

วัดระดับความพึงพอใจ ความผูกพันของพนักงาน และประเมินอย่างไร

ทุก ๆ 2 ปี ศิครินทร์ จะจัดทำ Engagement Survey เพื่อวัดระดับความผูกพันของพนักงานต่อองค์กร จากนั้นนำผลการประเมินมาจัดทำ People Analysis ซึ่งเป็นการระบุพื้นที่ (หน่วยงาน) หรือตำแหน่งงาน หรือประเด็นที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้พนักงานมีระดับ Engagement สูงขึ้น เช่น นำมาสู่การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน หรือการปรับอัตราค่าจ้างคนต่อกะ เป็นต้น

Top 3 Focus Areas From Employee Engagement Survey

Rewards, Talent & Staffing, and Career Path



Rewards & Recognition

- Only **66%** of employees are **satisfied** with their pay
- Compensation, recognition, and performance are **ranked 1, 6 and 9** on priority list

Employees mentioned about

- Base salary
- OT
- Professional Allowance
- Non-Financial Recognition
- Vacation



Talent & Staffing

- Adequate manpower is the major concern which is **18% behind** Thailand Best Employers
- Manpower, talent retention and acquisition are **ranked 2, 3 and 7** respectively

Employees mentioned about

- Amount of headcount and quality of service
- Concern over Therapist and Ward #5 Building 1



Career & Development

- The importance of career opportunity, here, is **ranked 3** in the priority list

Employees mentioned about

- Ambiguity in promotion communication

Key Post Engagement Analytics

The Hypotheses to be tested with data and analytics model

Rewards & Recognition	Talent & Staffing	Career & Development	Well-Being (Additional)
<p>Hypothesis I : Pay Competitiveness has direct impact on engagement behaviours (Say Stay Strive)</p> <ul style="list-style-type: none"> High comparison-ratio leads to a higher score in engagement behaviours High total allowance leads to a higher score in engagement behaviours High OT hours leads to a lower score in engagement behaviours High bonus/incentive leads to a higher score in engagement behaviours 	<p>Hypothesis IV : Resignation, Talent & Staffing, and Service Quality</p> <ul style="list-style-type: none"> Turnover rate leads to employees dissatisfaction in talent and staffing dimension which eventually affects employee engagement and quality of service. 	<p>Hypothesis V : Promotion, career opportunity, rewards, and employee engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> Recently promoted employees have higher satisfaction score in rewards, recognition, and career opportunity that eventually lead to higher engagement level 	<p>Hypothesis VI : Vacation leave utilization and employee engagement level</p> <ul style="list-style-type: none"> High vacation leave utilization rate leads to higher engagement High vacation leave utilization rate leads to higher IPD/OPD satisfaction score (as a result of work performance)
<p>Hypothesis II : Actual Pay Competitiveness and Employee Perception on Rewards</p> <ul style="list-style-type: none"> Alignment between pay competitiveness and pay perception leads to higher engagement Misalignment between pay competitiveness and pay perception leads to lower engagement 	<p>Exploratory analysis: How does Turnover affect engagement drivers and engagement score which in turn affects patient satisfaction.</p>		<p>Hypothesis VII : Benefit claim utilization and Employee Engagement</p> <ul style="list-style-type: none"> Benefit utilization (medical cost) leads to employees dissatisfaction in Work/Life Balance dimension which in turn affect Employee Engagement. Benefit utilization (No. of doctor visit) leads to employees dissatisfaction in Work/Life Balance dimension which in turn affect Employee Engagement.
<p>Hypothesis III : Rewards and Non-financial recognition have an impact on employee engagement level</p> <ul style="list-style-type: none"> High satisfaction in both rewards and recognition has synergized effect on employee engagement 			

รายงานผลประเมินให้พนักงานทราบ

Engagement Survey จะดำเนินการโดยหน่วยงานภายนอก ปัจจุบันศิครินทร์มอบหมายให้บริษัท Kincentric เป็นผู้ดำเนินการ ผลการประเมินมุ่งที่การพัฒนาระบบ Total Reward เป็นหลัก ผลการประเมินจะเป็นภาพรวมทั้งระดับองค์กร ระดับสายงาน หรือระดับตำแหน่งงาน (ดูเอกสารประกอบผลการประเมิน Best Employer Program 2001)

จำนวนพนักงานที่ลาออกด้วยความสมัครใจ

ในปี 22565 จำนวนทั้งหมด 255 คน คิดเป็นสัดส่วน 14.7% ของพนักงานทั้งหมด