



ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท.

ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๙(๖) แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการส่งเสริมการดำเนินงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๖ จึงกำหนดระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๕๑”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบ จ.ส.ท. กรมการปกครองว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๒๒

(๒) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๔๔

(๓) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๔๘

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“พนักงานสถานธนาอนุบาล” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้รับเงินค่าจ้างจากสถานธนาอนุบาล และให้หมายความรวมถึงเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน จ.ส.ท. ด้วย

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์การบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายความว่า นายกององค์การบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกององค์การบริหารส่วนตำบล หรือผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

ข้อ ๕ ให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้และมีอำนาจตีความหรือวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ตลอดจนการยกเว้นการปฏิบัติตามระเบียบ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ เพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบนี้

/หมวด ๒...

หมวด ๒
พนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๖ ผู้ที่จะเข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๔) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค ดังนี้
 - (ก) โรคเรื้อนในระยะติดต่อหรือในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
 - (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
 - (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
 - (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง
- (๕) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจในสังคม
- (๖) เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๗) ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
- (๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ เพราะกระทำผิดวินัย
- (๙) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล
- (๑๐) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

ข้อ ๗ ตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลมี ๒ กลุ่ม คือ

- (๑) กลุ่มตำแหน่งทั่วไป ได้แก่ พนักงานบัญชี พนักงานทะเบียน พนักงานทะเบียนข้อมูล พนักงานรักษาของ พนักงานเขียนตัว พนักงานรักษาสถานที่และความสะอาด ผู้ช่วยพนักงานรักษาของ ผู้ช่วยพนักงานเขียนตัว ผู้ช่วยพนักงานทะเบียน ผู้ช่วยพนักงานทะเบียนข้อมูล
- (๒) กลุ่มตำแหน่งบริหาร ได้แก่ ผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ
สำหรับตำแหน่งพนักงานสำนักงาน จ.ส.ท. ให้เป็นไปตามระเบียบที่ จ.ส.ท. กำหนด

/ข้อ ๘ ให้...

ข้อ ๘ ให้สำนักงาน จ.ส.ท. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้เป็นบรรทัดฐานทุกตำแหน่ง ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้แสดงประเภทชื่อของตำแหน่ง หน้าที่ และความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

ข้อ ๙ สถานธนาอนุบาลหรือสำนักงาน จ.ส.ท. จะขอให้มีหรือเพิ่ม หรือเปลี่ยนแปลง ตำแหน่งพนักงาน อัตรากำลัง ให้สถานธนาอนุบาล หรือสำนักงาน จ.ส.ท. รายงานการขอหรือมีเหตุผลความจำเป็นเพื่อ จ.ส.ท. พิจารณา

ข้อ ๑๐ เครื่องแบบของพนักงานสถานธนาอนุบาล และระเบียบการแต่งกายให้เป็นไปตามระเบียบ จ.ส.ท. ที่กำหนด

หมวด ๓

การสรรหา การบรรจุ และการแต่งตั้ง

ข้อ ๑๑ การสรรหาเพื่อให้ได้บุคคลมาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลต้องเป็นไปตามระบบคุณธรรม และคำนึงถึงพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลดังกล่าว ตลอดจนประโยชน์ของสถานธนาอนุบาลตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๑๒ การสรรหา และคัดเลือกบุคคลเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาอนุบาล หรือสำนักงาน จ.ส.ท. ดำเนินการสรรหา และคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ วิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด โดยการสรรหาและคัดเลือกในตำแหน่งผู้จัดการ ผู้ช่วยผู้จัดการ พนักงานบัญชี และเจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน จ.ส.ท. ดำเนินการโดยสำนักงาน จ.ส.ท. ส่วนตำแหน่งอื่นขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถดำเนินการสรรหา และคัดเลือกเองได้

ข้อ ๑๓ การบรรจุบุคคลเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลให้ดำรงตำแหน่งใด ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้สอบแข่งขันได้ในตำแหน่งนั้น โดยบรรจุและแต่งตั้งตามลำดับที่ในบัญชีผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้ เว้นแต่พนักงานสถานธนาอนุบาลตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการหรือผู้จัดการสถานธนาอนุบาล หากการบรรจุและแต่งตั้งโดยเรียงตามลำดับที่จะไม่เป็นผลดี อาจพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมจากผู้สอบแข่งขันหรือคัดเลือกได้โดยไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับที่ก็ได้ โดยให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการ จ.ส.ท.

ข้อ ๑๔ ผู้สมัครสอบแข่งขันในตำแหน่งใด ต้องมีคุณสมบัติทั่วไปและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามข้อ ๖ หรือได้รับการยกเว้นในกรณีที่มีลักษณะต้องห้ามตามนั้น

ข้อ ๑๕ ให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. เป็นผู้มีอำนาจสั่งจ้าง หรือบรรจุ และแต่งตั้งให้เป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลทุกตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งและการสับเปลี่ยนตำแหน่ง โดยได้รับอนุมัติจาก จ.ส.ท.

ข้อ ๑๖ อัตราค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เป็นไปตามบัญชีค่าจ้างที่ จ.ส.ท. กำหนด

/ข้อ ๑๗ ให้...

ข้อ ๑๗ ให้ผู้ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานสถานธนาณูบาล ทดลองปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป็นเวลาหกเดือนนับแต่วันที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นต้นไป

ในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ หากผู้บังคับบัญชามีความเห็นว่า เป็นผู้มีความประพฤติ ความรู้ความสามารถไม่เหมาะสมจะต้องถูกให้ออกจากพนักงานสถานธนาณูบาลไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาดทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วหรือไม่ก็ตาม

เมื่อครบหกเดือนแล้วถ้าผู้บังคับบัญชารับรองความประพฤติ ความรู้ ความสามารถว่ามีความเหมาะสม สำนักงาน จ.ส.ท. จะพิจารณาประกาศว่าเป็นผู้ผ่านการทดลองปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ข้อ ๑๘ ห้ามมิให้บรรจุและแต่งตั้งผู้เป็นทายาทโดยธรรมตามประมวลกฎหมายแพ่ง และพาณิชย์ของผู้จัดการเป็นพนักงานสถานธนาณูบาลในสถานธนาณูบาลแห่งเดียวกับผู้จัดการ

ข้อ ๑๙ การย้ายพนักงานสถานธนาณูบาลเป็นอำนาจของ จ.ส.ท.

การย้ายพนักงานสถานธนาณูบาลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่อื่นต้องคำนึงถึงความจำเป็นและความเหมาะสมเพื่อประโยชน์ของสถานธนาณูบาล

พนักงานสถานธนาณูบาลผู้ใดประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งที่สถานธนาณูบาลอื่น ให้ยื่นความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ส่งคำร้องไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. เพื่อพิจารณาต่อไป

ข้อ ๒๐ การย้ายพนักงานผู้ดำรงตำแหน่งผู้ตรวจการสถานธนาณูบาล ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการ รวมถึงพนักงานตำแหน่งอื่นๆ ไปดำรงตำแหน่งที่สถานธนาณูบาลอื่นให้เป็นไปตามความรู้ ความสามารถ ความอาวุโส และประสบการณ์ตามลำดับขนาดของสถานธนาณูบาล

พนักงานสถานธนาณูบาลผู้ดำรงตำแหน่งบริหารจะย้ายเมื่อดำรงตำแหน่งที่สถานธนาณูบาลนั้นมาแล้วเป็นเวลาสี่ปี เว้นแต่มีเหตุผลความจำเป็นจะต้องขออนุมัติจาก จ.ส.ท. โดยความเห็นชอบของผู้บริหารท้องถิ่น ได้ครั้งละหนึ่งปีและไม่เกินสองครั้ง

ในกรณีที่มีการกระทำผิดสามารถแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าเดิมทุกตำแหน่ง

หมวด ๔

การทำสัญญาจ้างและสัญญาค้ำประกัน

ข้อ ๒๑ ผู้สอบได้และได้รับการบรรจุ และแต่งตั้งเป็นพนักงานสถานธนาณูบาลใหม่ ต้องทำสัญญาจ้างและจัดให้มีสัญญาค้ำประกันกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแบบทำระเบียบนี้ ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ หากไม่ทำสัญญาภายในกำหนดเวลาดังกล่าว

/จะถือเป็น...

จะถือเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล หรือให้พ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงาน จ.ส.ท. แล้วแต่กรณี แจ้งอัตราเงินค้ำประกันตามอัตราท้ายระเบียบ นี้ และหลักทรัพย์ที่จะนำมาค้ำประกันให้ผู้ประสงค์จะสมัครสอบทราบล่วงหน้า

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดส่งแบบสอบประวัติและลายพิมพ์นิ้วมือของผู้สอบได้ ไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. โดยไม่ชักช้า

ข้อ ๒๒ พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใหม่หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง ไปปฏิบัติงาน ณ สถานธนาอนุบาลแห่งนั้นเป็นประจำ ให้ทำสัญญาจ้างและจัดให้มีสัญญาค้ำประกันใหม่กับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ไปปฏิบัติงาน ณ สถานธนาอนุบาลแห่งใหม่ เว้นแต่ หลักทรัพย์ค้ำประกันยังต้องค้ำประกันที่สถานธนาอนุบาลแห่งเดิม ให้ขยายเวลาต่อไปได้ไม่เกินหกเดือน

การถอนหลักทรัพย์ค้ำประกันของพนักงานสถานธนาอนุบาลให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รายงานขอความเห็นชอบจากสำนักงาน จ.ส.ท. ก่อนทุกราย และให้รายงานด้วยว่าการปฏิบัติงานพนักงาน สถานธนาอนุบาลผู้นั้นได้กระทำความเสียหายต้องชดใช้เงินแก่สถานธนาอนุบาลหรือไม่

การขอเปลี่ยนแปลงหลักทรัพย์ค้ำประกัน ให้ขอความเห็นชอบจากผู้บริหารท้องถิ่น และ รายงานให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบ

สำหรับหลักทรัพย์ค้ำประกันจะต้องเป็นอสังหาริมทรัพย์ หรือเป็นเงินสดฝากธนาคาร กรณีหลักทรัพย์ ค้ำประกันเป็นอสังหาริมทรัพย์ต้องได้รับการยืนยันราคาทรัพย์สินจากเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจหน้าที่ กรณีเป็นอาคาร บ้านเรือนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งกรรมการตีราคาทรัพย์สิน และคู่สมรสต้องให้คำยินยอมในการค้ำประกันด้วย

ข้อ ๒๓ การจัดทำหรือเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างและสัญญาค้ำประกันทุกกรณีให้จัดส่งคู่มือกับ สัญญาไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. ทุกครั้ง

หมวด ๕

การจัดทำทะเบียนประวัติ และบัตรประจำตัว

ข้อ ๒๔ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานสถานธนาอนุบาลทุก ตำแหน่งตามแบบท้ายระเบียบนี้ ส่งสำนักงาน จ.ส.ท.

ข้อ ๒๕ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงาน จ.ส.ท. แล้วแต่กรณี ออกบัตรประจำตัว พนักงานสถานธนาอนุบาลตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยบัตรประจำตัวพนักงานสถานธนาอนุบาล

/หมวด ๖...

หมวด ๖

วันทำงาน การลา และสวัสดิการ

ข้อ ๒๖ จำนวนวันทำงาน เวลาทำงาน วันหยุดงาน วันหยุดประจำปีของพนักงาน
สถานธนาณบาลให้เป็นไปตามประกาศของสำนักงาน จ.ส.ท.

ข้อ ๒๗ การลามี ๖ ประเภท

- (๑) การลาป่วย
- (๒) การลาคลอดบุตร
- (๓) การลากิจส่วนตัว
- (๔) การลาพักผ่อนประจำปี
- (๕) การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์
- (๖) การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล

ข้อ ๒๘ สถานธนาณบาลที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสถานธนาณบาล หากผู้จัดการ
สถานธนาณบาลมีความจำเป็นต้องลากิจหรือลาพักผ่อน ให้รายงานขอความเห็นชอบจากสำนักงาน จ.ส.ท.
ก่อนล่วงหน้าอย่างน้อยสิบห้าวัน ทั้งนี้ เพื่อสำนักงาน จ.ส.ท. จะได้จัดหาบุคคลอื่นไปปฏิบัติหน้าที่แทน

ข้อ ๒๙ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลา สำหรับการยื่นใบลาให้เป็นไปตาม
หลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การลากิจหรือลาพักผ่อน ต้องยื่นใบลาล่วงหน้าพอสมควร เมื่อได้รับอนุญาตจากผู้มีอำนาจ
อนุญาตแล้วจึงหยุดงานได้

(๒) การลาป่วยหรือลาคลอด ต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันที่ลา เว้นแต่อาการป่วยนั้นไม่
สามารถจะลงนามในใบลาได้ แต่เมื่อสามารถลงนามได้แล้ว ก็ให้รีบเสนอหรือจัดส่งใบลาโดยมิชักช้า

ให้ส่งรายงานวันลาของพนักงานสถานธนาณบาลทุกตำแหน่ง ตามแบบทำยระเบียบนี้ไป
ยังสำนักงาน จ.ส.ท. ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีด้วย
การลากิจหรือลาป่วยบ่อยครั้ง อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการสถานธนาณบาล สำนักงาน จ.ส.ท. จะไม่พิจารณา
เลื่อนค่าจ้างประจำปีหรือไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้

ข้อ ๓๐ พนักงานสถานธนาณบาลที่ลาป่วยในปีหนึ่งครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันแล้ว หากยังไม่สามารถ
ปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยเหลือบุตร

ข้อ ๓๑ การลาพักผ่อนประจำปี พนักงานสถานธนาอนุบาลมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้ สิบวัน โดยไม่ถือเป็นวันลา การนับวันลาให้นับตามปีงบประมาณและให้ใช้แบบใบลาตามแบบท้ายระเบียบนี้ สำหรับพนักงานสถานธนาอนุบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงาน นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึงหกเดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อนประจำปี ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตเป็นผู้พิจารณา

ถ้าในปีใดพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ไม่ครบสิบวันทำการ ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันรวมกันจะต้องไม่เกินยี่สิบวันทำการ

สำหรับผู้ที่ได้ปฏิบัติงานติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบปี ให้มีสิทธินำวันลาพักผ่อนสะสมรวมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันได้ไม่เกินสามสิบวันทำการ

การอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาพักผ่อนครั้งเดียวหรือ หลายครั้งก็ได้ แต่จะต้องมิให้เสียหายแก่กิจการสถานธนาอนุบาล

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปีซึ่งได้หยุดงานยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีความจำเป็น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติงานก็ได้

กรณีพนักงานรักษาของผู้ใดประสงค์จะลาหยุดพักผ่อนประจำปีให้ผู้จัดการสถานธนาอนุบาล แต่งตั้งพนักงานสถานธนาอนุบาลในตำแหน่งอื่นซึ่งพนักงานรักษาของมอบหมายปฏิบัติหน้าที่แทน แต่ทั้งนี้ หากเกิดความเสียหายพนักงานรักษาของยอมไม่พ้นความรับผิดชอบ

ข้อ ๓๒ การลาคลอดบุตร พนักงานสถานธนาอนุบาลมีสิทธิลาคลอดบุตรโดยได้รับค่าจ้างครั้งหนึ่งได้ เก้าสิบวัน หากประสงค์จะลาเพื่อเลี้ยงดูบุตรเพิ่มอีกให้มีสิทธิลาอีกส่วนตัวเพื่อเลี้ยงดูบุตรต่อเนื่องจาก การลาคลอดบุตร ได้อีกไม่เกินหกสิบวันทำการโดยไม่มีสิทธิได้รับค่าจ้างระหว่างลา

ข้อ ๓๓ การลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งประสงค์จะลา อุปสมบทในพระพุทธศาสนา หรือพนักงานสถานธนาอนุบาลที่นับถือศาสนาอิสลามซึ่งประสงค์จะลาไปประกอบ พิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มี อำนาจอนุญาตก่อนวันอุปสมบทหรือก่อนเดินทางไปประกอบพิธีฮัจย์ไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

ข้อ ๓๔ การลาเข้ารับการตรวจเลือก หรือเข้ารับการเตรียมพล พนักงานสถานธนาอนุบาลที่ได้รับ หมายเรียกเข้ารับการตรวจเลือก ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชาก่อนเข้ารับการตรวจเลือกไม่น้อยกว่า ๔๘ ชั่วโมง ส่วนพนักงานสถานธนาอนุบาลที่ได้รับหมายเรียกเข้ารับการเตรียมพล ให้รายงานลาต่อผู้บังคับบัญชา ภายใน ๔๘ ชั่วโมง นับแต่เวลารับหมายเรียกเป็นต้นไป และให้ไปเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล ตามวัน เวลาในหมายโดยไม่ต้องรับคำสั่งอนุญาตและให้ผู้บังคับบัญชาเสนอรายงานลาไปตามลำดับจนถึงผู้มี อำนาจอนุญาต และเมื่อพนักงานที่จะพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลแล้วให้มา รายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ตามปกติต่อผู้บังคับบัญชาภายในเจ็ดวัน

/ข้อ ๓๕ การลา...

ข้อ ๓๕ การลาของพนักงานสถานธนาอนุบาล โดยได้รับค่าจ้างระหว่างลา ในปีหนึ่ง ดังนี้

- (๑) พนักงานสถานธนาอนุบาลที่ลาป่วยให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ปีหนึ่งไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวันทำการ
- (๒) ลากิจส่วนตัวไม่เกินสี่สิบห้าวันทำการ แต่ในปีที่เริ่มเป็นพนักงาน ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกินสิบห้าวันทำการ
- (๓) ตั้งแต่เริ่มเป็นพนักงานผู้ยังไม่เคยอุปสมบทในพระพุทธศาสนาหรือยังไม่เคยประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย หากประสงค์จะอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะแล้วแต่กรณี ให้ลาโดยได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน ทั้งนี้ต้องเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลมาแล้วไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน
- (๔) พนักงานที่ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพลให้ได้รับค่าจ้างระหว่างนั้นได้ แต่ถ้าพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้วไม่รายงานตัวเข้าปฏิบัติงานภายในเจ็ดวัน ให้งดจ่ายค่าจ้าง หลังจากนั้นจนถึงวันเข้าปฏิบัติราชการ เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็น ประธานกรรมการ จ.ส.ท. จะให้จ่ายเงินค่าจ้างระหว่างนั้นต่อไปอีกก็ได้ แต่ไม่เกินสิบห้าวัน
- (๕) การลาคลอดบุตร ให้ได้รับค่าจ้างระหว่างลาได้ไม่เกินเก้าสิบวัน

หมวด ๗
การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๓๖ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาอนุบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด

ข้อ ๓๗ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

- (๑) ครั้งที่หนึ่ง ครั้งปีแรก ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน
- (๒) ครั้งที่สอง ครั้งปีหลัง ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

ข้อ ๓๘ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับค่าจ้างสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๓๙ พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง ต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

- (๑) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลมาแล้วไม่น้อยกว่าสี่เดือน

/(๒) ในครั้งปี...

(๒) ในครั้งที่แล้วมา ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถความอุตสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถานธนาบาล ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๓๗ แล้ว เห็นว่า อยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้น

(๓) ในครั้งที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัย ที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีพนักงานสถานธนาบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่ จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๔) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสองเดือน

(๕) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดงานโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๖) ในครั้งที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ในครั้งที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินจำนวนตามที่กำหนดหรือมาทำงานสายเกินหกครั้ง

(๘) ในครั้งที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตรไม่เกินสี่สิบห้าวัน

(ข) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(ง) ลาพักผ่อน

(จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่ลาป่วยตาม (๘) (ค) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๔๐ พนักงานสถานธนาบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นในแต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งขั้นตามข้อ ๓๙ และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อกิจการสถานธนาบาลและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

/(๒) ปฏิบัติงาน...

