



ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2541

ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย  
เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย

ด้วยคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ในคราวประชุมครั้งที่ 4/2541 เมื่อวันที่ 12 มีนาคม พ.ศ. 2541 ได้พิจารณาให้ความเห็นชอบกับข้อ เสนอของคณะกรรมการบริหารกองทุนที่เห็นควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 เสียใหม่ ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ฉะนั้น อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17 (27) แห่งพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย โดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงพาณิชย์ และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงอุตสาหกรรม จึงกำหนดระเบียบว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2541 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2540 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ถ้าข้อความใดในระเบียบนี้ได้แสดงให้เห็นเป็นอย่างอื่น ให้ถือความหมายดังที่อธิบายไว้ตามพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 และระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533

ข้อ 4. ให้ยกเลิกความในข้อ 15 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 15 การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นค่าจ้าง และการถอดถอนลูกจ้างประจำให้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาเสนอให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งการ เว้นแต่การบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอนลูกจ้างประจำ ระดับ 8 ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนกระทำได้ โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ"

ข้อ 5. ให้ยกเลิกความในข้อ 19, 20 และ 21 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 19 การเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำปี ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีที่ได้เลื่อนขั้น

ข้อ 20. ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งได้รับการเพิ่มค่าจ้างประจำ มีหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ครึ่งชั้นต้องอยู่ในหลัก เกณฑ์ประการใดประการหนึ่งดังต่อไปนี้

(1) เป็นผู้อยู่ในหลัก เกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ตามข้อ 20 รศสอง (1) (4) (5) (6) (7) (8) และ (9) และในรอบปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาคัดพิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในหลัก เกณฑ์ที่สมควรจะได้ เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งชั้น

(2) เป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งชั้น ตามข้อ 20 วรรคสอง (4) (5) และ (8) แต่มีเวลาปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน ตลอดจนอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งชั้น ตามข้อ 20 วรรคสอง (1) (6) (7) (9) และในรอบปีที่แล้วมามีผลการปฏิบัติงานซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างไม่น้อยกว่าหนึ่งชั้น

ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหนึ่งชั้น ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ในปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุ เข้าทำงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปด เดือน
- (2) ได้ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน และการรักษาวินัยโดยเคร่งครัด
- (3) ในรอบปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสามารถ และความอดุสาหะ จนบังเกิดผลดีแก่สำนักงาน ซึ่งผู้บังคับบัญชา เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรที่จะเพิ่มค่าจ้างประจำปี
- (4) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลา มาก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจ และลาป่วย ไม่เกินสี่สิบห้าวัน เว้นแต่

- (ก) ลาอุปสมบท หรือ ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์
- (ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน
- (ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียว หรือหลายคราว

รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติหน้าที่ หรือขณะ เดินทางไปหรือ กลับจากปฏิบัติหน้าที่

- (5) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่ายี่สิบครั้ง
- (6) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เหตุสุดวิสัย
- (7) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเพิ่มค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เพิ่มค่าจ้าง แต่ได้ถูกงดเพิ่มค่าจ้าง เพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมา คณะกรรมการบริหารกองทุนจะสั่งเพิ่มค่าจ้างให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดค่าจ้างจะเพิ่มค่าจ้างได้ต่อเมื่อผู้นั้นได้พ้นโทษตัดค่าจ้างไปแล้ว หรือถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษลดขั้นค่าจ้าง จะเพิ่มค่าจ้างได้ก็ต่อเมื่อผู้นั้นได้ถูกลงโทษลดขั้นค่าจ้างไปแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(8) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(9) ในกรณีของผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษานหรือปฏิบัติงานวิจัยตามระเบียบของสำนักงาน ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ประจำตำแหน่งของตนในรอบปีที่แล้วมาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ครั้งขึ้นตามข้อ 20 วรรคแรก หรือหนึ่งขึ้นตามข้อ 20 วรรคสอง เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลาหรือการมาทำงานสาย ตามที่กำหนดในระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้ครั้งขึ้นหรือหนึ่งขึ้นแล้วแต่กรณี

ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี หนึ่งขึ้นครั้ง นอกจากจะอยู่ อยู่ในหลักเกณฑ์ ตามข้อ 20 วรรคสอง แล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง หรือหลายประการ ดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์ และผลดีต่อสำนักงานและสังคม

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสำนักงาน

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ดราม่าเสี่ยงอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยง ต่อความปลอดภัยของชีวิต

