



# OSHE Magazine

นิตยสาร ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
Occupational Safety, Health and Environment



## เรื่องเด่นในฉบับ

- ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)
- 100 ปี ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO): บทเรียนทางประวัติศาสตร์และการเมืองโลกเพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 2
- BBS : Positive Reinforcement  
พฤติกรรมความปลอดภัย กับ การเสริมแรงบวก

ISSN 2539-6242



9 772539 624002



**1 MINDFUL**  
ดำรงตนด้วยสติ

**2 DISCIPLINE**  
มีวินัย ใส่ใจกฎระเบียบ

**3 SENSE OF VULNERABILITY**  
ตระหนักถึงภัยที่อาจเกิดกับตัวเรา

**4 SPEAK UP... OPEN MIND**  
กล้าพูดแสดงความห่วงใย  
เปิดใจรับฟัง

**5 STOP IF NOT SAFE. CORRECT IMMEDIATELY**  
หยุด ถ้าไม่ปลอดภัย  
จัดการแก้ไขทันที

**6 ADDRESS ABNORMAL CONDITION**  
แจ้งเหตุการณ์...ถ้าพบสิ่งผิดปกติ

**7 MAINTAIN EQUIPMENT RELIABILITY**  
ใช้อุปกรณ์ให้ถูกต้อง ดูแลให้อยู่ในสภาพดี

**8 MAINTAIN HEALTHY, BODY & MIND**  
รักษาสุขภาพกายใจ...ให้แข็งแรง

**9 RECOGNIZE YOURSELF AND OTHERS**  
หาโอกาสชื่นชมตัวเองและผู้อื่น  
เมื่อทำงานปลอดภัย



ข้อมูลโดย : นายกฤษฎา ชัยกุล บริษัทสตาร์ปิโตรเลียมรีไฟน์นิ่ง จำกัด (มหาชน)



สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย  
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



@tosh



www.tosh.or.th



สสพท-TOSH



TOSHThailand

# สารบัญ

	5	ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO)
BBS : Positive Reinforcement พฤติกรรมความปลอดภัย กับการเสริมแรงบวก	13	
	17	Shift Work ผลกระทบจากทำงานเป็นกะ
100 ปี ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO): บทเรียนทางประวัติศาสตร์ และการเมืองโลก เพื่อก้าวเข้าสู่ ศตวรรษที่ 2	19	
	29	จป.วัยทีน คุณพรทิพา เจริญผล นักศึกษาสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ ปี4 มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
จป.มือโปร คุณภูวสิทธิ์ สิงห์ภูมิ ผู้จัดการฝ่ายอาชีวอนามัย ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม บริษัท ไทรอัมพ์ สตรคเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด	33	
	37	Global Wind Organisation – Basic Safety Training (GWO – BST) หลักสูตรการฝึกอบรม ทางด้านความปลอดภัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานบนกังหันลม
7 Keys สำหรับการเขียน โครงการความปลอดภัยเพื่อ ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมพฤติกรรม การทำงานที่ปลอดภัย	40	
	45	โรคพิษสุนัขบ้า (rabies, hydrophobia)
อันตรายจากไฟฟ้าหน้าฝน (Electrical Shock)	48	
	50	Safety Asean
TOSH NEWS ข่าว สสปท.	56	



# บทบรรณาธิการ

สวัสดีค่ะ เพิ่งผ่านพ้นไปด้วยดีสำหรับงานประจำปีของแวดวงคน Safety นะคะ (Thailand Safe@Work 2019) สิ่งที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จของงานอันยิ่งใหญ่ ก็คือความร่วมมืออันดีจากทุกภาคส่วน และความแข็งแกร่งของระบบไตรภาคีในแวดวงแรงงาน และเพื่อให้ทุกท่านได้รู้จักองค์กรที่พัฒนา การบริหารแรงงานด้วยระบบไตรภาคีจนมีความเข้มแข็งเช่นทุกวันนี้ เราจึงได้นำเรื่องราวขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ซึ่งครบรอบ 100 ปี ในปี 2019 มาเล่าสู่ทุกท่านในเล่มนี้ ส่วนเรื่องราวดีๆ ที่เกิดขึ้นในงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ ครั้งที่ 33 จะทยอยสรุป และนำเสนอในฉบับถัดๆ ไปนะคะ

## ที่ปรึกษา

สุดธิดา วรานนท์	กรุงไกรวงศ์ ปิติวรรณ	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ
รองศาสตราจารย์สรารัฐ รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนี	สุธรรมมาสา พันธ์ประสิทธิ์	สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (สอป.)

## บรรณาธิการบริหาร

จุฑาพนิต รองศาสตราจารย์สรารัฐ รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนี	บุญดีกุล สุธรรมมาสา พันธ์ประสิทธิ์	รองผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ
--------------------------------------------------------------	------------------------------------------	------------------------------------------

## กองบรรณาธิการ

คณาธิศ	เกิดคล้าย
ธนกฤต	ธนาพงศ์โกคิน
จิรนนท์	อินทร์มณี
ชนิษฐา	แสงภักดี
ชิตชนก	แก่นกล้า
สุภารัตน์	คะตา
พิษณุ	จันทร์ลี
ศุภชัย	แสงพวง
กรรณภิมย์	คงคำ
พิมพ์รัมภา	เรือนคำ
สุกานดา	ปรางทิพย์
นฤมล	ดวงพลพรม
จุฑาภรณ์	เมืองอุดม

## ควบคุมการผลิตและประสานงาน

พินิจ	เชื้อวงศ์
กมลจิตติ	วรเวชกุลเศรษฐ์

## ฝ่ายการตลาดและสมาชิกสัมพันธ์

สุคนธา	ท้วมพงษ์
--------	----------

## สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย

## และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

เลขที่ 18 ถนนบรมราชชนนี แขวงฉิมพลี เขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 10170  
โทรศัพท์ 0 2448 9111, 0 2448 9098  
www.tosh.or.th



โดย อังคณา เตชะโกเมนทร์  
กลุ่มงานมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ  
สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน



# ข้อมูลเบื้องต้น เกี่ยวกับองค์การ แรงงาน ระหว่างประเทศ

(INTERNATIONAL LABOUR  
ORGANIZATION : ILO)



International  
Labour  
Organization

## ความเป็นมาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ ILO (International Labour Organization) เกิดขึ้นพร้อมกับการก่อตั้งสันนิบาตชาติ (The League of Nations) เมื่อ พ.ศ. 2462 (ค.ศ. 1919) ภายใต้สนธิสัญญาแวร์ซายส์ (Treaty of Versailles) โดยมีประเทศไทยร่วมเป็นประเทศสมาชิกก่อตั้งด้วยวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง ILO คือ ส่งเสริมความยุติธรรมทางสังคม และส่งเสริมให้สิทธิมนุษยชนและสิทธิแรงงานได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล จนกระทั่งสันนิบาตชาติได้ถูกยกเลิกไป และมีการจัดตั้งสหประชาชาติ (United Nations) ขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2489 (ค.ศ. 1946) ILO จึงกลายเป็นองค์การชำนาญพิเศษ (Specialized agency) ของสหประชาชาติ อันเป็นองค์กรหลักเพียงหนึ่งเดียวของสหประชาชาติที่รับผิดชอบดูแลประเด็นแรงงานของประเทศสมาชิก โดยขณะนี้ ILO มีประเทศสมาชิกจำนวน 181 ประเทศ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551)



# โครงสร้าง ของ ILO

ILO เป็นองค์กรไตรภาคี ประกอบด้วยฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้างของประเทศสมาชิก โดยสามารถแบ่งโครงสร้างการทำงานหลักขององค์กรได้ ดังนี้

## คณะประศาสน์การ (Governing Body)

ในการบริหารองค์กรนั้น ILO มีคณะประศาสน์การเป็นคณะกรรมการบริหารสูงสุดมีหน้าที่กำหนดนโยบาย การบริหารและควบคุมการปฏิบัติงานขององค์กร และกำหนดโครงการงบประมาณเพื่อเสนอให้ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) รับรอง คณะประศาสน์การมีการประชุมปีละ 3 ครั้ง ในเดือนมีนาคม มิถุนายน และพฤศจิกายน

คณะประศาสน์การมีประธานคณะประศาสน์การ (Chairman of the Governing Body) เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด สมาชิกของคณะประศาสน์การประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้าง 14 คน ฝ่ายลูกจ้าง 14 คน และฝ่ายรัฐบาล 28 คน รวมเป็น 56 คน โดยเป็นคณะกรรมการถาวรจากประเทศอุตสาหกรรมสำคัญ 10 ประเทศ ได้แก่ ประเทศบราซิล จีน ฝรั่งเศส เยอรมนี อินเดีย อิตาลี ญี่ปุ่น รัสเซีย สหราชอาณาจักร และสหรัฐอเมริกา คณะประศาสน์การอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี โดยพิจารณาหมุนเวียนไปตามภูมิภาค ส่วนประธานคณะประศาสน์การมีการเลือกตั้งหมุนเวียนกัน ดำรงตำแหน่งคราวละ 1 ปี

## สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ

ILO มีสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Office) ทำหน้าที่ดำเนินงานต่าง ๆ หรือทำหน้าที่เป็นเลขานุการขององค์กร รวมทั้งทำหน้าที่ประสานงานและกิจกรรมต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายที่คณะประศาสน์การกำหนด และตามมติของที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศเปรียบเสมือนฝ่ายอำนวยการที่มีพนักงานประจำทำงานตามหน้าที่ในแผนกต่าง ๆ มีผู้อำนวยการใหญ่ (Director-General) ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง เป็นผู้รับผิดชอบสูงสุด และอยู่ในตำแหน่งคราวละ 5 ปี

สำนักงานใหญ่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ มีเจ้าหน้าที่ประจำประมาณ 1,900 คน จากภูมิภาคต่าง ๆ ทั่วโลก และผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ หลายเชื้อชาติ ประมาณ 600 คน นอกจากนี้ยังมีสำนักงานภูมิภาค ได้แก่

- สำนักงานภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย
- สำนักงานภูมิภาคแอฟริกา ตั้งอยู่ที่กรุง Addis Ababa ประเทศเอธิโอเปีย
- สำนักงานภูมิภาคลาตินอเมริกาและแคริบเบียน ตั้งอยู่ที่กรุงลิมา ประเทศเปรู
- สำนักงานภูมิภาคกลุ่มประเทศอาหรับ ตั้งอยู่ที่กรุงเบรุต ประเทศเลบานอน
- สำนักงานภูมิภาคยุโรปและเอเชียกลาง ตั้งอยู่ที่นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์
- สำนักงานย่อยกระจายกันอยู่ทั่วโลกประมาณ 40 แห่ง



## ที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ

การพิจารณาตัดสินใจกระทำใด ๆ ของ ILO มาจากการประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) ซึ่งจัดขึ้นปีละหนึ่งครั้ง ในเดือนมิถุนายน ณ นครเจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ โดยให้ประเทศสมาชิกส่งผู้แทนไตรภาคี ได้แก่ ฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง พร้อมด้วยที่ปรึกษาของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมการประชุม

ที่ประชุมมีหน้าที่ในการพิจารณานโยบายและแนวทางการดำเนินงานในอนาคตขององค์การ กำหนดและรับรองมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ติดตามผลการปฏิบัติตามปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันแล้ว และอภิปรายถึงปัญหาแรงงานและสังคมในปัจจุบัน

## หัวข้อมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO

เพื่อให้ประเทศสมาชิกคำนึงถึงความยุติธรรมทางสังคม และเคารพในสิทธิขั้นพื้นฐานของแรงงาน ILO จึงได้กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศขึ้นมา เพื่อให้ประเทศสมาชิกได้นำไปปฏิบัติ เนื้อหามาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO แบ่งออกเป็น 22 หัวข้อ ได้แก่

1. เสรีภาพในการสมาคม การร่วมเจรจาต่อรอง และแรงงานสัมพันธ์ (Freedom of association, collective bargaining, and industrial relations)
2. แรงงานบังคับ (Forced labour)
3. การขจัดการใช้แรงงานเด็ก และการคุ้มครองเด็กและผู้เยาว์ (Elimination of child labour and protection of children and young persons)
4. โอกาสและการปฏิบัติที่เท่าเทียมกัน (Equality of opportunity and treatment)
5. การร่วมปรึกษาหารือไตรภาคี (Tripartite consultation)
6. การตรวจแรงงานและการบริหารแรงงาน (Labour administration and inspection)
7. การส่งเสริมและนโยบายการจ้างงาน (Employment policy and promotion)
8. การฝึกอบรมและการแนะแนวอาชีพ (Vocational guidance and training)
9. ความมั่นคงในการจ้างงาน (Employment security)
10. ค่าจ้าง (Wages)
11. เวลาการทำงาน (Working time)
12. ความปลอดภัยและสุขอนามัยในการทำงาน (Occupational safety and health)
13. ความมั่นคงทางสังคม (Social security)
14. การคุ้มครองความเป็นมารดา (Maternity protection)
15. นโยบายทางสังคม (Social policy)
16. คนงานอพยพ (Migrant workers)
17. คนประจำเรือ (Seafarers)
18. คนงานประมง (Fishermen)
19. คนงานท่าเรือ (Dockworkers)
20. ชนเผ่าและคนพื้นเมือง (Indigenous and tribal peoples)
21. ประเภทเฉพาะของแรงงาน  
(Specific categories of workers)
22. บทบัญญัติท้ายบทของอนุสัญญา  
(Final Articles Conventions)





# รูปแบบ มาตรฐานแรงงาน ระหว่างประเทศ ของ ILO

ILO กำหนดมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศออกมาหลายรูปแบบด้วยกัน มีทั้งรูปแบบที่มีสภาพบังคับ และรูปแบบที่เป็นแนวทางซึ่งไม่มีสภาพบังคับ เรียกโดยรวมว่า ตราสาร (Instruments) ซึ่งตราสารทุกฉบับของ ILO ได้ผ่านการพิจารณาและรับรองในระบบไตรภาคีแล้ว โดยคณะกรรมการพิเศษเฉพาะด้านต่างๆ หรือโดยที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ รูปแบบตราสารที่สำคัญของ ILO มีดังต่อไปนี้

## อนุสัญญา (Convention)

อนุสัญญาเป็นตราสารที่มีสภาพบังคับ โดยได้บัญญัติข้อกำหนดมาตรฐานแรงงานในแต่ละประเด็นไว้ ปัจจุบันมีอนุสัญญา ILO ทั้งสิ้นจำนวน 188 ฉบับ (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม 2551) อนุสัญญาจะมีผลบังคับใช้กับประเทศสมาชิกต่อเมื่อประเทศสมาชิกได้ให้สัตยาบันอนุสัญญานั้นแล้ว ประเทศสมาชิกสามารถพิจารณาเลือกให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับใดก็ได้ที่เห็นว่าเกิดประโยชน์ต่อสถานการณ์แรงงาน สภาพเศรษฐกิจ และสังคมของตน หลังจากการให้สัตยาบันแล้ว ประเทศดังกล่าวต้องออกกฎหมาย ข้อบังคับ หรือแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับบทบัญญัติของอนุสัญญา และต้องจัดอุปสรรคในการปฏิบัติตามอนุสัญญา ไม่ว่าจะเป็นการยกเลิกกฎหมายหรือแนวปฏิบัติภายในประเทศที่ขัดกับอนุสัญญา

อย่างไรก็ตาม ในบรรดาอนุสัญญาทั้ง 188 ฉบับนี้ มีอนุสัญญาจำนวน 8 ฉบับด้วยกันที่มีความสำคัญยิ่ง อันเป็นอนุสัญญาที่ ILO มินโยบายส่งเสริมและติดตามผลให้ประเทศสมาชิกปฏิบัติให้สอดคล้องกับอนุสัญญาทั้ง 8 ฉบับนี้ แม้จะไม่ได้ให้สัตยาบันก็ตาม เนื่องจากเป็นอนุสัญญาที่กำหนดมาตรฐานแรงงานเกี่ยวกับประเด็นหลัก 4 ประการ ภายใต้ปฏิญญา ILO เรื่อง หลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน (ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work) ดังนี้



### เสรีภาพในการสมาคม และการยอมรับสิทธิในการร่วมเจรจาต่อรอง ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 87 ว่าด้วยว่าด้วยเสรีภาพในการสมาคมและการคุ้มครองสิทธิในการรวมตัว (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise) ค.ศ. 1948
- อนุสัญญาฉบับที่ 98 ว่าด้วยสิทธิในการรวมตัวและการร่วมเจรจาต่อรอง (Right to Organise and Collective Bargaining) ค.ศ. 1949

### การจัดแรงงานบังคับและการเกณฑ์แรงงานในทุกรูปแบบ ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ (Forced Labour) ค.ศ. 1930
- อนุสัญญาฉบับที่ 105 ว่าด้วยการยกเลิกแรงงานบังคับ (Abolition of Forced Labour) ค.ศ. 1957

### การยกเลิกการใช้แรงงานเด็กให้เป็นผล ซึ่งครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 138 ว่าด้วยอายุขั้นต่ำ (Minimum Age) ค.ศ. 1973
- อนุสัญญาฉบับที่ 182 ว่าด้วยรูปแบบที่เลวร้ายที่สุดของการใช้แรงงานเด็ก (Worst Forms of Child Labour) ค.ศ. 1999

### การจัดกาเลือกปฏิบัติในการจ้างงานและอาชีพครอบคลุม

- อนุสัญญาฉบับที่ 100 ว่าด้วยค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน (Equal Remuneration) ค.ศ. 1951
- อนุสัญญาฉบับที่ 111 ว่าด้วยการเลือกปฏิบัติ (การจ้างงานและอาชีพ) (Discrimination (Employment and Occupation)) ค.ศ. 1958

### ข้อเสนอแนะ (Recommendation)

ข้อเสนอแนะเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ และไม่เปิดให้สัตยาบัน หากแต่ระบุถึงวิธีการปฏิบัติด้านแรงงานเพื่อให้ประเทศสมาชิกได้พิจารณานำไปเป็นแนวทางปรับใช้ภายในประเทศ ข้อเสนอแนะมี 2 ประเภทด้วยกัน ได้แก่

**ข้อเสนอแนะเสริมอนุสัญญา :** ข้อเสนอแนะนี้มีเนื้อหาที่เป็นการอธิบาย หรือเพิ่มเติมรายละเอียดในทางปฏิบัติให้แก่ อนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจากตัวบทของอนุสัญญาจะบัญญัติไว้เฉพาะหลักการหรือมาตรฐานเบื้องต้น เพื่อให้ประเทศสมาชิกต่าง ๆ จากทั่วภูมิภาคของโลกที่ให้สัตยาบันได้ไปออกกฎหมายหรือกำหนดแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับอนุสัญญาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์แรงงาน และภาวะเศรษฐกิจหรือสังคมภายในประเทศ ดังนั้น อนุสัญญาบางฉบับจึงต้องมี ข้อเสนอแนะเสริมสำหรับอธิบายและชี้แนะแนวทางปฏิบัติ เช่น ข้อเสนอแนะฉบับที่ 199 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 ซึ่งเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยงานในภาคการประมง (Work in Fishing) ค.ศ. 2007 เป็นต้น



**ข้อเสนอที่ไม่ประกอบอนุสัญญาใด ๆ :** ข้อเสนอประเภทนี้ เป็นเพียงตราสารที่ให้แนวทางและวิธีปฏิบัติด้านแรงงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง แต่เรื่องดังกล่าวไม่ใช่ประเด็นด้านแรงงานที่มีความสำคัญสำหรับประเทศสมาชิกจนถึงขั้นที่ต้องออกเป็นอนุสัญญา หรือเป็นประเด็นซึ่งที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้วว่า ยังไม่สมควรมีสถานะให้บังคับใช้ได้ ในรูปอนุสัญญา เช่น ข้อเสนอฉบับที่ 198 ว่าด้วยความสัมพันธ์ในการจ้างงาน (Employment Relationship) ค.ศ. 2006 เป็นต้น

### พิธีสาร (Protocol)

**พิธีสาร** คือ ตราสารที่มีข้อกำหนดเพิ่มเติมอนุสัญญาฉบับนั้น ๆ เนื่องจาก อนุสัญญาบางฉบับมีเนื้อหาหรือข้อกำหนดที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วไม่จำเป็นต้องได้รับการแก้ไขออกเป็นอนุสัญญาฉบับใหม่แต่ประการใด แต่ด้วยเหตุที่เมื่อเวลาผ่านไปบริบททางสังคมมีมากขึ้น ทำให้เนื้อหาและบทบัญญัติของอนุสัญญานั้นไม่ครอบคลุมบริบททางสังคมที่เกิดขึ้นใหม่ ILO จึงบัญญัติข้อกำหนดเพิ่มเติม โดยให้อยู่ในรูปของพิธีสารแนบท้ายอนุสัญญา เพื่อให้อนุสัญญาฉบับนั้นมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ประเทศสมาชิกสามารถเลือกให้สัตยาบันเฉพาะอนุสัญญา โดยไม่ให้สัตยาบันพิธีสารได้ แต่จะให้สัตยาบันเฉพาะพิธีสาร โดยไม่ให้สัตยาบันอนุสัญญาไม่ได้ เมื่อใดก็ตามที่ให้สัตยาบันพิธีสารแล้ว พิธีสารฉบับนั้นจะมีฐานะเทียบเท่าอนุสัญญาที่ให้สัตยาบันไปแล้วในทันที เช่น พิธีสาร ค.ศ. 2002 แนบท้ายอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน (Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health) ค.ศ. 1981 เป็นต้น

### ปฏิญญา (Declaration)

**ปฏิญญา**เป็นตราสารซึ่งระบุถึงหลักการด้านแรงงานที่คณะประศาสน์การ (Governing Body) หรือที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศพิจารณาแล้ว เห็นชอบว่าเป็นหลักการที่ทรงคุณค่า และประเทศสมาชิกทุกประเทศควรมีมาตรการสนับสนุนและกำหนดนโยบายส่งเสริมหลักการดังกล่าวขึ้นภายในประเทศของตน ขณะนี้ ILO มีปฏิญญาอยู่ 2 ฉบับ คือ ปฏิญญาว่าด้วยหลักการและสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งกำหนดประเด็นแรงงาน 4 ประการอันถือได้ว่าเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานในการทำงานของคนงานทุกคน ตามที่ได้กล่าวไว้แล้วข้างต้น และปฏิญญาไตรภาคีเรื่องหลักการว่าด้วยสถานประกอบการข้ามชาติ





และนโยบายสังคม (Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy) ซึ่งกล่าวถึงประเด็นแรงงานต่าง ๆ ในสถานประกอบการข้ามชาติ เช่น การฝึกอบรม สภาพการทำงาน หรือแรงงานสัมพันธ์ เป็นต้น อันเป็นประเด็นที่ภาครัฐ องค์กรของนายจ้าง และองค์กรของลูกจ้างในประเทศเจ้าบ้านควรติดตามดูแล เพื่อไม่ให้มีข้อขัดแย้งด้านแรงงานในสภาพที่เป็นคุณน้อยกว่าเกิดขึ้นในสถานประกอบการข้ามชาติ

## ประมวลข้อปฏิบัติ (Code of Practice)

ประมวลข้อปฏิบัติเป็นตราสารที่ไม่มีสภาพบังคับ เนื้อหาของตราสารเป็นการชี้แจง ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับประเด็นแรงงานที่มีความพิเศษเฉพาะด้าน เพื่อให้ประเทศสมาชิกนำไปใช้ หรือนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดมาตรการและวิธีปฏิบัติในเรื่องนั้น ๆ ภายในประเทศ เช่น ประมวลข้อปฏิบัติของ ILO เรื่อง HIV/AIDS และโลกแห่งการทำงาน (An ILO Code of Practice on HIV/AIDS and the World of Work) เป็นต้น ตราสารประเภทนี้จัดทำขึ้นโดยคณะทำงานในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ของสำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ร่วมกับคณะกรรมการผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้แทนฝ่ายรัฐบาล ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง และนักวิชาการที่มีความรู้และประสบการณ์ในแต่ละประเด็น

## พันธกิจในฐานะประเทศสมาชิก

ประเทศไทยนอกจากจะต้องจ่ายค่าบำรุงองค์การเป็นเงินประมาณปีละ 738,994 ฟรังก์สวิสแล้ว ประเทศไทยยังมีพันธกิจเช่นเดียวกับประเทศสมาชิกทั้งปวงของ ILO ที่ต้องปฏิบัติภายใต้ธรรมนูญ ILO ไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุมใหญ่ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ การพิจารณาตรวจสอบ แก้ไข และให้ความเห็นต่อร่างตราสาร การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO แต่พันธกิจที่สำคัญยิ่งในฐานะประเทศสมาชิกคือ การส่งเสริมสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน การปรับปรุงสภาพการทำงานและความเป็นอยู่ของแรงงาน และการเสริมสร้างโอกาสในการจ้างงาน หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ พันธกิจในการปฏิบัติให้สอดคล้องตามมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศของ ILO







ประเทศสมาชิกประเทศใดประเทศหนึ่งที่พิจารณาแล้วว่า ประเทศ  
ตนมีกฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน  
ระหว่างประเทศของ ILO หรือพิจารณาแล้วว่า ประเทศตนพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนา  
กฎหมายและแนวปฏิบัติภายในประเทศให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ  
ของ ILO ในอนุสัญญาฉบับใด ก็สามารถให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว ทั้งนี้ ILO มีกระบวนการ  
ตรวจสอบและติดตามผลการปฏิบัติตามอนุสัญญาของประเทศสมาชิกที่ให้สัตยาบันอนุสัญญาแล้ว  
ทุกระยะ โดย ILO จะให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อชักท้วงเป็นรายการณี่ไป และเผยแพร่ให้ประเทศสมาชิก  
และประชาคมโลกได้รับทราบด้วย ประเทศใดที่ผ่านกระบวนการตรวจสอบและติดตามผลดังกล่าว โดยไม่ได้รับ  
ข้อชักท้วงจาก ILO ย่อมแสดงถึงการมีมาตรฐานแรงงานตามอนุสัญญาที่ได้ให้สัตยาบันไว้

### ภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

ด้วยเหตุที่ เนื้อหามาตรฐานแรงงานของ ILO กว่าร้อยละ 80 เกี่ยวข้องกับงานในความรับผิดชอบและการปฏิบัติ  
หน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน โดยกลุ่มงานมาตรฐานแรงงาน  
ระหว่างประเทศ สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน จึงมีหน้าที่ในการพิจารณาตรวจสอบ และประมวลข้อคิดเห็นจากหน่วยปฏิบัติ  
ต่อร่างตราสารฉบับต่าง ๆ การจัดทำรายงานการปฏิบัติตามตราสาร การจัดทำรายงานด้านกฎหมายและแนวปฏิบัติภายใน  
ประเทศที่สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงาน ILO หรือการจัดทำคำชี้แจงเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติให้สอดคล้อง  
กับมาตรฐานแรงงาน ILO ตลอดจน การเผยแพร่ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานของ ILO ให้แก่ข้าราชการ นายจ้าง ลูกจ้าง  
และประชาชน



# BBS :

## POSITIVE REINFORCEMENT

พฤติกรรมความปลอดภัย  
กับการเสริม **แรงบวก**



ปราโมทย์ โอภาสมงคลชัย

ผู้เชี่ยวชาญในการสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย  
วิทยากร ที่ปรึกษา และ นักเขียน Best Seller

“ ไม่มีใครชอบ จป.  
ที่ทำตัวเหมือนตำรวจ ”

ยกตัวอย่าง ในขณะที่เรากำลังขับรถ แล้วมีผู้ชายคนหนึ่ง ใส่ชุดสีก็ เดินมาบอกให้เราจอด เรารู้สึกดี หรือ รู้สึกหงุดหงิด ?

ผมเชื่อว่า คนส่วนใหญ่ น่าจะรู้สึกหงุดหงิดมากกว่า เพราะเรากำลังถูกจับผิด และ มากกว่านั้น ถ้าเราทำอะไรที่ผิดปกติ  
สิ่งที่ตามมาคือ “การถูกลงโทษ” นั่นคือ สิ่งที่หลายคนไม่ปรารถนา

เคยมีบ้างมั๊ย? ที่เราขับรถผ่านด่าน แล้วตำรวจโบกรถให้เราหยุด และมองเข้ามาในรถ เห็นเราคาดเข็มขัดนิรภัย แล้ว ขึ้นชม  
เราว่า “ขอบคุณครับ ที่คาดเข็มขัดนิรภัย ขอให้เดินทางด้วยความปลอดภัยครับ” ผมว่าน้อยคนนัก ที่ใครจะมีประสบการณ์แบบนี้  
แต่หลายคน ก็อยากให้นั้นเกิดขึ้นจริงๆ

เรื่องน่าเศร้า ในวงการความปลอดภัยก็คล้ายๆ กัน



วันก่อน ผจก.คนหนึ่ง นั่งทานข้าวกับผม แล้วก็คุยโว โอ้อวดว่า พ่อของเขาเป็น จป.วิชาชีพ เวลาที่พ่อของเขา ลงไปเดินตรวจ ในโรงงาน ทุกคนคอยหัด ก้มหน้าก้มตาทำงาน อุปกรณ์ PPE ที่ไม่ได้ใส่ ก็รีบใส่ทันที บ้างก็หันหลังกลับ เดินหนี แบบนี้เป็น Safety cop มากกว่า Safety manager

พนักงานคนหนึ่งเล่าให้ผมฟังว่า จป.ที่บริษัทของเขา เป็นทหารเก่า เวลาเจอพนักงานที่ทำงานไม่ปลอดภัย ก็จะเดินเข้าไปตบ หรือ ทูบหลังเลยก็มี และแรงด้วย บ้างก็สั่งให้ ปั่นจักรยาน หรือไม่ให้ วิตพื้น

ซึ่งผมมีโอกาสได้ถามคนเหล่านั้น ที่ต้องหลบ ต้องหนี หรือ ที่ถูกลงโทษว่า รู้สึกอย่างไร?

เขาบอกว่า เขาไม่ชอบ และ บางทีก็อยากจะชกมัน ให้คว่ำตงนั่นไปเลย แต่ทำไม่ได้ เพราะต้องการทำงานที่นี้ต่อ ถ้าไม่มีงานทำ ก็อดตายกันทั้งครอบครัว

นั่นหมายความว่า การชก การลงโทษ หรือ การทำให้กลัว ไม่ได้เป็นสิ่งที่ใครชอบเลย

สุดท้าย พวกคนที่ชอบชก ชอบลงโทษผู้อื่น ก็นั่งกินข้าวคนเดียว หากมองในมุมของจิตวิทยานั้น คนที่ไม่ชอบกันจะไม่ยอมนั่งทานข้าวด้วยกันเด็ดขาด หรือ ถ้าจำเป็น ก็จะไม่นั่งให้ไกลกันมากที่สุด

งานที่ทำ มันก็ไม่ต่างจากทัวโซน วันหนึ่งหากเราเจ็บป่วย วันหนึ่งที่เรากะเียนไปแล้ว คำถามคือ เราจะมีเพื่อนมั้ย ตกลงการทำตัวเหมือนตำรวจ คุ้มมั้ย ?

ทั้งๆ ที่เราเป็น จป. เราเรียนอะไรมาก็เยอะ เราน่าจะทำอะไรได้ดีมากกว่า การชก การทำให้กลัว หรือ ลงโทษ พวกนี้คือสิ่งเร้า (stimulus )ในการทำให้เกิดพฤติกรรม แต่มันคือ เชิงลบ ไม่ได้ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่ยั่งยืน

หากอยากจะสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยจริงๆ ก็ต้องนำหลักการของ Behavior- Based Safety มาใช้ เพื่อนำไปสู่วัฒนธรรม



## สกินเนอร์ ได้แบ่งแนวคิดเกี่ยวกับ พฤติกรรมเป็น 2 ประเภท คือ

### 1. Response behavior

โดยพฤติกรรมเหล่านี้จะเกิดขึ้น เมื่อถูกกระตุ้นด้วยสิ่งเร้า เช่น เห็นป้าย Sale คนส่วนใหญ่ก็จะเดินเข้าไปดูทันทีว่าขายอะไร หรือ เจอคำว่าแจกคูปองลดราคา บนจอสมาร์ทโฟน เราก็ต้องคลิกเข้าไปดูทันที สิ่งนี้เรียกว่า ใช้สิ่งเร้ามากระตุ้น ให้ร่างกายตอบสนอง

ซึ่งถ้าเป็นแบบนี้แล้ว เราก็ต้องพึงพาสิ่งเร้าเหล่านี้ตลอดไป ถ้าไม่มีสิ่งเร้า เราก็ไม่ทำ คล้ายๆกับการให้รางวัล ถ้าทำงานด้วยความปลอดภัย แล้วให้ตลอด ให้บ่อยๆ ต่อไปจะให้เขาทำอะไรก็ต้องให้รางวัล

ซึ่งนายจ้างก็ไม่ต้องการให้ พนักงานรู้สึกอยากทำ เพราะอยากได้รางวัล แต่อยากให้พนักงานอยากทำ เพราะอยากได้รับความปลอดภัย



บริษัทหนึ่งต้องการให้พนักงานส่ง Safety observation card เดือนละ 1 ใบ ต่อคน โดยให้ใบละ 20 บาท แรกๆ พนักงานก็ส่ง เพราะพนักงานเองอยากได้เงิน เงินเป็นสิ่งเร้า แต่พอนานๆ เข้า เขาก็ไม่ส่ง เพราะเริ่มเบื่อ และ ชินกับสิ่งเร้าที่ได้รับสม่ำเสมอ

บริษัทก็ต้องกระตุ้นโดยการให้เงินมากขึ้นเรื่อยๆ แล้วเมื่อไรพนักงานจะรู้สึกว่าเขาทำความปลอดภัยเพื่อตนเอง เพราะตอนนี้ในสมองของเขาเห็นแค่ว่า ส่ง Safety observation card แล้วได้เงิน แต่ไม่เห็นว่าจะเขียน Safety observation แล้วส่ง ได้ความปลอดภัย

## 2. Operant behavior

โดยพฤติกรรมเหล่านี้เกิดขึ้น จากการวางเงื่อนไขเป็นตัวเสริมแรง (Reinforcement) โดยเน้นการสร้างพฤติกรรมจากการเรียนรู้ในสิ่งที่ทำ โดยที่เราได้วางเงื่อนไขเป็นตัวเสริม กระบวนการใช้แรงเสริม หรือ Reinforcement แบ่งออกเป็น

### 2.1 Positive reinforcement

คือ การใช้แรงเสริมเชิงบวก เช่น การชื่นชม การให้รางวัลทันที เมื่อเห็นพฤติกรรมที่ดี ที่ถูกต้อง เพื่อจูงใจให้เกิดพฤติกรรมนั้นๆ ซ้ำ

เช่น พนักงานคนหนึ่งหยิบไม้ถูพื้น มาถูพื้นที่เปียก ทั้งๆที่ไม่ใช่หน้าที่ของเขา เพราะมันคือหน้าที่ของแม่บ้าน ในฐานะที่เราเป็น จป. หรือ เพื่อนร่วมงาน เราควรจะทำอย่างไร? เฉยๆ หรือ ว่าเดินเข้าไปชื่นชม

ถ้าเราเฉยๆ ครึ่งหน้าเขาอาจจะไม่ช่วยถูพื้นแล้ว แต่ถ้าเราเข้าไปชื่นชม โอกาสที่จะเกิดพฤติกรรมนี้ซ้ำ ย่อมเป็นไปได้มากกว่า และที่สำคัญ คือ ต้องรีบชื่นชมทันที

แต่ถ้าพบว่าพฤติกรรมที่เขาทำนั้น ไม่ดี ไม่ปลอดภัย การเสริมแรงบวกก็ทำได้ โดยการไม่ตำหนิ แต่ให้กำลังใจ โดยสอบถามถึงสาเหตุว่า อะไรคือต้นเหตุของพฤติกรรม ?

เช่น เขาไม่สวมแว่นตานิรภัย ก็ให้เราถามว่าติดปัญหาอะไร? อยากให้ผมช่วยอะไรมั๊ยครับ? เขาตอบว่าใส่แล้วมันเกิดฝ้า เราก็แก้ปัญหาก็ทันที โดยหาแว่นที่ไม่เกิดฝ้ามาให้ พร้อมให้กวนอิมหนึ่งกระปุก ไว้ทารอบๆ ใบหน้า





## 2.2 Negative reinforcement

คือ การใช้แรงเสริมทางลบ โดยเฉพาะการลงโทษ ในสมัยที่เราเป็นเด็ก หลายคนมักจะเจอกันมาไม่ใช่น้อย และที่เลวร้ายกว่านั้น พอโตขึ้นมาเรากลับนำมาใช้กับคนอื่นอีก

ทั้งที่เราเอง ก็เคยโดนกระทำแบบนี้มา เราไม่ชอบ แต่เรายังเอามาทำกับคนอื่นต่อ เช่น การลงโทษ ตวาด ตำหนิ ตำหนิ เหมือนที่ผมนยก ตัวอย่างไว้ข้างต้นที่ จป. ทำตัวเหมือนตำรวจ แบบนี้ นอกจากงานจะไม่ได้แล้ว ใจก็ไม่ได้ด้วย



### สรุป

การสร้างพฤติกรรมความปลอดภัย สิ่งที่สำคัญมากที่ต้องทำ คือ การเสริมแรงบวก ส่วนการใช้สิ่งเร้า หรือ การใช้แรงเสริมทางลบ ก็สามารถใช้ได้ แต่อย่าใช้มากเกินไป เพราะผลเสียที่ได้ จะมากกว่าผลดี เอาแค่ทำให้มันดีพอ มันก็พอดี

การจะสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย ต้องนำเรื่องของ BBS มาใช้ด้วย จึงจะเกิด Cultural Change หรือ วัฒนธรรมความปลอดภัย นั่นเอง

เวลาที่เรารู้ถึงรางวัล คนส่วนใหญ่ ก็จะนึกถึงแต่ เงิน และ สิ่งของ ซึ่งสิ่งเร้านี้ไม่ได้มีความยั่งยืนเลย เงินให้ไป เอาไปใช้ เดียวก็หมด สิ่งของให้ไป เอาไปเก็บ ก็เสื่อม เอาไปใช้ เดียวก็เสีย

แต่คำชื่นชม ผ่านไป 10 ปี 20 ปี นึกถึงทีไร ก็สุขใจ

ดังนั้นสิ่งที่มองไม่เห็น กลับยั่งยืนกว่าสิ่งที่มองเห็น นี่คือ Positive reinforcement ลองนำไปใช้ดูครับ

# SHIFT WORK

ผลกระทบจากทำงานเป็นกะ

ที่มา :  
อ. พญ.ฉัฐญาณ วงศ์รัฐนันท์  
ภาควิชาเวชศาสตร์ครอบครัว  
คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี  
มหาวิทยาลัยมหิดล



Shift Work หรือการทำงานเป็นกะ ส่งผลเสียต่อสุขภาพในเรื่องของการกินไม่เป็นเวลา นอนไม่เป็นเวลา โดยเฉพาะคนที่ทำงานกะดึก ย่อมมีอาการเหนื่อยล้า อ่อนเพลีย ทำให้ส่งผลต่อการทำงานโดยตรง ทั้งยังส่งผลต่อสุขภาพในระยะสั้นและระยะยาวอีกด้วย

## ๐๓ ทำความเข้าใจกับการทำงานเป็นกะ (Shift Work)

สถานที่ที่มีักพบการทำงานแบบ Shift Work เป็นสถานที่ที่เปิดให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง เช่น โรงพยาบาล ร้านสะดวกซื้อ สโมสรบันเทิง เป็นต้น คนทำงานส่วนหนึ่งตามสถานที่ดังกล่าวมีการทำงานแบบ Shift Work หรือการทำงานเป็นกะ เป็นการทำงานที่ไม่ตรงกับนาฬิกาชีวิตของร่างกายที่เป็นธรรมชาติ โดยปกติช่วงเวลากลางวันจะต้องตื่นเพื่อทำกิจกรรมต่าง ๆ และช่วงเวลากลางคืนเป็นช่วงเวลาของการพักผ่อน



## 🕒 คนทำงานเป็นกะ (Shift Work) ควรปฏิบัติตนอย่างไร?

การนอนหลับพักผ่อน ช่วงที่ไม่ได้อยู่กะควรพักผ่อนให้เพียงพอ นอนหลับให้ครบ 8 ชั่วโมง หากพักผ่อนไม่เพียงพอสมรรถภาพการทำงานของสมองจะลดลง ที่สำคัญควรจัดที่นอนให้เหมาะสม เพราะการนอนตอนกลางวัน จะมีสิ่งรบกวนค่อนข้างมาก อาจปิดผ้าม่านและหน้าต่างเพื่อส่งผลให้การนอนหลับพักผ่อนได้เต็มที่ การรับประทานอาหาร หากต้องอยู่กะดึก ไม่ควรรับประทานอาหารที่หนักเกินไป หรือรับประทานอาหาร ควรกินแค่ไม่ให้อิ่มจนเกินไป แล้วไปกินมื้อเช้าหนักๆ เพื่อการนอนหลับให้เต็มอิ่ม จากนั้นเมื่อนอนครบ 8 ชั่วโมงแล้วตื่นมาในช่วงบ่าย ก็ให้กินมื้อกลางวัน และมื้อเย็นตามปกติก่อนเข้างาน ที่สำคัญคือควรรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ การออกกำลังกาย สำหรับคนที่ทำงานกะดึก ไม่ควรออกกำลังกายหนักจนเกินไป เพราะจะทำให้ร่างกายเหนื่อยล้าในช่วงเวลางาน ส่วนคนที่ทำงานกะเช้าและกะบ่าย ควรออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การเปลี่ยนกะ ควรเปลี่ยนไปข้างหน้าเสมอ อย่าเปลี่ยนย้อนหลัง หรือกลับไปกลับมา เพราะจะทำให้ร่างกายเหนื่อยล้า รู้สึกตื้อนอนมากขึ้น เช่น เปลี่ยนจากกะเช้าไปเป็นกะบ่าย เปลี่ยนจากกะบ่ายไปเป็นกะดึก อย่าเปลี่ยนจากกะดึกไปเป็นกะบ่าย เป็นต้น และไม่ควรเปลี่ยนกะทุกสัปดาห์ เพราะปกติแล้วเมื่อปรับเวลานอนต่อเนื่อง 1 สัปดาห์ ร่างกายจะเริ่มชินกับเวลานอนนั้น หากต้องเปลี่ยนควรเปลี่ยนทุก 2-3 สัปดาห์ หรือไม่ก็ให้เปลี่ยนทุก 2-3 วัน การแบ่งเวลา คนทำงานเป็นกะมักมีช่วงเวลาชีวิตที่ไม่ตรงกับผู้อื่น ทำให้ไม่มีเวลาในการพบปะเพื่อนฝูง หรือไม่มีเวลาให้ครอบครัว ดังนั้นควรแบ่งเวลาหรือวางแผนในเรื่องของเวลาให้ดีขึ้นเพื่อรักษาสุขภาพจิตใจของตนเอง

SHIFT  
WORK



## 🕒 ผลกระทบของการทำงานเป็นกะ (Shift Work)

การทำงานเป็นกะส่งผลกระทบต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

- **ระยะสั้น** ได้แก่ รู้สึกอ่อนเพลีย เหนื่อยล้า ง่วงในเวลางาน ส่งผลต่อสมรรถภาพการทำงานที่ลดลง และเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน

- **ระยะยาว** มีงานวิจัยเผยว่าคนที่ทำงานเป็นกะมีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคบางอย่างมากกว่าคนอื่น เช่น โรคหัวใจ โรคหลอดเลือดสมอง สมรรถภาพของสมองเสื่อมลง มีอาการกล้ามเนื้อตาล้า ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อ มีความเครียด อ่อนเพลียเรื้อรัง นอนไม่หลับ โรคอ้วน

ทั้งนี้คนทำงานเป็นกะควรดูแลสุขภาพให้ดีและมีแบบแผน จากวิถีชีวิตที่แตกต่างไปจากนาฬิกาชีวิตของร่างกายที่เป็นธรรมชาติ ทั้งในด้านการกิน การนอน รวมถึงการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อรักษาสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจของตนเอง





# 100 ปี

## ขององค์การแรงงาน ระหว่างประเทศ (ILO):

### บทเรียนทางประวัติศาสตร์และการเมืองโลก เพื่อก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 2

กฤษฎา ธีระโกศลพงศ์

ในวาระที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization: ILO) ครบรอบ 100 ปี จัดให้มีการเฉลิมฉลองในวันที่ 11 เมษายน 2561 โดยมีการถ่ายทอดสดให้ได้รับเข้าชมพร้อมกันทั่วโลก และมีรัฐสมาชิกจำนวน 24 ประเทศ เข้าร่วมกิจกรรมนี้ ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง รวมถึงประเทศไทยได้รับเกียรติให้ถ่ายทอดสด เวลา 10:00-11:00 น. จึงเป็นโอกาสที่รัฐบาลไทย กระทรวงแรงงาน และผู้แทนไตรภาคีเข้ามีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ ทั้งยังมีการลงนามในแผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work Country Programme: DWCP) โดยปัจจุบันประเทศใน ASEAN ที่ได้จัดทำ DWCP คือ กัมพูชา (2016-2018) ลาว (2017-2021) เวียดนาม (2017-2021) และเมียนมา (2018-2021) ขณะที่อินโดนีเซียมี DWCP แต่หยุดชะงักไปตั้งแต่ปี 2015

จากข้อเขียนนี้ ผู้เขียนตั้งใจนำเสนอให้เห็นประวัติศาสตร์การเมืองของ ILO ตามประเด็นที่หยิบยกขึ้นเสนอ และตามท้ายด้วยข้อสังเกตต่ออนาคตของ ILO พร้อมกับบทบาทของตัวแสดงที่เกี่ยวข้องเพื่อก้าวสู่ศตวรรษที่สอง โดยอาศัยการแสดงทัศนะของผู้เขียนที่ปรากฏอยู่ตลอดข้อเขียน แต่ไม่อาจกล่าวทุกเรื่องราวได้ในข้อเขียนที่กระชับและสั้นเพียงไม่กี่หน้ากระดาษ ขณะเดียวกันผู้เขียนไม่จำเป็นต้องกล่าวถึงความเป็นมาของ ILO และองค์ประกอบอื่นเชิงสถาบันและกฎเกณฑ์อย่างละเอียด เนื่องจากผู้อ่านสามารถเข้าถึงและอ่านได้โดยทั่วไป



# บทนำ



ในปี 2019 ถือเป็นปีแห่งการครบ 100 ปี ของ ILO โดย ILO แรกเริ่มก่อตั้งในปี 1919 โดยสยามได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกแรกเริ่มก่อตั้ง 1 ใน 29 ประเทศ เพราะได้รับชัยชนะจากสงครามโลกครั้งที่ 1 และยึดตามการลงนามในสนธิสัญญาแวร์ซาย แต่ถ้านับจากการเข้าร่วมเป็นประเทศสมาชิกของ ILO ในปี 1919 ก็ให้สยามถือเป็นจำนวน 1 ใน 44 ประเทศ แต่ในช่วงปี 1919-1945 ประเทศไทยแทบไม่มีบทบาทร่วมกับ ILO เนื่องจากไม่มีความพร้อมทั้งในแง่ของระบบการบริหาร ข้อมูลสถิติแรงงานและตอบกลับไปถึง ILO ว่าแรงงานส่วนใหญ่อยู่ในภาคเกษตรกรรม

ช่วงการบริหารประเทศโดยรัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม ได้ตราพระราชบัญญัติประกันสังคม 1954 กลับไม่มีผลบังคับใช้ แต่หลักการก็ไม่แตกต่างจากฉบับปี 1990 เท่าไรนัก และพระราชบัญญัติแรงงาน 1956 ต่อมาถูกยกเลิกตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 เมื่อวันที่ 31 ตุลาคม 1958 ทั้งที่เป็นกฎหมายแรงงานที่ ILO ให้ความช่วยเหลือทางวิชาการมาตั้งแต่การสำรวจสถานะกรรมกรในปี 1954 จนมีผลต่อการจัดทำกฎหมายและเป็นตัวแบบของประเทศในภูมิภาคเอเชียที่มีความก้าวหน้าในเรื่องการบริหารแรงงาน ขณะเดียวกันก็สร้างความนิยมในกลุ่มแรงงานจนกลายเป็น “จอมพลของกรรมกร” เป็นตัวอย่างที่รัฐบาลไทยและ ILO ร่วมมือกันนอกเหนือจากโครงการความช่วยเหลือเฉพาะทางด้านกำลังแรงงานในภาคพื้นเอเชีย หลังจากนั้น ความร่วมมือก็เริ่มปรากฏขึ้นไม่เพียงเฉพาะในประเทศไทย แต่ในช่วงก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เกิดขึ้นมาแล้วที่อินเดีย ญี่ปุ่น และจีน แต่ด้วยข้อจำกัดที่ ILO ก่อตั้งขึ้นตามเจตจำนงทางการเมืองของประเทศมหาอำนาจในภูมิภาคยุโรปมากกว่าจะพิจารณาถึงบริบทของประเทศอื่น เพราะแม้แต่ระยะแรกสหรัฐอเมริกาที่เลือกไม่เข้าร่วมเพราะรูปแบบของรัฐสวัสดิการและปัจจัยอื่นทางสังคมก็มีความแตกต่างกัน รวมทั้งเคยมีแนวคิดที่จะให้จัดทำอนุสัญญาของ ILO ในระดับภูมิภาค

แต่ก็ไม่ประสบความสำเร็จและถูกล้มแผนการลงอย่างรวดเร็ว

ILO จึงอาศัยช่วงหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ขับเคลื่อนให้เกิดความร่วมมือในทุกภูมิภาคด้วยแผนงานการมีงานทำโลก (World Employment Programme: WEP) จนประสบความสำเร็จในปี 1969 โดยถือเป็นผลงานชิ้นสำคัญที่ David Morse ทิ้งไว้ให้ ILO ในปีสุดท้ายก่อนที่จะถอนตัวออกจากตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ในปี 1970 อย่างไรก็ดี โครงการพัฒนาระหว่างประเทศนี้ ไม่สำคัญต่อสามทศวรรษต่อมาเท่าไร แต่แสดงให้เห็น ILO ประสบความสำเร็จต่อการบูรณาการความร่วมมือในระดับโลกได้อย่างสำเร็จ

การพลิกผันของ ILO ได้เกิดขึ้นหลังสงครามเย็น จนมีผู้อำนวยการใหญ่ของ ILO คือ Michel Hansenne แดลงในปีที่ ILO ครบรอบ 75 ปี โดยให้ ILO เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ขณะเดียวกันก็สนับสนุนมาตรฐานแรงงานสากล (International Labour Standards) เพื่อรองรับต่อการทำสงครามทางการค้าและแข่งขันในระบบเศรษฐกิจโลกจนที่ประชุมระดับโลกว่าด้วยการพัฒนาสังคม โคเปนเฮเกน ในปี 1995 ให้ความสำคัญต่อการมีงานทำ ต่อมาจัดหมวดหมู่มาตรฐานแรงงานทำให้อนุสัญญาจำนวน 7 ฉบับเป็นอนุสัญญาพื้นฐาน (Fundamental Conventions) หรือที่เรียกว่ามาตรฐานแรงงานหลัก (Core Labour Standards) เพื่อคุ้มครองสิทธิของการทำงาน โดยเป็นความพยายามของประเทศพัฒนาแล้วเพื่อสร้างเงื่อนไขทางการค้า ขณะเดียวกันประเทศกำลังพัฒนาก็ต่อต้านการกีดกันทางการค้า จึงเคยมีการกล่าวถึงว่ามาตรฐานแรงงานหลักเกือบจะกลายเป็นเครื่องมือขององค์การการค้าโลก (World Trade Organization: WTO) แต่การที่ ILO แดลงปฏิญญาว่าด้วยหลักปฏิบัติพื้นฐานและสิทธิการทำงานในปี 1998 นั้นเป็นการย้ำจุดยืนว่ามาตรฐานแรงงานเป็นเครื่องมือของ ILO ที่สร้างความ เป็นธรรมให้แก่แรงงาน

ต่อมาในปี 1999 ILO ก็ได้เสนอวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work Agenda) โดย Juan Somavia แต่ต้องทำความเข้าใจว่างานที่มีคุณค่าไม่ได้หมายถึงการทำงานที่มีคุณค่า เพราะอันที่จริงครอบคลุมถึงภาพขนาดใหญ่ในสังคมและประเทศ คือ แรงงานมีหลักประกันพื้นฐานทางกฎหมาย ได้รับการส่งเสริมพัฒนา มีมาตรฐานขั้นต่ำทางสังคม และมีสิทธิรวมกลุ่มเพื่อเรียกร้องโดยยึดหลักการมีส่วนร่วมตามครรลองประชาธิปไตย กล่าวได้ว่า แม้งานที่มีคุณค่าเป็นเครื่องมือที่ ILO ใช้สนับสนุนเป็นแนวทางการพัฒนาระหว่างประเทศ แต่ภายใต้ข้อเสนอก็ไม่ได้สถาปนาโปรแกรมใหม่ เพียงแต่บูรณาการภารกิจนี้ดำเนินการก่อนหน้านี้ให้อยู่ภายใต้องค์ภาพเดียวกันเท่านั้น



## บทเรียนทางประวัติศาสตร์การเมือง ที่ต้องจารึกไว้ในหนึ่งศตวรรษ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ



ILO ไม่ได้ก่อตั้งขึ้นตามเจตจำนงทางการเมืองของแรงงาน แต่เป็นความเห็นพ้องร่วมกันของผู้แทนอภิสหิทธิชน ไม่ว่าจะเป็นผู้นำการเมืองและผู้นำสหภาพแรงงาน เพื่อก่อรูปขึ้นเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบของไตรภาคี (Tripartite) ประกอบด้วย แรงงาน เจ้าของทุน และรัฐบาล แต่กลับตั้งอยู่บนความสัมพันธ์เชิงอำนาจ เนื่องจากอำนาจการต่อรองที่ไม่เท่าเทียมกัน ขณะเดียวกันก็ลดทอนต่อข้อเรียกร้องและผลประโยชน์ที่แรงงานควรได้รับจากการกระจายแบ่งสรรมูลค่าส่วนเกินอย่างเป็นธรรม แม้อำนาจ (Mandate) ของ ILO กำหนดเป้าหมายไว้ให้บรรลุความยุติธรรมทางสังคมและสันติภาพสากลค่อนข้างถือเป็นอุดมคติ ทั้งที่ควรตั้งข้อสังเกตต่อไปถึงงานที่มีคุณค่า (Decent Work) จะสามารถบรรลุเป้าหมายนี้ได้อย่างไร เพราะดำเนินการตั้งแต่ปี 1999-2019 รวมแล้วก็ 20 ปี แต่งานที่มีคุณค่ากลับไม่เป็น

ที่รับรู้และตระหนักถึงในองค์การภาคธุรกิจ ขณะเดียวกันก็ไม่มีการจัดเตรียมแนวทางและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมในห่วงโซ่อุปทานโลก อย่างไรก็ตาม ILO มีความแตกต่างจากองค์การระหว่างประเทศอื่นภายในสหประชาชาติ (United Nations: UN) กล่าวคือ ILO เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมจากตัวแสดงอื่น นอกเหนือจากรัฐบาล หรือที่เรียกว่า ตัวแสดงที่มีไชรัฐ (Non-State Actors) เพื่อให้มีผู้แทนฝ่ายเจ้าของทุนและแรงงานเข้ามามีส่วนร่วมในที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Conference: ILC) แต่จำนวนผู้เข้าร่วมที่กำหนดให้แต่ละประเทศนั้น คือ ผู้แทนฝ่ายรัฐบาล 2 ที่นั่ง ฝ่ายเจ้าของทุน 1 ที่นั่ง และฝ่ายแรงงาน 1 ที่นั่ง (2:1:1) แต่ประเด็นนี้เคยถกเถียงมาแล้วตั้งแต่แรกเริ่มก่อตั้ง ILO ดังที่ Edward Phelan เคยเสนอว่าควรกำหนดให้เป็นฝ่ายละ 1 ที่นั่ง แต่ Albert Thomas



และ Harold Butler กลับไม่เห็นด้วยกับข้อเสนอนี้ เพราะแบ่งจากตัวแสดงที่เป็นรัฐ 2 ที่นั่ง และมีใช้รัฐ 2 ที่นั่ง แต่อันที่จริงแล้วผลประโยชน์ระหว่างเจ้าของทุนและแรงงานนั้น จัดอยู่ในลักษณะคู่ตรงข้ามกัน

ในกรณีของการแต่งตั้งผู้แทนตามระบบไตรภาคีเข้าร่วมประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ จัดให้มีการประชุมประจำปีอย่างน้อยละปีละ 1 สมัย เว้นแต่บางปีอาจมีมากกว่า 1 สมัย กลับพบว่าในประวัติศาสตร์ค่อนข้างมีปัญหาที่ว่าการกำหนดผู้แทนและคัดเลือกล้วนเป็นอำนาจหน้าที่ของรัฐบาล เช่น Adolf Hitler เคยส่งให้ Robert Lay เป็นผู้แทนฝ่ายนายจ้างของรัฐบาลนาซีเพื่อเข้าร่วมที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศในปี 1933 ทั้งที่ Lay เป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ และมีแสดงออกในเชิงปฏิบัติต่อระบอบประชาธิปไตย ขณะเดียวกันก็สนับสนุนระบอบอำนาจนิยมนาซีมากกว่าเชื่อมั่นการส่งเสริมอุตสาหกรรมประชาธิปไตย (Industrial Democracy) จนท้ายที่สุด บั้นปลายชีวิตไม่สวยงามนัก เพราะต้องกลายเป็นอาชญากรรมสงคราม แต่ปัญหาเช่นนี้ก็พบทั่วไปในกลุ่มประเทศที่ไม่ได้อยู่ในโลกตะวันตก และต่อสู้กันมายาวนานจนในทศวรรษ 1960 ก็ยังเผชิญปัญหานี้ในประเทศที่เพิ่งได้รับการปลดปล่อยจากอาณานิคม เพราะไม่เคยมีวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมและประชาธิปไตยมาก่อน

ขณะที่ประเทศไทยในระยะแรกที่เข้าร่วม ILC ก็เผชิญปัญหานี้เช่นเดียวกัน และส่วนใหญ่แล้วพบว่าผู้แทนที่ได้เข้าร่วมองค์ประชุมสามฝ่ายไตรภาคีก็คือในปี 1951 ประกอบด้วย ผู้แทนฝ่ายรัฐบาลคือ ปกรณ์ อังศุสิงห์ และ หลวง มาลากุล ผู้แทนฝ่ายเจ้าของทุนคือ พระยามโหสวรรค์ และผู้แทนฝ่ายแรงงานคือ สังข์ พัดโนทัย แต่ก็มีคำถามคลุมเครือเช่นเดียวกันว่าคัดเลือกโดยใช้หลักเกณฑ์ใด และมีกระบวนการอย่างไร เพราะเท่าที่สำรวจและอ่านเอกสารจากหอจดหมายเหตุแห่งชาติ พบว่าอาศัยมติจากกรมประชาสงเคราะห์ในกระทรวงมหาดไทย หรือไม่ก็คำชี้แนะจากกระทรวงการต่างประเทศ เพราะในเวลานั้น ยังไม่มีการก่อตั้งกระทรวงแรงงานในประเทศไทย แต่ก็มีแนวคิดเช่นนี้มาตั้งแต่ที่ ILO มาสำรวจสภาวะกรรมกรในปี 1954 แต่รัฐบาลสมัยจอมพล ป. พิบูลสงคราม เห็นว่ายังไม่ถึงคราวที่เหมาะสมให้เผยแพร่รายงานฉบับนี้ต่อสาธารณชน ทั้งที่ข้อเสนอแนะจาก Ludwig Hamburger ก็เป็นข้อเท็จจริงที่รัฐบาลกลับปกปิด และปิดหูปิดตากรรมกรของจอมพลเสียเอง

ต่อมาที่ตำแหน่งของผู้อำนวยการใหญ่ในปัจจุบัน มีความเป็นธรรมในกระบวนการคัดเลือก และใช้การออกเสียงโดยเห็นวิธีการเช่นนี้มาอย่างรูปธรรมตั้งแต่หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 โดยอาศัยการออกเสียงในคณะประสานการ (Governing Body) แต่ในประวัติศาสตร์การเมืองของ ILO ค่อนข้างมีความคลุมเครือ เพราะในเหตุการณ์แรกคือ ตามธรรมชาติของ ILO ใช้แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) จาก Albert Thomas มาสู่ Harold Butler และคาดว่าผู้อำนวยการใหญ่คนที่ 3 จะเป็น Edward Phelan แต่สถานการณ์กลับไม่เอื้อให้เป็นเช่นนั้น เพราะหลังจากที่ US เผชิญวิกฤติเศรษฐกิจโลกตกต่ำ (Great Depression) ในทศวรรษ 1930 ส่งผลให้ Frances

Perkins รับข้อเสนอจาก Butler สนับสนุนให้ Franklin D. Roosevelt นำพา US เข้าร่วมเป็นรัฐสมาชิกของ ILO ในปี 1934 เพื่อให้มาตรฐานแรงงานสากลมาเป็นหลักการที่ใช้พัฒนาระบบความมั่นคงทางสังคมใน US

เหตุการณ์ต่อมา คือ ทำให้แผนการสืบทอดตำแหน่งที่คาดว่าจะ Phelan กลับล้มเหลว เพราะ US สนับสนุนให้ John G. Winant แต่ได้ดำรงตำแหน่งในระยะเวลาไม่ยาวนาน เพราะช่วงเวลานั้น ILO ต้องประสบความขัดแย้งในการเมืองโลกเช่นเดียวกับประเทศอื่นในภูมิภาคยุโรป จึงตัดสินใจอพยพย้ายสำนักงานมาประจำชั่วคราวที่ Montreal ในแคนาดา และที่กล่าวว่า US เป็นผู้ให้การสนับสนุน ILO เพื่อต่อต้านลัทธิฟาสซิสต์และนาซีอยู่ก็คือ Roosevelt ไม่ว่าจะเป็นการใช้ทำเนียบขาวเป็นที่ประชุมสมัชชาพิเศษในปี 1941 จนต่อมากลายเป็น Phelan ได้ดำรงตำแหน่งรักษาการหลังจากที่ Winant ลาออก ส่งผลให้ Phelan ไม่แตกต่างจากผู้ปิดทองหลังพระ นอกจากนี้การลาออกของ Butler เพื่อให้ Winant ดำรงตำแหน่งในก่อนหน้านี้ ก็ยังคลุมเครือและไม่ทราบสาเหตุที่แท้จริงของเขาคืออะไร ไม่ว่าจะเป็นเหตุผลทางครอบครัว ไปทำงานสถานที่แห่งใหม่ ไม่เห็นด้วยกับมติการประชุมของคณะประสานการ ทะเลาะอย่างรุนแรงกับ Phelan หรือมีสาเหตุอื่นที่ไม่อาจเปิดเผยและบันทึกไว้ในเอกสารกระแสหลักของ ILO ได้

ขณะที่การเมืองโลกในช่วงสงครามเย็น ก่อให้เกิดปัญหาหลายด้าน ด้านแรกคือ ILO ต้องตกอยู่ภายใต้การแทรกแซงทางการเมืองจาก US โดยเฉพาะบทบาทของ George Meany ประธานบริหารของสหพันธ์แรงงานและสภาแรงงานอุตสาหกรรมแห่งสหรัฐอเมริกา (AFL-CIO) กดดันและสร้างเงื่อนไขต่อ ILO โดยใช้ข้อสัญญา ตัวแสดงตามระบบไตรภาคี ตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ และการบริจาคเงินทุน แม้ David Morse พยายามรอมชอมและวางตัวเป็นกลางแล้ว โดยชักชวนสหภาพโซเวียต กลับเข้ามาร่วมเป็นประเทศสมาชิกในปี 1954 ภายหลังที่ Joseph Stalin เสียชีวิตลง แต่สถานการณ์ทางการเมืองกลับไม่สู้ดี เนื่องจาก Meany ไม่พอใจต่อกรณีนี้ ยิ่งกว่านั้นมีหลายเหตุการณ์ที่เป็นชนวนของการแตกหักระหว่าง US และ ILO เช่น การโน้มน้าวสนับสนุนประเทศโลกที่สามเข้าร่วมสมาชิก การเชิญชวน Pavel Astapenko พลเมืองโซเวียตมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการใหญ่ในสมัยที่บริหารโดย Wilfred Jenks เป็นต้น

จนท้ายที่สุดแล้ว Henry Kissinger ก็ส่งจดหมายมาถึง Francis Blanchard เพื่อแสดงเจตจำนงของ US เพื่อถอนตัวจาก ILO ในปี 1975 มีผลในปี 1977 แต่ก็กลับมาเข้าร่วมอีกครั้งในปี 1980 เมื่อบรรยากาศทางการเมืองเอื้ออำนวยมากขึ้นคือหลังจากที่ Meany เสียชีวิตลง แต่สาเหตุของการถอนตัวก็เป็นข้อสังเกตว่าเป็นการกลบเกลื่อนสถานะทางการเงินของ US หรือไม่ เพราะใช้ในกิจการทางการเมือง โดยเฉพาะสงครามเวียดนาม แต่กลับใช้เหตุผลอื่นสร้างเงื่อนไข เช่น ความอ่อนแอของระบบไตรภาคี การไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานแรงงานโดยกลุ่มประเทศที่ไม่ปกครองระบอบประชาธิปไตย เป็นต้น

นอกจากนี้มีบุคคลหนึ่งที่สำคัญคือ Robert W. Cox ส่วนใหญ่นักศึกษาและนักวิชาการด้านความสัมพันธ์ระหว่างประเทศรู้จักเป็นอย่างดีในฐานะผู้บุกเบิกแนวทางการศึกษานีโอกรัมเซียน (neo-Gramscian Approach) แต่ Cox เคยทำงานที่ ILO ระหว่างปี 1948-1972 และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันระหว่างประเทศเพื่อการศึกษาแรงงาน (International Institute for Labour Studies: IILS) ระหว่างปี 1965-1972 ถ้าอ่านหนังสืออัตชีวประวัติที่เขียนไว้ จะเห็นได้ว่า Cox เคยมีแนวโน้มที่ได้รับโอกาสให้เป็นผู้สมัครร่วมคัดเลือกในตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ ขณะเดียวกัน Morse ให้ดูที่ท่าและไม่ต้องเร่งรีบ ท้ายที่สุดกลับกลายเป็นการแข่งขันของผู้สมัครเพียง 2 คน ระหว่าง Jenks และ Blanchard ในที่สุดชัยชนะครั้งนี้ ตกเป็นของ Jenks ภายหลังจากปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่นานก็เสียชีวิตจากหัวใจล้มเหลว จนต่อมา Blanchard ก็ได้รับดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการใหญ่ต่อมาจากนั้น ขณะที่ Cox ก็เลือกลาออกจาก ILO มาเป็นอาจารย์ในมหาวิทยาลัย เพราะ Jenks ไม่สนับสนุนภารกิจของ IILS และเหตุผลส่วนตัวอื่นที่ไม่อาจทำงานร่วมกับ Jenks ได้

ถึงอย่างไร Cox กลับเป็นคนในที่วิพากษ์ต่อ ILO ภายหลังในฐานะคนนอก แม้แต่นักวิชาการที่ทำงานให้แก่ ILO ก็เคยกล่าวอ้างถึงบทความ Labor and Hegemony ที่ Cox พยายามพัฒนาทฤษฎีเชิงวิพากษ์ทาง IR เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง US และ ILO ครั้นก่อนที่ Cox ลาออกจาก ILO ก็เขียนบทความไว้ชิ้นหนึ่งลงเผยแพร่ในนิตยสาร Foreign Affairs แต่ปกปิดชื่อโดยใช้ว่า N. M. ส่งผลให้เกิดความสงสัยใน ILO ว่าใครที่เขียนเรื่องราวเช่นนี้ เพราะทราบดีว่าผู้เขียนได้เช่นนี้ต้องรู้จัก ILO เป็นอย่างดี แต่การเปิดเผยว่า N. M. คือใครนั้นก็เห็นได้อย่างประจักษ์ชัดในหนังสือ Approaches to World Order

ที่รวมผลงานบทความของ Cox และจัดพิมพ์ในปี 1996 แต่สาเหตุที่ต้องปกปิดชื่อเพราะอาจมีผลกระทบต่องานและตำแหน่งหน้าที่ นอกจากนี้เมื่อลาออกมาแล้ว ก็จัดทำหนังสือรวมบทความที่วิพากษ์ถึง ILO โดยทำงานร่วมกับ Harold Jacobson ต่อมาได้พัฒนางานวิจัยของ IILS ที่เคยศึกษาร่วมกับ Jeffrey Harrod เกี่ยวกับอุตสาหกรรมสัมพันธ์ แต่เมื่อผ่านไป 25 ปี ก็กลับมาพัฒนาจนกลายเป็นหนังสือสำคัญของ Cox และ Harrod นำเสียดายว่าที่ Cox หยุดหายใจไปแล้วเมื่อเดือนตุลาคม 2018

ภายหลังที่สงครามเย็นยุติลง ILO ก็เผชิญต่อการแข่งขันทางการค้าในเศรษฐกิจโลก แต่ก่อนหน้านั้นก็ถูกหยิบขึ้นมาใช้กีดกันและสร้างเงื่อนไขมาโดยตลอด ยกตัวอย่างของมาตรฐานแรงงาน เช่น (1) ในช่วงทศวรรษ 1930 ILO ขยายความร่วมมือมาที่ภูมิภาคเอเชียและเห็นว่าอินเดียควรยกเลิกการใช้แรงงานบังคับโดยอ้างถึงอนุสัญญาฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ แต่ความเป็นจริงแล้วการใช้แรงงานบังคับอย่างหนักหน่วงเกิดขึ้นจากอุตสาหกรรมที่อังกฤษเข้ามาลงทุน (2) ในช่วงทศวรรษ 1950-1960 US ก็สร้างเงื่อนไขโดยใช้อนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 มากดดันประเทศเกิดใหม่จากการปลดปล่อยอาณานิคม และประเทศที่ปกครองโดยระบอบคอมมิวนิสต์ ทั้งที่การรวมกลุ่มและเจรจาต่อรองของแรงงานเป็นสิทธิพื้นฐานที่ทุกคนต่างต้องได้รับเช่นเดียวการเป็นพลเมืองหนึ่งคน แต่ล่าช้าไปสี่ทศวรรษกว่าจะจัดทำอนุสัญญาสองฉบับนี้ (3) ในช่วงทศวรรษ 1960 ประเทศในโลกคอมมิวนิสต์และกำลังพัฒนาก็ใช้ออนุสัญญาฉบับที่ 111 สร้างเงื่อนไขโดยสาธารณรัฐแอฟริกา แต่การแบ่งแยก กีดกัน และเลือกปฏิบัติกลายเป็นประเด็นสำคัญ โดยเฉพาะเชื้อชาติและสีผิว ท้ายที่สุดประเทศในภูมิภาคยุโรปก็มีปัญหาเช่นนี้อยู่





# ก้าวต่อไปสู่ศตวรรษที่สอง ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ สู่ความท้าทายต่อการบริหารแรงงานไทย



จากประเด็นที่อภิปรายเป็นรายกรณี จะเห็นได้ว่าตลอดปี 1919-1991 ILO กลับตกอยู่ภายใต้ความขัดแย้งทางการเมืองโลก และเป็นหนึ่งในตัวแสดงที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการจัดสรรปันส่วนบนผลประโยชน์ทางการเมืองนี้ไป ที่สำคัญยิ่งยวดกว่านี้ ความสัมพันธ์แบบไตรภาคีแม้จะเป็นกลไกการจัดการความขัดแย้งได้ดีในรูปแบบหนึ่ง แต่ก็ไม่ดีที่สุดในระบบอุตสาหกรรมสัมพันธ์ (Industrial Relations) เพราะยังมีรูปแบบการทำงานอื่นที่ถูกเพิกเฉยต่อการแก้ไขปัญหาย่างจริงจัง โดยไม่เพียงแต่ผลักดันให้ยั่งยืนตามเป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เท่านั้น

เพราะในเวลานี้การบริหารแรงงานไทย พบว่าตั้งแต่หลังทศวรรษ 1990 ก็ไม่เห็นถึงความก้าวหน้า และจัดการกิจหลักให้เน้นมาครอบคลุมถึงแรงงานนอกระบบ (Informal Workers) ทั้งที่เป็นภาคส่วนที่มีกำลังแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก มีขนาดใหญ่กว่าในสถานประกอบการ และเป็นกลุ่มคนที่อ่อนแอ เพราะไม่สามารถรวมกลุ่มจัดตั้งเป็นสมาคมเพื่อเจรจาเรียกร้องต่อผู้มีส่วนได้เสียในห่วงโซ่อุปทาน จึงไม่เพียงเน้นเฉพาะกลุ่มคนอย่างแรงงานประมง แรงงานรับงานไปทำที่บ้าน แรงงานรับใช้ในบ้าน ผู้ประกอบอาชีพอิสระ แต่รัฐบาลไทยและกระทรวงแรงงานควรเน้นที่ปรากฏการณ์ร่วมสมัยว่าเกิดอะไรขึ้นในเศรษฐกิจการเมืองโลกเพื่อหาแนวทางจัดการความเสี่ยงและภัยอันตรายที่เกิดขึ้นต่อแรงงานและสังคม เช่น จะรับมืออย่างไรต่อกลุ่มคน Generation Y และ Z ในอนาคตที่จะหลุดออกจากระบบการทำงานที่เป็นทางการเพื่อเปลี่ยนมาสู่การจ้างงานตนเอง (Self-Employment)

เพื่อมีอิสระทำงานในดิจิทัลแพลตฟอร์ม แต่ขาดความมั่นคงทางรายได้ แบกรับความเสี่ยงทางสุขภาพและการทำงาน เป็นต้น

ต่อมาการศึกษาแรงงานนอกระบบได้รับความสำคัญจาก ILO เป็นครั้งแรกในปี 1972 โดยมีกรณีศึกษาในเคนยา แต่แท้จริงแล้วธรรมชาติของงานเช่นนี้มีมาตลอดระยะเวลาทางประวัติศาสตร์ และถือเป็นงานเก่าแก่ที่ยืนนานที่สุด แต่กลับได้รับความสำคัญน้อยกว่างานในโรงงานระบบอุตสาหกรรม จึงไม่ใช่ความแปลกประหลาด เพราะการก่อตั้ง ILO ก็มีปมปัญหาจากการขู่วิถีชีวิตเอาเปรียบ ทั้งการกำหนดชั่วโมงการทำงาน วันหยุดประจำสัปดาห์ ความปลอดภัยในการทำงาน และการจ่ายค่าจ้างที่เป็นธรรม ส่งผลให้แรงงานส่วนนี้ได้รับความสำคัญมากกว่า โดยเฉพาะโรงงานเป็นพื้นที่แห่งการรวมกลุ่มขั้นดี และไม่เพียงแต่สร้างความหวาดกลัวต่อเจ้าของทุน แต่ผู้ปกครองรัฐก็เช่นกัน เนื่องจากช่วงเวลานั้น อิทธิพลทางความคิดของ Marxism เริ่มแผ่ขยายออกทั่วภาคพื้นยุโรป

แต่ ILO ก็มีความพยายามอย่างยิ่งในการจัดทำมาตรฐานแรงงานสากลให้ครอบคลุมงานที่ไม่มีมาตรฐาน (Non-Standard Employment) เช่น อนุสัญญาฉบับที่ 175 ว่าด้วยงานบางเวลา และอนุสัญญาฉบับที่ 177 ว่าด้วยการรับงานไปทำที่บ้าน นอกจากนี้ยังมีอนุสัญญาที่ตระหนักถึงสิทธิสตรี คือ อนุสัญญาฉบับที่ 189 ว่าด้วยงานรับใช้ในบ้าน และยังมีอนุสัญญาฉบับที่ 188 ว่าด้วยการทำงานในภาคประมง แต่มีความเสี่ยงและอย่างไร้ไทยมีการจ้างงานแรงงานต่างสัญชาติเพื่อใช้ในกิจการค่อนข้างมาก ซึ่งตอกย้ำให้เห็น ILO

มองภาพการทำงานตั้งอยู่บนห่วงโซ่อุปทานโลก (Global Supply Chains) ขณะเดียวกันรัฐบาลไทยและกระทรวงแรงงาน พร้อมหรืออย่างไรที่จะเปลี่ยนแปลงกลไกเชิงสถาบัน โครงสร้าง ระเบียบกฎเกณฑ์ บทบาท และภารกิจให้สอดคล้องกับกระแสการพัฒนาระหว่างประเทศ ทั้งอุตสาหกรรม 4.0 SDG ข้อที่ 8 และวาระคนเป็นศูนย์กลาง เพื่ออนาคตในโลกของการทำงาน

บ่อยครั้งที่ ILO กล่าวถึง “งานที่มีคุณค่า” แต่ทางปฏิบัติ เมื่อถามเจ้าของทุนในภาคธุรกิจและกิจการขนาดย่อมก็น้อยนักที่จะมีคนรู้จัก แม้แต่นักศึกษาด้านสังคมศาสตร์ที่ผู้เขียนได้บรรยายสอนหนังสือ ก็ไม่รู้จักมาก่อนที่จะศึกษาเล่าเรียนด้านการบริหารแรงงาน และสวัสดิการ ดังนั้นไม่ต้องถามถึงเป้าหมายข้อ 8 ว่าด้วยความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและงานที่มีคุณค่าใน SDGs เพราะทางไกลเกินกว่าที่แนวทางการพัฒนาระหว่างประเทศจะรับรู้ในสาธารณชนสังคมไทย หลังจากนั้นผู้เขียนจึงปฏิเสธต่อการส่งเสริมความร่วมมือแบบหุ้นส่วน (Social Partnership) ซึ่งไม่อาจเกิดขึ้นได้แท้จริง เนื่องจากผลประโยชน์ของแรงงานตรงข้ามกับเจ้าของทุน โดยฝ่ายหนึ่งต้องการค่าจ้าง อีกฝ่ายต้องการกำไร ขณะเดียวกันแรงงานในฐานะคนทำงานก็ยังไม่รู้อย่างแจ่มแจ้งว่า “งานที่มีคุณค่าคืออะไร”

แม้ว่า ILO พยายามมาอย่างยืดยาวให้เกิดความร่วมมือแบบพหุภาคี และให้ ILO กลายเป็นตัวแสดงสำคัญต่อการอภิบาลแรงงานและสังคมโลก ซึ่งปรากฏให้เห็นมาตั้งแต่ที่ Michel Hansenne สนับสนุนให้เกิดการจัดหมวดหมู่มาตรฐานแรงงานหลัก จนต่อมาหลักการก็ได้บรรจุในวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อที่ 1 ของงานที่มีคุณค่าที่นำเสนอขึ้นโดย Juan Somavia เพื่อผลักดันให้มีการนำไปปฏิบัติในระดับระหว่างประเทศ คือ แผนงานระดับชาติว่าด้วยงานที่มีคุณค่า (Decent Work Country Programme: DWCP) แต่กลับพบว่าไม่มีจำนวนรัฐสมาชิกเพียงน้อยนิดที่จัดทำเพื่อนำไปปฏิบัติในระดับประเทศ ขณะที่ประเทศไทยมีความริเริ่มที่จะจัดทำ DWCP มาแล้วเมื่อทศวรรษก่อน แต่กลับไม่ประสบความสำเร็จ จนกระทั่งในปี วันที่ 11 เมษายน ผู้แทนจากไตรภาคีจะร่วมลงนามและแถลง DWCP แต่น้อยคนนักที่จะทราบว่าแผนงานฉบับนี้มีความสำคัญอย่างไรต่อแรงงานในฐานะคนทำงาน และเมื่อลงนามไปแล้ว จะมีประโยชน์อย่างไรต่อคนทำงานสำหรับผู้เขียนคาดหวังแผนงานฉบับนี้จะรองรับสิทธิพื้นฐานการทำงานครอบคลุมถึงการรวมกลุ่มเป็นสมาคมและมีอำนาจเจรจาต่อรอง

