

ด่วนที่สุด

ที่ พร ๐๐๒๓.๓/ว ๓๐๗



ศาลากลางจังหวัดแพร่
ถนนไชยบูรณ์ พร ๕๕๐๐๐

๑๘ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงาน
สถานธนาอนุบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ (๑ เมษายน ๒๕๕๗)

เรียน นายอำเภอเมืองแพร่ / นายกเทศมนตรีเมืองแพร่

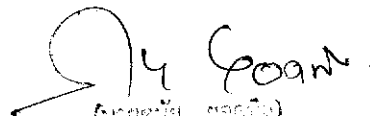
สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือสำนักงาน จ.ส.ท. ด่วนที่สุด ที่ มท ๐๘๐๑.๕/ว ๓๖๘ ลงวันที่ ๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

ด้วยสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน
จ.ส.ท.) กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น แจ้งว่า ใกล้ถึงกำหนดการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) จึงให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาอนุบาลในสังกัด พิจารณา
การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. กำหนดไว้ รายละเอียด
ตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาพร้อมนี้

เพื่อให้การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของ
พนักงานสถานธนาอนุบาลเป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงให้สถานธนาอนุบาลดำเนินการกรอกแบบพิมพ์ต่างๆ ที่
เกี่ยวข้องด้วยความระมัดระวัง ตรวจสอบมิให้ผิดพลาด และจัดส่งบัญชีแบบพิมพ์ต่างๆ จำนวน ๒ ชุด ให้จังหวัด
ภายในวันที่ ๒๕ มีนาคม ๒๕๕๗ เพื่อจัดส่งให้สำนักงาน จ.ส.ท. ภายในกำหนดต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อพิจารณาดำเนินการ สำหรับอำเภอ แจ้งให้เทศบาลตำบลทุ่งโฮ้ง ซึ่งมีสถานธนาอนุบาล
ดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ


(นายชัย ช่อสูง)
จึงตั้งจังหวัดแพร่ มีสิทธิปกครอง
ผู้ว่าราชการจังหวัดแพร่

สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัด

กลุ่มงานส่งเสริมและพัฒนาท้องถิ่น

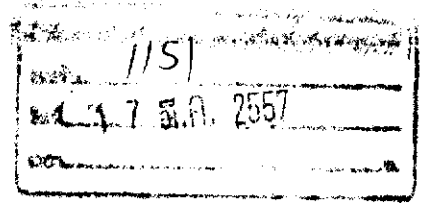
โทรศัพท์ ๐-๕๕๕๓-๔๑๑๙, ๐-๕๕๕๓-๔๕๐๔ - ๕ ต่อ ๑๒, ๑๔ โทรสารต่อ ๒๕

www.phraelocal.go.th

๑๐๖๕๑) + ๖๖

ด่วนที่สุด

ที่มท ๐๘๐๑.๕/ว ทบวศ



สำนักงานคณะกรรมการจัดการ
สถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กทม ๑๐๓๐๐

๑๑ มีนาคม ๒๕๕๗

เรื่อง การประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนาบาล
ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ (๑ เมษายน ๒๕๕๗)

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด (ยกเว้นจังหวัดบึงกาฬ)

- อ้างถึง
๑. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาล พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม
 ๒. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการและเงินโบนัส พ.ศ. ๒๕๒๔
แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๔
 ๓. ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาบาล
ผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

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

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สำนักงาน จ.ส.ท.)
ได้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑
และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาบาลปีละสองครั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด การเลื่อนขั้น
ค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาลให้เลื่อนปีละสองครั้ง

บัดนี้ ใกล้ถึงกำหนดการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗
(๑ เมษายน ๒๕๕๗) ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและถูกต้องตามระเบียบ
หลักเกณฑ์และหนังสือสั่งการที่เกี่ยวข้อง จึงขอให้จังหวัดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาบาล
ในสังกัดทุกแห่ง พิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ตามหลักเกณฑ์ที่ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท.
กำหนดไว้โดยให้ถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล
 - ๑.๑ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาบาลของ
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ข้อ ๓๖ - ๔๔ และใช้เกณฑ์ในการประกอบ
การพิจารณา ดังนี้

- (๑) หลักเกณฑ์ทั่วไป พิจารณาจากข้อมูลเกี่ยวกับเวลาการปฏิบัติงาน
- (๒) ผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

/๒.๑ ผลงาน...

๒.๑ ผลงาน (๑๔๐ คะแนน)	ผู้ปฏิบัติงาน	ผู้บริหาร
	คะแนนเต็ม	
๑) ปริมาณงาน	๓๐	๓๐
๒) คุณภาพของผลงาน	๓๐	๓๐
๓) ความทันเวลา	๓๐	๓๐
๔) การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร	๒๐	๒๐
๕) ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติได้	๓๐	๓๐
๒.๒ คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (๖๐ คะแนน)		
๑) การวางแผนและการจัดระบบงาน	-	๑๐
๒) ความเป็นผู้นำ	-	๑๐
๓) การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา	-	๑๐
๔) ความรับผิดชอบและความอดทน	๒๕	๑๐
๕) ความสามารถในการปฏิบัติงาน	๑๕	๑๐
๖) การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสม	๒๐	๑๐
๗) คุณลักษณะอื่นๆ (ถ้ามี)		
คะแนนรวม	๒๐๐	๒๐๐

(๓) เกณฑ์คะแนนในการพิจารณา ดังนี้

- ๑) ผลการประเมินดีเด่น ๙๐-๑๐๐ % อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๑ ขั้น
- ๒) ผลการประเมินที่เป็นยอมรับได้ ๖๐- ๘๙ % อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง ๐.๕ ขั้น
- ๓) ผลการประเมินต้องปรับปรุง ต่ำกว่า ๖๐ % ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง

(๔) เกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาฑูบาล จัดกลุ่มการพิจารณา

ออกเป็น ๒ กลุ่ม ดังนี้

- ตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ผู้ประเมินได้แก่ ผู้จัดการสถานธนาฑูบาล ผู้ตรวจการสถานธนาฑูบาล และผู้บริหารท้องถิ่น

- ตำแหน่งผู้บริหาร ผู้ประเมินได้แก่ ผู้ตรวจการสถานธนาฑูบาล และผู้บริหารท้องถิ่น

๑.๒ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยค่าจ้าง ค่าตอบแทน เบี้ยกรรมการและเงินโบนัส พ.ศ. ๒๕๒๔ แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ ๑๓) พ.ศ. ๒๕๕๔

๑.๓ ให้ถือปฏิบัติตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานสถานธนาฑูบาลผู้ได้รับค่าจ้างถึงขั้นสูงหรือใกล้ถึงขั้นสูงของตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๐

๒. มติที่ประชุมคณะกรรมการ จ.ส.ท. ครั้งที่ ๕/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๒๔ พฤษภาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบอนุมัติหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาฑูบาล และอนุมัติในหลักการให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. ลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาฑูบาลไปก่อนแล้ว จึงเสนอคณะกรรมการ จ.ส.ท. และคณะกรรมการ ส.ธ.ท. เพื่อทราบในการประชุมครั้งต่อไป

/หลักเกณฑ์ในการ...

หลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนานุบาล

๒.๑ การพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้นำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล การปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณา โดยพิจารณาร่วมกันระหว่างผู้จัดการและผู้บริหารท้องถิ่น

๒.๒ ใช้จำนวนพนักงานเป็นฐานในการคำนวณโควตาทั้งปี สำหรับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ๒ ขั้น ไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงาน

๒.๓ คำนวณจากอัตราเงินค่าจ้างของพนักงาน ณ วันที่ ๑ กันยายน เป็นฐานในการเลื่อนขั้น ทั้งปี รวมกันไม่เกินร้อยละ ๖ ของจำนวนเงินค่าจ้าง

๒.๔ กรณีที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขอขึ้นให้สถานธนานุบาลที่มีจำนวนพนักงานน้อย หรือไม่มีโควตา และสถานธนานุบาลที่เสนอขอเกินโควตา ให้สำนักงาน จ.ส.ท. ตั้งคณะกรรมการ เพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างดังกล่าวประกอบด้วย รองประธานกรรมการ จ.ส.ท. เป็นประธาน ผู้จัดการใหญ่ จ.ส.ท. หัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. เป็นกรรมการ ผู้ช่วยหัวหน้าสำนักงาน จ.ส.ท. เป็นเลขานุการ และหัวหน้าฝ่ายธุรการเป็นผู้ช่วยเลขานุการ โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

๑) นำจำนวนโควตาส่วนที่เหลือมาพิจารณาจัดสรรให้ หลังจากพิจารณาตามหลักเกณฑ์ ปกติของแต่ละสถานธนานุบาลแล้ว รวมโควตาไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของพนักงานจากสถานธนานุบาลทุกแห่ง

๒) พิจารณาจากผลประกอบการของแต่ละสถานธนานุบาล เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา ต้องมีผลประกอบการดีขึ้น

๓) เมื่อจัดสรรขั้นค่าจ้างให้แก่พนักงานสถานธนานุบาลแล้ว จำนวนเงินค่าจ้างต้องไม่เกิน ร้อยละ ๖ ของผลรวมเงินค่าจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน ของพนักงานสถานธนานุบาลทุกแห่ง

๓. คณะกรรมการเพื่อพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลได้มีการประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๕๑ เมื่อวันที่ ๒๒ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ประชุมมีมติเห็นชอบให้พิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ของพนักงานสถานธนานุบาลในกรณีของสถานธนานุบาลที่ไม่มีโควตา หรือจำนวนพนักงานน้อย ให้พิจารณาจาก ผลประกอบการที่เพิ่มขึ้นในอัตราส่วนร้อยละ ๘๐ ของสถานธนานุบาลที่เสนอขอ และพิจารณาจากปริมาณงาน หรือจำนวนผู้มาใช้บริการ (จำนวนรายรับจํานำ) เปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นในอัตราร้อยละ ๒๐

๔. การเลื่อนขั้นค่าจ้างของพนักงานสถานธนานุบาล ครั้งที่ ๑/๒๕๕๗ (๑ เมษายน ๒๕๕๗) ให้ใช้จำนวนพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานธนานุบาลแห่งนั้น ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๕๗ มาเป็นฐานในการ คำนวณโควตาโดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวม ๑ ขั้น หรือค่าตอบแทนพิเศษ ๔% จะต้องอยู่ภายใน โควตาไม่เกินร้อยละ ๑๕ ของจำนวนพนักงานสถานธนานุบาลทั้งหมดในสถานธนานุบาลนั้น ๆ

๕. การใช้แบบพิมพ์

๕.๑ แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๑ ใช้สำหรับการจัดลำดับรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาล ที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง "หนึ่งขั้น" (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงิน ตอบแทนพิเศษ ๔% ด้วย)

๕.๒ แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๒ ใช้สำหรับการจัดลำดับรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาล ที่พิจารณาแล้วเห็นควรได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง "ครึ่งขั้น" (รวมทั้งผู้ที่ค่าจ้างเต็มขั้นอยู่ซึ่งพิจารณาให้ได้รับเงิน ตอบแทนพิเศษ ๒% ด้วย)

๕.๓ แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๓ ใช้สำหรับกรอรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาล ที่พิจารณาแล้วไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างหรือไม่อาจเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ได้ด้วยเหตุผลใดก็ตาม โดยให้หมายเหตุ ด้วยว่าเลื่อนขั้นค่าจ้างไม่ได้ด้วยเหตุใด ถ้ารายชื่ออยู่ระหว่างการดำเนินการทางวินัย ถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญาให้หมายเหตุด้วยว่า "ขอเงิน ..ขั้น"

๕.๔ แบบบัญชีการขอขึ้นค่าจ้าง แบบ ๔ เป็นแบบสรุปข้อมูลรวมของแบบ ๑ แบบ ๒ และแบบ ๓ โดยให้กรอกรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลทั้งหมดในสถานธนาอนุบาลนั้นๆ และให้กรอกการเสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้างหรือไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างของแต่ละบุคคลลงในแบบด้วย เพื่อให้เป็นบัญชีภาพรวมทั้งสถานธนาอนุบาล

๖. รวบรวมบัญชีแบบพิมพ์ต่าง ๆ ส่งสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดังนี้

๖.๑ บัญชี แบบ ๑ แบบ ๒ แบบ ๓ และแบบ ๔ แบบละ ๑ ชุด


๖.๒ แบบประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาล จำนวน ๑ ชุด

สำหรับแบบการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาอนุบาล ให้สถานธนาอนุบาลเก็บรักษาไว้เพื่อรอรับการตรวจสอบต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใคร่ขอความร่วมมือจังหวัด กำชับเจ้าหน้าที่ดำเนินการกรอกรายงานทุกประเภทด้วยความระมัดระวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งขึ้นค่าจ้าง จำนวนเงินที่ใช้ในการเลื่อนขึ้นค่าจ้าง ชื่อ ชื่อสกุล ตลอดจนตำแหน่งของพนักงานสถานธนาอนุบาลให้ตรวจสอบมิให้ผิดพลาด และขอให้จัดส่งเอกสารตามข้อ ๖ ไปยังสำนักงานคณะกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภายในวันที่ ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายวัลลภ พริ้งพงษ์)

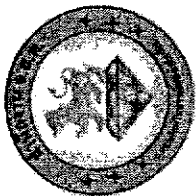
อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประธานกรรมการจัดการสถานธนาอนุบาล
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ฝ่ายธุรการ

โทร. ๐-๒๒๔๔-๘๓๘๑ ต่อ ๑๒

โทรสาร. ๐-๒๒๔๔-๘๓๘๒

www.lgp.go.th



สำนักงาน จ.สท.

กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น

กระทรวงมหาดไทย

แบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาล

สถานขนานบาล.....

○ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2556 ถึง 31 ธันวาคม 2557

○ ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 เมษายน 2557 ถึง 30 กันยายน 2557

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	อายุ - ปี		คุณวุฒิ	ตำแหน่ง	ข้อมูลเกี่ยวกับเวลาปฏิบัติงาน						จำนวนครั้งที่ได้รับ 3 ครั้งที่ผ่านมา	อัตราเงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อนขั้น ในปี 2557 (ณ 1 มี.ค. 57)	อัตราเงินค่าจ้าง ที่ขอเลื่อนขั้น ณ 1 เม.ย. 57	รวมเงินค่าจ้าง ซึ่งได้รับ ทั้งปี	
				ตัว	ราชการ			ลาป่วย	ลาป่วย จำเป็น	ลา ลาป่วย	ลา ลาป่วย	ลา ลาป่วย	ลา ลาป่วย					ลา ลาป่วย
<p>การกระทำผิดวินัย การรังแก การตักเตือน..... ตำแหน่งผู้บริหาร</p> <p>ผลงานและคุณลักษณะในภาพรวมปฏิบัติงาน</p> <p>ผลงาน (140 คะแนน)</p> <ol style="list-style-type: none"> ปริมาณผลงาน : มีผลงานตรงตามเป้าหมาย ช้อยตกลง หรือมาตรฐานของงาน คุณภาพของผลงาน : มีผลงานถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ความทันเวลา : ปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด การประหยัดหรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร : การใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ากับผลผลิตของงาน ผลสัมฤทธิ์ของงานที่ปฏิบัติงานได้ : มีผลผลิตของงานตรงตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของงาน <p>คุณลักษณะการปฏิบัติงาน (60 คะแนน)</p> <ol style="list-style-type: none"> การวางแผนและการจัดระบบงาน : ความมีวิสัยทัศน์ สามารถคาดการณ์กำหนดเป้าหมายและวิธีปฏิบัติงานที่เหมาะสม ความเป็นผู้นำ : การเป็นตัวอย่างที่ดี สามารถจูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานได้ดีและเต็มใจและมีส่วนร่วมทำงานได้สำเร็จ การพัฒนาศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชา : ความสามารถในการแนะนำ สอนงาน กระตุ้นและดำเนินการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและรับผิดชอบงาน ความรับผิดชอบและความสุภาพ : ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มที่ ไม่เบี่ยงเบนหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต และตั้งใจทำงานให้สำเร็จโดยไม่มีข้อสงสัยหรืออุปสรรคและปัญหา ความสามัคคีในการปฏิบัติงาน : ความรอบรู้ในงานเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิด วิเคราะห์ เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งงาน การรักษาวินัยและการปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานเทศบาล : ความประพฤติ การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับของทางราชการ และปฏิบัติตามอยู่ในกรอบจรรยาบรรณและคำขวัญของหน่วยงาน คุณลักษณะอื่น ๆ (ถ้ามี) 																		
<p>ตำแหน่งผู้บริหาร</p> <p>หรือหัวหน้างานขึ้นไป</p> <p>คะแนน ครั้งที่ 1 2</p> <p>เต็ม 1 2</p>								<p>ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้น</p> <p>ก. เกี่ยวกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการมีใ้แก่การปฏิบัติงาน</p> <p>ระบุคะแนนนัด จุดเด่นและสิ่งที่ควรพัฒนาของผู้รับการประเมิน</p> <p>ครั้งที่ : (1 ส.ค. 2556 - 31 มี.ค. 2557)</p>									<p>ครั้งที่ 2 (1 เม.ย. 2557 - 30 ก.ย. 2557)</p>	
<p>สรุปผลการประเมิน</p> <p>ผลการประเมินตั้งแต่ต้น 90 - 100% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 1 ขั้น</p> <p>ผลการประเมินเป็นร้อยละได้ 60 - 80% อยู่ในเกณฑ์เลื่อนขั้นค่าจ้าง 0.5 ขั้น</p> <p>ผลการประเมินต้องปรับปรุง ต่ำกว่า 60% ไม่สมควรเลื่อนขั้นค่าจ้าง</p>																		

ข้าพเจ้ารับทราบผลการประเมินข้างต้น
(ลงชื่อ).....
(.....)
ครั้งที่ 1 ผู้รับการประเมิน
ครั้งที่ 2

<p>ความเห็นของผู้ประเมินขั้นต้น เกี่ยวกับกาเลือกชั้นค่าจ้าง</p> <p>ครั้งที่ 1 <input type="radio"/> ควรเลือกชั้นค่าจ้าง <input type="checkbox"/> 1 ชั้น <input type="checkbox"/> 0.5 ชั้น <input type="radio"/> ไม่ควรเลือกชั้นค่าจ้าง <input type="radio"/> ควรกันเงินไว้ ชั้น</p> <p>เหตุผลประกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลือกชั้นค่าจ้าง 1 ชั้น และกรณีเสนอ ไม่ควเลือกชั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน)</p> <p>(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>	<p>ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขั้นต้นไป</p> <p>ครั้งที่ 1 <input type="radio"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น <input type="radio"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การใช้คะแนนในการประเมิน..... การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... การเลื่อนชั้นค่าจ้าง..... <p>(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>	<p>ความเห็นของผู้ประเมินเหนือขั้นต้น</p> <p>ครั้งที่ 1 <input type="radio"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น <input type="radio"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การใช้คะแนนในการประเมิน..... การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... การเลื่อนชั้นค่าจ้าง..... <p>(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>
<p>ครั้งที่ 2 <input type="radio"/> ควรเลือกชั้นค่าจ้าง <input type="checkbox"/> 1 ชั้น <input type="checkbox"/> 0.5 ชั้น <input type="radio"/> ไม่ควรเลือกชั้นค่าจ้าง <input type="radio"/> ควรกันเงินไว้ ชั้น</p> <p>เหตุผลประกอบ (โดยเฉพาะกรณีเสนอเลือกชั้นค่าจ้าง 1 ชั้น และกรณีเสนอ ไม่ควเลือกชั้นค่าจ้าง ให้ระบุให้ชัดเจน)</p> <p><input type="radio"/> ควรเลือกชั้นค่าจ้าง 1.5 ชั้น ตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานอนามัย พ.ศ. 2551 ข้อ 42 วรรคสอง หรือ วรรคสาม เหตุผลประกอบ.....</p> <p>(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>	<p>ความเห็นของผู้ประเมิน</p> <p>ครั้งที่ 2 <input type="radio"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น <input type="radio"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การใช้คะแนนในการประเมิน..... การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... การเลื่อนชั้นค่าจ้าง..... <p>(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>	<p>ความเห็นของผู้ประเมิน</p> <p>ครั้งที่ 2 <input type="radio"/> เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น <input type="radio"/> มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> การใช้คะแนนในการประเมิน..... การพัฒนาผู้รับการประเมิน..... การเลื่อนชั้นค่าจ้าง..... <p>(ลงชื่อ) ผู้ประเมิน (.....) ตำแหน่ง..... วันที่.....</p>

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบุญบาลผู้สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างเกินกว่าครึ่งชน ณ วันที่ 1 เมษายน 2557
สถานธนาบุญบาล

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อย่อ	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วันเดือนปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานธนาบุญบาล แห่งนี้เมื่อ วันเดือนปี	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เม.ย. 2556	ค่าจ้าง ณ วันที่ 1 ต.ค. 2556	จำนวนขั้น ที่เลื่อน ปีงบประมาณ 2556	จำนวนเงิน ขั้นค่าจ้าง ในประเภท 2556	จำนวนเงิน ขั้นค่าจ้าง เดือน(ครึ่งปี) ณ. เม.ย. 2557	จำนวนเงิน ครึ่งปีแรก	จำนวนเงิน ครึ่งปีถัดไป
1					จำนวนเงิน	จำนวนเงิน		จำนวนเงิน	จำนวนเงิน		
2											
3											
4											
										รวมเงิน	
										รวมเงิน ทั้งสิ้น	

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผ่น

(ลงชื่อ
(.....))

นายกเทศมนตรี

(ลงชื่อ
(.....))

ท้องถิ่นจังหวัด

(ลงชื่อ

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานชานาขุนบาลผู้สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งที่ 1 เมษายน 2557

สถานชานาขุนบาล

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	คำสั่งแต่งตั้ง กรมชานาขุนบาล แห่งนี้เมื่อ วัน เดือน ปี	คำสั่ง ณ วันที่ 1 พ.ค. 2556	จำนวน ที่ได้เลื่อน ขั้นงบประมาณ 2556	จำนวนเงิน ที่ใช้ในการเลื่อน ขั้นค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2556	คำสั่ง ณ มี.ค. 2557	คำสั่งที่ขอเลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2557	จำนวนเงินที่ขอเลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2557	จำนวนเงิน	จำนวนเงิน	คำสั่งในสห คร.ซึ่งมีได้ไป	รวมเงิน	รวมเงิน ทั้งสิ้น	รวมเงิน	รวมเงิน ทั้งสิ้น
รวมเงิน																	
รวมเงิน ทั้งสิ้น																	

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผ่น

(ลงชื่อ) (ลงชื่อ)
 (.....) (.....)
 นายกเทศมนตรี (ลงชื่อ)
 ท้องถิ่นจังหวัด ผู้ว่าราชการจังหวัด

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานชานบาลผู้ไม่สมควรหรือยังไม่อาจเลื่อนชั้นค่าจ้าง ณ วันที่ 1 เมษายน 2557
สถานชานบาล

จัดลำดับ แล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ชื่อสกุล	ตำแหน่ง	เลื่อน ตำแหน่ง ปัจจุบันเมื่อ วัน เดือน ปี	ดำรงตำแหน่ง ณ สถานชานบาล แห่งนี้ เมื่อ วัน เดือน ปี	ค่าจ้าง ณวันที่ 1 เม.ย. 2556	ค่าจ้าง ณวันที่ 1 ธ.ค. 2556	จำนวนชั้น ที่ได้เลื่อน ปีงบประมาณ 2556	จำนวนเงิน ที่ใช้ในค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2556	ค่าจ้าง ณ 1 มี.ค. 2557	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2557 (กรณีขอปรับ)	จำนวนเงินที่ใช้เลื่อน (ครั้งที่ 1) ณ 1 เม.ย. 2557 (กรณีขอปรับ)	จำนวนเงิน	ครุภัณฑ์ ครุภัณฑ์	รวมเงิน	รวมเงิน ทั้งสิ้น

หมายเหตุ 1. ให้รวมเงินทุกแผ่น

(ลงชื่อ) (ลงชื่อ)
(.....) (.....)
นายกเทศมนตรี ผู้ว่าการการจังหวัด.....
ท้องถิ่นจังหวัด.....

แบบบัญชีสรุปการขอขึ้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาล
ครั้งที่ 1/2557 (1 เมษายน 2557)
สถานธนานุบาล

ลำดับที่	ชื่อ สกุล	ตำแหน่ง	เงินค่าจ้าง ก่อนเลื่อน	เสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง		หมายเหตุ
				เงินค่าจ้างหลังเลื่อน	ขึ้น	

(ลงชื่อ)

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ท้องถิ่นจังหวัด.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

- หมายเหตุ 1. ต้องมีรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาลทั้งหมด ของสถานธนานุบาลนั้น ๆ อยู่ในแบบ 4
2. ให้กรอกการเสนอขอให้ได้รับขึ้นค่าจ้าง หรือไม่ได้เลื่อนขึ้นค่าจ้าง ของแต่ละบุคคลให้สมบูรณ์
(กรณีไม่เลื่อนขึ้นค่าจ้างให้แจ้งเหตุผลในช่องหมายเหตุด้วย)

ประกาศบัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนานุบาล
ผู้มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีเด่น ผลการประเมินเป็นที่ยอมรับได้และผลการประเมินต้องปรับปรุง
สถานธนานุบาล

ครั้งที่ 1/2557 (1 เมษายน 2557)

ลำดับที่	ชื่อผู้รับการประเมิน	ตำแหน่ง	ผลการประเมินครั้งที่ 1 (1 เมษายน 2557)		ผลการประเมินครั้งที่ 2 (1 ตุลาคม 2557)		หมายเหตุ
			คะแนน	ร้อยละ	คะแนน	ร้อยละ	

(ลงชื่อ)

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

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