



ระเบียบ โรงงานไฟ

ว่าด้วย การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน

พ.ศ. 2546

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2535, ข้อ 17 (3) จึงได้กำหนดระเบียบ โรงงานไฟว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ ระเบียบ โรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2546 ”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

3.1 ข้อบังคับ โรงงานไฟว่าด้วยระเบียบพนักงาน โรงงานไฟ พ.ศ. 2535

3.2 ข้อบังคับ โรงงานไฟว่าด้วยระเบียบพนักงาน โรงงานไฟ พ.ศ. 2535 (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2536

3.3 ระเบียบ โรงงานไฟว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน โรงงานไฟ พ.ศ. 2542

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ โรงงานไฟ ”	หมายความว่า	โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
“ คณะกรรมการ ”	หมายความว่า	คณะกรรมการ โรงงานไฟ
“ ผู้อำนวยการ ”	หมายความว่า	ผู้อำนวยการ โรงงานไฟ
“ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ ”	หมายความว่า	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ โรงงานไฟ
“ ฝ่ายอาคาร ”	หมายความว่า	ฝ่ายอาคาร โรงงานไฟ
“ หัวหน้าฝ่าย ”	หมายความว่า	หัวหน้าฝ่ายอาคาร หัวหน้าฝ่ายโรงพิมพ์ และหัวหน้าฝ่ายผลิตไฟ
“ พนักงาน ”	หมายความว่า	พนักงาน โรงงานไฟ ซึ่งเป็นพนักงานประจำที่ โรงงาน ไฟตกลงจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ
“ ในรอบปีที่แล้วมา ”	หมายความว่า	รอบปีประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ถึง วันที่ 30 มิถุนายน ของปีถัดไป

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 1

ความทั่วไป

ข้อ 6 ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานไฟ มี 3 ประเภท คือ

6.1 พนักงานประจำ ได้แก่ พนักงานรายเดือน ซึ่งโรงงานไฟตกลงจ้างไว้ปฏิบัติงาน ที่มีลักษณะประจำ โดยการออกจากงานมีระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในหมวด 3

6.2 ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ลูกจ้าง รายวัน รายชั่วโมง ซึ่งโรงงานไฟจ้างไว้ในลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้างเป็นครั้งคราว หรือเป็นไปตามฤดูกาลเท่าที่จำเป็น

6.3 ผู้รับจ้างเหมา ได้แก่ ผู้รับจ้างเหมาซึ่งโรงงานไฟจ้างไว้ในลักษณะชั่วคราว โดยได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ ซึ่งกำหนดเวลาจ้างเป็นครั้งคราว หรือเป็นไปตามฤดูกาลเท่าที่จำเป็น

ข้อ 7 ให้พนักงานได้รับเงินเดือนค่าจ้างซึ่งได้กำหนดไว้อีกส่วนหนึ่ง โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างตามวรรคแรก ให้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้นๆ เป็นสำคัญ และการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างให้เป็นไปตามอัตราเงินเดือนค่าจ้างของโรงงานไฟ

ข้อ 8 การคำนวณบำเหน็จให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

ข้อ 9 ในกรณีที่มีปัญหาขัดแย้งในระเบียบนี้ให้คณะกรรมการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

หมวด 2

การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 10 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานประจำ จะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

10.1 สัญชาติไทย

10.2 อายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

10.3 เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

10.4 ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมบูรณ์ประกอบโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม

10.5 ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

10.6 ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

10.7 ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เพราะกระทำความผิดอาญา เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือลหุโทษ

10.8 ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ หรือเอกชน

10.9 ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างพักงาน

ข้อ 11 การบรรจุพนักงานต้องบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามที่ได้กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ โรงงานไฟ

ข้อ 12 การบรรจุพนักงานประจำให้ผู้ชำนาญการ เป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

12.1 การบรรจุในตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าลงมา ให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างใน อัตราแรกบรรจุของตำแหน่ง

12.2 การบรรจุพนักงาน ให้ทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน 6 เดือน และให้มีการประเมินผล การปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของ โรงงานไฟ เพื่อพิจารณาว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน ต่อไปหรือไม่ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด จะสั่งให้ผู้นั้นทดลอง ปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกิน 6 เดือน หรือสั่ง ไม่รับผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปก็ได้ แต่ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้นั้นมี ผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ก็สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปได้

12.3 การบรรจุหรือให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้าง นอกจากหลักเกณฑ์ตาม 12.1 และ 12.2 แล้ว ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 13 การบรรจุถูกจ้างชั่วคราว และผู้รับจ้างเหมา ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจาก ผู้อำนวยการ มีอำนาจสั่งบรรจุหรือจ้างเหมาจากบุคคลที่มีคุณสมบัติและความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งนั้นๆ

ข้อ 14 การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ให้แต่งตั้งได้ดังต่อไปนี้

14.1 การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ผู้นั้นได้รับเงินเดือนค่าจ้างในขั้น ค่าของเงินเดือนค่าจ้างสำหรับตำแหน่งนั้น เว้นแต่ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้น ได้รับเงินเดือนค่า จ้างสูงกว่าขั้นค่าของตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างในอัตราเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างที่ ได้รับอยู่

14.2 การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม 14.1 ให้เป็นอำนาจของ ผู้อำนวยการ เว้นแต่ตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 15 ในกรณีพนักงานที่ดำรงตำแหน่งใดถูกสั่งพักงานให้ถือว่าตำแหน่งดังกล่าวว่างลงชั่วคราว และให้พิจารณาแต่งตั้งพนักงานผู้อื่นรักษาการแทนได้

ข้อ 16 การแต่งตั้งให้รักษาการแทนตาม ข้อ 15 ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ เว้นแต่ตำแหน่ง ตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

หมวด 3

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ 17 การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

- 17.1 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนครึ่งขั้น
- 17.2 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้น
- 17.3 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นครึ่ง
- 17.4 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสองขั้น

ข้อ 18 การเลื่อนขั้นเงินเดือนให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์พื้นฐานดังนี้

- 18.1 ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา
- 18.2 ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้
- 18.3 ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือน มีเวลาทำงานรวมกันไม่ต่ำกว่า 8 เดือน
- 18.4 ในรอบปีที่แล้วมาได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน
- 18.5 ลาป่วยตามหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามข้อ 23 ถึงข้อ 27 เว้นแต่
 - 18.5.1 ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบโรงงาน ไฟฟ้าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ พ.ศ. 2546
 - 18.5.2 ลาคลอดบุตร โดยรวมวันหยุดที่มีระหว่างลาด้วย ไม่เกิน 90 วัน และลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร ได้อีกไม่เกิน 150 วันทำการ
 - 18.5.3 ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 120 วัน
 - 18.5.4 ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่
- 18.6 ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่า โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของคนซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีพนักงานผู้ได้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควร ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

ข้อ 19 การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน หนึ่งขั้นครึ่งและสองขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์พื้นฐาน ดัง

ต่อไปนี้

- 19.1 ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- 19.2 ปฏิบัติงานในหน้าที่ซึ่งมีการต่อสู้ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ
- 19.3 ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อ หน่วยงาน ใ้เป็นพิเศษและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- 19.4 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความครากคร่าเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง
- 19.5 ปฏิบัติงานในหน้าที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่และได้ผลสมความมุ่งหมาย
- 19.6 ในรอบปีที่แล้วมาถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

ข้อ 20 การเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้พิจารณาจากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (กรกฎาคม – ธันวาคม) และครั้งที่ 2 (มกราคม – มิถุนายน)

ข้อ 21 ให้ผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาตามลำดับสรุปผลการประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่งและสองขั้น

ข้อ 22 ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน เว้นแต่ตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 23 พนักงานผู้ซึ่งจะ ไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 23.1 ในรอบปีที่แล้วมาลาป่วยและมาทำงานสายไม่เกินหลักเกณฑ์ แต่ประเมินผลงานแล้วต่ำกว่ามาตรฐาน หรือประพฤติดนศิกระเบียบของ หน่วยงาน ใ้เป็นอาจิม และเคยถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือน อยู่เสมอและไม่ดีขึ้น
- 23.2 ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือนขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันควร
- 23.3 ประพฤติชั่วหรือเสื่อมเสียในทางศีลธรรม

ข้อ 24 พนักงานผู้ซึ่งจะ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ครึ่งขั้น นอกจากต้องเข้าหลักเกณฑ์ ข้อ 18 แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- 24.1 ในรอบปีที่แล้วมามีวันลาป่วยไม่เกิน 30 วัน
- 24.2 ในรอบปีที่แล้วมาทำงานสายไม่เกิน 25 ครั้ง

ข้อ 25 พนักงาน หน่วยงาน ใ้ผู้ซึ่งจะ ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี หนึ่งขั้น นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ 18 แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

- 25.1 ในรอบปีที่แล้วมามีวันลาป่วยไม่เกิน 25 วัน
- 25.2 ในรอบปีที่แล้วมาต้องเป็นผู้มาสายไม่เกิน 20 ครั้ง

ข้อ 26 พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี หนึ่งขั้นครึ่ง นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ 18 และข้อ 19 แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

26.1 ในรอบปีที่แล้วมามีวันลาป่วยไม่เกิน 20 วัน

26.2 ในรอบปีที่แล้วมาไม่มาทำงานสายเกิน 15 ครั้ง

ข้อ 27 พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนประจำปี สองขั้น นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ 18 ข้อ 19 แล้ว ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

27.1 ในรอบปีที่แล้วมามีวันลาป่วยไม่เกิน 15 วัน

27.2 ในรอบปีที่แล้วมาไม่มาทำงานสายเกิน 10 ครั้ง

หมวด 4

การออกจากงาน

ข้อ 28 พนักงานโรงงานไฟ้ออกจากงานเมื่อ

28.1 ตาย

28.2 ลาออก และผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ ได้พิจารณาและ

อนุญาตแล้ว

28.3 ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสั่งให้ออก เมื่อ

28.3.1 เลิกตำแหน่ง หรือ

28.3.2 อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากหน้าที่เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

28.3.3 พิจารณาสอบสวนเห็นว่าเจ็บป่วยทุพพลภาพห่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติคนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด หรือ

28.3.4 ขาดคุณสมบัติตามข้อ 28.1 แห่งข้อบังคับนี้ หรือ

28.3.5 พิจารณาสอบสวนเห็นว่ามึนตึนหรือมัวหมอง

28.3.6 การให้ออกจากงานตาม ข้อ 28.3.3, 28.3.5 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนเว้นแต่ตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมาให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

28.4. ไล่ออกเมื่อกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ระบุไว้ดังต่อไปนี้

28.4.1 ทูจริตต่อหน้าที่

28.4.2 ทำความผิดอาญาถึงต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด

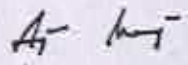
28.4.3 มีหนี้สินล้นพ้นตัว

28.4.4 ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยหน้าที่

- 28.4.5 ประมาทเดินเลื้อย โหนน้ำที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟฟ้
28.4.6 ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
28.4.7 ไม่มาทำงานตามเวลาทำงานปกติ ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไปโดยไม่มีเหตุสุดอันควร

การไล่ออกตามข้อ 28.4 ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เว้นแต่ตำแหน่งต่ำกว่า หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมาให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

ประกาศ ณ วันที่ 1๑ มิถุนายน พ.ศ. 2546


(นายชัยยันต์ โปษยานนท์)
ประธานกรรมการ โรงงานไฟฟ้



ระเบียบโรงงานไฟ
ว่าด้วย การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ 2)
พ.ศ. 2547

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ กรม
สรรพสามิต พ.ศ. 2535 ข้อ 17 (3) จึงออกระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น
เงินเดือน และการออกจากงานเพิ่มเติมไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น
เงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2547 ”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในข้อ 12.1 แห่งระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การ
เลื่อนชั้น เงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ 12.1 การบรรจุในตำแหน่งหัวหน้าส่วน หรือเทียบเท่าลงมาให้ได้รับเงินเดือน
ค่าจ้างในอัตราแรกบรรจุของตำแหน่ง”

ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2547

A. K.

(นายชัยยันต์ โปษยานนท์)
ประธานกรรมการโรงงานไฟ



ระเบียบโรงงานไฟ
ว่าด้วย การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ 3)
พ.ศ. 2553

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ
กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2535 ข้อ 17 (3) จึงออกระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การ
เลื่อนชั้นเงินเดือน และการออกจากงาน ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้น
เงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า "ในรอบปีที่แล้วมา" ในข้อ 4 แห่งระเบียบ
โรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2546 และให้ใช้
ความต่อไปนี้แทน

"“ในรอบปีที่แล้วมา” หมายความว่า รอบปีประเมินผลการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่
1 ตุลาคม ถึง วันที่ 30 กันยายน ของปีถัดไป”

ข้อ 4 ให้ยกเลิกความในข้อ 20 แห่งระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การ
เลื่อนเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2546 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 20 การเสนอขอเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้พิจารณาจากรายงานการ
ประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ 1 (ตุลาคม – มีนาคม) และครั้งที่ 2 (เมษายน – กันยายน)”

ประกาศ ณ วันที่ 22 ธันวาคม พ.ศ. 2553

(นายบุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ)
ประธานกรรมการโรงงานไฟ

อำนาจคู่ฉบับ

ระเบียบโรงงานไฟ
ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน
(ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2555

เพื่อให้ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2546 สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2535 ข้อ 17 (3) คณะกรรมการโรงงานไฟ ในการประชุมครั้งที่ 8/2555 เมื่อวันที่ 17 พฤษภาคม 2555 จึงมีมติให้ออกระเบียบ ไว้ดังนี้

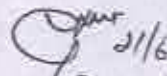
ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2555"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันออกประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 10.4 แห่งระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2546 และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 10.4 ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ โรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง หรือโรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม"

ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน พ.ศ. 2555



(นายจุมพล ริมสาคร)

ประธานกรรมการโรงงานไฟ

๕ ๒๕/๕

ร่าง
พิมพ์