



Inspiration
Smart Secret
Smart Money
ประกันสังคม

Like สาระ

Safety for Life

Energy / Kaizen / 5S / Carbon Corner

-Ralph Marston-

ปรับบทบาท Line Manager ให้เป็น Career Counselor Group

ออกจากงาน จัดการภาษีอย่างไร? (ตอนจบ)

ขับรถจักรยานยนต์ไปทำงาน ประสบอุบัติเหตุระหว่างเดินทาง จะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนหรือไม่ ?

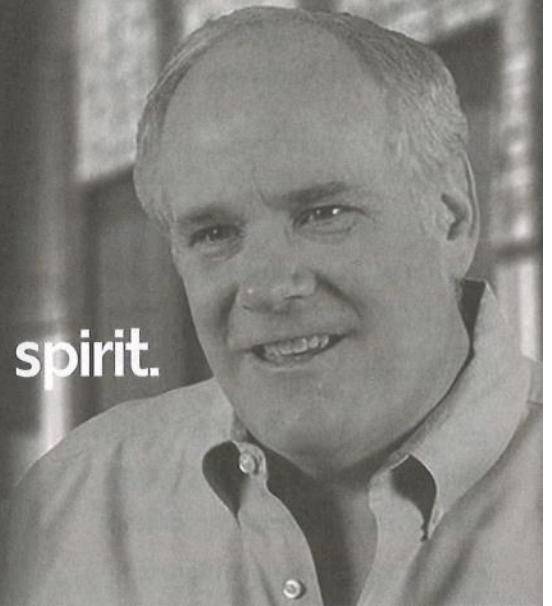
5 วิตามินสู้ร่าง แก้อ่อนล้า สมองไม่ແ่່น นอนไม่หลับ



“

**“Rest when you're weary.
Refresh and renew yourself,
your body, your mind, your spirit.
Then get back to work.”**

จงพักผ่อนเมื่อคุณเหนื่อยล้า และฟื้นฟู ดูแลตัวเองทั้งด้านร่างกาย จิตใจ
จิตวิญญาณของคุณ ก่อนจะกลับไปทำงาน



“The keys to patience are acceptance and faith. Accept things as they are, and look realistically at the world around you. Have faith in yourself and in the direction you have chosen.”

กุญแจสู่ความอดทน คือ การยอมรับและศรัทธา ยอมรับในสิ่งต่างๆ ตามที่เป็นอยู่
และมองโลกรอบๆ ตัวด้วยความเป็นจริง จงมีศรัทธาในตัวเองและในทางที่คุณเลือก

**“Excellence is not a
skill, it's an attitude.”**

ความเป็นเลิศไม่ใช่ทักษะ แต่เป็นทัศนคติ

**“Look up from what you're doing
and look around for a minute.
See what a beautiful world you're in.”**

จงเงยหน้าขึ้นมองสิ่งที่คุณกำลังทำ และมองไปรอบๆ เป็นเวลา 1 นาที
ดูว่าคุณอยู่ในโลกที่สวยงามแค่ไหน

-Ralph Marston-

นักเขียนชาวอเมริกัน

**“Take your mind
off the problems
for a moment,
and focus on
the positive
possibilities.
Consider how
very much you
are able to do.”**

จงผ่อนคลายจากปัญหาสักครู่ และมุ่งไปที่
ความเป็นไปได้ในเชิงบวก เพื่อพิจารณา
ว่าคุณทำอะไรได้มากแค่ไหน

”

ปรับบทบาท Line Manager ให้เป็น Career Counselor Group

Career Counselor Group (CCG) เป็นแนวทางหนึ่งที่ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนสามารถนำมาปรับใช้ได้ โดยเฉพาะการสร้าง Career Counselor Group นั้น มาจากการไปเป็นที่ปรึกษาและวิทยากรอบรมให้กับองค์กรรัฐวิสาหกิจหลายแห่งซึ่งองค์กรรัฐวิสาหกิจมีข้อกำหนดจากสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจที่ได้กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจ ที่เรียกว่า Enablers ไว้ เพื่อเป็นแนวทางให้รัฐวิสาหกิจปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน และหนึ่งในหลักเกณฑ์สำคัญ คือ การสร้าง Career Counselor Group ขึ้นในองค์กร

จากแนวคิดดังกล่าว จึงจุดประกายให้ผู้เขียนได้เขียนบทความที่บอกเล่าเรื่องราวและแนวทางการทำ Career Counselor Group หรือ CCG ให้เกิดขึ้นจริงในองค์กร ซึ่งการทำ CCG นั้น จริงๆ แล้วไม่ได้จำกัดเฉพาะองค์กรภาครัฐวิสาหกิจ ผู้เขียน

เชื่อว่าแนวคิดนี้สามารถนำมาปรับใช้กับองค์กรภาครัฐและเอกชนกันได้ และต้องขอบคุณเกณฑ์ Enablers ที่ทำให้ผู้เขียนต่อยอดแนวคิดนี้ เพื่อการสร้างทีมที่ปรึกษาเรื่องการสร้างโอกาส หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน หรือ Career Path

เมื่อพูดถึง CCG นั้นคืออะไรประกอบด้วยใครบ้าง มีบทบาทหน้าที่อย่างไร และต้องมีความรู้ทักษะในเรื่องใดบ้าง มาดูกัน

Career Counselor Group คืออะไร

Career Counselor Group เป็นกลุ่มหรือทีมที่ปรึกษาสายอาชีพ ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ หรือ Line Manager (LM) ที่ต้องบริหารงานและบริหารคนไปพร้อมกัน โดยเฉพาะบทบาทของการบริหารคนที่ LM จะต้องดูแลพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาในองค์กร จนพนักงานคนนั้นเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์กรไป (Employee Life Cycle)



และหนึ่งในแนวทางการดูแลรักษาพนักงานก็คือ การให้โอกาสพนักงานรับรู้ว่าเมื่อตนเองยังคงทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปนั้นพวกเขาจะมีเส้นทางเดินในสายอาชีพอย่างไร นั่นก็คือ Career Path

Career Path เป็นเส้นทางหรือโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพ ถือเป็นหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร (Employee Engagement)

ซึ่งองค์การจะต้องสร้างประสบการณ์ดีๆ (Positive Employee Experience) ให้กับพนักงาน และประสบการณ์ดีๆ ที่พนักงานได้รับนั้นจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกรักและผูกพันกับองค์การ ทำให้พนักงานอยากทำงานอยู่กับองค์การต่อไปในระยะยาวพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิด Employee Engagement ก็คือ การที่พนักงานได้เห็นและรับรู้ว่าตนเองมีโอกาสหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งการสร้างโอกาสให้พนักงานมองเห็นเส้นทางสายอาชีพของตนเองได้ดีที่สุด ไม่ใช่หน่วยงาน HR (Human Resources Department) เท่านั้น แต่บทบาทหลักและสำคัญที่สุดก็คือผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ หรือ Line Manager (LM) นั่นเอง

คำถามคือ “จะอย่างไรให้ Line Manager (LM) รับผิดชอบต่อตนเองและมีส่วนช่วยองค์การในการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน”

คำตอบก็คือ การกำหนดบทบาทให้ LM รับผิดชอบอย่างเป็นทางการว่า พวกเขาเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยสร้าง Career Path ให้กับพนักงาน ด้วยการให้ LM เป็นทีมที่ปรึกษาสายอาชีพ (Career Counselor Group) ให้กับพนักงาน ซึ่ง CCG มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- เข้าร่วมรับฟังแนวคิดการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ตามวัน เวลา ที่ HR กำหนดขึ้น
- ให้ความร่วมมือกับทีม HR ในการเรียนรู้แนวทางและวิธีการออกแบบ “ทางเดิน” หรืออนาคตให้กับพนักงานที่ตนเองดูแล

- ออกแบบ “เส้นทางหรือลู่วิ่งความก้าวหน้าในสายอาชีพ” ตามกรอบแนวทางที่กำหนดขึ้น รวมถึงจัดทำปรับปรุง/ทบทวนเกณฑ์ตามกรอบแนวทางที่กำหนด เช่น จัดทำ หรือทบทวนเกณฑ์สมรรถนะ (Competency) หรือเกณฑ์ KPIs ของตำแหน่งงาน เป็นต้น

- พูดคุยกับพนักงานถึงโอกาสเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และเป็นโค้ชที่ปรึกษาในสายอาชีพให้กับพนักงาน

- กระตุ้นจูงใจให้พนักงานมองเห็นอนาคต หรือความก้าวหน้าในการทำงานเมื่อพวกเขายังคงทำงานอยู่กับองค์การ

- ประเมินสมรรถนะของพนักงาน ทั้งสมรรถนะปัจจุบันและสมรรถนะของตำแหน่งงานเป้าหมายที่พนักงานอยากจะได้ไปในอนาคต ไม่ว่าจะเป็ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือตำแหน่งงานที่จะโอนย้ายไป

- วางแผนการพัฒนาพนักงานแต่ละคน (Individual Development Plan : IDP) เพื่อให้พวกเขามีเส้นทางหรือเติบโตตามสายอาชีพที่พวกเขาได้วางแผนไว้



“

Career Counselor Group เป็นกลุ่มหรือทีมที่ปรึกษาสายอาชีพ ประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ หรือ Line Manager (LM) ที่ต้องบริหารงานและบริหารคนไปพร้อมกัน โดยเฉพาะบทบาทของการบริหารคนที่ LM จะต้องดูแลพนักงานตั้งแต่เริ่มเข้ามาในองค์การจนพนักงานคนนั้นเกษียณอายุหรือลาออกจากองค์การไป

”

- พัฒนาพนักงานแต่ละคนตาม IDP ที่กำหนด ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาพนักงานให้เป็นไปตามแผน IDP ที่กำหนด

- สรุปผลการติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานแต่ละคน และรายงานผลการดำเนินงานในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานให้กับผู้บริหารระดับสูงและหน่วยงาน HR รับรู้

สรุปว่า บุคคลที่อยู่ในทีมที่ปรึกษาสายอาชีพ หรือ CCG จึงไม่ใช่หน้าที่ของทีม HR เท่านั้น แต่เป็นหน้าที่ที่ต้องทำงานร่วมกันระหว่างทีม HR กับ Line Manager ซึ่งทีม HR จะมีหน้าที่ช่วยให้การทำงานของ Career Counselor Group ง่ายขึ้น โดยทีม HR มีบทบาทหน้าที่ในการช่วยผู้บริหารกลุ่ม CCG ดังนี้

- ออกแบบกรอบ แนวทาง กติกา และเกณฑ์สำหรับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน รวมถึงจัดทำแบบฟอร์มต่างๆ เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาใช้เป็นแนวทางและมาตรฐานปฏิบัติ



เดียวกัน

- จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับแนวคิดแนวทางการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน โดยสอนเองหรือให้ผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้และประสบการณ์ในเรื่องนี้โดยตรง เป็นผู้สอนให้

- ให้คำปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน รวมถึงให้คำปรึกษากับพนักงานถึงการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนเอง เมื่อพวกเขายังคงทำงานอยู่กับองค์กรหรือการทำ Career Planning

- รวบรวมและติดตามผลจากผู้บังคับบัญชาในการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน รวมถึงตรวจสอบปรับแก้ไข และทำความเข้าใจกับผู้บังคับบัญชาถึงข้อมูลที่มีการตรวจสอบและปรับแก้ไขให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

- รายงานผลการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของผู้บังคับบัญชา

ให้กับผู้บริหารระดับสูงรับทราบเป็นระยะ

ทำไมต้องมี Career Counselor Group

มีคำถามจากผู้บริหารว่า ทำไมองค์กรจำเป็นต้องมีการจัดทำ Career Counselor Group ด้วย องค์กรไม่จำเป็นต้องมี CCG ได้หรือไม่?

คำตอบก็คือ การมี CCG จะช่วยเน้นย้ำบทบาทของผู้บังคับบัญชาว่า พวกเขาต้องมีหน้าที่ดูแลทีมงานที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตรง นั่นคือ “เก่งคน” ถ้าพูดถึงคำว่า “เก่งคน” ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดต่อกับคนที่หลากหลายกลุ่ม ได้แก่ ผู้บริหารที่เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง เพื่อนร่วมงานทั้งในและต่างหน่วยงาน ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา คู่ค้าและลูกค้า ซึ่งลูกน้องเป็นหนึ่งในกลุ่มที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องติดต่อกับ และต้องดูแลรับผิดชอบให้ลูกน้องหรือทีมงานมีความสุข มีใจอยากที่จะทำงานอยู่กับองค์กร และทำผลงานให้ตรงตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดขึ้น



ปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิด Employee Engagement ก็คือ การที่พนักงานได้เห็นและรับรู้ว่ามีโอกาสหรือความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งการสร้างโอกาสให้พนักงานมองเห็นเส้นทางสายอาชีพของตนเองได้ดีที่สุด ไม่ใช่หน่วยงาน HR (Human Resources Department) เท่านั้น แต่บทบาทหลักและสำคัญที่สุดก็คือ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานต่างๆ หรือ Line Manager (LM)



การจัดทำ Career Counselor Group จึงเป็นเทคนิคที่ช่วยยกระดับบทบาทของ Line Manager ให้มีหน้าที่ในการดูแลความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน โดยองค์กรสามารถจัดตั้งทีม CCG เป็น 2 รูปแบบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1 : Career Counselor Group กับกลุ่มผู้บริหารระดับสูง

ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต่างๆ ในตำแหน่งของผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสายงาน ผู้จัดการอาวุโส ซึ่งการเรียกชื่อตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละแห่ง โดยทีม CCG กลุ่มผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่กำหนดกรอบแนวทางการออกแบบ Career Path รวมถึงตรวจสอบและให้ความคิดเห็นในการกำหนดกรอบแนวทาง Career Path กับผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ตลอดจนเป็นตัวช่วยในการดำเนินการตามกรอบแนวทางของ Career Path ที่กำหนดขึ้น และส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้บริหารระดับรองลงมาออกแบบ Career Path และดำเนินการตามกรอบแนวทาง Career Path ที่กำหนด

รูปแบบที่ 2 : Career Counselor Group กับกลุ่มผู้บริหารระดับกลาง

ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงานต่างๆ ในตำแหน่งของผู้อำนวยการกอง ผู้จัดการฝ่าย ผู้จัดการสายงาน ซึ่งการเรียกชื่อตำแหน่งงานขึ้นอยู่กับองค์กรแต่ละแห่ง โดยทีม CCG กลุ่มผู้บริหารระดับกลางมีหน้าที่ในการเข้าร่วมอบรม เพื่อรับรู้แนวทางการออกแบบ



Career Path รวมถึงออกแบบ Career Path ตามกรอบแนวทางที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานกำหนดขึ้น และดำเนินการตามแนวทาง Career Path ที่ออกแบบและได้รับการอนุมัติจากผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานและขององค์กร

การกำหนดผู้บริหารที่เข้าร่วม Career Counselor Group อย่างเป็นทางการส่งผลให้ผู้บริหารต้องตระหนักและใส่ใจกับการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน การพูดคุยกับพนักงานถึงความก้าวหน้าในสายอาชีพเมื่อพนักงานยังคงตัดสินใจทำงานอยู่ในองค์กร รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเพื่อให้พวกเขามีความพร้อมสำหรับเส้นทางสายอาชีพที่พนักงานอยากจะทำตามเส้นทางที่เลือกไว้ นั่นคือ ผู้บริหารมีส่วนช่วยสร้างประสบการณ์หรือเรื่องราวดี ๆ (Employee Experience) เมื่อพนักงานยังคงทำงานร่วมกับองค์กรต่อไป

สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ Career Counselor Group

ผู้บริหารที่อยู่ในกลุ่มของ Career Counselor Group ต้องมีสมรรถนะที่สำคัญประกอบด้วย ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and Understanding) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะภายในส่วนบุคคล (Personal Attributes) ดังนี้

ความรู้ความเข้าใจ (Knowledge and Understanding)

ผู้บริหารที่อยู่ในทีม Career Counselor Group ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างโอกาส หรือเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด Career Path: ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงหลักการและแนวทางปฏิบัติที่ถูกต้องเกี่ยวกับ Career Path พบว่า หลายคนเมื่อพูดถึง Career Path

มักคิดถึงการโปรโมทหรือการเลื่อนระดับปรับตำแหน่งงานเท่านั้น จริงๆ แล้วแนวคิดของ Career Path มีองค์ประกอบสำคัญอยู่ 3 ส่วน ได้แก่

- การสร้างกล่องหรือลู่วิ่ง - เป็น "ทางเดิน" หรือ "เส้นทาง" การเติบโตของพนักงาน เมื่อพวกเขาตัดสินใจทำงานอยู่กับองค์กรต่อไปในระยะยาว พวกเขาจะต้องเห็นเส้นทางหรือโอกาสความก้าวหน้าของตนเองว่า มีเส้นทางหรือลู่วิ่งอะไรบ้าง ซึ่งลู่วิ่งหรือทางเดินในสายอาชีพนั้นจะประกอบด้วยลู่วิ่งในแนวตั้งหรือการปรับตำแหน่งงานไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และลู่วิ่งในแนวนอน หรือโอกาสที่จะย้ายสายงานไปทำงานในงานอื่น เพื่อสร้างทักษะใหม่ ๆ (Reskill) ให้เกิดขึ้น

- การกำหนดเกณฑ์ - เป็นกติกาในการวิ่งหรือเกณฑ์สำหรับตัดสินว่าพนักงานสามารถเติบโตไปยังตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หรือโอนย้ายงานไปทำงานสายอาชีพที่พนักงานเลือกไว้ได้หรือไม่ เกณฑ์ที่กำหนดขึ้นจะนำมาใช้ประเมินและตัดสินว่าพนักงานมีความพร้อมที่จะเลื่อนตำแหน่งงานหรือย้ายงานได้หรือไม่ อย่างน้อยๆ เมื่อพนักงานได้รับการปรับตำแหน่งงานหรือโอนย้ายงานไปจริงๆ ผู้บังคับบัญชาและตัวพนักงานเองจะมีความมั่นใจในระดับหนึ่งว่า พวกเขาสามารถทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิมได้

- การพัฒนาบุคลากร - เป็นแนวทางที่จะช่วยเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานผ่านเกณฑ์ Career Path ที่กำหนดขึ้น ผู้เขียนเสนอว่า ถ้าพนักงานยังไม่พร้อม ผู้บริหารทีม CCG ควรหาวิธีการ

“

การปรับตำแหน่งงานหรือโอนย้ายงาน
กึ่งๆ ที่พนักงานยังไม่พร้อม นั่นคือความเสี่ยง
เมื่อพนักงานไม่สามารถรับผิดชอบงานที่
สูงขึ้น หรืองานที่โอนย้ายไปทำได้ รวมถึงหาก
พนักงานมีความพร้อมแล้ว แต่ยังไม่สามารถ
ปรับตำแหน่งหรือโอนย้ายงานได้ในขณะนั้น
การพัฒนาจึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะเสริม
จุดแข็งให้พนักงานมีสมรรถนะที่สูงขึ้น

”

พัฒนาพนักงานในหัวข้อที่พนักงาน
ยังไม่พร้อมก่อน เพราะการปรับตำแหน่งงาน
หรือโอนย้ายงานต่างๆ ที่พนักงานยังไม่พร้อม
นั่นคือความเสี่ยง เมื่อพนักงานไม่สามารถ
รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรืองานที่โอนย้าย
ไปทำได้ รวมถึงหากพนักงานมีความพร้อม
แล้ว แต่ยังไม่สามารถปรับตำแหน่งหรือ
โอนย้ายงานได้ในขณะนั้น การพัฒนา
จึงเป็นอีกทางเลือกหนึ่งที่จะเสริมจุดแข็งให้
พนักงานมีสมรรถนะที่สูงขึ้น เพื่อแน่ใจและ
มั่นใจว่าพนักงานสามารถรับผิดชอบงาน
ที่เพิ่มขึ้น เป็นงานที่พนักงานอาจไม่เคย
ทำมาก่อน

2. ความเข้าใจความต้องการใน
สายอาชีพของพนักงานแต่ละคน : บุคคล
ที่เข้าใจพนักงานที่เป็นทีมงานของตนได้ดี
ที่สุดนั้น ไม่ใช่หน่วยงาน HR หรือทีม HR
เพราะมีผู้บริหารหลายคนเข้าใจผิดคิดว่า
ทีม HR ต้องทำหน้าที่ทุกอย่างเกี่ยวกับ
“คน” รวมถึงในเรื่อง Career Path ด้วย
ที่มักจะทำให้ทีม HR ออกแบบและพูดคุยกับ
พนักงานแต่ละคน ผู้เขียนไม่ได้หมายถึง

ทีม HR จะผลักรวบรวมในเรื่องคนให้
Line Manager ทีม HR ก็มีหน้าที่ช่วย
ผู้บริหารกำหนดกรอบแนวทาง Career Path
ช่วยให้ความรู้และให้คำปรึกษาในการสร้าง
ความพร้อมในสายอาชีพให้กับผู้บริหารและ
พนักงาน แต่เนื้อหาจริงๆ แล้วต้องอาศัย
ผู้บริหารมาช่วยออกแบบกล่องและทบทวน
ปัจจัยที่ใช้เป็นเกณฑ์การพิจารณา Career
Path เช่น การทบทวน KPIs หรือ
การทบทวน Competency เป็นต้น รวมถึง
ทำความเข้าใจความต้องการของพนักงาน
เกี่ยวกับสายอาชีพที่พนักงานอยากจะไป
นั่นคือ การทำ Career Plan หรือการวางแผน
เส้นทางสายอาชีพของพนักงานแต่ละคน
พบว่า พนักงานแต่ละคนมีความต้องการ
ความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่เหมือนกัน
ซึ่งผู้บริหารในทีม CCG จะเป็นผู้รู้ดีที่สุด
ว่าพนักงานของตนต้องการเติบโตไปยัง
ตำแหน่งงานและสายงานใด

ทักษะ (Skills)

ทักษะสำคัญของผู้บริหารในทีม Career
Counselor Group ประกอบด้วย

1. ทักษะการคิดวิเคราะห์ : ผู้บริหาร
ต้องสามารถคิดวิเคราะห์และออกแบบ

เส้นทางกรเติบโตในสายอาชีพให้กับ
พนักงานแต่ละคน เป็นการวิเคราะห์
ความเหมาะสมในการสร้างกล่องหรือรูปร่าง
ในสายอาชีพให้กับพนักงานและการวิเคราะห์
เกณฑ์โดยเฉพาะการกำหนด KPIs และ
สมรรถนะตามลักษณะงาน (Functional
Competency) ที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งงาน
ในสายงานที่ผู้บริหารดูแลรับผิดชอบ

2. ทักษะการวางแผนและติดตาม :
ผู้บริหารจะต้องมีทักษะการวางแผน
พัฒนาบุคลากรรายบุคคล หรือ Individual
Development Plan (IDP) เพื่อช่วยให้
พนักงานได้รับการเติบโตตามเส้นทางความ
ก้าวหน้าในสายอาชีพที่พนักงานอยากเป็น
รวมถึงการดำเนินการตามแผนพัฒนา
ที่กำหนดขึ้น และติดตามการพัฒนาของ
พนักงานว่าเป็นไปตามแผนหรือไม่ และ
สมรรถนะที่ต้องการพัฒนาได้รับการปรับปรุง
เปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ดีขึ้นหรือไม่

3. ทักษะการโค้ชและเป็นพี่เลี้ยง :
ผู้บริหารต้องมีทักษะการโค้ชทีมงาน เป็น
การตั้งคำถามให้พนักงานเกิดการจุกคิดว่า
ตนเองจะเลือกเส้นทางกรเติบโตใน
สายอาชีพแบบใด และพนักงานจะต้องพัฒนา
เพื่อสร้างความพร้อมในสายอาชีพให้กับ



“

ผู้บริหารต้องมีทักษะการโค้ชทีมงานเป็นการตั้งคำถามให้พนักงานเกิดการถูกคิดว่าตนเองจะเลือกเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพแบบใด และพนักงานจะต้องพัฒนาเพื่อสร้างความพร้อมในสายอาชีพให้กับตนเองได้อย่างไร

”



ตนเองได้อย่างไร รวมถึงการเป็นที่เลี้ยงคอยรับฟังปัญหาและกระตุ้นจิตใจให้พนักงานมีพลังใจและแรงบันดาลใจในการพัฒนาตนเอง ให้สามารถเติบโตได้ในสายอาชีพที่พนักงานเลือกไว้

คุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล (Personal Attributes)

คุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคลที่สำคัญของผู้บริหารในทีม Career Counselor Group ประกอบด้วย

1. การสร้างสัมพันธภาพที่ดี : ผู้บริหารต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นกับทีมงาน เพื่อให้ทีมงานเปิดใจพูดคุยถึงการวางแผนสายอาชีพของพวกเขา โดยผู้บริหารต้องเปิดใจในการรับฟังทีมงานอย่างเข้าอกเข้าใจถึงความต้องการ และเหตุผลที่พนักงานอยากเลือกเส้นทางการเติบโตในสายอาชีพนั้นๆ แน่ใจว่าพนักงานอยากจะทำอะไรเมื่อพวกเขาเข้าสู่ชีวิตกับผู้บริหาร สัมพันธภาพที่ดีจะเป็นจุดเชื่อมโยงให้

ทั้งทีมงานและผู้บริหารเกิดความรู้สึกดีต่อกัน ช่วยทำให้พนักงานอยากคุย รับฟัง และพัฒนาตนเองเพื่อสร้างโอกาสความก้าวหน้าในสายอาชีพตามเส้นทางที่ตนเลือกไว้

2. การรักษาความลับ : ข้อมูลที่ผู้บริหารได้พูดคุยกับพนักงาน จะต้องเก็บรักษาเป็นความลับ เป็นข้อมูลที่รับรู้กันเฉพาะผู้บริหารและพนักงานแต่ละคน เพื่อสร้างความไว้วางใจให้พนักงานกล้าที่จะพูดคุยกันถึงเส้นทางที่พนักงานอยากเติบโตไป ผู้บริหารจึงต้องสร้างความเชื่อใจให้กับพนักงานด้วยการไม่บอกต่อ หรือนำข้อมูลที่ได้ยินไปเล่าให้ผู้บริหารหรือพนักงานคนอื่นๆ ฟัง

ซึ่งการนำเรื่องราวของพนักงานไปพูดต่อจะทำให้พนักงานไม่สบายและไม่กล้าเล่าความต้องการของพวกเขาให้ผู้บังคับบัญชาฟัง

3. ความยืดหยุ่นและปรับตัว : ผู้บริหารจะต้องสามารถยืดหยุ่นและปรับตัวกับพนักงานที่มีความแตกต่างกัน คนในแต่ละ Gen (Generation) มีความแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความคิด มุมมอง ความเชื่อ ความต้องการ เช่น ลักษณะของคน Gen Z เป็นเด็กรุ่นใหม่ที่ชอบทำอะไรรวดเร็วกล้าพูดกล้าคิด กล้าเสนอ และกล้าแสดงออก ในขณะที่คน Gen X เป็นคนที่มีเหตุผล มีหลักการ มีความเป็นตัวของตัวเอง เป็นต้น ผู้บริหารจึงต้องพร้อมที่จะปรับตัวกับพนักงานที่มีความแตกต่างกันตาม Gen และเมื่อผู้บริหารเข้าใจความคิด มุมมองทัศนคติ และการแสดงออกของคนต่าง Gen แล้ว ช่องว่าง (Gap) ของผู้บริหารและพนักงานจะลดลง นำไปสู่บรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และส่งผลให้พนักงานอยากจะทำอะไร

เห็นไหมว่า Career Counselor Group ในองค์กร เป็นหนึ่งในแนวทางที่จะช่วยให้ผู้บริหารและพนักงานเกิดความใกล้ชิดกันมากขึ้นทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ดีขึ้น และแน่นอนว่าเมื่อบรรยากาศการทำงานดี ย่อมนำไปสู่ความสุขในการทำงาน และความสุขจากการที่พนักงานมีประสบการณ์ที่ดี (Employee Experience) ที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา ย่อมนำไปสู่ความรักและความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร (Employee Engagement) ต่อไป

ออกจากงาน จัดการภาษี อย่างไร? (ตอนจบ)

เนื่องจากบทความฉบับก่อนหน้า (เดือนเมษายน) พูดถึงการยื่นภาษีกรณีที่ได้รับเงินเมื่อออกจากงาน ดังนั้น บทความฉบับนี้มาว่ากันต่อในเรื่อง **เงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้** ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน และแนวคิดต่างๆ ในการบริหารจัดการภาษีครับ

อย่างไรก็ดี เพื่อใครหาฉบับก่อนหน้าไม่เจอ ผมขอสรุปประเด็นสั้นๆ ให้อีกครั้ง โดยปกติเมื่อออกจากงาน เรามักจะได้เงิน 3 กลุ่ม นั่นคือ เงินเดือนที่ได้รับจากการทำงาน เงินพิเศษที่นายจ้างมอบให้ และเงินที่ได้เมื่อออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ส่วนของเงินเดือนที่เราได้รับ ต้องนำมารวมคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติครับ โดยถือเป็นเงินได้ประเภทที่ 1 ตามกฎหมาย (มาตรา 40 (1) ซึ่งต้องเอามาคำนวณภาษีทั้งหมด ไม่ว่าจะทำงานที่ไหนให้เรานำรายได้ที่เกิดขึ้นมาจากการทำงาน



มายื่นภาษีตามปกติ และหากมีรายได้อื่นจากการทำงานหลังจากลาออก ก็ต้องนำมายื่นภาษีให้ถูกต้อง

ส่วนเงินพิเศษที่นายจ้างมอบให้ นอกเหนือจากเงินเดือนคำถามที่เราต้องถามให้ชัด คือ เงินพิเศษที่ว่านี้คืออะไร มีสิทธิได้รับยกเว้นภาษีหรือไม่ ถ้าเป็นเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ก็จะมีส่วนที่ได้รับสิทธิยกเว้นภาษีครับ อย่าลืมเช็คให้ดีๆ

ส่วนไหนยกเว้นหรือไม่ยกเว้น

สำหรับก่อนสุดท้าย **เงินที่ได้เมื่อออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ** โดยส่วนที่นำมาคำนวณภาษีนั่น จะต้องเป็นเงินสมทบ กับ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน¹

