

ข้อบังคับองค์การสวนพฤกษศาสตร์
ว่าด้วย การกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน
พ.ศ. 2537

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18(3) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. 2535 คณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ในคราวประชุมครั้งที่ 10/2536 เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2536 ได้ออกข้อบังคับว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง การบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขึ้นเงินเดือน และการออกจากงาน พ.ศ. 2537"

ข้อ 2 ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วใน ข้อบังคับนี้ หรือ ที่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 4 ในข้อบังคับนี้

"องค์การ" หมายความว่า องค์การสวนพฤกษศาสตร์

"คณะกรรมการ" หมายความว่า คณะกรรมการองค์การ

"ผู้อำนวยการ " หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การ

"พนักงาน" หมายความว่า พนักงานของ องค์การ รวมทั้งผู้อำนวยการ

ข้อ 5 ให้ผู้อำนวยการรักษาการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจระเบียบเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาเกิดขึ้นในการดำเนินการตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการให้ถือเป็นที่สุด

หมวด 1

ข้อความทั่วไป

ข้อ 6 การแบ่งส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบของรองผู้อำนวยการ และผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งต่างๆ อำนาจการบังคับบัญชา ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

อัตราเงินเดือน ตำแหน่ง และขั้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกำหนด

ข้อ 7 คุณสมบัติทั่วไปของผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือก ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงาน มีดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย หากเป็นบุคคลที่มีสัญชาติไทย ก็จะต้องเป็นบุคคลที่ องค์การจำเป็นต้องจ้างเป็นกรณีพิเศษ เพราะไม่อาจหาบุคคลสัญชาติไทยที่เหมาะสมมาทำงานที่ต้องการได้
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีและไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ
- (5) ไม่เป็นผู้เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (6) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (7) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (8) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (9) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (10) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การของรัฐ

(11) สามารถปฏิบัติงานให้แก่องค์กรได้เต็มเวลา

(12) ไม่เป็นข้าราชการซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ รวมทั้งข้าราชการการเมือง ลูกจ้างของกระทรวง ทบวง กรม หรือทบวงการเมือง ซึ่งมีฐานะเทียบเท่าพนักงานส่วนท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นหรือสภากรุงเทพมหานคร และผู้บริหารท้องถิ่น

(13) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(14) ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการคัดเลือกเข้าปฏิบัติงาน

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ (10) ซึ่งมีใช้เป็นกรณีเคยถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การของรัฐ เพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ และผู้นั้นได้ออกจากงานหรือราชการเกิน 2 ปีแล้ว หากผู้อำนวยการพิจารณาเห็นว่า ถ้าผู้นั้นเข้าปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่องค์กร หรือพิจารณาเห็นว่าผู้นั้นได้กลับใจประพฤติเป็นคนดีแล้ว จะยกเว้นให้เป็นกรณีเฉพาะรายก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

หมวด 2

การกำหนดตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ 8 ตำแหน่งของพนักงานจะมีตำแหน่งใด ระดับใด ในสายงานใด จำนวนเท่าใด และต้องใช้ผู้คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งอย่างไร ให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ผู้อำนวยการกำหนด โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการ โดยให้คำนึงถึงลักษณะหน้าที่และความรับผิดชอบ ปริมาณและคุณภาพของงานด้วย

ข้อ 9 มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเป็นบรรทัดฐานในการกำหนดตำแหน่งของพนักงานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงชื่อของตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งจะต้องมี และระดับของตำแหน่งด้วย

หมวด 3

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ 10 การบรรจุเข้าเป็นพนักงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ได้รับการคัดเลือก โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ประวัติ และประสบการณ์ในการทำงาน หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเพื่อบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงาน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 11 ผู้สมัครเข้ารับการคัดเลือกเพื่อบรรจุในตำแหน่งใดต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่กำหนดไว้ในข้อ 7 และต้องมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ข้อ 12 ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกและจะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด ถ้าปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไปหรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง จะบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่ได้

ข้อ 13 ผู้อำนวยการมีอำนาจบรรจุ แต่งตั้ง พนักงานให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ตำแหน่งระดับ 8 ลงมาได้ทุกตำแหน่ง

ในการบรรจุและแต่งตั้งพนักงานให้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าสำนัก หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ให้พิจารณาคุณสมบัติ ความสามารถ ความชัดเจนและความเหมาะสมกับตำแหน่ง และจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน ผู้อำนวยการจึงจะมีคำสั่งบรรจุหรือแต่งตั้งได้

ข้อ 14 การกำหนดอัตราเงินเดือน ของผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นไปตามข้อกำหนดดังนี้

(1) ผู้ที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับใดให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับนั้น

(2) ในกรณีแตกต่างจากข้อ (1) ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่องค์การกำหนด

ข้อ 15 ผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งจะได้รับหนังสือตามระเบียบขององค์การแจ้งให้ทราบถึงตำแหน่งและหน้าที่ที่จะได้รับแต่งตั้ง อัตราเงินเดือน และเงินเดือนขั้นแรกที่ให้ได้รับ เงื่อนไข การแต่งตั้ง ระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงาน (ถ้ามี) ตลอดจนข้อบังคับขององค์การ ที่ควรทราบ

ข้อ 16 การแต่งตั้งให้พนักงานดำรงตำแหน่งใด อาจต้องให้พนักงานทดลองปฏิบัติงานตามที่องค์การกำหนด หากเห็นเป็นการสมควรอาจจะไม่ให้มีระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานดังกล่าวก็ได้ หรืออาจจะขยายเวลาให้มากขึ้นก็ได้ การขยายเวลาให้มากขึ้นนั้น เมื่อรวมระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานทั้งสิ้นแล้ว ต้องไม่เกิน 1 ปี

ข้อ 17 ในระหว่างเวลาทดลองปฏิบัติงานนั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ที่มีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้ง หรือเมื่อครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติงานแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาทำรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานของผู้นั้น และเสนอความเห็นตามลำดับจนถึงผู้อำนวยการ

เมื่อผู้อำนวยการพิจารณาแล้วเห็นว่า ผู้ที่มีความประพฤติ ความรู้ และความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งได้ ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในองค์การต่อไป หากพิจารณาเห็นว่าผู้ที่มีความประพฤติไม่ดี ไม่มีความรู้ หรือไม่มีความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานต่อไป ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน หรือจะสั่งให้ทดลองปฏิบัติงานต่อไปอีกระยะหนึ่ง โดยเมื่อรวมระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานทั้งสิ้นแล้ว ต้องไม่เกินระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามข้อ 16 โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้อำนวยการดำเนินการตามข้อนี้อีกครั้งหนึ่ง ถ้าผลของการทดลองการปฏิบัติงานเป็นที่พอใจ ก็ให้ผู้อำนวยการสั่งบรรจุและแต่งตั้งให้ผู้นั้นดำรงตำแหน่งในองค์การต่อไป ถ้าผลของการทดลองการปฏิบัติงานไม่เป็นที่พอใจ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ข้อ 18 ในกรณีที่การบรรจุและแต่งตั้งโดยต้องมีระยะเวลาทดลองการปฏิบัติงานก่อนนั้น ให้ถือว่าเป็นการบรรจุและแต่งตั้งเพื่อทดลองการปฏิบัติงานเท่านั้น และหากได้รับการบรรจุตามข้อ 17 ก็ให้นับระยะเวลาตามข้อ 18 นี้ สำหรับคำนวณเงินสงเคราะห์ให้พนักงานนั้นด้วย

ข้อ 19 การเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้พิจารณาจากพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และคุณลักษณะอย่างอื่นที่เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นนั้น

หลักการและวิธีการเลื่อนพนักงานให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 20 ผู้ได้รับการบรรจุเข้าเป็นพนักงาน และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติทั่วไป หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้นอยู่ก่อน โดยการให้ข้อมูลหรือใช้เอกสารอันเป็นเท็จ ทำให้เกิดความหลงผิดก็ดี หรือมีคดีเป็นผู้ต้องหาอยู่ก่อน และภายหลังเป็นผู้ขาดคุณสมบัติเนื่องจากคดีนั้นก็ดี ให้ผู้อำนวยการสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานโดยพลัน แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้น ได้ปฏิบัติตามอำนาจและหน้าที่ และการรับเงินเดือน หรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น

ข้อ 21 ถ้าตำแหน่งพนักงานว่างลงหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ให้ผู้อำนวยการมีอำนาจสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งนั้นชั่วคราวได้

หมวด 4

การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ข้อ 22 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาระเบียบ วินัย ตลอดจนความรู้ความสามารถ และความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 23 พนักงานผู้ใดถึงแก่ความตายเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ ผู้อำนวยการจะพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินสงเคราะห์พนักงานและเงินอื่นที่พึงได้รับก็ได้

