



**ระเบียบสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการลดตำแหน่งหน้าที่**

พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการลดตำแหน่งหน้าที่ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันมีความเหมาะสม เป็นธรรมและโปร่งใส รวมทั้งมีมาตรฐาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๘ (๓) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบข้อ ๒๗ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รับทราบ ในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และการลดตำแหน่งหน้าที่ พ.ศ. ๒๕๖๔"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

"สถาบัน" หมายความว่า สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบัน

"เจ้าหน้าที่" หมายความว่า ผู้ที่สถาบัน จ้างไว้ปฏิบัติงานเป็นการประจำ ซึ่งได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ตามระยะเวลาที่กำหนดในสัญญาจ้างหรือคำสั่งจ้าง

"การแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น" หมายความว่า การเลื่อนระดับ หรือการปรับระดับขึ้นในตำแหน่งที่อยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันจากระดับตำแหน่งหนึ่งไปสู่อีกระดับตำแหน่งหนึ่งในระดับสูงขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

"เจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติ" หมายความว่า เจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามระเบียบนี้

"คณะกรรมการประเมิน" หมายความว่า คณะกรรมการที่มีองค์ประกอบตามระเบียบฉบับนี้ ซึ่งทำหน้าที่พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือผลงานทางวิชาการ เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง ให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น และนำเสนอต่อผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาออกคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจออกคำสั่ง ประกาศหรือกำหนด หลักเกณฑ์หรือวิธีการปฏิบัติได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และ คำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

หมวด ๑ บททั่วไป

ข้อ ๕ การแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ผู้มีความสมบัติที่จะดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้คำนึงถึงโครงสร้าง ตำแหน่ง อัตรากำลัง และประโยชน์ของสถาบัน โดยให้กระทำดังต่อไปนี้

(๑) เลื่อนในตำแหน่งที่ถือครองอยู่ โดยให้เลื่อนได้จนถึงระดับอาวุโสหรือชำนาญการพิเศษ เท่านั้น

(๒) เลื่อนเมื่อมีตำแหน่งว่าง

ทั้งนี้ ต้องคำนึงถึงความจำเป็นและเหมาะสมเกี่ยวกับลักษณะงาน ขอบเขต และปริมาณงาน ภาระงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านการบริหารงานบุคคล และความสำคัญของตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่สูงขึ้น

ข้อ ๖ การแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้งานทรัพยากรบุคคลรวบรวมรายชื่อ ผู้มีความสมบัติภายในเดือนมกราคม เสนอให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาและออกประกาศผู้มีความสมบัติ โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) ระยะเวลาการครองตำแหน่ง หรือปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ถือครอง ตามที่กำหนดไว้ใน คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

(๒) ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบสองปีที่ผ่านมา ซึ่งต้องได้ระดับคะแนนและ ระดับผลงานระดับดีขึ้นไป ไม่น้อยกว่าสองครั้ง โดยในรอบสองปีดังกล่าวจะต้องไม่มีระดับคะแนนและระดับผล งานในระดับต้องปรับปรุง

(๓) ได้รับเงินเดือนไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ ของฐานเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่จะประเมิน

(๔) ไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ในรอบสองปี

ข้อ ๗ การคำนวณระยะเวลาการปฏิบัติงานจากหน่วยงานอื่น ให้เจ้าหน้าที่ผู้มีความสมบัติจัดทำเอกสารการรับรองผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ตรงกับตำแหน่งที่จะขอแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะต้องให้หน่วยงานนั้นรับรองผลการปฏิบัติงานและระยะเวลาการปฏิบัติงานดังกล่าวตาม ความเป็นจริง

การรับรองเอกสารที่เกี่ยวข้องตามวรรคหนึ่ง หากตรวจสอบพบว่าเอกสารดังกล่าวเป็นเท็จ หรือตรวจสอบพบในภายหลังจากการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นแล้วก็ตาม ให้สถาบันพิจารณาเพิกถอน คำสั่งแต่งตั้งดังกล่าว และดำเนินการทางวินัย และความรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและอาญา

หมวด ๒ คณะกรรมการประเมิน

ข้อ ๘ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้ง "คณะกรรมการประเมิน" ในแต่ละรอบการประเมินเป็นคราว ๆ ไป โดยมีองค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งในระดับไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นประธานกรรมการประเมิน

(๒) เจ้าหน้าที่ซึ่งมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าตำแหน่งที่จะแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นอีก ไม่น้อยกว่าสองคนเป็นกรรมการประเมิน

ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งรับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคล เป็นเลขานุการ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว หรือเจ้าหน้าที่ดังกล่าวเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้มีความสัมพันธ์ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่อื่นเป็นเลขานุการแทน และให้แต่งตั้งผู้ช่วยเลขานุการได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินตาม (๑) และ (๒) ไม่มีหรือมีไม่เพียงพอ ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งกรรมการประเมินได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๙ คณะกรรมการประเมินมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) กำหนดเงื่อนไข ขอบเขต และเกณฑ์การพิจารณา เพื่อประเมินเจ้าหน้าที่ผู้มีความสัมพันธ์ กำหนดขั้นตอนและวิธีการในการประเมิน

(๒) พิจารณาประเมินเจ้าหน้าที่ผู้มีความสัมพันธ์เพื่อเสนอความเห็นไปยังผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณา แต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

(๓) เสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการ เพื่อประกอบการพิจารณาว่า เจ้าหน้าที่ผู้มีความสัมพันธ์ดังกล่าวผ่านการประเมินหรือไม่ผ่านการประเมิน หรือข้อเสนอนั้นใดที่เกี่ยวข้อง

(๔) พิจารณาคำร้องทักท้วงตามข้อ ๑๕

(๕) ดำเนินการในเรื่องที่เกี่ยวข้องตามที่ผู้อำนวยการมอบหมาย

ข้อ ๑๐ การแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในระดับเชี่ยวชาญ หัวหน้าส่วน ผู้อำนวยการสำนัก หรือรองผู้อำนวยการสถาบัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณาแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกสถาบัน เข้าร่วมเป็นกรรมการประเมินด้วยก็ได้ตามความเหมาะสมและหากมีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากบุคคลภายนอกดังกล่าว ให้แต่งตั้งได้โดยมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการประเมินทั้งหมด

ข้อ ๑๑ ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาเจ้าหน้าที่ผู้มีความสัมพันธ์ครบถ้วนโดยให้นำส่งผลงานจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งเรื่องโดยเป็นผลความสำเร็จในการปฏิบัติงานไม่เกินสามปีนับแต่วันที่เสนอและข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางานในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินให้มีประสิทธิภาพ

นอกจากการประเมินตามวรรคหนึ่ง ให้มีการประเมินโดยวิธีการอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายวิธีดังต่อไปนี้

(๑) การสัมภาษณ์

(๒) การทดสอบข้อเขียนความรู้ความสามารถทั่วไป หรือความรู้เฉพาะตำแหน่ง

(๓) วิธีการอื่นใดตามที่คณะกรรมการประเมินเห็นสมควรโดยความเห็นชอบของผู้อำนวยการ การนำเสนอผลงานและข้อเสนอแนวคิด วิธีการพัฒนางาน ให้เป็นไปตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๒ การประชุมคณะกรรมการประเมิน ต้องมีกรรมการประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งมีหนึ่งเสียงในการลง
คะแนน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

ข้อ ๑๓ เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่งใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของฐานเงินเดือนสำหรับตำแหน่งนั้น กรณีเจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าหรือเท่ากับขั้นต่ำของระดับตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

หมวด ๓

ขั้นตอนและรอบการประเมิน

ข้อ ๑๔ ให้งานทรัพยากรบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๕ ในเดือนมกราคมของทุกปี เพื่อจัดทำบัญชีเจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติ และนำเสนอผู้อำนวยการลงนามในประกาศ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ยื่นความประสงค์ขอรับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นภายในระยะเวลาที่ผู้อำนวยการกำหนด

ในกรณีที่จะทำการตรวจสอบตามวรรคหนึ่งมากกว่าหนึ่งครั้ง ให้งานทรัพยากรบุคคลเสนอเหตุผลความจำเป็นเพื่อให้ผู้อำนวยการพิจารณาให้ความเห็นชอบก่อน เพื่อจะเข้าสู่กระบวนการดำเนินการตามระเบียบนี้ต่อไป

ข้อ ๑๕ ให้เจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติ ยื่นแสดงความประสงค์ตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด เพื่อขอรับการประเมิน โดยผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานที่ถือครองอยู่ในปัจจุบันพิจารณาและเสนอความเห็นและจัดส่งเอกสารให้งานทรัพยากรบุคคลพิจารณาดำเนินการต่อไป

เจ้าหน้าที่รายใด ไม่ปรากฏรายชื่อตามบัญชีประกาศของสถาบันตามข้อ ๑๔ ให้ยื่นคำร้องทักท้วงภายใน ๗ วันนับแต่วันประกาศรายชื่อ พร้อมเอกสารและรายละเอียดเหตุผลที่เกี่ยวข้องต่องานทรัพยากรบุคคลเพื่อพิจารณาและเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการประเมิน

ให้คณะกรรมการประเมิน ประชุมพิจารณาและมีความเห็นนำเสนอผู้อำนวยการว่าจะสมควรเพิ่มเติมชื่อเจ้าหน้าที่หรือไม่พร้อมทั้งเหตุผลประกอบการพิจารณาโดยผลการพิจารณาหรือวินิจฉัยของผู้ว่าการเป็นประการใด ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ ๑๖ ให้งานทรัพยากรบุคคล ตรวจสอบความครบถ้วนของเอกสารและส่งเอกสารตามข้อ ๑๕ ให้คณะกรรมการประเมินโดยเร็ว เพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไป

หมวด ๔

การแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๑๗ ในการพิจารณาของคณะกรรมการประเมิน เพื่อแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น หากคณะกรรมการประเมินมีความเห็นว่าเจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติผ่านการประเมิน ให้ผู้อำนวยการประกาศผลการพิจารณาดังกล่าวมีกำหนด ๑๕ วัน เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้คัดค้านหรือทักท้วงในเรื่องผลงานซ้ำซ้อนหรือการลอกเลียนผลงาน

เมื่อครบกำหนดตามวรรคหนึ่งแล้ว ไม่ปรากฏว่ามีผู้ใดคัดค้านหรือทักท้วง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งให้เจ้าหน้าที่ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินมีมติเห็นชอบให้เจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติผ่านการประเมิน

ในกรณีที่มีผู้คัดค้านหรือทักท้วง ให้งานทรัพยากรบุคคลนำเรื่องดังกล่าวเสนอผู้อำนวยการพิจารณา หรือแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงขึ้นเพื่อเสนอความเห็น และผลการพิจารณาของผู้ว่าการให้ถือเป็นที่สุด

กรณีตรวจสอบและมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้งานทรัพยากรบุคคลรายงานต่อผู้อำนวยการดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริงแล้วดำเนินการตามความเห็นสมควรต่อไป

ข้อ ๑๘ ให้ผู้อำนวยการพิจารณาและมีคำสั่งแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตามผล
การประเมินของคณะกรรมการประเมิน เว้นแต่ผู้อำนวยการพิจารณาแล้วเห็นว่าผลการประเมินของคณะ
กรรมการประเมิน ยังไม่ถูกต้องครบถ้วน ให้งานทรัพยากรบุคคลนำเสนอคณะกรรมการประเมินพิจารณา
ดำเนินการและนำเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๑๙ ในกรณีคณะกรรมการประเมินพิจารณาแล้วมีมติว่าเจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติรายใด ไม่ผ่านการประเมิน ให้งานทรัพยากรบุคคลรายงานต่อผู้อำนวยการ เพื่อมีหนังสือแจ้งผลการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินดังกล่าวให้เจ้าหน้าที่ผู้มีคุณสมบัติทราบภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่คณะกรรมการประเมินมีมติ

หมวด ๕ การปรับลดตำแหน่งหน้าที่

ข้อ ๒๐ เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีความประสงค์ขอลดระดับตำแหน่งหน้าที่ลงมาในระดับที่ต่ำกว่าด้วยความสมัครใจ ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นจัดทำบันทึกเป็นหนังสือพร้อมแสดงเหตุผลและความจำเป็นนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาและมีความเห็น โดยให้ส่งเรื่องดังกล่าวไปยังงานทรัพยากรบุคคล เพื่อสรุปนำเสนอผู้อำนวยการพิจารณา

ข้อ ๒๑ กรณีที่ผู้อำนวยการพิจารณาความประสงค์ของเจ้าหน้าที่ตามข้อ ๒๐ แล้วเห็นว่ามีความเหมาะสมและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อสถาบันหรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ในตำแหน่ง ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งปรับลดตำแหน่งหน้าที่ตามความประสงค์

การปรับลดตำแหน่งหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้เจ้าหน้าที่รายดังกล่าวได้รับเงินเดือนเท่าเดิม เว้นแต่ระดับตำแหน่งหน้าที่ที่ลดลงมาดังกล่าว เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งที่ลดลงมา กรณีดังกล่าวนี้ ให้ผู้อำนวยการมีคำสั่งปรับเงินเดือนเท่ากับขั้นสูงสุดของระดับตำแหน่งหน้าที่ที่ลดลง

บรรดาสวัสดิการประโยชน์หรือเงินอื่นใด ให้เจ้าหน้าที่รายดังกล่าว ได้รับตามสิทธิของตำแหน่งที่ลดลง

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน ๒๕๖๔

(นายวรานนท์ ปิติวรรณ)

ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๑๙ เม.ย. ๖๔ เวลา ๑๑:๓๓:๑๘ Non-PKI Server Sign

Signature Code : RQBBA-DMANg-BGAEU-AMABG