



ข้อบังคับโรงงานไฟ  
ว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ  
พ.ศ. ๒๕๕๘

อาศัยอำนาจตามความในระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๓๕ ข้อ ๑๗ (๓) (๕) (๗) และ (๑๒) คณะกรรมการโรงงานไฟจึงออกข้อบังคับ ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับโรงงานไฟ ว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ พ.ศ. ๒๕๔๖ และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๙ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๐

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“โรงงานไฟ”	หมายความว่า	โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
“คณะกรรมการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการโรงงานไฟ
“ผู้อำนวยการ”	หมายความว่า	ผู้อำนวยการโรงงานไฟ
“หัวหน้าฝ่าย”	หมายความว่า	หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน หัวหน้าฝ่าย อำนวยการ หัวหน้าฝ่ายผลิตไฟและ หัวหน้าฝ่ายผลิตสิ่งพิมพ์

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานโรงงานไฟ ซึ่งเป็นพนักงานประจำที่โรงงานไฟตกลงจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ

“วันทำงาน” หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

“วันหยุด” หมายความว่า วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณีหรือหยุดพักผ่อนประจำปี

“วันลา” หมายความว่า วันที่อนุญาตให้พนักงานลาป่วย ลาคลอดบุตร ลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร ลาเพื่อทำหมั้น ลากิจส่วนตัว ลาพักผ่อน ลากิจครอบครัวและลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ลาเพื่อเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล และการลาอื่นที่โรงงานไฟอนุญาต

“เวลาพัก” หมายความว่า ระยะเวลาที่กำหนดให้พนักงานหยุดพักระหว่างการทำงาน

“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่โรงงานไฟฟ้าย่อยให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่โรงงานไฟฟ้าย่อยให้แก่พนักงานในวันหยุด และวันลา ซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใดและไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“การทำงานล่วงเวลา” หมายความว่า การทำงานนอกหรือเกินกำหนดเวลาทำงานปกติ ในวันทำงานหรือวันหยุด

“ค่าล่วงเวลา” หมายความว่า เงินที่โรงงานไฟฟ้าย่อยให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

“ค่าทำงานในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่โรงงานไฟฟ้าย่อยให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด

“ค่าล่วงเวลาในวันหยุด” หมายความว่า เงินที่โรงงานไฟฟ้าย่อยให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

“ค่าชดเชย” หมายความว่า เงินที่โรงงานไฟฟ้าย่อยให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างนอกเหนือจากเงินประเภทอื่น ซึ่งนายจ้างตกลงจ่ายให้แก่ลูกจ้าง

“ในรอบปี” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

“ค่ารักษาพยาบาล” หมายความว่า ค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับการตรวจ การรักษา การพยาบาล และการอื่นที่จำเป็น เพื่อให้ผลของการประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วยบรรเทาหรือหมดสิ้นไป และหมายความรวมถึงค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้หรือวัตถุที่ใช้หรือทำหน้าที่แทนหรือช่วยอวัยวะที่ประสบอันตรายนั้น

“สถานพยาบาล” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการ และสถานพยาบาลของเอกชน

“สถานพยาบาลของทางราชการ” หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สภากาชาดไทย ครุสภา สมาคมปราบวัณโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสถานพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด

“สถานพยาบาลของเอกชน” หมายความว่า สถานพยาบาลเอกชนที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนเกิน ๒๕ เตียง ซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

“คู่สมรส” หมายความว่า ภรรยาหรือสามีโดยชอบด้วยกฎหมายของพนักงาน

“บุตร” หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ หรือบรรลุนิติภาวะแล้วแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ ซึ่งอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดาหรือมารดา ซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับคำรักษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของบุคคลอื่นแล้ว

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า คู่สมรส บุตร และบิดาหรือมารดาของพนักงาน

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่งหลักเกณฑ์และวิธีการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามระเบียบนี้

#### หมวดที่ ๑

วันและเวลาทำงาน เวลาพัก

วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ ๖ ให้พนักงานมีวันทำงานปกติสัปดาห์ละ ๔๐ ชั่วโมง โดยมีเวลาทำงานในวันทำงานปกติวันละ ๗ ชั่วโมง และพักระหว่างทำงาน ๑ ชั่วโมง รวมเป็นวันละ ๘ ชั่วโมง

ข้อ ๗ ให้วันเสาร์และวันอาทิตย์เป็นวันหยุดประจำสัปดาห์

ข้อ ๘ วันหยุดตามประเพณี ให้เป็นไปตามที่ราชการกำหนด และถ้าวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้เลื่อนวันหยุดตามประเพณีวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไป

ข้อ ๙ ในกรณีที่โรงงานไฟฟ้พิจารณาเห็นว่า งานใดมีลักษณะเป็นการฉุกเฉินหรือต้องดำเนินการต่อเนื่องกันไปโดยจะหยุดเสียมิได้ และหากไม่ดำเนินการจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานนั้นได้ โรงงานไฟฟ้อาจให้พนักงานทำงานล่วงเวลาหรือในวันหยุดได้เท่าที่จำเป็น โดยจ่ายค่าตอบแทนก็ได้

#### หมวด ๒

หลักเกณฑ์การทำงาน การจ่ายเงินล่วงเวลาในวันทำงานปกติ การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด สถานที่จ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด

ข้อ ๑๐ พนักงานที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ หรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดหมายความว่า พนักงานที่ได้รับคำสั่งหรือได้รับอนุญาตให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ หรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ ๑๑ งานที่ทำล่วงเวลาในวันทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดต้องเป็นงานที่จำเป็นจะต้องปฏิบัตินอกเวลาทำงานปกติ หรือเป็นงานเร่งด่วน หรือเป็นงานสำคัญที่ต้องปฏิบัติให้เสร็จสิ้นไปโดยเร็ว ซึ่งจะปฏิบัติในเวลาทำงานปกติได้ไม่ทัน ให้ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานนั้นเป็นผู้พิจารณาว่างานใดสมควรดำเนินการดังกล่าวโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงงานไฟฟ้เป็นสำคัญ

ข้อ ๑๒ เมื่อมีความจำเป็นจะต้องทำงานตามข้อ ๑๑ ให้ผู้รับผิดชอบงานนั้นโดยตรงเสนอขออนุมัติเป็นกรณีพิเศษต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการ

ในกรณีที่มีความสำคัญและจำเป็นจะต้องปฏิบัติโดยปัจจุบันทันด่วน หรือเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติต่อเนื่องกันและไม่อาจขออนุมัติก่อนได้ หากไม่ปฏิบัติอาจก่อให้เกิดความเสียหายขึ้นได้ก็ให้ปฏิบัติงานนั้นไปก่อนได้เท่าที่จำเป็นและให้รีบรายงานพร้อมทั้งเหตุผลที่ต้องปฏิบัติไปก่อนหน้านั้นให้ผู้อำนวยความสะดวกเพื่อขออนุมัติในโอกาสแรก

ข้อ ๑๓ พนักงานที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติหรือทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ถือว่าพนักงานนั้นมีสิทธิได้รับอนุมัติเป็นกรณีพิเศษแล้ว

การเบิกจ่ายเงินตามหมวดนี้ ให้พนักงานที่ขอเบิกทำบันทึกแสดงปริมาณของงานและชั่วโมงการทำงาน เพื่อกำหนดเงินที่ต้องจ่ายของแต่ละคนตามอัตราที่กำหนดในข้อ ๑๔ เสนอขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจตามระเบียบก่อนทุกครั้งจึงจะทำการเบิกจ่ายได้

ข้อ ๑๔ เงินค่าล่วงเวลาให้จ่ายดังนี้

(๑) ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ให้จ่ายค่าตอบแทนไม่น้อยกว่าหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในเวลาทำงานปกติ สำหรับเวลาที่ทำเกิน

(๒) ค่าทำงานในวันหยุดในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้จ่ายค่าตอบแทนหนึ่งเท่าของอัตราเงินเดือนค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

(๓) ค่าล่วงเวลาในวันหยุดเกินเวลาทำงานปกติของวันทำงาน ให้จ่ายค่าตอบแทนในอัตราสามเท่าของเงินเดือนค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับจำนวนชั่วโมงที่ทำเกินเวลาทำงานปกติ

ข้อ ๑๕ การจ่ายเงินค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุด ตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔ ให้จ่ายที่ฝ่ายอำนวยความสะดวก

#### หมวด ๓

#### วันลาและหลักเกณฑ์การลา

ข้อ ๑๖ การนับวันลาตามหมวดนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การลาครึ่งวันในช่วงเช้า หรือช่วงบ่าย ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้นๆ แต่ถ้าเป็นชั่วโมง เมื่อครบ ๘ ชั่วโมง ให้นับเป็นการลา ๑ วัน

พนักงานซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดงาน ให้เสนอขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลา และเมื่อได้รับอนุญาตให้ยกเลิกวันลาแล้ว ให้ถือว่าวันลาเป็นอันหมดเขตเพียงวันที่ขอยกเลิกวันลานั้น

ข้อ ๑๗ พนักงานที่ขาดงานหรือล่องหนที่ไปโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลา ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างสำหรับวันที่ขาดงานหรือล่องหนที่นั้น

ข้อ ๑๘ พนักงานซึ่งประสงค์จะไปต่างประเทศในระหว่างการลาตามระเบียบนี้ หรือในระหว่างวันหยุดราชการ ให้เสนอขอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต

ข้อ ๑๙ การลาแบ่งออกเป็น ๘ ประเภท คือ

(๑) การลาป่วย

(๒) การลาคลอดบุตร

(๓) การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร

- (๔) การลาเพื่อทำหมัน
- (๕) การลากิจส่วนตัว
- (๖) การลาพักผ่อน
- (๗) การลาอุปสมบท และลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๘) การลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๒๐ การลาประเภทอื่นที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้นำระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลา และที่แก้ไขเพิ่มเติมมาใช้บังคับโดยอนุโลม

### ส่วนที่ ๑

#### การลาป่วย

ข้อ ๒๑ ให้พนักงานมีสิทธิลาป่วยโดยถือตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) การเจ็บป่วยธรรมดา มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยในรอบปีหนึ่งลาเกิน ๓๐ วันทำงาน ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้าง

