



ประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช  
เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓)

ด้วยเห็นสมควรปรับอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้างให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาลและ  
แนวทาง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตลอดจน  
เพื่อให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการวางแผนอัตราค่าจ้างอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ  
ดังนั้น จึงสมควรปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำ  
แผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๓ วรรคหก ประกอบกับมาตรา ๑๓ (๒) และมาตรา ๒๒  
แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ.๒๕๔๒ และมติคณะกรรมการกลางพนักงาน  
เทศบาล ในการประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๕๖ เมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๕๖ และมติคณะกรรมการพนักงาน  
เทศบาล จังหวัดนครศรีธรรมราช ในการประชุมครั้งที่ ๗/๒๕๕๗ เมื่อวันที่ ๒๕ กรกฎาคม ๒๕๕๗ เห็นชอบให้  
ปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานจ้าง การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง การจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง  
พนักงานจ้าง และสิทธิประโยชน์ ตามหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง ดังนี้

ข้อ ๑ ยกเลิกบัญชีค่าตอบแทนพนักงานจ้างแนบท้ายประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาล  
จังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๔ และ  
ใช้บัญชี กำหนดอัตราค่าตอบแทนของผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.  
รับรอง อนุมัติ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์แนบท้ายประกาศนี้แทน

ข้อ ๒ ให้ยกเลิกความในข้อ ๑ วรรคแปด ข้อ ๗ ข้อ ๑๒ ข้อ ๑๓ ข้อ ๑๔ ข้อ ๑๕ ข้อ ๑๗  
ข้อ ๒๘ ข้อ ๒๙ ข้อ ๓๐ ข้อ ๓๑ ข้อ ๓๒ ข้อ ๓๓ ข้อ ๓๘ ข้อ ๓๙ ข้อ ๔๔ ข้อ ๔๕ ข้อ ๖๑ ข้อ ๖๒ ข้อ ๖๖  
ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง  
ลงวันที่ ๑๙ กรกฎาคม ๒๕๔๗ และข้อ ๒๘ (๓) ของประกาศคณะกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัด  
นครศรีธรรมราช เรื่องหลักเกณฑ์เกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๑๒ กันยายน ๒๕๕๔ และให้ใช้  
ข้อความต่อไปนี้แทน

“ข้อ ๑ วรรคแปด “ค่าตอบแทนพิเศษ หมายความว่า เงินที่จ่ายเพิ่มให้กับพนักงานจ้างที่  
ได้รับอัตราค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของตำแหน่งนั้น จนไม่อาจได้รับการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนได้”

“ข้อ ๗ ให้เทศบาลจัดทำแผนอัตราค่าจ้างพนักงานจ้างเป็นระยะเวลาสามปี โดยให้สอดคล้อง  
กับเป้าหมายการปฏิบัติราชการของเทศบาลและงบประมาณ ทั้งนี้ตามแนวทางการจัดทำแผนอัตราค่าจ้าง  
พนักงานจ้างที่กำหนดใน หมวด ๓”

/“หมวด ๓...

“หมวด ๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง”

“ข้อ ๑๒ การกำหนดจำนวนและตำแหน่งพนักงานจ้างเทศบาลในส่วนราชการต่าง ๆ ของเทศบาล ให้เทศบาลจัดทำเป็นแผนอัตรากำลังของเทศบาล เพื่อเป็นกรอบในการกำหนดตำแหน่ง และการใช้ตำแหน่ง พนักงานจ้างเทศบาล แล้วเสนอให้คณะกรรมการพนักงานเทศบาล (ก.ท.จ.) พิจารณาให้ความเห็นชอบ โดยให้จัดทำและกำหนดรวมไว้ในแผนอัตรากำลังพนักงานเทศบาล”

“ข้อ ๑๓ การจัดทำแผนอัตรากำลังพนักงานจ้างให้คำนึงถึงภารกิจอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ ความยากและคุณภาพของงานและปริมาณงานตลอดทั้งภาระค่าใช้จ่ายของเทศบาลที่ต้องจ่ายในด้านบุคคล

การกำหนดจำนวนพนักงานจ้างตามวรรคหนึ่ง หากเป็นพนักงานจ้างประเภทพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ การกำหนดจำนวนให้เป็นไปตามรายได้จริงของปีที่ผ่านมาของเทศบาล ดังนี้

(๑) เทศบาลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๑๐๐ ล้านบาทขึ้นไป มีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้หนึ่งคน

(๒) เทศบาลที่มีรายได้ไม่รวมเงินอุดหนุนตั้งแต่ ๒๐๐ ล้านบาทขึ้นไป มีพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษได้ไม่เกินสามคน

“ข้อ ๑๔ การปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างให้กระทำเฉพาะการปรับปรุงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไปแก่พนักงานจ้างตามภารกิจสำหรับตำแหน่งผู้มีทักษะที่เป็นไปตามมติคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล โดยจะต้องมีเหตุผลและความจำเป็นในการพิจารณาที่จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการพนักงานเทศบาลก่อนถึงจะปรับปรุงตำแหน่งได้ และถือว่าเป็นการปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปีในคราวเดียวกัน

สำหรับพนักงานจ้างประเภทอื่น ห้ามปรับปรุงตำแหน่ง แต่หากมีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นในส่วนราชการอื่น อาจมอบหมายให้ไปช่วยปฏิบัติงานได้”

“ข้อ ๑๕ การจัดแผนอัตรากำลังพนักงานจ้าง กรณีพนักงานจ้างทั่วไปห้ามกำหนดชื่อตำแหน่งที่มีลักษณะเช่นเดียวกับข้าราชการ ส่วนพนักงานจ้างตามภารกิจในการกำหนดชื่อตำแหน่งให้เป็นไปตามข้อ ๓ ยกเว้นพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะให้กำหนดชื่อตำแหน่งให้สอดคล้องตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ”

“ข้อ ๒๘ ให้พนักงานจ้างได้รับอัตราค่าตอบแทนตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

พนักงานจ้างลักษณะงานใดซึ่งมีคุณสมบัติเฉพาะในกรณีใดจะได้รับค่าตอบแทนจำนวนเท่าใดให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนดตามบัญชีท้ายประกาศนี้

ในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงานจ้างลักษณะงานใดให้พิจารณาจากคุณวุฒิการศึกษา ทักษะ ประสบการณ์ และผลงาน โดยคำนึงถึงงบประมาณของเทศบาล

/สำหรับ...

สำหรับพนักงานจ้างตามภารกิจในตำแหน่งงานวิชาชีพเฉพาะ ซึ่งมีประสบการณ์ตรงตามลักษณะงานในตำแหน่งที่ได้รับการว่าจ้าง ให้ได้รับการปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นร้อยละ ๕ ต่อทุกประสบการณ์ ๒ ปี แต่ ให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นสูงสุดไม่เกิน ๕ ช่วง”

ข้อ ๒๙ หลักเกณฑ์การเลื่อนค่าตอบแทนประจำปี

ให้พนักงานจ้างเว้นพนักงานจ้างทั่วไป ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนผลการประเมินการปฏิบัติงาน ดังนี้

(๑) ต้องมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในรอบปีที่แล้วมาในตำแหน่งที่จะเลื่อนค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๘ เดือน (๑ ตุลาคม ถึง ๓๐ กันยายน) เพื่อจูงใจให้พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดี ในวันที่ ๑ ตุลาคม ของทุกปี

(๒) พิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนพนักงานจ้างที่มีผลการปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่าระดับดี ได้ไม่เกิน อัตราร้อยละ ๖ ของฐานค่าตอบแทน ตามผลการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้ ควบคุมวงเงินงบประมาณการเลื่อนค่าตอบแทนในวงเงินไม่เกินร้อยละ ๔ ของอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง ณ วันที่ ๑ กันยายน

กรณีพนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนถึงขั้นสูงของอัตราค่าตอบแทน ให้ได้รับอัตราค่าตอบแทนพิเศษได้ ไม่เกินอัตราร้อยละ ๖ ของอัตราค่าตอบแทนขั้นสูงตำแหน่งนั้น โดยจะได้รับค่าตอบแทนพิเศษตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคมของปีที่มีการประเมิน ถึง ๓๐ กันยายนของปีถัดไป

“ข้อ ๓๐ ในกรณีที่มีการคำนวณเพื่อปรับอัตราค่าตอบแทน หรือเลื่อนค่าตอบแทนหากคำนวณแล้วมีเศษไม่ถึงสิบบาท ให้ปรับเพิ่มขึ้นเป็น ๑๐ บาท”

“ข้อ ๓๑ ให้เทศบาลจัดทำคำสั่งเลื่อนค่าตอบแทนของพนักงานจ้างตามการประเมินผลการปฏิบัติงานในข้อ ๒๙”

“ข้อ ๓๒ พนักงานจ้างผู้ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาจ้างได้ ให้พนักงานจ้างผู้นี้ได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าตอบแทนในลักษณะงานนั้นตามผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักการในข้อ ๒๙ ได้”

“ข้อ ๓๓ ให้พนักงานจ้างได้รับสิทธิประโยชน์และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการประกันสังคม”

“ข้อ ๓๔ ให้เทศบาลกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน ภายใต้หลักการที่จะประเมินผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของผลสำเร็จและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยเทศบาลกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน”

“ข้อ ๓๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ให้ประเมินจากผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้นั้น โดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐

(๑) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

- (ก) ปริมาณผลงาน
- (ข) คุณภาพผลงาน
- (ค) ความรวดเร็วหรือความตรงต่อเวลา
- (ง) การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

(๒) การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ให้เทศบาลกำหนดสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน และระบุพฤติกรรมบ่งชี้ที่พึงประสงค์ของแต่ละสมรรถนะแล้ว ให้ประเมินพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงานจริงของพนักงานจ้างเปรียบเทียบกับสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้ที่กำหนด

ในแต่ละรอบการประเมิน ให้เทศบาลนำผลคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมาจัดกลุ่มตามผลคะแนนเป็น ๕ ระดับ คือ ดีเด่น ดีมาก ดี พอใช้ ปรับปรุง โดยกำหนดช่วงคะแนน ประเมินของแต่ละระดับผลการประเมิน ดังนี้

|          |             |       |
|----------|-------------|-------|
| ดีเด่น   | ๙๕ - ๑๐๐    | คะแนน |
| ดีมาก    | ๘๕ - ๙๔     | คะแนน |
| ดี       | ๗๕ - ๘๔     | คะแนน |
| พอใช้    | ๖๕ - ๗๔     | คะแนน |
| ปรับปรุง | น้อยกว่า ๖๕ | คะแนน |

แบบประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป เทศบาล อาจพิจารณาใช้ตามแบบแนบท้ายประกาศนี้ หรืออาจปรับใช้ตามความเหมาะสมของลักษณะงานและวิธีที่เทศบาลเลือกใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างก็ได้ ทั้งนี้ การประเมินดังกล่าวต้องครอบคลุมงาน/ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ความสำเร็จของงาน ผลผลิตที่คาดหวังจากการปฏิบัติงานและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

(๓) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป ดำเนินการตามวิธีการดังต่อไปนี้

(ก) ช่วงเริ่มรอบการประเมิน ให้เทศบาลกำหนดเป้าหมายผลสำเร็จของงาน ในภาพรวมของเทศบาลที่จะมอบหมายให้พนักงานจ้างปฏิบัติ จากนั้นให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินและพนักงานจ้างแต่ละคน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ/หรือความสำเร็จของงาน ซึ่งพนักงานจ้างผู้นั้นต้องรับผิดชอบในรอบการประเมินนั้น โดยกำหนดดัชนีชี้วัดหรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จของงาน อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งระบุพฤติกรรมในการทำงานที่คาดหวังด้วย

/(ข) ในระหว่าง...

(ข) ในระหว่างรอบการประเมินให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินติดตามความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตาม (ก) รวมทั้งคอยให้คำแนะนำและช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานจ้างสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายและผลสำเร็จของงานที่กำหนด

(ค) เมื่อครบรอบการประเมิน ให้ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ประเมินดำเนินการดังนี้

(๑) ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่เทศบาลกำหนด

(๒) จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมิน

(๓) เสนอบัญชีรายชื่อพนักงานจ้างตามลำดับคะแนนผลการประเมินให้คณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน พิจารณามาตรฐาน ความโปร่งใสและเป็นธรรมของการประเมิน ก่อนที่จะเสนอผลการประเมินต่อนายกเทศมนตรีเพื่อนำไปใช้ในการเลื่อนอัตราค่าตอบแทนและการบริหารงานบุคคลต่อไป”

“ข้อ ๔๔ กรณีที่จะมีการต่อสัญญาจ้างพนักงานจ้าง ให้เทศบาล ดำเนินการดังนี้

(๑) เทศบาลจะต้องมีกรอบอัตรากำลังของพนักงานจ้าง จึงจะสามารถดำเนินการต่อสัญญาจ้างได้

(๒) เทศบาลจะต้องมีหลักฐานโดยละเอียดชัดเจนที่แสดงว่า นโยบาย แผนงาน หรือโครงการที่ดำเนินการอยู่นั้น ยังคงมีการดำเนินการต่อและจำเป็นต้องใช้พนักงานจ้างปฏิบัติงานต่อไป หากเทศบาลไม่มีแผนงานหรือโครงการที่จำเป็นต้องปฏิบัติ หรือไม่มีหลักฐานแสดงโดยชัดเจน ให้เลิกจ้างพนักงานจ้าง แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล”

(๓)ให้นำผลการประเมินการปฏิบัติของพนักงานจ้างผู้นั้นมาประกอบการพิจารณา

ในการต่อสัญญาจ้าง โดยผู้ที่ได้รับการพิจารณาให้ต่อสัญญาจ้าง จะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยย้อนหลัง ๒ ปี ไม่ต่ำกว่าระดับดี ทั้งนี้ การต่อสัญญาจ้าง ให้ผู้บังคับบัญชาทำความเข้าใจเสนอนายกเทศมนตรีเพื่อพิจารณาสั่งจ้าง โดยจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการเทศบาล”

“ข้อ ๔๕ การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางดังต่อไปนี้

(๑) ให้นายกเทศมนตรี และผู้รับผิดชอบงาน/โครงการร่วมกัน ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

(๒) การประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ ให้ประเมินจากผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย พฤติกรรมและคุณลักษณะการปฏิบัติงาน โดยสอดคล้องกับข้อตกลง/เงื่อนไขในสัญญาจ้าง ทั้งนี้โดยกำหนดให้มีสัดส่วนของผลสัมฤทธิ์ของงานไม่น้อยกว่าร้อยละ ๔๐

(๓) ให้เทศบาลกำหนดระยะเวลาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษเป็นรายเดือน หรือเป็นระยะ ๆ เมื่องาน/โครงการ ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วร้อยละ ๒๕ ร้อยละ ๕๐ ร้อยละ ๗๕ และร้อยละ ๑๐๐ หรืออื่น ๆ โดยเทียบเคียงกับเป้าหมายของงาน/โครงการ”

“ข้อ ๖๑ การลาพักก่อนประจำปีของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาพักก่อนโดยให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาปีหนึ่งไม่เกิน ๑๐ วันทำการ สำหรับในปีแรกที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างยังไม่ครบ ๖ เดือน ไม่มีสิทธิลาพักก่อน เว้นแต่ผู้ที่เคยได้รับการจ้างเป็นพนักงานจ้างมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน และได้พ้นจากการเป็นพนักงานจ้างไปแล้วแต่ต่อมาได้รับการจ้างเป็นพนักงานในเทศบาลเดิมอีก”

“ข้อ ๖๒ การลาคลอดบุตรของพนักงานจ้าง มีสิทธิลาคลอดบุตรได้ ๙๐ วัน นับรวมวันหยุดประจำปีที่และวันหยุดพิเศษในระหว่างลาโดยได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาไม่เกิน ๔๕ วัน และมีสิทธิได้รับเงินสงเคราะห์การหยุดงานเพื่อการคลอดบุตรจากกองทุนประกันสังคม ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม”

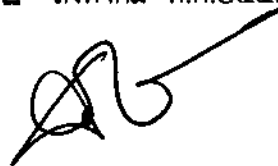
“ข้อ ๖๖ การลา นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในประกาศนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของนายกเทศมนตรี แต่ไม่ใช่ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา

การอนุญาตให้ลาตามข้อ ๕๙, ๖๐, ๖๑ และข้อ ๖๒ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาลกำหนด”

ข้อ ๓ พนักงานจ้างที่ปฏิบัติงานอยู่ในวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ ให้ได้รับค่าตอบแทนเพื่อชดเชยสำหรับพนักงานจ้างที่ได้รับผลกระทบ ซึ่งเป็นพนักงานจ้างที่ได้รับค่าจ้างอยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เพื่อให้พนักงานจ้างผู้นั้นได้รับค่าตอบแทนหลังการชดเชยต้องไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานจ้างใหม่ รายละเอียดสูตรในการคำนวณท้ายประกาศนี้

ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๗

ประกาศ ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๗



(นายอภิรักษ์ ชื่นธนาวงศ์)

ผู้ว่าราชการจังหวัดนครศรีธรรมราช

ประธานกรรมการพนักงานเทศบาลจังหวัดนครศรีธรรมราช

บัญชีกำหนดอัตราค่าตอบแทนผู้ได้รับปริญญา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.  
รับรองคุณวุฒิ หรือผู้มีทักษะประสบการณ์

| ลำดับ | คุณวุฒิ ที่ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองแล้ว                                                                                                                                                                                                                                                                         | อัตราค่าตอบแทน       |        |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|--------|
|       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          | ลักษณะงาน            | บาท    |
| ๑     | ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๒๑,๐๐๐ |
| ๒     | ปริญญาโทหรือเทียบเท่า                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑๗,๕๐๐ |
| ๓     | ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๕ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย เฉพาะ ปริญญาที่ ก.พ. กำหนดให้ได้รับเงินเดือนใน หลักสูตร ๕ ปี                                                                                                                                                               | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑๕,๘๐๐ |
| ๔     | ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๔ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษา ตอนปลาย หรือเทียบเท่า<br>ปริญญาตรีที่มีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า ๒ ปี ต่อจากวุฒิในข้อ ๕ หรือข้อ ๖ หรือเทียบเท่า และ พนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งขับเคลื่อนเครื่องจักรกล ขนาดกลางหรือขนาดหนัก                               | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑๕,๐๐๐ |
| ๕     | ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรืออนุปริญญา หรือ ประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ ที่มี หลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ เทียบเท่า                                                                                                                         | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑๑,๕๐๐ |
| ๖     | ประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.)<br>ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง (ป.กศ.สูง) และ<br>อนุปริญญา หรือประกาศนียบัตรของส่วนราชการต่างๆ<br>ที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๒ ปี<br>ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย<br>หรือไม่น้อยกว่า ๔ ปีต่อจากวุฒิประกาศนียบัตร<br>มัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๑๐,๘๕๐ |

| ลำดับ | คุณวุฒิ ก.พ. ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. รับรองแล้ว                                                                                                                                                                                                                       | อัตราค่าตอบแทน       |       |
|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------|
|       |                                                                                                                                                                                                                                                                    | ลักษณะงาน            | บาท   |
| ๗     | ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือประกาศนียบัตรที่มีหลักสูตรกำหนดระยะเวลาศึกษาไว้ไม่น้อยกว่า ๑ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือไม่น้อยกว่า ๓ ปี ต่อจากวุฒิประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนต้น หรือเทียบเท่า และพนักงานจ้างตามภารกิจตำแหน่งสำหรับผู้มีทักษะ | พนักงานจ้างตามภารกิจ | ๙,๕๐๐ |

บัญชีอัตราค่าตอบแทนพนักงานจ้าง

| พนักงานจ้างทั่วไป |           |
|-------------------|-----------|
| อัตรา             | บาท/เดือน |
| ขั้น              | ๙,๐๐๐     |

| พนักงานจ้างตามภารกิจ                                                           |           |
|--------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวช. และผู้มีทักษะ                                   |           |
| อัตรา                                                                          | บาท/เดือน |
| ขั้นสูง                                                                        | ๑๘,๗๕๐    |
| ขั้นต่ำ                                                                        | ๙,๕๐๐     |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ปวท., ปวส                                            |           |
| ขั้นสูง                                                                        | ๒๒,๖๐๐    |
| ขั้นต่ำ                                                                        | ๑๐,๘๕๐    |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.ตรี และพนักงานขับเครื่องจักรกลขนาดกลางหรือขนาดหนัก |           |
| ขั้นสูง                                                                        | ๓๐,๒๒๐    |
| ขั้นต่ำ                                                                        | ๑๕,๐๐๐    |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.โท                                                 |           |
| ขั้นสูง                                                                        | ๓๘,๕๒๐    |
| ขั้นต่ำ                                                                        | ๑๗,๕๐๐    |
| ตำแหน่งสำหรับผู้มีคุณวุฒิ ป.เอก                                                |           |
| ขั้นสูง                                                                        | ๔๗,๓๘๐    |
| ขั้นต่ำ                                                                        | ๒๑,๐๐๐    |

| พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ |           |
|------------------------------|-----------|
| อัตรา                        | บาท/เดือน |
| ขั้นสูง                      | ๕๓,๐๘๐    |
| ขั้นต่ำ                      | ๒๔,๕๐๐    |

# แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างตามภารกิจ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

รอบการประเมิน ครั้งที่..... ระหว่างวันที่..... ถึงวันที่.....  
 ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....  
 วันที่เริ่มสัญญาจ้าง..... วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง.....  
 ชื่องาน/โครงการ.....  
 ตำแหน่ง..... ลักษณะงาน..... สังกัด.....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

| หน้าที่ / การกิจ | ตัวชี้วัด/ผลงานจริง | ระดับค่าเป้าหมาย (ก) |   |   |   |   | %<br>น้ำหนัก<br>(ข) | คะแนน<br>(ค) (ค =<br>กxข) |
|------------------|---------------------|----------------------|---|---|---|---|---------------------|---------------------------|
|                  |                     | ๑                    | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |                     |                           |
| ๑. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๒. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๓. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๔. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๕. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| รวม              |                     |                      |   |   |   |   | ๑๐๐ %               |                           |

คะแนนผลสัมฤทธิ์  
ของงาน =  $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕}$  =  =  X ๑๐๐

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย  
 ๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มี  
 ฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน

| พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน                 | ระดับที่แสดงออกจริง (ค)  |                       |                   |                           |                              | % น้ำหนัก (ข) | คะแนน (ค)<br>(ค = กxข) |
|-------------------------------------------|--------------------------|-----------------------|-------------------|---------------------------|------------------------------|---------------|------------------------|
|                                           | ๑<br>ต่ำกว่า<br>กำหนดมาก | ๒<br>ต่ำกว่า<br>กำหนด | ๓<br>ตาม<br>กำหนด | ๔<br>เกินกว่าที่<br>กำหนด | ๕<br>เกินกว่าที่<br>กำหนดมาก |               |                        |
| ๑. สมรรถนะ .....<br>*(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้) |                          |                       |                   |                           |                              |               |                        |
| ๒. สมรรถนะ .....<br>*(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้) |                          |                       |                   |                           |                              |               |                        |
| ๓. สมรรถนะ .....<br>*(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้) |                          |                       |                   |                           |                              |               |                        |
| ๔. สมรรถนะ .....<br>*(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้) |                          |                       |                   |                           |                              |               |                        |
| ๕. สมรรถนะ .....<br>*(ระบุพฤติกรรมบ่งชี้) |                          |                       |                   |                           |                              |               |                        |
| รวม                                       |                          |                       |                   |                           |                              | ๑๐๐ %         |                        |

คะแนนพฤติกรรม

การปฏิบัติงาน

=  $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕}$

=

=

x

๑๐๐

หมายเหตุ - ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง  
๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มี  
ฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมิน

| องค์ประกอบการประเมิน                      | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน (ก) x (ข) |
|-------------------------------------------|-----------|-------------|--------------------|
| ผลการประเมินด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน          |           | ๘๐ %        |                    |
| ผลการประเมินด้านพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน |           | ๒๐ %        |                    |
| รวม                                       |           |             |                    |

ระดับผลการประเมิน

| ระดับ ผลการประเมิน รอบที่ ๑                 | ระดับผลการประเมิน รอบที่ ๒                  | สรุปผลการประเมินทั้งปี<br>(ผลการประเมินครั้งที่ ๑ + ผลการประเมินครั้งที่ ๒)<br>๒ |
|---------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ดีเยี่ยม ๙๕-๑๐๐%   | <input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕-๑๐๐%     | <input type="checkbox"/> ดีเด่น ๙๕-๑๐๐ %                                         |
| <input type="checkbox"/> ดีมาก ๘๕-๙๔%       | <input type="checkbox"/> ดีมาก ๘๕-๙๔%       | <input type="checkbox"/> ดีมาก ๘๕-๙๔%                                            |
| <input type="checkbox"/> ดี ๗๕-๘๔%          | <input type="checkbox"/> ดี ๗๕-๘๔%          | <input type="checkbox"/> ดี ๗๕-๘๔%                                               |
| <input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕-๗๔%       | <input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕-๗๔%       | <input type="checkbox"/> พอใช้ ๖๕-๗๔%                                            |
| <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐-๖๔% | <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐-๖๔% | <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง ๐-๖๔%                                      |

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

ผู้ประเมิน

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

หมายเหตุ

กรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงนาม ให้ผู้แจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

☐ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

☐ มีความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ลงชื่อ .....

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ .....

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของนายก.....

☐ เห็นด้วยกับการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

☐ มีความเห็นแตกต่างจากการการประเมินของคณะกรรมการกลั่นกรอง ดังนี้

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

ลงชื่อ.....  
(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....

หมายเหตุ    1. ประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับผลงานและคุณลักษณะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง  
                  ต้นแก่ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของพนักงานจ้าง

# แบบประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลของผู้รับการประเมิน

ชื่อผู้รับการประเมิน (นาย/นาง/นางสาว).....  
 วันที่เริ่มสัญญาจ้าง.....วันที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง.....  
 ชื่องาน/โครงการ.....สังกัด.....  
 ตำแหน่ง.....ลักษณะงาน.....  
 ประเมินผลการปฏิบัติงาน ☐ ประจำเดือน.....  
☐ ตามความสำเร็จของงาน ( ) ๒๕ % ( ) ๕๐ % ( ) ๗๕ % ( ) ๑๐๐ %  
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ส่วนที่ ๒ การประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

| หน้าที่ / การกิจ | ตัวชี้วัด/ผลงานจริง | ระดับค่าเป้าหมาย (ก) |   |   |   |   | %<br>น้ำหนัก<br>(ข) | คะแนน<br>(ค) (ค =<br>กxข) |
|------------------|---------------------|----------------------|---|---|---|---|---------------------|---------------------------|
|                  |                     | ๑                    | ๒ | ๓ | ๔ | ๕ |                     |                           |
| ๑. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๒. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๓. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| ๔. ....          | ตัวชี้วัด :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
|                  | ผลงานจริง :         |                      |   |   |   |   |                     |                           |
| รวม              |                     |                      |   |   |   |   | ๑๐๐ %               |                           |

คะแนนผลสัมฤทธิ์  
ของงาน =  $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกตัวชี้วัด (ค)}}{๕} = \boxed{\phantom{000}} \times \boxed{๑๐๐}$

หมายเหตุ - ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับค่าเป้าหมาย  
 ๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของผลสัมฤทธิ์ของงานให้เป็นคะแนนที่มี  
 ฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๓ การประเมินพฤติกรรมการทำงาน

| พฤติกรรม การปฏิบัติงาน                  | ระดับที่แสดงออกจริง (ค) |                  |              |                      |                         | % น้ำหนัก<br>(ข) | คะแนน (ค)<br>(ค = กxข) |
|-----------------------------------------|-------------------------|------------------|--------------|----------------------|-------------------------|------------------|------------------------|
|                                         | ๑                       | ๒                | ๓            | ๔                    | ๕                       |                  |                        |
|                                         | ต่ำกว่า<br>กำหนดมาก     | ต่ำกว่า<br>กำหนด | ตาม<br>กำหนด | เกินกว่าที่<br>กำหนด | เกินกว่าที่<br>กำหนดมาก |                  |                        |
| ๑. สมรรถนะ.....<br>*(ระบุพฤติกรรมฯ ชี้) |                         |                  |              |                      |                         |                  |                        |
| ๒. สมรรถนะ.....<br>*(ระบุพฤติกรรมฯ ชี้) |                         |                  |              |                      |                         |                  |                        |
| ๓. สมรรถนะ.....<br>*(ระบุพฤติกรรมฯ ชี้) |                         |                  |              |                      |                         |                  |                        |
| ๔. สมรรถนะ.....<br>*(ระบุพฤติกรรมฯ ชี้) |                         |                  |              |                      |                         |                  |                        |
| ๕. สมรรถนะ.....<br>*(ระบุพฤติกรรมฯ ชี้) |                         |                  |              |                      |                         |                  |                        |
| รวม                                     |                         |                  |              |                      |                         | ๑๐๐ %            |                        |

คะแนนพฤติกรรม  
การปฏิบัติงาน

=  $\frac{\text{คะแนนรวมของทุกสมรรถนะ (ค)}}{๕}$

๕

=

x

๑๐๐

หมายเหตุ : ๕ ซึ่งเป็นตัวหาร หมายถึง คะแนนเต็มของระดับที่แสดงออกจริง  
๑๐๐ ซึ่งเป็นตัวคูณ หมายถึง การแปลงคะแนนรวมของพฤติกรรมปฏิบัติงานให้เป็นคะแนนที่มี  
ฐานคะแนนเต็มเป็น ๑๐๐ คะแนน

ส่วนที่ ๔ การสรุปผลการประเมิน

| องค์ประกอบการประเมิน              | คะแนน (ก) | น้ำหนัก (ข) | รวมคะแนน (ก) x (ข) |
|-----------------------------------|-----------|-------------|--------------------|
| ผลการประเมิน ด้านผลสัมฤทธิ์ของงาน |           | ๔๐ %        |                    |
| ผลการประเมิน ด้านพฤติกรรมการทำงาน |           | ๖๐ %        |                    |
| รวม                               |           |             |                    |

ระดับผลการประเมิน

| ระดับผลการประเมิน                     |         |
|---------------------------------------|---------|
| <input type="checkbox"/> ดีเด่น       | ๙๕-๑๐๐% |
| <input type="checkbox"/> ดีมาก        | ๘๕-๙๔%  |
| <input type="checkbox"/> ดี           | ๗๕-๘๔%  |
| <input type="checkbox"/> พอใช้        | ๖๕-๗๔%  |
| <input type="checkbox"/> ต้องปรับปรุง | ๐-๖๔%   |

ความคิดเห็นเพิ่มเติมของผู้ประเมิน

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

ส่วนที่ ๕ การรับทราบผลการประเมิน

ผู้รับการประเมิน

☐ ได้รับทราบผลการประเมินแล้ว

ลงชื่อ.....  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....

ผู้ประเมิน

☐ ได้แจ้งผลการประเมินเมื่อวันที่.....

ลงชื่อ.....  
ตำแหน่ง.....  
วันที่.....

หมายเหตุ

ในกรณีที่ผู้รับการประเมินไม่ยอมลงนาม ให้ผู้แจ้งบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

ส่วนที่ ๖ ความเห็นของคณะกรรมการกลั่นกรองฯ

☐ เห็นด้วยกับการประเมินข้างต้น

☐ ไม่ความเห็นแตกต่างจากการประเมินข้างต้น ดังนี้

|  |  |
|--|--|
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |
|  |  |

ลงชื่อ .....  
(.....)  
ตำแหน่ง .....  
วันที่.....

ลงชื่อ .....  
(.....)  
ตำแหน่ง .....  
วันที่.....

ลงชื่อ .....  
(.....)  
ตำแหน่ง .....  
วันที่.....

แนวทางกำหนดค่าตอบแทนชดเชยผู้ได้รับผลกระทบ (ผู้ที่ได้รับการจ้างก่อน ๑ มกราคม ๒๕๕๗)

กำหนดแนวทางการจ่ายค่าตอบแทนเพื่อชดเชยให้กับพนักงานจ้างที่ได้รับผลกระทบที่อยู่ก่อนวันที่ประกาศนี้มีผลใช้บังคับ เพื่อให้พนักงานจ้างผู้นั้นยังคงได้รับค่าตอบแทนหลังการชดเชยต้องไม่น้อยกว่าผู้ได้รับการว่าจ้างเป็นพนักงานจ้างใหม่ โดยใช้สูตรในการคำนวณจากระบบพนักงานราชการของพลเรือนมาใช้นับตั้ง

#### สูตรในการคำนวณ

$$\begin{aligned}\text{อัตราค่าตอบแทนใหม่} &= \text{อัตราแรกบรรจุสัญญาจ้างใหม่} + \text{เงินชดเชย} \\ \text{เงินชดเชย} &= \text{อัตราการชดเชย (๐.๖๗)} \times (\text{ค่าตอบแทนปัจจุบัน} - \text{อัตราแรกบรรจุเดิม}) \\ &\text{โดยหากคำนวณแล้วมีเศษให้ปัดเป็นฐานสิบ}\end{aligned}$$

อัตราแรกบรรจุสัญญาจ้างใหม่ หมายถึง อัตราแรกบรรจุในการทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๓) ลงวันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๕๗ ให้มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ มกราคม ๒๕๕๗

อัตราแรกบรรจุเดิม หมายถึง อัตราแรกบรรจุในการทำสัญญาจ้างเป็นพนักงานจ้างตามประกาศคณะกรรมการกลางข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น เรื่อง มาตรฐานทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานจ้าง (ฉบับที่ ๒) ลงวันที่ ๔ สิงหาคม ๒๕๕๔