



คนต่อจำนวนสมาชิกสภาร้อยคน เศษของสภาร้อยถ้าถึงครึ่งก็อาจจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเพิ่มขึ้นได้หนึ่งคน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 7 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในสหกรณ์ มีดังนี้

ก. เจ้าหน้าที่ ได้แก่

(1) เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่จัดเก็บ  
เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่เทคโนโลยี เจ้าหน้าที่ทะเบียนและเงินโอน เจ้าหน้าที่พัสดุอาคารสถานที่  
เจ้าหน้าที่สวัสดิการ เจ้าหน้าที่ติดตามหนี้ เจ้าหน้าที่นิติกร หรือเจ้าหน้าที่อื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการ  
กำหนด

(2) หัวหน้าฝ่าย

(3) ผู้ช่วยผู้จัดการ

(4) รองผู้จัดการ

(5) ผู้จัดการ

ข. ลูกจ้าง ได้แก่ คนขับรถยนต์ นักการภารโรง หรือลูกจ้างอื่นตามที่คณะกรรมการ  
ดำเนินการกำหนด

ให้ผู้จัดการเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุก  
ตำแหน่งเพื่อให้เป็นไปโดยถูกต้องเรียบร้อย และให้รองผู้จัดการเป็นผู้บังคับบัญชาเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง  
รองจากผู้จัดการ

สหกรณ์อาจเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตามความเหมาะสม  
ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตำแหน่งใด จะให้มีจำนวนเท่าใด ให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการดำเนินการ

ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการ  
โดยพิจารณาผู้มีคุณสมบัติ ความสามารถ การริเริ่ม ความชัดเจน ความรับผิดชอบ สมรรถภาพ ในการปฏิบัติงาน  
และความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ 18 จ.

ในกรณีที่สหกรณ์ยังไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดจ้างผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือ  
หัวหน้าฝ่ายได้ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่ต่ำลง  
ไปแล้วแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้จัดการ รองผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ หรือหัวหน้าฝ่ายทั้งนี้ให้เป็นไปตาม  
หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในข้อ 9,10,11,12,13,14, และ 15

## หมวด 2

### อัตราเงินเดือนและเงินตอบแทนเจ้าหน้าที่ลูกจ้าง

ข้อ 8 อัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างกำหนดให้เป็นไปตามบัญชีแนบท้าย  
ระเบียบนี้ เว้นแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนด

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดค่าตอบแทนรายเดือนแก่เจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการและ  
หรือตำแหน่งอื่น ๆ ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด ทั้งนี้ให้คำนึงถึงฐานะทางการเงินของสหกรณ์เป็น

สำคัญเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง ซึ่งได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของอันดับหรือตำแหน่ง อาจให้ได้รับเงินค่าตอบแทนรายเดือนตามที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรก็ได้ แต่ไม่ให้นำเงินดังกล่าวนี้ไปรวมกับเงินเดือนเพื่อคำนวณเป็นเงินบำเหน็จ หรือเงินโบนัส หรือเงินอื่น ๆ ที่ใช้เงินเดือนเป็นฐานในการคำนวณเพื่อจ่ายแก่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง

### หมวด 3

#### การรับสมัคร การคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ 9 ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณากำหนดการรับสมัครคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10 การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ เว็บไซต์ของสหกรณ์

ข้อ 11 ให้ผู้ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นความรู้ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้าน และใบรับรองแพทย์ และให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการ หรือผู้จัดการของสหกรณ์หรือเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานของสหกรณ์

ข้อ 12 ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์และไม่เกิน 55 ปี บริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (8) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากสหกรณ์ หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์การของรัฐบาล หรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่
- (9) ไม่เป็นผู้เคยออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษไล่ออก หรือให้ ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

(10) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(11) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการ หรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดท้ายให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22 (4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ.2542

ข้อ 13 ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง จากกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยผู้จัดการ จำนวนอย่างน้อยสามคน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน

ข้อ 14 ในการคัดเลือกให้คณะกรรมการทดสอบวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชา ที่กำหนดไว้ในข้อ 15 ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 15 ในการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการจัดให้สอบข้อเขียนหรือทดสอบวิธีอื่น วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธี และประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง ดังต่อไปนี้

ภาค ก. ความรู้ความสามารถทั่วไป (คะแนนเต็ม 150 คะแนน)

(1) ความสามารถด้านภาษาไทย (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

(2) ความสามารถด้านตัวเลข (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

(3) กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับสหกรณ์  
(คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ภาค ข. ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 100 คะแนน)

ภาค ค. การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง (คะแนนเต็ม 50 คะแนน)

ผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละหกสิบของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้

ข้อ 16 เมื่อการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการสอบ ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ และให้เสนอผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

#### หมวด 4

#### การจ้างและการแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ 17 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและบรรจุแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาลำดับ เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ โดยให้ทดลองงานก่อน ถ้ามีผู้สอบได้คะแนนเท่ากันหลายคนให้ถือคะแนนในวิชาข้อ 15 ภาค ข. สุดแต่กรณีเป็นเกณฑ์ตัดสินและถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอีก ก็ให้ถือคะแนนในวิชาข้อ 15 ภาค ก. (3) ถ้ายังเท่ากันอีกก็ให้คณะกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันจัดให้มีการคัดเลือกโดยสอบสัมภาษณ์

ในการทดลองงานตามวรรคก่อน ให้ทดลองงานมีกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน เมื่อครบกำหนดแล้วให้ผู้จัดการรับรองการปฏิบัติงาน แล้วเสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอีกครั้งหนึ่ง จึงบรรจุแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ โดยให้นับวันบรรจุแต่งตั้งเริ่มจากวันทดลองงานเป็นต้นไป

สำหรับตำแหน่งผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการเป็นผู้รับรองการปฏิบัติงาน โดยให้ถือเสียงข้างมากในที่ประชุม

ในระหว่างทดลองงาน สหกรณ์จะจ่ายค่าแรงให้เป็นรายวันในวันทำงาน ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด แต่ไม่ต่ำกว่าอัตราค่าแรงขั้นต่ำของประกาศกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคมเมื่อได้รับบรรจุแต่งตั้ง สหกรณ์จะเบิกจ่ายเงินเดือนให้เต็มอัตราตามประกาศรับสมัครในส่วนที่เกินกว่าค่าแรงรายวันในแต่ละเดือนตั้งแต่วันเริ่มทดลองงาน หากคณะกรรมการดำเนินการไม่รับรองการทดลองงานถือว่าผู้นั้นสิ้นสุดการทดลองงานและสิ้นสุดการจ้าง สหกรณ์จะไม่จ่ายเงินเดือนหรือค่าอื่นใดเพิ่มอีก

ข้อ 18 การบรรจุแต่งตั้ง หรือการเลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

ก. เจ้าหน้าที่

- (1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ
- (2) มีความซื่อสัตย์สุจริตรักในอาชีพ
- (3) มีความเสียสละ ทุ่มเทงานในหน้าที่

ข. หัวหน้าฝ่าย

- (1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ
- (2) เคยดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์ฯ มาไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (3) มีประสบการณ์ในด้านนั้นๆ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- (4) มีความเสียสละทุ่มเทและรักในงาน
- (5) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม

ค. ผู้ช่วยผู้จัดการ

- (1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่า ในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ
- (2) เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (3) มีประสบการณ์ในด้านนั้นๆ ไม่น้อยกว่า 3 ปี
- (4) มีความเสียสละทุ่มเทและรักในงาน
- (5) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม

ง. รองผู้จัดการ

- (1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ
- (2) เคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (3) มีความรู้ความสามารถในทุกด้านโดยได้รับการประเมินจากคณะกรรมการดำเนินการ
- (4) มีภาวะความเป็นผู้นำ
- (5) มีความเสียสละทุ่มเทและรักในงาน
- (6) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม

จ. ผู้จัดการ

- (1) ต้องเป็นผู้มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ (การเงิน การบัญชี การบริหารจัดการ เศรษฐศาสตร์)
- (2) เคยดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี
- (3) เคยดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้ช่วยผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 15 ปี
- (4) มีความรู้ความสามารถในทุกด้านโดยได้รับการประเมินจากคณะกรรมการดำเนินการ
- (5) มีภาวะความเป็นผู้นำ
- (6) มีความเสียสละทุ่มเทและรักในงาน
- (7) มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม หรือ
- (8) มีคุณสมบัติอื่นที่เหมาะสมแก่ตำแหน่งตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

ข้อ 19 ในการพิจารณาเลื่อนและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นทุกตำแหน่ง ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นคณะหนึ่งมีจำนวนอย่างน้อย 5 คน และให้ผู้จัดการเป็นกรรมการและเลขานุการ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความเหมาะสมแก่ตำแหน่งก่อนเสนอคณะกรรมการดำเนินการให้ความเห็นชอบ

ข้อ 20 ในการบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ทุกตำแหน่ง เมื่อได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการแล้วให้ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งได้

ข้อ 21 การบรรจุแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ นอกจากรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการครั้งแรกให้บรรจุในอัตราเงินเดือน ดังต่อไปนี้

- (1) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 18 ก. ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนไม่เกิน 15,310 บาท
- (2) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 18 ข. ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนไม่เกิน 22,790 บาท
- (3) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 18 ค. ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนไม่เกิน 30,030 บาท
- (4) คุณสมบัติอื่น ๆ ให้บรรจุในอัตราซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร

สำหรับตำแหน่งรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ จะให้ได้รับเงินเดือนเมื่อแรกบรรจุชั้นใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร

ผู้ได้รับการเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายหรือผู้ช่วยผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของตำแหน่งนั้น เว้นแต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

ข้อ 22 การบรรจุและแต่งตั้งลูกจ้างให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควร

## หมวด 5

### หลักประกันของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 23 ในการบรรจุหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ต้องทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการดำเนินการวิเคราะห์ว่าตำแหน่งหน้าที่งานใดต้องมีหลักประกันการทำงาน โดยให้สหกรณ์เรียกหลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใดหรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรับผิดชอบ

(1) มีเงินสดจำนวนไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ หรือ

(2) มีบุคคลซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อยหนึ่งคน เป็นผู้ค้ำประกัน ในวงเงินไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ หรือ

(3) มีทรัพย์สินได้แก่ สมุดเงินฝากประจำธนาคารหรือสถาบันการเงินอื่น หรือหนังสือค้ำประกันของธนาคารโดยทรัพย์สินดังกล่าวต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ

ข้อ 24 ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันหลายประเภทรวมกัน เมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้วต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวันโดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับ

ข้อ 25 เงินประกันซึ่งสหกรณ์เรียกหรือรับไว้ตามข้อ 23 (1) ลดลง เนื่องจากนำไปชดเชยค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียกหรือรับเงินประกัน หรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้ว สหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลงดังกล่าว

ข้อ 26 คณะกรรมการดำเนินการ อาจพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถอนหลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใดได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีหลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใดเพียงพอหรือค้ำจำนวนมูลค่าแห่งหลักประกันนั้น ๆ

ข้อ 27 ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกันและหลักประกันทุกปีทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะค้ำกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้าประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลงหรือหลักประกันมีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่งเมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลงให้คณะกรรมการดำเนินการริบดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 23 หรือ 25 คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่โดยร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

#### หมวด 6

#### อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้จัดการ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 28 โดยข้อบังคับของสหกรณ์ ข้อ 101 ผู้จัดการมีอำนาจหน้าที่จัดการทั่วไปและรับผิดชอบเกี่ยวกับบรรดากิจการประจำของสหกรณ์ รวมทั้งข้อต่อไปนี้

- (1) ตรวจสอบการสมัครเข้าเป็นสมาชิกให้เป็นการถูกต้อง ตลอดจนเป็นธุระจัดให้ผู้เข้าเป็นสมาชิกลงลายมือชื่อในทะเบียนสมาชิก และชำระค่าธรรมเนียมแรกเข้ากับเงินค่าหุ้นตามข้อบังคับของสหกรณ์
- (2) ควบคุมให้มีการเก็บเงินค่าหุ้นรายเดือน แจ้งยอดจำนวนหุ้น จ่ายคืนค่าหุ้นและชักชวนการถือหุ้นในสหกรณ์
- (3) รับฝากเงิน จ่ายคืนเงินฝาก และส่งเสริมการรับฝากเงินของสหกรณ์
- (4) เป็นธุระในการตรวจสอบคำขอกู้ จ่ายเงินกู้ จัดทำเอกสารเกี่ยวกับเงินกู้ให้เป็นไปตามแบบและระเบียบของสหกรณ์
- (5) จัดทำรายละเอียดของสมาชิกรายตัวเกี่ยวกับเงินค่าหุ้น และเงินให้กู้ทุกหกเดือน พร้อมกับแจ้งให้สมาชิกทราบเป็นรายบุคคล
- (6) พิจารณาจัดจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดในระเบียบของสหกรณ์รวมถึงกำหนดหน้าที่และวิธีปฏิบัติงานของบรรดาเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ตลอดจนเป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเหล่านั้นให้เป็นไปโดยถูกต้องเรียบร้อย
- (7) เป็นธุระกวาดชั้นในเรื่องการออกใบรับ เรียกใบรับ หรือจัดให้มีใบสำคัญโดยครบถ้วนรับผิดชอบต่อในการรับจ่ายเงินของสหกรณ์ให้เป็นการถูกต้อง รวบรวมใบสำคัญและเอกสารต่าง ๆ เกี่ยวกับการเงินไว้โดยครบถ้วน และเก็บรักษาเงินของสหกรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในระเบียบของสหกรณ์
- (8) รับผิดชอบและดูแลในการจัดทำบัญชีและทะเบียนต่าง ๆ ของสหกรณ์ให้ถูกต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน
- (9) ติดต่อประสานงานกับเลขานุการในการนัดเรียกประชุมใหญ่ ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ และประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ



(10) รับผิดชอบจัดทำบแสดงฐานะการเงินรวมทั้งบัญชีกำไรขาดทุนและรายงานประจำปี แสดงผลการดำเนินงานของสหกรณ์เสนอคณะกรรมการดำเนินการพิจารณา เพื่อเสนอต่อที่ประชุมใหญ่อ่อนุมัติ

(11) จัดทำแผนงานและงบประมาณรายจ่ายประจำปีของสหกรณ์ เสนอคณะกรรมการ ดำเนินการพิจารณา

(12) จัดทำแผนปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้สอดคล้องกับแผนงานที่ได้รับอนุมัติจากที่ ประชุมใหญ่

(13) เข้าร่วมประชุมและชี้แจงในการประชุมใหญ่ ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ และประชุมคณะกรรมการอื่น ๆ เว้นแต่กรณีซึ่งที่ประชุมนั้น ๆ มิให้เข้าร่วมประชุม

(14) ปฏิบัติการเกี่ยวกับงานสารบรรณของสหกรณ์

(15) รักษาวงตราของสหกรณ์ และรับผิดชอบตรวจตราดูแลทรัพย์สินต่าง ๆ ของ สหกรณ์ให้อยู่ในสภาพอันดีและปลอดภัย

(16) เสนอรายงานกิจการประจำเดือนของสหกรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการ

(17) เสนอรายการหรือรายงานของสหกรณ์ต่อทางราชการตามแบบและระยะเวลาที่ทาง ราชการกำหนด

(18) ค้ำประกันเงินกู้ที่สหกรณ์กู้ยืมจากกรมส่งเสริมสหกรณ์ โดยรับผิดชอบการค้ำประกัน ในฐานะส่วนตัว

(19) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการดำเนินการ หรือคณะกรรมการอื่น ๆ ของ สหกรณ์มอบหมาย หรือตามที่ควรกระทำ เพื่อให้กิจการในหน้าที่ลุล่วงไปด้วยดี

ข้อ 30 หน้าที่และความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งตั้งแต่รองผู้จัดการลงไปและ ลูกจ้าง ให้ผู้จัดการเป็นผู้กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

#### หมวด 7

#### การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือผู้จัดการและการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 31 ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใด ดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจ สั่งให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เห็นว่าสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การ สั่งให้รักษาการในตำแหน่งรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 32 ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการ ตรวจสอบหลักฐานทางบัญชี และการเงินกับบรรดาทรัพย์สินอื่น ๆ ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริง ของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

หมวด 8

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 33 สหกรณ์จะพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ปีละ 2 ครั้ง ในเดือนมกราคม และเดือน กรกฎาคม เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบ 4 เดือน ในรอบครึ่งปีทางบัญชีของสหกรณ์ จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน

ถ้าเวลาทำงานไม่ครบ 4 เดือนหรือมีข้อบกพร่องดังต่อไปนี้ในการทำงานในรอบครึ่งปีทาง บัญชีที่พิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือน ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง คือ

(1) มีวันลาเกิน 15 วัน เว้นแต่

ก. ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกันคราวเดียวหรือ หลายคราว รวมกันไม่เกิน 30 วัน

ข. ลาอุปสมบท หรือประกอบพิธีฮัจย์ ไม่เกิน 120 วัน

ค. ลาคลอดบุตร ไม่เกิน 98 วัน

ง. ลาทำหมัน ตามใบรับรองของแพทย์

จ. ลาป่วยเนื่องมาจากอันตรายจากการปฏิบัติหน้าที่หรือไปปฏิบัติหน้าที่ใน กิจการของสหกรณ์

ฉ. ลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ไม่เกิน 30 วัน

(2) ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

ข้อ 34 การพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ยึดหลักคุณธรรมเที่ยง ธรรมเปิดเผยโปร่งใส โดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลักและความประพฤติในการรักษาวินัย คุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ เป็นต้น

