

ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำกัด  
ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2545

โดยที่เห็นเป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำกัด (สหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงาน ป.ป.ส. จำกัด) ในส่วนที่เกี่ยวกับเจ้าหน้าที่สหกรณ์ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน

อาศัยอำนาจตามความในข้อบังคับของสหกรณ์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำกัด ข้อ 91 และ ข้อ 98 และมติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ครั้งที่ 11/2545 เมื่อวันที่ 24 กันยายน 2545 จึงให้กำหนดระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2545”

ข้อ 2. ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2545 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิก “ระเบียบสหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงาน ป.ป.ส. จำกัด ว่าด้วยเจ้าหน้าที่สหกรณ์ พ.ศ. 2533” บรรดาระเบียบ ประกาศ มติที่ประชุมคณะกรรมการดำเนินการ ซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

#### หมวด 1

#### บททั่วไป

ข้อ 4. ในระเบียบนี้

“สหกรณ์”	หมายถึง	สหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงาน ป.ป.ส. จำกัด
“คณะกรรมการ”	หมายถึง	คณะกรรมการดำเนินการสหกรณ์
“ประธานกรรมการ”	หมายถึง	ประธานกรรมการสหกรณ์
“ผู้จัดการ”	หมายถึง	ผู้จัดการสหกรณ์
“ผู้ช่วยผู้จัดการ”	หมายถึง	ผู้ช่วยผู้จัดการสหกรณ์
“เจ้าหน้าที่”	หมายถึง	เจ้าหน้าที่สหกรณ์
“ผู้บังคับบัญชา”	หมายถึง	คณะกรรมการ หรือประธานกรรมการ หรือผู้จัดการ หรือผู้ช่วยผู้จัดการ

#### หมวด 2

#### เจ้าหน้าที่

ข้อ 5. ให้มีเจ้าหน้าที่ซึ่งสหกรณ์จ้างบุคคลที่ผ่านการสอบคัดเลือกตามระเบียบนี้

เจ้าหน้าที่มีหน้าที่ปฏิบัติตามมติ และ/หรือ คำสั่งของคณะกรรมการ ประธานกรรมการ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และปฏิบัติงานในตำแหน่งตาม ข้อ 6

ข้อ 6. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ มีดังนี้

- (1) เจ้าหน้าที่ระดับต้น
- (2) เจ้าหน้าที่ระดับกลาง
- (3) เจ้าหน้าที่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ
- (4) เจ้าหน้าที่ระดับผู้จัดการ

### หมวด 3 อัตราเงินเดือน

ข้อ 7. อัตราเงินเดือนสำหรับเจ้าหน้าที่ ให้ใช้ตามบัญชีแนบท้ายระเบียบนี้ การเปลี่ยนแปลงบัญชีจะกระทำได้โดยมติคณะกรรมการ

### หมวด 4

#### การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่

ข้อ 8. เจ้าหน้าที่ ต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (3) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (4) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ ทั้งไม่เป็นโรคเรื้อรัง วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม เสพยาเสพติด หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง หรือโรคอย่างอื่นตามที่คณะกรรมการกำหนด
- (5) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (6) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (7) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษถึงต้องออกจากสหกรณ์หรือออกจากราชการหรือออกจากองค์การของรัฐบาลหรือสถาบันอื่น

(8) ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ข้อ 9. เมื่อสหกรณ์มีความจำเป็นต้องจ้างเจ้าหน้าที่ ให้คณะกรรมการมีอำนาจพิจารณากำหนดพื้นความรู้ตามหลักเกณฑ์ใน ข้อ 17 และรับสมัครสอบคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ซึ่งคณะกรรมการจะเป็นผู้กำหนดต่อไป

ข้อ 10. การรับสมัคร ให้สหกรณ์ประกาศรับสมัครมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 15 วัน โดยปิดประกาศไว้ ณ สำนักงานของสหกรณ์

ข้อ 11. ผู้ที่ประสงค์จะสมัครเข้ารับการสอบคัดเลือกให้ยื่นใบสมัครตามแบบที่สหกรณ์กำหนดพร้อมด้วยหลักฐานแสดงพื้นความรู้ สำเนาทะเบียนบ้าน และหนังสือรับรองของแพทย์ผู้มีใบอนุญาตประกอบโรคศิลป์ว่าผู้สมัครเป็นผู้มีสุขภาพสมบูรณ์

ผู้สมัครต้องยื่นใบสมัครด้วยตนเอง ณ ที่ทำการสหกรณ์ ในวัน และเวลา ที่กำหนด และต้องชำระเงินค่าธรรมเนียมสมัครสอบคนละ 100 บาท เงินค่าธรรมเนียมสมัครนี้สหกรณ์จะไม่คืนให้ไม่ว่ากรณีใดๆ เว้นแต่เป็นผู้สมัครที่มีคุณสมบัติไม่ครบตามที่กำหนดใน ข้อ 8

ข้อ 12. ให้คณะกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งมีจำนวนไม่น้อยกว่า 5 คน โดยให้มีตำแหน่งประธานคณะกรรมการคนหนึ่งและเลขานุการคนหนึ่ง ทำหน้าที่ดำเนินการสอบคัดเลือก

ข้อ 13. ในการสอบคัดเลือกให้คณะกรรมการทดสอบผู้สมัครในวิชาที่กำหนดใน ข้อ 14 ตามที่เห็นสมควร

ข้อ 14. ในการสอบคัดเลือกให้คณะกรรมการจัดให้มีการสอบ ดังต่อไปนี้

- (1) ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
- (2) ภาคความสามารถเฉพาะตำแหน่ง
- (3) ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง (สัมภาษณ์)

ผู้สอบคัดเลือกต้องได้คะแนนรวมไม่น้อยกว่าร้อยละ 60 ของคะแนนทั้งหมด จึงจะถือว่าเป็นผู้ผ่านเกณฑ์การสอบคัดเลือก

ข้อ 15. เมื่อการสอบคัดเลือกเสร็จสิ้นแล้วให้ประธานคณะกรรมการสอบคัดเลือก ประกาศรายชื่อผู้ผ่านเกณฑ์การสอบคัดเลือก เรียงตามลำดับคะแนนไว้ ณ ที่ทำการสหกรณ์ และให้เสนอผลการสอบคัดเลือกต่อคณะกรรมการโดยเร็ว

ข้อ 16. ให้คณะกรรมการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งผู้ผ่านเกณฑ์การสอบคัดเลือก เรียงตามลำดับคะแนนจากสูงมาหาต่ำ เพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ถ้ามีผู้สอบคัดเลือกได้คะแนนรวมเท่ากันหลายคนให้ถือคะแนนวิชาใน ข้อ 14 (2) เป็นเกณฑ์ตัดสิน และถ้าคะแนนในวิชาดังกล่าวยังเท่ากันอยู่อีก ก็ให้ถือคะแนนวิชาใน ข้อ 14 (1) เป็นเกณฑ์ตัดสิน

ข้อ 17. การบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ให้ดำรงตำแหน่งต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(1) ระดับต้น

มีวุฒิไม่ต่ำกว่าประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์กำหนด

(2) ระดับกลาง

(ก) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าอนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือเทียบเท่า หรือ

(ข) เป็นเจ้าหน้าที่ระดับต้นมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และมีอัตราเงินเดือนปัจจุบันไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่งเจ้าหน้าที่ระดับกลาง

(3) ระดับผู้ช่วยผู้จัดการ

(ก) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์กำหนด และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในด้านที่สหกรณ์ต้องการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี หรือ

(ข) เป็นเจ้าหน้าที่ระดับกลางมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

(4) ระดับผู้จัดการ

(ก) มีวุฒิไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบเท่าในสาขาที่สหกรณ์ต้องการ และมีประสบการณ์การปฏิบัติงานในด้านที่สหกรณ์ต้องการมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 5 ปี หรือ

(ข) เป็นผู้ช่วยผู้จัดการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี

ในกรณีที่มีเหตุควรยกเว้นการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในข้อนี้ ให้คณะกรรมการพิจารณาเป็นราย ๆ ไป

ข้อ 18. ประธานกรรมการโดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการมีอำนาจบรรจุและแต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ โดยพิจารณาผู้ที่มีคุณวุฒิ ความสามารถ ความรอบรู้ และความเหมาะสมแก่ตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อกำหนด ดังนี้

(1) สายงานเจ้าหน้าที่ที่เริ่มต้นจากระดับต้นหรือระดับกลาง เลื่อนได้ถึงระดับผู้ช่วยผู้จัดการ

(2) สายงานเจ้าหน้าที่ที่เริ่มต้นจากระดับผู้ช่วยผู้จัดการเลื่อนได้ถึงระดับผู้จัดการ

ทั้งนี้ หากจะเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่ตาม ข้อ 18 (1) และ (2) จะต้องให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นเสนอผลงานเพื่อประเมินและขอความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 19. การบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ ให้บรรจุในอัตราเงินเดือนขั้นต้นของระดับที่ได้รับการแต่งตั้ง คณะกรรมการ อาจพิจารณากำหนดอัตราเงินเดือนเริ่มต้นให้สูงขึ้นอีกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานในด้านที่สหกรณ์ต้องการก็ได้

ผู้ได้รับการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น หากได้รับเงินเดือนยังไม่ถึงขั้นต่ำของระดับที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ ก็ให้ได้รับเงินเดือนในขั้นต่ำของระดับนั้น หรือมากกว่าเงินเดือนเดิมไม่เกินครึ่งขั้น

ข้อ 20. ถ้าตำแหน่งเจ้าหน้าที่ว่างและยังมีได้แต่งตั้งให้ผู้ใดดำรงตำแหน่งนั้น หรือผู้ดำรงตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นครั้งคราว ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งให้เจ้าหน้าที่ที่เห็นสมควรรักษาการแทนชั่วคราวได้ แต่การสั่งให้รักษาการแทนในตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการหรือผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

## หมวด 5

### หลักประกันของเจ้าหน้าที่

ข้อ 21. ในการบรรจุและแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์ต้องให้เจ้าหน้าที่ทำหนังสือสัญญาจ้างไว้เป็นหลักฐานตามแบบที่สหกรณ์กำหนด และให้คณะกรรมการกำหนดให้มีหลักประกันอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือหลายอย่าง ดังปรากฏข้างล่างนี้ เพื่อประกันความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้นแก่สหกรณ์ เนื่องจากการกระทำหรืองดเว้นการกระทำซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบ

- (1) มีเงินสดจำนวนไม่น้อยกว่า 50,000 บาท หรือตามที่คณะกรรมการกำหนดฝากไว้กับสหกรณ์ หรือ
- (2) มีบุคคลซึ่งคณะกรรมการเห็นสมควรอย่างน้อยหนึ่งคนเป็นผู้ค้ำประกันไม่น้อยกว่าวงเงิน 50,000 บาท หรือตามที่คณะกรรมการกำหนด หรือ
- (3) มีหลักทรัพย์ของรัฐบาลไทย กรมธรรม์ประกันภัยหรือหลักทรัพย์อย่างอื่นมีมูลค่าทรัพย์สิน ไม่น้อยกว่า 50,000 บาท หรือตามที่คณะกรรมการกำหนดวางจำนำไว้กับสหกรณ์ หรือ มีอสังหาริมทรัพย์ อันปลอดจากภาระจำนองรายอื่นจำนองเป็นประกันต่อสหกรณ์

ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนรวมแห่งมูลค่าของทรัพย์สินที่ใช้เป็นหลักประกัน ตามที่เห็นสมควรแก่ลักษณะ และ ปริมาณ ของงาน ใน ความ รับผิดชอบ ของเจ้าหน้าที่แต่ละคน เพื่อให้คุ้มแก่ความเสียหายอันอาจจะเกิดขึ้น

## หมวด 6

### การเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 22. สหกรณ์ย่อมพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ได้ไม่เกินปีละ 1 ครั้ง ตามรอบปีบัญชีของสหกรณ์ เว้นแต่มีเหตุผลและความจำเป็นเกิดขึ้นในรอบปีบัญชีใดของสหกรณ์ สหกรณ์จะไม่เลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ในรอบปีบัญชานั้นก็ได้

เจ้าหน้าที่ซึ่งมีเวลาทำงานในสหกรณ์มาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 23. ในการเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ ให้พิจารณาถึงความสามารถ ความคิดริเริ่ม ความอุตสาหะ ความรับผิดชอบ คุณภาพและปริมาณงานในหน้าที่ ตลอดจนความประพฤติ และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ต้องอยู่ภายในวงเงินประมาณการรายจ่ายสำหรับเลื่อนเงินเดือนประจำปี

ข้อ 24. ประธานกรรมการมีอำนาจเลื่อนเงินเดือนของเจ้าหน้าที่แต่ละระดับ ยกเว้นระดับผู้จัดการ ได้ครั้งละไม่เกินหนึ่งขั้น หากเกินกว่านี้ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ 25. การเลื่อนเงินเดือนเจ้าหน้าที่ระดับผู้จัดการต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

## หมวด 7

### การจ่ายเงินโบนัส ภาษีเงินได้ เงินบำเหน็จ ค่าการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล และเงินช่วยทำศพ ค่าชดเชย

ข้อ 26. เมื่อสิ้นรอบปีบัญชี สหกรณ์อาจจัดสรรกำไรเป็นโบนัสแก่เจ้าหน้าที่สหกรณ์ได้ตามข้อบังคับของสหกรณ์

ให้คณะกรรมการกำหนดจำนวนเงินโบนัสที่จะจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่ ตามส่วนแห่งอัตราเงินเดือนของแต่ละคน แต่อย่างสูงต้องไม่เกินสี่เท่าของเงินเดือนซึ่งได้รับในเดือนสุดท้ายของปีทางบัญชีนั้น

ข้อ 27. คณะกรรมการอาจงดจ่ายเงินโบนัสไม่ว่าทั้งหมดหรือบางส่วนให้แก่เจ้าหน้าที่คนใดก็ได้ หากปรากฏว่าเจ้าหน้าที่คนนั้นปฏิบัติหน้าที่ผิดพลาดหรือบกพร่องอยู่เป็นนิจ ทั้งไม่พยายามขวนขวายแก้ไขข้อผิดพลาดหรือข้อบกพร่องของตน หรือหากพนักงานส่งเสริมสหกรณ์หรือเจ้าหน้าที่ตรวจสอบของสหกรณ์ได้ให้ความเห็นแนะนำเช่นนั้น

ข้อ 28. เจ้าหน้าที่คนใดซึ่งมีเงินได้เข้าเกณฑ์ที่จะต้องเสียภาษีเงินได้ตามประมวลรัษฎากร จะต้องเป็นผู้เสียภาษีเงินได้สำหรับเงินเดือนที่ได้รับจากสหกรณ์นี้ด้วยตนเอง ในการนี้ให้สหกรณ์หักภาษีเงินได้พึงประเมินไว้ ณ ที่จ่าย เป็นรายเดือนแล้วนำส่ง ณ ที่ว่าการอำเภอภายใน 7 วัน นับแต่วันที่จ่ายเงินเดือน

ข้อ 29. กรณีการจ่ายค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ ให้ถือตามกฎหมายว่าด้วยการคุ้มครองแรงงาน

สหกรณ์ไม่ต้องจ่ายเงินค่าชดเชยให้แก่เจ้าหน้าที่ที่มีกำหนดระยะเวลาจ้างไม่แน่นอน และเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลานั้น หรือเจ้าหน้าที่ที่สหกรณ์แจ้งให้ทราบเป็นหนังสือแต่แรกกว่าให้ทดลองปฏิบัติงานในระยะเวลาไม่เกินหนึ่งร้อยแปดสิบวันและยังอยู่ในระยะเวลานั้น

ข้อ 30. เจ้าหน้าที่คนใดทำงานในสหกรณ์นี้ด้วยความเรียบร้อยเป็นเวลาติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ มีสิทธิได้รับเงินบำเหน็จเมื่อออกจากตำแหน่งตาม ข้อ 48 (1) (2) (3) (4) (5) และ (6)

ในกรณีเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ตาม ข้อ 52 (2) และ (3) สหกรณ์อาจงดจ่ายเงินบำเหน็จหรือจ่ายเงินบำเหน็จให้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของเงินบำเหน็จที่ควรจะได้รับในกรณีปกติก็ได้

เงินบำเหน็จนั้นให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายคูณจำนวนปีที่ทำงานในสหกรณ์ เศษของปีถ้าถึงหนึ่งร้อยแปดสิบวันให้นับเป็นหนึ่งปี ถ้าต่ำกว่านี้ให้ปัดทิ้ง จำนวนปีที่ทำงาน หมายถึง ระยะเวลาวันบรรจุเจ้าหน้าที่เข้าทำงานในสหกรณ์ จนถึงวันที่ออกจากสหกรณ์ หักด้วยวันลาของผู้นั้น

ในกรณีที่คำนวณเงินบำเหน็จตามระเบียบนี้มีจำนวนมากกว่าเงินชดเชยที่พนักงานหรือลูกจ้างพึงได้รับตาม ข้อ 29 ให้สหกรณ์จ่ายเงินบำเหน็จเพิ่มได้เฉพาะส่วนที่เกินกว่าเงินชดเชยเท่านั้น

ข้อ 31. เจ้าหน้าที่ซึ่งออกจากตำแหน่งเพราะตาย สหกรณ์จะจ่ายเงินบำเหน็จให้แก่ผู้รับโอนประโยชน์ที่ตั้งไว้หรือทายาท

ข้อ 32. เพื่อประโยชน์แก่การจ่ายเงินบำเหน็จและเงินชดเชยแก่เจ้าหน้าที่ ให้สหกรณ์ตั้ง “เงินสำรองจ่ายเงินบำเหน็จ” ไว้ โดยตัดจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายประจำปีตามจำนวนที่คณะกรรมการพิจารณาเห็นสมควร

ข้อ 33. เจ้าหน้าที่คนใดตายในระหว่างอยู่ในตำแหน่ง ให้ทายาทหรือผู้จัดการทำศพมีสิทธิได้รับ “เงินช่วยทำศพ” จากสหกรณ์

เงินช่วยทำศพให้ได้รับคราวเดียวมีจำนวนเท่ากับเงินเดือนเต็มครั้งสุดท้ายสองเดือนรวมกัน

“เงินเดือนเต็มครั้งสุดท้าย” ตามความในวรรคก่อน หมายความว่า เงินเดือนเต็มซึ่งสหกรณ์ต้องจ่ายสำหรับการทำงานในเดือนที่เจ้าหน้าที่ถึงแก่กรรม

ข้อ 34. การช่วยเหลือเกี่ยวกับค่ารักษาพยาบาลแก่ บิดามารดา คู่สมรส และบุตร และค่าการศึกษาบุตรของเจ้าหน้าที่ ให้ถือปฏิบัติตามพระราชกฤษฎีกาเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและการศึกษาบุตร และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลและการศึกษาบุตรโดยอนุโลม

## หมวด 8

### วินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ 35. เจ้าหน้าที่ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย จึงต้องรับโทษตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ 36. วินัยซึ่งเจ้าหน้าที่ต้องรักษา มีดังต่อไปนี้

(1) ต้องสนับสนุนการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ  
(2) ต้องรักษาความลับของสภกรณ  
(3) ต้องให้การต้อนรับ ให้คำชี้แจง อำนวยความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและสงเคราะห์ แก่สมาชิกหรือผู้มาติดต่อในกิจการของสภกรณโดยมิชักช้า ทั้งต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชนทั่วไป ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยามบุคคลใด ๆ

(4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ เทียงธรรมและประพฤติตนอยู่ในความสุจริต ทั้งต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นหนทางให้เสียความเทียงธรรม หรือความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ ห้ามมิให้กดขี่ข่มเหงหรือเบียดเบียนผู้ใด และห้ามมิให้อาศัยหรือ ยอมให้ผู้อื่นอาศัยงานในหน้าที่ของตนโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

(5) ต้องชวนชวนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดสาหะและรวดเร็ว ให้เกิดผลดีและความก้าวหน้า แก่สภกรณและสมาชิกของสภกรณ ทั้งต้องเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของสภกรณ

(6) ต้องไม่รายงานเท็จหรือเสนอความเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา

(7) ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง แบบแผนและวิธีปฏิบัติของสภกรณ และต้องสนใจ ในระเบียบปฏิบัติงานของส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการในหน้าที่ของตน

(8) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่กิจการสภกรณ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ไม่ได้ ห้ามมิให้ กระทำการในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทใด ๆ

(9) ต้องสุภาพเรียบร้อย เชื่อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสภกรณโดยชอบ ในกรณีปฏิบัติการกิจ ของสภกรณ ห้ามมิให้กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปสั่งให้กระทำ หรือ ได้รับอนุญาตเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

(10) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ห้ามมิให้ประพฤติในทางที่อาจทำ ให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพสุราหรือของมึนเมาอย่างอื่น จนไม่สามารถครองสติได้ เสพยาเสพติด มีหนี้สินล้นพ้นตัว เล่นการพนัน กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งทำให้เสื่อมเสียเกียรติของตำแหน่งหน้าที่

(11) ต้องไม่เสพสุราหรือของมึนเมาอย่างอื่นในเวลาปฏิบัติหน้าที่เป็นอันขาด

(12) ต้องร่วมมือช่วยเหลือกันในการกิจการของสภกรณ ต้องรักษาความสามัคคี และต้องไม่ กระทำการใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดแตกความสามัคคี หรือก่อให้เกิดความกระด้างกระเดื่อง

(13) ต้องร่วมมือประสานงานด้วยดีกับส่วนราชการหรือสถาบันอื่นที่เกี่ยวข้องกับกิจการของสภกรณ

ข้อ 37. โทษผิดวินัยมี 5 สถาน คือ

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ตัดเงินเดือน

(3) ลดขั้นเงินเดือน

(4) ปลดออก

(5) ไล่ออก

ข้อ 38. การลงโทษไล่ออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) เปิดเผยความลับของสหกรณ์เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์
- (2) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิด

ลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

- (3) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต
- (4) ทุจริตต่อหน้าที่
- (5) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (6) ชัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในกิจการของสหกรณ์โดยชอบ และการชัดคำสั่งนั้น

เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง

- (7) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (8) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์อย่างร้ายแรง
- (9) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (10) ดูหมิ่นเหยียดหยามผู้มาติดต่อในกิจการของสหกรณ์ หรือกดขี่ข่มเหง หรือเบียดเบียน

สมาชิกของสหกรณ์

- (11) ขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร

ข้อ 39. การลงโทษปลดออกนั้น ให้กระทำในกรณีที่เจ้าหน้าที่กระทำผิดวินัยเป็นเหตุให้เกิดความเสียหายแก่สหกรณ์ แต่ไม่ถึงร้ายแรง ดังระบุไว้ต่อไปนี้

- (1) รายงานเท็จหรือเสนอความคิดเห็นที่ไม่สุจริตต่อผู้บังคับบัญชา
- (2) ละทิ้งหน้าที่เป็นนิจ
- (3) จงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของสหกรณ์
- (4) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่เนื่อง ๆ
- (5) ทะเลาะวิวาทกับผู้ร่วมงานเป็นนิจ
- (6) ประพฤติตนเป็นที่เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 40. การลงโทษไล่ออกและปลดออกนั้น ให้ประธานกรรมการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนอย่างน้อย 3 คน เพื่อทำการสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้เสร็จโดยเร็วภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการสอบสวนได้รับทราบคำสั่ง เว้นแต่ประธานกรรมการจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แม้ผู้ถูกกล่าวหาตายก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุดก็ให้สอบสวนต่อไปจนเสร็จ เมื่อสอบสวนเสร็จแล้วให้คณะกรรมการสอบสวนเสนอรายงานสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นต่อประธานกรรมการเพื่อนำเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาต่อไป

ข้อ 41. กรณีต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ให้ลงโทษไล่ออกโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน

(1) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

- (2) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต

(3) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และให้ถ้อยคำสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา พนักงานสอบสวน หรือศาล หรือมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมีได้จำคุกก็ตาม

(4) ทำความผิดเกี่ยวกับทุจริตต่อหน้าที่ และศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่าทำความผิดเช่นนั้น แม้จะมีได้จำคุกก็ตาม

(5) ขาดงานติดต่อกันเกิน 7 วัน และผู้บังคับบัญชาได้สืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร ในกรณีดังกล่าว ให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานพร้อมด้วยหลักฐาน ตามลำดับจนถึงประธานกรรมการ หากเห็นว่า มีหลักฐานฟังได้ตามรายงานนั้นก็ให้ไล่ออกได้

ข้อ 42. เมื่อเจ้าหน้าที่ผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยจนมีการตั้งคณะกรรมการเพื่อสอบสวน หรือ ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าหากให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นการเสียหายต่อสหกรณ์ก็ให้รายงานตามลำดับ จนถึงประธานกรรมการเพื่อพิจารณาสั่งพักงาน

ประธานกรรมการมีอำนาจสั่งพักงานเจ้าหน้าที่ ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานเป็นผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ผู้ถูกสั่งพักงานอาจอุทธรณ์คำสั่งต่อคณะกรรมการได้ และ เมื่อที่ประชุมคณะกรรมการมีมติอย่างใดถือถือว่าเป็นที่สิ้นสุด

การพักงานนั้นให้พักจนกว่าการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความว่า ผู้ถูกสั่งพักงานมิได้กระทำความผิดและไม่มีมลทินมัวหมองก็ดี หรือผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดวินัยแต่ไม่ร้ายแรงถึงขั้นไล่ออกหรือปลดออกก็ดี ประธานกรรมการต้องสั่งให้ผู้นั้น กลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า ส่วนเงินเดือนหรือค่าจ้างในระหว่างพักงานนั้น ให้จ่ายตั้งแต่วันที่สั่งพักงานตามอัตราค่าจ้างที่ได้รับก่อนวันถูกสั่งพักงาน ถ้าผู้ถูกสั่งพักงานก่อนการสอบสวนพิจารณาถึงที่สุด ให้จ่ายถึงวันที่ผู้นั้นตาย

การสั่งให้ผู้ถูกสั่งพักงานกลับเข้าทำงานดังกล่าวนี้ ถ้าผู้นั้นเป็นเจ้าหน้าที่ระดับผู้จัดการ หรือ ผู้ช่วยผู้จัดการ ให้ประธานกรรมการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการพิจารณาให้ความเห็นชอบ

ถ้าการสอบสวนพิจารณาได้ความเป็นสัตย์ว่า ผู้ถูกสั่งพักงานได้กระทำความผิดวินัยร้ายแรงจริง ให้ไล่ออกตาม ข้อ 38 หรือปลดออกตาม ข้อ 39 ตั้งแต่วันพักงาน หรือแม้จะไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่าผู้ถูกสั่งพักงาน ได้กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่มีมลทินมัวหมองในกรณีดังกล่าวนี้ผู้นั้นอยู่ ก็ให้เลิกจ้างตาม ข้อ 52 (3) ตั้งแต่วันพักงาน

ข้อ 43. ในกรณีเจ้าหน้าที่กระทำความผิดวินัย แต่โทษไม่ถึงไล่ออกหรือปลดออก ผู้บังคับบัญชา จะสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือนก็ได้ หรือถ้าเห็นว่ามิเหตุอันควรลดหย่อนหรือเป็นความผิดเล็กน้อย จะสั่งลงโทษภาคทัณฑ์โดยแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏเป็นหนังสือ และจะให้ทำทัณฑ์บนไว้ด้วยก็ได้

ในกรณีลดขั้นเงินเดือนหากต้องลดเกินกว่าขั้นต่ำสุดของตำแหน่ง ก็ให้ลดในขั้นเงินเดือน สำหรับตำแหน่งถัดลงไป

ในการสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนหรือตัดเงินเดือนนั้น ให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(1) กรณีผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษเป็นคณะกรรมการ ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ

(ก) ลดขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน 2 ขั้น หรือ

(ข) ตัดเงินเดือนเป็นจำนวนร้อยละ 30 ของเงินเดือน และกำหนดเวลาได้ไม่เกิน 6 เดือน

(2) กรณีผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษเป็นประธานกรรมการ ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ

(ก) ลดขั้นเงินเดือนได้ไม่เกิน 1 ขั้น หรือ

(ข) ตัดเงินเดือนเป็นจำนวนร้อยละ 20 ของเงินเดือน และกำหนดเวลาได้ไม่เกิน 4 เดือน

(3) กรณีผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษเป็นผู้จัดการ ให้มีอำนาจสั่งลงโทษได้เพียงการตัดเงินเดือน เป็นจำนวนร้อยละ 20 ของเงินเดือน และกำหนดเวลาได้ไม่เกิน 3 เดือนเท่านั้น

ข้อ 44. ในการสั่งลงโทษผู้กระทำความผิดวินัยนั้น ถ้าผู้ที่จะต้องรับโทษเป็นเจ้าหน้าที่ ตำแหน่งผู้จัดการ ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ข้อ 45. ให้ผู้บังคับบัญชารับผิดชอบดูแลและมีตราวงเจ้าหน้าที่ในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย

ถ้าผู้บังคับบัญชารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าความผิดของผู้ผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษหรือไม่ ถ้าอยู่ในอำนาจของตนที่ลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องลงโทษเกินอำนาจของตน ก็ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปเพื่อให้ลงโทษตามลำดับ

ผู้บังคับบัญชาคนใดรู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แต่ไม่จัดการลงโทษ หรือลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ 46. เมื่อผู้บังคับบัญชาได้สั่งลงโทษแล้ว ให้เสนอรายงานการลงโทษนั้นตามลำดับชั้นจนถึงคณะกรรมการ หากคณะกรรมการเห็นว่าการลงโทษนั้นไม่เหมาะสมกับการกระทำผิด ก็ให้มีอำนาจที่จะสั่งยกโทษ ลดโทษ หรือเพิ่มโทษ ได้

ข้อ 47. เจ้าหน้าที่ที่ถูกลงโทษฐานผิดวินัย ถ้าเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรมก็อาจอุทธรณ์ต่อคณะกรรมการได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อเลขานุการคณะกรรมการได้ภายใน 30 วัน นับแต่วันทราบคำสั่ง

การอุทธรณ์ไม่เป็นเหตุให้ทุเลาการบังคับโทษตามคำสั่งของผู้มีอำนาจ

เมื่อคณะกรรมการได้รับและพิจารณาอุทธรณ์แล้ว จะยกโทษ ลดโทษ เพิ่มโทษ หรือยื่นตามคำสั่งเดิมก็ได้ ทั้งนี้ ในการพิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์ต้องกระทำให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน นับแต่วันได้รับอุทธรณ์มติของคณะกรรมการในการวินิจฉัยอุทธรณ์นั้นถือเป็นที่สุด

## หมวด 9

### การพ้นจากตำแหน่งหน้าที่

ข้อ 48. เจ้าหน้าที่ออกจากงานเมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ลาออก
- (3) ขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 8
- (4) เกษียณอายุตามที่กำหนดไว้ในข้อ 51
- (5) เลิกจ้าง
- (6) ปลดออก
- (7) ไล่ออก

ข้อ 49. เจ้าหน้าที่ผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อประธานกรรมการ เมื่อประธานกรรมการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ถือว่าออกจากงานได้

ข้อ 50. เจ้าหน้าที่ซึ่งขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 8 นั้น ให้ถือว่าออกจากงานตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการสั่ง

ข้อ 51. เจ้าหน้าที่คนใดมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ให้เป็นอันออกจากงานเมื่อสิ้นรอบปีบัญชี ซึ่งเป็นปีที่ผู้นั้นมีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ข้อ 52. คณะกรรมการ มีอำนาจเลิกจ้างเจ้าหน้าที่ ในกรณีดังต่อไปนี้

- (1) เมื่อสหกรณ์ยุบตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่
- (2) เมื่อมีเหตุอันสมควรซึ่งประธานกรรมการเสนอความเห็นที่ผู้นั้นหย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงาน หรือมีความบกพร่องในการปฏิบัติงานอยู่เนือง ๆ หรือไม่อาจไว้วางใจผู้นั้นในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไปได้ และคณะกรรมการพิจารณาเห็นชอบด้วย

- (3) เมื่อมีมลทินมัวหมองในกรณีความผิดวินัย หรือในกรณีมีความผิดอาญา เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

(4) เมื่อต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก สำหรับความผิดหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ข้อ 53. การไล่ออกนั้น ให้เป็นไปตามหมวด 8 ว่าด้วยวินัย การสอบสวน และการลงโทษสำหรับเจ้าหน้าที่

ข้อ 54. การให้ออกจากงานเพราะขาดคุณสมบัติตาม ข้อ 8 การเลิกจ้าง หรือการลงโทษไล่ออก ต้องได้รับความเห็นชอบของคณะกรรมการ

## หมวด 10

### บทเฉพาะกาล

ข้อ 55. ผู้ที่สหกรณ์ได้จ้างไว้แล้วก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้ถือว่าเป็นเจ้าหน้าที่ซึ่งมีสิทธิและหน้าที่ตามระเบียบนี้ทุกประการ

เจ้าหน้าที่คนใดยังไม่ได้จัดทำสัญญาจ้าง และ/หรือ จัดให้มีหลักประกันไว้ต่อสหกรณ์ ให้จัดทำสัญญาจ้าง และ/หรือ จัดให้มีหลักประกันให้เสร็จภายในกำหนด 60 วัน นับแต่วันถัดจากวันใช้ระเบียบนี้ ความในวรรคสอง มิให้ใช้บังคับกับผู้จัดการที่มาจากการแต่งตั้ง หรือผู้จัดการที่มาจากการมอบหมาย

ประกาศ ณ วันที่ 11 พฤศจิกายน พ.ศ. 2545

(ลงชื่อ) เสรี ถวิลหวัง

(นายเสรี ถวิลหวัง)

ประธานกรรมการ

สหกรณ์ออมทรัพย์สำนักงาน ป.ป.ส. จำกัด