



ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ พ.ศ. 2567

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด พ.ศ.2567 ข้อ 80(14) ข้อ 104 ข้อ 115(9) ที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 47 ครั้งที่ 8/2567 เมื่อวันที่ 2 เมษายน 2567 ได้มีมติกำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ พ.ศ.2567 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ พ.ศ.2567”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 เมษายน 2567 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ พ.ศ.2565 และบรรดาระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ (เช่น ผู้จัดการ รองผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่เงินกู้ เจ้าหน้าที่เงินรับฝาก เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่บริการ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ฯลฯ)

“ลูกจ้าง” หมายถึง ลูกจ้างชั่วคราว หรือผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

## หมวด 1

### อัตรากำลังและตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ 5 ให้สหกรณ์ จ้างเจ้าหน้าที่ตามจำนวนที่จำเป็นแก่กิจการปฏิบัติงานประจำปีของสหกรณ์

ข้อ 6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ได้แก่

(1) เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่เงินกู้ เจ้าหน้าที่เงินรับฝาก เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่พัสดุ เจ้าหน้าที่บริการ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

(2) หัวหน้าฝ่าย

(3) รองผู้จัดการ

(4) ผู้จัดการ

ข. ตำแหน่งลูกจ้าง ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว

## หมวด 2

### อัตราเงินเดือน

ข้อ 7 กำหนดอัตราเงินเดือน เงินเฉพาะตำแหน่ง สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้เป็นไปตามตารางบัญชีอัตราเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างท้ายระเบียบนี้ โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการดำเนินการ

## หมวด 3

การรับสมัคร การคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันบรรจุ และแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ สหกรณ์

ข้อ 8 ผู้ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้ก่อกวนพวพลาภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม ดิยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เคยเป็นผู้เคยถูกลงโทษต้องออกจากสหกรณ์ หรือออกรากราชการ หรือออกจากองค์กรของรัฐ หรือสถาบันอื่น ๆ
- (8) ไม่เป็นผู้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (9) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์ โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งจะได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัยการสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์
- (10) ผู้จัดการของสหกรณ์ต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้ด้วย

ก. เคยถูกระงับการแห่งประเทศไทย สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์หรือสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย สั่งถอดถอนจากการเป็นผู้จัดการ ผู้มีอำนาจในการจัดการ หรือที่ปรึกษาของผู้ให้บริการทางการเงินซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานดังกล่าว เว้นแต่จะพ้นระยะเวลาที่กำหนดห้ามดำรงตำแหน่งดังกล่าวแล้ว หรือได้รับการยกเว้นจากหน่วยงานกำกับดูแล แล้วแต่กรณี

ข. มีหรือเคยมีส่วนร่วมในการประกอบธุรกิจหรือการดำเนินกิจการใดๆ อันผิดกฎหมายที่มีลักษณะเป็นการหลอกลวงผู้อื่นหรือฉ้อโกงประชาชน

ค. เป็นหรือเคยเป็นบุคคลล้มละลาย

ง. เป็นผู้จัดการของสหกรณ์อื่น เว้นแต่เป็นกรรมการของชุมชนสหกรณ์ที่สหกรณ์นั้นเป็นสมาชิกอยู่ได้อีกไม่เกินหนึ่งแห่ง

จ. เป็นผู้จัดการของสหกรณ์ซึ่งพ้นจากตำแหน่งกรรมการของสหกรณ์นั้นไม่เกินหนึ่งปี แล้วแต่กรณี

ฉ. ผิดนัดชำระเงินต้นหรือดอกเบี้ยเกินกว่าเก้าสิบวันกับนิติบุคคลที่เป็นสมาชิกของบริษัทข้อมูลเครดิตตามกฎหมายว่าด้วยการประกอบธุรกิจข้อมูลเครดิตในระยะเวลาสองปีก่อนวันที่ทำสัญญาจ้างเป็นผู้จัดการหรือในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งนั้น

ช. ผิดนัดชำระเงินต้นหรือดอกเบี้ยกับสหกรณ์ที่ตนเป็นสมาชิกในระยะเวลาสองปีทางบัญชีก่อนวันที่ทำสัญญาจ้างเป็นผู้จัดการหรือในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งนั้น

ในกรณีที่ปรากฏว่าผู้ซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้จัดการของสหกรณ์ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเป็นผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการแจ้งเหตุที่ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามเป็นผู้จัดการนั้นทราบเพื่อหยุดปฏิบัติหน้าที่และพ้นจากตำแหน่งทันที

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณากำหนดการรับสมัคร คัดเลือก หรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10 การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัคร มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานสหกรณ์

ข้อ 11 ให้ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์ กำหนดพร้อมด้วยหลักฐาน แสดงพินความรู้ สำเนาทะเบียนบ้าน และหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งสาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 8 (4) และรับรองด้วยว่าผู้สมัครเป็นผู้มีพลานามัยสมบูรณ์

ข้อ 12 ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการ หรือผู้จัดการ และต้องชำระค่าธรรมเนียมสมัครคนละ 50 บาท เงินค่าธรรมเนียมสมัครนี้ สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เฉพาะขาดคุณสมบัติ หรือพินความรู้

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่งเพื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน

ข้อ 14 ในการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน คณะกรรมการอาจจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

(1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับสหกรณ์

(2) คณิตศาสตร์ และหรือบัญชี

(3) ความรู้ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยี

(4) ความรู้เกี่ยวกับงานในตำแหน่งหน้าที่

(5) สัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้

ข้อ 15 เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ประกาศรายชื่อที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

ข้อ 16 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับจากคะแนนสูงสุดมาหาค่า เป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ถ้าผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนวิชาในข้อ 14 (1) เป็นเกณฑ์ตัดสิน ถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวเท่ากันอีก ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการสอบคัดเลือกโดยสอบสัมภาษณ์

ข้อ 17 การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่ตามข้อ 6 ก.(1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการ และ ข. ตำแหน่งลูกจ้าง

ก. ต้องเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า หรือ

ข. เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประโยคอาชีวศึกษา หรือ

ค. เป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาการสหกรณ์ จากสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ซึ่งทางราชการรับรอง

(2) เจ้าหน้าที่ตาม ข้อ 6 ก. (1) ยกเว้นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริการ (2) (3) และ (4)

ก. ต้องเป็นผู้ได้รับปริญญาบัตร หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบเท่าไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในทางสหกรณ์ต้องการ หรือ

ข. ต้องได้รับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาในทางที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

ค. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ข้อ 18 ในการจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในตำแหน่งผู้จัดการนั้น เพื่อประโยชน์แก่การปฏิบัติงานของสหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการอาจจ้างผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์โดยไม่ต้องนำข้อความในข้อ ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 ข้อ 14 ข้อ 15 ข้อ 16 และข้อ 17 มาบังคับใช้และจะจ้างให้ได้รับเงินเดือนในอัตราเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำที่กำหนดไว้ก็ได้ ยกเว้นการเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ จากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขั้นต่ำของอัตราที่กำหนด เว้นแต่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำคงให้ได้รับเงินเดือนที่ได้รับอยู่

ข้อ 19 ประธานกรรมการมีอำนาจบรรจุ และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งไม่สูงกว่ารองผู้จัดการ ได้ทุกตำแหน่งภายในจำนวนอัตราตำแหน่งที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 20 ในการบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ ความชัดเจน และความเหมาะสมแก่ตำแหน่งเสนอขอรับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ประธานกรรมการจึงสั่งบรรจุและแต่งตั้งได้

ข้อ 21 การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิ แต่อัตราเงินเดือนขั้นต่ำต้องไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำแห่งกฎหมายแรงงาน

#### หมวด 4

##### การปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนแปลงผู้จัดการ

ข้อ 22 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่าง และไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งหรือทำการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อน

ข้อ 23 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ ก่อนที่จะได้ส่งมอบกัน

#### หมวด 5

##### หลักประกันของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 24 ในการบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างของสหกรณ์ ต้องให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้

เพื่อประกันความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำ หรือฉ้อฉลในการกระทำระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในสหกรณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ ดังนี้

(1) ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างสหกรณ์ ให้ใช้หลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ดังนี้

ก. เงินสด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

ข. มีข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อย 2 คน เป็นผู้ค้ำประกันอย่างไม่มีกำหนด

ค. ทรัพย์สิน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

ในกรณีที่ใช้หลักประกันหลายอย่างรวมกัน เมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกอย่างรวมกันแล้วต้องมีมูลค่าไม่เกินตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

(2) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย ให้ใช้หลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ดังนี้

ก. เงินสด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

ข. มีข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป เทียบเท่า ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อย 2 คน เป็นผู้ค้ำประกันอย่างไม่มีกำหนด

ค. ทรัพย์สิน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

ในกรณีที่ใช้หลักประกันหลายอย่างรวมกัน เมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกอย่างรวมกันแล้วต้องมีมูลค่าไม่เกินตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

(3) ตำแหน่งรองผู้จัดการ ให้ใช้หลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ดังนี้

ก. เงินสด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด  
ข. มีข้าราชการตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อย 2 คน เป็นผู้ค้ำประกันอย่างไม่มีกำหนด

ค. ทรัพย์สิน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด  
ในกรณีที่ใช้หลักประกันหลายอย่างรวมกัน เมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกอย่างรวมกันแล้วต้องมีมูลค่าไม่เกินตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

(4) ตำแหน่งผู้จัดการ ให้ใช้หลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ดังนี้  
ก. เงินสด ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด  
ข. มีข้าราชการตั้งแต่ระดับ 8 ขึ้นไป หรือเทียบเท่า ซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อย 2 คน เป็นผู้ค้ำประกันอย่างไม่มีกำหนด

ค. ทรัพย์สิน ทั้งนี้ให้เป็นไปตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด  
ในกรณีที่ใช้หลักประกันหลายอย่างรวมกัน เมื่อคำนวณมูลค่าของหลักประกันทุกอย่างรวมกันแล้วต้องมีมูลค่าไม่เกินตามที่พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงานกำหนด

ข้อ 25 คณะกรรมการดำเนินการ อาจพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์หลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใด หรือทั้งหมดได้ตามที่เห็นสมควรเมื่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีเงินสะสมรวมทั้งดอกเบี้ยตามความในหมวด 7 คู่มือจำนวน หรือมูลค่าแห่งหลักทรัพย์นั้น

## หมวด 6

### การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 26 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบแปดเดือนในรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์ จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 27 ในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่มความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพ และปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ที่มีเงินเดือนเท่ากับขั้นต่ำของระดับที่สูงกว่าตามบัญชีเงินเดือนของข้าราชการ ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามระดับนั้น แต่ไม่เกินระดับที่กำหนดไว้ในข้อ 7 ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณการรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 28 ประธานกรรมการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่สูงกว่าผู้จัดการในปีหนึ่งๆ ได้ไม่เกินหนึ่งขั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 29 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่ กรณีสองขั้นในปีหนึ่งๆ ต้องไม่เกิน 20% ของจำนวนเจ้าหน้าที่ เศษที่เหลือแล้วแต่คณะกรรมการดำเนินการจะเห็นสมควร

ผู้ที่ได้รับเลื่อนเงินเดือนสองขั้น จำนวน 20% ตามวรรคหนึ่งไม่นับรวมผู้จัดการ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของผู้จัดการเป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ

## หมวด 7

### การจ่ายเงินโบนัส เงินบำเหน็จ และเงินชดเชย

ข้อ 30 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นโบนัสแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้ตามหลักเกณฑ์การจัดสรรโบนัสแก่กรรมการดำเนินการ และเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 31 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ คนใดทำงานในสหกรณ์นี้ด้วยความเรียบร้อย ติดต่อกันไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง ตามข้อ 49 (1) (2) (3) (4) (5) และข้อ 52 (1) (2) (3) (4) ก. ข. ค.

ในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ออกจากตำแหน่งตามข้อ 49 (2) หรือ (3) และข้อ 52 (2) หรือ (3) สหกรณ์อาจงดจ่ายบำเหน็จ ให้ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

ในกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ออกจากตำแหน่งตามข้อ 49 (2) (3) (5) (6) และข้อ 52 (2) (3) (4) ค. ง. สหกรณ์อาจงดจ่ายโบนัสให้ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

เงินบำเหน็จนั้น ให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้าย คูณจำนวนปีเต็ม แห่งเวลาทำงาน เศษของปีถ้าถึงครึ่งหนึ่งให้นับเป็นหนึ่งปีเต็ม

ถ้าเจ้าหน้าที่สหกรณ์ออกจากการงานโดยมีสิทธิได้รับค่าชดเชย ให้จ่ายเงินค่าชดเชยตามกฎหมาย ก่อน ส่วนเงินบำเหน็จสหกรณ์มีอำนาจพิจารณาจ่ายตามที่เห็นสมควรเมื่อรวมเงินชดเชยกับบำเหน็จแล้ว ต้องมีจำนวนไม่ต่ำกว่าเงินบำเหน็จที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้นั้นมีสิทธิได้รับ

ข้อ 32 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ผู้รับโอน ผลประโยชน์ที่ตั้งไว้ หรือทายาท

ข้อ 33 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สหกรณ์ตั้งเงินสำรองบำเหน็จ และเงินชดเชยไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปี ตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณา เห็นสมควร

ข้อ 34 เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดตายระหว่างอยู่ในตำแหน่งให้ทายาทหรือผู้จัดการศพมีสิทธิได้รับ “เงินช่วยศพ” จากสหกรณ์

เงินช่วยศพ ให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือน เงินค่าครองชีพ และเงินสวัสดิการราย เดือนสุดท้ายรวมสามเดือน

ข้อ 35 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออกจากสหกรณ์ เพราะสหกรณ์เลิกจ้าง มีสิทธิได้รับเงินค่าชดเชยจาก สหกรณ์ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุดวันลาและวันที่สหกรณ์สั่งหยุดงาน ให้จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตรา สุกสุดท้ายรวม 30 วัน

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปีโดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุด ให้จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุกสุดท้าย 90 วัน

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปีโดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุด ให้จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุกสุดท้าย 180 วัน

(4) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปีโดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุด ให้จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุกสุดท้าย 240 วัน

(5) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปี แต่ไม่ครบยี่สิบปีโดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุด ให้จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้าย 300 วัน

(6) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไปโดยรวมวันหยุด วันลาและวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุด ให้จ่ายเงินชดเชยไม่น้อยกว่าเงินเดือนหรือค่าจ้างอัตราสุดท้าย 400 วัน

ข้อ 36 สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่งดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่ หรือกระทำผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (2) จงใจให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งอันชอบของสหกรณ์ และสหกรณ์ได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว ยกเว้นกรณีร้ายแรง สหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตัดเตือน
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วัน ติดต่อกันโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
- (5) ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ได้รับความจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
- (7) ถูกลงโทษทางวินัยขั้นให้ออกหรือไล่ออก

## หมวด 8

### วินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 37 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืน ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยจักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 38 วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ต้องรักษามีดังต่อไปนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์
- (3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่สมาชิกหรือผู้มาติดต่อในการสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม
- (4) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ทั้งต้องไม่กระทำการหาผลประโยชน์ใด ๆ อันเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรม หรือความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่

ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใดและห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม หาผลประโยชน์ให้แก่ตนหรือผู้อื่น

- (5) ต้องชวนชวนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ และรวดเร็วให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกสหกรณ์ ทั้งต้องเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของ สหกรณ์
- (6) ต้องไม่รายงานเท็จ หรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผน และวิธีปฏิบัติของสหกรณ์ และต้องสนใจในระเบียบปฏิบัติงานส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการในหน้าที่ของงาน
- (8) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบในการ



ปฏิบัติงานของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป  
สั่งให้กระทำ หรือรับอนุญาตพิเศษเป็นครั้งคราว

(9) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติในทางที่อาจทำ  
ให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเสเพล เสพสุรา หรือเสพของมึนเมาอย่าง  
อื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรังเล่นการพนัน ประพฤติตนเรื่องชู้สาว  
กระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(10) ต้องไม่เสพสุราหรือเสพของมึนเมาอย่างอื่น ในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(11) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคีในบรรดาผู้  
อยู่ในวงงานสหกรณ์ และต้องไม่กระทำใด ๆ อันอาจเป็นเหตุให้เกิดความแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิด  
ความกระด้างกระเดื่อง ในบรรดาของผู้ที่อยู่ในวงงานของสหกรณ์

(12) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดี กับส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับ  
กิจการของสหกรณ์

ข้อ 39 โทษวินัยมี 4 สถาน คือ

- (1) ตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ
- (2) ให้พักงานโดยไม่จ่ายเงินเดือนไม่เกิน 7 วัน
- (3) ให้ออก
- (4) ไล่ออก

ข้อ 40 การลงโทษให้ออกนั้น ให้กระทำกรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์กระทำผิดวินัย เป็นเหตุให้เสียหาย  
แก่สหกรณ์ ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จหรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ
- (3) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะผู้ร่วมงานเป็นนิจ
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่ง

ข้อ 41 การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง  
ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับสหกรณ์ เป็นเหตุให้สหกรณ์เสียหายอย่างร้ายแรง
- (2) ทำความผิดต้องได้รับโทษพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิด  
อันได้กระทำโดยประมาท
- (3) ทุจริตต่อหน้าที่
- (4) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์  
อย่างร้ายแรง
- (5) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งเป็น  
เหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (6) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (7) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

(8) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(9) ขาดงานสามวันทำการติดต่อกัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ 42 การดำเนินการทางวินัยให้ประธานกรรมการ ตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 5 คน เพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการสหกรณ์จะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนแล้วเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงาน รวมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อประธานกรรมการของสหกรณ์ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาต่อไป

ข้อ 43 กรณีต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งให้ลงโทษไล่ออก โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(1) ทำความผิดต้องได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลายเพราะทำหนี้สินด้วยความทุจริต

(3) ความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือคำสั่งพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะไม่ได้จำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานสามวันทำการติดต่อกัน และผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควรในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการเมื่อประธานกรรมการเห็นว่ามีหลักฐานฟังได้ ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 44 เมื่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน

ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์พักงานได้ ถ้าผู้ถูกสั่งพักเป็นผู้จัดการให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้พิจารณาสั่งพักงาน ผู้ถูกสั่งพักงานอาจอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ และเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการมีมติอย่างใดถือว่าสิ้นสุด

การพักงานนั้น ให้พักจนกว่าการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่าผู้ถูกสั่งพักมิได้กระทำผิด และไม่มีมลทินหรือมีมุมมองประธานกรรมการต้องให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้นให้จ่ายตั้งแต่วันที่สั่งพักงานตามอัตราที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพักงาน ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้จ่ายถึงวันที่ผู้ตายนั้นตาย ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออกหรือให้ออก ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้ถูกสั่งพักห่อนความสามารถ หรือไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ หากให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไป จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างได้

การสั่งให้ผู้ถูกพักงานกลับเข้าทำงานดังกล่าว ถ้าผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาว่ามีมติถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ ความสัต์ยว่า ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยจริงให้ออกตามข้อ 39 (3) ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้ ความสัต์ยว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มลทินหรือมัวหมองในกรณีดังกล่าวนั้นอยู่ ก็ให้ เลิกจ้างตามข้อ 49 (5) และข้อ 52 (4) ค. ตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 45 ในการสั่งลงโทษผิดวินัยนั้น ถ้าผู้ที่จะต้องรับโทษเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตำแหน่ง ผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

ข้อ 46 ให้ผู้จัดการรับผิดชอบ ดูแลและมีตระวัง เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตาม วินัย

ถ้าผู้จัดการรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้จัดการต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้ผู้นั้นอยู่ใน อำนาจของตนที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นได้ว่า ความผิดนั้นควรลงโทษมากไปกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเพื่อลงโทษ ตามสมควร

ผู้จัดการคนใดรู้ว่า ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษ หรือลงโทษไม่เป็ นการสุจริตให้ถือว่าผู้จัดการนั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 47 เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับ จนถึง คณะกรรมการดำเนินการ และให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจสั่งเปลี่ยนแปลงได้ตามความ เหมาะสม

ข้อ 48 เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษทางวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อ คณะกรรมการดำเนินการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันรับทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับ และพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ ลดโทษ หรือยืนตาม คำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำแล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์ มติของ คณะกรรมการดำเนินการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ถือเป็นอันถึงที่สุด

## หมวด 9

### การพ้นจากตำแหน่งของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 49 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ยกเว้นตำแหน่งผู้จัดการ จะพ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8
- (4) เกษียณอายุครบ 60 ปี โดยให้ออกสิ้นปีบัญชี
- (5) เลิกจ้าง
- (6) ให้ออกหรือไล่ออก

ข้อ 50 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากตำแหน่งก็ย่อมทำได้ โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการสั่งอนุญาตแล้ว จึงถือว่าการลาออกจากงาน

ข้อ 51 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8 ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการสั่ง

ข้อ 52 การดำรงตำแหน่งของผู้จัดการสหกรณ์ สหกรณ์อาจจ้างผู้จัดการโดยกำหนดระยะเวลาคราวละ 4 ปี ผู้จัดการพ้นตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออกโดยแสดงความจำนงเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการดำเนินการ

(3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8

(4) ก. อายุครบ 60 ปี ณ ปีบัญชีนั้น โดยให้ออกสิ้นปีทางบัญชี หรือ

ข. อายุครบกำหนดตามสัญญาจ้าง หรือ

ค. ถูกเลิกจ้าง หรือ

ง. ถูกลงโทษให้ออก หรือไล่ออก หรือมีพฤติกรรมอันแสดงให้เห็นเป็นประจักษ์ว่าได้กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ อันอาจให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีแก่ประชาชน หรือไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ผู้จัดการ

(5) ให้ออกตามวาระ

ทั้งนี้การเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างงานจะไม่มีผลต่อสภาพการจ้างงานที่ใช้บังคับอยู่เดิม

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการกำหนดใช้แล้วให้ส่งสำเนาให้นายทะเบียนสหกรณ์ กรมส่งเสริมสหกรณ์ และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ทราบ

ข้อ 53 คณะกรรมการดำเนินการ มีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในกรณีต่อไปนี้

(1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้ดำรงตำแหน่งอยู่

(2) เมื่อมีเหตุผลอันสมควรซึ่งประธานกรรมการเสนอความเห็นว่าคุณนั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และคณะกรรมการดำเนินพิจารณาเห็นชอบด้วย

(3) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมอง ในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีมีความผิดอาญาเว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

ข้อ 54 การให้ออกและไล่ออกนั้น ให้เป็นไปตามหมวด 8 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน และการลงโทษ

ข้อ 55 การให้ออกจากงานเพราะเหตุขาดคุณสมบัติตามข้อ 8 การเลิกจ้าง หรือการลงโทษไล่ออก ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

ข้อ 56 ข้อ 52(4) ให้ใช้บังคับสำหรับเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหลังจากวันประกาศใช้ระเบียบนี้

ข้อ 57 เจ้าหน้าที่ที่ได้รับเงินเดือนในขั้นใดก่อนระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นนั้น และให้นับอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่วันได้รับบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ 58 การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการทำงานของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติ ซึ่งมีสาเหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ ไม่น้อยกว่าร้อยละเจ็ดสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนสหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่ทำงาน โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ข้อ 59 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(1) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(2) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 60 การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้ หากสหกรณ์ได้ประกาศระเบียบนี้ไว้ในที่เปิดเผย ณ ที่สำนักงานสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน ให้เจ้าหน้าที่ทราบ และดูได้โดยสะดวก และเปิดเผยทางอิเล็กทรอนิกส์ (ถ้ามี)

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชาและคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(4) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ 2

ประกาศ ณ วันที่ 2 เดือนเมษายน พ.ศ. 2567

(นายจักรแก้ว ทะปน)

ประธานคณะกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูพะเยา จำกัด