



แนวทางการส่งเสริมบุคลากรด้าน อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

รองศาสตราจารย์สุราวุธ สุธรรมาสา M.Sc. (Occupational Health and Safety)

สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เมื่อประมาณต้นปีมานี้ ประเด็นเรื่องการส่งเสริมบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยกลายเป็นประเด็นใหญ่ของคนในวงการนี้ เมื่อมีการแสดงออกถึงความไม่เห็นด้วยกับสิ่งที่ทางการโดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้ดำเนินการไป สิ่งที่กำลังถกเถียงคือการส่งเสริมแบบกว้างขวางที่กำหนดคุณสมบัติลูกจ้างไว้ในระดับหนึ่งแล้วนำมาทดสอบความรู้และประสบการณ์ประมาณ 3 - 4 วัน หากผ่านการประเมินก็ถือเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านขึ้นมาเลย เรียกว่าทำเอาผู้เชี่ยวชาญและผู้เกี่ยวข้องอิงไปตามๆ กัน เมื่อเสียงวิจารณ์มีมาก ต่อมาก็มีการปรับปรุงเล็กน้อย แล้วประกาศใช้งานในรูปแบบของประกาศกรมฯ สิ่งต่างๆ เหล่านี้สะท้อนให้เห็นถึงความพยายามของทางการที่จะพัฒนาในเรื่องบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ผู้เขียนทำงานด้านพัฒนาบุคลากรทางด้านนี้มากกว่า 30 ปี จึงขอเสนอความเห็นในเรื่องการส่งเสริมบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้เกี่ยวข้อง ดังนี้

ความจำเป็นในเรื่องการส่งเสริมบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

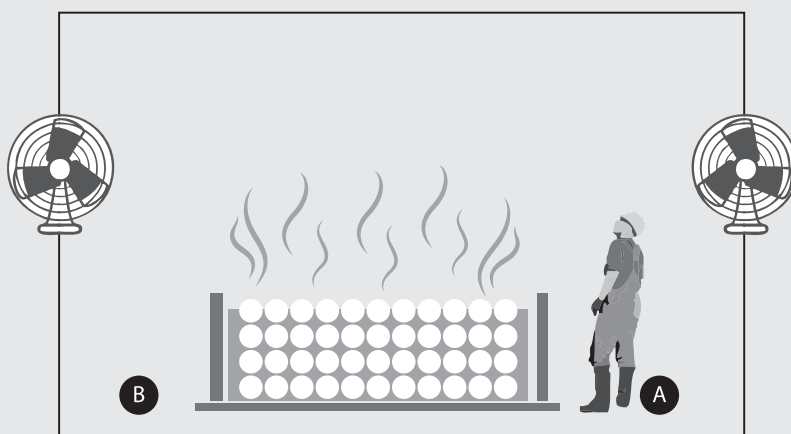
ถ้าพิจารณาในแง่สถิติการประสบอันตรายในการทำงานของประเทศไทย โดยยึดข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนเป็นสำคัญ ก็ต้องยอมรับว่าอัตราการประสบอันตรายของลูกจ้างต่อ 1,000 คน ลดลงตามลำดับ จากเดิมที่เคยเกิดขึ้นในอัตราประมาณ 40 ต่อ 1,000 ในปี 2540 มาเหลือเพียงประมาณ 17 ต่อ 1,000 ในปี 2555 แต่ถ้าถามว่าตัวเลขนี้สะท้อนความจริงมากน้อยเพียงใด ก็ต้องยอมรับอีกเช่นกันว่าตัวเลขนี้ยังต่ำกว่าความเป็นจริง และหากประเทศไทยต้องการลดตัวเลขนี้ให้มากกว่านี้เพื่อการยกระดับการดำเนินงานให้อยู่ในชั้นแนวหน้า (World Class) ก็ต้องส่งเสริมการทำงานของบุคลากรทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยให้เหมาะสมมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการปรับปรุงในมาตรการอื่นๆ ด้วย เช่น การปรับปรุงด้านกฎหมายและการบังคับใช้ การจัดทำระบบข้อมูลข่าวสาร การจัดทำระบบการบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย และการมีระบบการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เป็นต้น

ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในสถานประกอบการ

คนจำนวนมากซึ่งรวมถึงระดับบริหารด้วยในสถานประกอบการ ยังมีแนวคิดที่ผิดที่คิดว่าการทำงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยเป็นเรื่องความรับผิดชอบของฝ่ายความปลอดภัย หรือของ จป.ระดับวิชาชีพเท่านั้น

คนอื่นหรือฝ่ายอื่นไม่เกี่ยว เพราะไม่ได้มีหน้าที่ในเรื่องความปลอดภัย แนวคิดดังกล่าวคืออุปสรรคใหญ่ของการทำงานทางด้านนี้ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างที่จะสะท้อนให้เห็นว่างานความปลอดภัยในสถานประกอบการเป็นงานของทุกฝ่ายทุกคนที่ต้องร่วมมือกันทำงาน

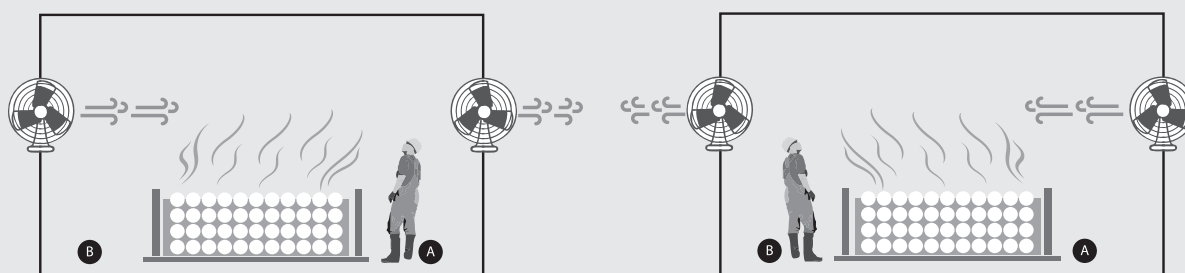
พิจารณาดูว่าการทำงานหน้าถังซูลโซะ พนักงานที่ทำงานนี้ได้รับร้องไปยังผู้จัดการโรงงานว่าห้องที่ทำงานร้อนมาก อยากจะขอพัดลมมาติดตั้งหน่อย ผู้จัดการโรงงานก็ไม่รอช้า สั่งการให้ฝ่ายบำรุงรักษาไปติดตั้งตามขอที่เห็นภาพที่เห็นนี้



มีคำถามที่น่าสนใจ (ที่จะเชื่อมโยงให้เห็นถึงประเด็นเรื่องใครต้องรับผิดชอบในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงาน) ว่าอะไรจะเกิดขึ้น ถ้า...

1. ถ้าช่างติดตั้งให้ลมพัดจากซ้ายมือมาขวามือ อะไรจะเกิดขึ้น
2. ถ้าติดตั้งให้ลมพัดจากขวามือมาซ้ายมือ แต่พนักงานมายืนในตำแหน่ง B (แทนที่จะยืนในตำแหน่ง A อย่างที่ปฏิบัติอยู่)

คำตอบก็คือจะเกิดสภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัยในการทำงานสำหรับพนักงานคนนั้นเห็นที่เห็นภาพที่เห็นนี้





จากตัวอย่างที่ยกมานี้ จะเห็นได้ว่า

ในกรณีที่ 1 ช่างบำรุงรักษาไม่มีความรู้ไม่มีความสนใจในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานเลย ทำหน้าที่ของตนคือการติดตั้งพัดลมเท่านั้น ไม่สนใจ (จะว่าไปคือไม่รู้มากกว่า) ว่าผลการทำงานของตนนั้นจะทำให้สารเคมีพัดเข้าหาเพื่อนร่วมงาน ยิ่งทำให้มีโอกาสสัมผัสสารเคมีมากกว่าเดิม

ในกรณีที่ 2 ถึงแม้ว่าช่างจะติดตั้งพัดลมได้ดีในแง่พัดเอสารเคมีออกจากตัวพนักงาน แต่ตัวพนักงานเองกลับไม่มีความรู้ (หรือไม่รู้ตัวด้วยซ้ำ) ว่าการไปยืนทำงานในตำแหน่ง B นั้น คือการไปยืนทำงานรับเอาสารเคมีเข้าสู่ร่างกายแท้ๆ และหากพิจารณาต่อก็จะเห็นได้ว่าผู้จัดการฝ่ายซัพพลายไม่ได้ทำการสื่อสารด้านความปลอดภัยในการทำงานกับบุคลากรในสังกัดเลย (หรืออาจเป็นว่าผู้จัดการคนนั้นไม่ได้มีความรู้ความเข้าใจในงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัยก็เป็นได้จึงไม่ได้ทำอะไรเลย)

ทั้งสองกรณียังสะท้อนต่อว่าผู้จัดการโรงงานก็ไม่มีความรู้ความเข้าใจในงานความปลอดภัย เพราะก่อนจะดำเนินการติดตั้งพัดลมนั้น ต้องมอบหมายให้ จป.ระดับวิชาชีพวิเคราะห์เบื้องต้นก่อนว่า สารเคมีที่ใช้งานอยู่นั้นมีค่ามาตรฐาน TLVs ที่เหมาะสมจะใช้วิธีการเจือจางมาใช้หรือไม่ (การติดตั้งพัดลม เป็นการเจือจางสารเคมี) หากสารเคมีนี้มีค่า TLVs ต่ำกว่า 500 พีพีเอ็ม มีข้อเสนอแนะว่าไม่ให้ใช้วิธีการเจือจาง

การนำเสนอสาระมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการจะประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยนั้น ทุกฝ่ายต้องมีส่วนเกี่ยวข้องและรับผิดชอบ จะถือว่างานความปลอดภัยในการทำงานเป็นเรื่องเฉพาะของ จป.ระดับวิชาชีพและฝ่ายความปลอดภัยนั้นเป็นเรื่องที่เข้าใจผิดอย่างมาก และนี่เป็นเหตุผลว่าทำไมการพัฒนาบุคลากรในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานต้องทำให้ครบถ้วนแปร (ด้านคน) ให้ครบถ้วน จึงจะทำให้ประสบความสำเร็จอย่างดี

โดยสรุป การดำเนินงานด้านความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการต้องมีการพัฒนาในเรื่องความรู้ความเข้าใจและทักษะที่เกี่ยวข้องของบุคลากรในองค์กร โดยบุคลากรที่เป็นกลุ่มเป้าหมายได้แก่

1. นายจ้าง ผู้บริหาร (ซึ่งโดยกฎหมายแล้วผู้บริหารทุกคนก็คือเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานหรือที่นิยมเรียกสั้นๆ ว่า จป.ระดับบริหาร)
2. ลูกจ้าง
3. จป.ระดับหัวหน้างาน
4. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. จป.ระดับวิชาชีพ (จป.ระดับเทคนิคขั้นสูง และ จป.ระดับเทคนิค ตามแต่กรณีที่กฎหมายกำหนดไว้)

ดังนั้น การเกิดอุบัติเหตุในแต่ละครั้ง จะมาระบุว่าเกิดจากการกระทำที่ไม่ปลอดภัย ตามแนวคิดล้าสมัยของทฤษฎีโดมิโนแบบที่เห็นทั่วไปจึงไม่น่าจะถูกต้องนัก (ทฤษฎีที่ว่านี้มีมานานกว่า 70 - 80 ปีแล้ว) อีกทั้งจะบอกว่าเกิดจากความบกพร่องของ จป.ระดับวิชาชีพก็ไม่ถูกต้องเช่นกัน อย่างไรก็ตามบทความนี้จะกล่าวถึงเฉพาะตัวแปรบุคลากรที่กำลังเป็นประเด็นถกเถียงกันอยู่ในขณะนี้เท่านั้น

แนวคิดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเรื่องบุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีแนวความคิดที่จะพัฒนาในเรื่องบุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการขึ้น ดังจะเห็นได้จากประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การทดสอบและออกหนังสือรับรองบุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้านกิจการก่อสร้าง (ภาพที่ 1)

- ให้ลูกจ้างในกิจการก่อสร้าง สามารถเป็น “บุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้าน กิจการก่อสร้าง”
- แต่ลูกจ้างต้องมีคุณสมบัติอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้
 - 1) เป็นเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน (ระดับใดก็ได้)
 - 2) จบปริญญาตรีขึ้นไปสาขาวิศวกรรมศาสตร์ อุตสาหกรรมศาสตร์ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงาน ก่อสร้าง หรือสาขาความปลอดภัยและอาชีวอนามัย
 - 3) จบระดับ ปวส.ทางโยธาหรือก่อสร้าง หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง และมีประสบการณ์ ทำงานไม่น้อยกว่า 2 ปี
 - 4) จบระดับ ปวช.ทางโยธาหรือก่อสร้าง หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานก่อสร้าง และมีประสบการณ์ ทำงานไม่น้อยกว่า 4 ปี
- การทดสอบภาคทฤษฎี: ด้านกฎหมาย และด้านเทคนิคเฉพาะด้านระบบการจัดการความปลอดภัย
- การทดสอบภาคปฏิบัติ: ด้านการปฏิบัติงาน และด้านการจัดทำรายงาน

ภาพที่ 1 สรุปสาระสำคัญของประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานว่าด้วยบุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้านกิจการก่อสร้าง

ที่มา: ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง การทดสอบและออกหนังสือรับรองบุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้าน กิจการก่อสร้าง

จะเห็นได้ว่าแนวคิดของทางกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานยังคงอยู่ที่การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างในสถานประกอบการที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีลงมาถึงประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ในสาขาวิชาที่กำหนดที่มีประสบการณ์การทำงานทั้งด้านเนื้องานและด้านระยะเวลาตามที่กำหนด สามารถรับการทดสอบและประเมิน ประสิทธิภาพ หากผ่านการทดสอบและประเมิน ก็จะได้หนังสือรับรองว่าเป็น “บุคลากรส่งเสริมงานความปลอดภัยในการทำงานเฉพาะด้านกิจการก่อสร้าง” แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ในประกาศกรมฯ ดังกล่าว ไม่ได้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบไว้เลยทำให้คนที่ผ่านการประเมินและทดสอบแล้ว เมื่อกลับไปทำงานในสถานประกอบการของตน ก็เกิดปัญหาอย่างแน่นอนว่า “จะให้ผมทำงานอะไรครับ/ค่ะ”

บุคลากรในสถานประกอบการที่ต้องได้รับการส่งเสริม และประเด็นการพัฒนา

จากกรณีตัวอย่างการติดตั้งพัดลมให้พนักงานที่ร้องขอเนื่องจากที่ทำงานร้อนมากตามที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า เมื่อคิดจะพัฒนาการทำงานของบุคลากรในสถาน

ประกอบการเพื่อการป้องกันการเกิดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงานก็ต้องคิดส่งเสริมให้ครบตัวแปรที่เกี่ยวข้อง การส่งเสริมเพียงตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งย่อมไม่ประสบความสำเร็จอย่างแน่นอน และขาดความยั่งยืนในการแก้ไขปัญหา จากที่ยกตัวอย่างมาจะเห็นว่า

...ถ้าผู้บริหารบูรณาการเรื่องความปลอดภัยเข้าไปตั้งแต่การออกแบบผังโรงงาน พัดลมคงติดตั้งมาตั้งแต่แรก และจุด B คงไม่เป็นที่วางให้พนักงานมายืนทำงานที่จะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยขึ้น

...ถ้าผู้บริหารสั่งให้มีการประเมินความเสี่ยงก่อนการติดตั้งพัดลม ก็จะทำให้ทราบว่าจะสามารถใช้วิธีเจือจางมาใช้กับสารเคมีในตัวอย่างนี้ได้หรือไม่

...ถ้าช่างซ่อมบำรุงและพนักงานชุบโลหะ ผ่านการอบรมเรื่องความปลอดภัยในงานที่รับผิดชอบก็就不用เกิดเหตุการณ์ที่กล่าวมา

...ถ้ามีการสื่อสารความเสี่ยงภายในองค์กร เรื่องนี้น่าจะไม่เกิดขึ้น

ฯลฯ



ดังนั้น บุคลากรที่ต้องได้รับการพัฒนาและส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องเหมาะสม รวมทั้งประเด็นที่จะพัฒนา จึงมีดังนี้

ก. **นายจ้างและผู้บริหาร (ซึ่งในอีกฐานะคือ จป.ระดับบริหาร)** มีคำกล่าวที่น่าสนใจและสามารถนำมาใช้ในบทความนี้ได้เป็นอย่างดีคือ “เมื่อหัวไม่ส่าย ทางก็ไม่กระดิก” นั้นหมายความว่าหากในสถานประกอบการใด นายจ้างหรือผู้บริหารไม่สนใจในงานความปลอดภัยในการทำงาน ก็ให้เป็นเรื่องน่าเป็นห่วงยิ่งว่า จป.ระดับวิชาชีพ คปอ. และ จป. หัวหน้างานจะทำงาน (อย่างน้อย) ตามที่กฎหมายกำหนดได้อย่างไร ลูกจ้างจะไม่สนใจความปลอดภัยในการทำงาน ไม่สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นต้น คนกลุ่มนี้ถือเป็นหัวใจในแง่ที่จะส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานทางด้านความปลอดภัย ดังนั้นประเด็นการพัฒนาคนกลุ่มนี้ อย่างน้อย ควรครอบคลุมในเรื่อง เช่น

- 1) ความสำคัญของงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 2) ความสูญเสียทางเศรษฐกิจเมื่อเกิดอุบัติเหตุ
- 3) การดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยถือเป็นการลงทุน

ข. **จป.ระดับวิชาชีพ** คนกลุ่มนี้คือกลไกสำคัญที่สุดของการดำเนินงานทางด้านนี้ ที่จะให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานขึ้นในสถานประกอบการ คือคนที่สร้างการประสานงานระหว่างฝ่ายต่างๆ ให้ดำเนินงานตามแผนงานโครงการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย เมื่อวิเคราะห์หน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายแล้วพบว่า จป.ระดับวิชาชีพมีหน้าที่ในเรื่องการชี้บ่งอันตราย การประเมินความเสี่ยง การสอบสวนอุบัติเหตุ การตรวจวัดและประเมินการสัมผัสสิ่งแวดล้อมในการทำงาน และการจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย ซึ่งเมื่อแยกแยะตามศาสตร์ก็จะได้ว่า จป.วิชาชีพต้องมีความรู้ในศาสตร์ต่อไปนี้

- 1) สุขศาสตร์อุตสาหกรรม
- 2) เทคโนโลยีความปลอดภัย
- 3) การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
- 4) การยศาสตร์

ดังนั้น ประเด็นการพัฒนา จป.ระดับวิชาชีพ จึงต้องมุ่งเน้นไปที่ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (ซึ่งก็ตรงกับแนวคิดของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่เน้นเรื่องการพัฒนาให้ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน) ซึ่งนอกจากจะตรง

ประเด็นที่สุด สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบตามกฎหมายแล้ว ยังเป็นการสนับสนุนสิ่งที่กำหนดในพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 อีกด้วย เพราะในมาตรา 9 และ มาตรา 33 ของพระราชบัญญัตินี้ได้กำหนดเรื่องผู้ให้บริการและผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งหากได้มีการพัฒนา จป.ระดับวิชาชีพไปถึงขั้นให้มีการรับรอง (Certify) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ เช่น มีการรับรองความเป็นผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขศาสตร์อุตสาหกรรม (Certified Industrial Hygienist)

ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีความปลอดภัย (Certified Safety Technologist)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการความปลอดภัย (Certified Safety Management Specialist)

ผู้เชี่ยวชาญด้านการยศาสตร์ (Certified Ergonomist)

ก็จะทำให้ประเทศไทยมีบุคลากรผู้เชี่ยวชาญรองรับความต้องการของสถานประกอบการที่จะปฏิบัติตามสิ่งที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัตินี้ดังกล่าวได้ และสิ่งที่ต้องดำเนินการควบคู่กันไปก็คือการพัฒนากระบวนการรองรับ (Certification method) ความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และระบบการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง (Professional Continuing Education, PCE)

ค. **จป.ระดับหัวหน้างาน** หัวหน้างานคือคนที่ใกล้ชิดกับคนทำงานมากที่สุด ดังนั้นกฎหมายจึงกำหนดให้ จป.ระดับหัวหน้างานต้องทำการตรวจตราความปลอดภัยของอุปกรณ์ เครื่องจักรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งจัดทำรายงานการปฏิบัติงานเพื่อเสนอต่อสถานประกอบการว่าไปแล้ว จป.ระดับหัวหน้างานคือคนที่ได้รับลูกจากฝ่ายบริหารนำนโยบายอาชีวอนามัยและความปลอดภัยไปปฏิบัติให้เห็นผลในทางปฏิบัติ ดังนั้นสิ่งที่ควรพัฒนา จป.ระดับหัวหน้างาน เช่น เทคนิคการตรวจความปลอดภัยหน้างาน การจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติตามกฎความปลอดภัย การเขียนรายงานความปลอดภัย เป็นต้น

ง. **ลูกจ้าง** สำหรับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป คนกลุ่มนี้คือคนที่สัมผัสอันตรายโดยตรง ดังนั้นการส่งเสริมด้านความปลอดภัยที่ดีที่สุดคือการให้รับรู้ถึงอันตรายที่มีในการทำงานนั้นๆ วิธีการทำงานที่ปลอดภัย วิธีการสวมใส่อุปกรณ์

ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลที่ถูกต้อง และวิธีการซึ่งอันตราย
ในงานที่ตนเองทำ เป็นต้น

**จ. คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน** นี้คือองค์กรความปลอดภัย
ที่สำคัญ แต่น่าเสียดายที่ผ่านมามีการใช้ประโยชน์จาก
องค์กรนี้น้อยมาก ตามโครงสร้างองค์กรของคณะกรรมการ
ชุดนี้ที่กฎหมายกำหนดไว้ ประกอบด้วยฝ่ายบริหารและ
ฝ่ายลูกจ้าง โดยมี จป.ระดับวิชาชีพเป็นกรรมการและเลขา

อย่างไรก็ตามในเรื่องการพัฒนาส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ
นั้น ควรเน้นในเรื่องบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ ส่วน
ด้านอื่นๆ นั้น กรรมการเหล่านี้จะได้จากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว

ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่าบทความนี้จะให้ข้อ
เสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรด้านอาชีวอนามัยและ
ความปลอดภัยที่ผู้เกี่ยวข้องจะได้นำไปพิจารณาประกอบ
การกำหนดเป็นกฎหมายต่อไป