

โปรดติดประกาศ

ในสถานประกอบการ

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยุการบินแห่งประเทศไทย

ถึงสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ประจำเดือนมกราคม ๒๕๖๐

- ✓ นายน้อยรับ เรื่อง วันหยุด VS วันลา
- ✓ วิกฤตอุทกภัยภาคใต้ มกราคม ๒๕๖๐
- ✓ บทความฝ่ายสตรี

นายน้อยรับ มกราคม ๒๕๖๐



สวัสดีปีใหม่ ๒๕๖๐ ครับ ในปีนี้ปวงชนชาวไทยยังคงอยู่ในช่วงโศกเศร้าหลังจากที่ผ่านช่วงการสูญเสียที่ยิ่งใหญ่มาเมื่อวันที่ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๕๙ แต่อย่างไรก็ตามนายน้อยรับขอให้ออกาสแห่งความโศกเศร้านี้จึงเปลี่ยนเป็นพลังแห่งความรักความสามัคคีของคนในชาติ ตามรอยพระบาทของพระองค์ท่านเพื่อร่วมกันน้อมเสด็จพระองค์ท่านสู่สวรรคาลัย และปีนี้เองก็เป็นอีกปีที่บริษัทฯ เรายังอยู่ในช่วงเวลาของการเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องการความสามัคคี ความเพียร แรงกาย แรงความคิด และแรงใจจากพนักงานเป็นอย่างมาก เพื่อให้เราก้าวผ่านการเปลี่ยนแปลงนี้ไปได้ กระผมนายน้อยรับขอเป็น

กำลังใจให้กับเพื่อนพนักงาน และสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ของเราได้ก้าวผ่านไปได้อย่างไม่มีอุปสรรคใด และขอให้พวกเราได้คิดเถาะว่าได้มีส่วนร่วมกับการก้าวผ่านครั้งสำคัญนี้อีกครั้งหนึ่ง

สหภาพแรงงานฯ เองต้องเปลี่ยนแปลงเช่นกัน เราติดตามในเรื่องของการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของเราให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงครั้งนี้เช่นกัน ไม่ว่าจะเป็นการเคลื่อนไหวในการคัดค้านการแปรรูปรัฐวิสาหกิจ การแสวงหาและการปกป้องสิทธิ์ การมีส่วนร่วมของสมาชิก การรับข้อเสนอแนะ และการรับเรื่องเดือดร้อนของสมาชิก ซึ่งถือเป็นหน้าที่ของสหภาพแรงงานฯ สหภาพแรงงานฯ เราไม่ใช่เป็นองค์กรแรงงานรัฐวิสาหกิจเดี่ยวๆ ที่ไม่มีเพื่อน แต่สหภาพแรงงานฯ เรามีพันธมิตรที่เป็นสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจด้วยกัน หรือสหภาพแรงงานภาคเอกชน อีกทั้งเรายังเป็นองค์กรสมาชิกขององค์กรแรงงานระดับประเทศ เช่น สหพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจแห่งประเทศไทย (สพร.ท) และสมาพันธ์แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.) อีกด้วย โดยสหภาพแรงงานฯ เราได้ส่งผู้แทนเข้าร่วมกับกิจกรรมด้านแรงงานในระดับประเทศกับสององค์กรนี้ เราเองก็ได้รับทราบข้อมูลต่างๆ ในการเปลี่ยนแปลงของ



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

กระบวนการแรงงานในระดับประเทศ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ เราจะได้นำข้อมูลเหล่านั้นมาเป็นบทเรียน ในการพัฒนาระบบแรงงานสัมพันธ์ของเรา

ในระหว่างวันที่ ๑๖ – ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ นี้ สหภาพแรงงานฯ กำหนดจัดอบรมหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์ เกี่ยวกับเรื่องโทษทางวินัย และมาตรฐานการกำหนดโทษทางวินัยและการลงโทษทางวินัย สำหรับสมาชิกส่วนกลาง ณ จังหวัดเชียงราย และจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ เราจะนำความรู้จากที่เราได้บทเรียนจากการทำงาน มานำเสนอให้กับสมาชิก ซึ่งเป็นอาวุธทางปัญญาที่สำคัญ และจำเป็นที่พนักงานในฐานะลูกจ้างต้องเข้าใจอย่างถูกต้องถึงการเปลี่ยนแปลง กระมณายน้อมรับ ขอเชิญชวนสมาชิกสหภาพแรงงานฯ ส่วนกลาง สมัครเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์ ในครั้งนี้กันด้วยนะครับ การอบรมหลักสูตรแรงงานสัมพันธ์นี้สหภาพแรงงานฯ สามารถจัดได้โดยเป็นไปตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างครับ บริษัทฯ ยินดีให้สมาชิกสหภาพแรงงานฯ เข้าร่วมได้ครับ

เรื่อง วันหยุด กับ วันลา

เมื่อในช่วงปี ๒๕๕๖ ที่ผ่านมามีประเด็นพิจารณาเกี่ยวกับสภาพการจ้างสำคัญ ในบริษัทฯ เราจนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับวันหยุดพักผ่อนประจำปีครับ น้อมรับขอทำความเข้าใจถึงความหมายของวันลากับวันหยุดเล็กน้อยเพื่อความเข้าใจนะครับ เริ่มจากวันหยุดก่อนครับ วันหยุดคือวันที่นายจ้างต้องกำหนดให้ลูกจ้างหยุด (โดยนายจ้างจ่ายค่าจ้าง ทั้งลูกจ้างแบบรายเดือน หรือแบบรายวันบางกรณี) พนักงาน บริษัทฯ เราถือว่าเป็นลูกจ้างรัฐวิสาหกิจแบบรายเดือน ลูกจ้างรายเดือนนายจ้างจะจ่ายค่าจ้างทุกวันทั้งเดือน เฉลี่ยเดือนละ ๓๐ วัน และกำหนดให้ทำงาน วันละ ๘ ชั่วโมง มีเวลาพัก ๑ ชั่วโมงต่อวัน และให้มีวันหยุด ๑ วันในทุก ๆ การมาทำงาน ๖ วัน เวลาทำงานพนักงานปฏิบัติงานเวลาปกติของบริษัทฯ เราคือ ๐๘.๐๐ น. ถึง ๑๗.๐๐น. และมีวันเสาร์และอาทิตย์ เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดถือเป็นสภาพการจ้างที่นายจ้างต้องกำหนด ตามกฎหมายมี ๓ แบบครับ คือวันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนตามที่กล่าวมาครับ กระผมคงไม่ต้องขยายความนะครับ แต่ขอกล่าวถึงพนักงานที่ทำงานเข้ากะของบริษัทฯ เรา วันหยุดประจำสัปดาห์ของเขา ก็คือวัน off off หรือ off1 off2 นั่นเอง พนักงานเข้ากะของเรามีวันหยุดตามประเพณีด้วยเช่นกันนะครับ แต่เขาไม่ได้หยุดนะครับ บริษัทฯ ตกลงว่าหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวันทำงานของพนักงานเข้ากะ พนักงานเข้ากะจะต้องมาทำงาน โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุด และหากวันหยุดตามประเพณีตรงกับวัน off ของเขา บริษัทฯ จะให้วันหยุดชดเชย และบริษัทฯ ตกลงว่าจะให้พนักงาน



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์
สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

เข้ากะมาทำงานในวันชดเชยนั้น โดยพนักงานเข้ากะจะได้ค่าจ้างในการมาทำงานในวันหยุดเช่นกัน อันนี้ว่ากันตามกฎหมายนะครับ ไม่ใช่ไม่มีวันหยุดตามประเพณีนะครับ เพราะว่าเขาเหล่านั้นจะต้องเสียสละมาทำงานตาม Roster การทำงานของเขาครับ โดยวันหยุดตามประเพณีนั้นบริษัทฯ จะประกาศให้พนักงานได้ทราบในเวลาอันเหมาะสมทุกปี และจำนวนวันต่อปีต้องไม่น้อยกว่ากฎหมายกำหนดครับ

