

(Workplace Anti-Bullying and Harassment Prevention Policy)

(Department): Vichaivej International Hospital Group

ประเภท: แผนดำเนินงาน

(Document type): Plan (PL)

หน้า/จำนวนหน้า

: หน้าที่ 1 / 4

ผู้อบรมที่ใช้เอกสาร

John Adams

(รศ.ดร.นพ.วิชัย วन्दุรงค์วรณ)

ประธานกรรมการ

บันทึกการแก้ไขเอกสาร

18 กันยายน 2569

[illegible]



เรื่อง (Title): นโยบายการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามในที่ทำงาน

(Workplace Anti-Bullying and Harassment Prevention Policy)

ฝ่าย / แผนก: กลุ่มโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล

(Department): Vichaivej International Hospital Group

วันที่ประกาศใช้เอกสาร : 18 กันยายน 2569

(Issue Date): 18 September 2026

ประเภท: แผนดำเนินงาน

(Document type): Plan (PL)

รหัสเอกสาร: PL-VIH-GLD-048

(Document No.): PL-VIH-GLD-048

ครั้งที่แก้ไข: 01

(Revision): 01

หน้า/จำนวนหน้า

: หน้า 2 / 4

นโยบายการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามในที่ทำงาน กลุ่มโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล

กลุ่มโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล (“บริษัทฯ”) ตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นธรรม และเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคลากรทุกระดับ โดยยึดมั่นในค่านิยม HEART โดยเฉพาะ R – Respect และ T – Teamwork รวมถึงนโยบายสิทธิมนุษยชนของบริษัทฯ ที่ไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติ การกลั่นแกล้ง หรือการคุกคามทุกรูปแบบ ทั้งนี้เพื่อปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการทำงานอย่างร่วมมือ และส่งเสริมสุขภาพกายและใจของพนักงานทุกคน

1. วัตถุประสงค์

- เพื่อป้องกันและยับยั้งพฤติกรรมการกลั่นแกล้ง การคุกคาม หรือการปฏิบัติอันไม่เหมาะสมทุกรูปแบบ
- เพื่อสร้างระบบการรับเรื่องร้องเรียนที่มีความลับ โปร่งใส และคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสอย่างมีประสิทธิภาพ
- เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจแก่ผู้บริหารและหัวหน้างานให้สามารถบริหารจัดการสถานการณ์ได้อย่างเป็นกลาง มีมาตรฐาน และสอดคล้องกับแนวทางสากล
- เพื่อสะท้อนความมุ่งมั่นของบริษัทฯ ตามกรอบ ESG

2. ขอบเขตการบังคับใช้

นโยบายนี้ใช้บังคับกับ

- คณะกรรมการบริษัท
- ผู้บริหารทุกระดับ
- พนักงาน แพทย์ พยาบาล และบุคลากรทางการแพทย์
- ผู้รับเหมา คู่ค้า หรือผู้ให้บริการที่ปฏิบัติงานภายในพื้นที่ของบริษัทฯ

รวมถึงทุกกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งภายในสถานที่ทำงาน การทำงานนอกสถานที่ และการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ขององค์กร

3. นิยามของการกลั่นแกล้งและการคุกคาม

• **การกลั่นแกล้ง (Bullying)** หมายถึง พฤติกรรมที่กระทำโดยเจตนาหรือกระทำซ้ำ ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความอับอาย ความหวาดกลัว ความกดดัน หรือเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหนึ่งโดยไม่เป็นธรรม เช่น

- การใช้วาจาดูหมิ่น เสียดสี หรือประจาน
- การข่มขู่ ก้าวร้าว หรือใช้อำนาจโดยมิชอบ
- การกีดกันไม่ให้เข้าถึงข้อมูลหรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงาน

• **การคุกคาม (Harassment)** หมายถึง การกระทำหรือแสดงออกที่สร้างความไม่สบายใจ ล่วงละเมิดศักดิ์ศรี หรือก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่เป็นปฏิปักษ์ โดยมีสาเหตุเกี่ยวเนื่องกับเพศ เชื้อชาติ ศาสนา อายุ ความพิการ ความหลากหลายทางเพศ หรือความแตกต่างอื่น ๆ รวมถึง

- การคุกคามทางเพศ (Sexual Harassment)
- การล้อเลียน ดูหมิ่น หรือแสดงสัญลักษณ์ที่ไม่เหมาะสม

เอกสารสำหรับใช้ภายในโรงพยาบาลเป็นลิขสิทธิ์ของกลุ่มโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล : ห้ามเผยแพร่ก่อนได้รับอนุญาต

- การส่งข้อความ ภาพ หรือเนื้อหาที่สร้างความอับอายผ่านสื่อออนไลน์

4. ช่องทางการรายงานเบาะแสอย่างเป็นความลับ (Whistleblowing Channels)

บริษัทฯ จัดให้มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียนที่ปลอดภัย มีความลับ และเข้าถึงง่าย เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีความมั่นใจในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ได้แก่

- อีเมลกลางด้านการแจ้งเบาะแส: VIH.whistleblower@vichaivej.com
- อีเมลประธานกรรมการตรวจสอบ (กรณีเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูง): audit.vih@gmail.com
- ไปรษณีย์: ส่งถึง “ฝ่ายตรวจสอบภายใน” เลขที่ 74/5 หมู่ที่ 4 ถ.เพชรเกษม ต.อ้อมน้อย อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74130
- กล่องรับข้อเสนอแนะและแจ้งเหตุ: วางตามจุดที่ให้ความเป็นส่วนตัวในโรงพยาบาลทุกแห่ง

ผู้แจ้งสามารถเลือกเปิดเผยหรือปกปิดชื่อได้ บริษัทฯ จะรักษาความลับอย่างเคร่งครัด และเปิดเผยเฉพาะต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเท่านั้น

5. มาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแสและการไม่ตอบโต้ (Non-Retaliation Policy)

บริษัทฯ รับรองว่า

- ข้อมูลและตัวตนของผู้แจ้งเบาะแสจะได้รับการปกป้องอย่างสูงสุด
- ผู้แจ้งเบาะแสหรือพยานที่ให้ข้อมูลด้วยความสุจริตจะ ไม่ถูกกลั่นแกล้ง ลดตำแหน่ง ปรับลดสิทธิประโยชน์ ลงโทษ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการตอบโต้
- การตอบโต้ถือเป็น ความผิดวินัยร้ายแรง และจะได้รับการพิจารณาโทษตามระเบียบของบริษัทฯ

6. การฝึกอบรมผู้จัดการและหัวหน้างาน (Managerial Training)

บริษัทฯ ได้กำหนดให้ผู้จัดการและหัวหน้างานต้องผ่านการฝึกอบรมด้านการจัดการเหตุการณ์กลั่นแกล้งและคุกคามอย่างเป็นระบบ ได้แก่

6.1 เนื้อหาหลักของการอบรม

- ความรู้เกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานและการไม่เลือกปฏิบัติ
- วิธีสังเกตสัญญาณของการกลั่นแกล้งและคุกคามในที่
- การสื่อสารอย่างเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการรับฟังอย่างเชิงรุก
- ขั้นตอนการรับเรื่องร้องเรียน การประเมินเบื้องต้น และการสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นกลาง
- บทบาทของผู้จัดการในการสร้างทีมงานที่ปลอดภัยและเคารพซึ่งกันและกัน

6.2 การอบรมประจำปีตามจรรยาบรรณธุรกิจ

ผู้จัดการทุกคนต้องเข้าร่วมการอบรมจรรยาบรรณธุรกิจประจำปี เพื่อเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม และตระหนักถึงบทบาทในการป้องกันพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมในองค์กร

7. กระบวนการพิจารณาและบทลงโทษ

- คณะกรรมการรับเรื่องร้องเรียนจะดำเนินการตรวจสอบเบื้องต้นและแจ้งผลการประเมินภายใน 14 วันทำการ



เรื่อง (Title): นโยบายการป้องกันการกลั่นแกล้งและการคุกคามในที่ทำงาน

(Workplace Anti-Bullying and Harassment Prevention Policy)

ฝ่าย / แผนก: กลุ่มโรงพยาบาลวิชัยเวช อินเตอร์เนชั่นแนล

(Department): Vichaivej International Hospital Group

วันที่ประกาศใช้เอกสาร : 18 กันยายน 2569

(Issue Date): 18 September 2026

ประเภท: แผนดำเนินงาน

(Document type): Plan (PL)

รหัสเอกสาร: PL-VIH-GLD-048

(Document No.): PL-VIH-GLD-048

ครั้งที่แก้ไข: 01

(Revision): 01

หน้า/จำนวนหน้า

: หน้าที่ 4 / 4

- หากจำเป็นต้องสอบสวนเชิงลึก บริษัทฯ จะดำเนินการอย่างเป็นระบบ โปร่งใส และเป็นกลาง โดยให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยของผู้ร้องเรียน
- เมื่อพบว่า มีพฤติกรรมผิดจริง บริษัทฯ จะดำเนินการตามมาตรการทางวินัยตามความรุนแรงของเหตุการณ์ ได้แก่
 - การตักเตือนด้วยวาจาหรือลายลักษณ์อักษร
 - การภาคทัณฑ์
 - การพักงาน
 - การเลิกจ้างในกรณีร้ายแรง

8. การติดตามประสิทธิผลและการรายงานผล

คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการและความยั่งยืน (CGS) จะ

- ติดตามผลการดำเนินการตามนโยบายอย่างต่อเนื่อง
- ประเมินประสิทธิผลของช่องทางร้องเรียนและกระบวนการจัดการเหตุการณ์
- รายงานสถิติภาพรวมของการร้องเรียน การดำเนินการ และผลการแก้ไขใน รายงานความยั่งยืนประจำปี (One Report) เพื่อยกระดับความโปร่งใสและสะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร