

## ข้อเสนอแนวความคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

เรื่อง

การพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน  
เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาวะที่ดี

โดย

นายทวิสิทธิ์ บุญธรรม

นักวิชาการแรงงานชำนาญการพิเศษ

ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัยแรงงาน  
(นักวิชาการแรงงานเชี่ยวชาญ)

ตำแหน่งเลขที่ ๑๐๙

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

## บทคัดย่อ

กระทรวงแรงงาน เป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่กำหนดภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ของประเทศไทย โดยมีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ ซึ่งการสร้างสุขภาวะที่ดี และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นแนวการดำเนินการสำคัญเพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว ประกอบกับสถานประกอบกิจการเป็นสถานที่รวมประชากรวัยทำงานเป็นจำนวนมาก และมีโครงสร้างองค์กรและบุคลากรในการบริหารอย่างเป็นระบบ จึงเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เป็นบุคลากรตามกฎหมาย ที่สามารถพัฒนาเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนให้แรงงานในองค์กรมีสุขภาพที่ดีได้ ด้วยการพัฒนาบทบาทการดำเนินการเพิ่มเติมในเรื่องการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมที่ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ (NCDs) เช่น โรคหลอดเลือดสมอง โรคหัวใจขาดเลือด อุบัติเหตุทางถนน เบาหวาน ซึ่งเป็นสาเหตุการเสียชีวิตอันดับต้น ๆ ของวัยแรงงาน ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวทางการดำเนินการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี โดยเสนอให้มีการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในการประเมินปัญหาสุขภาพสำคัญของพนักงานในองค์กร และขับเคลื่อนกลไกการดำเนินงานภายใต้กลไกของคณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ พัฒนาแนวทางและรูปแบบการประเมินการพัฒนางานองค์กรสุขภาวะเพื่อการติดตามประเมินผลโดยให้ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขต เป็นเครือข่ายในการประสานความร่วมมือระหว่างเครือข่ายในพื้นที่รับผิดชอบ และสร้าง Facebook ชมรม จป.สร้างสุข เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสาร แลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ ระหว่างเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานและเครือข่ายสนับสนุน พร้อมเสนอให้หลักสูตรที่ใช้พัฒนาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นหลักสูตรสำหรับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ

ความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มเติม สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมาย ซึ่งการดำเนินการตามแนวคิดดังกล่าว จะทำให้เกิดกลไกการขับเคลื่อนสุขภาวะในสถานประกอบกิจการ โดยใช้บุคลากรและโครงสร้างการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยที่กฎหมายกำหนดเป็นกลไกการขับเคลื่อนเพื่อความยั่งยืนและต่อเนื่องในการดำเนินการ

## คำนำ

ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน เรื่องการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาวะที่ดี จัดทำขึ้นเพื่อเป็นผลงานประกอบการประเมินในตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านความปลอดภัย แรงงาน โดยได้นำเสนอแนวคิดการพัฒนาให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งเป็นบุคลากรที่สถานประกอบการต้องจัดให้มีตามกฎหมาย ได้รับการพัฒนาศักยภาพ ในการประเมินสุขภาวะของพนักงานในองค์กร และมีมุมมองการดำเนินการเรื่องการดูแลให้แรงงานมีสุขภาพอนามัยเพิ่มเติม เป็นบทบาทเสริมนอกเหนือจากหน้าที่ ตามที่กฎหมายกำหนด การดำเนินการตามแนวคิดที่เสนอจะช่วยสนับสนุนการดำเนินการ ตามยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ให้บรรลุเป้าหมายตามกรอบ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

ทวีสิทธิ์ บุญธรรม

สิงหาคม ๒๕๖๕

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
คำนำ	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภูมิ	ฉ
<b>ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน</b>	
๑. เรื่อง การพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาวะที่ดี	๑
๒. หลักการและเหตุผล	๑
๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข	๓
๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ	๑๕
๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ	๑๕
<b>บรรณานุกรม</b>	๑๗

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและอัตราการตายด้วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด และโรคหลอดเลือดสมอง ต่อประชากร ๑๐๐,๐๐๐ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๑
ตารางที่ ๒ แสดงหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยหน้าที่เฉพาะ (จป.วิชาชีพ จป.เทคนิคขั้นสูง และจป.เทคนิค) ตามกฎหมาย	๔

## สารบัญแผนภูมิ

หน้า

แผนภูมิที่ ๑ แสดงกลไกการส่งเสริมบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ๑๑  
เพื่อขับเคลื่อนการสร้างเสริมสุขภาวะภายใต้ภารกิจด้านความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

## ข้อเสนอแนวคิดการพัฒนาหรือปรับปรุงงาน

### ๑. เรื่อง การพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาวะที่ดี

#### ๒ หลักการและเหตุผล

ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ เป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่กำหนดไว้ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ของประเทศไทย ซึ่งกระทรวงแรงงานเป็นหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ ดังกล่าว มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ โดยการที่ประชากรมีสุขภาพที่ดีจะเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญต่อการพัฒนาคนในทุกมิติ แต่ประชากรไทย โดยเฉพาะประชากรวัยแรงงานเป็นกลุ่มที่พบปัญหาสุขภาพที่สำคัญ ซึ่งนับเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ โดยข้อมูลจากรายงานภาระโรคและการบาดเจ็บของประชากรไทย ปี พ.ศ. ๒๕๕๖ ซึ่งสำรวจโดยมูลนิธิเพื่อการพัฒนา นโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ แสดงข้อมูลให้เห็นว่ากลุ่มโรคติดต่อไม่เรื้อรัง (NCDs : Noncommunicable Diseases) เป็นสาเหตุหลักของการเสียชีวิตของประชากรวัย ๓๐ ปีขึ้นไป และจากข้อมูลจำนวนและอัตราการเสียชีวิตด้วยโรคติดต่อไม่เรื้อรัง (NCDs) ๔ โรค ได้แก่ โรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด และโรคหลอดเลือดสมอง ซึ่งจัดทำโดยสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าจากปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ จำนวนและอัตราการเสียชีวิตของประชากรไทยจากโรคดังกล่าวเพิ่มขึ้นเป็นลำดับ ดังตารางที่ ๑

#### ตารางที่ ๑ แสดงจำนวนและอัตราการตายด้วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด และโรคหลอดเลือดสมอง ต่อประชากร ๑๐๐,๐๐๐ คน ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

	ปี พ.ศ.				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนการเสียชีวิต (ราย)	๗๔,๗๖๕	๗๔,๕๑๘	๘๑,๑๘๕	๘๑,๕๔๕	๘๓,๕๓๖
อัตราการตายต่อประชากร ๑ แสนคน	๑๑๔.๖๖	๑๑๓.๙๓	๑๒๓.๘๔	๑๒๔.๖๕	๑๒๘.๑๐

ที่มา : กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๖๕



และจากการศึกษาเรื่องประมาณการค่าใช้จ่ายสาธารณสุขด้านสุขภาพในอีก ๑๕ ปีข้างหน้า โดยสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ได้ทำการประมาณการค่าใช้จ่ายของกองทุน ประกันสังคมในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๗๕ โดยในปี ๒๕๕๙ มีค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ของกองทุนประกันสังคม ประมาณ ๓.๖ หมื่นล้านบาท และประมาณการค่าใช้จ่าย ในการรักษาพยาบาลในปี พ.ศ. ๒๕๗๕ สูงขึ้นถึง ๕.๓ หมื่นล้านบาท เมื่อพิจารณาสาเหตุ ของการรักษาพยาบาลของผู้ประกันตน พบว่าโรคเรื้อรังที่พบสูงสุด ๓ อันดับแรก ในกลุ่ม ผู้ประกันตนคือ โรคความดันโลหิตสูง โรคไขมันในเลือดสูง และโรคเบาหวาน โดยพบจากจำนวน ผู้ประกันตนจำนวน ๑,๓๗๓,๕๙๕ คน ในปี พ.ศ. ๒๕๕๘ มีผู้ป่วยเป็นโรคความดันโลหิตสูง ๖๑๘,๗๖๐ คน (ร้อยละ ๔๕.๐) โรคไขมันในเลือดสูง ๔๖๓,๒๐๗ คน (ร้อยละ ๓๓.๗) และโรคเบาหวาน (ร้อยละ ๑๗.๙) จากการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายของกองทุนประกันสังคม พบว่าค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยกลุ่มโรคเบาหวาน ส่งผลทำให้ค่าใช้จ่ายรายหัว ผู้ป่วยในของกองทุนประสังคมเพิ่มขึ้น สำหรับกรณีของค่าใช้จ่ายที่มีใช้รายหัวนั้น กลุ่มโรคไหลเวียน โลหิตมีผลทำให้ค่าใช้จ่ายรวมของกองทุนประสังคมเพิ่มขึ้นเช่นกัน จึงมีข้อเสนอให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง พิจารณามาตรการในการจัดการกับค่าใช้จ่ายในกลุ่ม ดังกล่าว ซึ่งการใช้มาตรการส่งเสริมและป้องกัน นับเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยลดค่าใช้จ่าย ในการรักษา พยาบาลโรคกลุ่มดังกล่าวในปัจจุบันและในอนาคตได้ ดังนั้นการพัฒนาให้สถาน ประกอบกิจการมีระบบและแนวทางการสร้างสุขภาวะที่ดี จึงเป็นการดำเนินการสำคัญ เพื่อลดปัญหาภาระจากการเจ็บป่วยด้วยโรคติดต่อไม่เรื้อรัง (NCDs) ในกลุ่มประชากรวัย แรงงาน และประชากรที่จะเข้าสู่วัยสูงอายุในอนาคต ซึ่งสถานประกอบการเป็นสถานที่ รวมประชากรวัยทำงานไว้ด้วยกันเป็นจำนวนมาก มีกฎระเบียบเฉพาะ เพื่อดูแลภายใน สถานประกอบการ มีการจัดสวัสดิการต่างๆ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของผู้จ้าง และมีหน้าที่ในการดำเนินการตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีโครงสร้างองค์กรและบุคลากร ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงเป็นสถานที่ที่เอื้อต่อการสร้างเสริมให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี โดยสถานประกอบการ มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) ซึ่งเป็นบุคลากรตามกฎหมาย มีบทบาทหน้าที่ ในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามที่

กฎหมายกำหนด ซึ่งบทบาทเดิมเน้นการป้องกันอันตรายและโรคจากการทำงาน ซึ่งสามารถพัฒนาบทบาทเพิ่มเติมให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นบุคลากรสำคัญภายในองค์กรที่สามารถขับเคลื่อนการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง เพิ่มเติมจากประเด็นการเฝ้าระวังอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยเป็นการดำเนินการควบคู่ไปกับแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ซึ่งจะทำให้เกิดความต่อเนื่องในการดำเนินงาน ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวคิดการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาพะที่ดี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการ

### ๓. บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ และข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

#### ๓.๑ บทวิเคราะห์

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (จป.) เป็นบุคลากรตามกฎหมายที่กำหนดตามกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๖๕ ซึ่งได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยตำแหน่ง ได้แก่ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ ซึ่งมีสามระดับประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ซึ่งเงื่อนไขที่สถานประกอบกิจการต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะนั้น ขึ้นอยู่กับประเภทของสถานประกอบกิจการและจำนวนลูกจ้าง กฎหมายได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยโดยหน้าที่เฉพาะปฏิบัติงานประจำ และมีหน้าที่เฉพาะในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีหน้าที่ตามกฎหมายสรุปได้ดังตารางที่ ๒

ตารางที่ ๒ แสดงหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ  
(จป.วิชาชีพ จป.เทคนิคขั้นสูง และจป.เทคนิค) ตามกฎหมาย

หน้าที่ตามกฎหมาย	ระดับของจป.โดยหน้าที่เฉพาะ		
	วิชาชีพ	เทคนิคขั้นสูง	เทคนิค
๑. ตรวจสอบและเสนอแนะให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	√	√	√
๒. วิเคราะห์งานเพื่อชี้บ่งอันตรายและกำหนดมาตรการป้องกันและขั้นตอนการทำงานอย่างปลอดภัยเสนอต่อนายจ้าง	√	√	√
๓. ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	√	-	-
๔. วิเคราะห์แผนงานหรือโครงการ และข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่าง ๆ และเสนอแนะมาตรการความปลอดภัยในการทำงานต่อนายจ้าง	√	√	-
๕. ตรวจสอบประเมินการปฏิบัติงานของสถานประกอบกิจการให้เป็นไปตามแผนงาน โครงการ หรือมาตรการความปลอดภัยในการทำงาน	√	√	-
๖. แนะนำให้ลูกจ้างปฏิบัติตามคู่มือว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ	√	√	√
๗. แนะนำ ฝึกสอน และอบรมลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยในการทำงาน	√	√	-
๘. ตรวจวัดและประเมินสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือดำเนินการร่วมกับบุคคล หรือนิติบุคคลที่ขึ้นทะเบียนหรือได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง	√	-	-

ตารางที่ ๒ แสดงหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ  
(จป.วิชาชีพ จป.เทคนิคขั้นสูง และจป.เทคนิค) ตามกฎหมาย (ต่อ)

หน้าที่ตามกฎหมาย	ระดับของจป.โดยหน้าที่เฉพาะ		
	วิชาชีพ	เทคนิคขั้นสูง	เทคนิค
๙. เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการและพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง	√	-	-
๑๐. ตรวจสอบหาสาเหตุและวิเคราะห์การประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้าง และรายงานผลการตรวจสอบ รวมทั้งเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหต่อนายจ้างเพื่อป้องกันการเกิดเหตุโดยไม่ซ้ำ	√	√	√
๑๑. รวบรวมสถิติ วิเคราะห์ข้อมูล และจัดทำรายงานและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประสบอันตราย การเจ็บป่วย หรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญอันเนื่องมาจากการทำงานของลูกจ้างเสนต่อนายจ้าง	√	√	√
๑๒. ให้ความรู้และอบรมด้านโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแก่ลูกจ้างก่อนเข้าทำงาน และระหว่างทำงาน เพื่อทบทวนความรู้อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง	√	-	-
๑๓. ปฏิบัติงานด้านความปลอดภัยในการทำงานอื่นตามที่นายจ้างมอบหมาย	√	√	√

นอกจากหน้าที่เฉพาะด้านความปลอดภัยในการทำงานตามกฎหมายแล้ว ในการจัดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ กฎหมายได้กำหนดให้สถานประกอบกิจการที่ต้องจัดให้มี

เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ แต่งตั้งผู้แทน นายจ้างระดับบังคับบัญชาซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคชั้นสูง หรือระดับวิชาชีพ เป็นเลขานุการของคณะกรรมการความปลอดภัยฯ

จากการพิจารณาหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยหน้าที่เฉพาะ จะพบว่าบทบาทหน้าที่ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน เป็นการดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด จะเน้นหนักในเรื่องการควบคุมป้องกันอันตรายจากการทำงาน และโรคจากการทำงานใน สถานประกอบกิจการเท่านั้น ยังไม่มีบทบาทเด่นชัดในเรื่องการดูแลสุขภาพแบบองค์รวม (Total Health Promotion) ซึ่งจะครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพการควบคุม ป้องกันโรคติดต่อ และโรคไม่ติดต่อ (NCDs) เช่น โรคหลอดเลือดสมอง โรคหัวใจขาดเลือด ความดันโลหิตสูง อุบัติเหตุทางถนน เบาหวาน มะเร็งตับ และโรคไต ซึ่งเป็นสาเหตุของการ เสียชีวิตอันดับต้นๆ ของประชากรวัยแรงงาน และจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๒๐๑๙ (COVID – 19) ที่ผ่านมา หน่วยงานภาครัฐ และองค์กรเอกชนได้ มีความคาดหวัง และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นบุคลากรหลัก ในสถานประกอบกิจการที่มีบทบาทในการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินมาตรการการควบคุมป้องกันการแพร่ระบาดของโรค เช่น มาตรการ Factory Sandbox และการทำ Bubble and Seal ในสถานประกอบกิจการ จึงเป็นโอกาส และจุดเริ่มต้นที่ดีในการพัฒนาบทบาทเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ เพื่อให้เป็นบุคลากรที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาพะในองค์กร

### ๓.๒ แนวคิด

#### ๓.๒.๑ ความหมายของความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตรา ๔ นิยามความหมายของ “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงาน ซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ อนามัยอันเนื่องมาจากการทำงาน หรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน

### ๓.๒.๒ ความหมายของอาชีวอนามัย หรือ Occupational Health

อาชีวอนามัย หรือ Occupational Health เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า อาชีวะ หรือ อาชีพ กับคำว่า อนามัย หรือ สุขภาพ โดย อาชีวะ (Occupation) หมายถึง การเลี้ยงชีพ การประกอบอาชีพ บุคคลที่ประกอบสัมมาชีพ หรือคนที่ประกอบอาชีพ ทุกสาขาอาชีพ และ อนามัย (Health) หมายถึง สุขภาพอนามัย ความไม่มีโรค หรือสภาวะ ความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจของผู้ประกอบอาชีพ อาชีวอนามัย จึงหมายถึงงาน ที่เกี่ยวกับการส่งเสริม ควบคุม ดูแล การป้องกันโรค ตลอดจนอุบัติเหตุ และดำรงรักษา สุขภาพอนามัยทั้งมวลของผู้ประกอบอาชีพให้มีความปลอดภัย มีสภาพร่างกายและจิตใจ ที่สมบูรณ์ แข็งแรง ซึ่งสอดคล้องกับองค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) กำหนด ความหมายของอาชีวอนามัยว่าเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริม ดำรงไว้ซึ่งสุขภาพทางกาย ทางจิตใจ และทางสังคมที่ดีงามของผู้ประกอบอาชีพทั้งมวล

องค์การอนามัยโลก (World Health Organization : WHO) และ องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization : ILO) ได้ร่วมกัน กำหนดขอบข่ายลักษณะงานอาชีวอนามัยไว้ว่าประกอบด้วยงานสำคัญ ๕ ประการดังนี้

(๑) การส่งเสริม (Promotion) หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและ ดำรงรักษาไว้ซึ่งสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจที่แข็งแรงสมบูรณ์ของผู้ประกอบอาชีพ ตลอดจน มีความเป็นอยู่ที่ดีร่วมกันในสังคมของผู้ประกอบอาชีพตามสถานะที่พึงมีได้

(๒) การป้องกัน (Prevention) หมายถึง การป้องกันมิให้ผู้ประกอบอาชีพ หรือแรงงานมีสุขภาพอนามัยเสื่อมโทรมหรือผิดปกติ เนื่องจากสภาพ หรือสภาวะการทำงาน ที่ผิดปกติ

(๓) การปกป้องคุ้มครอง (Protection) หมายถึง การดำเนินการปกป้อง คุ้มครอง ผู้ประกอบอาชีพหรือแรงงานในสถานประกอบการ มิให้มีการทำงานที่เสี่ยงต่อ อันตรายหรือการเกิดโรคร้ายไข้เจ็บ

(๔) การจัดการทำงาน (Placing) หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับสภาพ สิ่งแวดล้อมของการทำงานให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพความต้องการของร่างกาย จิตใจของผู้ประกอบอาชีพหรือแรงงานมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

(๕) การปรับงานและคนให้มีความเหมาะสมกัน (Adaptation) หมายถึง การปรับสภาพของงานและคนทำงานให้สามารถทำงานได้อย่างเหมาะสมมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงสภาพทางสรีรวิทยาและพื้นฐานความแตกต่างทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจของคนทำงานให้มีความสอดคล้องมากที่สุดเพื่อประสิทธิผลของงานนั้น ๆ

### ๓.๒.๓ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง และแนวทางการควบคุมป้องกัน

โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs หรือ non-communicable diseases) เป็นกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ที่ไม่ได้เกิดจากเชื้อโรคและไม่สามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้ แต่เป็นโรคที่เกิดจากนิสัยหรือพฤติกรรมกรดำเนินชีวิต ซึ่งจะมีการดำเนินโรคอย่างช้าๆ ค่อยๆ สะสมอาการอย่างต่อเนื่อง และเมื่อมีอาการของโรคแล้วมักจะเกิดการเรื้อรังของโรคด้วย ซึ่งกลุ่มโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง ประกอบด้วย โรคทางระบบหัวใจและหลอดเลือด (ความดันโลหิตสูง โรคหลอดเลือดหัวใจ) โรคหลอดเลือดสมอง โรคเบาหวาน โรคมะเร็ง โรคระบบทางเดินหายใจเรื้อรัง (ปอดอุดกั้นเรื้อรัง ถุงลมโป่งพอง) โรคไตเรื้อรัง โรคอ้วนลงพุง โรคตับแข็ง และโรคสมองเสื่อม สาเหตุหลักของการเกิดโรค NCDs มาจากพฤติกรรมเสี่ยงต่างๆ ในการดำเนินชีวิต เช่นการรับประทานอาหารรสจัด เช่น หวานจัด เค็มจัด อาหารที่มีไขมันสูง อาหารปิ้งย่าง การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ การสูบบุหรี่ การไม่ออกกำลังกาย การนอนดึก การมีความเครียดสูง การรับประทานยาโดยไม่ปรึกษาแพทย์ เป็นต้น ดังนั้น ผู้ที่มีพฤติกรรมดำเนินชีวิตดังกล่าวจะเพิ่มความเสี่ยงในการเกิดโรค NCDs

การป้องกันโรค NCDs ทำได้โดยการปรับพฤติกรรมกรดำเนินชีวิต เช่นรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ให้ครบ ๕ หมู่ เน้นการรับประทานผักและผลไม้ หลีกเลี่ยงการรับประทานอาหารรสหวานจัด เค็มจัด อาหารมัน รวมถึงอาหารปิ้งย่าง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อย ๓๐ นาทีต่อครั้ง สัปดาห์ละ ๕ ครั้ง งดดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ งดสูบบุหรี่ พักผ่อนให้เพียงพอ ผ่อนคลายความเครียด และตรวจสุขภาพประจำปีอย่างสม่ำเสมอ

จากการพิจารณาความหมายและขอบข่ายของงานอาชีวอนามัย จะพบว่าบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในปัจจุบันเน้นการควบคุมป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงานและโรคจากการทำงาน ยังไม่ครอบคลุมบทบาทด้านการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็น

บทบาทสำคัญของงานอาชีวอนามัยที่จะช่วยควบคุมและป้องกันโรคไม่ติดต่อเรื้อรังให้กับแรงงานในสถานประกอบกิจการ การพัฒนาบทบาทการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยให้ครอบคลุมประเด็นการส่งเสริมสุขภาพจะทำให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเป็นกลไกสำคัญของสถานประกอบกิจการในการส่งเสริมให้แรงงานในองค์กรมีสุขภาวะที่ดี ซึ่งเมื่อพิจารณาหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะตามกฎหมาย พบว่าหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ สามารถกำหนดเพิ่มเติมให้ครอบคลุมบทบาทด้านการส่งเสริมสุขภาพได้ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จำเป็นต้องมีองค์ความรู้ และทักษะเพิ่มเติมเกี่ยวกับ การวิเคราะห์ข้อมูลและประเมินปัญหาสุขภาพทั่วไปของลูกจ้าง การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพของลูกจ้างและการบริหารจัดการความเสี่ยง ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพรายประเด็น เช่น การเฝ้าระวังและป้องกันโรคติดต่อไม่เรื้อรัง (NCDs) ในสถานประกอบกิจการ การบริหารจัดการปัญหาเหล่า บุหรี่ และยาเสพติดในสถานประกอบกิจการ อนามัยเจริญพันธุ์ รวมถึงการจัดทำแผนงานเพื่อควบคุมป้องกันปัญหาสุขภาพ และส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานเครือข่ายภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือเพื่อขับเคลื่อนโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย (Safety Thailand) เช่น กระทรวงสาธารณสุข ได้มีความพร้อมในการสนับสนุนการดำเนินการ และได้เสนอกิจกรรมเพื่อแสวงหาแนวทางในการบูรณาการภารกิจเพื่อขับเคลื่อนให้ประชากรวัยทำงาน มีสุขภาวะที่ดี ซึ่งกรมควบคุมโรคได้เสนอแนวทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพดีวัยทำงาน (Wellness Center) โดยพัฒนาเครือข่ายหน่วยบริการสุขภาพให้สามารถสนับสนุนบริการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ กรมอนามัยได้พัฒนาชุดองค์ความรู้ ๑๐ ด้าน เพื่อพัฒนาให้สถานประกอบกิจการมีสุขภาพดี ปลอดภัยดี งานดี และมีความสุข ดังนั้น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในฐานะหน่วยงานหลักของการดำเนินการตามโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยฯ สามารถสนับสนุนให้เกิดกลไกการเชื่อมโยงบริการ และองค์ความรู้ด้านการส่งเสริมสุขภาพจากหน่วยงานเครือข่ายเข้าสู่การบริหารจัดการด้านความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของพนักงานภายในองค์กร โดยพัฒนาบทบาทให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ (ระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ) เป็นบุคลากรหลักในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้กับลูกจ้าง



ภายในองค์กรตามบริบทและสภาพปัญหาของแต่ละองค์กร ค้นหาปัญหาสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพอนามัยของพนักงาน นอกเหนือจากปัญหาการประสบอันตรายและโรคจากการทำงาน เพื่อนำเสนอในการประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดกิจกรรมด้านการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของลูกจ้างไว้ในแผนงานด้านความปลอดภัยฯ ประจำปี ซึ่งจะทำให้เกิดการขับเคลื่อนการดำเนินการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในสถานประกอบกิจการอย่างต่อเนื่อง และเป็นรูปธรรม

### ๓.๓ ข้อเสนอ

จากเหตุผลและแนวความคิดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ขอประเมินจึงเสนอแนวทางการดำเนินการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้แรงงานมีสุขภาพที่ดี ประกอบด้วยการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

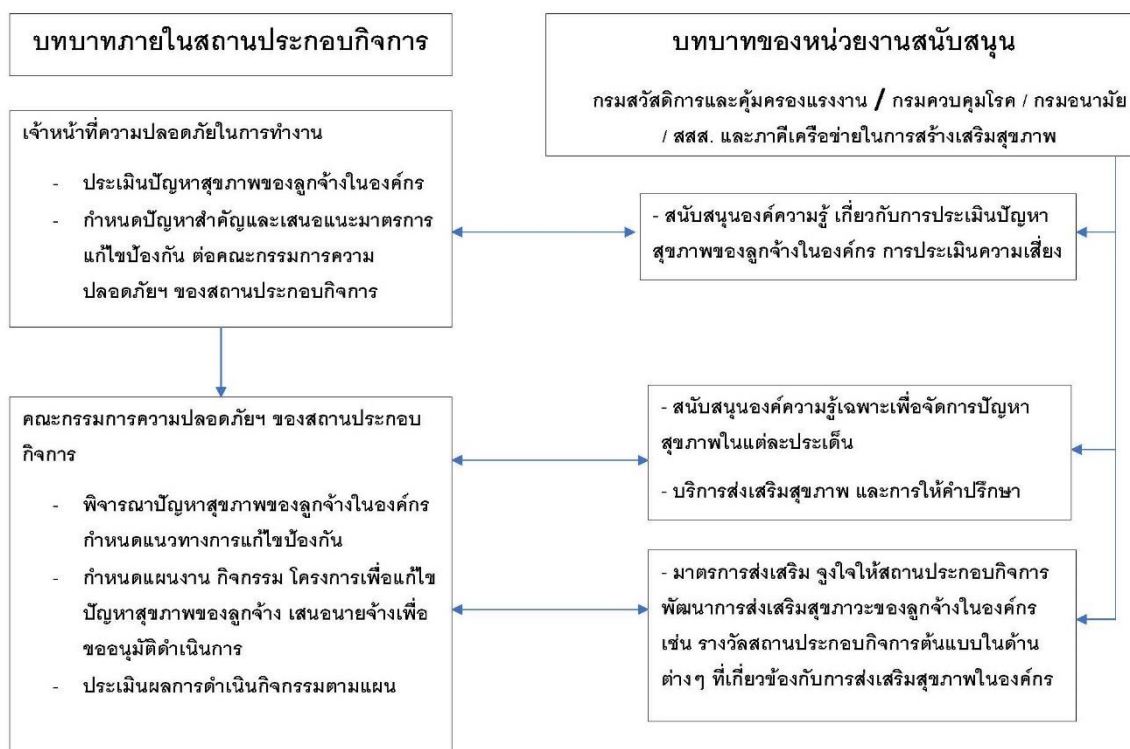
๓.๓.๑ เสนอคณะอนุกรรมการร่างกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ให้มีการปรับปรุงกฎกระทรวงดังกล่าว โดยเพิ่มเติมหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ ตามตารางที่ ๒ ข้อ ๔ และข้อ ๙ ให้มีความชัดเจนในการดำเนินการที่เกี่ยวข้องด้านอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

ข้อ ๔ วิเคราะห์แผนงานหรือโครงการ และข้อเสนอแนะของหน่วยงานต่างๆ และเสนอแนะมาตรการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อนายจ้าง

ข้อ ๙ เสนอแนะต่อนายจ้างเพื่อให้มีการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการ และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

ในส่วนของคำชี้แจง กฎกระทรวงดังกล่าวเสนอให้เพิ่มรายละเอียดและขอบเขตการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัย ที่ครอบคลุมถึงประเด็นการส่งเสริมสุขภาพ เพื่อให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

๓.๓.๒ พัฒนากลไกการส่งเสริมบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสุขภาวะภายใต้ภารกิจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ ดังแผนภูมิที่ ๑



**แผนภูมิที่ ๑** แสดงกลไกการส่งเสริมบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อขับเคลื่อนการสร้างสุขภาวะภายใต้ภารกิจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน จะได้รับการพัฒนาองค์ความรู้จากหน่วยงาน เครือข่ายสนับสนุน ได้แก่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมควบคุมโรค กรมอนามัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพและภาคีเครือข่ายในการสร้างเสริมสุขภาพ ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประเมินปัญหาสุขภาพของพนักงานในองค์กร ประเมินความเสี่ยง ด้านสุขภาพของพนักงานและผลกระทบต่อองค์กรเพื่อจัดลำดับความสำคัญของปัญหา สุขภาพ และนำเสนอปัญหาและมาตรการการแก้ไข ป้องกันปัญหาต่อคณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้คณะกรรมการฯ

พิจารณากำหนดเป็นกิจกรรมในแผนงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เสนอต่อนายจ้าง ซึ่งในระหว่างการดำเนินงานตามแผนงาน กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพที่กำหนดนั้น สถานประกอบกิจการสามารถประสานหน่วยงานเครือข่ายเพื่อขอรับการสนับสนุน องค์กรความรู้ บริการ การให้คำปรึกษาหารือเพื่อบริหารจัดการปัญหาสุขภาพของลูกจ้างตามประเด็นที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเสนอชื่อสถานประกอบกิจการเข้ารับรางวัลตามมาตรการส่งเสริมต่างๆของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น รางวัลสถานประกอบกิจการต้นแบบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรางวัลสถานทำงานน้อย ผู้นำทำงาน เป็นต้น เพื่อจูงใจให้เกิดการพัฒนาการดำเนินงานด้านการสร้างเสริมสุขภาพของลูกจ้างอย่างต่อเนื่อง

๓.๓.๓ ประสานงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาความร่วมมือในการจัดทำชุดองค์ความรู้สำหรับพัฒนาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ให้มีความเข้าใจในบริบทเกี่ยวกับปัญหาสุขภาพของแรงงาน สามารถประเมินปัญหาสุขภาพที่สำคัญขององค์กรของตน และจัดทำแผนงาน/โครงการ เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพที่พบและดำเนินการส่งเสริมสุขภาพให้กับลูกจ้างได้ ซึ่งสาระสำคัญของชุดองค์ความรู้ ควรประกอบด้วย

(๑) บทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานในการขับเคลื่อนให้แรงงานในสถานประกอบกิจการมีสุขภาพอนามัยที่ดี

(๒) การประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านสุขภาพ

(๓) องค์ความรู้เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพรายประเด็น เช่นองค์ความรู้ ๑๐ Packages เพื่อสถานประกอบกิจการสุขภาพดี ปลอดภัยดี งานดี มีความสุข โดยกรมอนามัย ซึ่งประกอบด้วยการจัดการปัญหาสุขภาพแรงงานใน ๑๐ ประเด็น ได้แก่ “หุ่นดี สุขภาพดี” “ชีวิตสดใสไร้แอลกอฮอล์ บุหรี่” “โรงอาหารปลอดภัยใส่ใจสุขภาพ” “สิ่งแวดล้อมดี มีสมดุลชีวิต” “พิชิตออฟฟิศซินโดรม” “จิตใจสดใส เป็นสุข” “สถานประกอบการก้าวไกลใส่ใจสุขภาพแรงงานต่างด้าว” “สุดยอดคุณแม่” “สิ่งแวดล้อมดี มีสมดุลชีวิต” และ “ครอบครัวสดใส ใส่ใจดูแล” รวมถึงมาตรการการควบคุมป้องกันโรคติดเชื้ออุบัติใหม่ในสถานประกอบกิจการ

(๔) การจัดทำแผนงาน โครงการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ

นอกจากองค์ความรู้ที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว จะต้องมีการรวบรวมข้อมูลหน่วยงาน สนับสนุน และบริการของเครือข่าย เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ในการทำงาน ในการประสานการดำเนินงานเพื่อบริหารจัดการปัญหาสุขภาพในแต่ละ ประเด็นให้สอดคล้องกับบริบทของแต่ละสถานประกอบการต่อไป

๓.๓.๔ จัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อขอรับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ หรือสำนักงานประกันสังคม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานด้านสุขภาวะองค์กร เพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ โดยใช้ชุดองค์ความรู้ที่ได้พัฒนาตามข้อ ๓.๓.๓

๓.๓.๕ พัฒนากลไกการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และส่งเสริมให้ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานดำเนินการสร้างสุขภาวะองค์กร โดยสร้าง Facebook ชมรม จป.สร้างสุข และกลุ่มไลน์ จป. สร้างสุข เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่ดำเนินโครงการสร้างเสริมสุขภาพ ในสถานประกอบการ และเป็นช่องทางการสื่อสารองค์ความรู้ เทคนิคและสื่อต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบการจากหน่วยงาน เครือข่าย

๓.๓.๖ ติดตามผลการดำเนินการของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานของ สถานประกอบการที่เข้าร่วมโครงการ โดยสนับสนุนให้ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงาน เขตทั่วประเทศ มีบทบาทในการติดตาม ประเมินผล ให้คำแนะนำและเป็นกลไกหลัก ในการประสานงานกับเครือข่ายด้านสาธารณสุขในพื้นที่ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ในพื้นที่รับผิดชอบ และดำเนินการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ที่มีบทบาทโดดเด่นในการพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรสุขภาวะที่ประสบความสำเร็จ เพื่อทำการ ถอดบทเรียน เผยแพร่เป็นต้นแบบการดำเนินการ

๓.๓.๘ จัดทำข้อเสนอต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อกำหนดให้ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานด้านสุขภาวะองค์กร เพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ เป็นหลักสูตรสำหรับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับ ความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มเติม สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยหน้าที่เฉพาะ (ระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ) ตามข้อ ๒๓ ของ

กฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือ คณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๖๕

๓.๓.๙ จัดทำข้อเสนอต่อกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อให้หลักสูตรพัฒนาศักยภาพ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานด้านสุขภาวะองค์กรเพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กร สุขภาวะ เป็นหลักสูตรที่นายจ้างสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริม การพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

#### ๓.๔ ข้อจำกัดที่อาจเกิดขึ้นและแนวทางแก้ไข

การจัดกิจกรรมการดำเนินการด้านการส่งเสริมสุขภาพอาจถูกมองว่าเป็นภาระ ค่าใช้จ่ายเพิ่มในการลงทุนของนายจ้าง ซึ่งอาจทำให้นายจ้างไม่สนับสนุนโครงการสร้างเสริม สุขภาพที่เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเสนอ ดังนั้นจึงควรมีมาตรการจูงใจ และสนับสนุนให้มีการส่งเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการดังนี้

๓.๔.๑ รวบรวมและจัดทำข้อมูลหน่วยงานสนับสนุนการดำเนินงานสร้างเสริม สุขภาพในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้อง เช่น กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรมอนามัย กรมควบคุมโรค มูลนิธิรณรงค์เพื่อการไม่สูบบุหรี่ เครือข่ายองค์กรงดเหล้า เครือข่ายคนไทยไร้พุง เป็นต้น พร้อมรวบรวมโครงการ กิจกรรม และสื่อต่างๆ ที่แต่ละ หน่วยงานสนับสนุน เพื่อเผยแพร่ให้สถานประกอบกิจการทราบและเป็นแหล่งข้อมูลในการ ขอรับการสนับสนุน

๓.๔.๒ สำนักงานประกันสังคม ควรมีมาตรการสนับสนุนโรงพยาบาลคู่สัญญา เพื่อสนับสนุนกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพให้กับสถานประกอบกิจการ โดยสนับสนุนโปรแกรมการสร้างเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับสภาพปัญหา และมีบทบาท เป็นพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาในการจัดทำแผนงานสร้างเสริมสุขภาพของสถานประกอบกิจการ

๓.๔.๓ ควรมีการศึกษาเพื่อจัดทำแนวทางในการลดเงินสมทบกองทุน ประกันสังคมสำหรับสถานประกอบกิจการที่มีการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพอย่างเป็น ระบบและมีประสิทธิภาพ เนื่องจากการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพ ในระยะยาว จะช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการรักษาพยาบาลโรคติดต่อเรื้อรังของกองทุนประกันสังคม

#### ๔. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๔.๑ เกิดการปรับปรุงกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ ให้มีความชัดเจนเกี่ยวกับหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานโดยหน้าที่เฉพาะ ในการดำเนินการด้านอาชีวอนามัยที่ครอบคลุมประเด็นการส่งเสริมสุขภาพ

๔.๑ มีแนวทางการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานให้สามารถดำเนินการขับเคลื่อนงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร โดยบูรณาการภารกิจด้านการสร้างเสริมสุขภาวะในแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

๔.๒ เกิดการขยายผลการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับการจัดการปัญหาสุขภาพ และการสร้างเสริมสุขภาพ โดยเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ

#### ๕. ตัวชี้วัดความสำเร็จ

๕.๑ เกิดความร่วมมือระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาหลักสูตรสำหรับการพัฒนาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ

๕.๒ หลักสูตรการพัฒนาเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นแกนนำในการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ ได้รับการรับรองให้เป็นหลักสูตรสำหรับการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเพิ่มเติม สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิค ระดับเทคนิคขั้นสูง และระดับวิชาชีพ ตามข้อ ๒๓ ของกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. ๒๕๖๕

๕.๓ หลักสูตรพัฒนาศักยภาพเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานด้านสุขภาวะองค์กรเพื่อเป็นผู้นำการขับเคลื่อนองค์กรสุขภาวะ เป็นหลักสูตรที่นายจ้างสามารถนำไปลดหย่อนภาษีได้ ตามพระราชบัญญัติส่งเสริมการพัฒนาฝีมือแรงงาน พ.ศ. ๒๕๔๕

๕.๔ เกิดการพัฒนาบทบาทของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาวะของพนักงานในองค์กร ในฐานะผู้ประเมินสภาพปัญหาในองค์กร และกำหนดประเด็นในการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาวะที่สอดคล้องกับปัญหาเสนอต่อคณะกรรมการ

ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบกิจการ  
เพื่อกำหนดเป็นกิจกรรมในแผนงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงานของสถานประกอบกิจการ

(ลงชื่อ) 

(นายทวีสิทธิ์ บุญธรรม)

ผู้ขอประเมิน

## บรรณานุกรม

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติและแผนในส่วน  
ที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๕.

ดวงเนตร ธรรมกุล, “การสร้างสุขภาวะในองค์กร”, วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
(มกราคม - มิถุนายน ๒๕๕๕) : ๑๐.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย, รายงานการศึกษา เรื่อง ประเมินการค่าใช้จ่าย  
สาธารณสุขด้านสุขภาพในอีก ๑๕ ปีข้างหน้า. กรุงเทพมหานคร, ๒๕๖๑.

NSW Health. Program Management Guidelines for Health Promotion. Lindwall  
and Ward Pty Ltd. Sydney, 1994.



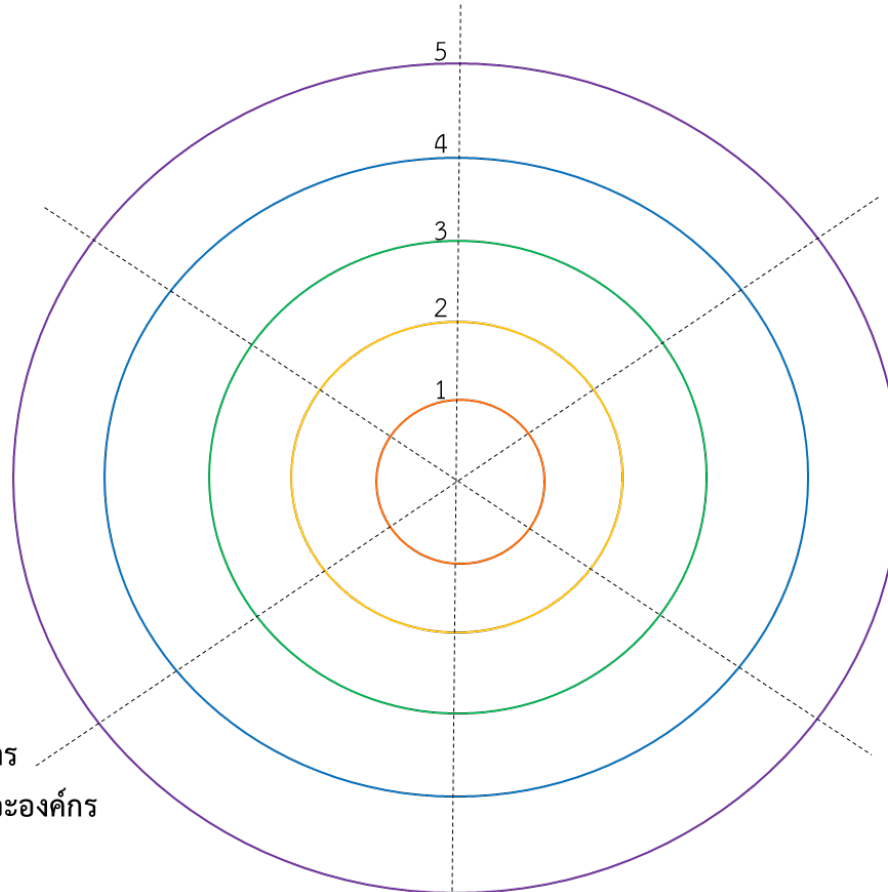
ภาคผนวก

เครื่องมือการประเมินสถานะการดำเนินการขององค์กร  
เพื่อพัฒนาสู่องค์กรสุขภาวะ

ชื่อ.....

### แบบประเมิน 6 มิติ ประเมินความพร้อมเชิงโครงสร้างในการดำเนินการ

1. การขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะองค์กร



2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร

3. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสถานประกอบกิจการ

4. กลไกการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ

6. ประเด็นการดำเนินการด้านสุขภาวะ

- 1 ประเด็น    2 ประเด็น    3 ประเด็น
- 4 ประเด็น    5 ประเด็น

ระบุ.....  
.....  
.....  
.....  
.....

(พร้อมบรรยายการดำเนินงานที่โดดเด่น/  
ผลลัพธ์การเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาวะ)

5. การพัฒนาทีมงานเพื่อการดำเนินการ  
ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะองค์กร

## เกณฑ์การประเมินความพร้อมเชิงโครงสร้างในการดำเนินการ (สถานประกอบกิจการ)

1. การขับเคลื่อนนโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะองค์กร (ข้อละ 1 คะแนน)
  1. มีนโยบายความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ครอบคลุมประเด็นสร้างเสริมสุขภาพ
  2. มีการประกาศสื่อสารนโยบายไปสู่บุคลากรทุกระดับขององค์กร
  3. นโยบายที่เอื้อต่อสุขภาวะขององค์กรถูกถ่ายทอดเป็นพันธกิจ
  4. มีการกำหนดเป้าหมาย/ตัวชี้วัดที่ชัดเจนตามพันธกิจที่กำหนด
  5. มีการทบทวนประเมินผลนโยบายเป็นระยะ
2. การสนับสนุนจากผู้บริหาร/ผู้นำสูงสุด
  1. ผู้นำสูงสุดเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายที่เอื้อต่อสุขภาวะขององค์กร (3 คะแนน)
  2. ผู้บริหารทุกระดับเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนนโยบายที่เอื้อต่อสุขภาวะขององค์กร (2 คะแนน)
3. การมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในสถานประกอบกิจการ (ข้อละ 1 คะแนน)
  1. มีการหารือและได้รับการสนับสนุนจากฝ่ายบริหาร
  2. มีการหารือและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานภาครัฐ
  3. มีการหารือและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานเอกชน
  4. มีการหารือ/การมีส่วนร่วมในกิจกรรมจากฝ่ายลูกจ้าง
  5. มีการหารือ/การมีส่วนร่วมในกิจกรรมจากชุมชน
4. กลไกการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ (ข้อละ 1 คะแนน)
  1. มีการขับเคลื่อนโดยคณะกรรมการสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร
  2. มีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย เช่น HR, ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง เป็นต้น
  3. มีการกำหนดแผนงานที่ชัดเจนและมีกิจกรรมด้านความปลอดภัย รวมถึงด้านสุขภาพ
  4. มีการจัดสรรทรัพยากร/บุคลากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการตามแผน
  5. มีการกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละรายการที่ชัดเจน และสามารถทำตามตัวชี้วัดได้
5. การพัฒนาทีมงานเพื่อการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะองค์กร
  1. มีการกำหนดคณะทำงานเพื่อสร้างเสริมสุขภาพในสถานประกอบกิจการ (3 คะแนน)
  2. มีการพัฒนาทีมงานโดยการส่งไปอบรมอย่างเป็นระบบเพื่อให้สามารถดำเนินการได้ตามประเด็นสุขภาพ (2 คะแนน)
6. ประเด็นการดำเนินการด้านสุขภาวะ (ระบุประเด็น)

**\*\*สรุปผลการดำเนินงานที่โดดเด่น/ผลลัพธ์สำคัญของการเปลี่ยนแปลงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสุขภาวะขององค์กร\*\***