




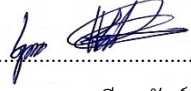



**นโยบายการบริหารความแตกต่าง
และการยอมรับความหลากหลายของบุคคล
(DIVERSITY AND INCLUSION POLICY)**

บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)

 <p>โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital</p>	<p>ประเภท : นโยบายปฏิบัติงาน Document Type : Hospital policy</p>
	<p>แผนก : องค์การบริหารสูงสุด ภาวะผู้นำและ ทิศทาง (Department) : Governance, Leadership, Direction</p>
	<p>ครั้งที่แก้ไข : 00 (Revision) :</p>
	<p>เรื่อง : นโยบายความหลากหลายและการยอมรับ ความแตกต่าง (Diversity and Inclusion Policy)</p>
<p>วันที่ประกาศใช้เอกสาร : 07 พฤศจิกายน 2565 (Issue Date) :</p>	<p>หมายเลขเอกสาร : HP – GLD - 012 (Document No.) Standard Type : GLD</p>
<p>ผู้เกี่ยวข้องที่ต้องการรับทราบ : พนักงานทุกระดับและผู้ที่ทำงานในบริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) ทุกคน</p>	<p>หน้า/จำนวนหน้า : 1/ 6 (Page No.) :</p>
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	


หมายเหตุ : นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อมฉบับนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท
ครั้งที่ 4/2565 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2565 ทั้งนี้ ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป

ผู้ขออนุมัติจัดทำ	ผู้ทบทวน/ตรวจสอบ	ผู้อนุมัติ
 <p>(คุณจุฬารัตน์ ศิริสิงห์) เลขานุการบริษัท วันที่.....05.....พฤศจิกายน.....2565....</p>	 <p>(นพ.ธีระวัฒน์ ศรีนครินทร์) ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร วันที่.....05.....พฤศจิกายน.....2565....</p>	 <p>(นายสุธน ศรียะพันธุ์) ประธานกรรมการบริษัท วันที่.....05.....พฤศจิกายน.....2565....</p>

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์การบริหารสูงสุด ภาวะ ผู้นำและทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 07 พฤศจิกายน 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง นโยบายความหลากหลายและการ ยอมรับความแตกต่าง	หมายเลขเอกสาร HP - GLD - 012	หน้า : 2 / 6

ตารางประวัติการแก้ไขเอกสาร

Revision	Reviewed By	Effective Date	Details of Revision
00	นางสาวจุฬารัตน์ ศิริสิงห์	07 พฤศจิกายน 2565	จัดทำเอกสารใหม่ประกาศใช้ครั้งแรก

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะ ผู้นำและทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 07 พฤศจิกายน 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง นโยบายความหลากหลายและการ ยอมรับความแตกต่าง	หมายเลขเอกสาร HP - GLD - 012	หน้า : 3 / 6

1. นโยบาย

บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) “บริษัท” เห็นคุณประโยชน์ของการนำความคิด ทักษะ และประสบการณ์ ที่แตกต่างของบุคลากรมาต่อยอดให้เป็นพลังที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนธุรกิจ ของบริษัทให้พัฒนาก้าวหน้า สร้างสรรค์นวัตกรรม และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ ก็ต่อเมื่อบริษัทมีนโยบายและแนวทางที่ชัดเจนในการบริหารความหลากหลายและการยอมรับความแตกต่าง (Diversity and Inclusion หรือ D&I)

2. ความมุ่งหมาย

บริษัทได้กำหนดแนวทางการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อการดำเนินงานและต่อพนักงาน โดย

- ผู้นำต้องพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างของผู้อื่น
- ส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์
- เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานและความเคารพซึ่งกันและกัน
- สามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานของความแตกต่าง
- ไม่เลือกปฏิบัติและมีความเสมอภาคในโอกาสการยกย่องชมเชยพนักงานอย่างเหมาะสม

ดังนั้น นโยบายของบริษัทความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง คือ การรวมพลังผสานความต่าง” (Synergy) ของพนักงานทุกคน ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านเพศ วัย เชื้อชาติ วัฒนธรรม ภูมิหลัง ประสบการณ์ ความคิดและแนวทางปฏิบัติ เพื่อมุ่งสร้างบรรยากาศของ องค์กรให้เกิดการยอมรับและเห็นคุณค่าของความหลากหลายอันจะนำพาให้บริษัทบรรลุวิสัยทัศน์ “การเป็นโรงพยาบาลเอกชนชั้นนำ”

3. ขอบเขต


นโยบายฉบับนี้ใช้กับการดำเนินงานของ บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน) ทุกรายการ บริษัท พันธมิตร หรือบริษัทในเครือข่ายสามารถนำนโยบายฉบับนี้ไปปรับใช้ ให้เข้ากับบริบททางธุรกิจและกระบวนการบริหารภายในของแต่ละบริษัทให้มีความสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม

4. นิยาม

คำศัพท์	หมายถึง
บริษัท	บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)
พนักงาน	พนักงานทุกคน ทุกระดับในองค์กรของ บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)
ความหลากหลาย	ความแตกต่างของคน ซึ่งมีทั้งที่สามารถมองเห็นได้ เช่น อายุ เพศ และรูปปลักษณ์ภายนอก เป็นต้น แต่ที่สำคัญยังรวมไปถึงสิ่งที่ไม่สามารถมองเห็นได้ เช่น ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม ความชอบส่วนบุคคล ประสบการณ์ เป็นต้น
การยอมรับความแตกต่าง	การให้คุณค่ากับความแตกต่างของคน เป็นองค์กรซึ่ง พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และได้รับการยอมรับ สอบสวนในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

5. แนวทางปฏิบัติ

เนื่องจากบริษัทมีความมุ่งมั่นในการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่าง จึงได้กำหนดให้มีการกำหนดเป้าหมายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างทั้งในระยะยาวและระยะสั้น รวมถึง

 <p>โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital</p>	<p>แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะ ผู้นำและทิศทาง</p>	<p>วันที่ประกาศใช้ : 07 พฤศจิกายน 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0</p>
<p>เรื่อง นโยบายความหลากหลายและการ ยอมรับความแตกต่าง</p>	<p>หมายเลขเอกสาร HP – GLD - 012</p>	<p>หน้า : 4 / 6</p>

ให้แต่ละแผนก/ฝ่ายจัดทำแผนดำเนินการประจำปีให้สอดคล้องกับกลยุทธ์และทิศทางการดำเนินงานของ
โรงพยาบาลและขององค์กร


- 5.1 ผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้นำในองค์กรทุกระดับให้การสนับสนุนส่งเสริมต่อการเคารพในความ
หลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลทั่วทั้งองค์กร
- 5.2 ส่งเสริมให้มีการสรรหาคณะกรรมการบริษัทหรือผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในหน่วยงาน โดยนำเรื่องความ
หลากหลายและการยอมรับความแตกต่างของบุคคลเป็นปัจจัยประกอบการพิจารณา เพื่อสรรหามอบหมาย
ร่วมเป็นกรรมการในทุกระดับอย่างเหมาะสม
- 5.3 จัดให้มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เพื่อให้พนักงานจะได้แลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ ประสบการณ์ การ
ให้ และรับฟังความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ รวมทั้ง การรายงานการกระทำที่ไม่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อให้
พนักงานสามารถปรับปรุงการทำงาน และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา เช่น
 - ประชาสัมพันธ์การใช้ CEO Message สำหรับสื่อสารถึง
 - พัฒนาระบบแจ้งข่าวสารพนักงาน RPF Staff หรือระบบ E-learning สำหรับสื่อสารกับ
พนักงานผ่านระบบ Smart phone
 - มีช่องทางให้ข้อเสนอแนะและแนะนำความคิดเห็น
 - อื่น ๆ
- 5.4 เสริมสร้างบรรยากาศการทำงาน ให้เป็นองค์กร ที่ให้ความเคารพและให้คุณค่าในความหลากหลาย
ของพนักงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะโดยความ ชื่นชอบส่วนตัว บุคลิกลักษณะ เชื้อชาติ สัญชาติ
ศาสนา สีผิว เพศ วัย สถานภาพ.

แผนการดำเนินการ

- กำหนดนโยบายเรื่องการเลือกปฏิบัติและการล่วงละเมิดต่างๆ
 - จัดทำนโยบายแนวทางการรับมือกรณีเกิดการเลือกปฏิบัติหรือการล่วงละเมิด / การคุกคาม
 - กำหนดช่องทางการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม
- 5.5 ให้ความเสมอภาคในโอกาสในการสรรหา บุคลากรเข้าร่วมงาน โอกาสในความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ
ตามผลการปฏิบัติงาน ความรู้ ความสามารถ และการเจริญเติบโตของธุรกิจ ค่าตอบแทน และการ
เกษียณอายุ
 - จัดทำโครงการนำร่องการสรรหาพนักงานจากภายในองค์กร
 - มีการบริหารจัดการเส้นทางความก้าวหน้าใน สายอาชีพในทุกหน่วยงาน
 - 5.6 ให้การยกย่องชมเชยพนักงานอย่างเหมาะสมต่อการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรม การปรับปรุง การ
ทำงานและความสำเร็จขององค์กร และรรณรงค์ให้ทุกหน่วยธุรกิจและทุกหน่วยงานมีการยกย่องชมเชย
พนักงานอย่างสม่ำเสมอ
 - 5.7 ใช้ความระมัดระวังในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อป้องกันความเสี่ยงในการละเมิดสิทธิของบุคคล สอดส่อง ดูแล
เรื่องการเคารพต่อความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลทุกคน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉย
เมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท คนใช้ ผู้รับบริการ ต้อง
รายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง
ต่าง ๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง
ๆ ที่กำหนดไว้

6. การปฏิบัติเมื่อประสบเรื่องการเลือกปฏิบัติ การล่วงละเมิด / การคุกคาม

- 6.1 ผู้ถูกกระทำแจ้งกับผู้กระทำไม่หยุดการกระทำนั้น ๆ ทันทีในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นโดยทันที
- 6.2 หากผู้กระทำไม่สนใจและยังดำเนินการต่อ ให้ผู้ถูกกระทำรายงานกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงของตน หรือ
หัวหน้าของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหารสายงานทรัพยากรบุคคลตามความเหมาะสม

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะ ผู้นำและทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 07 พฤศจิกายน 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง นโยบายความหลากหลายและการ ยอมรับความแตกต่าง	หมายเลขเอกสาร HP – GLD - 012	หน้า : 5 / 6

6.3 ผู้จัดการแผนกบุคคลขึ้นไปที่เกี่ยวข้องสอบถามข้อมูลจากผู้ถูกกระทำและผู้ถูกกล่าวหาและพยาน (หากมี) ภายใน 7 วันจากวันที่ได้รับรายงาน

6.4 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ระดับผู้จัดการแผนกไปขึ้นไปที่เกี่ยวข้องจัดตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 คนที่ประกอบด้วย

- 1) ผู้บังคับบัญชาตามสายงานของผู้ถูกกล่าวหาหรือระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป
- 2) ผู้บริหารของสายงานที่ไม่เกี่ยวข้อง (คนกลาง) ระดับรองผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป
- 3) ผู้บริหารสายงานฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ระดับผู้จัดการแผนกบุคคลขึ้นไป
- 4) ผู้จัดการแผนกตรวจสอบภายใน

6.5 ดำเนินการทางวินัยต่อผู้กระทำผิดหรือรายงานเท็จ ตามผลการสอบสวนและการพิจารณาของคณะกรรมการสอบสวน

6.6 หากการกระทำผิดเป็นคดีอาญาและต้องดำเนินการตามกฎหมายต้องให้นิติกรหรือที่ปรึกษากฎหมายของบริษัทเข้ามีส่วนในการดำเนินการสอบสวน

7. บทลงโทษ / การลงโทษ

การกระทำละเมิดสิทธิของบุคคลอันเกิดจากความหลากหลายและความแตกต่างของบุคคล เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณของบริษัท ซึ่งจะต้องได้รับการพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบที่บริษัทกำหนดไว้ นอกจากนี้ อาจจะได้รับโทษตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย ดังนี้

- 1) โทษทางวินัยของบริษัท
 - กล่าวตักเตือนด้วยวาจา
 - กล่าวตักเตือนและออกไปเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
 - พักงานให้พ้น
 - จากสภาพการเป็นพนักงานของบริษัท

- 2) โทษตามกฎหมาย
โทษทางแพ่ง / โทษทางอาญา

8. การใช้สิทธิร้องเรียน / รายงาน


8.1 ผู้ถูกกระทำที่รายงานเหตุการณ์การล่วงละเมิด / การคุกคาม / การเลือกปฏิบัติ จะได้รับความคุ้มครองตามความเหมาะสม ไม่ให้เกิดผลกระทบในทางลบจากการรายงานดังกล่าว

8.2 การร้องเรียนและการสอบสวนทั้งหมดจะได้รับการปฏิบัติเป็นความลับในขอบเขตที่เป็นไปได้ และข้อมูลจะถูกเปิดเผยอย่างเคร่งครัดตามความจำเป็น การระบุตัวตนของผู้ร้องเรียนมักจะเปิดเผยต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้องในระหว่างการสอบสวน และผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะดำเนินการตามขั้นตอนที่เหมาะสมเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ร้องเรียนได้รับการปกป้องจากการตอบโต้ในระหว่างและหลังการสอบสวน ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการร้องเรียนหรือการสอบสวนภายใต้นโยบายนี้จะเก็บไว้ในไฟล์ที่ปลอดภัยภายในแผนกบุคคล และ/หรือ แผนกตรวจสอบภายใน

8.3 จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ขอร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ให้ความเป็นธรรมและ คุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับบริษัท โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิของบุคคล ตามที่บริษัทกำหนดไว้ใน Whistleblowing Policy

9. Flow Chart กระบวนการทำงาน

- ไม่มี

 โรงพยาบาลราชพฤกษ์ Ratchaphruek Hospital	แผนก : องค์กรบริหารสูงสุด ภาวะ ผู้นำและทิศทาง	วันที่ประกาศใช้ : 07 พฤศจิกายน 2565 ครั้งที่แก้ไข ; 0
เรื่อง นโยบายความหลากหลายและการ ยอมรับความแตกต่าง	หมายเลขเอกสาร HP - GLD - 012	หน้า : 6 / 6

10. ข้อควรระวัง / ข้อแนะนำ / สังเกตเพิ่มเติม

กรณีพบการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้ หรือพบปัญหาที่อาจส่งผลกระทบต่อหรืออาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อคนไข้ ผู้รับบริการ พนักงาน หรือบริษัท ให้ผู้พบเห็นการกระทำดังกล่าวแจ้งเรื่องต่อผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ที่เห็นว่าเหมาะสม ส่วนบุคคลที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้จะถูกลงโทษทางวินัยจนถึงและรวมถึงการเลิกจ้าง

11. การทบทวนนโยบาย / แนวปฏิบัติ

บริษัทจะพิจารณาทบทวนนโยบายด้านการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลอย่างสม่ำเสมอ โดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงที่มีนัยสำคัญต่อองค์กร

12. เอกสารอ้างอิง

12.1 จรรยาบรรณและจริยธรรมของผู้บริหารและพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลราชพฤกษ์ จำกัด (มหาชน)

13. นโยบายและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

- | | |
|--|--------------|
| 13.1 นโยบายการไม่เลือกปฏิบัติและการต่อต้านการล่วงละเมิด | (HP-GLD-011) |
| 13.2 นโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Right policy) | (HP-GLD-013) |
| 13.3 นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blowing policy) | (HP-GLD-015) |