานที่รับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมอย่างรอบด้าน ความสัมพันธ์ที่ดีและการตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมไม่เพียงช่วยสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจต่อองค์กร แต่ยังสนับสนุนการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืนและสมดุลในระยะยาวอีกด้วย	• การสำรวจความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะและความคิดเห็นพร้อมทั้งดำเนินการอย่างโปร่งใส • การสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสุขภาพและยกระดับคุณภาพชีวิต เช่น การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพ • การจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการจัดการขยะอย่างยั่งยืน	• จัดกิจกรรมชุมชนสัมพันธ์ เช่น การประชุมรับฟังความคิดเห็นจากชุมชนปีละ 2 ครั้ง • เปิดช่องทางสื่อสาร เช่น สายด่วน 1728 เพื่อให้ชุมชนสามารถเสนอข้อคิดเห็นหรือร้องเรียนได้ • จัดโครงการด้านสุขภาพให้แก่ชุมชน สังคม • จัดกิจกรรมลดการใช้พลังงาน การจัดการขยะ และการลดก๊าซเรือนกระจกในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ	• ความไว้วางใจและการสนับสนุนจากชุมชน • สุขภาพและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของชุมชน • การสนับสนุนสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน • ความยั่งยืนและความมั่นคงให้กับสังคมโดยรวม
คู่แข่ง 	คู่แข่งถือเป็นผู้มีส่วนได้เสียอีกกลุ่มที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) เนื่องจากการแข่งขันในอุตสาหกรรม การให้บริการทางการแพทย์ช่วยกระตุ้นให้องค์กรพัฒนาและยกระดับคุณภาพการบริการอย่างต่อเนื่อง การมีปฏิสัมพันธ์และการเคารพในจรรยาบรรณ การแข่งขันทางธุรกิจช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมและโปร่งใส อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้เกิดความร่วมมือในด้านต่าง ๆ	• การปฏิบัติตามหลักจริยธรรมและมาตรฐานทางการค้า โดยหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรือการกระทำที่ละเมิดจรรยาบรรณในธุรกิจ • การเคารพกฎระเบียบและข้อกำหนดที่เป็นธรรม • หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการที่ไม่สุจริต เช่น การบิดเบือนข้อมูลหรือการกล่าวอ้างที่ไม่เป็นธรรม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในระบบธุรกิจ	• ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อกำหนด และมาตรฐานระดับสากล เพื่อสร้างสนามการแข่งขันที่ยุติธรรม • ดำเนินธุรกิจที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค โดยปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจ และส่งเสริมการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม • หลีกเลี่ยงการใช้วิธีการที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อคู่แข่งหรือชื่อเสียงของอุตสาหกรรม เช่น การกล่าวหาหรือโจมตีคู่แข่งในเชิงลบ	• ไม่มีประเด็นข้อพิพาททางธุรกิจ • การแข่งขันที่ยุติธรรมในอุตสาหกรรม • ความโปร่งใสและการดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์

การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

บริษัท ศิรินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิรินทร์) ให้ความสำคัญกับการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ (Materiality Assessment) ซึ่งเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้เราสามารถระบุและจัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่มีผลกระทบทั้งต่อการดำเนินธุรกิจและต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างรอบด้าน กระบวนการนี้ยังมีความสำคัญในการสนับสนุนการกำหนดกลยุทธ์และการดำเนินงานด้านความยั่งยืนให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย และสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร

ในการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ ศิรินทร์วิเคราะห์ผลกระทบจากภายใน หรือจากการดำเนินธุรกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรที่มีต่อภายนอก อันได้แก่ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม สิ่งนี้เรียกว่าการประเมินแบบ Impact Materiality ในขณะเดียวกัน ศิรินทร์ยังทำการวิเคราะห์ผลกระทบจากปัจจัยภายนอกที่มีต่อความสามารถในการดำเนินธุรกิจ เพื่อสร้างคุณค่าทางการเงินขององค์กร หรือการประเมินแบบ Financial Materiality การประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่วิเคราะห์ผลกระทบจากภายในสู่ภายนอก และผลกระทบของภายนอกที่มีต่อความสามารถทางการเงินขององค์กรนี้เรียกว่า Double Materiality ซึ่งช่วยให้ศิรินทร์สามารถมุ่งเน้นทรัพยากรไปยังประเด็นที่สำคัญที่สุด พร้อมทั้งตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม

แนวทางและขั้นตอนการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

บริษัท ศิรินทร์ จำกัด (มหาชน) ดำเนินการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญโดยอ้างอิงจากมาตรฐานที่เป็นสากล เช่น GRI Standards, AA1000 Stakeholder Engagement Standard และ IFRS เพื่อให้กระบวนการประเมินมีความครอบคลุม โปร่งใส มีส่วนร่วมและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด โดยขั้นตอนการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญมี 4 ขั้นตอนหลัก ดังนี้

การวิจัยขั้นต้น

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

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายใน

บริษัท ศิรินทร์ จำกัด (มหาชน) สื่อสารผลจากการวิจัยขั้นต้นให้แก่คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการความยั่งยืน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะจากหน่วยงานภายในองค์กร การสื่อสารและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในขั้นตอนนี้เป็นการสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานในแต่ละส่วนสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียและกลยุทธ์ขององค์กร

การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียภายนอก

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

มิติ	ประเด็นสาระสำคัญ	ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย						SDGs
		ภายใน	ภายนอก					
		พนักงาน	ผู้ถือหุ้น	ผู้รับบริการ	คู่ค้า	ชุมชนและสิ่งแวดล้อม	คู่แข่ง	
เศรษฐกิจ	1. การกำกับดูแลกิจการ Corporate Governance	X	X	X	X	X	X	
	2. การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน Supply Chain Management	X		X	X	X		 
	3. จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ Business Ethics	X	X	X	X	X	X	
	4. ความปลอดภัยของข้อมูล Information Security	X	X	X	X	X	X	
สังคม	5. การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน Human Rights and Labor Practices	X	X	X	X	X		
	6. ความปลอดภัยของผู้ป่วย Patient Safety			X				 
	7. ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย Occupational Health and Safety	X		X		X		
	8. ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน Diversity and Inclusion	X	X	X	X	X		
	9. บริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้ Accessible Healthcare		X	X	X	X		
	10. สุขภาพของชุมชน Community Health		X	X	X	X		
สิ่งแวดล้อม	11. การบริหารจัดการด้านพลังงาน Energy saving Management	X	X	X	X	X		
	12. การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ Climate change Management	X	X	X	X	X		
	13. การบริหารจัดการด้านของเสีย Waste Management	X	X	X	X	X		
	14. การบริหารจัดการด้านน้ำ Water Management	X	X	X	X	X		



E : มิติสิ่งแวดล้อม

ประเด็นสาระสำคัญ

การบริหารจัดการด้านพลังงาน	การบริหารจัดการต้นทุนและจัดหาไฟฟ้า น้ำมันเชื้อเพลิง และพลังงานอื่น ๆ อย่างคุ้มค่า สะท้อนให้เห็นถึงการลดการพึ่งพาพลังงานสิ้นเปลืองหรือเชื้อเพลิงที่ใช้แล้วหมดไป
การบริหารจัดการด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ช่วยทำให้บรรเทาความร้อนในบรรยากาศซึ่งเป็นต้นตอของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภัยธรรมชาติ
การบริหารจัดการด้านของเสีย	พยายามลดขยะและของเสียจากการดำเนินธุรกิจ และใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ คุ้มค่า ลดผลกระทบต่อสังคมและชุมชน
การบริหารจัดการด้านน้ำ	บริหารจัดการการต้นทุนการใช้น้ำ ลดความเสี่ยงการขาดแคลนทรัพยากรน้ำ



S : มิติสังคม

ประเด็นสาระสำคัญ

การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน	การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมตั้งแต่การจ้างงานจนถึงพ้นสภาพ จะแสดงให้เห็นถึงความเอาใจใส่และความพยายามในการสร้างความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร อีกทั้งช่วยลดความเสี่ยงข้อพิพาทด้านแรงงาน
การรับผิดชอบต่อผู้รับบริการ	แสดงให้เห็นถึงความพยายามในการส่งมอบบริการที่ยกระดับความไว้วางใจและพึงพอใจต่อลูกค้า
การมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนและสังคม	ความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่มีต่อชุมชนและสังคมจากการดำเนินธุรกิจ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคมอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงให้เห็นถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างยั่งยืน
การรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ	ส่งเสริมความสามารถของพนักงานโดยเพิ่มศักยภาพความรู้ความสามารถพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความผูกพันที่มีต่อองค์กร



G : มิติเศรษฐกิจ

ประเด็นสาระสำคัญ

การกำกับดูแลกิจการและจรรยาบรรณดำเนินธุรกิจ	โครงสร้างและระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีสะท้อนถึงการควบคุมภายในที่เกิดความเป็นธรรมและโปร่งใส รวมถึงบทบาทของคณะกรรมการในฐานะผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย
การบริหารห่วงโซ่อุปทาน	การจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างยั่งยืนสะท้อนประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมกับคู่ค้าในห่วงโซ่อุปทาน และความโปร่งใส ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกคู่ค้า การประเมินการจัดซื้อจัดจ้าง คู่ค้า ตลอดจนถึงการส่งเสริมให้คู่ค้าปฏิบัติตามแนวทางดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน
การพัฒนานวัตกรรมความร่วมมือโดยใช้เทคโนโลยี	การพัฒนาที่สะท้อนนวัตกรรมของถึงการเพิ่มศักยภาพการแข่งขันท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อตอบสนองความต้องการผู้มีส่วนได้เสีย

การทบทวนและอนุมัติ

ผลการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญในลำดับสุดท้าย ได้รับการเสนอเพื่อพิจารณาให้แก่คณะกรรมการความยั่งยืน แล้วจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อการอนุมัติ การพิจารณาและอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัทเป็นการสร้างความมั่นใจว่าการจัดลำดับความสำคัญของประเด็นด้านความยั่งยืนมีความสอดคล้องกับเป้าหมายธุรกิจ และเป็นแนวทางในการ พัฒนากลยุทธ์และการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว

ผลการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ

จากการประเมินประเด็นด้านความยั่งยืนที่สำคัญ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าประเด็นที่มีความสำคัญสูงสุด ได้แก่ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และความปลอดภัยของข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญของการจัดการ ความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลโดยตรงต่อการดำเนินธุรกิจของศิครินทร์ นอกจากนี้การบริหารจัดการพลังงาน การจัดการขยะและของเสียอันตราย และการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ ยังเป็นหัวข้อสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงานและลดผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม

ในด้านการกำกับดูแลกิจการ การกำกับดูแลกิจการที่ดี และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็น 2 หัวข้อที่มีความสำคัญต่อทั้งศิครินทร์และผู้มีส่วนได้เสีย

สำหรับประเด็นด้านสังคม ความปลอดภัยของผู้ป่วย และการปฏิบัติด้านแรงงาน ได้รับการจัดลำดับว่าเป็นหัวข้อที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญต่อผู้ป่วยและบุคลากรของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ในขณะที่สุขภาพของชุมชน และการบริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้ สะท้อนถึงบทบาทของศิครินทร์ในการสร้างคุณค่าให้กับสังคมโดยรวม



กลยุทธ์และเป้าหมายด้านความยั่งยืน

บริษัท ศิรินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิรินทร์) ให้ความสำคัญสูงสุดต่อการสร้างความยั่งยืนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งยกระดับคุณค่าที่ส่งมอบให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนความยั่งยืนอย่างแท้จริง ในปี 2567 ศิรินทร์ได้ดำเนินการทบทวนและพัฒนากลยุทธ์ด้านความยั่งยืนของศิรินทร์ให้มีความสอดคล้องกับทิศทางและแนวโน้มสากลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอุตสาหกรรมบริการทางการแพทย์ การดำเนินงานครั้งนี้ไม่ได้เป็นเพียงแค่การปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง แต่ยังสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของศิรินทร์ในการสร้างผลลัพธ์เชิงบวกต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจในระยะยาว โดยมีเป้าหมายเพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในระดับสากล

จากการวิเคราะห์บริบททางธุรกิจ บริษัท ศิรินทร์ จำกัด (มหาชน) พบว่าการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใสและมีจริยธรรมยังคงเป็นหัวใจสำคัญที่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มให้ความสนใจอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของข้อบังคับและกฎหมายในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ได้แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นที่เพิ่มขึ้นในการดำเนินธุรกิจให้สอดคล้องกับมาตรฐานทางกฎหมายและจริยธรรมในระดับสูงสุด การให้ความสำคัญต่อประเด็นเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้ศิรินทร์สามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันได้ในระยะยาว แต่ยังช่วยยกระดับความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนความก้าวหน้าสู่การเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมบริการทางการแพทย์

ในด้านสังคม ศิรินทร์ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของการปกป้องสิทธิมนุษยชน การยอมรับความหลากหลาย และการส่งเสริมความเท่าเทียมในทุกมิติ สิ่งเหล่านี้ได้กลายเป็นประเด็นสำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับสากล และยังเป็นหัวข้อที่มีการหยิบยกขึ้นพูดถึงในหลายเวที การมุ่งเน้นสร้างสังคมที่ครอบคลุมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลังถือเป็นพันธกิจที่ศิรินทร์ยึดถือมาโดยตลอด ศิรินทร์จึงได้พัฒนาแนวทางที่ชัดเจนในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียม พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาที่ยั่งยืน นโยบายเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการสร้างสังคมที่เป็นธรรมและครอบคลุม อันเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาธุรกิจในระยะยาว

ในด้านสิ่งแวดล้อม ศิรินทร์ตระหนักดีว่าการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่รุนแรงขึ้นอย่างต่อเนื่อง กำลังสร้างความเสี่ยงต่อการดำเนินธุรกิจในหลายมิติ ทั้งการเพิ่มขึ้นของต้นทุน ความชะงักในห่วงโซ่อุปทาน และผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของประชาชน ซึ่งเป็นผลกระทบที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ศิรินทร์จึงมุ่งมั่นในการพัฒนากระบวนการจัดการสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุม ตั้งแต่การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ไปจนถึงการสนับสนุนการฟื้นฟูระบบนิเวศ ทั้งนี้เพื่อบรรเทาความเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อมในระยะยาว พร้อมสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ธุรกิจ ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและกลยุทธ์ที่แข็งแกร่ง ศิรินทร์มุ่งมั่นที่จะผนวกเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล (ESG) เข้าไว้ในทุกกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกิจกรรมของศิรินทร์จะสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืน ไม่เพียงแต่สำหรับผู้มีส่วนได้เสียในปัจจุบัน แต่ยังครอบคลุมถึงอนาคตที่เรามุ่งมั่นร่วมสร้างอย่างยั่งยืนและมีคุณค่าในทุกมิติ



ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม



สิทธิมนุษยชนและปฏิบัติด้านแรงงาน

การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์
ความพึงพอใจพนักงาน 90%



ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

อุบัติเหตุเป็นศูนย์



ความหลากหลายและการอยู่ร่วมกัน

50% ของพนักงานทั้งหมดเป็นผู้หญิง



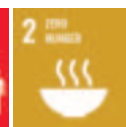
การบริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้

สนับสนุนบริการหรือการรักษาแบบ
ลดค่าใช้จ่ายอย่างน้อย 3 รายการต่อปี



สุขภาพของชุมชน

จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างน้อย
3 กิจกรรมต่อปี



ความปลอดภัยของผู้ป่วย

อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการ OPD ไม่ต่ำกว่า 98%

อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการ IPD ไม่ต่ำกว่า 95%





การกำกับดูแลและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ



การกำกับดูแล

รักษาผลการดำเนินงานในระดับยอดเยี่ยมตามดัชนี CGR 100% ของกรรมการบริษัทได้ผ่านการอบรม และสร้างความตระหนักรู้ด้านESG



จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ

พนักงานและผู้บริหาร 100% รับทราบและปฏิบัติตาม Code of Conduct ได้รับการต่ออายุการรับรองสมาชิก CAC อย่างต่อเนื่อง



ความปลอดภัยของข้อมูล

ไม่มีการรั่วไหลของข้อมูลผู้ป่วยในแต่ละปี



การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทาน

คู่ค้าที่มีความสำคัญ 100% ผ่านการตรวจสอบ ด้าน ESG



การปกป้องสิ่งแวดล้อม



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



ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม

สำหรับกลยุทธ์ด้านการยกระดับความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม ศิครินทร์มีความมุ่งมั่นอย่างแน่วแน่ในการดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม โดยตระหนักถึงบทบาทสำคัญของศิครินทร์ในการสร้างผลกระทบเชิงบวกอย่างยั่งยืนแก่พนักงาน ผู้ป่วย ชุมชน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม กลยุทธ์นี้เป็นส่วนสำคัญในการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และสะท้อนถึงความตั้งใจของศิครินทร์ในการเป็นองค์กรที่ให้คุณค่ากับคนและชุมชนในทุกมิติของการดำเนินงาน

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ศิครินทร์ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมและหลากหลาย โดยเริ่มจากการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีความเป็นมิตร และส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน ศิครินทร์มุ่งมั่นในการสนับสนุนความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง ทั้งในด้านเพศ วัฒนธรรม และมุมมอง พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เคารพในสิทธิมนุษยชนและคุณค่าของแต่ละบุคคล โดยศิครินทร์เชื่อว่าความหลากหลายและความเท่าเทียมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์และความเข้มแข็งในองค์กร

ในด้านการดูแลสุขภาพ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยอย่างรอบด้าน ผ่านการพัฒนาบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงสุดและสามารถเข้าถึงได้สำหรับทุกกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินงานดังกล่าวไม่ได้มุ่งเน้นเพียงแค่การรักษา แต่ยังรวมถึงการป้องกันโรค การสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาพ และการพัฒนานวัตกรรมทางการแพทย์ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน

ศิครินทร์ได้มุ่งเน้นการดำเนินโครงการเพื่อพัฒนาชุมชนและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่โดยรอบศิครินทร์อย่างต่อเนื่อง โครงการเหล่านี้ครอบคลุมถึงการส่งเสริมการศึกษา การสนับสนุนการพัฒนาทักษะอาชีพ การสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจ และการดูแลสิ่งแวดล้อมในชุมชน โดยศิครินทร์เชื่อมั่นว่าการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืนไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความเข้มแข็งให้กับชุมชน แต่ยังเป็นพื้นฐานสำคัญความสำเร็จในระยะยาวของศิครินทร์

นอกจากนั้น ศิครินทร์ยังมุ่งมั่นจัดสรรทรัพยากรและบริการที่สามารถเข้าถึงได้สำหรับทุกกลุ่ม โดยคำนึงถึงความเสมอภาคและความเท่าเทียมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งนโยบายเหล่านี้ไม่เพียงแต่ส่งเสริมการพัฒนาสังคมที่ครอบคลุมและไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง แต่ยังเป็นการสะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อองค์กรในการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่สังคมในระยะยาว

การปกป้องสิ่งแวดล้อม

ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการปกป้องสิ่งแวดล้อมในฐานะปัจจัยสำคัญที่หล่อเลี้ยงความยั่งยืนขององค์กรและชุมชน โดยมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจในลักษณะที่ลดผลกระทบต่อระบบนิเวศในทุกมิติ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการบูรณาการแนวคิดด้านความยั่งยืนเข้ากับกลยุทธ์องค์กร โดยยึดหลักการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการใช้ทรัพยากรเกินความจำเป็น และการดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรธรรมชาติ เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนาองค์กรและการรักษาสิ่งแวดล้อมให้คงอยู่ในระยะยาว

ด้วยวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับความยั่งยืนของสิ่งแวดล้อม ศิครินทร์ได้พัฒนากลยุทธ์ด้านสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมตั้งแต่การจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการปล่อยมลพิษ การจัดการของเสีย และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในทุกกระบวนการดำเนินงาน ทั้งนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมมาใช้ ไม่ว่าจะเป็นการปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือการพัฒนาระบบการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในทุกขั้นตอน



นอกเหนือจากการปรับปรุงกระบวนการภายใน ศิครินทร์ยังมุ่งเน้นการสร้างความตระหนักรู้ด้านสิ่งแวดล้อมแก่พนักงานในทุกระดับชั้นขององค์กร โดยสนับสนุนให้พนักงานมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน ความมุ่งมั่นนี้ยังขยายผลไปยังคู่ค้า ผู้มีส่วนได้เสีย และชุมชนโดยรอบ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ส่งเสริมการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในวงกว้าง

นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังมีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ และการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน กลยุทธ์เหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดผลกระทบด้านลบที่เกิดจากการดำเนินงานของศิครินทร์ แต่ยังเป็นการสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว ตอกย้ำความมุ่งมั่นของศิครินทร์ในการเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อและให้คุณค่าแก่โลกอย่างแท้จริง

การกำกับดูแล และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

ศิครินทร์มุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการให้อยู่ในระดับสูงสุด เพื่อสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นในภูมิทัศน์ของการดำเนินธุรกิจ ศิครินทร์ดำเนินงานอย่างเคร่งครัดตามหลักธรรมาภิบาลที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใสและจริยธรรมเป็นหัวใจสำคัญ โดยศิครินทร์เชื่อว่าการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาลไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ แต่ยังสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและนโยบายด้านความยั่งยืน ศิครินทร์ได้เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความตระหนักในมิติของความยั่งยืนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ Environment (สิ่งแวดล้อม) Social (สังคม) และ Governance (การกำกับดูแลกิจการ) ให้แก่คณะกรรมการอย่างต่อเนื่อง ความพยายามนี้ช่วยเพิ่มศักยภาพของคณะกรรมการในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่สอดคล้องกับเป้าหมายความยั่งยืนขององค์กร รวมถึงการสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในระดับสากล

นอกจากนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการสื่อสารนโยบายและกลยุทธ์ด้านธรรมาภิบาลไปยังผู้บริหาร บุคลากร คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้ทุกฝ่ายมีบทบาทในการปฏิบัติตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการของศิครินทร์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมสร้างผลกระทบเชิงบวกที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในวงกว้าง

ยิ่งไปกว่านั้น ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นพนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า และชุมชน เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการสร้างความไว้วางใจและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน วัฒนธรรมองค์กรนี้ไม่เพียงสร้างความร่วมมือที่แน่นแฟ้นระหว่างศิครินทร์กับผู้มีส่วนได้เสีย แต่ยังส่งเสริมให้ศิครินทร์เป็นต้นแบบขององค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใสและจริยธรรมในระดับสูงสุด



การดำเนินงานเพื่อสนับสนุนเป้าหมาย UN SDGs

การดำเนินงานด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนไม่ใช่หน้าที่ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือภาคส่วนใดเพียงภาคส่วนเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันของเราทุกคนเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ ส่งเสริมความเท่าเทียมในสังคม และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนให้ดียิ่งขึ้น บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ในฐานะผู้ดำเนินธุรกิจในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของเราในการสนับสนุนสุขภาพกายและใจของประชาชนให้แข็งแรงและยั่งยืน พร้อมทั้งสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมในระยะยาว

ศิครินทร์มีความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนแห่งสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals หรือ UN SDGs) โดยได้ดำเนินการประเมินและเชื่อมโยงธุรกิจของศิครินทร์เข้ากับเป้าหมายและเป้าประสงค์ต่าง ๆ ของ SDGs ที่เกี่ยวข้อง ผ่านการใช้เครื่องมือสำคัญ เช่น SDG Compass และแนวทาง SDGs สำหรับบริษัทจดทะเบียน เครื่องมือเหล่านี้ช่วยให้ศิครินทร์สามารถระบุ SDGs ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงกับธุรกิจและห่วงโซ่คุณค่าของเราได้อย่างชัดเจน ครอบคลุมทั้ง SDGs ที่มีความเกี่ยวข้องสูง (Highly Relevant) และ SDGs ที่มีความเกี่ยวข้องในระดับรอง (Relevant)

ในปี 2567 การประเมินและจัดลำดับความสำคัญของเป้าหมาย SDGs พบว่า มีเป้าหมายหลักที่ศิครินทร์มีบทบาทสำคัญโดยตรงจำนวน 3 เป้าหมาย และเป้าหมายที่เกี่ยวข้องในระดับรองจำนวน 4 เป้าหมาย การดำเนินการนี้ไม่เพียงช่วยให้ศิครินทร์เข้าใจบทบาทของเราในห่วงโซ่คุณค่า แต่ยังเสริมสร้างความมั่นใจว่าเราได้สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนระดับโลกอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกลยุทธ์และการดำเนินงานของเราเข้ากับเป้าหมายสำคัญเหล่านี้อย่างชัดเจนและยั่งยืน

เป้าหมายหลักที่บริษัท มีบทบาทสำคัญโดยตรง



เป้าหมายที่เกี่ยวข้องในระดับรอง



กระบวนการสร้างคุณค่า

ห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การดำเนินธุรกิจของบริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียหลายภาคส่วน ตั้งแต่ต้นน้ำจนถึงปลายน้ำ โดยหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจของศิครินทร์คือคุณภาพ ความปลอดภัย และความโปร่งใส ซึ่งเป็นสิ่งที่สนับสนุนให้ศิครินทร์ก้าวขึ้นเป็นโรงพยาบาลที่ได้รับการยอมรับ และเป็นที่เชื่อถือของผู้มีส่วนได้เสีย โดยเฉพาะผู้ป่วย ดังนั้นเพื่อเป็นการคงไว้ซึ่งคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ และพร้อมปรับตัวให้เข้ากับทิศทางและแนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ศิครินทร์จึงทำการวิเคราะห์ผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสียตลอดห่วงโซ่คุณค่าอย่างต่อเนื่อง การวิเคราะห์ผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าเป็นกระบวนการสำคัญที่สะท้อนถึงการบูรณาการทรัพยากร การดำเนินงาน และการสร้างคุณค่าในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การจัดหาวัสดุและทรัพยากร ไปจนถึงการส่งมอบบริการทางการแพทย์คุณภาพสูงให้แก่ผู้ป่วย และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ห่วงโซ่คุณค่าของศิครินทร์มีความเกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้เสียหลายกลุ่ม ดังนั้น ศิครินทร์จึงได้กำหนดกฎระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็น การเลือกคู่ค้าที่สอดคล้องกับมาตรฐานด้านความยั่งยืนของศิครินทร์ รวมไปถึงของประเทศ และต่างประเทศ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อเพิ่มคุณภาพการบริการทางการแพทย์ ไปจนถึงการมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคมในการพัฒนาสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังมีความมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ และลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางธุรกิจกับการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ

ด้วยกระบวนการในห่วงโซ่คุณค่าที่เชื่อมโยงกันนี้ ศิครินทร์ไม่เพียงแต่ส่งมอบบริการที่มีคุณภาพและความปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วย แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวให้กับพนักงาน คู่ค้า ชุมชน และนักลงทุน ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นขององค์กรในการสร้างคุณค่าที่แท้จริงและยั่งยืนในทุกมิติของการดำเนินงาน



ทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการสร้างคุณค่า (Inputs Capitals)

ในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ศิครินทร์อาศัยการบูรณาการทรัพยากรหลากหลายประเภทเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในทุกมิติของห่วงโซ่คุณค่า โดยทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับศิครินทร์ในการสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย รวมถึงศิครินทร์เอง ได้แก่ ทรัพยากรทางการเงิน ทรัพยากรด้านการผลิต ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรทางปัญญา ทรัพยากรทางสังคมและความสัมพันธ์ และทรัพยากรทางธรรมชาติ ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิภาพ ความยั่งยืน และคุณค่าที่ยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

ทรัพยากรการเงิน

Financial Capital



ทรัพยากรทางการเงิน หมายถึง ความสามารถในการเข้าถึงเงินทุน หรืองบประมาณที่จำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจที่มั่นคง และการบริหารจัดการด้านการเงินที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ เป็นรากฐานสำคัญสำหรับการดำเนินงาน การลงทุนในนวัตกรรม การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และโครงการเพื่อสังคมต่าง ๆ ในปีที่ผ่านมาศิครินทร์ได้ใช้ทรัพยากรทางการเงินในการพัฒนาและติดตั้งระบบการดูแลและการให้บริการแก่ผู้ป่วยที่ทันสมัยและแม่นยำ เพื่อยกระดับความปลอดภัย ลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดกับผู้ป่วยหรือผู้ที่เข้ามาใช้บริการ รวมถึงเพิ่มระดับความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังได้ลงทุนในการพัฒนาบุคลากร และประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากร เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และลดผลกระทบทางด้านสิ่งแวดล้อม

ทรัพยากรด้านการผลิต

Manufacturing Capital



ทรัพยากรด้านการผลิตของศิครินทร์เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยสนับสนุนการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ด้วยโครงสร้างพื้นฐาน เครื่องมือแพทย์ และระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ศิครินทร์สามารถมอบบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ตัวอย่างเช่น การใช้เครื่องมือวินิจฉัยที่ล้ำสมัย เช่น MRI และ CT Scanner ซึ่งช่วยเพิ่มความแม่นยำและลดระยะเวลาในการวินิจฉัยโรค เป็นต้น นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่ส่งเสริมความปลอดภัยและความสะดวกสบายสำหรับผู้ป่วย เช่น ห้องปลอดเชื้อที่ได้มาตรฐานสากล เพื่อสร้างความมั่นใจในผลลัพธ์การรักษา ทั้งนี้ การบริหารจัดการและพัฒนาทรัพยากรด้านการผลิตอย่างต่อเนื่องเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยผลักดันให้ศิครินทร์เป็นผู้นำด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว

ทรัพยากรมนุษย์

Human Capital



บุคลากรของศิครินทร์ถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการสร้างคุณค่าอย่างยั่งยืน ด้วยทีมแพทย์ พยาบาล และเจ้าหน้าที่ผู้เชี่ยวชาญที่มีทักษะสูงและผ่านการฝึกอบรมมาอย่างดี ศิครินทร์สามารถมอบบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงและปลอดภัยให้แก่ผู้ป่วย ตัวอย่างเช่น การพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีการแพทย์สำหรับแพทย์เฉพาะทาง หรือการฝึกอบรมความปลอดภัยสำหรับพนักงานเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

ทรัพยากรทางปัญญา

Intellectual Capital



ทรัพยากรทางปัญญาเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จของศิครินทร์ โดยมีการนำความรู้ เทคโนโลยี และแนวคิดนวัตกรรมมาใช้ในการทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ เพื่อพัฒนาบริการทางการแพทย์ให้มีคุณภาพสูงตรงตามความต้องการของผู้ป่วย และสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล อาทิ ศิครินทร์ได้ลงทุนในเครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับการวินิจฉัยโรคที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการประเมินผล ลดความเสี่ยงจากการวินิจฉัยผิดพลาด และช่วยลดระยะเวลาการรอคอยสำหรับผู้ป่วย นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาระบบจัดการข้อมูลผู้ป่วยแบบอิเล็กทรอนิกส์ที่มี

ความปลอดภัยสูง ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บและการเข้าถึงข้อมูลทางการแพทย์ ลดความซับซ้อนในการดำเนินงาน และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ผู้ป่วย ที่ผ่านมาศิริรินทร์ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรสินทางปัญญา เช่น การวิจัยและพัฒนาทางการแพทย์ที่มุ่งเน้นการปรับปรุงวิธีการรักษาโรคใหม่ ๆ และการแบ่งปันความรู้กับสถาบันการศึกษาและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ที่ยั่งยืน เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนากระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานระดับโลก เช่น Joint Commission International (JCI) ด้วยการใช้ทรัพยากรทางปัญญาอย่างเต็มศักยภาพ ศิริรินทร์ไม่เพียงแต่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม พร้อมทั้งเสริมสร้างความน่าเชื่อถือในฐานะองค์กรชั้นนำด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่มีความยั่งยืนในระยะยาว

ทรัพยากรทางสังคม และความสัมพันธ์

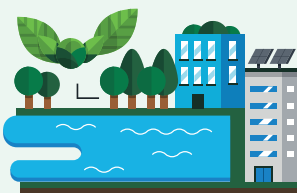
Social and Relationship
Capital



ศิริรินทร์ตระหนักถึงความไว้วางใจ และความร่วมมือของผู้มีส่วนได้เสียเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการสร้างคุณค่าในระยะยาว ดังนั้น ศิริรินทร์จึงมีการดำเนินโครงการเพื่อสังคมที่หลากหลายมาอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพฟรีในชุมชน การให้ความรู้ด้านการดูแลสุขภาพและสุขอนามัยที่ดี หรือการสนับสนุนผู้ป่วยด้อยโอกาสผ่านกองทุนเพื่อสาธารณประโยชน์ นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่มั่นคงกับคู่ค้าผ่านการกำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ค้าที่ได้บูรณาการประเด็นด้านความยั่งยืนทั้ง 3 มิติ การประเมินผลการดำเนินงานของคู่ค้าเป็นประจำ และการพัฒนาความรู้ ความสามารถของคู่ค้าให้เป็นไปตามข้อกำหนด กฎหมาย และมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

ทรัพยากรทางธรรมชาติ

Natural Capital



ศิริรินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างคุ้มค่าและยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ด้วยบริบททางธุรกิจด้านการแพทย์ที่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีคุณภาพ สะอาด และปลอดภัย เช่น น้ำ พลังงาน และวัสดุทางการแพทย์ เป็นจำนวนมาก สิ่งนี้จึงเป็นความท้าทายสำคัญสำหรับศิริรินทร์ ด้วยเหตุนี้ ศิริรินทร์จึงได้พัฒนากระบวนการจัดการทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน เช่น การติดตั้งระบบบำบัดน้ำเสียเพื่อนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ในกิจกรรมที่ไม่กระทบผู้ป่วย และการเปลี่ยนมาใช้หลอดไฟ LED เพื่อลดการใช้พลังงาน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับการจัดการขยะ โดยแยกขยะอันตราย เช่น ขยะทางการแพทย์ออกจากขยะทั่วไป พร้อมสนับสนุนการรีไซเคิลในส่วนที่เหมาะสม เป็นต้น

ด้วยการดำเนินการเหล่านี้ ศิริรินทร์มุ่งมั่นในการเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และสร้างความยั่งยืนให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม และธุรกิจของศิริรินทร์ ซึ่งสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และแนวทางความยั่งยืนที่องค์กรยึดถือเป็นหลักสำคัญ

กระบวนการสร้างคุณค่าของศิครินทร์ (Sikarin's Value Creation Process)

ศิครินทร์มีกระบวนการสร้างคุณค่าที่บูรณาการทรัพยากรทั้ง 6 ประเภทเข้ากับการดำเนินธุรกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ขององค์กรและความสามารถในการบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยศิครินทร์ผสมผสานทรัพยากรทั้ง 6 ประเภทเข้ากับกระบวนการทำงานตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ เพื่อให้มั่นใจว่าทรัพยากรเหล่านี้สามารถสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร



นอกเหนือจากการบูรณาการทรัพยากรทั้ง 6 ประเภทแล้ว กระบวนการสร้างคุณค่าของศิครินทร์ยังได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร โดยเน้นไปที่การยกระดับคุณภาพของบริการทางการแพทย์ โดยไม่ทิ้งหลักการของความยั่งยืน เช่น การลงทุนในเทคโนโลยีและกระบวนการใหม่ ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย การบริหารความเสี่ยง เช่น การจัดการขยะทางการแพทย์อย่างถูกต้อง ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กร และโครงการเพื่อสังคม เช่น การตรวจสุขภาพฟรี ซึ่งช่วยสร้างผลกระทบต่อชุมชนในระยะยาว

ศิครินทร์เชื่อว่ากระบวนการสร้างคุณค่านี้ ประกอบกับการดำเนินงานที่โปร่งใส และมีความรับผิดชอบจะสามารถส่งเสริมให้ศิครินทร์บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นผู้นำด้านการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงและยั่งยืน พร้อมเสริมสร้างความพึงพอใจและความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างยั่งยืน



การระบุห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจและผู้มีส่วนได้เสีย

กิจกรรมหลัก (Primary Activity)



กิจกรรมสนับสนุน (Support Activity)



จัดซื้อจัดจ้าง

จัดซื้อจัดจ้าง ยา เวชภัณฑ์
เครื่องมือทางการแพทย์
ที่มีคุณภาพ โปร่งใสเป็น
ธรรม และตรวจสอบได้



ทรัพยากรบุคคล

สรรหา พัฒนาบุคลากร
ทางการแพทย์ และ
พนักงานในองค์กร เพื่อ
ให้เกิดความรู้ความ
สามารถ มีความชำนาญ
เฉพาะด้านอย่างมืออาชีพ



โครงสร้างพื้นฐาน

โครงสร้างพื้นฐานที่
สะดวกเข้าใช้บริการ



เทคโนโลยี

พัฒนาเทคโนโลยีการให้
บริการเพื่อให้ผู้ป่วยได้
รับบริการอย่างรวดเร็ว
ถูกต้อง ปลอดภัย

ผู้มีส่วนได้เสียโดยตรง



พนักงาน



ผู้บริหาร



ลูกค้า

ชุมชน สังคม
และสิ่งแวดล้อม

ผู้ถือหุ้น

ผู้มีส่วนได้เสียโดยอ้อม



คู่แข่งทางธุรกิจ

การกำกับดูแลกิจการที่ดี



SIKARI



การกำกับดูแล



จริยธรรม
ในการดำเนินธุรกิจ



ความปลอดภัย
ของข้อมูล



การบริหาร
จัดการนวัตกรรม



การบริหาร
จัดการห่วงโซ่อุปทาน

N

โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่

การกำกับดูแล

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

รักษาผลการดำเนินงานในระดับยอดเยี่ยมตามดัชนี CGR



100 %

ในปี 2567 กรรมการบริษัท ได้ผ่านการอบรมและสร้างความตระหนักรู้ด้าน ESG

ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

ผู้ถือหุ้น

ผู้รับบริการ

คู่ค้า

ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

การกำกับดูแลกิจการที่ดีเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน เนื่องจากเป็นแนวทางที่ช่วยให้บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) สามารถดำเนินงานได้อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ซึ่งรวมถึงผู้ถือหุ้น นักลงทุน ลูกค้า คู่ค้า พนักงาน หน่วยงานภาครัฐ และสังคมโดยรวม การมีระบบการกำกับดูแลที่แข็งแกร่งจะช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจ เพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่เกี่ยวข้อง

สำหรับ ศิครินทร์ซึ่งเป็นหนึ่งในผู้ให้บริการด้านสุขภาพที่มีชื่อเสียง การกำกับดูแลกิจการที่ดีถือเป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยให้ศิครินทร์สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการรักษามาตรฐานด้านจริยธรรมและการบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ ความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อสังคม และการบริหารความเสี่ยงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้มั่นใจว่าศิครินทร์สามารถให้บริการที่มีคุณภาพและปลอดภัยแก่ผู้ป่วย ตลอดจนปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน

นอกจากนี้ ศิครินทร์มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักจรรยาบรรณขององค์กร รวมถึงการยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในระดับสากล เช่น หลักการกำกับดูแลกิจการขององค์การเพื่อความร่วมมือและการพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD Principles of Corporate Governance) และ ข้อกำหนดของประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าศิครินทร์สามารถเติบโตไปพร้อมกับสังคมและเศรษฐกิจในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกธุรกิจ ศิครินทร์เผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนมากขึ้นในด้านการกำกับดูแลกิจการ ศิครินทร์ต้องเฝ้าระวังและปรับตัวให้ทันต่อกฎหมายและมาตรฐานที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ กฎหมายการกำกับดูแล หรือมาตรฐาน ESG (Environmental, Social, and Governance) ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความยั่งยืนขององค์กร นอกเหนือจากนี้ ความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสียที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากผู้ถือหุ้นที่ต้องการให้ศิครินทร์เปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส นักลงทุนที่มองหาบริษัทที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสังคมที่เรียกร้องให้ภาคธุรกิจดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม การตอบสนองต่อความคาดหวังเหล่านี้ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่เป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ศิครินทร์ต้องสร้างระบบที่ช่วยให้การสื่อสารและการรายงานข้อมูลเป็นไปอย่างชัดเจนและเชื่อถือได้ ความท้าทายอีกประการหนึ่งคือการป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน การดำเนินธุรกิจต้องอยู่บนพื้นฐานของความโปร่งใสและความซื่อสัตย์สุจริต เพราะเพียงเหตุการณ์เดียวที่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือ อาจทำให้ศิครินทร์ต้องเผชิญกับวิกฤติทางชื่อเสียงที่รุนแรง ศิครินทร์จึงต้องสร้างระบบตรวจสอบและกลไกป้องกันความเสี่ยงด้านนี้ให้เข้มแข็ง

อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความท้าทายที่เกิดขึ้น บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) ยังคงมีโอกาสนในการเสริมสร้างความแข็งแกร่ง โดยเฉพาะการสร้างเชื่อมั่นของผู้ลงทุนผ่านโครงสร้างการกำกับดูแลที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการดำเนินงาน นอกจากนี้ บริษัทยังมีศักยภาพในการเป็นแบบอย่างด้านการกำกับดูแลในอุตสาหกรรมสุขภาพ ซึ่งจะช่วยยกระดับมาตรฐานและเสริมสร้างชื่อเสียงของบริษัท นอกจากนี้ การบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้ากับทุกมิติของการทำงาน จะช่วยสร้างมูลค่าเพิ่มและทำให้บริษัทแข็งแกร่งต่อการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น แม้จะมีอุปสรรค แต่ด้วยแนวทาง การกำกับดูแลที่แข็งแกร่งและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน บริษัทจะสามารถก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง สร้างความไว้วางใจ และเติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว

กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิริรินทร์มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี โดยได้จัดให้มีกลยุทธ์และนโยบายด้านการกำกับดูแล เพื่อเป็นแนวทางสำหรับพนักงานทุกระดับ และผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้ทำการศึกษา และนำไปปฏิบัติใช้อย่างถูกต้อง และรักษาความโปร่งใสขององค์กร

กลยุทธ์ด้านการกำกับดูแลของศิริรินทร์มุ่งเน้นไปที่การเสริมสร้างความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูลโดยดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ที่ได้รับการยอมรับ บริษัทใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนธรรมาภิบาลและการสื่อสารกับผู้มีส่วนได้เสีย เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์ม Investor Relations (IR) Portal เพื่อให้ข้อมูลทางธุรกิจที่เข้าถึงง่ายและมีความโปร่งใส รวมถึงการพัฒนาระบบ Digital Governance Platform เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ข้อมูลและการรายงานผล และเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งเบาะแสการทุจริต ได้อย่างปลอดภัย พร้อมทั้งมีมาตรการปกป้องผู้แจ้งเบาะแสดเพื่อให้แน่ใจว่าการดำเนินงานเป็นไปอย่าง โปร่งใส นอกจากนี้ บริษัทให้ความสำคัญกับการป้องกันคอร์รัปชันและเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้าน จริยธรรม โดยเป็นสมาชิกแนวร่วมต่อต้านคอร์รัปชันของภาคเอกชนไทย (CAC)



ศิริรินทร์ยังให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงด้าน ESG และการรักษาความมั่นคงทางข้อมูล โดยมีการนำแนวปฏิบัติ ISO 31000 มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร และดำเนินมาตรการ Cybersecurity & Data Protection เพื่อปกป้องข้อมูลของผู้ป่วยให้มีความปลอดภัยและเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ นโยบายด้าน ESG และความยั่งยืนของบริษัทได้ถูกบูรณาการเข้ากับกลยุทธ์องค์กร เพื่อให้มั่นใจว่าทุกหน่วยงานสามารถดำเนินงานโดยคำนึงถึงผลกระทบต่องานแวดล้อมและสังคม บริษัทยังส่งเสริมการบริหารงานของห่วงโซ่อุปทานผ่านการกำหนด Supplier Code of Conduct เพื่อให้แน่ใจว่าผู้จัดหาสินค้าและบริการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจ

ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ศิริรินทร์ได้มีการอบรมในหัวข้อธรรมาภิบาลให้กับคณะกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงจัดทำ Sustainability Leadership Program สำหรับผู้บริหารระดับสูงเพื่อส่งเสริมให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ESG และแนวปฏิบัติที่ดีในการกำกับดูแลกิจการ

การอบรมด้านกำกับดูแลกิจการให้แก่คณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัทได้รับการอบรมด้านกำกับดูแลกิจการที่ครอบคลุมในหัวข้อเรื่องการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อสร้างคุณค่าที่ยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้ เพื่อเป็นการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของสากล และอุตสาหกรรม ศิริรินทร์ได้จัดให้มีการอบรมในหัวข้อด้านความยั่งยืนให้แก่คณะกรรมการฯ อีกด้วย ซึ่งเน้นไปที่การดูแลปกป้องสภาพแวดล้อม การยกระดับความเป็นอยู่ของสังคม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี



นอกจากนี้ ศิริรินทร์สนับสนุนให้ธรรมาภิบาลเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในทุกระดับ โดยกำหนดให้ Sustainability-linked KPI เป็นตัวชี้วัดสำคัญของผู้บริหารระดับสูงเพื่อให้มั่นใจว่ามีการบูรณาการ ESG เข้ากับการดำเนินธุรกิจอย่างแท้จริง

นอกเหนือจากกลยุทธ์การดำเนินงานด้านการกำกับแล้ว ศิครินทร์ยังได้กำหนดนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ครอบคลุมหลากหลายมิติ ตั้งแต่โครงสร้างและบทบาทของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งต้องมีกรรมการอิสระไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมด มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการเป็นประจำ และส่งเสริมให้มีการแต่งตั้งกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญด้าน ESG และเทคโนโลยีเพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มของธุรกิจ นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังมีนโยบายป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน โดยกำหนดให้กรรมการและผู้บริหารต้องเปิดเผยธุรกรรมที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อน และมีมาตรการควบคุมธุรกรรมระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ในด้านการต่อต้านคอร์รัปชันและการดิดสินบน บริษัทกำหนดให้ห้ามพนักงานและผู้บริหารทุกระดับให้หรือรับสินบน และมีมาตรการคุ้มครองพนักงานที่แจ้งเบาะแสเกี่ยวกับการกระทำที่ผิดจรรยาบรรณ

ในส่วนของนโยบายด้านความมั่นคงทางไซเบอร์และการปกป้องข้อมูล ศิครินทร์ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) พร้อมใช้มาตรการ Cybersecurity Framework เพื่อป้องกันการโจมตีทางไซเบอร์และเพิ่มความปลอดภัยของระบบ IT นโยบาย ESG และความยั่งยืนของบริษัทยังครอบคลุมถึงการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม รวมถึงการส่งเสริมธรรมาภิบาลในห่วงโซ่อุปทานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่ดี

โครงสร้างการกำกับดูแล

ศิครินทร์มีโครงสร้างการกำกับดูแลที่ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา โดยมีคณะกรรมการชุดย่อยที่รับผิดชอบด้านต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ โครงสร้างนี้ถูกออกแบบมาเพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ศิครินทร์มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบต่อคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการบริหารผ่านกฎบัตรที่ชัดเจน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม กฎบัตรเหล่านี้ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับแนวทางและมาตรฐานของประเทศและสากล

กฎบัตรคณะกรรมการบริษัท

คณะกรรมการบริษัททำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการกำกับดูแลการดำเนินงานของ ศิครินทร์ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและมาตรฐานสากล กฎบัตรคณะกรรมการบริษัทกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบหลักในด้านต่างๆ ดังนี้

- การกำหนดกลยุทธ์และทิศทางองค์กร คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ระยะยาวเพื่อให้แน่ใจว่าบริษัทเติบโตอย่างยั่งยืนและสามารถตอบสนองต่อความเสี่ยงและโอกาสด้าน ESG ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การกำกับดูแลความเสี่ยงและการปฏิบัติตามกฎหมาย คณะกรรมการบริษัทให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในทุกมิติ รวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย
- การกำกับดูแลความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม คณะกรรมการบริษัทมุ่งมั่นส่งเสริมความยั่งยืนผ่านการดำเนินธุรกิจที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงกำกับดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลด้าน ESG ตามมาตรฐาน GRI และ FTSE Russell
- การบริหารผลประโยชน์ทับซ้อนและจริยธรรมทางธุรกิจ คณะกรรมการบริษัทมีหน้าที่กำกับดูแลให้มั่นใจว่ามีระบบบริหารผลประโยชน์ทับซ้อนที่มีประสิทธิภาพ และกำหนดให้ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับปฏิบัติตามจรรยาบรรณทางธุรกิจของบริษัท

กฎบัตรคณะกรรมการบริหาร

คณะกรรมการบริหารมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของศิริรินทร์ให้เป็นไปตามกลยุทธ์และนโยบายที่กำหนดโดยคณะกรรมการบริษัท กฎบัตรคณะกรรมการบริหารกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบหลักดังนี้

- การบริหารจัดการและการดำเนินงานตามกลยุทธ์องค์กร คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่กำกับดูแลและดำเนินการตามกลยุทธ์และแผนงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของ ศิริรินทร์เป็นไปตามเป้าหมายด้าน ESG และมาตรฐานสากล
- การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามข้อกำหนดด้าน ESG คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ติดตามและจัดการความเสี่ยงด้าน ESG รวมถึงให้การสนับสนุนการดำเนินโครงการด้านความยั่งยืนที่ช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม
- การกำกับดูแลทรัพยากรบุคคลและวัฒนธรรมองค์กร คณะกรรมการบริหารมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรของ ศิริรินทร์มีความสามารถและพร้อมที่จะสนับสนุนการดำเนินงานตามหลัก ESG
- การส่งเสริมความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล คณะกรรมการบริหารมีหน้าที่ตรวจสอบให้แน่ใจว่าบริษัทมีการเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและข้อมูลด้าน ESG อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และโปร่งใส ตามมาตรฐาน GRI และข้อกำหนดของ FTSE Russell

องค์ประกอบความหลากหลายของกรรมการบริษัท

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัทที่มีความหลากหลาย ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และมุมมอง เพื่อให้สามารถกำกับดูแลและบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากลด้านธรรมาภิบาล คณะกรรมการบริษัทประกอบด้วยกรรมการที่มีความรู้ความสามารถในหลายสาขา อาทิ ความเชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการธุรกิจโรงพยาบาล การแพทย์ การจัดการกลยุทธ์ การจัดการโครงการ บัญชีและการเงิน กฎหมาย การจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารความเสี่ยง วิศวกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ การกำกับดูแลกิจการ และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและความยั่งยืน และมีการส่งเสริมให้กรรมการมีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการกำกับดูแลสมัยใหม่ซึ่งช่วยให้บริษัทสามารถรับมือกับความท้าทายและโอกาสในสภาวะธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ตารางความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ (Board Skills Matrix)

องค์ประกอบความรู้/ ความชำนาญ	ธุรกิจโรง พยาบาล	การจัดการ กลยุทธ์	การบริหาร จัดการ	บัญชีและ การเงิน	กฎหมาย	ทรัพยากร บุคคล	บริหาร ความเสี่ยง	เทคโนโลยี สารสนเทศ	การพัฒนา อย่างยั่งยืน
1.นายเสนีย์ จิตตเกษม อายุ 70 ปี (ชาย) ID/NED	●	●	●		●	●	●		
2.พลตำรวจโทจารึกษ์ แสงทวีป อายุ 90 ปี (ชาย) ED	●	●	●		●				●
3.นายศักดิ์ชัย ธนบุญชัย อายุ 68 ปี (ชาย) ID/NED		●	●		●	●	●		
4.นายสัญญา ศรายุทธ อายุ 83 ปี (ชาย) ED	●	●	●	●			●		
5.นายอดิรัชต์ จรุงศรี อายุ 66 ปี (ชาย) ED	●	●	●			●		●	●

องค์ประกอบความรู้/ ความชำนาญ	ธุรกิจโรง พยาบาล	การจัดการ กลยุทธ์	การบริการ จัดการ	บัญชีและ การเงิน	กฎหมาย	ทรัพยากร บุคคล	บริหาร ความเสี่ยง	เทคโนโลยี สารสนเทศ	การพัฒนา อย่างยั่งยืน
6.นายเสนีย์ กระจ่างศรี อายุ 60 ปี (ชาย) ED	●			●					
7.นายสุชีพ บุญวีระ อายุ 61 ปี (ชาย) ED	●	●	●	●		●	●		
8.นายจรัญ วิวัฒน์เกษภูววุฒิ อายุ 61 ปี (ชาย) NED		●	●	●		●			
9.นายทิม นพรมภา อายุ 39 ปี (ชาย) NED		●		●		●		●	
10.นายชัยสิทธิ์ วิริยะเมตตากุล อายุ 75 ปี (ชาย) NED	●	●	●				●		
11.นายสุริยันต์ โคจรโรจน์ อายุ 44 ปี (ชาย) ED		●	●			●	●	●	●
12.นายวิษณุ เครืองาม อายุ 43 ปี (ชาย) ID/NED		●	●	●	●		●		
13.นายประมวลชัย ทวีเศรษฐ์ อายุ 68 ปี (ชาย) ID/NED		●	●	●			●		
14.นายกษิตศ อชันนันท อายุ 44 ปี (ชาย) ID/NED		●	●				●	●	
15.พล.อ.อ. นิพัทธ์ วุฒิธรณฤทธิ์ อายุ 68 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%

ID: กรรมการอิสระ NED: กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร ED: กรรมการที่เป็นผู้บริหาร

ศิริรินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมความหลากหลายในคณะกรรมการ เพื่อให้เกิดการตัดสินใจที่รอบคอบและครอบคลุมทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยบริษัทให้ความสำคัญกับองค์ประกอบที่สมดุลของคณะกรรมการในแง่ของ เพศ อายุ เชื้อชาติ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การทำงาน

กรรมการบริษัท	จำนวน
กรรมการบริหาร	6
กรรมการอิสระ	6
กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร	3

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

เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบริษัทสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศิริรินทร์ได้กำหนดนโยบายการสรรหาและแต่งตั้งกรรมการที่มุ่งเน้นการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม โปร่งใส และเป็นไปตามหลัก ธรรมชาติสากล นอกจากนี้ บริษัทยังมีการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าโครงสร้างของคณะกรรมการสามารถสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร และสร้างคุณค่าให้แก่ผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

คณะกรรมการพิจารณาคำตอบแทนจะกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อใช้เป็นกรอบในการทบทวนและปรับปรุงการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมา โดยแบ่งการประเมินดังนี้

- (1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการทั้งคณะ
- (2) การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการรายบุคคล
- (3) การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการชุดย่อยทั้งคณะ
- (4) การประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการชุดย่อยรายบุคคล

ซึ่งคณะกรรมการบริษัทได้ให้ความเห็นชอบแนวทางการประเมินผลดังกล่าวเป็นประจำทุกปีโดยมีกระบวนการดังต่อไปนี้

- เลขานุการบริษัทสรุปผล และนำเสนอผลการประเมินต่อที่ประชุมคณะกรรมการ
- คณะกรรมการทำแบบประเมิน และส่งคืนเลขานุการบริษัท ส่วนการประเมินรายบุคคล เลขานุการบริษัทจะแยกเป็น 2 ส่วน คือ
 - (1) ในส่วนแบบประเมินรายบุคคลของคณะกรรมการสรรหา จะถูกส่งให้ประธานกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา และส่งให้เลขานุการบริษัทสรุปผล
 - (2) ในส่วนแบบประเมินรายบุคคลของกรรมการท่านที่เหลือ ส่งให้คณะกรรมการสรรหาและกรรมการพิจารณาคำตอบแทนพิจารณา และส่งให้เลขานุการบริษัทสรุปผล

หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงาน

หัวข้อในการประเมิน	คณะกรรมการบริษัท ทั้งคณะ	คณะกรรมการ ชุดย่อย	กรรมการราย บุคคล
คุณสมบัติของคณะกรรมการ	●	●	●
บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ	●	●	●
การประชุมคณะกรรมการ	●	●	●
การทำหน้าที่ของคณะกรรมการ	●		
ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ	●		
การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร	●		

การวัดผลของแบบประเมินแบ่งเป็น 5 ระดับคือ

- 0 คือ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการ
- 1 คือ ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นน้อย
- 2 คือ เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 คือ เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นเป็นอย่างดี หรือบ่อยครั้ง
- 4 คือ เห็นด้วยอย่างที่สุด หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างถึงที่สุด หรือเป็นประจำ

ผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละคณะในปี 2567 (คะแนนเต็ม 4 คะแนน)

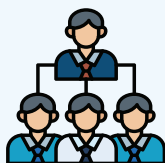
ผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละคณะ

ผลการประเมินของคณะกรรมการแต่ละคณะ	คะแนน
คณะกรรมการบริษัท (ทั้งคณะ)	3.98
คณะกรรมการบริษัท (รายบุคคล)	3.74
คณะกรรมการบริหาร (ทั้งคณะ)	3.89
คณะกรรมการบริหาร (รายบุคคล)	3.74
คณะกรรมการตรวจสอบ (ทั้งคณะ)	3.69
คณะกรรมการตรวจสอบ (รายบุคคล)	3.45
คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน (ทั้งคณะ)	3.83
คณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน (รายบุคคล)	3.79
คณะกรรมการสรรหา (ทั้งคณะ)	3.71
คณะกรรมการสรรหา (รายบุคคล)	3.68
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร (ทั้งคณะ)	3.87
คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงองค์กร (รายบุคคล)	3.77
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (ทั้งคณะ)	3.95
คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ (รายบุคคล)	3.81
คณะกรรมการความยั่งยืน (ทั้งคณะ)	3.87
คณะกรรมการความยั่งยืน (รายบุคคล)	3.89
คณะกรรมการการลงทุน (ทั้งคณะ)	3.78
คณะกรรมการการลงทุน (รายบุคคล)	3.70

คณะกรรมการสรรหา ได้กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัทซึ่งตามข้อบังคับบริษัทกำหนดว่าในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปีทุกครั้ง ให้กรรมการออกจากตำแหน่ง 1 ใน 3 ถ้าจำนวนกรรมการที่จะแบ่งออกให้ตรงเป็นสามส่วนไม่ได้ ให้ออกจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วน 1 ใน 3 โดยให้กรรมการคนที่อยู่ในตำแหน่งนานที่สุดนั้นเป็นผู้ออกจากตำแหน่ง และกรรมการที่ออกจากตำแหน่งมีสิทธิได้รับเลือกตั้งกลับมาดำรงตำแหน่งใหม่ได้ ทั้งนี้ ในการสรรหากรรมการบริษัทเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการสรรหาในการพิจารณาคัดเลือกและกลั่นกรองบุคคลที่มีคุณสมบัติสอดคล้องตามกฎหมายกำหนดและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ที่หลากหลาย รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกรายมีสิทธิเสนอชื่อบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาให้คณะกรรมการพิจารณาเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นคัดเลือกด้วย

คณะกรรมการบริษัทมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองเป็นประจำทุกปี สำหรับปี 2567 สรุปผลการประเมินได้ดังนี้

สรุปการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ ปี 2567



ผลการประเมิน (รายคณะ)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
คะแนนเฉลี่ย 99.25%



ผลการประเมิน (รายบุคคล)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ
คะแนนเฉลี่ย 98.12%

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการชุดย่อย ปี 2567

ผลการประเมิน	คะแนนเฉลี่ย (รายคณะ)	คะแนนเฉลี่ย (รายบุคคล)
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหาร	96.03%	95.14%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ	98.98%	98.50%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสรรหา	96.89%	95.78%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง	98.23%	95.26%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน	94.74%	93.00%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการ	99.00%	95.06%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการความยั่งยืน	98.23%	93.61%
การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการการลงทุน	94.15%	92.48%

การต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

ศิครินทร์ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์สุจริต ความโปร่งใส และความเป็นธรรม พร้อมให้ความสำคัญกับการป้องกันและต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกระดับขององค์กร บริษัทได้กำหนด นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อเป็นแนวทางให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับปฏิบัติตาม โดยมุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจที่ไม่มีการให้หรือรับผลประโยชน์ที่ไม่เหมาะสม รวมถึงการป้องกันการใช้อำนาจโดยมิชอบหรือการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร นโยบายดังกล่าวครอบคลุมถึงข้อกำหนดที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน การกำกับดูแลผลประโยชน์ทับซ้อน และมาตรการควบคุมการให้หรือรับของขวัญหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่อาจมีผลต่อการตัดสินใจทางธุรกิจ นอกจากนี้ บริษัทได้ดำเนินการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตเป็นประจำทุกปี พร้อมทั้งมีมาตรการตรวจสอบภายในอย่างเคร่งครัดเพื่อให้แน่ใจว่ากระบวนการทำงานขององค์กรเป็นไปตามมาตรฐานจริยธรรมและมีความโปร่งใส

นอกเหนือจากการกำหนดนโยบายแล้ว ศิครินทร์ยังได้ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริตผ่านการจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ บริษัทยังมีการสื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริตไปยังลูกค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานในห่วงโซ่อุปทานเป็นไปตามมาตรฐานที่ดีและไม่มีพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการทุจริต

ช่องทางการแจ้งเบาะแส

ศิครินทร์ได้จัดตั้งช่องทางการแจ้งเบาะแส เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงาน ผู้ถือหุ้น ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริต การกระทำผิดจรรยาบรรณ หรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์กรได้อย่างปลอดภัย บริษัทมีมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเข้มงวด เพื่อให้มั่นใจว่าผู้แจ้งจะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือได้รับผลกระทบจากการเปิดเผยข้อมูล

ศิครินทร์ได้จัดให้มีระบบสำหรับการรับเรื่องร้องเรียน โดยผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น อีเมล โทรศัพท์ และกล่องรับข้อร้องเรียนภายในองค์กร ข้อมูลที่ได้รับจะถูกส่งต่อไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อทำการตรวจสอบและดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสม โดยมีการติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ และเพื่อสร้างความมั่นใจว่าระบบการแจ้งเบาะแสมีความน่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับ โดยผลการตรวจสอบและมาตรการเยียวยาจะได้รับการรายงานไปยังผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการบริษัทได้รับทราบ



เพื่อให้กระบวนการรับเรื่องร้องเรียนของบริษัทมีการพัฒนา และสอดคล้องกับข้อกำหนดที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง บริษัทได้กำหนดให้มีการทบทวนและพัฒนากระบวนการรับเรื่องร้องเรียนเป็นประจำ นอกจากนี้ศิครินทร์ยังจัดอบรมพนักงานเกี่ยวกับสิทธิและแนวปฏิบัติในการแจ้งเบาะแส เพื่อส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและเปิดกว้างสำหรับการรายงานปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อองค์กรและผู้มีส่วนได้เสีย

ข้อร้องเรียนที่ได้รับในปี 2567

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

ในปี 2567 ศิครินทร์ไม่มีข้อร้องเรียนที่เกิดขึ้น เนื่องจากศิครินทร์ได้จัดการอบรมให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับในหัวข้อที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง พร้อมมีการทดสอบความเข้าใจ และการนำไปปฏิบัติใช้อย่างถูกต้อง และเคร่งครัด

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

สำหรับแนวทางพัฒนาในอนาคต ศิครินทร์ตั้งเป้าที่จะใช้ AI และ Big Data Analytics ในการบริหารข้อมูล ESG และพัฒนาระบบ Digital Governance เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความโปร่งใสในการกำกับดูแล

จริยธรรม⁺ ในการดำเนินธุรกิจ

MEDICINE
HEALTH
TREATMENT
DOCTOR
SURVEY
RECIPE

MEDICINE

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

พนักงานและผู้บริหาร 100% รับทราบและปฏิบัติตาม
Code of Conduct

100 %

ได้รับการต่ออายุการรับรองสมาชิก CAC อย่างต่อเนื่อง
ในปี 2567 ศิครินทร์ได้รับการต่ออายุ

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน



ผู้ถือหุ้น



ผู้รับบริการ



คู่ค้า



ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



คู่แข่ง



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และยึดมั่นในหลักจริยธรรมอย่างเคร่งครัด เพื่อให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพสูงสุด สร้างความไว้วางใจและความเชื่อมั่นให้กับผู้ป่วย ครอบครัว ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

ศิครินทร์ตระหนักดีว่าจริยธรรมทางธุรกิจเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนขององค์กร ดังนั้นเราจึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการที่โปร่งใส ปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพทางการแพทย์และข้อกำหนดทางกฎหมายอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ เรายังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเน้นการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ ครอบคลุม และเข้าถึงได้สำหรับทุกคน ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าว บริษัทจึงดำเนินการพัฒนาแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง ผ่านการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน การให้ความรู้แก่บุคลากรทุกระดับ และการส่งเสริมให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของจรรยาบรรณในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานขององค์กรสอดคล้องกับมาตรฐานสูงสุดและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม

ความท้าทายและโอกาส

ในสภาพแวดล้อมธุรกิจปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ศิครินทร์เผชิญกับความท้าทายหลายประการในการรักษามาตรฐานจริยธรรมในการดำเนินงาน การปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เนื่องจากการละเมิดข้อมูลอาจส่งผลกระทบต่อความไว้วางใจที่ผู้ป่วยมีต่อองค์กร นอกจากนี้ การจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างบุคลากรทางการแพทย์และผู้ป่วยเป็นอีกหนึ่งความท้าทายที่ต้องให้ความสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายเหล่านี้ยังเปิดโอกาสให้ ศิครินทร์สามารถพัฒนากระบวนการและนโยบายที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปกป้องข้อมูลผู้ป่วย ไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มความปลอดภัย แต่ยังเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ป่วย การจัดทำแนวปฏิบัติที่ชัดเจนเกี่ยวกับการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ช่วยให้อาจารย์ทุกคนมีแนวทางที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีผ่านการดำเนินงานตามจรรยาบรรณที่เคร่งครัด โดยกำหนดแนวทางด้านจริยธรรมที่ครอบคลุมทุกระดับขององค์กร พนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่มุ่งเน้นความซื่อสัตย์ ความโปร่งใส และความรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการรักษาความลับของผู้ป่วย การปฏิบัติต่อผู้ป่วยอย่างเท่าเทียม และการลดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แพทย์ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพที่เข้มงวดและมุ่งมั่นให้บริการที่เป็นธรรม โดยให้ข้อมูลที่ครบถ้วนแก่ผู้ป่วยเพื่อการตัดสินใจอย่างรอบคอบ รวมถึงการพัฒนาความรู้และทักษะอย่างต่อเนื่อง

จรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ

ศิครินทร์ยึดมั่นในการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บริหารและพนักงานทุกคนมีมาตรฐานการปฏิบัติที่ชัดเจน บริษัทฯ ได้จัดทำจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจและจรรยาบรรณองค์กร ซึ่งครอบคลุมข้อพึงปฏิบัติหลายประการ

การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน	การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	การแจ้งเบาะแส	การไม่เลือกปฏิบัติ	การรักษาความลับ
การต่อต้านการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม	การป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน	การคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	การปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม	การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ

เพื่อให้จรรยาบรรณดังกล่าวถูกนำไปปฏิบัติอย่างทั่วถึง ศิครินทร์ได้สื่อสารและปลูกฝังหลักการเหล่านี้แก่พนักงานทุกระดับ ผ่านการอบรมและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการจัดทำคู่มือหรือเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงและเข้าใจหลักการจรรยาบรรณได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ โดยการเปิดช่องทางให้พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นหรือรายงานการกระทำที่ไม่สอดคล้องกับจรรยาบรรณได้อย่างปลอดภัย

การฝึกอบรมและการสื่อสารหลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจของบริษัท

การฝึกอบรมและการสื่อสารหลักจรรยาบรรณมีความสำคัญในการทำให้พนักงานเข้าใจและปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมขององค์กร การฝึกอบรมเป็นประจำจะให้ความรู้แก่พนักงานเกี่ยวกับหลักการต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจอย่างมีจริยธรรมและการรักษาความลับ โดยใช้ตัวอย่างที่เป็นประโยชน์ ช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เช่น จดหมายข่าวและอีเมล เสริมสร้างข้อความสำคัญและข้อมูลอัปเดตที่เกี่ยวข้องกับหลักจรรยาบรรณ การจัดลำดับความสำคัญของการฝึกอบรมและการสื่อสารนี้ องค์กรต่าง ๆ จะส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบในหมู่พนักงาน ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงในองค์กร

ปี 2567 บริษัทได้จัดการอบรมสื่อสารให้กับกรรมการและพนักงาน เพื่อการกำกับดูแลกิจการอย่างยั่งยืนภายในองค์กร โดยเน้นในเรื่องของ



จรรยาบรรณและการกำกับดูแล



ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน



การจัดการข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส



การป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน



เทคโนโลยีสารสนเทศ



สัดส่วนของพนักงานที่รับการสื่อสารเกี่ยวกับ
จรรยาบรรณธุรกิจ
ร้อยละ 100

สัดส่วนของพนักงานที่ผ่านการทดสอบเกี่ยวกับ
จรรยาบรรณธุรกิจ
ร้อยละ 100

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อรักษามาตรฐานจริยธรรมและเสริมสร้างการบริหารจัดการด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ศิครินทร์มีแผนในการยกระดับแนวทางการกำกับดูแล โดยการนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนระบบ Governance, Risk, and Compliance (GRC) เพื่อให้การบริหารข้อมูลเป็นระบบและลดความซับซ้อนในการปฏิบัติตามข้อกำหนด การเสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติตามกฎระเบียบภายในองค์กรผ่านการฝึกอบรมและการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการตรวจสอบภายในเพื่อให้สามารถระบุความเสี่ยงและแนวทางป้องกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความปลอดภัย ของข้อมูล



เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

0 กรณี

ไม่มีการรั่วไหลของข้อมูลผู้ป่วยในแต่ละปี

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้รับบริการ คู่ค้า คู่แข่ง



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ให้ความสำคัญสูงสุดกับการรักษาความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลของผู้ป่วย พนักงาน และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม เรามุ่งมั่นดำเนินธุรกิจด้วยมาตรฐานความปลอดภัยของข้อมูลระดับสากล เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากภัยคุกคามทางไซเบอร์ ในฐานะองค์กรด้านการดูแลสุขภาพ บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการข้อมูลที่ปลอดภัย โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ เราปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดด้านความปลอดภัยของข้อมูล เช่น กฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสำคัญได้รับการปกป้องจากการเข้าถึงโดยไม่ได้รับอนุญาต

นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังยึดมั่นในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีที่แข็งแกร่ง และการกำกับดูแลความปลอดภัยของข้อมูลอย่างเข้มงวด รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความปลอดภัยทางไซเบอร์ ผ่านการอบรมพนักงานและการปรับปรุงมาตรการป้องกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของ บริษัทสอดคล้องกับมาตรฐานสูงสุดของอุตสาหกรรม และสามารถรองรับความท้าทายด้านไซเบอร์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ความท้าทายและโอกาส

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญต่อการให้บริการทางการแพทย์ ความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลกลายเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องเผชิญกับความท้าทายที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ศิครินทร์ในฐานะองค์กรด้านการดูแลสุขภาพที่ใช้ระบบดิจิทัลและเทคโนโลยีในการบริหารจัดการข้อมูลทางการแพทย์ จึงต้องเผชิญกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น การโจมตีทางไซเบอร์ การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต และความเสี่ยงจากการรั่วไหลของข้อมูลผู้ป่วย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้ใช้บริการและชื่อเสียงขององค์กร ความท้าทายที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การรักษาสมดุลระหว่างการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์กับการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ เนื่องจากปัจจุบัน บริษัทมีการใช้ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อจัดเก็บและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางการแพทย์ รวมถึงการใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบคลาวด์คอมพิวเตอร์ในการวิเคราะห์และบริหารจัดการข้อมูล สิ่งเหล่านี้เปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมและการให้บริการที่รวดเร็วขึ้น แต่ขณะเดียวกันก็เพิ่มความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูลและความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วย

นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายและข้อกำหนดด้านความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล เช่น พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ศิครินทร์ต้องคำนึงถึง การปฏิบัติตามข้อกำหนดเหล่านี้อย่างเคร่งครัดไม่เพียงแต่ช่วยลดความเสี่ยงด้านกฎหมายและการกำกับดูแล แต่ยังเป็นโอกาสในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในบริหารจัดการความมั่นคงของข้อมูล ซึ่งจะช่วยสร้างมาตรฐานให้กับอุตสาหกรรมและยกระดับองค์กรให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกดิจิทัล

ในขณะเดียวกัน โอกาสที่มาพร้อมกับความท้าทายนี้คือ การเสริมสร้างระบบการป้องกันทางไซเบอร์และการบริหารจัดการข้อมูลให้แข็งแกร่งขึ้น ซึ่งสามารถช่วยให้ศิครินทร์สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในอุตสาหกรรมบริการสุขภาพที่ต้องการมาตรฐานความปลอดภัยสูง การลงทุนในเทคโนโลยีป้องกันข้อมูล การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านไซเบอร์ซีเคียวริตี้ และการยกระดับความรู้ความเข้าใจของบุคลากรเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล จึงเป็นโอกาสสำคัญที่บริษัทสามารถนำมาใช้เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการและเสริมสร้างชื่อเสียงขององค์กรในฐานะผู้นำด้านการดูแลสุขภาพที่ให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยสูงสุด

กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล ผ่านการดำเนินกลยุทธ์ที่เป็นระบบ ครอบคลุมทุกด้าน ตั้งแต่การกำหนดนโยบาย การลงทุนด้านเทคโนโลยี การเสริมสร้างความรู้ให้กับบุคลากร ไปจนถึงการพัฒนาแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ทั้งหมดนี้เพื่อปกป้องข้อมูลทางการแพทย์และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

การกำหนดนโยบายและมาตรฐานด้านความปลอดภัย

ศิริรินทร์ได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการรักษาความปลอดภัยข้อมูลและการควบคุมความเสี่ยงทางไซเบอร์ โดยครอบคลุมการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Risk) และภัยคุกคามทางไซเบอร์ (Cyber Risk) นโยบายนี้ได้รับการออกแบบให้สามารถระบุความเสี่ยง ป้องกัน ตรวจจับภัยคุกคาม รับมือกับเหตุการณ์ด้านไซเบอร์ รวมถึงการกู้ระบบกลับคืนสู่สภาวะปกติ เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง

นอกจากนี้ ระบบสารสนเทศของศิริรินทร์ได้รับการรับรองมาตรฐานด้านความปลอดภัยข้อมูล ได้แก่ Cyber Security Framework ซึ่งเป็นมาตรฐานระดับสากลสำหรับระบบการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เพื่อให้แน่ใจว่าการปฏิบัติงานด้านไอที และการรักษาความมั่นคงไซเบอร์ของบริษัทสอดคล้องกับข้อกำหนดระดับโลก

เนื่องจากภัยจากไซเบอร์เป็นภัยที่คุกคามการทำงานของโรงพยาบาลและเติบโตอย่างรวดเร็ว เนื่องจากโรงพยาบาลเป็นหน่วยงานด้านสุขภาพที่มีการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลจำนวนมาก ทำให้มีความเสี่ยงในการถูกโจมตีเข้ามามีความเสียหายให้แก่องค์กรได้ตลอดเวลา ดังนั้น บริษัทจึงบริหารจัดการระดับความมั่นคงปลอดภัยทางสารสนเทศ เว็บไซต์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างรัดกุมเพื่อป้องกันการโจรกรรมทางไซเบอร์ เช่น จัดอบรม Cyber security เพื่อรับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ Cyber security และติดตามดูแลระบบสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต พร้อมทั้งการติดตั้งระบบการเข้ารหัสข้อมูล ควบคุมการเข้าถึงข้อมูล การเก็บรักษา การลบข้อมูล รวมทั้งการประเมินผลกำกับดูแลทั้งภายในและภายนอกเพื่อเป็นรักษาที่ครอบคลุมครบวงจรมากยิ่งขึ้น

ตัวอย่างแผนรองรับกรณีอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลเสียหาย

เนื่องจากระบบเทคโนโลยีสารสนเทศของบริษัทเป็นระบบพื้นที่ที่สำคัญในการดำเนินธุรกิจและการหยุดชะงักอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินงาน บริษัทจึงมีการกำหนดนโยบายและมาตรการด้านระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศ ซึ่งมีการกำหนดให้ครอบคลุมประเด็น สำคัญด้านความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศและ/หรือไซเบอร์ (IT/Cyber Security) การควบคุมการเข้าถึงข้อมูล (Access Control) และการสร้างความมั่นคงปลอดภัยด้านกายภาพและสภาพแวดล้อม (Physical and Environmental Security) รวมไปถึงการเข้ารหัสข้อมูล (Cryptographic Control) ทั้งนี้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบไอทีของบริษัท ซึ่งเกี่ยวข้องกับความต่อเนื่องทางธุรกิจ/แผนฉุกเฉิน และขั้นตอนการตอบสนองเหตุการณ์ ได้รับการทดสอบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง ซึ่งระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีและระบบการจัดการความปลอดภัยของข้อมูลได้รับการรับรองตามมาตรฐาน คิดเป็นร้อยละ 100 ของจำนวนทั้งหมดของบริษัท



โครงสร้างการกำกับดูแลด้านความปลอดภัยของข้อมูล

ศิครินทร์ได้กำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงคือ นายวิทยา ยาวิชัย ผู้อำนวยการสายงานบริการลูกค้า รับหน้าที่ดูแลด้านความปลอดภัยของข้อมูล และเป็นผู้ดูแลเรื่องความปลอดภัยของข้อมูลและระบบสารสนเทศของศิครินทร์ โดยผู้บริหารท่านนี้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับด้านสารสนเทศ อาทิ ได้เป็นหนึ่งในคณะทำงานในการจัดทำแผนแม่บทความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cybersecurity) ของศิครินทร์ อีกทั้ง ยังมีความรู้เกี่ยวกับการจัดการและระบบการเชื่อมโยงข้อมูลการตรวจสอบสุขภาพกับระบบของกรมการจัดหางาน และระบบพิสูจน์อัตลักษณ์เพื่อยืนยันตัวตน (TRCBAS) สภาอากาศไทย

นอกจากการกำหนดให้มีผู้บริหารระดับสูงคอยดูแล และกำกับการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล และมีความปลอดภัยสูงสุดแล้ว ศิครินทร์ยังได้จัดให้มีหน่วยงานที่คอยดูแล และติดตามระบบ และความเคลื่อนไหวต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อรายงานกรณีที่น่าสงสัยให้แก่ผู้บริหารและคณะกรรมการบริษัทได้รับทราบพร้อมวางแผนการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่อไป

การลงทุนในระบบป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์



เพื่อลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับภัยคุกคามทางไซเบอร์ ศิครินทร์ได้ดำเนินการลงทุนและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นที่การป้องกัน การตรวจจับ และการตอบสนองต่อภัยคุกคาม เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลทางการแพทย์และข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วยได้รับการปกป้องตามมาตรฐานสากลและข้อกำหนดทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง หนึ่งในมาตรการสำคัญที่ บริษัทดำเนินการคือ การควบคุมการเข้าถึงข้อมูล ซึ่งได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติด้านความปลอดภัย เช่น การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงตามบทบาท และการใช้มาตรการยืนยันตัวตนที่เข้มงวดสำหรับพนักงานที่ต้องเข้าถึงข้อมูลที่มีความอ่อนไหว นอกจากนี้ ยังมีการดำเนินการมาตรการป้องกันข้อมูลสูญหาย เช่น การสำรองข้อมูลอัตโนมัติ และการเข้ารหัสข้อมูลในระบบจัดเก็บข้อมูลภายใน เพื่อลดความเสี่ยงจากการรั่วไหลหรือถูกโจมตี

นอกจากนี้ ศิครินทร์ได้มีการติดตั้งระบบตรวจจับและป้องกันการบุกรุก และระบบ Security Information and Event Management (SIEM) ซึ่งช่วยรวบรวม วิเคราะห์ และแจ้งเตือนความผิดปกติที่เกิดขึ้นในระบบเครือข่าย ทำให้สามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามทางไซเบอร์ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

ระบบเครือข่ายของศิครินทร์ได้รับการตรวจสอบและทดสอบช่องโหว่ด้านความปลอดภัย (Vulnerability Assessment & Penetration Testing - VAPT) เป็นประจำทุกปี โดยมีทีมผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ภายในองค์กรทำงานร่วมกับที่ปรึกษาภายนอก เพื่อระบุและแก้ไขช่องโหว่ที่อาจถูกใช้เป็นช่องทางโจมตี ซึ่งผลจากการตรวจสอบพบว่า ระบบความปลอดภัยของบริษัทมีความครอบคลุมและไม่พบช่องว่างที่จะก่อให้เกิดการรั่วไหลของข้อมูล ทั้งนี้ บริษัทยังคงมุ่งมั่นในการพัฒนาและปรับปรุงมาตรการความปลอดภัยให้ทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อรองรับภัยคุกคามที่มีการเปลี่ยนแปลงและซับซ้อนมากขึ้นในอนาคต



จำนวนข้อร้องเรียน
เรื่องความปลอดภัยของข้อมูล
0 กรณี

จำนวนข้อร้องเรียนเรื่องการ
รั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล
0 กรณี

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยไซเบอร์

ศิริรินทร์ตระหนักดีว่าความมั่นคงทางไซเบอร์ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึง พฤติกรรมและความตระหนักรู้ของพนักงาน ซึ่งเป็นด่านแรกในการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ ด้วยเหตุนี้ บริษัทจึงได้ดำเนินโครงการการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์ เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรด้านความปลอดภัยของข้อมูล โครงการนี้ครอบคลุม การอบรมพนักงานทุกระดับเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติที่ปลอดภัย โดยมีหลักสูตรฝึกอบรมทั้งในรูปแบบออนไลน์และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ เช่น การตั้งรหัสผ่านที่ปลอดภัย การป้องกันภัยคุกคามจากอีเมลฟิชชิ่ง และ แนวทางการใช้งานอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์ดิจิทัลอย่างปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีการจำลองสถานการณ์ฟิชชิ่ง เพื่อทดสอบและเสริมสร้างความสามารถของพนักงานในการตรวจจับอีเมลที่เป็นอันตราย

