

ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2564

-----

ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ.2564  
มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2564 และได้มีการแก้ไขเพิ่มเติม ดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ถือใช้ตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564  
ข้อ 11, ข้อ 15, ข้อ 16 และข้อ 17
2. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2564 ถือใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565  
เพิ่มข้อ 8/1 ไว้ท้ายข้อ 8
3. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565 ถือใช้ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2565  
ข้อ 10
4. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566 ถือใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567  
ข้อ 8/1
5. แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2567 ถือใช้ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568  
แก้ไขบัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบ



## ระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2564

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ 63 (7) และข้อ 80 และที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 73 ครั้งที่ 7 วันที่ 22 กรกฎาคม 2564 ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2564”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 16 สิงหาคม พ.ศ. 2564 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2544 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และบรรดาระเบียบคำสั่ง ประกาศ มติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์” หมายถึง สหกรณ์ สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์จำกัด

“ประธานกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด

“กรรมการ” หมายถึง กรรมการดำเนินการสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด

“คณะกรรมการดำเนินการ” หมายถึง คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด

“เจ้าหน้าที่” หมายถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้แก่ผู้จัดการรองผู้จัดการ หัวหน้าฝ่าย เจ้าหน้าที่อาวุโสและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

### หมวด 1

#### โครงสร้างอัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5 ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

## ข้อ 6 โครงสร้างอัตรากำลังและตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

## ก. โครงสร้างของสหกรณ์ ประกอบฝ่ายต่าง ๆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ ดังนี้

(1) **ฝ่ายการเงิน** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการรับเงิน จ่ายเงินและเก็บรักษาเงิน งานออกใบรับเงินและควบคุมการออกใบรับเงิน งานรับฝากเงินจากสมาชิกและตามระเบียบข้อบังคับงานเกี่ยวกับภาษีอากรทั้งหมด งานจัดส่งเงินสมทบให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานดูแลรักษาสภาพคล่องและจัดทำรายงานข้อมูลทางการเงินเพื่อการบริหารและรายงานทางการเงินตามที่กฎหมายกำหนดติดต่อประสานงานทางการเงินกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานประชุมคณะกรรมการอำนวยการ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(2) **ฝ่ายบัญชี** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานตรวจใบสำคัญต่าง ๆ และลงรายการประจำวัน บัญชีแยกประเภท ให้เป็นไปตามหลักการบัญชีสหกรณ์และระเบียบนายทะเบียนสหกรณ์กำหนด งานจัดทำงบทดลอง งบกระแสเงินสด ประมาณการงบประมาณรายจ่ายประมาณประจำปี ประมาณการรายรับรายจ่าย งบแสดงฐานะการเงิน และงานจัดทำประมาณการกระแสเงินสด และประมาณการต้นทุนเงินทุน อัตราส่วนทางการเงิน งานจัดเก็บรักษาใบสำคัญและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีตามที่นายทะเบียนสหกรณ์กำหนดติดต่อประสานงานและจัดทำรายงานทางบัญชีกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง งานประชุมคณะกรรมการอำนวยการ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(3) **ฝ่ายสินเชื่อ** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ(ตัด)การให้สินเชื่อแก่สมาชิกตามระเบียบสหกรณ์ ได้แก่ การให้คำแนะนำด้านสินเชื่องานรับและตรวจสอบคำขอกู้ การวิเคราะห์ จัดทำและให้ความเห็น เสนอคำขอกู้ต่อผู้มีอำนาจอนุมัติเงินกู้ตรวจสอบและติดตามการใช้เงินกู้การขอผ่อนชำระหนี้หรือขอปรับโครงสร้างหนี้งานประชุมคณะกรรมการการเงินกู้ งานเก็บรักษาเอกสารด้านสินเชื่อ การทำประกันชีวิตหรือประกันภัยสำหรับสินเชื่องานทวงถามติดตาม เร่งรัดหนี้และภาระค้ำ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(4) **ฝ่ายอำนวยการและสวัสดิการ** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานรับสมัคร โอนย้ายสถานภาพและลาออกจากสมาชิกงานทะเบียนสมาชิกและทะเบียนหุ้น งานธุรการ งานเอกสาร งานจัดซื้อจัดจ้าง งานบุคลากร งานประกันชีวิตกลุ่มและประกันภัย งานสวัสดิการ งานประชุมและสัมมนา งานต้อนรับงานประชาสัมพันธ์ เว็บไซต์และสารสนเทศเพื่อการประชาสัมพันธ์ งานดูแลบำรุงรักษาครุภัณฑ์งานดูแลรักษาสถานที่ ทรัพย์สินและยานพาหนะของสหกรณ์ และปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

(5) **ฝ่ายวิเคราะห์และประมวลผล** มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานประมวลผล ข้อมูลเกี่ยวกับหุ้น หนี้ การเรียกเก็บและจัดเก็บเงินจากสมาชิก งานประมวลผลเงินปันผลและเงินเฉลี่ยคืน งานควบคุม ดูแลบำรุงรักษาระบบสารสนเทศสหกรณ์งานด้านรักษาความปลอดภัยและสำรองข้อมูลระบบสารสนเทศของสหกรณ์ งานด้านสนับสนุนข้อมูลสารสนเทศและสถิติเพื่อการบริหารและการปฏิบัติงาน งานถ่ายทอดความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

ข. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ได้แก่

- (1) ผู้จัดการ
- (2) รองผู้จัดการ
- (3) หัวหน้าฝ่าย
- (4) เจ้าหน้าที่อาวุโส
- (5) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการ โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ การริเริ่ม ความชัดเจน ความรับผิดชอบ สมรรถภาพในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ 11 ง.

## หมวด 2

### อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ 8 การกำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนแนบท้ายระเบียบนี้ การแก้ไขบัญชีเงินเดือนให้พิจารณาตามภาวะค่าครองชีพโดยคณะกรรมการดำเนินการให้ความเห็นชอบการแก้ไขด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสามของคณะกรรมการดำเนินการที่มาประชุมและอยู่ในที่ประชุม ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนและค่าจ้างขั้นต่ำจะต้องไม่ต่ำกว่ากฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนด

ข้อ 8/1 การกำหนดเงินประจำตำแหน่งสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้จัดการ รองผู้จัดการ และหัวหน้าฝ่าย ดังนี้

- (1) ผู้จัดการ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 4,500 บาท
- (2) รองผู้จัดการ ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 3,500 บาท
- (3) หัวหน้าฝ่าย ให้ได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละ 2,500 บาท

ระเบียบ ข้อ 8 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2567

## หมวด 3

### การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันหรือเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ 9 เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณารับสมัคร คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์

ตัดข้อความ ข้อ 10 (2) แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2565

(3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคมโรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(6) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงาน หรือออกจากราชการหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(7) ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(8) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(9) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการ เพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(10) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22 (4) หรือมาตรา 89/3 แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

**ระเบียบ ข้อ 10 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2565**

ข้อ 11 การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้สูงขึ้นต้องผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามวิธีการที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ผู้ได้รับเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่อาวุโส หัวหน้าฝ่าย รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ จะได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้ เว้นแต่ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ก็ให้ได้รับเท่ากับเงินเดือนเดิมและให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

**ก. เจ้าหน้าที่**

(1) เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี

(2) เจ้าหน้าที่อาวุโสต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีและดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่ถ้าเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโทให้ลดเวลาลงเหลือ 2 ปี

**ข. หัวหน้าฝ่าย**

(1) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรีหรือ

(2) ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับอาวุโสมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่ถ้าเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ให้ลดเวลาลงเหลือ 1 ปี

.....  
(3) กรณีการคัดเลือกและสอบคัดเลือกต้องเป็นผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
ในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

**ค. รองผู้จัดการ**

- (1) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าปริญญาตรี
- (2) ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี แต่ถ้าเป็นผู้มีวุฒิการศึกษา  
ปริญญาโท ให้ลดเวลาลงเหลือ 1 ปี

**ง. ผู้จัดการ**

- (1) ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาที่เกี่ยวกับการเงิน  
การบัญชี การบริหารจัดการ เศรษฐศาสตร์ นิติศาสตร์ หรือ
- (2) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ข.(1) และดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย หรือรองผู้จัดการ  
ในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีหรือ
- (3) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(1) หรือ ก. (2) และเคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือ  
รองผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปีหรือ
- (4) มีคุณสมบัติอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการให้ความเห็นชอบด้วยคะแนน  
ไม่น้อยกว่าเสียงสองในสามของคณะกรรมการดำเนินการที่มาประชุมและอยู่ในที่ประชุม

**ระเบียบ ข้อ 11 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564**

ข้อ 12 การรับสมัครให้ประธานกรรมการ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ  
ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ และ  
เผยแพร่ในเว็บไซต์ของสหกรณ์

ข้อ 13 ผู้ประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้ยื่น  
ใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้สำเนาบัตรประชาชนสำเนา  
ทะเบียนบ้าน และใบรับรองแพทย์ และให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการหรือผู้จัดการของ  
สหกรณ์หรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานของสหกรณ์

ข้อ 14 ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จากกรรมการดำเนินการ  
หรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้จัดการมีจำนวนอย่างน้อย 3 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธาน  
กรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน

ข้อ 15 ในการดำเนินการคัดเลือก ให้คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ใช้วิธีการประเมิน  
ความรู้ความสามารถตามที่เห็นสมควรโดยคัดเลือกจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีคุณสมบัติครบถ้วน

**ระเบียบ ข้อ 15 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564**

ข้อ 16 ในการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน จัดให้มีการทดสอบผู้สมัครในวิชาที่กำหนดไว้ในประกาศรับสมัคร และการทดสอบให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันกำหนดโดยประกาศให้ผู้สมัครทราบก่อนทดสอบไม่น้อยกว่า 10 วัน หรือตามที่คณะกรรมการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันกำหนด

ผู้สมัครต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนแต่ละวิชา จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้

**ระเบียบ ข้อ 16 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564**

ข้อ 17 เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการสอบคัดเลือกฯ เป็นผู้ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์และให้เสนอผลการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

**ระเบียบ ข้อ 17 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2564**

## หมวด 4

### การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ 18 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาต่ำเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนเท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนในวิชาเฉพาะตำแหน่งเป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีก ก็ให้คณะกรรมการจัดให้มีการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม และให้มีการทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งที่บรรจุและแต่งตั้งเป็นระยะเวลา 3 เดือน

เมื่อทดลองปฏิบัติงานครบ 3 เดือนแล้ว ให้ผู้จัดการรายงานผลการทดลองปฏิบัติงานต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง หรือทดลองปฏิบัติงานใหม่ หรือพ้นจากตำแหน่ง

ข้อ 19 ในการจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ไม่ว่าเงินทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ และในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพื่อชดเชยความเสียหายที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ย (ถ้ามี) ให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ภายใน 7 วันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้าง หรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี

.....  
ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกัน  
ความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ได้แก่

- (1) งานสมุหบัญชี
- (2) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน
- (3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า
- (4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสหกรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบ

ของสหกรณ์

- (5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ
- (7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน

ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะ  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ 20 หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี 3 ประเภท ได้แก่

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

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกิน 60 เท่า  
ของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับและในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าว  
ลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกันหรือตาม  
ข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์แล้วสหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้เท่า  
จำนวนเงินที่ลดลง

ข้อ 21 ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มี  
บัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่สหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น หรือ  
สหกรณ์ ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชีให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทราบภายใน 7 วันนับแต่วันที่รับเงินประกัน ค่าใช้จ่าย  
ใดๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออก

ข้อ 22 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็น  
หลักประกันได้ ได้แก่ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

- (1) สมุดเงินฝากประจำธนาคารหรือสหกรณ์
- (2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่  
สหกรณ์ได้รับโดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้



ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงหรือกระทำการใดๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม 22 (1) เป็นของสหกรณ์หรือของบุคคลอื่น

ข้อ 23 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันโดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกัน 3 ฉบับ โดยให้สหกรณ์ เจ้าหน้าที่สหกรณ์ และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ข้อ 24 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ 20 หลายประเภทรวมกันเมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกิน 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ

ข้อ 25 ในกรณีที่สหกรณ์ได้เรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายจากการทำงานจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์เป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้ำประกัน ซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีลักษณะและสภาพของงานตามข้อ 19 แตมิใช่ทรัพย์สินตามข้อ 22 หรือมีจำนวนมูลค่าของหลักประกันเกินกว่า 60 เท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับ ให้สหกรณ์ดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนด<sup>1</sup>

ข้อ 26 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาบททวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้เพื่อให้ทราบหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกันมีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการรับดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์เพิ่มเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อ 19 หรือข้อ 25 คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่โดยร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

ข้อ 27 การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายขึ้นไป ประธานกรรมการต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้งได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งต่ำกว่าหัวหน้าฝ่ายก็ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งแต่งตั้งได้

---

<sup>1</sup> ข้อ 12 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551

## หมวด 5

### การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่ หรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 28 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราวผู้จัดการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เห็นว่าสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้จัดการ ให้เป็นอำนาจของประธานกรรมการ

ข้อ 29 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชีและการเงินกับบรรดาทรัพย์สินของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

## หมวด 6

### การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 30 การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอดุสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ ในการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้คำนึงถึงผลการปฏิบัติงานและฐานะทางการเงินตลอดจนผลประกอบกิจการในแต่ละรอบปีบัญชีของสหกรณ์เป็นหลัก และต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 31 ผู้จัดการมีอำนาจพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตำแหน่งไม่สูงกว่าหัวหน้าฝ่ายและตำแหน่งรองผู้จัดการในปีหนึ่ง ๆ โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

การเลื่อนเงินเดือนประจำปี ให้ดำเนินการดังนี้

- (1) ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดวงเงินการเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทั้งหมด
- (2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนหนึ่ง ๆ จะได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนระหว่างร้อยละ 5 ถึงร้อยละ 12 ของเงินเดือนที่ได้รับก่อนการเลื่อนเงินเดือน

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับเงินเดือนเต็มขั้นในปีใดและอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนเงินเดือนได้ ก็ให้ได้รับค่าตอบแทนไม่เกินร้อยละ 4 ของเงินเดือนที่ได้รับในปีนั้น

ข้อ 32 การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 33 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้วยังต่อไปไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างหรือเลื่อนเงินเดือนให้น้อยกว่าร้อยละ 5 เท่าใดก็ได้

- ก. มีวันลาเกิน 30 วันเว้นแต่
- (1) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 60 วัน
  - (2) ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน
  - (3) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน (โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน)
  - (4) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์
- ข. ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

## หมวด 7

### เงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสวัสดิการอื่นๆ

ข้อ 34 เจ้าหน้าที่ต้องเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่ตกลงกันจัดตั้งขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

กองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามวรรคแรกต้องมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นหลักประกันแก่เจ้าหน้าที่ในกรณีเจ้าหน้าที่ตาย หรือออกจากงาน หรือลาออกจากกองทุน ทั้งนี้ผลประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่จะได้รับให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขและวิธีการที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและหรือตามบทบัญญัติกฎหมายว่าด้วยกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

ทุกครั้งที่สหกรณ์จ่ายเงินเดือนให้เจ้าหน้าที่ สหกรณ์จะหักเงินเดือนไว้เป็นเงินสะสมของเจ้าหน้าที่เป็นรายบุคคลในอัตราที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นพึงต้องจ่ายสะสมไว้ตามที่กำหนดในข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพและสหกรณ์จะต้องจ่ายสมทบเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพตามอัตราที่กำหนดในข้อบังคับของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพแต่ไม่เกินร้อยละ 8.5 ของเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับเป็นรายบุคคล

เจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มจำนวนเมื่อสิ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เว้นแต่กรณีดังต่อไปนี้ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบและผลประโยชน์ของเงินสมทบ

- (1) เนื่องจากประพฤติผิดวินัยอย่างร้ายแรงถึงขั้นถูกไล่ออกจากเจ้าหน้าที่สหกรณ์
- (2) มีอายุงานไม่ถึง 5 ปี

ข้อ 35 เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดถึงแก่กรรม ให้ทายาทหรือผู้จัดการทำศพมีสิทธิได้รับ “เงินช่วยค่าทำศพ” เป็นเงินจำนวน 3 เท่าของเงินเดือนสุดท้ายจากสหกรณ์

ข้อ 36 สหกรณ์จะจัดสวัสดิการให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์โดยจัดทำประกันภัยอุบัติเหตุหรือประกันสุขภาพให้ในวงเงินที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร

## หมวด 8

### การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ 37 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนอย่างสูงไม่เกิน 4 เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 38 คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำ ไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร อีกทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

## หมวดที่ 9

### การเลิกจ้างและการพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์

ข้อ 39 สหกรณ์จะถือว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์พ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถึงแก่กรรม
- (2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ลาออก
- (3) เจ้าหน้าที่สหกรณ์เกษียณอายุ

เจ้าหน้าที่คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีทางบัญชีซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ผู้จัดการที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้างให้พ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นสุดระยะเวลาจ้าง แต่อาจต่ออายุเป็นคราว ๆ ครั้งละไม่เกิน 4 ปีได้จนครบอายุ 70 ปีบริบูรณ์และให้เป็นอันออกจากงานในวันสิ้นปีทางบัญชีทั้งนี้จะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้ตามหลักเกณฑ์ที่สหกรณ์กำหนดเสียก่อน

- (4) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง

(5) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

~ ~ ~ ~ ~

(6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ

(7) การถูกเลิกจ้าง

(7.1) การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(7.1.1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่มีสุขภาพเสื่อมโทรม หรือทุพพลภาพอันเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

(7.1.2) สหกรณ์ต้องยุบตำแหน่ง และไม่สามารถโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้

(7.1.3) ประสิทธิภาพหรือผลงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ได้มาตรฐาน โดยผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

(7.1.4) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่เป็นโรคจิต หรือมีพฤติกรรมที่มีจิตบกพร่อง

(7.1.5) เกษียณอายุ

(7.2) การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(7.2.1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์

(7.2.2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(7.2.3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7.2.4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกิน 1 ปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้กระทำความผิด

(7.2.5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา 3 วันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร

(7.2.6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหากเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์จ้างไว้ โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้าง แนนอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

## หมวดที่ 10

### เบ็ดเตล็ด

ข้อ 40 การหยุดกิจการชั่วคราวในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับก่อนสหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทำงาน

สหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคก่อนไม่น้อยกว่า 3 วันทำการ

ข้อ 41 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(1) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือคำประกันและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

42 การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(4) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ 2

บทเฉพาะกาล

ข้อ 43 เมื่อระเบียบนี้มีผลบังคับใช้

(1) ในระหว่างที่ยังไม่มีการแต่งตั้งผู้ใดเป็นหัวหน้าฝ่ายวิเคราะห์และประมวลผล ให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายเทคโนโลยีสารสนเทศปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องตามลักษณะความรับผิดชอบของฝ่ายวิเคราะห์และประมวลผลไปพลางก่อนจนกว่าคณะกรรมการดำเนินการจะมีคำสั่งที่เกี่ยวข้อง

(2) ให้คณะกรรมการดำเนินการออกคำสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกรอบโครงสร้างของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนิน ชุดที่ 72 ครั้งที่ 15 เมื่อวันที่ 17 พฤศจิกายน 2563 ให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน

ประกาศให้ไว้ ณ วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2564



(นายปรีญา เพ็งสมบัติ)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด



บัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบสหกรณ์ข้าราชการสหกรณ์ จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2564

ลำดับ	ตำแหน่ง	เงินเดือน	
		ขั้นต่ำ (บาท)	ขั้นสูง (บาท)
1	ผู้จัดการ	35,200	83,000
2	รองผู้จัดการ	25,500	71,000
3	หัวหน้าฝ่าย	21,400	60,650
4	เจ้าหน้าที่อาวุโส	19,600	56,050
5	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	18,150	38,000

บัญชีเงินเดือนท้ายระเบียบแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2567 ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2568