



แผนยุทธศาสตร์

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

E - Mail: tosh@tosh.or.th

โทร: ๐๒ - ๔๔๘ - ๙๑๑๑ โทรสาร: ๐๒ - ๔๔๘ - ๙๐๙๘



แผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(องค์การมหาชน)

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีมติให้ความเห็นชอบ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐
เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

E - Mail: tosh@tosh.or.th

โทร: ๐๒ - ๔๔๘ - ๙๐๑๑ โทรสาร: ๐๒ - ๔๔๘ - ๙๐๙๘

บทสรุปผู้บริหาร

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มาตราที่ ๕๒ กำหนดให้มีสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศให้บรรลุผลแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี โดยได้ตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ให้มีอำนาจหน้าที่ (๑) ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๒) พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๓) ดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชน (๔) จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งในด้านการพัฒนาบุคลากรและด้านวิชาการ (๕) พัฒนาและสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (๖) ให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความต้องการและความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียนรู้ดังกล่าว เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

ดังนั้นเพื่อให้ภารกิจของสถาบันฯ ตามอำนาจหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลตามวัตถุประสงค์จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ สำหรับเป็นทิศทางการบริหารจัดการและเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน โดยดำเนินการจัดทำอย่างมีระเบียบวิธีการ ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน ข้อกำหนดของแผนยุทธศาสตร์อยู่บนพื้นฐานข้อมูลได้มาจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมรอบด้านและความคาดหวังของผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ตลอดจนตอบสนองตามนโยบายรัฐบาล และนโยบายกระทรวงแรงงาน รวมทั้งสอดคล้องกับอนุสัญญาขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์หลักและตัวชี้วัด ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ที่มีความชัดเจนเชื่อมโยงเป็นเหตุเป็นผล รวมทั้งกำหนดปัจจัยความสำเร็จ แนวทางการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล ดังนั้นจึงหวังว่าจะเป็นแผนแม่บทที่สามารถนำไปใช้ขับเคลื่อนงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของประเทศให้เจริญก้าวหน้า ทำให้อัตราการประสบอันตรายในการทำงานลดลง แรงงานความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตที่ดี ภาคธุรกิจมีความเข้มแข็ง อันส่งผลดีต่อความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจของประเทศ

คำนำ

คณะรัฐมนตรีมีมติเมื่อ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๒ เห็นชอบให้คณะกรรมการองค์การมหาชนกำกับดูแล การวางแผนยุทธศาสตร์ขององค์การมหาชน ตามกรอบแนวทางที่กำหนด สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) จึงได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่แสดงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์และแผนชาติ รวมทั้งนโยบายชาติ และสอดคล้องกับมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศ

แผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ดำเนินการจัดทำอย่างมีระเบียบวิธีการที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน โดยกำหนดทิศทางของแผนบนพื้นฐานของการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมรอบด้านอย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาและตอบสนองความคาดหวังของประชาชนได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ โดยได้รับความปรึกษาแนะนำจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และคณะกรรมการบริหาร สสปท. ตลอดจนได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากนายจ้าง ลูกจ้าง ภาศึเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องจากทุกภาคส่วน ทำให้การจัดทำแผนสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหาร สสปท. ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

ในช่วงระยะ ๕ ปี ต่อไปนี้ สสปท. จะมุ่งมั่นขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจะได้มีการติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผนให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อพัฒนาความปลอดภัยในการทำงานของประเทศให้ก้าวหน้าสืบไป

คณะกรรมการบริหารสถาบัน
ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
มกราคม ๒๕๖๐

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	ก
คำนำ	ข
สารบัญ	ค
บทที่ ๑ : บทนำ	๑
๑. หลักการและเหตุผลของแผนยุทธศาสตร์	๑
๒. วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์	๒
๓. ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์	๒
๔. กรอบแนวทางการดำเนินการของแผนยุทธศาสตร์	๒
๕. วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๓
บทที่ ๒ : ข้อมูลทั่วไปและความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	๕
๑. ความเป็นมาของ สสปท.	๕
๒. อำนาจหน้าที่ของ สสปท. และการควบคุมดูแล	๖
๓. เหตุผลของการจัดตั้ง สสปท.	๗
๔. ประโยชน์ที่ภาครัฐจะได้รับจากการจัดตั้ง สสปท.	๘
๕. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการจัดตั้ง สสปท.	๙
๖. ผลการศึกษาองค์กรส่งเสริมความปลอดภัยในต่างประเทศ	๑๐
๗. ผลการศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑๑
บทที่ ๓ : สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๑๕
๑. ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์กับนโยบายและแผนแห่งชาติ	๑๕
๒. สถานการณ์ด้านแรงงาน	๓๒
๓. ปัจจัยแวดล้อมระหว่างประเทศ.....	๓๔
๔. การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพปัจจุบันขององค์กร	๓๕
บทที่ ๔ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔	๓๙
๑. วิสัยทัศน์ (Vision)	๓๙
๒. พันธกิจ (Mission)	๔๐
๓. เป้าประสงค์หลัก (Main Goals)	๔๐

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	๔๑
๕. ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์ (KPI and Target)	๔๖
บทที่ ๕ : การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล	๕๔
๑. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ	๕๔
๒. การติดตามประเมินผล	๕๖
ภาคผนวก	๕๗
ภาคผนวก ก โครงสร้างอัตรากำลัง สสปท.	๕๘
ภาคผนวก ข คณะกรรมการบริหาร สสปท.	๖๐
ภาคผนวก ค แผนภาพการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ครบวงจรตามหลัก Balanced Scorecard	๖๒
ภาคผนวก ง แผนงานและกรอบงบประมาณรายจ่าย	๖๔

บทที่ ๑ : บทนำ

๑. หลักการและเหตุผลของแผนยุทธศาสตร์

การคุ้มครอง “ประชากร” ให้มี “ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” เป็นเรื่องที่มีความสำคัญในระดับนโยบายของภาครัฐ เนื่องจากการป้องกัน หรือทำให้ “ประชากร” ปลอดภัย เหตุอันจะทำให้เกิดการประสพอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือสุขภาพอนามัย อันเนื่องมาจากการทำงาน ดังนั้น การดำเนินการพัฒนาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงต้องได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนเพื่อให้สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ประกอบกับมาตรา ๕๒ แห่งพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ บัญญัติให้มี “สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ได้จัดตั้งขึ้นเป็น “องค์การมหาชน” ตามพระราชบัญญัติองค์การมหาชน พ.ศ. ๒๕๔๒ ซึ่งปัจจุบันได้แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติองค์การมหาชน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ ซึ่งได้มีการตราพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ เพื่อให้การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง เป็นไปด้วยความคล่องตัว รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เป็นต้นมา พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐต้องจัดทำแผนปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า ให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการแผ่นดิน แผนนโยบายแห่งรัฐตามบทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย แผนพัฒนาประเทศและแผนนโยบายชาติ ตามมติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๒ เห็นชอบให้คณะกรรมการต้องกำกับให้ องค์การมหาชนจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งแสดงถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ และโครงการเพื่อผลักดันการดำเนินงานให้เป็นไปตามทิศทางและวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์กร

ดังนั้นจึงได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ โดยมุ่งเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีส่วนได้รับผลกระทบจากการจัดตั้ง สสปท. รวมทั้งได้ให้ความสำคัญกับการนำเทคนิค และกระบวนการวางแผนกลยุทธ์มาใช้โดยดำเนินงานตามลำดับขั้นตอน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์เริ่มตั้งแต่จัดเตรียมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการจัดทำแผนกลยุทธ์ การทบทวนแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ๒๐ ปี และนโยบายรัฐบาลอันประกอบด้วยระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” และแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน “โครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ (Safety Thailand)” การรองรับประชาคมอาเซียนใน

ปี ๒๕๕๘ การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงาน ภายใต้บริบทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของกระทรวงแรงงาน โดยเฉพาะ การขยายตัวของกลุ่มแรงงาน ตลอดจนการให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้เสียของ สสปท. เพื่อใช้เป็นกรอบในการ พิจารณาดำเนินการจัดทำแผน ด้วยจากนั้นจึงได้นำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ ผลผลิตตัวชี้วัด ตลอดจนแผนงาน / โครงการ ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ และนำมาประชา พิจารณ์โดยผู้มีส่วนได้เสียจากทุกภาคส่วน และเสนอต่อคณะกรรมการบริหาร สสปท. เมื่อให้ความเห็นชอบแล้ว จะได้ขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติให้สำเร็จผลเป็นรูปธรรม โดยระดมกำลังจากทุกภาคส่วน และติดตามประเมิน แผนในทุกขั้นตอน เพื่อปรับปรุงให้ทันต่อสถานการณ์ปัญหาและความต้องการของประชาชน ทำให้การบริหาร จัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศพัฒนาเดินหน้าสู่สากล ส่งผลดี ต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ความมั่นคงทางสังคม และเศรษฐกิจของประเทศโดยรวม

๒. วัตถุประสงค์ของแผนยุทธศาสตร์

๒.๑ เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ให้สอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน

๒.๒ เพื่อกำหนดกรอบ และวางทิศทางการทำงานตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สสปท. ให้ความสำคัญ สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของ รัฐบาล และกระทรวงแรงงาน

๒.๓ เพื่อส่งเสริมการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียในการกำหนดทิศทางการส่งเสริมความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓. ระยะเวลาของแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ สสปท. มีกรอบระยะเวลา ๕ ปี โดยกำหนดเริ่มตั้งแต่ปี งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ และสิ้นสุด ในปี พ.ศ. ๒๕๖๔

๔. กรอบแนวทางการดำเนินการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

แผนยุทธศาสตร์ สสปท. เป็นเครื่องมือในการกำหนดทิศทางการดำเนินงานของหน่วยงานภายใน สสปท. เพื่อนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์การจัดตั้งที่องค์กรได้วางแผนกำหนดไว้ ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ ทั้งภายใน และภายนอกเพื่อให้พร้อมรับทั้งวิกฤต โอกาส และความเปลี่ยนแปลงในอนาคต

๕. วิธีการและขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ได้ดำเนินการอย่างมีระเบียบวิธีการตามหลักวิชาการ โดยการศึกษาข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสารที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐาน และเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิเพื่อประเมินสภาพปัญหาและความต้องการ สำหรับนำมากำหนดเป็นกรอบและทิศทางแผนยุทธศาสตร์ ซึ่งให้ความสำคัญกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ ส่วนเสียโดยจัดกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเป็นระบบ สรุปขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

๕.๑ ขั้นเตรียมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

๕.๑.๑ ศึกษาแนวปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์องค์การมหาชน ตามที่ ก.พ.ร. เสนอและ คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ นำมาจัดทำโครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ระยะ ๕ ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และเสนอขออนุมัติดำเนินการ

๕.๑.๒ มอบหมายคณะเจ้าหน้าที่รับผิดชอบดำเนินโครงการร่วมกับนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญด้าน นโยบายและยุทธศาสตร์จากภายนอก กำหนดตารางการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตตามวัตถุประสงค์โครงการภายใน ไตรมาส ๓ ของปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

๕.๑.๓ ประชุมคณะเจ้าหน้าที่เพื่อซักซ้อมความเข้าใจการดำเนินโครงการ จัดแบ่งงาน เตรียมพร้อมด้านงบประมาณ การประสานงาน และการกำกับติดตามงาน

๕.๒ ขั้นปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

๕.๒.๑ รวบรวมข้อมูลสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดทิศทางพัฒนาการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศ ได้แก่ สถานการณ์เศรษฐกิจและสังคม พันธกรณีระหว่างประเทศ แนวนโยบายแห่งรัฐ ยุทธศาสตร์และแผนระดับชาติ ระดับหน่วยงาน มติคณะรัฐมนตรี และงานศึกษา วิจัย

๕.๒.๒ จัดประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกับกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกภาคส่วน โดยได้รับความร่วมมือจาก ดร. พิสนธ์ นุ่นเกลี้ยง ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ เป็นผู้นำการดำเนินการ ดังนี้

๑) ทบทวน อำนาจหน้าที่ของ สสปท. และวัตถุประสงค์การประชุมเชิงปฏิบัติการ เพื่อร่วมกันวิเคราะห์ความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ (Strategic Need Analysis) นำมากำหนดจุดยืนการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

๒) วิเคราะห์ศักยภาพขององค์กร โดยการวิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงาน สสปท. ด้วยเทคนิค SWOT Analysis เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงใน ๔ ประเด็น คือ จุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กร ในด้านปัจจัยการบริหาร ได้แก่ บุคลากร งบประมาณ เครื่องมือ และการจัดการ ตามกรอบของ ๗s Mckinsey รวมทั้ง โอกาสและอุปสรรคจากภายนอกในบริบทการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี

๓) ประเมินศักยภาพองค์กรแล้วนำมากำหนดทิศทางการพัฒนาด้วยเครื่องมือ TOWS MATRIX ประกอบด้วยกลยุทธ์ จุดแข็ง - โอกาส จุดแข็ง - อุปสรรค จุดอ่อน - โอกาส และจุดอ่อน - อุปสรรค โดยนำตัวชี้วัด ๔ มุมมอง (BSC) ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านลูกค้า ด้านกระบวนการภายใน และด้านการเรียนรู้ /

พัฒนา มาประยุกต์ใช้กับภารกิจของ สสปท. โดยสร้างความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลเชื่อมโยงกันอย่างสมดุลกันใน ๔ มิติ คือ มิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาองค์กร

๔) กำหนดทิศทางการพัฒนาเป็นต้นร่างแผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ผลผลิต ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และกรอบแผนงาน / โครงการ รวมทั้งการแปลงแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ ระบุปัจจัยความสำเร็จ การติดตามและประเมินผล และได้นำเสนอคณะกรรมการบริหาร สสปท. เพื่อทราบกรอบแนวคิดต้นร่างแผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ในคราวประชุม ครั้งที่ ๔ / ๒๕๕๙ เมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๕๙

๕.๒.๓ ประชุมหารือเกี่ยวกับต้นร่างแผนยุทธศาสตร์กับผู้บริหาร รวมทั้งจัดกิจกรรมและเปิดช่องทางรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย รวบรวมข้อมูลทั้งหมดนำมาปรับปรุง แก้ไขแล้วจัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ โดยได้นำนโยบายรัฐบาลและรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานมาประกอบการทบทวน

๕.๒.๔ จัดทำรายงานผลสำเร็จการดำเนินโครงการฉบับสมบูรณ์ เสนอผู้บริหาร สสปท. ตรวจสอบและรายงานกรอบทิศทางของแผนยุทธศาสตร์แก่คณะกรรมการบริหาร สสปท. ซึ่งในการประชุม ครั้งที่ ๑๑ / ๒๕๕๙ วันที่ ๑๓ ธันวาคม ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบเป็นเบื้องต้น และมอบนโยบายปรับการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและตามข้อสั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

๕.๒.๕ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์เชิงลึกในระดับบริหารและปรับเปลี่ยนทิศทางของทางแผนบนพื้นฐานของข้อมูลที่ได้จากการดำเนินโครงการให้ทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และตอบสนองตามข้อสั่งการของรัฐมนตรี รวมทั้งปรับรูปแบบ และวิธีการทำงานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างครอบคลุม

๕.๒.๕ เสนอแผนยุทธศาสตร์ฉบับสมบูรณ์ให้คณะกรรมการบริหารพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ ๑ / ๒๕๖๐ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๐ มีมติเห็นชอบและให้เร่งรัดดำเนินการให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์ รวมทั้งให้มีการกำกับติดตามผลอย่างใกล้ชิด รายงานผลความคืบหน้าให้คณะกรรมการรับทราบเป็นลำดับไป

บทที่ ๒ : ข้อมูลทั่วไปและความจำเป็น ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์

ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ในระยะ ๕ ปี ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (สสปท.) ได้มีการรวบรวมข้อมูลทั่วไปและความจำเป็นในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้

๑. ความเป็นมาของ สสปท.

๑.๑ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ โดยมาตรา ๕๒ บัญญัติให้กระทรวงแรงงานจัดตั้ง สสปท. ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ มีผลบังคับใช้ โดยอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

โดยคณะกรรมการวิสามัญพิจารณาร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ตั้งข้อสังเกตว่า โดยที่ สสปท. เป็นองค์การมหาชนที่อยู่ภายใต้กำกับดูแลของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน ที่ทำหน้าที่ในด้านวิชาการ หาก สสปท. มีศักยภาพในการให้ความรู้ และการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานตรวจความปลอดภัย กระทรวงแรงงานสมควรมอบหมายให้ สสปท. มีส่วนร่วมในการพัฒนาบุคลากรด้วยและให้พิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการ สสปท. เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งในโอกาสแรกที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ร่างพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ให้กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการบริหารกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยให้มีผู้อำนวยการ สสปท. เป็นกรรมการด้วย

๑.๒ คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ในคราวประชุมครั้งที่ ๓ / ๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ พฤษภาคม ๒๕๕๖ มีมติเห็นชอบ ให้จัดตั้ง สสปท. เป็นองค์การมหาชน ในกำกับของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

๑.๓ พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๔๓ ก วันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๕๘ มีผลให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๒ พฤษภาคม ๒๕๕๘

๒. อำนาจหน้าที่ของ สสพ. และการควบคุมดูแล

๒.๑ ส่งเสริมและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๒ พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๓ ดำเนินการ ส่งเสริม สนับสนุน และร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๔ จัดให้มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๕ พัฒนาและสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒.๖ ให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดเทคโนโลยีเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามความจำเป็นในการใช้งาน รวมทั้งการผลิตสื่อการเรียนรู้ดังกล่าวเพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์

สสพ. ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่และเป็นองค์การมหาชนหน่วยงานแรก ของกระทรวงแรงงาน จำเป็นต้องมีการบริหารและการจัดการที่มีความเป็นอิสระมีความคล่องตัวมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สสพ. โดยระยะเริ่มแรกจำเป็นต้องมีการกำหนดรูปแบบการบริหารและการจัดการของ สสพ. ทั้งด้านอัตลักษณ์องค์กร การจัดการองค์กร การจัดทำกรอบโครงสร้างภารกิจ การวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร การจัดการงานบุคลากร การกำหนดวิสัยทัศน์ ตลอดจนการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนธุรกิจ เพื่อให้มีทิศทางในการขับเคลื่อนภารกิจของ สสพ. ตามอำนาจหน้าที่และวัตถุประสงค์ที่กำหนดในพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ โดยมีการจัดโครงสร้างอัตรากำลัง รายละเอียดใน ภาคผนวก ก

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ หมวด ๓ การบริหารและการดำเนินกิจการ มาตรา ๑๔ กำหนดให้มีคณะกรรมการบริหาร สสพ. มีอำนาจหน้าที่ควบคุมดูแล สสพ. ให้การดำเนินกิจการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ คณะกรรมการบริหาร สสพ. ประกอบด้วย ประธานกรรมการ กรรมการโดยตำแหน่ง กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้อำนวยการ สสพ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง รายละเอียดใน ภาคผนวก ข

๓. เหตุผลของการจัดตั้ง สสปท.

๓.๑ บทบัญญัติรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๐ มาตรา ๔๔ บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับหลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการทำงาน รวมทั้งหลักประกันในการดำรงชีพทั้งในระหว่างการทำงานและเมื่อพ้นภาวะการทำงานทั้งนี้ตามกฎหมายบัญญัติ

๓.๒ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ มีประเด็นการพัฒนาสำคัญที่เกี่ยวข้อง คือการพัฒนาคนเพื่อเสริมสร้างทุนทางปัญญาอย่างยั่งยืนการสร้าง ความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคมให้ทุกคนในสังคมไทยการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อต่อการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการเตรียมความพร้อมของไทยเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

๓.๓ เพิ่มกลุ่มผู้เกี่ยวข้องหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากขึ้นตามนโยบายรัฐบาลการขยายการคุ้มครองไปยังแรงงานนอกระบบ

๓.๔ นโยบายรัฐบาลนโยบายที่ ๔ : นโยบายสังคมและคุณภาพชีวิตข้อ ๔.๒ นโยบายแรงงานข้อ ๔.๒.๒ ให้การคุ้มครองแรงงานตามกฎหมายโดยให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยในการทำงานและสวัสดิการแรงงาน และดูแลหลักประกันความมั่นคงในการทำงานแก่ผู้ใช้แรงงาน

๓.๕ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) ของยุทธศาสตร์ที่ ๒ การเพิ่มขีดความสามารถของกำลังแรงงานและผู้ประกอบการในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและยุทธศาสตร์ที่ ๔ การเสริมสร้างความมั่นคงและคุณภาพชีวิตที่ดีให้กำลังแรงงาน

๓.๖ แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ (พ.ศ. ๒๕๕๕ - ๒๕๕๙)

๓.๗ พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๕๔ เป็นต้นมา มีสาระสำคัญที่ทำให้เกิดภารกิจที่ต้องเร่งดำเนินการให้เกิดขึ้นและการสร้างระบบเพื่อรองรับข้อกำหนดต่างๆ โดยเฉพาะมาตรา ๕๒ ที่กำหนดให้มี สสปท. ภายใน ๑ ปี นับแต่วันที่พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ ลงวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๕๔ ใช้บังคับ และอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๓.๘ มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๐ อนุมัติในหลักการและประกาศนโยบาย “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” เป็นระเบียบวาระแห่งชาติตามที่กระทรวงแรงงานเสนอ และให้หน่วยงานภาคส่วนถือเป็นแนวทางดำเนินการต่อไป

๓.๙ จากความต้องการของผู้ใช้แรงงาน ในรอบ ๑๐ ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. ๒๕๔๖ - ๒๕๕๕) ผ่านทางข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ (๑ พฤษภาคม) ของทุกปี ผู้ใช้แรงงานจะเสนอข้อเรียกร้องที่ต้องการให้รัฐบาล ดำเนินการเพื่อพัฒนางาน และจัดตั้งองค์กรต่างๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อภาพรวมของผู้ใช้แรงงานของประเทศประจำปี สำหรับข้อเรียกร้องที่ผู้ใช้แรงงานเสนอให้มีการจัดตั้ง สสปท. ขึ้นเป็นองค์กรอิสระเพื่อให้การส่งเสริมงานด้านความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลคือ แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี ข้อเรียกร้องนี้จึงได้มีการเสนออย่างต่อเนื่องในหลายๆ ปี เช่น ในปี พ.ศ. ๒๕๔๗ ปี พ.ศ. ๒๕๕๐ และปี พ.ศ. ๒๕๕๗ ก็ได้เสนอข้อเรียกร้องในวันแรงงานแห่งชาติ ให้รัฐบาลประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ พร้อมสนับสนุนการดำเนินกิจกรรมของ สสพ.

๔. ประโยชน์ที่ภาครัฐจะได้รับจากการจัดตั้ง สสพ.

๔.๑ มีหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางบริหารจัดการแนวใหม่ ที่ทำงานเชิงรุกตอบสนองนโยบายของรัฐบาลที่มีความรับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรมและมีการสื่อสารระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

๔.๒ มีระบบโครงสร้างพื้นฐานในรูปแบบของระบบกลางที่สามารถให้บริการได้ทุกหน่วยงานเพื่อรองรับการแลกเปลี่ยนและใช้ข้อมูลร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๔.๓ มีการบริหารจัดการและแบ่งปันการใช้ทรัพยากรลดความซ้ำซ้อนในการใช้งบประมาณและมีรูปแบบการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้

๔.๔ มีการพัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้ใหม่ๆ ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและให้บริการประชาชน

๔.๕ ก่อให้เกิดเครือข่ายการวิจัยและพัฒนาเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๔.๖ สนับสนุนกลไกภาครัฐให้เกิดระบบการบริหารจัดการเพื่อลดความสูญเสียที่เกิดขึ้นจากการประสบอันตรายอันเนื่องมาจากการทำงานทั้งในเรื่องการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

๔.๗ ลดภาระของประเทศในการฟื้นฟูสมรรถนะผู้ใช้แรงงานที่ประสบอันตรายจากการทำงาน และลดผลกระทบทางสังคมที่เกิดขึ้นจากความสูญเสียชีวิตและทรัพย์สินอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน

๕. ประโยชน์ที่ประชาชนจะได้รับจากการจัดตั้ง สสปท.

๕.๑ การดำเนินการของ สสปท. เป็นการสนับสนุนให้เกิดโครงสร้างพื้นฐานที่เป็นประโยชน์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะทำให้ประชาชนได้รับการดูแลให้มีความปลอดภัย มีสุขภาพอนามัยที่ดีในสังคม ชุมชนและประเทศโดยรวม

๕.๒ ช่วยยกระดับขีดความสามารถของภาครัฐในการลดการประสพอันตราย และส่งผลให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเทียบเท่าสากล โดยการบริหารจัดการงานตามภารกิจของหน่วยงานที่มีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ส่งผลให้หน่วยงานสามารถบริการประชาชนได้อย่างสะดวกรวดเร็ว

๕.๓ ประชาชนใกล้ชิดกับภาครัฐมากขึ้น โดยการบริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า อันนำไปสู่การลดช่องว่างและความเหลื่อมล้ำในการเข้าถึงข้อมูลและบริการของรัฐ รวมถึงการสร้างโอกาสให้ประชาชนได้เลือกใช้บริการที่ดี โปร่งใสและเป็นธรรม

๕.๔ ประชาชนได้รับการพัฒนาความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้อง เหมาะสม เกิดความเข้าใจ สามารถนำสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้องทั้งในเชิงการป้องกันอันตราย และการไม่เป็นผู้ก่อให้เกิดภาวะอันตราย รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในสังคมไทย

๕.๕ ประชาชนสามารถเข้าถึงศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และรับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้อง

๕.๖ ประชาชนสามารถรับรู้ถึงวิธีการดูแลป้องกันตนเอง จากอันตรายและพิษภัยที่กระทบต่อสุขภาพอนามัยจากการประกอบอาชีพ

๕.๗ ลดภาระของครอบครัวและสังคม จากการบาดเจ็บ พิการ หรือสูญเสียอวัยวะจากการประกอบอาชีพ

๖. ผลการศึกษาขององค์กรส่งเสริมความปลอดภัยในต่างประเทศ

จากการศึกษาวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรรูปแบบการบริหารงานขององค์กรด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในต่างประเทศ ซึ่งสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ที่ปรึกษาการดำเนินโครงการของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้ไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ ๔ ประเทศได้แก่ เกาหลี ญี่ปุ่น มาเลเซีย และสิงคโปร์ สามารถสรุปผลความสำเร็จในการบริหารองค์กรด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ดังนี้

๖.๑ การมีแหล่งงบประมาณที่มั่นคง

หน่วยงานด้านการส่งเสริมความปลอดภัยในทุกประเทศที่ได้ไปศึกษาดูงานมีแหล่งงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานที่มั่นคงอย่างน้อยจะต้องได้รับการสนับสนุนจากรัฐบาลหรือกองทุนเงินทดแทนนอกจากนี้ยังมีรายได้จากผลประกอบการอีกส่วนหนึ่งบางประเทศมีส่วนของรายได้สูงกว้างبودหนุนจากรัฐ

๖.๒ การแบ่งบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจนและประสานร่วมมือกัน

แต่ละประเทศมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาในการจัดตั้งองค์กรที่แตกต่างกันก็จริงแต่ท้ายที่สุดแล้วก็มี การแบ่งภาระหน้าที่ที่ชัดเจนสองฝ่ายคือฝ่ายบังคับใช้กฎหมายและฝ่ายส่งเสริม

๖.๓ การสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายความปลอดภัย

แต่ละประเทศมีผู้ประกอบการเป็นจำนวนมากมีแรงงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยเป็นจำนวนมากน้อยการที่จะส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัยได้อย่างทั่วถึงนั้นไม่สามารถทำได้โดยฝ่ายส่งเสริมโดยลำพังดังนั้นหน่วยงานในทุกประเทศจึงให้ความสำคัญกับการใช้เครือข่ายและเน้นสร้างความสัมพันธ์เครือข่ายเช่นสิงคโปร์มียุทธศาสตร์สร้างความเข้มแข็งเครือข่ายในทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหารระดับสูงจนถึงแรงงานระดับล่าง

๖.๔ การรักษาความสัมพันธ์กับฝ่ายบังคับใช้กฎหมาย

เพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดขึ้นจริงในสถานประกอบการฝ่ายบังคับใช้กฎหมายกับฝ่ายส่งเสริมต้องไปด้วยกันต้องมีนโยบายที่สอดคล้องต้องมีแนวทางปฏิบัติที่สอดคล้องกันต้องเอื้อในการทำงานซึ่งกันและกันการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างสองฝ่ายอาจทำได้หลายวิธีเช่นการมีกิจกรรมร่วมกันอย่างสม่ำเสมอการวางแผนและนโยบายร่วมกันการมีส่วนร่วมในคณะบริหารหรือการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุด

๖.๕ บุคลากรต้องมีความสามารถและเป็นที่ยอมรับ

องค์กรที่ทำหน้าที่ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ในการลดอุบัติเหตุการบาดเจ็บและการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานได้จริงนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่เป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยเป็นอย่างดีและต้องได้รับการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องจึงจะสามารถได้รับความร่วมมือที่ดีในการพัฒนาความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศได้

๗. ผลการศึกษาความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการสัมภาษณ์และการสัมมนาระดมความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในการสัมมนา ๕ รุ่น ณ จังหวัด สงขลา เชียงใหม่ นครราชสีมา ราชยอง และกรุงเทพมหานคร ระหว่างวันที่ ๓ - ๒๖ มิถุนายน ๒๕๕๖ รวม ๑,๐๐๐ คน พบว่ามีความต้องการที่ชัดเจนพอรวบรวบได้ ๔ ด้านดังต่อไปนี้

๗.๑ การพัฒนาศักยภาพในการป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงานของสถานประกอบการ และคนทำงาน

๗.๑.๑ ให้บริการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

๗.๑.๒ ขยายศักยภาพการฝึกอบรมด้านความปลอดภัยโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise) ให้บริการทดสอบสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและออกใบรับรองและส่งเสริมให้มีการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ

๗.๑.๓ ขยายศักยภาพการทดสอบสมรรถนะเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise)

๗.๑.๔ จัดให้มีสายด่วนรับปรึกษาปัญหาด้านความปลอดภัย (OSH Hot Line) และจัดเวทีปรึกษาในการให้คำปรึกษา

๗.๑.๕ เข้าร่วมดำเนินการตรวจความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่ตรวจความปลอดภัยเพื่อให้ข้อเสนอแนะที่เหมาะสม

๗.๑.๖ ขยายศักยภาพการเข้าร่วมตรวจความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่รัฐโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise)

๗.๑.๗ ตั้งทีมผู้เชี่ยวชาญตรวจวิเคราะห์สาเหตุพร้อมแก้ไขปัญหาสำคัญด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๑.๘ สร้างโรงพยาบาลหรือเครือข่ายโรงพยาบาลสำหรับตรวจโรคจากการทำงานเพื่อให้บริการและดูแลสุขภาพคนทำงานหลังเกษียณ

๗.๑.๙ ให้บริการตรวจและรับรองด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

๗.๑.๑๐ ขยายศักยภาพการตรวจและรับรองด้านความปลอดภัยโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise)

๗.๑.๑๑ ให้บริการให้คำปรึกษาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกับสถานประกอบการ

๗.๑.๑๒ ขยายศักยภาพบริการให้คำปรึกษาด้านความปลอดภัยโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise)

๗.๑.๑๓ สนับสนุนเครื่องมืออุปกรณ์ด้านตรวจวัดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเช่นให้ยืมใช้ให้เช่าใช้ด้วยราคาถูกเป็นต้น

๗.๑.๑๔ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งนายจ้างและพนักงานลูกจ้าง

๗.๑.๑๕ ให้บริการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่สถานประกอบกิจการ

๗.๑.๑๖ ขยายศักยภาพบริการประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise)

๗.๑.๑๗ ส่งเสริมการใช้นวัตกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานที่ทำงาน

๗.๑.๑๘ ให้บริการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๑.๑๙ ขยายศักยภาพการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการด้านความปลอดภัยโดยการกำหนดรูปแบบและวิธีการแล้วให้สิทธิผู้อื่นดำเนินการ (Franchise)

๗.๒ สร้างองค์ความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีและปฏิบัติได้ง่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๒.๑ จัดทำมาตรฐานเนื้อหาหลักสูตรเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยพื้นฐานเพื่อสร้างคุณภาพขั้นพื้นฐานที่มีความเป็นเอกภาพ

๗.๒.๒ จัดทำมาตรฐานเนื้อหาหลักสูตรทักษะเฉพาะทางของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยตามประเภทกิจการเพื่อสร้างคุณภาพที่มีความเป็นเอกภาพเฉพาะด้าน

๗.๒.๓ จัดการองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบและเผยแพร่องค์ความรู้ผ่านสื่อที่เข้าถึงได้ง่ายและเป็นศูนย์กลางสืบค้นข้อมูลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๒.๔ กำหนดกระบวนการจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเป็นระบบประกอบด้วยกระบวนการการวิเคราะห์ปัญหาโดยผู้ที่มีความเชี่ยวชาญกำหนดกรอบความต้องการของมาตรฐานที่ชัดเจนดำเนินการร่างมาตรฐานโดยใช้หลักวิชาการและรับฟังความคิดเห็นจากผู้เกี่ยวข้อง

๗.๒.๕ แปลกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษสำหรับทั้งนายจ้างและลูกจ้างชาวต่างชาติ

๗.๒.๖ จัดทำคู่มือแนวปฏิบัติในการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนคุณภาพและข้อจำกัดของพนักงานแยกตามประเภทกิจการ

๗.๒.๗ รวบรวมองค์ความรู้งานวิจัยและแนวปฏิบัติที่ดีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานกลั่นกรองเนื้อหาพร้อมเพิ่มเติมข้อเสนอแนะการประยุกต์ใช้

๗.๒.๘ ทบทวนความเหมาะสมของกฎหมายที่ใช้อยู่เพื่อเสนอแนวทางปรับแก้กฎหมายให้เหมาะสมยิ่งขึ้นโดยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้เชี่ยวชาญ

๗.๒.๙ กำหนดกระบวนการสนับสนุนการวิจัยอย่างคบวงจรตั้งแต่รวบรวมและเผยแพร่ความต้องการการวิจัยจัดหาแหล่งทุนคัดเลือกผู้วิจัยที่เหมาะสมสนับสนุนการดำเนินการวิจัยประสานงานวิจัยประเมินผลและตรวจสอบงานวิจัยเผยแพร่งานวิจัยการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาตลอดจนส่งเสริมการนำไปประยุกต์ใช้

๗.๒.๑๐ จัดทำบันทึกข้อตกลงร่วมกับสถาบันการศึกษาและสถาบันวิจัยในการทำงานวิจัยและการใช้เครื่องมืออุปกรณ์ร่วมกันในการวิจัย

๗.๒.๑๑ เป็นศูนย์กลางองค์ความรู้และงานวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๒.๑๒ ส่งเสริมงานพัฒนาเครื่องมือแนวปฏิบัติวิจัยเชิงประยุกต์และโปรแกรมจัดการความปลอดภัย

๗.๒.๑๓ จัดทำคลังปัญหาและประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งแบบพื้นฐานทั่วไปแบบเฉพาะประเภทสถานประกอบการและแบบเฉพาะพื้นที่

๗.๒.๑๔ ส่งเสริมงานวิจัยเชิงประยุกต์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ

๗.๒.๑๕ ปรับแก้กฎหมายกองทุนเงินทดแทนลดความแตกต่างในเงื่อนไขกับกองทุนประกันสังคม

๗.๒.๑๖ จัดทำองค์ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานอุปกรณ์ ป้องกันบุคคล (Personal Protection Equipment) และคู่มือการใช้งาน

๗.๒.๑๗ จัดทำองค์ความรู้ด้านการยศาสตร์ขั้นพื้นฐานในรูปแบบสื่อที่เข้าใจได้ง่ายและเผยแพร่ในรูปแบบที่เข้าถึงได้ง่าย

๗.๒.๑๘ เป็นศูนย์รับแจ้งข้อมูลอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงานเพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูลอ้างอิงในกิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนประมวลผลข้อมูลเชิงสถิติด้านอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยที่เกิดจากการทำงาน

๗.๒.๑๙ จัดทำจริยธรรมที่เป็นมาตรฐานสำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน

๗.๒.๒๐ ส่งเสริมงานวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในสถานประกอบการเช่นด้านความแตกต่างทางภาษาและวัฒนธรรมวิธีการเข้าตรวจร่วมกันของหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายด้านจิตวิทยาด้านวิศวกรรมด้านเคมี เป็นต้น

๗.๓ สร้างเครือข่ายส่งเสริมความปลอดภัยที่เข้มแข็งในทุกระดับ

๗.๓.๑ จัดทำทะเบียนผู้เชี่ยวชาญหน่วยบริการและเครือข่ายบุคลากรด้านความปลอดภัยเพื่อให้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับสืบค้น

๗.๓.๒ จัดทำทะเบียนหน่วยตรวจสุขภาพและโรคจากการทำงานสำหรับสืบค้นได้ง่าย

๗.๓.๓ เป็นตัวแทนประเทศไทยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการประชุมนานาชาติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๓.๔ พัฒนาช่องทางการสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับบุคลากรด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย

๗.๓.๕ จัดกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างผู้บริหารระดับสูง

๗.๓.๖ จัดกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างหัวหน้างานทั้งในภาพรวมกลุ่มประเภทกิจการและกลุ่มพื้นที่

๗.๓.๗ จัดกิจกรรมเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานระหว่างผู้ปฏิบัติงานทั้งในภาพรวมกลุ่มประเภทกิจการและกลุ่มพื้นที่

๗.๓.๘ สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เฉพาะและเฉพาะพื้นที่

๗.๓.๙ จัดทำเว็บไซต์ทางอินเทอร์เน็ตเพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างกว้างขวางและเข้าถึงได้ง่าย

๗.๔ สร้างความตระหนักถึงความปลอดภัยและยกย่องแนวปฏิบัติที่ดี

๗.๔.๑ สร้างความตระหนักปลูกจิตสำนึกด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้นายจ้างและลูกจ้าง

๗.๔.๒ ยกย่องสถานประกอบการกิจการที่มีแนวปฏิบัติที่ดีด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและรับรองให้เป็นต้นแบบสำหรับสถานประกอบการประเภทเดียวกัน

๗.๔.๓ รณรงค์สถานที่ทำงานปลอดภัยโรงเรียนปลอดภัยโรงพยาบาลปลอดภัยและหน่วยงานอื่นๆที่เป็นบริการพื้นฐานของประชาชน

๗.๔.๔ ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานผ่านสื่อรายการโทรทัศน์หรือช่องทางอื่นที่เข้าถึงได้ง่าย

๗.๔.๕ ให้ความรู้กับแรงงานต่างด้าวด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๗.๔.๖ ส่งเสริมการบรรจุองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานลงในเนื้อหาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยตั้งแต่ในโรงเรียน

๗.๔.๗ จัดนิทรรศการให้ความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ประชาชน

บทที่ ๓ : สภาพแวดล้อมที่มีผลต่อ การส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. ความเชื่อมโยงของแผนยุทธศาสตร์กับนโยบายและแผนแห่งชาติ

แผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับนโยบายในทุกระดับและแผนชาติ รวมทั้งความเชื่อมโยงที่สนับสนุนหรือส่งผลกระทบ ดังนี้

๑.๑ ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๕๙ ฉบับลงประชามติ

๑.๑.๑ หมวด ๖ แนวนโยบายแห่งรัฐ มาตรา ๗๔ รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนมีความสามารถในการทำงานอย่างเหมาะสมกับศักยภาพและวัยและให้มิ้งงานทำ และพึงคุ้มครองผู้ใช้แรงงานให้ได้รับความปลอดภัยและมีสุขภาพอนามัยที่ดีในการทำงาน ได้รับรายได้ สวัสดิการ การประกันสังคม และสิทธิประโยชน์อื่นที่เหมาะสมแก่การดำรงชีพ และพึงจัดให้มีและส่งเสริมการออมเพื่อการดำรงชีพเมื่อพ้นวัยทำงาน

รัฐพึงจัดให้มีระบบแรงงานสัมพันธ์ที่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการดำเนินการ

๑.๑.๒ หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ฉ. ด้านเศรษฐกิจ (๑) ขจัดอุปสรรคและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของประเทศ เพื่อให้ประเทศชาติและประชาชนได้รับประโยชน์จากการเข้าร่วมกลุ่มเศรษฐกิจต่างๆ อย่างยั่งยืน โดยมีภูมิคุ้มกันที่ดี

๑.๒ ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี

๑.๒.๑ วิสัยทัศน์ ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ความมั่นคง : ประชาชนมีความมั่นคงในชีวิต มีงานและรายได้ที่มั่นคง พอเพียงกับการดำรงชีวิต มีที่อยู่อาศัยและความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน

ความมั่งคั่ง : ความสมบูรณ์ในทุนที่จะสามารถสร้างการพัฒนาต่อเนื่อง ได้แก่ทุนมนุษย์ ทุนทางปัญญา และทุนทางสังคม

ความยั่งยืน : การพัฒนาที่สามารถสร้างความเจริญ รายได้และคุณภาพชีวิตของประชาชนให้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมุ่งค่านิยมมีส่วนร่วมอย่างยั่งยืน ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของประชาชนทุกภาคส่วน เพื่อการพัฒนาทุกระดับ อย่างสมดุล มีเสถียรภาพและยั่งยืน

๑.๒.๒ อนาคตประเทศไทย ปี ๒๕๗๙

๑) สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรม มีความเหลื่อมล้ำน้อย อัตราความยากจนต่ำ มีการกระจายโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร การสร้างฐานอาชีพ บริการทางสังคมที่มีคุณภาพ และกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่คอรัปชั่น โดยที่ประชาชนทุกช่วงวัยมีคุณภาพชีวิตที่ดี ครอบครัวอยู่ดีมีสุข

๒) ระบบการบริหารภาครัฐมีประสิทธิภาพ ทันสมัย รับผิดชอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และประชาชนมีส่วนร่วม

๑.๒.๓ ยุทธศาสตร์

๑) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน

การพัฒนาสมรรถนะทางเศรษฐกิจ ได้แก่ การรักษาเสถียรภาพเศรษฐกิจและสร้างความเชื่อมั่นทางส่งเสริมการค้า และการลงทุน ที่อยู่บนการแข่งขันที่เป็นธรรมและรับผิดชอบต่อสังคม

๒) ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาและสร้างศักยภาพคน

เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทย ให้เป็นรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกายใจ สติปัญญา มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ การเสริมสร้างให้คนมีสุขภาพที่ดี

๓) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุล และพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม กับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ การวางระบบบริหารราชการแบบบูรณาการ การพัฒนาระบบบริหารจัดการทางสังคม และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และการพัฒนาระบบการให้บริการประชาชนของหน่วยงานภาครัฐ

๑.๓ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

หลักสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) คือ มุ่งบรรลุเป้าหมายในระยะเวลา ๕ ปี ที่สามารถต่อยอดต่อไปให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย และยึดวิสัยทัศน์ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี “ ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง ” ประกอบด้วย ๑๐ ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (๑) การเสริมสร้างและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (๒) การเสริมสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม (๓) การสร้างความเข้มแข็งและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (๔) การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม (๕) การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน (๖) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ และธรรมาภิบาลในสังคมไทย (๗) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ (๘) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม (๙) การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ และ (๑๐) ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

สสพท. เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่มีบทบาทขับเคลื่อนแผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ซึ่งถูกกำหนดเป็นแผนรองรับ ลำดับที่ ๔.๖ ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ โดยภารกิจ สสพท. อยู่ในขอบข่ายวัตถุประสงค์ เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพที่ดีตลอดช่วงชีวิต (๑.๓)

ในประเด็นของเป้าหมาย คนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น (๒.๔) ตัวชี้วัด คือ รายจ่ายสุขภาพทั้งหมดไม่เกินร้อยละ ๕ ของผลิตภัณฑ์มวลรวมในประเทศ (๒.๔.๖) และ นอกจากนี้หลักการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมขับเคลื่อนภารกิจอย่างเป็นระบบของภาคเอกชนยังสอดคล้องวัตถุประสงค์ของยุทธศาสตร์ ว่าด้วยสถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศมากขึ้นในส่วนของภาคเอกชน (๒.๕)

แนวทางการพัฒนาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายคนไทยมีสุขภาวะที่ดีขึ้น คือ ปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ดังนี้

๑.๓.๑ ปรับเปลี่ยนค่านิยมของคนไทยให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัย จิตสาธารณะ และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (๓.๑) ได้แก่ หล่อหลอมวัฒนธรรมการทำงานที่พึงประสงค์ให้เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของคนไทยในสังคมไทย (๓.๑.๖)

๑.๓.๒ ลดปัจจัยเสี่ยงทางสุขภาพและให้ทุกภาคส่วนคำนึงถึงผลกระทบต่อสุขภาพ (๓.๔) ได้แก่ ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยบนท้องถนนผ่านทางสื่อสาธารณะที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย พัฒนากลไกบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางถนน

นอกจากนี้การกำหนดกลุ่มเป้าหมายและพื้นที่ดำเนินการ ได้พิจารณาให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ในประเด็นเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการพื้นฐานทางสังคมของภาครัฐ ด้านส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามเป้าหมายของ ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม และในประเด็นยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน ลดความสูญเสียจากการประสบอันตรายจากการทำงาน อันเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคธุรกิจ ซึ่งมีส่วนสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อื่นๆ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน เป้าหมาย เศรษฐกิจขยายตัวอย่างมีเสถียรภาพและยั่งยืน อาทิ เศรษฐกิจเติบโตได้ตามศักยภาพ ประชาชนมีความเป็นอยู่และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และเพิ่มผลิตภาพการผลิตของประเทศ และเป้าหมาย อาทิ เศรษฐกิจรายสาขาเติบโตได้อย่างเข้มแข็งและเป็นฐานในการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศ และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมมีบทบาทต่อระบบเศรษฐกิจมากขึ้น แนวทางการพัฒนา คือการเสริมสร้างและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการ รวมทั้งยุทธศาสตร์ที่ ๗ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์และยุทธศาสตร์ที่ ๘ การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ

สำหรับยุทธศาสตร์ ๖ การบริหารจัดการภายในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตินิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย สสปท. ได้นำมาเป็นทิศทางการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน ตามกรอบวัตถุประสงค์ เพื่อให้ภาครัฐมีขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่ดี และได้มาตรฐานสากล เป้าหมาย คือ ลดสัดส่วนค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการและประเทศ แนวทางการพัฒนา ประกอบด้วย ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน บทบาท ภารกิจ และคุณภาพบุคลากรภาครัฐ ให้มีความโปร่งใส ทันสมัย คล่องตัว มีขนาดที่เหมาะสม เกิดความคุ้มค่า เพิ่มประสิทธิภาพและยกระดับการให้บริการสาธารณะให้มีมาตรฐานสากล ป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤตินิชอบ

๑.๔ นโยบายรัฐบาล

นายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้แถลงนโยบายต่อรัฐบาลเมื่อวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๗ สาระสำคัญสรุปดังนี้

- นโยบายที่ ๑ การปกป้องและเชิดชูสถาบันพระมหากษัตริย์
- นโยบายที่ ๒ การรักษาความมั่นคงของรัฐและการต่างประเทศ
- นโยบายที่ ๓ การลดความเหลื่อมล้ำของสังคม และการสร้างโอกาสการเข้าถึงบริการของรัฐ
- นโยบายที่ ๔ การศึกษาและเรียนรู้ การทะนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม
- นโยบายที่ ๕ การยกระดับคุณภาพบริการด้านสาธารณสุข และสุขภาพของประชาชน
- นโยบายที่ ๖ การเพิ่มศักยภาพทางเศรษฐกิจของประเทศ
- นโยบายที่ ๗ การส่งเสริมบทบาทและการใช้โอกาสในประชาคมอาเซียน
- นโยบายที่ ๘ การพัฒนาและส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและพัฒนา และนวัตกรรม
- นโยบายที่ ๙ การรักษาความมั่นคงของฐานทรัพยากร และการสร้างสมดุลระหว่างการอนุรักษ์กับการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน
- นโยบายที่ ๑๐ การส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐ
- นโยบายที่ ๑๑ การปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

๑.๕ นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน

นโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการของกระทรวงแรงงาน โดยสรุป

๑.๕.๑ นโยบายทั่วไป เป็นเรื่องภาพรวมของแนวทางในการทำงานที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญสรุปดังนี้

๑) ให้ความสำคัญกับกิจกรรมเทิดพระเกียรติและกิจกรรมเทิดทูนสถาบัน รวมทั้งการปลูกฝังค่านิยมหลักของคนไทย ๑๒ ประการ

๒) ยึดถือนโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี แนวทางของ (คสช.) และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติราชการ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ เน้นการทำงานเชิงรุก สรรค์สร้างงานใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ วิเคราะห์วางแผนงานอย่างเป็นระบบ จัดลำดับความสำคัญของงาน ประเมินสถานการณ์เพื่อเตรียมการวางแผนแก้ไขปัญหา มีแผนสำรองและแผนเผชิญเหตุ กำหนดผู้รับผิดชอบเป้าหมาย ระยะเวลา และตัวชี้วัดที่ชัดเจน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๓) ให้หัวหน้าส่วนราชการทำความเข้าใจนโยบายรัฐบาลและแผนการปฏิรูปของ (คสช.) และติดตามการดำเนินงาน พร้อมทั้งถ่ายทอดและทำความเข้าใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในส่วนของผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่ต้องเผยแพร่และชี้แจงให้ประชาชนรับรู้และเข้าใจการดำเนินงานของภาครัฐ

๔) ติดตามข้อมูลข่าวสารและสถานการณ์ตลอดเวลา ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ วิเคราะห์ข้อมูลข่าวสารที่มีผลกระทบต่อด้านแรงงาน เตรียมการแก้ไขปัญหา มีระบบรายงานข้อมูลผู้บริหารที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำและเชื่อถือได้

๕) ปรับปรุงแก้ไข กฎหมาย กฎระเบียบให้ทันสมัย สอดคล้องกับภารกิจและสภาพแวดล้อม ที่เปลี่ยนแปลงไป และเร่งรัดการออกกฎหมายรองของพระราชบัญญัติที่ประกาศใช้แล้ว เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ รวมทั้งพัฒนาระบบการตรวจติดตามและ บังคับใช้กฎหมายให้มีประสิทธิภาพ

๖) ให้ยึดถือดำเนินการตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย แห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๕๒ อย่างเคร่งครัด

๗) ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันในทุกชั้นตอน และจัดกิจกรรมรณรงค์สร้าง จิตสำนึกแก่บุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่องและจริงจัง

๘) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานควบคู่กับเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม รวมทั้งดูแลสวัสดิการเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

๙) สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน เน้นการทำงานด้วยความรัก ความสามัคคี สมานฉันท์ บูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในกระทรวงแรงงาน รวมทั้งประสานกับส่วนราชการภายนอก กระทรวง ภาคเอกชน ภาคีเครือข่ายอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงานในภาพรวมของรัฐบาล

๑.๕.๒ นโยบายเฉพาะเป็นงานเฉพาะเรื่องที่ต้องเร่งรัดดำเนินการ

๑) ต้องดำเนินการพัฒนาแรงงานอย่างเป็นระบบ โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาและ ส่งเสริมสวัสดิการ การให้ความคุ้มครองและระบบแรงงานสัมพันธ์ สร้างหลักประกันทางสังคม และส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตแรงงาน พัฒนาระบบคุ้มครองและความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งรณรงค์ ขอความร่วมมือจากสถานประกอบกิจการและจัดชุดตรวจบังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวด กรณีพบการฝ่าฝืนหรือไม่ ปฏิบัติตามกฎหมายให้ออกคำสั่งหรือดำเนินคดีตามอำนาจหน้าที่อย่างเคร่งครัด

๒) ต้องมีการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว ดูแลแรงงานต่างด้าวระหว่างทำงานอยู่ใน ประเทศไทย การใช้แรงงานให้เหมาะสมกับสภาพการจ้าง ดูแลการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามกฎหมายและ มาตรฐานสากล

๓) ปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการด้านแรงงาน โดยพัฒนาระบบสารสนเทศและ ระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้รับบริการทุกประเภท

๔) พัฒนาความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ เน้นการทำงานร่วมกับองค์กรระหว่าง ประเทศด้านแรงงาน เพื่อผลักดันนโยบายความร่วมมือของรัฐบาลให้บรรลุผลสำเร็จ และยกระดับการดำเนินงานด้าน แรงงานของไทยให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐานสากล

๕) สนับสนุนการพัฒนาเขตเศรษฐกิจพิเศษของรัฐบาลที่จัดตั้งในพื้นที่ต่าง ๆ

๖) ส่งเสริมการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน บริหารจัดการด้านแรงงานอย่างเป็นมาตรฐานให้กับแรงงานโยกย้ายถิ่นฐาน ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และพัฒนาความร่วมมือระหว่างกัน รวมทั้งพัฒนาความรู้เกี่ยวกับอาเซียนและทักษะภาษาให้แก่บุคลากร

๗) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับภารกิจ และมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการด้านแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการให้บริการประชาชน

ให้ร่วมกันขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ โดยแปลงเป็นแผนงาน / แผนปฏิบัติการตามขอบเขตความรับผิดชอบของหน่วยงาน และเร่งดำเนินการให้เกิดผลสัมฤทธิ์โดยเร็ว ซึ่งจะต้องทุ่มเท เสียสละทำงานหนัก แข่งกับเวลา เพื่อวางรากฐานด้านแรงงานของประเทศให้ก้าวหน้าเข้มแข็ง อันจะนำพาประเทศไทยไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่งและยั่งยืนในที่สุด

๑.๕.๓ นโยบายและแนวปฏิบัติราชการด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน (พลเอกศิริชัย ดิษฐกุล) ได้มอบนโยบายและแนวทางดำเนินงานของ สสปท. เพื่อเชื่อมต่อการกิจและนโยบายของกระทรวงแรงงาน ในโอกาสที่คณะกรรมการบริหาร สสปท. เข้าเยี่ยมคารวะ เมื่อวันที่ ๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ สาระสำคัญ คือ การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ต้องให้สอดคล้องกับนโยบายรัฐบาลเรื่อง Safety Thailand มุ่งเน้นการลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน ให้ลดลงอย่างน้อย ร้อยละ ๕ ต่อปี โดยให้ความสำคัญกับการลดอุบัติเหตุจากการทำงานในอุตสาหกรรมก่อสร้าง อุตสาหกรรมเคมี อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ และอุตสาหกรรมอื่นๆ ที่รัฐบาลสนับสนุนในอนาคตตามนโยบาย Thailand ๔.๐

๒) คณะกรรมการบริหาร สสปท. มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำหนดนโยบายการบริหารงาน และกำกับดูแล สสปท. ได้มอบนโยบาย คือ

ประการแรก เน้นให้ สสปท. ดำเนินกิจการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของรัฐบาล โดยเฉพาะความสอดคล้องกับ ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัย และสุขภาพอนามัยดี” แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ และนโยบาย Safety Thailand ของกระทรวงแรงงาน โดยให้ทำงานในรูปแบบบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภายในกระทรวงแรงงาน และภายนอกกระทรวง เพื่อขับเคลื่อนโครงการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ (Safety Thailand)

ประการที่สอง ให้ สสปท. ดำเนินการอย่างมีธรรมาภิบาล และปฏิบัติตามนโยบาย Zero Corruption อย่างเคร่งครัด

๓) ผู้อำนวยการ สสปท. กำหนดนโยบายการทำงาน คือ มุ่งเน้นการสร้างรากฐานการจัดการองค์กรภายในให้มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับเร่งรัดการขับเคลื่อนภารกิจตามนโยบายและแผนชาติให้สำเร็จผลเป็นรูปธรรม ดังนี้

ด้านการจัดการภายในองค์กร ได้แก่ พัฒนาระบบการจัดการคุณภาพ ยึดหลักธรรมาภิบาล ใช้ความรู้เป็นฐาน (Knowledge Base) สรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถสูง จัดโครงสร้างการทำงานแบบยืดหยุ่น คล่องตัว สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้และสถานที่ทำงานแห่งความสุข ส่งเสริมพันธมิตรและผู้เชี่ยวชาญ เข้ามาร่วมพัฒนางาน และเตรียมการสู่องค์กรดิจิทัล

ด้านการขับเคลื่อนภารกิจ ได้แก่ พัฒนากลไกการตลาด ออกแบบวิธีการทำงานใหม่ๆ (New Way) และสร้างนวัตกรรม ประสานความร่วมมือเชิงนโยบายขับเคลื่อนงานในระดับมหภาค บูรณาการงานกับเครือข่ายอย่างเป็นระบบ แสวงหาแหล่งทุนสนับสนุนขยายงาน

๑.๖ แผนแม่บทด้านแรงงาน (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

๑.๖.๑ วิสัยทัศน์ แรงงานมีศักยภาพสูง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๑.๖.๒ พันธกิจ

๑) การเพิ่มศักยภาพแรงงาน และผู้ประกอบการให้พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของประเทศ

๒) ค้ำครองและส่งเสริมให้แรงงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีหลักประกันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๓) พัฒนาระทรวง ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาล

๔) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อย่างบูรณาการ เพื่อการบริหารจัดการ และให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ส่งเสริมความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ

๑.๖.๓ ประเด็นยุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑

การเพิ่มศักยภาพแรงงานและผู้ประกอบการ เพื่อสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจ และแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์

สถานประกอบการมีความพร้อมด้านแรงงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจและมีความรับผิดชอบต่อสังคมด้านแรงงาน

กลยุทธ์

๑) เสริมสร้างความร่วมมือและพัฒนาเครือข่ายพันธมิตรภาครัฐและภาคเอกชนร่วมด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๒) ส่งเสริมและพัฒนาสถานประกอบการให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒

การค้ำครองและส่งเสริมความมั่นคง หลักประกันในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าประสงค์

แรงงานได้รับการค้ำครองและสิทธิประโยชน์ตามกฎหมาย มีหลักประกันสังคมที่มั่นคงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

กลยุทธ์

๑) ส่งเสริม พัฒนาและค้ำครองแรงงานนอกระบบอย่างยั่งยืน (บูรณาการ)

- ๒) ส่งเสริม พัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพเพื่อยกระดับการบังคับใช้กฎหมาย
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓
การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศ
เป้าประสงค์
การบริหารจัดการด้านแรงงานระหว่างประเทศที่มีประสิทธิภาพ เกิดมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และเป็นไปตามการดำเนินงานตามพันธกิจด้านแรงงานระหว่างประเทศ
กลยุทธ์
ดำเนินการตามความร่วมมือด้านแรงงานระหว่างประเทศ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔
การบริหารจัดการองค์กร บุคลากร ด้วยหลักธรรมาภิบาล และเสริมสร้างการมีส่วนร่วม
ในองค์กร
เป้าประสงค์
๑) ปรับเปลี่ยนองค์กรให้มีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพสูง ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล เป็นหน่วยงานต้นแบบ
๒) บุคลากรและภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร
กลยุทธ์
๑) เสริมสร้าง พัฒนาระบบภายในองค์กร ให้เป็นองค์กรธรรมาภิบาลที่มีความเข้มแข็ง โปร่งใส ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสาธารณชน
๒) พัฒนาการบริหารจัดการให้มีการปฏิบัติราชการตามแผนยุทธศาสตร์ และภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
๓) บริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนการบริหารเชิงยุทธศาสตร์ของกระทรวง
๔) พัฒนากลไกการประสานและบูรณาการความร่วมมือกับเครือข่ายด้านแรงงาน (บูรณาการ)
๕) เสริมสร้างการสื่อสารภายใน และภาพลักษณ์ขององค์กร
๖) พัฒนาศักยภาพบุคลากร ICT และผู้ใช้งานให้พร้อมเข้าสู่ยุคเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัล
๗) การติดตามและประเมินผลแผนงานโครงการยุทธศาสตร์ด้านแรงงานอย่างมีประสิทธิภาพ
๘) การพัฒนาเทคโนโลยีและสารสนเทศ เพื่อบูรณาการสารสนเทศที่ทันสมัยและมีเสถียรภาพ

กลยุทธ์

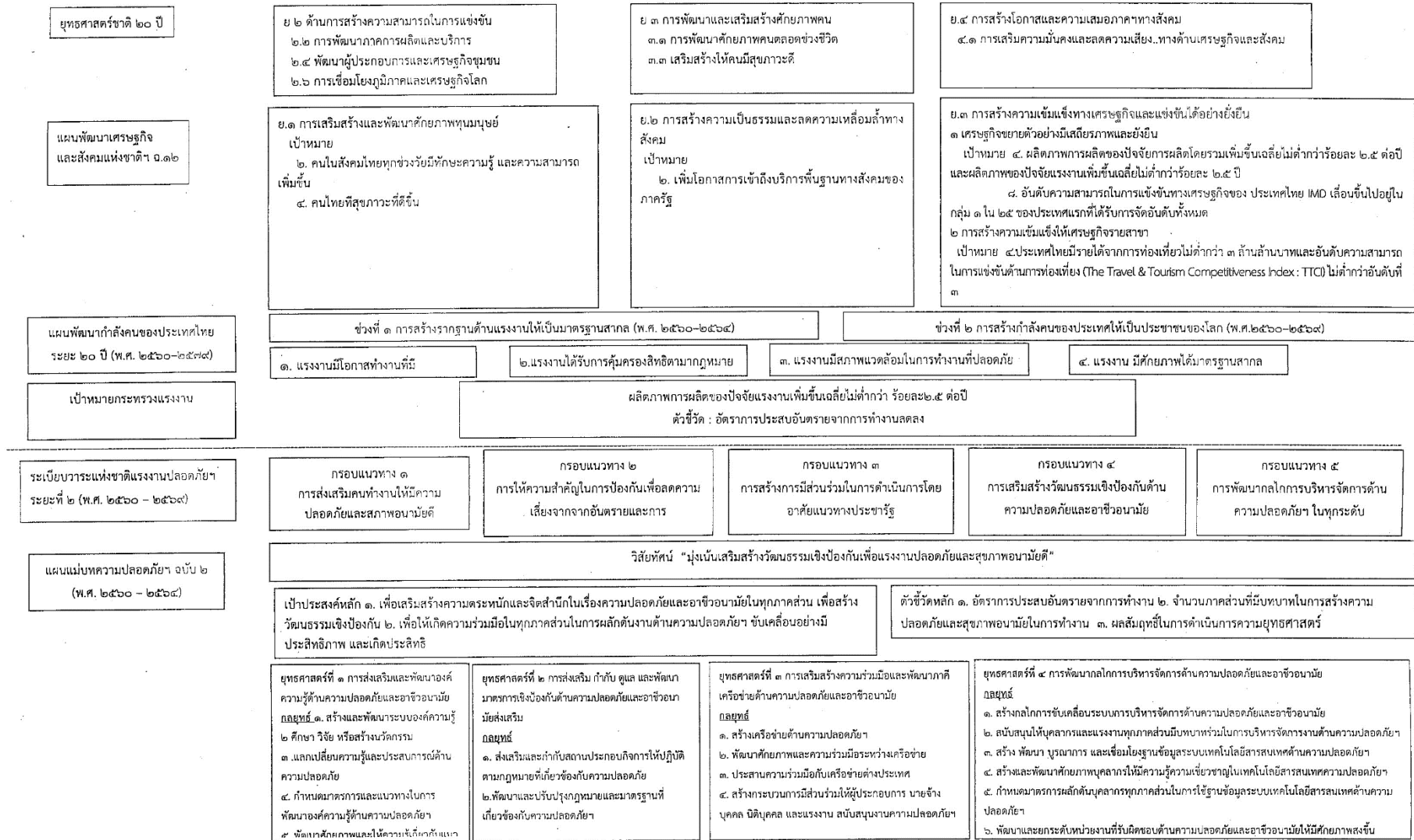
- ๑) พัฒนาระบบปรับปรุงระบบสารสนเทศ รองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (e - Service) มุ่งเน้นการเข้าถึงบริการโดยง่าย (บูรณาการ + Quick Win)
- ๒) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลรองรับการเชื่อมต่อข้อมูลเชิงบูรณาการทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
- ๓) พัฒนาและปรับปรุงระบบงาน / ข้อกำหนดารองรับบริการให้บริการในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์
- ๔) ส่งเสริมการจัดการฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารและแก้ไขปัญหา ด้านแรงงาน (บูรณาการ)

๑.๗ แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)

แผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เป็นกรอบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยในระยะ ๕ ปี ข้างหน้า ซึ่งอยู่ในช่วงของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) เพื่อให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและภาคีเครือข่ายทั้งหลายใช้เป็นกรอบในการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างเป็นเอกภาพ มีการประสานความร่วมมือ บูรณาการงานและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นเสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกัน เพื่อแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัย” โดยมีพันธกิจครอบคลุมในด้านพัฒนามาตรการเชิงส่งเสริมและป้องกันรณรงค์ให้แรงงานได้รับการคุ้มครองดูแลเกี่ยวกับสิทธิ หน้าที่ เสริมสร้างและพัฒนาเครือข่ายรวมทั้งความร่วมมือระหว่างเครือข่ายพัฒนาหลักการบริหารจัดการและการดำเนินงาน ตลอดจนกำกับ ควบคุม ดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าประสงค์หลัก สร้างความตระหนักและจิตสำนึกที่เสริมสร้างวัฒนธรรมเชิงป้องกันในทุกภาคส่วนและเกิดความร่วมมือผลักดันงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล ตัวชี้วัดหลักที่แสดงถึงความสัมฤทธิ์ผล คือ อัตราการประสบอันตรายจากการทำงาน และจำนวนภาคส่วนที่มีบทบาทสร้างความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน โดยประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ การส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การส่งเสริม กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย การส่งเสริมความร่วมมือ และพัฒนาภาคีเครือข่ายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการพัฒนากลไกการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สสปท. เป็นหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการผนึกกำลังกับภาคีเครือข่ายทั้งหลาย ขับเคลื่อนแผนแม่บทฉบับนี้ โดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์เพื่อส่งเสริม สนับสนุนและเชื่อมโยง สอดรับกับทุกยุทธศาสตร์ เพื่อให้บรรลุถึงวิสัยทัศน์และสัมฤทธิ์ผลตามเป้าประสงค์หลักร่วมกัน ดังแสดงในแผนภาพ

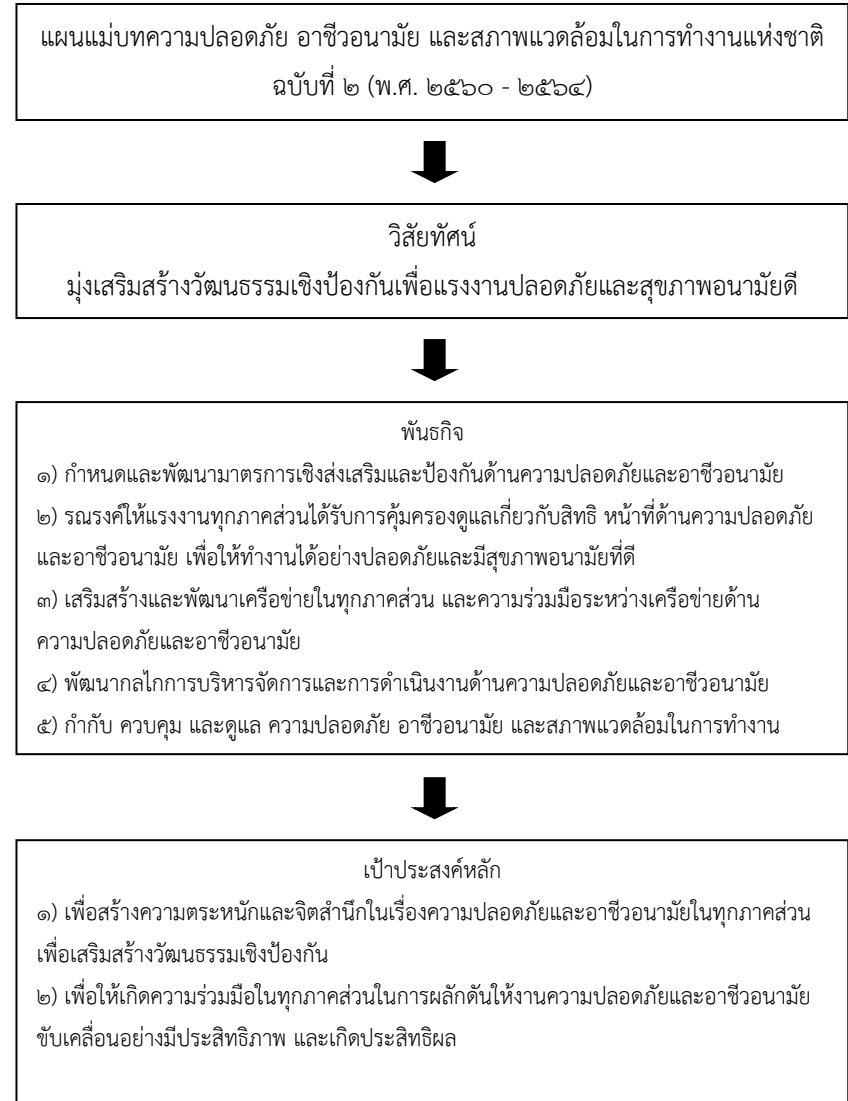
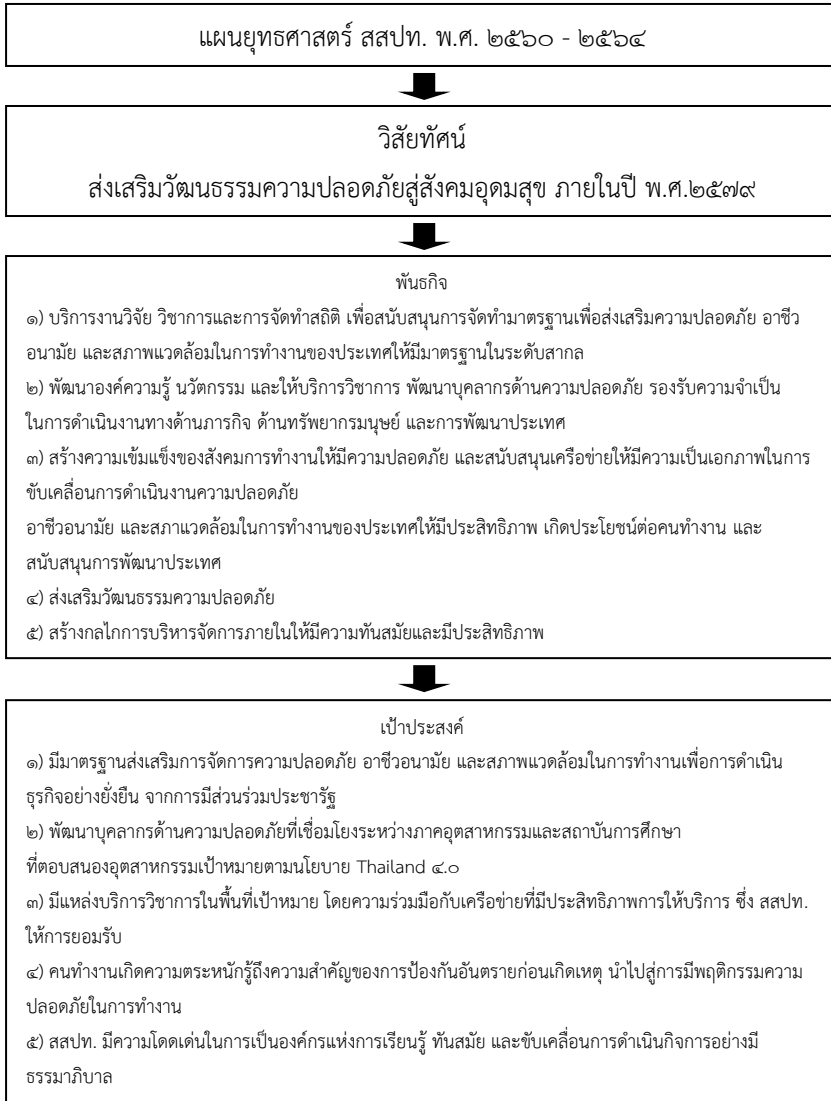
แผนภาพความเชื่อมโยงกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 และแผนพัฒนาฯ ก่อร่างคน 20 ปี
 ระเบียบวาระแห่งชาติ “แรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี” ระยะที่ 2 (พ.ศ. 2560-2569) และแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแห่งชาติ ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2560 - 2564)



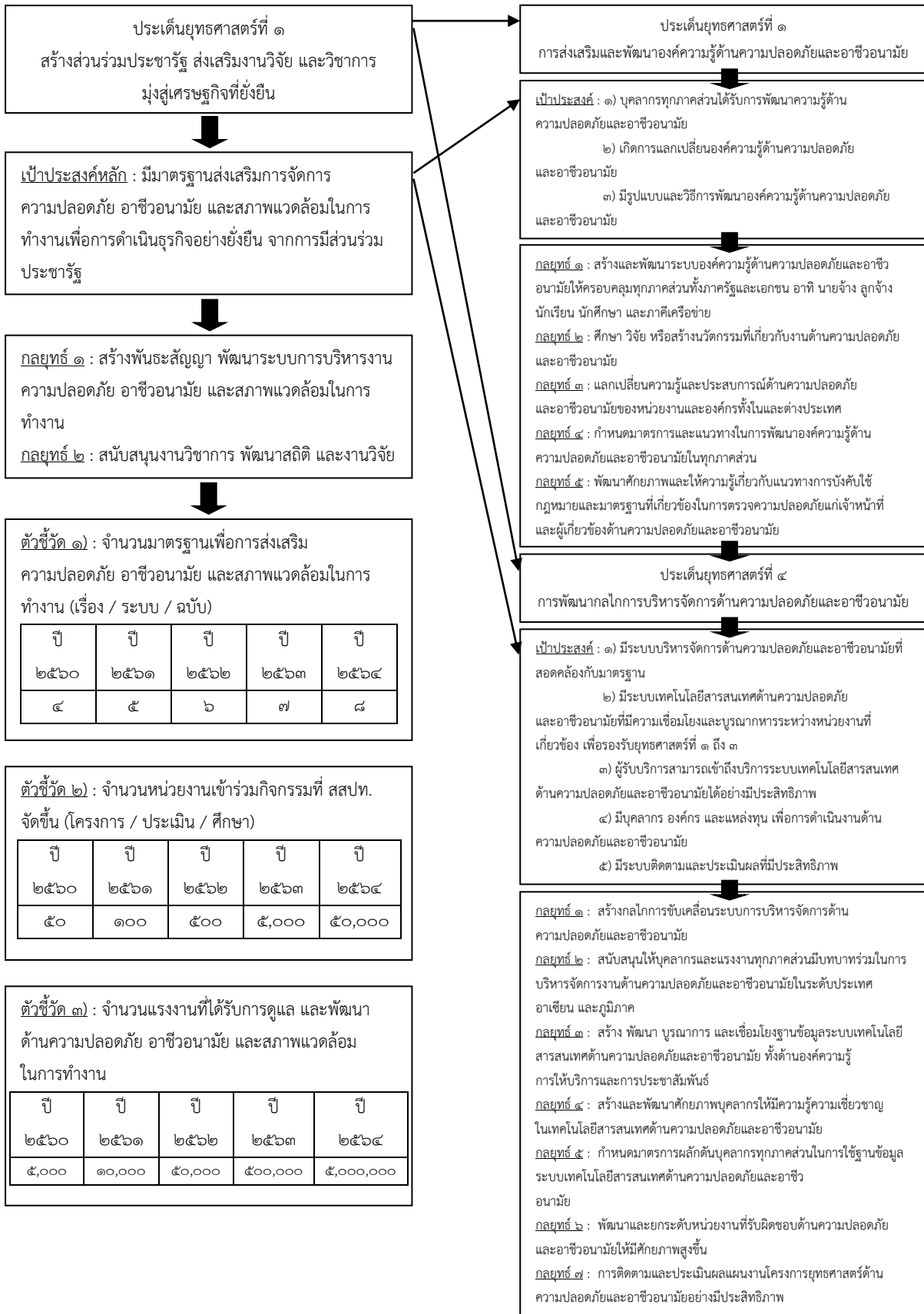
แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสพ. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



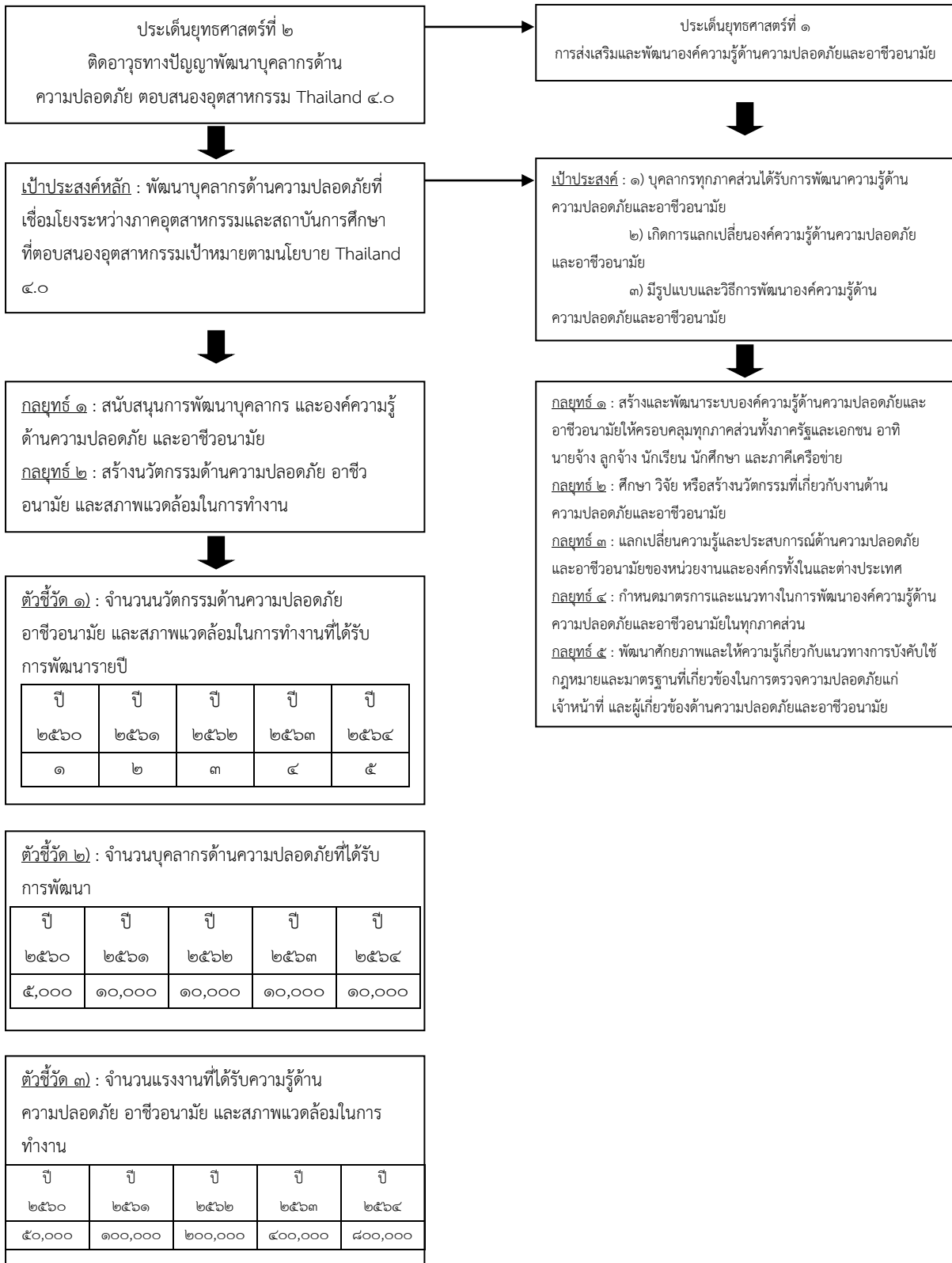
แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสพ. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔)



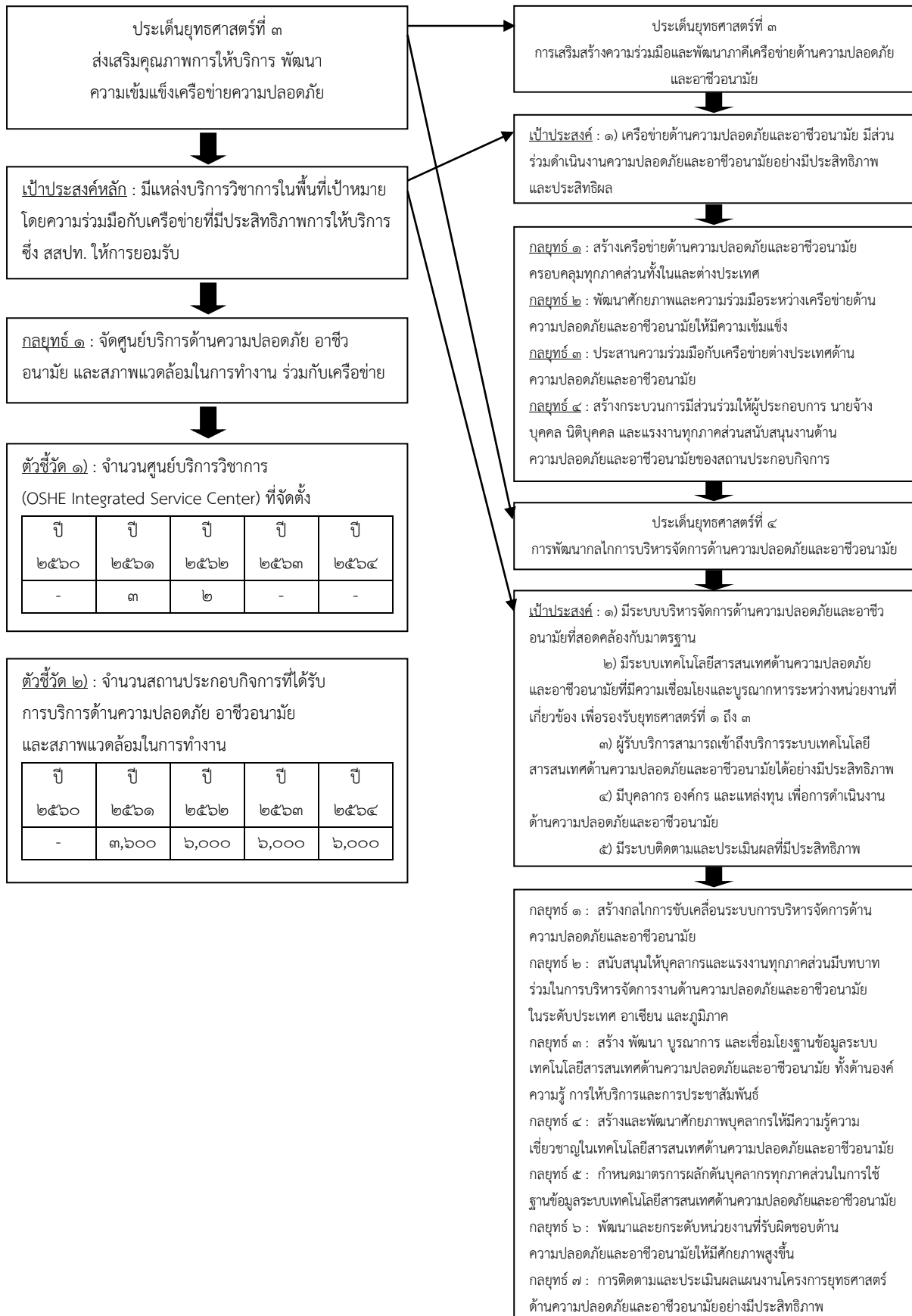
แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสปท. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และค่าเป้าหมาย



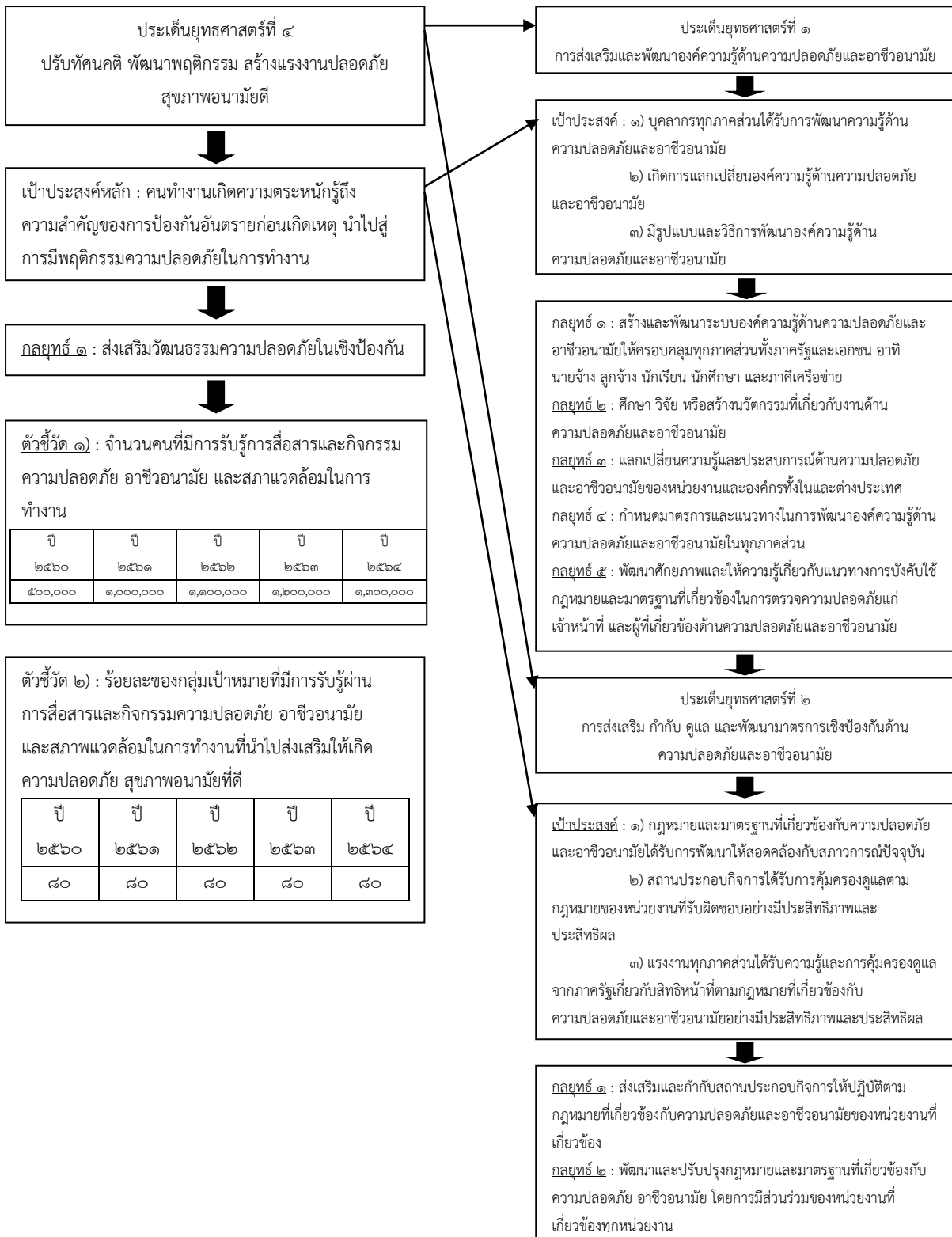
แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสพ. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และค่าเป้าหมาย



แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสปท. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และคำเป้าหมาย



แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสพ. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และคำเป้าหมาย



แผนภาพความเชื่อมโยงประเด็นยุทธศาสตร์ของ สสปท. กับแผนแม่บทความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) และค่าเป้าหมาย



๒. สถานการณ์ด้านแรงงาน

๒.๑ สถานการณ์ทั่วไป

จากการประมาณการเบื้องต้นโดยใช้ข้อมูลสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นพื้นฐาน พบว่าในปี ๒๕๕๘ ประเทศไทยมีประชากรวัยทำงาน คือ อายุ ๑๕ ปี ขึ้นไป จำนวน ๕๕.๒๔ ล้านคน โดยอยู่ในกำลังแรงงาน ๓๘.๕๕ ล้านคน คิดเป็น ร้อยละ ๖๙.๗๘ ในจำนวนนี้เป็นผู้มีงานทำ ๓๘.๐๒ ล้านคน จำแนกตามภาคการผลิตหลักตามลำดับ คือ ภาคบริการ ร้อยละ ๔๑.๖ ภาคเกษตรกรรม ร้อยละ ๓๒.๒๘ และภาคอุตสาหกรรม ร้อยละ ๑๖.๖๘ โดยผลิตภาพแรงงาน (Labour Productivity) ในภาคอุตสาหกรรมจะสูงที่สุด โดยเป็นผู้ประกันตนตามมาตรา ๓๓ หรืออัตราการจ้างงานในระบบประกันสังคม ร้อยละ ๑๘.๘๑ ซึ่งเป็นกลุ่มแรงงานในระบบ ที่เป็นเป้าหมายหลักในการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถ جذبบัณฑิตและนำตัวเลขมาอ้างอิงได้ ทั้งนี้ยังมีแรงงานนอกระบบซึ่งมีส่วนในการสร้างผลผลิตของชาติ จึงถือเป็นอีกกลุ่มเป้าหมายหนึ่งที่รัฐให้ความสำคัญ

๒.๒ สถานการณ์การประสบอันตรายจากการทำงาน

๒.๒.๑ สถานการณ์ในภาพรวม

กองทุนเงินทดแทน สำนักงานประกันสังคมรายงาน การประสบอันตรายจากการทำงาน ในช่วงที่ผ่านมาสิบกว่าปี คือ พ.ศ. ๒๕๔๕ - ๒๕๕๘ ว่ามีจำนวนลดลงเป็นลำดับ ถึงแม้ลูกจ้างในข่ายกองทุนเงินทดแทนจะเพิ่มขึ้นทุกปีก็ตาม เป็นผลให้อัตราการประสบอันตรายโดยรวมลดลงเช่นกัน (เฉลี่ยร้อยละ ๐.๖๙ ต่อปี) เห็นได้จากในปี ๒๕๔๕ มีลูกจ้าง ๖,๕๔๑,๑๐๕ คน ประสบอันตราย ๑๙๐,๙๗๙ คน อัตราการประสบอันตรายทุกกรณี ๒๙.๒๐ ต่อลูกจ้างพันราย และกรณีรุนแรง ๘.๑๒ ต่อลูกจ้างพันราย เงินทดแทนที่จ่าย ๑,๒๒๐.๑๔ ล้านบาท โดยในปี ๒๕๕๘ มีลูกจ้าง ๙,๓๓๖,๓๑๗ คน ประสบอันตราย ๙๕,๕๗๔ อัตราการประสบอันตรายทุกกรณีลดลงเหลือ ๑๐.๒๕ ต่อลูกจ้างพันราย และกรณีร้ายแรง ๓.๑๙ ต่อลูกจ้างพันราย เงินทดแทนที่จ่าย ๑,๖๖๘.๗๑ ล้านบาท

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าหากพิจารณาเฉพาะลูกจ้างในข่ายกองทุนเงินทดแทนการบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศไทยประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง อย่างเป็นรูปธรรม แต่เมื่อเทียบกับนานาชาติประเทศและเป้าประสงค์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตแรงงาน สถิติดังกล่าวก็ยังคงแสดงถึงสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเร่งรัดพัฒนาบริหารจัดการเพื่อแก้ไขและป้องกันปัญหา การประสบอันตรายจากการทำงานของลูกจ้างให้เกิดประสิทธิผลอย่างต่อเนื่อง

๒.๒.๒ ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประสบอันตราย

การวิเคราะห์สถิติการประสบอันตรายจากการทำงานจากรายงานกองทุนเงินทดแทนเชิงลึก ในประเด็นสำคัญ เพื่อนำมาประกอบการกำหนดพื้นที่ กลุ่มเป้าหมาย และกลยุทธ์ในการบริหารจัดการปัญหาการประสบอันตรายของประเทศ

ในรอบ ๓ ปีที่ผ่านมา พ.ศ. ๒๕๕๖ - ๒๕๕๘ การประสบอันตรายจากการทำงานยังคงลดลงทุกปี (๑๑๑,๘๔๙ ๑๐๐,๒๓๔ และ ๙๕,๖๗๔ ราย ตามลำดับ) เมื่อจำแนกตาม พื้นที่ กลุ่มอายุ สาเหตุ และลักษณะการประสบอันตราย พบว่ามีความสอดคล้องกัน โดยได้สรุปข้อมูลเฉพาะปีล่าสุด คือ พ.ศ. ๒๕๕๘ ไว้สำหรับอ้างอิง ผลเป็นดังนี้

๑) จำแนกตามพื้นที่ กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่ที่มีการประสบอันตรายสูงสุด คือ ๒๗,๕๐๐ ราย ข้อมูลรวม ๕ จังหวัดรอบกรุงเทพมหานคร ๓๐,๑๒๗ ราย (ร้อยละ ๒๙.๗๔) ลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรี และนครปฐม (๑๔,๔๒๗ ๕,๙๖๑ ๔,๑๖๑ ๓,๑๖๒ และ ๒,๔๖๑ ราย) ลำดับตามภาค คือ กลาง ได้ เหนือ และตะวันออกเฉียงเหนือ (๒๒,๒๘๓ ๕,๙๒๙ ๔,๙๔๗ และ ๔,๘๘๘ ราย)

๒) จำแนกตามสาเหตุและอวัยวะที่ได้รับอันตราย สาเหตุเกิดจากวัตถุหรือสิ่งของเป็นหลัก โดยเฉพาะ จากการตัด / บาด / ทิ่มแทงเป็นสาเหตุการประสบอันตรายสูงสุด จำนวน ๒๒,๓๒๙ ราย (ร้อยละ ๒๓.๓๔ ราย) รองลงมาจากการทลาย / หล่นทับ กระแทกชน กระเด็นเข้าตา (รวมสารเคมี) และหนีบ / ดึง นอกจากนี้ยังมีสาเหตุที่สำคัญจาก ตกจากที่สูง หกล้ม / ลื่นล้ม และอุบัติเหตุจากยานพาหนะ (๖,๐๘๐ ๕,๑๒๙ และ ๓,๓๑๙ ราย) ซึ่งมีความรุนแรงทำให้เสียชีวิตมากที่สุด คือ ๒๔๐ ราย (ร้อยละ ๔๑.๗๒) สิ่งที่ทำให้เกิดอันตรายหลักๆ ได้แก่ วัตถุหรือสิ่งของ เครื่องจักร เครื่องมือ

โรคที่เกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานหรือเนื่องจากการทำงานมีจำนวน ๒,๔๑๓ ราย ส่วนใหญ่เป็นโรกระบบกล้ามเนื้อและโครงสร้างกระดูก (๒,๐๐๕ ราย) รองลงมาเป็นโรคผิวหนังที่เกิดจากสาเหตุกายภาพ เคมี หรือชีวภาพ (๓๒๔ ราย)

จากเหตุการณ์ประสบอันตราย เป็นผลสืบเนื่องถึงอวัยวะที่ได้รับอันตราย ซึ่งมี ๒ ส่วนที่สำคัญ คือ นิ้วมือสูงที่สุด จำนวน ๒๑,๕๘๐ ราย (ร้อยละ ๒๒.๕๖) รองลงไป คือ ตา จำนวน ๑๔,๖๖๔ ราย ผลการประสบอันตรายส่วนใหญ่เป็นบาดแผลลึก ข้อเคล็ด / การอักเสบตึงตัวของกล้ามเนื้อ และกระดูกหัก / แตก / ร้าว กรณีที่ทำให้เสียชีวิต เกิดจากการบาดเจ็บหลายส่วนตามร่างกายและบาดเจ็บที่ศีรษะ

๓) จำแนกตามผู้ประสบอันตราย อายุผู้ประสบอันตรายกว่าครึ่งหนึ่งในช่วง ๒๐ - ๔๐ ปี ซึ่งมีระดับความรุนแรงส่วนใหญ่หยุดงานไม่เกิน ๓ วัน โดยเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงงาน ผู้ควบคุมเครื่องจักร และผู้ปฏิบัติงานด้านการประกอบ มากที่สุด คือ จำนวน ๒๗,๐๙๓ ราย (ร้อยละ ๒๘.๓๒)

๔) จำแนกตามกิจการที่มีผู้ประสบอันตราย สถานประกอบการกิจการที่มีลูกจ้างมากกว่า ๑,๐๐๐ คน จะมีลูกจ้างประสบอันตรายสูงสุด คือ ๒๒,๕๘๗ ราย (ร้อยละ ๒๓.๖๒) โดยอยู่ในหมวดกิจการผลิตภัณฑ์จากโลหะ เช่น การปั๊มโลหะ การผลิตท่อ ๑๕,๕๓๐ ราย (ร้อยละ ๑๖.๒๔)

สถิติข้อมูลดังกล่าวสะท้อนถึงสภาพปัญหาการประสบอันตรายของประเทศได้ในระดับหนึ่ง ซึ่งสามารถนำกำหนดทิศทางการบริหารจัดการกับปัญหาได้อย่างตรงประเด็น และจะส่งผลดีถึงแรงงานกลุ่มอื่นๆ ที่อยู่ชายกองทุนเงินทดแทนด้วย

๓. ปัจจัยแวดล้อมระหว่างประเทศ

การประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๓๐ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๘ มีมติเห็นชอบการให้สัตยาบันอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ ๑๘๗ ว่าด้วยกรอบการส่งเสริมการดำเนินงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ค.ศ. ๒๐๐๖ (พ.ศ. ๒๕๔๙) และการเสนอเข้าสู่การพิจารณาของสภานิติบัญญัติแห่งชาติเพื่อให้ความเห็นชอบการที่ประเทศไทยให้สัตยาบันอนุสัญญาฉบับดังกล่าว กระทรวงแรงงานได้ยื่นจดทะเบียนสัตยาบันอนุสัญญาต่อองค์การแรงงานระหว่างประเทศเมื่อวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ มีผลบังคับใช้ถัดไปอีก ๑ ปี คือวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งแสดงถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับมาตรฐานระหว่างประเทศ อันเป็นการยกระดับการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศสู่ความเป็นสากล

อนุสัญญา ฉบับที่ ๑๘๗ เป็นมาตรฐานแรงงานระหว่างประเทศฉบับพื้นฐานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ที่องค์การแรงงานระหว่างประเทศกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการและดำเนินการระดับชาติ เนื้อหาสาระมุ่งเน้นเกี่ยวกับการจัดให้มีองค์ประกอบพื้นฐาน ที่เป็นกลไกการขับเคลื่อนงานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศ อันเป็นส่วนหนึ่งของวาระงานที่มีคุณค่า (Decent Work) ซึ่งอยู่ภายใต้กรอบรัฐธรรมนูญขององค์การแรงงานระหว่างประเทศที่กำหนดหลักการไว้ว่า คนทำงานทุกคนควรได้รับการคุ้มครองป้องกัน มิให้เกิดการเจ็บป่วย เป็นโรค การบาดเจ็บ และการเสียชีวิตจากการทำงาน

สาระสำคัญประการหนึ่งของอนุสัญญา คือ ต้องมีการกำหนดแผนงานแห่งชาติ ที่ระบุถึงเป้าประสงค์ กรอบเวลา และลำดับความสำคัญของการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรัฐบาลหรือหน่วยงานบริหารประเทศต้องให้การรับรองและให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการให้สอดคล้อง โดยแผนงานแห่งชาติต้องส่งเสริมการพัฒนาเชิงป้องกันด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและมีส่วนช่วยคุ้มครองคนทำงาน โดยการขจัดหรือลดความเสี่ยงและอันตรายที่เกี่ยวข้องเนื่องจากการทำงานให้มีน้อยที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ตามเหตุผลสมควร ตามกฎหมาย และตามแนวปฏิบัติของประเทศ การจัดและการทบทวนแผนงานแห่งชาติต้องอาศัยการวิเคราะห์สถานการณ์และระบบด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในประเทศ มีวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และตัวชี้วัดความคืบหน้า ทั้งนี้ต้องเชื่อมโยงในเชิงสนับสนุนกับแผนงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องในประเทศ

๔. การวิเคราะห์ศักยภาพ เพื่อประเมินสถานภาพปัจจุบันขององค์กร

๔.๑ การประเมินศักยภาพและสภาพแวดล้อมขององค์กรต่อการขับเคลื่อนจุดยืนทางยุทธศาสตร์

สสปท. ได้มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันขององค์กรโดยนำเครื่องมือทางการบริหาร SWOT Analysis มาใช้เพื่อค้นหาศักยภาพในการบริหารจัดการด้านการดำเนินงานด้วยการวิเคราะห์หาจุดอ่อนจุดแข็ง อุปสรรคและโอกาสในการพัฒนาโดยมองว่าการวิเคราะห์หาจุดแข็งหรือจุดเด่นภายในองค์กร (Strength) จะทำให้การดำเนินงานบรรลุผลสัมฤทธิ์และพยายามควบคุมจุดอ่อนหรือข้อด้อย (Weakness) ภายในองค์กรที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ในขณะเดียวกันวิเคราะห์หาโอกาสหรือปัจจัยส่งเสริมจากภายนอก (Opportunity) ที่ทำให้การดำเนินงานภายใน สสปท. บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเฝ้าระวังอุปสรรคหรือภาวะคุกคามจากภายนอก (Threat) ที่ทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุผลสัมฤทธิ์ผล ทำให้ได้ผลการวิเคราะห์องค์กรมีดังนี้

๔.๑.๑ จุดแข็งของ สสปท. ในปัจจุบัน (Strength)

๑) ผู้บริหาร และทีมงานมีความมุ่งมั่น ทุ่มเท เสียสละ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร และภารกิจตามกฎหมาย ที่กำหนด ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมและอิสระในการตัดสินใจ และบุคลากรมีประสบการณ์ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลงานทางวิชาการในระดับประเทศ

๒) ภารกิจหน้าที่ตามกฎหมายมีความชัดเจนและรูปแบบการดำเนินงานแบบองค์การมหาชน ในภารกิจหลักด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับประเทศมีความมั่นคงขององค์กรสูงในการเป็นหน่วยบริการสาธารณะ

๓) พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ กำหนดอำนาจให้ สสปท. สามารถจัดสวัสดิการพื้นฐานและค่าตอบแทนสูงกว่าภาครัฐ สภาพแวดล้อมในการทำงาน วัฒนธรรมการทำงานแบบพี่น้องที่มีความเกื้อกูลกันสูงในการทำงานเป็นทีม

๔) ทีมที่ปรึกษาทีมผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จและมีชื่อเสียงด้าน อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับประเทศ

๕) มีชุดองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (หลักสูตรการยศาสตร์ หลักสูตรระบบมาตรฐานความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็ก) ที่นำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริม สนับสนุนเครือข่าย

๔.๑.๒ จุดอ่อนของ สสปท. ในปัจจุบัน (Weakness)

๑) ระบบข้อมูลสารสนเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ ยังไม่สามารถใช้งานได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ในการเชื่อมโยงกับเครือข่ายและการส่งต่อระบบข้อมูลระหว่างกัน และระบบฐานข้อมูลยังไม่สมบูรณ์ต่อการรองรับความต้องการทางการบริหาร

๒) โครงสร้างของบุคลากร กรอบงบประมาณกับโครงสร้างการทำงานจริงตามภารกิจและทิศทางการพัฒนาในอนาคตไม่สอดคล้องกันทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติการเชิงรุกไม่สามารถดำเนินการได้อย่างเต็มที่ สสปท. ขาดผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางเพื่อการบริหารแก่เครือข่ายที่สามารถเชื่อมั่นได้

๓) ทิศทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานของ สสปท. ยังมีลักษณะการทำงานแบบราชการ ระเบียบการดำเนินงานยังขาดความคล่องตัวการสื่อสารภารกิจไปสู่สังคมภายนอกยังไม่กว้างขวาง ภาพลักษณ์ และระบบการสื่อสารองค์กรยังไม่ชัดเจน ขาดการรับรู้ และความเชื่อมั่นต่อภารกิจ

๔) โครงสร้างพื้นฐาน อาคารสำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำเนินงาน ยังไม่มีความพร้อมและยังไม่มี ความมั่นคงในการทำงาน ยังเป็นการใช้สถานที่ร่วมกับหน่วยงานซึ่งไม่เหมาะสมกับการพัฒนา ให้เป็นต้นแบบขององค์กร

๕) สสปท. เป็นองค์กรจัดตั้งใหม่ ระบบการสื่อสารและประชาสัมพันธ์องค์กรและผลงานยังไม่ชัดเจน และยังขาดผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม ส่งผลต่อความเชื่อมั่นและยอมรับในการขับเคลื่อนภารกิจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ

๔.๑.๓ โอกาสจากภายนอกที่ส่งเสริมสนับสนุน สสปท. (Opportunity)

๑) มีเครือข่ายความร่วมมือทั้งสถานประกอบกิจการและบุคลากรด้านความปลอดภัย กระจายทั่วทั้งประเทศ

๒) ความต้องการทางวิชาการและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากสถานประกอบกิจการ จากสังคม หน่วยงานรัฐ และเอกชน และบุคลากรทางด้านความปลอดภัย ยังมีอย่างต่อเนื่อง ทั้งจากความจำเป็นในการพัฒนาขององค์กร และการพัฒนาทางด้านแรงงานจากทั้งใน และต่างประเทศ

๓) องค์กรระหว่างประเทศด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ความสำคัญกับการส่งเสริม และยกระดับมาตรฐาน การถ่ายทอดทางวิชาการ และการให้สัตยาบันด้านการส่งเสริมความปลอดภัยกับองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ และข้อตกลงทางการค้าระหว่างประเทศให้ความสำคัญทางการคุ้มครองแรงงานและการปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนซึ่ง สสปท. สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันได้

๔) ความหลากหลายทางวิชาการ และการบริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและปัญหาความไม่ปลอดภัยในการทำงานที่ยังเป็นปัญหาของประเทศส่งผลให้เป็นโอกาส ในการขับเคลื่อนภารกิจของ สสปท. ทั้งในระดับสถานประกอบกิจการ ประเทศ และนานาชาติ

๕) มีหน่วยงานที่ดำเนินการด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดลอม และมีสถานประกอบกิจการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ประสบความสำเร็จในระดับประเทศและนานาชาติซึ่งสามารถใช้เป็นแหล่งเรียนรู้ร่วมกันได้

๖) กฎบัตรและธรรมนูญอาเซียนเปิดโอกาสให้มีการเคลื่อนย้ายโดยเสรีและมีการกำหนด อาชีพ ๘ สาขาอาชีพ ให้สามารถทำงานในประเทศของสมาชิกได้ซึ่งเป็นโอกาสในการเสริมสร้างความปลอดภัยระหว่างกัน

๗) กฎกระทรวงกำหนดให้มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งจำเป็นต้องมีการใช้เครื่องมือที่ต้องผ่านการสอบเทียบซึ่งเป็นโอกาสในการพัฒนาบริการรองรับความต้องการ กฎหมายกำหนดให้กองทุนเงินทดแทนจัดสรรงบประมาณเพื่อการส่งเสริมความปลอดภัยและกองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจัดสรรเงินเพื่อสนับสนุนการทำงานของ สสปท.

๘) ความทันสมัยของระบบการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันมีความก้าวหน้าสูง สามารถสื่อสารได้อย่างทั่วถึง เป็นโอกาสที่ สสปท. สามารถนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการสื่อสารทางวิชาการการบริการแก่เครือข่ายและการสร้างภาพลักษณ์แก่องค์กร

๙) การเติบโตของอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ซึ่งเป็นรายได้ของประเทศที่สำคัญมีความจำเป็นที่จะต้องยกระดับการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของสถานประกอบการ

๑๐) รัฐบาลมีนโยบายและยุทธศาสตร์ในการยกระดับการจัดการแรงงานของประเทศให้ความเป็นสากลเพื่อลดปัญหาในการกีดกันทางการค้าและการสร้างภาพลักษณ์ใหม่ให้กับประเทศและการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นภารกิจที่ได้รับการยกระดับให้เป็นภารกิจระดับชาติและเมืองครุภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม

๑๑) พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. ๒๕๕๔ กำหนดให้การดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ครอบคลุมถึงงานบริการสาธารณะ บริการสันติภาพ

๔.๑.๔ ภาวะคุกคามของ สสปท. ในปัจจุบัน (Threat)

๑) มุมมองเชิงนโยบายของผู้บริหารทั้งจากมติของรัฐบาล กระทรวงที่มีต่อการดำเนินงานตามภารกิจของแรงงานมีการปรับเปลี่ยน ทำให้ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาที่เกิดความเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์และภาระการทำงานเร่งด่วนทั้งในการรองรับความต้องการทางการเมือง ผู้บริหารของกระทรวงที่ไม่ได้อยู่ในแผนงาน

๒) ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์สถานการณ์ ปัญหาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ต้องนำมาจากหลากหลายภาคส่วน หลายสาขา ทำให้เกิดความล่าช้า ทำให้การศึกษาวิเคราะห์ปัญหาของเขตบริการไม่ครอบคลุมรอบด้านทุกกลุ่มเป้าหมาย และการเข้าถึงข้อมูลมีจำกัด เนื่องจากข้อมูลมาจากหลากหลายภาคส่วน ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตรงตามความต้องการในการพัฒนาระบบสุขภาพ

๓) สถานการณ์แวดล้อมที่เป็นปัจจัยสนับสนุนข้อเสนอโยบายมีการเปลี่ยนแปลง มีความเร่งด่วนทางด้านการเมือง สันติสุข ความมั่นคง และเศรษฐกิจ ทำให้ผลการวิเคราะห์เพื่อจัดทำข้อเสนอทางการพัฒนาทางอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานต้องมีการเปลี่ยนแปลงลำดับความสำคัญ และทำให้การขับเคลื่อนนโยบายและการบูรณาการกับส่วนราชการอื่นๆ สู่การปฏิบัติได้จริง เกิดผลสัมฤทธิ์ในระดับพื้นที่ขาดประสิทธิภาพ

๔) ความต้องการข้อมูลของกระทรวง กรม มีความเร่งด่วน ขาดการบูรณาการในระดับนโยบาย ทำให้การส่งข้อมูลมีความซ้ำซ้อน เป็นอุปสรรคคุกคามต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น ข้อมูลนำเข้ามาจากเครือข่ายและหน่วยงานอื่นมีความหลากหลาย แตกต่างกันและมีความไม่น่าเชื่อถือสูงทำให้เป็นภัยคุกคามต่อการตัดสินใจ

ทางการบริหารและรูปแบบการจัดเก็บข้อมูล โปรแกรมบันทึกข้อมูลของการให้บริการไม่มีมาตรฐานเดียวกันต่างคนต่างพัฒนา ไม่สามารถเชื่อมโยงฐานข้อมูลระหว่างกระทรวง และกรมต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้อย่างเหมาะสมส่งผลให้ระบบข้อมูลมีความคลาดเคลื่อน

๕) การเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน มีการเคลื่อนย้ายแรงงานโดยเสรี มีพฤติกรรมการไม่ปลอดภัยในการทำงานมาพร้อมกับแรงงาน สภาพความไม่ปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลให้ปริมาณผู้ใช้บริการในเครือข่ายเพิ่มมากขึ้นไม่สอดคล้องกับขีดความสามารถของ สสปท.

๖) บทบาท หน้าที่ ภารกิจบางส่วนยังดำเนินการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานซึ่งมีความซ้ำซ้อนกับภารกิจของ สสปท.

๗) วัฒนธรรมความปลอดภัยในประเทศไทยยังไม่เข้มแข็ง ประชาชนและผู้ประกอบการยังขาดการตระหนักในการเสริมสร้างความปลอดภัยทำให้การส่งเสริมและการแก้ไขปัญหาขาดประสิทธิภาพต่อเนื่อง

๘) สถานการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ ความจำเป็นในการลดต้นทุนในสถานประกอบการกิจการชะลอการพัฒนาธุรกิจ การลงทุนเพื่อการพัฒนาเทคโนโลยี และเครื่องจักรอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย และความปลอดภัย ส่งผลให้งานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔.๒ การกำหนดทิศทางการบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ครบวงจรตามหลัก Balanced Scorecard

จากการประเมินสถานภาพปัจจุบันขององค์กร ได้นำมากำหนดทิศทางการบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ครบวงจรตามหลัก Balanced Scorecard สืบเนื่องต่อจากการศึกษาความจำเป็นทางยุทธศาสตร์ การกำหนดจุดยืนการพัฒนาของแผนยุทธศาสตร์ การประเมินศักยภาพขององค์กร คือ การกำหนดทิศทางการพัฒนา การแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ การกำหนดระบบวัดผล การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ และการสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รายละเอียดใน ภาคผนวก ค

บทที่ ๔ : แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ทิศทางการพัฒนา สสปท. พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ เป้าหมายสูงสุดของ แผนยุทธศาสตร์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

๑. วิสัยทัศน์ (Vision)

“ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่สังคมอุดมสุข ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๙”

โดยกำหนดนิยามของวิสัยทัศน์ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๗๙ ดังนี้

วัฒนธรรมความปลอดภัย หมายถึง

การมีเจตคติและพฤติกรรมในการป้องกันและควบคุมอันตราย ก่อนเกิดเหตุในทุกขั้นตอนการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

สังคมอุดมสุข หมายถึง

สังคมที่สมาชิกมีวัฒนธรรมความปลอดภัย คนในสังคมมีความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยที่ดี ปฏิบัติงานและใช้ชีวิตประจำวันภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและปลอดภัย ไม่เป็นผู้ต้องรับความเสี่ยงหรือเป็นผู้ก่อให้เกิดความเสี่ยงในสังคม

๒. พันธกิจ (Mission)

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุภารกิจตามกฎหมาย และภารกิจในการขับเคลื่อนตามวิสัยทัศน์ สสพ. ได้กำหนดพันธกิจเพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานขององค์กร ดังนี้

- ๒.๑ บริการงานวิจัย วิชาการและการจัดทำสถิติ เพื่อสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานเพื่อส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศให้มีมาตรฐานในระดับสากล
- ๒.๒ พัฒนาองค์ความรู้ นวัตกรรม และให้บริการวิชาการ พัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย รองรับความจำเป็นในการดำเนินงานทางด้านภารกิจ ด้านทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาประเทศ
- ๒.๓ สร้างความเข้มแข็งของสังคมการทำงานให้มีความปลอดภัย และสนับสนุนเครือข่ายให้มีความเป็นเอกภาพในการขับเคลื่อนการดำเนินงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของประเทศให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์ต่อคนทำงาน และสนับสนุนการพัฒนาประเทศ
- ๒.๔ ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย
- ๒.๕ สร้างระบบงานและการจัดการภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสพ.

๓. เป้าประสงค์หลัก (Main Goals)

- ๓.๑ มีมาตรฐานส่งเสริมการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน จากการมีส่วนร่วมประชาชาติ
- ๓.๒ พัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยที่เชื่อมโยงระหว่างภาคอุตสาหกรรมและสถาบันการศึกษาที่ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบาย Thailand ๔.๐
- ๓.๓ มีแหล่งบริการวิชาการในพื้นที่เป้าหมาย โดยความร่วมมือกับเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพการให้บริการ ซึ่ง สสพ.ให้การยอมรับ
- ๓.๔ คนทำงานเกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการป้องกันอันตรายก่อนเกิดเหตุ นำไปสู่การมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน
- ๓.๕ สสพ. มีความโดดเด่นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทันสมัย และขับเคลื่อนการดำเนินงานกิจการอย่างมีธรรมาภิบาล

๔. ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)

การขับเคลื่อนให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ สสปท. ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

๔.๑ สร้างส่วนร่วมภาครัฐ ส่งเสริมงานวิจัย และวิชาการ มุ่งสู่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน

เพื่อเป็นการพัฒนาภาคธุรกิจ ควบคู่กับการสร้างแรงงานปลอดภัยและสุขภาพอนามัยดี สสปท. ได้นำเอาแนวความคิด การพัฒนาธุรกิจแบบยั่งยืน (Sustainable Development) มาประยุกต์ใช้ โดยจะสร้างการมีส่วนร่วมระหว่างกิจการภาคเอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก และสนับสนุนการนำระบบบริหารงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มาใช้ให้เป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการดำเนินธุรกิจ

ในแผนยุทธศาสตร์ ๕ ปีนี้ จะมุ่งผลสัมฤทธิ์ในอุตสาหกรรมที่มีอุบัติการณ์สูง และอุตสาหกรรมตามนโยบายรัฐ ในแผน Thailand ๔.๐ เช่น อุตสาหกรรมขนส่ง และโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมเคมีภัณฑ์ อุตสาหกรรมก่อสร้าง รวมถึงการทำงานในมิติอื่นๆ เช่น แรงงานสูงอายุ และแรงงานต่างด้าว โดยจะทำงานแบบบูรณาการร่วมกับกิจการภาคเอกชนขนาดใหญ่ ทั้งภายในและภายนอกประเทศ รวมถึง สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย หอการค้าไทย และสมาคมที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันสร้างมาตรฐานระบบบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เป็นสากล

การสร้างความร่วมมือนี้ สถานประกอบกิจการขนาดใหญ่จะประชาสัมพันธ์ และสนับสนุนสถานประกอบกิจการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เป็นสายโซ่การผลิต (Supply Chain) เพื่อเข้าร่วมโครงการและเพื่อขอรับการตรวจประเมิน ตามระบบบริหารความปลอดภัยฯ ด้วยความสมัครใจ และส่งพนักงานเข้ารับการอบรม และรับคำปรึกษาจากผู้ตรวจประเมินของ สสปท. เพื่อการยกระดับมาตรฐานที่ดีขึ้น ทั้งนี้ สถานประกอบกิจการขนาดกลาง และขนาดเล็กที่ผ่านการประเมิน จะได้รับรางวัล ตราสัญลักษณ์การสนับสนุนทางการค้า และการลงทุนจากสถานประกอบกิจการขนาดใหญ่ และการยกย่องจากกระทรวงแรงงาน สสปท. สำนักงานประกันสังคม หน่วยงานรัฐ และสมาคมที่เกี่ยวข้อง

การสร้างเครือข่าย และทำงานร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องข้างต้น สสปท. จะพัฒนาองค์กรให้เป็นหน่วยงานสำคัญหลักในการสนับสนุนงานวิชาการ งานวิจัย และการพัฒนาสถิติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยจะจ้างผู้เชี่ยวชาญ และพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัยให้มีศักยภาพในการทำงาน ส่วนการวิจัยจะทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผลงานวิชาการ งานวิจัย และสถิติจะนำไปเผยแพร่ ให้ก่อประโยชน์ในวงกว้าง ตลอดจนนำมาใช้เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุง กฎหมาย มาตรฐาน ระเบียบปฏิบัติ ข้อกำหนด หรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้และทักษะ

๔.๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย ตอบสนองอุตสาหกรรม Thailand ๔.๐

สสปท. จะร่วมกับสถาบันอุดมศึกษา และหน่วยงานในกระทรวงแรงงาน เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ระดับบริหาร ระดับหัวหน้างาน ระดับเทคนิค และระดับวิชาชีพ ให้มีสมรรถนะในการเป็นบุคลากรด้านความปลอดภัย ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับปัญหา และความต้องการในการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ

โดยจะมีการพัฒนาหลักสูตรการสอน และการฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติในพื้นที่ ควบคู่กับภาคทฤษฎี และประเมินสัมฤทธิ์ผลของผู้รับการสอน และ / หรือการฝึกอบรม รวมทั้งสถาบันเอกชนที่ทำหน้าที่ฝึกอบรมให้มีคุณภาพ ตลอดจนพัฒนาเครือข่ายบุคลากรเฉพาะทางที่จำเป็น เช่น นักพิษวิทยา นักสุขศาสตร์ อุตสาหกรรม แพทย์อาชีวเวชศาสตร์ วิศวกรความปลอดภัย สาขาต่างๆ เพื่อเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำในเชิงลึก

นอกจากนี้จะมีการผลิตสื่อหรือชุดการเรียนรู้ ที่มีนวัตกรรมทันสมัย ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานสามารถเรียนรู้และดาวน์โหลดเพื่อการใช้ประโยชน์ในสถานประกอบการ และเพื่อเป็นสื่อกลางระหว่าง สสปท. กับสถานประกอบการ และยกระดับการพัฒนาองค์ความรู้ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความทันสมัย เข้าถึงง่าย และเป็นไปตามนโยบายของรัฐ Thailand ๔.๐

สสปท. จะสนับสนุนการลงทุนทางด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ เครื่องมือและอุปกรณ์ด้านไอที และการพัฒนาร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หน่วยงานเอกชน ผู้ผลิตนวัตกรรมใหม่ และหน่วยงานอื่นๆ เพื่อสนับสนุน การสร้างนวัตกรรมใหม่ตามแนวทางการดำเนินงานแบบ Lean Start Up ซึ่งจะมุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรม และการทำสถิติ เพื่อให้การออกแบบและการผลิตนวัตกรรมใหม่ เช่น โมบายแอปพลิเคชันผ่านมือถือ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตรงต่อความต้องการของผู้ใช้งาน

อีกทั้งจะพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) ที่มีความทันสมัย เพื่อเป็นสถานที่การเรียนรู้นอกห้องเรียนของประชาชน นักเรียน และนักศึกษา ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นสถานที่ฝึกอบรม โดยมีห้องปฏิบัติการเพื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย บนระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อให้เครือข่าย และผู้ที่เกี่ยวข้องได้เข้ามาเรียนรู้เครื่องมือและอุปกรณ์สาธิต ด้านการยศาสตร์ ด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม ความปลอดภัยในอุตสาหกรรมก่อสร้าง และฐานการฝึกอบรมต่างๆ ที่ออกแบบให้สอดคล้องกับหลักสูตร การฝึกอบรม โดยนักศึกษาและเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน สามารถทดลอง และฝึกปฏิบัติได้จริง นอกเหนือจากตำรา ภายในศูนย์ฝึกอบรม จะจัดทำห้องสมุด เพื่อรวบรวมข้อมูล งานวิจัย งานวิชาการ ตำรา เอกสารข้อมูลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงให้ข้อมูลสถานประกอบการที่มีแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศ

๔.๓ ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการ พัฒนาความเข้มแข็งเครือข่ายความปลอดภัย

เพื่อสนับสนุนองค์กรเครือข่ายเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน โดยคัดเลือกองค์กรเครือข่าย เช่น ชมรมความปลอดภัยในการทำงาน ในส่วนภูมิภาคที่มีความเข้มแข็งแล้วส่งเสริมให้มีการรวมตัวของสมาชิก และดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องโดยเฉพาะจังหวัด ที่มีสถิติการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน

สสพ. จะร่วมมือกับเครือข่ายความปลอดภัยในภูมิภาค เพื่อสนับสนุนให้ดำเนินกิจกรรมบริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น จัดฝึกอบรม จัดกิจกรรมส่งเสริมพฤติกรรม จัดนิทรรศการความปลอดภัย ทั้งนี้คุณภาพการให้บริการ จะอยู่ภายใต้มาตรฐานเดียวกัน ด้วยราคายุติธรรม โดยไม่มุ่งหวังการค้ากำไร แต่จะส่งเสริมการใช้กลไกทางธุรกิจในการรักษาสมดุลย์ เพื่อควบคุมมาตรฐานการให้บริการที่มีคุณภาพ และมีราคาการให้บริการที่เหมาะสมเพื่อเป็นทางเลือก โดยเฉพาะสถานประกอบการกิจการขนาดกลาง และขนาดเล็กในส่วนภูมิภาค

การพัฒนาเครือข่ายในส่วนภูมิภาค สสพ. จะจัดตั้งศูนย์บริการในทุกภูมิภาคของประเทศ ได้แก่ ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคกลาง โดยในแต่ละศูนย์จะมีนักวิชาการ และผู้ปฏิบัติงานของทาง สสพ. ทำหน้าที่บริหารเครือข่าย และให้บริการร่วมแก่สถานประกอบการในแต่ละจังหวัด

ผลจากการรวมตัวของสมาชิก ในองค์กรเครือข่ายด้านความปลอดภัย การฝึกอบรมและการให้บริการโดยสมาชิกเครือข่าย การจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องภายในกลุ่มของสมาชิก และการจัดตั้งศูนย์บริการภูมิภาค จะทำให้การนำนโยบาย และการให้บริการลงสู่ภูมิภาค ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และใช้ลดงบประมาณค่าใช้จ่ายของรัฐ รวมถึงส่งผลที่ดีในเชิงป้องกันทำให้อุบัติเหตุ และโรคจากการทำงานลดลงทั่วทั้งประเทศ

๔.๔ ปรับทัศนคติ พัฒนาพฤติกรรม สร้างแรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี

สสพ. ตระหนักว่า การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยให้เกิดขึ้นในกลุ่มแรงงาน และประชาชนอย่างยั่งยืน จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ และพัฒนาพฤติกรรมของ เยาวชน คนทำงาน และประชาชนให้เห็นความสำคัญของการป้องกันอันตรายที่อาจนำไปสู่การเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ดังนั้นจำเป็นต้องสร้างความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องแก่ทุกภาคส่วน ด้วยการจัดกิจกรรมและการพัฒนาองค์ความรู้ และสื่อสารอย่างแพร่หลาย

ในฐานะที่ สสพ. เป็นหน่วยงานหลัก ของกระทรวงแรงงาน ที่มีหน้าที่ และความรับผิดชอบในการส่งเสริมความปลอดภัยให้กับแรงงานทั่วประเทศ จึงมุ่งเน้นการจัดกิจกรรม ที่ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย เช่น การจัดกิจกรรมความปลอดภัยในโรงเรียน สำหรับนักเรียนและนักศึกษา การจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรมเพื่อผู้ใช้แรงงาน การจัดงานวิชาการความปลอดภัยในส่วนภูมิภาค สำหรับเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในระดับวิชาชีพ และการจัดงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย แห่งชาติ สำหรับผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และประชาชนทั่วไป เป็นต้น

การสร้างระบบการประชาสัมพันธ์ และการสื่อสารองค์กรใหม่ เน้นการสร้าง พัฒนา และการสื่อสารองค์กรไปยังกลุ่มเครือข่ายพันธมิตร (Branding) ภาคเอกชน ภาครัฐ นายจ้าง ลูกจ้าง ผู้ใช้แรงงาน โดยจัดทำเอกสารทางวิชาการเผยแพร่เครือข่ายภายในประเทศ จัดทำเอกสารทางวิชาการในระดับอาเซียน การสร้างและพัฒนาผลิตภัณฑ์ของ สสพ. บริการทางวิชาการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในรูปแบบของความทันสมัย

(Brandmodernization) และประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ ทางวิทยุ และโทรทัศน์ (Social Network) สร้าง (Website) ประกวดการแข่งขันงานวิชาการงานวิจัยในระดับสากล และพัฒนาระบบการบริการวิชาการเชิงรุก โดยการนำเสนองานวิชาการ งานวิจัย งานส่งเสริมพัฒนา งานนวัตกรรม ระบบมาตรฐาน ส่งเสริม สนับสนุนแบรนด์ ทางวิชาการ สร้างทีมที่ปรึกษาเพื่อไปนำเสนอการให้บริการของ สสปท. ส่งเสริม สนับสนุนมาตรฐานทางวิชาการ พัฒนารูปแบบการเข้าถึงการให้บริการของ สสปท. สร้างระบบติดตามประเมินผลความพึงพอใจ พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพการให้บริการโดยยึดผู้รับบริการ (Stakeholder) เป็นศูนย์กลาง

สสปท. จะจัดทำสื่อสร้างสรรค์ ส่งเสริมความปลอดภัย และอาชีวอนามัย ในรูปแบบต่างๆ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ พัฒนาสื่ออะนิเมชัน พัฒนาแอปพลิเคชัน โซเชียลมีเดีย และสื่อเผยแพร่ผ่านทางวิทยุ โทรทัศน์ และสื่อสิ่งพิมพ์ สู่วิวชน แรงงาน และประชาชนทั่วไป อย่างแพร่หลาย

๔.๕ สร้างระบบงานและการจัดการภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสปท.

การจัดตั้ง และพัฒนา สสปท. สู่องค์การมหาชนแห่งแรก ของกระทรวงแรงงาน ที่มีความเข้มแข็ง และมีธรรมาภิบาลที่ดี จำเป็นอย่างยิ่ง ที่ต้องพัฒนาบุคลากร ทั้งจาก ข้าราชการ และพนักงานราชการเดิม ที่ตัดโอนมาจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ สรรหา และบรรจุ เข้ามาใหม่ เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถ และมีจริยธรรมอันดี

โดยจะมุ่งเน้นการนำเอาเกณฑ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award : TQA) มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลแบบครบวงจรเป็นองค์รวมที่สมบูรณ์ทั้ง ๔ ด้าน คือ (๑) ด้าน Human Resource Management : HRM ที่เน้นการสรรหาคัดเลือกบุคลากรคุณภาพสูง สร้างระบบหน้าที่ ความรับผิดชอบพร้อมจัดวางกำลังคนที่สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรให้มีความสมบูรณ์ตามโครงสร้างและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนา สร้างระบบการติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ รวมถึงสร้างระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สูงกว่าระบบราชการ เพื่อจูงใจในการดึงผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ และประสบการณ์สูง และรักษาบุคลากรคุณภาพที่มีอยู่เดิม เพื่อการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่พึ่งพาด้านการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย ของประชาชนร่วมกัน (๒) ด้าน Human Resource Development : HRD เน้นการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทางตามสาขาที่กำหนดขององค์กร และพัฒนาบุคลากรให้มีความสมบูรณ์สมรรถนะสากล (เทคโนโลยีสารสนเทศ ภาษาอังกฤษ การจัดการสมัยใหม่ และวัฒนธรรมสากล) พัฒนาระบบ Talent Management and Success Plan วางแผนสืบทอดตำแหน่ง ผู้มีความสามารถเพื่อมีตัวแทนในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และพัฒนา Global Concept and re-Thinking แก่ผู้บริหารระดับสูง (๓) ด้าน Human Resource Happiness : HRH เน้นการสร้างบรรยากาศองค์กรตามเกณฑ์องค์กรแห่งความสุข และสถานที่ทำงานแห่งความสุข การสร้างสวัสดิการ ประโยชน์เกื้อกูลที่สูงกว่าสวัสดิการภาคราชการ (๔) ด้าน Human Resource Engagement : HRE เน้นการให้ความสำคัญกับการปรับค่านิยมร่วมบุคลากรเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เข้มแข็ง เสริมสร้างวิธีการคิด มุมมองในการทำงาน และการใช้ชีวิตอย่างสมดุลระหว่างงานกับการมีคุณภาพชีวิตที่ดี สร้างความรัก ความผูกพันผ่านกิจกรรมการเสริมสร้างความสัมพันธ์ จัดทำคำรับรองขององค์กรและบุคลากรรายบุคคลทุกคน ในการสร้างนิสัยและผลงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Individual Performance Agreement)

สำหรับระบบบัญชี การเงิน และพัสดุ จะมุ่งเน้นการบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล พร้อมสร้างระบบควบคุม ตรวจสอบภายใน และการจัดการความเสี่ยงที่เข้มแข็ง จัดให้มีการตรวจสอบ และรับรองการบริหารจัดการและการควบคุมความเสี่ยงภายในองค์กร โดยบุคคลที่ ๓ พร้อมเสริมสร้างความเข้มแข็งทางการเงิน การเป็นองค์กรที่พึ่งตนเองได้สูง รวมถึงเตรียมองค์กรสู่องค์กรดิจิทัล ใช้ระบบ Website เพื่อการสื่อสารองค์กรสู่สากล ปรับอาคารสถานที่ในระยะแรกเพื่อรองรับระบบ SMART Office มีระบบ e-Admin ระบบ e-Services e-Training การเชื่อมโยง Website กับภาคีด้าน OSH ทั้งในและต่างประเทศ

๕. ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมายของเป้าประสงค์ (KPI and Target)

เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นแนวทางในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์การจัดตั้ง สสปท. อย่างต่อเนื่อง สสปท. จึงได้กำหนดตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างส่วนร่วมประชารัฐ ส่งเสริมงานวิจัย และวิชาการ มุ่งสู่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน

เป้าประสงค์หลัก : มีมาตรฐานส่งเสริมการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืนจากการมีส่วนร่วมประชารัฐ

ตัวชี้วัด :

- ๑) จำนวนมาตรฐานเพื่อการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- ๒) จำนวนหน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรมที่ สสปท. จัดขึ้น
- ๓) จำนวนแรงงานที่ได้รับการดูแล และพัฒนาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๑.๑ : สร้างพันธมิตรสัญญา พัฒนาระบบการบริหารงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๒. ผลผลิต

- ๑) มีพันธมิตรสัญญา ร่วมกันระหว่างภาครัฐ กับธุรกิจขนาดใหญ่ ในการกำหนดนโยบายความปลอดภัยในขั้นตอนการจัดซื้อจัดจ้าง กับบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก
- ๒) มีการจัดทำระบบการบริหารงานด้านความปลอดภัยสากล และมีข้อตกลงเพื่อนำไปใช้ร่วมกัน
- ๓) มีการตรวจประเมินระบบบริหารด้านความปลอดภัย ด้วยความสมัครใจ ในบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็กเข้ารับการ
- ๔) มีผู้ตรวจประเมิน ได้รับการอบรมและขึ้นทะเบียนรับรอง
- ๕) มีการจัดฝึกอบรม เพื่อพัฒนามาตรฐานความปลอดภัยในบริษัทขนาดกลาง และขนาดเล็ก

๑. ผลลัพธ์

- ๑) อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ลดลงต่อเนื่องทุกปี
- ๒) มีรูปแบบการทำงานแบบประชารัฐที่ยั่งยืนในการพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย ร่วมกันระหว่างหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงาน เอกชนขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก
- ๓) ยกระดับอุตสาหกรรม ขนาดกลางและขนาดเล็ก ของประเทศ จากการพึ่งพาแรงงานราคาถูก ที่มีมาตรฐานความปลอดภัยต่ำ สู่อุตสาหกรรม ที่มีแรงงานปลอดภัย สุขอนามัยดี

- ๔) สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กจัดทำระบบบริหาร และการตรวจประเมินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยความสมัครใจ
- ๕) สร้างความยอมรับในเวทีสากล และเวทีโลกต่อการแก้ปัญหาด้านความปลอดภัย สุขอนามัย ที่ดีในแรงงาน

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) สัดส่วนของสถานประกอบการขนาดใหญ่ ในกลุ่มอุตสาหกรรมเป้าหมายที่เข้าร่วมโครงการ Together for Sustainability
- ๒) จำนวนระบบการบริหารด้านความปลอดภัย และแบบการตรวจประเมิน ที่จัดทำขึ้น และมีข้อตกลงในการใช้ร่วมกันในแต่ละอุตสาหกรรมความเสี่ยงสูง
- ๓) จำนวนบริษัทขนาดกลางและขนาดเล็ก ในอุตสาหกรรมเป้าหมาย ที่ได้รับการตรวจประเมินระบบบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย
- ๔) อัตราการพัฒนา ระบบการบริหารด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ของสถานประกอบการขนาดกลาง และขนาดเล็ก จากผลการตรวจประเมินประจำปี ที่ผ่านมา

กลยุทธ์ที่ ๑.๒ : สนับสนุนงานวิชาการ พัฒนาสถิติ และงานวิจัย

๑. ผลผลิต

- ๑) มีแผนพัฒนา และกำหนดยุทธศาสตร์ให้รัฐ เพื่อพัฒนามาตรฐานความปลอดภัย ในอุตสาหกรรมความเสี่ยงสูง และอุตสาหกรรมใหม่ในอนาคต รวมทั้งแรงงานต่างด้าว และผู้สูงอายุ
- ๒) มีจำนวนนักวิชาการด้านความปลอดภัย ที่เพียงพอ รองรับการพัฒนาอุตสาหกรรมความเสี่ยงสูง และ อุตสาหกรรมตามนโยบาย Thailand ๔.๐
- ๓) มีการจัดสร้างมาตรฐาน และข้อกำหนดเพื่อความปลอดภัยในอุตสาหกรรมความเสี่ยงสูง และ อุตสาหกรรมในอนาคต ร่วมกับกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม และหน่วยงานรัฐอื่นๆ
- ๔) มีข้อตกลงร่วมกันกับมหาวิทยาลัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ แลกเปลี่ยนข้อมูล การสนับสนุนงานวิจัย และการนำผลงานไปใช้

๒. ผลลัพธ์

- ๑) มีรูปแบบการทำงานแบบบูรณาการร่วมมือกับสถาบันการศึกษาด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมกว่าทั่วประเทศ ในงานด้านวิชาการ สถิติ และงานวิจัย
- ๒) มีงบประมาณลงทุน เพิ่มคุณภาพ และสิทธิบัตร งานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเทียบเท่าสากล
- ๓) สร้างความทัดเทียมการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ กับประเทศในกลุ่มประเทศอาเซียน และประเทศที่ พัฒนาแล้วบนพื้นฐานแรงงานปลอดภัย สุขอนามัยที่ดี
- ๔) มีระบบการจัดสรร งบประมาณจากรัฐ ในการให้ทุนทำวิจัย อย่างเหมาะสมเพียงพอ และต่อเนื่อง

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนนักวิชาการด้านความปลอดภัย ของ สสปท. ที่ว่าจ้าง เพื่อผลิตผลงานรองรับอุตสาหกรรม ความเสี่ยงสูง และอุตสาหกรรมในอนาคตสูงขึ้น
- ๒) จำนวนข้อปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย (Codes of Practice) ที่ผลิตขึ้นเพิ่มขึ้น เพื่อให้ ข้อเสนอแนะวิธีการป้องกันอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ในอุตสาหกรรมเสี่ยงสูง และอุตสาหกรรม ตามนโยบาย Thailand ๔.๐
- ๓) จำนวนมหาวิทยาลัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีข้อตกลง ในการสร้างความร่วมมือในการทำงานวิจัย และพัฒนาร่วมกัน
- ๔) ร้อยละของผลงานด้านวิจัย และหรือวิเคราะห์ ศึกษา และข้อมูลทางสถิติ ที่นำไปใช้เพื่อสนับสนุน การพัฒนานโยบาย การออกกฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย ของประเทศ
- ๕) ประสิทธิภาพของงานวิจัย เปรียบเทียบกับงบประมาณลงทุน ตาม Research Excellence Framework (REF) หรือมาตรฐานอื่นๆ ที่เป็นสากล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ดิดอาวุธทางปัญญาพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย ตอบสนองอุตสาหกรรม Thailand ๔.๐

เป้าประสงค์หลัก : พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านความปลอดภัยที่เชื่อมโยงระหว่างภาคอุตสาหกรรมและ สถาบันการศึกษาที่ตอบสนองอุตสาหกรรมเป้าหมายตามนโยบาย Thailand ๔.๐

ตัวชี้วัด : ๑) จำนวนนวัตกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ได้รับการพัฒนารายปี
๒) จำนวนบุคลากรด้านความปลอดภัยที่ได้รับการพัฒนา
๓) จำนวน แรงงาน ได้รับ ความรู้ ด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๑ : สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพ และองค์ความรู้ด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย

๑. ผลผลิต

- ๑) มีระบบการติดตาม ศึกษา วิเคราะห์ จำนวน และคุณภาพบุคลากรด้านความปลอดภัย ในตลาดแรงงาน
- ๒) มีเกณฑ์การประเมิน และขึ้นทะเบียนตรวจสอบคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการการทำงาน เชี่ยวชาญพิเศษ
- ๓) มีการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม และมีสถานที่ทดลองปฏิบัติ เพื่อสนับสนุนการฝึกอบรม และ การสอนบุคลากรด้านความปลอดภัยอย่างต่อเนื่อง
- ๔) มีคู่มือฝึกอบรม ตำราการสอนด้านความปลอดภัย ที่ครอบคลุม และปรับปรุงให้ทันสมัย ทุกๆ ๓ ปี
- ๕) มีสถานที่เพื่อให้บุคลากรความปลอดภัยได้ฝึกปฏิบัติจริง

๒. ผลลัพธ์

- ๑) มีระบบการพัฒนาความเชื่อมโยง ระหว่างอุตสาหกรรม และสถาบันการศึกษา เพื่อผลิตบุคลากรด้านความปลอดภัย สู่ตลาดแรงงาน ที่ตรงความต้องการ และมีคุณภาพที่ดี
- ๒) มีบุคลากรด้านความปลอดภัย ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยเฉพาะอุตสาหกรรมที่มีความเสี่ยงสูง และอุตสาหกรรมเป้าหมาย ตามนโยบาย Thailand ๔.๐ อย่างเพียงพอ

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) ร้อยละบุคลากรด้านความปลอดภัยที่ผ่านเกณฑ์ประเมินวัดผลคุณภาพด้านความปลอดภัย
- ๒) จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ ผ่านการสอบเทียบคุณวุฒิด้านความปลอดภัย เพื่อรองรับอุตสาหกรรมความเสี่ยงสูง และอุตสาหกรรมในอนาคต
- ๓) จำนวนหลักสูตร และตำรา เอกสารฝึกอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ผลิตขึ้น
- ๔) จำนวนสถานที่ฝึกอบรมปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒.๒ : สร้างนวัตกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑. ผลผลิต

- ๑) มีการผลิตนวัตกรรมรูปแบบใหม่ (Innovation) ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น Mobile App, e-Learning
- ๒) มีระบบงานเพื่อรองรับการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ภายใน สสปท.

๒. ผลลัพธ์

- ๑) บุคลากรด้านความปลอดภัย และแรงงานเข้าถึงการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยี สารสนเทศ และการสื่อสารใหม่ เพื่อการลดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน
- ๒) ยกระดับความพร้อมกำลังคน และการบริหารจัดการ เพื่อรองรับนวัตกรรมใหม่

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนนวัตกรรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงานที่ผลิตขึ้นต่อปี เปรียบเทียบกับแบบสำรวจ ความต้องการของผู้ใช้งาน (เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน)
- ๒) ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการ พัฒนาความเข้มแข็งเครือข่ายความปลอดภัย

เป้าประสงค์หลัก : มีแหล่งบริการวิชาการในพื้นที่เป้าหมาย โดยความร่วมมือกับเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพการให้บริการ ซึ่ง สสพ. ให้การยอมรับ

ตัวชี้วัด : ๑) จำนวนศูนย์บริการวิชาการ (OSHE Integrated Service Center) ที่จัดตั้ง
๒) จำนวนสถานประกอบการกิจการที่ได้รับบริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๓.๑ : จัดศูนย์บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมกับเครือข่าย

๑. ผลผลิต

- ๑) มีศูนย์บริการบูรณาการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (OSHE Integrated Service Center) ร่วมกับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค ๕ ภาค
- ๒) มีการทำงานแบบบูรณาการ ตามนโยบาย Safety Thailand ร่วมมือกันกับหน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องในส่วนภูมิภาค ครอบคลุมงานด้าน “ส่งเสริม ป้องกัน ควบคุม ตอบสนอง และฟื้นฟู” ในจุดเดียว
- ๓) มีข้อตกลงความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายความปลอดภัย ในการพัฒนาศูนย์บริการ
- ๔) มีการให้บริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้กับสถานประกอบการ ในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

๒. ผลลัพธ์

- ๑) เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานแบบบูรณาการ เพื่อตอบสนองประชาชน ในด้านการ “ส่งเสริม ป้องกัน ควบคุม ตอบสนอง และฟื้นฟู” กับ ๑๐ หน่วยงานรัฐที่เกี่ยวข้อง ในส่วนภูมิภาค
- ๒) ส่งเสริมการลงทุน สร้างการมีส่วนร่วมกับ ๕ ภาคีเครือข่ายความปลอดภัย ใน ๕ ภูมิภาค
- ๓) สถานประกอบการในส่วนภูมิภาคทั่วประเทศได้รับบริการด้านการฝึกอบรม การตรวจวัด สภาพแวดล้อมในการทำงาน การจัดกิจกรรมส่งเสริมด้านความปลอดภัย การตรวจประเมินระบบบริหารที่มีคุณภาพ ด้วยค่าใช้จ่ายที่เหมาะสม เป็นธรรม
- ๔) ลดการพึ่งพางบประมาณจากรัฐ สร้างรายได้ด้วยตัวเอง

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนศูนย์ให้บริการประชาชนเปิดใหม่ ครอบคลุม ๕ จังหวัด ภายในปี ๒๕๖๔
- ๒) จำนวนเครือข่ายความปลอดภัย ที่ลงนามตามข้อตกลง ครอบคลุม ๕ ภาค
- ๓) จำนวนเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย ที่ขึ้นทะเบียนเป็นสมาชิก ผ่านเครือข่ายทั่วประเทศ
- ๔) จำนวนบริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สมาชิก

- ๕) ร้อยละผลการสำรวจความพึงพอใจในการให้บริการ จากสถานประกอบการ
- ๖) อัตราการคืนเงินลงทุน (Return of Equity)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับทัศนคติ พัฒนาพฤติกรรม สร้างแรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี

เป้าประสงค์หลัก : คนทำงานเกิดความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการป้องกันอันตรายก่อนเกิดเหตุ นำไปสู่การมีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงาน

ตัวชี้วัด : ๑) จำนวนคนที่มีการรับรู้การสื่อสารและกิจกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
๒) ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่มีการรับรู้ผ่านการสื่อสารและกิจกรรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่นำไปส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย สุขภาพอนามัยที่ดี

กลยุทธ์ที่ ๔.๑ : ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยในเชิงป้องกัน

๑. ผลผลิต

- ๑) มีกิจกรรม งานความปลอดภัยและอาชีวอนามัยแห่งชาติ มีเวทีวิชาการความปลอดภัยและอาชีวอนามัยภูมิภาค งานแรงงานปลอดภัย สุขอนามัยดี เพื่อส่งเสริมความรู้ และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ของประชาชนอย่างต่อเนื่อง
- ๒) มีสื่อสร้างสรรค์ เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมด้านความปลอดภัย ครอบคลุมตามกลุ่มคนทำงาน เช่น ผู้บริหาร พนักงาน อุสาหกรรมความเสี่ยงสูง และตามกลุ่มอายุ
- ๓) ให้งานวัสดุแก่บุคคล และสถานประกอบการต้นแบบทางด้านความปลอดภัยที่ดี

๒. ผลลัพธ์

- ๑) อัตราการเกิดอุบัติเหตุ และโรคจากการทำงาน ลดลงเฉลี่ยร้อยละ ๕ ต่อปี
- ๒) สร้างการจดจำ กระตุ้นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมความปลอดภัย สุขอนามัย ที่ดีในเยาวชน และแรงงาน
- ๓) เกิดการทำงานแบบบูรณาการ ร่วมกับหน่วยงานรัฐ ที่เกี่ยวข้องในการใช้งบประมาณของรัฐ เพื่อสร้างสื่อสาธารณะ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรม และรับสื่อ
- ๒) จำนวนบุคคล หรือสถานประกอบการต้นแบบ
- ๓) ผลการสำรวจ ความพึงพอใจ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ๔) ร้อยละความสำเร็จ ในการการสำรวจพฤติกรรมด้านความปลอดภัยในแรงงาน

- ๕) ร้อยละความสำเร็จ ประสิทธิภาพเงินลงทุนในสื่อ กับผลการตอบรับของผู้รับสื่อ
- ๖) จำนวนหน่วยงานรัฐที่ร่วมดำเนินงานแบบบูรณาการในการพัฒนาสื่อส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างระบบงานและการจัดการภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสพ.

เป้าประสงค์หลัก : สสพ. มีความโดดเด่นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทันสมัย และขับเคลื่อนการดำเนินงานอย่างมีธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด : ๑) จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ถูกบรรจุและว่าจ้าง เพื่อการรองรับการพัฒนาประเทศ
๒) ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ

กลยุทธ์ที่ ๕.๑ : พัฒนาการจัดการข้อมูลและสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล

๑. ผลผลิต

- ๑) มีระบบเทคโนโลยีในการบริหารและให้บริการข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ที่มีประสิทธิภาพ
- ๒) บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒. ผลลัพธ์

- ๑) ผู้รับบริการสามารถเข้าถึงการบริการของ สสพ. ได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว และแม่นยำ
- ๒) บุคลากรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพิ่มขึ้น

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) ผลการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจัดการข้อมูลองค์กรอยู่ในระดับดีถึงดีมากไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๗๕
- ๒) บุคลากรทุกคนสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร

กลยุทธ์ที่ ๕.๒ : เพิ่มบุคลากรผู้เชี่ยวชาญให้ครอบคลุมทุกสาขาที่จำเป็นต่อการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ สสพ. และสร้างเสริมการจัดการองค์ความรู้ด้วยการถ่ายทอดความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กร

๑. ผลผลิต

- ๑) มีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญครอบคลุมทั้งด้านอาชีวอนามัย สุขศาสตร์ อุตสาหกรรม และวิศวกรรมอย่างเพียงพอ
- ๒) สสพ. มีระบบควบคุมคุณภาพ

๒. ผลลัพธ์

สสพ. มีความโดดเด่นในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทันสมัยเป็นที่ยอมรับในกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง

๓. ตัวชี้วัด

- ๑) มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ไม่น้อยกว่า ๑๐ คน
- ๒) ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการอยู่ในระดับดีถึงดีมาก ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
- ๓) องค์กรสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
- ๔) มีการพัฒนาระบบการจัดการและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๕.๓ : เสริมสร้างควมมีธรรมาภิบาลขององค์กรด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ พร้อมจัดให้มีระบบตรวจสอบควบคุมภายในที่มีมาตรฐาน

๑. ผลผลิต

- ๑) มีคณะกรรมการตรวจสอบภายในที่จัดตั้งขึ้นโดยถูกต้องตามกฎหมาย
- ๒) มีคณะบุคคลที่จัดตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการบริหาร สสพ. หรือผู้อำนวยการ สสพ. เพื่อติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ สสพ.
- ๓) มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่มเจ้าหน้าที่และผู้บริหาร สสพ.

๒. ผลลัพธ์

- ๑) สสพ. มีการบริหารจัดการองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการดำเนินกิจการอย่างมีธรรมาภิบาล
- ๒) บุคลากรมีความสุขในการทำงาน
- ๓) คณะกรรมการบริหาร ผู้บริหาร และบุคลากรมีจริยธรรมที่ดี

๓. ตัวชี้วัด

- ๓) การวัดผลทางจริยธรรมขององค์กร ไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
- ๔) มีระบบการตรวจติดตามคุณภาพภายใน

บทที่ ๕ : การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

เพื่อให้แผนยุทธศาสตร์สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ ที่จัดทำขึ้นถูกนำไปดำเนินการให้สำเร็จผลเป็นรูปธรรม อย่างมีคุณภาพ การใช้ทรัพยากรคุ้มค่าเกิดประโยชน์สูงสุด แก่ประชาชน ได้กำหนดทิศทางการบริหารจัดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติและติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ดังนี้

๑. การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑.๑ แนวคิดและหลักการ

การบริหารจัดการนำแผนไปสู่การปฏิบัติยึดตามแนวทางพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖ ที่กำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำแผนปฏิบัติราชการในระยะ ๔ ปี สำหรับใช้เป็นกรอบการทำงานและถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการประจำปี ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเป็นเครื่องมือแสดงผลสำเร็จที่เป็นรูปธรรมและประเมินผลได้ ทั้งนี้ ให้ความสำคัญเป็นอย่างมากกับการพัฒนาคุณภาพ ซึ่งจะได้นำระบบการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาปรับใช้ในการดำเนินงาน และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๑.๒ แนวทางการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ

๑.๒.๑ กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติ นโยบายการปฏิบัติงาน และนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ไปในทิศทางเดียวกันและมีเอกภาพ

๑.๒.๒ จัดโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นตัวสูง สามารถรองรับภารกิจตามแผนงานตามลำดับความสำคัญ และตอบสนองสถานการณ์เร่งด่วนเฉพาะหน้า

๑.๒.๓ ประชุมหน่วยงานประกาศนโยบาย กระตุ้นจิตสำนึกให้เกิดความตระหนัก มุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ และชี้แจงทำความเข้าใจ เกี่ยวกับ ความเป็นมา แนวคิดและหลักการ สำคัญและรายละเอียดของแผน

๑.๒.๔ มอบหมายหน้าที่ให้จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี รายละเอียดแผนงาน / โครงการ ขั้นตอนการดำเนินงาน โดยกระบวนการมีส่วนร่วมทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งประสานแผนกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อการสื่อสารหรือบูรณาการแผน และกำหนดปัจจัยเอื้อสู่ความสำเร็จ (Enabling Factors)

๑.๒.๕ พัฒนาบุคลากรอย่างเป็นองค์รวมทั้งด้านเจตคติ ความรู้ ทักษะทั่วไปและเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะในการทำงานให้เต็มศักยภาพ และสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้

๑.๒.๖ เสนอของบประมาณดำเนินงานจากภาครัฐตามกรอบการจัดสรรงบประมาณประจำปี และจัดหางบประมาณจากแหล่งทุนอื่นๆ ที่มีวัตถุประสงค์เดียวกัน

๑.๒.๗ ถ่ายทอดตัวชี้วัดไปสู่ระดับบุคคล และจัดให้มีการลงนามคำรับรองการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเชื่อมโยงผลสำเร็จของงานตามตัวชี้วัดกับการประเมินความดีความชอบประจำปี ความก้าวหน้า โอกาสการพัฒนา หรือ การสนับสนุนอื่นๆ จาก สสพ.

๑.๒.๘ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งด้านกายภาพ จิตภาพ และสังคม รวมถึงกระบวนการให้คำปรึกษาแนะนำจากระดับผู้บริหาร และที่ปรึกษา / ผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก เพื่อสนับสนุนเชิงเทคนิค / วิชาการ ตลอดจนสร้างแรงจูงใจอื่นๆ

๑.๒.๙ เผยแพร่ การดำเนินงานสู่สาธารณชน เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์องค์การให้เป็นที่รู้จักโดยทั่วไป และเพื่อการรับรู้ผลงาน การสร้างแนวร่วม และการได้รับข้อมูลย้อนกลับ เช่น ความต้องการ ความพึงพอใจ และข้อเสนอแนะต่างๆ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการแผน

๒ การติดตามประเมินผล

๒.๑ แนวคิดและหลักการ

การบริหารจัดการแผนให้ความสำคัญกับติดตามประเมินผล เพื่อวัดประสิทธิภาพผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง สสปท. และความคุ้มค่าขององค์การมหาชนในเชิงภารกิจของรัฐ โดยอ้างอิงตามกรอบกฎหมาย มาตรฐาน ได้แก่ ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. ๒๕๔๔ ในเรื่องจัดวางระบบควบคุมและประเมินผลการควบคุมภายใน ขอบข่ายการประเมินตามกรอบตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ประกอบด้วย มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร กระบวนการติดตามประเมินผลยึดหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยนำระบบเทคโนโลยีและสารสนเทศมาใช้ในการยกระดับคุณภาพ

๒.๒ ขอบเขตการติดตามประเมินผล

๒.๒.๑ ด้านประสิทธิภาพ ประเมินจากผลผลิต เป็นการติดตามประเมินกระบวนการ (Process Evaluation) โดยเปรียบเทียบแผน กับผลการปฏิบัติงาน และการใช้จ่ายรายไตรมาส

๒.๒.๒ ด้านประสิทธิผล ประเมินจากผลลัพธ์ เป็นการติดตามประเมิน ผลลัพธ์ (Output Evaluation) โดยตรวจสอบผลการปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี รายไตรมาส ๖ เดือน และ ๑๒ เดือน

ประเมินระดับความสำเร็จของการดำเนินงานจากการใช้จ่าย งบประมาณ (PART : Part Performance Assessment) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของผลลัพธ์ ผลผลิต กิจกรรม และงบประมาณ

๒.๒.๓ ด้านผลสัมฤทธิ์ ประเมินผลงานทุกด้านและผลกระทบ ทั้งภายในและภายนอก โดยการศึกษาอย่างมีระเบียบวิธีการ ตามหลักวิชาการ แบ่งออกเป็น ๒ ช่วง ได้แก่ ช่วงระหว่างแผน / กึ่งกลางแผน (Formative Evaluation) คือประเมินความก้าวหน้าเมื่อใช้แผนยุทธศาสตร์ไประยะหนึ่ง เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารจัดการแผน ให้มีคุณภาพ และตอบสนองทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป การแก้ไขปัญหาอุปสรรค การสนับสนุนปัจจัยความสำเร็จ อันจะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์เมื่อสิ้นสุดแผน

ช่วงสิ้นสุดแผน (Summative Evaluation) คือ ประเมินความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์เมื่อสิ้นสุดระยะเวลา ๕ ปี เพื่อ ตัดสินผลงานในองค์กรรวมทั้งสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์ตามเป้าประสงค์หลักและวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค จุดอ่อนและข้อจำกัดต่างๆ สำหรับการกำหนดนโยบาย ทิศทางการบริหารจัดการ และกรอบการจัดทำแผนในระยะต่อไป

๒.๓ ลักษณะการติดตามประเมินผล

ติดตามประเมินผลภายใน ด้วยการควบคุมการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดย ผู้บริหาร ตรวจสอบติดตามภายใน โดยคณะเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และกำกับดูตามสายการบังคับบัญชาประจำทุกเดือน

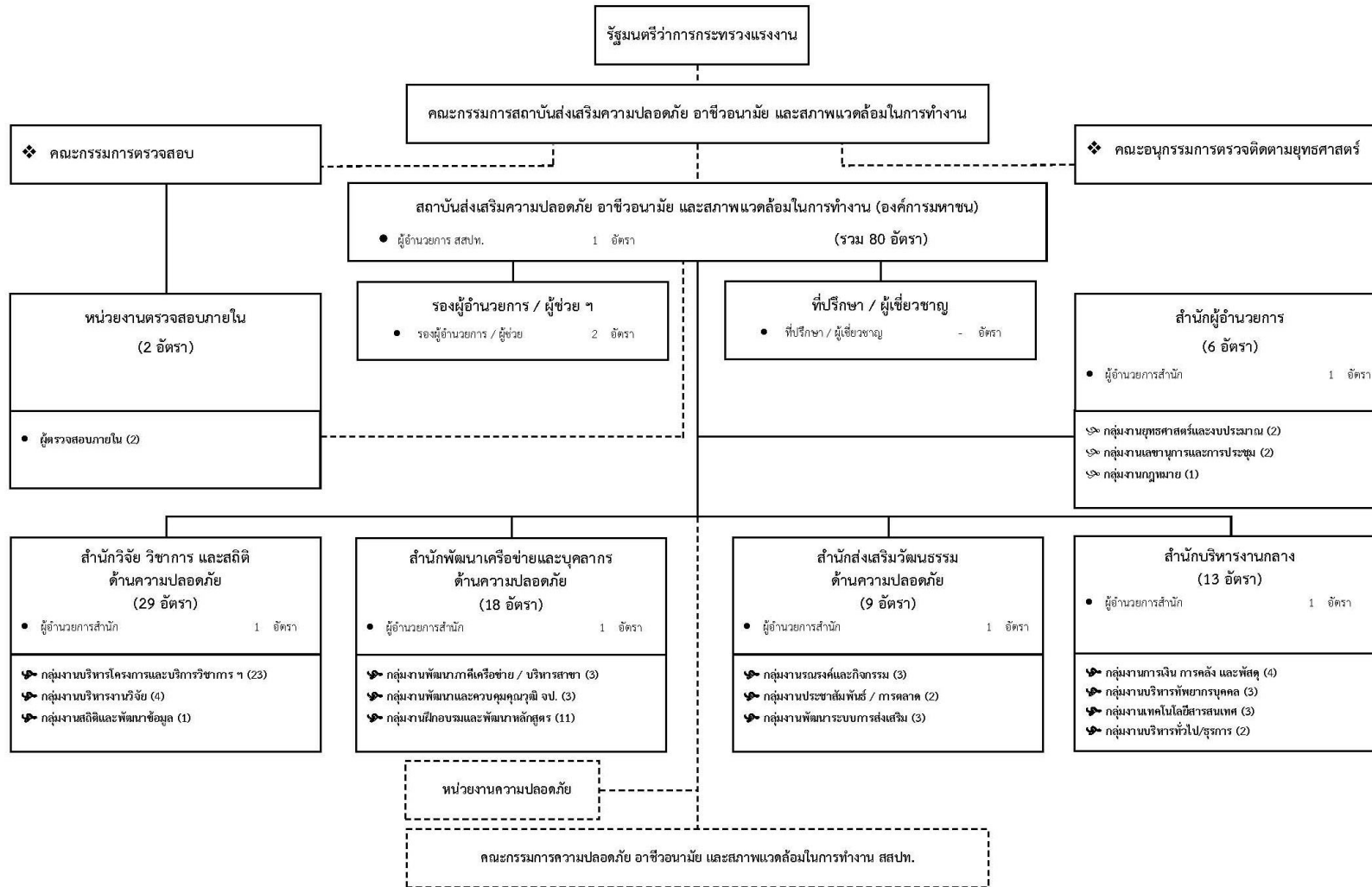
ติดตามประเมินผลภายนอก ด้วยการเสนอรายงานผลงานและการใช้จ่ายงบประมาณแก่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการบริหาร สสปท. และคณะอนุกรรมการติดตามการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ สสปท. โดยรายงานเป็นรายไตรมาส รายงานผลการดำเนินงานประจำปี และรายงานการประเมินผลในภาพรวมระหว่างแผน และเมื่อสิ้นสุดแผน ซึ่งดำเนินการประเมินผลโดยหน่วยงานวิขาชีพจากภายนอก นอกจากนี้ยังมีการรายงานต่อหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ได้แก่ สำนักงบประมาณ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน กรมบัญชีกลาง และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก โครงสร้างอัตรากำลัง สสพท.



โครงสร้างอัตรากำลังสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)



ภาคผนวก ข คณะกรรมการบริหาร สสพท.

คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประธานกรรมการ



นายอาทิตย์ อิสโม
กรรมการโดยตำแหน่ง



หม่อมหลวง ปูนทวีภักดิ์ สมิตี
ปลัดกระทรวงแรงงาน



นพ.เจษฎา โชคดำรงสุข
อธิบดีกรมควบคุมโรค



นายสุเมธ มโหสถ
อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน



นพ.สุรเดช วลีอิทธิกุล
เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม

กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง และกรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง



นายประพันธ์ ปุจอปูลย์
กรรมการผู้แทนฝ่ายนายจ้าง



นายพิชิต พระปัญญา
กรรมการผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง

กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ



นายวิฑูรย์ สิมะโชคดี



นายสุชาติ วิริยะปานา



นางสาวสุดิศา กรุงไกรวงศ์

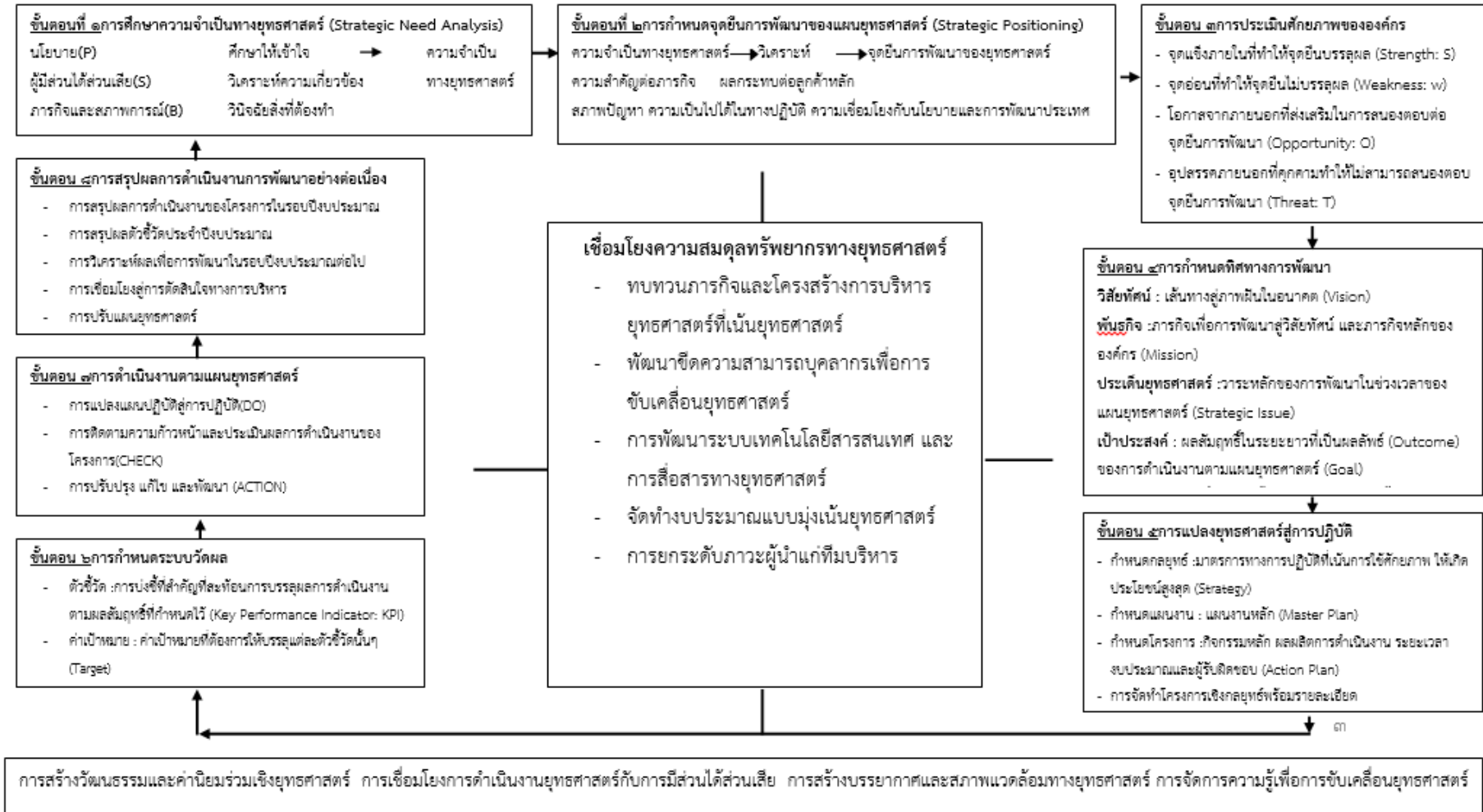
เลขานุการ



นายชัยธนา ไชยมงคล
ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย

ภาคผนวก ค แผนภาพการจัดทำ
แผนยุทธศาสตร์ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
ครบวงจรตามหลัก Balanced Scorecard

แผนภาพการบริหารจัดการแผนยุทธศาสตร์ แบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ครบวงจรตามหลัก Balanced Scorecard



ภาคผนวก ง แผนงาน และกรอบงบประมาณรายจ่าย

แผนงานและกรอบงบประมาณรายจ่าย

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สสพ.											
วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่สังคมอุดมสุข ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๙											
ยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย					งบประมาณ ๒๕๖๐	ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า (หน่วย : ล้านบาท)			
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : สร้างส่วนร่วม ประชาชน ส่งเสริมงานวิจัย และ วิชาการมุ่งสู่เศรษฐกิจที่ยั่งยืน กิจกรรม : ส่งเสริมการบริหารงาน แบบ ประชา รัฐ พัฒนา ความปลอดภัยในอุตสาหกรรม Thailand ๔.๐ ตัวชี้วัด : จำนวนมาตรฐานเพื่อการ ส่งเสริมความปลอดภัย อาชีว อนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน	ระบบ	๔	๕	๖	๗	๘	-	๑๘.๒๓๓๕	๑๖.๐๘๙๗	๑๖.๘๙๔๔	๑๗.๗๓๙๔

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สสปท.

วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่สังคมอุดมสุข ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๔

ยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย					งบประมาณ ๒๕๖๐	ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า (หน่วย : ล้านบาท)			
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ติดอาวุธทางปัญญาพัฒนาบุคลากรด้านความปลอดภัย ตอบสนองอุตสาหกรรม Thailand ๔.๐ กิจกรรม : พัฒนาศูนย์ฝึกอบรมปฏิบัติการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตัวชี้วัด : จำนวนบุคลากรด้านความปลอดภัยที่ได้รับการพัฒนา	คน	๕,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๐	-	๑๖.๑๖๗๑	๕.๒๙๖๒	๕.๕๖๑๓	๕.๗๘๗๔

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สสปท.												
วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่สังคมอุดมสุข ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๔												
ยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย					งบประมาณ ๒๕๖๐	ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า (หน่วย : ล้านบาท)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ส่งเสริมคุณภาพการให้บริการ พัฒนาความเข้มแข็งเครือข่ายความปลอดภัย กิจกรรม : จัดตั้งศูนย์บริการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบบครบวงจร ตัวชี้วัด : จำนวนศูนย์บริการวิชาการ (OSHE Integrated Service Center) ที่จัดตั้ง ตัวชี้วัด : จำนวนสถานประกอบกิจการที่ได้รับการบริการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ศูนย์ แห่ง	- -	๓ ๓,๖๐๐	๒ ๖,๐๐๐	- ๖,๐๐๐	- ๖,๐๐๐	}	-	๑๗.๕๒๙๓	๗.๗๗๙๒	๘.๐๑๙๖	๘.๕๗๗๖

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สสปท.											
วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่สังคมอุดมสุข ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๙											
ยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย					งบประมาณ ๒๕๖๐	ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า (หน่วย : ล้านบาท)			
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : ปรับทัศนคติ พัฒนาพฤติกรรม สร้างแรงงานปลอดภัย สุขภาพอนามัยดี กิจกรรม : รณรงค์ลดสถิติอุบัติเหตุจากการทำงานให้เป็นศูนย์ ตัวชี้วัด : จำนวนสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมโครงการ กิจกรรม : การส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัย ตัวชี้วัด : จำนวนคนที่มีการรับรู้การสื่อสารและกิจกรรมความปลอดภัย	แห่ง	๓๐๐	๕๐๐	๖๐๐	๗๐๐	๘๐๐	๑.๐๐๐๐	๑.๖๓๓๐	๑.๕๐๔๗	๑.๕๘๐๒	๑.๖๕๙๔
	ล้านคน	๐.๕	๑	๑.๑	๑.๒	๑.๓	๑๐.๗๓๗๘	๑๙.๔๗๙๑	๒๐.๐๓๓๓	๒๑.๐๓๕๒	๒๒.๐๘๗๒

ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ สสพ.												
วิสัยทัศน์ : ส่งเสริมวัฒนธรรมความปลอดภัยสู่สังคมอุดมสุข ภายในปี พ.ศ.๒๕๗๙												
ยุทธศาสตร์ / แผนงาน / กิจกรรม	หน่วยนับ	เป้าหมาย					งบประมาณ ๒๕๖๐	ประมาณการรายจ่ายล่วงหน้า (หน่วย : ล้านบาท)				
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔		๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : สร้างระบบงาน และการจัดการภายในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ สสพ.												
กิจกรรม : พัฒนาคุณภาพบริหาร องค์กร	-	-	-	-	-	-	๕.๘๑๗๗	๗.๓๑๗๓	๖.๓๑๘๖	๖.๖๓๕๓	๖.๙๖๗๖	
กิจกรรม : ค่าใช้จ่ายบุคลากรภาครัฐ	-	-	-	-	-	-	๑๒.๓๖๓๕	๒๖.๙๓๙๘	๒๘.๕๖๓๗	๓๐.๒๓๘๗	๓๑.๘๓๐๔	
รวม							๒๙.๙๑๙๐	๓๒.๙๙๘๕	๖๔.๑๙๙๕	๖๗.๕๐๙๐	๗๑.๑๒๒๒	