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนัก เกินกว่าระดับตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อสำนักงาน และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตน เป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทนอดกลั้น ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดี เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ลูกจ้างประจำผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี สองชั้น นอกจากจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 20 วรรคสองแล้วต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย คือ

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อสำนักงานและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นพิเศษ และทางสำนักงานได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตึงเครียดหรืออันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต เป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่ง จนเกิดประโยชน์ต่อสำนักงานเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อดทนอดกลั้น ยากลำบาก และงานนั้นได้ผลดี เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ข้อ 21. การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำในอัตราสองชั้น ให้สิ่งเพิ่มค่าจ้างได้ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุน แต่ทั้งนี้ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของลูกจ้างประจำที่มีตัวปฏิบัติงานอยู่จริงในวันที่ 1 กรกฎาคมของแต่ละปี

การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำในอัตราหนึ่งขั้นครั้ง ให้เพิ่มได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างประจำที่เหลือจากที่ได้รับการพิจารณาเพิ่มให้สองขั้นตามวรรคหนึ่งแล้ว

ในกรณีที่คณะกรรมการบริหารกองทุนเห็นสมควรให้การเพิ่มค่าจ้างลูกจ้างประจำในปีใด จำเป็นต้องปฏิบัติแตกต่างจากหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้คณะกรรมการบริหารกองทุน เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ"

ข้อ 6. ให้ยกเลิกความในข้อ 31 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

"ข้อ 31 ในบังคับประมวลหนึ่ง ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาจิส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสิบลับห้าวันทำการ ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในบังคับประมวลแรก มีสิทธิลาจิส่วนตัวโดยได้รับค่าจ้างไม่เกินสิบลับห้าวันทำการ เว้นแต่ในกรณีที่เริ่มเข้าปฏิบัติงานในบังคับประมวลแรกหลัง เดือนมิถุนายน ไม่อยู่ในข่ายได้รับสิทธิดังกล่าว

ลูกจ้างประจำที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 35 แล้ว หากประสงค์จะลาจิส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อ เนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกิน 150 วันทำการโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ในบังคับประมวลหนึ่ง ลูกจ้างประจำมีสิทธิขอลาพักผ่อนประจำปีได้สิบลับวันทำการโดยไม่มีถือเป็นวันลา ส่วนบังคับประมวลแรกที่เข้าปฏิบัติงาน ถ้านับถึงวันสิ้นบังคับประมวลไม่ถึงหกเดือนไม่มีสิทธิลา"

ข้อ 7. ให้ยกเลิกความในข้อ 35 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2533 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติมระเบียบฉบับที่ 2 พ.ศ. 2537 ว่าด้วย การจ้างลูกจ้าง โดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

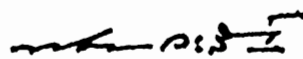
"ข้อ 35 ลูกจ้างประจำมีสิทธิลาคลอดบุตร โดยนับรวมวันหยุดประจำสัปดาห์กับวันหยุดพิเศษ  
ในระหว่างลาสำหรับการคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยไม่ต้องมีใบรับรองแพทย์ และให้ได้รับค่า  
จ้างอัตราปกติ เว้นแต่ลูกจ้างชั่วคราวไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์  
การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อนหรือหลังวันที่คลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมวันลาแล้ว  
ต้องไม่เกินเก้าสิบวัน

ลูกจ้างที่ได้รับอนุญาตให้ลาคลอดบุตรและได้หยุดงานไปแล้ว แต่ไม่ได้คลอดบุตรตามกำหนด  
หากประสงค์จะขออนุญาตวันลาคลอดบุตรที่หยุดไปให้ผู้มีอำนาจอนุญาต อนุญาตให้ก่อนวันลาคลอดบุตรได้  
โดยให้ถือว่าวันที่ได้หยุดงานไปแล้ว เป็นวันลาบางส่วนด้วย

การลาคลอดบุตรคาบเกี่ยวกับการลาประเภทใด ซึ่งยังไม่ครบกำหนดวันลาของการลา  
ประเภทนั้น ให้ถือว่าการลาประเภทนั้นสิ้นสุดลง และให้นับเป็นการลาคลอดบุตรตั้งแต่วันที่เริ่มวันลาคลอดบุตร"

ข้อ 8. ให้คณะกรรมการบริหารกองทุนรักษาการตามระเบียบนี้

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๓ กรกฎาคม พ.ศ. 2541



(นายแพทย์ วะสีเนห์)

รองปลัดกระทรวง ปฏิบัติราชการแทน

ปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

ประธานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย