

ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองลูกจ้างด้านความปลอดภัยในการทำงานตามพระราชบัญญัติ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554: ศึกษากรณีสถาน
ประกอบการย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี

**Legal Problems about Protecting Employee under Occupational Safety, Health and
Environment Act B.E. 2554: A Case Study on Rangsit Enterprises and Nearby in
Pathum Thani Province**

สุชาดา เรืองแสงทองกุล

บทคัดย่อ

บทความนี้รายงานการศึกษาหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงานตามกฎหมายไทย วิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายด้านความปลอดภัยในการทำงานในเขตพื้นที่ย่านรังสิตและใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี และนำเสนอแนวทางการแก้ไขปัญหา จากการศึกษาพบว่ากฎหมายกำหนดมาตรฐานการจัดการ ดูแล บริหารจัดการ ตลอดจนการควบคุม กำกับดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้แก่ลูกจ้าง และกำหนดโทษแก่นายจ้าง ลูกจ้าง รวมถึงผู้เกี่ยวข้องที่ฝ่าฝืนกฎหมาย แต่ไม่ได้กำหนดโทษแก่พนักงานตรวจแรงงานที่ฝ่าฝืนกฎหมาย และไม่มีหลักการให้ลูกจ้างหยุดหรือละทิ้งงานที่อาจก่อให้เกิดอันตรายได้ ในส่วนการบังคับใช้กฎหมายในพื้นที่ย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี ยังไม่มีประสิทธิภาพและไม่บรรลุเจตนารมณ์ของกฎหมายเท่าที่ควร อันเกิดจากสาเหตุหลายประการ ได้แก่ การขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมายของนายจ้างและลูกจ้าง การละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายของนายจ้างในการจัดและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การดำเนินการป้องกันอันตราย การจัดเจ้าหน้าที่ หน่วยงานดูแลความปลอดภัย การฝึกอบรม และลูกจ้างไม่ให้ความร่วมมือกับนายจ้าง กลไกการเรียกร้องความปลอดภัยของลูกจ้างผ่านทางสหภาพแรงงานไม่มีประสิทธิภาพ และปัญหาการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐเกิดจากเจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีนายจ้างฝ่าฝืนกฎหมาย

คำสำคัญ: กฎหมายคุ้มครองลูกจ้าง 2554, อาชีวอนามัยและความปลอดภัย, สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

The aims of this article are to: (1) study the regulations on the safety of employees as stipulated in Thai laws; and (2) analyse the problems of the implementation of the regulations on safety in Rangsit and the nearby

areas, Pathum Thani Province and to propose the solutions. From the study, the law sets the standard of management, administration and supervision of occupational safety, health and environment for employees. The law also imposes punishments on employers, employees and other stakeholders who contravene the law. However, it does not impose punishments on safety officers. It does not entitle employees to neglect dangerous tasks. In relation to the implementation, it is not effective and it is still against the spirit of the law. The factors include the lack of understanding of the law; the intentions of the employers not to comply with the law in providing safe and hygienic work environment, risk prevention, staff, units to supervise safety, training; the lack of co-operation from the employees; the ineffectiveness of the complaint mechanism through the labour unions, and the problems of co-ordination with state officers, especially when safety officers fail to implement the law against the employers violating the law.

Keywords: legal protecting employee B.E. 2554, occupational health and safety, work environment

ความนำ

ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายทรัพย์สินเป็น สิ่งสำคัญที่มนุษย์ต่างแสวงหาเพื่อการดำรงชีวิตใน สังคมได้อย่างสงบสุข ในการทำงานนอกจากการหา รายได้เพื่อเลี้ยงชีพแล้วคนทำงานย่อมต้องการความ ปลอดภัยในการทำงานด้วยเช่นเดียวกัน ความเจ็บป่วย อันตรายจากการทำงานสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา โดยเฉพาะปัจจุบันมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย มีการนำ เครื่องจักร เครื่องมือ อุปกรณ์ สารเคมี ยานพาหนะมา ใช้ในกระบวนการผลิตและการขนส่งสินค้า ช่วยลด อัตราการใช้แรงงาน ประหยัดเวลาให้แก่นายจ้างและ สถานประกอบการ อย่างไรก็ตามการใช้เครื่องทุ่นแรง อาจเกิดอันตรายได้เช่นเดียวกันถ้าขาดความรู้ความ เข้าใจในการใช้งาน ขาดการซ่อมบำรุงรักษา การไม่ ระมัดระวัง (จันทร์จรี เกตุมาโร, 2556) อีกทั้งการ เจ็บป่วยอันตราย อาจเกิดจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ ทำงาน สภาพร่างกาย จิตใจของลูกจ้างเอง ซึ่งอาจทำให้ ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บ พุพพลภาพ หรือถึงแก่ความตาย

จากปัญหาความไม่ปลอดภัยดังกล่าว การดูแล กลุ่มครองให้คนทำงานได้รับความปลอดภัยจัดเป็น ภารกิจสำคัญประการหนึ่งของรัฐ (Organisation for

Economic Co-operation and Development, 2009) สำหรับประเทศไทยรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (พ.ศ. 2550) ได้รับรองสิทธิของบุคคลในการได้รับ หลักประกันความปลอดภัยและสวัสดิภาพในการ ทำงาน ในส่วนของกฎหมายแรงงานพระราชบัญญัติ กลุ่มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ให้การคุ้มครองแรงงาน เรื่องทั่ว ๆ ไป และมีขอบเขตจำกัดไม่สามารถกำหนด กลไกและมาตรการบริหารงานความปลอดภัยได้อย่าง มีประสิทธิภาพ ประกอบกับกฎกระทรวงด้านความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำนวน 8 ฉบับที่ ประกาศใช้ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ไม่ครอบคลุมปัญหาความปลอดภัยที่เกิดขึ้น ในปี พ.ศ. 2554 จึงได้มีพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 (ราชกิจจานุเบกษา, 2554) กำหนดหลักเกณฑ์ให้ นายจ้าง จัดให้มีการควบคุม กำกับ ดูแล และบริหาร จัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ สภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม กฎหมายนี้ ใช้บังคับกับผู้ประกอบกิจการในภาคเอกชน และ รัฐวิสาหกิจ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องที่ต้องดำเนินการบริหาร และจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันปัญหาการ
ประสบอันตรายหรือบาดเจ็บของลูกจ้างที่มีแนวโน้ม
สูงขึ้นและทวีความรุนแรงขึ้น

ปัญหาความปลอดภัยในการทำงานสะท้อนออกมา
ในสถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง จาก
การเก็บข้อมูลของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน สำนักงาน
ประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2556 สถิติการณ
การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างในช่วงปีพ.ศ.
2551-2555 มีจำนวนถึง 146,781 ราย (สำนักงาน
ประกันสังคม, พ.ศ. 2556) แสดงให้เห็นว่าสถาน
ประกอบการยังไม่มีระบบมาตรฐานความปลอดภัยและ
สุขภาพอนามัยที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ส่งผลให้ประเทศ
สูญเสียทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ และ
ข้อมูลสถานการณ์การประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของ
ลูกจ้างเป็นรายจังหวัด ในช่วงปีพ.ศ. 2551-2555 พื้นที่ที่
ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน 5 อันดับ
แรกของประเทศ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ
ชลบุรี สมุทรสาคร และปทุมธานี เป็นพื้นที่ย่าน
อุตสาหกรรมทั้งสิ้น โดยจังหวัดปทุมธานีจัดอยู่ในอันดับ 5
ของประเทศ (สำนักงานประกันสังคม, พ.ศ. 2556) แสดง
ให้เห็นว่าในพื้นที่นี้ประสบปัญหาลูกจ้างประสบอันตราย
หรือเจ็บป่วยอันเนื่องมาจากการทำงานและจำเป็นต้องหา
แนวทางแก้ไขอย่างเร่งด่วน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการคุ้มครอง
ลูกจ้างด้านความปลอดภัยตามกฎหมายไทย
2. เพื่อวิเคราะห์ปัญหาการบังคับใช้กฎหมายด้าน
ความปลอดภัยในการทำงานในเขตพื้นที่ย่านรังสิตและ
ใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี และให้ได้แนวทางการแก้ไข
ปัญหา

สมมติฐานการวิจัย

พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงานกำหนดหลักการให้นายจ้าง
ลูกจ้าง เจ้าหน้าที่รัฐและผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติ ครอบคลุม
ความปลอดภัยทั้งด้านสุขภาพร่างกาย จิตใจตลอดจน
สภาพแวดล้อมของการทำงาน เพื่อคุ้มครองลูกจ้างเป็น
สำคัญ แต่การคุ้มครองและป้องกันลูกจ้างจากการประสบ
อันตรายหรือเจ็บป่วยในสถานประกอบการย่านรังสิตและ
พื้นที่ใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี ยังไม่เป็นไปตามระบบ
มาตรฐานความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยตามหลักเกณฑ์
ของกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากนายจ้าง
หลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมาย และลูกจ้างไม่ทราบและ
ไม่ตระหนักถึงสิทธิของตนเองตามกฎหมาย รวมถึงไม่ห
ความร่วมมือในการดำเนินการด้านความปลอดภัย ทำให้
การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิง มีวิธีดำเนินการดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ศึกษาเอกสาร (documentary
research) ค้นคว้ารวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary sources) ศึกษา
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550
พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 กฎกระทรวงที่
เกี่ยวข้อง แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และ
แผนแม่บทด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary sources) ได้แก่
หนังสือ วิทยานิพนธ์ บทความ เอกสารทางวิชาการ และ
ข้อมูลที่ค้นคว้าได้จากอินเทอร์เน็ต

ส่วนที่สอง ประชุมกลุ่มย่อยกับสมาชิกสหภาพแรงงานระดับพนักงาน และระดับผู้บังคับบัญชา ในสถานประกอบการภาคเอกชน ในพื้นที่ย่านรังสิตและใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี เพื่อรวบรวมปัญหาความปลอดภัยในสถานประกอบ และรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา

ส่วนที่สาม รวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ประธานสหภาพแรงงาน และนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง ในสถานประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ย่านรังสิตและใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี เพื่อทราบถึงการดำเนินการของนายจ้างในการคุ้มครองความปลอดภัยของลูกจ้าง ความรู้ความเข้าใจถึงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของนายจ้างและลูกจ้าง และอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมาย

ผู้วิจัยนำข้อมูลความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม กับการสัมภาษณ์ในส่วนที่สองมาจัดเป็นหมวดหมู่ เรียบเรียงเนื้อหาเสนอเชิงพรรณนาและวิเคราะห์กับหลักกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ องค์การสหภาพแรงงานในสถานประกอบการภาคเอกชนในพื้นที่ย่านรังสิตและใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี จำนวน 5 แห่ง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวนแต่ละ 5 คน รวมประชากรจำนวน 25 คน และสถานประกอบการจำนวน 5 แห่ง เลือกนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างแต่ละ 1 คน รวมประชากรจำนวน 5 คน จำนวนประชากรทั้งหมด 30 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. ประธานสหภาพแรงงาน ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจในการบริหารสูงสุดขององค์การสหภาพแรงงานจำนวน 5 คน จากองค์การสหภาพแรงงาน 5 แห่ง

2. ผู้แทนสหภาพสหภาพแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา ผู้ซึ่งมีอำนาจตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อันเกี่ยวกับการจ้าง การลดค่าจ้าง การเลิกจ้าง การให้บำเหน็จ หรือการลงโทษ ลูกจ้าง จำนวน 10 คน จากแต่ละ 2 คน

3. ตัวแทนสหภาพสหภาพแรงงานระดับพนักงาน ที่มีเกณฑ์อายุการทำงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน แต่ละ 2 คน

4. นายจ้างหรือตัวแทนนายจ้างที่มีอำนาจบังคับบัญชาลูกจ้างในสถานประกอบการจำนวน 5 แห่ง แต่ละ 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและแบบเชิงลึกกับประธานสหภาพแรงงาน สมาชิกสหภาพแรงงานระดับผู้บริหาร สมาชิกสหภาพแรงงานระดับพนักงาน และนายจ้างหรือตัวแทนฝ่ายนายจ้างเกี่ยวกับการคุ้มครองความปลอดภัยของลูกจ้างในสถานประกอบการ

2. แบบสัมภาษณ์ มีประเด็นดังนี้

1.1 สถานการณ์ ความรู้ความเข้าใจด้านความปลอดภัยตามกฎหมาย

1.2 ปัญหา อุปสรรค ในด้านความปลอดภัยของลูกจ้าง

1.3 ผลกระทบจากการไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย

1.4 แนวทางการแก้ไขปัญหาของสหภาพแรงงาน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ใช้ระยะเวลา 12 เดือน ตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ 2557 ถึง กุมภาพันธ์ 2558 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. เก็บข้อมูลจากการให้บริการวิชาการในปีการศึกษา 2556 เรื่อง กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานในสถานประกอบกิจการ จัดโดยคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย

2. จัดการประชุมกลุ่มย่อยหรือสนทนากลุ่ม 4 ครั้ง

2.1 สนทนากลุ่มย่อยกับสมาชิกรัฐสภา

ย่อยกับสมาชิกรัฐสภาแรงงานระดับพนักงาน 2 ครั้ง ได้แก่ ครั้งที่ 1 สนทนากลุ่มย่อยกับสมาชิกรัฐสภาแรงงานระดับพนักงาน เพื่อรวบรวมข้อมูลประเด็นปัญหาจากสถานการณ์ปัญหาที่เกิดขึ้นในกรณีนายจ้างหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายว่าด้วยความปลอดภัยในการทำงาน ผลกระทบจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยของลูกจ้าง

ครั้งที่ 2 สนทนากลุ่มย่อยกับสมาชิกรัฐสภาแรงงานระดับพนักงาน เพื่อทบทวนรายละเอียดในการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และรับฟังข้อเสนอแนะและแนวทางการแก้ไขปัญหา จากนั้นนำมาวิเคราะห์ ข้อมูล

2.2 สนทนากลุ่มย่อยกับสมาชิกรัฐสภาแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา 2 ครั้ง ได้แก่

ครั้งที่ 1 สนทนากลุ่มย่อยกับสมาชิกรัฐสภาแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อทราบถึงการดำเนินการของนายจ้างในการคุ้มครองความปลอดภัยของลูกจ้าง

ครั้งที่ 2 สนทนากลุ่มย่อยกับสมาชิกรัฐสภาแรงงานระดับผู้บังคับบัญชา เพื่อทบทวนรายละเอียดการสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และเก็บข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจถึงกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของนายจ้าง และอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมาย

2.3 รวบรวมข้อมูลผ่านการสัมภาษณ์

เชิงลึกประธานสหภาพแรงงาน และนายจ้างหรือตัวแทนนายจ้าง

2.4 ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย ที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงานและบทบัญญัติแห่งกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยในการทำงานของลูกจ้างแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (content analysis) โดยการจัดกลุ่มข้อมูลความคิดเห็นจากการสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์มาจัดเป็นหมวดหมู่เรียงเรียงเนื้อหา นำเสนอเชิงพรรณนาและวิเคราะห์กับหลักกฎหมาย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 2 ประการ ได้แก่ (1) หลักเกณฑ์การคุ้มครองความปลอดภัยตามกฎหมาย (2) การบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในสถานประกอบการย่านรังสิต และใกล้เคียงจังหวัดปทุมธานี

หลักเกณฑ์การคุ้มครองความปลอดภัยตามกฎหมาย

การประกาศใช้พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2554 มุ่งคุ้มครองสุขภาพทางร่างกาย จิตใจ สุขภาพ อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยนายจ้าง หรือผู้รับเหมาขึ้นต้นและผู้รับเหมาช่วงตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานต้องร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตลอดจนกำหนดให้ลูกจ้างต้องมีหน้าที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย มีหลักการที่สำคัญดังนี้ (ราชกิจจานุเบกษา, 2554 หน้า 7-21)

1. การจัดและดูแลสถานประกอบการ

นายจ้างมีหน้าที่จัด ดูแลสถานประกอบการกิจการและ ลูกจ้างให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ส่งเสริมสนับสนุนการ ปฏิบัติงานของลูกจ้างไม่ให้ได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ และสุขภาพอนามัย การดำเนินการตามกฎหมายถ้ามี ค่าใช้จ่ายให้นายจ้างรับผิดชอบ และลูกจ้างมีหน้าที่ร่วมมือ กับนายจ้างในการดำเนินการและส่งเสริมด้านความ

ปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2. การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้านความ

ปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

นายจ้างมีหน้าที่บริหาร จัดการ และดำเนินการ ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดในกฎกระทรวง โดยต้องจัดทำเอกสารหรือรายงานโดยมีการตรวจสอบหรือ รับรองโดยบุคคล หรือนิติบุคคลตามที่กำหนดใน

กฎกระทรวง ในสถานที่ที่มีสถานประกอบการหลาย แห่ง นายจ้างทุกรายของสถานประกอบการในสถานที่ นั้น มีหน้าที่ร่วมกันดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีว อนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ลูกจ้างมีหน้าที่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตาม มาตรฐานที่นายจ้างกำหนด ลูกจ้างซึ่งทำงานในสถานที่ซึ่งมี สถานประกอบการหลายแห่ง และลูกจ้างซึ่งทำงานใน สถานประกอบการอื่นที่ไม่ใช่ของนายจ้าง ต้องปฏิบัติ ตามหลักเกณฑ์ที่ใช้ในสถานประกอบการนั้นด้วย รวมถึงแจ้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน หรือ หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร ทราบถึงอันตรายที่ไม่สามารถ แก้ไขข้อบกพร่องได้ด้วยตนเอง

การบริหาร การจัดการ และการดำเนินการด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน ประกอบด้วยหน้าที่ของนายจ้าง ดังนี้

1.การจัดการฝึกอบรมและจัดเจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัย

1.1 จัดให้มีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการ ทำงาน บุคลากร หน่วยงานหรือคณะบุคคล เพื่อดำเนินการ ด้านความปลอดภัยในสถานประกอบการตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวงเจ้าหน้าที่ความ ปลอดภัยและบุคลากรที่นายจ้างจัดขึ้นต้องดำเนินการขึ้น ทะเบียนต่อกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

1.2 แจ้งให้ลูกจ้างทราบถึงอันตรายที่อาจจะ เกิดขึ้นจากการทำงาน และแจกคู่มือปฏิบัติงานให้ลูกจ้างทุก คนก่อนที่ลูกจ้างจะเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน หรือเปลี่ยน สถานที่ทำงาน

1.3 จัดให้ผู้บริหาร หัวหน้างาน และลูกจ้างทุก คนได้รับการฝึกอบรมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

1.4 จัดฝึกอบรมลูกจ้างทุกคนก่อนเริ่มทำงาน กรณีที่นายจ้างรับลูกจ้างเข้าทำงาน เปลี่ยนงาน เปลี่ยน สถานที่ทำงาน หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ ซึ่ง อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจ หรือ สุขภาพอนามัย

1.5 ติดประกาศสัญลักษณ์เตือนอันตรายและ เครื่องหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งข้อความแสดงสิทธิ และหน้าที่ของนายจ้างและลูกจ้างตามที่อธิบดีประกาศ กำหนดในที่ที่เห็นได้ง่าย ณ สถานประกอบการ

2. การจัดการอาคาร สถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์ กรณีเช่าอาคาร สถานที่ เครื่องจักร อุปกรณ์ นายจ้างมีอำนาจดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ กำหนดในกฎกระทรวง และมีหน้าที่จัดและดูแลให้ลูกจ้าง สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ได้ มาตรฐานตามที่อธิบดีประกาศกำหนด ส่วนลูกจ้างมีหน้าที่

สวมใส่อุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลและดูแลรักษาอุปกรณ์ให้สามารถใช้งานได้ตามสภาพและลักษณะของงานตลอดระยะเวลาทำงาน ถ้าลูกจ้างไม่สวมใส่อุปกรณ์ นายจ้างมีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างหยุดการทำงาน จนกว่าลูกจ้างยินยอมสวมใส่อุปกรณ์

3. คณะกรรมการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประกอบด้วยผู้แทนจากฝ่ายรัฐ ฝ่ายนายจ้าง และฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 8 คนและผู้ทรงคุณวุฒิอีก 5 คน รวมจำนวน 29 คน มีอำนาจเสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัยอาชีวอนามัย การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน การออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบ เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ รวมถึงให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานฯลฯ

4. การควบคุม กำกับดูแลการดำเนินการด้านความปลอดภัย

4.1 นายจ้างมีหน้าที่ดำเนินการ และปฏิบัติตามคำแนะนำและได้รับการรับรองผลจากผู้ชำนาญการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

ก จัดให้มีการประเมินอันตราย

ข ศึกษาผลกระทบของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อลูกจ้าง

ค จัดทำแผนการดำเนินงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานและจัดทำแผนการควบคุมดูแลลูกจ้างและสถานประกอบการ

ง ส่งผลการประเมินอันตราย การศึกษา

ผลกระทบ แผนการดำเนินงานและแผนการควบคุมตาม

ก ข และ ค ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย

4.2 กรณีสถานประกอบการเกิดการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน ให้ นายจ้างดำเนินการดังต่อไปนี้

กรณีลูกจ้างเสียชีวิต ให้แจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใดที่มีรายละเอียดพอสมควร และให้แจ้งรายละเอียดและสาเหตุเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ลูกจ้างเสียชีวิต การแจ้งให้เป็นไปตามแบบที่อธิบดีประกาศกำหนดและเมื่อพนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับแจ้งแล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบและหามาตรการป้องกันอันตรายโดยเร็ว

กรณีสถานประกอบการได้รับความเสียหายหรือต้องหยุดการผลิต หรือมีบุคคลในสถานประกอบการเกิดการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหายอันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การระเบิดสารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่น ให้แจ้งต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยในทันทีที่ทราบโดยโทรศัพท์ โทรสาร หรือวิธีอื่นใด และให้แจ้งเป็นหนังสือโดยระบุสาเหตุอันตรายที่เกิดขึ้นความเสียหาย การแก้ไขและวิธีการป้องกันการเกิดซ้ำอีกภายในเจ็ดวันนับแต่วันเกิดเหตุ

กรณีที่มิใช่ลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน เมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้ว ให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวัน

5. พนักงานตรวจความปลอดภัย

พนักงานตรวจความปลอดภัยได้รับการแต่งตั้งจากรัฐมนตรีให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ มีอำนาจเข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน

การทำงาน ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในสถานประกอบกิจการ เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใด ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์ความปลอดภัย สอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใด ๆ ภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง รวมทั้งตรวจสอบหรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องและเสนอแนะมาตรการป้องกันอันตรายต่ออธิบดีโดยเร็ว และสั่งการให้หยุดการกระทำที่ฝ่าฝืน แก้ไขปรับปรุง การกระทำที่ฝ่าฝืนกฎหมายหรือสั่งให้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง เหมาะสม สั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักร อุปกรณ์ อาคารสถานที่ หรือผูกมัดประตูประตักสิ่งที่จะก่อให้เกิดอันตรายอย่างร้ายแรงต่อลูกจ้างดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว ในระหว่างการปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจความปลอดภัยได้

กฎหมายได้กำหนดวิธีการคุ้มครองสิทธิของลูกจ้างระหว่างหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิตตามคำสั่งพนักงานตรวจความปลอดภัยจากการที่นายจ้าง ลูกจ้าง หรือผู้เกี่ยวข้องฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ หรือพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้าง โดยกำหนดให้นายจ้างจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างที่เกี่ยวข้องกับการหยุดการทำงานหรือการหยุดกระบวนการผลิตนั้นเท่ากับค่าจ้างหรือสิทธิประโยชน์อื่นใดที่ลูกจ้างต้องได้รับ เว้นแต่ลูกจ้างจงใจกระทำการอันเป็นเหตุให้มีการหยุดการทำงานหรือหยุดกระบวนการผลิต และห้ามเลิกจ้างลูกจ้าง หรือโยกย้ายหน้าที่การงานของลูกจ้าง เพราะลูกจ้างดำเนินการฟ้องร้องหรือเป็นพยานหรือให้หลักฐานหรือให้ข้อมูลเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย หรือคณะกรรมการ ตามพระราชบัญญัตินี้หรือต่อศาล

6. กองทุนความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นกองทุนหนึ่งในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เพื่อเป็นทุนใช้จ่ายในการดำเนินการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัตินี้

7. สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

มีหน้าที่ในการส่งเสริม แก้ไขปัญหา พัฒนาและสนับสนุนการจัดทำมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ร่วมดำเนินงานกับหน่วยงานด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาครัฐและเอกชนรวมทั้งการดำเนินการและการศึกษาวิจัยด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

8) บทกำหนดโทษแก่นายจ้าง ลูกจ้าง บุคคลที่เกี่ยวข้องในกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามที่กฎหมายความปลอดภัยในการทำงานกำหนด

นอกจากการบังคับใช้กฎหมายฉบับนี้แล้วมีการวางนโยบายด้านความปลอดภัยในการทำงานไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ และแผนแม่บทด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (สุวิชา ปรามจิตร, 2553) ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555–2559) เป็นแผนยุทธศาสตร์ที่ชี้นำทิศทางการพัฒนาประเทศ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่มุ่งเน้นสิทธิแรงงานด้านความปลอดภัยและสุขอนามัยด้วย (สำนักความปลอดภัยแรงงาน, 2555)

การบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัยในสถานประกอบการ ย่านรังสิตและใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี

การบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการย่านรังสิตและใกล้เคียง จังหวัดปทุมธานี ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควรซึ่งมีสาเหตุมาจากปัญหาต่าง ๆ ดังนี้

1. การขาดความรู้ความเข้าใจกฎหมาย

นายจ้างและลูกจ้างจำนวนน้อยที่ทราบและเข้าใจหลักการของกฎหมายตามพระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไม่รู้กฎหมายของฝ่ายนายจ้างทำให้การบังคับใช้กฎหมายไม่อาจบรรลุผลได้ ในขณะที่ความไม่รู้ของฝ่ายลูกจ้างทำให้ไม่อาจเรียกร้องหรือรักษาสิทธิของตนเองได้ ซึ่งการที่ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับของกฎหมายจำเป็นต้องทราบและเข้าใจหลักการของกฎหมายเสียก่อน นอกจากนี้นายจ้างส่วนใหญ่ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษาและทำความเข้าใจหลักการและสาระสำคัญของกฎหมายและเห็นว่าการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจเกิดแก่ลูกจ้างเป็นการเพิ่มภาระและค่าใช้จ่ายให้แก่ นายจ้าง

2. การละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมาย

กฎหมายกำหนดให้ทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้างมีหน้าที่ร่วมมือกันปฏิบัติตามหลักการของกฎหมายเพื่อดำเนินการคุ้มครองความปลอดภัยแก่ลูกจ้าง แต่นายจ้างมักละเลยต่อหน้าที่ในการจัดและดูแลสถานประกอบการให้มีสภาพการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ทั้งมลภาวะทางเสียง ทางอากาศ แสงสว่าง อุณหภูมิที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน การละเลยการดำเนินการของนายจ้างเพื่อป้องกันอันตราย เช่น การไม่ติดป้ายเตือนอันตราย ไม่ออกประกาศ ข้อบังคับเกี่ยวกับอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย หรือมีประกาศข้อบังคับแต่ไม่สามารถดำเนินการให้ลูกจ้างปฏิบัติตามได้ นายจ้างละเลยไม่จัดให้มีเจ้าหน้าที่ หรือหน่วยงานในการดูแลความปลอดภัย หรือมีแต่ไม่อาจดำเนินการด้านความ

ปลอดภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการละเลยไม่ฝึกอบรมความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง หรือมีการฝึกอบรมแต่ไม่เพียงพอ ส่วนของลูกจ้างมีส่วนน้อยที่ไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ความปลอดภัยของนายจ้าง

3. ปัญหาบทบาทของสหภาพแรงงาน

สหภาพแรงงานไม่ค่อยมีบทบาทในการเรียกร้องหรือรักษาสิทธิความปลอดภัยให้แก่ลูกจ้าง เนื่องจากกรรมการสหภาพแรงงานไม่ประสงค์ที่จะมีข้อขัดแย้งกับนายจ้าง หรือกลัวผลกระทบต่อน้ำที่การทำงาน จึงหลีกเลี่ยงการเรียกร้องให้นายจ้างสนองความต้องการของลูกจ้างเกี่ยวกับความปลอดภัย สหภาพแรงงานบางรายมีลักษณะเอนเอียงทางฝั่งนายจ้าง เพราะมุ่งหวังให้นายจ้างสนับสนุนให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการทำงานหรือประสบอันตรายจากการทำงานหรือเนื่องจากการทำงาน ส่วนใหญ่แล้วหัวหน้างานซึ่งเป็นกรรมการของสหภาพแรงงานด้วย มักให้ความเห็นในทำนองว่าลูกจ้างเป็นฝ่ายผิดหรือประมาทเกินไป ทั้งที่บทบาทของสหภาพแรงงานมีฐานะเป็นตัวแทนของลูกจ้างในการเรียกร้องเจรจาทำความเข้าใจหรือทำข้อตกลงกับนายจ้าง หรือสมาคมนายจ้างในกิจการของสมาชิกเพื่อประโยชน์ของสมาชิกของสหภาพแรงงานเป็นสำคัญ ซึ่งในประเด็นความปลอดภัยของลูกจ้างในการทำงานจัดเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่งที่นายจ้างจำเป็นต้องจัดให้มีมาตรฐานความปลอดภัยภายใต้กรอบของกฎหมาย

4. การประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

พนักงานตรวจความปลอดภัย มีบทบาทสำคัญในการสอดส่องดูแลให้นายจ้างดำเนินการตามกฎหมาย เพื่อให้ลูกจ้างเกิดความปลอดภัยในการทำงาน ในกรณีที่สถานประกอบการเกิดการเกิดอุบัติเหตุร้ายแรง หรือลูกจ้างประสบอันตรายจากการทำงาน กรณีที่ลูกจ้างเสียชีวิตหรือบุคคลในสถานประกอบการประสบอันตรายหรือได้รับความเสียหาย อันเนื่องมาจากเพลิงไหม้ การ

ระเบิด สารเคมีรั่วไหล หรืออุบัติเหตุร้ายแรงอื่นหรือกรณีที่มีลูกจ้างประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน กฎหมายกำหนดว่าเมื่อนายจ้างแจ้งการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานประกันสังคมตามกฎหมายดังกล่าวแล้วให้นายจ้างส่งสำเนาหนังสือแจ้งนั้นต่อพนักงานตรวจความปลอดภัยภายในเจ็ดวันด้วย ในทางปฏิบัติเมื่อนายจ้างแจ้งการเกิดอันตรายหรืออุบัติเหตุต่อพนักงานตรวจความปลอดภัย พนักงานฯ ไม่ดำเนินการตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งที่กฎหมายให้มีอำนาจ เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้างในเวลาทำการหรือเมื่อเกิดอุบัติเหตุ ตรวจสอบหรือบันทึกภาพและเสียงเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ใช้เครื่องมือในการตรวจวัดหรือตรวจสอบเครื่องจักร หรืออุปกรณ์ในสถานประกอบกิจการ เก็บตัวอย่างของวัสดุหรือผลิตภัณฑ์ใด ๆ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัย สอบถามข้อเท็จจริง หรือสอบสวนเรื่องใด ๆ ภายในขอบเขตอำนาจและเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะด้านกฎหมาย

1. กำหนดหลักการทางกฎหมายให้คนทำงานมีสิทธิหยุดหรือละทิ้งงานที่มีลักษณะอันตรายได้ เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดแก่ลูกจ้าง หรือคนทำงานได้อย่างทันทั่วทั้ง

2. กำหนดโทษสำหรับพนักงานตรวจความปลอดภัยที่กระทำการฝ่าฝืนหน้าที่ตามกฎหมายไว้ในหมวด 8 บทกำหนดโทษ เพื่อให้กลไกการบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. หน่วยงานของภาครัฐควรเผยแพร่หลักการและสาระสำคัญของกฎหมายอย่างทั่วถึง เพื่อให้ นายจ้าง ลูกจ้าง เข้าใจถึงสิทธิหน้าที่ของตนเองตามกฎหมายอันจะส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายสัมฤทธิ์ผล

ข้อเสนอแนะทางนโยบาย

1. นายจ้างควรกำหนดสิทธิและหน้าที่และข้อควรปฏิบัติด้านความปลอดภัยไว้ในข้อบังคับการทำงาน หรือคู่มือการทำงาน รวมทั้งให้ลูกจ้างสามารถเข้าถึงข้อมูลด้านความปลอดภัยได้ทั่วถึงและเสมอภาค เพื่อให้การดำเนินการด้านความปลอดภัยเป็นระบบ และนำไปปฏิบัติได้ง่าย

2. จัดฝึกอบรมบุคลากรในสถานประกอบการให้ครอบคลุมทั้งหลักการของกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และฝึกทักษะการป้องกันอันตรายด้านการใช้อุปกรณ์ เครื่องจักรในการทำงาน การปฐมพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนมีการทบทวนนโยบายและแผนดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

3. นโยบายหรือแผนการคุ้มครองความปลอดภัยของสถานประกอบการควรมุ่งเน้นการป้องกันมากกว่าการแก้ไข

4. หน่วยงานภาครัฐควรณรงค์ให้ประชาชนทุกคนตระหนักถึงสิทธิของผู้ใช้แรงงานตามหลักการสิทธิมนุษยชน และเห็นความสำคัญของการทำงานอย่างมีความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน

เอกสารอ้างอิง

- จันทร์จรี เกตุมาโร. (2556). *อาชีพอนามัย*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุวิชา ปราบจิตร. (2553). *ปัญหากฎหมายของไทยกับอนุสัญญาองค์การแรงงานระหว่างประเทศ ฉบับที่ 155 ว่าด้วยความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในการทำงาน ค.ศ. 1981 และพิธีสารประกอบอนุสัญญา*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักความปลอดภัยแรงงาน. (2555). *สถานการณ์การดำเนินงานด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของประเทศไทย ปี 2555*. กรุงเทพมหานคร: สำนักความปลอดภัยแรงงาน.
- สำนักงานประกันสังคม. (2556). *สถานการณ์สถิติการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน ปี 2551– 2555*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานประกันสังคม.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2554). พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ราชกิจจานุเบกษา, 128(ก), 5-25.
- Organisation for Economic Co-operation and Development. (2009). *Government at a Glance 2009*. Paris: Author.

