3.5.2.2 ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคลากร

การจัดการด้านความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคลากร

โรงพยาบาลพระรามเก้าให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและการดูแลพนักงานเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ผ่านการใช้เครื่องมือที่หลากหลาย อาทิ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ และเปิดกว้างต่อความหลากหลายทางเชื้อชาติและภูมิหลังทางชาติพันธุ์ ควบคู่กับการดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ

องค์กรมีการติดตามประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคลผ่านตัวชี้วัดอัตราความพึงพอใจของพนักงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ องค์กรยังใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลพนักงานในหลากหลายมิติ เพื่อสนับสนุนการวางแผนด้านความรับผิดชอบต่อบุคลากร รวมถึงการวิเคราะห์ทักษะที่ยังต้องได้รับมีการพัฒนา โดยคำนึงถึงกฎหมายแรงงานและมาตรฐานแรงงานสากล เพื่อให้กระบวนการสรรหาการจ้างงาน และการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ซึ่งนำไปสู่การสร้างความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร

การดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญ องค์กรจึงได้จัดตั้งคณะกรรมการสวัสดิการคุ้มครองแรงงาน และคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พร้อมทั้งสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง องค์กรยังให้ความสำคัญกับการส่งเสริมโอกาสในการเติบโต และพัฒนาทักษะของพนักงาน ผ่านโปรแกรมฝึกอบรมที่หลากหลาย ซึ่งช่วยทำให้พนักงานตระหนักถึงคุณค่าและบทบาทสำคัญของตนในการร่วมขับเคลื่อนองค์กร

ในปี 2567 องค์กรได้ให้การสนับสนุนการพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ AI โดยการจัดฝึกอบรมให้พนักงานให้มีทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ อาทิ การใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งไม่เพียงช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี แต่ยังเป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมภายในองค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับประสบการณ์ของลูกค้า และสร้างคุณค่าผ่านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อพัฒนากระบวนการให้บริการที่มีความปลอดภัย สะดวกและรวดเร็ว

ทั้งนี้ องค์กรยังมุ่งเน้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร ผ่านการพัฒนาและยกระดับทักษะใหม่ (Reskill) และการเพิ่มพูนทักษะที่มีอยู่เดิม (Upskill) ทั้งในด้าน Soft Skill และ Hard Skill เพื่อรองรับการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ ตลอดจนการสร้างสรรค์นวัตกรรมผลิตภัณฑ์และบริการตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่

การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ และวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน (Career Path)

เป้าหมาย: ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อคนต่อปี

การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป้าหมาย: อัตราการเกิดอุบัติเหตุและอัตราการเจ็บป่วยจากการทำงานเป็นศูนย์

การสร้างคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ

เป้าหมาย : ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคลากร ประกอบด้วย

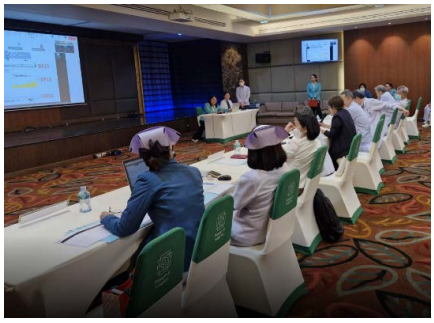
- อัตราความผูกพันของพนักงานไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
- อัตราการลาออกกลุ่มพนักงานโดยรวมลดลงน้อยกว่าร้อยละ 10%
- อัตราการลาออกในกลุ่มสมรรถนะสูง (High Performance) น้อยกว่าร้อยละ 4

ซึ่งผลลัพธ์จากการพัฒนาศักยภาพและการดูแลความผูกพันของพนักงานจะส่งผลให้พนักงานบางกลุ่มงานได้รับการปรับระดับตำแหน่งผ่านการประเมินงานหลังฝึกอบรม รวมถึงองค์กรสามารถลดอัตราการลาออกของพนักงานได้มากขึ้นทำให้เกิดการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพจากการอบรมพัฒนาให้บริษัทต่อไป โดยมีผลการเนินการผ่านโครงการต่างๆ ดังนี้

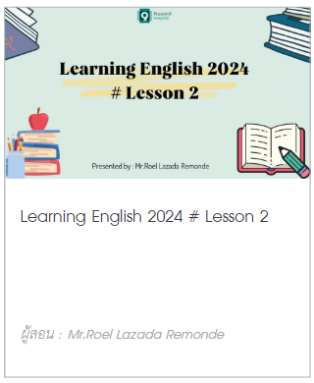
การอบรมหลักสูตรการค้นหาความเสี่ยงระดับองค์กร

ส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานมีทักษะการค้นหาความเสี่ยงและวิเคราะห์บริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่เป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อช่วยให้องค์กรลดมูลเหตุของแต่ละโอกาสที่จะเกิดความเสียหาย ให้ระดับของความเสียหายและขนาดของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ โดยประเมินได้ ควบคุมได้ ป้องกันได้ และตรวจสอบได้อย่างมีระบบ โดยคำนึงถึงการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ เช่น ในปี 2567 การประเมินความเสี่ยงด้านบุคลากร Staff competency ไม่ตอบโจทย์ทิศทางยุทธศาสตร์ (Global stanadard / World-class hospitality, Efficiency with collaboration, Digital transformation) พร้อมทั้งจัดทำโครงการเชิงรุกในการพัฒนา Staff competency เพื่อให้ตอบโจทย์ทิศทางยุทธศาสตร์ขององค์กร และความเสี่ยงการลาออกในกลุ่มพนักงานสมรรถนะสูง ยังติดตาม KPI อัตราการลาออกของพนักงานกลุ่มสมรรถนะสูง (High Performance) (A, A+) ต่อไป

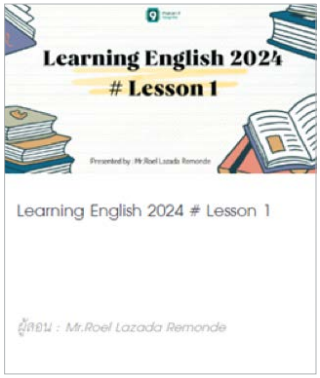
ในปี 2567 ฝ่ายบริหารความเสี่ยงร่วมกับฝ่ายทรัพยากรบุคคล จัดทำโครงการประกวด Risk Management Award ประกอบด้วยรางวัลนักป้องกันดีเด่น: ความเสี่ยงระดับ C ขึ้นไป และรางวัลนักล่า IR ระดับ A - B (Near Miss)



การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ



การพัฒนาทักษะทางภาษาให้กับบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ จึงได้นำหลักสูตร "English for Pharmacist" และ "English for Nursing" เพื่อพัฒนาทักษะทางภาษาที่มีความจำเป็นสำหรับบุคลากรวิชาชีพที่ต้องให้การบริการผู้ป่วยและญาติ และพนักงานกลุ่ม Front ส่วนให้บริการ เพื่อเตรียมความพร้อมในการรองรับผู้รับบริการต่างชาติที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ภาษาจีน ภาษาพม่า และภาษาอาหรับ เป็นต้น ดังนั้นความพร้อมด้านทักษะภาษาของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญต่อการสื่อสารและการบริการที่ดีและจะสร้างความมั่นใจและแสดงออกถึงการบริการกับผู้รับบริการต่างชาติได้เป็นอย่างดี และรองรับการเป็น Medical Hub ด้านสุขภาพและการแพทย์ในอาเซียน



ในปี 2567 ได้จัดโครงการสอบคัดกรองเพื่อวัดระดับภาษาผ่านการสัมภาษณ์ผ่าน Online โดยครูสอนภาษา เพื่อนำผลลัพธ์ที่ได้มาใช้ในการจัดหลักสูตรให้ตรงกลุ่มเป้าหมาย โดยแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ Beginner, Elementary, Pre-Intermediate, Intermediate และ Advanced เพื่อส่งเสริมและผลักดันให้พนักงานเรียนรู้ทางภาษาให้พร้อมต่อการบริการกลุ่มต่างชาติ

ทั้งนี้ ได้นำ Apppication Google Translate สำหรับการแปลภาษามาช่วยให้แพทย์ พนักงาน สามารถสื่อสารกับผู้รับบริการต่างชาติได้อย่างสะดวกสบาย ไม่ว่าจะเป็นภาษาอังกฤษ ภาษาจีน ภาษาพม่า และภาษาอาหรับ เป็นต้น

ซึ่งในปี 2567 องค์กรได้เปิดตลาดในกลุ่มผู้ป่วยอาหรับ การพัฒนาบุคลากรให้พร้อมต่อการรับบริการไม่ใช่แค่เรื่องของภาษา แต่ต้องเตรียมความพร้อมให้พนักงานมีความเข้าใจในวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มของผู้ป่วยต่างชาติเพื่อการบริการที่มีประสิทธิภาพ จึงได้จัดการอบรมหลักสูตรแนวทางการดูแลผู้ป่วยต่างวัฒนธรรม

การพัฒนาศักยภาพในการใช้ประโยชน์จากการประยุกต์ใช้ AI ในการดูแลสุขภาพที่โรงพยาบาลพระราม 9

ในปี 2567 องค์กรได้วางแผนกลยุทธ์ในด้าน Digital Transformation มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีมาใช้และการพัฒนาบุคลากรให้พร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้จัดหลักสูตร Leveraging ChatGPT: Applying AI in Healthcare at Praram 9 Hospital เพื่อให้ระดับหัวหน้างานมีความรู้ทักษะสามารถใช้ประโยชน์และวิธีการใช้งานของ ChatGPT เพื่อมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจสุขภาพ กลุ่มเป้าหมาย ระดับหัวหน้าหน่วยเป็นต้นไป รวมจำนวน 42 คน และหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย (Cybersecurity Awareness Training) จำนวน 116 คน

แผนการดำเนินการในปี 2568 จัดกิจกรรมประกวดนวัตกรรมการนำ AI มาใช้ในการทำงาน เพื่อส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี AI ในองค์กร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรนำเสนอแนวคิดและโครงการที่ใช้ AI เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการดูแลผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โครงการพัฒนาศักยภาพและทักษะความชำนาญ เพื่อยกระดับความพร้อมให้กับบุคลากร ผ่านการอบรมภายนอกของบุคลากรกลุ่มวิชาชีพ

1) หลักสูตรต่อใบประกาศนียบัตรการช่วยชีวิตขั้นสูง (ACLS Provider Renewal)
2) หลักสูตรการช่วยชีวิตขั้นพื้นฐานสำหรับบุคลากรทางการแพทย์ (BLS Provider for HCP) ประจำปี 2567
3) หลักสูตรมิติใหม่ในการดูแลผู้ป่วยจิตเวช
4) หลักสูตร Genetic Counseling for Common Hereditary Cancers
5) หลักสูตรคุณภาพและความปลอดภัยในงานพยาบาล มาตรฐาน JCI ปี 2567
6) หลักสูตรความเสี่ยงองค์กร
7) หลักสูตรทบทวนความรู้ด้านการพยาบาล
8) การประชุมวิชาการเรื่องให้หัวใจนำทาง
9) อบรมเชิงปฏิบัติการ การใช้โปรแกรม K2 Five
10) Nursing Journal Club
11) การพยาบาลผู้ป่วยเด็ก
12) Update Wound Care
13) การเช็ดตัวและการนวดหลัง
14) ทบทวนความรู้ด้านการพยาบาล
15) การดูแลผู้ป่วยโรคหัวใจขาดเลือด
16) Training New RN Course

โครงการอบรมภายนอกของบุคลากรกลุ่มสนับสนุน

1) หลักสูตรทักษะการโค้ชสำหรับหัวหน้างาน
2) หลักสูตรหลักการการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
3) หลักสูตรแนวทางปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุกราดยิง
4) หลักสูตรการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน
5) การใช้งานโปรแกรมการจัดทำและควบคุมเอกสารคุณภาพ (B1-DAR Program)
6) หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อสร้างความตระหนักรู้ด้านความปลอดภัย (Cybersecurity Awareness Training)
7) หลักสูตรซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ ปี 2567
8) หลักสูตรฝึกซ้อมดับเพลิงและการดับเพลิงขั้นต้น ประจำปี 2567
9) หลักสูตร Leveraging ChatGPT: Applying AI in Healthcare at Praram 9 Hospital
10) หลักสูตร Resource Management & Cost Control
11) หลักสูตรแนวทางการดูแลผู้ป่วยต่างวัฒนธรรม
12) หลักสูตร Employee Mental Health Management
13) หลักสูตร Service Mind in Action for Service Excellence
14) หลักสูตรพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานแบบ Smart Work
15) หลักสูตร Communication for Collaboration and Win-Win Solution

การพัฒนาสถานที่ทำงานปลอดภัย

- คัดกรองผู้ป่วยตามมาตรฐานความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด
- ติดเครื่องหมาย COVID SAFE เมื่อผ่านจุดคัดกรอง
- แยกผู้ป่วยที่มีอาการไข้ ไอ เจ็บคอ มีน้ำมูก ไปที่ศูนย์ระบบทางเดินหายใจ (ARI Clinic) ซึ่งอยู่นอกอาคารโรงพยาบาล
- สวมหน้ากากอนามัยทุกคน เมื่อเข้าเขตพื้นที่โรงพยาบาล
- มีเจลแอลกอฮอล์ให้บริการทั่วทุกจุดในโรงพยาบาล
- ตรวจสอบแสง เสียง ความร้อน สารเคมี และรังสีในสถานที่ทำงาน
- จัดสถานเว้นระยะห่างในห้องอาหารให้กับพนักงาน
- การตรวจเช็คสภาพรถพยาบาลให้พร้อมใช้งาน

- ตรวจสอบความปลอดภัยสถานที่และสิ่งแวดล้อมทุกสัปดาห์ โดย จป.วิชาชีพ และดำเนินการนำปัญหาหรือความเสี่ยงที่พบมาจัดการแก้ไข เช่น การจัดทำลูกศรทางเดินระหว่างตึก เพื่อป้องกันอุบัติเหตุเดินชนกัน การดูแลการระบายอากาศ เพื่อลดกลิ่นคลอรีนบริเวณสระธาราบำบัด การกำกับดูแลฝุ่นในพื้นที่ที่มีการปรับปรุงสถานที่ การกำกับมาตรการความปลอดภัยในการทำงานโรยตัวทำความสะอาดกระจกภายนอกตึกสูง

การส่งเสริมบุคลากรด้านความปลอดภัย

การส่งเสริมบุคลากรด้านความปลอดภัยของบริษัท ให้ความสำคัญต่อการดูแลผู้รับบริการและพนักงานให้เกิดความปลอดภัยทั้งร่างกายและทรัพย์สิน

- จัดอบรมทบทวนหลักสูตรการขับรถ Ambulance เพื่อความปลอดภัยของพนักงานและผู้ป่วยภายในเวลาเร่งรีบ
- เจ้าหน้าที่ทุกคนต้องสวมใส่หน้ากาก N95 และหน้ากากอนามัย ปฏิบัติตามมาตรฐานควบคุมการแพร่เชื้อครบถ้วน โดยการใส่ชุด PPE, Face Shield และถุงมือยาง
- จัดหาเครื่องมือสำหรับการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยติดเชื้อทางเดินหายใจ และสอนการทำความสะอาดอุปกรณ์ทางการแพทย์ด้วยน้ำยาฆ่าเชื้อทุกชิ้น ทั้งก่อนและหลังการใช้งานตามมาตรฐานทางการแพทย์
- จัดฝึกอบรมเพิ่มทักษะในการปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ไม่พึงประสงค์ Emergency Code เช่น เหตุการณ์กราดยิง ไฟไหม้ หรือการทะเลาะวิวาท
- จัดให้มีการฝึกอบรม เช่น การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยติดเชื้อ การเคลื่อนย้ายผู้ป่วยในขณะซ้อมอพยพหนีไฟโดยการใช้ผ้า