ให้ผู้จัดการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้ประเมินปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ก. ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 มกราคม ถึงวันที่ 30 มิถุนายน

ข. ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึงวันที่ 31 ธันวาคม

ผลการประเมิน ผลการปฏิบัติงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนกำหนดดังนี้ ผลการประเมินดี ระดับคะแนนประเมินร้อยละ 80 - 100 อาจได้รับการพิจารณาเลื่อน ชั้นเงินเดือน 1 ชั้น หรือมากกว่า 1 ชั้น

ผลการประเมินพอใช้ ระดับคะแนนประเมินร้อยละ 60 - 79 อาจได้รับการพิจารณา เลื่อนชั้นเงินเดือน 0.5 ชั้น

ผลการประเมินต้องปรับปรุง ระดับคะแนนประเมินต่ำกว่าร้อยละ 60 ไม่ควรเลื่อนชั้น เงินเดือน

ข้อ 35 ให้ผู้จัดการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้วเสนอผลการพิจารณาพร้อมด้วยข้อความพิจารณาประกอบอื่นๆ เช่น การมาสาย การรักษาวินัย ต่อประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนโดยให้พิจารณาและรายงานต่อประธานกรรมการปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ภายในวันที่ 1 กรกฎาคม ครั้งที่ 2 ภายในวันที่ 1 มกราคม

ข้อ 36 เมื่อประธานกรรมการได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้จัดการเห็นว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดปฏิบัติตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรหรืออยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ 33 (1) และ (2) ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นก็ได้

ข้อ 37 ในการเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างครั้งที่ 1 ให้เลื่อนได้ตามวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการดำเนินการและครั้งที่ 2 ให้เลื่อนได้ไม่เกินวงเงินที่ได้รับอนุมัติจากที่ประชุมใหญ่

ข้อ 38 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เลื่อนปีละ 2 ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ 1 ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี

ครั้งที่ 2 ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม ของทุกปี

ข้อ 39 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงสุดของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่ากับขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่ได้

ข้อ 40 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ซึ่งตายหรือทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ของสหกรณ์ ซึ่งมีได้เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงหรือความผิดของผู้ตายหรือทุพพลภาพเองให้พิจารณาเพิ่มเงินเดือนตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) เพราะถูกทำร้ายเนื่องจากปราบปรามผู้กระทำผิด เพิ่มได้ไม่เกิน 6 ขั้น

(2) เพราะปฏิบัติงานในสหกรณ์ที่เสี่ยงอันตรายต่อชีวิต เพิ่มได้ไม่เกิน 5 ขั้น

(3) เพราะถูกประทุษร้าย เพิ่มได้ไม่เกิน 4 ขั้น

(4) เพราะอุบัติเหตุ เพิ่มได้ไม่เกิน 3 ขั้น

(5) เพราะปฏิบัติงานตรากตรำหรือเร่งรัดเกินกว่าการปฏิบัติงานธรรมดาเพิ่มได้ไม่เกิน 2 ขั้น

ข้อ 41 วิธีการเกี่ยวกับการเพิ่มเงินเดือนตามข้อ 40 ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) ขั้นเงินเดือนที่จะเพิ่มให้เป็นไปตามบัญชีเงินเดือนตามระเบียบนี้ ในกรณีที่เพิ่มเงินเดือนเกินกว่าอัตราสูงสุดของบัญชีอัตราเงินเดือนขั้นที่เกินกว่านั้นให้ใช้วิธีเพิ่มเงินเดือนเป็นพิเศษในแต่ละขั้นในอัตราร้อยละ 5

(2) เมื่อมีกรณีจะต้องพิจารณาเพิ่มเงินเดือนให้ผู้จัดการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณาว่าควรเพิ่มเงินเดือนให้ตามเกณฑ์ใดแล้วเสนอความเห็นตามลำดับถึงคณะกรรมการดำเนินการ

(3) ให้เพิ่มเงินเดือนตั้งแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นถึงแก่ความตาย หรือ ทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้

(4) ให้แนบหลักฐานที่จำเป็นประกอบการพิจารณา เช่น บันทึกรายรับรายจ่าย  
หลักฐานการขึ้นสูตรหรือหลักฐานการสอบสวนหรือใบรับรองแพทย์ เป็นต้น

ข้อ 42 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดจากการประพฤตชั่วอย่างร้ายแรง  
ของตนต้องออกจากตำแหน่งไปเพราะเจ็บป่วยซึ่งแพทย์ที่ทางราชการรับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถ  
ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้อีกก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ครั้งที่ 1 หรือครั้งที่ 2 แล้วแต่กรณี จะสั่งเลื่อน  
ขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันเริ่มต้นครึ่งปีทางบัญชีที่มีสิทธิจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนนั้นก็ได้

ข้อ 43 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดจะต้องพ้นจากสภกรรมไปเพราะเกษียณอายุจะสั่งเลื่อนขั้น  
เงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีก่อนที่จะพ้นจากสภกรรมก็ได้

ข้อ 44 ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนขั้นเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตำแหน่งไม่สูงกว่ารอง  
ผู้จัดการในครั้งหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกิน 0.5 ขั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการ  
ดำเนินการ

ข้อ 45 การเลื่อนขั้นเงินเดือนเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ดำเนินการ ดังนี้

(1) สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 1 (วันที่ 1 กรกฎาคม)  
ให้เลื่อนได้ไม่เกิน 1 ขั้น

(2) สำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนครั้งที่ 2 (วันที่ 1 มกราคม)  
ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนรวมทั้งปี 2 ขั้น จะต้องไม่เกินร้อยละ 30 ของจำนวนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 46 ประธานกรรมการจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนของผู้จัดการได้ด้วยความเห็นชอบของ  
คณะกรรมการดำเนินการ

#### หมวด 9

##### การลา และการจ่ายค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ 47 เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หากมีความจำเป็นเจ็บป่วยหรือมีเหตุอื่นที่ไม่สามารถ  
ปฏิบัติงานตามปกติได้ให้มีสิทธิลาหยุดได้ตามระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อ 48 สภกรรมจะจ่ายเงินเดือนหรือค่าจ้างระหว่างลาแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามระเบียบ  
ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

#### หมวด 10

##### การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ 49 เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่ง ๆ สภกรรมอาจจัดสรรกำไรสุทธิเป็นเงินโบนัสแก่เจ้าหน้าที่  
และลูกจ้างได้ตามข้อบังคับของสภกรรม

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตาม  
ส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทาง  
บัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชี ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีทางบัญชีนั้น

ข้อ 50 คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างคนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างนั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามชวนชวยแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำ

## หมวดที่ 11

### การเลิกจ้างและการพ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

ข้อ 51 สหกรณ์จะถือว่าเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์พ้นสภาพจากการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ด้วยเหตุหนึ่งเหตุใดดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ถึงแก่กรรม
- (2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก
- (3) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์เกษียณอายุ
- (4) สิ้นสุดระยะเวลาตามสัญญาจ้าง
- (5) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
- (6) เป็นบุคคลไร้ความสามารถ หรือเสมือนไร้ความสามารถ
- (7) การถูกเลิกจ้าง

การเลิกจ้าง หมายถึง การที่สหกรณ์ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากงานและพ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง โดยสหกรณ์เลิกจ้าง หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานอันเนื่องจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ยุบหน่วยงาน เลิกกิจการ เกษียณอายุ หรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือได้รับโทษทางวินัยตามข้อ 64

ข้อ 52. การเลิกจ้างโดยจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่มีสุขภาพเสื่อมโทรม หรือทุพพลภาพอันเป็นผลให้ไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้
- (2) สหกรณ์ต้องยุบตำแหน่ง และไม่สามารถโอนไปทำงานในหน้าที่อื่นที่เหมาะสมได้
- (3) ประสิทธิภาพหรือผลงานในการทำงานของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ไม่ได้มาตรฐาน โดยผู้บังคับบัญชาได้ตักเตือนแล้วและไม่สามารถปฏิบัติงานให้ดีขึ้นได้
- (4) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ที่เป็นโรคจิต หรือมีพฤติกรรมที่มีจิตบกพร่อง
- (5) เกษียณอายุ

ข้อ 53. การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสภกรณ์ ซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีใดกรณีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่สภกรณ์
- (2) จงใจทำให้สภกรณ์ได้รับความเสียหาย
- (3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้สภกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
- (4) ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของสภกรณ์อันชอบด้วย

กฎหมายและเป็นธรรม และสภกรณ์ได้ตกเดือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงสภกรณ์ไม่จำเป็นต้องตกเดือนหนังสือเดือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปี นับแต่วันที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสภกรณ์ได้กระทำความผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหากเป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษต้องเป็นกรณีที่เป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(7) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างสภกรณ์ที่ลาออก หรือเกษียณอายุการทำงานมีสิทธิตามระเบียบสภกรณ์ออมทรัพย์ครูสกลนคร จำกัด ว่าด้วย บำเหน็จเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ.2559

สภกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่สภกรณ์จ้างไว้ โดยมีกำหนดระยะเวลาการจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ 54 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงานก็ย่อมทำได้โดยยื่นหนังสือขอลาออกต่อประธานกรรมการให้ประธานกรรมการสั่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบงานในหน้าที่และความรับผิดชอบก่อนเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการเมื่อคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุญาตแล้วจึงให้ถือว่าออกจากงานและให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ลาออกส่งมอบงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบต่อผู้จัดการ

ข้อ 55 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 12 นั้นให้ถือว่าพ้นจากตำแหน่งตั้งแต่วันที่คณะกรรมการดำเนินการลงมติ

ข้อ 56 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ให้เป็นอันพ้นจากตำแหน่งเมื่อสิ้นปีทางบัญชีซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์โดยให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่เว้นแต่จะได้มีการพิจารณาจ้างเป็นคราว ๆ อีกคราวละไม่เกินหนึ่งปีจนอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์

การพิจารณาจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามวรรคก่อนจะทำได้แต่ในกรณีที่มีเหตุพิเศษเพื่อประโยชน์อย่างยิ่งแก่สภกรณ์และผู้นั้นยังมีสุขภาพสมบูรณ์เพียงพอที่จะปฏิบัติงานโดยมีสมรรถภาพทั้งนี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 57 คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสภกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าผู้นั้นหย่อน

สมรรถภาพในการปฏิบัติงานหรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนือง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติงานต่อไปได้

(3) เมื่อมีมลทินหรือมัวหมองในกรณีความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือในกรณีมีความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก

(5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

## หมวดที่ 12

### เงินบำเหน็จ เงินช่วยพิเศษ ค่าชดเชยและค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 58 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างออกจากสหกรณ์เพราะสหกรณ์เลิกจ้างมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามข้อ 59 และค่าชดเชย และหรือค่าชดเชยพิเศษจากสหกรณ์ตามระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อ 59 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างคนใดทำงานในสหกรณ์ ไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไปปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงานให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่งด้วยเหตุลาออกหรือการเลิกจ้าง ในการจ่ายเงินบำเหน็จดังกล่าวให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จครั้งเดียวได้เพิ่มจากเงินชดเชยตามข้อ 58 และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในสหกรณ์เป็นเวลา 25 ปีขึ้นไป ปฏิบัติงานด้วยความเรียบร้อยตลอดระยะเวลาการปฏิบัติงาน และได้รับบรรจุแต่งตั้งก่อนวันที่ 4 มกราคม 2560 ให้มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จตามระเบียบว่าด้วยบำเหน็จเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ.2559

การคำนวณเงินบำเหน็จ ให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์เศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปีถ้าต่ำกว่าให้ปัดทิ้ง

จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาวันบรรจุเจ้าหน้าที่และลูกจ้างเข้าทำงานในสหกรณ์จนถึงวันออกจากสหกรณ์

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะเหตุตายถ้าทำงานมาครบหนึ่งร้อยแปดสิบวัน สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จตามความในวรรคสองให้แก่ทายาท

ข้อ 60 เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่งสหกรณ์จะจ่ายเงินช่วยพิเศษให้แก่ทายาทในคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มเดือนสุดท้ายสามเดือนรวมกัน

ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตายหรือทุพพลภาพเนื่องจากการประสบอันตรายจากปฏิบัติหน้าที่หรือไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ผู้มีอำนาจสั่งโดยชอบสหกรณ์จะจ่ายเงินช่วยพิเศษให้แก่ทายาทในคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มเดือนสุดท้ายเจ็ดเดือนรวมกัน

ข้อ 61 สหกรณ์จะจ่ายเงินชดเชยหรือชดเชยพิเศษ หรือไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งถูกเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใดตามระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

ข้อ 62 เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จและค่าชดเชยแก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้สหกรณ์ตั้งเงินสำรองบำเหน็จและค่าชดเชยไว้โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนระยะเวลาทำงาน และเงินเดือนเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแต่ละคนหักด้วยเงินสำรองบำเหน็จและค่าชดเชยที่สำรองไว้ในปีที่ล่วงมาแล้ว

ข้อ 63 ภาษีเงินได้อันพึงชำระตามกฎหมายให้ผู้รับเงินชดเชยและเงินบำเหน็จเป็นผู้จ่าย  
ทั้งสิ้น

## หมวด 12

### วินัย การสอบสวน และการลงโทษ

ข้อ 64 วินัย การสอบสวน และการลงโทษ ตามระเบียบว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการ  
ทำงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข้อ 65 ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้แล้วก่อนวันใช้ระเบียบนี้ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของ  
สหกรณ์มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างคนใดยังไม่ได้จัดทำสัญญาจ้างและหรือจัดให้มีหลักประกันไว้ต่อสหกรณ์  
ให้จัดทำสัญญาจ้างและหรือให้มีหลักประกันตามระเบียบนี้ให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันถัดจากวันใช้  
ระเบียบนี้

ข้อ 66 การแก้ไขการเปลี่ยนแปลงระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างนี้ได้จัดทำขึ้นให้มี  
ความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม) แล้วอย่างไรก็ตาม  
สหกรณ์สงวนสิทธิในการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมยิ่งขึ้นรวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการจ้าง  
ตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และแก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ 67 การหยุดกิจการชั่วคราว ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นโดยเหตุหนึ่งเหตุใดที่สำคัญ  
อันมีผลกระทบต่อการทำงานของสหกรณ์จนทำให้สหกรณ์ไม่สามารถประกอบกิจการได้ตามปกติซึ่ง  
มิใช่เหตุสุดวิสัยต้องหยุดกิจการทั้งหมดหรือบางส่วนเป็นการชั่วคราว สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และ  
ลูกจ้างของสหกรณ์ในอัตราร้อยละ 75 ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับก่อน  
สหกรณ์หยุดกิจการตลอดระยะเวลาที่สหกรณ์ไม่ได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทำงาน

สหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์และพนักงานตรวจแรงงานทราบ  
ล่วงหน้าเป็นหนังสือก่อนวันเริ่มหยุดกิจการตามวรรคก่อนไม่น้อยกว่าสามวันทำการ

ข้อ 68 กฎ ระเบียบอื่น ๆ

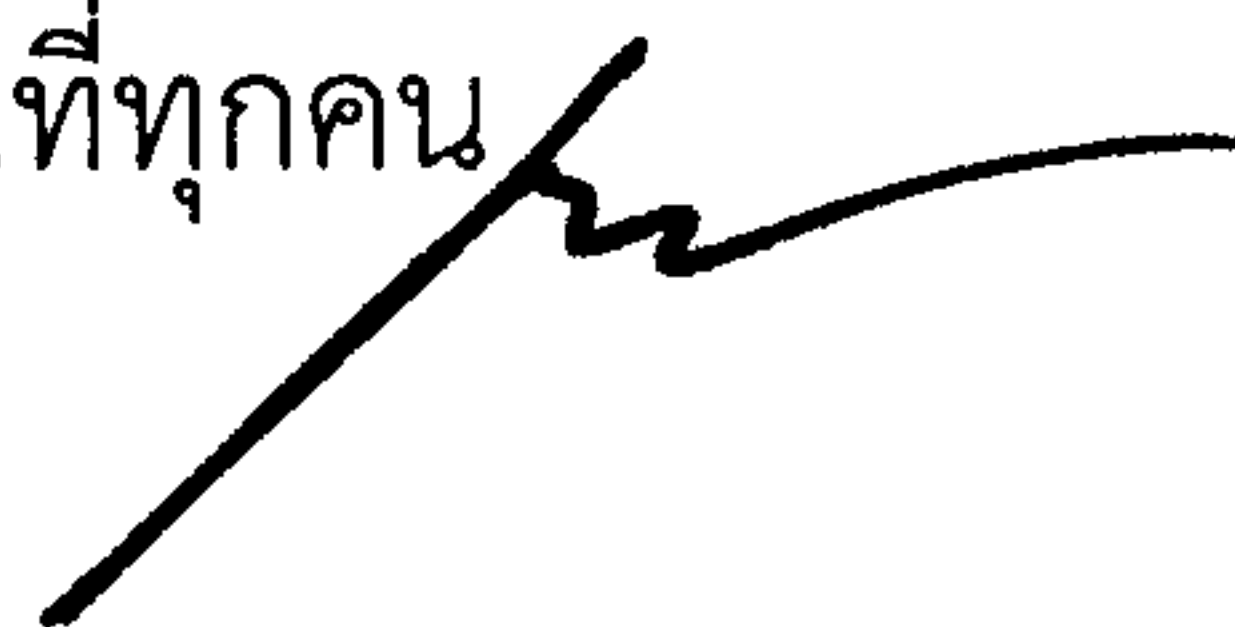
(1) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะ ให้ถือว่าเป็น  
เป็นส่วนหนึ่งของของระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างนี้ด้วย ทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือ  
คำประกันและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) การใดที่มีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับและระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างนี้ ให้  
ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 69 การบังคับใช้

(1) ให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทุกระดับ ศิษษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดเจน  
เพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน





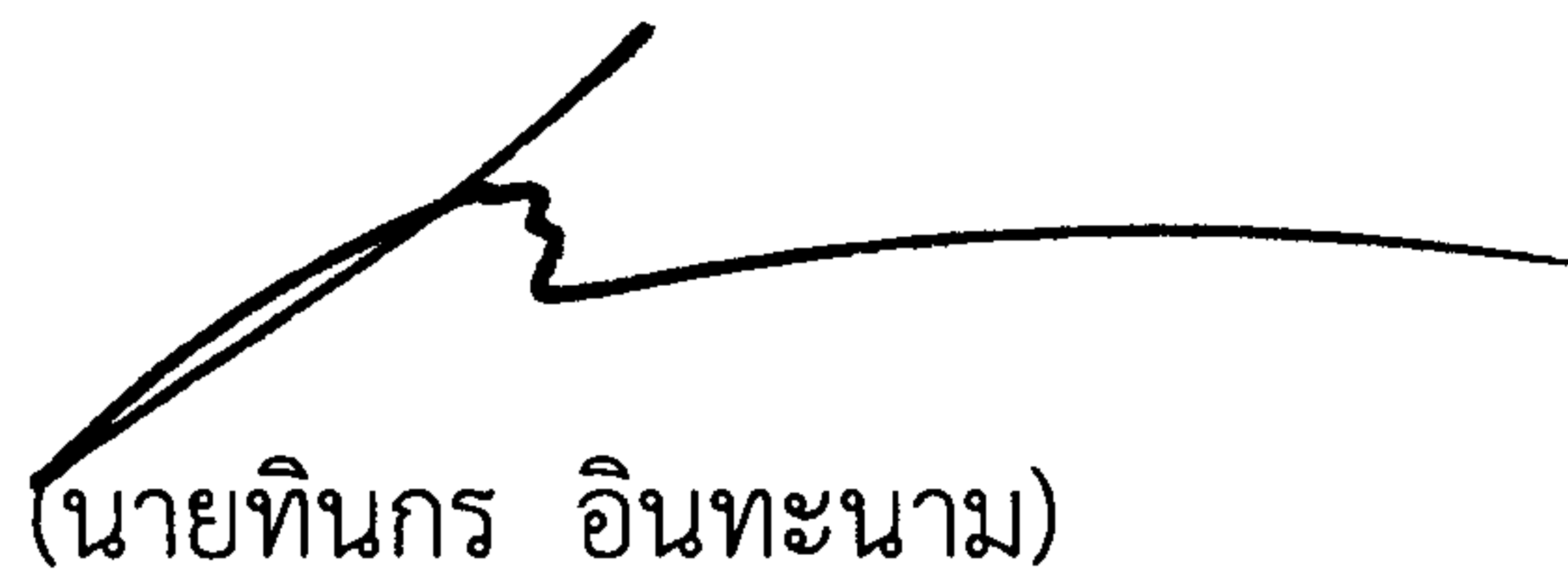
(2) เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) ให้เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา และคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

บทเฉพาะการ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์รายใดที่ถูกว่าจ้างอยู่ก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับให้ยังคงได้รับสิทธิเดิมตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ที่ประกาศใช้มาก่อนระเบียบฉบับนี้มีผลใช้บังคับ

ประกาศ ณ วันที่ 29 ธันวาคม 2565



(นายทินกร อินทะนาม)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสกลนคร จำกัด

บัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์  
 แบบท้ายระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ.2565 ข้อ 8 วรรคแรก  
 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 65 ประจำปี 2565 วันที่ 28 ธันวาคม 2565

ขั้น	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ ระดับต้น (ก)	หัวหน้าฝ่าย (ข)	ผู้ช่วยผู้จัดการ (ค)	รองผู้จัดการ (ง)	ผู้จัดการ (จ)
1	12,050	15,310	20,740	24,860	34,870	40,780
1.5	12,320	15,740	21,250	25,450	35,840	41,850
2	12,580	16,160	21,750	26,010	36,800	42,920
2.5	12,880	16,580	22,260	26,630	37,760	43,990
3	13,180	16,980	22,790	27,240	38,720	45,060
3.5	13,540	17,440	23,300	27,920	39,760	46,290
4	13,870	17,890	23,810	28,610	40,780	47,530
4.5	14,230	18,360	24,340	29,320	41,850	48,770
5	14,590	18,820	24,860	30,030	42,920	49,990
5.5	14,950	19,280	25,450	30,770	43,990	51,370
6	15,310	19,750	26,010	31,490	45,060	52,750
6.5	15,740	20,250	26,630	32,310	46,290	54,140
7	16,160	20,740	27,240	33,120	47,530	55,530
7.5	16,580	21,250	27,920	34,000	48,770	57,070
8	16,980	21,750	28,610	34,870	49,990	58,600
8.5	17,440	22,260	29,320	35,840	51,370	60,350
9	17,890	22,790	30,030	36,800	52,750	62,080
9.5	18,360	23,300	30,770	37,760	54,140	63,850
10	18,820	23,810	31,490	38,720	55,530	65,620
10.5	19,280	24,340	32,310	39,760	57,070	67,390
11	19,750	24,860	33,120	40,780	58,600	69,160
11.5	20,250	25,450	34,000	41,850	60,350	70,940
12	20,740	26,010	34,870	42,920	62,080	72,720
12.5	21,250	26,630	35,840	43,990	63,850	74,490
13	21,750	27,240	36,800	45,060	65,620	76,260
13.5	22,260	27,920	37,760	46,290	67,390	78,120
14	22,790	28,610	38,720	47,530	69,160	79,970

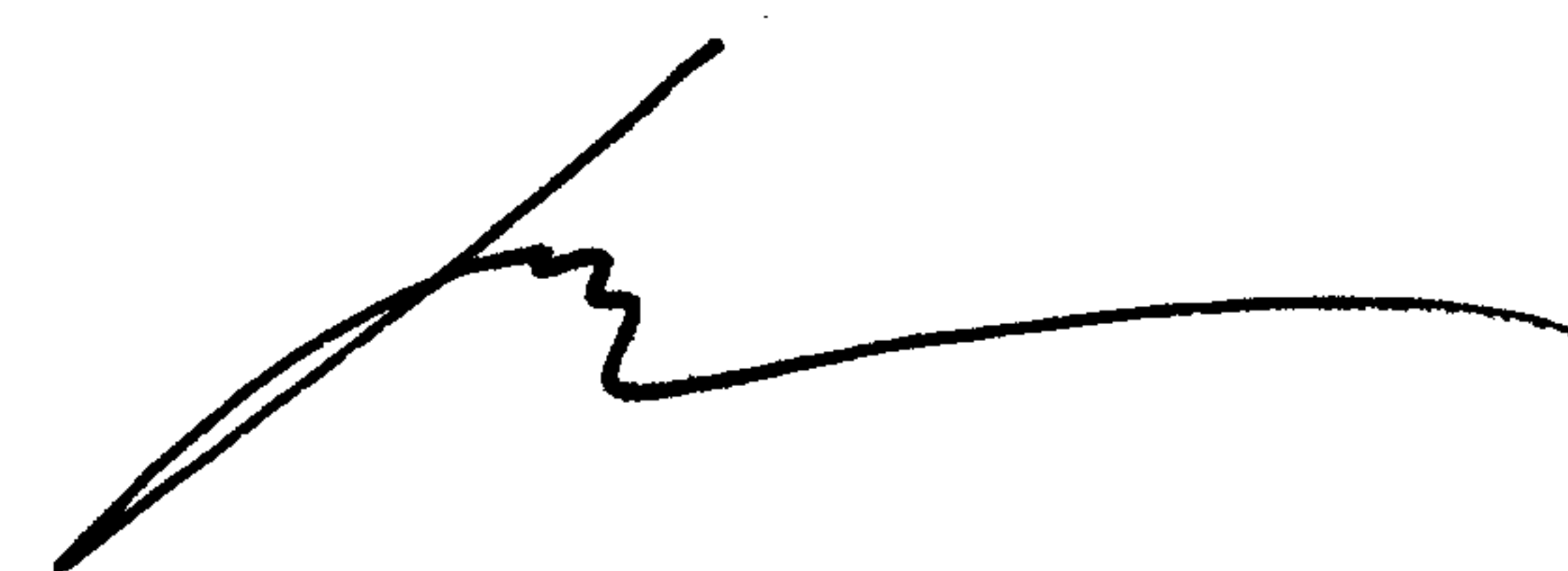
บัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์  
 แบบท้ายระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ.2565 ข้อ 8 วรรคแรก  
 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 65 ประจำปี 2565 วันที่ 28 ธันวาคม 2565

ขั้น	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ ระดับต้น (ก)	หัวหน้าฝ่าย (ข)	ผู้ช่วยผู้จัดการ (ค)	รองผู้จัดการ (ง)	ผู้จัดการ (จ)
14.5	23,300	29,320	39,760	48,770	70,740	81,930
15	23,810	30,030	40,780	49,990	72,720	83,880
15.5	24,340	30,770	41,850	51,370	74,490	85,930
16	24,860	31,490	42,920	52,750	76,260	87,960
16.5	25,450	32,310	43,990	54,140	78,120	90,070
17	26,010	33,120	45,060	55,530	79,970	92,240
17.5	26,630	34,000	46,290	57,070	81,930	94,450
18	27,240	34,870	47,530	58,600	83,880	96,720
18.5	27,920	35,840	48,770	60,350	85,930	99,040
19	28,610	36,800	49,990	62,080	87,960	101,420
19.5	29,320	37,760	51,370	63,850	90,070	103,860
20	30,030	38,720	52,750	65,620	92,240	106,360
20.5	30,770	39,760	54,140	67,390	94,450	108,910
21	31,490	40,780	55,530	69,160	96,720	111,520
21.5	32,310	41,850	57,070	70,940	99,040	114,080
22	33,120	42,920	58,600	72,720	101,420	116,700
22.5	34,000	43,990	60,350	74,490	103,860	119,380
23	34,870	45,060	62,080	76,260	106,360	122,120
23.5	35,840	46,290	63,850	78,120	108,910	124,920
24	36,800	47,530	65,620	79,970	111,520	127,790
24.5	37,760	48,770	67,390	81,930	114,080	130,720
25	38,720	49,990	69,160	83,880	116,700	133,720
25.5	39,760	51,370	70,940	85,930	119,380	136,790
26	40,780	52,750	72,720	87,960	122,120	137,930
26.5	41,850	54,140	74,490	90,070		
27	42,920	55,530	76,260	92,240		
27.5	43,990	57,070	78,120	94,450		

บัญชีอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์  
 แนบท้ายระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง พ.ศ.2565 ข้อ 8 วรรคแรก  
 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ชุดที่ 65 ประจำปี 2565 วันที่ 28 ธันวาคม 2565

ชั้น	ลูกจ้าง	เจ้าหน้าที่ ระดับต้น (ก)	หัวหน้าฝ่าย (ข)	ผู้ช่วยผู้จัดการ (ค)	รองผู้จัดการ (ง)	ผู้จัดการ (จ)
28	45,060	58,600	79,970	96,720		
28.5	46,290	60,350	81,930	99,040		
29	47,530	62,080	83,880	101,420		
29.5	48,770	63,850	85,930	103,860		
30	49,990	65,620	87,960	106,360		
30.5	51,370	67,390	90,070			
31	52,750	69,160	92,240			
31.5	54,140	70,940	94,450			
32	55,530	72,720	96,720			

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 29 ธันวาคม 2565 เป็นต้นไป



(นายทินกร อินทะนาม)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์ครูสกลนคร จำกัด