

กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่จะทำให้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ประกอบด้วย

2.1.1 หลักธรรมาภิบาล

ธรรมาภิบาลในภาษาอังกฤษ คือ Good Governance ซึ่งมีผู้ให้ความหมายไว้ว่า¹ การใช้อำนาจทางการเมืองเพื่อจัดการงานของบ้านเมือง ด้วยการให้บริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ ระบบที่ยุติธรรม และกระบวนการทางกฎหมายที่เป็นอิสระ เพื่อให้การดำเนินการต่าง ๆ เป็นไปตามสัญญา มีฝ่ายบริหารที่โปร่งใส มีระบบราชการที่เคารพสิทธิของพลเมือง มีฝ่ายนิติบัญญัติที่มีความรับผิดชอบและมีสื่อมวลชนที่เป็นเสรี

พอจะสรุปองค์ประกอบของหลักธรรมาภิบาลได้ดังนี้²

1. มีความรับผิดชอบ
2. มีความโปร่งใส

¹สุธาวัลย์ เสถียรไทย, ธรรมาภิบาลด้านสิ่งแวดล้อมอุตสาหกรรม, (กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2541), หน้า4.

²ไอเจอร์ แซม, ธรรมาภิบาลการบริหารการปกครองที่โปร่งใสด้วยจริยธรรม, แปลโดยไชยวัฒน์ คำชู (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์น้ำฝน, 2545), หน้า44.

3. ปรามปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ
4. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย
5. การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างเข้มแข็ง

องค์ประกอบแรก มีความรับผิดชอบ หมายถึง การทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ของตน ซึ่งการจะเป็นเช่นนั้นได้ต้องเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ ไว้ให้ชัดเจน ว่าหน่วยงานใดทำหน้าที่อะไรบ้าง มีขอบเขตแค่ไหนเพียงไร เพราะจะทำให้หน่วยงานต่าง ๆ เข้าใจและตระหนักถึงอำนาจหน้าที่ของตนอย่างถูกต้องแท้จริง และยังทำให้ประชาชนหรือผู้มีส่วนได้เสียสามารถรู้และเข้าใจได้ว่าหน่วยงานที่กำลังปฏิบัติหน้าที่กระตบสิทธิของตน หรือให้ความคุ้มครองตนอยู่นั้นเป็นหน่วยงานใด อันจะส่งผลให้หน่วยงานต่าง ๆ เกิดความรู้สึกรับผิดชอบต่ออำนาจหน้าที่ของตนมากยิ่งขึ้น

องค์ประกอบที่สอง มีความโปร่งใส หมายถึง การที่หน่วยงานต่าง ๆ อยู่ในสภาวะที่พร้อมจะรายงานหรือเปิดเผยการปฏิบัติงานของตน พร้อมทั้งจะรับผิดชอบต่อผลของงาน โดยพร้อมที่จะให้มีวิธีการตรวจสอบ หรือมีหน่วยงานอื่น ๆ ตรวจสอบได้อย่างเต็มที่ ซึ่งการที่จะเป็นเช่นนั้นได้ก็ต้องเกิดจากการที่หน่วยงานต่าง ๆ สามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ บรรลุตามความประสงค์ของแผนดำเนินงานอย่างซื่อสัตย์สุจริต โดยต้องมีการคำนึงถึงผลกระทบต่อผู้มีส่วนได้เสียจากการบริหารจัดการ และที่สำคัญต้องมีมาตรการในการจัดการอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่สาม ปรามปรามทุจริตและประพฤติมิชอบ หมายถึง การปรามปรามผู้ที่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์อันมิควรจะได้มาเป็นประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งการปรามปรามทุจริตและประพฤติมิชอบนั้นถือเป็นหลักสำคัญหนึ่งในห้าประการของหลักธรรมาภิบาล เพราะการทุจริตหรือข้ออาชญากรรมทั้งหลายนั้นนำความเสียหายมาสู่กระบวนการบริหารประเทศเป็นอย่างมาก เช่น ลินบนทำให้โครงการพัฒนาของรัฐมีต้นทุนเพิ่มสูงขึ้น และก่อให้เกิดโครงการที่แทบจะไม่มีประโยชน์ทางเศรษฐกิจใด ๆ เลย บั่นทอนความสามารถในการจัดเก็บรายได้ของรัฐ บิดเบือนกระบวนการกำหนดนโยบาย ที่สำคัญทำให้ประชาชนหมดศรัทธาในการทำงานของรัฐ และก่อให้เกิดการบริหารราชการแผ่นดินที่ล้มเหลวในที่สุด

องค์ประกอบที่สี่ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสีย หมายถึง กระบวนการที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียเข้ามามีบทบาทและอิทธิพลในการตัดสินใจดำเนินนโยบาย และมี

ส่วนในการควบคุมหน่วยงาน ตลอดจนการจัดสรร การใช้และการรักษาทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของตน อันจะทำให้เกิดการตรวจสอบการใช้อำนาจของรัฐ เป็นการเน้นให้ประชาชนมีอำนาจมากขึ้น ซึ่งจะช่วยสร้างข้อเรียกร้องที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมนี้จะส่งผลให้การบริหารจัดการสามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น เพราะคงจะไม่มีใครรู้ถึงความต้องการและความจำเป็นของบุคคลนั้นได้ดีเท่ากับบุคคลนั้นเอง และยังเป็นการประหยัดทรัพยากรไม่ว่าจะเป็นงบประมาณหรือกำลังคนด้วย เนื่องจากสามารถตอบสนองความต้องการได้อย่างตรงตามเป้าหมาย ไม่ต้องเปลืองเปล้าซึ่งทรัพยากรโดยไม่จำเป็น

องค์ประกอบสุดท้าย การสร้างกรอบทางกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็ง หมายถึง การพัฒนาระบบกฎหมายให้มีความชัดเจนและเป็นเอกภาพ เป็นระบบกฎหมายซึ่งมีบทลงโทษที่เหมาะสม ซึ่งจะส่งเสริมการปกครองตามหลักนิติธรรม ส่งเสริมสิทธิมนุษยชน และระบบเศรษฐกิจ ถ้าขาดกฎหมายที่ดี ขาดการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ ย่อมเป็นไปอย่างติดขัด เพราะจะมีผู้ที่พยายามหลีกเลี่ยงกฎหมาย อันจะก่อให้เกิดความเสียหายกับบุคคลอื่นเป็นวงกว้าง ดังนั้นการสร้างกรอบกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมที่เข้มแข็งนั้นจะนำมาซึ่งการพัฒนาระบบการจัดการปกครองที่ดีด้วย

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าแม้มีเจตนาดีแต่หากไม่มีการนำหลักการที่ถูกต้องเหมาะสม ดังเช่นหลักธรรมาภิบาลมาใช้ประกอบในการวางนโยบายหรือการบริหารจัดการก็อาจจะนำมาซึ่งผลเสียมากกว่าผลดีได้ เจกเช่นเดียวกับการมีเจตนาดีแต่ไม่มีวิธีการที่ถูกต้องในการนำพาไปถึงจุดหมายปลายทาง ก็อาจจะทำให้ไปถึงจุดหมายปลายทางได้ช้าหรือไม่สามารถไปถึงจุดหมายปลายทางได้เลย โดยเฉพาะการบริหารจัดการกิจการต่าง ๆ ของประเทศซึ่งปัจจุบันมีความยุ่งยากซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากไม่เฉพาะแต่หน่วยงานภายในประเทศเท่านั้นแต่ยังมีหน่วยงานระหว่างประเทศร่วมด้วย รวมไปถึงภาคเอกชนก็เข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้นเช่นเดียวกัน ดังนั้นการใช้อำนาจจึงถูกกระจายออกไป หน่วยงานต่าง ๆ มีความกล้าในการตัดสินใจทำงานมากยิ่งขึ้นซึ่งถือว่าเป็นการดี แต่อย่างไรก็ตามก็ต้องตามมาด้วยความรู้สึกที่รับผิดชอบที่สูงขึ้นเช่นกัน

การที่จะทำให้เกิดธรรมาภิบาลนั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย อันได้แก่ ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม ดังนั้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาสูงสุด ภาครัฐซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งในการพัฒนาจะต้องเป็นภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลให้สภาพแวดล้อม

ทางการเมืองและกฎหมายเอื้ออำนวยต่อการเติบโตของเศรษฐกิจและความเป็นธรรมในสังคม ส่วนภาคธุรกิจเอกชนก็ต้องเป็นภาคธุรกิจเอกชนที่มีผลิตภาพสูง เพื่อเอื้อต่อการทำงานประสาน สอดคล้องกับภาคอื่น ๆ และสามารถเพิ่มพูนระดับการแข่งขันกับต่างประเทศได้ ท้ายที่สุดภาค ประชาสังคมต้องเป็นภาคประชาสังคมที่มีการตื่นตัวและตระหนักในบทบาท สิทธิ หน้าที่ของตน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งในการรวมกลุ่ม ส่งเสริมบทบาททางการเมือง ให้เกิดโอกาสในการมีส่วนร่วม อันเป็นการช่วยสร้างเสริมความสามัคคีในสังคม แม้ว่าปัจจัยในทุก ๆ ด้านจะมีความสำคัญ ทั้งสิ้นแต่ที่สำคัญที่สุด ได้แก่หน่วยงานภาครัฐ เนื่องจากต้องทำหน้าที่เป็นแกนกลางสำคัญในการ วางมาตรการให้ภาคเอกชนและภาคประชาสังคมดำเนินตาม และการที่ภาครัฐจะสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีการกำหนดภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเสียก่อน รวมถึง มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ดี คือ มีความครอบคลุมครบถ้วนและสามารถเชื่อถือได้ ที่สำคัญ ต้องมีระบบการจัดการทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ และระบบการให้บริการที่มีคุณภาพด้วย โดยการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และติดตามทบทวนผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ส่วน ลดความซ้ำซ้อน ในการบริหารจัดการ และปรับปรุงการให้บริการอยู่เสมอ

2.1.2 หลักบริการสาธารณะ

รัฐถือกำเนิดขึ้นมาเพื่อที่จะดำเนินงานตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ซึ่งความต้องการของประชาชนนั้นอาจแบ่งได้เป็นสองประเภทใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ ความต้องการ ในระดับความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สิน กับ ความต้องการที่จะได้รับความ สะดวกสบาย โดยในระยะแรก ฝ่ายปกครองมีภารกิจในการรักษาความสงบเรียบร้อย และดูแล ความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินเท่านั้น ซึ่งเป็นการดำเนินงานให้แก่ประชาชนใน ลักษณะตอบสนองปัจจัยพื้นฐานของการดำรงชีวิต

ต่อมาเมื่อแนวคิดของรัฐสมัยใหม่ได้ถือกำเนิดขึ้น ทำให้เกิดโครงสร้างทางสังคมที่ สลับซับซ้อน และประชาชนส่วนใหญ่เริ่มมีความต้องการมากขึ้น มากกว่าเพียงแค่ให้รัฐรักษา ความสงบเรียบร้อยเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินเท่านั้น³

³ นันทวัฒน์ บรมานันท์, หลักกฎหมายปกครองเกี่ยวกับบริการสาธารณะ, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์วิญญูชน, 2544), หน้า27-31.

ปัจจุบันภารกิจของรัฐมีมากมายหลายประเภท ซึ่งมีเพียงแค่บางประเภทเท่านั้นที่เป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ โดยสามารถพิจารณาได้จากผลประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม คือ หากเป็นภารกิจที่กระทบต่อประโยชน์ของประชาชนส่วนใหญ่แล้วก็คือเป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ แต่ถ้าเป็นภารกิจที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อประชาชนส่วนใหญ่ก็ไม่ถือว่าเป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ ซึ่งถ้าเป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ก็ไม่ควรปล่อยให้เอกชนเป็นผู้ดำเนินการจัดทำโดยลำพัง เพราะอาจทำให้ความต้องการของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคมไม่ได้รับการตอบสนอง ทั้งนี้เพราะในการดำเนินการเพื่อรักษาไว้ซึ่งผลประโยชน์ของมหาชนบางประการ อาจมีการขัดกันของผลประโยชน์สาธารณะกับผลประโยชน์ของเอกชนบางกลุ่ม จึงควรให้เป็นหน้าที่ของรัฐในการจัดการภารกิจของรัฐโดยแท้ เพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนส่วนรวมได้

ส่วนภารกิจบางประการที่ไม่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวม หรือไม่ใช่ภารกิจของรัฐโดยแท้ เพื่อเป็นการลดภาระหน้าที่ของภาครัฐ เพื่อให้ภาครัฐสามารถทำงานที่เป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด และเป็นการประหยัดงบประมาณของภาครัฐ รวมถึงลดปัญหาความล่าช้าในการทำงาน จึงควรปล่อยให้เป็นที่ของภาคเอกชนในการดำเนินการจัดการ แต่อาจต้องมีการกำกับดูแลโดยภาครัฐด้วย เพราะถึงแม้ว่าจะจะเป็นภารกิจที่ไม่กระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวม แต่ก็ยังกระทบต่อประชาชนจำนวนหนึ่ง ซึ่งหากปราศจากการดูแลโดยสิ้นเชิง บุคคลเหล่านั้นก็อาจเกิดความเดือดร้อนเสียหายได้เช่นกัน

ซึ่งการพัฒนาการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น ส่วนหนึ่งคงต้องมีการพิจารณาด้วยว่า การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นภารกิจของรัฐประเภทใด ซึ่งการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็สามารถแยกได้เป็นหลายส่วน หากส่วนใดเป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ก็ควรเป็นหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐในการดำเนินการ แต่หากส่วนใดไม่ได้เป็นภารกิจของรัฐโดยแท้ก็อาจให้เป็นหน้าที่ของภาคเอกชนในการดำเนินการได้ตามความเหมาะสม

2.1.3 หลักการพื้นฐานของการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เป็นที่ยอมรับว่าการทำงานนั้นย่อมมีความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือโรคร้ายต่าง ๆ ด้วยเหตุที่ผู้ปฏิบัติงานต้องอยู่ในบริเวณที่ทำงานและต้องปฏิบัติงานตลอดเวลา ซึ่งเป็นการเอาชีวิตและร่างกายไปผูกพันกับการทำงาน ดังนั้นภาวะเสี่ยงอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานจะมากขึ้นเรื่อย ๆ ใต้นั้นขึ้นอยู่กับประเภทของงานที่ทำด้วย แต่การที่กล่าวว่าการทำงานนั้นย่อมนำมาซึ่งความเสี่ยงต่อการได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานนั้นไม่ได้หมายความว่า ลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานต้องจำยอมรับเอาความเสี่ยงนั้น แต่หมายความว่า เป็นเรื่องที่สามารถเกิดขึ้นได้และเป็นธรรมดาที่จะเกิดขึ้น แต่ก็ต้องมีมาตรการที่จะทำให้เกิดความเสียหายน้อยที่สุดด้วย โดยวิธีที่ดีที่สุดคือการป้องกันก่อนที่จะเกิดความเสียหายขึ้น แต่อย่างไรก็ตามหากมีความเสียหายเกิดขึ้นแล้วก็ต้องมีมาตรการในการเยียวยารองรับไว้ด้วย

อุบัติเหตุจากการทำงานนั้นเราสามารถรู้ได้เท่าทัน เพราะสามารถเห็นประจักษ์ได้ในทันที ทำให้สามารถแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว แต่ในทางกลับกันโรคร้ายไข้เจ็บจากการทำงานนั้นไม่สามารถเห็นประจักษ์ได้ในทันที เพราะโรคบางโรคต้องอาศัยการสะสมของเชื้อโรคหรือสารเคมีระยะหนึ่งเสียก่อนจึงจะแสดงอาการออกมา การแก้ไขเยียวยาจึงมักจะมาคอยทันท่วงที และเป็น การยากที่จะพิสูจน์ว่าเป็นโรคจากการทำงานหรือไม่ แตกต่างจากกรณีอุบัติเหตุหรือการบาดเจ็บจากการทำงานที่สามารถทราบได้อย่างแน่นอนว่าเกิดจากการทำงานหรือไม่

จากการเกิดอุบัติเหตุและเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานทำให้รัฐบาลเล็งเห็นถึงความสำคัญของการกำหนดมาตรการในการให้ความคุ้มครองผู้ใช้แรงงานไม่ให้ถูกเอารัดเอาเปรียบ เนื่องจากผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่ต้องจำใจทำงานที่มีสภาพไม่ปลอดภัยเพราะต้องการรายได้ และเมื่อเกิดโรคร้ายหรือได้รับบาดเจ็บแล้วก็ไม่ได้รับการดูแลช่วยเหลือจากนายจ้างเท่าที่ควร ดังนั้นภาครัฐจึงได้จัดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานขึ้น เพื่อทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความคุ้มครองดูแลความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามความเป็นจริง ซึ่งในการบริหารจัดการนั้นมีแนวคิดและหลักการพื้นฐาน ดังนี้

2.1.3.1 แนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์⁴

สมัยก่อนลูกจ้างจะถูกเอาเปรียบจากนายจ้างเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการใช้แรงงานเด็ก หรือการใช้แรงงานหญิง หรือแม้กระทั่งแรงงานทั่วไปก็มีการใช้แรงงานในลักษณะที่ให้ทำงานหนักเกินความสามารถที่ร่างกายของคนปกติจะรับได้ โดยไม่มีการคำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเลย รวมไปถึงเรื่องสภาพจิตใจของลูกจ้างก็ไม่มี การดูแล ทำให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานและเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานในอัตราที่สูงมาก ชำร่วยยังไม่มี การดูแลเรื่องการรักษาเยียวยาที่แน่นอนอีกด้วย ซึ่งสภาวะการณ์เช่นนี้ถือว่าเป็นสภาวะที่ลูกจ้างถูกเอาเปรียบเกินสมควร

ภายหลังจึงได้เกิดแนวคิดเรื่องคุณค่าของความเป็นมนุษย์ขึ้น โดยตระหนักว่าทุกคนมีความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ต้องการมีอาชีวอนามัยที่ดี และต้องการมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ไม่มีใครต้องการได้รับอุบัติเหตุหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน มนุษย์ทุกคนมีคุณค่าในความเป็นมนุษย์ที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในสถานะใด ไม่ว่าจะเป็นนายจ้างหรือลูกจ้าง ดังนั้นการที่นายจ้างจะให้ลูกจ้างทำงานโดยไม่คำนึงถึงสภาพร่างกายและจิตใจ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่คำนึงถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นไม่สามารถกระทำได้อีกต่อไป

2.1.3.2 แนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง⁵

แนวความคิดนี้เป็นผลมาจากกฎหมายจารีตประเพณี ซึ่งมีขึ้นครั้งแรกที่ประเทศสหรัฐอเมริกา โดยมีแนวคิดที่นายจ้างเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์จากผลผลิตที่ลูกจ้างเป็นผู้ผลิต ดังนั้นนายจ้างจึงควรเป็นผู้รับผิดชอบลูกจ้างในกรณีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเนื่องจากการที่ลูกจ้างทำงานให้นายจ้าง ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในกรณีที่ลูกจ้างได้รับบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน และค่าเสียหายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องด้วย เพราะ

⁴ สุรพล คล้ายเนตร, ปัญหากฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในงานอุตสาหกรรม, (กรุงเทพฯ : ปรินูญานิตศึกษาสตรีมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2538), หน้า 68.

⁵ เรื่องเดียวกัน, หน้า 69.

หากว่านายจ้างเป็นผู้มีสิทธิได้รับประโยชน์จากการทำงานของลูกจ้าง แต่เมื่อเกิดความเสียหายแก่ลูกจ้างเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง แล้วนายจ้างกลับไม่ต้องรับผิดชอบใด ๆ นั้นก็ดูจะเป็นการเอารัดเอาเปรียบฝ่ายลูกจ้างจนเกินไป

แต่อย่างไรก็ตามแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้างนี้ ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาและเยียวยาการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะแนวคิดดังกล่าวยังให้ความสำคัญกับการพิสูจน์ว่าการบาดเจ็บและเจ็บป่วยนั้นเนื่องมาจากการทำงานหรือไม่ คือหากการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและการเจ็บป่วยด้วยโรคของลูกจ้างเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างจึงจะต้องรับผิดชอบ แต่หากไม่ได้เป็นผลมาจากการทำงานให้แก่นายจ้าง นายจ้างก็ไม่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งบางกรณีก็พิสูจน์ได้ยาก ลูกจ้างจึงยังไม่ได้รับการดูแลจากนายจ้างตามความเป็นจริง และที่สำคัญลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ต้องการมีความขัดแย้งกับนายจ้าง จึงมีลูกจ้างเพียงจำนวนน้อยที่จะออกมาเรียกร้องกรณีที่ไม่ได้รับค่ารักษาพยาบาล หรือค่าเสียหายต่าง ๆ เมื่อมีการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานขึ้น เพราะรู้ว่าถ้ามีการเรียกร้องในส่วนนี้อาจจะให้นายจ้างไม่พอใจ และให้ออกจากงานหรืออาจจะถูกนายจ้างกลั่นแกล้งได้

นอกจากนี้ยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง ได้แก่ แนวคิดเรื่องการประกันการประสบอันตราย ซึ่งเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญคุ้มครองทางการเงิน ที่จะชดเชยและแบ่งเบาภาระสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อันเกิดจากภัยอันตรายที่เกิดจากการทำงานจนเป็นเหตุให้ผู้ปฏิบัติงานต้องสูญเสียชีวิตหรืออวัยวะต่าง ๆ หรือมีความพิการเกิดขึ้น หรือเป็นเหตุให้ต้องเข้ารับการรักษาพยาบาลและไม่สามารถทำงานได้ โดยนายจ้างจะต้องรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างและปฏิบัติตามกฎหมาย จึงจะส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการประกันการประสบอันตรายในการทำงานที่สำคัญสามประการ คือ เงินทดแทนค่าแรงงาน การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเหตุที่ต้องเป็นนายจ้างในการรักษาสิทธิประโยชน์ของลูกจ้างเพราะนายจ้างประกอบกิจการเพื่อหวังผลกำไรสูงสุดจากการทำงานของลูกจ้าง ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถปฏิบัติงานได้เต็มกำลังความสามารถนายจ้างจึงต้องจัดให้ลูกจ้างเกิด

ความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานด้วย มิเช่นนั้นแล้วลูกจ้างก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่⁶

2.1.3.3 แนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน⁷

หน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามหลักสากลมีอยู่ 4 ประการด้วยกัน ได้แก่

(1) หน้าที่ในการป้องกันการบาดเจ็บจากการประสบอันตราย และเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน

หน้าที่ในการป้องกันการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน หมายถึง การกำหนดนโยบาย หรือวางมาตรการเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติแก่ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นฝ่ายนายจ้าง ฝ่ายลูกจ้าง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาครัฐหรือหน่วยงานราชการที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีแนวทางในการปฏิบัติเพื่อไม่ให้เกิดการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานขึ้น ซึ่งเป็นวิธีแก้ปัญหาคู่ที่ต้นเหตุ ถ้าสามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพจะส่งผลดีมากที่สุด

โดยการป้องกันนี้ หน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหลาย ๆ หน่วยงานที่มีอำนาจในการตรากฎหมายมักใช้วิธีการยก ร่างกฎหมายและกำหนดกฎระเบียบเพื่อกำหนดพฤติกรรมของนายจ้าง ลูกจ้าง และผู้ที่เกี่ยวข้องให้มีแนวทางในการปฏิบัติที่จะทำให้เกิดความปลอดภัยสูงสุดจากการทำงาน ซึ่งการที่จะให้เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบได้นั้นต้องอาศัยการบังคับใช้ที่มีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่

⁶ ยานี ประเสริฐพันธ์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัยหน่วยที่7, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523), หน้า237.

⁷ เฉลิมชัย ชัยกิตติภรณ์, เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานความปลอดภัยหน่วยที่1, (นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2523), หน้า18.

หน่วยงานต่าง ๆ จึงมักใช้วิธีการตรวจสอบว่ามีการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบหรือไม่ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมาย และหากไม่เป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบก็จะมีมาตรการในการจัดการที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับการฝ่าฝืนนั้นจะนำมาซึ่งความเสียหายที่รุนแรงมากน้อยเพียงใด หากการฝ่าฝืนนั้นจะก่อให้เกิดความเสียหายที่รุนแรง ก็มักจะมีมาตรการในการลงโทษที่ค่อนข้างรุนแรงและเร่งด่วน เพื่อให้ผู้ที่อยู่ภายใต้บังคับกฎหมายและกฎระเบียบเกิดความรู้สึกเกรงกลัวและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันความเสียหายที่จะเกิดขึ้น

นอกจากนี้การป้องกันยังสามารถทำได้โดยวิธีการกำหนดนโยบายให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งวิธีการกำหนดนโยบายนี้จะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้กำหนดนโยบายเป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยเฉพาะ เพราะจะทำให้ได้นโยบายที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง และเป็นผลดีแก่ทุกฝ่าย อันจะส่งผลต่อการพัฒนาในระยะยาว แต่อย่างไรก็ตามวิธีการกำหนดนโยบายมีข้อจำกัดค่อนข้างมาก เนื่องจากนโยบายเป็นแค่เพียงแนวทางให้นำไปปฏิบัติเท่านั้น ไม่ได้มีสภาพบังคับ ส่วนมากจึงมักถูกเพิกเฉย ทำให้ไม่เกิดผลดีตามที่คาดการณ์ไว้

(2) หน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

หน้าที่ในการส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน หมายถึง การสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน การให้ความรู้ที่ถูกต้องในปริมาณที่เพียงพอ และการสร้างทัศนคติที่ดีต่อการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน้าที่ส่งเสริมให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงานนั้นส่วนหนึ่ง คือ การสนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการทำงานของหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการสนับสนุนจะอยู่ในลักษณะการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ รวมถึงบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะแสดงออกในลักษณะการให้ข้อมูลข่าวสาร ให้ความช่วยเหลือเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่หน่วยงานหรือกลุ่ม

บุคคลนั้น ๆ สามารถบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้ประสบผลสำเร็จ

นอกจากนี้หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการส่งเสริมยังใช้วิธีการให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกต้อง และใช้วิธีการสร้างทัศนคติที่ดีเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย เพราะจะส่งผลให้มีการตระหนักถึงการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างจริงจัง ซึ่งเป็นผลดีต่อสภาวะความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมในระยะยาว ก่อให้เกิดการยกระดับมาตรฐานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เป็นที่น่าพอใจได้

(3) หน้าที่ในการรักษาพยาบาลกรณีที่เกิดการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานขึ้น

แม้ว่าจะมีความพยายามในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีเพียงใด แต่การบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานก็คงไม่สามารถหมดสิ้นไปได้ เพราะเมื่อมีการทำงานก็ย่อมมีความผิดพลาดเกิดขึ้นได้ แต่เมื่อเกิดความผิดพลาดขึ้นแล้ว ก็ต้องมีมาตรการในการรักษาพยาบาลด้วย จึงจะถือได้ว่าการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพ ดังนั้นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงต้องมีหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลด้วย แต่ไม่ได้หมายความว่าหน่วยงานดังกล่าวต้องรักษาพยาบาลเองเสมอไป เพราะคงมีเพียงแพทย์เท่านั้นที่มีความสามารถทำหน้าที่ในการรักษาพยาบาลได้ แต่อย่างไรก็ตามต้องเป็นหน้าที่ของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในการบริหารจัดการให้ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานได้รับการรักษาพยาบาลจากแพทย์ หรือทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการประกันว่าลูกจ้างจะได้รับการรักษาพยาบาลอย่างแน่นอน และทันท่วงที โดยไม่จำเป็นต้องเป็นผู้รักษาเอง

นอกจากหน้าที่ในการจัดให้ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานได้รับการรักษาพยาบาลจากแพทย์ได้อย่างแน่นอนและทันท่วงทีแล้ว ยังรวมไปถึงหน้าที่ในการจัดการด้านการเงินหรือค่ารักษาพยาบาลด้วย เพราะการรักษาพยาบาลนั้นย่อมต้องมีค่าใช้จ่าย และในบางกรณีก็เป็นค่าใช้จ่ายที่ค่อนข้างสูงด้วยขึ้นอยู่กับระดับการบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยของลูกจ้างว่ามีความร้ายแรงมากน้อยเพียงใด หากหน่วยงานบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ทำหน้าที่นี้ ลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงานก็ยังคงมีปัญหาในการเข้ารับการรักษาพยาบาลอยู่นั่นเอง ดังนั้นเพื่อขจัดปัญหาในการเข้ารับการรักษาพยาบาลของลูกจ้างผู้ได้รับบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานให้หมดไป จึงต้องมีมาตรการมารองรับในการจัดการเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลด้วย

(4) หน้าที่ในการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงาน

การฟื้นฟูสมรรถภาพนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะมิใช่ลูกจ้างทุกคนที่ได้รับการรักษาเยียวยาจากการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานแล้วจะสามารถกลับมามีสภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ครบถ้วนดังเดิม บางกรณีอาจทำให้ลูกจ้างต้องสูญเสียอวัยวะ ทุพพลภาพ หรือแม้แต่มีสภาพจิตใจที่บกพร่องไป ทำให้ลูกจ้างไม่สามารถกลับเข้าทำงานเดิมได้ ดังนั้นเพื่อให้ลูกจ้างสามารถกลับเข้าทำงานได้ดังเดิม หรืออย่างน้อยให้สภาพร่างกายและจิตใจของลูกจ้างมีความพร้อมที่สามารถจะทำงานอื่นที่เหมาะสม จึงควรมีการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้างด้วย

หน่วยงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีหน้าที่สำคัญในการฟื้นฟูสมรรถภาพทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจให้แก่ลูกจ้างด้วย โดยหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอาจทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการจัดให้ลูกจ้างได้รับการฟื้นฟูสมรรถภาพ รวมถึงขจัดปัญหาต่าง ๆ ของลูกจ้างในการเข้ารับการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยอาจไม่ต้องเป็นผู้ทำหน้าที่ในการฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้างด้วยตนเอง เพราะหากไม่มีการบริหารจัดการส่วนนี้แล้วการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย สภาพแวดล้อมในการทำงานของหน่วยงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบก็ยิ่งถือไม่ได้ว่า

ครบถ้วนสมบูรณ์ และจะไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ของการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไปได้เลย

2.2 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ความปลอดภัย หมายถึง สภาวะการปราศจากภัยหรือการพ้ภัย รวมถึงการปราศจากอันตราย การบาดเจ็บ การเสีงภัย หรือการสูญเสีย⁸

อาชีวอนามัย หมายถึง ศาสตร์และศิลปะที่เกี่ยวกับการป้องกัน ส่งเสริมคุ้มครอง และธำรงรักษาไว้เพื่อให้ผู้ประกอบอาชีพทุกอาชีพมีสภาวะอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ และมีความเป็นอยู่ในสังคมที่ดี⁹

สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้ที่ปฏิบัติงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นอากาศ อุณหภูมิ แสงสว่าง เสียง หรืออื่น ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง กฎหมายที่บัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีอยู่มากมายหลายฉบับ แต่ที่สำคัญ ๆ ได้แก่ พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545

นอกจากกฎหมายสำคัญ ๆ ดังที่ได้กล่าวไปข้างต้นแล้ว ยังมีกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอีก เป็นต้นว่า พระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ.2504 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ

⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า 17.

⁹ เรื่องเดียวกัน.

กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี¹⁰, พระราชบัญญัติแร่ พ.ศ.2510 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงอุตสาหกรรม¹¹, พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงมหาดไทย¹², พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงอุตสาหกรรม¹³, พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงอุตสาหกรรม¹⁴, พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2535 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม¹⁵ พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2542 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงกระทรวงมหาดไทย¹⁶ และพระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542 ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงพลังงาน¹⁷ จะเห็นได้ว่ากฎหมายแต่ละฉบับจะมีหน่วยงานหรือกระทรวงที่ทำหน้าที่รับผิดชอบแตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละหน่วยงานหรือกระทรวงก็จะออกกฎกระทรวงประกาศกระทรวง หรือระเบียบต่าง ๆ โดยอาศัยอำนาจตามความในพระราชบัญญัติที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ และเนื่องจากพระราชบัญญัติที่แต่ละหน่วยงานหรือกระทรวงรับผิดชอบอยู่ แม้ว่าจะไม่ได้มีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยตรง แต่ก็มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในด้วย ทำให้กฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติแต่ละฉบับมีผลบังคับใช้กับลูกจ้างด้วย จึงเกิดความซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ กฎหมายลำดับรองทั้งหลายที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่มีวัตถุประสงค์ในการให้ความคุ้มครองลูกจ้างโดยตรง เช่น คณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ออกประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 15 พ.ศ.2540 (ลงวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ.2540) โดยอาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 32(5) แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2535 กำหนดมาตรฐานระดับเสียงโดยทั่วไปไว้ใน ข้อ 2 ว่า “ค่ามาตรฐานระดับเสียงสูงสุดต้องไม่เกิน 115 เดซิเบลเอ” ซึ่งประกาศฉบับนี้มีผลบังคับใช้กับบุคคลทั่วไปและสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป แต่อย่างไรก็ตาม

¹⁰ พระราชบัญญัติพลังงานปรมาณูเพื่อสันติ พ.ศ.2504 มาตรา 24

¹¹ พระราชบัญญัติแร่ พ.ศ.2510 มาตรา 17

¹² พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ.2522 มาตรา 5

¹³ พระราชบัญญัติการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย พ.ศ.2522 มาตรา 5

¹⁴ พระราชบัญญัติวัตถุอันตราย พ.ศ.2535 มาตรา 5

¹⁵ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อม พ.ศ.2535 มาตรา 4

¹⁶ พระราชบัญญัติป้องกันและระงับอัคคีภัย พ.ศ.2542 มาตรา 6

¹⁷ พระราชบัญญัติควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง พ.ศ.2542 มาตรา 5

มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังมีประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงาน ฉบับที่ 4 พ.ศ.2514 (ลงวันที่ 11 สิงหาคม พ.ศ.2514) ที่ออกโดยกระทรวงอุตสาหกรรม อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 39 แห่งพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2512 กำหนดมาตรฐานระดับเสียงไว้ใน ข้อ 39 ว่า "ผู้รับใบอนุญาตประกอบกิจการโรงงานต้องจัดให้ทุกคนที่อยู่ในบริเวณงานที่มีเสียงดังเกินกว่า 80 เดซิเบล หรือเสียงดังอันอาจจะเป็นอันตรายต่อแก้วหู อุดหูด้วยที่อุดหู (ear plug) ที่มีประสิทธิภาพ" ซึ่ง มีผลบังคับใช้กับลูกจ้างในสถานประกอบการที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมด้วย กฎหมายทั้งสองฉบับ ข้างต้นจึงเกิดความซ้ำซ้อนกับกฎกระทรวงแรงงานที่ออกโดยกระทรวงแรงงาน เรื่อง กำหนด มาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ.2549 (ลงวันที่ 16 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2549) โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 6 และ มาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 กำหนดมาตรฐานระดับเสียงไว้ใน ข้อ 8 ประกอบกับ ตาราง 6 ท้ายกฎกระทรวง ว่า " ในการ ทำงานแต่ละวันระดับเสียงที่นำมาเฉลี่ยตลอดระยะเวลาการทำงานจะมีระดับเสียงสูงสุดเกิน 140 เดซิเบลเอมิได้" ดังนั้นจะเห็นได้ว่านอกจากกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะซ้ำซ้อนกับพระราชบัญญัติคุ้มครอง แรงงาน พ.ศ.2541 และ กฎหมายลำดับรองที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้วยังมีความขัดแย้งกันอีกด้วย เช่น ประกาศคณะกรรมการสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 15 เรื่องมาตรฐานระดับเสียงโดยทั่วไป พ.ศ.2540 ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น กับ กฎกระทรวง แรงงาน เรื่อง กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวกับความร้อน แสงสว่าง และเสียง พ.ศ.2549 ที่ได้กล่าวไว้ ข้างต้น กำหนดมาตรฐานระดับเสียงไว้แตกต่างกัน โดยกำหนดหน่วยของมาตรฐานระดับเสียงไว้ เป็น "เดซิเบลเอ" แต่ประกาศกระทรวงอุตสาหกรรม เรื่องหน้าที่ของผู้รับใบอนุญาตประกอบ กิจการโรงงาน ฉบับที่ 4 พ.ศ.2514 ที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น กำหนดมาตรฐานระดับเสียงไว้แตกต่างกับ กฎหมายทั้งสองฉบับข้างต้นและกำหนดหน่วยของมาตรฐานระดับเสียงไว้เป็น "เดซิเบล" ด้วย ซึ่ง ความซ้ำซ้อนและขัดแย้งกันของกฎหมายต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นำให้เกิดการใช้กำลังคนและ งบประมาณของภาครัฐในการบริหารจัดการอย่างซ้ำซ้อนและไม่คุ้มค่า นอกจากนี้ยังทำให้เกิด ความสับสนแก่สถานประกอบการหรือนายจ้างและผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย อีกด้วย

2.2.1 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงาน

หน้าที่หลักของกระทรวงแรงงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการจ้างงานและให้ความสำคัญกับลูกจ้าง ซึ่งการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้นก็เป็นเรื่องเกี่ยวกับการจ้างงาน และให้ความสำคัญกับลูกจ้างเช่นเดียวกัน ดังนั้นการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจึงเป็นภารกิจของกระทรวงแรงงานโดยตรง

และเพื่อให้กระทรวงแรงงานสามารถบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามหน้าที่ จึงต้องมีกฎหมายที่ให้อำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการด้วย เพราะการบริหารจัดการนั้นย่อมมีการกระทำที่กระทบสิทธิของผู้ประกอบการอยู่บ้าง และเพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ทราบถึงภาระหน้าที่รวมถึงขอบเขตอำนาจของตน อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงานโดยไม่เป็นการละเมิดสิทธิของผู้อื่น

กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงานนั้นมีมากมายหลายฉบับ เนื่องจากกระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1.1 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541

กฎหมายคุ้มครองแรงงานมีวิวัฒนาการมาเป็นเวลานานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้กฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันสามารถตอบสนององสภาวะการคุ้มครองแรงงานได้ดีพอสมควร โดยกฎหมายคุ้มครองแรงงานฉบับปัจจุบันมีการบัญญัติเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นจากฉบับก่อน ๆ ด้วย

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดอำนาจหน้าที่ของรัฐมนตรีว่ากระทรวงแรงงานไว้ คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเป็นผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้(มาตรา6) รวมถึงมีอำนาจในการแต่งตั้งพนักงานตรวจแรงงาน และออกกฎกระทรวงหรือ

ประกาศกระทรวงเพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้ ที่สำคัญได้แก่การออกกฎกระทรวง กำหนดมาตรฐานให้นายจ้างดำเนินการในการบริหารและการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน(มาตรา6) เช่น ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน ประกาศ ณ วันที่ 18 สิงหาคม พ.ศ.2549 , ประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง กำหนดแบบรายงานผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับเทคนิคขั้นสูงและระดับวิชาชีพ ประกาศ ณ วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2549 และประกาศกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแจ้งชื่อเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานเพื่อขึ้นทะเบียนและแจ้งกรณี ลูกจ้างประสบอันตราย เจ็บป่วย หรือสูญหาย ประกาศ ณ วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ.2549 นอกจากนี้ ยังมีอำนาจในการแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ที่องคคิหรือแกตางคคิแรงงานให้แก่ลูกจ้างหรือทายาท โดยธรรมของลูกจ้างซึ่งถึงแกตางคคิและมีอำนาจกระทำการได้จนคคิถึงที่สุด(มาตรา8)

กำหนดให้มีคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับนโยบาย แผนงาน หรือมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
2. เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวง ประกาศหรือระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้
3. ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของลูกจ้าง
4. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย
5. พิจารณาอุทธรณ์กรณีที่นายจ้างไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องการให้แก้ไขเครื่องจักรและอุปกรณ์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย และการสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว(มาตรา101)

กำหนดให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคาร สถานที่ หรือจัดหรือแก้ไขเครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างต้องใช้ในการปฏิบัติงานหรือที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ถูกต้องหรือเหมาะสม

(มาตรา104) ในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่านายจ้างผู้นั้นทำการฝ่าฝืนบทบัญญัติของกฎหมาย และในกรณีที่พนักงานตรวจแรงงานพบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน อาคารสถานที่ เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ที่ลูกจ้างใช้จะก่อให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่ลูกจ้างหรือนายจ้างไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานตามที่กล่าวมาข้างต้น ให้พนักงานตรวจแรงงานมีอำนาจสั่งให้นายจ้างหยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ดังกล่าวทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราวได้โดยการอนุมัติจากอธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมาย(มาตรา105)

กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของลูกจ้าง และเป็นอำนาจของพนักงานตรวจแรงงานในการตรวจผลการตรวจดังกล่าว ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎหมาย(มาตรา107) นอกจากนี้พนักงานตรวจแรงงานยังมีอำนาจดังนี้

1. เข้าไปในสถานประกอบกิจการหรือสำนักงานของนายจ้าง และสถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบสภาพการทำงานของลูกจ้างและสภาพการจ้าง สอบถามข้อเท็จจริง ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายค่าจ้าง เก็บตัวอย่างวัสดุหรือผลิตภัณฑ์เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน และกระทำการอย่างอื่นเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงในอันที่จะปฏิบัติการได้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้
2. มีหนังสือสอบถามหรือเรียกนายจ้างลูกจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องมาชี้แจงข้อเท็จจริง หรือให้ส่งสิ่งของหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณา
3. มีคำสั่งเป็นหนังสือให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติให้ถูกต้องตามพระราชบัญญัตินี้(มาตรา139)

และในการตรวจสอบสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้างหรือสถานที่ทำงานของลูกจ้าง ให้อธิบดีหรือผู้ซึ่งอธิบดีมอบหมายอาจจัดให้แพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งเข้าไปในสถานที่ดังกล่าวเพื่อให้ความคิดเห็นหรือช่วยเหลือแก่พนักงานตรวจแรงงานในการปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ โดยนายจ้างหรือบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องต้องอำนวยความสะดวก และไม่ขัดขวางการปฏิบัติการตามหน้าที่ของแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ และผู้เชี่ยวชาญดังที่กล่าวไปแล้วข้างต้น(มาตรา142)

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์และแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง เพราะมีความพยายามที่จะให้ลูกจ้างได้รับการดูแลเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น โดยให้นายจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการด้วย และเมื่อนำมาพิจารณาประกอบกับแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ

สภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วพบว่า พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 กำหนดให้หน่วยงานในกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ครบถ้วนทั้งหน้าที่ป้องกัน ส่งเสริม รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ ถึงแม้ว่าวิธีการดำเนินงานในแต่ละหน้าที่จะยังไม่ครบถ้วนนัก โดยได้กำหนดให้มีผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานตรวจแรงงาน นายจ้าง และแพทย์ นักสังคมสงเคราะห์ หรือผู้เชี่ยวชาญ และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน แต่การที่กำหนดให้เจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทำหน้าที่ครบทั้งสี่ประการดังกล่าว ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , พนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข , คณะกรรมการการสาธารณสุข , เจ้าพนักงานท้องถิ่น(กระทรวงสาธารณสุข) , อธิบดีกรมอนามัย , รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม , ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และพนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงอุตสาหกรรม ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล และหากพิจารณาในแง่ที่ว่าพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 เป็นกฎหมายหลักในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้ว ก็ถือได้ว่าการบัญญัติเรื่องการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ค่อนข้างน้อย ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่ค่อยมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

2.2.1.2 พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ. 2537

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ที่มีวัตถุประสงค์หลักในการกำหนดเกี่ยวกับการช่วยเหลือเยียวยา การรักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้าง ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายหรือมาตรการต่าง ๆ ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่อย่างมากมายก็จริง แต่ก็ไม่สามารถทำให้การบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงานหมดสิ้นไปได้ จึงจำเป็นต้องมีกฎหมายที่รองรับในเรื่องเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้างไว้ด้วย

ถึงแม้ว่าพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 จะไม่ได้เป็นกฎหมายหลักในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ตาม แต่ก็เป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในอันที่จะทำให้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ ออกกฎกระทรวง ระเบียบ ประกาศเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้(มาตรา6) และให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจในการตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ทำหน้าที่ในการแก้ต่างคดีเกี่ยวกับเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย(มาตรา8) และให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการประกาศกำหนดประเภทและขนาดของกิจการและท้องที่ที่นายจ้างต้องจ่ายเงินสมทบ(มาตรา44) รวมถึงอัตราเงินสมทบ วิธีการประเมินเงินสมทบและข้อกำหนดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง(มาตรา45)

กำหนดให้เป็นหน้าที่ของนายจ้างในการจัดให้ลูกจ้างได้รับการรักษาพยาบาลทันทีตามความเหมาะสม และให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็น เมื่อลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย(มาตรา13) ต้องแจ้งการที่ลูกจ้างประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยต่อสำนักงานแห่งท้องที่ที่กำหนด(มาตรา48) ถ้าต้องมีการฟื้นฟูสมรรถภาพภายหลังจากที่ลูกจ้างหายป่วยนายจ้างก็ต้องเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย(มาตรา15) นอกจากนี้ยังมีค่าทำศพ(มาตรา16) ค่าทดแทนเป็นรายเดือนในกรณีตามที่กฎหมายกำหนด(มาตรา18) ซึ่งค่าทดแทนต่างๆ ที่นายจ้างต้องจ่ายให้แก่ลูกจ้างนี้มาจากสำนักงานประกันสังคมในกรณีที่นายจ้างมีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคม แต่ถ้าในกรณีนายจ้างไม่มีหน้าที่ต้องจ่ายเงินสมทบให้แก่สำนักงานประกันสังคมก็จะเป็นอำนาจของพนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานในการจัดการตามกฎหมาย(มาตรา25)

กำหนดให้มีกองทุนเงินทดแทนสังกัดสำนักงานประกันสังคมมีอำนาจหน้าที่ในการจ่ายเงินทดแทนแก่ลูกจ้างแทนนายจ้างซึ่งมีหน้าที่จ่ายเงินสมทบตามที่กฎหมายกำหนด(มาตรา26) และกำหนดให้มีคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนทำหน้าที่กำหนดกฎระเบียบในการรับเงิน การจ่ายเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจัดหาผลประโยชน์ของกองทุน(มาตรา29) รวมไปถึงรายงานการรับจ่ายเงินและรายงานงบดุลต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน(มาตรา30) นอกจากนี้ยังมีอำนาจหน้าที่เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีเกี่ยวกับนโยบายการบริหารกองทุนและการจ่ายเงินทดแทน, พิจารณาให้ความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออก

กฎกระทรวงและระเบียบต่างๆ เพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ , พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ของผู้ไม่พอใจคำสั่งจากพนักงานเจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการประเมินเงินสมทบ , ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สำนักงานประกันสังคมในการดำเนินการตามพระราชบัญญัตินี้ และปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัตินี้หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย(มาตรา32)

กำหนดให้มีคณะกรรมการการแพทย์ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. เสนอความเห็นต่อคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนเกี่ยวกับการดำเนินงานในการบริการทางการแพทย์
2. ให้คำปรึกษาแนะนำทางการแพทย์แก่คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและสำนักงานประกันสังคม
3. ให้ความเห็นต่อสำนักงานประกันสังคมในการออกกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงในบางกรณีตามที่กฎหมายกำหนด
4. ปฏิบัติการอื่นตามที่พระราชบัญญัตินี้บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการแพทย์หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนมอบหมาย(มาตรา40)
5. มีอำนาจสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องส่งเอกสาร สิ่งของ หรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาได้ โดยสั่งให้บุคคลที่เกี่ยวข้องมาชี้แจงด้วยก็ได้(มาตรา40 ประกอบ มาตรา42)

กำหนดให้เป็นอำนาจของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคมในการออกคำสั่งเป็นหนังสือให้ยึดหรืออายัด และขายทอดตลาดทรัพย์สินของนายจ้างซึ่งไม่นำส่งเงินสมทบหรือเงินเพิ่มหรือนำส่งไม่ครบ(มาตรา47)

กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงานทำหน้าที่สอบสวนและออกคำสั่งให้นายจ้างจ่ายเงินทดแทนให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนด(มาตรา50) และมีอำนาจในการพิจารณาการจ่ายเงินทดแทนให้ใหม่ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงเหตุในภายหลังตามที่กฎหมายกำหนด(มาตรา51) นอกจากนี้พนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ยังมีอำนาจในการเข้าไปในสถานประกอบการหรือสำนักงานของนายจ้าง สถานที่ทำงานของลูกจ้างในเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบหรือสอบถามข้อเท็จจริง ตรวจสอบทรัพย์สินหรือเอกสารหลักฐานอื่น ๆ ถ่ายภาพ ถ่ายสำเนาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการจ้าง การจ่ายเงินสมทบ และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือนำเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องไปตรวจสอบหรือกระทำการอย่างอื่นตามสมควร , มีหนังสือสอบถามหรือเรียกบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือ

ให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้อง หรือสิ่งอื่นที่จำเป็นมาเพื่อการประกอบการพิจารณา , ยึดอายุัด หรือขายทอดตลาดทรัพย์สินตามคำสั่งของเลขาธิการสำนักงานประกันสังคม(มาตรา57)

และกำหนดให้มีพนักงานเปรียบเทียบคดีด้วยในกรณีเห็นว่าผู้กระทำผิดไม่ควรได้รับโทษจำคุก ซึ่งมีข้อกำหนดต่าง ๆ ตามกฎหมาย(มาตรา66)

พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 มีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์และแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง เพราะมีบทบัญญัติที่ส่งผลให้ลูกจ้างได้รับการคุ้มครองดูแลเมื่อได้รับการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน และให้นายจ้างมีส่วนร่วมรับผิดชอบในการบาดเจ็บจากการประสบอันตรายและเจ็บป่วยด้วยโรคจากการทำงานของลูกจ้างด้วย ถึงแม้ว่านายจ้างจะไม่มีส่วนผิดก็ตาม โดยถือว่าเป็นหน้าที่ของนายจ้างตามหลัก Strict Liability และ Liability without Fault¹⁸ และเมื่อพิจารณาประกอบกับแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแล้วพบว่า อำนาจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 คือ หน้าที่รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย โดยพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้กำหนดให้มีผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้ คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน นายจ้าง คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน คณะกรรมการการแพทย์ เลขาธิการสำนักงานประกันสังคม พนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงแรงงาน และพนักงานเปรียบเทียบคดี และได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจนด้วย ซึ่งซ้ำซ้อนกับอำนาจหน้าที่ของบุคคลและหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงอื่น ๆ ด้วย คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , คณะกรรมการการสาธารณสุข , คณะกรรมการเปรียบเทียบคดี(กระทรวงสาธารณสุข) , รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม และพนักงานเปรียบเทียบคดี(กระทรวงอุตสาหกรรม) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่1 แต่อย่างไรก็ตามเนื่องจากพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ให้ความสำคัญเฉพาะเรื่องเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้าง การดำเนินงานของผู้ที่มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย

¹⁸ สุดาศิริ วศวงศ์, คำอธิบายเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติบรรณการ, 2548), หน้า250.

และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 จึงไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นเสียทีเดียว เช่น หน้าที่ในการกำหนดกฎหมายและ/หรือมาตรฐาน พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ได้กำหนดให้คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการการแพทย์ร่วมกันในการกำหนด ซึ่งก็มีกฎหมายฉบับอื่น ๆ ที่ให้อำนาจแก่หน่วยงานอื่น ๆ ทำหน้าที่กำหนดกฎหมายและ/หรือมาตรฐานเช่นเดียวกัน แต่ไม่มีกฎหมายใดหรือหน่วยงานใดเลยที่จะมีวัตถุประสงค์ในการกำหนดกฎหมายและ/หรือมาตรฐานเพื่อการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้าง แต่อย่างไรก็ตามบทบัญญัติตามพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 ยังไม่เอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาลเท่าไรนัก ทำให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพให้แก่ลูกจ้างยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

นอกจากพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และ พระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แล้วยังมีกฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงแรงงานอีกฉบับหนึ่ง คือ พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการให้ความคุ้มครองแรงงานรัฐวิสาหกิจโดยเฉพาะ โดยพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 กำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ ประกอบด้วย รัฐมนตรีกระทรวงแรงงาน ปลัดกระทรวงแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ อธิบดีกรมบัญชีกลาง และกรรมการอื่นซึ่งรัฐมนตรีกระทรวงแรงงานแต่งตั้งจากฝ่ายนายจ้างห้าคนและฝ่ายลูกจ้างห้าคน(มาตรา8) มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง(มาตรา13(1)) ซึ่งคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ในประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ลงวันที่31พฤษภาคม2549 ข้อ55 ให้นายจ้างบริหารและจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน เว้นแต่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์จะประกาศเป็นอย่างอื่นโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี มีผลให้การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของแรงงานรัฐวิสาหกิจต้องดำเนินการตามมาตรฐานเดียวกันกับลูกจ้างเอกชน คือ ดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงกฎกระทรวงและประกาศกระทรวงทั้งหลายที่ออกตามความในพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.2 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจหน้าที่บริหารจัดการเกี่ยวกับกิจการอุตสาหกรรม ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมด้วย โดยกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่กระทรวงอุตสาหกรรมรับผิดชอบอยู่ คือ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ซึ่งมีบทบัญญัติส่วนหนึ่งเป็นเรื่องการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม อันถือได้ว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะจำนวนผู้ใช้แรงงานในภาคอุตสาหกรรมนั้นมีจำนวนมาก อีกทั้งการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมยังมีภาวะเสี่ยงอันตรายจากการทำงานค่อนข้างมากด้วย

2.2.2.1 พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535

ประเทศไทยมีความพยายามในการพัฒนากฎหมายเกี่ยวกับโรงงานให้สอดคล้องกับสภาวะความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง แต่ด้วยลักษณะเฉพาะของภาคอุตสาหกรรมที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ในบางเวลากฎหมายโรงงานจึงไม่สามารถพัฒนาได้ทันทั่วทั้งที่ แต่อย่างไรก็ตามจากวิวัฒนาการอย่างต่อเนื่องของกฎหมายโรงงานทำให้ปัจจุบันมีกฎหมายโรงงานฉบับปัจจุบัน คือ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ที่เชื่อว่าสามารถบริหารจัดการเกี่ยวกับโรงงานอุตสาหกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับสภาวะการปัจจุบันมากที่สุด

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กำหนดให้เป็นอำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรมรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ โดยสามารถแต่งตั้งพนักงานเจ้าหน้าที่ได้(มาตรา6) และมีอำนาจออกกฎกระทรวงได้ ที่สำคัญได้แก่ การที่กฎหมายให้อำนาจในการแยกจำพวกของโรงงาน โดยแยกตามประเภท ชนิด และขนาดออกเป็นโรงงานจำพวกที่ 1 โรงงานจำพวกที่ 2 และโรงงานจำพวกที่ 3 โดยคำนึงถึงความจำเป็นในการควบคุมดูแล ป้องกันอันตรายตามระดับความรุนแรงของผลกระทบที่จะมีต่อลูกจ้างและประชาชนทั่วไป(มาตรา7) และให้รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้ท้องที่ใดท้องที่หนึ่งเป็นเขตประกอบการอุตสาหกรรมได้ โดยมีอำนาจในการกำหนดวิธีการบริหารจัดการภายในเขตประกอบการอุตสาหกรรม และกระบวนการวิธีการต่าง ๆ ตามแต่ประเภทของโรงงานด้วย เพื่อให้เกิดความ

ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน(มาตรา30) และมีหน้าที่พิจารณา
อุทธรณ์ของผู้ที่ไม่พอใจคำสั่งในกรณีต่าง ๆ (มาตรา20)

กำหนดให้เอกชนสามารถเป็นผู้ดำเนินการจัดทำรายงานผลการตรวจสอบ ใน
กรณีที่ต้องมีการตรวจสอบโรงงานหรือเครื่องจักรเพื่อปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้ แทนพนักงาน
เจ้าหน้าที่แต่เป็นอำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการควบคุมการตรวจสอบเอกชนอีกทีหนึ่ง
โดยมีหน้าที่สอดส่องดูแล หากพบในภายหลังว่าไม่มีการปฏิบัติตามกฎหมาย หรือปฏิบัติไม่
ครบถ้วนมีอำนาจสั่งให้แก้ไขให้ถูกต้องได้(มาตรา9)

กำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมมีหน้าที่ดูแลเรื่องการ
ต่อใบอนุญาตของผู้ประกอบกิจการโรงงาน(มาตรา15) ให้เจ้าพนักงานมีอำนาจในการควบคุมการ
ขยายโรงงานหรือเพิ่มกำลังเครื่องจักร โดยกำหนดให้โรงงานต้องแจ้งการขยายโรงงานหรือการเพิ่ม
กำลังเครื่องจักร ซึ่งเจ้าพนักงานมีอำนาจในการกำหนดเงื่อนไขในการอนุญาต โดยคำนึงถึงการ
คุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเป็นหลัก(มาตรา18)
ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานในการเข้าไปตรวจโรงงานในกรณีที่เกิดอุบัติเหตุขึ้นในโรงงาน
เนื่องจากโรงงานหรือเครื่องจักรของโรงงานเป็นเหตุให้บุคคลถึงแก่ความตาย เจ็บป่วย หรือ
บาดเจ็บซึ่งภายหลังเจ็ดสิบสองชั่วโมงแล้ว ยังไม่สามารถทำงานในหน้าที่เดิมได้ หรือกรณีที่
อุบัติเหตุ นั้นเป็นเหตุให้โรงงานต้องหยุดดำเนินการเกินกว่าเจ็ดวัน(มาตรา34) ให้พนักงาน
เจ้าหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจในการเข้าไปในโรงงานหรืออาคารสถานที่เพื่อ
ตรวจสอบสภาพโรงงาน อาคารสถานที่ สภาพเครื่องจักร มีอำนาจในการนำตัวอย่างผลิตภัณฑ์ที่
สงสัยเกี่ยวกับคุณภาพมา เพื่อตรวจสอบคุณภาพพร้อมทั้งเอกสารที่เกี่ยวข้อง มีอำนาจในการ
ตรวจ ค้น กัก ยึดหรืออายัดผลิตภัณฑ์ เอกสารหรือสิ่งใด ๆ ที่เกี่ยวข้องอันมีเหตุสงสัยว่าการ
ประกอบกิจการโรงงานอาจก่อให้เกิดอันตรายแก่บุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงาน หรือมีการ
กระทำผิดต่อกฎหมายโรงงาน และมีอำนาจในการเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือ
วัตถุใด ๆ มาเพื่อประกอบการพิจารณา(มาตรา35) นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการจับกุมผู้กระทำ
ผิดตามกฎหมายโรงงานเพื่อนำส่งพนักงานสอบสวน(มาตรา36) ให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีอำนาจสั่ง
ให้ผู้ประกอบกิจการโรงงานหยุดการประกอบกิจการได้ในกรณีที่ผู้ประกอบกิจการไม่จ่าย
ค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ตามเงื่อนไขที่กฎหมายกำหนด(มาตรา43) กำหนดให้เจ้าพนักงานทำหน้าที่
เป็นผู้รับแจ้งการต่าง ๆ ของโรงงานจำพวกที่ 2 อันได้แก่ การเลิกประกอบกิจการ การโอน การให้
เช่า หรือการให้เช่าซื้อ โดยเป็นหน้าที่ของผู้ประกอบกิจการโรงงานที่ต้องแจ้งเป็นหนังสือให้เจ้า
พนักงานทราบภายในสามสิบวันนับแต่ที่ได้ดำเนินการดังกล่าว(มาตรา11) และให้เจ้าพนักงานมี

อำนาจในการออกใบอนุญาตการประกอบกิจการโรงงานประเภทที่ 3 โดยมีหลักการตามประกาศของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม โดยต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของบุคคลหรือทรัพย์สินที่อยู่ในโรงงานเป็นสำคัญ(มาตรา12)

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ให้ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจสั่งให้ประทับตราเครื่องจักร เพื่อมิให้เครื่องจักรทำงานในระหว่างแก้ไขตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่ และมีอำนาจสั่งให้พนักงานเจ้าหน้าที่ดำเนินการแก้ไขแทนโรงงานในกรณีที่โรงงานไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของพนักงานเจ้าหน้าที่(มาตรา37 ประกอบ มาตรา43)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ยังกำหนดให้มีคณะกรรมการเปรียบเทียบคดีในเขตกรุงเทพมหานครและในส่วนภูมิภาค ทำหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีในกรณี que เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้องตามความเหมาะสม(มาตรา65)

จะเห็นได้ว่าพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 เป็นกฎหมายที่กำหนดเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเท่านั้น แต่ก็ถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

ข้อดีของพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 คือ มีมาตรการที่เด็ดขาด สามารถบังคับให้ผู้ประกอบการที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายต้องปฏิบัติตามกฎหมาย เช่น กรณีของการที่มีอำนาจปิดโรงงานได้ นอกจากพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 จะกำหนดอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐแล้ว ยังกำหนดให้อำนาจหน้าที่หลาย ๆ ประการเป็นของผู้ประกอบการด้วย ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่ดี เพราะผู้ประกอบการควรจะเป็นผู้รับผิดชอบสถานประกอบการของตนให้มีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยลดภาระของภาครัฐได้อีกด้วย

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 กำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ค่อนข้างครบวงจร และได้กำหนดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงอื่นด้วย โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจดำเนินการตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 และ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจดำเนินการตาม

กฎหมายอื่นที่มีอำนาจหน้าที่ความเกี่ยวข้องกัน หรืออาจต้องมีการพิจารณาการอนุญาตในเรื่องเดียวกัน อาจกำหนดวิธีการดำเนินการเพื่อพิจารณาอนุญาตร่วมกันก็ได้ หรือผู้มีอำนาจอนุญาตอาจมอบอำนาจของตนให้พนักงานเจ้าหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้ดำเนินการแทนในการพิจารณาอนุญาตได้ตามความเหมาะสม(มาตรา31) แต่อย่างไรก็ตามพบว่ายังมีปัญหาความซ้ำซ้อนของอำนาจหน้าที่อยู่

พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพราะกำหนดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ทำให้การบริหารจัดการไม่เป็นเอกภาพ เป็นเหตุให้หาผู้รับผิดชอบในผลของงานไม่ได้ แต่พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 มีความสอดคล้องกับหลักบริการสาธารณะ เพราะมีการแบ่งเบาภารกิจบางส่วนของภาครัฐที่ไม่จำเป็นต้องดำเนินการเอง ให้ภาคเอกชนเป็นผู้ดำเนินการแทน โดยภาครัฐทำหน้าที่เป็นเพียงผู้กำกับดูแล และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์และแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบต่อความบาดเจ็บของลูกจ้าง เพราะกำหนดให้มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย แต่ไม่สอดคล้องกับแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะอำนาจหน้าที่ที่ถูกกำหนดขึ้นตามพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ไม่ครบถ้วนตามแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 ได้กำหนดให้มีผู้ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้ คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม พนักงานเจ้าหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรม และพนักงานเปรียบเทียบคดี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน , พนักงานตรวจแรงงาน , พนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน , คณะกรรมการการแพทย์, คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , พนักงานเปรียบเทียบคดี(กระทรวงแรงงาน) , รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข , พนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงสาธารณสุข , คณะกรรมการการสาธารณสุข , และคณะกรรมการเปรียบเทียบคดี(กระทรวงสาธารณสุข) ดังที่ได้แสดงในตารางที่ 1 ก่อให้เกิดผลเสียต่อการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่บังคับใช้กฎหมายที่ต้องมีการเข้าไปตรวจในสถานประกอบการ เมื่อมีการเข้าไปตรวจในสถานประกอบการซ้ำซ้อนกันจึงทำให้เกิดปัญหาความสับสนแก่สถานประกอบการเป็นอย่างมาก

2.2.3 กฎหมายเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจหน้าที่หลักในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนทั่วไป จึงถือว่ามีหน้าที่ในการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในสถานประกอบการด้วย วิธีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของลูกจ้างในสถานประกอบการไม่แตกต่างจากวิธีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนทั่วไปมากนัก สิ่งที่แตกต่างกันคือสภาพแวดล้อม เพราะสภาพแวดล้อมของลูกจ้างจะเจาะจงเฉพาะในสถานที่ทำงานเท่านั้น ดังนั้นวิธีการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของลูกจ้างจึงต้องมีการให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับสถานที่ทำงานด้วย กฎหมายที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชนทั่วไปรวมถึงลูกจ้างในสถานที่ทำงานด้วย คือ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

2.2.3.1 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 เป็นกฎหมายที่มีบทบัญญัติเกี่ยวกับการดำเนินงานควบคุมดูแลในด้านสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยของประชาชน ซึ่งได้พัฒนามาจากพระราชบัญญัติสาธารณสุข พ.ศ.2484 และ พระราชบัญญัติควบคุมการใช้วัตถุจระเป็นปุย พ.ศ.2480 โดยได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมหลายครั้งและสุดท้ายได้รวบรวมไว้เป็นฉบับเดียว คือ พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535

พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 และให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจแต่งตั้งเจ้าพนักงานสาธารณสุข กับออกกฎกระทรวงต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัตินี้ได้(มาตรา5) และให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการสาธารณสุขในการประกาศกำหนดว่ากิจการใดเป็นกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ซึ่งปัจจุบันกิจการที่ถูกประกาศว่าเป็นกิจการที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ได้แก่ กิจการที่เกี่ยวกับการเลี้ยงสัตว์ กิจการเกี่ยวกับสัตว์และผลิตภัณฑ์ กิจการที่เกี่ยวกับอาหาร เครื่องดื่ม น้ำดื่ม กิจการที่เกี่ยวกับการเกษตร กิจการที่เกี่ยวกับโลหะหรือแร่ กิจการที่เกี่ยวกับยานยนต์ เครื่องจักรหรือเครื่องกล กิจการที่เกี่ยวกับไม้ กิจการที่เกี่ยวกับการบริการ กิจการที่เกี่ยวกับสิ่งทอ กิจการเกี่ยวกับหิน ดิน ทราย ซีเมนต์หรือวัตถุที่คล้ายคลึง กิจการ

ที่เกี่ยวกับปิโตรเลียม ถ่านหิน และสารเคมี(มาตรา31) และให้อำนาจรัฐมนตรีว่าการกระทรวง
 สาธารณสุขในการพิจารณาอุทธรณ์ ในกรณีที่มีผู้ได้รับคำสั่งจากเจ้าพนักงานท้องถิ่นหรือเจ้า
 พนักงานสาธารณสุขแล้วไม่พอใจคำสั่งและมีการอุทธรณ์ โดยให้คำสั่งของรัฐมนตรีเป็นที่สุด
 (มาตรา66 ประกอบ มาตรา67)

กำหนดให้มีคณะกรรมการการสาธารณสุขซึ่งมีอำนาจในการให้คำแนะนำแก่
 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขในการออกกฎกระทรวงในบางเรื่องตามที่กฎหมายกำหนด
 และให้คณะกรรมการการสาธารณสุขมีหน้าที่ในการเสนอความเห็น ศึกษาวิเคราะห์ ให้คำแนะนำ
 ให้คำปรึกษา กำหนดโครงการและประสานงานเพื่อปรับปรุงกฎหมายและปฏิบัติให้เป็นไปตาม
 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข(มาตรา10) และคณะกรรมการดังกล่าวยังมีอำนาจในการแจ้ง
 การทำงานของเจ้าพนักงานท้องถิ่นต่อผู้มีอำนาจควบคุมดูแลในกรณีที่เจ้าพนักงานท้องถิ่นไม่
 ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่(มาตรา11) นอกจากนี้ยังมีอำนาจในการเรียกบุคคลหนึ่งบุคคลใดมา
 ให้ถ้อยคำหรือให้ส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องหรือวัตถุใด ๆ ได้ในกรณีที่เห็นสมควร
 (มาตรา17)

กำหนดให้มีเจ้าพนักงานท้องถิ่นในแต่ละท้องถิ่นโดยให้อำนาจในการบริหาร
 จัดการกิจการต่าง ๆ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ให้บรรลุดุผลประสงค์ของ
 ท้องถิ่นนั้น ๆ และให้อำนาจในการออกคำสั่งต่าง ๆ เกี่ยวกับการควบคุมอาคารที่อาจก่อให้เกิด
 อันตรายแก่ลูกจ้างในสถานประกอบการหรือแก่บุคคลอื่น ๆ ที่อาจได้รับอันตรายจากอาคารหรือ
 บางส่วนของอาคารในการแก้ไขปรับปรุงอาคารให้อยู่ในสภาพที่ไม่เป็นอันตราย และในกรณีที่
 เจ้าของอาคารสถานประกอบการไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของเจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานท้องถิ่น
 มีอำนาจจัดการแทนโดยเจ้าของสถานประกอบการเป็นผู้ออกค่าใช้จ่าย(มาตรา21-24) และให้เป็น
 อำนาจของเจ้าพนักงานท้องถิ่นในการกำหนดว่ากิจการใดบ้างเป็นกิจการที่ต้องมีการควบคุม
 ภายในท้องถิ่นนั้น รวมถึงกำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขให้ผู้ดำเนินกิจการที่ถูกควบคุมปฏิบัติการ
 เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพและป้องกันอันตราย โดยใช้มาตรการออกใบอนุญาตในการควบคุม ซึ่ง
 ได้แก่ การพิมพ์หนังสือ การผลิตการซ่อมเครื่องอิเล็กทรอนิกส์เครื่องไฟฟ้า การผลิตเทียน การ
 พิมพ์แบบ การสะสมวัตถุหรือสิ่งของที่ชำรุด สิ่งของที่ใช้แล้วหรือเหลือใช้ การประกอบกิจการ
 โกดังสินค้า การล้างขวด ภาชนะหรือบรรจุภัณฑ์ที่ใช้แล้ว การพิมพ์สีลงบนวัตถุที่ไม่ใช่
 ก่อสร้าง(มาตรา32) และให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นมีอำนาจในการออกใบอนุญาต โดยสามารถ
 กำหนดเงื่อนไขใด ๆ ที่จำเป็นในการประกอบการอนุญาต เพื่อให้เกิดสุขภาพอนามัยที่ดีและ
 ปลอดภัยแก่ลูกจ้างและบุคคลอื่น ๆ ในสถานประกอบการ(มาตรา54) รวมถึงให้อำนาจเจ้า

พนักงานท้องถิ่นในการพิจารณาต่อใบอนุญาต พักใช้ใบอนุญาต และเพิกถอนใบอนุญาต (มาตรา56 มาตรา59 และมาตรา60)

กำหนดให้เป็นอำนาจของเจ้าพนักงานท้องถิ่นและเจ้าพนักงานสาธารณสุข ในการมีหนังสือเรียกบุคคลมาให้ถ้อยคำหรือแจ้งข้อเท็จจริง หรือส่งเอกสารหลักฐานได้ และสามารถเข้าไปในอาคารหรือสถานที่ใด ๆ ในเวลาทำการเพื่อตรวจสอบหรือควบคุมให้เป็นไปตาม ข้อกำหนดท้องถิ่น หรือตามกฎหมายการสาธารณสุข และในการนี้ให้มีอำนาจสอบถาม ข้อเท็จจริง หรือเรียกหนังสือรับรองการแจ้งหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องจากเจ้าของหรือผู้ครอบครอง อาคารหรือสถานที่นั้น รวมถึงแนะนำให้ผู้ที่ได้รับใบอนุญาตหรือหนังสือรับรองการแจ้งปฏิบัติให้ ถูกต้องตามข้อกำหนดต่าง ๆ และยังมีอำนาจไปถึงการยึดหรืออายัดสิ่งของใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิด อันตรายต่อสุขภาพของลูกจ้างหรือบุคคลอื่น ๆ และสามารถเก็บหรือนำสินค้าหรือสิ่งของใด ๆ ที่ สงสัยว่าจะไม่ถูกสุขลักษณะหรือก่อให้เกิดเหตุรำคาญจากอาคารหรือสถานที่ใด ๆ เป็นปริมาณ ตามสมควรเพื่อเป็นตัวอย่าง โดยไม่ต้องใช้ราคา(มาตรา44) หากพนักงานท้องถิ่นพบว่าการ ประกอบกิจการใดไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย มีอำนาจสั่งให้แก้ไขได้ หรือหากการไม่ปฏิบัติตามนั้น จะส่งผลให้เกิดอันตรายเป็นอย่างมากก็มีอำนาจสั่งให้หยุดกิจการได้จนกว่าจะมีการจัดการให้ เป็นไปตามกฎหมาย(มาตรา45) และเช่นเดียวกันพนักงานสาธารณสุขก็มีอำนาจในการออกคำสั่ง ให้หยุดกิจการได้เช่นกัน แต่ต้องแจ้งให้พนักงานท้องถิ่นทราบด้วย และถ้าไม่ใช่กรณีอาจเกิด อันตรายร้ายแรง พนักงานสาธารณสุขต้องแจ้งให้เจ้าพนักงานท้องถิ่นเป็นผู้ดำเนินการต่าง ๆ โดย จะไปสั่งให้หยุดกิจการโดยตนเองทันทีไม่ได้(มาตรา46)

ให้อำนาจแก่อธิบดีกรมอนามัยในการสั่งระงับการกระทำหรือให้กระทำการใด ๆ เพื่อแก้ไขหรือป้องกันความเสียหายที่เกิดขึ้นหรืออาจเกิดขึ้นต่อสภาวะความเป็นอยู่ที่เหมาะสมกับ การดำรงชีพของลูกจ้างซึ่งต้องมีการแก้ไขเร่งด่วน และยังมีอำนาจในการสั่งการแก่เจ้าพนักงาน ท้องถิ่น ซึ่งได้แก่ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และผู้ว่าราชการจังหวัด ในการช่วยควบคุมดูแลให้มี การปฏิบัติตามคำสั่งอีกด้วย(มาตรา8)

นอกจากนี้พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ยังกำหนดให้มี คณะกรรมการเปรียบเทียบคดีทำหน้าที่ในการเปรียบเทียบคดีในกรณีนี้เห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควร ได้รับโทษจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง(มาตรา85)

จะเห็นได้ว่าผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ประกอบไปด้วย รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข คณะกรรมการการสาธารณสุข เจ้าพนักงานท้องถิ่น เจ้าพนักงานสาธารณสุข อธิบดีกรมอนามัย และคณะกรรมการเปรียบเทียบคดี ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับบุคคลและหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย คือ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน , คณะกรรมการกองทุนเงินทดแทน , พนักงานตรวจแรงงาน , พนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงแรงงาน , คณะกรรมการการแพทย์ , คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , พนักงานเปรียบเทียบคดี(กระทรวงแรงงาน) , รัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม , พนักงานเจ้าหน้าที่กระทรวงอุตสาหกรรม , ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม และพนักงานเปรียบเทียบคดี(กระทรวงอุตสาหกรรม) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 อีกทั้งมีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นโดยไม่ได้มีการประสานงานอย่างเป็นระบบกับหน่วยงานของกระทรวงอื่นด้วย จึงเกิดการบริหารจัดการที่ซ้ำซ้อนกันในส่วนท้องถิ่นด้วย ดังนั้นพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 จึงไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลที่ต้องการให้เกิดเอกภาพในการบริหารจัดการ และไม่สอดคล้องกับหลักบริการสาธารณะเพราะไม่มีการบัญญัติให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนในส่วนที่อาจให้เอกชนเข้ามาดำเนินการแทนได้ แต่กลับใช้วิธีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นเพื่อลดภาระของหน่วยงานภาครัฐ นอกจากนี้พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ยังได้คำนึงถึงแนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ แนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในขนาดเจ็บของลูกจ้าง และแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างน้อย อาจเป็นเพราะกระทรวงสาธารณสุขซึ่งเป็นผู้ที่รับผิดชอบพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ.2535 ไม่ได้มีหน้าที่โดยตรงในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.4 กฎหมายปกครองที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กฎหมายปกครอง หมายถึง กฎหมายที่กำหนดโครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของฝ่ายปกครอง ซึ่งในปัจจุบันมีอยู่มากมายหลายฉบับ แต่ที่สำคัญ ๆ และเกี่ยวข้องกับหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 และ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.4.1 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 เป็นกฎหมายที่กำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการมิให้เกิดการปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อนกัน และเพื่อให้การบริหารงานภายในกระทรวงมีเอกภาพ อันจะทำให้สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามที่รัฐมนตรีของแต่ละกระทรวงกำหนด โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มีวัตถุประสงค์ให้เกิดการบริหารราชการเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน ภารกิจของรัฐประสบความสำเร็จ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ลดภารกิจและยุบเลิกหน่วยงานที่ไม่จำเป็น และให้เกิดการกระจายภารกิจและทรัพยากรให้แก่ท้องถิ่น เกิดการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การอำนวยความสะดวก และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ ทั้งนี้จะต้องมีผู้รับผิดชอบต่อผลของงาน¹⁹

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 กำหนดให้สำนักงานปลัดกระทรวงมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการประจำทั่วไปของกระทรวง(มาตรา23) , กำหนดให้ปลัดกระทรวง หัวหน้ากลุ่มภารกิจและหัวหน้าส่วนราชการตั้งแต่ระดับกรมขึ้นไปวางแผนและประสานงานให้มีการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงร่วมกัน(มาตรา19) และกำหนดให้กรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับราชการของกระทรวงตามที่กำหนดในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการของกรม หรือตามกฎหมายว่าด้วยอำนาจหน้าที่ของกรมนั้น(มาตรา32)

จะเห็นได้ว่าส่วนราชการจะมีอำนาจหน้าที่และโครงสร้างที่ค่อนข้างตายตัว นอกจากนี้ยังสะท้อนให้เห็นว่าบุคคลากรที่มีตำแหน่งสูงหรือมีอำนาจชี้ขาดในแต่ละกระทรวงจะมีอำนาจที่ค่อนข้างเด็ดขาดภายในกระทรวงของตนโดยไม่ต้องมีการประสานงานกับกระทรวงอื่น ๆ ดังนั้นการทำงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีหลายกระทรวงรับผิดชอบในการบริหารจัดการ จึงทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการบริหารจัดการ และยังสะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานที่มีสถานะต่ำกว่าก็จะได้รับความสำคัญน้อยกว่า โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีสถานะต่ำกว่า"กรม" เพราะพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 กำหนดให้เฉพาะหัวหน้าส่วนราชการที่มีสถานะตั้งแต่ระดับ "กรม" ขึ้นไปเท่านั้นที่สามารถร่วมวางแผนและประสานงานให้มีการใช้ทรัพยากรของส่วนราชการต่าง ๆ ในกระทรวงร่วมกันได้

¹⁹พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 มาตรา3/1

นอกจากนี้พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 ยังได้บัญญัติให้การจัดตั้ง การรวม หรือการโอนส่วนราชการจะต้องตราเป็นพระราชบัญญัติ(มาตรา8)²⁰, กำหนดให้การรวมหรือการโอนส่วนราชการไม่ว่าจะมีผลเป็นการจัดตั้งส่วนราชการขึ้นใหม่หรือไม่ ถ้าไม่มีการกำหนดตำแหน่งหรืออัตราของข้าราชการหรือลูกจ้างเพิ่มขึ้นให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา(มาตรา8ทวิ) โดยพระราชกฤษฎีกาดังกล่าวให้ระบุอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการ การโอนอำนาจหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งส่วนราชการหรือเจ้าพนักงานที่มีอยู่เดิม การโอนข้าราชการและลูกจ้าง งบประมาณรายจ่าย รวมทั้งทรัพย์สินและหนี้สินเอาไว้ด้วยแล้วแต่กรณี²¹

ดังนั้นหากจะมีการปรับปรุงหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานก็ต้องดำเนินการตามวิธีการที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 กำหนดเอาไว้ด้วย และนอกจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.2534 จะได้กำหนดถึงวิธีการจัดระเบียบราชการและวิธีการจัดตั้ง ยุบรวม และโอนหน่วยงานราชการแล้วยังได้กำหนดถึงการแบ่งส่วนราชการด้วย โดยกำหนดไว้ให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545

2.2.4.2 พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545

เนื่องจากระบบราชการเป็นกลไกสำคัญของประเทศในอันที่จะผลักดันให้แนวทางการบริหารประเทศเป็นไปตามที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญและกฎหมายต่าง ๆ รวมถึงทำให้การดำเนินการตามแนวนโยบายของรัฐเป็นผลสำเร็จเป็นประโยชน์แก่ประเทศชาติและประชาชนส่วนรวม การจัดกลไกของระบบราชการจึงเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นไปของสังคม ซึ่งที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการหลายครั้ง แต่ยังคงให้มีการปฏิบัติราชการตามโครงสร้างการบริหารที่ไม่แตกต่างจากเดิม ซึ่งเป็นผลให้การทำงานของราชการเป็นไปด้วยความล่าช้าเพราะมีขั้นตอนการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก และส่วน

²⁰ ธีระชัย ผดุงธิตติ, กฎหมายปฏิรูประบบราชการ2545, (กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์นิติรัฐ, 2545), หน้า21.

²¹ เรื่องเดียวกัน.

ราชการต่าง ๆ มิได้มีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันและจัดกลไกในการปฏิบัติงานให้มีความสัมพันธ์กัน จึงเป็นผลให้การปฏิบัติงานเกิดความซ้ำซ้อนและกระทบต่อการให้บริการประชาชน²²

จึงได้มีการตราพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานราชการไว้อย่างกว้าง ๆ ส่วนรายละเอียดจะมีกฎหมายลำดับรองกำหนดไว้อีกฉบับหนึ่ง แต่อย่างไรก็ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานของหน่วยงานราชการได้ทั้งหมด ดังตัวอย่างเช่น การบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ยังมีหน่วยงานและกฎหมายหลายฉบับซ้ำซ้อนกันอยู่

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 กำหนดให้กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารและคุ้มครองแรงงาน(มาตรา34) โดยมีส่วนราชการภายในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ สำนักงานปลัดกระทรวง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน และสำนักงานประกันสังคม(มาตรา35)

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 กำหนดให้กระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจหน้าที่ในการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย ป้องกัน ควบคุม รักษาและฟื้นฟูสมรรถภาพแก่ประชาชน(มาตรา42) โดยมีส่วนราชการภายในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ สำนักงานปลัดกระทรวง , กรมการแพทย์ กรมควบคุมโรค และกรมอนามัย(มาตรา43)

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 กำหนดให้กระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาผู้ประกอบการ(มาตรา44) โดยมีส่วนราชการภายในสังกัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้ สำนักงานปลัดกระทรวง , กรมโรงงานอุตสาหกรรม , กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ และการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย(มาตรา45)

²² พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545, หน้าที่หมายเหตุ เล่ม119 ตอนที่99ก ราชกิจจานุเบกษา 2 ตุลาคม 2545

พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 มีความสอดคล้องกับหลักบริการสาธารณะ แนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ และแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง เพราะจัดให้มีกระทรวงและส่วนราชการทำหน้าที่คุ้มครองดูแลลูกจ้าง แต่เมื่อนำแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมาพิจารณาพบว่า หน้าที่ส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพการจัดกระจายอยู่ในความรับผิดชอบของกระทรวงต่าง ๆ ทำให้งานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานยังอยู่ในความรับผิดชอบของหลายกระทรวง ดังนั้นพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 จึงไม่สามารถสนับสนุนให้เกิดธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้

2.3 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้ลูกจ้างมีความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน

ซึ่งปัจจุบันหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีทั้งหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งจะให้ความสำคัญกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาคอุตสาหกรรม อย่างไรก็ตามระยะหลังมีการให้ความสำคัญกับการคุ้มครองความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาคเกษตรกรรมและแรงงานผู้รับงานไปทำที่บ้านมากขึ้น แต่ก็ยังไม่ค่อยชัดเจน

2.3.1 หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภาครัฐ

หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภาครัฐ หมายถึง หน่วยงานราชการไม่ว่าจะเป็นราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค หรือส่วนท้องถิ่นที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ซึ่งการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง²³ กรรมวิธีเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การ การบุคลากร การเป็นผู้นำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของความปลอดภัยที่กำหนดขึ้น โดยความร่วมมือของพนักงานและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งในทางปฏิบัติ หมายถึง การควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน การกำหนดให้มีหน่วยงานปฏิบัติงานและวิธีการดำเนินงาน เพื่อลดหรือขจัดสภาพที่เสี่ยงต่อการบาดเจ็บและเป็นโรคจากการทำงาน โดยระดมความรู้จากภายในและภายนอกและกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ทุกหน่วยงาน ทุกระดับชั้นภายในสถานประกอบการให้เข้าใจชัดเจน ปฏิบัติได้

2.3.1.1 กระทรวงแรงงาน

กระทรวงแรงงานมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารและคุ้มครองแรงงาน พัฒนาฝีมือแรงงาน ส่งเสริมให้ประชาชนมีงานทำ และราชการอื่นตามที่มิกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงแรงงานหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงแรงงาน²⁴

ซึ่งในทางปฏิบัติกระทรวงแรงงานมีบทบาทสำคัญในการประกาศและการบังคับใช้กฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกระทรวง และมีหน้าที่ติดตามตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายในสถานประกอบการ รวมถึงให้การสนับสนุนการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกระทรวงแรงงานถือว่าเป็นกระทรวงที่มีส่วนในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานค่อนข้างมาก และมีหน่วยงานในสังกัดที่ทำหน้าที่

²³ เรื่องเดียวกัน, หน้า39.

²⁴ พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 มาตรา 34

ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานหลาย
หน่วยงานด้วยกัน ดังต่อไปนี้

(1) กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีหน้าที่หลัก คือ บริหารจัดการสวัสดิการ
และคุ้มครองแรงงาน เมื่อมีหน้าที่ในการคุ้มครองแรงงานจึงมีหน้าที่ในการบริหารจัดการความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย โครงสร้างของกรมสวัสดิการและ
คุ้มครองแรงงานประกอบไปด้วย หน่วยงานส่วนกลางและหน่วยงานส่วนภูมิภาค²⁵ ซึ่งมีเพียงบาง
หน่วยงานในสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเท่านั้นที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความ
ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง ดังนี้

1) กองตรวจความปลอดภัย

กองตรวจความปลอดภัยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรม
สวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ข้อ 3(3) คือ ควบคุมดูแลนายจ้าง
และลูกจ้างให้ปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานและกฎหมายอื่น ๆ เฉพาะในส่วนที่
เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , กำหนดแนวทาง
มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ
ทำงาน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่
ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของกองตรวจความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่วางมาตรการ หน้าที่
กำหนดกฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่
ศึกษาวิจัย หน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร และหน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่
ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร , สำนักงาน

²⁵www.labour.go.th

อาชีพเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์) , สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม) , กลุ่มงานอาชีพเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง) , สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ทำให้ระบบการตรวจความปลอดภัยยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่งผลให้ไม่สามารถบังคับใช้กฎหมายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้การทำหน้าที่ทั้งหมดของกองตรวจความปลอดภัยจะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

2) สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน

สถาบันความปลอดภัยในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ข้อ 3(6) คือ ส่งเสริมและพัฒนาระบบและเครือข่ายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , ดำเนินการเกี่ยวกับการรับรองบริการตรวจสอบความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ภายใต้การควบคุมดูแลของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน มีศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานเขตจำนวน 12 แห่ง แต่ละแห่งรับผิดชอบในการจัดอบรมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้การสนับสนุนด้านข้อมูลข้อเสนอแนะ และการตรวจสอบในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน และ ศูนย์ความปลอดภัยในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ศึกษาวิจัย หน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร หน้าที่ให้บริการตรวจสอบและ/หรือรับรองบริการตรวจสอบของเอกชน หน้าที่ในการให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม และหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งการทำหน้าที่

ทั้งหมดจะเกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง ทั้งนี้มีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์) , สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม , กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม) , กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง) , สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่ศึกษาวิจัย และให้ความรู้ ซึ่งทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณในการศึกษาวิจัยเรื่องเดียวกันซ้ำซ้อนกัน และอาจจะทำให้ได้ข้อมูลที่แตกต่างกัน อันจะนำไปสู่การให้ความรู้ที่แตกต่างกันด้วย

3) สำนักงานคณะกรรมการความปลอดภัย

อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 มาตรา 101 คือ เสนอความเห็นต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงานในการออกกฎกระทรวง ประกาศ และระเบียบเพื่อดำเนินการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 รวมถึงนโยบาย แผนงาน และมาตรการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐเกี่ยวกับการส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , พิจารณาอุทธรณ์กรณีที่น่ายั้งไม่พอใจคำสั่งของพนักงานตรวจแรงงานในเรื่องการให้แก่เครื่องจักรและอุปกรณ์ให้ถูกต้องตามกฎหมายและการสั่งให้หยุดการใช้เครื่องจักรหรืออุปกรณ์ทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว และปฏิบัติการอื่นใดตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หรือกฎหมายอื่นบัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือตามที่รัฐมนตรีมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของสำนักงานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่กำหนดนโยบาย หน้าที่ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐ

และหน้าที่ในทางคดีและ/หรือพิจารณาอุทธรณ์ของนายจ้าง ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับสำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย ดังแสดงไว้ในตารางที่ 1 โดยหน้าที่หลักของคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐ โดยจะให้ความเห็นแก่หน่วยงานที่อยู่ภายในสังกัดกระทรวงแรงงานเท่านั้น จึงไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่ให้ความเห็นแก่หน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงอื่น แต่อย่างไรก็ตาม หากมีผู้ทำหน้าที่ให้ความเห็นเป็นจำนวนมาก ก็อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งกันได้ ซึ่งทำให้การดำเนินงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ทั้งนี้สำนักงานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานจะทำหน้าที่ต่าง ๆ เฉพาะที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

4) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดเป็นหน่วยงานส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติการและประสานงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในเขตพื้นที่จังหวัดนั้น ๆ โดยสำนักงานจะตั้งอยู่ในทุกจังหวัด มีฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานรับผิดชอบตรวจความปลอดภัยแก่สถานประกอบการภายในจังหวัดนั้น ๆ รวมทั้งนำกิจกรรมที่ได้รับมอบหมายจากกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานไปดำเนินการด้วย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร หน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม และหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย), กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง), สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม), สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่แสดงไว้ในตารางที่ 1 เนื่องจากฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาค จึงมักมี

อำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานในส่วนภูมิภาคด้วยกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานในส่วนภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุข จึงทำให้เกิดความยากลำบากในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในส่วนภูมิภาค ทั้งนี้ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดทำหน้าที่เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

(2) สำนักงานประกันสังคม

สำนักงานประกันสังคมเป็นหน่วยงานระดับกรม รับผิดชอบดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน มีการบริหารจัดการโดยแบ่งออกเป็นกองทุนประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน ซึ่งตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ข้อ 1 กำหนดให้สำนักงานประกันสังคมมีภารกิจเกี่ยวกับการบริหารการประกันสังคมและกองทุนเงินทดแทน โดยการจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้แรงงานมีหลักประกันการดำรงชีวิตที่มั่นคง ทั้งนี้มีเพียงบางหน่วยงานภายในสังกัดสำนักงานประกันสังคมเท่านั้น ที่ทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1) สำนักงานกองทุนเงินทดแทน

สำนักงานกองทุนเงินทดแทนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ข้อ 3(11) คือ ดำเนินการกำหนดและจัดเก็บเงินสมทบ จัดหาผลประโยชน์ รับเงิน จ่ายเงิน เก็บรักษาเงิน จัดทำบัญชีบุคคล และรายงานการเงินของกองทุนเงินทดแทน , ดำเนินงานเลขานุการของคณะกรรมการกองทุนเงินทดแทนและคณะกรรมการการแพทย์ , ควบคุมการปฏิบัติของนายจ้างให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่เกี่ยวกับการ

รักษาพยาบาล และหน้าที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ รับผิดชอบร่วมอยู่ด้วย ได้แก่ แผนกอาชีวเวชศาสตร์(ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์) , กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง) และสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ทำให้เกิดความซ้ำซ้อนในการทำงานบางส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่อย่างไรก็ตามมีรายละเอียดหรือวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานแตกต่างกัน อีกทั้งหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพในปัจจุบันมีจำนวนไม่มาก กรณีของหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพจึงไม่เป็นปัญหาเรื่องความซ้ำซ้อนในการทำงานมากนัก

2) กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน

กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานประกันสังคม กระทรวงแรงงาน พ.ศ.2545 ข้อ3(9) คือ ประสานการให้บริการและเป็นพี่ปรึกษาทางการแพทย์แก่ลูกจ้าง , ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรคและการประสบอันตรายจากการทำงาน , ให้บริการฟื้นฟูสมรรถภาพด้านการแพทย์และด้านอาชีพแก่ลูกจ้างเพื่อให้กลับเข้าทำงานหรือประกอบอาชีพได้ตามความเหมาะสม และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของกองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล หน้าที่เกี่ยวกับการฟื้นฟูสมรรถภาพ และหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ โดยหน้าที่หลักคือหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพเช่นเดียวกับสำนักงานกองทุนเงินทดแทน แต่แตกต่างกันตรงที่สำนักงานกองทุนเงินทดแทนจะทำหน้าที่เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเงินทดแทนตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติเงินทดแทน พ.ศ.2537 แต่กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานจะทำหน้าที่บริหารจัดการตามกฎหมายประกันสังคมและกฎหมายอื่น ๆ ด้วย ดังนั้นหน่วยงานทั้งสองจึงมีบทบาทคล้ายคลึงกันแต่ไม่ซ้ำซ้อนกันเสียทีเดียว แต่อย่างไรก็ตามกองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานของรัฐอื่น ๆ ด้วย ได้แก่ แผนกอาชีวเวชศาสตร์(ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์) , กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่

ซึ่ง) และสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ซึ่งทำให้การบริหารจัดการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและฟื้นฟูสมรรถภาพคนงานยังไม่เป็นเอกภาพเท่าที่ควร

นอกจากนี้ยังมีสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานและกองประโยชน์ทดแทน ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน ที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย แต่เนื่องจากทำหน้าที่อย่างอื่น นอกเหนือจากการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย จึงไม่ถือว่าเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

และยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ภายในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขด้วย ดังนี้

2.3.1.2 กระทรวงสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกัน ควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่นตามที่มีกฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข²⁶

ซึ่งภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การให้บริการด้านอาชีวอนามัย และมาตรการควบคุมอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน โดยหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีเพียงบางหน่วยงานเท่านั้น ดังนี้

²⁶พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 มาตรา 42

(1) กรมอนามัย

กรมอนามัยเป็นหน่วยงานวิชาการของกระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยี ตลอดจนกลวิธี และรูปแบบวิธีการส่งเสริมสุขภาพและการอนามัยสิ่งแวดล้อม²⁷ ดังนั้นกรมอนามัยจึงมีหน้าที่วิจัยเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย

กรมอนามัยมีหน่วยงานภายในสังกัดที่ทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ

1) สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

สำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2545 ข้อ24 คือ พัฒนาและถ่ายทอดเพื่อสนับสนุนการจัดการสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาพตามลักษณะของชุมชน และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย มีกลุ่มงานอาชีวอนามัยทำหน้าที่พัฒนาและถ่ายทอดความรู้เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการอาชีวอนามัย

ดังนั้นหน้าที่กลุ่มงานอาชีวอนามัยของสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่ศึกษาวิจัย หน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม และหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ กองตรวจความปลอดภัย, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน), กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง), สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย), สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่1 แต่หน้าที่ศึกษาวิจัยของกลุ่มงานอาชีวอนามัยของ

²⁷ สราวุธ สุธรรมมาสา, การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2542), หน้า64.

สำนักงานอนามัยสิ่งแวดล้อมจะแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่ศึกษาวิจัยเหมือนกันเล็กน้อย เพราะจะเจาะจงเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมที่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพเท่านั้น โดยจะให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีด้านสิ่งแวดล้อม

(2) กรมการแพทย์

หน้าที่ของกรมการแพทย์ คือ งานที่เกี่ยวกับการแพทย์โดยทั่วไป โดยมีหน่วยงานภายในสังกัดที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังนี้

1) โรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์

ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์บางแห่งจะมีแผนกอาชีวเวชศาสตร์ ทำหน้าที่วินิจฉัยโรคอันเนื่องมาจากการทำงาน ให้บริการด้านอาชีวอนามัย และรายงานสถานการณ์อาชีวอนามัยแก่หน่วยงานส่วนกลาง

แผนกอาชีวเวชศาสตร์ ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์จะมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ สำนักงานกองทุนเงินทดแทน , กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน , กองประโยชน์ทดแทน , กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง) และสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน เพราะกระทรวงแรงงานมีหน้าที่ดูแลผู้ให้แรงงานในทุก ๆ ด้าน จึงรวมไปถึงเรื่องอาชีวอนามัยด้วยการที่หน่วยงานทั้งสองดำเนินงานเกี่ยวกับอาชีวอนามัยเหมือนกัน แต่กลับอยู่ภายใต้กระทรวงหลักที่แตกต่างกัน จึงทำให้เกิดปัญหาความยากลำบากในการประสานงาน ทั้งนี้แผนกอาชีวเวชศาสตร์ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์จะทำหน้าที่เฉพาะที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

2) โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง)

โรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง)มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2545 ข้อ6 เกี่ยวกับการแพทย์ด้านจักษุวิทยาแก่บุคคลทั่วไป ไม่ได้เจาะจงเฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่มีกลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อมที่ถือได้ว่าเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

ซึ่งกลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่ศึกษาวิจัย หน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม และหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่นๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ กองตรวจความปลอดภัย, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน), สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน, กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม), สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย), สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, แผนกอาชีวเวชศาสตร์(ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์) และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 แต่กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์ของโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์(วัดไร่ขิง) จะทำหน้าที่เกี่ยวกับการแพทย์ด้านจักษุวิทยาเป็นสำคัญ ซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานอื่นที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกัน

3) สำนักพัฒนาวิชาการแพทย์

สำนักพัฒนาวิชาการแพทย์มีสำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมทำหน้าที่ในการพัฒนาและสนับสนุนงานบริการด้านอาชีวเวชศาสตร์ พัฒนาศูนย์ข้อมูลข่าวสารด้านอาชีวเวชศาสตร์ ร่วมมือกับหน่วยงานอื่นจัดทำเกณฑ์มาตรฐานอาชีวเวชศาสตร์ และพัฒนาบุคลากรทางการแพทย์ให้มีความรู้ความสามารถในการเป็น “แพทย์อาชีวเวชศาสตร์”²⁸

²⁸ เรื่องเดียวกัน, หน้า67.

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของสำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่ให้บริการตรวจสอบและ/หรือรับรองบริการตรวจสอบของเอกชน หน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม หน้าที่กำหนดกฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ศึกษาวิจัย และหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน , หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร , สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน) , สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม) , กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง) , สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 แต่จะแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกันเล็กน้อย เพราะสำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมจะทำหน้าที่โดยเน้นในด้านการแพทย์ที่จะต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัญหาการประสานงานกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกันแต่อยู่ภายใต้กระทรวงหลักที่แตกต่างกัน เช่น การให้ข้อมูลข่าวสารด้านอาชีวอนามัยที่สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(กระทรวงสาธารณสุข) ทำงานซ้ำซ้อนกับสถาบันความปลอดภัยในการทำงาน(กระทรวงแรงงาน) แต่ยังไม่มีความหมายกำหนดให้มีการประสานกัน และในทางปฏิบัติก็มีการประสานงานกันข้ามกระทรวงน้อยมาก

(3) กรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคมีสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2545 ข้อ 20 ดังนี้ วิจัยเพื่อพัฒนามาตรฐาน การตรวจ การรักษาพยาบาล การป้องกัน และการควบคุมโรคภัยที่คุกคามสุขภาพจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม ถ่ายทอดความรู้และสนับสนุนการบริหารจัดการที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยดังกล่าว

ดังนั้นสำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อมจึงเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ กำหนดกฎหมายและ/หรือมาตรฐาน ให้บริการตรวจสอบและ/หรือรับรองบริการตรวจสอบของเอกชน ศึกษาวิจัย ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม ติดตามเฝ้าระวังเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน้าที่เกี่ยวกับรักษาพยาบาล และให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ กองตรวจความปลอดภัย, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน), สำนักงานกองทุนเงินทดแทน, กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน, สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย), กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม), กลุ่มงาน อาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง), แผนกอาชีวเวชศาสตร์(ในโรงพยาบาลชุมชน/จังหวัด/ศูนย์), สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ซึ่งทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยและให้บริการตรวจสอบที่ซ้ำซ้อนกัน

(4) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยทำหน้าที่ด้านอาชีวอนามัย ดังนี้²⁹

1. สืบค้นปัญหาอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยการศึกษาข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับจำนวนประเภทสถานประกอบการ จำนวนคนงานและรวบรวมสถิติเกี่ยวกับโรค และการบาดเจ็บจากการทำงานนอกจากนี้ยังทำการสำรวจสภาพแวดล้อมสถานประกอบการด้วย
2. เฝ้าคุมทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยการตรวจสภาพแวดล้อมในสถานประกอบการที่มีปัญหา ตรวจสุขภาพคนงานกลุ่มที่มีปัญหาและให้สุขศึกษาทางด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยแก่คนงาน

²⁹ เรื่องเดียวกัน, หน้า 68.

3. ฝึกอบรม เผยแพร่ด้านอาชีวอนามัย และความปลอดภัยแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานระดับ
อำเภอ ตำบล และให้การอบรมเรื่องความปลอดภัย การปฐมพยาบาลแก่เจ้าของสถาน
ประกอบการ ตลอดจนให้คำปรึกษา แนะนำด้านอาชีวอนามัยแก่ผู้ประกอบการอาชีพต่าง ๆ
4. ศึกษาวิจัยเพื่อบริการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่ให้บริการตรวจสอบและ/หรือรับรองบริการตรวจสอบของเอกชน หน้าที่ติดตามเฝ้าระวังเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน้าที่ศึกษาวิจัย หน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร และหน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ กองตรวจความปลอดภัย, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน) หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร, กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม), กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง), สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในกรมอุตสาหกรรมการแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ตัวอย่างเช่น หน้าที่ให้บริการตรวจสอบมีความซ้ำซ้อนกับสำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม แต่สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อมจะเน้นทางด้านกรแพทย์มากกว่ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย และหน้าที่ศึกษาวิจัยกลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัยจะเน้นเฉพาะเรื่องอาชีวเวชศาสตร์เท่านั้นซึ่งแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกัน รวมถึงหน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสารและหน้าที่ให้ความรู้มีขอบเขตในการทำงานแตกต่างจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่ทำหน้าที่อย่างเดียวกัน แต่พบว่ามีปัญหาความซ้ำซ้อนในการทำงานค่อนข้างชัดเจนกับสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด เพราะเป็นหน่วยงานในส่วนภูมิภาคเหมือนกัน

นอกจากนี้ยังมีสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ศูนย์อนามัยสิ่งแวดล้อมเขตศูนย์สิรินธรเพื่อการพัฒนาสุขภาพทางการแพทย์แห่งชาติ และโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ซึ่งเป็นหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย แต่เนื่องจากทำหน้าที่อย่างอื่น นอกเหนือจากการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย จึงไม่ใช่หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

และยังมีหน่วยงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ภายในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรมด้วย ดังนี้

2.3.1.3 กระทรวงอุตสาหกรรม

กระทรวงอุตสาหกรรมมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา อุตสาหกรรม การส่งเสริมการลงทุน การพัฒนาผู้ประกอบการ และราชการอื่นตามที่มีกฎหมาย กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงอุตสาหกรรมหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวง อุตสาหกรรม³⁰

ในทางปฏิบัติกระทรวงอุตสาหกรรมมีหน้าที่ในการควบคุมโรงงาน โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการ ซึ่งวิธีการหนึ่งที่ใช้ในการควบคุมโรงงาน คือ การพิจารณาใบอนุญาตประกอบกิจการ โดยในการพิจารณาใบอนุญาตประกอบกิจการนั้น จะต้องพิจารณาเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ดังนั้น จึงมีหน่วยงานภายในสังกัดของกระทรวงอุตสาหกรรมที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย ดังนี้

(1) กรมโรงงานอุตสาหกรรม

หน้าที่สำคัญประการหนึ่งของกรมโรงงานอุตสาหกรรม คือ บังคับใช้ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535³¹ ซึ่งเป็นหน้าที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความ ปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย เพราะส่วนหนึ่งในการบังคับใช้ พระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ.2535 คือ การตรวจความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงมีหน่วยงานภายในสังกัดกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่ทำหน้าที่ บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย คือ

³⁰พระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ.2545 มาตรา44

³¹www.diw.go.th

1) สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย

สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พ.ศ.2545 ข้อ3(12) คือ กำหนดนโยบาย แผนงาน หลักเกณฑ์ และมาตรฐานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , สนับสนุนผู้ประกอบการโรงงานในการบริหารจัดการและเทคโนโลยีด้านความปลอดภัย และอาชีวอนามัย , ตรวจสอบความปลอดภัยโรงงาน , ประสานความร่วมมือด้านความปลอดภัยโรงงานกับหน่วยงานหรือองค์กรด้านความปลอดภัยทั้งในและต่างประเทศ เพื่อป้องกันและลดผลกระทบจากอุบัติเหตุ รวมทั้งการกีดกันทางการค้าด้วยเหตุผลจากความเสียหาย และปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของสำนักเทคโนโลยีความปลอดภัยที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่กำหนดนโยบาย หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ให้บริการตรวจสอบและ/หรือรับรองบริการตรวจสอบของเอกชน หน้าที่ติดตามเฝ้าระวังเพื่อให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน , กองตรวจความปลอดภัย , สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน , สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน) , หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์) , สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย) , สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม , กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม) , สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ตัวอย่างเช่น หน้าที่บังคับใช้กฎหมาย ถึงแม้ว่าจะมีหน้าที่บังคับใช้กฎหมายคนละฉบับ แต่อย่างไรก็ตามแต่ละฉบับมีวัตถุประสงค์ในการบังคับใช้เพื่อให้เกิดความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน จึงทำให้เกิดปัญหาความยากลำบากแก่สถานประกอบการ ที่จะต้องรับภาระในการให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐตามกฎหมายหลายฉบับ ทั้งนี้สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัยทำหน้าที่เฉพาะที่เกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้น จึงถือได้ว่าเป็นหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

(2) กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่

กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่มีหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการอุตสาหกรรมแร่และโลหการตามกฎหมายว่าด้วยแร่ และกฎหมายว่าด้วยโรงงาน(เฉพาะในส่วนอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้อง) และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง³² ซึ่งหน้าที่ส่วนหนึ่งคือการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของอุตสาหกรรมแร่และโลหการ

ดังนั้นหน้าที่ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่กำหนดนโยบาย หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ให้ความเห็นแก่หน่วยงานของรัฐ หน้าที่ศึกษาวิจัย และหน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม แต่เป็นการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของอุตสาหกรรมเหมืองแร่และโลหการเป็นการเฉพาะ

(3) การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยมีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมที่ตอบสนองนโยบายการพัฒนาอุตสาหกรรมแห่งชาติ มีกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยรับผิดชอบบริหารความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีภารกิจหลัก ดังนี้

1. ตรวจสอบการดำเนินงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรมที่ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมให้เป็นไปตามมาตรฐานกฎหมาย
2. ส่งเสริมและกระตุ้นให้ผู้ประกอบการและผู้ปฏิบัติงานในโรงงานมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องเกี่ยวกับอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน
3. ติดต่อประสานงานด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย
4. เป็นศูนย์กลางในการรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย³³

³² www.dpim.go.th

³³ สราวุธ สุธรรมอาสา, การจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในประเทศไทย, (กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2542), หน้า77.

ดังนั้นหน้าที่ของกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม หน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ หน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร และหน้าที่ติดตามเฝ้าระวังเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐด้วย ได้แก่ กองตรวจความปลอดภัย, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน) หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร, กองประสานการแพทย์และฟื้นฟูสมรรถภาพคนงาน, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย), กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม), กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง), สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม และสำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 ทั้งนี้กองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเกือบจะครบวงจร แต่จะทำหน้าที่บริหารจัดการเฉพาะภายในเขตพื้นที่การนิคมอุตสาหกรรมเท่านั้น

นอกจากนี้ยังมีสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักควบคุมวัตถุอันตราย สำนักควบคุมและตรวจโรงงาน 1-4 สำนักวิจัยและพัฒนาสิ่งแวดล้อมโรงงาน สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม กองส่งเสริมและพัฒนาด้านการมาตรฐาน และสำนักบริหารมาตรฐาน 1-4 ที่เป็นหน่วยงานภายในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ซึ่งทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่เนื่องจากทำหน้าที่อย่างอื่นที่นอกเหนือจากการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วย จึงไม่ใช่หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยตรง

2.3.1.4 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ

กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานครเป็นองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ทำให้กรุงเทพมหานครมีหน่วยงานราชการในสังกัดที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย

อาชีพอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษกว่าจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งหน่วยงานภายในสังกัดขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษกรุงเทพมหานครที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ฝ่ายอาชีวอนามัยในสำนักอนามัยของกรุงเทพมหานคร และสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร

ฝ่ายอาชีวอนามัยเป็นหน่วยงานภายในสังกัดของสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ทางด้านวิชาการ รับผิดชอบการศึกษาวิจัย และเฝ้าระวังอันตรายจากการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งส่วนใหญ่เน้นไปที่สถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม

สำนักงานเขตกรุงเทพมหานครมีทั้งหมด 36 เขต มีอำนาจในการตรวจสถานประกอบการได้ และจะทำงานร่วมกับฝ่ายอาชีวอนามัย สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร

ดังนั้นหน้าที่ของทั้งสองหน่วยงานของกรุงเทพมหานครที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คือ หน้าที่ศึกษาวิจัย หน้าที่บังคับใช้กฎหมายและ/หรือมาตรฐาน หน้าที่ให้บริการตรวจสอบและ/หรือรับรองการตรวจสอบของเอกชน และหน้าที่ติดตามเฝ้าระวังเพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานอื่น ๆ ของรัฐ คือ กองตรวจความปลอดภัย, สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน, สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด(ฝ่ายความปลอดภัยในการทำงาน), สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด(กลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย), สำนักงานอาชีวเวชศาสตร์และสิ่งแวดล้อม(ในสำนักพัฒนาวิชาการแพทย์), สำนักโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม, กลุ่มงานอาชีวอนามัย(ในสำนักอนามัยสิ่งแวดล้อม), กลุ่มงานอาชีวเวชศาสตร์สิ่งแวดล้อม(ในโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์วัดไร่ขิง), สำนักเทคโนโลยีความปลอดภัย และกองควบคุมสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย(ในการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย) ดังที่ได้แสดงไว้ในตารางที่ 1 โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน้าที่บังคับใช้กฎหมาย ที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครมีอำนาจเข้าไปตรวจสอบภายในสถานประกอบการได้ เช่นเดียวกับหน่วยงานบริหารราชการส่วนกลางบางหน่วยงาน เช่น กองตรวจความปลอดภัย สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน ดังนั้นจึงทำให้สิ้นเปลืองงบประมาณ เวลา บุคลากร และทรัพยากรอื่น ๆ รวมถึงทำให้เกิดความยุ่งยากและสับสนแก่สถานประกอบการและผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย

2.3.2 หน่วยงานภาคเอกชน

หน่วยงานภาคเอกชนที่เข้ามาดำเนินธุรกิจด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานนี้มีทั้งประเภทที่หวังผลกำไรและไม่หวังผลกำไร ที่หวังผลกำไร ได้แก่ บริษัทที่ปรึกษาและโรงพยาบาลเอกชน เป็นต้น ส่วนที่ไม่หวังผลกำไร ได้แก่ สมาคมวิชาชีพต่าง ๆ ซึ่งหน่วยงานภาคเอกชนส่วนใหญ่จะทำงานด้านวิชาการและการตรวจแนะนำด้านสิ่งแวดล้อม

นอกจากนี้ยังมีองค์กรภายในสถานประกอบการที่เป็นองค์กรภาคเอกชนซึ่งร่วมทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน อันได้แก่ คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และฝ่ายอาชีวอนามัยและความปลอดภัย หรือฝ่ายที่ได้รับมอบหมายให้ดูแลด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบการ ซึ่งจะทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบการ แต่มักจะอยู่เฉพาะสถานประกอบการที่เป็นโรงงานขนาดใหญ่เท่านั้น

จะเห็นได้ว่าหน้าที่ของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานของภาคเอกชน คือ หน้าที่ให้บริการตรวจสอบ หน้าที่ศึกษาวิจัย หน้าที่ให้ความรู้และ/หรือฝึกอบรม หน้าที่ให้ข้อมูลข่าวสาร และหน้าที่ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ ซึ่งการทำหน้าที่ของหน่วยงานภาคเอกชนจะไม่ซ้ำซ้อนกับหน่วยงานภาครัฐ แต่จะเป็นการสนับสนุนการทำหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐมากกว่า เช่น หน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นสมาคมวิชาชีพก็จะทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานแก่หน่วยงานภาครัฐ ส่วนหน่วยงานภาคเอกชนที่เป็นองค์กรภายในสถานประกอบการก็จะทำหน้าที่บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเฉพาะภายในสถานประกอบการของตนเท่านั้น และที่สำคัญการทำงานของหน่วยงานภาคเอกชนไม่ได้มีผลกระทบต่อจำนวนทรัพยากรหรืองบประมาณของภาครัฐ

หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด ทั้งที่อยู่ภายในสังกัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงสาธารณสุข และกระทรวงอุตสาหกรรมไม่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาล เพราะมีหน่วยงานจำนวนมากที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงทำให้หาผู้รับผิดชอบในผลของ

งานไม่ได้ แต่หน่วยงานทั้งหลายสอดคล้องกับหลักบริการสาธารณะเพราะมีหน่วยงานภาครัฐที่ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีการเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาทำหน้าที่ในส่วนที่ไม่ใช่ภารกิจของรัฐโดยแท้ด้วย แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีหน่วยงานภาคเอกชนที่เข้ามาทำหน้าที่แทนรัฐจำนวนน้อยเกินไป ทำให้ยังมีปัญหาเรื่องการทำงานของหน่วยงานภาครัฐไม่ทั่วถึง และหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพราะการที่มีหลายหน่วยงานรับผิดชอบงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสดงให้เห็นว่ามีการให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องนายจ้างควรรับผิดชอบในการบาดเจ็บของลูกจ้าง เพราะหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายจะมีหน้าที่ในการตรวจสอบว่านายจ้างปฏิบัติตามกฎหมายหรือไม่ และเมื่อพิจารณาหน่วยงานที่อยู่ภายในสังกัดของทั้งสามกระทรวงรวมกันพบว่าสอดคล้องกับแนวคิดเรื่องหน้าที่พื้นฐานของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพราะมีหน้าที่ครบถ้วนทั้งส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ แต่หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานยังกระจัดกระจายอยู่ในสังกัดกระทรวงหลักที่แตกต่างกัน จึงทำให้ยังไม่มีหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เป็นเอกภาพซึ่งมีหน้าที่ครบถ้วนภายในหน่วยงานเดียวเลย

ตารางที่ 1 ตารางเปรียบเทียบหน้าที่ของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน กับ หน้าที่หลักของหน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย
และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน้าที่	หน่วยงาน					
	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงสาธารณสุข		กระทรวงอุตสาหกรรม	
	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ
กำหนดนโยบาย	สำนักงาน คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน			สำนักเทคโนโลยี ความปลอดภัย	
วางมาตรการ	กองตรวจความ ปลอดภัย					
กำหนดกฎหมาย และ/หรือ มาตรฐาน	กองตรวจความ ปลอดภัย	รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน, คณะกรรมการ กองทุนเงิน ทดแทน	สำนักงานอาชีว เวชศาสตร์และ สิ่งแวดล้อม(ใน สำนักพัฒนา วิชาการแพทย์), สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม	รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง สาธารณสุข , สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่มงาน อนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย)		รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง อุตสาหกรรม
บังคับใช้ กฎหมายและ/ หรือมาตรฐาน	กองตรวจความ ปลอดภัย , สถาบันความ ปลอดภัยในการ ทำงาน , สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัด(ฝ่าย ความปลอดภัย ในการทำงาน) หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร	รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน, พนักงานตรวจ แรงงาน , พนักงาน เจ้าหน้าที่ กระทรวงแรงงาน, คณะกรรมการ การแพทย์	สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่ม งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย)	พนักงาน เจ้าหน้าที่ กระทรวง สาธารณสุข , รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง สาธารณสุข , คณะกรรมการ การสาธารณสุข, เจ้าพนักงาน ท้องถิ่น (สาธารณสุข) , อธิบดีกรม อนามัย	สำนักเทคโนโลยี ความปลอดภัย, กองควบคุม สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย (ในการนิคม อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย)	รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง อุตสาหกรรม , พนักงาน เจ้าหน้าที่ กระทรวง อุตสาหกรรม , ปลัดกระทรวง อุตสาหกรรม
ให้บริการ ตรวจสอบและ/	สถาบันความ ปลอดภัยในการ	พนักงานตรวจ แรงงาน	สำนักงานอาชีว เวชศาสตร์และ	พนักงานท้องถิ่น (สาธารณสุข) ,	สำนักเทคโนโลยี ความปลอดภัย	พนักงาน เจ้าหน้าที่

หน้าที่	หน่วยงาน					
	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงสาธารณสุข		กระทรวงอุตสาหกรรม	
	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ
หรือรับรอง บริการตรวจสอบ ของเอกชน	ทำงาน , หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร		สิ่งแวดล้อม(ใน สำนักพัฒนา วิชาการแพทย์), สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่ม งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย) , สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม	พนักงาน เจ้าหน้าที่ กระทรวง สาธารณสุข		กระทรวง อุตสาหกรรม
ศึกษาวิจัย	กองตรวจความ ปลอดภัย , สถาบันความ ปลอดภัยในการ ทำงาน , หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร		กลุ่มงานอาชีว อนามัย(ใน สำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม) , กลุ่มงานอาชีว เวชศาสตร์ สิ่งแวดล้อม(ใน โรงพยาบาล เมตตาประชา รักษ์วัดไร่ขิง) , สำนักงานอาชีว เวชศาสตร์และ สิ่งแวดล้อม(ใน สำนักพัฒนา วิชาการแพทย์), สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่ม งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย) , สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม	คณะกรรมการ การสาธารณสุข		
ให้ความรู้และ/ หรือฝึกอบรม	กองตรวจความ ปลอดภัย , สถาบันความ		กลุ่มงานอาชีว อนามัย(ใน สำนักอนามัย		กองควบคุม สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย	

หน้าที่	หน่วยงาน					
	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงสาธารณสุข		กระทรวงอุตสาหกรรม	
	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ
	ปลอดภัยในการ ทำงาน , สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัด(ฝ่าย ความปลอดภัย ในการทำงาน)		สิ่งแวดล้อม) , กลุ่มงานอาชีพ เวชศาสตร์ สิ่งแวดล้อม(ใน โรงพยาบาล เมตตาประชา รักษ์วัดไร่ขิง) , สำนักงานอาชีพ เวชศาสตร์และ สิ่งแวดล้อม(ใน สำนักพัฒนา วิชาการแพทย์), สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่ม งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย) , สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม		(ในการนิคม อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย)	
ให้ข้อมูลข่าวสาร	กองตรวจความ ปลอดภัย , สถาบันความ ปลอดภัยในการ ทำงาน , สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัด(ฝ่าย ความปลอดภัย ในการทำงาน)		สำนักงานอาชีพ เวชศาสตร์และ สิ่งแวดล้อม(ใน สำนักพัฒนา วิชาการแพทย์), สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่ม งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย)		กองควบคุม สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย (ในการนิคม อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย)	
ให้ความเห็นแก่ หน่วยงานของรัฐ	สำนักงาน คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน , คณะกรรมการ กองทุนเงิน ทดแทน ,		คณะกรรมการ การสาธารณสุข		

หน้าที่	หน่วยงาน					
	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงสาธารณสุข		กระทรวงอุตสาหกรรม	
	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ
		คณะกรรมการ การแพทย์				
ติดตามเฝ้าระวัง เพื่อความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	หน่วยงานของ กรุงเทพมหานคร		สำนักงาน สาธารณสุข จังหวัด(กลุ่ม งานอนามัย สิ่งแวดล้อมและ อาชีวอนามัย) , สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม		สำนักเทคโนโลยี ความปลอดภัย, กองควบคุม สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย (ในการนิคม อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย)	
เกี่ยวกับการ รักษาพยาบาล	สำนักงานกองทุน เงินทดแทน , กองประสาน การแพทย์และ ฟื้นฟูสมรรถภาพ คนงาน	คณะกรรมการ กองทุนเงิน ทดแทน , พนักงาน เจ้าหน้าที่ กระทรวงแรงงาน	แผนกอาชีวเวช ศาสตร์(ใน โรงพยาบาล ชุมชน/จังหวัด/ ศูนย์) , กลุ่มงาน อาชีวเวชศาสตร์ สิ่งแวดล้อม(ใน โรงพยาบาล เมตตาประชา รักษ์วัดไร่ขิง) , สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม			
เกี่ยวกับฟื้นฟู สมรรถภาพ	สำนักงานกองทุน เงินทดแทน , กองประสาน การแพทย์และ ฟื้นฟูสมรรถภาพ คนงาน	คณะกรรมการ กองทุนเงิน ทดแทน , พนักงาน เจ้าหน้าที่ กระทรวงแรงงาน	แผนกอาชีวเวช ศาสตร์(ใน โรงพยาบาล ชุมชน/จังหวัด/ ศูนย์)			
หน้าที่ในทางคดี และ/หรือ พิจารณา อุทธรณ์ของ นายจ้าง	สำนักงาน คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน	คณะกรรมการ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมใน การทำงาน , รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงแรงงาน, คณะกรรมการ กองทุนเงิน		รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง สาธารณสุข , คณะกรรมการ เปรียบเทียบคดี		รัฐมนตรีว่าการ กระทรวง อุตสาหกรรม , พนักงาน เปรียบเทียบคดี

หน้าที่	หน่วยงาน					
	กระทรวงแรงงาน		กระทรวงสาธารณสุข		กระทรวงอุตสาหกรรม	
	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ	ตามกฎหมาย ปกครอง	ตามกฎหมายใน ความรับผิดชอบ
		ทดแทน , พนักงาน เปรียบเทียบคดี				
ให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ	สถาบันความ ปลอดภัยในการ ทำงาน , สำนักงาน สวัสดิการและ คุ้มครองแรงงาน จังหวัด(ฝ่าย ความปลอดภัย ในการทำงาน) , กองประสาน การแพทย์และ ฟื้นฟูสมรรถภาพ คนงาน		กลุ่มงานอาชีว อนามัย(ใน สำนักอนามัย สิ่งแวดล้อม) , สำนักโรคจาก การประกอบ อาชีพและ สิ่งแวดล้อม		สำนักเทคโนโลยี ความปลอดภัย, กองควบคุม สิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย (ในการนิคม อุตสาหกรรม แห่งประเทศไทย)	