โครงการ Health Promotion

การดูแลสุขภาพพนักงานให้ความสำคัญทั้งในเชิงป้องกันและการรักษา ประกอบด้วย

1. ให้วัคซีนป้องกันไวรัสตับอักเสบบี และวัคซีนแก่พนักงานเข้าใหม่ทุกคนที่ไม่มีภูมิคุ้มกัน วัคซีนไข้หวัดใหญ่สำหรับพนักงานประจำทุกปี
2. ตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี
3. จัดอุปกรณ์ป้องกันการติดเชื้อและแพร่กระจายเชื้ออย่างเพียงพอ พร้อมจัดอบรมให้ความรู้ เพื่อปฏิบัติให้ถูกต้อง
4. กรณีพนักงานติดเชื้อ COVID-19 บริษัทจัดเตรียมที่พักสำหรับให้พนักงานกักตัวหรือเข้ารักษาและมีอาหารให้พนักงาน 3 มื้อ เพื่อให้พนักงานไม่นำความเสี่ยงในการติดเชื้อสู่ครอบครัว
5. การจัดเตรียมห้องพักเวรสำหรับแพทย์ พนักงานที่อยู่เวรได้พักกรณีกลับบ้านลำบาก

นอกจากนี้ ได้มีนำผลตรวจสุขภาพพนักงานประจำปี 2567 มาจัดกลุ่มพนักงานที่มีความเสี่ยงต่อภาวะเมทาบอลิกซินโดรม (Metabolic Syndrome) ซึ่งเป็นภาวะที่เกิดจากระบบการเผาผลาญของร่างกายทำงานผิดปกติไป ทำให้เกิดภาวะอ้วนลงพุง น้ำหนักตัวเกิน น้ำตาลในเลือดสูง ความดันโลหิตสูง และไขมันเลว (LDL) โดยมีแพทย์เฉพาะทางต่อมไร้ท่อมาให้ความรู้เรื่องโรคและการปฏิบัติตัว เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดโรค Metabolic syndrome ภายในโครงการ ดูแลกาย ดูแลใจ ห่างไกลหมอ

โครงการกิจกรรมดูแลกาย ดูแลใจ ห่างไกลหมอ ประกอบไปด้วย

กิจกรรม "มหัศจรรย์วันละหมื่น" เป็นกิจกรรมแข่งขันนับก้าวเดิน ผ่านแอปพลิเคชันมีทั้งหมด 3 รอบ หากเดินได้ตามเป้าหมาย

สนามที่ 1
PR9 เพื่อสัตว์พิการ (1-31 ต.ค. 67)
มอบเงินบริจาค 29,999 บาท
ให้กับมูลนิธิบ้านสงเคราะห์สัตว์พิการ (ในความอุปถัมภ์ของหลวงตามหาบัว ญาณสัมปันโน)
โดยพิชิตเป้า 30 ล้านก้าว ทำได้ 53,084,359 ก้าว

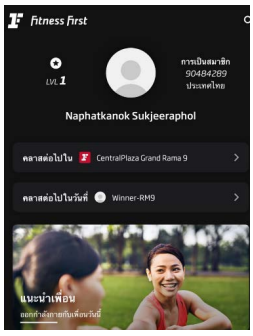
สนามที่ 2
PR9 เพื่อเด็กยากไร้ (1-30 พ.ย. 67)
มอบเงินบริจาค 29,999 บาท
ให้กับสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด
โดยพิชิตเป้า 60 ล้านก้าว ทำได้ 66,084,288 ก้าว

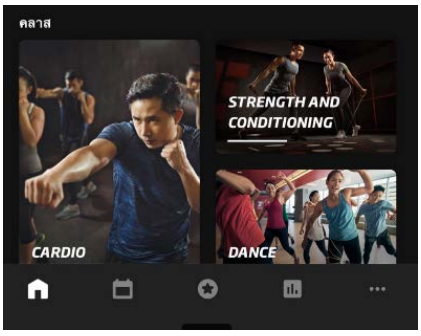
สนามที่ 3
PR9 เพื่อพระสงฆ์อาพาธ (1-31 ธ.ค. 67)
มอบเงินบริจาค 29,999 บาท
ให้กับโรงพยาบาลสงฆ์ เพื่อพระสงฆ์อาพาธ
โดยพิชิตเป้า 90 ล้านก้าว ทำได้ 47,411,548 ก้าว

มอบของขวัญวันเกิดพนักงาน ด้วยยางยืดสำหรับออกกำลังกายยืดกล้ามเนื้อ เพื่อพิชิตออฟฟิศซินโดรม

รวมถึงการจัดให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ ในกลุ่มที่มีค่า FBS > 138 (25 คน), LDL > 207 (26 คน) และค่า BMI สูง 10 คน รวมกลุ่มเป้าหมายทั้งสิ้น 58 คน และร่วมกิจกรรมอาหารสุขภาพ จำนวน 10 คน โดยอาหารได้คำนวณตามหลักโภชนาการ จำนวน 3 มื้อ/วัน จำนวน 60 วัน ผลลัพธ์ที่ได้ พนักงานจำนวน 9 คน มีน้ำหนักลดลงทั้ง 9 คน เฉลี่ยคนละ 6.5 กิโลกรัม

ฝ่ายการตลาดของโรงพยาบาล ร่วมลงนามสัญญากับ Fitness First ส่วนลดราคาให้กับพนักงานของโรงพยาบาลพระรามเก้า จากจำนวน 2,600 บาท ลดราคาเหลือ 1,970 บาท





โครงการ Career Path & Career Development Talent

สืบเนื่องจากปี 2566 ฝ่ายทรัพยากรบุคคลร่วมกับฝ่ายการพยาบาล ได้จัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพด้านการสอนสำหรับพยาบาลพี่เลี้ยง นอกจากจะต้องมีความรู้ในวิชาชีพเฉพาะแล้ว ยังต้องมีทักษะการถ่ายทอด การสื่อสาร การเป็นที่ปรึกษา การประเมินผล รวมทั้งการเป็นตัวแบบให้กับพยาบาลรุ่นน้องๆ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ รวมทั้งจรรยาบรรณวิชาชีพให้กับพยาบาลรุ่นน้องได้

ดังนั้น ในปี 2567 จึงได้ออกแบบหลักสูตรสำหรับการพัฒนาศักยภาพเพื่อเตรียมความพร้อมให้กับหัวหน้างาน ได้แก่ หลักสูตรทักษะการโค้ชสำหรับหัวหน้างาน จำนวน 2 รุ่น จำนวน 60 คน และหลักสูตรพัฒนาทักษะการเป็นหัวหน้างานแบบ Smart Work ให้กับหัวหน้างานและ Successor (ผู้สืบทอดตำแหน่ง) ผู้บริหารในอนาคต จำนวน 2 รุ่น ซึ่งเป็นการเรียนรู้และเข้าใจพฤติกรรม 6 ด้านที่ควรมีในการปฏิบัติงาน ผู้เข้ารับการอบรม จำนวน 60 คน

ผลลัพธ์การดำเนินงาน :

พนักงานเข้ารับการอบรมทั้ง 2 หลักสูตร รวมจำนวน 60 คน และในปี 2567 ได้ปรับตำแหน่งขึ้นเป็นระดับหัวหน้างานจำนวน 16 คน แบ่งเป็นหัวหน้าหน่วย จำนวน 4 คน รองหัวหน้าแผนก จำนวน 6 คน หัวหน้าแผนกจำนวน 4 คน และระดับผู้ช่วยผู้จัดการฝ่ายจำนวน 2 อัตรา คิดเป็น 26%

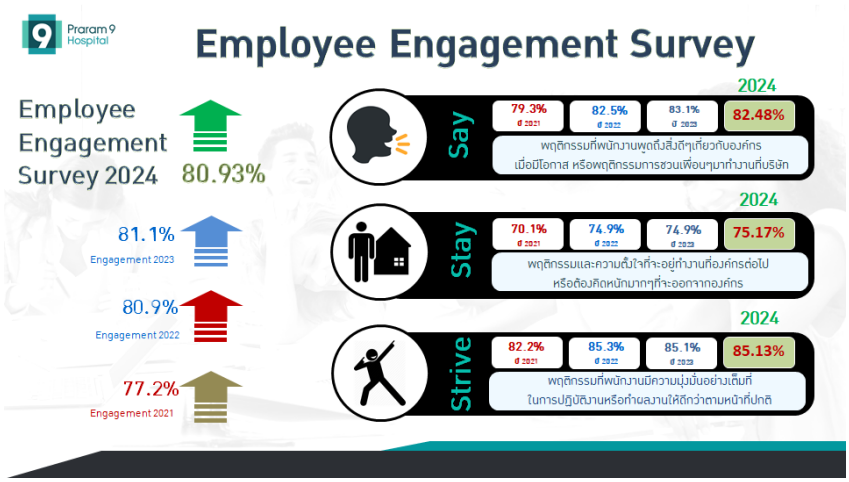
โครงการ Rewards and Recognition

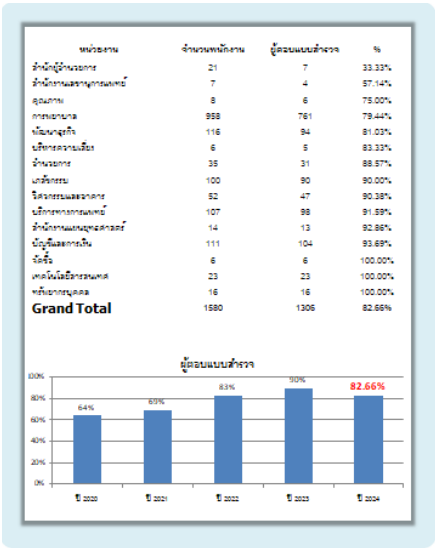
- จัดงานมอบเกียรติบัตรและของที่ระลึกสำหรับพนักงานที่อายุงาน 9 ปี 20 ปี และ 30 ปี โดยในปี 2567 มีพนักงานที่อายุงานครบ 9 ปี จำนวน 39 คน อายุงานครบ 20 ปี จำนวน 18 คน และอายุงานครบ 30 ปี จำนวน 27 คน โดยของที่ระลึก 9 ปี เป็นจี้ทองคำหนัก 1 สลึง ของที่ระลึก 20 ปี เป็นแหวนทองคำหนัก 2 สลึง และของที่ระลึก 30 ปี เป็นทองคำแท่งหนัก 1 บาท งบประมาณจำนวน 1,886,619.95 บาท

