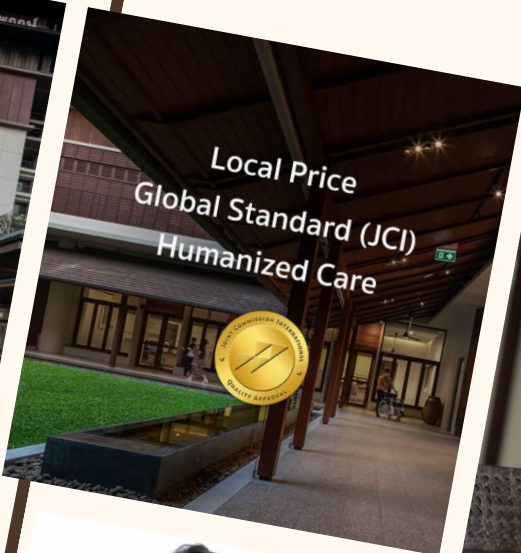


บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)

รายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน  
ประจำปี 2565





**"เราจะดำรงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์  
แห่งการประกอบวิชาชีพ"**







## เกี่ยวกับรายงานฉบับนี้

บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) ได้จัดทำรายงานความยั่งยืนขึ้นเป็นครั้งแรก เพื่อสื่อสารผลการดำเนินงาน ด้านความยั่งยืนประจำปี (GRI 102-52) ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ของบริษัทฯ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บริษัทฯ เปิดเผยข้อมูลด้านความยั่งยืนโดยใช้แนวทางการรายงานตาม GRI Sustainability Reporting Standards (GRI Standards) (GRI 102-54) ในระดับตัวชี้วัดหลัก (core option)

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้วิเคราะห์และเชื่อมโยงการดำเนินงาน ที่ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาความยั่งยืนของโลก (Sustainable Development Goals: SDGs) และข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact) เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม ตลอดจนการตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียได้อย่างเหมาะสม

## ขอบเขตการรายงาน

รายงานฉบับนี้ แสดงผลการดำเนินงานในประเด็นสำคัญด้านความยั่งยืนที่ส่งผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสีย และการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัท ครอบคลุมการดำเนินงานของโรงพยาบาลของบริษัทฯ โดยมีรอบการ รายงานข้อมูลตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม – ถึง 31 ธันวาคม 2565 (GRI 102-50)

บริษัทฯ ได้เปิดเผยข้อมูลสรุป ผลการดำเนินงานด้านความยั่งยืนรายปี ครอบคลุมมิติการ กำกับดูแลและเศรษฐกิจ มิติสิ่งแวดล้อม และมีสังคม ที่สอดคล้องกับแนวทางการรายงานตาม GRI Standards และข้อมูลสำหรับการประเมินความยั่งยืนองค์กรในรูปแบบ ตารางสรุปผลการดำเนินงานท้ายเล่ม (GRI 102-48)

สำหรับ ปี 2565 บริษัทฯ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวกับองค์กรและห่วงโซ่อุปทานอย่างมีนัยสำคัญ (GRI 102-10)

## การให้ความเชื่อมั่นต่อรายงาน

รายงานฉบับนี้มีการทบทวนเนื้อหาสำคัญโดยฝ่ายจัดการแต่ละส่วนงาน (GRI 102-32) เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่รายงาน นั้นถูกต้อง ครบถ้วน และครอบคลุมการตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม

## ติดต่อสอบถามเพิ่มเติมได้ที่ (GRI 102-53)

เลขานุการบริษัท


เลขที่ 456 หมู่ที่ 14 ชั้น 14 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40000

หมายเลขโทรศัพท์ 043-333 555 ต่อ 1401

Email : [comsec@rph.co.th](mailto:comsec@rph.co.th), [ir@rph.co.th](mailto:ir@rph.co.th)

บริษัทฯ ได้เผยแพร่รายงานฉบับนี้ให้กับผู้ถือหุ้นผ่านทาง QR Code และสามารถดาวน์โหลดรายงานฉบับนี้ (GRI 102-51) ได้จากเว็บไซต์บริษัทฯ หน้านักลงทุนสัมพันธ์ หมวดการพัฒนาความยั่งยืน





**"ไม่ว่าคุณจะเป็นใคร  
เราพร้อมที่จะเข้าใจ  
และดูแลรักษา  
ด้วยหัวใจความเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน"**



**มาตรฐานสากล (JCI)**





## รู้จักเรา

ชื่อบริษัท (GRI 102-1) : บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)

ชื่อย่อหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์ : RPH

ปีก่อตั้ง : 2536

สำนักงาน (GRI 102-3) : 456 หมู่ 14 ถนนมิตรภาพ ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น รหัสไปรษณีย์ 40000

โทรศัพท์ : 043-333555

โทรสาร : 043236835

E-mail: info@rph.co.th

URL: <http://www.rph.co.th>

จำนวนพนักงาน (GRI 102-7) :

วันที่แปรรูป : 9 กันยายน 2559

แปรรูปจาก : บริษัท สี่ฐานการแพทย์ จำกัด

ทุนจดทะเบียน : 546,000,000 บาท

ทะเบียนผู้เสียภาษี : 0107559000419

ชื่อย่อหลักทรัพย์ : RPH

เริ่มการซื้อขายหุ้นครั้งแรก 20 กุมภาพันธ์ 2560

ผู้สอบบัญชี : บริษัท พีวีเอดิก จำกัด

ที่ปรึกษากฎหมาย : สำนักงานกฎหมายวุฒิศาล

## วิสัยทัศน์ : (vision)

“เราจะเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำ  
ที่ให้บริการด้านสุขภาพอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล  
ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์”

## พันธกิจ : (mission)

“เรามุ่งมั่นพัฒนาและให้บริการด้านสุขภาพที่มีความปลอดภัยระดับมาตรฐานสากล  
ด้วยความเห็นอกเห็นใจ ค่าบริการที่เป็นธรรม เป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา  
มุ่งเน้นให้เกิดประสบการณ์ที่เป็นเลิศแก่ผู้รับบริการ”

## ค่านิยมองค์กร (core value)

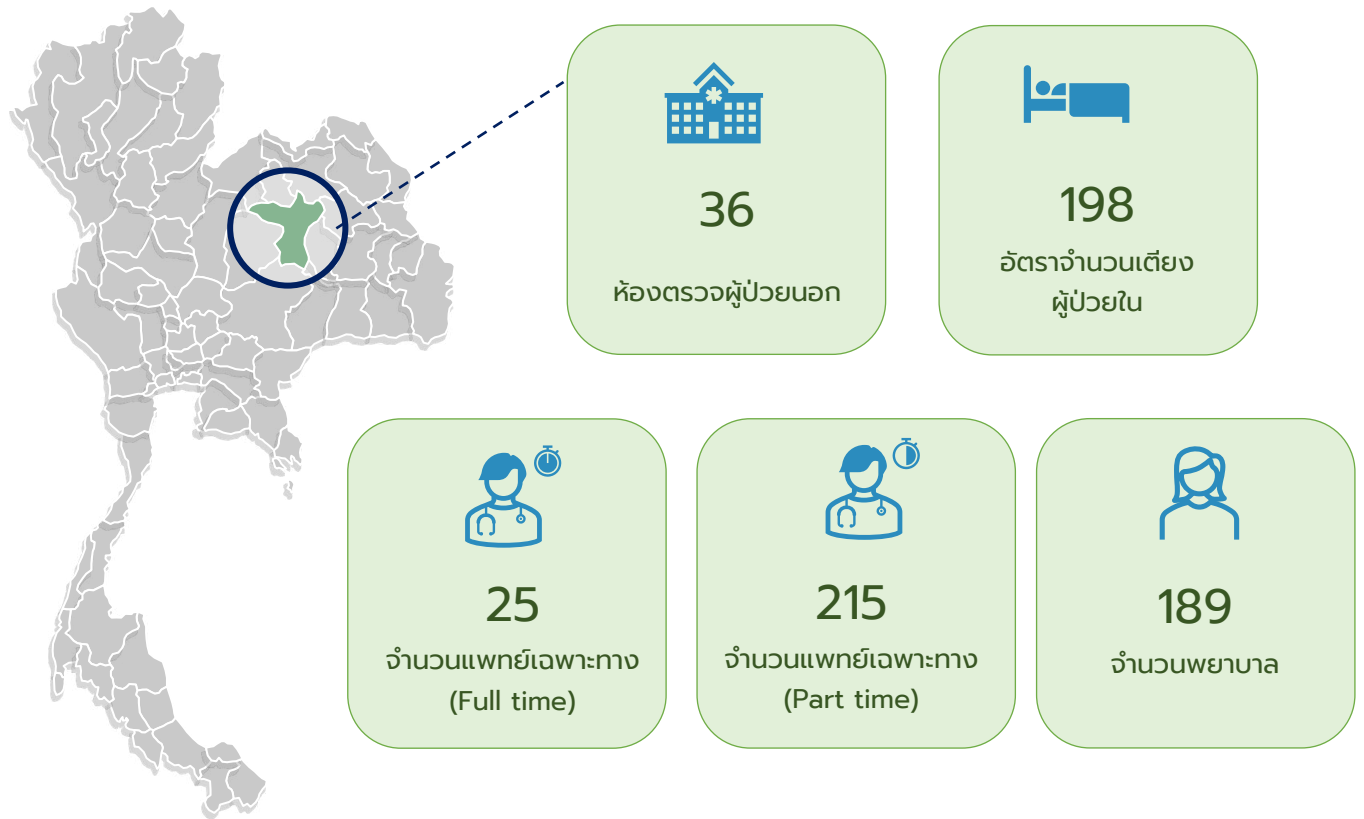
- ★ Integrity: ดำรงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์แห่งการประกอบวิชาชีพ
- ★ Happiness: ใส่ใจความสุขของบุคลากร ร่วมกันพัฒนาความสุขในโรงพยาบาล
- ★ Humanized and Holistic Care: การทำงานที่เต็มเปี่ยมไปด้วยความเมตตาากรุณา
- ★ Thai Hospitality: ต้อนรับด้วยไมตรีและดูแลอย่างเอื้ออาทร
- ★ Professional: มีความเชี่ยวชาญและให้ความเชื่อมั่นได้ในงานที่รับผิดชอบ



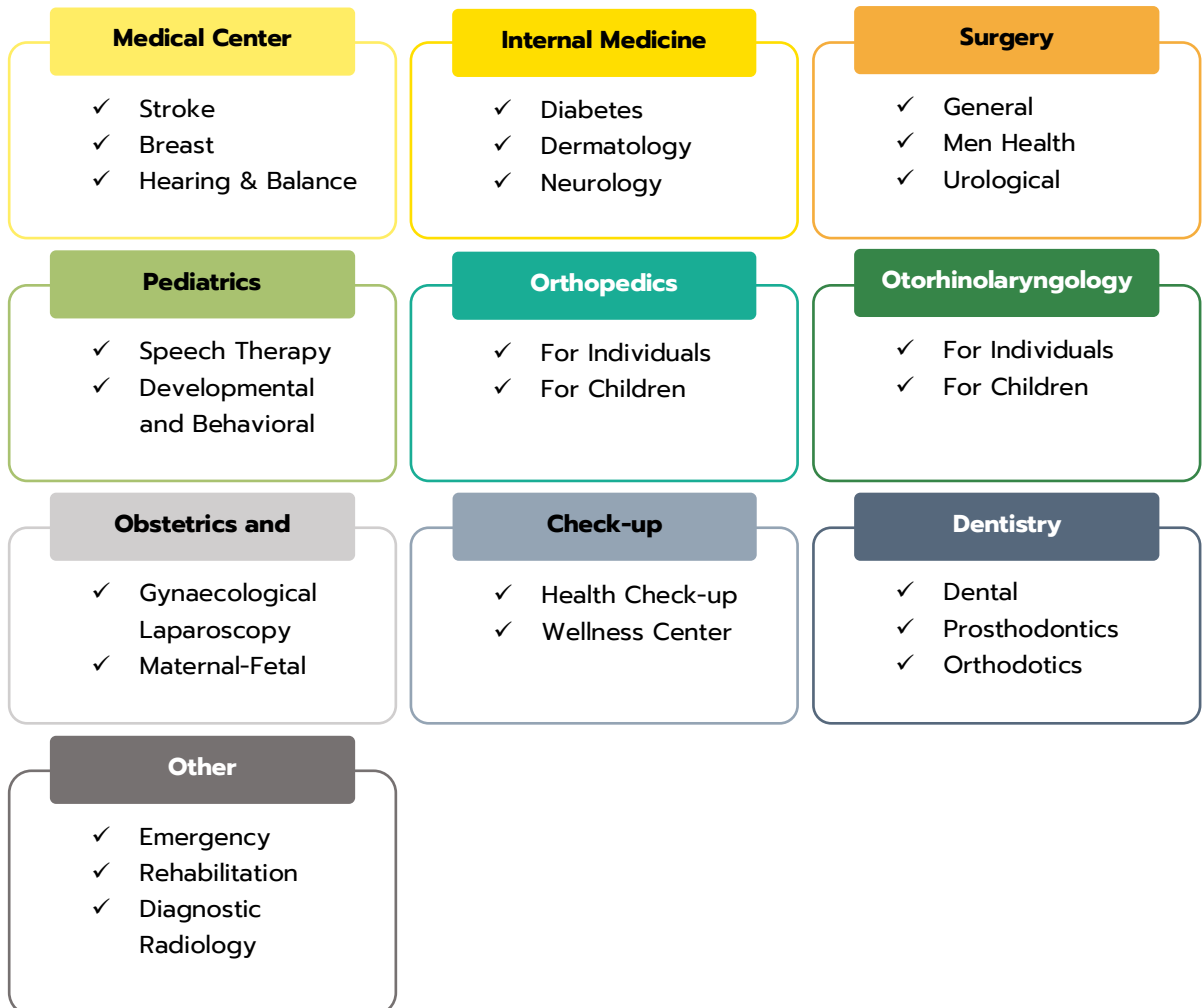
### ข้อมูลสรุปของโรงพยาบาลราชพฤกษ์



บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) หรือ "โรงพยาบาลราชพฤกษ์" ดำเนินธุรกิจหลักในการประกอบกิจการสถานพยาบาล ประเภทโรงพยาบาลเอกชน ในจังหวัดขอนแก่น



## คลินิกที่เปิดให้บริการ





## รายได้รวมจากการดำเนินงาน

รายได้จากกิจการโรงพยาบาล	ปี 2565	
	ล้านบาท	ร้อยละ
ผู้ป่วยนอก (OPD)	501.36	37.80
ผู้ป่วยใน (IPD)	824.82	62.20
รายได้จากกิจการโรงพยาบาล	1,326.18	100.00

	ปี 2564	ปี 2565
จำนวนห้องตรวจ (เฉลี่ย)	36	36
จำนวนวัน	365	365
ความสามารถในการรับผู้ป่วยนอกสูงสุด (ครั้ง) **	709,560	709,560
จำนวนผู้ป่วยนอกรับการรักษารักษาจริง (ครั้ง)	179,344	235,826
อัตราการให้บริการ (ร้อยละ)	25.28	33.24

หมายเหตุ \*\* ความสามารถในการรับผู้ป่วยนอกสูงสุดประมาณ 54 ครั้งต่อห้องต่อวัน

กลุ่มผู้ป่วยใน (IPD)	ปี 2564		ปี 2565	
จำนวนเตียงเปิดให้บริการจริง (เฉลี่ย)	198	572	198	352
จำนวนวัน	365	183	365	365
ความสามารถในการรับผู้ป่วยในสูงสุด (เตียง)	72,270	104,676	72,270	128,480
จำนวนผู้ป่วยในรับการรักษารักษาจริง (เตียง)	27,077	72,222	32,421	84,592
อัตราการให้บริการ (ร้อยละ)	37.46	68.99	44.86	65.84
		70.00		58.29

หมายเหตุ : ในช่วงครึ่งปีหลังของปี 2564 ถึงครึ่งปีแรกของปี 2565 บริษัทฯ ได้เปิดให้บริการ Hospitel จำนวน 352 ห้อง ทั้งนี้ ห้องพัก Hospitel จำนวน 1 ห้องสามารถรองรับผู้ป่วยและเข้าพักรักษาได้สูงสุด 3 คน-4 คน ขึ้นอยู่กับขนาดของห้องพักแต่ละประเภทหรือกรณีผู้ป่วยติดเตียงทั้งครอบครัว

ในช่วง เดือนมีนาคม – พฤษภาคม 2565 ได้เริ่มเปิดให้บริการรักษาโควิดแบบ Home isolation

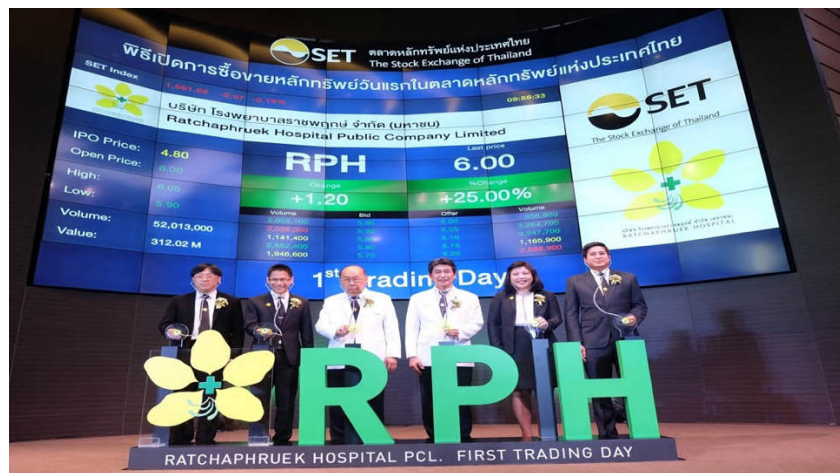
## ศูนย์ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ (Center of Specialty : COS)

บริษัทฯ มุ่งเน้นการให้บริการทางการแพทย์ด้วยมาตรฐานสูงสุดตามที่ Joint Commission International (JCI) กำหนดมาตรฐานในสาขาต่าง ๆ และมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการดูแลผู้ป่วยอย่างมีคุณภาพและความปลอดภัย ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรศักยภาพและความสามารถอย่างต่อเนื่อง

### ศูนย์ในโรงพยาบาล



## สถานการณ์เป็นสมาชิกและสมาคมในภาคธุรกิจ



โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ได้ร่วมเป็นสมาชิกกับสมาคมและองค์กรในภาคธุรกิจที่เกี่ยวข้องในฐานะผู้ให้บริการทางการแพทย์และในฐานะบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เช่น ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย สมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และสมาคมโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น



## จรรยาบรรณการประกอบธุรกิจ (GRI 102-16)



ในการทบทวนการกำกับดูแลกิจการที่ดี คณะกรรมการบริษัทได้จัดให้มีการทบทวนปรับปรุงเป็นประจำทุกปี มีหลักปฏิบัติของจรรยาบรรณและจริยธรรม เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับ ยึดหลักนิติธรรม มีความโปร่งใส และมีความมีคุณธรรมให้ความสำคัญต่อผู้ถือหุ้น คนไข้ ลูกค้า คู่ค้า มีความรับผิดชอบต่อพนักงาน ชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมและยังคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม โดยมีรายละเอียด จรรยาบรรณและจริยธรรมในด้านต่าง ๆ ได้แก่ (สามารถดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ)





## การติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการ

### \* การจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (GRI 102-25)

คณะกรรมการบริษัท ได้จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเพื่อป้องกันการขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนกับบริษัท (Conflicts of Interest) เพื่อป้องกันกิจกรรมที่อาจเกิดผลประโยชน์ทับซ้อน กิจกรรมที่ผิดกฎหมายและไม่เหมาะสม โดยให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานประจำของบริษัทฯ ต้องจัดทำรายงานเปิดเผยรายการที่สงสัยว่าตนเองหรือญาติที่มีความเกี่ยวข้อง ในครอบครัว มีผลประโยชน์ขัดกันกับผลประโยชน์ของบริษัทฯ เป็นประจำทุกปี

ซึ่งในปี 2565 ไม่พบรายการขัดแย้งที่มีสาระสำคัญของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน

ทั้งนี้ นโยบายเกี่ยวกับการป้องกันความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ ได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ([www.rph.co.th](http://www.rph.co.th)) และแบบรายงานประจำปี 2565 (56-1 One Report)

### \* การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน และการรับเรื่องร้องเรียน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน โดยคณะกรรมการบริษัทได้พิจารณาทบทวนนโยบายต่อต้านทุจริต คอร์รัปชัน เพื่อให้นโยบายดังกล่าวมีเนื้อหาครบถ้วน และครอบคลุมความเสี่ยงที่อาจจะเกิดการทุจริตคอร์รัปชัน ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ (GRI 205-1) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน และได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อต้าน การคุ้มครองการแจ้งเบาะแส

เพื่อให้มีแนวทางในการปฏิบัติที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ในปี 2565 บริษัทฯ มีการดำเนินงานเพื่อส่งเสริมการกำกับดูแล กิจการที่ดี จรรยาบรรณธุรกิจ และการต่อต้านการทุจริตและ คอร์รัปชัน ดังนี้

บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันต่อกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานผ่านระบบ RPH Staff และเผยแพร่ผ่านระบบ Intranet ของบริษัทฯ

บริษัทฯ ได้ประกาศงดรับของขวัญในช่วงเทศกาลปีใหม่ เว้นแต่เป็นการดำเนินการตามธรรมเนียมประเพณี โดยแจ้งผ่านช่องทางเว็บไซต์ ([www.rph.co.th](http://www.rph.co.th)) เพื่อแสดงเจตจำนงและสื่อสารให้ ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ทั้งคู่ค้า ลูกค้า รวมถึงบริษัท ในเครือและบุคคลภายนอกทราบ รวมถึงกำหนดมูลค่าของขวัญ ของกำนัล และการเลี้ยงรับรอง ได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ([www.rph.co.th](http://www.rph.co.th)) และแบบรายงานประจำปี 2565 (56-1 One Report)

### \* นโยบายการแจ้งเบาะแส การแจ้งเบาะแส (Whistleblowing Policy)

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม และสามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยคาดหวังให้ผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มสามารถรายงานถึงเหตุการณ์ที่อาจขัดต่อหลักการดังกล่าว เพื่อให้มีการดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องต่อไป โดยบริษัทฯ นโยบายการแจ้งเบาะแส (Whistleblower Policy) กำหนดแนวปฏิบัติตรวจสอบข้อเท็จจริง การแจ้งเบาะแสโดยไม่ระบุตัวตน การคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง บกหลังโทษผู้ที่ฝ่าฝืนนโยบาย พร้อมทั้งกำหนดมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือผู้แจ้งเบาะแส บริษัทฯ ได้เปิดเผยไว้บนเว็บไซต์ของบริษัทฯ ([www.rph.co.th](http://www.rph.co.th)) และแบบรายงานประจำปี 2565 (56-1 One Report)

# รางวัลแห่งความภาคภูมิใจ



## “โรงพยาบาลดีเด่นด้านการบริหารค่ารักษาพยาบาล” (Financial Management Award)

จากงาน Bangkok Life Assurance Smart Hospital Award 2021  
โดยบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)  
ณ วันที่ 30 พฤศจิกายน 2564



## “โรงพยาบาลดีเด่นด้านรางวัลด้านการดูแลใส่ใจที่เป็นเลิศ” (Caring Silver Award)

จากงาน Muang Thai Life Assurance Smart Hospital Awards 2021  
โดยบริษัท เมืองไทยประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)  
ณ วันที่ 30 กันยายน 2565



## “ผู้สนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019”

ได้รับใบประกาศเกียรติคุณ ในการเป็นผู้สนับสนุนการฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันให้แก่ประชาชนจังหวัดขอนแก่น โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น  
ณ วันที่ 6 มิถุนายน 2565



## “สถานประกอบการดีเด่น ที่ส่งเสริมและสนับสนุนศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4”

งานสถาปนาศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4  
โดยศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4  
สำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน  
ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2565





**“มาตรฐานการรักษาระดับสากล JCI”**  
**(JCI Accreditation)**  
Joint Commission International



**มาตรฐาน GHA’s COVID -19**  
**(Global Healthcare Accreditation COVID-19**  
**Guidelines for Medical Travel Programs)**  
แห่งที่ 2 ของประเทศไทย จาก Global Healthcare Accreditation



**“MOU GHA For Business”**  
**Assuring Safety, Health, and Well-being**  
**between GHA, RPH, KKCC**  
Global Healthcare Accreditation



**Membership**  
**PLANETREE INTERNATIONAL**

## นโยบายการให้บริการอย่างรีนไคล...ไร้รอยต่อ (CLOCK)

พนักงานต้องยึดหลักการ “CLOCK” เป็นมาตรฐานในการสร้างประสบการณ์ที่เป็นเลิศแก่ผู้รับบริการ

- ※ **C** = Calculate the realistic estimate time that the customer will wait for service  
ประมาณเวลาที่ผู้รับบริการต้องรอกอย่างใกล้เคียงความเป็นจริงมากที่สุด
- ※ **L** = Let the customer know immediately when there will be delay in service  
แจ้งให้ผู้รับบริการทราบทันทีที่จะเกิดความล่าช้า
- ※ **O** = Offer alternative to the customer  
เสนอทางเลือกให้ผู้บริการ
- ※ **C** = Compensate the customer with a complementary voucher if they have been Significantly, Inconvenienced  
เสนอส่งมอบสินค้าหรือบริการที่ชดเชยให้ผู้รับบริการ เช่น การให้คูปองส่วนลดร้านอาหารในโรงพยาบาล ฯลฯ
- ※ **K** = Keep the customer informed of the progress  
แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าทุกกระยะ



## นโยบายภาพรวมด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน

GRI 2-12, 2-13, 2-24

บริษัทมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจโดยมุ่งเน้นการสร้างคุณภาพ 3 ด้านให้เกิดความสมดุล ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล มิติด้านสังคม และมิติด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์และพันธกิจสู่การเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำที่ให้บริการอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ในธุรกิจทางการแพทย์และการรักษาพยาบาล ที่คลินิกและแพทย์เฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญ และหลากหลายครบวงจร ซึ่งดำรงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์แห่งการประกอบวิชาชีพ ประกอบกิจการภายใต้ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยแสดงถึงกรอบการดำเนินงานความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมี แบบแผน ตามนโยบายที่ว่า “มุ่งสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน”

ดังนั้น บริษัทฯ ได้กำหนดแนวทางการดำเนินงานในแต่ละด้านเพื่อสนับสนุนกลยุทธ์ของบริษัทฯ และสอดคล้องกับประเด็น ความยั่งยืนที่สำคัญ และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติ (UN SDGs) ดังนี้

### “มุ่งสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน”



### มิติด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
* การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ	* ผลการประเมิน CG Score / คะแนน AGM
* การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน	* ได้รับการรับรองเป็นสมาชิก CAC
* สร้างความเชื่อมั่นในขีดความสามารถการรักษาพยาบาลและการบริการทางการแพทย์	* จำนวนผู้เข้ารับบริการและรายได้จากการรักษาพยาบาล
* การปรับตัวเข้าสู่ยุคดิจิทัล	* การให้บริการทางแพทย์ด้วยระบบสารสนเทศ
* ความเป็นส่วนตัว ความมั่นคงและความปลอดภัยของข้อมูล	* การรั่วไหลของข้อมูล อันนำไปสู่ข้อพิพาทการฟ้องร้องคดี

## มิติด้านสังคม

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
<ul style="list-style-type: none"> <li>* การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และจรรยาบรรณ</li> <li>* การเคารพสิทธิมนุษยชนและกฎหมายแรงงานอย่างเป็นธรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* อัตราการเกิดข้อร้องเรียน หรือการฟ้องร้องคดี</li> <li>* ผลการประเมินความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านและอัตราการเกิดข้อพิพาทแรงงาน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* การสร้างแรงจูงใจและการรักษาพนักงานที่มีความสามารถ</li> <li>* สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ความผูกพันของพนักงานและอัตราการลาออกของพนักงาน</li> <li>* อุบัติเหตุการถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* สร้างกระบวนการส่งเสริมให้ลูกค้าทางธุรกิจมีความรับผิดชอบต่อสังคม</li> <li>* การมีส่วนร่วมกับชุมชน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* จำนวนลูกค้าที่ลงนามปฏิบัติตามจรรยาบรรณลูกค้าทางธุรกิจ</li> <li>* จำนวนงบประมาณและโครงการที่สนับสนุนหรือเข้าไปมีส่วนร่วม</li> </ul>

## มิติสิ่งแวดล้อม

### มุ่งเน้นระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางการดำเนินงาน	ตัวชี้วัด
<ul style="list-style-type: none"> <li>* การลดการใช้พลังงานและการใช้พลังงานทดแทน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผลการประหยัดพลัง</li> <li>* ผลการดำเนินการการบริหารจัดการน้ำ</li> <li>* หน่วยการใช้น้ำมันและค่าน้ำมัน</li> <li>* จำนวนการใช้ไฟฟ้าและค่าไฟ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* การจัดการผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการดำเนินธุรกิจลดลง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* การจัดการของเสีย (ขยะติดเชื้อ ขยะอันตราย ขยะทั่วไป)</li> <li>* ภาวะดาด</li> <li>* เกณฑ์การรัยูนน้ำ น้ำเสีย</li> <li>* อัตราการร้องเรียนจากชุมชน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่าและนำกลับมาใช้ใหม่</li> <li>* การอนุรักษ์ทรัพยากรป่าไม้ เพิ่มพื้นที่สีเขียว</li> <li>* การจัดการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* รณรงค์ care, ฤงยา ผ้าเช็ดมือ</li> <li>* Paperless E-meeting E-Report</li> <li>* การออกแบบสถาปัตยกรรมให้สอดคล้องกับทิศทางลม แสง อุณหภูมิ</li> <li>* ติดตั้งซิลเลอร์ทำความเย็น</li> </ul>



## การดำเนินงานกับผู้มีส่วนได้เสีย

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้เสีย โดยได้ทำการระบุกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับ การดำเนินงานตลอดห่วงโซ่อุปทาน วิเคราะห์ และจัดลำดับของผู้มีส่วนได้เสีย โดยพิจารณาเกณฑ์ระดับผลกระทบจากการดำเนินงานของบริษัทฯ ต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และเกณฑ์ระดับอิทธิพลของกลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย ต่อการดำเนินธุรกิจ (GRI 102-42) รวมถึงดำเนินการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มต่อการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้ การตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสม และตรงประเด็นเทียบกับองค์การด้านการดูแลสุขภาพสากล เพื่อให้แน่ใจว่ามีความครบถ้วนสมบูรณ์ตลอดทั้งห่วงโซ่อุปทาน และมีการกำหนดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลรับผิดชอบ และตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสียให้สอดคล้องกับแต่ละกลุ่มด้วยวิธีที่เหมาะสมครบถ้วนตามแนวทางที่บริษัทฯ กำหนด

ทั้งนี้ ข้อคิดเห็นที่ได้จะถูกนำไปใช้ในการปรับเปลี่ยนธุรกิจของโรงพยาบาลอย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งออกเป็น 9 กลุ่ม ดังนี้

ผู้มีส่วนได้เสีย	ประเด็นผลกระทบ	โอกาส
* ผู้ถือหุ้น / นักลงทุน / นักวิเคราะห์	* การกำกับดูแลกิจการที่ดี	* ผลตอบแทนจากการลงทุน
* คนไข้/ผู้รับบริการ/ลูกค้า	* คุณภาพและความปลอดภัยในการรักษาพยาบาล	* บริการทางการแพทย์ที่มีมาตรฐานและความปลอดภัยสูงสุด
* พนักงานและครอบครัว	* การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ความปลอดภัยในการทำงาน	* ก า ร ส รั ้ า ง Employee Engagement
* คู่ค้า/SUPPLIER	* การทำธุรกิจที่ยุติธรรมและโปร่งใส คุณภาพในการส่งมอบสินค้า	* กระบวนการคัดเลือกคู่ค้าที่โปร่งใส * คุณภาพของสินค้าและบริการ
* คู่แข่ง	* แข่งขันกันอย่างเสรี และเป็นธรรม	* ยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของกลุ่มธุรกิจ
* เจ้าหนี้/สถาบันทางการเงิน	* ได้รับการชำระหนี้อย่างครบถ้วนและตรงต่อเวลา	* การปฏิบัติตามสัญญา
* ชุมชนและสังคม	* การมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชนและสังคม	* การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน
* สิ่งแวดล้อม	* การประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่ออาชีพะ อนามัยและสิ่งแวดล้อม	* ลดการใช้พลังงานและสิ่งแวดล้อม
* ภาครัฐ/ภาคเอกชน/องค์กรอิสระ	* การปฏิบัติตามกฎหมาย	* ให้ความร่วมมือในกิจกรรมของภาครัฐ และกิจกรรมที่ได้รับการร้องขอ

## ช่องทางการรับรู้และสื่อสารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (102-43)

- |  |   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* ผู้ถือหุ้น/นักลงทุน/นักวิเคราะห์</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>* การประชุมผู้ถือหุ้น</li> <li>* การประชุมของนักวิเคราะห์และนักลงทุน</li> <li>* เจ้าหน้าที่นักลงทุนสัมพันธ์</li> <li>* ข่าวสารบนเว็บไซต์ของบริษัท</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* คนไข้/ผู้รับบริการ/ลูกค้า</li> </ul>        | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็น ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>* การรักษาพยาบาล</li> <li>* การจัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับโรคหรือการดูแลสุขภาพผ่านช่องทางประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาล</li> <li>* การบริการของเจ้าหน้าที่ / แพทย์ / บุคลากร</li> <li>* ระบบ Feedback ประเมินความพึงพอใจ SMS/QR Code</li> <li>* การลงโฆษณา</li> <li>* ช่องทางการร้องเรียน / ข้อเสนอแนะ ผ่านทางเว็บไซต์ โทรศัพท์</li> <li>* ช่องทางผ่านสื่อสังคมของโรงพยาบาล เช่น อีเมล WeChat Line</li> <li>* ประธานเจ้าหน้าที่บริหารโดยตรง</li> </ul>     |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงานและครอบครัว</li> </ul>               | <ul style="list-style-type: none"> <li>* การประชุมพิเศษ</li> <li>* ประธานเจ้าหน้าที่บริหารพบพนักงานประจำปี</li> <li>* ตรวจสอบสุขภาพประจำปี</li> <li>* กิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ต่างๆ</li> <li>* กิจกรรมงานเลี้ยงปีใหม่</li> <li>* ข่าวสารด้านความปลอดภัยระบบ IT ฯลฯ</li> <li>* ประชุมคณะกรรมการความปลอดภัย ทุกเดือน</li> <li>* ช่องทางการรับข้อร้องเรียนและรับฟังความคิดเห็น - การจัดอบรมพัฒนาความรู้ ส่งเสริมศักยภาพ และ ความสามารถในการปฏิบัติงาน</li> <li>* คู่มือการปฏิบัติงานของพนักงาน และคู่มือจรรยาบรรณธุรกิจ</li> <li>* ประกาศคำสั่งต่างๆ</li> </ul> |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* คู่ค้า/ Supplier</li> </ul>                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ระบบ Intranet ระบบ RPH Staff</li> <li>* การประชุม / การสัมมนา</li> <li>* การตรวจประเมินคู่ค้าประจำปี</li> <li>* ข้อเสนอแนะจากการติดต่องาน</li> <li>* การเยี่ยมชมกิจการของบริษัท</li> <li>* นโยบายการจัดซื้อ-จัดจ้าง</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* คู่แข่ง</li> </ul>                          | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ระบบสื่อสารออนไลน์ โทรศัพท์, อีเมล เว็บไซต์, Facebook, Line</li> <li>* การเข้าร่วมประชุมสมาคมโรงพยาบาลเอกชน</li> <li>* การเข้าร่วมประชุมหรือกิจกรรมเกี่ยวกับธุรกิจโรงพยาบาล</li> </ul>   |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* เจ้าหนี้/สถาบันธนาคาร</li> </ul>            | <ul style="list-style-type: none"> <li>* ข้อมูลเว็บไซต์ของบริษัท</li> <li>* การติดต่อประสานงาน</li> <li>* ข้อมูลงบการเงิน</li> </ul>  |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>* ชุมชนและสังคม</li> </ul>                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>* การประชุมเสวนา</li> <li>* การลงพื้นที่ออกหน่วย</li> <li>* การจัดกิจกรรมภายนอก</li> <li>* จัดช่องทางในการดูแลสุขภาพในช่วงสถานการณ์โควิด เช่น Tele-Medicine</li> </ul>   |

- \* สิ่งแวดล้อม
- \* ภาครัฐ/ภาคเอกชน/องค์กรอิสระ
- \* การประชุมร่วมกับหน่วยงานสาธารณสุขของภาครัฐ
- \* การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรม
- \* การปฏิบัติตามกฎหมาย
- \* การออกเยี่ยมชมหน่วยงานราชการ



### เป้าหมายนวัตกรรมสุขภาพ

การกำกับดูแลกิจการ	สุขภาวะที่ยั่งยืน	สิ่งแวดล้อมสมดุล
	การเคารพสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติ ด้านแรงงาน	การอนุรักษ์พลังงานไฟฟ้า
SDG 8 ได้รับคะแนนการประเมินการกำกับ กิจการระดับ 4 ดาวขึ้นไป ได้รับคะแนนการประเมินโครงการ จัดการประชุมสามัญผู้ถือหุ้น 100 คะแนน	SDG 5 SDG 8 กรณีการละเมิดสิทธิมนุษยชนเป็นศูนย์ การร้องเรียนหรือข้อพิพาทด้าน แรงงานเป็นศูนย์	ลดปริมาณการใช้พลังงานในองค์กร 0.5 ภายในปี 2568 เทียบกับฐานปี 2564 ลดอัตราการใช้น้ำมัน
นวัตกรรมการดูแลรักษาพยาบาล	ความรับผิดชอบต่อบุคลากร	การบริหารจัดการน้ำ
SDG 9 จำนวนผู้ใช้บริการทั้งหมดเติบโต 2 เท่า ภายในปี 2568 เทียบกับฐานปี 2563	SDG 3 ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 10 ชั่วโมงต่อคน อัตราความผูกพันของพนักงานไม่ น้อยกว่าร้อยละ 75 อัตราการลาออกน้อยกว่าร้อยละ 10 อัตราการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานเป็น ศูนย์ อัตราการเจ็บป่วย/คุณภาพ/เสียชีวิต จากการทำงานเป็นศูนย์	ลดอัตราการใช้น้ำ ร้อยละ 0.5 ภายในปี 2568 เทียบเท่ากับฐานปี 2563 SDG 6
การต่อต้านการคอร์รัปชัน SDG 16	ความรับผิดชอบต่อคนใช้/ผู้รับบริการ/ ลูกค้า	การบริหารจัดการของเสีย SDG 12
ประกาศเจตนารมณ์การเข้าร่วม โครงการ CAC ในปี 2567 และ/หรือ ได้รับรองภายในปี 2568	SDG 9 ลดอัตราค่าร้องเรียน อัตราความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกไม่ น้อยกว่าร้อยละ อัตราความพึงพอใจของผู้ป่วยในไม่ น้อยกว่าร้อยละ	ลดปริมาณขยะต่อจำนวนผู้ใช้บริการ ร้อยละ 5 ภายในปี 2568 เทียบกับฐานปี 2563
การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าอย่าง ยั่งยืน	การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม	
SDF 17 คู่ค้าหลักรับทราบและลงนามตอบรับ จรรยาบรรณคู่ค้าทางธุรกิจโดยเฉพาะ เรื่องการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ร้อยละ 100 ภายในปี 2568	กิจกรรมเพื่อชุมชนและสังคมเพิ่มขึ้น ร้อยละ 10 ภายในปี 2568 เทียบเท่ากับ ฐานปี 2563	

**การเข้าเป็นสมาชิกกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม**

บริษัทฯ ได้เข้าเป็นสมาชิกและระดับบริหารในองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนเพื่อร่วมผลักดันพัฒนาการดำเนินงานด้าน เศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ของโรงพยาบาล ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรม/โครงการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน (GRI 102-13)



ด้านสิ่งแวดล้อม	ด้านสังคม	ด้านเศรษฐกิจ
<ul style="list-style-type: none"> <li>* สำนักงานเทศบาลนครขอนแก่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* CSR Club สมาคมบริษัทจดทะเบียนไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* หอการค้าจังหวัดขอนแก่น</li> <li>* สภาอุตสาหกรรมจังหวัดขอนแก่น</li> <li>* สมาคมโรงพยาบาลเอกชน</li> <li>* คณะกรรมการบริหารจัดการสถานการณ์โรคระบาดจังหวัดขอนแก่น</li> </ul>

## การดำเนินการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)



บริษัทฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการทำกับดูแลกิจการที่ดี มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการผู้บริหาร และ พนักงาน ตระหนักถึงความรับผิดชอบและเป็นธรรมต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วนให้สอดคล้องตามกฎหมาย รวมถึงหลัก การทำกับดูแลกิจการที่ดีจึงได้กำหนดจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจและจรรยาบรรณกรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อให้รับทราบและถือปฏิบัติในแนวทางเดียวกัน

บริษัทฯ ได้มีการประกาศและแจ้งให้พนักงานทุกคนรับทราบและยึดปฏิบัติอย่างเคร่งครัด รวมถึงให้มีการปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าว

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย (102-40)	ความต้องการ/ความคาดหวัง (102-44)	การดำเนินการตอบสนองต่อความคาดหวัง (102-43)	ผลลัพธ์/ตัวชี้วัด
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผู้ถือหุ้น</li> <li>* นักลงทุน</li> <li>* นักวิเคราะห์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* การเติบโตทางธุรกิจ</li> <li>* รายได้จากกิจการและผลการดำเนินงานที่ยอดเยียม</li> <li>* ค่าตอบแทนที่สมเหตุ สมผลต่อการลงทุน</li> <li>* การพัฒนาธุรกิจอย่างยั่งยืน ภายใต้กรอบของตลาดทุน</li> <li>* มีแผนการรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระยะสั้นและระยะยาว</li> <li>* การเปิดเผยข้อมูลอย่างเท่าเทียมกันและกันทั่วถึง</li> <li>* การให้ความเท่าเทียมกัน</li> <li>* ของผู้ถือหุ้นและรักษาผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นและนักลงทุน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ให้สิทธิแก่ผู้ถือหุ้นทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน</li> <li>* ประกอบธุรกิจภายใต้นโยบายการทำกับดูแลกิจการที่ดี</li> <li>* ตระหนักและปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจอย่างเคร่งครัด</li> <li>* ขับเคลื่อนธุรกิจอย่างยั่งยืน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผลประกอบการเติบโตอย่างต่อเนื่อง</li> <li>* จ่ายปันผลให้แก่ผู้ถือหุ้นอย่างต่อเนื่อง</li> <li>* ไม่ได้รับคำเตือนจากสำนักงานกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (ก.ล.ต.)</li> <li>* ผู้สอบบัญชีให้การรับรองงบการเงินอย่างมีเงื่อนไข ต้อง = 0</li> </ul>



		<ul style="list-style-type: none"> <li>* จัดการประชุมผู้ถือหุ้น/นักลงทุน</li> <li>* มีนโยบายจ่ายปันผลค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</li> <li>* เผยแพร่รายงานและข้อมูลอย่างถูกต้องและโปร่งใส</li> <li>* การรายงานสารสนเทศต่อตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยอย่างครบถ้วน และเป็นไปตามเวลาที่กำหนดสื่อสารผ่านแบบแสดงรายการข้อมูล</li> <li>* ประจำปี (56-1) รายงานประจำปี และรายงานการพัฒนาอย่างยั่งยืน</li> <li>* กำหนดนโยบายเพื่อป้องกันธุรกรรม ที่อาจทำให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* คนไข้</li> <li>* ผู้รับบริการ</li> <li>* ลูกค้ำ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* มีบริการทางการแพทย์จากผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลาย</li> <li>* มีอุปกรณ์และเครื่องมือแพทย์ที่ทันสมัยปลอดภัยตอบสนองต่อการรักษา</li> <li>* สามารถให้บริการรักษาโรคได้อย่างมีคุณภาพมาตรฐานสูงสุด</li> <li>* ช่องทางการติดต่อที่สะดวก สามารถตอบข้อสงสัยหรือข้อซักถาม</li> <li>* บริการด้วยความสุภาพ จริงใจ กระจ่างหรือรับและตอบสนองต่อความต้องการอย่างรวดเร็ว</li> <li>* และไร้รอยต่อ</li> <li>* ได้รับการบริการที่เป็นเลิศอย่างเหนือความคาดหมาย</li> <li>* อัตราค่าบริการที่เป็นธรรมสมเหตุสมผล</li> <li>* ปกป้องคุ้มครองข้อมูลความลับและความเป็นส่วนตัว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ให้บริการทางการแพทย์โดยแพทย์และสหวิชาชีพที่มีความเชี่ยวชาญและหลากหลาย</li> <li>* มีกระบวนการวินิจฉัยและให้การรักษาที่สอดคล้องกับระเบียบและข้อกำหนด</li> <li>* ให้การดูแลรักษาอย่างเท่าเทียมกันทุกราย โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ</li> <li>* ให้บริการรักษาอย่างมีคุณภาพตามที่ได้รับการรับรองมาตรฐานสากล JCI ที่ได้รับการรับรองอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับพึงพอใจมาก</li> <li>* อัตราการรักษา</li> <li>* จำนวนผู้ใช้บริการเต็ม</li> <li>* จำนวนผู้รับบริการ OPD / IPD เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>* ให้บริการสนับสนุนในการรับ-ส่งผู้ป่วย อำนวยความสะดวกในการรักษาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย</li> <li>* ให้บริการสนับสนุนการเบิกจ่ายประกันการชำระเงินที่หลากหลายช่องทาง</li> <li>* ค่าบริการที่เป็นธรรมสามารถตรวจสอบได้ ณ จุดบริการราคาอยู่ภายใต้กรอบที่กรมการค้าภายในกำหนด</li> <li>* การรับฟังข้อคิดเห็นและนำไปพัฒนาการให้บริการ</li> <li>* ดูแลโดยเน้นคนไข้และญาติเป็นจุดศูนย์กลาง (Person Centered Care) ตลอดจนแต่งตั้งคณะกรรมการสภาครอบครัว ที่ประกอบด้วยแพทย์ ผู้บริหาร คนไข้ พนักงาน ญาติ ตัวแทนคู่ค้า และคนในชุมชนข้างเคียงประชุมเพื่อรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาและให้บริการตลอดจนช่วยขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน</li> <li>* มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของคนไข้ ตลอดจนความลับ ความเป็นส่วนตัวในการรักษาพยาบาล</li> <li>* ดำรงไว้ซึ่งความบริสุทธิ์ในการประกอบวิชาชีพอย่างเคร่งครัด</li> </ul>	
--	--	---	--

<ul style="list-style-type: none"> <li>* พนักงาน</li> <li>* ครอบครัว</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ความมั่นคง และความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน</li> <li>* การได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน</li> <li>* คุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในการทำงาน</li> <li>* ได้รับค่าแรงและสวัสดิการที่สามารถมีคุณภาพชีวิตที่ดี</li> <li>* ได้รับโอกาสอย่างเท่าเทียมในการพัฒนา ศักยภาพและเติบโตในอาชีพ</li> <li>* การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* การวางแผนการ พัฒนาบุคลากร ทั้ง ด้าน hard side และ Soft side</li> <li>* การปฏิบัติตามหลัก สิทธิมนุษยชนในการ ดำเนินธุรกิจ และ กฎหมายแรงงาน</li> <li>* ดูแลค่าจ้างที่เป็น ธรรมและสวัสดิการ โดยให้อยู่ในระดับที่ แข่งขันได้ใน อุตสาหกรรม เดียวกัน</li> <li>* สร้างเสริมความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมการทำงาน</li> <li>* การสำรวจความ พึงพอใจของพนักงาน (Employee engagement survey) และ วัฒนธรรมความปลอดภัย (Patient Safety Culture) ทุกปี</li> <li>* พัฒนาสภาพของ บุคลากรและ ส่งเสริมการเรียนรู้ ทั้งทางออนไลน์และ ทั่วไป อย่าง ต่อเนื่องให้ตรงกับ สาขาวิชาชีพ</li> <li>* จัดให้มีระบบการ ประเมินผลงานและ การปฏิบัติงานอย่าง มีประสิทธิภาพเพื่อ การเติบโตในสาย อาชีพ เช่น ประเมิน การปรับเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง โบนัส</li> <li>* สร้างเสริม วัฒนธรรมการไม่ ตำหนิกัน (No Blame No Shame)</li> <li>* สร้างเสริม วัฒนธรรมการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผลสำรวจความ พึงพอใจขององค์กร อยู่ในเกณฑ์...</li> <li>* อัตราการเจ็บป่วย พิการ เสียชีวิตจาก การทำงานต้องเป็น ศูนย์</li> </ul>
---	--	---	---



		<p>เปลี่ยนมุมมองในการมองการได้รับการร้องเรียน = ของขวัญ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* จัดช่องทางให้มีการรายงานหรือพื้นที่ความปลอดภัย โดยสามารถส่งข้อความถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารได้โดยตรงในรูปแบบไม่ระบุตัวตน</li> <li>* การแจ้งเบาะแสการทุจริตและการร้องเรียน รวมถึงกระบวนการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส</li> <li>* ส่งเสริมสุขภาพให้วัคซีนในกลุ่มเสี่ยง โดยไม่คิดค่าใช้จ่าย เช่น สวัสดิการฉีดวัคซีนไวรัสตับอักเสบบีในกลุ่มที่ยังไม่เคยรับวัคซีนมาก่อน สวัสดิการวัคซีนไข้หวัดใหญ่ประจำปี และวัคซีนป้องกันการติดเชื้อไวรัส COVID-19</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผู้ค้า</li> <li>* Supplier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* การคัดเลือกและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ค้ารายไตรมาส/รายปี</li> <li>* การจัดประชุม สัมมนา กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์กับบริษัทผู้ค้า</li> <li>* การรับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะ และการรับข้อร้องเรียนพฤติกรรมกรรมการบริการ</li> <li>* คุณภาพการบริการและการส่งมอบสินค้า</li> <li>* จริยธรรมการดำเนินธุรกิจร่วมกัน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* มีกระบวนการค้าที่ชัดเจนและโปร่งใสสามารถตรวจสอบได้</li> <li>* มีกระบวนการจัดซื้อที่ชัดเจน โปร่งใสและเป็นธรรม</li> <li>* กำหนดเงื่อนไขและสัญญาทางการค้าอย่างเป็นธรรม และปฏิบัติตามสัญญาทางการค้า</li> <li>* ส่งเสริมสิทธิมนุษยธรรม ปฏิบัติตามกฎหมาย แรงงาน ต่อด้านการทุจริตและคอร์รัปชัน และสิทธิมนุษยชน ตลอดจน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ผู้ค้าเชื่อมั่นในการดำเนินงาน</li> <li>* ไม่พบประเด็นข้อพิพาทกับผู้ค้า</li> <li>* ไม่พบประเด็นการทุจริต</li> <li>* ส่งมอบงานหรือสินค้า ได้ตรงตามความ ต้องการในเวลา ที่ กำหนด เคารพและปฏิบัติ ตามจรรยาบรรณผู้ค้าทางธุรกิจ และไม่พบการข้อร้องเรียนหรือการได้รับคำเตือนจากผู้ค้า</li> </ul>

		<p>ปฏิบัติตามจรรยาบรรณคู่ค้าทางธุรกิจ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* ไม่มีการเรียกรับหรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตกับคู่ค้า</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* คู่แข่ง</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* การปฏิบัติปฏิบัติตามภายใต้กรอบกติกาแข่งขันที่ดีและยอมรับได้</li> <li>* การแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร</li> <li>* ไม่ซื้อตัวคู่แข่ง</li> <li>* ไม่แทรกแซงข้อมูลหรือความลับทางการ</li> <li>* ไม่แข่งขันกันด้วยการตัดราคา</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ประชุมสมาคมโรงพยาบาลเอกชน</li> <li>* ผู้บริหารพบปะชนบธรรมเนียนประเพณี</li> <li>* แข่งขันอย่างเป็นธรรม</li> <li>* เก็บรักษาความลับทางการค้าร่วมมือในการประกอบธุรกิจในการเชิงสร้างสรรค</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ไม่มีประเด็นข้อพิพาททางธุรกิจ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* เจ้าหนี้</li> <li>* สถาบันการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ได้รับการปฏิบัติตามเงื่อนไขแห่งสัญญาอย่างครบถ้วน</li> <li>* ได้รับการชำระเงินอย่างครบถ้วนและตรงต่อเวลา</li> <li>* เปิดเผยข้อมูลครบถ้วนในรายงานประจำปีและงบการเงิน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ปฏิบัติตามเงื่อนไขทางการค้าและสัญญา</li> <li>* เปิดเผยข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง</li> <li>* ตอบข้อซักถามเมื่อมีข้อสงสัยด้านการเงิน ได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว</li> <li>* มีระบบติดตามการชำระแก่เจ้าหนี้ผ่านระบบออนไลน์ของธนาคาร ทุกวันที่ 10 และวันที่ 25 ของทุกเดือน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ได้รับการชำระหนี้ตรงต่อเวลา</li> <li>* ไม่พบประเด็นข้อพิพาทฟ้องร้องคดี</li> <li>* สถาบันการเงิน มีความมั่นใจในการดำเนินธุรกิจ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ชุมชนและสังคม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* การมีส่วนร่วมกับชุมชนและสังคม</li> <li>* การเข้าร่วมสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ ที่ชุมชนและภาครัฐจัดขึ้น</li> <li>* การมีส่วนร่วมช่วยพัฒนาชุมชน</li> <li>* ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มความสามารถในขณะดำเนินงานธุรกิจสถานพยาบาล</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* สร้างเสริมสุขภาวะที่ดีของคนในชุมชนและสังคม</li> <li>* จัดกิจกรรมออกหน่วยให้บริการแพทย์เคลื่อนที่ บริการรับและส่งคนไข้และผู้ป่วยที่อยู่ในเขตเทศบาล โดยไม่มีค่าใช้จ่ายใด ๆ</li> <li>* สนับสนุนกิจกรรมของชุมชน</li> <li>* ตอบสนองต่อความต้องการของคนในสังคมอย่างเป็นระบบผ่านรูปแบบการดำเนินงานของ CSR</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ไม่พบข้อร้องเรียนจากชุมชน</li> <li>* ไม่มีภาพลักษณ์ที่ส่งผลในด้านลบ</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>* จัดบริการทางสุขภาพที่เข้าถึงง่ายและสอดคล้องกับความต้องการของคนในสังคม</li> <li>* การสนับสนุนกิจกรรมด้านการศึกษา ชุมชน ศาสนา การกุศล และสังคม</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>* สิ่งแวดล้อม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ประกอบธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบ</li> <li>* ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อม</li> <li>* มีกระบวนการผลิต การทำลายขยะติดเชื้อและขยะอันตรายอย่างปลอดภัย</li> <li>* ไม่ปล่อยน้ำเสียลงสู่น้ำสาธารณะ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ปฏิบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับการควบคุมอาคาร และสิ่งแวดล้อม</li> <li>* ลดการใช้พลังงานและทรัพยากร</li> <li>* มีกระบวนการกำจัดของเสียที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>* จัดการระบบการกำจัดของเสียตามแนวทางที่กฎหมายกำหนด</li> <li>* สร้างเสริมและรณรงค์การใช้ทรัพยากรอย่างรู้คุณค่า</li> <li>* รณรงค์ให้พนักงานมีค่านิยมใช้ถุงผ้า แกนพลาสติกและใช้ขวดน้ำแทนการใช้แก้วพลาสติก</li> <li>* เปลี่ยนถุงยาจากรูปแบบถุงพลาสติกโดยใช้ถุงกระดาษ</li> <li>* ผลิตภัณฑ์บรรจุอาหาร ต้องทำจากชานอ้อย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ของอาคารผ่านการตรวจสอบ</li> <li>* ประจำปีจากหน่วยงานภายนอก</li> <li>* ผลคะแนนการตรวจระดับคุณภาพน้ำอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>* ภาครัฐ</li> <li>* ภาคเอกชน</li> <li>* อ ง ค ิ ก ส</li> <li>* อีสระ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างครบถ้วนและเคร่งครัด</li> <li>* ให้ความร่วมมือสนับสนุนต่อกิจกรรมหรือโครงการที่ได้รับการร้องขอ</li> <li>* และโครงการของภาครัฐและองค์กรอื่น ๆ ตามกฎหมายและตามความเหมาะสม</li> <li>* นำส่งภาษีตามกฎหมายตามกำหนด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ</li> <li>* ข้อบังคับที่กฎหมายกำหนด ในทุกๆ ด้าน</li> <li>* ร่วมมือกับกระทรวงสาธารณสุข จัดตั้งศูนย์ดูแลผู้ติดเชื้อโควิด-19 และหอผู้ป่วยเฉพาะกิจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* ไม่ได้รับรายงานการฝ่าฝืนข้อกฎหมาย</li> </ul>



		(Hospital) มาก ที่สุดในจังหวัด ขอนแก่น โดยไม่มี ค่าใช้จ่าย * สนับสนุนกิจกรรม และสินค้าของ จังหวัด	
--	--	---	--

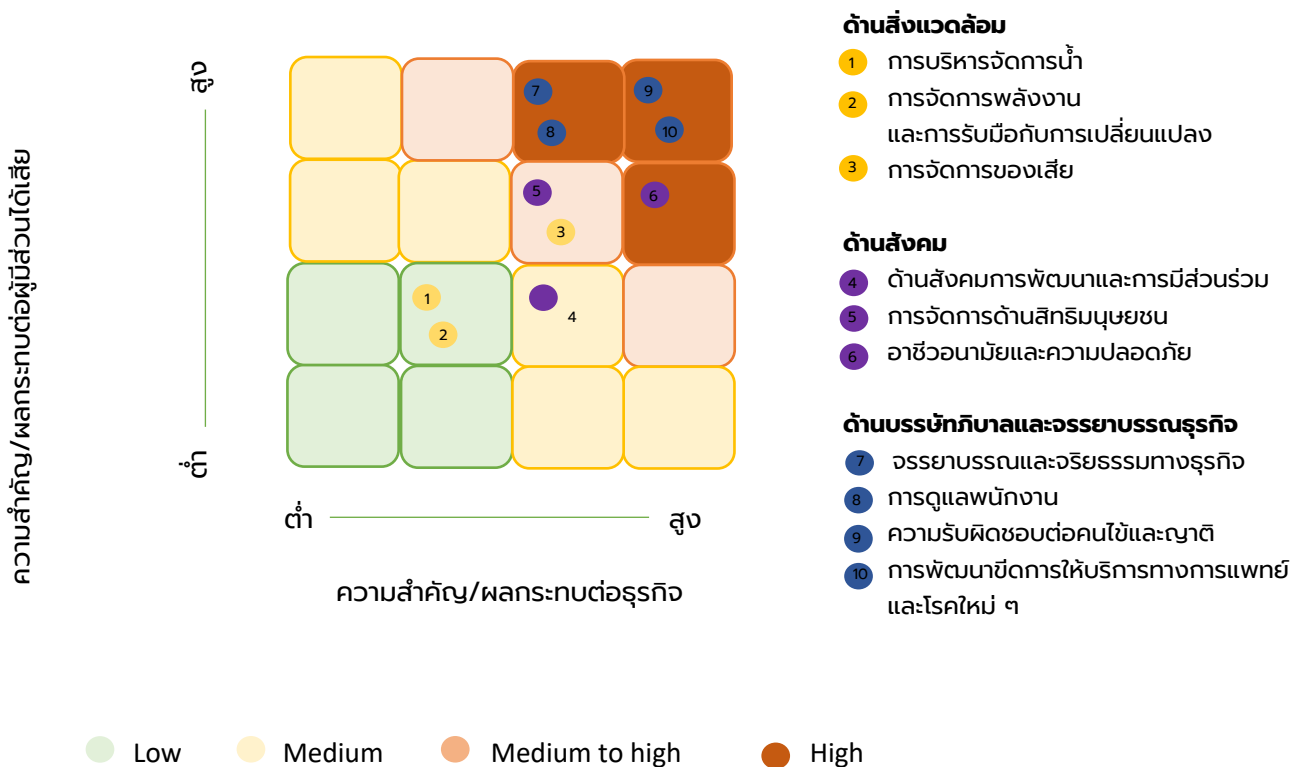
### การประเมินประเด็นที่สำคัญต่อการพัฒนาความยั่งยืน GRI 2-14, 3-1, 3-2

บริษัทฯ ได้ทบทวนประเด็นความสำคัญด้านความยั่งยืนเป็นประจำทุกปี โดยพิจารณาจากผู้มีส่วนได้เสียทั้ง ภายนอกภายใน ปัจจัยภายนอก ความเสี่ยงและความท้าทายใหม่ ๆ แนวโน้มทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของภาคอุตสาหกรรม ความต้องการของผู้บริโภค ความต้องการของพนักงาน การเปลี่ยนแปลงด้านสภาพอากาศ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร ซึ่งกระบวนการประเมินดังกล่าวสอดคล้องกับมาตรฐานการรายงานด้านความยั่งยืนของ GRI Standards 2021 ดังนี้



ในปี 2565 บริษัทฯ สามารถระบุประเด็นสำคัญด้านการพัฒนาความยั่งยืนทั้งหมด 10 ประเด็น

### ผลการประเมินประเด็นที่สำคัญ



“ ให้บริการอย่างมีคุณภาพ มาตรฐานสากล ”

“ ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ”



## การบริหารความเสี่ยง (GRI 102-15)

ด้วยสภาพแวดล้อมการดำเนินงานธุรกิจที่มีความซับซ้อน และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่รวดเร็วในปัจจุบัน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการบรรลุเป้าหมายการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน การบริหารจัดการความเสี่ยงนับเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยในการจัดการวางแผนรองรับความไม่แน่นอนทางธุรกิจได้อย่างเป็นระบบ ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ เพิ่มโอกาสทางธุรกิจ และสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนสร้างความมั่นใจและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย

### นโยบายการบริหารความเสี่ยง

โรงพยาบาลฯ ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นที่ต้องนำระบบการบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารของโรงพยาบาล จึงกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยง ดังนี้

1. บริษัทกำหนดให้การบริหารความเสี่ยงเป็นความรับผิดชอบของพนักงานในทุกระดับชั้น ที่ต้องตระหนักถึงความเสี่ยงที่มีในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนและในองค์กร และต้องให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงต่างๆ ได้รับการบริหารจัดการ ภายใต้การควบคุมภายในอย่างมีระบบให้อยู่ในระดับที่เพียงพอและเหมาะสม
2. บริษัทส่งเสริมและสนับสนุนให้ใช้การบริหารความเสี่ยงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการบริหารจัดการสำคัญของบริษัทที่บุคลากร ทุกระดับต้องมีความเข้าใจ มีความร่วมมือ มีความร่วมมือ และร่วมกันใช้การบริหารความเสี่ยงสร้างภาพลักษณ์ที่ดี เสริมสร้าง การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารจัดการที่เป็นเลิศ และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้นหรือผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท
3. บริษัทจัดให้มีกระบวนการบริหารความเสี่ยงที่มีประสิทธิภาพ ตามหลักการของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และมีการบูรณาการ ตลอดจนการจัดระบบ การรายงานการบริหารความเสี่ยงให้ฝ่ายจัดการ คณะทำงานบริหารความเสี่ยงโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริษัทความเสี่ยง รับทราบข้อมูลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยลดโอกาสของการเกิดความเสี่ยงและผลกระทบจากความเสียหาย ลดความ ไม่แน่นอนในผลการดำเนินงานโดยรวม และเพิ่มโอกาส แห่งความสำเร็จ (GRI 102-33)
4. บริษัทส่งเสริมและกระตุ้นให้การบริหารความเสี่ยงเป็น วัฒนธรรมองค์กร โดยให้ทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง
5. พนักงานงานทุกคนมีหน้าที่ปฏิบัติตามระบบและกระบวนการ บริหารความเสี่ยง ทั้งในระดับองค์กร ระดับสายงาน และระดับปฏิบัติการตามที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงกำหนด
6. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และผู้บริหารมีการตรวจสอบ ติดตาม และวัดผลการดำเนินการเพื่อบริหารความเสี่ยงของ องค์กรให้เหมาะสม



## โครงสร้างการบริหารความเสี่ยง (GRI 102-29, 102-30)

บริษัทฯ มีโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง ที่ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee: RMC) ทำหน้าที่ในการพิจารณากำหนดนโยบาย และกรอบการบริหารความเสี่ยง เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติของบริษัท รวมถึงการกำกับดูแลและสนับสนุนให้การบริหารความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ประสบความสำเร็จทั้งในระดับองค์กรและระดับโรงพยาบาล ทั้งนี้ บริษัทมีคณะทำงานด้านบริหารคุณภาพและความเสี่ยงของโรงพยาบาล ประกอบด้วยผู้บริหารจากกลุ่มงานต่าง ๆ ทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยงระดับองค์กรเป็นประจำเพื่อให้เป็นไปตามนโยบาย วัตถุประสงค์ระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ และกรอบการบริหารความเสี่ยงที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการส่งเสริมและปลูกฝังให้พนักงานทุกคนในทุกระดับชั้นตระหนักเข้าใจในความสำคัญของการบริหารความเสี่ยง ตั้งแต่ระดับแผนก ระดับฝ่าย ไปจนถึงระดับองค์กร

บริษัทฯ มีนโยบายให้มีการจัดทำบัญชีความเสี่ยงและทบทวนบัญชีความเสี่ยงในหน่วยงานของตนและทบทวนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้ทุกคนในองค์กรรับผิดชอบในการบริหารความเสี่ยงร่วมกันเพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (รายชื่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (Risk Management Committee: RMC) เปิดเผยใน 56-1 One Report) สำหรับอำนาจหน้าที่และกฎบัตรคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงปรากฏอยู่ที่เว็บไซต์ของบริษัท

ทั้งนี้ เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหารจัดการโดยตรงและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานต่าง ๆ บริษัทฯ จึงได้กำหนดให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงในระดับโรงพยาบาล หรือคณะกรรมการเฉพาะเรื่อง ดังนี้

- คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงในโรงพยาบาล (RMC)
- คณะกรรมการบริหารจัดการสถานการณ์โรคติดต่อ COVID-19 ในโรงพยาบาล
- คณะกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและเวชระเบียน (MOI)
- คณะกรรมการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)

## แนวทางการบริหารความเสี่ยง (GRI 102-11, 102-29)

บริษัทฯ ได้นำระบบการบริหารความเสี่ยงตามมาตรฐานสากล COSO (The Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission) หรือ ERM COSO (2017) มาประยุกต์ใช้ควบคู่ไปกับมาตรฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินธุรกิจ และบริษัทได้นำเครื่องมือในการบริหารความเสี่ยงมาประยุกต์ใช้ เช่น การประเมินและจัดลำดับความเสี่ยงโดยใช้แผนที่ความเสี่ยง (Risk Map) การติดตามการบริหารความเสี่ยงผ่านมาตรการจัดการความเสี่ยง (Mitigation Plan) และดัชนีชี้วัดความเสี่ยงที่สำคัญ (Key Risk Indicator: KRI) เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยเน้นการบริหารครอบคลุมปัจจัยความเสี่ยงหลักทั้ง 5 ด้าน และความเสี่ยงเกิดใหม่ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านการแพทย์ ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยี และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ รวมถึงความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่

## ปัจจัยความเสี่ยงที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืน (GRI 102-15)

บริษัทฯ ได้ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจโรงพยาบาล ทั้งปัจจัยภายในและภายนอก รวมถึงแนวโน้มด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยี อุตสาหกรรม คู่แข่งและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัท ทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่อาจส่งผลให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายของบริษัท โดยสามารถสรุปได้ดังนี้

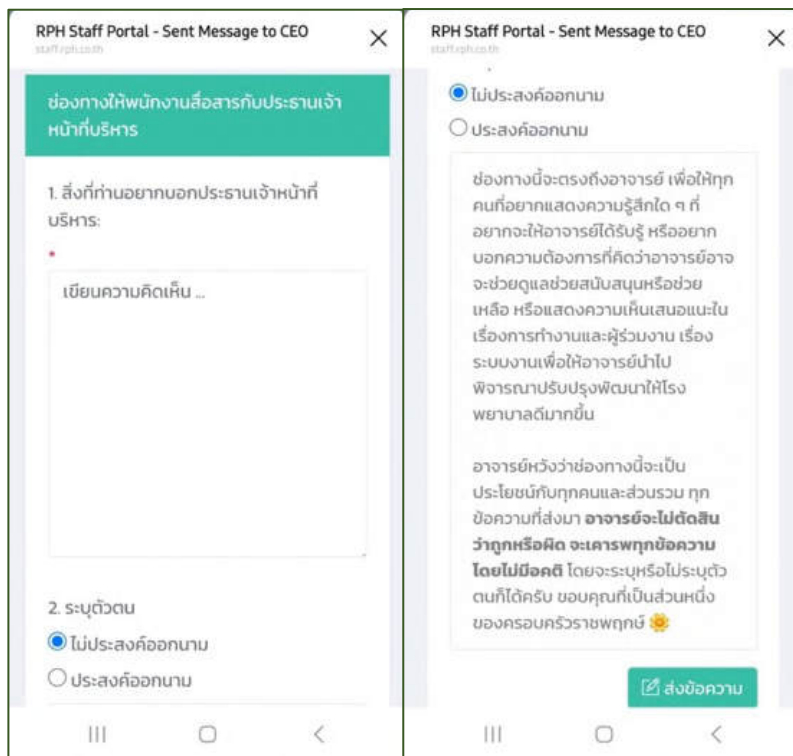
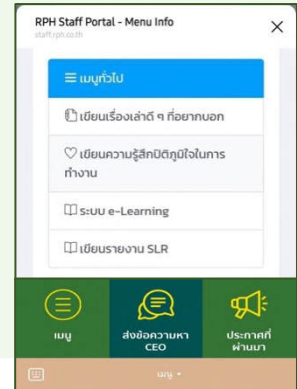
- ในปี 2565 บริษัทฯ ได้วิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงจากกระบวนการดำเนินธุรกิจของบริษัทโดยมีรายละเอียดดังนี้
- ความเสี่ยงทางคลินิก และความปลอดภัย (Clinical Risk & Quality)
  - ความเสี่ยงทางระบบปฏิบัติการ (Operational Risk)
  - ความเสี่ยงด้านบุคลากร (Human Capital Risk)
  - ความเสี่ยงทางการเงิน (Financial Risk)
  - ความเสี่ยงทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Technological Risk)
  - ความเสี่ยงทางด้านกฎหมายและกฎระเบียบ (Regulatory & Legal Risk)
  - ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย (Hazard Risk)

## การรายงานเหตุการณ์หรืออุบัติการณ์ของบริษัท – Safety Learning Reporting : SLR การรายงานระดับโรงพยาบาล

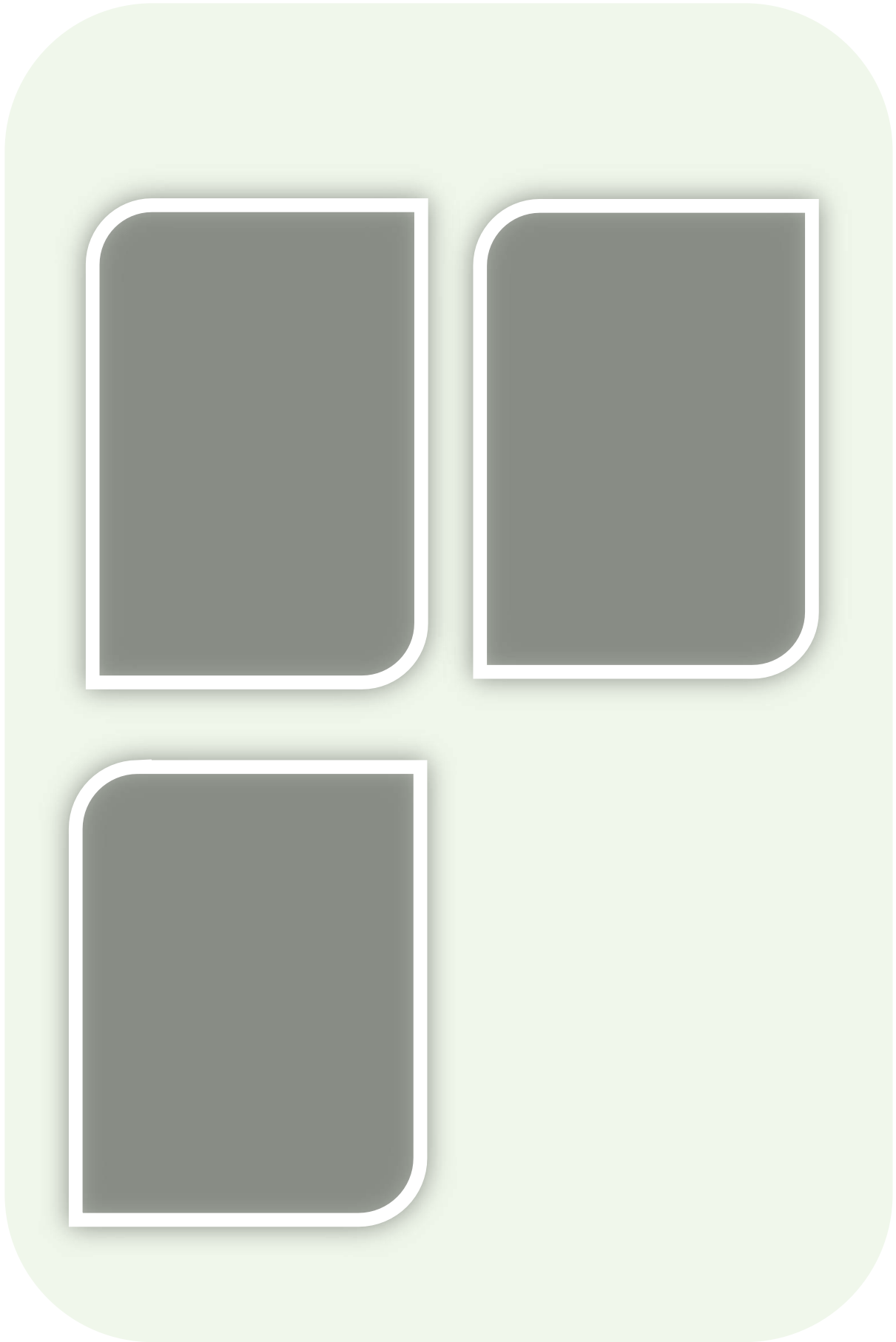
ระดับ	ผลกระทบด้านคลินิก
0	เหตุการณ์ที่สามารถทำให้เกิดความผิดพลาดแต่ยังไม่เกิดขึ้นกับผู้ป่วย (Near Miss)
1	เหตุการณ์ผิดพลาดที่เกิดขึ้นแต่ไม่เป็นอันตรายกับผู้ป่วย (No Harm)
2	เหตุการณ์ผิดพลาดที่เกิดขึ้นกับผู้ป่วยและต้องติดตามเพื่อยืนยันความปลอดภัย (Mild Adverse Event)
3	เหตุอันตรายชั่วคราวต่อผู้ป่วยและต้องแทรกแซง (Moderate Adverse Event)
4	เหตุอันตรายชั่วคราวต่อผู้ป่วยและส่งผลให้ผู้ป่วยต้องเข้ารักษาหรือต้องรักษานานขึ้น (Serious Adverse Event)
5	เหตุอันตรายถาวรหรือเหตุการณ์ที่ต้องมีการช่วยชีวิตและต้องเฝ้าดูทุกเหตุการณ์ (Utmost Greatest Serious Adverse Event)

## ช่องทางการรายงานอุบัติการณ์ภายในโรงพยาบาล

พนักงานสามารถรายงานอุบัติการณ์ได้เองโดยตรงโดยรายงานข้อมูลผ่านระบบ RPH Staff เลือกกรอกข้อมูลผ่านระบบ SLR (Safety Learning Report) ขึ้นกับผู้ป่วย โดยบริษัทฯ มีนโยบายปลูกฝังให้พนักงานทุกคนในองค์กรตระหนักถึงความเสี่ยง ทั้งที่ยังไม่เกิด หรือได้เกิดขึ้นแล้ว ทุกคนมีหน้าที่จะต้องรายงานข้อมูล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ พัฒนาและปรับปรุง ตลอดจนหามาตรการป้องกันไม่ให้เกิดเหตุการณ์ซ้ำอีก โดยให้มองการรายงาน หรือการรับรายงานเป็นการให้ของขวัญ



เพื่อเป็นการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่พนักงาน ในการแสดงความคิดเห็น การรายงานข้อมูล บริษัทฯ ได้เพิ่มช่องทางการสื่อสารอีก 1 ทางเลือก คือ ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับประธานเจ้าหน้าที่บริหารโดยตรง ซึ่งข้อความดังกล่าวจะส่งถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารแต่เพียงผู้เดียว ไม่ผ่านบุคคลที่สามแต่อย่างใด ทั้งนี้ สามารถเลือกระบุได้ว่าต้องการจะประสงค้ออกนามหรือเปิดเผยตัวตนหรือไม่ก็ได้





## การบริหารจัดการความเสี่ยงที่เกิดขึ้นใหม่ (Emerging Risk)

ความเสี่ยงที่เกิดขึ้น/ผลกระทบต่อธุรกิจ	การวางแผนและการป้องกันความเสี่ยง
<p><b>การเกิด CLUSTER COVID-19 ภายในองค์กร</b></p> <p>หากมีพนักงานติดเชื้อมากอาจทำให้การให้บริการทางการแพทย์อาจหยุดชะงัก และเนื่องจากบริษัทฯ ประกอบธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งแน่นอนว่ากรณีการเกิด CLUSTER ในองค์กร ไม่ว่าจะระดับแผนกหรือระดับหน่วยงาน อาจทำให้การบริการ หรือการดูแลรักษาอาจหยุดชะงัก ขาดความสิ้นไหล ซึ่งส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้เสีย</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ การจัดตั้งทีมฉุกเฉินระงับเหตุและทีมสื่อสาร เพื่อบริหารจัดการ</li> <li>✧ ประกาศมาตรการ วิธีการปฏิบัติงาน รวมถึงแนวทางการจัดการและป้องกัน เพื่อควบคุมและป้องกันการระบาดของโรคภายในองค์กร</li> <li>✧ จัดทำแผนปฏิบัติการรองรับสถานการณ์ภาวะฉุกเฉินโรคติดต่ออันตราย ดำเนินงานตามมาตรการ และประสาน งานกับหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิด</li> <li>✧ การวางแผนบริหารจัดการยาและเวชภัณฑ์ รวมถึงสินค้าคลงคลัง</li> <li>✧ การบริหารจัดการกับคู่ค้าในรูปแบบออนไลน์ทั้งกับคู่ค้าและลูกค้า</li> <li>✧ การติดต่อประสานงาน การประชุม หรือการจัดอบรมกิจกรรมในองค์กร ผ่านช่องทางสื่ออิเล็กทรอนิกส์ การประชุมทางไกล (Video Conference) และการประชุมผ่านระบบอื่นๆ เช่น Microsoft Team, Google Meeting และ Zoom เป็นต้น</li> </ul> <p style="text-align: center;">การบริหารจัดการจัดซื้อเวชภัณฑ์และยา</p>
<p><b>ความเป็นส่วนตัวและความมั่นคงของข้อมูลผู้ป่วย (PATIENT INFORMATION PRIVACY &amp; SECURITY)</b></p> <p>เนื่องจากบริษัทประกอบธุรกิจโรงพยาบาล ซึ่งมีข้อมูลการให้บริการด้านสุขภาพและข้อมูลอ่อนไหวจำนวนมาก จึงต้องเก็บรักษาข้อมูลผู้ป่วยรวมถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการรักษาที่สำคัญอย่างเป็นระบบ และเคร่งครัด เช่น ข้อมูลส่วนตัว ยาที่ใช้รักษา อาการ แพ้ยา หรือผลข้างเคียงจากการรักษา ข้อมูลการรักษาโรค รวมการป้องกันการโจรกรรมข้อมูลที่มีแนวโน้มสูงขึ้น</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✧ กำหนดนโยบายการบริหารจัดการความปลอดภัยด้านสารสนเทศ โดยจัดทำคู่มือ แนวทางการปฏิบัติ การดำเนินงาน รวมถึงมาตรการป้องกัน</li> <li>✧ จัดทำนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ให้สอดคล้องกับกฎหมายพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ.2562</li> <li>✧ แต่งตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Protection Officer) เพื่อให้ขอแนะนำ และตรวจสอบการประมวลผลข้อมูลผู้ป่วยให้เป็นไปตามนโยบายของบริษัท</li> <li>✧ กำหนดสิทธิในการเข้าถึง การใช้งาน และเก็บรักษาข้อมูลผู้ป่วยในโรงพยาบาล</li> <li>✧ เผยแพร่ความรู้ และจัดอบรมให้แก่พนักงานและบุคลากรทางการแพทย์ ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลของผู้ป่วย</li> </ul>

# ความปลอดภัยของผู้ป่วย



บริษัทฯ ยึดถือความปลอดภัยของผู้ป่วยและบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญสูงสุด ดังนั้นจึงกำหนดนโยบายการคุณภาพการบริการด้านการรักษาพยาบาล พร้อมทั้งแนวทางการปฏิบัติภายในตามมาตรฐานทั้งในระดับประเทศ และระดับสากล แนวทางการปฏิบัติดังกล่าวมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตของผู้ป่วยและบุคลากร ตลอดจนลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการร้องเรียนเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ป่วยอันเป็นผลมาจากการบริการและการปฏิบัติงานที่ต่ำกว่ามาตรฐาน

### **มาตรฐานการมุ่งเน้นบุคคลเป็นศูนย์กลาง**

บริษัทฯ ปฏิบัติตามมาตรฐานการดำเนินงานขององค์กร Joint Commission International (JCI) ซึ่งเป็นองค์กรอิสระผู้ประเมินด้านคุณภาพและมาตรฐานความปลอดภัยของโรงพยาบาล และเป็นที่ยอมรับจากสถานบริการด้านสุขภาพทั้งในยุโรปและสหรัฐอเมริกา

วัตถุประสงค์ของมาตรฐาน JCI คือ การปรับปรุงคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ให้บริการ ด้านการดูแลสุขภาพโดยการประเมินและรับรองมาตรฐานคุณภาพที่ครอบคลุมการบริหารจัดการองค์กรทิศทาง และการนำระบบรักษาความปลอดภัยทางกายภาพ แผนรับมือเหตุฉุกเฉิน ระบบการป้องกันและควบคุมการติดเชื้อ การสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ระบบต่าง ๆ ที่มีคุณภาพ และความปลอดภัยของผู้ป่วย ตลอดจนการพัฒนาด้านการดูแลสุขภาพตั้งแต่การเข้ารับการรักษาจนถึงออกจากโรงพยาบาล

เป้าหมายความปลอดภัย ผู้ป่วยสากล  
(International Patient Safety Goals: IPSG)

การเข้าถึงบริการและการดูแลอย่างต่อเนื่อง  
(Access to Care and Continuity of Care: ACC)

สิทธิผู้ป่วยและครอบครัว  
(Patient and Family Rights: PFR)

การประเมินผู้ป่วย  
(Assessment of Patients: AOP)

การดูแลผู้ป่วย  
(Care of Patients: COP)

การดูแลด้านวิสัญญีและศัลยกรรม  
(Anesthesia and Surgical Care: ASC)

การจัดการด้านยาและการใช้ยา  
(Medication Management and Use: MMU)

การให้ความรู้แก่ผู้ป่วยและครอบครัว  
(Patient and Family Education: PFE)



### คุณภาพการให้บริการด้านสุขภาพ

โรงพยาบาลราชพฤกษ์กำหนดให้คณะกรรมการบริหารคุณภาพ ทำหน้าที่ในการกำกับดูแล และขับเคลื่อนทุกโรงพยาบาลให้ดำเนินการตามนโยบายและแผนงานระบบมาตรฐานความปลอดภัยผู้ป่วยสอดคล้องตามกลยุทธ์ องค์กร และติดตามระบบคุณภาพและตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบ โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

- 1) กำหนดนโยบาย กลยุทธ์ แผนดำเนินงาน ด้านมาตรฐานความปลอดภัยผู้ป่วย และการใช้ทรัพยากรทางการแพทย์
- 2) ดำเนินการวางมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล และแผนการตรวจตามมาตรฐาน JCI หรือมาตรฐานอื่น ๆ
- 3) สร้างเสริมวัฒนธรรมองค์กรความปลอดภัยผู้ป่วย
- 4) พิจารณากลับกรอง และทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติ และเอกสารที่บังคับใช้กับ โรงพยาบาลหรือศูนย์ความเชี่ยวชาญทางการแพทย์ (Center of Specialty) และให้ความเห็นแก่กรรมการ ที่มีอำนาจอนุมัติ ติดตาม ตัวชี้วัดคุณภาพระดับองค์กร ผลการตรวจรับรองมาตรฐานคุณภาพโรงพยาบาล และรายงานผลตรวจสอบอื่น ๆ
- 5) จัดประชุมเพื่อติดตามผลการดำเนินงาน และความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

### มาตรฐานการจัดการสถานพยาบาล (Health Care Organization Management Standards)

- \* การพัฒนาคุณภาพ และความปลอดภัยผู้ป่วย (Quality Improvement and Patient Safety: QPS)
- \* การป้องกัน และควบคุมการติดเชื้อ (Prevention and Control of Infections: PCI)
- \* การกำกับดูแลกิจการ การนำและทิศทางองค์กร (Governance, Leadership, and Direction: GLD)
- \* การจัดการและความปลอดภัยในอาคารสถานที่ (Facility Management and Safety: FMS)
- \* คุณสมบัตินและการฝึกอบรมของบุคลากร (Staff Qualifications and Education: SQE)
- \* การจัดการสารสนเทศ (Management of Information: MOI)



## โปรแกรมคุณภาพ และความปลอดภัยของผู้ป่วย QPS Program (Quality and Patient Safety Program)

การนำโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัย สู่การปฏิบัติโดยการฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้อง กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ และรายงานสู่คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ หรือ เพื่อตัดสินใจ และให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นประจำทุกไตรมาส

สำหรับผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัย จะถูกสื่อสารให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน ผ่านทางระดับสายบังคับบัญชาแต่ละแผนกในการประชุมระดับแผนก ซึ่งจะจัดประชุมทุกวันอังคารสุดท้ายของเดือน ซึ่งบริษัทเชื่อว่าการจะพัฒนาโปรแกรมคุณภาพ และความปลอดภัยจะต้องสื่อสารผ่านหัวหน้างาน และที่ประชุมของ คณะทำงานทุกชุด

ส่วนโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพจะต้องถูกบรรจุอยู่ในการแผนการฝึกอบรมของบุคลากรใหม่หรือการ อบรมพิเศษพนักงานใหม่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการ ประเมินความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอีกด้วย

### การพัฒนามาคุณภาพและแผนด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย (Quality Improvement and Patient Safety Plan Procedure: QPS Plan Procedure)



เพื่อให้บรรลุความต้องการ เพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วยและผู้ให้บริการ ไปพร้อมกับการพัฒนาเพื่อการลดต้นทุน สร้างความสะดวกสบาย ให้แก่ คนไข้ และผู้รับบริการ บุคลากร CQI FESTIVAL 2022

บริษัทฯ จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาคุณภาพ Quality แก่พนักงานทุกระดับ เพื่อตอบสนองต่อนโยบายพัฒนา คุณภาพและความต้องการของผู้รับบริการ ความคุ้มค่า ประสิทธิภาพการดูแลรักษา การบริการที่เป็นเลิศ และความปลอดภัย โดยให้พนักงานร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาและกระตุ้นการสร้างจริยธรรมและวัฒนธรรมความปลอดภัย ในองค์กร ซึ่งโครงการดังกล่าวจะให้พนักงานทุกแผนกส่งโครงการ Continuous Quality Improvement (CQI) ของแต่ละแผนกเพื่อเข้า ประกวด ซึ่งเนื้อหาประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด วิธีการดำเนินงาน ระยะเวลา และการติดตามผล ซึ่งแผนกที่ชนะโครงการจะได้รับเงินรางวัล

จำนวน 5,000 บาท เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานที่จะเลิกการประกวด

ทั้งนี้ โครงการดังกล่าวจะสร้างความตระหนักด้านจริยธรรมและวัฒนธรรมความปลอดภัย ไปพร้อมกับการ สนับสนุนความปลอดภัยของผู้ให้บริการด้านสุขภาพในโรงพยาบาล



(บรรยากาศกิจกรรมการประกาศผลรางวัล CQI FESTIVAL 2022 ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 13 โรงพยาบาลราชพฤกษ์)

**"อบอุ่นเหมือนบ้าน  
เชี่ยวชาญการรักษา  
เยียวยาด้วยหัวใจ"**



# จรรยาบรรณคู่ค้าทางธุรกิจ (Supplier Code of Conduct)



## จรรยาบรรณคู่ค้าทางธุรกิจ การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ



การบริหารจัดการห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจเป็นหนึ่งในกลยุทธ์สำคัญในดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนของบริษัทฯ ดังนั้นบริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในการบริหารจัดการตั้งแต่การคัดเลือกคู่ค้าที่มีศักยภาพ มีการประเมินผล สามารถสอบกลับได้ ตลอดจนร่วมส่งเสริม คู่ค้า คู่ธุรกิจให้ดำเนินธุรกิจอย่างมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม เพื่อการเติบโตไปด้วยกันอย่างยั่งยืน

ในช่วงสถานการณ์แพร่ระบาดของ COVID-19 บริษัทฯ ได้มีการปรับปรุงระบบการบริหารงานหลายๆ ด้าน เช่น การบริหาร จัดการ Supply chain ในรูปแบบ virtual online กับคู่ค้าและได้มีการประชุมหารือกับคู่ค้าอย่างใกล้ชิดเพื่อสร้างความร่วมมือในการหาแนวทางการป้องกันการแพร่ระบาดในพื้นที่ทำงาน การจัดส่งวัตถุดิบให้การดำเนินการผลิตของบริษัทฯ เป็นไปอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งสินค้าเวชภัณฑ์ให้กับได้ทันตามข้อกำหนด

### การจัดการผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจ

การจัดการจัดหา เวชภัณฑ์ และอุปกรณ์การแพทย์ ที่มีคุณภาพทันสมัยและเพียงพอต่อความต้องการ

ภายใต้สถานการณ์การระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้บริษัทต้องปรับเปลี่ยนแนวทางในการจัดหา เวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ทันต่อความต้องการของผู้รับบริการ ซึ่งช่วงที่มีการระบาดของโควิด-19 อย่างรุนแรง ราคา เวชภัณฑ์ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ มีการปรับราคาสูงขึ้น จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงคุณภาพและประสิทธิภาพในการรักษาเป็นหลัก และด้วยสัมพันธภาพที่ดีกับคู่ค้ามายาวนาน การชำระเงินตรงเวลา ทำให้บริษัทเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจของคู่ค้า สามารถจัดหาผลิตภัณฑ์ ได้ อย่างเพียงพอและตรงตามความต้องการ และประหยัดต้นทุนในการสั่งซื้อ

นอกจากนี้ การจัดหาเวชภัณฑ์ยา หรือสารทดแทนรายใหม่ของโรงพยาบาล จะต้องผ่านการพิจารณาของ คณะกรรมการ MMU ของบริษัทฯ ก่อน โดยคณะกรรมการชุดนี้จะทำหน้าที่ให้การอนุมัติการนำเข้ายาเข้าและการคัดงา ออก กำหนดนโยบาย วิธีการปฏิบัติ การติดตามผล รวมถึงทบทวนนโยบายประจำปี ตลอดจนมีนโยบายประเมินผล การปฏิบัติงานโดยมีขอบเขตตั้งแต่ การบริการ คุณภาพสินค้า การส่งมอบ การตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ โดยจะมีการประเมินทุกไตรมาส และสรุปผลรายปี พร้อมกับส่งให้คู่ค้าทุกรายรับทราบเป็นประจำทุกปี

อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ ไม่มีนโยบายการซื้อผูกขาดกับคู่ค้าเพียงรายเดียว หรือรายใดเกิน 30%



## การจัดการ จัดซื้อจัดจ้างทั่วไป

เพื่อสร้างความมั่นใจในความซื่อตรงและการรักษาความลับของกระบวนการจัดซื้อตามระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการคัดเลือกและการประเมินผู้ค้า บริษัทฯ จัดหาผลิตภัณฑ์วัสดุอุปกรณ์จากผู้ค้าทั้งรายเดิมและรายใหม่ด้วยการแข่งขันการเสนอราคา โดยพิจารณาจากผู้ค้าที่มีคุณสมบัติเหมาะสมจะได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ Approved Vendor List: AVL

สำหรับพิจารณาคัดเลือกผู้ขายเข้าสู่บัญชีการคัดเลือกผู้ขาย โดยคำนึงถึงราคาสินค้า คุณภาพ กระบวนการบริการ ผลการประเมินงานผู้ขาย และถือปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจว่าด้วยผู้ค้าและผู้แข่งทางการค้าอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการผูกขาดทางการค้า การแข่งขันที่ไม่เป็นธรรม ป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน และการพัฒนาให้เกิดผู้ขายรายใหม่ อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าผู้ค้ารายใหม่หรือผู้ค้ารายเดิมจะต้องผ่านการประเมินจากผลการติดตามการดำเนินงานอย่างยั่งยืน

สำหรับเกณฑ์ความยั่งยืนที่เกี่ยวข้องจะถูกมาใช้ในการเลือกผู้ค้าเพิ่มเติมจากการประเมินทั้งรายเดิมและรายใหม่ตามมาตรฐานต่อไปนี้

- มาตรฐานด้านคุณภาพหรือด้านการผลิต
- เอกสารมาตรฐานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- มาตรฐานด้านสิ่งแวดล้อม
- การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- มาตรฐานทางสังคม

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้จัดทำจรรยาบรรณผู้ค้าธุรกิจและแนวปฏิบัติ เพื่อส่งเสริมผู้ค้าธุรกิจในการดำเนินธุรกิจอย่าง ยั่งยืนและสอดคล้องกับวิถีการทำงานและกำหนดเป้าหมายรวมถึงมาตรการในการประเมินผลผู้ค้า ทั้งก่อนมีชื่อในระบบผู้ค้าและการคงไว้ซึ่งคุณสมบัติการเป็นผู้ค้าทางธุรกิจเช่นกัน

### เป้าหมายและมาตรการตามผลประเมินผู้ค้าด้านความยั่งยืน

- เกณฑ์คะแนนการปฏิบัติงาน
- คลอบคลุมทั้งด้านคุณภาพการบริการ
- การตอบสนองต่อความคาดหวัง
- การพัฒนาตามข้อเสนอแนะ
- ระยะเวลาการให้บริการ

#### คะแนนมากกว่า 80

- ★ ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดและจะติดตามผลดำเนินงานผู้ค้าอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
- ★ คะแนนที่ร้อยละ 60-80 แจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร และให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาผลการดำเนินงาน จะติดตามผลการดำเนินงานผู้ค้า ปีละ 1 ครั้ง
- ★ คะแนนน้อยกว่าร้อยละ 60 แจ้งผลการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ไม่อนุมัติให้ขึ้นทะเบียนผู้ค้า (สำหรับผู้ค้าใหม่) หรือถอนชื่อออกจากทะเบียนผู้ค้า (สำหรับผู้ค้าปัจจุบัน) และเปลี่ยนผู้ให้บริการรายสำรอง

ในปี 2565 บริษัทฯ ได้ประเมินเฉพาะกลุ่มผู้ค้าหลักที่ได้รับการระบุ ซึ่งจะขยายการใช้เกณฑ์ดังกล่าวไปยังผู้ค้าทุกกลุ่มตั้งแต่ปี 2568 เป็นต้นไป

## 2.การให้คำปรึกษาและตรวจรักษาที่มีประสิทธิภาพ

นอกจากบริษัทฯ จะให้บริการทางการแพทย์และการรักษาพยาบาล ณ โรงพยาบาลราชพฤกษ์แล้ว บริษัทฯ ยังดำเนินการให้บริการเชิงรุกเพื่อให้เข้าถึงผู้รับบริการได้มากที่สุด สอดคล้องกับสถานการณ์แพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 รวมถึงคนไข้ที่ต้องการรับโดยการให้บริการตรวจรักษาในรูปแบบ Home Call Service เช่น ให้บริการพบแพทย์ผ่านโซเซียลมีเดียและจัดส่งยาให้ทางไปรษณีย์สำหรับผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่เป็นผู้ป่วยมีประวัติการรักษาเดิม การให้บริการฉีดวัคซีนให้กับพนักงานของบริษัทคู่สัญญา ณ สถานที่ประกอบกิจการโดยไม่ต้องมาโรงพยาบาล ตลอดจนการให้คำปรึกษาในด้านสุขภาพผ่าน Application Line ของโรงพยาบาล เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ/คนไข้ คู่ค้า ที่มีความคาดหวังในการเข้าถึงการรักษาพยาบาลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ท่ามกลางวิกฤติการณ์ของโรคระบาด

## 3. นโยบายค่าบริการที่เป็นธรรม สมเหตุสมผล

บริษัทฯ ยึดมั่นในพันธกิจ (Mission) “เรามุ่งมั่นพัฒนาและให้บริการด้านสุขภาพที่มีความปลอดภัยระดับมาตรฐานสากล ด้วยความเห็นอกเห็นใจ ค่าบริการที่เป็นธรรม เป็นผู้นำด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา มุ่งเน้นให้เกิดประสบการณ์ที่เป็นเลิศแก่ผู้รับบริการ” ดังนั้น ในการกำหนดค่าบริการทางการแพทย์และค่ารักษาพยาบาลจึงเป็นค่าบริการตั้งอยู่บนความเหมาะสม เป็นธรรมแก่ผู้ป่วย ผู้รับบริการ คู่ค้า อัตราค่าบริการมีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ รวมถึงมาตรการควบคุมราคา ยา เวชภัณฑ์ และการบริการทางการแพทย์ ดำเนินภายใต้เกณฑ์ของกรมการค้าภายใน ซึ่งบริษัทได้เปิดเผยอัตราค่าบริการตามที่กรมการค้าภายในกำหนด โดยตั้งป้ายสแกนคิวอาร์ (QR Code) ไว้ ณ จุดบริการแคชเชียร์ผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยใน รวมถึงจุดรับยา ณ แผนกเภสัชกรรม

## 4.การประเมินผลความพึงพอใจของคนไข้และผู้รับบริการ

บริษัทฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดในการดำเนินงาน โดยการสำรวจความคิดเห็นและแบบประเมินความพึงพอใจของคนไข้ที่เข้ามารับบริการทุกครั้ง เพื่อรับฟังข้อเสนอแนะเสียงสะท้อนของคนไข้ ผู้ป่วย ลูกค้า รวมถึงพนักงานด้วยกัน โดยบริษัทได้กำหนดช่องทางสำหรับเก็บข้อมูลออกเป็น 3 ช่องทาง

1. ช่องทางผ่านระบบ SMS สำหรับ OPD
2. ช่องทางผ่านการสแกน QR สำหรับผู้ป่วยใน
3. ช่องทางกับเจ้าหน้าที่โดยตรง

บริษัทฯ จะประเมินความพึงพอใจที่ได้รับมา นำมาวิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงให้ตอบสนองความต้องการของคนไข้ ผู้ป่วย และลูกค้าให้มากที่สุด โดยข้อมูลการกำแบบสำรวจความพึงพอใจจะส่งข้อมูลผ่านระบบ SLR ไปยังพยาบาลบริหารความเสี่ยง และจะนำมาวิเคราะห์วิเคราะห์ประเมินผลโดยแผนกบริหารคุณภาพ หลังจากนั้นก็จะส่งผลการวิเคราะห์ให้กับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

## ผลการประเมินความพึงพอใจ

## 5.การให้บริการโดยเน้นบุคคลเป็นจุดศูนย์กลาง (Person Centered Care) และประสบการณ์ที่เป็นเลิศ (Patient Excellent)

บริษัทฯ มีนโยบายการให้บริการโดยเน้นบุคคลเป็นจุดศูนย์กลาง ซึ่งคำว่าบุคคลนี้ ครอบคลุมถึงตัวผู้ป่วย ญาติ ครอบครัว ตัวแทนประกัน หรือผู้มีส่วนได้เสียอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยมีได้เน้นที่บุคคลใดโดยเฉพาะ จึงได้จัดทำนโยบายในการประเมินความพึงพอใจเพื่อมุ่งให้เกิดประสบการณ์ที่เป็นเลิศ สอดคล้องกับพันธกิจของบริษัท โดยการประเมินผลความพึงพอใจของผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในรวมถึงผู้รับบริการทุกกลุ่มจะถูกประเมินเมื่อได้รับการบริการจนเสร็จสิ้นกระบวนการแล้ว จึงจะได้รับแบบประเมินความพึงพอใจผ่านช่องทาง ได้แก่ กรณีผู้ป่วยนอกจะได้รับผ่านช่องทาง SMS ส่วนกรณีผู้ป่วยในจะทำประเมินความพึงพอใจในรูปแบบคิวอาร์ (QR Code) ซึ่งพยาบาลจะส่งแบบประเมินให้เมื่อผู้ป่วยแจ้งความประสงค์กลับบ้าน (Discharge) ซึ่งหัวข้อการแบบสอบถามจะครอบคลุมถึงด้านการให้บริการของแพทย์ ด้านการให้บริการของพยาบาล ด้านการประเมินการปฏิบัติตนของแพทย์และพยาบาลที่มีต่อผู้ป่วยหรือผู้รับบริการ

กรณีพบว่าคะแนนประเมินความพึงพอใจอยู่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้กำหนดไว้ ผู้ตรวจการณหรือผู้จัดการแผนกนั้น จะต้องดำเนินการโทรศัพท์ติดต่อ เพื่อสอบถามข้อมูลเหตุผล รวมถึงวิเคราะห์สาเหตุดังกล่าว และนำมาพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

## 6.กิจกรรมสนับสนุน (Support activities)

ในกิจกรรมหลักของห่วงโซ่คุณค่าธุรกิจบริการนั้น บริษัทฯ มีการพัฒนากิจกรรมสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง คือ การพัฒนาพนักงาน ซึ่งเป็นทรัพยากรอันมีค่าของบริษัท โดยจะจัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาพฤติกรรมบริการให้บริการ พฤติกรรมการบริการตั้งแต่ก้าวแรกตั้งแต่ผู้ป่วยมาถึงโรงพยาบาล และเพื่อให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value) ข้อที่ 4. **“Thai Hospitality: ต้อนรับด้วยไมตรีและดูแลอย่างเอื้ออาทร”**

บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบาย โดยให้พนักงานกล่าวทักทายสวัสดิ์ การไหว้ ไม่ว่าจะปฏิบัติต่อคนไข้หรือต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมของให้สอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร ตลอดจนการนำพนักงานที่ได้รับการเสนอชื่อจากแต่ละแผนก แต่ละสายงาน ที่มีบุคคลิกภาพและพฤติกรรมแสดงออกที่สะท้อนถึงจิตบริการ (Service Mind) เข้มแข็งร่วมกิจกรรม I’m Aon zon (แอมออนซอน) แลกเปลี่ยนประสบการณ์และถ่ายทอดมุมมองทัศนคติต่อการให้บริการของตนเองแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อที่จะได้นำประสบการณ์และมุมมองนั้นมาพัฒนาคุณภาพการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น

## 7. การให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงาน

บริษัทฯ ตระหนักดีว่าการวัดผลธุรกิจไม่ได้มองแค่การเติบโตทางตัวเลขเพียงอย่างเดียว แต่รวมไปถึงความท้าทายในการสร้างคุณภาพการรักษาและบริการทางการแพทย์ที่หลากหลายและครอบคลุมในการรักษาโรค ซึ่งตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาได้นั้น คือ พนักงานขององค์กร บริษัทฯ จึงได้ให้ความสำคัญกับความสุขพนักงาน โดยกำหนดให้เป็นค่านิยมหลักขององค์กร **“ข้อที่ 3 Happiness: ใส่ใจความสุขของบุคลากร ร่วมกันพัฒนาความสุขในโรงพยาบาล”**

นอกจากคำตอบแทนสวัสดิการที่ดีแล้ว การสร้างความสุขให้พนักงานอีกอย่างคือ การมองเห็นคุณค่าของพนักงานทุกคน บริษัทฯ จึงได้จัดกิจกรรม **“โครงการแสนล้านความดี สิ่งดี ๆ ที่ต้องบอกต่อ”** และ **“เรื่องเล่าดี ๆ ที่อยากจะแชร์”** ซึ่งจะรวบรวมรายชื่อของพนักงานที่ได้รับคำชื่นชม หรือยกย่องจากผู้รับบริการ / ผู้ป่วย หรือเพื่อนร่วมงานด้วยกัน โดยแผนกบริหารคุณภาพจะได้รวบรวมรายชื่อของพนักงานโดยแจ้งให้ผู้จัดการแผนกแต่ละสายงานนั้น ๆ รับทราบ และประกาศยกย่องให้รับทราบทั่วกันทั้งองค์กร ผ่านช่องทางสื่อสารขององค์กร ระบบ RPH Staff ทุกเดือน และมอบประกาศนียบัตรให้แก่พนักงาน ซึ่งความสุขนี้จะเป็นตัวสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในองค์กร โดยจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน การสร้างความจงรักภักดี รับทราบถึงความคาดหวังขององค์กร และคุณค่าของงานที่ทำอยู่

## นโยบายการพัฒนาอย่างยั่งยืน

การกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแนวทางปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนนั้น บริษัทได้พิจารณาถึงปัจจัยภายใน ปัจจัยภายนอกและความเสี่ยง ประเด็นที่ท้าทาย ตลอดจนแนวโน้มต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและต่างประเทศ รวมถึง นำมาวิเคราะห์ประเมิน ประเด็นสำหรับความยั่งยืน (Materiality Issues) ขององค์กร

- ✦ นโยบาย/แนวปฏิบัติมีมติด้านเศรษฐกิจและธรรมาภิบาล  
<https://rph.co.th/investor-relations/corporate-governance/>
- ✦ นโยบาย/แนวปฏิบัติมีมติด้านสังคม  
<https://rph.co.th/investor-relations/cg-policy/>
- ✦ นโยบาย/แนวปฏิบัติมีมติด้านสิ่งแวดล้อม  
<https://rph.co.th/investor-relations/esg/>



# WE ARE ALWAYS READY TO SERVE YOU





## การฝึกอบรมด้านจรรยาบรรณธุรกิจ (Employee Policies)

### องค์กรแพทย์



บริษัทฯ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ “โรงพยาบาลราชพฤกษ์” เป็นโรงพยาบาลที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน ด้านชีวิตและสุขภาพเป็นกิจที่หนึ่ง โดยมุ่งเน้นด้านธุรกิจเกิดความเหมาะสม และเป็นหลักประกันว่ามาตรฐานวิชาชีพแพทย์จะยังคงอยู่ในแนวเดียวกับปรัชญาและปณิธานของโรงพยาบาล จึงมีการรวมตัวในวิชาชีพแพทย์เพื่อสร้างมาตรฐานวิชาชีพในองค์กรนี้ ให้ธำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีของวิชาชีพ

เพื่อให้มีการธำรงไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพแพทย์ กทันตแพทย์ และสนับสนุนให้มีการประเมินและพัฒนาคุณภาพการรักษาพยาบาลอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนคุ้มครองสิทธิผู้ป่วยที่มารับการรักษาในโรงพยาบาล และสร้างความมั่นใจว่าผู้ป่วยจะได้รับบริการทางการแพทย์ที่ได้มาตรฐานตามหลักวิชาชีพ

#### ★ **ธรรมนูญองค์กรแพทย์และทันตแพทย์**

โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ได้กำหนดให้จัดทำธรรมนูญองค์กรแพทย์และทันตแพทย์ ซึ่งประกาศบังคับใช้ตั้งแต่ 1 มกราคม 2547 เป็นต้นมา มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นข้อบังคับ ระเบียบ สำหรับกำกับดูแลแพทย์และทันตแพทย์ของโรงพยาบาลให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้องตามข้อบังคับแพทยสภาว่าด้วยการรักษาจริยธรรมแห่งวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2549 และหลักจรรยาบรรณของโรงพยาบาล

