



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

ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน

พ.ศ. 2563

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของผู้ปฏิบัติงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับการดำเนินงานและสภาพการณ์ในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 36 แห่งข้อบังคับของบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 4/2563 เมื่อวันที่ 18 มีนาคม 2563 จึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. 2563”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับสำหรับการเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2562 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ พ.ศ. 2531

(2) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2533

(3) ข้อบังคับการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วย การเลื่อนเงินเดือนและค่าจ้างประจำปีของพนักงานและลูกจ้างประจำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2540

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนด หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“ทอท.” หมายความว่า บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการ ทอท.

“กรรมการผู้อำนวยการใหญ่” หมายความว่า กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ทอท.

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้าง ทอท.

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงาน ทอท.

“ลูกจ้าง” หมายความว่า ลูกจ้างประจำ ทอท.

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณตามรอบปีทางบัญชีตามข้อบังคับของ ทอท.

“เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง” หมายความว่า เลื่อนเงินเดือนประจำปีสำหรับพนักงานหรือเลื่อนค่าจ้างประจำปีสำหรับลูกจ้าง

ข้อ 5 การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ตามปกติให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ 6 การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนหรือค่าจ้างแต่ละระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นสูงสุดของเงินเดือนหรือค่าจ้างแต่ละระดับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างมิได้

ข้อ 7 ในการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย พิจารณาผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน โดยให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

ข้อ 8 ผู้ปฏิบัติงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(1) ในปีที่แล้วมาให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานแก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานของตนเอง และในหน่วยงานที่มีงานเกี่ยวข้องกัน

(2) ในปีที่แล้วมามีความตั้งใจ เอาใจใส่ บากบั่น ไม่ย่อท้อต่อความยากลำบากหรืออุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของตน และงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อยเป็นผลดีแก่ ทอท.

(3) ในปีที่แล้วมาใช้ความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

(4) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุเป็นพนักงานหรือจ้างเป็นลูกจ้างมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 8 เดือน หรือมีเวลาทำงานรวมกันไม่ต่ำกว่า 8 เดือน

การบรรจุเป็นพนักงานหรือจ้างเป็นลูกจ้างไม่ว่าในวันใดของเดือนให้ถือว่าบรรจุหรือจ้างในเดือนนั้นเต็มเดือน

(5) ในปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาป่วย และลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร รวมกันไม่เกิน 45 วันทำงาน เว้นแต่

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เป็นครั้งแรก ไม่เกิน 120 วัน

(ข) ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 45 วันทำงาน

(ค) ลาป่วย เพราะเหตุปฏิบัติงานตามหน้าที่

(6) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลสมควรและต้องไม่มาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนด

(7) ต้องไม่อยู่ระหว่างถูกสั่งพักงาน

(8) ในปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่ได้ถูกงดเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างเนื่องจากถูกลงโทษทางวินัยตั้งแต่ปีที่แล้วต่อเนื่องจนถึงปีต่อมาแล้ว ให้สามารถเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นในปีถัดไปได้

ข้อ 9 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง โดยทั่วไปให้ส่งเลื่อนได้ในกรณีปกติ

ข้อ 10 การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงานเป็นกรณีพิเศษ/พิเศษอย่างยิ่ง ให้พิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 8 และต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) ในปีที่แล้วมีเวลาทำงานครบ 12 เดือนบริบูรณ์
- (2) ในปีที่แล้วมีวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น ลาป่วย ลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร รวมกันไม่เกิน 15 วันทำงาน

นอกจากนี้แล้ว ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วย

- (3) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดียิ่งจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (4) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- (5) ปฏิบัติงานใด ๆ จนเกิดประโยชน์ต่อ ทอท.เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในหน้าที่ของตน

เป็นผลดีด้วย

(6) ปฏิบัติงานโดยได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ ทอท. เป็นพิเศษ และ ทอท.ได้รับรองให้ใช้ผลการค้นคว้าหรือสิ่งที่ประดิษฐ์นั้น

- (7) ปฏิบัติงานตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (8) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่ง

แก่ ทอท.หรือประเทศชาติ

(9) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพ และปริมาณของงานสูงกว่าอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่และได้ผลดี สมความมุ่งหมาย

ทั้งนี้ ให้พิจารณาหลักฐานโดยละเอียดรอบคอบว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นกรณีพิเศษ เกินกว่าอัตราการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างกรณีปกติหรือไม่ ถ้าเห็นว่าเป็นการสมควรก็ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างกรณีพิเศษอย่างยิ่งตามที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนดในแต่ละปี แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 11 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดซึ่งกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เห็นสมควรให้ได้เลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง แต่จะต้องออกจากงานไปเนื่องจากมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ ตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีและผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่จะส่งเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะออกจากงานก็ได้

ข้อ 12 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่มีอำนาจเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง เว้นแต่การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับผู้ปฏิบัติงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

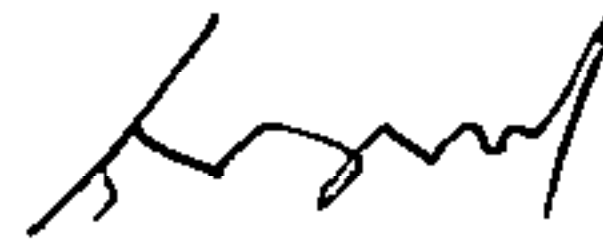
ข้อ 13 การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างนอกเหนือจากหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้เสนอคณะกรรมการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ 14 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่รักษาการตามระเบียบนี้ และมีอำนาจดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) ออกข้อกำหนด คำสั่ง หรือประกาศเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และแนวดำเนินการ

(2) วินิจฉัยปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๙ เมษายน พ.ศ. 2563



(นายประสงค์ พุนธเนศ)

ประธานกรรมการบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)