

ด่วนที่สุด

ที่ พร ๐๐๒๓.๓/ว ๒๒๘๕



ศาลากลางจังหวัดแพร่

ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๔๐๐๐

๑๙

มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘)

เรียน นายอำเภอเมืองแพร่ นายอำเภอลอง และนายกเทศมนตรีเมืองแพร่

อ้างถึง ๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการ และเงินโบนัส (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาบาลผู้ได้รับ
ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๑.๕/ว ๑๑๕๙ ลงวันที่ ๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ชุด

ตามที่ สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ได้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
สถานธนาบาลปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด นั้น

ในการนี้ สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
แจ้งว่าใกล้ถึงกำหนดการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘)
ในการนี้ จังหวัดแพร่ขอความร่วมมืออำเภอแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาบาลในสังกัด
ทุกแห่งพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการ
จัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนด รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับเทศบาลเมืองแพร่ขอให้พิจารณาดำเนินการ
ในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

ชยัน ชัย

(นายชัยสิทธิ์ ชัยสมุทรศิลป์)

รองผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น
โทรศัพท์ ๐-๕๔๕๓-๔๑๑๙ ต่อ ๓๐๕
ผู้ประสานงานนางวิมลรัตน์ สุทธิดี

ทอ-สว
วิจิตร วิจิตร

ด่วนที่สุด

ที่ มท ๐๘๐๑.๕/ว ๑๑๕๘



จังหวัดแพร่
เลขรับ 6026
วันที่ 13 มิ.ย. 2568
เวลา 14.34 น.

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๘

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดบึงกาฬ)

- อ้างถึง ๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการ และเงินโบนัส (ฉบับที่ ๑๘) พ.ศ. ๒๕๖๘
๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาบาลผู้ได้รับ
ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

- | | |
|---|-------------|
| สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาบาล | จำนวน ๑ ชุด |
| ๒. แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน | จำนวน ๑ ชุด |
| ๓. แบบประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาล | จำนวน ๑ ชุด |
| ๔. แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง (แบบ ๑ แบบ ๒ แบบ ๓ และแบบ ๔) | จำนวน ๑ ชุด |

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด นั้น

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขอเรียนว่า เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๘ (๑ เมษายน ๒๕๖๘) เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอความร่วมมือ จังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาบาลในสังกัดทุกแห่งพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ครั้งที่ ๑ ดังนี้

๑. จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง

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

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

/๑.๓ ให้กรอก...

๑.๓ กรอกรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลที่พิจารณาแล้วไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง หรือไม่อาจเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยให้หมายเหตุด้วยว่าเลื่อนขั้นค่าจ้างไม่ได้ด้วยเหตุใด

๑.๔ สรุปข้อมูลรวมของแบบ ๑ แบบ ๒ และแบบ ๓ โดยกรอกรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลทั้งหมดในสถานธนานุบาลนั้น ๆ และกรอกรายชื่อพนักงานที่ได้รับขั้นค่าจ้างหรือไม่เลื่อนขั้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลลงในแบบด้วย เพื่อให้เป็นบัญชีภาพรวมทั้งสถานธนานุบาล ตามแบบบัญชีการขอเลื่อนขั้นค่าจ้าง แบบ ๔

(รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

ทั้งนี้ หากสถานธนานุบาลใดที่มีโควตาการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผู้ประเมินอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาที่จะได้ ๑ ขั้น และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างของสถานธนานุบาลในรอบการประเมินพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างนั้น ควรพิจารณาการขอเลื่อนขั้นค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบฯ และหลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลด้วย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. ให้รวบรวมบัญชีแบบพิมพ์ต่าง ๆ ส่งสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

๒.๒ แบบประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาล จำนวน ๑ ชุด

สำหรับแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนานุบาลให้สถานธนานุบาลเก็บรักษาไว้เพื่อรอรับการตรวจสอบต่อไป

อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอความร่วมมือจังหวัดกำชับเจ้าหน้าที่ดำเนินการกรอกแบบรายงานทุกประเภทด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นค่าจ้าง จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ชื่อ ชื่อสกุล ตลอดจนตำแหน่งของพนักงานสถานธนานุบาลให้ตรวจสอบมิให้เกิดผิดพลาด และขอให้จัดส่งเอกสารตามข้อ ๒ ให้สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันศุกร์ที่ ๒๗ มิถุนายน ๒๕๖๘

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ



(นายศิริพันธ์ ศรีกรงพลี)

รองประธานกรรมการจัดการสถานธนานุบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานแทน
ประธานกรรมการจัดการสถานธนานุบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายธุรการ

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๑ ต่อ ๑๒ , ๑๔

โทรสาร. ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๐ , ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ jstdla.99@gmail.com

ผู้ประสานงาน เพลินพิศ จำชาติ ๐๙๓ ๓๙๐ ๖๓๙๓

ประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาล
ผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเกิน ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องปรับปรุง
สถานธนาบาล
ครั้งที่ 1/2568 (1 เมษายน 2568)

ลำดับที่	ชื่อผู้รับการประเมิน	ตำแหน่ง	ผลการประเมินครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2568)		ผลการประเมินครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2568)		หมายเหตุ
			คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	

(ลงชื่อ)

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

- หมายเหตุ
1. จัดส่งให้สำนักงาน จ.ส.ท. เมื่อสิ้นสุดการประเมิน
 2. พิมพ์รายชื่อพนักงานสถานธนาบาลทุกคนโดยเรียงคะแนนจากสูงลงมาต่ำ

บัญชีรายชื่อพนักงานงานสถานชำนานูปบลผู้สมควรได้เลื้อนขันค่าจ้างเกินกว่าครั้งขัน ณ วันที่ 1 เมษายน 2568
สถานชำนานูปบล.....

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เดือน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานชำนานูปบล แห่งนี้ เมื่อ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2567		จำนวนเงิน ที่ได้เลื้อน ปี 2567	จำนวนเงิน ที่ใช้ในการ เลื้อนขันค่าจ้าง ปี 2567	ค่าจ้าง ณ 1 มี.ค. 2568	ค่าจ้างที่ขอเลื้อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2568		จำนวนเงินที่ได้เลื้อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2568		หมายเหตุ
					จำนวนเงิน	จำนวนเงิน				จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	ครั้งแรก	ครั้งถัดไป	
1														
2														
3														
4														
										รวมเงิน				
										รวมเงินทั้งสิ้น				

หมายเหตุ : ให้รวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาปณาลผู้สมควรได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งขึ้น ณ วันที่ 1 เมษายน 2568
สถานธนาปณาล.....

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนาปณาล แห่งนี้ เมื่อ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เม.ย. 2567		จำนวนเงิน ที่ได้เลื่อน ปี 2567	จำนวนเงิน ที่ใช้ในการเลื่อน ขึ้นค่าจ้าง ปี 2567	ค่าจ้าง ณ 1 มี.ค. 2568	ค่าจ้างที่ขอ เลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2568	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2568		หมายเหตุ
					จำนวนเงิน	จำนวนเงิน					ครั้งแรก	ครั้งขึ้นถัดไป	
1													
2													
3													
4													
								รวมเงิน					
								รวมเงินทั้งสิ้น					

หมายเหตุ : ให้รวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี.....

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด.....

บัญชีรายชื่อพนักงานงานสถานธนาณูปาลผู้ไม่สมควรหรือยังไม่อาจเลื่อนชั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2568

สถานธนาณูปาล.....

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนาณูปาล แห่งนี้ เมื่อ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 พ.ค. 2567	จำนวนชั้น ที่ได้เลื่อน ปี 2567	จำนวนเงิน ที่ใช้ในการ เลื่อน ชั้นค่าจ้าง ปี 2567	ค่าจ้าง ณ 1 มี.ค. 2568	ค่าจ้างที่เลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2568	จำนวนเงินที่เลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2568 (กรณีช้อกเงิน)		หมายเหตุ
										ครั้งแรก	ครั้งขึ้นถัดไป	
1												
2												
3												
4												
							รวมเงิน					
							รวมเงินทั้งสิ้น					

หมายเหตุ : ให้รวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด

แบบบัญชีสรุปการขอขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล
ครั้งที่ 1/2568 (1 เมษายน 2568)

สถานธนานุบาล.....

ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อน	เสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง		หมายเหตุ
				เงินค่าจ้างหลังเลื่อน	ขึ้น	

ลงชื่อ
(.....)
นายกเทศมนตรี.....

ลงชื่อ
(.....)
ท้องถิ่นจังหวัด

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



สำนักงาน จ.ส.ท.
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล
สถานธนาปนา

- ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึง 31 มีนาคม 2568
○ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2568 ถึง 30 กันยายน 2568

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อายุ - ปี		ตำแหน่ง	ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงาน						จำนวนครั้งที่ได้รับ 3 ครั้งที่ผ่านมา			อัตราเงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อนขั้น ในปี 2568 (ณ 1 มี.ค. 68)		อัตราเงินค่าจ้าง ที่ขอเลื่อนขั้น ณ 1 เม.ย. 68		รวมจำนวน ครั้งที่ได้รับ ทั้งปี	หมายเหตุ
				ตัว	บาท		ลาป่วย	ลาป่วย จำเป็น	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน	ลาป่วย ลาพักร้อน		
การกระทำผิดวินัย การลัดเลือน																					
ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน																					
ผลงาน (140 คะแนน)																					
1. ปริมาณผลงาน : มีผลงานตามเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน																					
2. คุณภาพของผลงาน : มีผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต																					
3. ความทันเวลา : ปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด																					
4. การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร : การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ากับผลผลิตของงาน																					
5. ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ : มีผลผลิตของงานตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน																					
คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (60 คะแนน)																					
1. การวางแผนและการจัดการระบบงาน : ความมีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม																					
2. ความรับผิดชอบ : การเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถจูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย																					
3. การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา : ความสามารถในการฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้น																					
4. ความรับผิดชอบและความอดทน : ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต																					
5. ความสามารถในการปฏิบัติงาน : ความรอบรู้ในหน้าที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และจัดการปฏิบัติงานตามระบบงานตามมาตรฐานงาน ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ และปฏิบัติตามกรอบจรรยาบรรณและค่านิยมของหน่วยงาน																					
6. การรักษาวินัยและการปฏิบัติงานตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ																					
7. คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี)																					
(คำนวณผู้ปฏิบัติงานไปประเมินข้อ 4 - 6 เป็นอย่างน้อย ด้านหนึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานให้ประเมินทุกข้อ)																					
สรุปผลการประเมิน																					
ผลการประเมินได้เกิน 90 - 100% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น																					
ผลการประเมินได้ 60 - 89% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น																					
ผลการประเมินได้ต่ำกว่า 60% ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง																					

การรับทราบผลการประเมิน	การรับทราบผลการประเมิน	การรับทราบผลการประเมิน
☐ รับทราบผลการประเมินแล้ว (ครั้งที่ 1) ลงชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน) ครั้งที่ 1 ☐ เห็นชอบผู้ประเมินขั้นต้น ☐ เห็นด้วยกับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ☐ 1 ขั้น ☐ 0.5 ขั้น ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ☐ ควรเก็บไว้.....ขั้น เหตุผลประกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... วันที่.....	☐ รับทราบผลการประเมินแล้ว (ครั้งที่ 2) ลงชื่อ.....(ผู้รับการประเมิน) ครั้งที่ 1 ☐ เห็นด้วยกับการประเมินขั้นต้น ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินขั้นต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... วันที่.....	☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่..... แต่ผู้รับการประเมินไม่ลงนามรับทราบ โดยมี.....เป็นพยาน ลงชื่อ.....พยาน ครั้งที่ 1 ☐ เห็นด้วยกับผู้ประเมินเห็นชอบไปเลือกขั้นหนึ่ง ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินขั้นต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... วันที่.....
ครั้งที่ 2 ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ☐ 1 ขั้น ☐ 0.5 ขั้น ☐ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ☐ ควรเก็บไว้.....ขั้น เหตุผลประกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น และกรณีเสนอ ไม่ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน) ☐ ควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง 1.5 ขั้น ตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2551 ข้อ 42 วรรคสอง หรือ วรรคสาม เหตุผลประกอบ..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... วันที่.....	ครั้งที่ 2 ☐ เห็นด้วยกับการประเมินขั้นต้น ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินขั้นต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... วันที่.....	ครั้งที่ 2 ☐ เห็นด้วยกับการประเมินขั้นต้น ☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินขั้นต้น ดังนี้ 1. การให้คะแนนในการประเมิน..... 2. การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... 3. การเลื่อนขั้นค่าจ้าง..... (ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน ตำแหน่ง..... วันที่.....

หลักเกณฑ์การพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล

๑. หลักเกณฑ์การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล

๑.๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนานุบาล ให้ดำเนินการเลื่อนขั้นค่าจ้างปีละ 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 ที่ใช้สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้างแก่ผู้ที่ได้รวมทั้งปี 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 การให้โควตาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๒ ขั้นทั้งปี กรณีที่พนักงานสถานธนานุบาลผู้ใดได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนานุบาลแห่งใหม่ จะต้องควบคุมจำนวนโควตา ๒ ขั้นทั้งปีที่ใช้ของสถานธนานุบาลแห่งนั้นไม่เกินจำนวนโควตาของสถานธนานุบาลที่มีอยู่ ทั้งนี้ วงเงินในการเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน

๑.๒.๓ จำนวนเงินที่ใช้ในการให้ค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ให้ใช้จากหมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ

๑.๒.๔ ให้จำนวนโควตา ๒ ขั้นทั้งปีเป็นของแต่ละสถานธนานุบาล ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๑.๓ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา ดังนี้

๑.๓.๑ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ครั้งที่ ๑

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

๒) ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวม ๑ ขั้นหรือได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๕% จะต้องอยู่ภายในจำนวนโควตาทั้งปีไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานในสถานธนานุบาลนั้น

๓) กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานน้อยหรือไม่มีโควตา และสถานธนานุบาลที่เสนอขอเกินโควตา

ให้สำนักงาน จ.ส.ท. ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างดังกล่าว ประกอบด้วย รองประธานกรรมการ จ.ส.ท. เป็นประธานอนุกรรมการ ผู้จัดการใหญ่ จ.ส.ท. หัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. เป็นอนุกรรมการ หัวหน้าฝ่ายธุรการเป็นอนุกรรมการ และเลขานุการ และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างในกรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นค่าจ้างให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานน้อยหรือไม่มีโควตา และเสนอขอเกินโควตาโดยมีเกณฑ์การพิจารณา นำจำนวนโควตาส่วนที่เหลือมาพิจารณาจัดสรรให้หลังจากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ปกติของแต่ละสถานธนานุบาลแล้ว รวมจำนวนโควตาไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานจากสถานธนานุบาลทุกแห่ง การพิจารณาจากผลประกอบการของแต่ละสถานธนานุบาล ดังนี้

(๑) ผลประกอบการเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้น จัดสรรจำนวน
โควตา ๒ ชั้นทั้งปี ให้ในอัตราร้อยละ ๗๐ ของโควตาคงเหลือ

(๒) จำนวนผู้มาใช้บริการ (จำนวนราย) เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา
เพิ่มขึ้นจัดสรรจำนวนโควตา ๒ ชั้นทั้งปี ให้ในอัตราร้อยละ ๓๐ ของโควตาคงเหลือ

๔) เมื่อจัดสรรขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานสถานธนาอนุบาลแล้ว จำนวนเงิน
ค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนาอนุบาลทุกแห่ง

๑.๓.๒ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลครั้งที่ ๒

๑) การเลื่อนขึ้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาอนุบาลแต่ละแห่งมีผู้ได้รับ
การพิจารณาให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างรวม ๒ ชั้นทั้งปีจะต้องอยู่ในเกณฑ์จำนวนพนักงานได้รับ ๒ ชั้นทั้งปี และไม่เกิน
ร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงาน ณ วันที่ ๑ มีนาคม

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

๓) ให้งานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล
ผู้ที่ต้องพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไปเพราะเหตุเกษียณอายุ เฉพาะผู้ที่มีอัตราค่าจ้างยังไม่ถึงขั้นสูง
ของตำแหน่ง ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล โดยไม่จ่าย
ตัวเงินเพื่อประโยชน์ในการคำนวณสวัสดิการเงินเลี้ยงชีพรายเดือนพนักงานสถานธนาอนุบาลหลังพ้นจากตำแหน่ง
ด้วยเหตุสูงอายุ

๔) เมื่อจัดสรรขึ้นค่าจ้างให้แก่พนักงานสถานธนาอนุบาลแล้ว จำนวนเงิน
ค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนาอนุบาลทุกแห่ง

๕) การใช้วงเงินค่าจ้างไม่เกินร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่
๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนาอนุบาล จะไม่นำค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งที่ ๑ มารวม
ให้รวมเฉพาะค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างครั้งที่ ๒ เท่านั้น

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

๒.๑ หลักเกณฑ์ทั่วไป พิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน

๒.๒ ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ผลงาน (๑๕๐ คะแนน)	ผู้ปฏิบัติงาน	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 (๖๐ คะแนน)		
(๒.๑) การวางแผนและการจัดระบบงาน	-	๑๐
(๒.๒) ความเป็นผู้นำ	-	๑๐
(๒.๓) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	-	๑๐
(๒.๔) ความรับผิดชอบและความอดทน	๒๕	๑๐
(๒.๕) ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๕	๑๐
(๒.๖) การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสม	๒๐	๑๐
(๒.๗) คุณลักษณะอื่นๆ (ถ้ามี)		
คะแนนรวม	๒๐๐	๒๐๐

๒.๓ เกณฑ์คะแนนในการพิจารณา ดังนี้

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

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

(๓) ผลการประเมินต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๐ % ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง

๒.๔ เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล จัดกลุ่มการพิจารณาออกเป็น ๒ กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

- ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้จัดการสถานธนาอนุบาล ผู้ตรวจการสถานธนาอนุบาล (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกเมืองพัทยา)

(๒) ตำแหน่งบริหาร หมายถึง ตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานขึ้นไป ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการสถานธนาอนุบาล และผู้จัดการสถานธนาอนุบาล

- ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฯ ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้จัดการสถานธนาอนุบาล ผู้ตรวจการสถานธนาอนุบาล (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี, นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกเมืองพัทยา)

/- ตำแหน่ง...

- ตำแหน่งผู้จัดการฯ ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้ตรวจการสถานธนาบาล (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) 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
