



ที่ มท 0304/ว 1359

สำนักงาน จ.ส.ท. กรมการปกครอง  
ถนนอภัยวงศ์ กท 10200

9 ตุลาคม 2544

เรื่อง การปรับปรุงระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล

เรียน ผู้ว่าราชการจังหวัด ทุกจังหวัด

สิ่งที่ส่งมาด้วย ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. 2544

ด้วยคณะกรรมการ จ.ส.ท. ได้ประชุม ครั้งที่ 11/2544 เมื่อวันที่ 26 กันยายน 2544 มีมติเห็นชอบให้วางระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. 2544 ขึ้นใช้บังคับแทนระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. 2523

สำนักงาน จ.ส.ท. จึงส่งระเบียบดังกล่าวมาเพื่อโปรดแจ้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานธนาอนุบาลถือปฏิบัติ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายอภัย จันทนจุลกะ)

อธิบดีกรมการปกครอง  
ประธานกรรมการ จ.ส.ท.

ฝ่ายตรวจสอบรายงาน

โทร. 0-2221-6852, 0-2225-4213

โทรสาร 0-2225-4213



ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท.

ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๔๔

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๑ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการควบคุมและดำเนินงานสถานธนาอนุบาลขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการควบคุมและดำเนินงานสถานธนาอนุบาลของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๓๒ จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๒๓

(๒) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๓

(๓) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๒๖

(๔) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๓๒

(๕) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๓๓

(๖) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๖)

พ.ศ. ๒๕๓๕

(๗) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๔๐

(๘) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๘)

พ.ศ. ๒๕๔๑



ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท.

ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๔๔

อาศัยอำนาจตามความในข้อ ๗ (๖) แห่งระเบียบกระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการควบคุมและดำเนินงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๑๖ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยระเบียบ กระทรวงมหาดไทยว่าด้วยการควบคุมและดำเนินงานสถานธนาอนุบาลของหน่วยบริหารราชการส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ ๑๐) พ.ศ. ๒๕๓๒ จึงได้กำหนดระเบียบว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ดังนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๔๔

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ พฤศจิกายน ๒๕๔๔ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

(๑) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล พ.ศ. ๒๕๒๓

(๒) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๒)

พ.ศ. ๒๕๒๓

(๓) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๓)

พ.ศ. ๒๕๒๖

(๔) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๔)

พ.ศ. ๒๕๓๒

(๕) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๕)

พ.ศ. ๒๕๓๓

(๖) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๖)

พ.ศ. ๒๕๓๕

(๗) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๗)

พ.ศ. ๒๕๔๐

(๘) ระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยพนักงานสถานธนาอนุบาล (ฉบับที่ ๘)

พ.ศ. ๒๕๔๑

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“พนักงานสถานธนาอนุบาล” หมายความว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานสถานธนาอนุบาล ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยได้รับเงินค่าจ้างจากสถานธนาอนุบาล และให้หมายความรวมถึง เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงาน จ.ส.ท. ด้วย

“องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” หมายความว่า องค์กรการบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล เมืองพัทยา องค์กรการบริหารส่วนตำบล และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ยกเว้น กรุงเทพมหานคร

“ผู้บริหารท้องถิ่น” หมายความว่า นายองค์กรการบริหารส่วนจังหวัด นายกเทศมนตรี นายกเมืองพัทยา ประธานกรรมการบริหารองค์กรการบริหารส่วนตำบล หรือผู้บริหารองค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นอื่นที่มีกฎหมายจัดตั้ง ยกเว้นกรุงเทพมหานคร

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ

“ครั้งแรก” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๑ มีนาคม

“ครั้งหลัง” หมายความว่า ระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายนถึงวันที่ ๓๐ กันยายน

“ครั้งที่แล้วมา” หมายความว่า ระยะเวลาครั้งปีแรกหรือครั้งปีหลังที่ผ่านมา

แล้วแต่กรณี

## หมวด ๒

### การบรรจุและแต่งตั้งพนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๕ การบรรจุบุคคลเข้าเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล จะกระทำได้โดยองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีสถานธนาอนุบาล หรือสำนักงาน จ.ส.ท. ประกาศรับสมัครสอบแข่งขัน

วิชาที่ใช้ในการสอบและวิธีการสอบ ให้เป็นไปตามประกาศขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงาน จ.ส.ท. แล้วแต่กรณี

ข้อ ๖ บัญชีประกาศผลการสอบให้มีผลใช้ได้สองปีนับแต่วันประกาศ หากระหว่าง ประกาศนี้ตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลว่างลง ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่สอบขึ้นบัญชีไว้ตามลำดับ

ข้อ ๗ ผู้จะสมัครสอบเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลจะต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีสัญชาติไทย

(๒) มีอายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์

(๓) สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า

(๔) เป็นผู้เลื่อมใสการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

(๕) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน

ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรค ดังนี้

- (ก) โรคเรื้อน
- (ข) วัณโรคในระยะอันตราย
- (ค) โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- (ง) โรคติดยาเสพติดให้โทษ
- (จ) โรคพิษสุราเรื้อรัง

(๖) ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการหรือถูกพักงานจากตำแหน่งพนักงาน

#### สถานชนานุบาล

- (๓) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๔) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
- (๕) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท
- (๑๐) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่วถึงต้องออกจากราชการ องค์การของรัฐบาล องค์การสาธารณะ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- (๑๑) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดทางวินัย
- (๑๒) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษปลดออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น
- (๑๓) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมาย หรือตามระเบียบอื่น

ข้อ ๘ หลักฐานการสมัครสอบ ประกอบด้วย

- (๑) ใบสมัครตามแบบทำระเบียบนี้
- (๒) รูปถ่ายผู้สมัครขนาด ๒ นิ้ว จำนวน ๒ รูป
- (๓) สำเนาทะเบียนบ้าน
- (๔) สำเนาหลักฐานแสดงวุฒิการศึกษา
- (๕) ใบรับรองแพทย์

ข้อ ๙ ห้ามมิให้บุคคลใดเข้าปฏิบัติงานสถานชนานุบาลก่อนที่จะได้รับการบรรจุและแต่งตั้ง เว้นแต่ได้รับอนุมัติจาก จ.ส.ท.

ข้อ ๑๐ ห้ามมิให้บรรจุและแต่งตั้งผู้เป็นสามีภรรยาหรือบุตรของผู้จัดการเป็นพนักงานรักษาของ พนักงานเขียนตัว พนักงานทะเบียน พนักงานบัญชี หรือพนักงานรักษาสถานที่และความสะอาดในสถานชนานุบาลแห่งเดียวกันกับผู้จัดการ

ข้อ ๑๑ การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่งใหม่ การแต่งตั้งให้เป็นพนักงานประจำ การเลื่อนตำแหน่งและการสับเปลี่ยนตำแหน่งต้องได้รับอนุมัติจาก จ.ส.ท.

การบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับตำแหน่ง กรณีตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลว่างลง หรือสำนักงาน จ.ส.ท. กำหนดตำแหน่งขึ้นใหม่ ให้แต่งตั้งจากพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ประสงค์จะไปดำรงตำแหน่งนั้น โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นพิจารณาให้ความเห็นชอบ เว้นแต่กรณีมีบัญชีประกาศผลการสอบในตำแหน่งนั้นไว้แล้ว ให้บรรจุและแต่งตั้งบุคคลจากบัญชีดังกล่าวตามลำดับ

พนักงานสถานธนาอนุบาล ซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามข้อ ๕ ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่หกเดือน นับแต่วันเข้าปฏิบัติหน้าที่เป็นต้นไป เมื่อครบหกเดือนแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชารับรองความประพฤติ ความรู้ ความสามารถ ว่ามีความเหมาะสม สำนักงาน จ.ส.ท. จะพิจารณาแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ แต่ถ้าระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ผู้บังคับบัญชาไม่รับรอง จะต้องถูกให้ออกจากพนักงานสถานธนาอนุบาลไม่ว่าจะครบกำหนดเวลาทดลองปฏิบัติหน้าที่แล้วหรือไม่ก็ตาม

ข้อ ๑๒ พนักงานสถานธนาอนุบาลที่เป็นพนักงานประจำผู้ใดประสงค์จะย้ายไปดำรงตำแหน่งที่สถานธนาอนุบาลอื่น ให้ยื่นความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษรผ่านผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรให้ส่งคำร้องไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. เพื่อพิจารณาต่อไป

การขอย้ายตามวรรคหนึ่ง จะต้องระบุด้วยว่าไม่ขอใช้สิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ข้อ ๑๓ การบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งหรือชั้นของสถานธนาอนุบาลที่ต่ำกว่าเดิม จะกระทำมิได้ เว้นแต่พนักงานสถานธนาอนุบาลได้ถูกลงโทษตามข้อ ๕๑ หรือเป็นความประสงค์ของพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้น

#### หมวด ๓

#### การทำสัญญาจ้างและสัญญาค้ำประกัน

ข้อ ๑๔ ผู้สอบได้และได้รับการบรรจุและแต่งตั้งใหม่ ต้องทำสัญญาจ้างและจัดให้มีสัญญาค้ำประกันตามแบบทำระเบียบนี้ ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ผู้นั้นไปรายงานตัวเพื่อปฏิบัติหน้าที่ หากไม่ทำสัญญาภายในกำหนดเวลาดังกล่าว จะถือเป็นหลักเกณฑ์สำคัญในการพิจารณาบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ หรือให้พ้นจากตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงาน จ.ส.ท. แล้วแต่กรณี แจ้งอัตราเงินค้ำประกันตามอัตราทำระเบียบนี้ และหลักทรัพย์ที่จะพึงนำมาค้ำประกันให้ผู้ประสงค์จะสมัครสอบทราบล่วงหน้า

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะต้องจัดส่งแบบสอบประวัติและลายพิมพ์นิ้วมือของผู้สอบได้ไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. โดยมีชักช้า

ข้อ ๑๕ พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งเปลี่ยนแปลงตำแหน่งใหม่ หรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งไปปฏิบัติงาน ณ สถานธนาอนุบาลแห่งอื่นเป็นการประจำ ให้ทำสัญญาจ้างและจัดให้มีสัญญาค้ำประกันใหม่ภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ไปปฏิบัติงาน ณ สถานธนาอนุบาลแห่งใหม่ เว้นแต่หลักทรัพย์ค้ำประกันยังต้องค้ำประกันที่สถานธนาอนุบาลแห่งเดิม ให้ขยายเวลาต่อไปได้ไม่เกินหกเดือน

การขอเปลี่ยนแปลงหรือถอนหลักทรัพย์ค้ำประกันของพนักงานสถานธนาอนุบาลให้ รายงานขอความเห็นชอบจากสำนักงาน จ.ส.ท. ก่อนทุกราย และให้รายงานด้วยว่าขณะปฏิบัติงานพนักงาน สถานธนาอนุบาลผู้นั้นได้กระทำความเสียหายต้องชดใช้เงินแก่สถานธนาอนุบาลหรือไม่

หลักทรัพย์ค้ำประกันจะต้องเป็นอสังหาริมทรัพย์ หรือเป็นเงินสดฝากธนาคาร กรณี หลักทรัพย์ค้ำประกันเป็นอสังหาริมทรัพย์จะต้องได้รับการยืนยันราคาทรัพย์สินจากเจ้าพนักงานผู้มีอำนาจ หน้าที่ กรณีเป็นอาคารบ้านเรือนในห้องเครื่องปกครองส่วนท้องถิ่นตั้งกรรมการตีราคาทรัพย์สิน และคู่สมรส จะต้องให้คำยินยอมในการค้ำประกันด้วย

ข้อ ๑๖ การจัดทำหรือเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างและสัญญาค้ำประกันทุกกรณี ให้จัดส่ง คู่ฉบับสัญญาไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. ทุกครั้ง

#### หมวด ๔

##### การจัดทำทะเบียนประวัติและบัตรประจำตัว

ข้อ ๑๗ ให้ห้องเครื่องปกครองส่วนท้องถิ่นจัดทำทะเบียนประวัติพนักงานสถานธนาอนุบาล ทุกตำแหน่งตามแบบท้ายระเบียบนี้ ส่งสำนักงาน จ.ส.ท.

ข้อ ๑๘ ให้ห้องเครื่องปกครองส่วนท้องถิ่นหรือสำนักงาน จ.ส.ท. แล้วแต่กรณี ออกบัตร ประจำตัวพนักงานสถานธนาอนุบาลตามระเบียบสำนักงาน จ.ส.ท. ว่าด้วยบัตรประจำตัวพนักงาน สถานธนาอนุบาลและเจ้าหน้าที่สำนักงาน จ.ส.ท.

#### หมวด ๕

##### การลา

ข้อ ๑๙ การลาของพนักงานสถานธนาอนุบาลให้ลาได้ ดังนี้

(๑) ลาป่วยครึ่งปีแรกไม่เกินหกสิบวัน และครึ่งปีหลังไม่เกินหกสิบวัน

(๒) ลากิจส่วนตัวและลาพักผ่อนรวมกันครึ่งปีแรกไม่เกินสิบห้าวัน และครึ่งปี หลังไม่เกินสิบห้าวัน

(๓) ลาบวชได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน

(๔) ลาคลอดบุตรได้ไม่เกินหกสิบวัน

ข้อ ๒๐ ให้ผู้บริหารท้องถิ่นเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลา สำหรับการยื่นใบลาให้เป็นไป ตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) การลากิจหรือลาพักผ่อน ต้องยื่นใบลาล่วงหน้าพอสมควร และเมื่อได้รับ อนุญาตจากผู้มีอำนาจอนุญาตแล้วจึงหยุดงานได้

(๒) การลาป่วยหรือลาคลอด ต้องเสนอหรือจัดส่งใบลาในวันที่ลา เว้นแต่อาการป่วยนั้นไม่สามารถจะลงนามในใบลาได้ แต่เมื่อสามารถลงนามได้แล้ว ก็ให้รีบเสนอหรือจัดส่งใบลาโดยมิชักช้า

สถานธนาอนุบาลที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการสถานธนาอนุบาล หากผู้จัดการสถานธนาอนุบาลมีความจำเป็นต้องลาพักก่อน ให้รายงานขอความเห็นชอบจากสำนักงาน จ.ส.ท. ก่อนล่วงหน้าอย่างน้อยสิบห้าวัน ทั้งนี้ เพื่อสำนักงาน จ.ส.ท. จะได้จัดหาบุคคลอื่นไปปฏิบัติหน้าที่แทน

ให้ส่งรายงานวันลาของพนักงานสถานธนาอนุบาลทุกตำแหน่ง ตามแบบทำยระเบียบนี้ไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. ภายในวันที่ ๑๐ ของทุกเดือน เพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปี ด้วย การลาพักหรือลาป่วยบ่อยครั้ง อันก่อให้เกิดความเสียหายแก่กิจการสถานธนาอนุบาล สำนักงาน จ.ส.ท. จะไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีหรือไม่พิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปีเป็นกรณีพิเศษให้

ข้อ ๒๑ พนักงานสถานธนาอนุบาลที่บรรจุใหม่ ซึ่งอยู่ในระหว่างทดลองปฏิบัติงานให้ระงับการจ่ายค่าจ้างในระหว่างลา

พนักงานสถานธนาอนุบาลที่ลาป่วยหนึ่งร้อยยี่สิบวัน แล้ว หากยังไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่มีสิทธิได้รับเงินค่าจ้าง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าเช่าบ้าน และเงินช่วยเหลือบุตร

ข้อ ๒๒ พนักงานสถานธนาอนุบาลมีสิทธิลาพักผ่อนประจำปีในปีหนึ่งได้สิบวัน โดยไม่ถือเป็นวันลา การนับวันลาให้นับตามปีงบประมาณและให้ใช้แบบใบลาตามแบบทำยระเบียบนี้

สำหรับพนักงานสถานธนาอนุบาลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติงานหรือได้รับการบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานประจำ นับถึงวันสิ้นปีงบประมาณไม่ถึงหกเดือน ไม่มีสิทธิลาพักผ่อนประจำปี

พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งประสงค์จะลาพักผ่อนประจำปี ให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตเป็นผู้พิจารณา

ถ้าในปีใดพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมิได้ลาพักผ่อนประจำปี หรือลาพักผ่อนประจำปีแล้ว แต่ไม่ครบสิบวัน ให้สะสมวันที่ยังมิได้ลาในปีนั้นรวมเข้ากับปีต่อไปได้ แต่วันลาพักผ่อนสะสมกับวันลาพักผ่อนในปีปัจจุบันรวมกันจะต้องไม่เกินยี่สิบวัน

การอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปี ผู้มีอำนาจอนุญาตจะอนุญาตให้ลาพักผ่อนครั้งเดียวหรือหลายครั้งก็ได้ แต่จะต้องมิให้เสียหายแก่กิจการสถานธนาอนุบาล

ผู้ที่ได้รับอนุญาตให้ลาพักผ่อนประจำปีซึ่งได้หยุดงานยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีความจำเป็นผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตจะเรียกตัวมาปฏิบัติงานก็ได้

กรณีพนักงานรักษาของผู้ใดประสงค์จะลาหยุดพักผ่อนประจำปี ให้ผู้จัดการสถานธนาอนุบาลแต่งตั้งพนักงานสถานธนาอนุบาลในตำแหน่งอื่นซึ่งพนักงานรักษาของมอบหมายปฏิบัติหน้าที่แทน แต่ทั้งนี้ หากเกิดความเสียหายพนักงานรักษาของยอมไม่พินความรับผิดชอบ

การลาเพื่อดูแลการค้ำในกรุงเทพมหานครของผู้จัดการสถานธนาอนุบาลให้ลาได้ปีละสองครั้ง ครั้งละไม่เกินเจ็ดวัน โดยก่อนเดินทางจะต้องกำหนดวันและขออนุมัติสำนักงาน จ.ส.ท. ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน เพื่อจัดหาบุคคลไปปฏิบัติหน้าที่แทน และเมื่อดูแลการค้ำที่กรุงเทพมหานครแล้วต้องไปรายงานตัวที่สำนักงาน จ.ส.ท.

เมื่อผู้จัดการสถานธนาอนุบาลได้ดูแลการค้ำเสร็จสิ้นแล้ว ให้รายงานผลการดูแลการค้ำให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบภายในสิบห้าวัน

#### หมวด ๖

#### การเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ข้อ ๒๓ ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาอนุบาลปีละสองครั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ จ.ส.ท. กำหนด

ข้อ ๒๔ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาล ให้เลื่อนปีละสองครั้ง ดังนี้

(๑) ครั้งที่หนึ่ง ครึ่งปีแรก เลื่อนวันที่ ๑ เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน

(๒) ครั้งที่สอง ครึ่งปีหลัง เลื่อนวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีถัดไป

ข้อ ๒๕ การเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของอันดับค่าจ้าง สำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง

ข้อ ๒๖ พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในครึ่งปีที่แล้วมา ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดุสาหะ จนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถานธนาอนุบาล ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ ๒๔ แล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้น

(๒) ในครึ่งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างและได้ถูกงดเลื่อนขั้นค่าจ้างเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัยหรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นค่าจ้างประจำปีต่อไปให้ผู้นั้น ตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม ของครั้งที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๓) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสองเดือน

(๔) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๕) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องปฏิบัติหน้าที่โดยพันทคลองมาแล้วเป็นเวลา ไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๖) ในครึ่งปีที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ในครึ่งปีที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าสี่เดือน

(๗) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องไม่ลาเกินจำนวนตามข้อ ๑๕ หรือมาทำงานสาย เกินหกครั้ง

(๘) ในครึ่งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติงานหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกิน ยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาคลอดบุตร ไม่เกินยี่สิบห้าวัน

(ข) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือ หลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ค) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือ ในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(ง) ลาพักผ่อน

(จ) ลาเข้ารับการตรวจเลือกหรือเข้ารับการเตรียมพล

การนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวันสำหรับวันลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช่ ลาป่วยตาม (๘) (ค) ให้นับเฉพาะวันทำการ

ข้อ ๒๗ พนักงานสถานธนาอนุบาลซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นใน แต่ละครั้ง ต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๒๖ และ อยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิด ประโยชน์และผลดียิ่งต่อกิจการสถานธนาอนุบาลและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์ สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนาอนุบาลเป็นพิเศษ และสถานธนาอนุบาลได้ดำเนินการตาม ความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสี่ยงอันตรายมาก หรือมีการต่อสู้ ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อกิจการ สถานธนาอนุบาลเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็น พิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนาอนุบาลและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่กิจการสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๒๘ การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลตามข้อ ๒๖ และข้อ ๒๗ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ได้ดำเนินการตามข้อ ๒๓ มาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครั้งที่หนึ่ง และครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พดัตติกรรมการทำงาน การรักษาวินัย การปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง

ในการพิจารณารายงานตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างด้วย

ข้อ ๒๙ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณารายงานผลจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๘ ถ้าเห็นว่าพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งขึ้นตามข้อ ๒๖ และปฏิบัติตนเหมาะสมกับการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๗ ให้เลื่อนขั้นค่าจ้างให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น

ในกรณีที่พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้าง ครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างครึ่งปีหลัง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้วเห็นว่ามาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครึ่งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อกิจการสถานธนาอนุบาลและสังคม

(๒) ปฏิบัติงานโดยมีความกตริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนาอนุบาล

(๓) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตราครุฑร้ายแรงหรืออันตราย หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิต

(๔) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าระดับตำแหน่งจนเกิดประโยชน์ต่อกิจการสถานธนาอนุบาลและปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๕) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตราครุฑร้ายแรงเห็นชอบ ยากลำบากและงานนั้นได้ผลดีเป็นประโยชน์ต่อกิจการสถานธนาอนุบาลและสังคม

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างใดอย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดีแก่กิจการสถานธนาอนุบาล

ในกรณีที่พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับ การเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนค่าจ้างของสถานธนาอนุบาลนั้น ถ้าในการเลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งปีหลัง พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นค่าจ้างหนึ่งขั้นอีก และไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นค่าจ้างในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นค่าจ้างรวมทั้งปีของพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

ข้อ ๓๐ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาแล้วเสร็จ ให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนไม่มีความผิดหรือจะต้องถูกลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษตัดค่าจ้าง หรือลดขั้นค่าจ้าง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่จะถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใจเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไปเพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล ส่วนในครั้งอื่นให้ส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

(๓) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หรือจะต้องถูกสั่งให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเพราะมีมลทินหรือมัวหมองให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

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

ข้อ ๓๑ ในการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเห็นสมควรให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดได้เลื่อนขั้นค่าจ้าง แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิด

ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดหลุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิดให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากความเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากความเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใช้เพราะเหตุเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นค่าจ้างครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไปเพราะเกษียณอายุ ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้ในวันที่ ๓๐ กันยายนของครั้งสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นค่าจ้างทุกครั้งที่ได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้างตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดี ให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

ข้อ ๓๒ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างได้รอการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๐ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๓๑ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นค่าจ้างผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยแล้วเสร็จ และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้วจึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างตามข้อ ๓๐ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือตามข้อ ๓๑ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขั้นค่าจ้างที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๓๐ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๓๑ กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาการเลื่อนขั้นค่าจ้างที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้น โดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๓๓ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลไปเพราะเหตุ

เกษียณอายุ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นในวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๓๔ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใด แต่ผู้นั้นได้ตายในหรือหลังวันที่ ๑ เมษายน หรือวันที่ ๑ ตุลาคม หรือออกจากพนักงานสถานธนาอนุบาลไม่ว่าด้วยเหตุใด ๆ หลังวันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคม แต่ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างในแต่ละครั้ง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างจะสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๑ เมษายนหรือวันที่ ๑ ตุลาคมของครึ่งปีที่จะได้เลื่อนขั้นก็ได้ แต่ถ้าผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลเพราะเหตุเกษียณอายุไปก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้าง ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างจะสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันที่ ๓๐ กันยายนของครึ่งปีสุดท้ายที่จะได้เลื่อนขั้นก็ได้

ข้อ ๓๕ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ครึ่งขั้นตามข้อ ๒๖ เนื่องจากขาดคุณสมบัติเกี่ยวกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน การลาหรือการมาทำงานสายตามที่กำหนด แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างโดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะรายได้

นอกจากกรณีตามวรรคหนึ่ง พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะเลื่อนขั้นค่าจ้างได้ตามระเบียบนี้ แต่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาเห็นสมควรเลื่อนขั้นค่าจ้างให้โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างพิจารณาอนุมัติให้สั่งเลื่อนขั้นค่าจ้างเป็นการเฉพาะราย

ข้อ ๓๖ ผู้สมควรได้เลื่อนขั้นค่าจ้างหรือไม่ประการใด ให้จังหวัดรวบรวมรายงานการขอเลื่อนขั้นค่าจ้างตามแบบทำระเบียบนี้ พร้อมเหตุผลการพิจารณาเลื่อนขั้นค่าจ้าง โดยผ่านความเห็นชอบของผู้บริหารท้องถิ่นและผู้ว่าราชการจังหวัดส่งสำนักงาน จ.ส.ท.

#### หมวด ๓

#### วินัยและการรักษาวินัย

ข้อ ๓๗ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนถือว่าผู้นั้นกระทำผิด จักต้องได้รับโทษตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ ๓๘ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

ข้อ ๓๙ พนักงานสถานธนาอนุบาลต้องสุภาพเรียบร้อย เชื้อฟัง และไม่แสดงความกระด้างกระเดื่องต่อผู้บังคับบัญชา

ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผนของ จ.ส.ท. ห้ามมิให้ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง

ในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ห้ามมิให้กระทำการข่มผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

ข้อ ๔๐ พนักงานสถานธนานุบาลต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ และต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการ และมติ จ.ส.ท.ให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่สถานธนานุบาลด้วยความเอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของสถานธนานุบาล

ข้อ ๔๑ พนักงานสถานธนานุบาลต้องถือว่าเป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจและรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวใด ๆ อันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

ข้อ ๔๒ พนักงานสถานธนานุบาลต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่สถานธนานุบาล จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ได้

พนักงานสถานธนานุบาลต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือ ผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

ข้อ ๔๓ พนักงานสถานธนานุบาลต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์เที่ยงธรรม และประพฤติตนอยู่ในความสุจริต

ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตามหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือแก่ผู้อื่น

ห้ามมิให้รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๔๔ พนักงานสถานธนานุบาลต้องรักษาชื่อเสียงมิให้ขึ้นชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

ห้ามมิให้ประพฤติซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพล เสพเครื่องดองของเมาจนไม่สามารถครองสติได้ มีหนี้สินรุงรัง หมกมุ่นในการพนัน กระทำความผิดอาญา กระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๕ พนักงานสถานธนานุบาลต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อย่างใด ๆ อันอาจเป็นทางให้เสียความเที่ยงธรรมและเกียรติศักดิ์ในหน้าที่ของตน

ข้อ ๔๖ พนักงานสถานธนานุบาลต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้ความสงเคราะห์ต่อประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า

ข้อ ๔๗ พนักงานสถานธนานุบาลต้องถือและปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมของทางราชการ

ข้อ ๔๘ พนักงานสถานธนานุบาลต้องรักษาความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานสถานธนานุบาลและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

ข้อ ๔๙ พนักงานสถานธนานุบาลต้องรักษาความลับในราชการและสถานธนานุบาล

ข้อ ๕๐ พนักงานสถานธนานุบาลต้องไม่จำหน่ายทรัพย์สินของตนเองหรือของผู้อื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากผู้บริหารท้องถิ่น

ข้อ ๕๑ โทษทางวินัย มี ๕ สถาน คือ

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตักคำจ้าง
- (๓) ลดขั้นค่าจ้าง
- (๔) ปลดออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๕๒ การกระทำความผิดดังต่อไปนี้ให้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

- (๑) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เสียหายแก่ราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
- (๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นคนล้มละลาย เพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต หรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่ง อันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง
- (๓) ทุจริตต่อหน้าที่
- (๔) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรง
- (๕) เปิดเผยความลับของสถานธนาอนุบาล เป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรง
- (๖) จงใจไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนของทางราชการหรือมติ จ.ส.ท. หรือประมาทเลินเล่อในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรง
- (๗) ดุหมิ่นเหยียดหยามหรือกดขี่ข่มเหงราษฎร
- (๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
- (๙) การละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหายแก่สถานธนาอนุบาลอย่างร้ายแรงหรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินกว่าสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบ

#### หมวด ๘

#### การดำเนินการทางวินัย

ข้อ ๕๓ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดรู้หรือควรรู้ว่า พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดกระทำความผิดวินัย แล้วไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปทราบ ต้องมีความผิดและรับโทษเช่นเดียวกับพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้กระทำความผิด

ข้อ ๕๔ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดเห็นว่าถูกลงโทษโดยมิชอบ ให้ยื่นอุทธรณ์คำสั่งการลงโทษต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่ง แล้วให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นส่งคำร้องอุทธรณ์ผ่านจังหวัดไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. โดยด่วน คำวินิจฉัยของประธานกรรมการ จ.ส.ท. ถือว่าสิ้นสุด

ข้อ ๕๕ การดำเนินการทางวินัยแก่พนักงานสถานธนาอนุบาล ซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริงและยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นกรณีกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อยสามคนขึ้นทำการสอบสวน และในการสอบสวนนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ ๕๖ ถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยจึงจะยุติเรื่องได้

คณะกรรมการสอบสวนจะต้องสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ ถ้ายังสอบสวนไม่เสร็จให้ขยายเวลาการสอบสวนได้สองครั้ง ครั้งละสิบห้าวัน หากพ้นกำหนดแต่การสอบสวนยังไม่เสร็จสิ้น จะต้องรายงานขออนุมัติประธานกรรมการ จ.ส.ท.

เมื่อการสอบสวนเสร็จสิ้นถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยให้ดำเนินการตามข้อ ๕๖ แล้วรายงานให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบโดยด่วน

ข้อ ๕๖ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างหรือลดขั้นค่าจ้างตามสมควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิดในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

กรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนก็ให้ลดโทษได้ แต่ต้องมีให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

อำนาจการลงโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างและลดขั้นค่าจ้างพนักงานสถานธนาอนุบาลให้เป็นไปตามบัญชีท้ายระเบียบนี้ ทั้งนี้ ถ้ามีข้อเท็จจริงปรากฏแน่ชัด ผู้มีอำนาจจะสั่งลงโทษโดยมิต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๕๕ ก็ได้ แล้วแจ้งผลการลงโทษให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบ

ข้อ ๕๗ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดกระทำผิดวินัย และ

(๑) เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง กล่าวคือ กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราว

เดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าสิบห้าวัน และผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้วเห็นว่าไม่มีเหตุอันสมควร หรือเห็นว่ามีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ หรือ

(๒) ได้ให้ถ้อยคำรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาหรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษจะสั่งลงโทษโดยไม่สอบสวนก็ได้

ข้อ ๕๘ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็น ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ประธานกรรมการ จ.ส.ท. มีอำนาจสั่งพักงานไว้ ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้ เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

(๑) กรณีที่ผู้นั้นถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือความประพฤติหรือพฤติการณ์ อันไม่น่าไว้วางใจ และเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่อาจเกิดความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาล

(๒) มีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวนหรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(๓) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขังหรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกคุมขังหรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบห้าวันแล้ว

ข้อ ๕๙ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีเหตุที่อาจถูกสั่งพักงานตามข้อ ๕๘ และ ประธานกรรมการ จ.ส.ท. พิจารณาเห็นว่า การสอบสวนหรือพิจารณากรณีหรือคดีนั้นจะไม่แล้วเสร็จไปโดยเร็ว ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นออกจากความเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาได้

เมื่อได้สั่งให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดพักงานไว้แล้ว หากมีเหตุตามวรรคหนึ่งจะสั่งให้ผู้นั้นออกจากความเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ก่อนอีกชั้นหนึ่งก็ได้

ข้อ ๖๐ การให้พักงานไว้ก่อนตามข้อ ๕๘ หรือการให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ก่อนตามข้อ ๕๙ ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลด้วยเหตุอื่นก็ให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลในตำแหน่งตามที่เห็นสมควร

ข้อ ๖๑ เมื่อมีพนักงานสถานธนาอนุบาลกระทำทุจริตต่อหน้าที่ให้องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาดำเนินคดีอาญาต่อผู้นั้น และให้รายงานจังหวัดทราบเพื่อดำเนินการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดทางแพ่ง พร้อมรายงานให้สำนักงาน จ.ส.ท. ทราบ

ข้อ ๖๒ ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนหาตัวผู้รับผิดทางแพ่ง โดยไม่ต้องรอฟังผลในคดีอาญาหรือวินัย

ให้คณะกรรมการดังกล่าวทำการสอบสวนและเสนอผลการสอบสวนทั้งระบุตัวผู้รับผิดชอบทุกคนต่อผู้สั่งแต่งตั้งให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดหกสิบวัน นับแต่วันที่ประธานกรรมการสอบสวนทราบคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ แต่ถ้ายังสอบสวนไม่เสร็จก็ให้ขออนุมัติผู้ว่าราชการจังหวัดเพื่อยาวเวลาการสอบสวนต่อไปอีกคราวละไม่เกินสามสิบวัน

เมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดได้รับรายงานการสอบสวนจากคณะกรรมการแล้ว ให้รีบพิจารณาสั่งการให้เสร็จสิ้นภายในสี่สิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการ โดยให้ถือปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยความรับผิดชอบทางละเมิดของเจ้าหน้าที่

#### หมวด ๘

##### การออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๖๓ พนักงานสถานธนาอนุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ลาออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลและได้รับอนุญาตให้ลาออก หรือลาออกมีผลตามข้อ ๖๔

(๓) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ ๑๑ วรรคสาม ข้อ ๖๕ หรือ ๖๖

(๔) ถูกสั่งให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลไว้ก่อนตามข้อ ๕๘

(๕) ถูกลงโทษปลดออก หรือไล่ออก

ข้อ ๖๔ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ก่อนวันลาออกไม่น้อยกว่าสามสิบวัน เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับหนังสือลาออกแล้วให้ตรวจสอบและจัดทำรายงานว่าผู้ขอลาออกได้กระทำความผิดหรือกระทำความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาลหรือไม่ แล้วส่งหนังสือขอลาออกพร้อมรายงานดังกล่าวให้ประธานกรรมการ จ.ส.ท. พิจารณาอนุญาต

กรณีที่ประธานกรรมการ จ.ส.ท. พิจารณาเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่สถานธนาอนุบาลจะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินเก้าสิบวัน นับแต่วันขอลาออกก็ได้ แต่ต้องแจ้งการยับยั้งพร้อมทั้งเหตุผลให้ผู้ขอลาออกทราบ และเมื่อครบกำหนดเวลาที่ยับยั้งแล้วให้การลาออกมีผลตั้งแต่วันที่ถัดจากวันที่ครบกำหนดเวลาที่ยับยั้ง

ข้อ ๖๕ จ.ส.ท. มีอำนาจสั่งให้พนักงานสถานธนาอนุบาลออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเพื่อรับเงินสะสมและเงินสมทบในกรณีดังต่อไปนี้

(๑) เมื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยสม่ำเสมอ ถ้า จ.ส.ท. เห็นสมควรให้ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลแล้ว ให้ส่งผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลได้

(๒) เมื่อพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๑) (๕) (๘) ให้ จ.ส.ท. ส่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล

ข้อ ๖๖ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดต้องรับโทษจำคุกตามคำพิพากษาของศาลถึงที่สุด ให้จำคุกหรือถูกจำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หาก จ.ส.ท. พิจารณาแล้วเห็นว่าอาจเกิดความเสียหายแก่สถานธนาอนุบาลจะส่งให้ผู้นั้นออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเพื่อรับเงินสะสมและเงินสมทบก็ได้

ข้อ ๖๗ การขอกลับเข้าปฏิบัติงานของพนักงานสถานธนาอนุบาลต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

(๑) ออกจากการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลเกิน ๓ ปี และต้องไม่เป็นกรณีที่ถูกสั่งให้ปลดออก หรือไล่ออก

(๒) ได้รับอนุมัติจาก จ.ส.ท. ให้กลับเข้าปฏิบัติงาน

#### หมวด ๑๐

#### การเกษียณอายุและการต่ออายุ

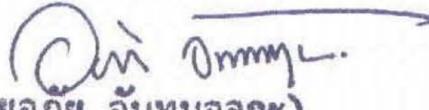
ข้อ ๖๘ พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้นั้นพ้นจากตำแหน่งพนักงานสถานธนาอนุบาลด้วยเหตุสูงอายุ

การพ้นจากตำแหน่งตามวรรคหนึ่งให้พ้นเมื่อสิ้นปีงบประมาณที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์นั้น

ข้อ ๖๙ ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ใดแม้จะมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์แล้ว ถ้าตำแหน่งนั้น ๆ เป็นตำแหน่งที่ไม่สามารถมีผู้อื่นแทนได้ จ.ส.ท. จะต่ออายุการเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลต่อไปคราวละหนึ่งปี จนกว่าอายุครบหกสิบห้าปีบริบูรณ์ก็ได้

ข้อ ๗๐ ภายในเดือนกรกฎาคมของทุกปีให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสำรวจรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาล ที่อายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ ส่งไปยังสำนักงาน จ.ส.ท. ตามแบบบัญชีสำรวจท้ายระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๔

  
(นายอภัย จันทนจุลกะ)  
อธิบดีกรมการปกครอง  
ประธานกรรมการ จ.ส.ท.

## 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. ข้าพเจ้าเป็นผู้ถือมโสดการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ ทรงเป็นประมุข
๑๐. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักราชการหรือถูกพักงานจากตำแหน่งพนักงานสถานชานูบาล
๑๑. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
๑๒. ข้าพเจ้าไม่เป็นบุคคลล้มละลาย
๑๓. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้ เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก
๑๔. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ เพราะประพฤติชั่วถึงต้องออกจากราชการ องค์การของรัฐบาล  
องค์การสาธารณะ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น หรือพนักงานสถานชานูบาล
๑๕. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากราชการเพราะกระทำผิดทางวินัย
๑๖. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษ ปลดออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน  
หรือตามกฎหมายหรือตามระเบียบอื่น
๑๗. ข้าพเจ้าไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน  
หรือตามกฎหมาย หรือตามระเบียบอื่น

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

ลงชื่อ ..... ผู้สมัคร

## สัญญาจ้างเป็นพนักงานสถานธนานุบาลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

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

ข้อ ๑ ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะอุทิศเวลาทั้งหมดของข้าพเจ้าให้แก่การทำงานในตำแหน่งหน้าที่ของ  
ข้าพเจ้าเพื่อให้ดำเนินไปโดยเรียบร้อย จะทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และจะไม่เปิดเผยสิ่งใด ๆ ที่เป็น  
ความลับขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือของลูกค้าขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ไม่ว่าความลับนั้น  
ข้าพเจ้าจะได้รับทราบมาโดยหน้าที่หรือโดยทางใด ๆ

ข้อ ๒ ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะไม่แสวงหา หรือรับเอาในทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อตนหรือ  
เพื่อผู้อื่นซึ่งทรัพย์สินหรือประโยชน์ใด ๆ เพราะเหตุที่ข้าพเจ้ากระทำหรือละเว้นการกระทำตามหน้าที่  
ของข้าพเจ้า

ข้อ ๓ ข้าพเจ้ายินยอมและสัญญาว่าจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ซึ่งสถานธนานุบาลหรือ  
ผู้จัดการได้วางหรือจะวางขึ้นไว้ อีกทั้งบรรดาค่าสั่งโดยชอบทั้งหลายของผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้า

อนึ่ง ข้าพเจ้าสัญญาว่าจะไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำสิ่งใด ๆ อันอาจเป็นเหตุก่อให้เกิด  
ความแตกสามัคคีหรือกระด้างกระเดื่องขึ้นในบรรดาบุคคล ซึ่งอยู่ในวงงานของสถานธนานุบาล

ข้อ ๔ ข้าพเจ้าสัญญาว่า ถ้าปรากฏว่าข้าพเจ้าหย่อนความสามารถหรือฝ่าฝืนคำสั่งสัญญาต่าง ๆ  
ที่ให้ไว้แก่ (๑).....หรือฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับของพนักงานสถานธนานุบาล  
ไม่ว่าข้อใด (๑) ..... มีสิทธิที่จะลดหรือตัดเงินเดือน เงินบำเหน็จรางวัลหรือ  
เงินประโยชน์อื่นใดที่ข้าพเจ้ามีสิทธิจะได้จาก (๑) ..... หรือลดหรือย้าย  
ตำแหน่งหรือถอดถอนข้าพเจ้าออกจากตำแหน่ง สุดแต่ (๑) ..... จะพิจารณา  
เห็นควร

ข้อ ๕ เพื่อเป็นหลักประกันค้ำประกันสัญญาที่ให้ไว้ข้างต้นนี้ ข้าพเจ้ายินยอมมอบ .....

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ให้ (๑) ..... ยึดถือไว้และสัญญาว่าจะไม่จำหน่าย จ่าย โอน หรือก่อภาระ  
ติดพันอย่างใด ๆ ขึ้น แก่ทรัพย์สินที่กล่าวแล้ว โดยปราศจากความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรของ

(๑) ..... เป็นอันขาดและในกรณี (๑) .....

ได้รับความเสียหายเพราะข้าพเจ้าประพฤติผิดคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับ (๑) .....

หรือเพราะความบกพร่องอย่างใด ๆ ของข้าพเจ้าซึ่งมีขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมให้

(๑) ..... ถือเอาหรือจำหน่ายทรัพย์สินที่ให้ไว้เป็นหลักประกันนี้ เพื่อเอาเงิน

ชดใช้ค่าเสียหายเช่นว่านั้น สุดแต่จะเห็นควร

ข้อ ๖ ข้อสัญญาข้างต้นนี้ ให้คงใช้ได้โดยอนุโลมในเมื่อภายหลังจากวันทำสัญญานี้มีการ  
โยกย้ายหรือเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของข้าพเจ้า

เพื่อเป็นหลักฐาน ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อเป็นสำคัญไว้ต่อหน้าพยาน ณ วันที่ .....

เดือน ..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ ..... ผู้ให้สัญญา

(.....)

ลงชื่อ ..... พยาน

(.....)

ลงชื่อ ..... พยาน

(.....)

ลงชื่อ ..... ผู้บริหารท้องถิ่น

(.....)

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

## สัญญาค้ำประกัน

ข้าพเจ้า ..... อายุ ..... ปี เชื้อชาติ ..... สัญชาติ ..... ตั้งบ้านเรือนอยู่บ้านเลขที่ ..... หมู่ที่ ..... ถนน ..... หรือซอย ..... ตำบล ..... อำเภอ ..... จังหวัด ..... ทำหนังสือนี้ไว้ให้แก่ (๑) ..... เป็นหลักฐานสำคัญว่า ตามที่ ..... (ซึ่งต่อไปนี้เรียกว่าพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ให้สัญญา) ได้ให้สัญญาไว้แก่ (๑) ..... ดังปรากฏข้างต้นนี้ ข้าพเจ้ายินยอมเป็นผู้ค้ำประกันพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ให้สัญญา โดยข้าพเจ้ายอมให้สัญญาต่อ (๑) ..... ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ถ้าแม่ (๑) ..... ได้รับความเสียหายใด ๆ เพราะพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ให้สัญญาประพฤติดังสัญญาที่เขาได้ให้ไว้ หรือเพราะความบกพร่องอย่างใด ๆ ของเขาซึ่งมีขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมชดเชยค่าเสียหายเช่นว่านั้นแก่ (๑) ..... ภายในวงเงินไม่เกิน ..... บาท (.....)

ข้อ ๒ สัญญาค้ำประกันนี้ ข้าพเจ้ายินยอมให้ดำรงอยู่ตลอดไปตราบเท่าที่สัญญาของพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ให้สัญญาข้างต้นนี้ยังคงมีผลบังคับอยู่

ข้อ ๓ ในกรณีที่ (๑) ..... ได้เรียกร้องให้ข้าพเจ้าชดเชยค่าเสียหาย ซึ่งข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบตาม ข้อ ๑ ข้าพเจ้ายอมสละสิทธิที่จะสู้ให้ (๑) ..... เรียกร้องเอาจากพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ให้สัญญาก่อน

อนึ่ง ถ้าแม่ (๑) ..... ยินยอมให้พนักงานสถานธนาอนุบาลผู้ให้สัญญาพลัดหรือผ่อนชำระหนี้ ซึ่งข้าพเจ้าจะต้องรับผิดชอบด้วยตามสัญญาค้ำประกันนี้ ก็มีให้ถือเป็นข้อปลดเปลื้องความรับผิดชอบของข้าพเจ้า

ข้อ ๔ เพื่อเป็นหลักประกัน ข้าพเจ้าได้.....

ไว้เป็นหลักประกัน และสัญญาว่าจะไม่จำหน่ายโอนหรือก่อภาระติดพันใด ๆ ขึ้นแก่ทรัพย์สินที่กล่าวแล้ว

หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

โดยปราศจากความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจาก (๑) ..... เป็นอันขาด  
และในกรณีที่ (๑) ..... ได้รับความเสียหายเพราะพนักงานผู้ให้สัญญา  
ประพฤติผิดคำมั่นสัญญาที่ให้ไว้กับ (๑) ..... หรือเพราะความบกพร่อง  
อย่างใด ๆ ของพนักงานผู้ให้สัญญา ซึ่งมีขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมให้  
(๑) ..... ถือเอาหรือจำหน่ายทรัพย์สินที่ให้ไว้เป็นประกันนี้ เพื่อเอาเงินชดใช้  
ค่าเสียหายเช่นว่านั้น สุดแต่ (๑) ..... จะเห็นควร

ข้อ ๕ ในกรณีที่พนักงานสถานธนาฑูบาล ซึ่งข้าพเจ้าเป็นผู้ค้ำประกันย้ายไปอยู่สถาน  
ธนาฑูบาล (๑) ..... แห่งใดก็ตาม ข้าพเจ้ายินยอมเป็นผู้ค้ำประกันต่อ  
(๑) ..... แห่งนั้น ๆ ตลอดไป

เพื่อเป็นหลักฐาน ข้าพเจ้าได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน ณ วันที่ .....  
เดือน ..... พ.ศ. ....

ลงชื่อ ..... ผู้ให้สัญญา  
(.....)

ลงชื่อ ..... พยาน  
(.....)

ลงชื่อ ..... พยาน  
(.....)

ลงชื่อ ..... ผู้บริหารท้องถิ่น  
(.....)

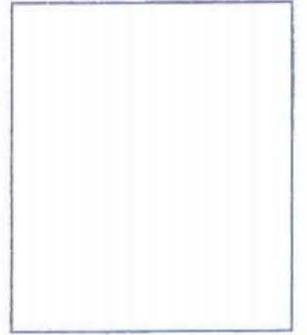
หมายเหตุ (๑) กรอกชื่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

อัตราหลักประกันของพนักงานสถานธนาอนุบาล

ตำแหน่ง	สถานธนาอนุบาล ซึ่งมิใช่เขตหรือภาค	สถานธนาอนุบาล ระดับเขต	สถานธนาอนุบาล 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. พนักงานเขียนตัวและ ผู้ช่วยพนักงานเขียนตัว	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๗. พนักงานทะเบียนและ ผู้ช่วยพนักงานทะเบียน	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐
๘. พนักงานรักษาสถานที่ และความสะอาด	๑๕,๐๐๐	๒๐,๐๐๐	๓๐,๐๐๐

ทะเบียนประวัติ

พนักงานสถานธนาอนุบาล.....



ติดรูป ๒ นิ้ว

๑. ชื่อ ..... ชื่อสกุล .....
๒. วัน เดือน ปีเกิด ..... สถานที่เกิด .....
- ..... เชื้อชาติ ..... สัญชาติ .....
๓. วุฒิกการศึกษา .....
๔. บัตรประจำตัวประชาชน .....
๕. ที่อยู่ปัจจุบัน .....
๖. เป็นพนักงานสถานธนาอนุบาลตำแหน่ง .....
๗. สถานภาพสมรส โสด  แต่งงานแล้ว  หย่าร้าง  หม้าย
๘. ชื่อคู่สมรส ..... เชื้อชาติ .....
- ..... สัญชาติ ..... ที่อยู่ปัจจุบัน .....
๙. ชื่อ ชื่อสกุล ของบิดา มารดา .....
- ..... ที่อยู่ปัจจุบัน .....
๑๐. ชื่อ ชื่อสกุล ของผู้ค้ำประกัน ..... เชื้อชาติ .....
- ..... สัญชาติ ..... อาชีพ ..... ที่อยู่ปัจจุบัน .....
๑๑. ประวัติการทำงานก่อนเป็นพนักงานสถานธนาอนุบาล
  - ๑๑.๑ เลขทำงานที่ ..... ตำแหน่ง .....
  - ..... เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
  - ..... ออกเมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
  - ..... เหตุที่ออก .....
  - ๑๑.๒ เลขทำงานที่ ..... ตำแหน่ง .....
  - ..... เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
  - ..... ออกเมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....
  - ..... เหตุที่ออก .....

๑๒. ความรู้ทางภาษาและความชำนาญพิเศษในการดูของและอื่น ๆ

ก. ภาษา

- ๑๒.๑ ภาษาไทย อ่านได้  พูดได้  เขียนได้  เข้าใจ   
๑๒.๒ ภาษาจีน อ่านได้  พูดได้  เขียนได้  เข้าใจ   
๑๒.๓ ภาษาอังกฤษ อ่านได้  พูดได้  เขียนได้  เข้าใจ   
๑๒.๔ ภาษาอื่น ๆ ..... อ่านได้  พูดได้  เขียนได้  เข้าใจ

ข. ความชำนาญพิเศษ

๑๒.๕ ความชำนาญพิเศษ

- เพชรพลอย  
 ทองคำ นาก เงิน  
 ของเบ็ดเตล็ด (วิทยุ โทรทัศน์ กล้องถ่ายรูป นาฬิกา)

๑๒.๖ ความชำนาญพิเศษอื่น ๆ

มีความชำนาญพิเศษเกี่ยวกับ .....

.....

.....

๑๓. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสถานธนานุบาล

๑๓.๑ ได้รับแต่งตั้งเป็น ..... เมื่อวันที่ ..... เดือน .....  
พ.ศ. .... อัตราเงินเดือน .....

๑๓.๒ ได้รับแต่งตั้งเป็น ..... เมื่อวันที่ ..... เดือน .....  
พ.ศ. .... อัตราเงินเดือน .....

๑๔. การร้องเรียนกล่าวโทษ

๑๔.๑ ถูกร้องเรียนกล่าวโทษเรื่อง .....

.....

เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ผลการสอบสวน .....

๑๔.๒ ถูกร้องเรียนกล่าวโทษเรื่อง .....

เมื่อวันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

ผลการสอบสวน .....

๑๕. ขอรับรองว่าเป็นความจริงและถูกต้องทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

เจ้าของประวัติ

## แบบใบลาพักผ่อนประจำปี

(เขียนที่) .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. ....

เรื่อง ขอลาพักผ่อนประจำปี

เรียน .....

ข้าพเจ้า ..... ตำแหน่ง .....

..... มีวันสะสม ..... วัน มีวันลาพักผ่อนในปีนี้อีก ๑๐ วัน รวมเป็น ..... วัน

และมีความประสงค์ขอลาพักผ่อนมีกำหนด ..... วัน ตั้งแต่วันที่ ..... เดือน .....

พ.ศ. .... จนถึงวันที่ ..... เดือน .....

พ.ศ. .... ครั้งสุดท้ายข้าพเจ้าได้ลาพักผ่อนประจำปี เมื่อวันที่ ..... เดือน .....

พ.ศ. ....

ในปีนี้ได้ลาพักผ่อนมาแล้วเป็นเวลา ..... วัน รวมทั้งครั้งนี้ด้วยเป็นเวลา ..... วัน

ในระหว่างที่ข้าพเจ้าลาพักผ่อนประจำปีครั้งนี้ หากมีงานด่วนติดต่อได้ที่บ้านเลขที่ .....

ถนน ..... ตรอก/ซอย .....

ตำบล/แขวง ..... อำเภอ/เขต .....

จังหวัด ..... โทร. ....

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) .....

ตัวอย่าง

แบบรายงานวันลาของพนักงานสถานชานูบาล.....

ประจำเดือน .....

ลำดับ ที่	ชื่อผู้ลา	ตำแหน่ง	ลาถึงส่วน ตัวหรือ พักผ่อน วัน	ลา ป่วย วัน	ลา คลอด วัน	รวม วัน	หมายเหตุ
๑	นาย ก. ....	ผู้จัดการ	๑	-	-	๑	(ในกรณีที่ลาติดต่อกัน หลาย ๆ วัน ให้แจ้งเหตุ ที่ลาไว้ในช่องหมายเหตุ ด้วย สำหรับผู้จัดการและ พนักงานรักษาของ ที่ลาเกินกว่า ๗ วัน และได้ รับอนุมัติสำนักงาน ฯ แล้ว ก็ให้นำลงในแบบ รายงานนี้ด้วยเช่นกัน)
๒	นาย จ. ....	พนักงาน รักษาของ	-	๑	-	๑	
๓	นาย ค. ....	พนักงาน เขียนตัว	๑	๑	-	๒	
๔	นาย ง. ....	พนักงาน ทะเบียน	-	-	๓๐	๓๐	
๕	..... ฯลฯ						

ที่ .....

เสนอ ประธานกรรมการ จ.ส.ท.

เพื่อทราบ

.....

ผู้บริหารท้องถิ่น

หรือผู้ตรวจการสถานชานูบาล

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาลผู้สมควรได้เลื่อนค่าจ้างครั้งขึ้น ณ วันที่ .....

จัดลำดับแล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	ค่าจ้างปีงบประมาณ ณ .....	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน ณ .....	จำนวนเงินที่ใช้ เลื่อนขึ้นค่าจ้าง ณ .....	หมายเหตุ
1	นาย..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	
2	นาย..... .....	..... .....	..... .....	..... .....	เงินตอบแทนพิเศษ 2%
			รวมเงิน		
			รวมเงินทั้งสิ้น		

หมายเหตุ ให้รวมเงินทุกแผ่นและรวมยอดทั้งหมดในแผ่นสุดท้าย

(ลงชื่อ).....

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาถนบาลผู้สมควรได้เลื่อนค่าจ้างหนึ่งขั้น ณ วันที่.....

จัดลำดับแล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	ค่าจ้างปีงบประมาณ ณ .....	เงินค่าจ้างที่ขอเลื่อน ณ .....	จำนวนเงินที่ใช้ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ณ .....	หมายเหตุ
1	นาย..... .....	..... .....	..... .....		
2	นาย..... .....	..... .....	..... .....		เงินตอบแทนพิเศษ 4 %
				รวมเงิน	
				รวมเงินทั้งสิ้น	

หมายเหตุ ให้รวมเงินทุกแผ่นและรวมยอดทั้งหมดในแผ่นสุดท้าย

(ลงชื่อ).....

(.....)

นายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ).....

(.....)

ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ลับ

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาบาลผู้ไม่สมควรได้เลื่อนค่าจ้าง ณ วันที่ .....

จัดลำดับแล้ว ลำดับที่	ชื่อ - ตำแหน่ง	ค่าจ้างปีงบประมาณ ..... ณ .....	ค่าจ้างที่ขอเลื่อน ณ .....	จำนวนเงินที่ใช้ เลื่อนขึ้นค่าจ้าง ณ .....	หมายเหตุ
1	นาย..... .....	.....	.....	.....	ถูกสอบสวนทางวินัย "ขอเงิน"
2	นาย..... .....	.....	.....	.....	ทดลองปฏิบัติงาน พ้นทดลองปฏิบัติงานไม่ครบปี ปรับค่าจ้างไม่ครบปี ฯลฯ
				รวมเงิน	
				รวมเงินทั้งสิ้น	

หมายเหตุ ให้รวมเงินทุกแผ่นและรวมยอดทั้งหมดในแผ่นสุดท้าย  
(ลงชื่อ).....  
(.....)  
นายกเทศมนตรี.....

(ลงชื่อ).....  
(.....)  
ผู้ว่าราชการจังหวัด.....

ตัวอย่าง

บัญชีรายชื่อพนักงานสถานธนาอนุบาล .....ที่มีอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ในปี พ.ศ. ....

ลำดับที่	ชื่อ	ตำแหน่ง	เกิด วัน เดือน ปี	อายุ	บรรจุเมื่อ วัน เดือน ปี	วัน เดือน ปี ที่ครบเกษียณอายุ	เหตุผลในการขอหรือไม่ขอ ต่ออายุเวลาการปฏิบัติงาน
๑	นาย ก.	ผู้จัดการสถาน ธนาอนุบาล	๑ กรกฎาคม ๒๕๕๒	๖๐ ปี	๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๓	๑ กรกฎาคม ๒๕๖๒	ขอต่ออายุเวลาการปฏิบัติงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อีก ๑ ปี เพราะ..... .....
๒	นาย ข.	พนักงานรักษาของ	๑๐ สิงหาคม ๒๕๕๒	๖๐ ปี	๑๖ มีนาคม ๒๕๐๘	๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๒	ไม่ขอต่ออายุเวลาการปฏิบัติงาน สำหรับปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ อีก ๑ ปี เพราะ..... .....

(ลงชื่อ).....ผู้บริหารท้องถิ่น

## บัญชีอัตราโทษ ภาคทัณฑ์ ตัดค่าจ้างและลดชั้นค่าจ้าง

### พนักงานสถานธนาอนุบาล

๑. ประธานกรรมการ จ.ส.ท.

มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์เจ้าหน้าที่ประจำสำนักงาน จ.ส.ท. และพนักงานสถานธนาอนุบาลผู้กระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสิบ เป็นเวลาไม่เกินหกเดือน หรือสั่งลงโทษลดชั้นค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินสองชั้น

๒. ผู้ว่าราชการจังหวัด

มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์พนักงานสถานธนาอนุบาลในสังกัด ซึ่งกระทำผิดวินัย หรือสั่งลงโทษตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสิบ เป็นเวลาไม่เกินสี่เดือน หรือสั่งลงโทษลดชั้นค่าจ้างไม่เกินหนึ่งชั้น

๓. ผู้บริหารท้องถิ่น

มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์พนักงานสถานธนาอนุบาลในสังกัด ซึ่งกระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละสิบ และเป็นเวลาไม่เกินสองเดือน

๔. ผู้จัดการสถานธนาอนุบาล

มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์พนักงานสถานธนาอนุบาลในสังกัด ซึ่งกระทำผิดวินัยหรือสั่งลงโทษตัดค่าจ้างครั้งหนึ่งไม่เกินร้อยละห้า และเป็นเวลาไม่เกินหนึ่งเดือน

-----