

ที่ ลป ๐๐๑๙.๑/๖ ๑๑๙๕๕



ศาลากลางจังหวัดลำปาง
ถนนวิชิตสงครามด้าเนิน ลป ๕๒๐๐๐

พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรียน นายอำเภอ ทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาหนังสือกรมการพัฒนารัฐบาลที่ มท ๐๔๐๒๔/ว ๑๙๓๕ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยจังหวัดลำปางได้รับแจ้งจากกรมการพัฒนารัฐบาลว่าสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อน
ข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบ
และถือปฏิบัติ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป และกรมการพัฒนารัฐบาลได้กำหนดหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ในการนี้ จังหวัดลำปางขอให้อำเภอมอบหมายสำนักงานพัฒนารัฐบาลอำเภอแจ้งหลักเกณฑ์
วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้ง
ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ข้าราชการในสังกัดทราบ ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดรายละเอียด
ได้ที่เว็บไซต์กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐบาล <http://personnel.cdd.go.th> รายละเอียด
ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(นายวิทยา ชุมภูคำ)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน
ผู้ว่าราชการจังหวัดลำปาง

สำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัด
กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนารัฐบาล
โทร., โทรสาร ๐ ๕๔๒๖ ๕๐๕๕



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน
เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย
หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน และหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน และกรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ มีนาคม ๒๕๖๕ เป็นต้นไป นั้น

เนื่องจากสำนักงาน ก.พ. ได้มีหนังสือ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการใหม่ โดยได้แจ้งเวียนให้ส่วนราชการทราบและถือปฏิบัติ โดยมีผลตั้งแต่วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๗ เป็นต้นไป ดังนั้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรมการพัฒนาชุมชนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับ ข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ. ว่าด้วยการย้าย การโอน หรือการเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งประเภทวิชาการในหรือต่างกระทรวงหรือกรม พ.ศ. ๒๕๖๔ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๓๖ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๓ และ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๑๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายประกาศนี้

ระเบียบ ประกาศ และหนังสือใดที่ขัด หรือแย้ง หรือมีข้อความตรงกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗

(นายสยาม ศิริมงคล)
อธิบดีกรมการพัฒนาชุมชน

หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย
หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
(แนบท้ายประกาศกรมการพัฒนารัฐบาลท้องถิ่น ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ก. กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน
ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒)
ประกอบกับข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ. ๕ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไข ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินบุคคล

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามมาตรฐาน
กำหนดตำแหน่ง

๑.๒ หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ประกอบด้วย

๑.๒.๑ ข้อมูลบุคคล คะแนนเต็ม ๔๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประวัติการศึกษา คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากวุฒิการศึกษาสูงสุด
ที่สำเร็จการศึกษา

- ระดับปริญญาเอก	๑๐	คะแนน
- ระดับปริญญาโท	๕	คะแนน
- ระดับปริญญาตรี	๕	คะแนน

(๒) ประวัติการรับราชการ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากระยะเวลา
การรับราชการโดยให้นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจริง ไม่นับเวลาทวิคูณ และให้นับถึงวันที่กรมการพัฒนารัฐบาล
ประทับรับเอกสารแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคลและผลงาน เศษของเดือนให้ปัดทิ้ง

- รับราชการ ๖ ปี ขึ้นไป	๑๐	คะแนน
- รับราชการ ๕ ปี	๘	คะแนน
- รับราชการ ๔ ปี	๖	คะแนน
- รับราชการ ๓ ปี	๔	คะแนน
- รับราชการ ๒ ปี	๒	คะแนน
- รับราชการ ๑ ปี	๑	คะแนน
- รับราชการน้อยกว่า ๑ ปี	๐	คะแนน

(๓) ผลการปฏิบัติราชการ คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากผลการปฏิบัติ
ราชการ ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบ

$$\text{คะแนนผลการปฏิบัติราชการ} = \frac{\text{ผลรวมคะแนนประเมิน ๔ รอบ} \times ๒.๕}{๑๐๐}$$

(๕) ประวัติทางวินัย คะแนนเต็ม ๑๐ คะแนน พิจารณาจากประวัติการได้รับ

โทษทางวินัย

- ไม่เคย ๑๐ คะแนน
- เคย (วินัยไม่ร้ายแรง) ๕ คะแนน
- เคย (วินัยร้ายแรง) ๐ คะแนน

โดยพิจารณาจากแบบพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลประกอบการประเมินบุคคล และผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (แบบ ๑)

๑.๒.๒ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ที่สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง คะแนนเต็ม ๖๐ คะแนน โดยพิจารณาจากแบบประเมิน คุณลักษณะของบุคคล ประกอบการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (แบบ ๒) และ ก.พ. ๗

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินบุคคล

ผู้รับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้ว พบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ ตามมาตรา ๕๗ เพื่อดำเนินการทางวินัยกับผู้ทักท้วงต่อไป

๒. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน

๒.๑ รูปแบบและวิธีการเสนอผลงาน

เมื่อผู้ขอประเมินผ่านการประเมินบุคคลแล้ว ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและ ผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ พิจารณา ผลงาน โดยผู้ขอประเมินจะต้องเสนอผลงานที่ผ่านมาซึ่งเป็นการสรุปสาระสำคัญของงาน ขั้นตอน ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งได้

๒.๒ หลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน พิจารณาจากองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ประโยชน์ของผลงาน จำนวน ๕๐ คะแนน

(๑.๑) สรุปสาระขั้นตอนการดำเนินการและเป้าหมายของงาน (๑๕ คะแนน) เป็นการ อธิบายบทบาทของผู้รับการประเมินได้ปฏิบัติงานอะไรและอย่างไรบ้าง ในงานนั้น ๆ ซึ่งควรเสนอให้เห็นถึง กระบวนการที่ชัดเจน ในการดำเนินการของตนเองและแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของผลงาน

(๑.๒) ผลสำเร็จของงาน (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ) (๑๕ คะแนน) เป็นการกำหนด ตัวชี้วัดของผลงานที่น่าเสนอให้ชัดเจนเป็นรูปธรรม สามารถวัดได้ สอดคล้องกับขั้นตอนการดำเนินงานโดยจำแนก ในเชิงปริมาณและคุณภาพ

(๑.๓) การนำไปใช้ประโยชน์ (๑๐ คะแนน) ให้อธิบายการนำผลงานทางวิชาการไปใช้ประโยชน์ ว่าได้รับประโยชน์อะไรบ้างหรือก่อให้เกิดผลดีอย่างไร โดยระบุถึงผู้รับประโยชน์และประโยชน์ที่ได้รับ หากมีการนำผลงานไปใช้ในการพัฒนาต่อยอดจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทางราชการอย่างไร รวมทั้งผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน

(๒.๑) ความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินงาน (๒๐ คะแนน) ให้นำเสนอหัวข้อความรู้ทางวิชาการที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในงานนั้น ๆ หรือแนวคิดที่อ้างอิงถูกต้อง และทันสมัย สอดคล้องกับเนื้อหา ผลงาน และมีการนำความรู้หรือแนวคิด ทฤษฎี ที่อ้างอิงไปใช้ในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ กำหนดขั้นตอนการดำเนินการ การแก้ปัญหา หรือการตัดสินใจในการดำเนินการผลงานนั้น โดยต้องสัมพันธ์กับเรื่องที่น่าเสนอ

(๒.๒) ความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค (๒๐ คะแนน) อธิบายถึง ปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ สาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องที่ทำให้ การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อาจจำแนกประเภทของปัญหาออกเป็นปัญหาเชิงนโยบายและปัญหา ในทางปฏิบัติ โดยนำเสนอเป็นรายข้อ หรือจำแนกปัญหาเป็นมิติด้านต่าง ๆ เป็นต้น

