

ที่ มค ๐๐๑๙/ว ๑๐๑๕๖



ศาลากลางจังหวัดมหาสารคาม

ถนนเลี้ยวเมืองมหาสารคาม – ร้อยเอ็ด

มค ๔๔๐๐๐

๓๐

พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการ
พลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

เรียน นายอำเภอทุกอำเภอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย สำเนาประกาศกรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคล
และผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ จำนวน ๑ ชุด

ด้วยกรมการพัฒนารัฐบาล ได้มีประกาศกรมการพัฒนารัฐบาล เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และ
เงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗ โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่
๒๑ พฤษภาคม ๒๕๖๗ รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ทั้งนี้ สามารถดาวน์โหลดคำสั่งได้ที่เว็บไซต์
กองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนารัฐบาล <https://personnel.cdd.go.th>

จังหวัดมหาสารคาม จึงขอให้อำเภอมอบหมายพัฒนาการอำเภอแจ้งบุคลากรในสังกัดทราบ
โดยทั่วกัน

จึงเรียนมาเพื่อทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายพงษ์ศักดิ์ คณะมะ)

พัฒนาการจังหวัด ปฏิบัติราชการแทน

ผู้ว่าราชการจังหวัดมหาสารคาม

สำนักงานพัฒนารัฐบาลจังหวัดมหาสารคาม

กลุ่มงานประสานและสนับสนุนการบริหารงานพัฒนารัฐบาล

โทร. ๐ ๔๓๗๗ ๗๓๕๑



ประกาศกรมการพัฒนาชุมชน

เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย
หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตามที่ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย 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 และที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๒ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงให้ยกเลิกประกาศกรมการพัฒนาชุมชน เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย 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
(แนบท้ายประกาศกรมการพัฒนาชุมชน ลงวันที่ ๒๑ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๗)**

การประเมินบุคคลและผลงานเพื่อการย้าย หรือการโอนข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อแต่งตั้งให้ดำรง
ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ก. กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ใน
ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ ในระดับเดียวกัน ตามข้อ ๘ (๒)
ประกอบกับข้อ ๒๔ ของกฎ ก.พ. ๙ ให้ดำเนินการประเมินบุคคลและผลงานตามหลักเกณฑ์ วิธีการ
และเงื่อนไข ดังนี้

๑. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

๑.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะได้รับการประเมินบุคคล

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 ไม่นับเวลาพำนัก และให้นับถึงวันที่กรมการพัฒนาชุมชน
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

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

/(๔) ประวัติ...

(๔) 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

ผู้ขอรับการประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินคุณลักษณะบุคคล

๑.๓ การตรวจสอบการประเมินบุคคล

ในการประเมินบุคคลหากได้ตรวจสอบ หรือมีผู้ทักท้วงและได้ตรวจสอบแล้วพบว่า ข้าราชการผู้ขอประเมินผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จ ให้คณะกรรมการประเมินบุคคลและผลงานเพื่อย้าย หรือโอนข้าราชการเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ดำเนินการรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ ทราบ เพื่อดำเนินการระงับ หรือยกเลิกการประเมิน พร้อมกับพิจารณาดำเนินการทางวินัยแก่ผู้นั้นและผู้ที่เกี่ยวข้องตามควรแก่กรณีต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วพบว่าผู้ทักท้วงมีเจตนากลั่นแกล้งหรือมีเจตนาแจ้งข้อความอันเป็นเท็จ 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 อธิบายบทบาทของผู้ขอรับการประเมินได้ปฏิบัติงานอะไรและอย่างไรบ้าง ในงานนั้น ๆ ซึ่งควรเสนอให้เห็นถึง กระบวนการที่ชัดเจน ในการดำเนินการของตนเองและแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายของผลงาน

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

//(๑.๓) การนำไป...

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

(๒) ความรู้ ความชำนาญงาน หรือความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่มีผลต่อตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง จำนวน ๖๐ คะแนน

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

(๒.๒) ความยุ่งยากในการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรค (๒๐ คะแนน) อธิบายถึงปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินการ สาเหตุของปัญหาว่าเกิดจากสาเหตุใด มีปัจจัยอะไรมาเกี่ยวข้องที่ทำให้การปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อาจจำแนกประเภทของปัญหาออกเป็นปัญหาเชิงนโยบายและปัญหาในทางปฏิบัติ โดยนำเสนอเป็นรายข้อ หรือจำแนกปัญหาเป็นมิติต่าง ๆ เป็นต้น

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

เกณฑ์การตัดสินในการประเมินผลงาน

ผู้ขอประเมินต้องมีผลคะแนนรวมทุกองค์ประกอบไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐ จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงาน โดยให้ถือเอาวันที่ประธานคณะกรรมการฯ รับทราบผลการประเมินฯ ของคณะกรรมการฯ เป็นวันที่คณะกรรมการฯ มีมติให้ผ่านการประเมินฯ

๓. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอประเมินได้ผ่านการประเมินบุคคลและผลงานแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งบรรจุ และแต่งตั้งตามมาตรา ๕๗ ดำเนินการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ขอรับการประเมินต่อไป กรณีมีจำนวนผู้ขอรับการประเมินมากกว่าตำแหน่งว่าง กรมการพัฒนารัฐบาลจะพิจารณาย้ายหรือรับโอนผู้ขอประเมินที่ได้รับคะแนน การประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่งสูงที่สุดเป็นลำดับแรก ตามด้วยลำดับรองลงมา ไปจนกว่าจะครบตามตำแหน่งว่าง

ข. กรณีการรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญ พนักงานส่วนท้องถิ่น และข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ ไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

การรับโอนข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน และในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง การรับโอนพนักงานส่วนท้องถิ่น และการรับโอนข้าราชการที่ไม่ใช่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลและผลงาน กรณีการย้ายไปแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการในต่างสายงานและเป็นสายงานที่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันกับสายงานในตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่หรือเคยดำรงอยู่ 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	