- การได้รับการชื่นชมทำให้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้น ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงได้สร้างแรงจูงใจให้กับผลการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลและการชมเชยพนักงานที่ทำความดี ผ่านทางกลุ่ม Line ของโรงพยาบาล เพื่อให้เพื่อนร่วมงาน แพทย์ และผู้บริหารได้รับทราบ

การสร้างความผูกพันของพนักงาน

การที่พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร รวมถึงมุ่งมั่นทำงานให้ออกมาประสบความสำเร็จตามที่ตั้งไว้ เป็นหนึ่งผลลัพธ์ที่จับต้องได้ของ Employee Engagement นับเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ลดการลาออกของพนักงาน เมื่อสามารถลดการลาออกได้แล้ว ย่อมส่งผลต่อในด้านการประหยัดงบประมาณและเวลาที่ต้องใช้ไปกับกระบวนการหาพนักงานใหม่ นอกจากนี้การสร้าง Employee Engagement มัดใจพนักงานเก่าให้อยู่นาน องค์กรยังจะได้พนักงานที่มีความเข้าใจในเนื้องานและบริบทต่างๆ ขององค์กรอย่างลึกซึ้ง ส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม การแก้ปัญหาอย่างตรงจุดในเวลาอันสั้น ไปจนถึงสามารถสร้างกำไรให้บริษัทได้มากขึ้นตามไปด้วย ปี 2567 ได้มีการสำรวจ Employee Engagement พบว่า มีพนักงานประเมินแบบสำรวจถึงร้อยละ 82.66 หรือจำนวน 1,306 คน Employee Engagement 2567 คิดเป็น 80.93 ซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังได้มีการสื่อสารผลการประเมินให้พนักงานทั่วทั้งองค์กรรับทราบผ่านทาง e-mail ของหัวหน้าแผนกเพื่อแจ้งแก่พนักงาน รวมถึงได้มีการนำเสนอในที่ประชุม War Room ให้ระดับหัวหน้าทุกคนทราบผ่านการประชุม Online และติดบอร์ดประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุกคนได้รับทราบ





พนักงานเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสำเร็จของธุรกิจ บริษัทจึงมุ่งมั่นพัฒนาและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดความรัก ความสามัคคีขึ้นภายในบริษัท รวมทั้งยึดมั่นในหลักการปฏิบัติต่อพนักงานบนพื้นฐานของความเป็นธรรม ทั้งในด้านโอกาส ความก้าวหน้าในการทำงาน ค่าตอบแทน สวัสดิการ การพัฒนาศักยภาพ ความรู้ความสามารถ สิทธิส่วนบุคคล รวมถึงปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและสุขอนามัยของพนักงาน

โครงการทบทวนโครงสร้างค่าตอบแทน

ในปี 2566 องค์กรได้จัดให้มีการประเมินค่างาน (Job Value) ซึ่งเป็นกระบวนการหนึ่งในระบบการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแก่ตำแหน่งงานต่างๆ ในองค์กร โดยการหาวิธีจากการประเมินตีความค่าของงานออกมาให้ได้เป็น Job value ที่แตกต่างกันตามระดับความสำคัญของตำแหน่ง แล้วนำค่างานไปจัดชั้นงาน (Job Grade) และในปี 2567 องค์กรยังให้ความสำคัญต่อการสำรวจและทบทวนค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับตลาดที่เป็นประเภทธุรกิจโรงพยาบาล ลดความเหลื่อมล้ำและให้สามารถแข่งขันกับตลาดได้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงาน ดำเนินการผ่านการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์เปรียบเทียบกับธุรกิจโรงพยาบาล และเสนอแนะการปรับปรุง ผลลัพธ์ที่คาดหวังคือโครงสร้างค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและช่วยส่งเสริมประสิทธิภาพองค์กรอย่างยั่งยืน

การสร้างช่องทางการสื่อสารให้กับพนักงาน

พนักงานถือเป็นรากฐานและหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการเจริญเติบโตขององค์กรอย่างยั่งยืน บริษัทให้ความสำคัญในทุกเสียงสะท้อนของพนักงานที่ได้รับจากทุกช่องทางทั้งแบบสำรวจ การพบปะพูดคุย หรือจากการส่งข้อความผ่านสื่อต่าง ๆ ทำให้บริษัทเข้าถึงและเข้าใจความต้องการของพนักงานซึ่งเป็นผู้มีส่วนได้เสียที่สำคัญ และสามารถตอบสนองต่อความคาดหวังหรือความต้องการของพนักงานได้ตรงประเด็น นำไปสู่การสร้างความพึงพอใจของพนักงาน ส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยสภาพแวดล้อมที่เอื้อและกระตุ้นต่อการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ได้อย่างอิสระและสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร โดยในปี 2567 องค์กรได้ทบทวนและจัดให้มีช่องทางสำหรับให้พนักงานแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ และปัญหาต่าง ๆ เพื่อส่งถึงผู้บริหาร ดังนี้

โครงการพัฒนาระบบงานทรัพยากรบุคคล

เริ่มตั้งแต่ 2565 องค์กรให้นโยบายเกี่ยวกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรเพื่อให้พนักงานสามารถใช้งานและสอดรับกับกลยุทธ์องค์กร ทำงาน Digital Workplace ซึ่งได้นำระบบ One Book HRIS เข้าใช้ในองค์กร ประกอบด้วย

- การเช็กอินเข้างานและการเช็กเอาต์ออกจากงานผ่านระบบมือถือ โดยระบบจะจับสัญญาณในพื้นที่โรงพยาบาลเท่านั้น
- การขอลางาน ผ่านระบบ
- การเข้ารับการรักษาพยาบาล
- การประเมินประจำปี และการรับทราบผลการประเมิน
- การขอฝึกอบรมผ่านระบบ
- การดูสลิปเงินเดือนผ่านระบบ โดยสามารถดูย้อนหลังได้ เพื่อลดการพิมพ์สลิปเงินเดือน
- การขอหนังสือรับรองผ่านระบบ

ข้อมูลพนักงาน (ไม่รวมแพทย์)

กลุ่ม		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
เพศ	ชาย	220	237	250	264
	หญิง	1,062	1,145	1,274	1,315
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	457	518	577	535
	30 - 50 ปี	656	685	761	858
	มากกว่า 50 ปี	169	179	186	186
สัญชาติ	ชาวไทย	1,269	1,362	1,500	1,558
	ชาวต่างชาติ	13	20	24	21
กลุ่มอื่น ๆ	ผู้ทุพพลภาพ	-	1	1	1
ประเภทสัญญาจ้าง	ไม่มีกำหนดระยะเวลา (Permanent)	5	28	31	38
	มีกำหนดระยะเวลา (Temporary)	-	4	6	9

ข้อมูลพนักงานใหม่

กลุ่ม		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
เพศ	ชาย	16	34	43	32
	หญิง	93	269	292	190
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	63	224	248	140
	30 - 50 ปี	44	75	84	81
	มากกว่า 50 ปี	2	4	3	1
สัญชาติ	ชาวไทย	110	290	0	220
	ชาวต่างชาติ	1	413	4	2
กลุ่มอื่น ๆ	ผู้ทุพพลภาพ	-	-	-	-
ประเภทสัญญาจ้าง	ไม่มีกำหนดระยะเวลา (Permanent)	16	20	24	15
	มีกำหนดระยะเวลา (Temporary)	1	1	6	5

ข้อมูลพนักงานที่ลาออก (โดยสมัครใจ)					
กลุ่ม		ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567
เพศ	ชาย	15	17	25	16
	หญิง	118	155	113	140
อายุ	น้อยกว่า 30 ปี	76	86	79	89
	30 - 50 ปี	45	79	56	58
	มากกว่า 50 ปี	12	7	3	9
สัญชาติ	ชาวไทย	133	168	135	154
	ชาวต่างชาติ	-	4	3	2
กลุ่มอื่นๆ	ผู้ทุพพลภาพ	-	-	-	-
ประเภทสัญญาจ้าง	ไม่มีกำหนดระยะเวลา (Permanent)	133	172	135	156
	มีกำหนดระยะเวลา (Temporary)	-	-	3	-

จำนวนบุคลากร

จำนวนบุคลากรของบริษัท จำแนกตามสายงาน ณ วันที่ 31 ธันวาคม ดังนี้

สายงาน	ปี 2565				ปี 2566				ปี 2567			
	ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%
แพทย์ประจำ	58	2.9	70	3.5	62	2.8	72	3.3	66	3.1	70	3.3
แพทย์ไม่เต็มเวลา	221	11.0	193	9.6	249	11.3	241	10.9	175	8.3	157	7.4
แพทย์ที่ปรึกษา	49[3]	2.4	38[3]	1.9	36[4]	1.6	21[4]	1.0	44[5]	2.1	26[5]	1.2
พยาบาล	13	0.6	363	18.1	14	0.6	412	18.6	16	0.7	428	20.2
บุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ[1]	109	5.5	538	26.7	114	5.2	596	27.0	117	5.5	611	28.9
ฝ่ายอื่นๆ[2]	115	5.7	244	12.1	123	5.6	268	12.1	131	6.2	276	13.1
รวม	565	28.1	1,446	71.9	598	27.1	1,610	72.9	549	25.9	1,568	74.1
รวมทั้งหมด	2,011				2,208				2,117			

หมายเหตุ:

[1] บุคลากรทางการแพทย์ รวมถึงฝ่ายการบริการทางการแพทย์อื่นๆ เช่น เภสัชกร นักรังสีเทคนิค นักโภชนาการ นักกายภาพ เป็นต้น

[2] ฝ่ายอื่นๆ รวมถึงฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายบริหาร ฝ่ายอาคารสถานที่ และฝ่ายอื่นๆ

[3] แพทย์ที่ปรึกษา เฉพาะแพทย์ที่ให้คำปรึกษาภายในปี 2565

[4] แพทย์ที่ปรึกษา เฉพาะแพทย์ที่ให้คำปรึกษาภายในปี 2566

[5] แพทย์ที่ปรึกษา เฉพาะแพทย์ที่ให้คำปรึกษาภายในปี 2567

จำนวนบุคลากรของบริษัท จำแนกตามอายุ ณ วันที่ 31 ธันวาคม ดังนี้

อายุ	ปี 2565				ปี 2566				ปี 2567			
	ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%
อายุน้อยกว่า 30 ปี	60	4.3	458	33.1	57	3.7	520	34.1	59	3.7	476	30.2
อายุ 30-50 ปี	139	10.1	546	39.6	158	10.4	603	39.6	172	10.9	686	43.4
อายุมากกว่า 50 ปี	38	2.7	141	10.2	35	2.3	151	9.9	33	2.1	153	9.7
รวม	237	17.1	1,145	82.9	250	16.4	1,274	83.6	264	16.7	1,315	83.3
รวมทั้งหมด	1,382				1,524				1,579			

หมายเหตุ: จำนวนบุคลากร ได้แก่ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ และฝ่ายอื่นๆ

จำนวนบุคลากรของบริษัท จำแนกตามระดับตำแหน่ง ณ วันที่ 31 ธันวาคม ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ปี 2565				ปี 2566				ปี 2567			
	ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%
พนักงานระดับปฏิบัติการ	214	15.5	1,084	78.5	226	14.8	1,210	79.4	240	15.2	1,241	78.6
พนักงานระดับบริหาร	15	1.1	57	4.1	16	1.1	60	3.9	17	1.1	70	4.4
พนักงานระดับสูง	8	0.5	4	0.3	8	0.5	4	0.3	7	0.4	4	0.3
รวม	237	17.1	1,145	82.9	250	16.4	1,274	83.6	264	16.7	1,315	83.3
รวมทั้งหมด	1,382				1,524				1,579			

หมายเหตุ: จำนวนบุคลากร ได้แก่ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ และฝ่ายอื่นๆ

ค่าตอบแทนพนักงาน

ในปี 2564 - 2567 บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งไม่รวมแพทย์ ดังนี้

ค่าตอบแทนพนักงาน (ล้านบาท)	ปี 2565	%	ปี 2566				ปี 2567			
			ชาย	%	หญิง	%	ชาย	%	หญิง	%
เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน	687.3	72.5	132.8	14.4	608.6	66.0	154.8	15.0	685.0	66.4
โบนัส	141.0	14.9	24.3	2.7	106.0	11.5	42.0	4.1	112.5	10.9
ค่าตอบแทนอื่น[1]	119.6	12.6	6.7	0.7	43.2	4.7	7.8	0.7	29.9	2.9
รวม			163.8	17.8	757.8	82.2	204.6	19.8	827.4	80.2
รวมทั้งหมด	947.9	100	921.6				1,032.0			

หมายเหตุ: [1] ค่าตอบแทนอื่นๆ ตัวอย่างเช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประกันสังคม ประกันชีวิต เงินเกษียณอายุ และสวัสดิการอื่นๆ

บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่พนักงาน ซึ่งไม่รวมแพทย์ จำแนกตามเพศ ดังนี้

ระดับตำแหน่ง	ปี 2566				ปี 2567			
	ชาย		หญิง		ชาย		หญิง	
	คน	ล้านบาท	คน	ล้านบาท	คน	ล้านบาท	คน	ล้านบาท
ระดับพนักงาน	226	5.9	1,210	32.9	240	6.4	1,241	34.7
ระดับบริหาร	24	4.3	64	6.3	24	4.2	74	7.4
รวม	250	10.2	1,274	39.2	264	10.6	1,315	42.1

หมายเหตุ: จำนวนบุคลากร ได้แก่ พยาบาล บุคลากรทางการแพทย์อื่นๆ และฝ่ายอื่นๆ

ผลการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคลากร

ความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคลากร

เป้าหมาย : ชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย ไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อคน

ชั่วโมงอบรมรวม **73,676** ชั่วโมง

ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย **46.66** ชั่วโมง/คน

เป้าหมาย : อัตราความผูกพันของพนักงาน ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

อัตราความผูกพันของพนักงาน **80.93%**

เป้าหมาย : อัตราการลาออกโดยความสมัครใจน้อยกว่าร้อยละ 10

อัตราการลาออกโดยสมัครใจ **9.88%**

เป้าหมาย : อัตราการลาออกจากงานโดยสมัครใจของพนักงานสมรรถนะสูง (High Performance) น้อยกว่าร้อยละ 4

อัตราการลาออกพนักงานสมรรถนะสูง **3.92%**

บริษัทส่งเสริมการสร้างโอกาสในการเรียนรู้ต่อการพัฒนาทักษะของบุคลากร และมุ่งมั่นสร้างคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดี สร้างความผูกพัน สร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานที่มีความสามารถ ส่งผลให้ในปี 2567 ผลการประเมินมีดังนี้

- ชั่วโมงการฝึกอบรมในการพัฒนารวม 73,676 ชั่วโมง คิดเป็นชั่วโมงอบรมเฉลี่ย 46.66 ชั่วโมงต่อคน ลดลงจากปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 12.18
- อัตราความผูกพันของพนักงาน ร้อยละ 80.93 ลดลงขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 0.20 (81.1 ปี 2566)
- อัตราการลาออกของพนักงาน ร้อยละ 9.88 เพิ่มขึ้นจากปี 2566 ร้อยละ 9.05
- อัตราการลาออกจากงานโดยสมัครใจของพนักงานสมรรถนะสูง (High Performance) ร้อยละ 3.92 ลดลงจากปี 2566 ร้อยละ 6.6

การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อทรัพยากรบุคลากร

1. สร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน Digital Workplace
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านการดูแลและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัล
3. พัฒนากระบวนการทำงานโดยใช้ ระบบลีน (LEAN) เพื่อปรับการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพมาก
4. นำเครื่องมือด้านเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มความสามารถให้กับแพทย์และพยาบาล
5. พัฒนาทรัพยากรให้มีศักยภาพในการแข่งขันและตอบสนองต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว