



ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบัน

พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรออกระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ
แต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
(องค์การมหาชน)

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๑๙ (๙) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๑๑ ของข้อบังคับ
คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการ
บริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๐ คณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๖๐ จึงออกระเบียบไว้
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการบริหารสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น
เจ้าหน้าที่ของสถาบัน พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันที่ประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“พระราชกฤษฎีกา” หมายความว่า พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม
ในการทำงาน (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารสถาบัน

“คณะทำงาน” หมายความว่า คณะทำงานพิจารณาการคัดเลือก การบรรจุ การแต่งตั้ง และ
การว่าจ้างผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน

“เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล” หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานของสถาบันซึ่งได้รับแต่งตั้งจาก
ผู้อำนวยการให้เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคล

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ที่ปรึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญ และเจ้าหน้าที่
ของรัฐซึ่งมาปฏิบัติงานที่สถาบันเป็นการชั่วคราวตามมาตรา ๓๔ แห่งพระราชกฤษฎีกา



“สัญญาจ้าง” หมายความว่า สัญญาซึ่งผู้ปฏิบัติงานของสถาบัน ตกลงจะทำงานให้แก่สถาบัน และสถาบันตกลงจะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างให้ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

“การสรรหา” หมายความว่า กระบวนการจัดการที่สถาบันจัดทำขึ้น เพื่อแสวงหา และจูงใจ ผู้สมัครที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และมีคุณสมบัติอื่นๆ ที่เหมาะสม กับตำแหน่งงานให้ เข้ามาสมัครงาน ในองค์กร

“การคัดเลือก” หมายความว่า กระบวนการที่ใช้ความพยายามในการตัดสินใจเลือกบุคคลที่มีความสามารถและมีคุณลักษณะเหมาะสมที่สุดจากบุคคลที่มาสมัครงานเพื่อให้เข้าทำงานในตำแหน่งที่ต้องการ

ข้อ ๔ กรณีสถาบันมีตำแหน่งว่างพร้อมบรรจุหรือมีตำแหน่งที่กำหนดขึ้นใหม่ และผู้อำนวยการเห็นเป็นการสมควรให้คัดเลือกบุคคลภายนอก เพื่อบรรจุแต่งตั้งในตำแหน่งดังกล่าว ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

(๑) จัดทำแผนการรับสมัคร ประกอบด้วย

(ก) ชื่อตำแหน่ง สายงาน และขอบเขตของงานในตำแหน่งที่ต้องบรรจุ

(ข) วิธีการคัดเลือกบุคคล

(ค) ในกรณีที่วิธีการคัดเลือก ต้องประกาศรับสมัคร ให้มีประกาศรับสมัครฉบับสมบูรณ์ที่ผู้อำนวยการต้องลงนาม ซึ่งระบุวิธีการรับสมัคร คุณสมบัติทั่วไป คุณสมบัติเฉพาะของผู้สมัครหน้าที่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานในตำแหน่งที่รับสมัคร เอกสารประกอบการรับสมัคร สถานที่รับสมัคร และระยะเวลาในการรับสมัคร

(ง) ในกรณีที่ต้องประกาศรับสมัครให้กำหนดวิธีการที่จะลงประกาศรับสมัคร พร้อมทั้งสืบราคาค่าจ้างลงประกาศดังกล่าว และประมาณการงบประมาณที่ต้องใช้

(จ) ระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่ประกาศจนถึงการบรรจุ

(ฉ) รายชื่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการรับสมัคร

(๒) เสนอแผนการสมัครต่อผู้อำนวยการเพื่อขออนุมัติ

ข้อ ๕ การคัดเลือกบุคคล อาจใช้วิธีการใดวิธีการหนึ่งดังต่อไปนี้ หรือรวมกันหลายวิธี โดยคำนึงถึงเป้าหมายเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่เหมาะสมที่สุด

(๑) การสอบแข่งขันเป็นการทั่วไป ให้มีการประกาศรับสมัครบุคคลให้กว้างขวางเมื่อมีผู้สมัคร ให้ผู้สมัครได้สอบแข่งขันข้อเขียนก่อน และผู้ที่ได้คะแนนร้อยละหกสิบขึ้นไป จึงมีสิทธิสอบสัมภาษณ์ เมื่อสอบสัมภาษณ์แล้ว ให้ตัดสินคัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด หากผู้ได้คะแนนสูงสุดสละสิทธิจึงคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงในลำดับถัดมาจากลำดับในบัญชีรายชื่อสำรอง

การกำหนดจำนวนผู้มีรายชื่อในบัญชีรายชื่อสำรอง หรือการจะมีบัญชีรายชื่อสำรองหรือไม่ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือก

(๒) การสอบสัมภาษณ์ ในกรณีที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป หรือต้องการคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง สถาบันอาจใช้เฉพาะวิธีการสอบสัมภาษณ์

เพื่อพิจารณาความเหมาะสมก็ได้ หากใช้วิธีนี้ จะต้องประกาศรับสมัครบุคคลให้กว้างขวาง เมื่อมีผู้สมัครให้คัดเลือกผู้สมัครที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับประกาศรับสมัครสอบสัมภาษณ์แล้ว ให้ตัดสินคัดเลือกผู้ที่ได้รับคะแนนสูงสุด หากผู้ใดคะแนนสูงสุดสละสิทธิ จึงคัดเลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงสุดในลำดับถัดมาตามลำดับในบัญชีรายชื่อสำรอง

การกำหนดจำนวนผู้มีรายชื่อในบัญชีสำรอง หรือการจะมีบัญชีรายชื่อสำรองหรือไม่ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการคัดเลือก

(๓) หากในกรณีที่คณะกรรมการคัดเลือก พิจารณาไม่ให้มีบัญชีรายชื่อสำรอง ให้มีการดำเนินการคัดเลือกใหม่ตาม (๑) หรือ (๒)

(๔) การสรรหา ในกรณีที่ต้องการคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเฉพาะสูง มาบรรจุในตำแหน่งบริหารหรือวิชาการ และหากใช้วิธีการคัดเลือกตาม (๑) หรือ (๒) อาจเกิดความล่าช้า ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา เพื่อนำเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการคัดเลือกให้เหลือตำแหน่งละสองคน แล้วนำเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาคัดเลือกให้เหลือตำแหน่งละหนึ่งคน สำหรับผู้ที่ได้รับการเสนอชื่อรายอื่น ให้เก็บรายชื่อรวบรวมไว้ใช้ประโยชน์ต่อไป

ข้อ ๖ การแต่งตั้งคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการคัดเลือกให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ใช้วิธีการ สอบแข่งขันเป็นการทั่วไปหรือการสอบสัมภาษณ์ ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหนึ่งชุดจากเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ประกอบด้วย ประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสี่คน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ และหากจำเป็นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการคัดเลือกทั้งหมด

คณะกรรมการคัดเลือกมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการออกข้อสอบข้อเขียน จัดสอบ ตรวจข้อสอบ สอบสัมภาษณ์ ให้คะแนน คัดเลือกผู้สมควรได้รับการบรรจุแต่งตั้ง จัดบัญชีรายชื่อสำรอง และเสนอต่อผู้อำนวยการ

ในระหว่างการสอบสัมภาษณ์ คณะกรรมการคัดเลือกอาจแจ้งระดับเงินเดือนขั้นต่ำที่ยังไม่รวมการพิจารณาประสบการณ์และผลงานให้ผู้เข้าสัมภาษณ์ทราบก็ได้ เมื่อได้รับการสอบถาม

การตัดสินคัดเลือกของคณะกรรมการคัดเลือกให้เข้มติเอกฉันท์ หากจำเป็นต้องตัดสินด้วยมติเสียงข้างมากให้ใช้วิธีลงคะแนนโดยเปิดเผย โดยคณะกรรมการหนึ่งคนมีหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการคัดเลือกเป็นผู้ชี้ขาด

ในกรณีที่ผู้อำนวยการหรือคณะกรรมการคัดเลือกเห็นว่าการคัดเลือกไม่ถูกต้องหรือไม่ มีผู้สมัครที่มีความเหมาะสม ผู้อำนวยการอาจยกเลิกการคัดเลือกได้โดยทันที หรือคณะกรรมการคัดเลือกอาจเสนอยกเลิกการคัดเลือกต่อผู้อำนวยการได้

คณะกรรมการคัดเลือกเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งจะหมดภาระหน้าที่เมื่อมีการบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการคัดเลือกเสนอชื่อ

(๒) ในกรณีที่ใช้วิธีการสรรหา ผู้อำนวยการจะแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหนึ่งชุดจากเจ้าหน้าที่ของสถาบัน ประกอบด้วย ประธานคณะกรรมการหนึ่งคน และกรรมการไม่น้อยกว่าสองคนแต่ไม่เกินสี่คน โดยมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านทรัพยากรบุคคลเป็นเลขานุการ และหากจำเป็นสามารถแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกเป็นกรรมการด้วยก็ได้ แต่ต้องมีจำนวนไม่เกินกึ่งหนึ่งของคณะกรรมการทั้งหมด

คณะกรรมการสรรหามีหน้าที่ความรับผิดชอบในการรวบรวมรายชื่อ ผู้ที่มีคุณสมบัติเฉพาะ สอดคล้องกับคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่ต้องการคัดเลือกบุคคล พิจารณาตัดสินลำดับผู้ที่เหมาะสม และเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมนั้น ต่อผู้อำนวยการ

การตัดสินคัดเลือกของคณะกรรมการการสรรหา ให้ใช้มติเอกฉันท์ หากจำเป็นต้องตัดสินด้วย มติเสียงข้างมาก ให้ใช้วิธีลงคะแนนโดยเปิดเผยโดยคณะกรรมการหนึ่งคน มีหนึ่งเสียง ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการเป็นผู้ชี้ขาด

หากคณะกรรมการสรรหาพบว่า มีกรรมการคนใดคนหนึ่งหรือหลายคนอยู่ในเกณฑ์ที่อาจได้รับการสรรหา ให้เสนอผู้อำนวยการเพื่อแต่งตั้งผู้อื่นมาแทน เว้นแต่กรรมการผู้นั้นได้ประกาศสละสิทธิไม่ขอดำรงตำแหน่งที่กำลังคัดเลือกบุคคลต่อที่ประชุมกรรมการสรรหา

คณะกรรมการสรรหาเป็นคณะกรรมการเฉพาะกิจ ซึ่งจะหมดภาระหน้าที่เมื่อมีการบรรจุ แต่งตั้งบุคคลที่คณะกรรมการเสนอชื่อ

ข้อ ๗ ให้ผู้อำนวยการประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกให้ทราบโดยทั่วกัน และกำหนดให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามารายงานตัว ภายในเวลาที่กำหนดเพื่อแสดงความจำนงที่ทำงาน

ให้สถาบันแจ้งให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกได้รับทราบโดยทันที โดยทางโทรศัพท์ หรือทางไปรษณีย์ หรือวิธีการอื่นใด

หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีเหตุผลและความจำเป็น ทำให้ไม่สามารถมารายงานตัวภายใน กำหนดเวลา ให้เจ้าหน้าที่บริหารงานบุคคลเสนอขออนุมัติเลื่อนวันรายงานตัวต่อผู้อำนวยการ ทั้งนี้ การเลื่อนวัน รายงานตัวสามารถทำได้เพียงหนึ่งครั้ง

ข้อ ๘ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่มารายงานตัวภายในระยะเวลาที่กำหนดตาม ข้อ ๗ ให้ถือว่าผู้นั้นสละสิทธิ

กรณีการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสอบแข่งขันเป็นการทั่วไปหรือการสอบสัมภาษณ์ หากผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสละสิทธิ ให้เจ้าหน้าที่บุคลากรแจ้งผู้อำนวยการทราบ เพื่อขอให้รายชื่อบุคคลในลำดับต่อไปจากบัญชีรายชื่อสำรอง โดยดำเนินการตาม ข้อ ๗ หรือ ข้อ ๕ (๓) โดยอนุโลมตามแต่กรณี

กรณีการคัดเลือกโดยใช้วิธีการสรรหา หากมีผู้สละสิทธิ ให้ใช้รายชื่อตาม ข้อ ๕ (๔) หรือคณะกรรมการสรรหาจะดำเนินการสรรหาใหม่ก็ได้

ข้อ ๙ ให้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมารายงานตัวเพื่อตกลงรับทราบเงินเดือนที่ได้รับ กำหนดวันเริ่มปฏิบัติงาน และวันลงนามในสัญญาจ้าง

กรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถเริ่มปฏิบัติงานในวันที่สถาบันกำหนด และไม่สามารถตกลงวันเริ่มปฏิบัติงานใหม่กับทางสถาบันได้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ชี้ขาดว่าจะให้ถือผู้ที่ได้รับการคัดเลือก สละสิทธิหรือไม่ และในกรณีที่ให้ถือว่าสละสิทธิ ให้ดำเนินการตาม ข้อ ๘ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ เพื่อให้การปฏิบัติการกิจของสถาบันเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลอันควร คาดได้ว่าจะมีตำแหน่งว่างลง และตำแหน่งดังกล่าวไม่มีบัญชีรายชื่อสำรองตาม ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ที่จะสามารถเรียกบรรจุแต่งตั้งได้ ก็ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลขึ้นบัญชีไว้ โดยใช้หลักเกณฑ์ในข้อ ๔ ถึง ข้อ ๘ โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐



(นายอาทิตย์ อีสโม)

ประธานกรรมการบริหาร

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรณีผู้ที่ได้รับการคัดเลือกไม่สามารถเริ่มปฏิบัติงานในวันที่สถาบันกำหนด และไม่สามารถตกลงวันเริ่มปฏิบัติงานใหม่กับทางสถาบันได้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้ชี้ขาดว่าจะให้ถือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกสละสิทธิหรือไม่ และในกรณีที่ให้ถือว่าสละสิทธิ ให้ดำเนินการตาม ข้อ ๘ โดยอนุโลม

ข้อ ๑๐ เพื่อให้การปฏิบัติภารกิจของสถาบันเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ในกรณีที่มีเหตุผลอันควร คาดได้ว่าจะมีตำแหน่งว่างลง และตำแหน่งดังกล่าวไม่มีบัญชีรายชื่อสำรองตาม ข้อ ๕ วรรคหนึ่ง ที่จะสามารถเรียกบรรจุแต่งตั้งได้ ก็ให้ดำเนินการคัดเลือกบุคคลขึ้นบัญชีไว้ โดยใช้หลักเกณฑ์ในข้อ ๔ ถึง ข้อ ๘ โดยอนุโลม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม ๒๕๖๐



(นายอาทิตย์ อีสโม)

ประธานกรรมการบริหาร

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน