



รายงานความคืบหน้า ประจำปีไตรมาสที่ 2 ปี 2569
แผนการเพิ่มมูลค่าบริษัท (JUMP+ Plan)

ปี พ.ศ. 2569 - 2571



บริษัท อินสไพร์ ไคว์เอฟ จำกัด (มหาชน)
(IVF)

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มิถุนายน 2569

รายงานฉบับนี้เผยแพร่เมื่อวันที่ 26/08/2569

สารบัญ

	หน้า
ภาพรวมบริษัท	1
ส่วนที่ 1 แผนธุรกิจ	2
เป้าหมาย ณ ปี 2571	3
แผนกลยุทธ์ : ขับเคลื่อน Inspire IVF สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการ Diversify และนวัตกรรม	3
ส่วนที่ 2 แผนด้านธรรมาภิบาล	8
แผนความเป็นอิสระของกรรมการ	9
แผนยกระดับความสามารถ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ	11
แผนเพิ่มความหลากหลายของกรรมการ	16
แผนยกระดับการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด	19
แผนยกระดับการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน	22
แผนยกระดับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	28
แผนยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	32
เอกสารแนบ	39

mai	CG Report :   
บริการ	SET ESG Ratings: -
	ระบบต่อต้านคอร์รัปชันที่ผ่านการรับรอง (CAC): -

ภาพรวมธุรกิจ

ให้บริการด้านการรักษาผู้มีบุตรยาก

ข้อมูลงบการเงิน				
ปี	2568	2567	2566	-
งบกำไรขาดทุน (ลบ.)				
รายได้	69.87	108.34	122.09	N/A
ค่าใช้จ่าย	87.17	79.49	66.50	N/A
Net Profit	-17.37	22.15	40.98	N/A
งบแสดงฐานะทางการเงิน (ลบ.)				
สินทรัพย์	598.85	635.69	260.34	N/A
หนี้สิน	70.52	78.11	83.02	N/A
ส่วนผู้ถือหุ้น	528.34	557.58	177.33	N/A
งบกระแสเงินสด (ลบ.)				
กิจกรรมดำเนินงาน	-13.87	28.14	62.04	N/A
กิจกรรมลงทุน	-7.87	17.94	-31.44	N/A
กิจกรรมจัดหาเงิน	-19.45	349.22	60.24	N/A
อัตราส่วนการเงิน				
กำไรต่อหุ้น (บาท)	-0.04	0.07	38.01	N/A
อัตรากำไรขั้นต้น (%)	30.64	58.31	65.42	N/A
อัตรากำไรสุทธิ (%)	-24.86	20.44	33.57	N/A
D/E Ratio (เท่า)	0.13	0.14	0.47	N/A
ROE (%)	-3.20	6.03	23.11	N/A
ROA (%)	-2.80	6.44	21.35	N/A

แผนการเพิ่มมูลค่าบริษัท			
แผนธุรกิจ เป้าหมาย ณ ปี 2571			
EBITDA	31.19 ล้านบาท		
แผนกลยุทธ์	Growth	Profitability & Efficiency	Stability
1. แผนกลยุทธ์ : ขับเคลื่อน Inspire IVF สู่อุตสาหกรรมทางการแพทย์อย่างยั่งยืนผ่านการ Diversify และนวัตกรรม			
2. แผนการดำเนินงาน			
3. แผนเพิ่มความเสี่ยงของโครงการ			
4. แผนการดำเนินงานเชิงพาณิชย์และการทำตลาด			
5. แผนการดำเนินงานด้านการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน			
6. แผนการดำเนินงานด้านการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์			
7. แผนการดำเนินงานด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน			

หมายเหตุ : เอกสารฉบับนี้จัดทำขึ้นโดยบริษัทจดทะเบียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ข้อมูลของบริษัทจดทะเบียนแก่ผู้ลงทุนเพื่อประกอบการตัดสินใจลงทุนเท่านั้น บริษัท จดทะเบียนไม่ได้ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการลงทุนใดๆ ในหลักทรัพย์ของบริษัทจดทะเบียน โดยก่อนการตัดสินใจลงทุนผู้ลงทุนควรศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและควรขอรับคำปรึกษาจากผู้ประกอบวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ บริษัทจดทะเบียนไม่ต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายหรือสูญเสียจากการนำข้อมูลที่ปรากฏนี้ไปใช้ในธุรกรรมและบริษัทจดทะเบียน สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้โดยไม่ต้องแจ้งให้ทราบล่วงหน้า รวมทั้งห้ามไม่ให้ผู้อื่นนำเอกสารหรือข้อมูลที่ปรากฏในเอกสารฉบับนี้ไปทำซ้ำ ดัดแปลง หรือเผยแพร่ เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากบริษัทจดทะเบียนก่อน หากผู้ลงทุนมีข้อสงสัยเพิ่มเติมเกี่ยวกับข้อมูลของบริษัท สามารถศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมได้จากรายงานหรือ สารสนเทศที่บริษัทได้เผยแพร่ผ่านช่องทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ และ/หรือตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

รายงานความคืบหน้า
ส่วนที่ 1
แผนธุรกิจ

รายงานความคืบหน้า : ส่วนที่ 1 แผนธุรกิจ

เป้าหมาย ณ ปี 2571

หัวข้อ	เป้าหมาย	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2571	2568	6M/2569
EBITDA (ล้านบาท)	31.19	-3.49	-10.74

ปัจจัยขับเคลื่อนเป้าหมายทางการเงิน EBITDA Margin 27% ประกอบด้วย

- การเติบโตของรายได้ (Revenue Growth): คาดการณ์รายได้รวมจะเติบโตจาก 80.0 ล้านบาท ในปี 2569 สู่ 115.5 ล้านบาท ในปี 2571 คิดเป็นอัตราการเติบโตเฉลี่ยต่อปี (CAGR) ที่ 13.0% ซึ่งสูงกว่าค่าเฉลี่ยอุตสาหกรรม
- ปัจจัยขับเคลื่อนหลัก (Key Drivers): การเติบโตนี้เป็นผลมาจากการเพิ่มจำนวนรอบการรักษา (จาก 160 เป็น 210 cycles) , การเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรห้องปฏิบัติการ (Lab Utilization) (เป้าหมาย 30%) และการใช้กลยุทธ์การตลาดเชิงรุกผ่าน Telemedicine เพื่อขยายฐานลูกค้าใหม่
- การขยายตัวของอัตรากำไร (Profitability Expansion): อัตรากำไรสุทธิ (Net Profit Margin) คาดว่าจะเพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญจาก 12% ในปี 2569 เป็น 20% ในปี 2571 ส่งผลให้กำไรสุทธิเติบโตจาก 9.6 ล้านบาท เป็น 23.1 ล้านบาท จากความสามารถในการใช้ทรัพยากรของบริษัทได้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้นบนฐานทรัพยากรเดิม และความสามารถในการหาลูกค้ารายใหม่ทั้งในประเทศและต่างประเทศผ่านการทำการตลาดเชิงรุก

คำอธิบายการดำเนินการ

ปัจจัยหลักที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายทางการเงิน EBITDA Margin 27% ประกอบด้วย

- ปัจจัยที่ส่งผลกระทบทำให้รายได้จากการให้บริการลดลง ได้แก่
 - ภาวะอุตสาหกรรมโดยรวมของธุรกิจการรักษาผู้มีบุตรยากที่ชะลอตัวลง
 - ภาวะสงครามระหว่างประเทศ ทำให้ลูกค้าชาวต่างชาติซึ่งเป็นลูกค้าหลักของบริษัท ไม่สามารถเดินทางเข้ามาใช้บริการในประเทศไทยได้
- ปัจจัยที่ส่งผลกระทบทำให้ค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น ได้แก่
 - การเพิ่มขึ้นของบุคลากรฝ่ายขายและการตลาด เนื่องจากบริษัทมีแผนในการลดความเสี่ยงจากการพึ่งพิงลูกค้าต่างชาติ โดยมีแผนการขยายตลาดในประเทศให้มากขึ้น ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการขายของบริษัทเพิ่มขึ้น
 - การดำเนินการในการลงทุนในธุรกิจที่มีศักยภาพ เพื่อเสริมสร้างกำไรและขยายธุรกิจในอนาคต โดยระหว่างปี 2569 บริษัทได้ดำเนินการตามแผนที่วางไว้ และมีค่าใช้จ่ายได้แก่ ค่าธรรมเนียมวิชาชีพ ค่าธรรมเนียมที่ปรึกษา ส่งผลให้ค่าใช้จ่ายในการบริหารของบริษัทเพิ่มขึ้น

แผนการเติบโต/เพิ่มมูลค่าทางธุรกิจ

แผนกลยุทธ์ : ขับเคลื่อน Inspire IVF สู่การเติบโตอย่างยั่งยืนผ่านการ Diversify และนวัตกรรม

การสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจ INSPIRE IVF ประกอบ ด้วย 5 กลยุทธ์ย่อย ดังนี้

แผนกลยุทธ์ที่ 1 : การพัฒนาด้านการตลาดและการพัฒนาประสบการณ์ลูกค้า (Marketing & Customer Experience Enhancement)

- มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสบการณ์ของ病患 (Patient Experience) เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์ม Telemedicine และสร้างระบบ Hybrid Customer Journey เพื่อเพิ่มสัดส่วนลูกค้าผ่านช่องทางออนไลน์ การทำการตลาดเชิงรุกเพื่อสร้าง Awareness พร้อมทั้งดำเนินกลยุทธ์เชิงรุกในการสร้างความร่วมมือกับพันธมิตรเครือข่าย เพื่อขยายฐานลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

แผนกลยุทธ์ที่ 2 : การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและประสิทธิภาพ (Technological & Process Efficiency)

- มีวัตถุประสงค์เพื่อลงทุนในด้านระบบ AI และ Robotics และหรือเทคโนโลยีอื่นที่เกี่ยวข้องกับด้านเทคโนโลยีของบริษัท

แผนกลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource & Capability)

- มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความยั่งยืนให้กับบริษัทในด้านการบริหารจัดการบุคคลากร

แผนกลยุทธ์ที่ 4 : การพัฒนาด้านการรับรองคุณภาพและกฎหมาย

- มีวัตถุประสงค์เพื่อยกระดับและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานที่ดีของบริษัท

แผนกลยุทธ์ที่ 5 : Inspire X - PANSE FRAMEWORK

- ขยายมิติธุรกิจ สร้างคุณค่าด้วย Technology และการเติบโตอย่างยั่งยืน (Diversify, Digitize & Sustain) โดย Strategic Pillars (X) คือ Cross Expansion 4 ทิศทาง

(1) X - Tech นำนวัตกรรม AI และ Innovation ยกระดับประสิทธิภาพการรักษาและบริการ

(2) X - Health ต่อยอดบริการด้าน Fertility ด้าน Wellness และ ด้าน Telemedicine เชื่อมการดูแลต่อเนื่อง

(3) X - Tourism ขยายฐานลูกค้าต่างชาติผ่าน Medical Tourism Destination

(4) X - Capital สร้าง Value เพิ่มผ่านการ Collaboraion ความร่วมมือกับ Partnership ขยาย New Business/New Market หรือการทำ M & A

เป้าหมาย

ขับเคลื่อน Inspire IVF สู่อุปสงค์ที่เติบโตอย่างยั่งยืน ผ่านการ Diversify และนวัตกรรม

เป้าหมาย : แผนกลยุทธ์ที่ 1

- พัฒนาแพลตฟอร์ม Telemedicine 5 ภาษา ตลอดทั้งกระบวนการ
- สร้างระบบ Patient Experience Tracking หรือให้มีหน่วยงานดูแลติดตามผลตอบรับจากลูกค้า
- เพิ่มจำนวนลูกค้า

เป้าหมาย : แผนกลยุทธ์ที่ 2

ทั้งนี้เป้าหมายในแต่ละประเด็นของการปฏิบัติมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อส่งมอบประสบการณ์การรักษายอดเยี่ยมและไร้รอยต่อให้กับลูกค้า ตัวอย่างเป้าหมาย เช่น

- เพิ่ม Success Rate
- เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการให้บริการลูกค้า
- ลดเวลาการทำงาน
- เพิ่ม Utilization rate

เป้าหมาย : แผนกลยุทธ์ที่ 3

- เสริมสร้างความรู้และความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร
- เพิ่มความพึงพอใจให้กับบุคลากร
- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน
- เสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรชั้นนำด้านการแพทย์เฉพาะทาง

เป้าหมาย : แผนกลยุทธ์ที่ 4

- ผ่านการรับรองมาตรฐานสากลเพิ่มขึ้น
- ยกย่อง Brand Trust และความโปร่งใสของบริการ
- เพื่อยกระดับบริษัทให้เป็นศูนย์ Fertility Center ชั้นนำด้าน Ethical ART ในภูมิภาค

เป้าหมาย : แผนกลยุทธ์ที่ 5

- Diversify สร้าง New Business, New Market
- Digitize / Innovation ขับเคลื่อนด้วย New Technology AI Data Automation สร้างประสิทธิภาพและประสบการณ์ใหม่
- Sustain เติบโตอย่างยั่งยืน เสริมพลังพันธมิตร Collaboration Partnership Ecosystem ที่แข็งแกร่งและต่อเนื่อง Innovatin Collaboration ซึ่งทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย รวมถึง Tech Partner ทั้งในและต่างประเทศ

• เป้าหมายทางการเงินระดับองค์กร

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
Revenue Growth (%) อัตราการเติบโตปีต่อปี (YoY)	≥15%	≥20%	≥20%	-35.51	-13.73
Net Profit Margin (%)	12%	17%	20%	-24.86	-51.51

• เป้าหมายอื่นๆ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	2568	6M/2569
การเพิ่มจำนวนรอบการรักษา (IVF Cycles ต่อปี)	160	180	210	110	53
การเพิ่มอัตราการใช้ศักยภาพห้อง Lab	30%	40%	> 50%	15%	13%
การเพิ่มฐานลูกค้าชาวไทยและต่างประเทศ (ไทย:ต่างประเทศ)	(30:70)	(30:70)	(30:70)	(20:80)	(07:93)
การเพิ่มจำนวนเคสที่เข้ามาหาบริษัทจากช่องทาง Telemedicine / จากช่องทางออนไลน์ (จำนวนเคสต่อปี)	250	350	500	0	0