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนานุบาลเป็นพิเศษ และสถานธนานุบาลได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑร้ายแรง อันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อกิจการสถานธนานุบาลเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนานุบาลและสังคม

(๖) ปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่กิจการสถานธนานุบาล

ข้อ ๔๑ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนานุบาลตามข้อ ๓๙ และข้อ ๔๐ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๓๖ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พดติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานสถานธนานุบาลและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ตามแบบทำเยียบนี้

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๔๒ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณา รายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๔๑ ถ้าเห็นว่าพนักงานสถานธนานุบาลผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๓๙ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานสถานธนานุบาลให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานสถานธนานุบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๔๐ ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานสถานธนานุบาลผู้ใด ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้นถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครั้งปีแรกกับครั้งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่า มีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของพนักงานสถานธนานุบาลผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของพนักงานสถานธนานุบาลผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อกิจการสถานธนานุบาลและสังคม

/(๒) ปฏิบัติงาน...

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนานุบาล

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑร้ายอันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยง ต่อความปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อกิจการ สถานธนานุบาลและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑร้ายเห็นดีเห็นชอบ ยากลำบากและ งานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนานุบาลและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดี แก่กิจการสถานธนานุบาล

ในกรณีที่พนักงานสถานธนานุบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้ เลื่อนค่าจ้างของสถานธนานุบาลนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีหลัง พนักงานสถานธนานุบาลผู้นั้นมีผลการ ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้น ค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของพนักงานสถานธนานุบาล ผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๔๓ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้ พนักงานสถานธนานุบาลผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงาน สถานธนานุบาลผู้นั้นว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรอ การเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษ ภาคทัณฑ์ ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้น ค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนานุบาล ไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง หรือลดขั้น ค่าจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่ รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนานุบาลไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่ มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้ายแต่ถ้าเป็นผู้พ้นจาก ตำแหน่งพนักงานสถานธนานุบาลไปเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถาน ธนานุบาล ส่วนในครั้งอื่นให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

/(๓) ถ้าผู้ถูก...

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาบาลเพราะมีมลทินหรือมีหมองใ้หงดเลื่อนชั้นค่าจ้าง ทุกครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ ๔๔ ในการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้ พนักงานสถานธนาบาลผู้ใด ได้เลื่อนชั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการ ปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำ โดยประมาท ความผิดหลุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก่ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดี นั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างรอกการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงิน สำหรับเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิดให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้ รอกการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาบาลไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ใ้หงดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้ ถ้าได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ใ้หงดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอกการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาบาลไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุ ใ้หงดเลื่อน ชั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนชั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาบาลไป เพราะเกษียณอายุ ใ้หงดเลื่อนชั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของคริสต์ปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาบาล ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนชั้น ค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ใ้หงดเลื่อนชั้นค่าจ้าง ทุกครั้งที่ได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างไว้

การพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้ แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ ๔๕ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างได้รับการเลื่อนชั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาบาล ผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๔๓ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๔๔ ให้ผู้มี อำนาจดังกล่าวรอกการเลื่อนชั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่า ศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างตามข้อ ๔๓ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือตามข้อ ๔๔ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนชั้นค่าจ้าง ที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากการเป็นพนักงานงานสถานธนาบาลไปแล้วตาม

/ผลการถูกแต่งตั้ง...

ผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๔๓ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๔๔ กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนชั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๔๖ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไปเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๔๗ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากพนักงานสถานธนาอนุบาลไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างจะสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลเพราะเหตุเกษียณอายุไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้าง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างจะสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๔๘ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นค่าจ้างได้ครั้งขึ้นตามข้อ ๓๙ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลาหรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนชั้นค่าจ้างได้ตามระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนชั้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนชั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๔๙ ผู้สมควรได้เลื่อนชั้นค่าจ้างหรือไม่ประการใด ให้จังหวัดรวบรวมรายงานการขอเลื่อนชั้นค่าจ้างตามแบบท้ายระเบียบนี้ พร้อมเหตุผลการพิจารณาเลื่อนชั้นค่าจ้าง โดยผ่านความเห็นชอบของผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ว่าราชการจังหวัดแล้วส่งสำนักงาน จ.ส.ท.

หมวด ๘

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ ๕๐ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

/ข้อ ๕๑ พนักงาน...

ข้อ ๕๑ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

ข้อ ๕๒ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

(๑) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

(๒) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการและสำนักงาน

จ.ส.ท.

(๓) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถานธนาอนุบาลด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

(๔) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

(๕) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถานธนาอนุบาล จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้

(๖) ต้องรักษาความลับของสถานธนาอนุบาล

(๗) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างพนักงานสถานธนาอนุบาลและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

(๘) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อกับสถานธนาอนุบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ของตน

(๙) ต้องรักษาชื่อเสียงของตนและรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่มิให้ขึ้นชื่อว่าประพฤติชั่ว

ข้อ ๕๓ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้ามดังต่อไปนี้

(๑) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๒) พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องไม่ปฏิบัติงานอันใดซึ่งจะเป็นการขัดต่อวัตถุประสงค์และผลประโยชน์ของสถานธนาอนุบาล

พนักงานสถานธนาอนุบาลจะต้องไม่เป็นการกรมการหรือผู้จัดการหรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(๓) พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องไม่กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ของตน

(๔) พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องไม่จำหน่ายทรัพย์สินของตนเองหรือของผู้อื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บริหารท้องถิ่น

(๕) ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่

/ข้อ ๕๔ พนักงาน...

ข้อ ๕๔ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามข้อ ๕๑ และข้อ ๕๒ หรือฝ่าฝืนข้อห้ามมาตรา ๕๓ ผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิดวินัย

ข้อ ๕๕ โทษทางวินัย มี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดค่าจ้าง
- (๓) ลดชั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๕๖ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

(๑) ทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือได้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริตหรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่ง อันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่สั่งโดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรง

(๕) เปิดเผยความลับของสถานธนาอนุบาล เป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรง

(๖) จงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือมติจ.ส.ท. หรือประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรง

(๗) ดุหมั่นเหยียดหยามหรือกดขี่ข่มเหงราษฎร

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๙) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลานานกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ

หมวด ๙

การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๗ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้หรือควรรู้ว่า พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยแล้วไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบ ต้องมีความผิดและรับโทษเช่นเดียวกับพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้กระทำความผิด

/หากผู้บริหาร...

หากผู้บริหารท้องถิ่นเห็นว่า พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริต อันอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาล ให้ผู้บริหารท้องถิ่นสั่งระงับการปฏิบัติหน้าที่และสั่งให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นไปประจำองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นการชั่วคราว พร้อมทั้งสั่งให้พนักงานสถานธนาอนุบาลหรือพนักงานส่วนท้องถิ่นผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทน แล้วรายงานให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. ทราบในทันที

เมื่อดำเนินการตามวรรคสองแล้ว ให้ผู้บริหารท้องถิ่นรีบดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่า กรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นกระทำการทุจริตต่อหน้าที่หรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำการทุจริตต่อหน้าที่ จึงจะยุติเรื่องได้ และให้สั่งพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเดิม แล้วรายงานให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. ทราบ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำการทุจริตต่อหน้าที่ ก็ให้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๕๙ รวมทั้งให้แจ้งความดำเนินคดีอาญา และรายงานผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้ง เพื่อดำเนินการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดชอบทางแพ่ง ตามข้อ ๖๕ แล้วรายงานให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. เพื่อสั่งพนักงานไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาตามข้อ ๖๒

ทั้งนี้ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นดำเนินการตามวรรคสามให้แล้วเสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันที่ได้อำนาจคำสั่งระงับการปฏิบัติหน้าที่ หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดดังกล่าวให้ขออนุมัติขยายเวลาต่อประธานกรรมการ จ.ส.ท.

หากพนักงานสถานธนาอนุบาลเห็นว่าถูกสั่งระงับการปฏิบัติหน้าที่ตามวรรคสองโดยมิชอบให้อุทธรณ์คำสั่งระงับการปฏิบัติหน้าที่ต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่ง และให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งคำร้องอุทธรณ์ผ่านจังหวัดไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. โดยด่วน หรือให้อุทธรณ์คำสั่งระงับการปฏิบัติหน้าที่ต่อประธานกรรมการ จ.ส.ท. โดยตรงภายในระยะเวลาดังกล่าว และคำวินิจฉัยของประธานกรรมการ จ.ส.ท. ถือว่าเป็นที่สุด

ข้อ ๕๘ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดเห็นว่าถูกลงโทษโดยมิชอบ ให้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งคำร้องอุทธรณ์ผ่านจังหวัดไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. โดยด่วน คำวินิจฉัยของประธานกรรมการ จ.ส.ท. ถือว่าเป็นที่สุด

ข้อ ๕๙ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานสถานธนาอนุบาล ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อยสามคนขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๖๐ ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

/คณะกรรมการ...

คณะกรรมการสอบสวนจะต้องสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันประธานกรรมการสอบสวนทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ถ้ายังสอบสวนไม่เสร็จให้ขยายเวลาการสอบสวนได้สองครั้ง ครั้งละสามสิบวัน หากพ้นกำหนดแต่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น จะต้องรายงานขออนุมัติประธานกรรมการ จ.ส.ท.

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามข้อ ๖๐ แล้วรายงานให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบโดยด่วน

ข้อ ๖๐ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างหรือลดชั้นค่าจ้างตามสมควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษให้โดยทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

อำนาจการลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างและลดชั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เป็นไปตามบัญชีท้ายระเบียบนี้ แล้วแจ้งผลการลงโทษให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบ

กรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามข้อ ๑๕ สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนก็ให้ลดโทษได้ แต่ต้องมีให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ ๖๑ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะสั่งลงโทษโดยไม่ต้องสอบสวนหรืองดการสอบสวนก็ได้ในกรณี

(๑) เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง กล่าวคือ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงสุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควรหรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ หรือ

(๒) ได้ให้อภัยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ข้อ ๖๒ ประธานกรรมการ จ.ส.ท. มีอำนาจสั่งพักงานพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ก่อนเพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

(๑) ประธานกรรมการ จ.ส.ท. ได้รับรายงานจากผู้บริหารท้องถิ่นว่าพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตอันอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาลตามข้อ ๕๗

(๒) ประธานกรรมการ จ.ส.ท. เห็นว่า พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตอันอาจนำมาซึ่งความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาล และได้สอบถามไปยังผู้บริหารท้องถิ่นแล้วปรากฏว่าพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นมีพฤติการณ์ดังกล่าว

(๓) พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรงในเรื่องเกี่ยวกับความประพฤติหรือพฤติการณ์อันไม่น่าไว้วางใจ และเห็นว่าถ้าให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่อาจเกิดความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาล

/(๔) พนักงาน...

(๔) พนักงานสถานธนาณบาลผู้ใดถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ และมีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าให้พนักงานสถานธนาณบาลผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนพิจารณาหรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น หรือพนักงานสถานธนาณบาลผู้นั้นอยู่ระหว่างถูกคุมขังหรือต้องโทษจำคุกโดยคำพิพากษาและถูกคุมขังหรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

ข้อ ๖๓ พนักงานสถานธนาณบาลผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักงานตามข้อ ๖๒ และประธานกรรมการ จ.ส.ท. พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือพิจารณากรณีหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาณบาลไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้

เมื่อได้สั่งให้พนักงานสถานธนาณบาลผู้ใดพักงานไว้แล้ว หากมีเหตุตามวรรคหนึ่งจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาณบาลไว้ก่อนอีกชั้นหนึ่งก็ได้

ข้อ ๖๔ การให้พักงานไว้ก่อนตามข้อ ๖๒ หรือการให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาณบาลไว้ก่อนตามข้อ ๖๓ ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดหรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาณบาลด้วยเหตุอื่น ก็ให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นพนักงานสถานธนาณบาลในตำแหน่งตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๖๕ เมื่อมีพนักงานสถานธนาณบาลกระทำทุจริตต่อหน้าที่ในห้องค้กรปกครองส่วนท้องถิ่น พิจารณาดำเนินคดีอาญาต่อผู้นั้น และให้รายงานผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งทราบเพื่อดำเนินการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดทางแพ่ง พร้อมรายงานให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบ

ข้อ ๖๖ ให้ผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดทางแพ่งโดยไม่ต้องรอฟังผลในคดีอาญาหรือวินัย

ให้คณะกรรมการดังกล่าวทำการสอบสวนและเสนอผลการสอบสวนทั้งระบุตัวผู้รับผิดชอบทุกคนต่อผู้สั่งแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ แต่ถ้ายังสอบสวนไม่เสร็จก็ให้ขออนุมัติผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งเพื่อขยายเวลาการสอบสวนต่อไปอีกคราวละไม่เกินสามสิบวัน

เมื่อผู้มีอำนาจกำกับดูแลตามกฎหมายจัดตั้งได้รับรายงานการสอบสวนจากคณะกรรมการแล้ว ให้รีบพิจารณาสั่งการให้เสร็จสิ้นภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันได้รับรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการ โดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบละเมิดของเจ้าหน้าที่

หมวด ๑๐

การออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาณบาล

ข้อ ๖๗ พนักงานสถานธนาณบาลออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาณบาลเมื่อ

/ (๑) ตาย...

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลและได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามข้อ ๖๘

(๓) ถูกสั่งให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ก่อนตามข้อ ๖๓

(๔) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๑๗ วรรคสอง ข้อ ๖๙ หรือ ๗๐

(๕) ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

ข้อ ๖๘ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นล่วงหน้าก่อนวันขอลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับหนังสือลาออกแล้วให้ตรวจสอบและจัดทำรายงานว่าผู้ขอลาออกได้กระทำความผิดหรือกระทำความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาลหรือไม่ แล้วส่งหนังสือขอลาออกพร้อมรายงานและความเห็นให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. พิจารณาอนุญาต

ในกรณีที่ประธาน จ.ส.ท. พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สถานธนาอนุบาลจะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวันนับแต่วันขอลาออกก็ได้แต่ต้องแจ้งการยับยั้งพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลเมื่อครบกำหนดวันลาตามที่ได้ยับยั้งไว้

ข้อ ๖๙ จ.ส.ท. มีอำนาจสั่งให้พนักงานสถานธนาอนุบาลออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเพื่อรับเงินสะสมและเงินสมทบได้ในกรณีต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดเจ็บป่วยในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(๒) เมื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลขาดคุณสมบัติตามข้อ ๖(๑)(๒)(๓)(๔)(๕)(๖)

(๗) (๘) และ (๑๐) ให้ จ.ส.ท. สั่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๗๐ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดต้องรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาลถึงที่สุดให้จำคุกหรือถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษหรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำสั่งของศาล ซึ่งยังไม่ถึงกับต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หาก จ.ส.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจเกิดความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาลจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเพื่อรับเงินสะสมหรือเงินสมทบก็ได้

เงินสะสมและเงินสมทบของพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เป็นไปตามระเบียบที่ จ.ส.ท. กำหนด

ข้อ ๗๑ การขอลับเข้าปฏิบัติงานของสถานธนาอนุบาลต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเกินสามปี และต้องไม่เป็นกรณีที่ถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

(๒) ได้รับอนุมัติจาก จ.ส.ท. ให้กลับเข้าปฏิบัติงาน

หมวด ๑๑
การเกษียณอายุ

ข้อ ๗๒ พนักงานสถานธนาณบาลผู้ใดที่มีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พนักงานสถานธนาณบาลนั้น
พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาณบาลด้วยเหตุสูงอายุ

การพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

ข้อ ๗๓ ภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปีให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจรายชื่อพนักงาน
สถานธนาณบาลที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ส่งไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. ตามแบบบัญชีสำรวจท้ายระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๑



(นายสมพร ใช้บางยาง)

อธิบดีกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น
ประธานกรรมการคณะกรรมการจัดการสถานธนาณบาล
ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น

ใบสมัครขอเข้าทำงานเป็นพนักงานสถานชานูบาล

เขียนที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

๑. ชื่อตัวและชื่อสกุล.....สัญชาติ.....
๒. อายุ.....ปี เกิดเมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
๓. ชื่อบิดา.....ชื่อมารดา.....
ชื่อภรรยาหรือสามี.....
๔. อยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ตำบล.....ถนน.....
หรือซอย.....อำเภอ.....จังหวัด.....
๕. บิดามารดาของข้าพเจ้ามีสัญชาติ.....นับถือศาสนา.....
๖. ข้าพเจ้านับถือศาสนา.....
๗. ที่อยู่ของบิดามารดา เลขที่.....หมู่ที่.....ตำบล.....
ถนน.....หรือซอย.....
อำเภอ.....จังหวัด.....
๘. ข้าพเจ้าสำเร็จการศึกษาจาก
วุฒิการศึกษาที่ได้
๙. ข้าพเจ้าไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๑๐. ข้าพเจ้าไม่เป็นคนไร้ความสามารถ หรือคนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริต หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ
หรือเป็นโรคตามที่ ก.พ. กำหนด
๑๑. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดีจนเป็นที่รังเกียจในสังคม
๑๒. ข้าพเจ้าเป็นผู้เลื่อมใสการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๑๓. ไม่เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกเพราะกระทำความผิดทางอาญา เว้นแต่เป็นโทษ
สำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ
๑๔. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐ
เพราะกระทำผิดวินัย
๑๕. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักงาน หรือถูกสั่งให้ออกจากตำแหน่งพนักงานสถานชานูบาล
๑๖. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง

๑๗. ข้าพเจ้าได้แนบใบรับรองแพทย์ ๑ ฉบับ และรูปถ่ายขนาด จำนวน ๒ นิ้ว ๒ รูป สำเนาทะเบียนบ้าน ๑ ฉบับ
หลักฐานอื่น.....มาพร้อมใบสมัครนี้แล้ว
๑๘. ข้าพเจ้าสมัครขอเข้าทำงานในสถานธนาฑูบาล.....
ในตำแหน่ง.....

(ลงชื่อ).....ผู้สมัคร
(.....)

แบบประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสถานชานาบาล

ชื่อผู้รับการประเมิน.....ตำแหน่ง.....

สังกัด.....จังหวัด.....เริ่มทดลองปฏิบัติหน้าที่เมื่อ.....

การประเมิน ให้ประเมินทุกข้อ โดยใส่คะแนนในช่องว่างของแต่ละหัวข้อ

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนการประเมิน	แนวทางการปรับปรุง
๑. ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ - พิจารณาจากความรู้ในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ใช้ในการปฏิบัติงาน - ความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงาน - ความรู้ในหลักวิชาเฉพาะด้าน และความชำนาญในการทำงาน	๑๐		
๒. ความสามารถในการปฏิบัติงาน - พิจารณาจากความสามารถในการเรียนรู้และปฏิบัติงานให้ดีขึ้น - ความสนใจที่จะนำความรู้ เพื่อไปปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้นและมีภาระ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นได้ - ความสามารถในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ	๑๐		
๓. ปริมาณงาน - พิจารณาจากปริมาณมากน้อยของงานที่ทำสำเร็จ โดยเปรียบเทียบกับ มาตรฐานหรือปริมาณงาน โดยเฉลี่ยที่ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งทำได้	๑๐		
๔. คุณภาพของงาน - พิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความสำเร็จในเวลาที่กำหนด : ความถูกต้องแม่นยำ : ความครบถ้วนสมบูรณ์ : ความเป็นระเบียบเรียบร้อยของงาน	๑๐		
๕. ความอดุสาหะ - พิจารณาจากความมีมานะ ความอดทน ความเอาใจใส่ในหน้าที่การงาน ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานการอุทิศเวลาให้กับทางราชการ และมีความขยันหมั่นเพียร	๑๐		

รายการประเมิน	น้ำหนัก	คะแนนการประเมิน	แนวทางการปรับปรุง
๖. ความรับผิดชอบ - พิจารณาจากความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นผลดีแก่ทางราชการ โดยคำนึงถึงเป้าหมายของงานเป็นหลัก มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ตลอดทั้งไม่ละเลยต่องานและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลที่จะเกิดขึ้น	๑๐		
๗. ความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น - พิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ยอมรับในความสามารถของผู้ร่วมงาน ทุกระดับความสามารถในการสร้างสัมพันธอันดีกับประชาชนหรือผู้มาติดต่อ รวมทั้งเต็มใจในการให้ความช่วยเหลือต่อผู้อื่นอยู่เสมอ	๑๐		
๘. ความสนใจที่จะพัฒนาตนเอง - พิจารณาจากความกระตือรือร้นที่จะเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ ทั้งทางหลักวิชาการและทางปฏิบัติ เพื่อเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน้าที่หรือต่อทางราชการ	๑๐		
๙. คุณธรรม - พิจารณาจากอุปนิสัย บุคลิกลักษณะ การวางตัว การแสดงออก ทั้งต่อหน้าและลับหลัง - พิจารณาจากความเอื้อเฟื้อต่อบุคคลอื่น ความเมตตากรุณา ความซื่อสัตย์ สุจริต การประพฤติตนในศีลธรรมและขนบธรรมเนียม ประเพณี คุณธรรม และจริยธรรม	๑๐		
๑๐. การปฏิบัติตามกรอบของจรรยาบรรณและการรักษาวินัย - พิจารณาจากการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนข้อบังคับของทางราชการ และจรรยาบรรณของข้าราชการ	๑๐		
รวมคะแนน (๑๐๐ คะแนน)			

มาก = ๕ - ๑๐ คะแนน ดี = ๖ - ๘ คะแนน พอใช้ = ๓ - ๕ คะแนน ต้องแก้ไข = ๐ - ๒ คะแนน

ผลการประเมิน ต่ำกว่าเกณฑ์ (ต่ำกว่า ๖๐%)

ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์ (๖๐% ขึ้นไป)

(ลงชื่อ).....ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง ผู้จัดการสถานธนาฑูบาล.....

วันที่...../...../.....

แบบรายงานผลการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่

ตามที่ สำนักงาน จ.ส.ท. ได้มีคำสั่ง...../.....ลงวันที่.....
บรรจุแต่งตั้ง (นาย / นาง / น.ส. / อื่นๆ).....ซึ่ง ได้รับการ
บรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง.....สังกัด.....
จังหวัด.....ตั้งแต่วันที่.....นั้น ผู้จัดการสถานธนาฑูบาล
.....ได้ทำการประเมินผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ดังกล่าว
ผลการประเมินการทดลองปฏิบัติหน้าที่เป็นดังนี้

ผลการประเมิน

ระหว่างวันที่.....ถึง วันที่.....

- ไม่ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด
- ต่ำกว่าเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด เห็นควรให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาฑูบาล

เหตุผล.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้จัดการสถานธนาฑูบาล.....

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้ตรวจการสถานธนาฑูบาล

.....
.....

(ลงชื่อ)

(.....)

ผู้ตรวจการสถานธนาฑูบาล

วันที่...../...../.....

ความเห็นของผู้บริหารท้องถิ่น

.....
.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้บริหารท้องถิ่น

วันที่...../...../.....

สัญญาจ้างเป็นพนักงานสถานธนาฑูบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี เชื้อชาติ.....
สัญชาติ.....ตั้งบ้านเรือนอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
หรือซอย.....ตำบล.....อำเภอ.....
จังหวัด.....ทำหนังสือนี้ให้ไว้แก่ (๑).....
เป็นหลักฐานสำคัญว่า ตามที่ได้ตกลงจ้างข้าพเจ้าเป็นพนักงานสถานธนาฑูบาล และข้าพเจ้าตกลงรับเป็นพนักงาน
สถานธนาฑูบาลของ (๑).....ตำแหน่ง.....ตั้งแต่วันที่.....
เดือน.....พ.ศ.....นั้น ข้าพเจ้ายินยอมสัญญาต่อ (๑).....ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะอุทิศเวลาทั้งหมดของข้าพเจ้าให้แก่การงานในตำแหน่งหน้าที่ของ
ข้าพเจ้าเพื่อให้ดำเนินไปโดยเรียบร้อย จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจำไม่เปิดเผยสิ่งใด ๆ ที่เป็นความลับ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของลูกค้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าความลับนั้นข้าพเจ้าจะได้รับ
ทราบมาโดยหน้าที่หรือโดยทางใด ๆ

ข้อ ๒ ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะไม่แสวงหา หรือรับเอาในทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อตนหรือเพื่อผู้อื่นซึ่ง
ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพราะเหตุที่ข้าพเจ้ากระทำหรือละเว้นการกระทำตามหน้าที่ของข้าพเจ้า

ข้อ ๓ ข้าพเจ้ายินยอมและสัญญาว่าจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งสถานธนาฑูบาลหรือ
ผู้จัดการได้วางหรือจะวางขึ้นไว้ อีกทั้งบรรดาคำสั่งโดยชอบทั้งหลายของผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า

อนึ่ง ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำสิ่งใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิดความ
แตกสามัคคีหรือกระด้างกระเดื่องขึ้นในบรรดาบุคคล ซึ่งอยู่ในวงงานของสถานธนาฑูบาล

ข้อ ๔ ข้าพเจ้าสัญญาว่า ถ้าปรากฏว่าข้าพเจ้าหย่อนความสามารถหรือฝ่าฝืนคำมั่นสัญญาต่าง ๆ ที่
ให้ไว้แก่ (๑).....หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของพนักงานสถานธนาฑูบาล ไม่ว่าข้อใด
(๑).....มีสิทธิที่จะลดหรือตัดเงินเดือน เงินบำเหน็จรางวัลหรือเงินประโยชน์อื่นใดที่
ข้าพเจ้ามีสิทธิจะได้จาก (๑).....หรือลดหรือย้ายตำแหน่งหรือถอดถอนข้าพเจ้า
ออกจากตำแหน่ง สุดแต่ (๑).....จะพิจารณาเห็นควร

ข้อ ๕ เพื่อเป็นหลักประกันคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้ข้างต้นนี้ ข้าพเจ้ายินยอมมอบ.....
.....
.....

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้ (๑).....ยึดถือไว้และสัญญาว่าจะไม่จำหน่าย จ่าย โอน หรือก่อภาระติดพัน
อย่างใด ๆ ขึ้น แก่ทรัพย์สินที่กล่าวแล้ว โดยปราศจากความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรของ

(๑).....เป็นอันขาดและในกรณี (๑).....ได้รับ
ความเสียหายเพราะข้าพเจ้าประพฤติผิดค้ำประกันสัญญาที่ให้ไว้กับ (๑).....หรือเพราะ
ความบกพร่องอย่างใด ๆ ของข้าพเจ้าซึ่งมีขึ้น โดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมให้

(๑).....ถือเอาหรือจำหน่ายทรัพย์สินที่ให้ไว้เป็นหลักประกันนี้ เพื่อเอาเงินชดใช้
ค่าเสียหายเช่นว่านั้น สุดแต่จะเห็นควร

ข้อ ๖ ข้อสัญญาข้างต้นนี้ ให้คงใช้ได้โดยอนุโลมในเมื่อภายหลังจากวันทำสัญญานี้มีการโยกย้าย
หรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้า

เพื่อเป็นหลักฐาน ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อเป็นสำคัญไว้ต่อหน้าพยาน ณ วันที่.....

เดือน.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัญญา
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้บริหารท้องถิ่น
(.....)

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

สัญญาจ้างประกัน

ข้าพเจ้า.....อายุ.....ปี เชื้อชาติ.....
สัญชาติ.....ตั้งบ้านเรือนอยู่บ้านเลขที่.....หมู่ที่.....ถนน.....
หรือซอย.....ตำบล.....อำเภอ.....
จังหวัด.....ทำหน้าที่.....(๑).....เป็นหลักฐานสำคัญว่า
ตามที่.....(ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่าพนักงานสถานธนาบาลผู้ให้สัญญา) ได้ให้
สัญญาไว้แก่ (๑).....ตั้งปรากฏข้างต้นนี้ข้าพเจ้ายินยอมเป็น
ผู้รับประกันพนักงานสถานธนาบาลผู้ให้สัญญา โดยข้าพเจ้ายอมให้สัญญาต่อ (๑).....
ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ถ้าแม่ (๑).....ได้รับความเสียหายใด ๆ เพราะพนักงาน
สถานธนาบาลผู้ให้สัญญาประพฤติดิสัญญาที่เขาได้ให้ไว้ หรือเพราะความบกพร่องอย่างใด ๆ ของเขาซึ่งมีขึ้น
โดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมชดเชยค่าเสียหายเช่นนั้นแก่
(๑).....ภายในวงเงินไม่เกิน.....บาท
(.....)

ข้อ ๒ สัญญาจ้างประกันนี้ ข้าพเจ้ายินยอมให้ดำรงอยู่ตลอดไปตราบเท่าที่สัญญาของ
พนักงานสถานธนาบาลผู้ให้สัญญาข้างต้นยังคงมีผลบังคับอยู่

ข้อ ๓ ในกรณีที่ (๑).....ได้เรียกร้องให้ข้าพเจ้าชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งข้าพเจ้าจะ
ต้องรับผิดชอบตาม ข้อ ๑ ข้าพเจ้ายอมสละสิทธิ์ที่จะสู้ให้ (๑).....เรียกร้องเอาจาก
พนักงานสถานธนาบาลผู้ให้สัญญาก่อน

อนึ่ง ถ้าแม่ (๑).....ยินยอมให้พนักงานสถานธนาบาลผู้ให้
สัญญาผลัดหรือผ่อนชำระหนี้ ซึ่งข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบด้วยตามสัญญาจ้างประกันนี้ ก็มีให้ถือเป็นข้อปลดเปลื้อง
ความรับผิดชอบของข้าพเจ้า

ข้อ ๔ เพื่อเป็นหลักประกัน ข้าพเจ้าได้
.....
.....
.....
.....
.....ไว้เป็นหลักประกัน และสัญญาว่าจะไม่
จำหน่ายจ่ายโอนหรือก่อการะติดพันใด ๆ ขึ้นแก่ทรัพย์สินที่กล่าวแล้ว

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยปราศจากความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจาก (๑).....เป็นอันดับและใน
กรณีนี้ (๑).....ได้รับความเสียหายเพราะพนักงานผู้ให้สัญญาประพฤติผิดคำมั่น
สัญญาที่ให้ไว้กับ (๑).....หรือเพราะความบกพร่องอย่างใด ๆ ของพนักงาน
ผู้ให้สัญญา ซึ่งมีขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมให้ (๑).....
ถือเอาหรือจำหน่ายทรัพย์สินที่ให้ไว้เป็นประกันนี้ เพื่อเอาเงินชดใช้ค่าเสียหายเช่นว่านั้น สุดแต่
(๑).....จะเห็นสมควร

ข้อ ๕ ในกรณีที่พนักงานสถานธนาฑูบาล ซึ่งข้าพเจ้าเป็นผู้ค้ำประกันย้ายไปอยู่สถานธนาฑูบาล
(๑).....แห่งใดก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมเป็น ผู้ค้ำประกันต่อ
(๑).....แห่งนั้น ๆ ตลอดไป
เพื่อเป็นหลักฐาน ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ณ วันที่.....เดือน
.....พ.ศ.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัญญา
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....พยาน
(.....)

ลงชื่อ.....ผู้บริหารท้องถิ่น
(.....)

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราหลักประกันของพนักงานสถานธนาฑูบาล

ตำแหน่ง	สถานธนาฑูบาล ซึ่งมิใช่เขตหรือภาค	สถานธนาฑูบาล ระดับเขต	สถานธนาฑูบาล ระดับภาค
๑. ผู้จัดการ	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐
๒. ผู้ช่วยผู้จัดการ	๑๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๓. พนักงานรักษาของ	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐	๓๐๐,๐๐๐
๔. ผู้ช่วยพนักงานรักษาของ	๑๐๐,๐๐๐	๑๕๐,๐๐๐	๒๐๐,๐๐๐
๕. พนักงานบัญชี	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๖. พนักงานเขียนตัว และ ผู้ช่วยพนักงานเขียนตัว	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๗. พนักงานทะเบียนและ ผู้ช่วยพนักงานทะเบียน	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๘. พนักงานทะเบียนข้อมูล และผู้ช่วยพนักงานทะเบียนข้อมูล	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๙. พนักงานรักษาสถานที่ และความสะอาด	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