



ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550

โดยที่เป็นการสมควรแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2537 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ. 2537 ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2541 และระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2549 ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และภาวะค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 17(27) แห่งพระราชบัญญัติอ้อยและน้ำตาลทราย พ.ศ. 2527 คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทรายโดยความเห็นชอบของรัฐมนตรีหรือกระเปียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2550 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกความในบทนิยามคำว่า “เลขาธิการ” ในข้อ 4 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“เลขาธิการ” หมายความว่า เลขาธิการคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

ข้อ 4 ให้เพิ่มความต่อไปนี้เป็นนิยามในข้อ 4 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานใน สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ถึงวันที่ 31 มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ถึงวันที่ 30 กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งแรกหรือครั้งหลังที่ผ่านมาแล้วแต่กรณี

ข้อ 5 ให้ยกเลิกความในข้อ 9 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 9 หลักเกณฑ์วิธีการในการจ่ายเงินค่าจ้าง การจ่ายค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยงเดินทาง และค่าเช่าที่พักในการเดินทาง ค่าล่วงเวลา เงินรางวัลประจำปี เงินประจำตำแหน่ง เงินตอบแทนความชอบ ในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกรณีออกจากราชการหรือเกษียณอายุ และการจ่ายเงินอื่น ๆ ในการปฏิบัติงาน ของลูกจ้างให้เป็นไปตามที่เลขาธิการกำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ”

ข้อ 6 ให้ยกเลิกความในข้อ 10 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงาน คณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 บัญชีตำแหน่งและอัตราค่าจ้าง ชั้นต่ำ - ชั้นสูง แนบท้ายระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงิน กองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2538 ลงวันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2538 และบัญชีอัตราค่าจ้างแนบท้ายระเบียบคณะกรรมการ อ้อยและน้ำตาลทราย ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานใน สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2549 ลงวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2549 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 10 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ อัตราค่าจ้างและเงินประจำตำแหน่งให้เป็นไปตามบัญชี แนบท้ายระเบียบนี้”

ข้อ 7 ให้ยกเลิกความในข้อ 20 ข้อ 21 และข้อ 22 แห่งระเบียบคณะกรรมการอ้อย และน้ำตาลทราย ฉบับที่ 1 พ.ศ. 2533 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 25 เมษายน พ.ศ. 2533 แก้ไขเพิ่มเติมโดยระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2541 ว่าด้วยการจ้างลูกจ้าง โดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทรายเพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ลงวันที่ 23 กรกฎาคม พ.ศ. 2541 และให้ใช้ความต่อไปนี้แทน

“ข้อ 20 การเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

- (1) ครั้งที่หนึ่งครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ 1 เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน
- (2) ครั้งที่สองครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ 1 ตุลาคม ของปีถัดไป

ข้อ 21 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างครึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดทนจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้าง ครึ่งขั้น
- (2) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง ต้องไม่ถูกลงโทษ ทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนชั้นค่าจ้างและได้ถูก งดเลื่อนชั้นค่าจ้างเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนชั้นค่าจ้างครึ่งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้ง ที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

- (3) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการเกินกว่าสองเดือน
- (4) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ในครึ่งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า

สี่เดือน

(6) ในครึ่งปีที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัยตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของสำนักงาน ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการ ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(7) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาหรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่หัวหน้า ส่วนราชการในส่วนกลางหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงาน และสภาพท้องที่อันเป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการหรือหน่วยงาน

(8) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ ซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา ตามระเบียบว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างลูกจ้างของ สำนักงาน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือ หลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน สำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่วันลาป่วยตาม (ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ 21/1 ลูกจ้างประจำซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งชั้นในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งชั้นตามข้อ 21 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑเสี่ยงอันตรายมากหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำ เหน็ดเหนื่อยยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

(6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการกิจบางอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ข้อ 21/2 การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างลูกจ้างตามข้อ 21 และข้อ 21/1 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุดติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงาน และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้นมาประกอบการพิจารณาอย่างรอบคอบ แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงเลขาธิการ

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละชั้นที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของเลขาธิการด้วย

ข้อ 21/3 เมื่อเลขาธิการได้รับรายงานผลการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตาม 21/2 แล้วเห็นว่า ลูกจ้างประจำผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งชั้นตามข้อ 21 และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของสำนักงาน ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นครั้งชั้น และหากลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 21/1 ด้วย ก็ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นหนึ่งชั้น

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลัง เลขานุการได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลัง รวมกันแล้วเห็นว่ามีความมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น เลขานุการอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

- (1) ปฏิบัติหน้าที่ตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม
- (2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ
- (3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราบกตร้าเสี่ยงอันตรายหรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต
- (4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อทางราชการและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตร้าเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม
- (6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ลูกจ้างประจำผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของส่วนราชการนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลังลูกจ้างประจำผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างในคราวนั้น เลขานุการอาจมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของลูกจ้างประจำผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ในกรณีที่ผู้ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นหรือหนึ่งขั้น ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงของอันดับ ก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษในอัตราร้อยละสองหรือร้อยละสี่ของอัตราค่าจ้างที่รับอยู่แล้วแต่กรณีเป็นเวลาหกเดือน ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขานุการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ลูกจ้างประจำที่ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลอันเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติ อาจได้รับเงินรางวัลประจำปี ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เลขานุการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ 21/4 ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าเลขานุการเห็นสมควรให้ลูกจ้างประจำผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนลูกจ้างประจำผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้เลขานุการรอกการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จให้เลขานุการพิจารณา ดังนี้

(1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้างหรือลดชั้นค่าจ้าง ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะเหตุเกษียณอายุให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้าย ก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากงาน ส่วนในครั้งอื่นให้เลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

(3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงานหรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากราชการ เพราะมีมลทินหรือมัวหมองให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างตาม (1) (2) และ (3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 21/5 ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าเลขาธิการเห็นสมควรให้ลูกจ้างประจำผู้ใดได้เลื่อนชั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือมีความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดหลุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง ให้เลขาธิการรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อนและให้กันเงินสำหรับเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ถ้าได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้งให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีไม่ใช่เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากงานไปเพราะเหตุเกษียณอายุให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่เลขาธิการได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้เลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

(3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนชั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้รับรอการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

ข้อ 21/6 ในกรณีที่เลขาธิการได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างลูกจ้างประจำผู้ใดไว้เพราะเหตุ ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 21/4 และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 21/5 ให้เลขาธิการ รอการเลื่อนชั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จและจนกว่าศาลมี คำพิพากษาแล้ว จึงให้เลขาธิการพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างตามข้อ 21/4(1) (2) หรือ (3) หรือตาม ข้อ 21/5(1) (2) หรือ (3) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนชั้นค่าจ้าง ที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้ง คณะกรรมการสอบสวนตามข้อ 21/4 หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ 21/5 กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ 21/7 ในกรณีที่เลขาธิการพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากงานไปเพราะเหตุเกษียณอายุ ถ้าลูกจ้างประจำผู้นั้นได้รับค่าจ้างในอัตราที่ยังไม่เต็ม ชั้นสูงของตำแหน่ง ให้เลขาธิการสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะ พ้นจากราชการ ทั้งนี้ ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนชั้นค่าจ้างที่ถือปฏิบัติอยู่ โดยไม่จ่ายตัวเงิน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จลูกจ้าง

ข้อ 21/8 ในกรณีที่เลขาธิการพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม หรือออกจากราชการไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ ในหรือหลังวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง เลขาธิการ จะสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้น ก็ได้ แต่ถ้าผู้ที่จะต้องพ้นจากราชการเพราะเหตุเกษียณอายุได้ตายหรือออกจากราชการในวันที่ 30 กันยายน ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จ เลขาธิการจะสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้น ในวันที่ 30 กันยายน ของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากงานก็ได้

ข้อ 21/9 ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ 21 เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติราชการ การลาหรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด ไว้ในระเบียบนี้แต่เลขาธิการพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้เลขาธิการ เสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง ลูกจ้างประจำผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นค่าจ้าง ได้ตามระเบียบนี้ แต่เลขาธิการพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้เลขาธิการ เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะราย

ข้อ 21/10 ในกรณีจำเป็นคณะกรรมการอาจเรียกให้เลขาธิการส่งหลักฐานหรือ คำชี้แจงประกอบสำเนาคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างก็ได้ และถ้าปรากฏว่ามีการเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ลูกจ้างประจำ ผู้ซึ่งไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างตามที่กำหนดไว้ คณะกรรมการจะไม่อนุมัติ ให้เลื่อนชั้นค่าจ้างสำหรับลูกจ้างประจำรายนั้น ๆ ก็ได้

ข้อ 21/11 ลูกจ้างประจำผู้ใดยังมิได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีไว้ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ เนื่องจากอยู่ในระหว่างถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยหรือถูกฟ้องคดีอาญาถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยเสร็จสิ้นลง หรือคดีอาญาศาลมีคำพิพากษาเมื่อระเบียบนี้ใช้บังคับแล้ว การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้น ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ แต่ถ้าการสอบสวนและการพิจารณากรณีทางวินัยหรือคดีอาญานั้นเสร็จสิ้นลงก่อน การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้สำหรับผู้นั้นให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

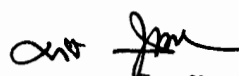
ข้อ 22 การเลื่อนค่าจ้างลูกจ้างประจำครั้งปีแรกในวันที่ 1 เมษายน ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้น ได้ไม่เกินร้อยละสิบห้าของจำนวนลูกจ้างประจำที่มีตัวปฏิบัติงานอยู่จริง ณ วันที่ 1 มีนาคมของแต่ละปี

การเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หรือหนึ่งขั้นครึ่ง ของลูกจ้างประจำครั้งปีหลัง ในวันที่ 1 ตุลาคม ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างได้ไม่เกินร้อยละหกจุดห้าของฐานเงินเดือนค่าจ้างรวม ณ วันที่ 1 กันยายน ของแต่ละปี

ในกรณีที่เลขาธิการเห็นสมควรให้การเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น หนึ่งขั้น หนึ่งขั้นครึ่ง และสองขั้นของลูกจ้างประจำในปีใดแตกต่างจากหลักเกณฑ์ตามที่กำหนดไว้ในข้อนี้ โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษให้เลขาธิการเสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติ

ข้อ 22/1 การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำในวันที่ 1 เมษายน 2550 ให้นำผลการปฏิบัติงานและข้อมูลเกี่ยวกับการลา พุทธิกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นลูกจ้างประจำของส่วนราชการ และข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2549 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2550 ที่ลูกจ้างประจำผู้นั้นมีอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับและผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไว้แล้ว มาประกอบการพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีตามระเบียบนี้ได้”

ประกาศ ณ วันที่ 12 พฤศจิกายน พ.ศ. 2550


(นายดำริ สุโขธน์)

รองปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม

หัวหน้ากลุ่มภารกิจด้านกำกับตรวจสอบกระบวนการผลิต

ประธานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย

บัญชีตำแหน่ง อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ - ขั้นสูง และเงินประจำตำแหน่ง
 แบบท้ายระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
 (ฉบับที่ 7) พ.ศ.2550

ชื่อตำแหน่ง/ระดับ	อัตราค่าจ้าง / บาท		หมายเหตุ
	ขั้นต่ำ	ขั้นสูง	
พนักงานบริการทั่วไป 1 - 3, * 4, 5	5,290	32,190	1. ระดับตำแหน่งที่อยู่หลังเครื่องหมาย * หมายถึง จะดำเนินการปรับระดับตำแหน่งเมื่อเป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข ดังนี้ 1) เมื่อมีอัตราว่างไม่มีการรับเพิ่ม 2) มีการอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน 3) ผ่านการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ตามเกณฑ์ที่กำหนด และได้จัดทำมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งสำหรับพนักงานประจำในกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย 2. ตำแหน่งพนักงานบริหารทั่วไป 8 (ผู้อำนวยการ) ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 5,600 บาท
พนักงานบริการเทคนิค 2 - 4, * 5	5,910	38,900	
พนักงานปฏิบัติการ 3 - 5, * 6	6,980	47,620	
พนักงานปฏิบัติการ 4 - 5, * 6	8,270	47,620	
พนักงานปฏิบัติการ 5 - 6, * 7	10,390	57,220	
พนักงานปฏิบัติการ 6 - 7, * 8	12,280	67,150	
พนักงานปฏิบัติการ 7 - 8	15,410	77,460	
พนักงานบริหารทั่วไป 8 (ผู้อำนวยการ)	18,340	77,460	

บัญชีแนบท้ายระเบียบคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
ว่าด้วย การจ้างลูกจ้างโดยใช้เงินกองทุนอ้อยและน้ำตาลทราย
เพื่อปฏิบัติงานในสำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย
(ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2550

28	24,910	28,280						
27.5	24,150	27,400						
27	23,390	26,630	32,190	38,900				
26.5	22,685	25,720	31,170	37,735				
26	21,980	24,910	30,160	36,580	47,620	57,220		
25.5	21,330	24,150	29,220	35,455	46,050	55,600		
25	20,680	23,390	28,280	34,340	44,480	53,990	67,150	77,460
24.5	20,070	22,685	27,400	33,260	42,980	52,380	65,470	75,730
24	19,460	21,980	26,630	32,190	41,480	50,780	63,790	73,990
23.5	18,900	21,330	25,720	31,170	40,185	49,200	62,140	72,270
23	18,340	20,680	24,910	30,160	38,900	47,620	60,480	70,540
22.5	17,815	20,070	24,150	29,220	37,735	46,050	58,850	68,850
22	17,300	19,460	23,390	28,280	36,580	44,480	57,220	67,150
21.5	16,815	18,900	22,685	27,400	35,455	42,980	55,600	65,470
21	16,330	18,340	21,980	26,630	34,340	41,480	53,990	63,790
20.5	15,870	17,815	21,330	25,720	33,260	40,185	52,380	62,140
20	15,410	17,300	20,680	24,910	32,190	38,900	50,780	60,480
19.5	14,975	16,815	20,070	24,150	31,170	37,735	49,200	58,850
19	14,550	16,330	19,460	23,390	30,160	36,580	47,620	57,220
18.5	14,140	15,870	18,900	22,685	29,220	35,455	46,050	55,600
18	13,740	15,410	18,340	21,980	28,280	34,340	44,480	53,990
17.5	13,355	14,975	17,815	21,330	27,400	33,260	42,980	52,380
17	12,970	14,550	17,300	20,680	26,630	32,190	41,480	50,780
16.5	12,625	14,140	16,815	20,070	25,720	31,170	40,185	49,200
16	12,280	13,740	16,330	19,460	24,910	30,160	38,900	47,620
15.5	11,950	13,355	15,870	18,900	24,150	29,220	37,735	46,050
15	11,620	12,970	15,410	18,340	23,390	28,280	36,580	44,480
14.5	11,300	12,625	14,975	17,815	22,685	27,400	35,455	42,980
14	10,990	12,280	14,550	17,300	21,980	26,630	34,340	41,480
13.5	10,690	11,950	14,140	16,815	21,330	25,720	33,260	40,185
13	10,390	11,620	13,740	16,330	20,680	24,910	32,190	38,900
12.5	10,110	11,300	13,355	15,870	20,070	24,150	31,170	37,735
12	9,830	10,990	12,970	15,410	19,460	23,390	30,160	36,580
11.5	9,560	10,690	12,625	14,975	18,900	22,685	29,220	35,455
11	9,290	10,390	12,280	14,550	18,340	21,980	28,280	34,340
10.5	9,030	10,110	11,950	14,140	17,815	21,330	27,400	33,260
10	8,770	9,830	11,620	13,740	17,300	20,680	26,630	32,190
9.5	8,520	9,560	11,300	13,355	16,815	20,070	25,720	31,170
9	8,270	9,290	10,990	12,970	16,330	19,460	24,910	30,160
8.5	8,035	9,030	10,690	12,625	15,870	18,900	24,150	29,220
8	7,810	8,770	10,390	12,280	15,410	18,340	23,390	28,280
7.5	7,590	8,520	10,110	11,950	14,975	17,815	22,685	27,400
7	7,380	8,270	9,830	11,620	14,550	17,300	21,980	26,630
6.5	7,175	8,035	9,560	11,300	14,140	16,815	21,330	25,720
6	6,980	7,810	9,290	10,990	13,740	16,330	20,680	24,910
5.5	6,785	7,590	9,030	10,690	13,355	15,870	20,070	24,150
5	6,600	7,380	8,770	10,390	12,970	15,410	19,460	23,390
4.5	6,420	7,175	8,520	10,110	12,625	14,975	18,900	22,685
4	6,240	6,980	8,270	9,830	12,280	14,550	18,340	21,980
3.5	6,070	6,785	8,035	9,560	11,950	14,140	17,815	21,330
3	5,910	6,600	7,810	9,290	11,620	13,740	17,300	20,680
2.5	5,750	6,420	7,590	9,030	11,300	13,355	16,815	20,070
2	5,590	6,240	7,380	8,770	10,990	12,970	16,330	19,460
1.5	5,440	6,070	7,175	8,520	10,690	12,625	15,870	18,900
1	5,290	5,910	6,980	8,270	10,390	12,280	15,410	18,340
ชั้น ระดับ	1	2	3	4	5	6	7	8

ตามมติคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย ในการประชุมครั้งที่ 3 /2550 เมื่อวันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2550