

ส่วนที่ 2

การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ

ข้อ 30 ภายใต้บังคับข้อ 31 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงโดยเร็วด้วยความยุติธรรมและปราศจากอคติ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ให้ยุติเรื่องได้

หากผลการสอบสวนปรากฏว่าพนักงานผู้นั้นมีความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาผู้นั้นกระทำผิดวินัย เว้นแต่กรณีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อย อาจลงโทษโดยจะว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ข้อ 31 ให้กรรมการผู้อำนวยการใหญ่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษผู้กระทำผิดวินัย

ข้อ 32 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด

ในกรณีมีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

ในกรณีที่จะต้องลงโทษลดเงินเดือนลงเหลือต่ำกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่ง ก็ให้กระทำได้โดยไม่ถือว่าผู้นั้นถูกลดตำแหน่งด้วย

ข้อ 33 การสั่งลงโทษตัดหรือลดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษผู้กระทำผิดวินัยได้ครั้งหนึ่ง ไม่เกินอัตราในบัญชีท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่การสั่งลงโทษพนักงานชั้นที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 34 พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ลงโทษให้ออกหรือปลดออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษลงต่ำกว่าให้ออก

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

ถ้าภายหลังศาลพิพากษาว่ามีความผิด หรือปรากฏว่าต้องลงโทษให้ออกหรือปลดออก
 ก็ให้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามนั้น 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
 ให้บันทึกเหตุขัดข้องให้ปรากฏไว้ด้วย

เมื่อผู้บังคับบัญชาที่ได้รับอุทธรณ์พิจารณาเป็นประการใดแล้ว ให้แจ้งเป็นหนังสือให้ผู้อุทธรณ์
 ทราบโดยเร็ว

ผลการวินิจฉัยอุทธรณ์ให้ถือเป็นที่สุด ในกรณีที่ผู้อุทธรณ์ไม่เห็นด้วยกับคำวินิจฉัยให้มีสิทธิ

ฟ้องคดีต่อศาลได้

ข้อ 38 ในกรณีที่กรรมการผู้อำนวยการใหญ่เป็นผู้สั่งลงโทษ หรือเป็นการสั่งลงโทษที่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน การอุทธรณ์ให้กระทำต่อคณะกรรมการ โดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์แล้วยื่นต่อผู้บังคับบัญชาภายใต้เงื่อนไขและกำหนดเวลาตามข้อ 37 ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับอุทธรณ์นำเรื่องเสนอต่อคณะกรรมการโดยไม่ชักช้า

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

เมื่อคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์พิจารณาวินิจฉัยเสร็จแล้วให้ทำความเข้าใจเป็นหนังสือสรุปข้อเท็จจริงของเรื่อง 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 ๒ มิถุนายน พ.ศ. 2554



(นายธีรพล นพรัมภา)

ประธานกรรมการบริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)

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

ผู้สั่งลงโทษ	ผู้กระทำผิดวินัย	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 ผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งดังกล่าว รวมถึงผู้ที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าซึ่งได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาด้วย

- ผู้กระทำผิดวินัย ได้แก่ พนักงานซึ่งอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบตามหน้าที่ในสายการบังคับบัญชาของผู้สั่งลงโทษ