

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุดรธานี จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์  
พ.ศ. 2553

อาศัยอำนาจตามข้อบังคับสหกรณ์ ข้อ 67 (9) และข้อ 88 (7) ในการประชุม  
คณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 48 ครั้งที่ 19/2553 วันที่ 24 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2553  
คณะกรรมการดำเนินการ จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2553 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุดรธานี จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่  
สหกรณ์ พ.ศ. 2553”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 สิงหาคม พ.ศ. 2553 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุดรธานี จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์  
พ.ศ. 2548 ซึ่งกำหนดไว้ ณ วันที่ 26 เดือน มกราคม พ.ศ. 2548 และบรรดาระเบียบ ประกาศ  
คำสั่ง มติ หรือข้อตกลงอื่นใดซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สหกรณ์”	หมายถึง	สหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุดรธานี จำกัด
“ประธานกรรมการ”	หมายถึง	ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุดรธานี จำกัด
“เจ้าหน้าที่”	หมายถึง	ผู้ที่สหกรณ์จ้างไว้ปฏิบัติงานประจำในตำแหน่ง ลูกจ้างประจำ เจ้าหน้าที่ ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย หัวหน้าฝ่าย รองผู้จัดการ ผู้จัดการ
“คณะกรรมการ”	หมายถึง	คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์ออมทรัพย์ ครูอุดรธานี จำกัด

หมวด 2

อัตรากำลังและตำแหน่งเจ้าหน้าที่

ข้อ 5 ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่ ตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์  
จำนวนเจ้าหน้าที่ตามความในวรรคก่อน ควรมีอัตราเจ้าหน้าที่หนึ่งคนต่อสมาชิกจำนวนสี่ร้อยคน  
เศษของสี่ร้อยถ้าถึงครึ่งหนึ่งก็อาจจ้างเจ้าหน้าที่เพิ่มขึ้นได้หนึ่งคน

**ข้อ 6** ตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ มีดังนี้

- (1) เจ้าหน้าที่
- (2) ผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย
- (3) หัวหน้าฝ่าย
- (4) รองผู้จัดการ
- (5) ผู้จัดการ

**หมวด 3**

**อัตราเงินเดือน**

**ข้อ 7** ให้กำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามประกาศท้ายระเบียบนี้

หากมีการปรับปรุงบัญชีเงินเดือน ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ ประกาศบัญชีเงินเดือนได้ตามที่เห็นเหมาะสม กรณีเจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้รับเงินเดือนถึงขั้นสูงสุดของตำแหน่ง ให้เลื่อนเงินเดือนได้ไม่เกินร้อยละ 4 ของขั้นสูงสุดของตำแหน่งนั้นๆ โดยให้คณะกรรมการดำเนินการให้ความเห็นชอบผลการปฏิบัติงานเป็นปีๆ ไป

**หมวด 4**

**การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก  
การบรรจุและการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่**

**ข้อ 8** ผู้ที่จะได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้ เป็นอย่างน้อย

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบทั้งไม่เป็นโรคเรื้อน วัณโรคระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากสหกรณ์ หรือออกจากราชการ หรือออกจากองค์การของรัฐบาล หรือสถาบันอื่น
- (8) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

**ข้อ 9** เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณากำหนดความรู้พื้นฐาน ตามหลักเกณฑ์ในข้อ 16 และรับสมัครคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

**ข้อ 10** การรับสมัคร ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลา ไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ที่สหกรณ์

**ข้อ 11** ให้ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งหลักฐานแสดงพื้นความรู้ สำเนาทะเบียนบ้าน หรือหนังสือรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง สาขาเวชกรรม ซึ่งรับรองผู้สมัครตามความในข้อ 7 (4) และรับรองด้วยว่าผู้สมัครเป็นผู้มีอนามัยสมบูรณ์

ให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อสหกรณ์และต้องชำระค่าธรรมเนียมสมัครตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด เงินค่าธรรมเนียมสมัครนี้สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่เฉพาะผู้ขาดคุณสมบัติพื้นความรู้

**ข้อ 12** ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง มีจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่ง และเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก

**ข้อ 13** ในการคัดเลือก ให้คณะกรรมการทดสอบผู้สมัครในวิชาที่กำหนดไว้ในข้อ 14 ตามที่เห็นสมควร

**ข้อ 14** ในการสอบคัดเลือก ให้คณะกรรมการจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

- (1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ และวิธีปฏิบัติงานเกี่ยวกับสหกรณ์
- (2) ความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
- (3) สัมภาษณ์

คณะกรรมการดำเนินการ อาจกำหนดเปลี่ยนแปลงวิชานอกเหนือที่กำหนดไว้นี้ได้ตามความเหมาะสม

ผู้สอบคัดเลือกต้องได้คะแนนรายวิชาไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50 และได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้สอบคัดเลือกได้

**ข้อ 15** เมื่อการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้ได้รับคัดเลือก หรือ สอบคัดเลือกได้ตามลำดับคะแนนไว้ที่สหกรณ์และให้เสนอผลการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

**ข้อ 16** ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาบรรจุ และแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกได้เรียงตามลำดับจากคะแนนสูงมาหาต่ำเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคนให้ถือคะแนนวิชาในข้อ 14 (1) เป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีกก็ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการคัดเลือก โดยสอบสัมภาษณ์

**ข้อ 17** การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ตามข้อ 6 (1) – (3) ต้องเป็นผู้ได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าขึ้นไป

(2) รองผู้จัดการ

ก. ต้องได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในทางที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

ข. ต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในสหกรณ์นี้มาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(3) ผู้จัดการ

- ก. ต้องมีพื้นความรู้ตาม (2) ก. และ
- ข. ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการในสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี หรือต้องดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือเป็นสมาชิกสหกรณ์มาแล้วไม่น้อยกว่า 10 ปี หรือ
- ค. มีประสบการณ์ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด ในกรณีที่มีเหตุยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อนี้ ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเป็นรายๆ ไป

**ข้อ 18** ประธานกรรมการมีอำนาจบรรจุ และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งต่ำกว่ารองผู้จัดการได้ทุกตำแหน่ง ภายในจำนวนตำแหน่งที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

**ข้อ 19** ในการบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการหรือผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการพิจารณาผู้ที่มีคุณสมบัติความสามารถ ความชัดเจนและความเหมาะสม แก่ตำแหน่งเสนอขอรับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว ประธานกรรมการจึงมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวได้

**ข้อ 20** การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนดังต่อไปนี้

(1) ผู้มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ม.6 หรือ ปวช.) แผนกพาณิชย์หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 6,690.00 บาท

(2) ผู้มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ซึ่งเทียบเท่าได้ไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 7,940.00 บาท

(3) ผู้มีพื้นความรู้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพซึ่งเทียบเท่าได้ ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนไม่ต่ำกว่า 8,600.00 บาท

(4) ผู้มีพื้นความรู้ในระดับปริญญาโท หรือเทียบเท่า ให้บรรจุในอัตราเงินเดือน ไม่ต่ำกว่า 10,130.00 บาท

(5) วุฒิ ที่เป็นวิชาชีพเฉพาะหรือที่มีความขาดแคลน คณะกรรมการอาจกำหนดอัตราเงินเดือนได้ตามที่เห็นเหมาะสม

ผู้ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง รองผู้จัดการ หรือผู้จัดการ จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่า ขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

**ข้อ 21** ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างลงและยังมีได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควร รักษาการในตำแหน่ง หรือทำการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการในตำแหน่งผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อน

## หมวด 5

### หลักประกันของเจ้าหน้าที่

**ข้อ 22** ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐาน ตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดให้มีหลักประกัน อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่างดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหายอันหากจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ในสหกรณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์ต้องรับผิดชอบ

- (1) มีเงินสดจำนวนตามที่กฎหมายกำหนดฝากไว้กับสหกรณ์
- (2) มีบุคคลซึ่งคณะกรรมการดำเนินการเห็นสมควรอย่างน้อย 2 คน เป็นผู้ค้ำประกัน  
อย่างไม่จำกัด
- (3) มีหลักทรัพย์ของรัฐบาลไทย หรือหลักทรัพย์อย่างอื่นซึ่งคณะกรรมการดำเนินการ  
เห็นสมควรจำนำต่อสหกรณ์
- (4) มีอสังหาริมทรัพย์อันปลอดจากภาระจำนองรายอื่น จำนองเป็นประกัน  
ต่อสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนรวมแห่งมูลค่าของทรัพย์สิน ที่ใช้เป็น  
หลักประกันตามที่เห็นสมควรแก่ลักษณะ และปริมาณของงานในความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่สหกรณ์  
แต่ละคนเพื่อให้คุ้มแก่ความเสียหายอันจะเกิดขึ้น

**ข้อ 23** คณะกรรมการดำเนินการ อาจพิจารณาอนุญาตให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถอนหลักประกัน  
อย่างใดอย่างหนึ่ง หรือทั้งหมดได้ตามที่เห็นสมควร เมื่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีเงินสะสมรวมทั้งดอกเบี้ย  
ตามความในหมวด 7 คุ้มจำนวนเงินหรือมูลค่าแห่งหลักประกันนั้นๆ

## หมวด 6 การเลื่อนเงินเดือน

**ข้อ 24** สหกรณ์ย่อมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ปีละ 2 ครั้ง ตามผลการ  
ประเมินการปฏิบัติงานครั้งแรกในวันที่ 1 เมษายน และครั้งที่ 2 ในวันที่ 1 ตุลาคม ของทุกปี  
เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ครบรอบปีการเงินของสหกรณ์จึงมีสิทธิได้รับการพิจารณา  
เลื่อนเงินเดือน ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ได้รับการบรรจุใหม่ ถ้ามีเวลาการทำงานครบ 4 เดือน ก็ให้มีสิทธิ  
ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนด้วย

ในกรณีเจ้าหน้าที่ไม่ได้เลื่อนเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจเลื่อนเงินเดือนแจ้งสาเหตุที่ไม่ได้เลื่อน  
เงินเดือนให้เจ้าตัวทราบ

**ข้อ 25** ในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้พิจารณาถึงความสามารถ การริเริ่ม ความอดุสาหะ  
ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องอยู่ในวงเงินประมาณการรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

**ข้อ 26** คณะกรรมการอำนวยการ มีอำนาจเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งต่ำกว่าผู้จัดการ  
ในปีหนึ่งๆ ได้ไม่เกินสองขั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

**ข้อ 27** ประธานกรรมการจะเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการได้ด้วยความเห็นชอบของคณะกรรมการ  
ดำเนินการ

**ข้อ 28** เจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ถูกลงโทษทางวินัย ตั้งแต่ลดขั้นเงินเดือน ไม่ให้ได้รับการพิจารณา  
เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

## หมวด 7 เงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์

**ข้อ 29** เจ้าหน้าที่สหกรณ์อาจยินยอมให้สหกรณ์หักเงินเดือน ณ ที่จ่าย เพื่อนำเข้าบัญชีเงิน  
สะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์รายคนทุกเดือน จนถึงเดือนออกจากงานก็ได้

**ข้อ 30** เงินสะสมของเจ้าหน้าที่สหกรณ์รวมทั้งดอกเบี้ย ย่อมถือเป็นประกันบรรดาความเสียหายที่จะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ โดยการกระทำหรืองดเว้นการกระทำของเจ้าหน้าที่สหกรณ์ด้วย

## หมวด 8

### การจ่ายเงินโบนัส ภาษีเงินได้ บำเหน็จ ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยทำศพ

**ข้อ 31** เมื่อสิ้นปีการเงินหนึ่งๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นโบนัสแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการดำเนินการ กำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือน ซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้นๆ

เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีการเงินใด ให้ได้รับโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

**ข้อ 32** คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่สหกรณ์คนนั้น ปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นนิจ ทั้งไม่ชวนชวายเป็นข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตน หรือหากเจ้าหน้าที่ส่งเสริมสหกรณ์ ได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

**ข้อ 33** เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใด ซึ่งมีเงินได้เข้าเกณฑ์ที่ต้องเสียภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร จะต้องเป็นผู้เสียภาษีเงินได้สำหรับเงินเดือนที่ได้รับจากสหกรณ์นี้ด้วยตัวเอง

ในการนี้ ให้สหกรณ์หักภาษีเงินได้พึงประเมินไว้ ณ ที่จ่ายเป็นรายเดือน แล้วนำส่งสำนักงานสรรพากรจังหวัดภายใน 7 วัน นับแต่วันที่จ่ายเงินเดือน

**ข้อ 34** เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมา ไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่งตามข้อ 49 (1), (2), (3) และ (4) เงินบำเหน็จนั้นให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายคูณจำนวนปีแห่งเวลาทำงาน เศษของปีถ้าถึงครึ่งหนึ่งให้นับเป็นปีเต็ม

**ข้อ 35** เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาทหรือผู้รับโอนประโยชน์ที่ตั้งไว้

**ข้อ 36** เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ ให้สหกรณ์ตั้ง “เงินสำรองจ่ายเงินบำเหน็จ” ไว้โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาเห็นสมควร

**ข้อ 37** เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ให้ทายาท หรือผู้จัดการทำศพ มีสิทธิได้รับ “เงินช่วยทำศพ” จากสหกรณ์

เงินช่วยทำศพให้ได้รับคราวเดียว มีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายสามเดือนรวมกัน

“เงินเดือนเต็มครั้งสุดท้าย” ตามความในวรรคก่อน หมายความว่าเงินเดือนเต็มซึ่งสหกรณ์ต้องจ่ายสำหรับการทำงานในเดือนที่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ถึงแก่กรรม

**ข้อ 38** การช่วยเหลือในเรื่องค่าเล่าเรียนบุตรและการรักษาพยาบาลแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์หรือคนในครอบครัว ให้เป็นไปตามระเบียบการซึ่งคณะกรรมการดำเนินการจะได้กำหนดขึ้น

## หมวด 9

### วินัย การสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

**ข้อ 39** โทษทางวินัย สหกรณ์กำหนดโทษสำหรับเจ้าหน้าที่ ที่ฝ่าฝืนระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือกระทําความผิดไว้ ดังนี้

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

สหกรณ์สงวนสิทธิ์ที่จะลงโทษเจ้าหน้าที่ตามความร้ายแรงของการกระทําความผิด โดยไม่จำเป็นต้องเป็นไปตามลำดับข้างต้นแต่ประการใด

**ข้อ 40** การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทําในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทําผิดวินัย อย่างร้ายแรงดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์
- (2) กระทําความผิดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิด ลหุ โทษหรือความผิดอันได้กระทําโดยประมาท
- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลายหรือเป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (4) ทุจริตต่อหน้าที่
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์ อย่างร้ายแรง
- (6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบและการขัดคำสั่งนั้น เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (7) ละทิ้งหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (10) ขาดงานติดต่อกันเกิน 15 วันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

**ข้อ 41** การลงโทษเลิกจ้างนั้น ให้กระทําในกรณีที่สหกรณ์กระทําผิดวินัยเป็นเหตุให้เสียหายแก่สหกรณ์ไม่ถึงร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จหรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) ละทิ้งหน้าที่ติดต่อกัน 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร
- (3) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับของสหกรณ์หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งสหกรณ์ได้เตือนเป็นหนังสือแล้ว
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนืองๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่
- (7) ดุหมั่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียน สมาชิกสหกรณ์ หรือทำการในลักษณะแข่งขันกับสหกรณ์

(8) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งประธานกรรมการเสนอความเห็นว่าผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนืองๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นต่อไป

(9) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งหน้าที่ผู้นั้นดำรงอยู่

(10) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง

(11) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 8

**ข้อ 42** การลงโทษไล่ออก และเลิกจ้าง ให้ประธานกรรมการของสหกรณ์ตั้งคณะกรรมการอย่างน้อย 3 คน เพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการสอบสวนได้รับคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงาน พร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อประธานกรรมการสหกรณ์เพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาต่อไป

**ข้อ 43** เมื่อเจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย จนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน หรือกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายต่อสหกรณ์ก็ให้รายงานตามลำดับจนถึงประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน

ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่สหกรณ์พักงานได้ ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานเป็นผู้จัดการหรือ รองผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้พิจารณาสั่งพักงานผู้ถูกสั่งพักงานอาจอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ และเมื่อที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการมีมติอย่างไรให้ถือว่าสิ้นสุด

การพักงาน ให้พักจนกว่าการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออก หรือเลิกจ้างก็ดี ประธานกรรมการต้องสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ามาทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้นให้จ่ายตั้งแต่วันที่สั่งพักงานตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพักงาน ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย

การสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักงานกลับเข้าทำงานดังกล่าวนี้ ถ้าผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการหรือ รองผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการพิจารณาอนุมัติ

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้รับความเห็นว่าเป็นสัจจะว่าผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำผิดวินัยจริงให้ไล่ออกตามข้อ 40 หรือเลิกจ้างตามข้อ 41 ตั้งแต่วันสั่งพักงาน

**ข้อ 44** ในกรณีเจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือเลิกจ้าง ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษลดตำแหน่ง ลดเงินเดือน หรือตัดเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่าเหตุอันควรลดหย่อน หรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือและให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้ ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งลดตำแหน่งเจ้าหน้าที่สหกรณ์โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการ

ในกรณีลดตำแหน่ง ถ้าเงินเดือนเดิมสูงกว่าตำแหน่งที่ได้รับใหม่ ก็ให้ได้รับไม่เกินขั้นสูงสุดของตำแหน่งใหม่



ในกรณีลดขั้นเงินเดือน หากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดในขั้นเงินเดือนสำหรับตำแหน่งถัดลงไปได้

โทษลดขั้นเงินเดือนหรือโทษตัดเงินเดือนนั้น ผู้มีอำนาจจะลงโทษผู้ที่กระทำผิดวินัยได้ครั้งหนึ่ง ไม่เกินอัตราต่อไปนี้

ผู้มีอำนาจ	ลดขั้นเงินเดือนไม่เกิน
คณะกรรมการดำเนินการ	2 ขั้น
ประธานกรรมการ	1 ขั้น

**ข้อ 45** ในการสั่งลงโทษผิดวินัยนั้น ถ้าผู้ที่จะต้องรับโทษเป็นเจ้าของหน้าที่ตำแหน่งผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการก่อน ประธานกรรมการจึงสั่งได้

**ข้อ 46** ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดูแล รมัตระวัง เจ้าหน้าที่สหกรณ์ในบังคับบัญชา ให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษหรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ก็ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษ หรือลงโทษ ไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

**ข้อ 47** เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ หากคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไป ก็ให้ผู้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้

**ข้อ 48** เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าไม่ได้รับความเป็นธรรม ก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ ภายใน 15 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอกการลงโทษ ตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยื่นคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้โดยปกติให้กระทำให้เสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์ มติของคณะกรรมการดำเนินการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นถือเป็นอันสิ้นสุด

## หมวด 10

### การถอดถอน

**ข้อ 49** เจ้าหน้าที่สหกรณ์ออกจากงานเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อ 51
- (4) เลิกจ้าง
- (5) ไล่ออก

ข้อ 50 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ก็ย่อมทำได้ โดยปฏิบัติตามระเบียบของสหกรณ์ว่าด้วยข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ข้อ 28

ข้อ 51 เจ้าหน้าที่สหกรณ์ซึ่งขาดคุณสมบัติตามข้อ 8 นั้น ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการสั่ง

ข้อ 52 เจ้าหน้าที่สหกรณ์คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นปีทางบัญชี ซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ปีทางบัญชีที่ว่านี้หมายความว่าถึงปีบัญชีของสหกรณ์

ข้อ 53 การไล่ออกและการเลิกจ้างนั้น ให้เป็นไปตามหมวด 9 ว่าด้วยวินัยการสอบสวนการลงโทษ

ข้อ 54 การไล่ออกและการเลิกจ้าง ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการก่อนประธานกรรมการจึงสั่งได้

#### หมวด 11

#### บทเฉพาะกาล

ข้อ 55 ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้ก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่สหกรณ์มีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

ให้ประธานกรรมการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 25 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2553

(ลงชื่อ)



(นายประเวศ รัตนวงศ์)

ประธานกรรมการสหกรณ์ออมทรัพย์ครูอุดรธานี จำกัด