



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 โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่ รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติด ให้โทษ และ โรคพิษสุราเรื้อรัง

(5) ไม่เป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่น พนักงานขององค์การมหาชน หรือองค์กรอิสระ ตามรัฐธรรมนูญ หรือบริษัทเอกชน

ข้อ 8 ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งลูกจ้างตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะ ตำแหน่งตามที่ ทอท. กำหนด

ในกรณีที่มีเหตุผลและความจำเป็นเพื่อประโยชน์ของ ทอท. กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ อาจอนุมัติให้แต่งตั้งลูกจ้างที่มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 9 แบบใบสมัคร การยื่นใบสมัคร การตรวจสอบคุณสมบัติ การตรวจร่างกาย หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการคัดเลือก หรือการคัดเลือก รวมทั้งวิธีการอื่นใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการจ้างลูกจ้าง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ 10 การจ้างและการแต่งตั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างทดลองตามงบประมาณ 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

ในกรณีที่ไม่สามารถแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกันหรือกลับไปดำรงตำแหน่งเดิมตามวรรคหนึ่งได้ ไม่ว่าด้วยเหตุใด ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่พิจารณาเป็นรายๆ ไป

ข้อ 13 ลูกจ้างซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทใด ระดับใด ให้ได้รับค่าจ้างตามตำแหน่งประเภท และระดับนั้นในอัตราขั้นต่ำของระดับค่าจ้างสำหรับตำแหน่งประเภทและระดับที่ได้รับการจ้างนั้น 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 เจื่อนไขเป็นคราวๆ ไป

ข้อ 16 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตให้ลูกจ้างพ้นสภาพเพราะเหตุลาออก หรือเกษียณอายุ แต่ถ้าเป็นลูกจ้างตำแหน่งที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป ให้เสนอต่อคณะกรรมการเพื่อทราบ

ข้อ 17 ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง โดยยื่นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ กำหนด

ข้อ 18 ภายใต้บังคับข้อ 19 ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้ยื่นหนังสือ ขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามข้อ 17 ก่อนวันสมัคร และให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ลูกจ้างผู้นั้นขอลาออก

ข้อ 19 ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งมิใช่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ให้ผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกกระบังผลประโยชน์ที่ผู้นั้นจะพึงได้รับจาก ทอท. รวมถึงการสงเคราะห์อื่นไว้ก่อนจนกว่าเรื่องจะถึงที่สุด ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้วและปรากฏว่ามีเหตุสมควรที่ลูกจ้างดังกล่าวจะต้องถูกสั่งเลิกจ้างหรือปลดออก ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนการอนุญาตลาออกเป็นการเลิกจ้างหรือปลดออกแล้ว แต่กรณี คำสั่งดังกล่าวมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ ได้รับอนุญาตให้ลาออก

ข้อ 20 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้มีอำนาจสั่งให้ลูกจ้างออกจากงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งอยู่ก่อนได้รับการจ้างเป็นลูกจ้าง
 - (2) หย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือจงใจทำงานให้ต่ำกว่ามาตรฐาน หรือปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ ทอท.
 - (3) มีกรณีถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผลการสอบสวนไม่ได้ความแน่ชัดพอที่จะลงโทษปลดออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองเนื่องจากการกระทำนั้น 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 ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้

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 ลูกจ้างผู้ใดกระทำความผิดวินัย 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 ให้ดำเนินการต่อไปตามข้อบังคับการท่าอากาศยานแห่งประเทศไทย 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 นพรัมภา)

ประธานกรรมการบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)