การอบรมเพื่อการรับมือภัยคุกคามทางไซเบอร์

ศิริรินทร์ได้จัดการอบรมในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการรับมือและการป้องกันภัยทางไซเบอร์ให้แก่พนักงานเป็นประจำทุกปี เพื่อเป็นการเพิ่มความตระหนักรู้ถึงรูปแบบของภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่นับวันยิ่งมีความหลากหลาย และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

นอกเหนือจากการฝึกอบรมพนักงานทั่วไป ศิริรินทร์ยังให้ความสำคัญกับ การพัฒนาศักยภาพของทีมนไอทีและผู้ดูแลระบบ โดยจัดให้มีการฝึกอบรมเชิงลึกด้าน Cybersecurity Frameworks รวมถึง การอบรมเกี่ยวกับ แนวปฏิบัติด้านความปลอดภัยของระบบคลาวด์ (Cloud Security Best Practices) เพื่อให้มั่นใจว่าทีมงานสามารถบริหารจัดการความปลอดภัยของข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ



การจัดทำแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน

เพื่อลดผลกระทบจากเหตุการณ์ด้านไซเบอร์ที่อาจเกิดขึ้น ศิริรินทร์ได้พัฒนาแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน และแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรสามารถตอบสนองต่อภัยคุกคามและดำเนินธุรกิจต่อไปได้อย่างราบรื่น โดยแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ของบริษัทประกอบด้วย กระบวนการตรวจจับ แจ้งเตือน และตอบสนองต่อเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย โดยกำหนดให้มีทีมตอบสนองเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ ซึ่งทำหน้าที่วิเคราะห์และจัดการกับเหตุการณ์ด้านไซเบอร์ เช่น การโจมตีจากมัลแวร์ การบุกรุกระบบ และการรั่วไหลของข้อมูล ส่วนแผนรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ได้รับการออกแบบให้รองรับสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การโจมตีด้วยแรนซัมแวร์ (Ransomware Attack) การล่มของระบบเครือข่าย และภัยธรรมชาติที่อาจส่งผลกระทบต่อการให้บริการทางการแพทย์ โดยมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติในการกู้คืนระบบและข้อมูลให้กลับมาใช้งานได้ภายในเวลาที่กำหนด รวมถึงมีการจัดทำ ศูนย์สำรองข้อมูล (Disaster Recovery Site) ที่แยกออกจากศูนย์ข้อมูลหลัก เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลสำคัญจะไม่สูญหาย



ด้วยการดำเนินกลยุทธ์เหล่านี้ ศิครินทร์มุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรที่มีมาตรฐานสูงสุดด้านความมั่นคงทางไซเบอร์ เพื่อปกป้องข้อมูลของผู้ป่วยและดำเนินธุรกิจได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการดำเนินงานด้านความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูลของศิครินทร์เป็นไปตามมาตรฐานสากล บริษัทมีแผนใช้ Multi-Factor Authentication (MFA) ควบคู่ไปกับ AI-Based Threat Intelligence เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการป้องกันภัยคุกคาม รวมถึงดำเนินการ Vulnerability Assessment & Penetration Testing (VAPT) อย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้ บริษัทยังมุ่งเน้นการปฏิบัติตาม PDPA พร้อมพัฒนามาตรการ Data Protection Impact Assessment (DPIA) และ Data Loss Prevention (DLP) เพื่อเสริมความปลอดภัยของข้อมูล

นอกจากการพัฒนาระบบให้มีความปลอดภัยแล้ว ศิครินทร์ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรผ่าน Cybersecurity Awareness Program โดยใช้ e-Learning เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยไซเบอร์ พร้อมทั้งส่งเสริมให้บุคลากรด้านไอทีได้รับการรับรองมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง การดำเนินงานทั้งหมดนี้ บริษัทมีความมุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานความมั่นคงทางไซเบอร์และการคุ้มครองข้อมูล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใช้บริการและเสริมศักยภาพการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว

การบริหารจัดการ นวัตกรรม



การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน



ผู้ถือหุ้น



ผู้รับบริการ



คู่ค้า



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมเพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง

โดยมีเป้าหมายในการเป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาพที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและข้อมูล บริษัทมุ่งมั่นที่จะพัฒนาแนวทางการรักษาพยาบาลที่มีความแม่นยำ ปลอดภัย และเข้าถึงได้สำหรับผู้ป่วยทุกกลุ่ม นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากรทางการแพทย์ผ่านการฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมถึงการนำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อลดข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ บริษัทยังมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ทันสมัยและยืดหยุ่น เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความต้องการของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนในระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records - EMR) การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ในการวินิจฉัยโรค การพัฒนาแพลตฟอร์ม Telemedicine เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์จากระยะไกลได้สะดวกยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทางการแพทย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และยกระดับมาตรฐานการรักษา



นอกจากนั้น ศิครินทร์มุ่งมั่นนำเสนอบริการที่มีคุณภาพสูงผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีอัจฉริยะและนวัตกรรมดิจิทัล โดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สังคม และหลักธรรมาภิบาล บริษัทให้ความสำคัญกับการลดการใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และการใช้พลังงานสะอาด อีกทั้ง ยังให้ความสำคัญกับความปลอดภัยของข้อมูล ผู้ป่วยผ่านระบบความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่ได้มาตรฐานระดับสากล ทั้งนี้ บริษัทเชื่อว่าการขับเคลื่อนองค์กรด้วยนวัตกรรมจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของประชาชน เพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ และสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

ศิครินทร์ต้องเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญในการบริหารจัดการนวัตกรรม โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าทางการแพทย์ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การเรียนรู้ของเครื่อง (Machine Learning) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) ส่งผลให้บริษัทต้องเร่งปรับตัวเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวินิจฉัยและรักษาผู้ป่วยให้มีความแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากขึ้น อย่างไรก็ตาม ความท้าทายไม่ได้อยู่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่รวมถึงการรักษาสมดุลระหว่างความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีกับการเข้าถึงบริการของผู้ป่วย แม้เทคโนโลยีจะช่วยให้การรักษามีประสิทธิภาพสูงขึ้น แต่ผู้ป่วยบางกลุ่ม โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีข้อจำกัดทางดิจิทัล อาจเผชิญอุปสรรคในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่ใช้ระบบออนไลน์และดิจิทัล อีกหนึ่งความท้าทายที่สำคัญคือ ความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูลทางการแพทย์ของบริษัท มีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างแพร่หลายในการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางการแพทย์ ซึ่งจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับมาตรการป้องกันการรั่วไหลของข้อมูลและการรักษาความปลอดภัยตามมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ป่วยและผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

อย่างไรก็ตาม ศิรินทร์ยังมีโอกาสสำคัญในการขับเคลื่อนนวัตกรรมเพื่อยกระดับมาตรฐานบริการทางการแพทย์ บริษัทสามารถนำเทคโนโลยีขั้นสูงมาใช้เพื่อให้บริการที่แม่นยำ รวดเร็ว และปลอดภัยมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการนำหุ่นยนต์ช่วยผ่าตัด เทคโนโลยี AI เพื่อช่วยวินิจฉัยโรค หรือระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการ นอกจากนี้ การพัฒนาโซลูชันด้าน Telemedicine และแนวคิดโรงพยาบาลอัจฉริยะ (Smart Hospital) จะช่วยให้บริษัทสามารถขยายการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยที่ไม่สามารถเดินทางมาโรงพยาบาลได้สะดวก อีกหนึ่งโอกาสสำคัญคือ การขับเคลื่อนองค์กรด้วยข้อมูล (Data-Driven Organization) บริษัทสามารถใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อวิเคราะห์แนวโน้มของโรค พฤติกรรมของผู้ป่วย และประสิทธิภาพในการรักษา ซึ่งจะช่วยให้สามารถออกแบบแนวทางการรักษาและมาตรการป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ในระยะยาว บริษัทสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเหล่านี้เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการโรงพยาบาล ลดต้นทุนในการดำเนินงาน และเพิ่มประสบการณ์ที่ดีให้กับผู้ป่วยได้อย่างยั่งยืน

กลยุทธ์ และการจัดการ

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม โดยการอบรมให้ความรู้ สร้างความเข้าใจ รวมถึงสร้างบรรยากาศให้พนักงานได้เกิดแนวคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บริษัทและผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการดำเนินกลยุทธ์ที่มุ่งพัฒนาการบริการและสร้างความแตกต่างไปพร้อมกับการสร้างคุณค่าต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดผลลัพธ์ในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน การต่อยอดความคิดสร้างสรรค์ และสร้างความสามารถในการพัฒนาและแข่งขันของธุรกิจอย่างยั่งยืน

แผนงานการปฏิบัติการบริหารจัดการนวัตกรรม

กำหนดแนวทางการพัฒนาองค์ความรู้และสรรหานวัตกรรมที่ตอบสนองกลยุทธ์องค์กรและกลยุทธ์การพัฒนานวัตกรรม โดยอาศัยความร่วมมือกับองค์กรทั้งในระดับประเทศและระดับสากล ทั้งยังกำหนดให้มีคณะกรรมการการลงทุนทำหน้าที่พิจารณาลงทุนในนวัตกรรมที่สามารถใช้ได้จริงและเกิดผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรมโดยมีรายละเอียดดังนี้

- วิเคราะห์ความต้องการของผู้ป่วยและแนวทางการส่งมอบคุณค่าของนวัตกรรมให้แก่ผู้ใช้บริการ
- กำหนดให้มีแผนแม่บทการจัดการนวัตกรรม รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรและงบประมาณในการส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมที่เหมาะสม
- วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ทางการแพทย์และร่วมมือกับพันธมิตรทางการแพทย์
- กำหนดให้มีกระบวนการจัดการนวัตกรรมที่มีประสิทธิภาพ โดยมีการกำหนดโครงสร้างผู้รับผิดชอบในระดับองค์กรพร้อมบทบาทหน้าที่และกระบวนการปฏิบัติงาน
- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับนวัตกรรมและจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนาการบริการด้านการแพทย์แก่ผู้ป่วย โดยมุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์และอรรถประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ป่วย
- ส่งเสริมการบูรณาการใช้เทคโนโลยีควบคู่กับความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์ เพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการสู่การบริการด้านสุขภาพที่ตอบสนองผู้ป่วยได้ทุกที่ทุกเวลาด้วยมาตรฐานและความเชี่ยวชาญ
- ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากรเพื่อให้สามารถสร้างสรรค์ คัดเลือก และประยุกต์ใช้นวัตกรรมในกระบวนการทำงานที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ในการพัฒนานวัตกรรมระหว่างหน่วยงาน
- กำกับดูแลกระบวนการบริหารจัดการนวัตกรรมให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดของประเทศที่เกี่ยวข้อง
- กำหนดให้มีการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการนวัตกรรม ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้บริหารและคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ข้อเสนอแนะและปรับปรุงการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนแม่บทด้านนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง

ผลการพัฒนานวัตกรรมภายในองค์กร

1. ศิครินทร์ยกระดับศักยภาพทางการแพทย์เปิดตัว “สถาบันทางเดินอาหารและตับ” ให้บริการครอบคลุมตั้งแต่การวินิจฉัย การรักษาความผิดปกติของโรคที่เกี่ยวข้องกับระบบทางเดินอาหาร ตับและท่อน้ำดีทุกชนิด พร้อมติดตามผลการรักษา อย่างใกล้ชิด ตลอดจนการรักษาที่ซับซ้อนและโรคเรื้อรัง พร้อมทั้งยกระดับศูนย์ส่องกล้องผ่านเทคโนโลยีล่าสุดในการรักษา

2. พัฒนาโมเดลการดำเนินงานเพื่อทำการแบ่งกลุ่มลูกค้า (Customer Segmentation) ในยุคที่มีผู้ใช้บริการมีความคาดหวัง และความต้องการพึ่งพาธุรกิจโรงพยาบาลเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมากจากในช่วงที่ผ่านมา ด้วยเหตุปัจจัยหลายด้าน อันได้แก่ สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 กระแสรักษาสุขภาพที่กำลังเป็นที่สนใจของผู้คนทั่วโลกในทุกเพศและทุกช่วงอายุ บริษัทจึงได้เล็งเห็นว่าการทำความเข้าใจผู้รับบริการให้มากยิ่งขึ้น เป็นเรื่องสำคัญเป็นอย่างยิ่งในธุรกิจโรงพยาบาลเพื่อพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถและตอบ โจทย์ผู้ใช้บริการได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ และสามารถแข่งขันกับโรงพยาบาลระดับชั้นนำอื่นได้เพื่อมุ่งสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรและ เครือข่ายดังนี้

- คุณภาพ ความสะดวกรวดเร็ว และความน่าเชื่อถือของการบริการที่ลูกค้าจะได้รับจากการใช้บริการของทางโรงพยาบาล
- ความพึงพอใจของลูกค้า หลังจากการได้รับบริการของทางโรงพยาบาล
- ความต้องการของลูกค้าที่จะกลับมาใช้บริการซ้ำ ไม่ว่าจะเป็นการรักษา หรือบริการสุขภาพอื่น ๆ และมีความ ไว้วางใจให้กับทางโรงพยาบาล รวมถึงการแนะนำต่อให้กับผู้อื่นที่กำลังต้องการรับบริการ

3. พัฒนาระบบบริหารจัดการเอกสารออนไลน์ ซึ่งบริษัทให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งกับการจัดข้อมูลและปรับระบบการทำงานให้เป็นดิจิทัลยิ่งขึ้น เพื่อความง่ายในการจัดเก็บและส่งต่อข้อมูลได้อย่างแม่นยำ รวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้ง่ายยิ่งขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบการทำงานยุคใหม่ที่สามารถทำงานได้จากทุกที่ทุกเวลา และสื่อสารกันได้ง่าย เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูล หรือขออนุมัติเอกสารต่าง ๆ ทางออนไลน์แทนการทำเอกสารที่เป็นกระดาษ

โดยระบบดังกล่าวจะทำงานผ่าน Application และสามารถใช้งานได้ผ่านคอมพิวเตอร์และมือถือ วิธีการนี้จะช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นออก เพื่อการทำงานง่ายกว่าและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ลดระยะเวลาในการให้บริการ เพราะสามารถกรอกข้อมูลและทำการอนุมัติผ่านทางออนไลน์จากสถานที่ใดก็ได้ และลดระยะเวลาการเดินทางเอกสารของพนักงาน ซึ่งสะดวกต่อการทำงานทั้งในและนอกบริษัท โดยเฉพาะเอกสารด่วน
- ลดการสูญหายของเอกสาร เพราะข้อมูลจะถูกจัดเก็บไว้ในฐานข้อมูลของทางโรงพยาบาลอย่างเป็นระบบในรูปแบบดิจิทัล และสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้
- การดำเนินงานดังกล่าวมีความเป็นระบบและชัดเจน เพราะบุคลากรเกี่ยวข้องกับการให้บริการทั้งหมดสามารถติดตามสถานะและตรวจสอบเอกสารได้ว่าเอกสารอยู่ในสถานะใด ได้รับการอนุมัติแล้วหรือไม่ ใครเป็นผู้ลงชื่ออนุมัติ รวมถึงทราบวันและเวลาที่ทำการอนุมัติอีกด้วย ทั้งยังสามารถเข้าถึงและค้นหาเอกสารได้ง่าย และสามารถส่งมอบงานกันได้อย่างราบรื่น

4. Sikarin Fertility-IVF Center ศูนย์รักษาผู้มีบุตรยากมีบริการช่วยเหลือและคำปรึกษาสำหรับผู้ที่ประสบปัญหาผู้มีบุตรยาก โดยให้บริการทั้งลูกค้าชาวไทยและต่างประเทศ ด้วยอัตราความสำเร็จที่สูงถึง 64.52% มอบการดูแลอย่างใกล้ชิดและให้คำปรึกษาเฉพาะบุคคลผ่านทีมแพทย์และนักวิทยาศาสตร์เฉพาะทางที่มีประสบการณ์ของเรา รวมถึงนักวิทยาศาสตร์ด้านตัวอ่อนผู้เชี่ยวชาญ โดยใช้เทคโนโลยีช่วยการเจริญพันธุ์ที่ครอบคลุม พร้อมด้วยห้องปฏิบัติการที่ทันสมัยสำหรับการเพาะเลี้ยงตัวอ่อนและสิ่งอำนวยความสะดวกที่ได้มาตรฐานระดับสากล โดยศูนย์รักษาผู้มีบุตรยากมีการให้บริการ เช่น การเพาะเลี้ยงตัวอ่อนในระยะบลาสโตซิสต์ การแช่แข็งตัวอ่อน การแช่แข็งไข่ การแช่แข็งอสุจิ การเพาะเลี้ยงเซลล์สืบพันธุ์เพศผู้ การทำท่อนำไข่ การผ่าตัดส่องกล้องตรวจช่องคลอด เป็นต้น

5. Sikarin Connect หรือ โรงพยาบาลเคลื่อนที่ เริ่มโครงการเมื่อเดือนกรกฎาคม 2565 ภายใต้แนวคิด “ศิริรินทร์... เคียงข้างคุณ” สำหรับลูกค้าบริษัทคู่สัญญาหรือลูกค้ากลุ่มองค์กร เพื่อให้บริการด้านส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย Smart Check Up , Smart Dental และบริการทางการแพทย์ด้านต่าง ๆ ครบวงจร ภายใต้ภารกิจหลัก คือ ส่งเสริมสุขภาพตามนโยบาย Healthy Thailand ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ซึ่งได้รับการตอบรับจากผู้ประกันตนตามมาตรา 33 เป็นอย่างดี ซึ่งได้เริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคมปี 2565 ถือเป็นการพัฒนาระบบการรักษาทางไกลซึ่งโรงพยาบาลมีจุดมุ่งหมายที่จะทำให้การเข้าถึงบริการทางการแพทย์สะดวกและตอบโจทย์ความต้องการของผู้รับบริการที่ต้องการลดการเดินทางมาที่โรงพยาบาล

จึงเล็งเห็นวิธีการกระจายการบริการไปยังสถานที่ที่ผู้รับบริการอยู่แทน เช่น ที่ทำงานที่บ้าน ด้วยการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก โดยเริ่มจากการใช้ยานพาหนะในการบริการตามสถานที่ต่าง ๆ ซึ่งขณะนี้ มีจำนวนยานพาหนะสำหรับการตรวจสุขภาพ 6 คัน (มีผู้ได้รับการบริการมากกว่า 110,000 ราย



ภาพการออกตรวจด้วยโรงพยาบาลเคลื่อนที่



ในปี 2567) และยานพาหนะสำหรับการตรวจสุขภาพเพิ่มอีก 8 ยูนิต (มีผู้ได้รับการบริการแล้วมากกว่า 18,000 รายในปี 2567) สำหรับกลุ่มผู้ป่วยทั่วไปที่มีอาการเจ็บป่วยไม่รุนแรง หรือต้องการคำปรึกษาและความรู้ด้านการแพทย์ อีกทั้งยังเป็นราคาที่ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าถึงได้ง่าย

ผลการให้บริการดังกล่าวทำให้คนไข้ที่มีข้อจำกัดทางด้านการเดินทาง ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มผู้สูงอายุ หรือผู้ที่เป็นโรคไม่ร้ายแรง สามารถส่งและรับยาภายใต้การดูแลจากบุคลากรทางการแพทย์อย่างไม่ขาดตอน อีกทั้งยังสามารถพูดคุยกับแพทย์เบื้องต้นได้ทันที และสามารถวินิจฉัยอาการเบื้องต้นในการบริการดังกล่าวได้ แล้วให้แพทย์พิจารณาจ่ายยาเพื่อรักษาคนไข้ได้ในเวลาอันสั้น

ในอนาคตอันใกล้ ศิริรินทร์จะทำการพัฒนาและเตรียมความพร้อมเรื่องระบบสารสนเทศและความเข้าใจของบุคลากรที่ให้บริการเพื่อพัฒนาไปสู่การเชื่อมโยงข้อมูลกับคนไข้และเครือข่ายทั้งหมดของศิริรินทร์โดยมีมาตรฐานข้อมูลจากฐานเดียวกัน โดยคำนึงถึงมาตรฐานความปลอดภัยสำหรับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้รับบริการอีกด้วย

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิริรินทร์มีแผนที่จะยกระดับสถาบันการแพทย์ในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาเป็นศูนย์ความเป็นเลิศ (Centers of Excellence) ในอนาคต นอกจากนี้ บริษัทได้วางแผนที่จะปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนตามหลัก ESG (Environmental, Social, and Governance) โดยการดำเนินงานนี้ครอบคลุมถึงการลดการใช้พลังงาน การจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการของเสียเพื่อลดมลพิษ และการเลือกใช้วัสดุและอุปกรณ์ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมภายในศิริรินทร์

การบริหารจัดการ ห่วงโซ่อุปทาน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

คู่ค้าที่มีความสำคัญ 100% ผ่านการตรวจสอบด้าน ESG



อยู่ระหว่าง
การดำเนินการในปี 2567

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

ผู้รับบริการ

คู่ค้า

ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานอย่างมีความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม เรามุ่งมั่นสร้างระบบห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนหลักบรรษัทภิบาลที่ดี บริษัทมีแนวทางที่ชัดเจนในการร่วมมือกับคู่ค้าทางธุรกิจ โดยคำนึงถึงหลักเกณฑ์ด้านความยั่งยืนในการคัดเลือกและบริหารจัดการคู่ค้า เพื่อให้มั่นใจว่าห่วงโซ่อุปทานของเราสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวม นอกจากนี้ เรายังเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการเติบโตร่วมกันของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

ศิครินทร์มีการจัดให้การบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานดำเนินไปภายใต้กรอบนโยบายที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยเรามุ่งเน้นการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย และพัฒนาห่วงโซ่อุปทานให้สามารถรองรับความท้าทายทางธุรกิจในอนาคตได้อย่างมั่นคง

ความท้าทายและโอกาส

ศิครินทร์เผชิญกับความท้าทายที่ซับซ้อนในการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานของภาคบริการสุขภาพ ทั้งด้านความมั่นคงของการจัดหาเวชภัณฑ์และอุปกรณ์ทางการแพทย์ ความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงานในกระบวนการผลิต และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมจากการขนส่งและการกำจัดของเสีย นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบสุขภาพที่เข้มงวดขึ้น และมาตรฐานสากล เช่น JCI หรือ HACCP ยังกำหนดให้โรงพยาบาลต้องดำเนินงานภายใต้เงื่อนไขที่รัดกุมเพื่อรักษาคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย อีกทั้งความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เพิ่มขึ้น ทั้งในด้านคุณภาพการให้บริการ ความโปร่งใสของห่วงโซ่อุปทาน และความสามารถในการเข้าถึงการรักษาที่มีราคายุติธรรม ล้วนเป็นปัจจัยที่ศิครินทร์ต้องให้ความสำคัญ

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายเหล่านี้ยังนำมาซึ่งโอกาสสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพของห่วงโซ่อุปทานผ่านการเสริมสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน รวมถึงการพัฒนาเครือข่ายการจัดหาทั้งในระดับภูมิภาคและระดับสากลเพื่อลดความเสี่ยงจากภาวะขาดแคลนเวชภัณฑ์ นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Big Data มาใช้ จะช่วยเพิ่มความแม่นยำในการคาดการณ์ความต้องการด้านเวชภัณฑ์ ลดของเสีย และเพิ่มความคล่องตัวของระบบคลังสินค้า อีกทั้งแนวโน้มของ Telemedicine และบริการสุขภาพทางไกลยังช่วยลดภาระของศิครินทร์และสร้างรูปแบบการจัดหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

นอกจากนี้ ด้วยกระแสการตระหนักถึงสุขภาพและความยั่งยืนที่เพิ่มขึ้น ศิครินทร์มีโอกาที่จะใช้แนวทางด้านความยั่งยืนมาเป็นปัจจัยขับเคลื่อนกลยุทธ์ห่วงโซ่อุปทาน เพื่อสร้างความแตกต่างทางการแข่งขันและเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว การดำเนินธุรกิจภายใต้กรอบความยั่งยืนไม่เพียงช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน แต่ยังสร้างคุณค่าให้กับสังคม สิ่งแวดล้อม และเศรษฐกิจอย่างเป็นรูปธรรม

กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการห่วงโซ่อุปทานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อความยั่งยืนขององค์กรในธุรกิจโรงพยาบาล ระบบห่วงโซ่อุปทานที่แข็งแกร่งช่วยให้คู่ค้าสามารถจัดสรรเวชภัณฑ์ เภสัชภัณฑ์ และอุปกรณ์การแพทย์ที่จำเป็นได้อย่างตรงเวลาและมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพการดูแลผู้ป่วย การเพิ่มประสิทธิภาพของสินค้าคงคลัง การปรับปรุงกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคู่ค้าทางธุรกิจ ทำให้โรงพยาบาลสามารถลดต้นทุน ลดของเสีย และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานได้

การจัดการห่วงโซ่อุปทานของศิครินทร์ยังช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อตลอดกระบวนการจัดซื้อ เพื่อให้มั่นใจว่าสอดคล้องกับข้อกำหนดด้านกฎระเบียบและมาตรฐานทางจริยธรรม อย่างไรก็ตาม การขาดระบบการบริหารจัดการที่เพียงพออาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงาน เช่น ความล่าช้าในการรักษาผู้ป่วย การขาดแคลนอุปกรณ์ที่จำเป็น ต้นทุนที่เพิ่มขึ้น และความเสียหายต่อชื่อเสียงขององค์กร นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอก เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ เหตุการณ์ทางภูมิรัฐศาสตร์ หรือวิกฤตด้านสุขภาพทั่วโลก อาจทำให้ความเปราะบางในห่วงโซ่อุปทานรุนแรงขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการพัฒนาและดำเนินกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงที่แข็งแกร่ง

จรรยาบรรณสำหรับคู่ค้า

ศิครินทร์กำหนดหลักจรรยาบรรณสำหรับคู่ค้าเพื่อส่งเสริมแนวทางการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรม โดยมุ่งเน้นให้คู่ค้าปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม และหลีกเลี่ยงการใช้แรงงานเด็กหรือแรงงานบังคับ นอกจากนี้ คู่ค้าต้องดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ตลอดจนมีมาตรการบริหารจัดการด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่ชัดเจน บริษัทยังให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดให้คู่ค้าลดของเสีย ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งมีมาตรการตรวจสอบย้อนกลับของวัตถุดิบและผลิตภัณฑ์ที่จัดหา เพื่อป้องกันปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมและจริยธรรมในห่วงโซ่อุปทาน คู่ค้าทุกรายต้องลงนามยอมรับและปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณที่บริษัทกำหนด หากตรวจพบว่าการละเมิด องค์กรจะกำหนดแนวทางปรับปรุงภายในระยะเวลาที่กำหนด และหากไม่สามารถดำเนินการได้ อาจถูกยกเลิกความร่วมมือทางธุรกิจ การดำเนินแนวทางนี้ช่วยให้บริษัทสามารถสร้างห่วงโซ่อุปทานที่โปร่งใสและมีความรับผิดชอบต่อ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืน



การคัดเลือกและการประเมินคู่ค้า

ในปี 2567 ศิครินทร์ได้เริ่มพัฒนากระบวนการคัดเลือกและประเมินคู่ค้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าผู้จัดหาสินค้าและบริการมีคุณสมบัติที่เหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และธรรมาภิบาล กระบวนการนี้เริ่มต้นจากการตรวจสอบคุณสมบัติเบื้องต้นของคู่ค้า เช่น การมีใบรับรองมาตรฐานอุตสาหกรรม การปฏิบัติตามข้อกำหนดด้านแรงงาน และการจัดการคุณภาพสินค้า จากนั้นจึงดำเนินการตรวจสอบเพิ่มเติมในเชิงลึก โดยพิจารณาประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ ความมั่นคงทางการเงิน ความสามารถในการส่งมอบสินค้าและบริการ และมาตรการด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์

นอกจากนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการประเมินความเสี่ยงด้าน ESG ของคู่ค้า โดยได้เพิ่มให้มีการระบุเกณฑ์การดำเนินงาน ไม่ว่าจะเป็นด้านการกำกับดูแลกิจการ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการควบคุมคุณภาพไว้ในเอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง อาทิ สัญญาการจัดซื้อจัดจ้าง และจรรยาบรรณธุรกิจของคู่ค้า นอกจากนี้ ศิครินทร์ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น ข่าวสาร เป็นต้น เพื่อระบุประเด็นความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น เช่น การละเมิดสิทธิมนุษยชน การใช้แรงงานผิดกฎหมาย หรือการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สำหรับคู่ค้าที่อยู่ในกลุ่มความเสี่ยงสูงจะได้รับการติดตามและประเมินผลอย่างใกล้ชิด โดยอาจต้องเข้าร่วมโครงการปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด บริษัทมีระบบตรวจสอบสถานที่ผลิตและการติดตามผลการดำเนินงานของคู่ค้าเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่ามีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่กำหนด

สำหรับในปี 2567 เนื่องจากการประเมินคู่ค้าตามเกณฑ์ ESG เพิ่งได้มีการเริ่มต้นอย่างเป็นระบบ ข้อมูลการดำเนินงานของปี 2567 ยังคงอยู่ระหว่างการดำเนินงาน และศิรินทรคาดว่าจะสามารถรายงานผลและความคืบหน้าของการดำเนินงานได้ในปี 2568



สัดส่วนคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก
ด้วยเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อม 100



สัดส่วนคู่ค้ารายใหม่ที่ได้รับการคัดเลือก
ด้วยเกณฑ์ด้านสังคม 100

นอกจากการนำเกณฑ์ด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมมาใช้ในการคัดเลือกคู่ค้ารายใหม่แล้ว ศิรินทรยังได้มีการกำหนดเกณฑ์สำหรับการคัดแยกหรือการระบุคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่มีความสำคัญ โดยพิจารณาจาก มูลค่าการซื้อขาย คู่ค้าที่จัดหาวัตถุดิบ สินค้า หรือ บริการที่จำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจหลักของบริษัท และคู่ค้าที่มีบทบาทสำคัญในการรับรองคุณภาพและความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์และบริการทางการแพทย์ นอกจากนี้ ยังได้มีการกำหนดเกณฑ์ในการระบุคู่ค้าลำดับที่ 1 ที่ไม่ใช่ Tier 1 โดยพิจารณาจากความสำคัญในด้านการสนับสนุนกระบวนการภายใน เช่น คู่ค้าที่ให้บริการที่สำคัญ เช่น การบำรุงรักษา การจัดการด้าน IT หรือการขนส่ง ซึ่งหากเกิดความล่าช้าหรือปัญหาในการจัดหาจะส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรง หรือคู่ค้าที่จัดหาสินค้าและบริการที่มีความสำคัญในการปฏิบัติตามข้อกำหนดทางกฎหมายหรือมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงผู้จัดหาที่อาจไม่เกี่ยวข้องโดยตรงกับผลิตภัณฑ์สุดท้ายแต่เป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนความต่อเนื่องของธุรกิจ เช่น การจัดหาพลังงาน

การบริหารความเสี่ยงของห่วงโซ่อุปทาน

ศิรินทรให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจสามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นและต่อเนื่อง แม้ในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด บริษัทได้นำแนวทางการบริหารความเสี่ยงมาใช้เพื่อลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ การเปลี่ยนแปลงด้านกฎระเบียบ หรือเหตุการณ์ทางภูมิรัฐศาสตร์ที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ทางการแพทย์

หนึ่งในกลยุทธ์หลักของบริษัทคือการกระจายแหล่งที่มาของคู่ค้า เพื่อลดความเสี่ยงจากการพึ่งพาผู้จัดหารายเดียว บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสัมพันธ์กับคู่ค้าหลายรายจากหลากหลายภูมิภาค เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดจากปัญหาด้านห่วงโซ่อุปทานในแต่ละพื้นที่ นอกจากนี้ บริษัทยังดำเนินมาตรการวางแผนรับมือเหตุฉุกเฉิน โดยมีการกำหนดแผนสำรองสำหรับการจัดหาวัตถุดิบที่สำคัญ เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถรองรับสถานการณ์วิกฤติ เช่น การขาดแคลนอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่จำเป็น อีกหนึ่งแนวทางสำคัญคือการปรับปรุงระบบตรวจสอบย้อนกลับของห่วงโซ่อุปทาน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการติดตามการจัดซื้อและการจัดส่งสินค้า เพื่อลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดมาตรฐานด้าน ESG และเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานของคู่ค้า เทคโนโลยีเหล่านี้ยังช่วยให้บริษัทสามารถปรับปรุงกระบวนการจัดการสินค้าคงคลังได้อย่างมีประสิทธิภาพ และลดของเสียจากกระบวนการผลิต



จำนวนคู่ค้าตรงของบริษัท

960 ราย

สัดส่วนค่าใช้จ่ายทั้งปี 2567
ของบริษัทต่อคู่ค้าตรง

75.47%



จำนวนคู่ค้าตรงของบริษัท
ที่มีความสำคัญ*

70 ราย

ค่าใช้จ่ายโดยรวมกับคู่ค้าของ
ศิรินทรในปี 2567
1,980.67 ล้านบาท

ประเภทการจัดซื้อจัดจ้างส่วนใหญ่ของจำนวนคู่ค้าตรงของบริษัทที่มีความสำคัญ



ซื้อยา เวชภัณฑ์
ในการรักษาพยาบาล
และวัสดุทั่วไป



ค่าจ้างเหมาบริการ
เชื่อมต่อทางการแพทย์



ค่าใช้จ่าย
สาธารณูปโภค



ค่ารักษาความปลอดภัย
และค่ารักษาความสะอาด

* จำนวนคู่ค้าตรงของบริษัทที่มีความสำคัญ คือคู่ค้าที่มีค่าใช้จ่ายมากกว่า 5 ล้านบาทต่อปี

การพัฒนาความร่วมมือกับคู่ค้า

ศิรินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาความร่วมมือกับคู่ค้าในระยะยาว เพื่อสร้างความสัมพันธ์ทางธุรกิจที่มั่นคงและสนับสนุนให้คู่ค้าปรับปรุงแนวทางดำเนินธุรกิจให้มีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น บริษัทมีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคู่ค้าผ่านโครงการฝึกอบรม การให้คำปรึกษา และการแลกเปลี่ยนความรู้ เพื่อให้คู่ค้าสามารถยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานของตนเองให้สอดคล้องกับแนวทาง ESG และมาตรฐานสากล อาทิ GRI Standards, UN Global Compact และหลักการว่าด้วยสิทธิมนุษยชนและแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO)



ศิรินทร์ดำเนินโครงการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของคู่ค้าในด้านต่าง ๆ เช่น การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรธรรมชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนากระบวนการผลิตเพื่อลดของเสียและผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ บริษัทสนับสนุนให้คู่ค้านำระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม เช่น ISO 14001 มาใช้ รวมถึงกระตุ้นให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อให้สามารถลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมในระยะยาว การพัฒนาความร่วมมือกับคู่ค้ายังครอบคลุมถึงการสนับสนุนทางเทคนิคและการให้คำปรึกษาเฉพาะด้าน เพื่อช่วยให้คู่ค้าปรับตัวให้เข้ากับแนวโน้มของตลาดและข้อกำหนดด้านกฎระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไป อาทิ กฎหมายด้านสิ่งแวดล้อมและแรงงาน การกำกับดูแลกิจการที่ดี และมาตรฐานด้านความปลอดภัยของผลิตภัณฑ์ นอกจากนี้ บริษัทมีแนวทางในการส่งเสริมให้คู่ค้าใช้พลังงานสะอาดและพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความยั่งยืนมากขึ้น เช่น การใช้วัสดุรีไซเคิลในกระบวนการผลิต หรือการลดการใช้พลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว

การร่วมมือกับพันธมิตร

ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เพื่อดูแลผิวของคนไทย

ทีมแพทย์ผิวหนังโรงพยาบาลศิริรินทร์ ได้จับมือร่วมกับ AMT Skincare ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่มีความปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และมอบผลลัพธ์ที่ยั่งยืน การร่วมมือกันในครั้งนี้ เกิดเป็นแบรนด์ Dr.Skin Right ที่ผสานความเชี่ยวชาญจากทีมแพทย์ผิวหนังและทีมนักวิจัยจาก AMT Skincare โดยได้นำเอาองค์ความรู้ด้านผิวพรรณมาผสานกับเทคโนโลยีสุดล้ำ นวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างผลิตภัณฑ์บำรุงผิวที่สามารถบำรุงได้อย่างล้ำลึกและมีประสิทธิภาพ



นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังส่งเสริมการแลกเปลี่ยนข้อมูล และแนวปฏิบัติที่ดีในกลุ่มคู่ค้า บริษัทเชื่อว่าการสร้างความร่วมมือที่แน่นแฟ้นและการเสริมสร้างศักยภาพของคู่ค้าในทุก ระดับ จะช่วยให้เกิดการพัฒนายั่งยืนทั้งระบบ ซึ่งไม่เพียง แต่ช่วยให้คู่ค้าสามารถแข่งขันในตลาดได้ดีขึ้น แต่ยังช่วยสร้าง ผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวม

การดำเนินงานของศิริรินทร์ในด้านการบริหารจัดการ ห่วงโซ่อุปทานไม่ได้มุ่งเน้นเพียงการควบคุมคุณภาพและต้นทุน เท่านั้น แต่ยังให้ความสำคัญกับการสร้างระบบห่วงโซ่อุปทานที่มีความยืดหยุ่น สามารถรองรับความท้าทายทางธุรกิจ และตอบสนองต่อความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป การเสริมสร้างความร่วมมือกับคู่ค้าในแนวทางนี้จะช่วยให้บริษัท สามารถสร้างห่วงโซ่อุปทานที่แข็งแกร่ง มั่นคง และยั่งยืนในระยะยาว พร้อมทั้งสร้างคุณค่าร่วมให้กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิครินทร์มุ่งมั่นพัฒนาห่วงโซ่อุปทานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และยั่งยืน โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลเชิงวิเคราะห์ในการติดตามและประเมินผลคุณค่า เพื่อปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร นอกจากนี้ บริษัทยังส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาร่วมกับคู่ค้า ผ่านการอบรมและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านมาตรฐาน ESG และการจัดการซัพพลายเชนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังนำเทคโนโลยีอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาใช้เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการบริหารจัดการซื้อและลดความเสี่ยงในห่วงโซ่อุปทาน





ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม





สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ
ด้านแรงงาน



ความปลอดภัยและ
อาชีวอนามัย



ความปลอดภัยของผู้ป่วย



บริการทางการแพทย์
ที่เข้าถึงได้



สุขภาพของชุมชน





สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน

เป้าหมาย

การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์
ความพึงพอใจของพนักงาน 90%
50% ของพนักงานทั้งหมดเป็นผู้หญิง

ผลการดำเนินงานในปี 2567

0 กรณี
81.10%
84.78%

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง
พนักงาน



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์



บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ให้ความสำคัญกับการเคารพและปกป้องสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม โดยยึดมั่นในมาตรฐานสากล อาทิ ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR) หลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน (UNGPs) และอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจส่งเสริมความเป็นธรรม ปลอดภัย และเคารพศักดิ์ศรีของบุคลากรทุกระดับ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการจัดสรรค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม สนับสนุนเสรีภาพในการสมาคม และป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการเลือกปฏิบัติในการจ้างงาน นอกจากนี้ยังมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน พร้อมส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ศิครินทร์มุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนและสร้างแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรม โดยมุ่งส่งเสริมความหลากหลาย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี และการกำกับดูแลกิจการที่โปร่งใส เพื่อสร้างองค์กรที่แข็งแกร่งและขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน

ความท้าทายและโอกาส

ศิครินทร์เผชิญกับความท้าทายในการบริหารจัดการแรงงานในอุตสาหกรรมการแพทย์ที่ต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมเนื่องจากความต้องการบุคลากรที่มีทักษะสูงและชั่วโมงการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน อุตสาหกรรมนี้ต้องรับมือกับความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้เสีย ไม่ว่าจะเป็นนักลงทุน หน่วยงานกำกับดูแล หรือองค์กรจัดอันดับด้านความยั่งยืน ที่ให้ความสำคัญกับการเปิดเผยข้อมูลด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติด้านแรงงาน รวมถึงการบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิแรงงาน การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายและเท่าเทียมยังเป็นอีกหนึ่งความท้าทาย แม้ว่าจะมีการยอมรับความหลากหลายทางเพศ เชื้อชาติ อายุ และความสามารถทางกายภาพเพิ่มมากขึ้น แต่การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการยอมรับและปฏิบัติอย่างเสมอภาคยังคงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



อย่างไรก็ตาม ศิครินทร์มองเห็นโอกาสในการเป็นผู้นำด้านแนวปฏิบัติแรงงานที่เป็นธรรม ซึ่งจะช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ลดอัตราการลาออกของพนักงาน และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในการดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ การมีมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่ชัดเจนและการดำเนินงานตามหลักจริยธรรมทางธุรกิจอย่างเคร่งครัดยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ของศิครินทร์ในฐานะองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม นอกจากนี้ การส่งเสริมความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่างจะช่วยยกระดับวัฒนธรรมองค์กร ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว



กลยุทธ์ และการจัดการ

การจัดการด้านสิทธิมนุษยชน ของศิริรินทร์

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับสิทธิมนุษยชนในทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อรับรองว่าทุกคนสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างเท่าเทียมกันโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ศิริรินทร์มีนโยบายปกป้องสิทธิของผู้ป่วย โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีของมนุษย์ ความเป็นอิสระในการตัดสินใจ และการให้ข้อมูลที่ครบถ้วนก่อนรับการรักษา นอกจากนี้ ยังมีมาตรการรักษาความลับและความเป็นส่วนตัวของผู้ป่วยอย่างเข้มงวด พร้อมทั้งส่งเสริมแนวทางการให้บริการที่ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้แน่ใจว่าการดูแลสุขภาพสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

ศิริรินทร์ตระหนักว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดและเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อคุณภาพของบริการทางการแพทย์ จึงมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม ตลอดจนสนับสนุนการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม สนับสนุนเสรีภาพในการสมาคม และส่งเสริมความหลากหลายภายในองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานแรงงานสากล นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านโครงการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ในฐานะองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านการแพทย์ ศิริรินทร์ตระหนักถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียที่สูงขึ้นต่อมาตรฐานการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน ศิริรินทร์จึงมุ่งมั่นที่จะบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและยกระดับการให้บริการแก่ผู้ป่วย นโยบายของศิริรินทร์กำหนดให้ผู้บริหารต้องปฏิบัติ

ต่อพนักงานด้วยความเป็นธรรม โปร่งใส และให้ความสำคัญกับการสื่อสารที่เปิดกว้าง โดยรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างมีเหตุผล รวมถึงให้สวัสดิการที่เหมาะสม ตลอดจนส่งเสริมจรรยาบรรณในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมั่นใจและมีความสุข อันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพของบริการทางการแพทย์และการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน

การสร้างความตระหนักเรื่องการ เลือกปฏิบัติและการคุกคาม

ศิริรินทร์มุ่งมั่นส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญและเปิดกว้าง โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามในทุกรูปแบบ การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับประเด็นเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานเข้าใจสิทธิของตน กลักรายงานเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น และมีส่วนร่วมในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเป็นธรรม นอกจากนี้ การดำเนินโครงการที่มุ่งป้องกันการเลือกปฏิบัติและการคุกคามยังช่วยลดความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินธุรกิจของศิริรินทร์พร้อมทั้งดึงดูดบุคลากรที่มีศักยภาพเข้าสู่องค์กร และเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความผูกพัน และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ศิริรินทร์มีการกำหนดและเผยแพร่นโยบายด้านการเลือกปฏิบัติและการคุกคามให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียได้รับทราบ เพื่อยืนยันถึงความจริงจังในการจัดการกับประเด็นเหล่านี้ นโยบายดังกล่าวสะท้อนถึงความมุ่งมั่นของศิริรินทร์ในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความเท่าเทียม การเคารพซึ่งกันและกัน และการไม่ยอมให้เกิดการล่วงละเมิดในทุกรูปแบบ ศิริรินทร์มุ่งมั่นให้ทุกฝ่ายสามารถทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาอาชีพของพนักงาน ควบคู่ไปกับการดำเนินธุรกิจที่มีจริยธรรมและยั่งยืน



การส่งเสริมคุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

ศิครินทร์ตระหนักว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ศิครินทร์สามารถให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพและบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการรับฟังความคิดเห็นของพนักงานเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการผ่านคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการหารือและพิจารณาการปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร โดยมีตัวแทนพนักงานและผู้บริหารร่วมประชุมทุก 3-4 เดือน เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสวัสดิการ และนโยบายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ศิครินทร์ให้การสนับสนุนความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทั้งในมิติทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ โดยมอบสิทธิประโยชน์ด้านการดูแลสุขภาพที่ครอบคลุม พร้อมทั้งจัดโครงการด้านสุขภาพที่สนับสนุนการใช้ชีวิตอย่างสมดุล เช่น การออกแบบพื้นที่ทำงานตามหลักสรีรศาสตร์ การเข้าถึงบริการให้คำปรึกษาด้านสุขภาพจิต และการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพที่ดี นอกจากนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) โดยมีแนวทางสนับสนุนรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น รวมถึงโครงการช่วยเหลือพนักงาน และโอกาสในการพัฒนาทางวิชาชีพ เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ศิครินทร์มุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรและส่งเสริมศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาและเติบโตภายในองค์กรได้อย่างมั่นคง ควบคู่ไปกับการสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรในฐานะนายจ้างที่ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งเป็นรากฐานของการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน



การแต่งตั้งตัวแทนสวัสดิการ

ศิครินทร์ได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการพนักงาน ตามมาตรา 96 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพื่อทำหน้าที่ร่วมหารือกับฝ่ายบริหารในการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน ตลอดจนให้คำปรึกษาและเสนอแนะแนวทางการปรับปรุงสวัสดิการให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร คณะกรรมการยังมีบทบาทสำคัญในการดูแลและติดตามการดำเนินการด้านสวัสดิการที่มีอยู่ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด

คณะกรรมการชุดนี้ประกอบด้วยตัวแทนจากฝ่ายบริหารและตัวแทนพนักงาน โดยมีวาระการดำรงตำแหน่ง 2 ปี และจัดการประชุมเป็นประจำทุก 3-4 เดือน หรือในกรณีที่มีประเด็นเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพิจารณา ในปี 2567 คณะกรรมการสวัสดิการได้จัดประชุมทั้งสิ้น 5 ครั้ง โดยมีการดำเนินโครงการที่สำคัญ เช่น การสำรวจและปรับปรุงคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description - JD), การสื่อสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน, การจัดบริการฉีดวัคซีนไข้หวัดใหญ่และตรวจสุขภาพประจำปี, การปรับปรุงภูมิทัศน์ภายในโรงพยาบาล รวมถึงการขยายพื้นที่โรงอาหารของพนักงาน

ด้วยความพยายามเหล่านี้ ศิครินทร์ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรที่สำคัญ ได้แก่

- สวัสดิการของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ ค่าเล่าเรียนบุตร สวัสดิการเงินช่วยเหลือและอื่น ๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานศพ เป็นต้น
- การตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน โดยจัดโปรแกรมการตรวจให้เหมาะสมกับอายุของพนักงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานในการเข้ารับการตรวจสุขภาพในราคาพิเศษ รวมถึงการเข้าถึงการรักษาพยาบาลในราคาพิเศษอีกด้วย
- จัดหาสินเชื่อสวัสดิการให้พนักงาน เพื่อให้ได้กู้เงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำ
- พนักงานสามารถร้องเรียน หรือแจ้งเบาะแสการถูกละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การกระทำทุจริตใด ๆ รวมถึงการกระทำผิดกฎหมาย นโยบายการกำกับดูแลกิจการและจริยธรรมธุรกิจไปยังคณะกรรมการตรวจสอบซึ่งเป็นกรรมการอิสระ ฝ่ายตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบตามขั้นตอนและนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทต่อไป
- จัดการอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพนักงาน ทั้งทักษะทางด้านการบริหารจัดการ วิชาชีพ และการเสริมสร้างความรู้ความสามารถอื่น ๆ ที่จะนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้ ไม่ว่าจะเป็นการอบรมที่จัดขึ้นภายในองค์กร หรือจัดโดยสถาบันต่าง ๆ
- จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมหลากหลายและมีการจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมสืบสานประเพณีต่าง ๆ กิจกรรมส่งเสริมธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมหรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่ให้ความสนุกสนานและความรู้ เป็นต้น

ศิครินทร์มุ่งมั่นที่จะดำเนินงานภายใต้หลักแรงงานที่เป็นธรรม (Fair Labor Practices) โดยให้ความสำคัญกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และคุณภาพชีวิตของพนักงาน รวมถึงการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของพนักงานเป็นประจำ เพื่อประเมินความพึงพอใจและความต้องการด้านสวัสดิการ พร้อมนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติให้ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในระยะยาว ศิครินทร์มีเป้าหมายที่จะพัฒนาสวัสดิการให้ครอบคลุมทุกมิติ โดยเน้นการสนับสนุนสุขภาพกายและจิตใจของพนักงาน การพัฒนาอาชีพ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นธรรมและเอื้อต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร และรักษาขีดความสามารถในการแข่งขันของศิครินทร์อย่างยั่งยืน

ความมุ่งมั่นด้านสิทธิมนุษยชนและการกำหนดมาตรการของศิครินทร์

ศิครินทร์มุ่งมั่นในการส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนในทุกมิติของการดำเนินธุรกิจ โดยยึดถือแนวปฏิบัติตามหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (UNGPs), อนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO), และมาตรฐานสากลด้านสิทธิมนุษยชน ศิครินทร์ตระหนักถึงผลกระทบจากการดำเนินงานที่มีต่อบุคคลและชุมชนที่เกี่ยวข้อง และมีความมุ่งมั่นที่จะเคารพและส่งเสริมสิทธิมนุษยชนทั้งภายในองค์กรและตลอดห่วงโซ่อุปทาน ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับสิทธิของพนักงาน โดยรับรองค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เสรีภาพในการสมาคม และการป้องกันการใช้แรงงานเด็ก แรงงานบังคับ และการค้ามนุษย์ นอกจากนี้ศิครินทร์ยังสนับสนุนการสร้างสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ปราศจากการคุกคามและการเลือกปฏิบัติเพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถทำงานในสภาพแวดล้อมที่เกื้อกูลซึ่งกันและกัน ศิครินทร์ยังมุ่งมั่นส่งเสริมแนวทางด้านความหลากหลาย ความเสมอภาค และการมีส่วนร่วม (Diversity, Equity & Inclusion - DEI) เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนได้รับโอกาสที่เท่าเทียมในการพัฒนาและเติบโตทางอาชีพ

ศิครินทร์ได้กำหนดมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนที่คู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจต้องปฏิบัติตาม โดยครอบคลุมสิทธิแรงงาน การป้องกันการเลือกปฏิบัติ และความปลอดภัยในการทำงาน ศิครินทร์ดำเนินการตรวจสอบคู่ค้าเป็นระยะเพื่อให้แน่ใจว่ามาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการบังคับใช้อย่างเหมาะสม หากพบการละเมิดศิครินทร์จะดำเนินการปรับปรุง แก้ไข หรือพิจารณาทบทวนความร่วมมือ

กระบวนการประเมินและการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ศิครินทร์มุ่งมั่นดำเนินธุรกิจโดยเคารพและปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนสากล โดยนำกระบวนการประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Due Diligence - HRDD) มาใช้เป็นแนวทางในการระบุ ประเมิน และบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของศิครินทร์รวมถึงพันธมิตรทางธุรกิจและห่วงโซ่อุปทานทั้งหมด เป็นไปตามหลักสิทธิมนุษยชนและมาตรฐานแรงงานที่เป็นธรรม

ขอบเขตและแนวทางการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ศิครินทร์ดำเนินกระบวนการ HRDD อย่างครอบคลุมโดยประเมินความเสี่ยงใน 4 มิติหลัก ได้แก่



1. การจ้างงานและแรงงาน

- การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นไปตามกฎหมายแรงงาน
- เสรีภาพในการรวมตัวและการเจรจาต่อรองร่วม
- การป้องกันการใช้แรงงานบังคับและแรงงานเด็ก



2. สภาพแวดล้อมการทำงาน

- สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานในสถานที่ทำงาน
- การป้องกันการคุกคามและการล่วงละเมิดในสถานที่ทำงาน
- การส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance)



3. การเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างเท่าเทียม

- การให้บริการทางการแพทย์โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ
- การปฏิบัติต่อผู้ป่วยอย่างมีศักดิ์ศรีและคำนึงถึงสิทธิของผู้ป่วย
- การรักษาความลับของข้อมูลทางการแพทย์



4. การบริหารจัดการสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่อุปทาน

- การกำกับดูแลและกำหนดข้อกำหนดด้านสิทธิมนุษยชนสำหรับคู่ค้า
- กระบวนการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามมาตรฐานด้านแรงงานของพันธมิตร
- กลไกการแก้ไขและปรับปรุงกรณีพบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

กระบวนการตรวจสอบและติดตามผล

ศิริรินทร์ดำเนินการตรวจสอบและติดตามความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนผ่านกลไกหลัก ดังต่อไปนี้

1. การตรวจสอบภายใน (Internal Audit) และการตรวจสอบโดยบุคคลที่สาม (Third-Party Audit)

- มีการตรวจสอบเป็นประจำทุกปีเพื่อประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
- ดำเนินการตรวจสอบเชิงลึกหากพบว่ามีข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. ระบบรับเรื่องร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและช่องทางแจ้งเบาะแส

- ศิริรินทร์มีช่องทางที่ปลอดภัยและเป็นความลับ ให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียสามารถแจ้งปัญหาด้านสิทธิมนุษยชน
- ระบบรับเรื่องร้องเรียนได้รับการบริหารจัดการโดยฝ่ายอิสระ และมีการตรวจสอบปัญหาอย่างเป็นธรรม
- มาตรการป้องกันการตอบโต้ (Non-Retaliation Policy) เพื่อคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส

3. การวิเคราะห์ข้อมูลและจัดทำแผนปรับปรุง

- ศิริรินทร์นำข้อมูลจากการตรวจสอบมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาแผนป้องกันความเสี่ยง
- ปรับปรุงนโยบายและกระบวนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการตรวจสอบ
- มีการติดตามผลและประเมินผลกระทบของมาตรการที่ดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าสิทธิมนุษยชนได้รับการเคารพและปกป้อง

การจัดการความเสี่ยงและมาตรการเยียวยา

หากพบกรณีละเมิดสิทธิมนุษยชน ศิริรินทร์มีแนวทางแก้ไขปัญหาและมาตรการเยียวยา ดังนี้

- การดำเนินการแก้ไขทันที หากพบการละเมิดที่ส่งผลกระทบรุนแรง ศิริรินทร์จะหยุดกิจกรรมหรือแนวปฏิบัติที่เป็นปัญหา และดำเนินมาตรการแก้ไขโดยเร็วที่สุด
- การให้การชดเชยแก่ผู้ได้รับผลกระทบ รวมถึงการสนับสนุนด้านกฎหมายหรือค่าชดเชยที่เหมาะสม
- การทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติภายในองค์กร เพื่อให้แน่ใจว่าเหตุการณ์ดังกล่าวจะไม่เกิดขึ้นอีก
- การประเมินและทบทวนคุณค่า หากพบว่าคู่ค้าฝ่าฝืนมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชน ศิริรินทร์จะให้โอกาสในการปรับปรุง และหากยังไม่เป็นไปตามข้อกำหนด อาจพิจารณายุติความร่วมมือ



การดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจ (Human Rights Due Diligence Process)

การตรวจสอบสถานะด้านสิทธิมนุษยชนขององค์กรเป็นเครื่องยืนยันถึงความมุ่งมั่นของศิครินทร์ในการดำเนินธุรกิจอย่างมีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม โดยยึดหลัก UN Guiding Principles for Business and Human Rights เป็นแนวทางหลัก ศิครินทร์ได้พัฒนากรอบการดำเนินงานที่เป็นระบบเพื่อระบุ ป้องกัน และบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้นจากกิจกรรมทางธุรกิจ กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่ครอบคลุมการวิเคราะห์กิจกรรม ผลิตภัณฑ์ และบริการทั้งหมดเพื่อระบุความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง เช่น สิทธิแรงงาน การเลือกปฏิบัติ และผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม โดยเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียมีส่วนร่วมในกระบวนการดังกล่าว ซึ่งช่วยส่งเสริมความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อสังคมในการดำเนินธุรกิจ เพื่อจัดการกับความเสี่ยงที่ระบุ ศิครินทร์ได้นำมาตรการเชิงรุกมาใช้ เช่น การปรับปรุงนโยบายภายใน การพัฒนาหลักเกณฑ์ด้านจริยธรรม การฝึกอบรมพนักงาน และการเสริมสร้างขีดความสามารถของบุคลากร อีกทั้งยังได้ออกแบบกลไกการร้องทุกข์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคคลหรือชุมชนที่ได้รับผลกระทบสามารถแจ้งข้อกังวลและขอรับการแก้ไขได้อย่างปลอดภัยและเป็นธรรม ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่โปร่งใสและมีมาตรฐานสูงสุด เพื่อ ปกป้องศักดิ์ศรีและสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนลดความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจเกิดขึ้น

ในด้านการตรวจสอบและประเมินผล ศิครินทร์ดำเนินการประเมินประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน โดยครอบคลุมทุกหน่วยงานในห่วงโซ่อุปทาน (Value Chain) ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร ซึ่งรวมถึง ธุรกิจด้านการรักษาพยาบาล การพยาบาล ธุรกิจการตลาด และพันธมิตรทางธุรกิจ การตรวจสอบนี้ครอบคลุม ร้อยละ 100 ของคู่ค้าในประเทศไทย เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนได้รับการปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัดในทุกกระบวนการของศิครินทร์

ศิริรินทร์มีกระบวนการตรวจสอบด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประกอบด้วย การกำหนดขอบเขตการตรวจสอบ อาทิ ประเด็นการบังคับใช้แรงงาน การค้ามนุษย์ แรงงานเด็ก เสรีภาพในการสมาคม สิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ค่าตอบแทนที่เท่าเทียม การเลือกปฏิบัติ และการต่อต้านการคุกคามทั้งที่เกี่ยวข้องกับทางเพศและรูปแบบอื่น ๆ โดยจัดทำเป็นเอกสารเพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกันดังนี้

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

ความครอบคลุมการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

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

จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนในการดำเนินธุรกิจในปี 2567 พบว่า การดำเนินงานของศิริรินทร์และคู่ค้าไม่มีการละเมิดสิทธิมนุษยชน อีกทั้งยังไม่พบแนวโน้มการละเมิดสิทธิมนุษยชนในการดำเนินงาน อย่างไรก็ตามศิริรินทร์มีแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนหากมีความเสี่ยงเกิดขึ้นสำหรับกลุ่มเปราะบาง (Vulnerable Groups) ดังนี้

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชน

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยจากการดำเนินกิจกรรมของศิริรินทร์	ด้านสิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตามกรอบในระบบบริหารคุณภาพความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมและดำเนินการตามมาตรฐานต่าง ๆ
ผลกระทบ	ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย - สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย - เสรีภาพในการแสดงออก - สิทธิในคุณภาพชีวิต
	- ปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชนของประชาคมโลก (UNGP) - มีช่องทางในการสื่อสาร/สร้างความสัมพันธ์กับชุมชนรอบโรงพยาบาลทั้งกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินและสถานการณ์ปกติ - ซ้อมแผนอพยพร่วมกับชุมชนรอบโรงพยาบาล - รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะโดยให้มีระบบร้องทุกข์เนื่องจากการดำเนินงานของศิริรินทร์ที่มีผลกระทบต่อชุมชน โดยศิริรินทร์จะดำเนินการตรวจสอบ ปรับปรุงแก้ไขและแจ้งผลในเวลาอันควร

สิทธิของคู่ค้า / ผู้รับเหมา

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายสิทธิของคู่ค้า/ผู้รับเหมา

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน	ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของศิครินทร์
ผลกระทบ	ด้านอาชีวอนามัย
- สิทธิที่จะได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย - เสรีภาพในการแสดงออก - สิทธิในคุณภาพชีวิต	- จัดให้มีการฝึกอบรมและปฏิบัติตามระเบียบปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน - จัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลพื้นฐาน และอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลตามความเสี่ยงของงาน - ปฏิบัติตามข้อตกลงที่ให้หรือทำไว้กับคู่ค้าหรือศิครินทร์คู่สัญญาทุกประการ - การตรวจวัดสุขภาพพื้นฐานก่อนการทำงานประจำวัน

สิทธิของพนักงาน / ลูกจ้าง

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายสิทธิของพนักงาน/ลูกจ้าง

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
ความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานบริการ	ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย ปฏิบัติตามกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงนโยบายด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของศิครินทร์
ผลกระทบ	ด้านอาชีวอนามัย
- สิทธิในคุณภาพชีวิตที่ดี - สิทธิในการทำงาน	- การฝึกอบรมสำหรับพนักงานทุกระดับเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ใหม่ๆ ต่อลูกค้าและสร้างคุณค่าใหม่ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - จัดการซ่อมแผนฉุกเฉิน ฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ - ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยภายในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในโรงพยาบาล - ตรวจสุขภาพ และสารเสพติดของพนักงานบริการ

สิทธิของลูกค้า

ตารางแนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากความเสียหายสิทธิของลูกค้า

ประเด็นความเสี่ยง	แนวทางปฏิบัติเพื่อป้องกันและลดผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน
ความปลอดภัยและชีวอนามัย	ด้านการสื่อสารและความปลอดภัย - ปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดหาและคัดเลือกคู่ค้า - ติดป้ายสื่อสารเพื่อให้ทุกฝ่ายตระหนักถึงความปลอดภัยภายในโรงพยาบาล
ผลกระทบ	การคุ้มครองสิทธิลูกค้า
- การคุ้มครองสิทธิและข้อมูลส่วนบุคคล - สิทธิความคุ้มครองตามกฎหมาย - สิทธิความเป็นส่วนตัว	- มีช่องทางการร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส เพื่อรับเรื่องร้องเรียน ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ จากผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับหรือมีความเสี่ยงที่จะได้รับผลกระทบโดยข้อร้องเรียนของลูกค้า นำไปปรับปรุงแก้ไขให้ลูกค้าเกิดความพอใจสูงสุด - มีคณะกรรมการในการพิทักษ์สิทธิลูกค้า - บริการที่ดีมีคุณภาพที่ได้รับการรับรองระบบคุณภาพทางการแพทย์ โรงพยาบาล JCI - ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยภายในห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ในโรงพยาบาล - ปฏิบัติตามนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้าไม่เผยแพร่ต่อบุคคลที่สาม

การจัดการพนักงานและฝึกอบรมพนักงานที่มีศักยภาพ

ศิริรินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในฐานะกลไกหลักที่ช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยการใช้ประโยชน์จากทักษะ ความรู้ และศักยภาพของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ศิริรินทร์มุ่งมั่นพัฒนาบุคลากรผ่านกระบวนการฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวกับบทบาทที่เปลี่ยนแปลงไป มีความพร้อมในการเผชิญกับความท้าทาย และสามารถสนับสนุนการเติบโตขององค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของศิริรินทร์มุ่งเน้นที่การเพิ่มผลตอบแทนจากการลงทุนด้านทุนมนุษย์ (Human Capital Return on Investment - HCROI) เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนในพนักงานก่อให้เกิดมูลค่าทางธุรกิจที่สามารถวัดผลได้ในแง่ของผลิตภาพ นวัตกรรม และความสามารถในการแข่งขัน

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงาน เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ดี เพิ่มขวัญกำลังใจ และกระตุ้นความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น ในด้านการสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ ศิริรินทร์ดำเนินกลยุทธ์ที่ทันสมัยเพื่อดึงดูดผู้มีความสามารถระดับสูงในตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง พร้อมทั้งวางแผนเส้นทางอาชีพและโอกาสในการเติบโตเพื่อรักษานักงานที่มีคุณค่าไว้กับองค์กร นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างมีคุณค่าแก่พนักงาน เพื่อช่วยให้พวกเขาเข้าใจเป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง ระบุจุดที่ต้องปรับปรุง และปรับทิศทางการพัฒนาให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของศิริรินทร์

การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและพัฒนา การลงทุนในทุนมนุษย์ การมีส่วนร่วมของพนักงาน การสรรหาและรักษาผู้มีความสามารถ และระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม และสร้างความมั่นคงให้กับการเติบโตของศิริรินทร์ในระยะยาว

การคำนวณผลตอบแทนจากการลงทุนมนุษย์ของศิครินทร์

หน่วย : ล้านบาท

ผลตอบแทนจากการลงทุนมนุษย์ (HCROI) ของศิครินทร์	2564	2565	2566	2567
รายได้รวมจากการดำเนินงาน (Total Revenue)	6,377.34	5,711.25	5,851.93	6,092.95
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน (Total Operating Expense)	4,543.00	4,382.77	4,690.33	5,223.83
ค่าใช้จ่ายรวมเกี่ยวกับพนักงาน (Total Employee-related Operating Expense)	1,317.94	1,243.92	1,292.30	1,424.15
ผลตอบแทนจากการลงทุนจากทุนมนุษย์	2.39	2.07	1.90	1.61

โครงการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินธุรกิจที่ยั่งยืน โดยมุ่งมั่นส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเติบโตทางอาชีพ เพื่อให้พนักงานสามารถพัฒนาทักษะ เพิ่มขีดความสามารถ และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม โครงการพัฒนาพนักงานได้รับการออกแบบเพื่อสนับสนุน ทั้งสายการรักษา (Clinical) และสายงานสนับสนุน (Non-Clinical) โดยครอบคลุมพนักงานทุกระดับ รวมถึงพนักงานใหม่ พนักงานคู่สัญญา และพนักงานชั่วคราว ศิครินทร์ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการเสริมสร้างทักษะเชิงเทคนิค (Technical Skills) และความสามารถด้านการบริหาร (Leadership Skills) ผ่านการจัดหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการขององค์กรและพนักงาน นอกจากนี้ยังมีโครงการให้คำปรึกษา (Mentorship Program) และการเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในอุตสาหกรรม

แนวทางการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

ในปี 2567 ศิครินทร์มุ่งเน้นการฝึกอบรมพนักงานไปที่ 3 ด้านหลัก ได้แก่

1. การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานในปัจจุบัน
 - มุ่งแก้ไขและปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงานในหน้าที่ปัจจุบัน
 - เพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
2. การอบรมตาม Functional Competency
 - ออกแบบหลักสูตรฝึกอบรมที่สอดคล้องกับ Functional Competency ของพนักงาน
 - เชื่อมโยงผลการอบรมกับ Competency-Based Pay เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนา
3. การอบรมตาม Career Path
 - เตรียมความพร้อมให้พนักงานก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม Job Level
 - ส่งผลต่อโอกาสความก้าวหน้าในอาชีพและค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น

สถิติและผลการดำเนินงานด้านการพัฒนาพนักงาน ปี 2567

ในปี 2567 ศิครินทร์ดำเนินโครงการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานอย่างเข้มข้น โดยจัดอบรมทั้งสิ้น 735 หลักสูตร ซึ่งแบ่งออกเป็น

- หลักสูตรฝึกอบรมภายในองค์กร จำนวน 596 หลักสูตร โดยจัดทั้งในรูปแบบออนไลน์และการเรียนรู้แบบพบปะ
- หลักสูตรอบรมจากสถาบันภายนอก จำนวน 139 หลักสูตร

จากแผนการพัฒนา พนักงานมีชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย 45.88 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 40 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ส่งผลให้จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมรวมของพนักงานอยู่ที่ 145,573 ชั่วโมง โดยใช้งบประมาณรวมในการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานทั้งสิ้น 17.41 ล้านบาท

ความเชื่อมโยงกับเป้าหมายด้านความยั่งยืน

ศิครินทร์มุ่งมั่นในการส่งเสริมทุนมนุษย์ (Human Capital Development) และการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยถือว่าการลงทุนในบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้ศิครินทร์สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง นอกเหนือจากการเพิ่มขีดความสามารถของพนักงานแล้ว โครงการพัฒนาเหล่านี้ยังช่วยส่งเสริมความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเรียนรู้และนวัตกรรม

การฝึกอบรมของศิครินทร์สอดคล้องกับมาตรฐานด้านความยั่งยืน และเน้นการพัฒนาและยกระดับศักยภาพของพนักงานให้สามารถมีส่วนร่วมในเป้าหมายองค์กร และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตในระยะยาว ศิครินทร์เชื่อว่าการลงทุนในการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่องจะช่วยเสริมสร้างความสามารถขององค์กรให้สามารถรับมือกับความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่ สร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคม และรักษาความเป็นผู้นำในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพอย่างยั่งยืน

แนวทางการปฏิบัติต่อพนักงานและแรงงานอย่างเป็นธรรม

ศิครินทร์ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส และให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานในทุกระดับขององค์กร โดยตระหนักว่าทรัพยากรบุคคลเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืน พนักงานทุกคนเป็นกำลังหลักที่ช่วยเสริมสร้างคุณภาพการให้บริการ และศิครินทร์มีพันธกิจในการสนับสนุนพนักงานให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการดูแลสวัสดิการที่เหมาะสม ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ศิครินทร์กำหนดให้ผู้บริหารต้องบริหารจัดการบุคลากรด้วยความเป็นธรรม มีความโปร่งใส และรับฟังความคิดเห็นของพนักงานอย่างจริงจัง นอกจากนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับจรรยาบรรณในการทำงานและความรับผิดชอบต่อสังคม โดยสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีความเข้าใจเกี่ยวกับหลักจรรยาบรรณที่พึงปฏิบัติ และปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

มาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงาน

เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ศิครินทร์ดำเนินมาตรการที่ช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานในหลายมิติ ได้แก่

1.สวัสดิการพนักงาน

- ค่ารักษาพยาบาล ประกันอุบัติเหตุ
- เงินช่วยเหลือต่าง ๆ เช่น เงินช่วยเหลืองานศพ

2. โครงการส่งเสริมสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี

- การตรวจสอบสุขภาพประจำปีโดยออกแบบโปรแกรมตรวจให้เหมาะสมกับช่วงอายุของพนักงาน
- เปิดโอกาสให้สมาชิกในครอบครัวของพนักงานสามารถเข้ารับการตรวจสุขภาพในราคาพิเศษ
- การให้สิทธิพิเศษในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาลในราคาพิเศษ

3. การสนับสนุนทางการเงิน

- การจัดหาสินเชื่อสวัสดิการในอัตราดอกเบี้ยต่ำ เพื่อให้พนักงานมีทางเลือกในการบริหารจัดการด้านการเงิน

4. ช่องทางร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชนและธรรมาภิบาล

- จัดให้มีช่องทางร้องเรียนที่ปลอดภัยและเป็นความลับ สำหรับพนักงานในการรายงานเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดสิทธิส่วนบุคคล การทุจริต หรือการกระทำที่ขัดต่อหลักจริยธรรมขององค์กร
- ข้อร้องเรียนทั้งหมดได้รับการตรวจสอบโดย คณะกรรมการตรวจสอบอิสระ และฝ่ายตรวจสอบภายใน ก่อนนำเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม

5. โครงการพัฒนาและฝึกอบรมพนักงาน

- ศิครินทร์สนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงาน ทั้งในด้านการบริหารจัดการ ทักษะเฉพาะทาง และทักษะที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน
- อบรมพนักงานทั้งในองค์กรและจากสถาบันภายนอก เพื่อให้พนักงานสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรม

6. กิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร

- ศิครินทร์จัดกิจกรรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของพนักงาน อาทิ งานทำบุญในวันสำคัญทางศาสนา กิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมไทย และกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work-Life Balance) ผ่านกิจกรรมสร้างสรรค์ที่ช่วยให้พนักงานได้รับทั้งความสนุกสนานและความรู้

การปฏิบัติตามมาตรฐานสิทธิมนุษยชนและแรงงานสากล

ศิครินทร์ดำเนินธุรกิจโดยยึดมั่นในมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและแนวปฏิบัติด้านแรงงานที่เป็นธรรมตามหลักสากล เช่น ปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UDHR), หลักการของข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) และมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) โดยศิครินทร์มีนโยบายที่ชัดเจนในด้านต่อไปนี้

- ห้ามการใช้แรงงานเด็กและแรงงานบังคับ
- ป้องกันการเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและการเลื่อนตำแหน่ง
- สนับสนุนเสรีภาพในการสมาคมและการเจรจาต่อรองร่วม
- รับรองสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย

ในปี 2567 ศิครินทร์สามารถรักษามาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนได้อย่างเข้มงวด โดยไม่มีกรณีละเมิดสิทธิแรงงาน ไม่มีการใช้แรงงานเด็ก และไม่มีการจ้างแรงงานข้ามชาติที่ผิดกฎหมาย

การพัฒนาและบริหารจัดการพนักงานเพื่อความเป็นเลิศ

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยมุ่งเน้นการเสริมสร้างความเชี่ยวชาญด้านวิชาการ ทักษะปฏิบัติงาน ทักษะด้านการบริหาร และทักษะทางเทคนิคผ่านหลักสูตรอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของอุตสาหกรรมบริการทางการแพทย์

ศิริรินทร์มุ่งมั่นพัฒนา DNA ของพนักงานศิริรินทร์ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่



1. Specialist – เชี่ยวชาญตามมาตรฐานสากล
2. Service – ให้บริการที่ดี ด้วยความตั้งใจ
3. Sincere – อบอุ่น เป็นมิตร และคุ้มค่า
4. Society – เป็นองค์กรที่พึ่งพาได้ และมีความรับผิดชอบต่อสังคม

แนวทางดังกล่าวเป็นพื้นฐานสำคัญในการส่งมอบคุณค่าและประสบการณ์ที่ดีเลิศให้แก่ลูกค้า โดยศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับกระบวนการ คัดเลือก พัฒนา และดูแลบุคลากร เพื่อรักษาวินัยธรรมองค์กร และเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้สามารถเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

สถิติการอบรมและพัฒนาพนักงาน

ศิริรินทร์ได้ดำเนินโครงการฝึกอบรมที่ครอบคลุมทั้งพนักงานสายปฏิบัติการ (Clinical) และสายสนับสนุน (Non-Clinical) โดยสถิติการอบรมในช่วง 4 ปี ที่ผ่านมา แสดงให้เห็นถึงการลงทุนด้านการพัฒนาพนักงานที่เพิ่มขึ้น

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)

จากข้อมูลดังกล่าว ศิริรินทร์สามารถเพิ่มปริมาณชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงานได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะในปี 2567 ซึ่งมีจำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมรวม 145,573 ชั่วโมง แสดงถึงความมุ่งมั่นของศิริรินทร์ในการเสริมสร้างความสามารถของบุคลากรให้พร้อมสำหรับความท้าทายใหม่ ๆ

โครงการฝึกอบรมด้านความยั่งยืน

ในปี 2567 ศิครินทร์ได้ดำเนินการฝึกอบรมด้าน ความยั่งยืน เพื่อให้พนักงานมีความเข้าใจในแนวทางการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร โดยการอบรมครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับ

- การกำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายด้านความยั่งยืน
- การดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวทาง ESG และมาตรฐานสากล
- การประเมินผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม
- การนำแผนงานไปปฏิบัติและติดตามผลเพื่อบรรลุเป้าหมายด้านความยั่งยืนขององค์กร

โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงและพนักงาน

ศิครินทร์มีโครงการพัฒนาผู้บริหารและพนักงานในทุกระดับ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาภาวะผู้นำ ทักษะเชิงกลยุทธ์ และความสามารถด้านนวัตกรรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

1. โครงการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง (Executive Program - Zone of Advance)

ศิครินทร์ได้ร่วมมือกับ Chulalongkorn Business School และ Judge Business School, University of Cambridge ในหลักสูตร “Branding for Growth” ซึ่งมุ่งเน้นการบริหารองค์กรให้มีความยั่งยืน (Sustainability) และการนำแนวคิดด้านนวัตกรรม (Innovation) และกลยุทธ์องค์กร (Strategic Planning) มาประยุกต์ใช้กับ DNA ขององค์กร หลักสูตรนี้จัดขึ้นที่ Judge Business School, University of Cambridge ประเทศอังกฤษ ระหว่างวันที่ 7 - 17 กรกฎาคม 2567 โดยมีผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วม 22 คน

2. โครงการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรและเสริมสร้างภาวะผู้นำ

สำหรับผู้บริหารระดับกลางและพนักงานระดับหัวหน้างาน ศิครินทร์ได้จัดหลักสูตรฝึกอบรมที่ครอบคลุม 10 หมวดหลัก ได้แก่

Sikarin Management Program 2567		
ระดับผู้บริหาร	หลักสูตร 2567	จุดเน้นหลักสูตร
ผู้บริหารระดับสูง	Zone of Advance	Branding for Growth แนวคิดการเติบโตอย่างยั่งยืน
	SEO Strategy for Executives	SEO การบริหารและวางกลยุทธ์เชิงลึก
	Conflict Management	นำความขัดแย้งมาเป็นตัวขับเคลื่อนสู่เป้าหมายเชิงกลยุทธ์
ผู้บริหารระดับกลาง	Yard of Director	People Manager Program การทบทวนการบริหารงานบุคคลสำหรับผู้บริหาร
	People Management	People Transformation in Digital Era บริหารบุคลากรสู่ยุคดิจิทัล
	Leadership Mindset Program	Leadership for Middle Manager พัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับกลาง
ผู้บริหารระดับต้น	Xcellent	Sikarin Young Xcellent การบริหารธุรกิจเบื้องต้น
	Performance Manager Program	สร้างความพร้อมและเสริมศักยภาพหัวหน้างาน
	Goal Setting & KPI	กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดในการทำงาน
	Performance Management	ระบบบริหารผลดำเนินงาน

การพัฒนาพนักงานระดับปฏิบัติการ

ทางด้านพนักงานระดับปฏิบัติการ การอบรมและพัฒนาจะมุ่งเน้น 6 ด้านหลัก ซึ่งช่วยให้พนักงานมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ในงาน ทักษะการให้บริการ และการทำงานร่วมกันในแบบของสังคมศิรินทร์ประกอบด้วย

Sikarin Operation Program 2567	
- การฝึกอบรมและพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน (Functional Skill)	- การฝึกอบรมและพัฒนาด้านบริการ (Service)
- การฝึกทักษะแก้ไขปัญหา (Problem Management Skill)	- การฝึกทักษะการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking Skill)
- การเสริมสร้างการเป็นพนักงานมืออาชีพ (Commitment)	- การฝึกอบรมเพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กร (Sikarin Way)

พนักงานเสนอแนวคิดในการดำเนินงานเพื่อความยั่งยืน

เปิดโอกาสให้พนักงานในองค์กรใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญด้านการแพทย์ และสายงานสนับสนุนการแพทย์ ถ่ายทอดประสบการณ์สายงานอาชีพให้แก่สถานการศึกษา กลุ่มนักเรียน และเยาวชน เพื่อเสริมสร้างความตระหนักรู้ให้บุคลากรรุ่นใหม่ที่สนใจและต้องการก้าวเข้าสู่ในสายงานวิชาชีพนี้ อีกทั้งยังเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้แก่องค์กรที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน ดังนี้

ในปี 2567 สืบเนื่องจากโครงการของปีก่อนที่ศิรินทร์ได้รับข้อเสนอแนะจากการประชุมประจำปีของศิรินทร์ ในปี 2567 จึงจัดทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ โดยเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ให้กับนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจสายงานด้าน Health-care ศิรินทร์ได้รับความไว้วางใจจากสถาบันทางการศึกษาหลายแห่งในการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ตามสายงานอาชีพ ด้วยความพร้อมทางด้านสถานที่ด้านบุคลากรและด้านเทคโนโลยีทำให้ศิรินทร์มีนักศึกษาจากหลากหลายสถาบันเข้ามาฝึกประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานของสายงานสนับสนุนการแพทย์ เช่น ห้องปฏิบัติการ แผนกรังสีเทคนิค แผนกกายภาพ ศิรินทร์ยังได้ให้ความร่วมมือกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นร่วมผลิตบัณฑิต แบบสหกิจศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน - 13 ตุลาคม 2567 นอกจากนี้ ยังมีโครงการ Health Experience Practicum ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจที่จะเรียนต่อด้านการแพทย์เข้ามาอบรมคอร์สระยะสั้นในด้านธุรกิจสุขภาพ ฝึกปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ เรียนรู้ถึงระบบการทำงานในโรงพยาบาลและได้พบปะพูดคุยกับแพทย์อีกด้วย หลังจบการอบรมทุกคนจะได้รับประกาศนียบัตรเพื่อนำไปประกอบ Portfolio สำหรับการศึกษาต่อไป ในปี 2567 มีนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้นจำนวน 95 คน



กิจกรรมเปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจที่จะเรียนต่อด้านการแพทย์เข้ามาอบรมคอร์สระยะสั้นในด้านธุรกิจสุขภาพ กิจกรรมแนะแนวและให้ความรู้กับโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก

ศิครินทร์ได้ให้ความสำคัญในด้านการศึกษา โดยเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวและให้ความรู้กับโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครตะวันออก จำนวน 97 โรงเรียนเพื่อให้นักเรียนเข้าถึงการศึกษาทางด้าน Healthcare เพื่อประกอบอาชีพต่อไป



การส่งเสริมความผูกพัน และการรักษานักงาน (Retention)

การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมถึงความมุ่งมั่นทำงานให้ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นหนึ่งผลลัพธ์ที่จับต้องได้ของ Employee Engagement นับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ลดการลาออกของพนักงาน เมื่อสามารถลดการลาออกได้แล้ว ยังส่งผลต่อในด้านการประหยัดงบประมาณและเวลาที่ต้องใช้ไปกับกระบวนการหาพนักงานใหม่ นอกจากนี้การสร้าง Employee Engagement มัดใจพนักงานเกื้อให้อยู่ยาวนาน องค์กรยังจะได้พนักงานที่มีความเข้าใจในเนื้องานและบริบทต่าง ๆ ขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม การแก้ปัญหาอย่างตรงจุดในเวลาอันสั้น ไปจนถึงสามารถสร้างกำไรให้ศิครินทร์ได้มากขึ้นตามไปด้วย ปี 2567 ได้มีการสำรวจ Employee Engagement พบว่า มีพนักงานประเมินแบบสำรวจถึงร้อยละ 90 หรือจำนวน 2,855 คน โดย Employee Engagement 2567 คิดเป็น 81.1% เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ซึ่งสื่อถึงการที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กร รวมถึงมุ่งมั่นทำงานให้ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นหนึ่งผลลัพธ์ที่จับต้องได้ของ Employee Engagement นอกจากนี้ยังได้มีการสื่อสารผลการประเมินความพึงพอใจให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบผ่านทาง e-mail ของหัวหน้าแผนก และในที่ประชุมสำหรับสื่อสารให้ระดับหัวหน้าทุกคนผ่านการประชุม Online

ในปี 2567 ศิครินทร์ได้ดำเนินโครงการ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางพัฒนาอาชีพ (Career Development Plan) อย่างเป็นระบบ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและสร้างเส้นทางอาชีพที่ชัดเจนให้กับบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างโอกาสในการเติบโตภายในองค์กรอย่างเป็นธรรมและยั่งยืนมาตรการสำคัญที่ดำเนินการ ได้แก่

- โครงสร้างเส้นทางอาชีพและแผนพัฒนาอาชีพ: ศิครินทร์ได้กำหนดระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน พร้อมแนวทางพัฒนาอาชีพที่สอดคล้องกับทักษะและศักยภาพของพนักงาน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการเติบโตในหน้าที่การงานและเสริมสร้างความผูกพันกับองค์กร
- การปรับปรุงสวัสดิการและผลประโยชน์พนักงาน: ศิครินทร์ได้พัฒนาระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรในระยะยาว
- โครงการเชิดชูเกียรติและสร้างแรงจูงใจ: ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน และกระตุ้นให้พนักงานเกิดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและทำงานอย่างเต็มศักยภาพ

- การส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารและการรับฟังความคิดเห็น: ศิครินทร์ได้จัดให้มีช่องทางสำหรับการแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานในสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้างและสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองและพัฒนาแนวทางที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างแท้จริง
- โครงการส่งเสริมสุขภาพและสมดุลชีวิตการทำงาน: ศิครินทร์มุ่งมั่นส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงานผ่านกิจกรรมที่หลากหลาย อาทิ โครงการ Sikarin Club ซึ่งได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการขยายกิจกรรมเพื่อสุขภาพให้ครอบคลุมทั้งกิจกรรมในร่มและกลางแจ้ง รวมถึงการปรับปรุงเมนูอาหารเพื่อสุขภาพที่เหมาะสมกับไลฟ์สไตล์ของพนักงาน

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการลงทุนในบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนา เสริมสร้างความมั่นคงในอาชีพ และสนับสนุนการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระยะยาว

ผลการประเมินการทำงานพนักงาน

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพสูง โดยนำระบบบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management System) มาใช้ในการประเมินผลและพัฒนาเส้นทางอาชีพของพนักงาน โดยได้รับคำปรึกษาจาก Chulalongkorn Business School เพื่อให้กระบวนการประเมินผลมีโครงสร้างที่ชัดเจน โปร่งใส และส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

องค์ประกอบหลักของกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ศิครินทร์ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 2 ครั้ง โดยมี 2 มิติหลัก ได้แก่

1. การประเมินผลสำเร็จของงาน (Key Performance Indicators - KPIs)

พนักงานแต่ละคนจะได้รับการประเมินจาก ตัวชี้วัด (KPIs) จำนวน 3 - 4 ตัว ที่สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบสำหรับพนักงานปฏิบัติการ จะให้ความสำคัญกับผลการปฏิบัติงานโดยตรง โดยให้น้ำหนัก 80% สำหรับพนักงานระดับบริหาร จะมีการปรับอัตราส่วนเพื่อเน้นการเป็นผู้นำและการบริหารเชิงกลยุทธ์ โดยให้น้ำหนัก 20%

2. การประเมินสมรรถนะหลัก (Core Competency Assessment)

การประเมินนี้มุ่งเน้นพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับ 5 สมรรถนะหลักขององค์กร สำหรับพนักงานปฏิบัติการ การประเมิน Core Competency จะมีน้ำหนัก 80% สำหรับพนักงานระดับบริหาร น้ำหนักของ Core Competency จะลดลง และให้ความสำคัญกับบทบาทเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

การประเมินผลที่มีโครงสร้างชัดเจนนี้ช่วยให้พนักงานได้รับข้อมูลป้อนกลับที่เป็นประโยชน์ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และการยอมรับในผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ระบบบริหารผลการปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมความผูกพันของพนักงานกับองค์กร สร้างวัฒนธรรมแห่งความเป็นเลิศ และสนับสนุนการเติบโตอย่างยั่งยืนของศิครินทร์ในระยะยาว

ศิริรินทร์มุ่งมั่นในการรักษาอัตราความผูกพันของพนักงานให้ไม่น้อยกว่า 80% ผ่านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นระบบ รวมถึงการออกแบบแผนพัฒนาอาชีพที่ช่วยลดอัตราการลาออกของบุคลากร โดยเฉพาะในกลุ่มที่มีอายุงานต่ำกว่า 10 ปี การนำข้อมูลจากการประเมินผลมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาองค์กรสะท้อนให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของศิริรินทร์ในการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีเสถียรภาพ และเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิริรินทร์ตั้งเป้าหมายที่จะเพิ่มความตระหนักรู้ด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านให้กับทุกส่วนงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้แน่ใจว่าทุกกระบวนการดำเนินธุรกิจของศิริรินทร์สอดคล้องกับมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนและหลักธรรมาภิบาล ศิริรินทร์มุ่งมั่นควบคุมและป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน โดยตั้งเป้าหมายให้จำนวนกรณีละเมิดที่ได้รับการวินิจฉัยว่าศิริรินทร์เป็นฝ่ายผิดต้องเท่ากับศูนย์ (Zero Human Rights Violation) นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่ชัดเจน พร้อมทั้งถ่ายทอดเป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานภายใต้ระบบประเมินผลรัฐวิสาหกิจ รวมถึงตัวชี้วัดระดับองค์กรและระดับสายงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ซึ่งมีการรายงานความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานตามเป้าหมายและแผนงานต่อคณะกรรมการตามโครงสร้างกำกับดูแลด้านความยั่งยืนในทุกไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของศิริรินทร์เป็นไปตามเป้าหมายด้านความยั่งยืนที่กำหนดไว้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ



สิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน

เป้าหมาย

การละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์
ความพึงพอใจของพนักงาน 90%
50% ของพนักงานทั้งหมดเป็นผู้หญิง

ผลการดำเนินงานในปี 2567

0 กรณี
81.10%
84.78%

0 กรณี



ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

เป้าหมาย

อุบัติเหตุเป็นศูนย์

ผลการดำเนินงานในปี 2567

0 กรณี

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน



ผู้รับบริการ



คู่ค้า



ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม





ความมุ่งมั่น ของศิริรินทร์

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิริรินทร์) ให้ความสำคัญสูงสุดต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานทุกคน โดยมุ่งมั่นสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของพนักงาน ศิริรินทร์ตระหนักดีว่าการดำเนินธุรกิจด้านการให้บริการทางการแพทย์และสุขภาพจำเป็นต้องมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่รัดกุมและเป็นไปตามมาตรฐานสากล

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เกี่ยวข้อง อาทิ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 รวมถึงกฎกระทรวงและมาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานพยาบาล เช่น มาตรฐานของกระทรวงสาธารณสุข และแนวปฏิบัติจากองค์กรระหว่างประเทศ เช่น องค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังให้ความสำคัญกับการนำแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดมาใช้เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยให้แก่พนักงาน เช่น การใช้ระบบบริหารจัดการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล เช่น ISO 45001:2018 การวิเคราะห์และจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและลดโอกาสในการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน ศิริรินทร์เชื่อว่าการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานไม่เพียงเป็นหน้าที่ที่สำคัญ แต่ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงาน ความมั่นใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพในการให้บริการทางการแพทย์ ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

ในปัจจุบัน ศิริรินทร์ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการในการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งรวมถึงการป้องกันอุบัติเหตุในที่ทำงาน การจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพ และการปฏิบัติตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโรคติดต่อ เช่น โรคโควิด-19 ได้ตอกย้ำถึงความสำคัญของมาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยที่เข้มงวดในสถานพยาบาล ซึ่งต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน อีกทั้งธรรมชาติของธุรกิจด้านการให้บริการทางการแพทย์และสุขภาพทำให้ศิริรินทร์ต้องบริหารความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการสัมผัสเชื้อโรคและสารเคมี รวมถึงความปลอดภัยของบุคลากรทางการแพทย์ที่ต้องปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความกดดันสูง การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล (PPE) ที่เพียงพอและได้มาตรฐานจึงเป็นความท้าทายสำคัญ ขณะเดียวกัน การใช้เทคโนโลยีและระบบอัตโนมัติในงานบริการทางการแพทย์เพิ่มขึ้น ซึ่งแม้ว่าจะช่วยลดความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน แต่ก็ต้องมีมาตรการป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น ความปลอดภัยทางไซเบอร์ในระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ และการใช้หุ่นยนต์ช่วยผ่าตัด

อย่างไรก็ตาม ความท้าทายเหล่านี้ยังเป็นโอกาสในการพัฒนากระบวนการทำงานและนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยยิ่งขึ้น เช่น การนำระบบ AI และ IoT มาใช้ในการติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลด้านความปลอดภัยในการทำงาน การใช้เทคโนโลยี Telemedicine และหุ่นยนต์ช่วยดูแลผู้ป่วยเพื่อลดความเสี่ยงในการสัมผัสเชื้อของบุคลากรทางการแพทย์ ตลอดจนการเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรผ่านการมีส่วนร่วมของพนักงานและการพัฒนาระบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการที่ทันสมัย สุดท้ายนี้ ด้วยแนวโน้มของสังคมและกฎระเบียบที่ให้ความสำคัญกับสิทธิแรงงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ศิริรินทร์จึงมองว่าเป็นโอกาสสำคัญในการเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรในฐานะสถานพยาบาลที่ให้ความสำคัญกับบุคลากร และเป็นผู้นำด้านมาตรฐานความปลอดภัยในอุตสาหกรรมสุขภาพ

กลยุทธ์ และการจัดการ

การบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงในการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กรโดยรวม หากไม่มีการจัดการที่เหมาะสม อาจนำไปสู่ต้นทุนด้านแรงงานที่เพิ่มขึ้นจากผลผลิตภาพที่ลดลง ผลกระทบต่อชื่อเสียงองค์กร รวมถึงค่าใช้จ่ายทางกฎหมาย และค่าปรับที่อาจเกิดขึ้น ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของเรื่องนี้ จึงได้ดำเนินการวิเคราะห์ตัวชี้วัดประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย (Safety KPI) อย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับองค์กรและคู่ค้า โดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานอุตสาหกรรมเพื่อตรวจสอบประสิทธิผลของมาตรการด้านความปลอดภัยที่นำมาใช้

เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สอดคล้องกับแนวทางการกำกับดูแลระดับสากล ศิครินทร์ได้จัดให้มีโครงสร้างการบริหารความปลอดภัยที่ชัดเจน โดยมีตัวแทนจากฝ่ายบริหารระดับสูงเป็นผู้รับผิดชอบในการกำกับดูแลการดำเนินงานภายใต้กรอบนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย นอกจากนี้ ศิครินทร์ได้กำหนดเป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยเฉพาะในระดับผู้จัดการสายงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการด้านความปลอดภัยได้รับการบูรณาการในทุกกระบวนการดำเนินงาน คณะกรรมการบริษัทจะได้รับรายงานความคืบหน้าด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานเป็นรายไตรมาส

ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ศิครินทร์ปฏิบัติตามมาตรฐานการให้บริการทางการแพทย์ระดับสากล โดยได้รับการรับรองมาตรฐานจาก Joint Commission International (JCI) ซึ่งครอบคลุมระบบการบริหารจัดการองค์การ การจัดการโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ การบริหารความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในสถานพยาบาล ระบบควบคุมการติดเชื้อ และคุณภาพการดูแลรักษาผู้ป่วยตั้งแต่เข้ารับบริการจนถึงออกจากโรงพยาบาล

นอกจากนี้ ศิครินทร์มีมาตรการเชิงรุกในการป้องกันอุบัติเหตุและลดความเสี่ยงด้านสุขภาพในสถานที่ทำงาน เช่น การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลอุบัติเหตุเพื่อกำหนดแนวทางป้องกันที่เหมาะสม การฝึกอบรมพนักงานเกี่ยวกับการจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย การจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น การออกแบบห้องที่มีความปลอดภัยสูงขึ้น เพื่อลดความเสี่ยงจากการบาดเจ็บของบุคลากรทางการแพทย์ อีกทั้ง ศิครินทร์ได้ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยภายในองค์กรเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยที่เข้มแข็ง

นโยบายอาชีวอนามัย และความปลอดภัยของศิครินทร์

ศิครินทร์มุ่งมั่นที่จะรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและดีต่อสุขภาพสำหรับพนักงาน ผู้ป่วย ผู้มาเยี่ยม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม โดยถือว่าการบริหารจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นองค์ประกอบสำคัญของการดำเนินธุรกิจด้านการดูแลสุขภาพ ศิครินทร์ตระหนักดีว่ามาตรฐานความปลอดภัยที่เข้มงวดและการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะช่วยเสริมสร้างคุณภาพการให้บริการทางการแพทย์ ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ และรับประกันความเป็นอยู่ที่ดีของทุกคนในสถานประกอบการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ศิครินทร์ได้กำหนดแนวทางสำคัญภายใต้ นโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ดังต่อไปนี้



- **การบังคับใช้กับการดำเนินงานทั้งหมด**

นโยบายนี้ครอบคลุมทุกแผนก หน่วยงาน และสถานที่ปฏิบัติงานภายในศิริรินทร์รวมถึงพนักงาน ผู้รับเหมา อาสาสมัคร ผู้ป่วย ผู้มาเยี่ยม และบุคคลอื่นที่เข้ามาใช้บริการหรือปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของโรงพยาบาล

- **การปฏิบัติตามมาตรฐานและข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย**

ศิริรินทร์มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานระดับประเทศและสากลที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย รวมถึงแนวทางของ Joint Commission International (JCI) เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรฐานด้านความปลอดภัยขององค์กรอยู่ในระดับสูงกว่าข้อกำหนดขั้นต่ำที่กำหนด

- **การพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง**

ศิริรินทร์มุ่งเน้นการพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอผ่านการทบทวนและประเมินผลนโยบาย ขั้นตอนปฏิบัติ และแนวทางการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารความเสี่ยงและยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรม

- **การกำหนดลำดับความสำคัญและแผนปฏิบัติการด้านความปลอดภัย**

ศิริรินทร์กำหนดให้มีการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย พร้อมทั้งพัฒนาแผนปฏิบัติการที่มีวัตถุประสงค์ ระยะเวลาดำเนินการ และความรับผิดชอบที่ชัดเจน โดยมีการติดตามผลและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น

- **การตั้งเป้าหมายเชิงปริมาณในการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย**

ศิริรินทร์กำหนดตัวชี้วัดที่สามารถวัดผลได้เพื่อประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพด้านความปลอดภัย เช่น อัตราการเกิดอุบัติเหตุ อัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน และอัตราการขาดงานอันเนื่องมาจากปัจจัยด้านสุขภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าผลลัพธ์ด้านความปลอดภัย สุขภาพ และคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

- **การรับรองการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ**

คณะกรรมการบริษัทมีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและสนับสนุนการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยให้ความสำคัญกับการจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานของศิริรินทร์เป็นไปตามมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ศิริรินทร์ได้กำหนดให้มีมาตรการเชิงรุกและกระบวนการบริหารจัดการที่ชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุ ลดความเสี่ยงด้านสุขภาพ และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสำหรับพนักงาน ผู้ป่วย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

1. การประเมินความเสี่ยงและอันตรายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ศิริรินทร์ดำเนินการระบุและวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน และผู้เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน อาทิ ผู้รับเหมา และคู่ค้า โดยพิจารณาจากลักษณะงาน สภาพแวดล้อม และอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การออกมาตรการป้องกันและลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. การจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการ

ศิริรินทร์กำหนดเป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่สามารถวัดผลได้ และบูรณาการแผนปฏิบัติการร่วมกับเป้าหมายเชิงปริมาณ เพื่อลดอุบัติเหตุและความเสี่ยงในการทำงานอย่างเป็นระบบ

3. การเตรียมพร้อมและตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน

ศิครินทร์พัฒนาแผนการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น อัคคีภัย การแพร่ระบาดของโรค และอุบัติเหตุทางการแพทย์ โดยจัดให้มีการฝึกซ้อมเป็นประจำ เพื่อให้พนักงานสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การประเมินความคืบหน้าในการลดและป้องกันปัญหาด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ศิครินทร์ดำเนินการติดตามผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย อย่างต่อเนื่อง เพื่อประเมินความสำเร็จของมาตรการที่นำมาใช้ และปรับปรุงแนวทางปฏิบัติให้เหมาะสมกับสถานการณ์

5. การตรวจสอบภายในด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

มีการตรวจสอบภายในเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการด้านสุขภาพและความปลอดภัยได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับมาตรฐานที่กำหนด

6. การตรวจสอบจากหน่วยงานอิสระภายนอก

ศิครินทร์ได้รับการตรวจสอบด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และสวัสดิภาพจากหน่วยงานอิสระภายนอก เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกับมาตรฐานสากลและข้อกำหนดด้านกฎหมาย

7. การตรวจสอบและติดตามเหตุการณ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

มีการกำหนดกระบวนการบันทึก ตรวจสอบ และติดตามอุบัติเหตุจากการทำงาน ปัญหาสุขภาพ และเหตุการณ์ด้านความปลอดภัย เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงและป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำซ้อน

8. การฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพของพนักงานโดยจัดฝึกอบรมและให้ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความตระหนักและเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยภายในองค์กร

9. การบูรณาการเกณฑ์ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในกระบวนการจัดซื้อและสัญญา

ศิครินทร์กำหนดให้ข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการจัดซื้ออุปกรณ์และการคัดเลือกคู่ค้า เพื่อให้แน่ใจว่าสินค้าและบริการที่ได้รับมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยและเป็นไปตามข้อกำหนดของศิครินทร์

แนวทางการดำเนินงานเหล่านี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของศิครินทร์ในการพัฒนามาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดในอุตสาหกรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาวะที่ดีของพนักงานและผู้รับบริการในระยะยาว



ภาพถ่ายการซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ

ภาพถ่ายการซ้อมปฐมพยาบาลเบื้องต้น

จัดอบรมดับเพลิงเบื้องต้นให้มีการซ้อมดับเพลิงระดับหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และซ้อมอพยพหนีไฟอาคารอีกปีละครั้ง (ทุกอาคาร) การซ้อมจัดขึ้นทั้งในช่วงเวลากลางวันและกลางคืน มีการตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงให้พร้อมใช้ทุกเดือน มีระบบตรวจจับควันและความร้อนครอบคลุมทุกพื้นที่ภายในโรงพยาบาล มีทีมผจญเพลิงประจำภายในพื้นที่โรงพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งยังส่งเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมดับเพลิงขั้นสูง และมีการตรวจสอบความปลอดภัยของอาคารจากเจ้าหน้าที่ดับเพลิงเป็นประจำทุกปี



สถิติความปลอดภัยจากการดำเนินงาน

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกระดับ เพื่อยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ควบคู่ไปกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความปลอดภัยและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน การพัฒนาองค์ความรู้ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จึงเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงานของศิริรินทร์โดยมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัยและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ศิริรินทร์ได้กำหนดเป้าหมายเชิงปริมาณในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสนับสนุนความปลอดภัยในการทำงาน โดยตั้งเป้าหมายชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อคนต่อปี ซึ่งเพิ่มขึ้นจากเป้าหมายเดิมที่กำหนดไว้ที่ 10 ชั่วโมงต่อคนต่อปี การเพิ่มชั่วโมงฝึกอบรมนี้สะท้อนถึงความมุ่งมั่นของศิริรินทร์ในการเสริมสร้างความรู้ ความตระหนักรู้ และทักษะด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน

นอกจากนี้ ศิริรินทร์มีนโยบายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่มุ่งเน้นการป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยตั้งเป้าหมายอัตราการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานเป็นศูนย์ (Zero Accident & Occupational Illness) เพื่อลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อสุขภาวะของพนักงาน ในด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงาน ศิริรินทร์ตั้งเป้าหมาย อัตราความผูกพันของพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ซึ่งเป็นตัวชี้วัดสำคัญที่สะท้อนถึงความพึงพอใจและความเชื่อมั่นของพนักงานต่อองค์กร รวมถึงการมีวัฒนธรรมการทำงานที่ดี นอกจากนี้ศิริรินทร์ยังมุ่งเน้นการรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ โดยกำหนดเป้าหมายอัตราการลาออกของพนักงานให้อยู่ในระดับต่ำกว่าร้อยละ 10 เพื่อลดอัตราการสูญเสียทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพและสร้างความต่อเนื่องในการดำเนินงาน

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิรินทร์มีแผนที่จะยกระดับมาตรฐานอาชีพอนามัยและความปลอดภัย โดยมุ่งเน้นการพัฒนาระบบให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าทุกกระบวนการทำงานมีมาตรฐานด้านความปลอดภัยที่เคร่งครัดและสามารถลดความเสี่ยงในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ศิรินทร์มีแผนปรับปรุงกระบวนการประเมินความเสี่ยงและการป้องกันอุบัติเหตุ โดยเพิ่มความเข้มข้นในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลด้านอุบัติเหตุ พร้อมดำเนินมาตรการเชิงป้องกัน เช่น การปรับปรุงกล่องทิ้งเข็มให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น และส่งเสริมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยระหว่างพนักงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุซ้ำซ้อน

นอกเหนือจากนี้ ศิรินทร์มุ่งเสริมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยผ่านการจัดฝึกอบรมด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกซ้อมสถานการณ์จำลอง (Simulation Training) เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับเหตุการณ์ฉุกเฉินและลดโอกาสเกิดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ศิรินทร์ยังวางแผนเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการรายงานปัญหาความปลอดภัย โดยพัฒนาแพลตฟอร์มที่เอื้อต่อการแจ้งเหตุการณ์ด้านความปลอดภัยได้อย่างสะดวกและไม่ต้องกังวลถึงผลกระทบ พร้อมทั้งปรับปรุงระบบบันทึกข้อมูลด้านอาชีพอนามัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เพื่อให้การดำเนินงานด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยมีความเข้มแข็งและมีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง ศิรินทร์จะเสริมสร้างระบบการตรวจสอบและกำกับดูแล โดยกำหนดให้มีการตรวจสอบและรายงานผลด้านอาชีพอนามัยและความปลอดภัยต่อคณะกรรมการบริษัทเป็นรายไตรมาส เพื่อให้มั่นใจว่ามาตรการด้านความปลอดภัยสอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดและสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม





ความปลอดภัยของผู้ป่วย

เป้าหมาย

อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการไม่ต่ำกว่า 98%
อัตราความพึงพอใจผู้เข้ารับบริการไม่ต่ำกว่า 95%

ผลการดำเนินงานในปี 2567

96.81% OPD
98.55% IPD

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับบริการ





ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

ด้วยวิสัยทัศน์

“ปกป้องสังคมอย่างจริงจัง ด้วยนวัตกรรม เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมมุ่งสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน”

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) จึงมุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ระบบบริหารจัดการ และบุคลากร เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ป่วยได้รับการรักษาที่ดีที่สุด และสอดคล้องกับมาตรฐานระดับสากล โดยมุ่งมั่นดำเนินงานภายใต้มาตรฐานสากลเพื่อให้มั่นใจว่าผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุทางการแพทย์ ศิครินทร์ตระหนักว่าความปลอดภัยของผู้ป่วยเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจจากผู้รับบริการ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเติบโตอย่างยั่งยืนและการเป็นผู้นำด้านการแพทย์ในประเทศไทย ศิครินทร์ยังได้มีการดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน กระบวนการทางการแพทย์ เทคโนโลยี และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร โดยดำเนินงานภายใต้แนวทางการบริหารความเสี่ยงทางคลินิก และมาตรฐาน Hospital Accreditation (HA) และ Joint Commission International (JCI) รวมถึงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและ AI เพื่อเสริมประสิทธิภาพในการดูแลผู้ป่วย

นอกจากนี้ ศิครินทร์มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเพื่อผลักดันวัฒนธรรมด้านความปลอดภัยให้เป็นรากฐานของการทำงาน พร้อมพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริการที่ทันสมัย เช่น สถาบันการแพทย์เฉพาะทาง 7 สถาบัน และ 11 ศูนย์การแพทย์ เพื่อรองรับผู้ป่วยที่มีภาวะซับซ้อน และใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการตรวจวินิจฉัยและรักษา ตลอดจนการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของโรงพยาบาลที่ครอบคลุมตั้งแต่การควบคุมและป้องกันการติดเชื้อ การบริหารจัดการยา ไปจนถึงการให้ความรู้ด้านความปลอดภัยแก่ผู้ป่วยและญาติ

ความท้าทายและโอกาส

ปัจจุบันระบบบริการทางการแพทย์เผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งความซับซ้อนของกระบวนการรักษาพยาบาล ความต้องการของผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้น และการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่ส่งผลต่อรูปแบบการให้บริการทางการแพทย์ ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนามาตรฐานด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย เพื่อรองรับจำนวนผู้ป่วยที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงความคาดหวังของผู้รับบริการที่ต้องการการรักษาที่มีคุณภาพสูง รวดเร็ว และปลอดภัยมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ ความซับซ้อนของระบบสาธารณสุขและข้อกำหนดด้านกฎระเบียบที่เข้มงวดมากขึ้น ยังเป็นอีกปัจจัยที่ทำให้ศิครินทร์ต้องปรับปรุงกระบวนการบริหารความเสี่ยงทางคลินิกให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกหนึ่งความท้าทายสำคัญคือการขาดแคลนบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งส่งผลต่อการให้บริการที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพ ศิครินทร์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านโครงการฝึกอบรมร่วมกับสถาบันการศึกษา เช่น คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยบูรพา รวมถึงการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการรักษา เช่น ระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records - EMR) ที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัยและลดข้อผิดพลาดทางการแพทย์ ตลอดจนการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) มาประยุกต์ใช้ในการติดตามสุขภาพผู้ป่วยและปรับปรุงกระบวนการรักษา

ในขณะเดียวกัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีถือเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วยและเพิ่มขีดความสามารถของโรงพยาบาล ศิครินทร์จึงได้ลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางการแพทย์ เช่น ศูนย์การแพทย์เฉพาะทางซึ่งใช้เทคโนโลยีขั้นสูงในการตรวจวินิจฉัยและรักษา เพื่อลดระยะเวลาการรักษาและเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ผู้ป่วย นอกจากนี้ การพัฒนาแพลตฟอร์ม Telemedicine และระบบติดตามผู้ป่วยทางไกล ยังช่วยให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้สะดวก และปลอดภัยยิ่งขึ้น ลดความจำเป็นในการเดินทางมาโรงพยาบาลและลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อ อีกทั้งยังเป็นการรองรับแนวโน้มการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันที่กำลังเติบโต

กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิรินทร์ให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐานด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย โดยดำเนินงานตามแนวทางขององค์กรสากล เช่น WHO Patient Safety และ Joint Commission International (JCI) ควบคู่ไปกับข้อกำหนดของหน่วยงานกำกับดูแลภายในประเทศ เพื่อให้มั่นใจว่ากระบวนการดูแลรักษามีความปลอดภัยและมีประสิทธิภาพสูงสุด ศิรินทร์มุ่งมั่นพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และบุคลากร พร้อมทั้งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ ตลอดจนบริหารจัดการความเสี่ยงเชิงระบบ เพื่อป้องกันอุบัติการณ์ทางการแพทย์

เสริมสร้างมาตรฐานด้านความปลอดภัย

ศิรินทร์ดำเนินการตามมาตรฐานการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล Hospital Accreditation (HA) และมาตรฐานสากล JCI เพื่อควบคุมและพัฒนาคุณภาพการรักษาสอดคล้องกับหลักปฏิบัติระดับสากล มีการใช้ระบบวิเคราะห์เหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ (Adverse Events) โดย Root Cause Analysis (RCA) เพื่อตรวจสอบสาเหตุของข้อผิดพลาด ลดโอกาสเกิดซ้ำ และปรับปรุงแนวทางป้องกัน นอกจากนี้ ศิรินทร์ได้พัฒนาระบบ Incident Reporting System เพื่อให้บุคลากรสามารถรายงานข้อผิดพลาดและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้มากกว่าการลงโทษ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความปลอดภัยของผู้ป่วย

นอกจากนี้ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าความปลอดภัยของผู้ป่วยได้รับการดูแลในทุกขั้นตอนของกระบวนการรักษา ศิรินทร์ได้นำมาตรการป้องกันการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Hospital-Acquired Infections - HAI) มาใช้โดยกำหนดแนวทางปฏิบัติที่เข้มงวดในด้านสุขอนามัย รวมถึงการควบคุมเชื้อในห้องผ่าตัดและพื้นที่ให้บริการทางการแพทย์ ศิรินทร์ยังได้ขยายขีดความสามารถของ สถาบันการแพทย์ฉุกเฉิน เพื่อรองรับผู้ป่วยอาการวิกฤติ และปรับปรุงศูนย์รังสีวินิจฉัยให้มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยสำหรับการตรวจวินิจฉัยที่แม่นยำ

การใช้เทคโนโลยีในการลดความเสี่ยง

ศิรินทร์เล็งเห็นถึงบทบาทของเทคโนโลยีในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย และได้ลงทุนในระบบเวชระเบียนอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Medical Records - EMR) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจของแพทย์ ลดข้อผิดพลาดจากข้อมูลที่คลาดเคลื่อน และช่วยให้การดูแลรักษามีความต่อเนื่องมากขึ้น ศิรินทร์ได้นำระบบ Barcoding Medication Administration (BCMA) มาใช้เพื่อลดความเสี่ยงจากการให้ยาผิดพลาด โดยการตรวจสอบยาและผู้ป่วยด้วยบาร์โค้ดก่อนการจ่ายยา นอกจากนี้ ยังมี การพัฒนา Telemedicine และระบบติดตามผู้ป่วยทางไกล (Remote Patient Monitoring) ซึ่งช่วยลดความเสี่ยงจากการติดเชื้อของผู้ป่วยที่ไม่จำเป็นต้องเดินทางมาโรงพยาบาล

การยกระดับการดูแลสุขภาพผ่านเทคโนโลยี Telemedicine

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา เทคโนโลยีทางการแพทย์มีบทบาทสำคัญในการปรับเปลี่ยนวิธีการดูแลสุขภาพของประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเวลาที่เกิดโรคระบาด COVID-19 ซึ่งเน้นย้ำถึงความจำเป็นในการเข้าถึงบริการทางการแพทย์อย่างรวดเร็วและปลอดภัย แม้ในพื้นที่ห่างไกลหรือสำหรับผู้มีข้อจำกัดในการเดินทาง ซึ่งศิรินทร์ตระหนักถึงความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และเล็งเห็นโอกาสในการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อแก้ไขปัญหา จึงริเริ่มโครงการ Telemedicine เพื่อสร้างรูปแบบการให้บริการสุขภาพทางไกลที่ครอบคลุม เข้าถึงได้ และตอบสนองต่อวิถีชีวิตในยุคดิจิทัล



เพื่อเป็นการเตรียมรับต่อการเปลี่ยนผ่านไปสู่ยุคดิจิทัล ศิครินทร์ได้เร่งพัฒนาแพลตฟอร์มดิจิทัลและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัย เช่น AI และ Big Data Analytics เพื่อติดตามสุขภาพของผู้ป่วยและประเมินความเสี่ยงเชิงรุก เทคโนโลยีเหล่านี้ช่วยให้แพทย์สามารถคาดการณ์อาการล่วงหน้า ลดภาวะแทรกซ้อน และให้การรักษาได้อย่างทันทั่วทั้ง

การฝึกอบรมและพัฒนาศักยภาพบุคลากร

การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความปลอดภัยของผู้ป่วย ศิครินทร์ได้จัดอบรม Patient Safety และ Infection Control อย่างต่อเนื่องให้แก่แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ โดยมุ่งเน้นให้ทุกคนมีความเข้าใจในแนวทางป้องกันข้อผิดพลาด และสามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศิครินทร์ได้นำ Simulation Training มาใช้ในการฝึกซ้อมเหตุการณ์ฉุกเฉิน เพื่อให้บุคลากรคุ้นเคยกับสถานการณ์จริงและสามารถจัดการกับภาวะวิกฤติได้อย่างแม่นยำ อีกทั้ง ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการรายงานเหตุการณ์ผิดพลาด โดยไม่มุ่งเน้นการลงโทษ แต่เน้นการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดเพื่อพัฒนาระบบให้มีความปลอดภัยมากขึ้น การสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงจากข้อผิดพลาดทางการแพทย์

การอบรมขั้นตอนการทำความสะอาดและฆ่าเชื้อเพื่อสุขอนามัยของผู้เข้ารับบริการและบุคลากร

ศิครินทร์ได้จัดการอบรมให้แก่พนักงานทำความสะอาดของโรงพยาบาลในหัวข้อที่เกี่ยวกับวิธีการทำความสะอาด การใช้น้ำยาทำความสะอาดเพื่อฆ่าเชื้อโรคอย่างถูกวิธี และปลอดภัยต่อผู้ใช้ รวมถึงไม่ส่งผลกระทบต่อผู้เข้าใช้บริการและบุคลากรของโรงพยาบาล นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังส่งเสริมความตระหนักในเรื่องการแยกขยะตามประเภท และการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล เพื่อให้พนักงานที่เกี่ยวข้องสามารถปฏิบัติงานได้อย่างปลอดภัย และสอดคล้องกับนโยบายของศิครินทร์



การเตรียมพร้อมรับมือโรคระบาด – กรณีการซ่อมรับผู้ป่วยโรค Mpox

ในยุคที่โลกต้องเผชิญกับโรคอุบัติใหม่และอุบัติซ้ำอย่างต่อเนื่อง ความสามารถในการตอบสนองต่อสถานการณ์ฉุกเฉินด้านสาธารณสุขไม่เพียงเป็นบททดสอบของระบบสาธารณสุขเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวชี้วัดถึงความเชื่อมั่นที่ประชาชนมีต่อบริการทางการแพทย์ ศิครินทร์ในฐานะผู้นำด้านบริการสุขภาพของประเทศ ตระหนักถึงความจำเป็นในการเตรียมพร้อมรับมือกับโรคระบาดอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะในกรณีของโรค Mpox หรือฝีดาษลิง ซึ่งเริ่มกลับมาแพร่ระบาดในหลายประเทศ รวมถึงประเทศไทยในช่วงที่ผ่านมา

จากลักษณะการแพร่กระจายของโรคที่สามารถติดต่อกันได้ง่ายผ่านการสัมผัสใกล้ชิด และลักษณะอาการที่ก่อให้เกิดความกังวลในวงกว้าง ศิครินทร์จึงได้ดำเนินการจัด “การซ่อมแผนปฏิบัติการกรณีพบผู้ป่วยต้องสงสัยติดเชื้อ Mpox” ขึ้นในโรงพยาบาลในเครือ เพื่อประเมินและยกระดับความพร้อมของระบบภายใน ทั้งในด้านการแพทย์ การบริหารจัดการ และการสื่อสารในสถานการณ์วิกฤต

การดำเนินการเริ่มต้นจากการจำลองสถานการณ์จริง เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกปฏิบัติตั้งแต่ขั้นตอนการคัดกรองผู้ป่วย ณ จุดบริการ การส่งต่อไปยังห้องแยกโรค การแจ้งเตือนหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน และการจัดการเวชระเบียนภายใต้ระบบที่ปลอดภัย การซ่อมนี้ช่วยให้ทุกหน่วยงานสามารถทำงานประสานกันอย่างมีประสิทธิภาพและเห็นถึงจุดแข็งและจุดที่ควรปรับปรุงในระบบจริงพร้อมกันนั้น ศิครินทร์ยังได้จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่บุคลากรทางการแพทย์ ครอบคลุมทั้งความรู้เกี่ยวกับโรค Mpox แนวทางการป้องกันตนเอง การใช้ชุดอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) อย่างถูกต้อง และวิธีการปฏิบัติเมื่อพบผู้ป่วยต้องสงสัย ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรในการรับมือกับสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจริง

นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังให้ความสำคัญกับการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ เช่น กรมควบคุมโรค และกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้การรายงานและตอบสนองสถานการณ์เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โรคระบาดได้อย่างทัน่วงที



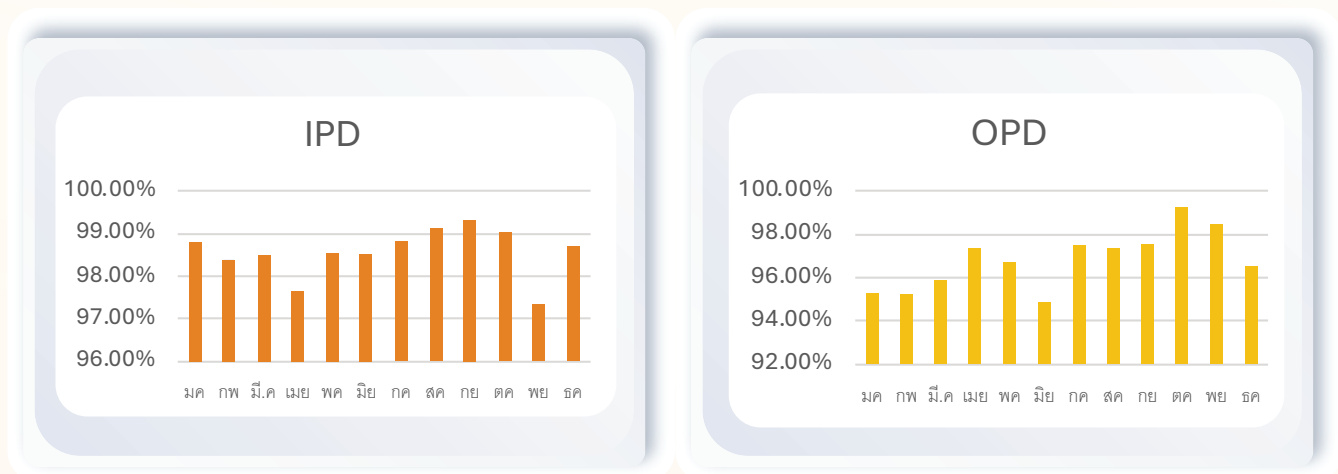
การมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ

ศิครินทร์เชื่อว่าความปลอดภัยของผู้ป่วยไม่สามารถเกิดขึ้นได้โดยลำพังจากบุคลากรทางการแพทย์เท่านั้น แต่ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ป่วยและญาติ โดยมีการให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรการความปลอดภัยทางการแพทย์ เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถตัดสินใจด้านสุขภาพได้อย่างมีข้อมูลครบถ้วน นอกจากนี้ ศิครินทร์ได้พัฒนา Patient Feedback System เพื่อรับฟังความคิดเห็นของผู้ป่วยเกี่ยวกับคุณภาพการรักษา และนำข้อมูลที่ได้รับมาปรับปรุงกระบวนการดูแลรักษาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การให้ผู้ป่วยมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเองยังรวมถึงการให้คำแนะนำเรื่อง การดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน ผ่านโครงการ Be Better Wellness Center ซึ่งเป็นศูนย์ให้คำปรึกษาด้านโภชนาการและสุขภาพแบบองค์รวม นอกจากนี้ ศูนย์สุขภาพเฉพาะทางของศิครินทร์ เช่น สถาบันโรคหัวใจ และสถาบันทางเดินอาหารและตับ ยังจัดโปรแกรมให้คำปรึกษาเชิงป้องกัน เพื่อช่วยลดความเสี่ยงของโรคเรื้อรังและภาวะแทรกซ้อน

การบริหารจัดการความเสี่ยงและความต่อเนื่องของบริการ

เพื่อให้มั่นใจว่าการให้บริการทางการแพทย์สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องแม้ในสถานการณ์ฉุกเฉิน ศิครินทร์ได้พัฒนาแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan - BCP) ซึ่งครอบคลุมแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงในกรณีเกิดโรคระบาด ภัยธรรมชาติ หรือเหตุการณ์ที่อาจส่งผลกระทบต่อให้บริการทางการแพทย์ นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังให้ความสำคัญกับ การจัดการขยะทางการแพทย์และของเสียอันตราย โดยดำเนินการมาตรการที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพของผู้ป่วยและชุมชนโดยรอบ

กราฟผลการประเมินความพึงพอใจตลอดทั้งปี



ตารางประเมินความพึงพอใจลูกค้า

สรุปความพึงพอใจรวม	2565	2566	2567	เป้าหมายไม่น้อยกว่า
พอใจรวม OPD	96.26%	97.98%	96.81%	98.00%
พอใจรวม IPD	99.02%	99.19%	98.55%	95.00%

ศิริรินทร์ได้จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้เข้ารับบริการแบบทั้ง IPD และ OPD เป็นประจำทุกปี เพื่อวิเคราะห์ประเด็นที่อยู่ในความสนใจของผู้เข้ารับบริการ และนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิริรินทร์ยังคงยึดมั่นในหลักการให้บริการที่ปลอดภัยและมีคุณภาพสูงสุด โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การใช้เทคโนโลยีในการลดความเสี่ยง การฝึกอบรมบุคลากร การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้ป่วย และการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ ด้วยแนวทางเหล่านี้ ศิริรินทร์เชื่อมั่นว่าจะสามารถรักษามาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วยในระดับสูงสุด และสร้างความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ ตลอดจนขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนในระยะยาว





บริการทางการแพทย์ที่เข้าถึงได้

เป้าหมาย

สนับสนุนบริการหรือการรักษาแบบลดค่าใช้จ่ายอย่างน้อย 3 รายการต่อปี

ผลการดำเนินงานในปี 2567

ดำเนินโครงการมากกว่า 3 โครงการในปี 2567

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับบริการ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่น ของศิริรินทร์



บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิริรินทร์) มุ่งมั่นที่จะให้บริการด้านสุขภาพที่มีคุณภาพสูงสุดแก่ผู้ป่วยทุกคน โดยยึดมั่นในมาตรฐานสากลและการดูแลที่เป็นเลิศ เรามุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งในด้านบุคลากร เทคโนโลยี และโครงสร้างพื้นฐาน เพื่อให้มั่นใจว่าผู้ป่วยจะได้รับการดูแลที่ปลอดภัย มีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับความต้องการเฉพาะบุคคล

ด้วยความเชื่อมั่นว่าการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพเป็นสิทธิพื้นฐานของทุกคน ศิริรินทร์จึงมุ่งมั่นขยายขอบเขตการให้บริการให้ครอบคลุมทั้งผู้ป่วยในประเทศและต่างประเทศ ผ่านการเพิ่มศักยภาพของโรงพยาบาลในเครือ การเปิดศูนย์การแพทย์เฉพาะทาง และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการ นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาสิ่งอำนวยความสะดวกทั้งในด้านกายภาพและดิจิทัล เช่น ระบบแพทย์ทางไกล (Telemedicine) เพื่อให้บริการสุขภาพเข้าถึงได้ง่ายขึ้น ลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการรับบริการให้มีความสะดวก รวดเร็ว และสอดคล้องกับวิถีชีวิตยุคใหม่ ทั้งหมดนี้ล้วนเป็นไปเพื่อให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ดีที่สุด และสามารถเข้าถึงบริการทางการแพทย์ได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

ความท้าทายและโอกาส

ในยุคที่เทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว ศิริรินทร์ต้องเผชิญกับความท้าทายในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการให้บริการเพื่อยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) ระบบวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพขนาดใหญ่ (Big Data) และแพลตฟอร์มสุขภาพดิจิทัล อาจมีข้อจำกัดในการเข้าถึงสำหรับบางกลุ่มผู้ป่วย โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกล ซึ่งยังคงต้องพึ่งพาการให้บริการทางกายภาพ นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศไทย เช่น อัตราการเกิดที่ลดลงและจำนวนผู้สูงอายุที่เพิ่มขึ้น ทำให้เกิดความท้าทายในการกระจายทรัพยากรทางการแพทย์ให้เพียงพอและเหมาะสมกับความต้องการของประชากรกลุ่มต่างๆ อีกทั้งความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจยังส่งผลกระทบต่อเข้าถึงบริการสุขภาพของบางกลุ่มประชากร โดยเฉพาะผู้ที่ไม่มีประกันสุขภาพหรือผู้ที่อยู่ในระบบประกันสุขภาพภาครัฐที่มีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

อย่างไรก็ตาม ศิริรินทร์มองว่าสถานการณ์เหล่านี้เป็นโอกาสสำคัญในการเสริมสร้างศักยภาพและขยายการให้บริการเพื่อรองรับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไป ด้วยการพัฒนาโครงการทางการแพทย์ที่ตอบโจทย์ผู้ป่วยในแต่ละกลุ่ม เช่น การเพิ่มจำนวนศูนย์การแพทย์เฉพาะทางที่รองรับโรคเรื้อรังของผู้สูงอายุ การให้บริการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) และการพัฒนาโปรแกรมดูแลสุขภาพเชิงป้องกันที่ครอบคลุมมากขึ้น

กลยุทธ์ และการจัดการ

เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ศิริรินทร์ได้พัฒนาแนวทางเชิงรุกในการยกระดับมาตรฐานการรักษาพยาบาลให้ครอบคลุมทุกกลุ่มประชากร โดยมุ่งเน้นทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยในทุกช่วงวัยและทุกระดับสังคม

การพัฒนาศูนย์การแพทย์เฉพาะทางเพื่อรองรับโรคซับซ้อน

ศิครินทร์ได้เปิดศูนย์การแพทย์เฉพาะทางที่ทันสมัย เพื่อให้บริการรักษาโรคที่มีความซับซ้อนและต้องการการดูแลจากแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะ สถาบันโรคหัวใจ สถาบันหลอดเลือดสมองและระบบประสาท และสถาบันกระดูกและข้อ ได้รับการออกแบบมาเพื่อรองรับผู้ป่วยที่ต้องการการรักษาเฉพาะทางที่มีมาตรฐานสูง ลดระยะเวลาการรอคอย และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงการรักษาที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังได้ขยายขีดความสามารถของโรงพยาบาลในการรองรับการผ่าตัดที่ซับซ้อน เช่น การผ่าตัดหัวใจแบบส่องกล้อง และการผ่าตัดเปลี่ยนข้อเข่าเทียม เพื่อช่วยให้ผู้ป่วยได้รับการดูแลที่ทันสมัยและปลอดภัยยิ่งขึ้น



บริการตรวจสุขภาพเชิงรุกเพื่อสร้างเสริมสุขภาพที่ดี

นอกเหนือจากการรักษา ศิครินทร์ยังมุ่งเน้นการป้องกันและตรวจคัดกรองโรค เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการดูแลสุขภาพได้ก่อนที่จะเกิดภาวะรุนแรง โครงการโรงพยาบาลเคลื่อนที่ Sikarin Connect ได้ถูกจัดตั้งขึ้นเพื่อสนับสนุนนโยบาย Healthy Thailand ของสำนักงานประกันสังคม โดยให้บริการตรวจสุขภาพในสถานที่ทำงานและชุมชน ลดข้อจำกัดด้านระยะทางและเวลา นอกจากนี้ ยังมีการให้บริการตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูกด้วยเทคนิคการตรวจหาเชื้อ HPV ในระดับชีวโมเลกุล ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการตรวจหาความผิดปกติได้อย่างแม่นยำและรวดเร็ว

นอกจากบริการตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ ศิครินทร์ยังได้พัฒนา โครงการตรวจสุขภาพราคาพิเศษ ซึ่งเป็นโครงการที่มุ่งเน้นให้ประชาชนทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงการตรวจสุขภาพได้ในราคาที่เหมาะสม โปรแกรมเหล่านี้ได้รับการออกแบบให้ครอบคลุมตั้งแต่การตรวจสุขภาพพื้นฐานไปจนถึงแพ็คเกจเฉพาะทาง เช่น โปรแกรมตรวจสุขภาพสำหรับวัยทำงาน โปรแกรมตรวจคัดกรองโรคหัวใจ และโปรแกรมตรวจสุขภาพสำหรับผู้สูงอายุ ด้วยราคาพิเศษที่ช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน และส่งเสริมให้เกิดการดูแลสุขภาพเชิงป้องกันมากขึ้น

มหกรรมสุขภาพดีปีใหม่ไทย
สำหรับกลุ่มลูกค้าบริษัทคู่สัญญา และกลุ่มลูกค้าประกัน

สุขภาพดีเริ่มต้นที่...ศิครินทร์

โปรแกรมตรวจสุขภาพประจำปี

BUY 1 GET 1

DIAMOND		PLATINUM	
Male	Female	Male	Female
29,000.-	34,000.-	24,000.-	29,000.-

GOLD		SILVER	
Male	Female	Male	Female
14,900.-	18,900.-	11,900.-	15,900.-

ตั้งแต่วันที่ - 30 เมษายน 2567
จำนวนการตรวจสุขภาพไม่จำกัด 11 โรงพยาบาล 2567

ศิครินทร์ SIKARIN 01728

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพัฒนาการให้บริการสุขภาพ

เพื่อตอบสนองต่อพฤติกรรมของผู้ป่วยในยุคดิจิทัล ศิครินทร์ได้ลงทุนในการพัฒนาระบบ CRM (Customer Relationship Management) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ ลดระยะเวลาการรอคอย และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ป่วย เทคโนโลยีดังกล่าวช่วยให้แพทย์สามารถติดตามอาการของผู้ป่วยได้อย่างใกล้ชิด และช่วยให้ผู้ป่วยสามารถเข้าถึงข้อมูลสุขภาพของตนเองได้สะดวกมากขึ้น นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังได้ขยายบริการ Telemedicine เพื่อให้คำปรึกษาทางการแพทย์ผ่านระบบออนไลน์ ลดภาระค่าใช้จ่ายและข้อจำกัดด้านการเดินทาง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้สูงอายุและผู้ที่อยู่อาศัยในพื้นที่ห่างไกล เทคโนโลยีเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้การรักษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยให้การดูแลสุขภาพสามารถเข้าถึงได้ง่ายขึ้นในทุกสถานการณ์

การขยายเวลาการให้บริการเพื่อรองรับผู้ป่วยประกันสังคม

เพื่อเพิ่มความสะดวกในการเข้าถึงบริการของผู้ป่วยกลุ่มประกันสังคม ศิครินทร์ได้ขยายเวลาการให้บริการจากเดิม 08.00-20.00 น. เป็นตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งช่วยให้ผู้ประกันตนสามารถเข้ารับบริการได้ยืดหยุ่นขึ้น สอดคล้องกับวิถีชีวิตและภาระหน้าที่ของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังได้เพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ อาทิ การบริการแบบ One Stop Service โดยเป็นการมอบการรักษาพยาบาลด้วยคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล มีทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางในด้านต่าง ๆ ซึ่งสามารถทำการรักษาได้ทันที ไม่ต้องส่งต่อ และสามารถใช้บริการร่วมกับประกันสุขภาพและสวัสดิการได้ นอกจากนี้ ศิครินทร์ยังได้พัฒนาระบบการจองคิวล่วงหน้าผ่านแอปพลิเคชัน เพื่อให้ผู้ป่วยสามารถจัดการเวลาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ ลดปัญหาการรอคิวนาน และเพิ่มประสบการณ์ที่ดีในการใช้บริการ



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิครินทร์มุ่งมั่นที่จะยกระดับการเข้าถึงบริการสุขภาพอย่างครอบคลุม โดยวางแผนขยายศูนย์การแพทย์เฉพาะทางเพิ่มเติม เพื่อรองรับโรคที่ต้องการการดูแลเฉพาะ พร้อมนำเทคโนโลยีทางการแพทย์มาใช้เพื่อลดระยะเวลาการรอคอยและเพิ่มความแม่นยำในการวินิจฉัย นอกจากนี้ ศิครินทร์มีแผนพัฒนาเครือข่ายโรงพยาบาลในเครือเพื่อเพิ่มศักยภาพในการให้บริการ รวมถึงสร้างระบบส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพผ่านความร่วมมือกับโรงพยาบาลพันธมิตร ในส่วนของการพัฒนาแพลตฟอร์ม ศิครินทร์จะขยายขอบเขตของ Digital Health ที่จะเชื่อมโยงข้อมูลผู้ป่วยเข้าสู่ระบบกลางเพื่อให้แพทย์สามารถเข้าถึงประวัติการรักษาได้แบบเรียลไทม์ พร้อมทั้งขยายบริการ Telemedicine ให้ครอบคลุมกลุ่มประชากรที่มีข้อจำกัดในการเดินทาง เช่น ผู้สูงอายุและผู้ป่วยเรื้อรัง อีกทั้งยังมีการพัฒนาแอปพลิเคชันสุขภาพเพื่อให้ผู้ป่วยสามารถติดตามอาการและรับคำแนะนำด้านสุขภาพส่วนบุคคลได้สะดวกยิ่งขึ้น

ด้วยแผนพัฒนานี้ ศิครินทร์เชื่อมั่นว่าจะสามารถเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพสำหรับประชาชนทุกกลุ่มทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน เทคโนโลยี และการดูแลเชิงป้องกัน การดำเนินงานเหล่านี้จะช่วยให้ประชาชนได้รับการรักษาอย่างทั่วถึง ลดช่องว่างด้านสังคมและเศรษฐกิจในการเข้าถึงบริการสุขภาพ และสร้างระบบสาธารณสุขที่มั่นคงและยั่งยืนต่อไปในอนาคต



สุขภาพของชุมชน

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างน้อย 3 กิจกรรมต่อปี

ผลการดำเนินงานในปี 2567

ดำเนินโครงการมากกว่า 3 กิจกรรมในปี 2567

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

ผู้รับบริการ ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม





ความมุ่งมั่น ของศิริรินทร์

บริษัท ศิริรินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิริรินทร์) มุ่งมั่นในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและประชาชนโดยรอบโรงพยาบาล ผ่านการส่งเสริมการเข้าถึงบริการสุขภาพที่มีคุณภาพ ลดความเหลื่อมล้ำด้านสาธารณสุข และเสริมสร้างสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน ด้วยความเชื่อว่าการดูแลสุขภาพที่ดีไม่ควรเป็นเพียงสิทธิของบางกลุ่ม แต่ต้องเป็นโอกาสที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ การดำเนินงานของศิริรินทร์ เน้นไปที่การพัฒนากิจกรรมสุขภาพชุมชนแบบองค์รวม ซึ่งครอบคลุมการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค และการให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชน ทั้งนี้ ศิริรินทร์ได้ร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ องค์กรท้องถิ่น และภาคประชาสังคมในการออกแบบและดำเนินโครงการที่ตอบโจทย์ความต้องการที่แท้จริงของชุมชน เช่น การจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพเชิงป้องกัน การคัดกรองโรค และโครงการสนับสนุนการดูแลสุขภาพสำหรับกลุ่มเปราะบาง

ความท้าทายและโอกาส

จากการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในช่วงหลายปีที่ผ่านมา การดูแลสุขภาพของประชาชนในระดับชุมชนต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงบริการสุขภาพ คุณภาพของการรักษาที่แตกต่างกันในแต่ละพื้นที่ และข้อจำกัดด้านทรัพยากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะในกลุ่มประชากรผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อย และประชาชนในพื้นที่ชนบท ความท้าทายเหล่านี้ส่งผลให้ประชาชนบางกลุ่มไม่ได้รับการดูแลสุขภาพที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ ความต้องการบริการทางการแพทย์เฉพาะทาง และการดูแลผู้ป่วยระยะยาวก็เพิ่มขึ้นตามอัตราการเติบโตของสังคมผู้สูงอายุ ซึ่งสร้างแรงกดดันต่อระบบสาธารณสุขและกำลังคนทางการแพทย์ ขณะเดียวกันต้นทุนในการดำเนินธุรกิจด้านการแพทย์ยังคงเพิ่มสูงขึ้นจากภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว อัตราเงินเฟ้อ และต้นทุนด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้โรงพยาบาลต้องบริหารจัดการทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทางการแพทย์และการแพทย์ทางไกล (Telemedicine) เป็นโอกาสสำคัญที่ช่วยให้ประชาชนได้รับบริการทางการแพทย์ที่รวดเร็วและสะดวกมากยิ่งขึ้น ปัจจุบัน ศิริรินทร์ได้นำเทคโนโลยี HealthTech มาใช้ในการให้บริการทางการแพทย์ เช่น ระบบปรึกษาแพทย์ทางไกล แอปพลิเคชันที่สามารถเชื่อมต่อกับอุปกรณ์ตรวจสุขภาพ และระบบวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพด้วย AI ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการวินิจฉัยและติดตามอาการของผู้ป่วยได้อย่างแม่นยำ นอกจากนี้ นโยบายของภาครัฐที่มุ่งเน้นการทำให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical Hub) ยังช่วยสนับสนุนให้โรงพยาบาลสามารถพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพที่ทันสมัยและมีมาตรฐานระดับสากล โดยภาครัฐได้ให้การสนับสนุนการลงทุนด้านสถานพยาบาลและการพัฒนากำลังคนในภาคสุขภาพเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจการแพทย์ในระดับภูมิภาค รวมถึงการพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ (Medical Tourism) ซึ่งช่วยขยายฐานลูกค้าต่างชาติและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของโรงพยาบาลไทยในระดับนานาชาติ อีกทั้งการพัฒนานโยบาย “30 บาทรักษาทุกที่” และการใช้ Telemedicine ในโรงพยาบาลของรัฐยังช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการสุขภาพให้กับประชาชนกลุ่มเปราะบาง ลดระยะเวลารอคอยในการรับการรักษา และสนับสนุนให้ระบบสาธารณสุขของประเทศไทยมีความยั่งยืนมากยิ่งขึ้น

ศิครินทร์มุ่งมั่นในการส่งเสริมสุขภาพชุมชนผ่านโครงการและนโยบายที่เน้นการเข้าถึงบริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางและประชาชนในพื้นที่ห่างไกล การดำเนินงานของศิครินทร์มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างระบบบริการสุขภาพที่เข้าถึงได้สำหรับทุกคน ลดความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนอย่างยั่งยืน ซึ่งศิครินทร์ตระหนักถึงบทบาทสำคัญของตนในการสนับสนุนให้ประเทศไทยเป็น ศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพระดับภูมิภาค (Medical and Wellness Hub) โดยดำเนินโครงการส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ การยกระดับภูมิปัญญาไทยผ่านการแพทย์แผนไทยและสมุนไพรไทย ตลอดจนการพัฒนาความร่วมมือกับภาครัฐและเอกชน เพื่อยกระดับระบบบริการสุขภาพให้เป็นมาตรฐานระดับสากล

นอกจากนี้ ศิครินทร์มีแผนการพัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิดิจิทัล (Digital Primary Care) เพื่อลดช่องว่างในการเข้าถึงการรักษาพยาบาล โดยมีการใช้ Telemedicine และ AI ในการให้บริการคำปรึกษาทางการแพทย์ การติดตามอาการของผู้ป่วยเรื้อรัง และการส่งเสริมสุขภาพจิต ซึ่งช่วยให้ประชาชนสามารถรับบริการทางการแพทย์ได้สะดวกขึ้น โดยเฉพาะกลุ่มที่ไม่สามารถเดินทางมาพบแพทย์ได้ เช่น ผู้สูงอายุและผู้ป่วยติดเตียง

โครงการโรงพยาบาลเคลื่อนที่ (SIKARIN Connect)

จากการสำรวจความผูกพันของผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของศิครินทร์ ซึ่งชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมเป็นหนึ่งในผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญของศิครินทร์ การสำรวจพบว่าชุมชน และสังคมมีความคาดหวังให้ศิครินทร์จัดโครงการสนับสนุนกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาสุขภาพและยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับสังคม และชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งศิครินทร์ได้นำข้อคิดเห็นนี้มาพัฒนาปรับปรุงโครงการเพื่อสังคมของเราให้ตอบโจทย์ความต้องการได้อย่างตรงจุดมากขึ้น โดยหนึ่งในโครงการที่ ศิครินทร์ได้มีการดำเนินงานมาอย่างต่อเนื่อง คือ โครงการโรงพยาบาลเคลื่อนที่เพื่อนำบริการทางการแพทย์ไปสู่ประชาชนในพื้นที่ห่างไกล ภายใต้นโยบาย Healthy Thailand ของสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน โดยให้บริการตรวจสุขภาพเชิงป้องกัน การให้คำปรึกษาทางการแพทย์ และการดูแลรักษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งช่วยลดภาระด้านค่าใช้จ่ายและการเดินทางของประชาชน รวมถึงช่วยให้สามารถคัดกรองโรคได้ตั้งแต่ระยะเริ่มต้น ศิครินทร์มุ่งมั่นให้โครงการนี้สามารถเข้าถึงกลุ่มผู้ประกันตนตามมาตรา 33 และขยายผลสู่กลุ่มแรงงานนอกระบบในอนาคต ในปี 2567 โครงการโรงพยาบาลเคลื่อนที่ได้ให้บริการแก่ประชาชนมากกว่าจำนวน 100,000 ราย



โครงการตรวจสุขภาพและให้คำปรึกษาด้านการแพทย์ในราคาที่เข้าถึงได้

ศิริรินทร์มีนโยบายกำหนดค่ารักษาพยาบาลในระดับกลาง เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงการรักษาพยาบาลที่มีคุณภาพสูง ในราคาที่เหมาะสม โดยมีการจัดกิจกรรมตรวจสุขภาพเชิงรุกในสถานประกอบการเพื่อค้นหาปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ พร้อมให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพเชิงป้องกัน นอกจากนี้ยังมีการร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ จำนวน 7 จังหวัด ในการให้บริการตรวจคัดกรองโรค ที่พบบ่อย เช่น โรคหัวใจและโรคเบาหวาน เพื่อช่วยให้ประชาชนได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที ซึ่งช่วยให้ประชาชนจำนวน 546,969 ราย ตรวจพบโรคและได้รับการรักษาอย่างทันท่วงที

ความร่วมมือทางการแพทย์กับหน่วยงานภาครัฐและองค์กรต่าง ๆ

ศิริรินทร์ดำเนินความร่วมมือกับสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน ในโครงการ MOU 515 ซึ่งช่วยให้ผู้ประกันตน สามารถเข้าถึงการรักษาและการผ่าตัดได้อย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะโรคที่ต้องการการรักษาเฉพาะทาง เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด โรค หลอดเลือดสมอง โรคหัวใจและไตและถุงน้ำดี และการผ่าตัดเกี่ยวกับมดลูกและรังไข่ ซึ่งช่วยลดระยะเวลาการรอคอยของผู้ป่วย รวมถึงลด ภาระค่าใช้จ่ายของประชาชน ศิริรินทร์ได้ขยายโครงการนี้ให้ครอบคลุมโรงพยาบาลเครือข่าย และร่วมมือกับศิริรินทร์เอกชนในการให้ บริการตรวจสุขภาพแก่พนักงานในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งในปี 2567 มีผู้ประกันตนที่ได้รับการรักษาและการผ่าตัดไปแล้วกว่า 3,300 ราย

การพัฒนาและส่งเสริมบุคลากรด้านการแพทย์ในชุมชน

ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ โดยมีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่าง ๆ เช่น คณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยบูรพา ในการพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรทางการแพทย์ รวมถึง การผลิตผู้ช่วยพยาบาล เพื่อให้ชุมชนสามารถเข้าถึงบุคลากรที่มีคุณภาพ ศิริรินทร์มีโครงการให้ทุนการศึกษาสำหรับพยาบาล ผู้ช่วย พยาบาล ผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย นักรังสีเทคนิค เพื่อสร้างบุคลากรที่มีคุณภาพเข้าสู่ระบบสาธารณสุข โดยศิริรินทร์ได้มอบทุนการศึกษาไป แล้วกว่า 250 ทุน ตั้งแต่ปี 2562 นอกจากนี้ ยังมีการจัดอบรมพยาบาลเฉพาะทางในสาขาต่าง ๆ เช่น การพยาบาลผู้ป่วยวิกฤติ และ การดูแลผู้สูงอายุ เพื่อรองรับแนวโน้มของสังคมผู้สูงอายุที่กำลังเพิ่มขึ้น

ศิริรินทร์ยังได้ดำเนินโครงการกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพชุมชนอย่างยั่งยืน และให้ประชาชนได้รับการดูแลสุขภาพที่มี คุณภาพ อันเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาสังคมที่แข็งแกร่งและยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ให้กับเยาวชน Smart Health to School

การให้ความรู้เรื่องโรคไข้เลือดออก ไข้หวัดใหญ่ และการรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ Smart Health to School กับกลุ่ม อนุบาล เช่น Double Trees International School Srinakarin Campus จำนวน 25 คน โรงเรียนเซนต์โยเซฟทิพวัล จำนวน 248 คน โรงเรียนอนุบาลเทพารักษ์ จำนวน 100 คน โรงเรียนลาซาล จำนวน 243 คน โรงเรียนทรงวิทยาแบบริ้ง จำนวน 91 คน โรงเรียนอนุบาล เป่ย์ประสิทธิ์ จำนวน 212 คน และโรงเรียนอนุบาลเจริญพงศ์ จำนวน 200 คน



โครงการฝึกประสบการณ์ให้กับนักศึกษาหรือผู้ที่สนใจสายงานด้าน Healthcare

ศิครินทร์ได้รับความไว้วางใจจากสถาบันทางการศึกษาหลายแห่งในการเป็นแหล่งฝึกประสบการณ์ตามสายงานอาชีพด้วยความพร้อมทางด้านสถานที่ด้านบุคลากรและด้านเทคโนโลยี ทำให้ศิครินทร์มีนักศึกษาจากหลากหลายสถาบันเข้ามาฝึกประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นการฝึกงานของสายงานสนับสนุนการแพทย์ เช่น ห้องปฏิบัติการ แผนกรังสีเทคนิค แผนกกายภาพ ศิครินทร์ยังได้ให้ความร่วมมือกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นร่วมผลิตบัณฑิต แบบสหกิจศึกษา จำนวนทั้งสิ้น 6 คน ระหว่างวันที่ 17 มิถุนายน - 13 ตุลาคม 2567 นอกจากนี้ ยังมีโครงการ Health Experience Practicum ที่เปิดโอกาสให้นักเรียนที่สนใจที่จะเรียนต่อด้านการแพทย์เข้ามาอบรมคอร์สระยะสั้นในด้านธุรกิจสุขภาพ ฝึกปฏิบัติในแผนกต่าง ๆ เรียนรู้ถึงระบบการทำงานในโรงพยาบาลและได้พบปะพูดคุยกับแพทย์อีกด้วย หลังจบการอบรมทุกคนจะได้รับประกาศนียบัตรเพื่อนำไปประกอบ Portfolio สำหรับการศึกษาต่อไป ในปี 2567 มีนักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมทั้งสิ้นจำนวน 95 คน



ศิครินทร์ได้ให้ความสำคัญในด้านการศึกษาโดยเข้าร่วมกิจกรรมแนะแนวและให้ความรู้กับโรงเรียนในเขตกรุงเทพมหานครตะวันออกจำนวน 97 โรงเรียน เพื่อให้มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาทางด้าน Healthcare เพื่อประกอบอาชีพต่อไป



เพื่อเป็นการส่งเสริมความยั่งยืนอย่างต่อเนื่อง ศิครินทร์ได้จัดกิจกรรม “เปิดบ้านเต็มฝัน สักวันจะเป็นหมอ” โดยมีบุคลากรทางการแพทย์ผู้เชี่ยวชาญ พยาบาล และนักโภชนาการ มาให้ความรู้เรื่องสุขภาพแก่น้อง ๆ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 และ 6 จากโรงเรียนพลวิทยา และโรงเรียนพลวิทยาระบบสองภาษา ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปากและฟัน เติมน้ำดื่มส่วนงานต่าง ๆ ของโรงพยาบาล ศูนย์การแพทย์ฉุกเฉิน ห้องตรวจวินิจฉัยโรคด้วยคลื่นแม่เหล็กไฟฟ้า สถาบันกระดูกและข้อ ส่วนงานกายภาพและห้องพักรักษา Ward การใช้ยาอย่างถูกวิธี และโภชนาการเพื่อสุขภาพ พร้อมร่วมกิจกรรม Workshop การทำอาหารเมนู “ซูชิหรรษา” โดยทีมนักโภชนาการ



โครงการร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

จากข่าวคราวในแวดวงการศึกษา และปัญหาทางสังคมที่เกิดขึ้นจากเด็กและวัยรุ่นหรือแม้แต่ผู้ว่างงาน พบว่าสาเหตุหนึ่งเกิดจากนักเรียนบางส่วนไม่สามารถได้รับโอกาสทางการศึกษาและอาชีพที่เหมาะสม จากฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวและภูมิลาเนาที่ห่างไกล ทางศิรินทร์จึงมีแนวคิดเรื่องการหยิบยื่นโอกาสทางการศึกษา และอาชีพให้แก่เด็กนักเรียนในชุมชนละแวกใกล้เคียงโรงพยาบาลทั้ง 3 แห่ง จึงได้ศึกษาหลักเกณฑ์และจัดตั้งโรงเรียนบางกอกการบริบาลขึ้นมาด้วยวัตถุประสงค์อยากให้โอกาสแก่นักเรียนหรือผู้ที่ต้องการทำงานในโรงพยาบาล หรือตามศูนย์การดูแลเด็กและผู้สูงอายุ โรงเรียนบางกอกการบริบาลได้เปิดหลักสูตรการเรียนแบบการศึกษาจากระบบ หลักสูตรการดูแลเด็กและผู้สูงอายุ ตามเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ และได้รับนักเรียนรุ่นแรกตั้งแต่ปี 2560 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทำให้แก้ไขปัญหาการว่างงานได้จำนวนหนึ่ง



ภาพบรรยากาศการเรียนการสอน โรงเรียนบางกอกการบริบาล

โครงการที่เกิด Output มีใครได้ประโยชน์

ศิรินทร์มองว่าโครงการผลิตผู้สนับสนุนทางการพยาบาลผ่านโรงเรียนบางกอกการบริบาลได้ประโยชน์ทั้ง 3 ฝ่าย คือ



1) องค์กร



2) นักเรียนและครอบครัว



3) ชุมชน

1. นักเรียนเหล่านี้ที่จบจากโรงเรียนบางกอกการบริบาล ไม่ต้องชำระค่าเล่าเรียนตลอดหลักสูตร เป็นเวลา 6 เดือน โดยโรงพยาบาลแต่ละสาขาเป็นผู้สนับสนุนการศึกษาให้ ปัจจุบันเป็นรุ่นที่ 6 แล้ว เมื่อจบการศึกษามาแล้ว ทางโรงพยาบาลทั้ง 3 สาขาได้รับเข้าทำงานตามภูมิลำเนาที่อยู่ทำให้แรงงานเหล่านี้ได้มีงานทำ และทำงานใกล้บ้าน ดูแลครอบครัวของตนเองได้ ยามเจ็บป่วย เนื่องจากเป็นทักษะที่ติดตัวไปตลอดชีวิตพร้อมใบวุฒิบัตรที่ถูกต้องตามกฎหมาย
2. ศิรินทร์ได้แรงงานที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน เนื่องจากการออกแบบหลักสูตรได้เพิ่มเติมในส่วนของวัฒนธรรมองค์กร และระบบการทำงานเข้าไปด้วย ทำให้พนักงานทำงานได้เร็วขึ้นทั้งที่อยู่ในช่วงทดลองงาน
3. ศิรินทร์ได้เป็นแหล่งเรียนรู้และพัฒนาทักษะการสอนด้าน Health Care โดยครูผู้สอนเป็นพยาบาลวิชาชีพของทางโรงพยาบาลที่จะพัฒนาความรู้ตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้เป็นครูที่เลี้ยงที่ดี
4. ชุมชนที่มีนักเรียนเหล่านี้อาศัยอยู่จะได้รับการช่วยเหลือที่ถูกต้องเมื่อยามฉุกเฉินโดยเฉพาะเด็กและผู้สูงอายุ เมื่อเด็กๆ ได้เรียนหนังสือ ได้ทำงานทำใหลดปัญหาทางสังคมและครอบครัวลงได้

โครงการที่เกิดผล Outcome เช่น ลดอัตราการว่างงาน รายได้ของคนในชุมชน

นักเรียนหรือผู้ที่ด้อยโอกาสทางการศึกษา เนื่องจากฐานะทางเศรษฐกิจหรือแรงงานที่ตกงานได้มีโอกาสเข้าเรียนที่โรงเรียนบางกอกบริหาร โดยศิครินทร์ได้ให้ทุนการศึกษาตลอดหลักสูตรมากกว่า 100 คนแล้ว หลังจากจบการศึกษาได้รับเข้าทำงานในโรงพยาบาลในเครือทั้ง 3 สาขา คือ กรุงเทพ สมุทรปราการ หาดใหญ่ ทำให้ลดอัตราการว่างงาน และทำให้พนักงานเกิดรายได้จุนเจือครอบครัว และดูแลสังคมชุมชนรอบข้างกรณีเจ็บป่วยเบื้องต้นได้

สถานที่ปฏิบัติและทำงานหลังเรียนจบ



โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพ
976 ถนนลาซาล แขวงบางนาใต้
เขตบางนา กรุงเทพมหานคร 10260



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



โรงพยาบาลศิครินทร์ หาดใหญ่
169 ถนนนิพัทธ์สงเคราะห์ 1
ตำบลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่
จังหวัดสงขลา 90110

ภาพพิธีมอบประกาศนียบัตรโดยครูใหญ่โรงเรียนบางกอกการบริบาล



ผลติดตามโครงการสนับสนุนชุมชน หรือแก้ไขปัญหาสังคม

- โรงเรียนบางกอกการบริบาลได้ผลิตผู้ช่วยเหลือผู้ป่วย จำนวน 6 รุ่นแล้ว รวมทั้งสิ้นมากกว่า 100 คน
- ปัจจุบันยังทำงานอยู่ในโรงพยาบาล 45 คน ทำงานในสถานพยาบาลอื่น 22 คน ทำให้มีอาชีพเลี้ยงดูตัวเองและครอบครัวได้ตามเจตนารมณ์ของการให้ทุนการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส สมกับวัฒนธรรมองค์กร ที่ได้ตั้งใจไว้ในเรื่อง “ พึ่งพาได้ เคียงข้างสังคม ”

ภาพผู้สนับสนุนทางการแพทย์



โครงการด้านการรักษาพยาบาล ร่วมกับชุมชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน (คัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิด)

เนื่องด้วย ศิครินทร์ได้พัฒนาศักยภาพในการรักษาผู้ป่วยโรคหัวใจ ทำให้พบว่ามีเด็กที่เป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดที่ไม่สามารถเข้าถึงการรักษาได้บางส่วน ทางศิครินทร์จึงได้เข้าร่วมกับมูลนิธิสมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ และมูลนิธิเด็กโรคหัวใจ เพื่อการมีส่วนร่วมในการนำเด็กเข้าสู่การรักษาผ่านโครงการนศิครินทร์ให้หัวใจเด็ก โดยการคัดกรองเด็กที่สงสัยจะเป็นโรคหัวใจ ซึ่งได้ดำเนินการติดต่อกันมาเป็นปีที่ 16 แล้ว ทำให้มีส่วนในการแก้ไขปัญหาเด็กที่มีโรคหัวใจพิการแต่กำเนิด ให้เข้าถึงการรักษามากขึ้นและเร็วขึ้น



ภาพการตรวจคัดกรองเด็กที่ผู้ปกครองสงสัยว่าเป็นโรคหัวใจ โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจเด็ก

จากโครงการที่เกิด output มีใครได้ประโยชน์

เด็กได้รับการรักษาปัญหาสุขภาพและความเร่งด่วนทำให้หายขาดและสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติ มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ครอบครัวของเด็กหมดความกังวลใจสามารถดูแลเด็กได้และมีความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นภายในครอบครัว ปฏิบัติกิจกรรมในวัยเด็กได้ตามปกติ

ภาพผู้ป่วยเด็กที่ได้รับการคัดกรองแล้วพบว่าเป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดที่ได้เข้ารับการผ่าตัดแล้ว



โครงการที่เกิดผล outcome เช่น ลดอัตราการว่างงาน รายได้ของคนในชุมชน

ตลอด 16 ปีที่ผ่านมา ศิครินทร์ได้ทำการตรวจคัดกรองเด็กที่สงสัยเป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดไปแล้วทั้งหมด 927 ราย พบว่าเป็นโรคหัวใจต้องได้รับการรักษา จำนวน 657 ราย ทั้งการรักษาโดยการผ่าตัดหรือการรักษาด้วยยา เด็กที่ได้รับการรักษาสามารถไปเรียนหนังสือและปฏิบัติกิจวัตรประจำวันได้ ผู้ปกครองสามารถไปทำงานอาชีพเพิ่มรายได้ของครอบครัวและลดความกังวล เพิ่มสัมพันธภาพที่ดีในครอบครัวได้

ตารางจำนวนการคัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดในรอบ 3 ปีที่ผ่านมา

จำนวนเด็ก	2565	2566	2567
จำนวนเด็กที่เข้ารับการตรวจคัดกรองทั้งหมด	15	20	16
ไม่เป็นโรคหัวใจ	11	3	2
เป็นโรคหัวใจต้องเข้ารับการผ่าตัด	2	1	2
เป็นโรคหัวใจรักษาด้วยยา	2	16	12

ผลติดตามโครงการสนับสนุนชุมชนในการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

ศิริรินทร์ได้จัดงานเป็นศูนย์คัดกรองเด็กโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดติดต่อกันเป็นเวลา 16 ปีแล้ว และได้ขยายไปสู่ชุมชนทางภาคใต้โดยคัดกรองที่ศิริรินทร์หาดใหญ่ โดยเด็กเหล่านี้และครอบครัวไม่ได้เสียค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด ส่งผลให้ครอบครัวและเด็กมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นผลจากการร่วมมือของ ศิริรินทร์และมูลนิธิเด็กโรคหัวใจในพระอุปถัมภ์ สมเด็จพระเจ้าพี่นางเธอ เจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ในการแก้ไขปัญหาเด็กที่เป็นโรคหัวใจพิการแต่กำเนิดให้ได้รับการเข้ารักษามากขึ้น

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิริรินทร์มีแผนพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการทางการแพทย์ โดยจะขยายการใช้แพลตฟอร์มสุขภาพดิจิทัล (Digital Health Platform) และเพิ่มการเข้าถึงบริการ Telemedicine เพื่อให้ประชาชนสามารถรับคำปรึกษาและวินิจฉัยโรคทางไกลได้อย่างสะดวก นอกจากนี้ ศิริรินทร์อยู่ระหว่างการพัฒนาและนำระบบ AI มาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสุขภาพ เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการตรวจวินิจฉัย รวมถึงการจัดทำโปรแกรม Health Monitoring ซึ่งจะช่วยให้ประชาชนสามารถตรวจสอบสุขภาพเบื้องต้นและติดตามภาวะสุขภาพของตนเองได้ง่ายขึ้น ในด้านการพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ ศิริรินทร์มีแผนขยายโครงการความร่วมมือกับสถาบันการศึกษา เพื่อเพิ่มจำนวนบุคลากรทางการแพทย์ โดยเฉพาะโครงการผลิตผู้ช่วยพยาบาลและการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับท้องถิ่นให้สามารถตรวจคัดกรองโรคเบื้องต้นได้ นอกจากนี้ ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาโครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบการ เพื่อให้พนักงานสามารถเข้าถึงการตรวจสุขภาพและได้รับคำแนะนำเกี่ยวกับพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม รวมถึงการขยายโครงการรณรงค์ป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) เพื่อป้องกันและลดความเสี่ยงของโรคเบาหวาน โรคหัวใจ และโรคอ้วน

ในระยะยาวศิริรินทร์มีแผนดำเนินงานด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการแพทย์ ผ่านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีด้านสุขภาพ เช่น เทคโนโลยีวิเคราะห์พันธุกรรมเพื่อป้องกันโรค (Genomic Medicine) และการพัฒนาโมเดล Smart Hospital ที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน ศิริรินทร์ให้ความสำคัญกับการยกระดับมาตรฐานด้าน ESG เพื่อเพิ่มความโปร่งใสในการดำเนินงานทางการแพทย์ พร้อมทั้งเสริมสร้างมาตรฐานความปลอดภัยของผู้ป่วย





การปกป้องสิ่งแวดล้อม





การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
สภาพภูมิอากาศ



การบริหารจัดการพลังงาน



การบริหารจัดการ
ขยะและขยะอันตราย



การบริหารจัดการ
ทรัพยากรน้ำ





การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สภาพภูมิอากาศ

เป้าหมายและผลการดำเนินงาน

ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (GHG) Scope 1 และ 2
ลง 3% จากปีฐาน 2567 0%*

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

ผู้ถือหุ้น

ผู้รับบริการ

ลูกค้า

ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ * เนื่องจากศิครินทร์ได้เริ่มจัดเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 และ 2 เป็นปีแรก ดังนั้น ในปี 2567 จึงยังไม่มีค่าความคืบหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับปี 2566



ความมุ่งมั่นของศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ตระหนักถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่มีต่อภาคธุรกิจและคุณภาพชีวิตของประชาชน ศิครินทร์มุ่งมั่นในการลดผลกระทบจากการดำเนินงานและเสริมสร้างศักยภาพของโรงพยาบาลให้สามารถรับมือกับความเสี่ยงด้านสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นอุณหภูมิที่สูงขึ้น ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือการเปลี่ยนแปลงของโรคติดต่อ โดยศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม เพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของโรงพยาบาลให้มีความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพภูมิอากาศ นอกจากนี้ มาตรการปกป้องสภาพภูมิอากาศยังช่วยเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้แก่สังคมและชุมชนโดยรอบ การลดการปล่อยคาร์บอนช่วยลดมลพิษทางอากาศ ส่งผลให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น การใช้พลังงานหมุนเวียนช่วยลดภาระต่อโครงข่ายพลังงานของประเทศและเป็นแบบอย่างให้แก่ภาคธุรกิจอื่น ๆ ในการดำเนินงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ความท้าทายและโอกาส

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศส่งผลให้เกิดความท้าทายด้านการบริหารจัดการพลังงาน น้ำ และของเสียภายในโรงพยาบาล อัตราการใช้พลังงานเพิ่มขึ้นจากจำนวนผู้ป่วยที่เข้ารับการรักษาสูงขึ้น ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มของปริมาณก๊าซเรือนกระจก ขณะเดียวกัน ภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วมและพายุ อาจส่งผลต่อความสามารถในการดำเนินงานของโรงพยาบาล นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงด้านกฎหมายและข้อบังคับเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมทำให้ศิครินทร์ต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานและข้อกำหนดที่เข้มงวดมากขึ้น เช่น การลดการปล่อยคาร์บอนและการบริหารจัดการของเสียทางการแพทย์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งความคาดหวังของลูกค้าในด้านการให้บริการที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมก็เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นทั้งความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาโรงพยาบาลให้เป็นต้นแบบของสถานพยาบาลสีเขียว นอกจากนี้ แนวโน้มของเทคโนโลยีและนวัตกรรมทางการแพทย์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลให้ศิครินทร์ต้องเตรียมพร้อมและลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว การพัฒนาเทคโนโลยีการแพทย์ที่ใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ และการออกแบบอาคารโรงพยาบาลให้สอดคล้องกับแนวคิดอาคารเขียว (Green Building) เป็นแนวทางที่ศิครินทร์ให้ความสำคัญเพื่อรับมือกับความท้าทายดังกล่าว

ท่ามกลางความท้าทายที่มากมายเหล่านี้ ศิครินทร์มองเห็นโอกาสในการนำพลังงานหมุนเวียนและเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ในการกระบวนการดำเนินงาน การปรับใช้ระบบดิจิทัลและโครงสร้างพื้นฐานที่ยืดหยุ่นสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการ และลดการปล่อยคาร์บอนอย่างเป็นรูปธรรม ความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเพื่อพัฒนาโครงการสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนยังช่วยเสริมสร้างขีดความสามารถของศิครินทร์ในการเป็นผู้นำด้านการดูแลสุขภาพที่ยั่งยืน

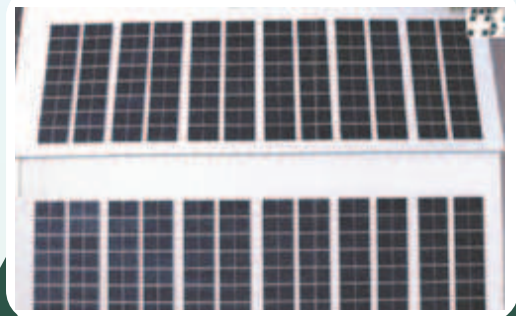
กลยุทธ์ และการจัดการ

ด้วยความมุ่งมั่นดังกล่าว ศิครินทร์ได้กำหนดกลยุทธ์และเป้าหมายด้านการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เพื่อเพิ่มความสามารถในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน ศิครินทร์ได้จัดทำนโยบายการปรับตัวที่ครอบคลุมถึงทุกกระบวนการดำเนินงาน เพื่อให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียสามารถปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดได้อย่างเป็นรูปธรรม เป้าหมายสำคัญของศิครินทร์ คือ การลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 3 ภายในปี 2570 เมื่อเทียบกับปีฐาน 2567 ซึ่งเป็นเป้าหมายที่สอดคล้องกับแนวทางการลดก๊าซเรือนกระจกของประเทศไทย และเป็นส่วนหนึ่งของความพยายามร่วมกันในการต่อสู้กับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในระดับโลก

เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ศิครินทร์ได้ดำเนินโครงการสำคัญที่แสดงถึงความมุ่งมั่นในการสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โครงการเหล่านี้ครอบคลุมถึงการใช้พลังงานหมุนเวียน เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม และการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการโซลาร์รูฟท็อป

ศิริรินทร์ได้ดำเนินโครงการติดตั้งระบบพลังงานแสงอาทิตย์บนหลังคาโรงพยาบาล เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของแผนการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและเสริมสร้างการใช้พลังงานหมุนเวียน โครงการนี้เริ่มดำเนินการในปี 2567 โดยติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์บนอาคารหลักของโรงพยาบาล ซึ่งสามารถผลิตพลังงานสะอาดและลดการใช้ไฟฟ้าจากแหล่งพลังงานฟอสซิลได้อย่างมีนัยสำคัญ



ผลลัพธ์ที่ได้จากโครงการนี้ ได้แก่ การลดการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ได้กว่า 79.33 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าในปี 2567 พร้อมทั้งช่วยลดต้นทุนค่าไฟฟ้าของโรงพยาบาล ทำให้สามารถนำงบประมาณไปพัฒนาบริการทางการแพทย์ได้มากขึ้น นอกจากนี้ โครงการยังช่วยสร้างความตระหนักรู้ให้กับบุคลากรและผู้ใช้บริการเกี่ยวกับความสำคัญของพลังงานสะอาดและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การใช้รถยนต์ไฟฟ้าภายในโรงพยาบาล

ศิครินทร์ได้ดำเนินโครงการใช้รถยนต์ไฟฟ้าเพื่อขนส่งผู้ป่วยภายในบริเวณโรงพยาบาล โดยมีเป้าหมายเพื่อลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้รถยนต์เชื้อเพลิงฟอสซิล และเพิ่มความสะดวกสบายให้กับผู้ป่วย และบุคลากรทางการแพทย์ โครงการนี้ได้มีการนำรถยนต์ไฟฟ้ามาให้บริการระหว่างอาคารโรงพยาบาลและที่จอดรถ เพื่อช่วยลดมลพิษทางอากาศและเสียงรบกวนภายในบริเวณโรงพยาบาล ซึ่งศิครินทร์ได้ติดตั้งโซลาร์รูฟท็อปและนำไฟฟ้าส่วนหนึ่งที่เกิดจากโซลาร์รูฟท็อปมาใช้ในการชาร์จไฟฟ้าให้แก่รถยนต์ไฟฟ้าเหล่านี้

โครงการนี้ช่วยให้โรงพยาบาลเพิ่มประสิทธิภาพในการขนส่งผู้ป่วย โดยลดระยะเวลาการรอรับบริการภายในพื้นที่โรงพยาบาล นอกจากนี้ โครงการยังมีส่วนช่วยสร้างภาพลักษณ์ของโรงพยาบาลให้เป็นองค์กรที่สนับสนุนการใช้พลังงานสะอาดและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม



ความมุ่งมั่นและการดำเนินงานทั้งหมดนี้ส่งผลให้การลดการดำเนินงานด้านการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของศิครินทร์ ในปี 2567 ลดลงในบางกิจกรรม แต่อย่างไรก็ตามภาพรวมจำนวนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกของศิครินทร์นั้นเพิ่มขึ้น เนื่องจากจำนวนผู้เข้ารับการรักษาที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในปี 2567

เพื่อเป็นการแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ในปี 2567 ศิครินทร์ได้เริ่มเก็บข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3 ซึ่งจำนวน 2,236 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่าที่จัดเก็บได้ในปี 2567 เป็นข้อมูลจาก Category 3 กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับเชื้อเพลิงและพลังงาน และ Category 5 การจัดการของเสียที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์กร

การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 1 ในปี 2567	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 2 ในปี 2567	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก Scope 3 ในปี 2567
4,322	8,249	2,236
ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า	ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิริรินทร์วางแผนขยายโครงการพลังงานหมุนเวียนโดยเพิ่มพื้นที่ติดตั้งแผงโซลาร์เซลล์ในอาคารโรงพยาบาลเพิ่มเติม พร้อมพัฒนาเทคโนโลยีจัดเก็บพลังงานเพื่อให้สามารถใช้พลังงานสะอาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศิริรินทร์ยังมีแผนขยายโครงการรถยนต์ไฟฟ้าภายในโรงพยาบาลและติดตั้งสถานีชาร์จ EV เพื่อสนับสนุนการลดการใช้พลังงานฟอสซิล รวมถึงการพัฒนาโครงการบริหารจัดการพลังงานและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพผ่านระบบอัจฉริยะและเทคโนโลยี IoT เพื่อให้สามารถติดตามและปรับปรุงการใช้พลังงานแบบเรียลไทม์ ศิริรินทร์จะเดินหน้าปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้มีความแข็งแกร่งต่อภัยธรรมชาติและพัฒนาแผนปฏิบัติการฉุกเฉินด้านสภาพภูมิอากาศเพื่อรองรับสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด อีกทั้ง ศิริรินทร์จะส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานและชุมชนผ่านการฝึกอบรมและความร่วมมือกับองค์กรภายนอกในการพัฒนาโครงการด้านความยั่งยืน เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกลงร้อยละ 3 ภายในปี 2570 และเสริมสร้างศักยภาพขององค์กรให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป



การบริหารจัดการ พลังงาน

เป้าหมาย

ลดการใช้พลังงานลง 3% จากปีฐาน 2567

ผลการดำเนินงานในปี 2567

เพิ่มขึ้น 391%*

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ*

ในปี 2567 มีการขยายขอบเขตการเก็บข้อมูล ดังนี้

ปี 2565 และ 2566 ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงแสดงข้อมูลการใช้น้ำมันดีเซลสำหรับเครื่อง Generator (3 อาคาร) ของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ

ในขณะที่ปี 2567 ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิงแสดงข้อมูลของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ และ โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ โดยมีการเก็บข้อมูลการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง ดังนี้

- 1) การใช้น้ำมันดีเซลสำหรับ Fire Pump และ Generator
- 2) การใช้น้ำมันสำหรับยานพาหนะ
- 3) แก๊ส LPG 48 kg

* ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำข้อมูลสำหรับการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ซึ่งครอบคลุมการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)

ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) มุ่งมั่นพัฒนาและปรับปรุงการใช้พลังงานในโรงพยาบาลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยดำเนินโครงการและมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดการใช้พลังงาน อาทิ การปรับปรุงระบบควบคุมอุณหภูมิให้เหมาะสมในพื้นที่ใช้งาน การลงทุนในเทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้พลังงาน และการบูรณาการแนวทางการอนุรักษ์พลังงานเข้ากับกระบวนการทำงานในทุกระดับขององค์กร นอกจากนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่คำนึงถึงพลังงาน โดยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการลดการใช้พลังงาน เช่น การปิดไฟและอุปกรณ์ไฟฟ้าที่ไม่ใช้งาน และการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืนและเป็นรูปธรรม พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายระยะยาวในการลดการใช้พลังงานและเพิ่มการใช้พลังงานหมุนเวียน เพื่อสนับสนุนเป้าหมายด้านสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนขององค์กรอย่างแท้จริง

ด้วยความมุ่งมั่นในการปรับปรุงและพัฒนาด้านการบริหารจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง ศิครินทร์จึงสามารถลดต้นทุนด้านพลังงาน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และเป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน

ความท้าทายและโอกาส

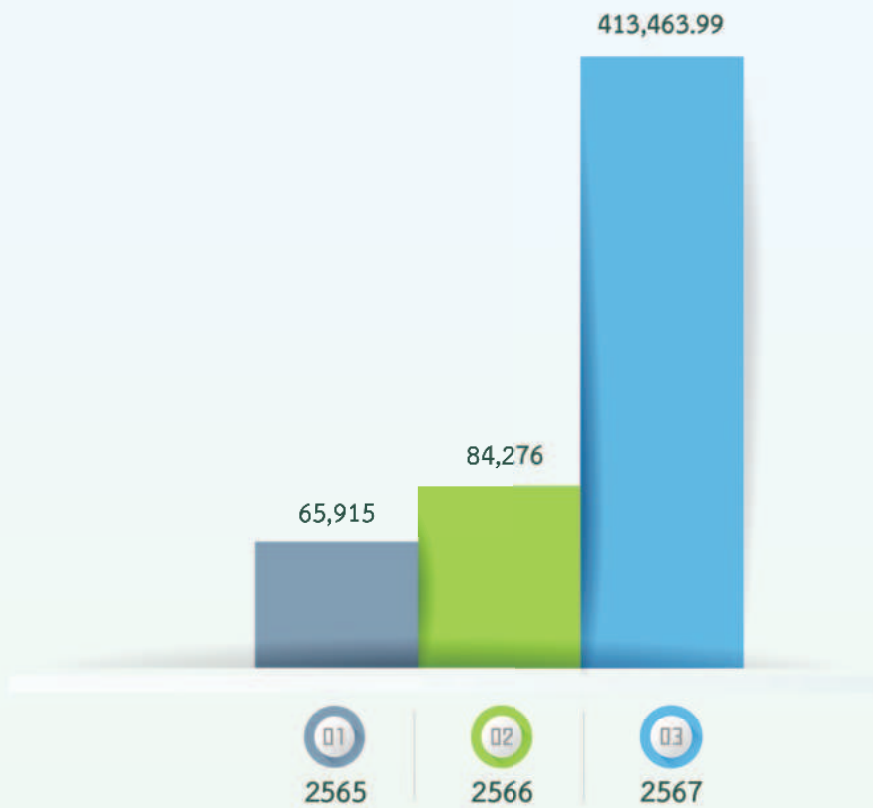
การจัดการพลังงานในโรงพยาบาลเป็นประเด็นที่ต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการ หนึ่งในปัจจัยสำคัญคือการใช้พลังงานอย่างต่อเนื่องตลอด 24 ชั่วโมงเพื่อให้สามารถรองรับการรักษาพยาบาลและการให้บริการที่ไม่สามารถหยุดชะงักได้ นอกจากนี้ อุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ใช้เทคโนโลยีสูงมักมีความต้องการพลังงานสูง ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานของโรงพยาบาลอยู่ในระดับสูงอย่างต่อเนื่อง อีกประเด็นที่สำคัญคือความมั่นคงของแหล่งพลังงาน โรงพยาบาลจำเป็นต้องมั่นใจว่ามีแหล่งพลังงานที่เสถียรและสำรองเพียงพอ เพื่อป้องกันเหตุขัดข้องที่อาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการรักษาพยาบาล นอกจากนี้ ยังมีข้อกำหนดด้านมาตรฐานสิ่งแวดล้อมและสุขอนามัยที่เข้มงวด ซึ่งต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการพลังงานที่มีประสิทธิภาพสามารถนำมาซึ่งโอกาสสำคัญ ได้แก่ การลดต้นทุนการดำเนินงานจากการปรับปรุงกระบวนการใช้พลังงาน การสร้างภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรในฐานะผู้นำด้านความยั่งยืน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในภาคธุรกิจโรงพยาบาลเอกชน และการเตรียมความพร้อมต่อกฎระเบียบและมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมที่เข้มงวดขึ้นในอนาคต นอกจากนี้ การนำพลังงานหมุนเวียนเข้ามาใช้ยังสามารถช่วยลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและส่งเสริมความยั่งยืนให้กับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

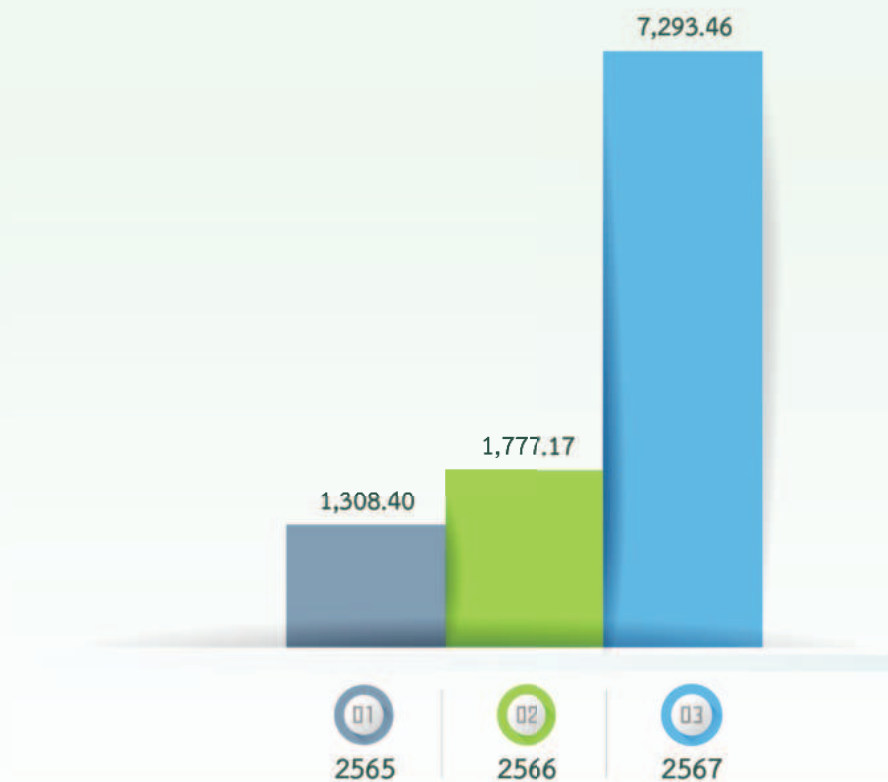
กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิครินทร์ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากพลังงานเป็นทรัพยากรสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินงานของโรงพยาบาล ตั้งแต่การให้บริการทางการแพทย์ไปจนถึงการจัดการโครงสร้างพื้นฐานของอาคาร อย่างไรก็ตาม การใช้พลังงานในปริมาณมากอาจส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น การปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการใช้ไฟฟ้าและระบบทำความร้อน ดังนั้น ศิครินทร์จึงมุ่งมั่นดำเนินมาตรการบริหารจัดการพลังงานอย่างเป็นระบบ เพื่อลดผลกระทบ พร้อมทั้งสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กร ผ่านการดำเนินงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยและพัฒนาคุณภาพบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการใช้ทรัพยากร

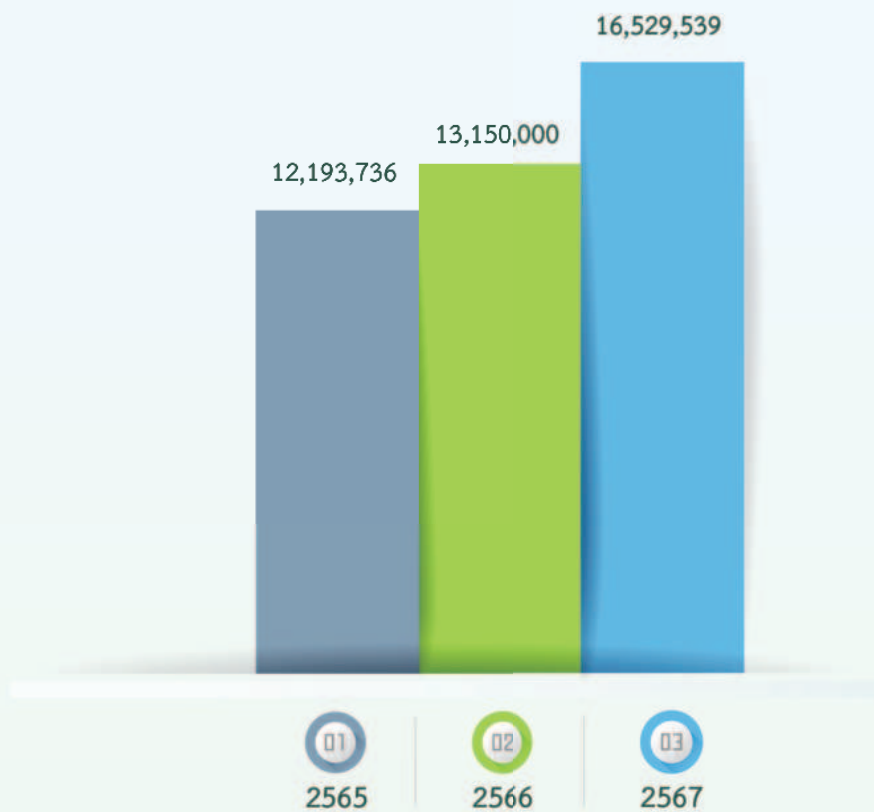
เพื่อให้การบริหารจัดการพลังงานของ ศิครินทร์มีประสิทธิภาพสูงสุด การลดการใช้พลังงานเพียงอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอ แต่ยังคงดำเนินมาตรการเชิงรุกที่ครอบคลุมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ การปรับปรุงเทคโนโลยี และการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านการใช้พลังงานในองค์กร โดยในปีที่ผ่านมา ศิครินทร์ได้ดำเนินการประเมินแหล่งใช้พลังงานหลัก เช่น ระบบปรับอากาศ ระบบทำความร้อน ระบบแสงสว่าง และอุปกรณ์ทางการแพทย์ที่ใช้พลังงานสูง เพื่อกำหนดแนวทางในการลดการใช้พลังงานโดยไม่กระทบต่อคุณภาพการให้บริการ นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดเป้าหมายเพื่อลดการใช้พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และข้อกำหนดด้านความยั่งยืนที่เกี่ยวข้อง



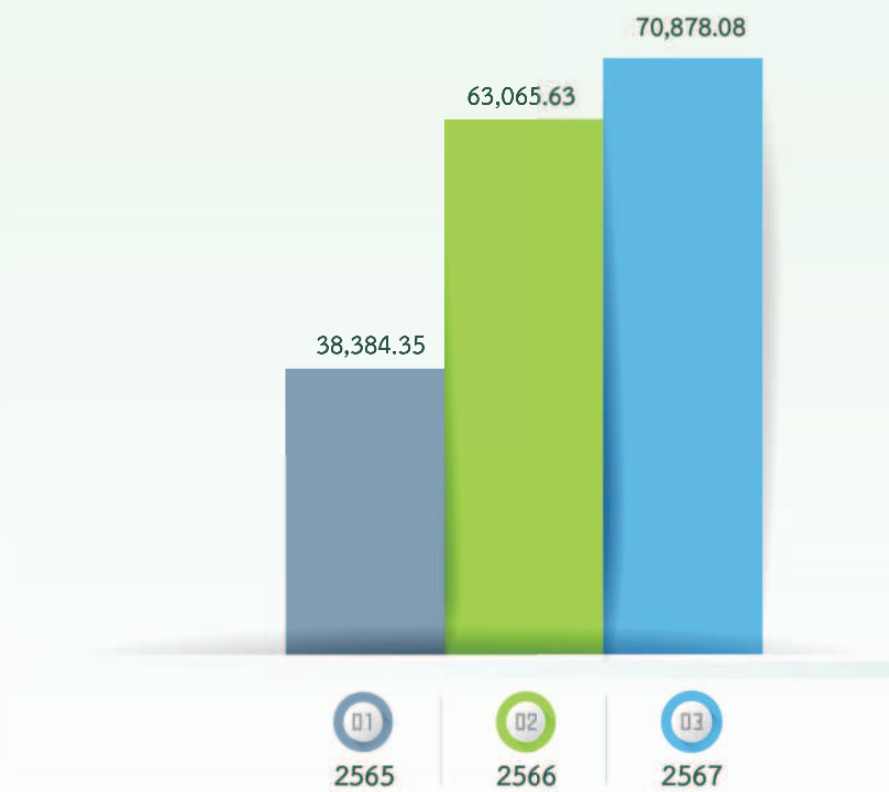
ปริมาณการใช้น้ำมันและเชื้อเพลิง (ลิตร)



ค่าใช้จ่ายการใช้พลังงานและน้ำมันเชื้อเพลิง (ล้านบาท)



ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)



ค่าใช้จ่ายการใช้พลังงาน (ล้านบาท)

โครงการและมาตรการสำคัญด้านพลังงานในปี 2567

ศิครินทร์ได้ดำเนินโครงการและมาตรการสำคัญด้านการจัดการพลังงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้พลังงาน ลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมความยั่งยืน ดังนี้:

เปลี่ยนมาใช้หลอดไฟ LED
ครอบคลุมพื้นที่ในโรงพยาบาลทั้งหมด
ซึ่งช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้า
และลดการปล่อยความร้อนภายในอาคาร

ติดตั้งระบบควบคุมพลังงานอัจฉริยะ
เพื่อตรวจสอบและวิเคราะห์การใช้
พลังงานแบบเรียลไทม์ ทำให้สามารถ
ปรับปรุงประสิทธิภาพและลดการ
สูญเสียพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปรับปรุงระบบปรับอากาศ
นำระบบปรับอากาศประสิทธิภาพสูงมาใช้
พร้อมทั้งปรับตั้งค่าอุณหภูมิให้เหมาะสม
เพื่อลดการใช้พลังงานโดยยังคง
ประสิทธิภาพสูงสุดของการทำความเย็น

**ส่งเสริมการใช้พลังงาน
หมุนเวียน**
ติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์
ในบางส่วนของอาคาร
เพื่อลดการพึ่งพาพลังงาน
จากแหล่งไฟฟ้าภายนอก

**ปรับปรุงการบริหารจัดการ
ระบบน้ำร้อน**
ใช้เทคโนโลยีที่ช่วยลดการใช้
พลังงานในระบบผลิตน้ำร้อน
ของโรงพยาบาล เช่น
เครื่องทำน้ำร้อนประหยัด
พลังงาน และการใช้
พลังงานทดแทน

กิจกรรมและการอบรม
ด้านการประหยัดพลังงาน
ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักถึง
ความสำคัญของการใช้พลังงาน
อย่างมีประสิทธิภาพ
ผ่านโครงการรณรงค์
และการฝึกอบรม

**ติดตั้งอุปกรณ์ตรวจจับ
การใช้พลังงาน**
ควบคุมการใช้พลังงานในพื้นที่
ที่ไม่จำเป็น เช่น ห้องประชุม
และสำนักงานที่ไม่ได้
ใช้งานตลอดเวลา

การอบรมด้านการประหยัดพลังงาน

ในปี 2567 ศิครินทร์ได้จัดโครงการอบรมพนักงานเกี่ยวกับการประหยัดพลังงานเพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อเพิ่มความตระหนักรู้และสร้างพฤติกรรมที่ยั่งยืนในการใช้พลังงานภายในสถานพยาบาล โครงการนี้ได้ดำเนินการผ่านการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการให้กับบุคลากรทุกระดับ ตั้งแต่ฝ่ายบริหาร จนถึงพนักงานทั่วไป โดยมีเนื้อหาครอบคลุมถึงแนวทางลดการใช้พลังงานในที่ทำงาน เทคนิคการใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าอย่างประหยัด และการปฏิบัติที่ช่วยลดการใช้พลังงานโดยไม่กระทบต่อคุณภาพการให้บริการ ผลลัพธ์จากโครงการอบรมนี้ส่งผลให้พนักงานมีจิตสำนึกในการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ลดการใช้ไฟฟ้าในพื้นที่ที่ไม่จำเป็น และช่วยให้ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานลดลง นอกจากนี้ ยังส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่ยั่งยืนในระยะยาว



การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิครินทร์มีแผนดำเนินโครงการเพิ่มเติมเพื่อยกระดับการบริหารจัดการพลังงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยจะขยายระบบพลังงานหมุนเวียนผ่านการติดตั้งแผงพลังงานแสงอาทิตย์เพิ่มเติมในพื้นที่ต่าง ๆ ของโรงพยาบาล รวมถึงศึกษาความเป็นไปได้ของการพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงานดิจิทัลที่นำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) มาใช้ในการติดตามและวิเคราะห์การใช้พลังงานแบบเรียลไทม์ เพื่อให้สามารถคาดการณ์และบริหารจัดการพลังงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนี้ ศิครินทร์มีส่งเสริมให้บุคลากรของโรงพยาบาลมีส่วนร่วมในโครงการประหยัดพลังงานผ่านโครงการพนักงานต้นแบบด้านพลังงาน รวมถึงขยายโครงการอบรมด้านพลังงานไปยังชุมชนโดยรอบ เพื่อเผยแพร่ความรู้และส่งเสริมแนวปฏิบัติด้านการอนุรักษ์พลังงานให้แก่สังคมในวงกว้าง



การบริหารจัดการ ขยะและขยะอันตราย

เป้าหมาย

ลดของเสียจากการแพทย์ที่เป็นอันตรายลง 3% จากปีฐาน 2567

ผลการดำเนินงานในปี 2567

เพิ่มขึ้น 0.14%*

ลดขยะที่ส่งไปยังหลุมฝังกลบลง 3% จากปีฐาน 2567

เพิ่มขึ้น 448%*

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน

ผู้ถือหุ้น

ผู้รับบริการ

ลูกค้า

ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ*

ปี 2565 และ 2566 ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายแสดงข้อมูลน้ำหนักขยะรีไซเคิล ของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ
ในขณะที่ปี 2567 ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตราย แสดงข้อมูลของ

ขยะติดเชื้อของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ

ขยะรีไซเคิลของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ

ขยะติดเชื้อของโรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ

* ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำข้อมูลสำหรับการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ซึ่งครอบคลุมการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) อย่างไรก็ตาม การคำนวณปริมาณขยะและของเสียไม่อันตราย ยังไม่ครอบคลุมถึงขยะทั่วไปเนื่องจากมีข้อจำกัดในการเก็บข้อมูล

ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการขยะและของเสียอันตรายที่เกิดจากการดำเนินงานของโรงพยาบาล โดยมุ่งมั่นที่จะดำเนินงานตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน ลดปริมาณขยะ และปรับปรุงกระบวนการจัดการของเสียให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล เพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของชุมชน ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับแนวทางการจัดการที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ศิครินทร์ให้ความสำคัญมาโดยตลอด

ศิครินทร์ยังได้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการของเสียเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งในด้านการคัดแยกขยะ การรีไซเคิล และการกำจัดของเสียที่ปลอดภัย ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับในการลดปริมาณขยะ และส่งเสริมแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนความยั่งยืนอย่างแท้จริง

ความท้าทายและโอกาส

การบริหารจัดการขยะและของเสียอันตรายในโรงพยาบาลเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและท้าทาย โดยเฉพาะปริมาณขยะติดเชื้อที่เพิ่มขึ้นจากการดำเนินงานทางการแพทย์ ซึ่งจำเป็นต้องมีการควบคุมที่รัดกุมเพื่อป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม อีกทั้งข้อกำหนดด้านกฎหมายและกฎระเบียบที่เข้มงวดในระดับประเทศและระดับสากลกำหนดให้โรงพยาบาลต้องดำเนินการกำจัดขยะให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนด ซึ่งการไม่ปฏิบัติตามอาจส่งผลกระทบทั้งทางกฎหมายและชื่อเสียงของศิครินทร์

นอกจากนี้การลงทุนในระบบกำจัดขยะและของเสียอันตรายเป็นสิ่งที่ต้องใช้ทรัพยากรจำนวนมาก ทั้งด้านงบประมาณ เทคโนโลยี และบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ อีกทั้งยังมีความท้าทายด้านห่วงโซ่อุปทาน เนื่องจากศิครินทร์ต้องคัดเลือกผู้ให้บริการที่ได้รับการรับรองและปฏิบัติตามมาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อมอย่างเข้มงวด เพื่อให้มั่นใจว่าขยะอันตรายได้รับการกำจัดอย่างเหมาะสมและปลอดภัย

อย่างไรก็ตาม การบริหารจัดการขยะและของเสียอันตรายยังเปิดโอกาสให้ศิครินทร์สามารถปรับใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการตรวจสอบและบริหารจัดการของเสียอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ระบบดิจิทัลเพื่อติดตามข้อมูลการจัดการขยะแบบเรียลไทม์ รวมถึงการพัฒนาแนวทางเศรษฐกิจหมุนเวียนที่ช่วยให้ขยะบางประเภทสามารถนำกลับมาใช้ใหม่หรือนำไปแปรรูปเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้ง ศิครินทร์สามารถสร้างความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อพัฒนาแนวทางการกำจัดขยะที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงแลกเปลี่ยนองค์ความรู้เกี่ยวกับการจัดการขยะติดต่อกับองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างระบบบริหารจัดการขยะที่มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

กลยุทธ์ และการจัดการ

ศิครินทร์มุ่งมั่นที่จะพัฒนากลยุทธ์ในการจัดการขยะและของเสียอันตรายอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับมาตรฐานสากล โดยการดำเนินงานครอบคลุมตั้งแต่การลดปริมาณขยะที่ต้นทาง การคัดแยกขยะอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมาใช้ ตลอดจนการบริหารจัดการกระบวนการกำจัดของเสียอย่างปลอดภัยและโปร่งใส ทั้งนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรและการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อพัฒนาแนวทางที่ยั่งยืนในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสุขภาพของชุมชนโดยรอบ

เพื่อให้การจัดการขยะและของเสียอันตรายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืน ศิครินทร์ได้ดำเนินการมาตรการสำคัญ ได้แก่

การติดตั้งระบบแยกขยะที่ต้นทาง

ศิครินทร์ได้เพิ่มจุดรับขยะแยกประเภทภายในโรงพยาบาลให้ครอบคลุมทุกพื้นที่โดยมุ่งเน้นการคัดแยกที่มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อลดปริมาณขยะที่ต้องกำจัด และเพิ่มอัตราการนำกลับมาใช้ใหม่

การกำจัดขยะทางการแพทย์ด้วยเทคโนโลยีปลอดมลพิษ

ศิครินทร์ได้นำระบบ Autoclave มาใช้ในการฆ่าเชื้อเวชภัณฑ์ และเครื่องมือแพทย์ เพื่อลดการปนเปื้อนและการปล่อยมลพิษในกระบวนการกำจัดของเสีย พร้อมทั้งเพิ่มมาตรการตรวจสอบและติดตามคุณภาพของกระบวนการกำจัดขยะ

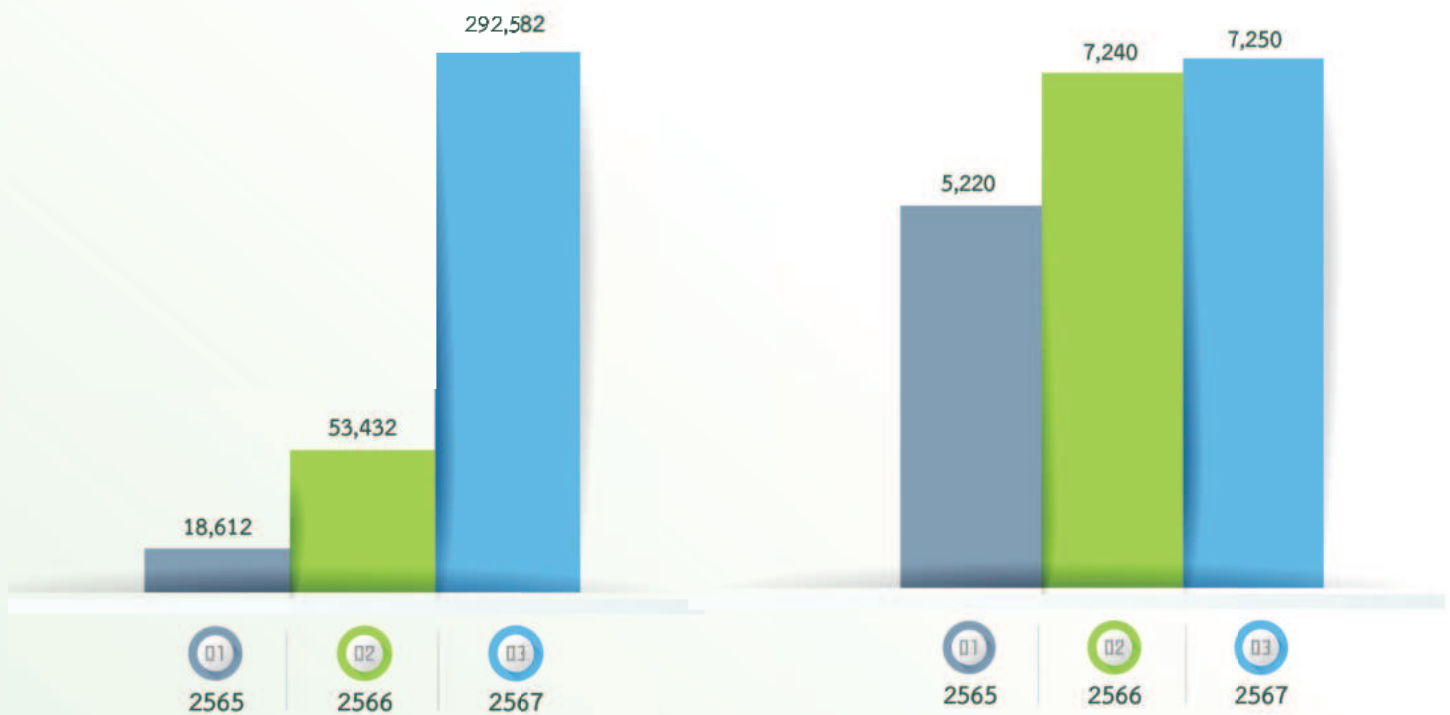
การติดตามกระบวนการกำจัดขยะทุกขั้นตอน

ศิครินทร์ใช้ระบบดิจิทัลในการติดตามข้อมูลการจัดการขยะ เพื่อเพิ่มความโปร่งใสและมั่นใจได้ว่าขยะและของเสียอันตรายได้รับการกำจัดตามมาตรฐานที่กำหนด

การให้ความรู้และสร้างวัฒนธรรมการจัดการขยะ

ศิครินทร์จัดการฝึกอบรมและโครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อปลูกฝังแนวคิดการลดขยะและพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร





ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตราย (กิโลกรัม)

ปริมาณขยะและของเสียอันตราย (กิโลกรัม)

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

เพื่อให้การจัดการขยะและของเสียอันตรายเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับเป้าหมายด้านความยั่งยืน ศิครินทร์ได้กำหนดแผนงานในอนาคตเพื่อยกระดับการบริหารจัดการของเสียอย่างยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการวิจัยและนำเทคโนโลยีใหม่มาช่วยลดของเสียจากกระบวนการทางการแพทย์ เช่น ระบบแปรรูปขยะติดเชื้อให้เป็นพลังงานทดแทน และการนำเทคโนโลยี AI และ IoT มาช่วยติดตามและปรับปรุงกระบวนการแยกขยะ นอกจากนี้ ศิครินทร์ตั้งเป้าหมายเพิ่มอัตราการรีไซเคิล โดยร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาระบบรีไซเคิลขยะทางการแพทย์และขยะพลาสติกอย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งเพิ่มการใช้วัสดุที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ได้ในทุกแผนกของโรงพยาบาล

ในด้านการลดขยะพลาสติกแบบใช้ครั้งเดียว ศิครินทร์วางแผนเร่งรัดโครงการเพื่อลดการใช้พลาสติกโดยให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนไปใช้วัสดุทดแทนที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และพัฒนาแนวทางลดขยะพลาสติกในห่วงโซ่อุปทานของโรงพยาบาล อีกทั้งยังเน้นการสร้างความร่วมมือกับองค์กรภาครัฐและเอกชนในการพัฒนาระบบบริหารจัดการขยะที่ได้มาตรฐานและมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงข้อตกลงความร่วมมือกับศิครินทร์ที่มีเทคโนโลยีการกำจัดขยะระดับสูง



การบริหารจัดการ ทรัพยากรน้ำ

เป้าหมาย

ลดการใช้น้ำลง 5% จากปีฐาน 2567

ผลการดำเนินงานในปี 2567

เพิ่มขึ้น 31%*

การสนับสนุนเป้าหมาย SDG



ผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง

พนักงาน ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ คู่ค้า



ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม



หมายเหตุ*

ในปี 2567 มีการขยายขอบเขตการเก็บข้อมูล ดังนี้

ปี 2565 และ 2566 ปริมาณการใช้น้ำประปาแสดงข้อมูลของโรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ

ในขณะที่ปี 2567 ปริมาณการใช้น้ำประปาแสดงข้อมูลของ

- โรงพยาบาลศิครินทร์ กรุงเทพฯ
- โรงพยาบาลศิครินทร์ สมุทรปราการ
- คลินิก 4 แห่ง (บางพลี, ท้ายบ้าน, สุขสวัสดิ์, ลินสาคร)
- สำนักพลโยธิน

* ในปี 2567 บริษัทได้จัดทำข้อมูลสำหรับการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร ซึ่งครอบคลุมการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของ บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน)



ความมุ่งมั่นของ ศิครินทร์

บริษัท ศิครินทร์ จำกัด (มหาชน) (ศิครินทร์) ตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรน้ำในการดำเนินธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาพยาบาลและดูแลสุขภาพของผู้ป่วย ศิครินทร์มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจอย่างรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างคุ้มค่า ลดปริมาณน้ำสูญเสีย และดำเนินมาตรการที่ช่วยรักษาคุณภาพของแหล่งน้ำตามมาตรฐานสากล นอกจากนี้ ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมด้านการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารจัดการน้ำอย่างยั่งยืน เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมในการลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสร้างความมั่นคงทางน้ำในระยะยาว ศิครินทร์ยังมุ่งเน้นการนำแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศมาใช้ในระบบสาธารณสุขของโรงพยาบาล เช่น การลดการใช้น้ำผ่านโครงการประหยัดน้ำ การบำบัดและนำกลับมาใช้ใหม่ และการลดการปล่อยน้ำเสียที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังมีแผนงานสนับสนุนการใช้ทรัพยากรน้ำอย่างมีประสิทธิภาพในระดับชุมชน โดยทำงานร่วมกับองค์กรภาครัฐและเอกชนเพื่อส่งเสริมแนวทางการจัดการน้ำอย่างยั่งยืน ศิครินทร์ตระหนักดีว่าการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้ธุรกิจเติบโตควบคู่ไปกับความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานที่ยั่งยืนและสร้างคุณค่าให้แก่สังคมในระยะยาว

ความท้าทายและโอกาส

อุตสาหกรรมการแพทย์มีความต้องการใช้น้ำในปริมาณมากสำหรับกระบวนการต่าง ๆ เช่น การทำความสะอาดเครื่องมือแพทย์ การฟอกไต การควบคุมคุณภาพอากาศในโรงพยาบาล และการอำนวยความสะดวกแก่ผู้ป่วย นอกจากนี้ ปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและความเสื่อมโทรมของแหล่งน้ำ อาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของการจัดหา น้ำสะอาดสำหรับโรงพยาบาล ดังนั้น ศิครินทร์ต้องดำเนินมาตรการเชิงรุกในการอนุรักษ์และใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อลดความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับปริมาณและคุณภาพของน้ำที่ใช้ในกระบวนการดำเนินงาน

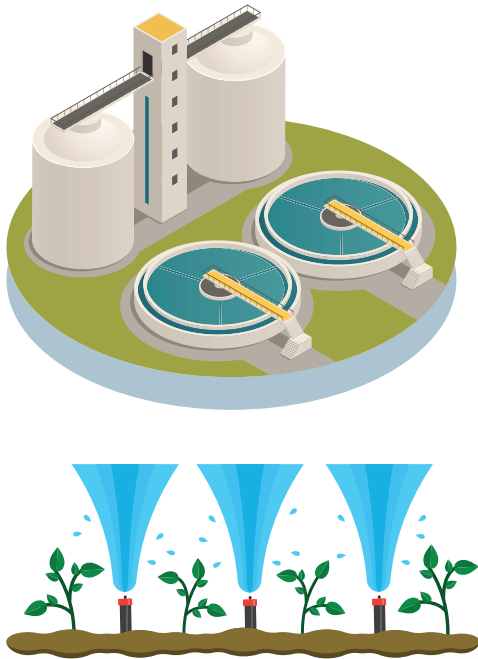
โอกาสที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานด้านการจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การลดต้นทุนการดำเนินงานจากการใช้น้ำอย่างคุ้มค่า การเพิ่มความน่าเชื่อถือขององค์กรในฐานะโรงพยาบาลที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืน และการเตรียมพร้อมรับมือกับกฎระเบียบที่เข้มงวดมากขึ้นเกี่ยวกับการใช้น้ำและการจัดการน้ำเสีย นอกจากนี้ การพัฒนาโครงการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่และเทคโนโลยีการบำบัดน้ำยังสามารถเพิ่มความยืดหยุ่นให้กับระบบน้ำของโรงพยาบาล และช่วยสร้างคุณค่าให้กับชุมชนโดยรอบได้อีกด้วย

กลยุทธ์ และการจัดการ

น้ำถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการดำเนินงานของทุกภาคส่วน รวมถึงการให้บริการทางโรงพยาบาล การอุปโภคและบริโภค ศิครินทร์ตระหนักถึงความจำเป็นในการใช้น้ำสำหรับการทำความสะอาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ การจัดเตรียมเวชภัณฑ์ และการรักษา สภาพแวดล้อมของโรงพยาบาลให้มีสุขอนามัยที่ดี อย่างไรก็ตาม การใช้น้ำในปริมาณมากอาจส่งผลกระทบต่อทรัพยากรน้ำในชุมชนและสิ่งแวดล้อม ศิครินทร์จึงมุ่งเน้นการบริหารจัดการน้ำอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างการใช้น้ำกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ศิครินทร์ได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อลดปริมาณการใช้น้ำและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบำบัดน้ำ โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น การติดตั้งอุปกรณ์สุขภัณฑ์ที่ช่วยประหยัดน้ำ ระบบบำบัดน้ำเสียที่สามารถนำกลับมาใช้ใหม่ และการตรวจสอบการรั่วไหลของน้ำในระบบประปา นอกจากนี้ ศิครินทร์มีการจัดทำโครงการให้ความรู้แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างจิตสำนึกในการใช้น้ำอย่างประหยัดและคุ้มค่า

การลดการใช้น้ำและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำ

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการลดการใช้น้ำโดยการติดตั้งอุปกรณ์สุขภัณฑ์ที่ช่วยประหยัดน้ำภายในโรงพยาบาล ตลอดจนการนำระบบหมุนเวียนน้ำมาใช้ในระบบปรับอากาศและระบบทำความเย็นเพื่อลดการใช้น้ำในกระบวนการทำความเย็นของโรงพยาบาล นอกจากนี้ ศิครินทร์มีมาตรการเฝ้าระวังและซ่อมแซมระบบประปาอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดการรั่วไหลของน้ำและป้องกันการสูญเสีย ทรัพยากรน้ำโดยไม่จำเป็น ซึ่งช่วยให้การใช้น้ำมีประสิทธิภาพสูงสุดและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



การบำบัดและการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่

ศิครินทร์ให้ความสำคัญกับการบำบัดและการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ โดยใช้ระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นไปตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แน่ใจว่าน้ำที่ปล่อยออกจากกระบวนการมีคุณภาพที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำน้ำที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการที่เหมาะสม เช่น การรดน้ำต้นไม้หรือทำความสะอาดพื้นที่ทั่วไป ซึ่งช่วยลดปริมาณการใช้น้ำใหม่และเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรน้ำ โดยใช้ระบบบำบัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพสูงและเป็นไปตามมาตรฐานสิ่งแวดล้อม เพื่อให้แน่ใจว่าน้ำที่ปล่อยออกจากกระบวนการมีคุณภาพที่ปลอดภัยต่อสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ ยังมีการศึกษาความเป็นไปได้ในการนำกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการที่เหมาะสม เช่น การรดน้ำต้นไม้หรือทำความสะอาดพื้นที่ทั่วไป ซึ่งช่วยลดปริมาณการใช้น้ำใหม่และเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากรน้ำ

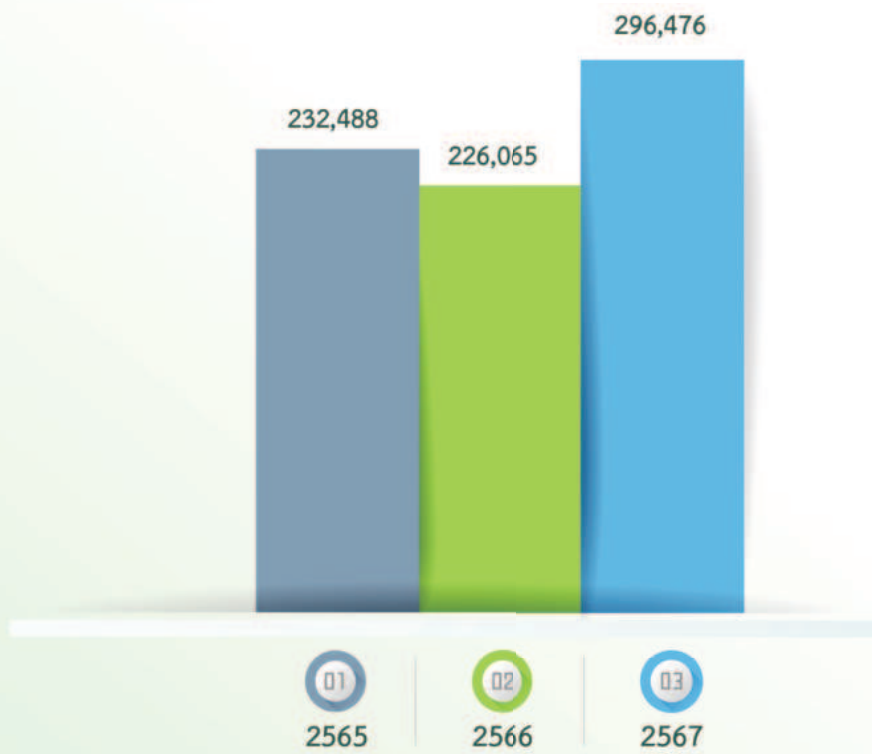
การบริหารจัดการน้ำเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ศิครินทร์ดำเนินการแยกประเภทของน้ำเสียและบำบัดตามกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้สามารถกำจัดของเสียได้อย่างถูกต้องและปลอดภัย รวมถึงตรวจสอบคุณภาพน้ำเสียอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมายและมาตรฐานอุตสาหกรรมการแพทย์ ซึ่งช่วยลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและเสริมสร้างมาตรฐานการดำเนินงานของโรงพยาบาล



การสร้างจิตสำนึกในการใช้น้ำอย่างยั่งยืน

ศิครินทร์มุ่งเน้นการให้ความรู้และสร้างจิตสำนึกในการใช้น้ำอย่างยั่งยืน โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการใช้น้ำอย่างประหยัดและลดของเสีย ผ่านการจัดฝึกอบรมและประชาสัมพันธ์แนวทางการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพ การดำเนินการเหล่านี้ไม่เพียงแต่ช่วยลดการใช้น้ำภายในองค์กร แต่ยังช่วยปลูกฝังแนวคิดด้านการอนุรักษ์ทรัพยากรน้ำในระยะยาวให้แก่พนักงานและผู้เกี่ยวข้องทั้งหมด



ปริมาณการใช้น้ำประปา (ลูกบาศก์เมตร)



ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปา (ล้านบาท)

การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ศิครินทร์มีแผนการที่จะลงทุนในเทคโนโลยีและระบบที่ช่วยลดการสูญเสียน้ำ เช่น การตรวจจับและซ่อมแซมการรั่วไหลอย่างทันที การกำหนดมาตรการประหยัดน้ำและพิจารณาการนำน้ำที่ผ่านการบำบัดกลับมาใช้ใหม่ในกระบวนการที่ไม่ต้องการน้ำดื่มหรือน้ำสะอาด และจัดฝึกอบรมและสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการอนุรักษ์น้ำ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับ





ภาคผนวก

• GRI Content Index





Economic						
GRI	Indicator	Unit	2021	2022	2023	2024
Direct Economic Value Generated						
201-1	Total revenues	Million Baht	6,377.34	5,711.25	5,851.93	6,092.95
	Total operating income	Million Baht	1,834.34	1,328.48	1,161.60	869.12
	Total assets	Million Baht	8,089.66	8,818.21	9,246.45	9,619.83
	Total liabilities	Million Baht	2,503.45	1,919.82	1,800.92	1,879.08
	Total equity	Million Baht	5,586.21	6,898.39	7,445.53	7,740.75
	Total operating expenses	Million Baht	4,543.00	4,382.77	4,690.33	5,223.83
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	769.45	832.1	768.9	896.91
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	597.25	686.87	727.39	849.30
	Employee benefits	Million Baht	11.39	22.69	28.32	30.91
	Operating cost	Million Baht	4,091.98	3,926.97	4,192.12	4,664.77
	Payments to government: Gross taxes	Million Baht	379.09	239.20	218.13	163.17
	Payments to providers of capital: Dividend payments	Million Baht	159.95	411.57	349.83	370.41
	Community investments	Million Baht	1.00	1.00	1.64	1.00
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	0	5.99	0

Corporate Governance						
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	7	8	9	10
Board Gender Diversity						
2-9	Female board member	Person	0	0	0	0
	Male board member	Person	15	15	15	15
Board Effectiveness						
2-15	Average board meeting attendance	%	100	100	100	100
	Minimum of attendance for all members required	%	66.67	66.67	66.67	66.67
	Number of non-executive/ independent directors with 4 or less other mandates	Person	15	15	15	14

	Number of other mandates for non-executive/independent directors restricted to	Company	5	5	5	5
2-18	Result from board performance review: Regular self assessment	%	-	-	98.77	99.25
	Result from board performance review: regular independent assessment	%	-	-	96.94	98.12
Board Average Tenure						
2-9	Average tenure of board members	Year	11.20	12.20	13.20	14.20
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

Anti-corruption

205-1	Operations assessed for risk related to corruption					
	Total number of operations	Operation	3	3	3	3
	Percentage of total operations	%	100	100	100	100

Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to governance body

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	15	15	15
		%	100	100	100	100
	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	15	15	15
		%	100	100	100	100

Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to employee

205-2	Employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to	Person	2,494	2,694	2,946	3,173
		%	100	100	100	100
	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	21	22	17	19
		%	100	100	100	100
	Middle management (CEO-3, CEO-4 : SVP, VP or AVP)	Person	69	70	74	80
		%	100	100	100	100
	Management (CEO-5, CEO-6 : AVP, GM or DM)	Person	106	125	125	129
		%	100	100	100	100
	Officer (CEO-7, CEO-8 : SM, Officer, Staff)	Person	2,298	2,477	2,730	2,945
		%	100	100	100	100
	Total number and percentage of employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to, by country					
	Thailand	Person	2,494	2,694	2,946	3,173
		%	100	100	100	100

Communication about anti-corruption policies and procedures and CoC to contractors, subsidiaries and business partners

205-2	Contractors, subsidiaries and business partners that anti-corruption policies and procedures and CoC have been communicated to	Entity	253	297	327	312
		%	100	100	100	100
	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	253	297	327	312
		%	100	100	100	100

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 organization’s anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to, by country					
	Thailand	Person	15	15	15	15
		%	100	100	100	100
Training about anti-corruption policies and procedures and CoC to <u>employee</u>						
205-2	Employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to	Person	2,494	2,694	2,946	3,173
		%	100	100	100	100
	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	21	22	17	19
		%	100	100	100	100
	Middle management (CEO-3, CEO-4 : SVP, VP or AVP)	Person	69	70	74	80
		%	100	100	100	100
	Management (CEO-5, CEO-6 : AVP, GM or DM)	Person	106	125	125	129
		%	100	100	100	100
	Officer (CEO-7, CEO-8 : SM, Officer, Staff)	Person	2,298	2,477	2,730	2,945
		%	100	100	100	100
	Total number and percentage of employees that anti-corruption policies and procedures and CoC have been trained to, by country					
	Thailand	Person	2,494	2,694	2,946	3,173
		%	100	100	100	100
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	253	297	327	312
		%	100	100	100	100
	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	253	297	327	312
%		100	100	100	100	
Number of breaches against code of conduct reported						
	Code of Conduct Complaint					
2-27	Corruption / Fraud / bribery	Case	0	0	0	0
205-3	Conflict of interest	Case	0	0	0	0
206-1	Regulatory compliance	Case	0	0	0	0
406-1	Antitrust / Anticompetitive	Case	0	0	0	0
416-2	Discrimination and Harassment	Case	0	0	0	0
418-1	Other Complaint		0	0	0	0
	Social and Community	Case	0	0	0	0
	Environment	Case	0	0	0	0
	Products and Packages	Case	0	0	0	0
	Human Rights	Case	0	0	0	0
	Occupational Health and Safety	Case	0	0	0	0
	Data Privacy / data breach	Case	0	0	0	0

Number of substantiated cases

205-3	Code of Conduct Complaint					
206-1	Corruption / Fraud / bribery	Case	0	0	0	0
406-1	Conflict of interest	Case	0	0	0	0
416-2	Regulatory compliance	Case	0	0	0	0
418-1	Antitrust / Anticompetitive	Case	0	0	0	0
	Discrimination and Harassment	Case	0	0	0	0
	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0	0	0	0
	Environment	Case	0	0	0	0
	Products and Packages	Case	0	0	0	0
	Human Rights	Case	0	0	0	0
	Occupational Health and Safety	Case	0	0	0	0
	Data Privacy / data breach	Case	0	0	0	0

Number of cases under investigation

	Code of Conduct Complaint					
	Corruption / Fraud / bribery	Case	0	0	0	0
	Conflict of interest	Case	0	0	0	0
	Regulatory compliance	Case	0	0	0	0
	Antitrust / Anticompetitive	Case	0	0	0	0
	Discrimination and Harassment	Case	0	0	0	0
	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0	0	0	0
	Environment	Case	0	0	0	0
	Products and Packages	Case	0	0	0	0
	Human Rights	Case	0	0	0	0
	Occupational Health and Safety	Case	0	0	0	0
	Data Privacy / data breach	Case	0	0	0	0

Compliance with Laws and Regulations

2-27	Total fines for non-compliance with laws and regulations, by category	Baht	0	0	0	0
206-1	Code of Conduct Complaint					
	Corruption / Fraud / bribery	Case	0	0	0	0
	Conflict of interest	Case	0	0	0	0
	Regulatory compliance	Case	0	0	0	0
	Antitrust / Anticompetitive	Case	0	0	0	0
	Discrimination and Harassment	Case	0	0	0	0
	Other Complaint					
	Social and Community	Case	0	0	0	0
	Environment	Case	0	0	0	0
	Products and Packages	Case	0	0	0	0
	Human Rights	Case	0	0	0	0
	Occupational Health and Safety	Case	0	0	0	0
	Data Privacy / data breach	Case	0	0	0	0

Number of patient treated

	Total number of patient treated	Male Patient	509,227	607,789	597,594	638,491
		Female Patient	617,717	766,806	751,260	812,146

Political Influence

Political contribution and other spending

415-1	Contribution made to lobbying, interest representation or similar	Million Baht	0	0	0	0
	Contribution made to Local, regional or national political campaigns / organizations / candidates	Million Baht	0	0	0	0
	Contribution made to Trade associations or tax-exempt groups (e.g. think tanks)	Million Baht	0	0	0	0
	contribution made to Other (e.g. spending related to ballot measures or referendums)	Million Baht	0	0	0	0

Supply Chain Management

308-1	Total number of suppliers	Entity	963	863	914	960
414-1	Total number of tier-1 suppliers	Entity	963	863	914	960
204-1	Total number of critical tier-1 supplier	Entity	61	55	58	70
	Total number non tier-1 supplier	Entity	0	0	0	0
	Total number of critical non tier-1 supplier	Entity	0	0	0	0
	Proportion of spending on local suppliers in Thailand	%	100	100	100	100
	Number and percentage of new suppliers that were screened using environmental criteria	%	-	-	-	100
	Number and percentage of new suppliers that were screened using social criteria	%	-	-	-	100

Supplier risk assessment

308-2	<u>Tier-1 suppliers</u> assessed in the last 3 years	Entity	327	316	331	316
414-2	<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	Critical supplier (tier-1 and non tier-1) assessed <u>annually</u>	Entity	0	0	0	0
414-2	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

System certification

	IT System Certified	%	100	100	100	100
--	---------------------	---	-----	-----	-----	-----

Environmental

Energy Consumption

	Energy consumption ¹	KWh	-	12,193,736	13,150,000	16,529,539
	Energy consumption ¹	Million Baht	-	38,384.35	63,065.63	70,878.08

Remark 1: In 2024, SKR expanded the scope of data collection as follows:

In 2022 and 2023 the energy consumption data came from Sikarin Bangkok

In 2024, the energy consumption data came from Sikarin Bangkok, Sikarin Samut Prakarn, 4 clinics (Bang Phli, Tai Baan, Suksawat, and Sinsakorn), and Phaholyothin office

	Volume of oil and fuel consumption ²	Liter	-	65,915	84,276	413,463.99
	Energy and fuel expenses ²	Million Baht	-	1,308.40	1,777.17	7,293.46

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 Bangkok.

Meanwhile, in 2024, the volume of oil and fuel consumption was expanded to include data from Sikarin Bangkok and Sikarin Samut Prakarn, with data collection covering the following categories:

1. Diesel consumption for Fire Pump and Generator
2. Fuel consumption for company vehicles
3. LPG 48 kg cylinders

Greenhouse Gas Emission

305-1	Direct GHG Emission	Ton CO ₂ e	-	-	-	4,322
305-2	Indirect GHG Emission	Ton CO ₂ e	-	-	-	8,249
305-3	Other Indirect GHG Emission	Ton CO ₂ e	-	-	-	2,236

Waste

	Total waste generated ³	Kilogram	-	23,832	60,672	299,832
	Hazardous waste ³	Kilogram	-	5,220	7,240	7,250
	Non-hazardous waste ³	Kilogram	-	18,612	53,432	292,582

Remark 3: In 2024, the data collection scope was expanded as follows:

In 2022 and 2023, non-hazardous waste and infectious waste data were recorded and displayed for Sikarin Bangkok.

Meanwhile, in 2024, non-hazardous waste data were expanded and displayed as follows:

Infection waste of Sikarin Bangkok

Recyclable waste of Sikarin Bangkok

Infection waste Sikarin Samut Prakarn

Water and Effluents

303-3	Water consumption ⁴	cubic meters	-	232,488	226,065	296,476
	Water consumption ⁴	Million Baht	-	3,978.50	4,057.42	5,094.90

Remark 4: In 2024, SKR expanded the scope of data collection as follows:

In 2022 and 2023 the energy consumption data came from Sikarin Bangkok.

In 2024, the energy consumption data came from Sikarin Bangkok, Sikarin Samut Prakarn, 4 clinics (Bang Phli, Tai Baan, Suksawat, and Sinsakorn), and Phaholyothin office

Social

Employee

GRI	Indicator	Unit	2021		2022		2023		2024	
			Male	Female	Male	Female	Male	Female	Male	Female
2-7	Total number of workforce	Person	471	2,276	497	2,494	544	2,729	562	2,923
		% of total workforce	17.15	82.85	16.62	83.38	16.62	83.38	16.13	83.87
	Total employee	Person	406	2,088	425	2,269	461	2,485	483	2,690
		% of total employee	16.28	83.72	15.78	84.22	15.65	84.35	15.22	84.78
		Total part-time employee	Person	12	19	11	21	11	17	13
		% of total employee	38.71	61.29	34.38	65.63	39.29	60.71	0.41	0.76
Total employee by location										
2-7	Thailand	Person	406	2,088	425	2,269	461	2,485	483	2,690
		% of total employee	16.28	83.72	15.78	84.22	15.65	84.35	15.22	84.78
Total Employee by level										
405-1	Top management	Person	15	6	16	6	11	6	12	7
		% of total employee	0.60	0.24	0.59	0.22	0.37	0.20	0.38	0.22

		% of total employee	0.84	0.16	0.78	0.22	0.68	0.20	0.82	0.25
	Part-time doctor	Person	316	245	320	230	275	207	295	220
		% of total employee	12.67	9.82	11.88	8.54	9.33	7.03	9.30	6.93
	<30 years	Person	57	48	53	34	26	15	28	8
		% of total employee	2.29	1.92	1.97	1.26	0.88	0.51	0.88	0.25
	30-50 years	Person	199	178	211	172	198	167	211	183
		% of total employee	7.98	7.14	7.83	6.38	6.72	5.67	6.65	5.77
	>50 years	Person	60	19	56	24	51	25	56	29
		% of total employee	2.41	0.76	2.08	0.89	1.73	0.85	1.76	0.91

Full-time employee by work category

	Clinical Staff (excluding doctors) (e.g. nurses, pharmacists, physical therapists, radiologic technologists and medical scientists)	Person	115	1,356	126	1490	142	1,650	156	1,808
		% of total employee	4.61	54.37	4.68	55.31	4.82	56.00	4.92	56.98
	<30 years	Person	59	767	72	848	82	954	92	1037
		% of total employee	2.37	30.75	2.67	31.48	2.78	32.38	2.90	32.68
	30-50 years	Person	45	550	43	588	49	634	54	691
		% of total employee	1.80	22.05	1.60	21.83	1.66	21.52	1.70	21.78
	>50 years	Person	11	39	11	54	11	62	10	80
		% of total employee	0.44	1.56	0.41	2.00	0.37	2.10	0.32	2.52
	Support staff	Person	291	732	299	779	319	835	327	882
		% of total employee	11.67	29.35	11.10	21.92	10.83	28.34	10.31	27.80
	<30 years	Person	75	294	77	309	90	338	80	346
		% of total employee	3.01	11.79	2.86	11.47	3.05	11.47	2.52	10.90
	30-50 years	Person	176	361	178	387	186	409	198	437
		% of total employee	7.06	14.47	6.61	14.37	6.31	13.88	6.24	13.77
	>50 years	Person	40	77	44	83	43	88	49	99
		% of total employee	1.60	3.09	1.63	3.08	1.46	2.99	1.54	3.12

Part-time employee by work category

	Clinical Staff (excluding doctors) (e.g. nurses, pharmacists, physical therapists, radiologic technologists and medical scientists)	Person	3	13	3	14	3	11	3	15
		% of total employee	0.12	0.52	0.11	0.52	0.10	0.37	0.09	0.47
	<30 years	Person	0	2	0	2	1	1	1	2
		% of total employee	0	0.08	0	0.07	0.03	0.03	0.03	0.06
	30-50 years	Person	3	9	3	9	2	7	1	9

		% of total employee	0.12	0.36	0.11	0.33	0.07	0.24	0.03	0.28
>50 years	Person		0	2	0	3	0	3	1	4
	% of total employee		0	0.08	0	0.11	0	0.10	0.03	0.13
Support staff	Person		10	5	8	7	8	6	10	9
	% of total employee		0.40	0.20	0.30	0.26	0.27	0.20	0.32	0.28
<30 years	Person		0	1	0	3	0	0	0	0
	% of total employee		0	0.04	0	0.11	0	0	0	0
30-50 years	Person		2	2	1	0	2	1	2	0
	% of total employee		0.08	0.08	0.04	0	0.07	0.03	0.06	0
>50 years	Person		8	2	7	4	6	5	8	9
	% of total employee		0.32	0.08	0.26	0.15	0.20	0.17	0.25	0.28

Gender Diversity

	Number of employee in management positions in revenue-generating functions	Person	7	72	8	79	7	83	6	82
		% of total employee	0.28	2.89	0.30	2.93	0.24	2.82	0.19	2.58
	Number of employee in STEM-related functions	Person	1	0	1	0	3	0	6	1
		% of total employee	0.04	0	0.04	0	0.10	0	0.19	0.03

Hiring

401-1(a)	New Employee									
	New employee hired	person	55	356	95	639	127	770	89	680
	New Employee by level									
	Top management	Person	0	0	0	1	0	0	1	2
		% of total employee	0	0	0	0.04	0	0	0.03	0.06
	Middle management	Person	0	1	5	1	1	1	2	2
		% of total employee	0	0.04	0.19	0.04	0.03	0.03	0.06	0.06
	Management	Person	1	2	1	3	1	2	0	2
		% of total employee	0.04	0.08	0.04	0.11	0.03	0.07	0.00	0.06
	Employee	Person	54	353	89	634	125	767	85	675
		% of total employee	2.17	14.15	3.30	23.53	4.24	26.04	2.68	21.27
	New Employee by age group									
	<30 years	Person	32	274	67	520	94	658	65	586
		% of total employee	1.28	10.99	2.49	19.30	3.19	22.34	2.05	18.47
	30-50 years	Person	22	81	26	118	29	109	20	92
		% of total employee	0.88	3.25	0.97	4.38	0.98	3.70	0.63	2.90
	>50 years	Person	1	1	2	1	4	3	4	2
		% of total employee	0.04	0.04	0.07	0.04	0.14	0.10	0.13	0.06
	Hiring Cost									
	Total hiring cost	Baht	60,129.85	389,204.12	64,627.55	4,347,05.31	62,768.48	380,564.8	108,343.26	827,791.2
	Average hiring cost	Baht/FTE	1,093.27	1,093.27	680.29	680.29	494.24	494.24	1,217.34	1,217.34

Turnover

Employee Turnover

401-1(b)	Employee Turnover	Person	61	380	79	470	87	534	64	478
		% of total employee	2.45	15.24	2.93	17.45	2.95	18.13	2.02	15.06
	Employee turnover by level									
	Top management	Person	0	0	2	2	3	0	0	0
		% of total employee	0	0	0.07	0.07	0.10	0	0	0
	Middle management	Person	3	6	4	1	1	2	2	0
		% of total employee	0.12	0.24	0.15	0.04	0.03	0.07	0.06	0
	Management	Person	2	5	0	6	2	6	0	3
		% of total employee	0.08	0.20	0.00	0.22	0.07	0.20	0	0.09
	Employee	Person	56	369	73	461	81	526	62	475
		% of total employee	2.25	14.80	2.71	17.11	2.75	17.85	1.95	14.97
	Employee turnover by age group									
	<30 years	Person	27	239	35	336	49	400	43	371
		% of total employee	1.08	9.58	1.30	12.47	1.66	13.58	1.36	11.69
	30-50 years	Person	33	134	40	122	28	117	18	101
		% of total employee	1.32	5.37	1.48	4.53	0.95	3.97	0.57	3.18
	>50 years	Person	1	7	4	12	10	17	3	6
		% of total employee	0.04	0.28	0.15	0.45	0.34	0.58	0.09	0.19

Voluntary Turnover

Voluntary turnover by level

	Voluntary Employee Turnover	Person	46	326	57	384	60	438	50	394
		% of total employee	1.84	13.07	2.12	14.25	2.04	14.87	1.58	12.42
	Voluntary turnover by level									
	Top management	Person	0	0	2	0	2	0	0	0
		% of total employee	0	0	0.07	0	0.07	0	0	0
	Middle management	Person	3	5	2	1	0	0	2	0
		% of total employee	0.12	0.20	0.07	0.04	0	0	0.06	0
	Management	Person	2	4	0	4	2	3	0	3
		% of total employee	0.08	0.16	0	0.15	0.07	0.10	0	0.09
	Employee	Person	41	317	53	379	56	435	48	391
% of total employee		1.64	12.71	1.97	14.07	1.90	14.77	1.51	12.32	

	Voluntary turnover by age group									
	<30 years	Person	20	201	29	275	41	329	35	305
		% of total employee	0.80	8.06	1.08	10.21	1.39	11.17	1.10	9.61
	30-50 years	Person	25	119	27	107	15	107	15	87
		% of total employee	1.00	4.77	1.00	3.97	0.51	3.63	0.47	2.74
	>50 years	Person	1	6	1	2	4	2	0	2
		% of total employee	0.04	0.24	0.04	0.07	0.14	0.07	0	0.06

Parental Leave

401-3	Parental leave	Person	0	58	0	56	0	67	0	57
		% of total employee	0	2.33	0	2.08	0	2.27	0	1.80

Collective Bargaining Agreement

407-1	Total employee covered by an independent trade union or collective bargaining agreement	Person	406	2,088	425	2,269	461	2,485	483	2,690
		% of total employee	16.28	83.72	15.78	84.22	15.65	84.35	15.22	84.78

Training and Development

Training hours

404-1	Total number of training hours	Hours	12,381.05	63,673.95	14,000.39	74,745.61	18,289.46	98,588.54	22,159.39	123,413.61
	Average training hours per FTE	Hours/FTE	4.96	25.53	5.20	27.75	6.21	33.47	6.98	38.89
	Training hours by level									
	Top management	Person	457.50	183.00	527.04	197.64	436.37	238.02	550.56	321.16
		Hours/FTE	0.18	0.07	0.20	0.07	0.15	0.08	0.17	0.10
	Middle management	Person	518.50	1,586.00	559.98	1,745.82	793.40	2,142.18	963.48	2,706.92
		Hours/FTE	0.21	0.64	0.21	0.65	0.27	0.73	0.30	0.85
	Management	Person	396.50	2,836.50	559.98	3,557.52	674.39	4,284.36	963.48	4,955.04
		Hours/FTE	0.16	1.14	0.21	1.32	0.23	1.45	0.30	1.56
	Employee	Person	11,010.50	59,078.50	12,352.50	69,239.88	16,383.71	91,915.39	19,682.52	115,434.08
		Hours/FTE	4.41	23.69	4.59	25.70	5.56	31.20	6.20	36.38

Training hours by age group

	<30 years	Person	4,087.00	32,360.50	4,908.06	38,111.58	6,823.24	51,253.64	7,891.36	63,452.04
		Hours/FTE	1.64	12.98	1.82	14.15	2.32	17.40	2.49	20.00
	30-50 years	Person	6,679.50	27,480.50	7,115.04	31,787.10	9,282.78	41,098.12	11,561.76	51,752.64
		Hours/FTE	2.68	11.02	2.64	11.80	3.15	13.95	3.64	16.31
	>50 years	Person	1,616.50	3,843.00	1,976.40	4,842.18	2,181.85	6,228.19	2,706.92	8,212.52
		Hours/FTE	0.65	1.54	0.73	1.80	0.74	2.11	0.85	2.59

Training Investment

404-1	Total amount spent in training and development	Baht	2,256,443.49	11,604,566.51	2,738,220.89	14,618,878.11	3,012,911.98	16,240,968.02	2,649,813.27	14,757,759.23
	Average amount spent on training and development	Baht/FTE	904.75	4,652.99	1,016.41	5,426.46	1,022.71	5,512.89	835.11	4,651.04

Training cost by level

	Top management	Baht	83,366.10	33,346.44	103,085.92	38,657.22	71,891.60	39,213.60	631,842.60	368,574.85
		Baht/FTE	33.43	13.37	38.27	14.35	24.40	13.31	199.13	116.16
	Middle management	Baht	94,481.58	289,002.48	109,528.79	341,472.11	130,712.00	352,922.40	1,105,724.55	3,106,559.45
		Baht/FTE	37.88	115.88	40.66	126.75	44.37	119.80	348.48	979.06
	Management	Baht	72,250.62	516,869.82	109,528.79	695,829.96	111,105.20	705,844.80	110,5724.55	5,686,583.40
		Baht/FTE	28.97	207.25	40.66	258.29	37.71	239.59	348.48	1792.18
	Employee	Baht	200,6344.14	10,765,342.38	2,416,076.25	13,542,912.74	2,699,202.80	15,142,985.20	786,996.21	4,615,576.84
		Baht/FTE	804.47	4316.50	896.84	5027.06	916.23	5140.19	248.03	1454.64

Training cost by age group

	<30 years	Baht	744,737.16	5,896,762.14	959,987.63	7,454,400.59	1,124,123.20	84,43,995.20	943,619.52	7,587,359.28
		Baht/FTE	298.61	2364.38	356.34	2767.04	381.58	2866.26	297.39	2391.23
	30-50 years	Baht	1217,145.06	5,007,523.74	1,391,659.92	6,217,369.55	1,529,330.40	6,770,881.60	1,382,512.32	6,188,388.48
		Baht/FTE	488.03	2007.83	516.58	2307.86	519.12	2298.33	435.71	1950.33
	>50 years	Baht	294,560.22	700,275.24	386,572.20	947,101.89	359,458.00	1,026,089.20	323,683.44	982,022.64
		Baht/FTE	118.11	280.78	143.49	351.56	122.02	348.30	102.01	309.49

Individual Performance Appraisal

404-3	Employee coverage under performance appraisal by Management by Objectives (MOB)	Person	383	2,008	393	2,178	431	2,360	478	2,579
		% of total employee	15.36	80.51	14.59	80.85	14.63	80.11	15.06	81.28

Individual Performance Appraisal (MOB) by level

	Top management	Person	12	7	11	8	12	6	14	8
		% of total employee	0.48	0.28	0.41	0.30	0.41	0.20	0.44	0.25
	Middle management	Person	20	52	17	54	17	54	16	58
		% of total employee	0.80	2.09	0.63	2.00	0.58	1.83	0.50	1.83
	Management	Person	12	100	14	111	17	112	21	107
		% of total employee	0.48	4.01	0.52	4.12	0.58	3.80	0.66%	3.37
	Employee	Person	339	1,849	351	2,005	385	2,188	427	2,406
		% of total employee	13.59	74.14	13.03	74.42	13.07	74.27	13.46	75.83

Individual Performance Appraisal (MOB) by age group

	<30 years	Person	123	1,003	131	1,103	155	1,207	177	1,306
		% of total employee	4.93	40.22	4.86	40.94	5.26	40.97	5.58	41.16
	30-50 years	Person	220	915	220	960	226	1,020	249	1,123
		% of total employee	8.82	36.69	8.17	35.63	7.67	34.62	7.85	35.39
	>50 years	Person	40	90	42	115	50	133	52	150
		% of total employee	1.60	3.61	1.56	4.27	1.70	4.51	1.64	4.73

Employee Engagement

	Employee engagement survey	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	86.00	86.50	86.00	86.50
		Person	236.00	1,231.00	236.00	1,231.00	196.00	1,217.00	196.00	1,217.00

	Target of employee engagement survey	% of actively engaged employees	80	80	80	80	80	80	80	80
	Employee engagement result by level									
	Top management	% of actively engaged employees	-	-	-	-	89.40	89.10	89.40	89.10
		Person	-	-	-	-	1.00	3.00	1.00	3.00
	Middle management	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	86.60	86.50	86.60	86.50
		Person	5.00	30.00	5.00	30.00	5.00	28.00	5.00	28.00
	Management	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	86.10	86.50	86.10	86.50
		Person	12.00	65.00	12.00	65.00	11.00	63.00	11.00	63.00
	Employee	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	81.90	83.86	81.90	83.86
		Person	218.00	1,137.00	218.00	1,137.00	202.00	1,100.00	202.00	1,100.00
	Employee engagement result by age group									
	<30 years	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	84.70	85.90	84.70	85.90
		Person	123.00	640.00	123.00	640.00	113.00	613.00	113.00	613.00
	30-50 years	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	86.00	86.40	86.00	86.40
		Person	97.00	505.00	97.00	505.00	91.00	492.00	91.00	492.00
	>50 years	% of actively engaged employees	99.00	99.00	99.00	99.00	87.25	87.25	87.25	87.25
		Person	16.00	86.00	16.00	86.00	14.00	90.00	14.00	90.00
	Ration of remuneration of women to men									
405-2	Executive/Top Management - Average monthly base salary only	Baht	-	-	-	-	-	-	-	-
	Executive/Top Management - Average monthly base salary + other case incentives	Baht	-	-	-	-	-	-	-	-

Management - Average monthly base salary only	Baht	47,679	47,888	49,379	48,048	53,488	49,107	63,959	51,359
Management - Average monthly base salary + other case incentives	Baht	48,339	48,905	49,943	49,013	55,103	49,930	65,973	52,239
Non-management - Average monthly base salary only	Baht	16,107	17,021	16,312	17,013	17,339	18,369	17,933	18,853
Non-management - Average monthly base salary + other case incentives	Baht	16,577	17,590	16,834	17,594	17,899	19,129	18,528	19,759

Human Rights

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	963	863	914	960	
	Number of Contractor and tier 1 suppliers assessed	company	327	316	331	316	
	Percentage of Contractor and tier 1 suppliers assessed	% of total contractor company	34	37	36	33	
	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 in last three years with risks have been identified

	Own operations						
	Number of Own operations assessed with risk identified	company assessed with risk identified	-	-	-	-	
	Percentage of Own operations assessed with risk identified	% of company assessed	-	-	-	-	
	Contractor and tier 1 suppliers						
	Number of Contractor and tier 1 suppliers assessed with risk identified	company assessed with risk identified	-	-	-	-	
	Percentage of Contractor and tier 1 suppliers assessed with risk identified	% of contractor company assessed	-	-	-	-	
	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 in last three years with risks have been identified and risk mitigation or remediation process had been implemented in the last 12 months						
	Own operations					
	Number of Own operations	company assessed with risk identified and mitigation or remediation implemented	-	-	-	-
	Percentage of Joint ventures	% of company assessed with risk identified	-	-	-	-

Corporate Social Responsibility						
201-1	Total contribution	Million Baht	1.00	1.00	1.64	1.00
	Charitable donation	Million Baht	0	0	0	0
	Percentage of Charitable donation	% of Total contribution	0	0	0	0
	Community investment	Million Baht	1.00	1.00	1.64	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

Occupational Health & Safety										
GRI	Indicator	Unit	2021		2022		2023		2024	
Number of fatalities as a result of work-related injury										
403-9	Employee	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rate per 1,000,000 hours worked	person per 1,000,000								
		hrs. worked	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contractor	person	0	0	0	0	0	0	0	0

	Rate per 1,000,000 hours worked	person per 1,000,000 hrs. worked	0	0	0	0	0	0	0	0
Number of medical treatment work-related injuries										
	Employees	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contractors	person	0	0	0	0	0	0	0	0
Number of recordable work-related injuries										
	Employee	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rate per 1,000,000 hours worked	person per 1,000,000 hrs. worked	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contractor	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rate per 1,000,000 hours worked	person per 1,000,000 hrs. worked	0	0	0	0	0	0	0	0
Lost-Time Injury										
	Employee	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rate per 1,000,000 hours worked	person per 1,000,000 hrs. worked	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contractor	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Rate per 1,000,000 hours worked	person per 1,000,000 hrs. worked	0	0	0	0	0	0	0	0
Number of recordable work-related ill health										
	Employees	person	0	0	0	0	0	0	0	0
	Contractors	person	0	0	0	0	0	0	0	0





บริษัท ศิครินทร์ 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