**\* จรรยาบรรณสำหรับแพทย์ จริยธรรมแพทย์ (Medical Ethics)**

โรงพยาบาลราชพฤกษ์กำหนดให้บุคลากรทางการแพทย์ต้องปฏิบัติต่อผู้ป่วยบนพื้นฐานหลักจริยธรรมแพทย์อย่างถูกต้องและเหมาะสม

- o **Beneficence:** เน้นประโยชน์ผู้ป่วยสูงสุด
- o **Non-maleficence:** สิ่งที่จะทำต้องแน่ใจไม่ทำให้ผู้ป่วยได้รับอันตรายใด ๆ เพิ่มขึ้น
- o **Autonomy:** ผู้ป่วยมีสิทธิอันชอบธรรมที่จะรู้สาเหตุ และอาการป่วยของตัวเอง และเลือกวิธีการรักษาตามความเหมาะสม
- o **Justice:** การรักษา ต้องอาศัยความบริสุทธิ์ ยุติธรรมไปตามสมมติฐานโรค ของผู้ป่วยแต่ละคนอย่างแท้จริง
- o **Dignity:** ทั้งผู้รักษาและผู้ให้การดูแลรักษาต่างมีเกียรติและสมควรได้รับ การปฏิบัติต่อกันอย่างมีเกียรติ
- o **Truthfulness & Honesty:** แพทย์และพยาบาล ต้องไม่ปกปิดอาการป่วยต่อผู้ป่วย และควรให้ผู้ป่วยรับรู้ความหนักเบาของอาการป่วยตามความจริง แต่ทั้งนี้ ต้องดูความเหมาะสมอย่างอื่นประกอบ เช่น สภาพจิตผู้ป่วยด้วย

**ลักษณะพฤติกรรมของแพทย์ (Code of Behavior)**

การปฏิบัติที่เหมาะสม	การปฏิบัติที่ไม่เหมาะสม / ข้อพึงระวัง
* การเคารพสิทธิและรักษาความลับของผู้ป่วย	* การใช้คำพูดหรือพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม หรือให้ความเห็นที่อาจเกิดผล ด้านลบต่อทั้งผู้ป่วย ครอบครัว แพทย์ พยาบาล ผู้ร่วมงาน หรือแม้แต่โรงพยาบาล
* การปฏิบัติตามธรรมเนียมขององค์กรแพทย์	* วิพากษ์วิจารณ์เพื่อนร่วมวิชาชีพ สถาบัน หรือองค์กรอื่นต่อหน้าคนไข้หรือผู้รับบริการ หรือบุคลากรด้วยกัน
* รักษามาตรฐานการรักษาพยาบาลในระดับที่ดีที่สุด มีความปลอดภัย	* การขว้าง ปา สิ่งของหรือโยนแฟ้มประวัติเวชระเบียนผู้ป่วย
* ด้วยจรรยาบรรณทางการแพทย์	* การบันทึกเวชระเบียนอย่างไม่เหมาะสมเกี่ยวกับคุณภาพการรักษาของผู้อื่น หรือของโรงพยาบาล
* มีความสุภาพอ่อนน้อม เห็นอกเห็นใจ ให้เกียรติผู้อื่น และมีความซื่อสัตย์	*
* ให้ความร่วมมือและทำงานร่วมกันเป็นทีม	*

## ช่องทางการรายงานด้านจรรยาบรรณ

<div style="text-align: center;">  <p><b>ไปรษณีย์</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งประธานกรรมการบริษัท</li> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งประธานกรรมการตรวจสอบ</li> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งประธานกรรมการบริหารความเสี่ยง</li> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งประธานเจ้าหน้าที่บริหาร</li> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งผู้จัดการแผนกตรวจสอบภายใน</li> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล</li> <li>* เจ้าหน้าที่ของตั้งประธานองค์กรแพทย์</li> </ul> </div>	<div style="text-align: center;">  <p><b>ช่องทางผ่านสื่อสังคม (Social Media ของบริษัท)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* Facebook</li> <li>* Fanpage</li> <li>* Website</li> <li>* Instagram</li> <li>* Line Official</li> <li>* Youtube</li> </ul> </div>
<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px;"> <p>RPH Staff Portal - Menu Info</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>เขียนเรื่องเล่าฯ ที่ยาวนาน</li> <li>เขียนความรู้/ฝึกปฏิบัติงานในกรม</li> <li>ระบบ e-Learning</li> <li>เขียนรายงาน SLR</li> </ul> </div> <div style="text-align: center;">  <p><b>ช่องทางภายในองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>* ผู้บังคับบัญชาตามสายงาน</li> <li>* ระบบ SLR รายงานอุบัติการณ์</li> </ul> </div> </div>	<div style="text-align: center;">  <p><b>อีเมล</b> ตามประเภทการรายงาน</p> </div>

## ประเภทการรายงานทางอีเมล

ประเภทของรายงาน	ผู้รับผิดชอบ	อีเมล
* การกระทำผิดจรรยาบรรณของพนักงาน	1) ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือ 2) ผู้จัดการแผนกบุคคล	Hr@rph.co.th Apinan.r@rph.co.th
* การกระทำผิดจรรยาบรรณของกรรมการบริษัทหรือกรรมการชุดย่อยหรือประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	1) ประธานกรรมการบริษัท หรือ 2) ประธานกรรมการตรวจสอบ หรือ 3) ผู้จัดการแผนกตรวจสอบภายใน หรือ 4) เลขาธิการบริษัท	Bod@rph.co.th Auditcom@rph.co.th Julalak.b@rph.co.th Comsec@rph.co.th
* การกระทำผิดจรรยาบรรณทางการแพทย์	1) ประธานองค์กรแพทย์ 2) ผู้อำนวยการฝ่ายแพทย์	doctors@rph.co.th Jiraporn.s@rph.co.th
* ความผิดปกติของการรายงานทางการเงิน	ประธานกรรมการตรวจสอบ	Auditcom@rph.co.th
* เรื่องที่มีผลกระทบต่อชื่อเสียงและภาพพจน์ของบริษัทฯ	ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร	Teerawat.s@rph.co.th
* การพบการรั่วไหลของข้อมูลส่วนบุคคล หรือร้องเรียนที่เกี่ยวข้องกับ PDPA หรือกฎหมาย	เจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) นิติกร/เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย	dpo@rph.co.th Legal@rph.co.th

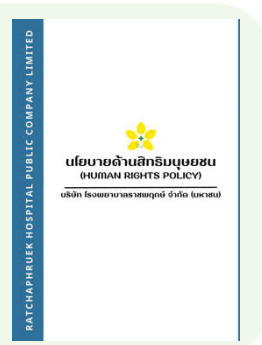
## การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

### นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินธุรกิจของบริษัทปลอดจากการละเมิดสิทธิมนุษยชน คณะกรรมการบริษัทจึงเห็นสมควรให้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) ขึ้นเพื่อป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชนในทุกกิจกรรมทางธุรกิจของบริษัท (Direct Activity) รวมถึงคู่ค้า/ คู่ธุรกิจ (Suppliers)

บริษัทสนับสนุนและเคารพสิทธิมนุษยชนตามที่ระบุไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (United Nations Universal Declaration of Human Rights: UNDHR) และตระหนักว่าการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรมถือเป็นกลไกสำคัญในการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนและเป็นแนวปฏิบัติภายใต้บรรทัดฐานทางธุรกิจ

- \* ปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียมปราศจากการเลือกปฏิบัติ
- \* หลีกเลี่ยงการกระทำที่เป็นการละเมิดสิทธิมนุษยชน
- \* สนับสนุนส่งเสริมสิทธิมนุษยชน
- \* สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง สอดส่องดูแลและให้การสนับสนุนแก่ผู้เกี่ยวข้อง



บริษัทมุ่งหวังและส่งเสริมให้บริษัทคู่สัญญา (Contractors) คู่ค้า (Suppliers) โดยเฉพาะด้านคู่ค้าที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจที่ใส่ใจต่อการดูแลบริหารงานด้านสิทธิมนุษยชนและการปฏิบัติต่อแรงงาน ตามระเบียบปฏิบัติด้านจรรยาบรรณคู่ค้าทางธุรกิจ

### ผลการดำเนินงานด้าน

#### ในปี 2565

- จำนวนข้อร้องเรียนด้านแรงงาน = 0
- จำนวนข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน = 0

บริษัทฯ ไม่มีข้อพิพาทเกี่ยวกับแรงงาน และไม่มีผลกระทบในการปฏิบัติงานด้านสิทธิมนุษยชนหรือความเสียหายต่อองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้อง



คณะกรรมการ ผู้บริหาร แพทย์ และพนักงาน ของบริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) ทุกระดับต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้านของบุคคลทุกคน ตลอดจนสังคมและชุมชนตามกฎหมาย โดยมีขั้นตอนการดำเนินงานดังนี้

- \* ขั้นตอนที่ 1 การประกาศนโยบาย
- \* ขั้นตอนที่ 2 การจัดทำแบบ ขั้นตอนที่ 3 ประเมินด้านสิทธิมนุษยชน
- \* ขั้นตอนที่ 3 ประเมินด้านสิทธิมนุษยชน การประเมินผลกระทบในทุกขั้นตอนของการดำเนินธุรกิจ
- \* ขั้นตอนที่ 4 กำหนดกลไก การเยียวยา ในกรณีเกิด ผลกระทบเชิงลบ
- \* ขั้นตอนที่ 5 ติดตามผลการดำเนินงาน การรายงานต่อผู้บริหาร

## การดำเนินงานที่สำคัญในปี 2565 (GRI 412-1, GRI 418-1)

บริษัทฯ ได้ดำเนินการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนใน 2 ด้านหลัก คือ ความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า และความเสี่ยงสำคัญด้านสิทธิมนุษยชนต่อชุมชนและสังคมในพื้นที่ใกล้เคียง และมีการวางแผนการประเมินด้านสิทธิมนุษยชนให้ครอบคลุมทุกด้านในปีต่อ ๆ ไป

จากการตรวจสอบประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน ทั้ง 2 ด้านดังกล่าว แม้จะไม่พบการระบุว่ามีประเด็นความเสี่ยง เพราะไม่เคยเกิดเหตุการณ์ที่ส่งผลกระทบต่ออย่างมีนัยสำคัญ แต่ในประเด็นด้านสุขภาพอนามัย (จากกรณีการแพร่ระบาดของ COVID-19) และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งบริษัท ฯ ให้ความสำคัญจึงมีการดำเนินงานเพื่อป้องกันและลดผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินธุรกิจ ดังนี้

### ★ ด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการกรรมการ PDPA และเจ้าหน้าที่คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (DPO) เพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 เพื่อสร้างความเข้าใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในกระบวนการเตรียมความพร้อมของบริษัทและบริษัทในกลุ่ม รวมทั้งจัดให้มีนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล การให้ความยินยอม และกระบวนการเพื่อรองรับการใช้สิทธิ ต่างๆ ของเจ้าของข้อมูล (คนไข้ พนักงาน บุคคลภายนอก ผู้สมัครงาน) การจัดเตรียมเอกสารต่างๆ ที่ต้องใช้ประกอบรวมถึงการจัดทำมาตรการในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูล เป็นต้น

โดยคณะทำงานได้มีการประสานงานกับผู้จัดการฝ่าย หรือตัวแทนหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูล และศึกษากระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท สอบถาม สัมภาษณ์ ตัวแทนหน่วยงานในแต่ละฝ่าย ร่วมกันที่ปรึกษากฎหมายภายนอก เพื่อจัดทำรายงานช่องว่างทางกฎหมาย (Gap Assessment) รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงเอกสารและสัญญาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของบริษัท ประกอบไปด้วย

- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและแนวปฏิบัติระดับองค์กร
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ป่วย
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับกิจกรรมทางการตลาด
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับกรรมการ
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้ถือหุ้น
- ★ นโยบายการเก็บข้อมูลคุกกี้ (Cookie)
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับการจัดประชุมผู้ถือหุ้น
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับการติดกล้องวงจรปิดเพื่อรักษาทรัพย์สิน
- ★ นโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับผู้สมัครงาน
- ★ นโยบายข้อตกลงการประมวลผลข้อมูลส่วนบุคคลสำหรับบริษัทประกัน/บริษัทคู่สัญญาและบริษัทคู่ค้า



ตลอดปีที่ผ่านมาบริษัทไม่มีประเด็นข้อมูลรั่วไหล และไม่มีการถูกโจมตีทางไซเบอร์



# PDPA

พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล  
เรื่องใกล้ตัวที่ทุกคนต้องรู้

กฎหมาย PDPA (Personal Data Protection Act)  
ซึ่งถูกกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล  
ไม่ให้ถูกจัดเก็บหรือนำไปใช้โดยไม่ได้แจ้งให้เราทราบ  
และ/หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าของข้อมูลก่อน

## ข้อมูลส่วนบุคคลได้แก่อะไรบ้าง



### ข้อมูลส่วนบุคคล (Personal Data)

ได้แก่ ชื่อ - นามสกุล, เลขประจำตัวประชาชน, ที่อยู่, เบอร์โทรศัพท์, วันเกิด, อีเมล, การศึกษา, เพศ, อาชีพ, รูปถ่าย, ข้อมูลทางการเงิน เป็นต้น



### ข้อมูลส่วนบุคคลที่มีความละเอียดอ่อน (Sensitive Personal Data)

เช่น ข้อมูลทางการแพทย์หรือสุขภาพ, ข้อมูลทางพันธุกรรมและไบโอเมตริกซ์, เชื้อชาติ, ความคิดเห็นทางการเมือง, ความเชื่อทางศาสนา หรือปรัชญา, พฤติกรรมทางเพศ, ประวัติอาชญากรรม, ข้อมูลสภาพแรงงาน เป็นต้น

# Do's and Don'ts ของ PDPA สำหรับแพทย์



<ul style="list-style-type: none"> <li>เก็บรักษาข้อมูลที่อยู่ในความดูแลให้ปลอดภัย และลบทิ้งเมื่อหมดความจำเป็นต่อใช้</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เก็บข้อมูลใน USB drive หรือ media ต่างๆ ไว้เรี่ยราด ไม่ใส่ใจเมื่ออุปกรณ์สูญหายหรือข้อมูลรั่วก็ส่งผลกระทบต่อ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>หากผู้ป่วยขอสำเนา ขอแก้ไข ขอคัดค้านการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล หรือขอลบข้อมูล ให้ผู้ป่วยติดต่อที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนกเวชระเบียน ฝ่ายกฎหมาย หรือสำนักงานผู้อำนวยการ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>เมื่อผู้ป่วยขอใช้สิทธิตาม PDPA ปฏิเสธไปในทันที โดยไม่ได้ตรวจสอบข้อกำหนดให้รอบคอบ</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ในกรณีที่จำเป็นต้องเปิดเผยข้อมูลให้หน่วยงานภายนอกตามปกติ เพียงแต่ให้ตรวจสอบความจำเป็นและดูแลให้รัดกุม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>อ้าง PDPA ในการไม่เปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นต้องเปิดเผย (เช่น ให้กองทุนประกันสุขภาพ หรือหน่วยงานที่มีอำนาจตามกฎหมาย)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>ขอ Consent ในการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูล เฉพาะกรณีที่พิจารณาแล้วไม่เข้าฐานทางกฎหมายอื่น ๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ขอ Consent ในการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลทุกสิ่งอย่างของผู้ป่วย ทำให้มีปัญหาเมื่อผู้ป่วยได้ขอลอน Consent หรือขอลบข้อมูล</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>หากต้องขอ Consent ในการเก็บ ใช้ หรือเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล ให้ปฏิบัติในการขอความยินยอม (Consent) ให้ถูกต้องตามมาตรา 19</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>บังคับ/mislead ผู้ป่วยให้ Consent</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>เมื่อทราบว่าข้อมูลรั่ว หรือมีเหตุการณ์ละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล (data breach) ให้รีบแจ้งผู้รับผิดชอบในองค์กรเพื่อการแก้ไขปัญหาได้ทันการณ์ (ไม่เช่นนั้นอาจมีโทษ)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ข้อมูลรั่ว เรารู้เจียบๆ ยิ่งคนอื่นไม่รู้ยิ่งดี องค์กรจะเกิดความเสียหายหรือมีโทษจากการไม่แจ้ง เราไม่สน</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>จะสื่อสารข้อมูลผู้ป่วยผ่านแอปพลิเคชันต่าง ๆ เช่น LINE ก็ทำได้ เพียงแต่ขอให้ดูแลให้รัดกุม เปิดเผยให้รู้เท่าที่จำเป็น (need-to-know) และปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งข้อมูลผู้ป่วยเข้าในกลุ่ม LINE ที่มีคนอื่นที่ไม่จำเป็นต้องรู้ข้อมูลผู้ป่วยอยู่เป็นจำนวนมาก โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร</li> </ul>





## นโยบายการบริหารความแตกต่างและการยอมรับความหลากหลายของบุคคล

บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) “บริษัท” เห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะ และประสบการณ์ ที่แตกต่างของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจของบริษัท ให้พัฒนาก้าวหน้า สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบริษัทมี นโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (Diversity and Inclusion หรือ D&I)

ดังนั้น นโยบายของบริษัทความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง คือ การรวมพลังผสาน ความต่าง” (Synergy) ของพนักงานทุกคน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ วัย เชื้อชาติ วัฒนธรรม ภูมิหลัง ประสบการณ์ ความคิดและแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสร้างบรรยากาศขององค์กรให้เกิดการยอมรับ และเห็นคุณค่าของความหลากหลายอันจะนำพาให้บริษัทบรรลุวิสัยทัศน์

**“การเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำ”**



(สามารถอ่านนโยบายฉบับเต็มได้ที่เว็บไซต์ของบริษัท)

## นโยบายสิทธิความเสมอภาค การไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด

บริษัทฯ ตระหนักในสิทธิความเป็นมนุษย์และความเสมอภาคเท่าเทียมกัน โดยได้ประกาศนโยบายเรื่องสิทธิมนุษยชนและการ ไม่เลือกปฏิบัติ และกำหนดแนวทางปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อพนักงานทุกระดับตามกรอบของจริยธรรมและจรรยาบรรณการประกอบธุรกิจ และนำระบบแนวทางปฏิบัติ (Code of Conduct) มาประยุกต์ใช้เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดของพนักงาน คนใช้ ลูกค้า ชุมชนและสังคมรอบข้าง

ตลอดจนความสำคัญกับการส่งเสริมการจ้างงานผู้ด้อยโอกาสและผู้พิการส่งเสริมด้านการศึกษาให้กับเด็กและเยาวชนในพื้นที่ที่เราเข้าไปดำเนินธุรกิจ เพื่อสนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติในการขจัดความยากจน การมีคุณภาพด้านการศึกษา การจ้างงานที่มีคุณค่า และการลดความเหลื่อมล้ำในสังคม

บริษัทฯ ได้ลงนามบันทึกข้อตกลงโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม ร่วมกับศูนย์ฟื้นฟูแรงงาน และกรมจัดหางานจังหวัดขอนแก่น ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 มาตรา 33 โดยมีมุ่งเน้นการจ้างงานคนพิการในชุมชน และการร่วมกับหน่วยงานราชการ และท้องถิ่นจัดหางานที่เหมาะสมกับคนพิการเพื่อให้เข้าทำงาน ในหน่วยงานนั้น ๆ

นอกจากนี้บริษัทฯ ได้สร้างสิ่งอำนวยความสะดวกสำหรับพนักงานคนพิการในบริษัทฯ เช่น ทางลาด ห้องน้ำ และที่จอดรถ ตลอดจนการจัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพและสร้างสุขให้กับพนักงานคนพิการที่บริษัทจ้างงานอย่างสม่ำเสมอโดยตลอด

บริษัท มีการจ้างงานคนพิการ ดังนี้ (GRI 405-1 - SGR 406-1)

รายละเอียด	ปี 2565	ปี 2566
○ จำนวนพนักงานผู้พิการที่บริษัทจ้างงาน	8	8
○ แยกตามพื้นที่การจ้างงานรวมทั้งหมด (คน)		
○ ภายในองค์กร (คน)	0	0
○ ภายนอกองค์กร (คน)	8	8







## กลไกการเยียวยา ในกรณีเกิดผลกระทบเชิงลบ

การเยียวยาแพทย์และผู้เสียหาย (GRI 405-1 - GRI 406-1)

### 1. การจัดตั้งกองทุนแพทย์

ตั้งแต่ปี 2563 บริษัทฯ ได้แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารกองทุนองค์กรแพทย์ ซึ่งประกอบด้วยประธานองค์กรแพทย์และสมาชิกองค์กรแพทย์ของโรงพยาบาล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการจ่ายเงินกองทุนองค์กรแพทย์ สำหรับเยียวยาให้กับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการรักษาพยาบาลตามเกณฑ์การจ่ายเงินกองทุนองค์กรแพทย์ ซึ่งมีจำนวนกรรมการ 8 คน

ทั้งนี้ มีบริษัทฯ มีนโยบายให้การทบทวนหลักเกณฑ์ในการจ่ายเงินสำหรับเยียวยา อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง ผลการดำเนินงาน

- \* สำหรับปี 2565 บริษัทมีการเยียวยาและเบิกเงินกองทุนแพทย์ จำนวน 4 ครั้ง
- \* แต่ทั้งนี้ ยังไม่พบข้อพิพาทอันนำไปสู่การฟ้องร้องคดีอย่างมีนัยสำคัญ

### กิจกรรม Doctor Relationship

ภายในปี 2565 บริษัทได้ให้ความสำคัญกับผู้ป่วยและครอบครัว เพื่อลดช่องว่างหรือความขัดแย้งระหว่างแพทย์และผู้ป่วย อันเกิดจากพฤติกรรมกรรมการบริการ บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนไข้ให้แพทย์ ภายใต้ชื่อโครงการ Doctor Relationship เพื่อสร้างมุมมอง และทำความเข้าใจในบริบทของแพทย์ รวมถึงหากทางแก้ไข หรือป้องกัน

#### ณรงค์ส์ปดาร์แห่งการฟัง (Deep Listening Week) ขององค์กรแพทย์

**โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital**  
ดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์  
วันที่ 1 ส.ง.ที่ 21 ธันวาคม 2564

**จดหมายข่าวองค์กรแพทย์  
โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ขอนแก่น**

**Experience of deep listening to your patient and family**

แม่ตรวจสุขภาพมักจะเป็นคนสุขภาพดีมาตรวจเชิงร่างกายส่วนใหญ่จะบอกเล่าเรื่องราวความเป็นไปในชีวิตให้เราฟัง เมื่อฟังอย่างตั้งใจ ก็ได้รู้ความต้องการที่แท้จริงของเข่า เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

“ การฟังเป็นประโยชน์มาก โดยเฉพาะเมื่อเราฟังด้วยใจ ฟังจนรับรู้ถึงความกังวลใจของผู้ป่วย จะทำให้การวินิจฉัยโรคแม่นยำขึ้น และช่วยให้เรามีสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ป่วย ที่สำคัญก่อนจบการสนทนาควรให้อาสาผู้ป่วยสอบถามเพิ่มเติมเพื่อคลายความกังวล ”

**พญ. ศิรพร เรือวีชัยบุญญา**

**พ.ญ. จิราภรณ์ ศรีนิรันดร์**

**โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital**  
ดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์  
วันที่ 1 ส.ง.ที่ 21 ธันวาคม 2564

**จดหมายข่าวองค์กรแพทย์  
โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ขอนแก่น**

**Experience of deep listening to your patient and family**

“ การฟังด้วยหัวใจ คือ การรับฟังผู้ป่วยในทุก ๆ ด้าน เข้าใจผู้ป่วยในทุกมิติและสามารถแก้ปัญหาให้ผู้ป่วยได้ตรงจุด ซึ่งนำไปสู่การมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างแพทย์กับผู้ป่วย รวมถึงบางตัวโรคที่เป็นอาการป่วยทางใจ หากเราใช้การฟังอย่างตั้งใจมาช่วย เราจะสามารถสังคายภาพของผู้ป่วยให้เปลี่ยนแปลงตนเองและมีสุขภาพจิตที่ดีขึ้นได้อีกด้วย ”

**พญ. สมนพุก ศรีสุนธิ์**

Logo: Inter-Commission International, GHA for COVID-19

**โรงพยาบาลราชพฤกษ์**  
Ratchaphruek Hospital

ดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์  
วันที่ 1 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2564

**จดหมายข่าวองค์กรแพทย์  
โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ขอนแก่น**

**Experience of deep listening to your patient and family**

องค์กรแพทย์จัดกิจกรรมบอกเล่าประสบการณ์เรื่องการฟังคนไข้และญาติคนไข้ โดยแพทย์ 5 ท่าน เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม 2564 เพื่อตระหนักถึงประโยชน์ของการฟังอย่างตั้งใจ (Deep listening) ผ่านคำถาม

1. ท่านคิดว่ากรฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) คืออะไร ?
2. รบกวนอาจารย์แชร์ประสบการณ์การดูแลผู้ป่วยที่ใช้การฟังเข้ามาช่วย
3. ปัญหา/อุปสรรคของการฟังที่ท่านเคยประสบในการดูแลผู้ป่วย

“ การฟังเป็นหัวใจสำคัญ สำหรับการพัฒนาคนในองค์กร ช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี ต่อกันระหว่างแพทย์กับผู้ป่วย รวมไปถึงผู้ร่วมงาน และทำให้องค์กรก้าวหน้าไปได้มากขึ้น ”



นพ.สรวิชัย ศรีนิรันดร์  
ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

**โรงพยาบาลราชพฤกษ์**  
Ratchaphruek Hospital

ดูแลด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์  
วันที่ 1 ลงวันที่ 21 ธันวาคม 2564

**จดหมายข่าวองค์กรแพทย์  
โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ขอนแก่น**

**Experience of deep listening to your patient and family**

“ การฟัง ต้องฟังด้วยความสุข มองหาเป็นญาติพี่น้องมองด้วยหัวใจ เวลาซักประวัติผู้ป่วยอาจารย์ มักจะให้ความสำคัญกับเวลาในการรับฟังผู้ป่วยอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและเกิดความเชื่อใจระหว่างผู้ป่วยกับแพทย์ ”



นพ.อินสร อินฺวณฺตร

“ การฟังผู้ป่วยอย่างตั้งใจ มีประโยชน์มากเพราะประวัติที่ได้มักช่วยในการวินิจฉัยโรคประมาณ 60% ซักถึงเราจะได้รู้จักครอบครัวเขาไปด้วย เกิดความใกล้ชิดและไว้วางใจแพทย์ ”



พญ.จันทรีเพ็ญ ปรึกษานันต



## กิจกรรมรณรงค์การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์กับคนไข้

**การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์กับคนไข้**

“ รับฟังปัญหาของคนไข้ แนะนำแนวทางการรักษาในสิ่งที่ตรงกับความต้องการของคนไข้มากที่สุด และเปิดโอกาสให้คนไข้ซักถามหลังจากที่อธิบายจบ เพื่อให้คนไข้คลายกังวล ”



พญ.วิไลวรรณ วิชาพาน  
อายุรแพทย์ โรคหัวใจ

**การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างแพทย์กับคนไข้**

“ พยายามใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย รับฟังเรื่องราวที่คนไข้ต้องการจะบอกแพทย์ แม้บางครั้งอาจจะเป็นเรื่องที่ไม่ได้เกี่ยวกับตัวโรค เพื่อแสดงออกถึงความใส่ใจ ให้คนไข้รู้ว่าเรายินดีที่จะช่วยเหลือเต็มที่ จากนั้นจึงประเด็นปัญหาและเสนอแนวทางการรักษาให้สอดคล้องกับความต้องการของคนไข้ ”



นพ.พิสิษฐ์ ศรีวนันธิย  
ต่อโรคปอด

“ ไม่ว่าคุณจะเป็นใคร เราพร้อมจะเข้าใจ และดูแล รักษา ด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์ ”

วันที่ 6 ลงวันที่ 22 ธันวาคม 2565

**จดหมายข่าวองค์กรแพทย์  
โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ขอนแก่น**

“ ใช้คำถนอมปลายเปิด มีการสบตาเพื่อแสดงออกถึงการรับฟัง และการใส่ใจคนไข้ ทำให้คนไข้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นและไว้วางใจเรามากขึ้น ”



นพ.นิสิต ฉายงาทิ  
อายุรศาสตร์โรคระบบทางเดินอาหารฯ

“ เริ่มต้นกัญชา ชวนคุยเรื่องทั่ว ๆ ไปเพื่อสานสัมพันธ์กับคนไข้ก่อนแล้วค่อยคุยเรื่องตัวโรค ตั้งใจรับฟังขณะที่คนไข้อธิบายและจับประเด็นความต้องการของคนไข้ พร้อมทั้งแก้ไขให้ตรงจุด ”



พญ.มนิษา นนทบุด้  
เวชศาสตร์ฉุกเฉิน



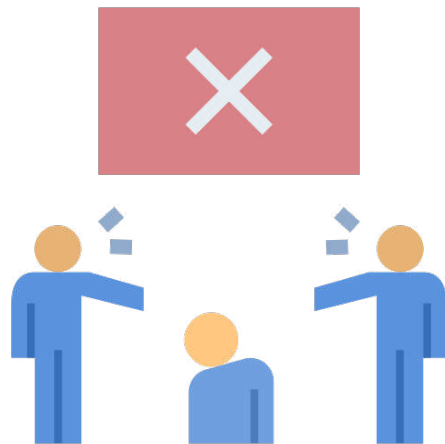
ออนุ่นเหมือนบ้าน เขียวสุขภาพรักษา เขียวชาติด้วยหัวใจ

## นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านล่วงละเมิด

บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) หรือ บริษัทฯ ตระหนักและเห็นคุณค่าประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะและประสบการณ์ที่แตกต่างและหลากหลายของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทฯ จึงเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเคารพซึ่งกันและกัน สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง ไม่มีการเลือกปฏิบัติและไม่เกิดการล่วงละเมิด และการคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ

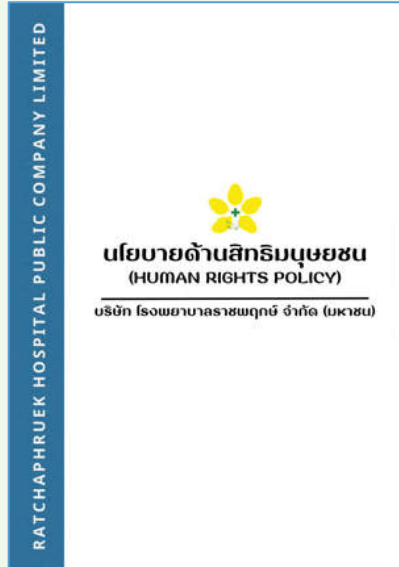
จึงได้กำหนดนโยบายเรื่องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดไว้เป็นหลักเกณฑ์เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่น นโยบายนี้จะเป็นส่วนประกอบเสริมกับนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy) นโยบายความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (Diversity & Inclusion Policy) ที่ได้มีการจัดทำขึ้นไป ก่อนหน้านี้แล้ว โดยจะสอดคล้องกับ “จรรยาบรรณธุรกิจ” (Code of Conduct )

บริษัทฯ จะดำเนินการที่จะป้องกันและคุ้มครองพนักงานทุกระดับไม่ให้ถูกเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาดในทุกกรณี ไม่ให้ถูกล่วงละเมิดและคุกคามในรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงการคุกคามทางเพศ เพื่อที่จะสร้างให้สถานที่ทำงานเป็นที่ที่น่าทำงานและมีความปลอดภัย และหากมีเหตุการณ์ที่พนักงานถูกล่วงละเมิดหรือคุกคามในสถานที่ทำงานบริษัทฯ จะดำเนินการพิจารณาสอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง



## นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนและแรงงาน (GRI 405-1 - GRI 406-1)

เพื่อไม่ให้เกิดการเลือกปฏิบัติอย่างเด็ดขาดในทุกกรณีและต่อต้านไม่ให้เกิดการล่วงละเมิด และการคุกคามในทุกรูปแบบภายในองค์กร บริษัทจึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ ดังนี้



สามารถอ่านนโยบายและแนวปฏิบัติฉบับเต็มได้ที่หน้าเว็บไซต์ของบริษัท

<https://rph.co.th/investor-relations/esg/>

### \* การสรรหา คัดเลือกและบรรจุทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ มีการสรรหาพนักงานโดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนและไม่เลือกปฏิบัติในทุกรูปแบบ อันเนื่องจาก เพศ อายุ ศาสนา สัญชาติ เชื้อชาติ ชนชั้น ความพิการ ทั้งการสรรหาจากบุคลากรภายในผ่านกระบวนการปรับตำแหน่งงาน หรือโยกย้ายสายงานเพื่อความก้าวหน้าและเติบโตของพนักงาน

ในส่วนของการสรรหาบุคลากรภายนอก บริษัทฯ สรรหาบุคลากร ตามแบบกำหนดหน้าที่งานแต่ละตำแหน่ง ประกอบกับการคัดเลือกทาง EQ หรือความฉลาดทางอารมณ์ เพื่อให้ได้พนักงานที่มีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยการระดมรายละเอียดข้อมูลการรับสมัครที่จำเป็นอย่างครบถ้วน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย เช่น เว็บไซต์บริษัทฯ เว็บไซต์หางานต่าง ๆ การเปิดรับสมัครในมหาวิทยาลัย และการรับสมัครในงานจัดหางานของจังหวัด เพื่อให้ผู้ที่สนใจสามารถเลือกสมัครในตำแหน่งที่ต้องการได้อย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ การประกาศรับสมัครงานจะไม่มีข้อจำกัดที่กีดกันใด ๆ

### \* การบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม

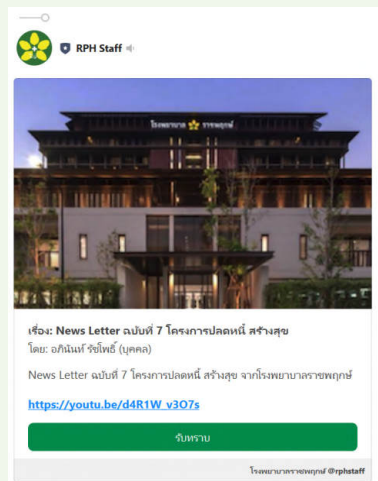
บริษัทฯ จึงให้ความสำคัญในการสร้างระบบการบริหารงานบุคคลที่ดี ตั้งแต่การสรรหาพนักงานใหม่ การบริหารค่าตอบแทนที่มีมาตรฐาน เป็นธรรม มีสวัสดิการและสภาพการจ้างงานที่เสนอให้ผู้สมัครทุกคนจะเท่าเทียมตามมาตรฐานของตำแหน่งงานที่รับสมัคร ให้อิสระและเคารพสิทธิของพนักงานในการเป็นตัวแทน การรวมกลุ่ม เจริญต่อรอง ซึ่งพนักงานทั้งหมด 100% อยู่ภายใต้ข้อตกลงการเจริญต่อรองร่วมกัน (GRI 102-41) เพื่อทำกิจกรรมต่างๆ ภายในบริษัทในกรอบที่เหมาะสม นอกจากผลตอบแทนตามกฎหมาย เช่น กองทุนประกันสังคม กองทุนเงินทดแทน พนักงานของบริษัทฯ จะได้รับค่าตอบแทนในรูปค่าล่วงเวลา เงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติงานกะ โบนัสประจำปี และสวัสดิการพื้นฐานเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาทิเช่น ชุดฟอร์มพนักงาน เงินกู้ยืมฉุกเฉิน สวัสดิการบ้านพัก เบี้ยเลี้ยงการปฏิบัติงานนอกสถานที่ เงินค่าช่วยเหลือพนักงานที่ประสบภัย กองทุนเงินสำรองเลี้ยงชีพ เงินเกษียณอายุ เงินช่วยเหลือการจัดกิจกรรม และศึกษาดูงาน เป็นต้น (GRI 401-2)

#### โครงการช่วยเหลือหนี้สินพนักงาน กรณีหนี้นอกระบบ

ตามที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 2/2565 ได้มีมติเห็นชอบอนุมัติให้โครงการช่วยเหลือหนี้สินพนักงานกรณีหนี้นอกระบบ ขอบเขตวงเงินโครงการจำนวนไม่เกิน 3 ล้านบาทความทราบแล้วนั้น มีพนักงานได้ยื่นความประสงค์ขอรับการช่วยเหลือจากโรงพยาบาล จำนวน 13 ราย และมียื่นความประสงค์ขอรับความช่วยเหลือเพิ่ม 2 ราย (ในเดือนตุลาคม) รวมเงินจำนวนที่ช่วยเหลือพนักงานทั้งสิ้น 1,752,119 บาท ทั้งนี้ ได้เชิญพนักงานกลุ่มที่ได้รับช่วยเหลือ ถ่ายทอดประสบการณ์จริงและความรู้สึก เพื่อเป็นอุทธาหรณ์และความรู้สึกที่ได้รับความช่วยเหลือจากโรงพยาบาลฯ ให้แก่เพื่อนร่วมงานรับชมและฟัง โดยได้ส่งลิงก์เผยแพร่ให้แก่พนักงานทั้งองค์กร ผ่าน RPH Staff โดยมีชื่อ Campaign “ปลดหนี้สร้างสุข กับโรงพยาบาลราชพฤกษ์”



[https://www.youtube.com/watch?v=d4R1W\\_v3O7s](https://www.youtube.com/watch?v=d4R1W_v3O7s)





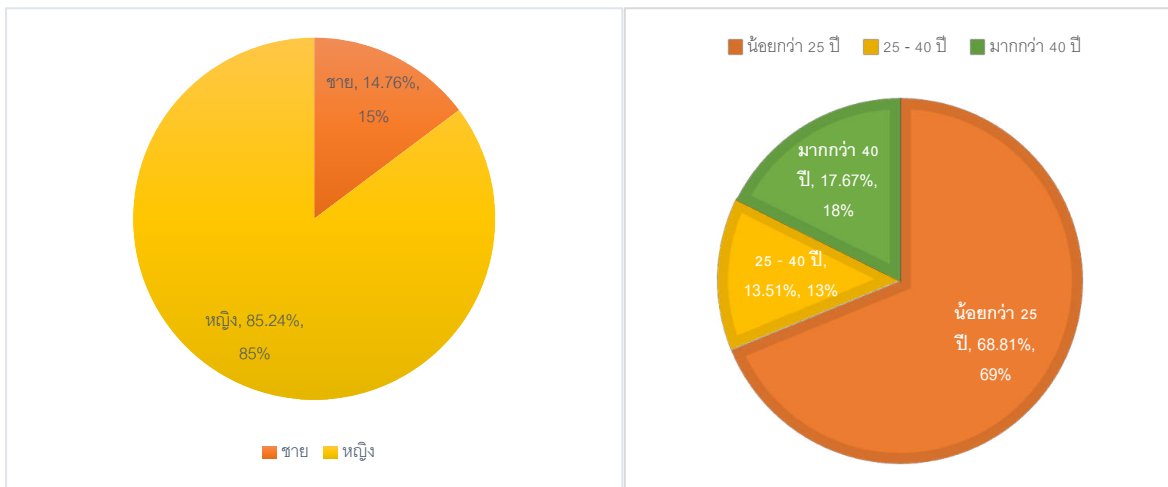
### ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (SGR 405-1)

บริษัทได้ส่งแบบสำรวจความพึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากร (พนักงาน) ต่อองค์กร ประจำปี พ.ศ. 2565 เริ่มสำรวจตั้งแต่วันที่ 1 – 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 ประกาศผ่านช่องทาง RPH Staff ซึ่งมีพนักงานตอบกลับและทำแบบประเมินจำนวน 550 คน

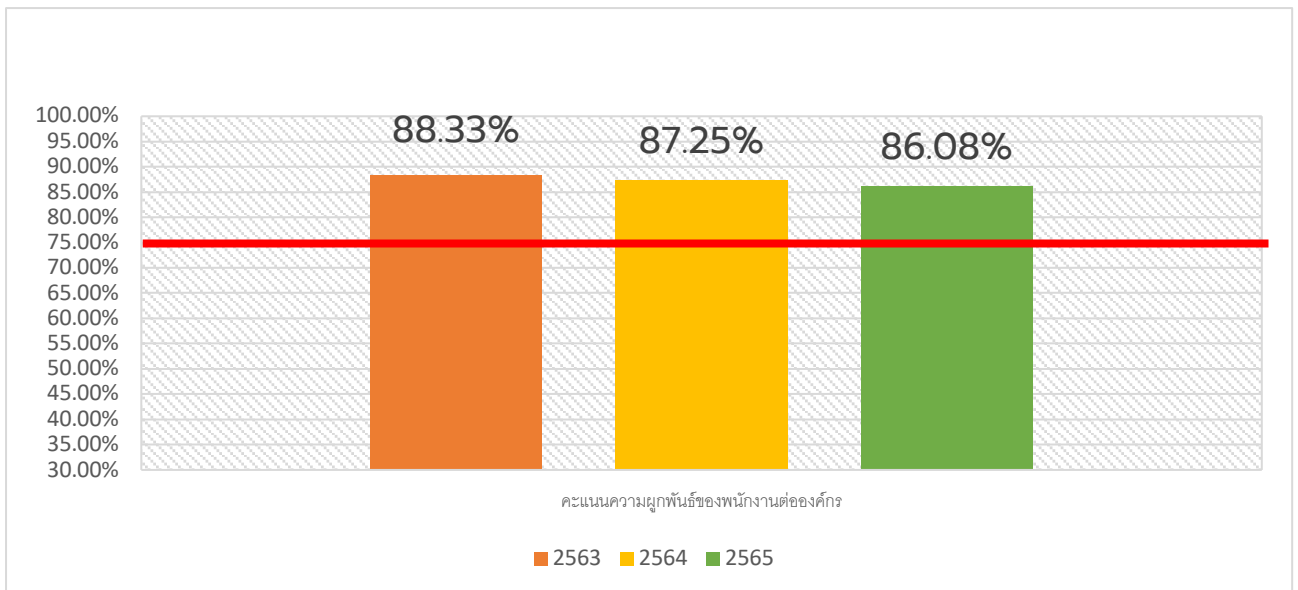
❖ ข้อมูลผู้ตอบแบบสำรวจความพึงพอใจ

พนักงาน	จำนวน	%
พนักงานที่ประสงค์ตอบแบบสอบถาม	481	87.45%
พนักงานที่ไม่ประสงค์ตอบแบบสอบถาม	69	12.55%
รวม	550	

❖ จำแนกเพศและอายุผู้ตอบแบบสำรวจ



บริษัทฯ ได้ทำการสำรวจความผูกพันและผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร มีเกณฑ์เป้าหมายและผลลัพธ์



หมายเหตุ เกณฑ์ที่บริษัทตั้งคะแนนรวมไว้จะต้องมากกว่า >75%

❖ จำนวนพนักงานทั้งหมดของบริษัท ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565 ทั้งสิ้น 470 คน (GRI 405-1)

จำนวนพนักงาน จำแนกตามเพศ	หน่วย	2563	2564	2565
จำนวนพนักงานทั้งหมด	คน	661	729	740
จำนวนพนักงานชาย	คน	111	111	121
ร้อยละของจำนวนพนักงานชาย	%	16.79	15.23	16.35
จำนวนพนักงานหญิง	คน	550	618	619
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิง	%	83.21	84.77	83.65
<b>จำนวนพนักงาน จำแนกตามอายุ</b>				
จำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	279	298	297
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุน้อยกว่า 30 ปี	%	42.21	40.88	40.14
จำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี	คน	364	410	421
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุ 30-50 ปี	%	55.07	56.24	56.89
จำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี	คน	18	21	22
ร้อยละของจำนวนพนักงานอายุมากกว่า 50 ปี	%	2.72	2.88	2.97
<b>จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามอายุ</b>				
จำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	42	35	39
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุน้อยกว่า 30 ปี	%	37.84	31.53	32.23
จำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี	คน	64	71	77
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุ 30-50 ปี	%	57.66	63.96	63.64
จำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี	คน	5	5	5
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายอายุมากกว่า 50 ปี	%	4.50	4.50	4.13
<b>จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามอายุ</b>				
จำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี	คน	237	263	258
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุน้อยกว่า 30 ปี	%	43.09	42.56	41.68
จำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี	คน	300	339	344
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุ 30-50 ปี	%	54.55	54.85	55.57
จำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี	คน	13	16	17

ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงอายุมากกว่า 50 ปี	%	2.36	2.59	2.75
<b>จำนวนพนักงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง</b>				
จำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ	คน	597	665	674
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการ	%	90.32	91.22	91.08
จำนวนพนักงานระดับบริหาร	คน	63	63	65
ร้อยละของจำนวนพนักงานระดับบริหาร	%	9.53	8.64	8.78
จำนวนผู้บริหารระดับสูง	คน	1	1	1
ร้อยละของผู้บริหารระดับสูง	%	0.15	0.14	0.14
<b>จำนวนพนักงานชาย จำแนกตามระดับตำแหน่ง</b>				
จำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ	คน	99	100	107
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับปฏิบัติการ	%	89.19	90.09	88.43
จำนวนพนักงานชายระดับบริหาร	คน	11	10	13
ร้อยละของจำนวนพนักงานชายระดับบริหาร	%	9.91	9.01	10.74
จำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย	คน	1	1	1
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงชาย	%	0.90	0.90	0.83
<b>จำนวนพนักงานหญิง จำแนกตามระดับตำแหน่ง</b>				
จำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ	คน	498	565	567
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับปฏิบัติการ	%	90.55	91.42	91.60
จำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร	คน	52	53	52
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงระดับบริหาร	%	9.45	8.58	8.40
จำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง	คน	0	0	0
ร้อยละของจำนวนผู้บริหารระดับสูงหญิง	%	0.00	0.00	0.00
<b>การจ่ายค่าตอบแทนพนักงาน</b>				
<b>ค่าตอบแทนของพนักงาน</b>				
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานทั้งหมด	บาท	225,508,512.00	261,144,686.00	278,428,017.00
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานชาย	บาท	-	-	-
ร้อยละของค่าตอบแทนรวมของพนักงานชาย	%	-	-	-
ค่าตอบแทนรวมของพนักงานหญิง	บาท	225,508,512.00	261,144,686.00	278,428,017.00

ร้อยละของค่าตอบแทนรวมของพนักงานหญิง	%	100.00	100.00	100.00
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานทั้งหมด	บาท/ คน	341,162.65	358,223.16	376,254.08
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานชาย	บาท/ คน	-	-	-
ค่าเฉลี่ยค่าตอบแทนของพนักงานหญิง	บาท/ คน	410,015.48	422,564.22	449,802.94
<b>พนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ</b>				
จำนวนพนักงานทั้งหมดที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	คน	643	544	444
ร้อยละของพนักงานที่เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อพนักงานทั้งหมด	%	97.28	74.62	60.00
จำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	บาท	927,906.20	974,443.85	919,478.22
ร้อยละของจำนวนเงินที่บริษัทสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่อค่าตอบแทนรวมของพนักงานทั้งหมด	%	0.41	0.37	0.33
<b>การพัฒนาพนักงาน</b>				
จำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เฉลี่ยของพนักงาน	ชั่วโมง/ คน/ปี	661.50	1,098.00	783.50
ค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน	บาท	499,221.00	1,186,361.00	260,067.00
<b>ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน</b>				
จำนวนชั่วโมงการทำงานรวมของพนักงานทั้งหมด	ชั่วโมง	2,592,204.90	2,697,966.60	2,705,568.00
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานจนถึงขั้นหยุดงาน	ครั้ง	0.00	3.00	0.00
จำนวนรวมพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	คน	0	3	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่ได้รับบาดเจ็บจากการทำงานถึงขั้นหยุดงานตั้งแต่ 1 วันขึ้นไป	%	0.00	0.41	0.00
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน	คน	0	0	0
ร้อยละของจำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน	%	0.00	0.00	0.00
<b>การส่งเสริมความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมกับพนักงาน</b>				
จำนวนพนักงานรวมที่ลาออกโดยความสมัครใจ	คน	93	104	176
ร้อยละของจำนวนพนักงานรวมที่ลาออกโดยความสมัครใจต่อพนักงานทั้งหมด	%	14.07	14.27	23.78
จำนวนพนักงานชายที่ลาออกโดยความสมัครใจ	คน	12	17	21

ร้อยละของจำนวนพนักงานชายที่ลาออก โดยความสมัครใจ	%	12.90	16.35	11.93
จำนวนพนักงานหญิงที่ลาออกโดยความ สมัครใจ	คน	81	87	155
ร้อยละของจำนวนพนักงานหญิงที่ลาออก โดยความสมัครใจ	%	87.10	83.65	88.07
ข้อพิพาทด้านแรงงานที่มีนัยสำคัญต่อ ธุรกิจ	มี/ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี



## \* การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### o การพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่ง

ในการเป็นองค์กรธุรกิจที่ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในปัจจุบันนั้น บุคลากรหรือพนักงานขององค์กรเปรียบเสมือน พันเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ก็เชื่อมั่นในแนวความคิดดังกล่าวเช่นกัน จึงได้กำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรและแผนการสืบทอดตำแหน่งโดยมีหน่วยงานพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท (HRD) ทั้งนี้ การจัดการพัฒนาจะต้องทำให้ทั่วถึงเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ โดยจะต้องคำนึงถึงความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาของแต่ละคนในการดำรงตำแหน่งนั้น ๆ และเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ

### o แผนพัฒนาสายอาชีพ (Career Development Plan) และการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan)

บริษัทฯ สนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าและเติบโตในสายอาชีพ ตลอดจนไม่หยุดนิ่งการพัฒนาและเรียนหลักสูตรให้ตรงกับหน้าที่ที่รับผิดชอบ และหลักสูตรเพิ่มที่เสริมทักษะในการทำงาน เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหารจัดการความเสี่ยง การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน คุณค่าในการบริการ และจรรยาบรรณสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ เป็นต้น

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรในการเรียนรู้และฝึกอบรมผ่านสื่อช่องทางต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการฝึกอบรมในรูปแบบออนไลน์ (Online Training) การเรียนผ่านสื่อวีดิทัศน์ (Video Learning) การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Learning) การสอนงานขณะปฏิบัติงาน (On-the-Job Training)

### o แผนการสืบทอดตำแหน่งงานตั้งแต่ระดับผู้จัดการแผนกเป็นต้นไป

แผนการสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญถือเป็นกระบวนการในการเตรียมความพร้อมของบุคลากรในเชิงรุก และเป็นการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในระดับบริหาร และเพื่อป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานสำคัญ (Key Positions) ที่สำคัญขององค์กรในอนาคต

หลักเกณฑ์ในการคัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง

- 1) พิจารณาจากผลการปฏิบัติที่ผ่านมา Performance
- 2) พิจารณาจากศักยภาพ(Potential Appraisal)
- 3) พฤติกรรมว่าสอดคล้องกับค่านิยมหลักขององค์กร (Core Value)
- 4) พิจารณาจากทัศนคติ EQ
- 5) การประเมินสมรรถนะ competency
- 6) สำหรับการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของผู้สืบทอดตำแหน่งงานประกอบไปด้วยการประเมินทางด้าน
  - สมรรถนะหลัก (Core Competency)
  - สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency)
  - และสมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency)

เพื่อให้มั่นใจว่าผู้สืบทอดตำแหน่งงานมีความพร้อมในการเข้ารับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทั้งความพร้อมทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะความสามารถ (Skill) และทัศนคติ (Attitude)

ทั้งนี้ แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และประเมินจากผลการปฏิบัติงานที่ทำได้จริง รวมถึงพฤติกรรมที่ต้องสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร โดยในการประเมินบริษัทกำหนดให้มีการพูดคุยกันระหว่างผู้บังคับบัญชาสูงสุดของแต่ละสายงาน ทำหน้าที่ร่วมกับผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์และผู้ใต้บังคับบัญชาแบบพบหน้ากัน เพื่อเปิดโอกาสให้ทำความเข้าใจผลการประเมินร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ผลการประเมินนั้นจะต้องเป็นไปอย่างโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ อยู่ภายใต้มาตรฐานและเกณฑ์การประเมินเดียวกัน

## นโยบายด้านการเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงานด้วยการฝึกอบรม

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร จึงได้สนับสนุนให้พัฒนาได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้เฉพาะด้าน อาทิเช่น ในด้านการแพทย์ ด้านการรักษายาบาล ด้านคุณภาพและความปลอดภัยของผู้ป่วย เทคโนโลยีสารสนเทศ ต่าง ๆ เป็นต้น

โดยมีรูปแบบในการพัฒนาที่หลากหลายรูปแบบ ทั้งในรูปแบบอบรมสัมมนา รูปแบบการศึกษาต่อเนื่อง รูปแบบการเรียนออนไลน์ การใช้สื่อ VDO การเรียนรู้แบบ Self Service เพื่อปรับตัวให้เข้ากับยุค COVID-19 ทั้งนี้ แผนบุคคลจะทำการเก็บบันทึกข้อมูลการอบรมพัฒนาของพนักงานผ่านระบบ ERP KwanP เข้าสู่ฐานข้อมูลประวัติพนักงาน ซึ่งจะสามารถค้นหาข้อมูลการอบรมได้อย่างรวดเร็ว พนักงานสามารถตรวจสอบได้เอง

### ผลการดำเนินงานที่สำคัญในปี 2565

จำนวนหลักสูตร และจำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน/ปี	2565
จำนวนหลักสูตร	31
จำนวนชั่วโมงเฉลี่ย/คน/ปี	35
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมเฉลี่ย	35
จำนวนชั่วโมงฝึกอบรม	58,280

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการใช้ชีวิตประจำวันของผู้บริโภคจากสถานการณ์ภายหลังการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส โควโรนา(โควิด-19) มีผลกระทบอย่างมาก ทั้งในรูปแบบของการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ และการติดต่อสื่อสารแบบใหม่ๆ ที่พึ่งพาเทคโนโลยีมากขึ้น บริษัทฯ จึงได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมอบรมภายใน ผ่านระบบ E-learning ของบริษัทฯ ซึ่งพนักงานสามารถเข้ารับการอบรมด้วยตนเอง เมื่อไหร่ก็ได้ ที่ไหนก็ได้ ไม่จำกัดเวลา

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการวัดความรู้และความเข้าใจ พนักงานจะต้องทำแบบทดสอบให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนด กรณีหากไม่ผ่านการทดสอบ ระบบ E-learning จะบันทึกข้อมูลการเข้าอบรมของพนักงาน และส่งไปยังเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการ ซึ่งเจ้าหน้าที่ผู้จัดโครงการหรือกิจกรรมจะติดต่อให้สอบถามข้อมูล ให้ข้อเสนอแนะ รวมถึงวิเคราะห์ และติดตามผลหลังจากพนักงานทำแบบทดสอบรอบที่ 2

การพัฒนาพนักงาน	2563	2564	2565
จำนวนชั่วโมงอบรมความรู้เฉลี่ยของพนักงาน (ชั่วโมง/คน/ปี)	661.50	1,098.00	783.50
ค่าใช้จ่ายในการอบรมความรู้และพัฒนาพนักงาน (บาท)	499,221.00	1,186,361.00	260,067.00

### \* การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management)

เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการพัฒนาบุคลากรหลากหลายกระบวนการที่กล่าวมาข้างต้นมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดรูปแบบในการวัดและประเมินผล รวมถึงได้มอบหมายให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการส่งเสริมและติดตามศักยภาพของบุคลากรภายใต้การดูแล เพื่อให้มั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาทุกระดับของกลุ่มสหโคเจนมิได้ละเลยและยังคงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรอย่างสม่ำเสมอ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนหลัก ๆ ดังนี้



- 1) **ด้านความรู้ (Knowledge)** : เป็นการวัดผลการเรียนรู้ในห้องเรียนเพื่อเปรียบเทียบก่อนและหลังการอบรม ส่วนนี้ดำเนินการโดยส่วนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีความรู้ความเข้าใจ ในหัวข้อที่เข้ารับการอบรมอย่างต่อแท่และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้โดยประเมินผลจาก
  - แบบทดสอบ Pre-test / Post-test
  - การถาม
  - ตอบสัมภาษณ์พนักงาน
- 2) **ด้านทักษะ (Skill)** : เป็นการวัดผลด้านการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานมีทักษะที่เพียงพอ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ความรับผิดชอบของตนเองได้หรือไม่ ส่วนนี้ดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา โดยประเมินผลจาก
  - การติดตาม สังเกตอย่างใกล้ชิดโดยผู้สอนหรือหัวหน้างาน
  - การทดสอบโดยการมอบหมายให้ฝึกปฏิบัติงานจริง
- 3) **ด้านพฤติกรรม (Behavior)** : เป็นการวัดผลเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยบริษัทได้กำหนดหัวข้อความสามารถ (Competency) พร้อมทั้งเขียนคำนิยามเพื่ออธิบายพฤติกรรมที่คาดหวัง และกำหนดเป็นระดับคะแนนวัดผลโดยการประเมินจากหัวหน้างานโดยตรง

## นโยบายการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมโรคระบาดอุบัติใหม่

บริษัทฯ มีการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมด้านอาชีวอนามัย กรณีการเกิดโรคระบาดอุบัติใหม่ โดยเฉพาะในกรณีวิกฤต COVID-19 บริษัทฯ ได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน ทีมสื่อสารกลางเพื่อกำหนดนโยบาย และแนวทางการจัดการในสถานการณ์ โรคระบาดให้กับทุกบริษัท ทั้งนี้ ทุกบริษัทในกลุ่ม ได้มีการจัดตั้งทีมฉุกเฉินเพื่อวิเคราะห์สถานการณ์ จัดทำแผน ฉุกเฉิน และจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นในการป้องกัน ได้แก่ หน้ากากอนามัย เจล แอลกอฮอล์ การปรับเวลาทำงาน ให้เหมาะสม ให้นักงานและ ผู้รับเหมา โดยดำเนินงานตามมาตรการป้องกัน COVID-19 ที่กำหนดขึ้นขององค์กรเอง และของหน่วยงานภาครัฐอย่างเคร่งครัด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังมีการส่งเสริม การให้ความรู้ และความตระหนัก รับผิดชอบในการดูแลสุขภาพและความปลอดภัยของตัวเอง เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนถึงครอบครัวของพนักงาน

### ผลการดำเนินงานตามนโยบายการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนครอบคลุมโรคระบาดอุบัติใหม่ ในปี 2565 (GRI 406-1, GRI 413-1 และ 413-2)

- บริษัทฯ ได้มีการดูแลด้านสิทธิมนุษยชนต่อลูกค้า และต่อชุมชน สังคมรอบพื้นที่ปฏิบัติการ เพิ่มเติมดังนี้
- \* แจกหน้ากากอนามัยให้กับพนักงานทุกท่านอย่างเพียงพอ ที่จะสวมมาทำงานในทุกวันในสถานการณ์โรคระบาด COVID-19
  - \* จัดให้สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสำหรับทุกคน มีการพ่นฆ่าเชื้อในสถานที่ทำงานและฆ่าเชื้อด้วยแสง UVC การเช็ดจุดสัมผัส อุปกรณ์ต่างๆ ด้วยแอลกอฮอล์อย่างสม่ำเสมอ
  - \* มีการติดตั้ง จุดคัดกรองอุณหภูมิก่อนเข้าทำงาน เพิ่มจุดล้างมือและจัดวางเจลแอลกอฮอล์ที่บริเวณ
  - \* จัดสถานที่ทำงาน ห้องประชุม โรงอาหาร ตามหลักการ Social Distancing
  - \* รณรงค์ให้พนักงานทำแบบประเมินสุขภาพตนเองของพนักงานทุกวันก่อนเริ่มทำงาน
  - \* จัดหาวัคซีนทางเลือกป้องกัน COVID-19 ให้กับพนักงานทุกคน
  - \* จัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีตามปัจจัยเสี่ยง รวมถึงให้บริการตรวจ ATK สำหรับผู้ปฏิบัติงานในการบริการคนไข้ และให้บริการตรวจหา RT-PCR แก่พนักงานกลุ่มเสี่ยง เพื่อให้เกิด ความมั่นใจในการทำงานร่วมกัน
  - \* บริษัทฯ ได้จ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการผู้ป่วยโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 ด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รวมถึงจัดให้มีสวัสดิการชุดป้องกัน อุปกรณ์ ที่พักและอาหารกลางวันตลอด 3 มื้อ
  - \* การมอบเจล แอลกอฮอล์ หน้ากากอนามัย อาหาร ให้กับชุมชน และมอบถุงมือทางการแพทย์ ให้กับหน่วยบริการด้านสาธารณสุข โรงงาน และเรือนจำจังหวัดขอนแก่น

จากการประชุมแลกเปลี่ยนอย่างสม่ำเสมอระหว่างผู้จัดการแผนกและฝ่ายจัดการของบริษัท ซึ่งเป็นผู้แทนของพนักงานแต่ละแผนกเป็นประจำทุกเดือน ทั้งนี้ ไม่มีข้อพิพาทด้านแรงงานที่สำคัญ ไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิทธิมนุษยชน ไม่มีประเด็นละเมิดกฎหมาย หรือข้อบังคับด้านสังคมอย่างมีนัยสำคัญและไม่มีกรณีที่ถูกกล่าวหาว่าเป็นผู้สร้างผลกระทบต่อประเด็นสังคม ตลอดในระยะ 3 ปีที่ผ่านมา

## อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

### อาชีวอนามัยและความปลอดภัยถือเป็นประเด็นที่สำคัญ

ประเด็นหนึ่งในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ การบริหารจัดการความปลอดภัยที่ไม่เหมาะสมอาจจะส่งผลกระทบต่อ การหยุดชะงักของการให้บริการทางการแพทย์ ความล่าช้า และอาจส่งผลกระทบต่อชีวิตของ病患และผู้รับบริการ ลูกค้า ของบริษัทได้

ดังนั้น เพื่อบริหารจัดการความเสี่ยงที่อาจมีผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงาน ผู้รับเหมา/ คู่ค้า และชุมชนและสังคมโดยรอบ บริษัทฯ จึงกำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งกำหนดให้พนักงานและผู้รับเหมาทุกคน มีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบต่อความปลอดภัยในการทำงาน ทั้งของตนเองและเพื่อนร่วมงานรวมถึงการปฏิบัติตามกฎหมาย โดยบริษัทฯ ได้นำระบบมาตรฐานการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเข้ามาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ (GRI 403-1) โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายและแผนการจัดการ ทบทวน และติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ จัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เพื่อทำหน้าที่ควบคุมดูแล ตลอดจนปรับปรุงการดำเนินงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการกำเป้าหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นเป้าหมายของความปลอดภัยสำหรับผู้ป่วยตามมาตรฐานการรักษาพยาบาลระดับสากลจาก JCI

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังจัดให้มีการประชุมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และรายงานผลการดำเนินงาน ต่อแผนกบริหารคุณภาพทราบรายไตรมาส เพื่อเก็บบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบศูนย์คุณภาพของบริษัท และรายงานต่อ คณะกรรมการบริษัทเป็นประจำทุกไตรมาส

### ผลการดำเนินงานด้านอาชีวและความปลอดภัย ในปี 2565 มีดังนี้

กระบวนการซึ่การบริหารจัดการและป้องกันอุบัติเหตุเชิงรุกและลดความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรง รวมถึงโรคที่เกิดจาก การทำงาน บริษัทฯ ได้ดำเนินการซึ่บ่งอันตรายที่เกี่ยวข้องกับ การทำงานและประเมิน ความเสี่ยงด้านอาชีวอนามัยและความ ปลอดภัย ครอบคลุมทั้งกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยพนักงาน และผู้รับเหมา ซึ่งใน การซึ่บ่งอันตรายจะพิจารณาถึงหน้าที่ลักษณะงาน สถานที่ กิจกรรม และอันตรายที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งการพิจารณา ปัจจัยทางสังคม การออกแบบวิธีการ ทำงาน อุบัติการณ์ในอดีต และกระบวนการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อจัดทำ แผนงานควบคุมและป้องกันความเสี่ยง โดยกำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงและทบทวนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

รายการ	2563	2564	2565
จำนวนเหตุการณ์บาดเจ็บหรืออุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงาน จนถึงขั้นหยุดงาน (ครั้ง)	0	3	0
จำนวนพนักงานที่ได้รับการบาดเจ็บจากการทำงาน จนถึงขั้นหยุดงานเกิน 1 วัน (คน)	0	3	0
จำนวนพนักงานที่เสียชีวิตจากการทำงาน (คน)	0	0	0
จำนวนการเกิดโรคจากการทำงาน (คน)	0	0	0
จำนวนการประชุมของคณะกรรมการ FMS (ครั้ง)	12	12	12
จำนวนเจ้าหน้าที่ จป.วิชาชีพ	1	1	1
จำนวนเจ้าหน้าที่ จป.เทคนิค	0	0	0
จำนวนเจ้าหน้าที่ จป.ระดับหัวหน้างาน	27	42	42
จำนวนเจ้าหน้าที่ จป.ระดับบริหาร	5	11	11



ตารางจำนวนและสัดส่วนคณะกรรมการความปลอดภัย ฯ ของสถานประกอบกิจการ (คปอ.)	2563	2564	2565
จำนวนสมาชิกคณะกรรมการ คปอ. (จำนวนสมาชิก : คน)	11	11	11

ทั้งนี้ บริษัทฯ ยังได้กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติกรณีเกิดอุบัติเหตุทางด้านร่างกายหรือทรัพย์สิน ตลอดจนโรคอันเนื่องมาจากทำงาน โดยมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ (จปว.) วิเคราะห์อันตรายหรือเหตุการณ์ผิดปกติในกระบวนการทำงาน ตลอดจนสืบสวนหาสาเหตุที่แท้จริงของเหตุการณ์ดังกล่าว และกำหนดมาตรการในการแก้ไขและป้องกันการเกิดซ้ำได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนการปรับปรุงการบริหารด้านความปลอดภัยได้อย่างต่อเนื่อง

บริษัทฯ จัดให้มีการประชุมประจำเดือนของคณะกรรมการด้านความปลอดภัย กรณีเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์หรือความเสี่ยง บริษัทฯ ได้สร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยโดยการรายงานเหตุการณ์ SLR (Safety Learning Report) ไปยังพยาบาลบริหารความเสี่ยงและศูนย์ข้อมูลคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ แนวทางการแก้ไข รวมถึงเพื่อให้สามารถเตรียมการป้องกันไม่ให้เกิดซ้ำอีก

ในปี 2565 ผลการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในการปฏิบัติงานพบว่า ความเสี่ยงที่จะทำให้เกิดการบาดเจ็บจากการทำงานที่มีผลกระทบสูง (high-consequence work related injury) ได้แก่

- ได้รับอุบัติเหตุจากเข็มที่มตำและของมีคม จำนวน 7 คน
- ได้รับอุบัติเหตุจากการสัมผัสสารคัดหลั่งหรือสารเคมีกระเด็นขณะปฏิบัติงาน จำนวน 3 คน

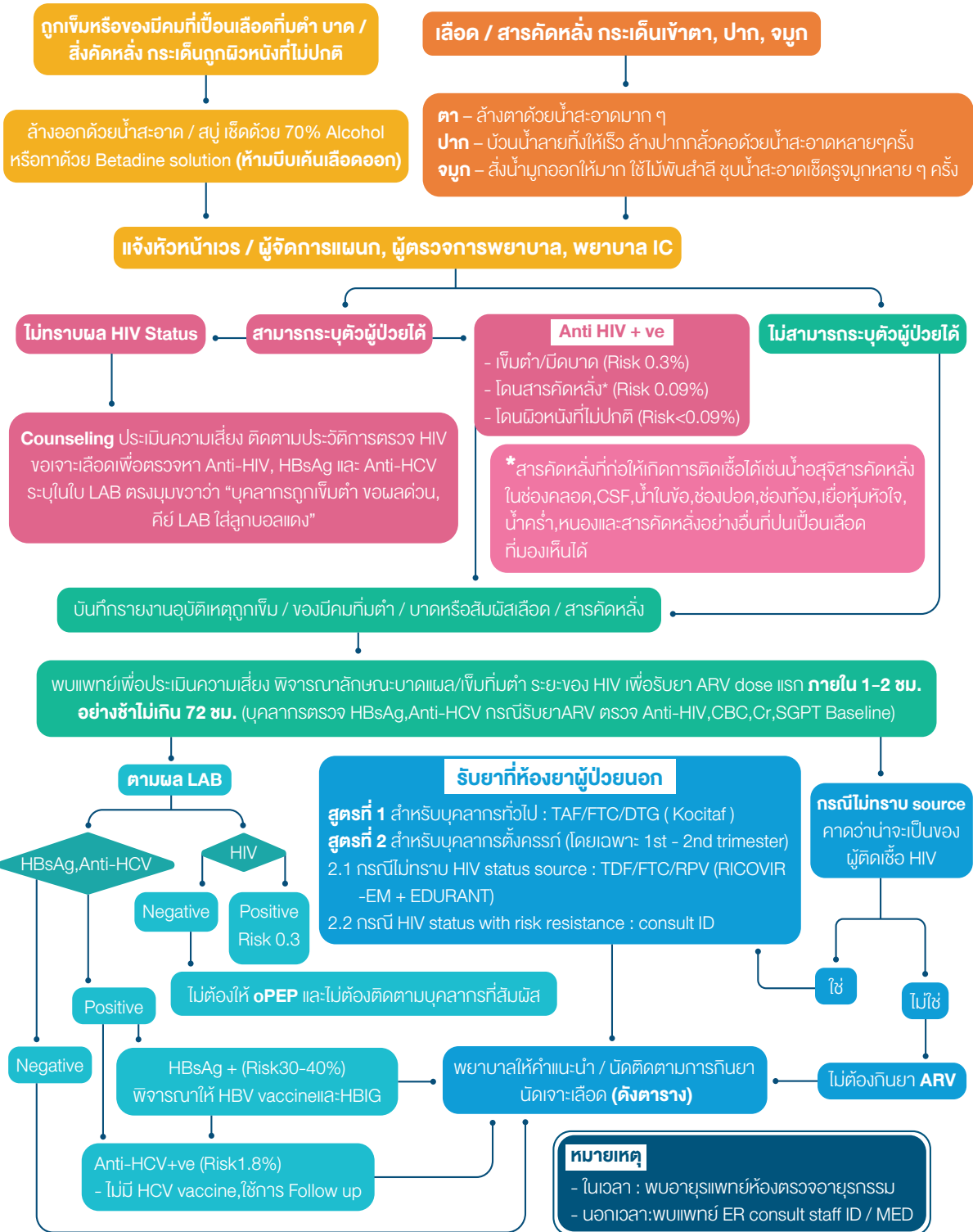
ซึ่งทางคณะกรรมการ FMS ได้จัดทำมาตรการควบคุมและลดความเสี่ยง โดยจัดหาและกำหนดให้สวมอุปกรณ์ป้องกัน การอบรมคู่มือความปลอดภัยในการทำงาน และการทำแบบทดสอบประเมินและวัดผลความรู้ ความเข้าใจเป็นประจำทุกปี การสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย (Behavior Base Safety : BBS) มาประยุกต์ใช้ ทั้งนี้ จากการรายงานผลการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่าการวิเคราะห์อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นต่อร่างกายที่เกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย และสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย ดังนี้

การกระทำที่ไม่ปลอดภัย 5 อันดับแรก ได้แก่

1. ความประมาทเลินเล่อ
2. ไม่ปฏิบัติตามระเบียบความปลอดภัย
3. ขาดทักษะ หรือพนักงานใหม่
4. ไม่สวมอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล
5. สภาพการที่ไม่ปลอดภัย ได้แก่ สิ่งแวดล้อม (เสียง กลิ่น ฝุ่น) อุปกรณ์หรือเครื่องมือชำรุด พื้นลื่น

เพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอุบัติเหตุเข็มที่มตำขณะทำงาน รวมถึงแนวทางการป้องกัน หรือการดำเนินงาน จึงได้รณรงค์โดยการทำสื่อประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ให้พนักงานตระหนักและทราบวิธีการดำเนินงาน

# แนวทางปฏิบัติเมื่อถูกเข็ม ของมีคมที่ตำ / บาด หรือสัมผัสเลือด/สารคัดหลั่งของผู้ป่วยขณะปฏิบัติงาน



SD-PCIC-014 Rev.00 (1 Jun.2022)

# อุบัติเหตุ! ของมีคมที่มั่วงานปฏิบัติงาน



## 1 เมื่อจำเป็นต้องสวมปลอกเข็มกลับ

ใช้หลัก **ONE-HANDED TECHNIQUE** เสมอ



**อย่า**สวมปลอกเข็ม



สวมปลอกเข็ม  
ด้วยมือเพียงมือเดียว  
หรือใช้ปากคีบช่วย

## 2 การทิ้งเข็มและของมีคมต้องทิ้งลง

**SAFETY BOX** เสมอ



**อย่า**ทิ้งเข็ม ของมีคม  
ลงในถังขยะทั่วไป



**ทิ้งเข็ม** ของมีคมลงใน  
ภาชนะเ็นเข็มแทงทะลุไม่ได้



**SAFETY BOX**

## 3 การเก็บของมีคมหลังทำหัตถการ



**ห้าม**ใช้มือหยิบ  
ของมีคม



ใช้ **NEEDLE HOLDER**  
ถอด **BLADE**



ใช้ **FORCEPS / NEEDLE  
HOLDER** หยิบเข็มแทนมือ



ทิ้งเข็มและ  
**SYRINGE**

## 4 การทิ้งเข็มหลังเจาะเลือด



เมื่อทำการเจาะเลือดได้ตามปริมาณ  
ที่ต้องการ นำเลือดใส่หลอดบรรจุเลือด



ทิ้งเข็มลงในภาชนะเ็นเข็มแทงทะลุไม่ได้

SD-PCIC-012 Rev.00 (1 Jun.2022)

งานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อโรงพยาบาลราชพฤกษ์ 2565

LINE  
ID : @RPHLine

WEBSITE  
www.rph.co.th

FACEBOOK  
RatchaphruekHospital

โรงพยาบาลราชพฤกษ์  
Ratchaphruek Hospital

Joint Commission  
International  
GHA for COVID-19

นอกจากประเด็นการเกิดอุบัติเหตุต่อร่างกายแล้ว การเกิดไฟไหม้หรืออัคคีภัย ก็เป็นเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดความสูญเสียต่อทรัพย์สินที่มีมูลค่าสูงมากเช่นกัน เพื่อการสร้างความตระหนักด้านความปลอดภัยและการป้องกันเชิงรุกการป้องกัน เรื่องการระงับอัคคีภัยในโรงพยาบาล ความปลอดภัยส่วนกลาง (Safety Center) ได้มีการตรวจประเมินมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและอัคคีภัย ตามคู่มือของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท) ประกอบด้วย 5 หัวข้อ ดังนี้

- การป้องกันและระงับอัคคีภัย
  - ระบบไฟฟ้า
  - หม้อน้ำ/หม้อต้มที่ใช้ของเหลวเป็นสื่อนำความร้อน
  - ความปลอดภัยสารเคมี
  - ความปลอดภัยทั่วไปเกี่ยวกับอัคคีภัย อันตราย การประเมินความเสี่ยง และการสอบสวนอุบัติเหตุการณ์ (GRI 403-2)
  - ให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัยเป็นประจำทุก 1 ปี สำหรับบุคลากร และบริษัทผู้รับจ้างช่วง (Sub Contactor) ที่เข้ามาปฏิบัติงานในโรงพยาบาล และทำแบบทดสอบหลังการอบรมให้ได้คะแนนมากกว่าร้อยละ 80
- \* บริษัทฯ ได้จัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง รวมถึงจัดการฝึกอบรมการใช้งานอุปกรณ์ วิธีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ดังกล่าว



(ภาพบรรยากาศจัดหาอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล (PPE) ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เสี่ยงและอบรมวิธีการใช้งาน)

### \* การให้ความรู้เรื่องการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย

ให้ความรู้ในเรื่องการป้องกันและระงับอัคคีภัยเป็นประจำทุก 1 ปี สำหรับบุคลากร และบริษัทผู้รับจ้างช่วง (Sub Contactor)

Code Red : เพลงใหม่



Code Red.pdf 574.4KB

แผนการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย



แผนการจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย.pdf 2427.4KB



## การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยของสถานประกอบการ

จัดทำแผนและดำเนินการตรวจสอบอาคาร ประจำปีทุก 1 ปี และการตรวจสอบอาคารครั้งใหญ่ทุก 5 ปี โดยหน่วยงานที่ได้รับอนุญาตจากกรมโยธาธิการและผังเมือง พร้อมทั้งปรับปรุงโครงสร้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 และกฎหมายอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ใช้อาคารทุกคน

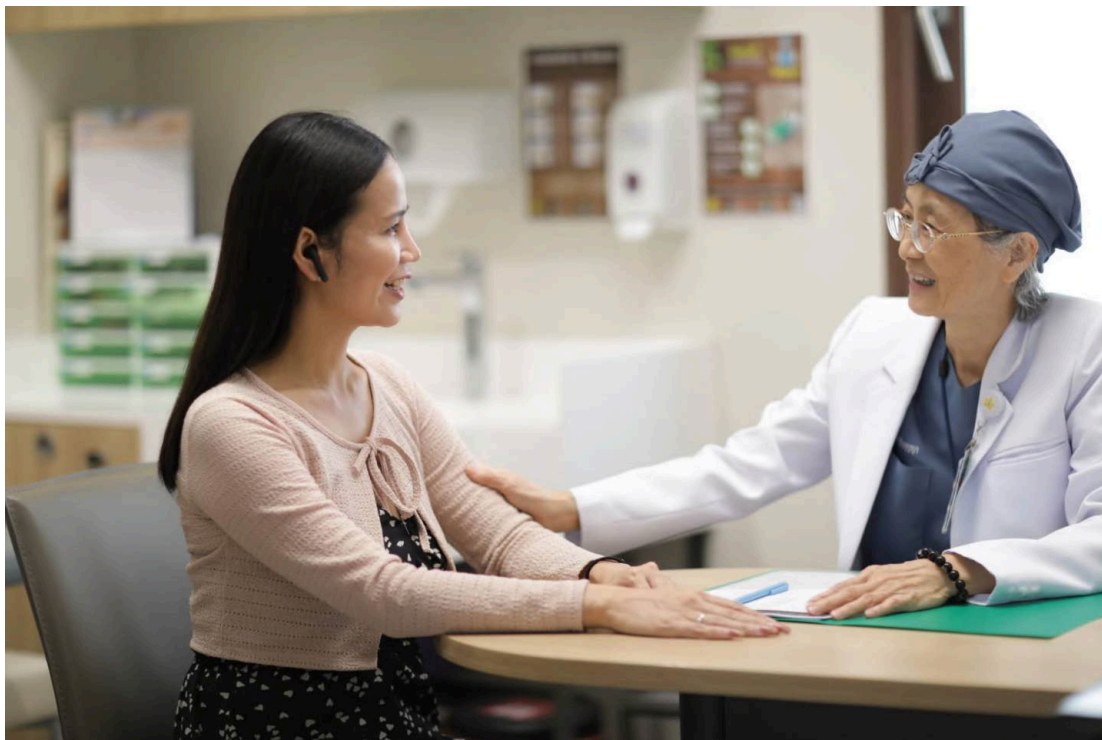
### บรรยากาศการตรวจตรวจสอบอาคาร ประจำปี 2565



- ดำเนินการตรวจสอบระบบแจ้งเตือนเพลิงไหม้ (Fire Alarm และ Control Panel) ทั้งระบบใหญ่ โดยดำเนินการตรวจสอบปีละ 1 ครั้ง เช่น Smoke Detector , Fire phone , Control Panel เป็นต้น



### การให้บริการด้านสุขภาพและอาชีวอนามัย (GRI 403-3)



นอกจากการให้ความสำคัญเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทฯ ตระหนัก ถึงการดูแลและป้องกันอันตรายต่อสุขภาพของพนักงานและผู้ที่มาปฏิบัติงานในพื้นที่ของบริษัทฯ ซึ่งในการทำงานอาจมีสภาพแวดล้อมที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ต่อสุขภาพ ทั้งนี้ บริษัทฯ ได้นำกระบวนการด้านอาชีวอนามัยเชิงรุกมาใช้ โดยจัดให้มีแพทยอาสาชีวเวชศาสตร์และเวชศาสตร์ครอบครัว เข้ามาประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพของพนักงาน และผู้ที่มาปฏิบัติงาน ครอบคลุมการดำเนินงานในทุกพื้นที่ รวมทั้งมีการเฝ้าระวังตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างๆ ได้แก่ ตรวจวัด แสง เสียง ความร้อน ฝุ่น และสารเคมี อย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกปี และในกรณีที่พบว่าผลการตรวจวัดไม่เป็นไปตามค่ามาตรฐานความปลอดภัยที่กำหนดไว้ บริษัทฯ จะดำเนินการตาม วิธีการแก้ไข ป้องกัน เพื่อการออกแบบและปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้มี สภาพแวดล้อมที่ดีขึ้น และทำการตรวจติดตามอย่างเป็นระบบเพื่อให้ผลการตรวจวัดผ่านตามค่ามาตรฐานที่กำหนด

นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังจัดให้มีการตรวจสุขภาพพนักงานใหม่ก่อนเริ่มทำงาน หรือเมื่อเปลี่ยนตำแหน่งงาน การตรวจสุขภาพประจำปีของพนักงานและการตรวจสุขภาพ พนักงานตามปัจจัยเสี่ยงโดยแพทยอาสาชีวเวชศาสตร์ รวมถึงจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ทำหน้าที่ควบคุมดูแล แนะนำ และให้คำปรึกษาแก่พนักงาน และผู้รับเหมาในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

☆ **ตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

บริษัทฯ จัดให้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความเสี่ยง ได้แก่ เสียงดัง, แสงสว่าง, สารเคมี อันตราย ,ความร้อน และฝุ่น ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง ดำเนินการโดยบริษัทเฮลท์ แอนด์ เอ็นไวเทค จำกัดที่รับอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยกับพนักงานที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงฯ และหาแนวทาง ป้องกันแก้ไข ไม่ให้เกินตามที่มาตรฐานและกฎหมายกำหนด

**ภาพบรรยากาศการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2565**

(ฝุ่น แสง สี และเสียง)







(ภาพบรรยากาศการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประจำปี 2565)

✦ **ตรวจและทดสอบถังเก็บและจ่ายก๊าซ**

มีการตรวจสอบและทดสอบถังเก็บและจ่ายก๊าซ เพื่อต่ออายุใบอนุญาตประกอบกิจการสถานที่เก็บรักษาก๊าซปิโตรเลียมเหลว ประเภทสถานที่ใช้ ลักษณะที่สาม ประจำปี เพื่อตรวจสอบความปลอดภัยของสถานที่เก็บและจ่ายก๊าซ LPG



☆ **การตรวจสอบระบบดับเพลิงภายในห้องครัว (Ansul System)**

ดำเนินการตรวจสอบระบบดับเพลิงภายในห้องครัว (Ansul System) ประจำปี 1 ปี เพื่อเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้นภายในโรงครัว เนื่องจากโรงครัวเป็นพื้นที่เสี่ยงในการเกิดเหตุเพลิงไหม้



(ภาพการตรวจสอบระบบดับเพลิงภายในห้องครัว) (Ansul system)

**การมีส่วนร่วม การให้คำปรึกษาและการสื่อสารข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (GRI 403-4)**

บริษัทฯ แต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (คปอ.) เป็นคณะทำงานที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายในสถานประกอบการ เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพนักงานในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รวมถึงการบริหารจัดการความเสี่ยงแบบมีส่วนร่วม ระหว่างตัวแทนฝ่ายบริหารและตัวแทนฝ่ายลูกจ้างร่วมกับบริหาร โดยคณะทำงานผู้แทนฝ่ายลูกจ้างประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมาจากการเลือกตั้งแยกตามสายงาน เพื่อให้ตัวแทนสามารถสื่อสารให้กับพนักงานได้ทุกสายงานและทุกระดับ กำหนดให้มีการประชุมคณะทำงานอย่างน้อยเดือนละครั้ง เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร เสนอความคิดเห็นและติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยเพื่อปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

บริษัทฯ ยังได้จัดกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย และมีการสื่อสารให้พนักงานทุกระดับทราบ เช่น การรายงานผ่านระบบ SLR เพื่อรายงานพฤติกรรมเสี่ยงหรือพฤติกรรมปลอดภัยที่พบ, กิจกรรม 5ส, QCC, Safety Talk เป็นต้น

บริษัทฯ จัดกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยฯ ซึ่งเป็นการจัดแบบ Online มีการอบรม บรรยายให้ความรู้โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ สร้างการรับรู้และเน้นย้ำเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงานทุกคน พร้อมทั้งทำแบบทดสอบวัดผล ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กรอย่างต่อเนื่อง



## การอบรมพนักงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (GRI 403-5)

บริษัทฯ จัดให้มีการฝึกอบรมด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้กับพนักงานและผู้รับเหมาทุกคน ทั้งก่อนเริ่มงาน หรือการ เปลี่ยนงาน โดยพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมที่จำเป็นตามลักษณะงาน และความเสี่ยงของงาน และความสอดคล้องกฎหมาย เช่น

- หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน
- การอบรมดับเพลิงขั้นต้น
- การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
- การอบรมความปลอดภัยในการใช้สารเคมี
- ความปลอดภัย เกี่ยวกับไฟฟ้า และการอบรมความปลอดภัยในการทำงานในพื้นที่อับอากาศ เป็นต้น
- รวมถึงการจัดตั้งทีมระงับเหตุฉุกเฉิน และฝึกอบรมแนวทางปฏิบัติกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินเป็นประจำทุกปี เช่น การระงับเหตุเพลิงไหม้ การอพยพหนีไฟ การระงับเหตุสารเคมี รั่วไหล การระงับเหตุการณ์ทะเลาะวิวาท เป็นต้น

เพื่อพัฒนาทักษะ เพิ่มความรู้ความสามารถ สร้างความเข้าใจในสิ่งที่อาจเป็นอันตรายและอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ รวมถึงวิธีการป้องกันและควบคุมอันตรายในขณะปฏิบัติงาน สร้างความตระหนักในการทำงานอย่างมีสติ เพื่อให้พนักงานและผู้รับเหมาสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างปลอดภัย โดยบริษัทฯ จะตรวจสอบความต้องการในการฝึกอบรม และจัดทำแผนการฝึกอบรมประจำปี ติดตามให้มีการอบรมตามแผนที่กำหนดไว้ โดยจัดหาวิทยากรที่มีความรู้ความสามารถตามหลักสูตรการอบรมต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายในองค์กร มีการประเมินผลการอบรม ตลอดจนมีการจัดเก็บบันทึกประวัติการฝึกอบรมของพนักงานทุกคนไว้อย่างเป็นระบบ

- **การฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน (CODE BLUE)**

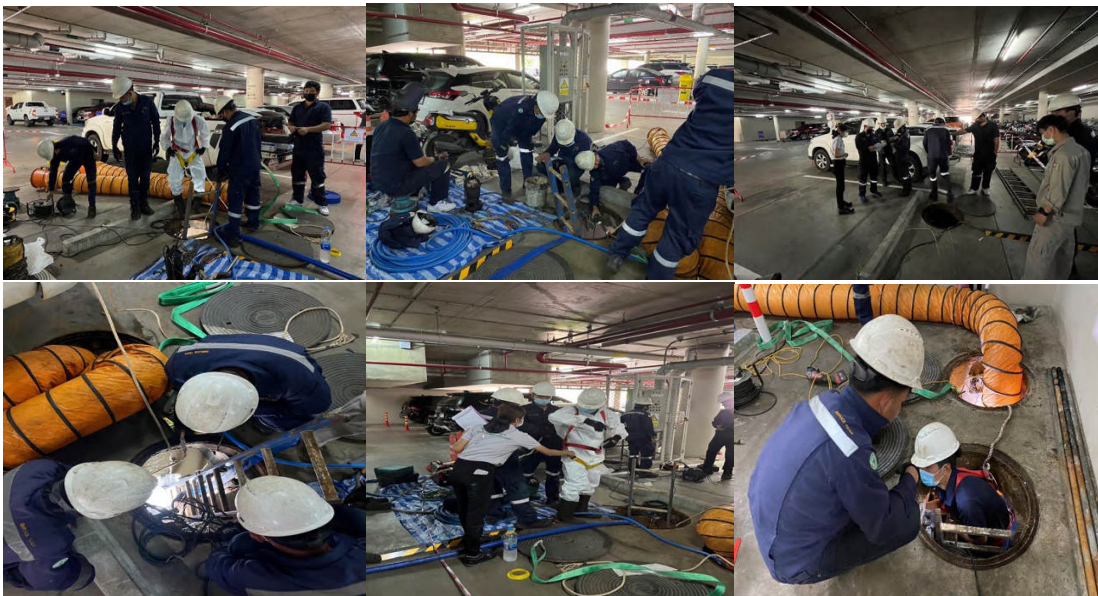
บริษัทฯ กำหนดนโยบายให้บุคลากรต้องได้รับการฝึกซ้อมแผนเผชิญเหตุทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกาย ทำลายทรัพย์สิน เป็นประจำทุกปี เพื่อรองรับเหตุการณ์มีเหตุฉุกเฉินเกิดขึ้นในโรงพยาบาล





- **มีแผนการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาในการเข้ามาปฏิบัติงานในพื้นที่โรงพยาบาล**

บริษัทฯ ได้วางนโยบายสำหรับการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้รับเหมาช่วง (Sub-Contract) โดยเฉพาะการปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงสูง เช่น การปฏิบัติงานบนที่สูง การปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดประกายไฟ และการปฏิบัติงานในที่อับอากาศ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของผู้รับเหมา



**การป้องกันและบรรเทาผลกระทบด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่เชื่อมโยงโดยตรงกับความสัมพันธ์ทางธุรกิจ (GRI 403-7)**



## การดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อม

### นโยบายและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

บริษัทฯ ตระหนักและให้ความสำคัญในเรื่องการดูแลสิ่งแวดล้อมควบคู่ไปกับการขยายธุรกิจ โดยการกำหนดนโยบายด้าน สิ่งแวดล้อมและแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร ภายใต้นโยบายคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย สิ่งแวดล้อมและการอนุรักษ์พลังงาน. *ภาพคู่มือนโยบายและแนวปฏิบัติ*

### กลยุทธ์การบริหารจัดการพลังงาน

1. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการใช้พลังงานและลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก
  - o ตรวจสอบความสมบูรณ์ของอุปกรณ์และเครื่องจักรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิประสิทธิภาพด้านการใช้พลังงานสูงสุด
  - o ปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ของเครื่องจักรให้เป็นอุปกรณ์ประหยัดพลังงาน
  - o ศึกษาและพัฒนานวัตกรรมด้านพลังงานทดแทนและพลังงานทางเลือกเพื่อนำใช้ภายในบริษัทฯ เป้าหมาย (GRI 302-5)
  - o ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าต่อหน่วยผลิตภัณฑ์ ร้อยละ 7 เทียบกับปีฐาน 2562 ภายในปี 2568
  - o ปริมาณไฟฟ้า (กิโลวัตต์-ชั่วโมง)

#### ผลการดำเนินงานในการประหยัดพลังงานที่ได้ดำเนินการมาแล้ว(ปี 2565)

มาตรการที่	มาตรการประหยัดพลังงานด้านไฟฟ้า
1	อุปกรณ์ปรับปรุงประสิทธิภาพด้านกระแสไฟฟ้า
2	อุปกรณ์ปรับปรุงประสิทธิภาพด้านแรงดันไฟฟ้า
3	อุปกรณ์หลอด LED
4	อุปกรณ์ปรับปรุงประสิทธิภาพระบบปรับอากาศ
5	อุปกรณ์ VSD Exhaust Fan ห้องครัว

หมายเหตุ ดำเนินการแล้วเสร็จและเริ่มติดตามผลการดำเนินการในเดือนตุลาคม 2565

ปริมาณการใช้ไฟฟ้า	2563	2564	2565
ปริมาณการใช้ไฟฟ้า (หน่วยกิโลวัตต์ - ชั่วโมง)	460,880.00	4,908,480.00	5,275,877.60
ค่าใช้จ่ายการใช้ไฟฟ้าของบริษัท	2563	2564	2565
ค่าใช้จ่ายไฟฟ้า (หน่วย : บาท)	16,983,954.19	17,843,157.49	22,182,508.45

ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการพลังงาน : น้ำมันและเชื้อเพลิง	2563	2564	2565
ค่าใช้จ่ายน้ำมันของบริษัท (หน่วย : บาท)	537,349.00	837,305.90	832,786.40

เดือน	วิเคราะห์ผลประหยัดด้วยวิธีการ Multiple Linear Regression			
	Kwh Saving	Baht Saving	Baht / Kwh	% Saving
ตุลาคม	119,868.71	574,001.60	4.79 B.	23.20%
พฤศจิกายน	117,332.70	576,268.21	4.91 B.	23.16%
ธันวาคม	118,174.39	567,619.88	4.80 B.	25.28%
ผลประหยัดสะสม	355,375.80	1,717,889.69		23.88%
หมายเหตุ อัตราค่าไฟ ( บาท / Kwh ) โดยใช้ตัวเลขค่าไฟจากบิลค่าไฟจริงเทียบกับหน่วยพลังงานไฟฟ้าที่ใช้จริงของแต่ละเดือน				



## การบริหารจัดการความปลอดภัยด้านอัคคีภัย

บริษัทฯ มีความมุ่งมั่นและให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน รวมทั้งผู้มารับบริการ ซึ่งบริษัทฯ ได้มีการกำหนดนโยบายความปลอดภัยฯ รวมทั้งมีการกำหนดแผนงานด้านความปลอดภัยฯ เพื่อปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานและข้อกำหนดฯ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของคณะกรรมการจัดการอาคารสถานที่และความปลอดภัย (FMS) และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีหน้าที่ในการรายงานการปฏิบัติงานต่อนายจ้างเพื่อให้เกิดวัฒนธรรมความปลอดภัยในองค์กร

- กำหนดให้มีการตรวจสอบอุปกรณ์ระบบดับเพลิง เป็นประจำทุกเดือน โดยพนักงานซ่อมบำรุงของโรงพยาบาล ได้แก่ ถังดับเพลิง ,ตู้สายฉีดน้ำดับเพลิง (Fire Hose Cabinet) , ไฟส่องสว่างฉุกเฉิน (Emergency Light) , ป้ายทางออกฉุกเฉิน (Emergency Exit)
- มีการทดสอบเครื่องสูบน้ำดับเพลิง (Fire Pump) เป็นประจำทุกสัปดาห์ โดยกำหนดทุกวันเสาร์ของทุกสัปดาห์ และมีการบำรุงรักษาเชิงป้องกัน (Preventive Maintenance) ใหญ่ทุก 1 ปี โดยบริษัทภายนอกฯ เพื่อเตรียมความพร้อมกรณีเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น



ภาพการบำรุงรักษาเชิงป้องกันเครื่องสูบน้ำดับเพลิง (Fire pump)

## ผลการดำเนินงาน

- จัดอบรมหลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น ให้กับพนักงานที่ยังไม่เคยผ่านการอบรมฯ ตามกฎกระทรวงแรงงาน กำหนดให้ร้อยละ 40 ของพนักงานในแต่ละแผนก ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรดับเพลิงขั้นต้น จัดการอบรมทุกปี โดยหน่วยงานที่ได้รับใบอนุญาตจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ได้แก่ ทีมวิทยากรจากเทศบาลตำบลฤๅษี

ในปี 2565 มีจำนวนพนักงานใหม่ ที่เข้ารับการอบรมดับเพลิงขั้นพื้นฐาน ประจำปี จำนวน 60 คน



บริษัทฯ ได้จัดอบรมหลักสูตร การดับเพลิงขั้นต้น (Basic Fire Fighting) ประจำปี ให้แก่พนักงาน และพนักงานใหม่ เพื่อให้พนักงานเข้าใจถึงทฤษฎีของการเกิดไฟ ประเภทของไฟ หลักในการดับไฟและจิตวิทยาเมื่อเกิดเพลิงไหม้ วิธีการวางแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และการป้องกันแหล่งกำเนิดไฟ ตลอดจนเพื่อให้รู้ถึงวิธีการใช้อุปกรณ์ดับเพลิง และวิธีการดับเพลิงในลักษณะต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการทำงานและในชีวิตประจำวันได้



### การฝึกซ้อมแผนอพยพหนีไฟประจำปี และการฝึกซ้อม CODE RED

จัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟใหญ่ทั้งโรงพยาบาลและเฉพาะหน่วยงานที่มีความเสี่ยง ได้แก่ แผนก ER, แผนก ICU, แผนก OR, แผนกรังสีวินิจฉัย, แผนก LR , แผนกไตเทียมและWard 6-12 เป็นประจำทุกปี โดยการฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟใหญ่จะกำหนดเดือนธันวาคมของทุกปี โดยจัดขึ้นจำนวน 3 รอบ ได้แก่ รอบเวรเช้า รอบเวรบ่าย และรอบเวรดึก เพื่อให้พนักงานได้มีความรู้ความเข้าใจ และทราบหน้าที่ของตนเองเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินขึ้น รวมถึงทราบปัญหาที่พบระหว่างการซ้อมเพื่อนำปัญหาไปปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาแผนป้องกันและระงับอัคคีภัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น



เมื่อวันที่ 24-25 ธันวาคม 2565 ที่ผ่านมา บริษัทจัดให้มีการฝึกซ้อมอพยพพนักงานออกจากอาคารไปตามเส้นทางหนีไฟ, จัดให้มีการฝึกซ้อมดับเพลิง และฝึกซ้อมหนีไฟอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่กลุ่มเวรเช้า กลุ่มเวรบ่าย และกลุ่มเวรดึก ตลอดจนจัดซ้อมย่อยแผนอพยพหนีไฟรายแผนก/หน่วยงาน

## บริหารจัดการน้ำใช้อย่างยั่งยืน (GRI 303-1)

ปัจจุบันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับน้ำได้ทวีความรุนแรงมากขึ้น จากสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปและความต้องการใช้น้ำ ที่เพิ่มมากขึ้นจากการเพิ่มขึ้นของประชากรและการพัฒนาอุตสาหกรรม ซึ่งบริษัทฯ ได้ตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับน้ำที่อาจจะกระทบต่อกิจการสถานพยาบาล อย่างไรก็ตามบริษัทฯ มีการบริหารจัดการน้ำใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อให้การใช้น้ำเกิดประโยชน์สูงสุดโดยมุ่งเน้นการ จัดการตามหลัก 3Rs (Reduce, Reuse, & Recycle) และได้ตั้งเป้าหมายในการนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ และลดการนำน้ำจากแหล่งต่าง ๆ มาใช้ สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนเป้าหมายที่ 6 (SDG 6) และแผนแม่บทการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ 20 ปีของประเทศไทย

### กลยุทธ์การใช้หลัก 3Rs (Reduce, Reuse & Recycle)

บริษัทฯ มีการใช้น้ำประปาเฉพาะในส่วน of โรงงานพยาบาล เพื่อรดน้ำต้นไม้ภายในอาคาร โดยน้ำจะไหลเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสียของบริษัทฯ และนำกลับมาใช้ในกระบวนการผลิตต่อไป ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนด แนวทางดำเนินงานการบริหารจัดการน้ำให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อให้มีน้ำใช้อย่างต่อเนื่อง ไม่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ตลอดจนป้องกันความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งในการใช้น้ำกับชุมชน ดังนี้

บริษัทฯ ได้ส่งเสริมความร่วมมือกับคู่ค้าในการอนุรักษ์ แหล่งน้ำ และการบริหารจัดการน้ำโดยใช้หลัก 3Rs ผ่านจรรยาบรรณคู่ค้าธุรกิจและแนวปฏิบัติ ของบริษัทฯ เพื่อขยายการดำเนินงาน การป้องกันความเสี่ยงและผลกระทบที่เกี่ยวกับน้ำไปยังห่วงโซ่อุปทานของบริษัทฯ

#### o เป้าหมาย

กำหนดเป้าหมายในการใช้น้ำอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นทุกปีโดยหลักการ 3 R จัดหาน้ำใช้ให้มีปริมาณเพียงพอและมีคุณภาพที่เหมาะสมต่อกระบวนการผลิต พัฒนาระบบการผลิตน้ำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อสามารถลดการใช้น้ำบาดาล คำนึงถึงคุณภาพและปริมาณของน้ำใช้เพื่อไม่ให้ส่งผลกระทบต่อชุมชนรอบโรงพยาบาล

### ผลการดำเนินงานด้านการบริหารการใช้น้ำอย่างยั่งยืน ปี 2565

บริษัทฯ มีระบบบำบัดมลพิษน้ำเสียที่ได้มาตรฐาน โดยน้ำทิ้งที่ระบายออกนอกโรงงานทุกแห่งของบริษัทฯ จะต้องผ่านตามมาตรฐานควบคุมการระบายน้ำทิ้งจากโรงงานที่กฎหมายกำหนด โดยถือเป็นมาตรฐานคุณภาพน้ำทิ้งขั้นต่ำ (GRI 303-2)

บริษัทฯ ได้พัฒนาและปรับปรุงเทคโนโลยีในการบำบัดน้ำเสียให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะโรงงานยางแท่งที่สามารถนำน้ำหลังผ่านกระบวนการบำบัดแล้วกลับมาหมุนเวียนใช้ในการผลิตได้ทั้งหมด โดยนำมารดน้ำต้นไม้ภายในอาคาร ตึกของอาคารเพื่อลดการนำน้ำจากจากแหล่งน้ำมาใช้และลดผลกระทบต่อจากน้ำทิ้ง โดยบริษัทฯ ได้กำหนดกลยุทธ์การจัดการน้ำทิ้งของโรงงาน ดังนี้

- ตรวจสอบและควบคุมระบบบำบัดน้ำเสียให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- พัฒนาระบบบำบัดน้ำเสียให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสามารถนำน้ำกลับมาใช้ใหม่ให้ได้มากที่สุด
- นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการตรวจสอบและควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย

#### เป้าหมาย

น้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วสามารถนำกลับมา ใช้ใหม่ 100%

#### ผลการดำเนินงาน

- จัดทำบ่อ Emergency เพื่อบริหารจัดการน้ำเซรั่มจากยางก้อนถ้วย ก่อนเข้าสู่ระบบบำบัดน้ำเสีย
- การใช้น้ำน้ำมารีไซเคิลในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การรดน้ำต้นไม้ในบริษัท ซึ่งน้ำที่ผ่านการบำบัดแล้วสามารถนำมาใช้ใหม่ได้ 100%



เพื่อให้มั่นใจในคุณภาพของน้ำ บริษัทฯ ได้มอบหมายให้หน่วยงานที่รับผิดชอบจัดให้มีการมีผู้ตรวจสอบคุณภาพน้ำใช้ใน ได้แก่ น้ำดื่ม, น้ำประปา, น้ำ Cooling Tower, น้ำระบบกันตกรรม, น้ำ RO หน่วยจ่ายกลาง และน้ำทิ้งจากระบบบำบัดน้ำเสีย ตามความถี่ที่กำหนดในนโยบาย เพื่อให้เกิดความปลอดภัยและความมั่นใจในการใช้น้ำในโรงพยาบาล



ภาพการสุ่มตรวจน้ำดื่มและน้ำใช้ภายในโรงพยาบาลตามนโยบาย

### ข้อมูลการใช้ทรัพยากรน้ำของบริษัท

ปริมาณการใช้น้ำประปาของบริษัท	2563	2564	2565
ปริมาณการใช้น้ำประปา (หน่วย : ลูกบาศก์เมตร)	88,402.00	90,033.00	98,478.00
ค่าใช้จ่ายการใช้น้ำประปาของบริษัท	2563	2564	2565
ค่าน้ำประปาของบริษัท(หน่วย : บาท)	2,626,520.38	2,813,625.99	3,074,743.44

## การบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียและการวิเคราะห์ค่าน้ำระบบบำบัดน้ำเสีย

1. มีการบริหารจัดการระบบบำบัดน้ำเสียแบบตะกอนเร่ง หรือ “ Activated Sludge ”
2. จัดให้มีการตรวจสอบระบบน้ำเสียประจำวัน ดังนี้ ตรวจสอบค่าความเป็นกรด-ด่าง (pH) , ตรวจสอบค่าปริมาณสลัดจ์จากบ่อเติมอากาศ (SV30) , บันทึกปริมาณการใช้ทุกกิจกรรมประจำวัน , บันทึกปริมาณน้ำเข้าระบบบำบัดน้ำเสีย, ตรวจสอบการทำงานของปั๊มน้ำและชุดควบคุมระบบบำบัดน้ำเสีย
3. มีการสูบน้ำและตะกอนส่วนเกินจากระบบบำบัดน้ำเสียเป็นประจำทุก 1 เดือน เพื่อกำจัดก้อนไขมันบนผิวน้ำก่อนเข้าระบบบำบัดน้ำเสีย และกำจัดตะกอนส่วนเกินในระบบบำบัดน้ำเสียไม่ให้เยอะเกินไป
4. มีการส่งตรวจวิเคราะห์คุณภาพน้ำทิ้งประจำเดือน ทุก 1 เดือน โดย ภาควิชาวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามมาตรฐานน้ำทิ้ง อาคาร ประเภท ก. จำนวน 10 พารามิเตอร์ ผลการตรวจวิเคราะห์ ค่าน้ำระบบบำบัดน้ำเสีย อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานทุกพารามิเตอร์

## รางวัลการบริหารจัดการระบบบริหารการจัดการน้ำเสีย

ในปี 2563 บริษัทฯ ได้รับรางวัล "ระดับทองแดง" การประเมินด้านการบริหารจัดการน้ำเสียของแหล่งกำเนิดมลพิษ ประจำปี 2563









(ภาพข้อมูลสื่อประชาสัมพันธ์ข้อมูลความปลอดภัยของเคมีภัณฑ์ตัวบับย่อ)

**ข้อมูลระบุประเภทของสารเคมี**

บริษัทฯ ได้กำหนดจัดทำสติกเกอร์ระบุความเป็นอันตรายของสารเคมี รวมทั้งวันเปิดใช้งานและวันหมดอายุ ติดบริเวณข้างภาชนะบรรจุสารเคมี

**การแยกประเภทขยะและการจัดการขยะ**

เพื่อให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติของมาตรฐาน Joint Commission International (JCI) ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ความปลอดภัยของการทำงาน และการอนุรักษ์พลังงานสำหรับการใช้อุปกรณ์ เพื่อบริการด้านสุขภาพ การจัดการขยะ โดยเฉพาะขยะติดเชื้อและขยะอันตราย ซึ่งคณะกรรมการคุณภาพและความปลอดภัย (FMS) จะทำหน้าที่บริหารจัดการและติดตามการดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าว

ในปี 2565 คณะกรรมการ FMS ได้เข้าศึกษาดูงานโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด (มหาชน) จังหวัดสระบุรี ซึ่งเป็นบริษัทที่รับกำจัดขยะมูลฝอยติดเชื้อจากบริษัท นามนครงค์ เทคดิง จำกัด ที่เป็นบริษัทรับและขนส่งมูลฝอยติดเชื้อและมูลฝอยอันตรายจากโรงพยาบาลราชพฤกษ์ ว่ากระบวนการทำลายมูลฝอยติดเชื้อเป็นไปตามที่มาตรฐานกฎหมายกำหนดหรือไม่





**SGR 306-SGR 306-4 SGR 306-5**

**ปริมาณขยะและของเสียของบริษัท**

(หน่วย : กิโลกรัม)

	<b>2563</b>	<b>2564</b>	<b>2565</b>
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม	46,914.00	48,904.50	55,246.30
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม	58,030.00	177,876.30	171,121.00

**ปริมาณขยะและของเสียที่นำไปใช้ซ้ำ (Reuse) / รีไซเคิล (Recycle) ของบริษัท**

(หน่วย : กิโลกรัม)

	<b>2563</b>	<b>2564</b>	<b>2565</b>
ปริมาณขยะและของเสียไม่อันตรายรวม	-	-	55,246.30
ปริมาณขยะและของเสียอันตรายรวม	-	-	171,121.00

*\*\*เนื่องจากบริษัทประกอบกิจการบริการด้านการแพทย์และการรักษาพยาบาล บริษัทไม่มีการนำขยะของเสีย อาทิ เข็มฉีดยา ไซริง ถุงมือ หน้ากาก ฯลฯ ที่ถูกจัดอยู่ในประเภทอันตรายมาใช้ซ้ำ*

## การจัดการด้านความปลอดภัย

เพื่อให้ผู้มารับบริการ และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลฯ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อความตระหนักขององค์กรในด้านความปลอดภัยเป็นสำคัญ และเป็นข้อกำหนดหลักสำหรับที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์จัดวางระบบและนำสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและสอดคล้องกันทั้งองค์กร โรงพยาบาลฯ ได้กำหนดนโยบายดังนี้

### 1. ความปลอดภัยด้านคลินิก

สามารถให้หลักประกันในการระบุผู้ป่วยอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างผู้ให้การดูแลผู้ป่วย เน้นความปลอดภัยในการใช้ยาที่มีความเสี่ยงสูง รวมทั้งผู้ป่วยปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ และปลอดภัยจากการติดเชื้อในโรงพยาบาลฯ กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety Goal)

### 2. ความปลอดภัยด้านผู้ปฏิบัติงานและอาสาสมัคร

เนื่องจากโรงพยาบาลถือว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญจึงให้ทุกฝ่ายปฏิบัติดังนี้

1. โรงพยาบาลฯ ถือว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ทุกระดับที่จะร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
2. โรงพยาบาลฯ จะดำเนินการปรับปรุง ดูแล สถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายทั้งแก่ผู้รับบริการ สังคม และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการใช้เครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสม
3. ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
4. โรงพยาบาลฯ จะส่งเสริมและป้องกันไม่ให้เกิดพนักงานเกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในทุกกรณีและจะส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขอนามัยที่ดี

ในปี 2565 บริษัทได้จัดกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีการจัดอบรมทบทวนความรู้เรื่องการใช้งานชุด Spill kit และวิธีการเก็บกู้สารเคมี กรณีเกิดสารเคมีหกรั่วไหลกับพนักงานที่เกี่ยวข้อง
2. มีการอบรมพนักงานเรื่อง การป้องกันและการแพร่กระจายเชื้อ ให้กับพนักงานแผนกงานบ้านซึ่งมีหน้าที่ในการเก็บและเคลื่อนย้ายมูลฝอยติดเชื้อ รวมทั้งแนะนำวิธีการทำความสะอาดและ



## ผลการดำเนินงานการจัดการด้านความยั่งยืนในมิติสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยระดับองค์กร ปี 2565

นอกจาก โรงพยาบาลฯ จะมุ่งเน้นการปฏิบัติตามมาตรการการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม โดยการประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายในโรงพยาบาลฯ และจัดทำรายงานการปฏิบัติตามมาตรการปีละ 2 ครั้ง ตามกำหนดของสำนักงานนโยบายและแผนทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่องตั้งแต่เปิดดำเนินการให้บริการ โดยรายงานจะประกอบไปด้วยข้อมูลที่สอดคล้องกับมาตรการการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมและมาตรการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม ดังนี้

### อุทกวิทยาและการบำบัดน้ำเสีย

1. มีการกักเก็บน้ำสำรอง 364 ลูกบาศก์เมตร ซึ่งมีความเพียงพอสำหรับกรณีฉุกเฉินรองรับการใช้น้ำประปาที่ 1.33 วัน มีการบำรุงรักษาท่อน้ำและถังเก็บน้ำปละครั้งเพื่อให้อยู่ในสภาพดี สะอาดอยู่เสมอ และมีการส่งตัวอย่างน้ำเพาะเชื้อเป็นประจำทุกเดือน
2. มีบ่อบำบัดน้ำเสียที่มีขนาดเหมาะสมกับปริมาณน้ำทิ้งของโรงพยาบาลในแต่ละวัน มีการบำบัดจุลินทรีย์ชีวภาพ มีการตรวจคุณภาพน้ำทิ้งทุก 3 เดือน
3. มีการบำบัดน้ำเสียเพื่อให้ค่า Biochemical Oxygen Demand (BOD) ลดลงเหลือไม่เกิน 20 มิลลิกรัมต่อลิตร ก่อนระบายสู่รางระบายน้ำสาธารณะ ตามมาตรฐานของกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

### การอนุรักษ์พลังงาน

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายให้การใช้พลังงานทุกประเภทมีประสิทธิภาพและลดการสูญเสียพลังงานที่ไม่จำเป็น โดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพการบริการลดลงมาตรการการประหยัดพลังงาน ที่เป็นแนวทางการปฏิบัติในองค์กรเช่น ปิดไฟส่องสว่างในที่มืดแดงถึง ปิดสวิตช์ทุกครั้งที่เลิกใช้งาน เดินขึ้น-ลงบันได 1-2 ชั้นแทนการใช้ลิฟต์ ตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ 25 องศาเซลเซียส ปิดไฟแสงสว่าง เครื่องปรับอากาศและคอมพิวเตอร์ระหว่างพักเที่ยง ปิดเครื่องปรับอากาศก่อนเลิกงาน 15-30 นาที เป็นต้น

### การจัดการขยะมูลฝอย

บริษัทฯ มีเจ้าหน้าที่ทำความสะอาดเก็บรวบรวมขยะมูลฝอย และเปลี่ยนถุงรองรับขยะมูลฝอยเป็นประจำทุกวัน วันละ 2 ครั้ง จากนั้นจึงนำขยะที่รวบรวมได้ไปไว้ยังห้องพักขยะมูลฝอยรวมซึ่งอยู่บริเวณด้านหลังตึกโรงพยาบาล เพื่อรอการเก็บขนไปกำจัดต่อไป

### การจัดการของเสีย

บริษัทฯ ได้ทำบันทึกข้อตกลงในการทำลายขยะของเสียและขยะอันตราย กับเทศบาลนครขอนแก่น โดยเจ้าหน้าที่ของบริษัทจะแยกขยะของเสียอันตรายและขยะติดเชื้อ ในถุงพลาสติกสีแดง เตรียมไว้ให้เจ้าหน้าที่ของเทศบาลรับไปทำลาย ซึ่งจะเข้ามารับขยะทุกวัน วันละ 1 ครั้ง

### การป้องกันอัคคีภัย

1. จัดให้มีป้ายแสดงเส้นทางหนีไฟและตำแหน่งของอุปกรณ์ดับเพลิงรวมทั้งวิธีการใช้อุปกรณ์อย่างชัดเจน
2. จัดให้มีระบบตรวจจับเพลิงไหม้ ได้แก่ Smoke Detector และ Heat Detector และสวิตช์แจ้งเหตุเพลิงไหม้
3. จัดให้มีระบบสัญญาณเสียงแบบกระดิ่ง (Alarm Detector) เพื่อแจ้งเหตุเพลิงไหม้
4. จัดให้มีตู้อุปกรณ์ดับเพลิง (Fire Hose System) และถังเคมีดับเพลิงชนิดมือถือ (Fire Extinguisher) ในทุกชั้นภายในอาคารโรงพยาบาลฯ
5. จัดให้มีระบบฉีดพ่นอัตโนมัติ (Sprinkler) ครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดทุกชั้นของอาคารโรงพยาบาล
6. เจ้าหน้าที่ จป.จะตรวจเช็คคุณภาพของเครื่องใช้ไฟฟ้า ถังดับเพลิง รวมถึงวัสดุ หรือจุดที่เสี่ยงต่อการเกิดอัคคีภัยเป็นประจำทุกเดือน
7. ดำเนินการจัดอบรมโครงการดับเพลิงขั้นต้น โดยหน่วยงานภายนอก ตั้งเป้าหมายอบรมครบ 100%

## การจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจก

การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change) เป็นวิกฤติการณ์ที่ส่งผลกระทบต่อทุกประเทศทั่วโลก วิกฤติการณ์ดังกล่าวเป็นผลจากรวมกันของการกระทำของมนุษย์ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสภาพความเป็นอยู่ของประชาชน เช่น ความแห้งแล้ง น้ำท่วม ภัยพิบัติต่าง ๆ รวมทั้งมีผลกระทบต่อเนื่องไปสู่ภาคเกษตรกรรม ห่วงโซ่อาหารความเป็นอยู่ของประชาชน ภาวะทางโภชนาการ การระบาดของโรค ซึ่งล้วนแต่เป็นผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทำให้เกิดสภาวะโลกร้อนอันเกิดจากปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่เพิ่มขึ้นหลายชนิด

บริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการเพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจกมีการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ และกฎหมายกำหนด โดยอยู่ระหว่างการพิจารณาดำเนินการจัดทำข้อมูลการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และกำหนดเป็นนโยบายที่ชัดเจน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ มีความตั้งใจในการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกเพื่อลดมลพิษที่จะปล่อยออกสู่อากาศผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยลดก๊าซเรือนกระจกในโรงพยาบาล ได้แก่

1. โรงพยาบาลเลือกใช้ถุงกระดาษสำหรับใส่ยากลับบ้าน
2. ใช้รถยนต์ไฟฟ้าสำหรับรับส่งผู้ป่วยระหว่างลานจอดรถมายังอาคาร
3. กำหนดนโยบายการห้ามสูบบุหรี่ในทุกพื้นที่ของโรงพยาบาล
4. มาตรการงดเว้นการเผาขยะเศษใบไม้ในทุกพื้นที่ของโรงพยาบาล เพื่อลดก๊าซคาร์บอนมอนอกไซด์ ไนโตรเจนไดออกไซด์ สารอินทรีย์ระเหย รวมทั้งฝุ่นละออง คาร์บอน เถ้า เขม่าในอากาศ
5. ติดตั้งระบบโซลาร์เซลล์ หรือระบบประหยัดพลังงาน ESCO เพื่อผลิตพลังงานสะอาดใช้ในโรงพยาบาล ๆ เป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก



## ผลการดำเนินงานด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยระดับโรงพยาบาล

เพื่อให้ผู้มารับบริการ และผู้ปฏิบัติงานของโรงพยาบาลฯ มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายใต้สิ่งแวดล้อมที่ดี และเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อ ความตระหนักขององค์กรในด้านความปลอดภัยเป็นสำคัญ และเป็นข้อกำหนดหลักสำหรับทุกหน่วยงานที่ทุกหน่วยงานจะต้องมีการวิเคราะห์จัดวางระบบและนำลงสู่การปฏิบัติอย่างจริงจังและสอดคล้องกันทั้งองค์กร บริษัทฯ กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ดังนี้

1. ความปลอดภัยด้านคลินิก สามารถให้หลักประกันในการระบุผู้ป่วยอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างผู้ให้การดูแลผู้ป่วย เน้นความปลอดภัยในการใช้ยาที่มีความเสี่ยงสูง รวมทั้งผู้ป่วยปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ และปลอดภัยจากการติดเชื้อในโรงพยาบาล (Patient Safety Goal)
2. ความปลอดภัยด้านผู้ปฏิบัติงานและอาชีวอนามัย เนื่องจากโรงพยาบาลฯ ถือว่าเจ้าหน้าที่ทุกคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญจึงให้ทุกฝ่ายปฏิบัติดังนี้
  - 1) โรงพยาบาลฯ ถือว่าความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคน ทุกระดับที่จะร่วมมือกันปฏิบัติเพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งของตนเองและผู้อื่น
  - 2) โรงพยาบาลฯ จะดำเนินการปรับปรุง ดูแล สถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายทั้งแก่ผู้รับบริการ สังคม และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการใช้เครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสม
  - 3) ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด
  - 4) โรงพยาบาลฯ จะส่งเสริมและป้องกันไม่ให้เกิดพนักงานเกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในทุกกรณีและจะส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี
3. นโยบายด้านการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม โรงพยาบาลฯ จะป้องกันไม่ให้เกิดการดำเนินงานของบริษัทรบกวนให้เกิดมลภาวะแก่สภาพแวดล้อม และจะปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานอยู่เสมอเพื่อการอนุรักษ์สภาพแวดล้อม และลดการใช้วัสดุอุปกรณ์ที่ก่อให้เกิดการทำลายสภาพแวดล้อมและลดการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย
4. โรงพยาบาลฯ มีการกำหนดแผนการจัดการเมื่อมีสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ ตามความเหมาะสม
5. ดำเนินการรายงานผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และรายงานการตรวจติดตามตามกฎหมายกำหนดอย่างครบถ้วน

## การจัดการความยั่งยืนในมิติสังคม

### นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคม

บริษัทฯ มีนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสังคมที่สอดคล้องกับกฎหมายระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการจัดการด้านสังคมในกระบวนการดำเนินงาน รวมถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ตลอดจนห่วงโซ่คุณค่ามีการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมและรับผิดชอบต่อผู้รับบริการพนักงานและผู้มีส่วนได้เสีย

### ผลการดำเนินงานด้านสังคม

#### \* การต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน

บริษัทฯ ไม่ใช้วิธีการให้เงินหรือสิ่งของแก่ผู้หนึ่งผู้ใด เพื่อชักนำให้กระทำหรือละเว้นกระทำการหนึ่งสิ่งใดอย่างไม่ถูกต้อง ในขณะที่เดียวกัน บริษัทฯ ไม่พึงประสงค์ให้พนักงานรับเงินหรือสิ่งของที่มีค่าเกินปกติวิสัยจากผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจ หากการรับนั้นอาจทำให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่าผู้รับมีใจเอียงหรือมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจอื่น ๆ เป็นพิเศษกับผู้ให้ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการรับประโยชน์และการเกี่ยวข้องทางการเงินกับผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทฯ พนักงานย่อมไม่เรียกรับหรือยินยอมจะรับเงิน สิ่งของ หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้เกี่ยวข้องทางธุรกิจกับบริษัทฯ

ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติแบบสมัครใจโดยภาคเอกชนที่จะร่วมมือในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต ด้วยการสร้างมาตรฐานการประกอบธุรกิจที่ถูกต้องและโปร่งใส ตลอดจนการสร้างมาตรฐานด้านจริยธรรมทางธุรกิจที่สูงขึ้น บริษัทฯ มุ่งมั่นที่จะยื่นคำประกาศเจตนารมณ์แนวร่วมปฏิบัติของภาคเอกชนไทยในการต่อต้านการทุจริต (Private Sector Collective Action Coalition Against Corruption) เพื่อสร้างความมั่นใจในด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการต่อต้านการทุจริต ต่อผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ และสังคมไทยโดยรวม

#### \* การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ ได้ตระหนักและให้ความสำคัญต่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงาน บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุง ดูแล สถานที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัยอยู่เสมอ ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตรายทั้งแก่ผู้รับบริการ สังคม และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนการใช้เครื่องป้องกันอันตรายที่เหมาะสม รวมทั้งส่งเสริมและป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดการเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานในทุกกรณีและจะส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และยังเข้าร่วมโครงการโรงพยาบาลสีขาว เพื่อเป็นการป้องกันไม่ให้นักงงานเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

นอกจากนี้ ยังให้การดูแลสวัสดิการแก่พนักงานในด้านต่างๆ อาทิ การให้บริการคลอดบุตรฟรี การให้เงินช่วยเหลือหลังคลอด การให้สวัสดิการรักษายาบาล การตรวจสุขภาพประจำปีทั้งของพนักงาน และบิดา มารดา โดยไม่มีค่าใช้จ่าย การทำบุญใส่บาตร การจัดกิจกรรมสันทนาการให้แก่พนักงานในโอกาสต่าง ๆ สวัสดิการการช่วยเหลือเมื่อประสบภัย การจัดเวทีเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสนำเสนอเรื่องต่าง ๆ ให้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลโดยตรง การส่งเสริมพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมทั้งการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพเพื่อความมั่นคงของพนักงานหลังเกษียณ

#### \* ความรับผิดชอบต่อผู้บริโภค

บริษัทฯ มีอุดมการณ์ในการดำเนินธุรกิจ โดยยึดมั่นในความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริโภคหรือ “คนไข้หรือผู้รับบริการ” ฉะนั้น บริษัทฯ จึงกำหนดจรรยาบรรณทางธุรกิจกับลูกค้าไว้เป็นแนวทางปฏิบัติดังต่อไปนี้

- ความปลอดภัยด้านคลินิก สามารถให้หลักประกันในการระบุผู้ป่วยอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพในการสื่อสารระหว่างผู้ให้การดูแลผู้ป่วย เน้นความปลอดภัยในการใช้ยาที่มีความเสี่ยงสูง รวมทั้งผู้ป่วยปลอดภัยจากการใช้อุปกรณ์ทางการแพทย์ และปลอดภัยจากการติดเชื้อในบริษัทฯ
- กำหนดนโยบายด้านความปลอดภัยของผู้ป่วย (Patient Safety Goal)
- บริษัทฯ จะต้องพยายามหาทางแก้ไข และรับผิดชอบต่อข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นด้วยความเต็มใจ ความรับผิดชอบต่อเหล่านี้จะช่วยสร้างความอุ่นใจ ประทับใจ เชื่อถือ และศรัทธาเกิดขึ้นกับไข้และผู้รับบริการ

- ให้การบริการโดยยึดบุคคลเป็นศูนย์กลาง (Person Centered Care) และคำนึงถึงสิทธิผู้ป่วยเป็นสำคัญ
- ให้บริการที่ดี การให้บริการที่ดีกับคนไข้และผู้รับบริการ ให้บริการด้วยความเห็นอกเห็นใจ และบริการอย่างรีบไรรวดเร็ว เพื่อให้ผู้รับบริการได้รับความสะดวก รวดเร็ว และประทับใจ ภายใต้นโยบายการทำงาน **“ไม่ว่าคุณจะเป็นใคร...เราพร้อมที่จะเข้าใจ และช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน”**
- ต้องให้ความยุติธรรมและรักษาประโยชน์ให้กับคนไข้และผู้รับบริการ บริษัทฯ จะต้องให้ความสำคัญเป็นธรรมและให้สิทธิประโยชน์กับคนไข้ทุกราย อย่างเท่าเทียมกัน
- การดูแล เยี่ยมเยียนหลังการใช้บริการ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สร้างความประทับใจที่เหนือความคาดหมายให้แก่คนไข้และผู้รับบริการ ซึ่งการดูแลอย่างเหนือความคาดหมายและการบริการที่รีบไรรวดเร็วจึงถือว่าเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้กับคนไข้ ทำให้คนไข้เกิดประสบการณ์ที่เป็นเลิศจากการเข้ารับบริการโรงพยาบาลของบริษัทฯ

## การร่วมพัฒนาชุมชน สังคม และภาครัฐ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสังคม โดยดำเนินการผ่านกิจกรรมและโครงการต่าง ๆ ที่ริเริ่มขึ้นเอง และจัดทำขึ้นเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อสร้างความยั่งยืนของการดำเนินธุรกิจ ดังนี้

### ด้านการศึกษา

บริษัทฯ ให้สนับสนุนด้านการศึกษา พัฒนาและสนับสนุนกิจกรรมมาโดยตลอด อาทิ สนับสนุนทุนเพื่อจัดกิจกรรม อุปกรณ์กีฬา สิ่งของอุปโภคบริโภคที่จำเป็น การออกหน่วยบริการตรวจสุขภาพ การออกหน่วยให้ความรู้ และฉีดวัคซีน การจัดกิจกรรมวันเด็กในโรงพยาบาล

-การเปิดให้ศึกษาดูงาน ด้านกระบวนการบริหารจัดการยาและคลังยา ด้านการรักษาพยาบาล ด้านการบริหารจัดการด้านระบบโครงสร้างอาคาร ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและสถาปัตยกรรมภายนอก

- เปิดโอกาสให้นักเรียน ได้มีโอกาสเรียนรู้ระบบการให้บริการของบุคลากรทางการแพทย์ ผ่านการสังเกตการณ์จริง



ภาพกิจกรรมการมอบทุนการศึกษาให้แก่โรงเรียน





เมื่อวันเสาร์ที่ 17 ธันวาคม 2565 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ได้รับสนับสนุนกิจกรรม "คลินิกฟุตบอล" *KHONKAEN UNITED FOOTBALL CLINIC 2022* เป็นกิจกรรมเปิดสอนฟุตบอลสำหรับเด็กและเยาวชน อายุระหว่าง 6-12 ปี ณ สนามกีฬาบ้านหนองกุง มีเด็กและเยาวชน สนใจมาร่วมกิจกรรมในครั้งนี้นับจำนวนมาก ตลอดจนได้รับการตอบรับที่ดีจากผู้ปกครองเช่นกัน



เป็นแหล่งศึกษาดูงาน โรงพยาบาลต้นแบบด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อการเยียวยา Healing Environment และการบริการแก่เพื่อนมนุษย์ด้วยกัน ให้แก่หน่วยงานสถานศึกษา ภาครัฐ ภาคเอกชน และนักลงทุนทั่วไป

### ด้านสุขภาพอนามัย (SGR 413-1)

ภายใต้สถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ยังคงแพร่ระบาด บริษัทฯ ได้ให้ความสำคัญในการสนับสนุนชุมชน สังคม และหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ เพื่อให้ประเทศไทยต่อสู้กับภาวะวิกฤติฯ จึงได้จัดทำโครงการส่งเสริมสุขภาพชุมชนและสังคม ในปี 2565 ดังนี้

- 1) ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการรับมือการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ทั้งภายในโรงพยาบาลและนอกโรงพยาบาล ตลอดจนการเผยแพร่ผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ Website และ Facebook Fan page
- 2) ให้บริการออกหน่วยส่งเสริมสุขภาพของประชาชน โดยสนับสนุนการออกหน่วยแพทย์ฉุกเฉินเคลื่อนที่ในกิจกรรมของจังหวัดขอนแก่น อาทิ กิจกรรมการวิ่งมาราธอน กิจกรรมของมหาลัย กิจกรรมประเพณีบวงสรวงจังหวัด ร่วมกับสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นและหน่วยงานราชการ
- 3) กิจกรรมออกหน่วยตรวจสุขภาพเคลื่อนที่ เป็นประจำทุกไตรมาส
- 4) ให้บริการฉีดวัคซีนป้องกัน การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 แก่ประชาชนทั่วไป กลุ่มหอการค้าจังหวัด กลุ่มสภาอุตสาหกรรมจังหวัด เรือนจำจังหวัดขอนแก่น โรงเรียน และกลุ่มโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอเมืองขอนแก่น และอำเภอน้ำพอง
- 5) เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างเสริมสุขภาพของผู้รับบริการในโรงพยาบาล ที่มีความต้องการฉีดวัคซีนทางเลือก Moderna Vaccine โดยร่วมกันกับสมาคมโรงพยาบาลเอกชน และ THG ในการให้บริการฉีดวัคซีนแก่ผู้รับบริการ และประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจ โดยให้บริการตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2564 จนถึงเดือนสิงหาคม 2565
- 6) ให้ความรู้และข้อแนะนำในการเตรียมความพร้อมก่อนฉีดวัคซีนและหลังการฉีดวัคซีน โดยทำสื่อใบปลิว โปสเตอร์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รวมถึงวีดิทัศน์ทั้งภายในโรงพยาบาล จอ LED รวมถึงจอ LED นอกโรงพยาบาล และผ่านทางช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ทุกช่องทางของบริษัท
- 7) ให้ความรู้และข้อแนะนำในการเตรียมดูแลตนเองหลังอาการ Long COVID ดูแลโดยให้ข้อมูลและตอบข้อคำถามจากเจ้าหน้าที่หน่วย Vaccine Center
- 8) บริการรถตุ๊ก-ส่ง คนไข้ที่อาศัยอยู่ในเขตเทศบาลตำบลในเมือง โดยไม่คิดค่าบริการ รวมถึงอำนวยความสะดวกรับและส่งคนไข้แผนกไตเทียม โดยโรงพยาบาลดำเนินการให้บริการมาตั้งแต่ปี 2562
- 9) บริการที่จอดรถสำหรับคนไข้และผู้เข้ารับบริการของโรงพยาบาล โดยมีรถพยาบาลและเจ้าหน้าที่พนักงานขับรถและพนักงานบริการ (Service Man) ทำหน้าที่คอยต้อนรับ บริการรับและส่งอำนวยความสะดวก
- 10) โรงพยาบาลยังคงดำเนินการจัดกิจกรรม บริจาคโลหิตทุก 3 เดือน ร่วมกับศูนย์บริจาคโลหิตแห่งสภาากาชาดไทย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนโลหิต ซึ่งโรงพยาบาลได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และรณรงค์กิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์ทั้งช่องทางสื่อภายในโรงพยาบาล ป้าย ลิฟต์ OPD Ward จอ LED หน้าลิฟต์โดยสาร และจอ LED ศูนย์อาหาร ตลอดจนจอทีวี LED ภายนอก พร้อมกับมอบของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ



(ภาพบรรยากาศกิจกรรมออกหน่วยให้ความรู้เรื่องไข้หวัดใหญ่แก่โรงเรียนปทุมศึกษาในเขตเทศบาลในเมือง)





เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน พ.ศ. 2565 พิธีเปิดงาน Grand Opening ศูนย์คลินิกเฉพาะทาง จำนวน 2 ศูนย์แพทย ได้แก่

- **ศูนย์โรคหลอดเลือดสมอง (Stroke Center)** ให้บริการตรวจรักษาโรคหลอดเลือดสมอง ด้วยเทคโนโลยีทางการแพทย์ที่หลากหลายและทันสมัย ด้วยคุณภาพมาตรฐานสากล ตั้งแต่การดูแลในภาวะฉุกเฉิน เช่น การรักษาด้วย ยาละลายลิ่มเลือด (rt-PA) การผ่าตัดสมอง การฝังระวาง ภาวะแทรกซ้อนของโรคหลอดเลือดสมองแบบป่วนใน จนถึงการฟื้นฟูให้ผู้ป่วยสามารถกลับไปใช้ชีวิตในสังคม ได้อย่างเต็มศักยภาพ
- **ศูนย์อุบัติเหตุฉุกเฉิน (Trauma Center)** ให้บริการช่วยเหลือ ดูแลผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน ด้วยเครื่องมือที่ทันสมัย เปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง โดยทีมแพทย์ พยาบาลที่มีความเชี่ยวชาญ ตั้งแต่การให้การพยาบาลเบื้องต้น ณ จุดเกิดเหตุ ตลอดจนการเคลื่อนย้ายผู้ป่วย ด้วยความรวดเร็ว และปลอดภัย เพื่อรักษาผู้ป่วยให้พ้นขีดอันตรายได้อย่างทันที่





โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ร่วมกับ บริษัท เอ็มดี เฮลท์แคร์ จำกัด และ Hologic Inc. ได้ร่วมจัดงาน LOVEPINK On Tour @Khon Kaen ในหัวข้อ “Mammogram Workshop” เมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2565 มีรังสีแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ กว่าทั่วประเทศ เข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างความเชื่อมั่น คุณภาพการตรวจรักษา และการวินิจฉัยการรักษายาบาลทางการแพทย์ ของรังสีแพทย์ และโรงพยาบาลให้กับผู้รับบริการทุกท่านมั่นใจ และสบายใจ ขณะรับการรักษา

เราจะไม่หยุดนิ่งในการพัฒนา ด้านรังสีวินิจฉัย และความรู้เชิงวิชาการ ของรังสีแพทย์ และนักเทคนิคการแพทย์ เพื่อการวินิจฉัย ในการรักษาโรคมะเร็งเต้านม ได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ และให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับบริการทุกท่าน





บริษัทร่วมเป็นหนึ่งในสนับสนุนกิจกรรม  
“KHONKAEN 10 วิ่งเปิดเมือง”  
งาน “ส่งเสริมการออกกำลังกายและ  
สนับสนุนนักศึกษาในข้ามเขต สู่ความเป็นเลิศ  
อย่างมีคุณภาพ”  
พร้อมกับรับมอบรางวัลเกียรติคุณสำหรับ  
สถานประกอบการที่สนับสนุนการจัด  
กิจกรรมเพื่อสังคม จากสมาคมหอการค้า  
จังหวัดขอนแก่น



"สนับสนุนกิจกรรม วิ่งเปิดเมือง" CAS Minimarathon Run for Health 2022 จัดโดยวิทยาลัยบัณฑิตเอเซีย





ในฐานะผู้สนับสนุนหลักอย่างเป็นทางการสโมสรฟุตบอลขอนแก่นยูไนเต็ด บริษัทได้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมงานเปิดตัวสโมสรขอนแก่นยูไนเต็ด ประจำปีฤดูกาล 2022/23 และนอกจากนี้ในฐานะโรงพยาบาล ยังให้การสนับสนุนทีมแพทยพยาบาลออกหน่วยปฐมพยาบาล และตรวจสุขภาพเบื้องต้น ให้กับผู้มาร่วมงาน



บริษัทมุ่งเน้นที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชน ตลอดจนให้การสนับสนุนกิจกรรมของภาครัฐและภาคเอกชนด้วยดีมาเสมอ



### ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- 1) โรงพยาบาลยังคงดำเนินการจัดกิจกรรมบริจาคโลหิตทุก 3 เดือน ร่วมกับศูนย์บริจาคโลหิตแห่งสภาอากาศไทย เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนโลหิต ซึ่งโรงพยาบาลได้จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์และรณรงค์กิจกรรมดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง ประชาสัมพันธ์ทั้งช่องทางสื่อภายในโรงพยาบาล ป้าย ลิฟต์ OPD Ward จอ LED หน้าลิฟต์โดยสาร และจอ LED ศูนย์อาหาร ตลอดจนจอทีวี LED ภายนอก พร้อมกับมอบของที่ระลึกให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่เสมอ
  - 2) ปฏิบัติตามมาตรการ Universal Precaution พึงตระหนักว่าตนเองอาจแพร่เชื้อโควิด และอาจติดโควิดได้เสมอ โดยพนักงาน แพทย์ ผู้บริหาร ต้องสวมหน้ากากอนามัยเมื่ออยู่ร่วมกันตั้งแต่สองคน งดรับประทานอาหาร หรือกิจกรรมที่อาจแพร่กระจายเชื้อ เน้นล้างมือตามคู่มือ JCI
- นอกจากนี้แล้ว พยาบาลควบคุมโรคติดเชื้อ จะทำการสุ่มตรวจการปฏิบัติตามนโยบายตามแผนก พร้อมกับประเมินผล และให้มีการปรับปรุง พร้อมทั้งสุ่มตรวจเป็นประจำ

ณ ปี 2565 ไม่พบการเกิดคลัสเตอร์ในโรงพยาบาล หรือในแผนก

### ด้านสิทธิมนุษยชน การไม่เลือกปฏิบัติและการยอมรับความแตกต่าง (SGR 405-1)

#### - กิจกรรมการจ้างงานผู้พิการ



ที่ โรงพยาบาลราชพฤกษ์ อ.เมือง จ.ขอนแก่น นายประภาส พรหมคำบุตร จัดหางานจังหวัดขอนแก่น พร้อมด้วย นางอารณี แฉ้วสอน ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4 และ นพ.ธีระวัฒน์ ศรีนิครินทร์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ร่วมลงนามในบันทึกข้อตกลงตามโครงการส่งเสริมการจ้างงานคนพิการเชิงสังคม โดยปรับเปลี่ยนจากสงเคราะห์เงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ตามมาตรา 34 มาใช้สิทธิตาม มาตรา 35 ประเภทการจัดจ้างเหมาะสมช่วงงานหรือจ้างเหมาบริการเพื่อสร้างโอกาสคนพิการหรือผู้ดูแลในพื้นที่ ห่างไกลได้รับโอกาสมีอาชีพ มีรายได้ทั่วถึง โดยมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นสักขีพยานอย่างพร้อมเพรียง

- นายประภาส พรหมคำบุตร จัดหางานจังหวัดขอนแก่น กล่าวว่า ขอนแก่นมีคนพิการที่ขึ้นทะเบียนทั้งสิ้น ในพื้นที่ 26 อำเภอของจังหวัดรวมกว่า 60,000 คน และจากการตรวจสอบพบว่าได้ประกอบอาชีพที่สถานประกอบการตามมาตรา 33 ในจำนวนที่น้อยมาก ในขณะที่ส่วนที่เหลือนั้นนายจ้างเลือกที่จะส่งเงินสมทบเข้ากองทุนฯ ตามมาตรา 34 แทน ทำให้สำนักงานจัดหางานจังหวัดขอนแก่นร่วมกับศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4 กำหนดจัดกิจกรรมเชิงรุกให้สถานประกอบการเลือกใช้วิธีการจ้างเหมาบริการคนพิการตามมาตรา 35 โดยการจัดคู่ 3 ฝ่าย คือนายจ้าง คนพิการ และหน่วยบริการสาธารณะแทนการส่งเงินเข้ากองทุนฯ ซึ่งจะช่วยให้คนพิการมีงานทำมีรายได้ ซึ่งคนพิการที่จะเข้าทำงานตามมาตรา 35 นั้นทุกคนจะต้องผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานภาค 4 ตามหลักสูตรที่กำหนดก่อนที่จะส่งต่อไปที่สถานประกอบการได้จ้างงานต่อไป
- นพ.ธีระวัฒน์ ศรีนิครินทร์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร กล่าวว่า ตามกฎหมายแล้วนั้นต้องมีการจัดจ้างคนพิการ จำนวน 1 คนต่อพนักงาน 100 คน ซึ่งที่ผ่านมา สว.ราชพฤกษ์ได้เลือกวิธีส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการตามมาตรา 34 แต่ในแผนการดำเนินงานประจำปี 2565 โรงพยาบาลได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการจ้างงานคนพิการ ตามระเบียบที่กำหนดจึงสมัครเข้าร่วมการจ้างงานคนพิการตามมาตรา 35 เป็นการช่วยเหลือสังคมให้คนพิการมีคุณภาพชีวิต มีอาชีพ และมีรายได้ต่อไป



### ด้านการช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ

- ✦ บริษัทฯ ให้การช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ ทั้งในจังหวัดขอนแก่นและจังหวัดใกล้เคียง โดยให้ความช่วยเหลือบรรเทาทุกข์ ทั้งในรูปแบบการมีส่วนร่วม ของพนักงาน การให้เงินช่วยเหลือ บริจาคถุงยังชีพ และยารักษาโรค
- ✦ ในปี 2565 ดังนี้ การช่วยเหลือผู้ประสบความเดือดร้อนจากการแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 การบริการรถรับส่งผู้ป่วยโดยไม่คิดเงิน เพื่อเข้ารับการรักษา
- ✦ การช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยในจังหวัดขอนแก่น การช่วยเหลือครอบครัวพนักงาน โดยมอบเงินช่วยเหลือให้แก่พนักงานที่ประสบภัยจำนวน 5,000 บาท/คน



- ✦ ร่วมมอบสิ่งของเครื่องใช้จำเป็น เวชภัณฑ์ยาบาง และเงินสมทบเงินบริจาคร่วมกับโรงพยาบาลในเครือข่าย รณบุรี จำนวนเงิน 30,000 บาท สำหรับช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยจังหวัดอุบลราชธานี



ธารน้ำใจจากโรงพยาบาลรณบุรี ในเครือฯ บมจ. THG ได้ให้ความช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัยอุบลราชธานี



### ด้านศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น

บริษัทฯ ให้การสนับสนุนวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นที่จัดขึ้นในอำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่นทุกภาคส่วน ทุกศาสนา ทุกศาสนา เช่น

- ด้านสินค้าชุมชน
- สนับสนุนสินค้า OTOP
- กิจกรรมตักบาตรทำบุญวันสำคัญทางพุทธศาสนา
- กิจกรรมประเพณีวันลอยกระทง
- กิจกรรมถวายเทียนพรรษา
- กิจกรรมทอดผ้าป่า
- กิจกรรมการตั้งโรงทานกิจกรรมการถวายน้ำปานะ
- การสนับสนุนร่วมเป็นเจ้าของงาน ทอดกฐิน ทอดผ้าป่า เพื่อเป็นการร่วมรักษาวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงามของแต่ละท้องถิ่นไว้
- การรับมอบและแจกคัมภีร์ศาสนาคริสต์



สืบสานความเป็นไทย...บุงผ้าไทยใส่บาตรกัน





บรรยากาศ อิมบุญ อิมใจ กับโรงพยาบาลราชพฤกษ์ วันครบรอบ 28 ปี การเปิดให้บริการทางการแพทย์ ของโรงพยาบาลราชพฤกษ์ เคียงคู่จังหวัดขอนแก่น และประชาชนทุกคน จึงได้จัดกิจกรรมทำบุญ ตักบาตรข้าวสาร-อาหารแห้ง เพื่อเป็นสิริมงคล ให้กับโรงพยาบาลราชพฤกษ์ ผู้บริหาร แพทย์ พยาบาล พนักงาน และผู้รับบริการทุกท่าน



