

## บทที่ 4

การดำเนินการของรัฐบาล เรื่องการให้ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม

การคุ้มครองแรงงานเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในระบบการใช้แรงงานสำหรับนายจ้าง และลูกจ้าง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เมื่อพิจารณาจากข้อเรียกร้องต่าง ๆ ซึ่งมีข้อพิพาทแรงงานเกิดขึ้น ปรากฏว่ามีการยื่นขอปรับปรุงแก้ไขสภาพการจ้างต่าง ๆ นั้น เป็นเรื่องที่อยู่ในขอบข่ายของกฎหมายคุ้มครองแรงงานอยู่เป็นจำนวนมาก เช่น เรื่องชั่วโมงการทำงาน ค่าจ้าง คาลวงเวลา การเลิกจ้าง สวัสดิการและความปลอดภัยในการทำงาน ฯลฯ เป็นอันดับแรก ๆ ดังนั้นถ้าทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องได้ร่วมมือขจัดปัญหาต่าง ๆ ในด้านคุ้มครองแรงงานให้หมดสิ้นไปได้แล้ว ปัญหาที่จะก่อให้เกิดเป็นปัญหาข้อพิพาทแรงงานก็ย่อมจะลดน้อยลงไปด้วย ซึ่งย่อมจะเป็นผลดีแก่ทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งต่อสังคม

ปัญหาคุ้มครองแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัญหาที่สำคัญ เนื่องจากปัจจุบันมีการนำเครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ตลอดจนสารเคมีมาใช้ในการดำเนินการมากขึ้น เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นของใหม่ และมีวิธีการใช้ที่สลับซับซ้อนยุ่งยากมาก การนำมาใช้มักจะไม่ได้อาศัยศึกษาถึงวิธีการที่จะป้องกันอันตราย หรือวิธีการเพื่อความปลอดภัยในการทำงานกับเครื่องมือ เครื่องจักร และสารเคมีดังกล่าวนั้น ๆ มาใช้ด้วย จึงปรากฏว่าลูกจ้างที่ทำงานอยู่ในกิจการต่าง ๆ ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยหรือถึงแก่ความตาย เนื่องจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ อยู่เป็นประจำ และนับวันสถิติการประสบอันตรายและจำนวนเงินค่าทดแทนมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างรวดเร็ว พอมัน ๆ กับการขยายตัวของอุตสาหกรรม ดังแสดงไว้ในตารางที่ 7 และ 8 เมื่อมีการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยเกิดขึ้นแต่ละครั้งนั้น ความเสียหายจะเกิดขึ้นกับผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย ดังนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ทุกฝ่ายจะต้องร่วมมือ ในรูปไตรภาคีหาทางลดอุบัติเหตุในการทำงานและป้องกันมิให้เกิดขึ้น เพราะแรงงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของประเทศ ที่จำเป็นจะต้องสงวนและบำรุงรักษาไว้

เพื่อเป็นกำลังอันสำคัญของชาติในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ตารางที่ 7 การประสบนัยตรายจำแนกตามความร้ายแรงที่враราชอาณาจักร

| พ.ศ./เดือน | รวม    | เสียชีวิต | ความร้ายแรง          |                  |                         |
|------------|--------|-----------|----------------------|------------------|-------------------------|
|            |        |           | พิการ<br>โดยสิ้นเชิง | พิการเป็นบางส่วน | ทำงานไม่ได้<br>ชั่วคราว |
| 2516       | 1,354  | 200       | 23                   | 497              | 634                     |
| 2517       | 4,241  | 207       | 28                   | 719              | 3,287                   |
| 2518       | 5,780  | 237       | 18                   | 972              | 4,553                   |
| 2519       | 8,440  | 323       | 18                   | 1,085            | 7,014                   |
| 2520       | 12,456 | 360       | 22                   | 1,357            | 10,717                  |
| 2521       | 20,060 | 376       | 30                   | 1,437            | 18,217                  |
| 2522       | 24,419 | 397       | 32                   | 1,302            | 22,688                  |
| 2523       | 5,454  | 100       | —                    | 379              | 4,975                   |
| มกราคม     | 1,950  | 26        | —                    | 143              | 1,781                   |
| กุมภาพันธ์ | 1,728  | 37        | —                    | 130              | 1,561                   |
| มีนาคม     | 1,776  | 37        | —                    | 106              | 1,633                   |

ที่มา ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน กรมแรงงาน

ตารางที่ 8 จำนวนเงินค้ำทดแทนในรอบ 5 ปี พ.ศ. 2518-2522  
(ที่วราชอาณาจักร)

| พ.ศ. | ค้ำทดแทน (ล้านบาท) |
|------|--------------------|
| 2518 | 23.50              |
| 2519 | 52.05              |
| 2520 | 51.04              |
| 2521 | 67.31              |
| 2522 | 92.01              |
| รวม  | 285.91             |

ที่มา สำนักงานกองทุนเงินทดแทน กรมแรงงาน

การบริหารแรงงานในประเทศไทย

จากหนังสือการบริหารแรงงานในประเทศไทย พ.ศ. 2521 ของกรมแรงงาน ทำให้ทราบว่า การบริหารแรงงานในประเทศไทยได้ถือกำเนิดมาไม่น้อยกว่า 44 ปีแล้ว เนื่องจากสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำทั่วโลกและมีปัญหาการว่างงานเกิดขึ้นทั่วไป รัฐบาลภายหลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครองมีเจตนารมณ์ที่จะแก้ปัญหาดังกล่าว จึงได้ตั้งแผนกจัดหางานขึ้นในกองทะเบียน กรมมหาดไทย และได้จัดตั้งสำนักงานจัดหางานของรัฐบาลและเอกชนขึ้น นับว่าเป็นก้าวแรกที่รัฐบาลได้เข้ามาดำเนินการด้านบริหารแรงงานและได้พัฒนาโดยลำดับ กล่าวคือ พ.ศ. 2472 ได้ตั้งกองกรมกรขึ้นในกรมพาณิชย์ กระทรวงเศรษฐกิจ ทำหน้าที่จัดหางานและศึกษาความเป็นอยู่ของแรงงานทั่ว ๆ ไป

พ.ศ. 2495 เปลี่ยนชื่อเป็นกองจัดสรรและส่งเสริมสัมมาอาชีพสงเคราะห์  
และได้เพิ่มแผนกใหม่ขึ้นอีก เพื่อทำหน้าที่คุ้มครองแรงงานและอุตสาหกรรมสัมพันธ์

พ.ศ. 2499 เปลี่ยนชื่อเป็นกองแรงงาน และได้รับการปรับปรุงโดยแบ่งงาน  
ออกเป็น 16 แผนก

พ.ศ. 2505 ได้รับการยกฐานะเป็นส่วนแรงงาน สังกัดกรมประชาสงเคราะห์  
กระทรวงมหาดไทย มีขอบเขตการปฏิบัติงานกว้างขวางยิ่งขึ้น

พ.ศ. 2508 ได้รับการยกฐานะขึ้นเป็นกรมแรงงาน สังกัดกระทรวงมหาดไทย  
จนถึงปัจจุบันนี้ และแบ่งหน่วยงานออกเป็น 20 กอง รวมกองที่แบ่งเป็นการภายในของกรม  
ด้วย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายของรัฐบาล ปัจจุบันกรมแรงงานมีข้าราชการ  
และลูกจ้างปฏิบัติงาน ประมาณ 1,500 คน<sup>1</sup>

ในการบริหารแรงงานของประเทศ กรมแรงงานมีหน้าที่บริหารงานทั้งด้าน  
กฎหมาย และด้านปฏิบัติการ การตรากฎหมายก็เพื่อความคุ้มครองและความเป็นธรรม  
แก่ทั้งนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างผู้ใช้แรงงานทั้งหลาย ตลอดจนการวางมาตรการที่จะช่วย  
ให้เกิดสันติสุขในวงการธุรกิจอุตสาหกรรม กฎหมายที่ออกใช้บังคับก็จะเป็นการกำหนด  
หลักเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อให้ นายจ้าง ผู้ใช้แรงงาน ผู้บริหารงาน และผู้ปฏิบัติงาน ได้ดำเนิน  
งานโดยถูกต้องภายในกรอบที่กำหนดไว้ โดยมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้เหมาะสมสอดคล้อง  
กับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจสังคมและการเมือง

กฎหมายแรงงานได้เกิดขึ้นตั้งแต่ พ.ศ. 2454 ซึ่งเป็นกฎหมายควบคุมแรงงาน  
และสภาพการทำงานเกี่ยวกับเรื่องคนใช้ตามบ้าน โดยให้มีการจดทะเบียนและถ้ามีการลา  
ออกก็ให้แจ้งเวลาและสาเหตุการลาออกไว้ต่อกรมตำรวจ

<sup>1</sup>กรมแรงงาน, "สถานที่ทำการและหมายเลขโทรศัพท์กรมแรงงาน"

พ.ศ. 2459 ได้มีกฎหมายให้กรมกรลากรดต้องจดทะเบียนใบอนุญาต ผู้ได้รับ  
 อนุญาตต้องมีร่างกายแข็งแรง อายุระหว่าง 18-40 ปี เท่านั้น และต้องพูดภาษาไทยได้  
 ควย นับว่าเป็นก้าวแรกของกรมกฎหมายกำหนดมาตรฐานการไร้แรงงาน และควบคุมอาชีพ  
 คนต่างดาว

พ.ศ. 2475 มีพระราชบัญญัติสำนักงานจัดหางาน และพระราชบัญญัติสำนักงาน  
 จัดหางานประจำท้องถิ่น เนื่องจากเกิดภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ มีคนว่างงานเกิดขึ้นมากใน  
 ช่วงดังกล่าว

พ.ศ. 2482 มีพระราชบัญญัติควบคุมโรงงานเพื่อกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของ  
 สภาพการทำงานในทางอุตสาหกรรม โดยมีการกำหนดมาตรฐานด้านสุขภาพและอนามัย  
 ความปลอดภัยในการทำงานของคนงาน

พ.ศ. 2484 มีพระราชบัญญัติกำหนดให้ผู้ใช้ไร้อาชีพ

พ.ศ. 2499 มีกฎหมายที่สำคัญเกี่ยวกับการไร้แรงงานออกมา คือพระราช  
 บัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยมีการพิจารณาอย่างกว้างขวางถึงสภาพที่ไม่ปลอดภัยใน  
 การทำงานและการทำงานที่ไม่ปลอดภัย เช่น การกำหนดชั่วโมงการทำงาน การหยุดพักผ่อน  
 การไร้แรงงานหญิงและเด็ก การควบคุมการไร้แรงงานอันอาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย  
 การจัดให้มีปัจจัยปฐมพยาบาล การตรวจสุขภาพลูกจ้าง การจ่ายค่าทดแทน เมื่อมีการประสบ  
 อันตราย ฯลฯ ทั้งนี้เพื่อเร่งเร็วและเป็นเครื่องบีบบังคับให้สถานประกอบการต่าง ๆ  
 ตื่นตัวและสนใจในสภาพการทำงานของลูกจ้างให้มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น กฎหมายฉบับนี้เป็น  
 กฎหมายแรงงานฉบับแรกที่เกี่ยวข้องกับการให้ความปลอดภัยในการทำงานที่เพิ่มขึ้นในประเทศไทย  
 และได้วางรากฐานหลักเกณฑ์ วิธีการต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยในการทำงานเป็นมาตรฐาน  
 ไว้หลายประการ และได้วิวัฒนาการมาตามลำดับ

พ.ศ. 2501 มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 19 ลงวันที่ 31 ตุลาคม พ.ศ. 2501 ขึ้นมาใช้แทนพระราชบัญญัติแรงงาน พ.ศ. 2499 โดยมีข้อกำหนดทำนองเดียวกัน มีการแก้ไขแต่เพียงบางส่วนที่เกี่ยวข้องกับบทบัญญัติสภาพแรงงาน ทั้งนี้เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของประเทศไทยในขณะนั้น

พ.ศ. 2515 มีประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม พ.ศ. 2515 มีผลใช้บังคับในวันที่ 16 เมษายน พ.ศ. 2515 เป็นกฎหมายแรงงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน และยังเป็นผลให้มีประกาศกระทรวงมหาดไทยเพิ่มขึ้นอีกหลายฉบับ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งประกาศบังคับใช้ทั่วประเทศไปแล้ว ตั้งแต่ พ.ศ. 2519 เป็นต้นมา จนถึงปัจจุบันมีอยู่ 5 ฉบับได้แก่

1. เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับงานก่อสร้าง
2. เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า
3. เรื่องความปลอดภัยในกาทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม
4. เรื่องความปลอดภัยในกาทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม (สารเคมี)
5. เรื่องความปลอดภัยในกาทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักร

ในที่นี้จะระบุถึงกฎหมายความปลอดภัยในกาทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม และสารเคมีเท่านั้น

หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายฉบับดังกล่าวนี้โดยตรง คือ

1. ส่วนกลาง ได้แก่กองมาตรฐานแรงงาน ซึ่งทำหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปรับปรุงมาตรฐานแรงงาน การตรวจสอบความปลอดภัยในการทำงานตามสถานประกอบการต่าง ๆ การกำหนดมาตรฐานการใช้แรงงาน การทดสอบเครื่องมือ เครื่องจักรอุปกรณ์ ส่วนใส่เพื่อความปลอดภัย งานวิเคราะห์เคมีทางด้านวิทยาศาสตร์ และวิศวกรรมศาสตร์ในห้องทดลอง การวิเคราะห์วิจัยอันตรายและโรคที่เกิดจากการทำงาน ณ สถานประกอบการ
- รวมทั้งควบคุมดูแลการใช้แรงงานตามกฎหมายในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

2. ในส่วนภูมิภาค ได้จัดอัตรากำลังไว้ส่วนหนึ่งอยู่ในกองมาตรฐานแรงงาน ให้มีหน้าที่ปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงานแรงงานจังหวัดต่าง ๆ ปัจจุบันมี 52 จังหวัด<sup>1</sup> โดยมีหลักเกณฑ์เดียวกัน

นอกจากนี้ยังมีหน่วยงานของกรมที่คอยสนับสนุนด้านการจัดหาอัตรากำลัง งบประมาณ ผู้เชี่ยวชาญ และให้การประสานงานอีกหลายหน่วยงาน อาทิ เช่น กองฝึกอบรมแรงงาน กองคุ้มครองแรงงาน กองวิชาการและวางแผน สำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงาน วิเทศสัมพันธ์ กองการเจ้าหน้าที่ ฯลฯ

อุปสรรคในการบริหารงานของหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่ กำลังเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีไม่เพียงพอกับจำนวนสถานประกอบการต่าง ๆ เนื่องจากเป็นกองตั้งใหม่และเป็นงาน ใหญ่ ยิ่งใหม่สำหรับบ้านเมืองของเรา ในปัจจุบันกองมาตรฐานแรงงานมีเจ้าหน้าที่ประมาณ 130 คน<sup>2</sup> และต้องรับผิดชอบสถานประกอบการต่าง ๆ ในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีลูกจ้าง ตั้งแต่ 1 คน ขึ้นไป จำนวน 36,384 แห่ง และที่วราฯ ๓๖๖ แห่ง<sup>3</sup> และที่วราฯ ๓๖๖ แห่ง<sup>3</sup> อัดทั้งอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ก็มีน้อยไม่เพียงพอกับจำนวนสถานประกอบการ และเจ้าหน้าที่ห้องวิจัยทดลองทางเคมียังมี พาหนะสำหรับเจ้าหน้าที่ในการตรวจสอบสถานประกอบการมีเพียง 3 คัน สำหรับเจ้าหน้าที่ทั้งกอง เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลให้การ ดำเนินงานด้านการให้ความปลอดภัยในการทำงานไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ จำเป็นจะต้อง ได้รับความแก้ไข ปรับปรุงอย่างจริงจังโดยเร็ว เมื่อคำนึงถึงความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแล้ว

<sup>1</sup>กรมแรงงาน, "สถานที่ทำการและหมายเลขโทรศัพท์กรมแรงงาน", กรุงเทพมหานคร, 2523. (เอกสารโรเนียว)

<sup>2</sup>กองมาตรฐานแรงงาน, กรมแรงงาน

<sup>3</sup>ฝ่ายสถิติแรงงาน กองวิชาการและวางแผน, กรมแรงงาน

## การเปรียบเทียบกฎหมาย

การได้พิจารณาเลือกกฎหมายของประเทศสหรัฐอเมริกาเป็นตัวอย่าง เพราะเป็นประเทศที่มีความเจริญก้าวหน้าและมีการพัฒนาทางงานอุตสาหกรรมอย่างมาก มีการวิเคราะห์วิจัยมาแล้วเป็นที่เชื่อถือได้และเป็นที่ยอมรับกันทั่วโลก ซึ่งจะ<sup>1</sup>เป็นฐานที่สำคัญปรับปรุงกฎหมายของเราต่อไป โดยพิจารณาจากหนังสือ Encyclopedia Occupational Health and Safety Volume II/L-Z<sup>1</sup> and Occupational Safety and Health Standards<sup>2</sup> ปัจจัยการให้ความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสภาวะแวดล้อม มีอยู่ 4 เรื่อง คือ

### 1. ความร้อน

#### 1.1 หน่วยที่ใช้

สหรัฐอเมริกาใช้หน่วย WBGT (Wet Bulb Globe Temperature) โดยจะคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่ออุณหภูมิของอากาศอันเป็นเหตุให้อุณหภูมิ นั้นเปลี่ยนแปลงไป เช่น ความชื้น ความเร็วลม การแผรังสีความร้อน เป็นต้น ซึ่งเป็นค่าที่ใกล้เคียงความจริงและเหมาะสมมากกว่า

ประเทศไทยใช้หน่วยของศาเซลเซียส (°C) อย่างเดียวโดยไม่ได้พิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมใด ๆ เลย ทั้งนี้เนื่องจากการขาดแคลนเครื่องมือ และพื้นฐานทางด้าน

<sup>1</sup>International Labour Office Geneva, Encyclopedia Occupational Health and Safety 5th ed. (Czechoslovakia: Severogrofia Velky Senov, 1976) 2: 1544-1550.

<sup>2</sup>Federal Register; Occupational Safety and Health Standards, (n.p., 1974).



ความรูของประชาชน จึงได้กำหนดเป็นตัวเลขที่ได้จากการใช้เทอร์โมมิเตอร์วัดอุณหภูมิ ซึ่งคนทั่วไปเข้าใจกันดี ถ้าใช้หน่วยวัดที่สลับซับซ้อนจะทำให้เข้าใจยากเป็นเหตุให้นายจ้าง และลูกจ้างไม่เข้าใจ จึงต้องใช้หน่วยวัดที่คุ้นเคยกับคนส่วนใหญ่ไปก่อน ซึ่งต่อไปมีความ จำเป็นที่จะต้องแก้ไขให้เพื่อความถูกต้องและเป็นไปตามการพัฒนาประเทศต่อไป

- 1.2 ระดับความร้อนในสถานประกอบการที่อนุญาตให้ลูกจ้างทำงานได้ สหรัฐอเมริกากำหนดสภาพการทำงานเป็น 4 อย่างดังแสดงใน

ตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับสภาพความร้อนที่ลูกจ้างสามารถทำงานได้ในสหรัฐอเมริกา

| ลักษณะสภาพการทำงาน |                 | งานเบา<br>(WBGT) | งานหนัก<br>ปานกลาง<br>(WBGT) | งานหนักมาก<br>(WBGT) |
|--------------------|-----------------|------------------|------------------------------|----------------------|
| ทำงาน(ร้อยละ)      | พักผ่อน(ร้อยละ) |                  |                              |                      |
| 100                | 0               | 30.0             | 26.7                         | 25.0                 |
| 75                 | 25              | 30.6             | 28.5                         | 25.9                 |
| 50                 | 50              | 31.4             | 29.4                         | 27.9                 |
| 25                 | 75              | 32.2             | 31.1                         | 30.0                 |

ที่มา Encyclopedia Occupational Health and Safety<sup>1</sup>

และลูกจ้างสามารถทำงานในสถานประกอบการที่มีความร้อนสูงกว่าในตารางที่ 9 ได้

<sup>1</sup> International Labour Office Geneva, Encyclopedia Occupational Health and Safety, (Czechoslovakia: Severogrofia Velky Senov, 1976) 2: 1550

ถ้าอยู่ในความควบคุมดูแลของแพทย์ตลอดเวลา และร่างกายสามารถทนกับสภาพความร้อนนั้นได้ แต่ทั้งนี้ถ้าอุณหภูมิในร่างกายของลูกจ้างสูงเกินกว่า 38 องศาเซลเซียส ลูกจ้างจะทำงานต่อไปไม่ได้

ประเทศไทยกำหนดไว้ว่าในสถานประกอบการจะมีสภาพความร้อนที่ทำให้อุณหภูมิในร่างกายของลูกจ้างสูงเกินกว่า 38 องศาเซลเซียสไม่ได้ที่สูงกว่านี้จะต้องปรับปรุงลดความร้อนนั้น หรือหาเครื่องป้องกันสำหรับลูกจ้าง และให้ลูกจ้างหยุดพักชั่วคราวจนกว่าอุณหภูมิในร่างกายของลูกจ้างอยู่ในสภาพปกติ และถ้าบริเวณใดมีอุณหภูมิสูงกว่า 45 องศาเซลเซียส นายจ้างจะต้องจัดหาชุดแต่งกาย รองเท้า ถุงมือ สำหรับป้องกันความร้อนนั้นๆ

พิจารณาแล้วจะเห็นได้ว่าของประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดไว้ละเอียดมาก เนื่องจากระดับการศึกษาสูงกว่าประเทศไทยมาก ซึ่งกฎหมายของไทยน่าจะปรับปรุงให้ละเอียดมากขึ้นตามสภาพข้อเท็จจริงภายในประเทศ หลังจากยกระดับการศึกษาให้สูงขึ้น เพราะเป็นสิ่งที่สามารถทำได้ไม่ยากนัก และควรคำนึงว่าประเทศไทยอยู่ในเขตร้อน ดังนั้นสภาพความร้อนที่กำหนดขึ้นก็ควรจะน้อยกว่าประเทศที่อยู่ในเขตหนาวอย่างสหรัฐอเมริกา เช่น อุณหภูมิในร่างกายของลูกจ้างที่กำหนดไว้ว่าเกิน 38 องศาเซลเซียส ต้องให้หยุดทำงานชั่วคราวหรือมีการปรับปรุงแก้ไขสภาพความร้อนหรือมีเครื่องป้องกันเพื่อลดอุณหภูมิในร่างกายลง เพราะถ้ารอให้อุณหภูมิสูงถึงขนาดนั้น ลูกจ้างก็เริ่มจะมีอาการเจ็บป่วยหรือเป็นไข้แล้ว เพราะปกติร่างกายคนเราอุณหภูมิจะอยู่ประมาณ 37 องศาเซลเซียส ดังนั้นควรลดระดับที่กำหนดไว้ ทั้งนี้เป็นการป้องกันไม่ให้ลูกจ้างมีอาการเจ็บป่วยเกิดขึ้น เป็นการระงับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ไม่ใช่เป็นการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นแล้วอย่างในปัจจุบัน

## 2. เสี่ยง

สหรัฐอเมริกามีรายละเอียดมากกล่าวคือ แยกระดับความดังของเสียงตามจำนวนชั่วโมงในการทำงานแต่ละวันถึง 10 ระดับ ดังปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงระดับความดังของเสียงในสหรัฐอเมริกา<sup>1</sup>

| ค่าเฉลี่ยระดับเสียง เดซิเบล | ชั่วโมงการทำงาน/วัน |
|-----------------------------|---------------------|
| 90                          | 8                   |
| 92                          | 6                   |
| 95                          | 4                   |
| 97                          | 3                   |
| 100                         | 2                   |
| 102                         | $1\frac{1}{2}$      |
| 105                         | 1                   |
| 107                         | $\frac{3}{4}$       |
| 110                         | $\frac{1}{2}$       |
| 115                         | $\frac{1}{4}$       |

<sup>1</sup>พมา Encyclopedia Occupational Health and Safety<sup>1</sup>

และระดับความดังของเสียงในสถานประกอบการจะสูงเกินกว่า 140 เดซิเบล ไม่ได้

ศูนย์วิจัยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

<sup>1</sup>International Labour Office Geneva, Encyclopedia Occupation Health and Safety, (Czechoslovakia: Severogrofia Velky Senov, 1976) 2: 1548

ในกรณีเป็นเสียงตกกระทบและจะมีการพิจารณาถึงระดับความดังของเสียงมากกว่า 2 ระดับ โดยการหาค่าเฉลี่ยออกมาเพื่อทราบระดับความดังของเสียงที่ลูกจ้างได้รับ และกำหนดเป็นระดับความดังของเสียงในขณะนั้น สำหรับระดับความดังของเสียงทั้งหมดที่กำหนดขึ้นนี้ จะไม่คำนึงถึงว่าลูกจ้างจะได้รับติดต่อกัน หรือได้รับเป็นช่วงสั้น ๆ ในเวลาทำงาน โดยให้ใช้ตัวเลขเดียวกัน

ประเทศไทยกำหนดไว้เป็น 3 ระดับ ตามชั่วโมงการทำงานที่กำหนดไว้ในเรื่องการคุ้มครองแรงงานทั่ว ๆ ไป กล่าวคือ

ตารางที่ 11 แสดงระดับเสียงในประเทศไทย

| ค่าเฉลี่ยระดับเสียง เดซิเบล (เอ) | ชั่วโมงการทำงาน/วัน |
|----------------------------------|---------------------|
| ไม่เกิน 91                       | ไม่เกิน 7 ชั่วโมง   |
| ไม่เกิน 90                       | ไม่เกิน 8 ชั่วโมง   |
| ไม่เกิน 80                       | เกิน 8 ชั่วโมง      |

ที่มา ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม<sup>1</sup>

และห้ามมีการทำงานที่มีระดับเสียงเกิน 140 เดซิเบล (เอ) ระดับของเสียงที่กำหนดขึ้นนี้จะกำหนดไว้ว่า ลูกจ้างต้องได้รับเป็นระยะเวลาติดต่อกัน หน่วยวัดความดังของเสียงแบ่งเป็น เดซิเบล เอ ซึ่งใช้สำหรับคน และเดซิเบล บี ใช้สำหรับเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ

<sup>1</sup>"ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับภาวะแวดล้อม", ราชกิจจานุเบกษา 93 (30 พฤศจิกายน 2519) 562.

พิจารณาแล้วจะเห็นว่าประเทศสหรัฐอเมริกากำหนดไว้อย่างละเอียดมาก เนื่องจากการปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องนี้มานาน ตลอดจนประชาชนมีการศึกษาและความรู้สูง สำหรับประเทศไทยดังที่ทราบมาแล้วว่าประชาชนยังขาดพื้นฐานทางการศึกษาเป็นอย่างมาก ดังนั้นการกำหนดมาตรฐานต่าง ๆ จึงค่อยเป็นค่อยไป ดังนั้นจึงแบ่งไว้เป็น 3 ระยะดังกล่าว และนอกจากนี้ในสหรัฐอเมริกายังกำหนดให้มีเจ้าหน้าที่ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการต่าง ๆ ประจำอยู่ด้วย จึงสามารถตรวจสอบระดับความดังของเสียงได้ตลอดเวลาตามความจำเป็นและเหมาะสม ดังนั้นกฎหมายของสหรัฐอเมริกาจึงสามารถกำหนดได้ละเอียดมากขึ้น เพราะมีการบังคับใช้อย่างจริงจัง แต่ของไทยยังไม่มีกำหนดเช่นนี้ ซึ่งควรจะมีการแก้ไขกันต่อไป

### 3. แสง

ทั้งสหรัฐอเมริกาและประเทศไทยมีวิธีการกำหนดคล้ายกันคือ

ก. งานที่ไม่ต้องการใช้ความละเอียดมาก ก็ได้กำหนดความเข้มของแสงสว่างน้อย เช่น งานจำหน่ายสินค้าขนาดใหญ่ พวกเครื่องจักร ทางเดิน เป็นต้น

ข. งานที่ต้องการความละเอียดปานกลาง จะกำหนดความเข้มของแสงสว่างมากขึ้น เช่น งานเขียนแบบ งานวาดรูป เป็นต้น

ค. งานที่ต้องการความละเอียดมากเป็นพิเศษ จะกำหนดความเข้มของแสงสว่างมากเป็นพิเศษ เช่น งานเจียรนัยเพชรพลอย งานซ่อมหรือทำนาฬิกา เป็นต้น

### 4. สารเคมี

ปรากฏว่าประเทศไทย ได้มีการกำหนดชนิดของสารเคมี และตัวเลขต่างๆ ที่กำหนดให้สถานประกอบการมีปริมาณความเข้มข้นของสารเคมีในบรรยากาศของการทำงานได้ โดยกำหนดจากมาตรฐานของประเทศสหรัฐอเมริกาทั้งหมด แต่มีความแตกต่างกันคือประเทศไทยได้เลือกสารเคมีเพียงบางชนิดที่เห็นว่าจำเป็นและมีการใช้เป็นวัตถุพิษในสถานประกอบการต่าง ๆ ในเมืองไทยทั้งในปัจจุบัน และในอนาคตที่อาจจะเพิ่มขึ้นไปไม่มากนัก ไม่ได้หยิบยกมาทั้งหมด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประเทศไทยยังไม่มีห้องทดลองวิจัยที่สมบูรณ์เพียงพอ

ที่จะวิเคราะห์วิจัยสารต่าง ๆ ได้ และสารเคมีบางชนิดก็ไม่ได้กำหนดไว้ในกฎหมายของประเทศไทย เพราะยังไม่มีการใช้ในประเทศไทย ถ้ามีการนำสารดังกล่าวที่เห็นว่าเป็นอันตรายมาใช้เมื่อไรก็จะได้มีการกำหนดมาตรฐานเพิ่มเติมขึ้นในอนาคต เป็นการป้องกันปัญหาไม่ให้เกิดขึ้น ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีและถูกต้องเหมาะสม อีกทั้งในปัจจุบันประเทศสหรัฐอเมริกาได้กำหนดชนิดของสารเคมีต่าง ๆ เพิ่มเติมอีกหลายชนิด และมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวเลขต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมมากขึ้น แต่ประเทศไทยก็ยังใช้ตัวเลขเดิม ยังไม่มีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด เพราะขาดแคลนห้องวิจัยทดลองและความคิดริเริ่มในกระบวนการผลิตทางอุตสาหกรรม ประเทศไทยจึงเป็นฝ่ายปฏิบัติตามกฎหมายของนานาประเทศที่เจริญแล้วเป็นส่วนใหญ่ และคงมีการเปลี่ยนแปลงตัวเลขต่อไป

#### 5. อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคล

ทั้งประเทศไทยและสหรัฐอเมริกา มีการกำหนดให้มีมาตรฐานของอุปกรณ์ต่าง ๆ และการใช้เพื่อความปลอดภัยในการทำงานสำหรับลูกจ้าง เช่น เคียวกัน เช่น รองเท้ายาง หน้ากาก แวนตา หมวกแข็ง ครอบหูลดเสียง ฯลฯ โดยที่อุปกรณ์เหล่านี้จะลดอันตรายจากสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ให้น้อยลง จนอยู่ในภาวะปกติที่ลูกจ้างสามารถทำงานได้อย่างปลอดภัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย