



ระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงาน และการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน

พ.ศ. ๒๕๖๔

โดยที่เป็นการสมควรมีระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เกี่ยวกับหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงาน และผลของการถูกสั่งพักงานในส่วนที่เกี่ยวกับการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง สวัสดิการหรือสิทธิประโยชน์อื่น และการสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน เพื่อใช้บังคับกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสถาบันในกรณีที่ถูกสั่งพักงาน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๙ (๖) (ง) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบกับความในข้อ ๖๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ และมติคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๔ เมื่อวันที่ ๒๐ ตุลาคม ๒๕๖๔ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงาน และการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน พ.ศ. ๒๕๖๔”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“สถาบัน” หมายความว่า สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“คณะอนุกรรมการ” หมายความว่า คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และร้องทุกข์

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

“คณะกรรมการสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้อำนวยการแต่งตั้งเพื่อดำเนินการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาและผู้เกี่ยวข้อง และรวบรวมข้อมูล พยานหลักฐานต่างๆ ที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัย

๓๐.๑.๒๕๖๔

“เจ้าหน้าที่” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างตามความในมาตรา ๓๑ (๑) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) พ.ศ. ๒๕๕๘

“เงินเดือน” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ เป็นค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาปฏิบัติงานตามปกติเป็นรายเดือน

“ค่าจ้าง” หมายความว่า เงินที่สถาบันจ่ายให้แก่ลูกจ้าง เป็นค่าตอบแทนตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาปฏิบัติงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือน หรือระยะเวลาอื่น หรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ผู้นั้นทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่สถาบันจ่ายในวันหยุดและวันลาซึ่งผู้นั้นไม่ได้ทำงานด้วย

ข้อ ๔ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ในกรณีที่มีปัญหาสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการเสนอคณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยนั้นให้เป็นที่สุด

#### หมวด ๑

#### หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงาน

ข้อ ๕ การสั่งพักงานเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการได้รับเป็นนายแก้ต่างให้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๖ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และผู้อำนวยการมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน ผู้อำนวยการจะสั่งพักงานผู้นั้นได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นถูกตั้งกรรมการสอบสวน ในเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจ และผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า ถ้าให้ผู้นั้นยังคงปฏิบัติงานอยู่ในตำแหน่งหน้าที่อาจทำให้เกิดความเสียหายต่อสถาบันได้

(๒) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นมีพฤติกรรมที่แสดงว่า ถ้าคงอยู่ในหน้าที่งานจะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน หรือการพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๗ เมื่อเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ผู้อำนวยการจะสั่งพักงานผู้นั้นได้ก็ต่อเมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นถูกควบคุม หรือขัง โดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา และได้ถูกควบคุม หรือขังเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันแล้ว

(๒) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้นั้นต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกจำคุกเป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันแล้ว

ข้อ ๘ ผู้อำนวยการสั่งพักงานได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน ในกรณีต้องขยายระยะเวลา ให้ขยายได้อีกไม่เกิน ๖๐ วัน หากมีเหตุผลจำเป็นต้องขยายระยะเวลาออกไปอีก ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณา

ข้อ ๙ ผู้ได้รับคำสั่งพักงานมีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งพักงานต่อคณะกรรมการตามข้อบังคับของคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของสถาบัน

ในกรณีผู้ถูกสั่งพักงานอุทธรณ์ตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการวินิจฉัยว่าอุทธรณ์ฟังขึ้น และพฤติการณ์ของผู้ถูกสั่งพักงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณา และไม่ก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย ให้มีคำสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ก่อนการสอบสวนเสร็จสิ้นก็ได้

ข้อ ๑๐ กรณีเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนหลายสำนวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหลายคดี ซึ่งมีใช้กรณีกระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ถ้าจะสั่งพักงานให้พักทุกสำนวนและทุกคดี

ในกรณีที่ได้สั่งพักงานในสำนวนหรือคดีใดไว้แล้ว ภายหลังปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานนั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนในสำนวนอื่น หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาในคดีอื่นเพิ่มขึ้นอีก ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือผู้ที่ถูกฟ้องนั้นพนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ ก็ให้สั่งพักงานในสำนวนหรือคดีอื่นที่เพิ่มขึ้นนั้นด้วย

ข้อ ๑๑ การสั่งพักงานย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งให้กระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงานอยู่ในระหว่างถูกควบคุม หรือขังโดยเป็นผู้ถูกจับในคดีอาญา หรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักงานในเรื่องนั้น ให้สั่งพักงานย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกควบคุม ขัง หรือต้องจำคุก

(๒) ในกรณีคำสั่งไม่ชอบหรือไม่ถูกต้องจะต้องสั่งใหม่ ให้สั่งพักงานตั้งแต่วันที่พนักงานตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักงานในขณะที่ออกคำสั่งเดิม

๑๗๓๑/๒๕๖๕

ข้อ ๑๒ การออกคำสั่งพักงาน หรือคำสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงาน ให้มีสาระสำคัญตามแบบคำสั่งพักงานและแบบคำสั่งให้กลับเข้าปฏิบัติงานที่แนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๓ คำสั่งพักงานให้ทำเป็นหนังสือระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพักงาน เหตุที่สั่งให้พักงาน และสิทธิในการอุทธรณ์คำสั่งพักงานไว้ด้วย

เมื่อได้มีคำสั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดพักงานแล้ว ให้แจ้งคำสั่งพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักงานทราบภายใน ๓ วันทำการ ในกรณีที่ไม้อาจแจ้งให้ผู้นั้นทราบได้ หรือผู้นั้นไม่ยอมรับทราบคำสั่ง ให้ปิดประกาศสำเนาคำสั่งไว้ ณ ที่ทำการของสถาบัน และมีหนังสือแจ้งพร้อมทั้งส่งสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนตอบรับไปให้ผู้นั้น ณ ที่อยู่ของผู้นั้น ตามที่ได้ให้ไว้กับสถาบัน ในกรณีเช่นนี้เมื่อล่วงพ้น ๑๐ วัน นับแต่วันที่ได้ดำเนินการดังกล่าว ให้ถือว่าผู้นั้นได้ทราบคำสั่งพักงานแล้ว

## หมวด ๒

### ผลแห่งการสั่งพักงาน

ข้อ ๑๔ ให้ระงับการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษตามตำแหน่งให้แก่ผู้ถูกสั่งพักงาน ตั้งแต่วันที่มิคำสั่งให้พักงานเป็นต้นไป

ตำแหน่งของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกสั่งพักงาน ไม่ถือเป็นอัตราว่าง

ข้อ ๑๕ ในระหว่างถูกสั่งพักงาน เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างมีสิทธิเบิกเฉพาะค่ารักษาพยาบาลและเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร ตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่สถาบันกำหนด และหากปรากฏในภายหลังว่ามีคำสั่งลงโทษให้ออกหรือปลดออก มิให้สถาบันเรียกคืนเงินที่จ่ายไปแล้วตามข้อนี้ โดยถือเป็นการช่วยเหลือตามธรรมเนียมจรรยา

ในส่วนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่นของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง ให้ระงับไว้ชั่วคราวจนกว่าการสอบสวนจะถึงที่สุด และเมื่อผลปรากฏว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดหรือถูกลงโทษถึงขั้นให้ออกหรือปลดออก ให้เบิกสวัสดิการย้อนหลังตามสิทธิที่กำหนดไว้ในระเบียบที่สถาบันกำหนด

ข้อ ๑๖ เมื่อได้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน ถ้าภายหลังผลการสอบสวนปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดวินัย ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานไม่มีกรณีต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่งยุติเรื่อง และสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

ทท.๐.๖๕๕

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานไม่มีกรณีต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่งให้ผู้นั้น กลับเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์และได้พ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างแล้ว ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งยุติเรื่อง

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานมีกรณีต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุนั้น

ข้อ ๑๗ เมื่อได้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน ถ้าภายหลัง ผลการสอบสวนปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานไม่มีกรณีต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการ สั่งลงโทษตามความร้ายแรงแห่งกรณีและสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน และให้นับอายุงานต่อเนื่องได้

(๒) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานไม่มีกรณีต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น แต่ไม่อาจสั่ง ให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานได้เนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษตามความร้ายแรง แห่งกรณี โดยไม่ต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน

(๓) ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานมีกรณีต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้อำนวยการสั่ง ลงโทษตามความร้ายแรงแห่งกรณี และสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานด้วยเหตุนั้น

ข้อ ๑๘ เมื่อได้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดพักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวน ถ้าภายหลัง ผลการสอบสวนปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการเปลี่ยนแปลงคำสั่ง พักงานเป็นคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๙ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษตามตำแหน่งในระหว่าง การพักงานของผู้ถูกสั่งพักงานกรณีคณะกรรมการสอบสวนวินัยฉัยเป็นประการใด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดวินัย ให้จ่ายเต็มจำนวนตั้งแต่วันที่ถูกลง สั่งพักงาน

(๒) ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของ เงินเดือนที่ได้รับก่อนวันให้พักงาน

(๓) ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ห้ามมิให้จ่าย

ข้อ ๒๐ เมื่อได้สั่งให้เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ใดพักงานเพื่อรอผลการดำเนินคดี หากภายหลัง ผลคำพิพากษาถึงที่สุดวินัยฉัยเป็นประการใด ในกรณีผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดอาญา หรือเป็นความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือมิได้มีการฟ้องคดีอาญา ให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน ในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่จะต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ผู้นั้นมีอยู่ นับแต่วันที่ถูกลง สั่งพักงาน และให้ นับอายุงานต่อเนื่องได้

ทศ.อ. ๒๑๕๖/๒

ข้อ ๒๑ เงินเดือนหรือค่าจ้าง เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษตามตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพักงานกรณีถูกดำเนินคดีถึงที่สุด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(๑) ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิด หรือเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ให้จ่ายเต็มจำนวนตั้งแต่วันที่ผู้ถูกสั่งพักงาน

(๒) ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานกระทำความผิด ห้ามมิให้จ่าย

ข้อ ๒๒ ถ้าปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานเสียชีวิตก่อนการสอบสวนวินัยหรือการดำเนินคดีอาญา แล้วเสร็จ ให้ผู้อำนวยการวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และเงินเพิ่มพิเศษตามตำแหน่ง ในระหว่างถูกพักงานแก่ทายาทโดยธรรมหรือไม่ โดยอนุโลมตามข้อ ๑๔ ถึงข้อ ๒๑ แล้วแต่กรณี

ประกาศ ณ วันที่ ๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

พลเอก



(อภิชาติ แสงรุ่งเรือง)

ประธานกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย  
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



คำสั่งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ที่ ...../.....

เรื่อง ให้ (เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง) พักงาน

ด้วย..... (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพนักงาน)..... ตำแหน่ง.....  
สังกัด..... ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง..... บาท  
มีกรณี..... (ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา  
หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา)..... ในเรื่อง..... และ  
มีเหตุให้พนักงานได้ตามระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพนักงาน และการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูก  
ผู้ถูกสั่งพนักงาน พ.ศ. .... กล่าวคือ..... (อธิบายข้อเท็จจริง และระบุเหตุแห่งการพักงาน)

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันส่งเสริม  
ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓  
ประกอบข้อ ๑๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อม  
ในการทำงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพนักงาน และการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูก  
สั่งพนักงาน พ.ศ. .... จึงให้..... (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพนักงาน)..... พักงาน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

ผู้ได้รับคำสั่งพนักงานนี้ มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งพนักงานต่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์และ  
ร้องทุกข์ ได้ภายใน ๓๐ (สามสิบ) วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง หรือถือว่าได้รับทราบคำสั่ง ทั้งนี้ การพิจารณาและ  
วินิจฉัยเรื่องอุทธรณ์ให้เป็นไปตามระเบียบหรือข้อบังคับที่คณะกรรมการกำหนด

ทั้งนี้ ตั้งแต่..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่..... เดือน..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ.....

(..... ผู้สั่ง.....)

..... ตำแหน่ง.....

#### หมายเหตุ

๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพนักงาน ให้ระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่งในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน
๒. การระบุเรื่องที่ถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาถ้ามีหลายเรื่อง ให้ระบุทุกเรื่อง
๓. ข้อความใดที่ไม่ใช่ให้ตัดออก



คำสั่งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน)

ที่ ...../.....

เรื่อง ให้ (เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง) กลับเข้าปฏิบัติงาน

ตามคำสั่งสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) ที่ ..... / ..... ลงวันที่ ..... พ.ศ. ....  
สั่งให้ ..... (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักงาน) ..... ตำแหน่ง .....  
สังกัด ..... ได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง ..... บาท พักงานตั้งแต่วันที่ ..... เป็นต้นไป นั้น

บัดนี้ ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่า ..... (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักงาน) ..... มิได้กระทำผิดวินัย/กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงาน

ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๖๐ แห่งข้อบังคับคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๓ ประกอบข้อ ๑๒ แห่งระเบียบคณะกรรมการสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการสั่งพักงาน และการจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ถูกสั่งพักงาน พ.ศ. .... จึงให้ ..... (ระบุชื่อผู้ถูกสั่งพักงาน) ..... กลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่ง ..... สังกัด ..... โดยได้รับเงินเดือน/ค่าจ้าง ..... บาท

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ..... เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ .....

(..... ผู้สั่ง .....) .....

..... ตำแหน่ง .....

#### หมายเหตุ

๑. การระบุชื่อและตำแหน่งของผู้ถูกสั่งพักงาน ให้ระบุชื่อตัว ชื่อสกุล ตำแหน่งในการบริหารงาน และตำแหน่งในสายงาน
๒. ข้อความใดที่ไม่ใช่ให้ตัดออก