ร่วมสืบสานวัฒนธรรม ประเพณี วันลอยกระทง และเพื่อให้พนักงาน ผู้ป่วย และญาติ ได้เข้าร่วมกิจกรรมและอนุรักษ์วัฒนธรรมอันดีงามของไทย จึงได้จัดกิจกรรมลอยกระทงในโรงพยาบาลต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี ด้วยวัสดุรีไซเคิล สามารถนำมาใช้ซ้ำได้อีก





**ประกาศผลผู้ที่ได้รับของที่ระลึก**  
จากกิจกรรม **"บอกอีกแม่" ONLINE**

ขอแสดงความยินดีกับคุณ

- Kung Hinracha
- Kittiphat Mu
- Nok Joyful
- YuttaPat MN
- Chompatsorn Ukasee
- Jiw Chanisara Wongtaharn
- Lapatlada Vivian Nonwichaya
- บุบผะฉา ไชยวัฒน์ ฉลาดสุขพิภพ
- ธิศาสิณณ์ วงษ์การ
- อู๋อิชญ์ คุญเหล็กน้อย
- เจ้าหญิง คีชัย

ได้รับรางวัลที่ 3  
**แก้วชราวมิก นื่องห่วงใย&พีใจดี**

จัดกิจกรรมวันแม่ มอบของที่ระลึกให้แก่คุณแม่อ สำหรับผู้ป่วยใน (IPD) พร้อมเปิดโอกาสให้บุคคลทั่วไปเข้าร่วมกิจกรรมดี ๆ อาทิ ประกวด **"บอกอีกแม่ Online"**

โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ร่วมกับ ภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ 6 จังหวัดขอนแก่น  
**ขอเชิญผู้สนใจร่วม "บริจาคโลหิต"**  
ในวัน อังคาร ที่ 20 ธันวาคม 2565 เวลา 10.00-14.00 น.  
ณ สานกิจกรรมชั้น 3 โรงพยาบาลราชพฤกษ์

**ผู้ร่วมบริจาคโลหิตได้รับสิทธิ ดังนี้**

- รับค่าน้ำที่ระลึกจาก sw. จำนวน 2 ใบ (ค่า 1 ถ้วย)
- ผู้ที่บริจาคโลหิตครบ 3 ครั้ง รับ VOUCHER ไปรณรงค์รณรงค์สุขภาพ WS มูลค่า 2,019 บาทต่อท่าน

เพราะการให้ คือความหมาย และเป็นสิ่งที่ยิ่งใหญ่  
ยังให้...ยังได้สุขภาพดี

"ก่อนวันมาวันบริจาคโลหิต อย่าลืมนอนพักผ่อนให้เพียงพอค่ะ"

สามารถสอบถามรายละเอียดเป็นภาษาอังกฤษได้จากไลน์ไอดีของโรงพยาบาลราชพฤกษ์  
ที่ ID Line : @RPHLine ใช้งานได้ตลอด 24 ชั่วโมง



"ยังให้ ยังได้บุญ" บริษัทฯร่วมกับภาคบริการโลหิตแห่งชาติที่ 6 จังหวัดขอนแก่น ได้จัดกิจกรรมการเชิญชวนพนักงาน ผู้รับบริการ และญาติ เข้าร่วมกิจกรรมบริจาคโลหิต จัดเป็นประจำทุกไตรมาส ณ สานกิจกรรมชั้น 2 และ 3 อาคารโรงพยาบาลราชพฤกษ์



โรงพยาบาลราชพฤกษ์ นำโดยนายแพทย์ธีระวัฒน์ ศรีนัครินทร์ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ร่วมกับฝ่ายการพยาบาล จัดกิจกรรมถวายราชสักการะสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี เนื่องในโอกาสวันคล้ายวันพระราชสมภพ และวันพยาบาลแห่งชาติ ประจำปี 2565

## ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพแวดล้อมที่ดี ลดกระดาษและเพิ่มพื้นที่สีเขียวในโรงพยาบาล

### ★ โครงการ Care the Bear



บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) เข้าร่วมโครงการ “Care the Bear” ตระหนักดีว่าปัญหาโลกร้อน และความแปรปรวนของสภาพอากาศในปัจจุบันถือว่าเป็นปัญหาใหญ่ในระดับโลกที่ทุกภาคส่วนต้องให้ความสำคัญและร่วมมือกันแก้ปัญหาดังกล่าว จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้บริษัท เข้าร่วมโครงการ “Care the Bear” นอกจากเพื่อมุ่งหวังให้องค์กร และพนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาภาวะโลกร้อนแล้ว บริษัทยังมีเป้าหมายที่จะพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ ของธุรกิจที่เกี่ยวข้อง อาทิ การผลิตผลิตภัณฑ์เวชภัณฑ์ยา การขนส่ง การตลาด การจัดซื้อจัดหาวัตถุดิบ ให้สอดคล้องกับแนวคิดที่จะช่วยแก้ปัญหาภาวะโลกร้อนเพื่อเป็นแนวทางสู่การดำเนินงานอย่างยั่งยืนต่อไป

สำหรับโครงการ “Care the Bear” เกิดขึ้นภายใต้แนวคิดที่ต้องการลดปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ จากการทำกิจกรรมขององค์กร และนำมาวิเคราะห์ผลเพื่อนำไปวางแผนการดำเนินงานเพื่อ ลดคาร์บอนฟุตพริ้นท์ ลดค่าใช้จ่ายด้านพลังงาน รวมถึงการบริหารจัดการของเสียที่เกิดจากการทำกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร โดยตั้งแต่ปี 2561 ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ร่วมกับองค์กรพันธมิตรกว่า 50 องค์กร ส่งเสริมให้บริษัทที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ด้วยการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

### โครงการที่บริษัทฯ ได้ดำเนินการไปแล้วในปี 2565

- 1) เข้าร่วมโครงการลดโลกร้อน Care the bear โดยการรณรงค์การลดใช้ภาชนะโฟมบรรจุอาหาร โดยเน้นที่ผลิตภัณฑ์ที่ผลิตจากชานอ้อย การรณรงค์พกขวดน้ำส่วนตัวเข้าห้องประชุมแทนการใช้แก้วพลาสติก หรือหลอดพลาสติก โครงการยึดดอกพุดผงผ้า รณรงค์การใช้ถุงผ้าแทนการใช้ถุงพลาสติก โดยพนักงานจะได้รับการแจกกระเป๋าถุงผ้าคนละหนึ่งใบ
- 2) โครงการปฏิทินเก้าอี้เรานะคะ ระยะเวลาของโครงการ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 ถึง วันที่ 31 มกราคม 2566
  - ซึ่งมีผู้ประสงค์จะส่งปฏิทินบริจาค มายังเลขานุการบริษัท จำนวน 78 เล่ม
  - ปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ลดได้รวม 0.23 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
  - ปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ลดได้จากการจัดกิจกรรมและโครงการ 3,261.33 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์
  - เทียบเท่าการดูดซับ CO<sub>2</sub>/ปี ของต้นไม้ จำนวน 362 ต้น
- 3) โครงการรณรงค์การลดใช้พลังงาน ลดใช้กระดาษ และไฟฟ้าในห้องประชุม รวมถึงการทิ้งเศษขยะ เศษอาหาร ขวดน้ำดื่ม จากการจัดกิจกรรม โดยการเข้าร่วมประชุมหรือสัมมนาในรูปแบบออนไลน์
- 4) โครงการรณรงค์งดแจกรายงานการประชุมหรือเอกสารประกอบการประชุมในรูปแบบกระดาษ โดยบริษัท รณรงค์ให้ดาวน์โหลดเอกสาร รูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์ ระยะเวลาของโครงการ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2566 ผลจากการดำเนินงาน ดังนี้
  - ปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ลดได้รวม 2.05 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า
  - ปริมาณคาร์บอนฟุตพริ้นท์ที่ลดได้จากการจัดกิจกรรม 3,257.77 กิโลกรัมคาร์บอนไดออกไซด์
  - เทียบเท่าการดูดซับ CO<sub>2</sub>/ปี ของต้นไม้ จำนวน 362 ต้น





นมอราชพฤกษ์ชวนคุย



โรงพยาบาลราชพฤกษ์  
Ratchaphruek Hospital

## รู้เร็ว รักษาทัน

### “ภาวะถุงน้ำรังไข่หลายใบ”

(Polycystic Ovarian Syndrome: PCOS)







**พศ.พญ.ศรินทร์ี แก้วกิติ**  
แพทย์เฉพาะทางสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา

**ศุกร์ที่ 1 ก.ค. 2565**  
เวลา 17.30 - 18.00 น.

**LIVE** 

**สามารถรับชมผ่าน**  
เฟซบุ๊กแฟนเพจโรงพยาบาลราชพฤกษ์

กิจกรรม **เลิฟพิภกรเมธากุล**  
ดำเนินรายการ



กิจกรรม **เลิฟพิภกรเมธากุล**  
ดำเนินรายการ

LINE ID : @RPHLine    WEBSITE www.rph.co.th    FACEBOOK RatchaphruekHospital



**CARE THE BEAR**  
Change the Climate Change

ลด-โลก-ร้อน

รู้เร็ว รักษาทัน “ภาวะถุงน้ำรังไข่หลายใบ”

ภาวะถุงน้ำรังไข่หลายใบ (POLYCYSTIC OVARY SYNDROME: PCOS) เป็นความผิดปกติของระบบต่อมไร้ท่อ แผลงผลิตฮอร์โมนในร่างกาย โดยจะพบซีสต์ หรือถุงน้ำเล็กๆ หลายใบในรังไข่ ส่งผลต่อการทำงานของฮอร์โมนเพศ และเกี่ยวข้องกับภาวะต้านอินซูลิน ซึ่งส่งผลให้พบภาวะไข่ไม่ตก ประจำเดือนผิดปกติ ภาวะขนดก ไร้อ้วน เบาหวาน และความดันสูง เป็นต้น

1 กรกฎาคม 2565 นี้ ทุกคำถามมีคำตอบ ห้ามพลาด กับรายการ LIVE สด “นมอราชพฤกษ์ชวนคุย” “เลิฟพิภกรเมธากุล” ประทับใจเรื่องสุขภาพสตรีวัยทองได้ที่คลิสิกพิเศษ “คลิสิกสตรี - นรีเวช”

## ประชุมฝ่ายจัดการ ประจำเดือนกรกฎาคม

### On-Site



**CARE THE BEAR**  
Change the Climate Change

ลด-โลก-ร้อน

- 1. หลีก 6 care**

  - ข้อ 2 ลดการใช้กระดาษและพลาสติก
  - ข้อ 3 งดการใช้โฟม
- 2. กิจกรรมที่รณรงค์ลดการประชุม**

  - ลดการใช้กระดาษ โดยแจกเอกสารประกอบการประชุม รณรงค์ให้ download ในรูปแบบ digital file
  - รณรงค์ใช้แก้วน้ำเซรามิก แทนแก้วกระดาษ/พลาสติก หรือใช้แก้วน้ำของตนเอง
  - อาหารกลางวันจัดเตรียมใส่จานเซรามิก เพื่องดการใช้โฟม

## การสร้างเสริมสุขภาพให้แก่ชุมชนและสังคม ตลอดจนให้ความร่วมมือกับภาครัฐ

เพื่อสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กร รวมถึงการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน รวมไปถึงการมีส่วนร่วมสร้างคุณค่าให้สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม องค์กรแพทย์ โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ซึ่งต้องการมุ่งเน้นให้ความรู้ ข้อมูลด้านการแพทย์แก่ประชาชน และผู้ที่สนใจ จึงได้จัดกิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ โดยแพทย์ผู้เชี่ยวชาญที่หลากหลาย ตลอดจนอำนวยความสะดวก และเปิดกว้างให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ตั้งแต่ปี 2564 เป็นต้นมา บริษัทฯ เป็นที่พึ่งให้แก่ประชาชนชาวขอนแก่น และจังหวัดใกล้เคียง ในช่วงสถานการณ์ฉุกเฉินการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19 เปิดให้บริการ Hosiptel สำหรับดูแลและรักษาผู้ป่วย โดยไม่มีค่าใช้จ่าย เป็นแห่งแรกของภาคอีสาน และมีการทำ MOU ร่วมกับโรงแรม จำนวน 7 แห่ง

### ประชาชนทุกท่านที่ตรวจโควิด ATK ด้วยตนเองแล้วผลบวก

สามารถรับบริการตรวจโควิด RT-PCR แบบ Drive Thru ได้ที่โรงพยาบาลราชพฤกษ์ ตรวจสอบผลตรวจออนไลน์ได้ด้วยตนเอง ภายใน 10 ชั่วโมง

**ตรวจพบเชื้อรักษา ที่ Hosiptel ไม่มีค่าใช้จ่าย**

ผู้ที่สามารถใช้สิทธิรักษาโควิด-19 ได้

- ผู้ป่วยติดเชื้อโควิด ประชาชนทั่วไปทุกกลุ่ม เข้ารับรักษาโดยไม่มีค่าใช้จ่าย
- ใช้สิทธิประกันสุขภาพ และ ประกันโควิด ไม่ต้องสำรองจ่าย ไม่ต้องจ่ายส่วนเกิน

### โรงพยาบาลราชพฤกษ์ เปิดรับรักษาผู้ป่วยติดเชื้อโควิด

ชาวจังหวัดขอนแก่น และต่างจังหวัด (ไม่มีค่าใช้จ่าย และไม่ต้องสำรองจ่าย)

ผู้ที่สามารถใช้สิทธิรักษาโควิด-19 ได้

- ประชาชนทั่วไป **ทุกคน** รักษาไม่มีค่าใช้จ่าย
- ผู้ที่ใช้สิทธิประกันสุขภาพ และ ประกันโควิด **ไม่ต้องสำรองจ่าย** **ไม่ต้องจ่ายส่วนเกิน**

ตั้งใหม่เป็นไปตาม สปสช. กำหนด

**นัดหมายเข้ารับบริการล่วงหน้า 1 วัน**  
 สถานพยาบาลผู้ป่วยติดเชื้อที่ HOSPITAL CENTER 8888 84 ชั้น 8  
 ติดต่อ 066 121 0901, 066 121 0902 โทรสาร 0 4333 3555 ต่อ 2116, 2117

## คำแนะนำหลังรับการตรวจหาเชื้อ COVID-19

- 01

หลังจากท่านรับการตรวจเสร็จแล้ว ให้ท่านกลับไปรอผลอยู่ที่พักของท่าน และท่านสามารถตรวจสอบผลได้ หลังจาก 10 ชั่วโมง โดยสแกน QR Code ด้านล่าง (ระยะเวลารอคอยผล อาจสั้นกว่าเวลาที่กำหนดไว้ ขึ้นอยู่กับจำนวนของผู้มารับบริการ)
- 02

หากท่านเป็นกลุ่มผู้สัมผัสเสี่ยงสูง ขอให้ท่านแยกตัวออกจากครอบครัวและสังคมรอบข้าง เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อไปยังผู้อื่น
- 03

หากผลการตรวจของท่านเป็นลบ ไม่พบการติดเชื้อ ให้ท่านสังเกตอาการของท่านต่ออีก 5-7 วัน โดยนับจากวันสุดท้ายที่ท่านไปสัมผัสผู้ป่วยติดเชื้อ หากท่านไม่มีอาการผิดปกติ ไม่จำเป็นต้องมารับการตรวจซ้ำ
- 04

ให้สังเกตอาการต่อจนครบ 10 วัน หากไม่มีอาการผิดปกติ แสดงว่าท่านได้ผ่านพ้นระยะของการติดเชื้อไปแล้วให้ท่านดำเนินชีวิตประจำวัน แบบ New Normal
- 05

หากท่านมีอาการผิดปกติตามกลุ่มอาการของโรค COVID-19 แนะนำให้มารับการตรวจซ้ำรอบที่ 2
- 06

หากผลตรวจของท่านเป็นบวก ให้รอการติดต่อกลับจากโรงพยาบาล ไม่เกิน 10 ชั่วโมง เพื่อรับคำแนะนำและนัดหมายเข้ารับการรักษาที่ Hosiptel (ไม่มีค่าใช้จ่าย) เฉพาะผู้ที่มีสิทธิหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เท่านั้น








**สามารถตรวจสอบผลได้ หลังจากตรวจ 10 ชั่วโมง**  
 โดยสแกน QR Code นี้

กรณีไม่พบผลตรวจ สามารถแจ้งได้ที่ มือถือ 066 121 0905 โทร 0 4333 3555 ต่อ 2116, 2117







- โรงพยาบาลราชพฤกษ์ได้เล็งเห็นความสำคัญของปัญหาด้านนี้ จึงจัดตั้งศูนย์ การได้ยินและการทรงตัวเพื่อวินิจฉัยโรค รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพของผู้ป่วยอย่างครบวงจร ซึ่งปัจจุบันเราเป็นโรงพยาบาลเอกชนแห่งแรกและแห่งเดียวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีทีมแพทย์โสต ศอ นาสิกเฉพาะทางด้านประสาท (Neurotologist) นักแก้ไขการได้ยินในเด็ก (Pediatric Audiologist) และนักแก้ไขการได้ยิน (Audiologist) รวมถึงเครื่องมือทันสมัยที่สามารถตรวจวินิจฉัยหาสาเหตุโรคหู การสูญเสียการได้ยินและการทรงตัวทั้งในเด็ก ผู้ใหญ่และผู้สูงอายุได้อย่างถูกต้อง รวมถึงการให้การรักษาและฟื้นฟูบำบัดในผู้ป่วยแต่ละรายอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมกับถ่ายทอดสด (Live) ผ่านช่องทาง Social Media ของโรงพยาบาล อาทิ Facebook Fan page , Youtube, Line, Website ของโรงพยาบาล



- เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี โรงพยาบาลได้จัดกิจกรรมรณรงค์ต้านภัยมะเร็งลำไส้ใหญ่ โดยให้เดือนมีนาคม 2565 เป็นเดือนแห่งการรณรงค์ ภายใต้หัวข้อ "โรคเมเร็งลำไส้ใหญ่ รู้เร็ว รักษาทัน ป้องกันได้" ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 13 อาคารโรงพยาบาลราชพฤกษ์
- มีการรณรงค์ทั้งภายในโรงพยาบาล และภายนอกโรงพยาบาล โดยจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ ตลอดจนจัดกิจกรรมสัมมนาพิเศษ ซึ่งได้เชิญแพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาบรรยายให้ความรู้แก่ประชาชนที่สนใจเข้าร่วมกิจกรรม พร้อมกับถ่ายทอดสด (Live) ผ่านช่องทาง Social Media ของโรงพยาบาล อาทิ Facebook Fan page , Youtube, Line, Website ของโรงพยาบาล

# ภาวะสูญเสียการได้ยิน

## ทำร้ายคุณมากกว่าที่คิด



พญ.ชมพูนุท ศรีสุขุมชัย  
ศูนย์หู การได้ยินและการทรงตัวแบบครบวงจร (โสตประสาท)  
เฉพาะทาง โสต ศอ นาสิกวิทยา อนุสาขาโสตประสาทวิทยา



# หูตึงคืออะไร?

## เมื่อไหร่ถึงต้องใช้เครื่องช่วยฟัง



พญ.ชมพูนุท ศรีสุขุมชัย  
ศูนย์หู การได้ยินและการทรงตัวแบบครบวงจร (โสตประสาท)  
เฉพาะทาง โสต ศอ นาสิกวิทยา อนุสาขาโสตประสาทวิทยา



# ยาสตรี

## รู้ทันระวังก่อนกิน



พศ.พญ.ศรินารี แก้วฤดี  
คลินิกสูติ-นรีเวช  
เฉพาะทางสูติศาสตร์และนรีเวชวิทยา อนุสาขาเวชศาสตร์การเจริญพันธุ์



เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ใสในในสุขภาพ และรู้เท่าทันการเกิดโรค จึงได้จัดกิจกรรมการบรรยายให้ความรู้ด้านสุขภาพแก่ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นบทความด้านสุขภาพ การจัดอบรมบรรยาย รวมทั้งการทำสื่อประชาสัมพันธ์ ที่กระชับ เข้าใจ ช่าง่าย ตรงประเด็นในการให้คำแนะนำ โดยเผยแพร่ผ่านทางช่องทางสื่อสังคม (Social Media) สื่อภายในโรงพยาบาล อย่างสม่ำเสมอ



### จัดอบรมและพัฒนาความรู้พนักงานเกี่ยวกับความนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

นอกจากการ ให้ความสำคัญต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมแล้ว บริษัทฯ ยังได้ให้ความสำคัญกับผู้บริหาร และพนักงานทุกคน โดยได้กำหนดหลักสูตรการอบรมและพัฒนาความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม โดยบรรจุอยู่ในแผนการฝึกอบรมประจำปี และมีการทดสอบประเมินวัดผลเป็นประจำ โดยกำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมกิจกรรม 100% ของพนักงานทั้งหมด

ทั้งนี้ ข้อมูลการฝึกอบรมจะถูกบันทึกอยู่ในแฟ้มประวัติการทำงานของพนักงานด้วย

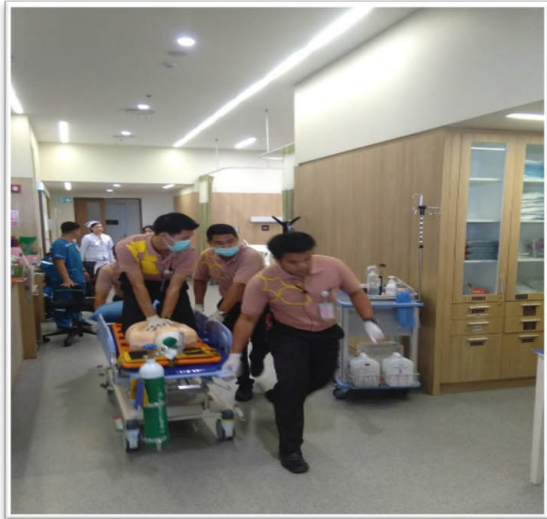
- ✦ IPGS
- ✦ การอบรมระวังเข็มทิ่มตำและของมีคม
- ✦ การกำจัดขยะติดเชื้อและขยะทั่วไป
- ✦ การฝึกอบรมดับเพลิงขั้นต้นและแผนระงับอัคคีภัย
- ✦ การฝึกอบรมการช่วยชีวิตขั้นสูง และขั้นพื้นฐาน
- ✦ อบรมนโยบายและระเบียบปฏิบัติ (Policy&Procedure)
- ✦ การป้องกันการควบคุมโรคติดเชื้อ (Prevention and Control of Infection)
- ✦ การซ้อมแผน CODE สำคัญของโรงพยาบาล
- ✦ การจัดกิจกรรมอบรมหลักสูตรบริหารคุณภาพ และความปลอดภัยทางคลินิก
- ✦ การอบรมและจัดทำบัญชีความเสี่ยงแผนกและขององค์กร

### กิจกรรมอบรมโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการช่วยชีวิตขั้นสูงในเด็ก สำหรับแพทย์และพยาบาล (PALS) และมีการจัดทำหลักสูตรฝึกอบรมการกู้ชีพทารกแรกเกิด NALS Training ระหว่างวันที่ 2-3 เมษายน 2565

Neonatal advanced life support (NALS) และ Pediatric advanced life support (PALS).



**แผนการซ้อม CODE BLUE และ CODE BLUE UP (UP: Universal Precaution) ปฏิบัติการกู้ชีพฉุกเฉินสำหรับ  
ทั่วไป และกรณีผู้ป่วยติดเชื้อโรคโคโรนาไวรัส 2019**





### แผนการฝึกซ้อม CODE BLUE “เด็ก”

โดยแบ่งออกเป็นซ้อมการช่วยเหลือสำหรับแผนกผู้ป่วยนอก OPD เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2565 และการซ้อมช่วยเหลือในแผนก IPD วันที่ 7 มิถุนายน 2565



### แผนการฝึกซ้อม CODE BLUE Newborn



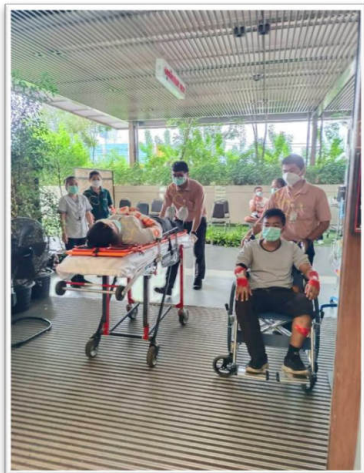
(ภาพบรรยากาศการฝึกซ้อมการแผนสถานการณ์การกู้ชีพฉุกเฉินการช่วยเหลือชีวิตเด็กทารกแรกเกิด เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2565 ณ Ward ทารกแรกเกิด)

### แผนการฝึกซ้อม CODE PINK



(ภาพบรรยากาศการฝึกซ้อมแผนการลักพาตัวเด็กทารกภายในโรงพยาบาล เมื่อวันที่ 6 มิถุนายน 2565)

### CODE MASS (Mass casualty incident, MCI)



(ภาพบรรยากาศการฝึกซ้อมแผนรับมือกับสถานการณ์การเกิดอุบัติเหตุใหญ่ เมื่อวันที่ 11 กรกฎาคม 2565 ณ แผนกฉุกเฉิน ER)



## โปรแกรมคุณภาพ และความปลอดภัยของผู้ป่วย QPS Program (Quality and Patient Safety Program)

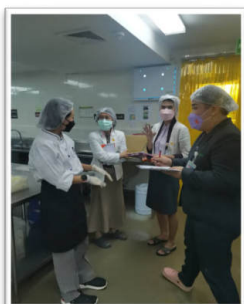
การนำโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัย สู่การปฏิบัติโดยการฝึกอบรมผู้เกี่ยวข้อง กำกับ ติดตามอย่างสม่ำเสมอ และรายงานสู่คณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล และคณะกรรมการบริษัทเพื่อรับทราบ หรือ เพื่อตัดสินใจ และให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร เป็นประจำทุกไตรมาส

สำหรับผลการดำเนินงานการพัฒนาคุณภาพและความปลอดภัย จะถูกสื่อสารให้พนักงานรับทราบโดยทั่วกัน ผ่านทาง ระดับสายบังคับบัญชาแต่ละแผนกในการประชุมระดับแผนก ซึ่งจะจัดประชุมทุกวันอังคารสุดท้ายของเดือน ซึ่ง บริษัทเชื่อว่าการจะพัฒนาโปรแกรมคุณภาพ และความปลอดภยจะต้องสื่อสารผ่านหัวหน้างาน และที่ประชุมของ คณะทำงานทุกชุด

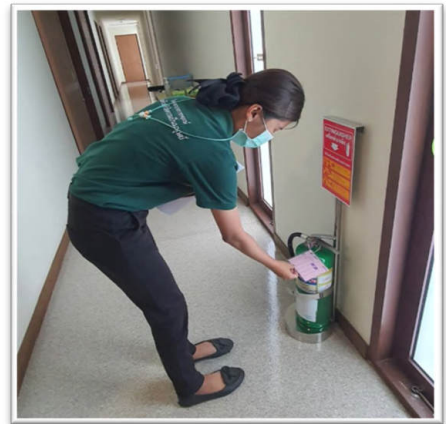
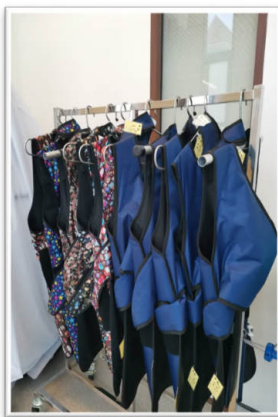
ส่วนโปรแกรมการพัฒนาคุณภาพจะต้องถูกบรรจุอยู่ในการแผนการฝึกอบรมของบุคลากรใหม่หรือการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่ในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีการประเมิน ความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรอีกด้วย

- \* กิจกรรมการหมดไฟของพนักงาน (Staff Fatigue & Burnout Program)
- \* การบริหารจัดการพนักงาน (Staff management)
- \* การกำหนดวันเวลาเข้าทำงาน (Work hour)
- \* ครงการโครงการการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening Project)
- \* นโยบายการไม่ตำหนิซึ่งกันและกัน (No Blame policy)
- \* โครงการแสนล้านความดี สิ่งดี ๆ ที่ต้องบอกต่อ ต่อเนื่องมา 3 ปี
- \* การออกกำลังกายและฟิตเนส (Sport Fitness Club)
- \* การตรวจสุขภาพประจำปี (Annual Check-up)
- \* โปรแกรมวัคซีนสำหรับบุคลากร และวัคซีนเฉพาะหน่วยงาน (Vaccine Program)

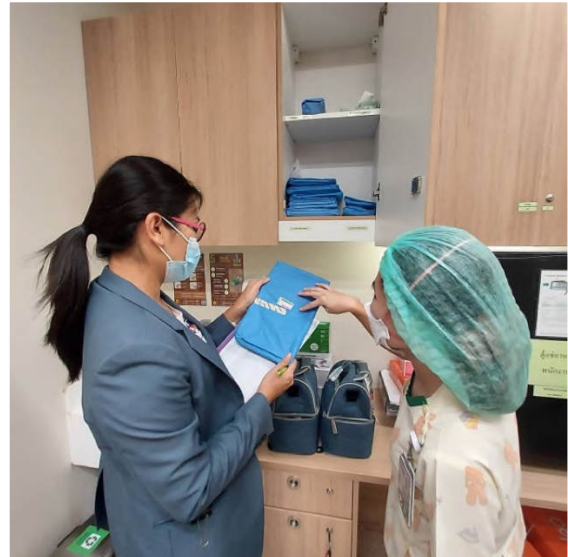
## Quality Round (Quarterly)



FMS Round (Quarterly)



IC Round (Quarterly)







## การสื่อสารและการฝึกอบรมภายในองค์กร (Communication and Training in organization)

### 1. พัฒนากิจกรรมสื่อสารและสร้างเสริมภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารและผู้จัดการแผนก (Performance Leadership Coaching)

- \* รมรณรงค์โครงการการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep listening Project)
- \* พัฒนากิจกรรมระหว่างบุคคลและการสื่อสาร Interpersonal and communication skills



เพื่อสร้างทักษะในการ Coaching ของการพัฒนาผู้อื่นด้วยความเป็นผู้นำ (Leadership) และเป็นแนวทางสู่การพัฒนาตัวเองให้เป็นโค้ชที่ดี บริษัทได้สนับสนุนและจัดกิจกรรมพัฒนากิจกรรมสื่อสารและความเป็นผู้นำ จึงได้ให้หัวหน้างานแต่ละแผนกเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนากิจกรรมภาวะผู้นำและการเป็นหัวหน้างานมืออาชีพ (Leadership and Supervisory Skill) แบ่งออกเป็น 3 รุ่น พร้อมกับสามารถโค้ชชิ่งกับโค้ชระดับมืออาชีพแบบรายคน

เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม ต้องมีการอยู่ร่วมกันและติดต่อสื่อสารกัน ทักษะระหว่างบุคคลจึงเป็นทักษะพื้นฐานที่จำเป็นต้องมี เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการอยู่ร่วมกัน บริษัทได้จัดกลุ่มแยกประเภทตามสาขาวิชาชีพในการทำงาน (ความสำคัญของทักษะระหว่างบุคคลในอาชีพต่าง ๆ

- \* อาชีพแพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์ เป็นอาชีพที่ต้องมีทักษะการฟังและพูดที่ดี โดยเฉพาะเหตุการณ์ที่ต้องแจ้งข่าวร้ายในสถานการณ์ที่อ่อนไหวต่อความรู้สึก ควรจะต้องพูดและสื่อสารอย่างไร บุคคลทางการแพทย์ที่มีทักษะที่ดีในการใช้คำพูดที่เหมาะสมลดผลกระทบทางความรู้สึกกับญาติของผู้ป่วย

ในปี 2565 ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมฝึกอบรมทักษะการแจ้งข่าวร้ายแก่ผู้ป่วย และจัดกิจกรรมโดยเชิญตัวแทนของสหวิชาชีพในโรงพยาบาลร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น สะท้อนความต้องการ ให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนสร้างเสริมความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรในการทำงานร่วมกัน ผ่านเสียงสะท้อนมุมมองของแต่ละหน่วยงาน จำแนกออกเป็น กิจกรรมสนทนากลุ่มระหว่างแพทย์และพยาบาล, กลุ่มแพทย์และแพทย์ และกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และกลุ่มสำนักงาน ตั้งแต่ระดับบริหารขึ้นไป

- \* นักลงทุนสัมพันธ์ อาชีพนี้จะต้องพัฒนากิจกรรมในการสื่อสารและรับฟัง การให้ความสนใจในสิ่งที่นักลงทุนหรือผู้ถือหุ้นต้องการ สามารถจับประเด็นสำคัญที่นักลงทุนหรือผู้ถือหุ้นต้องการสื่อ มีความเห็นอกเห็นใจ เป็นคนที่น่าเชื่อถือและกล้าตัดสินใจ การสื่อสารต้องเข้าใจได้ง่าย นำเสนอข้อมูลอย่างมีตรรกะและเหตุผล อยู่บนพื้นฐานข้อมูลที่เป็นจริงภายใต้บรรยากาศที่นักลงทุนสัมพันธ์

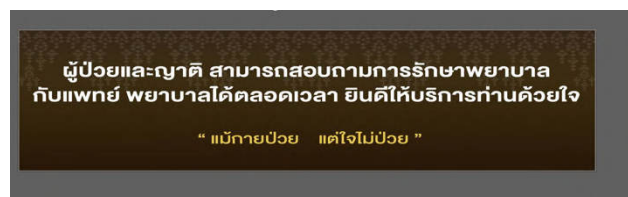
- \* เจ้าหน้าที่เทคโนโลยีสารสนเทศ นักพัฒนาซอฟต์แวร์หรือแอปพลิเคชัน จำเป็นต้องมีทักษะสื่อสารกับผู้ใช้งานหรือ User ให้ชัดเจน ไม่คลุมเครือ ว่าผู้ใช้งานต้องการอะไร เพื่อจะมาพัฒนาหรือแก้ไขซอฟต์แวร์ได้ตรงจุด หากขาดทักษะการสื่อสารที่ชัดเจน ย่อมเกิดปัญหาที่จะต้องมาแก้ไขงานซ้ำๆ ภายหลัง



## 2.กิจกรรม Focus Group โดยทีมแพทย์และพยาบาล (25 กุมภาพันธ์ 2565)



## 3.กิจกรรม "RPH SMILE" ดำเนินการเมื่อวันที่ 23-30 พฤษภาคม 2565



ด้านหน้า

#### 4. กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกับบริษัทตัวแทนประกันชีวิต



- บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการให้บริการคุณภาพที่เป็นเลิศแก่คนไข้และผู้รับบริการ ซึ่งเป็นผู้เอาประกันภัยที่เข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล จึงได้เชิญตัวแทนบริษัทประกันแต่ละแห่งซึ่งพันธมิตรที่ติดกับโรงพยาบาลราชพฤกษ์มา โดยตลอด จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในหัวข้อเรื่อง "กรรมธรรม์ประกันชีวิต และความรู้ทางการแพทย์ของโรงพยาบาลราชพฤกษ์"

#### 5. กิจกรรมบรรยายการดูแลผู้ป่วยระยะสุดท้าย



เมื่อวันที่ 16 พ.ย. 2565 ที่ผ่านมา ได้จัดการบรรยายพิเศษ ในหัวข้อ Advance Care Plan และ Communication เพื่อมุ่งหวังให้ผู้ป่วยในระยะท้ายของชีวิต มีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยการดูแลแบบประคับประคอง สามารถออกแบบอนาคต ได้ว่าหากเกิดสถานการณ์เจ็บป่วยใดขึ้นแล้ว ต้องการให้แพทย์ดูแลในแนวทางใด ซึ่งการดูแลแบบประคับประคองยังเป็นหนึ่งในแนวทางที่องค์การอนามัยโลก (WHO) สนับสนุน



ไม่ว่าคุณจะเป็นใคร...

เราพร้อมที่จะเข้าใจ ดูแล และรักษา  
ด้วยหัวใจของความเป็นเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน

