



ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ฉบับที่ ๙ พ.ศ. 2541

ว่าด้วย การจ้างลูกจ้าง โดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ด้วยคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายในคราวประชุมครั้งที่ 4/2541 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2541 ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 เสียใหม่ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ฉะนั้น อดี้อ่านางตามความในมาตรา 17 (27) แห่งพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม จึงกำหนดระเบียบว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2540 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ถ้าข้อความใดมิได้แสดงให้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือความหมายดังที่อธิบายไว้ตามพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 และระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533

ข้อ 4. ให้ยกเลิกความในข้อ 16 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 16. การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการถอดถอนลูกจ้างประจำ ให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาเสนอให้เลขาธิการสั่งการ เว้นแต่การบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอนลูกจ้างประจำระดับ 8 ให้เลขาธิการกระทำได้โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ"

ข้อ 5. ให้ยกเลิกความในข้อ 20 ข้อ 21 และข้อ 22 หมวด 2 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 20. การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำประจำปี ให้เลื่อนขั้นตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปี ที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ 21. ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปีมีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

21.1 ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ครึ่งขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณา เลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งขั้น ตามข้อ 21.2 (1) (4) (5) (6) (7) (8) และ (9) และในรอบปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น

(2) เป็นผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งชั้นตามข้อ 21.2 (4) (5) และ (8) แต่มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือนตลอดจนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งชั้นตามข้อ 21.2 (1) (6) (7) และ (9) และในรอบปีที่แล้วมีผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งชั้น

21.2 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุ เข้าทำงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน
- (2) ได้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนและการรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
- (3) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถ และความอุตสาหะจนบังเกิดผลดีแก่สำนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะเพิ่มค่าจ้างประจำปี
- (4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจ และลาป่วย ไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่

- (ก) ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีอัยย์
- (ข) ลาคลอดบุตร และลากิจส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร รวมกันไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียว หรือหลายคราวรวมกันหนึ่งร้อยยี่สิบวัน
- (ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือ ขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติหน้าที่

(5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่ายี่สิบครั้ง

(6) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย

(7) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เพิ่มค่าจ้าง แต่ได้ถูกลงลดเพิ่มค่าจ้าง เพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว เลขานุการจะสั่งเพิ่มค่าจ้างให้ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าจ้างจะเพิ่มค่าจ้างได้ต่อ เมื่อผู้นั้นได้พ้นโทษตัดค่าจ้างแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นค่าจ้างจะเพิ่มค่าจ้างได้ต่อ เมื่อผู้นั้นได้ถูกลงโทษลดขั้นค่าจ้างมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(8) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(9) ในรอบปีที่แล้วมาผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม สูงงาน หรือปฏิบัติงานวิจัย ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของสำนักงาน ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำตำแหน่งของตนในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ครั้งขึ้น ตามข้อ 21.1 หรือหนึ่งขั้นตามข้อ 21.2 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลา หรือการมาทำงานสายตามที่กำหนดในระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้ครั้งขึ้นสำหรับผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์จะเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ตามข้อ 21.1 และหนึ่งขั้นสำหรับผู้ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ตามข้อ 21.2

21.3 ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี หนึ่งขั้นครั้ง ต้องเป็นผู้ที่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งขั้น ตามข้อ 21.2 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์

และผลดีต่อสำนักงานและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณั้ตรายการร้ายแรง อันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยง ต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนัก เกินกว่าระดับตำแหน่งงาน เกิดประโยชน์ต่อสำนักงาน และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน เป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความทรากตรา เหน็ดเหนื่อย ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดี เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ เป็นผลดี แก่ประเทศชาติ

21.4 ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำปี สองขั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ตามข้อ 21.2 และในหลัก เกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(1) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์ และผลดียิ่งต่อราชการและสังคมจนถือ เป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นพิเศษ และทางสำนักงานได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือ ได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณั้ตรายการร้ายแรง อันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยง ต่อความปลอดภัยของชีวิต เป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนัก เกินกว่าระดับตำแหน่งงาน เกิดประโยชน์ต่อทางสำนักงาน เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน เป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความทรากตรา เหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง เป็นประโยชน์ต่อทางสำนักงานและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จ เป็นผลดี ยิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 22. การเพิ่มค่าจ้างสองชั้นประจำปีของลูกจ้างประจำ ให้สิ่งเพิ่มค่าจ้างได้ด้วยความเห็นชอบของเลขาธิการ แต่ทั้งนี้ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของลูกจ้างประจำกลุ่มระดับ 1-8 ที่มีตัวปฏิบัติงานอยู่จริงในวันที่ 1 กรกฎาคม ของแต่ละปี

การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำหนึ่งชั้นครึ่ง ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างประจำที่เหลือจากที่ได้รับการพิจารณาเพิ่มให้สองชั้นตามวรรคหนึ่งแล้ว

ในกรณีที่เลขาธิการ เห็นสมควรให้การเพิ่มค่าจ้างครึ่งชั้น หนึ่งชั้น หนึ่งชั้นครึ่ง และสองชั้นของลูกจ้างประจำในปีใดจำเป็นต้องปฏิบัติแตกต่างจากหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้เลขาธิการ เสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติ"

ข้อ 6. ให้ยกเลิกความในข้อ 33 หมวด 4 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 33 ในปิงบประมาณหนึ่ง ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาพักส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปิงบประมาณแรกมีสิทธิลาพักส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสี่สิบวันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในปิงบประมาณแรกหลัง เดือนมีนาคมไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว"

ลูกจ้างประจำที่ลาตลอดบุตรตามข้อ 37 แล้ว หากประสงค์จะลาพักส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตร ให้มีสิทธิลาต่อ เนื่องจากการลาตลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ในปิงบประมาณหนึ่ง ลูกจ้างประจำมีสิทธิขอลาพักก่อนประจำปีได้สิบวันทำการโดยไม่ถือเป็นวันลา ส่วนปิงบประมาณแรกที่เข้าปฏิบัติงาน ถ้านับถึงวันสิ้นปิงบประมาณไม่ถึงหก เดือนไม่มีสิทธิลา"

ข้อ 7. ให้ยกเลิกความในข้อ 37 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน


"ข้อ 37 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาหยุดบุตร โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษ
ในระหว่างลาสำหรับการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ และ ให้ได้รับค่า
จ้างอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์

ลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด
หากประสงค์จะถอนวันลาคลอดบุตรที่หยุดไปให้ผู้มีอำนาจอนุญาต อนุญาตให้ถอนวันลาคลอดบุตรได้ โดยให้ถือว่า
วันที่ได้หยุดงานไปแล้ว เป็นวันลากิจส่วนตัว

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลาประเภทนั้น
ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่เริ่มวันลาคลอดบุตร"

ข้อ 8. ให้เลขานุการรักษากฎการตามระเบียบนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2541



(นายท่าน วะสินนท์)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประธานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย