ต้นฉบับ

ระเบียบสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด

ว่าด้วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างและข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2565

ระเบียบสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน
พ.ศ. 2565

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์ ข้อ 75 (11) และข้อ 106 (9) และมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการชุดที่ 54 ครั้งที่ 3 เมื่อวันที่ 2 สิงหาคม 2565 ได้กำหนดระเบียบว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2565 ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า "ระเบียบสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2565"

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 3 สิงหาคม 2565 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิกระเบียบสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่ และลูกจ้างและข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน พ.ศ. 2563 และบรรดาระเบียบ คำสั่ง ประกาศ มติอื่นใดที่ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้และให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 4. ในระเบียบนี้ "สหกรณ์" หมายถึงสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด

"ประธานกรรมการ" หมายถึงประธานกรรมการสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด

"คณะกรรมการดำเนินการ" หมายถึงคณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด

"เจ้าหน้าที่" หมายถึงเจ้าหน้าที่สหกรณ์ในระดับดังต่อไปนี้

1. เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชา ซึ่งได้แก่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการรองผู้จัดการ และผู้จัดการ

2. เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการ เช่น เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่การตลาด เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่เกษตร เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นฯลฯ[1]

"ลูกจ้าง" หมายถึงผู้ซึ่งตกลงทำงานให้สหกรณ์โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

หมวด 1
อัตรากำลังและตำแหน่ง

ข้อ 5. ให้สหกรณ์จ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามจำนวนที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานประจำของสหกรณ์

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ มีดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์

(1) เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการของสหกรณ์ ได้แก่เจ้าหน้าที่การตลาดเจ้าหน้าที่การเงิน เจ้าหน้าที่สินเชื่อ เจ้าหน้าที่ธุรการ เจ้าหน้าที่บัญชี เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์เจ้าหน้าที่เกษตร และตำแหน่งอื่นที่สหกรณ์ได้จัดจ้างตามความเหมาะสมของสหกรณ์

(2) ผู้ช่วยผู้จัดการ

(3) รองผู้จัดการ

(4) ผู้จัดการ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
9 ส.ค. 2565

---

[1] *ระบุได้ตามความเหมาะสมของแต่ละสหกรณ์*

ข. ตำแหน่งลูกจ้าง

(1) ลูกจ้างได้แก่ คนงาน คนยาม นักการภารโรงแม่บ้านคนขับรถยนต์หรือเรือยนต์และหัวหน้าคนงานหรือช่างฝีมือ

ข้อ 7. ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก และแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งผู้จัดการโดยพิจารณาผู้มีคุณวุฒิความสามารถ การริเริ่ม ความจัดเจน ความรับผิดชอบสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและความเหมาะสมกับตำแหน่ง และเป็นไปตามหลักเกณฑ์ใน ข้อ11 ง.

ในกรณีที่สหกรณ์ยังไม่อยู่ในฐานะที่จะจัดจ้างผู้จัดการรองผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการได้ให้คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งที่ต่ำลงไปแล้วแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้จัดการรองผู้จัดการหรือผู้ช่วยผู้จัดการ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติในข้อ 11. ข้อ 12. ข้อ 13. ข้อ 14. ข้อ 15. และ ข้อ 16.

หมวด 2
อัตราเงินเดือนและค่าจ้าง

ข้อ 8. ให้กำหนดอัตราเงินเดือนและค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไว้โดยจัดทำเป็นบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้ เว้นแต่อัตราค่าจ้างขั้นต่ำ [2]

หมวด 3
การรับสมัคร การคัดเลือกหรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ 9. เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้คณะกรรมการดำเนินการมีอำนาจพิจารณารับสมัคร คัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันตามหลักเกณฑ์ในระเบียบนี้

ข้อ 10. ผู้ที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(1) มีสัญชาติไทย และมีศรัทธาในอุดมการณ์ของสหกรณ์

(2) มีอายุไม่ต่ำกว่า 18 ปีบริบูรณ์ และไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์

(3) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพไร้ความสามารถหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบทั้งไม่เป็นโรคเรื้อนวัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษ โรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการดำเนินการกำหนด

(4) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(6) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากงานหรือออกจากราชการหรือหน่วยงานของรัฐหรือเอกชนฐานทุจริตต่อหน้าที่

(7) ไม่เป็นผู้เคยถูกรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(8) ไม่เป็นผู้เคยลาออกจากสหกรณ์โดยได้กระทำผิดวินัยซึ่งอาจต้องได้รับโทษไล่ออก หรือให้ออกตามระเบียบว่าด้วยวินัยการสอบสวนและการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

---

[2] *ทั้งนี้อัตราค่าจ้างขั้นต่ำให้เป็นไปตามที่กฎหมายคุ้มครองแรงงานกำหนดและสอดคล้องกับปริมาณธุรกิจและฐานะของสหกรณ์*

สำเนาถูกต้องของสหกรณ์จังหวัดสริน

9 ส.ค. 2565

(9) ไม่เคยถูกที่ประชุมใหญ่ของสหกรณ์มีมติให้ถอดถอนออกจากตำแหน่งกรรมการเพราะเหตุทุจริตต่อหน้าที่

(10) ไม่เคยถูกให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการหรือมีคำวินิจฉัยเป็นที่สุดให้พ้นจากตำแหน่งกรรมการตามมาตรา 22 (4) แห่งพระราชบัญญัติสหกรณ์ พ.ศ. 2542

ข้อ 11. **การบรรจุและแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง**ให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

ก. เจ้าหน้าที่

(1) เจ้าหน้าที่ธุรการต้องได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สามารถพิมพ์ดีดและใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ได้ และคุณวุฒิอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งในทางที่สหกรณ์ต้องการ

(2) เจ้าหน้าที่ในตำแหน่งอื่น ๆ ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพในทางที่สหกรณ์ต้องการหรือวิชาการสหกรณ์จากสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ของกรมส่งเสริมสหกรณ์หรือสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ที่หน่วยงานอื่นตั้งขึ้นหรือสถาบันการศึกษาทางสหกรณ์ของเอกชนหรือได้รับประกาศนียบัตรไม่ต่ำกว่าประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพประโยคอาชีวศึกษา และคุณวุฒิอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับตำแหน่งในทางที่สหกรณ์ต้องการ

ข. ผู้ช่วยผู้จัดการ

(1) ต้องได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง หรือได้รับอนุปริญญาหลักสูตรสองปีจากวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยในสาขาที่สหกรณ์ต้องการหรือ

(2) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(2) และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าสองปี

(3) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(1) และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าห้าปี

ค. รองผู้จัดการต้องมีพื้นความรู้และหลักเกณฑ์เช่นเดียวกับ ข.

ง. ผู้จัดการ

(1) ต้องได้รับปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่งสหกรณ์เทียบให้ไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ หรือ

(2) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ข.(1) และดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการ หรือรองผู้จัดการในสหกรณ์มาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

(3) ต้องมีพื้นความรู้ตาม ก.(1) หรือ ก.(2) และเคยดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการหรือรองผู้จัดการมาไม่น้อยกว่าหนึ่งปี

จ. ลูกจ้าง

(1) ลูกจ้างผู้ได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และผู้ได้รับวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ม.3 และต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติและผ่านการทดสอบเป็นที่พอใจแล้ว

(2) ลูกจ้างผู้ได้รับวุฒิการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 หรือเป็นช่างฝีมือและมีใบรับรองแสดงว่าได้ผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วเป็นระยะเวลาพอสมควร และต้องมีความรู้ความสามารถในงานที่จะปฏิบัติและผ่านการทดสอบเป็นที่พอใจแล้ว

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่
9 ส.ค. 2565

ข้อ 12. **การรับสมัคร** ให้ประธานกรรมการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการดำเนินการประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ เทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบลท้องที่ ที่ว่าการอำเภอท้องที่และตามหน่วยงานต่าง ๆ ตามความเหมาะสม

ข้อ 13. ผู้ประสงค์ที่จะสมัครเข้ารับการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันให้ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นฐานความรู้ สำเนาบัตรประจำตัวประชาชน สำเนาทะเบียนบ้านและใบรับรองแพทย์ และให้ยื่นใบสมัครด้วยตนเองต่อประธานกรรมการ หรือผู้จัดการของสหกรณ์ หรือเจ้าหน้าที่สหกรณ์ที่ได้รับมอบหมาย ณ สำนักงานของสหกรณ์

ข้อ 14. ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งจากกรรมการดำเนินการหรือเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งไม่ต่ำกว่ารองผู้จัดการ มีจำนวนอย่างน้อย 3 คน โดยให้มีตำแหน่งเป็นประธานกรรมการคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่ง เพื่อดำเนินการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

ข้อ 15. ในการคัดเลือกให้คณะกรรมการทดสอบในวิชาหนึ่งวิชาใด หรือหลายวิชาที่กำหนดไว้ในข้อ 16. ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 16. ในการสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน ให้คณะกรรมการจัดให้สอบในวิชาดังต่อไปนี้

ก. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ธุรการ

(1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

(2) พิมพ์ดีดภาษาไทยหรือความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง (เช่น บัญชี, และหรือความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์หรือวิชาชีพอื่น ๆ)

(3) สัมภาษณ์

ข. ตำแหน่งอื่น ๆ นอกเหนือ ข้อ 16 ก.

(1) ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสหกรณ์ กฎหมายว่าด้วยสหกรณ์ ข้อบังคับและระเบียบของสหกรณ์

(2) ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ซึ่งจะได้รับการแต่งตั้ง และหรือความรู้ความชำนาญ เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์

(3) สัมภาษณ์

ผู้สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันต้องได้คะแนนแต่ละวิชาไม่น้อยกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมกันไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงถือเป็นผู้สอบได้

ข้อ 17. เมื่อการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเสร็จสิ้นแล้ว ให้ประธานกรรมการสอบประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์ และให้เสนอผลการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันต่อคณะกรรมการดำเนินการโดยเร็ว

หมวด 4
การจ้างและการแต่งตั้ง

ข้อ 18. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาจ้างและแต่งตั้งผู้ได้รับการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้ เรียงตามลำดับคะแนนสูงมาหาต่ำเป็นเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ถ้ามีผู้สอบได้คะแนน

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสริน
9 ส.ค. 2565

เท่ากันหลายคน ให้ถือคะแนนในวิชาในข้อ 16.ก.(2) หรือ ข.(2) สุดแต่กรณีเป็นเกณฑ์ตัดสินและถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีก ก็ให้คณะกรรมการจัดให้มีการคัดเลือกโดยการสอบสัมภาษณ์เพิ่มเติม

ข้อ 19. ในการจ้าง หรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ห้ามมิให้คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ไม่ว่าเงินทรัพย์สินอื่นหรือการค้ำประกันด้วยบุคคล เว้นแต่ลักษณะหรือสภาพของงานที่ทำนั้น เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรับผิดชอบเกี่ยวกับการเงิน หรือทรัพย์สินของสหกรณ์ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ได้ และในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกัน หรือทำสัญญาประกันกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อชดใช้ความเสียหายที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์เป็นผู้กระทำ เมื่อสหกรณ์เลิกจ้างหรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก หรือสัญญาประกันสิ้นอายุ ให้สหกรณ์คืนหลักประกันพร้อมดอกเบี้ยถ้ามีให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่สหกรณ์เลิกจ้างเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างของสหกรณ์ลาออก หรือวันที่สัญญาประกันสิ้นอายุแล้วแต่กรณี[3]

ลักษณะหรือสภาพของงานที่สหกรณ์จะเรียก หรือรับหลักประกันการทำงาน หรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ได้แก่[4]

(1) งานสมุห์บัญชี

(2) งานเจ้าหน้าที่เก็บหรือจ่ายเงิน

(3) งานควบคุมหรือรับผิดชอบเกี่ยวกับวัตถุของมีค่า

(4) งานเฝ้าหรือดูแลสถานที่ หรือทรัพย์สินของสหกรณ์ หรือที่อยู่ในความรับผิดชอบของสหกรณ์

(5) งานติดตามหรือเร่งรัดหนี้สิน

(6) งานควบคุมหรือรับผิดชอบยานพาหนะ

(7) งานที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการคลังสินค้า ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้เช่าทรัพย์ ให้เช่าซื้อ ให้กู้ยืม รับฝากทรัพย์ รับจำนอง รับจำนำ รับโอน หรือรับจัดส่งเงิน หรือการธนาคาร ทั้งนี้ เฉพาะเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ซึ่งเป็นผู้ควบคุมเงินหรือทรัพย์สินเพื่อการที่ว่านั้น

ข้อ 20. หลักประกันการทำงานหรือหลักประกันความเสียหายในการทำงานมี 3 ประเภทได้แก่[5]

(1) เงินสด

(2) ทรัพย์สิน

(3) การค้ำประกันด้วยบุคคล

ในกรณีที่สหกรณ์เรียก หรือรับหลักประกันเป็นเงินสด จำนวนเงินที่เรียกหรือรับต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ และในกรณีที่เงินประกันซึ่งสหกรณ์รับไว้ดังกล่าวลดลง เนื่องจากนำไปชดใช้ค่าเสียหายให้แก่สหกรณ์ตามเงื่อนไขของการเรียก หรือรับเงินประกันหรือตามข้อตกลง หรือได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์แล้ว สหกรณ์จะเรียกหรือรับเงินประกันเพิ่มได้เท่าจำนวนเงินที่ลดลง

---

3 *มาตรา 10 พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551*

4 *ข้อ 4 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551*

5 *ข้อ 5 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

ข้อ 21. ให้สหกรณ์นำเงินประกันฝากไว้กับธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น โดยจัดให้มีบัญชีเงินฝากของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์แต่ละคน และให้แจ้งชื่อธนาคารพาณิชย์ หรือสถาบันการเงินอื่น ชื่อบัญชีและเลขที่บัญชีให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่รับเงินประกันค่าใช้จ่ายใด ๆ ที่เกิดขึ้นในการดำเนินการดังกล่าวให้สหกรณ์เป็นผู้ออก[6]

ข้อ 22. ในกรณีที่สหกรณ์เรียก หรือรับหลักประกันเป็นทรัพย์สินทรัพย์สินที่เรียก หรือรับเป็นหลักประกันได้แก่ ทรัพย์สินดังต่อไปนี้

(1) สมุดเงินฝากประจำธนาคาร

(2) หนังสือค้ำประกันของธนาคาร

ทรัพย์สินดังกล่าวข้างต้น ต้องมีมูลค่าไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ โดยให้สหกรณ์เป็นผู้เก็บรักษาหลักประกันไว้

ห้ามมิให้นายจ้างแก้ไขเปลี่ยนแปลง หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์แก้ไขเปลี่ยนแปลงกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินตาม (1) เป็นของสหกรณ์หรือของบุคคลอื่น[7]

ข้อ 23. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันโดยการค้ำประกันด้วยบุคคล วงเงินค้ำประกันที่สหกรณ์เรียกให้ผู้ค้ำประกันรับผิดชอบ ต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับให้สหกรณ์จัดทำหนังสือสัญญาค้ำประกันสามฉบับ โดยให้สหกรณ์เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์และผู้ค้ำประกันเก็บไว้ฝ่ายละฉบับ[8]

ข้อ 24. ในกรณีที่สหกรณ์เรียกหรือรับหลักประกันตาม ข้อ 20. หลายประเภทรวมกันเมื่อคำนวณจำนวนมูลค่าของหลักประกันทุกประเภทรวมกันแล้ว ต้องไม่เกินหกสิบเท่าของอัตราค่าจ้างรายวัน โดยเฉลี่ยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ได้รับ[9]

ข้อ 25. ให้คณะกรรมการดำเนินการพิจารณาทบทวนฐานะของผู้ค้ำประกัน และหลักประกันทุกปี ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบว่าหลักประกันนั้นมีราคาเพียงพอที่จะคุ้มกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อแก้ปัญหากรณีที่ผู้ค้ำประกันถึงแก่กรรม หรือมีฐานะทรุดโทรมลง หรือหลักประกันมีราคาเปลี่ยนแปลงในทางที่ลดลง อนึ่ง เมื่อปรากฏว่าหลักประกันเปลี่ยนแปลงในทางลดลง ให้คณะกรรมการดำเนินการรีบดำเนินการเรียกหลักประกันจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ เพื่อเติมให้เพียงพอที่จะคุ้มกับลักษณะและปริมาณงานในความรับผิดชอบทันที

ถ้าคณะกรรมการดำเนินการละเลยไม่ปฏิบัติตาม ข้อ 19. หรือข้อ 25. คณะกรรมการดำเนินการจะต้องรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้นแก่สหกรณ์ ฐานละเว้นไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ โดยร่วมกันชดใช้ค่าเสียหายจนครบจำนวนให้แก่สหกรณ์

---

[6] *ข้อ 8 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551*

[7] *ข้อ 9 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551*

[8] *ข้อ 10 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551*

[9] *ข้อ 11 ประกาศกระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2551*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสิรินทร์
9 ส.ค. 2565

ข้อ 26. การจ้างและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นเริ่มต้นตามอัตรา ดังต่อไปนี้

ก. เจ้าหน้าที่

(1) ผู้มีพื้นความรู้ตาม ข้อ11 ก. (1) (2) ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราดังนี้

ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวช. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 9,700 บาท

ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ปวส. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 10,150 บาท

ผู้ได้รับวุฒิ ป.ตรี ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 10,890 บาท

ผู้ได้รับวุฒิ ป.ตรีสาขาวิชาชีพเฉพาะที่สหกรณ์ต้องการ ซึ่งผ่านการปฏิบัติงานมาแล้วไม่ต่ำกว่า 3 ปี และมีใบรับรองผ่านการปฏิบัติงาน หรือผู้ที่ได้รับวุฒิป.ตรี สาขาเฉพาะที่เหมาะสมกับตำแหน่งในทางที่สหกรณ์ต้องการ ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 15,890 บาท

(2) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 11. ข. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 11,440 บาท

(3) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 11. ค. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 13,360 บาท

(4) ผู้มีพื้นความรู้ตามข้อ 11. ง. ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 15,890 บาท

ข. ลูกจ้าง

(1) ผู้ได้รับวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 9,600 บาท หรือไม่ต่ำกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ ตามที่คณะกรรมการค่าจ้างแรงงานกำหนดในแต่ละคราว

(2) ผู้ได้รับการวุฒิศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 ให้จ้างในขั้นเริ่มต้นในอัตราไม่ต่ำกว่าเดือนละ 9,660 บาท

ข้อ 27. การแต่งตั้งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไป ประธานกรรมการ ต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้งได้ แต่ถ้าเป็นตำแหน่งที่ต่ำกว่าตำแหน่งรองผู้จัดการ ก็ให้ผู้จัดการมีอำนาจสั่งแต่งตั้งได้

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด จะให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งนั้นไม่ได้ เว้นแต่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการดำเนินการ แต่ถ้าผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งใหม่ ก็ให้ได้รับขั้นที่เท่ากับเงินเดือนเดิม

บัญชีอัตราเงินเดือน และค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด ให้ถือปฏิบัติตามบัญชีอัตราเงินเดือนและค่าจ้างแนบท้ายระเบียบนี้

หมวด 5

การปฏิบัติหน้าที่แทนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หรือผู้จัดการ และการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ

ข้อ 28. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ว่างลง และยังไม่ได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ที่เห็นว่าสมควรรักษาการในตำแหน่ง หรือทดลองปฏิบัติหน้าที่แทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการหรือทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งรองผู้จัดการ หรือผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระบุรี
9 ส.ค. 2565

ข้อ 29. ในกรณีที่มีการเปลี่ยนตัวผู้จัดการ ให้คณะกรรมการดำเนินการจัดให้มีการตรวจสอบหลักฐานทางบัญชีและการเงินกับบรรดาทรัพย์สิน ตลอดจนผลิตผลและสินค้าอื่น ๆ ของสหกรณ์ เพื่อทราบฐานะอันแท้จริงของสหกรณ์ก่อนที่จะได้ส่งมอบงาน

หมวด 6

การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์

ข้อ 30. การเลื่อนตำแหน่ง เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์คนใด ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้กับการทำงาน ประพฤติตนเหมาะสม ปฏิบัติตามระเบียบวินัย ข้อบังคับ มีการพัฒนาศึกษาหาความรู้อยู่สม่ำเสมอ มีความซื่อสัตย์สุจริต มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ผู้จัดการมีอำนาจสั่งเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่ง ฯลฯ ให้ผู้จัดการมีอำนาจพิจารณาเลื่อนตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการลงมา โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามข้อ 11. แล้วนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการรับทราบ

สำหรับการเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงตำแหน่งรองผู้จัดการขึ้นไปก็ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ตามข้อ 11 โดยให้ประธานกรรมการต้องเสนอขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ได้รับเลื่อน

ข้อ 31. ผู้จัดการมีอำนาจย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์เมื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมไม่เกิน 3 ปีทางบัญชีสหกรณ์ ให้ทำการย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งให้สามารถทำงานแทนกันได้ เป็นการป้องกันการทุจริต และการควบคุมภายในที่ดี ลดความเสี่ยง ประโยชน์ของการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ ให้ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้จัดการมีอำนาจพิจารณาย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบได้ โดยสหกรณ์ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้างสหกรณ์ต้องทำบันทึกข้อตกลงยินยอมในการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวไว้เป็นลายลักษณ์อักษร แล้วนำเสนอคณะกรรมการดำเนินการเพื่อให้ความเห็นชอบ เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วประธานกรรมการจึงสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สับเปลี่ยนได้

การย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างสหกรณ์ในวรรคแรกนั้น เมื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมไม่เกิน 3 ปี ทางบัญชีสหกรณ์แล้ว ถ้าเป็นตำแหน่งที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะด้าน ให้พิจารณาตามความเหมาะสมเป็นกรณีไป เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นกับสหกรณ์

หมวด 7

การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ข้อ 32. การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ให้พิจารณาถึงความสามารถการริเริ่มความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติและสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในรอบปีทางบัญชีที่แล้วของสหกรณ์ ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายในวงเงินงบประมาณสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 33. ผู้จัดการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือน หรือค่าจ้างของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตำแหน่งไม่สูงกว่าผู้ช่วยผู้จัดการในปีหนึ่ง ๆ ได้ไม่เกิน 1 ขั้น ถ้าเกินกว่านั้นต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

ผู้จัดการจะเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ตำแหน่งรองผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการดำเนินการ

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
9 ส.ค. 2565

ข้อ 34. การเลื่อนเงินเดือนของผู้จัดการเป็นอำนาจของคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 35. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์ไม่ครบรอบปีทางบัญชีของสหกรณ์หรือมีข้อบกพร่องในรอบปีทางบัญชีที่แล้วดังต่อไปนี้ ไม่ให้ได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง

ก. มีวันลาเกิน 30 วัน เว้นแต่

(1) ลาป่วยซึ่งต้องใช้เวลารักษาพยาบาลเป็นเวลานานติดต่อกัน คราวเดียวกันหรือหลายคราวรวมกันไม่เกิน 60 วัน

(2) ลาอุปสมบทไม่เกิน 120 วัน

(3) ลาคลอดบุตรก่อนและหลังคลอดครรภ์หนึ่งไม่เกิน 98 วัน (โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกินสี่สิบห้าวัน)

(4) ลาป่วยเนื่องจากอุบัติเหตุจากการไปปฏิบัติงานของสหกรณ์

ข. ถูกลงโทษทางวินัย เว้นแต่โทษภาคทัณฑ์

หมวด 8
การจ่ายเงินโบนัส

ข้อ 36. เมื่อสิ้นปีทางบัญชีหนึ่งๆ สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นเงินโบนัสเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์ และมติที่ประชุมใหญ่

ให้คณะกรรมการดำเนินการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่าย ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคนอย่างสูงไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ผู้ใดมีเวลาทำงานไม่เต็มปีทางบัญชีใด ๆ ให้ได้รับเงินโบนัสลดลงตามส่วนแห่งเวลาทำงานในปีนั้น

ข้อ 37. **คณะกรรมการดำเนินการอาจไม่จ่ายเงินโบนัส** ไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์นั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นประจำไม่อุทิศเวลาให้แก่งานสหกรณ์ ลาหยุดในระหว่างปีทางบัญชีเกินสมควร ทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาด หรือข้อบกพร่องของตนตามที่คณะกรรมการดำเนินการได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นว่านั้น

หมวด 9
วัน เวลาทำงานปกติ และเวลาพัก

ข้อ 38. **วันทำงาน** สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทำงานสัปดาห์ละ 5 วัน ตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์[10] สำหรับตำแหน่งที่ทำงานเป็นกะให้ทำงานสัปดาห์ละไม่เกิน 48 ชั่วโมง

ข้อ 39. **เวลาทำงานปกติ** สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทำงานวันละ 8 ชั่วโมง **เวลา** **เวลา 08.00 น. ถึง[11] 17.00 น.** สำหรับตำแหน่งที่สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานเป็นกะเวลาให้เป็นไปตามที่สัญญาจ้างกำหนด

---

[10] *วันทำงานไม่เกินสัปดาห์ละ 6 วัน (ม.28 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

[11] *เวลาทำงานปกติไม่เกินวันละ 8 ชม. และไม่เกินสัปดาห์ละ 48 ชม. (ม.23 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

ข้อ 40. **เวลาพัก**[12] สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่หยุดพักระหว่างการทำงานปกติเวลา **12.00 น. ถึงเวลา 13.00 น.**

ในกรณีที่สหกรณ์และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตกลงกันกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน ตามวรรคหนึ่ง เป็นอย่างอื่นก็ย่อมกระทำได้โดยเวลาพักไม่น้อยกว่าหนึ่งชั่วโมงทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความราบรื่น

หมวด 10
วันหยุดและหลักเกณฑ์การหยุด

ข้อ 41. **วันหยุดประจำสัปดาห์** สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดประจำสัปดาห์สัปดาห์ละ 2 วันได้แก่วันเสาร์และวันอาทิตย์[13]

ข้อ 42.**วันหยุดตามประเพณี**[14] สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง หยุดงานตามประเพณี ดังนี้[15]

1. วันขึ้นปีใหม่
2. วันมาฆบูชา
3. วันจักรี
4. วันสงกรานต์
5. วันแรงงานแห่งชาติ
6. วันฉัตรมงคล
7. วันพืชมงคล
8. วันวิสาขบูชา
9. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินี
10. วันอาสาฬหบูชา
11. วันเข้าพรรษา
12. วันเฉลิมพระชนมพรรษาพระบาทสมเด็จพระปรเมนทรรามาธิบดีศรีสินทรมหาวชิราลงกรณ พระวชิรเกล้าเจ้าอยู่หัว
13. วันเฉลิมพระชนมพรรษาสมเด็จพระบรมราชินีพันปีหลวง และวันแม่แห่งชาติ
14. วันคล้ายวันสวรรคตของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศร มหาราชบรมนาถพิตร
15. วันปิยมหาราช
16. วันคล้ายวันพระบรมราชสมภพของพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพล อดุลยเดชมหาราช บรมนาถบพิตร วันชาติ และวันพ่อแห่งชาติ
17. วันรัฐธรรมนูญ

---

12 *วันทำงานให้หยุดพักไม่น้อยกว่า 1 ชม.หลังจากทำงานมาแล้วไม่เกิน 5 ชม.ติดต่อกัน (ม.27 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

13 *ให้สอดคล้องกับข้อ.38.*

14 *วันหยุดตามประเพณีปีหนึ่งต้องไม่น้อยกว่า 13 วัน ให้ระบุว่าเป็นวันใดบ้างโดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ (ม.29 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

15 *ในกรณีสหกรณ์มิได้กำหนดวันหยุดเป็นวันใดแน่นอนเหมือนกันทุกปี ให้สหกรณ์ระบุเฉพาะจำนวนวันที่ให้หยุดตามประเพณี และไปกำหนดวันหยุดไว้ในประกาศของสหกรณ์เป็นรายปีในวันเริ่มปีบัญชีของสหกรณ์ทุกปี*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
9 ส.ค. 2565

18. วันสิ้นปี

19. วันหยุดราชการอื่นใดซึ่งทางราชการประกาศเป็นวันหยุดพิเศษเฉพาะ

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ให้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไป

ข้อ 43. **วันหยุดพักผ่อนประจำปี**[16] สหกรณ์กำหนดให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ทำงานครบ 1 ปี หยุดพักผ่อนประจำปี จำนวน 6 วันทำงานต่อปี โดยจะจัดให้หยุดภายในปีถัดไป ซึ่งวันหยุดพักผ่อนประจำปีหากเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ไม่หยุดในปีนั้น ๆ มีสิทธิสะสม และเลื่อนวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่ยังมิได้หยุดในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อ ๆ ไปได้ไม่เกิน 12 วันทำการ แต่ต้องหยุดภายใน 2 ปี

หมวด 11
การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ 44. **การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด**

(1) ในกรณีที่สหกรณ์มีเหตุฉุกเฉิน หรือความจำเป็นเร่งด่วนที่จะต้องทำงานติดต่อกันไป ถ้าหยุดแล้วจะเกิดความเสียหาย สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน หรือทำงานในวันหยุด รวมถึงทำงานล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามความจำเป็นโดยสหกรณ์จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้า และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะต้องให้ความร่วมมือในการทำงานล่วงเวลาดังกล่าวโดยไม่ต้องได้รับความยินยอมจากเจ้าหน้าที่ก่อน

(2) ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อเพิ่มการบริการ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานล่วงเวลาทำงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาในวันหยุดเป็นครั้งคราวเท่าที่เป็นประโยชน์แก่การบริการ ทั้งนี้ สหกรณ์จะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสมัครใจทำงานล่วงเวลา หรือทำงานในวันหยุดได้ไม่เกินสามสิบหกชั่วโมงต่อสัปดาห์[17]

ข้อ 45. **อัตราค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาทำงานในวันหยุด**

ก. ค่าล่วงเวลา

(1) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงานปกติในอัตราหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือหนึ่งเท่าครึ่งของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย[18]

(2) สหกรณ์จะจ่ายค่าล่วงเวลาสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดในอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำ หรือสามเท่าของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย[19]

---

16 *ลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันมาครบหนึ่งปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีไม่น้อยกว่า 6 วันทำงาน (ม.30 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

17 *กฎกระทรวงฯ ฉบับที่ 3*

18 *ไม่น้อยกว่า1.5 เท่า (ม.61 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

19 *ไม่น้อยกว่า 3 เท่า (ม.63 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรีนฯ
9 ส.ค. 2565

ข. ค่าทำงานในวันหยุด[20]

(1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุด วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดตามประเพณี และวันหยุดพักผ่อนประจำปี ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดเพิ่มขึ้นอีกหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงการทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยในวันทำงานตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่ไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ ถ้ามาทำงานในวันหยุดดังกล่าวจะได้รับค่าทำงานในวันหยุดสองเท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำหรือของอัตราค่าจ้างต่อหน่วยตามจำนวนผลงานที่ทำได้สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

หมวด 12

การจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด

ข้อ 46. **การไม่จ่ายค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุด และค่าทำงานในวันหยุด**

ก. สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์ เกี่ยวกับการจ้างการลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้าง (เช่นตำแหน่งผู้จัดการ เป็นต้น)

(2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกกำหนดให้ทำงานที่มีลักษณะหรือสภาพที่ต้องออกไปทำงานนอกสถานที่ และโดยลักษณะหรือสภาพของงาน ไม่อาจกำหนดเวลาทำงานที่แน่นอน

(3) เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่ถูกกำหนดให้อยู่เวรเฝ้าดูแลสถานที่หรือทรัพย์สินเป็นครั้งคราว

ข. สหกรณ์จะไม่จ่ายค่าทำงานในวันหยุดให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับมอบหมายให้มีอำนาจทำการแทนสหกรณ์เกี่ยวกับการจ้าง การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้าง (เช่นตำแหน่งผู้จัดการ เป็นต้น)

ข้อ 47. **การจ่ายค่าจ้างในวันหยุด**

(1) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดประจำสัปดาห์ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายเดือนโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

(2) สหกรณ์ได้จ่ายค่าจ้างในวันหยุดตามประเพณีและวันหยุดพักผ่อนประจำปีให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายเดือนโดยจ่ายรวมอยู่ในเงินเดือนแล้ว

ข้อ 48. **การจ่ายค่าจ้างในวันลา**

สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างในวันลาให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ลาถูกต้องตามระเบียบของสหกรณ์ ดังนี้

(1) วันลาป่วยจะจ่ายตามจำนวนวันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างป่วยจริงแต่ไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี[21]

(2) วันลาทำหมันจะจ่ายตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง กำหนดและออกใบรับรองให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหยุดงาน[22]

---

20 *ม.62 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

21 *ไม่เกิน 30 วันทำงานต่อปี (ม.57 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541)*

22 *ม.57 วรรคท้าย พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
9 ส.ค. 2565

(3) วันลาคลอดบุตรจะจ่ายตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกิน 45 วัน[23]

(4) วันลากิจจะจ่ายตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตให้ลาแต่ไม่เกิน 15 วันต่อปี

(5) วันลาเพื่อฝึกความพร้อมทางทหารตามจำนวนวันที่ลาแต่ไม่เกิน 60 วันต่อปี[24]

(6) วันลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ตามจำนวนวันที่สหกรณ์อนุญาตแต่ไม่เกิน 15 วันต่อปี

ข้อ 49. **กำหนดระยะเวลาการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุด**

(1) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินเดือน ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุด ฯลฯ ให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างรายเดือน ๆ ละ 1 ครั้ง โดยจะจ่ายในวันสิ้นเดือน

(2) สหกรณ์กำหนดให้มีการจ่ายเงินประเภทอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างตามที่ตกลงกัน ในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างวันใดตรงกับวันหยุดงาน ให้เลื่อนไปจ่ายในวันทำงานถัดไปจากวันหยุดงานนั้น

ข้อ 50. **สถานที่จ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่**[25] สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลาค่าทำงานในวันหยุดค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินอื่นให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ณ ที่ทำการของสหกรณ์ และหรือโดยโอนเงินเข้าบัญชีเงินฝากของธนาคารหรือสถาบันการเงินที่สหกรณ์กำหนด

