

ข้อ 37. ผู้ที่ประสงค์จะลาไปศึกษาต่อให้ยื่นคำร้องขอตามแบบที่องค์การสุรากำหนดไม่น้อยกว่า 6 เดือนก่อนวันลา และในกรณีที่ผู้ลาไม่เดินทางไปศึกษาภายในเวลา 3 เดือนนับแต่วันที่ได้รับอนุญาต การลาที่ได้รับอนุญาตแล้วนั้นให้ระงับลงนับตั้งแต่วันที่ครบ 3 เดือน

ข้อ 38. พนักงานที่ลาไปดูงาน หรือฝึกงาน ณ ต่างประเทศ โดยได้รับเงินเดือน ให้นำข้อ 35 ข้อ 36 และข้อ 37 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 39. กรณีที่องค์การสุราส่งพนักงานไปดูงาน หรือฝึกงาน ไม่อยู่ในบังคับของข้อบังคับนี้

การลาติดตามคู่สมรส

ข้อ 40. พนักงานประสงค์จะลาติดตามคู่สมรสซึ่งย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือปฏิบัติงานในต่างประเทศ ให้เสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการ เพื่อพิจารณาอนุญาต และเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้

การพิจารณาอนุญาตให้พนักงานลาติดตามคู่สมรส ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาได้ไม่เกิน 1 ปี โดยไม่ได้รับเงินเดือน

หมวด 3

วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์

ส่วนที่ 1

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ 41. พนักงานต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จำต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้

ข้อ 42. วินัยของพนักงานมีดังนี้

- (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัย หรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทนอดกลั้น เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ขององค์การสุรา และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ทำให้องค์การสุราได้รับความเสียหาย
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาล นโยบายขององค์การสุรา และระเบียบข้อบังคับขององค์การสุราโดยไม่ให้เสียหายแก่องค์การสุรา
- (4) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยระเบียบข้อบังคับ

ขององค์การสุราโดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ องค์การสุรา หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ขององค์การสุรา จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่ง เดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(5) ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(6) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(7) ต้องรักษาความลับขององค์การสุรา

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่งานและไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กันและต้องช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติหน้าที่การงาน

(10) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อ ในกิจการอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงผู้มาติดต่อ

(11) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความ เทียงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(12) ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตนมิให้เสื่อม เสีย โดยไม่กระทำการใด ๆ อันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(13) ห้ามกระทำการหรือดำเนินการใด ๆ ที่ถือว่าเป็นการต่อต้านหรือฝ่าฝืน พระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ส่วนที่ 2

การลงโทษ

ข้อ 43. โทษชนิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ปลดออก
- (5) ไล่ออก

ข้อ 44. การลงโทษไล่ออก ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษได้ต่อเมื่อพนักงานได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับขององค์การสุราอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การสุราอย่างร้ายแรง
- (2) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การสุราอย่างร้ายแรง
- (3) ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยระเบียบข้อบังคับขององค์การสุราอันเป็นเหตุให้เสียหายแก่องค์การสุราอย่างร้ายแรง
- (4) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ หรือขาดงานติดต่อกันเป็นเวลาดังแต่สืบวันทำการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ทุจริตต่อหน้าที่
- (6) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (7) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ในกรณีเช่นนี้ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนดำเนินการทางวินัย และรายงานเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการว่ามีความผิดจริงและสมควรไล่ออกหรือไม่ เว้นแต่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏแจ้งชัดตาม (4) หรือ (6) ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งไล่ออกได้โดยไม่ต้องทำการสอบสวน

ข้อ 45. การลงโทษปลดออก ให้ผู้อำนวยการสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ 44 แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกไล่ออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

ข้อ 46. พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้อำนวยการดำเนินการตามที่เห็นสมควรและมีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสามเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งขั้น ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก และเห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษโดยกล่าวลาตัวเดือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ 47. การสั่งลงโทษพนักงานที่กระทำผิดวินัย ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งหัวหน้ากอง หรือเทียบเท่า

ขึ้นไป ให้ผู้อำนวยการเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน จึงจะส่งลงโทษได้

ข้อ 48. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลและมิควรวังพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ก็ให้รายงานความผิดของพนักงานผู้นั้นต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่รายงานการกระทำความผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

ข้อ 49. การลงโทษ ต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องไม่สั่งการโดยพยาบาท หรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด และผิดตามข้อใดแห่งข้อบังคับนี้

ข้อ 50. พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า หากให้คงอยู่ในหน้าที่ระหว่างการสอบสวนพิจารณาหรือระหว่างดำเนินคดี จะเป็นการเสียหายแก่งานขององค์การสุรา ให้รายงานผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อน

เมื่อการพิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือคดีถึงที่สุดแล้ว ผลปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนไม่มีความผิด หรือมีความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น และไม่มีมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม แต่ถ้าปรากฏว่ามีมลทินหรือมัวหมองจะสั่งให้ออกก็ได้

ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน มีความผิดที่จะต้องถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งพักงานไว้ก่อนเป็นคำสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แล้วแต่กรณี

ข้อ 51. พนักงานถูกสั่งพักงานหรือรอการพิจารณาให้ดจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างของพนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันที่ถูกลงสั่งพักงานเป็นต้นไป จนกว่าการสอบสวนแล้วเสร็จ หรือคดีนั้นถึงที่สุด จึงให้ปฏิบัติดังต่อไปนี้

(1) ถ้าไม่ได้ความเป็นสัตย์และไม่มีความผิดหรือมลทินมัวหมอง ให้ผู้อำนวยการสั่งยกเลิกคำสั่งพักงานและจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างย้อนหลังให้ ตั้งแต่วันที่สั่งพักงานเป็นต้นไป

(2) ถ้าได้ความเป็นสัตย์ว่ามีความผิด แต่ยังไม่สมควรลงโทษถึงขั้นปลดออก หรือไล่ออก ให้จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราที่ได้รับ

(3) ถ้าได้ความเป็นสัตย์ว่ามีความผิดและถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างที่ถูกลงสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ 52. การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับขององค์การสุรา ว่าด้วยการนั้น

ส่วนที่ 3

การอุทธรณ์

ข้อ 53. พนักงานผู้ถูกลงโทษเพราะการกระทำผิดวินัย เว้นแต่ให้พนักงานพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ 50 หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ แต่ถ้าปรากฏว่า การอุทธรณ์นั้นเป็นอุทธรณ์เท็จ ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย

ข้อ 54. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ 55. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัย ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยให้ประธานกรรมการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ข้อ 56. เมื่อประธานกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือคำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้ถือเป็นที่สุด

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงาน ให้นำข้อ 50 วรรคสองและข้อ 51 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ส่วนที่ 4

การร้องทุกข์

ข้อ 57. พนักงานมีสิทธิร้องขอความเป็นธรรมด้วยการยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ต่อองค์การสุราในกรณีต่อไปนี้

- (1) ไม่ได้รับความเป็นธรรมในหน้าที่การงานที่ได้รับมอบจากผู้บังคับบัญชาของตน
- (2) ถูกสั่งให้ปฏิบัติงานโดยผิดระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมาย
- (3) ไม่ได้รับหรือเสียสิทธิตามระเบียบข้อบังคับหรือคำสั่งขององค์การสุรา

ข้อ 58. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ ให้ยื่นเป็นหนังสือผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น เว้นแต่ผู้ถูกกล่าวหาเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง จึงให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป

ข้อ 59. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ เมื่อได้รับการวินิจฉัยจากผู้บังคับบัญชาแล้ว หากยังเห็นว่าไม่เป็นธรรม ก็ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปได้จนถึงผู้อำนวยการ

การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ ถ้าปรากฏว่าเป็นเท็จ ให้ถือว่าผู้ยื่นผิดวินัย

- 15 -

ข้อ 60. คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการ ในเรื่องการร้องทุกข์ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 61. การยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ ให้ยื่นภายในกำหนดสามสิบวันนับแต่วันได้รับทราบคำวินิจฉัย
ผู้ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์ จะทำได้สำหรับตัวเองเท่านั้น ห้ามมิให้ยื่นเรื่องราวร้องทุกข์แทนผู้อื่น

หมวด 4

การเลิกจ้างและการจ่ายค่าชดเชยและค่าตอบแทนความชอบในการทำงาน

ข้อ 62. องค์การสุราจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้าง ดังนี้

(1) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสุราสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การสุรา จะได้รับค่าชดเชยเงินเดือน ๆ สุดท้าย สามสิบวัน

(2) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสุราสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การสุรา จะได้รับค่าชดเชยเงินเดือน ๆ สุดท้าย เก้าสิบวัน

(3) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสุราสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การสุรา จะได้รับค่าชดเชยเงินเดือน ๆ สุดท้าย หนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(4) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสุราสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การสุรา จะได้รับค่าชดเชยในอัตราเงินเดือน ๆ สุดท้าย สองร้อยสี่สิบวัน

(5) พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่องค์การสุราสั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ขององค์การสุรา จะได้รับค่าชดเชยในอัตราเงินเดือน ๆ สุดท้าย สามร้อยวัน

ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่พนักงานที่มีกำหนดระยะเวลาการจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น

การจ้างที่มีกำหนดระยะเวลาตามวรรคสองจะกระทำได้สำหรับการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจหรือการค้าขององค์การสุราซึ่งต้องมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุด หรือความสำเร็จของงาน หรือในงานที่เป็นไปตามฤดูกาลและได้จ้างในช่วงเวลาของฤดูกาลนั้น ซึ่งงานนั้นจะต้องเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี โดยองค์การสุราและพนักงานได้ทำสัญญาเป็นหนังสือไว้ตั้งแต่เมื่อเริ่มจ้าง

- 16 -

ข้อ 63. องค์การสุราไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่องค์การสุรา
- (2) จงใจทำให้องค์การสุราได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อกำหนด ระเบียบ หรือคำสั่งขององค์การสุราอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และองค์การสุราได้ตกเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงองค์การสุราไม่จำเป็นต้องตกเตือน ทั้งนี้ หนังสือเตือนให้มีผลบังคับได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำการติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (5) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้องค์การสุราได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 64. พนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุไม่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ 62 แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือน ๆ สุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

กรณีพนักงานที่ต้องพ้นจากตำแหน่งเพราะเหตุเกษียณอายุตามวรรคแรกได้ปฏิบัติงานในช่วงก่อนเกษียณอายุติดต่อกันครบสิบห้าปีขึ้นไป ให้ได้รับค่าตอบแทนความชอบในการทำงาน เป็นจำนวนเท่ากับเงินเดือน ๆ สุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

ประกาศ ณ วันที่ 15 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550



(นายสมชัย อภิวัฒนพร)

รองอธิบดีกรมสรรพสามิต รักษาการแทน

* ประธานกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา