

## 7 ข้อมูลหลักทรัพย์และผู้ถือหุ้น

### 7.1 ทุนจดทะเบียนและทุนชำระแล้ว

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 บริษัทมีทุนจดทะเบียนจำนวน 1,700,004,771 บาท และทุนชำระแล้วจำนวน 1,549,095,654 บาท แบ่งเป็นหุ้นสามัญจำนวน 1,549,095,654 หุ้น มูลค่าที่ตราไว้หุ้นละ 1 บาท

### 7.2 โครงสร้างการถือหุ้น

รายชื่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่ 10 อันดับแรก ของบริษัท ณ วันปิดสมุดทะเบียนผู้ถือหุ้นล่าสุด เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2557

ลำดับที่	รายชื่อผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น	สัดส่วนการถือหุ้น
1	นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ และภรรยา	326,275,534	21.06%
	แพทย์หญิงปรมาภรณ์ ปราสาททองโอสถ	39,970,598	2.58%
	นางอาริญา ปราสาททองโอสถ	5,586,800	0.36%
	นายพุดพิงศ์ ปราสาททองโอสถและภรรยา	2,526,666	0.16%
	นางสาวสมฤทัย ปราสาททองโอสถ	1,630,000	0.11%
	<b>รวม</b>	<b>375,989,598</b>	<b>24.27%</b>
2	นายวิชัย ทองแดงและภรรยา	186,317,769	12.03%
	นายอิทธิ ทองแดง	12,600,000	0.81%
	นายอดิคุณ ทองแดง	12,500,000	0.81%
	นางสาววิอร ทองแดง	12,500,000	0.81%
	นายอัฐ ทองแดง	11,857,200	0.77%
	นางเพชรรัตน์ ทองแดง	898,000	0.06%
	<b>รวม</b>	<b>236,672,969</b>	<b>15.28%</b>
3	บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) <sup>1/</sup>	104,341,869	6.74%
	บริษัท บางกอกแอร์เวย์สโฮลดิ้ง จำกัด	17,000,000	1.10%
	บริษัท ครีวการบินกรุงเทพ จำกัด	80,000	0.01%
	<b>รวม</b>	<b>121,421,869</b>	<b>7.84%</b>
4	บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด (มหาชน) <sup>2/</sup>	<b>96,113,863</b>	<b>6.20%</b>
5	นายแพทย์จิโรจน์ สุชาโต และภรรยา	39,408,009	2.54%
	นายจันต์วี สุชาโต	400,146	0.03%
	นางณสุดา ด้านชัยจิตร	939,000	0.06%
	นางรณิษฐา ทองดี	1,008,493	0.07%
	นายตรงธรรม ทองดี	33,200	0.00%
	<b>รวม</b>	<b>41,788,848</b>	<b>2.70%</b>

ลำดับที่	รายชื่อผู้ถือหุ้น	จำนวนหุ้น	สัดส่วนการถือหุ้น
6	บริษัท ไทยเอ็นวีดีอาร์ จำกัด	40,712,564	2.63%
7	นางสาวณภมาศ ลัดพลี	16,986,500	1.10%
	แพทย์หญิงอดิษฐ์ มาลากุล ณ อยุธยา	13,123,302	0.85%
	นายแพทย์ปรเมษฐ์ ลัดพลี	8,814,835	0.57%
	รวม	38,924,637	2.51%
8	HSBC (SINGAPORE) NOMINEES PTE LTD	37,732,455	2.44%
9	ธนาคาร กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)	35,207,156	2.27%
10	นายแพทย์จุลเดช ยศสุนทรากุล และภรรยา	27,598,795	1.78%
	นายจุลวัชร ยศสุนทรากุล	645,230	0.04%
	นายจุลเวช ยศสุนทรากุล	192,824	0.01%
	นางสาวจุลลดา ยศสุนทรากุล	500	0.00%
	เรืออากาศโทหญิงมาริน จันทรไส	469,192	0.03%
	น.อ.ชัยยา จันทรไส	10,000	0.00%
	รวม	28,916,541	1.87%
		1,012,767,936	65.38%

ที่มา : บริษัท ศูนย์รับฝากหลักทรัพย์ (ประเทศไทย) จำกัด

หมายเหตุ 1/ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ถือหุ้นในบริษัท บางกอกแอร์เวย์ส โฮลดิ้ง จำกัด ร้อยละ 99.9 และถือหุ้นใน บริษัท ครีวการบินกรุงเทพ จำกัด ร้อยละ 90

บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	จำนวนหุ้น	สัดส่วนการถือหุ้น
1	แพทย์หญิงปรมาภรณ์ ปราสาททองโอสถ	473,709,920	29.98%
2	นายแพทย์ ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ และภรรยา	419,271,100	26.54%
3	นายพุดพิงศ์ ปราสาททองโอสถ	319,700,000	20.23%
		1,212,681,020	76.75%

2/ บริษัท วิริยะประกันภัย จำกัด จำกัด (มหาชน) มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ประกอบด้วย

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	จำนวนหุ้น	สัดส่วนการถือหุ้น
1	บริษัท วิริยะพร็อพเพอร์ตี้ จำกัด	6,000,010	30.00%
2	บริษัท เมืองโบราณ จำกัด	2,000,000	10.00%
3	บริษัท ธนบุรีพานิชลีสซิ่ง จำกัด	1,999,990	10.00%
		10,000,000	50.00%

### 7.3 หลักทรัพย์อื่น

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 บริษัทมีหุ้นกู้ที่ยังไม่ครบกำหนดไถ่ถอน รวม 9 ชุด ซึ่งได้จดทะเบียนและซื้อขายได้ในสมาคมตลาดตราสารหนี้ไทย (Thai Bond Market Association หรือ Thai BMA) ดังนี้

- หุ้นกู้ของบริษัท BGH146A และ BGH166A ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 4 มิถุนายน 2552
- หุ้นกู้ของบริษัท BGH153A ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 3 มีนาคม 2554
- หุ้นกู้ของบริษัท BGH143A ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 29 มีนาคม 2554
- หุ้นกู้ของบริษัท BGH228A ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2555
- หุ้นกู้ของบริษัท BGH228B ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 7 สิงหาคม 2555
- หุ้นกู้ของบริษัท BGH233A ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 14 มีนาคม 2556
- หุ้นกู้ของบริษัท BGH205A และ BGH235A ได้จดทะเบียนและซื้อขายในตลาด Thai BMA ตั้งแต่วันที่ 10 พฤษภาคม 2556

โดยสาระสำคัญของหุ้นกู้ทั้ง 9 ชุด มีดังต่อไปนี้

(ก) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 1/2552 ชุดที่ 1 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2557 (BGH146A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระบุชื่อผู้ถือ ไม่ด้อยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และมีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	5 ปี นับจากวันออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	2,000,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	2,000,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	4 มิถุนายน 2552
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	4 มิถุนายน 2557
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 4.80 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 4 มิถุนายน และ 4 ธันวาคม ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
ผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้	:	ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	1,970,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	1,970,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(ข) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 1/2552 ชุดที่ 2 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2559 (BGH166A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระยะบวชซื้อผู้ถือ ไม่ค้ำยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และมีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	7 ปี นับจากวันออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	1,000,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	1,000,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาที่เสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	4 มิถุนายน 2552
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	4 มิถุนายน 2559
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 5.35 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 4 มิถุนายน และ 4 ธันวาคม ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
ผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้	:	ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	1,000,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	1,000,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(ค) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 1/2554 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2558 (BGH153A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระยะบวชซื้อผู้ถือ ไม่ค้ำยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	4 ปี นับจากวันออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	2,500,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	2,500,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาที่เสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	3 มีนาคม 2554
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	3 มีนาคม 2558
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 3.99 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 3 มีนาคม และ 3 กันยายน ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	2,500,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	2,500,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(ง) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 2/2554 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2557 (BGH143A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระยะบื้อผู้ถือ ไม่ค่อยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	3 ปี นับจากวันออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	1,000,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	1,000,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	29 มีนาคม 2554
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	29 มีนาคม 2557
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 3.78 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 29 มีนาคม และ 29 กันยายน ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	1,000,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	1,000,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(จ) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 1/2555 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2565 (BGH228A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ไม่มีประกัน ชนิดระยะบื้อผู้ถือ ไม่ค่อยสิทธิ และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	10 ปี นับจากวันที่ออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	500,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	500,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	6 สิงหาคม 2555
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	6 สิงหาคม 2565
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 4.50 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 6 กุมภาพันธ์ และ 6 สิงหาคม ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	500,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	500,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(จ) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 2/2555 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2565 (BGH228B)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ไม่มีประกัน ชนิดระบุชื่อผู้ถือ ไม่ค้ำยสิทธิ และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	10 ปี นับจากวันที่ออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	100,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	100,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	8 สิงหาคม 2555
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	8 สิงหาคม 2565
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 4.50 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 8 กุมภาพันธ์ และ 8 สิงหาคม ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	100,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556	:	100,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(ข) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 1/2556 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2566 (BGH233A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระบุชื่อผู้ถือ ไม่ค้ำยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	10 ปี นับจากวันที่ออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	4,000,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	4,000,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	14 มีนาคม 2556
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	14 มีนาคม 2566
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 4.63 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 14 มีนาคม และ 14 กันยายน ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2556	:	4,000,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2556	:	4,000,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(ณ) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 2/2556 ชุดที่ 1 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2563 (BGH205A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระยะบวชผู้ถือ ไม่ด้อยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	7 ปี นับจากวันออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	2,000,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	2,000,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	10 พฤษภาคม 2556
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	10 พฤษภาคม 2563
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 4.19 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 10 พฤษภาคม และ 10 พฤศจิกายน ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2556	:	2,000,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2556	:	2,000,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

(ญ) หุ้นกู้ บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 2/2556 ชุดที่ 2 ครบกำหนดไถ่ถอนปี 2566 (BGH235A)

ประเภทหุ้นกู้	:	หุ้นกู้ระยะบวชผู้ถือ ไม่ด้อยสิทธิ ไม่มีหลักประกัน และไม่มีผู้แทนผู้ถือหุ้นกู้
อายุของหุ้นกู้	:	10 ปี นับจากวันออกหุ้นกู้
มูลค่ารวมของหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	1,000,000,000 บาท
จำนวนหุ้นกู้ที่เสนอขาย	:	1,000,000 หน่วย
มูลค่าที่ตราไว้ต่อหน่วย	:	1,000 บาท
ราคาเสนอขายต่อหน่วย	:	1,000 บาท
วันที่ออกหุ้นกู้	:	10 พฤษภาคม 2556
วันครบกำหนดไถ่ถอน	:	10 พฤษภาคม 2566
อัตราดอกเบี้ยและกำหนดเวลาชำระดอกเบี้ย	:	ร้อยละ 4.39 ต่อปี ชำระทุก 6 เดือนนับจากวันที่ออกหุ้นกู้ โดยจะชำระทุกวันที่ 10 พฤษภาคม และ 10 พฤศจิกายน ของทุกปี
นายทะเบียนหุ้นกู้และตัวแทนชำระเงิน	:	ธนาคารทหารไทย จำกัด (มหาชน)
จำนวนคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2556	:	1,000,000 หน่วย
มูลค่าคงเหลือของหุ้นกู้ ณ วันที่ 31 มีนาคม 2556	:	1,000,000,000 บาท
การจัดอันดับความน่าเชื่อถือ (Tris Rating)	:	A+

#### 7.4 นโยบายการจ่ายเงินปันผลของบริษัท

บริษัทได้กำหนดนโยบายการจ่ายเงินปันผลอย่างเป็นรูปธรรม ตั้งแต่การประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2552 เป็นต้นไป โดยมีนโยบายจะจ่ายเงินปันผลเป็นจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของกำไรสุทธิของงบการเงินเฉพาะกิจการ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความขยายธุรกิจและความต้องการใช้เงินทุนของบริษัทในแต่ละปี โดยต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ยกเว้นการจ่ายเงินปันผลระหว่างกาลซึ่งสามารถอนุมัติจ่ายได้โดยคณะกรรมการบริษัท หากคณะกรรมการบริษัทเห็นว่า บริษัทมีผลประกอบการที่ดีและมีสภาพคล่องเพียงพอ

ทั้งนี้ ประวัติการจ่ายเงินปันผล จากผลการประกอบการของบริษัทในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา สรุปได้ดังนี้คือ

การจ่ายเงินปันผลสำหรับผลการดำเนินงานประจำปี	2551	2552	2553	2554	2555
อัตรากำไรสุทธิต่อหุ้นของบริษัท (งบการเงินรวม)	1.37	1.42	1.88	3.00	5.14
อัตรากำไรสุทธิต่อหุ้นของบริษัท (งบเฉพาะกิจการ)	0.29	0.76	0.82	1.57	1.73
อัตราเงินปันผลต่อหุ้น (บาท/หุ้น)	0.60	0.70	0.80	1.10	1.80
อัตราการจ่ายเงินปันผลต่อหุ้น/กำไรสุทธิต่อหุ้น (%)					
- งบการเงินรวม	44%	49%	43%	37%	35%
- งบการเงินเฉพาะกิจการ	207%	92%	98%	70%	104%
วันที่ประกาศจ่ายเงินปันผล	30 /04/52	19/04/53	12/01/54 <sup>(1)</sup>	04/05/55	03/05/56

หมายเหตุ : (1)บริษัทได้ประกาศจ่ายเงินปันผลระหว่างกาลสำหรับผลการดำเนินงานของปี 2553 ในเดือนมกราคม 2554 และที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2554 มีมติไม่จ่ายเงินปันผลเพิ่มเติมอีก

#### นโยบายการจ่ายเงินปันผลสำหรับบริษัทย่อย

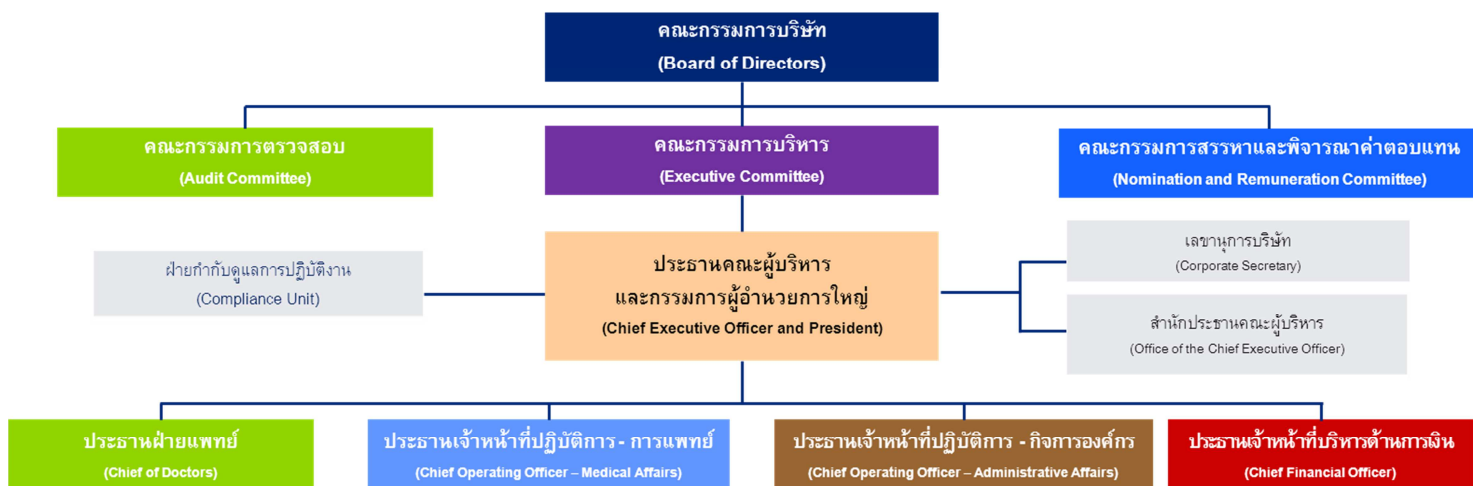
กรณีที่เป็นบริษัทย่อยที่มีได้เป็นบริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย บริษัทมีนโยบายให้บริษัทย่อยดังกล่าวจัดสรรเงินกำไรเป็นทุนสำรองตามกฎหมาย และสำรองเงินตามความจำเป็นและเหมาะสมให้เพียงพอสำหรับการดำเนินธุรกิจ หลังจากนั้นจึงมีนโยบายให้จัดสรรเป็นเงินปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้น

สำหรับบริษัทย่อยที่เป็นบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย การกำหนดนโยบายจ่ายเงินปันผลจะขึ้นอยู่กับพิจารณาความเหมาะสมในการจัดสรรเงินปันผลโดยคณะกรรมการของแต่ละบริษัทและเป็นไปตามนโยบายของบริษัทย่อยแต่ละบริษัทที่ได้ประกาศไว้ต่อนักลงทุน



8 โครงสร้างการจัดการ

โครงสร้างการบริหารจัดการบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556



1. คณะกรรมการบริษัท (ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

รายชื่อกรรมการบริษัท	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม			
		คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการสรรหาฯ	คณะกรรมการบริหาร
1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์อรุณ เผ่าสวัสดิ์	ประธานกรรมการ	14/14			
2. นายแพทย์จุลเดช ชศสุนทรากุล <sup>(1)</sup>	รองประธานกรรมการ คนที่ 1/กรรมการบริหาร/กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	14/14		3/3	12/12
3. นายวิชัย ทองแดง	รองประธานกรรมการ คนที่ 2	14 /14			
4. นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ <sup>(1)</sup>	ประธานคณะผู้บริหารและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่/ ประธานกรรมการบริหาร	14/14			12/12
5. นายแพทย์พงษ์ศักดิ์ วิทยากร <sup>(2)</sup>	กรรมการ	10/14			
6. นายแพทย์จิโรจน์ สุชาโต	กรรมการ	14/14			
7. นายประดิษฐ์ ทิฆมกุล <sup>(1)</sup>	กรรมการ/กรรมการบริหาร	14/14			12/12
8. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ สรมณี	กรรมการอิสระ/ประธานกรรมการตรวจสอบ/ประธาน กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	13/14	8/8	3/3	
9. นายแพทย์ชาติ ควงเนตร <sup>(1)</sup>	กรรมการ/กรรมการบริหาร	14/14			12/12
10. นายชวลิต เศรษฐเมธิกุล	กรรมการอิสระ/ กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	14/14		3/3	
11. ดร. สมชัย ถ้างพงษ์	กรรมการอิสระ/ กรรมการตรวจสอบ/ กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	6/14	3/8	1/3	
12. นายศรีภพ สารสาส	กรรมการอิสระ/ กรรมการตรวจสอบ/ กรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน	14/14	8/8	3/3	
13. นายธงชัย จีรอลงกรณ์	กรรมการ/กรรมการบริหาร	14/14			11/12

รายชื่อกรรมการบริษัท	ตำแหน่ง	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม			
		คณะกรรมการบริษัท	คณะกรรมการตรวจสอบ	คณะกรรมการสรรหาฯ	คณะกรรมการบริหาร
14. นางพรศิริ มโนหาญ <sup>(3)</sup>	กรรมการอิสระ	8/9			
15. นายสมบัติ อุทัยสา <sup>(4)</sup>	กรรมการอิสระ	0/0			

- (1) นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ นายแพทย์จุลเดช ชศสุนทรากุล นายแพทย์ชาติ ดวงเนตร และนายประดิษฐ์ ทิมกุล กรรมการสองในสี่ท่านลงลายมือชื่อร่วมกันและประทับตราบริษัทเป็นกรรมการผู้มีอำนาจลงนาม
- (2) นายแพทย์พงษ์ศักดิ์ วิทยากร ได้ขอลาออกจากตำแหน่งกรรมการบริษัท มีผลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557
- (3) นางพรศิริ มโนหาญ ได้รับแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี 2556 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2556 และเริ่มเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัท ตั้งแต่การประชุมครั้งที่ 4/2556 เป็นต้นไป
- (4) นายสมบัติ อุทัยสา ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัท แทนกรรมการเดิมที่ลาออก โดยมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 12/2556 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2556 จึงยังไม่ได้เข้าร่วมในการประชุมคณะกรรมการบริษัทในปี 2556

**รายชื่อกรรมการอิสระของบริษัทที่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระในบริษัทย่อย**

- ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระ ในบริษัท สหแพทย์เกษ์ จำกัด
- นายสมบัติ อุทัยสา ดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระและประธานกรรมการตรวจสอบในบริษัท ธนบุรี เมดิคอล เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)

**รายชื่อกรรมการที่ครบวาระและลาออกระหว่างงวด**

รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ครบวาระ/ลาออก	จำนวนครั้งที่เข้าร่วมประชุม คณะกรรมการบริษัท
1. นางสาวกานา นุช เล็กวิจิตร	กรรมการ	18 เมษายน 2556	5/5
2. นายธวัชวงศ์ ธีระนุสุมิต	กรรมการ	23 พฤศจิกายน 2556	13/13

**ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัท**

1. คณะกรรมการจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยใช้ความรู้ ความสามารถให้เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานของบริษัท ให้เป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทและตามมติของที่ประชุมผู้ถือหุ้น และมีอำนาจกระทำการใดๆ ตามที่ระบุไว้ในหนังสือบริคณห์สนธิ และ พรบ. บริษัทมหาชน หรือกฎที่เกี่ยวข้องต่างๆ
2. ปฏิบัติตามข้อกำหนดและข้อพึงปฏิบัติที่ดีสำหรับกรรมการบริษัทจดทะเบียน ตามหลักเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
3. กำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ รวมถึงพิจารณาอนุมัติแผนธุรกิจ งบประมาณประจำปี อนุมัติการลงทุน และการตัดสินใจทางการเงิน
4. กำกับดูแลการดำเนินงานของผู้บริหาร ติดตามผลการดำเนินงานของบริษัทและบริษัทย่อย เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้
5. จัดให้มีระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในที่มีประสิทธิภาพ เพื่อดำเนินการตรวจสอบ ดูแลการปฏิบัติงาน และประสานงานร่วมกับคณะกรรมการตรวจสอบ
6. มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น ดำเนินงานโดยรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น จัดให้มีช่องทางในการสื่อสารกับผู้ถือหุ้นอย่างเหมาะสม สม่ำเสมอ ตลอดจนมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างเป็นมาตรฐานและโปร่งใส
7. ด้านการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์
  - 7.1 รายงานส่วนได้เสียของตน คู่สมรส และผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ใน พรบ. หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงแจ้งการถือหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตร (ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ) ต่อเลขานุการบริษัทเพื่อรายงานการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ
  - 7.2 กำกับดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์เกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินการ และการเปิดเผยข้อมูลของรายการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ให้ถูกต้องครบถ้วน
  - 7.3 รายงานให้บริษัททราบถึงการมีส่วนได้เสียของตนหรือของบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใส จึงให้มีการรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล

ทั้งนี้ คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อช่วยงานในด้านการกำกับดูแลกิจการ รวมทั้งทำหน้าที่ในการตรวจสอบ ศึกษาและกลั่นกรองงาน โดยปัจจุบันคณะกรรมการชุดย่อยของบริษัท มีจำนวน 3 คณะ ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ ซึ่งเป็นกรรมการอิสระทั้งคณะ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ซึ่งมีกรรมการส่วนใหญ่เป็นกรรมการอิสระ และคณะกรรมการบริหาร รายละเอียดโครงสร้างคณะกรรมการ บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยปรากฏภายใต้หัวข้อ “การกำกับดูแลกิจการ”

**2. ผู้บริหาร**

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง
1. นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ	ประธานคณะผู้บริหาร และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ / รักษาการประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ- กิจการองค์กร
2. นายแพทย์ชาติรี ดวงเนตร	ประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ – การแพทย์

รายชื่อผู้บริหาร	ตำแหน่ง
3. นางนฤมล น้อยอ่ำ	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ด้านการเงิน
4. นายแพทย์ตฤณ จารุมิลินท	ประธานฝ่ายแพทย์

### ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร

1. ดำเนินกิจการ และ/หรือบริหารงานของบริษัทให้เป็นไปตามนโยบาย แผนงาน เป้าหมาย ระเบียบข้อบังคับ และหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่บริษัทกำหนด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทอย่างเคร่งครัด
2. ดำเนินการบริหารงานให้เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร (แล้วแต่กรณี) ภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่และระเบียบอำนาจอนุมัติดำเนินการที่ได้รับการอนุมัติไว้ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ระวังและรักษาผลประโยชน์ของบริษัท เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรและผู้ถือหุ้น โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นธรรม
3. รายงานผลงาน และความก้าวหน้าในการดำเนินงานของบริษัทในการประชุมคณะกรรมการบริษัทเป็นประจำเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติและให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามเป้าหมายและแผนงานที่กำหนดไว้
4. รายงานส่วนได้เสียของตน คู่สมรส และผู้ที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนดไว้ในพรบ.หลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ รวมถึงแจ้งการถือหลักทรัพย์ของตน คู่สมรส และบุตร (ที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ) ต่อเลขานุการบริษัทเพื่อรายงานการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ
5. พิจารณาก่อนการลงเรื่องที่จะต้องนำเข้าสู่การพิจารณาของคณะกรรมการของบริษัท และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท (แล้วแต่กรณี) รวมตลอดถึงการพิจารณาหาแนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาของบริษัท
6. ปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมายในแต่ละช่วงเวลาจากคณะกรรมการบริษัท และ/หรือ คณะกรรมการบริหาร (แล้วแต่กรณี)

ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานข้างต้น ไม่สามารถใช้กับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีส่วนได้ส่วนเสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดกับบริษัทหรือบริษัทย่อย และไม่รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับรายการเกี่ยวโยง และรายการได้มาหรือจำหน่ายไป ซึ่งทรัพย์สินที่สำคัญของบริษัทจดทะเบียน ตามกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบริษัทจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ

### **3. เลขานุการบริษัท**

คณะกรรมการบริษัทได้แต่งตั้ง นางสาวเกศรา วงศ์เกตุ Assistant Vice President ทำหน้าที่เลขานุการบริษัท เพื่อรับผิดชอบการทำหน้าที่ตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และประกาศที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนกำหนด รวมทั้งมีหน้าที่ดูแลให้มีการเปิดเผยข้อมูลและรายงานสารสนเทศในส่วนที่รับผิดชอบต่อหน่วยงานกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบและนโยบายการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของบริษัท ประสานงานและติดตามให้มีการปฏิบัติตามมติคณะกรรมการบริษัท และมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงและเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีตลอดจนหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย

#### 4. ค่าตอบแทนกรรมการและผู้บริหาร

##### (1) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน

ค่าตอบแทนกรรมการและกรรมการชุดย่อย (สำหรับรอบ 1 ปี สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

(หน่วย : บาท)

รายชื่อกรรมการบริษัท	ตำแหน่ง	บำเหน็จ กรรมการ	ค่าเบี้ยประชุม				รวม
			กรรมการ บริษัท	กรรมการ ตรวจสอบ	กรรมการสรรหาฯ	กรรมการ บริหาร	
1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์อรรถ เผ่าสวัสดิ์	ประธานกรรมการ	4,548,360	840,000				5,388,360
2. นายแพทย์จุลเดช ยศสุนทรากุล	รองประธานกรรมการ คนที่ 1/กรรมการบริหาร/กรรมการ สรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3,032,260	560,000		120,000	400,000	4,112,260
3. นายวิชัย ทองแดง	รองประธานกรรมการ คนที่ 2	3,032,260	560,000				3,592,260
4. นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททอง โอสถ	ประธานคณะผู้บริหารและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่/ ประธานกรรมการบริหาร	3,032,260	560,000			600,000	4,192,260
5. นายแพทย์พงษ์ศักดิ์ วิทยากร	กรรมการ	3,032,260	400,000				3,432,260
6. นายแพทย์จิโรจน์ สุชาโด	กรรมการ	3,032,260	560,000				3,592,260
7. นายประดิษฐ์ ทีฆกุล	กรรมการ/กรรมการบริหาร	3,032,260	560,000			400,000	3,992,260
8. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ สันต์ศิริ สรมณี	กรรมการอิสระ/ประธานกรรมการตรวจสอบ/ ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3,032,260	520,000	480,000	180,000		4,212,260
9. นายแพทย์ชาติรี ดวงเนตร	กรรมการ/กรรมการบริหาร	3,032,260	560,000			400,000	3,992,260
10. นายชวลิต เศรษฐเมธิกุล	กรรมการอิสระ/ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3,032,260	560,000		120,000		3,712,260
11. ดร. สมชัย สัจจพงษ์	กรรมการอิสระ/ กรรมการตรวจสอบ/	3,032,260	240,000	120,000	40,000		3,432,260

รายชื่อกรรมการบริษัท	ตำแหน่ง	บำเหน็จ กรรมการ	ค่าเบี้ยประชุม				รวม
			กรรมการ บริษัท	กรรมการ ตรวจสอบ	กรรมการสรรหาฯ	กรรมการ บริหาร	
	กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน						
12. นายศรีภพ สารสาส	กรรมการอิสระ/ กรรมการตรวจสอบ/ กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน	3,032,260	560,000	320,000	120,000		4,032,260
13. นายธงชัย จิรลงกรณ์	กรรมการ/กรรมการบริหาร	3,032,260	560,000			400,000	3,992,260
14. นางพรศิริ มโนหาญ <sup>(1)</sup>	กรรมการอิสระ		320,000				320,000
15. นายสมบัติ อุทัยสาง <sup>(2)</sup>	กรรมการอิสระ						0
<b>รวมค่าตอบแทนกรรมการ</b>		<b>40,935,480</b>	<b>7,360,000</b>	<b>920,000</b>	<b>580,000</b>	<b>2,200,000</b>	<b>51,995,480</b>

(1) ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการอิสระ ตามมติที่ประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี 2556 เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2556

(2) ได้รับแต่งตั้งแทนกรรมการเดิมที่ลาออก ตามมติคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 12/2556 เมื่อวันที่ 18 ธันวาคม 2556 และยังไม่ได้เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการบริษัทในปี 2556

ค่าตอบแทนกรรมการอิสระของบริษัทที่ได้รับจากบริษัทย่อย (สำหรับรอบ 1 ปี สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

(หน่วย : บาท)

รายชื่อกรรมการบริษัท	ตำแหน่ง	บำเหน็จ กรรมการ	ค่าเบี้ยประชุม กรรมการบริษัท	ค่าเบี้ยประชุม กรรมการตรวจสอบ	รวม
1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ สันต์ศิริ สรมณี	กรรมการอิสระ บริษัท สหแพทย์เกษิข จำกัด	352,942	75,000		427,942
2. นายสมบัติ อุทัยสาง	กรรมการอิสระ และประธานกรรมการตรวจสอบ บริษัท ธนบุรี เมดิคอล เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน)		70,000	60,000	130,000

ค่าตอบแทนกรรมการบริษัทที่ครบวาระและลาออกระหว่างงวด

(หน่วย : บาท)

รายชื่อ	ตำแหน่ง	วันที่ครบวาระ/ลาออก	บำเหน็จกรรมการ	ค่าเบี้ยประชุมกรรมการบริษัท	รวม
1. นางสาวกานนุช เล็กวิจิตร	กรรมการ	18 เมษายน 2556	3,032,260	200,000	3,232,260
2. นายรัชชวงศ์ ณะนะสุมิต	กรรมการ	23 พฤศจิกายน 2556	3,032,260	520,000	3,552,260

ค่าตอบแทนผู้บริหาร (สำหรับรอบ 1 ปี สิ้นสุด ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556)

ในปี 2556 บริษัทได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่ผู้บริหาร 4 ลำดับแรก ในรูปของเงินเดือน โบนัส และค่าเบี้ยประชุมเป็นเงินรวม 71.23 ล้านบาท

นอกจากนี้บริษัทได้จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่ผู้บริหารดังกล่าว โดยอัตราเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพดังกล่าวเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับของบริษัทเช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป โดยในปี 2556 บริษัทได้จ่ายเงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพสำหรับผู้บริหาร 4 ลำดับแรกดังกล่าว เป็นเงินรวม 2.08 ล้านบาท

**(2) ค่าตอบแทนอื่น**

กรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อย นอกเหนือจากค่าตอบแทนในรูปของค่าเบี้ยประชุมและบำเหน็จกรรมการ ที่ได้รับอนุมัติจากผู้ถือหุ้นแล้ว เนื่องจากบริษัทเป็นกิจการที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ดังนั้น กรรมการจึงได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลตามระเบียบของบริษัทที่ได้วางไว้เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไป

ผู้บริหาร นอกเหนือจากผลตอบแทนอื่นในรูปของรถประจำตำแหน่ง และโทรศัพท์มือถือ ผู้บริหารของบริษัทจะได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลตามระเบียบของบริษัทที่ได้วางไว้ เช่นเดียวกับพนักงานทั่วไปของบริษัท

**5. บุคลากร**

ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2556 บริษัทมีพนักงาน จำนวนรวม 3,525 คน และแพทย์ อีกจำนวน 1,063 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้คือ

(หน่วย : คน)

ประเภท	พนักงานประจำ และแพทย์ประจำ (full time)	พนักงานชั่วคราว และแพทย์ที่ปรึกษา	รวม
พยาบาล	954	133	1,087
พนักงานทั่วไป	2,089	349	2,438
รวมพนักงานทั้งสิ้น	3,043	482	3,525
แพทย์	415	648	1,063

หมายเหตุ แพทย์ประจำ หมายถึง แพทย์ที่ทำงานกับบริษัทตั้งแต่ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ขึ้นไป แต่แพทย์ดังกล่าวไม่ถือว่าเป็นพนักงานของบริษัท



### นโยบายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. บริษัท คำนึงถึงความสำคัญของพนักงานในฐานะทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะผลักดันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายได้ จึงกำหนดให้มีแผนงานและมีการจัดสรรงบประมาณในแต่ละปีไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดระดับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้หลายระดับ ได้แก่
  - 1.1 การปฐมนิเทศพนักงานใหม่ เพื่อเป็นการแนะนำองค์กร และช่วยให้ผู้เข้าร่วมงานใหม่เข้าใจในวัฒนธรรมองค์กร โครงสร้างการบริหารและการจัดการ ผ่านการเรียนรู้ร่วมกับกลุ่มผู้บริหารและพนักงานปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานมีความรู้และความเข้าใจในหน้าที่รับผิดชอบเบื้องต้น ซึ่งจะช่วยพัฒนาและดึงศักยภาพส่วนตัวให้พร้อมสำหรับการทำงานในองค์กรต่อไป
  - 1.2 การพัฒนาอาชีพของพนักงาน (Career Development) ได้กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง/ปรับระดับตำแหน่ง (Promotion Path) ที่ชัดเจนให้กับพนักงาน รวมถึงมีการกำหนดชั่วโมงการฝึกอบรมทางบริหาร สำหรับกลุ่มที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งทางการบริหารในแต่ละระดับไว้ และในการจัดเตรียมพนักงานเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารและเติบโตทางสายอาชีพ บริษัท ได้ดำเนินการพัฒนาพนักงานผ่านโครงการ Advanced Management Program (AMP) สำหรับผู้บริหารระดับสูง, โครงการ BDMS Excellent Management Program (BEMP) และ Mini-MBA in Healthcare Management สำหรับผู้บริหารระดับกลางหรือผู้จัดการฝ่าย, โครงการ BDMS Development Program (BLDP) และ Mini-MBA in Healthcare Management สำหรับผู้บริหารระดับต้นหรือหัวหน้าแผนก, โครงการ BDMS Introduction to Healthcare Management Program (BIMP) สำหรับหัวหน้าใหม่ เป็นต้น
  - 1.3 การฝึกอบรมและพัฒนาความสามารถพนักงาน (Training Development) บริษัทได้กำหนดแนวทางการพัฒนาโดยใช้กรอบของความสามารถ (Competency Base Training) ประกอบกับผลสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรม (Training Need) โดยมีวิธีการพัฒนาทั้งในส่วนของการส่งฝึกอบรมภายนอก (Public Training) และจัดฝึกอบรมภายใน (In-house Training) ที่ครอบคลุมทั้งด้านการพัฒนาความรู้ (Knowledge Development) การพัฒนาทัศนคติ (Attitude Development) และการพัฒนาทักษะ (Skill Development) เช่น หลักสูตร Effective Feedback Skills เป็นต้น นอกจากนี้บริษัท ยังมีกิจกรรมแบบ Non-Training และ กิจกรรมการแบ่งปันความรู้ในองค์กร (Knowledge Sharing) ที่เปิดโอกาสให้พนักงานที่เข้าร่วมได้ตามความสนใจ ในรูปแบบ การบรรยายพิเศษ โดยผู้บริหารและวิทยากรที่ประสบความสำเร็จจากองค์กรภายนอกต่างๆ เช่น การบรรยายพิเศษเรื่อง “Great Leader”, “Characteristic and Style of Leadership”, “Crisis Management”, “Russian Camp”, “Transformative HR System”, และ “ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน” เป็นต้น
2. บริษัท ให้ความสำคัญกับการสร้างความผูกพัน (Engagement) ของพนักงานในองค์กร มาอย่างต่อเนื่อง โดยจัดให้มีกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ กิจกรรมประกวดร้องเพลงเครือข่าย กิจกรรมงานกีฬาเครือข่าย กิจกรรมร่วมทำบุญใส่บาตรประจำเดือนเกิด สวัสดิการตรวจสุขภาพพนักงาน และ กิจกรรมทำดีในเดือนเกิด โดยการไปทำบุญที่วัดและมอบผู้ยาให้กับโรงเรียนต่างๆ เป็นต้น
3. การพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม นอกจากการพัฒนาฝึกอบรมทักษะในการทำงานและสายอาชีพแล้ว บริษัทยังมุ่งเน้นพัฒนาพนักงานให้เป็นคนเก่งและคนดีของสังคม โดยปลูกฝังในการสร้างความสำนึกในการรับผิดชอบต่อสังคมอย่างต่อเนื่อง (Corporate Social Responsibility - CSR) ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นไปตาม

- วิสัยทัศน์ขององค์กร เช่น การเปิดโอกาสให้ผู้บริหารระดับกลางเข้าร่วมในกิจการอบรมความรู้เกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสังคมของตลาดหลักทรัพย์ฯ อย่างต่อเนื่อง เพื่อนำโครงการและความรู้ต่าง ๆ มาสานต่อกิจกรรมภายในองค์กร นอกจากนี้บริษัทยังสนับสนุนให้พนักงานและผู้บริหารสามารถใช้เวลาในงานเข้าร่วมในโครงการช่วยเหลือสังคมต่าง ๆ โดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อเป็นการปลูกจิตสำนึกทางสังคมให้แก่พนักงาน เช่น โครงการ Green Health โครงการออกหน่วยเพื่อรักษาพยาบาลชุมชนผู้ยากไร้ การช่วยเหลือกิจกรรมรักษาพยาบาลของสังคมเมื่อเกิดภัยพิบัติสาธารณะต่าง ๆ โครงการปรับปรุงอาคารสถานที่เพื่อการประหยัดพลังงาน และโครงการเลี้ยงอาหารกลางวันให้เด็กร่วมกับมูลนิธิเวชดุสิต เป็นต้น
4. นอกจากนี้ บริษัทยังให้ความสำคัญเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยในสถานที่ทำงาน โดยการให้ความรู้ข่าวสารผ่านสื่อต่างๆในองค์กร และจัดให้มีกิจกรรมการฝึกซ้อมดับเพลิงและฝึกซ้อมหนีไฟ รวมทั้งจัดให้มีการอบรมในหลักสูตร "คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน"

#### ข้อพิพาทด้านแรงงานในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา

อดีตผู้บริหารของบริษัทสองท่านได้เป็นโจทก์ฟ้องร้องบริษัทต่อศาลแรงงานกลางในคดีเลิกจ้างไม่เป็นธรรม ศาลมีคำพิพากษาให้บริษัทต้องชำระเงินให้แก่โจทก์เป็นจำนวนเงินรวม 47.5 ล้านบาท

#### ผลตอบแทนรวมของพนักงาน

ในปี 2556 บริษัทและบริษัทย่อยจ่ายผลตอบแทนรวมให้แก่พนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เงินประกันสังคม เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการอื่นๆ เป็นเงินรวม 11,712.6 ล้านบาท โดยแบ่งเป็นค่าจ้างในส่วนของบริษัท จำนวน 2,566.5 ล้านบาท และบริษัทย่อย จำนวน 9,146.1 ล้านบาท

## 9 การกำกับดูแลกิจการ

บริษัทได้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยเชื่อว่าการกำกับดูแลกิจการเป็นตัวกำหนดโครงสร้างและกระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ถือหุ้น คณะกรรมการ ฝ่ายบริหาร และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดยมีเป้าหมายเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและเพิ่มมูลค่าของกิจการให้แก่ผู้ถือหุ้นในระยะยาว พร้อมกับการคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียรายอื่น ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้การดำเนินธุรกิจมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง

คณะกรรมการ มีบทบาทสำคัญหลายประการหนึ่งในบทบาทดังกล่าว คือ การดูแลการกำกับกิจการ โดยได้มอบหมายให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ และผู้บริหาร ปฏิบัติตามนโยบายด้านการกำกับกิจการต่างๆ ที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ และเป็นไปตามแนวทางที่ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยกำหนด ทั้งนี้ บริษัทได้ติดตามกฎระเบียบใหม่ ๆ ที่ประกาศใช้และปรับแนวปฏิบัติของบริษัทให้เข้ากับกฎระเบียบดังกล่าว โดยในปีที่ผ่านมาคณะกรรมการบริษัทได้อนุมัตินโยบายการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศ นโยบายเรื่องการดูแลใช้ข้อมูลภายใน และนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัท โดยได้ประกาศใช้และเผยแพร่ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างเหมาะสม

### 1. นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการ

คณะกรรมการมีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นทุกคน และต้องทุ่มเท เพื่อพัฒนาความเข้าใจเกี่ยวกับความต้องการของผู้ถือหุ้น ตลอดจนประเมินประเด็นเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และจริยธรรมที่อาจส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นอย่างมีระบบ กรรมการแต่ละท่านจะต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต ความมุ่งมั่น และความเป็นอิสระในเชิงความคิดและ การตัดสินใจในระดับสูง นอกจากนี้คณะกรรมการยังคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ อีกด้วย

นโยบายการกำกับดูแลกิจการนี้ตระหนักถึงบทบาทพิเศษของคณะกรรมการในการเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ถือหุ้นและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ตลอดจนทีมผู้บริหาร นอกจากนี้ นโยบายยังมีเนื้อหาครอบคลุมอย่างชัดเจนถึงบทบาทของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่และกรรมการที่เป็นผู้บริหารอื่น ๆ ในฐานะที่เป็นทั้งกรรมการและผู้บริหารระดับสูงอีกด้วย

ตั้งแต่ปี 2551 คณะกรรมการได้ทบทวนและแก้ไขเพิ่มเติมนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่มีอยู่ และได้ทำการเปลี่ยนแปลงหลายประการ เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติระดับสากลที่ถือกันว่าเป็นแนวปฏิบัติที่ดีคณะกรรมการ ได้เน้นย้ำการกำกับดูแลกิจการด้วยการรวมนโยบายและทิศทางในการดำเนินธุรกิจ การจัดตั้งระบบควบคุมภายในและระบบตรวจสอบให้เพียงพอ ตลอดจนการดูแลฝ่ายบริหารให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้นโยบายเพื่อให้ธุรกิจ ของบริษัทมีความโปร่งใส มีจริยธรรม และปฏิบัติตามกฎหมายที่ใช้บังคับทั้งหมด

คณะกรรมการได้มอบหมายคณะกรรมการตรวจสอบให้วางแผนการดำเนินการตรวจสอบภายในเพื่อให้มั่นใจว่าองค์กรปฏิบัติตามนโยบายทั้งหมด ติดตามผล ทบทวน และปรับเปลี่ยนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการของบริษัททันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน

นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการมีแนวทางครอบคลุมเนื้อหาในหัวข้อต่อไปนี้

1. สิทธิของผู้ถือหุ้น
2. การปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้ถือหุ้น

3. นโยบายและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย
4. การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส
5. ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

### สิทธิของผู้ถือหุ้นและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันต่อผู้ถือหุ้น

#### 1 สิทธิทั่วไปและความเท่าเทียมกัน

บริษัทรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นในด้านการเปิดเผยข้อมูล การจัดการทางการเงิน การใช้ข้อมูลภายในและผลประโยชน์ที่ขัดแย้ง ผู้บริหารจะต้องมีจริยธรรม และในการตัดสินใจใด ๆ จะต้องทำด้วยความซื่อสัตย์ และเป็นธรรมทั้งต่อผู้ถือหุ้นรายใหญ่และผู้ถือหุ้นรายย่อย เพื่อผลประโยชน์โดยรวมของทุกฝ่าย

บริษัทตระหนักถึงความรับผิดชอบของคนในการให้ความสำคัญกับสิทธิที่ปราศจากอคติและการปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน บริษัทมีหน้าที่ปกป้องผลประโยชน์และสิทธิของผู้ถือหุ้น ซึ่งรวมถึงสิทธิในการได้รับเงินปันผลและรับทราบข้อมูลที่เกี่ยวข้องและเพียงพอจากบริษัทในเวลาอันสมควรอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้บริษัทยังมีหน้าที่เผยแพร่ข้อมูลอย่างโปร่งใสและแสดงความรับผิดชอบต่อฝ่ายบริหารผ่านการจัดประชุมผู้ถือหุ้น

บริษัทมีนโยบายสนับสนุนการเปิดเผยข้อมูลและธุรกรรมทางธุรกิจเพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีความเข้าใจในการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างชัดเจน โดยบริษัทมุ่งมั่นในการสร้างความเท่าเทียมกันให้เกิดขึ้นกับผู้ถือหุ้นทุกราย ทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็น ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้ถือหุ้นรายย่อย นักลงทุนสถาบัน หรือผู้ถือหุ้นต่างชาติ ต่างได้รับข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจ นโยบายด้านการบริหารจัดการและรายงานการเงินอย่างเท่าเทียมกัน และมีสิทธิได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ในการประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้ง บริษัทได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมให้แก่ผู้ถือหุ้นล่วงหน้า เพื่อแจ้งวาระการประชุม พร้อมความคิดเห็นของคณะกรรมการในแต่ละวาระ รวมถึงเอกสารประกอบต่างๆ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีข้อมูลเพียงพอในการตัดสินใจ และได้ชี้แจงสิทธิของผู้ถือหุ้นในการเข้าร่วมประชุมและสิทธิออกเสียงลงมติของผู้ถือหุ้นไว้ด้วยกัน นอกจากนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ถือหุ้น บริษัทมีการเปิดเผยหนังสือเชิญประชุมบนเว็บไซต์ของบริษัท และเพื่อเป็นการส่งเสริมสิทธิการรับรู้ข่าวสารแก่ผู้ถือหุ้นยิ่งขึ้น บริษัทได้เปิดเผยหนังสือเชิญประชุมผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุม 30 วัน ตั้งแต่การประชุมผู้ถือหุ้นในปี 2554 เป็นต้นไป

ผู้ถือหุ้นจะได้รับแบบฟอร์มหนังสือมอบฉันทะ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นที่ไม่สามารถเข้าร่วมประชุมด้วยตนเองได้ แต่งตั้งตัวแทนผู้ได้รับมอบอำนาจของตน เข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนแทนตนได้ นอกจากนี้เพื่อเพิ่มช่องทางในการรักษาสิทธิของผู้ถือหุ้น บริษัทได้เสนอทางเลือกให้ผู้ถือหุ้นมอบอำนาจให้กรรมการอิสระ 1 ท่าน ให้เข้าร่วมการประชุมและออกเสียงในกรณีที่ผู้ถือหุ้นไม่สามารถเข้าร่วมประชมนั้น ๆ ได้ โดยการมอบอำนาจดังกล่าวผู้ถือหุ้นสามารถใช้หนังสือมอบฉันทะแบบหนึ่งแบบใด หรือใช้หนังสือมอบอำนาจแบบละเอียดที่บริษัทได้จัดส่งไปพร้อมกับหนังสือนัดประชุม หรือผู้ถือหุ้นสามารถ Download แบบฟอร์มหนังสือมอบฉันทะผ่านทางเว็บไซต์ของบริษัทได้อีกด้วย

เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นมีส่วนร่วมในการเสนอเรื่องที่เห็นว่าสำคัญและควรบรรจุเป็นวาระในการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นประจำปี รวมถึงเสนอชื่อบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสมเพื่อรับการพิจารณาเลือกตั้งเป็นกรรมการของบริษัทล่วงหน้าก่อนการประชุมผู้ถือหุ้นประจำปี บริษัทจึงได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นดำเนินการดังกล่าวได้ เป็นเวลา 45 วันโดยผู้ถือหุ้นสามารถดูรายละเอียดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเสนอวาระและเสนอรายชื่อได้ในเว็บไซต์ของบริษัท

ในกรณีที่คณะกรรมการพิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องดังกล่าวมีความเหมาะสมสร้างสรรค์ และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร คณะกรรมการจะบรรจุเรื่องดังกล่าวเป็นวาระการประชุมเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาต่อไป แต่หากคณะกรรมการเห็นว่าเรื่องดังกล่าวไม่มีความเหมาะสม คณะกรรมการจะรายงานสรุปเรื่องดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อทราบ พร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่นำเสนอเรื่องดังกล่าวให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณา ทั้งนี้ ในปี 2556 บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นเสนอวาระสำหรับการประชุมผู้ถือหุ้นล่วงหน้ารวมถึงเสนอรายชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสมเพื่อพิจารณาแต่งตั้งเป็นกรรมการบริษัท ดังกล่าวล่วงหน้ามายังคณะกรรมการบริษัท ในระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2556 ถึง 14 มกราคม 2557

ในระหว่างการประชุมผู้ถือหุ้น ผู้ถือหุ้นทุกคนมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกันในการแสดงความคิดเห็นและซักถามภายใต้เวลาที่เหมาะสม การลงคะแนนและนับคะแนนเสียงเป็นไปอย่างเปิดเผยและรวดเร็ว ซึ่งการออกเสียงลงคะแนนบริษัท จะนับ 1 หุ้น เป็น 1 เสียง และถือเสียงข้างมากเป็นมติ(สำหรับในวาระปกติทั่วไปซึ่งกฎหมายมิได้กำหนดเป็นอย่างอื่น) ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมเป็นผู้ชี้ขาดอีกเสียงหนึ่งต่างหากนอกเหนือจากการออกเสียงในฐานะเป็นผู้ถือหุ้น และใช้บัตรลงคะแนนเฉพาะกรณีที่ผู้ถือหุ้นคัดค้าน จดออกเสียง หรือแยกคะแนนเสียง และเก็บบัตรลงคะแนนเหล่านี้ไว้เพื่อให้สามารถตรวจสอบได้ภายหลัง รวมทั้งได้มีการบันทึกมติที่ประชุมโดยแบ่งเป็นจำนวนเสียงที่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ และงดออกเสียง ในแต่ละวาระ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานการประชุม และมีการบันทึกคำถาม คำชี้แจง และความคิดเห็นของที่ประชุม เพื่อให้ผู้ถือหุ้นสามารถตรวจสอบได้

กรณีที่ผู้ถือหุ้นคนใดมีส่วนได้เสียเป็นพิเศษในวาระการประชุมเรื่องใด ห้ามออกเสียงในเรื่องนั้น ยกเว้นการออกเสียงเลือกตั้งหรือถอดถอนกรรมการ

## 2. การประชุมผู้ถือหุ้น

นโยบายของบริษัท คือ การจัดประชุมผู้ถือหุ้นอย่างเหมาะสมตามกฎหมายและเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นใช้สิทธิของตนอย่างเต็มที่และในรูปแบบที่ได้รับข้อมูลอย่างดีก่อนหน้าที่จะใช้สิทธิดังกล่าว ทั้งนี้ บริษัทได้จัดประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปี ภายใน 4 เดือน นับจากวันสิ้นสุดปีงบการเงินบริษัท การจัดประชุมจะจัดตามกฎหมายที่ใช้บังคับและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย นับตั้งแต่การเรียกประชุม การจัดประชุม และหลังจากจัดการประชุม

ทั้งนี้ ผู้ถือหุ้นที่มีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งในห้าของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้แล้วทั้งหมด หรือผู้ถือหุ้นไม่น้อยกว่ายี่สิบห้าคน ซึ่งมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสิบของจำนวนหุ้นที่จำหน่ายได้แล้วทั้งหมด สามารถเข้าชื่อทำหนังสือขอให้คณะกรรมการบริษัทเรียกประชุมวิสามัญผู้ถือหุ้นได้ตามที่ข้อบังคับบริษัทกำหนดไว้ โดยระบุเหตุผลในการขอเรียกประชุมอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการต้องจัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้นภายใน 1 เดือน นับแต่วันที่ได้รับหนังสือจากผู้ถือหุ้น รายละเอียดกระบวนการประชุมผู้ถือหุ้นแต่ละครั้ง มีดังนี้

### ● ก่อนการประชุม

บริษัทได้ส่งหนังสือบอกกล่าวนัดประชุมเป็นจดหมายลงทะเบียนไปยังผู้ถือหุ้นทุกราย ล่วงหน้าเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 10 วัน สำหรับวาระทั่วไปซึ่งสูงกว่าตามที่กฎหมายกำหนด และอย่างน้อย 14 วัน กรณีที่เป็นการขออนุมัติรายการที่มีความเกี่ยวโยงกันหรือเป็นพิเศษ โดยได้ตีพิมพ์หนังสือบอกกล่าวการประชุมในหนังสือพิมพ์รายวันฉบับภาษาไทยอย่างน้อย 1 ฉบับ และหนังสือพิมพ์รายวันฉบับภาษาอังกฤษอย่างน้อย 1 ฉบับ เป็นเวลา 3 วันติดต่อกัน ก่อนวันประชุมผู้ถือหุ้น

ทั้งนี้ บริษัทได้เผยแพร่หนังสือบอกกล่าวการจัดประชุมผู้ถือหุ้นพร้อมเอกสารประกอบการประชุมทั้งหมดทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษไว้ในเว็บไซต์ของบริษัท (<http://www.bangkokhospital.com>) ภายใต้หัวข้อ “นักลงทุนสัมพันธ์” เพื่อเป็นการขยายช่องทางการให้ข้อมูลแก่ผู้ถือหุ้นทุกท่านอย่างเท่าเทียมกัน และเพื่อเป็นการส่งเสริมสิทธิการรับรู้ข่าวสารแก่ผู้ถือหุ้นยิ่งขึ้น รวมทั้งได้เปิดเผยหนังสือเชิญประชุมทั้งฉบับภาษาไทยและภาษาอังกฤษผ่านทางเว็บไซต์ เว็บไซต์ของบริษัทล่วงหน้าก่อนวันประชุม 30 วัน

ในหนังสือบอกกล่าวนัดประชุม ผู้ถือหุ้นจะได้รับรายละเอียดการประชุม เช่น เวลา และสถานที่จัดการประชุม วาระการประชุม พร้อมทั้งความคิดเห็นของคณะกรรมการในแต่ละวาระและเอกสารประกอบต่างๆ ในแต่ละวาระ (ถ้ามี) เพื่อให้ผู้ถือหุ้นมีข้อมูลรายละเอียดเพียงพอต่อการตัดสินใจ รายงานประจำปีของบริษัทแบบฟอร์มหนังสือมอบฉันทะ และรายการเอกสารที่ต้องใช้ในการเข้าร่วมประชุม รวมทั้งบริษัทยังได้ส่งรายละเอียดเกี่ยวกับกระบวนการประชุมและการแต่งตั้งผู้รับมอบฉันทะ ตลอดจนได้เสนอแนะให้ผู้ถือหุ้นแต่งตั้งกรรมการอิสระเป็นผู้รับมอบฉันทะของตนด้วย เพื่อให้ผู้ถือหุ้นได้รับทราบและพิจารณาก่อนการเข้าประชุม เพื่อช่วยผู้ถือหุ้นในการใช้สิทธิและลงคะแนนเสียงในแต่ละวาระการประชุมได้อย่างรอบคอบ

เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกต่อผู้ถือหุ้น บริษัทได้จัดให้มีการลงทะเบียนประชุมผู้ถือหุ้นโดยใช้ระบบบาร์โค้ด และมีการทำบัตรลงคะแนนเสียงแยกต่างหากเป็นชุดสำหรับการลงคะแนนเสียงแต่ละวาระ เพื่อความรวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้ โดยเฉพาะวาระการแต่งตั้งกรรมการ บริษัทได้จัดทำบัตรลงคะแนนรายตัวของกรรมการ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ ผู้ถือหุ้นหรือผู้รับมอบฉันทะจะได้รับบัตรลงคะแนนเสียงดังกล่าวตั้งแต่ขั้นตอนการลงทะเบียนเข้าประชุม

#### ● ระหว่างการประชุม

บริษัทได้กำหนดให้ ผู้ที่ทำหน้าที่ประธานในที่ประชุม แจ้งและอธิบายวิธีลงคะแนนเสียงในวาระต่าง ๆ ก่อนการประชุมจะเริ่มขึ้นอย่างละเอียดชัดเจนและให้กรรมการผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ทำหน้าที่ตอบข้อซักถามของผู้ถือหุ้น และมีการประกาศผลการลงคะแนนเสียงเมื่อจบแต่ละวาระการประชุม พร้อมทั้งบันทึกผลคะแนนที่ได้ในแต่ละวาระอย่างชัดเจน

เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้ถือหุ้นและเพื่อให้เกิดความชัดเจน บริษัทมีการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการนำเสนอข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้ถือหุ้นในระหว่างการประชุมรวมถึงแสดงผลการลงคะแนนต่อที่ประชุมเมื่อผู้ถือหุ้นใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนในแต่ละวาระแล้ว ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายในการจัดการประชุมตามระเบียบวาระที่ได้กำหนดไว้ตามลำดับอย่างชัดเจน และเปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นทุกคนได้ลงคะแนนเสียงของตนอย่างเท่าเทียมกัน

เพื่อเป็นการให้ความสำคัญต่อสิทธิของผู้ถือหุ้นทุกท่าน บริษัทได้กำหนดเป็นนโยบายให้กรรมการบริษัททุกท่าน ตลอดจนคณะกรรมการชุดย่อย ผู้ตรวจสอบบัญชี และผู้บริหารระดับสูงที่เกี่ยวข้อง อาทิ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน ผู้อำนวยการฝ่ายบัญชี ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินซึ่งดูแลด้านนักลงทุนสัมพันธ์ เข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้ง หากกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูงรายใดไม่สามารถเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นได้ จะต้องมิหนังสือชี้แจงเหตุผลต่อประธานกรรมการ (กรณีที่เป็นกรรมการ) หรือกรรมการผู้อำนวยความสะดวกใหญ่ (กรณีที่เป็นผู้บริหารระดับสูง) เพื่อทราบทุกครั้ง

ทั้งนี้ ประชานในที่ประชุม ได้เปิดโอกาสแก่ผู้ถือหุ้นอย่างเพียงพอในการตั้งคำถามและให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดำเนินการของบริษัท ตลอดจนรายงานการเงินประจำปีโดยไม่ทำให้สิทธิของผู้ถือหุ้นใดต้องเสียประโยชน์ โดยประธานกรรมการ และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ จะเป็นผู้ให้ความกระจ่างในเรื่องข้อมูลต่าง ๆ ระหว่างการประชุม และเปิดโอกาสให้กรรมการทุกท่านพบปะกับผู้ถือหุ้นอย่างไม่เป็นทางการหลังจบการประชุมนั้น ๆ

- **หลังการประชุม**

บริษัทได้จัดทำรายงานการประชุมผู้ถือหุ้นอย่างครบถ้วนรวมถึงมีการบันทึกมติที่ประชุมสำหรับการออกเสียงลงคะแนน โดยแบ่งเป็นจำนวนเสียงที่เห็นชอบ ไม่เห็นชอบ และงดออกเสียง ในแต่ละวาระ ไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานการประชุม และมีการบันทึกคำถาม คำชี้แจง และความคิดเห็นของที่ประชุมไว้อย่างละเอียดด้วย โดยได้นำส่งรายงานการประชุมดังกล่าวต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยภายในระยะเวลาที่กำหนด 14 วันหลังการประชุม รวมถึงได้เผยแพร่รายงานการประชุมผู้ถือหุ้นดังกล่าวบนเว็บไซต์ของบริษัท (<http://www.bangkokhospital.com>) ภายใต้หัวข้อ “นักลงทุนสัมพันธ์” เพื่อให้ผู้ถือหุ้นและนักลงทุนทั่วไปได้รับทราบรายงานการประชุมอย่างรวดเร็วและสามารถตรวจสอบได้

### นโยบายและการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทเล็งเห็นและตระหนักใน tầmความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ไม่ว่าจะเป็นบุคลากรภายในหรือผู้มีส่วนได้เสียภายนอกองค์กร เช่น ผู้ถือหุ้น ผู้รับบริการ เจ้าหนี้ คู่ค้า ชุมชน หน่วยงานราชการและองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง บริษัทตระหนักเป็นอย่างยิ่งว่าการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้เสียแต่ละกลุ่มจะสร้างความยั่งยืนและความคงอยู่ขององค์กรในระยะยาว

ดังนั้นบริษัทจึงมีนโยบายที่จะปกป้องสิทธิของบุคคลเหล่านี้ด้วยการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบที่ใช้บังคับ ตลอดจนคำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนี้

1. นโยบายด้านธุรกรรมที่อาจทำให้เกิดผลประโยชน์ที่ขัดแย้งและธุรกรรมระหว่างบริษัท

คณะกรรมการเข้าใจว่าธุรกรรมที่อาจนำไปสู่การขัดแย้งทางผลประโยชน์ และ/หรือธุรกรรมกับคู่สัญญาที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับการพิจารณาอย่างรอบคอบเพื่อให้เป็นไปตามกฎและระเบียบที่เกี่ยวข้องของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงานตลาดทุนและนโยบายตลอดจนแนวทางภายในของบริษัท นอกจากนี้ธุรกรรมดังกล่าวจะต้องทำในลักษณะเสมือนทำรายการกับบุคคลภายนอกที่ไม่มีความสัมพันธ์กับบริษัทอย่างเคร่งครัด และดำเนินการโดยให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่กับบริษัท และผู้ถือหุ้นทั้งหมด ข้อกำหนดและเงื่อนไขของธุรกรรมดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามข้อกำหนดและเงื่อนไขตามมาตรฐานทางการค้าที่ยอมรับกันทั่วไปเสมอ

บริษัทมีนโยบายที่จะป้องกันไม่ให้เกิดการ ผู้บริหารและพนักงานใช้สถานภาพของตนเพื่อหาผลประโยชน์ส่วนตัว โดยกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานจะต้องละเว้นจากการทำธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกับการขัดแย้งทางผลประโยชน์กับบริษัท นอกจากนี้ กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานใดที่มีส่วนได้เสียจะไม่ได้รับอนุญาตให้เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกรรมการจะถูกห้ามไม่ให้พิจารณาหรือลงคะแนนเสียงในเรื่องที่ตนมีส่วนได้เสียที่เป็นประโยชน์ รวมถึงธุรกรรมระหว่างบริษัท และบริษัทย่อยกับบุคคลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบคอบและไม่มีอคติด้วย

2. นโยบายต่อผู้ถือหุ้น

บริษัทมุ่งหวังที่จะดำเนินการเพื่อให้ได้ผลประโยชน์ในระยะยาวสูงสุดแก่ผู้ถือหุ้นด้วยการจัดการให้ธุรกิจเติบโตและ



มีความสามารถในการทำกำไรอย่างยั่งยืนภายใต้ธรรมาภิบาลที่ดีและมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งดำรงความสามารถในการแข่งขันโดยคำนึงถึงความเสี่ยงทางธุรกิจในปัจจุบันและอนาคตอย่างรอบคอบ บริษัทเน้นการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลกำไรอย่างสม่ำเสมอผ่านการพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่องในระยะยาว การควบคุมภายในที่มีประสิทธิภาพ มีระบบการตรวจสอบ และการบริหารความเสี่ยงที่แข็งแกร่ง เพื่อเป็นการตอบสนองและแสดงความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นทุกท่าน

ทั้งนี้ นอกเหนือไปจากสิทธิพื้นฐานของผู้ถือหุ้น เช่น สิทธิในการตรวจสอบจำนวนหุ้น สิทธิในการรับปันหุ้น สิทธิในการเข้าประชุมผู้ถือหุ้นและออกเสียงลงคะแนน สิทธิในการแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อคิดเห็นต่างๆ เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างอิสระในที่ประชุมผู้ถือหุ้น สิทธิที่จะได้รับผลตอบแทนอย่างเป็นธรรม และสิทธิอื่นๆ ของผู้ถือหุ้นตามกฎหมายแล้ว บริษัทยังมีนโยบายในการเปิดเผยข้อมูลทั้งหมดอย่างยุติธรรม และโปร่งใสในเวลาอันสมควรภายใต้ข้อจำกัดทางธุรกิจ เพื่อให้ผู้ถือหุ้นทุกท่านสามารถได้รับรู้ข้อมูลอย่างเท่าเทียมกัน

### 3. นโยบายต่อพนักงาน

พนักงานถือว่าเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของบริษัท โดยบริษัทได้ดูแลพนักงานที่มีความสามารถและประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของบริษัท พร้อมทั้งให้โอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกัน และมีมาตรการที่จะให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม นอกจากนี้บริษัทได้จัดการฝึกอบรมความรู้ที่จำเป็น เพื่อเพิ่มพูนทักษะความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องผ่านการฝึกอบรมที่จัดโดยบุคคลภายนอกและภายในองค์กร มีการส่งเสริมวัฒนธรรมและบรรยากาศที่ดีในองค์กร ตลอดจนปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม โดยบริษัทได้จัดกิจกรรมให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ตลอดจนเสนอแนะนำกับผู้บริหารโดยตรงผ่าน เว็บไซต์ ภายในขององค์กร

บริษัทได้จัดสวัสดิการและความปลอดภัยให้กับพนักงานซึ่งรวมทั้งผลประโยชน์ต่างๆ เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การจัดมอบทุนแก่แพทย์ พยาบาล และพนักงาน เพื่อให้บุคลากรเหล่านี้ได้เพิ่มองค์ความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรต่อไป โดยมุ่งหวังให้องค์กรแห่งนี้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของบุคลากร และเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถอยู่กับองค์กรในระยะยาว ดังนั้น บริษัทจึงมีการกำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตั้งแต่กระบวนการสรรหา คัดเลือก พัฒนาส่งเสริม และรักษาไว้ซึ่งพนักงานที่มีคุณภาพ ดังต่อไปนี้

- การสรรหาและความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน

บริษัท ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่กระบวนการสรรหา โดยบริษัท จะกำหนดลักษณะของวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และข้อกำหนดอื่นๆ ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้เลือกสรรอย่างถูกต้องและเหมาะสม ทั้งนี้ บริษัท จะพิจารณาพนักงานภายในเป็นอันดับแรก เพื่อให้โอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าในการทำงาน หากไม่มีผู้ใดเหมาะสมก็จะพิจารณาคัดเลือกจากบุคคลภายนอก นอกจากนี้ พนักงานใหม่ทุกคนจะได้เข้ารับการอบรมปฐมนิเทศเพื่อช่วยให้พนักงานได้ทราบถึงกระบวนการและขั้นตอนการทำงานของฝ่ายต่างๆ ในองค์กร จึงทำให้พนักงานสามารถวางแผนและปฏิบัติงานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ อีกทั้งบริษัทยังให้ความสำคัญในการให้โอกาสเติบโตในหน้าที่การงานแก่พนักงานตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อรักษาคณะและคนดีให้อยู่กับองค์กรตลอดไป



- โครงการฝึกอบรมพนักงาน

บริษัท มีนโยบายที่จะสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาพนักงาน ทั้งนี้เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพิ่มพูน และต่อเนื่อง โดยได้จัดให้มีการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กร สำหรับการฝึกอบรมภายในองค์กร นอกจากจะได้จัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่องทักษะการทำงานต่าง ๆ แล้ว ยังได้จัดให้มีการแลกเปลี่ยนความรู้เชิงประสบการณ์ระหว่างพนักงานฝ่ายต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโดยการประชุมร่วมกัน หรือการแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านสื่อระบบ Intranet สำหรับการฝึกอบรมภายนอกองค์กร บริษัท จะให้พนักงานกรอกแบบสอบถามความต้องการฝึกอบรมและส่งให้เข้าอบรมตามความเหมาะสม โดยมีการติดตามผลหรือวัดการเรียนรู้ในแต่ละหลักสูตรเพื่อให้เกิดประโยชน์ร่วมกันทั้งบริษัท และพนักงาน

- ระบบการประเมินผลงานของพนักงาน

บริษัท มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน โดยมีการกำหนดเกณฑ์ในการประเมินพนักงานทุกระดับอย่างชัดเจนและเป็นธรรม โดยจะประเมินจากความสามารถ ศักยภาพ และสมรรถนะของพนักงานใน 4 ส่วน คือ ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) คุณสมบัติ (Attributes) และผลการปฏิบัติงาน (Performance) และบริษัท ได้มีการสื่อสารเกณฑ์ต่างๆ ในการประเมินให้พนักงานทราบล่วงหน้าอย่างทั่วถึง ทั้งนี้ ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน นอกจากจะคำนึงถึงผลการประกอบการของบริษัท และสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในแต่ละปีแล้ว ผลการประเมินก็เป็นส่วนสำคัญในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน ซึ่งการจัดให้มีระบบการประเมินผลงานของพนักงานและการพิจารณากำหนดค่าตอบแทนแก่พนักงาน ตามผลการประเมินนี้ จะส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานและพัฒนาศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- ความเท่าเทียมในการปฏิบัติต่อพนักงานในองค์กร

บริษัท ตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันกับพนักงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่กระบวนการคัดเลือกบุคคล ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถ โดยไม่มีอคติหรือใช้ระบบเครือญาติในการวัดผลงาน การแสดงความคิดเห็นและแนวทางการปฏิบัติงาน

- การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจหรือความสุขในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานแต่ละคน บริษัท ได้กำหนดให้มีการสำรวจข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ของพนักงานทุกระดับ ซึ่งข้อมูลที่ได้รับมานั้นจะสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องในการบริหารจัดการองค์กรและทรัพยากรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว รวมทั้งบริษัท ยังได้กำหนดระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการยื่นคำร้องทุกข์เพื่อให้พนักงานได้ใช้ในการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ เพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขข้อบกพร่องในการทำงานของพนักงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

- สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน

บริษัท เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงาน ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้พนักงานทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ดังนั้น บริษัท จึงเอาใจใส่ดูแลรักษาสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อสวัสดิภาพที่ดีและสุขพลามัยที่สมบูรณ์ของพนักงาน โดยบริษัท ได้จัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่พนักงานเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ หากจำนวนพนักงานในหน่วยงานใดไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น บริษัท ก็จะจัด

จ้างพนักงานที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานเพิ่มเติม เพื่อให้ปริมาณงานในหน่วยงานสอดคล้องกับจำนวนพนักงาน และสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแก่พนักงาน

- สร้างระบบบริหารและการทำงานร่วมกันที่ดี

บริษัท ได้เล็งเห็นความสำคัญในระบบการทำงานให้มีความต่อเนื่องตั้งแต่ต้นทางไปยังปลายทาง และก่อให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน ขจัดและลดความขัดแย้งในการทำงาน จึงได้ให้ทุกฝ่ายในองค์กรร่วมกันจัดทำ คู่มือระบบการทำงานร่วมกัน (Operational Manual) เพื่อเป็นระเบียบวิธีปฏิบัติงานในการติดต่อประสานงานกัน ระหว่างหน่วยงานภายในองค์กรและได้มีการเผยแพร่ระบบการทำงานร่วมกันนี้ผ่านระบบ Intranet โดยบริษัท ได้จัดให้มีการทบทวนและแก้ไขตามความเหมาะสม

- สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและพนักงาน

บริษัท ได้ตระหนักถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและพนักงานเพื่อ ซึ่งมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกัน ดังนั้น จึงได้จัดให้มีกิจกรรมร่วมกันระหว่างพนักงานและผู้บริหาร ซึ่งจะเป็นปัจจัยที่สามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นการสนับสนุนให้เกิดความสุขใจในการทำงาน เช่น งานสังสรรค์วันปีใหม่ งานทำบุญร่วมกัน งานกีฬาสี นอกจากนี้ ผู้บริหารได้จัดประชุมร่วมกันกับ พนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและพนักงาน ซึ่งจะนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายการทำงานในทิศทางเดียวกันอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

- สร้างพนักงานให้เป็นคนดีขององค์กรและสังคม

เพื่อให้พนักงานยึดถือปฏิบัติตามและเพื่อประโยชน์แห่งความมีวินัยอันดีงามของหมู่คณะ เมื่อพนักงานผู้ใด หลีกเลียงหรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับการทำงานจะถือว่าพนักงานผู้นั้นกระทำความผิด ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณา และดำเนินการตามมาตรการแก้ไขอย่างใดอย่างหนึ่งตามระเบียบข้อบังคับการทำงานอย่างเหมาะสมแก่กรณี โดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่ดี (Corporate Governance) ที่บริษัท กำหนด ซึ่งเป็นกรอบให้ผู้บริหารและพนักงานถือ ปฏิบัติ ทั้งนี้ บริษัท เชื่อมั่นว่าการพัฒนาพนักงานให้เป็นคนดี และคนเก่งนั้น จะช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตอย่าง มั่นคงและยั่งยืน

#### 4. นโยบายต่อฝ่ายบริหาร

บริษัทตระหนักว่าฝ่ายบริหารเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ด้วยเหตุนี้บริษัทจึงได้มีการจัดทำโครงสร้างค่าตอบแทนของผู้บริหารอย่างเหมาะสม โดยสามารถเปรียบเทียบได้กับผู้บริหารระดับเดียวกัน ของธุรกิจ Health Care นอกจากนี้ฝ่ายบริหารยังมีโอกาสทำงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบของคนอย่างอิสระ ปราศจากการแทรกแซง ซึ่งเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดร่วมกันขององค์กรและผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

#### 5. นโยบายต่อลูกค้า

บริษัทดำเนินธุรกิจกับหุ้นส่วน คู่แข่ง เจ้าหนี้ คู่ค้า และอื่น ๆ ตามข้อกำหนดและเงื่อนไขการซื้อขายที่ได้ทำเป็นสัญญา อย่างยุติธรรมและมีจริยธรรม ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายหลักเกี่ยวกับการกระทำใดก็ตามที่อาจส่งผลให้เกิดความไม่ซื่อสัตย์ สุจริต หรือที่อาจละเมิดสิทธิของคู่สัญญาตามที่กฎหมายกำหนดหรือที่ได้ตกลงร่วมกัน และเป็นไปตามจริยธรรมหรือ จรรยาบรรณทางธุรกิจ

## 6. นโยบายต่อผู้รับบริการ

บริษัทตระหนักว่าผู้รับบริการเป็นปัจจัยสู่ความสำเร็จที่สำคัญประการหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ บริษัทมุ่งหวังที่จะทำให้ผู้รับบริการพอใจด้วยการให้บริการที่มีคุณภาพสูง และมีความมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงคุณภาพด้านการรักษาพยาบาลให้ดียิ่งขึ้น เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการอย่างยุติธรรมในระดับมืออาชีพ โดยองค์กรนี้ถือว่าข้อมูลของผู้รับบริการทุกท่านเป็นความลับและจะไม่ถูกนำมาเปิดเผย เว้นแต่กฎหมายกำหนด หรือจนกว่าจะได้รับความยินยอมจากผู้รับบริการโดยตรง

## 7. นโยบายความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

บริษัทมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติตามต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยมาตรฐานที่สูงอย่างต่อเนื่อง โดยยึดมั่นในการรักษามาตรฐานด้านความปลอดภัยและการควบคุมมลภาวะในการดำเนินธุรกิจ บริษัทรับมือกับประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์สาธารณะและเข้าร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยบริษัทมีนโยบายที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และบุคลากรทุกคนในองค์กร

ทั้งนี้ บริษัทได้คำนึงถึงผลกระทบที่เกิดจากกระบวนการรักษาพยาบาลต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงความปลอดภัยต่อผู้ใช้บริการ และสุขภาพอนามัยของบุคลากรทุกระดับซึ่งเป็นผู้ให้บริการโดยตรง จึงได้นำมาตรฐาน ISO 14001 ระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม และมาตรฐาน มอก. 18001/OHSAS18001 ระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย มาปรับใช้ภายในองค์กร และผ่านการรับรองระบบการจัดการทั้งสองจากสถาบันรับรองมาตรฐานไอเอสโอ (สรอ.) พร้อมทั้ง ได้ประกาศ “นโยบายสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย” เพื่อกำหนดใช้ภายในโรงพยาบาล ตั้งแต่ปี 2546 และได้ถ่ายทอดให้พนักงานตลอดจนผู้ที่เกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน โดยมีการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจังและต่อเนื่อง นอกจากนี้บริษัทยังมีส่วนช่วยเหลือกิจกรรมการกุศลหลายอย่าง และสนับสนุนความห่วงใยของพนักงานที่มีต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชน โดยตั้งแต่ปี 2550 บริษัทได้จัดตั้ง “คณะกรรมการชุมชนสัมพันธ์” เพื่อดูแล ประสานงาน และติดต่อสื่อสารระหว่างองค์กรกับชุมชน

## การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

บริษัทมีนโยบายที่จะเปิดเผยข้อมูลทั้งทางการเงินและข่าวสารทั่วไปของบริษัท ต่อผู้ถือหุ้น นักลงทุนและนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ รวมถึงสาธารณชนทั่วไป เป็นไปอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทัวถึง เท่าเทียม โปร่งใส และทันการณธ์ รวมทั้งเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

บริษัทมีนโยบายที่จะเปิดเผยข้อมูลการเงินของบริษัท ข้อมูลที่เป็นสาระสำคัญ ตลอดจนข้อมูลอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อส่วนได้เสียของผู้ถือหุ้น หรือการตัดสินใจลงทุน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อราคาหุ้นหรือหลักทรัพย์ใดของบริษัท ข้อมูลนี้จะเผยแพร่ในเวลาอันเหมาะสม เพียงพอ และครบถ้วน ด้วยวิธีที่โปร่งใสผ่านช่องทางที่ยุติธรรมและสมควร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ เพื่อให้มั่นใจว่าการลงทุนในหลักทรัพย์ของบริษัทเกิดจากการตัดสินใจที่ยุติธรรมและได้รับข้อมูลอย่างทั่วถึงเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ ตั้งแต่ปี 2556 คณะกรรมการบริษัทได้จัดทำนโยบายการเปิดเผยสารสนเทศและนโยบายเรื่องการดูแลการใช้ข้อมูลภายใน โดยได้เผยแพร่ให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานได้รับทราบและถือปฏิบัติ

นอกจากนี้คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีรายงานความรับผิดชอบต่อรายงานทางการเงิน ควบคู่ไปกับรายงานการตรวจสอบของผู้สอบบัญชี แสดงไว้ในรายงานประจำปี และแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปี เพื่อให้ฝ่ายจัดการมีความตระหนักอย่างถึงถึงพัน

กิจ และหน้าที่ความรับผิดชอบต่อข้อมูลและรายงานทางการเงินที่ต้องมีความถูกต้องครบถ้วนก่อนที่จะมีการแพร่หลายต่อผู้ลงทุน

สำหรับการสื่อสารต่อบุคคลภายนอกนั้น ผู้บริหารระดับสูงที่ได้รับมอบหมายให้เปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท คือ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน และผู้อำนวยการฝ่ายการเงินที่ดูแลด้านนักลงทุนสัมพันธ์ โดยในรอบปี 2556 ที่ผ่านมา ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท รวมถึง ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินที่ดูแลด้านนักลงทุนสัมพันธ์ได้พบปะและให้ข้อมูลต่อผู้เกี่ยวข้อง ในโอกาสต่างๆ ดังนี้

1. การนำเสนอข้อมูลแก่นักลงทุน (Roadshow) 7 ครั้ง โดย Roadshow ในประเทศ 4 ครั้ง และในต่างประเทศ 3 ครั้ง
2. จัดการประชุมแถลงผลการดำเนินงานแก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์ (Analyst Meeting) 13 ครั้ง
3. ดือนรับนักลงทุนและนักวิเคราะห์ที่ขอพบเพื่อรับทราบการดำเนินงานของบริษัท (Company Visits และ Conference Call) 187 ครั้ง
4. นำนักลงทุนและนักวิเคราะห์พบผู้บริหารและเยี่ยมชมกิจการ (Site Visits) 13 ครั้ง

บริษัทมีการให้ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ผลการดำเนินงาน งบการเงิน และสารสนเทศที่บริษัทแจ้งต่อตลาดหลักทรัพย์ฯ โดยผู้สนใจสามารถอ่านข้อมูลได้ทาง เว็บไซต์ ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่ <http://www.set.or.th> และ เว็บไซต์ ของบริษัทที่ <http://www.bangkokhospital.com> กรณีที่ผู้ลงทุนและผู้ที่เกี่ยวข้องมีข้อสงสัยและต้องการสอบถามสามารถติดต่อมายัง ผู้อำนวยการฝ่ายการเงินที่ดูแลด้านนักลงทุนสัมพันธ์ โทร. 0-2755-1793 E-mail: [investor@bangkokhospital.com](mailto:investor@bangkokhospital.com) หรือผ่านเว็บไซต์ ของบริษัทที่ <http://www.bangkokhospital.com>

#### ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

##### โครงสร้างคณะกรรมการ

คณะกรรมการบริษัท มีจำนวนทั้งสิ้น 15 ท่าน ประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหาร (Executive Directors) จำนวน 5 ท่าน กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร (Non- Executive Directors) จำนวน 4 ท่าน และกรรมการอิสระ จำนวน 6 ท่าน ซึ่งคณะกรรมการบริษัทเห็นว่า โครงสร้างคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ 6 ท่าน ซึ่งเป็นผู้มีคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดการถ่วงดุลและสอบทานการบริหารงาน อย่างเพียงพอ

##### กรรมการที่เป็นผู้บริหาร

กรรมการที่เป็นผู้บริหาร ได้แก่ กรรมการบริหาร หรือกรรมการที่เป็นผู้บริหารที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ เต็มเวลาและได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเป็นประจำจากบริษัท ในรูปของเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่นๆ ตามระเบียบการหรือสวัสดิการของบริษัท

##### กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร

กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร คือ กรรมการที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานประจำหรือได้รับค่าตอบแทนเป็นรายได้ประจำจากบริษัท ทั้งนี้ กรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหารดังกล่าวอาจเป็นผู้ที่ได้รับแต่งตั้งหรือเป็นตัวแทนจากผู้ถือหุ้นรายใหญ่

##### กรรมการอิสระ

กรรมการอิสระ คือ กรรมการที่ไม่ได้บริหารจัดการบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกัน โดยเป็นอิสระต่อการบริหารจัดการ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ที่มีอำนาจควบคุมกิจการและเป็นผู้ที่ไม่มีธุรกิจหรือความเกี่ยวข้องทางผลประโยชน์ในบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกัน ซึ่งอาจทำให้ผลประโยชน์ของบริษัทและ/

หรือผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นต้องลดลง

โดยกรรมการอิสระของบริษัท มีคุณสมบัติเป็นไปตามข้อกำหนดของ ก.ล.ต. ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1.0 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย (ผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลตามมาตรา 258 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท (บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หมายถึงบริษัทย่อยที่มีบริษัทแม่เป็นบริษัทเดียวกัน)
3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุม ของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทสังกัดอยู่ เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงินซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. นอกเหนือจากคุณสมบัติของกรรมการบริษัทเกี่ยวกับการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันกับบริษัท และบริษัทย่อยแล้ว กรรมการอิสระจะต้องไม่เป็นลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1.0 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย

#### 9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

ทั้งนี้ กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนินการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบขององค์คณะได้ (Collective Decision)

#### การแยกตำแหน่ง

1. ปัจจุบันประธานกรรมการบริษัท เป็นกรรมการที่ไม่มีส่วนร่วมในการบริหารงาน และบริษัทได้กำหนดให้ประธานกรรมการและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ต้องไม่เป็นบุคคลคนเดียวกัน และไม่ได้ดำรงตำแหน่งใด ๆ ในคณะกรรมการชุดย่อย เพื่อให้ประธานกรรมการบริษัทสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระจากฝ่ายบริหารและมีอิสระในการตัดสินใจรวมถึงกำกับดูแลกรรมการในคณะกรรมการบริษัทให้ทำหน้าที่ได้อย่างโปร่งใสปราศจากอคติ ทั้งนี้ ประธานกรรมการจะทำหน้าที่อย่างเที่ยงธรรมในการดูแลการใช้นโยบายและแนวทางเชิงกลยุทธ์ตามที่จัดทำขึ้นตลอดจนดำเนินการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการจัดประชุมคณะกรรมการบริษัทจนสำเร็จและดูแลให้กรรมการทุกท่านมีส่วนร่วมในการประชุมและตั้งคำถามที่เป็นประโยชน์อย่างมีอิสระจากฝ่ายบริหารในระหว่างการประชุมแต่ละครั้ง

2. บริษัทได้กำหนดให้ประธานกรรมการบริษัท จะต้องไม่เป็นสมาชิกในคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อให้กรรมการสรรหาสามารถตัดสินใจในการทำหน้าที่ได้อย่างเป็นอิสระจากคณะกรรมการบริษัท

#### การแย่งแยกหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการบริษัทและฝ่ายบริหาร

บริษัทได้แบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างคณะกรรมการบริษัทกับฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน โดยคณะกรรมการบริษัทจะทำหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารในระดับนโยบาย โดยคณะกรรมการบริษัทจะประชุมกันเป็นประจำทุกเดือนเพื่อติดตามและสนับสนุนนโยบายเชิงกลยุทธ์ของบริษัท ในขณะที่คณะกรรมการบริษัทจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับงานประจำ หรือกิจกรรมทางธุรกิจภายใต้ความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ขณะที่ฝ่ายบริหารภายใต้การกำกับดูแลของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะทำหน้าที่บริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เท่านั้นที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหารให้ทำงานเหล่านี้ ดังนั้น อำนาจและความรับผิดชอบของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ จึงได้รับตอบสนองจากฝ่ายบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้บริษัทยังได้กำหนดขอบเขตหน้าที่และอำนาจของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อยต่าง ๆ และฝ่ายบริหารทุกระดับไว้อย่างชัดเจน

#### การจำกัดระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

แม้ว่าหลักการ กรรมการบริษัทไม่ควรดำรงตำแหน่งติดต่อกันยาวนานในระดับหนึ่ง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากการขาดแคลนบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ความรู้ความเข้าใจในสายอาชีพด้านการรักษาพยาบาล และข้อจำกัดในการสรรหาบุคลากร ผู้เข้ามาดำรงตำแหน่งแทนอย่างเหมาะสม รวมทั้งประโยชน์ที่เกิดจากความรู้ ความเข้าใจในธุรกิจ ตลอดจนประเด็นความเสี่ยงจากการบริหารจัดการหากขาดความรู้ความเข้าใจในธุรกิจด้านการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญในการนำมาพิจารณาตัดสินใจ ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญเฉพาะด้านอย่างแท้จริงที่จะสามารถเข้าใจในธุรกิจของบริษัทได้อย่างถ่องแท้ ดังนั้น บริษัทจึงยังไม่ได้กำหนดข้อจำกัดของเวลาในการดำรงตำแหน่งของกรรมการอย่างเป็นทางการ

### หน้าที่ของกรรมการบริษัท

กรรมการบริษัททุกคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำหนดและติดตามนโยบายการดำเนินงานของบริษัทซึ่งนอกจากอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่บริษัทได้กำหนดไว้ในหัวข้อ “โครงสร้างการจัดการ” ยังรวมถึงหน้าที่ในเรื่องต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. กรรมการควรสามารถเข้าถึงข้อมูลการเงินและข้อมูลธุรกิจอย่างเพียงพอเพื่อทำงานของตนอย่างมีประสิทธิภาพ
2. กรรมการควรเข้าประชุมคณะกรรมการทุกครั้ง รวมทั้งการประชุมคณะกรรมการชุดย่อยและตั้งคำถามที่สำคัญเพื่อปกป้องและรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท ตลอดจนเพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทได้ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติที่ดี
3. กรรมการควรเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้นทุกครั้ง โดยเฉพาะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการตรวจสอบ เพื่อร่วมกันตอบคำถามและชี้แจงในประเด็นที่ผู้ถือหุ้นมีข้อซักถาม ตลอดจนรับทราบประเด็นข้อเสนอแนะจากผู้ถือหุ้น
4. กรรมการควรมีความสามารถและประสงค์จะเรียนรู้ธุรกิจของบริษัท รวมทั้งแสดงความคิดเห็นของตนอย่างอิสระด้วยการเสียสละเวลาและความสนใจมากพอให้กับเรื่องที่มีความสำคัญทั้งหมด
5. กรรมการอิสระควรส่งหนังสือยืนยัน เพื่อรับรองความเป็นอิสระของตนตามคำจำกัดความของบริษัทในวันที่กรรมการอิสระยอมรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งและทุก ๆ ปีหลังจากนั้น
6. กรรมการจะต้องจัดส่งและปรับปรุงแบบรายงานส่วนได้เสียของตน และรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของตนและคู่สมรส รวมถึงบุตรที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะ (ถ้ามี) เพื่อเป็นการแสดงความโปร่งใสและมีการรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล
7. หน้าที่อื่นใดของกรรมการตามที่กำหนดไว้ในประกาศ ข้อกำหนด พระราชบัญญัติ หรือกฎหมายอื่นใดที่กำกับดูแลบริษัท

### การประชุมคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อย

บริษัทได้มีกำหนดการประชุมคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการบริหารล่วงหน้าตลอดปี และอาจมีการประชุมพิเศษเพิ่มเติมตามความจำเป็น สำหรับการประชุมคณะกรรมการบริษัทจะจัดให้มีการประชุมทุกวันพุธสุดท้ายของทุกเดือน และกำหนดให้คณะกรรมการบริหารมีการประชุมทุกวันพุธก่อนการประชุมคณะกรรมการบริษัท 1 สัปดาห์ (ทุกวันพุธก่อนพุธสุดท้ายของเดือน) เพื่อให้กรรมการบริษัทและกรรมการบริหารทุกท่านทราบกำหนดการประชุมล่วงหน้าและสามารถจัดสรรเวลาเข้าร่วมประชุมได้ทุกครั้ง โดยในการประชุมในวาระปกติจะมีการกำหนดวาระการประชุมต่าง ๆ ไว้ล่วงหน้า และมีวาระสืบเนื่อง เพื่อติดตามงานที่ได้มอบหมายไว้ ซึ่งเลขานุการบริษัทได้จัดส่งหนังสือเชิญประชุมและวาระการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วันทำการ เพื่อให้กรรมการได้มีเวลาศึกษาข้อมูลอย่างเพียงพอก่อนการเข้าร่วมประชุม

สำหรับการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน บริษัทฯ ได้กำหนดตารางเวลาการประชุมล่วงหน้า ทั้งนี้ การประชุมของคณะกรรมการชุดย่อยทั้งสองคณะเป็นไปตามความเหมาะสมและโอกาสในการพิจารณาเรื่องที่จะต้องเข้าประชุมตามหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้ โดยบริษัทฯ กำหนดให้ภายหลังการประชุมของคณะกรรมการชุดย่อยทั้งสองคณะ ประธานฯ ของคณะกรรมการดังกล่าว หรือผู้ที่ได้รับการมอบหมายจะต้องรายงานผลการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทในครั้งถัดไป



ทั้งนี้ ในปี 2556 บริษัทได้เปิดเผยจำนวนการเข้าประชุมของกรรมการบริษัทและกรรมการชุดย่อยอยู่ในหัวข้อโครงสร้างการจัดการ

#### การกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการและผู้บริหาร

ปัจจุบันบริษัทได้กำหนดให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นผู้พิจารณาค่าตอบแทนของกรรมการอย่างเป็นธรรม และเหมาะสมกับภาระหน้าที่ตลอดจนความรับผิดชอบของกรรมการ โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของบริษัทชั้นนำในตลาดหลักทรัพย์ฯ และกิจการที่มีขนาดใกล้เคียงในธุรกิจเดียวกัน ตลอดจนต้องสอดคล้องกับผลการดำเนินงานของบริษัท และมีการเสนอขออนุมัติต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้น

สำหรับการพิจารณาค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง บริษัทได้จัดให้มีการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผ่านกระบวนการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริษัทและฝ่ายทรัพยากรบุคคลกำหนดไว้สำหรับผู้บริหารในแต่ละระดับ โดยเชื่อมโยงกับผลการประกอบการของบริษัทและผลงานของผู้บริหารแต่ละท่าน

#### การพัฒนาความรู้ของกรรมการ

บริษัทมีนโยบายในการสนับสนุนให้กรรมการของบริษัทและบริษัทในเครือได้เข้าอบรมหลักสูตร Director Certificate Program (DCP) และ Director Accreditation Program (DAP) กับสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) เพื่อส่งเสริมให้กรรมการมีความเข้าใจในเรื่องการกำกับดูแลธุรกิจให้มีประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถนำความรู้มาใช้ในการดำเนินนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีได้อย่างต่อเนื่อง โดยกรรมการของบริษัทได้ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certificate Program และ/หรือ Director Accreditation Program แล้วจำนวน 15 ท่าน รวมทั้งได้สนับสนุนให้กรรมการเข้าอบรม กฏระเบียบ นโยบาย หรือข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ และสำนักงาน ก.ล.ด. ที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ เพื่อถือปฏิบัติให้ถูกต้อง

ทั้งนี้ บริษัทได้กำหนดให้เลขานุการดำเนินการสรุปการเปลี่ยนแปลงกฎเกณฑ์หรือข้อกำหนดต่าง ๆ ที่มีนัยสำคัญ ต่อกรรมการผู้่อำนวยการใหญ่ เพื่อรายงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบและถือปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อไป หรือในบางกรณีอาจเชิญผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเพื่อมาอบรมและเผยแพร่ข้อมูลหรือข้อกำหนดดังกล่าวต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบและถือปฏิบัติอย่างถูกต้องต่อไป พร้อมกันนี้บริษัทได้สนับสนุนให้เลขานุการบริษัท ผ่านการอบรมหลักสูตร Director Certificate Program

## 2. คณะกรรมการชุดย่อย

คณะกรรมการบริษัทได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 3 ชุด ประกอบด้วย คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน และคณะกรรมการบริหาร เพื่อช่วยทำหน้าที่ด้านการกำกับดูแลกิจการ การควบคุมภายใน และกลั่นกรองงาน เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ รวมทั้งได้แบ่งแยกหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการชุดย่อยต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนโดยการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ในกฎบัตรของคณะกรรมการชุดย่อยแต่ละคณะ

### 2.1 คณะกรรมการตรวจสอบ

ประกอบด้วย กรรมการอิสระจำนวน 3 ท่าน และมีวาระในการดำรงตำแหน่งเป็นเวลา 3 ปี โดยมีรายชื่อคณะกรรมการตรวจสอบดังนี้

1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมนี

ประธานกรรมการตรวจสอบ



2. ดร.สมชัย สัจจพงษ์

กรรมการตรวจสอบ

3. นายศรีภพ สารสาส

กรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการตรวจสอบได้รับอำนาจอย่างเต็มที่จากคณะกรรมการบริษัทให้ทำงานของตน ซึ่งรวมถึงการติดตามการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและดำเนินการให้มั่นใจว่าบริษัทมีระบบการควบคุมภายในอย่างรัดกุม มีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนดในการเปิดเผยข้อมูล และมีมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจและเรื่องการเงินอย่างครบถ้วน โดยกรรมการตรวจสอบของบริษัท ที่มีความรอบรู้และมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องโดยตรงทางด้านบัญชี และการเงิน มีจำนวน 2 ท่าน คือ นายศรีภพ สารสาส และดร.สมชัย สัจจพงษ์

ในการวางแผนการตรวจสอบภายใน คณะกรรมการตรวจสอบจะให้ผู้ตรวจสอบภายในวางแผนการตรวจสอบภายในของบริษัทตลอดทั้งปี โดยบริษัทได้จ้างบริษัทจากภายนอกที่มีคุณสมบัติและประสบการณ์ที่เหมาะสมเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของกิจการ ซึ่งบริษัทเชื่อว่าการจ้างบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระและมีความคล่องตัวในการรายงานข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นอย่างเที่ยงธรรม และมีประสิทธิภาพ โดยคณะกรรมการตรวจสอบจะรายงานกิจกรรมของการตรวจสอบภายในต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัททันทีหลังการประชุมทุกครั้ง

ทั้งนี้ ในการประชุมของคณะกรรมการตรวจสอบที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินและการเปิดเผยรายงานทางการเงินของบริษัท ประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้านการเงิน และผู้อำนวยการฝ่ายบัญชีของบริษัท ต่างเข้าร่วมการประชุมด้วยทุกครั้ง ทั้งนี้ ก่อนการประชุมในวาระที่เกี่ยวข้องกับงบการเงินกับฝ่ายบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบจะประชุมแยกกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายบริหารร่วมในการประชุมแต่ประการใด เพื่อสอบถามประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญที่อาจเกิดขึ้นกับงบการเงินหรือฐานะการเงินของกิจการซึ่งผู้สอบบัญชีได้ตรวจพบ หรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบงบการเงินของบริษัทและบริษัทย่อย รวมถึงมีการประชุมประจำปีร่วมกับผู้สอบบัญชีโดยไม่มีฝ่ายบริหารเพื่อให้มั่นใจว่าผู้สอบบัญชีสามารถปฏิบัติงานอย่างอิสระจากฝ่ายบริหารและไม่มีข้อจำกัดในการตรวจสอบบัญชี

#### **คุณสมบัติของคณะกรรมการตรวจสอบ**

กรรมการตรวจสอบของบริษัทต้องเป็นกรรมการอิสระที่ได้รับการแต่งตั้งจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น หรือที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ทั้งนี้ ผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของบริษัทมีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ดังนี้

1. ถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 1.0 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง ทั้งนี้ ให้นับรวมการถือหุ้นของผู้ที่เกี่ยวข้องของกรรมการอิสระรายนั้น ๆ ด้วย (ผู้ที่เกี่ยวข้อง หมายถึง บุคคลตามมาตรา 258 แห่งพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์)
2. ไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะได้ออกจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษาของส่วนราชการซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท (บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หมายถึงบริษัทย่อยที่มีบริษัทแม่เป็นบริษัทเดียวกัน)

3. ไม่เป็นบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางสายโลหิต หรือโดยการจดทะเบียนตามกฎหมาย ในลักษณะที่เป็นบิดามารดา คู่สมรส พี่น้อง และบุตร รวมทั้งคู่สมรสของบุตร ของผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุม หรือบุคคลที่จะได้รับการเสนอให้เป็นผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท หรือบริษัทย่อย
4. ไม่มีหรือเคยมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท ในลักษณะที่อาจเป็นการขัดขวางการใช้วิจารณญาณอย่างอิสระของตน รวมทั้งไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย หรือผู้มีอำนาจควบคุม ของผู้ที่มีความสัมพันธ์ทางธุรกิจกับบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท เว้นแต่จะ ได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี
5. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของสำนักงานสอบบัญชี ซึ่งมีผู้สอบบัญชีของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทสังกัดอยู่ เว้นแต่จะ ได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี
6. ไม่เป็นหรือเคยเป็นผู้ให้บริการทางวิชาชีพใด ๆ ซึ่งรวมถึงการให้บริการเป็นที่ปรึกษากฎหมายหรือที่ปรึกษาทางการเงินซึ่งได้รับค่าบริการเกินกว่า 2 ล้านบาทต่อปีจากบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัท และไม่เป็นผู้ถือหุ้นที่มีนัย ผู้มีอำนาจควบคุม หรือหุ้นส่วนของผู้ให้บริการทางวิชาชีพนั้นด้วย เว้นแต่จะ ได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 ปี
7. ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นเพื่อเป็นตัวแทนของกรรมการของบริษัท ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้ถือหุ้นซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถือหุ้นรายใหญ่
8. นอกเหนือจากคุณสมบัติของกรรมการบริษัทเกี่ยวกับการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกันกับบริษัท และบริษัทย่อยแล้ว กรรมการอิสระจะต้องไม่เป็นลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษาที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1.0 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกันและเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัท หรือบริษัทย่อย
9. ไม่มีลักษณะอื่นใดที่ทำให้ไม่สามารถให้ความเห็นอย่างเป็นอิสระเกี่ยวกับการดำเนินงานของบริษัท

ทั้งนี้ กรรมการอิสระอาจได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัทให้ตัดสินใจในการดำเนินการของบริษัท บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง โดยมีการตัดสินใจในรูปแบบขององค์คณะได้ (Collective Decision)

นอกเหนือจากคุณสมบัติการเป็นกรรมการอิสระแล้ว กรรมการตรวจสอบต้องมีคุณสมบัติเพิ่มเติม ดังนี้

- 1) ไม่เป็นกรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท ให้ตัดสินใจในการดำเนินการของบริษัท บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน หรือนิติบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง
- 2) ต้องเป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และสามารถอุทิศเวลาได้อย่างเพียงพอในการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

- 3) ต้องไม่เป็นกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งอยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกัน และไม่เป็นกรรมการตรวจสอบของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ อื่นเกินกว่า 5 บริษัท เนื่องจากอาจมีผลให้การปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทใดบริษัทหนึ่งทำได้ไม่เต็มที่

รายการต่อไปนี้ไม่ถือว่า มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่และการให้ความเห็นที่เป็นอิสระของกรรมการตรวจสอบ

1. รายการระหว่างกรรมการตรวจสอบหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรรมการตรวจสอบที่กระทำกับบริษัท บริษัทในเครือ บริษัทร่วม หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เกี่ยวกับการได้มาหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการตามเงื่อนไขดังนี้
  - 1) การได้มาหรือจำหน่ายสินค้าหรือบริการนั้นอยู่บนพื้นฐานของการดำเนินธุรกิจปกติและเป็นเงื่อนไขการค้า โดยทั่วไปที่กำหนดโดยมีหลักเกณฑ์ชัดเจน และเป็นที่เปิดเผย
  - 2) ราคาสินค้าหรือค่าบริการเป็นราคาที่เทียบเคียงได้กับราคาสินค้าหรือค่าบริการที่ให้ลูกค้ารายอื่น
2. การทำรายการที่เกี่ยวข้องกันซึ่งได้ดำเนินการตามข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ที่เกี่ยวข้องแล้ว
3. รายการอื่นใดที่ได้ดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด หรือประกาศที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนดแล้วตามหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบเพื่อช่วยคณะกรรมการปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแลเกี่ยวกับความถูกต้องของรายงานทางการเงิน ประสิทธิภาพระบบการควบคุมภายใน และการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และหลักจรรยาบรรณต่างๆ เพื่อส่งเสริมให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี

#### **ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการตรวจสอบ**

เพื่อให้คณะกรรมการตรวจสอบสามารถปฏิบัติงานได้ตามหน้าที่ที่คณะกรรมการบริษัทมอบหมาย คณะกรรมการตรวจสอบมีหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. สอบทานให้บริษัทปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัท
2. สอบทานให้บริษัทมีการรายงานและการเปิดเผยข้อมูลในรายงานทางการเงินของบริษัท ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วนเป็นที่เชื่อถือได้ โดยการประสานงานกับผู้ตรวจสอบบัญชีภายนอกและผู้บริหารที่รับผิดชอบจัดทำรายงานทางการเงินตามกรอบระยะเวลาที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กฎหมาย และหน่วยงานราชการกำหนด
3. คัดเลือก และเสนอแต่งตั้งผู้สอบบัญชีและค่าสอบบัญชีบริษัทประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นอนุมัติ
4. จัดให้มีกระบวนการรับแจ้งเบาะแสจากพนักงานเกี่ยวกับรายการในงบการเงินที่ไม่เหมาะสมหรือประเด็นอื่น ๆ โดยต้องทำให้ผู้แจ้งเบาะแสมั่นใจได้ว่ามีกระบวนการสอบสวนที่เป็นอิสระ และมีการดำเนินการในการติดตามที่เหมาะสม
5. สอบทานให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน (Internal Control) และระบบการตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยสอบทานร่วมกับผู้ตรวจสอบอิสระภายนอกและผู้ตรวจสอบภายใน ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบควรพิจารณาความเป็นอิสระของหน่วยงานตรวจสอบภายใน

6. สอบทานหลักฐานการได้ส่วนภายในเมื่อมีข้อสงสัยหรือสันนิษฐานว่าอาจมีการทุจริตหรือมีสิ่งผิดปกติหรือความบกพร่องสำคัญในระบบการควบคุมภายใน และนำเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาต่อไป
7. สั่งการและสอบทานหลักฐาน หากมีข้อสงสัยว่าอาจมีการฝ่าฝืนกฎหมายหรือข้อกำหนดใด ๆ ของตลาดหลักทรัพย์ฯ ซึ่งมีหรืออาจมีผลกระทบต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัทอย่างมีนัยสำคัญ
8. ว่าจ้างหรือผู้นำผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาสนับสนุนงานตรวจสอบและสอบสวน โดยปฏิบัติตามระเบียบของบริษัท ในกรณีที่คณะกรรมการตรวจสอบพบหรือมีข้อสงสัยว่ามีรายการหรือการกระทำซึ่งอาจมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงานของบริษัท โดยบริษัท รับผิดชอบค่าใช้จ่าย
9. ในกรณีที่บริษัท มีหน่วยงานตรวจสอบภายในของบริษัทเอง คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง หัวหน้างานตรวจสอบภายใน และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงานตรวจสอบภายใน แต่ในกรณีที่บริษัท ใช้บริการหน่วยงานภายนอกเป็นผู้ให้บริการด้านการตรวจสอบภายใน คณะกรรมการตรวจสอบมีอำนาจให้ความเห็นชอบการว่าจ้างและกำหนดค่าธรรมเนียมตอบแทนการว่าจ้างดังกล่าว
10. สอบทานให้บริษัท มีระบบการจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสม ครอบคลุมทั้งองค์กร และเสนอแนะแนวทางในการบริหารความเสี่ยงต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินธุรกิจของบริษัทอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
11. สอบทานการรายงานการบริหารความเสี่ยง และติดตามความเสี่ยงที่สำคัญ และนำเสนอรายงานความเห็นที่เกี่ยวกับความพอเพียงของระบบ และการควบคุมความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณา
12. สอบทานไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยการสอบทานการทำรายการระหว่างบริษัทหรือบริษัทย่อยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกันให้เป็นไปตามกฎหมายและข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ
13. จัดทำรายงานของคณะกรรมการตรวจสอบโดยเปิดเผยไว้ในรายงานประจำปีของบริษัท ซึ่งรายงานดังกล่าวต้องมีรายละเอียดตามประกาศตลาดหลักทรัพย์ฯ และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง
14. สอบทานให้กฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบเป็นประจำปี โดยกฎบัตรดังกล่าวควรมีรายละเอียดเกี่ยวกับขอบเขตของการดำเนินงานของคณะกรรมการอย่างน้อยตามที่กำหนดไว้ในข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ ว่าด้วยคุณสมบัติและขอบเขตการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบ และมีข้อกำหนดที่รองรับการทำหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบอย่างเพียงพอ เช่น การจ้างผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นในเรื่องที่ต้องใช้ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยรับผิดชอบค่าใช้จ่าย เป็นต้น ในกรณีที่คณะกรรมการเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อหาความในกฎบัตรดังกล่าวให้เหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้คณะกรรมการเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
15. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการของบริษัทมอบหมาย

## 2.2 คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของบริษัทจดทะเบียน คณะกรรมการบริษัทได้มีมติแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน โดยกำหนดให้สมาชิกของคณะกรรมการสรรหาฯ ส่วนใหญ่ประกอบด้วยกรรมการอิสระ และมีวาระในการดำรงตำแหน่ง 3 ปี เพื่อทำหน้าที่สรรหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาดำรงตำแหน่ง

กรรมการบริษัททั้งในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งทดแทนตามวาระหรือกรณีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ รวมถึงทำหน้าที่ในการสรรหา ประธานคณะกรรมการและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ตลอดจนมีหน้าที่ในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการกำหนดค่าตอบแทน ของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชุดย่อย และประธานคณะกรรมการและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ อย่างเหมาะสม

รายชื่อคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งมีประธานเป็นกรรมการอิสระ ประกอบด้วย

- |  |  |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี | ประธานกรรมการสรรหาและพิจารณา ค่าตอบแทน |
| 2. นายแพทย์จุลเดช ชสฺนทรากุล                     | กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน        |
| 3. นายชวลิต เสริมฐเมธิกุล                        | กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน        |
| 4. ดร.สมชัย สัจจพงษ์                             | กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน        |
| 5. นายศรีภพ สารสาส                               | กรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน        |

#### ขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน

1. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสมของกรรมการบริษัท วิธีการสรรหา และหลักเกณฑ์ในการสรรหากรรมการบริษัท รวมทั้งดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการและนำเสนอต่อ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นเลือกตั้งต่อไป
2. พิจารณารูปแบบ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน และกำหนดค่าตอบแทนของกรรมการบริษัท กรรมการชุดย่อย เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทก่อนเสนอให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณา โดยรูปแบบ หลักเกณฑ์ และอัตรา ค่าตอบแทนเหล่านั้น ต้องมีความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับความรับผิดชอบ และผลการ ดำเนินงาน ในลักษณะที่สามารถจูงใจและรักษากรรการที่มีคุณภาพและศักยภาพไว้ได้
3. กำหนดคุณสมบัติที่เหมาะสม วิธีการสรรหา และหลักเกณฑ์ในการสรรหาคำแหน่งประธานคณะกรรมการและ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ รวมทั้งดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการเข้าดำรงตำแหน่ง นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบ
4. พิจารณารูปแบบและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนของประธานคณะกรรมการและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบ โดยรูปแบบและหลักเกณฑ์เหล่านั้น ต้องมี ความชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรม และสอดคล้องกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ และผลการปฏิบัติหน้าที่
5. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของประธานคณะกรรมการและกรรมการผู้อำนวยการ ใหญ่ให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
6. ประเมินการผลปฏิบัติหน้าที่ของประธานคณะกรรมการและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ตามหลักเกณฑ์ที่ได้รับ ความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท และพิจารณาคำหนดค่าตอบแทนประจำปี โดยพิจารณาจากผลการ ประเมิน และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
7. จัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession planning) สำหรับตำแหน่งประธานคณะกรรมการและกรรมการ ผู้อำนวยการใหญ่ และเสนอให้คณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
8. สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทนเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่คณะกรรมการ เห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อความในกฎบัตรดังกล่าวให้เหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และ

สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปให้คณะกรรมการสรรหาฯเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้มีการพิจารณาเปลี่ยนแปลง

9. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

### 2.3 คณะกรรมการบริหาร

เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทเป็นไปตามกลยุทธ์ เป้าหมายและแผนงานประจำปีที่ได้วางไว้ คณะกรรมการบริษัท จึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร ซึ่งประกอบด้วยกรรมการบริษัท จำนวน 5 ท่าน เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัทและบริษัทในเครือให้เป็นไปตามแผนงานต่างๆ ที่วางไว้ รวมถึงกลั่นกรองงานจากฝ่ายบริหารก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริษัท ตลอดจนมีอำนาจอนุมัติการทำงานที่เกี่ยวข้องกับงานในธุรกิจปกติหรืองานที่สนับสนุนธุรกิจปกติของบริษัทในระดับวงเงินหนึ่ง ทั้งนี้ อำนาจอนุมัติของคณะกรรมการบริหารจะไม่สามารถใช้กับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีส่วนได้ส่วนเสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดกับบริษัท หรือบริษัทย่อย และไม่รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับรายการเกี่ยวโยง และรายการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่สำคัญของบริษัทจดทะเบียน ตามกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบริษัทจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยหรือประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนั้นๆ รวมถึงอำนาจดังกล่าวข้างต้นไม่รวมถึงเรื่องอื่นๆ ที่ข้อบังคับบริษัทกำหนดให้ต้องขออนุมัติจากมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

รายชื่อคณะกรรมการบริหาร จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

1. นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ	ประธานกรรมการบริหาร
2. นายแพทย์จุลเดช ชุตินทรากุล	รองประธานกรรมการบริหาร
3. นายแพทย์ชาติ ควงเนตร	กรรมการบริหาร
4. นายประดิษฐ์ ทิมกุล	กรรมการบริหาร
5. นายธงชัย จีรอลงกรณ์	กรรมการบริหาร

### ขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ของคณะกรรมการบริหาร

1. กำหนดวิสัยทัศน์ ทิศทางการดำเนินธุรกิจ นโยบาย กลยุทธ์ของบริษัท เพื่อนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
2. ทบทวนแผนธุรกิจ แผนงบประมาณ รายจ่ายประจำปี แผนการลงทุน และแผนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) ของบริษัท ให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ที่วางไว้ และนำเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริษัท
3. กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบริษัท ให้เป็นไปตามแผนงานต่าง ๆ ที่วางไว้ รวมทั้งให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อกำหนดของหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตลอดจนกฎระเบียบ ข้อบังคับของบริษัท
4. พิจารณารายงานสรุปผลการปฏิบัติงานของบริษัท และเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบทุกไตรมาส
5. อนุมัติรายจ่ายเพื่อการลงทุนและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

6. อนุมัติหรือทบทวนวงเงินให้กู้ยืมแก่บริษัทย่อยตามขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท
7. กำกับดูแลให้บริษัท มีระบบปฏิบัติการควบคุมภายใน และระบบการจัดการและควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสม รัดกุม และเป็นไปตามข้อเสนอแนะและข้อสังเกตของคณะกรรมการตรวจสอบ
8. กลั่นกรองและทบทวนรูปแบบโครงสร้างองค์กร และขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบระดับบน เพื่อเสนอคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
9. ให้ความเห็นชอบแผนการสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร (Succession planning) สำหรับตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือเทียบเท่า จนถึงตำแหน่งประธานเจ้าหน้าที่หรือเทียบเท่า
10. ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือปลดผู้บริหารตั้งแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลหรือเทียบเท่า จนถึงระดับตำแหน่งระดับประธานเจ้าหน้าที่หรือเทียบเท่า ตลอดจนให้ความเห็นชอบในการพิจารณากำหนดรายชื่อตัวแทนของบริษัทในการเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการของบริษัทย่อย เพื่อเป็นแนวทางการดำเนินงานของบริษัทย่อยในการนำรายชื่อดังกล่าวผ่านขั้นตอนอนุมัติตามกฎหมาย หรือตามกฎหมายระเบียบและข้อบังคับของแต่ละบริษัทต่อไป
11. กลั่นกรองและทบทวนโครงสร้างเงินเดือน (Pay Scale) และหลักการการปรับเงินเดือนประจำปีของบริษัท และบริษัทย่อย (ทั้งนี้ไม่รวมตำแหน่งประธานคณะกรรมการผู้บริหารและกรรมการผู้อำนวยการใหญ่) เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทพิจารณาให้ความเห็นชอบ
12. แต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัท
13. สอบทานกฎบัตรของคณะกรรมการบริหารเป็นประจำทุกปี ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารเห็นว่ามีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนเนื้อความในกฎบัตรดังกล่าวให้เหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ให้คณะกรรมการบริหารเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทให้มีการพิจารณาให้ความเห็นชอบต่อไป
14. ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริษัท

ทั้งนี้ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นไม่สามารถใช้กับบุคคลที่อาจมีความขัดแย้ง มีส่วนได้ส่วนเสีย หรืออาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในลักษณะอื่นใดกับบริษัท หรือบริษัทย่อย และไม่รวมถึงการดำเนินการเกี่ยวกับรายการเกี่ยวโยง และรายการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สินที่สำคัญของบริษัทจดทะเบียน ตามกฎเกณฑ์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย หรือประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และบริษัทจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎระเบียบ และข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยหรือประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนั้น ๆ นอกจากนี้ อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้นดังกล่าวข้างต้นไม่รวมถึงเรื่องอื่น ๆ ที่ข้อบังคับบริษัทกำหนดให้ต้องขออนุมัติจากมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

### 3. การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการและผู้บริหารสูงสุด

#### 3.1 การสรรหากรรมการและกรรมการอิสระ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน ซึ่งประกอบด้วยกรรมการอิสระ จำนวน 4 คนจากจำนวนกรรมการสรรหา ทั้งหมดจำนวน 5 คน มีหน้าที่ในการสรรหากรรมการเพื่อทดแทนกรรมการเดิมที่ครบกำหนดออกตามวาระ หรือเสนอรายชื่อเพื่อแต่งตั้งใหม่ โดยพิจารณาคัดเลือกรายชื่อผู้ที่มีความเหมาะสมตามคุณสมบัติและหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการสรรหา



ได้กำหนดไว้ และนำเสนอข้อดังกล่าวต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในกรณีที่เป็นการแต่งตั้งกรรมการใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งกรรมการเดิมที่ว่างลงก่อนครบวาระ โดยมติแต่งตั้งบุคคลเข้าเป็นกรรมการแทนตำแหน่งกรรมการเดิมที่ว่างลงดังกล่าวต้องได้รับคะแนนเสียงไม่น้อยกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการที่ยังเหลืออยู่ หรือกรณีที่เป็นการเสนอแต่งตั้งกรรมการใหม่ คณะกรรมการสรรหาจะเสนอรายชื่อต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อให้คณะกรรมการบริษัท พิจารณาและเสนอข้อดังกล่าวต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป

และเนื่องจากองค์ประกอบของคณะกรรมการบริษัท จะต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระ เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของกรรมการทั้งหมด ดังนั้น กระบวนการในการสรรหากรรมการอิสระของบริษัท จะใช้วิธีเดียวกันกับกระบวนการในการสรรหากรรมการ แต่บริษัทได้กำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการอิสระของบริษัท จะต้องเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามคุณสมบัติกรรมการอิสระของบริษัทซึ่งตรงตามข้อกำหนดของสำนักงาน ก.ล.ต. ตามที่บริษัทได้กล่าวไว้แล้วในหัวข้อ ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

#### หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการ

คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทน จะพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิที่เหมาะสม โดยพิจารณาจาก

1. เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีประวัติการทำงานที่โปร่งใสไม่ค้างพ้อย รวมทั้งจะพิจารณาความรู้ความชำนาญเฉพาะด้านที่จำเป็นต้องมีในคณะกรรมการ (Board Matrix) เพื่อให้คณะกรรมการสามารถกำหนดกลยุทธ์ และนโยบายได้อย่างเหมาะสม
2. มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ (Integrity and Accountability)
3. เป็นผู้ที่มีการตัดสินใจด้วยข้อมูลอย่างมีอาชีพและมีเหตุผล
4. มีวุฒิภาวะ มีความเป็นผู้นำ และมีวิสัยทัศน์กว้างไกล
5. เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามกฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการบริษัท และเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่กำกับดูแลและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

โดยในการเลือกตั้งกรรมการของบริษัทแทนกรรมการที่ออกตามวาระ หรือแต่งตั้งใหม่ จะต้องได้รับอนุมัติจากที่ประชุมผู้ถือหุ้น ตามหลักเกณฑ์และวิธีการดังต่อไปนี้

1. ผู้ถือหุ้นคนหนึ่งมีคะแนนเสียงเท่ากับจำนวนหุ้นที่ตนถือ
2. ผู้ถือหุ้นแต่ละคนจะใช้คะแนนเสียงที่มีอยู่ทั้งหมดตาม ข้อ 1 เลือกตั้งบุคคลคนเดียวหรือหลายคนเป็นกรรมการก็ได้ ในกรณีที่เลือกตั้งบุคคลหลายคนเป็นกรรมการจะแบ่งคะแนนเสียงให้แก่ผู้ใดมากที่สุดเพียงคนเดียวไม่ได้
3. บุคคลซึ่งได้รับคะแนนเสียงสูงสุดตามลำดับลงมาเป็นผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการเท่าจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ในกรณีที่บุคคลซึ่งได้รับการเลือกตั้งในลำดับถัดลงมา มีคะแนนเสียงเท่ากันเกินจำนวนกรรมการที่จะพึงมี หรือจะพึงเลือกตั้งในครั้งนั้น ให้ผู้เป็นประธานเป็นผู้ออกเสียงชี้ขาด

นอกจากนี้ การแต่งตั้งหรือถอดถอนกรรมการบริษัท จะเป็นไปตามข้อบังคับบริษัทที่กำหนดไว้ดังนี้คือ

- 1) คณะกรรมการบริษัทต้องประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย 5 ท่าน และไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งต้องมีถิ่นที่อยู่ในประเทศ
- 2) กรรมการต้องเป็นบุคคลธรรมดา และมีคุณสมบัติดังนี้
  - บรรลุนิติภาวะ



- ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย ไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
  - ไม่เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดเกี่ยวกับทรัพย์สินที่ได้โดยทุจริต
  - ไม่เคยถูกลงโทษ ไล่ออก หรือปลดออกจากราชการ องค์กร หรือหน่วยงานของรัฐในฐานะทุจริตต่อหน้าที่
- 3) ในการประชุมสามัญประจำปีทุกครั้ง กรรมการจะต้องออกจากตำแหน่งอย่างน้อยจำนวนหนึ่งในสาม (1/3) โดยอัตรา ถ้าจำนวนกรรมการจะแบ่งออกให้เป็นสามส่วนไม่ได้ก็ให้ออกโดยจำนวนใกล้เคียงที่สุดกับส่วนหนึ่งในสาม (1/3) กรรมการผู้ออกจากตำแหน่งไปนั้นอาจจะเลือกเข้ารับตำแหน่งอีกก็ได้
- 4) นอกจากกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระแล้ว กรรมการจะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ
- ตาย
  - ลาออก
  - ขาดคุณสมบัติ หรือมีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมาย
  - ที่ประชุมผู้ถือหุ้นมีมติให้ออกด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง และมีหุ้นนับรวมกันได้ไม่น้อยกว่าครึ่งหนึ่งของจำนวนหุ้นที่ถือโดยผู้ถือหุ้นที่มาประชุมและมีสิทธิออกเสียง
  - ศาลมีคำสั่งให้ออก
- 5) กรรมการคนใดจะลาออกจากตำแหน่ง ให้ยื่นใบลาออกต่อบริษัท การลาออกมีผลนับแต่เมื่อใบลาออกถึงบริษัท
- 6) ถ้าตำแหน่งกรรมการว่างลงเพราะเหตุอื่น นอกจากการออกตามวาระ ให้คณะกรรมการเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายเข้าเป็นกรรมการแทนในการประชุมคณะกรรมการคราวถัดไป เว้นแต่วาระของกรรมการเหลือน้อยกว่าสองเดือน บุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่าวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน ทั้งนี้มติของกรรมการข้างต้น ต้องประกอบด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการที่เหลืออยู่
- 7) ในกรณีที่ตำแหน่งกรรมการว่างลงจนเหลือน้อยกว่าจำนวนที่จะเป็นองค์ประชุม ให้กรรมการที่เหลืออยู่กระทำการในนามของคณะกรรมการได้แต่เฉพาะการจัดให้มีการประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อเลือกตั้งกรรมการแทนตำแหน่งที่ว่างทั้งหมดเท่านั้น การประชุมให้กระทำภายในหนึ่งเดือน นับแต่วันที่ยังมีกรรมการว่างลงเหลือน้อยกว่าจำนวนที่จะเป็นองค์ประชุม และบุคคลซึ่งเข้าเป็นกรรมการแทนนั้นให้อยู่ในตำแหน่งได้เพียงวาระที่ยังเหลืออยู่ของกรรมการซึ่งตนแทน

ทั้งนี้ในการเสนอแต่งตั้งกรรมการต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นที่ผ่านมา บริษัทได้เปิดโอกาสให้ผู้ถือหุ้นรายย่อยเสนอ ชื่อนักลงทุนที่มีความรู้ความสามารถล่วงหน้า ต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อที่บริษัทจะได้พิจารณารายชื่อบุคคลเหล่านั้นเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในวาระการเลือกตั้งกรรมการ ซึ่งปรากฏว่าไม่มีผู้ถือหุ้นรายใดเสนอรายชื่อบุคคลเพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นในวาระการเลือกตั้งกรรมการ นอกจากนี้บริษัทได้กำหนดวิธีการลงคะแนนเสียงของที่ประชุมผู้ถือหุ้นโดยให้ผู้ถือหุ้นลงคะแนนเสียงเลือกตั้งกรรมการเป็นรายบุคคล เพื่อเป็นไปตามหลักกำกับดูแลกิจการที่ดี

### 3.2 การสรรหาผู้บริหารระดับสูง

กระบวนการสรรหาผู้บริหารของบริษัท เริ่มจากการคัดเลือกผู้ที่เป็นคนเก่งและคนดี มีความสามารถและทัศนคติที่เหมาะสมกับองค์กร โดยบริษัทมุ่งเน้นคนรุ่นใหม่ที่มีศักยภาพ มีความรู้ความสามารถ และทำการพัฒนาสร้างความพร้อมเพื่อให้

มีโอกาสเติบโตและสามารถก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงต่อไป โดยผ่านขั้นตอนการประเมินผลของฝ่ายทรัพยากรบุคคล รวมทั้งมีการมอบหมายงานที่สำคัญและหมุนเวียนงานเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ในงานทุกด้านภายในองค์กร ทั้งนี้ เพื่อให้มีความพร้อมในการทดแทนตำแหน่งงานที่สำคัญกรณีที่มีตำแหน่งงานสำคัญดังกล่าวว่างลง

ทั้งนี้ กรณีที่เป็นตำแหน่งงานของผู้บริหารระดับสูงสุดขององค์กร (กรรมการผู้อำนวยการใหญ่) คณะกรรมการบริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาค่าตอบแทน เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดวิธีการและหลักเกณฑ์ ตลอดจนคุณสมบัติของผู้ที่มีความเหมาะสมและนำความเห็นดังกล่าวเสนอต่อคณะกรรมการบริษัทเพื่อพิจารณาแต่งตั้งต่อไป โดยนอกจากคุณสมบัติด้านความรู้ความสามารถ ซึ่งคณะกรรมการสรรหาอาจพิจารณาคัดสรรจากผู้บริหารระดับสูงภายในองค์กร หรืออาจสามารถว่าจ้างที่ปรึกษาจากภายนอกในการสรรหาผู้ที่เหมาะสมตามคุณสมบัติที่บริษัทต้องการแล้ว ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะต้องเป็นกรรมการของบริษัทด้วย ดังนั้น ผู้ที่คณะกรรมการสรรหาฯ เห็นว่ามีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะเสนอให้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่นั้น จะต้องมีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมที่จะเสนอให้ดำรงตำแหน่งกรรมการบริษัทก่อน

#### 4. การกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อย

## การรักษาสิทธิในฐานะผู้ถือหุ้น

ในการกำกับดูแลการดำเนินงานของบริษัทย่อยและบริษัทร่วมนั้น บริษัทในฐานะผู้ถือหุ้นมีสิทธิเช่นเดียวกับผู้ถือหุ้นอื่น ๆ เช่น สิทธิในการเข้าประชุม สิทธิในการออกเสียงลงคะแนน ดังนั้น บริษัทจึงมีนโยบายที่จะทำการแต่งตั้งผู้แทนของบริษัทเพื่อเข้าร่วมประชุมผู้ถือหุ้น ทั้งนี้ ผู้แทนของบริษัทมีหน้าที่ในการออกเสียงในที่ประชุมผู้ถือหุ้นในวาระที่มีความสำคัญ เช่น การลดทุน การเพิ่มทุน การอนุมัติงบดุล การให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงาน เป็นต้น โดยผู้แทนของบริษัทจะต้องออกเสียงลงคะแนนตามที่คณะกรรมการบริษัท หรือคณะกรรมการบริหาร (แล้วแต่กรณี) ได้ให้แนวทางไว้ หรืออาจต้องขอความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการบริหาร หรือคณะกรรมการบริษัทก่อนในกรณีที่เป็นการมีมติสำคัญ

## การส่งตัวแทนเข้าดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อย

บริษัทส่งผู้แทนของบริษัทเข้าไปเป็นกรรมการในบริษัทย่อย โดยคณะกรรมการบริษัทได้มอบให้คณะกรรมการบริหารเป็นผู้พิจารณากำหนดรายชื่อบุคคลที่มีคุณวุฒิหรือมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับกิจการนั้น เพื่อเป็นผู้แทนของบริษัทในการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทย่อย โดยตัวแทนดังกล่าวมีหน้าที่ดำเนินการเพื่อประโยชน์และเป็นไปตามข้อบังคับของบริษัทย่อย ซึ่งจะส่งผลดีโดยรวมต่อบริษัทในฐานะผู้ถือหุ้น ขณะเดียวกันบริษัทได้วางแผนนโยบายในการออกเสียงในฐาณะกรรมการในบริษัทย่อย ในมิติที่สำคัญต่าง ๆ เช่น การลดทุน การเพิ่มทุน การอนุมัติงบดุล การให้ความเห็นชอบโครงสร้างการบริหารงาน หรือ การเข้าทำรายการต่าง ๆ ตามข้อกำหนดของ พ.ร.บ.หลักทรัพย์ฯ เป็นต้น จะต้องเป็นไปตามแนวทางที่บริษัทได้กำหนดไว้ โดยคณะกรรมการบริหารหรือคณะกรรมการบริษัท (แล้วแต่กรณี) รวมถึงจะต้องเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่บริษัทได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ การส่งกรรมการเพื่อเป็นตัวแทนในบริษัทย่อยดังกล่าวเป็นไปตามสัดส่วนการถือหุ้นของบริษัท

นอกจากนี้ บริษัทกำหนดระเบียบให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งจากบริษัทนั้น ต้องดูแลให้บริษัทย่อมมีข้อบังคับในเรื่องการทำรายการเกี่ยวโยง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ หรือการทำรายการสำคัญอื่นใดของบริษัทดังกล่าว ให้ครบถ้วนถูกต้อง และใช้หลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลและการทำรายการข้างต้นในลักษณะเดียวกับหลักเกณฑ์ของบริษัท รวมถึงต้องกำกับดูแลให้มีการจัดเก็บข้อมูล และการบันทึกบัญชีของบริษัทเพื่อให้บริษัทสามารถตรวจสอบ และรวบรวมมาจัดทำงบการเงินรวมได้ทันกำหนดด้วย

### การกำหนดนโยบายด้านบัญชีและการเงินกลางของกลุ่ม

ปัจจุบันบริษัทได้กำหนดให้บริษัทย่อยทั้งหมดของกลุ่มใช้นโยบายด้านบัญชีและการเงินกลาง ทั้งนี้ เพื่อดูแลให้บริษัทย่อยแต่ละแห่งมีนโยบายทางบัญชี มีการจัดทำและเปิดเผยข้อมูลทางบัญชีการเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลาและเป็นไปตามมาตรฐานเดียวกันตามข้อกำหนดของหน่วยงานที่กำกับดูแลและกฎหมายเกี่ยวข้อง

### 5. การดูแลเรื่องการใช้ข้อมูลภายใน

คณะกรรมการบริษัทได้อนุมัตินโยบายเรื่องการดูแลการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อกำหนดให้มีการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อเปิดเผยและป้องกันการทำการซื้อขายที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงการใช้ข้อมูลภายในโดยมิชอบ โดยได้วางแผนปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

1. จัดทำจรรยาบรรณของบริษัท รวมถึงจรรยาบรรณของพนักงานที่ครอบคลุมเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การเปิดเผยข้อมูลและข่าวสาร การห้ามใช้ข้อมูลภายในหรือการใช้ประโยชน์หรือเปิดเผยข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น รวมถึงนโยบายการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียด้วยสิทธิของผู้ถือหุ้น การเก็บรักษาความลับของผู้รับบริการ โดยมีการสื่อสารเผยแพร่หลักเกณฑ์ดังกล่าวแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วไป

2. กำหนดระยะเวลาห้ามการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท (Quiet Period) ของกรรมการและผู้บริหาร โดยกำหนดระยะเวลาห้ามการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัท 14 วันก่อนการประกาศงบการเงินรายไตรมาส และงบการเงินประจำปี โดยกำหนดไว้ในนโยบายการเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศของบริษัท

3. ทำการเปิดเผยการถือครองหลักทรัพย์ของกรรมการและผู้บริหาร (ตามที่ได้นิยามไว้ในพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน) โดยกรรมการและผู้บริหารมีหน้าที่จัดทำและรายงานการซื้อขายหลักทรัพย์ของบริษัทภายใน 1 เดือน นับจากวันรับตำแหน่งครั้งแรก และจัดทำภายใน 3 วันทำการหลังจากที่มีการเปลี่ยนแปลงไปยังสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พร้อมทั้งแจ้งการถือครองหรือการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต่อเลขานุการบริษัท เพื่อให้เลขานุการบริษัททำหน้าที่รวบรวมรายงานการเปลี่ยนแปลงการถือหลักทรัพย์ของบริษัทดังกล่าว เพื่อบรรจุเป็นวาระเพื่อทราบในการประชุมกรรมการบริษัทครั้งต่อไป

4. การรายงานการมีส่วนได้เสีย บริษัทกำหนดให้กรรมการและผู้บริหาร จัดทำรายงานการมีส่วนได้เสียของตนเอง และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องส่งให้เลขานุการบริษัท และให้มีการจัดทำรายงานดังกล่าวเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูล ซึ่งเลขานุการบริษัทมีหน้าที่จัดเก็บข้อมูลและรายงานความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นแจ้งไปยังประธานกรรมการ และแจ้งต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริษัทเพื่อทราบ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 ซึ่งข้อมูลดังกล่าวบริษัทจะนำไปใช้ในการควบคุมดูแลการทำธุรกรรมระหว่างบริษัทกับกรรมการ หรือ ผู้บริหาร และ/หรือ ผู้เกี่ยวข้องของบุคคลดังกล่าวเพื่อให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย

5. บริษัทได้กำหนดมาตรการดำเนินและบทลงโทษเมื่อพบว่ามีการใช้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ส่วนตน ซึ่งเป็นไปตามระเบียบข้อบังคับการทำงาน และนโยบายเรื่องการดูแลการใช้ข้อมูลภายในที่ได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

## 6. การดำเนินการในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทมีนโยบายการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม โดยคณะกรรมการบริษัทได้อนุมัตินโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยได้สื่อสารให้บุคลากรภายในบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วมได้รับทราบและถือปฏิบัติ พร้อมทั้งเผยแพร่นโยบายดังกล่าวไว้บนเว็บไซต์ของบริษัท

โดยที่ผ่านมา บริษัทได้ดำเนินการตามแนวนโยบายดังกล่าวในด้านต่างๆ เพื่อป้องกันและร่วมต่อต้านปัญหาทุจริตคอร์รัปชัน โดยสรุปดังต่อไปนี้

1. บริษัทได้วางแผนปฏิบัติโดยจัดให้มีการประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นในการดำเนินงาน และมีการจัดลำดับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อวางแผนการตรวจสอบภายในและบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
2. มีการกำหนดแนวปฏิบัติเพื่อควบคุม และป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น โดยกำหนดหลักการและระเบียบด้านการจัดซื้อจัดจ้าง การเบิกจ่าย การอนุมัติวงเงิน การเบิกจ่ายเงินเพื่อการกุศลสาธารณะ การเลี้ยงรับรองหรือให้ของขวัญ รวมทั้งให้มีระบบการควบคุมภายในครอบคลุมทั้งด้านการเงิน การบัญชี การเก็บบันทึกข้อมูล รวมถึงกระบวนการอื่นภายในที่เกี่ยวข้องกับด้านบัญชีการเงิน เพื่อให้มั่นใจว่าธุรกรรมทางการเงินดังกล่าวเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ที่ได้รับอนุมัติและเพื่อการดำเนินธุรกิจที่โปร่งใส เป็นต้น
3. บริษัทได้สื่อสารนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ไปยังหน่วยงานต่างๆ ภายในบริษัท บริษัทย่อย และบริษัทร่วม ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ การอบรมพนักงาน ระบบอินทราเน็ต และเว็บไซต์ของบริษัท เป็นต้น เพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องทราบและนำมาตรการดังกล่าวไปถือปฏิบัติ
4. คณะกรรมการตรวจสอบของบริษัท ทำหน้าที่ตรวจสอบและสอบทานให้บริษัทมีการกำกับดูแลกิจการที่ดีอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับนโยบายที่ได้วางไว้
5. บริษัทได้กำหนดให้มีช่องทางการรายงาน หากมีการพบเห็นการฝ่าฝืน หรือพบเห็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย ผิดจรรยาบรรณ หรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปทางการทุจริตคอร์รัปชัน และจัดให้มีมาตรการคุ้มครองและบรรเทาความเสียหายให้กับผู้รายงาน หรือผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานดังกล่าว (Whistleblower Policy)

## 7. ค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชี

บริษัท สำนักงาน อีวาย จำกัด (เดิมชื่อบริษัท สำนักงาน เอ็นส์ แอนด์ ยัง จำกัด) ได้เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของบริษัทและบริษัทย่อย ตั้งแต่การตรวจสอบงบการเงินประจำปี 2548 ถึงปัจจุบัน ทั้งนี้ ในปี 2556 บริษัทและบริษัทย่อย ได้จ่ายค่าบริการแก่ผู้สอบบัญชี โดยแยกเป็น

### 1. ค่าตอบแทนจากการสอบบัญชี

บริษัทและบริษัทย่อยได้จ่ายค่าตอบแทนจากการสอบบัญชีให้แก่ผู้สอบบัญชีเป็นเงินบาท รวมรายละเอียดดังนี้

(หน่วย : บาท)

	ค่าสอบทานงบไตรมาส ทั้งหมด 3 ไตรมาส	ค่าตรวจสอบบัญชี ประจำปี	รวมทั้งหมด
บริษัท กรุงเทพดุสิตเวชการ จำกัด มหาชน	870,000	1,030,000	1,900,000
กลุ่มบริษัทในเครือ 43 บริษัท	5,296,500	12,208,500	17,505,000
รวมค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีทั้งหมด			19,405,000

### 2. ค่าบริการอื่น

-ไม่มี-

**10 ความรับผิดชอบต่อสังคม****รายงานการความยั่งยืนของกิจการ****การนำองค์กร****บริบท**

ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ เป็น โรงพยาบาลเอกชนระดับตติยภูมิขนาด 475 เตียง ให้บริการตรวจรักษาโรคทั่วไปและเฉพาะทาง อย่างครบวงจร ประกอบด้วย 3 โรงพยาบาล คือ โรงพยาบาลกรุงเทพและโรงพยาบาลเฉพาะทาง 2 แห่ง ได้แก่ โรงพยาบาลหัวใจกรุงเทพ และโรงพยาบาลวัฒโนสถซึ่งให้การดูแลรักษาเฉพาะทางด้านมะเร็ง และมีอีกศูนย์เฉพาะทางในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะโรค อีก กว่า 22 ศูนย์ มีเครื่องมือทางการแพทย์ที่ทันสมัยในการตรวจรักษา การวินิจฉัย และทีมงานเฉพาะทางมืออาชีพ ประกอบด้วยแพทย์ กว่า 700 คน จากทุกสาขาวิชา พนักงาน 2000 คน ประกอบด้วย พนักงานด้านการดูแลรักษา เช่น พยาบาลกว่า 600 คน เภสัชกร นักรังสีเทคนิค นักกายภาพบำบัด นักโภชนาการ นักฟิสิกส์ เป็นต้น ตลอดจนพนักงานสนับสนุนด้านการดูแล บริการผู้ป่วย ในแต่ละวัน มีผู้มาใช้บริการผู้ป่วยนอกประมาณ วันละ 3,000 คน อัตราการครองเตียงผู้ป่วยใน โดยประมาณคิดเป็น 80 % สัดส่วน ผู้ป่วยต่างชาติทั้งผู้ป่วย ใน และผู้ป่วยนอกโดย ประมาณ 30 % อัตราการทำผ่าตัด และหัตถการ ประมาณ 9,000 ต่อปี การบริการผู้ป่วยฉุกเฉินโดยประมาณ 44,000 ต่อปี นอกจากนี้ ยังเป็นศูนย์รองรับผู้ป่วยที่ถูกส่งต่อมาจากโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อเข้าถึงอุปกรณ์การรักษาทันสมัยโดยทีม Referral Center และ Emergency Service ในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ รวดเร็ว ด้วยความพร้อมในการให้บริการทีมแพทย์และบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ โรงพยาบาลกรุงเทพยังคงมุ่งมั่นพัฒนาต่อไปเพื่อเป็นศูนย์กลางนวัตกรรมทางการแพทย์และการแพทย์ โดยได้มีการลงนามความร่วมมือ กับสถาบันการศึกษา และ การบริการทางการแพทย์ ที่มีชื่อเสียงระดับ ประเทศ และระดับโลก คือ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร สถาบันมะเร็ง Barbara Karmanos Cancer Center มหาวิทยาลัย Wayne State เมือง Detroit ประเทศสหรัฐอเมริกา และ สถาบันวิจัยหัวใจเดิน ผิดจังหวะ แปซิฟิกกริม ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้และบริการทางการแพทย์ ให้เกิดความปลอดภัยและมาตรฐานคุณภาพสูงสุดต่อผู้รับบริการ ตลอดจนการพัฒนาการวิจัยทางการแพทย์อย่างต่อเนื่อง เราใส่ใจในทุกรายละเอียด พร้อมให้บริการดูแลผู้ป่วยตลอด 24 ชั่วโมง ตลอดจนมีสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างครบครันเพื่อความพึงพอใจ และ ความปลอดภัยสูงสุดของผู้รับบริการ

**การนำองค์กร โดยผู้นำระดับสูง**

ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร สื่อสาร และส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี ให้ความมั่นใจในคุณภาพ และความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ

**ก. วิสัยทัศน์ และค่านิยม**

(1) ผู้นำระดับสูงกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผ่านระบบการนำ ไปยังบุคลากรทุกคน และคู่พันธมิตรสำคัญ เพื่อนำไปปฏิบัติ การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงสะท้อนถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมขององค์กร

การดำเนินงานของศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ (BMC) อยู่ภายใต้การดูแลสูงสุดจากคณะกรรมการ สมาชิกหลักของคณะกรรมการประกอบด้วยคณะกรรมการจากบริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ ( Bangkok Dusit Medical Services : BDMS ) ซึ่งเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงสุดของโรงพยาบาล ผู้บริหารเหล่านี้จะเป็นผู้เลือกประธานบริหารของโรงพยาบาล ( Chief Executive Committee: CEO ) ประธานคณะจะเป็นหัวหน้าของคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่ให้ความมั่นใจว่าผู้ป่วยนั้นจะได้รับการดูแลอย่างดี และปลอดภัยที่สุด คณะกรรมการจะมีการประชุมร่วมกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยทุกไตรมาสเพื่อพิจารณาด้านการเงิน

คุณภาพและผลการปฏิบัติงาน และจะทำการอนุมัติสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทุกปี และในการประชุมประจำปี มีการทบทวน พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม โดยการวิเคราะห์ ปัจจัย ภายใน ปัจจัยภายนอก สภาพภาพขององค์กร และ ปรัชญา คุณค่าหลักในการทำธุรกิจ โดยมุ่งเน้นผู้รับผลงาน ซึ่งหมายความว่ารวมถึง ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับผลงาน ตลอดจน แพทย์ และพนักงาน ทุกคน ในองค์กร ผู้นำระดับสูงถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม ผู้การปฏิบัติ ผ่านระบบการนำ ไปยังบุคลากรทุกคนและหน่วยงาน สำคัญที่ทำงานร่วมกัน โดยการสื่อสารทุกช่องทางทั้ง ทางตรง ทางอ้อม ตลอดจนนำสู่การกำหนด Core Competency ของ องค์กร การกำหนดเป็นหัวข้อหลักในการดำเนินงานในกิจกรรมหลักขององค์กร การฝึกอบรม และพัฒนา เชื่อมโยงสู่การวัดผล งานของ ทั้งภาพรวมองค์กร การประเมินผลงานประจำปีรายแผนก และรายบุคคล ตามระบบบริหารจัดการผลงาน

### ค่านิยมขององค์กร

แนวคิดหลักของค่านิยมของศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพมาจากปรัชญาองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และนำสู่การ ปฏิบัติ โดยองค์กรมีการรวบรวมและทบทวนเพื่อให้สามารถปฏิบัติ ได้จริง และมุ่งหวังให้เจ้าหน้าที่สามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน เป็น Core Competency ขององค์กร คือ “TRICC”

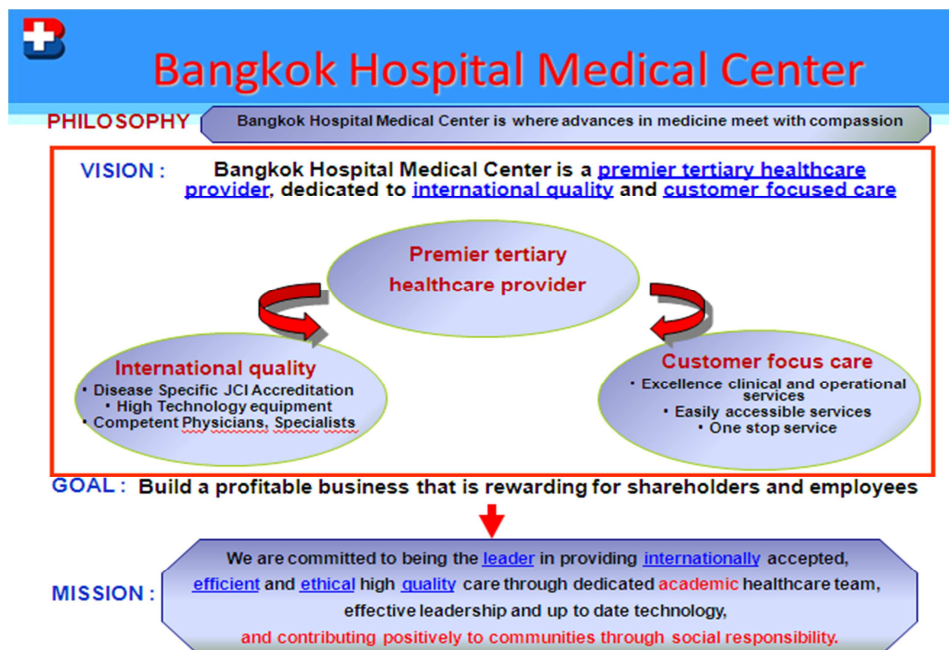
**T : Team Work** ทีมงานเป็นหลัก หมายถึง ทำงานประสานกันอย่างเป็นทีมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

**R: Result Oriented** ผลงานมุ่งไว้ หมายถึง ความมุ่งมั่นให้ผลงานบรรลุเป้าหมายโดยรักษาระดับให้สูงกว่ามาตรฐาน

**I : Continuous Improvement** : พัฒนาต่อเนื่อง หมายถึง การใช้ความรู้ ความคิดสร้างสรรค์ การผสมผสานและ ค้นคว้าเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าในอนาคต

**C : Effective Communication** สื่อสารเข้าใจ หมายถึง สื่อสารข้อมูลและความคิดในทุกช่องทางเพื่อให้เกิดความเข้าใจ อย่างชัดเจน

**C: Customer Focus** ใส่ใจลูกค้า หมายถึง การ มุ่งเน้นให้บริการลูกค้าอย่างมีคุณค่าทั้งเชิงรุกและเชิงรับ



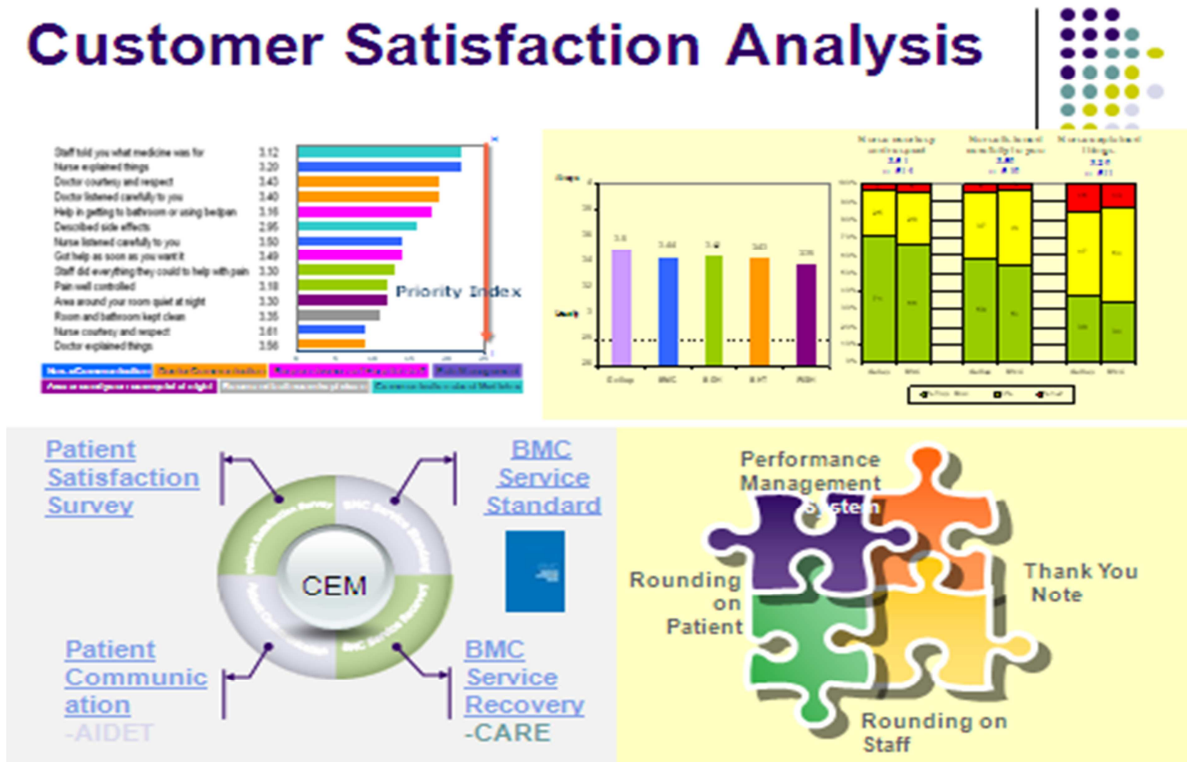
ตัวอย่างรูปธรรมของการปฏิบัติตามค่านิยมที่ใช้สื่อสารในองค์กร

- การทำงานร่วมกันเป็นทีมของหน่วยงานเพื่อจัดทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพที่สอดคล้องกับปัญหา ทางคุณภาพ ข้อมูลรายงานอุบัติการณ์ และความเสี่ยงของตนเอง กิจกรรมพัฒนาคุณภาพดังกล่าว แบ่งเป็น 2 ประเภท หลัก คือ การพัฒนาความปลอดภัยผู้ป่วยซึ่งโครงการมีผลกระทบต่อความปลอดภัยต่อชีวิตของผู้ป่วย ลดการเกิดอุบัติการณ์ หรือความรุนแรง ของอุบัติการณ์ หรือ มีผลดีต่อการรักษาโรค และ การพัฒนากระบวนการหลักเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ และลดของเสียในกระบวนการ เพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงาน ลดขั้นตอน หรือ ระยะเวลาการทำงาน ลดต้นทุน ซึ่งทุกหน่วยงานภายในองค์กรต้องมีการจัดทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยการประสานความร่วมมือกับศูนย์คุณภาพ และ ทีมที่เกี่ยวข้องกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ เป็นหนึ่งในตัวชี้วัดผลงานที่ใช้ในการประเมินผลงานพนักงานประจำปี ทั้งระดับหน่วยงาน และรายบุคคล ซึ่งหากทุกคนในแผนกร่วมกันทำให้เกิดผลงานที่ดี คะแนนการประเมินผลงานก็จะดีไปด้วย
- การมุ่งเน้นการบริการลูกค้าด้วย “Service with a HEART” มีการสำรวจความพึงพอใจลูกค้าประจำปีโดยใช้ Service Quality Model และ Gallup Model เพื่อนำผลมาวิเคราะห์หา โอกาสพัฒนาจัดทำเป็นมาตรฐานการบริการลูกค้าโดยมุ่งเน้นการตอบสนองความพึงพอใจ คุณภาพ และความปลอดภัยในการมารับบริการ จาก ผลการสำรวจความพึงพอใจ สามารถนำมาจัดทำมาตรฐานการบริการของโรงพยาบาล “BMC Service Standard “ , BMC Service Recovery , และการปรับปรุงกระบวนการบริการผู้ป่วย การทำ Patient Rounding โดยใช้หลัก “AIDET” 5 หลักการพื้นฐานที่จะทำให้เกิดการสื่อสารที่มีประสิทธิผล
  - A: Acknowledge การสื่อสารที่แสดงออกให้ผู้ป่วยและญาติได้รับรู้ถึงการบริการที่ใส่ใจของโรงพยาบาล
  - I: Introduce การแนะนำตัว
  - D: Duration แจ้งระยะเวลาที่รอกับผู้ป่วย
  - E: Explanation อธิบายรายละเอียดกับผู้ป่วย
  - T: Thank you แสดงความขอบคุณ

นอกจากนี้ยังมีการติดตามความพึงพอใจลูกค้าผ่านทาง Customer Satisfaction Survey และ การรับเรื่องร้องเรียนจากลูกค้าโดยตรง หรือ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Web site : Talk with CEO เพื่อนำข้อมูลต่าง ๆ มาสู่การปรับปรุงพัฒนาคุณภาพบริการ และกระตุ้นให้กำลังใจพนักงานที่ให้บริการได้ดี มีการสนับสนุน การทำ Thank you note การแจกรางวัล Service Improvement ให้กับหน่วยงานที่มีการปรับปรุงการบริการที่ดีขึ้น ตลอดจนการนำข้อมูลความพึงพอใจลูกค้าเป็นตัวชี้วัดผลงาน ทั้งระดับ องค์กร หน่วยงาน และรายบุคคลอีกด้วย

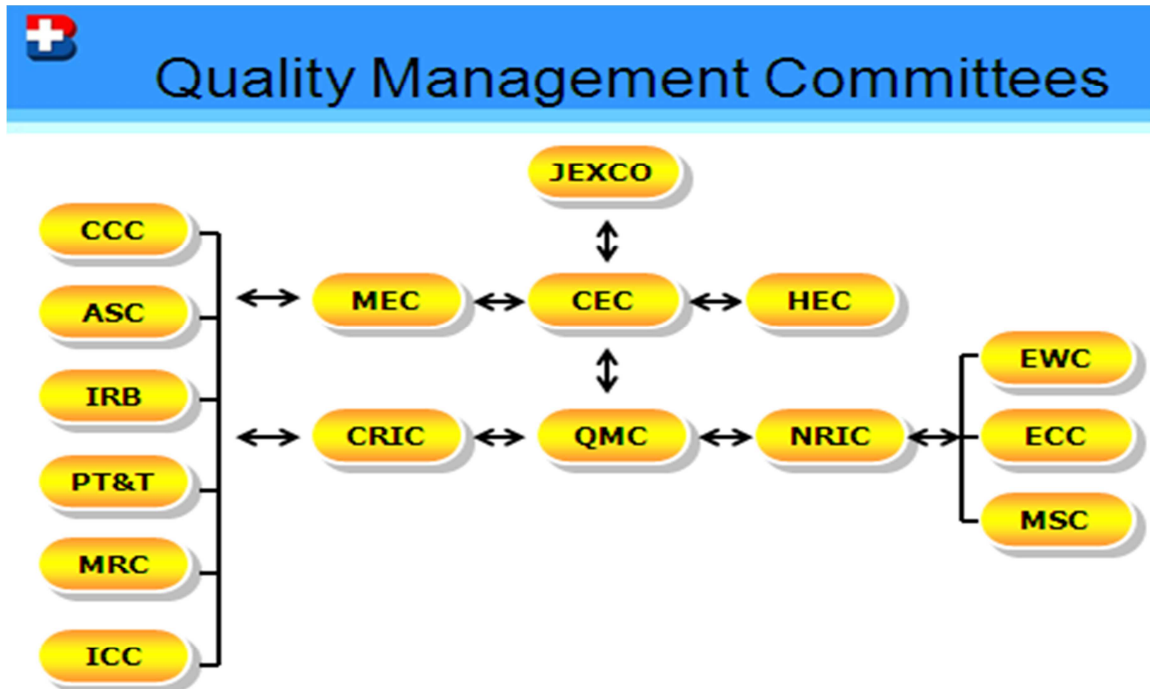


## Customer Satisfaction Analysis



- การจัดทำ Clinical Pathway ในการรักษาผู้ป่วย เฉพาะ โรคโดยทีมสหสาขาวิชาชีพ ซึ่งประกอบด้วย แพทย์ พยาบาล เกษตรกร นักโภชนาการ นักกายภาพบำบัด นักจิตวิทยา ตลอดจนหน่วยงานและ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการดูแลผู้ป่วย ในโรงพยาบาล เพื่อพัฒนามาตรฐานการดูแลรักษาผู้ป่วย ให้เกิด ประสิทธิภาพ และความปลอดภัยสูงสุดต่อ ผู้รับบริการ ในปี 2552 มีการพัฒนา 4 โรคคือ Heart Failure , Stroke, Acute Coronary Syndrome and Breast Cancer Conserving Therapy และในปี 2553 Low Back Pain และ DM มีการติดตามตัวชี้วัดซึ่งแสดงให้เห็นการพัฒนาคุณภาพ การดำเนินการตาม Pathway ที่กำหนดไว้ การเทียบเคียงสมรรถนะกับ Excellence Center ต่าง ๆ ที่มีผลการดำเนินการ ที่ดี และมีการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
- การจัดตั้งคณะกรรมการคร่อมสายงานโดยสรรหาจากผู้เกี่ยวข้องหลัก ผู้เชี่ยวชาญในขอบเขตความรับผิดชอบนั้น ๆ โดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มหลักคือ กลุ่มแรก เป็น คณะกรรมการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพทางคลินิก เช่นคณะกรรมการป้องกัน และควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล คณะกรรมการดูแลผู้ป่วยวิกฤต คณะกรรมการการผ่าตัดและดมยาเป็นต้น และ กลุ่มที่ 2 เป็นคณะกรรมการดูแลการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพ Non-clinical เช่น คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมเพื่อการดูแล ผู้ป่วย( Environment of Care Committee) คณะกรรมการ Employee Wellness เป็นต้น เพื่อ กำหนด แนวทางปฏิบัติ ที่เป็นมาตรฐาน ที่สอดคล้อง ตามข้อกำหนด กฎหมาย และนโยบายความปลอดภัยผู้ป่วย มีการกำหนด และ ติดตาม ดูแลตัวชี้วัดที่สะท้อนภาพการปรับปรุงพัฒนาของแต่ละคณะกรรมการ และปรับปรุงพัฒนาคุณภาพงานในขอบเขต งานที่รับผิดชอบ ผ่านการประชุม ประจำเดือน และรายงานผลการดำเนินการคณะกรรมการบริการคุณภาพ ( Quality Management Committee ) ทุกไตรมาส และรายงานผลการดำเนินงานประจำปีต่อคณะกรรมการบริการศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพหรือเมื่อมีประเด็นที่ต้องนำสู่การตัดสินใจ รวมถึงการรายงานตัวชี้วัดทางคุณภาพโรงพยาบาลต่อ

คณะกรรมการบริหารร่วมบริษัทกรุงเทพดุสิต ( Joint Executive Committee : JEXCO )เป็นประจำทุกไตรมาส และ  
รายงานสรุปภาพรวมประจำปี



ตัวอย่างผลการดำเนินงานที่เป็นผลมาจากวิสัยทัศน์ทั้งในระดับบริหารและระดับปฏิบัติ

วิสัยทัศน์ “ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพจะเป็นสถานบริการทางการแพทย์ในระดับตติยภูมิที่เป็นเลิศที่มีมาตรฐานสูงด้วย  
คุณภาพในระดับสากล เพื่อความไว้วางใจและพึงพอใจของผู้รับบริการ“

จากวิสัยทัศน์นำสู่การปฏิบัติ ส่งผลให้ได้รับรางวัลต่าง ๆ ทั้งจากสถาบันรับรองมาตรฐาน คุณภาพโรงพยาบาล ลูกค้ำทั้งบริษัท  
คู่สัญญา และลูกค้าผู้รับบริการ

- รางวัล The Top Leadership Team Award จาก HEALTH LEADERS MEDIA ประเทศอเมริกาปี 2551 ประเภท  
โรงพยาบาลเป็นครั้งแรกที่มีการให้รางวัลแก่องค์กรที่อยู่นอกประเทศอเมริกา รางวัลนี้ให้แก่ทีมนำขององค์กรที่  
ประสบความสำเร็จในการตั้งเป้าหมาย สร้างทีมงาน และดำเนินงานตามเป้าหมายที่วางไว้ จนบรรลุผลสำเร็จแสดงให้เห็น  
เห็นภาพที่ชัดเจนของการนำ Core Value : Team Work – Work Well Together ไปใช้อย่างเป็นรูปธรรม
- รางวัลความพึงพอใจที่ผู้รับบริการ “Trusted Brand Award 2553” รางวัลแบรนด์สุดยอดเยี่ยม (โกลด์) ที่ผู้บริโภคเชื่อมั่น  
ของประเทศไทยในหมวด “โรงพยาบาล” ประจำปี 2553
- รางวัล “Platinum Award” ในการประกวด Hospital Quality Award จากบริษัท AIA เป็นรางวัลที่พิจารณาจาก  
คุณภาพของโรงพยาบาลในทุกด้านปี 2553
- รางวัล “รองชนะเลิศ” จากการประกวด Best Medical Award 2552 จาก AYUDHYA Allianz CP เป็นรางวัลที่แสดง  
ถึงการบริหารจัดการที่ดีของโรงพยาบาล

- รางวัล Global Hospital Award 2553 จากผู้อ่าน The Global Hospital Guide and Journal The Travel Medicus ด้านจริยธรรม ความโปร่งใสและความปลอดภัยสูงสุดในการให้บริการผู้ป่วยต่างชาติโดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศ ภาษาและสถานะทางสังคมอื่นๆ
- รางวัลมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล จากสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล , Joint Commission International ( USA )

#### ผลการประเมินการรับรู้ความเข้าใจ และความมุ่งมั่นของบุคลากรในการนำวิสัยทัศน์และค่านิยมมาสู่การปฏิบัติ

- เนื่องจากการนำวิสัยทัศน์ ลงสู่การปฏิบัติจากระดับบริหารสู่ระดับพนักงานโดยผ่านระบบบริหารจัดการผลงาน และมีการวัดผลดีผลผ่านการแข่งขันผลงานประจำปีตาม Core Competency ซึ่งเป็นการแสดงถึงการนำค่านิยมองค์กรมาสู่การปฏิบัติจริง และสามารถแสดงออกทางพฤติกรรม ที่สามารถประเมินและรับรู้ได้โดยหัวหน้างาน โดยใช้ Core competency 4 ตัว คือ Work well together , Customer first , Make everything better at all time and , Deliver excellence work ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนเพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์องค์กร ทำให้เกิดความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น และเป็นมาตรฐานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับทุกโรงพยาบาลในเครือ บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการ( Bangkok Dusit Medical Services) Core competency จึงเพิ่มเป็น 5 ตัว คือ Teamwork , Result oriented , Continuous Improvement , Effective Communication จากการทำ Gap analysis ของคะแนนเฉลี่ยจากเป้าหมายที่ตั้งไว้ เปรียบเทียบกับคะแนนที่ประเมินได้จริงในกลุ่มพนักงานพบประเด็นในการปรับปรุงพัฒนา นำสู่การปรับกลยุทธ์การสื่อสารนโยบาย และทิศทางองค์กร เพื่อพัฒนาสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ในแง่ความเข้าใจของพนักงานผ่านการประชุม Staff meet CEO ซึ่งกำหนดเป็น Mandatory training สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องเข้ารับฟังการสื่อสาร วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายองค์กร เป็นประจำทุกปี และให้พนักงานมีโอกาสสอบถาม ข้อเสนอแนะโดยตรงต่อ CEO
- การสำรวจความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยให้พนักงานประเมินองค์กรใน 23 ตัวขับเคลื่อน ที่จะส่งผลให้พนักงานผูกพันกับองค์กร ซึ่งมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2005 จนถึงปัจจุบัน ในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับ Company Reputation : ชื่อเสียงของโรงพยาบาลมีส่วนทำให้คนเก่งและคนมีความสามารถต้องการมาร่วมงานกับองค์กร เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

#### (2) ผู้นำระดับสูงสร้างสิ่งแวดล้อมขององค์กรที่ส่งเสริม กำหนด และส่งผลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรมที่ดี

#### (3) ผู้นำระดับสูงสร้างสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับปรุงผลงาน, การบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ขององค์กร, การสร้างนวัตกรรม, ความคล่องตัวขององค์กร, การเรียนรู้ในระดับองค์กร และบุคลากร, สัมพันธภาพในการทำงานที่ดี, ความร่วมมือและการประสานบริการโดยวิธีการใหม่ ๆ หรือนวัตกรรมที่นำมาใช้ในการสร้างสิ่งแวดล้อม และบรรยากาศ

1. เพื่อให้สามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์ไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงาน , การกำหนดงบประมาณ และการพัฒนาองค์กร
2. เพื่อให้มีเครื่องมือในการประเมินผลงานทั้งด้านการเงิน , ด้านลูกค้า ,ด้านการพัฒนาระบบงานภายใน และด้านจิตความสามารถขององค์กรที่เป็นรูปธรรมชัดเจน
3. เพื่อให้สามารถเปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายได้อย่างชัดเจน
4. เพื่อให้ทุกหน่วยงานมีทิศทางเดียวกัน ของแต่ละหน่วยงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยรวมทั้งระยะสั้นและระยะยาว
5. เพื่อให้เกิดการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว

6. เพื่อให้ระบบการบริหารองค์กรมีความชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้น
  7. เพื่อให้เกิดความเป็นระบบในองค์กรมีความชัดเจนเป็นระบบมากยิ่งขึ้น
  8. เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมในการเชื่อมโยงไปสู่การให้ผลตอบแทนที่จูงใจ สอดคล้องกับผลงาน
  9. เพื่อสอดคล้องวัฒนธรรมผลักดัน High Performance Culture ให้เกิดในหมู่พนักงาน โดยสนับสนุนให้เกิดการ Feed back ผลงานระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา และใช้เป็นแนวทางพัฒนาขีดความสามารถ
- การส่งเสริมผลงานที่ดี มีคุณภาพ การประเมินผลโครงการพัฒนาคุณภาพในขั้นสุดท้าย” Best Practice “ซึ่งจะมีโครงการจำนวนหนึ่งผ่านเกณฑ์การพิจารณาโดยคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพและมีการนำเสนอในการประชุมที่เรียกว่า Quality of Excellence Forum ประจำปี เพื่อพิจารณานำโครงการดังกล่าวเป็นตัวแทนในโครงการพัฒนาคุณภาพระดับประเทศและระดับสากล และโครงการที่ได้รับการพิจารณา รางวัล และ /หรือ ได้รับรางวัลจากภายนอก จะได้รับคะแนนเพิ่มพิเศษในระบบ Performance Management System ในระดับหน่วยงานและบุคคล



- การประชุมติดตามผลงานประจำเดือน และไตรมาส โดยทีมผู้บริหาร Performance Audit โดย หัวหน้าแผนกและผู้จัดการฝ่ายนำเสนอผลลัพธ์การดำเนินงานทั้ง 4 มุมมองคือ Financial , Customer , Internal Process and Learning and Growth มีการให้รางวัลแก่ หน่วยงานที่มีการประเมินความพึงพอใจจากลูกค้าที่มีคะแนนสูงสุด หรือ หน่วยงานที่มีการปรับปรุงพัฒนาตนเองอย่างโดดเด่น
- การนำ Tool ใหม่ที่ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพมาปรับใช้ในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพเช่น
  - ในปี 2552 Lean : Process Improvement มีการจัดตั้งทีมคณะทำงาน Process Improvement 5 ทีม ได้แก่ Admission Process , OPD Process , Surgical Process , Ancillary Process และ Discharge Process โดยแต่ละทีมประกอบด้วย Champion team ซึ่งเป็นผู้จัดการฝ่ายรับผิดชอบกระบวนการหลักนั้น ๆ รับผิดชอบ สมาชิกในทีมที่มาจากทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้น และมี Sponsor เป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้อำนวยการโรงพยาบาล แต่ละทีมจะได้รับการฝึกอบรมเรื่องหลักการและแนวคิดจากนั้น จะนำแนวคิดสู่การปฏิบัติ เริ่มตั้งแต่ การประเมิน

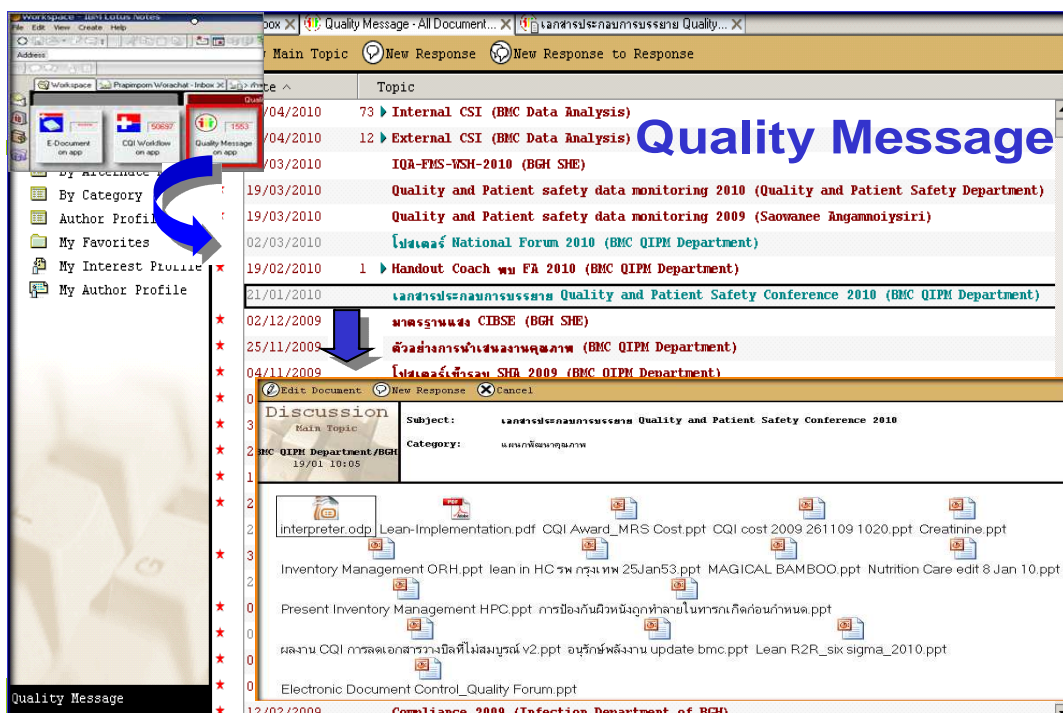
ปัญหา การลงพื้นที่เพื่อเก็บข้อมูล การสัมภาษณ์ผู้ปฏิบัติงาน และสังเกตการณ์ทำงานจริง นำไปสู่การวิเคราะห์ปัญหา โดยทำ Brainstorming เพื่อหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข การออกแบบแผนปรับปรุงพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ และนำไปทดลองใช้ เพื่อประเมินความเหมาะสมในทางปฏิบัติจริง จากนั้นนำสู่การปฏิบัติและ ติดตามปัญหาที่เกิดขึ้นและ ผลลัพธ์การดำเนินงาน

- Routine to Research การทำงานประจำให้เป็นงานวิจัย ซึ่งมีการผลักดันแนวคิดนี้ให้เกิดขึ้นตั้งแต่ปี 2552 โดยมุ่งเน้นทางด้านคลินิก มีการจัดฝึกอบรม การทำ Routine to Research ให้แก่หัวหน้าแผนก และ CQI Facilitator และ Good Clinical Practice ให้แก่กลุ่มแพทย์ มีพยาบาลวิจัยประจำหน่วยงานที่เป็น Excellence Center เช่น โรงพยาบาลหัวใจ โรงพยาบาลวัฒโนสถ ศูนย์สมอง มีการจัดตั้งทีม Research และพยาบาลวิจัย ภายใต้การดูแลของศูนย์คุณภาพ และเพื่อประสานงานกับทีมพยาบาลวิจัย และสนับสนุนหน่วยงาน หรือทีมที่สนใจการทำวิจัย ในแง่ขององค์ความรู้ การดูแล เรื่องการเขียนโครงการ การหาข้อมูลหรือแหล่งข้อมูล การดูแลการทำข้อมูลสถิติ การเตรียมทีม เพื่อนำงานเข้าสู่การ ขออนุมัติจากคณะกรรมการวิจัยโรงพยาบาล และการส่งเรื่องเพื่อ เผยแพร่ตีพิมพ์ และผู้บริหารมีการพิจารณาให้ คะแนนสูงกว่าเกณฑ์ปกติในระบบประเมินผลงานประจำปีแก่หน่วยงานที่มีการทำงาน Routine to Research ปี 2553 มีการจัดตั้งหน่วยงาน Clinical Research ภายใต้การดูแลของ Chief Medical Officer เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยทาง คลินิก
- Cost Efficiency Goal Working Team จากสถานะเศรษฐกิจชะลอตัวของประเทศในช่วงปลายปี 2552 และในปี 2556 ที่ผ่าน มา จากสถานะทางการเมือง ส่งผลกระทบต่อธุรกิจโรงพยาบาล มีการจัดตั้งทีมงาน เพื่อดูแลค่าใช้จ่ายให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด และลดผลกระทบที่มีต่อธุรกิจ ป้องกันการเกิดผลกระทบต่อนักงาน เช่น การลดพนักงาน หรือ ลดค่าใช้จ่ายที่จำเป็นต่าง ๆ ทีมงานแบ่งเป็น 6 ทีม เพื่อดูแลในเรื่องดังต่อไปนี้
  - CEG 1 : Full Time Equivalent Management การบริหารจัดการอัตราจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดูแล การจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม การบริหารจัดการวันหยุด
  - CEG 2 : Utility Management การดูแลจัดการสาธารณูปโภคอย่างมีประสิทธิภาพ โดยดูแลค่าน้ำ ค่าไฟ
  - CEG 3 : Inventory Management การดูแลสินค้าคงคลังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสินค้าไม่ขาดคราว มี เพียงพอ พร้อมใช้ และไม่มี Stock สินค้าโดยไม่จำเป็น แต่ต้องมีเพียงพอพร้อมใช้ในกลุ่มสินค้าที่มีความ สำคัญต่อความปลอดภัยผู้ป่วย
  - CEG 4 : Medical Equipment Utilization Management การบริหารจัดการเครื่องมือทางการแพทย์ให้เกิด ประโยชน์สูงสุด
  - CEG 5 : Bad Debt Management การบริหารจัดการหนี้เสีย
  - CEG 6 : Doctor Fee Management การบริหารจัดการการคิดค่าบริการแพทย์ให้เป็น ไปตามข้อกำหนดนโยบาย โรงพยาบาล มีความเหมาะสม

ทีมงานประชุมเพื่อหามาตรการในการป้องกัน และแก้ไขปัญหานั้นสื่อสารให้แก่พนักงานในองค์กรทุกคนทราบ ผ่านการทำ Mandatory training เพื่อให้พนักงานเข้าใจและมีส่วนร่วมในการร่วมมือตามมาตรการดังกล่าว คณะทำงาน มีการประชุมเป็นประจำทุกสัปดาห์ต่อคณะกรรมการ Non-clinical Rapid Improvement Committee เพื่อหามาตรการ ในการดูแลแก้ไข และประธานคณะกรรมการสรุปรายงานผลการดำเนินงาน ต่อ CEO Advisory Meeting เป็นประจำ ทุกสัปดาห์ เพื่อพิจารณาให้นโยบายในการแก้ไขปัญหา



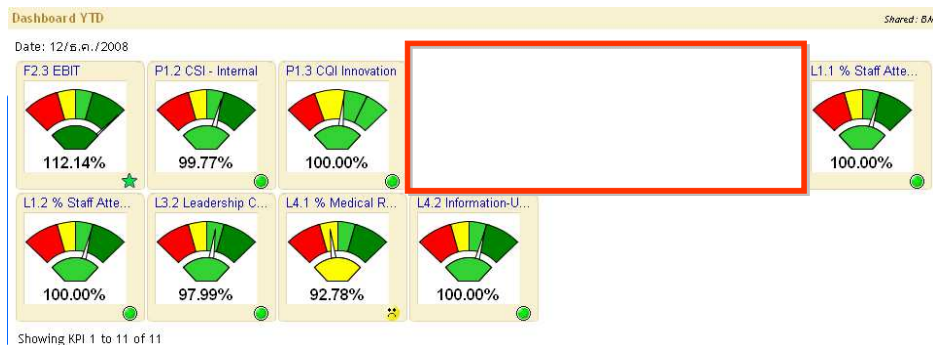
- ทีม Quality Facilitator มีการพิจารณา Infection Control Ward Nurse (ICWN) และ CQI Facilitator ผู้ทำหน้าที่ Facilitator ประจำหน่วยงานเพื่อประสานงาน การดูแลป้องกันควบคุมโรคติดเชื้อในโรงพยาบาล การทำกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ โดยหัวหน้าเป็นผู้คัดเลือก ทีม Facilitator จะมีการประชุมทุกเดือน เพื่อติดตามความคืบหน้าการทำกิจกรรมควบคุมโรคติดเชื้อ การพัฒนาคุณภาพ และมีการอบรมความรู้ที่เกี่ยวข้อง เครื่องมือที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ข้อมูลและความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพ และนำความรู้ดังกล่าวไปสื่อสารให้พนักงานในหน่วยงานทราบ พนักงานในกลุ่ม Facilitator ได้รับการพิจารณาเพื่อพัฒนา Career path และ Career level
- Talent Staff การพิจารณาพนักงานระดับหัวหน้าแผนก ที่มีผลการประเมินผลงานในระบบประเมินผลที่มีคะแนนสูง มีการจัดหลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการ โดยมี Personal Coach เพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะการบริหารจัดการ การบริหารจัดการ โครงการ การเตรียมตัวพัฒนาสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต และการมอบหมายให้ทำโครงการพัฒนากระบวนการหลักที่สำคัญภายในระยะเวลาของหลักสูตร โดยมี Project Sponsor เป็นผู้บริหารระดับสูงในองค์กร และนำเสนอผลงานต่อผู้บริหาร ทีม Talent Staff จะเป็นกลุ่มที่ได้รับการประเมินผลงานในคะแนนระดับสูงกว่า พนักงานในระดับเดียวกัน และ เป็นกลุ่มพนักงานที่จะได้รับการพิจารณาดำเนินการต่อไป
- What happen in BMC? ทีมพยาบาลมีการจัดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในเรื่องรายงานอุบัติการณ์ โดยให้หน่วยงานหรือผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์มาเล่าถึงประสบการณ์และแลกเปลี่ยน เรียนรู้ กับทีมผู้อื่น
- Quality Message การจัดทำที่จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบใน Lotus Note ให้ทุกหน่วยงานสามารถเข้าถึงข้อมูลตัวชี้วัดคุณภาพ ของตนเอง ทางด้าน ความพึงพอใจลูกค้า ความปลอดภัยผู้ป่วย ผลการซ่อมแผนฉุกเฉินของโรงพยาบาล และของหน่วยงานและสามารถใช้ข้อมูลในการพิจารณาการทำการกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ



- SAS Indicator การใช้โปรแกรม SAS ในการจัดทำข้อมูลตัวชี้วัดขององค์กรตาม Balanced Score Card เพื่อใช้ประกอบการทำ Performance audit และฐานข้อมูลคุณภาพ และความปลอดภัยผู้ป่วย ใน Quality Dashboard หัวหน้า

แผนกแต่ละหน่วยงานสามารถใช้ Password เข้าไปดูข้อมูลของแผนกตนเอง ผู้จัดการ และ /หรือผู้อำนวยการสามารถ  
เข้าสู่ข้อมูลของทุกแผนกในฝ่ายตนเอง และ CEO สามารถเข้าสู่ข้อมูลของทั้งโรงพยาบาล ซึ่งการแสดงผลเป็นทั้งแบบ  
ตัวเลขและสีแสดงสถานะของตัวชี้วัดว่าผ่านตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ โดยหากเป็นสีเขียวคือผ่านเกณฑ์ ตาม  
เป้าหมาย สีเหลืองคือไม่ถึงเป้าหมายเพียงเล็กน้อย และสีแดง คือ ต่ำกว่าเป้าหมาย

## Performance Dashboard



## Monthly Performance Review by Unit: Quality Perspective

## View Comment : Quality Monitoring Report by quarter

Showing KPI 1 to 3 of 3  
Date: 20/Jul/2009

KPI	Value	Status
Appropriate...	100.00%	Green
Cesarean S...	92.07%	Green
Consent for...	95.10%	Green
Documents...	100.00%	Green
Indication of...	94.11%	Yellow
Medical cle...	100.00%	Green
Patient ass...	100.00%	Green
Mortality rat...	0.00%	Green
Normal app...	0.00%	Green
Percentage...	0.00%	Green
Patient ass...	100.00%	Green
Patient ass...	100.00%	Green
Unplanned s...	0.00%	Green
Unplanned s...	100.00%	Green

Comments - Damage of property (per 1000 OPD and IPD Day)

Damage of property (per 1000 OPD and IPD Day)

Author: Adm TQCI  
Date: 2009 11:17:02

Reply...

Attachment: QualityMonitoringReport Q2\_Damage of property (Q253,20079).doc

File Download

Do you want to open or save this file?

Name: ...port Q2\_Damage of property(QPS3(1).20079).doc  
Type: Microsoft Word Document  
From: fmproweb.bghnet.co.th

Open Save Cancel

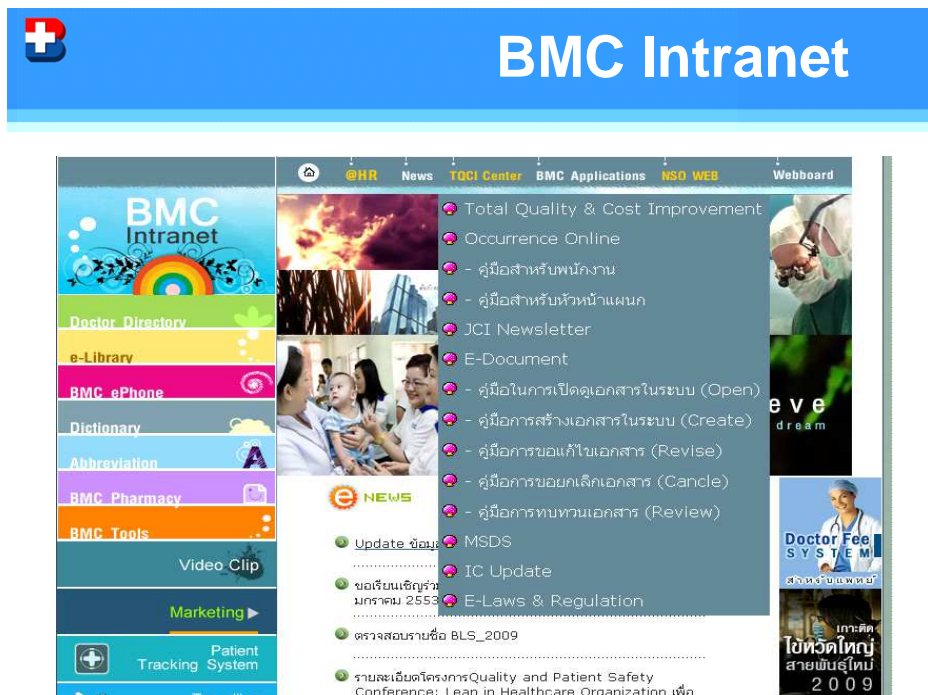
While files from the Internet can be useful, some files can potentially harm your computer. If you do not trust the source, do not open or save this file. 'Schud' is the risk.

Quality Monitoring Report Year 2009

Comparison / Department: OPD  
Measure name: Indication of Cesarean Section Rate  
Definition: Clinical guidelines includes three aspects of Surgical possibilities  
Formula: Number of patient who not indication by Cesarean Section / Total number of Cesarean section  
Units: Percentage

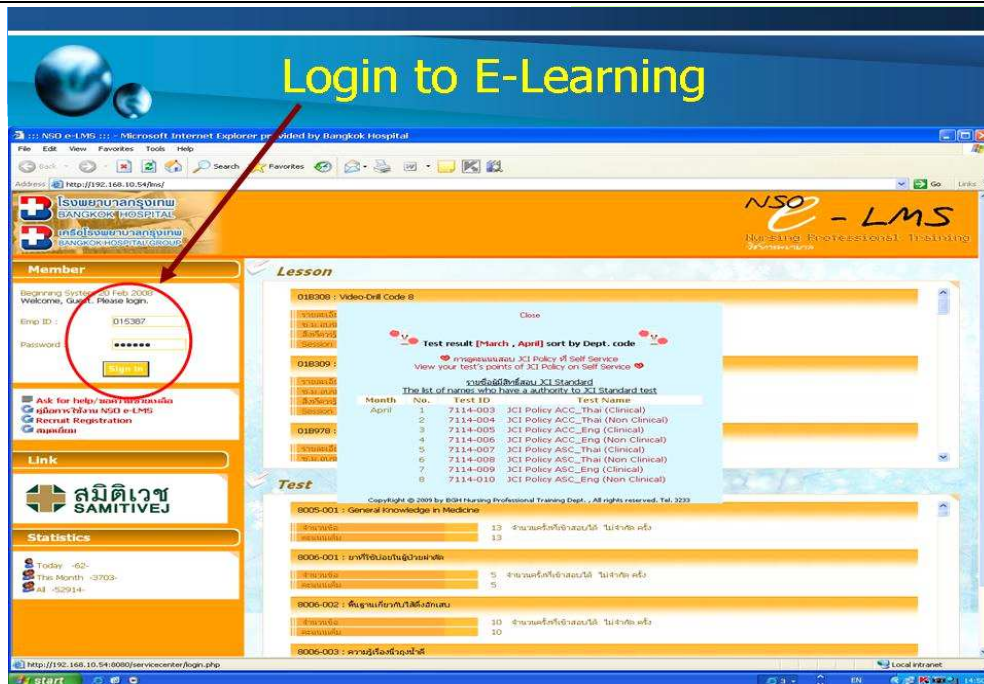
Target	Previous Year	Current Year	Subline - Action
10% of cesarean section rate	18.07% of cesarean section rate	18.41% of cesarean section rate	1. Head of Utilization Management presented cesarean section rate to MCO meeting and Dr. Yee_QHO (chairman) convinced physician to decrease cesarean section procedure.
10% of cesarean section rate	18.35% of cesarean section rate	18% of cesarean section rate	1. Dr. Vantana_QHO (PGO Director) selected OB physician directly.

- BMC Intranet การจัด Intranet เพื่อรวบรวม ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานสามารถเข้าดูข้อมูลที่สำคัญในองค์กรและสาระน่ารู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับองค์กรและพนักงาน เช่น ข้อมูลเกี่ยวกับยาและการใช้ยาอย่างถูกต้อง Drug Information , ข้อมูลเกี่ยวกับแพทย์ และ Privilege ของแพทย์ ใน Doctor Profile , ข้อมูลข่าวสารถึงพนักงานจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล หลักสูตรการฝึกอบรมประจำเดือน การชมเชยพนักงานที่ทำความดี และหน่วยงานที่สามารถทำผลงานในด้านความพึงพอใจให้ลูกค้าสูงสุด ใน HR Corner , ข้อมูลเกี่ยวกับมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล เครื่องที่ใช้ในการพัฒนาคุณภาพ สื่อการฝึกอบรมทางด้านคุณภาพ และสาระน่ารู้เกี่ยวกับงานพัฒนาคุณภาพ เป็นต้น



- การจัดทำ Training โดยใช้ระบบ E-learning มาใช้ในการฝึกอบรมหลักสูตร Mandatory training ซึ่งต้องทำครอบคลุมพนักงานทั่วทั้งองค์กรและหลักสูตรอื่นๆ ซึ่งช่วยให้เกิดความสะดวกต่อผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานเป็นเวร ช่วยลดระยะเวลาในการเข้าฝึกอบรม ระยะเวลาของผู้สอน และ ค่าใช้จ่ายที่ต้องใช้ในการจัดการอบรมลดลง 30 % จำนวนชั่วโมงที่ใช้ในการอบรม ลดลง 33.3 % และส่งผลต่อการบริหารจัดการอัตราค่าจ้างให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จำนวน FTE ที่เกิดจากการฝึกอบรมลดลง 33.3 %





### ผลการประเมินบรรยากาศในด้านต่าง ๆ และ แผนพัฒนาที่เกิดขึ้น

- ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพมหานครมีการดำเนินการประเมินวัฒนธรรมความปลอดภัยของผู้ป่วยในองค์กรซึ่งเครื่องมือหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาคุณภาพโรงพยาบาล และเป็นแบบสำรวจมาตรฐาน ที่พัฒนาขึ้นโดย Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) ประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี 2551 ผลการประเมินพบว่า ในหัวข้อ การเรียนรู้ขององค์กร (Organizational learning) เพิ่มขึ้นจากอย่างต่อเนื่องจาก 76% เป็น 81.7% และสูงค่าเฉลี่ยของการสำรวจโดย AHRQ การสื่อสารและการตอบสนอง (Feedback and Communication) เปรอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้นจาก 74% เป็น 82.9 % สูงค่าเฉลี่ยของการสำรวจโดย AHRQ การสื่อสารอย่างเปิดเผย (Communication openness) เปรอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้นจาก 56% เป็น 65.9% สูงค่าเฉลี่ยของการสำรวจโดย AHRQ และ การทำงานร่วมกันเป็นทีมในหน่วยงาน (Teamwork within units) เปรอร์เซ็นต์เพิ่มขึ้นจาก 68% เป็น 77.9%
- การสำรวจความผูกพันองค์กรของพนักงานตั้งแต่ปี 2552 - 2013 พบว่าคะแนนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องในหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศองค์กรดังนี้
  - โรงพยาบาลสร้างแรงจูงใจให้ข้าพเจ้าอยากทำงาน และสร้างประโยชน์ให้กับโรงพยาบาลมากกว่าที่โรงพยาบาลคาดหวังให้ข้าพเจ้าทำจาก 38 % เป็น 51%
  - หากมีโอกาสด ข้าพเจ้าจะบอกสิ่งดี ๆ เกี่ยวกับการทำงานที่โรงพยาบาลให้กับผู้อื่นจาก 61% เป็น 72%
  - ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้ลองทำสิ่งใหม่ ๆ ถึงแม้ว่าสิ่งเหล่านั้นมีโอกาสเกิดความผิดพลาดในการทำงานบางครั้งจาก 40% เป็น 47%
  - ที่โรงพยาบาล ข้าพเจ้าได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความสามารถที่ข้าพเจ้าต้องการจาก 49% เป็น 54%

**(4) ผู้นำระดับสูงสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในการดูแลผู้ป่วย****การปรับปรุงที่เป็นผลจากการทำ Leadership Walk round**

- การทำ Morning Brief โดยทีมผู้บริหาร ผู้ตรวจการณพยาบาล ผู้จัดการฝ่ายและหัวหน้าแผนกทั้งฝ่ายดูแลผู้ป่วย และฝ่ายสนับสนุนทุกเช้าตั้งแต่ 7.00-8.00 น. เพื่อสรุปรายงานผู้ป่วยในรอบ 24 ชั่วโมงเกี่ยวกับประเด็นปัญหา ทางด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย ความปลอดภัยผู้ป่วย ปัญหาด้านการบริการต่างๆ และเรื่องร้องเรียน เพื่อร่วมกันหา แนวทางแก้ไข
  - ผู้นำมีการจัดทำแผนคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วย ซึ่งให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยผู้ป่วย การ สนับสนุนกิจกรรมและการดำเนินการใด ๆ ในองค์กรที่มีวัตถุประสงค์เพื่อความปลอดภัยผู้ป่วย และให้นำแผนสู่ การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผลสำหรับการดำเนินการและตัวชี้วัดที่เหมาะสมที่สะท้อนภาพของคุณภาพ และ ความปลอดภัยผู้ป่วยโดยแต่งตั้งและมอบหมายคณะกรรมการบริหารคุณภาพ คุณภาพรวมและคณะกรรมการที่ เกี่ยวข้องกับการดูแลเฉพาะด้านนั้น ๆ เช่น การผ่าตัดอย่างปลอดภัย การป้องกันความล้มเหลว โรคติดเชื้อใน โรงพยาบาล เป็นต้น คณะกรรมการทั้งหมดรายงานผลตัวชี้วัด ปัญหาที่พบและการปรับปรุงพัฒนาอย่าง สมบูรณ์ เป็นประจำรายเดือน และ รายไตรมาส มีการนำ International Patient Safety Goals มาใช้ในองค์กร มี คณะทำงานรับผิดชอบในการจัดทำแนวทางปฏิบัติ การสื่อสาร การนำแผนสู่การปฏิบัติ และการติดตามการ ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดไว้ มีการทำ Patient Safety Walk round โดยคณะทำงานแต่ละ Goal เช่น การบ่งชี้ตัว ผู้ป่วย การล้างมือ การดูแลยาที่มีความเสี่ยงสูง เป็น
  - Patient Safety Tracer ได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่ปี 2551 จนถึงปัจจุบัน ทุกวันพฤหัสบดีที่ 1 และที่ 3 ของเดือน เวลา 6.30-8.00 น. มีการวางแผนการเยี่ยมชมหน่วยงานทั้งปี แต่ไม่ได้แจ้งให้หน่วยงานทราบล่วงหน้า หรืออาจมีการ เปลี่ยนแปลงการเยี่ยมชมในหน่วยงานที่มีปัญหาหรืองานอุบัติการณ์ที่เกิดขึ้นในสัปดาห์นั้น ๆ
  - จากระบบรายงานอุบัติการณ์ที่มีการรายงานตามนโยบายความปลอดภัยผู้ป่วย มีการจำแนกระดับความรุนแรง และมีการจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องร่วมกันเพื่อหาสาเหตุที่แท้จริง (Root cause analysis) เพื่อนำมาวางแผนหาแนว ทางการแก้ไขเพื่อป้องกันการเกิดเหตุการณ์ซ้ำ หรือเพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นหัวข้ออุบัติการณ์ที่ นำมาจัดทำ PEER REVIEW คือ Occurrence Report ระดับความรุนแรง 4, 5 และ Sentinel Event , Occurrence Report ที่เกิดขึ้นหลาย ครั้ง เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง แสดงถึงแนวโน้มที่อาจเป็นปัญหา และ เหตุการณ์อื่นๆที่มีผล ต่อความปลอดภัยผู้ป่วยและ ภาพลักษณ์ขององค์กร ซึ่งอยู่ในดุลพินิจของผู้บริหารในการตัดสินใจ Peer Review โดย
    - Patient safety Coordinator/Safety Coordinator มีหน้าที่ในการประสานงานร่วมกับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องในการดำเนินการต่อความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยและให้บริการพร้อมทั้งเป็นผู้จัดหา สถานที่ เชิญผู้เข้าร่วมประชุม และจัดทำรายงานการประชุม
    - ผู้บริหารระดับสูง ( ระดับผู้อำนวยการขึ้นไป หรือ ผู้ที่ได้รับมอบหมาย) มีหน้าที่ในการบริหารจัดการ ให้คำปรึกษา รวมทั้งตัดสินใจ แก้ปัญหาต่างๆ ตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ขององค์กร และให้การดำเนินการต่ออุบัติการณ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
- นอกจากนี้ ทีมผู้เกี่ยวข้องในเหตุการณ์ตลอดจนผู้บริหารในสายงานได้รับเชิญให้เข้าร่วมประชุมโดยพร้อมเพรียงกัน เพื่อรายงานข้อเท็จจริง ประเด็นปัญหา ที่เกิดขึ้นให้แก่ที่ประชุมทราบ ที่ประชุมสรุปประเด็นปัญหา วิเคราะห์ สาเหตุ ราก (Root cause analysis) และ แนะนำแนวทางแก้ไขป้องกัน

- ส่วนประเด็นที่เป็นข้อปรับปรุงเพื่อการพัฒนา คือ การรับรู้เรื่องการรายงานไม่มีการทำโทษ และหัวหน้าแผนกสนับสนุนความปลอดภัยผู้ป่วย การสื่อสารระหว่างหน่วยงาน และ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้มีการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมระบบความปลอดภัยผู้ป่วย ในแง่การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความเข้าใจที่ดีต่อระบบมากยิ่งขึ้น

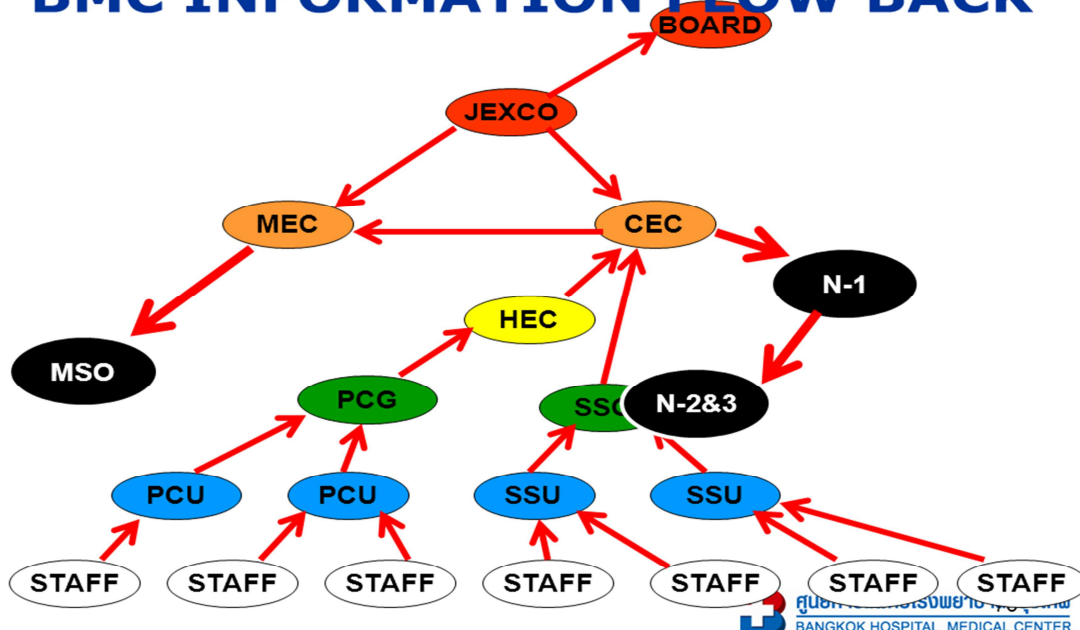
#### ข. การสื่อสาร และจุดเน้นขององค์กร

(1) ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร, ให้อำนาจตัดสินใจ, และจูงใจบุคลากรทุกคนทั่วทั้งองค์กร ผู้นำระดับสูงกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมาทั่วทั้งองค์กร ผู้นำระดับสูงมีบทบาทเชิงรุกในการให้รางวัล และการยกย่องชมเชย เพื่อหนุนเสริมการมุ่งเน้นผู้ป่วย / ผู้รับผลงาน, การมุ่งเน้นคุณภาพ และความปลอดภัยในการดูแลผู้รับบริการ, และการมุ่งเน้นผลงานที่ดี

#### ภาพรวมวิธีการสื่อสาร

- การสื่อสารภายในองค์กรเป็นทั้งเป็นการสื่อสารอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ตามสายการบังคับบัญชา หรือตามลำดับขั้นตอนการรายงานคณะกรรมการ คณะทำงาน ที่ดูแลรับผิดชอบ หัวหน้าฝ่ายต่างๆ ในโรงพยาบาลมีหน้าที่สนับสนุนการสื่อสารระหว่างแผนก การบริการ และพนักงานแต่ละคน รวมทั้งการประสานงานกับการบริการทางคลินิก วิธีการต่าง ๆ นี้มุ่งเน้นการ สื่อสารเป็นแบบ 2 ทางซึ่งหมายความว่ารวมถึงการรายงานตามวาระการประชุมในคณะกรรมการประจำ การรายงานใน Monthly Performance Audit ตลอดจนการสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่นทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ Intranet และจดหมายข่าวต่างๆ Flow ของการสื่อสารเริ่มต้นจากพนักงาน ไปยังหัวหน้าแผนก ผู้จัดการฝ่าย คณะกรรมการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องนั้น ๆ จนกระทั่งถึงคณะกรรมการบริหาร โรงพยาบาล และ พิจารณาเกี่ยวกับแนวทางดังกล่าวและสื่อสารกลับมายังหัวหน้าแผนก และพนักงานต่อไป

## BMC INFORMATION FLOW BACK



- ข้อร้องเรียนต่างๆจากลูกค้าทั้งภายในและภายนอกสามารถสื่อสารผ่านช่องทางการร้องเรียนโดยตรงต่อพนักงานแบบฟอร์มรับเรื่องร้องเรียน แบบฟอร์มประเมินความพึงพอใจลูกค้า และผ่านทาง เว็บไซต์ : Talk to CEO การดูแลจัดการปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับลูกค้า หัวหน้าเวร และหัวหน้าแผนก สามารถดูแล แก้ไขปัญหาตามแนวทาง Service Recovery และ มี Nurse Supervisor เป็นผู้แทนผู้บริหารในการตัดสินใจการแก้ไขปัญหา ร่วมกับหัวหน้าแผนก

#### การกำกับดูแลกิจการและความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์กรแสดงถึงระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดีความรับผิดชอบต่อสาธารณะ สร้างความมั่นใจว่ามีการดำเนินงาน

อย่างมีจริยธรรม และมีส่วนสนับสนุนต่อสุขภาพของชุมชน

- ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพตั้งอยู่ในซอยสุขุมวิทจ๊ว ถนนเพชรบุรีเป็นเวลากว่า 42 ปีซึ่งมีชุมชนบ้านเรือนผู้อยู่รอบ ๆ โรงพยาบาลกว่า 500 หลังคาเรือน ทางศูนย์การแพทย์ฯ จึงได้ตระหนักถึงผลกระทบต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากให้เปิดให้บริการของโรงพยาบาล ดังนั้นจึงได้จัดตั้งโครงการ Neighborhood Club ขึ้นเพื่อเป็นศูนย์กลางในการดูแล รวมไปถึงประสานงานประชาสัมพันธ์ต่าง ๆ ระหว่างโรงพยาบาลกับชุมชนรอบ ๆ โรงพยาบาลด้วย อีกทั้งมีการมอบบัตรสิทธิพิเศษในการมารับบริการกับทางโรงพยาบาลกับชุมชนเหล่านี้อย่างต่อเนื่องทุกปี

#### ก. การกำกับดูแลกิจการ

(1) องค์กรทบทวนและแสดงให้เห็นระบบการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในด้านความรับผิดชอบต่อการทำงานของผู้บริหาร, ความรับผิดชอบต่อการเงิน, ความโปร่งใสในการดำเนินงาน, การตรวจสอบที่เป็นอิสระทั้งภายในและภายนอก, และการพิทักษ์ผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คุณค่าเพิ่มและการปรับปรุงระบบงานที่เป็นผลจากข้อเสนอแนะของระบบการกำกับดูแลกิจการ (รวมถึงระบบตรวจสอบทั้งภายในและภายนอก)

- ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพเป็นบริษัทที่อยู่ในตลาดหลักทรัพย์ ภายใต้ข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ต้องมีระบบกำกับดูแลกิจการที่ดี มีความโปร่งใส และมีการตรวจสอบติดตามคุณภาพทั้งภายในและภายนอกในการดำเนินงานของศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ (BMC) อยู่ภายใต้การดูแลสูงสุดจากคณะกรรมการของคณะกรรมการประกอบด้วยคณะกรรมการจากบริษัทกรุงเทพดุสิต (BMDs) ซึ่งเป็นผู้มีความรับผิดชอบสูงสุดของโรงพยาบาล ผู้บริหารเหล่านี้เป็นผู้เลือกประธานบริหารของโรงพยาบาล ประธานคณะจะเป็นหัวหน้าของคณะกรรมการ ซึ่งมีหน้าที่ให้ความมั่นใจว่าผู้ป่วยนั้นจะได้รับการดูแลอย่างดีและปลอดภัยที่สุดคณะกรรมการจะมีการประชุมร่วมกันอย่างเป็นทางการอย่างน้อยทุกไตรมาสเพื่อพิจารณาการเงิน คุณภาพและผลการปฏิบัติงาน และจะทำการอนุมัติสิ่งต่างๆ เหล่านี้ทุกปี
  - แผนกลยุทธ์ (Strategic Plan)
  - แผนการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย (Quality Improvement and Patient Safety)
  - การจัดการสมาชิกในองค์กรแพทย์ (Medical Staff organization Membership Management Plan)
  - งบประมาณ(Budget)
  - แผนเงินทุน (Capital)

คณะกรรมการจะพบกันอย่างไม่เป็นทางการผ่านการประชุมทางโทรศัพท์อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ซึ่งจะมีการบันทึกการประชุมไว้ด้วยนอกจากนี้การประชุมทางโทรศัพท์อย่างไม่เป็นทางการยังช่วยให้สมาชิกทั้งหมดสามารถตอบสนองต่อปัญหาหรือสถานการณ์เร่งด่วนที่ต้องการการตัดสินใจของคณะได้ คณะกรรมการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วยโดยความพยายามในการดูแลจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็นในการวางแผนและการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยผู้ป่วยและผ่านทางผู้แทนคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ คณะกรรมการจะมอบหมายให้คณะกรรมการบริหารร่วม (JEXCO) ทำหน้าที่แทนในบางส่วนเจาะจง คือ

- แผนกลยุทธ์
- แผนการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย
- การจัดการสมาชิกในองค์กรแพทย์

ผู้นำในองค์กร : ประธานบริหารเป็นผู้รับผิดชอบโรงพยาบาลในภาพรวมและการปฏิบัติการในโรงพยาบาลแต่ละวัน รวมถึงการจัดหาสิ่งจำเป็น การดูแลสิ่งอำนวยความสะดวก การบริหารการเงิน การจัดการคุณภาพและความรับผิดชอบต่ออื่นๆ หน้าที่ต่างๆ เหล่านี้จะถูกระบุไว้ในรายละเอียดของตำแหน่งงานประธานบริหาร ซึ่งผู้ที่มาดำรงตำแหน่งจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสมตามข้อกำหนด ประธานบริหารมีหน้าที่ ดังนี้

- เสนอแนะนโยบายต่อคณะกรรมการ
- ดำเนินการตามนโยบายเพื่อให้บรรลุพันธกิจและแผนกลยุทธ์
- ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ
- ตอบสนองต่อรายงานจากตัวแทนองค์กรที่ทำการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานองค์กร

(2) องค์กรประเมินผลงานของผู้นำทุกระดับ ผู้นำระดับสูงใช้ผลการทบทวนเหล่านี้ไปปรับปรุงประสิทธิผลของผู้นำแต่ละคน และประสิทธิผลของระบบการนำ

การปรับปรุงประสิทธิผลของระบบการนำที่เป็นผลมาจากการทบทวน

- ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพได้กำหนด คุณลักษณะ(ความรู้ ทักษะและพฤติกรรม) ที่พนักงานที่ดำรงตำแหน่งทางด้านการบริหารขององค์กรจำเป็นต้องมี ซึ่งสมรรถนะทางการบริหารจัดการนี้จะแสดงถึงความคาดหวังขององค์กรที่มีต่อผู้บริหารระดับ
- การปรับปรุงพัฒนาจาก ผลลัพธ์การประเมินนำไปสู่การปรับปรุงหลักสูตรการฝึกอบรม 2553 ของผู้บริหาร โดยความร่วมมือ ระหว่าง ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ และ บริษัทกรุงเทพดุสิตเวชการดำเนินการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารแต่ละระดับ ตามความคาดหวังของภาระงาน

## Leadership Competency Training 2010



Leadership Competency	Training Course	Action Plan			
		Q1	Q2	Q3	Q4
Strategic Thinking	BDMS Course				
Driving Change	Change Management				
Developing & Coaching People	Performance Evaluation				
	High Performance Coach				
	Project Management & Presentation Skill for Talent				
	Coaching Technique for Preceptor/Buddy to High Performance				
Good Governance	BDMS Course				

### ข. พฤติกรรมที่ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม

(1) องค์กรระบุและคาดการณ์ถึงความเสี่ยง / ผลกระทบด้านลบต่อสังคม และความกังวลของสาธารณะ เนื่องมาจากบริการ / การดำเนินงานขององค์กร องค์กรมีการเตรียมการเชิงรุกในประเด็นดังกล่าว รวมถึงการใช้กระบวนการที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และรักษาสีงแวดล้อม, มีการกำหนดกระบวนการ ตัวชี้วัด และเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมาย รวมทั้งลดความเสี่ยงหรือผลกระทบด้านลบเหล่านั้น

การประเมินผลการบรรลุเป้าหมายในเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับ, ความเสี่ยงผลกระทบด้านลบ และ ความกังวลของสาธารณะ, การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

- เพื่อให้มั่นใจว่าพันธกิจของโรงพยาบาลสะท้อนถึงความต้องการด้านการดูแลสุขภาพของชุมชน โรงพยาบาลได้ตั้ง คณะกรรมการด้านคำปรึกษาซึ่งประกอบด้วยสมาชิกหลากหลายประเภทเพื่อสะท้อนถึงความหลากหลายของชุมชน เช่น
  - ตัวแทนจากชุมชน
  - ตัวแทนจากมหาวิทยาลัย
  - ตัวแทนจากสถานทูต
- การบริการของศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพนั้นได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจ หากมีข้อเสนอแนะสำหรับ บริการใหม่ๆ สามารถแจ้งกับโรงพยาบาลได้หลายวิธี เช่น ผ่านทางเจ้าหน้าที่ อีเมลล์ และอื่นๆ ซึ่งข้อเสนอแนะเหล่านี้จะ ถูกส่งให้กับประธานบริหารเพื่อพิจารณาว่าสอดคล้องกับพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของโรงพยาบาลหรือไม่
- การดูแลควบคุมสัญญาและบริษัทคู่สัญญา : โรงพยาบาลได้ทำสัญญากับหน่วยงานภายนอกต่างๆ มากมายเพื่อให้มั่นใจ ว่าจะสามารถให้บริการได้อย่างครบวงจร ประธานบริหารจะมอบหมายให้ผู้บริหารอาวุโสของโรงพยาบาลตรวจสอบ สัญญาแต่ละฉบับที่ทำกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้มั่นใจว่าได้มีการดูแลบริการอย่างดีและสามารถตอบสนองต่อ ความต้องการของผู้ป่วย ผู้บริหารทางการแพทย์จะเป็นผู้ตรวจสอบสัญญาของที่เกี่ยวข้องกับการรักษาและผู้บริหารฝ่าย การจัดการจะเป็นผู้ตรวจสอบสัญญาด้านการจัดการ



ประธานบริหารจะมอบหมายให้ผู้บริหารเหล่านี้เป็นผู้ร่างแบบฟอร์มสัญญา ซึ่งจะต้องตรวจสอบอย่างครบถ้วนเพื่อให้มั่นใจว่าการบริการของโรงพยาบาลสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วยและทำการแจ้งแก่คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพเพื่อให้มีการดูแลอย่างเต็มที่ตามโปรแกรมการจัดการและปรับปรุงด้านคุณภาพ

- การประเมินความเสี่ยงและผลกระทบของโรงพยาบาล องค์กรได้จัดให้มีการประเมินความเสี่ยงทั้งทางด้านการรักษาพยาบาล และการประเมินทางด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยผู้ป่วย โดยการประเมินความเสี่ยงทางด้านสิ่งแวดล้อมการวิเคราะห์ทำโดยการพิจารณาตาม 2 แนวคิดคือความเสี่ยงอันเกิดจากการบริหารจัดการภายใน และลักษณะทางกายภาพของโรงพยาบาล (ที่ตั้งแผนก การจัดการ การดูแลรักษา) ความเสี่ยงอันเกิดจากทำเลที่ตั้งของสถานประกอบการโดยใช้เครื่องมือ Hazard Vulnerability Assessment ในการประเมินคำนึงถึง โอกาสที่อาจจะเกิดของแต่ละเหตุการณ์ ความรุนแรงของแต่ละเหตุการณ์หากเกิดขึ้น แบ่งการพิจารณาออกเป็น 4 กลุ่มเหตุการณ์ ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากธรรมชาติ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยี และ ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นจากวัตถุ ซึ่งจะส่งผลกระทบที่เป็นอันตรายต่อ โรงพยาบาลและชุมชน การประเมินความเสี่ยงแต่ละประเภท มีปัจจัย ที่ต้องคำนึงถึงคือ โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ การตอบสนองเมื่อเกิดเหตุการณ์นั้น ๆ ผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อบุคคล ทรัพย์สิน และ ธุรกิจ การเตรียมความพร้อมขององค์กร ความพร้อมของทรัพยากรภายในองค์กรในการเตรียมการรองรับ เช่น บุคลากร เครื่องมือ เวชภัณฑ์ และการเตรียมความพร้อมในการประสานความช่วยเหลือกับองค์กรภายนอก

ตัวอย่างการทำการประเมินความเสี่ยงที่เกิดจากการกระทำของมนุษย์

HUMAN RELATED EVENTS								
EVENT	PROBABILITY <i>Likelihood this will occur</i>	SEVERITY = (MAGNITUDE - MITIGATION)						RISK <i>Relative threat</i>
		HUMAN IMPACT <i>Possibility of death or injury</i>	PROPERTY IMPACT <i>Physical losses and damages</i>	BUSINESS IMPACT <i>Interruption of services</i>	PREPAREDNESS <i>Preplanning</i>	INTERNAL RESPONSE <i>Time, effectiveness, resources</i>	EXTERNAL RESPONSE <i>Community/ Mutual Aid staff and supplies</i>	
SCORE	0 = N/A 1 = Low 2 = Moderate 3 = High	0 = N/A 1 = Low 2 = Moderate 3 = High	0 = N/A 1 = Low 2 = Moderate 3 = High	0 = N/A 1 = Low 2 = Moderate 3 = High	0 = N/A 1 = High 2 = Moderate 3 = Low or none	0 = N/A 1 = High 2 = Moderate 3 = Low or none	0 = N/A 1 = High 2 = Moderate 3 = Low or none	0 - 100%
Mass Casualty Incident (trauma)	3	1	0	1	1	1	1	28%
Terrorism, Biological	1	3	0	3	2	2	2	22%
Forensic Admission	2	1	1	1	1	1	1	22%
Bomb Threat	1	2	3	3	1	1	1	20%
VIP Situation	2	0	0	1	1	1	1	15%
Labor Action	1	1	0	1	3	1	1	13%
Infant Abduction	1	0	0	3	1	1	1	11%
Civil Disturbance	1	1	0	1	1	1	1	9%
Mass Casualty Incident (medical/infectious)	0	3	0	3	3	3	1	0%
Hostage Situation	0	1	0	1	1	1	1	0%
AVERAGE	1.20	1.30	0.40	1.80	1.50	1.30	1.10	16%

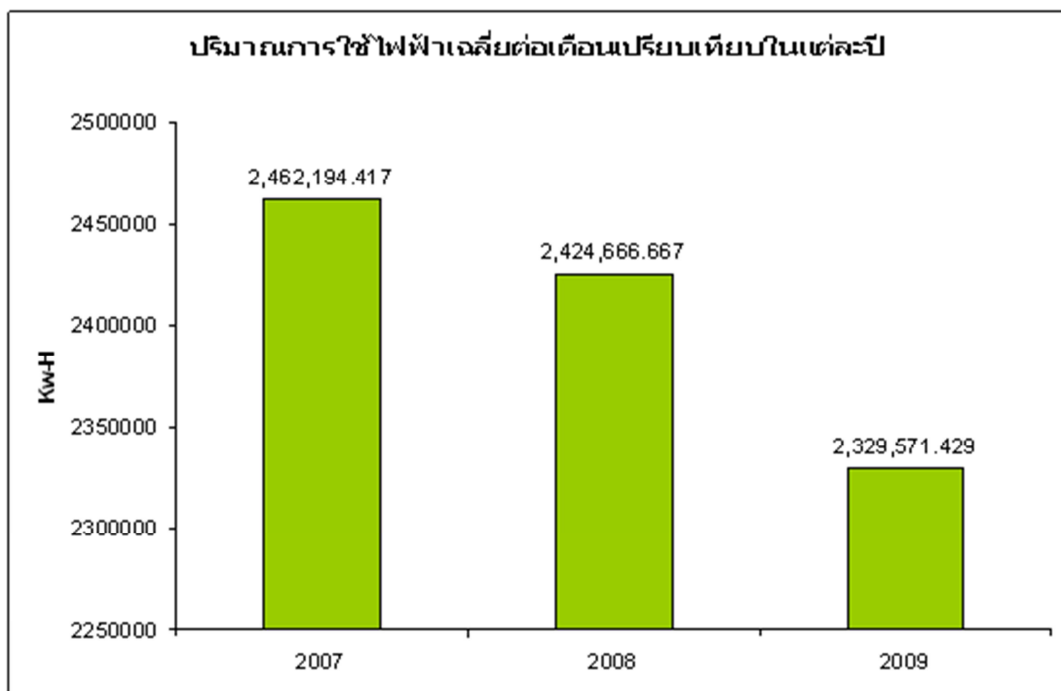
สรุปภาพรวมความเสี่ยงและภาวะคุกคามขององค์กร



- โครงการโรงพยาบาลสีขาว สืบเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันทำให้ปัญหาสารเสพติดแพร่กระจายอย่างกว้างขวาง ไม่ว่าจะเป็น การซื้อ การขาย หรือการเสพ รัฐบาลจึงเห็นความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงได้มอบหมายให้กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จัดทำโครงการสถานประกอบการสีขาว เพื่อให้เจ้าของกิจการช่วยรัฐบาลในการป้องกันมิให้ในสถานประกอบการมีการซื้อ การขาย และการเสพ สารเสพติด รวมถึงคัดกรองและให้ความช่วยเหลือบำบัดผู้ที่ติดสารเสพติด ให้เลิกพฤติกรรมดังกล่าว ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพเป็นสถานประกอบการที่มีพนักงานเป็นจำนวนมาก ทั้งพนักงานของโรงพยาบาล และพนักงานของบริษัทผู้รับเหมาช่วงอีกจำนวนมาก ดังนั้นเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่า ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพจะเป็นสถานประกอบการที่ปลอดจากการซื้อ การขาย และการเสพสารเสพติด จึงได้เข้าร่วมโครงการ “สถานประกอบการสีขาว” ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานพื้นที่ 3 โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าศูนย์การแพทย์โรงพยาบาล กรุงเทพเป็นพื้นที่ปลอดการซื้อ การขาย และการเสพสารเสพติด เพื่อให้บุคลากรและผู้บริหาร เกิดความไว้วางใจในการมาใช้บริการ และเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีต่อองค์กรและชุมชน
- ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพได้นำหลักการของระบบ Lean มาผสมผสานกับทฤษฎีทางด้านวิศวกรรม เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการ โดยลดอุปกรณ์ที่ไม่จำเป็นในการใช้ออกไป และปรับระบบการทำงานให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถทำให้ผลการดำเนินงานในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลคุ้มค่าตามที่ตั้งไว้ และตอบสนองตามพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รวมถึงการลดภาวะโลกร้อนพร้อมทั้งรณรงค์ปลูกฝังจิตสำนึกพนักงานในเรื่องการอนุรักษ์พลังงานและรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง โดยการทำงานเป็นทีมและการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการร่วมคิดนวัตกรรมใหม่ๆในการประหยัดพลังงาน โดยเราสามารถวัดผลลัพธ์ได้จาก



- \* ปริมาณการใช้พลังงานไฟฟ้าลดลงจากเดิม 3.93 % ซึ่งประหยัดพลังงานไฟฟ้าเฉลี่ยในแต่ละเดือนได้ถึง 95,095.24 กิโลวัตต์ต่อชั่วโมง ซึ่งถ้าเทียบเป็นปีจะสามารถประหยัดพลังงานในการใช้ไฟฟ้าได้ถึง 1,141,142.86 บาท
- \* ค่าใช้จ่ายในการใช้พลังงานไฟฟ้าไม่ลดลงเนื่องจากค่า Ft มีปริมาณเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นค่าไฟฟ้าอัตโนมัติซึ่งใช้คำนวณในการคิดค่าไฟฟ้าและบริการ ทั้งนี้เนื่องจากในปี 2552 การไฟฟ้านครหลวงได้ปรับค่า Ft เพิ่มสูงขึ้นเป็น 9.60 สตางค์ต่อหน่วย จึงทำให้ค่าใช้จ่ายไม่ลดลง แต่หากเทียบเป็นค่าเงินในหน่วยเดียวกันถือว่าลดลง เนื่องจากปริมาณการใช้ไฟฟ้าลดลงจากเดิมตามข้อมูลดังกล่าว



- ปี 2553 โรงพยาบาลเข้าร่วมโครงการอาคารอนุรักษ์พลังงาน BEAT 2553 โดยสำรวจความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้องในสังคม 180 ท่าน ได้อาคาร 6 ประเภท รวม 20 อาคาร และโรงพยาบาลกรุงเทพเป็น 1 ใน 3 โรงพยาบาลที่ได้รับคัดเลือกโดยสำนักนโยบายและแผนพลังงานร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างขุมกำลังบุคลากรด้านการอนุรักษ์พลังงาน และปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงานในอาคาร สร้างความตระหนักแก่ประชาชนทั่วไป เกิดองค์ความรู้ใหม่ และการต่อยอดเพื่อพัฒนาการอนุรักษ์พลังงาน การสร้างชุมชนของนักวิจัยรุ่นใหม่ ผู้สนใจ ในเรื่องอนุรักษ์พลังงาน ได้ผลลัพธ์คือการประหยัดพลังงาน

(2) องค์กรส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าจะมีพฤติกรรมที่มีจริยธรรมในปฏิสัมพันธ์ทุกกรณี มีการติดตามกำกับ และดำเนินการต่อพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนหลักจริยธรรม

ประเด็นจริยธรรมที่องค์กรให้ความสำคัญมาตรการป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม

- การพิจารณาผลการดำเนินงานของแพทย์ ซึ่งเป็นสมาชิกองค์กรแพทย์ และมีประเด็นการร้องเรียนคุณภาพการรักษายาบาล การบริการ การพิจารณาบททวนประเด็นปัญหา โดยคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงทำการทบทวนกับผู้ร้องเรียน ผู้ถูกร้องเรียน และนโยบาย แนวทางปฏิบัติของโรงพยาบาล หากพบประเด็นปัญหา ที่มีปัญหา

เกี่ยวเนื่องทางด้านจริยธรรม จะนำเสนอต่อ Chief of Medical Officer เพื่อเสนอต่อ คณะกรรมการ Credential and Bylaw นำเสนอข้อสรุปต่อคณะกรรมการบริหารทางการแพทย์และ JEXCO เพื่อพิจารณาดำเนินการ ทบทวนการให้สิทธิในการรักษาผู้ป่วยกับแพทย์ท่านนั้น หรือการต่อสัญญาจ้าง

- ประเด็นข้อร้องเรียนค่ารักษาพยาบาล ได้มีการทบทวนมาตรฐานค่ารักษาพยาบาลให้มีมาตรฐานเดียวกัน และการกำหนด Fixed Pricing ในการรักษาที่เป็นหลักการหลัก การกำหนดการคิดค่าธรรมเนียมทางการแพทย์ การพิจารณาหักลดการคิดค่าแพทย์ที่เกินกว่าที่กำหนด มีการติดตามข้อมูลตัวชี้วัดในหัวข้อที่กล่าวมาโดยหน่วยงาน Utilization Management ในหัวข้อความเหมาะสมของการรับผู้ป่วยเข้ารับการรักษานในโรงพยาบาล ความเหมาะสมในการรักษา ความเหมาะสมในการจำหน่ายและ และการคิดค่าแพทย์ ตามเกณฑ์ที่กำหนด
- โรงพยาบาลมีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยและจริยธรรม ซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่ทำงานเป็นอิสระ ประกอบด้วยบุคลากรทางการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ และบุคคลอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรทางการแพทย์หรือนักวิทยาศาสตร์ มีหน้าที่สร้างความมั่นใจว่า สิทธิ ความปลอดภัย และความเป็นอย่างยี่สิบของอาสาสมัครในการวิจัยได้รับการคุ้มครอง และให้การรับประกันว่าอาสาสมัครในการวิจัยได้รับการคุ้มครอง โดยทำหน้าที่พิจารณาทบทวนและ/หรือให้ความเห็นชอบโครงร่างการวิจัย, ความเหมาะสมของผู้วิจัย, สถานที่ทำงานวิจัย, ตลอดจนวิธีการ รวมทั้งเอกสารที่จะใช้ขอความยินยอมและบันทึกความยินยอมจากอาสาสมัคร คณะกรรมการนี้อาจมีความแตกต่างในสถานภาพทางกฎหมาย องค์ประกอบ หน้าที่ การปฏิบัติงาน และข้อกำหนดของระเบียบกฎหมายของแต่ละประเทศ แต่การทำหน้าที่ของคณะกรรมการนี้ควรสอดคล้องกัน Good Clinical Practice เพื่อให้งานวิจัยภายในศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ เป็นไปตามกฎระเบียบ สิทธิผู้ป่วยและ จริยธรรมการวิจัย รวมถึงสวัสดิภาพของผู้ป่วยได้รับการดูแลอย่างถูกต้องเหมาะสม และป้องกันความเสี่ยงทางการแพทย์ โดยมีวัตถุประสงค์

#### ด้านการวิจัย

- เพื่อทบทวน ควบคุม และติดตามการวิจัยในมนุษย์ ภายในศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพให้ดำเนินการได้อย่างเหมาะสมตามนโยบายและกฎเกณฑ์ที่สากลกำหนด
- เพื่อกำหนดหลักการในการดูแลปกป้องสิทธิและสวัสดิภาพเคารพในบุคคล (Respect for person) ของอาสาสมัครในขณะเข้าร่วมโครงการวิจัย
- เพื่อพิจารณาประโยชน์ และความเสี่ยงที่ได้จากการทำการวิจัย (Beneficence)
- เพื่อพิจารณาความยุติธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย (Justice)

ด้านการดูแลรักษาผู้ป่วย : เพื่อให้การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยเป็นไปด้วยความถูกต้องตามหลักจริยธรรมทางการแพทย์ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วย ประโยชน์ และความเสี่ยงของผู้ป่วยเป็นสำคัญ การรักษาพยาบาล หรือการทำหัตถการ ที่นอกเหนือจากแนวทางปฏิบัติที่มีการอนุมัติให้สามารถปฏิบัติได้ในปัจจุบัน จะต้องส่งให้คณะกรรมการพิจารณาทางด้านจริยธรรม ประโยชน์ และความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น ก่อนที่จะนำเสนอให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ในด้านความถูกต้องเหมาะสมทางการให้การรักษารักษาพยาบาล

ด้านการพิจารณาสื่อโฆษณา : เพื่อให้สื่อโฆษณาข้อมูลทางการดูแลรักษา และการวิจัยออกสู่สาธารณะด้วยความเหมาะสมตามหลักการนำเสนอข้อมูลที่ดี

#### บทเรียนจากการทบทวนกรณีที่ยากลำบากในการตัดสินใจ

- การขอยุติการตั้งครรภ์ เนื่องจากตรวจพบความผิดปกติของทารก ซึ่งไม่ได้ส่งผลที่เป็นอันตรายต่อมารดา ได้มีการนำแนวทางปฏิบัติยุติการตั้งครรภ์ตามแนวทางของแพทยสมาคมมาปรับใช้ภายในองค์กร โดยการขอความเห็นของสูติแพทย์ผู้ที่

ไม่ใช่แพทย์ผู้ดูแลผู้ป่วยให้ความเห็น มีการประเมินสถานะจิตใจโดย จิตแพทย์ ก่อนนำข้อมูลทั้งหมด นำเสนอ คณะกรรมการวิจัยและจริยธรรม พิจารณาในการดำเนินการ และให้ดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติโดยเคร่งครัด

มาตรฐาน	Score	ประเด็นในแผนการพัฒนา 1-2 ปี ข้างหน้า
01. ผู้นำระดับสูงซึ่งนำองค์กร (พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม)	4.5	เนื่องจากองค์กรมีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องทำให้มีการเปลี่ยนแปลงจึงมุ่งเน้นให้เกิดความชัดเจนทั้งในระยะสั้นและระยะยาวเพื่อให้สามารถพัฒนาศักยภาพและความสามารถ องค์กรให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
02. การส่งเสริมผลการดำเนินงานที่ดี (สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา วัฒนธรรม ความปลอดภัย)	4.5	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยให้เกิดการเรียนรู้ในทางบวกต่อระบบการรายงาน</li> <li>○ การส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ด้านความปลอดภัยผู้ป่วย</li> </ul>
03. การสื่อสาร เสริมพลัง จูงใจ เน้นที่การปฏิบัติ	4.5	○ เพิ่มช่องทางและวิธีการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีและมีประสิทธิภาพ
04. ระบบกำกับดูแลกิจการ การประเมินผู้นำ/ระบบการนำ	4.0	○ การประเมิน 360 องศา
05. ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม	4.5	○ พัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้องค์กรเป็นที่รับรู้ในฐานะองค์กรที่มีจริยธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม

#### การดูแลสุขภาพและให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่คนในชุมชนอย่างยั่งยืน

ศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ ได้มีการจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพและเสริมสร้างพลังให้กับชุมชน โดยถือว่าเป็นแผนกลยุทธ์อันหนึ่งขององค์กร เพื่อทำให้ชุมชนมีสุขภาพที่ดี โดยกลุ่มชุมชนที่โรงพยาบาลให้บริการแบ่งออกเป็นกลุ่มต่างๆ ดังนี้ คือกลุ่มผู้รับบริการที่เป็นเพื่อนบ้าน ใกล้เคียง จะจัดให้บริการเช่นตรวจสุขภาพ ให้ความรู้โรคต่างๆที่ระบาด ในท้องที่ที่รับผิดชอบ เพื่อป้องกันไม่ให้เขาเป็นโรคร้ายต่าง กลุ่มที่ 2 จะเป็นกลุ่มพนักงาน เพื่อสร้างเสริมให้มีพลานามัยที่แข็งแรง ปราศจากโรคและสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัยและมีความสุข กลุ่มที่ 3 จะเป็นกลุ่มผู้รับบริการที่มาใช้บริการที่ BMC โดยจะแบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย คือกลุ่มที่ไม่เป็นโรค จะสร้างเสริมสุขภาพให้เขามีพลานามัยที่แข็งแรง กลุ่มที่ 2 จะเป็นกลุ่มเสี่ยงที่อาจเป็นโรคในอนาคต กลุ่มนี้จะให้คำแนะนำรวมถึงการปฏิบัติตัว เพื่อลดภาวะเสี่ยงและป้องกันการเป็นโรคที่จะเกิดขึ้นตามมา เช่น กลุ่มที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคเบาหวาน และกลุ่มที่ 3 คือกลุ่มที่เป็นโรคแล้ว โดยจะรณรงค์ส่งเสริมให้เขาสามารถกลับไปใช้ชีวิตประจำวันได้ รวมถึงการดูแลตนเองและปฏิบัติตัวที่บ้าน และสามารถป้องกันโรคให้อยู่ในระดับที่ปกติ ไม่คุกคามต่อชีวิต นอกจากนี้ยังมีกรขยายผลไปถึงพันธมิตร รวมทั้งหน่วยงานภายนอกเพื่อสื่อสารความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพให้กับชุมชน รวมถึงการเข้าร่วมกิจกรรมกับภาครัฐและเอกชนในการรองรับเหตุการณ์ต่างๆที่สำคัญ รวมถึงการช่วยเหลือทางสังคม เช่น การได้รับอุทกภัยของชุมชนที่เดือดร้อน หรือเด็กด้อยโอกาส เป็นต้น เป้าหมาย/ประเด็นคุณภาพที่สำคัญที่ทางศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพตั้งเป้าหมายในปีที่ผ่านมาและทำได้

ข้อมูลตัวชี้วัด	เป้าหมาย	2551	2552	2553
1. อัตราการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน	100%	96.28%	99.16%	99.09%
2. เปอร์เซนต์ของพนักงานที่มี BMI ที่เกินเกณฑ์มาตรฐานลดลงจากเดิม	<20%	23.5	21.15	22.88
3. อัตราผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังได้รับประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันในระดับดีมากจากการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ	≥80%	54.17%	87.56%	85.29%
4. อัตราผู้ป่วยกลุ่มโรคสมองได้รับประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันในระดับดีมากจากการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ	≥60%	N/A	50%	65%
5. อัตราผู้ป่วยกลุ่มโรคเบาหวานได้รับประโยชน์ในการนำไปปรับใช้ในชีวิตประจำวันในระดับดีมากจากการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ	≥60%	51%	59%	N/A
6. จำนวนการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้กับกลุ่มโรคผู้ป่วยที่สำคัญ	≥3 ครั้ง	1	3	3
7. จำนวนการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพให้กับชุมชน	≥15 ครั้ง	16	14	20
8. จำนวนกิจกรรมที่ให้ความรู้(CME) และกิจกรรมเพื่อสังคม	≥10 ครั้ง	5	8	20
9. Engagement score ที่เกี่ยวกับภาวะสุขภาพ	≥50%	52.75	54.5	N/A

## กระบวนการคุณภาพ

### การจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพสำหรับชุมชน

จากนโยบายของศูนย์การแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพที่ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ได้มีการกำหนดหัวข้อในการสร้างเสริมสุขภาพของชุมชน ซึ่งเป็นกลยุทธ์หนึ่งของโรงพยาบาล โดยอยู่ในมุมมองลูกค้า ตาม Balance score card ในหัวข้อของ Preferred Private Hospital ซึ่งได้กำหนดผู้บริหาร, ฝ่ายการตลาดและประชาสัมพันธ์เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำแผนกิจกรรมต่างๆเพื่อสร้างเสริมสุขภาพให้กับชุมชน รวมทั้งมีคณะกรรมการในการส่งเสริมสุขภาพให้กับพนักงาน (EWC) ,คณะทำงานในส่วนของการสร้างเสริมสุขภาพให้กับลูกค้าที่มาตรวจสุขภาพ (PHM) คณะทำงานชุมชนสัมพันธ์ที่ดูแลชุมชนของโรงพยาบาลที่รับผิดชอบทั้งหมด โดยจะแบ่งชุมชนออกเป็นชุมชนเพื่อนบ้านที่อยู่ใกล้เคียง โรงพยาบาลพันธมิตร ชุมชนผู้ที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเกิดโรค ชุมชนผู้ที่เป็นโรคที่พบบ่อยและสำคัญ ชุมชนผู้มีสุขภาพดี และชุมชนช่วยเหลือสังคมในกรณีมีสถานการณ์ฉุกเฉินหรืออุทกภัยต่างๆ รวมถึงผู้ด้อยโอกาสทางสังคม นอกจากนี้มีการกำหนดชุมชนพนักงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมผู้มีสุขภาพดีให้มีสุขภาพดีต่อไป ส่วนคนที่มีความเสี่ยงสามารถช่วยให้เขาไม่เป็นโรค ส่วนคนที่เป็โรคสามารถดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุขและควบคุมภาวะคุกคามที่อาจเกิดจากโรคได้

โดยข้อมูลในการนำมาซึ่งการกำหนดชุมชน ได้นำข้อมูลจากศูนย์สุขภาพรวมถึงพื้นที่ตามภูมิศาสตร์ที่อยู่ใกล้เคียง เช่น เขตห้วยขวาง เป็นต้น และข้อมูลโรคจากระบบ ICD-10 เพื่อกำหนดกลุ่มโรคที่สำคัญ โดยกลุ่มโรคที่พบบ่อยและสำคัญ ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรคสมอง โรคมะเร็ง รวมถึงผลการตรวจทางห้องปฏิบัติการที่มีภาวะเสี่ยงต่อการเป็นโรคดังกล่าวมาประกอบในการจัดกลุ่ม โดยเมื่อทราบกลุ่มชุมชน ทางทีมงานที่เกี่ยวข้องจะดำเนินการจัดทำแผนงานเป็นประจำทุกปี การจัดการบริการสร้างเสริมสุขภาพจะมีการประสานงานร่วมกันกับหน่วยงานของทางราชการและส่วนท้องถิ่น ในเรื่องการจัดการที่ให้ออกคดีย่อยต่างกับชุมชน เช่น

- การช่วยเหลือในการจัดทีมออกหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ จัดทีมพยาบาลเคลื่อนที่พร้อมด้วยรถฉุกเฉิน นอกจากนี้หากมีเหตุการณ์หรือเทศกาลที่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออุบัติเหตุหมู่ก็จะประสานงานกับทางภาครัฐในการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ให้ความช่วยเหลือ รวมถึงการออก เสิลคอปเตอร์แพทย์ฉุกเฉินซึ่งได้รับการคัดเลือกผลงาน เรื่อง เสิลคอปเตอร์แพทย์ฉุกเฉิน ในงาน HA National Forum เมื่อปี 2552
- การดูแลภาวะสุขภาพ ได้แก่ จัดทีมแพทย์และพยาบาล บรรยายความรู้เรื่องโรคต่างๆ จัดบริการการตรวจร่างกายให้กับคนพื้นที่ในชุมชน เช่น คนกรุงสุขภาพดี พร้อมทั้งมีการตรวจเช็คน้ำตาม ความดันให้หากใครมีภาวะเสี่ยงก็จะให้คำแนะนำเพื่อลดการเกิดโรคและให้มีสุขภาพดีตลอดไป
- มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนและพันธมิตรในการสร้างเสริมสุขภาพ เช่น มีการออกหน่วยให้ความรู้ด้านสุขอนามัยแก่ชุมชน ส่งเสริมการล้างมือแก่ประชาชน ได้แก่ สำนักงานเขตห้วยขวาง โรงเรียนประชาราชราษฎร์บำรุง และชุมชนริมคลองบางซื่อ ให้ความรู้ใช้เลือดออกและสำรวจพื้นที่ร่วมกับชุมชนบ้านทรงไทยซึ่งเป็นชุมชนที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงพยาบาล
- การส่งเสริมการเรียนรู้ มีการจัดบริการบรรยายพร้อมปฏิบัติจริงในเรื่องปฐมพยาบาลเบื้องต้น และการช่วยฟื้นคืนชีพ
- ให้ความรู้กับตำรวจเรื่องของการทำคลอดฉุกเฉิน โดยพบว่าบางชุมชน ไม่สามารถไปโรงพยาบาลได้ทันเวลา ทำให้มีการคลอดฉุกเฉินขึ้น จึงเร่งเห็นความสำคัญโดยการให้ความรู้กับตำรวจเรื่องของการทำคลอดฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถทำคลอดได้ถูกต้องรวมถึงแม่และเด็กปลอดภัยจากการทำคลอดดังกล่าว โดยได้มีการจัดทำอบรมให้กับตำรวจในปี 2551 103 รายและปี 2553 จำนวน 137 ราย ซึ่งหัวข้อในการอบรมจะประกอบด้วย การปฏิบัติการช่วยเหลือเบื้องต้น การช่วยชีวิตพื้นฐาน การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค การช่วยเหลือการคลอดในสถานการณ์ต่างๆ การดูแลทารกแรกคลอดก่อนนำส่งโรงพยาบาล ทั้งนี้ยังมีการติดตามผลงานในการปฏิบัติได้จริงภายหลังการอบรมพบว่าสามารถช่วยเหลือผู้คลอดฉุกเฉินจำนวน 149 รายการบริการช่วยเหลือหญิงใกล้คลอดส่งโรงพยาบาลจำนวน 2,322 ราย
- การชี้ประเด็นนโยบายสาธารณะ เช่น การรณรงค์ในเรื่องการอนุรักษ์พลังงาน เพื่อลดภาวะโลกร้อน รวมถึงการรณรงค์ในเรื่องการปลูกต้นไม้เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียว และไม่ใช้อุปกรณ์ที่ทำลายต่อสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการปลูกป่าชายเลน

การจัดการบริการให้กับผู้ป่วย/ผู้รับบริการ : จะมีการทำการสำรวจความพึงพอใจของผู้ป่วยเพื่อรับบริการเพื่อนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับความต้องการ โดยโรงพยาบาลมีการดำเนินการดังนี้

- จัดทำราวจับบริเวณทางเดิน, ทางลาดสำหรับรถเข็น, จัดให้มีราวจับและออกเรียกฉุกเฉินในห้องน้ำสำหรับผู้ป่วย รวมถึงจัดให้มีเจ้าหน้าที่คอยให้ความช่วยเหลือและให้ข้อมูลต่างๆ แก่ผู้ป่วยบริเวณจุดรับส่งผู้ป่วย มีเจ้าหน้าที่ดูแลการจราจร จัดทำแผนผังเกี่ยวกับโรคเพื่อจะได้นำไปศึกษา จัดบริเวณพักผ่อนบริเวณจุดรอตรวจที่จัดไว้ทุกจุดที่ให้บริการตรวจรักษาผู้ป่วย มีบริการทั้งหนังสือพิมพ์, โทรทัศน์ และน้ำดื่ม รวมถึงลานของเล่นสำหรับผู้ป่วยเด็ก

เพื่อส่งเสริมพัฒนาการเติบโตรวมถึงการจัดสถานที่สำหรับประกอบศาสนกิจทั้งห้องพระ และห้องสมาธิ มีการระบายอากาศที่เหมาะสม เพื่อให้ผู้ป่วย/ผู้รับบริการอยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี

#### การจัดบริการสร้างเสริมสุขภาพของพนักงาน

ผู้นำระดับสูงสุดขององค์กร ให้ความสำคัญทางด้านทรัพยากรบุคคลอย่างสูง มีนโยบายพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกระดับ ด้านความเป็นผู้นำด้านการบริการ ด้านการแพทย์ควบคู่ไปกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านสุขภาพ กายและจิตใจ

โดยมีการกำหนดนโยบายและจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพต่างๆสำหรับพนักงาน เช่น

- จัดหาสิ่งแวดลอมเพื่ออำนวยความสะดวกเจ้าหน้าที่(Creating supportive environments)โดยมุ่งเน้นด้านการส่งเสริมสุขภาพ การออกกำลังกายในสถานที่ทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตและการผ่อนคลายความเครียด โดยรูปแบบกิจกรรมต่างๆที่ได้ดำเนินการในปี 2550 ที่ผ่านมา เช่น
  - มีการให้บริการตรวจสุขภาพประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ทุกระดับในโรงพยาบาลโดยพิจารณาตามปัจจัยเสี่ยงตามระดับอายุ เพศ และสภาพแวดล้อมการทำงานของแต่ละบุคคล โดยพบว่าในปี 2551 สามารถสร้างความตระหนักให้พนักงานมารับการตรวจสุขภาพเพิ่มสูงขึ้นมากขึ้น โดยในปี 2550 =60.69% และในปี 2551 ที่ได้มีการเปลี่ยนกลวิธีใหม่ พบว่าอัตราการมารับการตรวจสุขภาพของพนักงาน = 96.28% และเพิ่มขึ้นตามลำดับ จนเกือบได้ตามเป้าหมายครบ 100% ในปีปัจจุบัน
  - มีนโยบายในการให้วัคซีนแก่พนักงานกลุ่มเสี่ยงได้แก่ วัคซีนไข้หวัดใหญ่ วัคซีนตับอักเสบบี วัคซีนสเตรปโตค็อกคัส กลุ่มเอช
  - โครงการวัคซีนป้องกันไข้หวัด H1N1 แก่เจ้าหน้าที่กลุ่มเสี่ยง ทำให้ลดการเกิดโรคระบาดจากไข้หวัดและทำให้มีบุคลากรไม่เป็นโรครดงกล่าว
  - จัดหาสถานที่สันทนาการ เช่น ห้องสมุด ห้อง fitness ห้องอาหารเจ้าหน้าที่ การให้บริการอาหารที่มีคุณภาพต่อพนักงาน ห้องประกอบพิธีกรรมทางศาสนาพุทธ อิสลาม แก่เจ้าหน้าที่ เป็นต้น
  - มีหอพัก พร้อมรถรับส่งจากที่พักถึงหอพัก มีบริการรับดูแลฝากบุตรหลานเจ้าหน้าที่ระหว่างปฏิบัติงาน
  - โครงการตัวอย่างงานป้องกันโรคแก่เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับคำชื่นชมจากคณะเยี่ยมชมสำรวจงานคุณภาพจากต่างประเทศ (JCI) คือ การให้วัคซีนป้องกันสุมกิส (โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย)แก่เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีภูมิคุ้มกันทั้งโรงพยาบาล
  - โครงการค้นหาความดันใหญ่ เป็นการแข่งขันลดน้ำหนักสำหรับพนักงานที่มีผลการตรวจร่างกายและพบว่า BMI ผิดปกติ โดยพบว่าสามารถทำให้พนักงานกลุ่มเสี่ยงที่เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการสามารถลดน้ำหนักตัวได้ 43.65% และลด BMI ได้ถึง 51.59% ซึ่งส่งผลให้ได้รับทุนจากสสส อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการไปนำเสนอผลงานทางด้านการสร้างเสริมสุขภาพให้กับสสส.ในปี 2550 ถึงปี 2009
  - สนับสนุนกิจกรรมที่จัดโดยพนักงานเพื่อพนักงานกันเอง โดยผ่านสโมสรเจ้าหน้าที่ ช่วยเสริมพลังของชุมชนพนักงานในองค์กรให้จัดกิจกรรมตามความชอบหรือ Strengthening community action
  - การแข่งขันกีฬาภายในโรงพยาบาล
  - การแข่งขันกีฬาระหว่างโรงพยาบาลเครือข่าย
  - การจัดงานฉลองเทศกาลวันปีใหม่
  - การประกวดร้องเพลงคาราโอเกะ
  - การจัดตั้งชมรมใหม่ๆ เช่น ชมรม Photo , ATM club ,BMC band

- สนับสนุน การพัฒนาทักษะชีวิต (Developing personal skills)ควบคู่กับการพัฒนาทักษะงาน เช่น
  - การจัดกิจกรรมบรรยายเพื่อผ่อนคลายความเครียด
  - มีกิจกรรมช่วยเหลือน้องใหม่ BMC New Staff Retention และ ผู้บริหารCEO WUstaff
  - มีกิจกรรมดนตรีบำบัดกับนักจิตวิทยา
  - มีกิจกรรมตลาดนัดร่วมชั้น กับผู้ป่วยมะเร็งที่อยู่ระหว่างการรักษาใน รพ.
  - มีกิจกรรมทำบุญตักบาตรและงานเลี้ยงวันเกิดประจำเดือนแก่เจ้าหน้าที่
- การจัดการสิ่งแวดล้อม โดยมีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม หรือ Environment of care (ECC) ทำหน้าที่กำกับดูแล ให้ถูกต้องตามมาตรฐานตามกฎหมาย ดังนี้
  - มีคลินิกเฉพาะเจ้าหน้าที่(Staff Clinic) ให้บริการเมื่อมีความเจ็บป่วย มีการติดตามอุบัติเหตุโรค/ บาดเจ็บจากการทำงาน หรือมีการติดตามความเสี่ยงตามพื้นที่ต่างในรพ. เป็นต้น
  - มีการตรวจสภาพแวดล้อมและพื้นที่การทำงานให้มีความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด
  - มีการตรวจหาสารเสพติดในกลุ่มพนักงาน เพื่อป้องกันและให้มั่นใจว่าพนักงานในโรงพยาบาลไม่ติดยาเสพติด โดยจัดทำเป็นโครงการ โรงพยาบาลสีขาวในปี 2552

#### การเสริมพลังชุมชน

การสร้างเสริมพลังในชุมชนเพื่อนบ้านและประชาชนทั่วไป : ทางโรงพยาบาลมีการจัดทำแผนเป็นประจำทุกปี และสื่อสารให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ สื่อสารผ่านทาง Lotus note เพื่อแจ้งให้กับทุกคนในโรงพยาบาลทราบ ส่วนเพื่อนบ้านจะทำการปิดป้ายและส่งจดหมายให้กับเพื่อนบ้านทราบในกิจกรรมดังกล่าว โดยมีกิจกรรมดังนี้

- จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างชาวชุมชนยี่วี่กับโรงพยาบาลกรุงเทพ โดยใช้ชื่อว่าชุมชนสัมพันธ์ พร้อมทั้งมีการสอบถามความต้องการของชุมชนในการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อก่อให้เกิดสุขภาพอนามัยที่ดี
- จัดกิจกรรมเพื่อบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสาธารณชน ในชอยศูนย์ยี่วี่ โดยการทำให้ Big cleaning day ซึ่งจะมีการเชิญตัวแทนจากเขตห้วยขวางมาช่วยกันทำความสะอาดร่วมกัน ซึ่งในแต่ละปี นอกจากจะเป็นการรักษาพื้นที่ใกล้เคียงให้สะอาดมีสิ่งแวดล้อมที่ดีแล้ว ยังส่งเสริมในเรื่องโรคที่ควรรู้ตามสถานการณ์ของบ้านเมือง โดยในปี 2552 มีปัญหาในเรื่องโรคระบาดไข้หวัด H1N1 จะมีการให้ความรู้เกี่ยวกับโรค พร้อมทั้งแจกหน้ากากอนามัย และ น้ำยาล้างมือเพื่อส่งเสริมให้มีการล้างมือบ่อยๆ เพื่อลดการแพร่กระจายเชื้อและป้องกันการเป็นโรคดังกล่าว และในปี 2553 เพิ่มเติมกิจกรรมแนวคิดที่สอดคล้องในเรื่องสถานะโรคอื่น โดยจะมีการรณรงค์ให้ชุมชนเพื่อนบ้านในชอยศูนย์ยี่วี่ ให้มีการปลูกต้นไม้ โดยการแจกต้นไม้ให้กับเพื่อนบ้านเพื่อปลูกต้นไม้ในบ้านของตนเอง หรือรอบบริเวณที่พักอาศัย
- จัดกิจกรรมการให้ความรู้กับประชาชนทั่วไป ผ่านทางโทรทัศน์ วิทยุ เช่น จส.100 หรือเดินทางไปให้ความรู้กับคนในท้องที่ เช่น ให้ความรู้กับประชาชน เรื่องโรค เช่น เจาะลึกวิธีการผ่าตัด กระดูกสันหลัง, ความดันโลหิตสูง, อยู่อย่างไรเมื่อไข้ยาลดลงแล้วเลือด, ชาวสุพรรณบุรี ที่รักและใส่ใจสุขภาพในเรื่องโรคหัวใจ

การเสริมพลังในกลุ่มผู้ป่วย : ได้มีการกำหนดกลุ่มผู้ป่วยที่เป็นโรคสำคัญและพบบ่อย โดยมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมพลังให้กับผู้ป่วย โดยกลุ่มที่มุ่งเน้น ได้แก่กลุ่มผู้ป่วย โรคสมอง โรคมะเร็ง โรคเบาหวาน ซึ่งการสื่อสารในเรื่องกิจกรรมดังกล่าว จะสื่อสารผ่านทาง Lotus note เพื่อสื่อสารให้ทุกคนทราบ และส่งจดหมายเชิญผู้ป่วยกลุ่มโรคนั้นเข้าร่วม รวมทั้งมีการจัดทำ



ป้าโยชนาติดในลิฟท์เพื่อให้ทุกคนรับทราบ เพื่อชวนเชิญผู้ป่วยที่เป็นโรค โดยอาจเป็นเพื่อนหรือญาติมาเข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว โดยมีการจัดกิจกรรมดังนี้

- สัมมนา stroke care หรือ Stoke camp หรือสุขภาพสุขใจไปกับศูนย์สมองกรุงเทพ ซึ่งจะเป็นการจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มผู้ป่วยที่เป็นโรคทางด้านสมอง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วยในกลุ่มโรคเดียวกัน รวมทั้งมีการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข กิจกรรมจะประกอบไปด้วย พาไปเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ ให้ความรู้เรื่องการป้องกันการกลับเป็นซ้ำ, การปรับตัวและสภาพจิตใจ ซึ่งมีทีมแพทย์, พยาบาล, กายภาพ, โภชนากร, เกษตรกร และนักจิตวิทยาในการไปเข้าร่วมกิจกรรมและให้ความรู้ ซึ่งมีการดำเนินการมาตั้งแต่ ปี 2005 และมีการวัดผลภายหลังการจัดกิจกรรมพบว่า ในปีที่ผ่านมาพบว่าผู้ป่วยสามารถนำไปปรับใช้ได้จริงในชีวิตประจำวันในระดับดีมาก = 60% ปี 2552 = 50% และในปี 2553 อยู่ที่ 65% นอกจากนี้ทางทีมยังได้มีการจัด Tele Stroke ซึ่งเป็นโครงการที่แพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ และแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย ได้มีการร่วมปรึกษาและวางแผนการรักษาผู้ป่วยผ่านทางระบบ Teleconference ทำให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับประโยชน์สูงสุดจากการร่วมมือของทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโดยได้รับรางวัล AHMA : Asian Hospital Management Awards 2006
- สัมมนาผู้ป่วยโรคมะเร็ง ภายใต้อัฒติว่า Think positive club เพื่อสร้างกำลังใจให้กับผู้ป่วย โดยการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีกิจกรรมที่ดีๆให้กับผู้ป่วยมะเร็ง ให้สามารถทำสิ่งที่ได้ให้กับสังคมได้ เช่น การรื้อรถปิดเป็นของประดับหรือเครื่องใช้ต่างๆ การนั่งสมาธิ การดัดบาศระร่วมกัน ดนตรีบำบัด และการบำบัดโดยโยคะ การวาดเขียนรูป การจัดเวทีเล่าแลกเปลี่ยนประสบการณ์
- สัมมนาเบาหวาน DM camp เป็นกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกันในกลุ่มผู้ป่วยเบาหวาน นอกสถานที่ รวมถึงให้ความรู้กับผู้ป่วยรวมถึงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข ซึ่งในกิจกรรมจะประกอบไปด้วย การให้ความรู้ในเรื่องอาหาร ยา การออกกำลังกาย การเจาะเลือดตรวจน้ำตาลและการนัดหมายรวมถึงการบำบัดโดยวิธีทางธรรมชาติ ซึ่งได้มีการจัดทำขึ้นในปี 2551 พบว่าภายหลังจัดกิจกรรมผลการสำรวจในเรื่องประโยชน์ที่ได้รับจากกิจกรรมนี้ที่ผู้ป่วยจะนำไปปรับเปลี่ยนในชีวิตประจำวันในปี 2551 อยู่ในระดับดีมาก=51% และระดับดีอยู่ที่ 44% และปี 2552 อยู่ในระดับดีมาก = 59% และระดับดี = 38%

การเสริมพลังในส่วนของพนักงาน : จะมีการสื่อสารผ่านทาง Lotus note รวมถึงคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการดูแลสุขภาพของพนักงาน รวมถึง Intranet ในโรงพยาบาล ซึ่งในการดำเนินการมีดังนี้

1. มีการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ เช่น แสง เสียง ความร้อน เพื่อให้สุขภาพของพนักงานมีสุขภาพที่ดี ไม่เป็นโรคจากการทำงาน โดยจะมีการสำรวจเป็นประจำทุกปี โดยหากพบว่าบริเวณไหนที่ไม่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานจะดำเนินการแก้ไข และแนะนำให้พนักงานใช้อุปกรณ์ Personal protection equipment (PPE) เพื่อป้องกันอันตรายดังกล่าว ทั้งนี้จะมีการกำหนดให้มีการตรวจสอบสภาพตามความเสี่ยงเพื่อเฝ้าระวังโรคที่เกิดจากการทำงานด้วย
2. การจัดการสารเคมี ทางคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม จะมีการจัดอบรมให้กับพนักงานตั้งแต่ปฐมนิเทศก่อนเข้างาน เพื่อให้พนักงานรับทราบถึงการบริหารจัดการกับสารเคมี รวมถึงกำหนดให้มีการจัดทำ MSDS ให้ครบทุกตัวที่มีในหน่วยงาน เพื่อจะได้ทราบถึงข้อมูลสารเคมี และวิธีการบริหารจัดการเพื่อป้องกันการเกิดอันตรายจากสารเคมีที่ใช้ในโรงพยาบาล ทั้งนี้มีการออกแบบโปรแกรม MSDS ผ่านทาง intranet เพื่อสื่อสารให้กับพนักงานทุกคนสามารถใช้เป็นช่องทางในการบริหารจัดการสารเคมีดังกล่าว



3. จัดกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพให้กับคนที่มีความสุขดีแล้วมีความสุขตลอดไป และให้กลุ่มที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคไม่  
เป็นโรคจากการที่เฝ้าระวังไว้ และกลุ่มที่เป็นโรคสามารถดำรงชีวิตในชีวิตประจำวันได้ ไม่มีโรคแทรกซ้อน หรือภาวะ  
คุกคามจากการปฏิบัติตัวไม่ถูกต้อง
4. กำหนดกลุ่มเสี่ยงหรือกลุ่มที่เข้าเกณฑ์ของการเป็นโรค เช่น น้ำหนักเกินเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งจะก่อให้เกิดโรคอ้วน หรือ  
โรคอื่นๆตามเช่น โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน จึงได้มีการจัดทำโครงการในแต่ละปี ในการลด  
ปัญหาสุขภาพของพนักงาน เช่น
  - โครงการลดโรคลดอ้วนในที่ทำงาน ซึ่งเป็นโครงการที่จัดทำขึ้นในปี 2553 เป็นโครงการที่จัดโปรแกรม  
ปรับวิถีชีวิตตนเองเพื่อลดโรคเบาหวาน/ ความดันโลหิตสูงสำหรับพนักงานกลุ่มคนอ้วนของโรงพยาบาล ซึ่ง  
จะบูรณาการกิจกรรมให้มุ่งสู่เนื้อหา 3 ประเด็นหลัก คือ อาหาร อารมณ์ และออกกำลังกาย ผ่านศาสตร์และศิลป์ 2  
มิติคู่ขนานกันกับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งเป็นโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจาก สปสช.เป็น  
กิจกรรมเสริมและมีส่วนช่วยให้พนักงานเกิดความตระหนักและมีกำลังใจที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพด้วย  
ตนเองที่จะให้ตนเองมีความสุขที่ดี และสามารถควบคุมโรคและปัจจัยเสี่ยงของโรคด้วยตนเองต่อไป ซึ่งจะมี  
กิจกรรม 5 เรื่องด้วยกัน
    - กิจกรรมที่ 1 : การละลายพฤติกรรม ความคาดหวัง วิเคราะห์ชีวิตคิดปรับพฤติกรรม และโรคจาก  
ความเสี่ยง
    - กิจกรรมที่ 2 : เทคนิคทางโภชนาการ 5 รู้ : การรู้ตน รู้นับ รู้แลก รู้แผน และรู้ทบทวน
    - กิจกรรมที่ 3 : การอ่านฉลากโภชนาการ และการกำกับตนเองด้านการบริโภค
    - กิจกรรมที่ 4 : สถานีทบทวนความรู้โภชนาการ 5 สถานี และการใช้พลังงานการเคลื่อนไหวใน  
ชีวิตประจำวัน
    - กิจกรรมที่ 5 : การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ดูแลตนเองและการประเมินผลพฤติกรรมดูแลตนเอง
  - โครงการลดโรคที่ป่วยบ่อยของพนักงาน 5 อันดับแรก โดยโรคที่รณรงค์มี 3 โรคด้วยกัน
    - โรคติดเชื้อทางเดินหายใจ ได้มีการจัดกิจกรรมรณรงค์ในเรื่องการล้างมือในโรงพยาบาลเป็นประจำ  
ทุกปี และเพิ่มการเฝ้าระวังโดยแยกตามกลุ่มอาชีพในปี 2552 เพื่อจะได้ส่งข้อมูลป้อนกลับได้ชัดเจน  
มากขึ้น นอกจากนี้มีการติดตามการล้างมือของเจ้าหน้าที่ตามจุดต่างๆเพิ่มมากขึ้น เช่น Hand scan และ  
มีการแนะนำการใช้ PPE ที่เหมาะสม ให้กับพนักงาน
    - โรคปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ ได้มีการจัดทำโครงการ Ergonomics tour โดยจะมีการให้ความรู้พนักงาน  
ผ่านทาง lotus note และ intranet รวมถึง จัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเสี่ยงต่อการเป็นโรคนี้อีก โดยการไปให้  
คำแนะนำในการจัดทำทางในการทำงาน และการบริหารกล้ามเนื้อ รวมถึงสำรวจอุปกรณ์ที่เหมาะสม  
ต่อการทำงานดังกล่าว ซึ่งจากผลลัพธ์ภายหลังจากดำเนินการออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก โดยในปี 2552 ที่  
มีการจัดกิจกรรมรณรงค์พบว่า อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคทางด้าน Musculoskeletal Disorder ของ  
พนักงานกลุ่มเสี่ยงลดลงจากเดิม 10.6 %รวมถึงค่าใช้จ่ายต่อเดือน = 186,035 บาท หากรวมเป็นปี  
สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ถึง 2,231,416 บาท นับเป็นผลงานที่สำคัญ และยังได้รับการคัดเลือก  
เสนอผลงานเป็น Oral presentation เรื่อง มารู้จัก เออร์โกโนมิกส์ กันเถอะ ในงาน SHA Conference

- โรคท้องเสีย อุจจาระร่วง ได้มีการจัดทำช่องทางสื่อสารการให้ความรู้รับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และการรณรงค์ซื้ออาหารข้างทาง และส่งเสริมการล้างมืออย่างต่อเนื่อง
- 5. การสำรวจความคิดเห็นและความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานประจำปีโดยองค์กรภายนอกเพื่อสะท้อนความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานในด้านต่างๆ เพื่อสะท้อนคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากผลการสำรวจข้อมูลปี 2551 พบว่าคะแนน ในส่วนของภาวะสุขภาพเพิ่มมากขึ้นตามลำดับ โดยในปี 2551 = 52.75% และปี 2552 = 54.5% การส่งเสริมการช่วยเหลือทางสังคม และสร้างสิ่งแวดล้อมและส่งผลให้ โรงพยาบาลได้รับรางวัลเป็น 1 ใน 100 ขององค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ในปี 2552

การสร้างเสริมพลังในกลุ่มผู้ด้อยโอกาส: โรงพยาบาลได้จัดตั้ง มูลนิธิโรงพยาบาลกรุงเทพ ในปี 1984 ช่วยเหลือคนไข้อนาถา เพื่ออนุเคราะห์ผู้ป่วยยากไร้ที่ขาดแคลนทุนทรัพย์แต่มีความจำเป็นต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลเพื่อให้มีชีวิตอยู่รอดต่อไป ต่อมาในปี 1996 ได้เปลี่ยนชื่อเป็นมูลนิธิเวชดุสิต และได้เปลี่ยนแปลงข้อบังคับบางข้อของมูลนิธิฯ เพื่อขยายขอบเขตการช่วยเหลือผู้ป่วยยากไร้ให้กว้างขวางครอบคลุมทั่วประเทศไม่จำกัดเฉพาะผู้ป่วยยากไร้ที่โรงพยาบาลกรุงเทพเท่านั้น โดยมีโครงการที่ดำเนินงานจำนวนมากมาย โดยจะยกตัวอย่างโครงการที่สำคัญจากการดำเนินงานของมูลนิธิเวชดุสิตที่สำคัญดังนี้

- ให้การสนับสนุน โครงการรักใจคุณ อาสาเพื่อคุณภาพชีวิต เป็นโครงการร่วมกันระหว่างสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมและประสานงานเยาวชน (สยช.) ทบวงมหาวิทยาลัย, สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล, สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และ โรงพยาบาลกรุงเทพ โดยการสนับสนุนทุนให้กับกลุ่มนิสิต นักศึกษา และนักเรียน เพื่อใช้ในการทำโครงการและกิจกรรม ที่ให้ความรู้ด้านสาธารณสุข เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและแนวทางป้องกัน เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตทั้งด้านสุขภาพและใจผู้เยาวชนและประชาชนทั่วไป เป็นจำนวน 20 โครงการ
- ให้ความช่วยเหลือผู้ป่วยเป็นโรคเนื้องอกที่เยื่อหุ้มสมองบริเวณฐานสมอง ได้เข้ารับการรักษา ที่โรงพยาบาลราชวิถี ในเบื้องต้นแล้ว แต่ยังมีส่วนของเนื้องอกเหลืออยู่ จึงต้องให้การรักษาต่อด้วยเครื่องแกมมาไนฟ
- โครงการช่วยเหลือเด็กกำพร้า ณ สถานสงเคราะห์บ้านเด็กอ่อนพญาไท ปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี โดยไปจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข
- ได้ดำเนินโครงการช่วยเหลือผู้ป่วยไตต้อจระ โครงการช่วยเหลือเด็กอ่อนในสลัม ณ มูลนิธิเด็กอ่อนในสลัม ในพระอุปถัมภ์สมเด็จพระพี่นางเธอเจ้าฟ้ากัลยาณิวัฒนา กรมหลวงนราธิวาสราชนครินทร์ ณ บ้านสมวัย (ชุมชนคลองเตย) โดยไปจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข และอื่นๆ
- ได้ดำเนินโครงการช่วยเหลือผู้ป่วยไตต้อจระ โครงการช่วยเหลือเด็กพิการซ้ำซ้อน ณ สถานสงเคราะห์เด็กพิการและทุพพลภาพปากเกร็ด บ้านนนทภูมิ โดยไปจัดกิจกรรมให้ความช่วยเหลือด้านสาธารณสุข และอื่นๆ
- โครงการมอบข้อมูลด้านสุขภาพเพื่อทำอักษรเบรลล์ ณ ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษาเพื่อคนตาบอด
- ร่วมกับ ร้าน Big Knit Café ได้จัดตั้งโครงการถักหมวกเพื่อน้อง (Big hat Big give) เพื่อช่วยบรรเทาความหนาวให้กับเด็ก ๆ ในภาคเหนือ โดยหมวกไหมพรมจากกิจกรรมในครั้งนี้ เพื่อช่วยเหลือเด็กในโรงเรียนที่อยู่ในถิ่นทุรกันดารทางจังหวัดภาคเหนือ นำมูลเกล้าถวายแด่ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จำนวน 1,200 ใบ

**ผลการพัฒนาที่สำคัญ**

- โครงการตัวอย่างงานป้องกันโรคแก่เจ้าหน้าที่ ที่ได้รับคำชื่นชมจากคณะเยี่ยมชมสำรวจงานคุณภาพจากต่างประเทศ (JCI) คือ การให้วัคซีนป้องกันสุกใส (โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย) แก่เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีภูมิคุ้มกันทั้งโรงพยาบาล
- โครงการค้นหาดวงใหญ่ เป็นการแข่งขันลดน้ำหนักสำหรับพนักงานที่มีผลการตรวจร่างกายและพบว่า BMI ผิดปกติ โดยพบว่าสามารถทำให้พนักงานกลุ่มเสี่ยงที่เข้าร่วมกิจกรรมในโครงการสามารถลดน้ำหนักตัวได้ 43.65% และลด BMI ได้ถึง 51.59% ซึ่งส่งผลให้ได้รับทุนจากสสส อย่างต่อเนื่องเป็นระยะเวลา 3 ปีติดต่อกัน พร้อมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีในการไปนำเสนอผลงานทางด้านการสร้างเสริมสุขภาพให้กับสสส.ในปี 2550 ถึงปี 2552
- การจัดทำโครงการ Ergonomics tour โดยจะมีการให้ความรู้พนักงานผ่านทาง lotus note และ intranet รวมถึง จัดกิจกรรมให้กับกลุ่มเสี่ยงต่อการเป็นโรคนี โดยการไปให้คำแนะนำในการจัดทำทางในการทำงาน และการบริหารกล้ามเนื้อ รวมถึงสำรวจอุปกรณ์ที่เหมาะสมต่อการทำงานดังกล่าว ซึ่งจากผลลัพธ์ภายหลังดำเนินการออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก โดยในปี 2552 พบว่า อัตราการเจ็บป่วยด้วยโรคทางด้าน Musculoskeletal Disorder ของพนักงานกลุ่มเสี่ยงลดลงจากเดิม 10.6 %รวมถึงค่าใช้จ่ายต่อเดือน = 186,035 บาท หากรวมเป็นปี สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ถึง 2,231,416 บาท นับเป็นผลงานที่สำคัญ และยังได้รับการคัดเลือกเสนอผลงานเป็น Oral presentation เรื่อง มาตรฐาน เออร์โกโนมิกส์ กันเถอะ ในงาน SHA Conference
- การที่โรงพยาบาลได้รับรางวัลเป็น 1 ใน 100 ขององค์กรแห่งความสุข (Happy workplace) ในปี 2552 ในการจัดสภาพแวดล้อมเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- การจัด Tele Stroke ซึ่งเป็นโครงการที่แพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพ และแพทย์โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย ได้มีการร่วมปรึกษาและวางแผนการรักษาผู้ป่วยผ่านทางระบบ Teleconference ทำให้ผู้ป่วยและครอบครัวได้รับประโยชน์สูงสุดจากการร่วมมือของทีมแพทย์ผู้เชี่ยวชาญโดยได้รับรางวัล AHMA : Asian Hospital Management Awards 2006
- การจัดกิจกรรมให้กับกลุ่มผู้ป่วยมะเร็ง ที่ใช้ชื่อว่า Think positive club เพื่อสร้างกำลังใจให้กับผู้ป่วย โดยการจัดทำกิจกรรมร่วมกัน โดยมีกิจกรรมที่ดีๆให้กับผู้ป่วยมะเร็งโดยได้มีการดำเนินการเมื่อปี 2552 และได้รับการคัดเลือกผลงานเป็น Poster presentation เรื่อง กิจกรรมกลุ่ม Support / Think Positive Club ในงาน HA National Forum เมื่อปี 2552 และยัง ได้รับการคัดเลือกผลงานเป็น oral presentation เรื่อง กิจกรรมกลุ่ม Support / Think Positive Club ในงาน SHA Conference ติดต่อกัน
- การประสานงานกับทางภาครัฐในการจัดหน่วยแพทย์เคลื่อนที่ รวมถึงการออก เสิลคอปเตอร์การแพทย์ฉุกเฉิน ซึ่งสามารถช่วยเหลือผู้ที่ประสบอันตรายได้ ซึ่งได้รับการคัดเลือกผลงาน เรื่อง เสิลคอปเตอร์การแพทย์ฉุกเฉิน ในงาน HA National Forum เมื่อปี 2552
- การให้ความรู้กับตำรวจเรื่องการทำคลอดฉุกเฉิน เพื่อให้สามารถทำคลอดได้ถูกต้องรวมถึงแม่และเด็กปลอดภัยจากการทำคลอดดังกล่าว โดยได้มีการจัดทำกรอบตามหลักสูตรและติดตามผลการปฏิบัติงานพบว่าสามารถช่วยเหลือผู้คลอดฉุกเฉินจำนวน 149 ราย และสามารถให้บริการช่วยเหลือหญิงใกล้คลอดส่งโรงพยาบาลจำนวน 2,322 ราย

ทั้งนี้ในปี 2014 ที่กำลังมาถึงนี้เรายังคงมุ่งมั่นที่จะใช้ความรู้ความสามารถด้านการดูแลสุขภาพ และความรู้ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ของเราไปเผยแพร่กับชุมชนอื่น ๆ ให้อย่างกว้างขวาง เพื่อส่งผลไปยังสังคมไทยให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อไป

**11 การควบคุมภายในและการบริหารจัดการความเสี่ยง**

บริษัทได้ให้ความสำคัญต่อระบบควบคุมภายใน เพราะถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญยิ่งในการป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับบริษัท และช่วยลดความเสียหายที่อาจเกิดขึ้น และเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารงานของบริษัทมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น คณะกรรมการบริษัทจึงได้กำหนดนโยบายให้มีระบบการควบคุมภายในในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านการจัดซื้อ การอนุมัติจัดซื้อจัดจ้าง การอนุมัติจ่ายเงิน การดำเนินการของฝ่ายทรัพยากรบุคคล การซื้อขายเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ รวมไปถึงติดตามผลการตรวจสอบเดิมที่ต้องมีการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้การบริหารงานทุกด้านเป็นไปอย่างโปร่งใส

ทั้งนี้ บริษัทโดยความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบได้แต่งตั้ง บริษัท แอเคเนตติ้ง เรฟไวลุ่มัน จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจากภายนอกให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของบริษัท และบริษัท แอเคเนตติ้ง เรฟไวลุ่มัน จำกัด ได้มอบหมายให้นางศศิวิมล สุกใส เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการปฏิบัติหน้าที่เป็นผู้ตรวจสอบภายในของบริษัท ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้พิจารณาคุณสมบัติของบริษัท แอเคเนตติ้ง เรฟไวลุ่มัน จำกัด และ นางศศิวิมล สุกใส แล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว เนื่องจาก เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการกำกับดูแลและการตรวจสอบภายใน มีความเป็นอิสระ มีความพร้อมของจำนวนบุคลากรและทีมงานที่เหมาะสมในการเป็นผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ของบริษัท และสามารถทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานในแต่ละส่วนงานของบริษัท ตามแนวทางการประเมินความเสี่ยงพอของระบบการควบคุมภายในที่กำหนดโดยคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และรายงานความเห็นต่อคณะกรรมการตรวจสอบได้อย่างเป็นอิสระ เพื่อให้บริษัทมีมาตรฐานระบบการควบคุมภายในที่ดีและเพียงพอต่อการป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ ทั้งนี้ประวัติและประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติกรของหัวหน้าทีมงานผู้ตรวจสอบภายในดังกล่าว สรุปได้ดังนี้

**หัวหน้าทีมตรวจสอบ**

นางศศิวิมล สุกใส ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท แอเคเนตติ้ง เรฟไวลุ่มัน จำกัด

**ประวัติการศึกษา**

- จบปริญญาตรี บัญชีบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จบปริญญาโท บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

**ประวัติการทำงาน**

- พ.ศ. 2531 – 2534 ผู้ช่วยผู้ตรวจสอบบัญชีสำนักงานสอบบัญชีเอสจีวี ณ กลาง
- พ.ศ. 2534 - 2539 กรรมการบริษัท วี เอส พี คอนซัลแทนส์ จำกัด (บริษัทให้บริการสอบบัญชี)
- พ.ศ. 2539- 2545 กรรมการบริษัท ซี เอ เอส จำกัด (บริษัทให้บริการสอบบัญชี)
- พ.ศ. 2545 – 2549 กรรมการบริษัท ธนเอก แอดไวซ์เซอร์ จำกัด (บริษัทให้บริการสอบบัญชี)
- พ.ศ. 2549 จนถึงปัจจุบัน กรรมการบริษัท แอเคเนตติ้ง เรฟไวลุ่มัน จำกัด

**คุณสมบัติอื่น**

- ผู้สอบบัญชีรับอนุญาตแห่งประเทศไทย
- อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- อาจารย์พิเศษ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

วัตถุประสงค์ในการตรวจสอบภายในดังกล่าว เพื่อช่วยให้ส่วนงานต่าง ๆ ขององค์กรปฏิบัติงานตามความรับผิดชอบอย่างโปร่งใส มีการบริหารจัดการความเสี่ยงที่ดีและมีประสิทธิภาพ และสามารถควบคุมดูแลการบริหารงานของบริษัทให้อยู่ในความเหมาะสมตามกรอบการดำเนินงานที่วางไว้ โดยผู้ตรวจสอบภายในจะรวบรวมข้อมูลในการทำงานของส่วนต่างๆ แล้วนำมาวิเคราะห์ ประเมิน และให้ข้อเสนอแนะและคำปรึกษาโดยรายงานตรงต่อคณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่า การปฏิบัติงานที่ผ่านมาของผู้ตรวจสอบภายในดังกล่าวมีประสิทธิภาพ ตรงตามเป้าหมายและหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัท และเอื้อประโยชน์ต่อการบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรได้ดีพอควร

นอกจากนี้ในการประชุมคณะกรรมการบริษัทครั้งที่ 1/2557 เมื่อวันที่ 29 มกราคม 2557 ซึ่งกรรมการผู้เข้าร่วมประชุมประกอบด้วยกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่ได้เป็นผู้บริหาร จำนวนรวม 8 ท่าน และกรรมการอิสระ จำนวน 4 ท่าน ซึ่งในจำนวนดังกล่าวเป็นกรรมการอิสระที่ดำรงตำแหน่งกรรมการตรวจสอบจำนวน 2 ท่านได้เข้าร่วมประชุมด้วย คณะกรรมการบริษัทได้ตรวจสอบแบบประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน ตามการ รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ สรุปได้ว่าจากแบบประเมินที่ใช้ในการบริหารงานและควบคุมภายใน ด้านต่าง ๆ 5 ส่วน คือ องค์กรและสภาพแวดล้อม การบริหารความเสี่ยง การควบคุมการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ระบบสารสนเทศและการสื่อสารข้อมูล และระบบติดตาม คณะกรรมการบริษัทมีความเห็นว่า บริษัทมีระบบควบคุมภายในที่เพียงพอและเหมาะสมตามสภาพปัจจุบันของกิจการ การดำเนินงานโดยรวม มีความโปร่งใสและมีการกำกับดูแลกิจการที่ดีสามารถตรวจสอบได้

## รายงานของคณะกรรมการตรวจสอบ

คณะกรรมการบริษัท กรุงเทพมหานครเวชการ จำกัด (มหาชน) ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ประกอบด้วย กรรมการบริษัทที่เป็นอิสระจำนวน 3 ท่าน คือ ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี เป็นประธานคณะกรรมการตรวจสอบ นายศรีภพ สารสาส และดร.สมชัย สัจจพงษ์ เป็นกรรมการตรวจสอบ หน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญของคณะกรรมการตรวจสอบได้แก่ การดูแลและสอบทานรายงานทางการเงินของบริษัท ให้เป็นไปตามมาตรฐานบัญชี มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างถูกต้องและเพียงพอ ดูแลให้บริษัทมีระบบการควบคุมภายใน การประเมินความเสี่ยงและการควบคุมความเสี่ยงที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และดูแลกรณีที่อาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการทำรายการระหว่างบริษัทกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน

ในปี พ.ศ. 2556 คณะกรรมการตรวจสอบ มีการประชุมทั้งหมด 8 ครั้ง เพื่อดำเนินงานตามความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย โดยมีประเด็นที่เป็นสาระสำคัญคือ

1. สอบทานงบการเงินของบริษัทและบริษัทย่อยก่อนนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท จากการสอบทานและฟังคำชี้แจงจากผู้ตรวจสอบบัญชีและฝ่ายบริหาร คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นและเชื่อได้ว่างบการเงินดังกล่าวได้จัดทำตามมาตรฐานบัญชีโดยมีการเปิดเผยข้อมูลที่สำคัญอย่างถูกต้องและครบถ้วน
2. พิจารณาเสนอแนะการแต่งตั้งผู้สอบบัญชีจากบริษัท สำนักงาน เอ็นส์ แอนด์ ยัง จำกัด และการกำหนดค่าตอบแทนผู้สอบบัญชีประจำปีต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อเสนอต่อที่ประชุมผู้ถือหุ้นพิจารณาอนุมัติ ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบเห็นว่าบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้สอบบัญชีดังกล่าว มีความเหมาะสมทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ และมีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอในการทำหน้าที่เป็นผู้สอบบัญชีให้แก่บริษัทและบริษัทย่อย
3. พิจารณาแต่งตั้งผู้ตรวจสอบภายในบริษัท แอคเคาน์ติ้ง เรฟโวลูชั่น จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทจากภายนอกซึ่งเป็นผู้ที่มี คุณสมบัติที่เหมาะสม เป็นผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit) ของบริษัท โดยประเมินจากทีมงาน ความเพียงพอของจำนวนบุคลากร ประสิทธิภาพ ความรู้ความสามารถและความเป็นอิสระของหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบการทำงานในแต่ละส่วนงานของบริษัท ตามแนวทางการประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในที่วางไว้
4. พิจารณาการทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน การเปิดเผยสารสนเทศของรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน และการได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งสินทรัพย์ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดและกฎหมายที่กำกับดูแล
5. พิจารณานุมัติ แผนงานการตรวจสอบประจำปี และทบทวนกระบวนการตรวจสอบภายในซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารงานของบริษัท และให้ความเห็นชอบในการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อให้เป็นหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานสากล
6. พิจารณาและรับฟังคำชี้แจงรายงานผลการตรวจสอบระบบการควบคุมภายในจากผู้ตรวจสอบภายใน ซึ่งเป็นบริษัทผู้ตรวจสอบภายในที่ได้รับการแต่งตั้งตามความเห็นของคณะกรรมการตรวจสอบ โดยกำหนดให้หน่วยตรวจสอบเข้าตรวจสอบงานตามความสำคัญของความเสี่ยงที่ประเมินไว้ คณะกรรมการตรวจสอบได้สรุปประเด็นสำคัญจากการตรวจสอบแต่ละครั้งนำเสนอและแนะนำแก่คณะกรรมการและผู้บริหาร เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ

และควมมีประสิทธิภพที่เพียงพอในการประเมินความเสี่ยงและกิจกรรมป้องกันความเสี่ยงของฝ่ายต่างๆ และขององค์กร

7. สอบทานและประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายในประจำปีของบริษัท ทั้งนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่าบริษัทมีระบบการควบคุมภายในที่มีความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และเพียงพอกับการป้องกันความเสี่ยงจากการดำเนินงานตามแนวนโยบายและกลยุทธ์ต่างๆ ของบริษัท
8. ประชุมร่วมกับผู้ตรวจสอบบัญชี โดยไม่มีผู้บริหาร เพื่อความเป็นอิสระของผู้ตรวจสอบบัญชีในการรายงานการถึงปัญหาหรือข้อจำกัดที่เกิดขึ้นจากการตรวจสอบงบการเงิน ทั้งนี้ผู้สอบบัญชีได้รายงานไม่ข้อจำกัด ใดที่เป็นสาระสำคัญ

คณะกรรมการตรวจสอบได้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายด้วยความระมัดระวังและอย่างเต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสียทั้งปวง

ลงนามโดยศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี)

ประธานคณะกรรมการตรวจสอบ



## 12. รายการระหว่างกัน

### 1. ลักษณะรายการ

#### 1.1 รายการทั่วไป

- รายการของ บริษัท กรุงเทพดุสิต เวชการ จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”)

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
1.บริษัท ประธานทรรณ์ จำกัด  ความสัมพันธ์ มี กรรมการของ บริษัท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่	1.เงินมัดจำรับ- ค่าที่ดิน	99,157,000	1.1 เป็นการขายที่ดินที่ไม่ได้ใช้ในการดำเนินงาน และลดการถือครองทรัพย์สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ของบริษัท โดยบริษัทได้ประกาศขายที่ดินแปลงดังกล่าวต่อสาธารณชนทั่วไป รวมกับการประกาศขายที่ดินที่ไม่ได้ใช้ในการดำเนินงานแปลงอื่น ๆ อีก 4 แปลงโดยติดประกาศขายที่ดิน ณ ที่ตั้งของที่ดินแต่ละแปลงเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า 1 เดือน โดยใช้ราคาประเมินเฉลี่ยจากผู้ประเมินราคาอิสระจำนวน 2 ราย ที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของสำนักงาน ก.ล.ต. เป็นราคากลางขั้นต่ำในการประกาศขาย  1.2 บจก.ประธานทรรณ์ (ผู้จะซื้อ) ได้เข้าประมูลซื้อที่ดินแปลงดังกล่าวภายใต้เงื่อนไขและระยะเวลาเดียวกับผู้ร่วมประมูลรายอื่น และเป็นผู้ชนะการประมูล ที่ราคาสูงสุด ตารางวาละ 131,000.- บาท หรือคิดเป็นมูลค่าเท่ากับ 399,157,000.- บาท (ราคากลางขั้นต่ำที่ใช้ในการประมูลคือ ตารางวาละ 120,000 บาท ซึ่งเป็นราคาเฉลี่ยจากผู้ประเมินราคาอิสระจำนวน 2 ราย คือ American Appraisal และ Years Appraisal ซึ่งเป็นบริษัทประเมินราคาที่มีชื่ออยู่ในบัญชีรายชื่อของสำนักงาน ก.ล.ต. )
	2.ดอกเบี้ยค้าง รับ	5,465,753	ผู้จะซื้อได้ขอขยายระยะเวลาการโอนที่ดิน จากวันที่ 28 /9/56 เป็นภายในวันที่ 31/3/57 และยินยอมให้บริษัทคิดดอกเบี้ยบนมูลค่าที่ดินส่วนที่เหลือในอัตราร้อยละ 7 ต่อปี โดยจะชำระดอกเบี้ยค้างรับดังกล่าวทั้งจำนวนในวันโอนซื้อที่ดิน  เนื่องจากการประมูลที่ดินแปลงดังกล่าวมีผู้เข้าร่วมประมูลเพียง 3 ราย และบริษัท ประธานทรรณ์ จำกัด ได้ให้ราคาที่สูงกว่าผู้เข้าประมูลรายอื่นค่อนข้างมาก ประกอบกับที่ดินแปลงดังกล่าวเป็นที่ดินแปลงใหญ่มีมูลค่าสูง และผู้จะซื้อได้จ่ายเงินมัดจำในจำนวนสูงถึงร้อยละ 25 ของมูลค่าซื้อขาย บริษัทจึงได้ผ่อนผันขยายระยะเวลาการโอนซื้อที่ดินไปให้ โดยคิดดอกเบี้ยบนมูลค่าขายที่ดินที่เหลือในอัตราร้อยละ 7 ต่อปี ซึ่งเป็นอัตราที่สูงกว่าต้นทุนการเงินของบริษัท

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
2. บริษัท การบิน กรุงเทพ จำกัด (มหาชน)  ความสัมพันธ์ บมจ. การบิน กรุงเทพและนิติ บุคคลที่เกี่ยวข้อง ถือหุ้นในบริษัท รวมร้อยละ 7.84 มีการและผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ร่วมกัน	1. รายได้ค่า รักษาพยาบาล	2,454,268	เป็นรายได้ค่ารักษาพยาบาลตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาลระหว่างบริษัท กับ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นธุรกิจ ปกติของบริษัทบนเงื่อนไขเดียวกับที่บริษัททำกับคู่สัญญาผู้รับบริการอื่น
	2. ค่าบัตร โดยสาร เครื่องบินและ บริการขนส่ง ทางอากาศ	14,448,998	บริษัทจ่ายค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน และค่าบริการขนส่งทางอากาศให้กับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นราคาโดย ตามอัตราตลาด
	3. ค่าซื้อหุ้น สามัญ	3,465,850	บริษัทจ่ายค่าซื้อหุ้นสามัญเพิ่มทุนของบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ตามสิทธิ จำนวน 3,465,600 หุ้น ราคาหุ้นละ 1 บาท เพื่อ รักษาสัดส่วนการถือหุ้น
	4. ลูกหนี้การค้า	1,088,142	เป็นลูกหนี้ค่ารักษาพยาบาลตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาล กับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นเทอมการค้าปกติของบริษัท บนเงื่อนไขเดียวกับที่บริษัททำกับคู่สัญญาผู้รับบริการอื่น
3. บริษัท กรุงเทพ เฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด  ความสัมพันธ์ บริษัทถือหุ้น ร้อยละ 49 และ	1. รายได้ค่า รักษาพยาบาล	44,643	เป็นรายได้ค่ารักษาพยาบาลตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาลระหว่างบริษัท กับ บริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็น ธุรกิจปกติของบริษัทบนเงื่อนไขเดียวกับที่บริษัททำกับคู่สัญญาผู้รับบริการรายอื่น
	2. รายได้ค่าเช่า สำนักงาน	64,094	บริษัทได้ให้บริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทร่วม เช่าพื้นที่สำนักงาน โดยมีอัตราค่าเช่าตามราคาตลาด และมี เงื่อนไขการเช่าตามปกติทั่วไป
	3. ค่าเคลื่อนย้าย ผู้ป่วยทาง	58,838,278	<ul style="list-style-type: none"> <li>บริษัทไม่สามารถเป็นเจ้าของเครื่องเฮลิคอปเตอร์ได้เนื่องจากข้อจำกัดทางกฎหมายด้านการขนส่งทางอากาศ จึงต้องทำสัญญาเช่า เฮลิคอปเตอร์เพื่อใช้ในการขนส่งผู้ป่วย</li> </ul>

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
มีนิติบุคคลที่มี กรรมการและผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัท เป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ในบริษัท ดังกล่าวถือหุ้น ในส่วนที่เหลือ	อากาศ		<ul style="list-style-type: none"> <li>เป็นการจ่ายค่าบริการขนส่งและเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทางอากาศตามสัญญาให้บริการ ระหว่างบริษัทกับบริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทร่วม โดยเป็นสัญญาเช่าเฮลิคอปเตอร์ที่มีขนาดเครื่องยนต์บินครอบคลุมได้ทั่วไทย และมีเครื่องวัดประกอบการบินที่สามารถบินได้ในทุกสภาพอากาศและในเวลากลางวัน(Glass Cockpit) พร้อมอุปกรณ์และระบบสนับสนุนทางการแพทย์พิเศษสำหรับใช้งานในภาคอากาศ เพื่อใช้สำหรับการรักษาและเคลื่อนย้ายผู้ป่วย เสมือนผู้ป่วยอยู่ในห้อง ICU (บนอากาศ) พร้อมปฏิบัติการฉุกเฉินตลอด 24 ชั่วโมง และเป็นเครื่องที่ได้รับการรับรองมาตรฐานพิเศษ EURAMI (European Aero-Medical Institute) ที่เป็น International Accreditation &amp; Standardization ตามมาตรฐานการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทางอากาศ ที่เป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายใน ยุโรป ตะวันออกกลางและเอเชีย</li> </ul>
	4. เจ้าหน้าที่การค้า	32,652,659	บริษัทมีภาระหนี้ค่าบริการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทางอากาศ ที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายชำระให้กับบริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นไปตามเงื่อนไขการค้าทั่วไป
	5. เงินมัดจำรับ- ค่าเช่า สำนักงาน	14,868	บริษัทได้รับเงินมัดจำค่าเช่าพื้นที่สำนักงานจากบริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นเงื่อนไขการเช่าพื้นที่ปกติที่ผู้ให้เช่าจะเรียกเก็บเงินมัดจำค่าเช่าล่วงหน้าจากผู้เช่า
4. บริษัท บีเอซี กรุ๊ปเมท์ เฮาส์ จำกัด	1. รายได้ค่าเช่า พื้นที่	6,033,701	บริษัทได้รับรายได้ค่าเช่าพื้นที่ร้านค้าในอาคารบางกอกพลาซ่า จากบริษัท บีเอซี กรุ๊ปเมท์ เฮาส์ จำกัด ซึ่งเป็นอัตราค่าเช่าและเงื่อนไขการเช่าเดียวกับที่บริษัททำสัญญากับผู้เช่าพื้นที่รายอื่น
ความสัมพันธ์ ถือหุ้นโดย บริษัท ครีวการ	2. ค่าอาหารจัด เลี้ยง	2,483,160	บริษัทจ่ายค่าอาหารในการจัดเลี้ยง ให้กับบริษัท บีเอซี กรุ๊ปเมท์ เฮาส์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้บริการอาหารอาหรับ โดยมีราคาและเงื่อนไขการให้บริการตามราคาดตลาดเทียบเคียงได้กับผู้ให้บริการอื่น

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
ปิ่นกรูเทพ จำกัด ซึ่งเป็น บริษัทย่อยของ บมจ.การบิน กรุงเทพ เป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ และมีกรรมการ ของบริษัทเป็น กรรมการในปีเอ ซี	3. เงินมัดจำรับ- ค่าเช่าพื้นที่	613,840	บริษัทได้รับเงินมัดจำค่าเช่าพื้นที่ร้านค้าในอาคารบางกอกพลาซ่า จาก บริษัท บีเอสซี กรุ๊ปเมท์ เฮาส์ จำกัด ตามเงื่อนไขในสัญญาเช่าพื้นที่ เช่นเดียวกับที่บริษัททำกับผู้เช่ารายอื่น
5.บริษัท บางกอก แทร เวล คลับ จำกัด ความสัมพันธ์ มี บุคคลที่มีความ เกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัทเป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่	1. รายได้ค่าเช่า พื้นที่	120,000	เป็นรายได้ค่าเช่าพื้นที่เปิดบูทขายสินค้าในอาคารบางกอกพลาซ่า ซึ่งเป็นอัตราค่าเช่าปกติที่บริษัทเรียกเก็บจากผู้เช่าบูทขายสินค้ารายอื่น
	2.ค่าจัดประชุม และสัมมนา นอกสถานที่	2,747,841	บริษัทจ่ายค่าบริการจัดประชุมและสัมมนานอกสถานที่ซึ่งรวมค่าเดินทางและที่พัก โดยมีราคาและเงื่อนไขการให้บริการตามราคาตลาด เทียบเคียงได้กับผู้ให้บริการอื่น

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
	3. รายได้ค่ารักษาพยาบาล	4,500	เป็นรายได้ค่ารักษาพยาบาลตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาลระหว่างบริษัท กับ บริษัท บางกอก แทรเวล คลับ จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจปกติของบริษัทบนเงื่อนไขเดียวกับที่บริษัททำกับลูกค้าคู่สัญญาผู้รับบริการรายอื่น
	4. ลูกหนี้การค้า	4,500	เป็นลูกหนี้ค่ารักษาพยาบาล บริษัท บางกอก แทรเวล คลับ จำกัด ตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นเครดิตทอมทางการค้าตามปกติของธุรกิจทั่วไปและเป็นเงื่อนไขเช่นเดียวกับคู่สัญญาอื่น
6. ห้างหุ้นส่วน จำกัด ร้านกินดี อยู่ดี  ความสัมพันธ์ มี บุคคลที่มีความ เกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัทเป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่	1. รายได้ค่าเช่า พื้นที่	406,485	บริษัทได้รับรายได้ค่าเช่าพื้นที่ที่ร้านขายสินค้าในอาคารบางกอกพลาซ่า โรงพยาบาลกรุงเทพ จากห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้านกินดีอยู่ดี ซึ่งมีอัตราค่าเช่าและเงื่อนไขการเช่าเดียวกับที่บริษัททำกับผู้เช่าพื้นที่รายอื่น
	2. ลูกหนี้การค้า	40,616	เป็นลูกหนี้ค่าเช่าพื้นที่ที่ร้านค้าในอาคารบางกอกพลาซ่า ตามสัญญาเช่าพื้นที่ซึ่งมีเงื่อนไขและอัตราค่าเช่าเช่นเดียวกับที่บริษัททำกับผู้เช่ารายอื่น
	3. เงินมัดจำรับ ค่าเช่าพื้นที่	61,200	บริษัทรับเงินมัดจำค่าเช่าพื้นที่ที่ร้านค้าในอาคารบางกอกพลาซ่า ตามเงื่อนไขในสัญญาเช่าพื้นที่ เช่นเดียวกับที่บริษัททำกับผู้เช่ารายอื่น
7. บริษัท บางกอกแอร์ ทัวร์ (1988)	1. ค่าบัตร โดยสาร เครื่องบิน	5,278,337	บริษัทจ่ายค่าบัตรโดยสารเครื่องบินของผู้บริหารและพนักงานให้กับบริษัท บางกอกแอร์ทัวร์ (1988) จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนขายตั๋วโดยสารเครื่องบินทั่วไป เป็นราคาบัตรโดยสารตามอัตราตลาด

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
จำกัด ความสัมพันธ์ มี บุคคลที่มีความ เกี่ยวข้อง กรรมการและผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัท เป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่	2.เจ้าหนี้ค่าบัตร โดยสาร เครื่องบิน	5,500	บริษัทมีเจ้าหนี้ค้างค่าบัตรโดยสารเครื่องบินของผู้บริหารและพนักงาน ที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายชำระให้กับบริษัท บางกอกแอร์ทัวร์ (1988) จำกัด
8.บริษัท ทิมโปร ดักส์ จำกัด ความสัมพันธ์ มี บุคคลที่มีความ เกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัทเป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่	ค่าชื้อน้ำดื่ม	8,422,181	บริษัทชื้อน้ำดื่มบรรจุสำเร็จจาก บริษัท ทิมโปรดักส์ จำกัด โดยการจ้างผลิตเป็น Hospital brand ตามขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้างปกติ โดยผ่าน บริษัทจัดซื้อกลางของบริษัทเป็นผู้ดำเนินการ
9.บริษัท ทีเอช เอ็น เน็ตเวิร์ค จำกัด	ค่าโฆษณา	3,210,000	บริษัทจ่ายค่าโฆษณาทางโทรทัศน์ให้กับ บริษัท ทีเอชเอ็น เน็ตเวิร์ค จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้บริการช่องเคเบิลทีวีภาคภาษาอังกฤษ ซึ่งเป็นกลุ่ม ลูกค้าต่างชาติ โดยบริษัทชำระเฉพาะค่าผลิตรายการโดยไม่เสียค่า Air Time

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
ความสัมพันธ์ มี กรรมการของ บริษัท เป็น กรรมการผู้มี อำนาจและเป็นผู้ ถือหุ้นรายใหญ่			
10. นายแพทย์ พงษ์ศักดิ์ วิทยากร <u>ความสัมพันธ์</u> เป็นกรรมการ ของบริษัท (ได้ ขอลาออกจาก บริษัท มีผลตั้งแต่ 1 มกราคม 2557)	ค่าชดเชยตาม กฎหมาย แรงงานพร้อม ดอกเบี้ย	15,217,920	เป็นจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงาน พร้อมดอกเบี้ย ให้แก่กรรมการบริษัท ซึ่งเคยเป็นอดีตผู้บริหารระดับสูงของบริษัทตามคำพิพากษา ศาลแรงงานกลาง
11. นายแพทย์ จิ โรจน์ สุชาโต <u>ความสัมพันธ์</u> เป็นกรรมการของ บริษัท	ค่าแพทย์อ่าน ฟิล์ม X-ray	457,769	บริษัทจ่ายค่าแพทย์ในการอ่านฟิล์ม X-ray ผู้ป่วยให้กับนายแพทย์ จิโรจน์ สุชาโต ซึ่งถือเป็นธุรกิจปกติของบริษัทที่ต้องจ่ายค่าบริการ วิชาชีพทางการแพทย์ให้แก่แพทย์ที่อ่านฟิล์ม



รายการของบริษัทย่อย

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
1. บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) <u>ความสัมพันธ์</u> บมจ.การบินกรุงเทพและนิติบุคคลที่เกี่ยวข้องถือหุ้นในบริษัทรวมร้อยละ 7.84 และมีกรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ร่วมกันกับบริษัท	1. รายได้ค่ารักษาพยาบาล	130,072	เป็นรายได้ค่ารักษาพยาบาลตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาลระหว่างบริษัทย่อย กับ บริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นธุรกิจปกติของบริษัทย่อยบนเงื่อนไขเดียวกับที่บริษัทย่อยทำกับคู่สัญญาผู้รับบริการอื่น
	2. ต้นทุนค่าเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทางอากาศ	1,767,500	บริษัทย่อยจ่ายค่าเคลื่อนย้ายผู้ป่วยทางอากาศให้กับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งถือเป็นธุรกรรมสนับสนุนการค้าปกติของบริษัทย่อย โดยมีการคิดค่าบริการค่าโดยสารเข้าหามาตามอัตราตลาดและมีเงื่อนไขการค้าปกติทั่วไป
	3. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน และบริการขนส่งทางอากาศ	7,450,559	บริษัทย่อยจ่ายค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน และค่าบริการขนส่งทางอากาศให้กับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการซื้อบัตรโดยสารตามราคาตลาดทั่วไป
	4. ค่าสนับสนุนทางการตลาด	500,000	บริษัทย่อยจ่ายค่าใช้จ่ายทางการตลาด ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมทางการตลาดร่วมกัน และถือเป็นธุรกรรมสนับสนุนการค้าปกติของบริษัทย่อยในท้องที่ดังกล่าว
	5. ลูกหนี้การค้า	98,233	บริษัทย่อยมีลูกหนี้ค่ารักษาพยาบาล จากบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นเครดิตเทอมทางการค้าปกติของบริษัทย่อยบนเงื่อนไขเดียวกับที่บริษัทย่อยทำกับคู่สัญญาผู้รับบริการอื่น
	6. เจ้าหนี้การค้า	37,686	บริษัทย่อยมีเจ้าหนี้ค่าบริการขนส่งตัวอย่างตรวจวิเคราะห์แลป ซึ่งเป็นธุรกิจปกติของบริษัทย่อยที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายชำระให้กับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งถือเป็นเครดิตเทอมทางการค้าปกติที่บริษัทย่อยได้รับ

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
	7. เจ้าหนี้อื่น – ค่าบัตรโดยสารเครื่องบินและ บริการขนส่งทางอากาศ	1,661,830	บริษัทย้อยมีเจ้าหนี้ค้างชำระค่าบัตรโดยสารเครื่องบินของแพทย์และพนักงาน และค่าบริการขนส่งทางอากาศ ที่ยังไม่ถึงกำหนดชำระให้กับบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ซึ่งถือเป็นเครดิตเทอมทางการค้าปกติที่บริษัทย้อยได้รับ
2. บริษัทกรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด  ความสัมพันธ์ บริษัทถือหุ้นร้อยละ 49 และมี นิติบุคคลที่มีกรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ของบริษัทเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัท ดังกล่าวถือหุ้นในส่วนที่เหลือ	1. รายได้ค่าวิเคราะห์แลป	360,000	บริษัทย้อยให้บริการตรวจวิเคราะห์แลป ตามโปรแกรมการตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานของบริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นการให้บริการตามอัตราตลาดทั่วไปของบริษัทย้อย เช่นเดียวกับการให้บริการกับลูกค้ารายอื่น
	2. รายได้ค่าอาหาร	4,206	บริษัทย้อยขายอาหารให้กับบริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ตามธุรกิจปกติของบริษัทย้อย โดยคิดราคาระหว่างกันตามอัตราตลาด
	3. ลูกหนี้การค้า	33,100	เป็นลูกหนี้ค่าบริการตรวจวิเคราะห์แลป ตามโปรแกรมให้การตรวจสุขภาพของพนักงานจากบริษัท กรุงเทพเฮลิคอปเตอร์ เซอร์วิส จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทร่วมของบริษัท โดยเป็นเครดิตเทอมทางการค้าปกติของบริษัทย้อยเช่นเดียวกับที่บริษัทย้อยทำกับคู่สัญญาผู้รับบริการอื่น
3. บริษัท ครัวการบินกรุงเทพ จำกัด  ความสัมพันธ์ เป็นบริษัทย่อยของบริษัทการ บินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) และมีกรรมการ ของบริษัทเป็นกรรมการในครัวการบิน กรุงเทพ	1. รายได้ค่าตรวจวิเคราะห์ แลป	53,865	บริษัทย้อยให้บริการตรวจวิเคราะห์แลป ตามสัญญาให้บริการทางการแพทย์ ให้แก่พนักงานของบริษัท ครัวการบินกรุงเทพ จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจปกติของบริษัทย้อย โดยมีราคาและเงื่อนไขเช่นเดียวกับที่ทำกับลูกค้าคู่สัญญาทั่วไป
	2. รายได้ค่าบริการรักษาพยาบาล	591,930	บริษัทย้อยได้รับรายได้ค่าบริการรักษาพยาบาล ตามสัญญาให้บริการทางการแพทย์ ให้แก่พนักงานของบริษัท ครัวการบินกรุงเทพ จำกัด ซึ่งเป็นธุรกิจปกติของบริษัทย้อย และมีเงื่อนไขราคาเช่นเดียวกับที่ทำกับคู่สัญญาผู้รับบริการคู่สัญญาทั่วไป
	3. ลูกหนี้การค้า	17,955	บริษัทย้อยมีลูกหนี้ค่าบริการตรวจวิเคราะห์แลป จากบริษัท ครัวการบินกรุงเทพ จำกัด ซึ่งเป็นเครดิตเทอมตามปกติทางการค้าทั่วไป

ข้อมูลเกี่ยวข้อง/ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
4. บริษัท บางกอกแอร์เคเทอริ่ง จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มี บริษัท ครีวการบินกรุงเทพ จำกัดซึ่งเป็นบริษัทย่อยของ บมจ.การบินกรุงเทพ เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และมีกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการในบางกอกแอร์เคเทอริ่ง	1. รายได้ค่ารักษาพยาบาล	1,791,930	บริษัทย่อยให้บริการรักษาพยาบาลกับ บริษัท บางกอกแอร์เคเทอริ่ง จำกัด ตามสัญญาให้บริการ ซึ่งมีเงื่อนไขการคำนวณและราคาเช่นเดียวกับที่บริษัทย่อยทำการคู่สัญญารายอื่น
	2. ลูกหนี้การค้า	106,560	บริษัทย่อยมีลูกหนี้ค่ารักษาพยาบาล จากบริษัท บางกอกแอร์เคเทอริ่ง จำกัด ซึ่งเป็นเครดิตตามปกติทางการค้าทั่วไป
5. บริษัท บีเอซี กรุ๊ปเมท์ เฮาส์ จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีบริษัท ครีวการบินกรุงเทพ จำกัดซึ่งเป็นบริษัทย่อยของ บมจ.การบินกรุงเทพ เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ และมีกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการในบีเอซี	ค่าอาหารจัดเลี้ยง	33,873	บริษัทย่อยจ่ายค่าอาหารในการจัดเลี้ยง ให้กับบริษัท บีเอซี กรุ๊ปเมท์ เฮาส์ จำกัด ซึ่งผู้ให้บริการอาหารอาหรับ โดยเป็นการคิดค่าบริการตามราคาตลาดทั่วไป
6. บริษัท บางกอกแอร์ทัวร์ (1988) จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับการและเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่	1. ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน	5,956,665	บริษัทย่อยจ่ายค่าบัตรโดยสารเครื่องบินของผู้บริหารและพนักงานให้กับบริษัท บางกอกแอร์ทัวร์ (1988) จำกัด ซึ่งเป็นตัวแทนขายตั๋วโดยสารเครื่องบินทั่วไป เป็นราคาบัตรโดยสารตามอัตราตลาด
	2. เจ้าหนี้ค่าบัตรโดยสารเครื่องบิน	145,700	บริษัทย่อยมีเจ้าหนี้ค้างค่าบัตรโดยสารเครื่องบินของผู้บริหารและพนักงาน ที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายชำระให้กับบริษัท บางกอกแอร์ทัวร์ (1988) จำกัด ซึ่งเป็นเงื่อนไขทางการค้าปกติ

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
7. บริษัท บางกอก แทรเวล คลับ จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบางกอกแทรเวลคลับ	ค่าจัดประชุมและสัมมนา นอกสถานที่	702,858	บริษัทย่อยจ่ายค่าเดินทางและที่พักสำหรับบริการจัดประชุมและสัมมนานอกสถานที่ ให้กับ บริษัท บางกอก แทรเวล คลับ จำกัด โดยมีราคาและเงื่อนไขการให้บริการตามราคาตลาด เทียบเคียงได้กับผู้ให้บริการอื่น
8. บริษัท ทิมโปรดักส์ จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่	1. ค่าชื้อน้ำดื่ม	6,021,101	บริษัทย่อยจัดซื้อน้ำดื่มบรรจุสำเร็จจาก บริษัท ทิมโปรดักส์ จำกัด โดยการจ้างผลิตเป็น Hospital brand ตามขั้นตอนจัดซื้อจัดจ้างปกติ โดยผ่านบริษัทจัดซื้อกลางของบริษัทเป็น ผู้ดำเนินการ
	2. เจ้าหน้าที่ชื้อน้ำดื่ม	3,317	บริษัทย่อยมีเจ้าหน้าที่ชื้อน้ำดื่มบรรจุสำเร็จ ที่ยังไม่ถึงกำหนดชำระให้กับ บริษัท ทิม โปรดักส์ จำกัด ซึ่งถือเป็นเรื่องปกติทางการค้าทั่วไป
9. ห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้านกินคืออยู่ดี <u>ความสัมพันธ์</u> มีบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่	1. รายได้ค่าเช่าพื้นที่	49,504	บริษัทย่อยได้รับรายได้ค่าเช่าพื้นที่ จากห้างหุ้นส่วนจำกัด ร้านกินคืออยู่ดี ซึ่งมีอัตราค่าเช่าและ เงื่อนไขการเช่าเดียวกับที่บริษัททำกับผู้เช่าพื้นที่รายอื่น
	2. ลูกหนี้ค่าเช่าพื้นที่	7,210	บริษัทย่อยมีลูกหนี้ค่าเช่าพื้นที่คงค้าง ณ สิ้นงวด ซึ่งถือเป็นเรื่องทางการค้าปกติ
10. บริษัท สมุยปาล์มบิซริสอร์ท จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีนิติบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับ กรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัท เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่/มีกรรมการของบริษัท เป็นกรรมการในสมุยปาล์มบิซ	รายได้ค่ารักษาพยาบาล	18,314	บริษัทย่อยให้บริการรักษาพยาบาลกับลูกค้าของ บริษัท สมุยปาล์มบิซริสอร์ท จำกัด ตาม สัญญาให้บริการ ซึ่งมีเงื่อนไขการค่าและราคาเช่นเดียวกับที่บริษัทย่อยทำการคู่สัญญารายอื่น

ชื่อผู้เกี่ยวข้อง/ความสัมพันธ์	ลักษณะรายการ	มูลค่า (บาท) สิ้นสุด ณ 31/12/56	เหตุผลและความจำเป็น
11. บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีกรรมการและผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทเป็นกรรมการในบริษัทเมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด	1. ค่าจ้างบริการบำรุงรักษาเครื่องกำเนิดไฟฟ้า	1,792,222	บริษัทขอย่อยจ่ายค่าจ้างบริการบำรุงรักษาเครื่องกำเนิดไฟฟ้าให้กับบริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ซึ่งเป็นผู้ให้บริการซ่อมบำรุงเครื่องกำเนิดไฟฟ้า ตามขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้างปกติของบริษัทย่อย
	2. รายได้ค่าบริการพยาบาล	19,826	บริษัทขอย่อยให้บริการรักษาพยาบาลกับ บริษัท เมโทรแมชชีนเนอร์ จำกัด ตามสัญญาให้บริการรักษาพยาบาล ซึ่งเป็นธุรกิจปกติของบริษัทย่อย
12. บริษัท เอ็กซ์เรย์ คอมพิวเตอร์ อรุณงษ์ จำกัด <u>ความสัมพันธ์</u> มีกรรมการของบริษัทเป็นกรรมการผู้มีอำนาจและเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่	1. ต้นทุนค่า X-ray	1,082,129	บริษัทขอย่อยจ่ายค่าบริการ X-ray ให้กับบริษัท เอ็กซ์เรย์ คอมพิวเตอร์ อรุณงษ์ จำกัด เนื่องจากเป็นเครื่องมือที่บริษัทย่อยดังกล่าวไม่มีให้บริการ และค่าบริการที่บริษัทดังกล่าวคิดจากบริษัทย่อยต่ำกว่าผู้ให้บริการรายอื่น
	2. เจ้าหนี้การค้า	42,608	บริษัทย่อยมีเจ้าหนี้ค้างค่าบริการ X-ray ที่ยังไม่ถึงกำหนดจ่ายชำระให้กับบริษัท เอ็กซ์เรย์ คอมพิวเตอร์ อรุณงษ์ จำกัด ซึ่งเป็นเครดิตเทอมทางการค้าทั่วไป

#### ความเห็นคณะกรรมการตรวจสอบ

ที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบมีความเห็นว่า รายการดังกล่าวเป็นรายการที่มีความสมเหตุผล และมีเงื่อนไขตามปกติธุรกิจ

## 1.2 สรุปภาระหนี้การให้ความช่วยเหลือทางการเงินระหว่างกัน ณ วันที่ 2557

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะความสัมพันธ์	ภาระหนี้เงินให้กู้แก่บริษัทในเครือ				รวมภาระหนี้	ภาระค้ำประกัน	เงินกู้ยืมระยะสั้น	ดอกเบี้ยค้างจ่าย
		เงินให้กู้ระยะยาว	เงินให้กู้ระยะสั้น	เงินทดรองจ่าย	ดอกเบี้ยค้างรับ				
1 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพพัทยา จำกัด	บริษัทถือหุ้น 97.3%					-		15,223,965	867,970
2 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพระยอง จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%		280,661,140		202,489	280,863,629			43,777
3 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพหาดใหญ่ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 98.8%					-		5,589,830	88,803
4 บริษัท วัฒนาเวช จำกัด	บริษัทถือหุ้น 99.7%					-		141,205,942	332,015
5 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพสมุย จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-		97,674,636	234,382
6 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพตราด จำกัด	บริษัทถือหุ้น 99.8%					-		27,563,694	74,162
7 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพราชสีมา จำกัด	บริษัทถือหุ้น 90.9%	133,900,000	74,177,279		275,740	208,353,019			
8 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพภูเก็ต จำกัด	บริษัทถือหุ้น 99.7%		81,924,772		59,380	81,984,152			355,559
9 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพพระประแดง จำกัด	บริษัทถือหุ้น 84%		55,812,496		189,686	56,002,182			
10 บริษัท สมิตเวช จำกัด (มหาชน)	บริษัทถือหุ้น 95.8%					-		962,020,331	1,937,671
11 บริษัท บีเอ็นเอช เมดิคอล เซ็นเตอร์ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 91.5%					-		124,395,917	522,912
12 บริษัท ประสิทธิ์พัฒนา จำกัด (มหาชน)	บริษัทถือหุ้น 98.4%	3,103,921,600			1,792,431	3,105,714,031		391,395,147	1,288,687
13 บริษัท เปาโลเมดิค จำกัด (รพ.เปาโลพลโยธิน)	บริษัทถือหุ้น 100.0%	412,540,000			236,674	412,776,674		106,323,481	356,853
14 บริษัท การแพทย์สยาม จำกัด (รพ. เปาโลโชคชัย)	บริษัทถือหุ้น 85.7%					-		116,702,443	284,965
15 บมจ. ศูนย์การแพทย์ไทย (รพ. เปาโล นวมินทร์)	บริษัทถือหุ้น 99.8%	526,500,000			302,052	526,802,052		42,104,232	152,343
16 บริษัท เปาโล สมุทรปราการ จำกัด (รพ. เปาโล สมุทรปราการ)	บริษัทถือหุ้น 93.5%	89,270,000			51,214	89,321,214		123,766,385	329,043
17 Ankor Pisith Co., Ltd (1)	บริษัทถือหุ้น 80%	40,847,250			1,565,342	42,412,592	USD 3,412,000		
18 Phnom Penh Medical Services Co., Ltd. <sup>(2)</sup>	บริษัทถือหุ้น 100.0%	644,381,700			11,584,765	655,966,464			
19 Royal Rattanak Medical Services Co., Ltd. <sup>(3)</sup>	บริษัทถือหุ้น 70.0%	37,016,571			504,069	37,520,640			
20 บริษัท เนชั่นแนล เฮลท์แคร์ ซิสเต็มส์ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 74.0%		189,698,223		562,086	190,260,309			

บริษัทที่เกี่ยวข้อง	ลักษณะความสัมพันธ์	ภาระหนี้เงินให้กู้ยืมกับบริษัทในเครือ				รวมภาระหนี้	ภาระค้ำประกัน	เงินกู้ยืมระยะสั้น	ดอกเบี้ยค้างจ่าย
		เงินให้กู้ระยะยาว	เงินให้กู้ระยะสั้น	เงินทดรองจ่าย	ดอกเบี้ยค้างรับ				
21 บริษัท ไบโอ โมเลกุลาร์ แลบบอราทอรีส์ (ประเทศไทย)	บริษัทถือหุ้น 95.0%					-		22,492,571	54,579
22 บริษัท กรีนไลน์ ชินเนอรัจ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%	80,000,000			54,455	80,054,455			
23 บริษัท บีดีเอ็มเอส เทรนนิง จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%		12,799,853		65,144	12,864,997			
24 บริษัท รอยัลบางกอก แอสส์แคร์ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%		159,727,765		598,079	160,325,844			
25 บริษัท กรุงเทพปริเมียร์ นานาประกันชีวิต จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-			
26 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพอุดร จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%	500,000,000	57,916,774		875,703	558,792,477			
27 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพเชียงใหม่ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-		554,527,519	1,203,422
28 บริษัท บีดีเอ็มเอส แอคเคาท์ติ้ง จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-		13,500,000	
29 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพ เขาใหญ่ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%				-	-		2,000,000	
30 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพขอนแก่น จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%	115,000,000			78,279	115,078,279			
31 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพพิษณุโลก จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-		28,442,109	34,287
32 บริษัท โรงพยาบาลกรุงเทพสุราษฎร์ จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-			
33 บริษัท สมิตเวช ชลบุรี จำกัด	บริษัทถือหุ้น 100.0%					-		92,014,321	199,751
34 บริษัท สหแพทย์เกษิข จำกัด	บริษัทถือหุ้น 86.9%	50,000,000			34,034	50,034,034		59,494,247	140,658
35 บริษัท สมิตเวช ศรีราชา จำกัด	บริษัทถือหุ้น 69.8%					-			331,901
		5,733,377,121	912,718,302	-	19,031,622	6,665,127,044	USD 3,412,000	2,926,436,769	8,833,739

หมายเหตุ

- (1) เป็นภาระหนี้เงินให้กู้ยืมในรูปเงินตราต่างประเทศ จำนวน 1.25 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (เทียบเท่า 40.85 ล้านบาท)
- (2) เป็นภาระหนี้เงินให้กู้ยืมในรูปเงินตราต่างประเทศ จำนวน 19.72 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (เทียบเท่า 644.38 ล้านบาท)
- (3) เป็นภาระหนี้เงินให้กู้ยืมในรูปเงินตราต่างประเทศ จำนวน 1.13 ล้านดอลลาร์สหรัฐ (เทียบเท่า 37.02 ล้านบาท)



บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องโดยเป็นกรรมการและผู้บริหารร่วม –ได้แก่

1. นายแพทย์ปราเสริฐ ปราสาททองโอสถ
2. นายแพทย์จุลเดช ชศสุนทรากุล
3. นายวิชัย ทองแดง
4. นายแพทย์จิโรจน์ สุชาโต
5. นายแพทย์ชาติรี ดวงเนตร
6. ศาสตราจารย์นายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี
7. นายประดิษฐ์ ทิฆมกุล
8. นางนฤมล น้อยอำ

โดยการเข้าเป็นกรรมการร่วมในบริษัทย่อยดังกล่าวข้างต้น (ยกเว้นศาสตราจารย์นายแพทย์สันต์ศิริ ศรีมณี ซึ่งเป็นกรรมการอิสระในบริษัทย่อย) เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการในฐานะตัวแทนของบริษัทซึ่งถือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่

## 2. นโยบายและแนวโน้มนำการทำรายการระหว่างกันในอนาคต

ประเภทรายการ	แนวโน้มและนโยบาย
รายการธุรกรรมที่เป็นการค้าปกติ หรือรายการธุรกรรมที่สนับสนุนการค้าทั่วไป	<p><b>รายการธุรกรรมค้าปกติ</b></p> <p>ในกรณีที่บริษัทและ/หรือบริษัทย่อยมีธุรกรรมการให้บริการรักษาพยาบาล การส่งต่อคนไข้ บริษัทมีนโยบายให้บริษัทและบริษัทย่อยคิดค่าตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการทำธุรกรรมการค้าการดำเนินงานดังกล่าวระหว่างระหว่างบริษัทและ/หรือบริษัทย่อยกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกันในราคาตลาด โดยมีอัตราค่าบริการ และมีเงื่อนไขการชำระเงิน ตลอดจนเงื่อนไขการชำระเงินอื่น ๆ เท่าเทียมหรือเป็นเงื่อนไขในลักษณะเดียวกันหรือไม่แตกต่างกับที่บริษัทและ/หรือบริษัทย่อย พึ่งกระทำกับผู้อื่นซึ่งเป็นบุคคลธรรมดาหรือบริษัทคู่สัญญาอื่น ๆ ทั่วไปภายใต้สถานการณ์เดียวกัน</p> <p><b>รายการธุรกรรมที่สนับสนุนการค้าทั่วไป</b></p> <p>ในกรณีที่บริษัทและบริษัทย่อยมีรายการซื้อสินค้าและบริการ วัตถุดิบและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ การจัดซื้อจัดจ้างที่เกี่ยวข้องและเป็นไปเพื่อสนับสนุนการให้บริการรักษาพยาบาล ระหว่างกันหรือระหว่างบริษัทและ/หรือบริษัทย่อยกับบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัท โดยเป็นรายการที่เกิดขึ้น เพื่อสนับสนุนธุรกิจปกติของบริษัทและ/หรือบริษัทย่อย รายการดังกล่าวจะต้องมีราคาสินค้าหรืออัตราค่าบริการตามราคาตลาดที่สามารถอ้างอิงที่มาของราคาสินค้าหรือค่าบริการดังกล่าวได้ และมีเงื่อนไขการชำระเงิน ตลอดจนเงื่อนไขข้อตกลงทางการค้าต่างๆ ไม่แตกต่างจากการที่บริษัทและ/หรือบริษัทย่อยเข้าทำธุรกรรมกับคู่ค้ารายอื่น ๆ ทั่วไปภายใต้สถานการณ์เดียวกัน</p> <p>และสืบเนื่องจากพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2551 ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ซึ่งมีผลบังคับใช้ในวันที่ 31 สิงหาคม 2551 และตามหนังสือเวียนของสำนักงาน</p>

ประเภทรายการ	แนวโน้มและนโยบาย
	<p>คณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ฉบับลงวันที่ 16 กรกฎาคม 2551 เพื่อให้การบริหารงานของบริษัทมีความคล่องตัว บริษัทอาจนำรายการที่เกี่ยวข้องกันที่เป็นรายการธุรกรรมทางการค้าปกติหรือรายการสนับสนุนการค้าที่มีเงื่อนไขการค้าทั่วไประหว่างบริษัทและ/หรือบริษัทย่อยกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน นำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท เพื่อขออนุมัติในหลักการจากคณะกรรมการบริษัท</p> <p>ดังนั้น ที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 8/2551 เมื่อวันที่ 27 สิงหาคม 2551 จึงได้มีมติอนุมัติในหลักการให้ฝ่ายจัดการสามารถเข้าทำรายการธุรกรรมระหว่างกันที่เป็นรายการทางการค้าปกติหรือรายการสนับสนุนธุรกิจปกติที่มีเงื่อนไขข้อตกลงทางการค้าทั่วไป ซึ่งมีราคาหรืออัตราค่าบริการตามราคาตลาด และมีเงื่อนไขการค้าในลักษณะเดียวกับที่บริษัทพึงกระทำกับบุคคลภายนอกได้</p>
<p><b>การให้ความช่วยเหลือทางการเงิน</b></p>	<p>บริษัทมีนโยบายให้ความช่วยเหลือทางการเงินเฉพาะแก่กิจการที่บริษัทถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ 50 เท่านั้น ภายใต้เงื่อนไขว่าบริษัทย่อยดังกล่าวต้องมีบุคคลที่เกี่ยวข้องกันกับบริษัทถือหุ้นไม่เกินร้อยละ 10 ทั้งนี้ การให้ความช่วยเหลือทางการเงินดังกล่าวจะเป็นการรวมการบริหารจัดการทางการเงินไว้ที่ส่วนกลางเพื่อให้สามารถบริหารจัดการต้นทุนทางการเงินที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะก่อประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรโดยรวม</p> <p>ทั้งนี้ บริษัทมีนโยบายการเข้าทำธุรกรรมการให้ความช่วยเหลือทางการเงินระหว่างกันใน 3 ลักษณะคือ</p> <p><b>1. เงินให้กู้ยืมแก่บริษัทย่อย</b> โดยบริษัทจะเป็นผู้กู้เงินโดยตรงจากตลาดเงินหรือสถาบันการเงิน และนำเงินกู้ดังกล่าวไปให้กู้ยืมแก่บริษัทย่อย และคิดอัตราดอกเบี้ยระหว่างกันในอัตราที่สูงกว่าต้นทุนทางการเงินที่เกิดขึ้นจริง ไม่เกินร้อยละ 1 ต่อปี ซึ่งโดยรวมแล้วเป็นอัตราที่ต่ำกว่าอัตราดอกเบี้ยที่บริษัทย่อยกู้เองโดยตรง</p> <p><u>ประโยชน์ที่ได้รับ</u> บริษัทย่อยสามารถกู้เงินได้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าการกู้ยืมเงินโดยตรงจากสถาบันการเงิน เนื่องจากบริษัทมีความสามารถในการหาแหล่งเงินกู้ในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่า</p> <p><b>2. การค้าประกันเงินกู้แก่บริษัทย่อยในต่างประเทศ</b></p> <p><u>ประโยชน์ที่ได้รับ</u> เพื่อให้บริษัทย่อยที่จัดตั้งในต่างประเทศสามารถหาแหล่งเงินกู้โดยตรงจากสถาบันการเงินในประเทศนั้น ๆ โดยได้รับเงื่อนไขอัตราดอกเบี้ยสำหรับลูกค้าชั้นดี (Prime Rate) จากผู้ให้กู้</p> <p><b>3. การทำ Centralize Liquidity Management (Cash Pooling)</b> โดย ณ สิ้นวันทำการ ระบบ Liquidity Management จะทำหน้าที่โอนเงินฝากจากบัญชีของบริษัทย่อยไปฝากไว้ที่บัญชีเงินฝากของบริษัทแม่ ซึ่งเงินฝากที่โอนไปไว้ที่บัญชีของบริษัทแม่ จะแสดงสถานะเป็นบัญชีเงินกู้ระยะสั้นจากบริษัทในเครือ และมีการคิดอัตราดอกเบี้ยระหว่างกันตามอัตราตลาด ใน</p>

ประเภทรายการ	แนวโน้มและนโยบาย
	<p>ขณะเดียวกันหากบริษัทย่อยรายใดมีความต้องการใช้เงิน บริษัทจะนำสภาพคล่องส่วนเกินโอนไปยังบริษัทย่อยที่ต้องการใช้เงิน ซึ่งเงินที่โอนไปดังกล่าวจะแสดงฐานะแบบบัญชีให้กู้ยืมระยะสั้นแก่บริษัทในเครือ และมีการคิดอัตราดอกเบี้ยระหว่างกันตามอัตราตลาดเช่นกัน</p> <p><u>ประโยชน์ที่ได้รับ</u> เพื่อเป็นการบริหารจัดการสภาพคล่องภายในกลุ่ม โดยบริษัทที่มีสภาพคล่องส่วนเกินจะได้รับดอกเบี้ยในอัตราที่สูงกว่าดอกเบี้ยเงินฝากที่ได้รับจากสถาบันการเงิน ขณะที่บริษัทที่มีความต้องการใช้เงินสามารถกู้เงินโดยมีต้นทุนทางการเงินไม่สูงกว่าอัตราดอกเบี้ยตามอัตราตลาด</p>
รายการธุรกรรมประเภทอื่นนอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นที่เป็นรายการที่เกี่ยวข้องกันตามความหมายของพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์	<p>ในกรณีที่บริษัทและ/หรือบริษัทย่อยมีความจำเป็นต้องเข้าทำรายการระหว่างกันในอนาคต การทำรายการดังกล่าวจะต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์ของบริษัทและผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับที่กำหนดไว้ตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานที่กำกับดูแลบริษัท</p>

ทั้งนี้ ในการเข้าทำรายการเกี่ยวข้องกันทุกประเภทของบริษัท จะเป็นไปตามพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ฯ และหรือกฎระเบียบหรือข้อกำหนดของตลาดหลักทรัพย์ฯ และ/หรือประกาศของคณะกรรมการกำกับตลาดทุน นอกจากนี้เพื่อเป็นการคุ้มครองผู้ลงทุนและเกิดความโปร่งใส หากมีความจำเป็นที่บริษัทและ/หรือบริษัทย่อยจะต้องเข้าทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้องกัน บริษัทได้มอบหมายให้คณะกรรมการตรวจสอบดูแลให้รายการระหว่างกันเป็นไปอย่างยุติธรรม และในกรณีที่คณะกรรมการตรวจสอบไม่มีความชำนาญในการพิจารณารายการระหว่างกันที่อาจเกิดขึ้น บริษัทมีนโยบายที่จะจัดให้บุคคลที่มีความเป็นอิสระและมีความรู้ความชำนาญตามวิชาชีพเป็นผู้ให้ความเห็นต่อรายการดังกล่าว และนำความเห็นนั้นไปประกอบการตัดสินใจของคณะกรรมการตรวจสอบ และ/หรือ คณะกรรมการบริษัท และ/หรือ ที่ประชุมผู้ถือหุ้น แล้วแต่กรณี