



ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533

ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย  
เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (27) แห่งพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย"

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2532 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

"คณะกรรมการบริหารกองทุน" หมายความว่า คณะกรรมการบริหารกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

"สำนักงาน" หมายความว่า สำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

"ลูกจ้าง" หมายความว่า ลูกจ้างประจำหรือลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายที่จ้างจากเงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นการประจำตามกฤษฎีกากำหนดและได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือนตามระเบียบนี้

"ลูกจ้างชั่วคราว" หมายความว่า ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างเป็นรายเดือน รายวัน หรือรายชั่วโมง ในงานที่มีลักษณะชั่วคราว หรือมีกำหนดระยะเวลาการจ้างที่แน่นอน

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคมของปีหนึ่งไปจนถึง วันที่ 30 กันยายนของปีถัดไป

"รอบปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคมของปีหนึ่งไปจนถึงวันที่ 30 มิถุนายนของปีถัดไป

ข้อ 4 ให้ประธานคณะกรรมการบริหารกองทุนรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5 บุคคลที่จะเข้าทำงานเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงานจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไป

ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (4) สามารถทำงานให้สำนักงานได้เต็มเวลา
- (5) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (6) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง
- (7) ไม่เป็นผู้เคยครองในศีลธรรมอันดี
- (8) ไม่เป็นผู้ที่มีสันดานพนันหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (9) ไม่เป็นผู้ที่กายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตเห็นผิดไม่สมบูรณ์หรือเป็นโรคต่อไปนี้:
  - (ก) โรคเรื้อน
  - (ข) โรคจิตยาเสพติดให้โทษร้ายแรง

(ค) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(ง) วัณโรคในระยะอันตราย หรือ

(จ) โรคที่ทางราชการประกาศกำหนดให้เป็นโรคติดต่อที่ไม่สามารถรักษาในนายชากไต

(10) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ พักงาน หรือคงหากคืออาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันใดกระทำให้โดยประมาท

(11) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก ไล่ออกจากราชการหรือ รัฐวิสาหกิจ หรือถูกปลดออกจากการงาน

(12) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันใดกระทำให้โดยประมาท

ข้อ 6 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

ข้อ 7 การจัดแบ่งส่วนงาน การกำหนดจำนวนตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง การบริหาร และการควบคุมการปฏิบัติงานของลูกจ้างในสำนักงาน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 8 หลักเกณฑ์วิธีการในการจ่ายเงินค่าจ้าง การจ่ายค่าพาหนะและเบี้ยเลี้ยงเกินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าล่วงเวลาและการจ่ายเงินอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด 2

### การบรรจุ การเลื่อนตำแหน่ง และการเลื่อนค่าจ้าง

ข้อ 9 ตำแหน่งลูกจ้างประจำและอัตราค่าจ้างให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ 10 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างประจำทั้งแก่ระดับ 7 ลงไป เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะใช้วิธีคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

หลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสขยค้เลือกทลจกนเกณฑการทคสน  
การข้บญช้ การยกเล้กข้บญช้ข้สขยค้เลือกค้ และวิธีการค้เลือก ให้เป็นไปตามท้คณะกรรมการบริหาร  
กองทุนกำหนด

ข้อ 11 การบรรจุบุคคลเข้าเป็นลูกจ้างประจำให้คำรงตำแหน่งในระค้บ 8  
เพื่อท้งท้ให้คำรงตำแหน่งก้นั้น จะใช้วิธีค้เลือก หรือสขยค้เลือก ให้เป็นไปตามท้คณะกรรมการ  
บริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชขมของคณะกรรมการ

หลักสูตรและวิธีการดำเนินการเกี่ยวกับการสขยค้เลือก ทลจกนเกณฑการทคสน  
การข้บญช้ การยกเล้กข้บญช้ข้สขยค้เลือกค้ และวิธีการค้เลือก ให้เป็นไปตามท้คณะกรรมการ  
บริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชขมของคณะกรรมการ

ข้อ 12 การบรรจุลูกจ้างประจำ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งบรรจุค้ตามลำดับ  
ท้ในข้บญช้สขยค้เลือกหรือการค้เลือกค้ และให้บรรจุในอ้ตราข้บญช้ของตำแหน่ง

ในกรณีท้ต้องการบรรจุลูกจ้างประจำโดยให้ค้รับเงินเก้ชนสูงกว่าอ้ตราข้บญช้ของตำแหน่ง  
ให้กระทำค้โดยค้รับความเห็นชขมของคณะกรรมการ

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนมีอำนาจจ้างและเลิกจ้างลูกจ้างชั่วคราวค้  
ตามความจำเป็นในการจ้างโดยให้ค้ค่าจ้างตามคุณวุฒิ ความสามารถ และให้ถือตามอ้ตราค่าจ้างท้  
ท้จ้างก้นตามท้ท้งท้เป็น เกณฑ์ แทการจ้างแต่ละรายท้ท้งไม่เกินวันละสองเหาชของอ้ตราค่าแรงงาน  
ข้บญช้ที่ประกาศตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานสำหรับแต่ละท้งดิน ถ้ามีความจำเป็นท้จ้างเกินอ้ตรา  
ค้กล่าว ให้เสนอคณะกรรมการอนุมัติเป็นราย ๆ ไป

