

**มาตรการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ  
ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา**

\*\*\*\*\*

มาตรการบริหารงานบุคคลตามหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ขององค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา กำหนดขึ้นเพื่อเป็นมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสไปสู่การปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปตามหลักคุณธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ ความก้าวหน้า โดยกำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานในระดับบุคคล พิจารณาจากเกณฑ์ผลงาน/ผลสำเร็จของงาน/กรอบเวลา/ผลการประเมินความพึงพอใจของประชาชนผู้รับบริการ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ.๒๕๓๔ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ (ฉบับที่ ๕) พ.ศ.๒๕๔๕ มาตรา ๓/๑ กำหนดให้การบริหารราชการต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๓๓(๑) กำหนดให้คณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่นมีอำนาจกำหนดมาตรฐานกลาง และแนวทางในการรักษาระบบคุณธรรมเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล องค์การบริหารส่วนตำบลลูโบะปือซา จึงมีแนวทางและมาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใสสู่การปฏิบัติภายในหน่วยงาน ดังนี้

**๑. การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ให้ดำเนินการประเมินปีละ ๒ รอบ ตามปีงบประมาณ  
ดังนี้**

รอบที่ ๑ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ ตุลาคม ถึง ๓๑ มีนาคม

รอบที่ ๒ การประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ ๑ เมษายน ถึง ๓๐ กันยายน

**๒. องค์ประกอบการประเมิน และสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ**

๒.๑ สำหรับพนักงานส่วนตำบลตำแหน่งประเภทบริหารท้องถิ่นระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ประเภทอำนวยการท้องถิ่น ระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ และ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติงาน กำหนดองค์ประกอบการประเมิน ๓ องค์ประกอบ และกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๗๐

๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๒๕

๓) พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสม สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕ (การลา การมาทำงาน การรักษาวินัย)

๒.๒ สำหรับพนักงานส่วนตำบลที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการในรอบการประเมิน ใช้องค์ประกอบการประเมิน ๒ องค์ประกอบ และกำหนดสัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

- ๑) ผลสัมฤทธิ์ของงาน สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐
- ๒) พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ สัดส่วนคะแนนร้อยละ ๕๐

### ๓. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน

พิจารณาจากตัวชี้วัดผลงานและค่าเป้าหมายที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

- งานตามนโยบายหรือยุทธศาสตร์ของ อบต.
- งานประจำตามโครงสร้างภารกิจ อบต./ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามสาย

งาน

-งานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเหนือจากภารกิจประจำ/งานที่เป็นความคิดริเริ่มใหม่ หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ สำหรับค่าเป้าหมายให้กำหนดหลักการไว้ดังนี้

- ๑) คะแนนระดับ ๑ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้มาก
- ๒) คะแนนระดับ ๒ ปฏิบัติได้ต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้
- ๓) คะแนนระดับ ๓ ปฏิบัติได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือสามารถรักษาระดับผลการดำเนินงานของ

ปีที่ผ่านมาไว้ได้

๔.) คะแนนระดับ ๔ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีกว่าปกติ ถึงจะทำได้ โดยผลที่ได้เกินกว่าเป้าหมายพอสมควรแต่ไม่ถึงระดับเหนือความคาดหมาย

๕) คะแนนระดับ ๕ เป็นเกณฑ์ที่ทำหาย ที่ อบต.จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้ได้ผลดีกว่าปกติอย่างมากถึงจะได้คะแนนในระดับนี้ หรือเป็นผลงานที่ค่อนข้างเหนือความคาดหมาย

### ๔. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ

การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะของพนักงานส่วนตำบล กำหนดให้ประเมินสมรรถนะ ดังนี้

๑. พนักงานส่วนตำบลทุกตำแหน่ง ทุกประเภท และทุกระดับให้ใช้สมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะในการประเมิน

๒. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ และตำแหน่งในประเภทบริหารท้องถิ่นและอำนวยการท้องถิ่น ให้ใช้สมรรถนะประจำทางการบริหาร ๓ สมรรถนะ ในการประเมิน

๓. พนักงานส่วนตำบลทุกระดับ และตำแหน่งในประเภทวิชาการและทั่วไป ให้ใช้สมรรถนะประจำสายงาน อย่างน้อย ๓ สมรรถนะ ในการประเมินตามที่ได้ระบุในมาตรฐานตำแหน่งตำแหน่งของแต่ละตำแหน่ง

สำหรับข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ กำหนดให้ใช้เฉพาะสมรรถนะหลัก ๕ สมรรถนะ

## ๕. ระดับผลการประเมิน

ระดับผลการประเมิน มี ๕ ระดับ

ระดับผลการประเมิน	คะแนนในแต่ละระดับ
ดีเด่น	๙๐ คะแนนขึ้นไป
ดีมาก	๘๐ - ๘๙.๙๙ คะแนน
ดี	๗๐ - ๗๙.๙๙ คะแนน
พอใช้	๖๐ - ๖๙.๙๙ คะแนน
ต้องปรับปรุง	๐ - ๕๙.๙๙ คะแนน

## ๖. เกณฑ์อื่นๆ

การเลื่อนขึ้นเงินเดือนของพนักงานส่วนตำบลในแต่ละครั้ง จะนำผลการพิจารณาจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการ เช่น การลา การมาทำงาน การรักษาวินัย และข้อควรพิจารณาอื่นๆ มาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนทุกครั้ง