ของแรงงานนอกระบบและแรงงานที่ไม่มีมาตรฐาน หรือกล่าวถึงแรงงานกลุ่มเสี่ยงไม่เพียงเฉพาะแรงงานต่างสัญชาติ แต่รวมถึงแรงงานผู้สูงอายุ เยาวชน และสตรี โดยในร่าง DWCP ของไทย ได้ระบุเป็นกลุ่มแรงงานเปราะบาง แต่ต้องตระหนักถึงแนวโน้มในอนาคตอย่างแรงงานดิจิทัล มิเช่นนั้นถ้ากำหนดให้ DWCP ครอบคลุมสามมิติ คือ การมีงานทำ การคุ้มครองทางสังคม และเวทีเสวนาทางสังคม ย่อมไม่มีประโยชน์อันใดในระยะยาว แต่มีประเด็นที่ไม่เห็นด้วย เช่น การแปลคำว่า ‘Social Dialogue’ เป็น ‘การเจรจาทางสังคม’ ทั้งที่คำนี้ควรใช้ Collective Bargaining มากกว่าหรือไม่ เพราะ Dialogue เน้นเปิดพื้นที่ให้เกิดการเสวนาแลกเปลี่ยนมากกว่าเน้นย้ำไปที่การต่อรอง

การมีส่วนร่วมต้องได้รองรับทางสิทธิก่อน ไม่เพียงแต่กล่าวอ้างถึงการสร้างหุ้นส่วนความร่วมมือ กล่าวคือ บทบาทของ ILO แรกเริ่มมีผู้แทนจากสามฝ่ายตามไตรภาคี แต่ปัจจุบันกลับส่งเสริมให้ตัวแสดงภาคประชาสังคมอื่นนอกเหนือจากสหภาพแรงงานเข้ามามีส่วนร่วม จนทำให้เกิดการตีความเลื่อนไหลออกไปว่าไม่มีความจำเป็นต้องมีสหภาพแรงงาน แต่ให้องค์กรภาคประชาสังคมอื่นที่ทำหน้าที่ดูแลและคุ้มครองแรงงานกลุ่มเปราะบาง แทนที่บทบาทของกลุ่มแรงงานที่รวมตัวกันเพื่อสร้างอำนาจการต่อรองกับรัฐและเจ้าของทุน จึงต้องแยกให้ออกถึงกรณีที่ภาคธุรกิจขนาดใหญ่สนับสนุนให้มีการก่อตั้งในรูปแบบของคณะกรรมการแรงงานหรือร่วมมือกับภาคประชาสังคมอื่น แต่ยังไม่ใช่ว่าเจตจำนงที่ ILO เคยแถลงไว้ปฏิญญาฟิลาเดลเฟีย ในปี 1944

ด้วยเหตุนี้การให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 87 และฉบับที่ 98 จึงมีความสำคัญที่รัฐบาลไทยและกระทรวงแรงงานควรนำมาเปิดเวทีเสวนารับฟังความคิดเห็นให้กว้างมากขึ้น โดยขยายออกให้ถึงแรงงานนอกระบบ จึงไม่ควรเน้นเฉพาะผู้แทนแรงงานจากการเชิญเท่านั้น บางครั้งไม่ทราบแน่ชัดว่าผู้แทนเป็นอาสาสมัครในกระบวนการหรือไม่ แม้แต่ผู้เขียนก็ต้องการแสดงทัศนะเชิงนโยบายต่ออนุสัญญาสองฉบับนี้ เช่นเดียวกัน พร้อมกันนี้ควรขยายหลักการ Collaborative Governance มาใช้ในกระบวนการของการมีส่วนร่วมของผู้แทนไตรภาคีและภาคประชาสังคมอื่น อย่างไรก็ตามในช่วงการหาเสียงก่อนเลือกตั้งมีสิ่งหนึ่งที่นาขึ้นขมคือ พรรคอนาคตใหม่นำเสนอเรื่องการให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ โดยบรรจุเป็นนโยบายแรงงานของพรรคการเมือง จึงเป็นนิมิตหมายที่ดีของบทบาทพรรคการเมืองที่ตระหนักถึงสิทธิแรงงาน แต่อาจประสบข้อจำกัด เพราะอนุสัญญาสองฉบับนี้ ก่อให้





เกิดผลกระทบกับหลายตัวแสดง แม้แต่ในร่าง DWCP ของไทยก็ระบุว่าต้องศึกษาถึงความเป็นไปได้ กระบวนการ และความท้าทายรวมถึงบทเรียนจากต่างประเทศ

ในเมื่อ ILO จะก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่สอง ก็ต้องพิจารณากลับมาที่ข้อเสนอที่เกิดขึ้นจากคณะกรรมการโลกว่าด้วยอนาคตของงาน (Global Commission on the Future of Work) ที่ดำเนินการประชุมระหว่างปี 2017-2018 ท้ายสุดเพื่อให้ได้รายงานเรื่อง “Work for a Brighter Future” โดยเสนอวาระคนเป็นศูนย์กลาง (Human-Centred Agenda) ขึ้นมาเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของงานในอนาคต ซึ่งมีผลกระทบต่อแรงงานโดยภาพรวมทั่วโลกสะท้อนให้เห็น ILO ตระหนักถึงการเปลี่ยนรูปของอุตสาหกรรมส่งผลให้ทักษะการทำงานและการปรับตัวค่อนข้างเป็นประเด็นสำคัญในลำดับแรก และการคุ้มครองทางสังคมก็มีความจำเป็น ฉะนั้นผู้เขียนถือว่าการส่งเสริมพัฒนาทักษะเพื่อสร้างงานอาชีพเป็นมาตรการเชิงรุก ขณะที่การคุ้มครองทางสังคมเป็นมาตรการเชิงรับ

นอกจากการส่งเสริมทักษะและให้ความรู้แล้ว การเรียนรู้ตลอดช่วงวัย (Lifelong Learning) ก็ได้รับการกล่าวถึงมากขึ้น ขณะที่การคุ้มครองทางสังคมก็เสนอให้จัดเตรียมไว้อย่างถ้วนหน้าและครอบคลุมตลอดทุกช่วงวัยของวงจรชีวิต คล้ายคลึงกับแนวคิด “จากครรภ์มารดาถึงเชิงตะกอน” ที่เสนอโดย ปวย อึ้งภากรณ์ แต่ในศตวรรษ 21 กลับพลิกภาระให้ปัจเจกบุคคลและครอบครัวที่ต้องแบกรับรับผิดชอบ ขณะที่รัฐบาลไทย กระทรวงแรงงาน และกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ต้องคำนึงถึงสวัสดิภาพและการดูแลทุกข์สุขประชาชนอย่างทั่วถึง และไม่เพียงแต่ทำหน้าที่จากการส่งมอบบริการแบบบนลงล่าง แต่ต้องเปลี่ยนจากล่างขึ้นบนโดยเปิดเวทีการมีส่วนร่วมที่ก้าวข้ามให้ไกลกว่าการรับฟังความคิดเห็น

นอกจากนี้ควรบูรณาการความร่วมมือในประเด็นแรงงานที่เกี่ยวข้องกันอย่างแนบชิด เช่น การจ้างงานคนพิการต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างกรมพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม ทั้งนี้ให้พึงรำลึกไว้เสมอว่า “คุณค่าของชีวิตอยู่งานที่ท่า” เพราะหากพิจารณาตามวงจรชีวิตแล้วจะพบว่า มนุษย์อยู่ในช่วงวัยกำลังแรงงานที่ยาวนานที่สุด ถ้าไม่มีงานทำก็ย่อมมีความเสี่ยงที่เผชิญปัญหาสังคมตามมา รวมทั้งรายจ่ายของภาครัฐก็จะผันแปรตามสวัสดิการช่วยเหลือเป็นครั้งคราว แต่กลับไม่ไปถึงปัญหาเชิงโครงสร้างทางสังคม ส่งผลให้สวัสดิการแรงงาน

ไม่อาจก้าวข้ามไปว่าการถกเถียงถึงการประกันสังคม และช่วยเหลือตามกลุ่มคนเปราะบาง แทนที่กล่าวถึงความจำเป็นของการให้รายได้พื้นฐานถ้วนหน้า (Universal Basic Income) เป็นต้น

ในกระแสปัจจุบัน ถ้าไม่กล่าวถึงปัญหาของการย้ายถิ่นและแรงงานต่างสัญชาติก็เหมือนขาดอะไรไปหนึ่งอย่าง กล่าวคือ ตั้งแต่ทศวรรษแรกหลังจากการก่อตั้งที่ประเทศในภูมิภาคยุโรปมีความกังวลและยกให้เป็นหนึ่งในปัญหาสำคัญที่ต้องจัดการ เพราะได้รับผลกระทบจากสงครามโลกครั้งที่ 1 และหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 ยุติลงก็เกิดการแบ่งภารกิจใหม่ โดยประเทศในภูมิภาคยุโรปตะวันตกให้ก่อตั้งองค์การในระดับภูมิภาค ขณะเดียวกันก็มีการก่อตั้งองค์การในระดับโลกที่รับผิดชอบปัญหาการย้ายถิ่นและอพยพลี้ภัยเป็นการเฉพาะ คือ องค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่น (IOM) และข้าหลวงใหญ่ผู้ลี้ภัยแห่งสหประชาชาติ (UNHCR) เพื่อแบ่งภารกิจออกจาก ILO เพราะไม่เหมาะสมนัก สำหรับการมอบหมายให้องค์การชำนาญการด้านเศรษฐกิจและสังคมมารับผิดชอบในหน้าที่ด้านการเมืองและความมั่นคง แตกต่างหลังทศวรรษ 1990 ที่โลกาภิวัตน์แผ่ขยายไปทั่วโลก ทำให้แรงงานตัดสินใจย้ายถิ่นเพื่อแสวงหาโอกาสทางเศรษฐกิจที่ดีกว่า มีรายได้ หลุดพ้นจากความยากจน ส่งผลให้การย้ายถิ่นไม่เกี่ยวข้องกับเหตุผลทางการเมืองอีกต่อไป

อย่างไรก็ตาม รัฐบาลไทยพยายามแก้ไขปัญหาการย้ายถิ่นที่ผิดกฎหมาย และใช้แรงงานอย่างไม่เป็นธรรมในประเภทยุทธศาสตร์ประมง แต่ภาพสะท้อนที่เกิดขึ้นถือเป็นปัจจัยภายนอกที่กดดันและเรียกร้องให้แก้ไขเรื่องนี้อย่างจริงจัง ทั้งนี้รัฐบาลไทยจัดทำพระราชกำหนดการบริหารจัดการการทำงานของคนต่างด้าว เพื่อให้มีการนำเข้าแรงงานอย่างถูกต้อง ในระยะแรกก่อนที่แก้ไขประกาศฉบับที่ 2 ก็มีบทลงโทษค่อนข้างรุนแรงโดยเฉพาะเงินค่าปรับ นอกจากนี้ยังขจัดตัวแสดงที่นำเข้าแรงงานเพื่อส่งให้เจ้าของทุนที่ต้องการแรงงานใช้ในกิจการ แต่บัดนี้ต้องใช้การนำเข้าผ่านกระบวนการของ MoU แต่ทางปฏิบัติยังอาศัยบริการจากบริษัทตัวแทน แทนที่ดำเนินการด้วยตนเอง เพราะจากประสบการณ์ที่ร่วมวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ และเคยติดต่อเพื่อใช้บริการที่สำนักงานจัดหาแรงงานสำหรับการนำเข้าแรงงาน แต่กลับพบว่าเป็นไปได้อย่างยาก เพราะโดยขั้นตอนจำเป็นต้องใช้บริการจากบริษัทผู้แทนนำเข้าอย่างเลื่องลือได้ยาก จึงมีข้อสังเกตว่ากระบวนการนี้เอื้ออำนวยให้แก่แรงงานต่างสัญชาติและผู้ต้องการจ้างแรงงานจริงแล้วหรือไม่





ทั้งนี้รัฐบาลไทยให้สัตยาบันพิธีสารฉบับที่ 29 ว่าด้วยแรงงานบังคับ ในปี 2018 โดยถือเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชียและประเทศที่ 24 ของโลก ขณะเดียวกันก็ให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 ไปก่อนหน้านี้ ในปี 2017 โดยจัดเป็นอนุสัญญา 1 ใน 8 ฉบับของมาตรฐานแรงงานหลัก และตามมาด้วยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 188 จนทำให้ ILO ชื่นชมความมุ่งมั่นของไทยเป็นประเทศแรกในภูมิภาคเอเชีย บัดนี้ประเทศไทยเหลืออนุสัญญาตามมาตรฐานแรงงานหลักอีก 2 ฉบับที่ยังไม่ให้สัตยาบัน ได้แก่ ฉบับที่ 87 และ 98 ที่สำคัญกว่านี้ผู้เขียนเห็นว่าไทยไม่สามารถหลีกเลี่ยงการให้สัตยาบันอนุสัญญาสองฉบับนี้ แม้ว่าจะช้าหรือเร็วก็ตาม ฉะนั้นทางออกที่ดีควรเตรียมความพร้อมแก่ไขพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 เพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมของแรงงานภายใต้ความสมานฉันท์ ดีกว่าสร้างเงื่อนไขให้องค์การภาคประชาสังคมมีบทบาทเหนืออำนาจการแรงงาน ฉะนั้นต้องสร้างพลังอำนาจโดยตั้งคำถามถึงความจริงใจของรัฐบาล รวมทั้งประโยชน์ที่แท้จริงจากการให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับที่ 111 และ 188 รวมถึงพิธีสารฉบับที่ 29 ที่เป็นส่วนขยาย ถือว่ามีจุดประสงค์อื่นใดที่แรงงานไม่ทราบหรือไม่

ถึงอย่างไรก็ไม่แน่ว่ามีใครทราบหรือไม่ว่า Guy Ryder เชิญพลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้เข้าร่วมที่ประชุมใหญ่แรงงานระหว่างประเทศ ในเดือนมิถุนายน 2019 หมายความว่า รัฐบาลในปัจจุบันยังคงสถานะของการบริหารปกครองประเทศหรือเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลใหม่ที่มาจากการเลือกตั้ง แต่คงให้เกียรติต่อ ILO โดยส่งผู้แทนคนเดิมที่เคยร้องขอไว้ ก่อนหน้านี้เคยได้สนทนากับผู้เชี่ยวชาญประวัติศาสตร์แรงงานท่านหนึ่ง และให้ข้อสังเกตไว้น่าสนใจว่า ทำไมอนุสัญญาของ ILO ส่วนใหญ่แล้วถึงให้สัตยาบันในรัฐบาลที่มาจากพรรคทหาร (?) จึงสำรวจในฐานข้อมูล NORMLEX ก็พบว่าไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาในช่วงเวลาระหว่างปี ค.ศ. 1962-1969 ไว้จำนวน 10 ฉบับ (นับรวมฉบับที่ปัจจุบันยกเลิกไปแล้ว) แต่สมมติฐานเช่นนี้อาจไม่จริงเสมอไป เพราะช่วงเวลาดังกล่าว รัฐบาลไทยได้รับความช่วยเหลือโครงการเฉพาะทางของ ILO และมีความเข้มข้นต่อการวางระบบบริหารแรงงานเสียมากกว่า และในเวลานั้นไม่จำเป็นแต่อย่างใดที่ไทยจะต้องให้สัตยาบัน เพราะไม่สามารถกดดันหรือใช้เป็นเหตุผลกดดันทางการค้าได้เหมือนกับมาตรฐานแรงงานหลักในปัจจุบัน อย่างมากก็เป็นการสร้างความชอบธรรมให้แก่รัฐบาลเท่านั้น

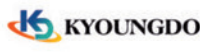
ท้ายที่สุดแล้วก็ปรากฏข้อสังเกตว่า ILO สนับสนุนความสัมพันธ์แบบไตรภาคีอยู่หรือไม่ หรือนับสนับสนุนที่ระบบพหุภาคี

เป็นหลัก เพราะถ้าพิจารณาจากบทบาทของ ILO ในศตวรรษ 21 พบว่าระบบไตรภาคีค่อนข้างลดบทบาทลง ตัวอย่างที่การจัดประชุมเฉพาะกิจโดยคณะกรรมการโลกว่าด้วยมิติทางสังคมของโลกาภิวัตน์ (World Commission on the Social Dimension of Globalization) ระหว่างปี 2002-2003 อาศัยความร่วมมือจากตัวแทนนอกเหนือไตรภาคีที่เป็นฝ่ายแรงงาน เจ้าของทุนและรัฐบาล โดยเปิดโอกาสให้นักวิชาการ ผู้แทนองค์การประชมสังคม และปัจเจกบุคคลที่มีอิทธิพลโลกเข้ามาร่วมมือ คล้ายกับการประชุมไม่นานมานี้ของคณะกรรมการโลกว่าด้วยอนาคตของงานที่ดำเนินการไปเมื่อปี 2017-2018 แต่ขอบเขตของภารกิจกลับกว้างมากขึ้น ดังที่ ILO เสนอไปถึงผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศในรูปของงานสีเขียว (Green Jobs) เพราะก่อให้เกิดต่อแรงงานภาคเกษตรและผลผลิต ทำให้เกิดการย้ายถิ่นไปสู่สภาพแวดล้อมที่มีทรัพยากรรองรับ แต่นั่นไม่ใช่เหตุผลหลักที่ ILO ควรดำเนินการ ทั้งที่ทราบดีว่ามูลเหตุรากฐานล้วนแล้วเกิดขึ้นมาจากระบบทุนนิยมชุดรีดและเสรีนิยมใหม่ที่แผ่ขยายทั่วโลก จึงไม่เหมาะสมที่ภาคธุรกิจบางแห่งเลือกกรักษาสิ่งแวดล้อม โดยผลกระทบให้แก่ผู้บริโภคแทน ในส่วนท้ายนี้ผู้เขียนและผู้อ่านต้องตั้งคำถามพร้อมกันว่า “บทบาทของ ILO มีหน้าที่ทำอะไรในปัจจุบัน” และ “ก้าวต่อไปสู่ศตวรรษที่สองควรดำเนินการอะไร” เพราะแรงงานไม่มีสิทธิการทำงาน ขาดโอกาสความก้าวหน้า ไม่มีระบบการคุ้มครองทางสังคม และการมีส่วนร่วมกับเจ้าของทุนและรัฐบาลจะเกิดการดำเนินงานที่มีคุณค่าได้หรือไม่ จึงมีความท้าทายต่อการบริหารแรงงานในไทย กล่าวคือ “จะอย่างไรให้ DWCP ที่มีสถานะเป็นเพียงแผนงาน (Programme) คล้ายคลึงกับแบบแผน (Norm) แต่กลับมีอำนาจที่มีสภาพบังคับใช้ได้จริง” เพราะตลอดเวลาที่ผ่านมาภาคธุรกิจเลือกไม่ปฏิบัติตามก็สามารถทำได้ ยิ่งเป็นกฎหมายอ่อน (Soft Law) แล้ว จึงถูกใช้ดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตอบแทนกลับมาในแง่สิทธิประโยชน์อื่น เช่น CSR เป็นต้น ขณะเดียวกันภาครัฐก็เลือกที่จะโอนอ่อนหลักการได้เช่นกัน ทั้งที่งานที่มีคุณค่ากำหนดให้มีเรือสิทธิการรวมกลุ่มและเจรจาต่อรอง แต่ประเทศไทยกลับไม่ให้สัตยาบันฉบับที่ 87 และ 98 แม้ว่าอ้างถึงใช้ความร่วมมือของแรงงานในสถานประกอบการให้มีคณะกรรมการแรงงานแทนที่นั้น ก็ยอมไม่ถูกต้องตามหลักทางวิชาการที่ระบุในเนื้อหาสาระของอนุสัญญาและเจตจำนงทางการเมืองของ ILO ตั้งแต่แรกเริ่ม จึงไม่ควรให้เกิดขึ้นเช่นนี้อีกในศตวรรษต่อไปของแรงงานโลกและแรงงานไทย





ผู้ผลิต ผู้นำเข้าและตัวแทนแต่งตั้งจัดจำหน่ายสินค้า ภายใต้ BRAND



**ANUSORN BESTSAFE CO., LTD**

60/1 ม.5 ต.ทับมา อ.เมือง จ.ระยอง 21000  
60/1 M.5 T.Tubma, A.Muang, Rayong 21000

ความปลอดภัยของคุณ คือ ความห่วงใยจากเรา

โทรศัพท์/TEL : (+66) 038-949-850-79 [30 เลขหมาย], 038-694-492

www.Thaiippe.com | www.AnusornBestsafe.com

โทรสาร /FAX: 038-694-493 , 038-949-899

E-MAIL : AnusornBestsafe@gmail.com , Sales@thaiippe.com

TAX ID : 0215558000641



# จป. 05 วัยทัน

นายกนกศักดิ์ อุพันทา  
ผู้สัมภาษณ์/เรียบเรียง



## พรทิพา เจริญผล (ครีမ်)

อายุ : 23 ปี

ตำแหน่งงานปัจจุบัน : นักศึกษาสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ ปี4  
สถานประกอบการต้นสังกัดที่ทำงานปัจจุบัน : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ประสบการณ์ทำงาน จป. วิชาชีพ :

- ปี 2561 นักศึกษาฝึกงานสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หน่วยงานสำนักงานกลาง สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ
- ปี 2562 นักศึกษาฝึกงานสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หน่วยงานความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ฝ่ายช่าง บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน) สนามบินสุวรรณภูมิ





## แนะนำไลฟ์สไตล์ตนเองคร่าวๆ อุปนิสัยส่วนตัว ที่บ่งบอกความเป็นตัวเอง:

ครีมเป็นคนพูดเก่ง โดยเฉพาะการพูดนำเสนอหน้าชั้นเรียน จะถนัดการพูดเชิงวิชาการมากกว่าพิธีกร เป็นคนสบายๆ ไม่ค่อยยุ่งยาก เข้ากับคนอื่นได้ดีค่ะ ครีมไม่ค่อยโกรธใครเรียกว่าในชีวิตนับคนที่เคยโกรธจริงๆ ได้เลย แอบมีความขี้เกรงใจ ถ้าอะไรที่ไม่เกินความสามารถของตัวเองครีมจะทำเองทั้งหมด ไม่ค่อยอยากรบกวนใคร ครีมเป็นคนคิดเยอะค่ะ ยิ่งเรื่องการทำงานจะคิดเยอะมาก ครีมอยากให้งานที่ออกมาดีที่สุดและจะไม่เกิดปัญหา ตามมา ครีมจะคิดถึงปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดในงานแล้วจะหาทางแก้ทั้งหมดไว้โน้ตที่ ครีมชอบเรียนรู้ ชอบการลงมือทำจริง และก็ชอบงานศิลปะมากๆ ด้วยค่ะ



## เหตุใดถึงเลือกเรียนอาชีวอนามัยและความปลอดภัย :

ครีมรู้จักสาขานี้ครั้งแรกจากพี่สาวค่ะ พี่ครีมเรียนคณะสาธารณสุข ที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์มาก่อนก็ได้ พอศึกษาเกี่ยวกับสาขามาคร่าวๆ หลังจากสอบ Admission เข้ามาได้ คณะครีมสามารถเลือกสาขาได้ตอนที่เรียนชั้นปี 3 ตอนนั้นระหว่างเรียนครีมได้ลองเรียนวิชาพื้นฐานของแต่ละสาขาในคณะ ประกอบกับเนื้อหาและการแนะนำจากพี่ๆ ที่มาแนะนำให้กับน้องๆ จึงตัดสินใจเลือกสาขานี้ค่ะ ครีมคิดแล้วว่าสาขานี้มีความเป็นครีมที่สุด ทั้งนิสัยการทำงาน หรือเนื้อหาการเรียนต่างๆ ค่ะ

## ตอนที่เรียน ยากไหม? (ต้องมีการทบทวนเนื้อหาที่เรียนไหม หรือเล่าถึงว่าตอนเรียนได้ไปฝึกงาน ได้ศึกษาอะไรเป็นพิเศษบ้างไหม):

ตอนที่เรียนก็ยากพอสมควรค่ะ แต่คริมก็ไม่ได้กดดันตัวเองขนาดนั้น คริมอยากเรียนอย่างมีความสุขก็จะแอบแบ่งเวลา มาทำกิจกรรมอยู่เรื่อยๆ ให้ชีวิตบาลานซ์ค่ะ ตอนที่ได้ฝึกงานครั้งแรกตอนปี 3 ถือว่ากดดันพอสมควรค่ะ พี่ๆ ทุกคนที่นั่นเก่งๆ กันทุกคน ส่วนตัวเรานั้นก็ยังไม่แม่นเรื่องเนื้อหา หรือกฎหมายเลย และช่วงปี 61 ก็มีกฎหมายบางตัวออกใหม่ก็ค่อนข้างต้องทำการบ้านเยอะ ต้องพยายามอัปเดตข้อมูลอยู่เสมอ เรียกได้ว่าเป็นประสบการณ์ที่ดีมากค่ะได้พัฒนาตัวเองมากๆ เลย การฝึกงานปี 4 ก็ได้เห็นการทำงานเกี่ยวสาขามากขึ้น ได้ลงมือทำร่วมกับพี่ๆ แต่ไม่ว่าจะฝึกงานครั้งไหน เมื่อเจอปัญหาจะมีอาจารย์คอยเป็นที่ปรึกษาให้เสมอค่ะ ก็จะรู้สึกอุ่นใจมากขึ้นเยอะเลยค่ะ

## เตรียมตัวอย่างไรบ้าง ในบทบาทของ จป.วัยเก๋ :

คริมพยายามทบทวนเนื้อหาที่เรียนมาและพยายามดึงมาใช้จริงเพื่อให้เราเข้าใจมากยิ่งขึ้น ต้องพยายามบาลานซ์ชีวิตค่ะ อย่างที่บอกสำหรับคริมการเรียนสำคัญค่ะแต่คริมก็ชอบการทำกิจกรรมเช่นกัน คริมรู้สึกว่าการทำกิจกรรมทำให้เราได้เรียนรู้อย่างไม่จำกัด ได้สังคมใหม่ๆ ได้พัฒนาตัวเองในหลายๆด้าน คริมคิดว่าสิ่งหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันในอนาคตถ้าจบไปทำงาน คือทักษะการพูด การเข้าสังคม คริมพยายามพัฒนาตัวเองในเรื่องของการพูดเสมอ ตอนนี้นคริมอาจจะติดพูดเชิงวิชาการหรือการนำเสนอ คริมเลยพยายามปรับและศึกษาการพูดแบบพิธีกร มากขึ้นค่ะ ก็พยายามลดข้อจำกัดของตนเอง อีกอย่างก็พยายามเรียนรู้เรื่องภาษาให้มีความชำนาญ เพราะยังงภาษาเป็นสิ่งสำคัญอีกเรื่องหนึ่ง รวมถึงการพยายามศึกษาและอัปเดตข้อมูลข่าวสารต่างๆอยู่เสมอ ทั้งในด้านความปลอดภัยและอื่นๆ เราอาจไม่ได้เจอเหตุการณ์เหล่านั้นในชีวิตจริงแต่ก็สามารถเรียนรู้จากประสบการณ์ที่คนอื่นนำมาถ่ายทอดได้ เพื่อที่จะนำมาปรับใช้กับงานของตนเอง



## เมื่อทำงานในฐานะ จป. วิชาชีพ มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างไรบ้างเพื่อให้เกิดความปลอดภัย:

จากประสบการณ์ฝึกงานที่ผ่านมาทั้ง 2 ครั้ง คริมได้เรียนรู้ว่า การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญ และเป็นใบเบิกทางให้เราเข้าถึงตัวพนักงานได้ อีกทั้งเราจะได้ได้รับความร่วมมือมากกว่าด้วยค่ะ อีกทั้งการทำงานไม่ควรดึงหรือหย่อนจนเกินไป คริมเรียนรู้ว่าการทำงานการคิดมาตรการใดๆออกมา เราควรพิจารณาจากมุมมองทั้ง 2 ด้าน นั่นคือด้านคนทำงาน และด้านกฎระเบียบค่ะ แล้วพยายามหาจุดตรงกลางให้ได้มากที่สุด





## ผลงานดีเด่น /เกียรติประวัติ /รางวัลที่เคยได้รับในการทำงาน :

1. คณะกรรมการนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ปี 2559
2. รองประธานคณะกรรมการนักศึกษาคณะสาธารณสุขศาสตร์ปี 2560
3. ประธานค่ายอาสาพัฒนาชนบทคณะสาธารณสุขศาสตร์ ปี 2560
4. ชนะเลิศ Safety Youth Brand Ambassador 2018 ฝ่ายหญิง
5. ชนะเลิศโครงการวิชาการปี 2559 ในงานสมานพันธ์นิสิตนักศึกษาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งประเทศไทย
6. รองชนะเลิศอันดับหนึ่งโครงการวิชาการปี 2560 ในงานสมานพันธ์นิสิตนักศึกษาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งประเทศไทย
7. รองชนะเลิศอันดับสอง โครงการService Learning จัดโดยกองกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปี 2560
8. รองชนะเลิศอันดับหนึ่งการกล่าวสุนทรพจน์หัวข้อ 100ปี การสาธารณสุขไทย ปี 2561 ในงานสมานพันธ์นิสิตนักศึกษาสาธารณสุขศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งประเทศไทย



## ประวัติการเข้าร่วมโครงการ อบรม/สัมมนาต่างๆที่ผ่านมา:

- ผู้ช่วยจัดประชุมวิชาการทางกายศาสตร์ของภูมิภาคครั้งที่ 5 (The 5th International Conference of Southeast Asian Network of Ergonomics Societies; SEANES2018) พ.ศ. 2561
- สำเร็จหลักสูตร Work at height program
- สำเร็จหลักสูตรConfined Space Safety Training
- สำเร็จหลักสูตรBasic Fire Fighting Training



## ความภาคภูมิใจสูงในการทำงาน หรือ ความภูมิใจในบทบาท จป วิชาชีพ :

การได้รับตำแหน่งชนะเลิศ Safety Youth Brand Ambassador 2018 ฝ่ายหญิงค่ะ ถือเป็นเกียรติและมีความหมายกับชีวิตมาก ที่ครั้งหนึ่งเคยได้มายืนตรงจุดนี้ ได้ถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับความปลอดภัยออกไป เป็นกระบอกเสียงตัวแทนเด็กรุ่นใหม่ค่ะ อีกทั้งระหว่างการแข่งขันยังได้รับมิตรภาพและประสบการณ์มากมายด้วยค่ะ



## สุดท้ายอยากให้ฝากถึงน้องๆ นิสิต นักศึกษาที่กำลังศึกษาในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะจบ (ว่าที่) จป. ในอนาคต :

อยากจะให้น้องๆ ทุกคนคอยหมั่นอัปเดตข้อมูลข่าวสารต่างๆอยู่เสมอค่ะ เพราะสิ่งนั้นสำคัญมากจริงๆ อีกทั้งในเรื่องของกฎหมายอยากให้น้องๆ ศึกษาให้ดี เพราะเป็นอีกเรื่องที่สำคัญมากๆ ได้ใช้เสมอและตลอดไปเลยนะคะ หากน้องๆ ได้ฝึกงานแล้วหรือกำลังจะไปฝึกงานอยากให้น้องๆ ตั้งใจและเก็บเกี่ยวความรู้มาให้ได้มากที่สุดนะคะ น้องๆ สามารถนำประสบการณ์ต่างๆมาใช้อย่างดีเลย หากสิ่งไหนยังไม่ทราบก็ไม่ต้องท้อนะคะ ค่อยๆ เรียนรู้จะทำให้น้องพัฒนาทักษะต่างๆ ขึ้นมาได้ค่ะ

# จป. มือโปร

## คุณวุฒิสกดิ์ สิงหภูมิ

ผู้จัดการฝ่ายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม  
บริษัท ไทรอัมพ์ สตรัคเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด

### + ประวัติการศึกษา

- ปริญญาโท : วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- ปริญญาตรี : วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาอนามัยสิ่งแวดล้อม สำนักวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

### + ประวัติการทำงาน

- 2550 - 2551 : บริษัท เอกรัฐโซลาร์ จำกัด ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่มาตรฐานระบบงาน (ระบบมาตรฐานด้านคุณภาพ ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม)
- 2551 - 2556 : บริษัท ไอชิน ทากาโอกะ เอเชีย จำกัด ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกสิ่งแวดล้อม
- 2556 - 2558 : บริษัท เอสเอไอซี มอเตอร์ - ซีพี จำกัด ตำแหน่ง วิศวกรความปลอดภัย
- 2558 - 2561 : บริษัท เซกิซุย สเปเชียลตี้ เคมิคอลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายผลิต และผู้จัดการฝ่ายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม
- 2561 - ปัจจุบัน : บริษัท ไทรอัมพ์ สตรัคเจอร์ (ไทยแลนด์) จำกัด ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม

### + ประวัติการอบรม

- 2553 : เครื่องมือในการจัดการด้านความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม สำหรับอุตสาหกรรมหลอมโลหะ
- 2554 : การรีไซเคิลขยะอุตสาหกรรมสู่ผลิตภัณฑ์ชุมชน
- 2558 : การประเมินความเสี่ยง และการจัดการความปลอดภัย กระบวนการผลิตในอุตสาหกรรมเคมี และปิโตรเคมี
- 2561 : เครื่องมือในการสร้างวิสัยทัศน์ของผู้บริหาร

### + เหตุใดถึงได้เลือกเรียน ในหลักสูตรอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

จริงๆ แล้ว ถ้าดูจากประวัติการศึกษาจะเห็นว่า ผมไม่ได้เริ่มศึกษาด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมาตั้งแต่เรียนปริญญาตรี เนื่องจากเป็นคนที่มีสนใจกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมมาตั้งแต่สมัยเรียนมัธยม และที่บ้านเองอยากให้เรียนในด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพซึ่งตัวเราเองก็มีความชอบเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จึงเลือกเรียนด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมในระดับปริญญาตรี แต่เมื่อจบการศึกษาออกมาสู่โลกแห่งการทำงานเราพบกับความเป็นจริงอย่างหนึ่งคือ การทำงานทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นการปฏิบัติงานร่วมกันที่ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ถึงแม้ว่าจะแยกหน่วยงานกันก็ตาม



แต่พื้นฐานการทำงานต้องปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้ได้ผลลัพธ์แห่งการป้องกันปัญหาสุขภาพของพนักงาน หรือประชาชนที่อาศัยอยู่รอบๆ โรงงานที่ดีที่สุด จึงได้ตัดสินใจเรียนเพิ่มเติมทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อจะได้นำความรู้ที่แท้จริงในศาสตร์ด้านนั้นมาพัฒนางานในโรงงานที่เราปฏิบัติงานอยู่ และปฏิเสธไม่ได้ว่าการเลือกเรียนเพิ่มเติมในด้านนี้ ก็เพื่อเป็นการเปิดประสบการณ์และโอกาสในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย และความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของตนเองมากยิ่งขึ้น

## ✚ อะไรคือความภูมิใจมากที่สุด ในการประกอบอาชีพด้านความปลอดภัย

ปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานของโรงงานอุตสาหกรรมในประเทศไทยมีหลากหลาย ส่วนหนึ่งที่ผมสนใจคือการสร้างระบบด้านความปลอดภัย เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานจะต้องปลอดภัยจากการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ประกอบกับโอกาสในการทำงานที่เข้ามาในชีวิต ล้วนแล้วแต่เป็นบริษัทที่เพิ่งเริ่มประกอบกิจการ หรือเป็นบริษัทที่ยังไม่มีระบบการจัดการด้านความปลอดภัย จึงทำให้มีโอกาสได้ประยุกต์ใช้ความรู้ที่มีอยู่ในการวางแผนงาน กิจกรรมต่างๆ ให้กับบริษัทนั้นๆ และรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่มีมองเห็นถึงความก้าวหน้าในการดำเนินกิจกรรมด้านความปลอดภัยของบริษัทนั้นๆ เป็นลำดับ อีกหนึ่งกิจกรรมที่นำมาประยุกต์ใช้จนประสบความสำเร็จในการทำงานคือการแก้ปัญหาด้านพฤติกรรมเสี่ยงในการทำงานของพนักงานเมื่อครั้งร่วมงานกับบริษัท เซกิซุย สเปเชียลตี้ เคมิคอลส์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากเราทราบกันดีว่า ถึงแม้พื้นที่ปฏิบัติงานหรือเครื่องจักรจะปลอดภัยเพียงใด แต่หากพนักงานมีพฤติกรรมเสี่ยงแล้ว ก็จะสามารถทำให้เกิดอุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานได้ ดังนั้นจึงได้นำโครงการการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัทในขณะนั้น จนทำให้ประสบความสำเร็จเป็นอย่างสูงในการควบคุมอุบัติเหตุจากการทำงานได้

## ✚ ท่านมีแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรด้านความปลอดภัยอย่างไรให้มีระบบที่ยั่งยืน เพื่อทุกคนจะได้กลับบ้านอย่างปลอดภัยในทุกๆ วัน

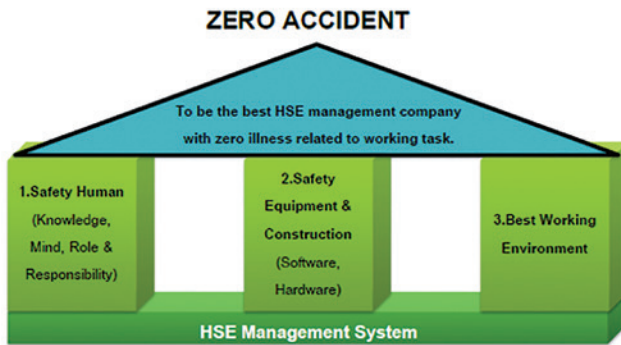
ความยั่งยืนในมุมมองของผม คือความเข้าใจในด้านความปลอดภัยอย่างแท้จริงของทุกคนในองค์กร พนักงานในองค์กรทุกคนต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานที่ปลอดภัยด้วยใจ ไม่ใช่เพียงเพราะหน้าที่ เราพูดกันมายาวนานว่า “ความปลอดภัยเป็นหน้าที่ของพนักงานทุกคนในองค์กร” แต่สำหรับผมแล้ว เราเห็นถึงผลการรณรงค์ดังกล่าวว่าการนำเอาเรื่องของความปลอดภัยมาเป็นส่วนหนึ่งในหน้าที่ของการทำงานยังไม่เพียงพอ หากแต่พนักงานต้องปฏิบัติหรือให้ความร่วมมือในด้านความปลอดภัยเพราะเห็นถึงคุณประโยชน์ของงานด้านความปลอดภัยต่อตัวของพนักงานเองอย่างแท้จริง อย่างไรก็ตาม ทัศนคติของพนักงานที่เข้าใจด้านความปลอดภัยอย่างแท้จริง จะต้องอยู่บนพื้นฐานของนโยบายหรือแนวทางในการบริหารงานด้านความปลอดภัยที่ดีด้วย ผมมักจะวางระบบด้านความปลอดภัยให้กับองค์กรที่ผมมีโอกาสได้ร่วมงานด้วยใน 3 เสาหลักประกอบไปด้วย



**1. คนปลอดภัย** ในที่นี้หมายถึงการสร้างคนให้มีพื้นฐานความเข้าใจที่ดีในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นเสาหลักที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากได้กล่าวไปแล้วในช่วงต้นของการสัมภาษณ์ว่าถึงแม้พื้นที่ปฏิบัติงาน ระบบ หรือเครื่องจักรจะปลอดภัยมากเพียงใด แต่หากคนยังไม่มีพื้นฐานความเข้าใจที่ดีพอในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ก็จะไม่สามารถหยุดอุบัติเหตุต่างๆ ได้ การสร้างคนนั้นโดยทั่วไปก็คือการอบรม ให้ความรู้ สร้างจิตสำนึก การสื่อสาร การปรับพฤติกรรม หลายคนอาจจะสงสัยว่าต้องใช้เวลานานในการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีนี้ แต่ถ้าเราทุ่มเทและไม่ยอมแพ้ในเสาหลักนี้ เราจะพบกับความสำเร็จที่ยั่งยืนที่ จป.หลายๆ คนคาดหวังไว้อย่างแน่นอน ดังนั้นส่วนหนึ่งในการทำงานด้านความปลอดภัยของผม คือการสร้างเครือข่ายการพูดคุยกับพนักงานร่วมกับทีมงานอยู่เสมอๆ ด้วยวัตถุประสงค์หลักคือการมุ่งมั่นในการปรับพฤติกรรมของพนักงานเพื่อสร้างคนให้ปลอดภัยนั่นเอง เพราะนอกจากที่เราจะสร้างคนให้ปลอดภัยแล้ว ในด้านการบริหารงานจะถือว่าเรามีทีมงานด้านความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มขึ้นเพื่อสนับสนุนการทำงานของเรานในอนาคตอีกด้วย

**2. อุปกรณ์ต้องปลอดภัยต่อผู้ใช้** หมายถึงเน้นการปรับปรุงแก้ไขปัญหาของเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่จะนำมาให้พนักงานใช้งานตั้งแต่ขั้นตอนของการออกแบบ และมีการตรวจสอบเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ต่างๆ อย่างจริงจัง เพื่อให้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ปลอดภัยต่อการใช้งานอยู่ตลอดเวลา ในเสาหลักนี้ยังรวมถึงการควบคุมความเสี่ยงจากงานก่อสร้างต่างๆ ภายในพื้นที่ปฏิบัติงานอีกด้วย

**3. สภาพแวดล้อมในการทำงานจะต้องปลอดภัย** นอกจากจะต้องปลอดภัยแล้ว ยังจะต้องสะดวกสบายและเป็นสถานที่ที่พนักงานรู้สึกอยากกลับมาทำงานด้วยความสุขในทุกๆ วันอีกด้วย



## + ท่านมีแนวทางอย่างไรในการลดอุบัติเหตุจากการทำงานให้ได้ผล

แนวทางในการลดอุบัติเหตุที่ผมนำมาประยุกต์ใช้ ก็เป็นหลักสากลทั่วไป ซึ่งประกอบไปด้วยการควบคุมความเสี่ยงใน 5 ระดับ ประกอบไปด้วย

**1. Elimination** คือการกำจัดหรือดึงเอาความเสี่ยงที่ได้มาจากการประเมินความเสี่ยงนั้นๆ ออกไปจากพื้นที่ปฏิบัติงานของพนักงาน อาจจะด้วยการเปลี่ยนแปลงขั้นตอนการทำงาน หรือวิธีการอื่นๆ ไปอย่างสิ้นเชิง

**2. Substitution** คือการลดความเสี่ยงด้วยการแทนที่ด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ สารเคมี หรือสิ่งอื่นใด ที่ทำให้ความเสี่ยงนั้นๆ ลดลงมาอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

**3. Engineering** คือการใช้หลักการปรับปรุงในเชิงวิศวกรรมเข้ามาทำการปรับปรุงเครื่องมือ อุปกรณ์ที่ใช้อยู่เดิม ให้ความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น

**4. Administration** คือการใช้ระบบในการควบคุมความเสี่ยงที่ประเมินได้

**5. PPE** คือการเลือกใช้อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่เหมาะสม แต่ควรพิจารณาเป็นทางเลือกสุดท้ายในการควบคุมความเสี่ยง

เมื่อก้าวถึงเรื่องข้างต้น หลายคนมองว่าเป็นเพียงทฤษฎีที่ยากจะปฏิบัติได้จริง แต่หากผู้นำในการแก้ไขปัญหามุ่งมั่นแล้วก็จะไม่ใช่เรื่องยาก ตัวอย่างที่อยากจะหยิบยกมาเล่าสู่กันฟังสำหรับการปฏิบัติงานในบริษัทปัจจุบันคือ ผมเลือกที่จะแก้ไขปัญหโดยเจาะลึกไปยังพื้นที่ที่เกิดอุบัติเหตุเยอะที่สุด เพราะนั่นหมายถึงพื้นที่นั้นมีความเสี่ยงที่ยังไม่ถูกจัดการ โดยจัดทำโครงการปรับปรุงเฉพาะพื้นที่ในทุกมิติทางด้านความปลอดภัยที่เราใช้ชื่อเรียกง่ายๆ ว่า “Safety Model Line” แล้วรวบรวมทีมงานโดยเน้นไปที่พนักงานในระดับปฏิบัติการในพื้นที่นั้นๆ จะต้องเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในทีมปรับปรุงด้วย ให้ทีมงานเสนอความต้องการอย่างหลากหลาย เพื่อให้ได้การปรับปรุงที่ประกอบไปด้วยความสำเร็จในการแก้ไขปัญหาทางด้านความปลอดภัย และพนักงานเองก็ต้องปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายด้วย ทั้งนี้แนวคิดที่พนักงานเสนอมานี้จะถูกนำมาประมวลผลและออกแบบการแก้ไขด้วยทีมวิศวกรซึ่งทำงานร่วมกับหน่วยงานความปลอดภัยเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหา ที่สำคัญคือ หน่วยงานความปลอดภัยเองก็จะเป็นผู้นำเสนอแนวความคิดหรือตั้งคำถามเพื่อโค้ชทีมงานให้เข้าสู่หลักการควบคุมความเสี่ยงใน 5 ระดับข้างต้นให้ได้ เพื่อนำแนวคิดในการแก้ไขปัญหาที่ทีมงานอยากให้เป็น มาปรับทิศทางให้สอดคล้องกับแนวทางการควบคุมปัญหาในด้านความปลอดภัยนั่นเอง

## + ท่านเห็นว่าการหรือแนวทางไหนที่น่าจะจัดการกับพฤติกรรมเพื่อให้หยุดอุบัติเหตุจากการทำงานได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรวมถึงมีผลลัพธ์ที่น่าจะออกมาดีที่สุด

เมื่อเราพูดถึงพฤติกรรม มันคือสิ่งที่มนุษย์เราทำซ้ำๆ จนชินและเป็นนิสัยไปในที่สุด และการเปลี่ยนนิสัยหรือสิ่งที่เราทำซ้ำๆ ย่อมทำได้ยาก เช่นเดียวกันกับพฤติกรรมเสี่ยงของพนักงานในการทำงาน หากไม่มีใครแนะนำให้แก้ไขก็จะเป็นการกระทำซ้ำๆ ที่ติดจนเป็นนิสัย และท้ายที่สุดก็จะส่งผลเสียในด้านความปลอดภัยในการทำงานนั่นเอง ดังนั้นการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัยของพนักงานเป็นสิ่งที่ผมเชื่อมั่นมาตลอดว่าเป็นแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ไขปัญหาทางด้านความปลอดภัยในช่วง 7 ปีหลังของการทำงานในสายงานนี้ ผมสนใจที่จะนำหลักการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัยมาใช้ในบริษัทที่ผมมีโอกาสร่วมงานด้วยทุกครั้ง และมักจะนำเสนอให้เป็นวาระสำคัญ หรือนโยบายสำคัญของบริษัทนั้นๆ โครงการนั้นคือโครงการที่หลายคนรู้จักกันดีในนาม Behavior-Based Safety หรือการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน ผมรู้จักแนวคิดการแก้ไขปัญหาในครั้งนี้ครั้งแรกเมื่อครั้งทำงานอยู่ในกลุ่มบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเครือบริษัทโตโยต้า และได้ทำความเข้าใจถึงแก่นแท้ของโครงการนี้จริงๆ เมื่อครั้งศึกษาต่อทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จึงนำทั้งประสบการณ์ และหลักการที่ได้เรียนรู้ มาประยุกต์ใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงาน การเริ่มต้นด้วยการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานโดยตรงอาจจะดูยากไปสำหรับพนักงาน ผมจึงเริ่มต้นด้วย



การเริ่มปรับพฤติกรรมของพนักงานที่เป็นเรื่องง่ายๆ ในชีวิตประจำวันของพวกเขา ซึ่งก็มีแนวโน้มจะส่งผลกระทบต่อเรื่องความปลอดภัยในการทำงานได้ นั่นก็คือเรื่องการใช้โทรศัพท์มือถือแล้วเดินไปด้วยในเวลาเดียวกัน เราจึงเริ่มจากการให้ความรู้พื้นฐานในด้านการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านความปลอดภัยแก่พนักงานทุกท่าน หลังจากนั้นจึงเริ่มรณรงค์ “โทรและแซทต้องไม่เดิน” ในพื้นที่บริษัท แนนอนว่ามีทั้งพนักงานที่ให้ความสำคัญจึงให้ความร่วมมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม และมีทั้งพนักงานที่ไม่เห็นถึงความสำคัญจึงไม่ให้ความร่วมมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม จป.ไม่ควรถอดใจกับปัญหานี้ เนื่องจากเป็นปัญหาที่เรียกว่าคลาสสิกมากในการทำงานในสายงานนี้ วิธีการคือต้องเข้าหยุดพฤติกรรมนั้นในทันที และชี้บ่งให้พนักงานที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเห็นว่ากิจกรรมนี้มีประโยชน์อย่างไร และมีผลกระทบอะไรบ้างในเชิงความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของตัวเอง การเข้าหยุดพฤติกรรมเสี่ยงและการให้ข้อเสนอแนะนั้นต้องทำด้วยความจริงใจ เป็นห่วง และปรารถนาดีต่อพนักงานท่านนั้น และอยู่บนพื้นฐานของการทำซ้ำๆ จนพนักงานเกิดความเคยชิน จนติดเป็นนิสัยไปในที่สุด สิ่งหนึ่งที่สำคัญมากในการดำเนินโครงการนี้คือ การชื่นชมกับความสำเร็จของกลุ่มพนักงานที่สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมได้ด้วยการให้รางวัล ประกาศนียบัตร ประกาศสัมพันธไมตรีความร่วมมืออื่นๆ ไปยังพนักงานทุกกลุ่มขององค์กร เป็นสิ่งหนึ่งที่จะช่วยปรับพฤติกรรมของผู้ที่ไม่เห็นถึงความสำคัญไปอย่างช้าๆ เข้ากับภาษิตที่ว่า “เข้าเมืองตาหลิ่วต้องหลิ่วตาตาม” ซึ่งเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้การปรับพฤติกรรมของคนในองค์กรนั้นสำเร็จไปได้ด้วยดี แต่ทั้งนี้ต้องระวังอย่าให้รางวัลที่ตั้งไว้มาเป็นเงื่อนไขในการปกปิดพฤติกรรมเสี่ยงที่เกิดขึ้นจนทำให้ไม่เกิดการแก้ไขปัญหาย่างแท้จริง เมื่อผมประสบความสำเร็จในขั้นต้นกับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรด้วยเรื่องง่ายๆ ในชีวิตประจำวันของพวกเขาแล้ว จึงค่อยๆ ขยับหัวข้อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้มีความจำเพาะเจาะจงกับเรื่องการทำงานมากขึ้น เช่นการสวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น

เมื่อดำเนินโครงการไปได้สักระยะหนึ่ง มีพนักงานหลายคนเข้ามาพูดคุยกับผมว่า “ทุกวันนี้อยู่ที่บ้าน หรือเดินในห้างสรรพสินค้า จะต้องหยุดทุกครั้งโดยอัตโนมัติเมื่อใช้โทรศัพท์” หรือ “ทุกวันนี้เมื่อมีโทรศัพท์ดังจะหยุดเพื่อคุยโดยอัตโนมัติและจะคิดถึงหน้า จป.ทุกครั้ง” ผมและพนักงานหัวเราะด้วยความสนุก และยิ้มทุกครั้งเมื่อคิดถึงเรื่องนี้ เพราะนั่นคือความสำเร็จสูงสุดในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนๆ หนึ่งให้มีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ไม่ใช่แค่ในพื้นที่บริษัท แต่รวมไปถึงการใช้ชีวิตประจำวันด้วย

## **+** ความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม มีส่วนสำคัญในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อย่างไรบ้าง

การประกอบกิจการของบริษัท หรือโรงงานทุกโรงงาน มักส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมไม่มากนักน้อย อีกทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะ

พนักงานของบริษัทก็คือบุคคลที่อาศัยอยู่ในชุมชน หรือสังคมที่อยู่รอบๆ โรงงานของเรา ดังนั้นด้วยจิตสำนึกหรือจรรยาบรรณของการทำงานในสายงานด้วยอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมนั้นย่อมต้องมีการวางแผน นโยบายเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในบริษัท และผลกระทบต่อสังคมรอบข้างโรงงาน เช่นการป้องกันไม่ให้พนักงานซึ่งมาจากชุมชนรอบๆ โรงงานได้รับอันตรายหรือความไม่ปลอดภัยในการทำงาน หรือการบำบัดมลพิษต่างๆ ที่เกิดจากการประกอบกิจการโรงงานให้เป็นไปตามค่ามาตรฐานที่จะส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมหรือสังคมให้น้อยที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ เหล่านี้ถือเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมได้อย่างดีเยี่ยม

## **+** น้องๆ จป.รุ่นใหม่ ถ้าอยากจะเป็น จป.มืออาชีพหรือประสบความสำเร็จในวิชาชีพนี้ ควรจะมีแนวทางอย่างไรบ้าง

มีหลายคนชอบพูดว่า “จะเรียนทำไมวิชานี้ ไม่เห็นได้นำมาใช้เลย” แต่ผมกลับมองว่าไม่ใช่สำหรับสายงานทางด้านความปลอดภัยในการทำงาน เพราะเราทำงานสายสุขภาพ จึงต้องนำหลักการทางวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ด้วยความแม่นยำอยู่เสมอ หากพลาดก็เท่ากับเปิดโอกาสให้มีความเสี่ยงที่จะเกิดผลเสียต่อสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นอุบัติเหตุ หรือโรคจากการทำงานของผู้ปฏิบัติงานได้ ดังนั้นไม่ว่าจะเป็น จป.รุ่นใหม่หรือ จป.มืออาชีพ ก็ควรที่จะทบทวนความรู้ในศาสตร์ทางด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ และต้องทันสมัยต่อสถานการณ์และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน อีกส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญมากคือเมื่อมีความรู้ที่แม่นยำแล้วจะต้องสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนางานได้อย่างดีด้วย เรื่องนี้ยังหมายถึงการสื่อสารสิ่งที่เป็นศาสตร์ที่ยากต่อความเข้าใจของบุคคลทั่วไป ให้สามารถเข้าใจและเห็นถึงความสำคัญของงานทางด้านความปลอดภัย เราจึงจะสามารถประสบความสำเร็จในวิชาชีพนี้ได้

เนื่องจากวิชาชีพนี้เป็นการทำงานร่วมกับคน จึงมักพบกับปัญหาหลากหลายด้านในการทำงาน จนทำให้เกิดการท้อใจได้ เรื่องหนึ่งที่ผมมักจะสอน และบอกทีมงานเสมอในการทำงานสายวิชาชีพนี้คือ “ควรจำและศรัทธาในคำสอนของพระบิดาแห่งการสาธารณสุขไทยให้ได้” นั่นคือ “ขอให้ถือประโยชน์ส่วนตนเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาก ทรัพย์สินและเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งวิชาชีพไว้ให้บริสุทธิ์” เราเป็นฟันเฟืองหนึ่งในการทำงานด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ซึ่งการช่วยคนไม่ให้ประสบอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือโรคจากการทำงานเป็นงานบุญในความคิดของผม เราจะรู้สึกภูมิใจทุกครั้งที่สามารถช่วยหรือปกป้องพนักงานของเราจากความเสี่ยงต่างๆ ได้ ดังนั้นหากเรามีความศรัทธาในวิชาชีพนี้ เราก็จะไม่มีวันยอมแพ้ในการที่จะคิดหาแนวทางเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน เมื่อเราไม่ยอมแพ้ ผมเชื่อว่าเราก็จะประสบความสำเร็จในการทำงานในสายวิชาชีพนี้ได้อย่างง่ายดาย

# GLOBAL WIND ORGANISATION

## BASIC SAFETY TRAINING (GWO - BST)

### หลักสูตรการฝึกอบรม ทางด้านความปลอดภัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานบนกังหันลม

บทความโดย สุภกิตต์ แสงชนินทร์  
วิศวกรผู้เชี่ยวชาญด้านเทคนิค/วิทยากร  
แผนกผลิตภัณฑ์เพื่อความปลอดภัยส่วนบุคคล  
ศูนย์ฝึกอบรมความปลอดภัย  
บริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด

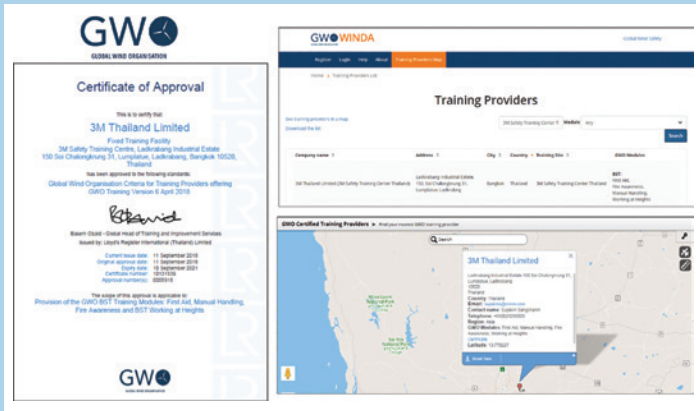
พลังงานลม เป็นพลังงานจากธรรมชาติที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ มนุษย์เราได้ใช้ประโยชน์จากพลังงานลมมานานหลายพันปี ในการอำนวยความสะดวกสบายแก่ชีวิต ในยุคปัจจุบันพลังงานลมได้ถูกยกระดับความสำคัญนำมาใช้ประโยชน์มากขึ้น ด้วยการผลิตเป็นกระแสไฟฟ้า เนื่องจากพลังงานลมมีอยู่โดยทั่วไป ไม่ต้องซื้อเป็นพลังงานที่สะอาด ไม่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสภาพแวดล้อม และสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้อย่างไม่รู้จกหมดสิ้น “กังหันลม” เป็นอุปกรณ์ชนิดหนึ่งที่ถูกนำมาใช้สกัดพลังงานจลน์ของกระแสลมและเปลี่ยนให้เป็นพลังงานกล จากนั้นจึงนำพลังงานกลมาใช้ประโยชน์ กล่าวคือ เมื่อกระแสลมพัดผ่านใบกังหัน จะเกิดการถ่ายทอดพลังงานจลน์ไปสู่ใบกังหัน ทำให้กังหันหมุนรอบแกน สามารถนำพลังงานจากการหมุนนี้ไปใช้งานได้

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นนี้ ในประเทศไทยของเราจึงได้มีการพัฒนาการใช้พลังงานทดแทน โดยใช้พลังงานลมเพื่อผลิตกระแสไฟฟ้า ดังนั้นทั้งภาครัฐและเอกชนได้มีการลงทุนเพื่อดำเนินการติดตั้ง “กังหันลม” ในหลายพื้นที่ของประเทศไทย

เมื่อกังหันลมได้มีการติดตั้งเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากจึงทำให้เกิดอุตสาหกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกังหันลมนี้นี้เกิดขึ้นในหลากหลายรูปแบบ ดังนั้น องค์การกังหันลมโลก (Global Wind Organization) ได้กำหนดมาตรฐานของการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย (Basic Safety Training) เพื่อเป็นแนวทางในการทำงานอย่างปลอดภัย สำหรับผู้ปฏิบัติงานบนกังหันลม ทั้งการติดตั้งและการบำรุงรักษา หรือลักษณะงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เนื่องจาก การปฏิบัติงานบนกังหันลมมีความเสี่ยงหลายด้าน เช่น ตกจากที่สูง วัสดุสิ่งของตกจากที่สูง กระแสไฟฟ้า ท่าทางการทำงานที่ไม่ถูกวิธี สภาพแวดล้อมในบริเวณที่ปฏิบัติงาน และสภาพอากาศ ดังนั้นความปลอดภัยขณะปฏิบัติงานบนกังหันลมจึงมีความสำคัญสูงยิ่ง ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรู้ความชำนาญในการเข้าถึงพื้นที่ทำงานที่มีความสูงไม่น้อยกว่า 80 เมตร ซึ่งต้องสามารถสวมใส่และใช้งานอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลในการทำงานอย่างถูกต้อง มีความรู้ในเรื่องการกู้ภัยหรือช่วยเหลือเมื่อเกิดอุบัติเหตุบนที่สูง รวมไปถึงวิธีการปฐมพยาบาลที่ถูกต้องและการเคลื่อนย้ายวัสดุอย่างถูกวิธี เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเกิดความปลอดภัยสูงสุด

โดยข้อกำหนดพื้นฐานสำหรับการฝึกอบรมเกี่ยวกับกังหันลมนี้นี้ ต้องได้รับการยอมรับของหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการทำงานบนกังหันลมทั่วโลก ดังนั้นหน่วยงานที่จะสามารถดำเนินการฝึกอบรมตามข้อกำหนดนี้จะต้องได้รับการรับรองจาก “องค์การกังหันลมโลก (Global Wind Organization)” จึงจะสามารถดำเนินการจัดการฝึกอบรมและออกใบรับรองการฝึกอบรมตามข้อกำหนดนี้ได้ โดยสามารถตรวจสอบรายชื่อและใบรับรองของหน่วยงาน ที่ผ่านการรับรองการฝึกอบรมได้จากเว็บไซต์ของ Global Wind Organization (รูปที่ 1 แสดงตัวอย่างหน่วยงานฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจากองค์การกังหันลมโลก)





**รูปที่ 1** แสดงตัวอย่างหน่วยงานฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจากองค์กรกังหันลมโลก

ข้อดีของข้อกำหนดมาตรฐานด้านการฝึกอบรมของ GWO-BST สำหรับผู้ปฏิบัติงานบนกังหันลมคือ

- ใช้เป็นมาตรฐานอ้างอิงที่ทั่วโลกยอมรับและปฏิบัติตาม
- ช่วยให้หน่วยงานจัดการฝึกอบรมทั่วโลกสามารถดำเนินการฝึกอบรมไปในทิศทางเดียวกัน

• ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดความปลอดภัยยิ่งขึ้น

หลักสูตร การฝึกอบรมพื้นฐานด้านความปลอดภัยตามข้อกำหนดของ องค์กรกังหันลมโลก (GWO-BST) ซึ่งผู้ปฏิบัติงานบนกังหันลมหรือผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับกังหันลมในประเทศไทยควรจะผ่านการฝึกอบรมคือ (เค้าโครงเนื้อหาดังตารางที่ 1)

1. GWO-BST: Working at Height & Rescue (GWO-BST: WAH&R) คือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานบนที่สูงหรือการปฏิบัติงานบนกังหันลมและการช่วยเหลือฉุกเฉิน รวมถึงการอพยพหลบหนีจากกังหันลม เมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน



2. GWO-BST: First Aid (GWO-BST: FA) คือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการปฐมพยาบาลเบื้องต้นและการช่วยฟื้นคืนชีพ

3. GWO-BST: Fire Awareness (GWO-BST: FAW) คือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการดับเพลิงเบื้องต้น

4. GWO-BST: Manual Handling (GWO-BST: MH) คือหลักสูตรการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับวิธีการยกเคลื่อนย้ายวัสดุอย่างถูกวิธี

5. GWO-BST: 4 Modules (GWO-BST: FA, FAW, MH, WAH&R) คือหลักสูตรการฝึกอบรมรวมทั้ง 4 หัวข้อ ตามข้อมูลเบื้องต้นนี้

Item	Course Name	Duration	Validation of Certificate	Ratio Trainer : Student
1	GWO-BST: First Aid	2 Days	2 years	1 : 6
2	GWO-BST: Manual Handling	Half Day	2 years	1 : 6
3	GWO-BST: Fire Awareness	Half Day	2 years	1 : 6
4	GWO-BST: Working at Heights & Rescue	2 Days	2 years	1 : 4
5	GWO-BST: First Aid Manual Handling Fire Awareness Working at Heights & Rescue	5 Days	2 years	1 : 4

**ตารางที่ 1** เค้าโครงเนื้อหาหลักสูตรการฝึกอบรมหัวข้อต่างๆ สำหรับผู้ปฏิบัติงานกับกังหันลม

ดังนั้น หลายหน่วยงานในอุตสาหกรรมการทำงานที่เกี่ยวข้องกับกังหันลมทั่วโลก จึงให้การยอมรับหลักสูตรการฝึกอบรมและหน่วยงานฝึกอบรมที่ได้รับการรับรองจาก องค์กรกังหันลมโลก (Global Wind Organization) ในการดำเนินการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรของตนเอง และผลักดันส่งเสริมให้เกิดการอบรมสำหรับบริษัทที่เป็นคู่ธุรกิจด้วยเช่นกัน เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและความปลอดภัยอย่างสูงสุดกับพนักงาน





**3M** Science.  
Applied to Life.™

50<sup>Years</sup>  
3M Thailand

improve every life.  
#50years3Mthailand

# 3M Training Center

## หลักสูตรฝึกอบรม ความปลอดภัยในการทำงาน ในที่อับอากาศ

หลักสูตรฝึกอบรมโดย บริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด  
เหมาะสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในพื้นที่  
อับอากาศ ผู้ที่ผ่านการอบรมจะสามารถใช้ความรู้เพื่อ  
ทำงานในที่อับอากาศ ตามบทบาทหน้าที่อันได้แก่  
ผู้อนุญาต ผู้ควบคุม ผู้ช่วยเหลือ และผู้ปฏิบัติงาน





# KEYS

สำหรับการเขียนโครงการความปลอดภัย  
เพื่อลดอุบัติเหตุและส่งเสริมพฤติกรรม  
การทำงานที่ปลอดภัย

## Step 1

มองภาพรวมโครงการ  
ด้วย 6W 1H

- W1 = WHO (ใครเป็นผู้ดำเนินโครงการ)
- W2 = WHAT (จะทำอะไรบ้าง)
- W3 = WHEN (จะทำเมื่อไร)
- W4 = WHERE (สถานที่ที่ไหน)
- W5 = WHY (จะทำไปทำไม)
- W6 = TO WHOM (ใครได้รับประโยชน์)
- H1 = HOW (ดำเนินการอย่างไร)



## Step 2

### รู้รูปแบบการเขียนโครงการ ผ่าน 10 หัวข้อที่จำเป็น

#### 1. ชื่อโครงการ

(ชัดเจน เข้าใจง่าย)

#### 2. หลักการและเหตุผล

(ข้อมูลต่างๆ เกี่ยวกับสภาพการทำงาน ปัญหา เหตุผลที่จะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ฯลฯ)

#### 3. วัตถุประสงค์ เป้าหมาย

(สิ่งที่ต้องการคืออะไร เพื่ออะไร ตั้งเป้าหมายแบบ SMART GOAL สามารถวัดผลได้)

#### 4. กลุ่มเป้าหมาย

(ผู้ได้รับผลจากโครงการนี้)

#### 5. สถานที่ พื้นที่ดำเนินการ

(ทั้งหมดขององค์กร ตามส่วนงาน ตามแผนก)

#### 6. แผนการดำเนินงาน

(กรอบและทิศทางของงาน วิธีการดำเนินงาน รูปแบบของงาน ขั้นตอนการดำเนินการและระยะเวลาการดำเนินงาน)

#### 7. งบประมาณที่ต้องใช้

(ระบุเป็นตัวเลขที่ชัดเจนสำหรับค่าใช้จ่ายในแต่ละขั้นตอน)

#### 8. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

(สิ่งที่ได้หลังจากดำเนินโครงการไปแล้วสักระยะและเมื่อสิ้นสุดโครงการ)

#### 9. ผู้รับผิดชอบโครงการ หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการ

(ผู้รับผิดชอบหลัก ผู้รับผิดชอบรองและทีมงาน )

#### 10. ผู้อนุมัติโครงการ

(นายจ้าง ฝ่ายบริหาร ลงชื่อรับทราบ และอนุมัติสนับสนุนโครงการ)

## Step 3

### ค้นหาข้อมูลพื้นฐานของสภาพปัญหาและวิเคราะห์ปัญหา

ศึกษาค้นหาข้อมูลพื้นฐานและวิเคราะห์ปัญหา ณ ปัจจุบันที่เกี่ยวข้องกับการเสนอโครงการ รวบรวมข้อมูลและข้อเท็จจริงสำหรับประกอบการเขียนโครงการ (สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ปลอดภัย และการกระทำที่ไม่ปลอดภัย) เพื่อใช้ในการกำหนดแนวทางแก้ปัญหา

## Step 4

### เสนอโครงการเพื่ออนุมัติ

เอกสารโครงการที่เขียนครบถ้วนสำหรับเป็นข้อมูลการพิจารณา และใช้การพูดนำเสนออธิบายโครงการให้เข้าใจง่ายๆ และเห็นภาพ(พูดโน้มน้าวใจใช้เวลาให้น้อย ใช้สื่อยให้คุ้มค่า เตรียมตัวล่วงหน้าเกี่ยวกับโครงการให้พร้อมอธิบายโดยมีการใช้ภาพหรือสื่ออื่นๆ ที่ช่วยให้เข้าใจง่ายและเล่าเรื่องราวจนทุกคนเข้าใจโครงการในทิศทางเดียวกัน)



## Step 5 ดำเนิน โครงการ

### ยี่ดหลัก PDCA

Plan : การวางแผนการดำเนินงาน

Do : การลงมือปฏิบัติ

Check : การตรวจสอบและทบทวนการปฏิบัติ

Act : การดำเนินการแก้ไขปรับปรุง ให้การดำเนินโครงการมีประสิทธิภาพมากขึ้น

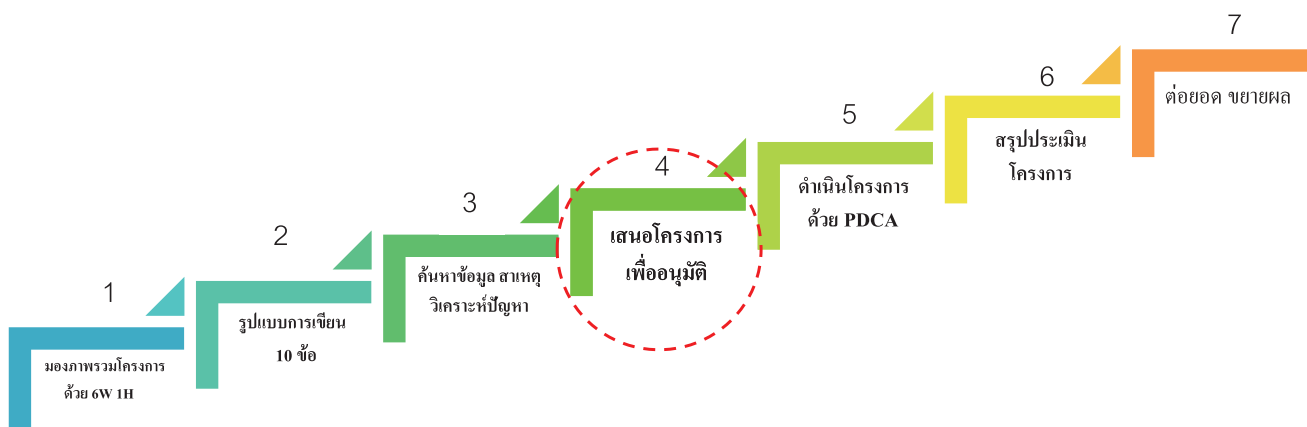
## Step 6 สรุปประเมิน โครงการ

เอกสารหลักฐานที่มีการบันทึกข้อมูลตลอดทั้งโครงการ  
(วิเคราะห์ข้อมูลเชิงสถิติ, ประเมินจุดดี จุดด้อย,  
สรุปงบประมาณและความคุ้มค่าของการทำโครงการ)

## Step 7 ต่อยอด ขยายผล

- โครงการทำแล้ว Success ทำต่อเนื่องต่อไป
  - นำไปปรับให้เข้ากับมาตรฐานความปลอดภัยในการ  
ทำงาน วิธี ขั้นตอน กฎ (Safety Rule) ขององค์กรเพื่อไปสู่การปฏิบัติร่วมกันในรูปแบบต่างๆ ตามความ  
เหมาะสม เช่น แทรกในการปฏิบัติงานเพื่อความปลอดภัย ประจำวัน, ประจำสัปดาห์หรือประจำเดือน  
เป็นต้น เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของทุกคนทุกระดับ ทำซ้ำในสิ่งใหม่ๆ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่เพิ่มเติม  
ให้กับองค์กร
- ผู้เสนอโครงการจำเป็นต้องทำโครงการที่สมเหตุสมผล มีความชัดเจน มีข้อมูลที่น่าเชื่อถือ  
และเป็นผลดี มีประโยชน์ มีผลตอบแทนที่คุ้มค่าหลังจบโครงการ

ทราบภาพรวมทั้ง 7 Keys สำหรับการเขียนโครงการความปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัย  
กันแล้วจุดที่น่าจะเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อของการทำโครงการ น่าจะไปอยู่ที่ช่วงกึ่งกลาง 7 Keys คือ Step 4 การเสนอโครงการเพื่อน



หลายๆ โครงการที่มีการเสนอเพื่อให้มีการอนุมัติจากผู้ที่มีอำนาจ/ฝ่ายบริหาร/เจ้าของกิจการ/นายจ้าง อาจถูกพับเก็บใส่กระเป๋าคำพูดประมาณนี้อยู่บ่อยๆ เช่น “ต้องใช้งบประมาณเยอะ ตอนนี้อาจจะไม่มียก” , “จำเป็นต้องใช้วิธีนี้หรือ มีวิธีอื่นอีกไหม ไปหาวิธีอื่นๆ มาก่อน” , “เวลาทำงานจะไม่พออยู่แล้ว งานก็เร่ง วันหยุดก็เยอะ จะเอาเวลาไหนไปทำโครงการ” , “โครงการที่ผ่านมาเป็นยังงี้ งานนี้จะรอดไหม ทำได้แน่หรือ” เป็นต้น

ปัญหาที่เจอ คือ เสนอโครงการความปลอดภัยไปแล้ว ไม่ได้รับการอนุมัติ แบบนี้คงถึงเวลาแล้ว ที่ต่อจากนี้ ใครที่ต้องเขียนโครงการเพื่อเสนออนุมัติ ต้องกระซอกตัวเอง ลูกขึ้นมาสวมวิญญาณการเป็นเจ้าของโครงการแบบเต็มพลัง ลุยเต็มที่ เทหมดหน้าตัก สวมพลังแบบเดียวกับการเป็นเจ้าของธุรกิจที่ต้องนำเสนอขายงาน เพื่อหาทุนมาต่อยอดความคิด ขยายธุรกิจของตัวเอง ใช้พลังความรู้สึกแบบสู้ไม่ถอยแบบชาว Start up นั่นเอง

การพูดขายงานเพื่อโน้มน้าวใจให้ผู้ฟังเกิดความสนใจและร่วมลงทุนทางธุรกิจ นิยมใช้การ Pitching (พิทชิง) เน้นการให้ข้อมูลสำคัญของธุรกิจ ในเวลาที่ยากัดสำหรับการพูดนำเสนอโครงการเพื่อโน้มน้าวใจให้เกิดความสนใจและอนุมัติโครงการเกี่ยวกับความปลอดภัย สามารถประยุกต์การนำเสนอขายงานแบบ Pitching

## มาปรับใช้เป็น หัวใจ 5 ข้อ สำหรับการพูดนำเสนอโครงการได้ ดังี้

1. **เตรียมความพร้อม** ทำการบ้านเกี่ยวกับโครงการที่จะเสนอเป็นอย่างดี Step 1 - 3 พร้อม ภาพ Step 5 - 7 ชัด ในวันนำเสนอ เน้นโฟกัสไปที่ภาพผลลัพธ์หลังจบการเสนอโครงการ คือ โครงการ “ผ่านการอนุมัติ” และผู้เสนอโครงการ ควรมีผลในใจที่ยอมรับได้ไว้ด้วย หากผลอนุมัติออกมาไม่เงื่อนไขต่อตรง เช่น อนุมัติโครงการแต่ให้มีการแบ่งโครงการเป็นเฟสย่อยๆ เป็นต้น
2. **แต่งกายสุภาพเหมาะสมกับการนำเสนอโครงการ** และพูดนำเสนอด้วยความมั่นใจ น้ำเสียงชัดเจน เสียงดังฟังชัด สร้างและนำเสนอจุดเด่นของโครงการ ด้วยความเป็นธรรมชาติของผู้นำเสนอ ควรสร้างภาพความประทับใจให้ได้ตั้งแต่เริ่มต้น
3. **ให้ความสำคัญกับเรื่องเวลา ใช้เวลาให้น้อย ใช้สอยให้คุ้มค่า** (ประมาณ 10-20 นาที)
  - 3.1 ใช้เวลาในการนำเสนอข้อมูลจาก 7 Keys ใน Step 1 - 3 เพียง 1 ใน 3 ของเวลาทั้งหมด ด้วยประเด็นเบื้องต้นเหล่านี้
    - ใช้ Step 1 เพื่อเปิดการพูดคุยและเล่าเรื่องราวของโครงการ สำหรับให้เห็นภาพรวมที่ชัดเจน ตรงกัน
    - ใช้ Step 3 บอกปัญหา บอกวิธีการแก้ปัญหา ปัญหาที่จะแก้สำคัญอย่างไร และโครงการที่นำเสนอมีความแตกต่างและมีประโยชน์อย่างไร
    - ใช้ Step 2 บอกแผนงาน ภาพสำเร็จ สิ่งที่จะได้เมื่อจบโครงการ

### ห้ามลืม!!! เรื่องนี้ต้องพูด

ต้องอธิบายเรื่องงบประมาณทั้งหมดที่ต้องใช้ในโครงการให้สมเหตุสมผล ใช้งบประมาณไปทำอะไร ใช้ในส่วนไหนเท่าไร อย่างไร และปิดจบเรื่องงบประมาณกับความคุ้มค่าที่จะได้กลับคืนมาเมื่อปิดจบโครงการ งบประมาณที่ทำโครงการได้แปรเปลี่ยนเป็นการการเติบโตให้กับองค์กรอย่างไรบ้าง



### 3.2 ใช้เวลา 2 ใน 3 ที่เหลือ ในการพูดคุย ถาม-ตอบข้อสงสัย

- ตอบคำถามที่ละคำถามจนครบทุกคำถาม ตอบให้สั้น กระชับ ตรงประเด็น

### 4. สร้างการเชื่อมโยงกับผู้ฟัง/ผู้อนุมัติโครงการ

#### 4.1 ตรวจสอบความรู้ความเข้าใจเดิมของผู้ฟัง เพื่อให้การตีความของผู้ฟังตรงกับสิ่งที่ต้องการสื่อสาร

- ผู้ฟังมีความรู้เรื่องไหนบ้าง และเคยผ่านประสบการณ์ใดมาบ้าง (ถ้าไม่มีพื้นความรู้เกี่ยวกับสิ่งที่จะฟัง ควรช่วยปูพื้นความรู้เบื้องต้นให้ก่อน หากมีพื้นความรู้แล้ว ไม่ต้องพูดเยอะ เจ็บคอ ข้ามประเด็นนี้ไปเลย)



#### 4.2 ย้ำสิ่งที่ผู้ฟังจะได้รับจากโครงการนี้

- ผลตอบกลับที่คุ้มค่าที่ได้คืนมาหลังจากเริ่มดำเนินโครงการไปสักระยะและเมื่อสิ้นสุดโครงการ

#### 4.3 สร้างอารมณ์ร่วมของผู้ฟังกับโครงการที่นำเสนอ

- สร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม ผ่านการนำเสนอด้วยภาพ คำพูดหรือสื่ออื่นๆ ที่ช่วยให้เข้าถึงประสาทสัมผัสทั้ง 5 (ตา, หู, จมูก, ลิ้น และการสัมผัสด้วยกาย) ของผู้ฟัง

#### 5. สรุปและยืนยันผลการพูดคุยเกี่ยวกับการเสนอโครงการ โครงการผ่านการอนุมัติก็ลุยต่อ ใช้ Step 5 - 7 ตามลำดับต่อไป

ขอให้ทุกๆ คนสนุกไปกับการเขียนโครงการความปลอดภัย ด้วย 7 Keys สำหรับการเขียนโครงการความปลอดภัยเพื่อลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยและใช้หัวใจ 5 ข้อ สำหรับการพูดนำเสนอโครงการ เพื่อโน้มน้าวใจให้เกิดความสนใจและอนุมัติโครงการกันนะคะ....

ฮั่นแน่!!! นำเสนอก็คือโครงการก็ผ่านหมด อนุมัติหมดทุกโครงการกันเลยนะ

ดีใจด้วยจริงๆ ค่ะ จะได้มีโครงการดีๆ มาช่วยลดอุบัติเหตุและส่งเสริมพฤติกรรมการทำงานที่ปลอดภัยกันเยอะๆ ทุกคนจะได้ปลอดภัย



ด้วยรักและห่วงใย

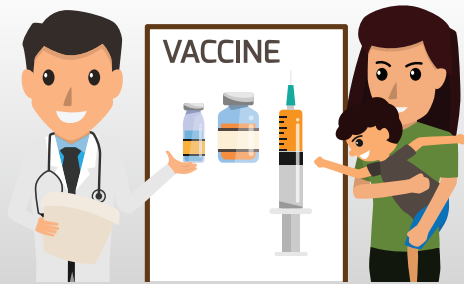
จากใจผู้เขียน...ได้xonซ์\_สุชาดา อวยจินดา

วิทยาการความปลอดภัยในการทำงาน (หลักสูตรจิตสำนึกความปลอดภัย, หลักสูตรพฤติกรรมความปลอดภัย)

# โรคพิษสุนัขบ้า

RABIES,  
HYDROPHOBIA

โดย พว พนมกรณ์ แสงอรุณ (ครูเสือ)

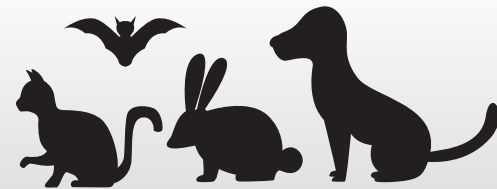


## โรคพิษสุนัขบ้าคืออะไร

โรคพิษสุนัขบ้าหรือโรคกลัวน้ำเป็นโรคติดเชื้อในระบบประสาทจากสัตว์สู่คน มีอันตรายร้ายแรงถึงชีวิต ผู้ที่เป็นโรคพิษสุนัขบ้าจะเสียชีวิตเกือบทุกราย เนื่องจากปัจจุบันยังไม่มียาที่ใช้ในการรักษา แต่ทั้งนี้โรคพิษสุนัขบ้าเป็นโรคที่สามารถป้องกันได้โดยการฉีดวัคซีน

## คนติดโรคพิษสุนัขบ้าจากสัตว์ชนิดใดบ้าง

โรคพิษสุนัขบ้าพบได้ในสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมหลายชนิด เช่น แมว ค้างคาว วัว ลิง ชะนี กระรอก กระต่าย รวมถึงหนู เป็นต้น แต่พบว่าสุนัขและแมวเป็นสัตว์ที่นำโรคพิษสุนัขบ้ามาสู่คนได้บ่อยที่สุด โรคพิษสุนัขบ้าติดต่อโดยการสัมผัสกับน้ำลายจากการถูกกัด ข่วนหรือเลียบริเวณที่มีบาดแผลรอยถลอกหรือรอยขีดข่วนบาดแผล หรือถูกเลียบริเวณเยื่อตา หรือปาก เป็นต้น นอกจากนี้ การชำแหละซากสัตว์หรือรับประทานผลิตภัณฑ์ดิบจากสัตว์ที่เป็นโรคพิษสุนัขบ้าก็สามารถติดโรคได้



## อาการของโรคพิษสุนัขบ้าในคนเป็นอย่างไร

หลังได้รับเชื้อโรคพิษสุนัขบ้าผู้ป่วยจะแสดงอาการป่วยโดยเฉลี่ยประมาณ 3 สัปดาห์ ถึง 3 เดือน ในบางรายอาจใช้เวลานานหลายปีกกว่าจะมีอาการก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นกับตำแหน่งที่ถูกกัด ขนาด จำนวนและความลึกของบาดแผลรวมถึงภูมิคุ้มกันของคนที่ถูกสัตว์กัด อาการของโรคพิษสุนัขบ้าแบ่งเป็น 3 ระยะ ดังนี้



1. **ระยะเริ่มต้น** ผู้ป่วยจะมีอาการที่ไม่เฉพาะเจาะจง เช่น ไข้ เจ็บคอ ปวดศีรษะ เบื่ออาหาร ปวดเมื่อยตามตัว หนาวสั่น คลื่นไส้ อาเจียน กระวนกระวายนอนไม่หลับ ในบางรายอาจมีอาการเจ็บ เสียแว่ปลื้มคล้ายเข็มทิ่ม หรือคันอย่างมากบริเวณที่ถูกกัด ซึ่งเป็นลักษณะที่จำเพาะของโรคระยะนี้มีเวลาประมาณ 2-10 วัน
2. **ระยะที่มีอาการทางสมอง** ผู้ป่วยจะมีอาการสับสน วุ่นวาย กระสับกระส่าย อยู่ไม่นิ่ง กลืนลำบาก รวมถึงกลืนน้ำ อาการจะมากขึ้น หากมีเสียงดัง หรือถูกสัมผัสเนื้อตัว จากนั้นผู้ป่วยอาจมีอาการชักและเป็นอัมพาต ระยะนี้มีอาการประมาณ 2-7 วัน
3. **ระยะท้าย** ผู้ป่วยอาจมีภาวะหายใจล้มเหลว หัวใจหยุดเต้น โคม่า และเสียชีวิตในเวลาอันสั้น

## ควรปฏิบัติอย่างไรเมื่อถูกสัตว์กัด

1. รีบล้างแผลให้เร็วที่สุดด้วยน้ำสบู่และน้ำสะอาดหลาย ๆ ครั้ง นานอย่างน้อย 15 นาที ล้างทุกแผล และล้างให้ลึกถึงก้นแผล แล้วเช็ดแผลให้แห้ง ใส่ยาฆ่าเชื้อบริเวณแผล เช่น ยาโพวิโดนไอโอดีน เป็นต้น
2. จดจำลักษณะและสังเกตอาการสัตว์ที่กัด รวมทั้งสีขาของ เพื่อสอบถามประวัติการฉีดวัคซีน ป้องกันพิษสุนัขบ้าและสังเกตอาการสัตว์ที่กัดเป็นเวลา 10 วัน ถ้าสบายดีไม่น่าเป็นโรคพิษสุนัขบ้า แต่ถ้าสุนัขตายให้นำซากมาตรวจ
3. ไปพบแพทย์ทันทีพร้อมนำสมุดวัคซีนหรือประวัติการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าและบาดทะยักไปด้วย เพื่อรับการป้องกันรักษาที่ถูกต้อง ถ้ามีความเสี่ยงต่อโรคพิษสุนัขบ้า เช่น ถูกกัดหรือข่วน แพทย์จะพิจารณาฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า รวมถึงวัคซีนป้องกันบาดทะยักและยาฆ่าเชื้อ นอกจากนี้ในกรณีที่ มีโอกาสติดโรคพิษสุนัขบ้าสูง แพทย์อาจพิจารณาให้อิมมูโนโกลบูลินซึ่งมีภูมิต้านทานโรคพิษสุนัขบ้าร่วมด้วย โดยวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าจะฉีดประมาณ 3-5 ครั้ง เป็นวัคซีนมีความปลอดภัยสูงสามารถฉีดได้ทุกวัย รวมทั้ง ในเด็กและสตรีมีครรภ์ วัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้ามีประสิทธิภาพสูงหากไปรับการฉีดตามแพทย์นัดทุกครั้ง



## จะป้องกันพิษสุนัขบ้าได้อย่างไร

เนื่องจากโรคพิษสุนัขบ้าเป็นโรคที่ไม่มียาที่ใช้ในการรักษา และถ้าติดเชื้อจะเสียชีวิตเกือบทุกราย ดังนั้นการป้องกันไม่ให้เกิดโรคจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง โดยมีแนวทางในการป้องกันดังนี้

1. **ควบคุมไม่ให้เป็นโรคพิษสุนัขบ้า**
  - พาสัตว์เลี้ยงไปฉีดวัคซีนป้องกันพิษสุนัขบ้าตามกำหนด และฉีดซ้ำทุกปี
  - ไม่ปล่อยสัตว์เลี้ยงไปในที่สาธารณะ ทุกครั้งที่จะนำสุนัขออกนอกบ้านควรอยู่ในสายจูง
  - ไม่นำสัตว์ป่ามาเลี้ยง
2. หลีกเลี่ยงไม่ให้ถูกสัตว์กัด โดยไม่เหย่หรือรังแกให้สัตว์โมโห รวมทั้งไม่ยุ่งหรือเข้าใกล้สัตว์ที่ไม่รู้จักหรือไม่มีเจ้าของ
3. ถ้าถูกสัตว์กัดแล้ว ควรปฏิบัติตามคำแนะนำข้างต้น
4. พิจารณาการฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแบบป้องกันล่วงหน้าในผู้ที่มีความเสี่ยงสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ประกอบการอาชีพที่มีความเสี่ยงในการสัมผัสโรคพิษสุนัขบ้า ได้แก่ สัตวแพทย์ ผู้ที่มีอาชีพเลี้ยงและขายสัตว์ เป็นต้น ผู้ที่อยู่ในพื้นที่ทางไกลที่มีการระบาดของโรคพิษสุนัขบ้า ซึ่งอาจทำให้การเข้าถึงวัคซีน การตรวจทางน้ำเหลือง รวมถึงการมารับวัคซีนกระตุ้นตามนัดทำได้ยากลำบาก หรืออาศัยอยู่บนพื้นที่ที่มีแหล่งรังของโรคพิษสุนัขบ้าในสัตว์ป่า รวมถึงเด็กที่เลี้ยงสุนัขและแมว เป็นต้น ควรปรึกษาแพทย์เพื่อรับวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้าแบบป้องกันล่วงหน้า และเมื่อถูกสัตว์กัดจะต้องฉีดวัคซีนกระตุ้นซ้ำอีก 1-2 ครั้ง



## หยุดเสี่ยง ด้วยคาถา 5ย. ป้องกันพิษสุนัขบ้า

- ① อย่าเหย่ ไล่สุนัขโมโห
- ② อย่าเหยียบสุนัขให้ตกใจ
- ③ อย่าแยกสัตว์ที่กัดกันด้วยมือเปล่า
- ④ อย่าหยิบแย่งจานอาหาร
- ⑤ อย่ายุ่งสุนัขที่ไม่ได้เลี้ยง



บริษัท กอล์ฟเท็กซ์ จำกัด  
GLOVETEX COMPANY LIMITED  
www.glovetex.com



"High Quality Gloves For Your Business"  
"ถุงมือรวมถุงมือคุณภาพทุกชนิด"

บริษัท กอล์ฟเท็กซ์ จำกัด เป็นบริษัทชั้นนำของประเทศในการผลิตถุงมือ และอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคลที่มีความทันสมัยและมีคุณภาพอันดับหนึ่ง บริษัทให้ความสำคัญกับทุกความต้องการที่แตกต่างกันของลูกค้า จึงมุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์อย่างสม่ำเสมอเพื่อตอบสนองความพึงพอใจ และมอบบริการที่ดีที่สุด

บริษัทเป็นผู้คิดค้นเทคโนโลยี MICROTEX™ FIBER ภายใต้ BRAND MICROTEX™ ซึ่งผ่านการทดสอบคุณภาพกับสถาบัน SGS และจดทะเบียนเครื่องหมายการค้ากับกรมทรัพย์สินทางปัญญาเมื่อ 7 มีนาคม 2545



ถุงมือฉีกเคฟล่า

เป็นหนึ่งในบริษัทในประเทศไทย ที่ได้รับการรับรองจาก DUPONT™ ในการนำเส้นด้าย KEVLAR™ มาผลิตเป็นถุงมือกันบาด



www.glovetex.com

ผู้ผลิตถุงมือคุณภาพสูงรายใหญ่ในประเทศไทย

MICROTEX™ Paragon™ Lifestyle™ TOWA® KEVLAR®

บริษัท กอล์ฟเท็กซ์ จำกัด

11 ม.5 ซ.คลองมะเดื่อ 17 ถ.เศรษฐิกิจ ต.ดอนไก่อี อ.กระทุ่มแบน จ.สมุทรสาคร 74110

TEL: 034-878762-3 FAX: 034-878764 E-mail: sales@glovetex.com Call Center: 083-989-7512





# 10 อันตราย จากไฟฟ้า หน้าฝน (Electrical Shock)

ที่มา : [www.siphphospital.com](http://www.siphphospital.com)

ปัญหาที่มักพบเจอบ่อยๆ ในช่วงหน้าฝน มีทั้งเรื่องของสุขภาพ อุบัติเหตุต่างๆ อาทิ จากการเดินทาง การพลัดตกหกล้ม หรือถูกสัตว์ที่มีพิษกัดต่อย และโดยเฉพาะเรื่องใกล้ตัว อย่าง “ไฟฟ้า” ที่เราทราบกันดีว่า ไฟฟ้ามีทั้งคุณและโทษ แต่มีหลายเหตุการณ์ที่ไม่น่าเกิดขึ้น และนำมาซึ่งความสูญเสียบุคคลอันเป็นที่รักไปเพราะอันตรายจากไฟฟ้า

## อะไรคือ “ลื่อนำไฟฟ้า” หรือ “ฉนวนไฟฟ้า”

**ลื่อนำไฟฟ้า** คือ สิ่งที่เป็นทางเดินของไฟฟ้า เช่น เส้นลวด สายไฟ วัสดุที่เป็นโลหะ รวมไปถึงผิวหนังของคนเรา โดยเฉพาะในภาวะที่เปียกชื้นถือเป็นลื่อนำไฟฟ้าได้ดีทีเดียว

**ฉนวนไฟฟ้า** คือ วัสดุ หรือวัตถุสิ่งของที่ไฟฟ้าไม่สามารถไหลผ่านได้ มักจะเป็นวัสดุแห้ง เช่น แผ่นยาง แผ่นไม้ พลาสติก ผ้า ฯลฯ

## อุบัติเหตุที่เกิดจากไฟฟ้า

อุบัติเหตุจากไฟฟ้าที่พบบ่อย เกิดจากอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีไฟรั่ว และบริเวณนั้นมีน้ำท่วมขัง ทำให้มีการลัดวงจรไฟฟ้าเกิดขึ้น นอกจากนี้อาจเกิดจากฟ้าร้อง ฟ้าผ่า ซึ่งเป็นอุบัติเหตุที่รุนแรงที่สุด การถูกฟ้าผ่า กระแสไฟฟ้าจะทำอันตรายต่อการทำงานของหัวใจและสมอง ทำให้คลื่นหัวใจเต้นผิดปกติ เกิดหัวใจวายเฉียบพลันได้ ซึ่งพบได้ไม่บ่อย

ในกรณีนี้เมื่อเทียบกับผู้ถูกไฟฟ้าดูด ไฟฟ้าช็อต แม้อุปกรณ์เครื่องใช้ในบ้านจะมีกระแสไฟฟ้า 220 โวลต์ ซึ่งถือเป็นไฟฟ้าแรงต่ำ แต่ถ้าผู้นั้นถูกไฟฟ้าดูดหรือช็อตเป็นเวลานาน อาจทำให้ขาดเลือดรุนแรงจนถึงกับสูญเสียอวัยวะหรือกลายเป็นผู้พิการในที่สุด หรือเสียชีวิตได้

## การปฐมพยาบาลเบื้องต้นเมื่อได้รับอันตรายจากไฟฟ้า

1. ต้องเคลื่อนย้ายผู้ป่วยออกจากบริเวณที่ถูกไฟดูด ไฟช็อตให้เร็วที่สุด และที่สำคัญที่สุดคือ ต้องป้องกันอันตรายไฟฟ้าดูดจากผู้ที่จะเข้าไปช่วยเหลือด้วย ซึ่งบ่อยครั้งพบว่าผู้ที่เข้าไปช่วยเหลือกลับไม่ได้ระวังตรงจุดนี้จนถูกกระแสไฟฟ้าดูดเสียชีวิตไปด้วย เมื่อพบแหล่งไฟฟ้ารั่ว ควรพยายามหาทางตัดวงจรไฟฟ้าเสียก่อน ซึ่งส่วนใหญ่มักลืมหักปลั๊กไฟที่ปลั๊กวงจร

สำหรับผู้ที่ถูกไฟฟ้าแรงสูงดูด และมีสายไฟพาดผ่านตัว ต้องหาวัสดุที่เป็นฉนวนไม่นำกระแสไฟฟ้า เช่น ไม้หรือผ้า เพื่อใช้นำสายไฟนั้นให้พ้นจากตัวผู้ป่วยก่อนที่จะเข้าไปช่วยเหลือ ไม่ควรใช้มือเปล่า หรือส่วนของร่างกายที่ไม่มีฉนวนหุ้มจับต้องกับตัวผู้ป่วยหรือสายไฟ

นอกจากนี้ต้องพยายามตรวจดูให้ละเอียดว่าผู้ป่วยที่ถูกไฟดูดมีบาดแผลอื่นๆ ร่วมด้วยหรือไม่ เช่น อาจพลัดตกจากที่สูง มีบาดเจ็บที่ศีรษะ หรือกระดูกส่วนต่างๆ หัก เช่น กระดูกคอ กระดูกแขนขา หรือกระดูกสันหลัง เพราะหากไม่ระมัดระวังในจุดนี้และทำไม่ถูกต้องในการเคลื่อนย้ายผู้ป่วยออกจากที่เกิดเหตุ อาจทำให้เกิดพิการ หรืออัมพาตตามมาได้

2. ตรวจดูว่าหัวใจยังเต้นอยู่หรือไม่ เพราะกระแสไฟฟ้าแรงสูงที่ไหลผ่านหัวใจ อาจทำให้คลื่นหัวใจหยุดเต้นได้ โดยใช้นิ้วมือคลำดูจากการเต้นของชีพจรบริเวณคอ ถ้าหัวใจหยุดเต้น ต้องทำการนวดหัวใจไปพร้อมๆ กับการผายปอด

3. หลังจากช่วยเหลือผู้ป่วยออกมาได้แล้วให้รีบนำส่งโรงพยาบาลโดยเร็วที่สุด



## ข้อห้ามที่ไม่ควรทำเมื่อช่วยเหลือผู้ที่ได้รับอันตรายจากไฟฟ้า

- ห้ามเข้าไปช่วยเหลือผู้ถูกไฟฟ้าช็อต จนกว่าจะแน่ใจได้ว่าผู้บาดเจ็บมิได้สัมผัสกับสายไฟฟ้าหรือตัวนำไฟฟ้าใดๆ ถ้าจำเป็นต้องหาวัสดุที่เป็นฉนวนไม่นำกระแสไฟฟ้า เช่น ไม้หรือผ้ามาเชี่ยสายไฟออกจากผู้บาดเจ็บก่อน
- ถ้าผิวหนังผู้ที่จะช่วยนั้นเปียกชื้น ห้ามเข้าไปช่วยเหลือเพราะอาจเป็นตัวนำกระแสไฟฟ้าและถูกไฟฟ้าดูดได้
- ถ้าไม่แน่ใจว่าจะปลอดภัยหรือไม่ในการเข้าไปช่วยเหลือ เนื่องจากไม่มีความรู้ในการตัดกระแสวงจรไฟฟ้าหรือวิธีการช่วยเหลือที่ถูกต้อง ให้รีบตามคนมาช่วย

## การป้องกันอันตรายจากไฟฟ้าดูด

- หมั่นตรวจเช็คอุปกรณ์และสายไฟอยู่เสมอ และควรซ่อมแซมส่วนที่ชำรุดให้เรียบร้อย
- บริเวณที่วางสายไฟ ไม่ควรวางสิ่งของที่มีน้ำหนักมากทับลงไป และวางให้พ้นทางเดิน
- ระมัดระวังไม่ให้เครื่องใช้ไฟฟ้าเปียกน้ำ
- ห้ามซ่อมเครื่องใช้ไฟฟ้าเองโดยที่ไม่มีความรู้
- ไม่ควรใช้ไฟฟ้าหลายอย่างกับปลั๊กไฟตัวเดียว
- ต่อสายดินเพื่อให้กระแสไฟลงดินเมื่อเกิดไฟฟ้ารั่ว
- ติดตั้งเครื่องตัดไฟฟ้าลัดวงจรภายในบ้าน เพื่อความปลอดภัยและเป็นการป้องกันที่ดี





# SAFETY ASEAN



รศ.ดร.พวพรรณ สกุลคุ  
สาขาอนามัยสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย  
และความปลอดภัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จากเนื้อหาที่เข้มข้นในฉบับที่ 8 ครั้งที่แล้วในด้าน Safety Asean ในวันนี้  
จะมาขอพูดถึงการฝึกกำลัง ASEAN-OSHNET ร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูล  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย

ภายใต้กรอบธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ได้กำหนดหลักการว่า คนทำงานทุกคนควรได้รับการคุ้มครอง  
ป้องกันมิให้เกิดการเจ็บป่วย โรคและการบาดเจ็บจากการทำงาน โดย ILO ได้ประมาณ  
การว่า ความสูญเสียจากการประสบอันตรายจากการทำงานในแต่ละปีของแต่ละประเทศ  
คิดเป็นมูลค่าประมาณร้อยละ 4 ของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ขณะที่นายจ้าง  
ต้องเสียค่าใช้จ่ายจำนวนมากในเรื่องต่างๆ ที่มีสาเหตุมาจากการบาดเจ็บและโรค  
จากการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สามารถป้องกันได้ด้วยการดำเนินการในเชิงการป้องกันที่ดี  
การจัดทำรายงานข้อมูล และการตรวจสอบ ซึ่งมาตรฐานแรงงานของ ILO เกี่ยวกับ  
ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยได้กำหนดให้มีเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับภาครัฐ นายจ้าง  
และลูกจ้าง เพื่อสนับสนุนการดำเนินการให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานในปี ค.ศ. 2003  
(พ.ศ. 2546) ILO ได้ประกาศรับรองยุทธศาสตร์โลกด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย  
ที่รวมถึงการแนะนำวัฒนธรรมในเชิงป้องกัน การส่งเสริมและการพัฒนาตราสาร  
ที่เกี่ยวข้องและการสนับสนุนเชิงเทคนิควิชาการ

ผู้แทนจากประเทศสมาชิกเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัย  
ของอาเซียน (ASEAN Occupational Safety and Health Network; ASEAN-OSHNET)  
จำนวน 9 ประเทศ ได้แก่ ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐอินโดนีเซีย สาธารณรัฐ  
ประชาธิปไตยประชาชนลาว สหพันธรัฐมาเลเซีย สหภาพเมียนมา สาธารณรัฐ  
ฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และประเทศไทย  
รวมทั้งผู้แทนจาก ILO, KOSHA และกระทรวงกำลังแรงงานสิงคโปร์ โดยเกิดขึ้นจากมติ  
ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเครือข่ายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของอาเซียน  
(ASEAN-OSHNET Coordinating Board Meeting; CBM) ครั้งที่ 16 ให้ประเทศไทย  
เป็นเจ้าภาพจัดขึ้นตามวาระในฐานะผู้รับผิดชอบประสานงานด้านข้อมูลสารสนเทศ  
โดยเป็นกิจกรรมหนึ่งภายใต้แผนปฏิบัติการของเครือข่ายฯ ปี 2559 – 2563  
เพื่อยกระดับการดำเนินงาน ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของภูมิภาคอาเซียน

ทั้งนี้เครือข่าย ASEAN-OSHNET ได้มีแนวคิดริเริ่มในการพัฒนาระบบข้อมูลตัวชี้วัดการดำเนินงานเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการรวบรวมวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศสมาชิกอาเซียนระบบข้อมูลตัวชี้วัดดังกล่าวได้มีการพัฒนาขึ้นโดยอ้างอิง ตามองค์ประกอบหลักภายใต้อนุสัญญา ILO ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. 2006 ปัจจุบันประเทศสมาชิกอาเซียนกึ่งหนึ่งได้ให้สัตยาบันเรียบร้อยแล้ว

ระบบฐานข้อมูลตัวชี้วัดที่ได้พัฒนาขึ้นมาประกอบด้วยหัวข้อคือ นโยบายและกลยุทธ์ด้านความปลอดภัยฯ ของแต่ละประเทศ แผนงาน/โครงการของแต่ละประเทศ ระบบด้านความปลอดภัยฯ ของแต่ละประเทศ สถิติอุบัติเหตุจากการทำงานของแต่ละประเทศ โรคเนื่องจากการทำงานของแต่ละประเทศ และมาตรฐานด้านความปลอดภัยฯ ของแต่ละประเทศ จากการประชุมครั้งนี้จะส่งผลให้ภูมิภาคอาเซียนจะมีระบบฐานข้อมูลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ ที่น่าเชื่อถือ มีการจัดเก็บและรายงานข้อมูลฯ อย่างถูกต้อง มีการประสานความร่วมมือระหว่างประเทศสมาชิกในการดำเนินงาน รวมทั้งแก้ไขปัญหาและลดช่องว่างของการดำเนินงานระหว่างประเทศสมาชิก เพื่อนำไปสู่การยกระดับงานด้านความปลอดภัยและ อาชีวอนามัยของอาเซียนในภาพรวม ตลอดจนช่วยเสริมสร้างรากฐานของการพัฒนาวัฒนธรรมป้องกันด้านความปลอดภัยฯ ต่อไป



ณ ปัจจุบัน โดยอยู่ระหว่างการจัดทำระเบียบวาระแห่งชาติ ระยะที่ 2 (2560-2564) เสนอรัฐบาลเพื่อประกาศใช้ต่อไป ในระบบการดำเนินงานระดับชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

• **มี พ.ร.บ.ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554** เป็นกฎหมายเฉพาะด้านความปลอดภัยฯ และมีการพัฒนากฎหมายลำดับรองที่ครอบคลุมประเด็นด้านต่างๆ อีกเป็นจำนวนหลายฉบับ มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบคือ สำนักความปลอดภัยแรงงาน ซึ่งอยู่ระหว่างการผลักดันยกระดับเป็นหน่วยงานระดับกรม

• **มีพนักงานตรวจความปลอดภัย** เป็นบุคลากรที่มีหน้าที่ดูแลตรวจสอบ บังคับใช้กฎหมายและมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน รับผิดชอบในการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของสถานประกอบการ ซึ่งมีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งขึ้นตามกฎหมาย

• **มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน** เป็นคณะกรรมการไตรภาคีระดับชาติ

• **มีคณะกรรมการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นคณะกรรมการระดับชาติ** แผนงาน/โครงการระดับชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ประเมินแผนฉบับแรก

• **มีแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2559** ขณะนี้อยู่ระหว่างการยกร่างแผนแม่บทฯ แห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2560-2565)



มีการดำเนินโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ตามยุทธศาสตร์ภายใต้แผนแม่บทแห่งชาติ รายงานข้อมูลด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระดับชาติ มีข้อมูลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ โดยได้มีการจัดทำรายงานสถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทย ทั้งเป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพื่อเผยแพร่

สำนักความปลอดภัยแรงงานได้รับการแต่งตั้งจาก ILO ให้เป็นศูนย์ข้อมูลระดับชาติด้าน ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ILO of CIs National Center) ของประเทศไทย และได้ร่วมโครงการต่างๆ เช่น การพัฒนาระบบฐานข้อมูลทางวิชาการ/มาตรฐานด้านความปลอดภัย” (LEGOSH) เป็นต้น



## แนวทางการปฏิบัติตามบทบัญญัติของอนุสัญญาฉบับที่ 187

1. รัฐบาลต้องดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอน เพื่อส่งเสริมให้มีการคุ้มครองดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างต่อเนื่องและมีความคืบหน้า ซึ่งการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนนั้นมีอยู่ 3 ระดับ คือ

1.1 การกำหนดนโยบายแห่งชาติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รัฐบาลต้องกำหนดนโยบายแห่งชาติฯ เพื่อเป็นกรอบระยะยาวในการทำงานและกำหนดทิศทางให้หน่วยงานต่างๆ ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยฯ ได้นำไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมโดยไม่เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานโดยซ้ำซ้อนกัน ทั้งนี้ นโยบายแห่งชาติฉบับดังกล่าว ต้องจัดทำขึ้นตามหลักการของมาตรา 4 แห่งอนุสัญญาฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

1.2 การพัฒนาระบบการดำเนินงานแห่งชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยประกอบด้วย

- (ก) กฎหมายและข้อบังคับด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
- (ข) หน่วยงานหรือคณะบุคคลที่มีอำนาจตามกฎหมาย (หนึ่งหรือหลายหน่วยงาน/คณะบุคคล เพื่อรับผิดชอบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย)
- (ค) กลไกที่ทำให้เกิดการปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับภายในประเทศ ระบบการตรวจความปลอดภัยฯ และ

(ง) การส่งเสริมความร่วมมือระหว่างฝ่ายจัดการ ลูกจ้าง และผู้แทนลูกจ้างในระดับสถานประกอบการ เพื่อให้เกิดมาตรการเชิงป้องกันในสถานที่ทำงาน

1.3 การวางแผนงานแห่งชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย รัฐบาลต้องมีการ กำหนดแผนงาน

แห่งชาติด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ซึ่งบอกได้ถึงเป้าประสงค์ กรอบเวลา และลำดับความสำคัญของการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ ทั้งนี้ รัฐบาลหรือหน่วยงานบริหารประเทศต้องให้การรับรองแผนงานแห่งชาติ และให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามแผนงานดังกล่าว แผนงานแห่งชาติ ต้อง

(ก) ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมเชิงป้องกันด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (หมายถึง วัฒนธรรมซึ่งเคารพต่อสิทธิทุกระดับในเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีต่อสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งรัฐบาล นายจ้าง และลูกจ้างต่างมีส่วนร่วมในสร้างเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ระบบการกำหนดสิทธิ ความรับผิดชอบ และหน้าที่ และหมายถึง วัฒนธรรมซึ่งกำหนดให้หลักการแห่งการป้องกันมีลำดับความสำคัญสูงสุด)

(ข) มีส่วนช่วยคุ้มครองคนงาน โดยการขจัดหรือลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานให้น้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถปฏิบัติได้ตามเหตุผลสมควร ตามกฎหมาย และตามแนวปฏิบัติภายในประเทศ

(ค) ได้รับการจัดทำและทบทวน โดยอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านความปลอดภัยฯ และระบบความปลอดภัยฯภายในประเทศ

(ง) มีวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดความคืบหน้า และ

(จ) เชื่อมโยงในเชิงสนับสนุนกับแผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องภายในประเทศ

2. รัฐบาลต้องพิจารณาดำเนินมาตรการต่างๆ เพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบันอนุสัญญาเกี่ยวกับความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฉบับอื่นๆ ของ ILO

3. ในการดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนทั้ง 3 ระดับ และการดำเนินมาตรการเพื่อส่งเสริมการให้สัตยาบันอนุสัญญาเกี่ยวกับความปลอดภัยฯ



## ความจำเป็นในการให้สัตยาบันอนุสัญญา ฉบับที่ 187

1. ประเทศไทยเป็นประเทศสมาชิกขององค์การแรงงานระหว่างประเทศตั้งแต่มีการก่อตั้งขึ้น ทำให้ประเทศไทยมีพันธกรณีระหว่างประเทศที่ต้องมีการดูแลคุ้มครองแรงงานเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ ซึ่งรวมถึงมาตรฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย อย่างไรก็ตามขณะนี้ประเทศไทยยังมิได้มีการให้สัตยาบันอนุสัญญาหลักในเรื่องดังกล่าว

2. การให้สัตยาบันเป็นการยกระดับการดำเนินงานเกี่ยวกับมาตรฐานแรงงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยให้สอดคล้อง/เทียบเคียงกับหลักการดำเนินงานระหว่างประเทศ อีกทั้งเป็นการแสดงให้เห็นนานาชาติเห็นถึงภาพลักษณ์ของประเทศที่ให้ความสำคัญของการดำเนินงานในเรื่องดังกล่าวตลอดจนเป็นการสร้างข้อผูกพันของภาครัฐที่จะส่งเสริม



พัฒนาการดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทั้งในเชิงการบริหารจัดการ การนำลงสู่การปฏิบัติ และการประเมินผล

3. เป็นการวางรากฐานในการพัฒนานโยบาย ยุทธศาสตร์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของประเทศให้บรรลุผลและมีความยั่งยืน เพื่อนำไปสู่การลดการประสพอันตรายจากการทำงาน รวมถึงลดความสูญเสีย ทั้งทางตรงและทางอ้อม อันนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยรวมของผู้ใช้แรงงาน

4. เป็นการส่งเสริมการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และพัฒนาเครือข่าย การทำงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ เพื่อให้การดำเนินงานในเรื่องดังกล่าว มีความครอบคลุมและไม่เกิดความซ้ำซ้อน



## ประเทศไทยยับยั้งคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ รับรองปฏิญญาอาเซียน

กระทรวงแรงงาน เดินหน้านโยบายคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ มีลุ่มแปลภาษาตามสัญชาติ ตรวจสอบแรงงาน ในสถานประกอบการ ส่งเสริมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สู่เป้าหมายการรับรองปฏิญญาอาเซียน ก่อนเปิดเวที รับฟังความเห็นประชาชนในอาเซียนให้ข้อเสนอแนะการดำเนินการภาครัฐต่อการจัดการแรงงานต่างด้าว ครั้งที่ 8 ณ ประเทศมาเลเซีย ด้าน “ผู้แทน ILO” ชื่นชมรัฐบาลไทยและประเทศสมาชิกได้ทบทวนความร่วมมือระดับพหุภาคี และทวิภาคี สร้างความเป็นธรรมแก่แรงงานอพยพ เกิดประโยชน์กับทุกภาคส่วน

สำหรับการประชุม 8th ASEAN Forum on Migrant Labour ณ โรงแรม VIE กรุงเทพฯ ในประเด็นเสวนา อาเซียนเรื่องแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงานได้ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการและการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว มาโดยตลอด โดยได้ดำเนินนโยบายให้การคุ้มครองและดูแลสิทธิของแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทยให้ได้รับ สิทธิที่เท่าเทียมกับแรงงานไทย

กระทรวงแรงงานได้ขยายการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ และผู้ติดตามที่ยังไม่ผ่านกระบวนการพิสูจน์สัญชาติออกไปเป็นเวลาอีก 1 ปี โดยผ่านศูนย์บริการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าวแบบเบ็ดเสร็จ (One Stop Service) ในทุกจังหวัด เพื่อจัดทำทะเบียนประวัติ ออกบัตรประจำตัว ตรวจสุขภาพ และออกใบอนุญาตทำงานชั่วคราวในระหว่างที่รอการพิสูจน์สัญชาติและได้ดำเนินการขยายเวลาการจดทะเบียนแรงงานประมง ณ ศูนย์ประสานงานแรงงานประมง ในจังหวัดชายทะเล 22 จังหวัด มีการออกกฎกระทรวงคุ้มครองแรงงานในงานประมงทะเล ดำเนินการตรวจปราบปรามจับกุม และดำเนินคดีผู้ฝ่าฝืนกฎหมาย และให้การช่วยเหลือ เยียวยา พื้นฟูผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ในกิจการประมงทะเล รวมทั้งการกำหนดให้นายจ้าง/สถานประกอบการที่จ้างแรงงานต่างด้าวทำงานในเรือประมง เพื่อจับสัตว์น้ำทางทะเล จัดทำบัญชีรายชื่อ สัญชาติ และจำนวนแรงงานต่างด้าวและแจ้งไปยังสำนักงานจัดหางานจังหวัดตามภูมิลำเนาที่จดทะเบียนเรือด้วยและยังได้ดำเนินมาตรการเพิ่มเติมในการคุ้มครองแรงงานต่างด้าว เช่น การจัดทำแผนพบเรื่องสิทธิที่แรงงานจะได้รับภายใต้กฎหมายคุ้มครองแรงงานในภาษาของแรงงานต่างด้าว การจัดทำสายด่วนกรมการจัดหางาน 1694 เพื่อรับเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการจ้างงาน สายด่วนกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน 1546 เพื่อรับเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการทำงาน และสายด่วน 1506 เพื่อรับเรื่องร้องทุกข์เกี่ยวกับการประกันสังคมและอุบัติเหตุจากการทำงาน

ส่วนการตรวจแรงงานกระทรวงได้ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองให้แรงงานได้รับสิทธิตามกฎหมายแรงงาน โดยการเพิ่มความเข้มข้นในการตรวจแรงงานในสถานประกอบการ รวมทั้งการส่งเสริมด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในสถานประกอบการ ซึ่งมาตรการเหล่านี้จะช่วยให้แรงงานต่างด้าวได้รับการคุ้มครองตามสิทธิ สำหรับในอาเซียนจากการที่ประเทศสมาชิกให้การรับรองปฏิญญาอาเซียนว่าด้วยการส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิของแรงงานต่างด้าว ซึ่งได้กำหนดพันธที่ประเทศสมาชิกจะต้องดำเนินการเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ในปฏิญญา

#### เอกสารอ้างอิง

1. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ผนึกกำลัง ASEAN-OSHNET ร่วมพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: [https://www.labour.go.th/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=37482:-asean-oshnet--&catid=1:2011-03-31-03-24-26&Itemid=88](https://www.labour.go.th/th/index.php?option=com_content&view=article&id=37482:-asean-oshnet--&catid=1:2011-03-31-03-24-26&Itemid=88)
2. กระทรวงแรงงาน. 10 ประเทศสมาชิกอาเซียน รวมพลังพัฒนางานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ในภูมิภาค (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: <https://is.gd/uAk4No>
3. SLP environmental. อาเซียน: การให้ความสำคัญในการปฏิบัติตามกฎหมายด้านสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย และความปลอดภัย (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: <https://www.slpenvironmental.com/th/ehs-legal-register-auditing/>
4. มุลนิธิอิรามณ์ พงศ์พจน์. สรุปข้อมูลการให้สัตยาบัน อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 187 (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: <https://is.gd/vDnUpd>
5. กระทรวงแรงงาน. อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่าง การแรงงานระหว่างประเทศ ต่างประเทศ ฉบับที่ 187 ว่าด้วยกรอบเชิงส่งเสริม การดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ค.ศ. 2006 (พ.ศ. 2549)\*\* เป็นกฎหมายที่ถูกกล่าวถึงในการประชุมหลายรอบ (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: <http://www.oshthai.org/attachments/article/243/243-1.pdf>
6. ข่าวสาร กิจกรรมเด่นๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระหว่างช่วงรอยต่องานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ (Safety Week) ครั้งที่ 29 และครั้งที่ 30 (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: <http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=1332&section=30&issues=80>
7. Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. ไทยยื่นคุ้มครองสิทธิแรงงานข้ามชาติ รับรองปฏิญญาอาเซียน (อินเทอร์เน็ต). (เข้าถึงเมื่อ 10 กรกฎาคม 2562). เข้าถึงได้จาก: <https://www.hfocus.org/content/2015/09/10911>



# TOSH NEWS

12

01



## งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ภาคตะวันตก จังหวัดเพชรบุรี ประจำปี 2562

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ร่วมกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จังหวัดเพชรบุรี ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต 7 (จ.ราชบุรี) ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานภาคตะวันตก สมาคมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานจังหวัดสมุทรสาคร และเครือข่ายความปลอดภัยภาคตะวันตก จัดพิธีเปิดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคตะวันตก จังหวัดเพชรบุรี ประจำปี 2562 เมื่อวันที่ 3 เมษายน 2562 ณ อาคารวิทยากริรมย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี จ.เพชรบุรี ซึ่งภายในงานกำหนดให้มีการสัมมนาวิชาการ นิทรรศการด้านความปลอดภัยฯ การอบรมหลักสูตรด้านความปลอดภัยฯ และกิจกรรมสาธิตการดับเพลิงและช่วยเหลือผู้ประสบภัย จากอาคารสูง และการปฐมพยาบาลเบื้องต้น โดยงานจัดให้มีขึ้นระหว่างวันที่ 3-4 เมษายน 2562

ในช่วงพิธีเปิดงาน ได้รับเกียรติจากพลเอกอภิชาติ แสงรุ่งเรือง ประธานกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประธานเปิดงาน ร่วมด้วยนายสรยุทธ แก้วกุลปรีชา รองผู้ว่าราชการจังหวัดเพชรบุรี โดยมีนายวรานนท์ ปีติวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ เป็นผู้กล่าวรายงาน และมีผู้ช่วยศาสตราจารย์เชิธร เข้มเงิน รองอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี กล่าวต้อนรับผู้ร่วมงาน

## ร่วมจัดกิจกรรมและร่วมพิธีเปิดงาน วันแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2562

วันที่ 1 พฤษภาคม 2562 พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา นายกรัฐมนตรี เป็นประธานในพิธีเปิดงานวันแรงงานแห่งชาติ ประจำปี 2562 ณ ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) ดินแดง กทม. โดยมี พลตำรวจเอก อุดลย์ แสงสิงแก้ว รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานกล่าวรายงาน และนายทวี เตชะธีราวัฒน์ ประธานคณะกรรมการกรรมการจัดงาน พร้อมคณะกรรมการนำเสนอข้อเรียกร้องวันแรงงานแห่งชาติประจำปี 2562 ทั้งนี้ในช่วงเช้า รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ได้เป็นประธานในพิธีสงฆ์ พร้อมนำผู้บริหารและข้าราชการกระทรวงแรงงานร่วมริ้วขบวนกับขบวนของผู้ใช้แรงงาน จำนวน 1๗ องค์กร เคลื่อนจากสโมสรทหารบก ไปยังอาคารกีฬาเวสน์ 2 ศูนย์เยาวชนกรุงเทพมหานคร (ไทย-ญี่ปุ่น) ดินแดง กทม.เนื่องในโอกาสวันแรงงาน ซึ่งการจัดงานในปีนี้ได้จัดภายใต้คำขวัญ “แรงงานก้าวหน้า เศรษฐกิจก้าวหน้า เทิดไท้องค์ราชัน” นอกจากนี้ภายในงานมีการให้ความรู้ด้านกฎหมายแรงงาน การศึกษาปัญหาด้านสุขภาพ สาธิตประกอบอาชีพอิสระ นัดพบแรงงาน ตอบปัญหาชิงรางวัลมากมาย และคอนเสิร์ตจากศิลปินชื่อดัง



02





## ร่วมพิธีเปิดงานวันความปลอดภัย ในการทำงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2562

วันที่ 10 พฤษภาคม 2562 นายวรานนท์ ปีติวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมพิธีเปิดงานวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ประจำปี พ.ศ. 2562 ณ ห้องประชุมใหญ่ ชั้น 4 อาคารกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (ส่วนแยกตลิ่งชัน) โดยมี นายวิวัฒน์ ตังหงส์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิดงาน กิจกรรมภายในงาน ประกอบด้วย ในช่วงเช้าพิธีทำบุญเลี้ยงพระ ถวายภัตตาหาร เพื่ออุทิศส่วนกุศลแด่ผู้เสียชีวิต จากการทำงาน ในทุกกรณี การมอบวุฒิบัตรแก่ผู้ผ่านการอบรมโครงการวิทยาลัยความปลอดภัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 นอกจากนี้ ยังมี การบรรยายให้ความรู้ เรื่อง การบริหารจัดการและการโต้ตอบเหตุฉุกเฉินจากอัคคีภัย โดย วิทยากรภาคเอกชน การเสวนาเกี่ยวกับกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน โดยวิทยากรกองความปลอดภัยแรงงาน การสาธิตการขับซึ่รถยก (โฟล์คลิฟท์) และการแสดงนิทรรศการ-กิจกรรมด้านความปลอดภัยฯ จากภาคหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ผู้เข้าร่วมงานประกอบด้วย ผู้แทนสถานประกอบการ ผู้แทนหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เครือข่ายความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากรด้านความปลอดภัยในการทำงาน เจ้าหน้าที่ และผู้สนใจ จำนวนทั้งสิ้น 621 คน

## จัดอบรมการป้องกัน อัคคีภัยและการเก็บรักษา สารเคมีอันตราย ในสถานประกอบการ รุ่นที่ 2

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) จัดอบรมหัวข้อ “การป้องกันอัคคีภัยและการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายในสถานประกอบการ” รุ่นที่ 2 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2562 ณ ห้องอบรม เทศบาลตำบลบางปู จังหวัดสมุทรปราการ หลักสูตรนี้จัดขึ้นเพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้และความเข้าใจในการป้องกันอัคคีภัยและการเก็บรักษาสารเคมีอันตรายในสถานประกอบการให้กับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้าง ในสถานประกอบการ รวมทั้งเจ้าหน้าที่องค์กรภาครัฐให้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับการเกิดอัคคีภัยในหน่วยงาน และสามารถนำองค์ความรู้ไปขยายผลลงสู่การปฏิบัติให้มีความต่อเนื่องและเกิดเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน







## งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคตะวันออก จังหวัดระยอง ประจำปี 2562

เสริมความแข็งแกร่งพื้นที่ EEC งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย สู่ภาคตะวันออก จังหวัดระยอง สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ร่วมกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สมาคมความปลอดภัยในการทำงานระยอง และชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานภาคตะวันออก กำหนดให้มีการจัด งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ภาคตะวันออก จังหวัดระยอง ประจำปี 2562 ระหว่างวันที่ 23-24 พฤษภาคม 2562 ณ โรงแรมโกลเด้น ซิตี้ ระยอง จังหวัดระยอง โดยมี พลเอก อภิชาติ แสงรุ่งเรือง ประธานกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประธานเปิดงาน และ นายวรานนท์ ปีติวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯ เป็นผู้กล่าวรายงานถึงวัตถุประสงค์การจัดงาน พลเอก อภิชาติ แสงรุ่งเรือง เผยว่า “ในพื้นที่ภาคตะวันออก มีโรงงานอุตสาหกรรมทั้งขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก เป็นจำนวนมาก หลากหลายประเภทกิจการ โดยเฉพาะจังหวัดระยอง มีสถานประกอบการถึง 8,000 กว่าแห่ง มีลูกจ้างกว่า 400,000 คน และจากผลของการ ดำเนินโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (อีอีซี) ในพื้นที่ 3 จังหวัดภาคตะวันออก ได้แก่ จังหวัดฉะเชิงเทรา ชลบุรี และระยอง ที่ต้องการยกระดับอุตสาหกรรมและชุมชนให้มีความมาตรฐาน ยิ่งทำให้ภูมิภาคนี้มีแนวโน้มที่จะพัฒนาไปอย่างก้าวกระโดดด้วยเทคโนโลยีที่ก้าวไกล เราจึงต้องเตรียมคนให้พร้อม

ด้วยเหตุนี้ สสพ.จึงกำหนดจัดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคตะวันออก ที่จังหวัดระยอง เพราะเราคาดหวังว่างานที่จัดขึ้นนั้น จะช่วยพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัยและบุคลากรทุกระดับของสถานประกอบการ ที่เข้าร่วมสัมมนาวิชาการ และเข้ามามีกิจกรรม ด้านความปลอดภัยภายในงาน ได้เพิ่มพูนความรู้ในเรื่องความปลอดภัย รับทราบทิศทางและการเคลื่อนไหวของการพัฒนาทางด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัยทั้งในระดับประเทศและระดับสากล สามารถนำความรู้ที่ได้ไปบอกต่อและใช้ในวิถีการทำงานประจำวัน เป็นอีกกิจกรรมหนึ่ง ที่มุ่งหวังให้ทุกภาคส่วนได้ร่วมกันสร้างสรรค์วัฒนธรรมความปลอดภัยเชิงป้องกัน เพื่อให้คนทำงานทุกคนมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ที่ดี ป้องกันสูญเสียในด้านต่างๆ รวมถึงลดอุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งกิจกรรมตลอด 2 วันที่จัดขึ้นนี้เข้มข้นด้วยเนื้อหาสาระทางวิชาการที่เข้าใจง่าย งานนิทรรศการน่าสนใจ และการสาธิตรวมไปถึงประกวดแข่งขันอีกหลายรายการ เช่น

การจัดสัมมนาวิชาการ ซึ่งเน้นการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และเทคโนโลยี ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อการพัฒนาและขับเคลื่อน นโยบาย Safety Thailand และสร้างสรรค์วัฒนธรรมไทยเชิงป้องกัน

การจัดแสดงนิทรรศการด้านความปลอดภัย จากหน่วยงานทั้งภาครัฐ และเอกชน

การสาธิตการตรวจสอบ การขับเคลื่อน และการบังคับรถยกอย่างปลอดภัย

การสาธิตการช่วยเหลือผู้ประสบภัยบนที่สูง และการใช้เชือกสำหรับการทำงานบนที่สูง

การสาธิตการตรวจสอบเชิงป้องกัน การขับเคลื่อน และการบังคับเครื่องจักรสำหรับการทำงานที่สูงอย่างปลอดภัย

การแข่งขันการติดตั้งนั่งร้านมาตรฐาน BS-EN12811

การแข่งขันการขับเคลื่อน และการบังคับรถยกอย่างปลอดภัย

การแข่งขันผู้ยึดเกาะวัสดุ และผู้ให้สัญญาณแก่ผู้บังคับรถปั่นจั่น



# การป้องกันอันตราย จากไฟฟ้าดูด



- ๑ เมื่อร่างกายเปียกชื้นไม่ควรสัมผัสอุปกรณ์ไฟฟ้า เพราะหากอุปกรณ์ชำรุดจะถูกกระแสไฟฟ้าดูดและอาจเสียชีวิตได้
- ๒ ก่อนทำการตรวจสอบหรือซ่อมแซมอุปกรณ์ไฟฟ้า ต้องตัดกระแสไฟฟ้าที่จ่ายไปยังอุปกรณ์นั้นๆ เช่น ถอดเต้าเสียบ ปลดสวิตช์ เป็นต้น

- ๓ เครื่องใช้ไฟฟ้าประเภทให้ความร้อนสูง ควรระมัดระวังอย่าใช้งานใกล้กับวัตถุไวไฟ เมื่อเลิกใช้แล้วให้ถอดเต้าเสียบออก
- ๔ ระมัดระวังอย่าให้เด็กเล่นเครื่องใช้ไฟฟ้า และเฝ้ารับควรใช้แบบที่มีฝาปิดครอบ เพื่อป้องกันเด็กนำวัสดุไปเสียบรูเต้ารับซึ่งจะเกิดอันตรายได้
- ๕ อุปกรณ์เต้ารับและเต้าเสียบของเครื่องใช้ไฟฟ้าหากชำรุดให้รีบเปลี่ยนใหม่โดยเร็ว
- ๖ ไม่ควรใช้ปลั๊กไฟตัวเดียว ในการเสียบปลั๊กเครื่องใช้ไฟฟ้าหลายชนิด เพราะอาจเกิดความเสี่ยงทำให้ไฟฟ้าวู๊ด และส่งผลให้ผูู้ใช้งานถูกไฟฟ้าดูดได้
- ๗ ควรติดตั้งสายดิน เพราะการต่อสายดินเข้ากับเครื่องใช้ไฟฟ้าเป็นการนำไฟฟ้าลงสู่ดิน โดยเฉพาะเครื่องทำน้ำอุ่น เนื่องจากอยู่ใกล้น้ำ และเกิดอันตรายจากการใช้งาน
- ๘ ติดตั้งเครื่องตัดไฟ เพื่อป้องกันและลดอันตรายจากไฟฟ้าดูดหรือลัดวงจร ตลอดจนช่วยรักษาความปลอดภัยของร่างกายและทรัพย์สิน







ติดตามภาพกิจกรรมและเนื้อหาดีๆ ได้ในฉบับหน้า

ติดตามภาพกิจกรรมและเนื้อหาดีๆ ได้ในฉบับหน้า