



ข้อบังคับโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต
ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน
และการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบที่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน ให้เหมาะสมยิ่งขึ้นและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติม

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑๗ (๓) แห่งระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดตั้งโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต พ.ศ. ๒๕๓๕ คณะกรรมการโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต จึงออกข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับโรงงานไฟ กรมสรรพสามิต ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. ๒๕๔๖ ลงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๖

(๒) ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๗ ลงวันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๗

(๓) ระเบียบโรงงานไฟ ว่าด้วยการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓ ลงวันที่ ๒๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

บรรดาระเบียบ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการออกจากงาน ที่ถูกยกเลิกข้างต้น ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

“โรงงานไฟ” หมายความว่า โรงงานไฟ กรมสรรพสามิต

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการโรงงานไฟ

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการโรงงานไฟ

“หัวหน้าฝ่าย” หมายความว่า หัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน หัวหน้าฝ่าย

อำนาจการ หัวหน้าฝ่ายโรงพิมพ์ หัวหน้าฝ่ายผลิตไฟ และหัวหน้าฝ่ายอื่นที่ได้กำหนดขึ้นภายหลังจากข้อบังคับนี้มีผลใช้บังคับ

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานโรงงานไฟซึ่งเป็นพนักงานประจำที่โรงงานไฟตกลงจ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ

“เงินเดือนค่าจ้าง” หมายความว่า เงินทุกประเภทที่โรงงานไฟจ่ายให้แก่พนักงานเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่พนักงานทำได้ และให้หมายความรวมถึงเงินที่โรงงานไฟจ่ายให้แก่พนักงานในวันหยุดและวันลาซึ่งพนักงานไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใดและโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

“รอบปี” หมายความว่า รอบปีประเมินผลการปฏิบัติงาน เริ่มตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ และวิธีการ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
ความทั่วไป

ข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานโรงงานไฟ มี ๓ ประเภท คือ

(๑) พนักงาน

(๒) ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่ ลูกจ้าง รายวัน รายชั่วโมง ซึ่งโรงงานไฟจ้างไว้ในลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดเวลาจ้างเป็นครั้งคราว หรือเป็นไปตามฤดูกาลเท่าที่จำเป็น

(๓) ผู้รับจ้างเหมา ได้แก่ ผู้รับจ้างเหมา ซึ่งโรงงานไฟจ้างไว้ในลักษณะชั่วคราวโดยได้รับค่าจ้างตามผลงานที่ทำได้ หรือมีกำหนดเวลาจ้างเป็นครั้งคราว หรือเป็นไปตามฤดูกาลเท่าที่จำเป็น

ข้อ ๗ ให้พนักงานได้รับเงินเดือนค่าจ้างตามบัญชีอัตราค่าจ้าง ซึ่งกำหนดในโครงสร้างอัตราบัญชีเงินเดือนที่ประกาศไว้ โดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง

การกำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างตามวรรคแรก ให้คำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงานในตำแหน่งนั้น ๆ เป็นสำคัญ

ข้อ ๘ การคำนวณบำเหน็จให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยบำเหน็จลูกจ้าง

หมวด ๒
การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๙ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน จะต้องมีความสมบัติ ดังต่อไปนี้

(๑) สัญชาติไทย

(๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๓) สามารถทำงานให้แก่โรงงานไฟได้เต็มเวลา

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี

(๖) ไม่เป็นบุคคลวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๗) ไม่เคยต้องคำพิพากษาหรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดิน เพราะร่ำรวยผิดปกติหรือทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

(๘) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำรวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรมหรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่า พนักงานส่วนท้องถิ่นและสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือสภากรุงเทพมหานครและผู้บริหารท้องถิ่น

(๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๑๐) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงาน เพราะทุจริตต่อหน้าที่

(๑๑) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ความใน (๑) มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานชาวต่างประเทศซึ่งโรงงานไฟฟ้มีความจำเป็นต้องจ้าง ตามลักษณะงานของโรงงานไฟฟ้

ความใน (๓) มิให้ใช้บังคับแก่พนักงานที่เป็นที่ปรึกษาคณะกรรมการ ที่ปรึกษาโรงงานไฟฟ้ เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๐ การบรรจุพนักงานให้บรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐาน กำหนดตำแหน่งของโรงงานไฟฟ้

ข้อ ๑๑ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานที่ผ่านการคัดเลือกหรือสรรหาที่มีประสบการณ์การทำงาน และผลการปฏิบัติงาน ต้องแสดงหนังสือรับรองประวัติการทำงานจากหน่วยงานของรัฐหรือเอกชน ให้คณะกรรมการหรือผู้อำนวยการพิจารณา เพื่อบรรจุเป็นพนักงานแทนตำแหน่งที่ว่าง ต้องผ่านการพิจารณา ตามกระบวนการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่โรงงานไฟฟ้กำหนด และหลักเกณฑ์การพิจารณาอัตราขึ้นเงินเดือน ของแต่ละตำแหน่งให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตราบัญชีเงินเดือนที่ประกาศไว้

การพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนค่าจ้างให้พิจารณาจากอัตราแรกบรรจุของตำแหน่ง และต้องผ่านการพิจารณาตามกระบวนการแต่ละระดับ ดังนี้

(๑) การบรรจุพนักงานไม่เกินระดับ ๗ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการพิจารณาบรรจุ และแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านการคัดเลือก

(๒) การบรรจุพนักงานตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป ให้นำเสนอคณะกรรมการโรงงานไฟฟ้พิจารณา ให้ความเห็นชอบจากผู้ผ่านการคัดเลือก และให้ผู้อำนวยการลงนามบรรจุและแต่งตั้ง

(๓) การบรรจุพนักงานให้ทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน ๖ เดือน และให้มีการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของโรงงานไฟฟ้ จำนวน ๒ ครั้ง (๓ เดือนต่อครั้ง) เพื่อพิจารณาว่า ผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไปหรือไม่ ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้นั้นมีผลการประเมินต่ำกว่า เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดในครั้งที่ ๑ (รอบ ๓ เดือน) จะสั่งให้ผู้นั้นทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกไม่เกิน ๓ เดือน หรือสั่งไม่รับผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปก็ได้ แต่ถ้าผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นว่าผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ หรือสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ก็สั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปได้

ข้อ ๑๒ การจ้างลูกจ้างชั่วคราวและผู้รับจ้างเหมา ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย จากผู้อำนวยการมีอำนาจจ้างจากบุคคลที่มีคุณสมบัติและความรู้เหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ

ข้อ ๑๓ การแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ตำแหน่งตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่ายขึ้นไปหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา สั่งแต่งตั้งโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

(๒) ตำแหน่งต่ำกว่าระดับหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมา ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา สั่งแต่งตั้งได้ตามความเหมาะสม

ข้อ ๑๔ ในกรณีพนักงานที่ดำรงตำแหน่งใดถูกสั่งพักงานให้ถือว่าตำแหน่งดังกล่าวว่างลงชั่วคราว และให้พิจารณาแต่งตั้งพนักงานผู้อื่นรักษาการแทนได้

ข้อ ๑๕ การแต่งตั้งให้รักษาการแทนตาม ข้อ ๑๔ ให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ เว้นแต่ตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

หมวด ๓
การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง

ข้อ ๑๖ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี แบ่งออกเป็น ๔ ลักษณะ คือ

- (๑) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างครึ่งขั้น
- (๒) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างหนึ่งขั้น
- (๓) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างหนึ่งขั้นครึ่ง
- (๔) การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างสองขั้น

ข้อ ๑๗ การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างให้พิจารณาตามหลักเกณฑ์พื้นฐานดังนี้

- (๑) ให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมา
- (๒) ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนค่าจ้างสำหรับทุกตำแหน่งผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่ากับขั้นสูงของเงินเดือนค่าจ้างสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างมิได้
- (๓) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง มีเวลาทำงานรวมกันไม่ต่ำกว่า ๘ เดือน

(๔) ในรอบปีที่แล้วมา ได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่ามาตรฐาน

(๕) การลาหรือการมาทำงานสายตามเกณฑ์การเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ตามข้อ ๒๒ ถึงข้อ ๒๖ เว้นแต่

(๕.๑) การลาอุปสมบท หรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา ตามข้อบังคับโรงงานไฟ ว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ

(๕.๒) การลาคลดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างระหว่างลา ตามข้อบังคับโรงงานไฟ ว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ

(๕.๓) การลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน ๑๒๐ วัน

(๕.๔) การลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติหน้าที่

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดฐานลหุโทษ หรือความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท

ในกรณีพนักงานผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปีต่อไป ให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

ข้อ ๑๘ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง หนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์พื้นฐานดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมีการต่อสู้ หรือปฏิบัติหน้าที่เสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อโรงงานไฟฟ้เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๕) ปฏิบัติงานในหน้าที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับอยู่ และได้ผลสมความมุ่งหมาย

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ไม่ถูกลงโทษทางวินัย

ข้อ ๑๙ การเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ให้พิจารณาจากรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงานครั้งที่ ๑ (ตุลาคม - มีนาคม) และครั้งที่ ๒ (เมษายน - กันยายน)

ข้อ ๒๐ ให้ผู้ประเมินและผู้บังคับบัญชาตามลำดับ สรุปผลการประเมินตามแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเสนอขอเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง หรือสองขั้น

ข้อ ๒๑ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างพนักงาน เว้นแต่ตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๒๒ พนักงานซึ่งจะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมาลาป่วยและมาทำงานสายไม่เกินหลักเกณฑ์ แต่ประเมินผลงานแล้วต่ำกว่ามาตรฐาน หรือประพฤติดนดิระเบียบของโรงงานไฟฟ้เป็นอาจิดน และเคยถูกผู้บังคับบัญชาว่ากล่าวตักเตือนอยู่เสมอและไม่ดีขึ้น

(๒) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้าง ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันควร

(๓) ประพฤติชั่วหรือเสื่อมเสียในทางศีลธรรม

ข้อ ๒๓ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี ครึ่งขั้น นอกจากต้องเข้าหลักเกณฑ์ข้อ ๑๗ แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ลาป่วยไม่เกิน ๓๐ วัน และ

(๒) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายไม่เกิน ๒๕ ครั้ง

ข้อ ๒๔ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี หนึ่งขั้น นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๗ แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ลาป่วยไม่เกิน ๒๕ วัน และ

(๒) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายไม่เกิน ๒๐ ครั้ง

ข้อ ๒๕ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี หนึ่งขั้นครึ่ง นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ลาป่วยไม่เกิน ๒๐ วัน และ

(๒) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายไม่เกิน ๑๕ ครั้ง

ข้อ ๒๖ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี สองขั้น นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๑๗ และข้อ ๑๘ แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีที่แล้วมา ลาป่วยไม่เกิน ๑๕ วัน และ

(๒) ในรอบปีที่แล้วมา มาทำงานสายไม่เกิน ๑๐ ครั้ง

หมวด ๔
การออกจากงาน

ข้อ ๒๗ พนักงานออกจากงานเมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก และผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ ได้พิจารณาและอนุญาตแล้ว
- (๓) ผู้อำนวยการหรือผู้บังคับบัญชาที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสั่งให้ออกเมื่อ
 - (๓.๑) เลิกตำแหน่ง
 - (๓.๒) อายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ ให้พ้นจากหน้าที่เมื่อสิ้นปีงบประมาณที่ครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์นั้น
 - (๓.๓) พิจารณาสอบสวนเห็นว่าเจ็บป่วยทุพพลภาพอ่อนความสามารถด้วยเหตุใด ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด
 - (๓.๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในข้อ ๘ แห่งข้อบังคับนี้
 - (๓.๕) พิจารณาสอบสวนเห็นว่า มีมลทิน หรือมัวหมอง
 - (๓.๖) การให้ออกจากงานตาม (๓.๓) หรือ (๓.๕) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เว้นแต่ตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมาให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ
- (๔) กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้เป็นไปตามข้อบังคับโรงงานไฟ ว่าด้วยมาตรฐานสิทธิประโยชน์ของพนักงานโรงงานไฟ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เว้นแต่ตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าลงมาให้เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ

ประกาศ ณ วันที่ ๑๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๖



(นายณัฐกร อุเทนสุต)
ประธานกรรมการโรงงานไฟ