แต่อย่างไรก็ตาม กฎหมายได้ให้แนวทางพิเศษในการคำนวณภาษีไว้ ที่เรียกว่า**เงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียว**

¹ แต่อย่างไรก็ตาม เงินสมทบกับผลประโยชน์ที่ได้รับจากการลงทุน จะได้รับสิทธิในการยกเว้นภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา ในกรณีที่ทำงานจนอายุครบ 55 ปีบริบูรณ์ (โดยเป็นสมาชิกมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี) หรือเสียชีวิต หรือทุพพลภาพ

เพราะเหตุออกจากงาน ซึ่งเงื่อนไขสำคัญ คือ "เราต้องมีระยะเวลาทำงาน (อายุงาน) ไม่น้อยกว่า 5 ปี" ถึงจะได้รับสิทธิประโยชน์ตรงนี้ครับ โดยกฎหมายจะให้แยกคำนวณภาษีได้เฉพาะ "เงินก้อนที่เราได้รับในปีภาษีแรกที่มีการจ่าย" เท่านั้น

ซึ่งหลักการคำนวณเป็นดังนี้

เงินได้ที่จ่ายให้ครั้งเดียวเนื่องจากออกจากงาน

เงินได้ที่จ่ายให้ครั้งเดียวเนื่องจากออกจากงาน	xxx บาท
ค่าใช้จ่าย	
- ส่วนที่ 1 : 7,000 x จำนวนปี	xxx บาท
- ส่วนที่ 2 : ส่วนที่เหลือหลังหักค่าใช้จ่าย x 50%	xxx บาท
เงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย	xxx บาท
ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (แยกคำนวณ)	xxx บาท

บล็อกภาษีช่างคน
TAXBugnoms

โดยการนับจำนวนปีที่ทำงาน (ที่ใช้ในการคำนวณภาษี) ในกรณีมีเศษของปี หากมีวันทำงานตั้งแต่ 183 วันขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี หากน้อยกว่า 183 วัน ให้ปัดทิ้ง

และถ้าหากมีการจ่ายบำนาญส่วนหนึ่งและบำนาญอีกส่วนหนึ่ง จะใช้ 3,500 บาท x จำนวนปีที่ทำงานแทนยอด 7,000 บาทครับ

สำหรับเงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย จะไม่ได้สิทธิยกเว้นภาษีของเงินได้สุทธิ 150,000 บาท ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เนื่องจากไม่ใช่วิธีคำนวณตามปกติ หรือตามมาตรา 48 (1)

โดยการแยกคำนวณภาษีนั้น เราจะต้องรู้ด้วยว่าเป็นเงินได้ประเภทไหน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ฝั่ง ดังนี้

เงินได้ที่จ่ายให้ครั้งเดียวเนื่องจากออกจากงาน

<h4 style="text-align: center;">เงินได้ประเภทที่ (ก) - (ค)</h4> <ul style="list-style-type: none"> เงินได้ที่คำนวณตามหลักการเดียวกับบำนาญราชการ เงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (PVD) หรือ กบข. เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน (ส่วนที่เก็บ) <p style="text-align: center; font-weight: bold;">สามารถนำเงินได้ในกลุ่มนี้ มาใช้เป็นฐานในการคำนวณ ค่าใช้จ่ายได้ถึงจำนวน</p>	<h4 style="text-align: center;">เงินได้ประเภท (ง)</h4> <h4 style="text-align: center;">เงินได้เพราะเหตุออกจากงาน ที่มีวิธีการคำนวณแบบอื่น ๆ</h4> <p style="text-align: center; font-weight: bold;">ต้องนำมาเปรียบเทียบในแต่ละกรณี</p> <table style="width: 100%; font-size: small;"> <tr> <td style="width: 50%;">เงินเดือน 12 เดือนสุดท้าย</td> <td style="width: 50%;">เงินเดือน 12 เดือนสุดท้าย</td> </tr> <tr> <td>เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน</td> <td>เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน x 11 x จำนวนปีที่ทำงาน</td> </tr> </table>	เงินเดือน 12 เดือนสุดท้าย	เงินเดือน 12 เดือนสุดท้าย	เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน	เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน x 11 x จำนวนปีที่ทำงาน
เงินเดือน 12 เดือนสุดท้าย	เงินเดือน 12 เดือนสุดท้าย				
เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน	เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน x 11 x จำนวนปีที่ทำงาน				

บล็อกภาษีช่างคน
TAXBugnoms



“กฎหมายได้ให้แนวทางพิเศษในการคำนวณภาษีไว้ ที่เรียกว่า เงินได้ที่นายจ้างจ่ายให้ครั้งเดียวเพราะเหตุออกจากงาน ซึ่งเงื่อนไขสำคัญ คือ “เราต้องมีระยะเวลาทำงาน (อายุงาน) ไม่น้อยกว่า 5 ปี” ถึงจะได้รับสิทธิประโยชน์ตรงนี้ครับ โดยกฎหมายจะให้แยกคำนวณภาษีได้เฉพาะ “เงินก้อนที่เราได้รับในปีภาษีแรกที่มีการจ่าย” เท่านั้น

- ในกรณีที่เงินได้ในกลุ่มแรก (ฝั่งซ้าย) เราสามารถนำมาเป็นฐานในการคำนวณ ค่าใช้จ่ายได้ทั้งจำนวน โดยไม่ต้องคิดเยอะ เพราะกฎหมายให้สิทธิไว้เต็มที่แล้ว

- ในกรณีที่เงินได้ในกลุ่มหลัง (ฝั่งขวา) ตรงนี้เราต้องพิจารณาโดยเอาเงินได้มาเปรียบเทียบกับฐานเงินเดือน x จำนวนปีที่ทำงาน โดยคำนวณจากฐานเงินเดือน มีจำนวนน้อยกว่า ระหว่าง

- เงินเดือนสุดท้าย กับ
- เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือนสุดท้าย + ร้อยละ 10 ของเงินเดือนถัวเฉลี่ย หรือจะใช้

สูตรง่าย ๆ คือ เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน x 1.1 ก็ได้เหมือนกัน

ดังนั้น ในกรณีที่มีเงินได้ในกลุ่มหลัง เราอาจจะไม่สามารถใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายได้ทั้งจำนวน เนื่องจากสาเหตุที่ต้องมีการคำนวณเปรียบเทียบกับฐานเงินเดือนครับ

เพื่อความเข้าใจ ลองมาดูตัวอย่างกัน

สมมติว่า นายบักหนอมทำงานมาแล้ว 10 ปี ออกจากงานเมื่อเดือนธันวาคม 2565 ได้เงินเดือนเดือนละ 60,000 บาท (ใน 12 เดือนที่ผ่านมาไม่มีการปรับเงินเดือนเพิ่ม) โดยบริษัทมีจ่ายเงินได้เมื่อออกจากการงานให้นายบักหนอม ดังนี้

- เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน จำนวน 400,000 บาท
- เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส่วนนายจ้างสมทบ + ผลประโยชน์) จำนวน 1,000,000 บาท
- เงินตอบแทนพิเศษ จำนวน 500,000 บาท

เราจะเห็นว่านายบักหนอมมีเงินได้ทั้งหมด 3 ประเภท คือ

“

สำหรับเงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย จะไม่ได้สิทธิยกเว้นภาษีของเงินได้สุทธิ 150,000 บาท ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เนื่องจากไม่ใช่วิธีคำนวณตามปกติ หรือตามมาตรา 48 (1)

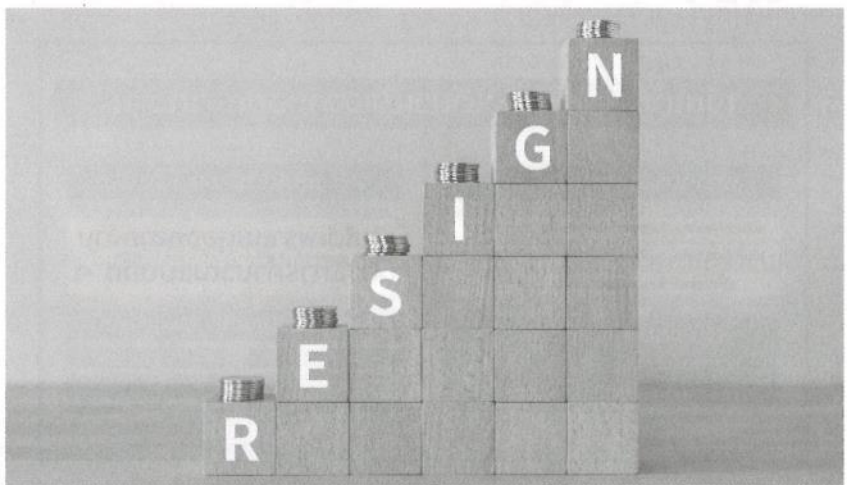
”



- เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งคำนวณแล้วพบว่าได้มากกว่าสิทธิที่ยกเว้นมาเสียอยู่ 100,000 บาท จึงต้องนำเงินส่วนนี้มาคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
 - เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 1,000,000 บาท
 - เงินตอบแทนพิเศษ (คิดจากหลักเกณฑ์ของนายจ้าง) จำนวน 500,000 บาท
- หากเราแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ที่ใช้คำนวณเพื่อเป็นฐานค่าใช้จ่าย จะเห็นว่าเงินได้ในส่วนของเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานและเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถนำมาใช้เป็นฐานได้เต็มจำนวน คือ 1,100,000 บาท

ส่วนเงินตอบแทนพิเศษที่คิดตามหลักเกณฑ์ของนายจ้างนั้น เราต้องมาเปรียบเทียบกับระหว่าง เงินที่ได้รับจำนวน 500,000 บาท กับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน = 600,000 บาท (60,000 x 10) และเลือกตัวที่น้อยกว่าเป็นฐานในการคำนวณ ในกรณีนี้คือ 500,000 บาท

ดังนั้น จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่าย คือ 1,600,000 บาท



สูตรง่าย ๆ คือ เงินเดือนเฉลี่ย 12 เดือน x 1.1 ก็ได้เหมือนกัน

ดังนั้น ในกรณีที่มีเงินได้ในกลุ่มหลัง เราอาจจะไม่สามารถใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่ายได้ทั้งจำนวน เนื่องจากสาเหตุที่ต้องมีการคำนวณเปรียบเทียบกับฐานเงินเดือนครับ

เพื่อความเข้าใจ ลองมาดูตัวอย่างกัน

สมมติว่า นายบักหนอมทำงานมาแล้ว 10 ปี ออกจากงานเมื่อเดือนธันวาคม 2565 ได้เงินเดือนเดือนละ 60,000 บาท (ใน 12 เดือนที่ผ่านมาไม่มีการปรับเงินเดือนเพิ่ม) โดยบริษัทมีจ่ายเงินได้เมื่อออกจากการงาน ให้นายบักหนอม ดังนี้

- เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน จำนวน 400,000 บาท
- เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (ส่วนนายจ้างสมทบ + ผลประโยชน์) จำนวน 1,000,000 บาท
- เงินตอบแทนพิเศษ จำนวน 500,000 บาท

เราจะเห็นว่านายบักหนอมมีเงินได้ทั้งหมด 3 ประเภท คือ

“

สำหรับเงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย จะไม่ได้สิทธิยกเว้นภาษีของเงินได้สุทธิ 150,000 บาท ในการคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา เนื่องจากไม่ใช่วิธีคำนวณตามปกติ หรือตามมาตรา 48 (1)

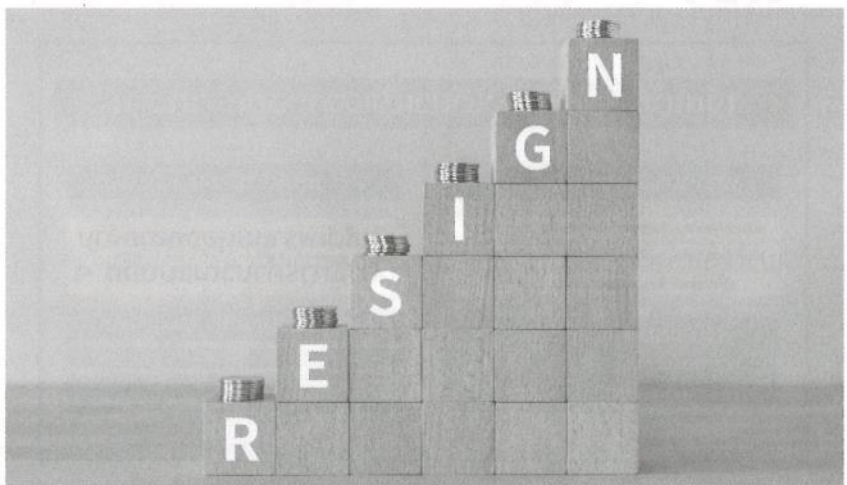
”



- เงินชดเชยตามกฎหมายแรงงาน ซึ่งคำนวณแล้วพบว่าได้มากกว่าสิทธิที่ยกเว้นมาซึ่งอยู่ 100,000 บาท จึงต้องนำเงินส่วนนี้มาคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา
 - เงินจ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จำนวน 1,000,000 บาท
 - เงินตอบแทนพิเศษ (คิดจากหลักเกณฑ์ของนายจ้าง) จำนวน 500,000 บาท
- หากเราแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม ที่ใช้คำนวณเพื่อเป็นฐานค่าใช้จ่าย จะเห็นว่าเงินได้ในส่วนของเงินชดเชยตามกฎหมายแรงงานและเงินที่จ่ายจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สามารถนำมาใช้เป็นฐานได้เต็มจำนวน คือ 1,100,000 บาท

ส่วนเงินตอบแทนพิเศษที่คิดตามหลักเกณฑ์ของนายจ้างนั้น เราต้องมาเปรียบเทียบกับระหว่าง เงินที่ได้รับจำนวน 500,000 บาท กับ เงินเดือนเดือนสุดท้าย x จำนวนปีที่ทำงาน = 600,000 บาท (60,000 x 10) และเลือกตัวที่น้อยกว่าเป็นฐานในการคำนวณ ในกรณีนี้คือ 500,000 บาท

ดังนั้น จำนวนเงินที่ใช้เป็นฐานในการคำนวณค่าใช้จ่าย คือ 1,600,000 บาท



เงินได้ที่จ่ายให้ครั้งเดียวเนื่องจากออกจากงาน


เงินได้ที่จ่ายให้ครั้งเดียวเนื่องจากออกจากงาน	1,600,000 บาท
ค่าใช้จ่าย	
- ส่วนที่ 1 : 7,000 x จำนวนปี	70,000 บาท
- ส่วนที่ 2 : ส่วนที่เหลือหลังหักค่าใช้จ่าย x 50%	765,000 บาท
เงินได้สุทธิหลังหักค่าใช้จ่าย	765,000 บาท
ภาษีเงินได้บุคคลธรรมดา (แยกคำนวณ)	75,500 บาท