หมายเหตุเป้าหมายอื่นๆ : บริษัทแบ่งการสร้างการเติบโตให้กับธุรกิจของบริษัทออกเป็น 3 ระยะ ระยะที่ 1: ปี 2569 (Digital Foundation & Marketing Acceleration) เป็นช่วงเริ่มต้นของการดำเนินงาน บริษัทมุ่งเน้นการวางรากฐานด้านดิจิทัลอย่างมั่นคง ควบคู่กับการขับเคลื่อนกลยุทธ์การตลาดเพื่อสร้างการรับรู้ในวงกว้างและขยายฐานลูกค้า โดยมีแนวทางสำคัญ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1. Digital Foundation 2. Marketing Investment & Brand Expansion 3. Customer Experience & Retention ระยะที่ 2: ปี 2570 (Technology Integration) ในปี 2570 บริษัทจะมุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีขั้นสูงเข้ามาเสริมศักยภาพและยกระดับประสิทธิภาพกระบวนการรักษา โดยเฉพาะการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และระบบอัตโนมัติ (Automation) เพื่อยกระดับมาตรฐานทางการแพทย์และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดจากมนุษย์ (Human Error) ผ่านการดำเนินงานสำคัญ ระยะที่ 3: ปี 2570 (Expansion & Operational Excellence) ในปี 2571 บริษัทจะมุ่งขยายตลาดและยกระดับมาตรฐานการให้บริการสู่ระดับสากล โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความเป็นเลิศด้านการดำเนินงาน (Operational Excellence) ควบคู่กับการขยายเครือข่ายพันธมิตรในต่างประเทศ

หมายเหตุ : เป้าหมาย เพื่อยกระดับมาตรฐาน โดยสร้างความแตกต่างเชิงนวัตกรรม และเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร

คำอธิบายการดำเนินการ

1. เป้าหมายทางการเงินระดับองค์กร ได้แก่ อัตราการเติบโตปีต่อปีและอัตรากำไรสุทธิ
- จากข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงสำหรับงวด 6 เดือนปี 2569 พบว่าอัตราการเติบโตปีต่อปีและอัตรากำไรสุทธิไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เนื่องจากภาวะโดยรวมของอุตสาหกรรมของธุรกิจการรักษาผู้มีบุตรยาก รวมทั้งภาวะความไม่สงบอันเนื่องมาจากสงคราม ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศตั้งแต่ปี 2568 เป็นต้นมา โดยสาเหตุดังกล่าวมีผลกระทบอย่างยิ่งต่อบริษัทเนื่องจากกลุ่มลูกค้าหลักของบริษัทเป็นลูกค้าชาวต่างชาติ รวมทั้งค่าใช้จ่ายโดยรวมของบริษัทสำหรับงวด 6 เดือนปี 2569 เพิ่มสูงขึ้นเนื่องจากการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทนบุคลากรฝ่ายขายและการตลาด เนื่องจากบริษัทมีแผนการทำการตลาดทั้งในประเทศและต่างประเทศมากขึ้น และค่าใช้จ่ายในการบริหารเพิ่มขึ้นจากค่าธรรมเนียมที่ปรึกษา ในการตรวจสอบสถานะ (Due Diligence) เพื่อเข้าลงทุนในบริษัทที่มีศักยภาพ และค่าที่ปรึกษาในการออกใบสำคัญ แสดงสิทธิในการซื้อหุ้นสามัญ (IVF-W1)
2. เป้าหมายอื่นๆ
- 1) การเพิ่มจำนวนรอบการรักษาต่อปี - มีแนวโน้มลดลงเนื่องจากภาวะโดยรวมของอุตสาหกรรมของธุรกิจการรักษาผู้มีบุตรยาก รวมทั้งภาวะความไม่สงบอันเนื่องมาจากสงคราม ทั้งภายในประเทศและภายนอกประเทศ
- 2) การเพิ่มอัตราการใช้ศักยภาพห้อง Lab - มีแนวโน้มลดลงเนื่องจากจำนวนรอบการรักษาที่ลดลง ในขณะที่ทรัพยากรที่ใช้ในบริษัทคงที่
- 3) การเพิ่มฐานลูกค้าชาวไทยและต่างประเทศ (ไทย:ต่างประเทศ) - สัดส่วนรายได้จากการให้บริการระหว่างลูกค้าชาวไทย : ลูกค้าชาวต่างประเทศ เท่ากับ 7:93 ซึ่งยังไม่เป็นไปตามเป้า เนื่องจากบริษัทอยู่ระหว่างการดำเนินการตามแผนการตลาด โดยมุ่งเน้นการตลาดภายในประเทศ และคาดว่าจะมีกลุ่มลูกค้าชาวไทยเข้ามาใช้บริการมากขึ้นในครึ่งปีหลังของปี 2569
- 4) การเพิ่มจำนวนเคสที่เข้ามาหาบริษัทจากช่องทาง Telemedicine - ปัจจุบัน บริษัทอยู่ระหว่างส่งมอบระบบ Telemedicine และอบรมพนักงานเกี่ยวกับการใช้งานระบบ Telemedicine และคาดว่าจะแล้วเสร็จภายในไตรมาส 3 ปี 2569

แผนงานที่สำคัญ

โครงสร้างบริการของ Inspire IVF เป็นแบบ One-Stop Fertility Care Model ที่รวมบริการแพทย์ เทคโนโลยี และระบบดิจิทัลเข้าไว้ด้วยกันครบวงจร ตั้งแต่การปรึกษา รักษา ไปจนถึง การติดตามผล โดยมีจุดแข็งด้าน Telemedicine และ AI Integration ที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ คุณภาพ และความพึงพอใจของผู้ป่วยในทุกขั้นตอน

แผนงานที่สำคัญ 1 : การพัฒนาแพลตฟอร์ม Telemedicine

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	มีแพลตฟอร์ม Telemedicine มีการลงทุนด้านการตลาดและสร้างแบรนด์ เพื่อสร้างการรับรู้ในบริการของบริษัท และมีจำนวนผู้เข้ารับบริการจากช่องทาง Telemedicine หรือจากช่องทางออนไลน์ อย่างน้อย 250 เคส	ปัจจุบัน บริษัทอยู่ระหว่างส่งมอบระบบ Telemedicine และอบรมพนักงาน เกี่ยวกับการใช้งานระบบ Telemedicine และคาดว่าจะแล้วเสร็จภายใน ไตรมาส 3 ปี 2569

แผนงานที่สำคัญ 2 : การใช้เทคโนโลยี

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	เพื่อยกระดับการรักษา และการให้บริการด้วยเทคโนโลยี	บริษัทได้นำเครื่องมือทางการแพทย์และเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการรักษาเพื่อยกระดับคุณภาพในการให้บริการ ได้แก่ 1) ซื้อเครื่องมือทางการแพทย์ ได้แก่ เครื่องควบคุมสภาพอากาศในห้องปฏิบัติการเพาะเลี้ยงตัวอ่อน (Climate Controller) 2) อยู่ระหว่างการพัฒนา Robotic เพื่อใช้ในกระบวนการรักษาและดูแลลูกค้า 3) พัฒนาระบบ AI เพื่อใช้ในการคัดเลือกสเปิร์ม

แผนงานที่สำคัญ 3 : การบริหารบุคลากรเพื่อการเติบโตของธุรกิจ (Human Resource & Capability)

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	เสริมสร้างความรู้และความเชี่ยวชาญให้กับบุคลากร เพิ่มความพึงพอใจให้กับบุคลากร เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เพิ่มจำนวนบุคลากรได้ทันต่อการเติบโตของธุรกิจ และเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรชั้นนำด้านการแพทย์เฉพาะทาง	บริษัทได้สรรหาบุคลากรเพื่อรองรับการเติบโตของธุรกิจ ได้แก่ บุคลากรฝ่ายขาย และการตลาด ทั้งในประเทศและต่างประเทศ รวมทั้งได้มีการส่งทีมงานบุคลากรทางการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์ เข้าอบรมในหลักสูตรต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อยกระดับให้บุคลากรของบริษัทมีความรู้ความสามารถ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างภาพลักษณ์องค์กรชั้นนำด้านการแพทย์เฉพาะทาง

แผนงานที่สำคัญ 4 : การตลาด และการพัฒนาประสบการณ์ลูกค้า : การประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ และสื่อทุกประเภท, การจัด Package/Campaign/Event, การสร้าง Brand awareness เพื่อรองรับการเติบโต

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- Conversion rate เพิ่มขึ้น - มีจำนวนลูกค้าเพิ่มขึ้น และมียอดขายเพิ่มขึ้น	บริษัทได้มีแผนการตลาดในการประชาสัมพันธ์ในรูปแบบต่างๆ เพื่อเพิ่มยอดการเข้ามาใช้บริการ ซึ่งจากข้อมูลสำหรับรอบระยะเวลา 6 เดือนที่ผ่านมา นั้นจำนวนลูกค้าและจำนวนรายได้จากการให้บริการยังไม่ได้เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ โดยบริษัทจะนำข้อมูลต่างๆ ได้แก่ จำนวนผู้มองเห็น จำนวนผู้มีส่วนร่วม และจำนวนการติดต่อกลับ มาใช้ในการวิเคราะห์ เพื่อปรับปรุงแผนการตลาดให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และสามารถสร้างฐานลูกค้าและสร้างรายได้จากการให้บริการให้เพิ่มมากขึ้นในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2569

หมายเหตุ : บริษัทจะมีการผสมผสานรูปแบบการให้บริการในรูปแบบ Hybrid Model (Onsite + Telemedicine) เพื่อรองรับทั้งผู้ป่วยในประเทศและต่างประเทศ พร้อมระบบติดตามผลและให้คำปรึกษาหลังการรักษาอย่างต่อเนื่องผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัล ครอบคลุมบริการตั้งแต่การเตรียมความพร้อมก่อนตั้งครรภ์ การดูแลสุขภาพจิต จนถึงการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมหลังการตั้งครรภ์ โดยมุ่งเน้นการดูแลแบบเฉพาะบุคคล (Personalized Care) และการรักษาที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven Treatment) เพื่อยกระดับอัตราความสำเร็จในการตั้งครรภ์ให้สูงกว่า 75%

รายงานความคืบหน้า
ส่วนที่ 2
แผนด้านธรรมาภิบาล

รายงานความคืบหน้า : ส่วนที่ 2 แผนด้านธรรมาภิบาล

โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ

แผนความเป็นอิสระของกรรมการ

บริษัทมุ่งมั่นยกระดับมาตรฐานการกำกับดูแลกิจการ(Corporate Governance: CG) ให้สอดคล้องกับหลักการสากลของ OECD และเป็นไปตามกฎระเบียบและแนวปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับทั้งในประเทศและสากลรวมถึงกรอบหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG Code) ของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์(ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) สถาบันกรรมการบริษัทไทย (THAIIOD) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยเน้นเสริมสร้างและธำรงไว้ซึ่งความเป็นอิสระและประสิทธิภาพของคณะกรรมการผ่าน“โครงสร้างคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย โปร่งใส และเป็นอิสระ”เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายกลยุทธ์หลักคือการเสริมสร้างความเป็นอิสระและประสิทธิภาพการทำงานของคณะกรรมการบริษัทรวมทั้งพัฒนากลไกตรวจสอบและถ่วงดุลภายในอย่างเหมาะสม

เป้าหมาย

- 1. เพิ่มสัดส่วนกรรมการอิสระเป็น ไม่น้อยกว่า 50% ของคณะกรรมการทั้งหมดภายในปี 2571
- 2. มีนโยบายจำกัดวาระกรรมการอิสระไม่ให้เกิน 9 ปีและประกาศใช้ภายในปี 2571
- 3. มีการประชุมคณะกรรมการโดยที่ไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารเข้าร่วมเป็นประจำทุกปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ ไม่น้อยกว่าปีละ 2 ครั้งในปี 2571
- 4. มีการบรรจุเรื่องความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจ และ ความสามารถในการท้าทายฝ่ายจัดการไว้ในเกณฑ์การประเมินผลการประจำปี และมีคะแนนประเมินรวมในมิติดังกล่าว ไม่นต่ำกว่า 90% ในปี 2571

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
ประธานกรรมการเป็นกรรมการอิสระ	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
คณะกรรมการมีกรรมการอิสระมากกว่า 50%	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
นโยบายจำกัดวาระกรรมการอิสระ	อยู่ระหว่างดำเนินการ -กำหนดนโยบายจำกัดวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการ อิสระ ไม่ให้เกิน 9 ปี	อยู่ระหว่างดำเนินการ -กำหนดนโยบายจำกัดวาระ การดำรงตำแหน่ง กรรมการ อิสระ ไม่ให้เกิน 9 ปี	เสร็จสิ้น : -มีนโยบายจำกัดวาระการดำรงตำแหน่ง กรรมการอิสระไม่ให้เกิน 9 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้น และประกาศใช้อย่างชัดเจน	-	เสร็จสิ้น
การประชุมคณะกรรมการโดยที่ไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารเข้าร่วม	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน - การประชุมคณะกรรมการโดยไม่มีกรรมการบริหารจัดขึ้นอย่างน้อยปีละครั้งได้จัดทำนโยบายและ	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน - การประชุมคณะกรรมการโดยไม่มีกรรมการบริหารจัดขึ้นอย่างน้อยปีละครั้งได้จัดทำนโยบายและ	เสร็จสิ้น : - มีนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจนและทบทวนเป็นประจำ - มีการประชุมคณะกรรมการที่โดยไม่มีกรรมการที่	-	ปี 2569 - เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	แนวทางที่ชัดเจนแล้ว	แนวทางที่ชัดเจนแล้ว	เป็นผู้บริหารไม่น้อยกว่า 2 ครั้ง/ปี		
การพัฒนาระบบการประเมินตนเองของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย	อยู่ระหว่างดำเนินการ -เพิ่มเกณฑ์การประเมินในมิติ "ความเป็นอิสระในการ ใช้ดุลยพินิจ" และ "ความสามารถในการ ทำหายฝ่ายจัดการ"- มีคะแนนประเมินรวมในมิติ ดังกล่าว ไม่ต่ำกว่า 80%	อยู่ระหว่างดำเนินการ -เพิ่มเกณฑ์การประเมินในมิติ "ความเป็นอิสระในการ ใช้ดุลยพินิจ" และ "ความสามารถในการ ทำหายฝ่ายจัดการ"- มีคะแนนประเมินรวมในมิติ ดังกล่าว ไม่ต่ำกว่า 85%	เสร็จสิ้น :- มีเกณฑ์การประเมินในมิติ"ความเป็นอิสระในการใช้ดุลยพินิจ" และ"ความสามารถในการ ทำหายฝ่ายจัดการ" ในการประเมินผลกรรมการทุกปี- มีคะแนนประเมินรวมในมิติดังกล่าว ไม่ต่ำกว่า 90%	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หมายเหตุ : การพัฒนาระบบการประเมินตนเองของคณะกรรมการ และคณะกรรมการชุดย่อย : ดำเนินการแล้วแต่ปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญนี้มุ่งส่งเสริมและยกระดับระบบการกำกับดูแลกิจการ (Corporate Governance) ให้บริษัทมีธรรมาภิบาลที่ดีเยี่ยม เหมาะสมกับบริบทตลาดทุนไทยและสอดคล้องกับแนวทางของ ก.ล.ต. และ ตลท.เพื่อสร้างความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และถ่วงดุลอำนาจในการบริหารจัดการบริษัทผ่านโครงสร้างคณะกรรมการที่มีความเป็นอิสระสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเพิ่มสัดส่วนและคุณสมบัติกรรมการอิสระที่สามารถทำหน้าที่ตรวจสอบและถ่วงดุลได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งประเมินผลความเป็นอิสระและประสิทธิผลของกรรมการอย่างเข้มงวด เพื่อขับเคลื่อนแผนให้เป็นรูปธรรมและมีปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นในตลาดทุน สร้างคุณค่าระยะยาวแก่นักลงทุนและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

แผนงานที่สำคัญ 1 : การทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ และ กำหนด Roadmap การเพิ่มกรรมการอิสระ ใน 3 ปี

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีการทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ - มีแผนงานหรือ Roadmap การเพิ่มกรรมการอิสระใน 3 ปีที่ชัดเจน	อยู่ระหว่างการทบทวนโครงสร้าง เนื่องจากโครงสร้างคณะกรรมการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับขนาดธุรกิจ

แผนงานที่สำคัญ 2 : การสรรหากรรมการที่มีความเป็นอิสระให้มีสัดส่วนในคณะกรรมการบริษัทมากกว่า 50%

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	สัดส่วนกรรมการอิสระไม่น้อยกว่า 40%	อยู่ระหว่างการทบทวนโครงสร้าง เนื่องจากโครงสร้างคณะกรรมการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับขนาดธุรกิจ

แผนงานที่สำคัญ 3 : การกำหนดนโยบายจำกัดวาระกรรมการ อิสระไม่เกิน 9 ปี โดยไม่มีข้อยกเว้น

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	ได้แผนนโยบายและประกาศใช้อย่างเป็นทางการ	เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 4 : การกำหนดนโยบายการประชุมคณะกรรมการโดยที่ไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหารเข้าร่วม

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	มีการประชุมครั้งแรกและบันทึกในรายงานการประชุม	เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 5 : การปรับปรุงแบบประเมินให้ครอบคลุมประเด็นด้านความเป็นอิสระ และบทบาทการกำกับดูแลฝ่ายจัดการ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- หลักเกณฑ์ด้านความเป็นอิสระ และการกำกับดูแลฝ่ายจัดการถูกบรรจุอยู่ในเกณฑ์การประเมินคณะกรรมการ - มีคะแนนประเมินรวมในมิติตั้งกล่าวไม่ต่ำกว่า 80%	เสร็จสิ้น หมายเหตุ 1. คะแนนการประเมินของปี 2568 เกิน 80% 2. การประเมินคณะกรรมการจะเริ่มไตรมาสที่ 4 ของปี หรือไตรมาสที่ 1 ของปีถัดไป

แผนยกระดับความสามารถ และการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ

บริษัทมุ่งยกระดับศักยภาพและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการให้มีความเป็นมืออาชีพ โปร่งใส และสอดคล้องกับมาตรฐานสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้น นักลงทุน และผู้มีส่วนได้เสีย โดยเน้นการเพิ่มขีดความสามารถและการทำหน้าที่ของกรรมการอย่างเต็มศักยภาพผ่านการพัฒนาองค์ความรู้ที่ทันสมัย เช่น ESG Sustainability Digital Transformation เป็นต้น การยกระดับกระบวนการทำงานของบอร์ดและคณะกรรมการชุดย่อยให้มีประสิทธิภาพ และการประเมินผลและติดตามการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการอย่างโปร่งใส พร้อม Action Plan ที่นำไปสู่การพัฒนาจริง

เป้าหมาย

คณะกรรมการบริษัทมีการยกระดับความสามารถและเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ โดยมีทักษะครอบคลุมตามที่ระบุใน Board Skills Matrix และสามารถปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบได้เต็มศักยภาพและคุณภาพสูง โดยมีผลคะแนนการประเมินของคณะกรรมการ และกรรมการรายบุคคล ในมิติความสามารถและประสิทธิผล ไม่ต่ำกว่า 95% ภายในสิ้นปี 2571

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
บริษัทจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการกำหนดแนวทาง และเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
การกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจของบริษัท	เสร็จสิ้น - ทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการที่ส่ง	เสร็จสิ้น - ทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการที่ส่ง	เสร็จสิ้น - ทบทวนหลักเกณฑ์การสรรหากรรมการที่ส่ง	-	เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	เสริมทักษะประสบการณ์ความรู้ในธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งปัจจุบันและอนาคต	เสริมทักษะประสบการณ์ความรู้ในธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งปัจจุบันและอนาคต	เสริมทักษะประสบการณ์ความรู้ในธุรกิจและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งปัจจุบันและอนาคต		
การกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการจะดำรงตำแหน่ง	อยู่ระหว่าง - ดำเนินการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่ง กรรมการได้ไม่เกิน 5 แห่ง โดยไม่มีข้อยกเว้น	อยู่ระหว่าง - ดำเนินการกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่ง กรรมการได้ไม่เกิน 5 แห่ง โดยไม่มีข้อยกเว้น	เสร็จสิ้น - มีนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะดำรงตำแหน่ง กรรมการได้ไม่เกิน 5 แห่ง โดยไม่มีข้อยกเว้น โดยไม่มีข้อยกเว้น และประกาศใช้อย่างชัดเจน	-	เสร็จสิ้น
คณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน	อยู่ระหว่างดำเนินการ - พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน อย่างน้อย 1 ชุด	อยู่ระหว่างดำเนินการ - พิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน อย่างน้อย 1 ชุด	เสร็จสิ้น - มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการความยั่งยืน มีกรรมการอิสระมากกว่า 50% และประธานคณะกรรมการชุดดังกล่าว	-	เสร็จสิ้น
การเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ และแบ่งแยกระหว่างคณะกรรมการและกับฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน	เสร็จสิ้น -เปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการอย่างชัดเจน -เปิดเผยบทบาทหน้าที่และอำนาจอนุมัติ	เสร็จสิ้น -เปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการอย่างชัดเจน -เปิดเผยบทบาทหน้าที่และอำนาจอนุมัติ	เสร็จสิ้น -เปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการอย่างชัดเจน -เปิดเผยบทบาทหน้าที่และอำนาจอนุมัติ	-	เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	ของคณะ กรรมการอย่าง ชัดเจน -เปิดเผย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของฝ่ายจัดการ หรือ CEO (ผู้ บริหารสูงสุด) อย่างชัดเจน -ทบทวนเป็น ประจำ	ของคณะ กรรมการอย่าง ชัดเจน -เปิดเผย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของฝ่ายจัดการ หรือ CEO (ผู้ บริหารสูงสุด) อย่างชัดเจน -ทบทวนเป็น ประจำ	ของคณะ กรรมการอย่าง ชัดเจน -เปิดเผย บทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ของฝ่ายจัดการ หรือ CEO (ผู้ บริหารสูงสุด) อย่างชัดเจน -ทบทวนเป็น ประจำ		
การกำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติ	อยู่ระหว่าง - ดำเนินการ พิจารณากำหนด นโยบายเกี่ยวกับ จำนวนองค์ ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะ กรรมการจะลง มติในที่ประชุม คณะกรรมการ ว่า ต้องมี กรรมการอยู่ไม่ น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวน กรรมการ ทั้งหมด	อยู่ระหว่าง - ดำเนินการ กำหนดนโยบาย เกี่ยวกับจำนวน องค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่ คณะกรรมการจะ ลงมติในที่ประชุม คณะกรรมการ ว่า ต้องมี กรรมการอยู่ไม่ น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวน กรรมการ ทั้งหมด	เสร็จสิ้น - มีนโยบายเกี่ยวกับ จำนวนองค์ ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะ กรรมการจะลง มติในที่ประชุม คณะกรรมการ ว่า ต้องมี กรรมการอยู่ไม่ น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวน กรรมการ ทั้งหมด และเปิดเผยให้ทราบ	-	เสร็จสิ้น
การประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะ รายบุคคล และคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด	เสร็จสิ้น -เปิดเผย ผลการประเมิน ของคณะ กรรมการทั้ง คณะ รายบุคคล และชุดย่อยทุก ชุด -ผลคะแนน การประเมินของ คณะกรรมการทั้ง คณะ รายบุคคล และชุดย่อยทุก ชุดในมิติความ สามารถและ ประสิทธิภาพ ไม่ ต่ำกว่า 90% -เปิดเผยการนำ	เสร็จสิ้น -เปิดเผย ผลการประเมิน ของคณะ กรรมการทั้ง คณะ รายบุคคล และชุดย่อยทุก ชุด -ผลคะแนน การประเมินของ คณะกรรมการทั้ง คณะ รายบุคคล และชุดย่อยทุก ชุดในมิติความ สามารถและ ประสิทธิภาพ ไม่ ต่ำกว่า 93% -เปิดเผยการนำ	เสร็จสิ้น -เปิดเผย ผลการประเมิน ของคณะ กรรมการทั้ง คณะ รายบุคคล และชุดย่อยทุก ชุด -ผลคะแนน การประเมินของ คณะกรรมการทั้ง คณะ รายบุคคล และชุดย่อยทุก ชุดในมิติความ สามารถและ ประสิทธิภาพ ไม่ ต่ำกว่า 95% -เปิดเผยการนำ	-	เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	ผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ	ผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ	ผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ		
การส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง	เสร็จสิ้น -เปิดเผยรายละเอียดการปฐมนิเทศเมื่อมีกรรมการใหม่ -มีกรรมการได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของกรรมการมากกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	เสร็จสิ้น -เปิดเผยรายละเอียดการปฐมนิเทศเมื่อมีกรรมการใหม่ -มีกรรมการได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของกรรมการมากกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการทั้งหมดอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	เสร็จสิ้น -เปิดเผยรายละเอียดการปฐมนิเทศเมื่อมีกรรมการใหม่ -กรรมการทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำหน้าที่ของกรรมการอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หมายเหตุ : หัวข้อดังต่อไปนี้ บริษัทดำเนินการแล้ว แต่ต้องการทบทวนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น : 1) การกำหนดคุณสมบัติของกรรมการที่ต้องการสรรหาให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจของบริษัท 2) การเปิดเผยบทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ และแบ่งแยกระหว่างคณะกรรมการและกับฝ่ายจัดการอย่างชัดเจน 3) การประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะ รายบุคคล และคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด และ 4) การส่งเสริมให้กรรมการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง

แผนงานที่สำคัญ

เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลที่ดี (Good Corporate Governance) และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ถือหุ้น ผู้ลงทุน และผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย บริษัทได้กำหนด แผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาและยกระดับการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ ให้มีความเป็นอิสระ โปร่งใส และมีสมรรถนะสูงในการกำกับดูแลกิจการให้เติบโตอย่างยั่งยืน

โดยมีแนวทางสำคัญในการดำเนินการ คือการส่งเสริมให้คณะกรรมการมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ มีการจำกัดภาระการดำรงตำแหน่งในหลายบริษัท เพื่อคงไว้ซึ่งความพร้อมและความเป็นอิสระในการตัดสินใจ พร้อมทั้งส่งเสริมให้คณะกรรมการมีองค์ความรู้และทักษะที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจ และการประเมินประสิทธิภาพการทำหน้าที่ของคณะกรรมการตามบทบาทความรับผิดชอบที่ฝ่ายสานการประเมินที่เป็นกลางจากภายนอกเข้ากับการพัฒนาศักยภาพภายใน เพื่อให้มั่นใจว่าทุกการตัดสินใจของคณะกรรมการตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความรับผิดชอบ และความเป็นอิสระสูงสุด

แผนงานที่สำคัญ 1 : การจัดจ้างที่ปรึกษาภายนอกในการกำหนดแนวทาง และเสนอแนะประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• การพิจารณาทบทวนให้มีที่ปรึกษาภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ

แผนงานที่สำคัญ 2 : การกำหนดนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการจะดำรงตำแหน่ง

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	การพิจารณาให้มั่นนโยบายจำกัดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการจะดำรงตำแหน่ง	เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 3 : การแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทภบาลและคณะกรรมการความยั่งยืน

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทภบาลและ/หรือคณะกรรมการความยั่งยืน - กำหนดกฎบัตรของคณะกรรมการที่ระบุขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และองค์ประกอบและคุณสมบัติ	เนื่องจากรูปแบบโครงสร้างของคณะกรรมการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับขนาดธุรกิจ จึงยังไม่มี การแต่งตั้งคณะกรรมการบริษัทภบาลและ/หรือคณะกรรมการความยั่งยืน แต่มีการกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบด้านบริษัทภบาลและความยั่งยืนไว้ภายใต้คณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง บริษัทภบาลและความยั่งยืน

แผนงานที่สำคัญ 4 : กำหนดนโยบายเกี่ยวกับจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	การพิจารณาให้มั่นนโยบายกำหนดจำนวนองค์ประชุมขั้นต่ำ ณ ขณะที่คณะกรรมการจะลงมติในที่ประชุมคณะกรรมการ โดยต้องมีกรรมการอยู่ไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด เสนอให้ คณะกรรมการบริษัทพิจารณาและอนุมัติ	เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 5 : การประเมินผลงานคณะกรรมการทั้งคณะ รายบุคคล และคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- จัดทำ ทบทวนและอนุมัติ หลักเกณฑ์ กระบวนการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการทั้ง 3 มิติ (ทั้งคณะ รายบุคคล และชุดย่อย) ที่เชื่อมโยงกับ Board Skills Matrix หลักการ CG และกลยุทธ์ทางธุรกิจ - กรรมการทุกคน 100% เข้าร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามกำหนดเวลา โดยไม่มีข้อยกเว้น และได้คะแนนฐาน - คะแนนเฉลี่ยของการประเมินของคณะกรรมการ (ทุกมิติ) มีการยกระดับขึ้นไม่น้อยกว่า 5-10% เมื่อเทียบกับปีฐาน - คณะกรรมการบริษัทอนุมัติและเริ่มดำเนินการ แผนปฏิบัติการเฉพาะเพื่อแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากผลการประเมิน - คุณภาพการประชุมและการตัดสินใจดีขึ้น - เปิดเผยข้อมูลการนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรายงาน 56-1 และช่องทางที่เกี่ยวข้อง	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. การประเมินคณะกรรมการจะเริ่มไตรมาสที่ 4 ของปี หรือไตรมาสที่ 1 ของปีถัดไป 2. ผลลัพธ์ของปี 2568 เป็นไปตามผลลัพธ์ทั้ง 6 ข้อ 2.1 จัดทำ ทบทวนและอนุมัติ หลักเกณฑ์ กระบวนการและแบบประเมินผลการปฏิบัติงานคณะกรรมการทั้ง 3 มิติ (ทั้งคณะ รายบุคคล และชุดย่อย) 2.2 กรรมการทุกคน 100% เข้าร่วมการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีตามกำหนดเวลา โดยไม่มีข้อยกเว้น และได้คะแนนฐาน 2.3 คะแนนเฉลี่ยของการประเมินของคณะกรรมการ (ทุกมิติ) มีการยกระดับขึ้นไม่น้อยกว่า 5-10% เมื่อเทียบกับปีฐาน 2.4 คณะกรรมการบริษัทรับทราบและเริ่มดำเนินการ แผนปฏิบัติการเฉพาะเพื่อแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากผลการประเมิน 2.5 คุณภาพการประชุมและการตัดสินใจดีขึ้น 2.6 เปิดเผยข้อมูลการนำผลการประเมินไปพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการในรายงาน 56-1 และช่องทางที่เกี่ยวข้อง

แผนงานที่สำคัญ 6 : การกำหนดงบประมาณและจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพกรรมการรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP)

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- ดำเนินการได้ตามแผน และกรรมการทุกคนได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับช่องว่างทักษะ - กรรมการมากกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนกรรมการทั้งคณะผ่านการอบรมอย่างน้อย 1 หลักสูตร ในรอบปีที่ผ่านมา - กรรมการมีศักยภาพในการปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบเพิ่มขึ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. การประเมินคณะกรรมการจะเริ่มไตรมาสที่ 4 ของปี หรือไตรมาสที่ 1 ของปีถัดไป

แผนเพิ่มความหลากหลายของกรรมการ

บริษัทมุ่งส่งเสริมความหลากหลายของคณะกรรมการ (Board Diversity) ในทุกมิติ ทั้งด้านเพศ อายุ วัย ประสบการณ์ ทักษะ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์และจำเป็นต้องมีในคณะกรรมการและให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัททั้งปัจจุบันและอนาคต เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการกำกับดูแลเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจอย่างรอบด้าน

ความหลากหลายของกรรมการถือเป็นองค์ประกอบสำคัญของธรรมาภิบาลที่ดีและสอดคล้องกับหลักการสากลของ OECD UN รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.) ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

บริษัทจึงตั้งเป้าพัฒนาโครงสร้างคณะกรรมการให้มีความสมดุล โปร่งใส และหลากหลาย รวมทั้งมีคุณสมบัติที่ไม่ขัดต่อเกณฑ์คุณสมบัติมาตรฐานของกรรมการ กฎหมายมหาชน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อบังคับของหน่วยงานกำกับดูแล และข้อบังคับบริษัท เพื่อให้การกำกับดูแลเกิดคุณค่าอย่างยั่งยืนในระยะยาว

เป้าหมาย

- มีโครงสร้างบอร์ดที่สะท้อนความหลากหลายด้านเพศ อายุ ประสบการณ์ และทักษะเชิงกลยุทธ์
- สัดส่วนกรรมการหญิงในคณะกรรมการไม่ต่ำกว่า 30% ภายในปี 2571
- มี “Board Skill Matrix” ที่ชัดเจน ครอบคลุมทักษะสำคัญ เช่น ESG Digital Finance Sustainability Risk
- มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านความหลากหลายของกรรมการ (Board Diversity Policy) ที่เปิดเผยต่อสาธารณะ
- กระบวนการสรรหากรรมการคำนึงถึงความหลากหลายเป็นหลัก และมีระบบติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
สัดส่วนกรรมการที่เป็นผู้หญิงในคณะกรรมการไม่น้อยกว่า 30% ในปี พ.ศ. 2571	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
กำหนดนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ - ให้มีการกำหนดนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ	เสร็จสิ้น - มีนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการและประกาศใช้อย่างเป็นทางการ	เสร็จสิ้น - มีนโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการและมีการทบทวนเป็นประจำ	-	เสร็จสิ้น
แผนงานส่งเสริมความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ	เสร็จสิ้น - แผนงานส่งเสริมด้านความหลากหลาย	เสร็จสิ้น - ทบทวนและปรับปรุงแผนงาน	เสร็จสิ้น - ทบทวนและปรับปรุงแผนงาน	-	เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	ในโครงสร้างของคณะกรรมการที่ประกอบด้วยเป้าหมายและตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับนโยบายความหลากหลาย	ส่งเสริมด้านความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการเป็นประจำ	ส่งเสริมด้านความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการเป็นประจำ		
ประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ	เสร็จสิ้น -ประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) -ฐานข้อมูลทักษะกรรมการ -เปิดเผยผลการประเมินให้สาธารณชนทราบ	เสร็จสิ้น -ประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) -ฐานข้อมูลทักษะกรรมการ -เปิดเผยผลการประเมินให้สาธารณชนทราบ	เสร็จสิ้น -ประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) -ฐานข้อมูลทักษะกรรมการ -เปิดเผยผลการประเมินให้สาธารณชนทราบ	-	เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ

บริษัทตระหนักว่าความหลากหลายของคณะกรรมการเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมให้การกำกับดูแลกิจการมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้เติบโตอย่างยั่งยืนได้ในระยะยาว ความหลากหลาย (Diversity) ไม่เพียงหมายถึงความแตกต่างด้านเพศหรืออายุเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความแตกต่างด้านประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ มุมมอง และทักษะเชิงกลยุทธ์ที่จำเป็นต่อการบริหารธุรกิจในอนาคต

เพื่อให้โครงสร้างของคณะกรรมการสะท้อนถึงความสมดุลระหว่างความรู้เชิงลึกและมุมมองที่หลากหลาย บริษัทจึงได้กำหนด แผนกลยุทธ์เพื่อเพิ่มความหลากหลายของกรรมการ (Board Diversity Strategy) ครอบคลุมการกำหนดนโยบาย แผนส่งเสริมความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ การพัฒนาฐานข้อมูลทักษะกรรมการ และการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล โดยมี 4 แผนงานสำคัญ ที่จะเป็นกรอบในการดำเนินการระยะ 3 ปี (พ.ศ. 2569–2571)

แผนงานที่สำคัญ 1 : การจัดทำและประกาศ นโยบายความหลากหลายของคณะกรรมการ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	• พิจารณาให้มีการกำหนดนโยบายความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ	เสร็จสิ้น

แผนงานที่สำคัญ 2 : การส่งเสริมความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีแผนงานส่งเสริมด้านความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ - ปรับปรุงเกณฑ์ในการสรรหากรรมการ โดยรวมเกณฑ์ความหลากหลายเป็นเงื่อนไขสำคัญในทุกกระบวนการสรรหาและวางแผนสืบทอดตำแหน่ง - พัฒนากระบวนการติดตามและรายงานความก้าวหน้าด้านความหลากหลายของคณะกรรมการให้คณะกรรมการทราบ - จัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้กรรมการเกี่ยวกับ Inclusive Leadership และ Board Diversity	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการตามแผนงานส่งเสริมความหลากหลายในโครงสร้างของคณะกรรมการ โดยมีกำหนดพบทวนโครงสร้างคณะกรรมการในไตรมาสที่ 4 ทั้งนี้ โครงสร้างคณะกรรมการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท 2. บริษัทอยู่ระหว่างการทบทวนเกณฑ์ในการสรรหากรรมการ โดยพิจารณาความหลากหลายเป็นองค์ประกอบสำคัญในกระบวนการสรรหาและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนากระบวนการติดตามและรายงานความก้าวหน้าด้านความหลากหลายของคณะกรรมการต่อคณะกรรมการบริษัท 3. การจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่กรรมการในหัวข้อ Inclusive Leadership และ Board Diversity อยู่ระหว่างดำเนินการและรอผลการอบรม

แผนงานที่สำคัญ 3 : การจัดทำฟังก์ทักษะของคณะกรรมการ โดยกำหนดทักษะหลักที่จำเป็นต่อกลยุทธ์ในอนาคต (Future-Proofing Skills)

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มี Board Skills Matrix ฉบับสมบูรณ์ ที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ ซึ่งใช้เป็นเครื่องมือหลักในการสรรหาและพัฒนา - มีฐานข้อมูลทักษะกรรมการหรือบัญชีรายชื่อกรรมการที่มีศักยภาพ (Talent Pool) ครบถ้วน และระบุช่องว่างความสามารถที่ต้องพัฒนา - จัดทำรายงานสถานะความหลากหลายปัจจุบันของบอร์ด - กรรมการและคณะกรรมการสรรหาฯ เข้าใจแนวทางการพัฒนาโครงสร้างบอร์ดที่หลากหลาย - ประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ (Board Skill Matrix) - ผลการประเมินได้รับการเปิดเผยให้ผู้มีส่วนได้เสียทราบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. ในปี 2568 บริษัทได้ดำเนินการด้านการพัฒนาโครงสร้างและทักษะของคณะกรรมการตามแนวทางที่กำหนดแล้ว ได้แก่ การจัดทำ Board Skills Matrix และใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาทักษะและความเหมาะสมของคณะกรรมการ รวมถึงการประเมินความหลากหลายทางทักษะของคณะกรรมการ และการเปิดเผยผลการประเมินต่อผู้มีส่วนได้เสีย 2. บริษัทมีการจัดเก็บข้อมูลทักษะและประสบการณ์ของกรรมการอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม ฐานข้อมูลดังกล่าวยังอยู่ระหว่างการพัฒนาให้มีความครบถ้วนในรูปแบบ Talent Pool และสามารถระบุช่องว่างด้านความสามารถ (Competency Gap) ที่ต้องพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนาความเข้าใจของกรรมการและคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาคำตอบแทนเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาโครงสร้างคณะกรรมการที่มีความหลากหลาย 3. สำหรับปี 2569 บริษัทอยู่ระหว่างการดำเนินงานตามรอบการประเมิน โดยยังไม่ถึงกำหนดการประเมินผล ทั้งนี้ การประเมินจะเริ่มดำเนินการในไตรมาสที่ 4 ของปี 2569 และจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในไตรมาสที่ 1 ของปี 2570 4. ภายหลังจากการประเมิน บริษัทจะนำผลการประเมินมาใช้ในการทบทวน Board Skills Matrix พิจารณาช่องว่างด้านทักษะและความสมารถที่ต้องพัฒนา รวมถึงใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาโครงสร้างคณะกรรมการและการสรรหากรรมการในอนาคต

แผนงานที่สำคัญ 4 : การสรรหากรรมการเชิงกลยุทธ์ (โดยเฉพาะสัดส่วนกรรมการหญิงและกรรมการทักษะสำคัญที่ยังขาด)

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีการสรรหากรรมการหญิง - กรรมการคนใหม่ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้มีคุณสมบัติที่เติมเต็มช่องว่างด้าน	อยู่ระหว่างดำเนินการ อยู่ระหว่างการทบทวนโครงสร้างคณะกรรมการ เนื่องจากโครงสร้างคณะกรรมการในปัจจุบันยังมีความเหมาะสมกับขนาดของธุรกิจ ทั้งนี้ บริษัทไม่มีการ

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	ทักษะและความหลากหลาย คณะกรรมการมีความหลากหลายครบทุกมิติ	ปิดกั้นหรือจำกัดโอกาสในการพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการจากปัจจัยด้านเพศ ศาสนา หรือปัจจัยอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ หากมีความจำเป็นต้องเพิ่มจำนวนกรรมการ บริษัทจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และทักษะที่เหมาะสมกับความต้องการของบริษัทเป็นสำคัญ.

การกำกับดูแลด้านความรับผิดชอบและความโปร่งใส

แผนยกระดับการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด

บริษัทมุ่งยกระดับระบบการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดให้มีความโปร่งใส ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในความถูกต้อง ความรับผิดชอบ และการไม่ทนต่อการทุจริต โดยเน้นให้พนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแจ้งเบาะแสด้อย่างมั่นใจ ผ่านช่องทางที่เข้าถึงได้อย่างสะดวก ปลอดภัย และได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรม รวมถึงได้รับการคุ้มครอง และเก็บรักษาข้อมูลของผู้ร้องเรียนและผู้ให้ข้อมูลไว้เป็นความลับตลอดจนมีระบบติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลอย่างโปร่งใสภายใต้การกำกับของคณะกรรมการตรวจสอบ

กลยุทธ์นี้เป็นส่วนสำคัญในการเสริมสร้าง กลไกการกำกับดูแลที่มีความรับผิดชอบ (Accountability) และ ความโปร่งใส (Transparency) ของบริษัทให้เป็นไปตามมาตรฐานธรรมาภิบาลสากล

เป้าหมาย

สร้างระบบการแจ้งเบาะแสด์ที่มีมาตรฐานสูง โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อป้องกันและตรวจสอบการกระทำผิดในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นฐานข้อมูลเชิงนโยบายด้านการบริหารความเสี่ยงทุจริต ดังนี้

- 1. พัฒนาระบบการแจ้งเบาะแสด์ให้มียช่องทางที่หลากหลาย ปลอดภัย และมีมาตรฐานการรับเรื่องและตรวจสอบเบื้องต้นที่ชัดเจน
- 2. เสริมความเข้มแข็งของกลไกบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสด์ พร้อมยกระดับความโปร่งใสของกระบวนการสืบสวนสอบสวน
- 3. สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความโปร่งใส (Speak-Up Culture) ผ่านการสื่อสารและการสร้างความตระหนักรู้อย่างต่อเนื่องและนำข้อมูลจากระบบแจ้งเบาะแสด์ไปใช้พัฒนาแนวทางป้องกันเชิงระบบในองค์กร

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
มีนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแแสการกระทำผิด	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
มีการจัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสด์ที่ชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรและได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
แต่งตั้งบุคคลผู้รับเรื่องการแจ้งเบาะแสด์ที่มีความเป็นกลาง	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
เรื่องร้องเรียนทุกรายการได้รับการสืบสวน และรายงานผลต่อคณะกรรมการบริษัทภายในระยะเวลาที่กำหนด ในกรณีที่พบการกระทำผิดมีการระบุแนวทางแก้ไข และมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างชัดเจน	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
การทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแสด์ต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
อบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักรู้แก่พนักงานและคู่ค้า	อยู่ระหว่างดำเนินการ - กำหนดการจัด	เสร็จสิ้น - มีการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบาย	เสร็จสิ้น - มีการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบาย	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	อบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสสิทธิกระบวนการร้องเรียนและช่องทางการแจ้งเบาะแสอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ออกแบบชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสอย่างน้อย 1 หลักสูตร - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแส - ผู้มีส่วนได้เสียหลักได้รับรู้ช่องทางและกระบวนการแจ้งเบาะแส และการจัดการข้อร้องเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	และแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสสิทธิกระบวนการร้องเรียนและช่องทางการแจ้งเบาะแสอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสอย่างน้อย 1 หลักสูตรและได้รับการทบทวนเป็นประจำ - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแส - ผู้มีส่วนได้เสียหลักได้รับรู้ช่องทางและกระบวนการแจ้งเบาะแส และการจัดการข้อร้องเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 85	และแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสสิทธิกระบวนการร้องเรียนและช่องทางการแจ้งเบาะแสอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสอย่างน้อย 1 หลักสูตรและได้รับการทบทวนเป็นประจำ - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแส - ผู้มีส่วนได้เสียหลักได้รับรู้ช่องทางและกระบวนการแจ้งเบาะแส และการจัดการข้อร้องเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 90		
ลดระยะเวลาการจัดการข้อร้องเรียนให้รวดเร็วขึ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ - จัดทำกรอบเวลา (Service Level Agreement: SLA) มาตรฐานสำหรับการสอบสวนทุกประเภทของข้อร้องเรียน	อยู่ระหว่างดำเนินการ - จัดทำกรอบเวลา (SLA) มาตรฐานสำหรับการสอบสวนทุกประเภทของข้อร้องเรียน - ติดตามสถิติระยะเวลาเฉลี่ยของแต่ละเรื่อง เพื่อปรับปรุง	เสร็จสิ้น - มีกรอบเวลา (SLA) มาตรฐานสำหรับการสอบสวนทุกประเภทของข้อร้องเรียน ชัดเจน - ติดตามสถิติระยะเวลาเฉลี่ยของแต่ละเรื่อง	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
		กระบวนการต่อเนื่อง	เพื่อปรับปรุงกระบวนการต่อเนื่อง		

แผนงานที่สำคัญ

เพื่อยกระดับมาตรฐานด้านความโปร่งใสและความรับผิดชอบตามหลักธรรมาภิบาล บริษัทได้กำหนดแผนการดำเนินงานที่สำคัญภายใต้ “แผนยกระดับการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด” เพื่อสร้างระบบการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม โดยมุ่งให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถแจ้งข้อมูลหรือเบาะแสด้อย่างมั่นใจและได้รับการคุ้มครองอย่างเหมาะสม แผนการดำเนินงานนี้ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก ได้แก่ (1) การยกระดับกลไกการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียนให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ (2) การเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนและการรายงานผลต่อคณะกรรมการอย่างเป็นระบบและทันท่วงที และ (3) การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสและสื่อสารไปยังพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมความโปร่งใสและการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตในทุกระดับขององค์กร

แผนงานที่สำคัญ 1 : การยกระดับกลไกการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียนอย่างโปร่งใส

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีการทบทวนและปรับปรุง นโยบายการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ให้ครอบคลุมช่องทางการรับเรื่องและการคุ้มครองผู้แจ้งอย่างเข้มงวดเป็นประจำ - นโยบายฉบับปรับปรุงได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการ และกำหนดให้คณะกรรมการตรวจสอบเป็นผู้กำกับดูแลระบบ - ข้อมูล นโยบายและแนวปฏิบัติ ช่องทางการแจ้งเบาะแส ขั้นตอนการรับเรื่อง และการจัดการข้อร้องเรียน และกลไกการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสเผยแพร่สู่สาธารณะและผู้มีส่วนได้เสียเข้าถึงได้ง่าย - อัตราการรับรู้ในนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียนของพนักงานและผู้มีส่วนได้เสียหลักไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีนโยบายการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส รวมถึงช่องทางการแจ้งเบาะแส ขั้นตอนการรับเรื่องและการจัดการข้อร้องเรียน และกลไกการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส ซึ่งได้เผยแพร่ต่อสาธารณะและเปิดให้ผู้มีส่วนได้เสียสามารถเข้าถึงข้อมูลได้โดยสะดวก 2. บริษัทมีการดำเนินการตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียนอยู่แล้ว รวมถึงมีการสื่อสารให้พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียหลักรับทราบ โดยมีอัตราการรับรู้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 3. บริษัทกำหนดทบทวนและปรับปรุงนโยบายการแจ้งเบาะแสและการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสในไตรมาสที่ 4 ของปี 2569 เพื่อให้ครอบคลุมช่องทางการรับเรื่องและมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างเหมาะสมและรัดกุมยิ่งขึ้น ทั้งนี้ การรายงานผลการดำเนินงานสำหรับรอบปัจจุบันเป็นข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2569 จึงยังไม่ถึงรอบการทบทวนนโยบายดังกล่าว 4. ภายหลังการทบทวน บริษัทจะนำผลการทบทวนเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสม

แผนงานที่สำคัญ 2 : การสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการแจ้งเบาะแสและสื่อสารไปยังพนักงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสีย

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีกำหนดการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งอย่างชัดเจน - มีชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติแจ้งเบาะแสที่อย่างน้อย 1 หลักสูตร	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีการกำหนดแนวทางและการดำเนินงานด้านการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแสแก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียอยู่แล้ว โดยมีชุดความรู้และเนื้อหาที่สอดคล้องกับนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแส

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	- พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแสไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - ผู้มีส่วนได้เสียหลักรับรู้ช่องทางและกระบวนการแจ้งเบาะแส และการจัดการข้อร้องเรียนไม่น้อยกว่าร้อยละ 80	2. บริษัทมีการสื่อสารให้พนักงานรับทราบนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแส รวมถึงมีการเผยแพร่ช่องทางและกระบวนการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียนให้ผู้มีส่วนได้เสียหลักสามารถเข้าถึงได้ 3. สำหรับปี 2569 บริษัทอยู่ระหว่างการดำเนินงานตามรอบประจำปี โดยการจัดอบรมและการประเมินความรู้ความเข้าใจของพนักงาน รวมถึงการรับรู้ของผู้มีส่วนได้เสียหลัก จะดำเนินการและประเมินผลตามรอบที่กำหนด ทั้งนี้ ข้อมูลสำหรับการรายงานผลในปัจจุบันเป็นข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2569 จึงยังไม่ถึงรอบการประเมินผลประจำปี 4. บริษัทกำหนดเป้าหมายให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติการแจ้งเบาะแส และให้ผู้มีส่วนได้เสียหลักรับรู้ช่องทางและกระบวนการแจ้งเบาะแสและการจัดการข้อร้องเรียน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

แผนงานที่สำคัญ 3 : การเพิ่มประสิทธิภาพการจัดการข้อร้องเรียนและการรายงาน

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีการกำหนดกรอบมาตรฐานระยะเวลาการจัดการข้อร้องเรียน (Service Level Agreement: SLA) สำหรับการจัดการข้อร้องเรียนและได้รับการอนุมัติ - มีการกำหนดเป้าหมายระยะเวลาการจัดการรวม (End-to-End) เป็นค่าเฉลี่ย ไม่เกิน 90 วัน - แนวทางการสอบสวน การแก้ไข และการป้องกันการเกิดซ้ำ (Corrective Action and Preventive Action: CAPA) ที่เป็นมาตรฐานและได้รับการอนุมัติ	อยู่ระหว่างดำเนินการ บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำกรอบมาตรฐานและแนวทางดังกล่าวล่วงหน้า เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับรองรับและจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบหากเกิดขึ้นในอนาคต โดยจะพิจารณาให้เหมาะสมกับลักษณะและขนาดธุรกิจของบริษัท หมายเหตุ 1. บริษัทไม่เคยได้รับข้อร้องเรียน จึงยังไม่มีข้อมูลหรือประวัติข้อร้องเรียนย้อนหลังที่สามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลอ้างอิงในการกำหนดกรอบระยะเวลาการจัดการข้อร้องเรียน (Service Level Agreement: SLA) และแนวทางการสอบสวน การแก้ไข และการป้องกันการเกิดซ้ำ (Corrective Action and Preventive Action: CAPA) อย่างไรก็ตาม บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำกรอบมาตรฐานและแนวทางดังกล่าวล่วงหน้า โดยจะพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และระยะเวลาการดำเนินการให้เหมาะสมกับลักษณะและขนาดของธุรกิจ เพื่อรองรับการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบเมื่อมีข้อร้องเรียนเกิดขึ้นในอนาคต

แผนยกระดับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน

เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความน่าเชื่อถือในตลาดทุน บริษัทได้กำหนด “แผนยกระดับการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน” เพื่อป้องกันมิให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของบริษัทใช้ข้อมูลภายใน (Insider Information) เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสีย โดยแผนดังกล่าวมุ่งเน้นการกำหนดมาตรฐานการควบคุมข้อมูล การสร้างความตระหนักรู้ และการกำกับติดตามอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทสอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลของตลาดทุนไทยและมาตรฐานสากล

เป้าหมาย

ยกระดับระบบการควบคุมและการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทให้มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นที่ยอมรับในระดับแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) ภายในปี 2571 ดังนี้

- 1. จัดทำและปรับปรุงนโยบาย มาตรการ และกระบวนการบริหารจัดการข้อมูลภายในให้ครบถ้วนและทันสมัยภายในปี 2569
- 2. พัฒนาเครื่องมือควบคุมการเข้าถึงข้อมูลและกลไกติดตามธุรกรรมของบุคลากรที่เกี่ยวข้อง พร้อมอบรมและสื่อสารทั่วทั้งองค์กรภายในปี 2570
- 3. ดำเนินการประเมินผลระบบป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน เพื่อยกระดับสู่มาตรฐานแนวปฏิบัติที่ดีของบริษัทจดทะเบียนไทยภายในปี 2571

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
มีนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติป้องกันการใช้ข้อมูลภายในที่เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจนและได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
มีกระบวนการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายในอย่างเป็นระบบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
การรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายในต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในกรณีที่พบการกระทำผิดมีการระบุแนวทางแก้ไข และมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างชัดเจน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	เสร็จสิ้น
ประกาศรายชื่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูล inside information ในการทำธุรกรรมใดๆ ที่มีผลต่อราคาหลักทรัพย์และต่อการตัดสินใจของผู้ลงทุนเป็นรายครั้งภายในบริษัท	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีการระบุรายละเอียดและจัดทำรายชื่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในทั้งหมด - บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในทั้งหมด - บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในที่มีผลต่อราคาหลักทรัพย์ลงนามรับทราบข้อจำกัดในการซื้อขาย 100 % - แจ้งเตือนบุคคลเหล่านั้นถึงสถานะและข้อจำกัดในการซื้อขาย - จัดทำระเบียบปฏิบัติงาน (SOP) สำหรับการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบาย และการรายงานการถือครองหลักทรัพย์ของบุคคลภายใน	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีรายชื่อบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในทั้งหมด - บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในที่มีผลต่อราคาหลักทรัพย์ลงนามรับทราบข้อจำกัดในการซื้อขาย 100 % - ระบบ/กระบวนการ เผ้าระวังการซื้อขายหลักทรัพย์ถูกนำมาใช้และเริ่มปฏิบัติการ 100% - รายงานผลการตรวจสอบภายในอย่างสม่ำเสมอ - รายงานผลการสอบทุกไตรมาส	เสร็จสิ้น - การแจ้งเตือน Blackout Period เป็นไปโดยอัตโนมัติ และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับแจ้งเตือน 100% ทันทีที่มีเหตุการณ์สำคัญเกิดขึ้น - บุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อมูลภายในที่มีผลต่อราคาหลักทรัพย์ลงนามรับทราบข้อจำกัดในการซื้อขาย 100 % - ฝ่ายตรวจสอบภายในดำเนินการตรวจสอบความครบถ้วนและถูกต้องของฐานข้อมูลรายชื่อ Insiders (ทั้งถาวรและเฉพาะกิจ) และมีกระบวนการในการเพิ่ม/ลบรายชื่อไม่ต่ำกว่า 1 ครั้ง ในปีงบประมาณ - รายงานผลการตรวจสอบ	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
			ภายใน (IA Report) ยืนยันว่า ไม่มีการซื้อขายที่ผิดปกติหรือการละเมิดนโยบาย - รายงานผลการเฝ้าระวังต่อคณะกรรมการตรวจสอบทุกไตรมาส		
ประเมินระบบควบคุมข้อมูลภายในและแนวทางป้องกันความเสี่ยง	อยู่ระหว่างดำเนินการ - ทบทวนกรอบการประเมินระบบควบคุมข้อมูลภายในที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ - จัดทำแผนการประเมินความเสี่ยงและควบคุมข้อมูลภายในรายปี - จัดทำรายการข้อมูลภายในที่มีนัยสำคัญที่บริษัทยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะและมีผลกระทบต่อราคาหุ้นหรือหลักทรัพย์ของบริษัท (Material Non-Public Information - MNPI) และระบุหน่วยงาน/บุคคลที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลดังกล่าวอย่างชัดเจน - ประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นของ	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีรายงานผลการประเมินระบบควบคุมข้อมูลภายในอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี - ฝ่ายตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบระบบควบคุมข้อมูลภายในอย่างครอบคลุมในหน่วยงานที่มีความเสี่ยงสูง - หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดทำแผนปรับปรุงและดำเนินการแก้ไขครบ 100% ภายในกำหนด	เสร็จสิ้น - ผ่านการทวนสอบและรับรองประสิทธิภาพจากผู้ตรวจสอบภายนอกหรือได้รับผลประเมินระดับ “ดีมาก” ขึ้นไป - บูรณาการการควบคุมข้อมูลภายในเข้ากับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กรอย่างเป็นทางการ - การเฝ้าระวังอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดให้ ตัวชี้วัดความเสี่ยงหลัก (KRI) ที่เกี่ยวข้องกับ การควบคุมข้อมูลภายในได้รับการติดตามและรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบทุกไตรมาส	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	ระบบควบคุมข้อมูลภายในที่มีอยู่				
อบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักรู้แก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานเกี่ยวกับการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน	อยู่ระหว่างดำเนินการ - กำหนดการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ การป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ออกแบบชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน อย่างน้อย 1 หลักสูตร - กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน - กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ลงนามรับทราบ และตกลงว่าจะปฏิบัติตามนโยบาย - เปิดเผยข้อมูลให้สาธารณะทราบ รายละเอียดการจัดอบรมและ	เสร็จสิ้น - มีการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ การป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - จัดฝึกอบรมเชิงลึกพร้อมทำแบบทดสอบวัดผลความรู้ให้แก่ผู้เกี่ยวข้อง กับข้อมูลภายในทุก คน - มีชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน อย่างน้อย 1 หลักสูตร และได้รับการทบทวน เป็นประจำ - กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติ การป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน - มีแผนและวิธีการสื่อสารเพื่อเน้นย้ำไปยังผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์ และพนักงานทุกคนอย่างต่อเนื่อง -	เสร็จสิ้น - มีการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ การป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน อย่างน้อย 1 หลักสูตร และได้รับการทบทวน เป็นประจำ - กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน - กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ทุกคนลงนามรับทราบ และตกลงว่าจะปฏิบัติตามนโยบาย - เปิดเผยข้อมูลให้สาธารณะทราบ รายละเอียดการจัดอบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักรู้โดย	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	สื่อสารสร้างความตระหนักรู้ โดยแยกเป็นกลุ่มกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน อย่างชัดเจน	กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 ลงนามรับทราบ และตกลงว่าจะปฏิบัติตามนโยบาย - เปิดเผยข้อมูลให้สาธารณะทราบ รายละเอียดการจัดอบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ โดยแยกเป็นกลุ่มกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน อย่างชัดเจน	แยกเป็นกลุ่มกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน อย่างชัดเจน		

แผนงานที่สำคัญ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ บริษัทได้กำหนดแผนงานสำคัญที่มุ่งยกระดับทั้ง ระบบ กลไก และวัฒนธรรมองค์กร โดยเริ่มจากการวางรากฐานด้านนโยบายและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ด้วยการนำเทคโนโลยีมาช่วยควบคุมและติดตามการเข้าถึงข้อมูลภายใน และการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่พนักงานและผู้บริหารในทุกระดับผ่านการสื่อสารและอบรม รวมถึงการประเมินและรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของบริษัทมีความโปร่งใส เข้มแข็ง และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณธุรกิจ ตลอดจนสร้างคุณค่าต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

แผนงานที่สำคัญ 1 : การพัฒนากลไกติดตาม ตรวจสอบ และรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- นโยบายและแนวปฏิบัติได้รับการทบทวนเป็นประจำ - ระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายในที่เป็นมาตรฐาน - แผนการตรวจติดตาม (Compliance Review Plan) และมีการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - คณะกรรมการตรวจสอบพิจารณารายงานผลการตรวจสอบเบื้องต้นสม่ำเสมอ - คณะกรรมการตรวจสอบผลและคณะกรรมการบริหารรับทราบผลการปฏิบัติตามนโยบายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - มีแนวทางแก้ไขและมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างชัดเจน ในกรณีที่พบความเสี่ยงหรือการกระทำผิด	อยู่ระหว่างดำเนินการ บริษัทมีนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายในที่มีการดำเนินการอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี โดยมีการจัดทำแผนการตรวจติดตาม (Compliance Review Plan) และดำเนินการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งเป็นไปตามกรอบการดำเนินงานที่กำหนด ทั้งนี้ สำหรับปี 2569 บริษัทอยู่ระหว่างรอบการดำเนินงานและการรายงานผลประจำปี หมายเหตุ 1. บริษัทมีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเป็นประจำ และดำเนินการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามนโยบายป้องกันการใช้ข้อมูลภายในอย่างต่อเนื่อง 2. บริษัทมีการจัดทำ Compliance Review Plan และดำเนินการตรวจติดตาม

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
		อย่างสม่ำเสมอ โดยมีการรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบตามรอบที่กำหนด 3. คณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทมีการรับทราบและติดตามผลการปฏิบัติตามนโยบายฯ อย่างสม่ำเสมอตามรอบการรายงาน 4. ในกรณีที่พบความเสี่ยงหรือการกระทำผิด บริษัทมีแนวทางในการแก้ไขและกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำตามความเหมาะสม 5. สำหรับปี 2569 การดำเนินงานยังอยู่ในรอบปี และผลการตรวจติดตามและการรายงานผลประจำปีจะดำเนินการให้ครบถ้วนตามรอบที่กำหนด

แผนงานที่สำคัญ 2 : การบริหารจัดการรายชื่อบุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลภายใน

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีการกำหนดนิยามและหลักเกณฑ์ ในการระบุรายชื่อ "บุคคลที่มีสิทธิเข้าถึงข้อมูลภายใน (Insiders)" ทั้งรายชื่อถาวร (Permanent Insiders) และรายชื่อเฉพาะกิจ (Ad-hoc Insiders) อย่างชัดเจน - มีฐานข้อมูลรายชื่อ Insiders ถาวรทั้งหมด 100% และกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลฐานข้อมูลอย่างเป็นทางการ	ดำเนินการแล้วเสร็จ

แผนงานที่สำคัญ 3 : การประเมินระบบควบคุมข้อมูลภายในและแนวทางป้องกันความเสี่ยง

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีกรอบการประเมินระบบควบคุมข้อมูลภายในที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ - จัดทำแผนการประเมินความเสี่ยงและควบคุมข้อมูลภายในรายปี - จัดทำรายการข้อมูลภายในที่มีนัยสำคัญที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะและมีผลกระทบต่อราคาหุ้นหรือหลักทรัพย์ของบริษัท (Material Non-Public Information - MNPI) และระบุงจรชีวิตของข้อมูล (Data Lifecycle) ตั้งแต่การสร้างจนถึงการเปิดเผย หน่วยงานและบุคคลที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลดังกล่าวอย่างชัดเจน - ฝ่ายบริหารความเสี่ยงประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของระบบควบคุมข้อมูลภายในที่มีอยู่	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีกรอบการประเมินระบบควบคุมข้อมูลภายในที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการตรวจสอบ และมีการจัดทำแผนการประเมินความเสี่ยงและควบคุมข้อมูลภายในเป็นประจำทุกปี รวมถึงฝ่ายบริหารความเสี่ยงมีการประเมินความเสี่ยงเบื้องต้นและวิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) ของระบบควบคุมข้อมูลภายในที่มีอยู่แล้ว 2. บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำรายการข้อมูลภายในที่มีนัยสำคัญที่ยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะและอาจมีผลกระทบต่อราคาหุ้นหรือหลักทรัพย์ของบริษัท (Material Non-Public Information: MNPI) รวมถึงการระบุงจรชีวิตของข้อมูล (Data Lifecycle) ตั้งแต่การสร้าง การจัดเก็บ การใช้งาน จนถึงการเปิดเผยข้อมูล ตลอดจนการระบุหน่วยงานและบุคคลที่มีสิทธิ์เข้าถึงข้อมูลดังกล่าวอย่างชัดเจน 3. การดำเนินการดังกล่าวเป็นการพัฒนาระบบควบคุมข้อมูลภายในให้มีความครบถ้วนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น โดยบริษัทจะนำข้อมูลที่ทำขึ้นมาใช้ประกอบการประเมินความเสี่ยงและทบทวนมาตรการควบคุมข้อมูลภายในต่อไป

แผนงานที่สำคัญ 4 : การสร้างความตระหนักรู้และปลูกฝังวัฒนธรรมเชิงป้องกัน

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	มีกำหนดการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการใช้อข้อมูลภายใน ที่ชัดเจนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	• ชูความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามกฎหมายนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน และ Blackout Period แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนที่เกี่ยวข้องอย่างน้อย 1 หลักสูตร • 90% ของกลุ่มเป้าหมาย (กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน) เข้ารับการฝึกอบรม และลงนามรับทราบข้อกำหนดด้านการใช้ข้อมูลภายใน • กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯ • รายงานข้อมูลที่แสดงรายละเอียดการฝึกอบรมและสื่อสารสร้างความตระหนัก โดยแยกเป็นกลุ่มกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน อย่างชัดเจน และเผยแพร่ให้สาธารณะทราบ	1. บริษัทมีการกำหนดกำหนดการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการรั่วข้อมูลภายใน รวมถึงมีชุดความรู้และหลักสูตรที่สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว 2. สำหรับปี 2569 การจัดอบรมและการสื่อสารสร้างความตระหนักตามหลักสูตรดังกล่าวมีกำหนดดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ของปี 2569 โดยจะครอบคลุมกลุ่มกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการลงนามรับทราบข้อกำหนดด้านการใช้ข้อมูลภายในตามที่กำหนด 3. ภายหลังการอบรม บริษัทจะรวบรวมและประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรม การลงนามรับทราบข้อกำหนด และความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายตามเกณฑ์ที่กำหนด รวมถึงจัดทำรายงานผลการอบรมและการสื่อสารสร้างความตระหนักแยกตามกลุ่มกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อใช้ประกอบการรายงานและเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะ 4. ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของปี 2569 จะสามารถสรุปและรายงานได้ภายหลังการจัดอบรมและประเมินผลแล้วเสร็จ

แผนยกระดับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของการป้องกันและบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อความโปร่งใส ความน่าเชื่อถือ และการตัดสินใจทางธุรกิจขององค์กร

แผนกลยุทธ์นี้มุ่งยกระดับระบบการกำกับดูแลและกลไกป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความเข้มแข็ง โดยกำหนดนโยบาย มาตรการควบคุม และแนวทางการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส รวมถึงการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม เพื่อให้คณะกรรมการและผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากอิทธิพลของผลประโยชน์ส่วนตน และอยู่บนพื้นฐานของความเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นและผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย

เป้าหมาย

สร้างระบบบริหารจัดการและกลไกป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการของบริษัท
กฎหมาย ระเบียบและแนวปฏิบัติของหน่วยงานกำกับดูแลภายในปี 2571

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
มีนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
จัดทำนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ครบถ้วนและเป็นลายลักษณ์อักษรและได้รับการอนุมัติโดยคณะกรรมการบริษัท	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น
มีกระบวนการติดตามการปฏิบัติตามนโยบายความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
มีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ1 ครั้ง ในกรณีที่พบการทำผิด มีการระบุแนวทางแก้ไข และมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างชัดเจน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	เสร็จสิ้น
อบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักแก่กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	อยู่ระหว่างดำเนินการ - กำหนดการจัด	เสร็จสิ้น - มีการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบาย	- มีการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนว	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

ส่วนที่ 2 แผนด้านธรรมาภิบาล หน้า 29

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานอย่างชัดเจน	สื่อสารสร้างความตระหนักรู้โดยแยกเป็นกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานอย่างชัดเจน	บริหารและพนักงานอย่างชัดเจน		

แผนงานที่สำคัญ

แผนการดำเนินงานที่สำคัญนี้ มุ่งเน้นการสร้าง กลไกการกำกับดูแลที่เข้มแข็งและโปร่งใส เพื่อป้องกันและบริหารจัดการสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นกับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนในองค์กร การดำเนินการจะครอบคลุมตั้งแต่การทบทวนและปรับปรุงนโยบาย ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับแนวปฏิบัติที่ดี การจัดทำระบบรายงานความสัมพันธ์ของครอบครัวและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท รวมทั้งการมีส่วนได้เสียที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เป็นปัจจุบันและสามารถตรวจสอบได้ และการติดตาม ประเมิน และรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบาย รวมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนเกิดความรับผิดชอบในการหลีกเลี่ยงสถานการณ์ความขัดแย้ง เพื่อปกป้องผลประโยชน์สูงสุดของบริษัทฯ และผู้ถือหุ้นโดยรวม

แผนงานที่สำคัญ 1 : การทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- นโยบายและแนวปฏิบัติได้รับการทบทวนเป็นประจำ และมีความครอบคลุมเกี่ยวกับการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนบุคคลและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในเรื่องที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน การติดตามดูแล และ การควบคุมการอนุมัติรายการหรือธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกัน - นโยบายและแนวปฏิบัติฯเผยแพร่ต่อสาธารณะและสื่อสารให้พนักงานรับทราบทั่วทั้งองค์กร	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนบุคคลและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจในเรื่องที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน การติดตามดูแล และการควบคุมการอนุมัติรายการหรือธุรกรรมที่เกี่ยวข้องกัน และมีการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวเป็นประจำทุกปี 2. สำหรับปี 2569 บริษัทมีกำหนดทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติดังกล่าวในไตรมาสที่ 4 ทั้งนี้ การทบทวนยังไม่ถึงกำหนด ณ รอบการรายงานปัจจุบัน 3. บริษัทมีการเผยแพร่นโยบายและแนวปฏิบัติต่อสาธารณะ และสื่อสารให้พนักงานรับทราบทั่วทั้งองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการเป็นประจำทุกปี

