



บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
Airports of Thailand Public Company Limited

ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน
พ.ศ. 2554

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 36 แห่งข้อบังคับบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2554 จึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ฉบับที่ (2) ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522

(2) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน (แก้ไขครั้งที่ 1) พ.ศ. 2529

(3) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533

(4) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2535

(5) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2538

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ทอท.” หมายความว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการ ทอท.

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ทอท.

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงาน ทอท.

ข้อ 5 การบรรจุ การแต่งตั้ง การสั่งให้พนักงานออกจากงาน ตลอดจนการสั่งลงโทษทางวินัย หรือพักงานพนักงาน ต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ

ข้อ 6 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกข้อกำหนด คำสั่ง หรือประกาศ รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้ และคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด 2

การบรรจุและแต่งตั้ง

ข้อ 7 พนักงานต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (2) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ เว้นแต่ความทุพพลภาพนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
- (4) ไม่เป็นโรคดังต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ และ โรคพิษสุราเรื้อรัง
- (5) ไม่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น พนักงานขององค์การมหาชน หรือองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือบริษัทเอกชน

ข้อ 8 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่ ทอท. กำหนด

ในกรณีที่มิได้เหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ ทอท. กรรมการผู้อำนวยการใหญ่อาจอนุมัติให้แต่งตั้งพนักงานที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 9 แบบใบสมัคร การยื่นใบสมัคร การตรวจสอบคุณสมบัติ การตรวจร่างกาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก หรือการค้าประกัน รวมทั้งวิธีการอื่นใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบรรจุพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ 10 การบรรจุแต่งตั้งพนักงาน ให้กระทำได้ภายในจำนวนอัตรากำลังและตำแหน่งที่คณะกรรมการ
อนุมัติ

ข้อ 11 กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งพนักงานทุกตำแหน่ง เว้นแต่พนักงาน
ชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 12 พนักงานผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลัง
ปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือมีทักษะ ความรู้ ความสามารถ ไม่เหมาะสมกับ
ตำแหน่งที่ได้รับนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเสนอให้ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน หรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม
ก็ได้ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์
อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม
การรับเงินเดือนและสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน
หรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม
ตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข้อ 13 พนักงานซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้ได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง
ประเภท และระดับนั้นในอัตราขั้นต่ำของระดับเงินเดือนสำหรับตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เว้นแต่
กรณีดังต่อไปนี้

(1) พนักงานผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมหรือต่างประเภทในระดับใด
หากได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าอัตราขั้นต่ำของระดับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภทและระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับ
เงินเดือนในอัตราเท่าเดิม

(2) ในกรณีที่เป็นลูกจ้างมาก่อนบรรจุเป็นพนักงาน และได้รับค่าจ้างรายวันคำนวณ
เป็นรายเดือนสูงกว่าอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนที่ใกล้ที่สุดกับอัตราค่าจ้างรายวันคำนวณเป็นรายเดือน
แต่ต้องไม่เกินกว่าอัตราค่าจ้างรายวันคำนวณเป็นรายเดือนนั้น ทั้งนี้ โดยคิดย้อนกลับวันเป็นหนึ่งเดือน

(3) พนักงานผู้นั้นเป็นผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะ
ตำแหน่ง หรือเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งงาน หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
จะพิจารณาอนุมัติให้ได้รับเงินเดือนค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการ
ผู้อำนวยการใหญ่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ หรือถ้ามีกรณีเพื่อประโยชน์อย่างยิ่งแก่ ทอท. ซึ่งกรรมการ
ผู้อำนวยการใหญ่เห็นสมควรให้ได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่
ขออนุมัติจากคณะกรรมการเป็นรายๆ ไป

หมวด 3

การฟื้นฟูสภาพ

ข้อ 14 พนักงานฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงาน เมื่อ

- (1) ดาบ
- (2) ลาออก
- (3) ให้ออก
- (4) ปลดออก
- (5) เกษียณอายุ

(6) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 เว้นแต่กรณีที่มีกายภาพพลภาพตามข้อ 7(3)

ซึ่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เห็นสมควรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ข้อ 15 การเกษียณอายุตามข้อ 14(5) จำแนกได้เป็น 2 กรณี ดังต่อไปนี้

(1) การเกษียณอายุเมื่อครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พนักงานฟื้นฟูสภาพจากการเป็นพนักงานเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

(2) การเกษียณอายุก่อนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามข้อตกลงที่ ทอท. ประกาศกำหนดเงื่อนไขเป็นคราวๆ ไป

ข้อ 16 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้พนักงานฟื้นฟูสภาพเพราะเหตุลาออกหรือเกษียณอายุ แต่ถ้าเป็นพนักงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป ให้เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ

ข้อ 17 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่งโดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ 18 ภายใต้งบข้อ 19 พนักงานผู้ใดประสงค์จะดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ 17 ก่อนวันสมัคร และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่พนักงานผู้นั้นขอลาออก

ข้อ 19 ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมิใช่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือความผิดอันได้กระทำความผิดโดยประมาท ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก ระบุผลประโยชน์ที่ผู้นั้นจะพึงได้รับจาก ทอท. รวมถึงการสงเคราะห์อื่นไว้ก่อนจนกว่าเรื่องจะถึงที่สุด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้วและปรากฏว่ามีเหตุสมควรที่พนักงานดังกล่าวจะต้องถูกสั่งให้ออกหรือปลดออก ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนการอนุญาตลาออกเป็นการสั่งให้ออกหรือปลดออก แล้วแต่กรณี คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตให้ลาออก

ข้อ 20 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
- (2) หย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือจงใจทำงานให้ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท.
- (3) มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออก แต่มีมลทินหรือมีหมองเงาเนื่องจากการกระทำนั้น ถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ ทอท.
- (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออก
- (5) เจ็บป่วย และแพทย์ของ ทอท. มีความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ หรือ ไม่สมควรทำงานต่อไป

(6) ผลงานเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการนั้น
การสั่งให้พนักงานออกจากงานตามวรรคแรก หากเป็นพนักงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 21 ในกรณีที่มีการยุบเลิกหน่วยงานหรือตำแหน่งที่พนักงานดำรงตำแหน่งอยู่ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะสั่งให้พนักงานออกจากงานก็ได้

หมวด 4

วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์

ส่วนที่ 1

วินัย

ข้อ 22 พนักงานต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ โดยเคร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้

ข้อ 23 พนักงานต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ นโยบายของรัฐบาล มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ ระเบียบ และข้อกำหนดของ ทอท. และต้องตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ ทอท. ด้วยความเอาใจใส่ ระวังระวัง และรักษาผลประโยชน์ของ ทอท.
- (2) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ ทอท. จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้
- (3) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต
- (4) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน มิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว รวมทั้งต้องไม่ประพฤติตนในทางซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียถึงตำแหน่งหน้าที่
- (5) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้ความสงเคราะห์ต่อผู้มาติดต่อ ในกิจการอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า
- (6) ต้องรักษาความสามัคคีในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในหน้าที่การงาน และช่วยกันรักษาผลประโยชน์ของ ทอท.
- (7) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
- (8) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ และข้อกำหนดของ ทอท. โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ ทอท. หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของ ทอท. จะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายินยอมให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

ข้อ 24 พนักงานต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้

- (1) ต้องไม่กระทำการข้ามชั้นสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน เว้นแต่กรณี que ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
- (2) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (3) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเสื่อมเสียถึงตำแหน่งหน้าที่ของตน
- (4) ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเอง หรือผู้อื่น
- (5) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

(6) ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติงาน

(7) ต้องไม่ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อกัน

ข้อ 25 พนักงานผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ 23 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามข้อ 24 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำ

ผิดวินัย

ข้อ 26 สำหรับพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการว่าด้วยวินัยซึ่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนดเพิ่มเติมขึ้น โดยเฉพาะตามความเหมาะสมกับสภาพความรับผิดชอบ

ข้อ 27 การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(1) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(2) ทูจติดต่อกันที่

(3) ฝ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงาน หรือคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบ และการฝ่าฝืนนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่ ทอท. อย่างร้ายแรง

(4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่ ทอท. อย่างร้ายแรง

(5) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(6) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสามวันทำงาน ไม่ว่าจะมิวันหยุดกันหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

สำหรับพนักงานผู้มีหน้าที่รักษาความปลอดภัยท่าอากาศยาน การจัดคำสั่งต่อผู้บังคับบัญชาที่สั่งในหน้าที่โดยชอบ หรือการละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือกระทำการหรืองดเว้นกระทำการตามที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนดไว้ว่าเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ปลดออกได้

ข้อ 28 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ 29 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยของพนักงานมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดเงินเดือน

(4) ให้ออก

(5) ปลดออก

ส่วนที่ 2

การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ

ข้อ 30 ภายใต้บังคับข้อ 31 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูล ที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

หากผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นมีความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาก็ต้องพิจารณาโทษ แต่ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้ว่าผู้ใดได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อย อาจลงโทษ โดยจะว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ 31 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ 32 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษ ภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ในกรณีที่จะต้องลงโทษลดเงินเดือนลงเหลือต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่ง ก็ให้กระทำได้ โดยไม่ถือว่าผู้นั้นถูกลดตำแหน่งด้วย

ข้อ 33 การสั่งลงโทษตัดหรือลดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษผู้กระทำผิดวินัยได้ครั้งหนึ่ง ไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่การสั่งลงโทษพนักงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรง ตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 34 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษให้ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรง แห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก

ข้อ 35 พนักงานผู้ใดถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่เป็น
ลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท หรือมีกรณีถูกกล่าวหาว่า
กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ถ้าการให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท. จะสั่งให้พนักงานผู้นั้นก็ได้
สำหรับเงินเดือนและผลประโยชน์หรือเงินได้อื่นๆ ของผู้ถูกสั่งพักงานให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

ถ้าภายหลังศาลพิพากษาว่ามีความผิด หรือปรากฏว่าจะต้องลงโทษให้ออกหรือปลดออก
ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งเพื่อให้เป็นไปตามนั้น หรือหากศาลพิพากษาว่าไม่มีความผิดหรือปรากฏว่าไม่มีการที่
จะต้องลงโทษให้ออกหรือปลดออกและไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นมาปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือ
ให้ดำรงตำแหน่งที่เทียบเท่า และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม แต่ถ้าปรากฏว่ามีมลทินหรือมัวหมอง จะสั่งให้ออก
ตามข้อ 20(3) ก็ได้

ข้อ 36 การสั่งพักงาน ให้ออก หรือปลดออกเป็นอำนาจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เว้นแต่
การสั่งในกรณีพนักงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความ
เห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ส่วนที่ 3

การอุทธรณ์

ข้อ 37 ภายใต้บังคับข้อ 38 พนักงานผู้ใดถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษเพราะกระทำผิดวินัย เมื่อพนักงาน
ผู้นั้นเห็นว่าไม่เป็นธรรมย่อมมีสิทธิอุทธรณ์ได้ โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์แล้วยื่นต่อผู้บังคับบัญชา
ชั้นเหนือกว่าผู้สั่งลงโทษหนึ่งชั้น โดยแสดงข้อเท็จจริงหรือข้อกฎหมายที่ผู้อุทธรณ์ยกขึ้นเป็นข้อคัดค้านคำสั่งที่เป็นเหตุ
แห่งการอุทธรณ์ ภายในกำหนดเวลาสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบคำสั่งลงโทษ

ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาหกสิบวัน
นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ ถ้าไม่สามารถพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าว ให้รายงานกรรมการ
ผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อพิจารณาขยายเวลาออกไปอีกได้ไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และ
ให้บันทึกเหตุผลข้ออ้างให้ปรากฏไว้ด้วย

เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ได้รับอุทธรณ์พิจารณาเป็นประการใดแล้ว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์
ทราบโดยเร็ว

ผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้

ข้อ 38 ในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้สั่งลงโทษ หรือเป็นการสั่งลงโทษที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน การอุทธรณ์ให้กระทำต่อคณะกรรมการ โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์แล้วยื่นต่อผู้บังคับบัญชาภายในเก้าวันและกำหนดเวลาตามข้อ 37 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับอุทธรณ์นำเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการ โดยไม่ชักช้า

ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์ขึ้นคณะหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่าสามคน ประกอบด้วย กรรมการ ทอท. หนึ่งคน เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้แทนกระทรวงคมนาคม และ/หรือพนักงาน ทอท. เป็นอนุกรรมการ และผู้แทนส่วนงานด้านกฎหมาย ทอท. เป็นอนุกรรมการและเลขานุการ มีอำนาจหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์ และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการเพื่อวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ 39 ในการพิจารณาอุทธรณ์ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์มีอำนาจเรียกพนักงานหรือลูกจ้างที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือเรียกเอกสารหลักฐานอื่นเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาด้วย

ข้อ 40 ให้คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์รับทราบคำสั่งแต่งตั้ง ถ้าไม่สามารถพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในกำหนดเวลาดังกล่าวให้รายงานคณะกรรมการเพื่อพิจารณาขยายเวลาออกไปอีกได้ไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน และให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยเสร็จแล้วให้ทำความเห็นเป็นหนังสือสรุปข้อเท็จจริงของเรื่อง ประเด็นที่ผู้อุทธรณ์ร้องขอ และความเห็น รวมทั้งเหตุผลของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์เสนอต่อคณะกรรมการ

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาเป็นประการใดแล้วให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์ทราบโดยเร็ว คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยให้มีสิทธิฟ้องคดีต่อศาลได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ 41 การดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงานที่อยู่ในระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ฉบับที่ (2) ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออก
จากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศ
ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับดังกล่าว จนเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่  มิถุนายน พ.ศ. 2554



(นายธีรพล นพรมภา)

ประธานกรรมการบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

บัญชีการลงโทษแบบทั่วยระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย การบรรจุ
การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554

ผู้สั่งลงโทษ	ผู้กระทำ ผิดวินัย	อำนาจการสั่งลงโทษ		
		ลดเงินเดือน อัตรา	ตัดเงินเดือน	
			อัตรา	ระยะเวลา
กรรมการผู้อำนวยการใหญ่	พนักงาน ระดับ 1 - 11	ไม่เกินร้อยละ 6	ไม่เกินร้อยละ 5	ไม่เกิน 3 เดือน
รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ผู้อำนวยการท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ	พนักงาน ระดับ 1 - 8	-	ไม่เกินร้อยละ 5	ไม่เกิน 2 เดือน
ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน ระดับ 10	พนักงาน ระดับ 1 - 8	-	ไม่เกินร้อยละ 5	ไม่เกิน 1 เดือน
ผู้อำนวยการท่าอากาศยาน ระดับ 9 ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก	พนักงาน ระดับ 1 - 8	-	ไม่เกินร้อยละ 5	ไม่เกิน 1 เดือน

หมายเหตุ - ผู้สั่งลงโทษ ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งคงถาวร รวมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าซึ่งได้รับ
แต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาด้วย

- ผู้กระทำผิดวินัย ได้แก่ พนักงานซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบตามหน้าที่ในสายการบังคับบัญชา
ของผู้สั่งลงโทษ



บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)
Airports of Thailand Public Company Limited

ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง

พ.ศ. 2554

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้างให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 36 แห่งข้อบังคับบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 7/2554 เมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2554 จึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้าง พ.ศ. 2554”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ฉบับที่ (3) ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของลูกจ้าง พ.ศ. 2522

(2) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของลูกจ้าง (แก้ไขครั้งที่ 1) พ.ศ. 2529

(3) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การออกจากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของลูกจ้าง (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2533

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ทอท.” หมายความว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการ ทอท.

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ทอท.

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างของ ทอท. ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

(1) ลูกจ้างประจำ หมายความว่า บุคคลที่ ทอท. จ้างและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ลูกจ้างประจำและได้รับค่าจ้างตามบัญชีอัตราค่าจ้างของ ทอท.

(2) ลูกจ้างชั่วคราว หมายความว่า บุคคลที่ ทอท. จ้างไว้ปฏิบัติงานตามนโยบาย ในการจ้างของ ทอท. โดยมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้าง

(3) ลูกจ้างทดลองตามบททำการ หมายความว่า บุคคลที่ ทอท. จ้างไว้ทดลอง ปฏิบัติงานก่อนบรรจุเป็นพนักงาน หรือจ้างเป็นลูกจ้างประจำ

ข้อ 5 การจ้าง การแต่งตั้ง การสั่งให้ลูกจ้างออกจากงาน ตลอดจนการสั่งลงโทษทางวินัย หรือพักงาน ลูกจ้าง ต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ

ข้อ 6 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่รักษาการตามระเบียบนี้ และให้มีอำนาจออกข้อกำหนด คำสั่ง หรือประกาศ รวมทั้งวินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้ และคำวินิจฉัยนั้นให้ถือเป็นที่สุด

หมวด 2

การจ้างและแต่งตั้ง

ข้อ 7 ลูกจ้างต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐาน สำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ
- (2) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ
- (3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ เว้นแต่ความทุพพลภาพนั้นไม่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่
- (4) ไม่เป็นโรคดังต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่ รังเกียจแก่สังคม วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคจิตขาดสติ ให้โทษ และโรคพิษสุราเรื้อรัง
- (5) ไม่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น พนักงานขององค์การมหาชน หรือองค์การอิสระ

ตามรัฐธรรมนูญ หรือบริษัทเอกชน

ข้อ 8 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งตามที่ ทอท. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ ทอท. กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ อาจอนุมัติให้แต่งตั้งลูกจ้างที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 9 แบบใบสมัคร การขึ้นใบสมัคร การตรวจสอบคุณสมบัติ การตรวจร่างกาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก หรือการค้าประกัน รวมทั้งวิธีการอื่นใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ 10 การจ้างและการแต่งตั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างทดลองตามงบทำการ ให้กระทำได้ภายในจำนวนอัตรากำลังและตำแหน่งที่คณะกรรมการอนุมัติ

สำหรับการจ้างลูกจ้างชั่วคราว ให้กระทำได้เมื่อมีงบประมาณเพื่อการนั้นอยู่แล้ว

ข้อ 11 กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจจ้าง แต่งตั้ง และเลิกจ้างลูกจ้างทุกตำแหน่ง เว้นแต่ลูกจ้างตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 12 ลูกจ้างผู้ใดได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหรือรักษาการในตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือมีทักษะ ความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับนั้น ผู้บังคับบัญชาอาจเสนอให้ผู้นั้นไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน หรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมก็ได้ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ และการรับค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับหรือมีสิทธิจะได้รับอยู่ก่อนได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิม การรับค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ของผู้ที่ได้รับคำสั่งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน หรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมตามวรรคหนึ่งได้ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข้อ 13 ลูกจ้างซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้ได้รับค่าจ้างตามตำแหน่งประเภท และระดับนั้น ในอัตราขั้นต่ำของระดับค่าจ้างสำหรับตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับการจ้างนั้น เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้างผู้นั้นได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทเดิมหรือต่างประเภทในระดับใด หากได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าอัตราขั้นต่ำของระดับค่าจ้างตามตำแหน่งประเภทและระดับนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับค่าจ้างในอัตราเท่าเดิม

(2) ลูกจ้างผู้นั้นเป็นผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง หรือเป็นผู้มีความรู้ประสบการณ์ตรงกับตำแหน่งงาน หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

จะพิจารณาอนุมัติให้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าก็ได้ แต่ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ หรือถ้ามีกรณีเพื่อประโยชน์อย่างอื่นแก่ ทอท. ซึ่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เห็นสมควรให้ได้รับค่าจ้างในอัตราที่สูงกว่าหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ขออนุมัติจาก คณะกรรมการเป็นรายๆ ไป

หมวด 3

การพ้นสภาพ

ข้อ 14 ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เลิกจ้างหรือครบกำหนดสัญญาจ้าง
- (4) ปลดออก
- (5) เกษียณอายุ
- (6) ขาดคุณสมบัติและมีลักษณะต้องห้ามตามข้อ 7 เว้นแต่กรณีที่มีกายทุพพลภาพตามข้อ 7(3)

ซึ่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เห็นสมควรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้

ข้อ 15 การเกษียณอายุตามข้อ 14(5) จำแนกได้เป็น 2 กรณี ดังต่อไปนี้

- (1) การเกษียณอายุเมื่อครบอายุหกสิบปีบริบูรณ์ ให้ลูกจ้างพ้นสภาพจากการเป็นลูกจ้าง เมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่ลูกจ้างผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (2) การเกษียณอายุก่อนอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ตามข้อตกลงที่ ทอท. ประกาศกำหนด

เงื่อนไขเป็นคราวๆ ไป

ข้อ 16 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลูกจ้างพ้นสภาพเพราะเหตุลาออก หรือเกษียณอายุ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ให้เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ

ข้อ 17 ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ กำหนด

ข้อ 18 ภายใต้บังคับข้อ 19 ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ 17 ก่อนวันสมัคร และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นขอลาออก

ข้อ 19 ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมิใช่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกกระงับผลประโยชน์ที่ผู้นั้นจะพึงได้รับจาก ทอท. รวมถึงการสงเคราะห์อื่นไว้ก่อนจนกว่าเรื่องจะถึงที่สุด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้วและปรากฏว่ามีเหตุสมควรที่ลูกจ้างดังกล่าวจะต้องถูกสั่งเลิกจ้างหรือปลดออก ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนการอนุญาตลาออกเป็นการเลิกจ้างหรือปลดออกแล้ว แต่กรณี คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุญาตให้ลาออก

ข้อ 20 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนได้รับการจ้างเป็นลูกจ้าง
 - (2) หย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือจงใจทำงานให้ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท.
 - (3) มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออก แต่มีมลทินหรือมีหมองเนื่องจากการกระทำนั้น ถ้าให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอาจเป็นการเสียหายแก่ ทอท.
 - (4) ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือได้รับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาลซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษเลิกจ้างหรือปลดออก
 - (5) เจ็บป่วยและแพทย์ของ ทอท. มีความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ หรือไม่สมควรทำงานต่อไป
 - (6) ลางานเกินกว่าระยะเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการนั้น
- การสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานตามวรรคแรก หากเป็นลูกจ้างตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการฝ่ายขึ้น ไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 21 ในกรณีที่มีการยุบเลิกหน่วยงานหรือตำแหน่งที่ลูกจ้างดำรงตำแหน่งอยู่ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ จะสั่งเลิกจ้างลูกจ้างก็ได้

หมวด 4

วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์

ข้อ 22 ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้โดยเคร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้

ข้อ 23 ให้นำความในหมวด 4 ของระเบียบ ทอท.ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 รวมทั้งที่จะแก้ไขเพิ่มเติมต่อไป มาใช้บังคับ กับวินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้างโดยอนุโลม

ข้อ 24 ลูกจ้างผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย

โทษทางวินัยของลูกจ้างมี 5 สถาน ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดค่าจ้าง
- (3) ลดค่าจ้าง
- (4) เลิกจ้าง
- (5) ปลดออก

ทั้งนี้ การลดค่าจ้างตาม (3) ให้ลดได้ไม่เกินร้อยละ 3 ของอัตราค่าจ้าง

บทเฉพาะกาล

ข้อ 25 การดำเนินการใดๆ เกี่ยวกับการจ้าง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของลูกจ้างที่อยู่ในระหว่างดำเนินการและยังไม่แล้วเสร็จในวันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ฉบับที่ (3) ว่าด้วย การจ้าง การแต่งตั้ง การออก

จากตำแหน่ง วินัย และการลงโทษของลูกจ้าง พ.ศ. 2522 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งระเบียบ คำสั่ง หรือประกาศ
ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามข้อบังคับดังกล่าว จนเสร็จสิ้น

ประกาศ ณ วันที่ ๒๒ มิถุนายน พ.ศ. 2554



(นายธีรพล นพรมภา)

ประธานกรรมการบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)