พนักงานที่ต้องออกจากงานเพราะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ผู้อำนวยการจะพิจารณา
เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษในวันสิ้นปีก่อนวันออกจากงานก็ได้ แต่ให้นำเงินเดือนที่ได้เลื่อนนี้
ไปใช้เฉพาะการคำนวณเงินสงเคราะห์พนักงาน และเงินอื่นที่พึงได้รับเมื่อออกจากงานเท่านั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 24 ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้อนุมัติให้เลื่อนเงินเดือนของพนักงานประจำปีได้ทุกตำแหน่ง
แต่ถ้าเป็นพนักงานชั้นรองผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้า
สำนัก หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

หมวด 5

การออกจากงาน

ข้อ 25 พนักงานออกจากงานเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุมัติให้ลาออก
- (3) เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ (โดยให้นำข้อ 27 มาบังคับใช้โดยอนุโลม)
- (4) ถูกสั่งลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก ตามข้อบังคับขององค์การ
- (5) ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ

ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

วันออกจากงานตามข้อ (4) ให้เป็นไปตามระเบียบที่ผู้อำนวยการกำหนด

ข้อ 26 พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชา
ตามลำดับชั้น เพื่อให้เสนอต่อผู้อำนวยการเป็นผู้พิจารณา เมื่อผู้อำนวยการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจาก
งานตามคำสั่ง

ในกรณีที่พนักงานขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง
ให้การลาออกมีผลบังคับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้อำนวยการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งองค์การ
จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกิน 3 เดือน นับแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 27 การพ้นจากตำแหน่งพนักงานซึ่งมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณของปีที่พนักงานผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์

ข้อ 28 ผู้อำนวยการมีคำสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อพนักงานผู้ใดเจ็บป่วย ไม่อาจปฏิบัติหน้าที่การงานของตนได้โดยสม่ำเสมอ
- (2) เมื่อพนักงานผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ (4) และ (5)

ข้อ 29 เมื่อพนักงานผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุอันใด อันเป็นการไม่เหมาะสมหรือไม่สามารถที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้อำนวยการเห็นว่าให้พนักงานผู้นั้นปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่งาน ผู้อำนวยการอาจจะสั่งให้พนักงานผู้นั้นออกจากงานได้

ข้อ 30 เมื่อพนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนตามข้อบังคับว่าด้วย ระเบียบวินัย การลงโทษ การอุทธรณ์การลงโทษแล้ว การสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น หากจะให้ปฏิบัติงานต่อไปอาจจะเป็นการเสียหายแก่องค์กร ให้ผู้อำนวยการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงานได้

ข้อ 31 เมื่อพนักงานผู้ใดต้องไปรับราชการทหาร ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การรับราชการทหาร ก็ให้องค์การดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย การรับราชการทหาร

ข้อ 32 การสั่งให้ออกจากงานของพนักงานชั้นรองผู้อำนวยการ ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ผู้เชี่ยวชาญผู้ชำนาญการ ผู้จัดการฝ่าย หัวหน้าสำนัก หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

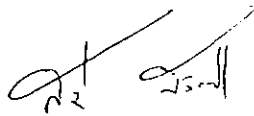
ข้อ 33 การสั่งให้ออกจากงานของผู้อำนวยการ ตามข้อ 28 ข้อ 29 ข้อ 30 ข้อ 32 ให้พนักงานผู้ถูกสั่งให้ออกจากงานได้รับเงินสงเคราะห์พนักงาน ทั้งนี้ ตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยเงินสงเคราะห์นั้น ๆ

ข้อ 34 ข้อบังคับนี้ย่อมไม่มีผลกระทบกระเทือนการใดซึ่งได้ดำเนินการอยู่ หรือได้ดำเนินไป
แล้วโดยชอบด้วยข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งเดิมที่ใช้อยู่ก่อนวันใช้ข้อบังคับนี้ได้

บทเฉพาะกาล

ข้อ 35 การบรรจุแต่งตั้งพนักงานทุกตำแหน่งในงบประมาณ 2537 และปีงบประมาณ 2538
ให้ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ประกาศ ณ วันที่ 23 เมษายน พ.ศ. 2537



(นายสง่า สรรพศรี)

ประธานกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์