



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
ว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒)
พ.ศ. ๒๕๕๙

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับสิทธิของข้าราชการ รวมทั้งให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ จึงให้วางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกข้อความในส่วนที่ ๓ การลาคลอดบุตร ของระเบียบการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑๘ พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ จนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันทีลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลงชื่อแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาภายหลังจากการคลอดบุตร ให้มีสูติบัตรหรือใบรับรองในการคลอดของผู้ทำคลอดแนบไปกับใบลาด้วย”

“ข้อ ๑๙ พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีสิทธิลาคลอดบุตรตามข้อ ๑๘ โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีอยู่ระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้ถือเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร”

“ข้อ ๒๐ ถ้าครบกำหนดวันลา ตามข้อ ๑๙ แล้ว ยังมีอาจปฏิบัติงานได้เพราะเจ็บป่วย เนื่องจากการคลอดบุตร ผู้ว่าการจะอนุญาตให้ลาต่อไปได้อีกภายในเวลาอันสมควร โดยไม่ได้รับเงินเดือน ทั้งนี้ต้องมีใบรับรองของแพทย์ตามข้อ ๑๓.๒ แนบไปกับใบลาด้วย และให้ถือเป็นการลาป่วยตามข้อ ๑๒”

ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๕๙

(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)

ผู้ว่าการ



1921
วันที่ 4 มิ.ย. 2559
เวลา 15.27 น.
บันทึก

ตง ()
วันที่ 1 มิ.ย. 2559
เลขที่ ๑๓๑

ตง ()
วันที่ 1 มิ.ย. 2559
เลขที่ 1432

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

จาก กรบ.

ถึง ผบค.

เลขที่ กรบ.(พบ) ๕๓๑/๒๕๕๙

วันที่ ๓๐ มิ.ย. ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุมัติปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ และลงนาม
ในระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙

อ้างถึง ระเบียบ กฟผ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ประกาศ ณ วันที่ ๖ ก.ค. ๒๕๕๕

เรียน อผ.บค.

๑. เรื่องเดิม

ตามระเบียบที่อ้างถึง กำหนดสิทธิการลาของพนักงานไว้ ๘ ประเภท ได้แก่ การลาป่วย, การลากิจส่วนตัว (การลากิจส่วนตัวด้วยเหตุอื่นๆ และการลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร), การลาคลอดบุตร, การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร, การลาหยุดพักผ่อนประจำปี, การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์, การลาเกี่ยวกับราชการทหาร และการลาไปตรวจร่างกายทั่วไปประจำปี โดยในส่วนของ ๓ การลาคลอดบุตร กำหนดไว้ดังนี้

ข้อ ๑๘ พนักงานซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลงชื่อแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาภายหลังจากการคลอดบุตร ให้มีสัปดาห์หรือใบรับรองในการคลอดของผู้ทำคลอดแนบไปกับใบลาด้วย

ข้อ ๑๙ พนักงานซึ่งเป็นหญิงผู้ซึ่งมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ประจำ และได้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมาเกินกว่า ๖ เดือนแล้ว ให้มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีอยู่ระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

สำหรับพนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์นี้ ให้มีสิทธิลาคลอดบุตรได้โดยไม่ได้รับเงินเดือน

การลาคลอดบุตรที่คาบเกี่ยวการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้ถือเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

ข้อ ๒๐ ถ้าครบกำหนดวันลา ตามข้อ ๑๙ แล้ว ยังมีอาจปฏิบัติงานได้เพราะเจ็บป่วยเนื่องจากการคลอดบุตร ผู้ว่าราชการจะอนุญาตให้ลาต่อไปได้อีก ภายในเวลาอันสมควร โดยไม่ได้รับเงินเดือน ทั้งนี้ ต้องมีใบรับรองของแพทย์ตามข้อ ๑๓.๒ แนบไปกับใบลาด้วย และให้ถือเป็นการลาป่วยตามข้อ ๑๒

๒. ข้อเท็จจริง

๒.๑ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการลาของข้าราชการ พ.ศ. ๒๕๕๕ มีผลใช้บังคับเมื่อวันที่ ๒๕ ม.ค. ๒๕๕๕ ส่วนที่ ๒ การลาคลอดบุตร ในข้อ ๑๙ กำหนดไว้ดังนี้ (ตามแนบ ๑)

ข้าราชการซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้ จะให้ผู้อื่นลงชื่อแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว โดยไม่ต้องมีใบรับรองของแพทย์

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้วต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

ข้าราชการที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตร และได้หยุดราชการไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด หากประสงค์จะขอยกเลิกวันลาคลอดบุตรที่หยุดไป ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตอนุญาตให้ยกเลิกวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดราชการไปแล้วเป็นวันลาอีกส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

๒.๒ ตามประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้าง ในรัฐสวัสดิการ (ออกตามความในมาตรา ๑๓ (๑) แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ พ.ศ.๒๕๔๓) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๒๘ มิ.ย. ๒๕๔๔ หมวด ๓ การใช้แรงงานหญิง ในข้อ ๒๕ กำหนดไว้ดังนี้ (ตามแนบ ๒)

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้ว ต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

๒.๓ ตามพระราชบัญญัติแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ พ.ศ.๒๕๔๓ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ ๘ เม.ย. ๒๕๔๓ ในมาตรา ๖ กำหนดคำนิยามของ “ลูกจ้าง” หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้แก่นายจ้างเพื่อรับค่าจ้าง และกำหนดคำนิยามของ “นายจ้าง” หมายความว่า รัฐสวัสดิการซึ่งตกลงรับลูกจ้างเข้าทำงานโดยจ่ายค่าจ้างให้ และให้หมายความรวมถึงผู้มีอำนาจกระทำการแทนรัฐสวัสดิการ หรือผู้ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้ที่มีอำนาจกระทำการแทนรัฐสวัสดิการด้วย ประกอบกับตามมาตรา ๔๗ กำหนดว่า บทบัญญัติกฎหมายใด อ้างถึงกฎหมายว่าด้วยกฎหมายพนักงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ ให้ถือว่าอ้างถึงพระราชบัญญัตินี้ และคำว่า “พนักงาน” ตามกฎหมายดังกล่าวให้หมายถึง “ลูกจ้าง” ตามพระราชบัญญัติ (ตามแนบ ๓) ดังนั้น คำว่า “ลูกจ้าง” จึงหมายความรวมถึงทั้งพนักงานและลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานให้แก่รัฐสวัสดิการ จะต้องได้รับความคุ้มครองตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐสวัสดิการสัมพันธ ตามข้อเท็จจริงข้อ ๒.๒ ที่ออกตามความตามพระราชบัญญัติฉบับนี้ จะต้องคุ้มครองทั้งพนักงานและลูกจ้างซึ่งตกลงทำงานให้แก่รัฐสวัสดิการเช่นเดียวกัน

๒.๔ ตามระเบียบ กพภ. ว่าด้วยวิธีการจ้างและการทำงานของลูกจ้าง พ.ศ.๒๕๕๘ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗ ต.ค. ๒๕๕๘ หมวด ๔ วันลา ในข้อ ๒๒.๕ การลาคลอดบุตร กำหนดไว้ดังนี้ (ตามแนบ ๔)

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างเท่าเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกิน ๙๐ วัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย

การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังคลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้ว ต้องไม่เกิน ๙๐ วัน

ลูกจ้างซึ่งประสงค์จะลาคลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา เว้นแต่ไม่สามารถลงชื่อในใบลาได้จะให้ผู้อื่นลงชื่อแทนก็ได้ แต่เมื่อสามารถลงชื่อได้แล้ว ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาโดยเร็ว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใดซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันเริ่มวันลาคลอดบุตร

ลูกจ้างซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน ๑๕๐ วันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

๒.๕ ปัจจุบันสิทธิการลาคลอดบุตรของพนักงาน กพภ. กำหนดให้ผู้ที่มีสิทธิขอลาคลอดบุตรได้ ๒ กรณี กล่าวคือ (๑) พนักงานซึ่งเป็นหญิงผู้ซึ่งมีคำสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหน้าที่ประจำ และได้ปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมาเกินกว่า ๖ เดือนแล้ว ให้มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับเงินเดือนค่าจ้างเท่าเวลาที่ลา ตามอัตราที่ได้รับอยู่ และ (๒) กรณีพนักงานซึ่งเป็นหญิงที่ปฏิบัติงานไม่ครบตามหลักเกณฑ์ ให้มีสิทธิลาคลอดบุตรได้

โดยไม่ได้รับเงินเดือน ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้อเท็จจริงตามข้อ ๒.๑ , ๒.๒ และ ๒.๔ (ตามตารางเปรียบเทียบแนบ ๕) จะเห็นได้ว่า สิทธิการลาคลอดบุตรของพนักงาน กฟภ. ในปัจจุบันไม่สอดคล้องตามที่กฎหมายกำหนด และได้รับสิทธิต่ำกว่าสิทธิของข้าราชการ , ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ และลูกจ้างของ กฟภ. ที่เป็นหญิงมีครรภ์ ซึ่งสามารถขอใช้สิทธิลาคลอดบุตรได้ โดยได้รับเงินเดือนและไม่ต้องคำนึงถึงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

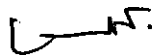
๓. ข้อพิจารณา – ข้อเสนอแนะ

ดังนั้น เพื่อให้การกำหนดสิทธิการลาคลอดบุตรของพนักงาน กฟภ. มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสิทธิของข้าราชการ รวมทั้งให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ (ตามข้อเท็จจริงข้อ ๒.๑ – ๒.๔) ในการนี้ จึงเห็นควรนำเสนอขออนุมัติ ดังนี้

๓.๑ ขอปรับปรุงแก้ไขระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕ ในส่วนที่ ๓ การลาคลอดบุตร ในข้อ ๑๘ และ ข้อ ๑๙ สำหรับข้อ ๒๐ ให้คงข้อความไว้ตามเดิม (ตามตารางเปรียบเทียบแนบ ๖)

๓.๒ กำหนดระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ (ตามแนบ ๗)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หากเห็นชอบขอได้โปรดนำเสนอ ผวก. พิจารณาอนุมัติและลงนามในระเบียบแนบท้ายต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

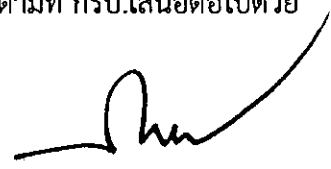


(นายพงษ์พันธุ์ ช่างประสิทธิ์)

อก.รบ.

เรียน รผก.(ท) ผ่าน ผชก.(ท) 
- ๑ เม.ย. ๒๕๕๙

เพื่อโปรดนำเสนอ ผวก.พิจารณาอนุมัติ
ตามข้อ ๓.๑-๓.๒ ตามที่ กรบ.เสนอต่อไปด้วย
จะเป็นพระคุณยิ่ง

ร้อยโท 

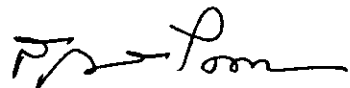
(สุพจน์ ไข่มวง)

อ.บ.ค.

๓๑ มี.ค. ๒๕๕๙

เรียน ผวก.

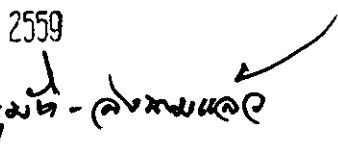
เพื่อโปรดอนุมัติ ตามรายละเอียด  ผบค.

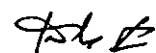


(นายสุรศักดิ์ ไตรทาน)

รผก.(ท)

- 4 เม.ย 2559

อนุมัติ - (ลงนามแล้ว) 



แผนกพัฒนางานบุคคล

โทร.๙๑๕๗

ผวก.

(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)

ผวก.

12 เม.ย. 2559



๑๙ เม.ย. ๒๕๕๙



การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

บันทึก

กองอำนวยการ
เลขที่ ๖๖๙๙
วันที่ 20 เม.ย. 2559
เวลา ๑๕.๑๕ น.

จาก กรบ. ถึง กนก.
เลขที่ กรบ.(พบ) ๕๑๒/๒๕๕๙ วันที่ ๒๐ เม.ย. ๒๕๕๙
เรื่อง ขอดำเนินการส่งสำเนาระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙
อ้างถึง บันทึกเลขที่ กนก.(กอ.) ๖๒/๒๕๕๗ ลว. ๙ ม.ค. ๒๕๕๗
สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙

เรียน อก.นก.

ตามบันทึกที่อ้างถึง กนก. ขอให้ทุกหน่วยงานจัดส่งสำเนาเอกสารข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง บันทึก
วิธีปฏิบัติต่างๆ ที่ชัดเจนถูกต้อง ครบถ้วน เพื่อ กนก.จะได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลนั้น

ในการนี้ กรบ. ขอดำเนินการส่งสำเนาระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๕๙
ประกาศ ณ วันที่ ๑๒ เม.ย. ๒๕๕๙ (ปรากฏรายละเอียดตามแนบ) เพื่อให้ กนก. ได้ดำเนินการจัดเก็บข้อมูล
ลงใน Intranet ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดดำเนินการต่อไปด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

๑.

(นางดารินทร์ พรหมกลีกร)

ชก.รบ. ปฏิบัติงานแทน อก.รบ.

เรียน วก.นท.
เพื่อดำเนินการต่อไปด้วย

อก.นท.

๒๐ เม.ย. ๒๕๕๙

๑๓๐.

๒๐ เม.ย. ๒๕๕๙

แผนกพัฒนางานบุคคล

โทร.๙๑๕๗