



**ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด**  
**ว่าด้วยผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน**  
**พ.ศ. 2567**

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด ข้อ 75(5) ข้อ 92 วรรคสาม ข้อ 100 และข้อ 111(10) คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ กรมอนามัย จำกัด ชุดที่ 39 ในการประชุม ครั้งที่ 5/2567 วันที่ 27 พฤษภาคม 2567 มีมติให้ออกระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด ว่าด้วยผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2567”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2567 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2565

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

|                 |             |                                                          |
|-----------------|-------------|----------------------------------------------------------|
| “สหกรณ์”        | หมายความว่า | สหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด                           |
| “คณะกรรมการ”    | หมายความว่า | คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์<br>กรมอนามัย จำกัด    |
| “ประธานกรรมการ” | หมายความว่า | ประธานกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์<br>กรมอนามัย จำกัด |
| “ผู้จัดการ”     | หมายความว่า | ผู้จัดการสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด                  |
| “เจ้าหน้าที่”   | หมายความว่า | เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ                         |

**หมวด 1**

**อัตรากำลังเจ้าหน้าที่**

ข้อ 5 การจ้างเจ้าหน้าที่ให้จ้างตามความจำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด

ข้อ 6 จำนวนเจ้าหน้าที่ควรมีอัตราเจ้าหน้าที่คนหนึ่งต่อจำนวนสมาชิกสามร้อยคน เศษของสามร้อยคนถ้าถึงกึ่งหนึ่งก็อาจจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นได้หนึ่งคน

**หมวด 2**

**อัตราเงินเดือน**

ข้อ 7 อัตราเงินเดือนผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ให้เป็นไปตามโครงสร้างเงินเดือนแนบท้ายระเบียบนี้  
การแก้ไขโครงสร้างเงินเดือนให้คำนึงถึงภาระค่าครองชีพของเจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ อัตราเงินเดือนต่ำจะต้องไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมายว่าด้วยแรงงานกำหนด

ข้อ 8 กรณีผู้จัดการและเจ้าหน้าที่มีเวลาการทำงานไม่เต็มเดือน ให้คำนวณเงินเดือนที่ได้รับเท่ากับอัตราเงินเดือนคูณด้วยจำนวนวันทำงานตามปฏิทินหารด้วยสามสิบ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี  
วันที่..... ๓๓ ต.ค. ๒๕๖๗

### หมวด 3

#### สวัสดิการ

ข้อ 9 ค่าอาหารกลางวัน ให้จ่ายค่าอาหารกลางวันแก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยเหมาจ่ายคนละจำนวนหนึ่งพันห้าร้อยบาทต่อเดือน โดยเบิกจ่ายจากค่าสวัสดิการเจ้าหน้าที่ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

ข้อ 10 ค่าเครื่องแต่งกาย ให้จ่ายค่าเครื่องแต่งกายแก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ โดยเหมาจ่ายคนละจำนวนห้าพันบาทต่อปี โดยเบิกจ่ายจากค่าสวัสดิการเจ้าหน้าที่ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

ข้อ 11 เงินช่วยเหลือสงเคราะห์เกี่ยวกับการศพเมื่อผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์คนใดตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ให้ทายาทหรือผู้จัดการทำศพมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือสงเคราะห์เกี่ยวกับการศพจากสหกรณ์ โดยเบิกจ่ายจากค่าสวัสดิการเจ้าหน้าที่ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

เงินช่วยเหลือสงเคราะห์เกี่ยวกับการศพให้ได้รับคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายไม่น้อยกว่าหนึ่งเดือน

ข้อ 12 การเบิกจ่ายเงินเกี่ยวกับค่าตรวจสุขภาพประจำปี ให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์เบิกจ่ายได้ปีละหนึ่งครั้ง ๆ ละไม่เกิน 3,500.00 บาท (สามพันห้าร้อยบาทถ้วน) ตามที่จ่ายจริงทั้งสถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชน โดยเบิกจ่ายจากค่าสวัสดิการเจ้าหน้าที่ หมวดค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่

### หมวด 4

#### คุณสมบัติ

ข้อ 13 ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์ และไม่เกินห้าสิบปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม ดิยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (8) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (9) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงานสหกรณ์ หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์กรของรัฐบาล หรือสถาบันอื่น
- (10) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่
- (11) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22 (4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

### หมวด 5

#### การสรรหา

ข้อ 14 ให้คณะกรรมการ แต่งตั้งคณะบุคคลขึ้นคณะหนึ่ง ประกอบด้วยกรรมการไม่เกิน 5 คน เป็นคณะกรรมการสรรหาผู้จัดการและเจ้าหน้าที่

ข้อ 15 การรับสมัครให้คณะกรรมการสรรหาผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ ประกาศรับสมัครโดยให้คณะกรรมการสรรหาผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ รับสมัครตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี

วันที่ ๒๓ ต.ค. ๒๕๖๓

(1) ประกาศรับสมัคร ให้ปิดประกาศไว้หน้าสำนักงานของสหกรณ์โดยเปิดเผยก่อนวันรับสมัคร ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน และประกาศทางสื่ออื่น ๆ ตามที่เห็นสมควร ระยะเวลาการเปิดรับสมัครต้องไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

(2) ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ยื่นใบสมัครด้วยตนเองตามแบบที่ สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยเอกสารหลักฐาน ดังต่อไปนี้

1. บัตรประจำตัวประชาชน
2. สำเนาทะเบียนบ้าน
3. ใบรับรองแพทย์ และหลักฐานอื่น ๆ ตามที่กำหนด

ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเอง และชำระค่าธรรมเนียมการสมัคร ตามที่สหกรณ์กำหนดเงินค่าธรรมเนียมการสมัครนี้ สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใด ๆ เว้นแต่เฉพาะผู้ขาดคุณสมบัติหรือพื้นความรู้

ข้อ 16 การคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการสรรหาบุคคลที่เป็นเจ้าหน้าที่ จัดให้มีการสอบ ความรู้เฉพาะตำแหน่ง ความรู้ทั่วไป วิชาอื่นตามที่สหกรณ์กำหนด และการสอบสัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือก ต้องได้คะแนนตามที่สหกรณ์กำหนดเป็นคราว ๆ ไป จึงมีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ แล้วจึง ประกาศผล

#### หมวด 6

การบรรจุและการแต่งตั้ง การแต่งตั้งผู้รักษาการในตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่แทนชั่วคราว และการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ 17 ผู้จะได้รับการบรรจุและการแต่งตั้งเป็นผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานตาม ระยะเวลาที่คณะกรรมการสรรหาเจ้าหน้าที่เป็นผู้กำหนดแต่ต้องไม่น้อยกว่าเก้าสิบวันและต้องผ่านการประเมิน

ข้อ 18 ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้งผู้รักษาการใน ตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ชั่วคราวและการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นได้ทุกตำแหน่ง

ข้อ 19 การบรรจุและการแต่งตั้งตามปกติให้ใช้อัตราเงินเดือนขั้นต้นของวุฒิการศึกษาหรือตำแหน่งงานนั้น

ข้อ 20 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างและยังมิได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้นหรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราวหรือประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งที่ว่างหรือปฏิบัติ หน้าที่แทนเป็นการชั่วคราวได้

ข้อ 21 ในการบรรจุหรือการแต่งตั้งผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการเรียกหรือรับ หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานกับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไม่ว่าจะเป็นเงิน ทรัพย์สินอื่น หรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้นผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ เกี่ยวกับการเงินหรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับ หลักประกันหรือทำสัญญาประกันกับผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ ของสหกรณ์ลาออกหรือสัญญาประกันสิ้นสุดอายุให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของ สหกรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้างหรือผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ลาออกหรือวันที่สัญญาประกันสิ้นสุดอายุ แล้วแต่กรณี

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียกหรือรับหลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหาย ในการทำงานจากผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ได้แก่

- (1) งานสมุหบัญชี
- (2) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน
- (3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุดิบค่า
- (4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินของสหกรณ์หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของสหกรณ์
- (5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน
- (6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี  
วันที่..... ๓ ต.ค. ๒๕๖๗

(7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์สิน ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์สิน รับจำนอง รับจำนำ รับโอนหรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ 22 หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี 3 ประเภท ได้แก่

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

ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกัน ซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดเชยค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียก หรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แล้วสหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มเติมได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลง

ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชี ให้ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้รับเงินประกัน ค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออก

ข้อ 23 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สิน ทรัพย์สินที่เรียกหรือรับเป็นหลักประกันได้ ได้แก่

- (1) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร
- (2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้นต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

ห้ามมิให้สหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม 23(1) เป็นของสหกรณ์หรือของบุคคลอื่น

ข้อ 24 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกัน โดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ

ให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันสามฉบับ โดยให้สหกรณ์ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ

ข้อ 25 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตามข้อ 22 หลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ

ข้อ 26 ในกรณีที่สหกรณ์ได้เรียกหรือรับหลักประกันความเสียหายจากการทำงานจากผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เป็นทรัพย์สินหรือให้บุคคลค้ำประกัน เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงานตามข้อ 21 แต่มิใช่ทรัพย์สินตามข้อ 23 หรือมีจำนวนมูลค่าของหลักประกันเกินกว่าหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้รับ ให้สหกรณ์ดำเนินการให้มีหลักประกันไม่เกินจำนวนมูลค่าของหลักประกันที่กำหนด

ข้อ 27 ให้คณะกรรมการพิจารณาบททวนฐานะของผู้ค้ำประกันและหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลงหรือหลักประกันมีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการริบดำเนิการเรียกหลักประกันจากผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 21 หรือข้อ 26 คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติ ตามหน้าที่โดยรวมกันชดเชยค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์



## หมวด 7

### การโยกย้ายและหมุนเวียน

ข้อ 28 การโยกย้าย หมายความว่า การให้เจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่ในงานของตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งซึ่งมิใช่ตำแหน่งเดิมที่เจ้าหน้าที่คนนั้นปฏิบัติงานอยู่ เพื่อประสิทธิภาพและความเหมาะสม

ข้อ 29 การโยกย้ายเจ้าหน้าที่ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น ต้องโยกย้ายให้ไปดำรงตำแหน่งในระดับเดียวกัน และรับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าอัตราเดิมโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 30 หมุนเวียนงาน หมายความว่า การให้เจ้าหน้าที่สับเปลี่ยนหมุนเวียนงานไปปฏิบัติหน้าที่อื่นโดยตำแหน่งและผลประโยชน์ตอบแทนยังคงเหมือนเดิมเพื่อให้ได้เรียนรู้งานใหม่ ๆ ที่ไม่เคยปฏิบัติมาก่อนซึ่งงานที่หมุนเวียนอาจอยู่ในส่วนใดส่วนหนึ่งของสหกรณ์ก็ได้

ข้อ 31 เพื่อให้การทำงานสหกรณ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงให้มีการหมุนเวียนงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานตามที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นควร

## หมวด 8

### การเลื่อนตำแหน่ง

ข้อ 32 การเลื่อนตำแหน่งเป็นการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไปจากเดิม โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ดังนี้

- (1) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย และผ่านการประเมินโดยผู้จัดการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการ แล้วนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา
- (2) ตำแหน่งรองผู้จัดการให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของตำแหน่งรองผู้จัดการ และผ่านการประเมินโดยผู้จัดการ หรือผู้ปฏิบัติหน้าที่ผู้จัดการ แล้วนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา
- (3) ตำแหน่งผู้จัดการให้เลื่อนจากผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการที่มีเงินเดือนไม่น้อยกว่าขั้นต้นของตำแหน่งผู้จัดการ และผ่านการประเมินโดยกรรมการที่คณะกรรมการมอบหมาย แล้วนำเสนอคณะกรรมการพิจารณา

## หมวด 9

### การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 33 ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบแปดเดือนในรอบปีของสหกรณ์ มีสิทธิ์ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 34 ในการเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอดทน ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ พฤติกรรมการทำงาน การลา การรักษาวินัย และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ต้องอยู่ภายในวงเงินประมาณการรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 35 ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้วดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ก. มีวันลาเกินสามสิบวันเว้นแต่

(1) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวัน

(2) ลาอุปสมบทไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(3) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน (โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลาแต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน)

(4) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์

ข. ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ข้อ 36 การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ รองผู้จัดการ ผู้จัดการ เป็นอำนาจของคณะกรรมการ

**หมวด 10**  
**การจ่ายเงินโบนัส**

ข้อ 37 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสแก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์ ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ ตามความเหมาะสมและคณะกรรมการเห็นสมควร กรณีผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ผู้ใดทำงานไม่ครบแปดเดือน ไม่มีสิทธิได้รับโบนัส

ข้อ 38 คณะกรรมการอาจไม่จ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำไม่อุทิศเวลาให้แก่สหกรณ์ ลาหยุดระหว่างปี เกินกว่าระเบียบที่กำหนดทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

**หมวด 11**  
**วันทำงาน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก**

ข้อ 39 วันทำงาน สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงาน สัปดาห์ละห้าวัน ตั้งแต่วันจันทร์ ถึง วันศุกร์

ข้อ 40 เวลาทำงานปกติ สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่ทำงานวันละเจ็ดชั่วโมง เวลา 08.30 น. ถึง 16.30 น.

ข้อ 41 เวลาพัก สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักระหว่างการทำงานปกติ เวลา 12.00 น. ถึง 13.00 น.

**หมวด 12**  
**วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด**

ข้อ 42 วันหยุดประจำปีสัปดาห์ ให้เจ้าหน้าที่หยุดประจำปีสัปดาห์ สัปดาห์ละสองวัน ได้แก่วันเสาร์และวันอาทิตย์

ข้อ 43 วันหยุดตามประเพณี ให้สหกรณ์ประกาศกำหนดวันหยุดตามประเพณีให้ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าโดยได้รับค่าจ้างปีหนึ่งไม่น้อยกว่าสิบสามวัน โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติตามที่รัฐมนตรีประกาศกำหนด และสหกรณ์จะพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยประกาศวันหยุดตามประเพณีให้เจ้าหน้าที่ทราบในวันเริ่มต้นปีทางบัญชีของสหกรณ์ทุกปี

หากวันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำปีสัปดาห์ให้ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

หากสหกรณ์ไม่อาจให้ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่หยุดตามประเพณีได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไปถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือกรณีอื่นตามที่กฎหมายกำหนด สหกรณ์จะตกลงกับเจ้าหน้าที่ว่าจะหยุดในวันอื่นชดเชย วันหยุดตามประเพณี หรือสหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้ก็ได้

ข้อ 44 วันหยุดพักผ่อนประจำปี ให้เจ้าหน้าที่ที่ทำงานครบหนึ่งปี มีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปี จำนวนสิบวันทำงาน โดยได้รับค่าจ้างเต็มสิทธิ หยุดพักผ่อนประจำปีจะสะสมได้ไม่เกินสองปีติดต่อกัน หรือไม่เกินยี่สิบวัน

เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะหยุดพักผ่อนประจำปี จะต้องแสดงความจำนงและยื่นใบลาพักผ่อนตามแบบที่สหกรณ์กำหนด

กรณีเจ้าหน้าที่ไม่ได้ใช้สิทธิหยุดในวันหยุดพักผ่อนประจำปี หรือสหกรณ์ไม่ประกาศกำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดในวันหยุดดังกล่าว สหกรณ์จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้เจ้าหน้าที่ตามระเบียบนี้โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่สหกรณ์เลิกจ้างโดยมิใช่กรณีที่กฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงานกำหนดว่าไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้สหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีในปีที่เลิกจ้างตามส่วนของวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญา หรือสหกรณ์เลิกจ้าง ไม่ว่าการเลิกจ้างนั้นเป็นกรณีที่สหกรณ์จะต้องจ่ายค่าชดเชยตามกฎหมายหรือไม่ก็ตาม สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่สำหรับวันหยุดพักผ่อนประจำปีสะสมที่เจ้าหน้าที่พึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าที่กฎหมายกำหนด

### หมวด 13

#### การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

##### ข้อ 45 การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุดและการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

(1) ในกรณีที่สหกรณ์มีเหตุฉุกเฉิน หรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้วจะเกิดความเสียหาย สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุดตามความจำเป็น โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่ให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าว โดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่ก่อน

(2) ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่สมัครใจทำงานล่วงเวลาหรือทำงานในวันหยุดก็ได้

ทั้งนี้ เมื่อรวมกันแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสามสิบหกชั่วโมง โดยชั่วโมงทำงานในวันหยุดให้หมายความรวมถึงชั่วโมงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดด้วย

##### ข้อ 46 ค่าการทำงานล่วงเวลา ค่าการทำงานในวันหยุด และค่าการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด

###### ก. ค่าการทำงานล่วงเวลา

(1) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

###### ข. ค่าทำงานในวันหยุด

(1) เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้ สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 47 การทำงานล่วงเวลา การทำงานในวันหยุด และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ต้องได้รับการอนุมัติจากประธานกรรมการและรองประธานกรรมการ ที่ได้รับมอบหมาย

### หมวด 14

#### การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

##### ข้อ 48 การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายให้อำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้าง หรือการเลิกจ้าง

(2) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงานไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน

(3) เจ้าหน้าที่ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว



ข้อ 49 การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด

- (1) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือนโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว
- (2) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือนโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ 50 การจ่ายค่าจ้างในวันลา

สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ลาถูกต้องตามระเบียบของสหกรณ์ ดังนี้

- (1) วันลาป่วย จะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่ป่วยจริง แต่ไม่เกินสามสิบวันทำงานต่อปี
- (2) วันลาทำหมัน จะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรองให้เจ้าหน้าที่

หยุดงาน

- (3) วันลาคลอดบุตร จะจ่ายตามจำนวนวันที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน
- (4) วันลากิจ จะจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลา แต่ไม่เกินสิบวันต่อปี
- (5) วันลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร ตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกินหกสิบวันต่อปี
- (6) วันลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกินสิบห้าวันต่อปี
- (7) วันลาเพื่อการอุปสมบท และประกอบพิธีฮัจญ์ ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกินสามสิบวันต่อปี

ข้อ 51 กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด

- (1) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่รายเดือนๆ ละหนึ่งครั้งโดยจะจ่ายในวันสิ้นเดือน
- (2) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่ตามที่ตกลงในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงานให้เลื่อนไปจ่ายในวันทำงานถัดไปจากวันหยุดงานนั้น

ข้อ 52 สถานที่จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่

สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และเงินอื่น ให้แก่เจ้าหน้าที่ ณ ที่ทำการของสหกรณ์ และ หรือ โดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด

## หมวด 15

### วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 53 การลาป่วย เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การเจ็บป่วยเนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง โดยไม่ถือเป็นวันลาป่วย และสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนวันที่ป่วยจริงปีหนึ่งไม่เกินสามสิบวันทำงาน โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (1) กรณีที่เจ้าหน้าที่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยก่อนการหยุดงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)
- (2) กรณีที่เจ้าหน้าที่เจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี)

(3) การเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่ตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป สหกรณ์อาจจะให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือหลักฐานของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยด้วยก็ได้

(4) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่ใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ ย่อมถูกลงโทษได้

ข้อ 54 การลาเพื่อทำหมัน เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันได้ตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง โดยสหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้เจ้าหน้าที่ในวันลานั้นด้วย

ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาล่วงหน้าตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้ว ให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย



ข้อ 55 การลาเพื่อคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกินเก้าสิบแปดวัน โดยรวมวันหยุดที่มีระหว่างวันลาด้วย โดยสหกรณ์จ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายก่อนการหยุดงานแล้วแต่กรณี

(2) เจ้าหน้าที่ที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ เนื่องจากการคลอดบุตร ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นใบลาภายในสามวัน นับแต่วันกลับมาทำงาน

ทั้งนี้ ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ ให้เจ้าหน้าที่นั้นมีสิทธิขอให้สหกรณ์เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และให้สหกรณ์พิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่เจ้าหน้าที่นั้น

ข้อ 56 การลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็น เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้ไม่เกินสิบห้าวันต่อปี โดยจะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับความจำเป็นอันมีอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น และจะจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลาแต่ไม่เกินสิบวันต่อปี โดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) กรณีมีกิจธุระอันจำเป็น ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ให้ยื่นใบลากิจ ล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี พร้อมด้วยหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้ว จึงจะหยุดงานได้

(2) กรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ซึ่งไม่อาจล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่ยื่นใบลากิจภายในวันแรกที่มาทำงานพร้อมหลักฐาน (ถ้ามี) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะถือเป็นลากิจที่ถูกต้องอย่างไรก็ตาม การลาที่ไม่เหตุผลอันสมควร สหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลากิจได้และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

ข้อ 57 การลาเพื่อรับราชการทหาร ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร โดยสหกรณ์จ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่ในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินหกสิบวัน

เจ้าหน้าที่ที่ได้รับหมายเรียกทางทหาร เพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพร้อมพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อยหนึ่งวัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย แล้วแต่กรณีและเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าว แล้วให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายในสามวัน

ข้อ 58 การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้ โดยสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลาแต่ไม่เกินสิบห้าวันต่อปีโดยต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรม หรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่

การฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถตามวรรคแรก จะต้องมิใช่โครงการหรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอนและชัดเจน

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

(2) ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถให้เจ้าหน้าที่แจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดแจ้ง พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) ให้สหกรณ์ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

(3) สหกรณ์อาจไม่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้

ก. ในปีทีลานั้น เจ้าหน้าที่เคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข. สหกรณ์ได้แสดงให้เห็นว่าการลาของลูกจ้างอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือกระทบต่อการประกอบธุรกิจของนายจ้าง

(4) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่ผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

#### หมวด 16

#### วินัย การสอบสวน และการลงโทษ

ข้อ 59 วินัย เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ทั้งนี้ สหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

(1) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ  
(2) รักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์  
(3) ให้การต้อนรับ คำชี้แจง ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนหรือกลั่นแกล้ง หรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์หรือผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตน ไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

(5) ขวนขวายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะ ขยัน รวดเร็วเต็มความสามารถให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์

(8) อุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ทั้งนี้จะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ หรือนิติบุคคลรูปอื่น ๆ

(9) สุภาพเรียบร้อย เชื้อพึงและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) รักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติตนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุรา หรือของมีนเมาอย่างอื่นจนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรังเล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

(11) ไม่เสพสุราหรือของมีนเมาอย่างอื่น ในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ร่วมมือช่วยเหลือกันในการกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคี บรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงการสหกรณ์

(13) ร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

(14) ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(15) เจ้าหน้าที่ต้องเชื้อพึงและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา

(16) มาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลาและลงบันทึกเวลาทำงานตามที่กำหนด

(17) ปฏิบัติตามกฎหมายแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

(18) ดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือและอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดี

เป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความจำเป็นหรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

(19) ช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใด ๆ ในบริเวณที่ทำงานโดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใด ๆ หรือจากภัยพิบัติอื่น ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้

(20) ไม่กระทำการทะเลาะวิวาท หรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงาน

(21) ไม่นำสิ่งผิดกฎหมายหรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณที่ทำงาน

เจ้าหน้าที่ผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษโดยการตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือ ให้ออก หรือไล่ออก ตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำ

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย สหกรณ์อาจมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดและกำหนดระยะเวลาพักงานในระหว่างการสอบสวนได้ไม่เกินเจ็ดวัน โดยแจ้งเจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน ซึ่งในระหว่างการพักงานสหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน และเมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว ปรากฏว่าเจ้าหน้าที่ไม่มีความผิดสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างให้แก่เจ้าหน้าที่เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ถูกสั่งพักงานเป็นต้นไปโดยคำนวณเงินที่สหกรณ์จ่ายไปแล้วเป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี่ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ 60 โทษทางวินัย โทษผิดวินัยมี 4 สถาน ดังนี้

- (1) ตักเตือนด้วยวาจาหรือเป็นหนังสือ
- (2) ให้พักงานโดยไม่จ่ายเงินเดือนเป็นเวลาเจ็ดวัน
- (3) ให้ออก
- (4) ไล่ออก

ทั้งนี้ การกำหนดโทษแต่ละสถานเป็นดุลยพินิจของคณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้ที่คณะกรรมการดำเนินการมอบหมาย (ผู้จัดการ) ที่จะพิจารณาตามพฤติกรรมการกระทำความผิดและลักษณะความร้ายแรงของการกระทำความผิด

ข้อ 61 การลงโทษไล่ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์
- (2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย หรือเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (4) ทุจริตต่อหน้าที่
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (10) ดุหมั่นเหี้ยมหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกของสหกรณ์ หรือกระทำการในลักษณะแข่งขันกับสหกรณ์
- (11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 62 การลงโทษให้ออก ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัยเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์ แต่ไม่ถึงร้ายแรง ดังต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จหรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันสามวัน โดยไม่มีเหตุอันควร
- (3) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย สหกรณ์ได้

ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว

- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 63 การลงโทษไล่ออกและให้ออก ให้ประธานกรรมการตั้งคณะกรรมการอย่างน้อยสามคน เพื่อสอบสวน การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวน ได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่นแม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อ ประธานกรรมการเพื่อนำเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ข้อ 64 กรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

- (1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือ ความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

- (2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายเนื่องจากมีหนี้สินล้นพ้นตัว หรือมีหนี้สินอันเกิดจากการทุจริต

- (3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่ากระทำความผิดเช่นนั้นแม้มิได้ถูกจำคุกก็ตาม

- (4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควรในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการ เห็นว่ามีหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 65 การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทสหกรณ์มีสิทธิสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิดกรณีความผิดชัดแจ้งโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

- (1) คำสั่งพักงานจะเป็นหนังสือโดยระบุความผิด

- (2) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกินเจ็ดวัน

- (3) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน

- (4) สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างเจ้าหน้าที่พักงานในอัตราร้อยละห้าสิบของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

- (5) ในกรณีที่สอบสวนแล้วเจ้าหน้าที่มิได้กระทำความผิดสหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกตินับแต่วันที่สั่งพักงาน โดยให้ถือว่าเงินตาม (4) เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี

ข้อ 66 ในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออกผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างก็ได้ หรือถ้าเห็นว่าเป็นความผิดเล็กน้อยจะพิจารณาลงโทษโดยการตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งตั้งแต่หัวหน้างานลงไป ให้ผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้

ในกรณีลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะต้องมิคำสั่งเป็นหนังสือระบุความผิด กำหนดระยะเวลาพักงาน และต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบก่อนการพักงาน การพักงานในกรณีนี้ให้กระทำได้คราวละไม่เกินเจ็ดวัน

ข้อ 67 ในการสั่งลงโทษผิดวินัยนั้น ถ้าผู้ที่จะต้องรับโทษเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

ข้อ 68 ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดูแล รมัตถะวัง เจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัยถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาพิจารณาว่าความผิดของ ผู้นั้นอยู่ในอำนาจของคนที่จะ



ลงโทษหรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษได้ ก็ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไป เพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษ หรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ 69 เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้วต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการ หากคณะกรรมการเห็นว่าโทษที่จะลงนั้นเบาไป ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้

ข้อ 70 เจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการได้ภายในสิบห้าวัน นับแต่วันที่ทราบคำสั่งการอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ระงับการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยืนยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ มติคณะกรรมการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นถือเป็นอันถึงที่สุด

#### หมวด 17

##### การร้องทุกข์

ข้อ 71 การร้องทุกข์ หมายความว่า กรณีที่เจ้าหน้าที่ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงาน สภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมายงาน การจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใด ๆ ที่ไม่เหมาะสมระหว่างผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่ หรือระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกัน และเจ้าหน้าที่ได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อคณะกรรมการหรือกรรมการหรือผู้บังคับบัญชาเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการและผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่

ข้อ 72 ขอบเขตของการร้องทุกข์

เจ้าหน้าที่ที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานระหว่างเจ้าหน้าที่ด้วยกันให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้จัดการโดยตรงหรือยื่นผ่านผู้บังคับบัญชาชั้นต้นก็ได้ เว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้จัดการให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อคณะกรรมการโดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ที่ประสงค์จะร้องทุกข์ให้ยื่นคำร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ต่อผู้จัดการหรือคณะกรรมการแล้วแต่กรณีภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายต้องทำการสอบสวนและพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันทำการนับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์ ทั้งนี้ คำวินิจฉัยต้องทำเป็นหนังสือโดยระบุเหตุผลไว้ในสำนวนให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

ข้อ 73 การอุทธรณ์คำวินิจฉัย ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการเป็นหนังสือด้วยตนเองหรือส่งทางไปรษณีย์ภายในสิบห้าวันทำการนับแต่วันที่ทราบคำวินิจฉัย

ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยคำอุทธรณ์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันทำการนับแต่วันที่รับคำอุทธรณ์

คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการให้เป็นที่สิ้นสุด

#### หมวด 18

##### การฟื้นฟูสภาพจากการเป็นผู้จัดการและเจ้าหน้าที่

ข้อ 74 เหตุของการฟื้นฟูสภาพจากผู้จัดการและเจ้าหน้าที่สหกรณ์อาจเกิดจากเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติ ตามข้อ 13

(4) เกษียณอายุ ทั้งนี้ ให้ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่เกษียณอายุเมื่อสิ้นปีทางบัญชีของปีที่อยู่ครบหกสิบปีบริบูรณ์ เว้นแต่จะได้มีการพิจารณาจ้างเจ้าหน้าที่เป็นคราวๆ อีกคราวละไม่เกินหนึ่งปีจนอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

- (5) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง
- (6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (7) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (8) การถูกเลิกจ้าง

#### หมวด 19

#### เงินบำเหน็จ ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 75 เงินบำเหน็จ ผู้จัดการและเจ้าหน้าที่คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันตั้งแต่ห้าปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเว้นแต่การพ้นสภาพจากเหตุเลิกจ้างโดยไม่มีสิทธิได้รับเงินชดเชย

การคำนวณเงินบำเหน็จให้อำนาจเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้ปัดทิ้ง

จำนวนปีที่ทำงานให้นับระยะเวลาวันบรรจุเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในสหกรณ์ถึงวันที่ออกจากสหกรณ์หักด้วยวันลาที่เกินสิทธิตามระเบียบนี้

สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่เจ้าหน้าที่ได้เฉพาะส่วนที่คำนวณแล้วมีจำนวนเงินเกินกว่าเงินค่าชดเชยตามกฎหมายแรงงานเท่านั้น

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งพ้นสภาพเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท

ข้อ 76 ค่าชดเชย สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามสัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามสัปดาห์สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายเก้าสัปดาห์ หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานเก้าสัปดาห์สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(3) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายหนึ่งร้อยแปดสิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานหนึ่งร้อยแปดสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสองร้อยยี่สิบวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสองร้อยยี่สิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีแต่ไม่ครบยี่สิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสามร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสามร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) เจ้าหน้าที่ซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้ายสี่ร้อยวัน หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสี่ร้อยวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่มีสุขภาพเสื่อมโทรม หรือทุพพลภาพอันเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้

(2) สหกรณ์ต้องยุบตำแหน่ง และไม่สามารถโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้

(3) ประสิทธิภาพหรือผลงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ไม่ได้มาตรฐาน โดยผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้

(4) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เป็นโรคจิต หรือมีพฤติกรรมที่มีจิตบกพร่อง

(5) เกษียณอายุ

(6) ถูกลงโทษทางวินัยให้ออก

การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สหกรณ์

(2) จงใจทำให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสหกรณ์อันชอบด้วยกฎหมาย

และเป็นธรรม และสหกรณ์ได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสหกรณ์ไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่ได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหากเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นการให้ร้ายจ้างได้รับความเสียหาย

(7) ถูกลงโทษทางวินัยไล่ออก

สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์จ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ 77 ค่าชดเชยพิเศษ ในกรณีที่สหกรณ์จะย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่นอันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือครอบครัวให้สหกรณ์ปิดประกาศและแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้า โดยให้ปิดประกาศไว้ ณ ที่ทำการสหกรณ์ซึ่งเจ้าหน้าที่สามารถเห็นได้อย่างชัดเจนไม่น้อยกว่าสามสิบวันก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ และประกาศนั้นอย่างน้อยต้องมีข้อความชัดเจนเพียงพอที่จะเข้าใจได้ว่าเจ้าหน้าที่คนใดจะต้องถูกย้ายไปสถานที่ใดและเมื่อใดในการนี้ถ้าเจ้าหน้าที่ไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่ที่มีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับความแจ้งจากสหกรณ์หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณีโดยเจ้าหน้าที่มีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษที่ลูกจ้างพึงมีสิทธิได้รับตามระเบียบนี้ โดยไม่น้อยกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่ อันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงานระบบการทำงาน หรือการบริการ สหกรณ์จะปฏิบัติ ดังนี้

แจ้งวันที่จะเลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างและรายชื่อเจ้าหน้าที่ที่จะถูกเลิกจ้างให้พนักงานตรวจแรงงานและเจ้าหน้าที่ที่จะเลิกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่าหกสิบวัน ก่อนวันที่จะเลิกจ้าง

ในกรณีที่สหกรณ์ไม่สามารถแจ้งได้หรือแจ้งการเลิกจ้างน้อยกว่าหกสิบวันต้องจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้ายหกสิบวัน หรือเท่ากับค่าจ้างของการทำงานหกสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งรับได้ค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วยแล้ว

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยปกติตามระเบียบนี้ โดยจ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้ายสิบห้าวันต่อการทำงานครบหนึ่งปี หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงานสิบห้าวันสุดท้ายต่อการทำงานครบหนึ่งปีสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย ทั้งนี้ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน หรือไม่เกินค่าจ้างของการทำงานสามร้อยหกสิบวันสุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่ซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย และเพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ

กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่าหนึ่งร้อยแปดสิบวัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญอันมีผลกระทบต่อการประกอบกิจการของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่งมิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่ไม่น้อยกว่าร้อยละสิบห้าของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่ได้รับก่อนสหกรณ์จะหยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่ทำงาน โดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และพนักงานตรวจแรงงานทราบล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

หมวด 20

เบ็ดเตล็ด

ข้อ 78 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

(1) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในระเบียบนี้ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยคุ้มครองแรงงาน

(2) ระเบียบ คำสั่ง ที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 79 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ หรือที่ระเบียบนี้มิได้กำหนดไว้ให้คณะกรรมการเป็นผู้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด

ข้อ 80 ให้คณะกรรมการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

บทเฉพาะกาล

ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้ก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

ประกาศ ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2567



(ทันตแพทย์สุธา เจียรมนิโชติชัย)

ประธานกรรมการดำเนินการ

สหกรณ์ออมทรัพย์กรมอนามัย จำกัด

รับทราบตามหนังสือสำนักงานสหกรณ์จังหวัดนนทบุรี  
ที่ นบ ๐๐๑๐/ส๓๓๕ ลงวันที่ ๓๑ ต.ค. ๒๕๖๗