แผนงานที่สำคัญ 2 : การจัดตั้งระบบเปิดเผยรายการที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อนและติดตามผลประโยชน์ส่วนบุคคล

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีบุคคลที่ทำหน้าที่รับผิดชอบรับแจ้งและเก็บรวบรวมรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน - มีระเบียบปฏิบัติงาน (SOP) สำหรับการติดตามและตรวจสอบการรายงานการมีส่วนได้เสียที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานต้องได้รับการอนุมัติ 100% - มีระบบให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานสามารถเปิดเผยข้อมูลความสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิด ผลประโยชน์ส่วนบุคคลและรายการที่เกี่ยวข้องกันผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Disclosure) และตรวจสอบได้	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการรับแจ้งและรวบรวมรายงานการมีส่วนได้เสียของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน รวมถึงมีฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์สำหรับรวบรวมข้อมูลการมีส่วนได้เสียและรายการที่เกี่ยวข้องกัน และมีการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง 2. บริษัทมีระบบให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานสามารถเปิดเผยข้อมูลความสัมพันธ์กับบุคคลใกล้ชิด ผลประโยชน์ส่วนบุคคล และรายการที่เกี่ยวข้อง

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
	- มีการลงนามรับทราบข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูล และรับรองความถูกต้องของข้อมูลที่เปิดเผย - มีฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่รวบรวมข้อมูลการมีส่วนได้เสียที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการเกี่ยวโยงของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานละนำมาใช้ 100% - มีระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อเกิดธุรกรรมที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน - เกิดการบูรณาการระบบบริหารความขัดแย้งทางผลประโยชน์เข้ากับกระบวนการกำกับดูแลกิจการ - ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ที่สมบูรณ์และปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันและมั่นคงปลอดภัยเสมอ - ระบบการตรวจสอบแบบอัตโนมัติที่เชื่อมโยงข้อมูลการมีส่วนได้เสีย เข้ากับขั้นตอนการอนุมัติรายการเกี่ยวโยงของบริษัทฯ ได้อย่างสมบูรณ์ - มีการลงนามรับทราบข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูล และรับรองความถูกต้องของข้อมูลที่เปิดเผย - ฝ่ายตรวจสอบภายใน ดำเนินการตรวจสอบเชิงรุกรายการเกี่ยวโยงที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานสำคัญ ครอบคลุม 80% ของมูลค่ารายการที่มีนัยสำคัญ - ตรวจสอบเชิงสุ่ม (Spot Check) ความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลการรายงานการมีส่วนได้เสียที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไม่น้อยกว่า 30% ของกลุ่มตัวอย่างที่มีความเสี่ยงสูงและรายการที่สำคัญ	กันผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Disclosure) และสามารถตรวจสอบข้อมูลดังกล่าวได้ รวมถึงมีการลงนามรับทราบข้อกำหนดในการเปิดเผยข้อมูลและรับรองความถูกต้องของข้อมูลที่เปิดเผยเป็นประจำทุกไตรมาส 3. บริษัทมีการติดตามและตรวจสอบรายการที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และรายการที่เกี่ยวข้องกันอย่างสม่ำเสมอ โดยปัจจุบันมีการดำเนินการตรวจสอบรายการเกี่ยวโยงทุกไตรมาส ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำระเบียบปฏิบัติงาน (SOP) เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และขั้นตอนในการติดตามและตรวจสอบการรายงานการมีส่วนได้เสียให้มีความชัดเจนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น 4. บริษัทมีการบูรณาการกระบวนการบริหารความขัดแย้งทางผลประโยชน์เข้ากับกระบวนการกำกับดูแลกิจการอยู่แล้ว และอยู่ระหว่างการพัฒนาให้กระบวนการดังกล่าวมีความครบถ้วนและเป็นระบบมากยิ่งขึ้น 5. ปัจจุบันบริษัทยังไม่มีระบบแจ้งเตือนอัตโนมัติเมื่อเกิดธุรกรรมที่อาจมีผลประโยชน์ทับซ้อน และระบบการตรวจสอบแบบอัตโนมัติที่เชื่อมโยงข้อมูลการมีส่วนได้เสียเข้ากับขั้นตอนการอนุมัติรายการเกี่ยวโยงกันโดยสมบูรณ์ ทั้งนี้ บริษัทอยู่ระหว่างการพัฒนาแนวทางในการพัฒนาระบบดังกล่าวให้เหมาะสมกับขนาดและลักษณะการดำเนินธุรกิจของบริษัท 6. ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ของบริษัทมีการจัดเก็บและปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบันอย่างต่อเนื่อง รวมถึงมีการดูแลด้านความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลตามแนวทางที่กำหนด 7. ฝ่ายตรวจสอบภายใน (Internal Audit: IA) มีการตรวจสอบเชิงรุกเกี่ยวกับรายการเกี่ยวโยงที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานสำคัญ รวมถึงมีการตรวจสอบเชิงสุ่ม (Spot Check) ความถูกต้องและความครบถ้วนของข้อมูลการรายงานการมีส่วนได้เสียและรายการที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องตามแผนการตรวจสอบ 8. สำหรับประเด็นที่เกี่ยวข้องกับระบบอัตโนมัติและการจัดทำ SOP บริษัทอยู่ระหว่างการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการ โดยจะพิจารณาความเหมาะสมและความคุ้มค่ากับขนาดและลักษณะธุรกิจของบริษัทเป็นสำคัญ

แผนงานที่สำคัญ 3 : การติดตาม ประเมิน และรายงานผลการปฏิบัติตามนโยบาย

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- ผู้ตรวจสอบภายในรายงานผลต่อคณะกรรมการตรวจสอบปีละ 1 ครั้ง หรือเมื่อเกิดเหตุที่มีนัยสำคัญ - ในกรณีพบการกระทำผิด มีการระบุแนวทางแก้ไขและกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างเป็นทางการ - มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีการดำเนินการตามกระบวนการตรวจสอบและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยผู้ตรวจสอบภายใน (Internal Audit: IA) มีการรายงานผลการตรวจสอบต่อคณะกรรมการตรวจสอบตามรอบการรายงานที่กำหนด และรายงานเพิ่มเติมเมื่อพบประเด็นหรือเหตุการณ์ที่มีนัยสำคัญ 2. ในกรณีที่พบการกระทำผิด บริษัทมีแนวทางในการแก้ไขและกำหนดมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำตามความเหมาะสม 3. สำหรับปี 2569 บริษัทอยู่ระหว่างรอบการดำเนินงานประจำปี และการรายงานผลให้ครบถ้วนตามรอบปีจะดำเนินการภายในกำหนด ทั้งนี้ ข้อมูลสำหรับการรายงานผลในปัจจุบันเป็นข้อมูล ณ เดือนสิงหาคม 2569

แผนงานที่สำคัญ 4 : การสร้างความตระหนักรู้และวัฒนธรรมองค์กรด้านความโปร่งใส

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีกำหนดการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ชัดเจนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง - ชุดความรู้หรือหลักสูตรที่สอดคล้องตามกฎหมายนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างน้อย 1 หลักสูตร 90% ของกลุ่มเป้าหมาย (กรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน) เข้ารับการฝึกอบรม - กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯ - รายงานข้อมูลที่แสดงรายละเอียดการจัดอบรมและสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ โดยแยกเป็นกลุ่มกรรมการ ผู้บริหารและพนักงาน อย่างชัดเจน และเผยแพร่ให้สาธารณะทราบ	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ - บริษัทมีการกำหนดกำหนดการจัดอบรมประจำปีเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รวมถึงมีชุดความรู้และหลักสูตรที่สอดคล้องกับกฎหมาย นโยบาย และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องอยู่แล้ว - สำหรับปี 2569 การจัดอบรมและการสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ตามหลักสูตรดังกล่าวมีกำหนดดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ของปี 2569 โดยครอบคลุมกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่เกี่ยวข้อง - ภายหลังการอบรม บริษัทจะรวบรวมและประเมินผลการเข้ารับการฝึกอบรม รวมถึงประเมินความรู้ความเข้าใจของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานตามเกณฑ์ที่กำหนด โดยมีเป้าหมายให้กลุ่มเป้าหมายเข้ารับการฝึกอบรมไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 และมีความรู้ความเข้าใจในนโยบายฯ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 - บริษัทจะจัดทำรายงานผลการจัดอบรมและการสื่อสารสร้างความตระหนักรู้ โดยแยกตามกลุ่มกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน และดำเนินการเปิดเผยข้อมูลต่อสาธารณะตามความเหมาะสม - ทั้งนี้ ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายของปี 2569 จะสามารถสรุปและรายงานได้ภายหลังการจัดอบรมและประเมินผลแล้วเสร็จ

แผนยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

บริษัทให้ความสำคัญสูงสุดกับการดำเนินธุรกิจอย่างโปร่งใส มีความรับผิดชอบ และยึดมั่นในจริยธรรมทางธุรกิจ โดยยึดหลักการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกระดับขององค์กร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ซื่อสัตย์สุจริต และป้องกันไม่ให้เกิดพฤติกรรมที่อาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อบริษัท ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้เสีย

แผนกลยุทธ์ “การยกระดับการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน” มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลไกเชิงระบบในการป้องกัน ติดตาม ตรวจสอบ และเปิดเผยข้อมูลการดำเนินงานอย่างโปร่งใส ครอบคลุมทั้งกระบวนการภายในและการบริหารความสัมพันธ์กับคู่ค้าและพันธมิตรทางธุรกิจ เพื่อยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลของบริษัทให้สอดคล้องกับแนวทางของ โครงการแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC) และหลักการ CG Code ของ ก.ล.ต.

เป้าหมาย

- บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันที่ชัดเจน ครอบคลุมทุกระดับขององค์กร และมีการทบทวนเป็นประจำ
 - ผ่านการรับรองหรือทวนสอบสถานะการเป็นสมาชิก CAC ภายในปี 2571
 - มีระบบบริหารความเสี่ยงด้านทุจริตและช่องทางการร้องเรียนที่โปร่งใส ตรวจสอบได้
 - พนักงานและกรรมการทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และตระหนักถึงนโยบายต่อต้านการทุจริตอย่างทั่วถึง
 - คู่ค้าและพันธมิตรธุรกิจยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณเดียวกันกับบริษัท

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
มีนโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
การจัดทำนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันครอบคลุมการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจขององค์กร และได้รับการอนุมัติโดยคณะ	-	-	-	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
กรรมการบริษัท ตลอดจนมีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน					
การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันและ มีการรายงานผลการตรวจสอบโดยผู้ตรวจสอบภายในแก่คณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ในกรณีที่พบการทำผิด มีการระบุแนวทางแก้ไข และมาตรการป้องกันการเกิดซ้ำอย่างชัดเจน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	เสร็จสิ้น	เสร็จสิ้น	ยังไม่ดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ
การทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันต่อคณะกรรมการบริษัทอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	-	-	-	เสร็จสิ้น	อยู่ระหว่างดำเนินการ
ได้รับการรับรอง CAC จากสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (Thai IOD)	ประกาศเจตนารมณ์	ระหว่างดำเนินการขอยื่นรับรอง	ได้รับการรับรอง	ยังไม่ดำเนินการ	ประกาศเจตนารมณ์
กำหนดให้คู่ค้าสำคัญที่ทำธุรกิจกับบริษัทโดยตรง (Critical Tier 1) มีนโยบายด้านการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมถึงติดตามและประเมินผลการปฏิบัติตามนโยบายของคู่ค้า	อยู่ระหว่างดำเนินการ - กำหนดนิยามและระบุรายชื่อคู่ค้าสำคัญ โดยพิจารณาจากมูลค่าการทำรายการและความเสี่ยงทางธุรกิจ ให้แล้วเสร็จ 100% - 100% ของสัญญาใหม่ทั้งหมดที่ทำกับคู่ค้าสำคัญ มีการผนวกข้อกำหนดต่อต้านการทุจริตของบริษัทเป็นเงื่อนไขบังคับ - คู่ค้า Critical Tier 1 อย่างน้อย 60% ลงนามรับทราบ นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัทฯ - จัดทำโปรแกรม ฝึกอบรมด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้แก่ผู้รับผิดชอบหลักของคู่ค้า Critical Tier 1	อยู่ระหว่างดำเนินการ - คู่ค้า Critical Tier 1 อย่างน้อย 80% ลงนามรับทราบ นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ของบริษัทฯ - พัฒนาและนำแบบประเมินตนเอง (Self-Assessment Checklist) ด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันไปใช้กับคู่ค้า Critical Tier 1 ให้แล้วเสร็จ 100% และใช้ผลประเมินเป็นเกณฑ์ในการต่ออายุสัญญา - จัดทำโปรแกรม ฝึกอบรมด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้แก่ผู้รับผิดชอบหลักของคู่ค้า Critical Tier 1 อย่างน้อย 1 ครั้ง ตลอดทั้งปี -	เสร็จสิ้น - คู่ค้า Critical Tier 1 100% ลงนามรับทราบ นโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของบริษัทฯ - ทบทวนและปรับปรุงแบบประเมินตนเอง ด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันไปใช้กับคู่ค้า Critical Tier 1 - ตรวจสอบประเมินความเสี่ยงเชิงลึก (Due Diligence/ Audit) ด้าน ด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน กับคู่ค้า Critical Tier 1 ที่มีผลประเมินตนเองอยู่ในระดับความเสี่ยงสูง อย่างน้อย 20% ของจำนวนคู่ค้าทั้งหมด - ฝึกอบรมด้านต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ให้แก่	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	อย่างน้อย 1 ครั้ง ตลอดทั้งปี - รายงานสรุป สถานะความเสี่ยง ด้านต่อต้านการ ทุจริตและ คอร์รัปชันของ ห่วงโซ่อุปทาน เสนอต่อคณะ กรรมการตรวจ สอบ (AC) ปีละ 1 ครั้ง	รายงานสรุป สถานะความเสี่ยง ด้านต่อต้านการ ทุจริตและ คอร์รัปชันของ ห่วงโซ่อุปทาน เสนอต่อคณะ กรรมการตรวจ สอบ (AC) ปีละ 1 ครั้ง	ผู้รับผิดชอบหลัก ของคู่ค้า Critical Tier 1 อย่างน้อย 1 ครั้ง ตลอดทั้งปี - รายงานสรุป สถานะความเสี่ยง ด้าน ต่อต้านการ ทุจริตและ คอร์รัปชันของ ห่วงโซ่อุปทาน เสนอต่อคณะ กรรมการตรวจ สอบ (AC) ปีละ 1 ครั้ง		
ระบบบริหารความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชัน	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันประจำปีหรือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานทางธุรกิจที่มียสำคัญ - มีมาตรการป้องกันความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันที่ครอบคลุมการควบคุมและการตรวจสอบภายใน - มีการประเมินความเสี่ยงเพียงพอและมีประสิทธิภาพในการลดความเสี่ยงมาตรการควบคุมภายในปัจจุบัน - กระบวนการในการจัดการความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน - ผลการประเมินและบริหารความเสี่ยงรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา - ผลการประเมินและบริหารความ	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันประจำปีหรือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานทางธุรกิจที่มียสำคัญ - มีการประเมินความเสี่ยงเพียงพอและมีประสิทธิภาพในการลดความเสี่ยงมาตรการควบคุมภายในปัจจุบัน - กระบวนการในการจัดการความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน - ผลการประเมินและบริหารความ	เสร็จสิ้น - มีการประเมินความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชันประจำปีหรือทุกครั้งที่มีการปฏิบัติงานทางธุรกิจที่มียสำคัญ - มีการประเมินความเสี่ยงเพียงพอและมีประสิทธิภาพในการลดความเสี่ยงมาตรการควบคุมภายในปัจจุบัน - กระบวนการในการจัดการความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน - ผลการประเมินและบริหารความ	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	เสี่ยงรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณา - รายงานคณะกรรมการตรวจสอบผลการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงและการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชันของ บริษัทให้ผูมีส่วนได้เสียทราบ	กรรมการตรวจสอบเปิดผลการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงและการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชันของ บริษัทให้ผูมีส่วนได้เสียทราบ	สอบเปิดผลการกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงและการป้องกัน การทุจริตคอร์รัปชันของ บริษัทให้ผูมีส่วนได้เสียทราบ		
ส่งเสริมวัฒนธรรมความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตทุกรูปแบบในองค์กร	อยู่ระหว่างดำเนินการ - มีการพัฒนาหลักสูตรหรือเนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจนโยบาย และแนวปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตอย่างน้อย 1 หลักสูตร - มีการจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเรื่องการต่อต้านการทุจริต - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริต และคอร์รัปชัน -	เสร็จสิ้น - มีหลักสูตร หรือเนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจนโยบาย และแนวปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตอย่างน้อย 1 หลักสูตร - มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานเรื่องการต่อต้านการทุจริตอย่างน้อย 1 ครั้ง และจัดเป็นประจำทุกปี - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 มีความรู้ความเข้าใจในนโยบายและแนวปฏิบัติต่อต้านการทุจริต	เสร็จสิ้น - มีหลักสูตร หรือเนื้อหาที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจนโยบาย และแนวปฏิบัติ การต่อต้านการทุจริตอย่างน้อย 1 ครั้ง และจัดเป็นประจำทุกปี - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 100 ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริต - พนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 มีความรู้ความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติในการต่อต้านการทุจริต	-	อยู่ระหว่างดำเนินการ

