

ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้าง¹

ศิริกัศสร มะลิงาม²

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มีวัตถุประสงค์ในการคุ้มครองเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการก่อให้เกิดอันตรายจากการทำงาน จนถึงแก่บาดเจ็บ พิการ ทูพพลภาพ เสียชีวิต หรือเกิดโรคอื่นเนื่องจากการทำงาน³ ด้วยเดิมทีบทบัญญัติเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้างบัญญัติอยู่ในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หมวดที่ 8 ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งบทบัญญัติเดิมดังกล่าวมีลักษณะในการมุ่งคุ้มครองสุขภาพร่างกายของลูกจ้างเป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ครอบคลุมถึงการคุ้มครองสุขภาพจิตของลูกจ้างอย่างชัดเจน ดังนั้นเมื่อมีการยกเลิกหมวดดังกล่าว แล้วตราเป็นพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 จึงทำให้บทบัญญัติตามพระราชบัญญัตินี้มีลักษณะที่มุ่งเน้นถึงการคุ้มครองแรงงานในด้านสุขภาพร่างกายตามไปด้วย

อีกทั้งด้วยบทบัญญัติของพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 เกี่ยวกับมาตรการที่มีอยู่ยังไม่ครอบคลุมเกี่ยวกับการป้องกันสุขภาพจิตอยู่หลายประการ เพราะโดยส่วนใหญ่แล้วบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยนั้นจะมุ่งเน้นไปในการคุ้มครองความปลอดภัยเกี่ยวกับการประสบอันตรายหรือการได้รับบาดเจ็บจากการทำงานต่อสุขภาพร่างกายของลูกจ้างมากกว่า แต่การคุ้มครองสิทธิในกรณีอื่นๆ อย่างเช่น การป้องกันการเกิดโรคจากการทำงานหรือเกี่ยวเนื่องจากการทำงาน อันเป็นการป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้างอีกอย่างหนึ่ง กฎหมายที่มีอยู่นั้นยังไม่ได้มีการบัญญัติไว้อย่างชัดเจนและเพียงพอ โดยเฉพาะเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้าง แม้นิยามความหมายของคำว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวหมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ

¹ บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้าง โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ รองศาสตราจารย์จุฑามาศ นิสารัตน์ และคณะกรรมการสอบคือ รองศาสตราจารย์เรืองยศ แสงภักดี และรองศาสตราจารย์ ดร.ปภาศรี บัวสุวรรณค์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรนิเทศศาสตรมหาบัณฑิต (ส่วนกลาง) คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ หมายเหตุท้ายพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

อนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน⁴ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการคุ้มครองและป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้างทั้งสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจ แต่บทบัญญัติส่วนใหญ่ และเมื่อพิจารณาประกอบกับกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องมีลักษณะคุ้มครองและป้องกันปัญหาสุขภาพร่างกายมากกว่า ทั้งๆที่การป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้างก็เป็นความมุ่งหมายของกฎหมายฉบับนี้เช่นเดียวกัน อีกทั้งสุขภาพจิตในการทำงานของลูกจ้างเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งไม่ต่างจากสุขภาพร่างกาย เพราะนอกจากสุขภาพจิตของลูกจ้างจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้างแล้ว ยังมีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของในการทำงานของลูกจ้างดังกล่าวอีกด้วย เนื่องจากชีวิตประจำวันของผู้คนในสังคม เวลาในชีวิตประจำวันส่วนมากเป็นช่วงเวลาในการทำงาน เพราะฉะนั้นผลกระทบจากการทำงานย่อมส่งผลต่อชีวิตของบุคคลเป็นอย่างมากตามไปด้วย เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและมาตรการในการป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้างไม่เหมาะสม จึงก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน เป็นปัจจัยอันเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาสุขภาพจิตและอาจส่งผลกระทบต่อไปยังสุขภาพร่างกายของลูกจ้างตามมา ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่สังคมโลกในปัจจุบันค่อนข้างให้ความสำคัญอย่างมาก เริ่มมีมาตรการในการป้องกันปัญหาสุขภาพจิต สำหรับมาตรการเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตในแรงงาน ได้มีการกำหนดไว้ในหลายแนวทาง อย่างองค์การแรงงานระหว่างประเทศยังได้มีการออกเกี่ยวกับ Psychosocial risks at work⁵ ด้วย หรือกรณีกฎหมายของต่างประเทศ ในหลายๆประเทศก็ได้มีการตระหนักถึงปัญหาสุขภาพจิตของแรงงานหรือเรียกว่าการคุ้มครองลูกจ้างด้านจิตวิทยาสังคมโดยมีมาตรการออกมาแตกต่างกันออกไป

อย่างไรก็ตาม เมื่อได้ทำการศึกษาปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ประกอบกับกฎกระทรวงฉบับต่างๆที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการศึกษาเปรียบเทียบกับกฎหมายของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้างนั้น จากการศึกษาพบว่ายังมีปัญหายุ่งหลายประการ สามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

ปัญหาประการแรกคือ ปัญหาเกี่ยวกับการจัดและดูแลสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมด้านจิตใจตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มาตรา 6 เกี่ยวกับหน้าที่ของนายจ้างในการจัดและดูแลสถานประกอบกิจการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุน การปฏิบัติงานของลูกจ้างมิให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย⁶ ส่วนนี้บัญญัติหน้าที่ของนายจ้างไว้อย่างกว้าง ไม่มี ความชัดเจนเพียงพอเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมว่าหมายถึงอะไร นอกจากนี้ตามกฎหมายกำหนดมาตรฐาน

⁴ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาตรา 4

⁵ International Labour Organization, **Psychosocial risks and stress at work**, ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567

<https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>.

⁶ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 มาตรา 6

เกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2565 แม้เป็นบทบัญญัติที่เกี่ยวกับรายละเอียดของระบบการจัดการความปลอดภัย แต่ยังไม่มีการขยายความในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานแต่อย่างใดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานคือสิ่งที่อยู่รอบๆตัวของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นสิ่งที่มองเห็นได้หรือไม่สามารถมองเห็นได้ก็ตาม อยู่รอบตัวลูกจ้างและมีผลต่อการทำงานรวมถึงผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของลูกจ้างด้วย⁷ โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานแบ่งออกเป็นสามประเภทใหญ่ๆ คือ สภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพ สภาพแวดล้อมทางด้านเวลาและสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ⁸ แต่เมื่อพิจารณาตามบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และ ตามกฎกระทรวงเฉพาะของลักษณะงานต่างๆ จะเห็นได้ว่ามีลักษณะที่มุ่งเน้นต่อการคุ้มครองสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพเป็นส่วนใหญ่ ไม่ได้มีการกล่าวถึงสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจ ซึ่งหากไม่ได้มีการให้ความสำคัญในการคุ้มครองลูกจ้างเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมลักษณะนี้ ลูกจ้างอาจได้รับอันตรายจากสภาพแวดล้อมทางด้านจิตใจหรืออันตรายจากสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมได้ โดยสิ่งแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคม(Ergonomics) หรือที่เรียกว่าสภาพแวดล้อมทางจิตใจ(Psychological condition of work) เป็นการพิจารณาถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการสภาพในการทำงานที่ไม่เหมาะสมจนกระทบต่อร่างกายและจิตใจของลูกจ้าง⁹ ซึ่งปัจจัยต่างๆเหล่านี้ที่ส่งผลให้ลูกจ้างเกิดความเครียดและนำไปสู่การส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายสุขภาพจิตใจได้ โดยปัจจัยความเครียด ตามคำพิพากษาศาลฎีกาของไทยก็มองว่า ความเครียดในการทำงานเป็นสาเหตุทำให้เกิดโรคจากการทำงานได้เช่นเดียวกัน

พิจารณาตามกฎหมายต่างประเทศ กฎหมายต่างประเทศมีการนำเรื่องสภาพแวดล้อมทางจิตสังคมไปบัญญัติไว้ในกฎหมายอย่างชัดเจน เช่นเดียวกับการคุ้มครองสภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านอื่นๆ อย่างกรณีกฎหมายของประเทศเยอรมนีตามพระราชบัญญัติว่าด้วยการบังคับใช้มาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เพื่อส่งเสริมการปรับปรุงการคุ้มครองความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของลูกจ้างในที่ทำงาน โดยในหลักการทั่วไป การนำมาตรการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยมาใช้บังคับ นายจ้างจะต้องยึดตามหลักการทั่วไป เกี่ยวกับลักษณะงานที่มอบหมายให้ต้องหลีกเลี่ยงการมีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ แม้จะมีความเสี่ยงที่จะกระทบต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต ก็ให้

⁷ วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, "ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจ

ในการทำงานที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหกรณ์ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร," (การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558), หน้า 10.

⁸ สิริธร วิชาวุธ, จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553), หน้า 171.

⁹ จรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล, อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556), หน้า 97-98.

ความเสี่ยงเหล่านั้นอยู่ในปริมาณที่น้อยที่สุด¹⁰ นอกจากนี้ยังมีการบัญญัติเกี่ยวกับการประเมินความเสี่ยงเกี่ยวกับสภาพการทำงานอีกด้วย โดยการประเมินความเสี่ยงที่เกี่ยวกับสภาพของการทำงาน และหนึ่งในนั้นก็มีการนำเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเครียดทางจิตใจในการทำงานมาพิจารณาประกอบด้วย¹¹ พิจารณาตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่นตามพระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน ในส่วนบทบัญญัติที่เกี่ยวกับความรับผิดชอบของนายจ้าง นายจ้างไม่เพียงแต่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามมาตรฐานขั้นต่ำในการป้องกันการบาดเจ็บจากการทำงานตามที่พระราชบัญญัติกำหนดเท่านั้น แต่ต้องมีการดำเนินการด้วยให้แน่ใจว่าลูกจ้างจะมีความปลอดภัยหรือสุขภาพที่ดีในสถานที่ทำงาน โดยการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบายและมีการปรับปรุงสภาพการทำงานอยู่เสมออีกด้วย¹² นอกจากนี้นายจ้างจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้สะดวกสบาย เพื่อปรับปรุงระดับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในที่ทำงานอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ หนึ่งในมาตรการเหล่านั้นคือ การจัดเตรียมและปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวกอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อให้ลูกจ้างพ้นตัวจากความเหนื่อยล้าที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน¹³ ซึ่งจะเห็นได้ว่ามาตรการเหล่านี้ก็สะท้อนเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้างจากสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมได้เช่นเดียวกัน ตามกฎหมายของประเทศนอร์เวย์ พระราชบัญญัติเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเวลาทำงาน และการคุ้มครองการจ้างงาน ฯลฯ หรือที่เรียกว่าพระราชบัญญัติสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามข้อกำหนดทั่วไปได้มีการพูดถึงการวางแผนและการเตรียมสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องเป็นไปในลักษณะที่ลูกจ้างจะไม่ต้องเผชิญความเครียดทางร่างกายและจิตใจและคำนึงถึงความปลอดภัยอย่างเหมาะสมด้วย¹⁴ นอกจากนี้ลูกจ้างจะต้องได้รับการคุ้มครองจากความรุนแรง การคุกคามและความเครียดที่ไม่พึงประสงค์อันเป็นผลจากการติดต่อกับบุคคลอื่นเท่าที่จะเป็นไปได้¹⁵ และตามกฎหมายของประเทศเดนมาร์กตามคำสั่งของสำนักงานสภาพแวดล้อมการทำงานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานทางจิตสังคม¹⁶ เป็นการบัญญัติเกี่ยวกับผลกระทบต่อบุคคลจากสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมในด้านต่างๆ อย่างเช่น ภาระงานและความกดดันเกี่ยวกับเวลาในการทำงาน ขอบเขตความชัดเจนของงานที่ได้รับมอบหมาย

¹⁰ Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work, 1996 Section 4

¹¹ Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in the Safety and Health Protection of Workers at Work, 1996 Section 5

¹² Industrial Safety and Health Act 1972, Article 3

¹³ Industrial Safety and Health Act 1972, Article 71-2

¹⁴ Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act), 2006 Section 4-1.

¹⁵ Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working Environment Act), 2006 Section 4-3.

¹⁶ **Executive order on psychosocial working environment**, ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567, <https://at.dk/en/regulations/executive-orders/psychosocial-working-environment-1406/>.

ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานเป็นต้น หากมีกรณีเกิดความไม่เหมาะสมหรือความรุนแรงเกิดขึ้น จะต้องมีการดำเนินการอย่างเหมาะสมตามที่บัญญัติกฎหมายกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างเป็นสำคัญทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีลักษณะเป็นการประเมินสถานการณ์และการปรับสภาพสภาพแวดล้อม รวมถึงการให้คำแนะนำที่เหมาะสมในการจัดการสถานการณ์ที่รุนแรงในที่ทำงาน อีกด้วย เมื่อเปรียบเทียบกฎหมายต่างประเทศ จะเห็นได้ว่าเรื่องเหล่านี้ตามกฎหมายไทยก็ยังไม่มีการบัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 อย่างชัดเจน

ปัญหาประการที่สอง ปัญหาเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพจิตของลูกจ้าง ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 และกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563 ตามนิยามความหมายของคำว่า การตรวจสอบสุขภาพ หมายความว่า การตรวจร่างกายและสภาวะทางจิตใจตามวิธีการทางการแพทย์ เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมและสภาวะสุขภาพของลูกจ้าง หรือผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้างอาจเกิดจากการทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง¹⁷ แม้การตรวจสอบสุขภาพตามกฎกระทรวงนี้จะเป็นการตรวจสอบสุขภาพที่หมายความรวมถึงทั้งการตรวจสุขภาพร่างกายและสภาวะทางจิตใจก็ตาม แต่กฎกระทรวงฉบับนี้เป็นกรณีกำหนดให้นายจ้างมีหน้าที่ในการตรวจสอบสุขภาพแก่ลูกจ้าง เฉพาะลูกจ้างที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงตามที่กฎกระทรวงกำหนดเท่านั้น โดยงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงหมายความว่า งานที่ลูกจ้างทำเกี่ยวกับสารเคมีอันตรายตามที่อธิบดีประกาศกำหนด จุลชีวนเป็นพิษที่อาจเป็นเชื้อไวรัส แบคทีเรีย รา หรือสารชีวภาพอื่นกัมมันตภาพรังสี ความร้อน ความเย็น ความสั่นสะเทือน ความกดดันบรรยากาศ แสง หรือเสียง หรือสภาพแวดล้อมอื่นที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้าง เช่น ฝุ่นฝ้าย ฝุ่นไม้ ไอควันจากการเผาไหม้¹⁸ ดังนั้น นายจ้างผู้มีหน้าที่ในการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพแก่ลูกจ้าง จึงไม่มีหน้าที่จัดให้ลูกจ้างกลุ่มอื่นซึ่งไม่ได้ทำงานที่เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงทำการตรวจสอบสุขภาพ ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกายหรือสภาวะทางจิตใจก็ตาม ทั้งที่มาตรการในการตรวจสอบสุขภาพเป็นมาตรการที่มีความสำคัญอีกมาตรการหนึ่ง ตามหลักการป้องกันโรคจากการทำงาน¹⁹ โดยเป็นมาตรการป้องกันโรคในระดับทุติยภูมิ เป็นการตรวจคัดกรองและการเฝ้าระวังหรือการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง ประกอบกับแนวคิดการเฝ้าระวังโรคจากการทำงาน²⁰ การตรวจสอบสุขภาพเป็นการเฝ้าระวังทางการแพทย์อย่างหนึ่ง เช่นเดียวกัน ยิ่งโดยเฉพาะกรณีการตรวจสอบสุขภาพจิต เนื่องจากสุขภาพจิตเป็นสิ่งที่มักไม่ปรากฏให้เห็น ประจักษ์ว่ามีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพจิต ดังนั้น การตรวจสอบสุขภาพจิตจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องทำการ

¹⁷ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563 ข้อ 2 “การตรวจสอบสุขภาพ”

¹⁸ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงาน เกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563 ข้อ 2 “งานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง”

¹⁹ ลักขณา เหล่าเกียรติ, การบาดเจ็บ ความผิดปกติ และโรคจากการทำงาน : การป้องกัน (ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560), หน้า 241-242.

²⁰ เรื่องเดียวกัน, หน้า 188.

ตรวจระหว่างการทำงานเป็นระยะๆเสมอ เพื่อพิจารณาหามาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาสุขภาพจิตของ ลูกจ้างต่อไป นอกจากนี้ตามกฎหมายกระทรวงกำหนด กำหนดเพียงแต่การทำการตรวจสุขภาพลูกจ้าง บันทึกผลการตรวจสุขภาพ และการแจ้งผลการตรวจและดำเนินการรักษาตามปัญหาสุขภาพ ไม่ได้มีบทบัญญัติ เกี่ยวกับการประเมินสถานการณ์สุขภาพของลูกจ้าง ภายหลังที่มีการตรวจสุขภาพลูกจ้างแต่อย่างใด เพื่อการ วิเคราะห์หรือประเมินผลการตรวจสุขภาพ นำไปสู่มาตรการในการเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสุขภาพของ ลูกจ้างต่อไป ไม่สอดคล้องกับหลักการป้องกันโรคจากการทำงาน เกี่ยวกับหลักการของการควบคุมและ ป้องกันที่แหล่งกำเนิด

พิจารณาตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน นอกจากจะมีบทบัญญัติกฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพกายแล้ว ยังมีบทบัญญัติเกี่ยวกับการตรวจ สภาวะทางจิตใจหรือการตรวจความเครียด²¹ เป็นการเฉพาะอีกด้วย เพื่อเป็นการตรวจสอบสภาวะทางจิตใจ ของลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการนั้น และประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมที่ทำงานดังกล่าวว่ามี ความเหมาะสมต่อสุขภาพจิตที่ดีของลูกจ้างในการทำงานหรือไม่ โดยมีการบัญญัติเกี่ยวกับขั้นตอนและ วิธีการในการตรวจสภาวะทางจิตใจหรือการตรวจความเครียดไว้ค่อนข้างละเอียด เกี่ยวกับขั้นตอนและ วิธีการในการประเมินต่างๆ ผู้ที่ทำการตรวจ กระบวนการหลังจากการตรวจสุขภาพ และการประเมิน สภาพแวดล้อมภายหลังการตรวจสุขภาพ ซึ่งจะเห็นได้ว่าเมื่อเปรียบเทียบกับกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น ยัง บกพร่องอยู่ในหลายด้านทั้งกลุ่มลูกจ้างซึ่งได้รับการตรวจสุขภาพ รวมทั้งกระบวนการเกี่ยวกับการตรวจ สุขภาพจิตยังไม่ครอบคลุมเพียงพออีกด้วย

ปัญหาประการที่สามคือ ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ ตาม พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 และ กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563 ได้มีการกล่าวถึงแพทย์ผู้มี หน้าที่ทำการตรวจสุขภาพของลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพเวช กรรมตามกฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม²² โดยกำหนดเพิ่มเติมอีกว่าการตรวจสุขภาพนั้นต้องกระทำโดย แพทย์ซึ่งได้รับวุฒิบัตรหรือหนังสืออนุมัติสาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์²³ ดังนั้น แพทย์ผู้มี หน้าที่ทำการตรวจสุขภาพตามกฎหมายนี้จึงเป็นแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ แต่บทบัญญัติกฎหมายที่เกี่ยวกับ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นตามพระราชบัญญัติความ ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 ส่วนของหน่วยงาน บุคลากรที่มีอำนาจ หน้าที่ตามพระราชบัญญัติ หรือมีกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานบุคลากร

²¹ ²¹ Industrial Safety and Health Act 1972, Article 66-10 Examination for Assessing the Degree of Psychological Burden

²² กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563 ข้อ 2 “แพทย์”

²³ กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563 ข้อ 3 วรรคสอง

หน่วยงานหรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการพ.ศ. 2565 ที่มีการกำหนดเกี่ยวกับบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามกฎหมายกระทรวงนี้ รวมถึงรายละเอียดของตำแหน่งงานและคุณสมบัติของหน่วยงานและบุคลากรต่างๆ แต่ก็ยังไม่มีการกล่าวถึงรายละเอียดเกี่ยวกับผู้ที่จะมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสุขภาพของลูกจ้างโดยตรง อย่างแพทย์อาชีวเวชศาสตร์แต่อย่างใด

แพทย์อาชีวเวชศาสตร์เป็นแพทย์ที่ได้รับการฝึกอบรมให้สามารถประเมินและจัดการป้องกันการบาดเจ็บและเจ็บป่วยจากการทำงาน รวมถึงการให้คำแนะนำเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพในเชิงป้องกันให้กับลูกจ้าง รวมถึงให้คำแนะนำแก่นายจ้างเพื่อการป้องกันไม่ให้เกิดอันตรายหรือการบาดเจ็บในสถานประกอบการ²⁴ โดยหลักแล้วบทบาทของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์เป็นไปในทิศทางของมาตรการในการป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง หน้าที่ส่วนใหญ่ล้วนแต่เป็นหน้าที่เกี่ยวกับการป้องกันและส่งเสริมให้ลูกจ้างมีสุขภาพที่ดีขึ้น เพราะว่าแพทย์อาชีวเวชศาสตร์เป็นแพทย์ที่มีความรู้เฉพาะด้านการดูแลสุขภาพของลูกจ้างที่ครอบคลุมตั้งแต่การส่งเสริมป้องกันและรักษาโรครวมถึงการฟื้นฟูสุขภาพของลูกจ้างอีกด้วย ในประเทศไทยแพทย์อาชีวเวชศาสตร์เป็นแพทย์เฉพาะทางสาขาหนึ่ง มีการเปิดหลักสูตรเป็นสาขาเฉพาะทางเช่นเดียวกับแพทย์สาขาอื่น ตามหลักสูตรและเกณฑ์การฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์²⁵ ซึ่งแพทย์ที่ผ่านการฝึกอบรมจะต้องมีคุณสมบัติและความรู้ความสามารถขั้นต่ำตามสมรรถภาพที่หลักสูตรกำหนด ความสำคัญของการมีแพทย์อาชีวเวชศาสตร์อยู่ประจำสถานประกอบการ นอกจากเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยของลูกจ้างเป็นการเฉพาะแล้ว ยังสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของกฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้าง ป้องกันการเกิดโรคจากการทำงานและอันเนื่องจากการทำงานและสอดคล้องกับแนวคิดการเฝ้าระวังโรคจากการทำงาน ในส่วนของการเฝ้าระวังทางการแพทย์อีกด้วยอีกด้วย อีกทั้งจากการผลการศึกษาเกี่ยวกับความคาดหวังต่อสมรรถนะแพทย์ อาชีวเวชศาสตร์ฯ ในประเทศไทย²⁶ ก็มีความต้องการให้แพทย์เข้ามามีบทบาทเกี่ยวกับการป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง เหล่านี้สะท้อนให้เห็นทั้งความจำเป็นและความต้องการของ

²⁴ ศยามล สุภโสภาสันธุ์, อาชีวอนามัยและอาชีวเวชศาสตร์คืออะไร, ค้นเมื่อ 8 พฤษภาคม 2567, <https://samitivejthonburi.com/th/article/191/อาชีวอนามัยและอาชีวเวชศาสตร์คืออะไร.html>.

²⁵ สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย, หลักสูตรและเกณฑ์การฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน เพื่อวุฒิบัตรแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรมสาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์ สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย, ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2567, <https://www.aoed.org/ocmed/wfme/standard1/main/>.

²⁶ โภกภัทร ประสาทเขตต์การ, เปรมยศ เปี่ยมนิธิกุล และอดุลย์ บัณฑิตกุล, “ความคาดหวังของสถานประกอบการต่อสมรรถนะแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และการบริหารงานอาชีวอนามัยในประเทศไทย,” *วารสารควบคุมโรค* 48, ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2565): หน้า 626-636

แพทยอาชีวเวชศาสตร์ในสถานประกอบกิจการ โดยเฉพาะในเรื่องของการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตที่ต้องอาศัยการวิเคราะห์และประเมิน โดยแพทย์ผู้มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับสุขภาพของลูกจ้าง

พิจารณาตามกฎหมายของประเทศญี่ปุ่น พระราชบัญญัติความปลอดภัยและอาชีวอนามัยในการทำงาน นอกจากจะมีการกำหนดให้มีการตรวจสุขภาพจิตอันเกี่ยวกับความเครียดแล้ว ยังมีการกำหนดเกี่ยวกับบุคคลผู้ทำการตรวจเป็นการเฉพาะ คือแพทย์ด้านอุตสาหกรรม โดยแพทย์ด้านอุตสาหกรรมมีการกำหนดตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยของญี่ปุ่นอย่างชัดเจน ว่าต้องมีประจำสถานประกอบการนั้น เมื่อเข้ากรณีที่สถานประกอบการนั้นมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป นอกจากนี้ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของแพทย์ด้านอุตสาหกรรม และ ตามกฎระเบียบด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย (กฎกระทรวงแรงงานฉบับที่ 32 ค.ศ.1972) (Ordinance on Industrial Safety and Health Order of the Ministry of Labour No.32) กำหนดรายละเอียดในการแต่งตั้งแพทย์ด้านอุตสาหกรรมและคุณสมบัติของแพทย์ด้านอุตสาหกรรมนอกจากนี้ยังมีการกำหนดถึงบทบาทหน้าที่ อย่างเช่นหน้าที่ในการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง ไม่ว่าจะเป็นสุขภาพกายหรือสภาวะทางจิตใจ การให้คำปรึกษาเป็นการเฉพาะตัว การบำรุงรักษาและควบคุมสภาพแวดล้อมการทำงาน การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาพของลูกจ้างในสถานประกอบ การให้คำปรึกษาด้านสุขภาพ การส่งเสริมสุขภาพของลูกจ้าง เป็นต้น ซึ่งเมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับกฎหมายไทยจะเห็นได้ว่า ไม่ได้มีการกล่าวถึงรายละเอียดอื่นๆเกี่ยวกับแพทยอาชีวเวชศาสตร์ ไม่ว่าจะเป็นการกำหนดให้ต้องมีแพทยอาชีวเวชศาสตร์ประจำสถานประกอบการ หรือบทบาทหน้าที่ของแพทยอาชีวเวชศาสตร์ในสถานประกอบการ หรือแม้แต่ตามกฎหมายกระทรวงการจัดให้มีหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 ที่มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเอาไว้ในหลายส่วน ทั้งหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามนโยบาย แต่ในส่วนของแพทยอาชีวเวชศาสตร์ซึ่งมีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการดูแลและป้องกันปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง โดยเฉพาะสุขภาพจิตของลูกจ้าง กลับไม่ได้มีบทบาทหน้าที่ตามกฎหมาย

ดังนั้นแล้ว เพื่อให้สุขภาพจิตของลูกจ้างได้รับการคุ้มครองและป้องกันอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้มีการแก้ไขเพิ่มเติมในประเด็นปัญหาดังต่อไปนี้

1.ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการจัดและดูแลสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ผู้ศึกษาเห็นว่า ตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อม บทบัญญัติกฎหมายก็ยังไม่ชัดเจนเพียงพอว่าสภาพแวดล้อมตามพระราชบัญญัตินี้มีความหมายอย่างไร หน้าที่ของนายจ้างในการจัดการเกี่ยวกับการสภาพแวดล้อมในการทำงานตามมาตรา 6 ไม่ชัดเจนตามไปด้วย ว่าจะต้องพิจารณาถึงสภาพแวดล้อมในด้านใดบ้าง เพื่อให้ความหมายของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะให้แก้ไขเพิ่มเติม มาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 เพื่มนิยามความหมายของคำว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต่อจากนิยามความหมายของคำว่าความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยบัญญัติว่า

“ สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า สิ่งที่อยู่รอบตัวลูกจ้าง รวมถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงานและสภาวะในการทำงานของลูกจ้าง ซึ่งอาจเป็นปัจจัยทางด้านกายภาพหรือทางด้านจิตใจก็ได้”

“ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านกายภาพ สภาพการทำงานของลูกจ้าง ต้องมีการคำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของลูกจ้างเป็นสำคัญ ”

“ สภาพแวดล้อมในการทำงานทางด้านจิตใจ ต้องมีการคำนึงถึงความเครียด ในการทำงาน ประกอบด้วย โดยพิจารณาถึงภาระงานที่ลูกจ้างได้รับมอบหมาย ช่วงเวลาในการทำงานของลูกจ้าง รวมถึงความสัมพันธ์ในการทำงานระหว่าง บุคลากรในสถานประกอบการด้วย ”

