



ข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
ว่าด้วย การพนังกงาน พ.ศ. ๒๕๕๕
(ประมวลการแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ - ๙)

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับ องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ (๓) และ (๔) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย พ.ศ. ๒๕๑๔ ประกอบกับมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๔๗ และประกาศคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่องมาตรฐานขั้นต่ำของสภาพการจ้างในรัฐวิสาหกิจ ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๔๙ คณะกรรมการ อ.ส.ค. จึงออกข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยการพนังกงาน พ.ศ. ๒๕๕๕"

ข้อ ๒ ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันนี้เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด พ.ศ. ๒๕๒๗

(๒) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๒

(๓) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๓๓

(๔) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๓๕

(๕) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๓๘

(๖) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๔๔

(๗) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๕๐

(๘) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๕๑

(๙) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยค่าล่วงเวลา และค่าทำงานวันหยุด (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๕๔

(๑๐) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยการพนังกงาน พ.ศ. ๒๕๓๙

(๑๑) ข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยการพนังกงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๔

บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งใดที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือขัดแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้

ข้อบังคับนี้แทน

๑ ข้อ ๔ ในข้อบังคับนี้

"อ.ส.ค." หมายความว่า องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการ อ.ส.ค.

"ประธานกรรมการ" หมายความว่า ประธานกรรมการ อ.ส.ค.

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการ อ.ส.ค.

๑ ข้อ ๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนังกงาน (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖ และ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗

"ผู้บังคับบัญชา" หมายความว่า ผู้ปฏิบัติงานตามลำดับตำแหน่งสายการบังคับบัญชาที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนงาน

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงาน และลูกจ้างประจำ

"พนักงาน" หมายความว่า บุคคลที่ อ.ส.ค. จ้างไว้เพื่อปฏิบัติงานลักษณะประจำ และรับเงินเดือนตามตำแหน่งและขั้นที่บรรจุ

"ลูกจ้างประจำ" หมายความว่า บุคคลที่ อ.ส.ค. จ้างไว้เพื่อปฏิบัติงานลักษณะประจำตามตำแหน่ง และรับค่าจ้างตามตำแหน่งที่บรรจุ แต่ไม่มีระดับตำแหน่ง

"ปี" หมายความว่า ปีงบประมาณระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของปีหนึ่ง ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

"วันทำการ" หมายความว่า วันทำการปกติของทางราชการ

"วันทำงาน" หมายความว่า วันที่ อ.ส.ค. กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานปกติ

"วันหยุด" หมายความว่า วันที่กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หยุดพักผ่อนประจำปี หรือหยุดพิเศษตามที่มติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการเป็นกรณีพิเศษและ อ.ส.ค. กำหนดให้เป็นวันหยุด

"ค่าล่วงเวลา" หมายความว่า เงินที่ อ.ส.ค. จ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้างประจำ ในการทำงานนอกเวลาปกติ

"ค่าทำงานในวันหยุด" หมายความว่า เงินที่ อ.ส.ค. จ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้างประจำ ในการทำงานในวันหยุด

"ค่าชดเชย" หมายความว่า เงินที่ อ.ส.ค. จ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้างประจำ เมื่อเลิกจ้างนอกจากเงินประเภทอื่น ซึ่ง อ.ส.ค. ตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน หรือลูกจ้างประจำ

"เงินทดแทน" หมายความว่า เงินที่จ่ายเป็นค่าทดแทนให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย สำหรับการประสบอันตราย หรือเจ็บป่วย หรือสูญหาย ของผู้ปฏิบัติงาน ค่ารักษาพยาบาล ค่าฟื้นฟูสมรรถภาพในการทำงาน และค่าทำศพ อันเนื่องมาจากการทำงาน หรือป้องกันรักษาประโยชน์ให้แก่ อ.ส.ค. หรือการปฏิบัติตามคำสั่งของ อ.ส.ค.

"ระเบียบ" หมายความว่า ระเบียบเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจการ อ.ส.ค. ที่ออกโดยผู้อำนวยการโดยไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย และข้อบังคับ อ.ส.ค. ที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ ๕ ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจกำหนดระเบียบ หลักเกณฑ์ วิธีปฏิบัติ และออกคำสั่งเป็นแนวทางในการปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑

อัตราเงินเดือนและการจ่ายเงินเดือน

ข้อ ๖ อัตราเงินเดือน ตำแหน่งและขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑ บัญชีหมายเลข ๒ บัญชีหมายเลข ๓ และบัญชีหมายเลข ๔ แนบท้ายข้อบังคับนี้

การเปลี่ยนแปลงอัตราเงินเดือน ตำแหน่งและขั้นเงินเดือนกระทำโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ และให้ผู้อำนวยการประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ข้อ ๗ การกำหนดโครงสร้างอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างและจำนวนเงินที่จะนำมาพิจารณาจัดสรรเพื่อปรับเงินเดือน ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้กำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ แต่ทั้งนี้ต้องไม่สูงกว่าอัตราที่คณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์กำหนด

ข้อ ๘ การจ่ายเงินเดือนให้จ่ายในวันและเวลาทำการ ก่อนวันทำการสุดท้ายของเดือนหนึ่งวัน

ข้อ ๙ อ.ส.ค. จะจ่ายเงินเดือนผ่านธนาคารตามที่ อ.ส.ค. กำหนด

หมวด ๒

การบรรจุ การแต่งตั้ง และการพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๐ ผู้ที่จะได้รับการจ้างไว้เป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติตามกฎหมายเกี่ยวกับคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ และต้องมีคุณสมบัติทั่วไปดังต่อไปนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) มีอายุไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์

(๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

๒ (๕) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษแล้วเกินห้าปี

(๖) ไม่เคยถูกไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกจากงานเพราะทุจริตต่อหน้าที่

(๗) ไม่เป็นโรคดังต่อไปนี้ คือ โรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ และโรคพิษสุราเรื้อรัง

(๘) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่ง หรือเงินเดือนประจำรวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมืองซึ่งมีฐานะเทียบเท่าพนักงานส่วนท้องถิ่น สมาชิกกรุงเทพมหานครผู้บริหารท้องถิ่น และพนักงานหรือลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจอื่น

(๙) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ของพรรคการเมือง

(๑๐) สามารถทำงานให้แก่ อ.ส.ค. ได้เต็มเวลา

(๑๑) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ

(๑๒) ไม่เคยต้องคำพิพากษา หรือคำสั่งของศาลให้ทรัพย์สินตกเป็นของแผ่นดินเพราะร่ำรวยผิดปกติ หรือมีทรัพย์สินเพิ่มขึ้นผิดปกติ

ข้อ ๑๑ ผู้สมัครเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงานต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๒ แบบใบสมัคร การยื่นใบสมัคร วิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกรวมทั้งวิธีการอื่นใดอันจำเป็นเกี่ยวกับการบรรจุแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องจัดให้มีการค้ำประกันไว้แก่ อ.ส.ค. ตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนด

๓ ข้อ ๑๔ การบรรจุและการแต่งตั้ง ให้กระทำได้ภายในจำนวนอัตรากำลัง และตำแหน่งที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

การบรรจุ การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานเพื่อจัดลงในตำแหน่งที่ว่างให้ดำเนินการโดยวิธีการสอบแข่งขันหรือสอบคัดเลือก ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

๒ ข้อ ๑๐ (๕) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๔

๓ ข้อ ๑๔ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖ และ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖

การเลื่อนระดับผู้ปฏิบัติงานให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นให้ดำเนินการโดยผู้อำนวยการ แต่งตั้งคณะกรรมการ ขึ้นชุดหนึ่งเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเพื่อคัดเลือกผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่เหมาะสม ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนดเว้นแต่ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ขึ้นไปจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนการแต่งตั้ง

ผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ - ๓ หรือระดับ ๔ - ๕ ให้ถือเป็นตำแหน่งควบ เมื่อผู้ปฏิบัติงานดำรง ตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี และได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อประเมินผู้นั้นตามวิธีการที่ผู้อำนวยการกำหนด อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง

ในกรณีตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไปว่างลง ให้ดำเนินการ ประเมินผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งต่ำกว่าตำแหน่งที่ประเมิน ๑ ระดับ โดยผู้เข้ารับการประเมินนั้นจะต้องได้รับ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำของระดับที่ประเมิน และดำรงตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๒ ปี เว้นแต่การประเมินผู้ปฏิบัติงาน ระดับ ๙ และระดับ ๑๐ ผู้เข้ารับการประเมินจะต้องดำรงตำแหน่งมาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

ข้อ ๑๕ การกำหนดอัตราเงินเดือน หรือค่าจ้างแรกบรรจุของตำแหน่งและเงินเพิ่มพิเศษ ค่าประสบการณ์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ผู้อำนวยการกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ

ข้อ ๑๖ ผู้ที่จะได้รับการบรรจุเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่า ลงมา ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันบรรจุเข้าเป็นผู้ปฏิบัติงาน ในระหว่างทดลอง ปฏิบัติงานนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้นั้นมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้หรือไม่มีความสามารถเหมาะสม ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานการปฏิบัติงานของผู้นั้น เสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณา ถ้าเห็นว่าไม่สมควรปฏิบัติงานต่อไปก็ให้สั่งเลิกจ้าง โดยทำหนังสือกำหนดวันเลิกจ้าง ก่อนวันครบกำหนดทดลองปฏิบัติงานและแจ้งให้ผู้นั้นทราบก่อนวันครบกำหนดดังกล่าวด้วย

ผู้อยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานตำแหน่งใด ถ้าได้รับการเปลี่ยนให้ดำรงตำแหน่งอื่นให้ทดลอง ปฏิบัติงานในตำแหน่งใหม่แต่เมื่อรวมกับที่ได้เคยทดลองปฏิบัติงานมาแล้วต้องไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

เมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงาน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความประพฤติดี มีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง ให้ผู้บังคับบัญชาทำการประเมินผลการทดลอง ปฏิบัติงานเสนอผู้อำนวยการเพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไป

ข้อ ๑๗ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด และให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งนั้น เว้นแต่ผู้นั้น ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

ข้อ ๑๘ เมื่อผู้ดำรงตำแหน่งไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว หรือตำแหน่งพนักงานว่างลง ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานคนหนึ่งเป็นผู้ทำการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี

ผู้ทำการแทนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคแรกให้มีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่ทำการแทน หรือรักษาการในตำแหน่งนั้น ในกรณีที่คำสั่งให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นกรรมการ หรือให้มีอำนาจหน้าที่อย่างใดก็ให้ ผู้ที่ทำการแทนหรือรักษาการในตำแหน่งทำหน้าที่กรรมการหรือมีอำนาจหน้าที่อย่างนั้นด้วย

ข้อ ๑๙ ผู้ปฏิบัติงานพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

(๑) ขาดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงาน รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

- (๒) ตาย
- (๓) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๔) เกษียณอายุเพราะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณ
- (๕) เลิกจ้าง
- (๖) ไล่ออก

๔ ข้อ ๒๐ ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออก

กรณีผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตการลาออกแล้วให้เสนอคณะกรรมการเพื่อทราบด้วย

ข้อ ๒๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจาก อ.ส.ค. ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเป็นเวลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหนึ่งงวดการจ่ายเงินเดือนค่าจ้างหรือสามสิบวันก่อนกำหนดวันลาออกเมื่อได้รับคำสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานตามคำสั่ง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ อ.ส.ค. จะยับยั้งการอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้ ทั้งนี้ โดยความยินยอมของผู้ขอลาออก

ข้อ ๒๒ เมื่อผู้ปฏิบัติงานผู้ใดต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารให้ผู้นั้นขอลาออกไปราชการทหาร โดยให้ผู้อำนวยการอนุญาต

ข้อ ๒๓ ผู้ซึ่งเคยเป็นผู้ปฏิบัติงานแต่ได้ลาออกเพื่อไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อพ้นจากราชการทหารมาโดยไม่มีความเสียหายแล้ว ให้ขอลากลับเข้าปฏิบัติงานใน อ.ส.ค. ต่อไป ในตำแหน่งและอัตราเงินเดือนเท่าเดิม

หมวด ๓

การเลิกจ้าง

ข้อ ๒๖ การเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานจะกระทำได้ในกรณีดังต่อไปนี้

- (๑) ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นผู้ปฏิบัติงาน หากภายหลังปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขาดคุณสมบัติทั่วไปตามข้อ ๑๐ หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง
- (๒) ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่การงานของตน
- (๓) ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่ หรือปฏิบัติงานไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ

(๔) ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แม้ผลการสอบสวนไม่ได้ความ เป็นสัจย์ว่า ได้กระทำความผิดที่จะต้องถูกเลิกจ้าง หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีหมองเนื่องจากการกระทำนั้น หรือผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ถ้าคดีถึงที่สุดปรากฏว่าไม่มีความผิดที่จะต้องถูกเลิกจ้าง แต่มีมลทินหรือมีหมอง ซึ่งหากปฏิบัติงานต่อไป อาจเป็นการเสียหายแก่ อ.ส.ค.

(๕) ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น เจ็บป่วยด้วยโรคที่ต้องรักษาตัวต่อเนื่อง โดยแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการ มีความเห็นว่าเจ็บป่วยจริงและผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น มีความประสงค์ขอให้เลิกจ้าง เนื่องจากตนเองไม่สามารถหรือไม่ควรปฏิบัติงานต่อไปได้ ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้

(๖) ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้น เจ็บป่วยโดยแพทย์ของสถานพยาบาลของทางราชการ มีความเห็นว่าไม่สามารถหรือไม่ควรให้ปฏิบัติงานต่อไป

๔ ข้อ ๒๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗

(๗) ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นลาเกินกว่าระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับฉบับนี้ และมีได้รับอนุญาตให้ลาต่อไปอีก

(๘) มีการยุบ อ.ส.ค. หรือส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งของ อ.ส.ค. ผู้อำนวยการเป็นผู้มีอำนาจสั่งเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง เว้นแต่พนักงานตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ในการสั่งเลิกจ้างผู้ปฏิบัติงานตาม (๑) (๒) และ (๓) ให้ผู้อำนวยการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน โดยแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีอยู่ ให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหานำพยานหลักฐานเข้าสืบแก้ข้อกล่าวหาด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้วและผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่าสมควรเลิกจ้าง ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งเลิกจ้างได้

ข้อ ๒๗ การบรรจุ การแต่งตั้ง การอนุญาตการลาออก การเลิกจ้าง และการลงโทษทางวินัยผู้ปฏิบัติงาน ต้องทำคำสั่งเป็นหนังสือ

หมวด ๔

การปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิและการเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๒๘ ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจปรับอัตราเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงานให้ตรงตามคุณวุฒิโดยให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๒๙ ผู้ปฏิบัติงานผู้ได้รับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นภายหลังการบรรจุและแต่งตั้ง และ อ.ส.ค. กำหนดไว้ว่ารับปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้งและมีตำแหน่งว่าง ผู้นั้นอาจได้รับการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามวุฒิที่ได้รับมา

ข้อ ๓๐ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ใดได้รับอนุญาตให้ศึกษาเพิ่มเติมในประเทศหรือต่างประเทศตามแนวการศึกษาที่ อ.ส.ค. ได้กำหนดไว้ ให้ได้รับการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามคุณวุฒิ ตั้งแต่วันกลับเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ใช่วิชาชีพนั้น

ข้อ ๓๑ การปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามคุณวุฒิไม่ถือว่าเป็นการบรรจุใหม่หรือเป็นการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ผู้ที่ได้รับการปรับอัตราเงินเดือนให้ตรงตามคุณวุฒิจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับความดีความชอบประจำปีได้ด้วย

ข้อ ๓๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง และให้เลื่อนได้ปีละหนึ่งครั้ง โดยให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่ได้เลื่อนขั้น ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนแต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งไปเพราะอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ผู้อำนวยการจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการขอรับเงินจากกองทุนบำเหน็จโดยไม่มีการจ่ายเป็นตัวเงินให้ผู้นั้นในเดือนสุดท้ายของเดือนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๓๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีของผู้ปฏิบัติงานไม่เกินสองขั้นให้อยู่ในดุลยพินิจและอำนาจของผู้อำนวยการที่จะสั่งเลื่อนได้ เว้นแต่พนักงานตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไปต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๓๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่ง และผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัยตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

การพิจารณาผลงานของผู้ปฏิบัติงานผู้อยู่ได้บังคับบัญชาตามวรรคแรก ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาแล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่น ๆ เช่น วินัย การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับ จนถึงผู้อำนวยการ ในการพิจารณารายงานตามวรรคนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาระดับด้วย

