

OSHE Magazine

นิตยสาร ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
Occupational Safety, Health and Environment



เรื่องเด่นในฉบับ

- Ergonomics หรือ การยศาสตร์ หมายถึงอะไร
- ความปลอดภัยทางถนน Road Safety
- วิเคราะห์กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย Safety Law
- เครือข่ายความปลอดภัย THAI OSHNET
- โรคจากการทำงาน "ซิลิโคซิส" Silicosis
- นานาสาระจากต่างประเทศ She Digest
- เจาะลึก กิจกรรม KYT
- อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล PPE
- ความปลอดภัย 4.0



สัมภาษณ์ คุณชัยรนา ไชยมงคล
ผู้อำนวยการ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(องค์การมหาชน) สสพท.



สัมภาษณ์ คุณ ประภาศ บุตตะมาศ
ผู้จัดการส่วน Policy Formulation Corporate
SHE บริษัท พีพีที โกลบอล เคมิคอล จำกัด (มหาชน)



Occupational Safety Health Environment

สารบัญ

	7	สารรัฐมนตรี ว่าการกระทรวงแรงงาน
พระพุทธรูปสู่สวรรคาลัยกับ แนวทางในการทำงาน หลักการทรงงานในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช	8	
	14	ความปลอดภัยของประเทศไทย ความปลอดภัย 4.0
สสพ. Talk สัมภาษณ์ คุณชัยธนา ไชยมงคล ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)	19	
	26	วิเคราะห์กฎหมายกับความปลอดภัย SAFETY LAW การรายงานการตรวจวัดตามกฎหมายกระทรวง ความร้อน แสง เสียง
จป.มือโปร สัมภาษณ์ คุณประกาศ บุตตะมาศ ผู้จัดการส่วน Policy Formulation Corporate SHE บริษัท พีพีที โกลบอล เคมีคอล จำกัด (มหาชน)	31	
	34	จป.วัยเก๋ สัมภาษณ์ คุณนิพนธ์ ประเสริฐผล
ก๊ากssu KYT เจาะลึกกิจกรรม KYT กับงานความปลอดภัย	36	
	39	เรื่องเล่าความปลอดภัย รางวัล SEANES AWARD
นานาสาระจากต่างประเทศ สถิติการประสบอันตราย จากการทำงานในอังกฤษ	44	
	48	โรคจากการทำงาน โรคอะไร? ชื่อเท่ดีแท้ ... ซิลิโคซิส
อุปกรณ์คุ้มครองความ ปลอดภัยส่วนบุคคล คุณสมบัติเชิงเคมีของ ชุดปกป้องร่างกาย	53	
	61	บทเรียนจากความสูญเสีย สู่การเรียนรู้เพื่อการป้องกัน ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน ปทุมธานี
ERGONOMICS หรือ การยศาสตร์ หมายถึงอะไร	68	
	74	ความปลอดภัยทางถนน ROAD SAFETY ความปลอดภัยทางถนนกับคนทำงาน ในสถานประกอบกิจการ
อันตรายที่เกิดจากงานก่อสร้าง ภัยอันตราย!..จากการจ้างเหมางาน ในสถานประกอบกิจการ	79	
	83	เครือข่ายความปลอดภัย THAI OSHNET สสพ. ให้ความสำคัญกับงานเครือข่าย และบุคลากรความปลอดภัย
ข่าว สสพ. TOSH NEWS	89	



บรรณาธิการ

นิตยสาร “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” OSHE Magazine เป็นส่วนหนึ่งของการเสริมสร้างและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (สอป.) การช่วยปลูกจิตสำนึกในด้านความปลอดภัย รวมทั้งการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยเพื่อการพัฒนาการบริหารจัดการเรื่องความปลอดภัยฯ ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน รวมไปถึงการนำไปสู่เป้าหมายของการสร้าง “วัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน” ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน การเพิ่มช่องทางในการสื่อสารองค์ความรู้ทางวิชาการ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งสาระความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน ผ่านทางระบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ผู้ที่ได้รับข้อมูลข่าวสารอันได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบการ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เครือข่ายด้านความปลอดภัย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งพนักงานในสถานประกอบการต่างๆ ได้ตระหนักถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญในระดับชาติโดยรัฐบาลกำหนดให้เป็นระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” เพื่อให้ผู้ใช้แรงงานทำงานในสถานที่ทำงานด้วยความปลอดภัย และมีสุขภาพอนามัยที่ดี ลดความสูญเสียทั้งทางด้านแรงงาน เศรษฐกิจและสังคมของสถานประกอบการ ตลอดจนประเทศไทย โดยมุ่งเน้นให้ทุกภาคส่วนได้มีเป้าหมายร่วมกันในการขับเคลื่อนงานด้านความปลอดภัยเพื่อนำพาให้ประเทศไทยของเราไปสู่ Safety Thailand

ชัยธนา ไชยมงคล

ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์สราวุธ
รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนีย์

สุธรรมสา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พันธ์ประสิทธิ์ สมาคมอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน (สอป.)

บรรณาธิการบริหาร

ชัยธนา
รองศาสตราจารย์สราวุธ
รองศาสตราจารย์ ดร.วันทนีย์

ไชยมงคล
สุธรรมสา
พันธ์ประสิทธิ์

กองบรรณาธิการ

รองศาสตราจารย์สุดาว
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิรดี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรสวัสดิ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยนันท์
ดร.วรกมล
ดร.เชาวลิต
ดร.นพนันท์
นายวีริศ
สุดธิดา
ลัดดา
วิเลิศ
กาญจนา
สมพิศ
สถาพร
สุจิตพันธ์
พิษณุ

เลิศวิสุทธิไพบูลย์
ศรีโอภาส
ศรีสวัสดิ์
แท่งทอง
บุญโยธิน
เสนานุรักษ์วรกุล
นาคคงเนบ
จิรายุภาส
กรังไกรวงศ์
ตั้งจินตนา
เจตยานุวัตร
กานต์วิโรจน์
พันธุ์เจริญศรี
พรไพบูลย์
สังขดุลย์
จันทร์สี

ควบคุมการผลิตและประสานงาน

นายพินิจ เชื้อวงศ์

ฝ่ายการตลาดและสมาชิกสัมพันธ์

ตรีรัตน์ แต่งทอง

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

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

01

พระผู้เสด็จสู่สวรรคาลัย กับแนวทางในการทำงาน

13 ตุลาคม 2559 เวลา 19.00 น. เป็นวัน เวลาที่พสกนิกรชาวไทยจะไม่มีวันลืมไปจากหัวใจของคนไทยทุกคน เกิดสภาวะเศร้าโศกทั้งแผ่นดินไทย เมื่อมีข่าวการสวรรคตของพระเจ้าแผ่นดินซึ่งเปรียบเสมือนพ่อของแผ่นดินทั่วทุกสารทิศมีแต่เสียงร่ำไห้ น้ำตานองหน้าของปวงประชาชาวไทยเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องยังไม่ขาดสาย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช พระผู้เสด็จสู่สวรรคาลัย ทรงเป็นมากกว่ากษัตริย์ของปวงชนชาวไทย ชาวโลกต่างยกย่องขนานนามให้พระองค์ท่านเป็น King of King พระองค์ท่านเป็นพระมหากษัตริย์ผู้ยิ่งใหญ่ของโลก จากการประชุมสมัชชาสหประชาชาติ (ยูเอ็น) มีการประชุมเพื่อสดุดีและถวายพระเกียรติแด่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช โดยเปิดให้ผู้แทนประเทศต่างๆ ขึ้นกล่าวสดุดี ซึ่งการจัดประชุมในลักษณะนี้ถือเป็นโอกาสพิเศษที่มีขึ้นไม่บ่อยนักโดยการประชุมในครั้งนี้เกิดขึ้น เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2559 เวลา 10.00 น. ตามเวลาในสหรัฐฯ หรือ 21.00 น. ตามเวลาในไทย นายปีเตอร์ ฮอมป์สัน ประธานสมัชชาใหญ่แห่งสหประชาชาติ (United Nations General Assembly) ได้นำกล่าวไว้อาลัย ยกย่องพระราชกรณียกิจของพระองค์ และกล่าวยกย่องเรื่องเศรษฐกิจพอเพียง การเกษตรซึ่งมีพระกรณียกิจมากมาย พระองค์ทรงจัดทำโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับปวงชนชาวไทยกว่า 4000 โครงการพระองค์ท่านทรงมีคำสอนที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิตให้กับพสกนิกรชาวไทย เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิต คำสอน พระบรมราโชวาท พระราชดำรัสมากมายที่พระองค์ท่านมอบแด่พสกนิกรของพระองค์และกล่าวสดุดี ว่า ตลอดเวลาที่พระองค์ครองราชย์

มายาวกว่า 70 ปี ทรงได้รับคำกล่าวขวัญ คำชมจากทั่วโลก ได้รับการทูลเกล้าฯ จากองค์กรต่างๆ มากมาย และพระองค์ยังเป็นที่รักของประชาชนชาวไทยอย่างมากมายและยาวนาน ทรงเป็นศูนย์รวมจิตใจของชาวไทย พระราชกรณียกิจ พระราชดำรัส หรือ กระแสรับสั่งในทุกเรื่อง ล้วนแล้วแต่เป็นประโยชน์อย่างสูงของชาวไทยจากนั้นเขาได้ขอให้ประชุมร่วมยีนส์บนิ่ง 1 นาทีเพื่อไว้อาลัยต่อการสูญเสียพระมหากษัตริย์ที่ยิ่งใหญ่ของโลก พร้อมนี้เลขาธิการ UN บัน คี มูน กล่าวยกย่องพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชว่า พระองค์ทรงเป็นที่รักทั้งคนไทย และประชาชนทั่วโลก ตลอดเวลาของการครองราชย์ทรงบำเพ็ญพระราชกรณียกิจของพระองค์ ซึ่งเห็นได้ชัดจากการแสดงความอาลัยของประชาชนชาวไทยตลอดหลายวันที่ผ่านมา พระองค์ทรงงานหลายด้าน เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงในหลายด้าน นอกจากนี้ยังทรงดำเนินโครงการพัฒนาอย่างยั่งยืนหลายโครงการ และสหประชาชาติได้ทูลเกล้าถวายฯ รางวัลแห่งความสำเร็จชั่วชีวิตด้านการพัฒนามนุษย์ จากสหประชาชาติ ในปี 2549 และเป็นรางวัลที่สหประชาชาติมอบให้เป็นครั้งแรกของโลกจากนั้นตัวแทนของแต่ละภูมิภาคได้กล่าวถึงพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช เช่นประธานภูมิภาคละตินอเมริกา กล่าวถึง ความดีของพระองค์ที่ทรงบำเพ็ญประโยชน์ต่อประชาชนชาวไทย และหลายประเทศ หลักปรัชญาความคิด การดำเนินชีวิตในแบบพอเพียงประธานภูมิภาคตะวันออกกลาง จากคูเวต กล่าวแสดงความอาลัย และกล่าวว่า ประเทศไทยได้พระมหากษัตริย์คุณของพระองค์ ที่พระองค์ทำให้ประเทศมีเศรษฐกิจที่ดีขึ้นมาโดยตลอด เพราะพระองค์เป็นเสาหลักในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง



นายแมทธิว ไรครอฟท์ ผู้แทนถาวร ตัวแทนยุโรป กล่าวเกิดพระเกียรติ พระปรีชาสามารถด้านดนตรีและศิลปะ ทูตไนเจอร์ ตัวแทนแอฟริกา บอกว่าการสูญเสียในหลวง ร.๙ ไม่เพียงแต่เป็นการสูญเสียของไทย แต่ยังเป็น การสูญเสียของโลกอีกด้วย “This loss is not only the loss of Thailand but also the loss of the world.” และคำกล่าวของ ซาแมนธา พาวเวอร์ เอกอัครราชทูตสหรัฐฯ ประจำสหประชาชาติ เธอได้ศึกษา โครงการต่างๆ ที่พระองค์ได้พระราชทานให้กับคนไทยแล้วนำมาอธิบายได้ เป็นอย่างดี เธอกล่าวตอนหนึ่งว่า พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช ทรงอุทิศพระองค์โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เห็นได้จากการ เสด็จพระราชดำเนินไปยังพื้นที่ต่างๆ ทั่วประเทศ และทรงดำเนินโครงการ พัฒนาหลากหลายโครงการ เพื่อช่วยเหลือพสกนิกรของพระองค์ โดยใน ระหว่างที่เสด็จพระราชดำเนินไปเยี่ยมเยียนพสกนิกรนั้น พระบาทสมเด็จพระ ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ทรงพบปะกับประชาชนในระดับรากหญ้า ทั้งชาวไร่ชาวนา ชาวประมง นักเรียน ครู ตำรวจ เพื่อทรงรับทราบและ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับราษฎรของพระองค์โครงการแก้มลิง ซึ่งเป็นแนวคิด ในพระราชดำริเพื่อแก้ปัญหาอุทกภัย ซึ่งไทยยังคงดำเนินตามแนวพระราช ดำริดังกล่าวจนถึงปัจจุบัน และเป็นที่ชัดเจนว่าแนวพระราชดำริของ พระองค์นั้นเหมาะสมที่จะนำมาใช้ในประเทศไทย “พระบาทสมเด็จพระ ปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงอุทิศพระองค์โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เพราะพระองค์ทรงถือว่าพสกนิกรชาวไทยคือครอบครัวของพระองค์ นับเป็นความโชคดีของคนไทย และคนทั่วโลกที่ได้เรียนรู้แนวทางการ

ดำเนินชีวิต
จากพระองค์”
และสรุปท้ายด้วย
นายวิรัช พลาศรี
เอกอัครราชทูต ผู้แทนถาวร
ไทยประจำสหประชาชาติ
ณ นครนิวยอร์ก กล่าวขอบคุณผู้แทน

ภูมิภาคต่างๆ ที่ขึ้นกล่าวสดุดี และเทิดทูน พระบาทสมเด็จพระปรมินทร มหาภูมิพลอดุลยเดช ว่าพระองค์ท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนามนุษย์ โดยไม่ทิ้งใครไว้เบื้องหลัง และเป็นที่มาของโครงการพระราชดำริกว่า 4 พันโครงการ เพื่อยกระดับความเป็นอยู่ของประชาชน นำไทยจากประเทศ ด้อยพัฒนาขึ้นสู่ประเทศที่มีรายได้ปานกลาง นอกจากนี้พระองค์ทรงเป็น กษัตริย์นักพัฒนาโดยเฉพาะช่วง 50 ปีที่แล้ว เพื่อแก้ปัญหาหาเสพติด การปลูกฝิ่น นำไปสู่การพัฒนาพื้นที่เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน จะเห็นได้ว่าพระองค์ทรงงานหนัก ทรงทำงานตลอดเวลาที่ผ่านมา



“หลักการทรงงาน ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว”

ที่สำนักงานคณะกรรมการพิเศษเพื่อประสานงานโครงการอันเนื่องมาจาก พระราชดำริ (กปร.) รวบรวมไว้มีความหลากหลายถึง 23 หลักการ ซึ่งสามารถน้อมนำไปปฏิบัติในวาระและโอกาสต่างๆ ตามความเหมาะสม ได้เป็นอย่างดี

1. ศึกษาข้อมูลอย่างเป็นระบบ

การที่จะพระราชทานโครงการใดโครงการหนึ่ง จะทรงศึกษาข้อมูลรายละเอียดอย่างเป็นระบบ ทั้งจากข้อมูลเบื้องต้นจากเอกสาร แผนที่ สอบถาม จากเจ้าหน้าที่ นักวิชาการ และราษฎรในพื้นที่ ให้ได้รายละเอียดที่ถูกต้อง เพื่อที่จะพระราชทานความช่วยเหลือได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว ตรงตาม ความต้องการของประชาชน

2. เริ่มจากข้างใน

พระองค์ทรงมุ่งเน้น เรื่องการพัฒนาคน ทรงตรัสว่า “ต้องระเบิดจากข้างใน” หมายความว่าต้องสร้างความเข้มแข็งให้คนในชุมชนที่เราเข้าไปพัฒนา มีสภาพพร้อมที่จะรับการพัฒนาลีก่อน แล้วจึงค่อยออกมาสู่สังคมภายนอก มิใช่การนำเอาความเจริญหรือบุคคลจากสังคมภายนอกเข้าไปหาชุมชน หมู่บ้านที่ยังไม่ทันได้มีโอกาสเตรียมตัวหรือตั้งตัว

3. แก้ปัญหาที่จุดเล็ก

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงเปี่ยมไปด้วยพระอัจฉริยภาพในการแก้ไข ปัญหา ทรงมองปัญหาในภาพรวม (Macro) ก่อนเสมอ แต่การแก้ปัญหา ของพระองค์จะทรงเริ่มจากจุดเล็กๆ (Micro) คือการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าที่คนมักจะมองข้าม ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...ถ้าปวดหัวก็คิดอะไรไม่ออกเป็นอย่างนั้นต้องแก้ไขการปวดหัวนี้ก่อน... มันไม่ได้เป็นการแก้อาการจริง แต่ต้องแก้ปวดหัวก่อน เพื่อที่จะให้อยู่ใน สภาพที่คิดได้...แบบ (Macro) นี้เราจะทำแบบรู้ทั้งหมด ฉันไม่เห็นด้วย... อย่างบ้านคนอยู่เราบอกบ้านนี้มันผุดตรงนั้น ผุดตรงนี้ ไม่คุ้มที่จะไปซ่อม... เอาตกลงรื้อบ้านนี้ระเบิดเลย เราจะไปอยู่ที่ไหน ไม่มีที่อยู่...วิธีทำต้อง ค่อยๆ ทำ จะไประเบิดหมดไม่ได้...”

4. ทำตามลำดับขั้นในการทรงงาน

พระองค์จะทรงเริ่มต้นจากสิ่งที่จำเป็นของประชาชนที่สุดก่อน ได้แก่ สาธารณสุข เมื่อมีร่างกายสมบูรณ์แข็งแรงแล้ว ก็จะสามารถทำประโยชน์ ด้านอื่นๆ ต่อไปได้ จากนั้นจะเป็นเรื่องสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานและ สิ่งจำเป็นในการประกอบอาชีพอาทิ ถนน แหล่งน้ำเพื่อการเกษตร การอุปโภค บริโภค ที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชน โดยไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ รวมถึงการให้ความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีที่เรียบง่าย เน้นการปรับใช้

ภูมิปัญญาท้องถิ่นที่ราษฎรสามารถนำไปปฏิบัติได้และเกิดประโยชน์สูงสุด ดังพระบรมราชโองการเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2517 ความตอนหนึ่งว่า “การพัฒนาประเทศจำเป็นต้องทำตามลำดับขั้น ต้องสร้างพื้นฐานคือ ความพอมีพอกิน พอใช้ของประชาชนส่วนใหญ่เป็นเบื้องต้นก่อน ใช้วิธีการ และอุปกรณ์ที่ประหยัด แต่ถูกต้องตามหลักวิชาการ เมื่อได้พื้นฐานที่มั่นคง พร้อมพอสมควรและปฏิบัติได้แล้ว จึงค่อยสร้างค่อยเสริมความเจริญ และฐานะเศรษฐกิจขั้นที่สูงขึ้นโดยลำดับต่อไป หากมุ่งแต่จะทุ่มเทสร้างความเจริญ ยกเศรษฐกิจให้รวดเร็วแต่ประการเดียว โดยไม่ให้แผนปฏิบัติการสัมพันธ์ กับสภาวะของประเทศและของประชาชน โดยสอดคล้องด้วย ก็จะเกิดความ ไม่สมดุลในเรื่องต่างๆ ขึ้น ซึ่งอาจกลายเป็นความยุ่งยากล้มเหลวได้ในที่สุด ดังเห็นได้ที่อารยประเทศกำลังประสบปัญหาทางเศรษฐกิจอย่างรุนแรง ในเวลานี้”

การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพ และตั้งตัวให้มีความพอมีพอกิน พอใช้ก่อนอื่นเป็นพื้นฐานนั้น เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งยวด เพราะ ผู้ที่มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งตนเอง ย่อมสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าระดับที่สูงได้ต่อไปโดยแน่นอน ส่วนการถือหลักที่จะส่งเสริมความเจริญให้ค่อยเป็นไปตามลำดับ ด้วยความรอบคอบ ระมัดระวังและประหยัดนั้น ก็เพื่อป้องกันความผิดพลาดล้มเหลวและเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จได้แน่นอน บริบูรณ์”

5. ภูมิสังคมการพัฒนาใดๆ

ต้องคำนึงถึงสภาพภูมิประเทศของบริเวณนั้นว่าเป็นอย่างไร และสังคมวิทยา เกี่ยวกับนิสัยใจคอของคนตลอดจนวัฒนธรรมประเพณีในแต่ละท้องถิ่นที่มีความแตกต่างกัน ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...การพัฒนาจะต้อง เป็นไปตามภูมิประเทศทางภูมิศาสตร์ และภูมิประเทศทางสังคมศาสตร์ใน สังคมวิทยา คือ นิสัยใจคอของคนเรา จะไปบังคับให้คนอื่นคิดอย่างอื่นไม่ได้ เราต้องแนะนำ เราเข้าไปช่วยโดยที่จะคิดให้เขาเข้ากับเราไม่ได้ แต่ถ้าเรา เข้าไปแล้ว เราเข้าไปดูว่าเขาต้องการอะไรจริงๆ แล้วก็อธิบายให้เขาเข้าใจ หลักการของการพัฒนานี้ก็จะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง...”

6. องค์กร

ทรงมีวิธีคิดอย่างองค์รวม (Holistic) หรือมองอย่างครบวงจร ในการที่จะ พระราชทานพระราชดำริเกี่ยวกับโครงการหนึ่งนั้น จะทรงมองเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้น และแนวทางแก้ไขอย่างเชื่อมโยง ดังเช่นกรณีของ “ทฤษฎีใหม่” ที่พระราชทานให้แก่ปวงชนชาวไทยเป็นแนวทางในการประกอบอาชีพ แนวทางหนึ่งที่พระองค์ทรงมองอย่างองค์รวมตั้งแต่การถือครองที่ดินโดย เฉลี่ยของประชาชนคนไทย ประมาณ 10 – 15 ไร่ การบริหารจัดการที่ดิน และแหล่งน้ำ อันเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการประกอบอาชีพ เมื่อมีน้ำ ในการทำเกษตรแล้วจะส่งผลให้ผลผลิตดีขึ้นและหากมีผลผลิตเพิ่มมากขึ้น เกษตรกรจะต้องรู้จักวิธีการจัดการและการตลาด รวมถึงการรวมกลุ่มรวมพลังชุมชนให้มีความเข้มแข็งเพื่อพร้อมที่จะออกสู่การเปลี่ยนแปลงของ สังคมภายนอกได้อย่างครบวงจรนั้นคือ ทฤษฎีใหม่ ขั้นที่ 1, 2 และ 3

7. ไม่ติดตำรา

การพัฒนาตามแนวพระราชดำริ ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีลักษณะ ของการพัฒนาที่อนุโลม และรวมชอมกับสภาพธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม และสภาพของสังคมจิตวิทยาแห่งชุมชน คือ “ไม่ติดตำรา” ไม่ผูกมัดติดกับ วิชาการ และเทคโนโลยีที่ไม่เหมาะสมกับสภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่แท้จริง ของคนไทย

8. ประหยัด เรียบง่าย

ได้ประโยชน์สูงสุด ในเรื่องของความประหยัดนี้ ประชาชนชาวไทยทราบ กันดีว่าเรื่องส่วนพระองค์ก็ทรงประหยัดมากดังที่เราเคยเห็นว่า หลอดยาสี พระทนต์นั้นทรงใช้อย่างคุ้มค่าอย่างไร หรือฉลองพระองค์แต่ละองค์ทรง ใช้อยู่เป็นเวลานาน ดังที่นายสุเมธ ตันติเวชกุล เลขาธิการมูลนิธิชัยพัฒนา เคยเล่าว่า “...กองงานในพระองค์โดยท่านผู้บัญชาการ วรวิทย์ เลาว่า ปีหนึ่งพระองค์ทรงเบิกดินสอไม่เกิน 12 แท่ง เฉลี่ยเดือนละแท่ง ทรงใช้ จนกระทั่งดินสอกุด ใครอย่าไปทิ้งของพระองค์นะ จะทรงกริ้วเลยทรง ประหยัดทุกอย่าง ทรงเป็นต้นแบบ ทุกอย่างนี้มีค่าสำหรับพระองค์หมด ทุกบาททุกสตางค์จะทรงใช้อย่าง ระมัดระวังจะทรงสั่งให้เราปฏิบัติงาน ด้วยความรอบคอบ...” ขณะเดียวกันการพัฒนา และช่วยเหลือราษฎรทรง ใช้หลักในการแก้ไขปัญหาด้วยความเรียบง่ายและประหยัด ราษฎรสามารถ ทำได้เอง หาได้ในท้องถิ่นและประยุกต์ใช้สิ่งที่มีอยู่ในภูมิภาคนั้นๆ มาแก้ไข ปัญหาโดยไม่ต้องลงทุนสูง และจะใช้เทคโนโลยีที่ไม่ยุ่งยากนัก ดังพระราช ดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...ให้ปลูกป่า โดยไม่ต้องปลูก โดยปล่อยให้ขึ้นเอง ตามธรรมชาติ จะได้ประหยัดงบประมาณ...”

9. ทำให้ง่าย

ด้วยพระอัจฉริยภาพและพระปรีชาสามารถในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทำให้การคิดค้น ดัดแปลง ปรับปรุง และแก้ไขงานการพัฒนาประเทศ ตามแนวพระราชดำริดำเนินไปได้โดยง่าย ไม่ยุ่งยากซับซ้อนและที่สำคัญ อย่างยิ่ง คือ สอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่และระบบนิเวศโดยส่วนรวม ตลอดจนสภาพทางสังคมของชุมชนนั้น ๆ ทรงโปรดที่จะทำสิ่งที่ยากให้ กลายเป็นง่าย ทำสิ่งที่สลับซับซ้อนให้เข้าใจง่าย อันเป็นการแก้ปัญหาด้วย การใช้กฎแห่งธรรมชาติเป็นแนวทางนั่นเอง แต่การทำสิ่งยาก ให้กลายเป็น ง่ายนั้นเป็นของยาก ฉะนั้นคำว่า “ทำให้ง่าย” หรือ “Simplicity” จึงเป็น หลักคิดสำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศในรูปแบบของโครงการอันเนื่อง มาจากพระราชดำริ

10. การมีส่วนร่วม

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงเป็นนักประชาธิปไตย จึงทรงนำ “ประชาธิปไตย” มาใช้ในการบริหารเพื่อเปิดโอกาสให้สาธารณชน ประชาชน หรือเจ้าหน้าที่ทุกระดับได้มาร่วมกันแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่องที่จะต้องคำนึงถึงความคิดเห็นของประชาชน หรือความต้องการของ สาธารณชน ดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...สำคัญที่สุดจะต้อง ทำใจให้กว้างขวางหนักแน่น รู้จักรับฟังความคิดเห็น แม้กระทั่งการวิพากษ์ วิจารณ์จากผู้อื่นอย่างฉลาด เพราะการรู้จักรับฟังอย่างฉลาดนั้นแท้จริงคือ การระดมสติปัญญาและประสบการณ์อันหลากหลายมาอำนวยความสะดวก บริหารงานให้ประสบความสำเร็จที่สมบูรณ์นั่นเอง...”

11. ประโยชน์ส่วนรวม

การปฏิบัติพระราชกรณียกิจและการพระราชทานพระราชดำริในการพัฒนา และช่วยเหลือพสกนิกรพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงระลึกถึงประโยชน์ ของส่วนรวมเป็นสำคัญดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...ใครต่อใคร บอกว่าขอให้เสียสละส่วนตัวเพื่อส่วนรวม อันนี้ฟังจนเบื่อ อาจจะรำคาญ ด้วยซ้ำว่า ใครต่อใครมาก็บอกว่าขอให้คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม อาจมานึก ในใจว่า ให้ๆ อยู่เรื่อยแล้วส่วนตัวจะได้อะไรขอให้คิดว่าคนที่ให้เพื่อส่วนรวม นั้นมิได้ให้ส่วนรวมแต่อย่างเดียวเป็นการให้เพื่อตัวเองสามารถที่จะมี ส่วนรวมที่จะอาศัยได้.”

12. บริการที่จุดเดียว

การบริการรวมที่จุดเดียว เป็นรูปแบบการบริการแบบเบ็ดเสร็จ หรือ One Stop Services ที่เกิดขึ้นเป็นครั้งแรกในระบบบริหารราชการแผ่นดิน ของประเทศไทยโดยทรงให้ศูนย์ศึกษาพัฒนาอันเนื่องมาจากพระราชดำริ เป็นต้นแบบในการบริการรวมที่จุดเดียวเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนที่มาขอใช้ บริการจะประหยัดเวลาและค่าใช้จ่าย โดยมีหน่วยงานราชการต่างๆ มาร่วม ดำเนินการและให้บริการประชาชน ณ ที่แห่งเดียว ดังพระราชดำรัสความ ตอนหนึ่งว่า “...กรมกองต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประชาชนทุกด้าน จะได้ สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประรองคองกัน ประสานกัน ตามธรรมดา แต่ละฝ่ายต้องมีศูนย์ของตน แต่ว่าอาจจะมึนงงถือว่าเป็นศูนย์ของตัวเอง คนอื่นไม่เกี่ยวข้องและศูนย์ศึกษาการพัฒนาเป็นศูนย์ที่รวบรวมกำลังทั้งหมด ของเจ้าหน้าที่ทุกกรมกองทั้งในด้านเกษตรหรือในด้านสังคม ทั้งในด้าน ทางการ ซึ่งจะต้องใช้วิชาการทั้งหลายก็สามารถที่จะมาดูส่วนเจ้าหน้าที่จะ ให้ความอนุเคราะห์แก่ประชาชนก็มาอยู่พร้อมกันในที่เดียวกันเหมือนกัน ซึ่งเป็นสองด้าน ก็หมายถึงว่า ที่สำคัญปลายทางคือประชาชนจะได้รับ ประโยชน์และเส้นทางของผู้เป็นเจ้าหน้าที่จะให้ประโยชน์...”

13. ทรงใช้ธรรมชาติช่วยธรรมชาติ

ทรงเข้าใจถึงธรรมชาติและต้องการให้ประชาชนใกล้ชิดกับธรรมชาติ ทรงมองอย่างละเอียดถึงปัญหาธรรมชาติ หากเราต้องการแก้ไขธรรมชาติ จะต้องใช้ธรรมชาติเข้าช่วยเหลือ อาทิ การแก้ไขปัญหาลำน้ำเสื่อมโทรมได้ พระราชทานพระราชดำริ การปลูกป่าโดยไม่ต้องปลูกปล่อยให้ธรรมชาติ ช่วยในการฟื้นฟูธรรมชาติ หรือแม้กระทั่ง การปลูกป่า 3 อย่าง ประโยชน์ 4 อย่าง ได้แก่ ปลูกไม้เศรษฐกิจ ไม้ผล และไม้พิน นอกจากได้ประโยชน์ ตามชื่อของไม้แล้ว ยังช่วยรักษาความชุ่มชื้นให้แก่พื้นดินด้วย เห็นได้ว่า ทรงเข้าใจธรรมชาติและมนุษย์อย่างเกื้อกูลกัน ทำให้คนอยู่ร่วมกับป่าได้ อย่างยั่งยืน

14. ใช้ธรรมปราบอธรรม

ทรงนำความจริงในเรื่องความเป็นไปแห่งธรรมชาติและกฎเกณฑ์ของธรรมชาติ มาเป็นหลักการแนวปฏิบัติที่สำคัญในการแก้ปัญหาและปรับปรุงเปลี่ยนแปลง สภาพที่ไม่ปกติเข้าสู่ระบบที่เป็นปกติ เช่น การนำน้ำดี ขัปล้นน้ำเสีย หรือ เจือจางน้ำเสียให้กลับเป็นน้ำดีตามจังหวะการขึ้นลงตามธรรมชาติของน้ำ การบำบัดน้ำเน่าเสียโดยใช้ผักตบชวาซึ่งมีตามธรรมชาติให้ดูดซึมสิ่งสกปรก ปนเปื้อนในน้ำ ดังพระราชดำรัสความว่า “ใช้ธรรมปราบอธรรม”

15. ปลูกป่าในใจคน

เป็นการปลูกป่าลงบนแผ่นดินด้วยความต้องการอยู่รอดของมนุษย์ ทำให้ ต้องมีการบริโภคและใช้ทรัพยากรธรรมชาติอย่างสิ้นเปลือง เพื่อประโยชน์ ของตนเองและสร้างความเสียหายให้แก่สิ่งแวดล้อม ปัญหาความไม่สมดุล จึงบังเกิดขึ้น ดังนั้น ในการที่จะฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติให้กลับคืนมา จะต้องปลูกจิตสำนึกในการรักผืนป่าให้แก่คนเสียก่อน ดังพระราชดำรัส ความตอนหนึ่งว่า “...เจ้าหน้าที่ป่าไม้ควรจะต้องปลูกต้นไม้ ลงในใจคนเสียก่อน แล้วคนเหล่านั้นจะพากันปลูกต้นไม้ลงบนแผ่นดินและรักษาต้นไม้ด้วย ตนเอง...”

16. ขาดทุนคือกำไร

...ขาดทุน คือ กำไร Our loss is our gain การเสีย คือการได้ ประเทศชาติ ก็จะทำให้ก้าวหน้าและการที่คนอยู่ดีมีสุขนั้น เป็นการนับที่เป็นมูลค่าเงินไม่ได้... จากพระราชดำรัสดังกล่าว คือ หลักการในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่มีต่อพสกนิกรไทย “การให้” และ “การเสียสละ” เป็นการกระทำอันมี ผลเป็นกำไรคือความอยู่ดีมีสุขของราษฎร ซึ่งสามารถสะท้อนให้เป็น รูปธรรมชัดเจนได้ ดังพระราชดำรัสที่ได้พระราชทานแก่ตัวแทนของปวงชน ชาวไทย ที่ได้เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรเนื่องในวโรกาสเฉลิมพระชนมพรรษา เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2534 ณ ศาลาดุสิดาลัย พระตำหนักจิตรลดารโหฐาน ความตอนหนึ่งว่า “...ประเทศต่างๆ ในโลก ในระยะ 3 ปี มานี้ คนที่ก่อตั้ง ประเทศที่มีหลักทฤษฎีในอุดมคติที่ใช้ในการปกครองประเทศล้วนแต่ ล้มสลายลงไปแล้วเมืองไทยของเราจะสลายลงไปหรือไม่ เมืองไทยนับว่าอยู่ได้ มาอย่างดี เมื่อประมาณ 10 วันก่อน มีชาวต่างประเทศมาขอพบ เพื่อขอ โอวาทเกี่ยวกับการปกครองประเทศว่าจะทำอย่างไร จึงได้แนะนำว่า ให้ ปกครองแบบคนจน แบบที่ไม่ติดตำรามากเกินไปทำอย่างมีสามัคคี มีเมตตา กันก็จะอยู่ได้ตลอดไม่เหมือนกับคนที่ทำตามวิชาการ ที่เวลาปิดตำราแล้ว ไม่รู้จะทำอย่างไร ลงท้ายก็ต้องเปิดหน้าแรกเริ่มใหม่ ถอยหลังเข้าคลอง ถ้าเราใช้ตำราแบบอะลุ่มอล่วยกันที่สุดในที่สุดได้ก็เป็นการดี ให้โอวาทเขาไปว่า ขาดทุนเป็นการได้กำไรของเรา นักเศรษฐศาสตร์คงค้านว่าไม่ใช่ แต่เรา อธิบายได้ว่า ถ้าเราทำอะไรที่เราเสีย แต่ในที่สุดเราเสียนั้น เป็นการได้มา ทางอ้อม ตรงกับงานของรัฐบาลโดยตรง เงินของรัฐบาลหรืออีกนัยหนึ่งคือ เงินของประชาชน ถ้าอยากให้ประชาชนอยู่ดี กินดี ก็ต้องลงทุนต้องสร้าง

“จากปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงสู่การปฏิบัติกว่า 1 ทศวรรษ”

โครงการ ซึ่งต้องใช้เงินเป็นร้อย พัน หมื่นล้าน ถ้าทำไปเป็นการจ่ายเงินของรัฐบาล แต่ไม่ใช้ประชาชนจะได้รับผล ราษฎรอยู่ดี กินดี ราษฎรได้กำไรไป ถ้าราษฎรมีรายได้ รัฐบาลก็เก็บภาษีได้สะดวก เพื่อให้รัฐบาลได้ทำโครงการต่อไป เพื่อความก้าวหน้าของประเทศชาติ ถ้ารู้ รัก สามัคคี รู้เสียสละ คือการได้ประเทศชาติก็จะก้าวหน้า และการที่คนอยู่ดีมีสุขนั้นเป็นการนับที่เป็นมูลค่าเงินไม่ได้...”

17. การพึ่งตนเอง

การพัฒนาตามแนวพระราชดำรัสเพื่อแก้ไขปัญหาในเบื้องต้นด้วยการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า เพื่อให้มีความแข็งแรง พอที่จะดำรงชีวิตได้ต่อไปแล้ว ขั้นตอนต่อไปก็คือการพัฒนาให้ประชาชนสามารถอยู่ในสังคมได้ตามสภาพแวดล้อมและสามารถ “พึ่งตนเองได้” ในที่สุดดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า “...การช่วยเหลือสนับสนุนประชาชนในการประกอบอาชีพและตั้งตัวให้มีความพอกินพอใช้ก่อนอื่นเป็นสิ่งสำคัญยิ่งยวดเพราะผู้มีอาชีพและฐานะเพียงพอที่จะพึ่งพาตนเองได้ ย่อมสามารถสร้างความเจริญในระดับสูงขึ้นไป...”

18. พออยู่พอกิน

การพัฒนาเพื่อให้พสกนิกรทั้งหลายประสบความสุขสมบูรณ์ในชีวิตได้เริ่มจากการเสด็จฯ ไปเยี่ยมประชาชนทุกหมู่เหล่ามาในทุกภูมิภาคของประเทศไทย ได้ทอดพระเนตรความเป็นอยู่ของราษฎรด้วยพระองค์เอง จึงทรงสามารถเข้าพระราชหฤทัยในสภาพปัญหาได้อย่างลึกซึ้งว่า มีเหตุผลมากมายที่ทำให้ราษฎรตกอยู่ในวงจรแห่งทุกข์เข็ญ จากนั้นได้พระราชทานความช่วยเหลือให้พสกนิกร มีความกินดีอยู่ดี มีชีวิตอยู่ในขั้น “พออยู่พอกิน” ก่อนแล้วจึงขยายขยายให้มีชีวิตสมรณะที่ก้าวหน้าต่อไป ในการพัฒนานั้น หากมองในภาพรวมของประเทศมีชิ้นงานเล็กน้อย แต่ต้องใช้ความคิดและกำลังของคนทั้งชาติ จึงจะบรรลุผลสำเร็จ ด้วยพระปรีชาญาณในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว จึงทำให้คนทั้งหลายได้ประจักษ์ว่าแนวพระราชดำริในพระองค์นั้น “เรียบง่าย ปฏิบัติได้ผล” เป็นที่ยอมรับโดยทั่วกันดังพระราชดำรัสความตอนหนึ่งว่า

“...ถ้าโครงการดี ไม่ไม่ช้า ประชาชนก็ได้กำไร จะได้ผล ราษฎรจะอยู่ดี กินดีขึ้น จะได้ประโยชน์ไป...”

19. เศรษฐกิจพอเพียง

เศรษฐกิจพอเพียงเป็นปรัชญาที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวมีพระราชดำรัสชี้แนะแนวทางการดำเนินชีวิตแก่พสกนิกรชาวไทยมาโดยตลอดนานกว่า 30 ปี ตั้งแต่ก่อนเกิดวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ และเมื่อภายหลังได้ทรงย้ำแนวทางการแก้ไข เพื่อให้รอดพ้นและสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงและ

ยั่งยืนภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ ดังปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงที่ได้พระราชทานไว้ดังนี้

เศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาชี้ถึงแนวการดำรงอยู่และปฏิบัติตนของประชาชนในทุกระดับตั้งแต่ระดับครอบครัวระดับชุมชนจนถึงระดับรัฐทั้งในการพัฒนาและบริหารประเทศให้ดำเนินไปในทางสายกลาง โดยเฉพาะการพัฒนาเศรษฐกิจเพื่อให้ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ ความพอเพียงหมายถึง ความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีพอสมควรต่อการมีผลกระทบใดๆ อันเกิดจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายนอกและภายใน ทั้งนี้จะต้องอาศัยความรอบรู้ ความรอบคอบและความระมัดระวังอย่างยิ่ง ในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการทุกขั้นตอนและขณะเดียวกันจะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของคนในชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐ นักทฤษฎีและนักธุรกิจในทุกระดับ ให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสมดำเนินชีวิตด้วยความอดทนความเพียร มีสติ ปัญญาและความรอบคอบ เพื่อให้สมดุลและพร้อมต่อการรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและกว้างขวางทั้งด้านวัตถุ สังคม สิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมจากโลกภายนอกได้เป็นอย่างดี



20. ความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานพระราชดำรัส เรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกันอย่างต่อเนื่องตลอดมา เพราะเห็นว่าหากคนไทยทุกคน ได้ร่วมมือกันช่วยชาติพัฒนาชาติด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต จริงใจต่อกัน แล้ว ประเทศไทยจะเจริญก้าวหน้าอย่างมาก ดังพระราชดำรัสดังนี้

“...คนที่ไม่มีความสุขจิต คนที่ไม่มีคามมั่นคง ชอบแต่มั่งง่าย ไม่มีวันจะสร้างสรรค์ประโยชน์ส่วนรวมที่สำคัญอันใดได้ ผู้ที่มีความสุขจิตและความมุ่งมั่นเท่านั้น จึงจะทำงานสำคัญยิ่งใหญ่ที่เป็นคุณเป็นประโยชน์แท้จริงได้สำเร็จ...”

“พระราชดำรัส เมื่อวันที่ 12 กรกฎาคม 2522 “...ผู้ที่มีความสุขจิตและบริสุทธิ์ใจ แม้จะมีความรู้เล็กน้อยก็ย่อมทำประโยชน์ให้แก่ส่วนรวมได้มากกว่าผู้มีความรู้มากแต่ไม่มีความสุขจิต ไม่มีความบริสุทธิ์ใจ...”

พระราชดำรัส เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2533

“...ผู้ว่า CEO ต้องเป็นคนที่มีสุจริตทุกจริตไม่ได้ถ้าทุจริตแม้แต่นิดเดียวก็ขอแข่งให้มีอันเป็นไป...”

“...ข้าราชการหรือประชาชนมีการทุจริต ถ้ามีทุจริตแล้วบ้านเมืองพัง ที่เมืองไทยพังมาเพราะมีทุจริต...”

พระราชดำรัส เมื่อวันที่ 3 ตุลาคม 2546

21. ทำงานอย่างมีความสุข

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระเกษมสำราญและทรงมีความสุขทุกคราที่จะช่วยเหลือประชาชน ซึ่งเคยมีพระราชดำรัสครั้งหนึ่งความว่า

“...ทำงานกับฉัน ฉันไม่มีอะไรจะให้นอกจากการมีความสุขร่วมกันในการทำประโยชน์ให้กับผู้อื่น...”

“

พระผู้เสด็จสู่สวรรคาลัย สถิตใจตราบนิรันดร์
น้อมศิระกราน กราบแทบพระยุคลบาท
ด้วยสำนึกในพระมหากรุณาธิคุณเป็นล้นพ้น
อันหาที่สุดมิได้

”



22. ความเพียร : พระมหาชนก

จากพระราชนิพนธ์ “พระมหาชนก” เป็นพระราชนิพนธ์ที่พระองค์ทรงใช้เวลาค่อนข้างนานในการคิดประดิษฐ์ ทำให้เข้าใจง่าย และปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาพสังคมปัจจุบัน อีกทั้งภาพประกอบ และคติธรรมต่างๆ ได้ส่งเสริมให้หนังสือเล่มนี้ มีความความศักดิ์สิทธิ์ที่หากคนไทยน้อมรับการศึกษาวิเคราะห์และปฏิบัติตามรอยพระมหาชนก กษัตริย์ผู้เพียรพยายาม แม้จะไม่เห็นฝั่ง ก็ยังว่ายน้ำต่อไป เพราะถ้าไม่เพียรว่ายก็จะตกเป็นอาหารปู ปลา และได้พบกับเทวดาที่มาช่วยเหลือมิให้จมน้ำไปเช่นเดียวกับพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ที่ทรงริเริ่มทำโครงการต่าง ๆ ในระยะแรก ที่ไม่มีความพร้อมในการทำงานมากนัก และทรงใช้พระราชทรัพย์ส่วนพระองค์ทั้งสิ้น แต่พระองค์ก็ได้ทรงท้อพระราชหฤทัยมุ่งมั่นพัฒนาบ้านเมืองให้บังเกิดความร่มเย็นเป็นสุขแต่อย่างไร

23. รู้รัก สามัคคี

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำรัสในเรื่อง “รู้ รัก สามัคคี” มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นคำสามคำที่มีค่าและมีความหมายลึกซึ้งพร้อมทั้งสามารถปรับใช้ได้กับทุกยุคทุกสมัย

รู้ : การที่เราจะลงมือทำสิ่งใดนั้น จะต้องรู้เสียก่อน รู้ถึงปัจจัย ทั้งหมด รู้ถึงปัญหา และรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหา

รัก : คือความรัก เมื่อเรารู้ครบถ้วนกระบวนความแล้ว จะต้องมีความรัก การพิจารณาที่จะเข้าไปลงมือปฏิบัติแก้ไขปัญหานั้นๆ

สามัคคี : การที่จะลงมือปฏิบัตินั้น ควรคำนึงเสมอว่าเราจะทำงานคนเดียวไม่ได้ ต้องทำงานร่วมมือร่วมใจเป็นองค์กรเป็นหมู่คณะ จึงจะมีพลังเข้าไปแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปได้ด้วยดี

ข้าพระพุทธเจ้า คณะผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ความปลอดภัย 4.0

วิฑูรย์ สิมะโชคดี



บทนำ

การประกาศตัวของอุตสาหกรรมเยอรมันว่า ประเทศเยอรมันจะเข้าสู่การปฏิวัติอุตสาหกรรม ครั้งที่ 4 อย่างสมบูรณ์แบบในอีก 20 ปี ข้างหน้า (ค.ศ.2033) ถือเป็นก้าวสำคัญอีกก้าวหนึ่งของเรื่อง “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม” ที่จะต้องก้าวให้ทันการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาก้าวหน้าอย่างไม่หยุดยั้งของเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology : IT) ระบบอัตโนมัติ (Automation) และ IoT (Internet of Things) ตลอดจนภาวะการแข่งขันที่รุนแรงเช่นทุกวันนี้ทำให้นักธุรกิจอุตสาหกรรมต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน์และการจัดองค์กรใหม่ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอด การปรับเปลี่ยนต่างๆ ได้ส่งผลกระทบต่อวิธีการบริหารจัดการแบบเดิมๆ ในทุกๆ ด้านขององค์กร

เราจะไปทางไหนกันดี

คำถามที่ว่า “เราจะไปทางไหนกันดี?” เป็นคำถามยอดฮิตของยุคสมัยที่มีการแข่งขันรุนแรงในปัจจุบันและเป็นคำถามแรกๆ ที่องค์กรจะต้องตอบให้ได้สำหรับการบริหารงานยุคใหม่ (Modern Management)

เราจะไปทางไหนกันดี? เป็นคำถามที่ชี้ให้ผู้บริหารและพนักงานในทุกองค์กร จะต้องรู้ตัวอยู่เสมอว่า “พวกเขาควรจะทุ่มความพยายามไปทางไหน” (คือ ต้องรู้ว่าจุดหมายอยู่ที่ใด) องค์กรจึงจะอยู่รอดเติบโตต่อไปได้ในอนาคต

ในการบริหารความปลอดภัยให้สัมฤทธิ์ผลก็เช่นเดียวกันเราจำเป็นต้องมีวิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัย (Safety Vision) นั่นคือ นักบริหารความปลอดภัยควรจะต้องรู้ว่าจะระบบความปลอดภัยในอนาคตองค์กรของพวกเขามีลักษณะหรือรูปร่างหน้าตาอย่างไรและรู้ว่ามีหลักการเบื้องต้น (Basic Principle) อะไรบ้างที่จะสนับสนุนและค้ำจุนระบบความปลอดภัยนั้นหรือรู้ว่าพวกเขาจะต้องบริหารจัดการความปลอดภัยให้ได้มาตรฐานระดับใดบ้าง จึงจะได้องค์กรแห่งความปลอดภัย (Safety Organization) องค์กรที่มีความปลอดภัยต่อการทำงานอย่างสมบูรณ์แบบ

การกำหนด วิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัย ไม่ใช่เรื่องที่จะทำได้ง่ายๆ เพราะผู้บริหารจะต้องรู้อย่างลึกซึ้งในจุดแข็งจุดอ่อนของระบบความปลอดภัยขององค์กรในปัจจุบัน และมีทัศนคติหรือความเชื่อในเรื่องความปลอดภัยใน 2 ประเด็นคำถามที่สำคัญ ได้แก่

- 2.1 อะไรที่เราเชื่อว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ
- 2.2 อะไรที่เราเชื่อว่าจะต้องดำเนินการต่อไปในองค์กรเพื่อป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุให้ได้ผลอย่างแท้จริงนับตั้งแต่บัดนี้ไป ปัญหาด้านความปลอดภัย และการบริหารความปลอดภัยจะเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมากขึ้น เพราะเทคโนโลยีก้าวหน้าไปเร็วมากและปัญหาทางเศรษฐกิจ

การแข่งขันที่สูงยิ่งขึ้น ดังนั้น ส่วนที่สำคัญของปัญหาการบริหารความปลอดภัยก็คือ ทศนคติหรือความเชื่อมั่นของเราในระบบความปลอดภัยเกี่ยวกับ “สาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ” กับ “การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ” ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เรากำหนดวิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัยในปี ค.ศ. 2033 ได้

สาเหตุของอุบัติเหตุในยุคแรกๆ

ต้นแบบของทฤษฎีการเกิดอุบัติเหตุในยุคแรกๆ ของวิชาความปลอดภัยก็คือ ทฤษฎีโดมิโน (Domino Theory) แต่เดิมนั้นเราตระหนักกันว่า สภาพการณ์ หรือ สิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ (Physical Conditions) เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น ดังนั้นเมื่อเราไม่มีปัญหาทางเศรษฐกิจหรือเมื่อเราพิจารณาแล้วว่าคุ้มค่า เรา (ผู้ที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัย) ก็จะเริ่มแก้ไขปรับปรุงที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่อันตรายๆ นั้นทันที จนกระทั่งปี พ.ศ. 2474 ไฮน์ริช (Heinrich) ได้เสนอแง่มุมใหม่ของสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้น โดยกล่าวว่า มนุษย์เป็นสาเหตุหลัก ไม่ใช่สภาพแวดล้อมหรือสิ่งของที่เชื่อกันมานานแล้ว ไฮน์ริช กล่าวว่า “อุบัติเหตุที่ทำให้คนบาดเจ็บจะเกิดจากปัจจัยต่อเนื่องหลายอย่าง (Sequence of Factors) ปัจจัยสุดท้ายก็คือ สิ่งที่ทำให้บาดเจ็บสาเหตุโดยตรงเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย (Unsafe Act) ของผู้ปฏิบัติงาน และหรือเครื่องจักรหรือสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย (Mechanical or Physical Hazard)” ไฮน์ริชได้แสดงถึงปัจจัยต่อเนื่องของสาเหตุที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในรูปของตัวโดมิโน 5 ตัว ที่ตั้งเรียงกันไป ดังนี้

โดมิโนตัวที่ 1 คือ ภูมิหลังและสภาพแวดล้อมทางสังคม

โดมิโนตัวที่ 2 คือ ความบกพร่องส่วนบุคคล

โดมิโนตัวที่ 3 คือ การกระทำที่ไม่ปลอดภัย หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย

โดมิโนตัวที่ 4 คือ อุบัติเหตุ

โดมิโนตัวที่ 5 คือ ความบาดเจ็บ

เมื่อโดมิโนตัวที่ 1 ล้ม ก็จะทำให้โดมิโนตัวต่อไปล้มตามกันไป นอกจากจะมีการหยิบเอาโดมิโนตัวหนึ่งตัวได้ออกไปเพื่อตัดวงจรความต่อเนื่อง และเพื่อไม่ให้โดมิโนตัวถัดไปล้มเมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่า การหยิบโดมิโนตัวกลาง (ตัวที่ 3) ออกไปจะเป็นวิธีที่ง่ายที่สุดและมีประสิทธิภาพที่สุด คือ ตัดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยทิ้งไปโดมิโนตัวที่ 4 และตัวที่ 5 ก็จะไม่ล้ม (คือ ไม่เกิดอุบัติเหตุและไม่มีการบาดเจ็บ) ทฤษฎีโดมิโนของไฮน์ริชนี้จึงเข้าใจได้ง่ายและเป็นพื้นฐานในการปฏิบัติของวิชาการควบคุมความสูญเสีย (Loss Control) ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า “ถ้าต้องการป้องกันหรือลดความสูญเสียก็ต้องกำจัดการกระทำที่ไม่ปลอดภัยหรือกำจัดสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยให้หมดไปหรือให้เหลือน้อยที่สุด”

ทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัย

ปัจจุบันตระหนักดีว่าอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากหลายปัจจัยเกิดจากหลายสาเหตุหลักและหลายสาเหตุรอง ตามทฤษฎีหลายสาเหตุหลายปัจจัย (Multiple Causation) ซึ่งกล่าวว่า ปัจจัยหลายๆ ปัจจัยร่วมกันก่อให้เกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นเมื่อเชื่อว่าทฤษฎีนี้เป็นจริงในการสอบสวนอุบัติเหตุทุกครั้งเราก็จะต้องค้นหาและรวบรวมสาเหตุต่างๆ ให้ได้มากที่สุดเพื่อการควบคุมป้องกันอุบัติเหตุในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเราพิจารณาที่ การกระทำหรือสภาพแวดล้อมเราจะพิจารณาได้เพียงอาการ (Symptoms) ซึ่งไม่ใช่สาเหตุ (Causes) ของอุบัติเหตุดังนั้นการตีความทฤษฎีโดมิโนอย่างแคบๆ เพียงปัจจัยหนึ่งปัจจัยเดียวจะทำให้ทราบเพียงอาการเท่านั้น เมื่อเราแก้ไขหรือกำจัดที่อาการให้หมดไปแต่สาเหตุที่แท้จริงหรือรากเหง้าของสาเหตุ (Root Causes) อาจะยังอยู่ ซึ่งอาจจะทำให้เกิดอุบัติเหตุได้อีกนั่นคือ เพื่อที่จะแก้ไขปรับปรุงอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถป้องกันอุบัติเหตุได้อย่างถาวร เราจะต้องจัดการกับสาเหตุที่แท้จริง โดยการพยายามกำจัดสาเหตุที่แท้จริงต่างๆ ให้หมดไป

อุบัติเหตุและระบบการบริหาร

สาเหตุที่แท้จริงที่ก่อให้เกิดอุบัติเหตุและการบาดเจ็บ (Accident Root Causes) ขององค์กรมักจะเกี่ยวกับ

- 5.1 นโยบายด้านการบริหารความปลอดภัย
- 5.2 วิธีคิดวิธีปฏิบัติ
- 5.3 การควบคุมดูแล
- 5.4 ประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การฝึกอบรม เป็นต้นตัวอย่าง เช่น การขาดวิธีการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ การไม่มีนโยบายความปลอดภัย การไม่กำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจน การขาดการควบคุมดูแลอย่างจริงจังจากหัวหน้างาน (Supervisor) การขาดการฝึกอบรม เป็นต้นสาเหตุที่แท้จริง หมายถึง สาเหตุที่เมื่อได้รับการแก้ไขแล้วจะทำให้เกิดผลลัพธ์ถาวร คือ ไม่ทำให้อุบัติเหตุเดิมเกิดขึ้นอีกและหมายรวมถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่มีผลอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุอื่นๆ หรือเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆ อีกด้วย สาเหตุที่แท้จริง จึงมักหมายถึง ข้อ

บกพร่องต่างๆ ของระบบการบริหารในองค์กรหนึ่งๆ ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานต่างๆรวมทั้งปัญหาอุบัติเหตุด้วย การสรุปเช่นนี้แม้จะเห็นได้ไม่ชัดเจน แต่หากเราพิจารณาให้ดีแล้ว ก็จะเข้าใจได้ชัดเจนยิ่งขึ้นตัวอย่างเช่น ปัญหาเรื่องอุบัติเหตุที่เกิดจากการฝึกอบรมพนักงานไม่พอเพียงมีหรือไม่ และบ่อยครั้งเพียงใด ปัญหาเรื่องคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่เกิดจากการฝึกอบรมไม่เพียงพอ มีบ่อยครั้งด้วยหรือไม่ การคัดเลือกพนักงานอย่างไม่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานทำให้เกิดปัญหาด้านความปลอดภัยและปัญหาในการทำงานด้วยหรือไม่

จากตัวอย่างข้างต้นนี้เราคงจะบอกไม่ได้ว่าความปลอดภัยเป็นเรื่องที่แยกออกได้เด็ดขาดจากระบบการบริหารขององค์กร ดังนั้น สาเหตุที่แท้จริงที่เป็นสาเหตุพื้นฐานของการเกิดอุบัติเหตุจะเป็นสาเหตุที่แท้จริงที่เป็นพื้นฐานของปัญหาทางการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในองค์กรหนึ่งๆ ด้วย

บุคคลที่สำคัญที่สุดคือใคร?

บุคคลที่มีความสำคัญต่อการป้องกันอุบัติเหตุและสร้างเสริมความปลอดภัยในทุกองค์กรอย่างได้ผลที่สุด คือ หัวหน้างาน (Supervisor) จริงหรือ?

หัวหน้างาน คือ ผู้ที่อยู่ในระดับบังคับบัญชาระดับแรกซึ่งเป็นผู้ที่ถ่ายทอดหรือแปลนโยบายของฝ่ายบริหารไปสู่การปฏิบัติเป็นผู้ที่อยู่ใกล้ชิดกับพนักงานและควบคุมดูแลผู้ปฏิบัติงานได้มากที่สุดจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งต่อการป้องกันอุบัติเหตุอย่างได้ผล

อย่างไรก็ตามแม้ว่าหัวหน้างานจะสำคัญที่สุดต่อการได้ผลในเรื่องป้องกันอุบัติเหตุและสร้างเสริมความปลอดภัย แต่ทุกสิ่งทุกอย่างก็ขึ้นอยู่กับฝ่ายบริหาร หากผู้บริหารยึดมั่นและเอาจริง ในเรื่องนี้ หัวหน้างานก็จะปฏิบัติตามอย่างจริงจังเพราะหัวหน้างานจะทำตามที่ผู้บังคับบัญชาโดยตรงต้องการมากกว่าที่จะทำตามผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัยได้สั่งสอนไว้

หลักการพื้นฐานสู่วิสัยทัศน์

การที่เรา (ผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านความปลอดภัยในการทำงาน) จะกำหนด “**วิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัย**” (Safety Vision) ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น เราจะต้องเริ่มจาก หลักการพื้นฐานด้านความปลอดภัย (ที่ขยายความจากทฤษฎีของไฮน์ริช) เพื่อใช้ยึดถือเป็นหลักในการกำหนดวิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัยเพื่อปรับปรุงวิธีการและระบบต่างๆ ที่จะลดสถิติอุบัติเหตุจนได้องค์กรแห่งความปลอดภัย (Safety Organization) ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

หลักการพื้นฐาน 10 ประการ

หลักการพื้นฐานแห่งความปลอดภัย (Basic Principles of Safety) 10 ประการ ตามที่เสนอโดยผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย ชื่อ แดน ปีเตอร์เซน (Dan Petersen) ในหนังสือที่เขียนเมื่อปี พ.ศ. 2539 อันเป็นประโยชน์ต่อระบบ TQSM (Total Quality and Safety Management) ได้แก่

- 8.1 การกระทำที่ไม่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยและอุบัติเหตุล้วนเป็นอาการที่แสดงถึงความผิดพลาดในระบบการบริหารขององค์กร
- 8.2 เราสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ว่าสภาพแวดล้อมหรือสภาพการณ์ใดบ้างที่จะก่อให้เกิดการบาดเจ็บร้ายแรงได้เราสามารถตรวจพบสภาพการณ์เหล่านั้นและทำการควบคุมป้องกันล่วงหน้าได้
- 8.3 ความปลอดภัยจะต้องได้รับการบริหารจัดการเช่นเดียวกับหน้าที่อื่นๆ ขององค์กร โดยที่ฝ่ายบริหารต้องตั้งเป้าหมายด้านความปลอดภัยที่สามารถบรรลุถึงได้และดำเนินการด้วยการวางแผนการจัดองค์การและการควบคุมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

8.4 ปัจจัยสำคัญสู่ความสำเร็จของความปลอดภัยในสายการผลิตเกิดจากการปฏิบัติการต่างๆ ของฝ่ายบริหารและมีการกำหนดผู้มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจนแล้ว

8.5 หน้าที่ของงานด้านความปลอดภัย คือการค้นหาและระบุถึงข้อบกพร่องต่างๆ ของการปฏิบัติงานที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นได้หน้าที่นี้จะดำเนินการได้ 2 แนวทาง คือ

8.5.1 ด้วยการถามว่า ทำไมถึงเกิดอุบัติเหตุ? (การสืบหาให้ได้สาเหตุที่แท้จริง)

8.5.2 ด้วยการถามว่า การควบคุมที่มีประสิทธิผลที่ล่วงหน้าแล้วได้ถูกนำไปใช้ หรือไม่?

8.6 เราสามารถระบุถึงสาเหตุแห่ง “**แห่งพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย**” และสามารถทำการจัดแยกประเภทได้ ซึ่งแต่ละสาเหตุสามารถที่จะควบคุมป้องกันได้

8.7 โดยทั่วไปแล้วพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัยจะเป็นพฤติกรรมของคนทั่วไปซึ่งตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อม ดังนั้น หน้าที่ของฝ่ายบริหารก็คือการปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คนมีพฤติกรรมที่ไม่ปลอดภัย (เพื่อให้คนมีพฤติกรรมที่ปลอดภัย)

8.8 ระบบย่อยแห่งความปลอดภัยที่สมควรแก้ไขป้องกันเพื่อให้ระบบความปลอดภัยโดยรวมมีประสิทธิผลได้แก่ระบบย่อยที่เกี่ยวข้อง

8.8.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

8.8.2 การบริหารงาน และ

8.8.3 พฤติกรรม

8.9 ระบบความปลอดภัยที่ได้ผลจะต้องสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรด้วย

8.10 การบรรลุผลด้านความปลอดภัยมีหลายวิธีการแต่ระบบความปลอดภัยที่มีประสิทธิผลจะต้องเป็นไปตามมาตรฐานที่ยอมรับกันตลอดจนกฎหมายด้วยหลักการพื้นฐานทั้ง 10 ประการนี้ จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์เพื่อสร้างองค์กรแห่งความปลอดภัยในปี ค.ศ. 2020 ได้

วิสัยทัศน์แห่งความปลอดภัยในปี ค.ศ. 2033 คือ สภาพการทำงานหรือองค์กรที่ผู้บริหารความปลอดภัยต้องการที่จะไปให้ถึงหรือ “**องค์กรแห่งความปลอดภัย**” ซึ่งหมายถึงองค์กรที่สามารถควบคุมป้องกันอุบัติเหตุไม่ให้เกิดขึ้นองค์กรที่สามารถสร้างเสริมสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อการทำงานได้อย่างยั่งยืนองค์กรที่ฝ่ายพนักงานและทุกๆ คนตระหนักถึงความสำคัญของความปลอดภัย และร่วมมือกันอย่างแท้จริงการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรต้องเริ่มจาก เมื่อวานนี้ วันนี้ พรุ่งนี้ (ต้องการจะเป็นอย่างไร)

วิสัยทัศน์ที่ดี คือ วิสัยทัศน์ที่แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความปลอดภัยในการทำงานอย่างชัดเจน และเกิดความเชื่อว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในอนาคตวิสัยทัศน์นั้นจะต้องชักนำให้เกิดความร่วมมือจากฝ่ายบริหารและพนักงานทุกคนเพื่อก้าวเดินไปให้ถึงจุดนั้นให้ได้

ดังนั้น จึงถึงเวลาที่พวกเราจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน “**วัฒนธรรมแห่งความปลอดภัย**” ตลอดจน “**กระบวนการ**” (ทั้งวิธีคิด กลยุทธ์และแนวทางการดำเนินการ) เพื่อก้าวเข้าสู่ “**ความปลอดภัย 4.0**” ในยุค “**อุตสาหกรรม 4.0**” ครับผม!

6 ธันวาคม 2559

03

ผอ. รุณใหม่ ยุทธศาสตร์คมชัด

คุณชัยธนา ไชยมงคล
ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
สังกัดกระทรวงแรงงาน

//
เป้าหมายสูงสุดคือ
ทำอย่างไรที่จะลดอุบัติเหตุ
และโรคจากการทำงานให้ได้
//

มิติใหม่ขององค์การมหาชน ยุคใหม่ที่เปิดโอกาสรับผู้อำนวยการ โดยมีการ
รับสมัครผ่านกระบวนการสรรหาอย่างโปร่งใส มีคณะกรรมการสรรหา
มีการประกาศรับสมัครผ่านสื่อมวลชน เพื่อเฟ้นหาคนที่มีความรู้ความสามารถ
ทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยมารับใช้ประเทศชาติอย่างจริงจัง

นายชัยธนา ไชยมงคลผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการและรับตำแหน่ง
ผู้อำนวยการ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) สังกัดกระทรวงแรงงาน จบการ
ศึกษาด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม มาจากมหาวิทยาลัยมหิดล
มีความรอบรู้และเชี่ยวชาญการบริหาร ได้ทำงานในบริษัทต่างประเทศ
อาทิ บริษัท เนสเล่ (ประเทศไทย) จากตำแหน่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยสู่
ตำแหน่ง Global Manager ของบริษัท BASF จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทผลิต
สารเคมีที่ใหญ่ที่สุดของโลก ได้สะสมความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน
ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยใน 3 ประเทศ ได้แก่เยอรมนี
จีน (ฮ่องกงและเซี่ยงไฮ้) สิงคโปร์ และไทยในช่วงเวลา 13 ปีที่ผ่านมา
พร้อมจิตใจที่มุ่งมั่นเมื่อวาระแห่งการรับใช้ชาติมาถึง ทำให้เขาคนนี้ มีโอกาส
ผลักดันให้บทบาทของสถาบันฯ ให้เด่นชัดในฐานะองค์กรที่ให้ความรู้ดูแล
ด้านอาชีวอนามัยของชาติเป็นที่รู้จักกว้างขวางขึ้น



วิสัยทัศน์ พันธกิจของสสปท.

ด้านวิสัยทัศน์ของสถาบัน นายชัยธนา ได้กล่าวว่า “สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯแห่งนี้ เป็นองค์การมหาชน การให้บริการทางวิชาการ งานวิจัยวิชาการ และการจัดทำสถิติ เพื่อสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศให้มีมาตรฐานในระดับสากล มีการพัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม พัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยเพื่อรองรับทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศสู่อุตสาหกรรม ๔.๐ เราพร้อมสนับสนุนเครือข่ายบุคลากรด้านนี้ให้มีความเข้มแข็ง มีศักยภาพเป็นเอกภาพ และการส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยรวมถึงการสร้างระบบงานและการจัดการภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสปท.ซึ่งรุดหน้าไปได้มาก สสปท.เป็นองค์การมหาชนยุคใหม่ ที่ต้องการความคล่องตัว ต้องทำงานในหลักการธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ ท้ายที่สุดต้องสามารถตอบโจทย์ว่า จะทำอะไรให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนได้ ซึ่งตรงนี้ก็จะต้องทำให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติและนโยบายของรัฐ เราได้กล่าวถึงจุดยืนของสถาบันฯ คือภาพรวมระดับมหภาค ดำเนินการทำงานระดับนโยบายรัฐบาล ประสานงานกับกระทรวงกรมที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยของประชาชน ขณะเดียวกัน ก็ต้องทำงานได้จริงแม้ในจุดเล็กๆ สุดท้ายตอบได้ว่า สสปท. เกิดขึ้นได้จากการเรียกร้องของผู้ใช้แรงงาน ลูกจ้าง เราต้องเป็นหน่วยงานที่พึ่งพาได้ เป้าหมายสูงสุดคือทำอย่างไรที่จะลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานให้ได้”

“สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยฯแห่งนี้เป็นองค์การมหาชน ที่ต้องการความคล่องตัว ลดหลักเกณฑ์ในการทำงาน ต้องทำงานในหลักการธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ ท้ายที่สุดต้องสามารถตอบโจทย์ว่า จะทำอะไรให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนได้ซึ่งตรงนี้ก็ไปตรงกับยุทธศาสตร์ของรัฐจุดยืนของสถาบันฯ คือภาพรวมระดับมหภาค ดำเนินการทำงานระดับนโยบายรัฐบาล”

เมื่อถามถึงเนื้อหาหลักด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ผู้อำนวยการสถาบันฯ กล่าวไว้ว่า “ประเด็นแรกสุดคือเรื่องของการให้ความรู้และการป้องกันอุบัติเหตุจากสารเคมี ซึ่งมีความเสี่ยงสูง ต้องมีมาตรฐานและกระบวนการจัดเก็บ หรือขนส่งไม่ปลอดภัยก็จะมีอันตราย จึงต้องนำข้อกำหนด ที่สามารถนำมาใช้เพื่อป้องกันภัยได้หนึ่งในการทำงานจึงจะพุ่งเน้นในเรื่องความปลอดภัยในการใช้สารเคมีนี้ นอกจากนั้นคืออีกสองประเด็นก็คือเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้าง และอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องกับโลจิสติกส์ ซึ่งภายในปี 2560 ทางสถาบันฯ จะต้องวางกรอบในการทำงาน ซึ่งวันนี้ ที่ สสปท. ได้เปิดอบรมการป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุ จากสารอันตรายซึ่งเป็นภัยเงียบในโรงงาน เรามีหลักสูตรนำร่องไปเมื่อกลางเดือนธันวาคม ปีที่แล้ว จัดกิจกรรมที่ ใหญ่ใหญ่ ได้รับการตอบรับจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจากบริษัทเขตภาคใต้เป็นอย่างมาก เป็นการทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงแรงงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งเป็นความคิดนอกกรอบที่เราดำเนินงานลักษณะนี้ ตามนโยบาย Safety Thailand ทำงานเพื่อตอบโจทย์ประชาชนให้ได้ คือโจทย์ตั้งไว้ว่าประชาชนเดือดร้อน แล้วหน่วยงานไหนบ้างที่เกี่ยวข้อง เราก็จะไปทำงานแบบบูรณาการ ซึ่งถือเป็นมิติใหม่ในการทำงานร่วมกัน

ยุทธศาสตร์การทำงาน ยิงยาว 5 ปีแรก

นายชัยธนา ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การทำงาน ซึ่งถือเป็นงานชิ้นสำคัญหลังรับตำแหน่ง และเปิดเผยถึง “ยุทธศาสตร์การทำงาน 5 ปี ซึ่งมีสาระสำคัญคือ ยุทธศาสตร์แรกคือการทำงานแบบประชารัฐ เพื่อผลักดันงานวิชาการ การวิจัย งานสถิติ เพื่อให้มีข้อมูล มีสถิติใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้นงานด้านความปลอดภัยในการก่อสร้าง งานความปลอดภัยกับผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ข้อนี้เรายังต้องทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย ที่เกี่ยวข้องกว่า 30 แห่ง ประสานร่วมกระทรวง กรมอื่น เช่น การทำงานร่วมกับสภาอุตสาหกรรม การทำงานกับกรมขนส่ง หรือการทำงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับงานด้านรางรถไฟการทำงานเรื่องเกี่ยวกับแอมโมเนีย ก็จะเกี่ยวข้องกับบริษัทเอกชนด้วย งานของผมนั้นคือการเชื่อมโยงต้องประสานงานทุกหน่วยทุกฝ่ายให้เกิดงานให้ได้”



“ยุทธศาสตร์สำคัญอีกประการที่สองคือการพัฒนาความรู้และนวัตกรรม

เราต้อง พัฒนาความรู้ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีอาวุธติดสมอง ต้องดูว่ามีหลักสูตรอะไรบ้างที่นอกเหนือจากหลักสูตรในท้องตลาดทุกวันนี้ มีความรู้ใหม่ๆ ให้มีข้อมูลที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีคุณภาพ ทั้งในโซเชียลมีเดีย แอปพลิเคชันใหม่ๆ มีเว็บไซต์เพื่อให้จบมีความรู้ มีวารสารออนไลน์ เพื่อเป็นข้อมูลที่ติดต่อได้ตลอดเวลา มีการรับสมัครงาน สมัครอบรมโดยใช้ช่องทางกับสื่อใหม่ๆแบบ Digital Marketing ที่ใช้หลักการ Get, Keep, Grow นั่นคือเมื่อกลุ่มเป้าหมายเข้ามาสนใจเว็บไซต์ของสสปท. หรืออ่านเฟสบุ๊คของ สสปท. สมัครมาสมาชิกเพิ่มขึ้น ซึ่งเราตั้งเป้าหมายไว้ถึง 40,000 คนในเวลา 5 ปี ผลงานที่ออกมาต้องมีคุณภาพ และน่าสนใจ เพราะคนก็ต้องบอกต่อกันไป รูปแบบการสื่อสารของ สสปท. ที่ต้องการอยากให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายมีความทันสมัย ฟรีเซนเทชั่นของเราให้มีรูปแบบ Emotional Approach สามารถนั่งอยู่ในใจกลุ่มเป้าหมายได้”



...หากแต่อุบัติเหตุจากการทำงาน
เป็นสิ่งที่เราสามารถป้องกันได้
และสามารถทำให้เป็นศูนย์ได้...

“เราต้องพัฒนาความรู้ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีอาวุธติดสมอง ต้องดูว่ามีหลักสูตรอะไรบ้างที่นอกเหนือจากหลักสูตรในกองตลาดทุกวันนี้ มีความรู้ใหม่ๆ ให้มีข้อมูลที่สนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในโซเชียลมีเดีย แอปพลิเคชันใหม่ๆ มีเว็บไซต์เพื่อให้ จป. มีความรู้ มีวารสารออนไลน์เพื่อเป็นข้อมูลที่ติดต่อได้ตลอดเวลา”

“ยุทธศาสตร์ข้อที่สามคือพัฒนาความเข้มแข็งให้แก่เครือข่ายความปลอดภัย ยกระดับการประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มผู้บริหาร” กลุ่มซีอีโอต้องเห็นความสำคัญ ความปลอดภัยมากขึ้น เราวางจุดยืนไว้ที่ High Position กลุ่มผู้บริหารระดับสูงต้องหันมามีบทบาทกับงานความปลอดภัย ในภาคเอกชน ผู้แทนภาคประชาชนและผู้เชี่ยวชาญทั่วโลก การจัดงานความปลอดภัย อาชีวอนามัยแห่งชาติร่วมกับสมาคมส่งเสริมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน (ประเทศไทย) เราต้องการเข้าถึงกลุ่มผู้บริหารระดับสูงให้มากขึ้นกว่าที่ผ่านมา จากเดิมส่วนใหญ่จะเป็นงานเฉพาะกลุ่มเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยเน้นเรื่องวิชาการ นอกจากนี้ยังมีการจัดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ทั้ง 5 ภูมิภาค ซึ่งมีเครือข่ายจป.เข้ามาพูดคุยกันทุกปี เพื่อให้งานนี้เป็นเวทีสัมมนาวิชาการทำงานแบบบูรณาการให้จป.ระดับต่างๆ รวมถึงกลุ่มแรงงานที่สสพ.ลงพื้นที่จัดงานที่นิคมอุตสาหกรรม มีรูปแบบเน้นกิจกรรมบันเทิงแฝงความรู้ทางด้านความปลอดภัยสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัย แต่ละกิจกรรมจะแยกหัวข้อ เพราะกลุ่มเป้าหมายที่กล่าวมาทั้งหมด มีความแตกต่างกัน”

กลยุทธ์การป้องกันตอบรับการสนับสนุนทุกภาคส่วน

“ยุทธศาสตร์ข้อที่สี่การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในเชิงป้องกัน เพราะการป้องกันเป็นสิ่งที่ใช้งบประมาณน้อยกว่าการแก้ไขหรือรักษาฟื้นฟู ผู้ประสบอุบัติเหตุในการทำงานจะต้องสูญเสียอวัยวะ รัฐต้องมอบสวัสดิการในการฟื้นฟูเพื่อให้ผู้สูญเสียต่อคนต่อปีเป็นจำนวนมาก การป้องกัน

นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างความรู้เรื่องความปลอดภัย การปลูกจิตสำนึกเรื่องความปลอดภัยให้อยู่ในจิตใจคนทำงาน หรือการสร้างทัศนคติเรื่องความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในอนาคต ซึ่งหมายถึงระดับนักเรียน เยาวชน ซึ่งหมายถึงกลุ่มที่สิ้นักศึกษา โดยผลักดันหลักสูตรความปลอดภัยเข้าสู่อาชีวศึกษาสำหรับเยาวชน เราจึงมีโครงการเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มรุ่นใหม่เหล่านี้ให้มีสำนึกเรื่องความปลอดภัย รวมถึงการส่งเสริมให้รางวัลกลุ่มบุคคล บริษัท กิจกรรมต่างๆ เพื่อเป็นต้นแบบของสังคม อันเป็นเรื่องที่ สสพ. ทำต่อเนื่องมาตลอด กลยุทธ์นี้ทุกหน่วยงานที่เราเข้าไปประสานมีความพอใจมาก พร้อมให้การสนับสนุน คล้ายกับการทำบุญ ลดการบาดเจ็บและสูญเสียแก่เพื่อนมนุษย์ได้อย่างดี”

“การป้องกันเป็นสิ่งที่ใช้งบประมาณน้อยกว่าการแก้ไขหรือรักษาฟื้นฟู ผู้ประสบอุบัติเหตุในการทำงานจะต้องสูญเสียอวัยวะ รัฐต้องมอบสวัสดิการในการฟื้นฟูเพื่อให้ผู้สูญเสียต่อคนต่อปีเป็นจำนวนมาก”

ก่อนจะจากกัน ผอ.ชัยธนา ได้ทิ้งท้ายและสถิติให้กับนิตยสาร OSHE ทราบว่า “สถิติการเกิดอุบัติเหตุและสูญเสียในประเทศไทย ในระดับอาเซียน เรียงอยู่ในระดับกลาง หากเทียบกับ สิงคโปร์ และมาเลเซีย ซึ่งอยู่ในระดับเหนือกว่าเรา อุบัติเหตุจากการทำงาน เป็นสิ่งที่เราสามารถป้องกันได้ และสามารถทำให้เป็นศูนย์ได้ หากคนทำงานทุกคนมี Safety Mind สสพ. เป็นหน่วยงานใหม่ซึ่งเราจะก้าวไกลไปกับทุกองค์กร เพื่อประเทศไทยปลอดภัยและชีวิตที่ดีกว่า

๒๕๑๕

ประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดคุ้มครองแรงงาน คือการรับผิดชอบต่อเจ้าที่จ้างที่จ้างเงินทดแทนในกรณีที่ถูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตายเนื่องจากการทำงานหรือจากโรคซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะ หรือสภาพของงาน หรือโรคซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานซึ่งกระทรวงมหาดไทยจะได้กำหนดชนิดของโรคนั้น และสวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้างให้มีสำนักงานกองทุนเงินทดแทนในกรมแรงงาน เพื่อดำเนินการเกี่ยวกับกองทุนเงินทดแทน

๒๕๑๗

กรมแรงงานได้จัดตั้งฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานขึ้นในกองคุ้มครองแรงงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการลดปัญหาการประสบอันตรายจากการทำงาน ซึ่งเป็นปัญหาที่มีแนวโน้มจะทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

กองความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่ตรวจความปลอดภัยและควบคุมดูแลสถานประกอบการต่างๆ นายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทางมาตรฐานการปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องที่ได้รับมอบหมาย

๒๕๑๙

ออกประกาศกระทรวงมหาดไทยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นฉบับแรก โดยอาศัยความในข้อ ๒ (๗) แห่งประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ ๑๐๓ ลงวันที่ ๑๖ มีนาคม ๒๕๑๕ คือ ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง

๒๕๒๑

ยกฐานะจากฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานเป็น กองมาตรฐานแรงงาน รับผิดชอบงานตรวจความปลอดภัยตลอดจนงานศึกษา วิเคราะห์ วิจัย ทดสอบกำหนดมาตรฐาน และงานเผยแพร่ความปลอดภัยในการทำงาน

๒๕๒๖

จัดตั้ง สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน โดยความร่วมมือระหว่างรัฐบาลองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งประชาชาติ เพื่อเป็นหน่วยงานทางวิชาการด้านความปลอดภัยในการทำงานของประเทศ

เส้นทางพัฒนา ด้านความปลอดภัย

๒๕๕๙

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๙ อนุมัติการติดต่อโอนบรรดาอำนาจหน้าที่กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้ และงบประมาณของสำนักงานความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปเป็นของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

๒๕๕๙

รัฐบาลไทย โดยปลัดกระทรวงแรงงาน (หม่อมหลวงปิ่นตริภักดิ์ สมิต) เป็นผู้แทนรัฐบาล ในการยื่นจดทะเบียนให้อนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยการกระส่งเสริมการดำเนินงานด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย พ.ศ. ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙ ณ นครเจนีวา สมาพันธรัฐสวิส และมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๐ เป็นต้นไป

๒๕๕๕

ประกาศ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑๗/มกราคม ๒๕๕๕ ซึ่งมีผลบังคับใช้เมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา คือวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๕

๒๕๕๙

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และเห็นชอบประกาศนโยบายระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔

๒๕๕๘

จัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

๒๕๒๙

คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบให้จัดตั้งคณะกรรมการจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานเป็นคณะกรรมการระดับชาติเพื่อจัดงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงาน อันประกอบด้วยผู้แทนจากส่วนราชการ องค์การของรัฐ และเอกชนเป็นกรรมการร่วมกันงานสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติครั้งแรก จัดขึ้นระหว่างวันที่ ๑-๓ มิถุนายน ๒๕๒๙ ณ โรงแรมเอเชีย กรุงเทพฯ โดยมีการจัดสัมมนาและประกวดสถานประกอบกิจการดีเด่นด้านความปลอดภัยและสวัสดิการ ซึ่งในช่วงเวลาเดียวกันนั้นคือระหว่างวันที่ ๑-๗ มิถุนายน ๒๕๒๙ ถือว่าเป็นช่วงเวลาของการรณรงค์สัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานทั่วประเทศ มีการจัดงานในระดับจังหวัดทุกจังหวัด

๒๕๓๓

ยกฐานะกองมาตรฐานแรงงาน (กองภายใน) เป็นกองตรวจความปลอดภัยและยกฐานะสถาบันความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นหน่วยงานถูกต้องตามกฎหมายตามพระราชบัญญัติ การแบ่งส่วนราชการกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๓๓
กองตรวจความปลอดภัย มีอำนาจหน้าที่
ตรวจความปลอดภัยและควบคุมดูแลสถานประกอบการต่างๆ นายจ้างและลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัยในการทำงานรวมทั้งส่งเสริมและเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจด้านกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒๕๓๕

จัดตั้ง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บริหารการคุ้มครองแรงงานและการแรงงานสัมพันธ์ และกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ บริหารงานการส่งเสริมการมีงานทำ ได้แก่ การพัฒนาฝีมือแรงงานและการจัดหางาน

๒๕๓๖

รัฐบาลได้ตราพระราชบัญญัติโอนอำนาจหน้าที่และกิจการบางส่วนของกระทรวงมหาดไทยไปเป็นของกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม พ.ศ. ๒๕๓๖ อันมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ กันยายน ๒๕๓๖ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้เป็นส่วนราชการภายใต้สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

๒๕๓๗

พระราชบัญญัติกองทุนเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๓๗ มีผลบังคับใช้กองทุนเงินทดแทนทำหน้าที่เรียกเก็บเงินสมทบจากนายจ้างและสถานประกอบการ โดยเงินสมทบที่เก็บนี้มาจ่ายเป็นค่าทดแทนแก่ลูกจ้างซึ่งประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง เงินทดแทนที่จ่ายประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ ส่วนจำนวนเงินค่าทดแทน เป็นไปตามความร้ายแรงของความเสียหายที่ลูกจ้างได้รับ

๒๕๓๗

คณะรัฐมนตรีเห็นชอบให้ วันที่ ๑๐ พฤษภาคมของทุกปี เป็นวันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ เพื่อรำลึกเหตุการณ์โศกนาฏกรรมครั้งยิ่งใหญ่ที่มีลูกจ้างเสียชีวิต ๑๔๔ คน ในเหตุเพลิงไหม้โรงงานผลิตตุ๊กตาเคเดอร์ จังหวัดนครปฐม

๒๕๔๒

กระทรวงแรงงานได้ดำเนินการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานขึ้นใหม่โดยรวมภารกิจของกองตรวจความปลอดภัยและสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน จัดตั้งเป็น สำนักความปลอดภัยแรงงาน เพื่อให้การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นระบบและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นช่วยเพิ่มความคล่องตัวในการให้บริการโดยการกระจายภารกิจลงสู่ศูนย์ความปลอดภัยแรงงานพื้นที่ ลดความซับซ้อนในการทำงานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายและเพื่อรองรับการเป็นเจ้าภาพหลักขับเคลื่อนระเบียบวาระแห่งชาติแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์

๒๕๕๐

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ อนุมัติให้หลักการกรอบแนวคิดและประกาศนโยบายแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดีเป็นระเบียบวาระแห่งชาติตามที่กระทรวงแรงงานเสนอและให้ทุกหน่วยงานถือเป็นแนวทางการดำเนินการต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔๔ คือ “บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงาน และเมื่อพ้นภาวะการทำงาน”พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นฉบับแรก

๒๕๕๑

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีผลบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงาน เป็นกฎหมายที่ถึงบทบัญญัติถึงสิทธิและหน้าที่ระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง โดยกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำในการใช้แรงงานและการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน ละกำหนดเรื่องความปลอดภัยในการทำงานในมาตรา ๔ เพื่อให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยดีได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการตามสมควร ทั้งนี้เพื่อให้การใช้แรงงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นายจ้าง ลูกจ้างและประเทศ

๒๕๕๕

กระทรวงแรงงาน ประกาศใช้แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)

๒๕๕๐

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกาศใช้ แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๕๐-๒๕๕๔)

๒๕๕๔

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ จัดทำ แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๕๔-๒๕๕๙)

๒๕๕๗

ประกาศบังคับใช้กฎกระทรวงกำหนด มาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานในที่อับอากาศ พ.ศ. ๒๕๕๗ โดยอาศัยอำนาจตาม มาตรา ๔ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๕๑ เป็นฉบับแรก

05

SAFETY LAW

รายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามกฎหมายกระทรวงฯ
เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่างและเสียง พ.ศ. 2559
ต้องมีผู้รับรองรายงานการตรวจวัดหรือไม่
สุนีย์ ตันติวุฒิมงคล



สภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ได้มาตรฐานอันจะทำให้ลูกจ้าง
มีความปลอดภัยในการทำงาน

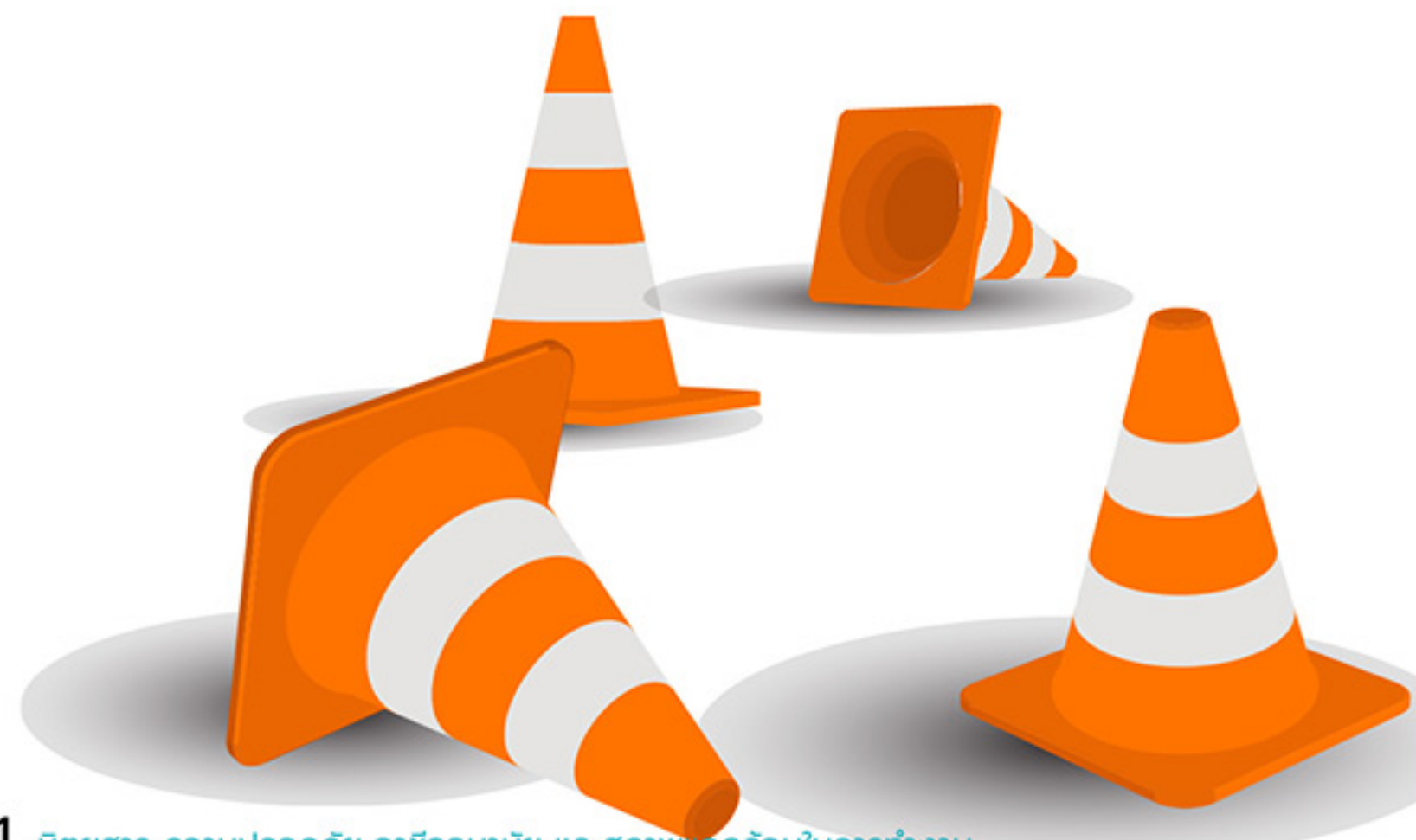


สภาวะแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในบริเวณที่ทำงานของลูกจ้างที่ไม่เหมาะสม เช่น แสงสว่างไม่เพียงพอ แสงสว่างที่จ้าเกินไป เสียงดัง อาจเป็นเหตุให้ลูกจ้างได้รับอันตราย เกิดการเจ็บป่วยหรือเกิดโรคจากการทำงาน ดังนั้น ในปี พ.ศ. ๒๕๔๙ กระทรวงแรงงานจึงได้ออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งออกโดยอาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ เพื่อคุ้มครองและป้องกันลูกจ้างที่ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน พร้อมทั้งรายงานผลหากผลการตรวจวัดได้ค่าเกินมาตรฐานที่กำหนด นายจ้างต้องดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไข ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๕๔ มีการตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้วันที่ ๑๖ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ โดยให้ยกเลิกหมวด ๔ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาตรา ๑๐๐ ถึง มาตรา ๑๐๗ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ และในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ กฎหมายได้บัญญัติให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามหมวด ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาบังคับใช้โดยอนุโลม ปัจจุบันมีการออกกฎหมายที่ให้การคุ้มครองลูกจ้างทำงานในสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียงฉบับใหม่ ซึ่งเนื้อหาข้อกฎหมายมีบางเรื่องเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม เช่น ผู้สิทธิดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องควรศึกษาเพื่อนำไปปฏิบัติให้ถูกต้องตามที่กฎหมายกำหนด

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ เป็นกฎกระทรวงฯ ฉบับใหม่ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๔ วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เหตุผลในการประกาศใช้กฎกระทรวงฯ ฉบับนี้ คือ การทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง สมควรจะต้องมีระบบ การบริหารจัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ได้มาตรฐานอันจะทำให้ลูกจ้างมีความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียงยิ่งขึ้น จึงจำเป็นต้องออกกฎกระทรวงนี้ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ ซึ่งเป็นวันที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ทั้งนี้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๕ วรรคท้ายบัญญัติ กล่าวคือ กฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา แล้ว ให้ใช้บังคับได้โดยมีผลทำให้กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร และการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙ ซึ่งเป็นกฎกระทรวง ฉบับเดิมที่ออกตามความในหมวด ๔ แห่งพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ ไม่มีผลใช้บังคับอีกต่อไป เนื่องจากบทเฉพาะกาล มาตรา ๗๔ ของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติไว้ว่าในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎกระทรวงประกาศ หรือระเบียบเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ให้นำกฎกระทรวงที่ออกตามความในหมวด ๔ แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๐ มาใช้บังคับโดยอนุโลม แต่เมื่อกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ที่ออกตามพระราชบัญญัตินี้ มีผลใช้บังคับแล้ว จึงเป็นการยกเลิกกฎกระทรวงฯ เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับเดิม

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองลูกจ้างที่ทำงานในสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง รวมทั้งเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพลูกจ้าง โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกำหนดให้นายจ้างดำเนินการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ดังนี้ สภาวะแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในบริเวณที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับความร้อน ให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่มิให้เกินมาตรฐานที่กำหนด เช่น งานที่ลูกจ้างทำในลักษณะงานเบตต้อมมีมาตรฐานระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ยอุณหภูมิเวตบัลบีโกลบ ๓๔ องศาเซลเซียส งานที่ลูกจ้างทำในลักษณะงานปานกลางต้องมีมาตรฐานระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ยอุณหภูมิเวตบัลบีโกลบ ๓๒ องศาเซลเซียส งานที่ลูกจ้างทำในลักษณะงานหนักต้องมีมาตรฐานระดับความร้อนไม่เกินค่าเฉลี่ยอุณหภูมิเวตบัลบีโกลบ ๓๐ องศาเซลเซียส กรณีสภาวะแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในบริเวณที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับแสงสว่าง นายจ้างต้องจัดให้สถานประกอบกิจการมีความเข้มของแสงสว่างไม่ต่ำกว่ามาตรฐานที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการออกประกาศกำหนดมาตรฐานความเข้มของแสงสว่าง กรณีสภาวะแวดล้อมซึ่งปรากฏอยู่ในบริเวณที่ทำงานของลูกจ้างซึ่งเกี่ยวกับเสียง นายจ้างต้องควบคุมระดับเสียงมิให้ลูกจ้างได้รับสัมผัสเสียงในบริเวณสถานประกอบกิจการที่มีระดับเสียงสูงสุด





(peak sound pressure level) ของเสียงแต่ละประเภทดังนี้ เสียงกระทบ หรือเสียงกระแทก (impact or impulse noise) ที่เกิน ๑๔๐ เดซิเบล และเสียงดังต่อเนื่องแบบคงที่ (continuous steady noise) ที่เกินกว่า ๑๑๕ เดซิเบลเอ และนายจ้างต้องควบคุมระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ย ตลอดเวลาการทำงานในแต่ละวัน (Time Weighted Average-TWA) มิให้เกินมาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการออกประกาศกำหนดมาตรฐานระดับเสียงที่ลูกจ้างได้รับเฉลี่ย ตลอดเวลาการทำงานในแต่ละวัน (Time Weighted Average-TWA) และหาก สถานะการทำงานมีระดับเสียงเกินมาตรฐานที่กำหนดนายจ้างต้องให้ลูกจ้าง หยุดทำงานจนกว่าจะได้ปรับปรุงหรือแก้ไขให้ระดับเสียงเป็นไปตามมาตรฐาน ที่กำหนดและให้นายจ้างดำเนินการปรับปรุงหรือแก้ไขทางด้านวิศวกรรม โดยการควบคุมที่ต้นกำเนิดของเสียงหรือทางผ่านของเสียงหรือบริหารจัดการเพื่อควบคุมระดับเสียงที่ลูกจ้างจะได้รับให้ไม่เกินมาตรฐานที่กำหนด ในกรณีที่สถานะการทำงานในสถานประกอบกิจการมีระดับเสียงที่ลูกจ้าง ได้รับเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานแปดชั่วโมงตั้งแต่ ๘๕ เดซิเบลเอขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีมาตรการอนุรักษ์การได้ยินในสถานประกอบกิจการตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการที่อธิบดีประกาศกำหนด

ในส่วนในเรื่องการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงานนั้น กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ข้อ ๑๔ กำหนดให้นายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจวัด และวิเคราะห์สถานะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่างหรือ เสียงภายในสถานประกอบกิจการตามหลักเกณฑ์ วิธีการตรวจวัด และ การวิเคราะห์สถานะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือ เสียง รวมทั้งระยะเวลาและประเภทกิจการที่ต้องดำเนินการตามที่อธิบดี ประกาศกำหนด ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการออกประกาศกำหนด หลักเกณฑ์ วิธีการตรวจวัดฯและในกรณีที่นายจ้างไม่สามารถตรวจวัดและ วิเคราะห์สถานะการทำงานเองได้ กฎกระทรวงฯ ข้อ ๑๔ วรรคท้ายกำหนด ให้นายจ้างต้องให้ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ หรือนิติบุคคลที่ได้รับใบ อนุญาตตามมาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อเป็นผู้ให้บริการในการ ตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี เป็นผู้ดำเนินการแทน และ ให้นายจ้างจัดทำรายงานผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการ ทำงานตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดพร้อมทั้งส่งรายงานผลดังกล่าวต่อ อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เสร็จสิ้น การตรวจวัด ตามข้อ ๑๕ ของกฎกระทรวงฯ ซึ่งจะพบว่ารายละเอียด เกี่ยวกับการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงาน และการจัดทำรายงาน ผลการตรวจวัดและวิเคราะห์

สถานะการทำงานมีรายละเอียดต่างจากกฎกระทรวงฯ เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับเดิม ข้อ ๑๕ ที่กำหนดให้นายจ้าง ต้องจัดให้มีการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงานเกี่ยวกับระดับ ความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ระยะเวลา และประเภทกิจการที่ต้อง ดำเนินการให้เป็นไปตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งต่อมามีประกาศกรม สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีดำเนินการตรวจวัดและ วิเคราะห์สถานะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียง ภายในสถานประกอบกิจการ ระยะเวลา และประเภทกิจการที่ต้องดำเนิน การ พ.ศ. ๒๕๕๐ ลงวันวันที่ ๑๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๐ ใช้บังคับ โดย การตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงาน นายจ้างสามารถใช้บริการ จากผู้ให้บริการในการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงานเกี่ยวกับ

ระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงทั่วไป หรือให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงานระดับวิชาชีพประจำสถานประกอบกิจการดำเนินการเองได้ โดยต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีดำเนินการที่อธิบดีประกาศกำหนด เนื่องจากกฎหมายไม่ได้กำหนดเรื่องผู้ได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ให้บริการในการ ตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงาน แต่กฎกระทรวงฯ เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับเดิม ข้อ ๑๖ กำหนดให้นายจ้าง ต้องจัดทำรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สถานะการทำงานโดยให้เจ้า หน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพหรือให้ผู้สำเร็จการศึกษา ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าตามที่ขึ้นทะเบียน ไว้เป็นผู้รับรองรายงาน และให้นายจ้างเก็บรายงานดังกล่าวไว้ ณ สถาน ประกอบกิจการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ตลอดเวลาทำการ พร้อมทั้งส่งรายงานฉบับต่ออธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย ภายในสามสิบ

วันนับแต่วันที่ทำการตรวจวัด กรณีการรับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน สำนักความปลอดภัยแรงงานมีหนังสือตอบข้อหารือที่ รง ๐๕๐๐/๐๒๙๐๕ ลงวันที่ ๒๙ สิงหาคม ๒๕๕๖ เกี่ยวกับประเด็นดังกล่าวสรุปได้ดังนี้

การรับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานสามารถดำเนินการได้สองลักษณะคือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงาน และขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ สามารถรับรองรายงานผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานได้เฉพาะสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่โดยไม่ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานฯ ตามข้อ ๑๗ แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙ ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าที่ได้ขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามข้อ ๑๗ แห่งกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙ สามารถรับรองผลการรายงานผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน ได้ทุกสถานประกอบกิจการ

สำหรับข้อกำหนดตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ จะไม่มีการกำหนดเกี่ยวกับการรับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน ที่นายจ้างต้องจัดทำตามกฎหมายฯ ฉบับเดิม แต่มีการเพิ่มเติมจากกฎหมายฯ ฉบับเดิมในเรื่องเกี่ยวกับกรณีที่นายจ้างไม่สามารถตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเองได้ กฎกระทรวงฯ ข้อ ๑๔ วรรคท้าย กำหนดให้นายจ้างต้องให้ผู้ที่ขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ หรือนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อเป็นผู้ให้บริการในการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการโดยการดำเนินการต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการตรวจวัด และการวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียง รวมทั้งระยะเวลาและประเภทกิจการที่ต้องดำเนินการตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ซึ่งปัจจุบันอยู่ระหว่างดำเนินการ ดังนั้นรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ จึงต้องมีผู้รับรองผลการรายงานผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน แต่ต้องดำเนินการตรวจวัดตามหลักเกณฑ์ วิธีการตรวจวัดฯ ซึ่งจะมีการกำหนดคุณสมบัติผู้ดำเนินการตรวจวัดกรณีที่นายจ้างดำเนินการเองหรือการตรวจวัดโดยผู้ที่ขึ้นทะเบียนตามมาตรา ๙ หรือนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๐

เมื่อประกาศกรมฯ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการตรวจวัดและการวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียง รวมทั้งระยะเวลาและประเภทกิจการที่ต้องดำเนินการมีการประกาศใช้บังคับนอกจากผู้ดำเนินการตรวจวัดฯ ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ในประกาศกรมฯ จะสามารถดำเนินการตรวจวัดแล้วกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารจัดการและดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ได้กำหนดผู้ที่มีสิทธิดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการไว้อยู่ในบทเฉพาะกาล ข้อ ๑๗ โดยให้ผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ มีสิทธิดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการตาม ข้อ ๑๔ ต่อไปจนกว่าการขึ้นทะเบียนจะสิ้นอายุ

อย่างไรก็ตามในกรณีที่ไม่มีผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนตามข้อ ๑๗ วรรคหนึ่งซึ่งหมายความว่าผู้ซึ่งขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ กลุ่มสุดท้าย ก่อนกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ จะมีผลบังคับใช้ซึ่งการขึ้นทะเบียนจะสิ้นอายุประมาณวันที่ ๑๖ ตุลาคม ๒๕๖๐ และยังไม่มีการออกกฎกระทรวงกำหนดรายละเอียดของบุคคลที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือนิติบุคคลที่จะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ หรือมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อเป็นผู้ให้บริการในการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี กฎกระทรวงฯ ข้อ ๑๗ วรรคท้าย กำหนดให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามข้อใดข้อหนึ่งดังต่อไปนี้สามารถดำเนินการตรวจวัดแทนผู้ทำการตรวจวัดตามกฎหมายฯ นี้ไปพลางก่อนได้

นายจ้างต้องควบคุมระดับเสียงมิให้ลูกจ้างได้รับสัมผัสเสียงในบริเวณสถานประกอบกิจการที่มีระดับเสียงสูงสุดตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด



๑. ผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าที่เคยขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานกับกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙ กรณีนี้หมายความว่า ผู้ที่เคยขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดฯ และทะเบียนสิ้นอายุ

๒. ผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าและมีประสบการณ์เป็นผู้รับรองรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานไม่น้อยกว่าสามปี กรณีนี้หมายความว่า เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพซึ่งได้รับการแต่งตั้งจากนายจ้างของสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงาน และขึ้นทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๔๙ ที่สามารถรับรองรายงานผลการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานได้เฉพาะสถานประกอบกิจการที่ปฏิบัติงานอยู่โดยไม่ต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้รับรองรายงานฯ ตามกฎกระทรวงฯ เกี่ยวกับ ความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๔๙ ฉบับเดิม

ทั้งนี้หากมีการออกกฎกระทรวงกำหนดรายละเอียดของบุคคลที่จะขอขึ้นทะเบียนหรือนิติบุคคลที่จะขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๙ หรือมาตรา ๑๐ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ เพื่อเป็นผู้ให้บริการในการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการใช้บังคับ ผู้สิทธิดำเนินการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับระดับความร้อน แสงสว่าง หรือเสียงภายในสถานประกอบกิจการตาม ข้อ ๑๔ ก็ต้องเป็นไปตามกฎกระทรวงดังกล่าว กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับ ความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับใหม่นี้นอกจากช่วยให้ลูกจ้างที่ทำงานในสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียงได้รับการคุ้มครองและป้องกันอันตรายจากสภาวะการทำงานที่ไม่ปลอดภัยแล้ว ยังมีการกำหนดเกี่ยวกับการควบคุมดูแลมาตรฐานผู้ให้บริการในการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานว่าต้องเป็นบุคคลที่ได้ขึ้นทะเบียนหรือเป็นนิติบุคคลที่ได้รับใบอนุญาตเท่านั้นจึงจะสามารถดำเนินการได้ เพื่อให้ผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เป็นผู้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ





จป.มือโปร



คุณประกาศ บุตตะมาศ
ผู้จัดการส่วน Policy Formulation Corporate Safety
Health and Environment (SHE)
บริษัท พีทีที โกลบอลเคมีคอล จำกัด (มหาชน)

นักวางมาตรฐานการทำงาน ปลอดภัย ของ PTTGC ทิ้งรอยไว้ให้กับคนรุ่นหลัง

เกือบ 30 ปีของการทำงานในหน่วยงานใด
หน่วยงานหนึ่งโดยไม่มีการย้ายงานเลย
ของผู้ชายคนหนึ่งที่ตั้งสมประสงค์
ตั้งแต่วัยเด็ก วก.บ. จากมหาวิทยาลัย
มหิดล คณะสาธารณสุขศาสตร์ สาขาอาชีว
อนามัยและความปลอดภัย วันนี้ผลลัพธ์
จากการทำงานทุ่มเทของเขาออกดอก
ออกผลให้ดังงามเป็นที่ปรากฏ แต่ก็ยัง
ไม่เท่ากับความรักที่เขาคิดมีส่วน
สร้างมาตรฐานความปลอดภัยให้แก่
องค์กร รวมถึงมาตรฐานให้กับประเทศไทย





บุคลิกที่เป็น จป. ตัวอย่าง ของ จป. รุ่นใหม่

คุณประกาศ หรือ พี่เตี้ยของน้องๆเล่าถึง
บุคลิกที่เด่นชัดมาตั้งแต่สมัยเรียนอยู่

มหาวิทยาลัยมหิดล “พี่เป็นนักกิจกรรมมาตั้งแต่ปี 1 ถึง ปี 4 เป็นนัก
บาสเก็ตบอลของคณะฯ” เป็นพี่เตี้ยของน้องๆ ที่ดูแลสารทุกข์สุกดิบของ
ทุกคน พี่เป็นคนมีจิตสาธารณะคิดถึงคนอื่นก่อนตัวเองเสมอมาตั้งแต่เรียน
หนังสือเมื่อจบมหาวิทยาลัยได้สอบเข้าทำงานกับ บริษัท ปิโตรเคมีแห่งชาติ
จำกัด (มหาชน) ซึ่งเมื่อก่อนคือ บริษัท NPC แรกเริ่มเป็นเจ้าของหน้าที่ความ
ปลอดภัยน้องใหม่ มาตั้งแต่ปี 2532 และเมื่อ NPC ได้เข้าร่วมกิจการกับ
บริษัท ทีโอซีโกลคอลล จำกัด (TOCGC) จากนั้นก็เปลี่ยนชื่อใหม่เป็น บริษัท
ปตท.เคมีคอล จำกัด (มหาชน) หรือ PTTCHEM Group และเมื่อ
PTTCHEM รวมกับ บริษัท ปตท. อะโรเมติกส์และการกลั่น จำกัด (มหาชน)
(PTTAR) เปลี่ยนชื่อเป็นบริษัท พีทีที โกลบอลเคมีคอล จำกัด (มหาชน)
PTT Global Chemical Public Company Limited นับจากวันที่เริ่ม
ทำงาน มาถึงวันนี้รวม 27 ปี โดยไม่เคยมีความคิดจะย้ายงานไปที่ไหนเลย
มีบริษัทอื่นๆ ยื่นข้อเสนอ ในตำแหน่งและเงินเดือนที่มาก แต่ก็ไม่ได้ไปเพราะ
ที่นี่ให้คุณค่าของชีวิตการทำงานที่ประมาณค่าไม่ได้ ซึ่งการมี Royalty หรือ
ความจงรักภักดีกับองค์กรก็เนื่องมาจากการที่มีหัวหน้าที่ดี ท่านเสมือนเป็น
ครูผู้ให้บทบาหน้าที่ความรับผิดชอบ บทบาทความรับผิดชอบแรกคือการ
จัดระเบียบองค์กรที่หลากหลายที่มารวมกันเป็น PTTGC อันมาจาก NPC
TOCGC และ PTTAR จำตัวย่ออาจจะง่ายกว่านะครับ แต่ละที่มีกฎ
ระเบียบเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ที่มีความแตกต่าง อาทิเรื่อง
ง่ายๆ วันตรวจสุขภาพของพนักงาน แต่ละบริษัทกำหนดในปฏิทินไว้ แต่ละ
เดือน เรื่องเดียวกันที่แตกต่างจำเป็นต้องบริหารจัดการให้เป็นหนึ่งเดียว”
จากหลายบริษัทจัดให้เป็นหนึ่งเดียวไม่ใช่เรื่องง่ายนัก ถ้าขาดบุคลากรที่มี
บุคลิกที่เด่นชัดในการเป็นพี่เตี้ยของน้องๆที่ใครๆก็ยินดีต้อนรับ คุณประกาศ
เป็นนักจัดการที่วางนโยบายและหลักเกณฑ์แบบแผนที่ทุกคนยอมรับ

นักวางมาตรฐานด้านความปลอดภัย มือต้นๆ ของประเทศ

คุณประกาศ บอกกับทีมงานนิตยสาร OSHE ว่า อยากจะมอบเครดิตนี้ให้
กับรุ่นพี่ที่วางมาตรฐานไว้ นั่นคือ คุณประกอบ เพชรรัตน์ รุ่นพี่สายงาน
อาชีวอนามัย ผู้ซึ่งเป็นรุ่นแรกมีส่วนในการบุกเบิกการก่อสร้างโรงงาน
ปิโตรเคมีแห่งชาติ จำกัด (มหาชน) ไม่เพียงแต่ท่านเป็นที่ยอมรับในระดับ
บริษัทแต่ยังเป็นที่ยอมรับในต่างประเทศอีกด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านอาชีว
อนามัยและความปลอดภัยของไทย ผู้ซึ่งล่องลับไปแล้ว “พี่กอบเป็นผู้มีวิชั่น
เรื่องนี้ไกลมาก สมัยที่ผมเพิ่งทำงานใหม่ๆ เกือบ 30 ปีที่แล้วประเทศไทย
ยังไม่มีกฎหมาย ระเบียบข้อกำหนดต่างๆในเรื่องอาชีวอนามัยและความ
ปลอดภัย เช่นทุกวันนี้ ”ผมเป็นส่วนหนึ่งของทีมในการวางรากฐานของ
ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 2 ระบบ คือ ระบบ ISRS
(International Safety Rating System) เมื่อปี 2534-2535 ซึ่งเป็น
Modern Safety Management (MSM) ในสมัยนั้นโดยพี่ประกอบริเริ่ม
ให้ซื้อใบอนุญาตของ DNV มาจากสหรัฐอเมริกา ซึ่งมีทั้งหมด 20 Element
ทางทีมงาน OSHE ของบริษัทช่วยกันศึกษาและผลักดันให้มีการดำเนินการ
อย่างเป็นระบบ เรามีการปฏิบัติตามตำราที่ซื้อไว้ ทุกข้อ ยกตัวอย่าง
เช่น การจัดทำวารสารประชาสัมพันธ์ภายในเพื่อให้ได้ตามจำนวนที่เกณฑ์
วางไว้ ตำราของฝรั่งให้ทำอะไร เราต้องทำให้ได้หมด ผมเป็นผู้ลงมือใน
ทุกอย่างที่ระบบกำหนดจนกล้าพูดได้ว่าได้ทำตามตำราจนมั่นใจ ระบบและ
มาตรฐานเหล่านั้นเป็นพื้นฐานสำคัญในเวลาต่อมา โดยสมัยนั้นยังไม่มีระบบ
มอก. 18001 จนกระทั่งปี 2542 ทางสำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์
อุตสาหกรรม (สมอ.) ได้ประกาศข้อกำหนด มอก. 18001-2542 ออกมา
และหาแนวร่วมจากบริษัทเอกชนเพื่อเป็นโครงการนำร่องหรือกลุ่มแรกๆ
ในการดำเนินการระบบ มอก. 18001-2542 ดังกล่าว ซึ่งที่บริษัทก็สมัคร
เข้าร่วมโครงการ และผมได้รับโอกาสที่ดีจากหัวหน้าให้เป็นคนที่เตรียมการ
เตรียมรายละเอียดทั้งหมดเพื่อรับการรับรองระบบดังกล่าว ก็เรียกว่าลองผิด
ลองถูกกันแบบไม่มีช่วยใครได้เท่าไรนัก (ทาง สมอ. ก็จัดที่ปรึกษามาให้ แต่
พวกเราก็เรียนรู้ไปพร้อมๆกัน เพราะตอนนั้น ถือว่าเป็นเรื่องใหม่มาก) และ
ในที่สุดบริษัทเราก็เป็นกลุ่มแรกๆ ที่ได้รับการรับรองการดำเนินการตาม
ระบบ มอก.18001-2542 ในปี 2543 พร้อมกับได้ 1 Major NC (NC :
Non Conformance) และจำได้ว่าเป็นช่วงที่ลูกชายคนที่ 3 เกิดพอดี ผมจึง
ถือโอกาสดังชื่อเล่นว่าน้องเมเจอร์ เป็นที่ระลึกชะเลยอันนี้ภูมิใจมากครับ”

การทำงานที่ยั่งยืน เพราะได้ทิ้งรอยไว้ให้ คนรุ่นหลังเดินตามได้อย่างไม่ผิดทาง

ถามว่ามีแนวทางการบริหารจัดการองค์การด้านความปลอดภัยอย่างไรให้มีระบบที่ยั่งยืน คุณประกอบ ตอบว่า “พวกเราเองต้องมีแนวคิดที่ถูกต้องก่อน สำคัญที่ผู้บริหารก็ต้องเข้าใจ พร้อมสนับสนุนเราด้วย ผมบอกได้เลยว่า พวกเรามีหน้าที่ต้องทำให้ผู้บริหารเข้าใจสาระและความสำคัญด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อที่ ท่านจะได้สนับสนุนได้อย่างเหมาะสม ทั้งงบประมาณและกำลังคน หรือแม้กระทั่งเป็นต้นแบบเป็น Role Model ด้านความปลอดภัยให้พนักงานได้เห็น (Visible Leadership) จากนั้นเพื่อความยั่งยืน ก็ควรนำ ระบบที่มีอยู่มาใช้ โดยเฉพาะระบบ ISO ชุดต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น ระบบ ISO-9001, ISO-14001, TIS/OSHAS-18001, PSM (Process Safety Management) หรือแม้กระทั่งกิจกรรมกรรมพื้นฐาน เช่น พวกร 5 ส. KYT, Tool Box Talk ก็ไม่ควรละเลย ซึ่งระบบเหล่านี้ จะช่วยให้มีการบริหารและจัดการอย่างเป็นระบบ มีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนต้องปลูกฝังให้พนักงานเพิ่มความตระหนักด้วยว่า กิจกรรมต่างๆ ที่เขาทำ ที่เขาปฏิบัติ นอกจากจะต้องทำให้เกิดความปลอดภัยแล้ว ยังต้องไม่ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมด้วยเพราะบางครั้ง การหก รั่วไหลของสารเคมีก็ต้องมีการป้องกันที่ถูกต้อง การใช้สารเคมีบางชนิด บางครั้งก็ยังมีกลิ่นรบกวนชาวบ้าน ซึ่งก็จะส่งผลกระทบในทางอ้อมได้ ชาวบ้านหรือชุมชนก็อาจจะไม่ไว้วางใจเรา เช่นนี้ถือว่าเป็น License to Operate ซึ่งผมคิดว่าสิ่งเหล่านี้ น่าจะเป็นส่วนสำคัญให้เกิดความยั่งยืน

แนวทางของการลดสถิติในการเกิดอุบัติเหตุ ของ PTTGC แค่มวกัดเราก็เดือดร้อนแล้ว ทางนิตยสาร OSHE ถามถึงเรื่องการลดอุบัติเหตุในองค์กร ซึ่งคำตอบก็คือ “สำหรับใน PTTGC เราไม่ต้องพูดถึงเรื่องการสูญเสียชีวิตในการทำงานนะครับ ใน PTTGC แค่มวกัดทีมเราก็เดือดร้อนแล้ว สำหรับเราอุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ เราได้รับรางวัลตรงจุดนี้มากมายในระดับสูงสุดอุบัติเหตุที่ทำให้เกิด IR ส่วนใหญ่มีสาเหตุมาจากอะไร ตัวอย่าง เช่น ปีที่ผ่านมา ปี 2559 ที่บริษัท พบว่า อวัยวะที่เกิดอุบัติเหตุมากกว่า 50% คือ “มือ” หรือที่เราเรียกกันว่า Hand Injury ซึ่งอุบัติเหตุเกิดจากการทำงานต่างๆ ที่ต้องใช้มือ เช่น การใช้ค้อน ประแจ การจับ การหยิบ แล้วเกิดการกระแทกบีบ อัด ก่อให้เกิดการบาดเจ็บ ดังนั้น ปี 2560 ก็ต้องพุ่งประเด็นและรณรงค์เรื่องนี้เรื่องเดียวเลย เริ่มตั้งแต่การสื่อสาร ทำความเข้าใจ พูดคุยกับหัวหน้างาน ผู้ปฏิบัติงาน หรือร่วมกันถึงแนวทางป้องกัน และควบคุมความเสี่ยงต่างๆที่มี ไม่ให้เกิดอุบัติเหตุขึ้นและรายงานผลการดำเนินการกิจกรรม การควบคุมดูแลเป็นระยะ ทั้งนี้หากทำได้อย่างสม่ำเสมอ ก็เชื่อว่าจะลดค่า IR ได้”



จากประสบการณ์ที่ผ่านมา สิ่งใด คือ การจัดการ พฤติกรรมเพื่อหยุดอุบัติเหตุได้เหมาะสมที่สุด

ก่อนอื่นผมขอบอกเลยว่า อุปสรรคการทำงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คือ “คน” เรามีกฎเกณฑ์ กฎหมาย ข้อบังคับในการทำงาน แต่การที่ไม่ทำตามกฎนั้นหมายถึงโอกาสเสี่ยง และโอกาสที่ทำให้เกิดอุบัติเหตุ ดังนั้นการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย จึงเป็นสิ่งสำคัญเป็นตัวช่วยที่จะมาตอบโจทย์ แต่ก็ต้องใช้เวลา 3-5 ปีเป็นอย่างน้อย ที่จะให้เกิดเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยขึ้นมา ซึ่งหลายๆองค์กรก็ทำได้ดีสำหรับ PTTGC ตอนนี้ เรากำลังทบทวนและให้ที่ปรึกษา (DuPont) มาช่วยดูความแข็งแกร่ง การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยว่าเป็นอย่างไรบ้าง มีจุดไหนที่ต้องเสริมให้แข็งแรง มีจุดแข็งใดที่ต้องรักษาไว้ เพื่อก้าวสู่บริษัทชั้นนำของโลก โดยมีเป้าหมายที่จะเป็น Incident Free Organization ให้ได้ การจัดการกับพนักงานให้มีจิตสำนึกถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่ไม่สิ้นสุด เหมือนงานที่ไม่มีวันจบ การรณรงค์เรื่องของวัฒนธรรมความปลอดภัย Safety Culture ของบริษัทยืดช่วงเวลาที่พวกเรามีความสะเทือนใจ ช่วงวันเวลาที่เรารู้สึกเสียใจได้เตือนใจ เพื่อให้พนักงานทั้งหมดกว่า 4,000 คนได้ตระหนักถึงเรื่องความปลอดภัยในการทำงานมากๆ และระวังเพื่อไม่ให้อุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งมันอาจจะเกิดขึ้นซ้ำแล้วซ้ำอีก”

ข้อคิดสุดท้าย

หลักการทำงานสำคัญอันสูงสุด ที่ทำให้ชีวิตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยมีคุณค่า “คำที่ว่าคำของคนอยู่ที่ผลของงานนั้นเป็นจริงไม่แปรเปลี่ยน พวกเราโชคดีนะที่มีโอกาสได้เล่าเรียนวิชาการทางด้านสาธารณสุขศาสตร์ และเชื่อว่าพวกเราก็ซึมซับกับปณิธานของพระราชบิดาของ การแพทย์ไทย สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ผู้ทรงมีคุณูปการแก่กิจการแพทย์แผนปัจจุบันและการสาธารณสุขของประเทศไทยที่ว่า **ขอให้ถือผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นที่สอง ประโยชน์ของเพื่อนมนุษย์เป็นกิจที่หนึ่ง ลาภทรัพย์และเกียรติยศจะตกมาแก่ท่านเอง ถ้าท่านทรงธรรมะแห่งอาชีพไว้ให้บริสุทธิ์**”

ผมว่า นั่นแหละสุดยอดของแนวคิดของคำว่ามืออาชีพแล้ว ส่วนที่เหลือเป็นเพียงการนำสู่การปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็น การทำงานอย่างซื่อสัตย์ มีจรรยาบรรณ ทำงานเต็มศักยภาพที่มี ทำงานเกินความคาดหวังเสมอ พูดคุยกับผู้คนที่รู้เรื่อง มีประสิทธิภาพ ที่สำคัญเราต้องไม่หยุดเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ เพราะวิทยาการและเทคโนโลยีมันเปลี่ยนไปรวดเร็วมาก มิฉะนั้นเราจะถูกทิ้งไว้ข้างหลังเพื่อนๆ ซึ่งเขาเดินหน้าไปกันหมดแล้ว

จากวันนั้นถึงวันนี้กว่า 30 ปี ที่ พี่เต๋ย คุณประกาศ บุตตะมาศ ได้ทำตามประกาศที่ว่า **“Everyone go home safety everyday”** เป็นจริงอย่างนี้ทุกวันในทุกโรงงานของบริษัท พีทีที โกลบอลเคมีคอล จำกัด (มหาชน)

จป. ้วยทัน

ไอเดีย Happy Workplace
ปลอดภัยในองค์กร



“

ตั้งแต่เด็กเคยไฟฟั่นอยากเป็นหมอ ช่วยดูแลคนเจ็บ
ให้หายป่วย แต่พอเข้ามาเรียนสาธารณสุขแล้วทำงาน
ในบทบาทของ จป. วิชาชีพ การที่ได้ช่วยให้คนทำงาน
ได้มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน
ก็ถือว่าเป็นอาชีพที่น่าภูมิใจเช่นกัน

นิพนธ์ ประเสริฐผล

”



แนะนำตัวในฐานะ จป. วัยเก๋า

สวัสดีครับ ผม นายนิพนธ์ ประเสริฐผล (จป.เต๋า) จบการศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ สาขา อาชีวอนามัยและความปลอดภัย รุ่น 38 จากมหาวิทยาลัยมหิดล หลังจากที่เราเรียนจบ ก็ได้เข้าทำงานที่แรกที่บริษัท ที โอ พี เอส จำกัด (ท่าเรือบี4) ย้ายมาทำงานที่บริษัท ไทยซัมมิทอาร์เนส จำกัด (มหาชน) ตั้งแต่ พ.ศ. 2553 - ปัจจุบัน ตำแหน่ง หัวหน้าแผนก ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม

ทำไมถึงเลือกเรียนอาชีวอนามัยและความปลอดภัยฯ

ถ้าถามว่าทำไมถึงเลือกเรียนสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ทั้งๆที่มีอีกหลายสาขาที่น่าสนใจไม่แพ้กัน เป็นเพราะการแนะนำของรุ่นพี่ที่มีส่วนสำคัญในการตัดสินใจ ตั้งแต่เด็กเคยฝันอยากเป็นหมอ เป็นเภสัชกร ช่วยดูแลคนเจ็บให้หายป่วย แต่พอเข้ามาเรียนที่สาธารณสุขแล้วทำงานในบทบาทของ จป. วิชาชีพ การที่ได้ช่วยให้คนทำงานได้มีสุขภาพที่แข็งแรง ไม่เกิดอุบัติเหตุในการทำงาน ก็ถือว่าเป็นอาชีพที่น่าภูมิใจเช่นกัน จึงได้เลือกเรียนสาขาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

มีการบริหารจัดการองค์กรอย่างไรเพื่อให้เกิดความปลอดภัย

สำหรับการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในองค์กร เรามีหลักไม่ยากขอแค่เราช่วยกัน มองพนักงานให้เหมือนคนในครอบครัว มองเรื่องความปลอดภัยสามารถป้องกันได้ อุบัติเหตุป้องกันได้ หากเราร่วมมือกัน เพราะงานด้านความปลอดภัยฯ ต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการทำงาน คนกลุ่มๆเดียวไม่สามารถทำให้เกิดความปลอดภัยได้ ทุกคนต้องช่วยกัน จึงจะสำเร็จ โดยเฉพาะผู้นำ ทั้งฝ่ายบริหาร หัวหน้างาน ที่เข้าใจ งานด้านความปลอดภัย และใส่ใจพนักงาน



แนวทางในการลดอุบัติเหตุในการทำงาน

เป้าหมายของความปลอดภัยคือการมุ่งให้ผู้ใช้งานมีความสุขในการทำงาน และไม่มีอุบัติเหตุจากการทำงาน นั่นคืออุบัติเหตุในการทำงานต้องเป็นศูนย์ เชื่อว่าอุบัติเหตุในการทำงานไม่มีบริษัทไหนไม่เคยเกิด แต่จะทำอะไรให้ความปลอดภัยนั้นไม่เกิดซ้ำ หรือสามารถลดความเสี่ยงได้ ซึ่งเป็นเรื่องที่ จป.ทุกบริษัท ให้ความสำคัญและหาวิธีแก้ไข ปัจจุบันเราสามารถรักษาสถิติของการทำงานโดยไม่เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานถึงขั้นหยุดงาน กว่า 15,000,000 ชั่วโมงการทำงาน เป้าหมายของเราตั้งไว้ร่วมกันที่ 19,000,000 ชั่วโมงการทำงานเราทุกคนมั่นใจว่าเราสามารถทำได้ หากทุกคนช่วยกัน

การปรับพฤติกรรมเพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุของพนักงานเพื่อให้ก้าวสู่วัฒนธรรมความปลอดภัย

โดยส่วนตัวแล้วยังเชื่อว่า การประชาสัมพันธ์ ฝึกทักษะสร้างความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้พนักงานเกิดความตระหนักในอันตรายหรือความเสี่ยงที่ตนเองปฏิบัติงาน และช่วยกันค้นหาความเสี่ยง หากทางช่วยกันกำจัดความเสี่ยงร่วมกันเริ่มจากพนักงาน เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานที่ให้ความสนใจช่วยกันแก้ไขก่อนเกิดปัญหา มากกว่าการโยนปัญหาให้กัน จะช่วยสร้างวิถีความปลอดภัยให้เกิดขึ้นเป็นวัฒนธรรมความปลอดภัยได้อย่างแน่นอน ซึ่งแน่นอนต้องอาศัยเวลา “บทบาทหน้าที่ จป. อีกอย่างที่พนักงานในโรงงานเข้าใจคือ เป็นคนที่ต้องรักษากฎและมาตรฐาน ซึ่งตรงนี้อยู่ที่ศาสตร์และศิลป์ในการบังคับใช้กฎของแต่ละคน สำหรับตัวผมเองเรามองว่าพนักงานคือครอบครัวการบังคับใช้กฎคือทางเลือกสุดท้าย ซึ่งประเมินแล้วว่ามันส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินของพนักงาน หากไม่จำเป็นจะไม่บังคับใช้ แต่ถ้าจำเป็นก็ต้องทำ”

ความภาคภูมิใจที่สุดในการทำงาน

ตอบได้ง่ายๆเลย การได้เห็นพนักงานมาทำงานแล้วกลับบ้านด้วยสุขภาพดี มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กลับไปอยู่กับครอบครัวของตนเองได้ในทุกๆวัน ก็ถือว่าเป็นความสุขและความภูมิใจที่เกิดขึ้นแล้ว



นอกจากการจัดการความปลอดภัยแล้วยังต้องจัดการความเครียดในการทำงานด้วย?

ใช่ครับ อย่างที่บอกไปเราทำงานร่วมกับพนักงานในองค์กร การบริหารจัดการบางทีก็มีเครียดบ้าง การจัดการความเครียดเราควรแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัวให้ออก ถึงแม้จะทำได้ยาก แต่ก็ต้องฝึก ไม่ควรเอาเรื่องงานมาปะปนกับเรื่องส่วนตัว แบ่งเวลาในการออกกำลังกายบ้าง กิจกรรมส่วนใหญ่เวลาเครียดวิ่งออกกำลังกาย และเล่นเบดมินตัน

และสำหรับการจัดการความเครียดของพนักงาน เน้นการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยการให้พนักงาน หรือตัวแทนที่ใกล้ชิดพนักงานร่วมกันออกแบบกิจกรรมในการผ่อนคลายความเครียด ซึ่งก็ต้องอาศัยการทำงานร่วมกับคณะกรรมการความปลอดภัยฯ และคณะกรรมการสร้างสุขขององค์กร ร่วมกันทำ Happy workplace ในองค์กร กิจกรรมใดที่มีผลตอบรับดี กิจกรรมนั้นก็ยังคงรูปแบบและพัฒนาให้น่าสนใจขึ้น กิจกรรมไหนที่พนักงานให้ความสนใจลดลง เราก็จัดการจัดกิจกรรม หรือรอจนกว่าจะมีเสียงเรียกร้องใหม่จึงค่อยทำ

มุมมองของคุณสำหรับบทบาทของจป.วิชาชีพในอนาคต

สำหรับบทบาท จป.ในอนาคตข้างหน้า มองว่านอกจากการส่งเสริมความปลอดภัยและลดอุบัติเหตุในการทำงานตามหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพแล้ว ในอนาคตเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจะต้องเป็นนักสร้างสุขขององค์กรด้วย นอกจากองค์ความรู้ด้านความปลอดภัยแล้ว ควรเปิดรับความรู้ใหม่ๆในการพัฒนาคน ทำอย่างไรพนักงานจึงจะมีความสุขในการทำงาน ทำอย่างไรจะมีการจัดการความสุขขององค์กรอย่างเป็นรูปธรรม จป.รุ่นใหม่ต้องเป็นนักออกแบบกิจกรรมสร้างสุข ออกแบบกิจกรรมอย่างไรให้ทุกคนมีส่วนร่วมและทำงานอย่างปลอดภัยและมีความสุข สร้าง Safety Happy Workplace ให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สำหรับน้องๆรุ่นใหม่ที่กำลังจะเรียนจบ หรืออยากเป็น จป. ทุกคนว่า หากเรามีความตั้งใจและมีอุดมการณ์ที่จะดูแลสุขภาพอนามัยของผู้ใช้แรงงานให้มีสุขภาพใจที่ดี สุขภาพกายที่แข็งแรงแล้ว ขอให้มุ่งมั่นและลงมือทำต่อไป ระหว่างทางอาจมีปัญหาลุ่ลล่ออยู่บ้าง ท้อได้แต่อย่าถอย ฟ้าๆทุกคนยินดีช่วยเหลือแน่นอนครับ

สุดท้ายนี้อยากฝากถึง เพื่อนร่วมอาชีพ ทั้งพี่ๆและน้องๆ ทุกคน ขอให้ทุกคนภูมิใจในวิชาชีพของเรา และใช้ความรู้ในวิชาชีพนั้นเพื่อดูแลพนักงานของเราเหมือนคนในครอบครัว ช่วยกันสร้างให้โรงงานหรือที่ทำงาน เป็นบ้านอีกหลังที่น่าอยู่ อยู่แล้วมีความสุข มีความปลอดภัย

ผู้ให้สัมภาษณ์: นายนิพนธ์ ประเสริฐผล
ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม
บริษัท ไทยซัมมิท ฮาร์เนส จำกัด (มหาชน)
ผู้สัมภาษณ์ / เรียบเรียง: นายกนกศักดิ์ อุพันทา



เจาะลึกกิจกรรม KYT กับงานความปลอดภัย

BY SAFETY SHE

ต้นกำเนิดของกิจกรรม KYT อยู่ที่ไหนหรือ?

ก็ประเทศญี่ปุ่นนี่ไงเล่า ชาวแววต Safety คงพอคุ้นๆ ทุกันบ้างใช่ไหมเอ๋ย โดยเฉพาะสถานประกอบการกิจการที่มีบริษัทแม่หรือผู้บริหารเป็นชาวญี่ปุ่น จะนำกิจกรรมนี้ไปใช้ในการค้นหาอันตรายจากการทำงาน แต่ใช้ว่า KYT จะใช้กับแค่สถานประกอบการกิจการที่มีบริษัทแม่หรือผู้บริหารเป็นชาวญี่ปุ่น เท่านั้น สถานประกอบการกิจการทุกแห่งหรือแม้กระทั่งสถานศึกษาก็สามารถนำหลักการเพื่อไปค้นหาอันตรายในสภาพแวดล้อมการทำงานได้

คราวนี้เรามาดูกันว่า “กิจกรรม KYT” คืออะไร

KYT เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่สนับสนุนการรณรงค์ลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ที่ใช้ในการวิเคราะห์และคาดการณ์ว่ามีอันตรายแอบแฝงในงานที่ทำแล้ว มาตรการป้องกัน ถือได้ว่าเป็นการสนับสนุนให้ผู้บริหาร/นายจ้าง ลูกจ้าง หัวหน้างาน มีส่วนร่วมในกิจกรรมดังกล่าวโดยเริ่มต้นจากสถานที่ทำงาน และเป็นการลดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมทั้งยังอาศัยพื้นฐานการเคารพแนวคิดของคนทำงานและมีเป้าหมายร่วมกันคือ

- ไม่ทำให้เกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน
- เข้าใจอันตรายและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานโดย
- การมีส่วนร่วมของคนทำงานทุกคน
- มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและสร้างเสริมสุขภาพที่ดี

รูปแบบ KYT 3 รูปแบบ

รูปแบบที่ 1 KYT 4 ขั้นตอน/รอบ (4R KYT)

เป็นมาตรฐานของการทำ KYT ที่เหมาะกับลักษณะงานดังต่อไปนี้ งานที่มีอันตรายมาก งานที่มีอันตรายหลายอย่าง งานที่มีความยุ่งยาก ซับซ้อนหรืองานที่มีผู้ปฏิบัติงานร่วมกันหลายคน ซึ่งจะใช้เวลาในการวิเคราะห์ประมาณ 2 นาที และมีเครื่องมือเป็นแบบฟอร์มประกอบการวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอน/รอบที่ 1 หรือเรียกว่า 1R ใช้แผ่นภาพพิจารณา เพื่อค้นหาอันตรายและสาเหตุประมาณ 6 – 8 ข้อ โดยต้องมีเหตุและผล ให้ทำการหาผลของอุบัติเหตุก่อนว่าจะเกิดอะไรขึ้นกับร่างกาย หรือมีอวัยวะใดของผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับบาดเจ็บ แล้วหลังจากนั้นจึงหาสาเหตุที่เกิดขึ้น ให้สมาชิกในการทำกิจกรรม KYT พยายามออกความเห็นเป็นรูปธรรมโดยการตั้งคำถาม เช่น เพราะ(อะไร)...จึง(เป็นอย่างไร) หรือ เพราะ(ทำอะไร)...จึง(เป็นอย่างไร)

เอ๊ะ!!! แล้ว KYT ย่อมาจากอะไร

KYT หมายถึง การวิเคราะห์และคาดการณ์ว่ามีอันตรายแอบแฝงในงานที่ทำแล้วหามาตรการป้องกัน ซึ่งย่อมาจากคำว่า

K = Kiken = Hazard หมายถึง อันตราย

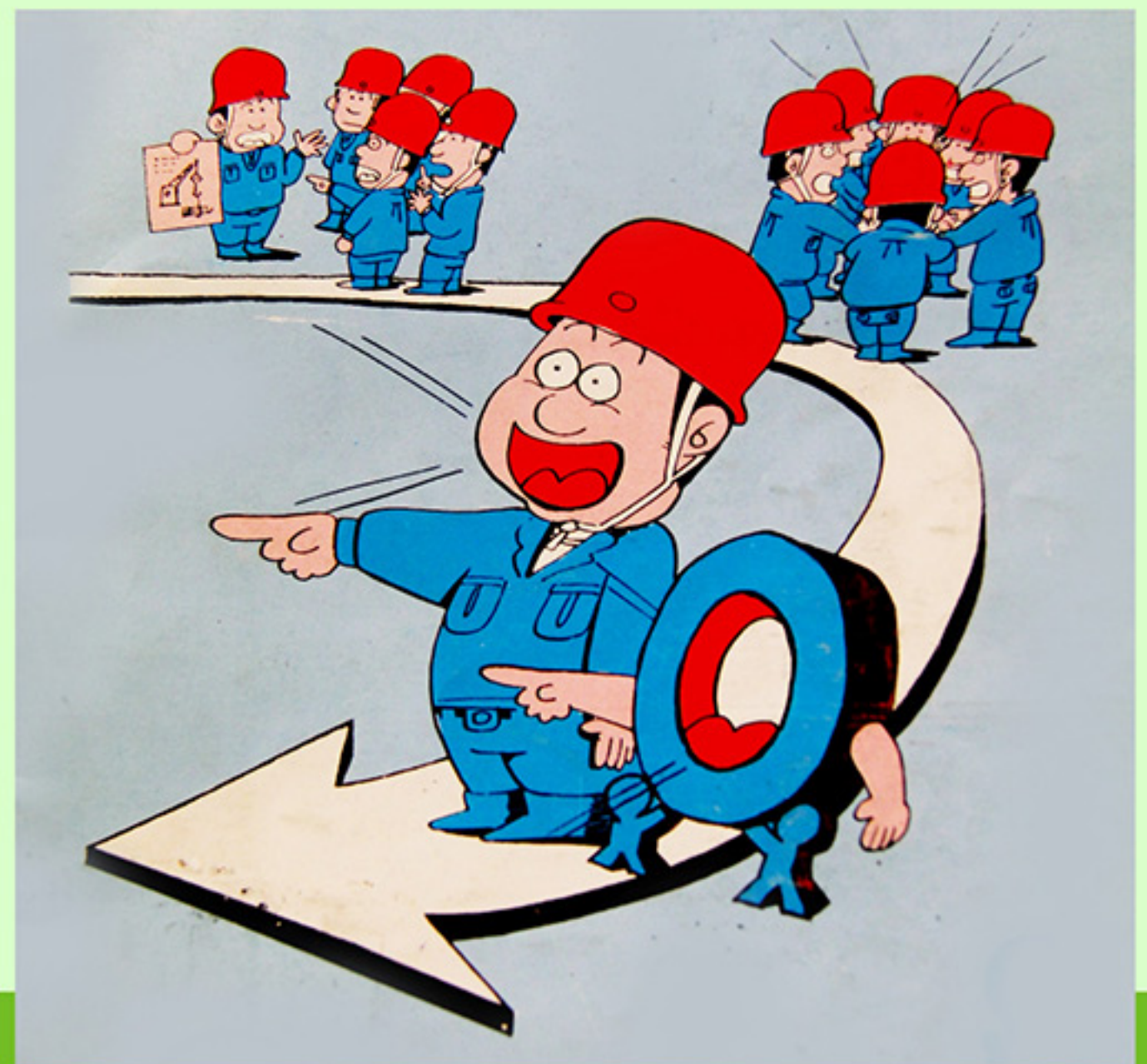
Y = Yochi = Prediction หมายถึง การคาดการณ์

T = Kunren = Training หมายถึง การฝึกอบรม

โดยเป็นกิจกรรมเพื่อความปลอดภัยในการทำงานที่ให้ทีมคนทำงานร่วมกันฝึกคาดการณ์อันตรายจากการช่วยกันค้นหาอันตรายแฝงที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและถูกต้อง ซึ่งมีการชี้นิ้วและพูดย้ำ (Point & Call) ฝึกอบรมความรู้ การฝึกสมาธิ รวมไปถึงการสร้างสามัคคีและความพร้อมก่อนเริ่มทำงาน

ประโยชน์ที่ได้จากการทำกิจกรรม KYT

ช่วยให้เกิดการคิด วิเคราะห์ถึงอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้น
ช่วยสร้างจิตสำนึกด้านความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
กระตุ้นเตือนให้เกิดสมาธิและสติตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน
สามารถลดอุบัติเหตุจากการทำงาน



ขั้นตอน/รอบที่ 2 หรือเรียกว่า 2R เลือกอันตรายที่สำคัญที่สุด ประมาณ 1 – 2 ข้อ โดยให้สมาชิกที่ทำกิจกรรม KYT ให้วิเคราะห์หาเหตุและผลที่เลือกอันตรายนั้น โดยไม่ใช้วิธีการโหวตหาเสียง แล้วสรุปปัญหาและจุดอันตราย แล้วสมาชิกในทีมจะทำ “มือชี้และย้ำ” พร้อมกัน

ขั้นตอน/รอบที่ 3 หรือที่เรียกว่า 3R หามาตรการป้องกันและแก้ไข ประมาณ 3 ข้อ โดยให้สมาชิกในการทำกิจกรรม KYT ร่วมกันแสดงความคิดเห็นว่ามีมาตรการและแนวทางป้องกันได้อย่างไร แล้วจึงเลือกมาตรการป้องกันที่ดีที่สุดโดยไม่ก่อให้เกิดอันตรายแฝงอื่นๆ ขึ้น

ขั้นตอน/รอบที่ 4 หรือที่เรียกว่า 4R ตั้งเป้าหมาย (Setting up Goals) โดยทำการตั้งเป้าหมายของทีม (THE TEAM ACTION TARGET) แล้วทำการชี้นิ้วและพูดย้ำ (Point & Call)

วิธีการวิเคราะห์ด้วย KYT 4 ขั้นตอน

เตรียมแบบฟอร์มสำหรับทำ KYT 4 ขั้นตอน



ทีม KYT เดินทางไปยังจุดงานที่จะทำการวิเคราะห์ หรือนำรูปภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงานมาทำการวิเคราะห์ว่ามีอันตรายอะไรเกิดขึ้นบ้าง แล้วทำการจดบันทึกลงในแบบฟอร์ม



พิจารณาแล้วเรียงลำดับความสำคัญของอันตรายจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด



เลือกอันตรายที่สำคัญ 2 อันดับแรกมาหาวิธีแก้ไข ควรหลีกเลี่ยงวิธีแก้ไขที่ใช้เวลามาก



คิดหาคำพูด ประโยคที่เหมาะสมกับเป้าหมายที่มีค่าสั้น จดจำง่าย ชี้นำแล้วพูด เพื่อเตือนใจ เช่น อุบัติเหตุต้องเป็นศูนย์ โอเค (Zero Accident OK!)

รูปแบบที่ 2 KYT จุดเดียว (One Point KYT)

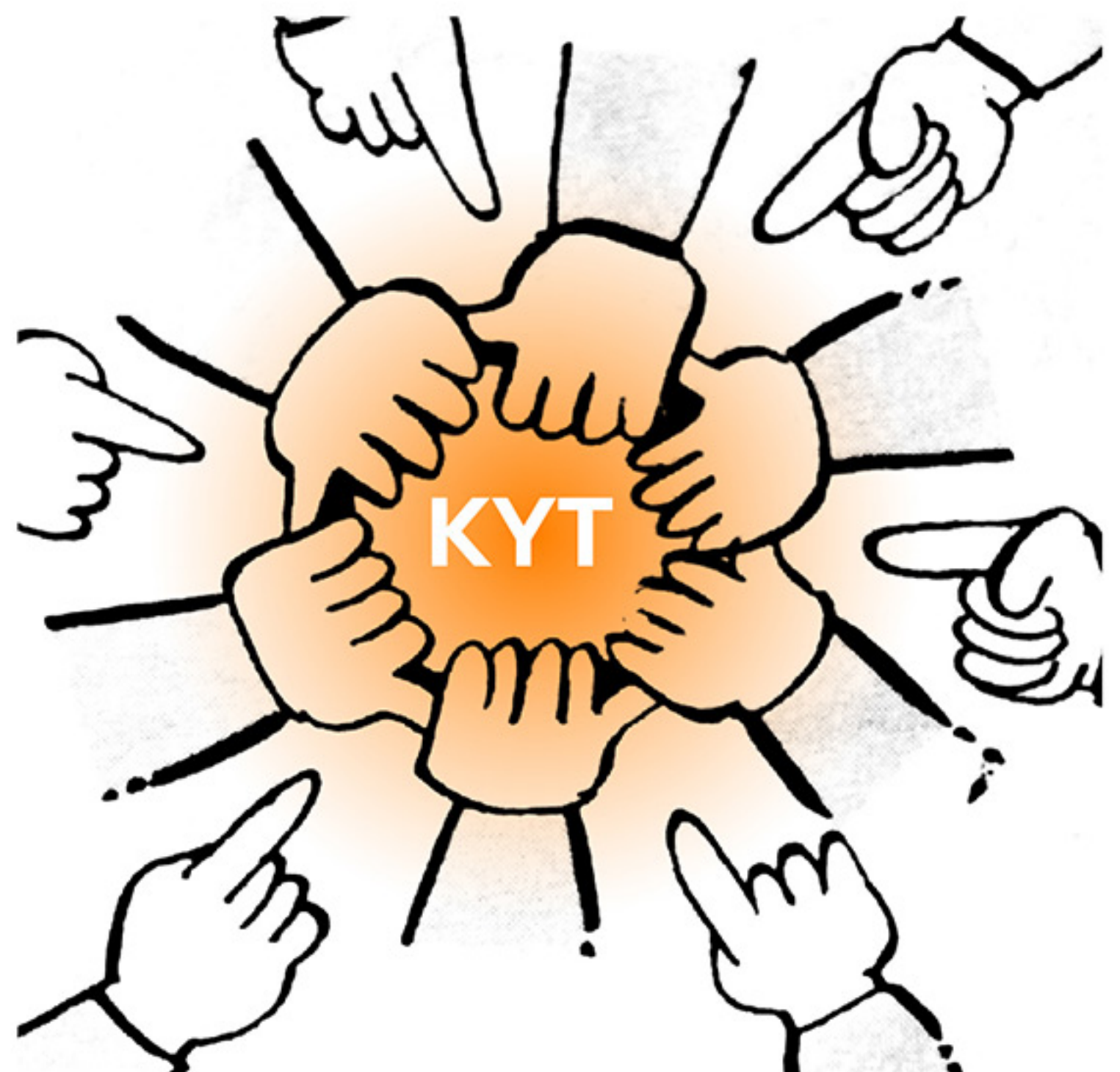
เป็นการทำ KYT ที่เหมาะกับลักษณะงานที่มีอันตรายไม่มาก หรืองานที่ไม่ยุ่งยากและไม่ซับซ้อน แต่อาจใช้กับงานที่มีอันตรายหลายอย่างได้โดยจะทำการเลือกอันตรายที่สำคัญที่สุดเพียงหนึ่งอย่างมาทำการวิเคราะห์ก่อน ซึ่งจะใช้เวลาในการวิเคราะห์ประมาณ 10 นาที และมีเครื่องมือเป็นแบบฟอร์มประกอบการวิเคราะห์

วิธีการวิเคราะห์ด้วย KYT จุดเดียว ลักษณะการวิเคราะห์จะเหมือนกับ KYT 4 ขั้นตอน ต่างกันที่แบบฟอร์มประกอบการวิเคราะห์ และขั้นตอนการวิเคราะห์ในแต่ละขั้นจะลดลงครึ่งหนึ่ง แล้วจึงกำหนดคำพูดในขั้นตอน/รอบที่ 4 (4R) ให้สั้นลง

รูปแบบที่ 3 KYT ปากเปล่า (Oral KYT)

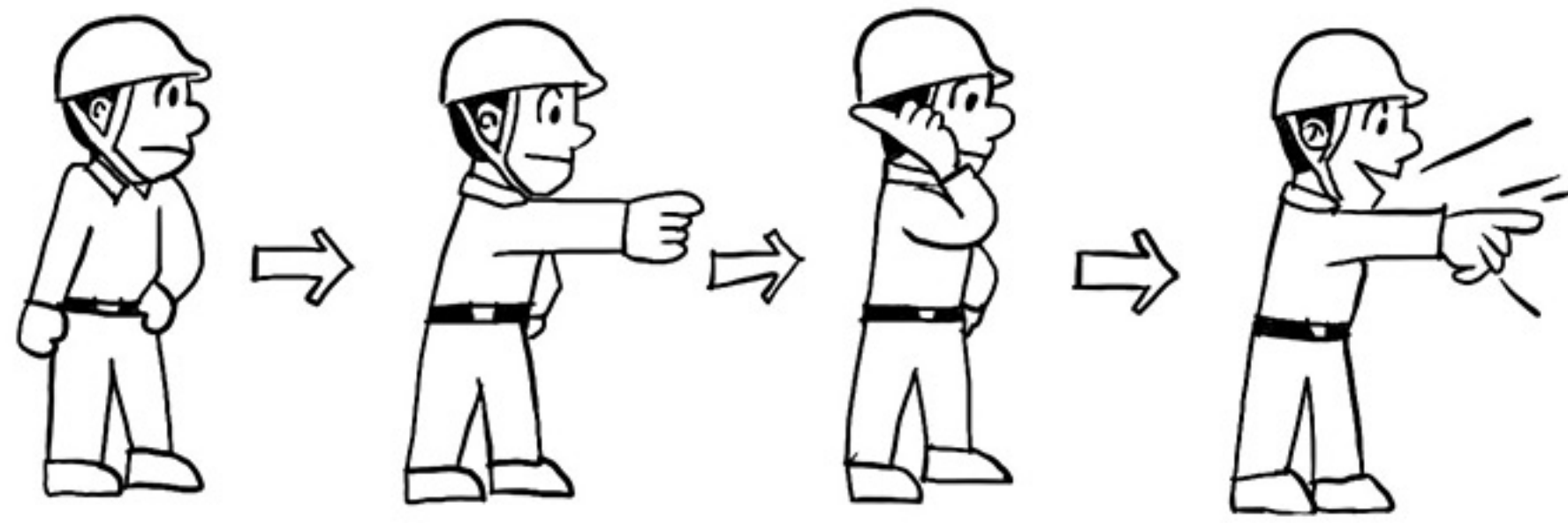
เป็นการทำ KYT ที่ทำทุกวัน และผู้ทำ KYT จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานนั้นเป็นประจำ ตลอดจนลักษณะงานที่นำมาวิเคราะห์เป็นงานที่มีอันตรายน้อย ซึ่งจะใช้เวลาในการวิเคราะห์ประมาณ 5 นาที เมื่อพิจารณาและคิดได้แล้วก็จะพูดออกมาว่าต้องทำอะไร อันตรายจึงจะไม่เกิดขึ้น

วิธีการวิเคราะห์ด้วย KYT ปากเปล่า (Oral KYT) จะเหมือนกับ KYT 4 ขั้นตอน และ KYT จุดเดียว (One Point KYT) แต่ไม่ต้องมีแบบฟอร์มประกอบการวิเคราะห์ อาจพิจารณาจากรูปภาพ แล้วผู้ปฏิบัติงานก็หาสาเหตุ อันตรายที่จะก่อให้เกิดอุบัติเหตุ พร้อมหามาตรการป้องกันและแก้ไข



มือชี้ ย้ำ สัมผัส และปากย้ำ (Point and Repeat and Touch and Call) คืออะไรในกิจกรรม KYT เป็นท่าทางการสัมผัสและให้คำมั่นสัญญาร่วมกัน และเตือนสติก่อนการปฏิบัติงาน

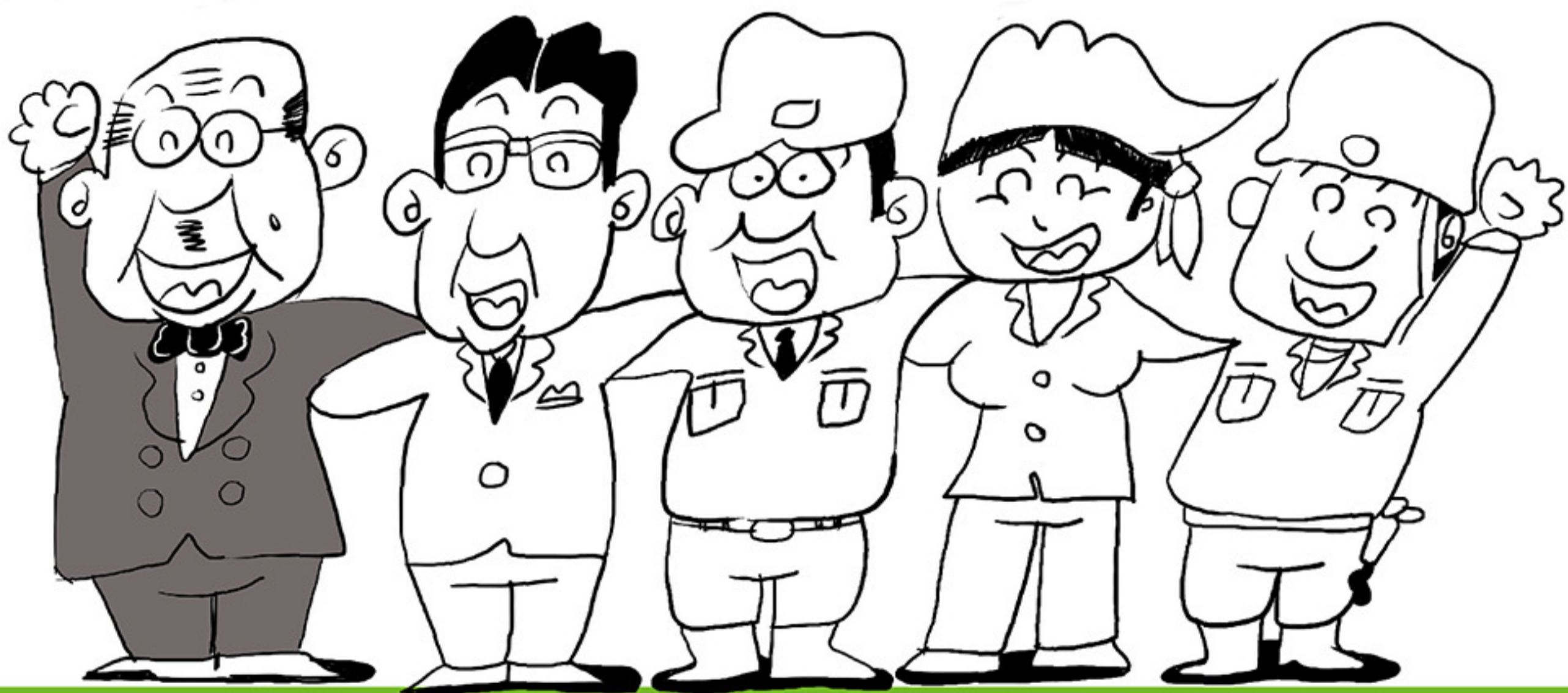
ฝึกปฏิบัติมือชี้และปากย้ำอย่างไร



ยืนตรงเอามือซ้ายเท้าสะเอว กำมือขวาหลวมๆ ไขว้ข้างตัวโดยที่นิ้วโป้งทับนิ้วชี้ จากนั้นค่อยๆ ยืนแขนขวาไปข้างหน้าพร้อมชี้นิ้วชี้ แล้วพูดสโลแกนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน พร้อมกับ ยกมือขึ้นมาบริเวณข้างหู จากนั้นพูดคำว่า โอเค แล้วชี้นิ้วชี้ไปทำงานหรือสิ่งที่เป็นอันตราย พูดพร้อมทำ 3 ครั้งอุบัติเหตุเป็นศูนย์" โอเค

แหล่งอ้างอิง

๑. Japan International Center for Occupational Safety and Health. Mengenai Kempen Penyertaan Semua Untuk Kemalangan Sifar. ออนไลน์. แหล่งที่มา <https://www.jniosh.go.jp/icpro/jicoshold/japanese/topics/safety/zeroaccident/zero-sai/may/index.html> (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๕ ธันวาคม ๒๕๕๙)
๒. กรวิชัย เส้นแก้วใส. การวิเคราะห์งานเพื่อความปลอดภัยแบบ KYT. ออนไลน์. แหล่งที่มา <http://www.rachainter.com/articles/42194500/www.igetweb.com?mo=3&art=42194500> (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙)
๓. วินัย ดวงใจ. KYT การฝึกการหยั่งรู้ระวางอันตราย. ออนไลน์. แหล่งที่มา <http://www.welovesafety.com/14965129/kyt-การฝึกการหยั่งรู้ระวางอันตราย> (เข้าถึงเมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๙)



เรื่องเล่าความปลอดภัยและอาชีวอนามัย SEANES AWARD

สุดธิดา กรุงไกรวงศ์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริม
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



บ่ายวันหนึ่งในเดือนพฤศจิกายน 2559 ระหว่างที่มุ่งประชุมหารือเพื่อปรับปรุงคู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างานกับเพื่อนๆ ที่เกษียณ ได้รับโทรศัพท์จากเจ้าหน้าที่สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ขอให้เขียนบทความลงในวารสารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นังคิดนอนคิดอยู่หลายวันว่าจะเขียนเรื่องอะไรดี ในที่สุดจึงได้ตัดสินใจเขียนเป็น เรื่องเล่าความปลอดภัยและอาชีวอนามัย น่าจะดี เรื่องแรกที่จะเล่า เป็นเรื่อง SEANES AWARD คิดว่าส่วนใหญ่คงไม่ทราบว่า SEANES AWARD เป็นรางวัลอะไร คงมีคำถามในใจว่าแล้ว SEANES คืออะไร มีรางวัลแบบนี้ด้วยหรือ รางวัลจะมอบให้กับผู้ใด ปี 2549 นี้ SEANES ได้มอบรางวัล SEANES 2016 Development AWARD ให้กับคนไทย แต่ก่อนที่จะเล่าเรื่อง SEANES AWARD จะขอเล่าว่า SEANES คืออะไร โดยจะขอเริ่มจาก SEAES ก่อน เพราะ SEAES เกิดขึ้นมาก่อน แล้วจึงได้เปลี่ยนมาเป็น SEANES ในเวลาต่อมา

เรื่อง SEANES นั้น Dr. Kazutaka Kogi เรามักเรียกชื่อท่านสั้นๆ ว่า Dr.Kogi ท่านได้เล่าให้ฟังว่า สมัยก่อนประเทศต่างๆ ในอาเซียน ไม่มีสมาคมการยศาสตร์ของแต่ละประเทศ จึงคิดจะให้มีการตั้งสมาคมการยศาสตร์ของภูมิภาคอาเซียน ในขณะที่ระดับระหว่างประเทศ ได้มีการจัดตั้งสมาคม IEA (International Ergonomics Association) Dr.Kogi เป็นผู้หนึ่งที่มีส่วนผลักดันให้มีการจัดตั้ง SEAES (The Southeast Asian Ergonomics Society) ขึ้นเมื่อปี 2527 ที่บาห์ลี ประเทศอินโดนีเซีย และได้มีการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ครั้งแรก 1st SEAES Meeting / Conference ที่บาห์ลี ประเทศอินโดนีเซีย เมื่อปี 2528 หลังจากนั้นก็ได้มีการหมุนเวียนไปยังประเทศต่างๆ ในภูมิภาคอาเซียน ประมาณทุกๆ 3 ปี SEAES ได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกของ IEA เมื่อปี 2533

อาจารย์เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ ซึ่งเดิมเป็นอาจารย์สอนอยู่ที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปัจจุบันเป็นอาจารย์ที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต) อาจารย์เฉลิมชัยเล่าให้ฟังว่า Dr.Kogi คือปรมาจารย์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ท่านได้รับพระราชทานปริญญาดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เมื่อต้นเดือนพฤศจิกายน 2559 หลายคนคงรู้จัก Dr.Kogi ในขณะที่บางคนคงแค่เคยได้ยินชื่อท่าน และอีกหลายคนบอกไม่รู้จัก (บางคนอาจนึกถึงแป้งทอดกรอบโกกิ) เพื่อให้ผู้อ่านได้รู้ว่า Dr.Kogi เป็นใคร จะขอเล่าประวัติท่านโดยย่อ

Dr.Kogi เป็นชาวญี่ปุ่น ตอนนี้อายุ 83 ปี (เกิดปี 2476) ท่านจบแพทย์จาก University of Tokyo และปริญญาเอกทางการแพทย์จาก Okayama University ได้เริ่มทำงานที่ Institute for Science of Labour (ISL) ที่ประเทศญี่ปุ่น ช่วงปี 2526 – 2530 ได้มาทำงานเป็นผู้เชี่ยวชาญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ประจำภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก โดยมีสำนักงานประจำอยู่ที่กรุงเทพฯ ต่อมาได้ย้ายไปประจำที่สำนักงานใหญ่ ILO ที่เจนีวา ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ หลังจากที่ท่านได้เกษียณเมื่อปี 2536 ได้กลับไปทำงานที่ ISL ในช่วงปี



ภาพถ่ายกับ Dr. Kazutaka Kogi

2552 – 2558 Dr.Kogi ได้เป็นนายกสมาพันธ์อาชีวอนามัยระหว่างประเทศ (International Commission on Occupational Health; ICOH) ผลงานที่ทำให้ Dr.Kogi เป็นที่รู้จักของผู้คนมากมายก็คือ วิธีการปรับปรุงสภาพการทำงานให้มีความปลอดภัยและคนทำงานมีสุขภาพอนามัยดีสำหรับสถานประกอบการขนาดเล็กด้วยรูปแบบ WISE (Work Improvement in Small Enterprises) Technique สำหรับงานภาคเกษตรด้วยรูปแบบ WIND (Work Improvement in Neighbourhood Development) Technique ซึ่งเป็นวิธีการปรับปรุงด้วยวิธีการง่ายๆ (Simple Improvement) เป็นการปรับปรุงที่สามารถทำได้ (Practical Improvement) และเป็นการปรับปรุงที่ไม่มีค่าใช้จ่ายหรือมีค่าใช้จ่ายน้อย (Low Cost Improvement) โดยอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน (Participation) ต่อมาได้มีการพัฒนาสำหรับผู้ที่ทำงานที่บ้าน WISH (Work Improvement for Safe Home) สำหรับงานก่อสร้างขนาดเล็ก WISCON (Work Improvement for Small Construction Sites)

Dr. Halimahtun M. Khalid หรือเรียกชื่อเธอสั้นๆ ว่า Mahtun เป็นนักการยศาสตร์ชาวมาเลเซีย เป็นผู้ที่มึบทบาทอย่างมากทั้งใน SEAES, SEANES และ IEA ในครั้งที่ได้ไปเข้าร่วมประชุม IEA ที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ เมื่อปี 2549 ในฐานะนายกสมาคม หรือ President ของ SEAES นั้น Mahtun ได้ส่งข้อมูลเป็น PowerPoint เกี่ยวกับ SEAES มาให้เพื่อนำเสนอในการประชุม IEA จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า ศาสตราจารย์ ดร.กิตติ อินทรานนท์ (ได้เสียชีวิตแล้ว) ได้เป็น President ของ SEAES ในช่วงปี 2534 – 2537 และประเทศไทยได้จัดให้มีการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ SEAES ครั้งที่ 3 ที่กรุงเทพฯ เมื่อปี 2537 โดยมี ดร.ชัยยุทธ ขวลิตนธิกุล ทำหน้าที่เป็น Conference Chairman ซึ่งขณะนั้น ดร.ชัยยุทธ ดำรงตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมแรงงาน ปัจจุบันเป็นคนบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต)

เมื่อปี 2548 Dr.Kogi ได้อีเมลให้เข้าร่วมประชุมเพื่อปรับปรุงหนังสือ Ergonomic Checkpoints ของ ILO และ IEA โดยจะจัดพิมพ์ Second Edition และให้นำเสนอผลงานวิชาการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ SEAES ครั้งที่ 8 ที่บาห์ลี ประเทศอินโดนีเซีย และบอกด้วยว่าอาจารย์สรา อารมณ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ก็ไปด้วย ในระหว่างที่เข้าร่วมงานดังกล่าวซึ่งได้นำเสนอผลงานเรียบร้อยแล้ว จำได้ว่ามีคนหลายคนเข้ามาพูดเชิญชวนให้ไปเข้าร่วมการประชุม SEAES แต่เราทั้งสอง

ก็ได้ตอบปฏิเสธเพราะขณะนั้นเราไม่ได้เป็นสมาชิกของ SEAES จนกระทั่ง Dr.Kogi มาพูดเพื่อเชิญชวนให้เข้าประชุม เมื่อ Dr.Kogi มาพูดแล้วไม่เข้าประชุมได้ใจ ... เข้าก็เข้า ในการประชุม ได้มีการพูดว่า President ของ SEAES ซึ่งขณะนั้นเป็นคนอินโดนีเซีย จะหมดวาระ แล้วจะหมุนเวียนให้ประเทศต่อไปคือประเทศไทยเป็น President ของ SEAES สมองนึกถึงอาจารย์สืบศักดิ์ นันทวานิช สถาบันเทคโนโลยีนานาชาติสิรินธร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งขณะนั้นดำรงตำแหน่งนายกสมาคมการยศาสตร์ไทย จึงเสนอชื่ออาจารย์สืบศักดิ์ ต่อที่ประชุมโดยจะขอนำไปหาหรืออาจารย์สืบศักดิ์ก่อน เนื่องจากไม่มีใครบอกให้รู้ล่วงหน้าว่าจะต้องมาเข้าประชุม SEAES เพื่อเสนอชื่อผู้คนไทยเป็น President ของ SEAES คนต่อไป แต่ที่ประชุมบอกว่าจะเสนอชื่อได้เฉพาะคนที่อยู่ในที่ประชุมเท่านั้น หากคนไทยที่อยู่ในที่ประชุมไม่พร้อมที่จะเป็น President ของ SEAES ก็จะไม่ข้ามประเทศไทย พูดแบบนี้ ทำให้รู้สึกกดดันมาก ถ้าพวกเราคนไทยคนใดคนหนึ่งไม่รับ กลับประเทศไทยคงโดนต่อว่าแน่ อาจารย์สราห์นมาบอกว่าพี่รับเป็น President ของ SEAES คนต่อไปเถอะ ในที่สุดก็เลยต้องรับเป็น President ของ SEAES โดยที่ยังไม่รู้เลยว่า การเป็นนายก SEAES ต้องทำอะไรบ้าง หลังเลิกประชุมได้ไปถาม Dr.Kogi ว่ามีภาระงานที่ต้องทำอะไรบ้าง Dr.Kogi บอกว่าการเป็น President ของ SEAES วาระนี้นับว่ามีความสำคัญมากเพราะมีภาระงานมากกว่า President ของ SEAES คนอื่นๆ ที่เพียงจัดการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ SEAES ซึ่งครั้งต่อไปคือครั้งที่ 9 ที่ประเทศไทยต้องรับเป็นเจ้าภาพจัดเท่านั้น แต่จะต้องเตรียมการเพื่อเปลี่ยนสภาพของ SEAES ที่ให้นักการยศาสตร์ของแต่ละประเทศสมัครเป็นสมาชิก ไปเป็นเครือข่ายองค์กรการยศาสตร์ของประเทศในอาเซียน เนื่องจากขณะนั้นหลายประเทศในอาเซียนได้มีการจัดตั้งสมาคมการยศาสตร์ของแต่ละประเทศแล้ว เช่น ประเทศอินโดนีเซีย ประเทศสิงคโปร์ ประเทศฟิลิปปินส์ รวมถึงประเทศไทย เพื่อให้สมาคมการยศาสตร์ของแต่ละประเทศสามารถสมัครเป็นสมาชิกของ IEA ได้ โดยมีตัวอย่างของประเทศในลาตินอเมริกาที่มีการก่อตั้งเป็นเครือข่ายองค์กรการยศาสตร์ของประเทศลาตินอเมริกาขึ้น ชื่อว่า ULAERGO ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้เราสามารถทำงานได้ Dr.Kogi พูดต่อว่าให้หาคนไทย 1 คน มาช่วยโดยให้ทำหน้าที่เป็นเลขานุการและเหรียญของ SEAES พอฟังจบ คิดในใจว่าเราจะทำไหวไหมนะ

กลับถึงประเทศไทย ก็ลองติดตามหาหาหลายท่าน จนในที่สุด อาจารย์นริศ เจริญพร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ศูนย์รังสิต) รับจะช่วยเป็นเลขานุการและเหรียญ SEAES เพื่อจัดการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ SEAES ครั้งที่ 9 ที่ประเทศไทย ต้องขอขอบคุณอาจารย์นริศ ไว้ ณ ที่นี้ ไม่เกินคงลำบาก ในส่วนของการเตรียมการเพื่อเปลี่ยน SEAES เป็นเครือข่ายองค์กรการยศาสตร์ของประเทศในอาเซียน พูดตรงๆ เลยว่าตอนนั้นมีติดด้าน อยู่มาวันหนึ่ง Mahtun ได้ส่งอีเมลล์มาถามว่า ได้จัดทำร่างข้อบังคับของสมาคมที่จะเกิดขึ้นใหม่หรือยัง ตอบได้เลยว่ายังเพราะไม่รู้ว่าจะต้องทำ ถึงจะทำก็ยังไม่ออกว่าต้องมีเนื้อหาสาระอะไรบ้าง จะใช้ข้อบังคับของสมาคมการยศาสตร์ไทยก็คงไม่ได้ แถมยังเป็นภาษาอังกฤษด้วย กำลังกลุ่มใจว่าจะทำยังไงดี Mahtun ก็อีเมลล์มาบอกว่าในฐานะที่เป็น President ของ SEAES ต้องไปเข้าร่วม

ประชุม IEA ที่ประเทศเนเธอร์แลนด์ และจะได้เจอกับนายกสมาคม ULAERGO ซึ่งเราสามารถขอข้อบังคับของเขามาเป็นตัวอย่างได้ ในระหว่างที่ประชุม IEA ได้หาโอกาสคุยกับนายกสมาคม ULAERGO เพื่อขอให้ช่วยส่งข้อบังคับของ ULAERGO มาให้ดูเป็นตัวอย่าง และเขาก็ส่งมาให้ ทำให้สามารถร่างข้อบังคับได้ แต่เราไม่เก่งและแม่นภาษาอังกฤษ จึงได้ขอให้ Mahtun ช่วยตรวจร่างข้อบังคับที่ได้ร่างขึ้นมาให้ซึ่งเธอก็ตอบตกลง

ปี 2551 ประเทศไทยได้จัดการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ SEAES ครั้งที่ 9 ที่กรุงเทพฯ ซึ่งได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย ต้องขอขอบคุณอาจารย์นริศ และทีมงาน รวมทั้งอาจารย์สืบศักดิ์ และกรรมการสมาคมการยศาสตร์ไทยในขณะนั้น ที่ช่วยกันจัดงานสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศโดยไม่ต้องจ้าง Organizer มาจัดให้ ทุกคนช่วยกันคนละเล็กละน้อย จำได้ว่าการจัดในครั้งนั้น ได้พาผู้เข้าร่วมสัมมนาไปเยี่ยมชมการดำเนินการปรับปรุงการทำงานเพื่อลดอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจากการทำงานในโรงงานสยามซานิทารีพิตติ้ง จำกัด จังหวัดปทุมธานี ต้องขอขอบคุณบริษัท สยามซานิทารีพิตติ้ง จำกัด ที่ได้ให้การต้อนรับเป็นอย่างดี เป็นที่ประทับใจของผู้เข้าร่วมสัมมนา ในส่วนของการประชุม SEAES ได้เข้าร่วมประชุมหารือเรื่องที่จะเปลี่ยน SEAES ให้เป็นเครือข่ายสมาคมการยศาสตร์ของประเทศในอาเซียน ซึ่งอาจารย์สืบศักดิ์ เป็นผู้เสนอชื่อใหม่ว่า SEANES (Southeast Asian Network of Ergonomics Societies)

สมาคมการยศาสตร์ไทย ได้รับอนุญาตจดทะเบียนจัดตั้งเมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2544 นับแต่จัดตั้ง มีนายกสมาคมฯ จำนวน 4 ท่าน โดยท่านแรกคือ อาจารย์กิตติ อินทรานนท์ ช่วงปี 2544 – 2546 ท่านที่สองคือ อาจารย์สืบศักดิ์ นันทวานิช ช่วงปี 2547 – 2551 ช่วงที่สามคืออาจารย์เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ ช่วงปี 2552 – 2556 และนายกสมาคมท่านปัจจุบัน คืออาจารย์นริศ เจริญพร ตั้งแต่ปี 2557

เอาละ มาถึงตอนนี้ ก็พอจะรู้เรื่อง SEAES, SEANES และสมาคมการยศาสตร์ไทยแล้ว จะขอเล่าต่อถึงเรื่องราววัล SEANES 2016 เรื่องเริ่มจากการที่ปี 2559 ประเทศอินโดนีเซีย รับเป็นเจ้าภาพจัดการประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ SEANES ครั้งที่ 4 และได้อีเมลล์มาถึงอาจารย์นริศ ซึ่งเป็นนายกสมาคมการยศาสตร์ไทยคนปัจจุบัน ให้เสนอชื่อนักการยศาสตร์ไทย เพื่อรับรางวัล SEANES 2016 ซึ่งมี 3 ด้าน ได้แก่ SEANES FELLOW AWARD, SEANES DEVELOPMENT AWARD และ SEANES EDUCATOR AWARD

SOUTHEAST ASIAN NETWORK OF ERGONOMICS SOCIETIES (SEANES) AWARDS

During the SEANES conference, the Conference Organizing Committee (COC) will confer three awards to deserving individuals. Recipients of the awards are selected by the Awards Committee formed by the COC. All member societies of the network are free to send nominations to the Awards Committee within the deadline specified.

SEANES FELLOW AWARD

The SEANES Fellowship Award is given to recognize superior accomplishments of an individual. To be considered for a fellowship two eligibility criteria must be satisfied. In addition, the candidate's distinction as an ergonomics professional must be demonstrated.

SEANES DEVELOPMENT AWARD

The SEANES Development Award is presented to individuals for outstanding contributions to the promotion, development and advancement of ergonomics in Southeast Asia.

SEANES EDUCATOR AWARD

The SEANES Outstanding Educator Award is presented to persons in recognition of outstanding contributions in the area of ergonomics education for having:

- Developed ergonomics education programs
- Produced new methodology and/or materials for teaching ergonomics
- Graduated persons who have practiced ergonomics in education or industry

SEANES FELLOW AWARD

The nominee must be a member of a SEANES society in good standing. S/he must have been a member five years or more preceding the nomination. All forms are checked thoroughly, and those that do not meet the requirements are not accepted. The nominator is responsible for :

- Preparing the Fellow Nomination Form, making sure all information is current and the form filled out correctly.
- Soliciting at least three, but no more than five references capable of assessing the nominee's contributions to the field of ergonomics.
- Identifying an ergonomics society whose evaluating committee will assess the nominee's technical qualifications and contributions.

Evaluation Process

The process consists of two steps. The first evaluation is completed by the ergonomics society that the nominator identified on the nomination form. Once the review is completed, their comments are given to the SEANES Fellow Committee. All nomination materials are forwarded in confidence to the SEANES Fellow Committee. The SEANES Fellow Committee consists of 10 members, all of whom possess an expertise in the ergonomics technical areas. All societies should be represented. The SEANES Fellow Committee recommends nominees to the

Conference Organizing Committee, according to the following criteria.

- significant contributions as ergonomist or human factors expert
- evidence of technical accomplishments;
- evaluation by the society selected by the nominator;
- confidential opinions of references and endorsers;
- service to other professional engineering societies;
- total years in the profession
- Each nominee is rated numerically on the basis of this information.

Eligibility Requirements (SEANES EDUCATOR AWARD)

- Nominee is a current full-time or recently retired (within the past five years) ergonomics educator at a post-secondary educational institution, as demonstrated by his/her record of teaching.
- Nominee is distinguished for excellence in classroom teaching, as demonstrated by summaries of student evaluations, letters from former students, and receipt of previous teaching awards.
- Nominee is involved in curriculum development, as demonstrated by innovative teaching practices.
- Nominee is contributing to the ergonomics profession, as demonstrated by his/her active involvement in professional activities such as leadership in national and/or state professional ergonomics organizations.
- Nominee is a member of a SEANES society.

In order to be considered for this award, the following documents are required:

- Letter of nomination from a member society
- Accomplished nomination form

ที่ผ่านมา ประเทศไทยยังไม่เคยเสนอชื่อคนไทยเข้าชิงรางวัล อาจเพราะเราค่อนข้างจะถ่อมตัว ในครั้งนี้ก็เช่นกัน อาจารย์นิศเล่าให้ฟังว่า เมื่อตอบอีเมลไปว่าประเทศไทยไม่ส่ง ผู้จัดการก็อีเมลกลับมาขอให้ส่ง ไม่อย่างนั้นแล้วดูว่าประเทศไทยไม่ให้ความร่วมมือกับกิจกรรมนี้ ในที่สุดอาจารย์นิศ ก็โทรศัพท์มาบอกว่ามีคนเสนอชื่อเพื่อชิงรางวัล SEANES 2016 ด้าน Development และได้ส่งอีเมลมาทบทวนอีกครั้ง ได้ถามอาจารย์นิศว่า

จะเอาจริงหรือ อาจารย์นิศบอกว่าเอาจริงครับ โดยขอให้จัดทำ CV (CURRICULUM VITAE) เป็นภาษาอังกฤษส่งให้อาจารย์นิศ เพื่อจะได้ส่งต่อให้ผู้จัด เหม! ให้เวลาไม่ถึงสัปดาห์ ยิงดีที่มี CV ของเดิมอยู่แล้ว แต่ต้องมาปรับให้เหมาะกับการที่จะถูกเสนอชื่อเพื่อชิงรางวัล SEANES 2016 เพื่อเป็นตัวอย่างเพื่อปีต่อไป จะมีการเสนอชื่อคนไทยเข้ารับรางวัล SEANES ก็เลยตัดสินใจทำ CV เป็นภาษาไทยเพื่อนำลงในวารสารฉบับนี้

CURRICULUM VITAE

ชื่อ: นางสาวสุดธิดา กรังกรวงศ์
วัน เดือน ปี และสถานที่เกิด :
สัญชาติ: ไทย
วุฒิการศึกษา: ปริญญาตรี (ปี 2518) วิทยาศาสตร์บัณฑิต (อาชีวอนามัย) มหาวิทยาลัยมหิดล ประเทศไทย
ปริญญาโท (ปี 2523) Occupational Health (ทุน SEAMEO), University of the Philippines ประเทศฟิลิปปินส์

ประสบการณ์:

1. ประสบการณ์การทำงาน:

2518	-	ฝ่ายความปลอดภัย กรมแรงงาน
2521	-	ฝ่ายฝึกอบรมและเผยแพร่ กองมาตรฐานแรงงาน กรมแรงงาน
2526	-	หัวหน้าฝ่ายฝึกอบรม สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมแรงงาน
2531	-	หัวหน้าศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานภาคตะวันออก จังหวัดชลบุรี สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
2532	-	หัวหน้าฝ่ายปรับปรุงสภาพการทำงาน สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน
2540	-	หัวหน้าฝ่ายการยศาสตร์แรงงาน สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม
2543	-	หัวหน้าฝ่ายพัฒนาความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2552	-	ผู้อำนวยการสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2553	-	ผู้อำนวยการกลุ่มงานยุทธศาสตร์ความปลอดภัย สำนักความปลอดภัยแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
2554	-	ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยแรงงาน สำนักความปลอดภัยแรงงาน
2554	-	ข้าราชการบำนาญ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2554
2559	-	กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กระทรวงแรงงาน

2. ประสบการณ์อื่นๆ

- (1) นายกสมาคม SEAES (Southeast Asian Ergonomics Society) ปี 2548 – 2551
- (2) SEANES (Southeast Asian Network Ergonomics Society)
 - ทีมงานจัดตั้ง SEANES ในปี 2551
 - คณะกรรมการวิชาการ และพิจารณาผลงานที่จะนำเสนอในการสัมมนาวิชาการ
- (3) สมาคมการยศาสตร์ไทย
 - ทีมงานจัดตั้งสมาคมการยศาสตร์ไทย เมื่อปี 2544
 - เลขานุการสมาคมการยศาสตร์ไทย ตั้งแต่จัดตั้งสมาคมการยศาสตร์ไทย เมื่อสิงหาคม 2544 ถึงธันวาคม 2558
 - ที่ปรึกษาสมาคมการยศาสตร์ไทย ตั้งแต่เดือนมกราคม 2559
- (4) ผู้เชี่ยวชาญของประเทศไทยด้านการยศาสตร์ในคณะทำงานจัดทำมาตรฐาน ISO (ISO/TC 159/WG 5) ISO/TS 20646-1 Ergonomic Procedures for the Improvement of Local Muscular Workloads – Part 1: Guidelines for Reducing Local Muscular Workloads
- (5) กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการผู้จัดทำร่างมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม สาขาการยศาสตร์ เรื่อง
 - ข้อเสนอแนะในการเคลื่อนย้ายวัสดุด้วยร่างกาย เล่ม 1 การยกและการขนย้าย เล่ม 2 การผลักและการลาก
 - การจัดสภาพการทำงานตามหลักการยศาสตร์: การทำงานกับคอมพิวเตอร์
 - การวัดขนาดสัดส่วนร่างกายมนุษย์
- (6) UN Consultant on Work Improvement in Small Enterprises ระหว่างวันที่ 19 – 25 สิงหาคม 2543 ณ ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
- (7) Resource Person ให้องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
 - Workshop “Participatory Approaches to Improving Working and Employment Conditions” ระหว่างวันที่ 7 – 11 พฤศจิกายน 2548
 - Workshop “Participatory Approaches to Improving Working and Employment Conditions” ระหว่างวันที่ 20 – 24 พฤศจิกายน 2549
 - Workshop “Participatory Approaches to Improve Working and Employment Conditions in Informal Economy and Other Workplaces” ระหว่างวันที่ 4 – 9 พฤศจิกายน 2550
 - Workshop “Participatory Approaches to Improve Working and Employment Conditions in Informal Economy and Other Workplaces” ระหว่างวันที่ 13 – 17 ตุลาคม 2551
 - Workshop “Participatory Approaches to Improve Working and Employment Conditions in Informal Economy and Other Workplaces” ระหว่างวันที่ 21 – 25 กันยายน 2552
 - Workshop “Participatory Approaches to Improve Working and Employment Conditions in Informal Economy” ระหว่างวันที่ 26 กันยายน – 1 ตุลาคม 2553
 - Workshop “Participatory Approaches to Improve Working and Employment Conditions in Informal Economy” ระหว่างวันที่ 29 สิงหาคม – 2 กันยายน 2554
 - Training Workshop “Participatory Approaches to Improve Occupational safety and Health Conditions in SMEs and Informal Economy Workplaces” ระหว่างวันที่ 19 – 23 พฤศจิกายน 2555
- (8) National Consultant ให้ ILO IPEC Programme เรื่องการรณรงค์ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (ความปลอดภัยสำหรับแรงงานผู้เยาว์ในอุตสาหกรรมแปรรูปกุ้งและอาหารทะเล) ระหว่างวันที่ 23 มีนาคม – 24 พฤศจิกายน 2555
- (9) National Consultant ด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ให้ ILO
 - Workshop “Development of an Advocacy Program on OSH with Employers in Agricultural Sector” ระหว่างวันที่ 17 – 18 สิงหาคม 2555 ณ จังหวัดเชียงใหม่
 - “OSH training material and provide training workshop for the fishing sector in Thailand” ระหว่างวันที่ 20 สิงหาคม – 7 กันยายน 2555
- (10) เข้าร่วมประชุมในฐานะผู้แทนไทยฝ่ายรัฐบาล “The ILO Tripartite Global Dialogue Forum on Safety in the Supply Chain in Relation to Packing of Containers” ระหว่างวันที่ 21 – 22 กุมภาพันธ์ 2554 ณ สำนักงานแรงงานระหว่างประเทศ ประเทศสวีเดน
- (11) กรรมการและเลขานุการ มูลนิธิเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน

3. นำเสนอผลงานวิชาการในการสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศ :

- (1) เรื่อง “The Experiences of Participatory OSH Training in Thailand” ในงาน The 10th ISL International Forum on Occupational Health ในวันที่ 30 สิงหาคม 2540 ณ ประเทศมาเลเซีย
- (2) เรื่อง “Practical Low-back Pain Risk Assessment and the Participatory Improvement in a Textile Mills in Thailand” ในงาน The XVth Asian Conference on Occupational Health ระหว่างวันที่ 31 สิงหาคม – 5 กันยายน 2540 ณ ประเทศมาเลเซีย
- (3) เรื่อง “Practical Ergonomics Improvement in Thailand” ในงาน The Thai – Korea – Japan Joint Conference on Clothing Physiology and Related Topics ระหว่างวันที่ 1 – 2 พฤศจิกายน 2540 ณ ประเทศไทย
- (4) เรื่อง “Participatory OSH Training in Thailand” ในงาน The International Symposium on OSH ระหว่างวันที่ 28 – 31 มีนาคม 2541 ณ ประเทศฟิลิปปินส์
- (5) เรื่อง “Recent Achievement in OSH training in Thailand – Participatory Approaches” ในงาน The International Workshop on Work Improvement in Neighbourhood Development (WIND) ระหว่างวันที่ 4 – 6 พฤษภาคม 2541 ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- (6) เรื่อง “Heat Stress Index in Thailand” ในงาน The 4th Asian Conference on Clothing Study Appropriate to Tropical Conditions ระหว่างวันที่ 21 – 22 พฤศจิกายน 2541 ณ ประเทศไทย

- (7) เรื่อง "Thailand Thermal Standards: A Problem Which to Be Solved" ในงาน The Heat Stress and Physical Workload ระหว่างวันที่ 2 – 5 กุมภาพันธ์ 2542 ณ ประเทศไทย
- (8) เรื่อง "Heavy Materials Handling in Rice Mills in Thailand" ในงาน The 12th ISL International Forum on Occupational Health ในวันที่ 17 มีนาคม 2542 ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (9) เรื่อง "Heat Stress Standards and A Case Study of Toyo Valve (Thailand) Co., Ltd." ในงาน The 5th Asian Conference on Clothing Study Appropriate to Tropical Climate Conditions ระหว่างวันที่ 6 – 7 พฤศจิกายน 2542 ณ ประเทศไทย
- (10) เรื่อง "OSH improvement and Productivity in SMEs Programme in Thailand" ในงาน The APEC Conference on Safety and Productivity in SMEs ระหว่างวันที่ 22 – 24 พฤศจิกายน 2542 ณ ประเทศไทย
- (11) เรื่อง "OSH Problems and Participatory Improvement in Rice Mills in Thailand" ในงาน The 26th International Congress on Occupational Health วันที่ 27 สิงหาคม – 1 กันยายน 2543 ณ ประเทศสิงคโปร์
- (11) เรื่อง "OSH in Rice Mill in Thailand" ในงาน The Proposed Joint Study on Rice Miller Syndrome ระหว่างวันที่ 22 – 24 มกราคม 2545 ณ ประเทศมาเลเซีย
- (12) เรื่อง "A Case Study of Prevention Heat Stress in a Lamp Manufacturing Industry" ในงาน The International Workshop on Environmental Physiology, especially, Clothing Physiology and Human Chronology ในวันที่ 9 มีนาคม 2545 ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (13) เรื่อง "Small-scale and Home-worker Industry in Thailand: OSH Improvement" ในงาน The XVth World Congress on Safety and Health at Work ระหว่างวันที่ 26 – 31 พฤษภาคม 2545 ณ ประเทศออสเตรเลีย
- (14) เรื่อง "Work-related Musculoskeletal Disorders in Thailand" ในงาน The IEA XVth Triennial Congress ระหว่างวันที่ 24 – 29 สิงหาคม 2546 ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
- (15) เรื่อง "Recent Achievement in International Joint Research Projects" ในงาน The Asian Regional Conference on Participatory Training in Occupational and Environmental Health ระหว่างวันที่ 29 – 31 ตุลาคม 2546 ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- (16) เรื่อง "WMSDs in Thailand: Problem to Be Solved" ในงาน The Fifth International Scientific Conference on Prevention of Work-related Musculoskeletal Disorders (PREMUS 2004) ระหว่างวันที่ 11 - 15 กรกฎาคม 2547 ณ ประเทศสวีเดน
- (17) เรื่อง "Improving Working Conditions and Environment in Thailand" ในงาน The Workshop on Participatory Approaches to Improve Working and Employment Conditions ระหว่างวันที่ 1 – 5 พฤศจิกายน 2547 ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
- (18) เรื่อง "Health Promotion and a Healthy Work Life at Small Enterprises in Industrializing Countries – ASEAN" โดยเป็น Key note Speaker ในงาน The International Symposium on Occupational Health in Small - scale Enterprises and the Informal Sector ระหว่างวันที่ 12 – 15 พฤศจิกายน 2547 ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (19) เรื่อง "Promotion a Healthy Life at Small Enterprises in Thailand by Participatory Methods" ในงาน The 8th South East Asia Ergonomics Society Conference (ร่วมกับ The 12th Indonesia Physiological Society Congress – 15th Scientific Seminar) ระหว่างวันที่ 23 – 25 พฤษภาคม 2548 ณ ประเทศอินโดนีเซีย
- (20) เรื่อง "Spread of Participatory patony Work and Environment Improvement" โดยเป็น Guest Speaker ในงาน 15th Annual Nationalwide Conference of Occupational Physicians and Occupational Health Nurse ระหว่างวันที่ 13-15 ตุลาคม 2548 ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (21) เรื่อง "OSH and Ergonomics Improvement in Thailand by Using Participatory Approach and ISO Standards" ในงาน The 22nd Annual Conference of Asia Pacific Occupational Safety and Health Organization (APOSHO) ระหว่างวันที่ 10 – 11 พฤษภาคม 2549 ณ ประเทศไทย
- (22) เรื่อง "Improvement of Working Conditions and Environment in Thailand by Using Participatory Approach" ในงาน The 28th International Congress on Occupational Health – Renewing a Century of Commitment to a Healthy, Safe and Productive Working Life ระหว่างวันที่ 11 – 16 มิถุนายน 2549 ณ ประเทศอิตาลี
- (23) เรื่อง "Occupational Safety and Health and Ergonomics Improvement in Thailand" ในงาน The 16th World Congress of the International Ergonomics Association ระหว่างวันที่ 10 – 14 กรกฎาคม 2549 ณ ประเทศเนเธอร์แลนด์
- (24) เรื่อง "Government Activities for Promoting Ergonomics to Thai Industries" โดยเป็น Invited Talk ในงาน The 8th Pan Pacic Conference on Occupational Ergonomics (PPCOE) ระหว่างวันที่ 17 – 19 ตุลาคม 2550 ณ ประเทศไทย
- (25) เรื่อง "Helping Small Enterprises Improve OSH and Productivity" ในงาน The XVIIIth World Congress on Safety and Health at Work ระหว่างวันที่ 29 มิถุนายน – 2 กรกฎาคม 2551 ณ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
- (26) เรื่อง "Work-related Musculoskeletal Disorders and Ergonomics Improvement by Using ISO/TS 20646-1" ในงาน The 9th Southeast Asian Ergonomics Society (SEAES) Conference ระหว่างวันที่ 22 – 24 ตุลาคม 2551 ณ ประเทศไทย
- (27) เรื่อง "Participatory Methods for Promoting Healthy Work Life at SMEs in Thailand" และ "Prevention of Musculoskeletal Disorders: Examples from Thailand" ในงาน The 17th World Congress of the International Ergonomics Association ระหว่างวันที่ วันที่ 9 – 14 สิงหาคม 2552 ณ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน
- (28) เรื่อง "Occupational Safety and Health Improvement by Using Participatory Action Oriented Training in Thailand" ในงาน The Delta International Participatory Action Oriented Workshop ในวันที่ 27 สิงหาคม 2553 ณ ประเทศสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม
- (29) เรื่อง "Extending Practical Support to SMEs in Thailand by Using the WISE Training Programme" ในงาน The ILO Workshop on Occupational Safety and Health (OSH) of Small and Medium-Sized Enterprises (SMEs) in Selected ASEAN Countries ในวันที่ 29 ตุลาคม 2553 ณ ประเทศญี่ปุ่น
- (30) เรื่อง "Benets from Occupational Safety and Health Improvement – Example from Thailand" และ "Occupational Safety and Health Improvements in Shrimps and Seafood Processing Industry" ในงาน The 29th Annual Conference of Asia Pacific Occupational Safety and Health Organization (APOSHO) ระหว่างวันที่ 2 – 4 กรกฎาคม 2557 ณ ประเทศไทย

4. เรียบเรียงคู่มือ/แนวปฏิบัติ:

- (1) แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานในสถานประกอบการ ISBN: 974-7873-48-6 (2542)
- (2) การเคลื่อนย้ายวัสดุด้วยมือในอุตสาหกรรมขยาปลีก ISBN: 974-7874-00-8 (2543)
- (3) การป้องกันโรคที่เกิดจากการทำงานซ้ำซากในอุตสาหกรรมการผลิต ISBN: 974-7873-98-2 (2543)
- (4) กรณีศึกษาเพื่อกำหนดน้ำหนักที่เหมาะสมสำหรับแรงงานไทย ISBN: 974-7874-50-4 (2543)
- (5) การสำรวจสถานการณ์ด้านการยศาสตร์ของสถานประกอบการในประเทศไทย ISBN: 974-7874-69-5 (2544)
- (6) อาการปวดหลัง จะป้องกันได้อย่างไร ISBN: 974-7874-56-3 (2544)
- (7) การยศาสตร์ในสถานที่ทำงาน ISBN: 974-7874-67-9 (2001) ISBN: 974-7874-68-7 (2545)
- (8) การค้นหาและวิเคราะห์ปัญหาการยศาสตร์ เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ISBN: 974-7875-23-3 (2545)
- (9) การสำรวจด้านการยศาสตร์และการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ISBN: 974-7875-24-1 (2545)
- (10) แนวทางการปรับปรุงสภาพการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อเนื่องจากการทำงาน ISBN: 978-974-257-698-1 (2551)
- (11) แนวทางการปรับปรุงสภาพและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน/ความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของสถานประกอบการกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก ISBN: 978-974-9914-97-7 (2551)
ISBN: 978-974-642-422 (2552) ISBN: 978-616-555-016-1 (2553) ISBN: 978-616-555-040-6 (2554) ISBN: 978-616-555-067-3 (2555) ISBN: 978-616-555-110-6 (2557)
ISBN: 978-616-888-136-6 (2558)
- (12) แนวทางการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของแรงงานภาคเกษตร ISBN: 978-974-04-5939-2 (2551) ISBN: 978-974-592-332-4 (2552) ISBN: 978-616-555-013-0 (2553)
ISBN: 978-616-555-041-3 (2554)
- (13) แนวทางการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสำหรับผู้ทำงานที่บ้าน ISBN: 978-616-555-042-0 (2554)
- (14) แนวทางการปรับปรุงความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในแรงงานนอกระบบ ISBN: 978-616-555-068-0 (2555)

- (15) คู่มือการฝึกอบรม หลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับเทคนิคขั้นสูง: หมวดวิชาที่ 5 การยศาสตร์และการปรับปรุงสภาพการทำงาน ISBN: 978-616-555-021-5 (2543)
หัวข้อ :
- การยกย้ายวัสดุสิ่งของโดยใช้อุปกรณ์และไม่ใช้อุปกรณ์
 - การเพิ่มผลผลิตและการปรับปรุงสถานที่ทำงาน
 - การสำรวจทางด้านการยศาสตร์
 - การวิเคราะห์ลักษณะงานและการประยุกต์ใช้ความรู้ทางยศาสตร์เพื่อปรับปรุงสถานที่ทำงาน
- (16) เอกสารการสอน ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ:
- ชุดวิชา การยศาสตร์ หน่วยที่ 13 การบ่งชี้และวิเคราะห์งานด้านการยศาสตร์เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงาน ISBN: 978-974-518-450-3 (2551)
 - ชุดวิชา กฎหมายและมาตรฐานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หน่วยที่ 14 องค์การแรงงานระหว่างประเทศ ISBN: 978-974-258-298-2 (2551)

5. วารสารความปลอดภัยและอาชีวอนามัยระหว่างประเทศ:

- (1) เรื่อง "NICE and Improvement of Ergonomics in Thailand" ในวารสาร Asian-Pac Newsletter on Occupational Health and Safety ฉบับ Volume 4, Number 3, November 1997
- (2) เรื่อง "Participatory Work Improvement in Thailand" ในวารสาร Asian-Pac Newsletter on Occupational Health and Safety ฉบับ Volume 12, Number 3, November 2005
- (3) เรื่อง "Promotion of a Healthy Life at Small Enterprises in Thailand by Participatory Methods" ในวารสาร Industrial Health, National Institute of Industrial Health, Japan ฉบับ Volume 44, Number 1, January 2006

6. ได้รับรางวัลรางวัล:

ข้าราชการดีเด่นกรมแรงงาน ประจำปี 2530

เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2559 Dr. Yassierli ซึ่งเป็น President ของ SENAES ในช่วงที่ผ่านมา ได้ส่งอีเมลล์มาแจ้งให้ทราบว่า SEANES Council ได้พิจารณาให้ได้รับรางวัล SEANES 2016 Development Award และให้ไปรับรางวัลในวันที่ 30 พฤศจิกายน 2559 ที่ Bandung ประเทศอินโดนีเซีย พร้อมแนบไฟล์หนังสือลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2549 แจ้งให้ทราบว่าเราได้รับรางวัล SEANES 2016 Development Award โอ้ย ... พอเห็นอีเมลล์ ดีใจสุดๆ เลยจ้า หันไปบอกเพื่อนๆ ที่มาประชุมปรับปรุงคู่มือการฝึกอบรมหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับหัวหน้างาน

ปี 2561 ประเทศไทยจะเป็นเจ้าภาพจัดประชุมและสัมมนาวิชาการระหว่างประเทศด้านการยศาสตร์ ครั้งที่ 5 หรือ The5th SEANES หวังว่าคงจะมีคนไทยได้รับรางวัล SEANES 2018 นะคะ



นานาสาระ จากต่างประเทศ

She Digest

รองศาสตราจารย์สุรารุณ สุธรรมมาสา

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คอลัมน์ นานาสาระจากต่างประเทศ เป็นคอลัมน์ที่มุ่งนำเสนอสาระที่เป็นวิชาการ และข่าวสารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากต่างประเทศที่น่าสนใจ และอาจมีการกล่าวถึง เรื่องนั้นๆ ที่นำเสนอในส่วนที่เป็นข้อมูล ของประเทศไทยด้วย เพื่อผู้อ่านจะได้รับ ข้อมูลที่รอบด้านมากยิ่งขึ้นและช่วยให้เกิด แนวคิดในการนำไปประยุกต์ให้เข้ากับ ลักษณะงานที่รับผิดชอบอยู่

สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานใน เกรทบริเทนและข้อคิดระบบข้อมูลข่าวสาร สำหรับประเทศไทย

ข้อมูลการประสบอันตรายจากการทำงาน เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งที่สะท้อนให้เห็น ผลการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยว่าประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด หากพิจารณาข้อมูลการประสบอันตรายและความสูญเสียต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจาก Great Britain ซึ่งประกอบด้วย ประเทศอังกฤษ สกอตแลนด์ และเวลส์ แล้ว มีตัวเลขที่น่าสนใจมากมาย ในรอบปี 2015/2016 เมื่อนำข้อมูลมาสรุป จะพบว่าถึงแม้ตามกฎหมาย Health and Safety at Work Act 1974 จำนวนคนทำงานในขอบเขต การบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้จะรวมถึงคนทำงานประเภท Self-employed ด้วย (นั่นหมายความว่าจำนวนคนในการบังคับใช้กฎหมายมีจำนวน มากกว่าประเทศไทย ที่ดูแลเฉพาะลูกจ้างที่มีนายจ้างเท่านั้น) พบว่ามี คนทำงานเสียชีวิตไป 144 ราย และจำนวนผู้ประสบอันตรายบาดเจ็บ และเจ็บป่วยที่รายงานตามกฎหมาย RIDDOR กำหนดมีทั้งสิ้น 72,702 ราย เสียหายว่าไม่มีการนำเสนอข้อมูลเป็นอัตราต่อประชากร หรือต่อ จำนวนชั่วโมงการทำงาน (เฉพาะจากแหล่งที่ค้นหามา) มิฉะนั้นจะ ได้เห็นภาพที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

กล่าวกันว่า การนำเสนอข้อมูลปัญหาการประสบอันตราย ไม่ควรนำเสนอ แค่สถิติการประสบอันตรายเท่านั้น แต่ผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจก็ต้องนำเสนอด้วย เพราะนี่คือสิ่งที่นายจ้าง ผู้ประกอบกิจการ และผู้บริหารสนใจ ดังนั้นจากข้อมูลที่น่าสนใจพบว่าในรอบปีดังกล่าว การประสบอันตรายได้ ทำให้สูญเสียจำนวนวันทำงานไปถึง 30.4 ล้านวันทำงาน ตัวเลขแบบนี้ ต้องมองให้ลึกไปถึงการสูญเสียโอกาสในการผลิตสินค้า ประสิทธิภาพและ ผลผลิตการทำงานที่ต่ำ และเม็ดเงินที่สูญหายไปทั้งที่สามารถป้องกันได้ ดังนั้นจึงไม่ต้องแปลกใจว่าทำไมความสูญเสียทางเศรษฐกิจที่เกิดจากการ ประสบอันตรายจึงมีมูลค่าสูงถึง 14.1 พันล้านปอนด์ภาพ Infograc ต่อไปนี้ สรุปสถิติต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตรายจากการทำงานได้ดีทีเดียว

Key facts

 **1.3**
million

Workers suffering from a work-related illness (new or long standing) in 2015/16

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **0.5**
million

Workers suffering from work-related musculoskeletal disorders (new or long standing) in 2015/16

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **0.5**
million

Workers suffering from work-related stress, depression or anxiety (new or long standing) in 2015/16

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **9.3**
billion

Annual costs of new cases of work-related illness in 2014/15, excluding long latency illness such as cancer

Source: Estimates based on HSE Cost Model

 **0.6**
million

Non-fatal injuries to workers in 2015/16

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **72,702**

Non-fatal injuries to employees reported by employers in 2015/16

Source: RIDDOR

 **144**

Fatal injuries to workers in 2015/16

Source: RIDDOR

 **4.8**
billion

Annual costs of workplace injury in 2014/15

Source: Estimates based on HSE Cost Model

 **2515**

Mesothelioma deaths in 2014, with a similar number of lung cancer deaths linked to past exposures to asbestos

Source: Death certificates

 **30.4**
million

Working days lost due to work-related illness and non-fatal workplace injuries in 2015/16

Source: Estimates based on self-reports from the Labour Force Survey

 **11,403**

Notices issued by all enforcing bodies in 2015/16

Source: HSE Enforcement data

 **14.1**
billion

Annual costs of work-related injury and new cases of illness in 2014/15, excluding long latency illness such as cancer

Source: Estimates based on HSE Cost Model

เมื่อศึกษาข้อมูลที่มีการนำเสนอของ UK.HSE ชำรงต้นแล้วจะเห็นได้ว่าการเก็บข้อมูลที่มีการวางแผนไว้ดี จะทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้มาก ทั้งในเชิงการวางแผน และการสร้างความตระหนักหรือการทำให้เป็นความสำคัญของงานความปลอดภัยในการทำงาน นี่เป็นข้อคิดที่สำคัญสำหรับประเทศไทยที่ควรมีการพัฒนาและทำการปรับปรุงระบบการเก็บข้อมูลการประสบอันตรายทุกวันนี้อย่างไรก็ตามเมื่อเข้าไปศึกษาสถิติการประสบอันตรายของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งข้อมูลที่ดีที่สุดในประเทศไทย จะพบว่าข้อมูลการประสบอันตรายที่จำแนกตามตัวแปรต่างๆ ได้หลากหลาย แต่เมื่อไม่มีการคิดเป็นอัตรา ก็ทำให้ไม่สามารถทำการเปรียบเทียบใดๆ ได้ หากมีสถานประกอบกิจการใด ต้องการเปรียบเทียบกับสถานประกอบกิจการในประเภทเดียวกัน ก็ไม่สามารถทำได้ และอีกหลาย ๆ กรณีก็ไม่สามารถทำได้เช่นกัน ยิ่งข้อมูลความสูญเสียทางเศรษฐกิจ จะหาไม่ได้เลย นอกจากนี้ยังมีประเด็นเรื่องความสมบูรณ์ของข้อมูลการป่วยเป็นโรคจากการทำงาน เพราะมีข้อสงสัยว่าทำไมสถิติการป่วยดังกล่าวของประเทศไทยมีน้อยมาก ยกตัวอย่างเช่น การป่วยด้วยเหตุจากซิลิกา หากย้อนกลับไปดูสถิติจากสำนักงานกองทุนเงินทดแทน จะพบว่ามียีน้อยมากๆ หรืออาจไม่พบเลยในปี 2557 และ 2558 แต่ในเรื่องนี้พบว่ามียีนป่วยในประเทศจีนระหว่างปี สูงถึง 500,000 ราย ประเทศอินเดียมีผู้ป่วยนับล้านคน หรือในประเทศบราซิลเพียงรัฐเดียวก็พบผู้ป่วย 4,500 รายแล้ว (แหล่งอ้างอิง : NIOSH ค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2559)

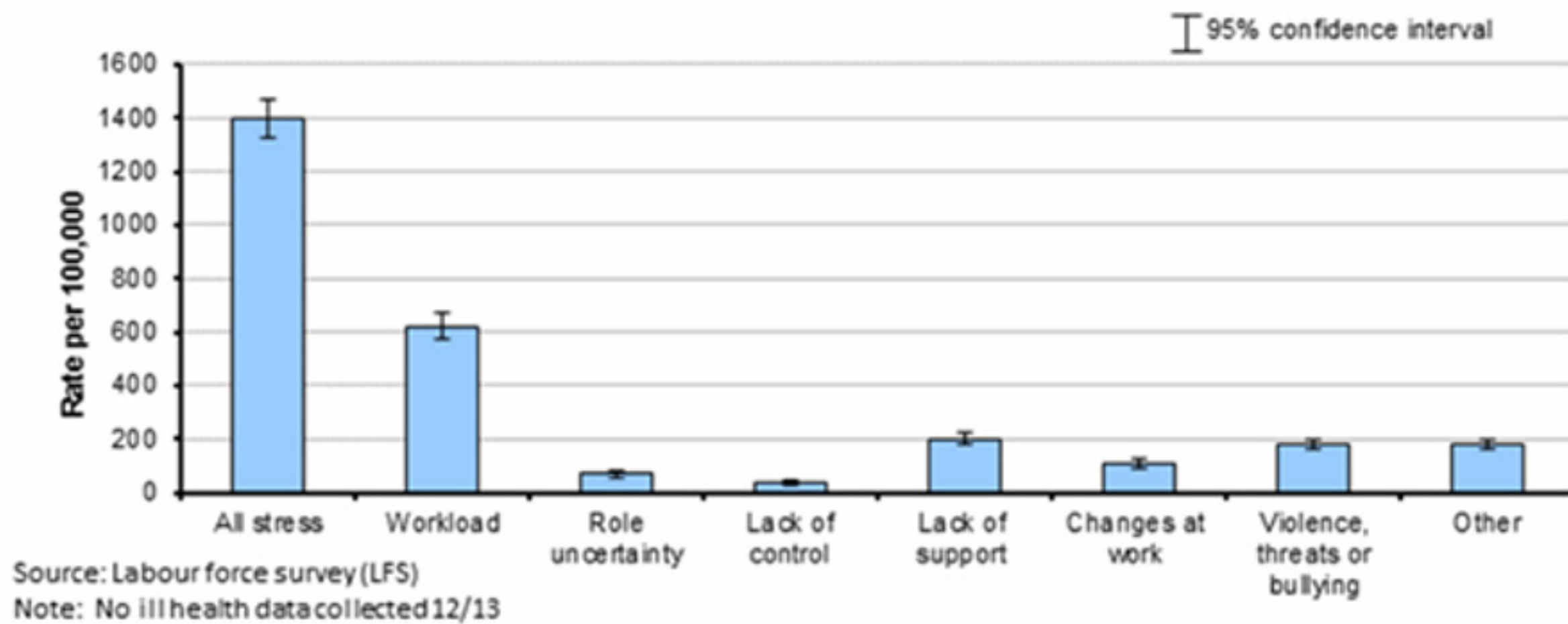
ปัญหาอาชีวอนามัยว่าด้วยเรื่องความเครียดในเกรทบริเทน

สิ่งที่น่าสนใจอีกเรื่องคือปัญหาอาชีวอนามัยว่าด้วยเรื่องความเครียด (Stress) สำหรับในประเด็นนี้ อาจกล่าวได้ว่าไม่อยู่ในความสนใจของทางการไทย หรือของสถานประกอบกิจการไทยเลย (อาจเป็นเพราะปัญหาอาชีวอนามัย

และความปลอดภัยว่าด้วยเรื่องสารเคมี ความร้อน แสงสว่าง เสียง รังสี และว่าด้วยเรื่องเครื่องจักร หมอน้ำ บันจัน ไฟฟ้า ก็มีเรื่องให้แก้ไขปัญหามากมายก็ว่าได้) แต่ในยุโรป มีการพูดถึงเรื่องความเครียดจากการทำงานเป็นเรื่องใหญ่ทีเดียว ข้อมูลจากการสำรวจ Labour Force Survey แสดงให้เห็นว่าในรอบปี 2015/2016 คนทำงานในเกรทบริเทนเครียดจากการทำงานมาก มีข้อมูลน่าสนใจดังนี้

1. มีคนทำงานที่เครียดจำนวน 488,000 ราย คิดเป็นอัตรา Prevalence rate เท่ากับ 1,510 ราย ต่อคนงาน 100,000 คน
2. พบคนเครียดใหม่ (เพิ่งเป็น) 224,000 ราย คิดเป็นอัตราผู้ป่วยใหม่ หรือ Incidence rate เท่ากับ 690 รายต่อจำนวนคนงาน 100,000 คน
3. สูญเสียจำนวนวันทำงาน 11.7 ล้านวัน หรือคิดเป็นจำนวนวันทำงานที่สูญเสียไป 27.9 วัน ต่อ 1 กรณี
4. ปัญหาความเครียดจากการทำงานคิดเป็นร้อยละ 37 ของปัญหาการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน และทำให้เกิดการสูญเสียวันทำงานไป คิดเป็นร้อยละ 45 ของจำนวนวันทำงานทั้งหมดที่สูญเสียไป
5. อาชีพที่มีความเครียดมากกว่าอาชีพอื่น ๆ จะเป็นอาชีพให้บริการสาธารณะ เช่น healthcare workers; teaching professionals; business, media and public service professionals
6. ทั้งนี้สาเหตุสำคัญที่ทำให้เครียด ได้แก่ ปริมาณงานที่มากเกินไป ความเร่งรีบที่ต้องทำงานให้ทันกำหนดเวลาได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบหลายงาน และ การไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร(ดูภาพประกอบ)

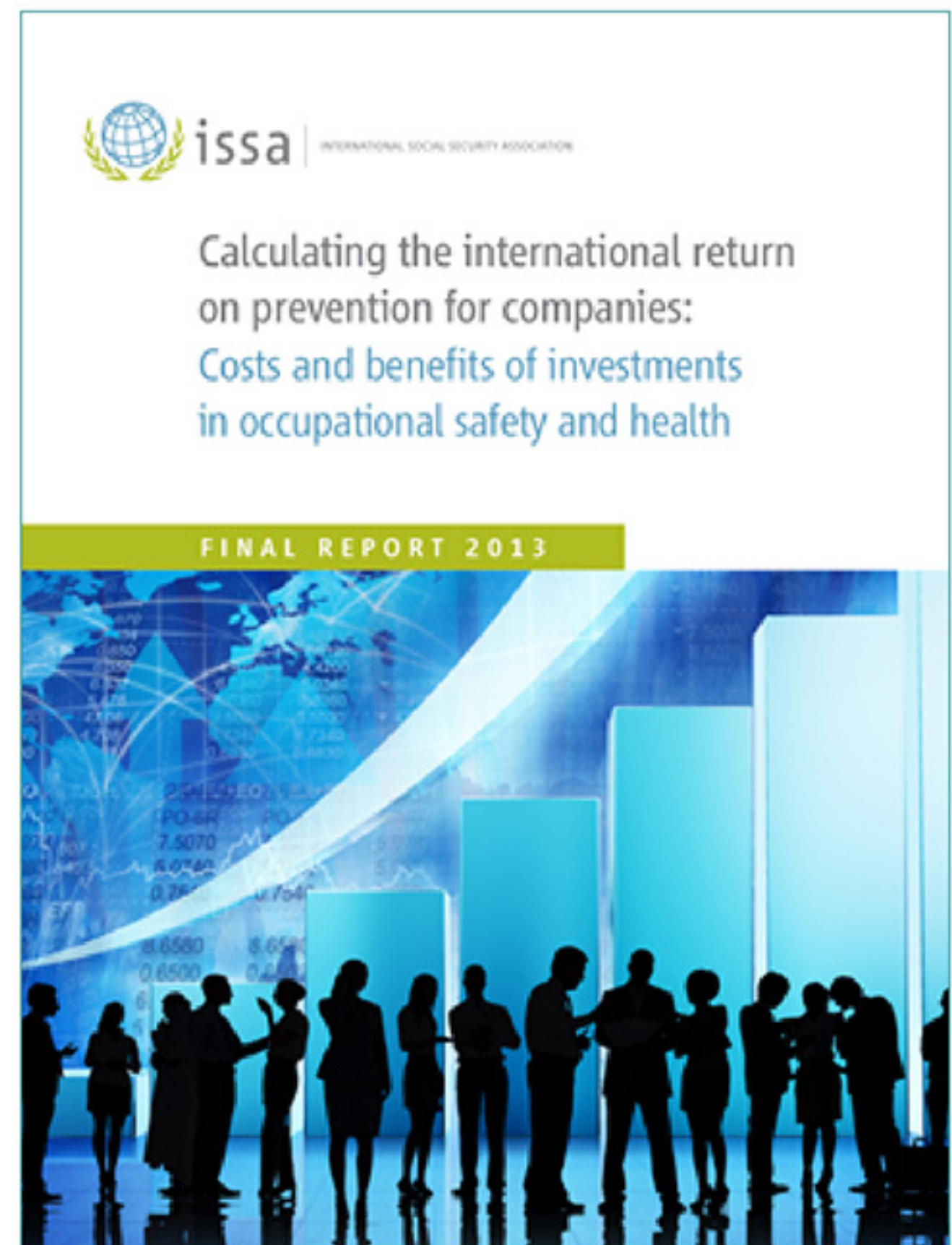
Good OSH is good for Business



เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับวิชาชีพ ส่วนใหญ่หรือทุกคนเลยก็ได้ จะมุ่งให้ความสำคัญกับการป้องกันอุบัติเหตุและปฏิบัติตามกฎหมาย ซึ่งไม่ผิด ถูกต้องแน่นอน เพียงแต่ต้องไม่ลืมว่าผู้ประกอบการและผู้บริหารนั้นถูกว่าจ้างให้มาทำธุรกิจให้มีกำไร(มากๆ) จนหลายครั้งจะได้ยินการพูดความหมายของ Safety first ไปในทางที่สะท้อนให้เห็นถึงมุมมองของผู้บริหารได้ดี ว่า “ความปลอดภัย เอาไว้ก่อน” นั่นคือให้แรงงานให้แรงผลิต ส่วนเรื่องความปลอดภัยให้เป็นเรื่องไว้ที่หลังดังนั้นการจะทำงานของ จป. ให้ประสบความสำเร็จที่มุ่งหวังไว้นั้นก็ต้องนำเรื่องผลกระทบทางเศรษฐกิจที่มาจาก การประสบอันตราย มาพูดกับผู้บริหาร ผู้บริหารจึงจะเข้าใจถึงความสำคัญและสนับสนุนงานความปลอดภัยในการทำงาน

ประโยคที่ว่า Good OSH is good for Business นั้น นิยมใช้กันในสหราชอาณาจักร และในยุโรปด้วย สะท้อนให้เห็นว่าหากดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไม่ดี ผลกระทบจะเกิดขึ้นกับธุรกิจ ทำให้เกิดความเสียหายได้ มิงงานวิจัยทั้งในสหรัฐอเมริกา สหราชอาณาจักร และเยอรมัน ที่แสดงให้เห็นว่าการลงทุนทางด้านความปลอดภัย จะมีผลตอบแทนคืนกลับมามากมายเช่นรายงานการวิจัยเมื่อปี 2013 ชื่อ Calculating the international return on prevention for companies: Costs and benefits of investments in occupational safety and health ได้สรุปจากการศึกษาใน 19 ประเทศ สัมภาษณ์ 377 บริษัท ว่า “ทุก ๆ 1 ยูโรที่ลงทุนในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย จะมีผลตอบแทนกลับมา 2.2 ยูโร”(International Social Security Association, ISSA, 2013)

สิ่งที่นำเสนอข้างต้น เพื่อจะเสนอ จป.ระดับวิชาชีพว่าแนวทางการทำให้นายจ้างและผู้บริหารสนับสนุนการทำงานของเรา นั้น เราก็ต้องแสดงให้เห็นว่าผลการดำเนินงานของเราด้านความปลอดภัยในการทำงานนั้น ไม่เพียงทำให้สามารถป้องกันหรือลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานได้เท่านั้น ยังสามารถทำให้เกิดประโยชน์ในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนคืนในรูปแบบของเงินด้วย ซึ่งการจะทำเรื่องเกี่ยวกับเงินๆ ทองๆ นั้น จป.ระดับวิชาชีพ อาจไม่ค่อยจะมีแนวทางว่าจะทำอย่างไร ในที่นี้ขอแนะนำหนังสือชื่อ “How to create economic incentives in occupational safety and health: A practical guide” อ่านแล้วก็ประยุกต์ได้ รับรองผลงานไปไกล เป็นที่ประทับใจในนายจ้างและผู้บริหารอย่างแน่นอน ครั้งต่อไป ของงบประมาณทำโครงการใดก็ได้ที่ได้รับการอนุมัติแน่นอน





โรคจากการทำงาน ซิลิโคซิส

โรคอะไรชื่อเท่ดีแท้ ซิลิโคซิส
ขมน รจนพัฒน์

บทความเรื่องนี้ เขียนไว้ในบล็อก ชื่อ มุมฮาภาษาเซฟตี้ www.funnysafetytalk.blogspot.com ผู้เขียนเห็นว่า ความตระหนักถึงอันตรายเกี่ยวกับโรคจากการทำงานในบ้านเรายังไม่ดีพอ จึงอยากนำมาลงไว้อีกครั้งในวารสารของ TOSH



“ถ้ามันเป็นซิลิกา มันก็ไม่ใช่แค่ฝุ่นธรรมดา”

นั่นคือความหมายของตัวอักษรที่ติดอยู่บนฉลากเครื่องหมายให้ความรู้เกี่ยวกับซิลิกา ที่ออกโดยกระทรวงแรงงานสหรัฐอเมริกา เพื่อเตือนให้ผู้ใช้แรงงานมีความตระหนักถึงอันตรายและวิธีป้องกันโรคที่เกิดจากการสูดหายใจเอาคริสตอลไลน์ซิลิกาเข้าไปสติกเกอร์แบบนี้มีแปะอยู่ทั่วไปในโรงงาน และช่างฉุบฉวยวัสดุก่อสร้างนานาชนิด

คริสตอลไลน์ซิลิกาคืออะไร

ก่อนจะถึงตรงนั้น มาทำความเข้าใจกันก่อนว่า ซิลิกาที่เราพูดถึงอยู่นี้ คือซิลิกอนไดออกไซด์ (SiO_2) ซึ่งจะมีอยู่สองรูปแบบคือ อะมอร์ฟัส และแบบคริสตอลไลน์ ซึ่งแบบหลังนี้จะมีการเรียงตัวของโมเลกุลในรูปแบบซ้ำๆกันเป็นโครงสร้างของผลึก (คนโบราณอ่านว่าพะหลึก ส่วนเด็กรุ่นแอนดรอย์อ่านว่า พอลึก ครูภาษาไทยปัญญาอ่อนสอนกันมาแบบนี้แหละ)

คริสตอลไลน์ซิลิกา เป็นองค์ประกอบที่พบได้ในดิน หินทราย หินแกรนิตและแร่อื่นๆมากมาย ตามธรรมชาติจะพบได้ใน 3 รูปแบบ คือ

1. ควอร์ทซ์ – Quartz เป็นรูปแบบที่พบได้มากที่สุดในโลก ที่เราเรียกมันว่า หินทราย
2. คริสโตบาไลต์ - Cristobalite
3. ทริไดมท์ – Tridymite

ทั้งสามรูปแบบนี้จะไม่เกิดอันตรายใดๆเลยถ้าไม่ทำให้มันกลายเป็นฝุ่นแล้วสูดดมเข้าไป คุณมีโอกาสได้รับคริสตอลไลน์ซิลิกาเข้าไปในปอดบ้างหรือยัง บางคนที่ยกจะสงสัยว่าตัวเองจะมีโอกาสได้สัมผัส สูดดมเอาฝุ่นซิลิกาเข้าไปในปอดบ้างหรือยังบ้างก็เกิดคำถามต่างๆตามมาติดๆ เช่นว่า

- คริสตอลไลน์ซิลิกา อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทไหนบ้าง
- อาชีพอะไรที่เสี่ยงต่อการสูดดมซิลิกา
- ผลกระทบอะไรในชีวิตประจำวันชีวิตไม่ประจำวัน ชีวิตสุขี ชีวิตบัดซบแล้วแต่ชีวิตใครชีวิตมัน
- แล้วมันอันตรายอย่างไร
- ถึงตายมัย
- เป็นมะเร็งเก่งกอยมัย
- ตายเร็วมัย ทรมานรีเปล่า
- รักษาได้มัย
- จะรู้ได้อย่างไรว่ากำลังเผชิญกับซิลิกา
- จะป้องกันอย่างไร

บางคนก็ไม่ได้สนใจในคำถามพวกนั้นเลยแม้แต่น้อย เผลอยังแอบคิดว่าทุกวันนี้ เสี่ยงเป็นเสี่ยงตายกับอย่างอื่นเยอะแยะ แค่ฝุ่นทราย มันจะอะไรกันนักกันหนา ว่าแล้วก็อดบ่นหรืบ่นๆๆ เอ็นจอยกับมะเร็งจากนิโคตินกันต่อไป ถ้าคุณเป็นหนึ่งในกลุ่มหลังนี้ ก็อย่าเสียเวลาอ่านต่อเลย เสียเวลาสูบบุหรี่เปล่าๆ เอาตามสบายเลยท่านแต่ถ้าใครอยากรู้ ลองถามตัวเองต่อไปนี้ ถ้าคุณตอบว่าใช่ในข้อใดข้อหนึ่ง ขอแนะนำให้อ่านบทความนี้จนจบ

คุณทำงานหรือเคยทำงานประเภทนี้ หรือเคยใช้ของพวกนี้ ใช่หรือไม่

- พ่นทราย
- ทำถนน รวดยางมะตอย
- เตาเผา
- ผลิตปูนซีเมนต์
- เซรามิค โกลัม อ่างล้างหน้า ดินเผา ทำอิฐ ทำกระถางดิน
- ผสมปูน
- งานกรรมกร โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับการผสมปูน ฉาบ ก่อ
- รื้อถอนสิ่งก่อสร้าง อาคาร
- อุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์
- โรงหล่อ โรงหลอม ที่มีการหล่อแบบโลหะ การขัดแต่งชิ้นงานงานรื้อ ถอดแบบโลหะทรายออกจะเสี่ยงมากเป็นพิเศษ
- งานทำโมลด์ งานหล่อแบบ งานขึ้นรูป
- เจาะพื้น กำแพง ด้วยเครื่องเจาะ
- ผลิตกระดาษทราย ผ้าเบรค สบู แก้ว สี
- งานเหมืองแร่
- ซ่อม เปลี่ยน ไลน์ในเตาเผา ในโรตารีคิลน์
- งานรีดโลหะ
- งานติดตั้ง วาง ซ่อมรางรถไฟ
- งานโลหะ เชื่อม เจียรย์ ขัดตัด
- ก่ออิฐ เทคอนกรีต ขัดพื้น ขัดกระเบื้อง เลื่อย ตัดพื้น
- งานชุดเจาะอุโมงค์

- ทรายกรอง
- กราไฟต์
- ไมก้า
- ผลิตภัณฑ์จากแร่
- สี
- แผ่นปูพื้น
- ปูนซีเมนต์
- เพอร์ไลต์
- สารประกอบขัดผิวชิ้นงาน
- ทราย
- ซิลิกेट
- ตะกรัน
- หินสบู
- ดิน



ถ้าถามว่า อาชีพไหนบ้าง ที่จะมีโอกาสได้เป็นโรคนีเกเค้มั่ง ก็นี้เลย

- อาชีพคนงานก่ออิฐ ฉาบปูน โม่คึก
- กรรมกรเต็มขั้น
- คนขับเครน
- คนคุมเครื่องขัดเครื่องเจียร เครื่องบดแร่
- คนคุมเตาอบ เตาเผาผลิตภัณฑ์ที่ไม่ใช่อาหาร
- คนงานขัด แต่งผิวงาน
- คนงานขึ้นรูป ทำแบบหล่อโลหะ เซรามิค
- คนขับเพย์โลดเดอร์ แบคโฮ รถขุด รถตัก รถบด รถเกรดดิน แร่
- แม่บ้าน คนทำความสะอาด
- ช่างยนต์
- พนักงานคุมเครื่องโลหะ พลาสติก
- คนแกะแบบและคุมเครื่องหล่อแบบ
- คนงานคุมเครื่องจักรในเหมืองแร่
- ช่างเชื่อม ช่างประกอบ

แล้ววัสดุประเภทไหนบ้างล่ะ ที่พอจะมีซิลิกาให้สูดกันได้มั่ง (อย่าลองมั่งงะ)

- ผลิตภัณฑ์ขัดผิว เช่นกระดาษทราย ผ้าเบรค คลัทช์
- ฝุ่นถ่านหิน
- คอนกรีต
- เศษดิน เศษผง

มาถึงตอนนี้ บางคนก็ตอบเยสไปหลายข้อ อาจจะเริ่มกังวล แต่อย่าเพิ่งตกใจกระต่ายตื่นตูมไป ลองมาฟังคำโฆษณาเหล่านี้กันเสีย ก่อนที่จะกลัวจนเกินเหตุ

- โรคปอดจากฝุ่นซิลิกา สามารถป้องกันได้ 100% ไม่ได้ไม๊ เพราะการป้องกันเป็นเพียงทางเดียวเท่านั้น
- ในประเทศสหรัฐอเมริกาที่มีระบบสาธารณสุข และการป้องกันการเจ็บป่วย มีระบบการรายงานที่ดีมากๆเมื่อเทียบกับประเทศสารชั้นร้อยละสามสิบ มีคนเสียชีวิตจากโรคซิลิโคซิส ปีละ 300 ราย (เอง)
- จากสถิติของอเมริกา เขายอมรับว่ามีผู้ใช้แรงงานราว 2 ล้าน (เอง) คนสูดดมและรอจะเป็นโรคนีในแต่ละปีอย่างกระวนกระวาย
- ประเทศสารชั้นร้อยละสามสิบต่างๆประเทศๆเปลี่ยน รายงานมั่ง ไม่รายงานมั่ง มีรัฐมนตรีสาธารณสุขที่เป็นตำรวจ เป็นทหาร เป็นวิศวกร เป็นมาเฟีย เป็นที่ปรึกษาพรรค ยกเว้นคนที่มีความรู้ทางด้านสาธารณสุขจริงๆ ประเทศนี้มีผู้ใช้แรงงานราวๆ 3 ล้านคน ไม่น่าจะมีใครเคยเป็นโรคนีบ้างหรือเปล่า ส่วนมาก ไม่มีใครป่วย ก็รักษา ตายมาก็เอาไปเผา ที่จะไปชันสูตรโรคหาสาเหตุมันอย่าฝืน รอให้ คสช.สั่งก่อน อาจจะมีสุขกันไม่ช้า สุขจะคืนมา ปาเทศสารชั้นร้อยละสามสิบ อืมๆๆๆ
- ถ้าไม่ได้สูดดมเอาฝุ่นขนาดเล็กที่เรียกว่า ฝุ่นที่เข้าถึงระบบทางเดินหายใจ/ ฝุ่นลมปอด Respirable dust ก็ไม่น่าจะกังวลอะไรนักแต่ถ้าไม่รู้ว่าจะสูดเข้าไปแล้วจะเป็นอย่างไร อ่านต่อให้จบ

โรคปอดจากซิลิกา

คริสตอลไลน์ซิลิกา ได้รับการจัดลำดับโดยสถาบันมะเร็งโลก International Agency for Research on Cancer ว่าเป็นสารก่อมะเร็งในปอดมนุษย์ ชัวร์ ไม่มีก็ก ไม่มีอีกอีก กึกกัก แบบกระทรวงสาธารณสุขประเทศสารชั้นที่ เป็นก็บอกว่าอาจจะ เป็น แบบว่า ครือ...เอ้อ อ้า ผมยังไม่ได้รับรายงาน..

ลักษณะของโรคปอดจากคริสตอลไลน์ซิลิกามีสามแบบ คือ

1. ซิลิโคสิส - Silicosis
2. ทูเบอร์คิวโลสิส - Tuberculosis
3. มะเร็งปอด-Lung Cancer

ทีนี้ก็เลือกเอาว่าจะเริ่มต้นแบบไหนก่อน ตามแต่กำลังทรัพย์ และความ มุ่งมั่นที่จะเป็นโรคจากการทำงาน ด้วยการงานแบบสู่มเสี่ยง หูหนวก ตาบอด ใจปิดไม่คิดจะเปิดรับฟังข้อมูลอันใด เกิดมาชาตินี้ ขอพลีชีวิต เพื่อนาย ตายเพื่อบริษัท ว่ำนเซฟตี้อย่าพูดมาก หุบปาก

อยากรู้มัย ว่ามันเกิดอย่างไร และจะมีอาการอย่างไร ทรมาณมัย ตายเร็วมัย ค่ารักษาแพงมัย ส่วนที่ว่าบริษัทจะจ่ายมัย จ่ายเท่าไร จ่ายนานมัย ตอบไม่ได้ว่ากันไปตามกฎหมาย



จากรูปบนที่เห็นไอ้ตึ๊งหอบแฮ่กๆอยู่ เนื้อตัวมอมแมมไปด้วยฝุ่นซึ่งมีส่วนผสมของคริสตอลไลน์ซิลิกา โดยที่ไม่สามารถจะมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า ฝุ่นซิลิกา ขนาดเล็กมากๆ (เล็กกว่า 0.5 ไมครอน) ได้ถูกสูดเข้าไปทางจมูก เดินทางผ่านขนจมูก ฝุ่นบางส่วนถูกเยื่อเมือกที่ผนังในโพรงจมูกจับไว้ได้โดยละม่อม และจะกลายเป็นขี้มูกในเวลาต่อมา ส่วนที่เล็ดลอดไปถึงทางเดินหายใจบริเวณคอ ก็จะถูกดักไว้ด้วยเซลล์ที่มีขนและเยื่อเมือก จับฝุ่นไว้ได้บางส่วนและจะกลายเป็นเสม็ดในเวลาต่อมา ส่วนที่รอดไปได้จะเข้าสู่ท่อทางเดินหายใจส่วนล่างในปอด และเข้าสู่ถุงลมปอด ซึ่งเป็นถุงที่มีขนาดเล็กมากๆ มีเส้นเลือดแดงและเส้นเลือดดำหุ้มอยู่ เรียกว่า อัลวีโอล (Alveoli) ในถุงลมปอดนี้เอง ที่เกิดการแลกเปลี่ยนออกซิเจนเข้าสู่กระแสเลือดและปล่อยคาร์บอนไดออกไซด์ออกไปทางลมหายใจออก แต่ผลึกของซิลิกานี้สิ มีปัญหา เพราะความที่มันเป็นผลึกที่มีความคมมันบาดผิวของถุงลมปอดให้เกิดแผล และนี่กระตุ้นการโต้ตอบของระบบภูมิคุ้มกันในร่างกายกอง

กำลังเซลล์ที่เรียกว่า มาโครฟาจจะพวกันออกมา เข้าเซมือปลั่งแปลกล่อมเพื่อกำจัดทำลาย แต่น่าอนาจ ฝุ่นซิลิกาไม่ได้ถูกทำลายโดยมาโครฟาจแต่กลับทำให้พวกมันล้มตาย แล้วปล่อยสารเคมีออกมานอกเซลล์ เป็นกลไกการทำให้เกิดการอักเสบ สารเคมีนี้ไปเรียกเอาเซลล์อีกพวกหนึ่งที่มีรูปร่างเหมือนพระจันทร์เสี้ยว พวกมันไม่กิน ฝุ่นกรุก แต่จะใช้วิธี รุมแบบขอคืนพื้นที่ พวกมันกลุ้มรุมล้อมผลึกซิลิกาไว้ กลายเป็นเส้นใยพังผืด และนั่นทำให้อุณลมปอด เต็มไปด้วยเซลล์และเส้นใย แลกเปลี่ยนออกซิเจนไม่ได้ แถมยังเกิดอาการอักเสบเปลี่ยนสภาพจากสารที่มาโครฟาจหลั่งออกมา และนี่คือเรื่องราวแบบย่อของโรคปอดที่เรียกว่า ซิลิโคสิส

คริสตอลไลน์ซิลิกา Crystalline Silica ซิลิโคซิส อาการเป็นอย่างไร

โรคนี้แบ่งอาการออกเป็นสามแบบ คือแบบเรื้อรังซึ่งคลาสสิกมาก แบบเร่งรีบ และสุดท้ายแบบเฉียบพลัน พูดมาถึงตรงนี้น่าจะคนอาจจะหาว่ากวนประสาท

คือหยั่งงี้ แบบเรื้อรังหรือคลาสสิกนั้น เป็นกันมากที่สุด เรียกว่าฮ็อตฮิตที่สุดสำหรับคนที่ทำงานในที่ที่ตรวจวัดฝุ่น เจอมัน ไม่เจอมัน มีแต่น้อยจนคิดกันเอาเองว่าไม่มีฝุ่นซิลิกา เลยไม่ทำอะไร ไม่ป้องกัน ถ้าเทียบกับการฟ่อนไฟแนนซ์ คือดาร์วินน้อยฟ่อนนาน กว่าที่จะเกิดอาการก็ราวๆ 15-20 ปี เช่นบางคนตอนนี้อายุสี่สิบปี กว่าที่จะมีอาการให้เห็นก็ใกล้เกษียณนั่นแหละ พอเกษียณก็ตายพอดี ไม่มีใครสงสัยว่าตายเพราะอะไร นอกจากเข้าใจว่าแก่ตายเอง เพราะพวกนี้จะไม่เห็นอาการง่ายๆ เจออีกทีก็เอ็กซเรย์แล้วพบว่าปอดเป็นจุด ถึงตอนนั้นก็มีอาการหายใจไม่เต็มอิ่ม เหนื่อยง่าย หอบง่าย เจ็บหน้าอกเพราะปอดแลกเปลี่ยนออกซิเจนได้น้อย เนื่องจากถุงลมปอดกลายเป็นสุสานสำหรับมาโครฟาจและเต็มไปด้วยพังผืด ผลการตรวจความจุและความยืดหยุ่นของปอดตอนสิ้นปีจะบอกให้รู้ แต่บริษัทไหนที่ไม่ตรวจหรือตรวจแต่ไม่มีคนมีความรู้มาแจ้งผล ก็แย่น้อย (แบบว่าผลตรวจอยู่ในลิ้นชักแผนกไหนซักแห่ง)

ส่วนอาการแบบที่สองที่เรียกว่า Accelerated Silicosis หรือแบบเร่งรีบเกิดอาการป่วย ก็คือพวกที่ทำงานแล้วสูดดมฝุ่นที่มีปริมาณมากๆ ประเภทที่ว่า ฝุ่นคลุ้งทั้งวันทั้งคืน ระบบดูดฝุ่นมีแต่ไม่เวิร์ค หน้ากากมีแต่ไม่ใส่ พวกนี้รับฝุ่นเข้าปอดเต็มๆ แน่ละ ไอ้พวกมาโครฟาจทำงานหนัก ตายเป็นเบือ ถุงลมปอดอุดตันไม่ใช่แค่ถุงสองถุง เกิดอาการให้เห็นในระยะ 5-10 ปี ทันใจไม่ต้องรอนาน พวกนี้หายใจไม่สะดวก หอบ เหนื่อย น้ำหนักตัวลด ใครไม่รู้ก็หาว่าเป็นอย่างอื่น เป็นเอดส์มั้ง เพราะยังหนุ่มยังแน่น หาวิธีไม่ ปอดเป็นจุดขาวเต็มไปหมด

ส่วนพวกสุดท้ายหนักกว่าเพื่อน เพราะใช้เวลาแค่ไม่กี่เดือน หรือสองปี ได้เห็นผลแน่นอน พวกนี้เจอฝุ่นแบบไม่มีอะไรป้องกัน ฝุ่นที่มีซิลิกามากๆ อย่าพนทรายแล้วไม่ใช้อะไรป้องกัน พ่นทั้งวัน พวกปอดเหล็ก แบบนี้ ไม่ต้องรอนาน ได้ฟังพระสวดเร็วหน่อย ไม่ลำบากญาติพี่น้อง เผาใช้ไม่นาน โรงพยาบาลไม่เปลืองยา ถ้าคุณเป็นจำพวกนี้ ท่องรอไว้เลย กุสะลาธรรมมา อุกสะลาธรรมมา อัพพะยาจะตา...

// โรคปอดจากฝุ่นซิลิกา สามารถป้องกันได้ 100% //

แง่มุมทางกฎหมาย

แต่ละประเทศกำหนดค่ามาตรฐานที่เรียกว่า PEL- Permissible Exposure Limit หรือแปลเป็นไทยว่า ค่าความเข้มข้นของสิ่งที่เป็นพิษในบรรยากาศที่อนุญาตให้มีได้ (โดยที่กฎหมายบอกว่าปลอดภัย นายจ้างไม่ต้องกังวล ลูกจ้างห้ามไวย)

ประเทศออสเตรเลีย กำหนดว่า ห้ามมีฝุ่นคริสทอลไลน์ซิลิกาขนาดที่เข้าถึงถุงลมปอดได้ไม่เกิน 0.1 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตรตลอดระยะเวลาทำงาน 8 ชั่วโมง

NIOSH ของสหรัฐ กำหนดให้ไม่เกิน 0.05 มิลลิกรัมต่อ ลบม.

ประเทศสเปนกำหนดให้มีฝุ่นขนาดเล็กที่เข้าถึงถุงลมปอด เจือปนให้ลูกจ้างสูดดมได้ตามสบาย ไม่เกิน 5 มิลลิกรัมต่อลูกบาศก์เมตร คงเป็นเพราะว่าท่านผู้ปกครองประเทศเล็งเห็นว่าคนไทยมีความอึด ทนทานต่อการเกิดโรคมากกว่าชาติอื่นๆ จึงกำหนดค่าความสกปรกของอากาศไว้สูง นับเป็นเกียรติของพวกเราชาวกรรมกรไทยเป็นอย่างยิ่ง ส่วนฝุ่นควอทซ์ประเทศเรากำหนดไว้ เป็นสูตรคำนวณ คือ $10 \text{ mg/M}^3\% \text{ SiO}_2 + 2$

รู้ได้อย่างไรว่าไม่เกินมาตรฐานตามกฎหมาย

ก็ต้องทำการตรวจวัดและวิเคราะห์ ซึ่งจะไม่ขอล่าวรายละเอียดไว้ในส่วนนี้ แต่อย่างๆสั้นๆก็คือ ต้องมีผู้ที่มีความรู้ทางด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม จึงจะเข้าใจเทคนิค วิธีการเก็บ วิเคราะห์ตัวอย่างอากาศ

ว่าแต่ว่า คุณรู้หรือไม่ว่ามีอะไรบ้างที่เป็นฝุ่นที่อาจจะมีคริสทอลไลน์ซิลิกาเจือปนอยู่ อะไรบ้างที่เป็นส่วนผสมของวัตถุดิบ ในกระบวนการผลิตของเรา ที่น่าจะมีคริสทอลไลน์ซิลิกา

ฉับหน้าจะมาเล่าให้ฟัง เพราะฉับนี้ก็พาเข้าไปเจ็ดหน้ากระดาษเวลาเขาปริ้นท์ไปให้อ่าน เขาจะเย็บรวมกัน เอาไปติดบอร์ดเป็นปีกเดียวบางทีบอร์ดมีกระจกใสๆดูๆ อ่านได้หน้าเดียว ซึ่งส่วนใหญ่ไม่ค่อยมีใครอ่านถึงอ่านก็ไม่ค่อยมีใครเอาไปเล่าต่อ ถึงเล่าต่อก็ไม่มีใครสนใจ ชีวิตมันก็แบบนี้แหละ อยู่กันไปๆครับ



12

คุณสมบัติเชิงเคมี ของชุดปกป้องร่างกาย

การซึมผ่าน การทะลุผ่าน และความต้านทานการซึมของเหลว
รั้วชัย ชินวิเศษวงศ์



วัตถุประสงค์เบื้องต้นของชุดป้องกันฝุ่นและสารเคมีคือใช้สำหรับปกป้องร่างกายของผู้สวมใส่ ชุดป้องกันฝุ่นและสารเคมีได้รับการออกแบบให้มีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับลักษณะงานและวัตถุประสงค์การใช้งานที่แตกต่างกัน เนื่องจากลักษณะงานที่มีความแตกต่างหลากหลายต้องการระดับการปกป้องที่แตกต่างกัน

เมื่อมองในมุมมองของอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล

ชุดป้องกันฝุ่นและสารเคมีใช้สำหรับปกป้องผิวหนังจากอันตรายของสารเคมีไม่ว่าจะเป็นของเหลวหรือของแข็ง บทความนี้จะกล่าวเฉพาะชุดป้องกันสารเคมีเหลวเท่านั้นได้แก่ชุดป้องกันสารเคมี 3 ชนิด (Type) จากทั้งหมด 6 ชนิดคือ ชนิดที่ 3, ชนิดที่ 4, และชนิดที่ 6 ซึ่งมีประสิทธิภาพในการป้องกันอันตรายจากสารเคมีเหลวที่ระดับต่างๆกันออกไปแต่ละชนิดทำจากวัสดุคล้ายผ้า (Fabric) ที่ถูกทดสอบคุณสมบัติต่างๆทั้งทางกายภาพและทางเคมี เมื่อตัดเย็บสำเร็จเป็นชุดแล้ว ก็จะถูกทดสอบทั้งชุด(Full Suit Test) หลายๆวิธี ขึ้นอยู่กับชนิด (Type) ของการปกป้องที่ชุดนั้นถูกแบ่งแยกไว้



ชุดกัน
สารเคมี
ชนิดที่ 6

ใช้สำหรับปกป้องร่างกายจากการกระเด็นของสารเคมีเหลวในปริมาณจำกัด ชุดกันสารเคมีชนิดนี้ต้องผ่านการทดสอบตามมาตรฐานหลายอย่างรวมถึงการทดสอบด้วยการพ่นละอองของเหลวปริมาณจำกัด (Limited Liquid Spray Test)



มีระดับการปกป้องร่างกายสูงกว่าชุดชนิดที่ 6 ด้วยวัสดุที่ทำชุดและตะเข็บสามารถป้องกันละอองของเหลวเล็ดรอดผ่านได้ดีกว่าชุดป้องกันสารเคมีชนิดที่ 4 นี้ผ่านวิธีการทดสอบเช่นเดียวกับชุดชนิดที่ 6 แต่การทดสอบทั้งชุด (Full Suit Test) ใช้ปริมาณละอองของเหลวที่พ่นออกมามากกว่า

ชุดกัน
สารเคมี
ชนิดที่ 4

ชุดกัน
สารเคมี
ชนิดที่ 3

มีระดับการปกป้องร่างกายที่สูงกว่าชุดชนิดที่ 4 ด้วยส่วนเชื่อมต่อของแต่ละส่วนของชุดสามารถป้องกันของเหลวเล็ดรอดผ่านได้ การทดสอบทั้งชุดของชุดชนิดที่ 3 นี้ใช้ของเหลวแรงดันสูงฉีดพ่นไปที่ส่วนต่างๆ ของชุดเพื่อหารั่วรั่ว



รูปที่ 1 การแบ่งชนิดของ
ชุดป้องกันพ่นละสารเคมี
ตามมาตรฐานยุโรป

Type 1- ป้องกันก๊าซผ่าน (Gas Tight)
(EN 943-1:2002)



Type 2- ก๊าซสามารถผ่านได้ (Non Gas Tight)
(EN 943-1:2002)



Type 3 – ป้องกันละอองของเหลวแรงดันสูง (Jet Tight)
(EN 14605: 2005 + A1:2009)



Type 4 – ป้องกันละอองของเหลวแรงดันต่ำ (Spray Tight)
(EN 14605: 2005 + A1:2009)



Type 5 – ป้องกันอนุภาคของแข็งในอากาศ (Particle Protection)
(EN 13982-1:2004)



Type 6 – ป้องกันการกระเซ็นของเหลว (Limited Splash)
(EN 13034: 2005 + A1:2009)

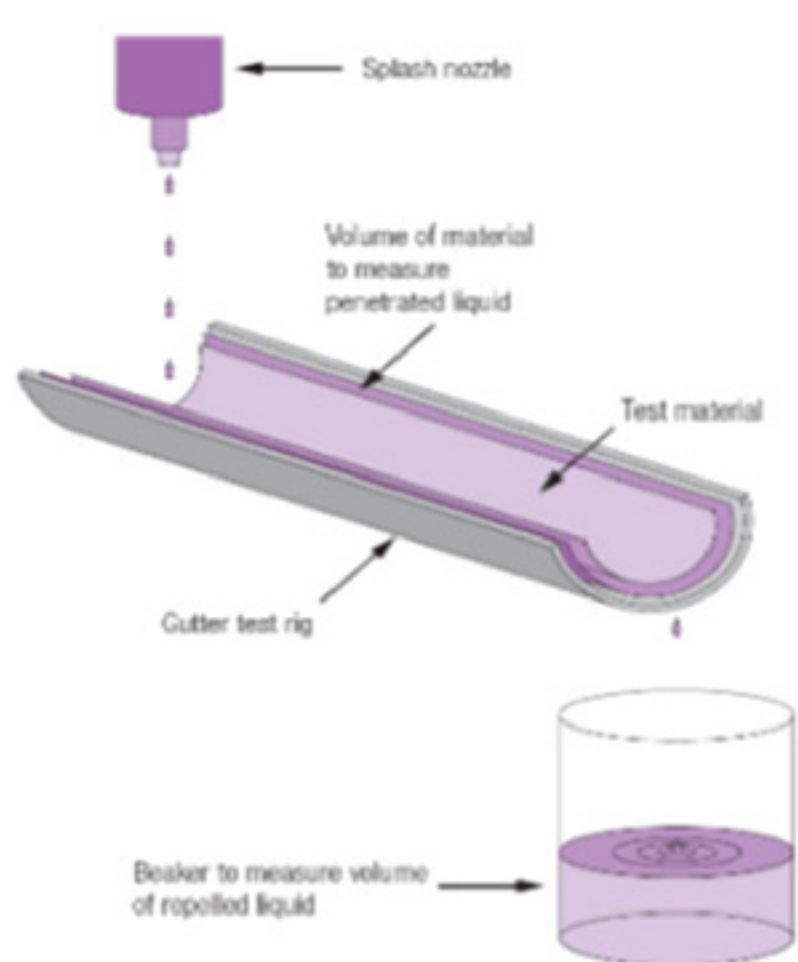
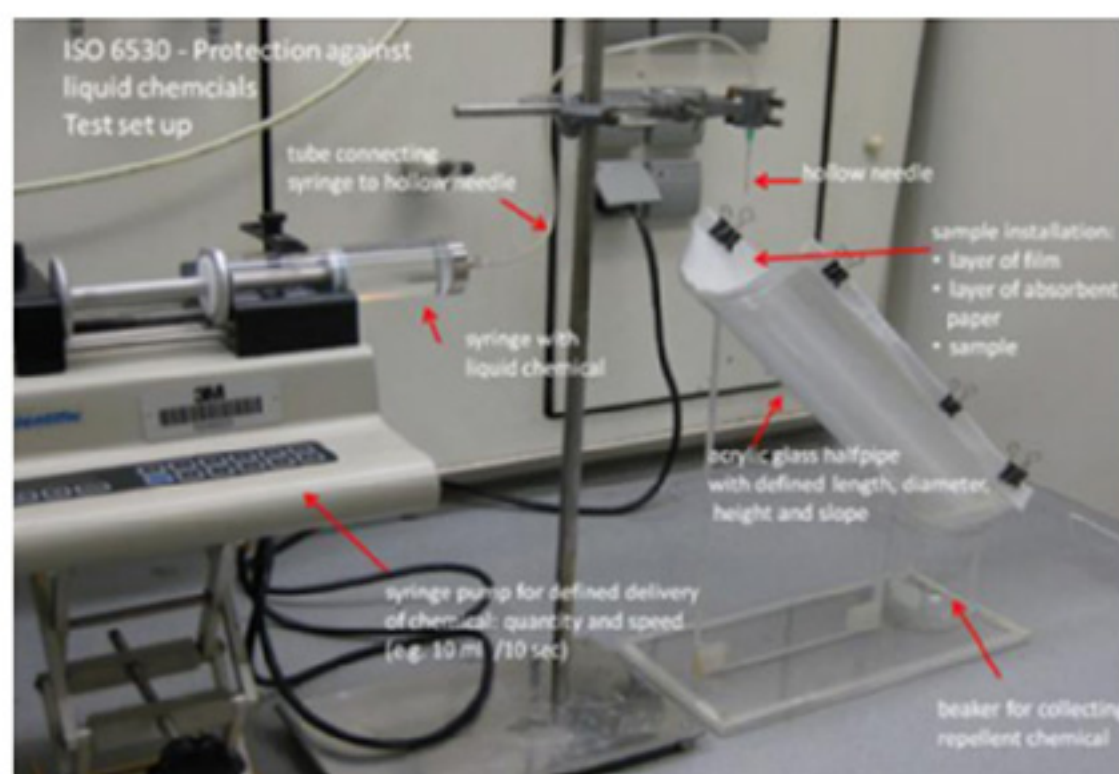


การทดสอบทั้งชุดใช้ของเหลวที่ละลายน้ำได้ (Water Based) ในการประเมินประสิทธิภาพโดยรวมของวัสดุและโครงสร้างของชุดป้องกันสารเคมี การทดสอบนี้บ่งบอกถึงการรั่วซึมเข้าไปภายในทั้งจากที่ผ่านเนื้อวัสดุ ตะเข็บ หรือซิป นอกจากนี้ ชุดป้องกันสารเคมีต้องถูกทดสอบด้วยสารเคมีเฉพาะด้วย ขึ้นอยู่กับชนิด (Type) ของการปกป้องที่ชุดนั้นถูกแบ่งแยกไว้ การทดสอบอย่างหลังนี้ประกอบด้วย การทดสอบการซึมผ่าน (Permeation) การทะลุผ่าน (Penetration) และความต้านทานการซึมของเหลว (Repellency)

วัสดุที่ใช้ทำชุดป้องกันสารเคมีทุกชนิดต้องถูกทดสอบการทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลว สำหรับชุดป้องกันสารเคมีชนิดที่ 3 และชนิดที่ 4 วัสดุที่ทำจะต้องถูกทดสอบการซึมผ่านด้วย บทความนี้จะกล่าวถึงการทดสอบทั้ง 3 วิธีตามลำดับ การทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลว

การทะลุผ่านเป็นการทดสอบการเคลื่อนผ่านวัสดุของสารเคมีเฉพาะอย่าง ความต้านทานการซึมของเหลวเป็นการทดสอบว่าสารเคมีเฉพาะอย่างยังคงค้างอยู่บนวัสดุหรือกลิ้งตกลงมาได้ การทดสอบทั้งสองวิธีนี้เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “Gutter Test” เนื่องจากอุปกรณ์ที่ใช้มีลักษณะคล้ายรางระบายน้ำ (รูปที่ 2) รายละเอียดของการทดสอบนี้อธิบายไว้ตาม EN ISO 6530 (รูปที่ 3 และข้อความในกรอบ)

รูปที่ 2 การจัดเครื่องมือและอุปกรณ์สำหรับการทดสอบการทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลว



รูปที่ 3 รางที่ใช้ทดสอบการทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลว

มาตรฐาน EN ISO 6530 การทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลว โดยปรกติการทดสอบการทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลวจะกระทำไปพร้อมๆกัน เริ่มตั้งแต่ตัดวัสดุที่ต้องการทดสอบ ชั่งน้ำหนักและวางลงบนรางรูปร่างคล้ายทรงกระบอกตัดครึ่งตามยาวซึ่งบุด้วยวัสดุดูดซับ วางวางเอียง 45 องศา ที่ปลายด้านล่างของรางวางแก้วบีกเกอร์ (Beaker) เพื่อใช้เก็บของเหลวที่ไม่ถูกดูดซับและไหลผ่านมาตามราง

สารเคมีเหลวที่ใช้ทดสอบ หรือ “สารทดสอบ” ถูกปล่อยให้ไหลจากหัวจ่ายขนาดเล็ก (Nozzle) ลงบนปลายด้านบนของวัสดุที่ต้องการทดสอบด้วยอัตรา 10 มิลลิลิตรต่อ 10 วินาที โดยให้ระยะจากหัวจ่ายถึงวัสดุที่ต้องการทดสอบเท่ากับ 100 มิลลิเมตร หลังจากเวลาผ่านไป 60 วินาทีให้หยุดการทดสอบ

การทะลุผ่านวัดโดยนำน้ำหนักของวัสดุที่ต้องการทดสอบและวัสดุดูดซับ หลังการทดสอบไปหากลอบออกจากน้ำหนักของวัสดุเดียวกันก่อนการทดสอบ ผลลัพธ์ที่ได้ควรเป็นศูนย์ หากไม่มีการทะลุของสารทดสอบผ่านวัสดุเลย

ความต้านทานการซึมของเหลววัดโดยนำน้ำหนักของแก้วบีกเกอร์เปล่าที่ชั่งก่อนการทดสอบไปลบออกจากน้ำหนักแก้วหลังการทดสอบ ผลลัพธ์ที่ได้ควรเป็นน้ำหนักของสารทดสอบหากวัสดุที่ต้องการทดสอบสามารถต้านทานการซึมของเหลวได้ทั้งหมด

โดยทั่วไป สารทดสอบที่ถูกคัดเลือกมาจะใช้เป็นตัวแทนของกลุ่มสารเคมีประเภทเดียวกัน เพื่อเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการป้องกันของวัสดุต่อสารเคมีกลุ่มนั้นๆ ตัวอย่างเช่น กรดซัลฟูริก 30% (Sulfuric Acid) อาจถูกเลือกมาเพื่อใช้เป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการป้องกันของวัสดุต่อกรดชนิดต่างๆ โซเดียมไฮดรอกไซด์ 10% (Sodium Hydroxide) เป็นตัวแทนของสารอัลคาไลน์ (Alkaline), โอ-ไซลีน (o-Xylene) เป็นตัวแทนของสารตัวทำละลาย, และบิวทานอล (Butanol) เป็นตัวแทนของกลุ่มสารแอลกอฮอล์ (Alcohol) อย่างไรก็ตาม เมื่อใดที่ต้องการเลือกชุดป้องกันสารเคมี ควรทำการประเมินความเสี่ยงไปด้วยพร้อมกันเสมอ เพื่อให้มั่นใจว่าชุดป้องกันสารเคมีที่เลือกมีความเหมาะสมในการป้องกันสารเคมีที่ต้องรับสัมผัส

ผลการทดสอบแสดงเป็นชั้นคุณภาพ (Class) ต่างๆ ตามเปอร์เซ็นต์ของการทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลว ตัวเลขที่สูงขึ้นหมายถึงประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ตัวอย่างเช่น มาตรฐาน EN 14325 ซึ่งเป็นมาตรฐานของวิธีการทดสอบและการแบ่งชั้นคุณภาพของชุดป้องกันสารเคมีที่ใช้ในสหภาพยุโรป (ตารางที่ 1)

ชั้นคุณภาพ	การทะลุผ่าน	ความต้านทานการซึมของเหลว
ชั้นคุณภาพที่ 3	<1%	>95%
ชั้นคุณภาพที่ 2	>1% และ <5%	>90% และ <95%
ชั้นคุณภาพที่ 1	>5% และ <10%	>80% และ <90%

ตารางที่ 1 ชั้นคุณภาพของการทะลุผ่านและความต้านทานการซึมของเหลวตาม EN 14325

การซึมผ่าน

การซึมผ่านเป็นกระบวนการที่สารเคมีเคลื่อนผ่านวัสดุในระดับโมเลกุล มีความแตกต่างกับการทะลุผ่านซึ่งไม่ได้เกิดขึ้นในระดับโมเลกุลแต่เป็นการเคลื่อนผ่านช่องขนาดเล็กเช่นช่องว่างระหว่างเส้นด้ายที่ถักทอเข้าด้วยกัน ช่องเปิดของตะเข็บระหว่างรอยเย็บกระบวนการที่ของเหลวซึมผ่านวัสดุไม่สามารถมองเห็นได้ด้วยตาเปล่า แต่อาจเห็นได้ในกระบวนการทะลุผ่าน

การทดสอบการซึมผ่านจำเป็นสำหรับชุดป้องกันสารเคมีชนิดที่ 3 และชนิดที่ 4 เนื่องจากมีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากสารเคมีมากกว่าการใช้ชุดป้องกันสารเคมีชนิดที่ 6 ทั้งในกรณีปริมาณสารที่ได้รับสัมผัสมากกว่า หรือระยะเวลาสัมผัสที่ยาวนานกว่า การทดสอบนี้อาจใช้เวลามากถึง 8 ชั่วโมง ขึ้นอยู่กับว่าการซึมผ่านเกิดขึ้นหรือไม่

วัสดุที่ใช้ทำชุดป้องกันสารเคมีและตะเข็บจะต้องทดสอบการซึมผ่าน ดังนั้น ตะเข็บของชุดป้องกันสารเคมีชนิดที่ 3 หรือชนิดที่ 4 มักจะถูกครอบปิดด้วยเทปพิเศษต่อต้านสารเคมี ถ้าไม่ทำเช่นนั้นสารเคมีอาจเคลื่อนทะลุผ่านตะเข็บได้อย่างง่ายดาย โดยไม่เกี่ยวกับคุณสมบัติต่อต้านการซึมผ่านของวัสดุเลย วิธีการทดสอบการซึมผ่านอธิบายไว้ในมาตรฐาน EN ISO 6529:2001 มาตรฐาน EN ISO 6529 การซึมผ่าน

ชิ้นตัวอย่างวัสดุที่ต้องการทดสอบจะถูกซิงให้ตั้งระหว่างช่องว่างทั้งสองช่องของอุปกรณ์วัดการซึมผ่าน อุปกรณ์นี้มักทำด้วยแก้ว จากนั้นใส่สารทดสอบลงในช่องหนึ่งผิวด้านนอกของวัสดุที่ต้องการทดสอบปรากฏอยู่ ผิวด้านนอกหมายถึงด้านหนึ่งของวัสดุที่ออกแบบมาให้สัมผัสกับสารเคมีที่กระเด็นหรือฉีดพ่นมา อีกช่องที่เหลือเป็นที่สำหรับเก็บตัวกลาง (Medium) ซึ่งทำหน้าที่จับกับสารทดสอบที่อาจซึมผ่านออกมาจากช่องแรก ตัวกลางจะถูกวิเคราะห์ตลอดการทดสอบเพื่อหาปริมาณของสารทดสอบ และการวิเคราะห์จะหยุดลงเมื่อตรวจพบสารทดสอบในระดับที่กำหนดไว้ซึ่งมักจะเป็นอัตราการซึมผ่านที่ 1.0 ไมโครกรัม ต่อตารางเซนติเมตรต่อนาที หรือที่ 0.1 ไมโครกรัมต่อตารางเซนติเมตรต่อนาที ผลการทดสอบแสดงเป็นชั้นคุณภาพ (Class) ต่างๆตามระยะเวลาที่สารทดสอบซึมผ่านวัสดุที่ต้องการทดสอบจากด้านหนึ่งไปอีกด้านหนึ่งระยะเวลานี้เรียกว่าระยะเวลาเบรกทรู (Breakthrough Time, BT) ตัวเลขของชั้นคุณภาพที่สูงขึ้นหมายถึงประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ในสหภาพยุโรป อ้างอิงตามมาตรฐาน EN 14325 กำหนดอัตราการซึมผ่านไว้ที่ 1.0 ไมโครกรัมต่อตารางเซนติเมตรต่อนาที ผลการทดสอบการซึมผ่านของวัสดุแบ่งออกเป็น 6 ชั้นคุณภาพตามตารางที่ 2 -

ตารางที่ 2 ชั้นคุณภาพของการซึมผ่านตามมาตรฐาน EN 14325

ชั้นคุณภาพ	ระยะเวลาเบรกทรู (นาที)
ชั้นคุณภาพที่ 6	>480
ชั้นคุณภาพที่ 5	>240 และ <480
ชั้นคุณภาพที่ 4	>120 และ <240
ชั้นคุณภาพที่ 3	>60 และ <120
ชั้นคุณภาพที่ 2	>30 และ <60
ชั้นคุณภาพที่ 1	>10 และ <30

แม้ว่าการทดสอบการซึมผ่านของสารเคมีชนิดต่างๆ ที่ผู้สวมใส่อาจได้รับสัมผัสเป็นสิ่งจำเป็น ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่า ชุดกันสารเคมีได้ผ่านกระบวนการเลือกให้เหมาะสมกับการทำงานมาเป็นอย่างดีแล้วแต่การทดสอบนี้ก็ยังมีข้อจำกัดอยู่หลายประการ และข้อจำกัดเหล่านี้ก็เกิดขึ้นกับการทดสอบอื่นๆ ของชุดกันสารเคมีด้วย ได้แก่

- จำนวนตัวอย่างที่ใช้ทดสอบมีจำนวนจำกัด
- การทดสอบกระทำภายใต้สภาพแวดล้อมที่ควบคุมได้ในห้องปฏิบัติการ อาจไม่สะท้อนสภาพการใช้งานจริง
- อัตราการซึมผ่านเพิ่มขึ้นเมื่ออุณหภูมิเพิ่มขึ้น
- การทดสอบการซึมผ่านไม่สามารถใช้ประเมินการเสื่อมสลายของวัสดุได้
- ระยะเวลาเบรกทรูไม่ใช่ระยะเวลาการสวมใส่ที่ปลอดภัย

ผู้ผลิตชุดกันสารเคมีมักจะทดสอบวัสดุที่ใช้ทำชุดกันสารเคมีกับสารเคมีจำนวนมาก และเก็บผลการทดสอบไว้สำหรับอ้างอิงได้

* แปลและเรียบเรียงจาก 3M Technical Bulletin “The Science of Protection : The Chemistry of Coveralls – Permeation, Penetration and Repellency”

โดย ธวัชชัย ชินวิเศษวงศ์ แผนกผลิตภัณฑ์สำหรับความปลอดภัยส่วนบุคคล บริษัท 3เอ็ม ประเทศไทย จำกัด

สถานที่และอุปกรณ์ เมื่อทำงานกับสารเคมีอันตราย



ที่ชำระล้างสารเคมี

ติดตั้งให้ลูกจ้างสามารถใช้ได้ทันทีในกรณีฉุกเฉิน อย่างน้อยต้องมีที่ล้างตาและฝักบัวชำระล้างร่างกายจากสารเคมีอันตราย



ที่ล้างมือและล้างหน้า

ไม่น้อยกว่า 1 ที่ต่อลูกจ้าง 15 คน และให้เพิ่มจำนวนขึ้นตามสัดส่วนของลูกจ้าง (ส่วนที่เกิน 7 คนให้ถือเป็น 15 คน)



ห้องอาบน้ำ

เพื่อใช้ชำระล้างร่างกายไม่น้อยกว่า 1 ห้องต่อลูกจ้าง 15 คน และให้เพิ่มจำนวนขึ้นตามสัดส่วนของลูกจ้าง (ส่วนที่เกิน 7 คนให้ถือเป็น 15 คน) และต้องจัดของใช้ที่จำเป็นสำหรับการชำระล้างสารเคมีอันตรายออกจากร่างกายให้เพียงพอและใช้ได้ตลอดเวลา



อุปกรณ์ปฐมพยาบาล

อุปกรณ์และเวชภัณฑ์ที่จำเป็นสำหรับการปฐมพยาบาลลูกจ้างที่ได้รับอันตรายจากสารเคมีอันตราย



อุปกรณ์ดับเพลิง

ต้องเหมาะสมกับสารเคมีอันตรายแต่ละชนิด และเพียงพอสำหรับการพจญเพลิงเบื้องต้น



ชุดทำงานกับสารเคมี

ชุดทำงานเฉพาะสำหรับลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย และที่เก็บชุดทำงานที่ใช้แล้ว ให้เหมาะสมกับสารเคมีอันตรายประเภทนั้น



อ้างอิงจากกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการบริหาร จัดการ และดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับสารเคมีอันตราย พ.ศ. 2556 (หมวด 3 การคุ้มครองความปลอดภัย)

13

บทเรียนจากความสูญเสีย ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

บทเรียนจากความสูญเสียสู่การเรียนรู้เพื่อป้องกัน สอดคล้องประสานความร่วมมือ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

พินิจ เชื้อวงษ์



นับตั้งแต่ประเทศไทยประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2505 เป็นต้นมา ก็เริ่มมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางเศรษฐกิจและการผลิตจากภาคเกษตรกรรมเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม เป็นแรงผลักดันให้แรงงานภาค เกษตรกรรมเคลื่อนย้ายมาทำงานในภาค อุตสาหกรรมมากขึ้น เมื่อมีการแข่งขันทางเศรษฐกิจ มีการทำงานแข่งกับ เวลา มีการพัฒนาเทคโนโลยีทางด้านการผลิต แต่การศึกษาของบุคลากร ผู้ใช้แรงงานรวมทั้งมาตรฐานการป้องกันอันตรายหรือการปรับปรุงสภาพ การทำงานให้ปลอดภัย ยังพัฒนาไม่ทันกับความเจริญก้าวหน้าทางด้าน เทคโนโลยีในและกระบวนการ ผลิตทำให้ลูกจ้างผู้ใช้แรงงานต้องประสบ อันตรายจากการทำงาน ต้องสูญเสียสมรรถภาพในการทำงาน สูญเสีย อวัยวะ พิการหรือ ทูพพลภาพทำให้เกิดผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ และสังคมตามมา

สำนักงานกองทุนเงินทดแทน จัดตั้งขึ้นภายใต้การกำกับดูแลของกรมแรงงาน กระทรวงมหาดไทยเมื่อปี พ.ศ. 2517 ให้มีหน้าที่ช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบ อันตรายเนื่องจากการทำงาน เป็นค่ารักษาพยาบาล ค่าทดแทน และค่า ทำศพ แต่ไม่มีการจ่ายประโยชน์เป็นค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน ซึ่งผลจากการประสบอันตรายจากการทำงาน ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะ พิการหรือทูพพลภาพ มีผลทางจิตใจตลอดจนพฤติกรรมและอารมณ์ บางครั้งไม่สามารถกลับเข้าทำงานได้ นอกจากเกิดการสูญเสียเชิงเศรษฐกิจ แล้วยังก่อให้เกิดปัญหาครอบครัวและสังคมตามมา ซึ่งรัฐบาลได้ตระหนัก ถึงปัญหาเหล่านี้จึงขยายขอบเขตการช่วยเหลือลูกจ้างที่ประสบอันตราย จากการทำงาน ให้ได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางด้านร่างกาย และด้าน อาชีพ เพื่อให้ลูกจ้างได้มีชีวิตใหม่ให้สามารถกลับไปประกอบอาชีพ เลี้ยงดู ตนเองและครอบครัวได้ตามความเหมาะสมของสภาพร่างกาย อยู่ในสังคม ได้ด้วยความมั่นใจ



กว่า 30 ปี ที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนงานได้ให้บริการและพัฒนา
การให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฟื้นฟู
สมรรถภาพ



ในปี 2524 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานของญี่ปุ่นเดินทางมา
ประเทศไทยได้รับทราบและเข้าใจถึงปัญหาเหล่านี้ ซึ่งรัฐบาลญี่ปุ่นพร้อม
ให้การสนับสนุน และแนะนำให้ทำโครงการขอความช่วยเหลือจากประเทศ
ญี่ปุ่น ในที่สุดรัฐบาลญี่ปุ่นโดยองค์การความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น
(Japan International Cooperation Agency: JICA) สนับสนุนให้ความ
ช่วยเหลือในการก่อสร้างอาคารศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และติดตั้ง
เครื่องจักรอุปกรณ์ เป็นมูลค่า 104 ล้านบาท และรัฐบาลไทยจัดสรรงบประมาณ
เป็นค่าที่ดิน รั้ว และสาธารณูปโภค จำนวน 47 ล้านบาท
นอกจากนี้รัฐบาลญี่ปุ่นยังได้ให้ความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ รวมทั้งให้
ทุนเจ้าหน้าที่ไปศึกษา อบรม ดูงาน ณ ประเทศญี่ปุ่น เป็นระยะเวลา 8 ปี
ตั้งแต่ปี 2527 – 2535 จึงสิ้นสุดโครงการ หลังจากนั้นรัฐบาลญี่ปุ่นก็ยังให้
การช่วยเหลือด้านวิชาการ ส่งผู้เชี่ยวชาญนอกโครงการมาปฏิบัติงาน

เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2528 สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรม
ราชกุมารี เสด็จเป็นองค์ประธานในพิธีเปิดอาคารศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพ
คนงาน ซึ่งตั้งอยู่ที่ตำบลบางพูน อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และเมื่อ
วันที่ 4 สิงหาคม 2538 ได้เสด็จพระราชดำเนินทรงเยี่ยมศูนย์ฯ อีกครั้ง
จึงเป็นที่มาของวันคล้ายวันสถาปนาศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน คือวันที่
7 กรกฎาคม ของทุกปี

ปัจจุบันเป็นเวลากว่า 30 ปี ที่ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานได้ให้บริการ
และพัฒนากการให้บริการแก่ผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเป็นลูกจ้างที่
บาดเจ็บเนื่องจากการทำงานและผู้ประกันตนทุพพลภาพในรูปแบบของ
การให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพแบบองค์รวมโดยสาขาวิชาชีพ ประกอบด้วย
การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์ การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านอาชีพและ
การฟื้นฟูสมรรถภาพด้านจิตใจ



การเข้าเยี่ยมชมและศึกษาดูงานศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัด
ปทุมธานี ในวันที่ ๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ โดยนายชัยธนา ไชยมงคล
ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพ
แวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) และทีมงาน ได้หารือแนวทาง
การประสานความร่วมมือกับนางศิริพันธ์ รัตนการ ผู้อำนวยการศูนย์ฟื้นฟู
สมรรถภาพคนงาน สำนักงานประกันสังคม จังหวัดปทุมธานี ซึ่งผู้อำนวยการ
ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน เล่าว่าศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จังหวัด
ปทุมธานี ได้จัดตั้งมาเป็นเวลาถึง ๓๐ ปีแล้ว ขึ้นตรงกับกระทรวงแรงงาน
ซึ่งตนได้ปฏิบัติหน้าที่มาตั้งแต่เริ่มก่อตั้ง จึงมองเห็นการดำเนินงานที่รัดกุมไป
อย่างต่อเนื่องจากขั้นตอนต่างๆในการรักษาและดูแลผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจาก
การทำงานเป็นไปตามแผนงานการดำเนินการที่วางเอาไว้เป็นอย่างดี โดย
ได้รับความร่วมมือจากประเทศต่างๆ ให้ความช่วยเหลือทั้งทางด้านงบประมาณ
บุคลากรรวมทั้งการศึกษาดูงานและการให้ยืมบุคลากรและ

ทุพพลภาพสามารถอยู่ในสังคมได้แบบยั่งยืน โดยสังเกตว่าเจ้าหน้าที่ทุกคน
ในศูนย์ฟื้นฟูฯ มีความสุขในการให้บริการ ประกอบกับทางศูนย์ฟื้นฟูฯ มี
เจ้าหน้าที่ที่ผ่านการฟื้นฟูสมรรถภาพมาปฏิบัติงานด้วยหลายคน ทำให้ทุกคน
มองเห็นถึงความสามารถว่าพวกเขาเหล่านั้นที่สามารถปฏิบัติงานร่วมกับ
คนปกติได้ คนที่ถูกส่งตัวเข้ามาในศูนย์แห่งนี้ มักจะเป็นผู้ที่มีความสิ้นหวัง
แทบทั้งนั้นพวกเขาเหล่านั้นได้รับอุบัติเหตุจากการทำงาน และไม่สามารถ
ที่จะช่วยเหลือตัวเองได้เลยจากการฟื้นฟูสภาพของจิตใจควบคู่ไปกับการ
รักษาความพิการที่เป็นอยู่ให้ดีขึ้นผู้พิการบางรายอาจจำเป็นต้องฝึกเรียนรู้
วิธีการใช้อย่างถูกต้องเพื่อไม่ให้เกิดอุบัติเหตุซ้ำซ้อนขึ้นมาอีก ผู้ที่มีร่างกาย
พิการได้เข้ามาอยู่ในสังคมเดียวกัน มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีเจ้าหน้าที่
ซึ่งมีความรู้ความสามารถคอยดูแลและรับฟังสิ่งที่พวกเขากำลังทุกข์อยู่นั้น
ด้วยความเข้าใจ ทางศูนย์มีกิจกรรมหลายๆประเภทให้พวกเขาได้เรียนรู้ว่า
ตัวเองยังมีศักยภาพในสิ่งต่างๆได้ดีเท่าคนปกติหรือดีกว่าด้วยซ้ำในบางกิจกรรม



สิ่งต่างเหล่านี้อาจต้องใช้เวลานานพอสมควรให้มีการเรียนรู้และปฏิบัติให้บรรลุถึงความจริงซึ่งในปัจจุบันนี้ก็มีเทคโนโลยีที่เป็นสิ่งประดิษฐ์เสริมช่วยให้ความพิการที่เป็นอยู่นั้นลดน้อยลงหรืออาจเทียบเท่ากับผู้ที่มร่างกายปกติได้ โดยทางศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพมีการทำงานกันเป็นทีมมีแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางร่วมกันดูแลอย่างใกล้ชิดและช่วยเสริมในสิ่งต่างๆ ยกตัวอย่างผู้ป่วยบางรายทานอาหารด้วยตนเองไม่ได้แต่เมื่อมาที่ศูนย์เพียงวันแรกเริ่มฝึกฝนเพียงไม่นานก็สามารถทานอาหารเองได้

มองเห็นว่าตัวเองยังมีศักยภาพที่ยังทำเองได้ และยังเห็นกิจกรรมหลายๆ อย่างที่ตัวเองทำได้ ซึ่งเริ่มมีความหวังและมีกำลังใจมากขึ้น ซึ่งในโลกปัจจุบันมีการยอมรับผู้พิการเทียบเท่ากับบุคคลปกติในบางประเทศและในประเทศไทยได้มีการออพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน คือในอัตราส่วน ๑๐๐ คน ต่อ ๑ คน และทั้งนี้นายจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอีกด้วยใช้เวลาอย่างมากทุกสิ่งทุกอย่างนั้นอยู่ที่จิตใจที่เข้มแข็งเพียงพอที่จะเดินต่อไปข้างหน้ากับทุกสิ่งที่เป็นความจริง

// ผมไม่ได้เป็นคนพิการ ผมแค่เดินไม่ได้ //

นายเอียร ทองลอย เจ้าพนักงานประกันสังคมชั้นกลาง ปฏิบัติหน้าที่สอนงานคอมพิวเตอร์ ช่างซ่อมประกอบคอมพิวเตอร์ อดีตพนักงานส่งเอกสาร เล่าว่า ประสบอุบัติเหตุเมื่อปี 2542 จากการขับซักรถจักรยานยนต์ ทำให้กระดูกสันหลังหักทับเส้นประสาท ฝ่ายบุคคลของที่ทำงานได้ช่วยติดต่อศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน จ.ปทุมธานี ให้ และที่ตัดสินใจเข้าฟื้นฟูเพราะคิดว่าอยู่บ้านจะเป็นภาระพ่อแม่ หลังจากเข้ามาที่ศูนย์ฟื้นฟูได้รับการฟื้นฟูด้านการแพทย์ ด้านจิตใจ และด้านฝึกอาชีพ ซึ่งเลือกเรียนคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ซึ่งการมาอยู่ศูนย์ฟื้นฟู ทำให้เกิดการยอมรับสภาพความพิการ แต่ก่อนเข้าศูนย์ฟื้นฟู ก็สับสนแต่ยังยอมรับสภาพความพิการไม่ได้ “ตอนนั้นยังไม่รู้ว่าศักยภาพของการฟื้นฟูผู้พิการเขาทำได้แค่ไหน ไม่รู้เลย กลัวเป็นภาระของครอบครัวเลยคิดฆ่าตัวตาย จนได้เจอเพื่อนที่เป็นหนักกว่าตัวเองคือหมุนได้แค่คอ ได้คุยกับเพื่อนและได้ยินเพื่อนบอกว่ายังจะสู้ต่อทำให้เป็นแรงใจให้คิดสู้ต่อบ้าง

ตั้งแต่นั้นมาก็เริ่มศึกษาว่าจะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของร่างกายอย่างไร กลับจากคุยกับเพื่อน จำได้เลยว่าบอกให้แม่ซื้อดัมเบลเพื่อมาออกกำลังกายเลยขออย่างเดียวสำหรับผู้พิการที่เกิดจากอุบัติเหตุโดยไม่ได้คาดคิดต้องยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นให้ได้ จากนั้นทุกอย่างก็จะดีขึ้นแต่ก่อนยังยอมรับไม่ได้ โอกาสต่างๆ ก็ไม่มีเข้ามา แต่เมื่อใดก็ตามที่ยอมรับกับสิ่งที่เกิดขึ้นได้ เรายิ้มกับมันได้ โอกาสทุกอย่างก็พร้อมจะเข้ามา ซึ่งตอนนี้ “ผมไม่ได้เป็นคนพิการ ผมแค่เดินไม่ได้”



นางเกสร อินแก้ว นักวิชาการประกันสังคม อดีตแรงงานก่อสร้าง ประสบอุบัติเหตุจากไฟฟ้าแรงสูงช็อคแขนทั้งสองข้างขาระดับใต้ศอก ได้รับคัดเลือกให้เป็นผู้เข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพดีเด่น ประจำปี 2542 เล่าว่า ก่อนเกิดอุบัติเหตุไม่เคยรู้มาก่อนเลยว่าจะได้รับสิทธิจากประกันสังคม ในเรื่องของทุพพลภาพมากขนาดนี้ แต่เมื่อเข้ามาที่ศูนย์ฟื้นฟูฯ ได้ฝึกอาชีพ สาขาตัดเย็บเสื้อผ้า ต่อจากนั้นได้เริ่มเรียนวาดภาพและยึดเป็นอาชีพ

ปัจจุบันยอมรับว่าชีวิตของตนเองเปลี่ยนมาก จากเคยคิดว่าแขนขาเป็น ปมด้อย แต่ ณ วันนี้ปรับความคิดใหม่ในแง่การคิดบวก ไม่ใช่ปมด้อยแต่ตั้ง ขึ้นมาให้เป็นปมเด่นให้ตัวเองว่าแม้ว่าจะกลายเป็นผู้พิการ แต่ก็เป็นที่ พึงพินิจทำให้ชีวิตเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น ถ้าไม่เป็นแบบนี้ตอนนี้อาจจะคง ทำก่อสร้าง ทำไร่ ทำนา ไม่ได้มีโอกาสเหมือนทุกวันนี้

ซึ่งในโลกปัจจุบันมีการยอมรับผู้พิการเทียบเท่ากับบุคคลปกติในบางประเทศ และในประเทศไทยได้มีการออกพระราชบัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคน พิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ กำหนดให้นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการ ต้องรับคนพิการเข้าทำงานตามลักษณะของงาน คือในอัตราส่วน ๑๐๐ คน ต่อ ๑ คน และทั้งนี้นายจ้างต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนา คุณภาพชีวิตคนพิการอีกด้วยซึ่งในโลกปัจจุบันมีการยอมรับผู้พิการเทียบเท่า กับบุคคลปกติในบางประเทศและในประเทศไทยได้มีการออกพระราช บัญญัติส่งเสริมคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ.๒๕๕๐ มาตรา ๓๓ กำหนดให้ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบการต้องรับคนพิการเข้าทำงานตาม ลักษณะของงาน คือในอัตราส่วน ๑๐๐ คน ต่อ ๑ คน และทั้งนี้นายจ้าง ต้องส่งเงินเข้ากองทุนส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการอีกด้วยเกิด

จากสาเหตุอะไรได้บ้าง เพื่อนำไปกำหนดกลุ่มเป้าหมายให้ชัดเจนยิ่งขึ้นใน การป้องกันอุบัติเหตุที่จะเกิดขึ้นและหาแนวทางที่ทั้งสองส่วนงานจะได้ ประสานร่วมมือกัน ส่วนมากในการเกิดอุบัติเหตุขึ้น สาเหตุหลักเกิดจาก ไม่มีการป้องกันที่ถูกต้องหรือไม่มีการป้องกันเลย เป็นวัฒนธรรมที่ไม่ให้ ความสนใจเรื่องความปลอดภัย ลูกจ้างเองก็ไม่ให้ความสำคัญกับสิ่งเหล่านี้ ซึ่งการที่ลูกจ้างในสถานประกอบการเกิดอุบัติเหตุขึ้น ทำให้สถานประกอบ กิจการนั้นๆ เสียค่ารักษาพยาบาลเสียเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนอีกด้วยที่ สำคัญเสียเครดิต การที่จะฟื้นฟูคนงานที่พิการจากอุบัติเหตุให้สามารถใช้ ชีวิตอยู่ในสังคมได้ต้องใช้เวลานานมากและมีค่าใช้จ่ายสูง การจัดตั้งส่วน ของการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน ซึ่งเป็นความร่วมมือ ของทั้งสองส่วน คือ ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน และ ทางสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การ มหาชน) ภายใต้การทำงานร่วมกันทั้งเชิงรุก และการป้องกันอุบัติเหตุที่เกิดจากการ ทำงานโดยจะของงบประมาณจากกองทุน เงินทดแทน สำนักงานประกันสังคม เพื่อใช้ในการบูรณาการร่วมกัน

จากเคยคิดว่าแขนขาเป็น ปมด้อย แต่ ณ วันนี้ปรับความคิดใหม่ ไม่ใช่ปมด้อย แต่ตั้งขึ้นมาให้เป็นปมเด่น ให้ตัวเองว่าแม้ว่าจะกลายเป็นผู้พิการ

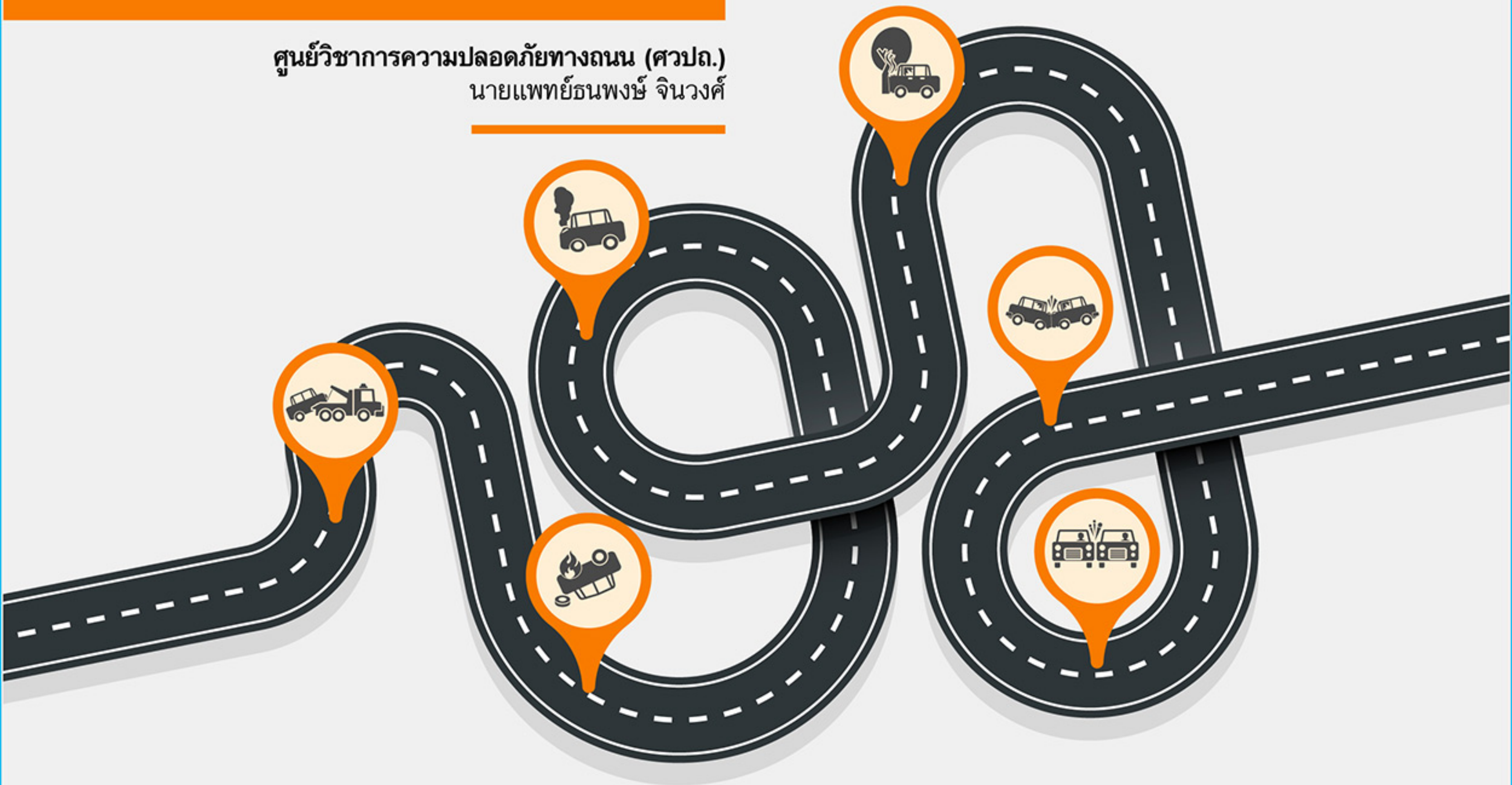


14

Road Safety ความปลอดภัยทางถนน

ศูนย์วิชาการความปลอดภัยทางถนน (ศวปถ.)
นายแพทย์ธนพงษ์ จินวงศ์

“ประเทศไทยมีอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนเป็นอันดับ 2 ของโลก”



1. Why ทำไม สถานประกอบการต้องใส่ใจ กับความปลอดภัยทางถนน

รายงานสถานการณ์ความปลอดภัยทางถนนขององค์การอนามัยโลก พ.ศ.2558 (Global Status of Road Safety:2015) ระบุว่าประเทศไทยที่มีอัตราการเสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนมากถึง 36.2 รายต่อประชากรหนึ่งแสนคน เป็นอันดับ 2 ของโลก และเป็นอันดับ 1 ของโลกในการเสียชีวิตจากรถจักรยานยนต์ (อัตราการตายจากรถจักรยานยนต์ คิดเป็น 26 ต่อประชากรแสนคน) ในขณะที่ข้อมูลจากใบมรณบัตร พ.ศ.2557 มีผู้เสียชีวิตถึง 15,045 ราย หรือทุกๆวันจะมี 40 ครอบครัวที่ต้องสูญเสียสมาชิก และทุกๆวันอีก 15 ครอบครัวต้องแบกรับภาระเลี้ยงดูผู้พิการจากอุบัติเหตุทางถนนไปตลอดชีวิตที่สำคัญ 1 ใน 3 ของผู้เสียชีวิตและผู้พิการอยู่ในวัยแรงงานซึ่งเป็นกำลังหลักในการดูแลครอบครัวนับเป็นความสูญเสียที่น่าตกใจและสร้างผลกระทบทั้งต่อเหยื่อ ครอบครัวและภาพรวมของสังคม (มูลค่าความสูญเสีย 2.3 แสนล้านบาท/ปี)

ที่ประชุมสมัชชาใหญ่สหประชาชาติ (UNGA) ภายใต้กรอบปฏิญามอสโก เมื่อวันที่ 2 มีนาคม 2553 ประกาศให้ปี ค.ศ. 2011-2020 เป็น “ทศวรรษการปฏิบัติการเพื่อความปลอดภัยบนท้องถนน” (Decade of Action for Road Safety 2011-2020) โดยตั้งเป้าลดการตายจากปีละ 1.3 ล้านคน ลงครึ่งหนึ่งในอีก 10 ปีข้างหน้าพร้อมทั้งกำหนดให้แต่ละประเทศ เร่งวางระบบจัดการความปลอดภัยทางถนนใน 5 เรื่องหลัก ได้แก่

- (1) การบริหารจัดการ(Road safety management)
- (2) ถนนและการสัญจรปลอดภัย(Infrastructure)
- (3) ยานพาหนะปลอดภัย(Safe vehicle)
- (4) ผู้ใช้ถนนปลอดภัย(Road user behavior)
- (5) การตอบสนองหลังเกิดเหตุ(Post-crash care)

โดยประเทศไทยได้นำแนวทางของ UN มากำหนดให้ปี พ.ศ.2554- 2563 เป็น “ทศวรรษแห่งความปลอดภัยทางถนนของประเทศไทย” และตั้งเป้าหมายลดจำนวนผู้เสียชีวิตจากอุบัติเหตุทางถนนให้ต่ำกว่า 10 คนต่อประชากรหนึ่งแสนคน ภายในปี พ.ศ. 2563



ปี	เสียชีวิต	จำนวนทั้งหมดที่เสียชีวิต	คิดเป็น%	เหตุผล	จำนวนทั้งหมดที่เหตุผล	คิดเป็น%
2554	287	590	49	1	4	25
2555	392	717	55	6	19	32
2556	304	635	49	6	28	21
2557	277	603	46	3	11	27
2558	267	575	46	-	-	-



2. What..อะไรเป็นความเสี่ยงสำคัญ ของแรงงานไทย

แรงงานไทยส่วนใหญ่จะใช้รถจักรยานยนต์เดินทางไป-กลับที่ทำงาน รวมทั้งระหว่างการทำงาน ทำให้การบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจะพบมาจากการขับขี่รถจักรยานยนต์ โดยเฉพาะการบาดเจ็บศีรษะจากการไม่สวมหมวกนิรภัย ซึ่งข้อมูลสำนักนโยบายและยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข (พ.ศ.2548-2551) ชี้ว่าค่าใช้จ่ายจากอุบัติเหตุทางถนนของกองทุนต่างๆ เช่น กองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติและกองทุนสวัสดิการข้าราชการมีแนวโน้มลดลงโดยตลอดแต่กองทุนประกันสังคมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นร้อยละ 11 จากปี 2548 จำนวน 683.2 ล้านบาทเป็น 757.9 ล้านบาทในปี 2551 โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในกลุ่มรถจักรยานยนต์เพิ่มสูงขึ้นถึง 66 ล้านบาท

นอกจากการเดินทางด้วยรถจักรยานยนต์ การโดยสารรถรับส่งพนักงานก็มีความเสี่ยงที่พบได้ต่อเนื่อง ดังจะเห็นได้จากข้อมูลการเฝ้าระวังรถรับส่งพนักงาน โดย มูลนิธิเพื่อผู้บริโภค พบว่าในรอบ 18 เดือนที่ผ่านมา มีรถรับส่งพนักงานเกิดอุบัติเหตุเฉลี่ย 1 ครั้ง/เดือน โดยเฉลี่ยแต่ละครั้งจะมีผู้บาดเจ็บ 14 คนและเสียชีวิต 1 คน นอกจากนี้ยังพบว่าแทบทุกเดือนจะปรากฏข่าวอุบัติเหตุรถรับส่งพนักงานในลักษณะที่นำรถส่วนบุคคล (รถปิกอัพ รถตู้) มาดัดแปลงสภาพเพื่อวิ่งรับจ้างรับส่งพนักงาน

องค์การอนามัยโลก (WHO: 2550) รายงานว่ากลุ่มแรงงาน อายุ 18-60 ปี เสี่ยงต่อการตายบนท้องถนนจากการทำงานมากกว่าอันตรายในสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับสถิติการประสบอันตรายจากยานพาหนะ อันเนื่องมาจากการทำงานปี 2553-2558 ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน พบว่าลูกจ้างที่เสียชีวิตจากยานพาหนะ คิดเป็นร้อยละ 45-60 ของจำนวนลูกจ้างที่เสียชีวิตในแต่ละปี โดยแนวโน้มยังไม่ลดลง ดังจะเห็นได้จากปี 2553 สัดส่วนเสียชีวิตของแรงงานไทยจากอุบัติเหตุทางถนน คิดเป็นร้อยละ 60 (เสียชีวิต 274 คน จากจำนวน 462) และเพิ่มเป็น 287 คน ในปี 2554 ข้อมูลการสำรวจสุขภาพของแรงงานไทยและการสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2552 คาดว่าประชากรวัยแรงงานจะเพิ่มเป็นร้อยละ 67.6 ในปี 2553 โดยประชากรวัยแรงงาน (อายุ 15-59 ปี) มีประมาณ 55 ล้านคน กว่า 1 ใน 4 ของการบาดเจ็บเกิดเนื่องมาจากอุบัติเหตุจากยานพาหนะโดยเฉพาะจากรถจักรยานยนต์ (ร้อยละ 27.1) รองลงมาจากการพลัดตกหกล้ม (ร้อยละ 20) แรงงานชายมีอัตราสูงกว่าหญิงเกือบเท่าตัว



CAR CRASH

BE CAREFUL ACCIDENTS CAN HAPPEN

• ร้อยละ 35 ของผู้บาดเจ็บรุนแรงและเสียชีวิต เป็น “แรงงาน”

• ค่าใช้จ่าย “การบาดเจ็บจากอุบัติเหตุทางถนน” กองทุนประกันสังคม มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น (ร้อยละ 11) จากปี พ.ศ. 2548 จำนวน 683,186,032 บาท เป็น 757,875,312 บาท ในปี พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายในกลุ่มรถจักรยานยนต์เพิ่มสูงขึ้นถึง 66 ล้านบาท

ในขณะที่ค่าใช้จ่ายจากกองทุนหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า และ กองทุนสวัสดิการข้าราชการ มีแนวโน้มลดลงโดยตลอด

ข้อมูลจาก สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์
นักกระบวนทัศน์ สาระบทความ ก. สาธารณสุข



อุบัติเหตุรถตู้ขนส่งในลำพูน



07.45 น. 15 ต.ค. 56 สภ.เมืองลำพูน ได้แจ้งแจ้งเหตุรถตู้ชนท้ายรถตู้รับส่งพนักงาน มีผู้เสียชีวิต และบาดเจ็บหลายรายบริเวณจุดกลับรถบ้านแม่ฮ่องสอน ตำบลสูงเม่น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

สอบสวน ... รถตู้คันใดวิ่งรับส่งพนักงานของบริษัทลานนาการเกษตร ซึ่งห่างจากจุดเกิดเหตุ 2 กม. คนรับตรวจพบพนักงานจาก ๑.บ้านไร่ ๑.บ้านขาว ๑.บ้านขาว 20 คน รวมทั้งหมด ๒๑ คน เพื่อเข้ากะทำงานในเวลา 08.00 น. เมื่อถึงที่เกิดเหตุบริเวณจุดกลับรถบ้านแม่ฮ่องสอน ตำบลสูงเม่น อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผู้รถตู้คันดังกล่าวได้พุ่งเข้าชนท้ายรถตู้คันอื่น ทำให้รถตู้คันดังกล่าวไม่อยู่ตำแหน่งเดิมที่จอดอยู่ระหว่างก่อนจะพุ่งตกลงไปในร่องข้างถนนลึก 2 เมตร เป็นเหตุให้มีผู้เสียชีวิต

ข้อกำหนดมอก. /ISO 39001

ณ ขณะนี้ทางกระทรวงอุตสาหกรรมได้นำ ISO 39001 ด้าน Road Safety มาประกาศใช้ และเริ่มมีหลายหน่วยงานที่นำไปจัดทำเพื่อขอรับการประเมินและใบรับรอง เช่น SCG ซึ่งการใช้ ISO หรือระบบจัดการความปลอดภัยอื่นๆ เช่น OshOSH2001 จะพบว่ามีขั้นตอนกระบวนการที่ใกล้เคียงกัน และสถานประกอบการที่พร้อมก็สามารถพัฒนาหน่วยงานให้พร้อมรับมาตรฐานด้านความปลอดภัยทางถนน ISO 39001 ไปด้วยกันได้เลย

- 1) บริบทขององค์กร
- 2) ภาวะผู้นำ
- 3) การวางแผน
- 4) การสนับสนุน
- 5) การดำเนินการ
- 6) การประเมินผลการดำเนินงาน
- 7) การปรับปรุง

ROAD TRAFFIC SAFETY MANAGEMENT SYSTEMS ISO 39001

กฎหมายระบบการจัดการ/ISO-OSH 2001 VS ISO 39001	
กฎหมาย Osh 2001	ISO 39001
Policy	4. บริบทองค์กร 5. ภาวะผู้นำ
Organizing	6. การวางแผน 7. การสนับสนุน
Planning & Implementation	8. การดำเนินการ
Evaluation	9. การประเมินผล การดำเนินงาน
Action For Improvement	10. การปรับปรุง

กลไก - กฎหมายตามบทบาทหน้าที่

ถือเป็นกลไกหลักในทุกๆ สถานประกอบการ ที่มีความสำคัญต่อการจัดการความเสี่ยงในสถานประกอบการและการเดินทาง ต้องยอมรับว่าที่ผ่านมา นายจ้างและผู้บริหารสถานประกอบการ รวมทั้ง จป.ระดับวิชาชีพ ยังมีแผนงานโครงการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ไม่ครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยทางถนนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทั้งๆ ที่ตามกฎหมายความปลอดภัยแรงงาน ไม่ว่าจะเป็นระดับพระราชบัญญัติความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 หรือ กฎกระทรวง ปี 2549 ว่าด้วยเรื่องเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน คณะกรรมการความปลอดภัยฯ และหน่วยงานความปลอดภัยฯ และกฎกระทรวงปี 2553 ว่าด้วยระบบการจัดการความปลอดภัยในการทำงาน ได้กำหนดเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของนายจ้าง ผู้บริหาร หัวหน้างาน จป.ระดับต่างๆ และคณะกรรมการความปลอดภัยฯ ไว้แล้วซึ่งครอบคลุมถึงเรื่องความปลอดภัยทางถนนที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ดังจะยกตัวอย่างต่อไปนี้

1) บทบาทหน้าที่ “นายจ้าง”

- มาตรา 6 ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดและดูแลสถานประกอบกิจการและลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย (ดังนั้นนายจ้างต้องจัดยานพาหนะที่ลูกจ้างใช้ในการทำงานอยู่ในสภาพที่ปลอดภัยต่อการใช้งาน มีการบำรุงรักษา ตรวจสอบสภาพอยู่เสมอ เป็นต้น)
- มาตรา 23 ให้ผู้รับเหมาขั้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน มีหน้าที่ดำเนินการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างเช่นเดียวกับนายจ้าง (ดังนั้น รถรับส่งพนักงานที่นายจ้างจัดหามานั้น นายจ้าง (ผู้ว่าจ้างรถรับส่ง) ก็ต้องกำหนดให้นายจ้าง (เจ้าของรถหรือบริษัทที่มาจ้างงาน) มีการดำเนินงานด้านความปลอดภัยทางถนน ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องที่เกี่ยวกับคนขับรถ สภาพรถ เส้นทางและจุดรับส่งพนักงาน เป็นต้น)

2) บทบาทหน้าที่ “คปอ.”

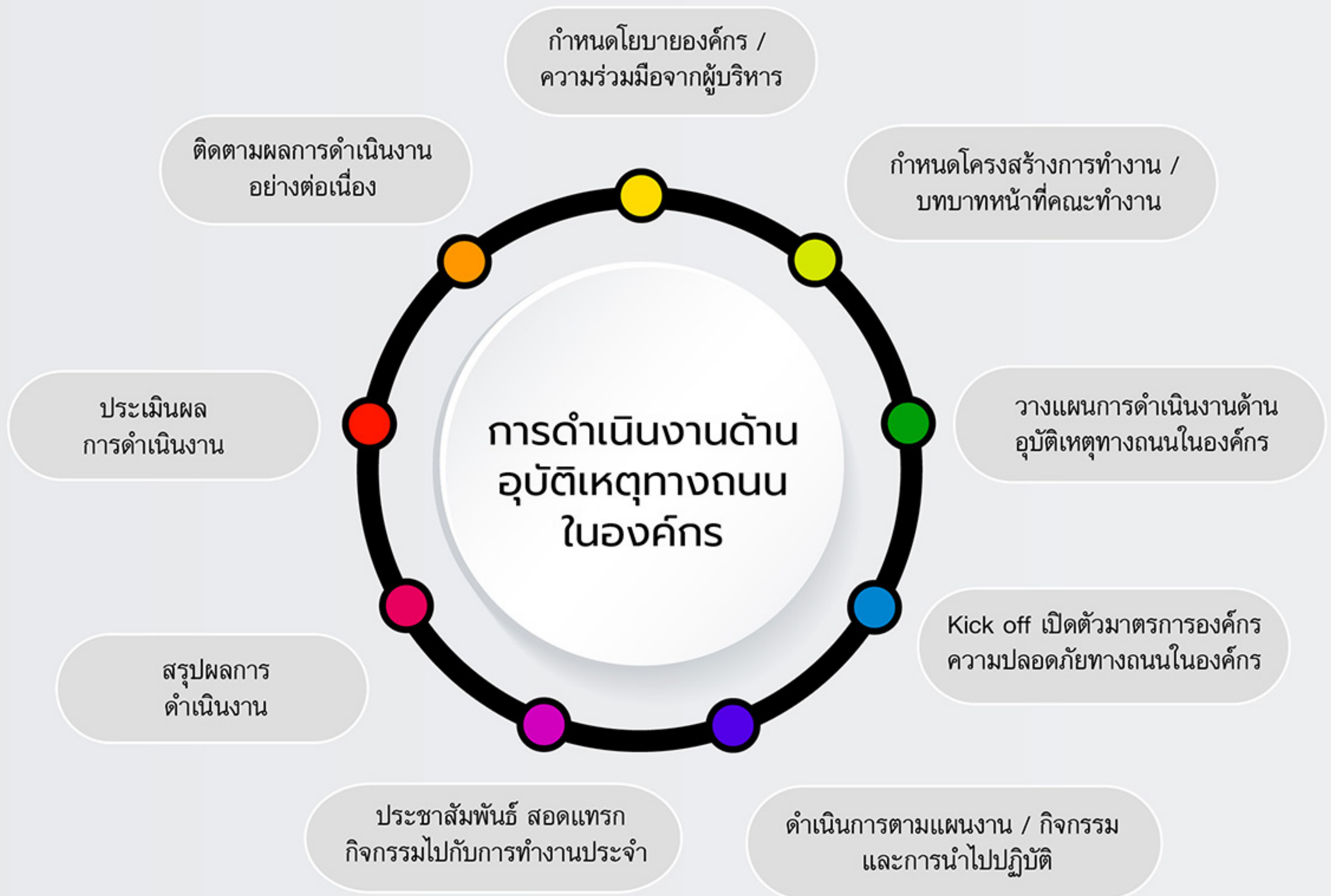
- (1) พิจารณานโยบายและแผนงานด้านความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งความปลอดภัยนอกงานเพื่อป้องกันและลดการเกิดอุบัติเหตุ การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือความไม่ปลอดภัยในการทำงานเสนอต่อนายจ้าง (จะเห็นได้ชัดเจนนโยบายการเดินทางมาและกลับระหว่างบ้านและที่ทำงานของลูกจ้างนั้น เป็นภารกิจสำคัญที่คปอ.ต้องนำมาพิจารณาว่าจะมีนโยบายและแผนงานความปลอดภัยทางถนนอะไร และอย่างไร ที่จะทำให้พนักงานที่ขับขี้นยานพาหนะของตนมาทำงานนั้น มีความปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน)

3) บทบาทหน้าที่ “เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน” (จป.) ระดับวิชาชีพ

- ตรวจสอบ แนะนำนายจ้างเรื่องการปฏิบัติตามกฎหมาย
- วิเคราะห์งานเพื่อป้องกันอันตราย
- กำหนดมาตรการหรือขั้นตอนการทำงานที่ปลอดภัย
- ประเมินความเสี่ยง
- วิเคราะห์แผนงานโครงการและข้อเสนอแนะจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อเสนอแนะมาตรการความปลอดภัย

เมื่อพิจารณาหน้าที่ความรับผิดชอบของจป.ระดับวิชาชีพ จะเห็นชัดเจนว่าในการประเมินความเสี่ยงนั้นต้องนำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้รถใช้ถนนของลูกจ้าง เช่น งานขนส่งวัสดุดิบ งานขนส่งผลิตภัณฑ์ งานส่งเอกสาร งานรับส่งพนักงาน ฯลฯ มาประเมินความเสี่ยงด้วย ซึ่งประกอบด้วยการชี้บ่งอันตราย การประเมินหรือประมาณระดับความเสี่ยง และการควบคุมความเสี่ยง ด้วยการกำหนดมาตรการความปลอดภัยต่างๆ เป็นต้นตัวอย่างการดำเนินงานด้านอุบัติเหตุทางถนน (Road Safety) ในองค์กรหากนำไปใช้ต้องคำนึงถึงบริบทขององค์กรเป็นหลัก

จัดเก็บข้อมูลสถานการณ์ / สถิติ การเกิดอุบัติเหตุทางถนนในองค์กร



สถานประกอบกิจการ/เจ้าของกิจการ พร้อมแล้วหรือยัง?...ที่ร่วมกันสร้าง “วัฒนธรรมความปลอดภัยทางถนน” โดยกำหนดมาตรการองค์กรระหว่าง นายจ้าง + ลูกจ้าง เพื่อลดความสูญเสีย (Loss) แรงงานกับอุบัติเหตุ โดยเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ให้เหมาะสม เพื่อลดสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางถนน ซึ่งนำไปสู่ คุณธรรมในองค์กร (Moral) ทางด้านความสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Social & Environmental Awareness) รวมทั้งกลยุทธ์และขีดความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับกิจการในระยะยาว (Reaction of Long term Value)

เราก้าวพ้นความเชื่อที่ฝังรากลึกสังคมไทยที่ว่าอุบัติเหตุทางถนน “เป็นเคราะห์กรรม ป้องกันไม่ได้” (ผลสำรวจ ABAC poll ตค.2552พบว่า คนไทย 26% เชื่อว่าอุบัติเหตุทางถนนป้องกันไม่ได้) เพราะที่ผ่านมา การจัดการความปลอดภัยในสถานประกอบการอย่างเป็นระบบ ได้พิสูจน์แล้วว่าเราป้องกันและลดความสูญเสียลงได้ ถึงเวลาแล้วที่เราจะนำเรื่อง “ความปลอดภัยทางถนน” ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการเดินทาง ของบุคลากร มาจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อป้องกันและความสูญเสียของคนทำงาน

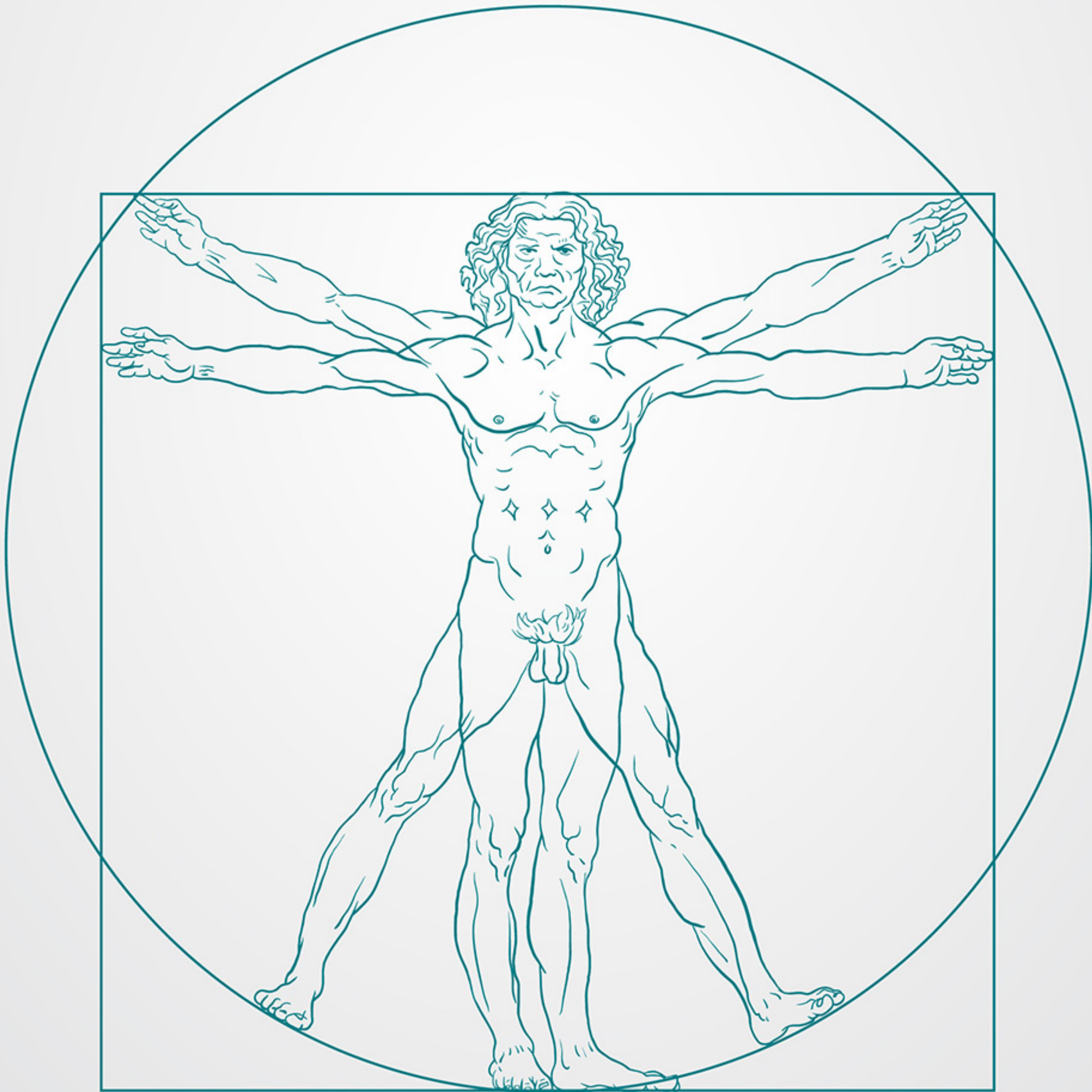
**“มาร่วมกันสร้างความปลอดภัยทางถนนด้วยกัน...
เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีของคนทำงานในสถานประกอบการ”**

15

Ergonomics หรือ การยศาสตร์ หมายถึงอะไร

สุดธิดา กรงไกรวงศ์

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



ศัพท์ภาษาไทยของ Ergonomics

คำภาษาไทยของ “Ergonomics” นั้น เริ่มจากการที่ศาสตราจารย์โกวิท ศตบุณย ได้สำเร็จการศึกษาจาก Birmingham University และเริ่มวิชา Ergonomics ที่คณะวิศวกรรมศาสตร์ (วิศวกรรมอุตสาหการ) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี 2511 อาจารย์โกวิท ได้แปลเป็นภาษาไทยว่า “สมรรถศาสตร์” ในช่วงปี 2526 – 2529 กรมแรงงาน ได้รับโครงการความช่วยเหลือจาก องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ในการจัดตั้งสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (National Institute for the Improvement of Working Conditions and Environment) โดยมี ดร.ชัยยุทธ ขวลิทธิกุล เป็นผู้อำนวยการสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน (ปัจจุบันเป็นคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์) ภายใต้โครงการความช่วยเหลือดังกล่าว มีเรื่อง Ergonomics ดร.ชัยยุทธ จึงได้แปลเป็นภาษาไทยว่า “วิทยาการจัดสภาพงาน” หรือเขียนทับศัพท์ว่า “เออร์โกโนมิกส์” ต่อมาได้มีหนังสือไปยังราชบัณฑิตยสถาน เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2534 ขอให้บัญญัติศัพท์ภาษาไทยของคำว่า Ergonomics ซึ่งราชบัณฑิตยสถาน ได้มีหนังสือตอบเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2534 ว่าได้บัญญัติศัพท์เป็น “การยศาสตร์” และในกรณีเขียนทับศัพท์ ให้เขียนว่า “เออร์โกโนมิกส์”

ความหมายของ Ergonomics หรือ การยศาสตร์

หนังสือสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์
ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9

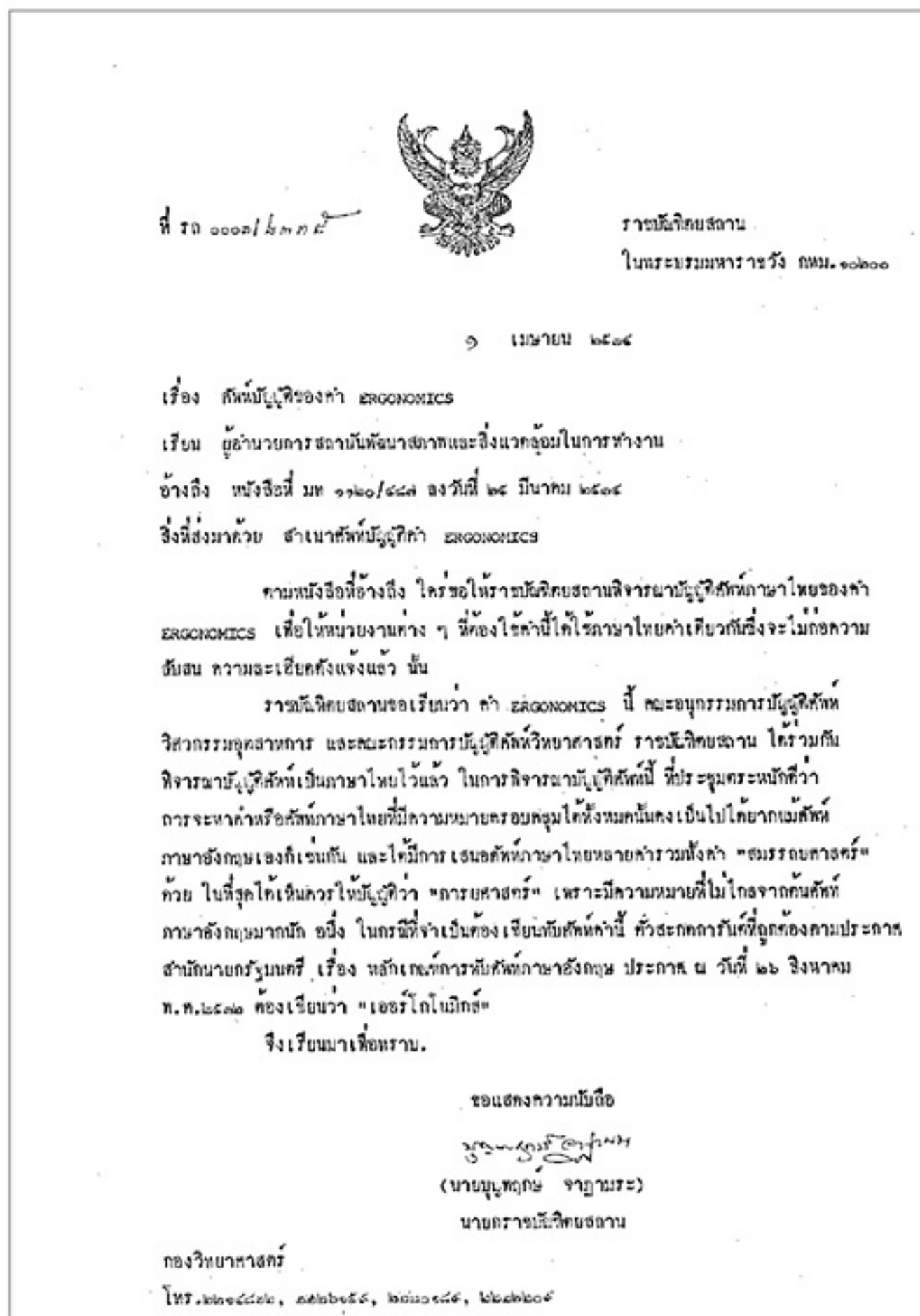


หนังสือสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน โดยพระราชประสงค์
ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9

หนังสือสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชนไทย โดยพระประสงค์ใน
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 เล่มที่ 32 เรื่องที่ 7 การยศาสตร์
ได้อธิบายความหมายของคำว่า การยศาสตร์ ดังนี้

การยศาสตร์ เป็นศัพท์บัญญัติมาจากคำภาษาอังกฤษว่า "Ergonomics" ซึ่งมีรากศัพท์มาจากคำภาษากรีก ประกอบรวมกัน 3 คำ คือ "ergon" หมายถึง "งาน" (work) "nomoi" หมายถึง "กฎ" (law) และ "ikos" หมายถึง "ศาสตร์หรือระบบความรู้" (ics) หากแปลตามตัวอักษร "Ergonomics" จึงหมายถึง ศาสตร์หรือระบบความรู้ที่ศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างกฎกับงาน ส่วนคำว่า "การย" (การย) ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ให้ความหมายว่า หน้าที่ กิจธุระ งาน ดังนั้น ศัพท์บัญญัติว่า การยศาสตร์ จึงมีความหมายว่า ระบบความรู้เกี่ยวกับงาน ซึ่งค่อนข้างตรงกับความหมายของรูปศัพท์ ในคำภาษาอังกฤษเพื่อให้เข้าใจถึงความหมายของวิชานี้ ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น นักวิชาการหลายคนได้พยายามอธิบายความหมายของการยศาสตร์ไว้ หลายมุมมองด้วยกัน ดังจะยกมาเป็นตัวอย่างดังนี้

- อาจารย์ Mark S. Sanders and Ernest J. McCormick ของ University of California และ Purdue University สหรัฐอเมริกา อธิบายว่า การยศาสตร์ คือ วิศวกรรมศาสตร์แขนงหนึ่ง ซึ่งเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเครื่องจักร และสิ่งแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน ทั้งทางด้านกายภาพ และด้านจิตวิทยา โดยจุดมุ่งหมาย ของการศึกษาการยศาสตร์ ก็เพื่อต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสะดวกสบาย เกิดความอ่อนล้าน้อยที่สุด แต่ได้ผลของการปฏิบัติงาน ในระดับที่ดี



- Dr.Alan Hedge ผู้เชี่ยวชาญด้านการยศาสตร์ของ Cornell University สหรัฐอเมริกา ได้อธิบายว่า การยศาสตร์ คือ ศาสตร์ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การออกแบบเครื่องจักร ผลิตภัณฑ์และระบบ เพื่อก่อให้เกิดความปลอดภัย ความสบาย และประสิทธิภาพ ของผู้ใช้เครื่องจักรเหล่านั้น

- Dr.Mats Hagberg et al. อธิบายว่า การยศาสตร์เป็นศาสตร์ เพื่อใช้ในการปรับระบบ หรือสิ่งแวดล้อม ให้เหมาะสมกับบุคคล มิใช่การปรับบุคคลให้เข้ากับระบบหรือสิ่งแวดล้อม

- อาจารย์ Karl Kroemer et al. ของ Virginia Polytechnic Institute and state University อธิบายว่า การยศาสตร์ คือ การประยุกต์ หลักการ และวิธีการจากศาสตร์หลายแขนง เช่น จิตวิทยา สรีรวิทยา การวัดมิติต่างๆ ของร่างกาย (Physical Anthropometry) และวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อนำมาใช้ในการสร้างระบบการทำงาน ที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เป็นหลัก

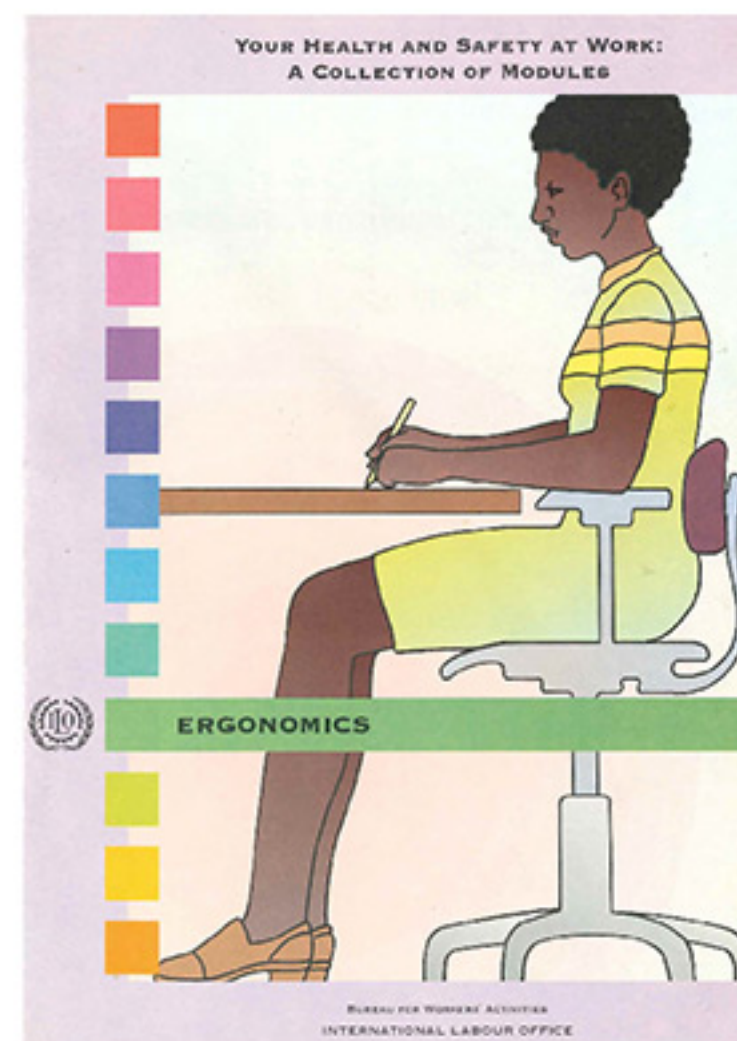
จากคำนิยามดังกล่าวข้างต้นทั้งหมด ล้วนกล่าวถึงงาน หรือระบบ ที่ต้องมีมนุษย์เข้าไปเกี่ยวข้อง และความสามารถของมนุษย์ โดยพยายามนำหลักการทางวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์มาวิเคราะห์ แล้วออกแบบระบบที่เหมาะสม กับความสามารถของมนุษย์ จึงอาจสรุปความหมายของการยศาสตร์ว่าเป็น ศาสตร์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคน เครื่องจักร สิ่งแวดล้อม และระบบ แล้วทำการออกแบบ หรือปรับระบบ สิ่งแวดล้อม หรือเครื่องจักรเหล่านั้น ให้เกิดความสะดวกสบาย ความปลอดภัยเหมาะสมกับบุคคล และก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการปฏิบัติงาน

คำว่า Ergonomics นิยมใช้กันอย่างแพร่หลายในยุโรป ตั้งแต่ ค.ศ. 1949 เป็นต้นมา ส่วนในสหรัฐอเมริกานิยมใช้คำว่า "Human Factor" (ปัจจัยทางมนุษย์) หรือ "Human Engineering" (วิศวกรรมมนุษย์) มากกว่า ทั้งนี้ ในระยะแรกนักวิชาการ ในทวีปยุโรป และสหรัฐอเมริกา ต่างถกเถียงกันถึงความแตกต่างในด้านความหมายของคำที่ใช้ โดยนักวิชาการในทวีปยุโรปเน้นความสำคัญในด้านกายภาพ ส่วนนักวิชาการในสหรัฐอเมริกา เน้นความสำคัญด้านจิตวิทยา อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบัน ความคิดเห็นของนักวิชาการส่วนใหญ่ ไม่แตกต่างกันแล้ว คือ ให้ความสำคัญทั้ง 2 ด้าน เท่าๆ กัน

สำหรับท่านที่สนใจต้องการอ่านข้อมูลเพิ่มเติม สามารถ Download ได้ที่ <http://kanchanapisek.or.th/kp6/sub/Ebook/Ebook.php?book=32>

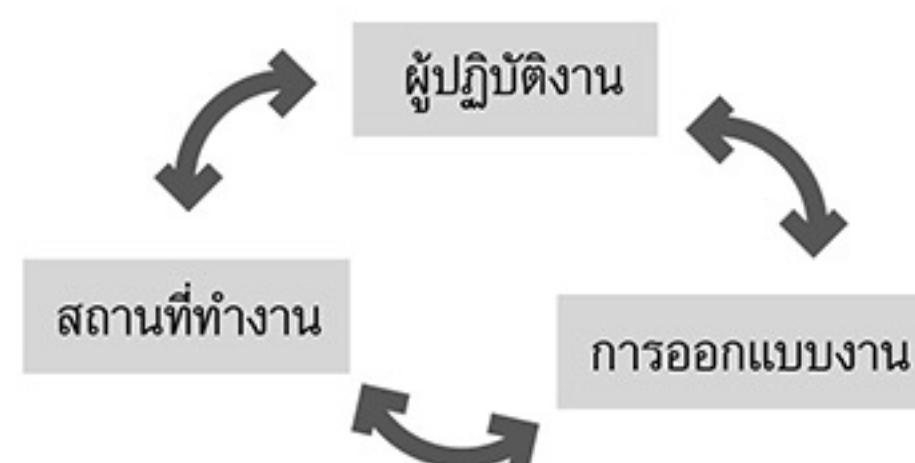


หนังสือ ERGONOMICS ของ ILO



หนังสือ ERGONOMICS ในชุด YOUR HEALTH AND SAFETY AT WORK : A COLLECTION OF MODULES ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization; ILO) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การยศาสตร์ ดังนี้

การยศาสตร์ เป็นเรื่องการศึกษาสภาพการทำงานที่มีความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานและสิ่งแวดล้อมการทำงานเป็นการพิจารณาว่าสถานที่ทำงานดังกล่าว ได้มีการออกแบบหรือปรับปรุงให้มีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงานอย่างไร เพื่อป้องกันปัญหาต่าง ๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้ด้วย หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่า เพื่อทำให้งานที่ต้องปฏิบัติมีความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน แทนที่จะบังคับให้ผู้ปฏิบัติงานต้องทนฝืนปฏิบัติงานนั้นๆ ตัวอย่างง่ายๆ ตัวอย่างหนึ่งได้แก่การเพิ่มระดับความสูงของโต๊ะทำงานให้สูงขึ้น เพื่อผู้ปฏิบัติงานจะได้ไม่ต้องก้มโน้มตัวเข้าใกล้ชิ้นงาน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการยศาสตร์ หรือนักการยศาสตร์ (Ergonomist) จึงเป็นผู้ที่ศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สถานที่ทำงาน และการออกแบบงาน



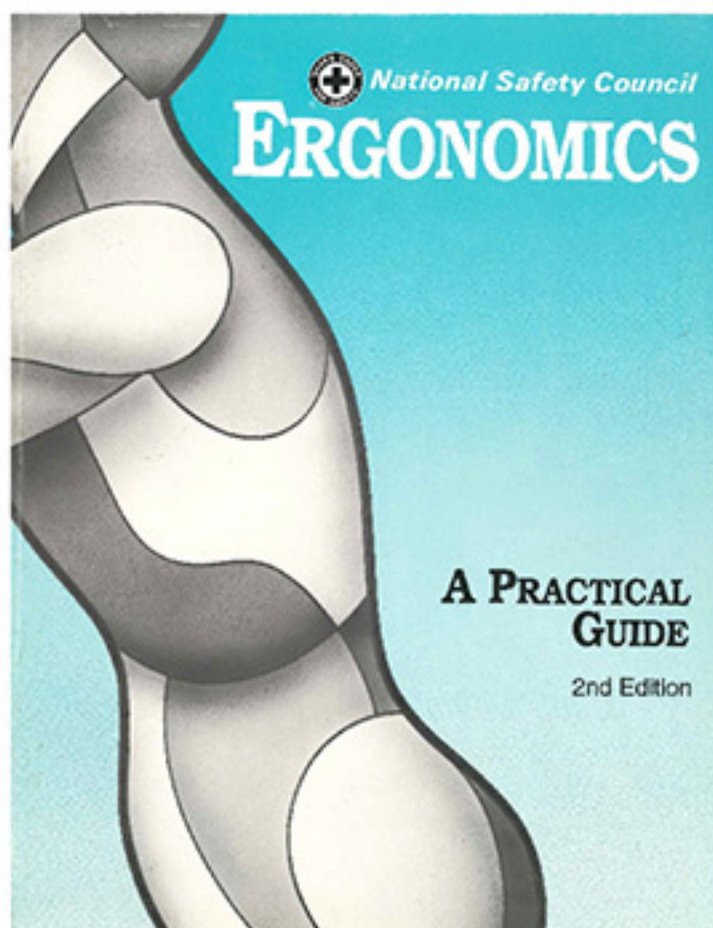
ในการนำการยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในสถานที่ทำงาน ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ที่สามารถเห็นได้อย่างเด่นชัดมากมาย อาทิ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีขึ้น และสภาพการทำงานมีความปลอดภัยมากยิ่งขึ้น ส่วนนายจ้างก็จะได้รับประโยชน์อย่างเด่นชัดจากผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น การยศาสตร์ จึงเป็นศาสตร์ที่มีเนื้อหาสาระครอบคลุมกว้างขวาง โดยรวมเนื้อหาวิชาหลายๆ สาขาที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่สามารถทำให้ผู้

ปฏิบัติงานมีความสะดวกสบายและมีสุขภาพอนามัยดี รวมไปถึงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น แสงสว่าง เสียงดัง อุณหภูมิ ความสั่นสะเทือน การออกแบบ สถานงาน เครื่องมือ เครื่องจักร แก้อื้อ และงานที่ปฏิบัติ

การยศาสตร์เป็นเรื่องของการประยุกต์ใช้หลักการด้านชีววิทยา จิตวิทยา กายวิภาคศาสตร์ และสรีรวิทยา เพื่อขจัดสิ่งที่เป็นสาเหตุทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่สะดวกสบาย ปวดเมื่อย หรือมีสุขภาพอนามัยที่ไม่ดี เนื่องจากการทำงานในสภาพแวดล้อมนั้นๆ การยศาสตร์จึงสามารถนำไปใช้ในการป้องกันมิให้มีการออกแบบงานที่ไม่เหมาะสมที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน โดยให้มีการนำการยศาสตร์ไปประยุกต์ใช้ในการออกแบบงาน เครื่องมือ หรือหน่วยที่ทำงาน ดังตัวอย่าง ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้เครื่องมือในการทำงาน ความเสี่ยงในการเกิดอันตรายต่อระบบกล้ามเนื้อและกระดูก จะสามารถลดลงได้ ถ้ามีใช้เครื่องมือที่ได้มีการออกแบบอย่างถูกต้องเหมาะสมตามหลักการยศาสตร์ตั้งแต่เริ่มแรก

ปัจจุบัน ได้มีผู้ที่เริ่มหันมาให้ความสนใจในเรื่องการออกแบบสถานที่ทำงาน เพื่อไม่ให้มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างไร หากการออกแบบ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และสถานงาน ไม่ได้มีการนำหลักการยศาสตร์ มาประยุกต์ใช้ โดยที่มิได้มีการคำนึงถึงความจริงเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างบุคคลในเรื่องความสูง รูปร่าง และขนาดสัดส่วน รวมทั้งระดับ ความแข็งแรงที่แตกต่างกัน ซึ่งล้วนมีความสำคัญที่ต้องนำมาพิจารณา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสุขภาพอนามัยที่ดีและมีความสะดวกสบายในการทำงาน ดังนั้น หากมิได้มีการนำหลักการยศาสตร์มาประยุกต์ใช้ จึงเป็นการบังคับ ให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวทำงานกับสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม

หนังสือ **ERGONOMICS** ของ National Safety Council



ตามหนังสือ **ERGONOMICS – A Practical Guide** ของ National Safety Council ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้อธิบายความหมายของคำว่า การยศาสตร์ ดังนี้

คำว่า **“Ergonomics”** มาจากภาษากรีกจากคำ 2 คำ คือ Ergon หมายถึง การทำงาน และ nomos หมายถึง กฎหรือระเบียบ เมื่อนำมารวมกันเป็นคำว่า Ergonomics จะหมายถึง กฎหรือระเบียบของการทำงาน (Laws of Work)

การยศาสตร์ จึงหมายถึงการประยุกต์หลักการทางวิทยาศาสตร์ร่วมกับ หลักการทางวิศวกรรมศาสตร์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบปฏิบัติงาน และมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและความปลอดภัยระบบงาน ดังนั้น เมื่อมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของระบบการปฏิบัติงาน

Occupational Safety and Health Administration (OSHA) ของประเทศสหรัฐอเมริกา ได้ให้ความหมายของคำว่า การยศาสตร์ หมายถึง การศึกษา การออกแบบความต้องการของงาน ซึ่งสัมพันธ์กับความสามารถและ ข้อจำกัดของมนุษย์ (ทั้งทางร่างกายและจิตใจ) กล่าวคือ การยศาสตร์ เป็นความพยายามหาวิธีจะปรับงานให้เหมาะกับคน มากกว่าการปรับคน ให้เหมาะกับงาน โดยมีหลักการที่จะป้องกันการบาดเจ็บที่เกิดขึ้นจากการทำงาน และลดแนวโน้มที่จะก่อให้เกิดความเมื่อยล้าจากการทำงานผิดพลาดทาง หรือการกระทำที่ไม่ปลอดภัย โดยการประเมินและออกแบบสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงาน งานที่ปฏิบัติ เครื่องมือ เครื่องใช้ กระบวนการผลิต ตลอดจนวิธีการฝึกอบรมเพื่อให้เหมาะสมตามความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน

คณะกรรมการในการออกใบประกาศนียบัตรสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพ การยศาสตร์ (Board of Certification in Professional Ergonomics) ซึ่งตั้งขึ้นเมื่อปี 2533 ได้ให้นิยามของคำว่า **“การยศาสตร์”** หมายถึงองค์ รวมของความรู้เกี่ยวกับความสามารถของมนุษย์ ข้อจำกัดของมนุษย์ และคุณลักษณะอื่นๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการออกแบบ ซึ่งการออกแบบ ในแง่การยศาสตร์ จะเป็นการประยุกต์องค์ความรู้เพื่อใช้ในการออกแบบ เครื่องมือ เครื่องจักร ระบบงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อ ความปลอดภัย มีความสะดวกสบาย และการใช้มนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

การยศาสตร์ มีเนื้อหากว้างมากและเป็นเรื่องเกี่ยวกับการสั่งงานของสมอง คุณสมบัตินาฬิกาชีพ และข้อจำกัดของร่างกายมนุษย์ รวมทั้งการออกแบบ เพื่อลดความเมื่อยล้าของกล้ามเนื้อจากการทำงานให้น้อยที่สุด คำว่า Ergonomics ในสหรัฐอเมริกานิยมใช้คำว่า Human Factors Engineering

การยศาสตร์ ประกอบด้วยหลักวิชาหลายสาขา ได้แก่ หลักวิชาทาง วิศวกรรมศาสตร์ สรีรศาสตร์ แพทยศาสตร์ วิชาว่าด้วยการวัดขนาด สัดส่วนร่างกายมนุษย์ (Anthropometry) และพฤติกรรมศาสตร์ ซึ่งจะต้อง นำมาพิจารณาร่วมกันในการดำเนินการทางด้านการยศาสตร์ ปัจจัยที่ควร พิจารณา มีดังนี้

- ปัจจัยด้านจิตใจ: ทักษะคิด แรงจูงใจ
- ปัจจัยด้านร่างกาย: อายุ เพศ สุขภาพอนามัย ขนาดร่างกาย
- ปัจจัยด้านสรีระ: พลังงานในร่างกาย การไหลเวียนของออกซิเจนในเลือด
- ปัจจัยด้านการเรียนรู้: การฝึกอบรม ความรู้ ความสามารถในการปรับตัว
- ลักษณะของงาน: น้ำหนักหรือแรง ระยะเวลา จังหวะของงาน เทคนิค หรือวิธีการทำงาน
- สิ่งแวดล้อม: ความร้อน ความเย็น เสียงดัง

การยศาสตร์ เป็นเรื่องที่เน้นเกี่ยวกับการออกแบบระบบการทำงานเพื่อให้เหมาะสมกับความสามารถและข้อจำกัดของมนุษย์ ดังนั้น วัตถุประสงค์ของการยศาสตร์ คือ การออกแบบระบบของการทำงานให้เกิดความเหมาะสมกับผู้ปฏิบัติงาน และให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

นักการยศาสตร์ จะใช้วิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (System Approach) ในการนำเอาคุณลักษณะและพฤติกรรมมนุษย์มาใช้ในการออกแบบการ นักการยศาสตร์ จะใช้วิธีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ (System Approach) ในการนำเอาคุณลักษณะและพฤติกรรมมนุษย์มาใช้ในการออกแบบการประเมินวิธีการใช้เครื่องมือ การจัดสถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณา ได้แก่ การคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน การฝึกอบรม เทคนิควิธีการฝึกอบรม วิธีการปฏิบัติงาน ขั้นตอนการทำงาน การออกแบบทั้ง Hardware และ Software ฯลฯ

Website ของ IEA และหนังสือ ERGONOMICS GUIDELINES ของ IEA และ ICOH



ใน Website ของสมาคมการยศาสตร์ระหว่างประเทศ (International Ergonomics Association; IEA) และในหนังสือ ERGONOMICS GUIDELINES – FOR OCCUPATIONAL HEALTH PRACTICE IN INDUSTRIALLY DEVELOPING COUNTRIES ของ IEA และสมพันธ์ อาชีวอนามัยระหว่างประเทศ (International Commission on Occupational Health; ICOH) ได้อธิบายความหมายของคำว่า การยศาสตร์ ดังนี้

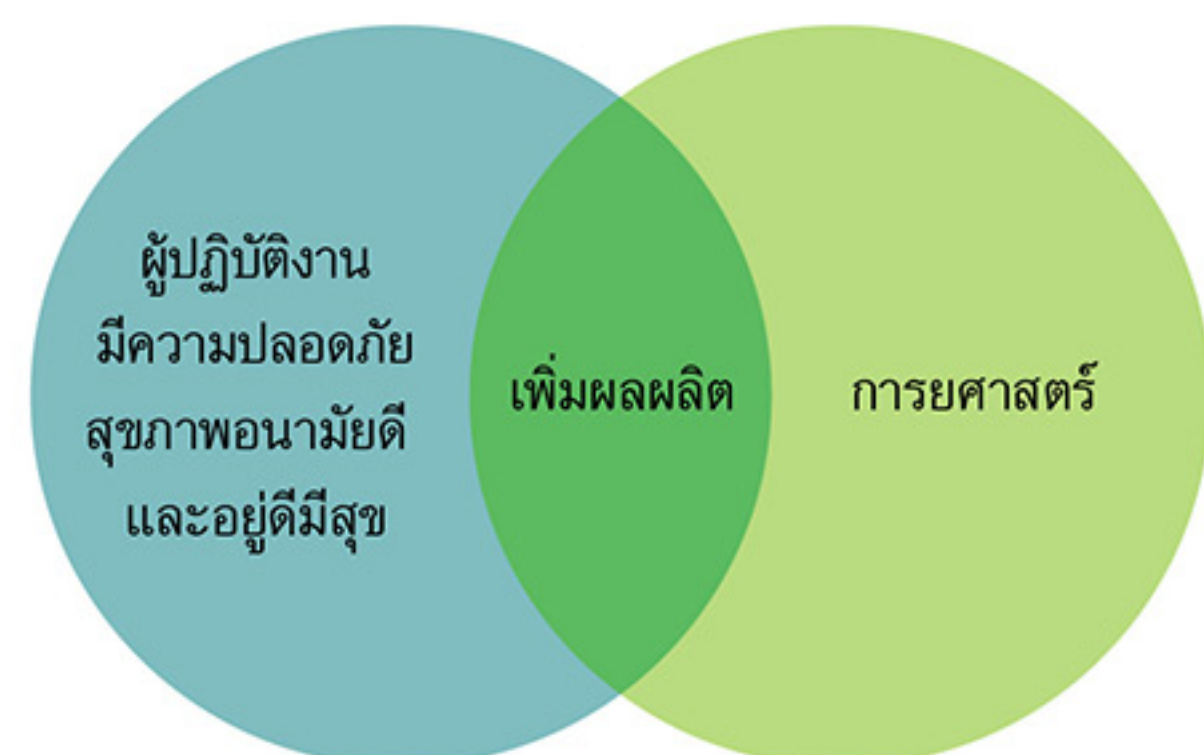
Ergonomics มาจากคำในภาษากรีก ergon (งาน) และ nomos (กฎ) การยศาสตร์ (หรือปัจจัยมนุษย์) เป็นสหศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับความเข้าใจถึงปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และองค์ประกอบต่างๆ ของระบบ และสามารถการประยุกต์หลักการทางทฤษฎี ข้อมูล และวิธีการในการออกแบบเพื่อให้เกิดความเป็นอยู่และประสิทธิภาพโดยรวมของระบบที่ดีที่สุด



การยศาสตร์ สามารถแบ่งออกได้เป็น

1. Physical Ergonomics เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกายวิภาคศาสตร์ของมนุษย์ ขนาดสัดส่วนร่างกาย สรีรศาสตร์ และชีวกลศาสตร์ ซึ่งรวมถึงอิริยาบถ ท่าทางการทำงาน การยกย้ายวัสดุด้วยแรงกาย การเคลื่อนไหวที่ซ้ำซาก การทำงานที่ส่งผลให้เกิดอาการผิดปกติของระบบกล้ามเนื้อและกระดูก การจัดงานผังงาน ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย
2. Cognitive Ergonomics เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทางสมอง เช่น การรับรู้ การมีเหตุผลและการตอบสนอง จะเกี่ยวข้องกับภาระงานของสมอง การตัดสินใจ ทักษะ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์และคอมพิวเตอร์ ความเชื่อมั่น ความเครียด และการฝึกอบรม ซึ่งจะสัมพันธ์กับการออกแบบระบบมนุษย์
3. Organizational Ergonomics เป็นเรื่องเกี่ยวกับระบบการจัดการองค์กร รวมถึงโครงสร้างองค์กร นโยบาย และกระบวนการ ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องของการสื่อสาร การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล การออกแบบงาน การออกแบบเวลาทำงาน ทีมงาน การมีส่วนร่วม ความร่วมมือในการทำงาน การบวทศน์งานใหม่ๆ เป็นต้น

วัตถุประสงค์ของการดำเนินงานด้านการยศาสตร์ คือ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีสุขภาพอนามัยดี มีความอยู่ดีมีสุข และเพิ่มผลผลิต ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งผู้ปฏิบัติงาน สถานประกอบการ กิจการ และประเทศชาติ



16

ภัยอันตราย ที่เกิดจากการจ้างเหมา

วินัย ลัทธิกาวิบูลย์

การจ้างเหมางาน
ในสถานประกอบกิจการ
เพื่อความปลอดภัย
ในการทำงาน

แนวคิดการจ้างแรงงานในสถานประกอบการ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน

การทำงาน คือ การทำสิ่งที่ทำให้คนหรือมนุษย์มีความสุขความสบาย อันเป็นจุดหมายปลายทางที่สำคัญ คนเป็นผู้ที่ต้องทำทุกอย่างเพื่อให้บรรลุผล แก่ตน คนจึงเป็นปัจจัยการผลิตในการทำงาน เป็นทรัพยากรสำคัญในการทำงาน การทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานแก่คนจึงเป็นสิ่งจำเป็น ต้องเกิดขึ้น

ในเรื่องของการบริหารงานความปลอดภัยนั้น ในสมัยก่อน ๆ ยังไม่สนใจ และไม่มีการศึกษาเรื่องความปลอดภัยนี้จึงยังไม่เป็นที่รู้จัก เพิ่งจะรู้จักและ เริ่มแพร่หลายในวงการแรงงานมาในระยะ 20 ปี ที่ผ่านมานี้ และได้ขยาย ออกไปกว้างขวางมากขึ้นจนถึงการวางแผน การกำหนดนโยบาย การจัดองค์การตลอดไปจนถึงการบริหารงานที่ต้องอาศัย บุคคลทำตั้งแต่คนเดียวไปจนถึงหลายคน กลายเป็น ระบบขึ้น โดยมีความปลอดภัยและอนามัย เป็นจุดหมายปลายทางโดยมีปัจจัยหลัก 3 ฝ่าย ที่เกี่ยวข้องคือ

1. ฝ่ายรัฐบาล รัฐบาลตระหนักเป็นอย่าง มากในเรื่องของความปลอดภัยและ อนามัยในการทำงานทุกภาคส่วนของการจ้างแรงงาน เพราะคนเป็น ทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างมากในการ ผลิตสินค้าและบริการ รัฐบาลได้เอาใจใส่และ ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์นี้มาก โดยได้มีนโยบายการบริหารแรงงานด้านความ ปลอดภัยในการทำงานปรากฏชัดในแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับแผนพัฒนาสังคมและ สวัสดิการแรงงาน และในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 7 ได้ให้ความสำคัญ ในการใช้แรงงานอย่างมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านความปลอดภัย ในการทำงาน ซึ่งวัตถุประสงค์ของแผนฯ คือ เสริมสร้างความมั่นคงในด้าน สภาพการทำงานตลอดจนความปลอดภัยและสุขภาพของแรงงาน ปรับปรุง พัฒนากลไกและการบริหารแรงงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เป้าหมายของ แผนฯ คือ ให้เกิดความมั่นคงในด้านสภาพการทำงาน ความปลอดภัยและ สุขภาพของแรงงาน มีความเข้าใจและร่วมมืออันดีซึ่งกันและกันระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างในทุกสาขาเศรษฐกิจ

แนวนโยบายของแผนฯ คือ พัฒนาระบบความปลอดภัยในการทำงานให้มี ส่วนส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม และให้มีการปรับปรุงสภาพ การทำงาน ตลอดจนสุขภาพอนามัยของแรงงาน

2. ฝ่ายนายจ้าง โดยหลักการแล้ว การสร้างความปลอดภัยในสถานประกอบ กิจการ ควรยึดหลัก 3 E คือ

2.1 Education (การศึกษา) หมายถึง การให้ความรู้แก่ลูกจ้างและ พนักงาน เพื่อให้เกิดความตระหนักว่า ความปลอดภัยในการทำงาน มีความสำคัญต่อครอบครัวและสถานประกอบการมากเพียงใด

2.2 Enforcement (การออกกฎข้อบังคับ) หมายถึง การบังคับให้มีการ ปฏิบัติให้ถูกต้องและมีการลงโทษในกรณีฝ่าฝืน

2.3 Engineering (วิศวกรรมศาสตร์) หมายถึง การประยุกต์ทาง วิศวกรรมหรือการช่วยในแง่ของช่างเพื่อให้เกิดความปลอดภัยใน การทำงานที่ดียิ่งขึ้น

ในทางปฏิบัตินั้นต้องมีนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษร มีแผนงานที่ระบุ เป้าหมายที่แน่ชัดในการดำเนินงาน มีคณะกรรมการด้านความปลอดภัย ในการทำงานตามที่กฎกระทรวงกำหนด โดยฝ่ายบริหารต้องให้ความสำคัญ สนับสนุนส่งเสริมอย่างจริงจังด้วย นอกจากนี้ ควรมีการสร้างบรรยากาศในเชิง แข่งขัน มีระบบในการรายงาน การประชาสัมพันธ์ มีการนำระบบ Q.C.

มาใช้ในการดำเนินงานส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงานใน สถานประกอบการ ส่วนในด้านการป้องกันควรให้ มีการตรวจตราเครื่องจักรและสถานที่ทำงาน

อย่างสม่ำเสมอ ติดตามการรายงาน อุบัติเหตุอย่างใกล้ชิด ความเอาใจใส่ ดูแลที่นายจ้างมีต่อลูกจ้างในเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน และ การให้การดูแลเมื่อลูกจ้างประสบ เคราะห์กรรมเป็นสิ่งที่เสริมสร้าง การแรงงานสัมพันธ์ที่ดีที่สุด และ มีคุณค่าต่อจิตใจมากที่สุด

3. ฝ่ายลูกจ้าง การประสบอันตราย ที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ขนาดเล็กและกิจการก่อสร้าง จะมี จำนวนและความร้ายแรงมากกว่าใน สถานประกอบการขนาดใหญ่ เพราะ สถานประกอบการเหล่านี้จะคำนึงถึงเรื่องการ แข่งขันในเชิงการค้ามากกว่าความปลอดภัยในการทำงาน

สาเหตุที่เกิดการประสบอันตรายในการทำงานมีอยู่หลายสาเหตุ อาทิ เครื่องจักร เครื่องมือไม่อยู่ในสภาพที่เหมาะสมในการใช้งาน กฎหมายใน ด้านความปลอดภัยในบางเรื่องยังไม่เข้มงวด ความไม่ศรัทธาในตัวเจ้า หน้าที่ผู้ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ ความไม่รู้ ความประมาทของลูกจ้างเอง ตลอดจนภาวะเศรษฐกิจที่บีบรัดทำให้ลูกจ้าง ให้ความสำคัญเรื่องค่าล่วงเวลาหรือเงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นมากกว่าเรื่อง ความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นจึงควรเร่งรณรงค์ให้ทุกฝ่ายเห็นความ สำคัญของการส่งเสริมความปลอดภัยในการทำงาน และสุขภาพอนามัย ที่ดีขึ้น โดยเฉพาะการเน้นในเรื่องคุณภาพและบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ ความปลอดภัยในสถานประกอบการอย่างจริงจัง และควรดำเนินเรื่อง ของรายได้ของลูกจ้างด้วย เพื่อจะช่วยสร้างความปลอดภัยได้มากขึ้น



แนวทางการพัฒนาข้อกฎหมายแรงงานด้านความปลอดภัย

ที่ผ่านมาความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และภาวะเศรษฐกิจโลกเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้ผู้ประกอบการ ภาคการผลิต ภาคการค้าและบริการต้องปรับตัว

เพื่อความอยู่รอดและสามารถแข่งขันได้โดยพยายามลดต้นทุนการผลิต สวัสดิการแรงงาน ทำให้รูปแบบการจ้างงานได้เปลี่ยนไปจากเดิม โดยสถานประกอบการมีการจ้างงานหลากหลายมากขึ้น ประกอบกับปัจจุบันมีการนำเทคโนโลยี เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ สารเคมี และสารเคมีอันตรายมาใช้ในการกระบวนการผลิต การก่อสร้าง และการบริการ – ขนส่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ใช้แรงงานในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ ทุพพลภาพ พิการ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ซึ่งนับว่ามีแนวโน้มอันตรายและเกิดอุบัติเหตุ อุบัติภัยเพิ่มมากขึ้น และทวีความรุนแรงขึ้น โดยเฉพาะกรณีไฟไหม้และสารเคมีรั่วไหล ก่อให้เกิดการระเบิดในสถานประกอบการเป็นข่าวในสื่อหนังสือพิมพ์เป็นประจำ

ดังนั้น กระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จึงได้มีการพัฒนาข้อกฎหมายแรงงาน ด้านความปลอดภัยฯ จากหมวด 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แห่ง พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 เพราะที่ผ่านมา พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองแรงงานทั่วไป มีขอบเขตการบังคับจำกัดโดยเฉพาะผู้ที่ป็นนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งไม่สามารถกำหนดกลไกและมาตรการบริหารความปลอดภัยฯ ได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งนี้กระทรวงแรงงานได้รับกระแสกดดันให้ตราพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มีเจตนารมณ์เพื่อวางมาตรการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ ให้แก่บุคคลที่เข้าไปทำงานหรือทำผลประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือในสถานประกอบการนั้น ซึ่งกำหนดว่าในระหว่างที่ยังมิได้ออกกฎหมายกระทรวงเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นำกฎหมายที่ออกตามความในหมวด 8 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้บังคับกับส่วนราชการส่วนกลาง ราชการส่วนภูมิภาค ราชการส่วนท้องถิ่น และกิจการอื่นทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่ส่วนราชการดังกล่าวต้องจัดให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยฯ ในหน่วยงานของตนไม่ต่ำกว่ามาตรฐานความปลอดภัยฯ ตามพระราชบัญญัติฉบับนี้

ตัวอย่างเช่น บริษัท ก ประกอบกิจการตัดเย็บเสื้อผ้า อนุญาตให้นางสมรสมาขายก๋วยเตี๋ยวในโรงอาหารบริษัท ก กรณีเช่นนี้ถือว่าบริษัท ก เป็นนายจ้างของนางสมรส ซึ่งมีหน้าที่ต้องรับผิดชอบดูแลด้านความปลอดภัย แก่ นางสมรสตามพระราชบัญญัตินี้ เนื่องจากบริษัท ก ได้ยินยอมให้นางสมรสเข้ามาทำงานหรือทำผลประโยชน์ในสถานประกอบการของบริษัท ก แม้ว่าการทำงานดังกล่าวของนางสมรสจะไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งส่วนใดในกระบวนการผลิต หรือธุรกิจของผู้ประกอบการก็ตาม

ผู้เขียนขอยกกรณีตัวอย่าง ลูกจ้างของผู้รับเหมาประสมอันตรายจากการทำงานและเกิดความสูญเสียในสถานประกอบการ เนื่องจากสถานประกอบการมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับการวางแผนป้องกันและควบคุมอันตรายในการทำงานจ้างเหมา ผู้รับเหมาไม่เพียงพอ เช่น



กรณีที่ 1 ลูกจ้างของผู้รับเหมาเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ โดยนายจ้างไม่มีการจัดอบรมเกี่ยวกับงานความปลอดภัยฯ ตามที่กฎหมายกำหนดแก่ลูกจ้างของผู้รับเหมา ก่อนเข้ามาทำงานในสถานประกอบการ จึงทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เพราะไม่มีความรู้ ขั้นตอน และวิธีการทำงานที่ถูกต้อง กรณีนี้นายจ้างอ้างว่ามีงานเร่งด่วนที่ต้องรีบทำการผลิตเต็มที่ โดยคิดว่าถึงแม้จะไม่ต้องอบรมความปลอดภัยฯ ก็สามารถทำงานได้ ประกอบกับงานที่ให้ทำไม่น่าเป็นห่วงและไม่เสี่ยง



กรณีที่ 2 บริษัทแห่งหนึ่งได้ว่าจ้างเหมางานรับจ้างขนส่งสารเคมีอันตราย ซึ่งใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิต โดยบรรจุสารเคมี บรรจุทุกไปส่งให้บริษัท เป็นประจำ 3 เที่ยวต่อสัปดาห์ ทั้งนี้ขณะที่มีการดำเนินการถ่ายเทสารเคมี จากระบบรถบรรทุกผ่านท่อส่งสารเคมีไปเก็บในถังเก็บสารเคมี พนักงานขับรถซึ่งได้ลงมาทำหน้าที่ถ่ายเทสารเคมีด้วยตนเองเป็นประจำ ปรากฏว่าสารเคมีได้รั่วไหลพุ่งกระจายทำให้เกิดความสูญเสีย และพนักงานขับรถได้รับอุบัติเหตุอย่างรุนแรง กรณีนี้นายจ้างหรือผู้ประกอบการไม่มีมาตรการป้องกัน และควบคุมอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นจากการจ้างเหมาขนส่งสารเคมี โดยบริษัทต้องจัดให้มีประเมินความเสี่ยงการทำงานของพนักงานขับรถแล้วมีการวางแผนควบคุมความเสี่ยงอย่างจริงจัง



กรณีที่ 3 นายจ้างซึ่งเป็นผู้รับเหมาชั้นต้น ได้รับเหมาก่อสร้างโครงการแห่งหนึ่งเป็นอาคารสูง และได้ว่าจ้างผู้รับเหมาช่วงนำบันจันชนิดทอสูงเข้ามาดำเนินการยกสิ่งของขึ้นลง ขณะที่มีการดำเนินการได้ทำการประกอบติดตั้งโครงบันจันให้ยกสูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม ทำให้โครงสร้างบันจันหล่นทับตกมาโดนลูกจ้างข้างล่างถึงแก่ชีวิต

กรณีนี้แสดงให้เห็นว่าผู้รับเหมาชั้นต้นขาดการป้องกันและควบคุมอันตรายผู้รับเหมาช่วงขณะที่ประกอบและติดตั้งบันจันในการทำงาน โดยเฉพาะต้องดำเนินการตามขั้นตอน ข้อบังคับและคู่มือ ทุกครั้งก่อนการใช้งานตามที่กฎหมายกำหนด

แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการความปลอดภัยฯ ในสถานประกอบกิจการ

เนื่องจากนายจ้างมีอำนาจเต็มในการบริหารจัดการตามวัตถุประสงค์ทุกประการในฐานะเป็นเจ้าของกิจการ เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายทุกวิธีการ トラบเท่าที่ไม่มีกฎหมายใดห้ามกระทำการนั้นไว้ แต่ในทางปฏิบัติส่วนใหญ่ นายจ้างหรือเจ้าของผู้ประกอบการซึ่งเป็นผู้ว่าจ้างผู้รับเหมาเข้ามาทำงานในสถานประกอบกิจการของตน จะมุ่งดูแลการผลิตหรือการก่อสร้างให้แล้วเสร็จตามแผนงานเป็นส่วนใหญ่ โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงของสถานประกอบกิจการจะขาดความสนใจ ซึ่งการควบคุมดูแลการทำงานของลูกจ้างผู้รับเหมา ก็จะคาดหวังจากตัวแทนของผู้รับเหมารับผิดชอบแทน จึงทำให้ประสบปัญหาความปลอดภัยฯ เป็นประจำ

ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของนายจ้างหรือผู้ประกอบการ ต้องมีการวางแผนป้องกันอันตรายในการจ้างเหมางานในสถานประกอบกิจการพอสังเขป ดังนี้

1. มีการคัดเลือกผู้รับเหมาที่มีความรู้ ประสบการณ์การทำงานด้านความปลอดภัยฯ
2. มีการสื่อสารและประสานงานเพื่อแจ้งข้อมูลให้ผู้รับเหมาทราบก่อน
3. มีการแจ้งคู่มือและข้อบังคับ วิธีการทำงานให้ผู้รับเหมาทราบ
4. มีการกำหนดมาตรการป้องกันและควบคุมการปฏิบัติงานลูกจ้างของผู้รับเหมา
5. มีการกำหนดบุคคล คณะบุคคลที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบในสถานประกอบกิจการ
6. มีการบันทึกผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัยฯ และรายงาน
7. มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการทำงานของผู้รับเหมา

จากข้อมูลที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เพื่อมิให้เกิดภัยอันตรายจากการทำงานจ้างเหมางานในสถานประกอบกิจการ นายจ้างหรือเจ้าของสถานประกอบกิจการต้องกำหนดมาตรการคุ้มครองด้านความปลอดภัยฯ อย่างจริงจังให้ครอบคลุมแก่ลูกจ้างต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างของผู้ประกอบการโดยตรงหรือลูกจ้างของผู้รับเหมา ตลอดจนมีการควบคุม กำกับ ดูแลให้นายจ้าง ซึ่งเป็นผู้ประกอบการ เจ้าของหรือผู้ครอบครองสถานที่ซึ่งยินยอมให้บุคคลใดมาทำงาน หรือทำผลประโยชน์ในสถานที่นั้นด้วยตามเจตนารมณ์ พระราชบัญญัติความปลอดภัย 2554 แต่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีเจตนารมณ์เพื่อคุ้มครองทุกคนที่เข้าไปทำงานหรือทำประโยชน์ให้แก่ นายจ้างหรือในสถานประกอบกิจการ เท่านั้น

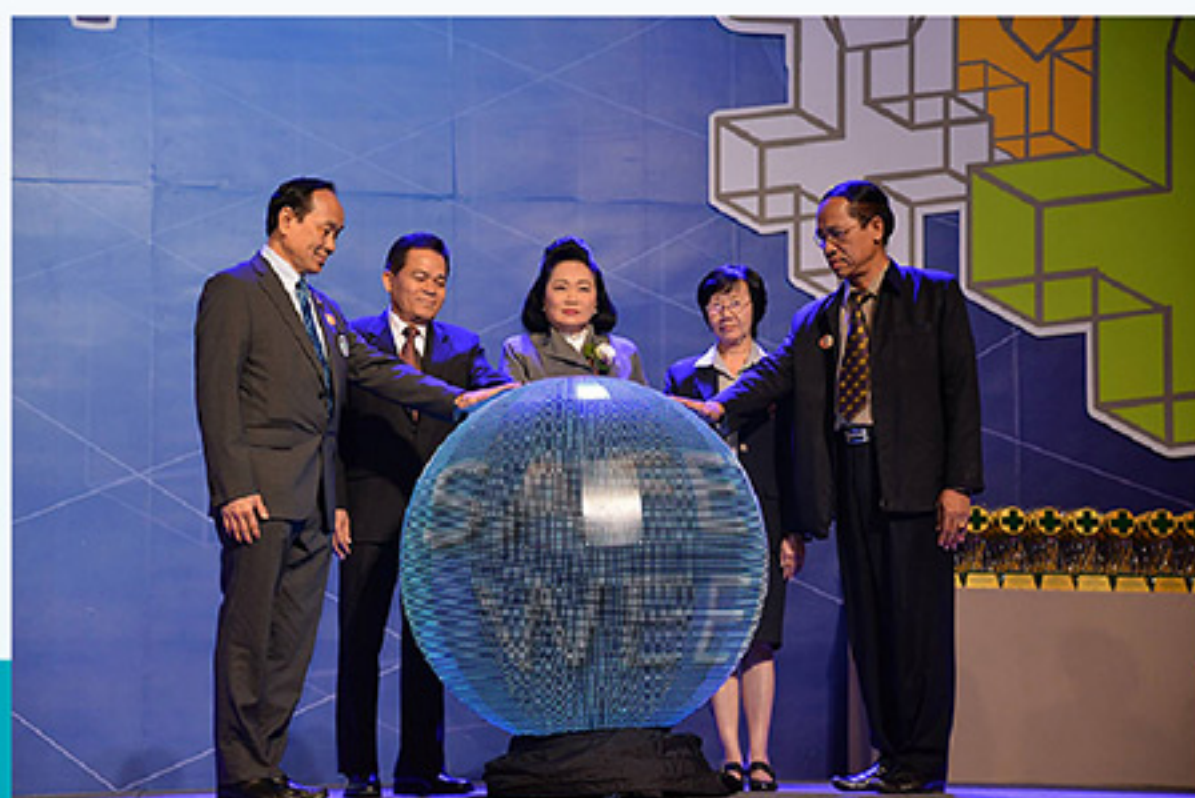
อนึ่งปัจจุบันประเภทกิจการที่มีแนวโน้มการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน และมีความสูญเสียค่อนข้างสูง ได้แก่ กิจการอุตสาหกรรม และก่อสร้าง เป็นต้น ที่นายจ้าง เจ้าของผู้ประกอบการ จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารจัดการความปลอดภัยฯ อย่างเป็นรูปธรรม และยั่งยืน เพื่อให้สอดคล้องตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยฯ พ.ศ. 2554 ต่อไป



17

TOSH NEWS

TOSH MAN



งานสัปดาห์ความปลอดภัย ในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 30



วันที่ 30 มิถุนายน 2559 หม่อมหลวงปนัดทวรี สมิติ ปลัดกระทรวงแรงงาน กล่าวเปิดงาน สัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ ครั้งที่ 30 ณ ศูนย์นิทรรศการและการประชุม ไบเทค บางนา กรุงเทพฯ ซึ่งจัดขึ้นระหว่างวันที่ 30 มิถุนายน – 2 กรกฎาคม 2559 เพื่อหวังสร้างความตระหนักในทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดจิตสำนึกด้านความปลอดภัยในการทำงาน ผ่านกลไก ‘ประชารัฐ’ ภายใต้แนวคิด “แรงงานปลอดภัยสุขภาพอนามัยดี นำประเทศ มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน”

กระทรวงแรงงาน จับมือ 6 กระทรวง



Safety Thailand

วันอังคารที่ 26 กรกฎาคม 2559 ได้มีพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ของประเทศไทย (Safety Thailand) มุ่งบูรณาการความร่วมมือด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ลดอัตราการประสับอันตรายและพัฒนาคุณภาพชีวิตของแรงงานให้เกิดความยั่งยืน

พลเอก ประวิตร วงษ์สุวรรณ รองนายกรัฐมนตรี เป็นประธานเปิดพิธีลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) ระหว่างกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงคมนาคม กระทรวงมหาดไทย กระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรม



พร้อมใจ ZERO Accident Campaign

ประกาศเกียรติคุณกิจกรรมรณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ โดยพลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประจำปี ๒๕๕๙ แก่สถานประกอบกิจการ ๒๒๗ แห่ง เพื่อประกาศเกียรติคุณ และสร้างแรงจูงใจ แก่สถานประกอบกิจการ ที่ดำเนินการลดสถิติการประสับอันตรายจากการทำงานให้เป็นศูนย์ได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อวันพุธที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมจอมพล ป. พิบูลสงคราม กระทรวงแรงงาน





Safety@Work สงขลา

วันที่ ๖ กันยายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมทรราชเจบีหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สวพรรณี ศรียุทธศักดิ์ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานเปิดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคใต้ ปี ๒๕๕๙ จังหวัดสงขลา และมอบโล่รางวัลสถานประกอบการดีเด่นด้านความปลอดภัย

ในการทำงานจำนวน ๒๗ รางวัล และเยี่ยมชมนิทรรศการของสถานประกอบการ โดยมี รองอธิบดีและผู้บริหารกรมร่วมเป็นเกียรติ การจัดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคใต้ประจำปี ๒๕๕๙ จังหวัดสงขลา ได้ดำเนินการจัดงานร่วมกันระหว่างกรมฯ และสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) สนับสนุนและร่วมดำเนินการจัดงานครั้งนี้ การสัมมนาวิชาการหัวข้อบทบาทการมีส่วนร่วมเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยปลอดภัย รวมทั้งการจัดกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัยที่น่าสนใจอีกมากมาย

Safe@Work โคราช

วันที่ ๒๗ กันยายน ๒๕๕๙ ณ ห้องประชุมใหญ่ สุรสัมนาคารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา นายอนันต์ชัย อุทัยพัฒนาชีพ รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นประธานในพิธีเปิดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จ.นครราชสีมา) ประจำปี ๒๕๕๙ โดยงานจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๗-๒๘ กันยายน ๒๕๕๙ โดยความร่วมมือของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) เป็นกิจกรรมเพื่อรณรงค์ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ และกระตุ้นจิตสำนึกให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ภายในงานมีพิธีมอบโล่รางวัล ประกาศเกียรติคุณ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน จำนวน ๒๗ แห่ง มีการสัมมนาวิชาการด้านความปลอดภัย นิทรรศการด้านความปลอดภัย การบรรยายให้ความรู้ และกิจกรรมอื่นๆอีกมากมาย





Safe@Work ระยอง

วันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมสตาร์ จ.ระยอง นายอาทิตย์ อิศโม ประธานคณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประธานเปิดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคตะวันออก ปี ๒๕๕๙ จังหวัดระยอง กิจกรรมประกอบด้วย การมอบรางวัลแก่สถานประกอบการที่ดำเนินงานด้านความปลอดภัยระดับจังหวัด การประกาศเกียรติคุณกิจกรรม zero accident ระดับต้น การสัมมนาวิชาการ นิทรรศการจากภาครัฐและเอกชน รวมทั้งการจัดกิจกรรมประกวดเพื่อส่งเสริมความปลอดภัยที่น่าสนใจ



Safe@Work ออยุธยา

วันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จ.พระนครศรีอยุธยา นายอาทิตย์ อิศโม ประธานคณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นประธานเปิดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคกลางและภาคตะวันตก ปี ๒๕๕๙ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา งานดังกล่าวจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๗-๒๘ ตุลาคม ๒๕๕๙ ภายในงานจัดให้มีกิจกรรมการมอบรางวัลแก่สถานประกอบการที่ดำเนินงานด้านความปลอดภัยระดับจังหวัด การประกาศเกียรติคุณกิจกรรม zero accident ระดับต้น การสัมมนาวิชาการ นิทรรศการจากภาครัฐและเอกชน การสาธิตช่วยเหลือผู้ประสบภัยจากอาคารสูง และกิจกรรมอื่นๆ น่าสนใจอีกมากมาย



Safe@Work เชียงใหม่

วันที่ ๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๙ ณ โรงแรมดิเอ็มเพรส จ.เชียงใหม่ นายอาทิตย์ อัสโม ประธานกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พร้อมด้วยนายสมศักดิ์ พิรินยวง ผู้ตรวจราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน นายประจวบ กันธิยะ รองผู้ว่าราชการจังหวัดเชียงใหม่ ได้ร่วมกันเป็นประธานในพิธีเปิดงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภาคเหนือ ประจำปี ๒๕๕๙ โดยมีผู้บริหารและลูกจ้างในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ๑๗ จังหวัด และผู้แทนนายจ้าง ผู้แทนชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานภาคเหนือตอนบน และผู้แทนชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานภาคเหนือตอนล่าง

MOU ทางวิชาการ



วันที่ ๑๒ มกราคม ๒๕๖๐ นายชัยธนา ไชยมงคล ผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้ลงนามการร่วมมือทางวิชาการ กับ รองศาสตราจารย์วันเพ็ญ พันธุ์ประสิทธิ์ หัวหน้าภาควิชาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยมหิดล

ข้อตกลงนี้ว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการสนับสนุน และส่งเสริมงานวิชาการ งานวิจัย จัดทำและเผยแพร่ข้อมูลและสถิติทางด้านความปลอดภัยของประเทศ เพื่อนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ในการกำหนดนโยบายด้านสุขภาพและความปลอดภัย ทั้งนี้เพื่อยกระดับงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ของประเทศไทยให้ทัดเทียมระดับสากล โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ประยูร พงศ์สฤตกุล คณบดี คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล และนายสุชาติ วิริยะอาภา รองกรรมการผู้จัดการ สำนักความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม บริษัทเจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) ในฐานะกรรมการสถาบันฯ ให้เกียรติเป็นสักขีพยาน ท่ามกลางแขกผู้มีเกียรติผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ระดับสูงด้านความปลอดภัย พร้อมคณาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิของคณะสาธารณสุขศาสตร์ อาทิ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์ รองศาสตราจารย์ดร.ชมพูนุศภัคดี พูลเกษ คุณกฤษฎา ชัยกุล ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท SPRC จำกัด (มหาชน) คุณประภาศ บุตตะมาศ ผู้จัดการส่วน Policy Formulation Corporate SHE ของ PTTGC คุณกฤษฎา ชัยกุล ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท SPRC จำกัด (มหาชน)



วันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๐ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ร่วมสนับสนุนจัดกิจกรรมวันเด็กประจำปี ๒๕๖๐ ณ บริเวณด้านหน้าอาคารศูนย์บริการ จัดทำงานเพื่อคนไทย (Smart Job Center) กระทรวงแรงงาน โดยมี พลเอก ศิริชัย ดิษฐกุล รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน พร้อมด้วยคณะผู้บริหารกระทรวงแรงงาน ร่วมกิจกรรมจับฉลากมอบของรางวัลแก่เด็กและเยาวชนซึ่งภายในงานประกอบด้วยกิจกรรม งานแนะแนวอาชีพ การแสดงบทบาทสมมติเป็นผู้สื่อข่าว การแสดงนิทรรศการสร้างงานสร้างอาชีพเทิดพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช การเล่นเกมสโตนท่วง ปาเป้า และการให้ความรู้ในการสมัครงาน กิจกรรมฝึกพูดภาษาอังกฤษของเด็ก ณ ห้องเรียนภาษา ชมกิจกรรมและมอบของรางวัลให้เด็กในการเรียนรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ณ ศูนย์พัฒนาองค์ความรู้ความปลอดภัยในการทำงานเฉลิมพระเกียรติฯ ชมกิจกรรมสาธิตอาชีพอิสระ ๕ อาชีพ ลูกโป่งแฟนตาซีและมายากล การร้อยสร้อยหินสี ทาโกะยากิ ผัดไทย แชนวิชหลากหลายกิจกรรมการสาธิตการทำแซนวิช ทำผลไม้ฟองดูว์ น้ำพັນซ์ การแรงงาน โดยมีเด็กๆ มาร่วมกิจกรรมด้วยความสนุกสนาน

ณ อาคารวิทยาลัย
นันทพันราย





สสปท.จัดโครงการอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการ พัฒนาบุคลากรสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) วันที่ ๒๐ - ๒๒ มกราคม ๒๕๖๐ ณ โรงแรมริเวอร์แคว รีสอร์ท จ.กาญจนบุรี โดยโครงการนี้จัดขึ้นเพื่อเตรียมความพร้อมของเจ้าหน้าที่ในการขับเคลื่อนตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนดไว้แล้ว



การอบรมฯ “แอมโมเนีย (Ammonia)” รุ่นที่ ๑

วันที่ ๑๔ ธันวาคม ๒๕๕๙ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) นำโดย นายชัยธนา ไชยมงคล ผู้อำนวยการสถาบันฯ จัดหลักสูตรการป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุ “แอมโมเนีย (Ammonia)” รุ่นที่ ๑ โดยมีผู้อำนวยการกรมโรงงานอุตสาหกรรมให้เกียรติเป็นวิทยากรให้ความรู้ด้านกฎหมายการใช้สารเคมี การควบคุมการทำงานงานในสถานประกอบการ ที่ต้องใช้สารแอมโมเนีย รวมถึงวิธีการกู้ภัยหากเกิดสารแอมโมเนียรั่วไหลซึ่งได้รับความร่วมมือจากบริษัท และโรงงานชั้นนำในเขตจังหวัดภาคใต้จัดส่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และวิศวกร และผู้เกี่ยวข้องเข้าร่วมอบรม ณ โรงแรมบุรีศรีภู บูติก, หาดใหญ่ จ.สงขลา



การอบรมฯ “แอมโมเนีย (Ammonia)” รุ่นที่ ๒

วันที่ ๒๐ ธันวาคม ๒๕๕๙ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) นำโดย นายชัยธนา ไชยมงคล ผู้อำนวยการสถาบันฯ จัดหลักสูตรการป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุ “แอมโมเนีย (Ammonia)” รุ่นที่ ๒ ซึ่งได้รับความร่วมมือจากบริษัท และโรงงานชั้นนำในเขตจังหวัดภาคกลางและจังหวัดสมุทรสาครส่งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและวิศวกรและผู้เกี่ยวข้องทั้งส่วนราชการและภาคเอกชน เข้าร่วมอบรม จำนวน ๕๔ คน ณ โรงแรมเอสดีอเวนิว กรุงเทพฯ



การอบรมฯ “แอมโมเนีย (Ammonia)” รุ่นที่ ๓

วันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๙ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) จัดอบรมสัมมนาหลักสูตรการป้องกันอันตรายและอุบัติเหตุ “แอมโมเนีย (Ammonia)” รุ่นที่ ๓ โดยได้รับการสนับสนุนวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม กรมควบคุมมลพิษ บริษัท 3M (ประเทศไทย) จำกัด และบริษัท พัฒน์กล จำกัด (มหาชน) ซึ่งการอบรมดังกล่าวได้รับการตอบรับจากเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน และผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสารแอมโมเนีย โดยมีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้นจำนวน ๗๔ คน การอบรมจัดขึ้นระหว่างวันที่ ๒๒-๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ ณ โรงแรมเอสดีอเวนิว กรุงเทพฯ

18

THAI OSHNET

สามนต์ ลังซ์ทอง



ภาคตะวันออก

กิจกรรม CSR

วันที่ 1 ธันวาคม 2559 นายสุรศักดิ์ ช่อนกลิ่น และคณะได้เข้าร่วมมอบข้าวหอมมะลิเกษตรอินทรีย์ตามโครงการ “จากชาวนาถึงแรงงาน” จำนวน 2,000 กิโลกรัม จากนายสุเมธ มโหสถ อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ที่กระทรวงแรงงาน และได้นำข้าวสารพร้อมข้าวกล่อง จำนวน 800 กล่อง โดยมีนายอำนาจ ภูระหงษ์ ผู้อำนวยการกองความปลอดภัย เป็นผู้มอบข้าวสารและอาหารให้กับผู้ที่มากราบสักการะพระบรมศพ พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ที่ท้องสนามหลวงในวันอังคารที่ 6 ธันวาคม 2559



SAFETY THAILAND

สมาคมความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดระยอง ได้ดำเนินการ “โครงการทำดีเพื่อพ่อ แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี เพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่ความยั่งยืน” เพื่อร่วมขับเคลื่อน Safety Thailand สำเร็จไปแล้ว 3 รุ่น โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายสำหรับ สมาชิกสมาคมความปลอดภัยในการทำงาน จังหวัดระยอง และสมาชิก สสปท. รุ่น 1 เรื่อง วิศวกรรมความปลอดภัยในการทำงาน เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2559 มีผู้เข้าร่วมอบรม 52 ท่าน รุ่น 2 เรื่อง การบริหารการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม 2559 มีผู้เข้าร่วมอบรม 66 ท่าน รุ่น 3 เรื่อง เทคนิคการทำงานกับไฟฟ้าอย่างปลอดภัย และระบบ ดัดพลังงาน (LOTO SYSTEM) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2560 มีผู้เข้าร่วมอบรม 70 ท่าน



ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ



วันที่ 24 มกราคม 2560 ชมรมเจ้าหน้าที่ จป.เครือข่ายความปลอดภัยภาคอีสานตอนบน จังหวัดขอนแก่น ร่วมกับ SP Honda motor จัดการอบรมขับขี่ปลอดภัยให้พนักงาน บริษัท มอนซานโต้ (ไทยแลนด์) จำกัด อ.เมือง จ.ขอนแก่น



วันที่ 20-21 มกราคม 2560 ชมรมเครือข่าย จป. เครือข่ายความปลอดภัย ภาคอีสานตอนบน ร่วมกิจกรรมโครงการอาสาพัฒนาชุมชนร่วมกับสถาบัน อาชีวศึกษาจังหวัดขอนแก่น กาฬสินธุ์ มหาสารคาม ร้อยเอ็ด เพื่อถวาย เป็นพระราชกุศลเนื่องในวันสวรรคตครบ 100 วัน ที่ว่าการเทศบาล นครบ้านไผ่ อ.บ้านไผ่ จ.ขอนแก่น



ภาคใต้

วันจันทร์ที่ 30 มกราคม 2560 ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานลุ่มน้ำตาปี (จังหวัดสุราษฎร์ธานี) จัดประชุมใหญ่สามัญประจำปี 2559 ณ โรงแรมวังใต้ จังหวัดสุราษฎร์ธานี



วันที่ 19 ธันวาคม 2559 ชมรมความปลอดภัยจังหวัดภูเก็ต ต้อนรับคณะชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการเดินทางมาศึกษาดูงานด้านความปลอดภัย ณ บริษัท ไทยแลนด์สมัลติติ้งแอนดีรีไฟนิง จำกัด (ไทยชาร์โก้) โดยมีบุคคลสำคัญ คือประธานชมรมทั้งสองแห่ง คือ คุณชาญณรงค์ เนตรสว่าง (ปธ.อยุธยา) และนายวิจิตร ดาสันทัต (ปธ.ภูเก็ต) โดยได้รับการประสานงานจาก นายสามนต์ สังข์ทอง รักษาการ ผอ.สำนักพัฒนาเครือข่ายและบุคลากรความปลอดภัย สสปท. (องค์การมหาชน) นายธนพงศ์ อรชร นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จ.ภูเก็ต และนายณพด ศุขนิคม เลขาธิการชมรมความปลอดภัยจังหวัดภูเก็ต



ภาคกลาง

วันที่ 27 มกราคม 2560 ชมรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา (จปอ.) จัดให้มีการประชุมและฟังการบรรยายพิเศษ เรื่อง “ทำอะไรให้ชีวิตปลอดภัยจากการทำงาน” โดยวิทยากรระดับประเทศ อาจารย์จตุพล ชมภูนิช โดยมีการจัดประชุมใหญ่ประจำเดือน มกราคม 2560 ณ ห้องกระเทียม โรงแรมกรุงศรีริเวอร์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จัดโดยประธานชมรมฯ นายชาญณรงค์ เนตรสว่าง (นัทธิว)





การป้องกัน

อัคคีภัย

ในสถานประกอบ
กิจการ

อัคคีภัยเป็นอุบัติเหตุที่เมื่อเกิดขึ้นแล้วย่อมนำมาซึ่งความสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินอย่างมหาศาล ทั้งยังส่งผลให้เกิดมลพิษทางอากาศและทางน้ำ การเกิดอัคคีภัยนั้นหากเกิดกับสถานประกอบการใดก็ตาม จะส่งผลโดยตรงต่อธุรกิจและก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานซึ่งเป็นปัญหาและผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

การเกิดอัคคีภัย เกิดขึ้นได้อย่างไร



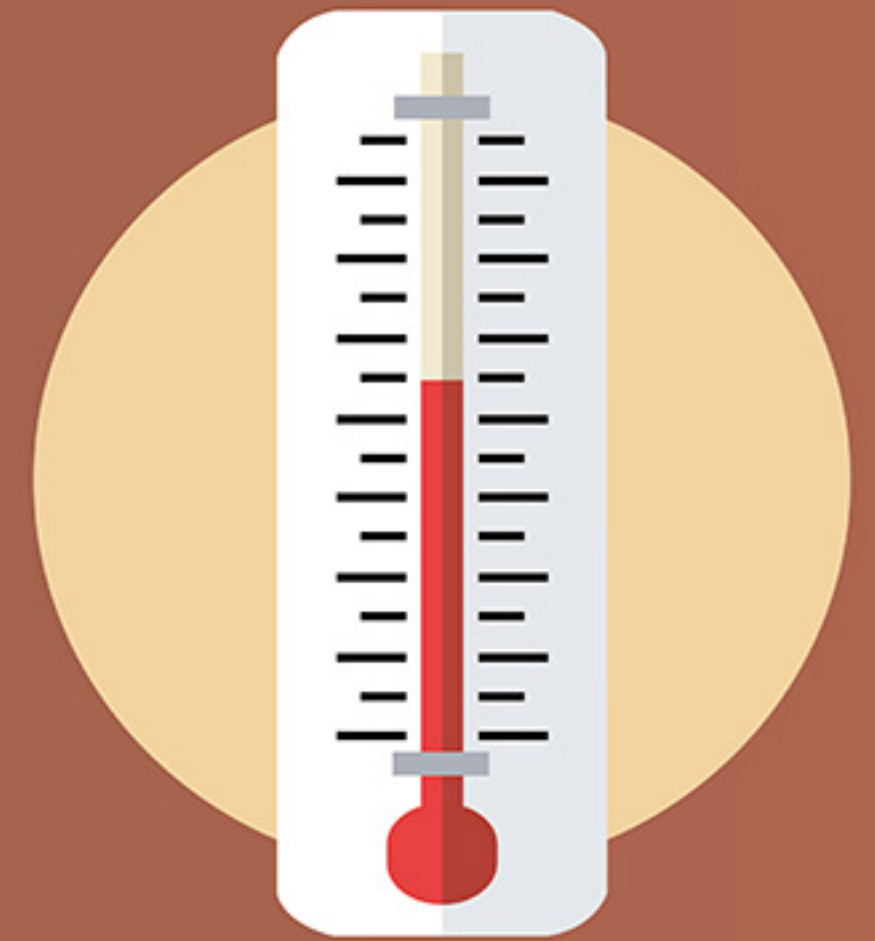
เชื้อเพลิง

อาจจะอยู่ในสถานะเป็น
ของแข็ง ของเหลว หรือก๊าซ
เช่นไม้ แมกนีเซียม แอมโมเนีย
สารตัวทำลาย ก๊าซหุงต้ม
เป็นต้น



อากาศ

ที่มีออกซิเจนในอัตรา
ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15
ซึ่งออกซิเจนเป็นสาร
ช่วยในการสันดาป



ความร้อน

บริเวณนั้นมีอุณหภูมิ
ที่เหมาะสมพอที่จะให้
เชื้อเพลิงนั้นเกิดเปลวไฟ
ขึ้นได้

สาเหตุการเกิดอัคคีภัย



เชื้อเพลิง

การจัดเก็บวัตถุไวไฟ การใช้งาน
การขนถ่าย การเคลื่อนย้ายวัสดุ



ความร้อน และประกายไฟ

มีการเกิดการสะสม และกระจายตัวของความร้อน
ที่เกิดจากเครื่องจักร และอุปกรณ์ไฟฟ้า
การเกิดไฟฟ้าสถิต

บุคคล

การกระทำโดยประมาท หรือจ้องใจ
ให้เกิดเพลิงไหม้ ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์

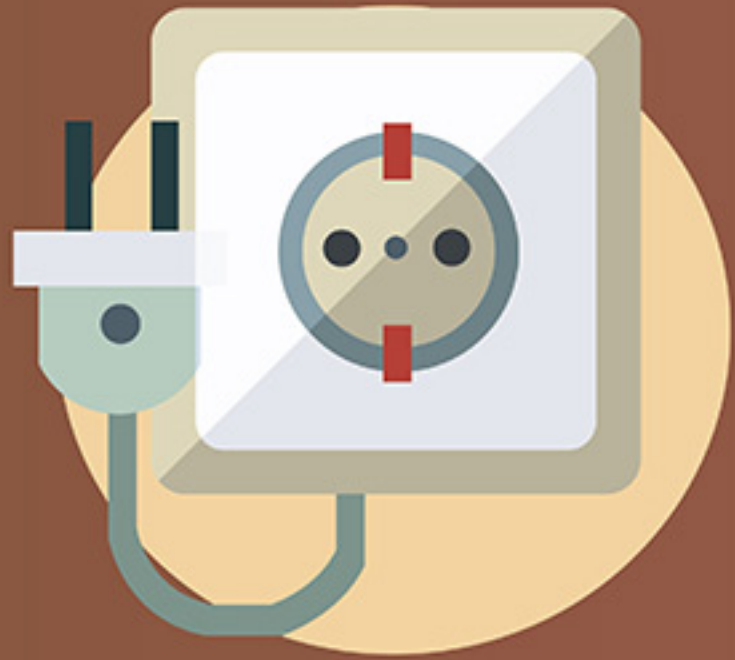


ภัยธรรมชาติ

เกิดจากฟ้าผ่า พายุ



สาเหตุหลักของการ เกิดอัคคีภัยในสถานประกอบการ



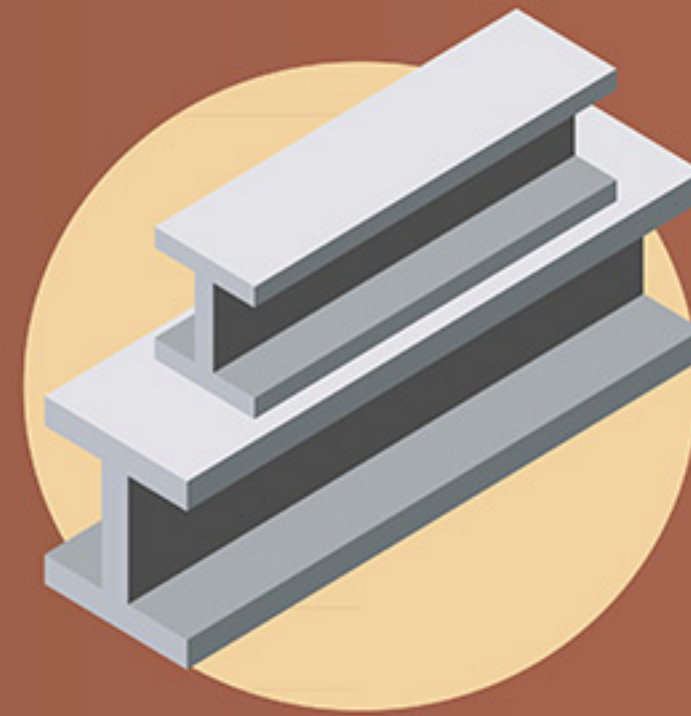
อุปกรณ์ไฟฟ้า
ชำรุดหรือ
ไม่ได้มาตรฐาน
จะเกิดประกายไฟ



การจุดบุหรี่
หรือการจุดไฟ
และทิ้งกันบุหรี่



การเสียทดทาน
การเสียดสีของ
เครื่องจักร ทำให้
เกิดความร้อนสูง



วัตถุที่มีผิวร้อนจัด
เช่น เหล็กที่ถูกเผา
เมื่อเชื้อเพลิงสัมผัส
จะเกิดการลุกไหม้



สะเก็ดไฟ
ประกายไฟ
หรือเปลวไฟ



ไฟฟ้าสถิตเกิด
จากการถ่ายเท
ประจุไฟฟ้า
ระหว่างกัน

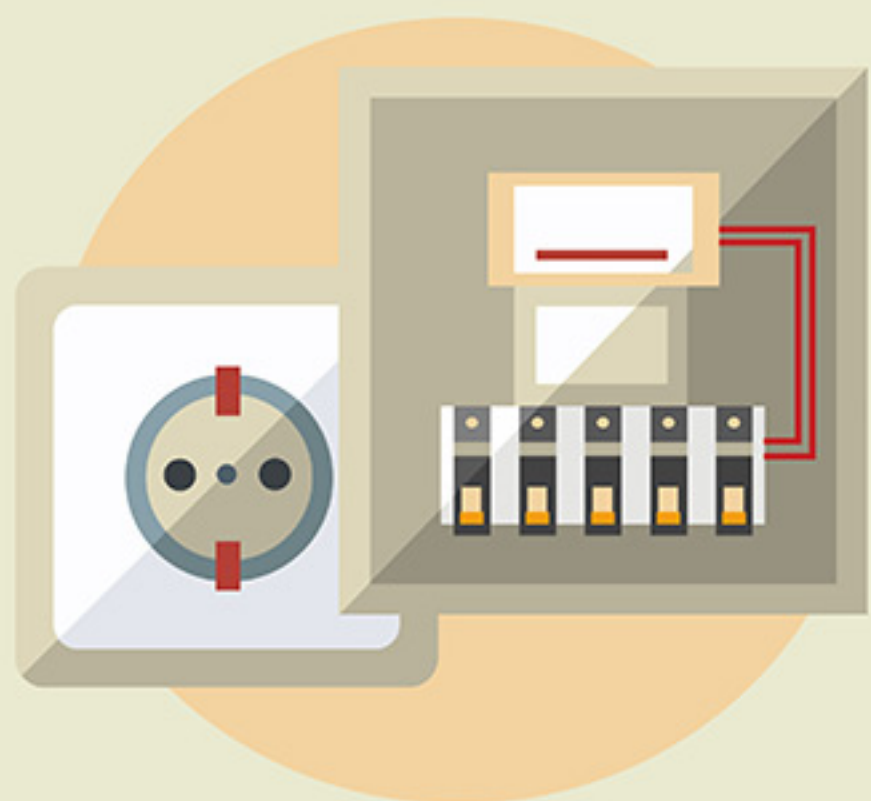


ปฏิกิริยาของ
สารเคมีบางชนิด
เมื่อสัมผัสกับ น้ำ
อากาศ จะลุกไหม้



สภาพบรรยากาศ
ที่มีสิ่งปนเปื้อนก่อให้เกิด
เกิดการระเบิด เช่น
ไอระเหยของก๊าซ

มาตรการในการป้องกันและระงับ อัคคีภัยในสถานประกอบการ



มีการตรวจสอบระบบไฟฟ้า
อย่างสม่ำเสมอ



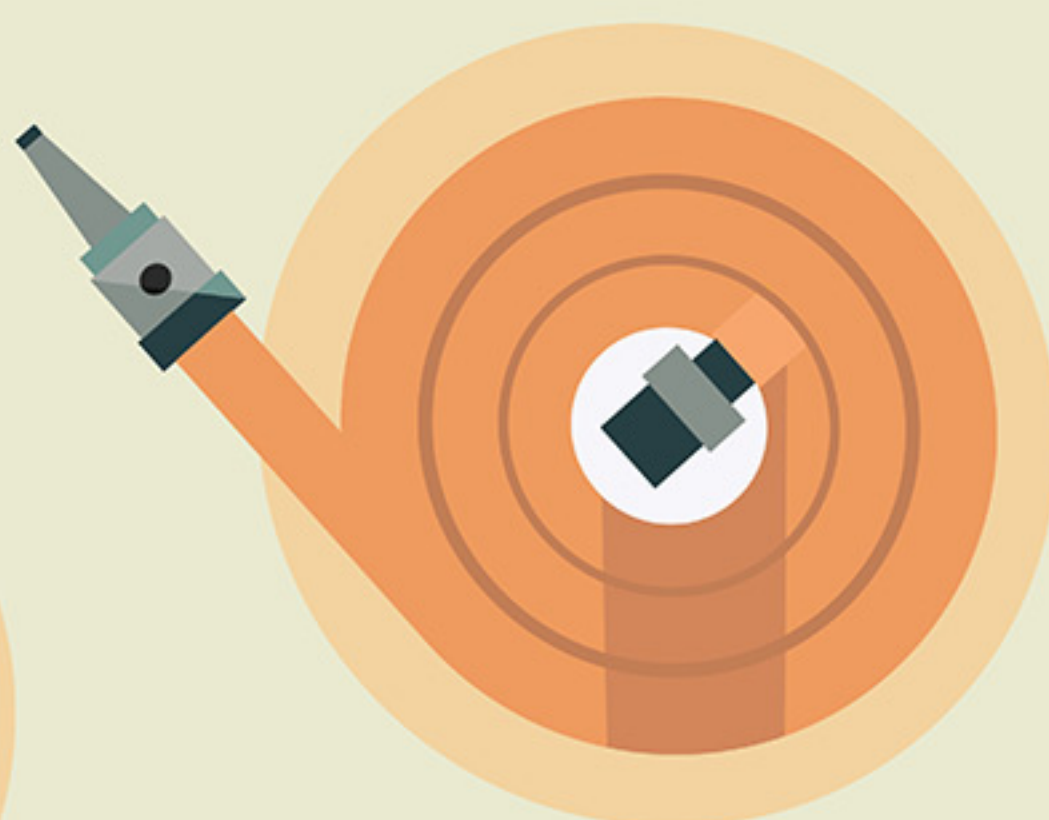
มีการอบรมพนักงาน
ตามที่กฎหมายกำหนด



มีการฝึกซ้อมการอพยพ
หนีไฟประจำปี



มีอุปกรณ์ดับเพลิงที่
เหมาะสมกับชนิดของ
การเกิดเพลิงประเภทต่างๆ



มีระบบน้ำดับเพลิงและ
อุปกรณ์เพียงพอ



มกราคม	กุมภาพันธ์	มีนาคม	เมษายน	พฤษภาคม	มิถุนายน
1 อ.	1 พ.	1 พ.	1 ส.	1 จ. วันแรงงานแห่งชาติ	1 พท.
2 จ.	2 พท.	2 พท.	2 อ.	2 อ.	2 ศ.
3 อ.	3 ศ.	3 ศ.	3 จ.	3 พ.	3 ส.
4 พ.	4 ส.	4 ส.	4 อ.	4 พท.	4 อ.
5 พท.	5 อ.	5 อ.	5 พ.	5 ศ.	5 จ.
6 ศ.	6 จ.	6 จ.	6 พท.	6 ส.	6 อ.
7 ส.	7 อ.	7 อ.	7 ศ.	7 อ.	7 พ.
8 อ.	8 พ.	8 พ.	8 ส.	8 จ.	8 พท.
9 จ.	9 พท.	9 พท.	9 อ.	9 อ.	9 ศ.
10 อ.	10 ศ.	10 ศ.	10 จ.	10 พ. วันความปลอดภัยในการทำงานแห่งชาติ	10 ส.
11 พ.	11 ส.	11 ส.	11 อ.	11 พท.	11 อ.
12 พท.	12 อ.	12 อ.	12 พ.	12 ศ.	12 จ.
13 ศ.	13 จ.	13 จ.	13 พท.	13 ส.	13 อ.
14 ส.	14 อ.	14 อ.	14 ศ.	14 อ.	14 พ.
15 อ.	15 พ.	15 พ.	15 ส.	15 จ.	15 พท.
16 จ.	16 พท.	16 พท.	16 อ.	16 อ.	16 ศ.
17 อ.	17 ศ.	17 ศ.	17 จ.	17 พ.	17 ส.
18 พ.	18 ส.	18 ส.	18 อ.	18 พท.	18 อ.
19 พท.	19 อ.	19 อ.	19 พ.	19 ศ.	19 จ.
20 ศ.	20 จ.	20 จ.	20 พท.	20 ส.	20 อ.
21 ส.	21 อ.	21 อ.	21 ศ.	21 อ.	21 พ.
22 อ.	22 พ.	22 พ.	22 ส.	22 จ.	22 พท.
23 จ.	23 พท.	23 พท.	23 อ.	23 อ.	23 ศ.
24 อ.	24 ศ.	24 ศ.	24 จ.	24 พ.	24 ส.
25 พ.	25 ส.	25 ส.	25 อ.	25 พท.	25 อ.
26 พท.	26 อ.	26 อ.	26 พ.	26 ศ.	26 จ.
27 ศ.	27 จ.	27 จ.	27 พท.	27 ส.	27 อ.
28 ส.	28 อ.	28 อ.	28 ศ. วันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยสากล	28 อ.	28 พ.
29 อ.		29 พ.	29 ส.	29 จ.	29 พท. วันความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงานแห่งชาติ
30 จ.		30 พท.	30 อ.	30 อ.	30 ศ.
31 อ.		31 ศ.		31 พ.	

กรกฎาคม	สิงหาคม	กันยายน	ตุลาคม	พฤศจิกายน	ธันวาคม
1 ส. งานความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในการทำงานแห่งชาติ	1 อ.	1 พ.	1 อา.	1 พ.	1 พ.
2 อา.	2 พ.	2 ส.	2 จ.	2 พ.	2 ส.
3 จ.	3 พ.	3 อา.	3 อ.	3 พ.	3 อา.
4 อ.	4 พ.	4 จ.	4 พ.	4 ส.	4 จ.
5 พ.	5 ส.	5 อ.	5 พ.	5 อา.	5 อ.
6 พ.	6 อา.	6 พ.	6 พ.	6 จ.	6 พ.
7 พ.	7 จ.	7 พ.	7 ส.	7 อ.	7 พ.
8 ส.	8 อ.	8 พ.	8 อา.	8 พ.	8 พ.
9 อา.	9 พ.	9 ส.	9 จ.	9 พ.	9 ส.
10 จ.	10 พ.	10 อา.	10 อ.	10 พ.	10 อา.
11 อ.	11 พ.	11 จ.	11 พ.	11 ส.	11 จ.
12 พ.	12 ส.	12 อ.	12 พ.	12 อา.	12 อ.
13 พ.	13 อา.	13 พ.	13 พ.	13 จ.	13 พ.
14 พ.	14 จ.	14 พ.	14 ส.	14 อ.	14 พ.
15 ส.	15 อ.	15 พ.	15 อา.	15 พ.	15 พ.
16 อา.	16 พ.	16 ส.	16 จ.	16 พ.	16 ส.
17 จ.	17 พ.	17 อา.	17 อ.	17 พ.	17 อา.
18 อ.	18 พ.	18 จ.	18 พ.	18 ส.	18 จ.
19 พ.	19 ส.	19 อ.	19 พ.	19 อา.	19 อ.
20 พ.	20 อา.	20 พ.	20 พ.	20 จ.	20 พ.
21 พ.	21 จ.	21 พ.	21 ส.	21 อ.	21 พ.
22 ส.	22 อ.	22 พ.	22 อา.	22 พ.	22 พ.
23 อา.	23 พ.	23 ส.	23 จ.	23 พ.	23 ส.
24 จ.	24 พ.	24 อา.	24 อ.	24 พ.	24 อา.
25 อ.	25 พ.	25 จ.	25 พ.	25 ส.	25 จ.
26 พ.	26 ส.	26 อ.	26 พ.	26 อา.	26 อ.
27 พ.	27 อา.	27 พ.	27 พ.	27 จ.	27 พ.
28 พ.	28 จ.	28 พ.	28 ส.	28 อ.	28 พ.
29 ส.	29 อ.	29 พ.	29 อา.	29 พ.	29 พ.
30 อา.	30 พ.	30 ส.	30 จ.	30 พ.	30 ส.
31 จ.	31 พ.		31 อ.		31 อา.

OSHE Magazine

 **OSHAUN** www.tosh.or.th |  **สสพท-TOSH**