(๒) การเจ็บป่วยเนื่องจากปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งได้แก่ เจ็บป่วยเพราะประสบอันตรายหรือถูกประทุษร้าย หรือเจ็บป่วยด้วยเหตุอื่นซึ่งเกิดขึ้นตามลักษณะหรือสภาพของงานในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ หรือสืบเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ลาได้ไม่เกิน ๑๒๐ วัน เพราะเหตุครั้งเดียวกันโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้าง

ในกรณีตามวรรคก่อน ถ้าลาป่วยครบ ๑๒๐ วัน แล้วยังไม่อาจปฏิบัติงานได้ และผู้อำนวยการเห็นสมควรอาจอนุญาตให้ลาต่อไปได้อีกไม่เกิน ๙๐ วัน โดยได้รับเงินเดือน เมื่อครบกำหนดแล้ว หากยังไม่อาจปฏิบัติงานได้ ผู้อำนวยการอาจอนุญาตเป็นกรณีพิเศษ ให้ลาต่อไปได้อีกภายในกำหนดเวลาที่เห็นสมควรโดยไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างก็ได้

ข้อ ๒๒ พนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองงาน หากลาป่วยจะไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๒๓ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาป่วยเพื่อรักษาตัว ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันลา เว้นแต่กรณีมีเหตุจำเป็นจะเสนอใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติงานก็ได้ แต่หากเสนอใบลาเกินกว่า ๓ วันทำการนับแต่วันที่มาปฏิบัติงาน พนักงานนั้นจะไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา

ในกรณีที่พนักงานผู้ลามีอาการป่วยจนไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้ให้เสนอใบลาโดยเร็ว

การลาป่วยครั้งหนึ่งเกินกว่า ๓ วันทำการ พนักงานต้องมีใบรับรองแพทย์มาแสดง ถ้าไม่มีถือว่าขาดงาน

### ส่วนที่ ๒

#### การลาคลดบุตร

ข้อ ๒๔ พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลดบุตรได้ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

พนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้ไม่เกิน ๑๕๐ วัน โดยไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา

พนักงานซึ่งเป็นหญิงประสงค์จะลาคลอดบุตร หรือลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลาแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้วให้เสนอใบลาโดยเร็ว

### ส่วนที่ ๓

#### การลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตร

ข้อ ๒๕ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาไปช่วยเหลือภรรยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลาภายใน ๙๐ วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และให้มีสิทธิลาไปช่วยเหลือภรรยาที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน

การลาตามวรรคหนึ่งถ้าลาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน แต่การลาเมื่อพ้น ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภรรยาคลอดบุตรจะไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ผู้อำนวยการเห็นว่าสมควรจะให้จ่ายค่าจ้างระหว่างลานั้นก็ได้ แต่ไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน

ผู้อำนวยการอาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตด้วยก็ได้

### ส่วนที่ ๔

#### การลาเพื่อทำหมัน

ข้อ ๒๖ ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันและมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันได้ โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

### ส่วนที่ ๕

#### การลากิจส่วนตัว

ข้อ ๒๗ พนักงานมีสิทธิลากิจโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างในรอบปีไม่เกิน ๕ วันทำการ เว้นแต่พนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองงาน หากลากิจจะไม่ได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๒๘ การลาให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงหยุดงานได้ เว้นแต่มีเหตุจำเป็นไม่สามารถอนุญาตได้ทัน จะเสนอใบลาพร้อมด้วยระบุเหตุจำเป็นไว้แล้วหยุดงานก่อนได้ แต่จะต้องชี้แจงเหตุผลให้ผู้มีอำนาจทราบโดยเร็ว

### ส่วนที่ ๖

#### การลาพักผ่อน

ข้อ ๒๙ พนักงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันมาครบ ๑ ปี มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกิน ๑๐ วันทำการ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างและไม่ถือเป็นวันลา แต่ต้องได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจก่อนถึงจะหยุดงานได้

ถ้าปีใดพนักงานไม่ได้หยุดพักผ่อนตามสิทธิหรือหยุดพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ไม่ครบจำนวนวันตามวรรคหนึ่งให้สะสมวันที่มิได้หยุดพักผ่อนในรอบปีนั้นรวมเข้ากับในรอบปีต่อไปได้แต่วันหยุดพักผ่อนสะสมกับวันหยุดพักผ่อนในรอบปีปัจจุบันเมื่อรวมกันแล้วจะต้องไม่เกิน ๒๐ วันทำการ

ในระหว่างที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปีและยังไม่ครบกำหนด หากมีกรณีจำเป็นเกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ ให้ผู้บังคับบัญชาที่อนุญาตมีอำนาจสั่งระงับการลาพักผ่อน และเรียกตัวมาปฏิบัติงานได้และให้ผู้นั้นขอลาพักผ่อนใหม่ได้เท่าจำนวนวันจนครบตามสิทธิ

#### ส่วนที่ ๗

##### การลาอุปสมบทและการลาไปเพื่อประกอบพิธีฮัจย์

ข้อ ๓๐ พนักงานซึ่งปฏิบัติงานติดต่อกันมาจนถึงวันที่ขออนุญาตเป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี และยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ประสงค์จะลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย แล้วแต่กรณี ให้ลาโดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลามีกำหนดไม่เกิน ๑๒๐ วัน และต้องขออนุญาตล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓๐ วัน

#### ส่วนที่ ๘

##### การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๓๑ พนักงานที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง ส่วนพนักงานที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลตามวันเวลาในหมายเรียกนั้นโดยไม่ต้องรอรับคำสั่งอนุญาต และให้ผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นเสนอรายงานการลาไปตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

ข้อ ๓๒ เมื่อพนักงานที่ลาพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพลแล้ว ให้มารายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายใน ๗ วัน เว้นแต่กรณีที่มีเหตุจำเป็น ผู้อำนวยการอาจขยายเวลาให้ได้แต่รวมแล้วไม่เกิน ๑๕ วัน

#### หมวด ๔

##### วินัยและโทษทางวินัย

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๓๔ วินัยของพนักงานมีดังนี้

(๑) ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๒) ต้องต้อนรับ อำนวยความสะดวกแก่ผู้มาติดต่อในกิจการของโรงงานไฟด้วยความสะดวกเรียบร้อย

(๓) ต้องปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

(๔) ต้องไม่รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(๕) ต้องปฏิบัติงานโดยมิให้เป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งกระทำ

(๖) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และช่วยเหลือกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่

(๗) ต้องให้ความร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หน่วยงานเอกชนหรือสถาบันที่เกี่ยวข้องกับกิจการของโรงงานไฟ

(๘) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๙) ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่โรงงานไฟ

(๑๐) ต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง และนโยบายของโรงงานไฟ โดยมิให้เสียหายแก่โรงงานไฟ

(๑๑) ต้องรักษาความลับและเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจการของโรงงานไฟ และห้ามนำเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับกิจการของโรงงานไฟไปเปิดเผยแก่บุคคลภายนอก โดยมิได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจเปิดเผยข้อมูลก่อน

(๑๒) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่โรงงานไฟ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

(๑๓) ต้องไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการนัดหมายหรือชักชวนกันหยุดงานที่เป็นการผิดกฎหมาย

(๑๔) ต้องไม่กระทำการหาประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(๑๕) ต้องไม่อาศัยอำนาจหน้าที่ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(๑๖) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและโรงงานไฟ ไม่กระทำการใดๆอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(๑๗) ต้องไม่ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพยาเสพติดให้โทษ เสพเครื่องดองของเมาในบริเวณโรงงานไฟและมีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๑๘) ต้องใช้และบำรุงรักษาเครื่องจักรและทรัพย์สินอื่นๆของโรงงานไฟด้วยความระมัดระวัง รับผิดชอบดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้รับจากโรงงานไฟให้อยู่ในสภาพเรียบร้อยเสมอ

(๑๙) ต้องไม่ฝ่าฝืนระเบียบ คำสั่ง แนวทางปฏิบัติของโรงงานไฟ หรือกระทำการโดยประมาทเลินเล่ออันอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุ หรือทำให้ทรัพย์สินโรงงานไฟเสียหาย

(๒๐) ต้องดูแลรักษาทรัพย์สินของโรงงานไฟมิให้สูญหาย หรือถูกทำลาย แม้ว่าจะไม่ใช่หน้าที่โดยตรงของตน

(๒๑) ต้องไม่นำอุปกรณ์ ทรัพย์สินของโรงงานไฟไปใช้นอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ปกติให้แก่โรงงานไฟ

(๒๒) ต้องยินยอมให้เจ้าหน้าที่ที่โรงงานไฟมอบหมายตรวจค้นร่างกาย หรือสิ่งของที่ติดตัวและยานพาหนะทุกชนิด เมื่อจำเป็นต้องทำการตรวจค้น

(๒๓) ต้องไม่ละเมิดระเบียบ หรือข้อบังคับว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย และไม่เข้าไปในบริเวณพื้นที่ที่กำหนดไว้เป็นเขตหวงห้าม หรือพื้นที่ควบคุมตามระเบียบของโรงงานไฟ



(๒๔) ต้องให้ความร่วมมือกับโรงงานไฟในการสอบสวนเรื่องราวต่างๆ ที่โรงงานไฟต้องการ และในการร่วมมือดังกล่าวพนักงานต้องกระทำด้วยความสุจริตใจ

(๒๕) ต้องไม่ปลอม ทำลาย ทำให้สูญหาย หรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งเอกสารหรือข้อมูลในระบบสารสนเทศ หรือข้อมูลที่เก็บในสื่อบันทึกข้อมูลรูปแบบใดๆ ของโรงงานไฟ

ข้อ ๓๕ วินัยร้ายแรงของพนักงานมีดังนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่โรงงานไฟ  
 (๒) จงใจทำให้โรงงานไฟได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง  
 (๓) เปิดเผยข้อมูล เอกสาร และความลับของโรงงานไฟเป็นเหตุให้เสื่อมเสียชื่อเสียง หรือเสียหายแก่โรงงานไฟ

(๔) ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของโรงงานไฟ เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟอย่างร้ายแรง

(๕) ขัดคำสั่ง หรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการของโรงงานไฟ เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟอย่างร้ายแรง

(๖) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟอย่างร้ายแรง

(๗) รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟอย่างร้ายแรง

(๘) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลานานกว่าเจ็ดวันทำการติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของโรงงานไฟ

(๙) เป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง ประพฤติผิดศีลธรรมอย่างร้ายแรง โดยเป็นชู้กับสามี หรือภรรยาผู้อื่น ปลอมลายมือชื่อพนักงานด้วยกันไปหาประโยชน์ เสพหรือเมาสุรา ของมีเนมา สิ่งเสพติด ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือมีพฤติการณ์อย่างอื่นที่ถือว่าการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๑๐) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจ

(๑๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๑๒) เล่นการพนัน หรืออยู่ร่วมในวงการพนันทุกประเภทในบริเวณของโรงงานไฟ

(๑๓) ใช้เครื่องจักรและทรัพย์สินอื่นๆ ของโรงงานไฟ โดยขาดความระมัดระวัง หรือประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟอย่างร้ายแรง

(๑๔) ปลอม ทำลาย ทำให้สูญหาย หรือทำให้ไร้ประโยชน์ซึ่งเอกสาร หรือข้อมูลในระบบสารสนเทศ หรือข้อมูลที่เก็บในสื่อบันทึก ข้อมูลรูปแบบใดๆ ของโรงงานไฟ เป็นเหตุให้เสียหายแก่โรงงานไฟอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๖ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

การเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ให้กระทำโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจ หรือการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทางที่มีวินัย

การป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้กระทำโดยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย ในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันที แล้วรายงานให้อำนาจการทราบ

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยยังไม่มีพยานหลักฐาน ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสอบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการทางวินัยทันที

การดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๗ โทษทางวินัยของพนักงาน มี ๕ สถาน ดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๓๘ การลงโทษพนักงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และมีให้เป็นไปโดยพยาบาท โดยอคติ หรือโดยโทสจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด ตามระเบียบข้อใด

ข้อ ๓๙ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงาน ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน โดยให้แต่งตั้งจากพนักงานหรือจะแต่งตั้งบุคคลภายนอกเป็นกรรมการด้วยก็ได้ และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาเมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๔๐ หรือข้อ ๔๑ แล้วแต่กรณี ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

หลักเกณฑ์และวิธีการที่เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามคำสั่งที่ผู้อำนวยการกำหนด

ในกรณีพนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าไม่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กักเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ถ้าผู้นั้นไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ และถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

กรณีที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ แต่ถ้าผู้นั้นจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

ข้อ ๔๐ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้

การลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการเพื่อให้พิจารณาดำเนินการลงโทษตามควรแก่กรณี

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนหรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือ ตามแบบที่ผู้อำนวยการกำหนด

การลงโทษตามข้อนี้ผู้บังคับบัญชาใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษใดได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่การสั่งลงโทษพนักงานตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๓๕ ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษ ปลดออกหรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าปลดออก เว้นแต่การสั่งลงโทษพนักงานตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

พนักงานผู้ใดถูกลงโทษปลดออกให้มีสิทธิรับบำเหน็จเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากงาน

ข้อ ๔๒ การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงาน ห้ามมิให้ปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่

(๑) ในกรณีที่ให้มีคำสั่งให้พักงาน เมื่อจะสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงานให้สั่งตั้งแต่วันพักงาน

(๒) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงาน ในกรณีความผิดละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่า ๗ วัน โดยไม่กลับมาทำงานอีก ให้สั่งตั้งแต่วันที่ละทิ้งหน้าที่นั้น

(๓) การสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงาน ในกรณีกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก ให้สั่งตั้งแต่วันต้องรับโทษอาญานั้น

(๔) ในกรณีที่ได้มีการสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงานไปแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่หรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ในกรณีเช่นนี้ให้สั่งย้อนหลังไปจนถึงวันออกจากงานตามคำสั่งเดิม แต่ถ้าวันออกจากงานตามคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ก็ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากงานตามกรณีนั้นในขณะที่ยังออกคำสั่งเดิม

(๕) กรณีใดมิเหตุสมควรสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงานย้อนหลัง ก็ให้สั่งย้อนหลังไปถึงวันที่ควรจะต้องออกจากงานตามกรณีนั้นก็ไว้

ข้อ ๔๓ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้รับกระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่โรงงานไฟ ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาสั่งพักงานไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณา

ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานพักงาน หรือสั่งให้ผู้ถูกพักงานกลับเข้าทำงานตามเดิม เว้นแต่พนักงานตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายขึ้นไปให้ขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

การพักงานนั้นให้พนักงานจนกว่าการสอบสวนพิจารณาว่าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกก็ให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม ถ้าผู้นั้นเป็นพนักงานตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปให้รายงานคณะกรรมการทราบด้วย

ข้อ ๔๔ พนักงานผู้ใดถูกสั่งพักงาน ให้ระงับการจ่ายเงินเดือน ตั้งแต่วันให้พนักงานเป็นต้นไป

เงินเดือนในระหว่างพักงานนั้น เมื่อกรณีที่ถูกกล่าวหาหรือคดีถึงที่สุดให้เป็นดังนี้

(๑) ในกรณีที่ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ไม่จ่ายเงินเดือน

(๒) ในกรณีถูกลงโทษลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ให้จ่ายครึ่งหนึ่งของอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพักงาน

(๓) ในกรณีมิได้กระทำความผิดหรือถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้จ่ายเต็มอัตราเงินเดือนที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพักงาน

ในรอบปีงบประมาณหนึ่ง หากพนักงานผู้ใดถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๔๕ การสั่งพักงาน ห้ามสั่งพักงานย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่ง เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ซึ่งจะถูกสั่งพักงานอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษา การสั่งพักงานดังกล่าวให้สั่งพักงานย้อนหลังไปจนถึงวันที่ถูกคุมขังหรือต้องโทษจำคุกได้

(๒) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักงานไว้แล้ว ถ้าจะต้องออกคำสั่งใหม่เพราะคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ให้สั่งพักงานย้อนหลังตั้งแต่วันที่ให้พนักงานตามคำสั่งเดิมหรือตามวันที่ควรต้องพักงานในขณะที่ยังออกคำสั่งเดิม

ข้อ ๔๖ เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการ

หากผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไปหรือหนักเกินไปให้มีอำนาจสั่งเพิ่มหรือลดโทษลงได้ ภายในอำนาจการลงโทษของตน

ข้อ ๔๗ สำหรับกรณีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางวินัยอื่นๆ ที่มีได้บัญญัติไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามที่บัญญัติใช้บังคับแก่ข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ ๔๘ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏแจ้ง ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุดว่าผู้นั้นกระทำผิดและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงปรากฏตามคำพิพากษานั้นได้ความประจักษ์ชัดแจ้งแล้ว

(๒) กระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงและได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สอบสวน และได้มีการบันทึกถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือ

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชารายงานพร้อมหลักฐานตามลำดับจนถึงผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นที่มีอำนาจลงโทษเพื่อพิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

ข้อ ๔๙ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้ ถือเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งแล้ว ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือลงโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดสุหุโทษ

(๒) ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าเจ็ดวันทำการและ  
ผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร หรือมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(๓) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้รับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้มีหน้าที่สอบสวน หรือคณะกรรมการสอบสวน และได้มีการบันทึกถ้อยคำสารภาพเป็นหนังสือ

ในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมหลักฐานตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ เมื่อผู้อำนวยการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้น ก็ให้สั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกตามควรแก่กรณี

#### หมวด ๕

#### การร้องทุกข์ และการอุทธรณ์

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามระเบียบข้อบังคับของโรงงานไฟ และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ให้ร้องทุกข์ได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ให้พนักงานร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่นหรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้

การร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือระบุเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ระบุความประสงค์ของการร้องทุกข์ ลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาทำให้เกิดเหตุร้องทุกข์

ข้อ ๕๑ ผู้บังคับบัญชาที่ทำให้เกิดเหตุร้องทุกข์ต้องพิจารณาคำร้องทุกข์ให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วให้แจ้งผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือ โดยไม่ชักช้า

ถ้าเห็นด้วยกับคำร้องทุกข์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้ดำเนินการแก้ไขเรื่องที่เป็นเหตุให้ร้องทุกข์ทั้งหมดหรือบางส่วน

ถ้าไม่เห็นด้วยกับคำร้องทุกข์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ให้เร่งรายงานความเห็นพร้อมทั้งเหตุผลไปยังผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น โดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน

คำวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นหรือผู้อำนวยการให้เป็นที่ยุติจะร้องทุกข์ต่อไปอีกไม่ได้

กรณีผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นมิใช่ผู้อำนวยการ คำวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น ต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้อำนวยการก่อน

ข้อ ๕๒ ถ้าพนักงานที่ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษเพราะกระทำผิดวินัย เห็นว่าตนถูกลงโทษโดยไม่เป็นธรรม มีสิทธิอุทธรณ์ต่อผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษ

การอุทธรณ์ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์แล้วยื่นต่อผู้บังคับบัญชาที่ออกคำสั่งลงโทษภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษ

ข้อ ๕๓ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับคำอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

ถ้าเห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้ดำเนินการยกเลิกหรือเปลี่ยนแปลงคำสั่งลงโทษ

ถ้าไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้เร่งรายงานความเห็นพร้อมทั้งเหตุผลไปยังผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้น โดยผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปต้องพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน

คำวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์ของผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไปหนึ่งชั้นหรือของผู้อำนวยการให้เป็นที่ยุติจะอุทธรณ์ต่อไปอีกไม่ได้

กรณีพนักงานที่ถูกสั่งลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยทั้งร้ายแรงและไม่ร้ายแรง เป็นพนักงานระดับรองผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่าย คำวินิจฉัยชี้ขาดอุทธรณ์ของผู้อำนวยการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

#### หมวด ๖

##### การเลิกจ้าง ค่าชดเชยและค่าทดแทน

ข้อ ๕๔ โรงงานไฟไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้

(๑) ทุจริตต่อหน้าที่

(๒) ทำความผิดอาญาถึงต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(๓) จงใจทำให้โรงงานไฟเสียหาย

(๔) ฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของโรงงานไฟและผู้บังคับบัญชาได้ว่ากล่าวตักเตือนแล้ว เว้นแต่กรณีความผิดร้ายแรงไม่จำเป็นต้องว่ากล่าวตักเตือน

(๕) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันควร

(๖) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้โรงงานไฟได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

ข้อ ๕๕ การเลิกจ้างตามข้อ ๕๔ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เว้นแต่ตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมา

ข้อ ๕๖ หลักเกณฑ์การจ่ายค่าชดเชยนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ ให้ใช้หลักเกณฑ์ตามระเบียบคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานรัฐวิสาหกิจมาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๕๗ พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุ ถ้าพนักงานผู้นั้นทำงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

ในกรณีตามวรรคแรกถ้าพนักงานปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ผู้นั้นได้รับเงินเพื่อตอบแทนความชอบในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือนค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

ข้อ ๕๘ การจ่ายเงินทดแทน หลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทน หลักเกณฑ์การพิจารณาการวินิจฉัยและดำเนินการเกี่ยวกับการจ่ายเงินทดแทน และหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลและเงินทดแทนการขาดรายได้กรณีทุพพลภาพ อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ให้นำประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์มาใช้บังคับโดยอนุโลม

#### หมวด ๗

#### สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล

ข้อ ๕๙ ให้พนักงานเป็นผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวตามข้อ ๖๐

พนักงานที่อยู่ระหว่างทดลองงาน ไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล สำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว

ข้อ ๖๐ ให้จ่ายค่ารักษาพยาบาลเท่าที่จ่ายจริงตามความจำเป็นดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ที่เข้ารับรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ป่วยภายนอกหรือผู้ป่วยภายใน ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาลเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง เว้นแต่

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม ให้ได้รับตามประเภทและอัตราค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร พนักงานให้ได้รับวันละ ๑,๒๐๐ บาท ส่วนบุคคลในครอบครัวให้ได้รับวันละ ๘๐๐ บาท

(๒) ผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของเอกชนประเภทผู้ป่วยภายใน ให้ได้รับค่ารักษาพยาบาลดังนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค รวมทั้งค่าซ่อมแซม ค่าห้อง และค่าอาหาร ให้ได้รับเช่นเดียวกับผู้ที่เข้ารับการรักษาพยาบาลจากสถานพยาบาลของทางราชการ

(ข) ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่นๆ ให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาทสำหรับระยะเวลาภายใน ๓๐ วันนับแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ถ้าเข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน ๓๐ วันให้ได้รับครึ่งหนึ่งของจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินวันละ ๑๐๐ บาท และในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง โดยมีระยะห่างกันไม่เกิน ๑๕ วันให้นับระยะเวลาการเข้ารับการรักษาพยาบาลทุกครั้งรวมเข้าด้วยกัน

ทั้งนี้ เว้นแต่กรณีที่มีอุบัติเหตุ หรือมีความจำเป็นรีบด่วน ซึ่งหากผู้ป่วยมิได้รับการรักษาพยาบาลในทันทีทันใดอาจเป็นอันตรายถึงชีวิตได้ ให้ผู้ป่วยเข้ารับการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยภายในจากสถานพยาบาลของเอกชนอื่น ซึ่งมีใช้สถานพยาบาลของเอกชนตามระเบียบนี้ได้ โดยให้ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๖๐ (ก) และ (ข) ได้

ข้อ ๖๑ ในกรณีที่สถานพยาบาลตามข้อ ๖๐ (๑) และ (๒) ไม่มียา เลือดและส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทนน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ออกซิเจน อวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค จำหน่าย หรือไม่อาจให้การตรวจทางห้องทดลอง หรือเอ็กซเรย์แก่ผู้เข้ารับรักษาพยาบาลได้ เมื่อแพทย์ผู้ตรวจรักษาหรือหัวหน้าสถานพยาบาลของสถานพยาบาลแห่งนั้นลงลายมือชื่อรับรองตามแบบที่กระทรวงการคลัง กำหนดแล้ว ก็ให้ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลซื้อหรือรับการตรวจทางห้องทดลอง หรือเอ็กซเรย์จากสถานที่อื่น ซึ่งอยู่ในประเทศไทยแล้วนำมาเบิกได้ตามข้อ ๖๐

ข้อ ๖๒ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรได้เพียงคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม

การนับลำดับบุตรคนหนึ่งถึงคนที่สาม ให้นับเรียงตามลำดับการเกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่าเป็นบุตรที่เกิดจากการสมรสครั้งใด หรืออยู่ในอำนาจปกครองของตนหรือไม่

พนักงานผู้ได้รับค่ารักษาพยาบาลผู้ใดมีบุตรเกินสามคน แต่ต่อมาบุตรคนหนึ่งคนใด ในสามคนตามวรรคหนึ่งนั้นตายลงก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะก็ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุตรเพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนบุตรที่ตายนั้น โดยให้นับบุตรที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๖๓ พนักงานผู้ได้รับค่ารักษาพยาบาลผู้ใด ยังไม่มีบุตรหรือมีบุตรที่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๖๒ ยังไม่ถึงสามคน ถ้าต่อมามีบุตรแฝดซึ่งทำให้มีจำนวนบุตรเกินสามคน ให้พนักงานผู้นั้นมีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามข้อ ๖๒ สำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายแต่บุตรแฝดดังกล่าวจะต้องเป็นบุตรซึ่งเกิดจากคู่สมรส หรือบุตรของตนเองในกรณีที่หญิงเป็นผู้ใช้สิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาล



ในกรณีที่บุตรคนใดคนหนึ่งของผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลดังกล่าวตามวรรคหนึ่งตายลง ก่อนที่จะบรรลุนิติภาวะ ก็ให้ลดจำนวนบุตรที่ได้รับค่ารักษาพยาบาลลงจนกว่าจำนวนบุตรที่ได้รับ ค่ารักษาพยาบาลเหลือไม่เกินสามคน และหลังจากนั้นผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลดังกล่าว จึงจะมีสิทธิได้รับ ค่ารักษาพยาบาลเพิ่มขึ้นได้ตามที่ข้อ ๖๒ วรรคสาม

เพื่อประโยชน์แห่งความดังกล่าวข้างต้น ข้อความที่อ้างถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สามของผู้มี สิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ให้หมายถึงบุตรคนที่หนึ่งถึงคนสุดท้ายของผู้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาล ตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๖๔ การนับลำดับบุตรคนหนึ่งถึงคนสุดท้ายในกรณีที่ไม้อาจทราบลำดับการเกิดก่อนหลัง ของบุตรฝาแฝดได้โดยแน่ชัด ให้นับลำดับบุตรฝาแฝดตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๖๕ ในกรณีที่พนักงาน หรือบุคคลในครอบครัว ได้รับค่ารักษาพยาบาลจากหน่วยงานอื่นแล้ว ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบนี้อีก เว้นแต่ ค่ารักษาพยาบาลนั้นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่ มีสิทธิจะได้รับตามระเบียบนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ข้อ ๖๖ ในกรณีพนักงาน หรือบุคคลในครอบครัว ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ ได้รับ ค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลจากผู้อื่นแล้ว ผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ เว้นแต่ ค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่ารักษาพยาบาลนั้นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่มีสิทธิจะได้รับ ตามระเบียบนี้ ให้มีสิทธิได้รับค่ารักษาพยาบาลเฉพาะส่วนที่ขาดอยู่

ในกรณีที่พนักงาน หรือบุคคลในครอบครัว ได้รับค่ารักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ไปก่อนแล้ว ภายหลังได้รับค่าสินไหมทดแทน สำหรับค่ารักษาพยาบาลจากบุคคลอื่นมีจำนวนเท่าหรือเกินกว่า ค่ารักษาพยาบาลที่รับตามระเบียบนี้ ก็ให้นำค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับนั้นส่งคืน แต่ถ้าเงินค่าสินไหมทดแทนที่ ได้รับจากบุคคลอื่นต่ำกว่าค่ารักษาพยาบาลที่ได้รับตามระเบียบนี้ ก็ให้ส่งคืนเท่าจำนวนที่ได้รับจากบุคคลอื่นนั้น ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด

ข้อ ๖๗ ให้พนักงานได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีๆละหนึ่งครั้ง

การจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตรา ดังนี้

- (๑) ผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ต้องเป็นพนักงาน
- (๒) เข้ารับการตรวจสอบสุขภาพในสถานพยาบาลของทางราชการ
- (๓) ค่าตรวจสอบสุขภาพให้เบิกได้ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

#### หมวด ๘

ค่าทำศพ ค่าช่วยเหลือบุตร เงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร

ข้อ ๖๘ การจ่ายค่าทำศพ ให้นำประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์ การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๖๙ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับค่าช่วยเหลือบุตรเป็นรายเดือนสำหรับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม โดยให้ได้รับเป็นเงิน เดือนละหนึ่งร้อยห้าสิบบาทต่อบุตรหนึ่งคน แต่ไม่รวมถึงบุตร ซึ่งเป็น

- (๑) บุตรบุญธรรม
- (๒) บุตรซึ่งมิได้อยู่ในอำนาจปกครองของตน
- (๓) บุตรซึ่งมีอายุเกินสิบแปดปีบริบูรณ์หรือไม่ถึงสิบแปดปีบริบูรณ์ แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะ

โดยการสมรส

ข้อ ๗๐ ค่าช่วยเหลือบุตรนอกจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้นำประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๗๑ ให้พนักงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรตามที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องหลักเกณฑ์การจ่ายค่ารักษาพยาบาลกรณีประสบอันตรายหรือเจ็บป่วย ค่าทำศพกรณีตาย อันมิใช่เนื่องจากการทำงาน ค่าช่วยเหลือบุตร และค่าช่วยเหลือการศึกษาของบุตร และให้มีสิทธิได้รับเงินค่าช่วยเหลือบุตรเพิ่มเติมตามหลักเกณฑ์ ประเภท และอัตราดังนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการในหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินบำรุงการศึกษาเต็มจำนวนที่จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางเอกชนในหลักสูตรปริญญาตรี ให้ได้รับเงินค่าเล่าเรียนครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ ต้องเป็นไปตามประเภทและไม่เกินอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

ทั้งนี้ บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการหรือเอกชนในหลักสูตรระดับปริญญาตรี ตาม (๑) หรือ (๒) จะต้องเป็นการศึกษาในระดับปริญญาตรีเป็นหลักสูตรแรกเท่านั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(นายธรรมศักดิ์ ลออเอี่ยม)

ประธานกรรมการโรงงานไฟ