

บรรณานุกรม



หนังสือภาษาไทย

ก.พ., สำนักงาน. คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน
พ.ศ. ๒๕๑๘ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ภาค ๑. กรุงเทพมหานคร :
สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐.

____. กองตรวจสอบและทะเบียนประวัติ. สถิติจำนวนตำแหน่งในส่วนราชการ
ต่าง ๆ ปี พ.ศ. ๒๕๒๐. กรุงเทพมหานคร : กองตรวจสอบและทะเบียน
ประวัติ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๑.

____. กองวิชาการ. ฝ่ายค้ำตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูล. รายงานผลการ
วิเคราะห์เงินเดือนและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการพลเรือน พนักงาน
รัฐวิสาหกิจและเอกชน พ.ศ. ๒๕๑๘. เอกสาร การบริหารงานบุคคล
กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐.

____. การบริหารงานบุคคล : รายงานประจำปี พ.ศ. ๒๕๑๘ เสนอต่อ ก.พ.
กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการ สำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๐.

กรมพระยาคำรงราชานุภาพ, พระเจ้าบรมวงศ์เธอ. ลักษณะการปกครองประเทศ
สยามแต่โบราณ. พระนคร : สำนักพิมพ์ไทยแบบเรียน, ๒๔๘๔.

การปกครอง, กรม. หลักบริหาร. พระนคร : โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น กรมการปกครอง,
๒๕๑๐.

กฤษณ ธนาพงศธร. การบริหารรัฐกิจเปรียบเทียบ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๑๗.

เกศินี หงสนันท์. การบริหารงานบุคคลในราชการไทย. เอกสารประกอบการ
ศึกษาศาชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต
พัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๘.

• วิทยานิพนธ์ ของระบบราชการไทย : การศึกษาเปรียบเทียบพระราชบัญญัติ
ระเบียบข้าราชการพลเรือนฉบับต่าง ๆ (พ.ศ. ๒๔๗๑ - ๒๕๑๘). เอกสาร
ประกอบการศึกษา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๘.

คม ขาวสะอาด, สุทธิพิศ คิงส์ตัน และไสว พนมขุนทอง. "บทบาทและการ
บริหารงานขององค์การ เกสซ์กรรม." ใน รัฐวิสาหกิจไทย, หน้า ๒๘๘-๓๕๑.
เกศินี หงสนันท์, บรรณาธิการ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา,
๒๕๑๗.

จ่านงค์ สมประสงค์. การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่. พระนคร : กรุงเทพมหานคร
การพิมพ์, ๒๕๑๘.

จิตต์ เพาะจุฬา. รายงานการสัมมนาพยาบาลใหญ่จังหวัดเรื่อง การแบ่งส่วน
ราชการ กระทรวงสาธารณสุขและหน้าที่รับผิดชอบ : การบริหารงาน
สาธารณสุขส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๑๗. กระทรวงสาธารณสุข, ๒๕๑๗.

• เจริญ จิตะสมบัติ และค่างง แก้วไสย. ประวัติและการดำเนินงานของ
โรงงานเกสซ์กรรม กระทรวงสาธารณสุข และกองโอสถศาลา กรม
วิทยาศาสตร์การแพทย์ และกำเนิดองค์การ เกสซ์กรรม พ.ศ. ๒๕๐๘.
พระนคร : โรงพิมพ์องค์การ เกสซ์กรรม, ๒๕๐๘.

เจริญ โกลนหิรัญย์. คู่มือปฏิบัติงานสำหรับพนักงานและลูกจ้างองค์การ เกสซ์กรรม.
นครหลวงกรุงเทพธนบุรี : โรงพิมพ์องค์การ เกสซ์กรรม, ๒๕๑๘.

เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพร่พิทยา, ๒๕๑๘.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. การบริหารงานรัฐวิสาหกิจ. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยราม
คำแหง, ม.ป.ป.

ชลิกา ศรีมณี และพูนศรี เพียรสนอง. การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ ๒.
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๑.

ชาดูชัย ลิวศรีงสิมา. หลักการจ้ของค์การและการจัดการ (พฤติกรรมในองค์การ).
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๒๐.

ชัยอนันต์ สมุทวณิช. การเมืองกับการบริหาร. เอกสารประกอบการศึกษา
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.

ชูศักดิ์ เทียงตรง. การจำแนกตำแหน่งในระบบข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพ
มหานคร : ธนประดิษฐ์การพิมพ์, ๒๕๑๘.

_____ . การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๑๗.

เขวง เรียงสุวรรณ. การจัดองค์การรัฐวิสาหกิจ. พระนคร : โรงพิมพ์ชุมนุม
สหกรณ์การซื้อและการขายแห่งประเทศไทย, ๒๕๑๓.

ถวัลย์ ศิลปกิจ. การบริหารงานบุคคล. นครหลวงกรุงเทพธนบุรี : โรงพิมพ์
ประมวลศิลป์, ๒๕๑๕.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,
๒๕๑๖.

นักศึกษาวิชาพัฒนาการ เศรษฐกิจ รุ่นที่ ๖. รายงานการศึกษาและค้นคว้าเป็นกลุ่ม
เรื่อง สถานการณ์ของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน. คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๐๘.

- บุญวัฒน์ วีสุกุล. "การบริหารราชการไทย." ใน การเมืองและสังคม, หน้า ๓๖๕ - ๓๗๑. ประเด็น นันทิยะกุล, บรรณาธิการ, พิมพ์ครั้งที่ ๒. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๒๐.
- เบญจจา สวัสดิ์โอ. การบริหารงานบุคคล. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๑๖.
- ประสงค์ วุฒิพันธ์, ร.อ. และคณะ. รายงานการศึกษาและค้นคว้าเรื่อง บทบาทและการบริหารงานรัฐวิสาหกิจ. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๒.
- ดุสิต สัตยมานะ. การบริหารรัฐกิจ. พระนคร : โรงพิมพ์มงคลการพิมพ์, ๒๕๑๔.
- พม ทินกร ณ อยุธยา. การบริหารงานบุคคล. เอกสารประกอบการบรรยายวิชาหลักบริหาร ๑ แผนกคําร่าและคํารรยาย คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.
- ภิญโญ สาร. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, ๒๕๑๗.
- เกสัชกร ม, องค์การ. ข้อบังคับขององค์การ เกสัชกร ม เกี่ยวกับการบริหารและสวัสดิการ. กรุงเทพมหานคร : องค์การ เกสัชกร ม, ม.ป.ป.
- มัญญ (วงศ์นารี) พูนฤทธิพิทยาการ. การบริหารงานบุคคล (หัวหน้างานกับประสิทธิภาพขององค์การ). กรุงเทพมหานคร : แพท พิตยา, ๒๕๑๗.
- สมพงศ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด เกษมสุวรรณ, ๒๕๑๔.
- _____ . การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทอวัฒนาพานิชย์, ๒๕๑๔.
- สีมา สีมานันท์. หลักทั่วไปในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการสำนักงาน ก.พ., ๒๕๒๑.

เสนาะ ตีเขาว์. การบริหารงานบุคคล. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, ๒๕๑๔.

ไสว พนมขุนทอง. บทบาทรัฐวิสาหกิจที่มีต่อการพัฒนาประเทศ. เอกสารประกอบการ
การศึกษา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๗.

อมร รักษาสิทธิ์ และโสรัจ สุจริตกุล (ผู้เรียบเรียง). การบริหารงานบุคคลใน
ประเทศไทย. พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๐๕.

อรุณ วัชรธรรม. หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนา
พานิช, ๒๕๑๗.

วารสาร

เกษม จาคีภวนิช และพิชัยรัตน์ สุขทรศนีย์. "รัฐวิสาหกิจกับปัญหาในการดำเนินงาน."
วารสาร การบริหาร ๑ (พฤศจิกายน ๒๕๑๔) : ๘ - ๙.

เพ็ญศรี วายวานนท์. "การสรรหาบุคคล." วารสารพัฒนบริหารศาสตร์ ๓ (กรกฎาคม
๒๕๑๐) : ๔๔๕.

สมาน รังสิโยภักดิ์. "เกียรติภูมิของข้าราชการไทย." วารสารข้าราชการ
๖ (มิถุนายน ๒๕๑๓) : ๓๗ - ๔๔.

สโมสรวงศ์การ เกษตรกรรม. "ชาวสาร." จุลสารสายสัมพันธ์ (สิงหาคม ๒๕๒๐) : ๑.

สุพิน ปัญญาภัก. "รัฐวิสาหกิจกับการควบคุม." วารสารรัฐวิสาหกิจ ๔ (กรกฎาคม
๒๕๑๔) : ๗.

วิทยานิพนธ์

- ไฉไล เปลี่ยนสิน. "การจัดสวัสดิการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค." วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๓.
- ชวลิต ชูปกาก่อง. "การบริหารงานบุคคลแผนใหม่ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.
- ชาติชาย ณ เชียงใหม่. "การบริหารงานบุคคลของกรุงเทพมหานคร : ศึกษาเฉพาะ
กรณีการวิเคราะห์งาน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ แผนกวิชาการ
ปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.
- ประภา ธิรพันธุ์. "การจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ศาสตรรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๑๐.
- พรทิพย์ แก้วคำภา. "การบริหารงานบุคคลของการรถไฟแห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๕.
- รุ่ง สพลมัย. "การบริหารงานบุคคลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์ประยุกต์แห่งประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
ธุรกิจ แผนกวิชาการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๑๗.

กฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

- "พระราชบัญญัติสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๒." ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๗๖ ตอนที่ ๒๕ (๔ กรกฎาคม ๒๕๐๒).

"พระราชบัญญัติวิธีการงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๐๒." ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ
เล่ม ๗๖ ตอนที่ ๕๔ (๔ กรกฎาคม ๒๕๐๒).

"พระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์กรรม พ.ศ. ๒๕๐๕." ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ
เล่มที่ ๘๓ ตอนที่ ๖๕ (๑๑ สิงหาคม ๒๕๐๕).

"พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔." ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับพิเศษ ๕๒ (๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔).

"พระราชกฤษฎีกากว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๒๐."
(อัคโร เนียว).

"พระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑." (อัคโร เนียว).

"กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๑๕) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการ
พลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ว่าด้วยการเลื่อนขั้นเงินเดือน." ลงวันที่ ๒๓ สิงหาคม
๒๕๑๕.

ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่อง "แต่งตั้งคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม."

ราชกิจจานุเบกษา ฉบับพิเศษ เล่มที่ ๘๒ ภาค ๑ ตอนที่ ๑๒๑ (๒๕๑๔).

องค์การ เกสซ์กรรม คำสั่งเรื่องปรับปรุงส่วนงานขององค์การ เกสซ์กรรม ๑ ตุลาคม
๒๕๒๐.

สัมภาษณ์

ชนวัฒน์ ทองประคิษฐ์. หัวหน้าแผนกการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ องค์การ เกสซ์กรรม.
สัมภาษณ์, ๖ ธันวาคม ๒๕๒๑.

บุญสม ทรวงวิมล. ประจำแผนกสารบรรณ องค์การ เกสซ์กรรม. สัมภาษณ์, ๑๒
เมษายน ๒๕๒๒.

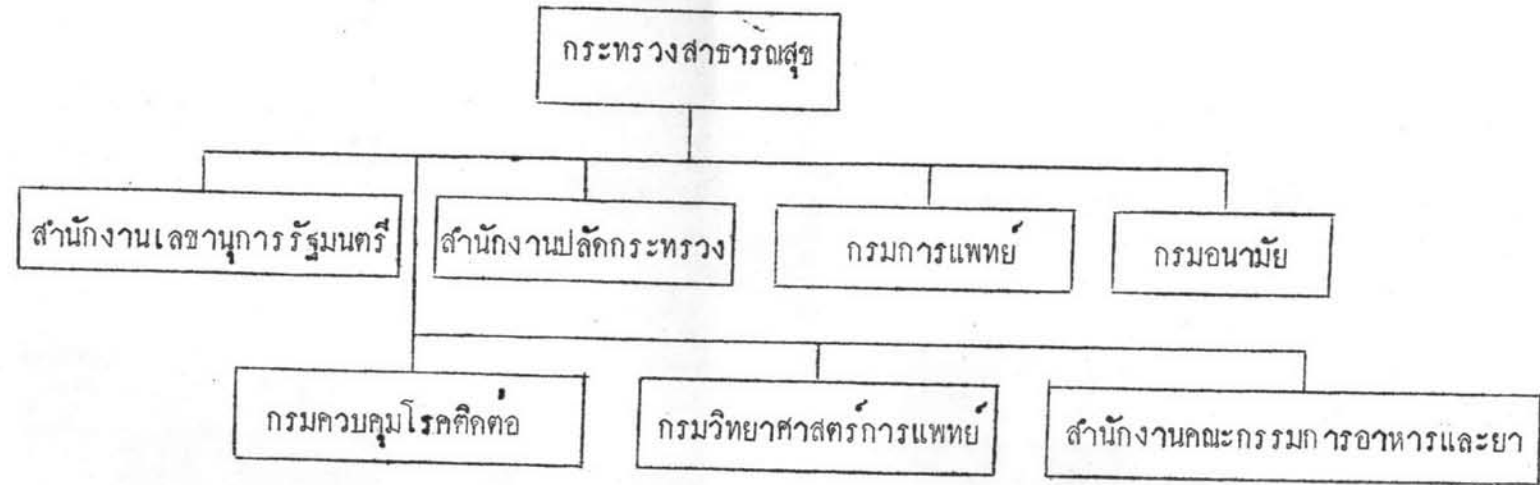
- บุษบา ทัชวิเชียร. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๔ สำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์,
๑๔ มกราคม ๒๕๒๑.
- ยันยงค์ คำบรรลือ. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๕ สำนักงาน ก.พ. สัมภาษณ์,
๑๔ มกราคม ๒๕๒๑.
- วรรณ ภัคดี. เจ้าหน้าที่แผนกการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ องค์การ เกษตรกรรม.
สัมภาษณ์, ๒๓ พฤษภาคม ๒๕๒๐.

หนังสือภาษาอังกฤษ

- Kingsbury, Joseph B. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok : Institute of Public Administration, Thammasat University, 1957.
- Maslow, A.H. "A Theory of Human Motivation." in The Psychological Review. 4(July 1943) : 370 - 396.
- Mayo, Elton. The Human Problems of an Industrial Civilization. New York : Macmillan Co., 1933.
- Megginson, Leon C. Human Resources : Cases and Concepts. New York : Harcourt, Brace of World, Inc., 1968.
- Pigors, Paul and Myers, Charles A. Personnel Administration : A Point of View and a Method. 3rd ed. New York : McCraw-Hill Book Company Inc., 1956.
- Stahl, Glenn O. Public Personnel Administration. 5th ed. New York : Harper and Row, 1962.
- White, Leonard D. Introduction to The Study of Public Administration. New York : The Macmillan Co., 1957.

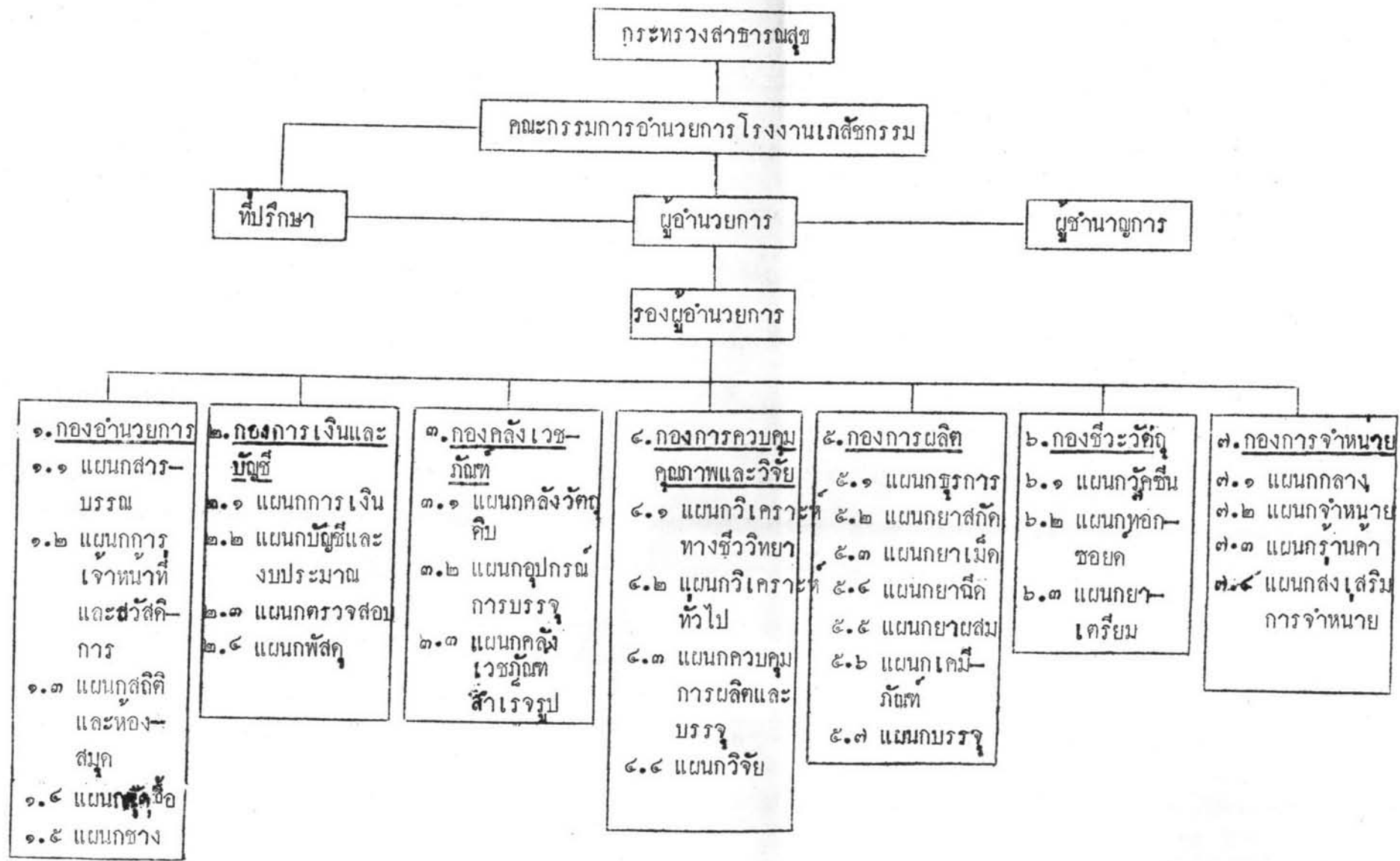
ภาคผนวก

แผนผังการแบ่งส่วนบริหารงานของกระทรวงสาธารณสุข

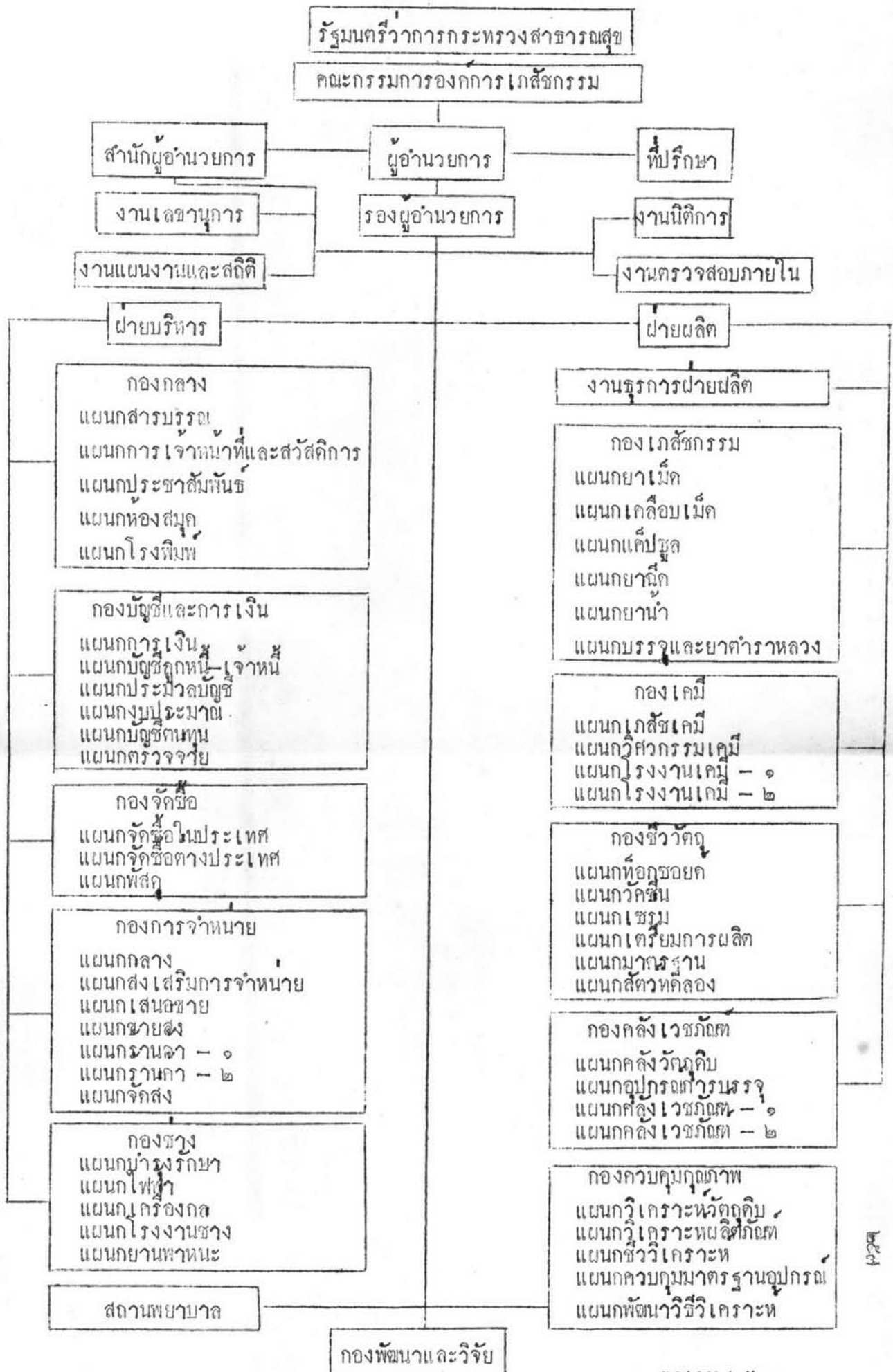


ที่มา : เอกสารอัครโรเนียวของกระทรวงสาธารณสุข

แผนผังการแบ่งส่วนงานของโรงงานเภสัชกรรม กระทรวงสาธารณสุข



ผังการแบ่งส่วนงานขององค์การ เกษตรกรรม



ที่มา : เอกสารของกองกลาง องค์การเกษตรกรรม

๑ ตุลาคม ๒๕๒๐

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามพนักงานองค์การ เกษตรกรรม

ส่วนที่ ๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาเขียนเครื่องหมายวงกลมล้อมรอบตัวอักษร ข้างหน้าคำตอบอันใดอันหนึ่ง
ที่ท่านพิจารณาเลือกและกรอกข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

๑. เพศ ก. ชาย ข. หญิง
๒. อายุ
 ก. ระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี ข. ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี
 ค. ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ง. ระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี
๓. การศึกษาชั้นสูงสุดของท่าน (ปริญญา, ประกาศนียบัตร)
 สถาบันการศึกษา สาขาวิชา
๔. ทำงานที่องค์การ เกษตรกรรม เป็นเวลา
 ก. ๑-๕ ปี ข. ๖-๑๐ ปี
 ค. ๑๑-๑๕ ปี ง. ๑๖-๒๐ ปี
 จ. ๒๑-๒๕ ปี ฉ. ๒๖ ปีขึ้นไป
๕. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ชั้น
- กอง
๖. ท่านได้รับเงินเดือนเดือนละ
 ก. ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บาท ข. ๑,๐๐๑-๒,๐๐๐ บาท
 ค. ๒,๐๐๑-๓,๐๐๐ บาท ง. ๓,๐๐๑-๔,๐๐๐ บาท
 จ. ๔,๐๐๑-๕,๐๐๐ บาท ฉ. ๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป
- นอกจากเงินเดือนนี้แล้ว ท่านมีรายได้พิเศษ (เช่น ค่าล่วงเวลา ทำงานพิเศษ ฯลฯ) เป็นจำนวนเงินประมาณเดือนละ บาท

๗. ในความเห็นของท่าน ฐานะทางเศรษฐกิจของท่านขณะนี้
- ก. เป็นที่พอใจมาก
 - ข. พอมีพอกิน ไม่มีหนี้
 - ค. ไม่ดี บางครั้งต้องยืมเงิน
 - ง. ไม่เป็นที่พอใจเลย
 - จ. อื่น ๆ โปรดระบุ

ส่วนที่ ๒. ข้อมูลทั่วไป

(๑) การสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

กรุณาเขียนเครื่องหมายวงกลมรอบตัวอักษร ข้างหน้าคำตอบอันใดอันหนึ่งที่ท่านพิจารณาเลือก

๑. ก่อนที่ท่านจะเข้ามาทำงานกับองค์การ เกสซ์กรรม ท่านทราบประกาศรับสมัครพนักงานจาก

- ก. ประกาศทางหนังสือพิมพ์
- ข. ที่เปิดประกาศขององค์การ
- ค. ชาวทางวิทยุ
- ง. ประกาศติดไว้ที่สถานศึกษาของท่าน
- จ. จากคำบอกเล่าของครูรู้จักหรือเพื่อน
- ฉ. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

๒. ท่านเข้ามาทำงานกับองค์การฯ ด้วยการใช้

- ก. สอบแข่งขัน
- ข. สอบคัดเลือก
- ค. คัดเลือก
- ง. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓. ในการสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก หรือคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานกับองค์การฯ นั้น ท่านคิดว่าได้ใช้ความรู้ความสามารถส่วนตัวแข่งขันกับผู้อื่นอย่างเต็มที่หรือไม่

- ก. ใช้มากที่สุด
- ข. ใช้มาก
- ค. ใช้ปานกลาง
- ง. ใช้บ้าง
- จ. ไม่ได้ใช้เลย

๔. ท่านคิดว่า ท่านเข้ามาทำงานกับองค์การฯ ด้วยการแข่งขันกับผู้อื่นอย่างยุติธรรมหรือไม่

- ก. ยุติธรรมอย่างยิ่ง
- ข. ยุติธรรม
- ค. ยุติธรรมพอสมควร
- ง. ไม่ยุติธรรม
- จ. ไม่แน่ใจ

ในกรณีที่ไม่แน่ใจ ไม่น่าใจเพราะ

๕. ท่านเห็นควยหรือไม่ ที่ว่าการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยวิธีการ
ประกาศรับสมัครที่ปิดไว้ที่หน่วยงาน รวมทั้งการโฆษณาทางสื่อมวลชน ทางราชการ
ทำได้คือกวารัฐวิสาหกิจ

- ก. เห็นควยอย่างยิ่ง ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างยิ่ง

(๒) อัตราเงินเคื่อน

๖. เงินเคื่อนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้ เมื่อเทียบกับข้าราชการพลเรือน
ที่อยู่ในตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน เงินเคื่อนท่าน

- ก. น้อยกว่ามาก ข. น้อยกว่าพอสมควร ค. พอ ๆ กัน
ง. มากกว่าเล็กน้อย จ. มากกว่ามาก

๗. ท่านพอใจกับเงินเคื่อนที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันหรือไม่

- ก. พอใจมาก ข. พอใจ ค. รู้สึกเฉย ๆ
ง. ไม่พอใจ จ. ไม่พอใจอย่างมาก

๘. ท่านเคยได้รับการพิจารณาความดีความชอบให้เลื่อนชั้นเงินเคื่อน
มากกว่า ๑ ชั้นหรือไม่

- ก. เคย ข. ไม่เคย

๙. ถ้าเคย ท่านเคยได้รับ

- ก. ๒ ชั้น ข. ๓ ชั้น ค. มากกว่า ๓ ชั้น

กรุณาระบุปี พ.ศ. ที่ท่านได้รับควย

ครั้งที่ ๑ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

ครั้งที่ ๒ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

ครั้งที่ ๓ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

ครั้งที่ ๔ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

๑๐. ท่านคิดว่า การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในหน่วยงานของท่าน
ยุติธรรมหรือไม่

- ก. ยุติธรรม มีเหตุผลที่สุด ข. ยุติธรรม มีเหตุผลที่พอสมควร
ค. ไม่ค่อยยุติธรรม ง. ไม่ยุติธรรมเลย จ. ไม่แน่ใจ

๑๑. ในกรณีที่ไม่ยุติธรรม ท่านคิดว่ามีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ
ในการทำงานของท่านหรือไม่

- ก. มีผลมากที่สุด ข. มีผลมาก ค. มีผลปานกลาง
ง. มีผลน้อย จ. ไม่มีผลเลย

๑๒. ถ้าท่านสอบเข้ารับราชการได้ และมีรายได้น้อยกว่าทำงานที่องค์กรฯ
ในขณะนี้ ท่านจะเปลี่ยนงานหรือไม่

- ก. ไม่เปลี่ยน ข. มีแนวโน้มที่จะไม่เปลี่ยน
ค. ไม่แน่ใจ ง. มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยน
จ. เปลี่ยนแน่นอน

(๓) บริการสวัสดิการ

๑๓. เป็นที่ยอมรับกันว่า อาชีพรับราชการ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใ้รับค่า
ตอบแทนเป็นเงินเดือนเช่นเดียวกัน อาชีพรับราชการ เป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด

- ก. เห็นด้วยอย่างมาก ข. เห็นด้วย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นด้วย จ. ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

๑๔. สวัสดิการที่ดี ย่อมช่วยส่งเสริมให้บุุปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ผลที่ตามมาคือ
ทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ท่านเห็นด้วยหรือไม่

- ก. เห็นด้วยอย่างมาก ข. เห็นด้วย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นด้วย จ. ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

๑๕. การมีสวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่เสริมสร้างให้บุุญปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดีขึ้น ท่านคิดว่า สวัสดิการที่ดีนั้น ควรจะให้แก่บุคคลดังต่อไปนี้ (ให้เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ก. ให้แก่ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน
- ข. ให้ตามเงินเดือน คือ เงินเดือนมากก็ได้มาก เงินเดือนน้อยก็ได้น้อย
- ค. ให้ผู้มีเงินเดือนน้อยได้มากกว่าผู้มีเงินเดือนมาก
- ง. ให้เฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อยเท่านั้น
- จ. ให้เฉพาะผู้ที่เคื้อคร่อนทางการ เงินจริง ๆ
- ฉ. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๖. ปัจจุบัน เท่าที่ท่านทราบ สวัสดิการของพนักงานองค์การ เกสซ์ ธรรมศึกษา ของข้าราชการ พลเรือน

- ก. เห็นค้วยอย่างมาก
- ข. เห็นค้วย
- ค. ไม่แน่ใจ
- ง. ไม่เห็นค้วย
- จ. ไม่เห็นค้วยอย่างมาก

(๔) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

๑๗. การทำงานในองค์การ เกสซ์ ธรรมศึกษา มีโอกาสก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด

- ก. ก้าวหน้าที่สุด
- ข. ก้าวหน้ามาก
- ค. ปานกลาง
- ง. ก้าวหน้าน้อย
- จ. ไม่ก้าวหน้าเลย

๑๘. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่รับราชการ ซึ่งมีวุฒิเดียวกับท่านและเริ่มทำงานในเวลาใกล้เคียงกัน ท่านคิดว่า ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าหรือได้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า

- ก. เห็นค้วยอย่างมาก
- ข. เห็นค้วย
- ค. ไม่แน่ใจ
- ง. ไม่เห็นค้วย
- จ. ไม่เห็นค้วยอย่างมาก

๑๘. ท่านคิดว่า ผู้ที่ไ้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า ๑ ชั้นบ่อยครั้ง เป็นผู้ที่สามารถจะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าบุคคลอื่น

- ก. เห็นควยอย่างมาก ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๒๐. การที่ท่านจะมีความก้าวหน้าในระคับที่สูง ๆ ขึ้นไปได้นั้น ขึ้นอยู่

กับตัวเอง

- ก. เห็นควยอย่างมาก ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๒๑. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ ไม่เปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้า มากไปกว่านี้ เพราะเป็นระบบการจำแนกตำแหน่งตามขั้นยศ ต่างกับพวกข้าราชการ พลเรือนซึ่งก้าวหน้าเร็ว เพราะใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และความรับผิดชอบ

- ก. เห็นควยอย่างมาก ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๒๒. การโอนย้ายจากตำแหน่งหนึ่งไปยังอีกตำแหน่งหนึ่ง จะเป็นโดยเพื่อความเหมาะสมหรือเพื่อการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งในระคับที่สูงขึ้นในโอกาสต่อไป หรือเพื่อประการอื่นใดก็ตาม ท่านคิดว่า องค์กร เกสธุกรรมใ้ควางหลักเกณฑ์ไว้อย่างเหมาะสมแล้ว

- ก. เห็นควยอย่างมาก ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๒๓. ผู้ที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน ย่อมต้องมีความรู้ความสามารถ ในงานที่ทำเป็นอย่างดี ถ้าท่านไ้รับการอบรมใ้รู้วิธีการทำงานทั้งก่อนเข้าทำงาน และระหว่างทำงานเป็นระยะ ๆ แล้ว ท่านคิดว่าจะทำให้ท่านสามารถก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่ใ้สูงกวาที่เป็นอยู่ปัจจุบันนี้

- ก. เห็นควยอย่างมาก ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

(๕) ระเบียบวินัยและการออกจากงาน

(เปรียบเทียบระหว่างราชการและรัฐวิสาหกิจ)

๒๔. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในระเบียบวินัยขององค์การ เกสซ์ ทร ม มากน้อยเพียงใด

- ก. มากที่สุด ข. มาก ค. ปานกลาง
ง. เล็กน้อย จ. ไม่มีเลย

๒๕. ระเบียบวินัยขององค์การ เกสซ์ ทร ม ที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เหมาะสมแค่ไหนแล้ว

- ก. เห็นค้ายอย่างมาก ข. เห็นค้าย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นค้าย จ. ไม่เห็นค้ายอย่างมาก

๒๖. เมื่อเทียบกับระเบียบวินัยของข้าราชการพลเรือนแล้ว ระเบียบวินัยขององค์การ เกสซ์ ทร ม ดีกว่าของข้าราชการพลเรือน

- ก. เห็นค้ายอย่างมาก ข. เห็นค้าย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นค้าย จ. ไม่เห็นค้ายอย่างมาก

๒๗. ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีผู้กระทำความผิดวินัยมากน้อยแค่ไหน

- ก. มากที่สุด ข. มาก ค. ปานกลาง ง. ไม่ค่อยมี
จ. ไม่มีเลย

๒๘. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ดูแลและรักษากฎให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย

- ก. เคร่งครัดมากที่สุด ข. เคร่งครัดมาก ค. เคร่งครัดพอสมควร
ง. ไม่ค่อยเคร่งครัด จ. ไม่เคร่งครัดเลย

๒๙. การลงโทษทางวินัยภายในองค์การ เกสซ์ ทร ม ท่านคิดว่า มีความยุติธรรมหรือไม่

- ก. ยุติธรรมอย่างยิ่ง ข. ยุติธรรม ค. ยุติธรรมพอสมควร
ง. ไม่ค่อยยุติธรรม จ. ไม่ยุติธรรมเลย

๓๐. ระเบียบวินัยขององค์การ เกสซ์ ทร มานั้น มีไว้เพื่อส่งเสริมให้พนักงาน
มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

- ก. เห็นด้วยอย่างมาก ข. เห็นด้วย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นด้วย จ. ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

๓๑. ท่านคิดว่า ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์การ เกสซ์ ทร ม
มีไว้เพื่อ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ก. ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ข. ปกป้องให้มีพนักงานกระทำผิดวินัย
ค. ให้ผู้กระทำผิดถูกลงโทษอย่างยุติธรรม
ง. ให้พนักงานเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำผิด
จ. เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน
ฉ. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๒. ท่านเข้าใจว่า ผู้ที่กระทำผิดวินัยในองค์การ เกสซ์ ทร ม ส่วนใหญ่

เกิดจาก

- ก. ไม่เข้าใจระเบียบวินัยดีพอ
ข. เข้าใจระเบียบวินัยดี แต่ไม่ปฏิบัติตาม
ค. ไม่เห็นด้วยกับการ กำหนดข้อบังคับในเรื่องระเบียบวินัย
ขององค์การฯ จึงมีปฏิกิริยาคัดค้านไม่ปฏิบัติตาม
ง. ไม่ทราบ จ. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๓. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการออกจากงานขององค์การ เกสซ์ ทร ม
มากน้อยแค่ไหน

- ก. เข้าใจมากที่สุด ข. เข้าใจดีมาก ค. พอเข้าใจ
ง. ไม่ค่อยเข้าใจ จ. ไม่เข้าใจเลย

๓๔. ระเบียบขององค์การ เกสซ์ ทรรม เกี่ยวกับการลาออก และให้โอกาสผู้บังคับบัญชาขยับยั้งได้เป็นเวลา ๑ ปี ท่านเห็นว่า เป็นระเบียบที่กำหนดไว้เหมาะสมดีแล้ว

- ก. เห็นควยอย่างมาก ข. เห็นควย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๓๕. ระเบียบเกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำความผิด โดยให้มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อน ท่านเห็นว่ามีความยุติธรรมหรือไม่

- ก. ยุติธรรมอย่างยิ่ง ข. ยุติธรรม ค. ยุติธรรมพอสมควร
ง. ไม่ค่อยยุติธรรม จ. ไม่ยุติธรรมเลย

๓๖. การที่องค์การ เกสซ์ ทรรม ใ้ทำงานระเบียบเกี่ยวกับการออกจากงานอย่างเป็นทางการนั้น ท่านมีความเห็นว่า

- ก. มีขั้นตอนมากเกินไป ข. มีขั้นตอนมาก
ค. มีขั้นตอนเหมาะสมดีแล้ว ง. มีขั้นตอนน้อยไป จ. ไม่ทราบ

๓๗. ถ้าท่านมีโอกาที่จะเลือกทำงานระหว่างการ เป็นพนักงานองค์การ เกสซ์ ทรรม กับการรับราชการ ท่านจะเลือก

- ก. ทำงานกับองค์การ เกสซ์ ทรรม ข. รับราชการ

๓๘. ในกรณีที่ท่านเลือกรับราชการ ท่านเลือกเพราะ (เลือกได้มากกว่า

๑ ข้อ)

- ก. มีบำเหน็จบำนาญ ข. มีการให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์
ค. อาชีพรับราชการ เป็นอาชีพมีเกียรติ
ง. มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่า
จ. มีสวัสดิการดีกว่า
ฉ. มีความมั่นคงในการทำงานมากกว่า
ช. อื่น ๆ โปรดระบุ

แบบสอบถามข้าราชการกระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ ๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

กรุณาเขียนเครื่องหมายวงกลมล้อมรอบตัวอักษรข้างหน้าคำตอบอันใดอันหนึ่งที่ท่านพิจารณาเลือกและกรอกข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริง

๑. เพศ ก. ชาย ข. หญิง
๒. อายุ
- ก. ระหว่าง ๑๘-๓๐ ปี ข. ระหว่าง ๓๑-๔๐ ปี
- ค. ระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี ง. ระหว่าง ๕๑-๖๐ ปี
๓. การศึกษาชั้นสูงสุดของท่าน (ปริญญา, ประกาศนียบัตร)
 สถาบันการศึกษา สาขาวิชา.....
๔. รับราชการมาเป็นเวลา
- ก. ๑ - ๕ ปี ข. ๖ - ๑๐ ปี
- ค. ๑๑ - ๑๕ ปี ง. ๑๖ - ๒๐ ปี
- จ. ๒๑ - ๒๕ ปี ฉ. ๒๖ ปีขึ้นไป
๕. ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง ระดับ
- กอง กรม
๖. ท่านได้รับเงินเดือนเดือนละ
- ก. ต่ำกว่า ๑,๐๐๐ บาท ข. ๑,๐๐๑ - ๒,๐๐๐ บาท
- ค. ๒,๐๐๑ - ๓,๐๐๐ บาท ง. ๓,๐๐๑ - ๔,๐๐๐ บาท
- จ. ๔,๐๐๑ - ๕,๐๐๐ บาท ฉ. ๕,๐๐๑ บาทขึ้นไป
- นอกจากเงินเดือนนี้แล้ว ท่านมีรายได้พิเศษ (เช่น ค่าล่วงเวลา
ทำงานพิเศษ ฯลฯ) เป็นจำนวนเงินประมาณเดือนละ บาท

กรุณาระบุปี พ.ศ. ที่ท่านได้รับช่วย

ครั้งที่ ๑ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

ครั้งที่ ๒ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

ครั้งที่ ๓ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

ครั้งที่ ๔ เมื่อ พ.ศ. ได้ ชั้น

๑๐. ท่านคิดว่า การเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษในหน่วยงานของท่าน
ยุติธรรมหรือไม่

ก. ยุติธรรม มีเหตุผลที่สุด ข. ยุติธรรม มีเหตุผลที่พอสมควร

ค. ไม่ค่อยยุติธรรม ง. ไม่ยุติธรรมเลย จ. ไม่แน่ใจ

๑๑. ในกรณีที่ไมยุติธรรม ท่านคิดว่ามีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ
ในการทำงานของท่านหรือไม่

ก. มีผลมากที่สุด ข. มีผลมาก ค. มีผลปานกลาง

ง. มีผลน้อย จ. ไม่มีผลเลย

๑๒. ถ้าท่านได้งานทำที่องค์การรัฐวิสาหกิจซึ่งมีรายได้ให้มากกว่างาน
ราชการของท่านในขณะนี้ ท่านจะเปลี่ยนงานหรือไม่

ก. ไม่เปลี่ยน ข. มีแนวโน้มที่จะไม่เปลี่ยน ค. ไม่แน่ใจ

ง. มีแนวโน้มที่จะเปลี่ยน จ. เปลี่ยนแน่นอน

(๓) บริการสวัสดิการ

๑๓. เป็นที่ยอมรับกันว่า อาชีพราชการ เมื่อเปรียบเทียบกับอาชีพอื่นที่ใ้รับ
ค่าตอบแทนเป็นเงินเดือนเช่นกัน อาชีพราชการ เป็นอาชีพที่มั่นคงที่สุด

ก. เห็นค้ายอย่างมาก ข. เห็นค้าย ค. ไม่แน่ใจ

ง. ไม่เห็นค้าย จ. ไม่เห็นค้ายอย่างมาก

๑๔. สวัสดิการที่คิ ย่อมช่วยส่งเสริมให้ผูปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจดี ผลที่
ตามมาคือ ทำให้คนมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ท่านเห็นค้ายหรือไม่

ก. เห็นค้ายอย่างมาก ข. เห็นค้าย ค. ไม่แน่ใจ

ง. ไม่เห็นค้าย จ. ไม่เห็นค้ายอย่างมาก

๑๕. การมีสวัสดิการที่ดี เป็นปัจจัยอันหนึ่งที่ส่งเสริมให้ผู้นับถือศาสนาที่มีชีวิตและกำลังใจที่ขึ้น ทานศึควา สวัสดิการที่ดีนั้น ควร จะให้บริการแก่บุคคลดังต่อไปนี้ (ให้เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ก. ให้แก่ทุกคนโดยเท่าเทียมกัน
- ข. ผู้มีเงินเดือนมากให้มาก มีเงินเดือนน้อยให้น้อย
- ค. ผู้มีเงินเดือนน้อยให้มาก มีเงินเดือนมากให้น้อย
- ง. ให้เฉพาะผู้มีเงินเดือนน้อยเท่านั้น
- จ. ให้เฉพาะผู้ที่เดือดร้อนทางการเงินจริงๆ
- ฉ. อื่น ๆ โปรดระบุ

๑๖. ปัจจุบัน เท่าที่ท่านทราบ สวัสดิการของข้าราชการดีกว่าขององค์การรัฐวิสาหกิจ

- ก. เห็นควยอย่างมาก
- ข. เห็นควย
- ค. ไม่แน่ใจ
- ง. ไม่เห็นควย
- จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

(๔) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน

๑๗. ท่านศึควา อาชีพข้าราชการ เป็นอาชีพที่มี โอกาสก้าวหน้ามากน้อยเพียงใด

- ก. ก้าวหน้าที่สุด
- ข. ก้าวหน้ามาก
- ค. ปานกลาง
- ง. ก้าวหน้าน้อย
- จ. ไม่ก้าวหน้าเลย

๑๘. เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อน ๆ ที่ทำงานรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีวุฒิเดียวกับท่าน และเริ่มทำงานในเวลาใกล้เคียงกัน ท่านศึควาท่านมี โอกาสก้าวหน้าหรือไ้รับความก้าวหน้าในการทำงานมากกว่า

- ก. เห็นควยอย่างมาก
- ข. เห็นควย
- ค. ไม่แน่ใจ
- ง. ไม่เห็นควย
- จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๑๙. ท่านศึควา ผู้ไ้รับการเลื่อนชั้นเงินเดือนมากกว่า ๑ ชั้นบ่อยครั้ง เป็นผู้ที่สามารถจะก้าวหน้าในอาชีพการ ราชการมากกว่าบุคคลอื่น

- ก. เห็นควยอย่างมาก
- ข. เห็นควย
- ค. ไม่แน่ใจ
- ง. ไม่เห็นควย
- จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก

๒๐. การที่ท่านจะมีความก้าวหน้าในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไปได้นั้น ขึ้นอยู่กับ
ตัวของท่านเอง

- ก. เห็นค้อย่างมาก ข. เห็นค้อย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นค้อย จ. ไม่เห็นค้อยอย่างมาก

๒๑. ตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในขณะนี้ เปิดโอกาสให้ท่านก้าวหน้าได้เร็ว
ตามความรู้ ความสามารถ ของท่าน เพราะ เป็นระบบการจำแนกตำแหน่งตามหน้าที่และ
ความรับผิดชอบ (พี.ซี.) ต่างกับพวกพนักงานรัฐวิสาหกิจซึ่งก้าวหน้าได้ช้า เพราะ
ใช้ระบบการจำแนกตำแหน่งตามชั้นยศ

- ก. เห็นค้อย่างมาก ข. เห็นค้อย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นค้อย จ. ไม่เห็นค้อยอย่างมาก

๒๒. การอบรมข้าราชการ ทั้งก่อนเข้าทำงานและในระหว่างทำงานเป็นระยะ ๆ
จะทำให้ข้าราชการมีความรอบรู้ในการทำงานดีขึ้น และมีความก้าวหน้าในการรับราชการ
เร็วขึ้นค้อย

- ก. เห็นค้อย่างมาก ข. เห็นค้อย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นค้อย จ. ไม่เห็นค้อยอย่างมาก

(๕) ระเบียบวินัยและการออกจากงาน

๒๓. ท่านมีความรู้และความเข้าใจในระเบียบวินัยของข้าราชการพลเรือน
มากน้อยแค่ไหน

- ก. มากที่สุด ข. มาก ค. ปานกลาง
ง. เล็กน้อย จ. ไม่มีเลย

๒๔. ท่านเห็นว่า ระเบียบวินัยของข้าราชการพลเรือนที่กำหนดไว้นั้น
เหมาะสมสมควรแล้ว

- ก. เห็นค้อย่างมาก ข. เห็นค้อย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นค้อย จ. ไม่เห็นค้อยอย่างมาก

๒๕. เมื่อเทียบกับระเบียบวินัยขององค์การรัฐวิสาหกิจแล้ว ระเบียบวินัยของข้าราชการพลเรือนดีกว่าของรัฐวิสาหกิจ

- ก. เห็นด้วยอย่างมาก ข. เห็นด้วย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นด้วย จ. ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

๒๖. ในหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีผู้กระทำผิดวินัยมากน้อยแค่ไหน

- ก. มากที่สุด ข. มาก ค. ปานกลาง
ง. เล็กน้อย จ. ไม่มีเลย

๒๗. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นบุคคลและรักษาการใหญ่อยู่ใต้งบบังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบวินัย

- ก. เคร่งครัดมากที่สุด ข. เคร่งครัดมาก ค. เคร่งครัดพอสมควร
ง. ไม่ค่อยเคร่งครัด จ. ไม่เคร่งครัดเลย

๒๘. การลงโทษทางวินัยภายในกรมฯ ท่านคิดว่ามีความยุติธรรมหรือไม่

- ก. ยุติธรรมอย่างยิ่ง ข. ยุติธรรม ค. ยุติธรรมพอสมควร
ง. ไม่ค่อยยุติธรรม จ. ไม่ยุติธรรมเลย

๒๙. ระเบียบวินัยของข้าราชการพลเรือนนั้น มีไว้เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน

- ก. เห็นด้วยอย่างมาก ข. เห็นด้วย ค. ไม่แน่ใจ
ง. ไม่เห็นด้วย จ. ไม่เห็นด้วยอย่างมาก

๓๐. ท่านคิดว่า ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ของข้าราชการพลเรือนมีไว้เพื่อ (เลือกได้มากกว่า ๑ ข้อ)

- ก. ช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน
ข. ป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย
ค. ให้ผู้กระทำผิดถูกลงโทษอย่างยุติธรรม
ง. ให้ข้าราชการเกิดความเกรงกลัว ไม่กล้ากระทำผิด
จ. เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในที่ทำงาน
ฉ. อื่น ๆ โปรดระบุ

๓๑. ท่านเข้าใจว่า ผู้กระทำผิดวินัยในหน่วยงานของท่าน ส่วนใหญ่เกิดจาก
- ก. ไม่เข้าใจระเบียบวินัยที่พอ
 ข. เข้าใจระเบียบวินัยดี แต่ไม่ปฏิบัติตาม
 ค. ไม่เห็นด้วยกับการ กำหนดข้อบังคับในเรื่องระเบียบวินัยของทางราชการ จึงมีปฏิริยาคัดค้าน ไม่ปฏิบัติตาม
 ง. ไม่ทราบ จ. อื่น ๆ โปรดระบุ
๓๒. ท่านเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบในการออกจากงานของข้าราชการพลเรือนมากน้อยแค่ไหน
- ก. เข้าใจดีมากที่สุด ข. เข้าใจดีมาก ค. พอเข้าใจ
 ง. ไม่ค่อยเข้าใจ จ. ไม่เข้าใจเลย
๓๓. ระเบียบของข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับการลาออกและให้โอกาสผู้บังคับบัญชาขยับยั้งได้เป็นเวลา ๓ เดือน ท่านเห็นว่า เป็นระเบียบที่กำหนดไว้เหมาะสมกี่แล้ว
- ก. เห็นควายน้อยมาก ข. เห็นควย ค. ไม่น่าใจ
 ง. ไม่เห็นควย จ. ไม่เห็นควยอย่างมาก
๓๔. ระเบียบเกี่ยวกับการลงโทษผู้กระทำผิด โดยให้มีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนก่อน ท่านเห็นว่ามีคุณประโยชน์หรือไม่
- ก. คุณประโยชน์อย่างยิ่ง ข. คุณประโยชน์ ค. คุณประโยชน์พอสมควร
 ง. ไม่ค่อยมีคุณประโยชน์ จ. ไม่มีคุณประโยชน์เลย
๓๕. การที่ทางราชการ ใ้ควาระเบียบเกี่ยวกับการออกจากราชการ อย่างเป็นขั้นตอนนั้นท่านมีความเห็นว่า
- ก. มีขั้นตอนมากเกินไป ข. มีขั้นตอนมาก
 ค. มีขั้นตอนเหมาะสมแล้ว
 ง. มีขั้นตอนน้อยไป จ. ไม่ทราบ

ภาคผนวก ค
(สำเนา)

พระราชบัญญัติ
องค์การ เกษตรกรรม
พ.ศ. ๒๕๐๘

ในพระปรมาภิไธย

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช
สังวาลย์

ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์
ให้ไว้ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๐๘
เป็นปีที่ ๒๑ ในรัชกาลปัจจุบัน

โดยที่เป็นการสมควรจัดตั้งองค์การ เกษตรกรรม

พระมหากษัตริย์โดยคำแนะนำและยินยอมของสภาผู้แทนราษฎร รัฐธรรมนูญ ในฐานะ
รัฐสภา จึงมีพระบรมราชโองการให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า "พระราชบัญญัติองค์การ เกษตรกรรม
พ.ศ. ๒๕๐๘"

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศใน
ราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

มาตรา ๓ บรรดาบทกฎหมาย กฎและข้อบังคับอื่นในส่วนที่มีบัญญัติไว้แล้ว
ในพระราชบัญญัตินี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับบทแห่งพระราชบัญญัตินี้ ให้ใช้พระราชบัญญัตินี้แทน

มาตรา ๔ ในพระราชบัญญัตินี้

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานขององค์การ เกษตรกรรม

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การ เกษตรกรรม

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการองค์การ เกสซ์กรรม
 "รัฐมนตรี" หมายความว่า รัฐมนตรีผู้รักษาการตามพระราชบัญญัตินี้
 มาตรา ๕ ให้รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุขรักษาการตาม
 พระราชบัญญัตินี้

หมวด ๑

การจัดตั้งทุนและเงินสำรอง

มาตรา ๖ ให้จัดตั้งองค์การขึ้นเรียกว่า "องค์การ เกสซ์กรรม"
 มีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

- (๑) ผลิตยาและเวชภัณฑ์
- (๒) ส่งเสริมให้มีการศึกษาและวิจัยการ ผลิตยาและ เวชภัณฑ์
- (๓) ส่งเสริมการวิเคราะห์ยาและ เวชภัณฑ์รวมทั้งวัตถุดิบที่ใช้ในการ ผลิตยา
 และ เวชภัณฑ์

(๔) ซื้อ ขาย แลกเปลี่ยนและให้ยืมยาและเวชภัณฑ์

(๕) ดำเนินธุรกิจที่เกี่ยวข้องเนื่องกับการ ผลิตยาและ เวชภัณฑ์

มาตรา ๗ ในองค์การ เกสซ์กรรม เป็นนิติบุคคล

มาตรา ๘ ในองค์การ เกสซ์กรรมตั้งสำนักงานใหญ่ในจังหวัดพระนคร
 และจะตั้งสำนักงาน สาขาหรือตัวแทนขึ้น ณ ที่ใดก็ได้ ถ้าจะตั้งสำนักงาน สาขาหรือ
 ตัวแทนขึ้น ณ ต่างประเทศจะต้องได้รับอนุญาตจากรัฐมนตรี ก่อน

มาตรา ๙ ในองค์การ เกสซ์กรรมมีอำนาจกระทำการต่าง ๆ ภายในขอบ
 เขตแห่งวัตถุประสงค์ตามที่ระบุไว้ในมาตรา ๖ อำนาจเช่นว่านี้ให้รวมถึง

- (๑) มีทรัพย์สินทั้งทาง ๆ ถิ่นกรรมสิทธิ์ ครอบครอง สร้าง ซื้อ เช่า
 ให้เช่า ให้เช่าซื้อ ยืม ให้ยืม จัดหา จำหน่าย ทำการแลกเปลี่ยน โอน และรับโอน
 ทรัพย์สินประการใด ๆ ซึ่งที่ดินหรือทรัพย์สินอื่น และมีสิทธิรับทรัพย์สินที่มีมูลค่าให้

(๒) ร่วมการทำงานหรือสมทบกับบุคคลหรือส่วนราชการอื่นเพื่อประโยชน์แห่งกิจการองค์การ เกสัชกรรม รวมทั้งการเข้าเป็นหุ้นส่วนหรือถือหุ้นในทางหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลใด ๆ

(๓) ฎีก้าให้กู้ให้ยืมเงิน โดยมีหลักประกันค้ำยบุคคลหรือค้ำยทรัพย์สิน มาตรา ๑๐ ให้กำหนดทุนขององค์การ เกสัชกรรม เป็นจำนวนหนึ่งร้อยล้านบาท โดยถือเอาเงินทุนหมุนเวียนเวชภัณฑ์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กับเงินทุนของโรงงานเกสัชกรรม กระทรวงสาธารณสุข ที่ได้รับตามมาตรา ๑๑ เป็นทุนประเคิม และรัฐบาลจะจ่ายเงินเพิ่มเคิมเป็นคราว ๆ ตามจำนวนที่รัฐบาลพิจารณาเห็นสมควร

มาตรา ๑๑ ให้โอนกิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สินและความรับผิดชอบของกองโอสถศาลา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และของโรงงานเกสัชกรรม กระทรวงสาธารณสุข ตลอดจนเงินทุนหมุนเวียนเวชภัณฑ์ของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์กับเงินทุนของโรงงานเกสัชกรรม กระทรวงสาธารณสุข ให้แก่องค์การ เกสัชกรรม

มาตรา ๑๒ ทรัพย์สินที่เป็นอสังหาริมทรัพย์ เครื่องจักร หรืออุปกรณ์เกี่ยวกับการผลิตยาและเวชภัณฑ์ขององค์การ เกสัชกรรม ไม่อยู่ในความรับผิดชอบแห่งการบังคับคดี

มาตรา ๑๓ เงินสำรองขององค์การ เกสัชกรรม ให้ประกอบด้วยเงินสำรองเผื่อขาด เงินสำรองเพื่อไถ่ถอนหนี้ และเงินสำรองอื่น ๆ ตามแต่คณะกรรมการจะเห็นสมควร

มาตรา ๑๔ เงินสำรองจะนำออกใช้ไ้ก็แต่โดยมติของคณะกรรมการ ซึ่งได้รับความเห็นชอบจากรัฐมนตรี

มาตรา ๑๕ ให้องค์การ เกสัชกรรมปฏิบัติตามข้อบังคับว่าด้วยวิธีการปฏิบัติเกี่ยวกับการเงินขององค์การ ที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังไ้วางไว้

หมวด ๒

การ ก้ากับ การ ควบคุมและการบริหาร

มาตรา ๑๖ ให้รัฐมนตรีมีอำนาจหน้าที่ก้ากับโดยทั่วไปซึ่งกิจการขององค์การ เกสัชกรรม เพื่อประโยชน์ในการนี้จะสั่งให้องค์การ เกสัชกรรมชี้แจงข้อ

เท็จจริง แสดงความคิดเห็น ทำรายงานหรือยับยั้งการกระทำใด ๆ ซึ่งขัดค่อนโยบายของรัฐบาลหรือมติของคณะรัฐมนตรีตลอดจนมีอำนาจที่จะสั่งสอบสวนข้อเท็จจริงที่เกี่ยวกับการดำเนินงานได้

มาตรา ๑๗ เรื่องที่จะเสนอไปยังคณะรัฐมนตรีนั้น ให้รัฐมนตรีเป็นผู้เสนอ

มาตรา ๑๘ ให้มีคณะกรรมการขององค์การ เกสัชกรรมคนหนึ่ง เรียกว่า "คณะกรรมการ องค์การ เกสัชกรรม" ประกอบด้วยประธานกรรมการหนึ่งคน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่าแปดคนแต่ไม่เกินสิบสี่คน ทั้งนี้รวมถึงผู้อำนวยการซึ่งเป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง

ให้คณะรัฐมนตรี เป็นผู้แต่งตั้งหรือถอดถอนประธานกรรมการ และกรรมการ

มาตรา ๑๙ ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ กรรมการ และผู้อำนวยการ จะต้องเป็นผู้มีสัญชาติไทย และต้องมีความรู้และความจักเจนเพียงพอเกี่ยวกับการแพทย์ เกสัชกรรม วิทยาศาสตร์ นิติศาสตร์ เศรษฐศาสตร์ หรือบริหารธุรกิจ

มาตรา ๒๐ ผู้มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้ ต้องห้ามมิให้เป็นประธานกรรมการ กรรมการ หรือผู้อำนวยการ

(๑) เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญาขององค์การ เกสัชกรรม หรือในกิจการที่กระทำให้แก่องค์การ เกสัชกรรม ทั้งนี้ไม่ว่า โดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม เว้นแต่เป็นผู้ถือหุ้นเพื่อประโยชน์ในการลงทุนโดยสุจริตในบริษัทจำกัดที่กระทำการอันมีส่วนได้เสียเช่นว่านั้น

(๒) เป็นพนักงาน

มาตรา ๒๑ ภายใต้งบบังคับมาตรา ๓๑ และมาตรา ๓๒ ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลทั่วไปซึ่งกิจการขององค์การ เกสัชกรรม อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(๑) ดำเนินกิจการตามมาตรา ๘

(๒) วางข้อบังคับการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ

(๓) วางข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การถอดถอนพนักงาน
ระเบียบวินัยการลงโทษพนักงาน และการร้องทุกข์

(๔) วางข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงานขององค์การ เกสซ์ กรม

(๕) วางข้อบังคับว่าด้วยจำนวนอัตราตำแหน่ง อัตราเงินเดือน บำเหน็จ
ของผู้อำนวยการและพนักงาน

(๖) วางข้อบังคับว่าด้วยเงินสะสมของผู้อำนวยการและพนักงาน

(๗) วางข้อบังคับเกี่ยวกับลูกจ้าง

(๘) วางข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่น ๆ
เพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว

ข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงานที่คณะกรรมการวางขึ้นตาม (๔) นั้น
ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจผู้อำนวยการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้รัฐมนตรี
ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่น ๆ ที่คณะกรรมการ
วางขึ้นตาม (๘) นั้น เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรีแล้วให้ใช้บังคับได้
มาตรา ๒๒ ให้ประธานกรรมการและกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งดำรง
ตำแหน่งห้าปี

ประธานกรรมการและกรรมการที่พ้นจากตำแหน่งตามวาระ อาจได้รับ
แต่งตั้งอีกก็ได้

มาตรา ๒๓ ประธานกรรมการและกรรมการยอมนอกจากตำแหน่งก่อน
ถึงวาระตามมาตรา ๒๒ เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออก

(๓) คณะรัฐมนตรีให้ออก

(๔) ซากคุณสมบัตินิติบัญญัติไว้ในมาตรา ๑๔ หรือมีลักษณะต้องห้าม
ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๒๐

ในกรณีที่มีการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ ให้มีการแต่งตั้ง ประธาน กรรมการ หรือกรรมการ เข้าแทน แล้วแต่กรณี ผู้ที่ได้รับแต่งตั้ง เข้าแทนนี้ยอมอยู่ในตำแหน่งได้เพียง เท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

มาตรา ๒๔ ประธานกรรมการและกรรมการย่อมได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๒๕ ให้คณะกรรมการ เป็นผู้แต่งตั้งผู้อำนวยการ

ให้ผู้อำนวยการ เป็นกรรมการ โดยตำแหน่ง และได้รับเงินเดือนตามที่คณะกรรมการ กำหนด ผู้อำนวยการย่อมพ้นจากตำแหน่งเมื่อตาย ลาออก หรือคณะกรรมการให้ออกจากตำแหน่ง

การแต่งตั้ง การกำหนดเงินเดือนและการให้ออกจากตำแหน่งตามมาตรานี้ จะต้องได้รับความ เห็นชอบจากคณะกรรมการ

มาตรา ๒๖ ผู้อำนวยการ เป็นผู้บริหาร กิจการ ขององค์การ เกษตรกรรม ให้เป็นไปตามกฎหมาย ขอบบังคับและนโยบายที่คณะกรรมการ กำหนด และมีอำนาจบังคับบัญชาพนักงานทุกตำแหน่งและลูกจ้าง

ผู้อำนวยการต้องรับผิดชอบในการจัดการและดำเนินงานขององค์การ เกษตรกรรม

มาตรา ๒๗ ในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอก ผู้อำนวยการ เป็นผู้กระทำการในนามขององค์การ เกษตรกรรม และเป็นผู้กระทำการแทนองค์การ เกษตรกรรม และเพื่อการนี้ ผู้อำนวยการ จะมอบอำนาจให้ตัวแทนขององค์การ เกษตรกรรมที่ได้ตั้งขึ้นตามมาตรา ๔ หรือบุคคลใด ๆ ปฏิบัติกิจการ เฉพาะอย่างก็ได้ แต่ทั้งนี้ต้อง เป็นไปตามขอบบังคับที่คณะกรรมการวางไว้

ในกรณีที่มิใช่ข้อบังคับซึ่งได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษามาตรา ๒๑ วรรคสอง กำหนดวณนิติกรรมโดยผู้อำนวยการ จะทำได้ก็แต่ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ ก่อน บรรณานิติกรรมที่ผู้อำนวยการ ทำขึ้นโดยมิได้รับความ เห็นชอบดังกล่าวย่อมไม่ผูกพันองค์การ เกษตรกรรม เว้นแต่คณะกรรมการ จะให้สัตยาบัน

มาตรา ๒๘ ผู้อำนวยความสะดวกมีอำนาจ

(๑) บรรจุ แดงตั้ง ถอดถอน เลื่อน ลดหรือตัดเงินเคื่อน ตลอดจน ลงโทษพนักงานและลูกจ้าง ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามข้อบังคับที่คณะกรรมการวางไว้ แต่ถ้าเป็นพนักงานชั้นหัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจาก คณะกรรมการ ก่อน

(๒) วางระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานขององค์การ เกสซ์กรรม โดยไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับที่คณะกรรมการวางไว้

มาตรา ๒๙ เมื่อผู้อำนวยความสะดวกไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ใดด้วยเหตุใด เหตุหนึ่ง หรือเมื่อตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกว่างลง และในระหว่างที่ยังมิได้แต่งตั้ง ผู้อำนวยความสะดวก ให้คณะกรรมการแต่งตั้งพนักงานขององค์การ เกสซ์กรรมคนหนึ่ง เป็นผู้ทำการแทนผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวกแล้วแต่กรณี เป็นการชั่วคราว และให้นำมาตรา ๒๐ (๑) มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ผู้ทำการแทนผู้อำนวยความสะดวก หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยความสะดวก มีอำนาจหน้าที่อย่างเดียวกับผู้อำนวยความสะดวก

มาตรา ๓๐ ประธานกรรมการ กรรมการ ผู้อำนวยความสะดวก และพนักงาน อาจได้รับโบนัสตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

หมวด ๓

ความสัมพันธ์กับรัฐบาล

มาตรา ๓๑ ในการดำเนินกิจการขององค์การ เกสซ์กรรม ให้คำนึงถึง ประโยชน์ของรัฐและประชาชน

มาตรา ๓๒ องค์การ เกสซ์กรรมจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะ รัฐมนตรี ก่อนจึงจะดำเนินกิจการ ดังต่อไปนี้ได้

- (๑) เพิ่มหรือลดทุน
- (๒) กู้ยืมเงินครั้งหนึ่ง เป็นจำนวนเกินกว่าสามล้านบาท
- (๓) จำหน่ายอสังหาริมทรัพย์

มาตรา ๓๓ ให้องค์การ เกสซ์กร มรจัดทำงบประมาณประจำปี แยกเป็นงบลงทุนและงบทำการ สำหรับงบลงทุนให้นำเสนอคณะกรรมการ เพื่อพิจารณา และให้ความเห็นชอบ ส่วนงบทำการให้นำเสนอคณะกรรมการ เพื่อทราบ

มาตรา ๓๔ รายได้ที่องค์การ เกสซ์กร มรได้รับจากการดำเนินงานให้ตกเป็นขององค์การ เกสซ์กร มร สำหรับเป็นค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในการดำเนินงาน ค่าภาระต่าง ๆ ที่เหมาะสม เช่น ค่าบำรุงรักษา ค่าเสื่อมราคา และเงินสมทบกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่น ๆ เพื่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานและครอบครัว ตามมาตรา ๒๑ ประโยชน์ตอบแทนตามมาตรา ๒๔ โบนัสตาม มาตรา ๓๐ เงินสำรองตามมาตรา ๑๓ และเงินลงทุนตามงบลงทุนที่ได้รับความเห็นชอบตามมาตรา ๓๓

รายได้ที่ได้รับในปีหนึ่ง ๆ เมื่อหักค่าใช้จ่ายดังกล่าวในวรรคหนึ่งแล้ว เหลือเท่าใดให้นำส่งเป็นรายได้ของรัฐ

มาตรา ๓๕ ให้คณะกรรมการทำรายงานปีละครั้ง เสนอรัฐมนตรี รายงานนี้ให้กล่าวถึงผลงานในปีที่ล่วงแล้วขององค์การ เกสซ์กร มร และคำชี้แจง เกี่ยวกับนโยบายของคณะกรรมการ โครงการและแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า

หมวด ๔

การร้องทุกข์และการสงเคราะห์

มาตรา ๓๖ ให้พนักงานและลูกจ้างมีสิทธิร้องทุกข์ไต่ถามข้อบังคับที่คณะกรรมการวางไว้

มาตรา ๓๗ ในองค์การ เกษตรกรรมจัดให้มีกองทุนสงเคราะห์หรือการ
สงเคราะห์อื่น ๆ เพื่อสวัสดิการของผูปฏิบัติงานในองค์การ เกษตรกรรมและครอบครัว
ตามข้อบังคับที่คณะกรรมการวางไว้

หมวด ๕

การบัญชี การสอบและการตรวจ

มาตรา ๓๘ ในองค์การ เกษตรกรรมวางและรักษาไว้ซึ่งระบบการบัญชี
อันถูกต้องแยกตามประเภทงานส่วนที่สำคัญ มีการสอบบัญชีภายในเป็นประจำและ
มีสมุดบัญชีลงรายการ

(๑) การรับและจ่ายเงิน

(๒) สินทรัพย์และหนี้สิน

ซึ่งแสดงการงานที่เป็นอยู่ตามจริงและตามที่ควรตามประเภทงานพร้อม
ด้วยข้อความอันเป็นเหตุที่มาของรายการนั้น ๆ

มาตรา ๓๙ ทุกปี ให้สำนักงานคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินเป็น
ผู้สอบบัญชีและตรวจบัญชีรวมทั้งการเงินขององค์การ เกษตรกรรม

มาตรา ๔๐ ผู้สอบบัญชีและตรวจบัญชีมีอำนาจตรวจสอบสรุพสมุดบัญชี
และเอกสารหลักฐานต่าง ๆ ขององค์การ เกษตรกรรม เพื่อการนี้ให้มีอำนาจสอบ
ถามประธานกรรมการ กรรมการ ผู้อำนวยการ พนักงาน ลูกจ้างและผู้อื่นซึ่งเป็น
ผู้แทนขององค์การ เกษตรกรรม

มาตรา ๔๑ ภายในหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับจากวันสิ้นปีบัญชีขององค์การ
เกษตรกรรม ในองค์การ เกษตรกรรม ใ้คณะกรรมการรายงานประจำปีที่ดีที่สุดไปนั้นแสดงบัญชี
งบดุล บัญชีทำการและบัญชีกำไรขาดทุน พร้อมทั้งรายงานของผู้สอบบัญชีและตรวจ
บัญชีตามมาตรา ๓๘

หมวด ๖

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๕๒ ในระหว่างที่การ โอนเงินทุน กิจการ ทรัพย์สิน สิทธิ หนี้สิน และควมรับผิดชอบ ตามที่บัญญัติไว้ในมาตรา ๑๐ มาตรา ๑๑ ยังไม่เสร็จสิ้น ให้กอง โอสถ ศาลา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และโรงงานเภสัชกรรม กระทรวงสาธารณสุข ดำเนินกิจการ เช่นเดิมไปพลางก่อน

มาตรา ๕๓ นับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ เป็นต้นไป ให้ลูกจ้าง เงินทุนหมุนเวียน หน่วยงานของกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ และพนักงานโรงงาน เภสัชกรรม กระทรวงสาธารณสุข ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้าง เท่าที่ได้รับอยู่เดิม ไปพลางก่อน จนกว่าผู้อำนวยการ จะได้บรรจุและแต่งตั้งพนักงานหรือลูกจ้างดังกล่าว ตามมาตรา ๒๔ (๑)

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ

จอมพล ถนอม กิตติขจร

นายกรัฐมนตรี

หมายเหตุ เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้คือ โดยที่การดำเนินการ ผลิตยาและจำหน่ายยาในปัจจุบันได้แยกดำเนินการ โดย โรงงานเภสัชกรรม กระทรวง สาธารณสุข กับกองโอสถศาลา กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข ทำให้เป็นการสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายและปฏิบัติงานล่าช้า ฉะนั้น เพื่อเป็นการประหยัด และให้ปฏิบัติงานไ้รวดเร็ว จึงเห็นสมควรที่จะปรับปรุงกิจการ ผลิตยาและจำหน่าย ยาให้แก่หน่วยราชการ องค์การ เทศบาล และประชาชนเสียใหม่ โดยรวม โรงงาน เภสัชกรรม กับกองโอสถศาลาและจัดตั้ง เป็นองค์การ เภสัชกรรมขึ้น เพื่อผลิตและ จำหน่ายยาในราคาที่ถูกกลง และกว้างขวางยิ่งขึ้น

(ประกาศราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๘๓ ตอนที่ ๖๔ ฉบับพิเศษ ลงวันที่ ๑๑ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๕๐๘)

(สำเนา)

ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรม

ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย
การลงโทษและการร้องทุกข์ ของพนักงาน

พ.ศ. ๒๕๑๑

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์กรรม
พ.ศ. ๒๕๐๘ คณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม วางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้
ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรม ว่าด้วย
การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์
ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑"

ข้อ ๒. ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

หมวด ๑

ข้อความทั่วไป

ข้อ ๓. "พนักงาน" หมายความว่า บุคคลที่องค์การ เกสซ์กรรมจ้างไว้
ปฏิบัติงานในลักษณะประจำและรับเงินเดือนในตำแหน่งตามชั้นและอัตราเงินเดือน
ที่บรรจุ ตามจำนวนอัตราตำแหน่งขององค์การ เกสซ์กรรม แต่ไม่หมายถึงผู้อำนวยการ
องค์การ เกสซ์กรรมและลูกจ้าง

ข้อ ๔. ตำแหน่งบังคับบัญชาขององค์การ เกสซ์กรรม ให้เป็นไปตาม
ลำดับดังนี้

(๑) ผู้อำนวยการ

(๒) รองผู้อำนวยการ

- (๓) หัวหน้าฝ่าย
 (๔) ผู้อำนวยการ กองหรือหัวหน้ากอง
 (๕) หัวหน้าแผนก
 (๖) ประจำแผนก
 (๗) เสมียน

ข้อ ๕. ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้ถือตามที่เทียบไว้ในตารางต่อไปนี้
 ขอบังคับนี้

หมวด ๒

การบรรจุ

ข้อ ๖. บุคคลที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
 (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
 (๓) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญ ด้วยความ
 บริสุทธิ์ใจ
 (๔) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิต
 พั่นเพื่อนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
 (๕) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือถูกพักงานจาก
 รัฐวิสาหกิจ องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล
 (๖) ไม่เป็นผู้มีภรรยาในศีลธรรมอันดี
 (๗) ไม่เป็นผู้หนี้สินล้นพ้นตัว

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑๔

มกราคม ๒๕๒๑.

(๘) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่กำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(๙) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล

ข้อ ๙. ผู้ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖ (๖) และ (๗) อาจได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการ องค์การ เกษตรกรรมยกเว้นให้เป็นรายบุคคล แต่ทั้งนี้มติของคณะกรรมการ องค์การ เกษตรกรรมต้อง เป็นเอกฉันท์

ข้อ ๘. วิทยฐานะของผู้ที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงานองค์การ เกษตรกรรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ตำแหน่งเสมียนหรือเทียบเท่า

ก. ต้องเป็นผู้สอบไล่ได้ไม่ต่ำกว่าชั้น ม.ศ. ๓ ตามหลักสูตร ของกระทรวงศึกษาธิการ หรือเทียบเท่า หรือ

ข. มีความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่าง ตามที่องค์การ เกษตรกรรมต้องการ หรือกำหนด

(๒) ตำแหน่งประจำแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป

ก. ใ้รับอนุปริญญา ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า หรือ

ข. มีความรู้ ความชำนาญเป็นพิเศษเฉพาะอย่าง ตามที่องค์การ เกษตรกรรมต้องการ หรือกำหนด

ข้อ ๙. ผู้สมัคร เข้าทำงานในองค์การ เกษตรกรรม ต้องให้แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งตรวจร่างกายและออกหนังสือรับรองว่า ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

ข้อ ๑๐. การเลือกบุคคลเข้าเป็นพนักงาน จะกระทำได้โดยการสอบแข่งขันหรือการสอบคัดเลือก หรือการคัดเลือก แล้วแต่ความเหมาะสม

ในกรณีที่ได้รับสมัคร เพื่อสอบแข่งขัน สอบคัดเลือก ให้ผู้อำนวยการ
จัดวางระเบียบ วิธีการสอบและแบบฟอร์มได้ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๑. การบรรจุบุคคลเป็นพนักงาน ในขั้นต้นให้บรรจุเป็นพนักงาน
ทดลองงานก่อน เว้นแต่การบรรจุพนักงานตามข้อ ๑๔. และข้อ ๑๕. ผู้มีอำนาจ
สั่งบรรจุจะพิจารณาบรรจุเป็นพนักงานประจำก็ได้

พนักงานทดลองงานที่ไปปฏิบัติงานมาแล้ว เป็นเวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน
แต่ไม่เกินหนึ่งปี เมื่อปรากฏว่ามีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถ สมควรที่
จะบรรจุและแต่งตั้งได้แล้ว จึงให้บรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำต่อไป แต่
ถ้าปรากฏว่ามีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถพอที่จะปฏิบัติ
หน้าที่ในตำแหน่งที่จะได้รับแต่งตั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุสั่งให้ออกจากงาน

ข้อ ๑๒. พนักงานที่บรรจุใหม่ ให้ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่ง
ที่ได้รับแต่งตั้งตามที่วางไว้ในบัญชีกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงาน
แต่ถ้าพนักงานผู้นั้นมีคุณวุฒิที่จะได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่ง
และคุณวุฒินั้นเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราสูงกว่าที่
ก.พ. กำหนดไว้สำหรับคุณวุฒินั้นไม่เกิน ๒ ชั้น

ข้อ ๑๓. ในกรณีที่บรรจุพนักงานใหม่ ให้ได้รับอัตราเงินเดือนสูงกว่า
อัตราขั้นต่ำของตำแหน่ง เป็นกรณีพิเศษนอกจากหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๒
เนื่องจากผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความชำนาญพิเศษเฉพาะอย่างตามที่องค์การ เกสซ์ กรม
ต้องการหรือกำหนด ถ้าเป็นการบรรจุในอัตราเงินเดือนไม่สูงกว่าตำแหน่ง เสมียน
หรือเทียบเท่าให้ผู้อำนวยการมีอำนาจบรรจุได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งตั้งแต่ชั้นประจำ
แผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์
กรมก่อน

ข้อ ๑๔. พนักงานที่ไปรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร
เมื่อพ้นจากราชการทหารที่ไปรับนั้นโดยไม่มี ความเสียหาย หากประสงค์จะเข้าทำงาน
ในองค์การ เกสซ์ กรมอีก ให้กลับมารายงานตัวภายในสามสิบวัน นับจากวันพ้นราชการ

ทหาร เป็นต้นไป ถ้ามีอัตราหรือตำแหน่งว่าง ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นสมควรจะรับ
 บรรจุอีกก็ได้โดยบรรจุได้ไม่สูงกว่าตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิมที่เคยได้รับอยู่
 ก่อนไปรับราชการทหาร เมื่อพนักงานกำหนดใหม่รายงานตัวแล้วให้ถือว่าพนักงาน
 ผู้นั้นไม่พึงประสงค์จะทำงานต่อไป

ผู้ที่ไปรับราชการทหารดังกล่าวในวรรคแรก เมื่อได้รับการบรรจุเข้า
 เป็นพนักงานแล้ว ก็ให้คำนวณเวลาทำงานต่อเนื่องกันกับอายุเวลาเดิมก่อนไปรับ
 ราชการทหาร

ข้อ ๑๕. พนักงานที่ออกจากงานโดยไม่มีความผิด ถ้าสมัครเข้าทำงาน
 ใหม่ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุเห็นสมควรจะรับบรรจุอีกก็ได้ โดยจะบรรจุได้ไม่สูง
 กว่าตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเดิมที่เคยได้รับอยู่ก่อนออกจากงาน

ข้อ ๑๖. พนักงานต้องจัดให้มีการ ค่าประกันให้ไว้แก่องค์การ เกษตรกรรม
 ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการองค์การ เกษตรกรรมกำหนด

ข้อ ๑๗. ผู้อำนวยการมีอำนาจบรรจุพนักงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานตั้งแต่
 ตำแหน่งหัวหน้ากองหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
 องค์การ เกษตรกรรมก่อน

หมวด ๓

การ แต่งตั้ง

ข้อ ๑๘. ผู้อำนวยการมีอำนาจแต่งตั้งพนักงาน แต่ถ้าเป็นพนักงานตั้งแต่
 ตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ
 องค์การ เกษตรกรรมก่อน

ข้อ ๑๙. การแต่งตั้งพนักงานตั้งแต่ตำแหน่งหัวหน้ากองลงมา ให้ดำรง
 ตำแหน่งสูงขึ้นให้ถือหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ให้พิจารณาแต่งตั้งจากพนักงานที่ดำรงตำแหน่งถัดลงไปจากตำแหน่งที่จะแต่งตั้งใหม่ ๑ ลำดับ และเป็นผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ตลอดจนความอดทน ความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานเหมาะสมกับตำแหน่งที่เลื่อน และ

(๒) เป็นผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปีบริบูรณ์ ในกรณีที่พนักงานผู้นั้นดำรงตำแหน่งเดิมก่อนได้รับแต่งตั้งไม่ถึง ๓ ปีบริบูรณ์ จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ เกษัตริกรรมก่อน

ข้อ ๒๐. พนักงานผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้ได้รับอัตราเงินเดือนในอัตราเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง เว้นแต่ถ้าได้รับอัตราสูงกว่าอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งอยู่แล้วก็ให้ได้รับอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

หมวด ๔

การ ออกจากงาน

ข้อ ๒๑. พนักงานออกจากงาน เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ลาออก
- (๓) ให้ออก
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๒๒. พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออก ให้ยื่นหนังสือขอลาออกตามแบบที่ผู้อำนวยการ กำหนด ต่อผู้บังคับบัญชาเหนือคนขึ้นไปชั้นหนึ่ง เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับใบลาออกแล้ว ให้เสนอหนังสือลาออกพร้อมด้วยความเห็นต่อไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก ใ้สั่งอนุญาตแล้วจึงถือว่าออกจากงานตามคำสั่ง

ถ้าผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่องค์การ
เกสซกรรม จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันยื่น
หนังสือขอลาออกก็ได้

ข้อ ๒๓. ในกรณีผู้ขอลาออกมีเรื่องถูกกล่าวหาว่าทำผิดวินัย หรืออยู่
ในระหว่างการสอบสวนทางวินัย หรือถูกกล่าวหาว่าทำผิดคืออาญา ซึ่งมีใช้
ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือมีใช้ความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือมีใช้ความ
ผิดอันใดกระทำให้โดยประมาท ห้ามสั่งอนุญาตลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว
ผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือถูกสั่งให้ออก จะระงับการอนุญาต
ให้ลาออกเพราะเหตุนี้ต่อไปอีกไม่ได้

ข้อ ๒๔. องค์การ เกสซกรรมมีอำนาจสั่งให้พนักงานออกจากงานได้
เพราะเหตุดังนี้

(๑) มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามกฎหมาย
ว่าด้วยกำหนดเกษียณอายุผู้ทำงานในองค์การของรัฐ

(๒) เจ็บป่วย ทุพพลภาพ โดยมีใบตรวจแพทย์ขององค์การ
เกสซกรรมหรือของทางราชการรับรองว่าไม่สามารถ หรือไม่สมควรทำงานต่อไป

(๓) ล้าบ่อยครั้ง ซึ่งอาจเกิดความเสียหายหรือเกิดความ
เสียหายแก่การงานในหน้าที่

(๔) องค์การ เกสซกรรมสั่งยุบ เลิก หรือตัดทอนงาน

(๕) เป็นผู้หย่อนความสามารถหรือไม่เหมาะสมในอันที่จะ
ปฏิบัติหน้าที่การงานของตน

(๖) มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หรือมีมลทินฉ้อโกง

(๗) ขาดคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับบรรจุเป็นพนักงาน

ตามข้อ ๖.

ข้อ ๒๕. พนักงานที่พ้นจากหน้าที่การงาน เนื่องจากได้รับอนุญาตให้
ลาออกก็ได้ หรือเนื่องจากองค์การ เกสซกรรมสั่งให้ออกจากงานก็ได้ ให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาออก หรือผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากงานแล้วแต่กรณีเห็นสมควรให้มีการมอบหมายหน้าที่การงาน ให้มอบหมายหน้าที่การงานให้แก่ผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานแทนให้เสร็จเรียบร้อยก่อนพ้นหน้าที่

การมอบหมายหน้าที่การงานตามข้อนี้ ให้ใช้แบบรายงานการรับส่งทรัพย์สินขององค์การ เกษัตริกร รมตามที่ผู้อำนวยการกำหนด

(๒) สิ่งคืนบัตรประจำตัว เอกสาร และทรัพย์สินอื่นใดขององค์การ เกษัตริกร รม ซึ่งพนักงานผู้นั้นครอบครองอยู่

ผู้ที่ไม่ปฏิบัติตามความในข้อนี้ โดยไม่มีเหตุผลสมควร ให้ผู้มีอำนาจอนุญาตให้ลาออก หรือผู้มีอำนาจสั่งให้ออกจากงานแล้วแต่กรณี มีอำนาจให้ยับยั้งการจ่ายเงินบำเหน็จ เงินชดเชย เงินสะสม หรือเงินอื่นใดของผู้นั้นไว้จนกว่าจะไต่ปฏิบัติเรียบร้อย

ข้อ ๒๖. ผู้อำนวยการมีอำนาจอนุญาตให้พนักงานลาออก สั่งให้ออกแต่ถ้า เป็นพนักงานตั้งแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ องค์การ เกษัตริกร รมก่อน

ข้อ ๒๗. การออกจากงานตามข้อ ๒๖.(๓), (๔) และ (๕) เพราะเหตุพิเศษ เบียบวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในหมวด ๖ ว่าด้วยการลงโทษ

หมวด ๕

ระเบียบวินัย

ข้อ ๒๘. พนักงานต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่การงานตามข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และคำสั่งขององค์การ เกษัตริกร รมให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่กิจการ ต้องเอาใจใส่และมีกระวิงรักษาประโยชน์ขององค์การ เกษัตริกร รม

ข้อ ๒๙. พนักงานต้องอุทิศ เวลาของตนให้แก่งานขององค์การ เกสซ์กรรรม จะละทิ้งหรือทอดทิ้งงานในหน้าที่ไม่ได้

ข้อ ๓๐. พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์ และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต เป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา ห้ามอาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อหาประโยชน์แก่ตนและหรือผู้อื่น

ข้อ ๓๑. พนักงานต้องไม่กระทำความผิดหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำความผิดหาประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่การงาน

ข้อ ๓๒. พนักงานต้องรักษาความลับของทางราชการ หรือขององค์การ เกสซ์กรรรม

ข้อ ๓๓. พนักงานต้องเคารพ สุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๓๔. พนักงานต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในตำแหน่งหน้าที่โดยชอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ แบบแผน และคำสั่งขององค์การ

เกสซ์กรรรม

ข้อ ๓๕. พนักงานต้องไม่กระทำการ ข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือคน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ

ข้อ ๓๖. พนักงานต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๓๗. พนักงานต้องไม่กระทำหรือเกี่ยวข้องกับ หรือมีพฤติการณ์ใด ๆ ที่น่าเชื่อได้ว่า เป็นผู้มีส่วนร่วมในการประกอบการ ผลิตเวชภัณฑ์ใด ๆ เป็นการค้า อันมีสภาพเป็นทำนองเดียวกับกิจการขององค์การ เกสซ์กรรรมไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่น หรือเป็นผู้ถือหุ้นส่วนหรือเป็นกรรมการในกิจการอื่นซึ่งมีสภาพทำนองเดียวกับกิจการขององค์การ เกสซ์กรรรม เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรรม

ข้อ ๓๘. พนักงานต้องรักษาชื่อเสียงมิให้เสียหายว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
 ห้ามประพฤติตนซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่การงาน เช่น
 ประพฤติตนเป็นคนเสเพล คึกคะนองเสเพลให้โทษ เสพเครื่องทองของเมฆาจนไม่
 สามารถครองสติได้ มีหนี้สินรุงรัง หมกมุ่นในการพนัน กระทำความผิดอาญา หรือ
 กระทำการใด ๆ ซึ่งไม่สมควร อันอาจเป็นทางให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่ง
 หน้าที่การงาน

ข้อ ๓๙. พนักงานต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และช่วย
 เหลือซึ่งกันและกัน

ข้อ ๔๐. พนักงานต้องต้อนรับให้ความสะดวก ความเป็นธรรมและการ
 สงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่การงาน โดยไม่ชักช้าด้วยความ
 สุภาพเรียบร้อย ห้ามขู่ข่มขู่เหยียดหยามบุคคลใด ๆ

ข้อ ๔๑. พนักงานต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญ และ
 นโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๔๒. พนักงานต้องรักษาระเบียบวินัยตามข้อบังคับนี้โดยเคร่งครัด
 อยู่เสมอ

หมวด ๖

การลงโทษ

ข้อ ๔๓. พนักงานผู้ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ถือว่าจะ
 ต้องได้รับโทษฐานผิดระเบียบวินัย

ข้อ ๔๔. โทษฐานผิดระเบียบวินัยมี ๖ สถาน คือ

(๑) ไล่ออก

(๒) ปลดออก

(๓) ให้ออก

(๔) ลดชั้นเงินเดือน

(๕) ตัดเงินเดือน

(๖) ภาคทัณฑ์

ข้อ ๔๕. การลงโทษไล่ออก ปลดออก จะกระทำได้เมื่อพนักงานกระทำผิดระเบียบวินัย ดังระบุไว้ต่อไปนี้

(๑) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เสียหายแก่การงานในหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นทวยความทุจริต หรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่งอันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างร้ายแรง

(๓) ทุจริตหรือมีพฤติกรรม ส่อไปในทางทุจริตหรือไม่น่าไว้วางใจ

(๔) ซักคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่ง โดยชอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และคำสั่งขององค์การ เกสซ์กร ม

(๕) เปิดเผยความลับของทางราชการ หรือขององค์การ เกสซ์กร ม

(๖) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงานอย่างร้ายแรง จนเป็นเหตุให้องค์การ เกสซ์กร ม ได้รับความเสียหาย

(๗) คุกคาม เหยียดหยามหรือถกข่มเหงราษฎร

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๙) ละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเหตุให้เกิดการเสียหาย หรือละทิ้งหน้าที่การงานเกินกว่า ๗ วัน ติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ ๔๖. การลงโทษไล่ออก ปลดออก ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการ จะแต่งตั้งกรรมการอย่างน้อย ๓ คน เพื่อทำการสอบสวนก่อนก็ได้

ข้อ ๔๗. การลงโทษให้ออกนั้น จะกระทำได้เมื่อพนักงานผู้ใดกระทำความผิด
ระเบียบวินัย แต่ไม่ถึงกับจะต้องถูกไล่ออกหรือปลดออกหรือมีเหตุผลอันควรลดหย่อน

ข้อ ๔๘. พนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่าทำผิดระเบียบวินัย หรือถูกฟ้องคดี
อาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาอันจะต้องได้รับโทษถึงไล่ออก หรือปลด
ออก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีบทกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือ
ความผิดอันได้กระทำให้โดยประมาท ถ้าเห็นว่าจะให้คงอยู่ในหน้าที่การงานจะเป็น
การเสียหายแล้ว ผู้อำนวยการจะสั่งให้พนักงานผู้นั้นพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน
โดยไม่จ่ายเงินเดือน เงินบำเหน็จ เงินชดเชย เงินสะสมหรือเงินอื่นใด เพื่อรอ
ฟังผลแห่งการพิจารณาหรือสอบสวนก็ได้

ข้อ ๔๙. ในกรณีที่ผู้ใดสั่งให้พักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ
๔๘ ถ้าภายหลังศาลพิพากษาว่ามีความผิด หรือสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นลัทธิ
ที่จะต้องโทษไล่ออกหรือปลดออก ตามข้อบังคับนี้แล้วก็ได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง
คำสั่งเป็นไล่ออกหรือปลดออก

ถ้าผลของการสอบสวนไม่ได้ความเป็นลัทธิว่ากระทำความผิดที่จะถูกไล่ออก
หรือปลดออก แต่มีมลทินหรือมีหม่อมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้ทำงาน
ต่อไปอาจเป็นการเสียหายก็ให้คำสั่งให้ออกจากงาน และให้ผู้นั้นมีสิทธิรับเงิน
เดือนในระหว่างที่ถูกสั่งให้พัก หรือให้ออกจากงานไว้ก่อนได้ไม่เกินครึ่งหนึ่ง

แต่ถ้าปรากฏว่าไม่มีมลทินหรือมีหม่อมองต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานไม่
สูงกว่าตำแหน่งเดิม และให้สิทธิได้รับเงินเดือนเต็มในระหว่างที่ถูกสั่งให้พักงาน
หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ ๕๐. พนักงานผู้ใดกระทำความผิดระเบียบวินัย แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องรับ
โทษไล่ออก ปลดออก หรือให้พักงาน ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลดขั้นเงินเดือนหรือตัด
เงินเดือนก็ได้ แต่ถ้าเห็นว่ามีเหตุผลอันสมควรลดหย่อน หรือเป็นกรณีความผิด
เล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏ เป็นหนังสือ
และจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ข้อ ๕๑. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติ
ตามระเบียบวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชาหรือควรจะรู้ว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทำผิดระเบียบวินัย
ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าความผิดของพนักงานผู้นั้นอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้
หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้ก็ให้สั่งลงโทษ แล้วรายงานไปยังผู้บังคับ
บัญชาชั้นเหนือ แต่ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นเกินกว่าอำนาจก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชา
ชั้นเหนือเพื่อพิจารณาโทษต่อไป

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่ลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดหรือลงโทษ
เป็นการไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นทำผิดระเบียบวินัย

ข้อ ๕๒. ก่อนที่ผู้มีอำนาจลงโทษจะสั่งลงโทษ ให้พิจารณาให้ถ่วงถ่วง
แน่นอนว่าผู้ที่จะลงโทษได้ต้องมีเจตนาความผิดจริง และต้องระวังอย่าให้การลงโทษ
ได้เป็นไปโดยพยาบาทหรือโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลง
โทษให้ระบุว่า ได้กระทำผิดวินัยข้อใดและผิดในฐานใด

ข้อ ๕๓. เมื่อผู้มีอำนาจได้สั่งลงโทษแล้ว ให้รายงานการลงโทษไป
ตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ หรือคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม แล้วแต่กรณี

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาซึ่งมีตำแหน่งเห็นอยู่สั่งลงโทษไม่เห็นด้วยกับคำสั่ง
ลงโทษ ก็ให้ผู้บังคับบัญชากังกล่าวนั้นมีอำนาจสั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้
แต่ถ้าจะเพิ่มโทษแล้ว โทษที่เพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งแล้วต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่

ข้อ ๕๔. การสั่งไล่ออก ปลดออก หรือให้ออก ให้อยู่ในอำนาจของ
ผู้อำนวยการ แต่ถ้าผู้ถูกลงโทษเป็นพนักงานตั้งแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการ กองหรือ
เทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรมก่อน

ข้อ ๕๕. การลงโทษ ลดชั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน ให้อยู่ในอำนาจ
ของผู้บังคับบัญชาของพนักงานผู้ถูกลงโทษ ไม่เกินอัตราความบัญชี โทษลดชั้นเงินเดือน
และโทษตัดเงินเดือนที่แนบท้ายข้อบังคับนี้ แต่ถ้าผู้ถูกลงโทษเป็นพนักงานตั้งแต่ตำแหน่ง

หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการองค์การ
เภสัชกรรมก่อน

หมวด ๗

การร้องทุกข์

ข้อ ๘๖. พนักงานผู้ใดซึ่งถูกผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษ เมื่อเห็นว่าไม่เป็น
ธรรมยอมมีสิทธิจะร้องทุกข์ได้ แต่จะต้องยื่นภายใน ๑๕ วัน นับแต่วันรับทราบ
คำสั่งลงโทษ การร้องทุกข์ต้องทำเป็นหนังสือ และจะยื่นก่อน ๔๘ ชั่วโมง หลัง
จากเวลาที่ถูกลงโทษไม่ได้ การร้องทุกข์ต้องยื่นต่อผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษ
๑ ลำดับ โดยผู้ร้องทุกข์จะลงนามร้องใดเพียงคนเดียว การวินิจฉัยการร้องทุกข์
ให้เสร็จเด็ดขาดเพียงชั้นประธานกรรมการองค์การเภสัชกรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๑๔ สิงหาคม ๒๕๑๑

(ลงชื่อ) บำรุงสาทร

(พระบำรุงสาทร)

รัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการองค์การเภสัชกรรม

(สำเนา)

ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรม
ว่าด้วย จำนวนอัตราค่าแห่ง อัตราเงินเดือน
การจ่ายเงินเดือน และการ เลื่อนขั้นเงินเดือน

พ.ศ. ๒๕๑๑

อาศัยอำนาจตามมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์กรรม
พ.ศ. ๒๕๐๕ คณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม วางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้
ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรม ว่าด้วย
จำนวนอัตราค่าแห่ง อัตราเงินเดือน การจ่ายเงินเดือน และการ เลื่อนขั้นเงิน
เดือนพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑"
ข้อ ๒. ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

หมวด ๑

ข้อความทั่วไป

ข้อ ๓. ในข้อบังคับนี้

"พนักงาน" หมายความว่า บุคคลที่องค์การ เกสซ์กรรมจ้างไว้
ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ และ เงินเดือนในตำแหน่งตามชั้นและอัตราเงินเดือน
ที่บรรจุ ตามจำนวนอัตราค่าแห่งขององค์การ เกสซ์กรรม แต่ไม่รวมถึงผู้อำนวยการ
องค์การ เกสซ์กรรมและลูกจ้าง

"เงินเดือน" หมายความว่า เงินที่องค์การ เกสซ์กรรมจ่าย
ให้แก่พนักงานเป็นรายเดือน เพื่อตอบแทนการทำงานของพนักงาน แต่ไม่รวมถึง
เงินตอบแทนในลักษณะค่าล่วงเวลา โบนัส หรือประโยชน์อย่างอื่น

๑ "รอบปีที่แล้วมา" หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีถัดไป

หมวด ๒

จำนวนอัตราตำแหน่ง

ข้อ ๔. จำนวนอัตราตำแหน่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการ
เภสัชกรรมกำหนด

หมวด ๓

อัตราเงินเดือน

ข้อ ๕. การกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน ให้เป็นไป
ตามบัญชีกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนพนักงาน ท้ายข้อบังคับนี้

๒ ให้พนักงานที่ได้รับอัตราเงินเดือนตามข้อบังคับนี้ เป็นผู้
เสียภาษีเงินได้เอง

ข้อ ๖. การกำหนดชั้นอัตราเงินเดือน ให้เป็นไปตามบัญชีกำหนดชั้น
อัตราเงินเดือนพนักงาน ท้ายข้อบังคับนี้

๑ แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๙ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๔
มิถุนายน ๒๕๒๐.

๒ แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๑๙ ประกาศ ณ วันที่ ๑๐
กันยายน ๒๕๑๙.

หมวด ๔

การจ่ายเงินเดือน

ข้อ ๗. การจ่ายเงินเดือนให้จ่ายไปตามบัญชีกำหนดตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน ตามจำนวนอัตราตำแหน่งภายในวงเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน ซึ่งคณะกรรมการองค์การ เกษตรกรรมได้พิจารณาอนุมัติแล้ว

ข้อ ๘. การจ่ายเงินเดือนพนักงานในกรณีบรรจุใหม่ รวมทั้งการกลับเข้ามาทำงานใหม่ ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่เริ่มเข้าปฏิบัติหน้าที่ โดยจ่ายตามส่วนของจำนวนวันในเดือนนั้น

ข้อ ๙. ภายใต้บังคับข้อ ๗ การจ่ายเงินเดือนพนักงานในกรณีที่มีการเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้จ่ายได้ตั้งแต่วันที่ระบุไว้ในคำสั่งของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อน

ข้อ ๑๐. การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานของพนักงานให้เป็นไปตามคำสั่งของผู้มีอำนาจตามข้อบังคับว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ ของพนักงาน

พ.ศ. ๒๕๑๑

ข้อ ๑๑. พนักงานที่ขาดงานหรือละทิ้งหน้าที่การงาน ไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือน

ในกรณีที่พนักงานซึ่งถูกสั่งไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกเพราะกระทำความผิดทางวินัย ได้อุทธรณ์ตามข้อบังคับของคณะกรรมการ เกษตรกรรมว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ และผู้มีอำนาจสั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงาน ผู้กลับเข้าทำงานนั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างที่ถูกออกจากงาน

พนักงานที่มีใบปฏิบัติงานในกรณีอื่นจะมีสิทธิได้รับเงินเดือนหรือไม่ ให้เป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงานของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๐

ข้อ ๑๒. พนักงานผู้ใดถึงแก่กรรมในระหว่างปฏิบัติงาน ให้จ่ายเงิน
เดือนจนถึงวันที่ถึงแก่กรรม โดยจ่ายตามส่วนของจำนวนวันในเดือนนั้น

ถ้าการถึงแก่กรรมนั้นอยู่ในระหว่างการขาดงานหรือละทิ้ง
หน้าที่การงานให้จ่ายเงินเดือนให้เพียงวันสุดท้ายที่ผู้นั้นมาปฏิบัติงาน

เงินเดือนที่จ่ายดังกล่าว เป็นทรัพย์สินของผู้ถึงแก่กรรมในขณะ
ถึงแก่กรรม ให้จ่ายแก่ผู้มีสิทธิควรได้ตามกฎหมายว่าด้วยครอบครัวและมรดก

ข้อ ๑๓. เงินเดือนพนักงานที่ออกจากงานให้จ่ายได้เพียงวันก่อนวันที่
ผู้นั้นพ้นจากหน้าที่การงาน ในกรณีที่ต้องมอบงานในหน้าที่ภายหลังวันที่คำสั่งกำหนด
ให้ออกจากงาน ให้จ่ายต่อไปได้จนถึงวันที่มอบงานเสร็จ ภายในระยะเวลาไม่
เกิน ๑๕ วัน ทั้งนี้ เว้นแต่กรณีพ้นจากงานเหตุครบเกษียณอายุ มิให้จ่ายเงิน
เดือนในระยะเวลาเมื่อพ้นสภาพการ เป็นพนักงานแล้ว

ในกรณีพนักงานถูกสั่งพักงาน ให้จ่ายเงินเดือนเพียงวันก่อน
วันถูกสั่งพัก

ข้อ ๑๔. กำหนดวันจ่ายเงินเดือนประจำเดือน ให้ถือตามวันที่คณะกรรมการองค์การ เภสัชกรรมกำหนด แต่ต้องไม่ช้ากว่าวันสุดท้ายของเดือนนั้น

ในกรณีพนักงานถึงแก่กรรม หรือออกจากงานเพราะเหตุ
อย่างอื่นจะกำหนดการจ่ายเงินเป็นวันอื่นก็ได้

ข้อ ๑๕. พนักงานซึ่งขณะเดียวกันดำรงตำแหน่งมากกว่า ๑ ตำแหน่ง
ให้จ่ายเงินเดือนในอัตราของตำแหน่งที่มีเงินเดือนสูงทางเดียว

หมวด ๕

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๑๖. *พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

*แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๕

(๑) มีวัชนธรรม

(๒) มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และมีความอุทิศสละบากันในการปฏิบัติหน้าที่ของตน ทั้งงานที่ได้กระทำไปนั้นเรียบร้อย เป็นผลดีแก่องค์กร เกียรติคุณ

(๓) ปฏิบัติงานตามข้อบังคับระเบียบแบบแผนและคำสั่งตามที่องค์กร เกียรติคุณหรือทางราชการได้กำหนดไว้ และรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด

(๔) ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสมควรที่จะเลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๕) ในรอบปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้าทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๖) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่มีวันลาพัก โดยถือเกณฑ์วันลา รวมทั้งลากิจและลาป่วยไม่เกิน ๕๐ วัน เว้นแต่

ก. ลาอุปสมบท ไม่เกิน ๑๒๐ วัน

ข. ลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ไม่เกิน ๗๐ วัน

ค. ลาคลอบบุตร ไม่เกิน ๘๒ วัน

(๗) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง รวมทั้งการลาในระหว่างการปฏิบัติงาน หรือมาทำงานสายกว่าเวลาที่องค์กร เกียรติคุณกำหนดเนื่อง ๆ

(๘) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุภวิสัย

(๙) ในรอบปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัย

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดได้ถูกงดเลื่อนขึ้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหรืออยู่ในระหว่างสอบสวน หรือถูกฟ้อง

ในคดีอาญามาแล้ว ถ้าเป็นผู้อยู่ในเกณฑ์จะได้เลื่อน
 ชั้นเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนชั้นเงินเดือนให้
 ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ถูกลงโทษตัดเงินเดือนจะเลื่อน
 ชั้นเงินเดือนใต้ออเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว หรือถ้า
 เป็นผู้ถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือน จะเลื่อนชั้นเงิน
 เดือนใต้ออเมื่อถูกลงโทษลดชั้นเงินเดือนมาแล้ว เป็น
 เวลาไม่น้อยกว่าหกเดือน

(๑๐) ในรอบปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

ขอ ๑๗. ภายใต้บังคับแห่งขอ ๑๖ การสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนตามปกติ
 ให้เลื่อนตั้งแต่วันที่เริ่มปียงประมาณที่ได้เลื่อนนั้น

ผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์สมควรได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่
 ใต้ออกจากงานเพื่อไปรับราชการ ทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการ ทหาร
 ก่อนจะมีคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน องค์การ เกษตรกรรมจะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือน
 ให้ก็ได้

ผู้ซึ่งอยู่ในเกณฑ์สมควรได้เลื่อนชั้นเงินเดือน แต่จะ
 ต้องออกจากงานเนื่องจากเกษียณอายุ ตามขอ ๒๔ (๑) แห่งข้อบังคับองค์การ
 เกษตรกรรม ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน ระเบียบวินัยการ
 ลงโทษและการร้องทุกข์ ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ผู้มีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือน
 จะสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินบำเหน็จให้ผู้นั้นในวันสิ้นปี
 ก่อนที่จะพ้นจากหน้าที่ก็ได้

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๑๗ ประกาศ ณ วันที่ ๒

ข้อ ๑๘. การเลื่อนชั้นเงินเดือนตามข้อบังคับนี้ ต้องมีเงินสำหรับเลื่อน
ชั้นเงินเดือนภายในวงเงินงบประมาณที่ไว้รับอนุมัติไว้

ข้อ ๑๙. การเลื่อนชั้นเงินเดือน โดยปกติให้เลื่อนได้ปีละหนึ่งชั้น
ตามบัญชีกำหนดขั้นอัตราเงินเดือนพนักงาน ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๐. การเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑
ชั้นนั้น ให้พิจารณาตัดเลือกจากผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ดังกล่าวในข้อ ๑๖ และต้อง
เป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) ปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ผลดียิ่ง จนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (๒) ปฏิบัติงานในหน้าที่เสี่ยงอันตรายเป็นพิเศษ
- (๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อ
องค์การ เกษตรกรรมเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (๔) ปฏิบัติงานโดยได้คนคว่ำหรือประสิทธิผลสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เป็น
ประโยชน์ต่อองค์การ เกษตรกรรมเป็นพิเศษ
- (๕) ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตรากตรำหนักเหน็ดเหนื่อย เป็น
พิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่มีคุณภาพและปริมาณของงานสูง
กว่าอัตราเงินเดือนที่ไว้รับอยู่ และได้ผลดีสมความมุ่งหมาย

ทั้งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาหลักฐานโดยละเอียด
รอบคอบว่า พนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานถึงขนาดที่สมควรจะได้เลื่อนชั้นเงินเดือน
เป็นกรณีพิเศษเกินกว่า ๑ ชั้นหรือไม่ ถ้าเห็นเป็นการสมควรให้เลื่อนได้ไม่
เกิน ๒ ชั้น แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าสมควรให้เลื่อนชั้นเงินเดือนเกินกว่าสองชั้น
ก็ให้นำเสนอคณะกรรมการองค์การ เกษตรกรรม เพื่อให้ความเห็นชอบก่อน ในกรณี
เช่นนี้ในคำสั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้ระบุว่าพนักงานผู้นั้นได้ปฏิบัติงานเป็นกรณี
พิเศษเข้าในหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับนี้ประการใดด้วย

ข้อ ๒๑. พนักงานซึ่งสมควรได้เลื่อนชั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษเกินกว่า
๑ ชั้น ตามข้อ ๒๐ แต่ขาดลักษณะตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๑๖ วรรค (๕) ถ้าใน
ปีงบประมาณที่แล้วมาผู้นั้นได้รับบรรจุเข้าทำงานหรือเลื่อนชั้นเงินเดือนแล้วแต่กรณี
ซึ่งแตกเงินเดือนขึ้นไป ให้เลื่อนชั้นเงินเดือนได้ไม่เกินหนึ่งชั้น

ข้อ ๒๒. ผู้อำนวยการองค์การ เกสซ์กร รมมีอำนาจเลื่อนชั้นเงินเดือน
พนักงานตามข้อบังคับนี้ แต่ถ่า เป็นพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการ กองหรือเทียบเท่า
ขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กร รมก่อน

ข้อ ๒๓. การเลื่อนชั้นเงินเดือนนอกจากหลักเกณฑ์และวิธีการตามที่
ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กร รม
ก่อน

ประกาศ ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๑

(ลงชื่อ) บำรุงราษฎร์

(พระบำรุงราษฎร์)

ประธานกรรมการ องค์การ เกสซ์กร รม

บัญชีกำหนดอัตราค่าแห่งและอัตราเงินเดือนพนักงาน
 (ตามข้อบังคับของกิจการ เภสัชกรรม ควบคุม จำนวนอัตราค่าแห่ง อัตราเงินเดือน
 การจ่ายเงินเดือน และการเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงาน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๒๑)

ตำแหน่ง	ชั้น	อัตราเงินเดือน
๑. เสมียนหรือเทียบเท่า		
๑.๑ ภารโรง	} ชั้น ๑ ถึงชั้น ๑๓	๑,๓๕๐ - ๓,๕๕๐ บาท
๑.๒ คนทำสวน		
๑.๓ คนเลี้ยงสัตว์		
๑.๔ นักการ	} ชั้น ๑ ถึงชั้น ๑๕	๑,๓๕๐ - ๔,๑๕๐ บาท
๑.๕ หัวหน้าคนทำสวน		
๑.๖ ยาม	} ชั้น ๑ ถึงชั้น ๑๖	๑,๓๕๐ - ๔,๕๕๐ บาท
๑.๗ เสมียน		
๑.๘ พนักงานพิมพ์ดีดชั้นสอง		
๑.๙ พนักงานช่วยผลิต		
๑.๑๐ พนักงานจัดของ		
๑.๑๑ พนักงานขับรถยนต์		
๑.๑๒ หัวหน้ายาม	} ชั้น ๑ ถึงชั้น ๑๘	๑,๓๕๐ - ๕,๒๓๐ บาท
๑.๑๓ หัวหน้าพนักงานขับรถยนต์		
๑.๑๔ พนักงานพิมพ์ดีดชั้นหนึ่ง		
๑.๑๕ พนักงานส่งของจัตวา		
๑.๑๖ พนักงานเงินตราจัตวา		
๑.๑๗ พนักงานเก็บเงินจัตวา		
๑.๑๘ พนักงานบัญชีจัตวา		
๑.๑๙ พนักงานออกของจัตวา		
๑.๒๐ พนักงานวิทยาศาสตร์จัตวา		
๑.๒๑ ช่างจัตวา		

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๑๓ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕

ตำแหน่ง	ชั้น	อัตราเงินเดือน
๒. ประจำแผนกหรือเทียบเท่า		
๒.๑ ประจำแผนก	ชั้น ๖ ถึงชั้น ๑๙	๒,๐๒๐ - ๕,๖๕๐ บาท
๒.๒ พนักงานสงของตรี		
๒.๓ พนักงานเกินกลางตรี		
๒.๔ พนักงานเก็บเงินตรี		
๒.๕ พนักงานบัญชีตรี		
๒.๖ พนักงานออกของตรี		
๒.๗ พนักงานวิทยาศาสตร์ตรี		
๒.๘ ช่างตรี		
๒.๙ พยาบาลตรี		
๒.๑๐ เลขานุการตรี	ชั้น ๘ ถึงชั้น ๒๑	๒,๓๘๐ - ๖,๕๘๐ บาท
๒.๑๑ วิทยาการตรี		
๒.๑๒ นิติกรตรี		
๒.๑๓ นักบัญชีตรี		
๒.๑๔ นักสถิติตรี		
๒.๑๕ นักวิทยาศาสตร์ตรี		
๒.๑๖ นายช่างตรี		
๓. หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า		
๓.๑ พนักงานเก็บเงินโท	ชั้น ๘ ถึงชั้น ๒๔	๒,๓๘๐ - ๘,๒๑๐ บาท
๓.๒ พนักงานบัญชีโท		
๓.๓ พนักงานวิทยาศาสตร์โท		
๓.๔ ช่างโท		
๓.๕ พยาบาลโท		
๓.๖ เลขานุการโท		
๓.๗ วิทยาการโท		
๓.๘ นิติกรโท		
๓.๙ นักบัญชีโท		
๓.๑๐ นักสถิติโท		
๓.๑๑ นักวิทยาศาสตร์โท		
๓.๑๒ นายช่างโท		
๓.๑๓ หัวหน้าแผนก		

ตำแหน่ง	ชั้น	อัตราเงินเดือน
๔. หัวหน้ากองหรือเทียบเท่า		
๔.๑ เลขานุการ เอก	} ชั้น ๑๘ ถึงชั้น ๓๐	๕,๖๕๐ - ๑๒,๖๕๐ บาท
๔.๒ วิทยากร เอก		
๔.๓ นิเทศ เอก		
๔.๔ นักบัญชี เอก		
๔.๕ นักวิทยาศาสตร์เอก		
๔.๖ นายช่างเอก		
๔.๗ พนักงานวิทยาศาสตร์เอก		
๔.๘ ผู้ตรวจสอบภายใน		
๔.๙ หัวหน้ากอง	ชั้น ๑๘ ถึงชั้น ๓๑	๕,๖๕๐ - ๑๓,๖๓๐ บาท
๕. ผู้อำนวยการ กองหรือเทียบเท่า		
๕.๑ ผู้อำนวยการ กอง	} ชั้น ๒๒ ถึงชั้น ๓๒	๗,๐๕๐ - ๑๔,๖๓๐ บาท
๕.๒ นักวิทยาศาสตร์พิเศษ		
๖. หัวหน้าฝ่ายหรือเทียบเท่า		
๖.๑ หัวหน้าฝ่าย	} ชั้น ๒๔ ถึงชั้น ๓๓	๘,๒๑๐ - ๑๕,๖๕๐ บาท
๖.๒ ผู้อำนวยการ		
๗. รองผู้อำนวยการหรือเทียบเท่า		
๗.๑ รองผู้อำนวยการ	} ชั้น ๒๕ ถึงชั้น ๓๔	๘,๘๓๐ - ๑๖,๘๑๐ บาท
๗.๒ ผู้เชี่ยวชาญ		

- หมายเหตุ ๑. พนักงานพิมพ์คึกหนึ่ง คือผู้ที่สามารถพิมพ์คึกภาษาไทยและอังกฤษได้ ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่า ๔๕ คำ
๒. พนักงานพิมพ์คึกสอง คือผู้ที่สามารถพิมพ์คึกภาษาไทยหรืออังกฤษได้ ในอัตราความเร็วนาทีละไม่น้อยกว่า ๔๕ คำ

บัญชีกำหนดคชักร้าเงินเค็อนพนักงาน
 ตามขอบังคัของคการ เกศักรวม วาคาย จันวนอัคร้าค่าแห่ง อัคร้าเงินเค็อน
 การจ่ายเงินเค็อน และการ เล็อนขัเงินเค็อนพนักงาน (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๒๑

ขั	อัคร้า	ขัว้ง	ขั	อัคร้า	ขัว้ง
๑	๑,๓๔๐	๑๑๐	๑๔	๕,๖๕๐	๕๕๐
	๑,๓๔๕			๕,๘๓๕	
๒	๑,๔๕๐	๑๒๐	๒๐	๖,๑๐๐	๕๘๐
	๑,๔๕๐			๖,๓๔๐	
๓	๑,๕๓๐	๑๓๐	๒๑	๖,๕๘๐	๕๑๐
	๑,๖๓๕			๖,๘๓๕	
๔	๑,๓๐๐	๑๕๐	๒๒	๗,๐๘๐	๕๔๐
	๑,๓๓๕			๗,๓๖๐	
๕	๑,๘๕๐	๑๗๐	๒๓	๗,๖๓๐	๕๘๐
	๑,๘๓๕			๗,๘๒๐	
๖	๒,๐๒๐	๑๗๐	๒๔	๘,๒๑๐	๖๒๐
	๒,๑๐๕			๘,๕๒๐	
๗	๒,๑๘๐	๑๘๐	๒๕	๘,๘๓๐	๖๗๐
	๒,๒๘๕			๙,๑๖๕	
๘	๒,๓๘๐	๒๑๐	๒๖	๙,๕๐๐	๗๒๐
	๒,๔๘๕			๙,๘๒๐	
๙	๒,๕๘๐	๒๑๐	๒๗	๑๐,๒๒๐	๗๗๐
	๒,๖๘๕			๑๐,๖๐๕	
๑๐	๒,๘๐๐	๒๓๐	๒๘	๑๐,๙๘๐	๘๒๐
	๒,๙๑๕			๑๑,๔๐๐	
๑๑	๓,๐๓๐	๒๕๐	๒๙	๑๑,๘๑๐	๘๘๐
	๓,๑๕๕			๑๒,๒๕๐	
๑๒	๓,๒๘๐	๒๗๐	๓๐	๑๒,๖๘๐	๙๔๐
	๓,๔๑๕			๑๓,๑๖๐	
๑๓	๓,๕๕๐	๒๙๐	๓๑	๑๓,๖๓๐	๑,๐๐๐
	๓,๖๘๕			๑๔,๑๓๐	
๑๔	๓,๘๕๐	๓๑๐	๓๒	๑๔,๖๓๐	๑,๐๖๐
	๓,๙๘๕			๑๕,๑๖๐	
๑๕	๔,๑๕๐	๓๓๐	๓๓	๑๕,๖๘๐	๑,๑๒๐
	๔,๓๑๕			๑๖,๒๕๐	
๑๖	๔,๔๘๐	๓๖๐	๓๔	๑๖,๘๑๐	๑,๑๘๐
	๔,๖๖๐			๑๗,๔๐๐	
๑๗	๔,๘๕๐	๓๘๐	๓๕	๑๗,๙๘๐	๑,๒๔๐
	๕,๐๓๕			๑๘,๖๑๐	
๑๘	๕,๒๓๐	๔๒๐	๓๖	๑๘,๒๓๐	-
	๕,๔๔๐				

บัญชีอัตราเงินเค็อนผู้ว่านวยการองค์การ เกลัฏกรรรม

ชั้น	อัตรา	ชั้นวัง
๑	๑๖,๘๑๐	๑,๑๘๐
๒	๑๗,๘๘๐	๑,๒๔๐
๓	๑๘,๒๓๐	๑,๓๐๐
๔	๒๐,๕๓๐	๑,๓๖๐
๕	๒๑,๘๘๐	๑,๔๒๐
๖	๒๓,๓๓๐	๑,๔๘๐
๗	๒๔,๘๕๐	๑,๖๐๐
๘	๒๖,๔๕๐	

(สำเนา)

ข้อบังคับองค์การ เกสซ์ กรม

ว่าด้วย เงินบำเหน็จ เงินชดเชย และเงินทดแทน

พ.ศ. ๒๕๑๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์ กรม พ.ศ. ๒๕๐๘ คณะกรรมการ องค์การ เกสซ์ กรม โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ในที่ประชุมข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การ เกสซ์ กรม ว่าด้วย เงิน บำเหน็จ เงินชดเชย และเงินทดแทน พ.ศ. ๒๕๑๓"

ข้อ ๒. ให้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในข้อบังคับนี้

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้อำนวยการ พนักงานประจำ และลูกจ้าง ประจำขององค์การ เกสซ์ กรม

"เงินบำเหน็จ" หมายความว่า เงินตอบแทนที่องค์การ เกสซ์ กรม จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อออกจากงานตามข้อ ๔ ข้อ ๗ และข้อ ๑๔

"เงินชดเชย" หมายความว่า เงินตอบแทนที่องค์การ เกสซ์ กรม จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเมื่อออกจากงานตามข้อ ๔

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่องค์การ เกสซ์ กรมจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ในกรณีที่พนักงานต้องประสบอันตรายถึงบาดเจ็บทุพพลภาพหรือตาย เนื่องจากการทำงานให้แก่องค์การ เกสซ์ กรม หรือเจ็บป่วยด้วยโรค ซึ่งเกิดขึ้น ตามลักษณะหรือ อสภาพของงานหรือ โรคซึ่ง เกิดจากการทำงานให้แก่องค์การ เกสซ์ กรม หรือตายด้วย โรคดังกล่าวนี้

หมวด ๑

หลักเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จ เงินชดเชย และเงินทดแทน

ข้อ ๔. ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดทำงานมาเป็นเวลาต่อเนื่องกันไม่น้อยกว่าห้าปี
บริบูรณ์ จะได้รับเงินบำเหน็จตามข้อบังคับนี้ ถ้าต้องการออกจากงานเพราะ

(๑) อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว

(๒) ลาออกโดยไม่มีเหตุอันสมควร และได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) เจ็บป่วย ทุพพลภาพ โดยมีใบตรวจแพทย์ของทางราชการ

รับรองว่า ไม่สามารถหรือไม่สมควรทำงานต่อไป

(๔) หย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน

(๕) ลาบ่อยครั้ง ซึ่งอาจเกิดความเสียหายหรือเกิดความ

เสียหายแก่การงานในหน้าที่

(๖) บกพร่องในหน้าที่ หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

(๗) มีพฤติกรรมไม่น่าไว้วางใจ หรือมีมลทินมัวหมอง

(๘) กระทำผิดวินัย แต่ยังไม่ถึงกับไล่ออก หรือปลดออก

(๙) ขาดคุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน

หรือถูกจ้างตามข้อบังคับ ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากงาน

ระเบียบวินัย การลงโทษและการร้องทุกข์ ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑

ข้อ ๕. เงินบำเหน็จที่จ่ายให้ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๔ (๑), (๒), (๓)
และ (๔) มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาทำงาน

ในการคำนวณเงินบำเหน็จให้แก่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งออกจากงาน เพราะมี
อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว (เกษียณอายุ) เงินเดือนเดือนสุดท้ายให้หมายความ
รวมถึงเดือนที่ได้เลื่อนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้นด้วย

* แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๑๗ ประกาศ ณ วันที่ ๒

การเลื่อนเงินเดือนในวันสุดท้ายของปีงบประมาณนั้นไม่ก่อให้เกิดสิทธิ
ได้รับเงินเดือนที่ใดเลื่อน แต่เงินเดือนที่ใดเลื่อนนั้นให้ถือเสมือนว่าเป็นเงินเดือนเดิม

ข้อ ๖. เงินบำเหน็จที่จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามข้อ ๔(๕), (๖), (๗)
(๘) และ (๙) มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีเวลาทำงาน
หาร ด้วยสอง

ข้อ ๗. ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดออกจากงานเพราะองค์การ เกษียณ รมสั่งยุบ
เลิก หรือตัดทอนงาน ให้ได้รับเงินบำเหน็จเท่ากับเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยสาม
แต่ถ้าไต่ทำงานโดยไม่ขาดตอนมาเกินกว่าสามปี ให้ถือเกณฑ์การจ่ายเงินบำเหน็จ
ตามข้อ ๕

ข้อ ๘. ผู้ปฏิบัติงานที่ออกจากงานตามข้อ ๔(๑), (๓), (๔), (๕),
(๖), (๗), (๘) และ (๙) หากไต่ทำงานมาไม่น้อยกว่า ๑๒๐ วัน แต่ไม่ถึง
ห้าปีบริบูรณ์ มีสิทธิเพียงได้รับเงินชดเชยตามกฎหมายหรือระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน

ข้อ ๙. เวลาทำงานสำหรับคำนวณเงินบำเหน็จ ให้นับแต่จำนวนปี
เศษของปีตั้งแต่หนึ่งร้อยแปดสิบวันขึ้นไป ให้นับเป็นหนึ่งปี

ข้อ ๑๐. การนับเวลาเพื่อจ่ายเงินบำเหน็จ หรือเงินชดเชย ให้นับ
ตั้งแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นได้รับการบรรจุเข้าทำงานมีตำแหน่งตามบัญชีจำนวนอัตรา
ตำแหน่งตามที่คณะกรรมการ องค์การ เกษียณ รมกำหนด แต่ถ้าได้รับการบรรจุก่อน
อายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์ ให้นับเมื่ออายุครบสิบแปดปีบริบูรณ์เป็นต้นไป ส่วนระยะเวลา
เวลาป่วยหรือลาโดยไม่ได้รับเงินเดือน หรือขาดงานไม่ให้นับเป็นเวลาทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานที่ลาออกไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับ
ราชการทหารแล้วได้กลับเข้าทำงานใหม่ ให้นับเวลาทำงานในครั้งแรกพร้อมกับ
เวลาทำงานครั้งหลังรวมเป็นเวลาทำงานเพื่อคำนวณจ่ายเงินบำเหน็จ

ข้อ ๑๑. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไปปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม
ในระหว่างที่มีการรบหรือการสงคราม หรือมีการปราบจลาจล หรือในระหว่าง
ที่มีการประกาศกฎอัยการศึก หรือประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ให้นับเวลาที่ปฏิบัติ
หน้าที่ตามคำสั่งกระทรวงกลาโหม เป็นที่คูณเพื่อคำนวณจ่ายเงินบำเหน็จ

ผู้ปฏิบัติงานที่ลาไปราชการสงครามตามความต้องการของกระทรวง
กลาโหม การนับเวลาสำหรับคำนวณเงินบำเหน็จ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ทาง
ราชการ กำหนด

ข้อ ๑๒. การจ่ายเงินทดแทนให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงาน หรือลูกจ้าง
อื่น ๆ ขององค์การ เกสซ์กรรม ให้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย
หรือระเบียบเกี่ยวกับแรงงาน

ข้อ ๑๓. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงาน หรือพนักงาน หรือลูกจ้างอื่น ๆ ของ
องค์การ เกสซ์กรรมมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ หรือเงินทดแทนตามข้อบังคับนี้อยู่แล้ว
ถึงแก่ความตาย ให้จ่ายเงินบำเหน็จหรือเงินทดแทนของผู้นี้ให้แก่ผู้มีสิทธิโดย
ชอบตามกฎหมาย

ข้อ ๑๔. ในกรณีที่พนักงานถึงแก่ความตายและการตายนั้นมิได้เกิดจาก
การประทุษร้ายอย่างร้ายแรงของตนเอง และได้ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี
บริบูรณ์ ให้จ่ายเงินบำเหน็จโดยถือเกณฑ์การจ่ายบำเหน็จตามข้อ ๕ ให้แก่ผู้มีสิทธิ
ตามหลักเกณฑ์บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ อันว่าด้วย
บำนาญพิเศษโดยอนุโลม

ข้อ ๑๕. ผู้ปฏิบัติงานผู้มีกรณีหรือต้องหาว่ากระทำความผิดอย่างร้ายแรง
ถึงแก่ความตายก่อนได้รับการวินิจฉัยเรื่องที่ทำผิดวินัยนั้น ให้พิจารณาวินิจฉัยว่า
ถ้าผู้นั้นไม่ถึงแก่ความตายเสียก่อนจะต้องได้รับโทษถึงไล่ออกหรือปลดออกหรือไม่
ถ้าเห็นว่าผู้นั้นจะต้องลงโทษถึงไล่ออกหรือปลดออก ทายาทไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ
ตามข้อ ๑๓ และข้อ ๑๔

ข้อ ๑๖. ใญ่ผู้อำนวยการ องค์การ เกสซ์กรรม มีอำนาจกำหนดแบบพิมพ์
และวิธีการที่จำเป็นแก่การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ตามที่เห็นสมควร

หมวด ๒

เงินสำหรับจ่ายเงินบำเหน็จ เงินชดเชยและเงินทดแทน

ข้อ ๑๓. การจ่ายเงินบำเหน็จ และเงินชดเชย ให้จ่ายจาก กองทุนบำเหน็จผู้ปฏิบัติงาน

สำหรับเงินทดแทนจ่ายโดยสำนักงานกองทุนเงินทดแทน ตามประกาศ กระทรวงมหาดไทย เรื่อง อัตราและวิธีเรียกเก็บเงินสมทบการจ่ายเงินทดแทน ของสำนักงานกองทุนเงินทดแทน และการอุทธรณ์

ข้อ ๑๔. ให้องค์การ เกสัชกร รรมจัดตั้งกองทุนบำเหน็จผู้ปฏิบัติงานขึ้น โดยแยกบัญชีต่างหากจากบัญชีขององค์การ เกสัชกร รรม และให้จ่ายเงินสมทบ เข้าบัญชีกองทุนบำเหน็จผู้ปฏิบัติงานดังนี้

(๑) เงินสมทบในอัตราร้อยละ ๑๐ ของเงินเดือนหรือค่าจ้าง ของผู้ปฏิบัติงาน ที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ เมื่อออกจากงานเป็นประจำทุกเดือน

(๒) เงินที่ตัดจ่ายสมทบตามข้อ ๑๔

ข้อ ๑๕. ทวิ. การนำเงินกองทุนบำเหน็จผู้ปฏิบัติงานไปลงทุนหาผลประโยชน์ ให้กระทำใตภายในขอบเขตดังนี้

(๑) ฝากประจำในธนาคารที่เป็นรัฐวิสาหกิจ

(๒) ซื้อพันธบัตรรัฐบาลหรือพันธบัตรรัฐวิสาหกิจ

(๓) ลงทุนหาประโยชน์อื่นตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

หรือตามที่จะได้ได้รับความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๑๗ ประกาศ ณ วันที่ ๘

มกราคม ๒๕๑๗.

หมวด ๓

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๕. ในองค์การ เกสซกรรมจำนวนเงินบำเหน็จที่จะต้องจ่ายให้แก่
 ผู้ปฏิบัติงานที่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ ตั้งแต่ต้นจนถึงสิ้นปีการเงิน พ.ศ. ๒๕๑๕ เป็น
 ยอดเงินบำเหน็จผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผูกพันเพื่อรอการตัดจ่ายเข้าสมทบบัญชีกองทุน
 บำเหน็จผู้ปฏิบัติงาน

การตัดจ่ายจำนวนเงินบำเหน็จผู้ปฏิบัติงาน เข้าสมทบบัญชีกองทุนบำเหน็จ
 ผู้ปฏิบัติงานตามวรรคต้น ให้ตัดจ่ายภายในระยะเวลา ๑๐ ปี

ยอดเงินบำเหน็จผู้ปฏิบัติงานที่มีภาระผูกพันและยังตัดจ่ายไม่หมด ให้มี
 ค่าซึ่งแจ้งไว้เป็นหมายเหตุในงบการเงินประจำปีด้วย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน ๒๕๑๓

(ลงชื่อ) พลตำรวจเอกประเสริฐ รุจิรวงศ์

(ประเสริฐ รุจิรวงศ์)

ประธานกรรมการ องค์การ เกสซกรรม

(สำเนา)

ขอมงคัยองคัการ เกสัชกรรรม
วาควย การชวยเหลือการ สึกษาบุตร
พ.ศ. ๒๕๑๖

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองคัการ เกสัชกรรรม
พ.ศ. ๒๕๐๔ คณะกรรรมการ องคัการ เกสัชกรรรม ชวยความ เห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
วางขอมงคัยไวคังคอไปนี้

ขอ ๑. ขอมงคัยนี้เรียกวา "ขอมงคัยองคัการ เกสัชกรรรม วาควย การ
ชวยเหลือการ สึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๑๖"

ขอ ๒. ใหชวยขอมงคัยนี้ตั้งแตเป็การ สึกษา พ.ศ. ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

ขอ ๓. ใหยกเล็ก

(๑) ขอมงคัยองคัการ เกสัชกรรรม วาควย การชวยเหลือการ
สึกษาบุตร พ.ศ. ๒๕๑๖

(๒) ขอมงคัยองคัการ เกสัชกรรรม วาควย การชวยเหลือการ
สึกษาบุตร (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๔

ขอ ๔. ในขอมงคัยนี้

"ผูปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผูอำนวยการ พนักงานประจำ
พนักงานทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามผลงานที่ทำงานครบ ๑๒๐ วัน และ
ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานครบ ๑๒๐ วันแล้ว

แก้ไขตามขอมงคัยฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔

กันยายน ๒๕๒๐.

"มหาวิทยาลัย" หมายความว่า มหาวิทยาลัยหรือสถานอุดมศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นในสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย

"สถานศึกษาของทางราชการ" หมายความว่า

(๑) มหาวิทยาลัย

(๒) วิทยาลัยในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการหรือสังกัดส่วนราชการอื่นที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

(๓) โรงเรียนในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล หรือองค์การบริหารส่วนจังหวัด

(๔) โรงเรียนในสังกัดส่วนราชการอื่นหรือองค์การของรัฐบาลที่ ก.พ. รับรองคุณวุฒิ

"สถานศึกษาของเอกชน" หมายความว่า

(๑) วิทยาลัยเอกชนตามกฎหมายว่าด้วยวิทยาลัยเอกชน ซึ่งจัดหลักสูตรระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่าแยกต่างหากจากปริญาตรี

(๒) โรงเรียนตามกฎหมายว่าด้วยโรงเรียนราษฎร์ แต่ไม่รวมถึงโรงเรียนราษฎร์ประเภทอาชีวศึกษาที่ใช้หลักสูตรของโรงเรียนเองและโรงเรียนการศึกษาพิเศษ

"เงินบำรุงการศึกษา" หมายความว่า เงินประเภทต่าง ๆ ที่สถานศึกษาของทางราชการ เรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ ส่วนราชการ เจ้าสังกัด มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การของรัฐบาล

"เงินค่าเล่าเรียน" หมายความว่า เงินค่าเล่าเรียน หรือค่าธรรมเนียมต่าง ๆ ซึ่งสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บตามอัตราที่ได้รับจากกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัย

"บุตร" หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งมีอายุไม่เกินยี่สิบห้าปีในวันที่ ๑ พฤษภาคม ของทุกปี แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรซึ่งบิดา

มาร ค่าไค้ยกัให้เป็นบุตร บุญธรรมของผู้อื่นและบุตรที่มีรายไค้ของตนเอง และอยู่ในฐานะที่จะจ่ายเงินเกี่ยวกับการศึกษาของตนเองได้

"ปีการศึกษา" หมายความว่า ปีการศึกษาที่กำหนดโดยกระทรวงศึกษาธิการ ทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนราชการ เจ้าสังกัด มหาวิทยาลัย กรุงเทพ มหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือองค์การของรัฐบาล

ข้อ ๕. ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิไค้รับการช่วยเหลือเงินบำรุงการศึกษาและหรือเงินค่าเล่าเรียนของบุตรคนไค้ตามหลักเกณฑ์แห่งข้อบังคับนี้

ข้อ ๖. การจ่ายเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราดังนี้

(๑) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของทางราชการ ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่าอนุปริญาหรือเทียบเท่าและหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญาตรี ให้ไค้รับเงินบำรุงการศึกษาบุตร เต็มจำนวนที่ไค้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกินอัตราของแต่ละประเภทตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๒) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชน ในหลักสูตรระดับไม่สูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า ให้ไค้รับเงินค่าเล่าเรียน เต็มจำนวนที่ไค้จ่ายไปจริง แต่ไม่เกินอัตราที่ไค้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ

(๓) บุตรที่ศึกษาในสถานศึกษาของเอกชน ในหลักสูตรระดับสูงกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่าแต่ไม่สูงกว่าระดับอนุปริญาหรือเทียบเท่าและหลักสูตรนั้นแยกต่างหากจากหลักสูตรปริญาตรี ให้ไค้รับเงินค่าเล่าเรียน ครึ่งหนึ่งของจำนวนที่ไค้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้ต้องไม่เกิน ครึ่งหนึ่งของอัตราที่ไค้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการ หรือทบวงมหาวิทยาลัย

๑ ไค้ตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔

กันยายน ๒๕๒๐.

ข้อ ๗. ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีรายได้เดือนหนึ่งเกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงสุดของตำแหน่งเสมียนหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีสิทธิเบิกเงินบำรุงการศึกษาและหรือเงินค่าเล่าเรียนใดครั้งหนึ่งของจำนวนเงินที่ได้จ่ายไป (ให้ยกเลิกความข้อนี้ตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กันยายน ๒๕๒๐)

ข้อ ๘. การใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษามุตรในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณสมบัติเป็นข้าราชการหรือเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจอื่นหรือเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เกสซกรรม ให้ผู้สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษามุตร (หรือเงินสวัสดิการ) แต่เพียงฝ่ายเดียว

ในกรณีที่ผู้สมรสซึ่งต่างเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ เกสซกรรมและได้หย่าขาดจากกัน หรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันตามกฎหมาย ให้ฝ่ายที่ปกครองบุตร เป็นผู้ใช้สิทธิขอรับเงินช่วยเหลือการศึกษามุตร เฉพาะบุตรที่อยู่ในอำนาจปกครองของตน

ข้อ ๙. ผู้ปฏิบัติงานที่ผู้สมรสทำงานอยู่ในรัฐวิสาหกิจอื่นหรือหน่วยงานของส่วนราชการ หรือกรุงเทพมหานคร หรือของราชการส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ให้ผู้สมรสฝ่ายสามีเป็นผู้ใช้สิทธิรับเงินช่วยเหลือการศึกษามุตรแต่เพียงฝ่ายเดียว คือ ถ้าผู้สมรสฝ่ายสามีเป็นข้าราชการ ก็ให้ใช้สิทธิเบิกจากทางราชการ แต่ถ้าผู้สมรสฝ่ายสามีเป็นพนักงานในรัฐวิสาหกิจอื่นหรือหน่วยงานของส่วนราชการ หรือกรุงเทพมหานคร หรือของราชการส่วนท้องถิ่น ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ก็ให้ใช้สิทธิขอรับการช่วยเหลือทางรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานดังกล่าว เว้นแต่สิทธิที่ได้รับจากรัฐวิสาหกิจหรือหน่วย

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕

กันยายน ๒๕๒๐.

งานนั้นยังต่ำกว่าสิทธิที่พึงจะได้รับตามข้อบังคับนี้ ก็ให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิ เบิกเพิ่ม
เติมได้เท่าจำนวนที่ยังขาดอยู่

ในกรณีที่ผู้สมรสได้หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกัน
ตามกฎหมาย และบุตรอยู่ในความปกครองของมารดา ก็ให้มารดาเป็นผู้ใช้สิทธิ
ขอเบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตร จากองค์การ เกษตรกรรมตามจำนวนที่อยู่ในอำนาจ
ปกครองของตน

ข้อ ๑๐. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดเป็นผู้สมรสเป็นผู้ปฏิบัติงานในองค์การ
เกษตรกรรม ให้ผู้สมรสที่มีรายได้สูงกว่าเป็นผู้มีสิทธิรับการช่วยเหลือตามหลักเกณฑ์
ข้อ ๖ หรือข้อ ๗ แล้วแต่กรณี ถ้ามีรายได้เท่ากันให้สามีเป็นผู้เบิก ถ้าผู้สมรส
หย่าขาดจากกันหรือแยกกันอยู่ โดยยังไม่ได้ดำเนินการหย่าตามกฎหมาย ให้ผู้
สมรสฝ่ายที่ปกครองบุตรมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือตามข้อบังคับนี้ตามจำนวนบุตรที่
อยู่ในอำนาจปกครองของตน

(ให้ยกเลิกความข้อนี้ตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่ ๒๔
กันยายน ๒๕๒๐)

ข้อ ๑๑. ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดจะใช้สิทธิ เบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาบุตรตาม
ข้อบังคับนี้ ให้ทำรายงานผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ตามแบบพิมพ์ที่ผู้อำนวยการ
องค์การ เกษตรกรรมกำหนดพร้อมส่งสำเนาตะเบียนบ้านหรือสำเนาสูติบัตร ของบุตร
นั้นเป็นหลักฐานประกอบไปด้วย

ข้อ ๑๒ เมื่อถึงคราวที่ผู้ปฏิบัติงานต้องชำระ เงินบำรุงการศึกษาและหรือ
เงินค่าเล่าเรียน ให้ผู้ปฏิบัติงานจ่ายเงินไปก่อน แล้วให้นำใบเสร็จรับเงินค่า
บำรุงการศึกษา และหรือเงินค่าเล่าเรียน มาขอเบิกตามแบบพิมพ์ที่ผู้อำนวยการ
องค์การ เกษตรกรรมกำหนด การยื่นขอเบิกเงินดังกล่าวนี้ ให้ยื่นผ่านผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้น และให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าการขอเบิกเงินตามใบเสร็จรับเงินนั้น
ถูกต้องตามข้อบังคับนี้หรือไม่ และจะจ่ายได้เพียงใด แล้วรีบเสนอให้ผู้มีอำนาจสั่ง
จ่ายเงินอนุมัติ

ข้อ ๑๓. โยเสวีรับเงินค่าบำรุงการศึกษา และหรือเงินค่าเล่าเรียน
ที่จะนำมาขอเบิกตามข้อบังคับนี้จะต้องมีรายละเอียดครบถ้วนโดยชัดแจ้ง คือ

- (๑) ชื่อโรงเรียน
- (๒) วัน เดือน ปี ที่ออกใบเสร็จ
- (๓) ชื่อและนามสกุลของบุตร
- (๔) จำนวนเงินค่าบำรุงการศึกษา และหรือค่าเล่าเรียน
- (๕) ภาคการศึกษา ปีการศึกษา
- (๖) ลายมือชื่อผู้รับเงิน

ข้อ ๑๔. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานใช้สิทธิตามข้อบังคับนี้โดยทุจริต หรือ
กรอกข้อความในแบบพิมพ์ตามข้อบังคับนี้เป็นเท็จ นอกจากจะต้องรับโทษทางวินัย
ให้เป็นอันหนักลึงที่ จะได้รับเงินช่วยเหลือตามข้อบังคับนี้ตลอดไป

ถ้าปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้ใช้สิทธิเบิกเงินโดยทุจริตหรือกรอก
ข้อความ เป็นเท็จและได้รับเงินไปแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาตามที่กำหนดไว้ในข้อ ๑๑
เป็นผู้รับผิดชอบในเงินที่จ่ายไปนั้น

ข้อ ๑๕. ให้ผู้อำนวยการ องค์การ เกษตรกรรมมีอำนาจกำหนดแบบพิมพ์
และวิธีการที่จำเป็นแก่การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๑๖

(ลงชื่อ) พลตำรวจเอก ป. รุจิรวงศ์

(ประเสริฐ รุจิรวงศ์)

ประธานกรรมการ องค์การ เกษตรกรรม

(สำเนา)

ข้อบังคับองค์การ เกษตรกรรม
ว่าด้วย เงินช่วยเหลือบุตร ผู้ปฏิบัติงาน

พ.ศ. ๒๕๑๗

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกษตรกรรม พ.ศ. ๒๕๐๘ คณะกรรมการองค์การ เกษตรกรรม โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี ให้อำนาจข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การ เกษตรกรรม ว่าด้วย เงินช่วยเหลือบุตร ผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๑๗"

ข้อ ๒. ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๑ ธันวาคม ๒๕๑๖ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในข้อบังคับนี้

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้อำนวยการ พนักงานประจำ พนักงานทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามผลงานที่ทำงานครบ ๑๒๐ วัน และลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานครบ ๑๒๐ วันแล้ว

"บุตร" หมายความว่า บุตรชอบด้วยกฎหมาย

ข้อ ๔. ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร เป็นรายเดือน สำหรับบุตร คนที่หนึ่งถึงคนที่สาม โดยได้รับเดือนละ ๕๐ บาทต่อบุตรหนึ่งคน แต่ไม่รวมถึงบุตรซึ่งเป็น

(๑) บุตรบุญธรรม

(๒) บุตรซึ่งมีใ้คอยู่ในอำนาจปกครองของตน

(๓) บุตรซึ่งมีอายุเกิน ๑๘ ปีบริบูรณ์ หรือไม่ถึง ๑๘ ปีบริบูรณ์ แต่เป็น

ผู้บรรลุนิติภาวะ โดยการสมรส

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม

การนับบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม ให้นำเรียงตามลำดับการ เกิดก่อนหลัง ทั้งนี้ไม่ว่า เป็นบุตรที่เกิดจากการ สมรสครั้งใด หรือ อยู่ในอำนาจการ ปกครองของใครหรือไม่ และไม่ว่าจะเป็นบุตรที่เกิดก่อนหรือหลังการ เข้าทำงาน

ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ครบจำนวน ๓ คนแล้ว ต่อมาบุตรคนหนึ่ง คนใดในจำนวนนั้นตายลงก่อนมีอายุครบ ๑๘ ปีบริบูรณ์ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร เพิ่มขึ้นอีกเท่าจำนวนที่ตายนั้น แต่ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีบุตร อยู่แล้วเกิน ๓ คน ให้นำคนที่อยู่ในลำดับถัดไปก่อน

ข้อ ๕. การใช้สิทธิ เบิกเงินช่วยเหลือบุตร ผู้ปฏิบัติงานให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานผู้มีสามีเป็นข้าราชการ หรือ ลูกจ้างประจำ หรือ สามี เป็นผู้ มีสิทธิได้รับเงินประเภทเงินช่วยเหลือบุตร จากทางราชการ ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ อื่นตาม กฎหมายว่าด้วยวิธีการ งบประมาณหรือหน่วยงานอื่นของรัฐ ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นจะใช้สิทธิ เบิกเงินช่วยเหลือบุตร ไม่ได้

(๒) ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดซึ่งบุตร คนที่หนึ่งถึงคนที่สามคนใดไม่อยู่ในอำนาจ ปกครองของใครหรือในกรณีที่คู่สมรสแยกกันอยู่โดยมิได้หย่าขาดจากกันและบุตร คนนั้นอยู่ใน ความอุปการะ เลี้ยงดูของคู่สมรสฝ่ายหนึ่ง ให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีสิทธิขอ เบิกเงินช่วยเหลือบุตร ได้เฉพาะสำหรับบุตร ที่อยู่ในอำนาจปกครองของใครหรืออยู่ในความอุปการะ เลี้ยงดูของตน แล้วแต่กรณี

(๓) ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานตาม (๑) ผู้ใดสมรสใหม่และสามีในการ สมรส ครั้งใหม่เป็นบุคคลต่าง ระบุใน (๑) ให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีสิทธิขอ เบิกเงินช่วยเหลือบุตร สำหรับ บุตรที่ติดมากับคนนั้นต่อไป

ข้อ ๖. ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้รับเงิน เดือนหรือค่าจ้างใน เดือนใดไม่เต็ม เดือน หรือ เสียสิทธิรับเงินช่วยเหลือบุตรใน เดือนใดก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตร ผู้ปฏิบัติงาน ได้เต็ม เดือน

ข้อ ๖. ทวิ. ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดได้รับเงินช่วยเหลือเกินสามคนอยู่แล้วก่อนวันไซข้อ
 บังคับนี้ ก็ให้มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือบุตรที่มีอยู่นั้นต่อไปจนกว่าจะหมดสิทธิ
 ข้อ ๗. วิธี เบิกจ่ายให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการองค์การ เกษัชกรรม
 กำหนด

ประกาศ ณ วันที่ ๔ มีนาคม ๒๕๑๗
 (ลงชื่อ) อุดม โปษะกฤษณะ
 (นายแพทย์อุดม โปษะกฤษณะ)
 รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสาธารณสุข
 ประธานกรรมการ องค์การ เกษัชกรรม

(สำเนา)

ขอบังคับองค์การ เกสซ์กรรม
ว่าควย การรักษาพยาบาล

พ.ศ. ๒๕๒๑

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์กรรม
พ.ศ. ๒๕๐๙ คณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี
ในทางขอบังคับไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑. ขอบังคับนี้เรียกว่า "ขอบังคับองค์การ เกสซ์กรรม ว่าควย การรักษา
พยาบาล พ.ศ. ๒๕๒๑"

ข้อ ๒. ให้ใช้ขอบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในขอบังคับนี้

"ฎปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้อำนวยกร พนักงานประจำ พนักงาน
ทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามผลงานที่ทำงานครบ ๑๒๐ วัน และลูกจ้างชั่วคราว
ที่ทำงานครบ ๑๒๐ วัน แล้ว

"รายได้" หมายความว่า เงินเดือน ค่าจ้าง บำนาญ เบี้ยหวัด เงินประจำ
ตำแหน่ง เงินเพิ่มพิเศษรายเดือนต่าง ๆ และเงินอื่นในลักษณะเดียวกับเงินดังกล่าวไม่ว่า
จะเป็นการได้รับจากทางองค์การ เกสซ์กรรมหรือทางอื่น

สำหรับรายได้ของลูกจ้างประเภทจ้างตามผลงาน ให้ถือรายได้เฉลี่ยตาม
ที่ผู้อำนวยกร องค์การ เกสซ์กรรมกำหนด

"การรักษาพยาบาล" หมายความว่า เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการ
รักษาพยาบาล ดังนี้

(๑) ค่ายา ค่าเลือดและส่วนประกอบของเลือดหรือสารทดแทนค่าน้ำยา
หรืออาหารทางเส้นเลือด ค่าออกซิเจน และอื่น ๆ ทำนองเดียวกับที่ใช้ในการบำบัดรักษาโรค

(๒) ค่าอวัยวะเทียมรวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์ในการบำบัดรักษาโรค ทั้งนี้ ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(๓) ค่าบริการทางการแพทย์ ค่าตรวจ ค่าวิเคราะห์โรค แต่ไม่รวมถึงค่าลูกจ้างผู้พยาบาลพิเศษ ค่าธรรมเนียมพิเศษ และค่าบริการอื่นทำนองเดียวกันที่มีลักษณะเป็นเงินตอบแทนพิเศษ

(๔) ค่าห้อง ค่าอาหาร ตลอดจนเวลาที่เข้ารับการรักษาพยาบาล

"สถานพยาบาล" หมายความว่า สถานพยาบาลของทางราชการ และสถานพยาบาลของเอกชน

"สถานพยาบาลของทางราชการ" หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของราชการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และให้หมายความรวมถึงสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณ สภากาชาดไทย ศุภสภา สมาคมปราบวัณโรค และสถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลอื่นที่กระทรวงการคลังกำหนด

"สถานพยาบาลของเอกชน" หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลของเอกชนซึ่งได้รับอนุญาตให้ตั้งหรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาลและมีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืน

"บุคคลในครอบครัว" หมายความว่า

(๑) บุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะหรือบุตรชอบด้วยกฎหมายซึ่งบรรลุนิติภาวะแต่เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถและจำต้องอยู่ในความอุปการะเลี้ยงดูของบิดามารดาซึ่งเป็นผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล แต่ทั้งนี้ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรมหรือบุตรซึ่งได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นแล้ว

(๒) คู่สมรส

(๓) บิดามารดาของผู้มีสิทธิได้รับเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล"

ข้อ ๔. ผู้มีสิทธิได้รับเงินการรักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว ตามข้อบังคับนี้ ใ้คนถูกปฏิบัติงาน

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าบริการพยาบาลหรือบุคคลในครอบครัวของผู้ที่มีสิทธิ หรือได้รับค่าบริการพยาบาลจากหน่วยงานอื่น หรือได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่าบริการ พยาบาลจากบุคคลอื่นแล้ว ผู้ปฏิบัติงานไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าบริการพยาบาลตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่จำนวนเงินค่าบริการพยาบาลที่ได้รับจากหน่วยงานอื่นหรือจำนวนค่าสินไหมทดแทน สำหรับค่าบริการพยาบาลที่ได้รับจากบุคคลอื่นต่ำกว่าที่ได้รับตามข้อบังคับนี้ ก็ให้ได้รับเงิน บริการพยาบาลตามข้อบังคับนี้ เฉพาะส่วนที่ยังขาดอยู่

ในกรณีที่ผู้มีสิทธิได้รับเงินค่าบริการพยาบาลตามข้อบังคับนี้ ได้รับค่าบริการพยาบาล ไปก่อนแล้ว ภายหลังได้รับค่าสินไหมทดแทนสำหรับค่าบริการพยาบาลจากบุคคลอื่น มีจำนวน เท่าหรือเกินกว่าที่ได้รับตามข้อบังคับนี้ ก็ให้ส่งคืนเท่าจำนวนที่ได้รับจากบุคคลอื่นนั้น

ข้อ ๕. การขอรับการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลขององค์การ เกสซ์กรรม จะต้องมีการ ซึ่งออกตามแบบและวิธีการที่ผู้อำนวยการ องค์การ เกสซ์กรรมกำหนดสำหรับแสดง แก่เจ้าหน้าที่สถานพยาบาล และให้เป็นไปตามระเบียบและ เวลาของสถานพยาบาล

ข้อ ๖. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลในครอบครัวไม่สามารถมาสถานพยาบาล ขององค์การ เกสซ์กรรมได้ และจำเป็นต้องรับการรักษาพยาบาล จะเข้ารับการรักษาพยาบาล ในสถานพยาบาลอื่นของทางราชการ หรือสถานพยาบาลของเอกชนก็ได้

ข้อ ๗. ให้ยกเลิก ตามข้อบังคับว่าด้วยการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๖

ข้อ ๘. การจ่ายเงินเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และ อัตราดังนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถาน พยาบาลของทางราชการ ทั้งประเภทผู้ช่วยภายในและผู้ช่วยภายนอก ให้เบิกค่าบริการพยาบาล ได้เต็มจำนวนที่ใช้จ่ายจริง เว้นแต่ค่าห้องและค่าอาหาร ให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละ

๑๕๐ บาท

(๒) ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลในครอบครัว ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลในสถานพยาบาล ของเอกชนประเภทผู้ช่วยภายใน ให้เบิกค่าบริการพยาบาลได้ดังนี้

(ก) ค่าอวัยวะเทียมรวมทั้งค่าซ่อมแซมอวัยวะเทียมและอุปกรณ์บำบัดรักษาโรค ให้เบิกได้ตามประเภทและอัตราที่กระทรวงการคลังกำหนด

(ข) ค่าห้องและค่าอาหาร ให้เบิกรวมกันได้ไม่เกินวันละ ๑๕๐ บาท

(ค) ค่ารักษาพยาบาลประเภทอื่น ๆ ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกิน ๓,๗๕๐ บาท สำหรับระยะเวลาภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่เข้ารับการรักษาพยาบาล ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลเกิน ๓๐ วัน ให้เบิกได้ครั้งหนึ่งของจำนวนที่ได้จ่ายไปจริง แต่ทั้งนี้จะต้องไม่เกินวันละ ๑๒๕ บาท

ในกรณีที่เข้ารับการรักษาพยาบาลหลายครั้ง แต่ละครั้งในระยะเวลาห่างกันไม่เกิน ๑๕ วัน ให้นับระยะเวลาเข้ารับการรักษาพยาบาลครั้งหลังติดต่อกับการเข้ารับการรักษาพยาบาลในครั้งก่อน

ข้อ ๘. ในกรณีที่สถานพยาบาลไม่มียา เลือด และส่วนประกอบของเลือด หรือสารทดแทนน้ำยาหรืออาหารทางเส้นเลือด ออกซิเจน หรืออวัยวะเทียมจำหน่าย หรือสถานพยาบาลไม่อาจให้การตรวจทางห้องทดลองหรือเอ็กซเรย์แก่ผู้เข้ารับการรักษาพยาบาลได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลในครอบครัวเข้ารับการรักษาหรือรับการตรวจทางห้องทดลองหรือเอ็กซเรย์จากเอกชนได้ และเมื่อนายแพทย์ผู้ตรวจการรักษาสถานพยาบาลแห่งนั้นลงชื่อรับรองตามแบบที่กระทรวงการคลังกำหนดแล้ว ก็ให้เบิกได้ตามข้อ ๘

ข้อ ๑๐. ให้ยกเลิกตามข้อบังคับว่าด้วยการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๒๑ ข้อ ๘

ข้อ ๑๑. ให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งมีสิทธิได้รับการช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล นำใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลและค่าห้องที่จะเบิกได้ตามข้อบังคับนี้ เสนอขอเบิกต่อผู้บังคับบัญชาคตามลำดับชั้น

ข้อ ๓, ๔, ๖, ๘ และข้อ ๑๐ แก้ไขเพิ่มเติมตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๒๑ ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๒๑.

ใบเสร็จรับเงินการ ั ษาพยาบาลและ ั าทองจะต้องมีรายละเอียดตามแบบที่
กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

ข้อ ๑๒. ให้เป็นหน้าที่ของผู้งับบัญชีพิจารณาว่าการขอเบิกเงินตามข้อ ๑๑
ถูกต้องตามข้อบังคับนี้หรือไม่ ถ้าถูกต้องแล้วให้เสนอกองการเงินและบัญชีตรวจสอบเพื่อ
เสนอขออนุมัติต่อผู้มีอำนาจต่อไป

ข้อ ๑๓. หากปรากฏเป็นหลักฐานแน่ชัดว่า ผู้งขอเบิกเงินตามข้อบังคับนี้ ปฏิบัติ
การโดยมิเจตนาไม่สุจริต และปรากฏว่าผู้นั้นได้เบิกเงินไปแล้ว ให้ผู้อำนวยการองค์การ
เภสัชกรรมเรียกเงินนับแต่คราวที่เบิกโดยไม่สุจริตนั้นคืน และให้พิจารณาโทษทางวินัย
อีกโทษหนึ่งด้วย

ข้อ ๑๔. ให้ผู้อำนวยการองค์การ เภสัชกรรม มีอำนาจกำหนดแบบพิมพ์ และ
วิธีการที่จำเป็นแก่การปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๑๒
(ลงชื่อ) พล.ต.อ. ประเสริฐ รุจิรวงศ์
(ประเสริฐ รุจิรวงศ์)
ประธานกรรมการ องค์การ เภสัชกรรม

(สำเนา)

ข้อบังคับองค์การ เกสซ์ กรม
ว่าด้วย การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม

พ.ศ. ๒๕๑๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์ กรม พ.ศ. ๒๕๐๘ คณะกรรมการ องค์การ เกสซ์ กรม วางข้อบังคับไว้ดังต่อไปนี้
ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การ เกสซ์ กรม ว่าด้วย การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษกรณีถึงแก่กรรม พ.ศ. ๒๕๑๒"

ข้อ ๒. ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในข้อบังคับนี้

(๑) "ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้อำนวยกร และพนักงานประจำขององค์การ เกสซ์ กรม ทั้งนี้ไม่รวมถึงข้าราชการที่ทางราชการส่งไปทำงานทางองค์การ เกสซ์ กรม

(๒) "ลูกจ้าง" หมายความว่า บุคคลที่องค์การ เกสซ์ กรม ใดจ้างไว้ปฏิบัติงานในลักษณะประจำ โดยจะมีกำหนดเวลาจ้างหรือไม่ก็ตาม

(๓) "เงินช่วยเหลือพิเศษ" หมายความว่า เงินซึ่งองค์การ เกสซ์ กรมจ่ายให้เป็นการช่วยเหลือในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างถึงแก่กรรม

ข้อ ๔. ภายใต้บังคับข้อ ๕ และข้อ ๖ ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างที่ถึงแก่กรรมให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษค่าศพเป็นจำนวนสาม เท่าของอัตราเงินเดือนหรือค่าจ้างในอัตราที่เบิกจ่ายเมื่อถึงแก่กรรมแต่ต้องไม่น้อยกว่าสี่พันบาท

แก้ไขเพิ่มเติมตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๒๐ ประกาศ ณ วันที่

๒๔ ตุลาคม ๒๕๒๐.

ข้อ ๕. ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้าง ซึ่งถูกสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนถึงแก่กรรมในระหว่างคดีหรือคดีที่สุด ถ้าองค์การ เกสซ์กรรมมีคำสั่งในเรื่องเงินเดือนหรือค่าจ้างให้ได้รับในระหว่างพักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนเท่าใด ให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษเป็นจำนวนสามเท่าของเงินเดือนหรือค่าจ้างนั้น

ข้อ ๖. ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างที่ถึงแก่กรรมในระหว่างขาดงาน หรือละทิ้งหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นความผิดตามข้อบังคับขององค์การ เกสซ์กรรม ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้ง การออกจากการ ระเบียบวินัย การลงโทษ และการร้องทุกข์ของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๑๑ ไม่ให้จ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษ

ข้อ ๗. เงินช่วยเหลือตามข้อ ๔ และข้อ ๕ ให้จ่ายแก่บุคคลซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างผู้ถึงแก่กรรม ได้แสดงเจตนาระบุไว้เป็นหนังสือ ตามที่องค์การ เกสซ์กรรมกำหนด

ถ้าผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างมิได้แสดงเจตนาระบุไว้ตามวรรคแรก หรือบุคคลซึ่งผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างผู้ถึงแก่กรรมได้แสดงเจตนาระบุไว้ ได้ถึงแก่กรรมไปเสียก่อนก็ให้จ่ายให้แก่บุคคลตามลำดับก่อนหลัง ดังต่อไปนี้

(๑) คู่สมรส

(๒) บุตร

(๓) บิดา มารดา

(๔) ผู้อยู่ในอุปการะของผู้ถึงแก่กรรม ตามกฎหมายว่าด้วย บำเหน็จ บำนาญข้าราชการ

(๕) ผู้อยู่ในอุปการะของผู้ถึงแก่กรรม ตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จ บำนาญ ข้าราชการ

เมื่อปรากฏว่ามีบุคคลในลำดับก่อนดังกล่าวในวรรคสอง บุคคลนั้นมีสิทธิรับเงินช่วยเหลือพิเศษ แต่ในลำดับเดียวกัน ผู้ที่อยู่ในลำดับถัดไปไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือพิเศษ

ถ้าบุคคลดังกล่าวข้างต้น ไม่มีตัวมาขอรับภายในระยะเวลาหนึ่งปีนับแต่วันที่ผู้ปฏิบัติงานหรือลูกจ้างถึงแก่กรรม การจ่ายเงินช่วยเหลือก็เป็นอันไม่ต้องจ่าย

ข้อ ๘. ในกรณีที่องค์การ เกสซ์กรรมมีความจำเป็นต้องเข้าเป็นผู้จัดการศพปฏิบัติงานหรือลูกจ้างถึงแก่กรรม เพราะไม่มีผู้ใดเข้ามาจัดการศพในเวลาอันสมควร ก็ให้องค์การ เกสซ์กรรมหักค่าใช้จ่ายจากเงินช่วยเหลือพิเศษที่ต้องจ่ายเท่ากับจำนวนที่จ่ายจริง แล้วส่งมอบส่วนที่เหลือให้แก่ผู้มีสิทธิได้รับ

ข้อ ๙. การจ่ายเงินช่วยเหลือพิเศษตามข้อบังคับนี้ให้ถือเป็นการจ่ายเงินช่วยเหลือตามกฎหมายว่าด้วยแรงงาน และให้จ่ายจากงบประมาณงบทำการหมวดเงินเดือนหรือค่าจ้างแล้วแต่กรณี

ข้อ ๑๐. ให้ผู้อำนวยการ องค์การ เกสซ์กรรม มีอำนาจกำหนดแบบพิมพ์และวิธีการที่จำเป็นแก่การ ปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ได้ตามที่เห็นสมควร

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๒

(ลงชื่อ) พลอากาศโท มุณี มหาสันตะนะ เวยยันตรังสฤณี

(มุณี มหาสันตะนะ เวยยันตรังสฤณี)

รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงอุตสาหกรรม

รักษาราชการแทน

รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรม

(สำเนา)

ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วย การจ่าย โบนัสผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๑๔

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๑ แห่งพระราชบัญญัติองค์การ เกสซ์กรรม พ.ศ. ๒๕๐๘ คณะกรรมการ องค์การ เกสซ์กรรมวางข้อบังคับไว้ดังนี้

ข้อ ๑. ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วย การจ่าย โบนัสผู้ปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๑๔"

ข้อ ๒. ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่จ่าย โบนัสตามการจัดสรร กำไรสุทธิ ประจำปีการเงินสิ้นสุด ณ วันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๑๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓. ให้ยกเลิกข้อบังคับองค์การ เกสซ์กรรมว่าด้วย เงิน โบนัสพิเศษ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๑๔

ข้อ ๔. ในข้อบังคับนี้

"วันทำงานปกติ" หมายความว่า จำนวนวันที่องค์การ เกสซ์กรรม เปิดทำงานตามปกติในปีบัญชีที่จ่าย โบนัส ลบด้วย

(๑) จำนวนวันลาภิกษาที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเกิน ๔ วัน ในปีบัญชีที่จ่าย โบนัส ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีเวลาทำงานไม่ครบปีให้ลดวันลงตามส่วน ในการคำนวณวันลาที่ลดลงตามส่วน ถ้าเป็นเศษตั้งแต่ครั้งหนึ่งขึ้นไปให้ปัดเป็นเต็มวัน ถ้าต่ำกว่าครั้งหนึ่งให้ตัดทิ้ง

(๒) จำนวนวันลาป่วยที่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเกิน ๑๕ วัน ในปีบัญชีที่จ่าย โบนัส ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีเวลาทำงานไม่ครบปี ให้ลดวันลงตามส่วน ในการคำนวณวันลาที่ลดลงตามส่วน ถ้าเป็นเศษตั้งแต่ครั้งหนึ่งขึ้นไปให้ปัดเป็นเต็มวัน ถ้าต่ำกว่าครั้งหนึ่งให้ตัดทิ้ง (การลาป่วยไม่รวมการป่วยประเภทคนไข้ใน หรือการ ป่วยที่เกิดจากอุบัติเหตุ เนื่องจากการ ปฏิบัติงานในหน้าที่)

(๓) จำนวนวันลาที่ไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีบัญชีที่จ่าย

โบนัส

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้อำนวยการ พนักงานประจำ พนักงานทดลองงาน ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างตามผลงานที่ทำงานครบ ๑๒๐ วัน และ ลูกจ้างชั่วคราวที่ทำงานครบ ๑๒๐ วันแล้ว

"โบนัส" หมายความว่า เงินซึ่งได้จากการจัดสรรกำไรสุทธิประจำปี ตามหลักเกณฑ์ที่กระทรวงการคลังกำหนด เพื่อจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อ ๕. ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสผู้ปฏิบัติงานไว้ดังนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ปฏิบัติงานในปีบัญชีที่มีการจัดสรรกำไรสุทธิเป็นโบนัสของปีนั้น

(๒) เกณฑ์การจ่ายโบนัสของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนให้ใช้อัตราเงินเดือนหรืออัตราค่าจ้าง เมื่อวันสิ้นงวดบัญชีที่มีการจัดสรรกำไรสุทธิคูณด้วยจำนวนวันทำงานปกติของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น

ตัวเลขผลคูณตามวรรคต้น ให้ถือเป็นคะแนนของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนสำหรับใช้คำนวณ เป็นเกณฑ์แบ่งส่วนของโบนัสที่ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นจะได้รับ

(๓) จำนวนโบนัสที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับอย่างสูง ต้องไม่เกินคนละ ๕ เท่าของเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับเมื่อวันสิ้นงวดบัญชีที่มีการจัดสรรกำไรสุทธิเป็นโบนัส

แก้ไขตามข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๑๙ ประกาศ ณ วันที่ ๒๗

เมษายน ๒๕๑๙.

ข้อ ๒ ให้ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับ โบนัสตามข้อบังคับนี้ เป็นผู้เสียภาษีเงินได้
สำหรับ โบนัส เอง

สั่ง ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔
(ลงชื่อ) ประกอบ คุ้มจินดา
(นายแพทย์ประกอบ คุ้มจินดา)
ปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ประธานกรรมการองค์การเภสัชกรรม

หมายเหตุ ๑. เหตุผลที่ออกข้อบังคับนี้ เนื่องจากคณะรัฐมนตรีได้มีมติ (ตามหนังสือ
สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร.๐๒๐๒/ว.๑๖๗ ลงวันที่ ๒๖
พฤศจิกายน ๒๕๑๔) วางหลักเกณฑ์ในการจ่าย โบนัสกรรมการ และ
พนักงานรัฐวิสาหกิจใหม่ และให้รัฐวิสาหกิจวางระเบียบเพื่อกำหนด
หลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายเงิน โบนัสให้พนักงานและลูกจ้างประจำ
ที่จะมีสิทธิได้รับ

๒. วิธีการคำนวณตามข้อ ๕(๒) เป็นดังนี้

$$\text{เงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับ} = \frac{\text{ยอดเงินโบนัสทั้งหมด}}{\text{คะแนนรวมของผู้ปฏิบัติงานทุกคน}} + \text{คะแนนของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น}$$

(สำเนา)

คำสั่งองค์การ เกสัชกรรม

ที่ ๕/๒๕๑๘

เรื่อง ให้จ่ายเงินช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตร

โดยมติคณะกรรมการ องค์การ เกสัชกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๕/๒๕๑๘ เมื่อวันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘ ให้จ่ายเงินช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตร (ค่าคลอดบุตร) แก่พนักงานและลูกจ้างทุกประเภทขององค์การ เกสัชกรรม ยกเว้นลูกจ้างตามผลงานและลูกจ้างชั่วคราวที่เข้าทำงานยังไม่ครบ ๑๒๐ วัน ดังนี้

๑. ให้จ่ายเงินค่าช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรแก่พนักงานและลูกจ้างตามข้อ ๑ คนละ ๕๐๐ บาท ต่อบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย ๑ คน (ครั้งเดียว)

๒. ผู้ประสงค์จะขอรับความช่วยเหลือตามคำสั่งนี้ ให้ยื่นคำขอที่แผนกการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ กองอำนวยการ พร้อมด้วยสูติบัตรและหลักฐานแสดงว่าเป็นบุตร โดยชอบด้วยกฎหมาย

๓. การจ่ายเงินช่วยเหลือเลี้ยงดูบุตรตามคำสั่งนี้ ให้จ่ายให้แก่บุตรของพนักงานและลูกจ้าง ที่เกิดตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๑๘ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๘

(ลงชื่อ) ประกอบ คูจินคา

(นายแพทย์ประกอบ คูจินคา)

ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการ องค์การ เกสัชกรรม

(สำเนา)

ระเบียบองค์การ เกษตรกรรม
ว่าด้วย การให้เข็มที่ระลึกแก่ผู้ทำงานนาน

พ.ศ. ๒๕๑๘

โดยมติคณะ กรรมการ องค์การ เกษตรกรรม ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๑๘
เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๑๗ ให้วางระเบียบไว้ดังนี้

ข้อ ๑. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบองค์การ เกษตรกรรม ว่าด้วย
การให้เข็มที่ระลึกแก่ผู้ทำงานนาน พ.ศ. ๒๕๑๘"

ข้อ ๒. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓. ในระเบียบนี้

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า ผู้อำนวย การ พนักงานประจำ
และลูกจ้างประจำ ขององค์การ เกษตรกรรม

ข้อ ๔. ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำงานมาเกินกว่า ๑๕ ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับเข็ม
ที่ระลึกทำด้วยเงิน

ผู้ปฏิบัติงาน ที่ทำงานมาเกินกว่า ๒๕ ปีบริบูรณ์ ให้ได้รับเข็มที่ระลึก
ทำด้วยทองคำ

การนับเวลาทำงาน ให้นับรวมเวลาทำงานใน โรงงานเกษตรกรรมและ
กองโสตถุสงเคราะห์แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕. เข็มที่ระลึกให้มีรูปร่างลักษณะดังนี้

(๑) เป็นเข็มรูปกลม เส้นผ่าศูนย์กลางประมาณ ๑๕ มม.

(๒) มีลวดลายเป็นตราขององค์การ เกษตรกรรม

ประกาศ ณ วันที่ ๒ มกราคม ๒๕๑๘

(ลงนาม) อุดม โปษะกฤษณะ

(นายแพทย์อุดม โปษะกฤษณะ)

รัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสาธารณสุข

ประธานกรรมการ องค์การ เกษตรกรรม

ประวัติการศึกษา

นางสาวรมณี ชัยภรณ์กิจ สำเร็จการศึกษารัฐศาสตรบัณฑิต เกียรตินิยม
อันดับ ๒ แผนกวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เมื่อปีการศึกษา ๒๕๑๓ เข้าศึกษาต่อในชั้นบัณฑิตศึกษา ภาควิชาการปกครอง สาขา
วิชาการปกครอง ณ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันรับราชการ
ในตำแหน่งเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งานบุคคล ๓ ระดับ ๓ กองตำแหน่งและอัตราเงินเดือน
ที่ ๓ สำนักงาน ก.พ.