(๒.๓) คุณภาพของผลงาน (๒๐ คะแนน) พิจารณาจาก ความสมบูรณ์ของเนื้อหาสาระ ที่มีการเรียบเรียงเนื้อหาและสาระสำคัญได้ครบถ้วน เป็นระบบ มีคำอธิบายที่ถูกต้อง ชัดเจน มีการอ้างอิง แหล่งข้อมูลที่ถูกต้องเชื่อถือได้ มีการนำความรู้ในเรื่องนั้นไม่ว่าจะหลักการ วิธีการ หรือข้อกฎหมายมาใช้ ได้อย่างถูกต้อง บรรลุเป้าหมายที่กำหนดตามโครงการหรือแผนงานและสนองนโยบายของส่วนราชการ หรือช่วยประหยัดเวลาและงบประมาณ และมีความยุ่งยากซับซ้อนในการดำเนินการพอสมควรที่ยอมรับได้

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่า ผ่านการประเมินผลงาน โดยให้ถือเอาวันที่ประธานคณะกรรมการฯ รับทราบผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการฯ เป็นวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้ผ่านการประเมินฯ

๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินต่อไป กรณีมีจำนวนผู้ขอรับการ ประเมินมากกว่าตำแหน่งว่าง กรมการพัฒนารัฐบาลจะพิจารณาย้ายหรือรับโอนผู้ขอประเมินที่ได้รับคะแนน การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ตามด้วยลำดับรองลงมา ไปจนกว่าจะครบ ตามตำแหน่งว่าง

ข. กรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่ง เดียวกัน และในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับโอน ข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่ง ที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ก. โดยอนุโลม ทุกกรณี

แบบพิจารณาข้อมูลบุคคล
ในการประเมินเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ
เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตอนที่ ๑ ข้อมูลส่วนบุคคล

๑. ชื่อ (ผู้ขอรับประเมิน).....
๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน)..... ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....
กรม..... ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....
๓. ขอประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง..... ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/ฝ่าย/กลุ่ม..... กอง/ศูนย์/ส่วน/สำนัก.....
๔. อายุราชการ (นับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจริง ไม่นับเวลาทวีคูณ เศษของเดือนให้ปัดทิ้ง)
เริ่มรับราชการตั้งแต่วันที่..... เดือน..... ปี พ.ศ. รวมอายุราชการ.....ปี
๕. วุฒิการศึกษาสูงสุด
 ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก
 คุณวุฒิ..... สาขา..... ปีที่สำเร็จการศึกษา.....
๖. คะแนนผลการปฏิบัติราชการ (ย้อนหลัง ๒ ปี ก่อนวันที่ผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติ จำนวน ๔ รอบการประเมิน)
 รอบที่ ๑/..... รอบที่ ๒/..... รอบที่ ๑/..... รอบที่ ๒/.....
 ร้อยละ..... ร้อยละ..... ร้อยละ..... ร้อยละ.....
- ข้าพเจ้าขอรับรองว่าข้อความข้างต้นนี้ถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)

ตำแหน่ง.....
วันที่.....

ตอนที่ ๒ การตรวจสอบประวัติทางวินัย

- () เคยถูกลงโทษทางวินัย.....เมื่อ.....
- () กำลังอยู่ในระหว่างถูกสอบสวนทางวินัย.....
- () กำลังอยู่ในระหว่างถูกลงโทษทางวินัย.....
- () ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัยและไม่อยู่ระหว่างถูกสอบสวนหรือถูกลงโทษทางวินัย

(ลงชื่อ)..... (ผู้ตรวจสอบ)
(.....)

ตำแหน่ง.....
(วันที่)...../...../.....

หมายเหตุ : ให้หัวหน้าฝ่ายอำนวยการ ผู้อำนวยการกลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนาชุมชน หรือหัวหน้างานบุคคล
ของหน่วยงานต้นสังกัดเป็นผู้ทำการตรวจสอบประวัติทางวินัย