ข้อ 14 ผู้ท้จะค้รับการบรรจุเป็นลูกจ้างประจำในระค้บและตำแหน่งท้ง ๆ ของ  
สำนักงาน จะท้องท้ลองปฏิบัติงานก่อนบรรจุเป็นลูกจ้างประจำในตำแหน่งท้จะบรรจุเป็นเวลาไม่น้อยกว่า  
หกเก้ชน โดยให้ค้รับเงินค่าจ้างตามตำแหน่งและคุณวุฒิท้กำหนดไว้

เมื่อปรากฏว่าผู้ท้เป็นข้บญช้ท้มีความประเหตุ ความรู้และความสามารถสมควรท้จะบรรจุ  
เป็นลูกจ้างประจำในตำแหน่งนั้น ๆ ค้ ให้ข้บญช้ข้บญช้ตามลำดับข้บญช้เสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุน  
เพื่อสั่งบรรจุตามขอ 15

ในกรณีเห็นว่า ความประพฤติ ความรู้ ความสามารถไม่เหมาะสมที่จะได้รับการบรรจุ  
หลังจากที่ทดสอบปฏิบัติงานครบหกเดือนแล้ว โฆษกฯ บัญชาตามลำดับชั้นเสนอคณะกรรมการ  
บริหารกองทุนเพื่อส่งให้ผู้นั้นขอเสีย ทั้งนี้ไม่มีผลลบต่างสิทธิทาง ๆ ที่ผู้นั้นได้รับไปแล้ว ในระหว่าง  
ทดลองปฏิบัติงาน

ข้อ 15 การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นค่าจ้าง และการออกตอนลูกจ้างประจำ  
ตั้งแต่ระดับ 7 ลงไป โฆษกฯ บัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาเสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งการ

สำหรับลูกจ้างระดับ 8 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนกระทำโดยได้รับความเห็นชอบ  
จากคณะกรรมการ

ข้อ 16 การเลื่อนตำแหน่งลูกจ้างประจำตั้งแต่ระดับ 7 ลงไป โฆษกฯ บัญชา  
ตามลำดับชั้นพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถ เหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่ง  
แล้วเสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งเลื่อนตำแหน่งนั้น แต่ผู้นั้นได้รับค่าจ้างสูงกว่าขั้นค่า  
ของตำแหน่งที่ไปเลื่อนก็ให้ได้รับค่าจ้างในอัตราเท่ากับอัตราค่าจ้างที่ได้รับอยู่

สำหรับการเลื่อนลูกจ้างให้ค่าจ้างตำแหน่งระดับ 8 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน  
กระทำโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 17 ลูกจ้างประจำผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร  
และพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหายร้ายแรง ถ้าประสงค์จะเข้าเป็นลูกจ้างประจำภายใน  
กำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งบรรจุและ  
แต่งตั้งและให้ได้รับค่าจ้างไม่เกินจากอัตราที่เคยได้รับก่อนวันออกจากงานเมื่อไปรับราชการทหาร

ข้อ 18 ผู้ชวยคัดเลือกใด หรือผู้ที่ได้รับการคัดเลือกซึ่งมีสิทธิได้รับการบรรจุเป็น  
ลูกจ้างประจำ ถ้าปรากฏว่าทัศนคติความชอบ 5 หรือข้อ 6 อยู่ก่อน หรือภายหลังการชวยคัดเลือก  
หรือได้รับการคัดเลือกแล้วแต่กรณี ผู้นั้นไม่มีสิทธิจะได้รับการบรรจุ

ข้อ 19 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

- (1) ในปีที่แล้วมา ได้รับการบรรจุเข้าทำงานมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน
- (2) ใ้ปฏิบัติทามระเบียบแบบแผนและรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
- (3) ในรอบปีที่แล้วมาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถและความอุทิศตนจนบังเกิดผลดีแก่สำนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรจะเพิ่มค่าจ้างประจำปี
- (4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลามาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจ และลาป่วย ไม่เกินสี่สิบวัน เว้นแต่
  - (ก) ลาอุปสมบท หรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
  - (ข) ลากลอบบุตร ไม่เกินสี่สิบห้าวัน
  - (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
  - (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติหน้าที่
- (5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาป่วยบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่ายี่สิบครั้ง
- (6) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย
- (7) ในรอบปีที่แล้วมา จนถึงวันออกคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีลูกจ้างประจำที่อยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เพิ่มค่าจ้าง แต่ได้ถูกกการเพิ่มค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมา คณะกรรมการบริหารกองทุนจะสั่งเพิ่มค่าจ้างให้ก็ได้ แต่ถาเป็นผู้ซึ่งถูกสั่งลงโทษตัดค่าจ้าง จะเพิ่มค่าจ้างได้ก็ต่อเมื่อผู้นั้นโดนโทษตัดค่าจ้างไปแล้ว หรือถาเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นค่าจ้าง จะเพิ่มค่าจ้างได้ก็ต่อเมื่อผู้นั้นถูกลงโทษลดขั้นค่าจ้างไปแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

- (8) ในรอบปีที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน
- (9) ในกรณีของผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ท่องาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามระเบียบของสำนักงาน ต้องปฏิบัติหน้าที่ประจำตำแหน่งของตน ในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ข้อ 20 การเพิ่มค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำตามข้อ 19 นั้น ในปีหนึ่งให้เพิ่มได้ในอัตราปกติหนึ่งชั้น สำหรับลูกจ้างประจำที่จะได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีเกินกว่าหนึ่งชั้นนอกจากที่อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 19 แล้ว ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังนี้

- (1) ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยอภินิหาร จนถึงเป็นตัวอย่างที่ดี
- (2) ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีการต่อสู้ หรือปฏิบัติงานที่เสี่ยงอันตราย เป็นกรณีพิเศษ
- (3) ปฏิบัติงาน เกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน เป็นผลดีด้วย
- (4) ปฏิบัติงานโดยโดดเด่นหรือประสิทธิผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นพิเศษ และคณะกรรมการได้รับรองให้หรือสิ่งประสิทธิผลนั้น
- (5) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความทรากตรำหนักเหนื่อยเป็นพิเศษ และงานนั้นโดยผลดี
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จ เป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ข้อ 21 การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำเกินกว่าหนึ่งชั้น ให้สิ่งเพิ่มค่าจ้างใดควยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุน แต่ทั้งนี้ ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของลูกจ้างประจำแต่ละกลุ่ม ที่มีตัวปฏิบัติงานอยู่จริงในวันที่ 1 กรกฎาคม ของแต่ละปี

ลูกจ้างประจำในแต่ละกลุ่มตามวรรคหนึ่งให้หมายถึง

- (1) กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งระดับ 1 - 3
- (2) กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งระดับ 4 - 6
- (3) กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งระดับ 7 - 8

ในกรณีที่กลุ่มลูกจ้างประจำแต่ละกลุ่ม มีจำนวนอัตรากำลังที่กำหนดแล้วมีจำนวนไม่ถึงร้อยละ 0.75 ให้เลื่อนได้ดังนี้

- (1) กลุ่มที่มีจำนวน 6 คน ให้เลื่อนได้ 1 คน
- (2) กลุ่มที่มีจำนวน 4 - 5 คน ให้เลื่อนได้ 1 คน และมีเว้นปี
- (3) กลุ่มที่มีจำนวน 1 - 3 คน ให้เลื่อนได้ 1 คน และมีเว้นสองปี

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารกองทุน เห็นสมควรให้การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำ  
ในปีใดจำเป็นต้องปฏิบัติแตกต่างจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในชั้นนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ  
ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน เสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ 22. ลูกจ้างประจำซึ่งถึงแก่ความตายเนื่องจากปฏิบัติงานในหน้าที่และการตายนั้น  
มิได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง หรือความผิดของตนเอง ให้เพิ่มค่าจ้างตามหลักเกณฑ์  
ดังต่อไปนี้

- (1) ถึงแก่ความตายเพราะถูกทำร้าย เนื่องจากปราบปรามผู้กระทำความผิดเพิ่มเติมได้  
ไม่เกินหกชั้น
- (2) ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานในสภาพที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิตเพิ่มเติมได้  
ไม่เกินห้าชั้น
- (3) ถึงแก่ความตายโดยถูกประทุษร้าย เพิ่มเติมไม่เกินสามชั้น
- (4) ถึงแก่ความตายโดยอุบัติเหตุ เพิ่มเติมไม่เกินสองชั้น
- (5) ถึงแก่ความตายเพราะปฏิบัติงานทรากคร่าหรือเร่งรัดเกินกว่าการปฏิบัติ  
ตามธรรมดา เพิ่มเติมหนึ่งชั้น

การดำเนินการตามวรรคแรกให้ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการควบคุมเป็นเอกฉันท์

### หมวด 3

#### กำหนดเวลาทำงานตามปกติและวันหยุดงาน

ข้อ 23. วันเวลาทำงานและวันหยุดปกติของสำนักงาน เป็นไปดังนี้

- (1) เวลาทำงานปกติ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ เวลา 8.30 น. - 16.30 น.
- (2) เวลาพักกลางวัน เวลา 12.00 น. - 13.00 น.
- (3) วันหยุดงานประจำสัปดาห์ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

ข้อ 24. วันหยุดงานประจำปี ให้เป็นดังนี้

- (1) วันขึ้นปีใหม่
- (2) วันมาฆบูชา
- (3) วันจักรี
- (4) วันสงกรานต์



- (5) วันจักรมงคล
- (6) วันวิสาขบูชา
- (7) วันเพ็ญมงคล
- (8) วันอาสาฬหบูชา
- (9) วันเข้าพรรษา
- (10) วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระบรมราชินีนาถ
- (11) วันปิยมหาราช
- (12) วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
- (13) วันรัฐธรรมนูญ
- (14) วันสิ้นปี

ถ้าวันหยุดงานประจำวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ การจะให้เลื่อนวันหยุดงานประจำวันนั้นไปหยุดในวันทำงานถัดไปหรือไม่ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

ข้อ 25 ให้วันหยุดพักผ่อนประจำปีสำหรับลูกจ้างประจำ ซึ่งได้ทำงานติดต่อกันมาแล้วครบหนึ่งปีนับแต่วันที่เข้าทำงาน หยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีละหกวันทำงาน โดยไม่ต่อเนื่องกันก็ได้ และให้เป็นสิทธิเฉพาะปีเท่านั้น

หมวด 4

การลา

ข้อ 26 การลาในลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกันจะเป็นไปในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าวันลาครั้งหนึ่งเกินอำนาจของผู้อำนาจอนุญาตชั้นใดให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้อำนาจชั้นนั้น

ผู้อำนาจอนุญาตให้พนักงานหรือลูกจ้างลาได้ตามระเบียบนี้ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

ข้อ 27 การมีวันลาป่วย ในกรณีวันที่ลาป่วยเกี่ยวกับวันหยุดงาน ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการโดยอนุโลม

ข้อ 28 ลูกจ้างที่ถูกเรียกกลับเข้าปฏิบัติงานในระหว่างวันลาให้ถือว่าการลาเป็นอันหมดเขตกณวันที่มาปฏิบัติงาน

ข้อ 29 การขอลาไม่ถึง 1 วัน ให้เป็นวันลา 1 วัน

ลูกจ้างผู้ใดหยุดงานเกิน 3 วัน โดยมิไต่ถามใบลาของผู้บังคับบัญชา ให้ถือว่าเป็นการขาดงาน ซึ่งจะคงพิจารณาทางวินัย และถ้ามีเหตุสุดขั้วควรผู้บังคับบัญชาอาจสั่งจ่ายเงิน เค็ชสำหรับวันที่ขาดงานนั้นก็ได้

ข้อ 30 การลาให้เป็นไปตามแบบที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

#### การลาิจและพักผ่อน

ข้อ 31 ในปีงบประมาณหนึ่ง ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาิจส่วนตัว โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสิบวันทำงาน ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรก มีสิทธิลาิจส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินห้าวันทำงาน เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกหลังเกษมิตุณายน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ในปีงบประมาณหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิขอลาพักผ่อนประจำปีได้หกวัน โดยไม่ต้องเป็นวันลาส่วนปีงบประมาณแรกที่เข้าปฏิบัติงาน ถ้ามีถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึงหกเดือนไม่มีสิทธิลา

#### การลาป่วยขรรรมา

ข้อ 32 ในปีงบประมาณหนึ่งลูกจ้างประจำมีสิทธิลาป่วยขรรรมา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสามสิบวันทำงาน ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกก็มีสิทธิลาป่วยขรรรมา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำงาน เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกหลังเกษมิตุณายน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ข้อ 33 ในปีงบประมาณหนึ่งลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาป่วยขรรรมา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสิบห้าวันทำงาน ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกก็มีสิทธิลาป่วยขรรรมา โดยได้รับค่าจ้างไม่เกินแปดวันทำงาน เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มปฏิบัติงานในปีงบประมาณแรกหลังเกษมิตุณายน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

### การลาป่วยเนื่องจากประชอันตรายเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่

ข้อ 34 ลูกจ้างเจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ หรือเนื่องจากต้องไปปฏิบัติงานในหน้าที่นอกที่ตั้งสำนักงาน หรือถูกประชอันตรายเพราะเหตุกระทำตามหน้าที่ ถ้าลาป่วยธรรมดาครบตามระเบียบนี้แล้วยังไม่หาย และแพทย์ของทางราชการลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หาย และสามารถทำงานได้ ก็ให้ลาป่วยเพื่อรักษาพยาบาลเท่าที่ผู้มีอำนาจอนุญาตเห็นสมควร อนุญาต ให้ลาโดยไม่รับค่าจ้างอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ แต่ถ้ามแพทย์ลงความเห็นว่ามีทางที่จะรักษาพยาบาลให้หาย ก็ให้พิจารณาให้ออก

การอนุญาตให้ลาป่วยตามนี้แห่งวรรคต้น สำหรับลูกจ้างประจำระยะเวลาไม่เกินหกเดือน เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารกองทุน หรือผู้ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย ถ้าเกินหกเดือน เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริหารกองทุน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สำหรับลูกจ้างชั่วคราวให้คณะกรรมการบริหารกองทุน หรือผู้ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนมอบหมาย มีอำนาจอนุญาตให้ลาป่วยได้ตามที่เห็นสมควร แต่คงไม่เกินหกสัปดาห์

### การลาคลอดบุตร

ข้อ 35 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษในระหว่างลา สำหรับการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินสี่สัปดาห์ และให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

### การลาอุปสมบท

ข้อ 36 ลูกจ้างประจำซึ่งทำงานต่อเนื่องมาแล้วสองปีบริบูรณ์ และยังไม่เคยอุปสมบทมีสิทธิลาอุปสมบทในพระพุทธศาสนาได้ โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษในระหว่างลามาที่กำหนดไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และให้ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การลาอุปสมบทต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชา ก่อนวันอุปสมบทไม่น้อยกว่าหกสัปดาห์ และให้อยู่ในคุณสมบัติของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้โดยมิให้เสียงาน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่ออุปสมบทได้

### การลาไปประกบพิธีฉัย

ข้อ 37 ลูกจ้างประจำซึ่งนับถือศาสนาอิสลาม และไต่ทำงานต่อเนื่องมาแล้วสองปีบริบูรณ์ และยังไม่เคยประกบพิธีฉัย ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย มีสิทธิลาไปไต่ไต่โดยมีรวม วันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษในระหว่างตามที่กำหนดไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน และให้ได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การลาทั้งกล่าวต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่าหกสิบวัน และให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ โดยมีให้เสียงาน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อประกบพิธีดังกล่าวได้

### การลาเพื่อตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหาร

ข้อ 38 ลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อไปรับการตรวจคัดเลือกเข้ารับราชการทหารตามกฎหมาย ว่าด้วยการรับราชการทหาร และให้ได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างนั้น เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราว ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การลาทั้งกล่าวให้ยื่นแสดงจำนวนวันที่ต้องเดินทางไปกลับ และวันที่ต้องอยู่เพื่อตรวจ คัดเลือกเข้ารับราชการทหารเท่าที่จำเป็น เพื่อประกอบการพิจารณาจ่ายค่าจ้างในระหว่างลา

### การลาไปอบรมหรือฝึกตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษากินแดน

ข้อ 39 ลูกจ้างมีสิทธิลาไปอบรมหรือฝึกตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษากินแดน โดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติไม่เกินหนึ่งเดือน เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด ประจำสัปดาห์

การลาทั้งกล่าวให้ยื่นแสดงหลักฐานของกองอาสารักษากินแดน เพื่อประกอบการพิจารณา จ่ายค่าจ้างในระหว่างลา

### การลาเข้ารับการฝึกวิชาทหารของกรมการรักษากินแดน

ข้อ 40 ลูกจ้างประจำ มีสิทธิลาไปเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการอบรม เพื่อแต่งตั้งยศเป็นว่าที่ร้อยตรี ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร โดยได้รับค่าจ้างปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การลากังกล่าวในยูลาแสดงหลักฐานของกรมการรักษากินแทน เพื่อประกอบการพิจารณา  
จ่ายค่าจ้างในระหว่างลา

การลาเข้ารับการระดมพล เข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพรุ่งพร้อม

ข้อ 41 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาเมื่อได้รับหมายเรียกเข้ารับการระดมพล การฝึกวิชาทหาร  
หรือเข้ารับการทดลองความพรุ่งพร้อมโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติในระหว่างลา เพื่อกรณีดังกล่าว  
เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างชั่วคราวมีสิทธิลาเมื่อได้รับหมายเรียกเข้ารับการระดมพล การฝึกวิชาทหาร  
หรือเข้ารับการทดลองความพรุ่งพร้อมโดยได้รับค่าจ้างอัตราปกติเพื่อกรณีดังกล่าวได้ไม่เกินสามสิบวัน  
แต่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

การลากังกล่าว ในยูลาแสดงหลักฐานของผู้นบังคับบัญชาฝ่ายทหาร เพื่อประกอบ  
การพิจารณาจ่ายค่าจ้างในระหว่างลา

ในกรณีที่ลูกจ้างผู้ใดได้รับเงินเดือนตามขั้นของตนทางกระทรวงกลาโหม ในระหว่าง  
การเข้ารับการระดมพล การฝึกวิชาทหาร หรือการทดลองความพรุ่งพร้อมแล้ว ลูกจ้างผู้นั้นไม่มีสิทธิ  
ได้รับค่าจ้างในระหว่างที่ลา

ข้อ 42 การลาของลูกจ้างนอกเหนือไปจากที่กำหนดไว้ในข้อ 31 ถึงข้อ 41  
ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้าง

การจ่ายค่าจ้างในกรณีลูกจ้างประจำท้องหวัดคืออำเภานหรือฉัควินัย

ข้อ 43 ลูกจ้างประจำที่ถูกกล่าวหาในคดีอาญา หรือถูกสอบสวนในกรณีกระทำฉัควินัย  
อย่างร้ายแรงให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่จะสั่งพักงานไว้เกินการชั่วคราว  
จนกว่าคดีหรือกรณีถึงที่สุด ในกรณีสั่งพักงานการจ่ายค่าจ้างในกรณีดังกล่าวนั้น

(1) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิดและไม่มัลทิน  
หรือมิว่าหมอง ให้จ่ายค่าจ้างให้เต็มอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด  
ประจำสัปดาห์

(2) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำความผิด แต่มีมัลทินหรือมิว่าหมอง  
ให้จ่ายค่าจ้างได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของอัตราปกติตามที่ใดกำหนดไว้

- (3) ถ้าปรากฏว่าลูกจ้างประจำถูกสั่งพักโทษหรือความผิดห้ามจ่ายค่าจ้าง
- (4) ในกรณีลูกจ้างประจำถึงแก่กรรมในระหว่างทำงาน ในคณะกรรมการบริหารกองทุนพิจารณาวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะควรจ่ายค่าจ้างอัตราปกติระหว่างทำงานให้หรือไม่ เพียงใดโดยอนุโลมตาม (1) (2) และ (3)

หมวด 5

วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ 44 ลูกจ้างต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย จึงต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 45 วินัยของลูกจ้าง ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน โดยอนุโลม

ข้อ 46 ลูกจ้างตำแหน่งใดจะมีอำนาจสั่งลงโทษลูกจ้างในระดับใดและอัตราโทษเท่าใด ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด และในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีหน้าที่ส่งเสริมคุณธรรมที่ระงับโทษผู้ใดผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาตามวรรคแรกรู้ว่าลูกจ้างผู้อยู่ใต้บังคับบัญชานั้นได้กระทำผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ในสิ่งลงโทษ แต่หาเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำผิดวินัยเพิ่มขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาคำเนินการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ลูกจ้างซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 47 โทษผิดวินัยมี 6 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตักคำจ้าง
- (3) ลดขั้นค่าจ้าง
- (4) ให้ออก
- (5) ปลงออก
- (6) ไล่ออก

ข้อ 48 การลงโทษผู้จ้าง ผู้บังคับบัญชาต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและ  
อย่าให้เป็นไปโดยความพยายามหรือโดยโศกจริตในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษได้กระทำผิด  
วินัยในกรณีใด ตามมาตราใด โดยอนุโลมตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน

ข้อ 49 ผู้จ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตักคำจ้างหรือลดขั้นค่าจ้าง ตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมแก่ความผิด  
ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้  
เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งไม่ถึงกับจะต้องลงโทษตักคำจ้าง

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า  
มีเหตุอันควรยกโทษให้โดยวางกล่าวตักเตือน หรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

ข้อ 50 ผู้จ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จะต้องได้รับโทษให้ออก ปลดออก  
หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาโทษ  
ก็ได้แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าให้ออก

ผู้จ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงและผู้บังคับบัญชาเห็นว่า  
กรณีมีมูลที่ควรสอบสวน ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้าในการ  
สอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ  
โดยจะระบุหรือไม่ระบุข้อพยานก็ได้ และต้องให้อาสาผู้ถูกกล่าวหาชี้แจง และนำพยานหลักฐานเข้าสืบ  
แกข้อกล่าวหาได้

หลักเกณฑ์และวิธีการ เกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณาเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรม  
ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ 51 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาผลการสอบสวนแล้ว ถ้าเห็นว่าพนักงานและผู้จ้าง  
ผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง สมควรลงโทษถึงให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ก็ให้สั่งการตาม  
ที่เห็นสมควร

ข้อ 52 ผู้จ้างผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง  
ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือคดีหย่อนค่ารับสารภาพเป็นหนังสือ  
ของผู้บังคับบัญชาตามระเบียบนี้ หรือขอคณะกรรมการสอบสวน ผู้บังคับบัญชาจะดำเนินการสอบสวนอีกก็ได้

ข้อ 53 อำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการสอบสวนให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วย  
ระเบียบข้าราชการพลเรือนโดยอนุโลม

ข้อ 54 ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกฟ้อง  
คดีอาญา หรือฟ้องหาว่ากระทำผิดวินัยอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ไต่กระทำโดยประมาท หรือความผิด  
ลหุโทษ แม้ภายหลังผู้นั้นจะออกจากงานไปแล้ว ผู้นั้นยังมีอำนาจสั่งดำเนินการลงโทษหรือ  
เปลี่ยนแปลงคำสั่งให้เป็นไปตามระเบียบนี้ได้ เว้นแต่ลูกจ้างผู้นั้นจะออกจากงานเพราะตาย

ข้อ 55 ลูกจ้างผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งคณะกรรมการ  
สอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือฟ้องหาว่ากระทำผิดวินัยอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ไต่กระทำโดยประมาท  
หรือความผิดลหุโทษ ผู้นั้นยังมีอำนาจสั่งพักงานเพื่อรอฟังผลสอบสวนพิจารณาได้ แต่ภายหลังปรากฏ  
ผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดวินัย หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก  
หรือไล่ออก และไม่มีการตั้งจะต่องออกจากงานตามเหตุผลอื่น ก็ให้ผู้นั้นยังมีอำนาจสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงาน  
ในตำแหน่งเดิม

## หมวด 6

### การออกจากงาน

ข้อ 56 ลูกจ้างออกจากงานเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์
- (3) ลาออก
- (4) ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก
- (5) เลิกจ้าง
- (6) ยมตำแหน่ง

วันออกจากงานตาม (4) ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน  
โดยอนุโลม

ข้อ 57 ลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเห็นชอบขึ้นไป  
ชั้นหนึ่ง เพื่อให้คณะกรรมการบริหารกองทุนเป็นผู้พิจารณา เมื่อคณะกรรมการบริหารกองทุนอนุญาตแล้ว  
จึงให้ออกตามคำสั่ง



ในกรณีที่ลูกจ้างขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง  
ให้ลาออกนั้นมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าคณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นว่ามีความจำเป็นเพื่อ  
ประโยชน์แก่การดำเนินงาน จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันที่  
ขอลาออกก็ได้

ข้อ 58 เมื่อลูกจ้างผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน  
หรือประพฤตินั้นไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่หรือบกพร่องในหน้าที่ด้วยเหตุใด และผู้นั้นยังมีฐานะเห็นว่า  
ถ้าให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายก็ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชั้น  
ทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนั้นจะต้องแจ้งชอกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน  
ชอกล่าวหาเท่าที่มีอยู่ชอกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชอพยานก็ได้ และต้องให้โอกาสผู้ชอกล่าวหา  
ชี้แจงและนำพยานหลักฐานเข้าสืบแกชอกล่าวหาด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้วและคณะกรรมการบริหารกองทุน  
พิจารณาเห็นว่าสมควรให้ออก ก็ให้ดำเนินการตามข้อ 51 เพื่อให้ผู้นั้นออก

ข้อ 59 ลูกจ้างผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและได้มีการสอบสวน  
ตามข้อ 50 แล้ว การสอบสวนไม่ให้ความว่ากระทำความผิดนั้นจะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก  
แก้มลทินหรือว่าหมองในกรณีที่สอบสวนนั้น ซึ่งจะให้มีปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายก็ให้ดำเนินการ  
ตามข้อ 51 เพื่อสั่งให้ผู้นั้นออก

ข้อ 60 เมื่อลูกจ้างผู้ใดทอรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษารั้งที่สุดให้จำคุกในความผิดที่  
กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก  
คณะกรรมการบริหารกองทุนจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานก็ได้

ข้อ 61 ลูกจ้างผู้ใดไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร  
ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

หมวด 7

สวัสดิการ

ข้อ 62 คณะกรรมการบริหารกองทุนอาจจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์  
อื่น ๆ เพื่อเป็นสวัสดิการของลูกจ้างได้ตามสมควร

การจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์ หลักเกณฑ์และวิธีการในการสงเคราะห์ ให้เป็นไปตาม  
ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

หมวด 8

การร้องทุกข์

ข้อ 63 ลูกจ้างผู้ใดเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาตามระเบียบนี้ใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อกันโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อกันใหญ่โตของตามระเบียบนี้ และเป็นกรณีที่ไม่มีความผิดหรือความระเบียบนี้  
ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชา

การร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการบริหารกองทุน  
กำหนด

หมวด 9

การอุทธรณ์

ข้อ 64 ลูกจ้างผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากงานตามระเบียบนี้ด้วยเหตุใด ๆ  
ในกรณีที่ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้

การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษและการพิจารณาอุทธรณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการ  
ที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

บทเฉพาะกาล

ข้อ 65 เนื่องจากความในมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย  
พ.ศ. 2527 บัญญัติให้มีสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ดังนั้น การที่สำนักงาน  
กองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายจะสามารถดำเนินงานไปได้ตามวัตถุประสงค์ที่กฎหมายกำหนด  
จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานดังกล่าว ซึ่งคณะกรรมการ  
บริหารกองทุนได้พิจารณาว่าจ้างไว้ปฏิบัติงานส่วนหนึ่งแล้ว และโดยที่ลูกจ้างที่ได้รับการจ้างให้  
ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย นั้น ใ้ปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่

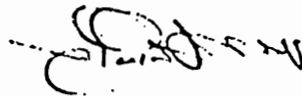
อุตสาหกรรมอ้อยและน้ำตาลทรายเป็นส่วนรวม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนอ้อยและ  
น้ำตาลทรายตลอดมา จึงเห็นควรจ้างลูกจ้างที่คณะกรรมการบริหารกองทุนไควจ้างไวกลณะระเบียบ  
นี้ไว้บังคับไว้ปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายต่อไป โดยให้ดำเนินการให้  
เป็นไปตามความที่กำหนดไว้ในข้อ 66 ต่อไป

ข้อ 66 ผู้ใดได้รับการจ้างเป็นลูกจ้างของสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย  
มาก่อนระเบียบนี้ไว้บังคับ และยังคงตำแหน่งอยู่ในปัจจุบัน ให้ได้รับการพิจารณาเพื่อบรรจุเป็น  
ลูกจ้างประจำตามระเบียบนี้ โดยให้นับอายุงานต่อเนื่องนับแต่วันได้รับการจ้าง เป็นต้นไป

การจะบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างตามวรรคหนึ่งให้ดำรงตำแหน่งใดหรือไม่เพียงใด  
ให้ดำเนินการสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารกองทุนกำหนด

ในขบวนการสอบคัดเลือกเลือกตามวรรคสอง ใ้รับอัตราค่าจ้างในอัตราไม่ต่ำกว่าที่ได้รับ  
อยู่เริ่มก่อนการสอบคัดเลือก "

ให้ไว้ ณ วันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533



(นายจันทงค์ พันธุ์หาญลย์)

ประธานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

บัญชีตำแหน่งและอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ชั้นสูง

แบบท้ายระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533

กลุ่ม ระดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง		หมายเหตุ
		ขั้นต่ำ	ชั้นสูง	
1 - 3	พนักงานบัญชี พนักงานการเงิน พนักงานบุคคล พนักงานธุรการ พนักงานพัสดุ เลขานุการ พนักงานพิมพ์ดีด	2,400	10,120	(1)
2 - 4	พนักงานบัญชี พนักงานการเงิน พนักงานธุรการ พนักงานพัสดุ พนักงานบุคคล เลขานุการ	3,160	11,410	(2)
3 - 5	พนักงานธุรการ เลขานุการ พนักงานพัสดุ เจ้าหน้าที่บุคคล พนักงานบัญชี พนักงานการเงิน พนักงานวิเคราะห์งบประมาณ นิติกร พนักงานบริหารทั่วไป บุตรตรวจสอบภายใน	3,820	13,720	(3) (4)

กลุ่ม ระดับ	ตำแหน่ง	อัตราค่าจ้าง		หมายเหตุ
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	
6 และ 7	พนักงานบริหารบัญชี พนักงานบริหารการเงิน พนักงานวิเคราะห์งบประมาณ นิติกร เจ้าหน้าที่บุคคล พนักงานบริหารทั่วไป ผู้ตรวจสอบภายใน	7,370	19,900	(5)
7	รองผู้อำนวยการ	9,530	19,900	
8	ผู้อำนวยการ	11,410	23,800	

- หมายเหตุ
- (1) ตำแหน่งในระดับ 1 - 3 เป็นตำแหน่งที่ໄໝຮຽງແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ມີວຸດທິ ປາວທ. ລຽມມາ ໂດຍສໍາຮັບວຸດທິ ປາວທ. ໄໝຮຽງໂຕຕັ້ງແຕ່ລະຕັ້ງ 1 ຂັ້ນ 3
  - (2) ตำแหน่งในระดับ 2 - 4 เป็นตำแหน่งที่ໄໝຮຽງແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ມີວຸດທິ ປາວສ. ຂຶ້ນໄປ
  - (3) ตำแหน่งในระดับ 3 - 5 เป็นตำแหน่งที่ໄໝຮຽງແຕ່ງຕັ້ງຜູ້ມີວຸດທິປະຊາທິຣັດຂຶ້ນໄປ
  - (4) ระดับ 5 กำหนดให้เป็นตำแหน่งเทียบเท่าหัวหน้างาน
  - (5) ระดับ 6 และ 7 กำหนดให้เป็นตำแหน่งเทียบเท่าหัวหน้าฝ่าย
  - (6) การจะเลื่อนระดับตำแหน่งใด บุคคลที่ได้รับการพิจารณาจะต้องมีเงินเก็บไม่น้อยกว่าขั้นต่ำของระดับที่จะได้รับการเลื่อนนั้น ๆ
  - (7) สำหรับลูกจ้างประจำที่มีปฏิบัติงานในหมวดฝีมือ กึ่งฝีมือหรือแรงงาน คือ พนักงานขับรถขนที่  
นักการภารโรง และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กำหนดให้จ้างได้โดยให้ได้รับ  
อัตราค่าจ้างในระดับ 1 ขั้น 1 และอัตราค่าจ้างขั้นสูงไม่เกินอัตราค่าจ้างในระดับ 2  
ขั้นสูงสุด

บริษัท อีตราค้ำจ้ง

ทำระเบียบคณะกรรมการออบและนำทาลทรวบ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533

ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533

13	6,390							
17	6,440	8,960						
16	6,020	8,410	10,120					
15	5,630	7,880	9,530	11,410				
14	5,270	7,370	8,960	10,740	13,720	16,540		
13	4,940	6,890	8,410	10,120	12,900	15,540	19,900	23,800
12	4,630	6,440	7,880	9,530	12,130	14,600	18,720	22,440
11	4,340	6,020	7,370	8,960	11,410	13,720	17,600	21,140
10	4,070	5,630	6,890	8,410	10,740	12,900	16,540	19,900
9	3,820	5,270	6,440	7,880	10,120	12,130	15,540	18,720
8	3,530	4,940	6,020	7,370	9,530	11,410	14,600	17,600
7	3,360	4,630	5,630	6,890	8,960	10,740	13,720	16,540
6	3,160	4,340	5,270	6,440	8,410	10,120	12,900	15,540
5	2,970	4,070	4,940	6,020	7,880	9,530	12,130	14,600
4	2,800	3,820	4,630	5,630	7,370	8,960	11,410	13,720
3	2,650	3,580	4,340	5,270	6,890	8,410	10,740	12,900
2	2,500	3,360	4,070	4,940	6,440	7,880	10,120	12,130
1	2,400	3,160	3,820	4,630	6,020	7,370	9,530	11,410
ชว ระดับ	1	2	3	4	5	6	7	8

หมายเหตุ

ให้บริษัท อีตราค้ำจ้ง ลูกจ้าง ให้เป็นไปตามบัญชีนี้

ตามมติคณะกรรมการออบและนำทาลทรวบ ครั้งที่ 34/2532

เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2532