



ที่ กบ ๐๐๒๓.๓/ว ๐๖๕๕

ศาลากลางจังหวัดกระบี่
๙/๑๐ ถนนอุตรกิจ กบ ๘๑๐๐๐

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาอนุบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)

เรียน นายอำเภออ่าวลึก นายอำเภอเหนือคลอง นายอำเภอเขาพนม นายอำเภอคลองท่อม นายอำเภอปลายพระยา และนายกเทศมนตรีเมืองกระบี่

- อ้างถึง ๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
 ๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการ และเงินโบนัส (ฉบับที่ ๑๗) พ.ศ. ๒๕๖๕
 ๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาอนุบาล ผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่ มท ๐๘๐๑.๕/ว ๙๕๒ ลงวันที่ ๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ตามหนังสือที่อ้างถึงสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาอนุบาลปีงบประมาณละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด นั้น

จังหวัดกระบี่ได้รับแจ้งจากสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า บัดนี้ ใกล้ถึงกำหนดการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้เทศบาลเมืองกระบี่และอำเภอแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาอนุบาลในสังกัดทุกแห่งพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยให้ถือปฏิบัติตามสำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ส่งมาพร้อมนี้

อนึ่ง ให้กำชับเจ้าหน้าที่ดำเนินการกรอกแบบรายงานทุกประเภทด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขั้นค่าจ้าง จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ชื่อ นามสกุล ตลอดจนตำแหน่งของพนักงานสถานธนาอนุบาล ให้ตรวจสอบมิให้ผิดพลาด ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของพนักงานสถานธนาอนุบาล และจัดส่งเอกสารให้จังหวัดกระบี่ภายในวันที่ ๕ เมษายน ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายสมปราชญ์ ปราบสงคราม)

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดผู้ว่าราชการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น ผู้ว่าราชการจังหวัดกระบี่

โทร./โทรสาร ๐-๗๕๖๑-๑๘๙๙



ที่ มท ๐๘๐๓.๕/ว ๑๕๒

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม. ๑๐๓๐๐

๒๐ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาณูบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗ (๑ เมษายน ๒๕๖๗)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดบึงกาฬ)

- อ้างถึง ๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยการรวมการ และเงินโบนัส (ฉบับที่ ๑๗)
พ.ศ. ๒๕๖๕
๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาณูบาลผู้ได้รับ
ค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

- 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

ตามที่สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
ได้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน
สถานธนาณูบาลปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด นั้น

บัดนี้ ใกล้ถึงกำหนดการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๖๗
(๑ เมษายน ๒๕๖๗) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ หลักเกณฑ์
และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอความร่วมมือจังหวัดแจ้งให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาณูบาล
ในสังกัดทุกแห่งพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงาน
คณะกรรมการจัดการสถานธนาณูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นกำหนดไว้ โดยให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์
การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูบาล ครั้งที่ ๑ ดังนี้

/๑: จัดทำ

๑. จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง

๑.๑ ให้จัดทำบัญชีรายชื่อนักงานที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง "หนึ่งขั้น" (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๔% ด้วย) ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๑

๑.๒ จัดทำบัญชีการขอขึ้นค่าจ้างโดยจัดทำรายชื่อนักงานที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง "ครึ่งขั้น" (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงินค่าตอบแทนพิเศษ ๖% ด้วย) ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๒

๑.๓ ให้กรอกรายชื่อนักงานสถานธนาณูปาลที่พิจารณาแล้วไม่สมควรเลื่อนขึ้นค่าจ้างหรือไม่อาจเลื่อนขึ้นค่าจ้างได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยให้หมายเหตุด้วยว่าเลื่อนขึ้นค่าจ้างไม่ได้ด้วยเหตุใดถ้ารายใดอยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย ถูกตั้งกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญาให้หมายเหตุด้วยว่า "ขอคืนเงิน...ขั้น" ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๓

๑.๔ สรุปรายชื่อรวมของแบบ ๑ แบบ ๒ และแบบ ๓ โดยให้กรอกรายชื่อนักงานสถานธนาณูปาลทั้งหมดในสถานธนาณูปาลนั้น ๆ และให้กรอกรายชื่อขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้างหรือไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลลงในแบบด้วย เพื่อให้เป็นบัญชีภาพรวมทั้งสถานธนาณูปาล ตามแบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๔ (รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย)

ทั้งนี้ หากสถานธนาณูปาลใดที่มีโครงการเลื่อนขึ้นค่าจ้างตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูปาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ ซึ่งมีผู้ประเมินอยู่ในเกณฑ์การพิจารณาที่จะได้ ๑ ขั้น และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขึ้นค่าจ้างของสถานธนาณูปาลในรอบการประเมินพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างนั้น ควรพิจารณาการขอขึ้นค่าจ้างให้เป็นไปตามระเบียบฯ และหลักเกณฑ์การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาณูปาลด้วย เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

๒. ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาณูปาลทุกแห่งตรวจสอบกรณีพนักงานสถานธนาณูปาลที่มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง กำชับให้สถานธนาณูปาลปฏิบัติตามข้อ ๔๓ ของระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาณูปาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ อย่างเคร่งครัด โดยรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูปาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นด้วย

๓. ให้รวบรวมบัญชีแบบพิมพ์ต่าง ๆ ส่งสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาณูปาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

๓.๒ แบบประกาศบัญชีรายชื่อนักงานสถานธนาณูปาล จำนวน ๑ ชุด

สำหรับแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาณูปาลให้สถานธนาณูปาลเก็บรักษาไว้เพื่อรอรับการตรวจสอบต่อไป

อนึ่ง สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอความร่วมมือจังหวัดกำแพงเพชรเจ้าหน้าทีดำเนินการกรอกแบบรายงานทุกประเภทด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งชั้นค่าจ้าง จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนชั้นค่าจ้าง ชื่อ ชื่อสกุล ตลอดจนตำแหน่งของพนักงานสถานอนุบาลให้ตรวจสอบมิให้เกิดพลาด และขอให้จัดส่งเอกสารตามข้อ ๓ ให้สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันพฤหัสบดีที่ ๑๑ เมษายน ๒๕๖๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

๗

(นายศิริพันธ์ ศรีกงพลี)

รองประธานกรรมการจัดการสถานอนุบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ปฏิบัติงานแทน
ประธานกรรมการจัดการสถานอนุบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายธุรการ

โทร. ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๑ ต่อ ๑๒, ๑๔

โทรสาร. ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๐, ๐ ๒๒๔๔ ๘๓๘๒

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ jstdla.99@gmail.com

ผู้ประสานงาน เฟลีนพิศ จิวชาติ ๐๙๓ ๓๙๐ ๖๓๙๓

ประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาล
 ผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องปรับปรุง
 สถานธนาบาล
 ครั้งที่ 1/2567 (1 เมษายน 2567)

ลำดับที่	ชื่อผู้รับการประเมิน	ตำแหน่ง	ผลการประเมินครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2567)		ผลการประเมินครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2567)		หมายเหตุ
			คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	

(ลงชื่อ)
 (.....)
 นายกเทศมนตรี.....

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

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาลผู้สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างเกินกว่าครึ่งชน ณ วันที่ 1 เมษายน 2567

สถานธนาบาล

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	เดือน ตำแหน่ง ปีจุดบเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนาบาล วันที่ เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เม.ย. 2566	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2566	จำนวนขั้น ที่ได้เลื่อน ปี 2566	จำนวนเงิน ที่ขึ้นการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ปี 2566	ค่าจ้าง ณ 1 มี.ค. 2567	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน (ครึ่งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2567	จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (ครึ่งที่ 1)		หมายเหตุ	
											จำนวนเงิน	จำนวนเงิน		ครึ่งขั้นแรก
1														
2														
3														
4														
								รวมเงิน						
								รวมเงินทั้งสิ้น						

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผน

ลงชื่อ
(นายเกษม เตมณตรี)

นายเกษม เตมณตรี

ลงชื่อ
(นายเกษม เตมณตรี)

ท้องถิ่นจังหวัด

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานพยาบาลผู้สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น ณ วันที่ 1 เมษายน 2567
 สถานพยาบาล

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานพยาบาล แห่งนี้ เมื่อ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เม.ย. 2566	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2566	จำนวนเงิน ที่ได้เลื่อน ปี 2566	จำนวนเงิน ที่ใช้ในการเลื่อน ขั้นค่าจ้าง ปี 2566	ค่าจ้าง ณ 1.มิ.ค. 2567	ค่าจ้างที่ขอ เลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2567	จำนวนเงินที่ได้เลื่อน (ครั้งที่ 1)		หมายเหตุ
											ครั้งขึ้นแรก	ครั้งขึ้นถัดไป	
1					จำนวนเงิน				จำนวนเงิน				
2													
3													
4													
รวมเงิน													
รวมเงินทั้งสิ้น													

หมายเหตุ 1. ให้อรวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ
 (นายแพทย์คนตรี
 นายแพทย์คนตรี

ลงชื่อ
 (นายแพทย์คนตรี
 ท้องถิ่นจังหวัด

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานชานบาลผู้ไม่สมควรหรือยังไม่อาจเลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2567
สถานชานบาล

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เดือน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานชานบาล แห่งนี้ เมื่อ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เม.ย. 2566	จำนวนเงิน ที่ได้อีก ปี 2566	จำนวนเงิน ที่ชำระ เดือน ขั้นค่าจ้าง ปี 2566	ค่าจ้าง ณ 1 เม.ย. 2567	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2567	จำนวนเงินที่เปลี่ยนแปลง		หมายเหตุ	
										จำนวนเงิน	จำนวนเงิน		ครั้งขึ้นแรก
1													
2													
3													
4													
รวมเงิน													
รวมเงินทั้งสิ้น													

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผ่น

ลงชื่อ _____
(นายเกษมเกียรติ
นายเกษมเกียรติ)

ลงชื่อ _____
(นางอภิญญา
อภิญญา)

แบบบัญชีสรุปการขอขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล
ครั้งที่ 1/2567 (1 เมษายน 2567)

สถานธนานุบาล.....

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	เงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อน	เสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง		หมายเหตุ
				เงินค่าจ้างหลังเลื่อน	ขึ้น	

ลงชื่อ

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

ลงชื่อ

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัด.....

- หมายเหตุ 1: ต้องมีรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลทั้งหมดของสถานธนานุบาลนั้นๆ อยู่ในแบบ 4
2: ให้กรอกการเสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง หรือไม่ได้เลื่อนขึ้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลให้สมบูรณ์
(กรณีไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แจ้งเหตุผลในช่องหมายเหตุด้วย)



สำนักงาน จ.ส.ท.
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
กระทรวงมหาดไทย

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ
สถานศึกษา

○ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึง 31 มีนาคม 2567
 ○ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2567 ถึง 30 กันยายน 2567

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อายุ - ปี		คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงาน						จำนวนครั้งที่ได้รับ 3 ครั้งที่ผ่านมา	อัตราเงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อนขั้น ในปี 2567 (น.1 มี.ค. 67)	อัตราเงินค่าจ้าง ที่เลื่อนขั้น น.1 เม.ย. 67	รวมจำนวน วันที่ได้รับ ในปี	หมายเหตุ																								
				ชาย	หญิง			ลา ขาด ประจำ	ลา ป่วย จำเิน	ลา กึ่ง สาย	ขาด จาก การ ประจำ	ลา ป่วย จาก การ ประจำ	ลา กึ่ง สาย						ลา ป่วย จาก การ ประจำ	ลา กึ่ง สาย	ลา ป่วย จาก การ ประจำ	ลา กึ่ง สาย	ลา ป่วย จาก การ ประจำ																			
<p>การกระทำผิดวินัย การร้องโทษ การด่าทอ</p> <p>ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงาน</p> <p>ผลงาน (140 คะแนน)</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริมาณผลงาน : มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ข้อตกลง หรือมาตรฐานของงาน คุณภาพของผลงาน : มีผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ความทันเวลา : ปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร : การไม่ใช้ทรัพยากรให้สูญเปล่าในผลผลิตของงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้ : มีผลผลิตตรงตามระดับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน <p>คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (60 คะแนน)</p> <ol style="list-style-type: none"> การวางแผนและการจัดระบบงาน : มีความวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานให้เหมาะสม ความเป็นผู้นำ : การเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถจูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานให้ตั้งใจและเต็มใจร่วมกับโครงการให้สำเร็จ การพัฒนาศักยภาพ : ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน กระตุ้นและดำเนินการให้ปฏิบัติงานด้วยความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบมากขึ้น ความรับผิดชอบและความสุภาพ : ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จสุจริต ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดจากการทำงาน มีความรับผิดชอบเพียงแต่สิ่งที่ทำงานให้สำเร็จโดยไม่โยนข้อผิดพลาดแก่ผู้อื่น ความสามารถในการปฏิบัติงาน : ความรอบรู้ในงานเกี่ยวกับงานประจำที่มอบหมาย สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงสารสนเทศที่รับสั่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตามระเบียบของหน่วยงาน : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ และปฏิบัติตามกรอบจริยธรรมและกัมมจริยธรรม คุณลักษณะอื่น ๆ (ได้ชื่อ) 																																										
<p>ตำแหน่งผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่มี</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ตำแหน่ง</th> <th>ครั้งที่ 1</th> <th>ครั้งที่ 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เต็ม</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ส่วน</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รอง</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ผู้ช่วย</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ปฏิบัติงาน</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>อื่น ๆ</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>150</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>																			ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	เต็ม	1	2	ส่วน	30	30	รอง	30	30	ผู้ช่วย	30	30	ปฏิบัติงาน	20	20	อื่น ๆ	30	30	รวม	150	150
ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2																																								
เต็ม	1	2																																								
ส่วน	30	30																																								
รอง	30	30																																								
ผู้ช่วย	30	30																																								
ปฏิบัติงาน	20	20																																								
อื่น ๆ	30	30																																								
รวม	150	150																																								
<p>ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ตำแหน่ง</th> <th>ครั้งที่ 1</th> <th>ครั้งที่ 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เต็ม</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ส่วน</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รอง</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ผู้ช่วย</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ปฏิบัติงาน</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>อื่น ๆ</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>150</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>																			ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	เต็ม	1	2	ส่วน	30	30	รอง	30	30	ผู้ช่วย	30	30	ปฏิบัติงาน	20	20	อื่น ๆ	30	30	รวม	150	150
ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2																																								
เต็ม	1	2																																								
ส่วน	30	30																																								
รอง	30	30																																								
ผู้ช่วย	30	30																																								
ปฏิบัติงาน	20	20																																								
อื่น ๆ	30	30																																								
รวม	150	150																																								
<p>คะแนนผู้บริหาร หรือหัวหน้างานที่มี</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ตำแหน่ง</th> <th>ครั้งที่ 1</th> <th>ครั้งที่ 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เต็ม</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ส่วน</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รอง</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ผู้ช่วย</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ปฏิบัติงาน</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>อื่น ๆ</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>150</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>																			ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	เต็ม	1	2	ส่วน	30	30	รอง	30	30	ผู้ช่วย	30	30	ปฏิบัติงาน	20	20	อื่น ๆ	30	30	รวม	150	150
ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2																																								
เต็ม	1	2																																								
ส่วน	30	30																																								
รอง	30	30																																								
ผู้ช่วย	30	30																																								
ปฏิบัติงาน	20	20																																								
อื่น ๆ	30	30																																								
รวม	150	150																																								
<p>คะแนนผู้ปฏิบัติงาน</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ตำแหน่ง</th> <th>ครั้งที่ 1</th> <th>ครั้งที่ 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เต็ม</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ส่วน</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รอง</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ผู้ช่วย</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ปฏิบัติงาน</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>อื่น ๆ</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>150</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>																			ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	เต็ม	1	2	ส่วน	30	30	รอง	30	30	ผู้ช่วย	30	30	ปฏิบัติงาน	20	20	อื่น ๆ	30	30	รวม	150	150
ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2																																								
เต็ม	1	2																																								
ส่วน	30	30																																								
รอง	30	30																																								
ผู้ช่วย	30	30																																								
ปฏิบัติงาน	20	20																																								
อื่น ๆ	30	30																																								
รวม	150	150																																								
<p>คะแนนรวม</p> <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th>ตำแหน่ง</th> <th>ครั้งที่ 1</th> <th>ครั้งที่ 2</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>เต็ม</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ส่วน</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รอง</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ผู้ช่วย</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>ปฏิบัติงาน</td> <td>20</td> <td>20</td> </tr> <tr> <td>อื่น ๆ</td> <td>30</td> <td>30</td> </tr> <tr> <td>รวม</td> <td>150</td> <td>150</td> </tr> </tbody> </table>																			ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2	เต็ม	1	2	ส่วน	30	30	รอง	30	30	ผู้ช่วย	30	30	ปฏิบัติงาน	20	20	อื่น ๆ	30	30	รวม	150	150
ตำแหน่ง	ครั้งที่ 1	ครั้งที่ 2																																								
เต็ม	1	2																																								
ส่วน	30	30																																								
รอง	30	30																																								
ผู้ช่วย	30	30																																								
ปฏิบัติงาน	20	20																																								
อื่น ๆ	30	30																																								
รวม	150	150																																								
<p>สรุปผลการประเมิน</p> <p>ผลการประเมินได้แก่ 90 - 100% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้ 80 - 89% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น ผลการประเมินต้องปรับปรุงต่ำกว่า 80% ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง</p>																																										

ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้น
 ก. เกี่ยวกับกาพัฒนาฝีมืออบรมและการแก้ไขการปฏิบัติงาน
 ระบุดรรณคดี จุดเด่นและสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้บริหารประเมิน
 ครั้งที่ 1 (1 มี.ค. 2566 - 31 มี.ค. 2567)

ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2567 - 30 ก.ย. 2567)

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 ชั้นทั้งปี

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

๑.๒.๒ การให้โควตาเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ๒ ชั้นทั้งปี กรณีที่พนักงานสถานธนานุบาลผู้ใดได้รับการแต่งตั้ง (ย้าย) ไปดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนานุบาลแห่งใหม่ จะต้องควบคุมจำนวนโควตา ๒ ชั้นทั้งปีที่ใช้ของสถานธนานุบาลแห่งนั้นไม่เกินจำนวนโควตาของสถานธนานุบาลที่มีอยู่ ทั้งนี้ วงเงินในการเลื่อนขึ้นค่าจ้างต้องไม่เกินร้อยละ ๒ ของผลรวมเงินค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ณ วันที่ ๑ กันยายน

๑.๒.๓ จำนวนเงินที่ใช้ในการให้ค่าตอบแทนพิเศษ ณ วันที่ ๑ เมษายน ให้ใช้จากหมวดค่าตอบแทน ใช้สอย และวัสดุ

๑.๒.๔ ให้จำนวนโควตา ๒ ชั้นทั้งปีเป็นของแต่ละสถานธนานุบาล ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง

๑.๓ การพิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา ดังนี้

๑.๓.๑ การเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล ครั้งที่ ๑

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

๒) ผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขึ้นค่าจ้างรวม ๑ ชั้นหรือได้รับค่าตอบแทนพิเศษ ๕% จะต้องอยู่ภายในจำนวนโควตาทั้งปีไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานในสถานธนานุบาลนั้น

๓) กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานบังคับหรือไม่มีโควตา และสถานธนานุบาลที่เสนอขอขึ้นโควตา

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 และเจ้าหน้าที่รับผิดชอบเป็นอนุกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ ให้มีอำนาจหน้าที่พิจารณาการเลื่อนขึ้นค่าจ้างในกรณีที่ต้องคัดกรองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นค่าจ้างให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานน้อยหรือไม่มีโควตา และเสนอขอเกินโควตาโดยมีเกณฑ์การพิจารณา นำจำนวนโควตาส่วนที่เหลือมาพิจารณาจัดสรรให้หลังจากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ปกติของแต่ละสถานธนานุบาลแล้ว รวมจำนวนโควตาไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานจากสถานธนานุบาลทุกแห่ง การพิจารณาจากผลประกอบการของแต่ละสถานธนานุบาล ดังนี้

(๑) ผลประกอบการเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้น จัดสรรจำนวน
โควตา ๒ ชั้นทั้งปี ให้ในอัตราร้อยละ ๗๐ ของโควตาดังกล่าว

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

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) ให้รายงานผลการพิจารณาเลื่อนขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล
ผู้ที่ต้องพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไปเพราะเหตุเกษียณอายุ เฉพาะผู้ที่มีอัตราค่าจ้างยังไม่ถึงขั้นสูง
ของตำแหน่ง ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล 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. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๖ - ๔๘ 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) ความรับผิดชอบและความสุจริต	๒๕	๑๐
(๒.๕) ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๓๕	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 เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานสงเคราะห์มูลนิธิ จัดกลุ่มการพิจารณาออกเป็น ๒ กลุ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานสถานสงเคราะห์ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

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

- ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้จัดการสถานสงเคราะห์ ผู้ตรวจการสถานสงเคราะห์ (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกเมืองพัทยา)

(๒) ตำแหน่งวิชาชีพ หมายถึง ตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานขึ้นไป ได้แก่ ผู้ช่วยผู้จัดการสถานสงเคราะห์ และผู้จัดการสถานสงเคราะห์

- ตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการฯ ผู้ประเมิน ได้แก่ ผู้จัดการสถานสงเคราะห์ ผู้ตรวจการสถานสงเคราะห์ (ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น) และผู้บริหารท้องถิ่น (นายกเทศมนตรี นายกองค์การบริหารส่วนตำบล หรือนายกเมืองพัทยา)

๗ ตำแหน่ง

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

๒.๕. เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน 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