บล็อกภาษีข้างถนน
TAXBugnoms

จากรูป จะเห็นว่าค่าใช้จ่ายในส่วนที่ 2 มาจาก $(1,600,000 - 70,000) \times 50\% = 765,000$ บาท และเมื่อคำนวณออกมาแล้วทำให้นายภักหนอมต้องเสียภาษีเป็นจำนวนทั้งสิ้น 75,500 บาท ซึ่งเป็นการแยกคำนวณภาษีออกจากวิธีคำนวณภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาตามปกติ

อย่างไรก็ดี ถ้าเป็นการยื่นแบบผ่านอินเทอร์เน็ตรายการดังกล่าวจะคำนวณให้เราโดยระบบของกรมสรรพากร เพียงแค่เรากรอกตัวเลขเข้าไป ก็จะมีการคำนวณข้อมูลให้ตามนี้ ดังนั้น ใครที่ออกจากงานแล้วได้สิทธิตรงนี้ ก็ไม่ต้องกังวลใจไป เพียงแค่เรารู้ข้อมูลที่สำคัญและกรอกเข้าไปในระบบอย่างถูกต้อง ก็ไม่มีปัญหาแล้วครับ ซึ่งสามารถเข้าไปดูรายละเอียดเพิ่มเติมได้ที่

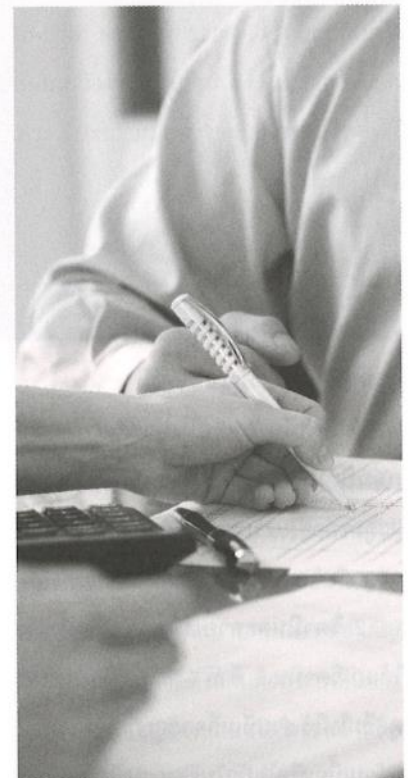
bit.ly/3mkhU4W

สุดท้ายนี้ หวังว่าบทความนี้จะเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการการเงินและภาษีสำหรับคนที่ตัดสินใจออกจากงานนะครับ แล้วพบกันใหม่ฉบับหน้า สวัสดีครับ 

“

ถ้าเป็นการยื่นแบบผ่านอินเทอร์เน็ต รายการดังกล่าวจะคำนวณให้เราโดยระบบของกรมสรรพากร เพียงแค่เรากรอกตัวเลขเข้าไป ก็จะมีการคำนวณข้อมูลให้ตามนี้ ดังนั้น ใครที่ออกจากงานแล้วได้สิทธิตรงนี้ ก็ไม่ต้องกังวลใจไป เพียงแค่เรารู้ข้อมูลที่สำคัญและกรอกเข้าไปในระบบอย่างถูกต้อง ก็ไม่มีปัญหา

”



ขับรถจักรยานยนต์ไปทำงาน ประสบอุบัติเหตุระหว่างเดินทาง จะได้รับความคุ้มครองจาก กองทุนเงินทดแทนหรือไม่?

การใช้ชีวิตในยุคปัจจุบันรถจักรยานยนต์ถือว่าเป็นพาหนะที่เข้ามามีบทบาทในการอำนวยความสะดวก รวดเร็วในการเดินทางมากขึ้น โดยเฉพาะในการประกอบธุรกิจที่ต้องใช้เวลาทุกวินาทีอย่างคุ้มค่า เจ้าของธุรกิจจะเลือกจ้างพนักงานหรือลูกจ้างที่มีและใช้รถจักรยานยนต์ในการรับ-ส่งเอกสารหรือสิ่งของต่างๆ และถ้าในระหว่างเดินทางไปและกลับจากการทำงาน ลูกจ้างประสบอันตรายแก่กายหรือถึงแก่ความตาย ลูกจ้าง "มีสิทธิ" ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมหรือกองทุนเงินทดแทนแล้วแต่ว่าการประสบอันตรายนั้นเกิดจากเรื่องส่วนตัวหรือเนื่องจากการทำงาน

ถ้าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องส่วนตัวหรือไม่เนื่องจากการทำงาน... ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิในฐานะเป็นผู้ประกันตนที่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม ถ้าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องจากการทำงาน หรือเนื่องจากการทำงาน... ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจาก



กองทุนเงินทดแทน

สำหรับการประสบอันตรายที่เกิดจากการทำงาน หากมีข้อเท็จจริงชัดเจนจะไม่มีปัญหาให้ต้องวินิจฉัย ลูกจ้าง นายจ้างก็สามารถยื่นคำขอรับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนได้ทันที

แต่หลายครั้งพบว่า... มีข้อเท็จจริง

ไม่ชัดเจนซึ่งอาจ "ใช่หรือไม่ใช่" การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่น

- ลูกจ้างขับรถจักรยานยนต์ที่นายจ้างจัดให้ใช้ สวมเครื่องแบบพนักงาน มีวิทยุสื่อสารของนายจ้างติดตัว เมื่อออกจากบ้านเพื่อไปทำงานที่สำนักงาน แล้วเกิดอุบัติเหตุก่อนที่จะถึงเวลาเริ่มงาน หรือ

• เมื่อปฏิบัติงานเสร็จสิ้นแล้วในระหว่างเวลางาน นายจ้างให้กลับบ้านได้เลยโดยไม่ต้องกลับไปทำงานอีก และเกิดอุบัติเหตุระหว่างกลับบ้าน หรือ

• ระหว่างพักรอด เกิดอุบัติเหตุ ฯลฯ เป็นต้น ถือเป็น การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่?

ผู้เขียนมีข้อเท็จจริงจากคำพิพากษาศาลฎีกา โดยมีข้อสังเกตบางประการซึ่งน่าจะเป็นประโยชน์ต่อการวินิจฉัยว่าข้อเท็จจริงอย่างไร “ใช่หรือไม่ใช่” การประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ดังนี้

ประการแรก ประสบอันตรายระหว่างเดินทางไปทำงาน แต่อุบัติเหตุเกิดขึ้นก่อนที่จะถึงเวลาเริ่มงาน

(1) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 177/2561

ข้อเท็จจริง ลูกจ้างทำงานในตำแหน่งพนักงานรถจักร ได้รับค่าจ้างเป็นเงินเดือน นายจ้างมีคำสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานขับรถและ/หรือช่างเครื่อง ต้องปฏิบัติหน้าที่ก่อนเวลางานปกติ คือ 16.00-24.00 น. โดยต้องมาอยู่ที่ทำงาน 1 ชั่วโมง ก่อนรถออกเพื่อทำการอุ่นหัวเครื่องจักรซึ่งเป็นเครื่องยนต์ดีเซล ในวันเกิดเหตุรถจักรต้องออกในเวลา 16.35 น. ลูกจ้างขับที่รถจักรยานยนต์จากบ้านพักเพื่อมาปฏิบัติหน้าที่ในเส้นทางปกติที่เคยเดินทาง และประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายในเวลา 14.30 น.

ศาลอุทธรณ์คดีชำนาญพิเศษแผนกคดีแรงงานวินิจฉัยว่า การที่ผู้ตายต้องขับที่รถจักรยานยนต์ออกจากบ้านพักในเส้นทางประจำเพื่อไปที่โรงรถจักรก่อนเวลารถจักรออกในเวลา 16.35 น. แสดงว่าผู้ตายต้อง



เริ่มทำงานตามหน้าที่ตามประกาศคำสั่งของนายจ้าง ก่อนเวลารถจักรออกอย่างน้อยที่สุด 1 ชั่วโมง คือ ก่อนเวลา 15.35 น. แต่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายในเวลา 14.30 น. แม้ขณะถึงแก่ความตายในจุดเกิดเหตุมีเครื่องแบบของนายจ้างพร้อมวิทยุสื่อสารก็ตาม แสดงว่าผู้ตายยังไม่ได้มาเริ่มทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงไม่เป็นการได้รับอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 4

คดีนี้ถึงแม้ว่าจะเป็นการวินิจฉัยตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ซึ่งใช้บังคับกับเฉพาะพนักงานรัฐวิสาหกิจก็ตาม แต่ตามข้อ 4 ของประกาศดังกล่าว กำหนดว่า “ประสบอันตราย” หมายความว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กาย หรือผลกระทบต่อจิตใจ หรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือ

“

ถ้าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องส่วนตัว หรือไม่เนื่องจากการทำงาน... ลูกจ้างจะต้องใช้สิทธิในฐานะเป็นผู้ประกันตน ที่ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม ถ้าการประสบอันตรายที่เกิดขึ้น เป็นเรื่องจากการทำงาน หรือเนื่องจากการทำงาน... ลูกจ้างจะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทน

”

การปฏิบัติตามคำสั่งของนายจ้าง ซึ่งมีความหมายทำนองเดียวกับนิยามคำว่า “ประสบอันตราย” ตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 บัญญัติว่า การที่ลูกจ้างได้รับอันตรายแก่กายหรือผลกระทบต่อจิตใจ หรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง หรือตามคำสั่งของนายจ้าง ดังนั้น คำพิพากษาศาลฎีกาฉบับนี้จึงสามารถนำมาวินิจฉัยการประสบอันตรายตามพระราชบัญญัติ

เงินทดแทน พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ได้

คดีนี้มีข้อเท็จจริงที่สำคัญ คือ ประกาศคำสั่งของนายจ้างที่กำหนดเวลาการทำงาน และเงื่อนไขการทำงานที่กำหนดให้ลูกจ้างเข้าไปถึงที่ทำงาน เพื่อเตรียมเครื่องจักรก่อนเวลารถออก 1 ชั่วโมง ซึ่งศาลวินิจฉัยว่านับแต่เวลานั้นถือเป็นช่วงเวลาทำงานของลูกจ้างที่ต้องได้รับความคุ้มครองตามที่กฎหมายกำหนด แต่ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุในระหว่างเดินทางไปทำงาน ยังไม่ถึงเวลาเริ่มงานหรือก่อนเวลาเริ่มงาน จึงไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

(2) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 697/2522

ข้อเท็จจริง ลูกจ้างตำแหน่งคนงานบำรุงทางชั่วคราวได้เดินทางจากบ้านพักข้างสถานีรถไฟจะไปโรงกลึงหรือหน้างานเพื่อไปเอาป้ายใช้เป็นอุปกรณ์ในการเดินตรวจทางซึ่งอยู่ในหน้าที่ ขณะเดินทางได้ถูกรถไฟชน



“

ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายในเวลา 14.30 น. แม้จะถึงแก่ความตายในจุดเกิดเหตุมีเครื่องแบบของนายจ้างพร้อมวิทยุสื่อสารก็ตาม แสดงว่าผู้ตายยังไม่ได้มาเริ่มทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย จึงไม่เป็นการได้รับอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงาน

”

ศิระระ แชนและชาชาติ ตายคาที่

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า เมื่อลูกจ้างผู้ตายออกเดินทางจากบ้านพักจะไปโรงกลึงเพื่อเอาป้ายสำหรับเดินตรวจทาง แสดงอยู่ในตัวว่าผู้ตายยังมีได้เริ่มเดินตรวจทางตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากนายจ้าง เพียงแต่กำลังเดินทางจะไปโรงกลึงซึ่งเท่ากับเป็นสถานที่ที่ผู้ตายจะเริ่มทำงานเพื่อเอาป้ายอันเป็นอุปกรณ์ในการตรวจทาง แล้วจึงจะเดินตรวจทางตามหน้าที่ เมื่อปรากฏว่าผู้ตายได้รับอันตรายในขณะที่ยังเดินทางไปไม่ถึง

สถานที่ที่จะเริ่มต้นทำงานและยังมิได้ลงมือทำงานให้แก่ นายจ้าง จึงไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างหรือการป้องกันรักษาผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง

(3) คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 2379/2520

ข้อเท็จจริง ลูกจ้างมีหน้าที่เดินตลาดและเก็บเงินจากลูกค้า นายจ้างมอบรถจักรยานยนต์ให้ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยให้ดูแลรักษาและอนุญาตให้นำรถกลับบ้านและขั้วมาที่สำนักงานด้วย เพื่อปฏิบัติงานตามปกติ แต่ระหว่างขับรถจักรยานยนต์ออกจากบ้านไปที่สำนักงาน ลูกจ้างประสบอุบัติเหตุ

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่าการประสบอันตรายนี้ไม่ได้เกิดในขณะที่ลูกจ้างกำลังเดินทางไปและกลับจากการปฏิบัติงานตามคำสั่งของนายจ้าง และมีใช้การประสบอันตรายเนื่องจากการป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ นายจ้าง

ประการที่สอง ลูกจ้างประสบอันตรายระหว่างกลับบ้าน

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 3880/2561

ข้อเท็จจริง ลูกจ้างเป็นพนักงานรับ-ส่งเอกสาร ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน เริ่มทำงานเวลา 08.00 น. และเลิกงานเวลา 17.00 น. พักกลางวันในเวลา 12.00-13.00 น. ในวันเกิดเหตุเวลาประมาณ 08.00 น. ลูกจ้างเข้าไปบริษัทเพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานของวันทำงานที่ผ่านมา และรับใบสั่งงานใหม่ตามปกติ เพื่อไปติดต่อลูกค้าที่ได้รับมอบหมายจากผู้ช่วยหัวหน้างาน และลูกจ้างออกไปติดต่อลูกค้าในเวลา 10.00 น.

โดยลูกจ้างชั่วคราวที่ยานยนต์ของตนเอง มี ลูกจ้างที่ลูกจ้างต้องไปติดต่อหลายราย ลูกจ้าง รายสุดท้าย คือ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ลูกจ้าง ประสบอุบัติเหตุเสียชีวิต เวลา 15.15 น. ในระหว่างเดินทางกลับบ้านพัก หลังจากการ ปฏิบัติงานรับหนังสือจากห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งเป็นงานชิ้นสุดท้ายเสร็จสิ้นแล้ว

ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ในวันเกิดเหตุลูกจ้าง ไปปฏิบัติงานรับหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย จากห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งเป็นลูกจ้าง รายสุดท้ายเสร็จแล้ว และตามข้อเท็จจริง ของลักษณะงานของลูกจ้าง คือ เมื่อปฏิบัติ หน้าที่ตามที่นายจ้างมอบหมายเสร็จแล้ว ไม่ต้องกลับเข้ามาทำงาน สามารถกลับ ที่พักได้ แม้ขณะนั้นจะอยู่ในช่วงเวลาทำงาน ตามปกติ ดังนั้น แม้ขณะเกิดเหตุอยู่ในช่วง ระยะเวลาทำงานก็ตาม แต่เมื่อลูกจ้างไป รับเอกสารจากห้างหุ้นส่วนจำกัด ซึ่งเป็น งานชิ้นสุดท้ายเสร็จสิ้นแล้ว ถือได้ว่าการ ทำงานในหน้าที่ของลูกจ้างให้แก่ นายจ้าง ได้เสร็จสิ้นลงทันที การเดินทางกลับบ้าน ของลูกจ้างภายหลังเสร็จสิ้นการทำงานไม่ได้ อยู่ภายใต้คำสั่งหรือการควบคุมบังคับ บัญชาของนายจ้างอีกจึงถือไม่ได้ว่าการตาย ของลูกจ้างเกิดเนื่องจากการทำงานให้แก่ นายจ้างตามมาตรา 5 แห่งพระราชบัญญัติ เงินทดแทน พ.ศ. 2537

จากคำพิพากษาศาลฎีกาดังกล่าว มี ข้อเท็จจริงสำคัญที่ควรพิจารณาในกรณีนี้ที่ ลูกจ้างประสบอันตรายในระหว่างเดินทางไป ทำงานหรือเดินทางกลับบ้าน ไม่ถือเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน ดังนี้

“

กรณีที่ยังไม่ถึงเวลาเริ่มต้นทำงาน หรือ ลูกจ้างยังต้องมีการถือหรือหน้าที่อื่น ที่จะต้องเข้าไปในที่ทำงาน หรือทำงาน ต่อเนื่องหรือมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และประสบอันตรายก่อนจะเริ่มต้นภารกิจ หรือก่อนถึงที่ทำงาน ไม่ถือเป็นการประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงาน

”

(1) ลูกจ้างเริ่มต้นทำงานในวันนั้นตาม ระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งของนายจ้างแล้ว หรือไม่?

กรณีที่ยังไม่ถึงเวลาเริ่มต้นทำงาน หรือ ลูกจ้างยังต้องมีการถือหรือหน้าที่อื่นที่ จะต้องเข้าไปในที่ทำงานหรือทำงานต่อเนื่อง หรือมีหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและประสบ อันตรายก่อนจะเริ่มต้นภารกิจ หรือก่อนถึง ที่ทำงาน ไม่ถือเป็นการประสบอันตราย เนื่องจากการทำงาน

(2) มีระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของ นายจ้าง กำหนดเงื่อนไขการเริ่มต้นทำงาน ไว้หรืออย่างไร หากกำหนดเงื่อนไขการเริ่มต้น ทำงานไว้ และลูกจ้างประสบอันตรายก่อน ที่จะทำตามเงื่อนไข ไม่ถือเป็นการประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงาน

(3) มีระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของ นายจ้างกำหนดการเสร็จสิ้นของงานใน แต่ละวันไว้หรืออย่างไร และลูกจ้างได้ทำงาน ตามหน้าที่เสร็จสิ้นลงในวันนั้นแล้วหรือไม่ หากเสร็จสิ้นแล้วและลูกจ้างประสบอันตราย



ไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจาก การทำงาน

(4) ในเวลาที่ลูกจ้างประสบอันตราย ยังอยู่ในความควบคุมบังคับบัญชาของ นายจ้างหรือไม่ ถ้าลูกจ้างไม่มีหน้าที่หรือ ภาระผูกพันที่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งหรือ การบังคับบัญชาของนายจ้าง และลูกจ้าง ประสบอันตราย ไม่ถือเป็นการประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงาน แต่ถ้าลูกจ้าง ยังมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้าง (การควบคุมของ นายจ้าง) เช่น ลูกจ้างทำหน้าที่แล้วเสร็จ แต่ยังคงกลับไปยังที่ทำงาน ระหว่าง เดินทางเกิดอุบัติเหตุ ถือว่าเป็นการ ประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่น คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 7767/2559 วินิจฉัยว่า นายจ้างประกอบกิจการจำหน่าย เบียร์สุรา ไซดา และน้ำดื่ม วันที่ 25 สิงหาคม 2553 เวลา 14.00 น. ลูกจ้างทำงานตำแหน่ง พนักงานขาย ขับรถยนต์นำสินค้าไปส่งลูกค้า ขากลับได้เฉี่ยวชนกับขบวนรถไฟ ถือว่า

ลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ประการที่สาม กรณีที่นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างสามารถเริ่มต้นทำงานในหน้าที่ได้เลย โดยไม่ต้องเข้าไปที่ทำงาน แม้การเดินทางไปทำงานนั้นจะยังไม่ได้เกิดประโยชน์กับนายจ้าง หากประสบเหตุอันตรายในระหว่างเดินทางไปทำงาน ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่น

คำพิพากษาฎีกาที่ 4919/2538 ลูกจ้างออกเดินทางจากบ้านพักของลูกจ้าง เพื่อไปเก็บเงินจากลูกค้าตามคำสั่งของนายจ้าง และประสบอุบัติเหตุถึงแก่ความตายขณะกำลังเดินทาง แสดงอยู่ในตัวว่าลักษณะการทำงานของลูกจ้างผู้ตายในวันเกิดเหตุไม่ต้องเข้าไปยังที่ทำงานและกระทำการอื่นก่อน แต่ลูกจ้างผู้ตายออกจากบ้านพักตรงไปยังบ้านของลูกค้าเพื่อปฏิบัติตามหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ย่อมชี้ให้เห็นว่า ลูกจ้างผู้ตายได้เริ่มลงมือทำงานแล้ว แต่ยังไม่ถึงที่หมาย กรณีนี้ไม่จำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ถึงขนาดที่ผู้ตายจะต้องเดินทางไปถึงที่หมายและเริ่มลงมือเก็บเงินจากลูกค้า



มีระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศของนายจ้างกำหนดเงื่อนไขการเริ่มตันท่างานไว้ อย่างไรก็ตามหากกำหนดเงื่อนไขการเริ่มตันท่างานไว้ และลูกจ้างประสบอันตรายก่อนที่จะทำตามเงื่อนไข ไม่ถือเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน



จริงๆ ถือได้ว่าลูกจ้างผู้ตายได้ประสบอันตรายถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง

คดีนี้ ถือว่าการคุ้มครองเริ่มต้นตั้งแต่ลูกจ้างออกจากบ้าน โดยมีข้อเท็จจริงที่ต้องพิจารณา คือ

(1) ระเบียบ คำสั่ง ประกาศเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดไว้อย่างไร เช่น คดีนี้ นายจ้างกำหนดให้ลูกจ้างเริ่มตันท่างานจากที่บ้านได้เลย โดยไม่ต้องเข้าสำนักงานก่อน

(2) ลักษณะการทำงานของลูกจ้างเป็นอย่างไร

(3) ลูกจ้างได้ทำหน้าที่นั้นตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศเกี่ยวกับการทำงานของนายจ้างกำหนดไว้

เช่น คดีนี้ การประสบอันตรายเกิดขึ้นระหว่างทางที่ลูกจ้างออกเดินทางจากบ้านพัก (ซึ่งเริ่มตันท่างานแล้ว) และตรงไปที่บ้านลูกค้าตามหน้าที่ ถือว่าประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานแต่ถ้าระหว่างทางลูกจ้างแวะทำธุระส่วนตัว ไม่ถือว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน

ประการที่สี่ ลูกจ้างประสบเหตุในระหว่างเวลาพัก ถือเป็นประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน เช่น

คำพิพากษาศาลฎีกาที่ 16073/2556 ขณะลูกจ้างนำรถ (รถเมล์) เข้าจอดที่สำนักงานเขตการเดินรถแล้วขึ้นไปรับประทานอาหารบนรถโดยสารอีกคันกับเพื่อน เสร็จแล้วจะลงไปที่รถของตน แต่ได้เหยียบที่ตักขยะซึ่งวางที่บันได ลื่น

ตกลงไปเป็นเหตุให้ไหล่กระแทกกับเหล็กอย่างแรง ศาลฎีกาวินิจฉัยว่า ขณะเกิดเหตุลูกจ้างรอการปล่อยรถของนายท่าอยู่ในบริเวณท่ารถของนายจ้าง โดยลูกจ้างขึ้นไปทำธุระส่วนตัวบนรถโดยสารของเพื่อน แล้วเกิดสะดุดพลัดตกบันไดได้รับบาดเจ็บ แต่การประสบอุบัติเหตุของลูกจ้างก็เนื่องจากลูกจ้างจะกลับไปที่รถของตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ จึงพอถือได้ว่าลูกจ้างประสบอันตรายมาจากการทำงานแล้ว

คดีนี้มีข้อเท็จจริงที่สำคัญ คือ

(1) อุบัติเหตุเกิดในระหว่างเวลาทำงาน ซึ่งเป็นเวลาพัก และ

(2) ลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุระหว่างเดินทางที่จะไปทำหน้าที่ (หรืออาจรวมถึงขณะเดินทางไปรับประทานอาหารด้วยก็ได้ เพราะถือเป็นเรื่องจำเป็นของการทำงาน) และ

(3) อุบัติเหตุเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน การวินิจฉัยว่าเป็นการประสบอันตรายเนื่องจากการทำงานหรือไม่ โดยเฉพาะลูกจ้างที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติงานโดยใช้พาหนะเดินทาง เช่น รถจักรยานยนต์ ย่อมมีความเสี่ยงกับการประสบอันตรายมากกว่าลูกจ้างที่ทำงานในสำนักงาน การพิจารณาให้คุ้มครองลูกจ้างจึงต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างรอบด้าน เช่น ลักษณะงาน เวลาเริ่มงาน เงื่อนไขการแล้วเสร็จของงาน การควบคุมบังคับบัญชาของนายจ้าง เป็นต้น จึงหวังว่าคำพิพากษาศาลฎีกาและข้อพิจารณาต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น จะช่วยให้ลูกจ้าง นายจ้าง มีแนวทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้นตามสมควร...

5 วิตามินที่ร่างกาย

แก้อ่อนล้า มองไม่แล่น นอนไม่หลับ

เราใช้ร่างกายทำกิจกรรมหลายอย่างตลอดวัน ทำให้สมองรู้สึกเหนื่อยล้า มือเท้าชา นอนไม่หลับ ตื่นยาก หากเป็นทุกวัน ร่างกายอาจทรมานไม่ไหว ต้องรีบหาตัวช่วยให้ไว โดยเฉพาะวิตามินที่จะมาช่วยกู้ร่าง

วิตามิน...สำคัญอย่างไร

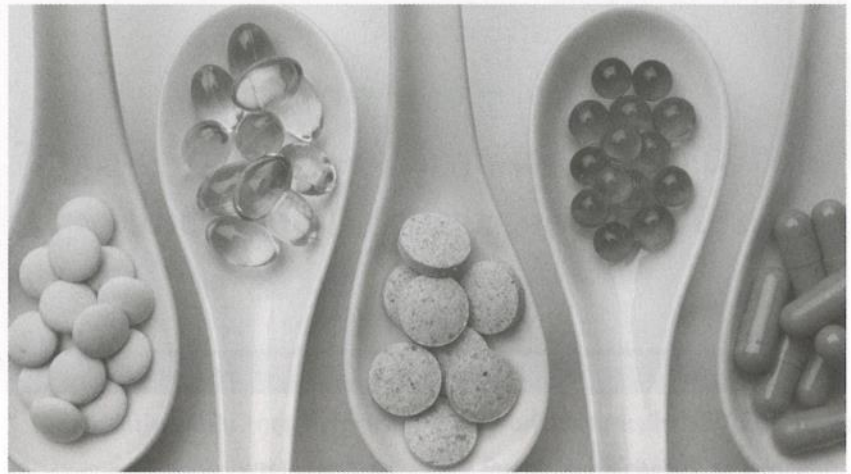
หนึ่งในสารอาหาร 5 หมู่ ที่ร่างกายต้องการในปริมาณน้อย แต่ขาดไม่ได้ หรือเรียกอีกอย่างว่า สารอาหารรอง (Micro-nutrients) ไม่ได้เป็นตัวที่ให้พลังงานหลักโดยตรง แต่สำคัญต่อระบบและกระบวนการต่างๆ ในร่างกาย

ประเภทของวิตามิน

แบ่งตามคุณสมบัติการละลายและการดูดซึมได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. วิตามินละลายในน้ำ ได้แก่ วิตามินกลุ่มบีรวม และวิตามินซี เมื่อกินเข้าไป จะดูดซึมอยู่ในร่างกาย 2-4 ชั่วโมง ส่วนที่เหลือจะถูกขับออกทางปัสสาวะหรือเหงื่อ

2. วิตามินละลายในไขมันหรือน้ำมัน ได้แก่ วิตามินเอ ดี อี และเค เมื่อร่างกายดูดซึมไปใช้ ส่วนที่เหลือจะถูกกักเก็บไว้ตามกล้ามเนื้อหรือไขมันในร่างกาย ไม่สามารถขับออกมาทางปัสสาวะได้ หากได้รับใน




ปริมาณมากเกินไปหรือเป็นเวลานาน จะเกิดการเก็บสะสมและส่งผลเสียต่อร่างกาย มาดูกันว่าตัวช่วยที่จะมาสร้างภูมิคุ้มกัน และทำให้ร่างกายแข็งแรง อะไรบ้าง

1. โคเอนไซม์คิวเทน (Coenzyme Q10) ช่วยลดความเมื่อยล้า ทำหน้าที่สร้างพลังงานให้เซลล์ ช่วยต้านอนุมูลอิสระ ปกป้องและชะลอความเสื่อมให้กับเซลล์ในร่างกาย ช่วยให้กล้ามเนื้อหัวใจและร่างกายทำงานได้ดีขึ้น
2. วิตามินซี (Vitamin C) ช่วยสร้างภูมิคุ้มกันร่างกายให้ทำงานดีขึ้น ส่งผลไม่ให้เกิดเจ็บป่วย ไม่เป็นหวัดง่าย ทำให้ผิวพรรณเปล่งปลั่ง กระจ่างใส กระตุ้นการสร้างคอลลาเจน ช่วยต้านอนุมูลอิสระ
3. วิตามินบีรวม (Vitamin B Complex)

ช่วยให้ความจำดีขึ้น ควรมิไว้ติดบ้าน โดยเฉพาะมนุษย์ออฟฟิศและคนวัยทำงาน เพราะเหมือนเป็นอาหารสมอง ลดอาการชาปลายมือและเท้า ช่วยให้สมองโล่ง คิดงานลื่นไหล ได้แก่ วิตามินบี 1 บี 2 บี 3 บี 5 บี 6 บี 9 และ บี 12

4. น้ำมันปลา (Fish Oil) ช่วยบำรุงสมองและหัวใจ เนื่องจากน้ำมันปลามีทั้ง DHA และ Omega-3 ลดความเสี่ยงการเกิดโรคหัวใจ ช่วยควบคุมระดับไขมันในเลือด พัฒนาระบบประสาทและสมอง

5. เมลาโทนิน (Melatonin) คือ ฮอรโมนที่มีอยู่ในร่างกาย จะหลั่งช่วงกลางคืน ทำให้ร่างกายหลับง่าย แต่ไม่จำเป็นต้องกินทุกวัน 

ไข้หวัดใหญ่อันตรายถึงชีวิต แต่ป้องกันได้



ไข้หวัดใหญ่ (Influenza) ระบาดมากในช่วงฤดูฝน (มิถุนายน – ตุลาคม) และฤดูหนาว (มกราคม – มีนาคม) ของทุกปี ซึ่งโรคไข้หวัดใหญ่จะมีการรุนแรงและมีโอกาสเกิดโรคแทรกซ้อนจนถึงขั้นเสียชีวิตมากกว่าโรคไข้หวัดทั่วไป

รู้จักโรคไข้หวัดใหญ่โรคไข้หวัดใหญ่เกิดจากการติดเชื้อ

ไวรัสอินฟลูเอนซา (Influenza Virus) ซึ่งเชื่อนี้มีหลายชนิดมากพอที่จะทำให้สามารถแยกไข้หวัดใหญ่ในคนได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ คือ ไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาล เป็นเชื้อไข้หวัดใหญ่ที่พบกันมานานแล้ว แต่เชื้อโรคมีการเปลี่ยนแปลงพันธุกรรมได้ตลอดเวลา ทำให้คนที่ป่วยเป็นไข้หวัดใหญ่ไปแล้วสามารถป่วยได้อีก อาการมักจะไม่รุนแรง เนื่องจากมีภูมิคุ้มกันอยู่บ้าง ไข้หวัดใหญ่สายพันธุ์ใหม่ 2009 เกิดจากเชื้อไข้หวัดใหญ่ ชนิด เอช 1 เอ็น 1 (H1N1) ที่กลายพันธุ์จากเชื้อไวรัสตัวเดิมมาก จึงทำให้คนส่วนใหญ่ไม่มีภูมิคุ้มกันและติดเชื้อในวงกว้าง ปัจจุบันได้กลายเป็นไข้หวัดใหญ่ตามฤดูกาลที่พบปะปนกับสายพันธุ์ต่าง ๆ ทั่วไป

การติดเชื้อไข้หวัดใหญ่ การติดเชื้อไข้หวัดใหญ่จะคล้ายกับไข้หวัดทั่วไป คือ ติดต่อกันโดยการหายใจเอาละอองน้ำมูก น้ำลาย และเสมหะของผู้ป่วยที่ไอหรือจาม และการสัมผัสมือหรือการใช้สิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ร่วมกับผู้ป่วย เช่น ผ้าเช็ดตัว แก้วน้ำ โทรศัพท์ ของเล่น รีโมตโทรทัศน์ เมื่อใช้มือมาขยี้ตา แคะจมูก เชื้อโรคก็จะเข้าสู่ร่างกายของเราได้โดยง่าย

อาการไข้หวัดใหญ่ โดยทั่วไปไข้หวัดใหญ่มักจะมีการที่รุนแรงมากกว่าไข้หวัดธรรมดา โดยสังเกตได้จากอาการที่มักเกิดขึ้นทันทีทันใด ต่างจากไข้หวัดธรรมดาจะมีการค่อยเป็นค่อยไป และที่สำคัญคือ ไข้หวัดใหญ่มักมีไข้สูงติดกันหลายวัน โดยเฉพาะในเด็กจะมีไข้สูงลอยเกินกว่า 39 – 40 องศาเซลเซียสติดต่อกัน 3 – 4 วัน อาจมีอาการหนาวสั่นสะท้านร่วมด้วย ในขณะที่ไข้หวัดธรรมดาอาจมีไข้แต่ไม่สูงมากนัก นอกจากนั้นเด็กโตและผู้ใหญ่มักมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ อ่อนเพลียอย่างมาก และเบื่ออาหารเป็นอาการสำคัญ ความน่ากลัวของไข้หวัดใหญ่อย่างหนึ่งคือ การเกิดภาวะแทรกซ้อนของโรค ได้แก่ โรคปอดอักเสบ และโรคสมองอักเสบ ซึ่งมักเกิดกับผู้ที่เป็กลุ่มเสี่ยง คือ เด็กเล็ก ผู้สูงอายุ และผู้ที่มีโรคประจำตัวบางอย่าง เช่น โรคหัวใจ โรคปอด โรคเบาหวาน โรคไต โรคเอดส์ ควรพบแพทย์ทันทีเมื่อทราบว่าเป็นไข้หวัดใหญ่

ดูแลรักษาไข้หวัดใหญ่ การดูแลรักษาผู้ป่วยโรคไข้หวัดใหญ่ ส่วนใหญ่จะหายเอง หากมีอาการไม่มาก อาจจะดูแลเองที่บ้านและรักษาตามอาการ เช่น เมื่อมีไข้สูงให้ใช้ผ้าชุบน้ำเช็ดตัวและใช้ยาลดไข้พาราเซตามอล หลีกเลี่ยงการใช้ยากลุ่มแอสไพริน หรือถ้ามีน้ำมูกให้ใช้ยาลดน้ำมูกและยาละลายเสมหะ ดื่มน้ำ

ให้เพียงพอ รับประทานอาหารอ่อน ๆ และนอนพักมาก ๆ ไม่ควรออกกำลังกาย หากอาการไม่ดีขึ้น ภายใน 3 วัน เช่น ไข้สูงมากจนเพื่อ ซึม หายใจหอบ หายใจลำบาก เจ็บแน่นหน้าอก หน้ามืด มีอาการ ขาดน้ำและดื่มน้ำไม่เพียงพอ ควรรีบไปพบแพทย์ เพราะอาจมีภาวะแทรกซ้อนหรืออาจมีสาเหตุมาจาก โรคอื่น ๆ

ป้องกันไข้หวัดใหญ่ หมั่นล้างมือบ่อย ๆ ด้วยน้ำและสบู่ หรือใช้แอลกอฮอล์เจลทำความสะอาดมือ ทั้ง ผู้ที่ป่วยและไม่ป่วย ไม่ใช้สิ่งของร่วมกับผู้อื่น เช่น แก้วน้ำ หลอดดูดน้ำ ช้อนอาหาร ผ้าเช็ดมือ ผ้าเช็ดหน้า ผ้าเช็ดตัว เป็นต้น ไม่คลุกคลีใกล้ชิดกับผู้ป่วยที่มีอาการไข้หวัด หรือถ้าจำเป็นควรปิดปาก จมูกด้วยหน้ากากอนามัย รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ เน้นพวกผัก ผลไม้ นม ไข่ กินอาหารปรุงสุก ใหม่ ๆ และใช้ช้อนกลาง นอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ ดื่มน้ำสะอาด ออกกำลังกายสม่ำเสมอ หลีกเลี่ยงการอยู่ในสถานที่ที่มีผู้คนแออัดและอากาศถ่ายเทไม่ดี เป็นเวลานานโดยไม่จำเป็น ฉีดวัคซีน ป้องกันไข้หวัดใหญ่ เพิ่มเติมจากตารางฉีดวัคซีนตามปกติ แนะนำให้ฉีดกับคนกลุ่มเสี่ยงได้แก่ คน อายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป หรือเด็กตั้งแต่อายุ 6 เดือน – 19 ปี คนที่เป็นโรคเบาหวาน โรคหัวใจ โรค ปอด ผู้ที่มีอาการเจ็บป่วยที่จะต้องไปคลินิกหรือไปโรงพยาบาลบ่อย ๆ ช่วงฤดูไข้หวัด ผู้ที่ทำงานอยู่ ในโรงพยาบาล คนที่กินยาที่มีฤทธิ์กดภูมิคุ้มกัน เป็นต้น

แม้ไข้หวัดใหญ่จะเป็นอันตรายถึงแก่ชีวิต แต่ถ้าเรารู้เท่าทันและป้องกันตัวเอง ไข้หวัดใหญ่ก็ไม่ใช้โรคที่ น่ากลัวอีกต่อไป

มียาอื่นซึ่งมีคุณสมบัติและการใช้คล้ายยาบ้า ยาอี และยาเคหรือไม่ ถ้ามีคือยาอะไรบ้าง?

มียาและสารหลายตัวที่มีคุณสมบัติ ในการกระตุ้นระบบประสาท คล้ายกับยาบ้าและยาอี ตัวอย่าง เช่น ยา Love (MDA) ซึ่งได้ชื่อมาจากผลของยา ที่ทำให้ผู้ใช้มีความขวยเขิน และความอับอายลดลง รู้สึกอยากพูดคุยปฏิสัมพันธ์กับคนอื่น เช่น อีเฟรดรีน โคลเคน คาเฟอีน ส่วนยาและสารที่ทำให้เกิดภาวะประสาทหลอน ซึ่งคล้ายยาเค ได้แก่ PCP, LSD สารในเห็ดขี้ควาย กัญชา ยาเสพติดที่เริ่มเป็นปัญหาของสังคมอีกตัว คือ โคลเคน ซึ่งสกัดแยกมาจากใบของต้นโคคา มีฤทธิ์และผลต่อร่างกายและจิตใจ คล้ายยาบ้ามาก แต่ก็มีข้อแตกต่างอยู่บ้างบางประการ

ประการแรก โคลเคนมีผลอยู่ได้สั้น เพียงประมาณ 30 นาที หลังจากใช้ยา ขณะที่ยาบ้า มีผลอยู่ได้นานถึง 4-6 ชั่วโมง ซึ่งคุณสมบัตินี้ ทำให้ในต่างประเทศ นิยมใช้โคลเคน ในหมู่นักกีฬาอาชีพ และดารานี เนื่องจากสามารถเลือกใช้ผลยาตามเวลาที่ต้องการได้

ประการที่สอง โคลเคนเกิดการชินยา (Tolerance) ได้ช้า ซึ่งทำให้ไม่จำเป็นต้องเพิ่มปริมาณยาที่เสพมากขึ้นทุกครั้ง ขณะที่ยาบ้า เกิดการชินยาได้เร็ว ทำให้ต้องเพิ่มปริมาณยามากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้ได้ผลกระตุ้นระบบประสาท และจิตอารมณ์เหมือนเดิม ในบางครั้งต้องใช้ยามากกว่าครั้งแรก 5-10 เท่า ซึ่งทำให้เสี่ยงต่อพิษของยามากขึ้น

ประการที่สาม โคลเคนนั้นมียาทางเลือกในการเสพมากกว่ายาบ้า สามารถเสพโดยการสูด หรือการฉีดดยาได้ และประการสุดท้าย โคลเคนมีราคาแพงมากกว่ายาบ้า

ยาบ้า ยาอี ยาบ้า เหมือนกันหรือต่างกันตรงไหน

คำถาม ยาบ้า ยาอี ยาบ้า เหมือนกันหรือต่างกันตรงไหนคะ ยาพวกนี้มีส่วนทำอะไรในร่างกายหรือจิตใจเราจะจึงทำให้เราติดมัน

คำตอบ โดย นายแพทย์ประภักดิ์ ลิขิตเลอสรวง ยาบ้า หรือ ยาบ้า เป็นชื่อสารเสพติดชนิดเดียวกัน คือ สารแอมเฟตามีน (Amphetamine) จัดเป็นสารกระตุ้นประสาท โดยออกฤทธิ์กระตุ้นสมองชั้นใน หรือสมองส่วนอยาก (Limbic system) ซึ่งประกอบด้วยศูนย์พึงพอใจ ศูนย์ควบคุมอารมณ์ & พฤติกรรม ศูนย์ความอึด ทำให้ผู้เสพมีความสุข สนุกสนาน ขยันขันแข็ง มีกำลังวังชา ไม่อยากอาหารแบบอัมกัพย์ นอนไม่หลับ หัวใจเต้นเร็ว ความดันโลหิตสูง ถ้าเสพมากหรือติดต่อกันจะมีพฤติกรรมก้าวร้าว หงุดหงิดง่าย มีอาการทางจิต หวาดระแวง หูแว่ว ประสาทหลอน และอาจมีอาการซึมเศร้าฆ่าตัวตายได้ เดิมยาบ้าตั้งแต่สังเคราะห์ โดยนักวิทยาศาสตร์ชาวเยอรมัน เมื่อ ค.ศ.1887 เป็นต้นมา ได้ถูกผลิตเป็นยาอดม ยาเม็ดกิน จนมีการใช้ฉีดเข้าเส้น และล่าสุดทำเป็นก้อนผลึก

จุดโฟบอสควัน ยาบ้าเคยใช้เป็นยารักษาโรคดาวน์ โรคหลับผิดปกติ และโรคชนในเด็ก แต่ปัจจุบันเลิกใช้แล้ว ส่วนยาอี มาจากคำว่า Ecstasy ซึ่งแปลว่าสนุกสนานเบิกบานใจอย่างยิ่ง เป็นน้องของยาบ้าอีกที เพราะสังเคราะห์หลังยาบ้า 1 ปี โดยนักวิทยาศาสตร์ชาวญี่ปุ่น มีสูตรโครงสร้างใกล้เคียงกัน คือ เมทแอมเฟตามีน (Methamphetamine) แต่มีฤทธิ์ร้ายแรงกว่า คือ นอกจากมีฤทธิ์กระตุ้นประสาทแล้วยังมีฤทธิ์หลอนประสาทด้วย (psychedelic) กล่าวคือ ทำให้กล่อมเนื้ออยู่ไม่สุข ต้องเคลื่อนไหว เดินรำ รู้สึกรักใคร่กลมเกลียวเหมือนพี่เหมือนน้อง รู้สึกอบอุ่นในอย่างประหลาด ต้องการเปิดเผยความในใจ มีส่วนรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของผู้อื่น เป็นยาแห่งความรัก และการรับรู้ทางอายตนะสัมผัสพิศดาร จึงมักใช้ในงานปาร์ตี้ต่างๆ

ทั้งยาบ้าและยาอีจะไปจับกับตัวรับ (receptors) ของสมองชั้นในหรือสมองส่วนนอก จนในที่สุดจะครอบงำสมองชั้นนอกหรือสมองส่วนเหตุผล (cerebral cortex) ทำให้ไม่สามารถยับยั้งชั่งใจได้ เข้าสู่กระบวนการเสพติดยา กล่าวคือ ตัวกระตุ้น → ความคิด → ความอยากยา → การเสพยา ส่วนกระบวนการเสพติดยานั้นอธิบายด้วยทฤษฎีการเรียนรู้ กล่าวคือ

ยา → อาการทางร่างกาย&จิตใจ (อยากยา)

ยา + สิ่งที่เกี่ยวข้องกับยา (ตัวกระตุ้น) → อยากยา

ตัวกระตุ้น → อยากยา

และ เมื่อเสพติดยาแล้ว พอหยุดเสพจะเกิดอาการอยากยา ทนทุกข์ทรมานคล้ายลงแดง จึงพยายามเสพอีก จนเวียนไม่รู้จบ



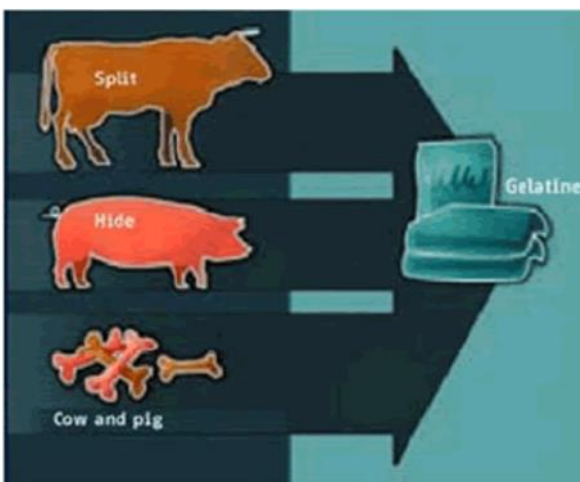
เจลาตินฮาลาล – หลายคนคงเคยได้ยืมเจลาตินฮาลาลมาบ้างแล้ว ซึ่งเป็นเจลาตินประเภทเฉพาะที่ได้รับความนิยมและมีตลาดที่กำลังเติบโตสูง เพราะเป็นที่ต้องการของผู้บริโภคชาวมุสลิม โดยในปัจจุบันมีผู้นับถือศาสนาอิสลามหรือชาวมุสลิมคิดเป็น 23% ของประชากรโลก

สารเติมแต่ง (Food additive) เพื่อเพิ่มความข้นหนืดในอาหาร และทำให้อาหารเกิดเจล เช่น การทำเยลลี่ (รูปที่ 1) นั้น



รูปที่ 1 ตัวอย่างเยลลี่รูปแบบต่างๆ

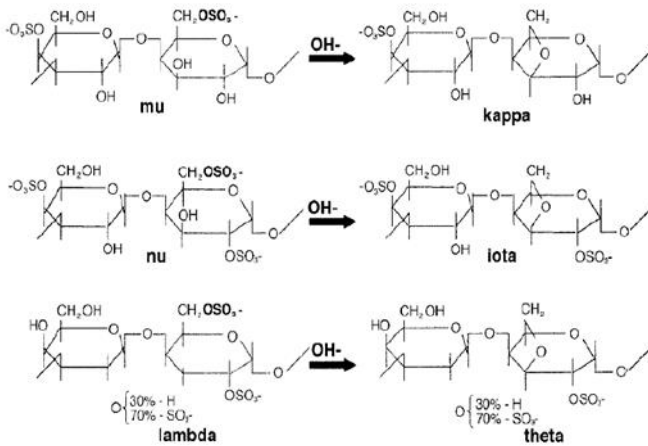
ส่วนใหญ่มักเป็นสารเติมแต่งที่มีชื่อเรียกว่า เจลาติน (E441) ซึ่งเจลาตินนั้น ส่วนมากสกัดมาจากกระดูกหรือหนังสัตว์ (เช่น วัว ควาย สุนัข) ดังรูปที่ 2



และจัดเป็นโปรตีนชนิดหนึ่งที่เกิดจากการสลายคอลลาเจนด้วยกรดหรือด่าง และมักมีข้อเคลือบเคลงเสมอว่าเจลาตินนั้นฮาลาลหรือไม่ เพราะถ้าเจลาตินที่ใช้สกัดมาจากวัตถุดิบที่ไม่ฮาลาล (เช่น เจลาตินจากสุนัข) จะทำให้อาหารที่ผลิตนั้นไม่ฮาลาลไปด้วย เจลาตินฮาลาล (Halal Gelatin) คือ โปรตีนชนิดหนึ่งที่ผ่านกระบวนการย่อยสลายคอลลาเจนด้วยกรดหรือด่าง ส่วนใหญ่เจลาตินฮาลาล ทำมาจากกระดูกหรือหนังสัตว์ เช่น ปลา วัวและควาย โดย

รูปที่ 2 แสดงที่มาของเจลาติน

ผ่านกระบวนการเชือดอย่างถูกต้องตามหลักการอิสลาม ผลิตภัณฑ์ที่เป็น เจลาตินฮาลาล (Halal Gelatin) สามารถสังเกตเครื่องหมายการประทับตราฮาลาล บนตราผลิตภัณฑ์สินค้า คาราจีแนน (E407) คือ สารชนิดหนึ่งที่ใช้เติมในอาหาร เพื่อให้มีความข้นหนืดมากขึ้น สารนี้สกัดมาจากสาหร่ายทะเล นิยมใช้เพื่อให้เกิดเจล จึงสามารถใช้ในการผลิตอาหารฮาลาลได้ โดยคาราจีแนนแบ่งเป็น 3 ชนิด คือ แคปป์ (kappa, κ) ไอโอต้า (iota, ι) และแลมด้า (lambda, λ) (รูปที่ 3)

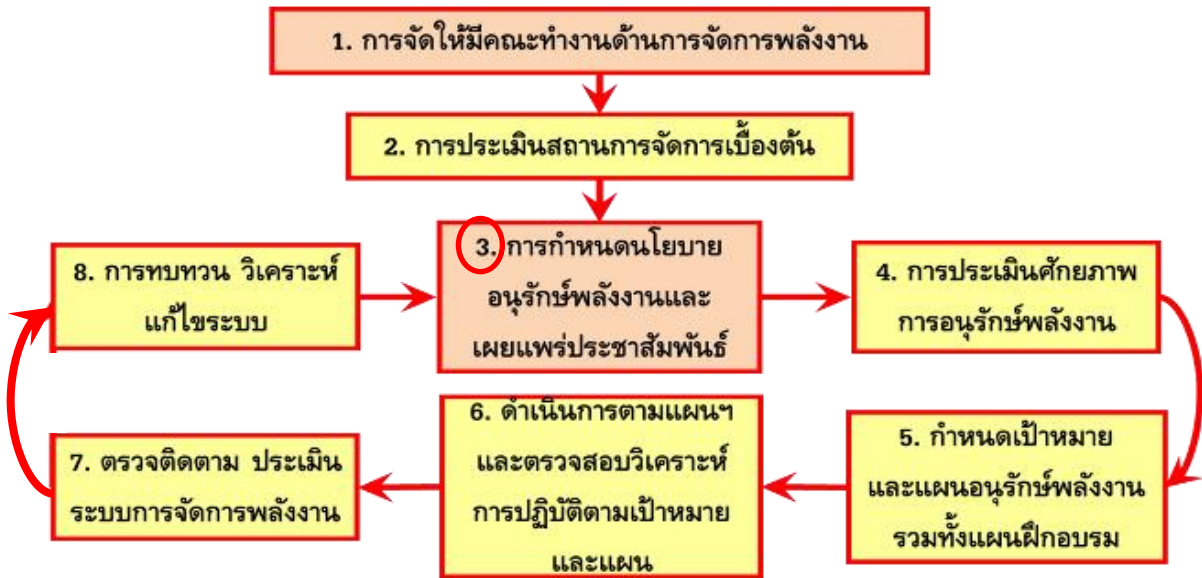


ซึ่งแต่ละชนิดส่วนใหญ่สกัดจากสาหร่ายต่างชนิดกัน โดย สกัดผ่านสารละลายต่าง และถือว่าเป็นสารประกอบจำพวกคาร์โบไฮเดรต ถึงแม้ว่าคุณสมบัติด้านความเหนียวและความยืดหยุ่นของคาราจีแนนนั้นน้อยกว่าเจลาติน แต่ก็มีเมื่อนำคาราจีแนนมาใช้ในอุตสาหกรรมอาหารและอื่นๆ กันอย่างกว้างขวางในปัจจุบัน

รูปที่ 3 โครงสร้างคาราจีแนนชนิดต่างๆ

ดังนั้นสารเติมแต่งอื่นๆ ที่เพิ่มความข้นหนืดและทำให้อาหารเกิดเจล โดยสกัดจากวัตถุดิบที่ฮาลาลนั้น เช่น คาราจีแนน เป็นต้น จึงเป็นทางเลือกหนึ่งในการใช้ผลิตอาหารฮาลาลซึ่งผู้บริโภคชาวมุสลิมมั่นใจได้ว่าเป็น “ฮาลาล”

บททวน : ข้อมูลการจัดการพลังงาน 8 ขั้นตอน



ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดนโยบายอนุรักษ์พลังงานและเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ข้อ ๔ ในการจัดทำ **นโยบาย** อนุรักษ์พลังงาน เจ้าของโรงงานควบคุมหรือเจ้าของอาคารควบคุม อาจตั้งคณะทำงานเพื่อช่วยจัดทำนโยบายอนุรักษ์พลังงานก็ได้

นโยบายอนุรักษ์พลังงาน **ต้องแสดงเจตจำนงและความมุ่งมั่นในการจัดการพลังงาน** ในโรงงานควบคุมและอาคารควบคุม โดยจัดทำเป็นเอกสารและลงลายมือชื่อเจ้าของโรงงานควบคุมหรือเจ้าของอาคารควบคุม และอย่างน้อยต้องมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- (๑) ข้อความระบุว่า การอนุรักษ์พลังงาน **เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงาน** ของเจ้าของโรงงานควบคุมหรือเจ้าของอาคารควบคุม
- (๒) นโยบายอนุรักษ์พลังงานที่ **เหมาะสมกับลักษณะและปริมาณพลังงาน** ที่ใช้ในโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุมนั้น
- (๓) การแสดงเจตจำนงที่จะ **ปฏิบัติตามกฎหมาย** ที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และการจัดการพลังงาน
- (๔) แนวทางใน **การปรับปรุงประสิทธิภาพ** การใช้พลังงานอย่างต่อเนื่อง
- (๕) แนวทางใน **การจัดสรรทรัพยากร** อย่างมีประสิทธิภาพในการดำเนินการ ตามวิธีการจัดการพลังงาน

ให้เจ้าของโรงงานควบคุมและเจ้าของอาคารควบคุมจัดให้มีการ **เผยแพร่** นโยบายอนุรักษ์พลังงาน โดยเปิดเผยไว้ในที่ซึ่งเห็นได้ง่ายในโรงงานควบคุมหรืออาคารควบคุม หรือ โดยวิธีการอื่นที่เหมาะสม เพื่อให้

ENERGY FOCUS



By Production Control

บริษัท เอ็มซีแอลเอส เอเชีย จำกัด

คำสั่งบริษัทที่ 022/2565

เรื่อง นโยบายการจัดการพลังงาน (ฉบับที่ 4)

ด้วย บริษัทเอ็มซีแอลเอส เอเชีย จำกัด ได้ตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการพลังงานเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย มีการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ มุ่งเน้นการอนุรักษ์พลังงานอย่างเป็นระบบ และพนักงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการพลังงานอย่างต่อเนื่อง และให้คงอยู่ต่อไป

ดังนั้น ทางบริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายการจัดการพลังงาน ดังต่อไปนี้

- 1) บริษัทกำหนดให้ การดำเนินการและพัฒนาระบบการจัดการพลังงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานของบริษัทฯ โดยให้สอดคล้องกับกฎหมายและข้อกำหนดอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง
- 2) บริษัทถือว่าการอนุรักษ์พลังงานเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารและพนักงานของบริษัทฯ ทุก ระดับที่จะให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการที่กำหนด ติดตามตรวจสอบ ให้เกิดผลสำเร็จ และคงไว้ซึ่งมาตรการนั้นๆ
- 3) บริษัทกำหนดให้ ทุกหน่วยงาน ทบทวนประสิทธิภาพการใช้พลังงาน กำหนดแผนและเป้าหมายการอนุรักษ์ และปรับปรุงประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ที่เหมาะสมกับลักษณะ และปริมาณการใช้พลังงานของหน่วยงานในแต่ละปี และสื่อสารให้พนักงานทุกคนในหน่วยงานเข้าใจและปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง
- 4) บริษัทกำหนดให้ คณะทำงานด้านการประหยัดพลังงาน เป็นผู้ดูแลระบบ รายงานผลการจัดการพลังงาน ทำการทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในการกำหนดแผนและเป้าหมาย ทำการทบทวนและกำหนดแผนการดำเนินงานด้านพลังงานอย่างสม่ำเสมอ เสนอผู้บริหาร เพื่ออนุมัติเป็นประจำทุกปี
- 5) บริษัทจะให้การสนับสนุนที่จำเป็น รวมถึงทรัพยากรด้านบุคคล ด้านงบประมาณ เวลาในการทำงาน การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมของพนักงานเพื่อพัฒนางานด้านการจัดการพลังงานอย่างยั่งยืน
- 6) บริษัทกำหนดให้คณะผู้ตรวจติดตามประเมินการจัดการพลังงานภายในองค์กรเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินการจัดการพลังงาน เพื่อให้การจัดการพลังงานของบริษัท เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องตามกฎหมาย รวมถึงการประเมินความรับผิดชอบต่อส่วนพื้นที่ต่างๆในการดำเนินการจัดการพลังงาน

ทั้งนี้ มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 7 กันยายน 2565 เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 7 กันยายน 2565
บริษัท เอ็มซีแอลเอส เอเชีย จำกัด

ลงชื่อ.....

(นายชาโตชิ โซโนตะ)

ประธานบริษัทฯ

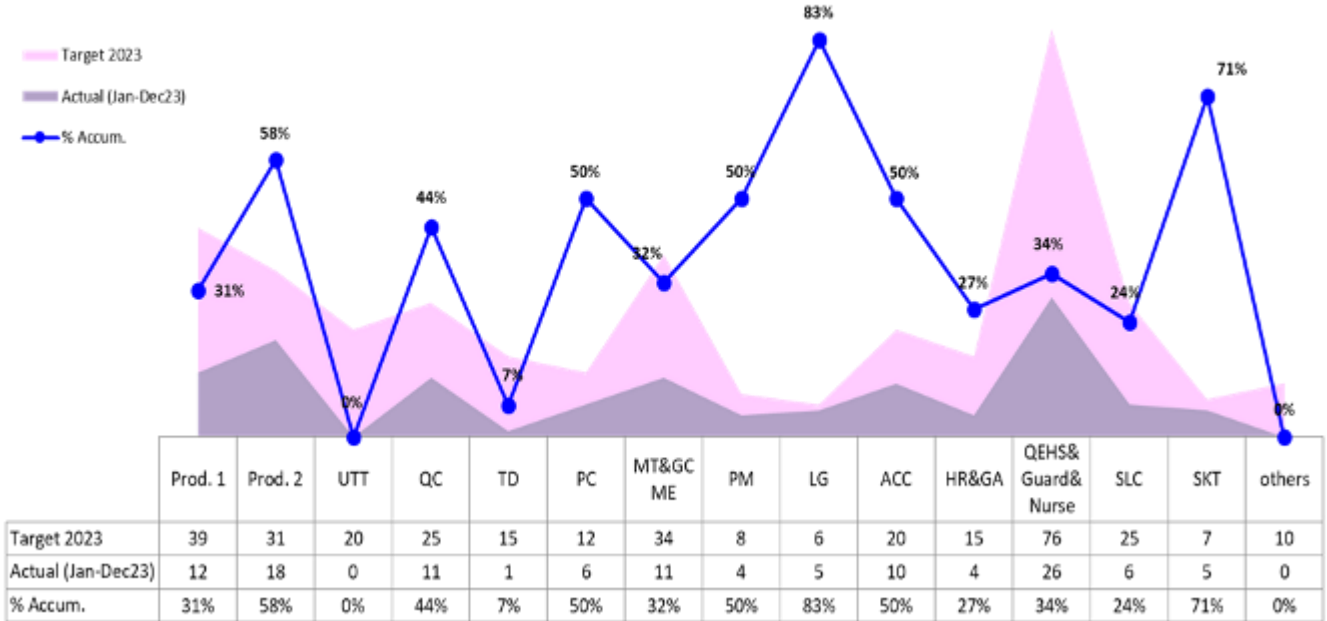


KAIZEN FOCUS



By Production Control

Actual Kaizen Accumulation (Jan - May 2023)



Continuous Improvement

การเปลี่ยนแปลงหรือปรับปรุงให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

วัตถุประสงค์ เพื่อทำงานให้น้อยลงด้วยการปรับปรุงงานด้วยตนเอง เพื่อตนเอง เพื่อให้
งานนั้น บรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าเดิม

เปลี่ยนสิ่งง่าย ๆ และ เล็ก ๆ (ง่าย ๆ & เล็ก ๆ คือ Best Kaizen)

5S FOCUS



By Production Control

คู่มือ 5ส สำหรับบริษัท MCLS Asia จำกัด

ส1 สะสาง (Sort)

- ตรวจสอบว่าในพื้นที่มีของที่ใช้ได้และของที่ไม่ได้ใช้ปะปนกันหรือไม่
- แยกของที่จำเป็นต้องใช้และของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกจากกัน
- ของที่ต้องใช้ไม่จัดหาหรือมีไว้มากเกินไปจนเกิดความจำเป็น แต่ต้องมีให้เพียงพอต่อการใช้งาน
- ให้ย้ายหรือขจัดของที่ไม่จำเป็นต้องใช้ออกไป
- หากยังทิ้งของไปไม่ได้ ให้วางแผนการกำจัด หรือแผนการนำกลับมาใช้ ให้ติดป้ายหรือฉลากกำกับไว้
- ไม่มีสิ่งของที่ไม่ได้ใช้วางกีดขวางพื้นที่ปฏิบัติงาน ไม่มีวัสดุขีดขวางขั้นตอนการทำงาน

5S FOCUS



By Production Control

ส2 สะดวก (Set in order)

- ของที่จำเป็นต้องใช้ให้หาที่เก็บหรือกำหนดจุดวาง
- จัดหมวดหมู่ของประเภทเดียวกัน หรือของที่ใช้ร่วมกันไว้ด้วยกัน
- จัดเรียงบนชั้นวางหรือที่เก็บของโดยคำนึงถึงความรวดเร็วในการหยิบใช้ เช่น ของหนักไว้ล่างของเบาไว้บน ใช้บ่อยอยู่ใกล้งาน ๆ ใช้อยู่ไกล เก็บเรียงตามลำดับการใช้งาน/ความถี่ในการใช้ เป็นต้น
- มีการทำรายการสิ่งของ/เอกสาร การระบุชนิด ตำแหน่ง ปริมาณ อาจใช้สีหรือสัญลักษณ์เพื่อระบุสถานะของการใช้งาน/การจัดเก็บ
- หลังการใช้งานให้นำของ/เอกสาร มาเก็บไว้ที่เดิม ตรงตามที่ระบุ

ส3 สะอาด (Shine)

- เครื่องมือ/อุปกรณ์ พร้อมใช้งาน ไม่ชำรุดหรือปล่อยให้เสื่อมสภาพ และได้รับการดูแลให้อยู่สภาพเดิม
- พื้นที่ปฏิบัติงานไม่พบเศษขยะ คราบสกปรก น้ำขัง น้ำมันรั่ว หรือสภาพที่เสี่ยงต่อความปลอดภัย
- มีแผนหรือตารางการทำความสะอาดเครื่องมือ/อุปกรณ์/พื้นที่ปฏิบัติงาน
- มีการค้นหาและขจัดต้นเหตุของความผิดปกติ/สิ่งไม่พึงประสงค์ ที่เกิดขึ้นแล้วแก้ไขปรับปรุงไม่ให้เกิดซ้ำ
- มีการวางแผนการซ่อมแซมให้คืนสภาพ และกำหนดผู้รับผิดชอบ

5S FOCUS



By Production Control

ส4 สร้างมาตรฐาน (Standardize)

- ❑ ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสมาชิกทุกคนเข้าใจและปฏิบัติตาม 3ส แรก ณ พื้นที่ปฏิบัติงานนั้น ๆ
- ❑ เจ้าของพื้นที่ตกลงและตัดสินใจร่วมกันในการกำหนดมาตรฐานสำหรับพื้นที่ปฏิบัติงาน
- ❑ สมาชิก/ผู้ใช้งาน ปฏิบัติได้ถูกต้องตามมาตรฐานอย่างสม่ำเสมอ
- ❑ มีการตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติด้วยตนเองเป็นระยะ เพื่อการแก้ไขและปรับปรุงหรือทบทวนมาตรฐาน

ส5 สร้างนิสัย (Sustain)

- ❑ สมาชิกในที่ร่วมมือกัน ปฏิบัติเหมือนกันอย่างต่อเนื่อง
- ❑ สมาชิกได้เรียนรู้ในการแก้ไขและวางแผนการปรับปรุง 5ส ในอนาคต มีการอบรม/ให้ความรู้เพิ่มเติมเป็นระยะ
- ❑ มีการกำหนดเป้าหมาย วัดประสิทธิผล และกระตุ้นให้เกิดการทำ 5ส โดยหัวหน้างาน
- ❑ มีการแสดงผลของกิจกรรมด้วยภาพเปรียบเทียบก่อน-หลัง การจัดบอร์ดกิจกรรม

5S FOCUS



By Production Control

ประโยชน์ที่ได้รับจากการทำ 5ส

- ❑ เพิ่มพื้นที่ทำงาน ลดพื้นที่จัดเก็บ
- ❑ เพิ่มความสะดวกและรวดเร็วในการทำงาน
- ❑ ลดการสูญหายของอุปกรณ์/เอกสารต่างๆ
- ❑ ยืดอายุการใช้งานของเครื่องมือ/อุปกรณ์ ลดการซ่อมบำรุง
- ❑ ลดความเสี่ยงในการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน
- ❑ ลดความผิดพลาดจากการทำงาน
- ❑ สร้างบรรยากาศ/สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

กิจกรรมส่งเสริมการทำ 5ส

เยี่ยมชมพื้นที่ 5ส

วัตถุประสงค์

**เพื่อนำเอาแนวคิดและวิธีการปรับปรุง 5ส จากพื้นที่ที่เยี่ยมชม มาปรับปรุงและประยุกต์ใช้กับพื้นที่ของตนเอง
การเยี่ยมชมพื้นที่จะจัดขึ้นภายในเดือนกรกฎาคมนี้

**การเยี่ยมชมพื้นที่ที่ได้คะแนนสูงสุด 3 อันดับ จากการตรวจพื้นที่รอบที่ผ่านมา

CARBON CORNER



สถานการณ์ก๊าซเรือนกระจก



“โมเดล“ธุรกิจคาร์บอนต่ำ” เสริมขีดแข่งขันใหม่ทางการค้า”

กระทรวงพาณิชย์ และ องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)ร่วมลงนาม MOU “การทำธุรกิจคาร์บอนต่ำ” เพื่อผลักดัน SMEs ให้สามารถรับคาร์บอนฟุตพริ้นท์

นายเกียรติ รัชโน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ เปิดเผยว่า การผลักดัน ส่งเสริม และสนับสนุนผู้ประกอบการไทย ในด้านการ บริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้ผู้ประกอบการไทยสามารถปรับตัวและเข้าถึงการบริหาร จัดการก๊าซเรือนกระจก การลดการปลดปล่อยคาร์บอนในการดำเนินธุรกิจ และสามารถประกอบธุรกิจได้อย่าง ยั่งยืนและสามารถ แข่งขันด้านการค้าระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างการรับรู้ที่ยั่งยืน

“สร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันด้านการสร้างความเชื่อมั่นให้กับสินค้าและบริการของไทยให้ เป็นที่ยอมรับใน ระดับสากล และยังช่วยสร้างคุณภาพสิ่งแวดล้อมและคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย”

นายเกียรติชาย ไมตรีวงษ์ ผู้อำนวยการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก หรือ TGO กล่าวว่า การ สนับสนุนทางเทคนิคและจัดให้มีแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการตรวจวัด รายงาน ทวนสอบ และให้การ รับรอง ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก การส่งเสริมให้เกิดการลดและการชดเชยคาร์บอน ยินดีให้ความร่วมมือ เพื่อ ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดการก๊าซเรือนกระจกแก่DITP ซึ่งสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรหลักขับเคลื่อนให้เกิดการลดก๊าซเรือนกระจก เพื่อให้ประเทศไทยมุ่งสู่เศรษฐกิจสังคม คาร์บอนต่ำอย่างยั่งยืน

ที่มา : กรุงเทพธุรกิจ

CARBON CORNER



สถานการณ์ก๊าซเรือนกระจก



MOU “การทำธุรกิจคาร์บอนต่ำ”

องค์การบริหารจัดการ
ก๊าซเรือนกระจก
(องค์การมหาชน)



DITP
กระทรวงพาณิชย์



เป้าหมาย : ส่งเสริม SMEs บริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

การสนับสนุนของอบก.



BCG Heroes



- ส่งเสริม SMEs รายใหม่ๆ
- ผลักดันความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม
- ยกระดับประสิทธิภาพการผลิต
- ลดความสูญเสียเป็นศูนย์

โครงการ DDesign from Waste of Agriculture and Industry



ปี 2565 (10 สินค้า)

↓

ปล่อยคาร์บอน รวมทั้งปี
9,696,467 KgCO₂ e

↓

ลดคาร์บอนให้ได้
3,183,805 KgCO₂ e



ที่มา : กระทรวงพาณิชย์



8/12/2565
กราฟฟิค กรุงเทพมหานคร

ที่มา : กรุงเทพมหานคร

CARBON CORNER



นายภูสิต รัตนกุล เสรีเริงฤทธิ์ อธิบดีกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ กล่าวว่า หน้าหลัก ของ DITP คือการส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ขยายช่องทางการค้า รวมทั้งพัฒนาและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ สินค้าและบริการ เพื่อผลักดันให้ผู้ส่งออกไทยเปิดตลาดต่างประเทศ สามารถแข่งขันและรักษาตลาด ต่างประเทศ ได้อย่างยั่งยืน พร้อมกันนี้ รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยกำหนดให้ Bio-Circular- Green Economy เศรษฐกิจชีวภาพ-เศรษฐกิจหมุนเวียน-เศรษฐกิจสีเขียว หรือ BCG Model เป็นโมเดล เศรษฐกิจใหม่และสร้างการรับรู้ทางการค้าสีเขียว เพื่อยกระดับการพัฒนาอุตสาหกรรมให้สามารถ แข่งขันได้อย่างยั่งยืน

การค้าของไทยในอนาคต จะต้องปรับตัวเนื่องจากเกิดการกีดกันทางการค้าจากต่างประเทศ ใน อนาคตสินค้าสีเขียวจะเป็นพื้นฐานการค้าขายในอนาคตอย่างแน่นอน

โดยได้เร่งดำเนินการทั้งในด้านพัฒนาและส่งเสริมผู้ประกอบการ โดยสร้างผู้ประกอบการนำร่อง ที่ เรียกว่า BCG Heroes และส่งเสริม SMEs รายใหม่ๆ ให้สามารถนำความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรม ผลักดันให้ เกิดการยกระดับประสิทธิภาพการผลิต ลดความสูญเสียในกระบวนการผลิตให้เป็นศูนย์ การ หมุนเวียนทรัพยากร กลับมาใช้ หรือ การนำไปสร้างมูลค่าเพิ่มตามหลักเศรษฐกิจหมุนเวียน อาทิ โครงการ DDesign from Waste of Agriculture and Industry พัฒนาผลผลิตเหลือใช้ทางการเกษตรและ อุตสาหกรรมเพื่อแปรรูปเป็นผลิตภัณฑ์เชิง สร้างสรรค์สู่ตลาดสากล (DEWA & DEWI)

ที่มา : กรุงเทพฯ

CARBON CORNER



ส่วนโครงการล่าสุดนี้ คือ โครงการเสริมสร้างศักยภาพและส่งเสริมผู้ประกอบการไทยสู่ความยั่งยืน (BCG Heroes to Low Carbon Pioneers) โดยให้ความรู้และฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการด้านการลดการปลดปล่อยคาร์บอนในวัฏจักรผลิตภัณฑ์ และไปสู่การขอรับรองคาร์บอนฟุตพริ้นท์ต่อไป มุ่งเน้นการยกระดับผู้ประกอบการไทยเตรียมความพร้อมด้านการค้า สร้างการรับรู้ให้กับผู้ประกอบการเข้าใจถึง ความสำคัญ และประโยชน์ของการดำเนินธุรกิจแบบคาร์บอนต่ำที่เริ่มลงมือปฏิบัติและจัดทำแผนลดการปลดปล่อยคาร์บอนในตัวสินค้ามาจัดแสดงในวันนี้ด้วย

ในปี 2565 10 สินค้าจากทั้งสิบรายนี้ได้ประเมินการปลดปล่อยคาร์บอน รวมทั้งปี 9,696,467 KgCO₂ e โดยตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย ภายในสิ้นปี 2566 ผู้ประกอบการทั้ง 10 ราย จะสามารถลดการปลดปล่อยคาร์บอนจากเดิม เฉลี่ย 20 – 50% คาดว่าจะสามารถเป็นส่วนหนึ่งในการลด การปลดปล่อยคาร์บอน 3,183,805 KgCO₂ e ในปี 2566 จากผู้ประกอบการนำร่อง 10 ราย

ภายในปี 2567 กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ มีเป้าหมายในการส่งเสริมผู้ประกอบการส่งออก สร้างความเข้มแข็งทางการค้าและสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยเครื่องมือทางการตลาด อีกทั้งสร้างผู้ประกอบการ BCG Heroes กว่า 200 ราย และผลักดันให้เป็นผู้ประกอบการที่ดำเนินธุรกิจคาร์บอนต่ำ “BCG Low Carbon Pioneers” สามารถลดการปลดปล่อยคาร์บอนอย่างเป็นรูปธรรม 30 - 40 ราย

การสร้างความแตกต่างทางธุรกิจด้วยการทำให้ธุรกิจมีแต้มต่อจากการใส่ใจสิ่งแวดล้อมและความยั่งยืนจะเป็นการสร้างขีดความสามารถการแข่งขันและยกระดับธุรกิจสู่สากลได้

ที่มา : กรุงเทพมหานคร

ข่าวสาร การผลิต

Production Update

ปริมาณการผลิตเดือนพฤษภาคม 2566 เทียบกับ แผนการผลิตเดือนพฤษภาคม 2566

Product type	Plan (May.23)	Result (May.23)
MT80 (Dst)	3,338.40	2,980.32
SOH (Dst)	491.40	489.98
SO2H (Dst)	-	-
CM+CMFP (Ton)	1,519.00	1414.90

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

Product type	Result (Dst)	Budget (Dst)	% vs Budget
Starch (Ton)	6,038.62	34,004.30	17.76
MC80	5,533.83	31,088.00	17.80
MT80	5,700.92	30,944.40	18.42
SOH	692.26	3,508.00	19.73
MT96	3,626.75	17,649.37	20.55
MT99	4,989.40	24,093.99	20.71
SO1	820.90	3,526.88	23.28
SO2	357.32	1,716.12	20.82
SO4	53.25	120.00	44.38
MT-90R	116.75	180.00	64.86
Lesys+ Lesys D (Ton)	2,674.31	13,792.23	19.39
CMFP (Ton)	127.84	736.00	17.37
SO2-H	253.15	1,716.12	14.75
Amalty 70/60	145.55	1,680.57	8.66

กิจกรรมตอบคำถามพลังงานและความปลอดภัย

ประจำเดือน มิถุนายน 2566 จำนวน 70 รางวัล (รางวัลละ 100 บาท)

สแกนคำถามได้จาก QR Code ด้านล่างค่ะ



<https://forms.gle/9Zrwqy3FKy7VrdjP6>

หากมีข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาในการใช้งาน QR Code ปรบกวนติดต่อแผนก PC ค่ะ