ส่วนที่ต้องพูดถึง และขอให้ความสำคัญมากคือวันหยุดพักผ่อนประจำปี เจตนาของกฎหมายคือ เมื่อลูกจ้างได้ตรากตรำทำงานให้แก่นายจ้างมา ๑ ปี ลูกจ้างควรมีสวัสดิการวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ต่อเนื่องสักระยะหนึ่ง เพื่อมีโอกาสผ่อนคลายภาวะการทำงานที่ต้องทำงานภายใต้สภาพความกดดันและความเครียดอันเกิดจากการทำงาน ได้พักผ่อนทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อหยุดพักผ่อนแล้ว จะได้กลับมาทำงานอย่างสดชื่นพร้อมกับความคิดใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดว่า “ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า ๖ วันทำงาน โดยนายจ้างเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่ลูกจ้างล่วงหน้าหรือกำหนดให้ตามที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันในปีต่อมา นายจ้างอาจกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่ลูกจ้างมากกว่า ๖ วันทำงานก็ได้ นายจ้างและลูกจ้างอาจตกลงกันล่วงหน้าให้สะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้น รวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้” สำหรับบริษัทฯ เราได้กำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีไว้ดังนี้ พนักงานมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละ ๑๐ วัน สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานมาไม่เกิน ๕ ปี ส่วนผู้ที่ทำงานมาเกินกว่า ๕ ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนได้ ๑๕ วัน โดยบริษัทฯ จะกำหนดให้หยุดในปีปฏิทินถัดไป จากปีที่มีสิทธิได้วันหยุด และหากพนักงานไม่ได้ใช้สามารถสะสมได้ในปีถัดไป แต่สะสมได้ไม่เกิน ๒ ปี ติดต่อกัน แต่บริษัทฯ เราสหภาพแรงงานฯ ได้ตกลงกับบริษัทฯ ว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงาน จะให้พนักงานเสนอวันหยุดที่พนักงานมีสิทธิใช้กับผู้บังคับบัญชา และให้ผู้บังคับบัญชาอนุญาตจึงจะหยุดได้ เป็นที่มาของวันลาพักผ่อนประจำปีครับ ซึ่งนับว่าเป็นสภาพการจ้างที่ดีเหนือกว่ามาตรฐานขั้นต่ำครับ ส่วนวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมครับ กฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างสามารถสะสมวันหยุดพักผ่อนประจำปีได้ มีความเข้าใจว่าวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้สะสมแค่ได้ ๒ ปี ส่วนที่เกินกว่า ๒ ปี บริษัทฯ จะตัดทิ้งนั้น (ตามข้อบังคับเกี่ยวกับพนักงาน ปี ๒๕๕๕ ข้อ ๖.๑.๒ ในช่วงปี ๒๕๕๖) ถูกต้องครับ **แต่ไม่ถูกทั้งหมด** เมื่อกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีสิทธิใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วลูกจ้างไม่ได้หยุดจนทำให้เกิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเกินกว่า ๒ ปี แล้วบริษัทฯ ตัดวันหยุดนั้นทิ้งนั้น **ใครผิดครับ** นายจ้างหรือลูกจ้างครับ ประเด็นที่น่าคิดนายจ้างไม่ได้ห้ามลูกจ้างหยุด แต่ให้หยุดตามที่ลูกจ้างเสนอ ในเมื่อลูกจ้างไม่ได้เสนอให้บริษัทฯ ทราบว่าจะหยุดวันใด จนเกิดวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่เกินกว่า ๒ ปี ตามข้อบังคับฯ สหภาพแรงงานฯ จึงได้หารือกับบริษัทฯ เกี่ยวกับประเด็นนี้ ซึ่งสหภาพแรงงานฯ ได้ตั้งข้อสังเกตว่ากฎหมายไม่ได้กำหนดจำนวนปีใน



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

การสะสมวันหยุดพักผ่อนไว้ จนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงว่าในส่วนวันหยุดประจำปีสะสมที่ไม่ได้ใช้เกินกว่า ๒ ปี นั้น นายจ้างสามารถตัดทิ้งได้หรือไม่ และเป็นหน้าที่ของใครที่จะกำหนดวันหยุดพักผ่อนประจำปีครับ ผลออกมาว่านายจ้างไม่มีสิทธิ์ตัดวันหยุดพักผ่อนประจำปีของลูกจ้างแต่ต้องกำหนดให้หยุดครบเป็นหน้าที่ของนายจ้าง เมื่อบริษัทฯ ไม่สามารถตัดวันหยุดพักผ่อนของลูกจ้างได้ ดังนั้นบริษัทฯ จะต้องกำหนดให้หยุดในส่วนที่สะสมเกิน ๒ ปี จึงเป็นที่มาของวันหยุด VC นั้นเอง อธิบายง่าย ๆ ความหมายของวันหยุด VC ดังนี้ครับ เมื่อมีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเกิน ๒ ปี สูงสุด ๔๕ วัน คือสะสมเกิน ๒ ปี (ปีละ ๑๕ วัน ๒ ปี เท่ากับ ๓๐ วัน รวมกับสิทธิ์ที่เกิดในปีก่อนสะสมใหม่อีก ๑๕ วัน รวม ๔๕ วัน) บริษัทฯ จะกำหนดให้พนักงานหยุด (ใช้อำนาจบริหารไม่ต้องเขียนใบลาพักผ่อน กำหนดให้หยุดโดยเคร่งครัด) ภายในก่อนสิ้นปีปฏิทินถัดไปนั้น โดยผู้บังคับบัญชาจะประกาศแจ้งให้พนักงานลงชื่อรับทราบ และติดประกาศไว้ ณ สถานที่ทำงาน แต่ก็อีกละครับกว่าบริษัทฯ จะประกาศจำนวนวันหยุด VC ของแต่ละปีซ้ำมาก ลำบากไปถึงประมาณเดือนมีนาคม ทำให้พนักงานอย่างเรา ๆ กำหนดแผนชีวิตอยากขึ้น และยังไปกว่านั้นพนักงานที่จะเกษียณในปีนั้นที่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเกิน ๔๕ วันที่ว่านั้น บริษัทฯ เองต้องรีบกำหนดให้หยุดก่อน ๓๐ กันยายนของปีเกษียณอีกด้วย โดยหากบริษัทฯ ไม่กำหนดให้หยุดบริษัทฯ ก็ต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดให้

ในประเด็นนี้เองในช่วงก่อนปี ๒๕๕๖ มีพนักงานท่านหนึ่งที่มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมเกิน ๒ ปี ๔๕ วันในขณะนั้น เชื่อว่าในส่วนที่เกิน บริษัทฯ จะต้องจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้เพราะเป็นหน้าที่ของนายจ้าง แต่นายจ้างไม่ได้ทำ จึงนำเรื่องไปฟ้องบริษัทฯ ต่อศาลแรงงาน ในประเด็นดังกล่าว ในส่วนตัวแล้วผมไม่เห็นด้วย เพราะนายจ้างไม่ได้ขัดขวางการใช้สิทธิ์ แต่ลูกจ้างไม่ใช้สิทธิ์เอง แต่สหภาพแรงงานฯ ได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการฟ้องร้อง เจตนารมณ์ของกฎหมายกำหนดให้ลูกจ้างมีวันหยุดพักผ่อนอีกทั้งวันหยุดพักผ่อนเป็นหน้าที่ของนายจ้าง ดังนั้นผมจึงคิดว่านายจ้างต้องสามารถทำได้ตามกฎหมาย มีการโต้แย้งกันในประเด็นที่จะฟ้อง ผมคิดว่าเมื่อพนักงานยังสามารถที่จะใช้วันหยุดได้ก็ต้องกำหนดให้หยุด บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุด ก็ต่อเมื่อไม่สามารถกำหนดให้พนักงานหยุดได้ เช่นกรณีพนักงานผู้นั้นจะเกษียณอายุแล้ว นายจ้างต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดเท่านั้น สมาชิกที่จะฟ้องคิดว่าการที่บริษัทฯ กำหนดให้หยุดนั้นทำไม่ได้ บริษัทฯ ต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุด เมื่อเห็นไม่ตรงกันเรื่องจึงต้องไปยุติที่ศาลแรงงานครับ ต่อมาศาลแรงงานชั้นต้นได้พิพากษายกคำฟ้อง และขณะนี้ยังอยู่ระหว่างการเข้าสู่กระบวนการอุทธรณ์ และเรากำลังรอผลแนวฎีกาของคำพิพากษาศาลฎีกาในเรื่องนี้ และบริษัทฯ ก็มีประกาศแนวปฏิบัติในเรื่องการลาพักผ่อนตามที่สหภาพแรงงานฯ ตกลงกับ บริษัทฯ และใช้มาจนปัจจุบันครับ คาดว่าผลของการอุทธรณ์ น่าจะใช้เวลาประมาณ ๕ - ๖ ปีครับ



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

ในส่วนของวันลา คือวันที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้มาทำงาน แต่ลูกจ้างไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ โดยที่ลูกจ้างต้องแจ้งให้นายจ้างทราบ พร้อมด้วยเหตุผลการลา ซึ่งก็ต้องกำหนดจำนวนสูงสุดของการลาในแต่ละแบบเพื่อเป็นเกณฑ์การจ่ายค่าจ้างครึบ สำหรับบริษัทฯ เรามีการลาอยู่ ๙ ประเภท ได้แก่ การลาป่วย การลากิจ การลาอุปสมบทหรือลาประกอบพิธีฮัจย์ ณ นครเมกกะ การลาไปถือศีลและปฏิบัติธรรม การลาคลอดบุตร การลาเข้ารับการตรวจสอบ เข้ารับการฝึกวิชาทหาร การลาติดตามคู่สมรส การลาศึกษาต่อและลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ และการลาอื่น ๆ ที่จำเป็นนะครึบ วันลานั้นปกติลูกจ้างแบบรายเดือนจะได้รับค่าจ้างครึบ แต่จำนวนวันลานั้นจะมีผลต่อการจ่ายค่าจ้างหากจำนวนวันลาเกินอาจไม่ได้รับค่าจ้างครึบ และจำนวนวันลามีผลต่อการพิจารณาบำเหน็จประจำปี การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งบริษัทฯ อาจกำหนดไว้ได้ พนักงานต้องศึกษาข้อมูลให้ละเอียดนะครึบ หรือสามารถปรึกษาสหภาพแรงงานฯ ได้ครึบ

สรุปว่า

- ✓ ประกาศวันหยุด VC เห็นว่า บริษัทฯ สามารถประกาศได้ทันทีเมื่อสิ้นปีปฏิทิน แต่บริษัทฯ ประกาศในเดือนมีนาคมของทุกปี มันล่าช้าไป
- ✓ วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสม กรณีพนักงานจะเกษียณอายุงานสามารถสะสมได้สูงสุด ๔๕ วัน และบวกสิทธิวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เกิดตั้งแต่ ๑ มกราคม ถึง ๓๐ กันยายนในปีนั้นอีก ๑๑ วัน
- ✓ วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมนั้น หากบริษัทฯ ไม่สามารถกำหนดให้หยุดได้ กรณีสิ้นสุดสัญญาจ้างแบบไม่มีความผิด หรือ เกษียณ บริษัทฯ ต้องจ่ายเป็นค่าทำงานในวันหยุดให้กับลูกจ้างนั้น
- ✓ บริษัทฯ สามารถกำหนดให้พนักงานที่จะเกษียณในปีนั้น หยุดพักผ่อนได้ เฉพาะส่วนที่สะสมเกินกว่า ๒ ปี
- ✓ วันหยุดทางราชการ หรือ มติ ครม. กำหนดเป็นกรณีพิเศษ บริษัทฯ ต้องประกาศเป็นวันหยุดหรือไม่ก็ได้ แต่หากประกาศเป็นวันหยุดแล้ว พนักงานที่มาทำงานในวันหยุดนั้น ต้องได้รับค่าทำงานในวันหยุดด้วย

นายอ้อมรับ



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

วิกฤติอุทกภัยภาคใต้ มกราคม ๒๕๖๐

สหภาพแรงงานฯ เรามีความเป็นห่วงสถานการณ์อุทกภัยในพื้นที่ภาคใต้ในขณะนี้ ทั้งในส่วนของพี่น้องประชาชนชาวใต้ และพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติ เราหวังเป็นอย่างยิ่งว่าเหตุการณ์เลวร้ายนี้ จะผ่านไปโดยเร็ว และเกิดความเสียหายน้อยที่สุด สหภาพแรงงานฯ ขอเป็นส่วนหนึ่งในการส่งความช่วยเหลือพี่น้องชาวใต้ ด้วยการเป็นศูนย์กลางผ่านรองประธานสหภาพแรงงานฯ ของเรา นายเมธี คำแหง (ตึง) ซึ่งเป็นคนในพื้นที่จังหวัดนครศรีธรรมราช พื้นที่ประสบภัย และมีเครือข่ายที่สามารถประสานงานสนับสนุนให้ความช่วยเหลือพี่น้องชาวใต้ได้โดยตรง ผ่าน พล.ต. ปรีyaratณ มัชฌิมวงศ์ ผบ.มทบ. ๔๓ สังกัดค่ายเทพสตรีศรีสุนทร จังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อจัดหาข้าวสารอาหารแห้งและสิ่งของจำเป็นต่าง ๆ เพื่อแจกจ่ายผู้ประสบภัย และเป็นทุนในการฟื้นฟูให้กับชาวบ้านหลังน้ำลดเท่าที่จำเป็น โดยใช้ชื่อในนาม “AEROTHAI ร่วมใจช่วยน้ำท่วม” เราจึงขอเชิญชวนสมาชิกร่วมบริจาคเงินผ่านบัญชี นายเมธี คำแหง เลขบัญชีธนาคารกรุงไทย ๙๘๕ - ๔ - ๙๔๐๑๓ - ๖ ครับ

ฝ่ายสตรี ถึงสมาชิก

สวัสดีค่ะเพื่อนสมาชิก

ด้วยภารกิจของผู้หญิงที่ทำงานเป็นกะนั้นมีผลต่อสุขภาพโดยไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เมื่อเทียบกับผู้ชายที่ทำงานประเภทเดียวกันความแข็งแรงก็ย่อมแตกต่างกัน ขณะเดียวกันผู้หญิงส่วนใหญ่ต้องทำงานบ้านเองและต้องรับผิดชอบอาชีพการงานด้วยเช่นกัน ทำให้ขาดการพักผ่อนที่เพียงพอ จึงเกิดอาการเครียดและเหนื่อยล้า ฮอโมนในร่างกายผิดปกติ ดังนั้นผู้หญิงที่ต้องปฏิบัติงานกะกลางคืน จึงควรดูแลสุขภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการปฏิบัติตัวตามคำแนะนำของ Canadian Center for Occupational Health and Safety (CCOHS) ดังนี้ [เอกสารอ้างอิง]

เรื่องนอน

นอนหลับให้เป็นเวลา ฝึกให้เคยชิน โดยเฉพาะช่วงที่เข้ากะกลางคืน ออกกะมาควรนอนให้เป็นเวลาตรงกันทุกวัน เช่น ออกกะตอน ๘ โมงเช้า ก็เริ่มนอนเวลา ๑๐ โมงเช้าทุกวัน ช่วงที่เข้ากะกลางคืนเวลากลางวันคือเวลาพัก ไม่ควรออกไปเที่ยวอย่างเด็ดขาด เนื่องจากจะทำให้ต้องทำงานด้วยความอ่อนเพลีย มีโอกาสเกิดอุบัติเหตุหรือทำงานผิดพลาดได้ง่าย เพื่อให้นอนในช่วงกลางวันได้ง่าย ทำใจให้สบายอย่าเครียด อาบน้ำให้สบายตัว อาจอ่านหนังสือ หรือฟังเพลงเบา ๆ ก่อนถ้านอนไม่หลับ จะช่วย



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

ให้อนอนได้ง่ายขึ้น ห้องนอนควรใช้ผ้าปูที่นอนที่ทึบ กันแสงเข้า มีเสียงรบกวนน้อย ปิดโทรศัพท์มือถือ (ถ้าทำได้) อธิบายให้คนในครอบครัวเข้าใจว่าเราเข้ากะดึก ตอนกลางวันจำเป็นต้องนอนพัก ไม่ควรรบกวน โดยไม่จำเป็น คนอายุมากจะปรับตัวในเรื่องการนอนได้ยากกว่าคนอายุน้อย

เรื่องกิน

คำแนะนำทั่ว ๆ ไปในเรื่องปริมาณอาหารที่กิน ช่วงเช้ากะกลางวัน กินตามปกติ (๓ มื้อปริมาณใกล้เคียงกัน) ช่วงเช้ากะบ่าย ให้กินมื้อหลักในช่วงบ่ายก่อนเข้ากะ (ประมาณบ่าย ๓ - ๔ โมงเย็น) แล้วกินมื้อกลางกะ (ประมาณ ๒ มื้อ) กับมื้อหลังออกกะ (ประมาณเที่ยงคืน) ในปริมาณน้อยลง จะช่วยให้ไม่หิวมากระหว่างทำงาน และคُمน้ำหนักตัวได้ ช่วงเช้ากะดึก ให้กินมื้อก่อนเข้ากะ และมื้อกลางกะ ในปริมาณน้อยแค่พออิ่ม แล้วกินมื้อหลักตอนหลังออกกะ จะช่วยให้นอนหลับในตอนกลางวันได้ง่ายขึ้น และคُمน้ำหนักตัวได้ มื้อหลังออกกะของเรา (ประมาณ ๗ - ๘ โมงเช้า) ถ้าตรงกับมื้อเช้าของคนในครอบครัว ควรกินร่วมกัน ชนิดของอาหารที่กิน ก็คล้ายกับที่กินช่วงกลางวัน คือมีทั้งโปรตีน แป้ง และเน้นผักผลไม้ อาหารพวกไขมันควรลดลงเพราะจะท้องอืดง่าย ย่อยยาก ของสุก ๆ ดิบ ๆ หรือรสเปรี้ยวเผ็ดจัดมากควรงดเด็ดขาด ทำให้ปวดท้องได้ง่าย ช่วงเช้ากะดึกถ้าหิว ให้เลือกกินพวกผลไม้หรือขนมปังกรอบ เป็นอาหารว่าง จะดีกว่ากินช็อกโกแลต หรือลูกอมหวาน ๆ อย่าดื่มกาแฟหรือน้ำอัดลมมากเกินไป ของสองสิ่งนี้ทำให้หายง่วงได้ และกระตุ้นให้เกิดโรคกระเพาะอาหารอักเสบ ท้องอืด หรือปวดศีรษะได้ในคนบางคน ถ้าง่วงให้ล้างหน้า และยืดเส้นยืดสายก่อน ไม่หายง่วงจึงค่อยดื่มกาแฟ ดื่มน้ำที่สะอาดต้องจัดการนอนในช่วงกลางวันให้ดี จะได้ไม่ง่วงและไม่ต้องดื่มเครื่องดื่มกระตุ้นเหล่านี้ คนที่เป็นโรคกระเพาะอาหารอักเสบ ควรวางแผนการกินให้ดี และเตรียมอาหารไปเอง ถ้าคุณภาพอาหารของร้านที่ขายในช่วงกลางคืนแย่มาก ควรเตรียมอาหารไปเอง

เรื่องการดูแลสุขภาพและครอบครัว

ครอบครัวสำคัญมาก คนทำงานเข้ากะดึกจะซึมเศร้าง่าย เพราะเวลาไม่ตรงกับคนอื่น ไม่ค่อยได้เจอใคร วันหยุดถ้าเลือกได้ควรหยุดวันอาทิตย์ และใช้เวลาอยู่กับครอบครัว เลี่ยงกิจกรรมบันเทิงที่สามารถทำได้ไม่จำกัดเวลา เช่น ดูหนังซีดี อ่านหนังสือ หรือ ฟังเพลง เป็นต้น หาโอกาสออกกำลังกายให้ได้ โดยทั่วไปคนเข้ากะดึกมักเพลียมากกว่าปกติ ทำให้ไม่ได้ออกกำลังกาย แต่หากฝึกให้เป็นนิสัยหาเวลาออกกำลังกายวันละ ๓๐ นาที ได้จะดีมาก ควรเลือกการออกกำลังกายที่ทำได้ง่าย หรือทำในบ้านได้ จะช่วยประหยัดเวลา ชั่งน้ำหนักตัวเองสม่ำเสมอ อาจซื้อเครื่องชั่งไว้ที่บ้านเลยก็ได้ ผู้ที่มีโรคประจำตัว ต้องกินยาประจำ ควรแจ้งแพทย์ที่รักษาด้วยว่าเราทำงานกะกลางคืน เพื่อจะได้สามารถ



UNION PR
www.aerothaiunion.com

ประชาสัมพันธ์

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจวิทยการบินแห่งประเทศไทย

ปรับการกินยาได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะผู้ป่วยโรคเบาหวาน ความดันสูง และ SLE (กินยา prednisolone กัดกระเพาะ) ผู้ป่วยโรคกระเพาะ ไมเกรน ภูมิแพ้น้ำมูกไหล หอบหืด โดยทั่วไปสามารถทำงานกะได้ ผู้ป่วยโรคลมชัก เส้นเลือดหัวใจ เส้นเลือดสมอง ไตวาย ไตเสื่อม ไม่ควรอยู่กะดึก แต่ถ้าจำเป็นต้องอยู่จริง ๆ ควรแจ้งแพทย์ที่รักษาและดูแลสุขภาพให้ดี

พวกเราพนักงานเข้ากะ สามารถดูแลตัวเองได้ เราต้องต้องสวย และ สดรอง เสมอ นะคะ มดงานอย่าง พวกเราต้องแข็งแกร่งเพื่อตัวเรา และองค์กรเราค่ะ

โอริสา เชี่ยวเกษม

คณะทำงานด้านสตรี สรร.ว.ท.

เอกสารอ้างอิง

Canada's National Occupational Health & Safety Resource. OHS Answers: Rotational Shiftwork. [cited 3 May 2009]; Available from: <http://www.ccohs.ca/oshanswers/ergonomics/shiftwrk.html>