MLV

MCLA LITTLE VOICE

SEPTEMBER

2023

Inspiriation -John Ruskin -

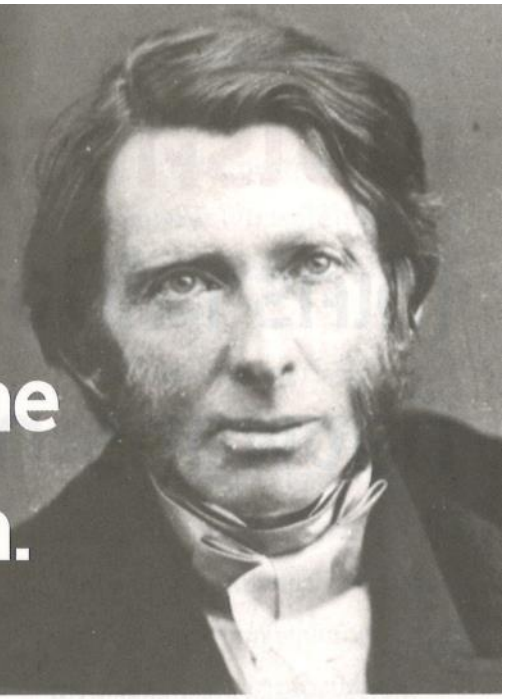
Smart Secret ผู้บริหารแนะ ผู้นำ ผู้ตาม ที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

ประกันสังคม เยียวยา ผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตนเพราะสมัครไม่ทันหรือขาดส่งเงินสมทบ

Like สาระ เช็กกันดู คุณมีปัญหาเหล่านี้หรือไม่

Safety for Life

Energy / Kaizen / 5S / Carbon Corner



Art is not a study of positive reality, it is the seeking for ideal truth.

ศิลปะ ไม่ใช่การศึกษาความเป็นจริงในเชิงบวก แต่เป็นการแสวงหาความจริงในอุดมคติ

All great art is the work of the whole living creature, body and soul, and chiefly of the soul.

ศิลปะที่ยิ่งใหญ่ เป็นผลงานของสิ่งมีชีวิต ทั้งร่างกายและจิตวิญญาณ และส่วนใหญ่มาจากจิตวิญญาณ

In order that people may be happy in their work, these three things are needed: They must be fit for it. They must not do too much of it. And they must have a sense of success in it.

สิ่งที่ทำให้ผู้คนมีความสุขในการทำงาน จำเป็นต้องมี 3 สิ่ง คือ ต้องเหมาะกับสิ่งที่ทำ ไม่ทำมันมากเกินไป และรู้สึกประสบความสำเร็จในสิ่งนั้น

Skill is the unified force of experience, intellect and passion in their operation.

ทักษะ เป็นพลังหนึ่งเดียวของประสบการณ์ สติปัญญา และความหลงใหลในการดำเนินงาน

-John Ruskin-

นักวิพากษ์ศิลป์ และนักคิดทางสังคมวิทยาชาวอังกฤษ

ผู้บริหารแนะ ผู้นำ ผู้ตาม ที่ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า

สวัสดีครับผู้อ่านที่น่ารักทุกท่าน สำหรับบทความตอนที่แล้วเราได้เรียนรู้วิธีเตรียมรับมือกับค่าแรงที่มีแนวโน้มจะสูงขึ้นกันไปแล้ว สำหรับบทความในตอนนี้เรามาเรียนรู้เรื่องราวเกี่ยวกับการเป็นสุดยอดผู้ตามที่ผู้นำทุกคนต้องการ พร้อมแล้วมาเริ่มกันเลย

วันปฐมนิเทศหัวหน้างานใหม่ ที่บริษัทเพิ่งรับเข้ามาจำนวน 10 คน โดยมีทั้งหัวหน้างานชายและหัวหน้างานหญิง ซึ่งหัวหน้างานใหม่จะต้องเข้ารับการอบรมหลักสูตรหัวหน้างานกับผู้บริหารแผนกต่างๆ เป็นเวลา 2 สัปดาห์ จากนั้นจึงแยกย้ายกันไปทำงานตามแผนกที่ตนสังกัด

วันนี้เป็นช่วงสุดท้ายของการฝึกอบรม รองประธานบริษัทได้เข้ามากล่าวและให้โอวาทกับหัวหน้างานใหม่ เมื่อท่านรองประธานบริษัทเข้ามาถึง หัวหน้างานทุกคนก็ยืนขึ้นพร้อมกันแล้วยกมือไหว้ จากนั้นก็กล่าว “สวัสดีครับ / สวัสดีค่ะ”

เมื่อท่านรองฯ เห็นภาพก็ยิ้มและยกมือรับไหว้ พร้อมทักทายพูดคุยอย่างเป็นกันเองกับทุกคน

หลังจากที่พูดคุยกันครู่ใหญ่ ท่านรองฯ ก็เดินไปที่กระดานแล้ววาดรูป (ดังรูปข้างล่าง)

รูปแสดง บทบาทของหัวหน้างาน เป็นทั้งผู้นำ และผู้ตาม

จากนั้นก็เริ่มอธิบาย

“คนเราทุกคนนั้น สวมบทบาทมากมายหลายอย่าง โดยเฉพาะคนที่เป็นหัวหน้าในระหว่างวันที่เราทำงาน บางเวลาก็สวมบทบาทเป็นหัวหน้า และบางเวลาก็สวมบทบาทเป็นผู้ตามหรือเป็นลูกน้อง เพราะยังมีผู้ที่มีตำแหน่งเหนือเราขึ้นไปอีก ดังนั้น ไม่ว่าจะสวมบทบาทใดก็ต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด ถ้าเป็นลูกน้องก็ต้องเป็นลูกน้องที่ดีที่สุด ทำตัวให้น่าไว้ใจ เป็นลูกน้องที่หัวหน้ารัก และเมื่อเป็นหัวหน้า ก็ต้องวางตัวให้ลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ศรัทธา ยินดีที่จะทำงานกับเราด้วยความเต็มใจ

ผมทำงานมานานอายุก็มากอีกไม่กี่ปีก็จะเกษียณแล้ว ผมจึงอยากแชร์ประสบการณ์เรื่องวิธีการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้กับน้องๆ ทุกคนฟัง ผมว่าเรื่องนี้เป็นสิ่งสำคัญมากๆ ที่หัวหน้างานมือใหม่ควรรู้ ไม่ได้มีสอนในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาที่ไหน เพราะกลั่นมาจากประสบการณ์ของผมที่ทำงานมาเกือบ 30 ปี”

พูดจบ ท่านรองฯ ก็เดินไปที่กระดาน แล้วเขียนตาราง 2 รูป จากนั้นก็เริ่มอธิบาย "รูปแรกนี้ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานกับนิสัยส่วนตัวของพนักงาน สามารถแบ่งพนักงานได้เป็น 4 กลุ่ม ดังรูป

	ต่อต้าน	มีส่วนร่วม
เฉื่อยชา	1. โดดเดี่ยว	2. รอการกระตุ้น
มุ่งมั่น	3. ดื้อรั้น	4. ผู้ตามในฝัน

รูปแสดง ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน
ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการทำงานกับนิสัยส่วนตัวของผู้ตาม

1. ผู้ตามสไตล์โดดเดี่ยว

คนกลุ่มนี้จะชอบแปลกแยกจากพนักงานคนอื่นทำงานเชื่องช้า ผลลัพธ์ของงานต่ำกว่ามาตรฐานมีนิสัยต่อต้านคำสั่งของหัวหน้างาน เช่น หัวหน้าบอกให้หันซ้าย พวกเขาก็จะหันขวา หรือหัวหน้าบอกให้หยุด แต่พวกเขาก็จะทำต่อ

สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการผู้ตามสไตล์นี้ คือ ผู้นำควรเข้าไปพูดคุยบ่อยๆ เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดและความรู้สึกระหว่างกัน จากนั้นก็วางแผนที่จะพัฒนาพนักงานกลุ่มนี้ โดยการกำหนดวิธีการปฏิบัติงานที่พวกเขายอมรับและสามารถทำให้ผลงานออกมาตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ที่สำคัญขาดไม่ได้ คือ การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด

2. ผู้ตามสไตล์รอคำสั่ง

คนกลุ่มนี้จะทำงานเมื่อได้รับคำสั่งหรือเมื่อมีการกระตุ้นจึงจะลงมือทำงาน ข้อดีของคนกลุ่มนี้ คือ พวกเขายินดีและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือและปฏิบัติตามคำสั่งแต่ติดที่พวกเขามักจะรอคำสั่งจากหัวหน้า เรียกว่าสั่งปุ๊บ ทำปั๊บ

สำหรับวิธีการบริหารจัดการพนักงานกลุ่มนี้ คือ ควรมอบหมายและติดตามงานอย่างใกล้ชิด

3. ผู้ตามสไตล์ดื้อรั้น

คนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีความรู้ ความสามารถสูง ทำให้มีความเชื่อมั่นในตัวเองสูงตามไปด้วย ดังนั้น คนกลุ่มนี้จึงมักจะทำงานตามความรู้สึกนึกคิดหรือสัญชาตญาณของตนเอง ไม่ค่อยชอบทำตามคำสั่งของใคร มีหลายครั้งที่พวกเขาปฏิเสธจะทำตามคำสั่งของหัวหน้า หรือบางครั้งก็อาจรับปากว่าจะทำตาม แต่แท้ที่จริงแล้วพวกเขาเลือกที่จะลงมือทำตามความคิดของพวกเขามากกว่า

สำหรับวิธีบริหารจัดการพนักงานกลุ่มนี้ คือ ควรพูดคุยทำความเข้าใจกับพวกเขาถึงผลดี ผลเสีย ของการไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง และควรรับฟังแนวทางการปฏิบัติที่เขาเลือกจะทำ แล้วแลกเปลี่ยนแนวทางการปฏิบัติระหว่างกัน เลือกวิธีการปฏิบัติที่ดี เหมาะสม ลงตัว เกิดประโยชน์สูงสุด ที่สำคัญ คือ เป็นวิธีการปฏิบัติที่ทั้งผู้นำและผู้ตามยอมรับและเห็นพ้องต้องกัน

4. ผู้ตามในฝัน

คนกลุ่มนี้จะทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีระเบียบวินัยในการทำงาน พร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานทุกประการ นอกจากนี้ ยังมีความคิด ความอ่านที่ดี สามารถเสนอแนะแนวทางเพื่อปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้นได้อีก คนกลุ่มนี้ คือ ลูกน้องในฝันของผู้นำทุกคน

สำหรับแนวทางในการบริหารจัดการพนักงานกลุ่มนี้ทำได้ไม่ยาก เพียงแค่มอบหมาย พูดคุย แลกเปลี่ยน ให้ความรู้ ให้ความช่วยเหลือในจุดที่พวกเขาต้องการ และชี้แนะหรือแนะนำให้พวกเขาทำงานได้สะดวก รวดเร็วมากขึ้น ทำได้แบบนี้ผู้ตามในฝันก็จะสามารถพัฒนาตนเองให้กลายไปเป็นผู้นำที่ดีได้ในอนาคต

หลังจากที่เราเรียนรู้และเข้าใจเรื่องของผู้ตามไปแล้ว คราวนี้มาเรียนรู้ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของผู้นำ กับ ผู้ตาม ซึ่งแสดงดังรูป

	ผู้นำแย่	ผู้นำดี
ผู้ตามแย่	1. หายนะ	2. ปัญหา
ผู้ตามดี	3. ล่มสลาย	4. เจริญก้าวหน้า

รูปแสดง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ตาม

ก่อนที่จะอธิบายความสัมพันธ์ ผมขออธิบายนิยามของผู้นำแย่ ผู้นำดี และผู้ตามแย่ ผู้ตามดี ดังนี้

ผู้นำแย่ ในที่นี้หมายถึง ผู้นำที่มีนิสัยแย่ๆ ได้แก่ ไร้ซึ่งความรู้ ไร้ความสามารถ มีนิสัยคดโกง ไม่ซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ รังแกผู้น้อย เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

ผู้นำดี หมายถึง ผู้นำที่ตรงกันข้ามกับผู้นำที่แย่ๆ คือ มีความรู้ มีความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต โอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นแก่ประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

ผู้ตามแย่ หมายถึง ลูกน้องที่มีนิสัยแย่ๆ สำหรับนิสัยแย่ๆ ได้แก่ เห็นแก่ตัว เอาเปรียบผู้อื่น ต่อต้านหัวหน้า ต่อต้านองค์กร ยุแยงตะแคงรั่ว พูดส่อเสียด หรือพูดให้ผู้อื่นทะเลาะกัน เอาดีใส่ตัว เอาเรื่องไม่ดีใส่ผู้อื่น ไม่ตั้งใจทำงาน เป็นต้น

ผู้ตามดี ก็จะตรงข้ามกับผู้ตามที่แย่นั่นเอง หมายถึง ลูกน้องที่มีความประพฤติดี เอาใจใส่ในงานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นขยัน อดทน ทำเพื่อส่วนรวม ไม่เห็นแก่ตัว เสียสละแก่ผู้อื่น

เมื่อเราเข้าใจความหมายของผู้นำและผู้ตามเหล่านั้นแล้ว ก็มาเริ่มศึกษาผลลัพธ์ความสัมพันธ์ของผู้นำและผู้ตามกันต่อ

หากพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม สามารถแบ่งผู้ตามได้ 4 กลุ่ม ดังนี้

1. **หายนะ** เกิดขึ้นแน่ๆ เมื่อองค์กรใดมีผู้นำและผู้ตามที่แย่ เพราะไม่มีดีทั้งหัวหน้าและลูกน้อง หน่วยงานหรือองค์กรใดที่ตกอยู่ในสถานการณ์แบบนี้ ต้องรีบจัดการขั้นเด็ดขาด โดยเข้าไปตรวจสอบ ติดตาม และปรับปรุง หรือพัฒนาคนในกลุ่มให้เป็นพนักงานที่ดีขึ้นโดยด่วนถึงด่วนที่สุด เพราะหากปล่อยปละละเลย ไม่ให้ความสำคัญ ผลเสียหรือหายนะก็จะแผ่ขยายไปยังจุดอื่นๆ จนค่อยๆ กว้างขึ้นๆ องค์กรก็จะหายนะล้มเหลว และสุดท้ายก็ต้องล้มหายตายจาก

"ไม่ว่าจะสวมบทบาทใด ก็ต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด ถ้าเป็นลูกน้อง ก็ต้องเป็นลูกน้องที่ดีที่สุด ทำตัวให้น่าไว้ใจ เป็นลูกน้องที่หัวหน้ารัก และเมื่อเป็นหัวหน้า ก็ต้องวางตัวให้ลูกน้อง หรือผู้ใต้บังคับบัญชาเลื่อมใส ศรัทธา ยินดีที่จะทำงานกับเราด้วยความเต็มใจ"

ไปอย่างแน่นอน

2. **ปัญหา** เกิดขึ้นเมื่อหัวหน้าเป็นคนดี แต่กลับมีลูกน้องแย่ หัวหน้าเสนอแนะหรือสั่งการอะไร ลูกน้องก็คอยจะต่อต้านหรือปฏิเสธตลอด ไม่คิดช่วยเหลือแต่กลับสร้างภาระให้กับหน่วยงานหรือองค์กร

สำหรับวิธีบริหารจัดการเมื่อตกอยู่ในสถานการณ์แบบนี้ ผู้นำต้องมีความเด็ดขาดในการตัดสินใจ โดยเปิดโอกาสให้ลูกน้องที่แย่ๆ ได้เลือกว่าจะเลิกนิสัยแย่ๆ แล้วพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี เป็นคนที่สังคมต้องการ หรือเลือกที่จะไม่พัฒนาแล้วก็เดินจากหน่วยงานไป ขอเน้นย้ำว่าเราไม่ได้ใจไม้ไส้ระกำหรือโหดร้ายกับลูกน้อง เราให้

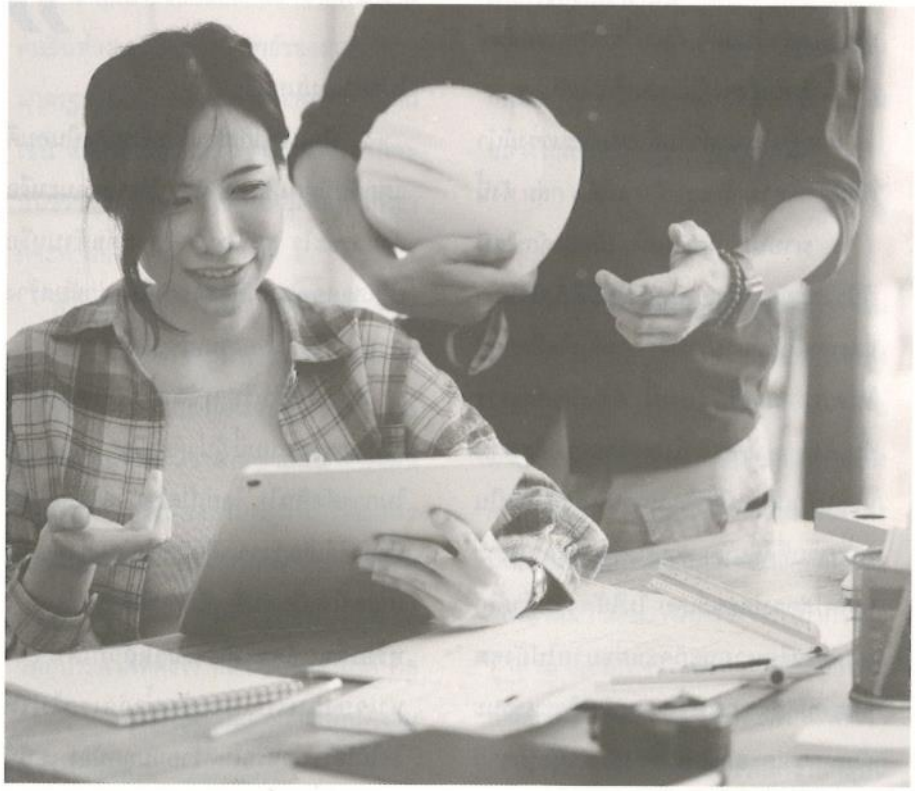
โอกาสเขา ถ้าเขาเลือกที่จะพัฒนาตนเอง เราก็ให้โอกาสเขาได้เรียนรู้ ฝึกฝน อบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะ แต่ถ้าเขายังดันทุรัง ดื้อรั้น การทำงานของเขาก็ต้องจบลง เพราะถ้าเราใจดีปล่อยให้คนแย่ๆ กลุ่มนี้ทำงานต่อไป คนอื่นที่ดีๆ ก็อาจจะเปลี่ยนแปลงตนเองไปทำตามพนักงานที่แย่ๆ ก็เป็นได้ ซึ่งเราจะมาเสียใจภายหลังก็อาจสายเกินไป

3. **ล่มสลาย** เมื่อหัวหน้าแย่ ต่อให้ลูกน้องดีเพียงใด หน่วยงานหรือองค์กรก็เดินต่อไปได้อีกไม่ไกล หลายครั้งที่เราพบว่าลูกน้องพยายามทำงานให้ดี ทำตามคำสั่งของหัวหน้าทุกประการ แต่หัวหน้ากลับสั่งงานแบบผิดๆ สั่งงานมั่วจนทำให้เกิดความเสียหาย หรือเราอาจจะเคยเห็นผู้นำที่ทุจริต คอร์รัปชัน บกพร่องต่อหน้าที่ สั่งให้ลูกน้องไปทำสิ่งผิดเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แล้วให้ส่วนแบ่งเล็กๆ น้อยๆ กับลูกน้อง ซึ่งลูกน้องบางคนก็รับไม่ได้ที่ผู้นำทำตัวแบบนี้

ถ้าเราพบว่าหน่วยงานหรือองค์กรใดที่มีผู้นำแย่ ก็ต้องรีบจัดการขั้นเด็ดขาดโดยด่วน อาจพิจารณาให้โอกาสเขาในการปรับปรุงตัว ถ้าเรื่องนั้นไม่เป็นเรื่องที่ผิดพลาด เสียหาย ผิดกฎหมาย ผิดกฎบริษัทอย่างร้ายแรง แต่ถ้าเรื่องนั้นเป็นเรื่องที่มีความเสียหายหรือผิดพลาดรุนแรง ก็ต้องรีบตัดไฟตั้งแต่ต้นลม อย่าให้คนแย่ๆ เหล่านั้นอยู่ในหน่วยงานหรือองค์กรของเราต่อไปเลย

4. **เจริญก้าวหน้า** นี่คือความฝันของทุกหน่วยงาน ทุกองค์กร เมื่อผู้ทำดีมาร่วมมือทำงานกับผู้ตามที่ดี ผลลัพธ์ก็ย่อมออกมาดีอย่างแน่นอน จริงไหมครับ?

หลังจากที่ท่านรองฯ อธิบายจบ ก็หันมาพูดคุยกับน้องๆ หัวหน้างานอีกครู่ จากนั้นก็กล่าวปิดการอบรมหลักสูตรหัวหน้างาน แล้วส่งให้พี่เลี้ยงดูแลหัวหน้างานใหม่ทั้ง 10 คน ต่อไป



> **"เมื่อองค์กรใดมีผู้นำและผู้ตามที่แย่ เพราะไม่มีดีทั้งหัวหน้าและลูกน้อง ต้องรีบจัดการขั้นเด็ดขาด โดยเข้าไปตรวจสอบ ติดตาม และปรับปรุง หรือพัฒนาคนในกลุ่มให้เป็นพนักงานที่ดีขึ้นโดยด่วน หากปล่อยปละละเลย ไม่ให้ความสำคัญ ผลเสียหรือหายนะก็จะแผ่ขยายไปยังจุดอื่นๆ จนค่อยๆ กว้างขึ้น องค์กรก็จะหายนะ ล้มเหลว และต้องล้มหายตายจากไปอย่างแน่นอน"**

จากเรื่องราวนี้ทำให้เราได้เข้าใจภาพความสำคัญและความสัมพันธ์ของการเป็นหัวหน้างานที่ต้องสวมบทบาททั้งการเป็นหัวหน้าและลูกน้อง ซึ่งทำให้เราได้เข้าใจว่าในการทำงาน เราต้องสวมบทบาทให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ ตัวอย่าง เช่น ขณะที่เราเข้าประชุมกับผู้บริหาร เราสวมบทบาทเป็นลูกน้อง ก็ต้องสุภาพ อ่อนน้อม และให้ความช่วยเหลือสนับสนุนหัวหน้างาน โดยตั้งใจทำงานในหน้าที่ที่เรารับผิดชอบให้ดีที่สุด และมีส่วนร่วมกับหัวหน้าเพื่อพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กรให้ดียิ่งขึ้น ในขณะที่เราทำงานกับลูกน้อง เราก็ต้องเข้มแข็ง พูดจาฉะฉาน แสดงออกถึงวุฒิภาวะ มีพลัง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าตำหนิ ลงโทษ หรือให้คุณให้โทษลูกน้อง เพื่อพัฒนาพวกเขาให้ทำงานได้เก่งยิ่งขึ้น

เรื่องนี้หลายคนก็รู้ แต่กลับปฏิบัติตัวตรงข้ามกัน คือ ขณะที่เราสวมบทบาทเป็นลูกน้อง กลับทำตัวเป็นภาระให้กับหัวหน้า ไม่ตั้งใจทำงาน เอาเปรียบเพื่อนร่วมงาน คิดลบทุจริตต่อหน้าที่ ชักชวนให้เพื่อนไม่ตั้งใจทำงานยุยงให้เกิดความแตกแยกในหน่วยงาน แบบนี้ไม่ดีเลย แต่ก็ยังมีหลายคนปฏิบัติ และเมื่อเราสวมบทบาทเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ กลับทำตัวไม่ดี คือ ใช้อำนาจในทางที่ผิด คิดร้ายต่อองค์กร เอาเปรียบบริษัท ลงโทษพนักงานแบบผิดๆ ทำงานแบบขอไปที ไม่มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผลลัพธ์ก็ไม่มีให้ปรากฏ เล่นพรรค เล่นพวก ตั้งก๊ก ตั้งเหล่า งานการไม่ทำ ผลงานไม่มีอะไรเป็นชิ้นเป็นอัน มิหนำซ้ำยังชักชวนลูกน้องให้ทำในสิ่งผิด อันนี้แย่มากๆ จริงไหมครับ?

หวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความเรื่องนี้จะช่วยกระตุ้นความคิด สะกิดความรู้สึก ทำให้เราตื่นตัวเพื่อทำตนเองให้เป็นพนักงานที่องค์กรต้องการ สามารถสวมบทบาททั้งผู้นำและผู้ตามได้อย่างเหมาะสม ทำตนให้เป็นที่น่ายกย่อง เป็นบุคคลที่น่าเคารพนับถือกันนะครับ

สุดท้ายขอฝากคมคิดสะกิดใจที่ว่า **"เพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร ไม่ว่าจะสวมบทบาทใด จะต้องทำหน้าที่ของเราให้ดีที่สุด"** ขอให้โชคดีนะครับทุกท่าน HR

"เมื่อเราสวมบทบาทเป็นหัวหน้าหรือผู้นำ กลับทำตัวไม่ดี ใช้อำนาจในทางที่ผิด คิดร้ายต่อองค์กร เอาเปรียบบริษัท ลงโทษพนักงานแบบผิดๆ ทำงานแบบขอไปที ไม่มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน ผลลัพธ์ก็ไม่มีให้ปรากฏ เล่นพรรค เล่นพวก ตั้งก๊ก ตั้งเหล่า งานการไม่ทำ ผลงานไม่มีอะไรเป็นชิ้นเป็นอัน หนำซ้ำยังชักชวนลูกน้องให้ทำในสิ่งที่ผิด อันนี้แย่มากๆ"

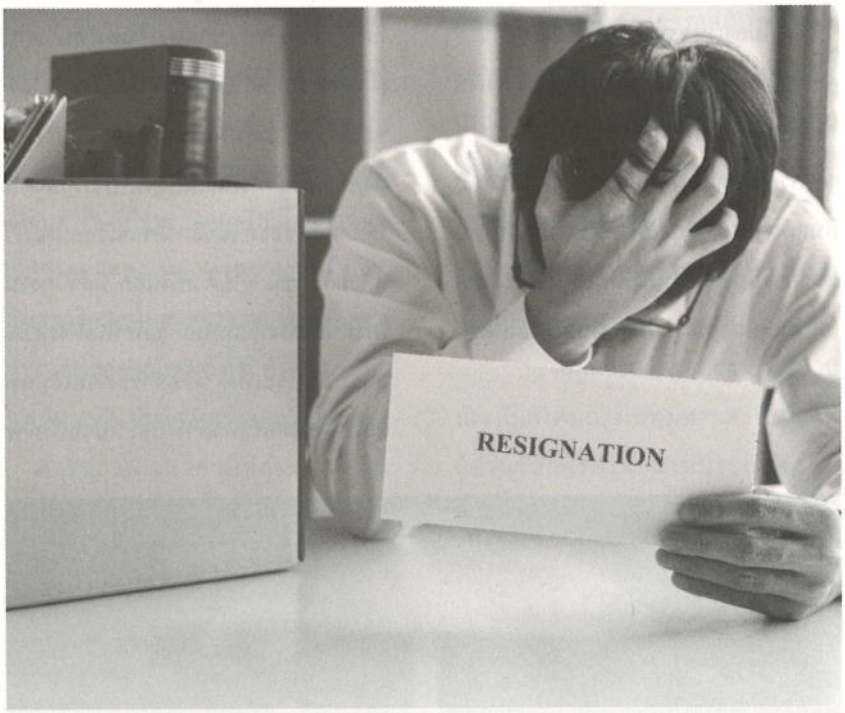
เยียวยา ผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สิ้นสุดการเป็นผู้ประกันตน เพราะสมัครไม่ทันหรือขาดส่งเงินสมทบ

ลูกจ้างที่ลาออกหรือนายจ้างเลิกจ้าง จะมีผลทำให้ความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 สิ้นสุดลงไปด้วย หากในระหว่างเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ได้จ่ายเงินสมทบมาแล้วไม่น้อยกว่า 12 เดือน (จะติดต่อกันหรือไม่ก็ตาม) ถ้าประสงค์จะเป็นผู้ประกันตนเพื่อให้ได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมต่อไป ต้องยื่นแบบแสดงความจำนงต่อสำนักงานประกันสังคม สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ภายใน 6 เดือน นับแต่วันสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน

แต่ถ้าสมัครไม่ทันตามเวลา...จะด้วยสาเหตุอะไรก็ตาม...

ทำให้หมดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม...จนกว่าจะเข้าไปเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 หรือเป็นลูกจ้างในสถานประกอบการอีกครั้ง

สำหรับคนที่ยื่นสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ได้ทันภายใน 6 เดือน ถือว่าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยสมบูรณ์ จึงมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด เช่น สิทธิได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม เหมือนที่เคยได้รับในขณะเป็นมาตรา 33 (ยกเว้นกรณีว่างงาน) หน้าที่จ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนประกันสังคมเป็นประจำทุกเดือน (ด้วยตัวเอง เพราะไม่มีนายจ้างแล้ว)



แต่หากต่อมาความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 สิ้นสุดลงตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 ก็จะทำให้หมดสิทธิที่จะได้รับความคุ้มครองจาก

กองทุนประกันสังคมเช่นกัน

เหตุของการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 มีอะไรบ้าง

พระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2537 มาตรา 41 บัญญัติว่า ความเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 สิ้นสุดลง เมื่อผู้ประกันตนนั้น

(1) ตาย

(2) ได้เป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 33 อีก

(3) ลาออกจากความเป็นผู้ประกันตนโดยการแสดงความจำนงต่อสำนักงาน

(4) ไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน

(5) ภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน

การสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (4) สิ้นสุดลงตั้งแต่เดือนแรกที่ไม่ส่งเงินสมทบ และการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนตาม (5) สิ้นสุดลงในเดือนที่ส่งเงินสมทบไม่ครบ 9 เดือน

ฯลฯ

> **"สำหรับคนที่ยื่นสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ได้ทันภายใน 6 เดือน ถือว่าเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 โดยสมบูรณ์ จึงมีสิทธิและหน้าที่ตามที่กฎหมายประกันสังคมกำหนด เช่น สิทธิได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคม เหมือนที่เคยได้รับในขณะเป็นมาตรา 33"**

ตามที่กฎหมายบัญญัติข้างต้น สาเหตุการสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สำคัญ คือ การ **"ขาดส่งเงินสมทบ"** ตาม (4) และ (5) ทำให้ผู้ประกันตนเสียโอกาสที่จะได้รับความคุ้มครองจากกองทุนประกันสังคมต่อไป ทั้งที่สำนักงานประกันสังคมได้กำหนดช่องทาง/วิธีการจ่ายเงินสมทบไว้หลายวิธี เช่น จ่ายด้วยเงินสด ที่สำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานคร พื้นที่/จังหวัด/สาขาทั่วประเทศ หรือชำระด้วยเงินสดผ่านเคาน์เตอร์ธนาคาร และหน่วยบริการเช่น 7-ELEVEN, Lotus, จ่ายเป็นธนาณัติ ณ ที่ทำการไปรษณีย์ จ่ายผ่านเคาน์เตอร์เพย์สบายที่มีสัญลักษณ์ **"แจ๋ว"** ทุกสาขาทั่วประเทศ หรือหักจากบัญชีเงินฝากออมทรัพย์ธนาคารกรุงไทย ธนาคารออมสิน ธนาคารกรุงศรีอยุธยา ธนาคารกสิกรไทย ธนาคารไทยพาณิชย์ ธนาคารกรุงเทพ ธนาคารทหารไทยธนชาต เป็นต้น

แต่ทว่า สาเหตุของการขาดส่งเงินสมทบไม่ได้ขึ้นอยู่กับช่องทาง/วิธีการจ่ายเงินเท่านั้น แต่เกิดจากสาเหตุหรือปัจจัยที่เป็นเรื่องเฉพาะตัวของผู้ประกันตนแต่ละคน เช่น

- ประสบปัญหาทางการเงิน จากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19)
- เดินทางไปต่างจังหวัด เพื่อดูแลบิดา-มารดา
- หน่วยบริการไม่รับชำระ
- ลืมจ่ายเงิน, เจ็บป่วย, เดินทางไม่สะดวก เช่น น้ำท่วม
- ฝากให้คนอื่นจ่ายเงินแทน แต่ถูกงุบเงินหรือลืมจ่าย
- ไม่ได้รับการแจ้งเตือนให้จ่ายเงินจากธนาคารหรือสำนักงานประกันสังคม
- เงินในบัญชีมีไม่เพียงพอให้ธนาคารหักบัญชี
- มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนว่า จ่ายเงินครบทุกเดือนแล้ว ฯลฯ

แน่นอนที่สุด เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นประจำทุกเดือน ถ้าไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน (4) หรือภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน (5)

ถือว่าความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 สิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย ถึงแม้ผู้ประกันตนจะขอชำระเงินสมทบที่ขาดส่งก็ตาม เจ้าหน้าที่หรือหน่วยบริการต่างๆ จะไม่สามารถรับชำระได้

ขั้นตอนตามกฎหมายที่จะขอ "เยียวยา" ได้ คือ การยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (มาตรา 85) และหากคณะกรรมการอุทธรณ์มีความเห็นเป็นเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ชั้นต้น จะต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ถือว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด (มาตรา 86) ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ต้องใช้เวลาในการรวบรวมพยานหลักฐานต่างๆ เพื่อประกอบการพิจารณาตามสมควร

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันสำนักงานประกันสังคมได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนขึ้น เพื่อเยียวยาผู้ที่สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ไม่ทันหรือผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนเพราะขาดส่งเงินสมทบ ให้ได้รับความคุ้มครองโดยเร็ว ไม่ต้องเข้าสู่กระบวนการอุทธรณ์หรือฟ้องคดีต่อศาลแรงงาน โดยกำหนดให้มีการยื่นคำร้อง **"ขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลา"** ได้ในกรณีที่ **"มีเหตุจำเป็น"** โดยอาศัยอำนาจตามมาตรา 84/1 แห่งพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกันสังคม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2558 บัญญัติว่า

"กำหนดเวลาตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา 39 มาตรา 45 มาตรา 47 และมาตรา 47 ทวิ ถ้าผู้มีหน้าที่ปฏิบัติตามกำหนดเวลานั้น **มีเหตุจำเป็นอันมิอาจก้าวล่วงได้** และได้ยื่นคำร้องเพื่อขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาโดยแสดงเหตุแห่งความจำเป็นนั้น ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรจะขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาออกไปก็ได้ ทั้งนี้ ต้องยื่นคำร้องภายใน 15 วัน นับแต่เหตุจำเป็นนั้นสิ้นสุดลง

การขยายเวลาตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 39 หรือมาตรา 47 ไม่เป็นเหตุให้ลดหรืองดเงินเพิ่ม"

โดยเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมได้มอบอำนาจให้เจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบ เป็นผู้พิจารณาขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาการสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 หรือขยาย หรือเลื่อนกำหนดเวลาการนำส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39 รวมทั้งกำหนดแนวทางการพิจารณาถึง **"เหตุจำเป็น"** ที่จะให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลา เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวก

> **"เมื่อกฎหมายกำหนดให้ผู้ประกันตนจ่ายเงินสมทบเป็นประจำทุกเดือน ถ้าไม่ส่งเงินสมทบ 3 เดือนติดต่อกัน (4) หรือภายในระยะเวลา 12 เดือน ส่งเงินสมทบมาแล้วไม่ครบ 9 เดือน (5) ถือว่าความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 สิ้นสุดลงโดยผลของกฎหมาย ถึงแม้ผู้ประกันตนจะขอชำระเงินสมทบที่ขาดส่งก็ตาม เจ้าหน้าที่หรือหน่วยบริการต่างๆ จะไม่สามารถรับชำระได้"**

ตอบสนองความต้องการแก่ผู้ประกันตนอย่างรวดเร็ว สร้างหลักประกันการได้รับสิทธิประโยชน์สมตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. ผู้มีอำนาจพิจารณาขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลา

1. ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ ให้ผู้อำนวยการสำนักงานประกันสังคมกรุงเทพมหานครพื้นที่ เป็นผู้มีอำนาจพิจารณา

2. ในพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานประกันสังคมจังหวัด/สาขา ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดนั้นเป็นผู้มีอำนาจพิจารณา (ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดจะมอบอำนาจให้กับประกันสังคมจังหวัดก็ได้)

3. การขยายเวลาและเลื่อนกำหนดเวลาส่งเงินสมทบ ไม่เป็นเหตุให้ลดหรือลดลงเพิ่ม

2. เหตุแห่งความจำเป็น กรณีการขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

2.1 กรณีที่ควรอนุมัติ ให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

1. มิได้อยู่ในประเทศ เช่น ไปทำงานในต่างประเทศ หรือศึกษาต่อ

2. มีเหตุจำเป็นอันเนื่องมาจากเหตุภัยพิบัติ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ วาตภัย ดินโคลนถล่ม สึนามิ การคมนาคมถูกตัดขาด ถูกคุมขัง เป็นต้น

3. มีเหตุจำเป็นเกี่ยวกับสุขภาพจนไม่สามารถยื่นคำขอเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 ได้ เช่น ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย

4. อยู่ระหว่างการเกณฑ์ทหาร ต้องโทษจำคุก เกิดภาวะสงคราม การจลาจล การออกเรือประมง บวชหรือธุดงค์ตามหลักศาสนา

5. กรณีมีเหตุจำเป็นอื่น หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลอันสมควรหรือมีความจำเป็นที่ต้องยื่นคำขอเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39 เกินเวลาที่กำหนดให้พิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณี

2.2 กรณีไม่ควรอนุมัติ ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาการสมัครเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา 39

คือกรณีที่ผู้ประกันตนอ้างเหตุตามข้อ 2.1 แต่หลักฐานตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏขัดแย้งกับเหตุผลข้างต้นอย่างชัดเจน

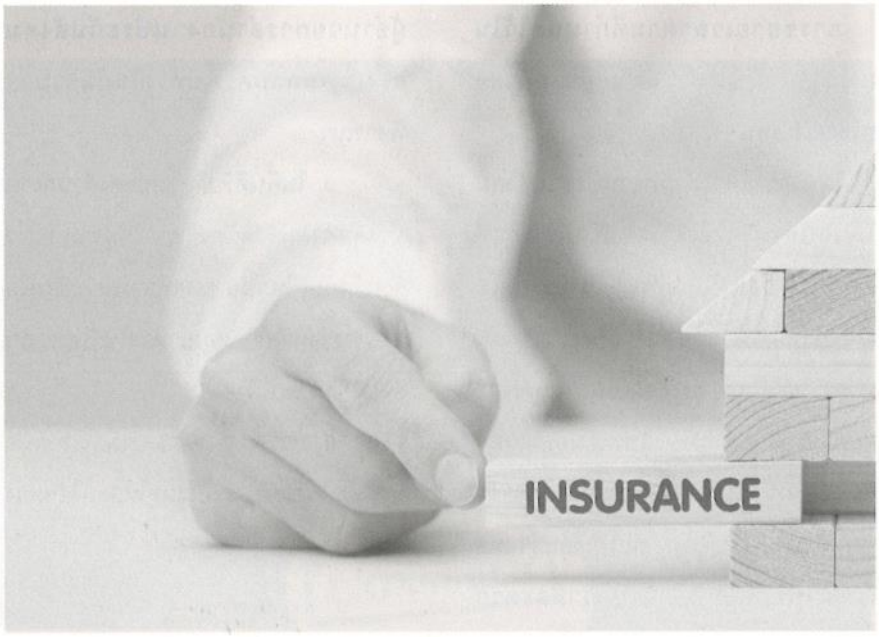
3. เหตุแห่งความจำเป็น กรณีการขยายหรือเลื่อนเวลาการนำส่งเงินสมทบกรณีความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 สิ้นสุดลงตามมาตรา 41 (4) และ (5)

3.1 กรณีควรอนุมัติ ให้ขยายหรือเลื่อนเวลาการนำส่งเงินสมทบ

1. กรณีผู้ประกันตนชำระเงินสมทบที่หน่วยบริการได้ในขณะที่ความเป็นผู้ประกันตนสิ้นสุดแล้ว แต่ระบบประกันสังคมยังไม่ประมวลผลตัดสิ้นสภาพความเป็นผู้ประกันตน เช่น การชำระเงินสมทบผ่านเคาน์เตอร์เซอร์วิส แต่หน่วยบริการยังรับชำระเงินสมทบ

2. กรณีขาดส่งเงินสมทบ โดยมีเหตุผลความจำเป็นหรือไม่มีเจตนา เมื่อเจ้าหน้าที่สอบข้อเท็จจริงแล้ว ปรากฏเหตุผลอันสมควร เช่น เข้ารักษาตัวในโรงพยาบาล ถูกจำคุกตามคำพิพากษา นายจ้างแจ้งขึ้นทะเบียนผู้ประกันตนมาตรา 33 แต่ปรากฏข้อเท็จจริงว่าลูกจ้างมิได้ทำงาน และนายจ้างไม่ได้แจ้งสิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนมาตรา 33 ตรวจสอบกับสำนักงานประกันสังคม หรือกับโทรศัพท์สายด่วนหมายเลข 1506 แล้ว ได้รับแจ้งว่าไม่มียอดค้างชำระ (ทั้งที่มียอดค้างชำระ ทำให้ขาดสิทธิ) ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด-19) หรือถูกกักตัว เป็นต้น

3. กรณีมีเหตุจำเป็นอื่นๆ หากพิจารณาแล้วเห็นว่ามีเหตุผลอันสมควร หรือ



> **ขั้นตอนตามกฎหมายที่จะขอ "เยียวยา" ได้ คือ การยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง (มาตรา 85) และหากคณะกรรมการอุทธรณ์มีความเห็นเป็นเช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ชั้นต้น จะต้องยื่นฟ้องต่อศาลแรงงานภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำวินิจฉัย แต่ถ้าไม่นำคดีไปสู่ศาลแรงงานภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ถือว่าคำวินิจฉัยของคณะกรรมการอุทธรณ์เป็นที่สุด (มาตรา 86)**

มีความจำเป็นให้ส่งเงินสมทบเกินเวลาที่กำหนด ทำให้สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตน ให้พิจารณาอนุมัติเป็นรายกรณี

3.2 กรณีไม่ควรอนุมัติ กรณีที่ผู้ประกันตนอ้างเหตุผลตามข้อ 3.1 แต่ข้อมูลในระบบหรือเอกสารหลักฐานตามข้อเท็จจริงที่ปรากฏ ขัดแย้งกับเหตุผลข้างต้นอย่างชัดเจน ให้พิจารณาไม่อนุมัติตามคำขอ

ดังนั้น ในกรณีที่สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ไม่ทันภายใน 6 เดือน หรือผู้ประกันตนมาตรา 39 สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนเพราะขาดส่งเงินสมทบ หากประสงค์ที่จะเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ก็จำเป็นจะต้องเดินทางไปที่สำนักงานประกันสังคมในพื้นที่ที่สะดวกที่สุด เพื่อยื่น (เขียน) คำร้องขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาการสมัคร หรือการนำส่งเงินสมทบของผู้ประกันตนมาตรา 39 ซึ่งสำนักงานประกันสังคม ได้จัดเตรียมแบบฟอร์มไว้ให้กรอกข้อมูลข้อเท็จจริง และแนบเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องต่างๆ โดยเฉพาะการระบุ **"เหตุจำเป็น"** ที่ไม่อาจดำเนินการได้ภายในเวลาที่กฎหมายกำหนด และพยานหลักฐานถือว่ามีความสำคัญมาก และมีผลต่อการพิจารณาของเจ้าหน้าที่ว่า จะให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาหรือไม่ โดยต้องระบุเหตุจำเป็นที่ความ **"จริง"** ไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่เป็นความ **"เท็จ"** เพราะการยื่นคำร้องและเจ้าหน้าที่ได้รับไว้ถือเป็น **"เอกสารราชการ"** การแสดงข้อความที่เป็นเท็จโดยเจตนาให้เจ้าหน้าที่เข้าใจผิด อาจมีความผิดอาญาตามมาตรา 137 แห่งประมวลกฎหมายอาญาได้

ผู้เขียนนำเสนอเรื่องนี้ด้วยความหวัง 2 ประการ คือ

(1) หวังให้ผู้ที่สมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ไม่ทัน หรือผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนเพราะขาดส่งเงินสมทบ...ได้รู้ และยื่นคำร้องขอขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลาการสมัคร หรือการนำส่งเงินสมทบต่อเจ้าหน้าที่ ณ สำนักงานประกันสังคมที่สะดวกที่สุดก่อนยื่นคำร้องอุทธรณ์

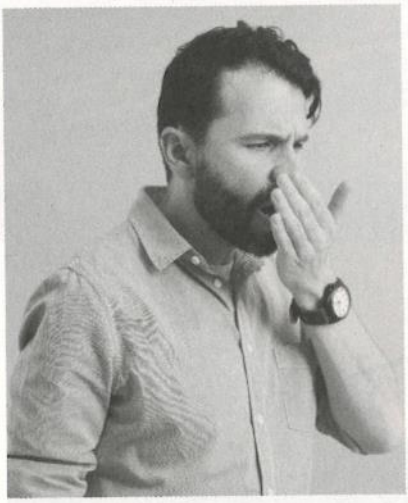
(2) หวังให้เจ้าหน้าที่ได้ให้คำแนะนำ ผู้ที่ขาดสิทธิเพราะสมัครเป็นผู้ประกันตนมาตรา 39 ไม่ทัน หรือผู้ประกันตนมาตรา 39 ที่สิ้นสุดความเป็นผู้ประกันตนเพราะขาดส่งเงินสมทบ ให้ยื่นคำร้องและแสดงเหตุผลความจำเป็น พร้อมทั้งใช้ดุลพินิจพิจารณาเหตุจำเป็นตามที่เลขาธิการได้มอบอำนาจและกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้แล้วอย่างเต็มที่ โดยยึดเจตนารมณ์ของกฎหมายเป็นหลัก และหากใช้ดุลพินิจแล้วเห็นว่าไม่ควรอนุมัติให้ขยายหรือเลื่อนกำหนดเวลา ก็ควรที่จะแนะนำให้ยื่นอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการอุทธรณ์ต่อไป HR

เช็กกันดู
คุณมีปัญหาเหล่านี้หรือไม่

ในยามที่ต้องคุยกับคนแปลกหน้า เพื่อนร่วมงาน หรือลูกค้า ปัญหาเรื่องกลิ่นปาก กลิ่นตัว เป็นสิ่งที่เลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะช่วงนี้หลายคนเริ่มถอดแมสก์และใช้ชีวิตกันตามปกติ เพื่อบุคลิกภาพที่ดีและมีความมั่นใจ เช็กสุขภาพกันด่วน!

กลิ่นปาก

เป็นกลไกตามธรรมชาติของร่างกายมนุษย์ที่จะสร้างก๊าซที่มีความเข้มข้นสูงและปล่อยออกมาทางลมหายใจ การดูแลปัญหานี้ นอกจากแปรงฟันและลิ้นทุกครั้งทั้งเช้าและเย็นแล้ว การไปพบทันตแพทย์เพื่อดูแลปัญหาที่เกี่ยวกับช่องปาก ไม่ว่าจะเป็นฟันผุ ขูดหินปูน เพียงปีละ 2 ครั้ง ก็จะช่วยได้มาก ส่วนระหว่างวันการดื่มน้ำเปล่าทุกชั่วโมง นับเป็นวิธีที่ดี เพราะการนั่งทำงานนานๆ แบบไม่ได้คุยกับใคร การกินอาหารและดื่มเครื่องดื่ม ชา กาแฟ อาหารกลิ่นแรงก็ล้วนเป็นสาเหตุทั้งสิ้น ส่วนน้ำยาบ้วนปากช่วยได้ในระดับหนึ่งแต่ไม่สามารถทดแทนการแปรงฟันได้ ฉะนั้น เวลาที่ต้องไปคุยกับใครอาจจะพกหมากฝรั่ง ลูกอมติดตัวไว้ด้วย เพื่อบุคลิกภาพที่ดีและมีความมั่นใจ



Did you know?
แต่ละวันปากของคนเรามีแบคทีเรียเจริญเติบโตและตายไป หมุนเวียนราวๆ 1,000 ล้านตัวจาก 700 สปีชีส์ หลายชนิดช่วยสร้างสมดุลภายในปาก นอกนั้นสร้าง "กลิ่น" ล้วนๆ

ลมหายใจกลิ่นผลไม้

สัญญาณที่แสดงถึงภาวะแทรกซ้อนของโรคเบาหวาน (Diabetic Ketoacidosis : DKA) หรือภาวะเลือดเป็นกรดจากคีโตนจากเบาหวาน ผลกระทบของ DKA อาจรุนแรงถึงขั้นชีวิต ยิ่งถ้าคุณมีอาการปากแห้ง หายใจไม่สะดวก อาเจียนและปัสสาวะบ่อยร่วมกับลมหายใจกลิ่นผลไม้ ควรรีบพบแพทย์โดยด่วน!

95%

กลิ่นปากจะเกิดจากการย่อยโปรตีนในปาก แต่ 5% ที่เหลือเกิดจากความผิดปกติของอวัยวะภายใน เช่น ได้กลิ่นคล้ายกลิ่นซีส นั่นคือกำลังมีปัญหาในช่องจมูก กลิ่นเปรี้ยวแบบผลไม้ คือโรคกระเพาะกำลังถามหา กลิ่นคาวปลา ควรเช็กไตโดยด่วน กลิ่นเหม็นอับ คือสัญญาณของโรคตับแข็ง กลิ่นเหมือนน้ำกรด นั่นคือคุณกำลังเผชิญกับโรคภูมิแพ้

กลิ่นตัวเหม็น

สำรวจตัวเองว่ากลิ่นตัวของคุณ รุนแรงคล้ายกลิ่นปลาเน่าหรือเปล่า ถ้าคำตอบคือ ใช่ แสดงว่าคุณกำลังประสบกับโรคกลิ่นตัวเหม็น หรือ The Fish - Malodor Syndrome (FOS) เป็นโรคที่เกิดจากสาร TMA ซึ่งเป็นกลิ่นในร่างกาย และสารคัดหลั่งทำงานผิดปกติ ยิ่งกินอาหารจำพวกไข่แดง เนื้อสัตว์ ถั่ว จะทำให้ขับออกมาทางเหงื่อ ปัสสาวะ สารคัดหลั่ง และลมหายใจเหม็นกว่าคนทั่วไป

BENURSE

โรคอุจจาระร่วง ช่วงฤดูฝน

อากาศร้อนชื้นในหน้าฝนทำให้เชื้อแบคทีเรีย เชื้อโรคต่างๆ เจริญเติบโตได้ดี จึงเป็นสาเหตุทำให้อาหารอาจมีเชื้อโรคปะปนอยู่ จึงเสี่ยงเป็นโรคอุจจาระร่วงเมื่อรับประทานอาหารที่ไม่สะอาด

จะมีอาการ ถ่ายอุจจาระเหลวมากกว่าวันละ 3 ครั้ง หรือมากกว่าหรือถ่ายมีมูกหรือปนเลือดอย่างน้อย1ครั้ง อาเจียนบ่อย กินอาหารไม่ได้ กระหายน้ำกว่าปกติ มีไข้สูง

กลุ่มเสี่ยงที่ต้องระวัง ได้แก่ เด็กเล็ก และผู้สูงอายุ เนื่องจากมีภูมิต้านทานน้อย จึงต้องดูแลเป็นพิเศษ

การดูแลผู้ที่ป่วย หากเป็นเด็กให้รับประทานอาหารเหลวบ่อยๆ หากเป็นผู้สูงอายุให้รับประทานอาหารตามปกติ แต่ควรเป็นอาหารอ่อน ย่อยง่าย ควรดื่มน้ำเกลือแร่แทนน้ำเพื่อชดเชยการสูญเสียน้ำ แต่หากอาการไม่ดีขึ้น ยังถ่ายบ่อย อาเจียน รับประทานอาหารไม่ได้ มีไข้สูง ให้รีบไปพบแพทย์

การป้องกันโรค ควรปรุงอาหารให้สุกด้วยความร้อนทั่วถึง และสะอาด ล้างผัก ผลไม้ให้สะอาดด้วยน้ำหลายๆครั้ง หลีกเลี่ยงการใช้มีด เขียง หั่นอาหารดิบและอาหารสุกที่ใช้ร่วมกัน และหมั่นดูแลรักษาครัวให้สะอาดอยู่เสมอ และยึดหลัก ***"กินร้อน ช้อนกลาง ล้างมือ"*** โดยรับประทานอาหารเฉพาะที่ปรุงสุกใหม่ ด้วยความร้อน และสะอาด

" คิดถึงสุขภาพ เชื่อมั่นสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร "

ข้อมูล ณ วันที่ 20 มิ.ย. 65

www.msdbangkok.go.th @prmsdbangkok ศูนย์ข้อมูลข่าวสารสุขภาพ MIL Center

MSD INFO Literacy Center

รู้ทัน ป้องกัน โรคอุจจาระร่วง

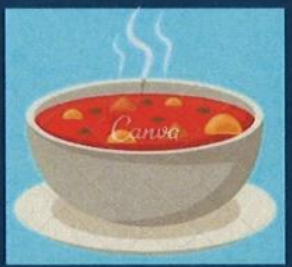
BENURSE

สาเหตุของการเกิดโรคอุจจาระร่วง

สาเหตุของการเกิดโรคอุจจาระร่วงส่วนใหญ่เกิดจากเชื้อแบคทีเรีย เข้าสู่ร่างกายโดยการกินอาหารและดื่มน้ำที่ไม่สะอาด อีกทั้งการละเลยการล้างมือก่อนการเตรียมหรือปรุงอาหาร ก่อนรับประทานอาหาร และหลังออกจากห้องน้ำ

การป้องกันโรคอุจจาระร่วง

ล้างมือให้สะอาดด้วยสบู่และน้ำสะอาดทุกครั้งก่อนปรุงหรือรับประทานอาหารและภายหลังถ่ายอุจจาระ



รับประทานอาหารที่สะอาดสุกใหม่ๆ ไม่ควรรับประทานอาหารที่สุกๆ ดิบๆ

ดื่มน้ำสะอาดถ้าเป็นน้ำต้มสุกจะดีที่สุด และเลือกซื้อน้ำแข็งที่ถูกหลักอนามัย

กำจัดขยะมูลฝอยเพื่อไม่ให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์ของแมลงวัน

ถ่ายอุจจาระในส้วมที่ถูกสุขลักษณะ

บุหรี่ไฟฟ้า ปลอดภัยจริงหรือ ?

โทษและพิษภัยของบุหรี่ไฟฟ้า

- เสี่ยงโรคหัวใจ หลอดเลือดสมอง ปอดอักเสบ ความดันโลหิตสูง
- มีสารนิโคติน ตะกั่ว เบนซิน นิกเกิล โคเมียม โทลูอีน สารแต่งกลิ่นรส
- ส่งผลต่อระบบประสาทที่ควบคุมระบบฮอร์โมนในร่างกาย
- มีสารออกฤทธิ์ทำให้เสพติดได้ง่ายและเลิกยากกว่าบุหรี่ธรรมดา

บุหรี่ไฟฟ้ามีอันตรายไม่ต่างจากบุหรี่ธรรมดา

แม้ว่าในปัจจุบันยังไม่มีข้อมูลเพียงพอว่าบุหรี่ไฟฟ้าทำให้เกิดมะเร็งปอด แต่มีหลักฐานยืนยันว่า **เพิ่มความเสี่ยง** ในการเกิดโรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง และโรคปอดอักเสบเฉียบพลัน

บุหรี่ไฟฟ้า = ตัวเลือกเลิกบุหรี่?

ความเชื่อ	ข้อเท็จจริง
• ช่วยให้เลิกบุหรี่ได้	• กลุ่มที่เลิกบุหรี่ด้วยบุหรี่ไฟฟ้า 80% กลับเสพติดบุหรี่ไฟฟ้าแทน
• ไม่มีสารก่อมะเร็ง	• มีสารก่อมะเร็ง เช่น นิโคติน เบนซิน นิกเกิล
• สูบแล้วไม่ติด	• สูบแล้วทำให้ติดได้เหมือนบุหรี่ประเภทอื่น
• คลายความเครียด	

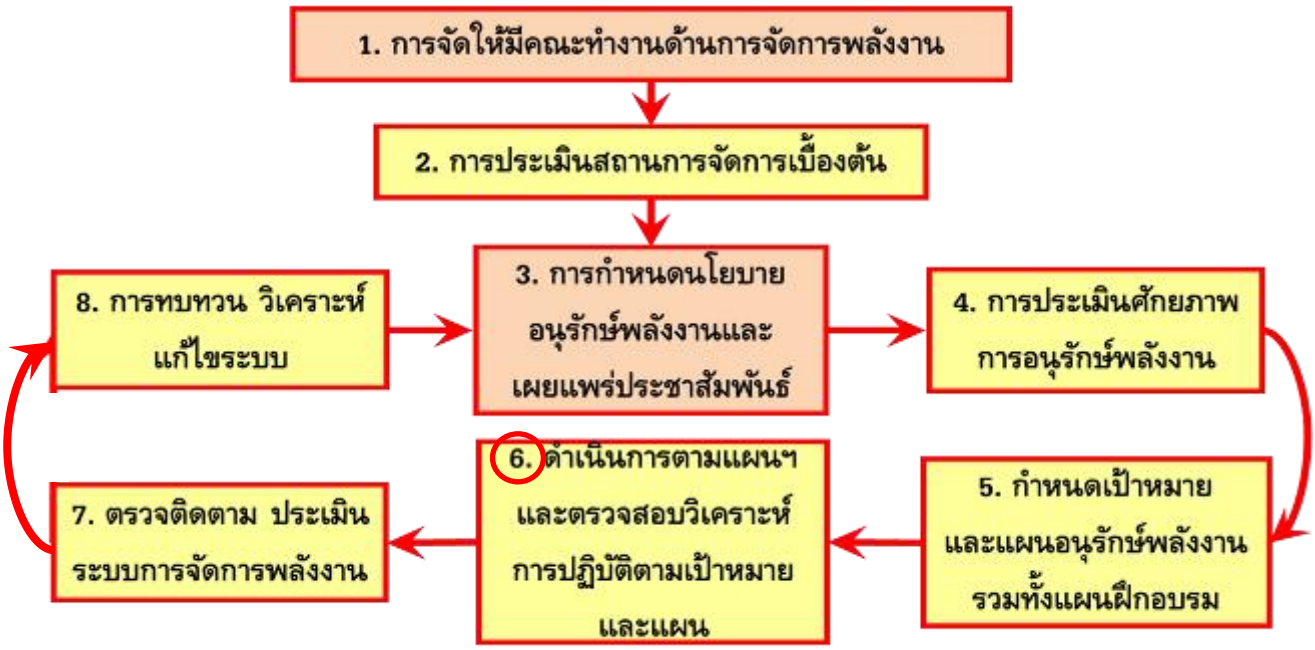
ผู้ที่มีบุหรี่ไฟฟ้าในครอบครอง มีโทษจำคุกไม่เกิน 5 ปี และปรับ 4 เท่าไม่เกินราคาสินค้า พร้อมภาษีที่ยังไม่ได้จ่าย

ด้วยความปรารถนาดีจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ENERGY FOCUS

By Production Control

ทบทวน : ข้อมูลการจัดการพลังงาน 8 ขั้นตอน



ขั้นตอนที่ 6 : การดำเนินการตามแผนฯ ตรวจสอบ และวิเคราะห์การปฏิบัติตามเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงาน

(กฎกระทรวงฯ การจัดการพลังงาน พ.ศ. 2552)

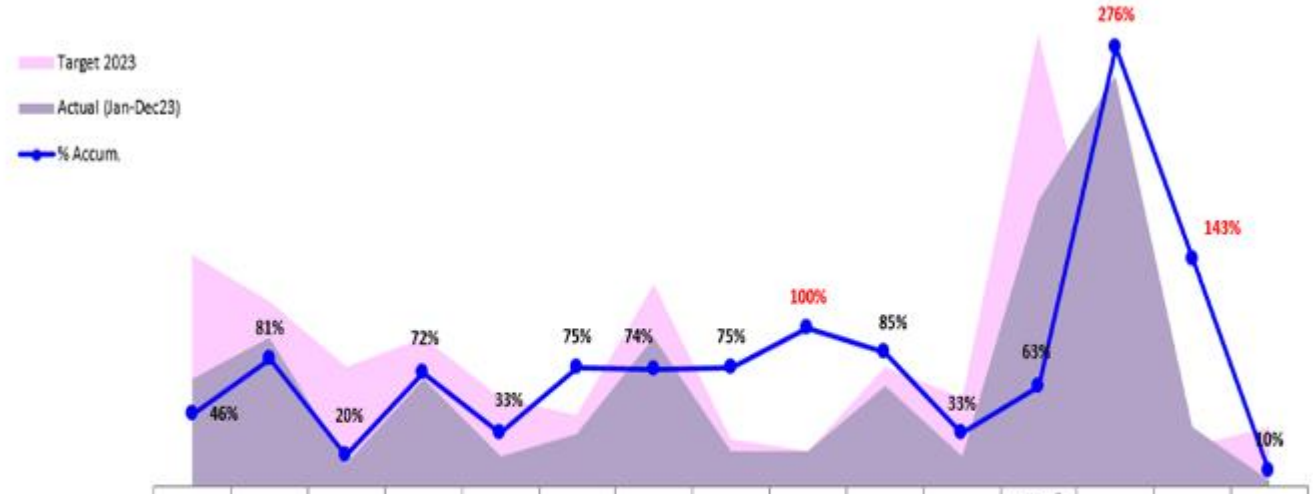
ข้อ ๘ เจ้าของโรงงานควบคุมและเจ้าของอาคารควบคุมต้องควบคุมดูแลให้มีการดำเนินการตามแผนอนุรักษ์พลังงาน

ให้เจ้าของโรงงานควบคุมและเจ้าของอาคารควบคุมตรวจสอบและวิเคราะห์การปฏิบัติตามเป้าหมายและแผนอนุรักษ์พลังงานซึ่งจัดทำขึ้นตามข้อ ๗ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่รัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

KAIZEN FOCUS

By Production Control

Actual Kaizen Accumulation (Jan - Aug 2023)



	Prod. 1	Prod. 2	UTT	QC	TD	PC	MT&GC ME	PM	LG	ACC	HR&GA	QEHS& Guard& Nurse	SLC	SKT	others
Target 2023	39	31	20	25	15	12	34	8	6	20	15	76	25	7	10
Actual (Jan-Dec23)	18	25	4	18	5	9	25	6	6	17	5	48	69	10	1
% Accum.	46%	81%	20%	72%	33%	75%	74%	75%	100%	85%	33%	63%	276%	143%	10%

Outstanding Kaizen (A type) of **(2022- 2023)**

No.	Topic	Link	Point	Main section
1	ไม่ฟุ้งอีกแล้ว	Click	500	PD1
2	แท่นช่วยแปะเทปกาว	Click	500	PD1
3	ลดความสูงของพาเลทสินค้าสำหรับขาย end user customer	Click	500	LG
4	เพิ่มจุดสังเกตวาล์ว close 100%	Click	500	PD1
5	Set Standard make air vent glycerin AG221 A-B-C.	Click	500	PD1
6	ช่วยลดการใช้พลังงานไฟฟ้าของ HVAC room ที่ CMFP plant.	Click	500	MT
7	Changing the method for the determination of the breaking ratio of resins.	Click	500	TD
8	ประหยัดได้อยู่นะ ใช้ขวดเก็บตัวอย่าง	Click	500	PD2
9	Fixed asset room control	Click	500	GCME

KAIZEN FOCUS

By Production Control

On the job improvement (B type) waiting to approve by TMM

No.	Topic	Link	GM approve
1	Changed to use polyethylene (PE) film from J.S. Plastic Co.,Ltd of inner Kraft paper bag (KB)	Click	PD2, PM
2	Improvement high COD at Chromato area.	Click	MT
3	Reduce cost spare part for cup spring of AG-221	Click	MT
4	FL-824 clogged filter has a short service.	Click	MT

กำหนดการพิจารณา Kaizen B **(On the job improvement)** ประจำปี 2566

29 ก.ย. 66	กำหนดส่งไคเซ็นประเภท B (On the job improvement) วันสุดท้าย
	(กรุณาส่งข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดมายังแผนก PC)
2 ต.ค. 66	แผนก PC รวบรวมเอกสารทั้งหมดส่งให้ทางผู้บริหารระดับสูงพิจารณา
5 ต.ค. 66	ทีมผู้บริหารระดับสูงร่วมกันพิจารณาไคเซ็นทุกหัวข้อ
xx ต.ค. 66	นำเสนอผลงานโดยเจ้าของไคเซ็น (เฉพาะผลงานที่ทางผู้บริหารฯต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติม)
xx ต.ค. 66	ประกาศผล
27 ต.ค. 66	นำเสนอผลงาน (โชว์ไอเดีย) ในวันประกวดไคเซ็นดีเด่น
ธันวาคม	โอนเงินรางวัล

กำหนดการจัดงาน Best Kaizen Competition 2023

วันศุกร์ที่ 27 ตุลาคม 2023

KAIZEN FOCUS

By Production Control

KAIZEN/ General Improvement (Type A)

วันที่ : 22/08/2023 หมายเลขไคเซ็น : K2320268

ชื่อ-นามสกุล : สุระชัย ปักกะมานัง แผนก : MT/GCME

ประเภท : ☐ 5S /Self-maintenance ☑ Energy saving ☐ Environment
☐ Productivity ,Quality, Cost, Delivery ☐ Safety ☐ Food Safety

หัวข้อ	ถอดปลั๊กตู้ทำน้ำเย็นก่อนกลับบ้าน
วัตถุประสงค์	ลดการใช้พลังงานไฟฟ้าจากการไม่ได้ใช้งานช่วงกลางคืนและวันหยุด

ก่อน การปรับปรุง	หลัง การปรับปรุง
ที่มาของปัญหา : ตู้ทำน้ำเย็นที่ Workshop ช่วงหลังเลิกงานจะไม่ได้ถอดปลั๊กไฟ ทำให้ตู้ทำงานตลอดเวลา ซึ่งทำให้สูญเสียค่าไฟฟ้า	วิธีการปรับปรุง : ทำป้ายรณรงค์ให้ถอดปลั๊กก่อนกลับบ้าน * ส่งเมลแจ้งเตือนต่างๆ ประกอบด้วย
	เงินลงทุน : -
แนวคิดในการปรับปรุง : รณรงค์ให้ถอดปลั๊กไฟก่อนที่พนักงานจะกลับบ้าน	ผลที่ได้รับ : ประหยัดค่าไฟฟ้า 14,074 บาท/ปี (คำนวณจากเอกสารแนบ ครับ)
	ระยะเวลาดำเนินการปรับปรุง : 10 นาที
รูปภาพหรือแบบร่าง :	รูปภาพหรือแบบร่าง :

ความเห็นของหัวหน้างาน (กรุณาระบุ) :

อนุมัติโดย : ( ) Asst. Mgr./ Mgr. คะแนน : ☑ พื้นฐาน 200 คะแนน ☐ สีเล่น _____ คะแนน

วันที่ : 23/04/2023

หมายเหตุ : - ไคเซ็นที่นำมาเรียน คือหัวข้อการปรับปรุงที่ยังไม่เคยดำเนินการมาก่อน ดังนั้นก่อนจะมีการปรับปรุงควรหารือและรับคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาก่อน
- หัวหน้างานจะเป็นผู้อนุมัติและให้คะแนนไคเซ็น เอกสารไคเซ็นให้เก็บไว้ที่ต้นสังกัด จะเก็บเป็นกระดาษหรืออิเล็กโทรนิคไฟล์ก็ได้
- ไคเซ็นประเภท ประหยัดพลังงาน สิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยของอาหาร ให้แนบแบบฟอร์มไคเซ็นเมื่อลงคะแนนในโปรแกรม ARS มาด้วย

PC-0-FM-003-1 Valid date 20.01.2023 Rev.4

ค่าไฟฟ้า ตู้ทำน้ำเย็นที่ Workshop (1 เครื่อง)

ค่าไฟฟ้าต่อหน่วย 4.7 ฿/Unit

Power ตู้น้ำเย็น 0.586 kW

	การเปิดเครื่องใช้งาน		ผลประหยัด		
เวลา	24 hr/วัน	10 hr/วัน	Daily (฿)	Monthly (฿)	Yearly (฿)
Unit	14.06	5.86	8.20	246.12	2,994.46
ค่าไฟฟ้า	66.10	27.54	38.56	1,156.76	**14,073.96**

5S FOCUS

By Production Control

การประกวดพื้นที่ 5ส ดีเด่น ประจำปี 2566

ในปีนี้ได้มีการปรับลดจำนวนครั้งในการตรวจพื้นที่ 5ส ดีเด่น จาก 3 ครั้ง เหลือ 2 ครั้ง ต่อปี ดังนี้

ครั้งที่	เดือน	ทีมผู้ตรวจ
1	เมษายน	คณะกรรมการกลาง
2	ตุลาคม	ผู้บริหาร

รางวัลการประกวดฯ

ชนะเลิศ	**980** บ. /คน	รางวัลอันดับที่ 7	**240** บ. /คน
รางวัลรองชนะเลิศ	**770** บ. /คน	รางวัลอันดับที่ 8	**190** บ. /คน
รางวัลอันดับที่ 3	**610** บ. /คน	รางวัลอันดับที่ 9	**150** บ. /คน
รางวัลอันดับที่ 4	**480** บ. /คน	รางวัลอันดับที่ 10	**120** บ. /คน
รางวัลอันดับที่ 5	**380** บ. /คน	รางวัลชมเชย (อันดับที่ 1 - 4)	**100** บ. /คน
รางวัลอันดับที่ 6	**300** บ. /คน	รางวัลพิเศษ	**100** บ. / คน

รางวัลพิเศษ สำหรับพื้นที่ที่ได้คะแนนสูงสุดในแต่ละรอบ

ขอให้ทุกพื้นที่ เตรียมความพร้อมสำหรับการตรวจพื้นที่ด้วยนะคะ

CARBON CORNER

"คาร์บอนเครดิต" คืออะไร ต่างจาก "สิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก" อย่างไร

"คาร์บอนเครดิต" ถูกนำมาใช้กำหนดนโยบายด้านสิ่งแวดล้อมในหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยด้วย เพื่อหวังลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ และกลายเป็นสิ่งที่มีมูลค่าทางเศรษฐกิจ

คาร์บอนเครดิต (Carbon Credit) คืออะไร? สำคัญอย่างไร?

องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก. อธิบายว่า คาร์บอนเครดิต (Carbon Credit) คือ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ลด/กักเก็บ ได้จากการทำโครงการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกแบบ "Project Base" หรือในระดับโครงการ เป็นกลไก "ภาคสมัครใจ" มีหน่วยเป็น "ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า" เช่น โครงการผลิตพลังงานไฟฟ้าจากพลังงานลม พลังงานแสงอาทิตย์ พลังงานน้ำ โครงการผลิตพลังงานความร้อนโดยใช้เชื้อเพลิงชีวมวล โครงการเพิ่มประสิทธิภาพพลังงาน โครงการปลูกป่าไม้และอนุรักษ์ป่า เป็นต้น ซึ่งต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และกระบวนการของแต่ละมาตรฐานในการทำโครงการ

ที่มา : ไทยรัฐ

CARBON CORNER

กรณีของประเทศไทย คาร์บอนเครดิต คือ ใบรับรองปริมาณความสำเร็จในโครงการลด/กักเก็บก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินโครงการ T-VER ที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบ ทวนสอบจากผู้ประเมินภายนอก และได้รับการรับรองจากคณะกรรมการองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก และเมื่อได้รับรองผลการลดก๊าซเรือนกระจก หรือที่เรียกว่าคาร์บอนเครดิตแล้ว ผู้พัฒนาโครงการจึงจะสามารถนำคาร์บอนเครดิตนี้ไปขายในตลาดคาร์บอนได้

โดยผู้ซื้อคาร์บอนเครดิตส่วนใหญ่ เป็นบริษัทหรือบุคคลที่ทำ CSR ซื้อคาร์บอนเครดิตไปใช้ในการชดเชยเพื่อบรรลุเป้าหมาย Carbon Neutral ทั้งในระดับองค์กร ผลิตภัณฑ์ การจัดประชุม/สัมมนา หรืองานอีเวนต์ และระดับบุคคล ส่วนผู้ขายหรือผู้พัฒนาโครงการลดก๊าซเรือนกระจก จะเป็นองค์กรภาครัฐ เอกชน สาขาการผลิต/บริการใดก็ได้ หรืออาจจะเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลก็ได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับความสนใจในการเข้าร่วมทำโครงการของผู้พัฒนาโครงการ หากไม่ทำก็ไม่มีบทลงโทษ

สำหรับประเทศไทย ได้เข้าร่วมให้สัตยาบันในพิธีสารเกียวโต เมื่อ 28 สิงหาคม พ.ศ.2545 โดยไทยอยู่ในกลุ่มประเทศกำลังพัฒนา ที่ไม่ถูกบังคับให้มีพันธกรณีในการลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก แต่สามารถร่วมดำเนินโครงการได้ในฐานะผู้ผลิตคาร์บอนเครดิตจากการดำเนินโครงการ

ก่อนที่ในปี พ.ศ.2550 คณะรัฐมนตรี มีการประกาศพระราชกฤษฎีกาให้จัดตั้งองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) หรือ อบก. ขึ้น ภายใต้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีวัตถุประสงค์หลัก เพื่อให้บริการ ดูแล และกำหนดมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการวัด การรายงาน และการทวนสอบ และให้การรับรองปริมาณการปล่อย การลด และการชดเชยก๊าซเรือนกระจก รวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาโครงการและการตลาดซื้อขายปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่ได้รับการรับรอง เป็นศูนย์กลางข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานการณ์ดำเนินงานด้านก๊าซเรือนกระจก ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพ ตลอดจนให้คำแนะนำแก่หน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนเกี่ยวกับการบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก

ที่มา : ไทยรัฐ

CARBON CORNER

คาร์บอนเครดิต ต่างจากสิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก อย่างไร

ในเรื่องของ "คาร์บอนเครดิต" และ "สิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก" ยังมีหลายคนสงสัยว่า มันต่างกันอย่างไร เพราะหลายๆ ครั้งก็จะเจอว่า คาร์บอนเครดิต เป็นสิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

เกี่ยวกับ "สิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก" (Allowance) องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก อธิบายว่า คือ ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่อนุญาตให้ปล่อยได้ภายใต้ระบบการซื้อขายสิทธิในการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Emission Trading Scheme: ETS) หรือ Cap and Trade ซึ่งเป็นกลไกประเภท “Site Based” หรือ “Facility Based” ในระดับองค์กรที่ใช้กำกับดูแลผู้ปล่อยก๊าซเรือนกระจกรายใหญ่ของประเทศให้ลดก๊าซเรือนกระจกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยส่วนใหญ่จะมีภาครัฐเป็นผู้กำกับดูแล ซึ่งรัฐบาลจะจัดสรรสิทธิฯ ให้แก่โรงงานอุตสาหกรรมที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกสูงๆ พร้อมกับเป้าหมายในการควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ซึ่งหากโรงงานปล่อยก๊าซเรือนกระจกมากกว่าสิทธิฯ ที่ตนเองมี จะต้องไปซื้อสิทธิจากโรงงานที่ปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำกว่าเป้าหมาย หรือสิทธิฯ ที่ได้รับนั่นเอง ในทางกลับกัน โรงงานที่มีสิทธิฯ เหลือ สามารถขายสิทธิฯ ได้

อย่างไรก็ตาม หลายคนอาจจะมองว่า เรื่อง "คาร์บอนเครดิต" ยังเป็นเรื่องที่ไกลตัว แต่หากคิดให้ดี จะพบว่า การที่เราสนับสนุนสินค้าในภาคอุตสาหกรรม ที่ผลิตก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ และก๊าซเรือนกระจกออกมามากๆ จนสร้างผลกระทบทำให้เกิด "ภาวะโลกร้อน" จะบอกว่าเป็นเรื่องไกลตัวคงไม่ได้.

ที่มา : ไทยรัฐ

ข่าวสาร การผลิต

Production Update

ปริมาณการผลิตเดือนสิงหาคม 2566 เทียบกับ แผนการผลิตเดือนสิงหาคม 2566

Product type	Plan (Aug.23)	Result (Aug.23)
MT80 (Dst)	3,531.0	2,599.23
SOH (Dst)	-	452.95
SO2H (Dst)	-	-
CM+CMFP (Ton)	1,654.40	1,568.76

ปริมาณการผลิตสะสมจากเดือน เม.ย. 66 – ส.ค. 66 เทียบกับ Production BG FY2023

Product type	Result (Dst)	Budget (Dst)	% vs Budget
Starch (Ton)	14,776.16	34,004.30	43.45
MC80	13,931.82	31,088.00	44.81
MT80	14,001.91	30,944.40	45.25
SOH	2,033.11	3,508.00	57.96
MT96	8,751.90	17,649.37	49.59
MT99	12,053.43	24,093.99	50.03
SO1	1,998.10	3,526.88	56.65
SO2	975.95	1,716.12	56.87
SO4	115.95	120.00	96.63
MT-90R	264.21	180.00	146.78
Lesys+ Lesys D (Ton)	6,737.33	13,792.23	48.85
CMFP (Ton)	407.54	736.00	55.37
SO2-H	490.22	1,716.12	28.57
Amalty 70/60	604.07	1,680.57	35.94

กิจกรรมตอบคำถามพลังงานและความปลอดภัย

ประจำเดือน กันยายน 2566 จำนวน 70 รางวัล (รางวัลละ 100 บาท)

สแกนคำถามได้จาก QR Code ด้านล่างค่ะ

https://forms.gle/b8ERXkRqL7R4iEn39

หากมีข้อสงสัยหรือเกิดปัญหาในการใช้งาน QR Code รบกวนติดต่อแผนก PC ค่ะ