หัวข้อ	เป้าหมาย			ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง	
	2569	2570	2571	ก่อนเข้าร่วมโครงการ	6M/2569
	จำนวนร้อยละ 80 ของพนักงาน ที่ลงนามรับทราบ นโยบายและแนวปฏิบัติ - พิจารณา เรื่อง การทุจริตและ ความซื่อสัตย์ เป็นเกณฑ์สำคัญ ในการประเมินผล การปฏิบัติงาน ของพนักงาน - บรรจุมาตรการต่อต้านการ คอรัปชั่น ความ คาดหวังของ บริษัท และบท ลงโทษกรณี ที่ พนักงานไม่ ปฏิบัติตาม มาตรการดังกล่าว ไว้ในการ ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	และคอรัปชั่น - จำนวนร้อยละ 90 ของพนักงาน ที่ลงนามรับทราบ นโยบายและแนว ปฏิบัติ - เกณฑ์ ด้านการทุจริต และความ ซื่อสัตย์ ถูกนำไป ใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ประจำปี - การ ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ ปรากฏหัวข้อ มาตรการต่อต้าน การคอรัปชั่น ความคาดหวัง ของบริษัท และ บทลงโทษ	และคอรัปชั่น - จำนวนร้อยละ 100 ของ พนักงานที่ลงนาม รับทราบนโยบาย และแนวปฏิบัติ - เกณฑ์ด้านการ ทุจริตและความ ซื่อสัตย์ ถูกนำไป ใช้ในการประเมิน ผลการปฏิบัติงาน ของพนักงาน ประจำปี - การ ปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ ปรากฏหัวข้อ มาตรการต่อต้าน การคอรัปชั่น ความคาดหวัง ของบริษัท และ บทลงโทษ		

แผนงานที่สำคัญ

แผนงานที่สำคัญนี้มุ่งยกระดับการกำกับดูแลกิจการของบริษัทให้มีความมาตรฐานสูงด้าน ความรับผิดชอบ โปร่งใส และปลอดการทุจริต โดยจัดให้มีระบบการ ควบคุมภายในที่เข้มแข็ง กลไกติดตามและรายงานที่โปร่งใส การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กร และการมีส่วนร่วมของคู่ค้าในห่วงโซ่มูลค่า เพื่อให้บริษัทได้รับการ ยอมรับในระดับประเทศและสากล เช่น การได้รับรองจาก CAC (Collective Action Coalition Against Corruption) และเป็นต้นแบบของบริษัทจดทะเบียนด้านธรรมาภิบาลที่ดี

แผนงานที่สำคัญ 1 : การวางรากฐานและการบริหารความเสี่ยงการทุจริตคอรัปชั่นอย่างเป็นระบบ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- นโยบาย Anti-Corruption ฉบับปรับปรุงได้รับการอนุมัติ 100% และใช้เป็น ฐานในการเตรียมขอรับรอง CAC - มีแผนที่ความเสี่ยงทุจริตคอรัปชั่นที่ได้รับการอนุมัติและครอบคลุมทุก กระบวนการหลัก รวมทั้งกำหนดมาตรการควบคุมเชิงรุก และบูรณาการเข้า กับระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (ERM)	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีนโยบาย Anti-Corruption ฉบับปรับปรุงที่ได้รับอนุมัติแล้ว และนำ มาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานเพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการขอรับรอง CAC 2. บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำแผนที่ความเสี่ยงทุจริตคอรัปชั่น (Corruption Risk Map) ให้ครอบคลุมกระบวนการหลักของบริษัท รวมถึงการกำหนด มาตรการควบคุมเชิงรุก และการบูรณาการผลการประเมินความเสี่ยงเข้ากับ

ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
		ระบบบริหารความเสี่ยงองค์กร (Enterprise Risk Management: ERM) โดยจะดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อเสนอขออนุมัติต่อไป

แผนงานที่สำคัญ 2 : การติดตาม การรายงาน และการตอบสนองที่มีคุณภาพ

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- มีการกำหนดบทบาทและกลไกให้เลขาธิการบริษัทรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และให้ HR รายงานกรณีร้องเรียนพนักงาน ครบถ้วนทุกไตรมาส - รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทเป็นไปตามกำหนดเวลาและครอบคลุมเนื้อหา 100% และสร้างฐานข้อมูลสถิติการร้องเรียน - จัดทำและบังคับใช้ มาตรฐานการสอบสวน การแก้ไข และการป้องกันการเกิดซ้ำ (CAPA) - มีขั้นตอนการจัดการ CAPA ที่เป็นมาตรฐาน 100% ซึ่งระบุเวลาดำเนินการแก้ไขอย่างชัดเจน	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทมีการกำหนดบทบาทและกลไกให้เลขาธิการบริษัท (Company Secretary) รายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) รายงานกรณีข้อร้องเรียนของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงมีการรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบและคณะกรรมการบริษัทตามรอบการรายงานที่กำหนด และมีการจัดเก็บข้อมูลสถิติข้อร้องเรียน 2. บริษัทมีระบบและกระบวนการสำหรับการรับเรื่อง การรายงาน และการติดตามข้อร้องเรียนอยู่แล้ว อย่างไรก็ตาม บริษัทไม่เคยได้รับข้อร้องเรียน จึงยังไม่มีกรณีจริงหรือข้อมูลย้อนหลังที่สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการจัดทำและทดสอบมาตรฐานการสอบสวน การแก้ไข และการป้องกันการเกิดซ้ำ (Corrective Action and Preventive Action: CAPA) 3. บริษัทอยู่ระหว่างการจัดทำแนวทางและขั้นตอนการจัดการ CAPA ล่วงหน้า เพื่อให้มีหลักเกณฑ์และกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับรองรับกรณีที่เกิดข้อร้องเรียนหรือพบประเด็นที่จำเป็นต้องดำเนินการแก้ไขในอนาคต โดยจะกำหนดขั้นตอน ผู้รับผิดชอบ และกรอบระยะเวลาการดำเนินการแก้ไขให้เหมาะสมกับลักษณะและขนาดธุรกิจของบริษัท 4. ทั้งนี้ การจัดทำแนวทางดังกล่าวเป็นการเตรียมความพร้อมเชิงระบบ แม้ปัจจุบันยังไม่มีกรณีร้องเรียนที่จำเป็นต้องนำเข้าสู่กระบวนการ CAPA และบริษัทจะทบทวนและปรับปรุงแนวทางดังกล่าวตามประสบการณ์และข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงต่อไป

แผนงานที่สำคัญ 3 : การขยายวัฒนธรรมการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันตลอดห่วงโซ่คุณค่า

สถานะ ● ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- จัดทำหลักสูตรฝึกอบรม Anti-Corruption ที่ปรับตามกลุ่มเป้าหมาย เช่น กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน คู่ค้า โดยเน้นพื้นที่ความเสี่ยงสูง 80% ของกลุ่มเป้าหมายที่มีความเสี่ยงสูง ผ่านการฝึกอบรมและทำแบบทดสอบความเข้าใจ	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1.บริษัทมีการกำหนดแผนและกำหนดการจัดอบรมด้าน Anti-Corruption เป็นประจำทุกปี โดยมีการออกแบบเนื้อหาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและระดับความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง รวมถึงกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และคู่ค้า ตามความเหมาะสม 2. สำหรับปี 2569 บริษัทมีกำหนดจัดอบรมในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ของปี 2569 โดยจะครอบคลุมกลุ่มเป้าหมายที่มีความเสี่ยงสูง และมีการจัดทำแบบทดสอบเพื่อประเมินความรู้ความเข้าใจภายหลังการอบรม 3. ผลการเข้ารับการอบรมและผลการประเมินความรู้ความเข้าใจของกลุ่มเป้าหมายจะรวบรวมและสรุปภายหลังการอบรมแล้วเสร็จ เพื่อประเมินผลให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

แผนงานที่สำคัญ 4 : การขอรับรองเป็นแนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (CAC)

สถานะ ดำเนินการได้ตามแผน		
ปี	ผลลัพธ์ที่คาดหวัง	ข้อมูลที่เกิดขึ้นจริง
2569	- คณะกรรมการบริษัทอนุมัติการแต่งตั้ง คณะทำงานเฉพาะกิจ (Task Force) ที่ประกอบด้วยผู้แทนจากคณะทำงานบริหารความเสี่ยง HR และเลขานุการบริษัท เพื่อรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินการ CAC - คณะทำงานดำเนินการประเมินช่องว่างระหว่างการดำเนินงานในปัจจุบันของบริษัทกับข้อกำหนดของ CAC Checklist ทั้งหมด - รายงาน Gap Analysis 100% ที่ระบุรายการเอกสารและมาตรการที่ต้องปรับปรุงแก้ไขอย่างชัดเจน - ทบทวนและปรับปรุง นโยบายและแนวปฏิบัติ รวมทั้งมาตรการต่อต้านการทุจริต - นโยบายฯได้รับการปรับปรุงและอนุมัติ จากคณะกรรมการบริษัท และสื่อสารไปยังพนักงานทุกคน - พนักงานในพื้นที่เสี่ยงผ่านการอบรม และมีอัตราความเข้าใจนโยบายและแนวปฏิบัติไม่ต่ำกว่า 80%	อยู่ระหว่างดำเนินการ หมายเหตุ 1. บริษัทอยู่ระหว่างดำเนินการแต่งตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจ (Task Force) เพื่อรับผิดชอบและประสานงานการดำเนินงานตามแนวทางการขอรับรอง CAC โดยมีผู้เกี่ยวข้องจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมตามความเหมาะสม 2. บริษัทมีการประเมินช่องว่าง (Gap Analysis) ระหว่างการดำเนินงานในปัจจุบันกับข้อกำหนดตาม CAC Checklist และอยู่ระหว่างการรวบรวมและปรับปรุงรายการเอกสารและมาตรการที่เกี่ยวข้องให้มีความครบถ้วน 3. บริษัทมีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านการต่อต้านการทุจริตอยู่แล้ว และมีกำหนดทบทวนและปรับปรุงนโยบายดังกล่าวในไตรมาสที่ 4 ของปี 2569 เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดและแนวทางที่เกี่ยวข้อง รวมถึงใช้เป็นกรอบในการเตรียมความพร้อมสำหรับการขอรับรอง CAC สำหรับการอบรมและการสื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริต 4. บริษัทมีกำหนดดำเนินการในช่วงไตรมาสที่ 3-4 ของปี 2569 โดยจะครอบคลุมพนักงานในพื้นที่หรือกลุ่มที่มีความเสี่ยงตามที่กำหนด และมีการประเมินความรู้ความเข้าใจภายหลังการอบรม 5. การดำเนินงานในส่วนของการอนุมัตินโยบายฉบับปรับปรุงและการสื่อสารไปยังพนักงาน ตลอดจนการสรุปผลการอบรมและระดับความเข้าใจของพนักงาน จะดำเนินการภายหลังจากการทบทวนและกิจกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วเสร็จตามรอบที่กำหนด

รายงานความคืบหน้า

เอกสารแนบ

รายงานความคืบหน้า : เอกสารแนบ

แผนงาน JUMP+

ลิงก์ URL ของเอกสาร : https://jumpplusmedia-setlink.setgroup.or.th/planSubmission/IVF_JUMP%2B_Plan_Year_2026-2028_TH.pdf