หมวด 13
วันลา และหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 51. **วันลา** เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง มีสิทธิลาหยุดได้ ดังนี้

(1) การลาป่วยเจ้าหน้าที่มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง[26] การประสบอันตรายหรือการเจ็บป่วย เนื่องจากการทำงานจนไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้ตามปกติ และวันลาคลอดบุตร สหกรณ์จะให้หยุดงานตามความเห็นแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง โดยไม่ถือเป็นวันลาป่วย

(2) การลาทำหมัน[27] เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อการทำหมันได้ตามจำนวนวันที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลกำหนดและออกใบรับรอง

(3) การลาคลอดบุตร[28] เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหญิงมีสิทธิหยุดงานก่อนหรือหลังการคลอดบุตรได้ไม่เกิน 98 วัน โดยครอบคลุมถึงวันลาเพื่อตรวจครรภ์ก่อนคลอดบุตรด้วย พร้อมกับจ่ายเงินค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน

(4) การลากิจ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อกิจธุระจำเป็นได้ไม่เกิน 15 วันต่อปี การลากิจเพื่อกิจธุระจำเป็น จะต้องเป็นกิจธุระเกี่ยวกับความจำเป็นอันมิอาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น ทั้งนี้ ให้นายจ้างจ่ายค่าจ้างให้แก่ลูกจ้างในวันลาเพื่อกิจธุระอันจำเป็นตามมาตรา 34 เท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งต้องไม่เกินสามวันทำการ

---

23 *ม.59 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

24 *ม.58 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

25 *ม.55 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

26 *ม. 32 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

27 *ม.33 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

28 *ม.41 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
9 ส.ค. 2565

(5) การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาหยุดงานเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพล เพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารตามระยะเวลาที่ราชการกำหนด

(6) การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถได้ปีหนึ่งไม่เกิน 15 วัน ในกรณีดังต่อไปนี้[29]

ก. เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานงานและสวัสดิการสังคม หรือการเพิ่มทักษะความชำนาญเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง

ข. การสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น แต่ไม่รวมถึงการลาไปศึกษาต่อ

ค. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 7 วัน เมื่อสหกรณ์อนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานเพื่อการดังกล่าวได้

ข้อ 52. **หลักเกณฑ์การลา**

ก. การลาป่วย เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่เจ็บป่วยจนไม่สามารถทำงานตามปกติได้ เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง จะต้องปฏิบัติตามระเบียบการลาป่วย ดังนี้

(1) กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างสามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้ยื่นใบลาป่วยตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดก่อนการหยุดงานต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี)

(2) กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง เจ็บป่วยกะทันหันและไม่สามารถลาป่วยล่วงหน้าได้ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาป่วยในวันนั้น หรือภายในวันแรกที่มาทำงานตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมาย[30]แล้วแต่กรณีพร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี)

(3) การเจ็บป่วยของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างตั้งแต่ 3วันทำงานขึ้นไปสหกรณ์อาจจะให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่ง หรือหลักฐานของสถานพยาบาลของทางราชการประกอบการลาป่วยด้วยก็ได้

(4) การลาป่วยโดยมิได้เจ็บป่วยจริง สหกรณ์ถือว่าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างใช้สิทธิโดยไม่สุจริตอันเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ย่อมถูกลงโทษได้

ข. การลาทำหมัน ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ยื่นใบลาล่วงหน้าตามใบลาที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อการทำหมันสิ้นสุดแล้วให้เจ้าหน้าที่แสดงใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลประกอบการลาด้วย

ค. การลาคลอดบุตร

(1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ประสงค์จะหยุดงานก่อนการคลอดบุตรให้ยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายก่อนการหยุดงานแล้วแต่กรณี

(2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ไม่สามารถมาปฏิบัติงานได้เนื่องจากการคลอดบุตรให้เจ้าหน้าที่

---

[29] *กฎกระทรวง ฉบับที่ 5*

[30] *กรณีผู้จัดการให้ยื่นใบลาต่อกรรมการที่ได้รับมอบหมาย กรณีเจ้าหน้าที่อื่นให้ยื่นใบลาต่อผู้จัดการ*

สหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

และลูกจ้างยื่นใบลาตามที่สหกรณ์กำหนด พร้อมทั้งใบรับรองแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งของโรงพยาบาลต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีโดยให้ยื่นใบลาภายใน 3 วัน นับแต่วันกลับมาทำงาน

ง. การลากิจเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีกิจธุระจำเป็นอันไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ให้ยื่นใบลากิจต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีล่วงหน้าอย่างน้อย 1 วัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐาน(ถ้ามี) และเมื่อได้รับการอนุญาตแล้วจึงจะหยุดงานได้

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วนซึ่งไม่อาจลาล่วงหน้าได้ ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลากิจภายในวันแรกที่มาทำงานพร้อมหลักฐาน(ถ้ามี) และเมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงจะถือเป็นลากิจที่ถูกต้อง

การลาที่ไม่มีเหตุผลอันสมควรสหกรณ์มีสิทธิไม่อนุญาตให้ลากิจได้ และให้ถือว่าเป็นการขาดงาน

จ. การลาเพื่อฝึกความพรั่งพร้อมทางทหาร เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่ได้รับหมายเรียกทางทหารเพื่อการตรวจสอบการฝึกวิชาทหารหรือทดสอบความพรั่งพร้อมทางทหาร ให้ยื่นใบลาล่วงหน้าอย่างน้อย1 วัน ตามแบบใบลาที่สหกรณ์กำหนด พร้อมด้วยหลักฐานต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี และเมื่อสิ้นสุดการปฏิบัติทางทหารดังกล่าวแล้วให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นกลับมารายงานตัวเพื่อทำงานตามปกติภายใน 3 วัน

ฉ. การลาเพื่อฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ประสงค์จะขอลาหยุดเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม การประชุม การสัมมนา การชี้แจงการอภิปรายหรือการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานด้านแรงงาน สวัสดิการสังคม การเพิ่มทักษะในการทำงาน หรือการวัดผลการศึกษาที่ทางส่วนราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้นให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างยื่นใบลาตามแบบที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี ล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน โดยแสดงหลักฐานประกอบการลาดังกล่าวด้วยสหกรณ์จะพิจารณาอนุญาตให้ลาได้ตามความจำเป็น โดยไม่เสียหายต่อหน้าที่ความรับผิดชอบและงานของสหกรณ์ประกอบกับประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างจะได้รับเป็นสำคัญสหกรณ์**อาจไม่อนุญาต**ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นลาหยุดงานได้ ถ้า[31]

(1) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า 30 วัน

(2) สหกรณ์ได้อนุญาตให้ลาไปแล้วไม่น้อยกว่า 3 ครั้ง

(3) สหกรณ์มีความจำเป็นเร่งด่วนเกี่ยวกับงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้นั้นปฏิบัติอยู่ หากอนุญาตให้ลาแล้วจะก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์

หมวด 14
วินัย และโทษทางวินัย

ข้อ 53. **วินัย** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ต้องรักษาระเบียบวินัยโดยเคร่งครัดสหกรณ์กำหนดวินัยในการทำงานให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างปฏิบัติ ดังนี้

(1) สนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ

(2) ต้องรักษาความลับของสหกรณ์และไม่เป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์

(3) ต้องให้การต้อนรับ คำชี้แจงความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ผู้มา

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินธ
9 ส.ค. 2565

---

[31] *กฎกระทรวงแรงงานฯ ฉบับที่ 5*

ติดต่อในกิจการของสหกรณ์โดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อสมาชิกของสหกรณ์และประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เที่ยงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริตห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนหรือกลั่นแกล้งหรือจงใจก่อให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์หรือผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยงานในหน้าที่ของตนไม่ว่าในทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์แก่ตนหรือผู้อื่น

(5) ต้องขวนขวายปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอุตสาหะขยันรวดเร็วเต็มความสามารถ ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้าแก่สหกรณ์และสมาชิกของสหกรณ์ ทั้งเอาใจใส่ระมัดระวังผลประโยชน์ของสหกรณ์

(6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับระเบียบคำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสหกรณ์

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการของสหกรณ์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ทั้งนี้ โดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่และดำรงตำแหน่งในสหกรณ์ใดสหกรณ์หนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้น ห้ามมิให้เป็นเจ้าหน้าที่หรือตัวกระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ หรือนิติบุคคลรูปอื่น ๆ

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อยเชื่อฟังและไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชาผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรมในการปฏิบัติกิจการของสหกรณ์ ห้ามมิให้กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปสั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติตนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นชู้สาวกับสามีหรือภรรยาของผู้อื่นประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุรา หรือของมึนเมาอย่างอื่น จนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติดให้โทษ มีหนี้สินรุงรัง เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่หรือทำให้ชื่อเสียงสหกรณ์เสื่อมเสีย

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของมึนเมาอย่างอื่น ในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในกิจการของสหกรณ์ ต้องรักษาความสามัคคีบรรดาผู้อยู่ในวงงานของสหกรณ์ และต้องไม่กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดการแตกแยกสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่องในบรรดาผู้อยู่ในวงงานสหกรณ์

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการ หรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการสหกรณ์

(14) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน

(15) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องเชื่อฟังและปฏิบัติตามคำสั่งโดยชอบของผู้บังคับบัญชา

(16) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องมาปฏิบัติงานให้ตรงตามเวลา และลงบันทึกเวลาทำงานตามที่กำหนด

(17) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องปฏิบัติตามกฎแห่งความปลอดภัยในการทำงาน

(18) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องดูแลบำรุงรักษาเครื่องจักร เครื่องมือ และอุปกรณ์การทำงานให้อยู่ในสภาพดีเป็นระเบียบเรียบร้อย ตามความจำเป็นหรือตามควรแก่หน้าที่ของตน

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์
9 ส.ค. 2565

(19) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องช่วยกันระมัดระวังและป้องกันทรัพย์สินใด ๆ ในบริเวณที่ทำงาน โดยมิให้สูญหายหรือเสียหายจากบุคคลใด ๆ หรือจากภัยพิบัติอื่น ๆ เท่าที่สามารถจะทำได้

(20) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่กระทำการทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายบุคคลใดในบริเวณที่ทำงาน

(21) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างต้องไม่นำสิ่งผิดกฎหมาย หรืออาวุธที่มีอันตรายร้ายแรง หรือวัตถุระเบิดเข้ามาบริเวณที่ทำงานเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ใดฝ่าฝืนจะถูกพิจารณาลงโทษโดยการตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นหนังสือให้พักงาน หรือเลิกจ้างตามสมควรแห่งความผิดที่ได้กระทำ

ข้อ 54. **โทษทางวินัย** โทษผิดวินัยมี 4 สถาน คือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) พักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง

(3) ให้ออก

(4) ไล่ออก

ข้อ 55. **การลงโทษไล่ออก** ให้กระทำในกรณีเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

(1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์ หรือเป็นปฏิปักษ์ต่อขบวนการสหกรณ์หรือสหกรณ์จนเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหาย

(2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(4) ทุจริตต่อหน้าที่

(5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์ เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(6) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบและการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(10) ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียนสมาชิกสหกรณ์

(11) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 3 วัน โดยไม่มีเหตุอันควร

ข้อ 56. **การลงโทษให้ออก** ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์กระทำผิดวินัยเป็นเหตุให้สหกรณ์ได้รับความเสียหายแต่ไม่ถึงขั้นร้ายแรง ดังระบุไว้ดังต่อไปนี้

(1) รายงานเท็จ หรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(2) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

(3) ละทิ้งหน้าที่เนือง ๆ

(4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนือง ๆ

(5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจสิน

(6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 57. **การลงโทษไล่ออกและให้ออกนั้น** ให้คณะกรรมการดำเนินการ หรือผู้บังคับบัญชาตำแหน่งผู้จัดการตั้งคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการดำเนินการ หรือเจ้าหน้าที่ตำแหน่งไม่ต่ำกว่าผู้ถูกกล่าวหาอย่างน้อยสามคนเพื่อสอบสวน

การสอบสวนนั้นให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกิน**สามสิบวัน** นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่คณะกรรมการดำเนินการจะกำหนดเป็นอย่างอื่นแม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานพร้อมทั้งสำนวนการสอบสวนต่อผู้สั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนเพื่อพิจารณาให้ความเห็น และเสนอตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

ข้อ 58. **ในกรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง** ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยประมาท

(2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวนหรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมิให้จำคุกก็ตาม

(4) ขาดงานติดต่อกันเกินกว่า 3 วัน และผู้บังคับบัญชาได้สอบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร

ในกรณีดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงาน พร้อมด้วยหลักฐานตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ เมื่อคณะกรรมการดำเนินการเห็นว่ามีหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 59. **การพักงานเพื่อสอบสวนความผิด**[32] ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำการฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน กฎ ระเบียบ คำสั่ง หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท สหกรณ์มีสิทธิสั่งพักงานเพื่อสอบสวนความผิด เว้นแต่กรณีความผิดชัดแจ้งโดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้

(1) คำสั่งพักงานจะเป็นหนังสือโดยระบุความผิด

(2) กำหนดระยะเวลาพักงานได้ไม่เกิน 7 วัน

(3) สหกรณ์ต้องแจ้งคำสั่งพักงานให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน

(4) สหกรณ์จะจ่ายเงินเดือน หรือค่าจ้างระหว่างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างพักงานในอัตราไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของค่าจ้างในวันทำงานที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้รับก่อนถูกสั่งพักงาน

---

32 *ม.116 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*

9 ส.ค. 2565

(5) ในกรณีที่สอบสวนแล้วเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมิได้กระทำความผิด สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานปกตินับแต่วันที่สั่งพักงานโดยให้ถือว่าเงินตาม(4) เป็นส่วนหนึ่งของค่าจ้างพร้อมด้วยดอกเบี้ยร้อยละสิบห้าต่อปี[33]

ข้อ 60. ในกรณีที่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างกระทำผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือให้ออก ผู้บังคับบัญชาจะสั่งลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง หรือถ้าเห็นว่ามีเหตุอันควรลดหย่อน หรือเป็นความผิดเล็กน้อยจะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดนั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือและจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

การลงโทษตามวรรคแรกสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในตำแหน่งตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการลงไปให้ผู้จัดการหรือรองผู้จัดการมีอำนาจสั่งลงโทษได้

ในกรณีลงโทษพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้าง จะต้องมีคำสั่งเป็นหนังสือระบุความผิด กำหนดระยะเวลา พักงาน และต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบก่อนการพักงาน (พักงานในกรณีนี้ได้คราวละไม่เกิน 7 วัน)[34]

ข้อ 61. ให้ผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้จัดการลงไปรับผิดชอบดูแลระมัดระวังเจ้าหน้าที่และลูกจ้างในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษมากไปกว่าที่ตนมีอำนาจลงโทษก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามสมควร

ถ้าผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้อยู่ใต้ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษหรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 62. เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้วต้องเสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับจนถึงคณะกรรมการดำเนินการ

หากผู้บังคับบัญชาเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าโทษที่ลงนั้นเบาไป ให้มีอำนาจที่จะสั่งเพิ่มโทษได้แต่โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้แล้วเดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ 63. เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการดำเนินการได้ภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันทราบคำสั่งการอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

เมื่อคณะกรรมการดำเนินการได้รับ และพิจารณาอุทธรณ์แล้วจะยกโทษลดโทษเพิ่มโทษ หรือยืนตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ โดยปกติให้กระทำให้เสร็จ**ภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับอุทธรณ์**คำวินิจฉัยอุทธรณ์ของคณะกรรมการดำเนินการให้เป็นอันสิ้นสุด

หมวดที่ 15
การร้องทุกข์[35]

การร้องทุกข์ หมายถึง กรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์อันเกิดขึ้นเนื่องจากการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพการทำงานสภาพการจ้าง การบังคับบัญชา การสั่งหรือมอบหมาย

---

[33] *ม.117 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงานพ.ศ. 2541*

[34] *ม. 116 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาบังคับใช้โดยอนุโลม*

[35] *ม.109 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

งานการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงานหรือประโยชน์อื่น หรือการปฏิบัติใดที่ไม่เหมาะสมระหว่างสหกรณ์หรือผู้บังคับบัญชาต่อเจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือระหว่างเจ้าหน้าที่และลูกจ้างด้วยกันและเจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้เสนอความไม่พอใจหรือความทุกข์นั้นต่อสหกรณ์ เพื่อให้สหกรณ์ได้ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์นั้น ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างสหกรณ์และเจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ และเพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทำงานด้วยความสุข

ข้อ 64. **ขอบเขตของการร้องทุกข์** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่มีความไม่พอใจหรือมีความทุกข์เนื่องจากการทำงานดังกล่าวข้างต้นควรยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาโดยตรงหรือผู้บังคับบัญชาชั้นแรกของตนโดยเร็วเว้นแต่เรื่องที่จะร้องทุกข์นั้นเกี่ยวกับการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาเป็นต้นเหตุก็ให้ยื่นคำร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง โดยมีวิธีการและขั้นตอนดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง ที่ประสงค์จะร้องทุกข์เป็นหนังสือด้วยตนเองต่อผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีภายใน 7 วัน นับแต่วันที่มีความขัดแย้ง

(2) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวน และพิจารณาวินิจฉัยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำร้องทุกข์

(3) ผู้จัดการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีต้องทำการสอบสวนและพิจารณาชี้แจงทำความเข้าใจ หรือวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลการพิจารณาโดยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวนโดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

ข้อ 65. **การสอบสวนและพิจารณา** เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับคำร้องทุกข์จากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างแล้วให้รีบดำเนินการสอบสวนเพื่อให้ทราบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องทุกข์นั้นโดยละเอียดเท่าที่จะทำได้ โดยดำเนินการด้วยตนเองหรือด้วยความช่วยเหลือจากคณะกรรมการดำเนินการหรือบุคคลอื่น ทั้งนี้ เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์เห็นชอบที่จะขอให้ข้อเท็จจริงโดยละเอียดแก่ผู้บังคับบัญชาด้วย

เมื่อสอบสวนข้อเท็จจริงแล้วให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์นั้น หากเป็นเรื่องที่อยู่ในขอบเขตของอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้น และผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการแก้ไขให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว แล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบพร้อมทั้งรายงานให้คณะกรรมการดำเนินการทราบด้วย

หากเรื่องราวที่ร้องทุกข์นั้นเป็นเรื่องที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชานั้นให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเสนอเรื่องราวที่ร้องทุกข์ พร้อมทั้งข้อเสนอในการแก้ไขหรือความเห็นต่อผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปตามลำดับ

ให้ผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไปดำเนินการสอบสวนและพิจารณาคำร้องทุกข์เช่นเดียวกับผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่ได้รับคำร้องทุกข์

ข้อ 66. **กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์** เมื่อผู้บังคับบัญชาแต่ละขั้นที่ได้พิจารณาคำร้องทุกข์ ดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ที่เกิดการร้องทุกข์ และได้แจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบ หากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์พอใจก็ให้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว แต่ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ไม่พอใจก็ให้ยื่นอุทธรณ์โดยกรอกข้อความที่อุทธรณ์ลงในแบบพิมพ์ที่สหกรณ์ได้กำหนดขึ้น

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระบุรี
9 ส.ค. 2565

และยื่นต่อคณะกรรมการดำเนินการภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ทราบผลการร้องทุกข์จากผู้บังคับบัญชาระดับต้น

คณะกรรมการดำเนินการจะพิจารณาอุทธรณ์ และดำเนินการแก้ไขหรือยุติเหตุการณ์ตามคำร้องทุกข์และแจ้งผลการพิจารณาดำเนินการให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างผู้ยื่นคำร้องทุกข์ทราบภายใน 15 วัน

ข้อ 67. **การอุทธรณ์คำวินิจฉัย**

(1) ผู้ร้องทุกข์ที่ไม่พอใจคำชี้แจงหรือคำวินิจฉัย มีสิทธิอุทธรณ์ต่อประธานกรรมการหรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณี เป็นหนังสือภายใน 7 วัน นับแต่วันที่ได้รับคำชี้แจงหรือวินิจฉัย

(2) ประธานกรรมการ หรือกรรมการที่ได้รับมอบหมายแล้วแต่กรณีจะแจ้งผลการพิจารณาอุทธรณ์ด้วยการชี้แจงทำความเข้าใจหรือการวินิจฉัยเป็นหนังสือก็ได้ การแจ้งผลด้วยการชี้แจงด้วยวาจาให้บันทึกคำชี้แจงเหตุผลไว้ในสำนวนโดยให้ผู้ร้องทุกข์ลงลายมือชื่อรับทราบไว้ด้วย

(3) การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้รอการลงโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

ข้อ 68. **ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง**

(1) ผู้ร้องทุกข์จะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นระบบและด้วยความเป็นธรรม

(2) ผู้ร้องทุกข์จะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษแต่อย่างใด เว้นแต่จะเป็นการร้องทุกข์ด้วยเจตนาไม่สุจริต

(3) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ให้การเป็นพยาน หรือให้ความร่วมมือในการสอบสวนจะได้รับความคุ้มครอง โดยจะไม่ถูกกลั่นแกล้ง ย้ายหน้าที่การงาน หรือลงโทษ เว้นแต่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ให้การด้วยอคติ ปรักปรำ ให้ร้ายเป็นเท็จ หรือไม่ให้ความร่วมมือในการ

สอบสวนหาความจริงการสอบสวนอาจกระทำโดยคณะกรรมการที่สหกรณ์แต่งตั้งก็ได้

หมวดที่ 16
การสิ้นสุดการจ้าง

ข้อ 69. **การจ้างงาน** จะสิ้นสุดลงด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด ดังนี้[36]

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) ขาดคุณสมบัติตามข้อ 10

(4) อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือครบกำหนดตามสัญญาจ้าง สุดแต่เงื่อนไขใดถึงกำหนดก่อน และให้พ้นจากตำแหน่งในวันสิ้นปีทางบัญชีที่อายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ กรณีที่ผู้จัดการได้เกษียณอายุ เมื่อมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์สหกรณ์อาจพิจารณาจ้างโดยมีกำหนดระยะเวลาสัญญาจ้างเป็นคราวคราวละไม่เกิน 1 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี ทั้งนี้ จะต้องผ่านการประเมินสมรรถภาพให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้เสียก่อน

(5) เลิกจ้างตามสัญญาจ้าง หรือข้อบังคับสหกรณ์

(6) ถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

---

[36] *ทั้งนี้การสิ้นสุดการจ้างในตำแหน่งผู้จัดการสหกรณ์ สหกรณ์ควรกำหนดให้สอดคล้องตามที่ข้อบังคับสหกรณ์กำหนด*

ข้อ 70. **การตาย** ในกรณีที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างถึงแก่ความตาย สหกรณ์จะจ่ายค่าจ้างหรือเงินอื่นให้แก่ทายาทโดยธรรมของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถึงแก่ความตาย ส่วนเงินทดแทน หรือประโยชน์ทดแทนให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยเงินทดแทน หรือกฎหมายประกันสังคม

ข้อ 71. **การลาออก** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ยื่นใบลาออกล่วงหน้าตามที่สหกรณ์กำหนดต่อผู้จัดการหรือคณะกรรมการดำเนินการแล้วแต่กรณี โดยให้ยื่นในวันหรือก่อนวันจ่ายค่าจ้างในเดือนนั้น และให้มีผลเมื่อถึงกำหนดวันจ่ายค่าจ้างในเดือนถัดไป

การลาออกของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ฝ่าฝืนระเบียบการลาดังกล่าว ถ้าทำให้สหกรณ์เสียหาย สหกรณ์มีความชอบธรรมที่จะหักเงินประกัน หรือเงินอื่นใดที่เจ้าหน้าที่ยินยอมชดใช้ความเสียหายดังกล่าว ได้รวมถึงอาจดำเนินคดีกับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่กระทำความผิด เพื่อให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างหรือผู้ค้ำประกันชดใช้ความเสียหายได้ด้วย ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด

ข้อ 72. **การเลิกจ้าง**

การเลิกจ้างหมายถึงเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่สหกรณ์ได้ให้พ้นสภาพการเป็นเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์โดยสหกรณ์เลิกจ้าง หรือไม่ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานอันเนื่องจากเจ้าหน้าที่และลูกจ้างขาดคุณสมบัติในการทำงาน มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ยุบหน่วยงาน เลิกกิจการ เกษียณอายุ หรือกระทำความผิดอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือได้รับโทษทางวินัยตามข้อ54. (3) (4)

ให้คณะกรรมการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการคณะหนึ่งหรือหลายคณะ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และลูกจ้างให้ครอบคลุมการปฏิบัติงานทุกสี่ปี

การเลิกจ้างดังกล่าวสหกรณ์จะแจ้งผล และวันเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบเป็นหนังสือโดยจะแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้า 1 งวดการจ่ายค่าจ้าง เว้นแต่เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างที่จ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลาแน่นอน หรือเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่กระทำความผิด และไม่มีสิทธิ์ได้รับค่าชดเชยในกรณีที่สหกรณ์ไม่อาจบอกกล่าวล่วงหน้าได้ สหกรณ์จะจ่ายเงินให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างแทนการบอกกล่าวล่วงหน้า

การสิ้นสุดการจ้างตามสัญญาจ้างหากสหกรณ์กำหนดเงื่อนไขระยะเวลาการจ้างในสัญญาจ้างไว้เป็นรายบุคคลอย่างไรก็ให้ระยะเวลาการจ้างสิ้นสุดตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างเป็นรายบุคคลนั้น

หมวดที่ 17
บำเหน็จ ค่าชดเชย ค่าชดเชยพิเศษ

ข้อ 73. **ค่าชดเชย**[37] สหกรณ์จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ถูกเลิกจ้าง ดังนี้

(1) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแต่ไม่ครบหนึ่งปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย**สามสิบวัน** หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน**สามสิบวัน** สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปีแต่ไม่ครบสามปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย**เก้าสิบวัน**หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน**เก้าสิบวัน** สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสระบุรี
9 ส.ค. 2565

---

37 *ม.118 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*

(3) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปีแต่ไม่ครบหกปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย**หนึ่งร้อยแปดสิบวัน**หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน**หนึ่งร้อยแปดสิบวัน** สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(4) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปีแต่ไม่ครบสิบปี ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้าง อัตราสุดท้าย**สองร้อยสี่สิบวัน** หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน**สองร้อยสี่สิบวัน**สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(5) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป แต่ไม่ครบยี่สิบปีให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย**สามร้อยวัน** หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน**สามร้อยวัน** สุดท้ายสำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

(6) เจ้าหน้าที่หรือลูกจ้างซึ่งทำงานติดต่อกันครบยี่สิบปีขึ้นไป ให้จ่ายไม่น้อยกว่าค่าจ้างอัตราสุดท้าย **สี่ร้อยวัน** หรือไม่น้อยกว่าค่าจ้างของการทำงาน**สี่ร้อยวัน**สุดท้ายสำหรับลูกจ้างซึ่งได้รับค่าจ้างตามผลงานโดยคำนวณเป็นหน่วย

ข้อ 74. **ข้อยกเว้นในการไม่จ่ายค่าชดเชย**[38] สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างซึ่งเลิกจ้างในกรณีหนึ่งกรณีใด ดังนี้

(1) ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาโดยเจตนาแก่นายจ้าง

(2) จงใจทำให้นายจ้างได้รับความเสียหาย

(3) ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง

(4) ฝ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และนายจ้างได้ตักเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรงนายจ้างไม่จำเป็นต้องตักเตือน หนังสือเตือนให้มีผลบังคับใช้ได้ไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างได้กระทำผิด

(5) ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลา**สามวัน**ทำงานติดต่อกันไม่ว่าจะมีวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตามโดยไม่มีเหตุอันควร

(6) ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ สหกรณ์ไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่สหกรณ์จ้างไว้โดยมีกำหนดระยะเวลา

การจ้างแน่นอนตามสัญญาจ้าง และถูกเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาของสัญญาจ้างนั้น

ข้อ 75. **ค่าชดเชยพิเศษ**

ก. ในกรณีที่สหกรณ์ย้ายที่ทำการของสหกรณ์ไปตั้ง ณ สถานที่อื่น[39] อันมีผลกระทบสำคัญต่อการดำรงชีวิตตามปกติของเจ้าหน้าที่หรือลูกจ้าง หรือครอบครัว สหกรณ์ต้องแจ้งให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 30 วัน ก่อนวันย้ายที่ทำการของสหกรณ์ ในการนี้ ถ้าเจ้าหน้าที่และลูกจ้างไม่ประสงค์จะไปทำงานด้วย ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิบอกเลิกสัญญาจ้างได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากสหกรณ์

---

[38] *ม.119 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*

[39] *ม.120 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541และ พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551*

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

หรือวันที่สหกรณ์ย้ายสถานประกอบกิจการแล้วแต่กรณี โดยเจ้าหน้าที่และลูกจ้างมีสิทธิได้รับค่าชดเชยพิเศษไม่น้อยกว่าอัตราค่าชดเชยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ พึงมีสิทธิได้รับ

ข. ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องลดจำนวนเจ้าหน้าที่และลูกจ้าง อันเนื่องมาจากการปรับปรุงหน่วยงานระบบการทำงาน หรือการบริการ[40] สหกรณ์จะปฏิบัติ ดังนี้

(1) แจ้งวันที่เลิกจ้างเหตุผลของการเลิกจ้างให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 60 วัน

(2) จ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มเติมจากค่าชดเชยตามข้อ 73. เท่ากับค่าจ้างอัตราสุดท้าย 15 วัน ต่อการทำงาน 1 ปี สำหรับเจ้าหน้าที่และลูกจ้างที่ทำงานติดต่อกัน 6 ปีขึ้นไป ทั้งนี้ ค่าชดเชยพิเศษดังกล่าวจะไม่เกินค่าจ้างอัตราสุดท้ายสามร้อยหกสิบวัน

ข้อ 76. **การจ่ายค่าบำเหน็จ** เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์คนใดทำงานในสหกรณ์ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่าห้าปีขึ้นไปมีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่ง

การคำนวณเงินบำเหน็จให้เอาเงินเดือนเดือนสุดท้ายตั้งคูณด้วยจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่านี้ให้ปัดทิ้ง

จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึงระยะเวลาตั้งแต่วันบรรจุ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์เข้าทำงานในสหกรณ์จนถึงวันที่ออกจากงานหักด้วยวันลาของผู้นั้น ในกรณีคำนวณเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้มีจำนวนมากกว่าเงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์พึงได้รับตาม ข้อ 73.ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มได้เฉพาะส่วนที่เกินกว่าเงินชดเชยเท่านั้น

เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ทายาท

สหกรณ์จะไม่จ่ายบำเหน็จให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์ในกรณี ดังต่อไปนี้

(1) ถูกไล่ออก

(2) เลิกจ้างตามสัญญาจ้างที่มีกำหนดเวลาการจ้างแน่นอน

(3) เงินชดเชยที่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างของสหกรณ์พึงได้รับมีจำนวนมากกว่าจำนวนเงินบำเหน็จที่คำนวณได้ตามระเบียบนี้

หมวดที่ 18
เบ็ดเตล็ด

ข้อ 77. **การหยุดกิจการชั่วคราว** ในกรณีที่สหกรณ์มีความจำเป็นต้องหยุดกิจการเป็นการชั่วคราว เนื่องจากหน่วยงานหรือสถานประกอบการที่สหกรณ์ตั้งอยู่หยุดกิจการ หรือสหกรณ์ประสบภาวะทางเศรษฐกิจ สหกรณ์จะแจ้งเหตุการณ์หยุดกิจการให้ทราบล่วงหน้า และจ่ายเงินในระหว่างการหยุดกิจการในอัตราร้อยละ75 ของค่าจ้าง

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสรินทร์
9 ส.ค. 2565

---

[40] *ม.121 พ.ร.บ.คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541*

ข้อ 78. **กฎระเบียบอื่น ๆ**

(1) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ซึ่งใช้บังคับกับส่วนงานใดส่วนงานหนึ่งเป็นการเฉพาะให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของข้อบังคับในการทำงานนี้ด้วยทั้งนี้ รวมถึงใบสมัครงาน สัญญาจ้าง หนังสือค้ำประกันและข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้าง

(2) การใดที่มิได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

(3) กฎ ระเบียบ คำสั่ง ขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 79. **การแก้ไขการเปลี่ยนแปลง** ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ได้จัดทำขึ้นให้มีความสอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 แล้ว อย่างไรก็ตามสหกรณ์สงวนสิทธิ์ในการแก้ไขปรับปรุงให้มีความเหมาะสมเป็นธรรมยิ่งขึ้น รวมทั้งสอดคล้องกับสภาพการจ้างตามพระราชบัญญัติแรงงานสัมพันธ์ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

ข้อ 80. **การบังคับใช้**

(1) ให้เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกระดับ ศึกษาระเบียบนี้ให้มีความเข้าใจอย่างชัดแจ้งเพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างถูกต้อง และมอบให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกคน

(2) เจ้าหน้าที่และลูกจ้างทุกคนจะปฏิเสธว่าไม่ทราบเงื่อนไข หลักเกณฑ์ และแนวปฏิบัติตามระเบียบนี้ไม่ได้

(3) เจ้าหน้าที่ระดับบังคับบัญชาและคณะกรรมการดำเนินการ เป็นผู้ควบคุมดูแลให้เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการและลูกจ้างปฏิบัติตามอย่างถูกต้องและเคร่งครัด

(4) ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ตามข้อ 2.

ให้ประธานกรรมการ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 3 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565

สหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด 70 หมู่ 9 ต.ไพล อ.รัตนบุรี จ.สุรินทร์

ลงชื่อ อุบล อรรคบุตร

(นายอุบล อรรคบุตร)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์การเกษตรรัตนบุรี จำกัด

สำนักงานสหกรณ์จังหวัดสุรินทร์

9 ส.ค. 2565