

ด่วนที่สุด

ที่ กบ ๐๐๒๓.๓/ว ๕๔ ๒๘



ศาลากลางจังหวัดกระบี่
๙/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนานุบาล
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

เรียน นายอำเภอเขาพนม นายอำเภอคลองท่อม นายอำเภอปลายพระยา นายอำเภอเหนือคลอง นายอำเภออ่าวลึก
และนายกเทศมนตรีเมืองกระบี่

อ้างถึง ๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการ และเงินโบนัส (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๘
และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนานุบาลผู้ได้รับ
ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน จ.ส.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๑.๕/ว ๒๑๖๒

ลงวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๙

จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึง สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นได้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของพนักงานสถานธนานุบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด นั้น

จังหวัดกระบี่ได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นว่า เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙
(๑ ตุลาคม ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการ
ที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนานุบาลในสังกัดทุกแห่งพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง
พนักงานสถานธนานุบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงาน
สถานธนานุบาล ครั้งที่ ๒ ดังนี้

๑. จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง

๑.๑ จัดลำดับรายชื่อพนักงานที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง “หนึ่งขั้น”
(รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๔% ด้วย) ตามแบบบัญชีการขอ
ขึ้นค่าจ้าง แบบ ๑

๑.๒ จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้างโดยจัดลำดับรายชื่อพนักงานที่พิจารณาแล้วเห็นควร
ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง “ครึ่งขั้น” (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๒% ด้วย)
ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๒

๑.๓ กรอกรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลที่พิจารณาแล้วไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง
หรือไม่อาจเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยให้หมายเหตุด้วยว่าเลื่อนขั้นค่าจ้างไม่ได้ด้วยเหตุใด
ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๓

๑.๔ สรุปข้อมูลรวมของแบบ ๑ แบบ ๒ และแบบ ๓ โดยให้กรอกรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลทั้งหมดในสถานธนานุบาลนั้น ๆ และกรอกรายชื่อขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้างหรือไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลลงในแบบด้วย เพื่อให้เป็นบัญชีภาพรวมทั้งสถานธนานุบาล ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๔

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานสถานธนานุบาลพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุสูงอายุในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานสถานธนานุบาลก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนานุบาลประจำปีที่ผ่านมา (๑ เมษายน ๒๕๖๙ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินเลี้ยงชีพรายเดือน

๓. ให้รวบรวมบัญชีแบบพิมพ์ต่าง ๆ ส่งสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๓.๑ บัญชี แบบ ๑ แบบ ๒ แบบ ๓ และแบบ ๔ จำนวนแบบละ ๑ ชุด

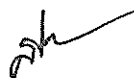
๓.๒ แบบประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาล จำนวน ๑ ชุด

สำหรับแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนานุบาลให้สถานธนานุบาลเก็บรักษาไว้เพื่อรอรับการตรวจสอบต่อไป

จังหวัดกระบี่พิจารณาแล้ว เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้อง จึงขอให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนานุบาลทุกแห่งกำชับเจ้าหน้าที่ดำเนินการกรอกแบบรายงานทุกประเภทด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขึ้นค่าจ้าง จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ชื่อ ชื่อสกุล ตลอดจนตำแหน่งของพนักงานสถานธนานุบาลให้ตรวจสอบมิให้ผิดพลาด และขอให้จัดส่งเอกสารตามข้อ ๓ ภายในวันพุธที่ ๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณา สำหรับอำเภอขอให้แจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนานุบาลทราบ และดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายสาโรจน์ ไชยมาตร)

ท้องถิ่นจังหวัดกระบี่ ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

สำนักงานท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น

โทร/โทรสาร ๐ ๗๕๖๑ ๑๘๘๙

ตัวบัพที่สุค

ที่ มท ๐๘๐๑.๕/ว๒๑๖๒



ศาลากลางจังหวัดกระบี่สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและ

เลขที่ 14846 เลขที่ 7606
19 ต.ค. 2569 วันที่ 19 ต.ค. 2569

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๙ ตุลาคม ๒๕๖๙

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาณูบาล
ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

- อ้างถึง ๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการ และเงินโบนัส พ.ศ. ๒๕๒๔
และที่แก้ไขเพิ่มเติม
๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาณูบาล
ผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐
๔. ประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำนักงาน
ในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๙

- | | |
|---|--------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาณูบาล | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ ชุด |
| ๓. แบบประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาณูบาล | จำนวน ๑ ชุด |
| ๔. แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง (แบบ ๑, แบบ ๒, แบบ ๓ และแบบ ๔) | จำนวน ๑ ชุด |
| ๕. แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้างพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ | จำนวน ๑ ฉบับ |

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้มีระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาณูบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด นั้น

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูบาล ครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ (๑ ตุลาคม ๒๕๖๙) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอความร่วมมือ จังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาณูบาลในสังกัดทุกแห่งพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง พนักงานสถานธนาณูบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาลขององค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูบาล ครั้งที่ ๒ ดังนี้

๑. จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง

๑.๑ จัดลำดับรายชื่อพนักงานที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง “หนึ่งขั้น” (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๔% ด้วย) ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๑

๑.๒ จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้างโดยจัดลำดับรายชื่อพนักงานที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง “ครึ่งขั้น” (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๒% ด้วย) ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๒

๑.๓ กรอกรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลที่พิจารณาแล้วไม่สมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างหรือไม่อาจเลื่อนขึ้นค่าจ้างได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยให้หมายเหตุด้วยว่าเลื่อนขึ้นค่าจ้างไม่ได้ด้วยเหตุใดตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๓

๑.๔ สรุปข้อมูลรวมของแบบ ๑ แบบ ๒ และแบบ ๓ โดยให้กรอกรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลทั้งหมดในสถานธนาอนุบาลนั้น ๆ และกรอกรายชื่อเสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้างหรือไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลลงในแบบด้วย เพื่อให้เป็นบัญชีภาพรวมทั้งสถานธนาอนุบาล ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๔

๒. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีพนักงานสถานธนาอนุบาลพ้นจากตำแหน่งด้วยเหตุสูงอายุในสิ้นปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ ให้ผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานพนักงานสถานธนาอนุบาลก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลประจำปีที่ผ่านมา (๑ เมษายน ๒๕๖๔ ถึง ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔) เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินเลี้ยงชีพรายเดือน

๓. ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาอนุบาลตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ตามประกาศกระทรวงการคลัง เรื่อง กำหนดสำนักงานในเขตพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นสำนักงานในพื้นที่พิเศษ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๔ ดำเนินการเสนอรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างเพิ่มโควตา ๒ ขั้นทั้งปีอีกแห่งละ ๑ โควตา ทั้งนี้ บุคคลที่จะขอเพิ่มโควตาจะต้องได้รับโควตารวมกันแล้วไม่เกินโควตาปกติ ๒ ขั้นทั้งปี โดยมีสถานธนาอนุบาลที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นที่ตั้งของสำนักงานในพื้นที่พิเศษดังกล่าว จำนวน ๖ แห่ง ได้แก่ สถานธนาอนุบาลเทศบาลนครยะลา สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองเบตง สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองปัตตานี สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองนราธิวาส สถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองสุโขทัยโก-ลก และสถานธนาอนุบาลเทศบาลเมืองสะเตง

๔. ให้รวบรวมบัญชีแบบพิมพ์ต่าง ๆ ส่งสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๔.๑ บัญชี แบบ ๑ แบบ ๒ แบบ ๓ และแบบ ๔ (แบบละ ๑ ชุด)

๔.๒ แบบประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาล จำนวน ๑ ชุด

สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาอนุบาลให้สถานธนาอนุบาลเก็บรักษาไว้เพื่อรอรับการตรวจสอบต่อไป

อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอความร่วมมือจังหวัดกำแพงเพชรเจ้าหน้าทีดำเนินการกรอกแบบรายงานทุกประเภทด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นค่าจ้าง จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ชื่อ ชื่อสกุล ตลอดจนตำแหน่งของพนักงาน สถานธนาบาลให้ตรวจสอบมิให้ผิดพลาด และขอให้จัดส่งเอกสารตามข้อ ๔ ให้สำนักงานคณะกรรมการจัดการ สถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันจันทร์ที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๙ รายละเอียดปรากฏ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายศิริพันธ์ ศรีกงพลี)

รองประธานกรรมการจัดการสถานธนาบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานแทน
ประธานกรรมการจัดการสถานธนาบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายธุรการ

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๑ ต่อ ๑๒ , ๑๔

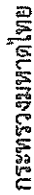
โทรสาร. ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๐, ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ jstdla.99@gmail.com

ผู้ประสานงาน เพลินพิศ จำชาติ โทร. ๐๙๓ ๓๙๐ ๖๓๙๓

ID LINE : beau๔๖๗๑





○ ครึ่งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2568 ถึง 31 มีนาคม 2569

○ ครึ่งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2569 ถึง 30 กันยายน 2569

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อายุ - ปี		เลขที่ตำแหน่ง	ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงาน							จำนวนเงินที่ได้รับ 3 ครั้งที่ผ่านมา			อัตราเงินค่าจ้างก่อนเลื่อนขั้น ในปี 2569 (ณ 1 ก.ย. 69)		อัตราเงินค่าจ้างที่ขอเลื่อนขั้น ณ 1 ต.ค. 69		รวมจำนวนเงินที่ได้รับทั้งหมด	หมายเหตุ
				ตัว	ราชการ		ลาป่วย	ลาป่วย	ลาป่วย	ลาป่วย	ลาป่วย	ลาป่วย	ลาป่วย	ปี	ปี	ปี	จำนวนเงิน	ขั้น	จำนวนเงิน			
																				ครั้งที่ 1		
กระทำความผิดวินัย การละเลย การขาดเดือน																						
แบบและคุณสมบัติของงานที่ไม่ครบถ้วน																						
งาน (140 คะแนน)																						
มีผลงานดีเด่น : มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน																						
มีผลงานดีเด่น : มีผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต																						
มีความก้าวหน้า : ปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด																						
การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร : การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ากับผลผลิตของงาน																						
ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ : มีผลผลิตของงานตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน																						
ท้ายของภาพปฏิบัติงาน (60 คะแนน)																						
การวางแผนและการจัดระบบงาน : ความมีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์ล่วงหน้าและมีการปฏิบัติงานให้เหมาะสม																						
การเป็นผู้นำ : การเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน และมีส่วนร่วมในการให้กำลังใจและชื่นชม																						
การพัฒนางาน : การพัฒนาตนเองและทีมงาน การพัฒนาตนเองและทีมงาน การพัฒนาตนเองและทีมงาน																						
การรับผิดชอบต่อความผิด : ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มที่ ไม่มีการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ																						
และตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่ย่อท้ออุปสรรคและปัญหา																						
ความสามารถในการปฏิบัติงาน : ความรอบรู้ในหน้าที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและการปฏิบัติงานตามกรอบของงาน : ความประพฤติ การปฏิบัติงานตามกรอบของงาน : ความประพฤติ การปฏิบัติงานตามกรอบของงาน																						
และปฏิบัติตามกรอบของงานและคำนิยามของหน่วยงาน																						
(เฉลี่ยคะแนนอื่น ๆ ถ้ามี)																						
หน้าผู้ปฏิบัติงานให้ประเมินข้อ 4 - 6 เป็นอย่างน้อย ด้านงานบริหารหรือหัวหน้างานให้ประเมินทุกข้อ)																						
ผลการประเมิน																						
การประเมินดีเด่น 90 - 100% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น																						
การประเมินเป็นที่ยอมรับได้ 60 - 89% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น																						
การประเมินต้องปรับปรุง ต่ำกว่า 60% ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง																						

การรับทราบผลการประเมิน ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....พยาน ลงชื่อ.....(.....)	การรับทราบผลการประเมิน □ รับทราบผลการประเมินแล้ว (ครั้งที่ 2) ลงชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน)	การรับทราบผลการประเมิน ครั้งที่ 1 ความเห็นของผู้ประเมินขึ้นต้น เกี่ยวกับการเลื่อนขึ้นตำแหน่ง ○ ควรเลื่อนขึ้นตำแหน่ง □ 1 ชั้น □ 0.5 ชั้น ○ ไม่ควรเลื่อนขึ้นตำแหน่ง ○ ควรกับเงินได้.....ชั้น ระกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขึ้นตำแหน่ง 1 ชั้น และกรณีเสนอ อนขึ้นตำแหน่ง ให้ระบุให้ชัดเจน) (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....
ความเห็นของผู้ประเมินเมื่อขึ้นไปอีกชั้นหนึ่ง ครั้งที่ 1 ○ เห็นด้วยกับการประเมินที่มีข้างต้น ○ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขึ้นตำแหน่ง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ความเห็นของผู้ประเมินเมื่อขึ้นไป ครั้งที่ 1 ○ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ○ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขึ้นตำแหน่ง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ความเห็นของผู้ประเมิน ครั้งที่ 1 ○ ควรเลื่อนขึ้นตำแหน่ง □ 1 ชั้น □ 0.5 ชั้น ○ ไม่ควรเลื่อนขึ้นตำแหน่ง ○ ควรกับเงินได้.....ชั้น ระกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขึ้นตำแหน่ง 1 ชั้น และกรณีเสนอ อนขึ้นตำแหน่ง ให้ระบุให้ชัดเจน) (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....
ครั้งที่ 2 ○ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ○ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขึ้นตำแหน่ง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ครั้งที่ 2 ○ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น ○ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขึ้นตำแหน่ง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....	ความเห็นของผู้ประเมิน ครั้งที่ 2 ○ ควรเลื่อนขึ้นตำแหน่ง □ 1 ชั้น □ 0.5 ชั้น ○ ไม่ควรเลื่อนขึ้นตำแหน่ง ○ ควรกับเงินได้.....ชั้น ระกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขึ้นตำแหน่ง 1 ชั้น และกรณีเสนอ อนขึ้นตำแหน่ง ให้ระบุให้ชัดเจน) (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....



ประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาล
ผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องปรับปรุง
สถานธนาบาล

ครั้งที่ 2/2569 (1 ตุลาคม 2569)

ลำดับที่	ชื่อผู้รับการประเมิน	ตำแหน่ง	ผลการประเมินครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2569)		ผลการประเมินครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2569)		หมายเหตุ
			คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	

(ลงชื่อ)

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

- หมายเหตุ 1. ให้จัดส่งให้สำนักงาน จ.ส.ท. เมื่อสิ้นสุดการประเมิน
2. ให้พิมพ์รายชื่อพนักงานสถานธนาบาลทุกคนโดยเรียงคะแนนจากสูงลงมาต่ำ



บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาปนาผู้สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างเกินกว่าครึ่งขึ้น ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2569
สถานธนาปนา

ลำดับที่ จัดแถว	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบัน วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนาปนา แห่งนี้ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2568	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เม.ย. 2569	จำนวนเงิน ที่ได้อีก ณ 1 เม.ย. 2569	จำนวนเงิน ที่ได้อีก ณ 1 เม.ย. 2569	ค่าจ้าง ณ 1 ต.ค. 2569	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน (ครั้งที่ 2) ณ 1 ต.ค. 2569	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน (ครั้งที่ 2) ณ 1 ต.ค. 2569		หมายเหตุ
											ครั้งแรก	ครั้งขึ้นต่อไป	
1													
2													
3													
					รวมเงิน								
					รวมเงินทั้งสิ้น								

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด



บัญชีรายชื่อพนักงานสถาบันบำลนาผู้สมครวได้เลื้อนซึนค่าจ้างครึ้งซึน ณ วึนที่ 1 ตุลาคม 2569
สถาบันบำลนาปูลล

ล้าคัับที่ จั้ดเลื้อว	ชื้อ - ชื้อสฤล	ค้ำบะง	เลื้อน ค้ำบะง ป้อจึบึน วึน เลื้อน ปี	ค้ำบะง ณ สธานบะลนาล ณ วึน เลื้อน ปี	ค้ำจ้ง ณ วึนที่ 1 ค.ค. 2568	ค้ำจ้ง ณ วึนที่ 1 เม.ย. 2569	จ้งวึน ที่เลื้อน ณ 1 เม.ย. 2569	จ้งวึน ที่เลื้อน ณ 1 เม.ย. 2569	จ้งวึน ณ 1 ก.ย. 2569	ค้ำจ้ง ณ 1 ก.ย. 2569	ค้ำจ้งที่เลื้อน (ครึ้งที่ 2) ณ 1 ค.ค. 2569	จ้งวึนที่เลื้อน (ครึ้งที่ 2) ณ 1 ค.ค. 2569		นบยเหตุ
												ครึ้งบะล	ครึ้งจ้งเก้ไป	
1														
2														
3														
รวมเงิน														
รวมเงินท้งลึน														

นบยเหตุ 1. ให้รวมเงินทลแ่น

ลงชื้อ
(.....)
นบยเหตุสมครวรี

ลงชื้อ
(.....)
ท้องถึนจ้งหวัด



บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาลผู้ไม่สมควรหรือยังไม่อาจเลื่อนชั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2569
สถานธนาบาล.....

ลำดับที่ จัดแล้ว	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เดือน ตำแหน่ง ปัจจุบัน รับ เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนาบาล แห่งปี วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2568		จำนวนเงิน ที่ได้อีก ณ 1 เม.ย. 2569	จำนวนเงิน ที่ขึ้นการ เลื่อนค่าจ้าง ณ 1 เม.ย. 2569	ค่าจ้าง ณ 1 ก.ย. 2569	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน (ครั้งที่ 2) ณ 1 ต.ค. 2569	จำนวนเงินที่ขี้เลื่อน (ครั้งที่ 2) ณ 1 ต.ค. 2569		หมายเหตุ
					จำนวนเงิน	จำนวนเงิน					ครั้งแรก	ครั้งขึ้นถัดไป	
1													
2													
3													
								รวมเงิน					
								รวมเงินทั้งสิ้น					

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด



แบบบัญชีสรุปการขอขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล
ครั้งที่ 2/2569 (1 ตุลาคม 2569)

สถานธนานุบาล

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อน	เสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง		หมายเหตุ
				เงินค่าจ้างหลังเลื่อน	ขึ้น	

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี.....

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด

- หมายเหตุ 1. ต้องมีรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลทั้งหมดของสถานธนานุบาลนั้น ๆ อยู่ในแบบ 4
2. ให้กรอกรการเสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง หรือไม่ได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลให้สมบูรณ์
(กรณีไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แจ้งเหตุผลในช่องหมายเหตุด้วย)



แบบฟอร์มรายชื่อพนักงานสถานธนาบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่อยู่ในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้
สถานธนาบาล.....

ครั้งที่ 2/2569

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อน	ให้ได้รับ เงินค่าจ้าง	หมายเหตุ
1.					

(ลงชื่อ)

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัด.....

สถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน ๒๗๔ แห่ง

ลำดับ	จังหวัด	สถานธนานุบาล	หมายเหตุ
๑	กระบี่	เทศบาลเมืองกระบี่	
๒	กระบี่	เทศบาลตำบลเขาพนม	
๓	กระบี่	เทศบาลตำบลคลองท่อมใต้	
๔	กระบี่	เทศบาลตำบลปลายพระยา	
๕	กระบี่	เทศบาลตำบลเหนือคลอง	
๖	กระบี่	เทศบาลตำบลอ่าวลึกใต้	
๗	กระบี่	เทศบาลตำบลคลองพน	
๘	กาญจนบุรี	เทศบาลเมืองกาญจนบุรี	
๙	กาญจนบุรี	เทศบาลเมืองท่าเรือพระแท่น	
๑๐	กาญจนบุรี	เทศบาลเมืองปากแพรก	
๑๑	กาญจนบุรี	เทศบาลตำบลท่าม่วง	
๑๒	กาฬสินธุ์	เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์	
๑๓	กำแพงเพชร	เทศบาลเมืองกำแพงเพชร	
๑๔	ขอนแก่น	เทศบาลนครขอนแก่น ๑	
๑๕	ขอนแก่น	เทศบาลนครขอนแก่น ๒	
๑๖	ขอนแก่น	เทศบาลเมืองกระนวน	
๑๗	ขอนแก่น	เทศบาลเมืองชุมแพ	
๑๘	ขอนแก่น	เทศบาลเมืองบ้านไผ่	
๑๙	ขอนแก่น	เทศบาลเมืองเมืองพล	
๒๐	จันทบุรี	เทศบาลเมืองจันทบุรี	
๒๑	จันทบุรี	เทศบาลเมืองขลุง	
๒๒	ฉะเชิงเทรา	เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ๑	
๒๓	ฉะเชิงเทรา	เทศบาลเมืองฉะเชิงเทรา ๒	
๒๔	ฉะเชิงเทรา	เทศบาลตำบลบางคล้า	
๒๕	ฉะเชิงเทรา	เทศบาลตำบลเทพราช	
๒๖	ฉะเชิงเทรา	เทศบาลตำบลบางวัว	
๒๗	ชลบุรี	เทศบาลเมืองชลบุรี	
๒๘	ชลบุรี	เทศบาลเมืองบ้านบึง	
๒๙	ชลบุรี	เทศบาลนครบ้านสวน	
๓๐	ชลบุรี	เทศบาลเมืองพนัสนิคม	

หลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล

๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล

๑.๑ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนานุบาล ให้ดำเนินการเลื่อนขึ้นค่าจ้างปีละ ๒ ครั้ง ดังนี้

ครั้งที่ ๑ ครั้งปีแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

ครั้งที่ ๒ ครั้งปีหลัง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป

๑.๒ จำนวนโควตา ๒ ขั้นทั้งปี

๑.๒.๑ โควตา ๒ ขั้น ที่ใช้สำหรับการเลื่อนขึ้นค่าจ้างแก่ผู้ที่ได้รวมทั้งปี ๒ ขั้น (ครั้งแรกในวันที่ ๑ เมษายน รวมกับครั้งที่ ๒ ในวันที่ ๑ ตุลาคม) ให้มีได้ไม่เกินจำนวนร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานสถานธนานุบาลที่ครองอัตราอยู่ ณ วันที่ ๑ มีนาคม ดังนั้น จำนวนโควตา ๒ ขั้นทั้งปีของแต่ละสถานธนานุบาลจะเท่ากับจำนวนโควตา ๑ ขั้น ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๑.๒.๒ การให้โควตาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๒ ขั้นทั้งปี กรณีที่พนักงานสถานธนานุบาลผู้ใดได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนานุบาลแห่งใหม่ จะต้องควบคุมจำนวนโควตา ๒ ขั้นทั้งปีที่ใช้ของสถานธนานุบาลแห่งนั้นไม่เกินจำนวนโควตาของสถานธนานุบาลที่มีอยู่ ทั้งนี้ วงเงินในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน

๑.๒.๓ จำนวนเงินที่ใช้ในการให้ค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ให้ใช้จากหมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ

๑.๒.๔ ให้จำนวนโควตา ๒ ขั้นทั้งปีเป็นของแต่ละสถานธนานุบาล ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

๑.๓ การพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา ดังนี้

๑.๓.๑ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ครั้งที่ ๑

๑) ใช้จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานธนานุบาลแห่งนั้น ณ วันที่ ๑ มีนาคม มาเป็นฐานในการคำนวณโควตาทั้งปี สำหรับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๒ ขั้นทั้งปี ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานสถานธนานุบาลทุกแห่ง

๒) ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างรวม ๑ ขั้นหรือได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๕% จะต้องอยู่ภายในจำนวนโควตาทั้งปีไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานในสถานธนานุบาลนั้น

๓) กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานน้อยหรือไม่มีโควตา และสถานธนานุบาลที่เสนอขอเกินโควตา

ให้สำนักงาน จ.ส.ท. ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างดังกล่าว ประกอบด้วย รองประธานกรรมการ จ.ส.ท. เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้จัดการใหญ่ จ.ส.ท. หัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. เป็นอนุกรรมการ หัวหน้าฝ่ายธุรการเป็นอนุกรรมการ และเลขานุการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างในกรณีที่ต้องคัดกรองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นค่าจ้างให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานน้อยหรือไม่มีโควตา และเสนอขอเกินโควตาโดยมีเกณฑ์การพิจารณา นำจำนวนโควตาส่วนที่เหลือมาพิจารณาจัดสรรให้หลังจากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ปกติของแต่ละสถานธนานุบาลแล้ว รวมจำนวนโควตาไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานจากสถานธนานุบาลทุกแห่ง การพิจารณาจากผลประกอบการของแต่ละสถานธนานุบาล ดังนี้

(๑) ผลประกอบการเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้น จัดสรรจำนวน
โควตา ๒ ขึ้นทั้งปี ให้ในอัตราร้อยละ ๗๐ ของโควตาที่เหลือ

(๒) จำนวนผู้มาใช้บริการ (จำนวนราย) เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
เพิ่มขึ้นจัดสรรจำนวนโควตา ๒ ขึ้นทั้งปี ให้ในอัตราร้อยละ ๓๐ ของโควตาที่เหลือ

๔) เมื่อจัดสรรขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานสถานธนาณูปาลแล้ว จำนวนเงิน
ค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนาณูปาลทุกแห่ง

๑.๓.๒ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูปาลครั้งที่ ๒

๑) การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาณูปาลแต่ละแห่งมีผู้ได้รับ
การพิจารณาให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างรวม ๒ ขึ้นทั้งปีจะต้องอยู่ในเกณฑ์จำนวนพนักงานได้รับ ๒ ขึ้นทั้งปี และไม่เกิน
ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม

๒) วงเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง คำนวณจากอัตราเงินค่าจ้างของพนักงาน
ณ วันที่ ๑ กันยายน เป็นฐานในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างทั้งปี รวมกันไม่เกินร้อยละ ๖ ของจำนวนเงินค่าจ้าง

๓) ให้รายงานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูปาล
ผู้ที่ต้องพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาณูปาลไปเพราะเหตุเกษียณอายุ เฉพาะผู้มีอัตราค่าจ้างยังไม่ถึงขั้นสูง
ของตำแหน่ง ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาณูปาล โดยไม่จ่าย
ตัวเงินเพื่อประโยชน์ในการคำนวณสวัสดิการเงินเลี้ยงชีพรายเดือนพนักงานสถานธนาณูปาลหลังพ้นจากตำแหน่ง
ด้วยเหตุสูงอายุ

๔) เมื่อจัดสรรขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานสถานธนาณูปาลแล้ว จำนวนเงิน
ค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนาณูปาลทุกแห่ง

๕) การใช้วงเงินค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่
๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนาณูปาล จะไม่ก้ำก๋อค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งที่ ๑ มารวม
ให้รวมเฉพาะค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งที่ ๒ เท่านั้น

๒. การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงานสถานธนาณูปาลถือปฏิบัติ
ตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูปาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๖ - ๔๔ และใช้เกณฑ์ประกอบการพิจารณา ดังนี้

๒.๑ หลักเกณฑ์ทั่วไป พิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน

๒.๒ ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ผลงาน (๑๙๙ คะแนน)	ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร
	คะแนนเต็ม	
(๑.๑) ปริมาณงาน	๓๐	๓๐
(๑.๒) คุณภาพของผลงาน	๓๐	๓๐
(๑.๓) ความทันเวลา	๓๐	๓๐
(๑.๔) การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	๒๐	๒๐
(๑.๕) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้	๓๐	๓๐
(๒) คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (๒๐ คะแนน)		
(๒.๑) การวางแผนและการจัดระบบงาน		๑๐
(๒.๒) ความเป็นผู้นำ		๑๐
(๒.๓) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา		๑๐
(๒.๔) ความรับผิดชอบและความอดทน	๒๕	๑๐
(๒.๕) ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓๕	๑๐
(๒.๖) การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสม	๒๐	๑๐
(๒.๗) คุณลักษณะอื่นๆ (ถ้ามี)		
คะแนนรวม	๒๐๐	๒๐๐

๒.๓ เกณฑ์คะแนนในการพิจารณา ดังนี้

(๑) ผลการประเมินดีตั้งแต่ ๙๐ - ๑๐๐ % อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น หรือได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๔ %

(๒) ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ ๖๐ - ๘๙ % อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น หรือได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๒ %

(๓) ผลการประเมินต้องปรับปรุง ส่ำกว่า ๖๐ % ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูปาล จัดกลุ่มการพิจารณาออกเป็น ๒ กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานสถานธนาณูปาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

(๑) ตำแหน่งทั่วไป หมายถึง ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ พนักงานบัญชี พนักงานรักษาของ พนักงานเขียนตัว พนักงานทะเบียน ผู้ช่วยพนักงานรักษาของ ผู้ช่วยพนักงานเขียนตัว ผู้ช่วยพนักงานทะเบียน และพนักงานรักษาสถานที่และความสะอาด

- ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้จัดการสถานธนาณูปาล ผู้ตรวจการสถานธนาณูปาล (ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกเมืองพัทยา)

(๒) ตำแหน่งบริหาร หมายถึง ตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานขึ้นไป ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการสถานธนาณูปาล และผู้จัดการสถานธนาณูปาล

- ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฯ ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้จัดการสถานธนาณูปาล ผู้ตรวจการสถานธนาณูปาล (ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกเมืองพัทยา)

- ตำแหน่งผู้จัดการฯ ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้ตรวจการสถานธนาบาล (ปลัดองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น นายกเทศมนตรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล นายกเมืองพัทยา)

๒.๕ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน จ.ส.ท
พิจารณา ดังนี้

(๑) ตำแหน่งผู้จัดการใหญ่ จ.ส.ท

- ผู้ประเมิน ได้แก่ รองประธานกรรมการ จ.ส.ท. และประธานกรรมการ จ.ส.ท.

(๒) ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย

- ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. และหัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท.

(๓) ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าฝ่าย, นิติกร, เจ้าหน้าที่ตรวจสอบทางบัญชี, เจ้าหน้าที่ธุรการ, พนักงานบัญชี, เจ้าหน้าที่ตรวจการสถานธนาบาล, เจ้าหน้าที่ตรวจสอบรายงาน และพนักงานขับรถยนต์

- ผู้ประเมิน ได้แก่ หัวหน้าฝ่าย, ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท., หัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท.

๒.๖ การใช้แบบพิมพ์

การใช้แบบพิมพ์ให้เป็นไปตามที่สำนักงาน จ.ส.ท. กำหนด
