

**ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด**  
**ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2544**

-----

ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2544 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 ซึ่งได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม และถือใช้ปัจจุบัน ดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ใช้บังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2546
  - ให้ยกเลิกหมวด 9 เงินออมของเจ้าหน้าที่
2. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2548 ใช้บังคับตั้งแต่ 19 กรกฎาคม 2548
  - ให้เพิ่มความในวรรคสอง ข้อ 73 (การจ้างผู้จัดการ)
3. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ใช้บังคับตั้งแต่ 6 ธันวาคม 2552
  - ข้อ 38 วันหยุดทำงาน
  - ข้อ 41 พิจารณาเลื่อนเงินเดือน
4. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 ใช้บังคับตั้งแต่ 10 มิถุนายน 2553
  - ข้อ 6 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ - เพิ่มความในข้อ 6/1 โครงสร้างของสหกรณ์
  - ข้อ 7 บัญชีเงินเดือน - ข้อ 9 การจ้างเจ้าหน้าที่
  - ข้อ 14,15,16, 19 การเลื่อนตำแหน่ง,การบรรจุแต่งตั้ง, การทำสัญญาจ้าง
  - ข้อ 20 การเรียกรับหลักประกัน - ข้อ 21 การคืนหลักประกัน
  - ข้อความที่กำหนดใหม่ไว้ท้ายของระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับฯ
- แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553
5. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ใช้บังคับตั้งแต่ 23 มิถุนายน 2554
  - ให้ใช้คำว่า “หมวด 10 การจ่ายเงินโบนัส และค่าชดเชย” แทน
  - ข้อ 48 เจ้าหน้าที่ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
  - ข้อ 49 ผู้จัดการต้องส่งเงินสะสมของเจ้าหน้าที่ที่หักไว้พร้อมกับเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ข้อ 52 สหกรณ์จ่ายเงินค่าชดเชย และ ข้อ 83 เพิ่มเดิมบทเฉพาะกาล
6. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2554 ใช้บังคับตั้งแต่ 1 มกราคม 2555
  - ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนทำระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วย

เจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 และให้ใช้บัญชีเงินเดือนทำระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 แทน

7. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2558 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 ก.ย. 2558

ให้ยกเลิกบัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วย เจ้าหน้าที่สหกรณ์และ  
ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2555 และให้ใช้บัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบ  
สหกรณ์ฯ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2558  
แทน และเพิ่มเติมการเลื่อนเงินเดือนประจำปีของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

8. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2560 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 18 เม.ย. 2560

ข้อ 24 “แก้ไข” วันหยุดตามประเพณี

**ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด**  
**ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**  
**พ.ศ. 2544**

-----

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ข้อ 67 (7) และข้อ 80 และเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติมาตรา 108 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คณะกรรมการดำเนินการกำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2544”

ข้อ 2. ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ในวันที่ใช้ระเบียบนี้ให้ยกเลิก

(1) ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2521 ลงวันที่ 1 พฤศจิกายน 2521 และฉบับที่แก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมด

(2) ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วย ค่าพาหนะ และเบี้ยเลี้ยงในการเดินทาง พ.ศ. 2524

(3) บรรดาระเบียบ ประกาศ แจ้งความ และมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ในส่วนที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์”	หมายความว่า	สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ซึ่งมีฐานะเป็น “นายจ้าง”
“ประธานกรรมการ”	หมายความว่า	ประธานกรรมการสหกรณ์ ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด
“คณะกรรมการดำเนินการ”	หมายความว่า	คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด
“เจ้าหน้าที่”	หมายความว่า	เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ผู้จัดการและ ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตั้งแต่ระดับ บังคับบัญชาและระดับปฏิบัติการ ที่ทำหน้าที่ต่าง ๆ ซึ่งมีฐานะ เป็น “ลูกจ้าง”
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายความว่า	คณะกรรมการดำเนินการ หรือ ประธานกรรมการ หรือ ผู้จัดการ

หมวด 1อัตรากำลังและตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่ ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ การกำหนดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณา กำหนดจำนวนตามความเหมาะสมของงาน

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ มีดังนี้

6.1 ผู้จัดการ

6.2 รองผู้จัดการ

6.3 หัวหน้าฝ่าย

6.4 เจ้าหน้าที่อาวุโส

6.5 เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

ผู้ดำรงตำแหน่งในวรรคหนึ่งให้ได้รับเงินเดือนในตำแหน่งตามบัญชีเงินเดือนที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

หัวหน้าฝ่ายเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการและเจ้าหน้าที่อาวุโสในฝ่ายของตน และรับผิดชอบการปฏิบัติงานอันเป็นภารกิจของฝ่าย

รองผู้จัดการมีหน้าที่ช่วยเหลือดูแลแนะนำ รวมทั้งการแก้ไขปัญหาอุปสรรค การปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ ให้มีความเรียบร้อยเกิดผลดีแก่สหกรณ์ และมีอำนาจหน้าที่ตามที่ผู้จัดการมอบหมาย

ข้อ 6/1 โครงสร้างของสหกรณ์ ประกอบด้วยฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

(1) ฝ่ายการเงิน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน จ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน งานออกไปรับเงินและควบคุมการออกไปรับเงิน งานรับฝากเงินจากสมาชิกและทำรายงานสรุปการรับฝากเงินประจำวัน งานหักภาษี ณ ที่จ่าย งานจัดส่งเงินสมทบให้สำนักงานประกันสังคม งานดูแลรักษา สภาพคล่องและทำรายงานสภาพคล่อง เสนอนายทะเบียนสหกรณ์ งานจัดทำฐานข้อมูลสมาชิกและฐานข้อมูลธุรกิจของสหกรณ์เก็บรักษาไว้ในระบบคอมพิวเตอร์ รวมทั้งการสำรองข้อมูลเก็บไว้เพื่อใช้อ้างอิงในอนาคต งานจัดทำและให้ข้อมูล เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ และงานจัดทำและพัฒนาเว็บไซต์ของสหกรณ์

(2) ฝ่ายบัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจใบสำคัญต่าง ๆ และลงรายการบัญชีให้เป็นไปตามระเบียบ งานรักษาใบสำคัญและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี งานจัดทำงบดุลและงบการเงินต่าง ๆ และงานจัดทำประมาณการกระแสเงินสด ประมาณการรายรับรายจ่ายประจำเดือน และประมาณการต้นทุนเงินทุน

(3) ฝ่ายสินเชื่อ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจสอบคำขอกู้และหลักประกันเงินกู้ของสมาชิก งานจัดทำหนังสือสัญญากู้ งานประชุมคณะกรรมการเงินกู้ งานเก็บรักษาเอกสารเกี่ยวกับการกู้เงินและควบคุมรายละเอียดรายตัวของสมาชิกผู้กู้ งานตรวจสอบต้นเงินกู้และดอกเบี้ยซึ่งสมาชิกผู้กู้ต้องชำระรายเดือน งานติดตามทวงถามสมาชิกผู้กู้ที่ผิดนัดชำระหนี้ และงานตรวจสอบคำขอผ่อนชำระหนี้หรือคำขอปรับโครงสร้างหนี้ของสมาชิก

(4) ฝ่ายธุรการและสวัสดิการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ งานรับสมาชิก งานทะเบียนสมาชิก งานธุรการ งานเอกสาร งานจัดซื้อจัดจ้าง งานบุคลากร งานประกันภัยและประกันชีวิต งานสวัสดิการ งานดูแลรักษาสถานที่ ทรัพย์สินและยานพาหนะของสหกรณ์ งานประชุม งานสัมมนา งานประชาสัมพันธ์และงานต้อนรับ

ระเบียบข้อ 6 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน 2553

## **หมวด 2**

### **อัตราเงินเดือน**

ข้อ 7. กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบนี้

การแก้ไขบัญชีเงินเดือน ให้พิจารณาตามภาวะค่าครองชีพโดยคณะกรรมการดำเนินการ ให้ความเห็นชอบการแก้ไขด้วยคะแนนเสียงสองในสามของคณะกรรมการที่มาประชุมและอยู่ในที่ประชุม

บัญชีเงินเดือนเจ้าหน้าที่เป็นไปตามที่แก้ไขในข้อ 3 ของระเบียบสหกรณ์ฯ ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ฯ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2558

**หมายเหตุ** ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดความเพิ่มเติมไว้ข้างท้ายระเบียบ (หน้า 24)

## **หมวด 3**

### **การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก การบรรจุและการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่**

ข้อ 8. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญ และวิธีการสหกรณ์

ด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง โรคพิษสุราเรื้อรัง โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(7) ไม่เป็นผู้มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 52 แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

ข้อ 9. ถ้าสหกรณ์ต้องจ้างเจ้าหน้าที่ให้จ้างผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า โดยวิธีการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ระเบียบข้อ 9. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 ใช้บังคับตั้งแต่ 10 มิ.ย. 2553

ข้อ 10. การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์

ประกาศรับสมัครอย่างน้อยต้องมีรายการต่อไปนี้ ตำแหน่งที่จะบรรจุ คุณสมบัติของผู้สมัคร วิธีการรับสมัคร เอกสารประกอบที่ต้องนำมาเป็นหลักฐาน วิชาที่จะต้องสอบ วันเปิด - ปิดรับสมัคร กำหนดวันสอบ และวันประกาศผลสอบ ตลอดจนเงื่อนไขการบรรจุแต่งตั้ง

ข้อ 11. ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือกแล้วแต่กรณี

ข้อ 12. ในการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ให้ทดสอบผู้สมัครในวิชาที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัครการทดสอบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกกำหนดโดยประกาศให้ผู้สมัครทราบก่อนทดสอบไม่น้อยกว่า 10 วันทำการ

ผู้สมัครต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้ และให้ประธานกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกประกาศรายชื่อผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้ตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ และให้เสนอผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

ข้อ 13. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ได้เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาลำดับต่ำ ถ้ามีผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนวิชาเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีก ก็ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์อีกครั้งหนึ่ง

ข้อ 14. การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นต้องได้รับการประเมินตามข้อ 15 และต้องมีความรู้ความสามารถพร้อมทั้งมีประสบการณ์ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่อาวุโส

ก. เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี แต่ถ้าเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ให้ลดเวลาลงเหลือหนึ่งปีหกเดือน หรือ

ข. ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(2) หัวหน้าฝ่าย

เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี แต่ถ้าเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ให้ลดเวลาลงเหลือสามปี

(3) รองผู้จัดการ

ก. เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี แต่ถ้ามีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ให้ลดลงเหลือหนึ่งปี หรือ

ข. ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่าห้าปี

(4) ผู้จัดการ

ก. เป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี

ข. ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี แต่ถ้ามีวุฒิปริญญาโทให้ลดลงเหลือหนึ่งปี

ข้อ 15. การเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้สูงขึ้น ต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานตามวิธีการที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ผู้ได้รับเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าฝ่าย รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้ เว้นแต่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

ข้อ 16. เมื่อผู้ได้รับการพิจารณาบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่หรือเจ้าหน้าที่ผู้ได้รับการประเมินให้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการแล้ว ให้ผู้จัดการออกคำสั่งแต่งตั้ง

ระเบียบข้อ 13, 14, 15 และ 16 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 ใช้บังคับตั้งแต่ 10 มิ.ย. 2553

ข้อ 17. การทดลองปฏิบัติงาน เมื่อสหกรณ์ได้บรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่แล้ว ให้ทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้ง 3 เดือน

เมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 3 เดือนแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชารายงานผลการทดลองปฏิบัติงานต่อผู้มีอำนาจบรรจุแต่งตั้ง เพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง หรือพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 18. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างลงและยังมิได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งนั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ตามความเห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งหรือทำการแทนชั่วคราวได้ เว้นแต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้จัดการให้เป็นอำนาจของประธานกรรมการ

#### **หมวด 4**

#### **หลักประกัน**

ข้อ 19. ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องจัดทำหนังสือสัญญาจ้างไว้ เป็นหลักฐานการทำงานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด

ผู้ดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ต่อไปนี้ ให้สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงาน

- (1) งานรับ - จ่ายเงินหรือเก็บรักษาเงิน
- (2) งานดูแลสถานที่หรือทรัพย์สิน
- (3) งานควบคุมหรือดูแลรับผิดชอบยานพาหนะ หรืองานขับรถยนต์

ผู้จัดการและรองผู้จัดการต้องมีหลักประกันความเสียหายในการทำงานด้วย

ข้อ 20. สหกรณ์อาจเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง ดังนี้

- (1) เงินสด เปิดบัญชีเงินฝากกับสหกรณ์
- (2) บุคคลค้ำประกัน ซึ่งมีคุณสมบัติตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

จำนวนหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่งหรือสองอย่างรวมกันคิดเป็นเงินเท่ากับหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้ดำรงตำแหน่งได้รับจากสหกรณ์

ข้อ 21. สหกรณ์จะคืนหลักประกันการทำงานภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้างหรือวันที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นลาออก

กรณีหลักประกันการทำงานตามข้อ 20 (1) สหกรณ์จะคืนให้พร้อมดอกเบี้ยที่เกิดจากเงินฝาก

ระเบียบข้อ 19, 20, 21 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553 ใช้บังคับตั้งแต่ 10 มิ.ย. 2553



**หมวด 5****วัน เวลาทำงานปกติ เวลาพัก วันหยุด และหลักเกณฑ์การหยุด**

ข้อ 22. ให้เจ้าหน้าที่ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ และทำงานวันละ 7 ชั่วโมง ตั้งแต่เวลา 08.30 น. ถึงเวลา 16.30 น. โดยให้เจ้าหน้าที่หยุดพักระหว่างเวลา 12.00 น. ถึงเวลา 13.00 น. แต่เพื่อให้เกิดความราบรื่น และอำนวยความสะดวกแก่สมาชิกที่มาใช้บริการ สหกรณ์ และเจ้าหน้าที่อาจตกลงกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงานเป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้

ข้อ 23. ให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำสัปดาห์ สัปดาห์ละ 2 วัน ได้แก่วันเสาร์ และวันอาทิตย์

ข้อ 24. ให้เจ้าหน้าที่หยุดตามประเพณี ดังนี้

- |  |   |
|--|---|
| 1. วันขึ้นปีใหม่   | 2. วันมาฆบูชา                               |
| 3. วันจักรี  | 4. วันสงกรานต์                              |
| 5. วันแรงงานแห่งชาติ   | 6. วันวิสาขบูชา                             |
| 7. วันพืชมงคล  | 8. วันอาสาฬหบูชา                            |
| 9. วันเข้าพรรษา  | 10. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว |
| 11. วันแม่แห่งชาติ   |   |
| 12. วันคล้ายวันสวรรคตพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช |   |
| 13. วันปิยะมหาราช  | 14. วันพ่อแห่งชาติ                          |
| 15. วันรัฐธรรมนูญ  | 16. วันสิ้นปีเก่า                           |

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณี วันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ของเจ้าหน้าที่ ให้เจ้าหน้าที่ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณี ในวันทำงานถัดไป เช่นเดียวกับทางราชการ วันหยุดนอกเหนือจากที่กำหนดในระเบียบนี้ให้เป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการดำเนินการ

ระเบียบข้อ 24, แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2560 ใช้บังคับตั้งแต่ 18 เม.ย. 2560

ข้อ 25. ให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานมาครบ 1 ปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ปีหนึ่งจำนวน 10 วันทำงาน โดยให้หยุดภายในปีถัดไป และสามารถสะสมวันหยุดในปีนั้นไปรวมหยุดในปีถัดไปได้แต่รวมกันแล้วต้องไม่เกิน 20 วัน

**หมวดที่ 6****การทำงานล่วงเวลา และการทำงานในวันหยุด**

ข้อ 26. ในกรณีที่สหกรณ์มีเหตุฉุกเฉินหรือความจำเป็นเร่งด่วน ที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้วจะเกิดความเสียหาย สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็น โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่จะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว

ข้อ 27. ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการโดยได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่

ข้อ 28. สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่ทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลา ตามข้อ 26. และข้อ 27. ได้ไม่เกินสามสัปดาห์ต่อปี

ข้อ 29. ให้สหกรณ์จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดแก่เจ้าหน้าที่ ดังนี้

(1) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติ ในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(2) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ 25, 26 และ 27 ในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

(3) สหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดตามข้อ 23, 24 และ 25 ในอัตราหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ

ข้อ 30. ในกรณีที่สหกรณ์ได้จัดให้เจ้าหน้าที่หยุดงาน หรือจัดให้เจ้าหน้าที่หยุดงาน น้อยกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 23, 24 และ 25 ให้สหกรณ์จ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลา ในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่ตามอัตราที่กำหนดไว้ในข้อ 29.

ข้อ 31. สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งมีอำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การให้ บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(1) เจ้าหน้าที่ที่ทำงานในลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอก สถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอนได้

(3) เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

(4) เจ้าหน้าที่ที่ทำหน้าที่อื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

ข้อ 32. อัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน หมายถึง ค่าจ้างรายเดือนหารด้วย ผลคูณของสามสิบและจำนวนชั่วโมงทำงานในวันทำงานต่อวันโดยเฉลี่ย

ข้อ 33. ในกรณีที่สหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่เดินทางไปทำงานในท้องที่อื่น นอกจากท้องที่ สำหรับการงานปกติ เจ้าหน้าที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลา แต่ให้สหกรณ์ออกค่าใช้จ่ายสำหรับการ เดินทาง รวมทั้งค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าเช่าที่พักตามที่กำหนดไว้ท้ายระเบียบนี้

ข้อ 34. สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด เดือนละหนึ่งครั้ง ณ ที่ทำการของสหกรณ์

**หมวด 7****วันลา และหลักเกณฑ์การลา****ข้อ 35. วันลา**

เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดโดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็ม ดังนี้

- (1) การลาป่วย เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามสิบวัน  
ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ไม่สามารถทำงานได้ เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน และวันลาเพื่อคลอดบุตรตาม (3) มิให้ถือเป็นวันลาป่วย
- (2) การทำหมัน เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้ และมีสิทธิลา เนื่องจากการทำหมัน ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง
- (3) การลาคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตร ครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบวัน โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน
- (4) การลากิจ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลากิจธุระจำเป็น โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเต็มในปีหนึ่ง ๆ ไม่เกิน 30 วัน แต่ในปีที่เริ่มเข้าทำงาน ถ้าได้รับการบรรจุไม่เต็มปี วันลาที่กล่าวไว้ให้ลดลงตามจำนวนเดือน ๆ ละ 4 วัน แต่เมื่อรวมทั้งปีแล้วจะต้องไม่เกิน 45 วัน
- (5) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหารตามกำหนดระยะเวลาที่ราชการกำหนด โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน
- (6) การลาอุปสมบท เจ้าหน้าที่ซึ่งยังไม่เคยอุปสมบท และได้ทำงานประจำในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่าสองปี จะลาเพื่ออุปสมบทได้ไม่เกิน 120 วัน  
ในกรณีที่ลาสิกขาบทก่อนครบกำหนดวันลา ผู้นั้นจะต้องกลับเข้าที่ทำงานภายใน 3 วัน นับแต่วันลาสิกขาบท และถือว่าวันลาอุปสมบทเป็นอันสิ้นสุด
- (7) การลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เจ้าหน้าที่ที่นับถือศาสนาอิสลามผู้ใดยังไม่เคยเดินทางไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ มีสิทธิขอลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เมื่อคณะกรรมการดำเนินการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานเพื่อไปประกอบพิธีดังกล่าวได้ไม่เกิน 30 วัน
- (8) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิขอลาหยุดงานเพื่อรับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ในกรณี
  - ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของลูกจ้าง

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น  
 สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้ลูกจ้างลาตาม (8) ก็ได้ ถ้าหากในปีที่ลานั้น เจ้าหน้าที่  
 ดังกล่าวเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วไม่น้อยกว่า  
 สามสิบวัน หรือสามครั้ง หรือสหกรณ์มีเหตุผลชัดเจนแสดงให้เห็นว่า การลาของลูกจ้าง อาจก่อให้เกิด  
 ความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของสหกรณ์

#### ข้อ 36. หลักเกณฑ์การลา

- (1) ผู้ขออนุญาต ต้องเสนอใบลาตามแบบของสหกรณ์ต่อผู้บังคับบัญชา  
 ซึ่งมีอำนาจอนุญาตโดยเร็ว
- (2) ผู้ขออนุญาตลาป่วยหรือลาคลอดบุตรหรือลาทำหมัน ต้องเสนอใบลา  
 ต่อผู้บังคับบัญชาก่อน หรือในวันเริ่มลา เว้นแต่อาการป่วยทำให้ไม่สามารถเสนอใบลาในวันดังกล่าว  
 ก็ให้เสนอใบลาในโอกาสแรกที่สามารถกระทำได้พร้อมทั้งชี้แจงเหตุผลด้วย
- (3) การลาป่วยต่อเนื่องกันเกินกว่า 3 วัน ต้องยื่นใบตรวจรับรองของแพทย์  
 แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งพร้อมกับใบลา
- (4) การลากิจ เจ้าหน้าที่ที่มีกิจธุระจำเป็นอันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ให้ยื่น  
 ใบลากิจต่อผู้บังคับบัญชาก่อนวันที่เริ่มลาตามสมควร และต้องได้รับอนุญาตก่อนแล้วจึงจะหยุดงานได้  
 ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่อาจล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลา  
 กิจภายในวันแรกที่มาทำงาน พร้อมทั้งชี้แจงเหตุจำเป็นต่อผู้บังคับบัญชา และเมื่อได้รับอนุญาต แล้วจึง  
 จะถือเป็นลากิจ แต่ถ้าไม่ได้รับอนุญาตให้ถือว่าเป็นการขาดงาน
- (5) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่ที่ได้รับหมายเรียกเข้า  
 ระดมการทหาร ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่รับหมายเป็นต้นไป และ  
 เมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าวแล้ว ให้เจ้าหน้าที่กลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน  
 3 วัน ทั้งนี้ โดยให้เข้าระดมตามหมายเรียกโดยมิต้องรออนุญาต
- (6) การลาอุปสมบทและการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศ  
 ซาอุดีอาระเบีย ผู้ลาจะต้องเสนอใบลาต่อผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าก่อนวันอุปสมบท หรือก่อนวันเดินทาง  
 ไม่น้อยกว่า 30 วัน เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้

#### ข้อ 37. ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา

- (1) ประธานกรรมการดำเนินการ หรือรองประธานกรรมการดำเนินการมีอำนาจ  
 อนุญาตการลาของผู้จัดการ
- (2) ผู้จัดการ มีอำนาจอนุญาตการลาของเจ้าหน้าที่ทุกคนตามระเบียบที่กำหนดไว้

ข้อ 38 ถ้าวันหยุดทำงานของสหกรณ์อยู่ในระหว่างวันลาประเภทเดียวกัน มิให้นับ  
 วันหยุดทำงานดังกล่าวเป็นวันลา ซึ่งผู้ขออนุญาตไม่ต้องระบรวมนใบลา

ระเบียบข้อ 38 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ใช้บังคับตั้งแต่ 8 ธันวาคม 2552

ข้อ 39. ถ้าสหกรณ์มีความจำเป็นแก่กิจการของสหกรณ์ จะเรียกให้ผู้รับอนุญาตให้ลา กลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลาก็ได้

ในกรณีที่ผู้ได้รับอนุญาตให้ลา ถูกเรียกกลับเข้าทำงานก่อนครบกำหนดการลา ให้ถือว่าวันลา สิ้นสุดในวันก่อนวันเข้าทำงาน หรือในวันก่อนวันเดินทางกลับแล้วแต่กรณี

ข้อ 40. การลาที่มีได้เป็นจริงตามที่แจ้ง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่ผู้นั้นใช้สิทธิโดยไม่สุจริต อันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ อาจถูกลงโทษได้

## หมวด 8

### การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 41. สหกรณ์ย่อมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ปีละหนึ่งครั้ง

เจ้าหน้าที่ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบแปดเดือนในรอบปีการเงินของสหกรณ์ จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นในปีใด และอยู่ในหลักเกณฑ์ ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละสี่ของเงินเดือนที่ได้รับในปีนั้น

ระเบียบข้อ 41 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2552 ใช้บังคับตั้งแต่ 8 ธันวาคม 2552

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ดำเนินการดังนี้

(1) ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งหมด

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนหนึ่ง ๆ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระหว่าง

ร้อยละห้าถึงสิบสองของเงินเดือนที่ได้รับก่อนการเลื่อนเงินเดือน

(3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพ อาจไม่เลื่อนเงินเดือน หรือเลื่อนเงินเดือนให้น้อยกว่าร้อยละห้าเท่าใดก็ได้

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนระเบียบนี้ใช้บังคับ ให้ยังคงรับเงินเดือน ในอัตราเดิม และให้นำอัตราเงินเดือนนั้นปรับเข้ากับบัญชีเงินเดือนที่แก้ไขเพิ่มเติมตามระเบียบนี้ นับแต่ วันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2558 ตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2558

ข้อ 42. ในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอดุสหาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และ สมรรถภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อ 43. ประธานกรรมการจะเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ได้ ด้วยความเห็นชอบของ คณะกรรมการดำเนินการ

ให้ยกเลิกหมวดที่ 9 เงินออมของเจ้าหน้าที่  
ตามระเบียบฯ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2546 ใช้บังคับตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2546

**หมวด 9**

**เงินออมของเจ้าหน้าที่**

ข้อ 44. เจ้าหน้าที่อาจยินยอมด้วยความสมัครใจให้สหกรณ์หักเงินเดือน ณ ที่จ่าย เพื่อนำเข้าบัญชีเงินออมของเจ้าหน้าที่ทุกเดือน

เงินออมของเจ้าหน้าที่ ให้มีอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าของเงินเดือน โดยไม่มีเศษของบาท สหกรณ์จะคิดดอกเบี้ยเงินออมไว้ในอัตราเดียวกับเงินฝากประจำระยะเวลาสิบสองเดือนตามที่กำหนดไว้ในระเบียบว่าด้วยเงินฝากประจำและเงินฝากออมทรัพย์

ข้อ 45. เงินออมของเจ้าหน้าที่รวมทั้งดอกเบี้ย เจ้าหน้าที่อาจยินยอมด้วยความสมัครใจ สามารถหักชดใช้เป็นค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำโดยจงใจหรือประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรง รวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของเจ้าหน้าที่ โดยให้ถือว่าได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่

เจ้าหน้าที่จะส่งหรือถอนเงินออมรวมทั้งดอกเบี้ย ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วน ในระหว่างที่เป็นเจ้าหน้าที่หาได้ไม่

**หมวด 10**

**การจ่ายเงินโบนัส และค่าชดเชย**

ระเบียบฯ แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ให้ใช้คำว่า “หมวด 10 การจ่ายเงินโบนัส และค่าชดเชย” แทน

ข้อ 46. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสแก่เจ้าหน้าที่ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือน ซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้นๆ

เจ้าหน้าที่ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 47. คณะกรรมการดำเนินการอาจระงับหรืองดจ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาด หรือบกพร่องของตน

ข้อ 48 เจ้าหน้าที่ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่ตกลงกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามวรรคแรกต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่เจ้าหน้าที่ในกรณีเจ้าหน้าที่ตาย หรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน ทั้งนี้ผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและหรือตามบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทุกครั้งที่สหกรณ์จ่ายเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่ สหกรณ์จะหักเงินเดือนไว้เป็นเงินสะสมของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคลในอัตราที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นพึงต้องจ่ายสะสมไว้ตามที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และสหกรณ์จะต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่ไม่เกินร้อยละแปดครึ่งของเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับเป็นรายบุคคล

ข้อ 49 ผู้จัดการต้องส่งเงินสะสมของเจ้าหน้าที่ที่หักไว้พร้อมกับเงินสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพภายในสามวันทำการ นับแต่วันที่สหกรณ์จ่ายเงินเดือน

เจ้าหน้าที่ซึ่งได้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแล้วไม่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จจากสหกรณ์ไม่ว่ากรณีใด ๆ แต่ให้มีสิทธิได้รับเงินสมทบที่สหกรณ์จ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพทั้งหมดรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบนั้นด้วย เว้นแต่เจ้าหน้าที่รายใดต้องพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เพราะเหตุมีอายุงานไม่ถึงห้าปี หรือถูกลงโทษไล่ออก กรณีนี้ให้ผู้จัดการขอรับเงินสมทบและเงินผลประโยชน์ของเงินสมทบสำหรับเจ้าหน้าที่รายนั้นคืนสหกรณ์

ระเบียบข้อ 48, 49 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ใช้บังคับตั้งแต่ 23 มิถุนายน 2554

ข้อ 50. เจ้าหน้าที่ออกจากสหกรณ์เพราะสหกรณ์เลิกจ้าง มีสิทธิได้รับค่าชดเชยจากสหกรณ์ ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยสี่สิบวัน แต่ไม่ครบหนึ่งปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสิบวัน

(2) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสิบวัน

(3) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายร้อยละสิบวัน

(4) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี โดยรวมวันหยุด วันลา และวันที่สหกรณ์สั่งให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างสุดท้ายสองร้อยสี่สิบวัน

