



ข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ฉบับที่ ๓๕๓

ว่าด้วย บุคคล

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ว่าด้วย บุคคล อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ แห่งพระราชบัญญัติการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๑ คณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ในการประชุม ฯ ครั้งที่ ๘/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๔ ออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๕๓ ว่าด้วย บุคคล”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อบังคับการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ฉบับที่ ๓๓๖ และ ฉบับที่ ๓๕๐ (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่๑) ว่าด้วย บุคคล

บรรดาข้อบังคับ หรือมติคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอื่นใด ที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

(๑) “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

(๒) “ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

(๓) “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และลูกจ้าง

(๔) “ปี” หมายความว่า ปีปฏิทิน โดยเริ่มระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ถึงวันที่ ๓๑ ธันวาคม ของทุกปี

ข้อ ๕ ผู้ปฏิบัติงานแบ่งเป็น ๓ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงาน

(๒) พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ

(๓) ลูกจ้าง

ข้อ ๖ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ รายละเอียด และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๘ ให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาทำงานโดยปกติเฉลี่ยไม่น้อยกว่า ๓๕ ชั่วโมง และไม่เกิน ๔๘ ชั่วโมงต่อหนึ่งสัปดาห์ โดยมีวันหยุดประจำสัปดาห์ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ ๑ วัน และมีวันหยุดตามประเพณีไม่น้อยกว่าปีละ ๑๓ วัน

ข้อ ๑๙ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าราชการกำหนด

ข้อ ๒๐ กฟผ. จะจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เดือนหนึ่งไม่น้อยกว่าหนึ่งครั้ง ณ สถานที่ที่ผู้ปฏิบัติงานทำงาน หรือผ่านระบบธนาคารหรือสถานที่อื่น โดยได้รับความยินยอมจากผู้ปฏิบัติงาน

หมวด ๔

การลา การหยุดงานโดยไม่ถือเป็นวันลา

ข้อ ๒๑ กฟผ. จะให้ผู้ปฏิบัติงานลา หรือหยุดงานโดยไม่ถือเป็นวันลา เพื่อประโยชน์แก่ กฟผ. ผู้ปฏิบัติงาน หรือสังคม และตามความจำเป็นของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น

ข้อ ๒๒ การลา และการหยุดงานโดยไม่ถือเป็นวันลา ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าราชการกำหนด

หมวด ๕

การพัฒนาบุคคล

ข้อ ๒๓ กฟผ. จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในกิจการ ของ กฟผ. และผู้ปฏิบัติงาน โดยให้ได้รับการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก กฟผ.

หมวด ๖

วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ข้อ ๒๔ ผู้ปฏิบัติงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้น กระทำผิดจักต้องได้รับโทษตามลักษณะแห่งความผิดตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของตน ปฏิบัติตามวินัยโดยเคร่งครัด และมีอำนาจในการลงโทษเมื่อผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย โดยการลงโทษจะต้องกระทำโดยไม่มีเจตนาร้าย กลั่นแกล้ง หรือไม่เป็นธรรม

ข้อ ๒๕ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามวินัย ดังต่อไปนี้

- (๑) สุขภาพ เรียบร้อย เชื้อฟุ้ง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา
- (๒) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ ห้ามมิให้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง
- (๓) ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของ กฟผ. และระเบียบข้อบังคับของ กฟผ.

(๔) ตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ กฟผ. ด้วยความเอาใจใส่ ระมัดระวังและรักษาผลประโยชน์ของ กฟผ.

(๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่ กฟผ. จะละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

(๖) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต และไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

(๗) ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมก็ตาม หากผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๘) รักษาชื่อเสียง มิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว และห้ามมิให้ประพฤติในทาง ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(๙) ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด อันอาจ เป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่

(๑๐) รักษาความสัมพันธ์ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่การงาน

(๑๑) รักษาความลับ เทคโนโลยี ความรู้หรือข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับ เกี่ยวกับกิจการของ กฟผ.

ข้อ ๒๖ ผู้ปฏิบัติงานกระทำดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทำความผิดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ได้รับการรอกการลงโทษ หรือรอกการกำหนดโทษ หรือเป็นความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิด ที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายเพราะกระทำหนี้สินขึ้นโดยทุจริต

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ขัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้น เป็นเหตุให้ กฟผ. เสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้ กฟผ. เสียหายอย่างร้ายแรง

(๖) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๗) ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกัน โดยไม่มีเหตุผลสมควร เป็นเวลาเกินกว่า ๗ วันทำการ

(๘) เปิดเผยความลับ เทคโนโลยี ความรู้หรือข้อมูลทางธุรกิจ เป็นเหตุให้ กฟผ. เสียหายอย่างร้ายแรง

ข้อ ๒๗ โทษผิดวินัยของผู้ปฏิบัติงาน มีดังต่อไปนี้

(๑) ปลดออก

(๒) ให้ออกสำหรับพนักงาน หรือเลิกจ้างสำหรับพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และลูกจ้าง

(๓) ลดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๔) ตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง

(๕) ภาคทัณฑ์

โทษผิดวินัยตามวรรคแรก ถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อน ให้ผู้บังคับบัญชา ใช้ดุลพินิจลดหย่อนโทษได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๒๘ ผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ ให้ลงโทษปลดออก

ข้อ ๒๙ ผู้ปฏิบัติงานถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและจากการสอบสวน ได้ความเป็นสัจด์ว่ากระทำความผิด แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกปลดออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน จากโทษปลดออก ให้ลงโทษให้ออกหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก ให้ออก หรือ เลิกจ้าง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดหรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควร ลดหย่อน หรือในกรณีกระทำผิดวินัยแต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษลดหรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือก็ได้

ข้อ ๓๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาซึ่งคดีอาญานั้น กฟผ. เป็นผู้เสียหาย หรือคดีอาญานั้นเป็นเหตุที่ เกิดขึ้นในบริเวณ กฟผ. เว้นแต่คดีที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือ ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าการให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายต่อ กฟผ. จะสั่งให้พนักงานผู้นั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้ และหากภายหลังทราบผลการพิจารณาทางวินัย หรือคดีถึงที่สุด ให้ดำเนินการตามผลการพิจารณาทางวินัย หรือผลของคดีที่สิ้นสุด แล้วแต่กรณี

ข้อ ๓๒ การลงโทษทางวินัยหรือพักงานผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๓๓ ผู้บังคับบัญชาที่รู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนกระทำผิดวินัย แต่ไม่ดำเนินการ ลงโทษหรือลงโทษโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๔ ในกรณีผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนถูกลงโทษโดยไม่เป็นธรรม ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น

ในกรณีผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษเป็นผู้ว่าการ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ

ข้อ ๓๕ ถ้าคำวินิจฉัยการอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๔ วรรคหนึ่ง ให้ลงโทษ ยืนตามคำสั่งของผู้สั่งลงโทษเดิม หรือเบากว่า ผู้ถูกลงโทษจะอุทธรณ์ต่อไปมิได้ แต่ถ้าคำวินิจฉัย การอุทธรณ์นั้นให้เพิ่มโทษ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น และ คำวินิจฉัยชั้นนี้ให้ถือเป็นยุติ

คำวินิจฉัยการอุทธรณ์ของคณะกรรมการตามข้อ ๓๔ วรรคสอง ให้ถือเป็นยุติ

ข้อ ๓๖ กรณีผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องตาม ระเบียบปฏิบัติของ กฟผ. หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา สามารถร้องทุกข์ ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือกว่าผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้รับการร้องทุกข์พิจารณาแก้ไขปัญหามาตามอำนาจความรับผิดชอบ ของตนโดยเร็ว หากเป็นกรณีที่อยู่นอกเหนืออำนาจหรือไม่อาจแก้ปัญหาได้เอง ให้รายงานต่อ ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตนขึ้นไป

หมวด ๗

การฟื้นฟูสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๗ กฟผ. จะคำนึงถึงความจำเป็นขององค์การและผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงาน ควรจะได้รับ เมื่อฟื้นฟูสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่งและ สำเหตุของการฟื้นฟูสภาพนั้น

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานพ้นสภาพเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) สิ้นกำหนดการจ้าง
- (๔) ให้ออกสำหรับพนักงาน หรือเลิกจ้างสำหรับพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ

และลูกจ้าง

- (๕) ปลดออก
- (๖) เกษียณอายุสำหรับพนักงาน

ข้อ ๓๙ การสั่งปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๔๐ การเกษียณอายุของพนักงานมี ๒ กรณี ดังนี้

(๑) การเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๒) การเกษียณอายุก่อนครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ตามข้อตกลงที่ กฟผ. กำหนดเป็นคราวๆ โดยมีเงื่อนไขดังนี้

(ก) พนักงาน และ กฟผ. มีความตกลงร่วมกัน โดยพนักงานแจ้งความประสงค์ขอเกษียณอายุก่อนครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ และ

(ข) พนักงานต้องมีคุณสมบัติตามที่ กฟผ. กำหนด

ข้อ ๔๑ ตำแหน่งใดไม่มีความจำเป็น กฟผ. จะยุบตำแหน่ง หรือผู้ปฏิบัติงานใดปฏิบัติงานไม่ได้ผล กฟผ. จะให้ออกหรือเลิกจ้างก็ได้

หมวด ๘

ค่าชดเชย

ข้อ ๔๒ กฟผ. จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่ง กฟผ. ให้ออก หรือเลิกจ้างตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ ๔๓ ผู้ปฏิบัติงานซึ่ง กฟผ. ให้ออก ปลดออก หรือเลิกจ้าง เพราะเหตุกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ ไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจาก กฟผ.

ข้อ ๔๔ กฟผ. จะจ่ายเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้ว่าการกำหนด

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๔


(นายพรชัย รุจิประภา)

ประธานกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
โทร. ๖๕๓๕๐, ๖๕๓๕๑

รับรองสำเนาถูกต้อง ✓
รับวันที่ ๒๘ ก.ย. ๕๕/๑๕. ๓๐ ๖๖
กลุ่มงานบริหารงานสารบรรณ กฟผ.