

นโยบายและแนวทางการปฏิบัติในเรื่องสิทธิมนุษยชนและความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน (Human Rights and Labor Social Responsibility Policy) ธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อยจำกัด (มหาชน)

นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน (Human Rights Policy)

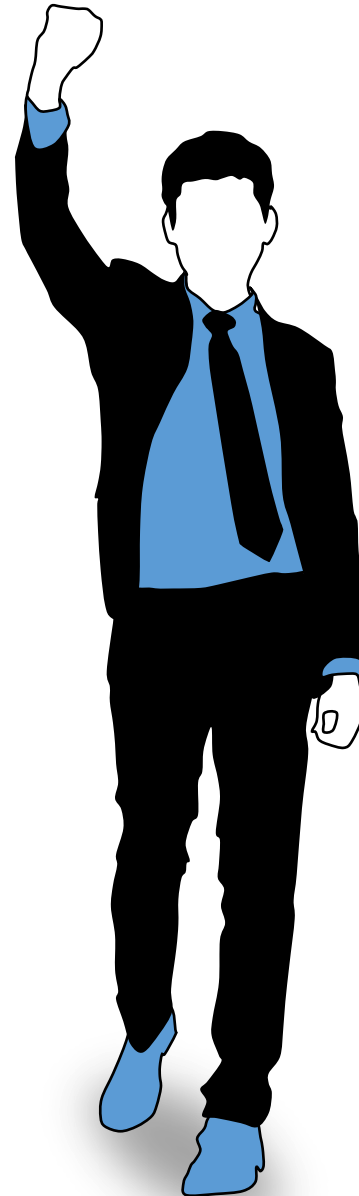
ธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) ให้ความสำคัญและปฏิบัติตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และหลักการชี้แนะของสหประชาชาติว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน (The United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights: "UNGPs") รวมถึงแนวปฏิบัติและหลักการด้านสิทธิมนุษยชนในระดับประเทศและระดับสากล โดยหลีกเลี่ยงการละเมิดสิทธิมนุษยชนของพนักงานทุกคนและผู้อื่น ตลอดทุกขั้นตอนในการดำเนินธุรกิจของธนาคาร ด้วยความพยายามที่จะจัดการกับผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ต่าง ๆ ที่อาจจะมีขึ้น ธนาคารได้จัดให้มีนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนและคู่มือความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านแรงงาน เพื่อเป็นการแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นและตั้งใจที่จะปฏิบัติ เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในการเคารพสิทธิมนุษยชน ที่ได้รับการยอมรับในระดับสากล ตามที่ปรากฏในร่างกฎหมายสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ และหลักการเกี่ยวกับสิทธิขั้นพื้นฐานที่กำหนดไว้ในปฏิญญาว่าด้วยหลักการพื้นฐานและสิทธิในการทำงานขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

ธนาคารหลีกเลี่ยงการก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ ผ่านกิจกรรมของธนาคาร และจัดการกับผลกระทบดังกล่าวเมื่อเกิดขึ้น พยายามป้องกันหรือบรรเทาผลกระทบด้านสิทธิมนุษยชนที่ไม่พึงประสงค์ ซึ่งเชื่อมโยงโดยตรงกับการดำเนินงานผลิตภัณฑ์หรือบริการของธนาคาร หรือโดยความสัมพันธ์ทางธุรกิจแม้ว่าธนาคารจะไม่ได้มีส่วนร่วมในผลกระทบเหล่านั้น เพื่อให้พนักงานทุกคนเกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร ธนาคารได้ให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติด้านแรงงานและการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ ทั้งในด้านการจ้างงาน การจ่ายค่าตอบแทน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางเพศ อายุ สถาบันการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา นอกจากนี้ธนาคารยังได้สนับสนุนการจ้างงานแก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส เพื่อสร้างโอกาส สร้างอาชีพ และรายได้ที่มั่นคง และเป็นส่วนหนึ่งของการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ของประเทศและโลก ทั้งหมดนี้เพื่อให้ธนาคารและสังคมโดยรวมเติบโตแข็งแกร่งและมั่นคง ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของธนาคารที่ได้กำหนดไว้



ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านสิทธิมนุษยชน

ธนาคารมุ่งมั่นในการเคารพสิทธิมนุษยชนของผู้มีส่วนได้เสียที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการดำเนินธุรกิจของธนาคาร ซึ่งสอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน หลักการชี้แนะเรื่องธุรกิจและสิทธิมนุษยชนข้อตกลงแห่งสหประชาชาติและองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ธนาคารได้จัดทำนโยบายสิทธิมนุษยชน (Human Rights and Labor Social Responsibility Policy) ขึ้นในปี 2565 เพื่อให้สอดคล้องกับปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) ข้อตกลงโลกแห่งสหประชาชาติ (UN Global Compact Principles) และหลักการชี้แนะว่าด้วยธุรกิจกับสิทธิมนุษยชนขององค์การสหประชาชาติ (UN Guiding Principles for Business and Human Rights) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization) ธนาคารจะไม่สนับสนุนทางการเงินหรือบริการแก่ลูกค้าและคู่ค้าที่มีกิจกรรมทางธุรกิจที่ไม่เคารพ/ละเมิดสิทธิมนุษยชน สิทธิแรงงาน หรือมีหลักฐานที่แสดงถึงกรณีดังกล่าว



ความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

หมายถึง การที่ธนาคารแสดงถึงความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อสังคม ในประเด็นด้านแรงงาน ประกอบด้วย การปฏิบัติตามกฎหมาย การเคารพต่อแนวปฏิบัติ สากล การยอมรับผู้มีส่วนได้เสีย และความเห็นของผู้มีส่วนได้เสีย การเคารพต่อสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การเคารพต่อความหลากหลาย หลักการปฏิบัติ อย่างมีจริยธรรม ความโปร่งใสและความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้

การบังคับใช้แรงงาน

ธนาคารไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการบังคับใช้แรงงานในทุกรูปแบบ และ
ไม่เข้าไปมีส่วนร่วมใด ๆ ในการใช้แรงงานผิดกฎหมาย

การใช้แรงงานเด็ก

ธนาคารไม่ใช้แรงงานเด็ก ขจัดและไม่สนับสนุนการใช้แรงงานเด็กที่ผิดกฎหมาย

การใช้แรงงานหญิง

ธนาคารเคารพเสรีภาพของพนักงานหญิงและพนักงานทุกคน ส่งเสริมและ
ปกป้องสิทธิประโยชน์จากการทำงาน เช่น ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562
ธนาคารได้กำหนดให้พนักงานหญิงที่มีครรภ์มีสิทธิลาคลอดเป็นเวลาไม่เกิน 98
วัน โดยรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาคลอดดังกล่าวด้วย เป็นต้น

ความเท่าเทียมทางเพศ (Gender Equality)

- ความเท่าเทียมทางเพศ หมายถึง การมีสิทธิความรับผิดชอบและ
โอกาสที่เท่าเทียมกัน โดยไม่มีข้อกำหนดด้านเพศ ธนาคารไม่ยอมรับ
การเลือกปฏิบัติทางเพศทุกรูปแบบในการจ้างงานและการทำงาน
ธนาคารไม่ยอมรับการล่วงละเมิดทางเพศในรูปแบบใดๆ ทั้งสิ้น
รวมถึงการคุกคามทางวาจา กายภาพ และทางเพศ (Zero
Tolerance) ทั้งนี้ ธนาคารยังได้ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนที่มีความรู้
ความสามารถ ซึ่งหมายรวมถึงพนักงานสตรีและพนักงานทุกคนให้
สามารถเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ
ของธนาคารอย่างเท่าเทียม
- ธนาคารมีนโยบายกำหนดเงินเดือน ค่าตอบแทนและโบนัสที่เป็น
ธรรม เท่าเทียมกันระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย (No Gender Pay
Gap)

การเลือกปฏิบัติ

- ธนาคารไม่กระทำ ไม่สนับสนุน และไม่ยินยอมให้มีการเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมในเรื่องการจ้างงานและอาชีพ เพราะเหตุแห่งความแตกต่างในเรื่อง สัญชาติ เชื้อชาติ สีผิว เพศ อายุ ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ถิ่นกำเนิดและวงศ์วาน พื้นฐานทางสังคม ภาษา สถานภาพสมรส ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี การเป็นผู้ป่วยเอดส์ สถานะการตั้งครรรภ์ การเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การเป็นกรรมการลูกจ้าง ทัศนคติส่วนตัวหรืออื่นใด
- ธนาคารไม่ขัดขวางแทรกแซงหรือทำการใดๆ ที่จะเป็นผลกระทบต่อการใช้สิทธิของลูกจ้าง ที่ไม่มีผลเสียหายต่อกิจการ
- ธนาคารมีการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในเรื่องการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทนการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงความแตกต่างทางเพศของลูกจ้าง

การล่วงเกินทางเพศ และการใช้ความรุนแรง

- ธนาคารห้ามไม่ให้มีการคุกคามทางเพศหรือการกระทำใดๆ ที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีของประชาชน ตลอดระยะเวลาที่เป็นพนักงานของธนาคาร
- ธนาคารได้จัดให้มีมาตรการป้องกันและยุติการใช้ความรุนแรงในธนาคาร รวมถึงจัดทำมาตรการ ป้องกัน และแก้ไขปัญหากพนักงานถูกคุกคาม ล่วงเกิน หรือได้รับความเดือดร้อน รำคาญทางเพศ โดยการแสดงออกด้วยคำพูด ท่าทาง การสัมผัสทางกาย หรือด้วยวิธีการอื่นใด โดยการจัดให้มีช่องทางการร้องเรียนผ่านระบบ Whistleblower หรือการรายงานโดยตรงถึงผู้บริหารระดับสูงของธนาคาร หรือรายงานโดยตรงถึงหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล หรือรายงานโดยตรงต่อผู้บริหารสายงานที่สังกัด หรือรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือดำเนินการผ่านกระบวนการร้องทุกข์ของธนาคารตามที่ระบุไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
- ทั้งนี้ เมื่อได้รับการรายงานดังกล่าว ผู้ที่รับรายงานจะนำส่งให้แก่ผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเข้าสู่กระบวนการพิจารณา หาแนวทางแก้ไขข้อร้องทุกข์ และแจ้งผลให้พนักงานผู้นั้นทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับข้อร้องทุกข์ดังกล่าว

ค่าตอบแทนการทำงาน

- ในการกำหนดค่าตอบแทนการทำงาน ธนาคารได้มีการบริหารจัดการโดยใช้ข้อมูลค่าตอบแทน การทำงานเปรียบเทียบของอุตสาหกรรมและข้อมูลจากแหล่งอื่นๆ มาใช้ประกอบในการกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนการทำงานของธนาคาร โดยไม่มีความแตกต่างกันระหว่าง เพศหญิงและเพศชาย (No Gender Pay Gap)
- คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน จะกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการในการสรรหา จ่ายค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ แก่กรรมการธนาคารและผู้บริหารระดับสูง โดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส
- ในการกำหนดผลตอบแทนการทำงานในระดับต่างๆ จะมีการพิจารณาอนุมัติโดยหน่วยงานที่กำหนดเพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดผลตอบแทนในการทำงานไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจให้มีการปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้องไม่เหมาะสมขึ้น
- ทั้งนี้ การกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานและผลตอบแทนพิเศษ (โบนัส) ยังได้ถูกโยงเข้ากับเกณฑ์การพิจารณาประกอบในหลายๆ ด้าน เช่น ผลประกอบการทางธุรกิจ ผลการตรวจประเมินจากธนาคารแห่งประเทศไทย ผลการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม การปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กรและ DNA ของธนาคาร เป็นต้น

ชั่วโมงการทำงาน เวลาพัก วันหยุด และวันลา

- ให้มีการปฏิบัติเป็นไปตามที่ระบุไว้ในกฎหมาย รวมถึงตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน)
- ธนาคารได้อนุญาตและสนับสนุนให้พนักงานสามารถทำงานในลักษณะ WFH รวมถึงมีการทำงานที่มีชั่วโมงทำงานที่ต่างออกไปในลักษณะ Flexible Work Hour เพื่อลดความเสี่ยงต่างๆ ลงให้แก่พนักงาน เป็นต้น
- ในการกำหนดวันลา ธนาคารได้จัดให้มีวันลาในหลายรูปแบบตามสิทธิและความจำเป็นของพนักงานตามที่ได้กำหนดรายละเอียดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน)

สวัสดิการ

ธนาคารจัดให้พนักงานทุกคนได้รับสวัสดิการในหลากหลายรูปแบบ เพื่อสนับสนุนการดำรงชีวิตที่ดีของพนักงาน มีการจัดตั้งและสนับสนุนการดำเนินการของคณะกรรมการสวัสดิการเพื่อร่วมกันพิจารณาและนำเสนอสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงาน

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ธนาคารมีการกำหนดนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย
- อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อดูแลป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีการควบคุมป้องกันให้เป็นไปตามกฎหมาย และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ธนาคารได้สนับสนุนให้มีการจัดตั้งและการดำเนินการของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารขึ้นเพื่อร่วมกันบริหารจัดการและดูแลให้สถานประกอบกิจการ สถานที่ทำงาน และพนักงานมีสภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของพนักงานจะไม่ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย

สุขภาพ (Health)

- ธนาคารกำหนดให้มีความพยายามที่จะให้การดูแล ยกย่องระดับสุขภาพและความปลอดภัยของพนักงานอย่างต่อเนื่อง และเน้นเรื่องการป้องกันที่เกี่ยวกับสุขภาพ หรืออาจจะส่งผลต่อสุขภาพของพนักงาน
- มีการกำหนดให้ธนาคารเคารพในสิทธิแรงงาน ว่าด้วยสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงานตามอนุสัญญา ILO และ MNE Declaration และกฎหมายแรงงาน
- ธนาคารเคารพในข้อตกลงระหว่างประเทศว่าด้วยการผลิตและใช้สารพิษ และสารอันตรายในกรณีที่มีโอกาสเกิดขึ้นและมีการกระทบถึงสุขภาพของพนักงาน ลูกค้า และชุมชน ธนาคารจะหาวิธีการปล่อยสารอันตรายออกสู่ผิวดิน น้ำ และอากาศ มีการห้ามใช้สารเคมีที่มีข้อสงสัยในงานวิจัยวิทยาศาสตร์ว่าอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอย่างเคร่งครัด



การสื่อสารที่เกี่ยวกับนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติในเรื่องสิทธิมนุษยชน และความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

ธนาคารทำการสื่อสารนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนของธนาคารที่ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการที่บริหารของธนาคาร ประกาศและเปิดเผยต่อสาธารณะผ่าน Website ของธนาคาร เพื่อการสื่อสารภายนอกไปยังคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ และองค์กรอื่นๆ ในห่วงโซ่คุณค่าขององค์กร รวมถึงคนและชุมชน ที่อาจได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของธนาคาร และสื่อสารผ่านช่องทางต่างๆ ภายในไปยังพนักงานทุกคนของธนาคาร เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามนโยบายนี้ และบูรณาการนโยบายนี้เข้าไปในการดำเนินธุรกิจของธนาคาร

การฝึกอบรม และเสริมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องสิทธิมนุษยชน

- จัดการฝึกอบรมเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้กับพนักงานได้รับทราบ
- สื่อสารความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนให้พนักงานได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ผ่านช่องทางสื่อสารภายในของธนาคาร
- จัดกิจกรรมเพื่อสนับสนุนเสริมสร้างความตระหนักรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ

กลไกความรับผิดชอบ (Responsibility and Accountability)

- ธนาคารไทยเครดิต เพื่อรายย่อย จำกัด (มหาชน) มุ่งเน้นการบริหารงานภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีหรือบรรษัทภิบาล (Good Corporate Governance) และการมีความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเสมอมา โดยมีคณะกรรมการธนาคารเป็นผู้นำและเป็นผู้ผลักดันให้การดำเนินงานของธนาคารเป็นไปอย่างสอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจที่ยั่งยืน ธนาคารจึงได้กำหนดให้มีคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนขึ้นเพื่อทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานของคณะกรรมการธนาคาร ทั้งนี้ ธนาคารได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนนี้ขึ้น เพื่อให้มั่นใจว่าคณะกรรมการบรรษัทภิบาลและการพัฒนาอย่างยั่งยืนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความน่าเชื่อถือต่อผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานของธนาคารทั่วทั้งองค์กรร่วมกันผลักดันในการนำพาธุรกิจของธนาคารสู่ความยั่งยืนต่อไป
- ธนาคารมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการเป็นผู้รับผิดชอบสูงสุดในประเด็นสิทธิมนุษยชน
- ธนาคารได้มีการมอบหมายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารทำหน้าที่ **ESG officer** เพื่อบริหารจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ **ESG** ของธนาคารและตามหลักการ UN-SDGs



เพื่อพัฒนาระบบการจัดการสิ่งแวดล้อมและสังคม (ESMS)

- ธนาคารได้มีการมอบหมายและแต่งตั้งให้ผู้บริหารระดับสูงของธนาคารทำหน้าที่ E&S officer เพื่อบริหารจัดการในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ESMS ทั้งในด้านสิ่งแวดล้อม และ สังคม
- ธนาคารมีการคัดกรองการให้สินเชื่อที่เชื่อมโยงกับรายการธุรกิจที่ธนาคารห้ามทำธุรกรรม รวมถึงการคัดกรองการดำเนินงานด้านที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนด้วย เพื่อให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของกฎหมายสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ และกฎหมายต่างๆที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชนที่บังคับใช้
- การประเมินความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคมของลูกค้า ผ่านรายการตรวจสอบ Environmental and Social Due Diligence (ESDD) Check List สำหรับการทำธุรกรรมด้านสินเชื่อการหาทางช่วยเหลือลูกค้า เพื่อการบรรเทาและจัดการความเสี่ยงด้านสิ่งแวดล้อมและสังคม

การร้องเรียนในประเด็นสิทธิมนุษยชน

- ในกรณีมีผู้ต้องการร้องเรียนในประเด็นสิทธิมนุษยชน สามารถทำได้โดยการรายงานผ่านช่องทางรับเรื่องร้องเรียนบน Website ของธนาคาร หรือสามารถรายงานถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหาร หรือกรรมการผู้จัดการได้โดยตรง
- ในกรณีที่ได้รับรายงานในประเด็นที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน ธนาคารกำหนดให้ผู้บริหารสูงสุดของกลุ่มงาน/สายงาน ที่พบประเด็นสิทธิมนุษยชน และ ESG officer ลงนามในรายงานประเด็นสิทธิมนุษยชนที่เกิดขึ้นพร้อมทั้งนำเสนอให้แก่กรรมการผู้จัดการ เพื่อพิจารณานำเข้าสู่กระบวนการในขั้นตอนต่อไป เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาหาแนวทางแก้ไขข้อร้องทุกข์ และแจ้งผลให้ผู้ร้องทุกข์ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่รับข้อร้องทุกข์ดังกล่าว รวมถึงการเยียวยาในสิ่งที่เกิดขึ้น (ถ้ามี) ทั้งนี้ อาจกำหนดระยะเวลาเพิ่มเติมได้ตามความรุนแรงของปัญหาที่พบ