ข้อ ๓๕ การพิจารณาผลการปฏิบัติงานให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์ เว้นแต่ผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๗ (๘) และ ๓๗ (๙) ให้นับช่วงเวลาการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าแปดเดือนเป็นเกณฑ์พิจารณา ในกรณีที่พนักงานผู้ใดเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ สับเปลี่ยนหน้าที่หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีที่ผ่านมาให้นำผลงานของผู้ในตำแหน่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๓๖ เมื่อผู้อำนวยการได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๓๕ แล้ว เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรหรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๓๗ ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น ในกรณีที่ผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีและอยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๓๗ ก็ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้นได้ครึ่งขั้น และถ้าผู้ปฏิบัติงานผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ข้อ ๓๘ ด้วยจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้เป็นกรณีพิเศษเกินกว่าครึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้นก็ได้ ถ้าจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดเป็นกรณีพิเศษเกินกว่าสองขั้น จะต้องปรากฏด้วยว่าผู้มีความรู้ความประพฤติ และความสามารถดีมีผลงานดีเด่นเป็นที่น่าชมเชย และเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไปยิ่งกว่าผู้ที่ได้เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษสองขั้นอย่างเห็นได้ชัด ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๓๗ ผู้ปฏิบัติงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในปีที่ผ่านมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ อ.ส.ค. ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๒) ในปีที่ผ่านมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยเว้นแต่โทษภาคทัณฑ์ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัยหลังรอบปีที่แล้วมาในกรณีนั้นมาแล้ว ผู้บังคับบัญชาจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ก็ได้ แต่ถ้าเป็นผู้ซึ่งถูกลงโทษตัดเงินเดือน จะเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ต่อเมื่อพ้นโทษตัดเงินเดือนแล้ว

(๓) ในปีที่ผ่านมาต้องไม่ถูกสั่งพักงาน

(๔) ในปีที่ผ่านมาต้องไม่มีวันลาพักโดยถือเกณฑ์วันลารวมทั้ง ลาภิจ และลาป่วยไม่เกินสามสิบวันเว้นแต่

ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยได้รับเงินเดือนระหว่างลา

ข) ลาคลอดบุตรตามที่กฎหมายกำหนด

ค) ลาป่วย ซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากการปฏิบัติงานตามหน้าที่

จ) ลาพักผ่อนประจำปี

(๕) ในปีที่ผ่านมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่าเวลาที่ อ.ส.ค. กำหนดเนื่อง ๆ

(๖) ในปีที่ผ่านมาต้องไม่ขาดงาน เว้นแต่เพราะเหตุสุจริต

(๗) ในปีที่ผ่านมาได้รับการบรรจุเป็นผู้ปฏิบัติงาน หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณีมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าแปดเดือน

กำหนดเวลาแปดเดือนสำหรับผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งโดยมิได้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้นับเวลา ในตำแหน่งเดิมของผู้นั้น รวมเข้ากับเวลาในตำแหน่งใหม่ด้วย

(๘) ในปีที่ผ่านมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ลาติดตามคู่สมรสไปต่างประเทศหรือให้ไปศึกษา ในประเทศหรือต่างประเทศต้องได้ปฏิบัติงานในปีที่ผ่านมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๙) ในปีที่ผ่านมาต้องไม่เป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมหรือดูงานเกินสี่เดือน

ทั้งนี้ให้ผู้อำนวยการ อ.ส.ค. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มขึ้นตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๘ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้ซึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีเกินกว่าครึ่งขั้นต้องเป็นผู้ที่อยู่ใน หลักเกณฑ์ตามข้อ ๓๗ และต้องเป็นผู้ซึ่งอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินกว่าตำแหน่งหน้าที่ จนเกิดประโยชน์ต่อ อ.ส.ค. เป็นพิเศษและปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือได้ค้นคว้า หรือได้ประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นประโยชน์ต่อ อ.ส.ค. เป็นพิเศษ และทาง อ.ส.ค. ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้า หรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเห็นดีเห็นงามเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง

ทั้งนี้ให้ผู้อำนวยการ อ.ส.ค. มีอำนาจกำหนดหลักเกณฑ์เพิ่มขึ้นตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๓๙ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน ถ้าผู้นั้นอยู่ในระหว่าง ถูกสอบสวนว่ากระทำความผิดวินัยหรือถูกฟ้องในคดีอาญา ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไว้ด้วย เมื่อพิจารณาสอบสวนเสร็จแล้วต่อมาในปีใดปรากฏว่า ผู้นั้นไม่ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่ถูกลงโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาให้ลงโทษหรือไม่มีมลทิน หรือมีหม่อมอง ก็ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีนั้นได้ และให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ต้องรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ ให้ตามสิทธิด้วย

ข้อ ๔๐ การเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อบังคับนี้ ต้องมีเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนภายในวงเงิน งบประมาณที่ได้รับอนุมัติไว้

ข้อ ๔๑ การเลื่อนขั้นเงินเดือนนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้ในข้อบังคับให้นำเสนอ คณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติเป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

หมวด ๕

การพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๔๒ อ.ส.ค. จะส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เพิ่มพูน ความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ ตลอดจนทัศนคติและความเข้าใจอันดีต่อการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ในการดำเนินกิจการของ อ.ส.ค. และผู้ปฏิบัติงานโดยได้รับการพัฒนาทั้งภายในและภายนอก อ.ส.ค. ทั้งนี้ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการ กำหนด

หมวด ๒

วันทำงานและวันหยุด

ข้อ ๔๓ วันเวลาทำงานและวันหยุดของผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

(๑) วันเวลาทำงานได้แก่ วันจันทร์ ถึง วันศุกร์ ตั้งแต่เวลา ๘.๓๐ ถึง เวลา ๑๖.๓๐ โดยระยะเวลา ระหว่าง ๑๒.๐๐ ถึง ๑๓.๐๐ เป็นเวลาพัก

(๒) วันหยุดประจำสัปดาห์ ได้แก่ วันเสาร์ และวันอาทิตย์

๕ (๓) วันหยุดตามประเพณีนิยม ได้แก่ วันหยุดราชการประจำปี และวันแรงงานแห่งชาติ โดยในปี งบประมาณหนึ่งรวมแล้วไม่น้อยกว่า ๑๓ วัน

๖ (๓/๑) วันหยุดพิเศษ หมายถึงวันที่มีมติคณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นวันหยุดราชการเป็นกรณีพิเศษ และ อ.ส.ค. กำหนดให้เป็นวันหยุด ทั้งนี้ ให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการพิจารณาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีนิยม หรือวันหยุดพิเศษวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ของผู้ปฏิบัติงาน ให้ผู้ปฏิบัติงานได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพิเศษในวันทำงานถัดไป

ในกรณีที่วันหยุดชดเชยมีติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งวัน ให้ อ.ส.ค. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานหยุดชดเชยได้ เพียงหนึ่งวัน และให้ อ.ส.ค. จัดให้ผู้ปฏิบัติงานได้หยุดชดเชยวันที่ยังไม่ครบในวันอื่นแทน

(๔) ในกรณีที่ เป็นงานอันมีลักษณะที่ต้องทำติดต่อกันไปโดยจะหยุดเสียมิได้ หรือเป็นงาน ซึ่งผู้อำนวยการเห็นสมควรกำหนดวันทำงานและเวลาทำงานสำหรับงานนั้นเป็นอย่างอื่น ผู้อำนวยการจะกำหนด วันทำงาน เวลาทำงานและวันหยุดประจำสัปดาห์ของผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวเป็นอย่างอื่นตามที่เห็นสมควรก็ได้ แต่โดยเฉลี่ยแล้วต้องมีเวลาทำงานไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมงและไม่น้อยกว่าสามสิบห้าชั่วโมงต่อสัปดาห์

(๕) วันหยุดพักผ่อนประจำปีจะไม่เกินสิบวันทำการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน ไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

เพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้นับเฉพาะวันทำงานเท่านั้น โดยให้ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำหนด หรือตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการล่วงหน้าประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจ อนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปี

ถ้าในปีใดผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมิได้หยุดพักผ่อนประจำปีหรือหยุดพักผ่อนประจำปีแล้วแต่ไม่ครบสิบวัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมกับวันหยุดพักผ่อนประจำปี ปัจจุบันรวมแล้วจะต้องไม่เกินยี่สิบวัน

การอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีครั้งเดียว หรือหลายครั้งก็ได้โดยมิให้เสียหายแก่งาน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วผู้ปฏิบัติงานจึงจะหยุดงานได้ ในระหว่างที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับอนุญาตให้หยุดพักผ่อนประจำปีและยังไม่ครบกำหนดหากมีกรณีจำเป็นที่จะต้องปฏิบัติงาน ผู้อำนวยการ หรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะสั่งระงับการหยุดพักผ่อนเสียและเรียกตัวกลับมาปฏิบัติงานก็ได้

อำนาจการอนุญาตให้ผู้อำนวยการและผู้ปฏิบัติงานหยุดพักผ่อนประจำปีให้เป็นดังนี้

ก) ประธานกรรมการ อนุญาตให้ผู้อำนวยการ หยุดพักผ่อนได้คราวละไม่เกิน ๒๐ วัน

ข) ผู้อำนวยการ อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานทุกตำแหน่ง หยุดพักผ่อนได้คราวละไม่เกิน ๒๐ วัน

๕ ข้อ ๔๓ (๓) แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗

๖ ข้อ ๔๓ (๓/๑) เพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗

ค) รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ ๘ ลงมาทุกตำแหน่ง หยุดพักผ่อนได้คราวละไม่เกิน ๒๐ วัน

ง) หัวหน้าฝ่าย, สำนัก/ผู้จัดการฝ่าย, สำนักงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมาทุกตำแหน่ง หยุดพักผ่อนได้คราวละไม่เกิน ๒๐ วัน

จ) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย, หัวหน้าสำนัก/ผู้ช่วยผู้จัดการสำนักงาน/หัวหน้าส่วนงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ ๖ ลงมาทุกตำแหน่ง หยุดพักผ่อนได้คราวละไม่เกิน ๑๐ วัน

ฉ) หัวหน้าแผนก ผู้จัดการแผนก หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า อนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมาทุกตำแหน่ง หยุดพักผ่อนได้คราวละไม่เกิน ๕ วัน

หมวด ๗

การใช้แรงงานหญิง

ข้อ ๔๔ ห้ามมิให้ผู้บังคับบัญชา ให้ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงมีครรภ์ ปฏิบัติงานในเวลาและลักษณะงานที่ขัดต่อบทบัญญัติแห่งกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ข้อ ๔๕ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีสิทธิขอเปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ โดย อ.ส.ค. จะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น

หมวด ๘

การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด

ข้อ ๔๖ การทำงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อ ๔๓ และข้อ ๔๔ ให้ถือว่าเป็นการทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาและให้ได้รับค่าตอบแทนตามกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

ให้ผู้อำนาจการมีอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการเบิกจ่ายรวมถึงการกำหนดอัตราค่าล่วงเวลาและค่าทำงานวันหยุดได้เท่าที่ไม่ขัดต่อกฎหมายแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์และนโยบายของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๗ การจ่ายเงินค่าทำงานในวันหยุด หรือค่าล่วงเวลาทำงานปกติให้จ่ายพร้อมกับการจ่ายเงินเดือน

หมวด ๙

การลา

๗ ข้อ ๔๘ การลาแบ่งออกเป็น ๗ ประเภท คือ

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคงบุตร
- (๓) การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร
- (๔) การลากิจ
- (๕) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเนื่องจากราชการทหาร
- (๗) การลาไปต่างประเทศ

ข้อ ๔๙ ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลาป่วยปีหนึ่งได้เท่าที่ป่วยจริงแต่ไม่เกินเก้าสิบวัน การลาป่วยตั้งแต่สามวันขึ้นไปผู้ปฏิบัติงานต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือสถานพยาบาลของทางราชการด้วยทุกครั้ง ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่อาจแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือสถานพยาบาลของทางราชการได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ

๔ ข้อ ๕๐ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาคลอดบุตร โดยได้รับค่าจ้างในระหว่างเวลาที่ลาตามอัตราที่ได้รับอยู่ แต่ไม่เกินเก้าสิบแปดวันโดยให้นับรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย การลาคลอดบุตรจะลาในวันที่คลอด ก่อน หรือหลังคลอดบุตรก็ได้ แต่เมื่อรวมแล้วต้องไม่เกินเก้าสิบแปดวัน

ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นหญิงที่ลาคลอดบุตรตามวรรคหนึ่ง หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรให้มีสิทธิลาต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยห้าสิบวันทำงาน โดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

๕ ข้อ ๕๐/๑ ผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นชายมีสิทธิลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน

ข้อ ๕๑ อำนาจอนุญาตการลาคลอดบุตรและลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจากการลาคลอดบุตร ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้อนุญาต

๑๑ ข้อ ๕๑/๑ การลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตก่อนหรือในวันที่ลา ภายใน ๙๐ วันนับแต่วันที่คลอดบุตร

อำนาจอนุญาตการลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้อนุญาต

ข้อ ๕๒ ผู้ปฏิบัติงาน มีสิทธิลา กิจในปีหนึ่งไม่เกินยี่สิบวัน

ข้อ ๕๓ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดที่นับถือศาสนาพุทธและยังไม่เคยลาอุปสมบทหรือนับถือศาสนาอิสลามและยังไม่เคยลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย จะลาเพื่อการดังกล่าวได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันสำหรับการลาอุปสมบท และเจ็ดสิบวันสำหรับลาไปประกอบพิธีฮัจย์ แต่ผู้ที่ลานั้นจะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานซึ่งได้ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วจนถึงวันที่อนุญาตให้ลานั้นไม่น้อยกว่าสามปีบริบูรณ์

ข้อ ๕๔ การลาเนื่องจากราชการทหาร มีดังนี้

(๑) ลาไปรับการตรวจเลือกเข้ารับราชการเป็นทหารกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๒) ลาไปเข้ารับการศึกษาทหารหรือเข้ารับการทดลองความพร้อมหรือเข้ารับการระดมพล เมื่อถูกเรียกตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

(๓) ลาไปเข้ารับการศึกษาทหารตามหลักสูตรที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการฝึกวิชาทหาร

(๔) ลาไปอบรมหรือฝึกกองอาสารักษาดินแดงตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดง

ข้อ ๕๕ ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิลาเนื่องจากราชการได้ตามกำหนดที่จำเป็นแก่ทางราชการทหารโดยให้รวมถึงวันเดินทางไปและกลับเท่าที่จำเป็น

การลาเนื่องจากราชการทหารต้องมีเอกสารของทางราชการทหาร หรือสำเนาเอกสารดังกล่าวหรือหลักฐานอื่นที่เชื่อถือได้แนบมากับใบลาด้วย

๔ ข้อ ๕๐ แก้ไขเพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗

๕ ข้อ ๕๐/๑ เพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖

๑๑ ข้อ ๕๑/๑ เพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖

ข้อ ๕๖ การลาเดินทางไปต่างประเทศเพื่อไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือด้วยเหตุอื่นใดไม่เกินยี่สิบวัน ให้ผู้อำนวยการพิจารณา หากเกินยี่สิบวันให้ขอความเห็นชอบจากประธานกรรมการ อ.ส.ค. และให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๗ การอนุญาตให้ผู้ปฏิบัติงานลาป่วย ลากิจ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาสั่งอนุญาตได้ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๘ อำนาจอนุญาต การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้ผู้อำนวยการ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้อนุญาตและเพื่อประโยชน์และความจำเป็นของงานผู้อำนวยการจะสั่งไม่อนุญาตก็ได้

ข้อ ๕๙ อำนาจอนุญาตการลาเนื่องจากราชการทหารให้เป็นไปเช่นเดียวกับอำนาจอนุญาตการลากิจ และในกรณีที่วันลาเนื่องจากราชการทหารเกินกว่ายี่สิบวันในปีนั้นให้ผู้อำนวยการเป็นผู้อนุญาต

ข้อ ๖๐ ในกรณีจำเป็นผู้อำนวยการเห็นสมควรให้ลาเกินกว่าที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้อนุญาตโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเป็นรายๆ ไป

ข้อ ๖๑ การนับวันลากิจ ลาป่วย ให้นับตามปีงบประมาณ ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณวันลา หากมีวันหยุดในระหว่างการลาให้นับวันลาเฉพาะวันทำงาน

วิธีการลา การยื่นใบลาและรายละเอียดอื่นให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๑๐

การจ่ายเงินเดือนในวันหยุดและวันลา

ข้อ ๖๒ สิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างการไปศึกษา ฝึกอบรม หรือดูงานให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๖๓ ผู้ปฏิบัติงาน สิทธิได้รับเงินเดือนเต็ม สำหรับวันหยุด และวันลาต่างๆ ดังนี้

(๑) วันหยุดประจำสัปดาห์

(๒) วันหยุดตามประเพณีนิยม หรือตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนดให้เป็นวันหยุด

(๓) วันหยุดพักผ่อนประจำปี ปีหนึ่งไม่เกินสิบวัน แต่ไม่เกินยี่สิบวันในกรณีที่รวมวันหยุดสะสมในรอบปี

ทำงานที่ผ่านมา

(๔) วันลาป่วย ปีหนึ่งไม่เกิน ๙๐ วัน

(๕) วันลาคงเหลือบุตร ไม่เกินที่กฎหมายกำหนด

๑๑ (๕/๑) ลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตรภายใน ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน หากลาเมื่อพ้น ๓๐ วัน นับแต่วันที่ภริยาคลอดบุตรไม่ได้รับค่าจ้างระหว่างลา เว้นแต่ผู้อำนวยการเห็นสมควรจะจ่ายค่าจ้างระหว่างวันลานั้นก็ได้แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ วันทำงาน

(๖) วันลากิจ ปีหนึ่งไม่เกินยี่สิบวัน

(๗) วันลาอุปสมบทไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน หรือวันลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ไม่เกินเจ็ดสิบวัน

(๘) วันลาเนื่องจากราชการทหารตามกำหนดเวลาที่จำเป็นแก่ทางราชการทหารโดยให้รวมถึงวันเดินทางไปและกลับเท่าที่จำเป็นด้วย

(๙) เจ็บป่วยเพราะเหตุปฏิบัติงานในหน้าที่ ไม่เกินสองร้อยเจ็ดสิบวันต่อการเจ็บป่วยเพราะเหตุครั้งเดียวกัน หลังจากนั้นให้ได้รับเงินเดือนในอัตราร้อยละห้าสิบ แต่ระยะเวลารวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินสามร้อยหกสิบห้าวัน

๑๑ ข้อ ๖๓ (๕/๑) เพิ่มเติมโดยข้อบังคับองค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการพนักงาน (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖

การจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันหยุดงาน หรือวันลาของผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ข้างต้นจะกระทำมิได้ เว้นแต่จะได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๖๔ ในระหว่างผู้ปฏิบัติงานลาเนื่องจากราชการทหารและได้รับเงินเดือนตามชั้นยศของตนทางกระทรวงกลาโหมแล้วไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนจาก อ.ส.ค. อีก

ข้อ ๖๕ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดขาดงานในวันทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตให้ลาผู้นั้นไม่มีสิทธิได้รับเงินเดือนสำหรับวันที่ขาดงานนั้น

ข้อ ๖๖ การคำนวณเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้ปฏิบัติงาน ให้คำนวณเป็นรายวัน โดยให้คิดสามสิบวันเป็นหนึ่งเดือนและเจ็ดชั่วโมงเป็นหนึ่งวัน

๑๒ หมวด ๑๑

- ยกเลิก -

ข้อ ๖๗ - ยกเลิก -

หมวด ๑๒

วินัย

ข้อ ๖๘ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติตามวินัยดังต่อไปนี้

(๑) ไม่ดูหมิ่น เหยียดหยาม ช่มเหง เพื่อร่วมงาน หรือผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่งาน ใน อ.ส.ค.

(๒) อุทิศเวลาของตนให้แก่ อ.ส.ค. จะละทิ้งหน้าที่หรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้

(๓) ปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและเป็นที่ไว้วางใจของผู้บังคับบัญชา

(๔) ไม่กระทำความหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการเพื่อแสวงหาประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่นในกิจการของ อ.ส.ค.

(๕) รักษาความลับของทางราชการและกิจการของ อ.ส.ค.

(๖) ต้องเคารพเชื่อฟังหรือไม่แสดงกิริยากระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

(๗) ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่ง อ.ส.ค.

(๘) ไม่กระทำการข่มขู่ผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่าขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ

(๙) ไม่รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(๑๐) ไม่กระทำหรือเกี่ยวข้องหรือมีกิจการใดๆ ที่น่าเชื่อได้ว่าเป็นผู้มีส่วนร่วมในการประกอบการค้าอันมีสถานะเป็นทำนองเดียวกับกิจการของ อ.ส.ค. ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนหรือประโยชน์ผู้อื่น หรือเป็นผู้ถือหุ้นหรือเป็นหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการในกิจการอื่นซึ่งมีสภาพทำนองเดียวกับกิจการของ อ.ส.ค. อันมีลักษณะแข่งขันหรือทำให้ อ.ส.ค. เสียประโยชน์ เว้นแต่จะได้รับความยินยอมจากคณะกรรมการ

(๑๑) ไม่ปฏิบัติตนขัดศีลธรรมอันดี หรือความสงบเรียบร้อยของประชาชน หรือมีหนี้สินล้นพ้นตัวหรือเล่นการพนัน หรือกระทำความผิดอาญา หรือกระทำการใดๆ อันอาจเป็นทางเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ศรีในตำแหน่งหน้าที่การงาน

(๑๒) รักษาความสามัคคีระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

(๑๓) ต้องรับให้ความสะดวก ความเป็นธรรมและการสงเคราะห์แก่ผู้ที่มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่การงานโดยไม่ชักช้าด้วยความสุภาพเรียบร้อย

(๑๔) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(๑๕) ต้องไม่เสพสุรา หรือสิ่งเสพติด หรือของมีนเมาอย่างอื่นและมีอาการมีนเมาในเวลาปฏิบัติหน้าที่และไม่ใช่เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับยาเสพติด

(๑๖) ต้องกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะและรวดเร็วให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่ อ.ส.ค. อีกทั้งต้องเอาใจใส่ รมัตระวัง รักษาผลประโยชน์ของ อ.ส.ค.

ข้อ ๖๘ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริม และดูแลระมัดระวังให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัยจะต้องดำเนินการทางวินัยทันที ถ้าเห็นว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ให้สั่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าผู้นั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้กระทำความผิดวินัยชั้นเหนือขึ้นไปเพื่อพิจารณาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามข้อนี้โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๗๐ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดจักต้องรับโทษตามลักษณะแห่งความผิดตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชามีอำนาจบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด รวมทั้งการลงโทษจะต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม

หมวด ๑๓

การสอบสวนและการลงโทษ

ข้อ ๗๑ โทษผิดวินัยของผู้ปฏิบัติงาน มีดังนี้

(๑) ไล่ออก

(๒) เลิกจ้าง

(๓) ตัดเงินเดือน

(๔) ภาคทัณฑ์

ข้อ ๗๒ ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิดดังต่อไปนี้ ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ไล่ออก

(๑) ทำความผิดคดีอาญาต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่คดีสหุโทษหรือคดีที่ต้องโทษเทียบเท่าคดีสหุโทษหรือคดีที่ได้กระทำโดยประมาท

(๒) ทุจริตต่อหน้าที่

(๓) ชัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และคำสั่งของ อ.ส.ค. และการชัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้ อ.ส.ค. เสียหายอย่างร้ายแรง

(๔) จงใจ ทำให้อ.ส.ค. เสียหายอย่างร้ายแรง

(๕) เปิดเผยความลับของทางราชการ หรือกิจการของ อ.ส.ค. เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือ อ.ส.ค. อย่างร้ายแรง

(๖) ละทิ้งหน้าที่การงานเป็นเหตุให้เกิดความเสียหาย หรือละทิ้งหน้าที่การงานเกินกว่าเจ็ดวันติดต่อกัน ไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๗) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของ อ.ส.ค. เป็นเหตุให้ อ.ส.ค. เสียหายอย่างร้ายแรง

ข้อ ๗๓ การลงโทษเลิกจ้างนอกจากตามข้อ ๖๖ แล้ว ให้กระทำได้ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิดวินัยเป็นเหตุให้เสียหายแก่ อ.ส.ค. แต่ไม่ถึงร้ายแรงตามกรณีความผิด ดังนี้

(๑) รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(๒) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของ อ.ส.ค.

(๓) ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุอันสมควร โดยในปีงบประมาณเดียวกันผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนเป็นหนังสือมาแล้ว

(๔) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ โดยในปีงบประมาณเดียวกันผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

(๕) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงาน โดยในปีงบประมาณเดียวกันผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

(๖) ประพฤติตนขัดต่อศีลธรรมอันดี และความสงบเรียบร้อยของประชาชนหรือมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือเล่นการพนัน หรือกระทำความผิดอาญา หรือกระทำอื่นใดอันอาจเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ข้อ ๗๔ ผู้ปฏิบัติงานใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยตามข้อ ๖๘ ตามข้อ ๗๒ ยกเว้น (๑) และ (๖) และตามข้อ ๗๓ ให้ตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๗๕ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ มีอำนาจสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย

(๑) ประธานกรรมการ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หรือผู้ปฏิบัติงานอื่นที่มีความผิดวินัยร่วมด้วย

(๒) ผู้อำนวยการ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับหัวหน้าฝ่าย, สำนัก/ผู้จัดการฝ่าย, สำนักงาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าลงมาทุกตำแหน่ง ทั้งนี้ผู้อำนวยการอาจมอบอำนาจให้หัวหน้าฝ่าย, สำนัก/ผู้จัดการฝ่าย, สำนักงานเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยได้ตามควรแก่กรณีแห่งความผิด

ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดเป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อ.ส.ค. ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ อ.ส.ค. มีสิทธิเสนอผู้แทนหนึ่งคนเป็นกรรมการสอบสวน

ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๗๖ ในกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๗๒ (๑) และ ๗๒ (๖) หรือผู้ปฏิบัติงานผู้กระทำความผิดวินัยได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาผู้อำนวยการจะสั่งลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวนก็ได้

ข้อ ๗๗ ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และให้ความเป็นสัตย์ว่ากระทำความผิดแต่ยังไม่ถึงกับต้องถูกไล่ออก หรือมีเหตุอันสมควรลดหย่อนจะสั่งเลิกจ้างก็ได้

ข้อ ๗๘ ผู้ปฏิบัติงาน ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือถูกฟ้องคดีอาญาหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาซึ่งคดีอาญานั้น อ.ส.ค. เป็นผู้เสียหาย หรือคดีอาญานั้นเป็นเหตุที่เกิดขึ้นในบริเวณ อ.ส.ค. เว้นแต่คดีสหุโทษหรือคดีที่ต้องโทษเทียบเท่าคดีสหุโทษ หรือคดีที่ได้กระทำโดยประมาท ถ้าจะให้ผู้นั้นอยู่ปฏิบัติงานต่อไปอาจเป็นการเสียหายต่อ อ.ส.ค. ให้สั่งพักงานผู้นั้นจนกว่าผลการพิจารณาจะถึงที่สุดก็ได้

ข้อ ๗๙ ภายใต้บังคับข้อ ๗๘ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ มีอำนาจสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานพักงาน

(๑) ประธานกรรมการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าขึ้นไปทุกตำแหน่ง

(๒) ผู้อำนวยการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าลงมาทุกตำแหน่ง

ข้อ ๘๐ เมื่อการพิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือคดีถึงที่สุดผลปรากฏว่าผู้ถูกพักงาน มิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับเลิกจ้างหรือไล่ออก และไม่มีการฟ้องจะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ อ.ส.ค. รับผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิม หรือในตำแหน่งระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่ โดยให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ มีอำนาจสั่งการ

(๑) ประธานกรรมการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ และตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าขึ้นไปทุกตำแหน่ง

(๒) ผู้อำนวยการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าลงมาทุกตำแหน่ง

ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานมีความผิดที่จะต้องถูกลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออกก็ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งพักงาน เป็นคำสั่งเลิกจ้างหรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

ข้อ ๘๑ ผู้ปฏิบัติงานกระทำความผิดวินัยแต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้าง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือถ้าเห็นว่ามีความผิดอันควรลดหย่อน หรือเป็นกรณีกระทำผิดเล็กน้อยจะตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้ โดยระบุในหนังสือตักเตือนว่า หากทำผิดซ้ำอีกภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ทราบหนังสือตักเตือนจะถูกลงโทษวินัยสถานหนัก

ข้อ ๘๒ การลงโทษทางวินัยผู้ปฏิบัติงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกหรือตำแหน่งเรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าขึ้นไปทุกตำแหน่งต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ ๘๓ การสั่งลงโทษทางวินัยผู้ได้บังคับบัญชาให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ ๘๔ การสั่งพักงาน หรือลงโทษห้ามกระทำโดยมีผลย้อนหลัง

หมวด ๑๔

การจ่ายเงินเดือนค่าจ้างกรณีพักงาน

ข้อ ๘๕ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดถูกสั่งพักงาน ให้งดเบิกจ่ายเงินเดือนค่าจ้างนับตั้งแต่วันมีคำสั่งให้พักงาน เป็นต้นไป

กรณีผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกสั่งพักงานได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ล่วงเลยวันให้พักงานเพราะมิได้รับทราบคำสั่งให้เบิกจ่ายเงินเดือนค่าจ้างได้ไม่เกิน ๗ วัน นับแต่วันที่ส่งมอบงานเสร็จ หรือวันที่ทราบหรือควรทราบคำสั่ง

ข้อ ๘๖ เงินเดือนค่าจ้างระหว่างพักงานนั้นเมื่อคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุดให้ปฏิบัติดังนี้

(๑) ถ้าปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกสั่งพักงาน มิได้กระทำความผิดให้จ่ายเต็มตามเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนวันพักงาน

(๒) ถ้าปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกสั่งพักงาน ได้กระทำความผิดแต่ถูกลงโทษไม่ถึงเลิกจ้างหรือไล่ออก ให้จ่ายได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินเดือนค่าจ้างที่ได้รับอยู่ก่อนวันพักงาน

(๓) ถ้าปรากฏว่าผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกสั่งพักงาน ได้กระทำความผิดและถูกลงโทษเลิกจ้างหรือไล่ออก มิให้จ่ายเงินเดือนค่าจ้าง

ข้อ ๘๗ ถ้าผู้ปฏิบัติงานซึ่งถูกสั่งพักงานตายเสียก่อนคดีหรือกรณีที่ถูกกล่าวหาถึงที่สุด ให้ผู้อำนวยการพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายเงินเดือนค่าจ้างระหว่างพักงานโดยอนุโลมตามข้อ ๘๖

หมวด ๑๕

การอุทธรณ์

ข้อ ๘๘ ผู้ปฏิบัติงานผู้ถูกลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยด้วยเหตุใดๆ หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษนั้นได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๘๙ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ ๔๐ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้ถูกลงโทษอาจขอตรวจ หรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคล หรือเอกสารอื่นให้อยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการที่จะพิจารณาโดยให้คำนึงถึงผลประโยชน์ในทางการรักษาวินัยของผู้ปฏิบัติงาน เหตุผล และความจำเป็น เป็นเรื่อง ๆ ไป ทั้งนี้ ต้องไม่ขัดต่อพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ

ข้อ ๔๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่ง โดยอุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการ หรือประธานกรรมการแล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้อำนวยการเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ และให้ประธานกรรมการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

(๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาอื่นเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้อำนวยการ และให้ผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ในกรณีที่มีเหตุอันสมควรไม่สามารถอุทธรณ์ตามกำหนดเวลาในวรรคหนึ่งให้ผู้มีอำนาจพิจารณาอุทธรณ์ขยายเวลาออกไปอีกไม่เกิน ๓๐ วัน นับแต่วันที่พ้นกำหนดตามวรรคหนึ่ง

ข้อ ๔๒ การอุทธรณ์ตามข้อ ๔๑ ให้ยื่นอุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษและให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการสอบสวนพิจารณาโทษ และคำชี้แจงของตนถ้าจะมีต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๔๑ ภายใน ๗ วันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๔๓ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๔๑ พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการสอบสวนพิจารณาโทษ กรณีไม่แล้วเสร็จให้ขยายเวลาได้ไม่เกินสามสิบวัน

ข้อ ๔๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๔๑ พิจารณาเห็นว่าการสั่งลงโทษเหมาะสมแก่ความผิดแล้วก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่าการสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้สั่งเพิ่มโทษลดโทษ หรือยกโทษตามควรแก่กรณี โดยแจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว และคำวินิจฉัยดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ข้อ ๔๕ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ดำเนินการตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

หมวด ๑๖

การร้องทุกข์

ข้อ ๔๖ ให้ผู้ปฏิบัติงานร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ เหตุร้องทุกข์ต้องเกิดจากผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ให้ถูกต้องตามกฎหมาย หรือระเบียบ ข้อบังคับของ อ.ส.ค. และเป็นกรณีที่ไม่มีสิทธิอุทธรณ์ ในการนี้ให้ร้องทุกข์ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ทราบหรือควรทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ ๔๗ การร้องทุกข์ให้ทำเป็นหนังสือระบุเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์ ระบุความประสงค์ของการร้องทุกข์ลงลายมือชื่อผู้ร้องทุกข์ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือกว่าผู้บังคับบัญชาที่ทำให้เกิดเหตุร้องทุกข์หนึ่งชั้น

ในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้อำนวยการให้ยื่นต่อประธานกรรมการ

ข้อ ๔๘ ให้ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับการร้องทุกข์พิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับเรื่องร้องทุกข์นั้น แล้วแจ้งคำวินิจฉัยให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว คำวินิจฉัยการร้องทุกข์ให้ถือเป็นยุติจะร้องทุกข์ต่อไปอีกไม่ได้

ข้อ ๔๙ การร้องทุกข์ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

๑๓ หมวด ๑๗

ค่าชดเชย เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน และเงินทดแทน

ข้อ ๑๐๐ การจ่ายค่าชดเชย เงินตอบแทนความชอบในการทำงาน และเงินทดแทนแก่ผู้ปฏิบัติงาน หรือผู้มีสิทธิตามกฎหมาย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในกฎหมายซึ่งมีผลบังคับใช้กับรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๑๐๑ - ยกเลิก -

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๐๒ การใด ๆ ซึ่งได้อนุมัติแต่งตั้งไว้ก่อน หรืออยู่ในระหว่างดำเนินการในวันที่ข้อบังคับนี้มีผล บังคับใช้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการในเรื่องนั้น ๆ ที่กำหนดในข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งเดิมต่อไป จนกว่าจะแล้วเสร็จ

เมื่อข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ และยังไม่มีการระเบียบ คำสั่งหรือหลักเกณฑ์ในเรื่องใดซึ่งอาจจะต้องออก ตามความในข้อบังคับนี้ออกใช้บังคับให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดในมติคณะกรรมการ ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง ของ อ.ส.ค. ซึ่งมีอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้มีผลบังคับใช้ ในเรื่องนั้น ๆ มาบังคับโดยอนุโลม จนกว่าจะได้ออกระเบียบ คำสั่ง หรือหลักเกณฑ์ตามข้อบังคับนี้

ข้อ ๑๐๓ ในกรณีที่มีปัญหาในการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ หรือที่มีได้ระบุไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการ เสนอให้คณะกรรมการวินิจฉัยและคำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อบังคับฯ พ.ศ. ๒๕๕๕

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงนาม) ธวัชชัย สำโรงวัฒนา

(นายธวัชชัย สำโรงวัฒนา)

ประธานกรรมการ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๕

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๕

(ลงนาม) ธวัชชัย สำโรงวัฒนา

(นายธวัชชัย สำโรงวัฒนา)

ประธานกรรมการ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๖

ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๐ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๖

(ลงนาม) ธวัชชัย สำโรงวัฒนา

(นายธวัชชัย สำโรงวัฒนา)

ประธานกรรมการ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๔) พ.ศ. ๒๕๕๖

ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๖

(ลงนาม) ธวัชชัย สำโรงวัฒนา

(นายธวัชชัย สำโรงวัฒนา)

ประธานกรรมการ

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ. ๒๕๕๘
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๘
(ลงนาม) อภิชาติ จงสกุล
(นายอภิชาติ จงสกุล)
ประธานกรรมการ
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๙
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๕๙
(ลงนาม) ศักดิ์ชัย ศรีบุญเชื้อ
(นายศักดิ์ชัย ศรีบุญเชื้อ)
ประธานกรรมการ
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๗) พ.ศ. ๒๕๖๑
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๑
(ลงนาม) ศักดิ์ชัย ศรีบุญเชื้อ
(นายศักดิ์ชัย ศรีบุญเชื้อ)
ประธานกรรมการ
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๘) พ.ศ. ๒๕๖๖
ให้ไว้ ณ วันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖
(ลงนาม) อัมพันธ์ เวฬุตันติ
(นายอัมพันธ์ เวฬุตันติ)
ประธานกรรมการ
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

ข้อบังคับฯ (ฉบับที่ ๙) พ.ศ. ๒๕๖๗
ให้ไว้ ณ วันที่ ๒๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๗
(ลงนาม) เกรียงไกร เจริญผล
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เกรียงไกร เจริญผล)
ประธานกรรมการ
องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย

บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือน
แยกตามกลุ่มงานและระดับของพนักงาน - ลูกจ้าง องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
แนบท้ายข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

ระดับ	บัญชีอัตราเงินเดือนแยกตามกลุ่มงาน			
	กลุ่มที่ ๑ กลุ่มปฏิบัติงาน (ต่ำสุด - สูงสุด)	กลุ่มที่ ๒ กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ (ต่ำสุด - สูงสุด)	กลุ่มที่ ๓ กลุ่มวิชาการ (ต่ำสุด - สูงสุด)	กลุ่มที่ ๔ กลุ่มบริหาร (ต่ำสุด - สูงสุด)
๑	๙,๐๔๐ - ๓๑,๙๐๐			
๒	๑๐,๑๕๐ - ๓๗,๕๐๐			
๓	๑๒,๐๐๐ - ๔๘,๕๗๐			
๔	๑๕,๐๐๐ - ๕๗,๘๓๐	๑๕,๐๐๐ - ๕๗,๘๓๐		
๕	๑๕,๘๙๐ - ๗๑,๖๑๐	๑๕,๘๙๐ - ๗๑,๖๑๐		
๖		๑๖,๘๓๐ - ๗๘,๗๖๐	๑๖,๘๓๐ - ๗๘,๗๖๐	๑๖,๘๓๐ - ๗๘,๗๖๐
๗		๑๗,๘๓๐ - ๘๖,๑๑๐	๑๗,๘๓๐ - ๘๖,๑๑๐	๑๗,๘๓๐ - ๘๖,๑๑๐
๘		๒๔,๐๐๐ - ๙๙,๙๗๐	๒๔,๐๐๐ - ๙๙,๙๗๐	๒๔,๐๐๐ - ๙๙,๙๗๐
๙				๓๗,๕๐๐ - ๑๐๘,๘๑๐
๑๐				๓๗,๕๐๐ - ๑๑๓,๕๒๐

บัญชีตำแหน่งและชั้นเงินเดือนค่าจ้างของพนักงาน - ลูกจ้าง องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
แบบท้ายข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ. ๒๕๕๕

ระดับ/ชั้น	ตำแหน่ง	อัตราเงินเดือนค่าจ้าง ขั้นต่ำถึงขั้นสูง	
		ขั้นต่ำ	ขั้นสูง
๑	พนักงานบริการ	๙,๐๔๐	๓๑,๙๐๐
	พนักงานขับรถ		
	พนักงานรักษาความปลอดภัย		
	พนักงานสัตวแพทย์		
	พนักงานวิทยาศาสตร์		
๒	พนักงานบริการ	๑๐,๑๕๐	๓๗,๕๐๐
	พนักงานขับรถ		
	พนักงานรักษาความปลอดภัย		
	พนักงานธุรการ		
	พนักงานพัสดุ		
	พนักงานคลังสินค้า		
	ช่าง		
	พนักงานคอมพิวเตอร์		
	พนักงานการตลาด		
	พนักงานบัญชี		
	พนักงานการเงิน		
	พนักงานสัตวแพทย์		
	พนักงานสัตวบาล		
	พนักงานเกษตร		
	พนักงานส่งเสริม		
พนักงานผลิต			
พนักงานวิทยาศาสตร์			

๓	พนักงานบริการ	๑๒,๐๐๐	๔๘,๕๗๐
	พนักงานขับรถ		
	พนักงานรักษาความปลอดภัย		
	พนักงานธุรการ		
	พนักงานพัสดุ		
	พนักงานคลังสินค้า		
	ช่าง		
	พนักงานคอมพิวเตอร์		
	พนักงานการตลาด		
	พนักงานบัญชี		
	พนักงานการเงิน		
	พนักงานสัตวแพทย์		
	พนักงานสัตวบาล		
	พนักงานเกษตร		
	พนักงานส่งเสริม		
	พนักงานผลิต		
พนักงานวิทยาศาสตร์			
๔	นักบริหารงานทั่วไป	๑๕,๐๐๐	๕๗,๘๓๐
	นักประชาสัมพันธ์		
	นักคหะเทศก์		
	วิทยาการ		
	นักทรัพยากรบุคคล		
	นักตรวจสอบ		
	นักพัสดุ		
	นักบริหารงานคลังสินค้า		
	นายช่าง		
	สถาปนิก		
	วิศวกร		
	นักคอมพิวเตอร์		
	นักการตลาด		

๔	นักบัญชี		
	นักการเงิน		
	นิติกร		
	เศรษฐกร		
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		
	พนักงานสัตวแพทย์		
	นักสัตวบาล		
	นักการเกษตร		
	นักส่งเสริม		
	นักผลิตภัณฑ์		
	นักวิทยาศาสตร์		
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน		
๕	นักบริหารงานทั่วไป	๑๕,๘๙๐	๗๑,๖๑๐
	นักประชาสัมพันธ์		
	มัคคุเทศก์		
	วิทยากร		
	นักทรัพยากรบุคคล		
	นักตรวจสอบ		
	นักพัสดุ		
	นักบริหารงานคลังสินค้า		
	นายช่าง		
	สถาปนิก		
	วิศวกร		
	นักคอมพิวเตอร์		
	นักการตลาด		
	นักบัญชี		
	นักการเงิน		
	นิติกร		
	เศรษฐกร		
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		

	พนักงานสัตวแพทย์		
	นายสัตวแพทย์		
	นักสัตวบาล		
	นักการเกษตร		
	นักส่งเสริม		
	นักผลิตภัณฑ์		
	นักวิทยาศาสตร์		
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน		
๖	นักบริหารงานทั่วไป		
	นักประชาสัมพันธ์		
	มีคคุเทศก์		
	วิทยากร		
	นักทรัพยากรบุคคล		
	นักตรวจสอบ		
	นักพัสดุ		
	นักบริหารงานคลังสินค้า		
	นายช่าง		
	สถาปนิก		
	วิศวกร		
	นักคอมพิวเตอร์	๑๖,๘๓๐	๗๘,๗๖๐
	นักการตลาด		
	นิติกร		
	เศรษฐกร		
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนงาน		
	พนักงานสัตวแพทย์		
	นายสัตวแพทย์		
	นักสัตวบาล		
	นักการเกษตร		
	นักส่งเสริม		
	นักผลิตภัณฑ์		

	นักวิทยาศาสตร์		
	เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงาน		
	นักวิชาการ		
	หัวหน้าแผนก		
๗	นายสัตวแพทย์	๑๗,๘๓๐	๘๖,๑๑๐
	นักวิชาการ		
	หัวหน้ากอง		
๘	นักวิชาการ	๒๔,๐๐๐	๙๙,๙๗๐
	หัวหน้าฝ่าย/สำนักงาน		
๙	ผู้ช่วยผู้อำนวยการ	๓๗,๕๐๐	๑๐๘,๘๑๐
๑๐	รองผู้อำนวยการ	๓๗,๕๐๐	๑๑๓,๕๒๐

บัญชีโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงาน องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย
แบบท้ายข้อบังคับ อ.ส.ค. ว่าด้วยการพนักงาน พ.ศ.๒๕๕๕

ขั้น	ระดับ ๑	ระดับ ๒	ระดับ ๓	ระดับ ๔	ระดับ ๕	ระดับ ๖	ระดับ ๗	ระดับ ๘	ระดับ ๙	ระดับ ๑๐
๑	๙,๐๔๐									
๑.๕	๙,๓๓๐									
๒	๙,๕๘๐									
๒.๕	๙,๘๗๐									
๓	๑๐,๑๕๐	๑๐,๑๕๐								
๓.๕	๑๐,๔๔๐	๑๐,๔๔๐								
๔	๑๐,๗๔๐	๑๐,๗๔๐								
๔.๕	๑๑,๐๔๐	๑๑,๐๔๐								
๕	๑๑,๓๕๐	๑๑,๓๕๐								
๕.๕	๑๑,๖๗๐	๑๑,๖๗๐								
๖	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐	๑๒,๐๐๐							
๖.๕	๑๒,๓๔๐	๑๒,๓๔๐	๑๒,๓๔๐							
๗	๑๒,๖๙๐	๑๒,๖๙๐	๑๒,๖๙๐							
๗.๕	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐	๑๓,๐๕๐							
๘	๑๓,๔๑๐	๑๓,๔๑๐	๑๓,๔๑๐							
๘.๕	๑๓,๗๙๐	๑๓,๗๙๐	๑๓,๗๙๐							
๙	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐	๑๔,๑๖๐							
๙.๕	๑๔,๕๙๐	๑๔,๕๙๐	๑๔,๕๙๐							
๑๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐	๑๕,๐๐๐						
๑๐.๕	๑๕,๔๔๐	๑๕,๔๔๐	๑๕,๔๔๐	๑๕,๔๔๐						
๑๑	๑๕,๘๙๐	๑๕,๘๙๐	๑๕,๘๙๐	๑๕,๘๙๐	๑๕,๘๙๐					
๑๑.๕	๑๖,๓๕๐	๑๖,๓๕๐	๑๖,๓๕๐	๑๖,๓๕๐	๑๖,๓๕๐					
๑๒	๑๖,๘๓๐	๑๖,๘๓๐	๑๖,๘๓๐	๑๖,๘๓๐	๑๖,๘๓๐	๑๖,๘๓๐				
๑๒.๕	๑๗,๓๓๐	๑๗,๓๓๐	๑๗,๓๓๐	๑๗,๓๓๐	๑๗,๓๓๐	๑๗,๓๓๐				
๑๓	๑๗,๘๓๐	๑๗,๘๓๐	๑๗,๘๓๐	๑๗,๘๓๐	๑๗,๘๓๐	๑๗,๘๓๐	๑๗,๘๓๐			
๑๓.๕	๑๘,๓๗๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๓๗๐	๑๘,๓๗๐			
๑๔	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐	๑๘,๙๐๐			

ឃុំ	រដ្ឋបាល ១	រដ្ឋបាល ២	រដ្ឋបាល ៣	រដ្ឋបាល ៤	រដ្ឋបាល ៥	រដ្ឋបាល ៦	រដ្ឋបាល ៧	រដ្ឋបាល ៨	រដ្ឋបាល ៩	រដ្ឋបាល ១០
២៧			៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០	៤៨,៥៧០
២៧.៥				៥០,០០០	៥០,០០០	៥០,០០០	៥០,០០០	៥០,០០០	៥០,០០០	៥០,០០០
៣០				៥១,១៧០	៥១,១៧០	៥១,១៧០	៥១,១៧០	៥១,១៧០	៥១,១៧០	៥១,១៧០
៣០.៥				៥២,៨២០	៥២,៨២០	៥២,៨២០	៥២,៨២០	៥២,៨២០	៥២,៨២០	៥២,៨២០
៣១				៥៤,៤៨០	៥៤,៤៨០	៥៤,៤៨០	៥៤,៤៨០	៥៤,៤៨០	៥៤,៤៨០	៥៤,៤៨០
៣១.៥				៥៦,១៥០	៥៦,១៥០	៥៦,១៥០	៥៦,១៥០	៥៦,១៥០	៥៦,១៥០	៥៦,១៥០
៣២				៥៧,៨៣០	៥៧,៨៣០	៥៧,៨៣០	៥៧,៨៣០	៥៧,៨៣០	៥៧,៨៣០	៥៧,៨៣០
៣២.៥					៥៩,៥០០	៥៩,៥០០	៥៩,៥០០	៥៩,៥០០	៥៩,៥០០	៥៩,៥០០
៣៣					៦១,២១០	៦១,២១០	៦១,២១០	៦១,២១០	៦១,២១០	៦១,២១០
៣៣.៥					៦២,៩០០	៦២,៩០០	៦២,៩០០	៦២,៩០០	៦២,៩០០	៦២,៩០០
៣៤					៦៤,៦៣០	៦៤,៦៣០	៦៤,៦៣០	៦៤,៦៣០	៦៤,៦៣០	៦៤,៦៣០
៣៤.៥					៦៦,៣៥០	៦៦,៣៥០	៦៦,៣៥០	៦៦,៣៥០	៦៦,៣៥០	៦៦,៣៥០
៣៥					៦៨,០៨០	៦៨,០៨០	៦៨,០៨០	៦៨,០៨០	៦៨,០៨០	៦៨,០៨០
៣៥.៥					៦៩,៨៤០	៦៩,៨៤០	៦៩,៨៤០	៦៩,៨៤០	៦៩,៨៤០	៦៩,៨៤០
៣៦					៧១,៦១០	៧១,៦១០	៧១,៦១០	៧១,៦១០	៧១,៦១០	៧១,៦១០
៣៦.៥						៧៣,៤៧០	៧៣,៤៧០	៧៣,៤៧០	៧៣,៤៧០	៧៣,៤៧០
៣៧						៧៥,៣៣០	៧៥,៣៣០	៧៥,៣៣០	៧៥,៣៣០	៧៥,៣៣០
៣៧.៥						៧៧,២០០	៧៧,២០០	៧៧,២០០	៧៧,២០០	៧៧,២០០
៣៨						៧៩,០៧០	៧៩,០៧០	៧៩,០៧០	៧៩,០៧០	៧៩,០៧០
៣៨.៥						៨០,៩៣០	៨០,៩៣០	៨០,៩៣០	៨០,៩៣០	៨០,៩៣០
៣៩						៨២,៨០០	៨២,៨០០	៨២,៨០០	៨២,៨០០	៨២,៨០០
៣៩.៥						៨៤,៦៦០	៨៤,៦៦០	៨៤,៦៦០	៨៤,៦៦០	៨៤,៦៦០
៤០						៨៦,៥៣០	៨៦,៥៣០	៨៦,៥៣០	៨៦,៥៣០	៨៦,៥៣០
៤០.៥						៨៨,៤០០	៨៨,៤០០	៨៨,៤០០	៨៨,៤០០	៨៨,៤០០
៤១						៩០,២៧០	៩០,២៧០	៩០,២៧០	៩០,២៧០	៩០,២៧០
៤១.៥						៩២,១៤០	៩២,១៤០	៩២,១៤០	៩២,១៤០	៩២,១៤០
៤២						៩៤,០១០	៩៤,០១០	៩៤,០១០	៩៤,០១០	៩៤,០១០
៤២.៥						៩៥,៨៨០	៩៥,៨៨០	៩៥,៨៨០	៩៥,៨៨០	៩៥,៨៨០
៤៣						៩៧,៧៥០	៩៧,៧៥០	៩៧,៧៥០	៩៧,៧៥០	៩៧,៧៥០