2.ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับการตรวจสุขภาพจิตของลูกจ้าง เนื่องด้วยกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงพ.ศ. 2563 เป็นบทบัญญัติกำหนดหน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้มีการตรวจสุขภาพแก่ลูกจ้างเฉพาะที่ทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงเท่านั้น เพราะมุ่งเน้นในการคุ้มครองป้องกันปัญหาสุขภาพกายที่อาจเกิดอันตรายร้ายแรง แต่ในส่วนสุขภาพจิต ผู้ศึกษาเห็นว่าควรจะมีการจัดให้ตรวจสุขภาพจิตแก่ลูกจ้างทุกคน เพราะเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นได้ในทุกลักษณะงานและทุกสถานประกอบการ ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการออกกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานในการตรวจสุขภาพจิตของลูกจ้าง เป็นการเฉพาะโดยกำหนดหน้าที่ของนายจ้างให้จัดให้มีการตรวจสุขภาพจิตของลูกจ้างประจำปี และเพิ่มเติมบทบาทหน้าที่ ของนายจ้างและแพทย์ผู้มีหน้าที่ตรวจสุขภาพ ภายหลังขั้นตอนการตรวจสุขภาพจิต เกี่ยวกับการประเมินผลการตรวจสุขภาพจิต เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมกับการป้องกันปัญหาสุขภาพจิตของลูกจ้างให้ดียิ่งขึ้นต่อไป โดยมีข้อเสนอแนะในสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

กฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานในการตรวจสุขภาพจิตของลูกจ้าง พ.ศ. ..

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 วรรคหนึ่ง และมาตรา 8 วรรคหนึ่ง แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

ข้อ ...ในกฎกระทรวงนี้

“การตรวจสุขภาพจิต” หมายความว่า การตรวจ เพื่อประเมินระดับสภาวะทางจิตใจตามวิธีการทางการแพทย์ เพื่อให้ทราบถึงความเหมาะสมของสภาวะทางสุขภาพของลูกจ้าง หรือผลกระทบต่อสุขภาพของลูกจ้าง

“แพทย์” หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมตามกฎหมายว่าด้วย วิชาชีพเวชกรรม

ข้อ... ให้นายจ้างมีหน้าที่จัดให้มีการตรวจสุขภาพจิตของลูกจ้างครั้งแรก ให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบ วัน นับแต่วันที่รับลูกจ้างเข้าทำงาน และจัดให้มีการตรวจ สุขภาพครั้งต่อไป อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

การตรวจสุขภาพตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำโดยแพทย์ซึ่งได้รับวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติสาขาเวช ศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์ หรือผ่านการ อบรมด้านอาชีวเวชศาสตร์ ตามหลักสูตรที่กระทรวง สาธารณสุขรับรอง ในกรณีมีแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ประจำสถานประกอบการ ให้เป็นหน้าที่ของแพทย์ อา ชิวเวชศาสตร์ประจำสถานประกอบการนั้น

ข้อ ... (ส่วนที่เกี่ยวกับขั้นตอนการตรวจ บันทึกผลการตรวจ จัดให้มีสมุดบันทึกผลการตรวจ สุขภาพ การเก็บบันทึกผลการตรวจสุขภาพ การแจ้งผลการตรวจสุขภาพ และการมอบสมุดสุขภาพประจำตัว ให้ลูกจ้าง เป็นตามที่กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยงพ.ศ. 2563 กำหนดไว้)

ข้อ ... หลังจากที่มีการตรวจสุขภาพแล้ว กรณีผลการตรวจสุขภาพจิตของลูกจ้าง ผิดปกติ หรือ ปรากฏว่าลูกจ้างมีระดับความเครียดอยู่ในระดับสูง แพทย์ผู้ทำการตรวจ สุขภาพ ต้องมีการประเมิน สถานการณ์ในการทำงานของลูกจ้าง หรือปัจจัยอื่นๆที่เป็น สาเหตุของปัญหาสุขภาพจิตดังกล่าว

เมื่อมีการประเมินดังกล่าวตามวรรคแรกแล้ว นายจ้างมีหน้าที่ต้องรับฟัง ความเห็นจากการประเมิน ของแพทย์นั้น แล้วดำเนินการแก้ไขสถานการณ์ในการ ทำงานของลูกจ้าง หรือปัจจัยอื่นๆที่เป็นสาเหตุของ ปัญหาสุขภาพจิตดังกล่าวต่อไป

3.ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับบทบาทของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ ในส่วนของบุคลากรหรือหน่วยงานที่ มีอำนาจตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เกี่ยวกับการ ดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ยังไม่มีบทบัญญัติกฎหมายที่ เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการป้องกันและดูแลปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง โดยตรง อย่างแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ แสดงให้เห็นถึงการขาดความตระหนักถึงการป้องกันปัญหาสุขภาพ ลูกจ้างอย่างจริงจัง และแม้ตามกฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสุขภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับ ปัจจัยเสี่ยงจะมีการกล่าวถึงแพทย์ผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสุขภาพของลูกจ้าง แต่จะเห็นได้ว่าแพทย์ดังกล่าวนี้มี บทบาทเพียงอย่างเดียวคือการตรวจของลูกจ้างเท่านั้น ไม่ได้มีการใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะทางของ แพทย์อาชีวเวชศาสตร์อย่างประสิทธิภาพตามที่ได้การฝึกอบรมมา ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะว่า เนื่องจากมีกฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะ บุคคลเพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565 ที่กำหนดเกี่ยวกับหน่วยงานและ บุคลากรที่มีบทบาท หน้าที่ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานอยู่แล้ว จึงควรเพิ่มนิยามความหมายของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ ตามข้อ 3 ของกฎกระทรวง และ

เพิ่มเติมเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ และคุณสมบัติของแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ เป็นหมวดที่ 3/1 แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ โดยมีข้อเสนอแนะในสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

กฎกระทรวงการจัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการ พ.ศ.2565

ข้อ 3 ในกฎกระทรวงนี้

“แพทย์อาชีวเวชศาสตร์” หมายความว่า ผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ตาม กฎหมายว่าด้วยวิชาชีพเวชกรรม ซึ่งได้รับวุฒิบัตร หรือหนังสืออนุมัติสาขาเวชศาสตร์ ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์ หรือผ่านการอบรมด้านอาชีวเวชศาสตร์ตามหลักสูตร ที่กระทรวงสาธารณสุขรับรอง

หมวด 3/1 แพทย์อาชีวเวชศาสตร์

ข้อ 41/1 กรณีที่สถานประกอบการมีลูกจ้างตั้งแต่ 50 คนขึ้นไป ให้นายจ้างจัดให้มีแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ประจำสถานประกอบการอย่างน้อย 1 คน

ข้อ 41/2 แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ประจำสถานประกอบการ มีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) วางแนวทางในการป้องกันอันตราย และปัญหาสุขภาพของลูกจ้าง ในสถานประกอบการ โดยคำนึงถึงทั้งสุขภาพกายและจิตใจ

(2) สำรวจสถานประกอบการ เพื่อค้นหาสิ่งคุกคามต่อสุขภาพ ประเมินการสัมผัสสิ่งคุกคามต่อสุขภาพ

(3) ดำเนินการตรวจสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจลูกจ้าง ตามที่กฎหมายกำหนด

(4) ประเมินสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการ พิจารณาหาสาเหตุแล้วทำความเข้าใจ เพื่อนำไปสู่แนวทางการแก้ไขต่อไป

(5) ทำการศึกษาวิจัย เพื่อส่งเสริมสุขภาพของลูกจ้างในสถานประกอบการ

(6) ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกัน ดูแลสุขภาพของลูกจ้างในการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

จรินทร์ เจริญศรีวัฒนกุล. อาชีวอนามัยและความปลอดภัย (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2556).

โกกภัทร ประสาทเขตต์การ. เปรมยศ เปี่ยมนิธิกุล และอดุลย์ บัณฑกุล. “ความคาดหวังของสถานประกอบการ ต่อสมรรถนะแพทย์อาชีวเวชศาสตร์ และการบริหารงานอาชีวอนามัยในประเทศไทย.” วารสารควบคุมโรค 48. ฉบับที่ 3 (กรกฎาคม-กันยายน 2565)

ลักษณะ เหล่าเกียรติ. การบาดเจ็บ ความผิดปกติ และโรคจากการทำงาน : การป้องกัน. (ปทุมธานี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2560).

วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. "ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาลสหรี่อง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร." การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, 2558.

ศยามล สุขโสภาพันธุ์. อาชีวอนามัยและอาชีวเวชศาสตร์คืออะไร. 20 เมษายน 2562.

<https://samitivejthonburi.com/th/article/191/อาชีวอนามัยและอาชีวเวชศาสตร์คืออะไร.html>.

สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย. หลักสูตรและเกณฑ์การฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้าน เพื่อผู้ฝึกฝนแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพเวชกรรม สาขาเวชศาสตร์ป้องกัน แขนงอาชีวเวชศาสตร์ สมาคมโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมแห่งประเทศไทย. ค้นเมื่อ 30 พฤษภาคม 2567.

<https://www.aoed.org/ocmed/wfme/standard1/main/>.

สิริอร วิชาวุธ. จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553).

Executive order on psychosocial working environment, ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567,

<https://at.dk/en/regulations/executive-orders/psychosocial-working-environment-1406/>.

International Labour Organization. Psychosocial risks and stress at work. ค้นเมื่อ 20 พฤษภาคม 2567

<https://www.ilo.org/resource/psychosocial-risks-and-stress-work>.

กฎหมาย

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับระบบการจัดการด้านความปลอดภัย พ.ศ. 2565

กฎกระทรวงกำหนดมาตรฐานการตรวจสอบสภาพลูกจ้างซึ่งทำงานเกี่ยวกับปัจจัยเสี่ยง พ.ศ.2563
กฎกระทรวงการทำให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน บุคลากร หน่วยงาน หรือคณะบุคคลเพื่อ
ดำเนินการด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ พ.ศ.2565

Act on the Implementation of Measures of Occupational Safety and Health to Encourage Improvements in
the Safety and Health Protection of Workers at Work 1996

Act relating to the working environment, working hours and employment protection, etc. (Working
Environment Act) 2006

Industrial Safety and Health Act 1972

Order for Enforcement of Industrial Safety and Health Act , Cabinet Order No. 318 of August 19, 1972

Ordinance on Industrial Safety and Health Order of the Ministry of Labour No. 32 of September 30, 1972)

The Danish Working Environment Authority's Executive Order no. 1406 of 26 September 2020