(5) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป โดยหักวันหยุด วันลาและวันที่สหกรณ์ให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของสหกรณ์ ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างสุดท้ายสามร้อยวัน

การเลิกจ้าง หมายความว่า การที่สหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่ออกจากงานโดยที่ไม่กระทำ ความผิดตามข้อ 53

ข้อ 51. สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเลิกจ้าง ในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังต่อไปนี้

- (1) พุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดทางอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบเกี่ยวกับการทำงานหรือคำสั่งอันชอบด้วย กฎหมายของสหกรณ์ และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่เป็นกรณีร้ายแรง สหกรณ์ไม่ จำเป็นต้องเตือน
- (4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (5) ประมาทเลินเล่อ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 52 สหกรณ์จ่ายเงินค่าชดเชยหรือไม่จ่ายเงินค่าชดเชยกรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ให้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

ก. สหกรณ์เลิกจ้างเจ้าหน้าที่คนใดซึ่งมิใช่เลิกจ้างเพราะเหตุที่กำหนดในข้อ ข. สหกรณ์จ่ายเงินค่าชดเชยให้เจ้าหน้าที่นั้นตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการจ่ายค่าชดเชยกำหนดไว้ในกฎหมายว่า ด้วยคุ้มครองแรงงาน ณ เวลาที่เลิกจ้าง

ข. สหกรณ์ไม่จ่ายเงินค่าชดเชยให้เจ้าหน้าที่ถ้าเลิกจ้างเพราะเหตุใดเหตุหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เหตุพุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์
- (2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์ อัน ชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่ จำเป็นต้องตักเตือน
- (5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับ ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ระเบียบข้อ 52 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ใช้บังคับตั้งแต่ 23 มิถุนายน 2554



### ข้อ 53. ค่าชดเชยพิเศษ

53.1 ในกรณีที่สหกรณ์ย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัว สหกรณ์ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ ในการนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์จะไปทำงาน ด้วให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ โดยเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับ

53.2 ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่อันเนื่องจากการปรับปรุงหน่วยงานระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะต้องปฏิบัติดังนี้

(1) แจ้งวันที่เลิกจ้าง เหตุผลของการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้ หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่า 60 วัน จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 60 วัน

(2) จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจากค่าชดเชย เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงาน 1 ปี สำหรับเจ้าหน้าที่ที่ทำงานติดต่อกันเกิน 6 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้าย

ข้อ 54. เจ้าหน้าที่ผู้ใดถึงแก่กรรมขณะดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ ให้ทายาทหรือผู้รับโอนประโยชน์ที่ตั้งไว้ หรือผู้จัดการศพ ได้รับเงินช่วยทำศพจากสหกรณ์เป็นจำนวนสามเท่าของเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้าย

## หมวด 11

### วินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 55. เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้น กระทำผิดวินัย จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 56. วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรักษา มีดังต่อไปนี้

(1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ  
(2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์  
(3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และความสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพ เรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์ และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้ดุษฎีฆเณหรือเบียดเบียนผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตน ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(5) ต้องชวนขายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพและรวดเร็ว ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่ง เพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อพียง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์ โดยชอบในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติน่าชัง ห้ามมิให้ประพฤติในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติเป็นคนเสเพล เสพสุราหรือของ มึนเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของมึนเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในการกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคีบรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

ข้อ 57. โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ให้ออก
- (5) ไล่ออก

สหกรณ์สงวนสิทธิที่จะลงโทษเจ้าหน้าที่ตามความร้ายแรงของการกระทำความผิดโดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับข้างต้นแต่ประการใด

ข้อ 58. การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือกระทำการใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (2) ทำความผิดและรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (4) กระทำการทุจริต หรือกระทำอันเป็นการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบของสหกรณ์เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบธรรม และการขัดคำสั่งนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงในการปฏิบัติหน้าที่จนเป็นเหตุให้เกิดเสียหายแก่สหกรณ์
- (9) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์ รวมทั้งผู้มาติดต่อกับสหกรณ์
- (10) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 59. การลงโทษให้ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัยเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์แต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์
- (3) ละทิ้งหน้าที่เนื่อง ๆ
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 60. ภายในข้อบังคับข้อ 61 การลงโทษทางวินัย ให้ประธานกรรมการของสหกรณ์ตั้งคณะกรรมการดำเนินการหรือผู้จัดการอย่างน้อย 3 คน เพื่อเป็นคณะกรรมการสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็ว อย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการของสหกรณ์จะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อ ประธานกรรมการของสหกรณ์ เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาต่อไป

ข้อ 61. ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

- (1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท
- (2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย
- (3) ทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและให้รับสารภาพเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้นแม้จะได้จำคุกก็ตาม
- (4) จงใจขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 15 วัน และผู้บังคับบัญชาสอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่า มีหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้น ก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 62. เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่า หากผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการเพื่อพิจารณาสั่งพักงานโดยมีหลักเกณฑ์ดังนี้

- (1) คำสั่งพักงานต้องเป็นหนังสือโดยระบุความผิด
- (2) กำหนดระยะเวลาพักงานจะไม่เกิน 7 วัน
- (3) ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบก่อนพักงาน
- (4) สหกรณ์จะจ่ายเงินระหว่างพักงานในอัตราร้อยละ 50 ของเงินเดือน

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่าผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มี มลทิน มัวหมองก็ดีหรือผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงก็ดี คณะกรรมการดำเนินการต้องสั่งให้ ผู้นั้น กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งที่เทียบเท่าส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้น สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนเท่ากับเงินเดือนในวันทำงานปกติ นับแต่วันที่สั่งพักงานพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี โดยให้ถือว่าเงินตาม (4) เป็นส่วนหนึ่งของเงินเดือน

ถ้าผู้ถูกสั่งพักตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออกหรือให้ออก ถ้าคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้ถูกสั่งพักหย่อนความสามารถหรือไม่เป็นที่น่าไว้วางใจ หากให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่สหกรณ์ คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจสั่งเลิกจ้างได้

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นสัจว่า ผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยจริง ให้ไล่ออกตามข้อ 57 หรือให้ออกตามข้อ 58 ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้ความเป็นสัจว่าผู้ถูกสั่งพักได้กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีดังกล่าวนี้ผู้นั้นอยู่ ก็ให้เลิกจ้างเช่นเดียวกับกรณีตามข้อ 51(3) ตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 63. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหรือลดเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดนั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือและจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ในกรณีลดขั้นเงินเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไปได้

ข้อ 64. ให้ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายแล้วแต่กรณีรับผิดชอบ ดูแลและมัดระวังเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้ถือว่าผู้นั้นปฏิบัติตามวินัยด้วย

ผู้จัดการหรือหัวหน้าฝ่ายคนใด รู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัยแต่ไม่รายงานหรือปกปิด ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 65. เจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ ลดโทษเพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์มติของคณะกรรมการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้น ถือเป็นอันถึงที่สุด

## **หมวด 12**

### **การร้องทุกข์**

ข้อ 66. ความหมายและขอบเขตของข้อร้องทุกข์

(1) ข้อร้องทุกข์ของเจ้าหน้าที่จะต้องเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือ ข้อขัดแย้งว่าด้วยระบบหรือวิธีการทำงาน สิทธิประโยชน์ตามสัญญาหรือสภาพการจ้าง ความประพฤติและความเป็นธรรมของเจ้าหน้าที่

(2) ข้อร้องทุกข์จะต้องมิใช่เรื่องร้องขอให้แต่งตั้ง โยกย้าย เลิกจ้าง ปลดออก ไล่ออกซึ่งบุคคล

(3) ข้อร้องทุกข์จะต้องเป็นเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน มิใช่เรื่องส่วนตัว เว้นแต่เรื่องนั้นจะเกี่ยวข้องกับการทำงาน

ข้อ 67. วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

(1) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายใน 3 วัน นับแต่วันที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 5 วัน นับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์

(3) ผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายจะแจ้งผลการพิจารณาให้ผู้ร้องทุกข์ด้วยการชี้แจงทำความเข้าใจหรือวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึก

(4) การพิจารณาคำร้องทุกข์เกี่ยวกับการลงโทษ ผู้พิจารณาจะต้องมีผู้ที่มีคำสั่งลงโทษ

ข้อ 68. การอุทธรณ์คำวินิจฉัย

(1) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ภายใน 15 วัน นับแต่วันที่รับคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย โดยยื่นเป็นหนังสือที่เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์

(2) เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ต้องทำการสอบสวนข้อเท็จจริงเพิ่มเติม (ถ้ามี) และพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน นับแต่วันที่สหกรณ์มีหนังสืออุทธรณ์

(3) เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ต้องแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์โดยเร็วที่สุด ผลการพิจารณาของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เป็นประเภทใด ให้เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์แจ้งเป็นหนังสือต่อผู้อุทธรณ์

(4) ผลการพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ ถือเป็นที่สุด

ข้อ 69. ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

(1) ข้อร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม

(2) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต

(3) เจ้าหน้าที่ที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวนจะได้รับความคุ้มครองโดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่ให้การด้วยอคติปรักปรำ ให้ร้ายเป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการสอบสวนหาความจริง

การสอบสวนอาจกระทำโดยคณะกรรมการที่สหกรณ์แต่งตั้งก็ได้

**หมวด 13****การสิ้นสุดการจ้าง**

ข้อ 70. การจ้างงานจะสิ้นสุดด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8.
- (4) อายุครบ 60 ปี
- (5) เลิกจ้าง

ข้อ 71. ตาย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นให้แก่ทายาท โดยธรรมของเจ้าหน้าที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทนหรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่า ด้วยเงินทดแทนหรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 72. เจ้าหน้าที่ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 8. นั้น ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่ คณะกรรมการดำเนินการลงมติ

ข้อ 73. เจ้าหน้าที่คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปี ทางบัญชีซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ผู้จัดการที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอนให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาจ้าง แต่อาจต่ออายุเป็นคราว ๆ ครั้งละไม่เกินสี่ปีได้จนครบอายุ 70 ปีบริบูรณ์ ในวันสิ้นปีทางบัญชี ทั้งนี้จะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้เสียก่อน

วรรคสองแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2548 ใช้บังคับตั้งแต่ 19 กรกฎาคม 2548

ข้อ 74. คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนือง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้
- (3) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือในกรณีที่มีความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด ให้จำคุกสำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

**หมวด 14****เบ็ดเตล็ด****ข้อ 75. การหยุดกิจการชั่วคราว**

ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว เนื่องจากหน่วยงาน หรือสถานประกอบการที่สหกรณ์ตั้งอยู่หยุดกิจการ หรือสหกรณ์ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ สหกรณ์จะแจ้งเหตุการณหยุดกิจการให้ทราบล่วงหน้าและจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตรา ร้อยละ 50 ของค่าจ้าง

**ข้อ 76. กฎระเบียบอื่น ๆ**

(1) ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกัน และ ข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างด้วย

(2) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือประเพณีปฏิบัติที่ยึดถือกันตลอดมา

(3) ระเบียบ คำสั่งใดขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

**ข้อ 77. การแก้ไขเปลี่ยนแปลง**

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ ได้จัดทำขึ้นเพื่อให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติ คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 แล้ว อย่างไรก็ตามสหกรณ์สงวนสิทธิในการแก้ไขปรับปรุง ให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 ได้

**ข้อ 78. การบังคับใช้**

(1) ให้เจ้าหน้าที่ทุกระดับศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง

(2) เจ้าหน้าที่ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติ ตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้ควบคุมดูแล ให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด



### บทเฉพาะกาล

ข้อ 79. เมื่อระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด ในระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2521 แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ทุกคน โดยนับเวลาทำงานตั้งแต่วันที่เข้าทำงานจนถึงวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับและเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ เจ้าหน้าที่ได้รับอยู่ในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2544

ข้อ 80. การนับเวลาทำงานเพื่อการคำนวณบำเหน็จตามระเบียบนี้สำหรับผู้ที่ได้รับบำเหน็จ ไปแล้วตามข้อ 79. ให้เริ่มนับวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับเป็นวันเริ่มทำงาน แต่ห้ามใช้การนับเวลาตามข้อนี้เพื่อ คำนวณเวลาการจ่ายค่าชดเชยหรือเงินชดเชยพิเศษ

ข้อ 81. เมื่อระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ เจ้าหน้าที่ผู้ใดไม่ประสงค์จะเป็นเจ้าหน้าที่ต่อไปให้แจ้ง เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการดำเนินการ ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุมัติให้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่แล้ว ถือเป็นการเลิกจ้างผู้นั้น และให้ สหกรณ์จ่ายค่าชดเชย ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ตามระเบียบนี้

ข้อ 82. เจ้าหน้าที่อาจแสดงเจตนาเป็นหนังสือไม่ขอรับเงินบำเหน็จตามข้อ 79. ไว้ต่อ สหกรณ์ก็ได้ แต่ต้องทำภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ระเบียบนี้มีผลใช้บังคับ

การไม่ขอรับเงินบำเหน็จตามวรรคแรกเป็นผลให้เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จ และหรือค่าชดเชยตามหลักเกณฑ์กำหนดในระเบียบนี้

ระเบียบข้อ 83 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2554 ใช้บังคับตั้งแต่ 23 มิถุนายน 2554

“ข้อ 83 เมื่อสหกรณ์และเจ้าหน้าที่ร่วมกันจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพขึ้นแล้ว ให้สหกรณ์จ่ายเงินตามบัญชีเงินสำรองบำเหน็จเจ้าหน้าที่ ทั้งหมดที่มีอยู่ ณ 31 ธันวาคม 2553 รวมกับเงินสำรองบำเหน็จของเจ้าหน้าที่ที่คำนวณเป็นรายเดือนตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม 2554 ให้กับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพนั้น เงินสำรองบำเหน็จ เจ้าหน้าที่ดังกล่าวให้ถือเป็นเงินสมทบที่สหกรณ์พึงต้องจ่ายตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ”

ประกาศ ณ วันที่ 27 ธันวาคม 2544

วัลลภ วิทยะพัฒน์

(นายวัลลภ วิทยะพัฒน์)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด

**หมายเหตุ** มีความจำเป็นต้องกำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานตามกฎหมายว่าด้วย  
คุ้มครองแรงงาน รวมทั้งแก้ไขความขัดข้องระหว่างการจ่ายเงินบำเหน็จและ  
ค่าชดเชยหลังเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์และปรับปรุงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับ  
โครงสร้างการบริหารจัดการบุคลากรให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น  
จึงกำหนดระเบียบนี้ขึ้น

**ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน  
กำหนดข้อความเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2) พ.ศ. 2553**

ข้อความข้างท้ายนี้ได้กำหนดเพิ่มเติมไว้ในระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2553

“ข้อ 7. หัวหน้าฝ่ายและรองผู้จัดการได้รับเงินเดือนอยู่ก่อนใช้ระเบียบฉบับนี้ ให้ได้รับเงินเดือนตามอัตราเงินเดือนเดิมในบัญชีเงินเดือนสำหรับหัวหน้าฝ่ายหรือรองผู้จัดการที่กำหนดขึ้นตามระเบียบฉบับนี้

ในวันที่ระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ เจ้าหน้าที่ซึ่งมิใช่หัวหน้าฝ่ายหรือรองผู้จัดการให้เป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เว้นแต่ผู้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าบัญชีเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการตามที่กำหนดในระเบียบฉบับนี้ ให้ปรับเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสรับเงินเดือนในบัญชีสำหรับเจ้าหน้าที่อาวุโส

ข้อ 8. ในวันที่ระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ ถ้ามีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายว่างอยู่ให้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการปรับเป็นเจ้าหน้าที่อาวุโสตามข้อ 7 วรรคสอง โดยมีต้องนำความในข้อ 14 (2) มาใช้บังคับ

กรณีตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายว่างภายหลัง และระเบียบนี้ยังถือใช้ไม่ครบห้าปี การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้ดำเนินการตามวรรคแรก”

**อัตราค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก และค่าพาหนะเดินทางสำหรับเจ้าหน้าที่  
ทำระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์  
และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2544**

ตำแหน่ง	ค่า เบี้ยเลี้ยง	ค่าเช่าที่พัก เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน	ค่าพาหนะการเดินทาง				
			รถประจำทาง	จ้างเหมา	รถประจำทาง ระหว่างเมือง	รถไฟ	เครื่องบิน
ผู้จัดการ	300	1,200	เท่าที่จ่ายจริง	เท่าที่จ่ายจริง	ปรับอากาศ	รถนอน	ชั้นประหยัด
รองผู้จัดการ	250	1,000	ทุกตำแหน่ง	ทุกตำแหน่ง	ชั้น 1	ชั้น 2	กรณีรับด่วน
หัวหน้าฝ่าย	250	800		แต่ครั้งละไม่เกิน	ทุกตำแหน่ง	ปรับอากาศ	โดยประธาน
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติ	200	800		200 บาท เว้นแต่การจ้าง เหมาในเขต กรุงเทพฯ และ ปริมณฑลเท่าที่ จ่ายจริงสำหรับ ทุกตำแหน่ง		ทุกตำแหน่ง	กรรมการ อนุมัติ

บัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด  
 ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน  
 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2558  
 ให้อำนาจใช้ตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2558

ลำดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	
		ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
1	ผู้จัดการ	33,200	81,000
2	รองผู้จัดการ	23,500	60,000
3	หัวหน้าฝ่าย	19,400	51,000
4	เจ้าหน้าที่อาวุโส	17,600	47,000
5	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	15,000	36,000