



Inspiration  
Smart Secret  
Smart Money  
ประกันสังคม  
Like สาระ  
Safety for Life  
Energy / Kaizen / 5S / Carbon Corner

-Ernest Hemingway-

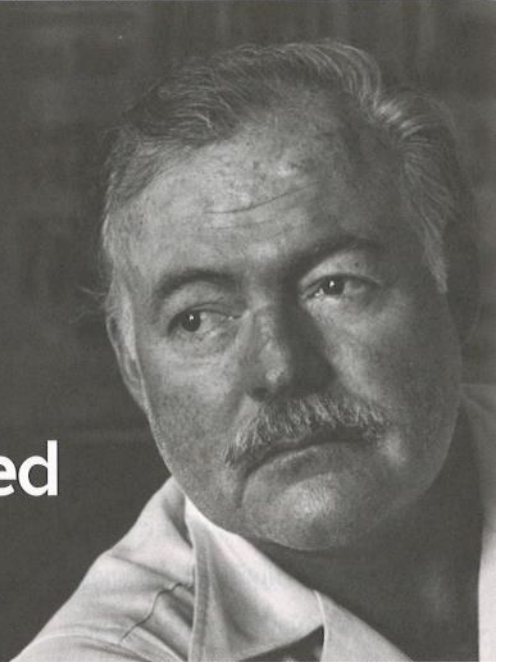
กรอบแนวคิดกระประเมินสมรรถนะ เพื่อลดอคติ และสร้างการยอมรับของผู้ถูกประเมิน  
ออกจากงาน จัดการภาษีอย่างไร? (ตอนที่ 1)  
หลักการสำคัญหน้าที่ของนายจ้าง เมื่อลูกจ้าง ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน  
ลดโซเดียม ลดชด ลดปรุง ลดโรค



“

**But man is not made for defeat. A man can be destroyed but not defeated**

มนุษย์ไม่ได้ถูกสร้างขึ้นมาเพื่อความพ่ายแพ้  
แม้ว่าจะถูกทำลาย แต่เขาก็ไม่สามารถพ่ายแพ้ได้



“Everything that irritates us about others can lead us to an understanding of ourselves.”

ทุกสิ่งที่เราหงุดหงิดเกี่ยวกับคนอื่น จะสามารถนำพาเราไปสู่ความเข้าใจในตนเอง

**“If you can dream it, you can do it.”**

ถ้าคุณสามารถมีความฝันได้ คุณก็ทำได้

“The best way to find out if you can trust somebody is to trust them.”

วิธีที่ดีที่สุดในการค้นหาว่า คุณสามารถไว้วางใจใครสักคนได้หรือไม่ นั่นคือ การไว้วางใจพวกเขา

**-Ernest Hemingway-**

นักเขียนผู้ทรงอิทธิพลทางวรรณกรรม ในศตวรรษที่ 20

“Now is no time to think of what you do not have. Think of what you can do with what there is.”

ตอนนี้มันไม่ใช่เวลาที่你会มานั่งคิดถึงสิ่งที่คุณไม่มี แต่คุณต้องคิดถึงสิ่งที่คุณมีอยู่ และคุณคิดว่าจะทำอย่างไรกับสิ่งที่คุณมี และสถานะที่คุณเป็น เพื่อทำให้ชีวิตคุณดีขึ้น

”



# กรอบแนวคิดการประเมิน สมรรถนะ เพื่อลดอคติ และสร้างการยอมรับของผู้ถูกประเมิน

การกำหนดสมรรถนะ หรือ Competency ยังเป็นที่นิยมอยู่มาก เนื่องจาก Competency สามารถนำมาใช้เป็นเกณฑ์หรือแนวทางการนำไปเชื่อมโยงกับระบบงานการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้หลากหลาย ฟังก์ชันงาน เช่น การสรรหาคัดเลือก การกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม การวางแผน พัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) การวางแผน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ การหาคนเก่ง/คนดี (Talent) การหาผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successor) เป็นต้น

ดังนั้น การกำหนดสมรรถนะ จึงเป็นกรอบแนวทางสำคัญที่องค์กรนำมาใช้ คำถามที่พบก็คือ จะประเมิน Competency อย่างไร เพื่อให้ผลประเมินมีความเที่ยงตรง และแม่นยำมากขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับ



และความน่าเชื่อถือของผลประเมินจากผู้ถูกประเมิน

ต้องยอมรับกันก่อนว่า การวัดและประเมิน Competency ไม่สามารถทำได้เหมือนกับ KPIs ที่มีกำหนดเป้าหมายเชิงตัวเลขที่ชัดเจนซึ่ง Competency ต้องวัด

จากพฤติกรรมที่แสดงออก และประเมินจากการแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังว่าเกิดขึ้นบ่อยครั้งแค่ไหน ไม่จำเป็นต้องกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นต้องกี่ครั้งถึงจะผ่าน เนื่องจากไม่สามารถบอกได้ว่าเหตุการณ์จะเกิดขึ้นกี่ครั้งในรอบปีการประเมิน และ

ผู้ประเมินไม่ต้องเครียดกับการคอยมาดูพฤติกรรมของพนักงานว่า เกิดขึ้นกี่ครั้งแล้ว เพราะจะทำให้ผู้ประเมินไม่ต้องทำอะไรเลย วันๆ เขาเวลาไปจ้างดูการแสดงผลพฤติกรรมของพนักงาน

**คำถาม คือ แล้วจะประเมินสมรรถนะกันอย่างไร เพื่อให้ผลประเมินเกิดการยอมรับได้ของผู้ถูกประเมิน**

การประเมินสมรรถนะทำได้นะคะ ไม่ใช่ที่ไม่มีแนวทางใดเลยที่ใช้ประเมินสมรรถนะที่คาดหวังของพนักงาน ผู้เขียนขอแนะนำกรอบแนวทางการประเมิน Competency ได้แก่ O-P-D-I-T

อยากรู้แล้วใช่ไหมคะว่า แนวทางการประเมินสมรรถนะตามแนวคิด O-P-D-I-T ทำกันอย่างไรบ้าง มาดูกันค่ะ



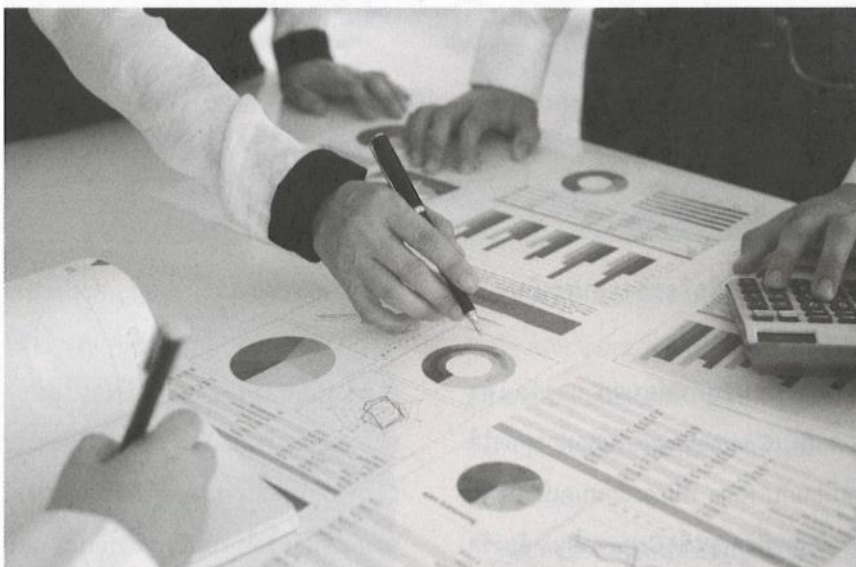
## O = Observe

O คือ Observe หรือการสังเกต วิธีการสังเกตเพื่อประเมินสมรรถนะ ได้แก่

- กำหนดพฤติกรรมตามระดับความชำนาญและตามสมรรถนะที่คาดหวัง
- หัวหน้าหรือผู้ประเมิน คอยสังเกตการแสดงผลพฤติกรรมของพนักงานว่า เป็นตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

• ในระหว่างการสังเกต พนักงานหรือผู้ถูกประเมิน จะรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้ ผู้สังเกตไม่ต้องแจ้งล่วงหน้าว่าจะสังเกตพฤติกรรมของพนักงานเมื่อไร

• แนวทางที่จะช่วยให้การสังเกตมีคุณภาพมากขึ้นก็คือ การจดบันทึกเหตุการณ์ที่สังเกตเห็น เพื่อให้ผู้ประเมินมีข้อมูลในการประเมินและพูดคุยกับพนักงาน



“

การกำหนดสมรรถนะ จึงเป็นกรอบแนวทางสำคัญที่องค์กรนำมาใช้ คำถามที่พบก็คือ จะประเมิน Competency อย่างไร เพื่อให้ผลประเมินมีความเที่ยงตรงและแม่นยำมากขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับและความน่าเชื่อถือของผลประเมินจากผู้ถูกประเมิน

”



## P = Practice

P คือ Practice หรือการปฏิบัติจริง วิธีการปฏิบัติจริงเพื่อประเมินสมรรถนะ ได้แก่

- กำหนดพฤติกรรมตามระดับความชำนาญ และตามสมรรถนะที่คาดหวัง
- หัวหน้าหรือผู้ประเมิน ต้องนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ เพื่อให้พนักงาน ปฏิบัติจริง ให้ความเห็นว่าพนักงานแสดงพฤติกรรม นั้นได้หรือไม่
- ควรมีการตรวจสอบเป็นระยะ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานแสดงพฤติกรรม ตามที่คาดหวังได้จริง หรือจะใช้วิธีการ ประเมินอื่นเพื่อตรวจสอบว่าพนักงาน มีพฤติกรรมตามที่คาดหวังจริง
- หัวหน้าหรือผู้ประเมินสามารถใช้ วิธีการจับบันทึกช่วยจำในช่วงเวลาที่พนักงาน ปฏิบัติจริงให้ดู

## D = Document

D คือ Document หรือเอกสารที่ใช้อ้างอิง ในการประเมินพฤติกรรมของพนักงาน วิธีการประเมินสมรรถนะจากการใช้เอกสาร ได้แก่

- กำหนดพฤติกรรมตามระดับความชำนาญและตามสมรรถนะที่คาดหวัง
- หัวหน้าหรือผู้ประเมินต้องเก็บ เอกสารที่เกิดขึ้นจริง เพื่อสะท้อนถึง พฤติกรรมของพนักงานว่าแสดงพฤติกรรม ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่

• เอกสารที่นำมาใช้อ้างอิงพฤติกรรม ของพนักงาน เช่น รายงาน บันทึก แผนงาน แบบฟอร์ม แบบบันทึก ข้อมูลที่ค้นคว้า จากแหล่งต่างๆ เป็นต้น เช่น

**พฤติกรรมที่คาดหวัง ได้แก่ :** คำนวณ กำลังการผลิตและวางแผนการผลิตสินค้า ให้ได้ปริมาณ/คุณภาพที่เหมาะสมตรงตาม ความต้องการของลูกค้า

**เอกสารอ้างอิงพฤติกรรม :** แบบบันทึก การคำนวณกำลังการผลิต และแผนการ ผลิตสินค้าที่ถูกต้องตามความต้องการ ของลูกค้า

## I = Interview

I คือ Interview หรือการสัมภาษณ์ พูดคุยกัน วิธีการประเมินสมรรถนะ จากการสัมภาษณ์ ได้แก่

- กำหนดพฤติกรรมตามระดับความ ชำนาญและตามสมรรถนะที่คาดหวัง
- กำหนดตัวบุคคลที่ต้องการสัมภาษณ์ หรือพูดคุยกับบุคคลนั้นเกี่ยวกับพฤติกรรม

ที่ต้องการรู้ว่า พนักงานคนนี้มีพฤติกรรม ตามที่คาดหวังหรือไม่

• ผู้สัมภาษณ์เตรียมคำถามใน การสัมภาษณ์พูดคุยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ โดยพิจารณาจากพฤติกรรมที่คาดหวัง เช่น คาดหวังเรื่อง “ส่งเสริมและสนับสนุน ให้ทีมงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ช่วยกันคิดและหาวิธีการเพิ่มประสิทธิภาพ ของเครื่องจักร” คำถามในการสัมภาษณ์ เช่น

- ✓ ขอให้คุณเล่าถึงเหตุการณ์ที่ แสดงว่า คุณได้ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ทีมงานและหน่วยงาน ช่วยกันคิดหาวิธีการ เพิ่มประสิทธิภาพของเครื่องจักร
- ✓ ทีมงานและหน่วยงานเป็นใคร
- ✓ คุณใช้วิธีการอย่างไร ในการ ส่งเสริม และสนับสนุน ทีมงานและ หน่วยงานนั้น
- ✓ อะไรคือความท้าทาย ในการ ส่งเสริม และสนับสนุน ทีมงาน และ หน่วยงานนั้น





✓ ผลจากการแสดงพฤติกรรม การส่งเสริมและสนับสนุนทีมงาน และหน่วยงาน นั้นเป็นอย่างไร

- นัดหมายบุคคลที่ต้องการสัมภาษณ์ พูดคุยกันเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ที่ผู้สัมภาษณ์และผู้ถูกสัมภาษณ์สะดวก ทั้งสองฝ่าย

## T = Test

T คือ Test หรือการทดสอบด้วยการออกแบบข้อสอบ เพื่อวัดสมรรถนะของพนักงาน วิธีการประเมินสมรรถนะจากการทดสอบ ได้แก่

- กำหนดพฤติกรรมตามระดับความชำนาญ และตามสมรรถนะที่คาดหวัง เช่น อธิบายและตอบข้อซักถามเกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรให้กับผู้อื่นได้ถูกต้อง ครบถ้วน

- แจกแจงประเด็นที่ต้องวัดความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน โดยกำหนดกรอบหลักๆ ไว้

- กำหนดลักษณะของข้อสอบว่าจะ เป็นแบบปรนัยที่เน้นการให้เลือกตอบ หรือเป็นแบบอัตนัยที่เน้นการถามปลายเปิดตอบตามความเข้าใจของผู้ถูกประเมิน

- กำหนดผู้ที่ทำหน้าที่ออกข้อสอบ ผู้ที่รวบรวมข้อสอบ และผู้ที่ทำหน้าที่ตรวจ และให้คะแนนข้อสอบว่า ผ่านเกณฑ์ การประเมินตามมาตรฐานที่กำหนดไว้หรือไม่

- การให้พนักงานทำข้อสอบสามารถวัดเป็นระยะได้ เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความรู้ ความเข้าใจของพนักงาน



กรอบการประเมินตามแนวคิด O-P-D-I-T จะทำให้ผู้ถูกประเมินเข้าใจว่าการประเมินของผู้ประเมินนั้นไม่ได้มาจากความรู้สึก (Feeling) เป็นการประเมินสมรรถนะตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ประเมินประเมินตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ในแต่ละพฤติกรรมที่คาดหวัง

ความสำเร็จของการนำแนวคิด O-P-D-I-T ก็คือ ผู้ประเมินต้องให้เวลากับการนำเครื่องมือการประเมินมาใช้จริง และประเมินเป็นระยะตามเวลาที่กำหนดขึ้น รวมถึงชี้แจงทำความเข้าใจกับพนักงานว่าจะประเมินพฤติกรรมแต่ละข้อด้วยเกณฑ์ใด ซึ่งโดยปกติแล้วจะให้เลือกเกณฑ์การประเมินอย่างน้อย 2 วิธีการ เพื่อให้เกิดการตรวจสอบและยืนยันจากเครื่องมือการประเมินสมรรถนะที่เลือกไว้ แนวทางการกำหนดกรอบการประเมินตามพฤติกรรมที่คาดหวังของสมรรถนะที่กำหนด เช่น สมรรถนะที่คาดหวังคือทักษะการตรวจสอบคุณภาพ มีพฤติกรรมตามระดับความชำนาญ และมีเกณฑ์การประเมิน ได้แก่

| ระดับความชำนาญ                        | พฤติกรรมที่คาดหวัง  | เกณฑ์การวัด  | กรอบการประเมิน |
|---------------------------------------|---|--|----------------|
| ระดับ 1<br>คาดหวัง<br>ระดับพนักงาน    | ตรวจสอบและจัดหาเครื่องมือวัด และอุปกรณ์การสอบเทียบ (Calibration) ให้เพียงพอ และอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน      | จำนวนครั้ง การตรวจสอบและจัดหาให้เพียงพอและใช้งาน       | O/P            |
|                                       | จัดทำเอกสารที่เกี่ยวข้องและรายงานสรุปผลการตรวจสอบคุณภาพได้ถูกต้อง และนำเสนอให้กับหน่วยงานต่างๆ ได้ทันเวลา | จำนวนครั้ง การจัดทำเอกสารและรายงาน ถูกต้องและทันเวลา   | O/D            |
| ระดับ 2<br>คาดหวัง<br>ระดับหัวหน้างาน | ตรวจสอบคุณภาพโดยการใช้เครื่องมือวัด/ทดสอบได้ถูกต้องตามหลัก การตรวจสอบที่กำหนด                             | จำนวนครั้ง การตรวจสอบถูกต้องตามหลักการที่กำหนด         | O/P            |
|                                       | รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทางคุณภาพ และสรุปสถานะในการตรวจสอบให้ถูกต้องและเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่กำหนด     | จำนวนครั้ง การรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูล ถูกต้องครบถ้วน | D/I            |
| ระดับ 3<br>คาดหวัง<br>ระดับผู้จัดการ  | ตรวจสอบความถูกต้องของผลิตภัณฑ์ ที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพ ก่อนส่งมอบให้กับลูกค้า                           | จำนวนครั้ง การตรวจสอบผลิตภัณฑ์ ถูกต้อง                 | O/P            |
|                                       | วางแผนการตรวจสอบคุณภาพของผลิตภัณฑ์ และติดตามการตรวจสอบผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามแผนงานที่กำหนด                 | จำนวนการวางแผนและติดตามการตรวจสอบได้ ตามแผนที่กำหนด    | O/D            |



การตอบคำถามไม่ใช่เพียงแค่การอ้างอิงกรอบแนวทางการประเมินเท่านั้นนะค่ะ ถ้าหัวหน้าตอบคำถามผู้ประเมินเพียงแค่ว่า “ก็พีลิ่งเกต (O) พฤติกรรมของน้องที่แสดงออกทั้งปี” หรือ “หัวหน้างานได้พูดคุย (I) กับ Users เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ผู้ถูกประเมินแสดงออก”

การตอบคำถามจากการอ้างอิง O-P-D-I-T ไม่พอค่ะ ผู้ประเมินต้องมีข้อมูลที่ยืนยันกรอบแนวคิดการประเมินที่เลือกไว้ค่ะ ด้วยแนวคิด ST-A-R Technique ที่ประกอบด้วย

การกำหนดกรอบแนวทางการประเมินจะทำให้ผู้ประเมินมีหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ใช้อ้างอิงว่า ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรมตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ เพื่อไว้ตอบคำถามของพนักงานว่า ทำไมพฤติกรรมข้อนี้ไม่ตรงตามที่หัวหน้าคาดหวัง หรือตอบคำถามจากผู้บริหารได้ว่า ทำไมพฤติกรรมข้อนี้ถึงสูงกว่าที่คาดหวัง

**ST : Situation** หรือเหตุการณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยอ้างอิงถึงวัน เวลา สถานที่ และบุคคลที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์นั้น

**A : Action** หรือการกระทำที่ผู้ถูกประเมินแสดงออกมา โดยอ้างอิงถึงคำพูด การแสดงออก สีหน้า แววตาของผู้ถูกประเมินที่มีต่อเหตุการณ์นั้น

**R : Result** หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ต้องเป็นผลที่มี Impact หรือกระทบต่อภาพลักษณ์องค์กร ลูกค้า รายได้ กำไร ต้นทุน ความเสี่ยง/อุบัติเหตุที่เกิดขึ้น นวัตกรรมใหม่ๆ



“

การวัดและประเมิน Competency ไม่สามารถทำได้เหมือนกับ KPIs ที่มีการกำหนดเป้าหมายเชิงตัวเลขที่ชัดเจน ซึ่ง Competency ต้องวัดจากพฤติกรรม การแสดงออก และประเมินจากการแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังว่าเกิดขึ้นบ่อยครั้งแค่ไหน ไม่จำเป็นต้องกำหนดว่าพฤติกรรมนั้นต้องกี่ครั้งถึงจะผ่าน

”





การกำหนดกรอบแนวทางการประเมิน จะทำให้ผู้ประเมินมีหลักฐานเชิงประจักษ์ ที่ใช้อ้างอิงว่า ผู้ถูกประเมินแสดงพฤติกรรม ตามที่คาดหวังไว้หรือไม่ เพื่อไว้ตอบคำถาม ของพนักงานว่า ทำไมพฤติกรรมข้อนี้ ไม่ตรงตามที่หัวหน้าคาดหวัง หรือ ตอบคำถามจากผู้บริหารได้ว่า ทำไม พฤติกรรมข้อนี้ถึงสูงกว่าที่คาดหวัง



แนวคิด ST-A-R Technique จะ ทำให้ผู้ประเมินมีข้อมูลที่ชี้แจงกับ ตัวผู้ถูกประเมินเอง และบุคคลที่มีข้อสงสัย ในผลประเมินนั้น ด้วยการยกตัวอย่าง เหตุการณ์ที่สะท้อนถึงพฤติกรรมตาม แนวทางของ ST-A-R Technique โดย ผู้ประเมินไม่จำเป็นต้องจดบันทึกข้อมูล เท่านั้น ผู้ประเมินสามารถจดจำเหตุการณ์ ที่เกิดขึ้นเพื่อให้อย่างน้อยๆ ผู้ประเมิน จะต้องมีข้อมูลที่ชี้แจงผู้ถูกประเมินให้เข้าใจ ถึงผลประเมินได้ ซึ่งแนวคิดนี้สามารถปรับ ใช้ได้กับกรอบการประเมิน O-P-D-I-T นะคะ ดังตัวอย่างทักษะการตรวจสอบคุณภาพ ต่อไปนี้

### O = Observe

พฤติกรรมที่คาดหวัง : ตรวจสอบและจัดหาเครื่องมือวัดและอุปกรณ์การสอบเทียบ (Calibration) ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

#### พฤติกรรมนี้ผ่านเพราะ

| ST  | A  | R  |
|---|--|--|
| ทุกเดือนที่ต้องมีการตรวจสอบ และจัดหาเครื่องมือวัด และ อุปกรณ์สอบเทียบ | คุณก็ได้ตรวจสอบเครื่องมือวัด และจัดหาอุปกรณ์การสอบเทียบ ตามมาตรฐานที่กำหนดได้ครบถ้วน | การตรวจสอบคุณภาพผลิตภัณฑ์ ดำเนินการได้ตามแผนงาน ที่กำหนด |

#### พฤติกรรมนี้ไม่ผ่านเพราะ

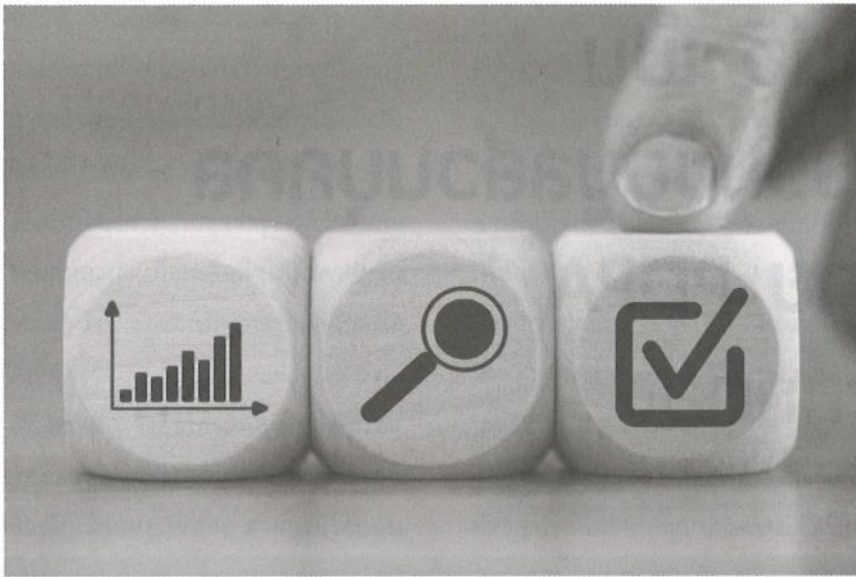
| ST  | A   | R   |
|---|---|---|
| ทุกเดือนที่ต้องมีการตรวจสอบ และจัดหาเครื่องมือวัด และ อุปกรณ์สอบเทียบ | มีหลายเดือนที่คุณไม่ได้ตรวจสอบ และจัดหาเครื่องมือวัด และ อุปกรณ์สอบเทียบ ไม่เพียงพอ ต่อการใช้งาน เช่นเดือน พฤษภาคมที่ผ่านมา | <ul style="list-style-type: none"> <li>การตรวจสอบคุณภาพ ผลิตภัณฑ์ ไม่สามารถ ดำเนินการได้ตามแผนงาน ที่กำหนด</li> <li>ลูกค้าไม่พอใจ ร้องเรียน การทำงาน</li> </ul> |



กรอบการประเมินตามแนวคิด O-P-D-I-T จะทำให้ผู้ถูกประเมินเข้าใจว่า การประเมิน ของผู้ประเมินนั้นไม่ได้มาจากความรู้สึก (Feeling) เป็นการประเมินสมรรถนะ ตามข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และทำให้ผู้ประเมิน ประเมินตามกรอบแนวทางที่กำหนดไว้ ในแต่ละพฤติกรรมที่คาดหวัง







## P = Practice


**พฤติกรรมที่คาดหวัง :** ตรวจสอบและจัดหาเครื่องมือวัด และอุปกรณ์การสอบเทียบ (Calibration) ให้เพียงพอและอยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

### พฤติกรรมนี้ผ่านเพราะ

| ST  | A   | R  |
|---|---|--|
| ทุกเดือนที่ต้องมีการตรวจสอบและจัดหาเครื่องมือวัด และอุปกรณ์สอบเทียบ | คุณน้อง (หัวหน้าคุณแก่) นัดหมายให้คุณแก่ปฏิบัติจริงในการตรวจสอบเครื่องมือวัด และอุปกรณ์สอบเทียบ ซึ่งคุณแก่สามารถทำได้ถูกต้องตรงตามมาตรฐานที่กำหนด | เครื่องมือวัด และอุปกรณ์สอบเทียบ มีปริมาณที่เพียงพอ และมีความพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา |

### พฤติกรรมนี้ไม่ผ่านเพราะ

| ST  | A   | R   |
|---|---|---|
| ทุกเดือนที่ต้องมีการตรวจสอบและจัดหาเครื่องมือวัด และอุปกรณ์สอบเทียบ | คุณน้อง (หัวหน้าคุณแก่) นัดหมายให้คุณแก่ปฏิบัติจริงในการตรวจสอบเครื่องมือวัด และอุปกรณ์สอบเทียบ ซึ่งคุณแก่ไม่สามารถทำได้ตรงตามมาตรฐานการตรวจสอบที่กำหนด | <ul style="list-style-type: none"> <li>เครื่องมือวัดและอุปกรณ์สอบเทียบมีปริมาณที่ไม่เพียงพอ และไม่พร้อมใช้งาน ทำให้ถูกตำหนิ ถูกต่อว่าจากหัวหน้างาน</li> <li>ส่งงานไม่ได้คุณภาพ ให้กับลูกค้า ทำให้ลูกค้าร้องเรียน</li> </ul> |

เห็นไหมคะว่า การประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นเรื่องที่ไม่ยากมากนัก หากผู้ประเมินเข้าใจวิธีการประเมินที่ถูกต้อง ไม่ว่าจะเป็นกรอบการประเมินแบบ O-P-D-I-T และการรวบรวมข้อมูลแบบ ST-A-R Technique เพื่อให้ผู้ประเมินมีข้อมูลอธิบายและตอบข้อซักถามจากผู้ถูกประเมิน และบุคคลที่เกี่ยวข้อง ที่มีข้อสงสัยถึงผลประเมินสมรรถนะ ทำให้ผู้ประเมินและบุคคลที่เกี่ยวข้องเข้าใจ ยอมรับ และพร้อมที่จะนำผลประเมินที่ได้รับไปปรับปรุงและพัฒนาตนเองต่อไป 



แนวคิด ST-A-R Technique จะทำให้ผู้ประเมินมีข้อมูลที่จะชี้แจงกับตัวผู้ถูกประเมินเอง และบุคคลที่มีข้อสงสัยในผลประเมินนั้น ด้วยการยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่สะท้อนถึงพฤติกรรม ตามแนวทางของ ST-A-R Technique โดยผู้ประเมินไม่จำเป็นจะต้องจดบันทึกข้อมูล

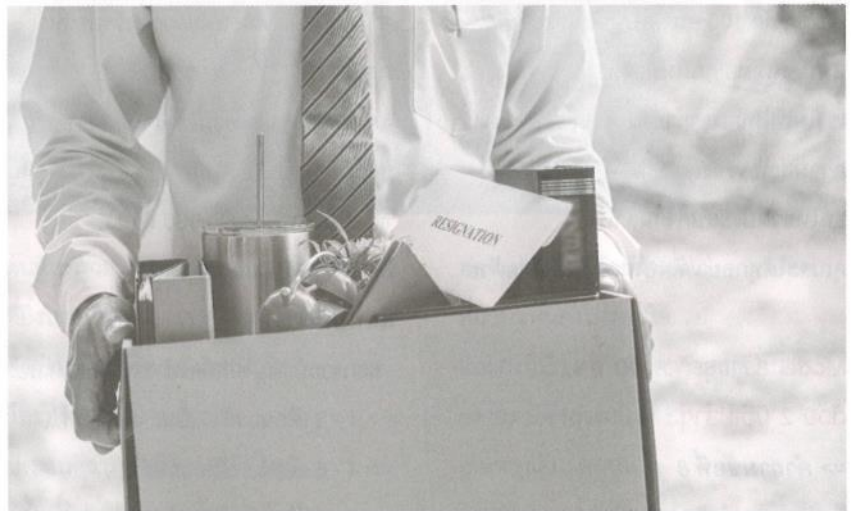


# ออกจากงาน จัดการภาษี อย่างไร? (ตอนที่ 1)

ออกจากงาน จัดการภาษีอย่างไร? หลายคนมักจะมีคำถามแบบนี้เวลาตัดสินใจลาออกจากงาน โดยมีเวลาทั้งการจัดการเงินและภาษี บทความประจำเดือนนี้ขอเล่าสู่กันฟังในประเด็นนี้ครับ อาจจะยาวสักหน่อย แต่เชื่อว่าอ่านจบแล้วจะเข้าใจเรื่องนี้มากขึ้นแน่นอน

คำถามแรกที่เราควรถามตัวเอง คือ เมื่อออกจากงานแล้ว มีอะไรที่จะได้รับเมื่อตัดสินใจลาออกจากงานบ้าง ไม่ว่าจะเป็นเงินเดือนที่ได้รับ เงินชดเชยตามกฎหมาย เงินที่นายจ้างให้พิเศษกองทุนสำรองเลี้ยงชีพต่างๆ เพราะการแยกเงินก้อนต่างๆ เหล่านี้ออกมา จะทำให้เราบริหารและจัดการภาษีได้ง่ายขึ้นครับ

เพื่อความเข้าใจง่าย บทความนี้จะแบ่งเงินออกเป็น 3 กลุ่มที่ได้รับ นั่นคือเงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน เงินพิเศษที่นายจ้างมอบให้ และเงินที่ได้เมื่อออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ



## เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน และเงินได้ที่ได้รับหลังออกจากงาน

เรามาเริ่มที่เงินก้อนแรกกันก่อน นั่นคือเงินเดือน โดยเงินเดือนที่เราได้รับจะต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติ ถือเป็นเงินได้ประเภทที่ 1 ตามกฎหมาย (มาตรา 40 (1) ซึ่งขอเพิ่มเติมประเด็นอีกหน่อยว่า เงินเดือนทั้งหมดที่ได้รับทั้งปี ต้องเอามาคำนวณภาษีทั้งหมด ไม่ว่า

จะทำงานที่ไหนก็ตาม

ยกตัวอย่างเช่น นายบักหนอมลาออกจากบริษัท A ในเดือนมีนาคม 2565 มีรายได้ในช่วงเดือนมกราคม - มีนาคม 2565 จากบริษัท A จำนวน 150,000 บาท (ถูกหักภาษีไว้ 2,500 บาท) หลังจากนั้น นายบักหนอมไปเข้าทำงานบริษัท B ในเดือนมิถุนายน 2565 มีรายได้ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - ธันวาคม 2565 จำนวน 250,000 บาท



(ถูกหักภาษีไว้ 5,000 บาท)

แบบนี้นายบักหนอมต้องเอาออกรายได้  
ทั้งปี คือ 400,000 บาท (150,000 +  
250,000) มารวมกันเพื่อยื่นภาษีในกลุ่มของ  
เงินเดือน (เงินได้ประเภทที่ 1) และนำภาษี  
หัก ณ ที่จ่าย ที่ถูกหักไว้จำนวน 7,500 บาท  
(2,500 + 5,000) มาใช้หักออกจากภาษี  
ที่คำนวณได้นั่นเอง

แต่ถ้าหลังจากที่นายบักหนอมลาออก  
จากบริษัท A แต่ไปทำงานอิสระในรูปแบบ  
ฟรีแลนซ์แทนที่จะเป็นงานประจำรับเงินเดือน  
เหมือนเดิม โดยมีรายได้ตั้งแต่เดือนเมษายน  
- ธันวาคม 2565 เป็นจำนวน 500,000 บาท  
และถูกหักภาษี ณ ที่จ่าย ไว้ 15,000 บาท

แบบนี้นายบักหนอมก็ต้องนำเงินเดือน  
จำนวน 150,000 บาท และภาษีหัก ณ ที่จ่าย  
จำนวน 2,500 บาท มายื่นเป็นเงินได้ประเภท  
ที่ 1 ตามกฎหมาย และนำส่วนของฟรีแลนซ์  
500,000 บาท และภาษีหัก ณ ที่จ่าย  
จำนวน 15,000 บาท มายื่นเป็นเงินได้  
ประเภทที่ 2 ตามกฎหมายแทนครับ  
เพราะถือเป็นเงินได้คนละประเภทกัน

ดังนั้น ในส่วนแรกนี้สรุปให้ดีกว่า  
เรามีรายได้จากไหนบ้าง ทั้งก่อนลาออก  
จากงาน (เงินเดือน) และหลังลาออกจากงาน  
(เงินเดือนหรือรายได้ประเภทอื่น) ซึ่ง  
ทั้งหมดนี้ เรามีหน้าที่ต้องเอามายื่นภาษี  
ให้ถูกต้องครับ

## เงินพิเศษที่นายจ้างมอบให้

ถ้าออกจากงานแล้วได้เงินพิเศษที่  
นายจ้างมอบให้คนเหนือจากเงินเดือน  
คำถามที่เราต้องถามให้ชัด คือ เงินพิเศษ



ที่ว่านี่คืออะไร? มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษี  
หรือเปล่า

โดยเงินได้ที่ได้รับยกเว้นภาษีที่เรา  
คุ้นเคยกัน คือ เงินชดเชยตามกฎหมาย  
แรงงาน ที่เรามักจะได้ยินว่ายกเว้นภาษี  
ได้สูงสุด 300,000 บาท ซึ่งตรงนี้มีหลักคิด  
สำคัญตามนี้ครับ

- เงินชดเชยที่ได้รับยกเว้นตามกฎหมาย  
แรงงาน จะต้องเป็นการถูกเลิกจ้างจริงๆ  
เท่านั้น (เป็นไปตามมาตรา 118 แห่งพระราช  
บัญญัติคุ้มครองแรงงาน) แต่ส่วนใหญ่  
แล้วบริษัทมักจะให้พนักงานเซ็นจดหมาย  
ยินยอมออก (เสมือนลาออก) เพื่อป้องกัน



“

เงินเดือนที่เราได้รับจะต้องนำมารวม  
คำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติ  
ถือเป็นเงินได้ประเภทที่ 1 ตามกฎหมาย  
(มาตรา 40 (1) ซึ่งเงินเดือนทั้งหมดที่ได้รับ  
ทั้งปี ต้องเอามาคำนวณภาษีทั้งหมด ไม่ว่า  
จะทำงานที่ไหนก็ตาม

”

การฟ้องร้องที่จะเกิดขึ้น ดังนั้น เงินที่ได้รับ  
ตามกรณีนี้จะไม่ถือเป็นเงินชดเชยตามกฎหมาย  
แรงงาน และไม่ได้รับสิทธิยกเว้น  
เงินได้ครับ

- การได้รับสิทธิยกเว้นภาษีเงินได้จำนวน  
300,000 บาท คือ เราต้องคำนวณเงินได้  
ที่ได้รับตามสิทธิชดเชย เป็นจำนวนวัน  
เพื่อหาจำนวนเงินที่ได้รับยกเว้นภาษีก่อน  
ซึ่งบางครั้งอาจจะน้อยกว่า 300,000 บาท

รายละเอียดตรงนี้อาจให้ตรวจสอบ  
และเช็คกับฝ่ายบุคคล (HR) ของบริษัท  
ให้ดีกว่าก่อนว่า เงินส่วนนี้นายจ้างจ่ายให้  
ถือเป็นเงินได้ที่ต้องคำนวณภาษีเท่าไร หรือ

‘ได้รับสิทธิยกเว้นเท่าไร จะได้คำนวณภาษี  
‘ไม่ผิดพลาด

## เงินที่ได้เมื่อออกจากกองทุนสำรอง เลี้ยงชีพ

เงินอีกตัวที่จะได้รับเมื่อออกจากงาน หากบริษัทมีสิทธิประโยชน์ส่วนของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident Fund) ให้กับพนักงาน ก็คือ เงินและผลประโยชน์ที่ได้รับจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยเงินที่เราได้รับ เมื่อตัดสินใจออกจากกองทุนนั้น ประกอบด้วยเงิน 3 ส่วน ดังนี้

**เงินสะสม** (เงินต้นส่วนที่เรานำส่ง) หรือเงินที่หักจากเงินเดือนของเราทุกๆ เดือน เงินส่วนนี้เราจะใช้สิทธิในการลดหย่อนภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา และเราจะได้รับเงินส่วนนี้ทั้งจำนวนเมื่อตัดสินใจออกจากกองทุน

“

เงินชดเชยที่ได้รับยกเว้นตามกฎหมายแรงงาน จะต้องเป็นการถูกเลิกจ้างจริงๆ เท่านั้น (เป็นไปตามมาตรา 118 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน) แต่ส่วนใหญ่แล้วบริษัทมักจะให้พนักงานเซ็นจดหมายยินยอมออก (เสมือนลาออก) เพื่อป้องกันการฟ้องร้องที่จะเกิดขึ้น ดังนั้นเงินที่ได้รับตามกรณีนี้จะไม่ถือเป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน และไม่ได้รับสิทธิยกเว้นเงินได้

”



**เงินสมทบ** (เงินต้นส่วนที่นายจ้างให้) เงินส่วนนี้จะเป็นเงินที่นายจ้างสมทบเพิ่มให้ทุกๆ เดือน แต่เมื่อเราตัดสินใจออกจากกองทุนแล้ว เงินส่วนนี้อาจจะไม่ได้รับไม่เต็มทั้งจำนวน ซึ่งขึ้นอยู่กับนโยบายของกองทุนที่กำหนดไว้ (โดยปกติการได้รับเงินก่อนนี้เต็มจำนวน มักจะได้ในกรณีที่ออกจากงานตอนอายุ 55 ปีบริบูรณ์ เสียชีวิต หรือทุพพลภาพ)

**ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน** (ผลตอบแทนจากเงินต้นที่สะสมและสมทบ) เงินส่วนนี้จะได้รับจากผลตอบแทนในการลงทุนที่เราเลือกไว้ โดยจะมากหรือน้อยก็ขึ้นอยู่กับแผนการลงทุนที่เราเลือกนั่นเอง

โดยเงินส่วนที่เราสะสมนั้น จะไม่มีผลต่อการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เพราะเป็นส่วนที่เราได้สะสมเอง แต่ในส่วนที่นำมาคำนวณภาษีนั้น จะต้องเป็นเงินสมทบ กับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน<sup>1</sup> ครับ

ดังนั้น หากเราออกจากกองทุนก่อน

ครบกำหนดอายุและสมาชิกสภาพ เราต้องนำเงินส่วนนี้ มาคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาด้วยนะครับ

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้ให้แนวทางพิเศษในการคำนวณภาษีที่เรียกว่า **เงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน** ซึ่งเงื่อนไขที่สำคัญ คือ “เราต้องมีระยะเวลาทำงาน (อายุงาน) ไม่น้อยกว่า 5 ปี” ถึงจะได้รับสิทธิตรงนี้นะครับ

โดยกฎหมายจะให้แยกคำนวณภาษีได้เฉพาะ “เงินก่อนที่เราได้รับในปีภาษีแรกที่มีการจ่าย” (ในกรณีที่จ่ายหลายครั้ง จะได้ครั้งแรกครั้งเดียวเท่านั้นครับ) ซึ่งจะมีวิธีการคำนวณที่แตกต่างจากวิธีคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติ

แต่สำหรับวิธีการคำนวณเงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงานและแนวคิดต่างๆบริหารจัดการภาษี ผมขออนุญาตยกยอดไปที่ฉบับหน้านะครับ แล้วพบกันใหม่ สวัสดีครับ

<sup>1</sup> แต่อย่างไรก็ตาม เงินสมทบกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน จะได้รับสิทธิในการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในกรณีที่ทำงานจนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ (โดยเป็นสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี) เสียชีวิตหรือทุพพลภาพ



# หมายเหตุ : หลักการสำคัญ หน้าที่ของนายจ้าง เมื่อลูกจ้าง ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

นายจ้างที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้นไป ต้องขึ้นทะเบียน “กองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน” ตามเวลาที่กฎหมายประกันสังคมและกฎหมายเงินทดแทนกำหนดไว้ พร้อมทั้งจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนทั้ง 2 กองทุนด้วย

ถ้านายจ้างฝ่าฝืน มีโทษดังนี้

(1) โทษทางอาญา คือ จำคุก หรือปรับ หรือทั้งจำคุกทั้งปรับ และ

(2) โทษในทางแพ่ง คือ ต้องจ่ายเงินสมทบที่ค้างชำระ และเพิ่มในอัตราร้อยละ 2 ของเงินที่ค้างชำระ

(3) การยึดอายุตัดทรัพย์สินเพื่อขายทอดตลาด นำเงินมาชำระเงินสมทบ และ/หรือเงินเพิ่มที่ค้างชำระ

การขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคม และกองทุนเงินทดแทน ต้องดำเนินการภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ลูกจ้าง และใช้เอกสารแบบขึ้นทะเบียนนายจ้าง (สปส. 1-01) ชุดเดียวกัน โดยกองทุนประกันสังคม บังคับให้นายจ้างและลูกจ้าง (ประกันตน)



ต้องจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเป็นประจำทุกเดือน ส่วนกองทุนเงินทดแทนบังคับให้นายจ้างเพียงฝ่ายเดียว จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทนเป็นรายปี

**หมายเหตุ :** หลักการสำคัญ

(1) ลูกจ้างที่นายจ้างต้องขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

หมายถึง ลูกจ้างตามสัญญาจ้างแรงงาน

ไม่ว่าจะกำหนดจ่ายค่าจ้างกันอย่างไรก็ตาม

(2) ลูกจ้างที่เป็นคนต่างด้าว ต้องขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน

ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การดำเนินการขึ้นทะเบียน

แรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศสำนักงานประกันสังคมฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนผู้ประกันตน ตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยให้ใช้เอกสาร คือ (1) ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และ (2) หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารแสดงตัวตนหนังสือเดินทาง เป็นหลักฐานในการขึ้นทะเบียน

ส่วนลูกจ้างต่างด้าวซึ่งเข้าเมืองมาโดยมิชอบ แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ นายจ้างสามารถให้ใบอนุญาตดังกล่าวไปลงทะเบียนนายจ้าง และแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างได้ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15582/2558)

สำหรับพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 มีเจตนารมณ์ที่จะคุ้มครองลูกจ้างในกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

อันเนื่องมาจากการทำงานให้นายจ้าง โดยกฎหมายฉบับนี้ให้ความคุ้มครองลูกจ้างตั้งแต่วันแรกที่ลูกจ้างเข้าทำงานกับนายจ้าง แม้ว่าลูกจ้างนั้นจะอยู่ระหว่างการทดลองงานก็ตาม

**ประสบอันตราย** หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบบกแก่จิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องมาจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง

**เจ็บป่วย** หมายความว่า การที่ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายด้วยโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงาน หรือเนื่องมาจากการทำงาน

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างมีหน้าที่อย่างไรบ้าง

**ประการแรก นายจ้างต้องแจ้งการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหายต่อสำนักงานประกันสังคมภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย (มาตรา 48) ถ้านายจ้างฝ่าฝืน ระวังโทษจำคุกไม่เกิน**

6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 62)

**หมายเหตุ :** หลักการสำคัญ

(1) ให้แจ้งการประสบอันตรายตามแบบ กท.16

(2) กฎหมายใช้คำว่า "นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบ" ดังนั้น แม้นายจ้างจะไม่ได้ทราบโดยตรง แต่หากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า นายจ้างควรได้รับทราบถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างแล้ว กฎหมายถือว่านายจ้างทราบเช่นกัน

(3) การแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง มีประโยชน์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้าง โดยเจ้าหน้าที่จะได้ทำการสอบสวนและสั่งจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างโดยเร็ว

(4) หากผลการสอบสวนปรากฏข้อเท็จจริงว่า ไม่ใช่การประสบอันตรายเนื่องมาจากการทำงานลูกจ้าง (ผู้ประกันตน) จะ

“

ตามประกาศสำนักงานประกันสังคม เรื่อง การดำเนินการขึ้นทะเบียนแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศสำนักงานประกันสังคมฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 กำหนดให้ลูกจ้างแรงงานต่างด้าวขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 โดยให้ใช้เอกสาร คือ (1) ใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) และ (2) หนังสือเดินทาง (Passport) หรือเอกสารแสดงตัวตนหนังสือเดินทาง

”







ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่านายจ้างไม่ได้แจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง แต่หาก “ความปรากฏต่อเจ้าหน้าที่” เจ้าหน้าที่ก็มีอำนาจที่จะสอบสวนและออกคำสั่งจ่ายเงินทดแทนได้เช่นกัน (มาตรา 50) ดังนั้นเมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ลูกจ้างหรือคนใกล้ชิดก็สามารถแจ้ง หรือทำการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยนั้นก็ได้

**ประการที่สอง** ต้องจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือความเจ็บป่วยนั้น และให้นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น (มาตรา 13) ถ้านายจ้างฝ่าฝืน ระวังโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 62)



ลูกจ้างต่างดาวซึ่งเข้าเมืองมาโดยมิชอบ แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ นายจ้างสามารถใช้ใบอนุญาตดังกล่าวไปลงทะเบียนนายจ้าง และแบบรายการแสดงรายชื่อลูกจ้างได้ ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 และมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากกองทุนเงินทดแทน (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 15582/2558)



**หมายเหตุ :** หลักการสำคัญ

(1) นายจ้างต้อง “ปฏิบัติทันที” ที่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย คือ เร็วที่สุด/โรงพยาบาลใกล้ที่สุด

(2) นายจ้างต้อง “ปฏิบัติอย่างเหมาะสม” กับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง เช่น ให้การรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลที่มีศักยภาพหรือความสามารถในการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

(3) หลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การจ่ายค่ารักษาพยาบาล ปัจจุบัน คือ กฎกระทรวงค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563 กำหนดสาระสำคัญ ดังนี้

ขั้นแรก (พื้นฐาน) ข้อ 2 จ่ายไม่เกิน 50,000 บาท (ห้าหมื่นบาท)

ขั้นที่ 2 ข้อ 3 จ่ายไม่เกิน 100,000 บาท (หนึ่งแสนบาท) กรณีค่ารักษาพยาบาล 50,000 บาท ไม่เพียงพอ และเฉพาะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะในหลายส่วนหรือกระดูก และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะ และต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ บาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกสันหลัง ไช้สันหลัง หรือรากประสาท หรือประสพภาวะที่ต้องผ่าตัดต่ออวัยวะที่ยู่ยาก ซึ่งต้องใช้วิธีจลศัลยกรรม หรือประสบอันตรายจากไฟไหม้ น้ำร้อนลวก ความร้อน ความเย็น สารเคมี รังสี ไฟฟ้า หรือระเบิด จนถึงขั้นสูญเสียผิวหนังลึกถึงหนังแท้ ตั้งแต่ร้อยละ 25 ของพื้นที่ผิวของร่างกาย หรือประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยอย่างอื่นซึ่งรุนแรงหรือเรื้อรัง เช่น ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บกระดูกแขนซ้ายแตกหัก กล้ามเนื้อแขนซ้ายชอกช้ำ กระดูกสันหลังระดับทรวงอกปล้องที่ 12 และระดับเอวปล้องที่ 1 หักยุบ แพทย์ทำการรักษาโดยการผ่าตัดตามกระดูกแขนซ้ายด้วยโลหะ และใส่เฝือกพุงหลังต่อมาแพทย์ทำการผ่าตัดเพื่อนำเหล็กที่ตามไว้ที่แขนซ้ายออก (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7767/2559) หรือกระดูกปลายแขนช่วงล่าง

นับแต่ข้อศอกประกอบด้วย กระดูก 2 ชั้น คือ กระดูกเรเดียส (กระดูกชั้นใหญ่) หักเป็น 3 ท่อน และกระดูกอัลนา (กระดูกชั้นเล็ก) หักเป็น 2 ท่อน แพทย์ต้องผ่าตัดใช้โลหะ ซึ่งลูกจ้างได้รับบาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่งและต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข (คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 6245/2556)

ชั้น 3 ข้อ 4 ค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 3 ไม่เพียงพอ จ่ายเพิ่มอีก โดยรวมค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ 2 และข้อ 3 แล้วไม่เกิน 300,000 บาท (สามแสนบาท) เฉพาะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ชั้น 4 ข้อ 5 ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ 4 ไม่เพียงพอ จ่ายเพิ่มขึ้นอีกตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ โดยเมื่อรวมกับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 2 ข้อ 3 และข้อ 4 แล้ว ต้องไม่เกิน 500,000 บาท (ห้าแสนบาท)

ชั้นที่ 5 ข้อ 6 ค่ารักษาพยาบาลที่จ่ายตามข้อ 5 ไม่เพียงพอ จ่ายเพิ่มขึ้นอีก โดยเมื่อรวมกับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 2 ข้อ 3 ข้อ 4 และข้อ 5 แล้ว ต้องไม่เกิน 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาท) ตามความเห็นของคณะกรรมการการแพทย์ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน

(5) กรณีที่ลูกจ้างเป็นผู้ป่วยใน มีค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าบริการพยาบาล ให้นายจ้างจ่ายค่าใช้จ่ายไม่เกินวันละ 1,300 บาท (หนึ่งพันสามร้อยบาท) (ข้อ 8)

**หมายเหตุ :** หลักการสำคัญ

(1) การพิจารณาจ่ายค่ารักษาพยาบาล

“

เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย นายจ้างต้องแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย หรือสูญหายต่อสำนักงานประกันสังคม ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่นายจ้างทราบ หรือควรจะได้ทราบถึงการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย (มาตรา 48) ถ้านายจ้างฝ่าฝืนระวางโทษจำคุกไม่เกิน 6 เดือน หรือปรับไม่เกิน 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ (มาตรา 62)

”

พิจารณาจ่ายเท่าที่จ่ายจริงและตามความจำเป็นเท่านั้น

(2) กรณีที่ลูกจ้างเข้ารักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลของรัฐ ตั้งแต่เริ่มแรกจนสิ้นสุดการรักษา (ข้อ 6) จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล แม้ว่าจะเงินชั้นสูงสุด (ชั้นที่ 5) จะเกิน 1,000,000 บาท (หนึ่งล้านบาท)

(3) กรณีที่ลูกจ้างมีความจำเป็นหรือมีเหตุผลสมควร ไม่สามารถเข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐตั้งแต่เริ่มแรก แต่ภายหลังได้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาลของรัฐ จนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล จะจ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นจนสิ้นสุดการรักษาพยาบาล (ข้อ 6 วรรคสอง)

(4) กรณีค่ารักษาพยาบาลเกินกว่าวงเงินที่กำหนดในแต่ละชั้น เช่น กรณีค่ารักษาพยาบาลเกิน 50,000 บาท (ขั้นแรก) แต่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไขที่จะได้รับค่ารักษา

พยาบาลเพิ่มอีก 100,000 บาท ตามชั้นที่ 2 นายจ้างหรือกองทุนเงินทดแทนไม่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบค่ารักษาพยาบาลในส่วนที่เกิน

**ประการที่สาม** นายจ้างมีหน้าที่จ่ายค่ารักษาพยาบาลให้แก่ลูกจ้างโดยไม่ชักช้า เมื่อลูกจ้างแจ้งให้นายจ้างทราบ (มาตรา 13 วรรคสอง) การจ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือการจ่ายเงินทดแทนในกรณีอื่นๆ ตามกฎหมาย ถือเป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องจ่าย แต่เมื่อนายจ้างมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนเงินทดแทน กองทุนเงินทดแทนจึงมีหน้าที่จ่ายค่ารักษาพยาบาล หรือการจ่ายเงินทดแทนในกรณีอื่นๆ แทนนายจ้าง

**หมายเหตุ :** หลักการสำคัญ

(1) ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ในขณะที่นายจ้างฝ่าฝืนโดยไม่ขึ้นทะเบียนตามกฎหมาย กองทุนเงินทดแทนคุ้มครองลูกจ้าง และนายจ้างต้องขึ้นทะเบียนกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ย้อนหลัง และจ่ายเงินสมทบย้อนหลังร่วมกับรับผิดชอบเงินเพิ่มร้อยละ 2 ต่อเดือนของเงินสมทบที่ต้องจ่าย นับแต่วันถัดจากวันที่มีหน้าที่จ่ายเงินสมทบ

(2) ลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย จะเข้ารับการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลใดก็ได้

(3) ถ้าเข้ารับการรักษาพยาบาลตามโรงพยาบาลที่ตกลงไว้กับสำนักงานประกันสังคม โรงพยาบาลจะทำหน้าที่เรียกเก็บเงินค่ารักษาพยาบาลจากสำนักงานประกันสังคม

(4) ถ้าเข้ารับการรักษาพยาบาลที่





โรงพยาบาลอื่นๆ นายจ้างหรือลูกจ้าง จะต้องสำรองจ่ายเงินไปก่อน และขอเบิกคืนจากสำนักงานประกันสังคมได้ตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น ตามคำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3133/2561 เป็นกรณีที่นายจ้างสำรองจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปก่อน และได้ขอเบิกคืนจากกองทุนเงินทดแทน

**หมายเหตุ :** แม้ว่าขณะนั้นใช้บังคับตามกฎหมายกำหนดอัตราค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดค่ารักษาพยาบาลขั้นต่ำไม่เกิน 45,000 บาท (ข้อ 2) และให้นายจ้างจ่ายเพิ่มอีกไม่เกิน 65,000 บาท (ข้อ 3) เฉพาะการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในลักษณะตามที่กำหนดในกฎกระทรวง เช่น บาดเจ็บอย่างรุนแรงของอวัยวะภายในหลายส่วนหรือกระดูก และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไข บาดเจ็บอย่างรุนแรงของศีรษะ และต้องได้รับการผ่าตัดเปิดกะโหลกศีรษะ ฯลฯ แต่คำพิพากษาศาลฎีกานี้ สามารถนำมาอธิบายหลักความรับผิดชอบกรณีที่ค่ารักษาพยาบาลเกินวงเงินตามกฎกระทรวง

ค่ารักษาพยาบาลที่ให้นายจ้างจ่าย พ.ศ. 2563 ได้

คดีนี้ลูกจ้างประสบอันตราย ได้รับบาดเจ็บถูกมีดผสมคอนกรีตบาดแก้มซ้าย ซีกขาด กระดูกกรามหักในขณะที่กำลังล้างไม้ปูน ในการรักษาพยาบาลที่โรงพยาบาลเอกชน แพทย์ต้องใช้เครื่องช่วยหายใจอยู่ห้องไอ.ซี.ยู. เป็นเวลา 3 วัน โรงพยาบาลเรียกเก็บค่ารักษาพยาบาล จำนวน 212,393 บาท บริษัทประกันภัยจ่ายค่ารักษาตามสัญญาประกันภัย (นายจ้างเป็นผู้ทำประกันภัยให้) จำนวน 41,250 บาท นายจ้างจ่ายค่ารักษาพยาบาลอีก 169,388.70 บาท ต่อมานายจ้างได้ยื่นคำขอรับเงินคืนและอ้างว่า ลูกจ้างบาดเจ็บรุนแรง และจำเป็นต้องนำส่งโรงพยาบาลที่ใกล้ที่สุดและเร็วที่สุดเพื่อรับการรักษาจากแพทย์ในทันที ฉะนั้น อาจเสียชีวิตได้ จึงทำให้เสียค่าใช้จ่ายสูงกว่าปกติ หากจะนำส่งโรงพยาบาลของรัฐอาจจะเสี่ยงต่อการเสียชีวิต เนื่องจากอยู่ห่างจากที่เกิดเหตุประมาณ 60 กิโลเมตร ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า

- (1) ถือว่านายจ้างได้จัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสมแก่อันตรายหรือเจ็บป่วยแล้ว
- (2) การจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลต้องพิจารณาตามหลักเกณฑ์และอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง
- (3) การประสบอันตรายของลูกจ้างไม่ใช่การบาดเจ็บอย่างรุนแรงของกระดูกหลายแห่ง และต้องได้รับการผ่าตัดแก้ไขตามข้อ 3 (2) ไม่เข้าหลักเกณฑ์อื่นที่จะได้รับค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้น (ข้อ 3)

(4) สำนักงานประกันสังคมจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลจากกองทุนเงินทดแทนจำนวน 45,000 บาท จึงชอบแล้ว นายจ้างจึงไม่มีสิทธิได้รับเงินที่ทตรงจ่ายค่ารักษาพยาบาลไปคืนเพิ่มอีก

**โดยสรุป** คือ เงินค่ารักษาพยาบาลต้องจ่ายตามอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง ไม่ใช่จ่ายตามความจำเป็นที่ต้องได้รับการรักษาพยาบาลทันที หรือตามความเหมาะสมของการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย เพราะการจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาล "ทันทีตามความเหมาะสม" เป็นหน้าที่ของนายจ้างตามกฎหมาย หากฝ่าฝืนก็จะเป็นความผิด ส่วนค่ารักษาพยาบาลเป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ถ้านายจ้างทตรงจ่ายเงินค่ารักษาพยาบาลไปมาก และเบิกคืนได้น้อยกว่า เงินส่วนที่เกินกว่าที่กฎกระทรวงกำหนด เป็นเรื่องเฉพาะตัวของนายจ้าง-ลูกจ้าง และกฎหมายไม่ได้บัญญัติให้นายจ้างมีสิทธิเรียกคืนเพิ่มเติมได้อย่างไร... 📄

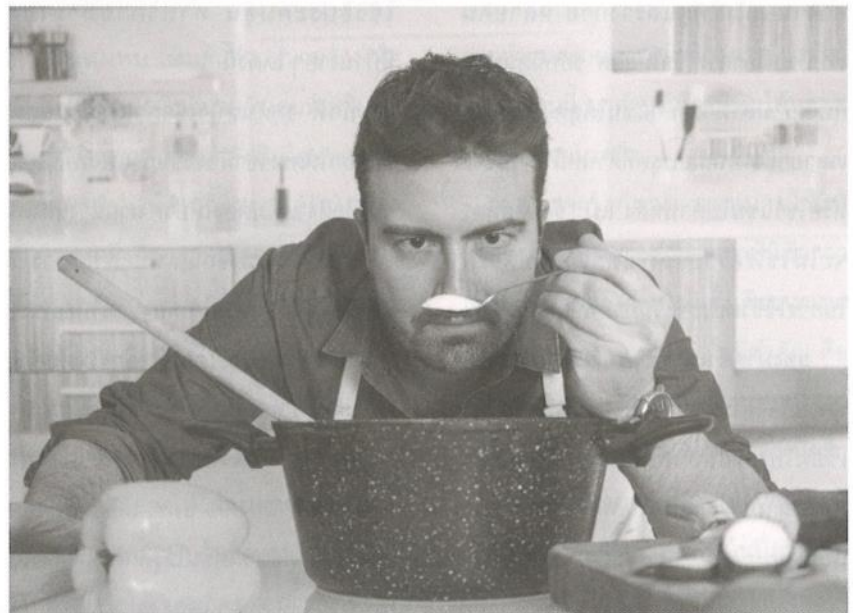
“กฎหมายใช้คำว่า “นายจ้างทราบหรือควรจะได้ทราบ” ดังนั้น แม้นายจ้างจะไม่ได้ทราบโดยตรง แต่หากข้อเท็จจริงรับฟังได้ว่า นายจ้างควรได้รับทราบถึงการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างแล้ว กฎหมายถือว่านายจ้างทราบเช่นกัน”

# ลด “โซเดียม” ลดชด ลดปรุง ลดโรค

โรคกลุ่ม NCDs (Non-Communicable Diseases) ภัยเงียบที่แฝงอยู่ใกล้ตัวเรา! เป็นโรคไม่ติดต่อ แต่จะค่อยๆ สะสมอาการไปเรื่อยๆ และทวีความรุนแรงมากขึ้น จนสุดท้ายกลายเป็นอาการเรื้อรัง หากไม่ได้รับการรักษาหรือดูแลอย่างถูกวิธี อาจส่งผลเสียต่อการดำเนินชีวิตได้

## NCDs อันตรายแค่ไหน

เป็นที่น่าตกใจว่า คนไทยเสียชีวิตจากกลุ่มโรค NCDs 73% สูงกว่าค่าเฉลี่ยทั่วโลก สาเหตุมาจากการบริโภคอาหารรสหวาน มัน เค็มมากเกินไป โดยเฉพาะปริมาณการบริโภคโซเดียมสูงถึง 9.1 กรัมต่อวัน ทำให้เกิดโรคความดันโลหิตสูง และโรคแทรกซ้อนอันตรายต่างๆ มีผู้ป่วยโรคที่สัมพันธ์กับการกินโซเดียมสูงถึง 22 ล้านคน แบ่งเป็นผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง 13.2 ล้านคน โรคไต 7.6 ล้านคน โรคหัวใจขาดเลือด 7.5 แสนคน และโรคหลอดเลือดสมอง 5 แสนคน



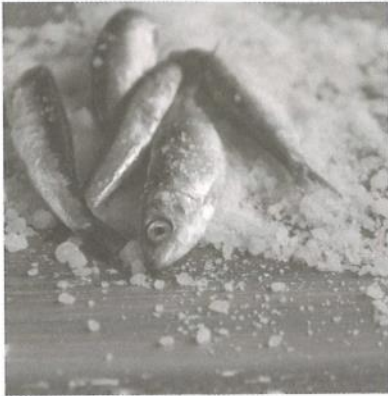
ล่าสุด กระทรวงสาธารณสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) และภาคี ได้รณรงค์ “ลดชด ลดปรุง ลดโรค” ปรับเปลี่ยนพฤติกรรม โดยเริ่มจากลดชดน้ำซุป น้ำผัด น้ำแกง น้ำยำ เน้นบริโภคเนื้อสัตว์ ผักในมื้ออาหาร โดยเฉพาะในผู้สูงอายุและคนมีโรคประจำตัว หากบริโภคอาหารรสเค็มมากเกินไป จะมีอาการตาบวม ขาบวม ความดันโลหิตสูง ปวดศีรษะ ตื่นน้ำบ่อย และที่น่ากังวลคือ มีผู้ป่วยโรคไต หรือมีอาการไตวาย

อายุน้อยลงอยู่ที่ 35-40 ปี จากเดิมอยู่ที่ 50-60 ปี

## สาเหตุของการติดกินอาหารรสเค็ม

1. วัฒนธรรมการบริโภคที่เปลี่ยนไป ผู้คนหันมานิยมอาหารสำเร็จรูปมากขึ้น เช่น บุปเฟ่ต์ปิ้ง-ย่าง หมูกระทะ อาหารญี่ปุ่น อาหารเกาหลีที่มีรสเค็มจัดจากการหมักดองเกลือ หรือเครื่องปรุงจำนวนมาก เมื่อบริโภคต่อเนื่องก็อาจจะติดรสเค็มโดยไม่รู้ตัว





2. บริโภคอาหารรสเค็มตั้งแต่เด็ก ทั้งขนมกรุบกรอบขนมที่สำเร็จรูปจืดของจืดด้วย หรืออาหารที่ปรุงเค็มมากเกินไป โดยพบว่า ปัจจุบันร้านค้ากว่า 95% ใช้ผงปรุงรสสำเร็จรูปมากกว่าเค็มน้ำซุปรดด้วยผักหรือเนื้อสัตว์ เพราะมีต้นทุนถูกกว่า

## อาหารเหล่านี้ มีโซเดียมเท่าไร

1. ปลาเค็ม 100 กรัม โซเดียมเฉลี่ย 5,327 มิลลิกรัม
2. ปลาจืด 100 กรัม โซเดียมเฉลี่ย 6,016 มิลลิกรัม
3. จืดกึ่งสำเร็จรูป 1 ถ้วย (35 กรัม) โซเดียมเฉลี่ย 900 มิลลิกรัม
4. ผักกาดดองกระป๋อง (30 กรัม) โซเดียมเฉลี่ย 1,720 มิลลิกรัม
5. ลูกชิ้น 5 ลูก (30 กรัม) โซเดียมเฉลี่ย 640 มิลลิกรัม
6. แหนมหมู 1 ไม้ (15 กรัม) โซเดียมเฉลี่ย 480 มิลลิกรัม
7. ไส้กรอกหมู 1 ลูก (30 กรัม) โซเดียมเฉลี่ย 204 มิลลิกรัม
8. หมูยอ 4 ชิ้น (30 กรัม) โซเดียมเฉลี่ย 227 มิลลิกรัม

## เลี้ยงเค็มไม่ได้ ไร้ทองวิธีนี้ดู

หลายคนใช้สูตรต้มน้ำเปล่ามากๆ แล้ว ออกกำลังกายเพื่อขับโซเดียม หลังเอนจอยกับการเป็นสายปาร์ตี้ที่เน้นบริโภคอาหารมีโซเดียมสูง ในทางการแพทย์ถือว่าการต้มน้ำแล้วออกกำลังกาย สามารถช่วยขับโซเดียมได้ประมาณ 10-20% หากทำได้ก็ถือว่าดี ดีกว่าไม่ต้มน้ำเปล่า ไม่ออกกำลังกายเลย แต่แนะนำว่าควรต้มน้ำในปริมาณที่เหมาะสม เพราะโซเดียมจะขับออกทางปัสสาวะ หากต้มน้ำน้อย ทำให้ปัสสาวะน้อย เกลือจะไม่ออก ตกค้างในร่างกายนาน ส่วนการออกกำลังกายก็ช่วยได้บ้าง สามารถขับโซเดียมได้ประมาณ 5-10% ขึ้นอยู่กับว่าเราออกกำลังกายมากน้อยแค่ไหน ซึ่งถ้าใช้เวลาเกิน 1 ชั่วโมง ก็อาจช่วยขับโซเดียมได้มากขึ้น

## 6 วิธีง่ายๆ ลดหวาน มัน เค็มให้น้อยลง

1. หัดทำอาหารกินเอง แล้วปรุงรสให้ลดหวาน มัน เค็มลง
2. หากซื้อมากิน ควรสั่งเค็มน้อย ไม่ใส่ผงชูรส




3. เมื่อร้านปรุงมาแล้ว อย่าปรุงเพิ่ม ทั้งน้ำจิ้ม น้ำปลา หรือซอสต่างๆ

4. อาหารประเภทน้ำ ต้องกินให้น้อยลง เช่น ซาซุ เพราะโซเดียมจะอยู่ในน้ำ ยิ่งต้มนาน น้ำงวดเข้าก็ยิ่งเค็ม ดังนั้น ถ้าเป็นไปได้ควรกินเนื้อๆ และไม่กินน้ำอัดลมตาม เพราะหากกินคู่กัน ก็เท่ากับว่าจะได้ทั้งอาหารรสเค็ม (โซเดียม) กับเครื่องดื่มที่มีน้ำตาลสูง (น้ำอัดลม) ก็ยิ่งแย่ไปอีกใหญ่

5. กินผัก ผลไม้เยอะๆ จะช่วยต้านโซเดียม ทำให้ความดันลดลง และสุขภาพไตดีขึ้น

6. เลี่ยงกินของหมักดองและของสำเร็จรูปที่มีโซเดียมสูง ควรเน้นกินที่ปรุงสดใหม่

แต่ทั้งนี้ทั้งนั้น หากรู้ตัวว่ามือนับบริโภคอาหารที่มีโซเดียมสูงไปแล้ว มื้อหน้าควรลดหรือกินจืดบ้าง เพื่อให้ไตได้พัก ไม่โซกินหนัก กินเค็มทุกมื้อ ตลอดทุกวัน ร่างกายก็คงไม่ไหว ไม่อย่างนั้นโรคกลุ่ม NCDs ตามหาและมาเยือนแน่นอนอนที่สำคัญอย่าลืมหมั่นตรวจสุขภาพ ปีละ 1 ครั้ง เพื่อเช็คความแข็งแรงของร่างกายเอาไว้ด้วย  [www.mcl.or.th](http://www.mcl.or.th)

## Cyanide สารอันตราย ความเสี่ยง และวิธีการรับมือ



Cyanide หรือไซยาไนด์ คือ สารเคมีอันตรายที่ออกฤทธิ์ได้อย่างรวดเร็ว เมื่อเข้าสู่ร่างกายอาจเข้าไปยับยั้งการทำงานของเซลล์จนอาจเป็นอันตรายถึงชีวิต ไซยาไนด์เป็นสารเคมีที่มีพันธะคาร์บอน ไนโตรเจน (CN) มักนำมาใช้ในอุตสาหกรรมการผลิตกระดาษ สิ่งทอ และพลาสติก สามารถปนเปื้อนได้ทั้งในอากาศ ดิน น้ำ และอาหาร Cyanide สามารถ

เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ โดยพบในพืชบางชนิด อย่างอัลมอนด์ แอปเปิล และยังสามารถเกิดได้จากกระบวนการเผาผลาญภายในร่างกายมนุษย์ อย่างไรก็ตาม Cyanide ปริมาณเพียงเล็กน้อยที่พบในพืชและกระบวนการเผาผลาญนั้นไม่เป็นอันตรายต่อสิ่งมีชีวิต

### Cyanide ในรูปแบบไหนที่เป็นอันตรายต่อชีวิต?

สารเคมีอันตรายชนิดนี้มีรูปแบบที่หลากหลายทั้งในรูปแบบของแข็ง ของเหลว และแก๊ส โดยแต่ละชนิดมีแหล่งที่มาและคุณสมบัติที่แตกต่างกันไป ดังนี้

Sodium cyanide (NaCN) เป็นของแข็งสีขาว อาจอยู่ในรูปแบบผลึก แท่ง หรือผง พบได้ในอุตสาหกรรมเหมืองแร่ ใช้ในการเคลือบเงาหรือเคลือบสีเหล็ก และเป็นส่วนประกอบในยาฆ่าแมลง สามารถเข้าสู่ร่างกายจากการสัมผัสบริเวณปากแผล การสูดดม หากรับประทานอาจเป็นพิษถึงตายได้ Potassium cyanide (KCN) มีลักษณะเป็นก้อนผลึก หรือผงสีขาว เมื่อเป็นของเหลวจะใสไม่มีสี กลิ่นคล้ายแอมโมเนีย มักนำมาใช้ในการสกัดแร่ อย่างทองหรือเงิน และยังพบได้ในยาฆ่าแมลง เมื่อ Potassium cyanide เจอกับความร้อนจะทำให้เกิดควันพิษ หากได้รับเข้าสู่ร่างกายอาจรบกวนการทำงานของอวัยวะภายในจนเป็นอันตรายถึงชีวิต Hydrogen cyanide (HCN) อาจมาในรูปแบบของของเหลว หรือแก๊สที่ไม่มีสี พบในควันจากท่อไอเสีย ควันบุหรี่ และควันจากโรงงานอุตสาหกรรม เมื่อสูดดมอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อระบบทางเดินหายใจ ระบบประสาทส่วนกลาง รวมทั้งยังอาจก่อให้เกิดการระคายเคืองตามผิวหนังและดวงตา Cyanogen chloride (CNCl) มีลักษณะเป็นของเหลว หรือแก๊สที่ไม่มีสี มีกลิ่นฉุน และเป็นพิษอย่างรุนแรงเมื่อเผาไหม้ อาจทำให้ระคายเคืองเมื่อสูดดม



## อันตรายจาก Cyanide

Cyanide สามารถเข้าสู่ร่างกายได้หลายวิธี ในเบื้องต้นอาจทำให้เกิดอาการ เช่น ระคายเคืองบริเวณที่สัมผัสอย่างผิวหนังหรือดวงตา ร่างกายอ่อนแรง เวียนศีรษะ คลื่นไส้ หายใจติดขัด หมดสติ และหัวใจหยุดเต้น เป็นต้น โดยความรุนแรงของอาการนั้นอาจขึ้นอยู่กับชนิดของ Cyanide ปริมาณ และระยะเวลาในการได้รับโดยผลกระทบจากการได้รับ Cyanide อาจแบ่งได้ 2 ประเภท ดังนี้

ภาวะเป็นพิษจาก Cyanide แบบเฉียบพลัน เป็นอาการที่พบได้ยาก เกิดขึ้นในทันที อาจทำให้เกิดอาการ เช่น หายใจติดขัด เลือดไหลเวียนผิดปกติ ภาวะหัวใจหยุดเต้น สมอบบวม ชัก และหมดสติ เป็นต้น ภาวะเป็นพิษจาก Cyanide แบบเรื้อรัง เกิดจากการได้รับ Cyanide ปริมาณเล็กน้อย ต่อเนื่องกันเป็นเวลานาน ในเบื้องต้นอาจทำให้เกิดอาการปวดศีรษะ ง่วงซึม คลื่นไส้ อาเจียน เกิดผื่นแดง และอาจมีอาการอื่น ๆ เกิดขึ้นตามมา เช่น รุ่่านตาขยาย ตัวเย็น อ่อนแรง หายใจช้า เป็นต้น นอกจากนี้ หากไม่ได้รับการรักษาเป็นเวลานาน อาจทำให้หัวใจเต้นช้าหรือเต้นผิดปกติ ผิวหนังบริเวณใบหน้าและแขนขากลายเป็นสีม่วง โคม่า และเสียชีวิตในที่สุด

## หากสัมผัสกับ Cyanide ควรรับมืออย่างไร ?

Cyanide เป็นสารเคมีอันตราย หากสัมผัสกับสารชนิดนี้ควรรีบลดปริมาณสารดังกล่าวให้ได้มากที่สุด ซึ่งวิธีการรับมือกับ Cyanide อาจทำได้ ดังนี้

การสัมผัสทางผิวหนัง หากร่างกายสัมผัสกับ Cyanide ให้ถอดเสื้อผ้าที่ปนเปื้อนออกด้วยการใช้กรรไกรตัดเสื้อผ้าออกเป็นชิ้น ๆ และนำออกจากลำตัว โดยวิธีนี้จะช่วยให้เสื้อผ้าที่ปนเปื้อน Cyanide ไม่ไปสัมผัสกับผิวหนังส่วนอื่น เช่น ศีรษะ และไม่ควรให้ผู้อื่นสัมผัสร่างกายหรือเสื้อผ้าโดยตรงเพราะอาจได้รับพิษจาก Cyanide ไปด้วย จากนั้นจึงทำความสะอาดร่างกายด้วยน้ำและสบู่เพื่อลดปริมาณสารพิษให้ได้มากที่สุด ก่อนรับนําส่งโรงพยาบาล การสูดดมและรับประทาน หากสูดดมอากาศที่มี Cyanide ปนเปื้อนควรออกจากพื้นที่บริเวณนั้น หากไม่สามารถออกจากสถานที่ได้ควรก้มต่ำลงบนพื้น ในกรณีที่ผู้ป่วยหายใจลำบากหรือหยุดหายใจ ต้องทำ CPR เพื่อปฐมพยาบาลเบื้องต้นและรับนําส่งโรงพยาบาล แต่ห้ามใช้วิธีเป่าปากหรือวิธีผายปอดเพื่อหลีกเลี่ยงการได้รับพิษ

การสัมผัสทางดวงตา ควรถอดแว่นตาหรือคอนแทคเลนส์ออก จากนั้นให้ใช้น้ำสะอาดล้างตา ต่อเนื่องกันอย่างน้อย 10 นาที และไปโรงพยาบาลเพื่อรับการตรวจ

สิ่งของบางอย่างที่ปนเปื้อน Cyanide อาจนำกลับมาใช้ใหม่ได้ แต่ต้องทำความสะอาดเพื่อกำจัดสารพิษอย่างถูกวิธีก่อนนำกลับมาใช้ สำหรับคอนแทคเลนส์ หรือเสื้อผ้าที่ปนเปื้อนควรเก็บใส่ถุงพลาสติกที่มีดัดและกำจัดทิ้งอย่างเหมาะสมตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

วิธีหลีกเลี่ยงการสัมผัสกับ Cyanide

การหลีกเลี่ยงและลดโอกาสในการสัมผัสกับ Cyanide อาจทำได้ ดังนี้  
งดสูบบุหรี่

เก็บภาชนะที่บรรจุสารเคมีภายในบ้านให้มิดชิดและเหมาะสม

ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมี ควรใช้ภาชนะรองรับสารเคมีที่มีขนาดเล็กที่สุด ซึ่งอาจช่วยให้ได้รับสารพิษน้อยลงหากเกิดอุบัติเหตุ รวมถึงลดโอกาสการสัมผัสและการสูดดมลงด้วย

ผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับสารเคมี ไม่ควรนำเสื้อผ้าหรืออุปกรณ์ที่อาจปนเปื้อน Cyanide ออกนอกสถานที่ทำงานหรือนำกลับบ้าน

ติดตั้งเครื่องดักจับควัน เนื่องจาก Cyanide อาจมาในรูปแบบของควันได้

สวมอุปกรณ์ป้องกันทุกครั้งเมื่อต้องทำงานกับสารเคมี หรือต้องเข้าไปในพื้นที่ที่มีการปนเปื้อนของ Cyanide

ผู้ที่มีความเสี่ยงได้รับสารพิษสูง เช่น เกษตรกร ช่างเหล็ก ช่างทอง พนักงานที่อยู่ในกระบวนการการผลิตกระดาษ สิ่งทอ ยาง และพลาสติก ผู้ที่ทำงานกำจัดแมลง เป็นต้น ควรไปพบแพทย์และเข้ารับการตรวจสุขภาพเป็นประจำ





คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล  
มหาวิทยาลัยมหิดล

## ผลกระทบของการใช้สารเสพติดในวัยรุ่น

### ผลกระทบ ของการใช้สารเสพติด ในวัยรุ่น

**ตนเอง** ทำลายร่างกายระบบต่าง ๆ ประสาทหลอน  
ความจำเสื่อม มะเร็งเม็ดเลือด ปอดอักเสบ มะเร็งปอด ฯลฯ

**ผลต่อจิตใจและอารมณ์** อารมณ์แปรปรวน หงุดหงิดง่าย  
ก้าวร้าว ซาดการใช้เหตุผล

**ต่อครอบครัว** เสียทรัพย์สินเงินทอง เสียชื่อเสียง  
ไม่เข้าใจกันเกิดความแตกแยกในครอบครัว

**ต่อชุมชน** เกิดปัญหาการลักขโมย ความไม่ปลอดภัยต่อทรัพย์สิน/  
ร่างกายและชีวิตของคนในชุมชน

## JUST SAY NO

### บุหรี่ (Tobacco)



- สมรรถภาพร่างกายเสื่อม  
เสี่ยงโรคหลอดเลือดหัวใจ  
หลอดเลือดสมองตีบ  
โรคมะเร็งปอด  
เสียชีวิตก่อนวัยอันควร

### กัญชา (cannabis)



- ออกฤทธิ์กระตุ้นประสาท ตื่นเต้น  
ช่างพูด หัวเราะตลอดเวลา
- ต่อมาจะกดประสาท ทำให้เชื่องซึม
- หากเสพในปริมาณมากๆ จะหลอน  
ประสาท หูแว่ว ความคิดสับสน  
ควบคุมตัวเองไม่ได้

### สุรา



- เกิดผลกระทบต่อระบบประสาทส่วนกลาง  
เมาสุรา ไม่สบายจากพิษของแอลกอฮอล์  
ร่างกายจิตใจและพฤติกรรมผิดปกติ  
ความสามารถในการทำหน้าที่ต่างๆ  
บกพร่อง เสียการทรงตัว หูดไม่ชัด หมดสติ  
หรือเสียชีวิตได้

### แอมเฟตามีน (Amphetamine)



- ออกฤทธิ์กระตุ้นประสาท เช่นยาบ้า ยาไอซ์ใช้ประจำขนาดไม่สูงจะ  
กระตุ้นประสาท ตื่นตัว เคลิบเคลิ้ม ร่าเริง ไม่เหนื่อย ไม่ง่วง ตาแข็งกลายเป็นยา  
เพิ่มพลัง หากใช้ประจำ สุขภาพจะทรุดโทรม เกิดอาการทางจิต ซึมเศร้าและ  
อาจถึงขั้นฆ่าตัวตาย

### สารระเหย



- ออกฤทธิ์กดประสาท เช่น กาว แลคเกอร์ ทินเนอร์ น้ำมันเบนซิน ยาล้างเล็บ  
น้ำมันผสมสี น้ำมันก๊าด สกัดป้องกันสนิม พืชเฉียบพลันหลังสูดดม กดศูนย์  
การหายใจหมดสติ ทำให้ตายได้ หากสูดดมติดต่อกันเป็นเวลานาน เสื่อมสมรรถภาพ  
ทางการรับรู้ หูดไม่ชัด มึนตึ้น แขนขาสั่น เดินไม่ตรงทาง สมองเสื่อม

### คาถาป้องกันภัย

1. เชื่อฟังพ่อแม่
2. มีปัญหาปรึกษาผู้ปกครอง
3. เข้าใจสารเสพติด
4. ไม่มั่วสุม
5. ไม่ลองเสพ
6. ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์
7. สารเสพติดไม่ใช่เรื่องโก้หรู
8. ร่าเริงแจ่มใส รักษาสุขภาพอนามัย
9. คบเพื่อนดี
10. ยึดมั่นศาสนา
12. กล้าบอกผู้ปกครองหากเจอทดลองเสพ
13. พบผู้เสพยาต้องกล้าแจ้งเจ้าหน้าที่

### สังเกตอย่างไรผู้ใดติดยา

- มีประวัติการใช้หรืออยู่อาศัยร่วมกับบุคคลที่ใช้สารเสพติด
- มีรอยสัก มีกลิ่นบุหรี่ สุรา กลิ่นหอมเหมือนลูกกวาด
- อยู่ไม่นิ่ง กระตือรือร้นผิดปกติ ตื่นเหง้าหรือสูบบุหรี่
- ไม่ตั้งใจเรียน เรียนไม่รู้เรื่อง ซาดเรียนโดยไม่มีสาเหตุ
- เกียจคร้าน ง่วงหงาวหาวนอน ตาหรี่ สู้แสงไม่ได้
- มีอาการนอนยา นอนหลับมากผิดปกติ เรียกกยาก ไม่ตอบสนองต่อสิ่งเร้า สังคมสิ่งแวดล้อม
- หน้าที่การงานแบบคนที่มีความทุกข์ ผอมซิด ทรุดโทรม ไม่มีแรงอ่อนเพลีย
- ความประพฤติเปลี่ยนแปลงไป ละเลยกิจวัตรประจำวัน ระเบียบวินัยหย่อนยาน
- พฤติกรรมเปลี่ยนเป็นคนเจ้าอารมณ์ หงุดหงิด อุนเฉียว ผิดปกติ ไม่โง่งาย
- มีลับลมคมใน ซอแยกตัวอยู่คนเดียวเงียบๆ
- มีอุปการณ์เกี่ยวกับการเสพยา เช่น กระดาษขตะกั่ว หลอดกาแฟ ไม้ขีดไฟ หลอด / เข็มฉีดยา
- ใช้เงินเปลืองผิดปกติ มีหนี้สิน บางครั้งลักขโมย



## ENERGY FOCUS



By Production Control

## บททวน : ข้อมูลการจัดการพลังงาน 8 ขั้นตอน



### ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสถานการณ์การจัดการเบื้องต้น

( กฎกระทรวงฯ การจัดการพลังงาน ข้อ3 )

ข้อ ๓ ให้เจ้าของโรงงานควบคุมและเจ้าของอาคารควบคุมจัดให้มีการจัดการพลังงานในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม โดยต้องจัดทำนโยบายอนุรักษ์พลังงาน เป้าหมาย และแผนอนุรักษ์พลังงาน และวิธีการจัดการพลังงาน

ในกรณีที่เป็นการนำวิธีการจัดการพลังงานตามกฎกระทรวงนี้มาใช้เป็นครั้งแรก ให้เจ้าของโรงงานควบคุมและเจ้าของอาคารควบคุมประเมินสถานการณ์การจัดการพลังงานเบื้องต้น โดยพิจารณาจากการดำเนินงานด้านพลังงานที่ผ่านมา ก่อนการกำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงาน



# ENERGY FOCUS



By Production Control

## ขั้นตอนที่ 2 การประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานเบื้องต้น

ผลการประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานเบื้องต้น

ปีที่ดำเนินการประเมิน พ.ศ..... 2564.....

ตารางที่ 2.1 การประเมินการจัดการพลังงานขององค์กร

| ระดับคะแนน | นโยบายการอนุรักษ์พลังงาน   | การติดตั้ง   | การกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจ   | ระบบข้อมูลข่าวสาร   | ประชาสัมพันธ์  | กองทุน  |
|------------|--|--|--|---|--|---|
| 4          | มีนโยบายการจัดการพลังงานจากฝ่ายบริหารและถือเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายของบริษัท | มีการจัดตั้งหน่วยงานเป็นโครงสร้างส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน  | มีการประสานงานระหว่างผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน และทีมงานผู้เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ | กำหนดบทบาทที่ชัดเจนของบุคคลและสายงานที่รับผิดชอบประเด็นและโครงการด้านพลังงาน          | ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารการประหยัดพลังงาน และผลการดำเนินงานของการจัดการพลังงาน | จัดสรรงบประมาณโดยมีวัตถุประสงค์ชัดเจนเกี่ยวกับค่าวัสดุอุปกรณ์ |
| 3          | มีนโยบายและมีการสนับสนุนเป็นครั้งคราวจากฝ่ายบริหาร                         | ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานรายงานผลต่อคณะกรรมการจัดการพลังงาน ซึ่งประกอบด้วย ทีมที่มีฝ่ายต่างๆ | คณะกรรมการอนุรักษ์พลังงานเป็นของทางพนักงานดำเนินงาน                              | มีผลการใช้ พลังงานจากศูนย์ข้อมูลที่ไม่ละเอียดครบ แต่มีการแจ้งผลการประหยัด             | ใช้พนักงานที่ทราบโครงการอนุรักษ์พลังงาน และมีการประชาสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ       | ใช้ระยะเวลา ที่เหมาะสมในการพิจารณาการลงทุน                    |
| 2          | ไม่มีการกำหนดนโยบายที่ชัดเจน โดยผู้บริหารที่ผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน        | มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงานบางองค์ คณะกรรมการเฉพาะกิจ แต่ขาดงานที่จับปัญหาไม่ชัดเจน          | คณะกรรมการเฉพาะกิจเป็นผู้ดำเนินการ   | ทำงานตามติดประเด็นโดยขาดข้อมูลใช้คณะกรรมการเฉพาะกิจเข้ามาเกี่ยวข้องกับการตั้งงบประมาณ | จัดเตรียมสื่อประชาสัมพันธ์ที่ควรควร  | ลงทุนโดยบุคลากรที่มีระยะเวลาที่สั้น                           |
| 1          | ไม่มีแนวทางปฏิบัติที่นำไปเป็นแนวทางอื่น                                    | ผู้รับผิดชอบด้านพลังงานมีแรงจูงใจที่ความรับผิดชอบจำกัด                                     | มีการติดต่ออย่างไม่เป็นทางการระหว่างวิศวกรกับผู้ใช้โรงงาน (พนักงาน)              | มีการสรุปพลังงานด้านค่าใช้จ่ายการใช้พลังงานเพื่อใช้กับหน่วยงานวิศวกรรม                | แจ้งให้พนักงานทราบอย่างไม่เป็นทางการเพื่อส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ | พิจารณาเฉพาะมาตรการที่ลงทุนต่ำ                                |
| 0          | ไม่มีนโยบายที่ชัดเจน   | ไม่มีผู้รับผิดชอบด้านพลังงาน   | ไม่มีการติดต่อกับผู้ปฏิบัติงาน   | ไม่มีระบบรวบรวมข้อมูลและปฏิบัติการใช้พลังงาน  | ไม่มีการสนับสนุนการประหยัดพลังงาน  | ไม่มีการลงทุนใดๆในการปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน         |

หมายเหตุ: 1. ข้อมูลการประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานเบื้องต้นประเมินจาก.....13.....ฝ่าย ของจำนวนทั้งหมด.....13.....ฝ่าย หรือบุคลากรจำนวน.....146.....คน

จากทั้งหมด.....272.....คน คิดเป็นร้อยละ .....54 9%.....

2. ในกรณีที่โรงงานควบคุมพลังงานระบบการจัดการพลังงานในรอบที่สอง ในขั้นตอนที่โรงงานควบคุมจะดำเนินการเพื่อไม่ดำเนินการก็ได้ หากดำเนินการประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานภายใต้ข้อนี้เรื่อยๆ จะทำให้ทราบสถานภาพการจัดการพลังงานที่มีการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น

3. การประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานในภาพรวมของโรงงานควบคุม หากทางโรงงานมีวิธีการอื่นที่เหมาะสมกว่า ก็สามารถนำมาใช้แทนตารางด้านบนได้

### ข้อกำหนด

เจ้าของโรงงาน / อาคารควบคุมต้องดำเนินการประเมินสถานภาพการจัดการพลังงานเบื้องต้นดังนี้

1. พิจารณาการดำเนินงานด้านพลังงานที่ผ่านมา
2. โดยใช้ตาราง “ตารางประเมินสถานภาพการจัดการด้านพลังงานเบื้องต้น” (Energy Management Matrix : EMM)
3. ประเมิน EMM จากหน่วยงานย่อยแล้วจึงรวมเป็นภาพรวม

## 5S FOCUS



By Production Control

# 5S Best Area Competition

ผลการประกวดพื้นที่ 5S ดีเด่น ครั้งที่ 1 ประจำปี 2566

## 5S Best Area Competition 2023

| No. | Group      | Final scores |         | Accumulate Scores |
|-----|------------|--------------|---------|-------------------|
|     |            | #1/2023      | #2/2023 |                   |
| 1   | TD         | 85.40        |         | 85.40             |
| 2   | MT         | 83.20        |         | 83.20             |
| 3   | QC         | 82.80        |         | 82.80             |
| 4   | PC         | 80.60        |         | 80.60             |
| 5   | AC         | 78.80        |         | 78.80             |
| 6   | QEHS       | 77.20        |         | 77.20             |
| 7   | Product WH | 74.60        |         | 74.60             |
| 8   | PM         | 74.40        |         | 74.40             |
| 9   | PCK        | 72.20        |         | 72.20             |
| 10  | HRGA       | 71.80        |         | 71.80             |
| 11  | Starch WH  | 71.60        |         | 71.60             |
| 12  | CS & PWD   | 70.40        |         | 70.40             |
| 13  | UT         | 67.00        |         | 67.00             |
| 14  | PD1        | 66.80        |         | 66.80             |



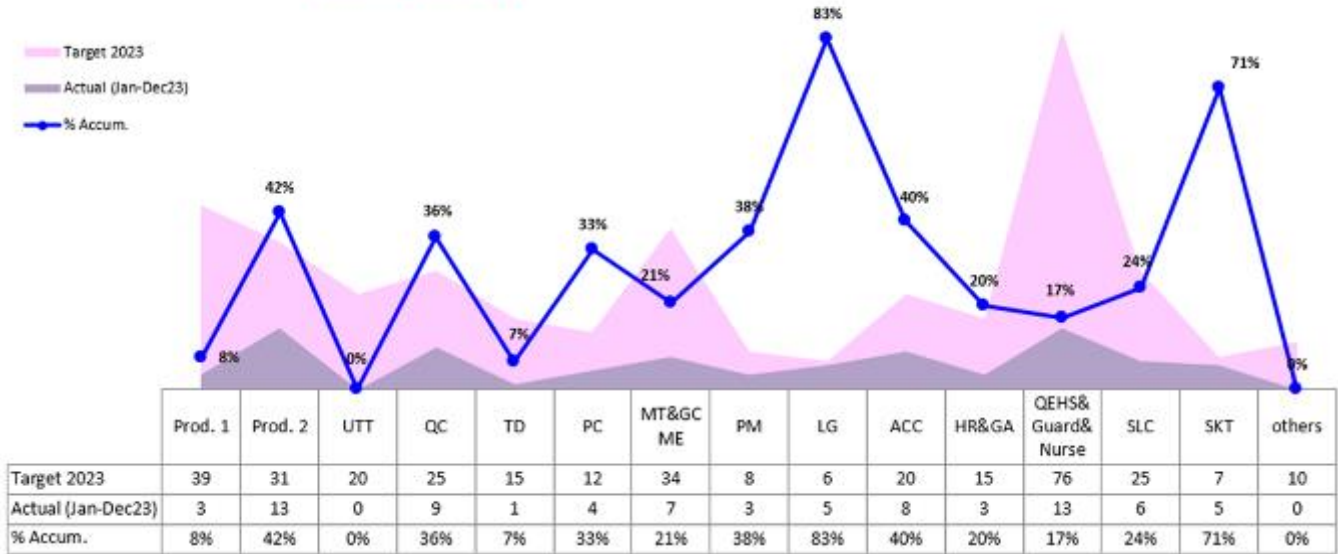


# KAIZEN FOCUS



By Production Control

Actual Kaizen Accumulation (Jan - Apr 2023)



| Section        | Kaizen A   |          |              |           |             |             | Total     |
|----------------|------------|----------|--------------|-----------|-------------|-------------|-----------|
|                | 5S/Self-MT | Energy   | Productivity | Safety    | Environment | Food Safety |           |
| PD 1           | 0          | 0        | 2            | 0         | 0           | 1           | 3         |
| PD 2           | 6          | 0        | 0            | 6         | 0           | 1           | 13        |
| UTT            | 0          | 0        | 0            | 0         | 0           | 0           | 0         |
| QC             | 5          | 0        | 3            | 0         | 0           | 1           | 9         |
| TD             | 0          | 0        | 1            | 0         | 0           | 0           | 1         |
| PC             | 2          | 0        | 0            | 0         | 0           | 2           | 4         |
| MT & GCME      | 1          | 0        | 0            | 5         | 1           | 0           | 7         |
| LG             | 1          | 0        | 3            | 1         | 0           | 0           | 5         |
| PM             | 0          | 0        | 3            | 0         | 0           | 0           | 3         |
| ACC            | 3          | 0        | 5            | 0         | 0           | 0           | 8         |
| HR & GA        | 0          | 0        | 3            | 0         | 0           | 0           | 3         |
| QEHS & Guard   | 6          | 0        | 0            | 7         | 0           | 0           | 13        |
| SLC            | 3          | 0        | 3            | 0         | 0           | 0           | 6         |
| SKT            | 3          | 0        | 2            | 0         | 0           | 0           | 5         |
| Subcontractors | 0          | 0        | 0            | 0         | 0           | 0           | 0         |
| <b>SUM</b>     | <b>30</b>  | <b>0</b> | <b>25</b>    | <b>19</b> | <b>1</b>    | <b>5</b>    | <b>80</b> |

# ENERGY TIPS



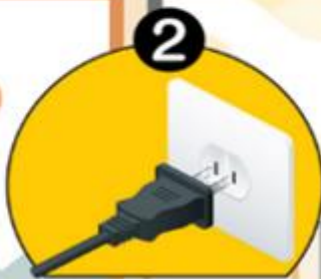
By Production Control



## 6 วิธีง่ายๆ ๆ อยู่บ้านอย่างไรให้ประหยัดไฟ



1  
เปิดหน้าต่างรับลม  
รับแสงธรรมชาติ



2  
ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้า  
และถอดปลั๊ก  
เมื่อไม่ใช้งาน



3  
เลือกใช้หลอดไฟ LED  
แทนหลอดไฟธรรมดา



4  
ไม่เสียบปลั๊กชาร์จ  
โทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์  
อิเล็กทรอนิกส์ทิ้งไว้  
เมื่อแบตเตอรี่เต็มแล้ว



5  
เปิดแอร์ในอุณหภูมิ  
ที่เหมาะสม  
(26 องศาเซลเซียส)



6  
เลือกใช้เครื่องใช้ไฟฟ้า  
ที่ติดฉลากประหยัดไฟฟ้า  
เบอร์ 5



# ENERGY TIPS



By Production Control

เคล็ดลับดี ๆ ที่จะช่วยประหยัดไฟในบ้าน ที่ทุกคนสามารถทำได้ง่าย ๆ

## 1. เปิดหน้าต่างรับลม รับแสงธรรมชาติ

การเปิดหน้าต่างจะช่วยประหยัดไฟได้ดี เพราะช่วยให้แสงและลมธรรมชาติหมุนเวียนเข้ามาในบ้านได้อย่างเต็มที่ จะทำให้บ้านสว่างและเย็นโดยไม่ต้องเปิดไฟหรือเครื่องปรับอากาศ

## 2. ปิดเครื่องใช้ไฟฟ้าและถอดปลั๊กเมื่อไม่ใช้งาน

การเสียบปลั๊กทิ้งไว้ แม้ไม่ได้มีการเชื่อมต่อ ยังทำให้มีกระแสไฟฟ้าไหลเวียนอยู่ ดังนั้นเพื่อการประหยัดไฟ เมื่อใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้าเสร็จแล้วควรปิดและถอดปลั๊กหลังจากเลิกใช้งานทุกครั้ง

## 3. เลือกใช้หลอดไฟ LED แทนหลอดไฟธรรมดา

หลอดไฟ LED ให้แสงสว่างมากกว่าหลอดไฟแบบธรรมดา แต่กินไฟน้อยกว่า และมีอายุการใช้งานที่มากกว่า ที่สำคัญคือเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และไม่เสี่ยงอันตรายจากรังสี UV หรือสารตะกั่วเหมือนหลอดไฟธรรมดาทั่วไป

## 4. ไม่เสียบปลั๊กชาร์จโทรศัพท์มือถือ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ทิ้งไว้ เมื่อแบตเตอรี่เต็มแล้ว

โดยปกติแบตเตอรี่โทรศัพท์มือถือจะชาร์จเต็มภายในไม่กี่ชั่วโมง การเสียบชาร์จทิ้งไว้แม้แบตเตอรี่เต็มแล้วจะทำให้กินไฟ และเสี่ยงต่อการเกิดไฟฟ้าลัดวงจรได้ เราจึงควรถอดปลั๊กออกทุกครั้งเพื่อความปลอดภัยและช่วยประหยัดไฟได้มากกว่า

## 5. เปิดแอร์ในอุณหภูมิที่เหมาะสม 26 องศาเซลเซียส

ตั้งอุณหภูมิเครื่องปรับอากาศที่ 26 องศาเซลเซียส เย็นสบายกำลังดี แถมช่วยประหยัดค่าไฟได้มากกว่าการตั้งอุณหภูมิที่ต่ำลง นอกจากนี้การปิดเครื่องปรับอากาศเร็วขึ้น 1 ชั่วโมง ก่อนออกจากห้อง สามารถช่วยประหยัดไฟฟ้าได้เช่นกัน

## 6. เลือกใช้เครื่องใช้ไฟฟ้าที่ติดฉลากประหยัดไฟฟ้าเบอร์ 5

ฉลากประหยัดไฟฟ้าเบอร์ 5 บ่งบอกระดับการใช้ไฟฟ้าและข้อมูลเบื้องต้น รวมถึงประสิทธิภาพ ค่าใช้จ่ายต่อปี เพื่อให้ผู้ใช้สามารถเลือกซื้อเครื่องใช้ไฟฟ้าได้อย่างเหมาะสม และประหยัดค่าใช้จ่ายในระยะยาว

## CARBON CORNER



## สรุปประชุม COP27 อะไรคือประเด็นที่น่าจับตามอง เน้นย้ำ “ความสูญเสียและเสียหาย” จากภาวะโลกร้อน

ปิดฉากลงแล้วสำหรับเวทีการประชุมสำคัญที่ติดตามความเคลื่อนไหวด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ‘COP27’ หรือ การประชุมรัฐภาคีกรอบอนุสัญญาสหประชาชาติว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (United Nations Framework Convention on Climate Change Conference of the Parties: UNFCCC COP) ครั้งที่ 27 จัดขึ้น ณ เมืองชาร์มเอลซีค ประเทศอียิปต์ ระหว่างวันที่ 6-18 พฤศจิกายน 2565 การประชุม COP27 ครั้งนี้ มีผู้เข้าร่วมกว่า 35,000 คน รวมถึงตัวแทนรัฐบาล ผู้สังเกตการณ์ และภาคประชาสังคม หลังประชุมอย่างตึงเครียดมาร่วมเกือบสองสัปดาห์เพื่อหารือแนวทางเรียกร้องให้ทั่วโลกร่วมมือกันอย่างจริงจังในการลดการแพร่กระจายก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ ซึ่งการประชุมครั้งนี้มุ่งประเด็นข้อตกลงเกี่ยวกับการจัดตั้งกองทุนเพื่อชดเชย “ความสูญเสียและเสียหาย” (Loss and Damage) ที่ได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อนและภัยพิบัติที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศที่ทวีความรุนแรงขึ้น

ที่มา : <https://sdgmove.com/>



## CARBON CORNER

## สถานการณ์ก๊าซเรือนกระจก



## สาระสำคัญที่สรุปได้จากการประชุม COP27 มีรายละเอียด ดังนี้

- เน้นย้ำถึงการทำตามคำสัญญาที่ไว้เมื่อ COP26 ว่าต้องระดมเงินทุน 1 แสนล้านดอลลาร์ต่อปี เพื่อสนับสนุนกลุ่มประเทศยากจนในการปรับตัวและเพิ่มภูมิคุ้มกันต่อผลกระทบจากวิกฤตสภาพภูมิอากาศ และเพิ่มกองทุนเพื่อการปรับตัวเป็นสองเท่าภายในปี 2568
- เน้นย้ำเป้าหมายของ ข้อตกลงด้านสภาพภูมิอากาศกลาสโกว์ (Glasgow Climate Pact) เพื่อแสดงถึงความมุ่งมั่นในมาตรการลดการใช้เชื้อเพลิงถ่านหินและเลิกใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลที่ไม่มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นต้นตอของปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ที่ปล่อยออกมาแต่ละปี แต่กระนั้น ก็ไม่ได้มีการเรียกร้องให้หยุดใช้เชื้อเพลิงฟอสซิลทั้งหมดตามคำเรียกร้องของประเทศอินเดียและสหภาพยุโรป
- กลุ่มประเทศเล็กที่เปราะบางต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ อาทิ ประเทศคิริบาตี ราวันดา มาลาวี กาบูเวร์ดี ซูรินามิ บาร์เบโดส และปาเลา เรียกร้องให้เพิ่มเงินทุนสำหรับชดเชยจากความเสี่ยงและเสียหาย ซึ่งได้รับการเห็นชอบจากสหประชาชาติ ในการเรียกร้องให้มีการสร้าง “ข้อตกลงความเป็นปึกแผ่นด้านสภาพอากาศ” ฉบับใหม่ ซึ่งประเทศร่ำรวย จะต้องช่วยสนับสนุนประเทศยากจนด้านการเงิน เพราะสัดส่วนการปล่อยก๊าซเรือนกระจกน้อยกว่าประเทศร่ำรวย แต่กลับได้รับผลกระทบอย่างหนัก
- เน้นย้ำถึงความพยายามในทุกระดับเพื่อบรรลุเป้าหมายการรักษาอุณหภูมิทั่วโลกตามข้อตกลงปารีส (Paris Agreement) ไม่ให้สูงขึ้นเกินกว่า 2 องศาเซลเซียสเมื่อเทียบกับยุคอุตสาหกรรม และพยายามจำกัดการเพิ่มขึ้นของอุณหภูมิไม่ให้เกิน 1.5 องศาเซลเซียสเมื่อเทียบกับยุคก่อนอุตสาหกรรม ภายในปี 2643

ที่มา : <https://sdgmove.com/>

## CARBON CORNER



อย่างไรก็ดี การประชุมครั้งนี้มุ่งเน้นไปที่การเรียกร้องจัดตั้งกองทุนในการชดเชยความสูญเสียและเสียหาย นับเป็นการต่อสู้ทางการทูต สำหรับหมู่เกาะเล็ก ๆ และประเทศเปราะบางอื่น ๆ ในการเอาชนะกับ 27 ชาติในสหภาพยุโรปและสหรัฐอเมริกา ที่ผ่านมานี้ถูกต่อต้านจากประเทศร่ำรวยหลายประเทศ การเกิดขึ้นของกองทุนดังกล่าว เป็นผลมาจากฐานคิดที่ว่าประเทศที่พัฒนาแล้ว หรือมีศักยภาพทางเศรษฐกิจสูงต่างเคยทำกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจก จึงควรมีส่วนรับผิดชอบต่อการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่ผ่านมาในอดีต ท้ายที่สุดประเด็นดังกล่าวยุติลงได้ด้วยการตั้งข้อตกลงที่เรียกร้องให้เงินทุนที่ชดเชยมาจากแหล่งกองทุนที่มีอยู่อย่างหลากหลาย รวมถึงสถาบันการเงินแทนที่จะพึ่งพาประเทศที่ร่ำรวยเท่านั้น อย่างไรก็ตาม คาดว่าคงต้องใช้เวลาอีกหลายปีกว่าที่จะก่อตั้งกองทุนได้สำเร็จ เพราะแม้จะมีการกำหนดจัดตั้งกองทุน แต่พบว่ายังขาดการระบุนายละเอียดยุติที่ชัดเจน

นอกจากนี้ ยังมีไฮไลท์ความเคลื่อนไหวที่น่าสนใจในการประชุมสุดยอด COP27 อื่น ๆ อาทิ

- เปิดตัวรายงานฉบับแรกของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญระดับสูงเกี่ยวกับความมุ่งมั่นในการปล่อยคาร์บอนเป็นศูนย์ของหน่วยงานที่ไม่ใช่ของรัฐ หรือ [“High-Level Expert Group on the Net-Zero Emissions Commitments of Non-State Entities”](#) ซึ่งเนื้อหาสาระได้โจมตีถึง [“Greenwashing”](#) ที่สร้างความเข้าใจผิดให้แก่ประชาชนว่าบริษัทหรือหน่วยงานหนึ่งกำลังดำเนินการเพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมมากกว่าที่เป็นอยู่
- สหประชาชาติได้ประกาศ [“แผนระบบเตือนภัยล่วงหน้าทั่วโลก”](#) มูลค่า 3.1 พันล้านดอลลาร์ระหว่างปี 2566 ถึง 2570 หลังพบว่าประชากรในแอฟริกา เอเชียใต้ อเมริกาใต้ และอเมริกากลาง รวมถึงผู้อยู่อาศัยอยู่ในหมู่เกาะขนาดเล็ก มีแนวโน้มที่จะเสียชีวิตจากภัยพิบัติทางภูมิอากาศมากถึง 15 เท่า

ที่มา : <https://sdgmove.com/>



## CARBON CORNER



- Al Gore อดีตรองประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาและนักเคลื่อนไหวด้านสภาพอากาศ ได้รับการสนับสนุนจากเลขาธิการสหประชาชาติ (UN Secretary-General) นำเสนอบัญชีรายการอิสระใหม่ของการปล่อยก๊าซเรือนกระจกที่จัดทำโดย [Climate TRACE Coalition](#) ซึ่งรวมข้อมูลดาวเทียมและปัญญาประดิษฐ์เพื่อแสดงการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในระดับโรงงานกว่า 70,000 แห่งทั่วโลก
- ประธานาธิบดีอียิปต์ ได้นำเสนอแผนแม่บทเพื่อเร่งการลดคาร์บอนจาก 5 ภาคส่วนหลัก ได้แก่ ภาคพลังงาน การขนส่งทางถนน เหล็ก ไฮโดรเจน และการเกษตร
- ผู้นำอียิปต์ประกาศเปิดตัวโครงการริเริ่มด้านอาหารและการเกษตรเพื่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน (Food and Agriculture for Sustainable Transformation initiative : FAST) เพื่อปรับปรุงปริมาณและคุณภาพของการสนับสนุนทางการเงินด้านสภาพอากาศเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบการเกษตรและอาหารภายในปี 2573

ยังคงเป็นเรื่องที่น่าติดตามต่อไปว่าความพยายามเพื่อการแก้ปัญหาการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ทั้งการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกและการจัดตั้งกองทุน พร้อมสนับสนุนเงินทุนช่วยเหลือให้แก่กลุ่มประเทศต่าง ๆ ที่ได้รับผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ หลังจากการประชุม COP27 ล่วงไปแล้วจะมีการดำเนินการที่แสดงถึงการบรรลุผลให้สำเร็จตามที่ได้วางไว้ต่อไปเช่นไร

ที่มา : <https://sdgmove.com/>

ข่าวสาร การผลิต

## Production Update

ปริมาณการผลิตเดือนเมษายน 2566 เทียบกับ แผนการผลิตเดือนเมษายน 2566

| Product type  | Plan (Apr.23) | Result (Apr.23) |
|---------------|---------------|-----------------|
| MT80 (Dst)    | 3,210.00      | 2,720.60        |
| SOH (Dst)     | 175.50        | 202.27          |
| SO2H (Dst)    | 280.80        | 253.15          |
| CM+CMFP (Ton) | 1,607.30      | 1,387.25        |

ปริมาณการผลิตสะสมจากเดือน เม.ย. 66 – มี.ค. 67 เทียบกับ  
Production BG FY2023

| Product type         | Result (Dst) | Budget (Dst) | % vs Budget |
|----------------------|--------------|--------------|-------------|
| Starch (Ton)         | 3,163.57     | 34,004.30    | 9.30        |
| MC80                 | 2,929.65     | 31,088.00    | 9.42        |
| MT80                 | 2,720.60     | 30,944.40    | 8.79        |
| SOH                  | 202.27       | 3,508.00     | 5.77        |
| MT96                 | 1,879.60     | 17,649.37    | 10.65       |
| MT99                 | 2,462.51     | 24,093.99    | 10.22       |
| SO1                  | 417.05       | 3,526.88     | 11.82       |
| SO2                  | 170.08       | 1,716.12     | 9.91        |
| SO4                  | 53.25        | 120.00       | 44.38       |
| MT-90R               | 116.75       | 180.00       | 64.86       |
| Lesys+ Lesys D (Ton) | 1,259.41     | 13,792.23    | 9.13        |
| CMFP (Ton)           | 127.84       | 736.00       | 17.37       |
| SO2-H                | 253.15       | 1,716.12     | 14.75       |
| Amalty 70/60         | 15.98        | 1,680.57     | 0.95        |



# กิจกรรมตอบคำถามพลังงานและความปลอดภัย

ประจำเดือน พฤษภาคม 2566 จำนวน 70 รางวัล (รางวัลละ 100 บาท)

สแกนคำถามได้จาก QR Code ด้านล่างค่ะ



<https://forms.gle/fhKb7tR1QbWoQPXz5>

หากมีข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาในการใช้งาน QR Code ปรบกวนติดต่อแผนก PC ค่ะ

