



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 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ ๑) ว่าด้วย บุคคล

บรรดาข้อบังคับ หรือมติคณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยอื่นใด ที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

๑) ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

(๑) “คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

(๒) “ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

(๓) “ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน และลูกจ้าง

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

๑) ข้อ ๕ พนักงานมี ๒ ประเภท ดังนี้

(๑) พนักงาน

(๒) พนักงานสัญญาจ้างพิเศษ

ข้อ ๖ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์ รายละเอียด และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการดำเนินการตามข้อบังคับนี้

^{๑)}แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กฟผ. ฉบับที่ ๓๕๖

ใช้บังคับ ๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

ข้อ ๗ ผู้ว่าการจะมอบอำนาจตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ได้ โดยให้คำนึงถึงความเหมาะสมตามหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้ที่จะได้รับมอบอำนาจเป็นสำคัญ

ในกรณีที่มีการมอบหมายตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ว่าการกำหนดขอบเขตของการปฏิบัติไว้ด้วย

หมวด ๑

การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ และการย้าย

ข้อ ๘ การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ และการย้ายผู้ปฏิบัติงาน กฟผ. จะพิจารณาคุณสมบัติ ประสบการณ์ ความรู้และสมรรถนะความสามารถ เพื่อให้ได้บุคคลที่เหมาะสมกับงานในตำแหน่งนั้น

ข้อ ๙ ผู้ที่จะได้รับการจ้าง การบรรจุ ต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์ในวันที่ยื่นสมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน
- (๓) มีอายุไม่เกิน ๖๐ ปีบริบูรณ์
- (๔) สามารถทำงานให้แก่ กฟผ. ได้เต็มเวลา
- (๕) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (๖) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต
- (๗) ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษ เพราะกระทำความผิดวินัยถึงต้องออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หรือองค์การสาธารณะอื่น
- (๘) ไม่เป็นบุคคลไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ บุคคลวิกลจริต จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ดิถยาเสพติดให้โทษ หรือไม่เป็นโรคดังต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อน วัณโรค ในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคพิษสุราเรื้อรัง
- (๙) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือสั่งให้หยุดงานเป็นการชั่วคราว ในลักษณะเดียวกันกับถูกพักราชการ
 - ๑) (๑๐) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี
 - (๑๑) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ
 - (๑๒) ไม่เป็นข้าราชการหรือพนักงานองค์การของรัฐ ซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมือง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่า หรือพนักงาน สมาชิกและผู้บริหารองค์การบริหารราชการส่วนท้องถิ่น

(๑๓) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๑๔) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงานเพราะทุจริตต่อหน้าที่

๑)แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กฟผ. ฉบับที่ ๓๗๒

ใช้บังคับ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๘

ข้อ ๑๐ การจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนระดับ และการย้ายผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๑๑ การกำหนดอัตรากำลังของผู้ปฏิบัติงานและการจัดให้มีหลักประกัน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

หมวด ๒

ตำแหน่ง และเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ ๑๒ กฟผ. จะกำหนดเงินเดือนหรือค่าจ้าง และค่าตอบแทนการทำงานที่เป็นธรรมตามความเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยพิจารณาจากความสำคัญและความรับผิดชอบของงาน ความรู้ สมรรถนะความสามารถ ประสบการณ์ ความยากง่ายในการปฏิบัติงาน ตลอดจนสภาพทางเศรษฐกิจทั่วไปของประเทศ สถานการณ์และความจำเป็นของ กฟผ.

ข้อ ๑๓ เงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นความลับ การเปิดเผย หรือรับรู้เงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงาน จะกระทำได้เฉพาะเพื่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบที่ กฟผ. มอบหมาย

ข้อ ๑๔ การกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง อัตราเงินเดือนหรือค่าจ้าง และจำนวนเงินที่จะนำมาพิจารณาจัดสรรเพื่อขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้ผู้ว่าการเป็นผู้กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๕ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนหรือค่าจ้างประจำปีของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ให้คิดเป็นจำนวนร้อยละของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ซึ่งจะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานตามระบบการประเมินผลบุคคลของ กฟผ.

ข้อ ๑๖ ผู้ปฏิบัติงานอาจได้รับการปรับเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างปีได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุหรือค่าจ้างแรกเข้าทำงานในระหว่างปี

(๒) กรณีได้รับการพิจารณาแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงขึ้น

- (๓) กรณีที่ภาวะเศรษฐกิจไม่ปกติทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้น
- (๔) กรณีเสียชีวิต ทุพพลภาพ หรือพิการเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

หมวด ๓

วันทำการ เวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุด

ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ ๑๗ กฟผ. จะพิจารณากำหนดวันทำการ เวลาทำงาน เวลาพัก และวันหยุดของผู้ปฏิบัติงานแต่ละหน่วยงาน โดยคำนึงถึงสภาพลักษณะงานของ กฟผ. ประเพณีนิยมของท้องถิ่น ตลอดจนความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน

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

ข้อ ๑๙ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

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 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

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 กระทำผิด จักต้องได้รับโทษตามลักษณะแห่งความผิดตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลให้ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานของตน ปฏิบัติตามวินัย โดยเคร่งครัด และมีอำนาจในการลงโทษเมื่อผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย โดยการลงโทษจะต้องกระทำ โดยไม่มีเจตนาร้าย กลั่นแกล้ง หรือไม่เป็นธรรม

ข้อ ๒๕ ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติตามวินัย ดังต่อไปนี้

- (๑) สุภาพ เรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา
- (๒) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ ห้ามมิให้ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง
- (๓) ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายของ กฟผ. และระเบียบข้อบังคับของ กฟผ.
- (๔) ตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ กฟผ. ด้วยความเอาใจใส่ รับผิดชอบและรักษาผลประโยชน์ของ กฟผ.
- (๕) อุทิศเวลาของตนให้แก่ กฟผ. จะละทิ้ง หรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้
- (๖) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เทียบธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต และไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา
- (๗) ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม หากผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (๘) รักษาชื่อเสียง มิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว และห้ามมิให้ประพฤติในทางซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
- (๙) ไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่
- (๑๐) รักษาความสามัคคีในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน
- (๑๑) รักษาความลับ เทคโนโลยี ความรู้หรือข้อมูลทางธุรกิจที่เป็นความลับเกี่ยวกับกิจการของ กฟผ.

ข้อ ๒๖ ผู้ปฏิบัติงานกระทำดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทำความผิดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ได้รับการรอการลงโทษ หรือรอกำหนดโทษ หรือเป็นความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายเพราะกระทำหนี้สินขึ้นโดยทุจริต

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ชัดคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบ และการชัดคำสั่งนั้น 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 ได้ความเป็นสัจจะว่ากระทำความผิด แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกปลดออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน จากโทษปลดออก ให้ลงโทษให้ออกหรือเลิกจ้าง

ข้อ ๓๐ ผู้ปฏิบัติงานกระทำผิดวินัย แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดหรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้างได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อน หรือในกรณีกระทำผิดวินัยแต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษลดหรือตัดเงินเดือนหรือค่าจ้าง จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือก็ได้

ข้อ ๓๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งคดีอาญานั้น กฟผ. เป็นผู้เสียหาย หรือคดีอาญานั้นเป็นเหตุที่เกิดขึ้นในบริเวณ กฟผ. เว้นแต่คดีที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าการให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายต่อ กฟผ. จะสั่งให้พนักงานผู้นั้นเป็นการชั่วคราวก็ได้ และหากภายหลังทราบผลการพิจารณาทางวินัย หรือคดีถึงที่สุด ให้ดำเนินการตามผลการพิจารณาทางวินัย หรือผลของคดีที่สิ้นสุด แล้วแต่กรณี

๑) ข้อ ๓๑/๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดซึ่งพ้นสภาพอันมิใช่เพราะเหตุตาย มีกรณีถูกกล่าวหาเป็นหนังสือต่อ กฟผ. ก่อนพ้นสภาพว่า ขณะเป็นผู้ปฏิบัติงานได้กระทำความหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจพิจารณาดำเนินการทางวินัย และสั่งลงโทษตามหมวด ๖ ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้พ้นสภาพ แต่ต้องสั่งลงโทษภายในสามปี นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพ

กรณีตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นการกล่าวหาหลังจากที่ผู้ปฏิบัติงานได้พ้นสภาพแล้วว่า ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำความหรือละเว้นกระทำการใดอันเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๒๖ (๓) (๔) (๕) และ (๘) ให้ผู้มีอำนาจดำเนินการทางวินัยมีอำนาจพิจารณาดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษผู้นั้นตามหมวด ๖ ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้พ้นสภาพ โดยต้องเริ่มดำเนินการสอบสวนภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพและต้องสั่งลงโทษภายในสามปีนับแต่วันที่ผู้นั้นพ้นสภาพ

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ถ้าผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

๑) ข้อ ๓๑/๒ ในกรณีที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติหรือคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐมีมติชี้มูลความผิดผู้ปฏิบัติงานผู้ใดซึ่งพ้นสภาพแล้ว การดำเนินการทางวินัยและสั่งลงโทษแก่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต หรือกฎหมายว่าด้วยมาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แล้วแต่กรณี

การดำเนินการทางวินัยตามวรรคหนึ่ง หากปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงก็ให้งดโทษ

ข้อ ๓๒ การลงโทษทางวินัยหรือพนักงานผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

๑)แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กฟผ. ฉบับที่ ๔๒๖

ข้อ ๓๓ ผู้บังคับบัญชาที่รู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาของตนกระทำความผิดวินัย แต่ไม่ดำเนินการลงโทษหรือลงโทษโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๔ ในกรณีผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนถูกลงโทษโดยไม่เป็นธรรม ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น

ในกรณีผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษเป็นผู้ว่าการ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการ

ข้อ ๓๕ ถ้าคำวินิจฉัยการอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๔ วรรคหนึ่ง ให้ลงโทษยืนตามคำสั่งของผู้สั่งลงโทษเดิม หรือเบากว่า ผู้ถูกลงโทษจะอุทธรณ์ต่อไปไม่ได้ แต่ถ้าคำวินิจฉัยการอุทธรณ์นั้นให้เพิ่มโทษ ผู้ถูกลงโทษมีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น และคำวินิจฉัยชั้นนี้ให้ถือเป็นยุติ

คำวินิจฉัยการอุทธรณ์ของคณะกรรมการตามข้อ ๓๔ วรรคสอง ให้ถือเป็นยุติ

ข้อ ๓๖ กรณีผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนไม่ถูกต้องตามระเบียบปฏิบัติของ กฟผ. หรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา สามารถร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือกว่าผู้บังคับบัญชานั้นขึ้นไปอีกหนึ่งชั้น

ให้ผู้บังคับบัญชาผู้รับการร้องทุกข์พิจารณาแก้ไขปัญหาตามอำนาจความรับผิดชอบของตนโดยเร็ว หากเป็นกรณีที่อยู่นอกเหนืออำนาจหรือไม่อาจแก้ปัญหาได้เอง ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือตนขึ้นไป

หมวด ๗

การพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๓๗ กฟผ. จะคำนึงถึงความจำเป็นขององค์การและผลประโยชน์ที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับ เมื่อพ้นสภาพการเป็นผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด คำสั่งและสาเหตุของการพ้นสภาพนั้น

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงานพ้นสภาพเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) สิ้นกำหนดการจ้าง
- (๔) ให้ออกสำหรับพนักงาน หรือเลิกจ้างสำหรับพนักงานสัญญาจ้างพิเศษ และลูกจ้าง
- (๕) ปลดออก
- (๖) เกษียณอายุสำหรับพนักงาน

ข้อ ๓๙ การส่งปลดออก ให้ออก หรือเลิกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ขั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

๑) ข้อ ๔๐ การเกษียณอายุของพนักงานมี ๓ กรณี ดังนี้

(๑) การเกษียณอายุเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

(๒) การเกษียณอายุทางเลือก หมายถึง การให้พนักงานที่มีอายุครบ ๕๕ ปีบริบูรณ์ขึ้นไป ซึ่งขอเกษียณอายุและได้รับอนุมัติแล้ว ให้พ้นสภาพการเป็นพนักงานในวันที่ ๑ ตุลาคมของทุกปี

(๓) 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 ๒๕๕๔

(นายพรชัย รุจิประภา)

ประธานกรรมการการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

โทร. ๖๕๓๐๐, ๖๕๓๔๐

๑) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับ กฟผ. ฉบับที่ ๓๖๙

ใช้บังคับ ๑๒ มิถุนายน ๒๕๕๘