

### บทที่ 3

#### มาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

##### มาตรการทางกฎหมาย (Measurement of Law)

เมื่อมีการบัญญัติกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมาแล้ว เพื่อให้ นายจ้างปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันก็จำเป็นจะต้องมีระบบของการบังคับใช้มาตรการของกฎหมายดังกล่าว เพื่อให้เกิดประสิทธิผลและเป็นรูปธรรม ซึ่งระบบดังกล่าวแบ่งได้ดังนี้

3.1 การกำหนดมาตรการ หมายถึง การกำหนดมาตรการทางกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการกำหนดมาตรการ ได้แก่ รัฐ นายจ้าง และลูกจ้าง ทั้งนี้เพื่อป้องกันอันตรายที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานโดยให้เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อำนาจสั่งการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อป้องกันภัยหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นได้ เช่น อาจมีการกำหนดมาตรการให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผูกมัดประทับตราเครื่องจักรที่เป็นอันตราย มาตรการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวในสภาพที่เป็นอันตราย มาตรการให้ลูกจ้างหยุดทำงานชั่วคราวในสภาพที่เป็นอันตราย มาตรการสั่งให้นายจ้างหยุดประกอบกิจการโรงงานบางส่วนหรือทั้งหมด หรือสั่งปิดโรงงานกรณีที่นายจ้างฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัยอย่างร้ายแรง มาตรการเหล่านี้ นายจ้างและลูกจ้างควรจะได้มีส่วนร่วมรับรู้มีความเข้าใจและพร้อมที่จะยอมรับมาตรการของรัฐ โดยรัฐต้องมีการจัดสัมมนาฝ่ายนายจ้างและฝ่ายลูกจ้างให้เข้าใจในการดำเนินการตามมาตรการของรัฐที่มอบให้เจ้าหน้าที่ไปดำเนินการ และต้องเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับมาตรการของรัฐดังกล่าว ให้ฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างรับรู้โดยใช้สื่อต่าง ๆ ให้มาก โดยชี้ให้เห็นถึงประโยชน์ของการใช้มาตรการดังกล่าว เพื่อให้เกิดความปลอดภัยทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างเอง

นอกจากนี้ มาตรการกฎหมายความปลอดภัยในการทำงานยังจะเกิดขึ้นได้จากการร่วมเจรจาต่อรอง (Collective bargaining) คือ การเจรจาเกี่ยวกับเงื่อนไขการจ้างและการทำงาน ซึ่งกระทำโดยฝ่ายนายจ้างหรือกลุ่มของลูกจ้าง หรือองค์กรของนายจ้างฝ่ายหนึ่ง

กับผู้แทนของลูกจ้าง หรือผู้แทนขององค์กรลูกจ้างอีกฝ่ายหนึ่ง ทั้งนี้โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อตกลงในการจ้างงาน และการทำงานอันเป็นที่พอใจของทั้งสองฝ่ายรวมกัน<sup>1</sup>

การที่ต้องให้ฝ่ายรัฐบาล นายจ้างและลูกจ้าง ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการด้านความปลอดภัย ก็เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย และให้สอดคล้องกับกฎหมายความปลอดภัยในต่างประเทศ กล่าวคือ กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพในต่างประเทศ ได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้นและเป็นธรรมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเรื่อยมา กฎหมายประเภทนี้เริ่มก่อตั้งในประเทศที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจและอุตสาหกรรมก่อน และได้มีการนำมาเปรียบเทียบหรือใช้เป็นข้อต่อรองรับร่วมกันในระดับโลก เพื่อความยุติธรรมทัดเทียมซึ่งกันและกัน องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (The International Labor Organization) เป็นองค์กรที่มีความสำคัญต่อกฎหมายด้านนี้มาก เพราะองค์กรนี้เป็นหน่วยงานระดับโลกที่เป็นกลาง และพยายามส่งเสริมให้มีมาตรการคุ้มครองแรงงานรวมทั้งความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของแรงงาน<sup>2</sup>

ผู้กำหนดมาตรการในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของต่างประเทศ เช่น ในประเทศฟินแลนด์ มีหน่วยงานหลักที่รับผิดชอบเกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน ได้แก่

1. กระทรวงแรงงาน โดยกรมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานเป็นหน่วยงานกลางในการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย การตรวจความปลอดภัย การให้คำปรึกษาแก่สถานประกอบการในการปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานความปลอดภัย และการจัดบริการด้านสุขภาพ การส่งเสริมการอบรมนายจ้างและลูกจ้างด้านความปลอดภัย
2. สถาบันแห่งชาติเพื่อความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการทางด้านวิจัย ฝึกอบรมและสารสนเทศความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน และการให้บริการดูแลสุขภาพอนามัย ของลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมเนื่องจากการทำงาน

---

<sup>1</sup>เกษมสันต์ วิลาวรรณ, แรงงานสัมพันธ์ (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ อัสสัมชัญ 2535), หน้า 105.

<sup>2</sup>ชมภูศักดิ์ พูลเกษ, “กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพ (ในต่างประเทศ),” เอกสารแปลและรวบรวมเรื่อง OSHA กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ, หน้า 12.

3. กองทุนสิ่งแวดล้อมการทำงาน จัดตั้งโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน เพื่อส่งเสริมการศึกษาวิจัย เพื่อการป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน

ส่วนการดำเนินการด้านความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานในสถานประกอบการของประเทศฟินแลนด์ ได้แก่

1) พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน ได้เน้นในการส่งเสริมให้สถานประกอบการดำเนินการด้านความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน จะเห็นได้จากการกำหนดให้มีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัย และอนามัยในการทำงานขึ้นในทุกสถานประกอบการ ซึ่งทำให้มีการเข้ามามีส่วนร่วมของลูกจ้างอย่างชัดเจน และมีการกำหนดให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัย หัวหน้างานความปลอดภัยและผู้แทนความปลอดภัย ทั้งนี้ เพื่อให้แต่ละสถานประกอบการดูแลความปลอดภัย และให้การดูแลสุขภาพลูกจ้างที่อาจได้รับผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมเนื่องจากการทำงาน

2) ส่งเสริมการศึกษาวิจัยสิ่งแวดล้อมจากการทำงานที่เป็นสาเหตุของการเกิดอุบัติเหตุ และการเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง เพื่อพัฒนามาตรการในการป้องกันทั้งในระดับชาติ และในระดับสถานประกอบการ

3) พัฒนาและขยายการฝึกอบรมความปลอดภัยแก่นายจ้าง ผู้บริหาร ผู้นำแรงงาน และลูกจ้างทั่วไปอย่างกว้างขวาง และทั่วถึงเพื่อให้เข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการจัดระบบความปลอดภัย

4) พัฒนาระบบสารสนเทศความปลอดภัย ทั้งข้อมูลและประสพอันตรายจากอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยจากการทำงาน และข้อมูลเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยประจำสถานประกอบการ สภาพการทำงานตลอดจนข้อมูลวิชาการต่าง ๆ

5) กำหนดมีบริการดูแลและเฝ้าระวังสุขภาพแรงงานทุกคน โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่ออันตรายสูง เพื่อทราบถึงความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น แล้วหาทางป้องกัน ตลอดจนการให้บริการ ให้คำปรึกษาแนะนำการปรับปรุงสภาพการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานประกอบการขนาดเล็ก

6) มีการดำเนินการทั่วประเทศในทุกกิจการ ทั้งอุตสาหกรรมการผลิต ก่อสร้าง บริการ เกษตรกรรม เป็นต้น<sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “ระบบความปลอดภัยในการทำงานประเทศไทยฟินแลนด์,” เอกสารเผยแพร่, (อัสสัมชัญ)

ส่วนตัวอย่างอีกประการหนึ่ง คือ ระบบมาตรการของประเทศเยอรมัน โดยลักษณะที่เด่นชัดของระบบเยอรมันก็คือ รัฐได้โอนอาณัติในการให้หลักประกันแก่คนงานในเรื่องสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้างคนงาน (โดยมีกฎหมายรองรับ) ให้แก่สถาบันประกันโรคและอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน โดยมีลักษณะเป็นบรรษัทสาธารณะเรียกว่า The Burutsgenos Senschaft หรือเรียกย่อ ๆ ว่า BG's ซึ่งจัดตั้งขึ้นโดยมีกฎหมายกำหนดให้ต้องจัดตั้งและดำเนินการเพื่อประกันกรณีป่วยด้วยโรคและอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน ทั้งนี้รัฐบาลไม่ก้าวล่วงยุ่งเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการ เพียงแต่คอยกำกับดูแลเท่านั้น (อาจจะเข้าแทรกแซงได้ในกรณีจำเป็นจริง ๆ เท่านั้น)

ระบบประกันอุบัติเหตุนี้ กำหนดให้บริษัทเอกชนทั้งหลายที่จ้างคนงานต้องเป็นสมาชิกของระบบ ส่วนนายจ้างเองก็มีสิทธิที่จะเลือกเข้ารับการประกันด้วยความสมัครใจ โดยที่ลูกจ้างทุกคนได้รับการคุ้มครองตั้งแต่วันที่ได้รับว่าจ้างให้ทำงานโดยไม่เกี่ยวกับวันที่นายจ้างจ่ายเงินสมทบ หรือวันที่นายจ้างจดทะเบียนผู้ประกัน ฝ่ายนายจ้างก็ปลอดภัยรับผิดชอบในกรณีที่ลูกจ้างเจ็บป่วยด้วยโรคหรืออุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงาน

BG's ดำเนินการโดยไม่หวังกำไร และจัดตั้งขึ้นโดยเงินสมทบกองทุนที่ร่วมกันของนายจ้างหรือผู้ประกอบการต่าง ๆ จากหลายสาขาเข้ามาร่วมกันตามที่กฎหมายกำหนด เป็นนิติบุคคล และมีหน้าที่ต้องดำเนินการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ เนื่องจากการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมดังนี้

1) ภายใต้กรอบของกฎหมายที่กำหนดโดยรัฐ BG's มีหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายในการออกระเบียบต่าง ๆ ในการปฏิบัติเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ กฎระเบียบต่าง ๆ ดังกล่าว มีผลเช่นเดียวกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ออกโดยรัฐบาลที่ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างต้องผูกพัน และต้องถือปฏิบัติร่วมกัน

2) ทำหน้าที่ติดตามตรวจสอบ เพื่อให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่ใช้ป้องกันอุบัติเหตุ โดยมีคณะเจ้าหน้าที่ตรวจการฝ่ายเทคนิค ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ที่จ้างไว้เพื่อทำงานในหน้าที่นี้ถึง 40,000 คน

3) ให้คำแนะนำปรึกษาแก่ฝ่ายนายจ้างในเรื่องสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในสถานประกอบการรวมทั้งการชี้แจงและประเมินอัตราเสี่ยงในที่ทำงาน โดยวิธีทดลองและตรวจวัดความเสี่ยง โดยใช้กับการทำงานที่เกี่ยวข้องกับวัสดุมีพิษหรือวัตถุอันตราย ระดับเสี่ยงและแรงสั่นสะเทือน

4) จัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่ผู้เชี่ยวชาญเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่สภานายจ้างและสภาลูกจ้าง โดยไม่คิดมูลค่า

5) จัดการรักษาพยาบาลที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง เพื่อให้ได้ตามเกณฑ์และตามกฎระเบียบว่าด้วยอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

6) มีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบโรงงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ ความพร้อมของบุคลากร ให้เป็นไปตามมาตรฐานความปลอดภัย

7) ริเริ่มให้เกิดโครงการวิจัยต่าง ๆ โดยที่หน่วยงานนี้ก็ทำงานวิจัยเองด้วย ในเรื่องเอกสารป้องกันอุบัติเหตุ<sup>4</sup>

จากตัวอย่างของผู้กำหนดมาตรการและมาตรการความปลอดภัยในการทำงานในต่างประเทศ จะเห็นได้ว่า มีความแตกต่างจากประเทศไทย คือ ในประเทศฟินแลนด์ มีการจัดตั้งกรมความปลอดภัยและอนามัยในการทำงาน ขึ้นมาเพื่อดำเนินการวิจัย ฝึกอบรม มีกองทุนสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อวิจัยในเรื่องการป้องกันอุบัติเหตุและการเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ส่วนในระบบของเยอรมันได้พัฒนาไปถึงขั้นการจัดตั้งบรรษัทสาธารณะ โดยไม่หวังผลกำไรภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ เพื่อประกันอุบัติเหตุและความเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานให้แก่ลูกจ้าง นอกจากนี้ ยังมีเจ้าหน้าที่ตรวจสอบโรงงานมีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ได้มาตรฐาน ให้การรักษาพยาบาลที่จำเป็นแก่ลูกจ้าง ส่วนในประเทศไทยอยู่ผู้กำหนดมาตรการความปลอดภัย ยังเป็นหน่วยงานแค่ระดับกอง มีการดำเนินการในการกำหนดมาตรการก่อนข้างจำกัดด้วยงบประมาณและบุคลากร เนื่องจากการดำเนินการของรัฐเพียงฝ่ายเดียว ไม่มีหน่วยงานของภาคเอกชนที่คอยสนับสนุนโดย มีรัฐบาลเป็นผู้ควบคุมเพื่อให้มีการดำเนินการอย่างคล่องตัว และกว้างขวางเพื่อคอยปรับปรุงให้เกิดแนวทางที่ทันสมัย เหมือนกับต่างประเทศที่เจริญทางด้านอุตสาหกรรมและด้านมาตรการต่าง ๆ ที่สามารถให้นายจ้างและลูกจ้างได้รับความเป็นธรรมมากขึ้น

### 3.2 ประเภทของมาตรการ

#### 3.2.1 มาตรการทางปกครอง

ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 5 ระบุว่า “ในกระทรวงมหาดไทยแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้

ให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงาน เพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงาน หรือฐานขัดคำสั่งเจ้าพนักงานแล้วแต่กรณี

---

<sup>4</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “ระบบอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ประสบความสำเร็จ ประสบการณ์แบบอย่างของเยอรมัน, “เอกสารเผยแพร่ (อัครสำเนา)

จะเห็นได้ว่า การที่รัฐบาลจะบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานได้นั้น จะต้องให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ เข้าไปในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจตรา สอบถามข้อเท็จจริง มีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง และให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ การที่รัฐให้อำนาจ พนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าว เพื่อให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีโอกาสใช้มาตรการทางปกครอง เพื่อให้นายจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย มาตรการทางปกครอง แยกพิจารณาได้หลายวิธีดังต่อไปนี้

#### 1. มาตรการการออกคำเตือน\*

ในประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานบางเรื่อง ได้ให้อำนาจพนักงานเจ้าหน้าที่ใช้ดุลพินิจที่จะออกคำเตือนหรือไม่ก็ได้ เมื่อพนักงานเจ้าหน้าที่ได้เข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการตามอำนาจหน้าที่ การออกคำเตือนนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการแจ้งให้นายจ้างทราบว่า จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายอย่างไรจึงจะถูกต้อง และจะกำหนด

---

\*มีคำพิพากษาฎีกาอยู่หลายเรื่องตั้งแต่ปี พ.ศ. 2519 เช่น ฎีกาที่ 144/2519, 2488/2519, 695/2522, 1701/2503, 2691-2694/2523 ว่าคำเตือนของเจ้าพนักงานตรวจแรงงาน หรือพนักงานเงินทดแทนนั้น ไม่ได้โต้แย้งสิทธิต่อนายจ้างในทางแพ่ง แต่อย่างใด ไม่มีสภาพบังคับต่อนายจ้างไม่ใช้ขั้นตอนในการดำเนินคดี นายจ้างไม่มีความผิดอาญาจากการไม่ปฏิบัติตามคำเตือน ข้อสำคัญอยู่ที่ว่านายจ้างได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองและแรงงานตามที่ถูกเตือนหรือไม่ ถ้าได้ฝ่าฝืนจริงก็มีความผิดอาญาตามที่บัญญัติไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103 ข้อ 8 แม้จะไม่มีคำเตือนก็ตาม ตามนัยเดียวกัน ถ้านายจ้างไม่ได้ฝ่าฝืนกฎหมายคุ้มครองแรงงาน แต่เจ้าพนักงานได้มีคำเตือนเพราะเข้าใจผิดไป นายจ้างก็ไม่มีความผิดอยู่นั่นเอง นายจ้างจึงไม่มีสิทธิมาฟ้องเพิกถอนคำเตือนของเจ้าพนักงาน ( ดู ประพันธ์ พันธุวิชาติกุล คำอธิบายกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, หน้า 201) ในทางปกครอง คำเตือนเป็นการกระทำในลักษณะห้ามปราม ( acts comminatory ) หมายถึง การกระทำของฝ่ายปกครองที่ห้ามบุคคลกระทำการ หรือให้ยกเว้นการกระทำบางอย่าง และบางครั้งก็อาจมีการขู่ว่า ถ้าฝ่าฝืนจะถูกลงโทษ คำเตือนของเจ้าพนักงานตรวจแรงงานหรือพนักงานเงินทดแทน ซึ่งเป็นการเตือนว่า มีบทบัญญัติของกฎหมายในเรื่องนั้น และขอให้เคารพกฎหมายดังกล่าว จึงมีลักษณะเป็นการกระทำในทางปฏิบัติการ แต่ถ้าหากคำเตือนดังกล่าวเป็นการแสดงเจตนาโดยชัดแจ้งของฝ่ายปกครองที่จะมีคำสั่งต่อไป หรือเป็นคำเตือนที่มีลักษณะเป็นการกระทำมีลักษณะนาม หรือขู่ว่าจะลงโทษนั้น จะมีลักษณะเป็นการกระทำที่ก่อให้เกิดผลทางกฎหมายได้ ( ดู ดร.โกสิน พलगูล , “การวินิจฉัยชี้ขาดคดีปกครอง,” หน้า 46-47)

ระยะเวลาที่จะปฏิบัติตามกฎหมายไว้ หากพ้นกำหนดเวลาแล้วนายจ้างยังไม่ปฏิบัติตาม พนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะดำเนินการตามกฎหมายต่อไป แต่ถ้าเป็นกรณีฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัยในการทำงาน เป็นเหตุให้ลูกจ้างประสบอันตรายร้ายแรง นายจ้างจะถูกดำเนินคดีชั้นพนักงานสอบสวนทันที โดยเจ้าหน้าที่ไม่ต้องออกคำเตือนก่อน<sup>5</sup>

ส่วนในกฎหมายของต่างประเทศ เช่น พระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ค.ศ. 1970 (Occupational Safety and Health Act 1970) ซึ่งนิยมเรียกสั้น ๆ ว่า OSHACT เป็นกฎหมายด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของรัฐบาลกลาง ของประเทศสหรัฐอเมริกาที่ประกาศใช้ เมื่อปี ค.ศ. 1970<sup>6</sup> ได้กำหนดมาตรการทางปกครองไว้ เช่นกัน กล่าวคือ เมื่อผลการตรวจสอบประกอบการพบว่า มีการกระทำใดที่ผิดกฎหมายผู้อำนวยการประจำหน่วยงานระดับพื้นที่ (Area director) ของ OSHA จะส่งหมายแจ้ง (Citation) ที่ระบุการกระทำหรือสภาพที่ผิดกฎหมาย มาตรฐานที่กำหนด และระยะเวลาที่ต้องดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นไปยังนายจ้าง เมื่อนายจ้างได้รับหมายแจ้งนี้แล้ว จะต้องตีประกาศให้ผู้ปฏิบัติทราบทันที การใช้หมายแจ้งนี้จะใช้เฉพาะกรณีของการกระทำผิดที่รุนแรง (Serious violation) เท่านั้น ถ้าเป็นการกระทำผิดที่ไม่ได้มีผลโดยตรงต่อสุขภาพและความปลอดภัย (De minimis violation) นายจ้างจะได้รับใบเตือน (notice) ซึ่งนายจ้างไม่จำเป็นต้องปิดประกาศ<sup>7</sup>

2. มาตรการออกคำสั่งให้ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรอุปกรณ์

<sup>5</sup> กระทรวงมหาดไทย, “หนังสือเวียนที่ มท1706/ว 2556 เรื่องแนวปฏิบัติในการตรวจแรงงาน,” 10 พฤศจิกายน 2535.

<sup>6</sup> สราวุธ สุธรรมมาสา, “แนวคิดในการกำหนดกฎหมายที่เกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของต่างประเทศ” ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ หน่วยที่ 1-8, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533), หน้า 102.

<sup>7</sup> สราวุธ สุธรรมมาสา, “การบังคับใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงาน ค.ศ.1970”. ใน เอกสารการสอนชุดวิชากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของผู้ประกอบอาชีพ หน่วยที่ 1-8, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2533), หน้า 110.

มาตรการนี้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือจัดทำหรือแก้ไขเครื่องจักรอุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ภายในเวลาที่กำหนด

### 3. มาตรการออกคำสั่งให้ลูกจ้างหยุดทำงาน

มาตรการนี้ให้อำนาจพนักงานตรวจแรงงานออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ลูกจ้างหยุดทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัยหรือหยุดทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์<sup>8</sup>

### 4. มาตรการผูกมัดประทับตราเครื่องจักร

ในกรณีที่การประกอบกิจการโรงงานมีสภาพที่อาจก่อให้เกิดอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนแก่บุคคล หรือทรัพย์สินที่มีอยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงกับโรงงานให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นระงับการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือแก้ไขปรับปรุงหรือปฏิบัติให้ถูกต้องหรือเหมาะสมภายในเวลาที่กำหนด และในกรณีที่เห็นสมควร พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจผูกมัดประทับตราเครื่องจักร เพื่อมิให้เครื่องจักรทำงานได้ในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่<sup>9</sup>

มาตรการนี้เมื่อเจ้าหน้าที่สั่งให้นายจ้างแก้ไขปรับปรุงสภาพเครื่องจักรที่อาจก่อให้เกิดอันตรายภายในระยะเวลาที่กำหนด แต่นายจ้างไม่ปฏิบัติตามพนักงานเจ้าหน้าที่จึงต้องใช้อำนาจผูกมัดประทับตราเครื่องจักร เพื่อมิให้เครื่องจักรนั้นทำงานได้ต่อไปเป็นมาตรการในเชิงป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้น

### 5. มาตรการสั่งให้หยุดประกอบกิจการโรงงานทั้งหมดหรือบางส่วน เป็นการชั่วคราวหรือสั่งปิดโรงงานและเพิกถอนใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน

ในกรณีที่ปรากฏว่าการประกอบกิจการของโรงงาน อาจจะทำให้เกิดอันตราย ความเสียหายหรือความเดือดร้อนอย่างร้ายแรง แก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่มีอยู่ในโรงงานหรือที่อยู่ใกล้เคียงให้พนักงานเจ้าหน้าที่สั่งให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานนั้นหยุดประกอบกิจการโรงงานทั้งหมด หรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และให้ปรับปรุงแก้ไขโรงงานเสียใหม่ภายในเวลาที่กำหนด ถ้าปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานเจ้าหน้าที่ก็จะสั่งให้ประกอบกิจการโรงงานต่อไปตามเดิมได้ แต่ถ้าไม่ปรับปรุงแก้ไขภายในระยะเวลาที่กำหนด พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่งปิดโรงงานและเพิกถอนใบอนุญาตด้วย<sup>10</sup>

<sup>8</sup> สำนักนายกรัฐมนตรี, “หนังสือที่ นร0203/5829 เรื่อง ร่างพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ..... มาตรา 98 วรรคแรก,” 13 พฤษภาคม 2537.

<sup>9</sup> พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 มาตรา 37.

<sup>10</sup> เรื่องเดียวกัน, มาตรา 39.



นอกจากจะมีมาตรการทางกฎหมายดังที่กล่าวมาแล้ว ยังอาจจะมีมาตรการเสริมหรือกลไกเสริมดังต่อไปนี้

1. ให้มีคณะกรรมการชุดหนึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูงของสำนักนายกรัฐมนตรี (สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน) กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงกลาโหม กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อร่วมกันพิจารณากำหนดแนวทางในการประสานงานเกี่ยวกับการตรวจร่วมระหว่างหน่วยงานดังกล่าว การออกกฎหมาย การแก้ไขกฎหมาย และการให้มีการปฏิบัติตามข้อบัญญัติของกฎหมายต่าง ๆ ตั้งแต่เริ่มการขออนุญาตเข้ามาลงทุนในประเทศไทย การวางแผนผังอาคารเพื่อความปลอดภัยของคนงาน การขออนุญาตก่อสร้าง ต่อเติมหรือตัดแปลงอาคาร การขออนุญาตดำเนินกิจการ การเปิดดำเนินกิจการ

2. สำหรับโรงงานเก่าที่เปิดดำเนินการแล้ว ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) จัดการประชุมหรือฝึกรวม เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจลักษณะของอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยในการทำงาน วิธีในการป้องกันและระงับอุบัติเหตุเบื้องต้น การเตือนภัย และแจ้งเหตุให้นายจ้าง ลูกจ้าง สมาชิกองค์กรนายจ้าง องค์กรลูกจ้างและองค์กรเอกชนที่เกี่ยวข้อง อาทิสมาคมความปลอดภัยในการทำงาน สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย สภาหอการค้าไทย สมาคมการจัดการธุรกิจแห่งประเทศไทย สมาคมจัดการงานบุคคลและกรอ. เป็นต้น เพื่อทำไปขยายผลให้แก่ นายจ้าง และลูกจ้าง ในสถานประกอบการที่เปิดดำเนินการแล้ว ช่วยเฝ้าระวังหรือแจ้งเจ้าหน้าที่ของรัฐกรณีที่เกิดว่า สถานที่ทำงานมีความไม่ปลอดภัย อันอาจนำมาซึ่งอุบัติเหตุร้ายแรง อันเป็นการแบ่งเบาภาระของเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีอยู่จำกัด

3. ส่งเสริมและเร่งรัดให้สถานประกอบการตื่นตัว และเห็นความจำเป็นในการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่ปลอดภัยในการทำงาน โดยให้มีการปิดประกาศให้ลูกจ้างระมัดระวัง การเกิดอุบัติเหตุและโรคอันเกิดจากการทำงาน และหน่วยราชการที่สามารถติดต่อได้เมื่อเกิดอุบัติเหตุ การจัดตั้งทีมงานฉุกเฉินในรูปของคณะกรรมการความปลอดภัย เพื่อช่วยกันดูแลและป้องกันเกี่ยวกับความปลอดภัยในสถานประกอบการ การจัดทำแผนฝึกซ้อมเมื่อเกิดอุบัติเหตุในสถานที่ทำงาน

4. สนับสนุนและรณรงค์ให้มีการจัดสัปดาห์ความปลอดภัยในการทำงานอย่างต่อเนื่องทุกปี และขยายงานออกไปยังส่วนภูมิภาค เพื่อเป็นการกระตุ้นเร่งเร้าให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญ และความจำเป็นในการร่วมมือกันป้องกัน และลดความเสี่ยงจากอุบัติเหตุในการทำงาน

5. ให้กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน) ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่วิธีการในการป้องกัน และระงับอุบัติเหตุร้ายแรง และความ

ไม่ปลอดภัยในการทำงาน ทั้งทางเอกสาร สิ่งพิมพ์ วิสัยทัศน์ วิทยุโทรทัศน์ รวมทั้งการจัดแสดงนิทรรศการเป็นระยะ ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการสร้างกระตุ้น และเร่งเร้าให้ทุกฝ่ายมีจิตสำนึกในการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยจากการทำงาน

6. รัฐต้องเผยแพร่ความรู้ความเข้าใจแก่นักเรียน นิสิต นักศึกษาอย่างกว้างขวาง เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจ และจิตสำนึกตั้งแต่เยาว์วัย และก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน

7. ให้รัฐและเอกชนสอดแทรกความรู้เกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยในการทำงานไว้ในหลักสูตรการฝึกอบรมต่าง ๆ ซึ่งจัดโดยหน่วยงานของรัฐ สถานศึกษา มหาวิทยาลัยและองค์กรเอกชน

8. สนับสนุนบุคลากรของรัฐ ที่ทำหน้าที่ในการตรวจตราแนะนำด้านความปลอดภัย ในการทำงานให้เพียงพอกับจำนวนสถานประกอบการที่เพิ่มขึ้น และพร้อมทั้งพัฒนาทักษะในการตรวจแรงงาน โดยเฉพาะด้านความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

9. ใช้มาตรการด้านภาษีอากร เพื่อลดภาษีหรือยกเว้นภาษีการนำเข้าอุปกรณ์ความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพจากต่างประเทศ เพื่อส่งเสริมให้นายจ้างจัดหาอุปกรณ์ความปลอดภัย และควบคุมมลพิษสำหรับใช้ในอาคาร และสถานที่ เพื่อช่วยป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน

10. ให้สำนักงานประมาณสนับสนุนงบประมาณ แก่หน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการควบคุมดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน ในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในการตรวจความปลอดภัย

11. รัฐบาลควรดำเนินงานเป็นหน่วยงานตัวอย่างในการป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น ในโครงการก่อสร้างของรัฐหรือสถานที่ราชการ โดยการตั้งงบประมาณเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ ขณะเดียวกันควรมีโครงการให้ความคุ้มครองดูแลสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงานของข้าราชการในหน่วยงานของรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

12. สนับสนุนให้สมาคมหรือมูลนิธิ เพื่อความปลอดภัยในการทำงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และส่งเสริมงานด้านความปลอดภัย และอนามัยในการทำงาน

13. รัฐบาลจะต้องลงทุน เพื่อให้มาตรการควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยในการทำงานดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสนับสนุนงบประมาณเริ่มต้นหรือใช้เงินจากกองทุนเงินทดแทนก่อตั้งหน่วยงานในรูปของบริษัท ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เพื่อให้บริการต่าง ๆ ที่จะช่วยป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยในการทำงาน อาทิเช่น การวิเคราะห์วิจัยด้านความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจวิเคราะห์และทดสอบสุขภาพอนามัยในการทำงาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน การตรวจวิเคราะห์และทดสอบ สุขภาพอนามัยในการทำงาน การฝึกอบรมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ทั้งนี้

เนื่องจากหน่วยงานของรัฐ ซึ่งมีระบบบริหารแบบราชการไม่สามารถให้บริการดังกล่าวได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพเพราะขาดบุคลากร ขาดอุปกรณ์และเครื่องมือในการตรวจวิจัย ขาดความคล่องตัวในการบริหาร ในต่างประเทศได้จัดตั้งหน่วยงานลักษณะดังกล่าว และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาด้านความปลอดภัยในการทำงานในอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ในประเทศเกาหลีมีหน่วยงาน Korea Industrial Safety Corporation (KISCO) ประเทศญี่ปุ่นมีหน่วยงานชื่อ Japan Industrial Safety & Health Association (JISHA) ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการบริหารการคล้ายบริษัทเอกชน โดยได้รับการสนับสนุนงบประมาณส่วนหนึ่งจากรัฐบาล และมีรายได้จากการขยายบริการส่วนหนึ่ง แต่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และในประเทศมาเลเซีย รัฐบาลได้สนับสนุนเงิน 500 ล้านบาท เพื่อจัดตั้งหน่วยงานลักษณะดังกล่าว ซึ่งจะสามารถเปิดดำเนินการได้ในปี 2538

14. ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบงานด้านความปลอดภัย ให้มีขีดความสามารถในการป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง และความไม่ปลอดภัยจากการทำงานให้สอดคล้องกับความเจริญทางเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีสมัยใหม่

15. ในการจัดทำแผนการจัดการเกี่ยวกับการใช้ที่ดิน หรือการวางผังเมืองควรคำนึงถึงการใช้ที่ดิน เพื่อการอุตสาหกรรม ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการควบคุมและป้องกันอุบัติเหตุร้ายแรง

16. ให้มีการวางแผนระยะยาว ในการสร้างบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ในการจัดการ และความรู้ทางอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการตรวจสอบใช้สารเคมี วัสดุอันตราย การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงวิธีการรักษาสิ่งแวดล้อม ขณะเดียวกัน รัฐจะต้องสร้างสิ่งจูงใจ เพื่อรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับรัฐนานที่สุด อันเป็นการป้องกันปัญหาสมองไหลของบุคลากรด้านนี้<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> จำเนียร จวงตระกูล, “กระทรวงแรงงานกับความปลอดภัยในการทำงาน” วารสาร? ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (มิถุนายน 2537) : 23.

### 3.2.2 มาตรการทางแพ่ง

เมื่อ พ.ศ.2515 ได้มีประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 เรื่องการคุ้มครองแรงงาน และกองทุนเงินทดแทน ต่อมากองทุนเงินทดแทนถูกยกเลิก และได้ออกใหม่เป็นพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 ซึ่งพระราชบัญญัติดังกล่าวกำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างจะต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่รัฐเป็นรายปี เมื่อลูกจ้างได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน รัฐก็จะนำเงินสมทบที่เก็บจากนายจ้างมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างซึ่งเสมือนเป็นการจ่ายค่าเสียหาย หรือค่าชดเชยในทางแพ่งนั่นเอง นายจ้างต้องจ่ายเงินค่าทดแทนให้แก่ลูกจ้างในกรณี

- 1) ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากการทำงานให้นายจ้าง
- 2) ลูกจ้างเป็นโรคที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน

ตัวอย่างเช่น เครื่องจักรตัดมือหรือได้รับอุบัติเหตุจากการขับรถจักรยานยนต์ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ตลอดจนถึงการเจ็บหลัง เอวหัก เนื่องจากการยกของหนักไม่ถูกท่า การเป็นโรคที่เกิดจากการสูดดมสารเคมีเข้าไป ซึ่งถ้าพิสูจน์ได้ว่าสิ่งแวดล้อมในการทำงานมีสารเคมีปนอยู่ในอัตราที่เกินกว่ากฎหมายกำหนดเป็นต้น ซึ่งเงินทดแทนที่นายจ้างต้องจ่าย ประกอบด้วย

#### 1. ค่ารักษาพยาบาล

ตามกฎหมายใหม่เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องนำตัวลูกจ้างส่งแพทย์ทันทีตามความเหมาะสมแห่งอันตรายหรือความเจ็บป่วย และให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น แต่ไม่เกินอัตราที่กำหนดในกฎกระทรวง (เดิมกำหนดไว้ไม่เกิน 30,000 บาท) ถ้านายจ้างจ่ายชดเชย กฎหมายเดิมไม่มีโทษ แต่กฎหมายใหม่นี้ได้กำหนดโทษจำคุก 6 เดือนหรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ

#### 2. ค่าทดแทนในการหยุดพักรักษาตัวของลูกจ้างในขณะที่เจ็บป่วย

เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างและครอบครัว ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 กำหนดให้จ่ายเงิน 60% ของเงินค่าจ้างเฉลี่ยรายเดือน แต่ไม่เกิน 6,000 บาท และอย่างต่ำไม่ต่ำกว่า 1,000 บาท โดยจ่ายไม่เกิน 1 ปี ตามกฎหมายใหม่ ได้มีการปรับปรุงให้เป็นไปตามกฎกระทรวง

#### 3. ค่าทดแทนสมรรถภาพการทำงานที่ลูกจ้างสูญเสีย

ซึ่งเดิมถือว่าร่างกายเมื่อสมบูรณ์ถือเป็น 100% ดังนั้นเมื่อบางส่วนของร่างกายไม่ครบถ้วนสมบูรณ์เช่นเดิม นายจ้างอาจจ่ายค่าจ้างไม่เท่าเดิม นายจ้างจึงต้องจ่ายค่าตอบแทนเพราะความสูญเสียนั้นมาจากการปฏิบัติงานให้นายจ้าง จะได้รับมากขึ้นอยู่กับ

3.1 ความรุนแรงที่ได้รับ ซึ่งได้มีการกำหนดความสูญเสียตายตัว เช่น หัวแม่มือขาดกับนิ้วก้อยจะได้รับไม่เท่ากัน และตามกฎหมายเดิมถ้ามีการขาดครั้งที่สองในนิ้วเดียวกันแต่สั้นลงไปอีกกฎหมายไม่ไ้ระบุ เพราะได้จ่ายเงินค่าทดแทนไปแล้วตั้งแต่การขาด

ครั้งแรก กฎหมายใหม่นี้จึงมีการพิจารณาที่ยืดหยุ่นมากขึ้นตามประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเรื่อง กำหนดระยะเวลาจ่ายค่าทดแทน และหลักเกณฑ์และวิธีการคำนวณค่าจ้างรายเดือน

3.2 ขึ้นอยู่กับค่าจ้าง 60% ที่ลูกจ้างได้รับ ดังนั้น ลูกจ้างสองคนที่มีการประสบอันตรายสูญเสียชีวิตเหมือนกัน จะได้รับค่าทดแทนไม่เท่ากัน

#### 4. ค่าทำศพ

นายจ้างต้องจ่ายให้ทายาทของลูกจ้าง เดิมกำหนดไว้ 3 เท่าของค่าจ้าง แต่กฎหมายใหม่กำหนดเป็น 100 เท่าของอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ค่าจ้างขั้นต่ำในกรุงเทพมหานคร ตั้งแต่ 1 กรกฎาคม 2538 วันละ 145 บาท ค่าทำศพก็คือ 14,500 บาท

#### 5. ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน

ลูกจ้างบางคนอาจได้รับ บางคนอาจไม่ได้รับ ขึ้นอยู่กับความเห็นของคณะกรรมการแพทย์ว่าลูกจ้างมีความจำเป็นต้องฟื้นฟูหรือไม่ โดยมีแนวคิดที่จะให้ลูกจ้างได้กลับเข้าสู่ตลาดแรงงานใหม่ และมีรายได้เช่นเดิมซึ่งการฟื้นฟูทำได้ 2 ประการ

5.1 ฟื้นฟูทางการแพทย์ โดยจัดหาอวัยวะเทียมให้ และทำกายภาพบำบัด จนสามารถใช้อวัยวะเทียมแทนร่างกายส่วนที่ขาดไปได้

5.2 การฝึกอาชีพที่เหมาะสมกับสภาพร่างกายที่ยังเหลืออยู่ ซึ่งคณะกรรมการแพทย์ซึ่งตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติเงินทดแทนจะเป็นผู้วินิจฉัย และนายจ้างต้องจ่าย โดยปัจจุบันกำหนดวงเงินไว้ 20,000 บาท ซึ่งสำนักงานประกันสังคมได้มีศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพการทำงานที่ปฏิบัติด้านนี้

ซึ่งทั้งห้าประการนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้างต้องจ่ายให้กับลูกจ้าง แต่ปัจจุบันกฎหมายได้กำหนดว่า ถ้าสถานประกอบการที่มีลูกจ้างมากกว่า 10 คนขึ้นไป นายจ้างต้องเป็นสมาชิกกองทุนเงินทดแทนและต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายปีตามอัตราที่กฎหมายกำหนด โดยขึ้นอยู่กับประเภทอุตสาหกรรมว่ามีความเสี่ยงภัยมากหรือน้อย เช่น งานก่อสร้างมีความเสี่ยงสูงคิด 2% ของเงินค่าจ้างทั้งปี เช่น ค่าจ้าง 1 ล้านบาท นายจ้างต้องจ่าย 20,000 บาท เป็นการจ่ายฝ่ายเดียวจะหักจากลูกจ้างไม่ได้ เงินที่หักจากลูกจ้างได้ คือ เงินประกันสังคมเท่านั้น ซึ่งเมื่อลูกจ้างได้รับอันตรายจากการทำงาน และนายจ้างแจ้งให้กองทุนทราบ ภาระการจ่ายเงินก็จะตกอยู่กับกองทุนเงินทดแทนทั้งหมด

ตัวอย่างเช่น โรงงานเคเคเคเคไฟไหม้ขณะทำงาน ลูกจ้างกระโดดขาหัก ถูกไฟคลอก หน้าที่ของนายจ้างจะต้องแจ้งกองทุนว่าลูกจ้างที่บาดเจ็บมีใครบ้าง ชื่ออะไร เมื่อส่งตัวไปรักษาที่โรงพยาบาลซึ่งอยู่ในข่ายกองทุน ต้องกรอกแบบ กท.14 เพื่อส่งตัวไปรักษาตัวซึ่งกองทุนจะเป็นผู้ตามไปจ่ายเงินเอง และกรอกแบบ กท.44 เพื่อแจ้งกองทุนให้ดำเนินการจ่ายเงินค่าทดแทนต่าง ๆ ให้กับลูกจ้าง ซึ่งถ้านายจ้างส่งแบบ กท.44 ไปยังกองทุนด้วยตนเองจะทางไปรษณีย์ก็ได้จะทำให้ลูกจ้างได้รับเงินเร็วขึ้น

การเป็นสมาชิกกองทุนเงินทดแทนเป็นผลดีต่อนายจ้าง ทำให้นายจ้างได้รับทราบแน่นอนว่าต้องจ่ายค่ารักษาพยาบาล ค่าสูญเสียปีละเท่าไร เพราะมีตัวเลขที่แน่นอนในกรณีเกิดความรุนแรง เช่น การถล่มที่โรงแรมรอยัลพลาซ่านายจ้างไม่ต้องรับต้นทุนอันนั้น นายจ้างจ่ายปีละ 49,000 บาท พอถล่มจ่ายถึง 13 ล้านบาท ซึ่งในความเป็นจริงจ่ายมากกว่านี้ เนื่องจากมีลูกจ้างที่ทุพพลภาพต้องจ่ายถึง 15 ปี เป็นต้น

นอกจากนี้กฎหมายใหม่ยังมีสาระใหม่เพิ่มเติม คือ

- การสูญหายของลูกจ้างระหว่างการปฏิบัติงานหรือเดินทางไปทำงานให้นายจ้าง แต่หาศพไม่พบ แต่มีเหตุให้เชื่อว่าได้รับอันตรายไม่น้อยกว่า 120 วัน ถ้าหาตัวไม่พบให้วินิจฉัยว่าสูญหายหรือค่าเท่ากับตาย ทายาทมีสิทธิได้รับค่าทดแทน ซึ่งเดิมไม่มีกฎหมายรองรับ แต่เมื่อเกิดได้ผู้เฒ่าจึงได้มีการปรับปรุงแก้ไข

- การเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน เช่น สารพิษ ซึ่งไม่แสดงอาการทันที เช่น ยาฆ่าแมลงฉีดไปยังไม่ตายทันที อีกเป็นปีอาการจึงปรากฏกฎหมายใหม่จึงกำหนดว่า ถ้าการเจ็บป่วยด้วยโรคถ้าเกิดขึ้นหลังจากการเลิกจ้างภายใน 2 ปี จากวันเลิกจ้างลูกจ้างยังมีสิทธิได้รับเงินทดแทนจากนายจ้าง ซึ่งเดิมถ้าออกจากงานถือว่าความสัมพันธ์หรือความรับผิดชอบของนายจ้างต่อลูกจ้างสิ้นสุด

- การจ่ายเงินสมทบของนายจ้าง ถ้าจ่ายซ้ำกฎหมายเดิมต้องเสียเพิ่มร้อยละ 5 ต่อเดือนของยอดเงินสมทบที่ค้างจ่าย ปรากฏว่ามีนายจ้างหลายรายขอเลิกกิจการ เนื่องจากเงินเพิ่มมีจำนวนมากมาย เช่น เงินต้น 3,000 บาท เงินเพิ่ม 100,000 บาท กฎหมายใหม่จึงได้ลดอัตราเงินเพิ่มลง

- กฎหมายใหม่อนุญาตให้เอาดอกเบี้ยของกองทุนที่ได้รับในแต่ละปีมา 22% เพื่อใช้เป็นการรณรงค์ส่งเสริมการป้องกันอันตรายจากการทำงาน เช่น สร้างสื่อโทรทัศน์ ทำวิจัย และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็นผลดีต่อนายจ้างและลูกจ้าง<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> ชัชชนก พลอยแก้ว, “แนวปฏิบัติตาม พ.ร.บ.เงินทดแทน” วารสารกากบาท เขียว ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 (กันยายน 2537) : 18-21.

จะเห็นได้ว่า มาตรการทางแพ่งที่ใช้อยู่ในประเทศไทยเป็นมาตรการของฝ่ายบริหาร ตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 โดยกำหนดให้นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบเป็นรายปีเข้ากองทุนเงินทดแทนให้แก่รัฐ โดยมีหน่วยงานของรัฐที่บังคับใช้กฎหมายฉบับนี้คือ สำนักงานประกันสังคม สังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายเนื่องจากการทำงาน สำนักงานประกันสังคมก็สามารถพิจารณาจ่ายเงินสมทบที่เก็บจากนายจ้างดังกล่าวมาจ่ายให้แก่ลูกจ้างได้ทันทีทั้งนี้เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนของลูกจ้างให้รวดเร็ว ส่วนจำนวนเงินสมทบคิดมาจากค่าจ้างที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างทั้งปีรวมกัน แต่คิดไม่เกินคนละ 240,000 บาท คุณด้วยอัตราเงินสมทบของประเภทกิจการนั้น ๆ ซึ่งอยู่ระหว่างอัตรา 0.2% - 2.0% อัตราที่ไม่เท่ากันนี้ขึ้นอยู่กับความเสี่ยงภัยตามลักษณะงานและกิจการของนายจ้าง เช่น กิจการระเบิดย่อย โม่ หรือ บดหิน นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบถึง 20% ของค่าจ้าง ซึ่งเป็นอัตราสูงสุด เนื่องจากมีความเสี่ยงสูงมาก ในขณะที่กิจการผลิตเครื่องแต่งกายสำเร็จรูปจากผ้า นายจ้างจ่ายเงินสมทบเพียง 0.2% ของค่าจ้าง ซึ่งเป็นอัตราต่ำสุด เนื่องจากมีความเสี่ยงน้อยกว่ามาก เป็นต้น

ส่วนมาตรการทางแพ่งอีกกรณีหนึ่ง คือ การใช้สิทธิฟ้องร้องต่อศาลแรงงาน หากคู่ความได้ใช้สิทธิตามมาตรการของฝ่ายบริหารแล้ว คู่ความยังไม่พอใจในการตรวจสอบหรือคำวินิจฉัยของฝ่ายบริหารคู่ความก็สามารถใช้สิทธิฟ้องร้องต่อศาลแรงงานได้ สำหรับเรื่องการฟ้องร้องเกี่ยวกับคดีความปลอดภัยในการทำงานนั้น จากข้อมูลที่ได้จากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ คดีเกี่ยวกับความปลอดภัยนั้น มักจะตกลงประนีประนอมยอมความกันได้ เนื่องจากศาลแรงงานได้ใช้วิธีการไกล่เกลี่ยให้คู่ความได้ตกลงกันตามพระราชบัญญัติ จัดตั้งศาลแรงงานและวิธีพิจารณาคดีแรงงาน พ.ศ. 2522 มาตรา 38 และฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมักจะพอใจ เนื่องจากนายจ้างมักจะตกลงชดเชยค่าเสียหายให้ตามสมควร และไม่ต้องการเสียเวลามากในการที่จะต้องไปขึ้นศาล

### 3.2.3 มาตรการทางอาญา

กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของประเทศไทยในปัจจุบัน ได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ ในกรณีที่มีการฝ่าฝืนไว้ในประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 ข้อ 2 ระบุว่า “ให้กระทรวงมหาดไทยมีอำนาจกำหนดการคุ้มครองแรงงาน ดังต่อไปนี้ .....

#### (7) สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง

ในปัจจุบันกระทรวงมหาดไทยได้ออกประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่องความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้าง รวม 16 ฉบับ และกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้ออกประกาศเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอีก 1 ฉบับ ดังได้กล่าวแล้วในบทที่ 2 หากผู้ใดฝ่าฝืนประกาศทั้ง 17 ฉบับดังกล่าว จะมีความผิดทางอาญาตามข้อ 8 ของประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ซึ่งระบุว่า “ นายจ้างและลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนหรือ ไม่ปฏิบัติตามข้อกำหนดของ

กระทรวงมหาดไทย ซึ่งออกตามความในข้อ 2 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ”

กรณีที่กฎหมายความปลอดภัยกำหนดกรณีความผิดและโทษไว้เช่นนี้ มีลักษณะคล้ายกับโครงสร้างของความผิดอาญา ซึ่งจะต้องพิจารณาจาก “ความผิดอาญา” และ “โทษ” ความผิดอาญาก็คือ การกระทำที่ควรลงโทษ ส่วนโทษนั้นเป็นความไม่สมควรที่เกี่ยวกับตัวผู้กระทำ<sup>13</sup>

ส่วนกฎหมายความปลอดภัยของต่างประเทศ เช่น สหรัฐอเมริกาได้กำหนดโทษทางอาญาไว้ เช่น กรณีที่มีการกระทำโดยเจตนาเป็นเหตุให้ลูกจ้างถึงแก่ความตาย นายจ้างจะถูกปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นเหรียญสหรัฐ (คิดเป็นเงินไทยไม่เกินประมาณ สองแสนหกหมื่นบาท) หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ แต่ถ้ามีการกระทำผิดซ้ำกันอีก โทษจะสูงขึ้นเป็นปรับไม่เกิน สองหมื่นเหรียญสหรัฐ (คิดเป็นเงินไทยประมาณ ห้าแสนสองหมื่นบาท) หรือจำคุกไม่เกินหนึ่งปีหรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>14</sup> บุคคลใดก็ตามให้ปากคำเท็จ ทำบันทึก รายงาน แผนงาน หรือเอกสารอื่นๆ หรือถูกกำหนดให้เก็บรักษาไว้ ซึ่งมีข้อความเบี่ยงเบนหรือมีความผิดจะถูกปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นเหรียญสหรัฐ (คิดเป็นเงินไทยไม่เกินประมาณ สองแสนหกหมื่นบาท) หรือจำคุกไม่เกินหกเดือน หรือทั้งจำทั้งปรับ<sup>15</sup>

กฎหมายความปลอดภัยในต่างประเทศอีกฉบับที่สำคัญ คือ กฎหมายความปลอดภัยของญี่ปุ่น เรียกว่า กฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพในอุตสาหกรรม ค.ศ.1972 (Industrial Safety and Health Law of 1972) ได้กำหนดมาตรการป้องกันอันตรายจากการทำงานและการเจ็บป่วยจากการทำงานของลูกจ้าง โดยกำหนดเป็นเรื่อง ๆ ในแต่ละบท เช่น บทที่ว่าด้วยกฎหมายเกี่ยวกับเครื่องจักร บทที่ว่าด้วยกฎหมายเกี่ยวกับวัตถุหรือสารอันตราย

---

<sup>13</sup> คณิต ฒ นคร, ประมวลกฎหมายอาญา หลักกฎหมายและพื้นฐานการเข้าใจ, พิมพ์ครั้งที่ 3 (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์นิติธรรม, 2535), หน้า 179.

<sup>14</sup> 91st Congress of U.S.A., “Occupational Safety and Health Act of 1970”, section 17(e).

<sup>15</sup> Ibid., section 17(g).



และได้กำหนดบทลงโทษในกรณีที่มีการฝ่าฝืนในเรื่องความปลอดภัยและสุขภาพของลูกจ้าง เช่น มีสารเคมีอันตรายหรือวัตถุอันตรายบางชนิดที่เป็นอันตรายร้ายแรงต่อลูกจ้าง จะถูกห้ามผลิต นำเข้า ขนส่ง ได้แก่ ฟอสฟอรัสเหลือง เบนซีน ผู้ใดละเมิดจะถูกลงโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินสองล้านบาท คิดเป็นเงินไทยไม่เกินประมาณห้าแสนบาท<sup>16</sup> (หนึ่งร้อยเยนเท่ากับยี่สิบห้าบาท) อีกกรณีหนึ่ง เช่น ผู้ใดผลิตหม้อน้ำหรือเครื่องจักรซึ่งอาจเป็นอันตราย จะต้องได้รับอนุญาตจากหัวหน้าสำนักงานแรงงาน เขต หรือจังหวัดก่อนการผลิต หากฝ่าฝืนจะถูกลงโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินห้าแสนเยน คิดเป็นเงินไทยไม่เกินประมาณหนึ่งแสนสองหมื่นห้าพันบาท<sup>17</sup>

### 3.3 ผู้มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้มาตรการทางกฎหมายความปลอดภัย

เนื่องจากหน่วยงานของรัฐที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพ ได้กระจายอยู่ในหลายกระทรวง ได้แก่ กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม แต่ละกระทรวงจะมีหน่วยงานระดับกรมและกองเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพโดยตรง เช่น กองตรวจความปลอดภัย เป็นหน่วยงานที่กำหนดกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กองอาชีวอนามัยเป็นหน่วยงานวิชาการด้านความปลอดภัยและสุขภาพ สังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นต้น ต่อไปนี้จะกล่าวถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่บังคับใช้มาตรการทางกฎหมายความปลอดภัย ดังนี้

#### 1. กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

ดูแลรับผิดชอบเกี่ยวกับกฎหมายแรงงานทุกฉบับ รวมทั้งการบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม กฎหมายที่เป็นแม่บท ได้แก่ ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ลงวันที่ 16 มีนาคม 2515 อาศัยตามข้อ 2 (7) ของประกาศดังกล่าว ที่ให้อำนาจออกประเทศกระทรวงเกี่ยวกับสวัสดิการ เกี่ยวกับสุข

<sup>16</sup> Japan Industrial Safety and Health Association, Industrial Safety and Health Law of 1972 (JAPAN : Japan Industrial Safety and Health Association, 1991), Article 55 and 116.

<sup>17</sup> Ibid., Article 37 and 117

ภาพอนามัยและความปลอดภัยสำหรับลูกจ้าง<sup>18</sup> ในปัจจุบันจึงได้มีประกาศกระทรวงออกมาบังคับใช้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานรวม 17 ฉบับ ดังได้กล่าวมาแล้วในบทที่ 2 เมื่อมีองค์การในการบังคับใช้กฎหมายแล้วก็ต้องกำหนดตัวพนักงานเจ้าหน้าที่ที่จะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยเข้าไปตรวจสอบสถานประกอบการต่าง ๆ ซึ่งพนักงานเจ้าหน้าที่ดังกล่าวจะมีใครบ้างจะต้องพิจารณาจากประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ดังนี้

1.1 รัฐมนตรี ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 15 กำหนดให้ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคม เป็นผู้รักษาการตามประกาศของคณะปฏิวัติ

1.2 คณะกรรมการเปรียบเทียบคดี ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 12 กำหนดให้มีคณะกรรมการซึ่งประกอบด้วย อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้แทนอัยการสูงสุดหรือผู้แทน มีอำนาจเปรียบเทียบการกระทำผิดตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ได้แต่ผู้ถูกกล่าวหาต้องยินยอมให้คณะกรรมการดังกล่าวเปรียบเทียบปรับ และชำระค่าปรับตามที่คณะกรรมการกำหนด เมื่อชำระค่าปรับแล้วคดีอาญาก็เลิกกัน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 37(4) โดยไม่ต้องพิจารณาโทษจำคุกอีก แต่ถ้าไม่ยินยอมหรือไม่ชำระค่าปรับ ก็จะต้องดำเนินการชั้นพนักงานสอบสวนอัยการและศาล ซึ่งอาจมีโทษจำคุกด้วย แต่อย่างไรก็ตามถ้าเป็นกรณีที่ฝ่าฝืนกฎหมายความปลอดภัย จนเป็นเหตุให้ลูกจ้างเจ็บป่วยหรือประสบอันตรายร้ายแรง เช่น ถึงขั้นทุพพลภาพหรือเสียชีวิต ให้ส่งเรื่องดำเนินการในชั้นพนักงานสอบสวนทันทีโดยจะส่งคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีไม่ได้ ทั้งนี้เป็นไปตามหนังสือเวียนของกระทรวงมหาดไทย ที่ มท. 1706/ว 2556 ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2535

1.3 พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ข้อ 5 กำหนดให้กระทรวงแรงงานแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติงานตาม ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับนี้ ซึ่งรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมได้อาศัยอำนาจตามข้อ 5 นี้ ออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตาม ประกาศของคณะปฏิวัติฉบับที่ 103 ดังนี้

---

<sup>18</sup> รวมกฎหมายแรงงาน, พิมพ์ครั้งที่ 1 (กรุงเทพมหานคร : บริษัททบทวนการพิมพ์ จำกัด, 2538), หน้า 191-192.

1.3.1 ปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม รองปลัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน รองอธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.3.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในราชการส่วนกลาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน และสวัสดิการสังคมเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

1.3.3 ผู้อำนวยการกองอาชีวอนามัย นายแพทย์ นักวิชาการสิ่งแวดล้อม และนักวิทยาศาสตร์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน กอ.อาชีวอนามัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

1.3.4 อาจารย์ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งสังกัดภาควิชาอาชีวอนามัย คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในทุกท้องที่ทั่วราชอาณาจักร

1.3.5 ปลัดกรุงเทพมหานคร รองปลัดกรุงเทพมหานคร ผู้อำนวยการโยธา และผู้อำนวยการสำนักอนามัย เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตกรุงเทพมหานคร

1.3.6 ผู้อำนวยการเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขต กรุงเทพมหานคร และข้าราชการกรุงเทพมหานครตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงาน ณ งานอนามัย และงานโยธา เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่เขตของตน

1.3.7 ข้าราชการพลเรือนสามัญตั้งแต่ระดับ 3 ขึ้นไป ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ ณ สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด และสำนักงานแรงงานและสวัสดิการสังคมจังหวัด เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่จังหวัดของตน<sup>19</sup>

การตรวจความปลอดภัยในการทำงานนี้ จำเป็นต้องดำเนินการโดยผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับความปลอดภัยบ้างตามสมควร ทั้งนี้เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับเทคนิค เช่น เรื่องความปลอดภัยในการทำงานก่อสร้าง พนักงานเจ้าหน้าที่จึงต้องมีความรู้ทางด้านการก่อสร้างหรือวิศวกรรมโยธา เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรกลและหม้อ

---

<sup>19</sup> กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม, “คำสั่งที่ 148/2537 เรื่อง แต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่เพื่อปฏิบัติตามประกาศของคณะปฏิวัติ ฉบับที่ 103,” 1 สิงหาคม 2537.

นี้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรมเครื่องกล เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับไฟฟ้า เรื่องความปลอดภัยในการทำงานเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีความรู้ทางด้านอาชีวอนามัย เป็นต้น นอกจากนี้ พนักงานเจ้าหน้าที่จะต้องมีเครื่องมือหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติการตรวจสอบด้วย เช่น เครื่องมือวัดความร้อน แสง เสียง เครื่องมือเก็บตัวอย่างสารเคมีในสถานที่ทำงานของลูกจ้างมาตรวจวิเคราะห์ และจะต้องส่งตัวลูกจ้างไปให้แพทย์ตรวจสุขภาพและร่างกายประกอบด้วย ซึ่งในการตรวจความปลอดภัยในการทำงาน พนักงานตรวจความปลอดภัยในการทำงานมีอำนาจเข้าไปในสถานที่ทำงานของลูกจ้าง เพื่อตรวจตราสอบถามข้อเท็จจริงจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีอำนาจเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งให้ส่งหลักฐานหรือเอกสารต่าง ๆ มาให้ตรวจสอบได้ ซึ่งถ้าผู้ใดขัดขืนให้ถือว่าเป็นความผิดฐานขัดขวางเจ้าพนักงานหรือขัดคำสั่งเจ้าพนักงานแล้วแต่กรณี

## 2. กระทรวงอุตสาหกรรม

ซึ่งดูแลภายใต้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 กรมที่รับผิดชอบ คือ กรมโรงงานอุตสาหกรรม และมีหน่วยงานระดับกองที่รับผิดชอบโดยตรงในส่วนกลาง คือ กองตรวจโรงงานในส่วนภูมิภาค ได้แก่ สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด และกรมทรัพยากรธรณี หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวข้องกับการพิจารณาความเหมาะสมของตัวอาคาร สถานที่ของสถานประกอบการเครื่องมือเครื่องจักร และยานยนต์ที่ใช้ในโรงงานอุตสาหกรรมและวัดภูมิพิษ ดังนั้นการก่อสร้าง การดำเนินงานและการขยายโรงงานของภาคเอกชนจะต้องได้รับความเห็นชอบจากกรมโรงงานอุตสาหกรรมก่อน การยื่นเรื่องเพื่อขอตังโรงงานจำเป็นต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับต้นทุนการดำเนินงานการก่อสร้างและการดำเนินงาน กำลังแรงม้าของเครื่องจักร รายละเอียดผลผลิต แผนผังของเครื่องมือและที่ตั้ง ระบบกำจัดของเสียและบางโครงการผู้ประกอบการจะต้องจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม โดยได้รับความเห็นชอบจากสำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติด้วย ส่วนกรมทรัพยากรธรณีจะรับผิดชอบเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพเฉพาะลูกจ้างเหมืองแร่ทุกประเภท

จากหน้าที่ความรับผิดชอบของกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่าบทบาทหน้าที่ไม่เกี่ยวข้องกับคนงานหรือผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และตรงกันข้ามกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เป็นผู้ดูแลเกี่ยวกับลูกจ้างโดยตรง

## 3. กระทรวงสาธารณสุข

ดูแลภายใต้เกี่ยวกับพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2535 หน่วยงานระดับกรมที่รับผิดชอบ คือ กรมอนามัย และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา โดยที่กรมอนามัยมีกองอาชีวอนามัยรับผิดชอบในโรคที่เกิดขึ้นกับลูกจ้างอันเนื่องมาจากการทำงานในการประกอบอาชีพ และเป็นแหล่งสนับสนุนสารสนเทศ การเจ็บป่วยสืบสวนและวิจัยหาสาเหตุ การป้องกัน และการรักษาโรคซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพ เพื่อจัดทำสารสนเทศความปลอดภัยสนับสนุนการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพของกระทรวงแรงงานและสวัสดิ

การสังคม และกระทรวงอุตสาหกรรม โดยกองอาชีพอนามัยหรือกรมอนามัยยังไม่มีบทบาทในการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพด้วยตนเอง สำนักคณะกรรมการอาหารและยา จะรับผิดชอบดูแลเกี่ยวกับพระราชบัญญัติวัตถุมีพิษโดยตรง ในส่วนรับผิดชอบของกระทรวงสาธารณสุขมีบทบาทในการยกร่างกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการปฏิบัติตามกฎหมายของสถานประกอบการ

#### 4. กระทรวงวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม

เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทโดยตรงที่จะให้ความเห็นชอบต่อกระทรวงอุตสาหกรรม ในกรณีการขออนุมัติตั้งโรงงานประเภทที่กฎหมายกำหนดให้มีการประเมินผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม อันสืบเนื่องมาจากการตั้งโรงงานนั้น ๆ หากหน่วยงานนี้ไม่ให้ความเห็นชอบกรมโรงงานอุตสาหกรรมก็จะไม่อนุมัติการตั้งโรงงานนั้น ดังนั้น จึงมีบทบาทต่อการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัย และสุขภาพมากหน่วยงานหนึ่ง หน่วยงานที่รับผิดชอบโดยตรง คือ สำนักงานคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> สมศักดิ์ บุตราข, ปิยาพร ชยุดพันธ์, “บทบาทของหน่วยงานภาครัฐในการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพ,” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาแนวทางในการปรับปรุงกฎหมายความปลอดภัยและสุขภาพ หน่วยที่ 14, พิมพ์ครั้งที่ 1 (นนทบุรี : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2534), หน้า 612-613.