Praram 9 Hospital

รายงานผลการตรวจสอบและดำเนินการด้านสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน ประจำปี 2567

(Human Rights Due Diligence: HRDD)

1. ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD)

ฝ่ายคุณภาพร่วมกับฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลประสานการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ตามนโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (HP-GLD-09) ใน กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย และมีกิจกรรมทางธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ในปี 2567 ดังนี้

○ ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบ**ด้าน โดย** Internal Audit Team ในวันที่ 1-15 พ.ย.2567 ใช้แบบฟอร์มตามประเภทดังนี้

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	ผู้ตรวจสอบ	แบบฟอร์ม
1	การใช้แรงงานข้ามชาติ	ฝ่ายบุคคล/จป.วิชาชีพ	QF-TQC-57 HRDD
2	ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labor)	ลูกจ้าง/จป.วิชาชีพ	QF-TQC-58 HRDD
3	พันธมิตรมีความสัมพันธ์ทางธุรกิจ	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	QF-TQC-59 HRDD
4	พนักงานประจำของ รพ. (Full time)	พนักงาน/จป.วิชาชีพ	QF-TQC-60 HRDD
5	พนักงานประจำของ รพ. (Part time)	พนักงาน/จป.วิชาชีพ	QF-TQC-61 HRDD
6	ลูกจ้างผู้รับเหมาช่วง (Out Source)	ลูกจ้าง/ฝ่ายบุคคล/จป.วิชาชีพ	QF-TQC-62 HRDD
7	ชุมชน	ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ	QF-TQC-63 HRDD

หมายเหตุ :

1) แรงงานข้ามชาติ หมายถึง พนักงานต่างชาติที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ล่าม โรงพยาบาลพระรามเก้า โรงพยาบาลได้ยื่นขึ้นทะเบียนพนักงานต่างชาติ ได้แก่ พม่า 9 คน, กัมพูชา 4 คน, ฟิลิปปินส์ 0 คน, จีน 1 คน และ ญี่ปุ่น 1 คน สามารถสื่อสารเป็นภาษาไทย หรืออังกฤษได้ แต่อ่านภาษาไทยไม่ได้
2) ลูกจ้างผู้รับเหมาช่วง (Out Source) หมายถึง พนักงานที่เป็นลูกจ้างของบริษัทที่โรงพยาบาลพระรามเก้า จ้างมาดำเนินการในส่วนของงานรักษาความสะอาดและรักษาความปลอดภัยในโรงพยาบาล ซึ่งมีบางคนที่เป็นชาวต่างชาติ ได้แก่ สปป.ลาว สามารถสื่อสารพูดคุยเป็นภาษาไทยได้ แต่อ่านภาษาไทยไม่ได้ การตรวจสอบได้จากการสัมภาษณ์โดย เจ้าหน้าที่ HR/จป.วิชาชีพ

ผลการดำเนินการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) ประจำปี 2567 โดย Internal audit team : ไม่พบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

○ ตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้านโดยใช้แบบสอบถามพนักงาน / ลูกจ้าง ในวันที่ 10-12 ธ.ค. 2567 โดยบันทึกใน **Google from QF-HRM-43 (Human Rights Due Diligence: HRDD) Google from**

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้อง	แผนก/งาน	จำนวน
1	ลูกจ้างรับเหมาค่าแรง (Contract Labor)	แผนกการเงิน	5
2	พนักงานประจำของ รพ. (Full time)	ทุกแผนก	969
3	พนักงานไม่ประจำของ รพ. (Part time)	เฉพาะแผนกที่มี Part time	4
4	ลูกจ้างผู้รับเหมาช่วง (Out Source)	แม่บ้าน/รปภ.สัญชาติไทย	แม่บ้าน 80 รปภ.71เจ้าหน้าที่ขับรถ 5

ผลการประเมินโดยการสำรวจจากพนักงาน/ลูกค้าผ่าน Google form ไม่พบการละเมิดสิทธิมนุษยชน

2. ประเมินผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นแล้ว และมีแนวโน้มว่าจะเกิด

- ในปี 2567 จากการตรวจสอบสิทธิมนุษยชนอย่างรอบด้าน (HRDD) และจากการรายงานเหตุกาณ์ไม่พึงประสงค์ในรพ.ไม่พบการละเมิดสิทธิมนุษยชนในห่วงโซ่คุณค่า ในประเด็นที่สำคัญดังนี้

ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน	ผลการตรวจสอบ/รายงาน
การเลือกปฏิบัติต่อพนักงาน/ลูกจ้างของคู่ค้า	ไม่พบการละเมิด
ความปลอดภัย สภาพการทำงาน ของพนักงาน/ลูกจ้างของคู่ค้า	ไม่พบการละเมิด
ค่าตอบแทน ของพนักงาน/ลูกจ้างของคู่ค้า	ไม่พบการละเมิด
การใช้แรงงานเด็ก หรือแรงงานบังคับ ตามกฎหมาย ในกระบวนการของคู่ค้า	ไม่พบการละเมิด
การละเมิดข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า	ไม่พบการละเมิด
การละเมิดสิทธิชุมชนของคู่ค้า	ไม่พบการละเมิด

- จากการทบทวนสถิติ ข้อมูลในโรงพยาบาล และเหตุการณ์รอบนอก และข่าวสารในรอบปี 2567 ที่มีความเสี่ยงในการเป็นประเด็นสำคัญด้านสิทธิมนุษยชน ควรป้องกันไม่ให้เกิดดังนี้

ลำดับที่	ความเสี่ยง	เหตุผล
1	ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระรามเก้า	จำนวนผู้รับบริการที่มากขึ้น และมีความคาดหวังกับการบริการในระดับสูง เกิดความเครียดและความกดดันจากการทำงาน
2	ความเหลื่อมล้ำในแรงงานสัมพันธ์กลุ่มพนักงานชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระรามเก้า	คณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน ยังไม่มีพนักงานชาวต่างชาติเข้าร่วมในกิจกรรมพิจารณาด้านแรงงานสัมพันธ์
3	อันตรายและอุบัติการณ์จากการปฏิบัติงานในที่สูง ได้แก่ เช็ดกระจกนอกอาคารในตึกสูง โดยผู้รับเหมา	พนักงาน Outsource เช็ดกระจกนอกอาคารในตึกสูง ปีละ 2 ครั้ง
4	อันตรายจากเหตุการณ์เพลิงไหม้ในพื้นที่โรงพยาบาล	จากข่าวการเกิดเหตุเพลิงไหม้ในโรงพยาบาลอื่น ในประเทศไทยหลายแห่ง

ประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบ และโอกาสเกิดตามประเภทความเสี่ยง โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

Impact Scale: Safety		Infection	Continuous Operational
5	Extreme	มีการเสียชีวิตที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของชุมชน	น้อยกว่า 65 %
4	Major	มีการติดเชื้อในโรงพยาบาล ที่เกิดอันตราย อย่างถาวร/หลายคน	66-70%
3	Moderate	ระดับปานกลาง เช่น เพิ่มเวลาเข้าพัก ท้องเสีย	71-75%
2	Minor	มีการติดเชื้อในโรงพยาบาลที่ต้องรักษาผู้ป่วยนอก ไม่ต้องรับการรักษาผู้ป่วยใน	76-80%
1	Very low	มีการสัมผัสกับเชื้อโรค แต่ไม่ติดเชื้อในโรงพยาบาล	มากกว่า 80 %

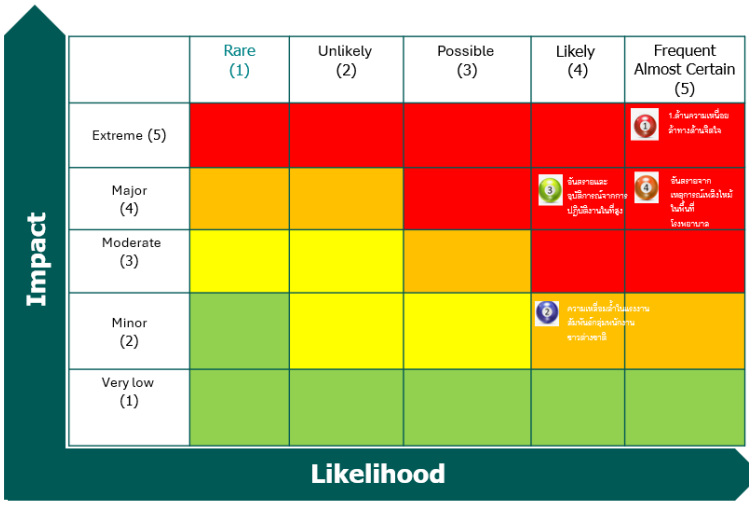
Likelihood scale : Clinical level		
5	Frequent Almost Certain	May happen several time in 1 week / month
4	Likely	May happen several time in 2-5 months
3	Possible	May happen several time in 1 Year
2	Unlikely	May happen sometime in 2-5 Years
1	Rare	May sometime in 5 years

Impact scale : Safety		
5	Extreme	Death
4	Major	suffered serious injuries, incurable
3	Moderate	suffered Injuries must be treated, curable
2	Minor	minor injury
1	Very low	making a nuisance or waste time , no injury

Matrix prioritization

Likelihood scale : Clinical level		
5	Frequent Almost Certain	May happen several time in 1 week / month
4	Likely	May happen several time in 2-5 months
3	Possible	May happen several time in 1 Year
2	Unlikely	May happen sometime in 2-5 Years
1	Rare	May sometime in 5 years

Impact scale : Safety		
5	Extreme	Death
4	Major	suffered serious injuries, incurable
3	Moderate	suffered Injuries must be treated, curable
2	Minor	minor injury
1	Very low	making a nuisance or waste time , no injury



3. บูรณาการข้อค้นพบและลงมือปฏิบัติเพื่อป้องกัน หรือบรรเทาผลกระทบ

เสนอแผนการดำเนินการเพื่อบรรเทาผลกระทบ

ผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชน	แผนการบรรเทาผลกระทบ
1.ด้านความเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระรามเก้า	○ การจัดอัตรากำลังที่สัมพันธ์กับ Productivity ที่เป็นปัจจุบัน ○ มีนโยบายการปฏิบัติตามขั้นตอน Disruptive Behavior (HP-GLD-13) การจัดการพฤติกรรมไม่พึงประสงค์
2.ความเหลื่อมล้ำในแรงงานสัมพันธ์กลุ่มพนักงานชาวต่างชาติที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลพระรามเก้า	○ เปิดให้กลุ่ม ต่างชาติเข้ามามีส่วนในการเป็นคณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงานโรงพยาบาลพระรามเก้า
3.อันตรายและอุบัติการณ์จากการปฏิบัติงานในที่สูง ได้แก่ เช็ดกระจกนอกอาคารในตึกสูง โดยผู้รับเหมา	○ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ระดับวิชาชีพ มีการตรวจสอบอุปกรณ์และความปลอดภัย และผลตรวจสุขภาพก่อนเริ่มงานทุกครั้ง
4.อันตรายจากเหตุการณ์เพลิงไหม้ในพื้นที่โรงพยาบาล	○ ประเมินความเสี่ยงในแต่ละพื้นที่ และกำหนดแนวทางในการป้องกันให้เหมาะสม ○ จัดอบรมพื้นที่ที่เสี่ยงต่อการเกิด ให้ความรู้เกี่ยวกับแนวทางการปฏิบัติกรณีเกิดเหตุเพลิงไหม้

4. ผลติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพการจัดการกับผลกระทบต่างๆ

- ประเด็นความเสี่ยงด้านการจัดการความเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจในการปฏิบัติงานในปี 2567
- ไม่พบประเด็นความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนและข้อพิพาทในพนักงานชาวต่างชาติในปี 2567
- ไม่เกิดอุบัติเหตุ จากการปฏิบัติงานในที่สูง (เช็ดกระจกนอกอาคารในตึกสูง)โดยผู้รับเหมา ในปี 2567
- ผลการประเมินความรู้ ความเข้าใจ ของพนักงานในการปฏิบัติตัวเมื่อเกิดเหตุเพลิงไหม้ = 95%

5. สื่อสารขั้นตอน และผลการจัดการกับผลกระทบต่อ ผู้บริหาร พนักงาน และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน

- สื่อสารให้มีการสำรวจจิตใจ อารมณ์ และเรื่องความเหนื่อยล้าทางด้านจิตใจก่อนเข้าทำงานของพนักงานในโรงพยาบาล
- สื่อสารนโยบายบริหารด้านแรงงานสัมพันธ์ และนโยบายด้านบริหารทรัพยากรบุคคล ทาง Intranet ของโรงพยาบาล
- สื่อสารระเบียบปฏิบัติในการตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานในที่สูง โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยวิชาชีพ ก่อนและระหว่างปฏิบัติงาน
- มีการจัดอบรม ให้ความรู้ และซักซ้อมแผนย่อยในหน่วยงาน ปีละ 1 ครั้ง ด้านอัคคีภัยและมีการซ้อมอพยพหนีไฟตามกฎหมายกำหนดปีละ 1 ครั้ง

6. วางกระบวนการเยียวยา หรือชดเชยสำหรับผลกระทบที่บริษัทก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน

- สวัสดิการการรักษาในอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในโรงพยาบาล โดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ดูแล
- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สอบถาม และประเมินความต้องการในการดูแล และการชดเชย ในพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากบริษัทที่ก่อให้เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชน นำเสนอต่อคณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน โรงพยาบาลพระรามเก้า
- คณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน โรงพยาบาลพระรามเก้านำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาลเพื่อพิจารณาและอนุมัติการเยียวยาอย่างเหมาะสม

ผู้จัดทำ สุธาสินี ทองจัตุ

(สุธาสินี ทองจัตุ)

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย วิชาชีพ

ผู้ตรวจสอบ

(อรุณวรรณ วงษ์ทวีพิทักษ์)

ผู้จัดการฝ่ายคุณภาพ

นำเสนอ

(นพ.เสถียร ภู่ประเสริฐ)

กรรมการผู้อำนวยการ