



**ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2569**

\*\*\*\*\*

เพื่อให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สหกรณ์ และมวลสมาชิกอย่างยั่งยืน และเป็นไปตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

อาศัยอำนาจตามความในข้อ 75 (14) และข้อ 114 (9) แห่งข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด พ.ศ. 2568 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 47 ครั้งที่ 9/2569 เมื่อวันที่ 15 พฤษภาคม 2569 ได้มีมติกำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พ.ศ.2569 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “**ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2569**”

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2569 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2568 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2568

บรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใด ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน และการใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายความว่า สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“กรรมการดำเนินการ” หมายความว่า กรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า คณะกรรมการดำเนินการ ประธานกรรมการ กรรมการดำเนินการ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด หรือผู้ได้รับมอบหมายจากบุคคลดังกล่าวให้ปฏิบัติหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ แล้วแต่กรณี

“ผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

~ ~ ~ ~ ~

“รองผู้จัดการ” หมายความว่า รองผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“ผู้ช่วยผู้จัดการ” หมายความว่า ผู้ช่วยผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“เจ้าหน้าที่สหกรณ์” หมายความว่า เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด ได้แก่ ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ทะเบียนและประมวลผล เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่สวัสดิการและสมาชิกสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่เร่งรัดหนี้สิน นิติกร เจ้าหน้าที่ทั่วไป หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น รวมถึงลูกจ้างของสหกรณ์

“ปี” หมายความว่า ปีทางบัญชีของสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

“การร้องทุกข์” หมายความว่า กรณีเจ้าหน้าที่ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน หรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสมระหว่างสหกรณ์ หรือผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ หรือระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และเจ้าหน้าที่ได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่ทำงานด้วยความสุข

“พนักงานตรวจแรงงาน” หมายความว่า ผู้ซึ่งรัฐมนตรีแต่งตั้งให้ปฏิบัติการตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

## หมวด 1

### อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

(1) ลูกจ้าง

(2) เจ้าหน้าที่ ได้แก่เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ทะเบียนและประมวลผล เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่สวัสดิการและสมาชิกสัมพันธ์ เจ้าหน้าที่เร่งรัดหนี้สิน นิติกร เจ้าหน้าที่ทั่วไป หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ

(3) ผู้ช่วยผู้จัดการ

(4) รองผู้จัดการ

(5) ผู้จัดการ

## หมวด 2

### อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทน

ข้อ 7. ให้กำหนดอัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไว้ โดยจัดทำเป็นบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้ โดยอาจใช้บัญชีเงินเดือนของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด เป็นแหล่งอ้างอิงเปรียบเทียบตามความเหมาะสม

~~~~~  
การแก้ไขบัญชีเงินเดือนให้พิจารณาตามภาวะค่าครองชีพโดยคณะกรรมการดำเนินการให้ความเห็นชอบแก้ไข ด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการดำเนินการที่มาประชุมและอยู่ในที่ประชุม ทั้งนี้ อัตรา เงินเดือนและค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนด

ให้สหกรณ์กำหนดวงเงินในการเลื่อนค่าจ้างและเงินเดือนในแต่ละปีไม่เกินร้อยละ 8 ของเงินเดือนรวมของ เจ้าหน้าที่ทุกคน ณ วันสิ้นปีบัญชี

ข้อ 8. สหกรณ์อาจพิจารณากำหนดให้มีค่าตอบแทนการดำรงตำแหน่งผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ ตามความเหมาะสม รวมถึงค่าตอบแทนใบประกอบวิชาชีพนายความสำหรับตำแหน่งนิติกร ทั้งนี้หลักเกณฑ์และ เงื่อนไขของการจ่ายให้เป็นไปตามประกาศที่สหกรณ์กำหนด

### หมวด 3

#### การรับสมัคร การคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ 9. เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจ พิจารณารับสมัคร คัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10. กรณีต้องจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในตำแหน่งผู้จัดการให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก หรือสอบ คัดเลือก และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการ โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ การริเริ่ม ความชัดเจน ความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมกับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 11. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุรา เรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

- (4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (6) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงาน หรือออกจากราชการ หรือหน่วยงานของรัฐหรือ เอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(7) ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือ ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(8) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษไล่ออกหรือให้ ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

(9) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการดำเนินการ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(10) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการดำเนินการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายให้พ้นจาก ตำแหน่งกรรมการดำเนินการตามมาตรา 22 (4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

~ ~ ~ ~ ~  
ข้อ 12. การบรรจุ และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. ลูกจ้าง

ต้องมีพื้นฐานความรู้ไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาปีที่สาม และต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติ และผ่านการทดสอบเป็นที่พอใจ

ข. เจ้าหน้าที่

ต้องได้รับประกาศนียบัตร ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีในทางที่สหกรณ์ต้องการ

ค. ผู้ช่วยผู้จัดการ

ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสาขาที่สหกรณ์ต้องการและเคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตาม ข. มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

ง. รองผู้จัดการ

(1) ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และ

(2) เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตาม ข. มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี หรือ

(3) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการตาม ค. มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

จ. ผู้จัดการ

ต้องมีคุณวุฒิไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ หรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี หรือผู้ช่วยผู้จัดการในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

ข้อ 13. การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ หรือหน้าเว็บไซต์ของสหกรณ์

ข้อ 14. ผู้ประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันให้ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำเนาบัตรประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และใบรับรองแพทย์ และให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการ หรือผู้จัดการ หรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานของสหกรณ์

ข้อ 15. ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือกขึ้นคณะหนึ่งจากกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยผู้จัดการจำนวนอย่างน้อยสามคน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน

ข้อ 16. ในการคัดเลือก ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกทำการทดสอบในวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชา ที่กำหนดไว้ในข้อ 17. ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 17. ในการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

~ ~ ~ ~ ~  
(1) ความรู้เกี่ยวกับหลักการสหกรณ์ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของสหกรณ์

(2) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง และหรือความรู้ความชำนาญ เกี่ยวกับการใช้ คอมพิวเตอร์ หรือปัญญาประดิษฐ์

(3) สัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวม ไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของคะแนนทั้งหมด จึงถือเป็นผู้สอบได้

ข้อ 18. เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการประกาศ รายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ หรือหน้าเว็บไซต์ของสหกรณ์ และให้เสนอผลการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการ ดำเนินการโดยเร็ว

การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์จากผู้ที่ผ่านการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ ให้ทดลองปฏิบัติงานเป็นเวลาเก้าสิบวันนับตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน โดยให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม หลักเกณฑ์ วิธีการ และแบบประเมินที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการประเมินต้องได้คะแนนไม่ ต่ำกว่าร้อยละแปดสิบจึงจะถือว่าผ่านเกณฑ์และให้ถือว่าบรรจุในตำแหน่งนั้นตั้งแต่วันเริ่มปฏิบัติงาน

ในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่ผ่านการประเมินการทดลองปฏิบัติงานตามวรรคสองให้ถือว่าไม่เคย ได้รับการบรรจุในตำแหน่งนั้นมาก่อน

#### หมวด 4

##### การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ 19. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือ สอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาลำดับเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนในวิชาในข้อ 17 (2) เป็นเกณฑ์ตัดสินและถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีกก็ให้ คณะกรรมการสอบคัดเลือกจัดให้มีการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม

ในกรณีของการจ้างผู้จัดการ หากผู้ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการเป็นผู้สมัคร ที่มาจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์เองให้ทำสัญญาจ้างผู้จัดการไปจนถึงวันสิ้นปีบัญชีที่ผู้ได้รับการคัดเลือกและแต่งตั้งเป็น ผู้จัดการอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยให้เว้นระยะเวลาการปฏิบัติงานในสหกรณ์ต่อเนื่องจากตำแหน่งเดิม ทั้งนี้ให้ รวมสิทธิ และบรรดาสวัสดิการอันพึงมีพึงได้จากสหกรณ์ก็ให้ใช้หลักการเดียวกัน

ข้อ 20. ในการจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการเรียกหรือรับ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ว่าเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ และในกรณีที่สหกรณ์ เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์เพื่อชดใช้ความเสียหายที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุให้สหกรณ์คืน

.....  
หลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุแล้วแต่กรณี

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่

- (1) งานบัญชี
- (2) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน
- (3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุของมีค่า
- (4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสหกรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของสหกรณ์
- (5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- (7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์ รับจำนอง รับโอน หรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะเจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ 21. หลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี 3 ประเภท ได้แก่

- (1) เงินสด
- (2) ทรัพย์สิน
- (3) การค้ำประกันด้วยบุคคล

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์แล้ว สหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มเติมเท่าจำนวนเงินที่ลดลง

สหกรณ์อาจเรียกหรือรับหลักประกันประเภทเดียวกันหรือหลายประเภทรวมกัน แต่เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ได้รับอยู่ในวันที่สหกรณ์รับหลักประกัน ทั้งนี้ ตามประกาศกระทรวงแรงงาน เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากลูกจ้าง พ.ศ.2551

ข้อ 22. ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่สหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชี ให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออก หรือฝากไว้ที่สหกรณ์ได้

ข้อ 23. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกัน ได้แก่ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

- (1) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร หรือสมุดเงินฝากประจำของสหกรณ์
- (2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

~~~~~  
ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม (1) เป็นของสหกรณ์หรือของบุคคลอื่น

ข้อ 24. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันโดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันสามฉบับ โดยให้สหกรณ์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ข้อ 25. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ 21. หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ

ข้อ 26. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกันมีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง

เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการริบดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 20. หรือข้อ 26. คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่โดยร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

ข้อ 27. การจ้างและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามข้อ 20. ให้ได้รับเงินเดือนขั้นเริ่มต้นตามอัตราดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 12 ก. (ลูกจ้าง) กรณีกลุ่มวุฒิไม่ต่ำกว่ามัธยมศึกษาปีที่ 3 ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 14,880 บาท

(2) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 12 ข. (เจ้าหน้าที่) ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 18,440 บาท

(3) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 12 ค. (ผู้ช่วยผู้จัดการ) ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 26,140 บาท

(4) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 12 ง. (รองผู้จัดการ) ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 36,420 บาท

(5) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 12 จ. (ผู้จัดการ) ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 50,690 บาท

ข้อ 28. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการขึ้นไป ประธานกรรมการต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้งได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งต่ำกว่าผู้ช่วยผู้จัดการก็ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งแต่งตั้งได้

~~~~~  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใดจะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้นเลยไม่ได้เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการดำเนินการ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

#### หมวด 5

##### การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ หรือผู้จัดการ และการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 29. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เห็นเหมาะสมรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 30. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินตลอดจนผลิตผลและสินค้าอื่น ๆ ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

#### หมวด 6

##### การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 31. การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่มความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและฐานะทางการเงินตลอดจนผลประโยชน์ประกอบกันในแต่ละรอบปีบัญชีสหกรณ์เป็นหลัก และต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 32. การเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ โดยอาจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้เป็นไปตามประกาศของสหกรณ์

ข้อ 33. เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างในปีบัญชีหากมีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

ก. มีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ถึง 8 เดือนในรอบปีทางบัญชี

ข. มีวันลาเกินสามสิบวัน เว้นแต่

(1) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกันคราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวัน

(2) ลาอุปสมบทไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(3) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดบุตรครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยได้รับเงินเดือน หรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวัน ทั้งนี้ให้ยื่นใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมกับใบลา

(4) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์



ค. ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ง. มาทำงานสายเกินสิบสองครั้ง

จ. มีผลการประเมินการปฏิบัติงานต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

ข้อ 34. กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เงินเดือนเต็มขั้นแล้ว ให้พิจารณาเลื่อนเงินเดือนประจำปีเป็นร้อยละของเงินเดือนเต็มขั้นดังกล่าวไม่เกินร้อยละ 4

กรณีที่การเลื่อนเงินเดือนเกินอัตราเงินเดือนขั้นสูงตามที่สหกรณ์กำหนดในแต่ละประเภท ให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ หากกรณีมีเศษในการคำนวณไม่ถึงหลักสิบให้ปัดเป็นหลักสิบบาท และกรณีที่สหกรณ์จะเปลี่ยนแปลงฐานการคำนวณหรือวิธีการเลื่อนเงินเดือนให้เสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

#### หมวด 7

##### การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ 35. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามมติที่ประชุมใหญ่ โดยจ่ายให้ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนอย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 36. คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาด หรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

#### หมวด 8

##### วัน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ 37. วันทำงาน สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานสัปดาห์ละห้าวัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์

ข้อ 38. เวลาทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานวันละแปดชั่วโมง เวลา 08.30 นาฬิกา ถึง 16.30 นาฬิกา

ทั้งนี้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องเตรียมการทุกอย่างให้พร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในวรรคแรก

ข้อ 39. เวลาพัก สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักระหว่างการทำงานปกติ เวลา 12.00 นาฬิกา ถึงเวลา 13.00 นาฬิกา

ในกรณีที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานตามวรรคหนึ่งเป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้ โดยเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมง ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ

~ ~ ~ ~ ~

## หมวด 9

### วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ 40. วันหยุดประจำสัปดาห์ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน ได้แก่ วันเสาร์และอาทิตย์

ข้อ 41. วันหยุดตามประเพณี สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์หยุดงานตามประเพณีได้ปีละยี่สิบวัน ดังนี้

1. วันขึ้นปีใหม่
2. วันมาฆบูชา
3. วันจักรี
4. วันสงกรานต์ (สามวัน) หรือตามประกาศมติคณะรัฐมนตรี
5. วันแรงงานแห่งชาติ
6. วันฉัตรมงคล
7. วันวิสาขบูชา
8. วันพืชมงคล
9. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินี
10. วันอาสาฬหบูชา
11. วันเข้าพรรษา
12. วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว
13. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระบรมราชชนนีพันปีหลวง และวันแม่แห่งชาติ
14. วันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช
15. วันปิยมหาราช
16. วันคล้ายวันพระราชสมภพพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราช และวันพ่อแห่งชาติ
17. วันรัฐธรรมนูญ
18. วันสิ้นปี หรือตามประกาศมติคณะรัฐมนตรี

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป ส่วนวันหยุดราชการในกรณีพิเศษให้อยู่ในดุลยพินิจของสหกรณ์

หากสหกรณ์ไม่อาจให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์หยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือกรณีอื่นตามที่กฎหมายกำหนด สหกรณ์จะตกลงกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย วันหยุดตามประเพณี หรือสหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดก็ได้

ข้อ 42. วันหยุดพักผ่อนประจำปี สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ทำงานครบหนึ่งปี หยุดพักผ่อนประจำปี จำนวนสิบวันทำงานต่อปีโดยจะจัดให้หยุดภายในปีถัดไป ซึ่งวันหยุดพักผ่อนประจำปีหากเจ้าหน้าที่ไม่หยุดในปีที่มีสิทธิก็สามารถสะสมและเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ไม่เกินยี่สิบวัน

~~~~~  
กรณีเจ้าหน้าที่ทำงานครบหกเดือนแต่ยังไม่ครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ไม่เกินห้าวัน ถ้าทำงานไม่ครบหกเดือนไม่มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี

#### หมวด 10

#### การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ 43. การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

(1) ในกรณีที่สหกรณ์มีเหตุฉุกเฉิน หรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้วจะเกิดความเสียหาย สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ก่อน

(2) ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์สมัครใจทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์

ข้อ 44. อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด

ก. ค่าล่วงเวลา

(1) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(2) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข. ค่าทำงานในวันหยุด

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

#### หมวด 11

#### การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 45. การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและค่าทำงานในวันหยุด

สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลา และค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ หรือสหกรณ์ให้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เว้นแต่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ตาม (2) หรือ (3) มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเท่ากับอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ ดังต่อไปนี้

~~~~~

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

ข้อ 46. การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

(1) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์รายเดือนโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

(2) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์รายเดือน โดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ 47. การจ่ายค่าจ้างในวันลา

สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ลาถูกต้องตามระเบียบของสหกรณ์ ดังนี้

(1) วันลาป่วย จ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ป่วยจริง แต่ไม่เกินสามสิบวันทำงานต่อปี

(2) วันลาทำหมัน จ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรองให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่หยุดงาน

(3) วันลาคลอดบุตร จ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวัน

กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์หญิงที่ลาคลอดบุตรตามข้อ 47 (3) วรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรที่มีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ ทั้งนี้ ต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย จ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา

(4) วันลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรโดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร จ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน

(5) วันลากิจ จ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลาแต่ไม่เกินสิบวันต่อปี

(6) วันลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร จ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวันต่อปี

(7) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ จ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาต แต่ไม่เกินสิบห้าวันต่อปี

ข้อ 48. กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

(1) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์รายเดือน ๆ ละหนึ่งครั้ง โดยจะจ่ายในวันสิ้นเดือน

(2) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามที่ตกลงกันในกรณี ที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงาน ให้เลื่อนไปจ่ายในวันทำงานถัดไปจากวันหยุดงานนั้น

ข้อ 49. สถานที่จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินอื่น ให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ณ ที่ทำการของสหกรณ์ และหรือโดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด

หมวด 12

วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 50. วันลา เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาหยุดได้ ดังนี้

(1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การประสบอันตราย หรือ การเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ และวันลาคงบุตร สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งโดยมิถือเป็นวันลาป่วย

(2) การลาทำหมัน เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการทำหมันได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลกำหนดและออกใบรับรอง

(3) การลาคงบุตร เจ้าหน้าที่สหกรณ์หญิงมีสิทธิหยุดงานก่อนหรือหลังการคลอดบุตรได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน โดยให้นับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย สหกรณ์จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวัน

เจ้าหน้าที่สหกรณ์หญิงที่ใช้สิทธิลาคงบุตรตาม ข้อ 50 (3) วรรคหนึ่งแล้ว มีสิทธิลาต่อเนื่องเพื่อเลี้ยงดูบุตรได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีที่บุตรมีภาวะการเจ็บป่วยที่เสี่ยงต่อการเกิดโรคแทรกซ้อน มีความผิดปกติ หรือมีภาวะความพิการ โดยต้องแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันประกอบการลาด้วย สหกรณ์จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างสำหรับวันที่ลา

(4) การลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสซึ่งคลอดบุตรได้ไม่เกินสิบห้าวันโดยใช้สิทธิก่อนหรือในวันที่ลาภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่คลอดบุตร สหกรณ์จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวัน

(5) การลาปฏิบัติงานส่วนตัว เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ไม่เกินสิบวันต่อปี การลาปฏิบัติงานเพื่อกิจธุระจำเป็นจะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

(6) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิในการลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามระยะเวลาที่ราชการกำหนด

(7) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ปีหนึ่งไม่เกินสิบห้าวัน ในกรณีดังต่อไปนี้

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น แต่ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อ

ค. เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน เมื่อสหกรณ์อนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้

(8) การลาอุปสมบท เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งยังไม่เคยอุปสมบทและได้ทำงานประจำในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปีจะลาเพื่ออุปสมบทได้โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ในกรณี

~ ~ ~ ~ ~  
ที่ขอลาสิกขาบทก่อนครบกำหนดวันลา ผู้นั้นจะต้องกลับเข้าทำงานภายในเจ็ดวันนับแต่วันลาสิกขาบท และถือว่าวันลาอุปสมบทเป็นอันสิ้นสุดลง

(9) ลาประกอบพิธีฮัจย์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งนับถือศาสนาอิสลามที่ยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ จะลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการเมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีดังกล่าวได้โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

การนับวันลา กรณีการลาป่วย การลาปฏิบัติงานส่วนตัว และการลาพักผ่อนประจำปี ให้นับเฉพาะวันทำการ ส่วนการลาประเภทอื่นให้นับรวมวันหยุดราชการ

ข้อ 51. หลักเกณฑ์การลา

ก. การลาป่วย เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

(1) กรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดก่อนการหยุดงานต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)

(2) กรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์เจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)

(3) การเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไปสหกรณ์อาจจะให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือหลักฐานของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยด้วยก็ได้

(4) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ใช้สิทธิโดยไม่สุจริต อันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ย่อมถูกลงโทษได้

ข. การลาทำหมัน ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยื่นใบลาล่วงหน้าตามใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย

ค. การลาคลอดบุตร

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายก่อนการหยุดงานแล้วแต่กรณี

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้เนื่องจากการคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยื่นใบลาตามที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นใบลาภายในสามวันนับแต่วันกลับมาทำงาน

ง. การลากิจ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีกิจธุระจำเป็นอันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ให้ยื่นใบลากิจต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวันตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้

~~~~~

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งไม่อาจล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยื่นใบลากิจภายในวันแรกที่มาทำงานพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะถือเป็นลากิจที่ถูกต้อง

การลาที่ไม่มีเหตุผลอันสมควร สหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลากิจได้และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

จ. การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับหมายเรียกทางทหาร เพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวันตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานต่อผู้จัดการ หรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณี และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว แล้วให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายในสามวัน

ฉ. การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ประสงค์จะขอลาหยุดเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การชี้แจง การอภิปราย หรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน สวัสดิการสังคม การเพิ่มทักษะในการทำงาน หรือการวัดผลการศึกษาที่ทางส่วนราชการจัด หรืออนุญาตให้จัดขึ้น ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ล่วงหน้าอย่างน้อยเจ็ดวัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลางกล่าวด้วย

สหกรณ์จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ตามความจำเป็นโดยไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและงานของสหกรณ์ ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะได้รับเป็นสำคัญ

สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นลาหยุดงานได้ ถ้า

(1) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวัน

(2) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่าสามครั้ง

(3) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

ช. การลาอุปสมบท เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนไม่น้อยกว่าเจ็ดวันเพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

ซ. ลาประกอบพิธีฮัจย์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์จะต้องยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันเดินทางไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เพื่อเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีดังกล่าวได้

### หมวด 13

#### วินัย และโทษทางวินัย

ข้อ 52. วินัย เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด สหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ปฏิบัติ ดังนี้

(1) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์

~ ~ ~ ~ ~

(3) ต้องให้การต้อนรับ ให้คำชี้แจง ให้ความสะดวกความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพ เรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนหรือกลั่นแกล้ง หรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์หรือผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตน ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

(5) ต้องขวนขวายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ ขยัน รวดเร็วเต็มความสามารถ ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่งแบบแผน และวิธีปฏิบัติของสหกรณ์

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น

ห้ามมิให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ หรือนิติบุคคลรูปอื่น ๆ

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบด้วยกฎหมาย และเป็นธรรมในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติตนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุราหรือของมีนเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของมีนเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคี บรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

(14) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(15) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา

(16) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลา และลงบันทึกเวลาทำงานตามที่กำหนด

(17) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

(18) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องดูแล บำรุงรักษาเครื่องจักรเครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดีเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความจำเป็นหรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

(19) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใด ๆ ในบริเวณที่ทำงานโดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใด ๆ หรือจากภัยพิบัติอื่น ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้



~ ~ ~ ~ ~

(20) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องไม่กระทำการทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงาน

(21) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องไม่นำสิ่งผิดกฎหมายหรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษโดยการตัดเงินเดือนด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือ พักงานโดยไม่จ่ายเงินเดือนเป็นเวลาเจ็ดวัน ให้ออก หรือไล่ออก ตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย สหกรณ์อาจมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุมติและกำหนดระยะเวลาพักงานในระหว่างการสอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยแจ้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบก่อนพักงาน ซึ่งในระหว่างการพักงานสหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่มีความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถูกสั่งพักงานเป็นต้นไป โดยคำนวณเงินที่สหกรณ์จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบ็ยร้อยละห้าต่อปี

ข้อ 53. โทษทางวินัย โทษผิดวินัยมีสี่สถาน คือ

- (1) ตักเตือนด้วยวาจา หรือเป็นหนังสือ
- (2) พักงานเป็นเวลาเจ็ดวันโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละห้าสิบ
- (3) ให้ออก
- (4) ไล่ออก

โดย 53 (1) และ 53 (2) ถือเป็นวินัยไม่ร้ายแรง ส่วน 53 (3) และ 53 (4) เป็นวินัยร้ายแรง

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดเคยถูกลงโทษตามข้อ 53 (1) หรือข้อ 53 (2) ข้อหนึ่งข้อใด และต่อมาได้กระทำความผิดซ้ำอีกหรือกรณีใกล้เคียงอีก สหกรณ์จะลงโทษให้สูงกว่าโทษที่เคยได้รับหรือถึงขั้นให้ออกหรือไล่ออกได้

ข้อ 54. การลงโทษให้ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำความผิดวินัยเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ และคำสั่งของสหกรณ์
- (3) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 55. การลงโทษไล่ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์หรือสหกรณ์จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

~ ~ ~ ~ ~

(3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(4) ทุจริตต่อหน้าที่

(5) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ คำสั่งของสหกรณ์ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(10) ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 56. การลงโทษให้ออกและไล่ออกนั้น ให้คณะกรรมการดำเนินการตั้งคณะกรรมการสอบสวนประกอบด้วยกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อยสามคนแต่ไม่เกินห้าคนเพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่งเว้นแต่คณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณา

ข้อ 57. ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมีให้จำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้สอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้จัดการเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 58. การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สหกรณ์มีสิทธิสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิด เว้นแต่กรณีความผิดชัดแจ้งโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

~ ~ ~ ~ ~

- (1) คำสั่งพักงานจะเป็นหนังสือโดยระบุความผิด
- (2) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน
- (3) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน
- (4) สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างเจ้าหน้าที่พักงานในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ

ห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

(5) ในกรณีที่สอบสวนแล้วเจ้าหน้าที่มิได้กระทำความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกตินับแต่วันที่สั่งพักงาน โดยให้ถือว่าเงินตาม (4) เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ 59. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำผิดวินัยแต่โทษไม่ถึงให้ออกหรือไล่ออก สหกรณ์จะสั่งลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ได้ หรือถ้าเห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อยจะพิจารณาลงโทษโดยการตัดเดือนด้วยวาจาตัดเดือนเป็นหนังสือตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในตำแหน่งตั้งแต่รองผู้จัดการลงไปให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้ โดยการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้จัดการ และผู้ช่วยจัดการให้ผู้จัดการเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาก่อนออกคำสั่ง

ในกรณีลงโทษพักงานโดยจ่ายค่าจ้างในอัตราร้อยละห้าสิบจะต้องมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานคราวละไม่เกินเจ็ดวัน สหกรณ์ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบก่อนการพักงาน

ข้อ 60. การปฏิบัติตามวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการลงไปรับผิดชอบดูแลและมีมติชี้แจงเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 61. เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้วต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไป ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้ แต่โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ 62. เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายในสิบห้าวัน นับตั้งแต่วันที่ทราบคำสั่ง การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์ คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นอันสิ้นสุด

หมวด 14

การร้องทุกข์

ข้อ 63. ขอบเขตของการร้องทุกข์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้น ควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็ว เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้นเหตุ ก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ประสงค์จะร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวน และพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในสามสัปดาห์ นับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์

(3) ผู้จัดการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวน และพิจารณา ชี้แจงทำความเข้าใจ หรือวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวน โดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

ข้อ 64. การสอบสวนและพิจารณา เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่สหกรณ์แล้ว ให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากคณะกรรมการดำเนินการหรือบุคคลอื่น ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์เห็นชอบที่จะขอให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบพร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้นให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์ พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไขหรือเสนอความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาในระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์ ผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นต้องดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องทุกข์โดยเร็วอย่างช้าไม่เกินเจ็ดวัน

ข้อ 65. กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์ เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละชั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจ ก็ให้ยื่นอุทธรณ์โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้นและยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาในระดับต้น

คณะกรรมการดำเนินการจะพิจารณาอุทธรณ์ และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้องทุกข์และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายในสัปดาห์วัน

~ ~ ~ ~ ~

ข้อ 66. การอุทธรณ์คำวินิจฉัย

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อประธานกรรมการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี เป็นหนังสือภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่ได้รับความชี้แจงหรือวินิจฉัย

(2) ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการดำเนินการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำร้องทุกข์เพื่อพิจารณาอย่างน้อยสามคน พร้อมแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์เป็นหนังสือให้ผู้ร้องทุกข์รับทราบ หรือการแจ้งผลการพิจารณาด้วยการชี้แจงด้วยวาจาโดยให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวนและให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำร้องทุกข์ให้ถือเป็นที่สุด

(3) การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอกการลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ

ข้อ 67. ความคุ้มครองเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวน จะได้รับความคุ้มครองโดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ให้การด้วยอคติ ปรีกปรีา ใ้ร้ายเป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

**หมวด 15**

**การอุทธรณ์**

ข้อ 68. เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถูกสั่งลงโทษทางวินัยสถานใดตามข้อ 53. หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมและมีเหตุผลอันสมควรที่จะขอให้มีการพิจารณาทบทวนใหม่ ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้

ข้อ 69. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้อุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลภายในสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่งลงโทษ

ข้อ 70. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษที่มีใช้โทษวินัยอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการดำเนินการซึ่งได้รับความอุทธรณ์นั้นเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัย และคำวินิจฉัยของคณะกรรมการดำเนินการให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 71. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษขึ้นคณะหนึ่งตามที่เห็นสมควร มีจำนวนไม่น้อยกว่าห้าคน

ข้อ 72. คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษที่ตั้งขึ้นตามข้อ 71. มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(1) พิจารณาคำสั่งลงโทษของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้กระทำผิดวินัยที่ยื่นอุทธรณ์

(2) พิจารณาการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมาย

(3) พิจารณาสอบสวนการกระทำผิดวินัยของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์มีอำนาจเรียกเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เกี่ยวข้องหรืออาจรู้เห็นข้อเท็จจริงมาให้ถ้อยคำและหลักฐานเอกสารต่าง ๆ ได้ตามที่เห็นสมควรแล้วให้รวบรวมข้อเท็จจริง สรุปผลการพิจารณาพร้อมทั้งความเห็นและการลงโทษเสนอคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาต่อไป

.....  
ข้อ 73. เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้พิจารณาสรุปผลการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณา  
อุทธรณ์คำสั่งลงโทษแล้ว คณะกรรมการดำเนินการมีคำสั่งประการใดให้ถือเป็นที่สุด

#### หมวด 16

#### การเลิกจ้าง และการพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 74. สหกรณ์จะถือว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด  
ดังต่อไปนี้

- (1) ถึงแก่กรรม
- (2) ลาออก
- (3) เกษียณอายุ

สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์เกษียณอายุเมื่ออายุครบหกสิบปี หรือตามปีบัญชีสหกรณ์  
ยกเว้นผู้จัดการต้องพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือเหตุอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ  
แต่ต้องไม่เกินหกสิบปีบริบูรณ์สุดแต่เงื่อนไขใดถึงกำหนดก่อน และให้พ้นจากตำแหน่งในวันสิ้นปีทางบัญชี โดยเป็น  
เหตุหนึ่งในข้อบังคับของสหกรณ์

- (4) ลี้สุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

(5) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำ  
โดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

- (7) การถูกเลิกจ้าง

(7.1) การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(7.1.1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีสุขภาพเสื่อมโทรม หรือทุพพลภาพอันเป็นผลให้ไม่  
สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

(7.1.2) สหกรณ์ต้องยุบตำแหน่ง และไม่สามารถโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้

(7.1.3) ประสิทธิภาพหรือผลงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ได้มาตรฐาน  
โดยผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

(7.1.4) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นโรคจิต หรือมีพฤติกรรมที่มีจิตบกพร่อง

(7.1.5) เกษียณอายุ

(7.2) การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยและบำเหน็จให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างใน  
กรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

(7.2.1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์

(7.2.2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(7.2.3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

~ ~ ~ ~ ~

(7.2.4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบ ประกาศ หรือคำสั่งของสหกรณ์ อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตัดเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ยื่นเรื่องขอคัดค้านไม่จำเป็นต้องตัดเดือน หนังสือตัดเดือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้กระทำผิด

(7.2.5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันควร

(7.2.6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หากเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่จ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ 75. การถึงแก่กรรม ในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถึงแก่กรรม สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นให้แก่ทายาทโดยธรรมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถึงแก่กรรม ส่วนเงินทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน หรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 76. การลาออก เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ยื่นใบลาออกล่วงหน้าตามที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นในวันหรือก่อนวันจ่ายค่าจ้างในเดือนนั้น และให้มีผลเมื่อถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในเดือนถัดไป

การลาออกของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ฝ่าฝืนระเบียบการลาดังกล่าว ถ้าทำให้สหกรณ์เสียหายสหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน หรือเงินอื่นใดที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ยินยอมชดใช้ความเสียหายดังกล่าวได้ รวมถึงอาจดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่กระทำความผิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือผู้ค้ำประกันชดใช้ความเสียหายได้ด้วยตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

## หมวด 17

### ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ และเงินบำเหน็จ

ข้อ 77. ค่าชดเชย สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน

(4) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(5) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยวัน

(6) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน

เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินค่าชดเชยให้กับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สหกรณ์ตั้งเงินสำรองจ่ายค่าชดเชยสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ไว้ตัดจ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 78. ค่าชดเชยพิเศษ

ก. ในกรณีที่สหกรณ์ย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น อันมีผลกระทบต่อการทำงานของชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือครอบครัว สหกรณ์ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ ในกรณีถ้าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสหกรณ์หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบกิจการ แล้วแต่กรณี โดยเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิได้รับค่าชดเชยที่พึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

ข. ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่สหกรณ์อันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงาน ระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะปฏิบัติ ดังนี้

(1) แจ้งวันที่จะเลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้าง และรายชื่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่จะถูกเลิกจ้างให้ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่าหกสิบวันต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน

(2) ในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษจากค่าชดเชยปกติตามระเบียบนี้ โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษกรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของปีให้นับเป็นหนึ่งปี

ข้อ 79. เงินบำเหน็จ เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์นี้ด้วยความเรียบร้อย เป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไป มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง เว้นแต่การออกเพราะถูกลงโทษไล่ออกหรือเลิกจ้างตามข้อ 74 (7.2)

การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์เศษของปีให้นับเป็นหนึ่งปี โดยจำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาวันบรรจุเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสหกรณ์จนถึงวันที่ออกจากสหกรณ์ หักด้วยวันลาโดยไม่ได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างของผู้นั้น

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท

**หมวด 18**

**เบ็ดเตล็ด**

ข้อ 80. การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของกิจการของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับก่อนสหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำงาน โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันที่เริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการ



~ ~ ~ ~ ~  
ข้อ 81. กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกัน และข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

ข้อ 82. การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกระดับศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ระดับปฏิบัติการปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

ข้อ 83. ให้ประธานกรรมการรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ หากมีปัญหาในการตีความหรือการปฏิบัติให้นำเสนอคณะกรรมการดำเนินการวินิจฉัย คำวินิจฉัยของคณะกรรมการให้ถือเป็นที่สุด

กำหนดให้ไว้ ณ วันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2569

(รองศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.ชูชาติ กมลเลิศ)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด

~ ~ ~ ~ ~

**ฐานการคำนวณและช่วงเงินเดือนสำหรับเลื่อนเงินเดือน**

**ของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด**

(ปรับปรุงอิงบัญชี 14 (2) ของชุมนุมสหกรณ์ออมทรัพย์แห่งประเทศไทย จำกัด)

แนบท้ายระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พ.ศ. 2569 ฉบับลงวันที่ 18 พฤษภาคม พ.ศ. 2569

ตำแหน่ง	ช่วงเงินเดือน (บาท) ขั้นต่ำ-ขั้นสูง	ค่ากลาง (Mid Point) (บาท)	ฐานในการคำนวณ (ระดับ)	อัตรา (บาท)
ผู้จัดการ	50,690.00 - 80,580.00	≥ 65,650.00	บน	73,110.00
		≤ 65,640.00	ล่าง	58,160.00
รองผู้จัดการ	36,420.00 - 70,600.00	≥ 53,520.00	บน	62,060.00
		≤ 53,510.00	ล่าง	44,960.00
ผู้ช่วยผู้จัดการ	26,140.00 - 59,180.00	≥ 42,670.00	บน	50,920.00
		≤ 42,660.00	ล่าง	34,400.00
เจ้าหน้าที่	18,440.00 - 54,180.00	≥ 36,320.00	บน	45,250.00
		≤ 36,310.00	ล่าง	27,370.00
ลูกจ้าง	14,880.00 - 33,340.00	≥ 24,120.00	บน	28,730.00
		≤ 24,110.00	ล่าง	19,490.00

\*\*\*\*\*