หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวน ที่ดำรงตำแหน่ง ควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเอง ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (ตามมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๙ และแก้ไขเพิ่มเติม ตามมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙)

๑. ความหมาย ลักษณะของตำแหน่ง และลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

๑.๑ ความหมาย ในหลักเกณฑ์นี้

“ข้าราชการตำรวจดำรงตำแหน่งในสายงานสืบสวนสอบสวน” หมายความว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ที่เป็นตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเอง ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรา ๖๒ วรรคสาม

“ตำแหน่งควบ” หมายความว่า ตำแหน่งควบที่สามารถปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเองในตำแหน่งรองสารวัตร ถึงรองผู้กำกับการ ในสถานีตำรวจหรือส่วนราชการระดับกองกำกับการอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน และตำแหน่งผู้กำกับการ ในกองบังคับการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรจังหวัดหรือส่วนราชการระดับกองบังคับการอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนเป็นตำแหน่งควบถึงระดับรองผู้บังคับการตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ มาตรา ๖๒ วรรคสาม

“ตำแหน่งทั่วไป” หมายความว่า ตำแหน่งที่อยู่ในสายงานสืบสวนสอบสวน ที่มิใช่ตำแหน่งควบ

“คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน” หมายความว่า คณะกรรมการที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้ง

“ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น” หมายความว่า หัวหน้างานสอบสวน หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่หัวหน้างาน หรือกลุ่มงานที่ทำหน้าที่สอบสวน หรือหัวหน้าหน่วยงาน แล้วแต่กรณี

“ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด” หมายความว่า หัวหน้าหน่วยงานที่เป็นผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมิน

“ผู้ประเมินต้นสังกัด” หมายความว่า ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมิน

“ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน” หมายความว่า การปฏิบัติและดำเนินการเกี่ยวกับการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐาน เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อที่จะทราบรายละเอียดแห่งความผิดทางอาญา การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายซึ่งผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด หรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ

“การตรวจสอบควบคุมสั่งการ” หมายความว่า การดำเนินการให้การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

“การอำนวยการทางคดี” หมายความว่า การดำเนินการให้การปฏิบัติเกี่ยวกับคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา

“คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ” หมายความว่า คดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ ตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

“คดีที่มีลักษณะพิเศษ” หมายความว่า คดีที่มีลักษณะพิเศษตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด

“ประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน” หมายความว่า ประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน หรือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน

๑.๒ ลักษณะของตำแหน่ง

เป็นตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเอง สำหรับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน สายงานสืบสวนสอบสวน ตำแหน่งรองสารวัตร ถึงรองผู้กำกับการ ในสถานีตำรวจ หรือส่วนราชการระดับกองกำกับการอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน และตำแหน่งผู้กำกับการ ถึงรองผู้บังคับการ ในกองบังคับการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรจังหวัด หรือส่วนราชการระดับกองบังคับการอื่นที่ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน

๑.๓ ลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบ

เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบ ปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวน โดยการแสวงหาข้อเท็จจริงและหลักฐานตามอำนาจหน้าที่ เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด ให้ทราบรายละเอียดแห่งความผิดเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ หรือเพื่อที่จะทราบสาเหตุการตาย การปฏิบัติงานด้านการบริหารทางคดี ประสานเพื่อบังคับใช้กฎหมาย งานเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสืบสวนสอบสวน การเปรียบเทียบคดี ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับ การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นในทำนองเดียวกันที่ได้ทำในฐานะพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา หรือกรณีการตายโดยผิดธรรมชาติ ตลอดจนป้องกันปราบปรามการกระทำผิดการเกิดเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรง อันเป็นการรบกวนความสงบสุขของประชาชนหรือความสงบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการสังเกตติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคล การแสวงหาข่าวจากแหล่งข่าวต่าง ๆ ซึ่งกระทำก่อนหรือหลังเกิดเหตุ รวมถึงการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามในกรณีที่มีความจำเป็นต้องกระทำตามกฎหมาย ระเบียบหรือข้อบังคับ และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวเนื่องกับงานสืบสวนสอบสวน

๒. คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

๒.๑ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร

๒.๑.๑ มีคุณวุฒิข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้

๒.๑.๑.๑ สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๒.๑.๑.๒ ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย โดยต้องศึกษาสำเร็จวิชากฎหมายไทยอย่างน้อย ๓ วิชา คือประมวลกฎหมายอาญาครบทุกลักษณะ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาครบทุกลักษณะและกฎหมายลักษณะพยาน ทั้งนี้ จะเป็นการศึกษาเพื่อการได้รับปริญญาดังกล่าว หรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังก็ได้

๒.๑.๑.๓ ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิต จากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

๒.๑.๑.๔ คุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควร และ

๒.๑.๒ ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน และไม่อยู่ระหว่างถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน และ

๒.๑.๓ ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร สายงานสืบสวนสอบสวน (ตำแหน่งทั่วไป) และมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งรองสารวัตร สายงานสืบสวนสอบสวน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้

กรณีข้าราชการตำรวจที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหรือแต่งตั้งเลื่อนเป็นชั้นสัญญาบัตรครั้งแรกในสายงานสืบสวนสอบสวน ให้นับระยะเวลาตั้งแต่เริ่มเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน มีระยะเวลารวมแล้วไม่น้อยกว่า ๘ เดือน ให้นับเป็น ๑ ปี

๒.๒ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับสารวัตร

๒.๒.๑ มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร และ

๒.๒.๒ มียศไม่ต่ำกว่าร้อยตำรวจเอก และ

๒.๒.๓ สำเร็จการอบรมหลักสูตรสารวัตร หรือเทียบเท่า และ

๒.๒.๔ ดำรงตำแหน่งระดับรองสารวัตร หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๒.๒.๕ ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์นี้

๒.๓ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองผู้กำกับการ

๒.๓.๑ มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร และ

๒.๓.๒ มียศพันตำรวจโท และ

๒.๓.๓ ดำรงตำแหน่งระดับสารวัตร หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว ต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ในระดับสารวัตร หรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๒.๓.๔ ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์นี้

๒.๔ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ

๒.๔.๑ มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร และ

๒.๔.๒ มียศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจโท และ

๒.๔.๓ สำเร็จการอบรมหลักสูตรผู้กำกับการ หรือเทียบเท่า และ

๒.๔.๔ ดำรงตำแหน่งระดับรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ในระดับรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๒.๔.๕ ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์นี้

๒.๕ คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ

๒.๕.๑ มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร และ

๒.๕.๒ มียศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจเอก และ

๒.๕.๓ ดำรงตำแหน่งระดับผู้กำกับการ หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ในระดับผู้กำกับการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๒.๕.๔ ผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์นี้

๓. คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

๓.๑ ผู้มีสิทธิขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน จะต้องมีคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินครบถ้วนตามตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน จึงมีสิทธิยื่นประเมินได้ ดังนี้

๓.๑.๑ ตำแหน่งควบระดับสารวัตร

๓.๑.๑.๑ มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร ตามข้อ ๒.๑.๑ ข้อ ๒.๑.๒ และ

(๒) มียศไม่ต่ำกว่าร้อยตำรวจเอก และ

(๓) ดำรงตำแหน่งระดับรองสารวัตร หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๓.๑.๑.๒ มีปริมาณงานและคุณภาพงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ (ผนวก ข)

๓.๑.๒ คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งควบระดับรองผู้กำกับการ

๓.๑.๒.๑ มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร ตามข้อ ๒.๑.๑ ข้อ ๒.๑.๒ และ

(๒) มียศพันตำรวจโท และ

(๓) ดำรงตำแหน่งระดับสารวัตร หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ในระดับสารวัตรหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๓.๑.๒.๒ มีปริมาณงานและคุณภาพงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ (ผนวก ข)

๓.๑.๓ คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ

๓.๑.๓.๑ มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร ตามข้อ ๒.๑.๑ ข้อ ๒.๑.๒ และ

(๒) มียศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจโท และ

(๓) ดำรงตำแหน่งระดับรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ในระดับรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๓.๑.๓.๒ มีปริมาณงานและคุณภาพงานตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ (ผนวก ข)

๓.๑.๔ คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ

๓.๑.๔.๑ มีคุณสมบัติ ดังนี้

(๑) มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร ตามข้อ ๒.๑.๑ ข้อ ๒.๑.๒ และ

(๒) มียศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจเอก และ

(๓) ดำรงตำแหน่งระดับผู้กำกับการ หรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดในหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งสายงานสืบสวนสอบสวนและปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ในระดับผู้กำกับการหรือเทียบเท่า ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่ง รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และ

๓.๑.๔.๒ มีปริมาณงานและคุณภาพงาน และผลงานทางวิชาการ ตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ (ผนวก ข และหรือ ผนวก ค)

๓.๒ ผู้ดำรงตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร สามารถนำจำนวนสำนวนการสอบสวนและระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนที่ผ่านการรับรอง ตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองการอยู่ปฏิบัติหน้าที่จริงในสายงานสอบสวน พ.ศ. ๒๕๖๕ ในขณะดำรงตำแหน่งรองสารวัตร สายงานสืบสวนสอบสวน (ตำแหน่งทั่วไป) มายื่นขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถนี้ได้

๓.๓ ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมิน มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่ครบตามหลักเกณฑ์การแต่งตั้งตามกฎหมายว่าด้วยตำรวจแห่งชาติ ในขณะที่ขอรับการประเมิน ก็อาจขอประเมินล่วงหน้าได้ แต่ทั้งนี้ผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๑ ปี นับแต่วันที่ยื่นคำขอรับการประเมิน

๓.๔ ในปีที่ขอรับการประเมิน หากผู้ขอรับการประเมินมีปริมาณสำนวนคดีต่อปีไม่ครบตามหลักเกณฑ์ปริมาณงาน (ผนวก ข) สามารถขอรับการประเมินได้ และเมื่อผ่านการประเมินแล้ว ก่อนจะดำเนินการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจะต้องมีปริมาณสำนวนต่อปีครบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดใน ผนวก ข โดยการตรวจสอบรับรองให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบ ที่ ก.ตร. กำหนด

๓.๕ ผู้ขอรับการประเมินที่รับผิดชอบสำนวนการสอบสวนจำนวนสำนวนคดีต่อปีไม่ครบตามหลักเกณฑ์ปริมาณงาน (ผนวก ข) ในปีใด ไม่ให้นับระยะเวลาประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนในรอบปีนั้น

๓.๖ ผู้ขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นทุกระดับ นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ตามข้อ ๓.๑ แล้ว ต้องดำรงตำแหน่งควบในขณะยื่นขอรับการประเมิน

๔. คณะกรรมการประเมิน องค์ประกอบ หน้าที่และอำนาจ

๔.๑ ผู้ประเมินต้นสังกัด ให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเป็นผู้ประเมินผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนทุกระดับในสังกัด

๔.๒ คณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า ให้ผู้บังคับการเป็นผู้แต่งตั้ง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผู้บังคับการ	เป็นประธานกรรมการ
(๒) รองผู้บังคับการ จำนวน ๑ นาย	เป็นกรรมการ
(๓) รองผู้บังคับการ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสอบสวนของกองบังคับการ หรือตำรวจภูธรจังหวัด จำนวน ๑ นาย	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานอำนวยการของกองบังคับการหรือตำรวจภูธรจังหวัด	เป็นเลขานุการ

๔.๓ คณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า ให้ผู้บัญชาการเป็นผู้แต่งตั้ง โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

(๑) ผู้บัญชาการ	เป็นประธานกรรมการ
(๒) รองผู้บัญชาการ จำนวน ๒ นาย	เป็นกรรมการ
(๓) รองผู้บัญชาการ ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสอบสวนของกองบัญชาการ หรือตำรวจภูธรภาค จำนวน ๑ นาย	เป็นกรรมการ
(๔) ผู้บังคับการ กองบังคับการอำนวยการ	เป็นกรรมการและเลขานุการ

๔.๔ คณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนเป็นคณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการแทนได้

๔.๕ ผู้ขอรับการประเมินมีสิทธิคัดค้านผู้ประเมินต้นสังกัด หรือกรรมการประเมิน ถ้าผู้ประเมินต้นสังกัดหรือกรรมการประเมิน มีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้

๔.๕.๑ มีประโยชน์ได้เสียในการประเมิน

๔.๕.๒ มีสาเหตุโกรธเคืองผู้ขอรับการประเมิน

๔.๕.๓ มีเหตุอื่นซึ่งอาจทำให้การประเมินเสียความเป็นธรรม

การคัดค้านผู้ประเมินต้นสังกัด หรือกรรมการประเมิน ให้ผู้คัดค้านทำเป็นหนังสือยื่นแสดงเหตุผลคัดค้านโดยแจ้งชัดว่า ถ้าให้ผู้ที่ถูกคัดค้านนั้นทำหน้าที่ต่อไปจะทำให้ผู้คัดค้านไม่ได้รับความเป็นธรรมอย่างไร การคัดค้านผู้ประเมินต้นสังกัดให้ยื่นต่อผู้ประเมินต้นสังกัดโดยตรง การคัดค้านกรรมการประเมินให้ยื่นต่อประธานกรรมการ โดยให้ยื่นก่อนเข้ารับการประเมิน

การคัดค้านผู้ประเมินต้นสังกัด เมื่อผู้ประเมินต้นสังกัดได้รับคำคัดค้าน ให้หยุดทำการประเมินและส่งคำคัดค้านนั้น ให้คณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่าพิจารณาโดยพลัน และให้คณะกรรมการพิจารณาคำคัดค้านให้แล้วเสร็จภายใน ๓ วัน นับแต่ได้รับเรื่องคัดค้านนั้น หากคำคัดค้านรับฟังได้ ให้อำนาจหน้าที่การประเมินในส่วนของผู้ประเมินต้นสังกัดเป็นอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ ประเมินระดับกองบังคับการ

การคัดค้านกรรมการประเมินในคณะกรรมการระดับใด ให้คณะกรรมการประเมินในระดับนั้นเป็นผู้พิจารณาคำคัดค้าน ถ้าคำคัดค้านรับฟังได้ ให้เฉพาะกรรมการผู้ถูกคัดค้านพ้นจากหน้าที่เฉพาะการประเมินผู้คัดค้าน และให้กรรมการที่เหลืออยู่ทำหน้าที่ต่อไป เว้นแต่กรรมการจะไม่ครบองค์ประชุม ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินพิจารณาถึงเหตุอันสมควรหรือจำเป็นที่จะต้องเปลี่ยน เพิ่ม หรือลดจำนวนผู้ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมินให้ดำเนินการต่อไปได้ โดยให้แสดงเหตุแห่งการนั้นไว้ด้วย

คำวินิจฉัยคัดค้านของคณะกรรมการประเมินให้เป็นที่สุด

การเปลี่ยนแปลงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการประเมิน หรือการพ้นจากการเป็นกรรมการประเมิน ไม่กระทบถึงการประเมินที่ได้ดำเนินการไปแล้ว

๔.๖ หน้าที่และอำนาจของผู้ประเมินต้นสังกัดและคณะกรรมการประเมินแต่ละระดับ มีดังนี้

๔.๖.๑ ผู้ประเมินต้นสังกัด

๔.๖.๑.๑ ตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติของบุคคลของผู้ขอรับการประเมินให้ถูกต้องตามที่หลักเกณฑ์และวิธีประเมินความรู้ความสามารถนี้กำหนด

๔.๖.๑.๒ ให้ส่งผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน (ถ้ามี) ไปยังสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนเพื่อส่งให้คณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนตามที่คณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้ง เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการต่อไป

๔.๖.๑.๓ ประเมินคุณลักษณะของบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน

๔.๖.๑.๔ รับรองความถูกต้องของปริมาณงานด้านสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน

๔.๖.๒ คณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า

๔.๖.๒.๑ ตรวจสอบผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคลของผู้ประเมินต้นสังกัดและให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ

๔.๖.๒.๒ ตรวจสอบปริมาณงานด้านการสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน

๔.๖.๒.๓ ประเมินคุณภาพงานด้านสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน โดยให้คณะกรรมการเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถาม และขอรายละเอียดของผลงานด้านสืบสวนสอบสวนดังกล่าวเพิ่มเติมได้

๔.๖.๓ คณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า

๔.๖.๓.๑ ตรวจสอบผลการประเมินคุณภาพงานด้านสืบสวนสอบสวนของคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า และให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ โดยการตรวจสอบการประเมินคุณภาพงานด้านสืบสวนสอบสวน ให้คณะกรรมการเชิญผู้ขอรับการประเมินมาซักถามหรือขอรายละเอียดของผลงานด้านสืบสวนสอบสวนดังกล่าวเพิ่มเติมได้

๔.๖.๓.๒ สัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินทุกระดับ

๔.๖.๓.๓ สรุปความเห็นในการสัมภาษณ์และการประเมิน

๔.๖.๔ คณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๔.๖.๔.๑ ตรวจสอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า และให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบ

๔.๖.๔.๒ พิจารณาคัดเลือกและแต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน จำนวน ๓ ท่าน ในแต่ละคณะอนุกรรมการ จากบัญชีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญตรงตามผลงานทางวิชาการ และมีตำแหน่งทางราชการหรือตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าตำแหน่งของผู้ขอรับการประเมินที่เสนอขอให้พิจารณา ซึ่งมีลักษณะเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสืบสวน สอบสวน

ตามที่ ก.ตร. แต่งตั้งเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนสำหรับผู้ขอรับการประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ ตลอดจนติดตามผลการประเมินผลงานทางวิชาการจากคณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ

๔.๖.๔.๓ ดำเนินการทดสอบความรู้ ผู้ขอรับการประเมินที่ผ่านการประเมินจากคณะกรรมการระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า ทุกระดับ

๔.๖.๔.๔ ให้ความเห็นชอบผลการทดสอบความรู้ของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับและผลการประเมินผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมินระดับรองผู้บังคับการ

๔.๖.๔.๕ แจ้งผลการประเมินสำหรับผู้ที่ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถนี้ ไปยังหน่วยงานต้นสังกัดระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า ของผู้ขอรับการประเมินเพื่อดำเนินการแต่งตั้งตามขั้นตอนต่อไป

๕. องค์ประกอบการประเมินความรู้ความสามารถ

การประเมินความรู้ความสามารถให้ดำเนินการใน ๖ ส่วน คือ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล การประเมินคุณลักษณะของบุคคล การประเมินผลงาน การประเมินผลงานทางวิชาการ การสัมภาษณ์ และการทดสอบความรู้ ซึ่งมีเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถ ดังนี้

๕.๑ การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

๕.๑.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒) ได้แก่

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
- ประวัติการศึกษา
- ประวัติการรับราชการ
- การถูกตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือการถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย หรือต้องหาคดีอาญา หรือถูกฟ้องคดีอาญา
- ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย
- ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
- ประสบการณ์พิเศษในการทำงาน
- เกียรติประวัติหรือความดีความชอบ
- ประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน
- หลักสูตรที่สำเร็จการฝึกอบรมตามคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

๕.๑.๒ คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ตามข้อ ๓

๕.๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามเกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล (ผนวก ก)

๕.๓ การประเมินผลงาน ตามเกณฑ์การประเมินปริมาณงานและคุณภาพงาน (ผนวก ข)

๕.๔ การประเมินผลงานทางวิชาการ ของผู้ขอรับการประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ ตามเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ (ผนวก ค) (ถ้ามี)

๕.๕ การสัมภาษณ์ ตามเกณฑ์การสัมภาษณ์ (ผนวก ง)

๕.๖ การทดสอบความรู้ ตามเกณฑ์การทดสอบความรู้ (ผนวก จ)

๖. ขั้นตอนการปฏิบัติในการขอรับการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน

๖.๑ ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนดระยะเวลาการประเมินของผู้ดำรงตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน ปีละ ๑ ครั้ง โดยให้สอดคล้องกับวาระการแต่งตั้งประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

๖.๒ ขั้นตอนการปฏิบัติในการขอรับการประเมินตำแหน่งควบทุกระดับ

๖.๒.๑ ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นเอกสารการประเมินต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบด้วย

๖.๒.๑.๑ แบบขอรับการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น (แบบ ตร.ส.๑)

๖.๒.๑.๒ แบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒)

๖.๒.๑.๓ แบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) ได้แก่

(๑) บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น มีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา จำนวนตามที่กำหนดในแต่ละหน่วยและระดับตำแหน่ง (แบบ ตร.ส.๓/๑)

(๒) สำเนาสำนวนการสอบสวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหาซึ่งสอบสวนเสร็จสิ้น พนักงานอัยการ มีคำสั่งฟ้องและศาลประทับรับฟ้องไว้แล้ว รวม ๓ สำนวน หรือ ๒ สำนวน แล้วแต่กรณี โดยไม่ซ้ำประเภทคดี (ยกเว้น หน่วยที่มีอำนาจสอบสวนที่ไม่ใช่สถานีตำรวจ ได้แก่ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี ใช้สำนวนซ้ำประเภทคดีกันได้)

(๓) สำเนาข้อมูลสารบบคุมคดีอาญา - จราจร ประจำตัวที่ลงในระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสถานีตำรวจ (Criminal Record Information Management Enterprise System: CRIMES) หรือระบบสารสนเทศสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(๔) บัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบ ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒) (ถ้ามี)

(๕) แบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔) (ถ้ามี)

ให้ผู้ขอรับการประเมินรวบรวมเอกสาร ตามข้อ ๖.๒.๑.๓ จัดทำเป็นเล่ม จำนวน ๑ ชุด พร้อมสำเนาจำนวน ๓ ชุด รวมเป็นจำนวน ๔ ชุด ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อพิจารณาดำเนินการต่อไป

๖.๒.๒ ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๒.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ตามแบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒)

๖.๒.๒.๒ ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมินตามแบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้นมีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา (แบบ ตร.ส.๓/๑) และบัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบ ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒) (ถ้ามี)

๖.๒.๒.๓ ตรวจสอบการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนการสอบสวน (กรณีร่วมกันทำสำนวนหลายคน) ตามแบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔) (ถ้ามี)

๖.๒.๒.๔ สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับ ตามแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (แบบ ตร.ส.๕) เสนอผู้ประเมินต้นสังกัด

๖.๒.๓ ให้ผู้ประเมินต้นสังกัด ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๓.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ตามแบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒)

๖.๒.๓.๒ ตรวจสอบและรับรองผลงานของผู้ขอรับการประเมินตามแบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น มีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา (แบบ ตร.ส.๓/๑) และบัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบ ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒) (ถ้ามี)

๖.๒.๓.๓ ตรวจสอบการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนการสอบสวน (กรณีร่วมกันทำสำนวนหลายคน) ตามแบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔) (ถ้ามี)

๖.๒.๓.๔ สรุปผลการตรวจสอบและรับรองคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับตามแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (แบบ ตร.ส.๕)

๖.๒.๓.๕ ส่งผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ (ถ้ามี) ไปยังสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน เพื่อดำเนินการต่อไป

๖.๒.๓.๖ ประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ตร.ส.๖) โดยรับฟังความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น ประกอบการประเมิน

๖.๒.๓.๗ สรุปผลการพิจารณาคุณสมบัติ คุณลักษณะของบุคคล และปริมาณงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตามแบบสรุปผลการพิจารณาในการประเมิน (แบบ ตร.ส.๗)

กรณีผ่านการประเมินให้เสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า

กรณีผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วน หรือไม่ผ่านการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบถึงกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๕ วันทำการเมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไปจึงจะสามารถยื่นขอรับการประเมินครั้งใหม่ได้ในการประเมินปีถัดไป โดยผู้ขอรับการประเมินสามารถร้องทุกข์ผลการประเมินได้

๖.๒.๔ ให้คณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๔.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ตามแบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒)

๖.๒.๔.๒ ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น มีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา (แบบ ตร.ส.๓/๑) และบัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบ ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒) (ถ้ามี)

๖.๒.๔.๓ ตรวจสอบการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนการสอบสวน (กรณีร่วมกันทำสำนวนหลายคน) ตามแบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔) (ถ้ามี)

๖.๒.๔.๔ ตรวจสอบสรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับตามแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (แบบ ตร.ส.๕)

๖.๒.๔.๕ ตรวจสอบผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ตร.ส.๖)

๖.๒.๔.๖ ตรวจสอบสรุปผลการพิจารณาคุณสมบัติ คุณลักษณะของบุคคล และปริมาณงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตามแบบสรุปผลการพิจารณาในการประเมิน (แบบ ตร.ส.๗)

๖.๒.๔.๗ ให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินของผู้ประเมินต้นสังกัด

กรณีเห็นชอบผลการประเมินของผู้ประเมินต้นสังกัด ให้ตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (แบบ ตร.ส.๘)

กรณีไม่เห็นชอบผลการประเมินของผู้ประเมินต้นสังกัดให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบถึงกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน ๕ วันทำการ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เห็นชอบผลการประเมิน โดยผู้ขอรับการประเมินสามารถร้องทุกข์ผลการประเมินได้

๖.๒.๔.๘ สรุปผลการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบสรุปความเห็นในการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (แบบ ตร.ส.๙)

กรณีผ่านการประเมินให้เสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า

กรณีผู้ขอรับการประเมินมีคุณสมบัติไม่ครบถ้วนหรือไม่ผ่านการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบถึงเหตุผลที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน ๕ วันทำการ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่ามีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป จึงจะสามารถยื่นขอรับการประเมินครั้งใหม่ได้ในการประเมินปีถัดไป โดยผู้ขอรับการประเมินสามารถร้องทุกข์ผลการประเมินได้

๖.๒.๕ ให้คณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๕.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ตามแบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒)

๖.๒.๕.๒ ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น มีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา (แบบ ตร.ส.๓/๑) และบัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบ ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒) (ถ้ามี)

๖.๒.๕.๓ ตรวจสอบการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนการสอบสวน (กรณีร่วมกันทำสำนวนหลายคน) ตามแบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔) (ถ้ามี)

๖.๒.๕.๔ ตรวจสอบสรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับตามแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (แบบ ตร.ส.๕)

๖.๒.๕.๕ ตรวจสอบผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ตร.ส.๖)

๖.๒.๕.๖ ตรวจสอบสรุปผลการพิจารณาคุณสมบัติ คุณลักษณะของบุคคล และปริมาณงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตามแบบสรุปผลการพิจารณาในการประเมิน (แบบ ตร.ส.๗)

๖.๒.๕.๗ ตรวจสอบปริมาณงานและการประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวนตามแบบตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (แบบ ตร.ส.๘) ของคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า

๖.๒.๕.๘ ตรวจสอบสรุปผลการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตามแบบสรุปความเห็นในการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (แบบ ตร.ส.๙) ของคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า

๖.๒.๕.๙ ให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า

กรณีเห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่า ให้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินต่อไป

กรณีไม่เห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่า ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบถึงกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน ๕ วันทำการ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เห็นชอบผลการประเมิน โดยผู้ขอรับการประเมินสามารถร้องทุกข์ผลการประเมินได้

๖.๒.๕.๑๐ สัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินทุกระดับ ตามแบบสัมภาษณ์ (แบบ ตร.ส.๑๐)

๖.๒.๕.๑๑ สรุปความเห็นในการสัมภาษณ์และการประเมินตามแบบสรุปความเห็นในการสัมภาษณ์และการประเมิน (แบบ ตร.ส.๑๑)

กรณีผ่านการประเมินและการสัมภาษณ์ ให้เสนอผลการประเมินต่อคณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กรณีไม่ผ่านการประเมินและการสัมภาษณ์ ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบถึงเหตุผลที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน ๕ วันทำการ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดที่ต้องแก้ไขและพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป จึงจะสามารถยื่นขอรับการประเมินครั้งใหม่ได้ในการประเมินปีถัดไป โดยผู้ขอรับการประเมินสามารถร้องทุกข์ผลการประเมินได้

๖.๒.๖ ให้คณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการ ดังนี้

๖.๒.๖.๑ ตรวจสอบคุณสมบัติต่าง ๆ ตามแบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒)

๖.๒.๖.๒ ตรวจสอบผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ตามแบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น มีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองที่รับเลขคดีอาญา (แบบ ตร.ส.๓/๑) และบัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบ ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒) (ถ้ามี)

๖.๒.๖.๓ ตรวจสอบการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนการสอบสวน (กรณีร่วมกันทำสำนวนหลายคน) ตามแบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔) (ถ้ามี)

๖.๒.๖.๔ ตรวจสอบสรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับตามแบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล (แบบ ตร.ส.๕)

๖.๒.๖.๕ ตรวจสอบผลการประเมินคุณลักษณะของบุคคล ตามแบบประเมินคุณลักษณะของบุคคล (แบบ ตร.ส.๖)

๖.๒.๖.๖ ตรวจสอบสรุปผลการพิจารณาคุณสมบัติ คุณลักษณะของบุคคลและปริมาณงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตามแบบสรุปผลการพิจารณาในการประเมิน (แบบ ตร.ส.๗)

๖.๒.๖.๗ ตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวนตามแบบตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (แบบ ตร.ส.๘)

๖.๒.๖.๘ ตรวจสอบสรุปผลการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน ตามแบบสรุปความเห็นในการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (แบบ ตร.ส.๙)

๖.๒.๖.๙ ตรวจสอบการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมินทุกระดับ ตามแบบสัมภาษณ์ (แบบ ตร.ส.๑๐)

๖.๒.๖.๑๐ ตรวจสอบสรุปความเห็นในการสัมภาษณ์และการประเมิน ตามแบบสรุปความเห็นในการสัมภาษณ์และการประเมิน (แบบ ตร.ส.๑๑)

๖.๒.๖.๑๑ ให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า

กรณีเห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า ให้ดำเนินการทดสอบความรู้ต่อไป

<u>กรณีไม่เห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า ให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบถึงกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษรภายใน ๕ วันทำการ เมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เห็นชอบผลการประเมินและให้ถือเป็นที่สุด</u>[๑]

๖.๒.๖.๑๒ ดำเนินการทดสอบความรู้ ตามเกณฑ์การทดสอบความรู้ (ผนวก จ)

๖.๒.๖.๑๓ ติดตามผลการประเมินผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวนจากคณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ ที่คณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งขึ้นเพื่อการประเมินตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ ตามแบบประเมินเอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย (แบบ ตร.ส.๑๒) แบบประเมินตำรา (แบบ ตร.ส.๑๓) หรือแบบประเมินหนังสือ (แบบ ตร.ส.๑๔) แล้วแต่กรณี

๖.๒.๖.๑๔ ให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการทดสอบความรู้ของผู้ขอรับการประเมินทุกระดับ และผลการประเมินผลงานทางวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน ของผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ

กรณีเห็นชอบผลการประเมินให้แจ้งผลผู้ผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถนี้ ต่อหน่วยงานต้นสังกัดระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่าของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อดำเนินการแต่งตั้งตามขั้นตอนต่อไป

<u>กรณีไม่เห็นชอบผลการประเมินให้แจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบ ถึงกรณีที่ไม่ผ่านการประเมินเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน ๕ วันทำการเมื่อเสร็จสิ้นการประเมิน พร้อมด้วยเหตุผลที่ไม่เห็นชอบผลการประเมินและให้ถือเป็นที่สุด</u>[๒]

๖.๓ การพิจารณาเพื่อให้ความเห็นชอบหรือไม่เห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการทุกระดับ

๖.๓.๑ ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

๖.๓.๒ การประชุมของคณะกรรมการ ต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนคณะกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

กรณีมีมติให้ผ่านการประเมินต้องมีคะแนนเสียงข้างมากของกรรมการที่ร่วมประชุม จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

---

[๑] แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

[๒] แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

๖.๔ ผู้ขอรับการประเมินที่ไม่ผ่านการประเมินหรือไม่ผ่านความเห็นชอบตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความรู้ความสามารถนี้ สามารถร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการประเมินในระดับที่สูงกว่าหนึ่งระดับได้ ภายใน ๑๕ วันนับแต่วันที่ได้ทราบว่าไม่ผ่านการประเมินหรือไม่ผ่านความเห็นชอบ

กรณีผู้ขอรับการประเมินยื่นร้องทุกข์ผลการประเมินหรือการให้ความเห็นชอบ ให้ประธานกรรมการประเมินที่รับร้องทุกข์รีบดำเนินการพิจารณาโดยเร็ว หากเห็นด้วยกับการร้องทุกข์ของผู้ขอรับการประเมินและมีมติให้ผู้ร้องทุกข์ผ่านการประเมิน ให้คณะกรรมการประเมินในระดับที่สูงกว่าดำเนินการประเมินตามขั้นตอนต่อไป

กรณีที่คณะกรรมการประเมินในระดับที่สูงกว่าไม่เห็นด้วยกับการร้องทุกข์ของผู้ขอรับการประเมิน ให้ยกคำร้องทุกข์แล้วแจ้งผู้ขอรับการประเมินทราบภายใน ๕ วันทำการ นับแต่วันที่คณะกรรมการมีมติและให้ถือเป็นที่สุด[๓]

๖.๕ ในกรณีผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการทดสอบความรู้ ให้ผู้ขอรับการประเมินขอทดสอบความรู้ต่อคณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้ผ่านการประเมินในครั้งต่อไปได้ ตามเกณฑ์การทดสอบความรู้ ผนวก จ โดยไม่ต้องยื่นขอรับการประเมินจากต้นสังกัดใหม่

กรณีผู้ขอรับการประเมินยังไม่ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ผู้ขอรับการประเมินยื่นผลงานทางวิชาการต่อคณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้พิจารณาในการประเมินครั้งต่อไปได้ ทั้งนี้ ตามเกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ ผนวก ค <u>โดยต้องยื่น</u>[๔]ขอรับการประเมินจากต้นสังกัดใหม่

๗. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน และการแต่งตั้งเพื่อสับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน

๗.๑ การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน

หลังจากคณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ความเห็นชอบผลการทดสอบความรู้ ของผู้ขอรับการประเมิน และผลการประเมินผลงานทางวิชาการของผู้ขอรับการประเมินตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ และแจ้งผลการประเมินพร้อมบัญชีรายชื่อที่จัดเรียงลำดับตามคะแนนการทดสอบความรู้ของผู้ขอรับการประเมินไปยังหน่วยงานต้นสังกัดระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่า แล้วให้ดำเนินการตามขั้นตอนในการแต่งตั้งต่อไป เมื่อมีคำสั่งแต่งตั้งแล้วให้รายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ผ่านสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน) ทราบ

๗.๒ การออกจากตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน กำหนดให้ผู้ที่ได้รับการประเมินความรู้ความสามารถและเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ต้องอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งควบ ไม่น้อยกว่าระยะเวลาที่กำหนดจึงจะแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งควบ หรือตำแหน่งสายงานอื่นได้ ดังนี้

(๑) ระดับสารวัตร ไม่น้อยกว่า ๕ ปี
(๒) ระดับรองผู้กำกับการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
(๓) ระดับผู้กำกับการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี
(๔) ระดับรองผู้บังคับการ ไม่น้อยกว่า ๔ ปี

---

[๓] ข้อ ๖.๔ วรรคสี่ ยกเลิกโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

[๔] แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

ระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง ให้นับเฉพาะระยะเวลาที่มีปริมาณสำนวนคดีหรือคะแนนต่อปีไม่น้อยกว่าที่กำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถนี้ ให้เริ่มนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับตำแหน่งนั้น ๆ ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจจนครบตามที่กำหนด จึงจะสามารถแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นได้ ยกเว้นระดับรองผู้บังคับการให้ใช้ปริมาณงานในระดับผู้กำกับการ ทั้งนี้ ในการตรวจสอบ รับรองปริมาณสำนวนคดีหรือคะแนนต่อปีไม่น้อยกว่าที่กำหนดในหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถนี้ ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดระดับกองบังคับการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรจังหวัด หรือกองบังคับการอื่น ในการตรวจสอบรับรองปริมาณงานดังกล่าว แล้วส่งข้อมูลไปยัง กองบัญชาการ หรือตำรวจภูธรภาค เพื่อประกอบการพิจารณาตามขั้นตอนการแต่งตั้งต่อไป

๗.๓ การแต่งตั้งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบ ที่ ก.ตร. กำหนด ทั้งนี้ ให้ดำเนินการพิจารณาตามขั้นตอนการแต่งตั้งในวาระประจำปีที่ผ่านการประเมินในปีนั้น ๆ

๘. การกำหนดค่าตอบแทนคณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ

ให้คณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการมีสิทธิได้รับค่าตอบแทน ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

๙. มาตรการป้องกันและลงโทษ

ในการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสายงานที่เป็นตำแหน่งควบ สายงานสืบสวนสอบสวน หากตรวจพบว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดแจ้งข้อมูลอันเป็นเท็จเกี่ยวกับเรื่องคุณสมบัติของบุคคล ปริมาณงานและคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือมีการนำคดีหรือสำนวนการสอบสวนของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตนเอง หรือมีการลอก ผลงานทางวิชาการ หรือนำผลงานทางวิชาการของผู้อื่นมาใช้เป็นผลงานทางวิชาการของตน หรือมีการจ้างวานผู้อื่นให้จัดทำผลงานทางวิชาการให้ โดยผลงานทางวิชาการที่นำมาเสนอนั้นไม่ใช่ผลงานทางวิชาการที่แท้จริงของตน การกระทำดังกล่าว นอกจากแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ขาดจริยธรรมแล้วยังเป็นผู้ที่ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมิน และสมควรจะได้รับการลงโทษทางวินัยอีกด้วย ดังนั้น จึงได้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ที่ประพฤติดังกล่าว ตามมาตรการ ดังต่อไปนี้

มาตรการที่ ๑ กรณีที่ตรวจสอบพบว่า มีการกระทำดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้น ให้ผู้มีอำนาจแต่งตั้งงดพิจารณาแต่งตั้งสำหรับการประเมินในครั้งนั้น

มาตรการที่ ๒ ในกรณีที่ได้รับการแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจพบหรือทราบว่ามีการกระทำดังกล่าวข้างต้นเกิดขึ้น ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายเพิกถอนคำสั่งนั้นเสีย โดยถือว่าข้าราชการตำรวจผู้นั้นเป็นผู้ที่ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

มาตรการที่ ๓ ให้ผู้ที่มีอำนาจตามกฎหมายดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำดังกล่าว ตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณีไป

มาตรการที่ ๔ ห้ามมิให้ผู้กระทำผิดกรณีดังกล่าวเสนอขอรับการประเมิน มีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี นับแต่วันที่รับโทษทางวินัยตามมาตรการที่ ๓ เสร็จสิ้นแล้ว

ทั้งนี้ เมื่อผู้กระทำผิดกรณีดังกล่าว ถูกดำเนินการตามมาตรการที่ ๑ หรือมาตรการที่ ๒ แล้ว ให้นำมาตรการที่ ๓ และมาตรการที่ ๔ มาดำเนินการลงโทษผู้ที่ประพฤติดังกล่าวด้วย โดยให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้องรวมทั้งดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวกับผู้กระทำผิดหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบละเลยไม่ดำเนินการให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้นกระทำความผิดวินัยด้วย

๑๐. บทเฉพาะกาล

๑๐.๑ ตำแหน่งข้าราชการตำรวจในสายงานสอบสวน ที่ ก.ตร. ได้กำหนดไว้ก่อนการกำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจตามกลุ่มสายงาน ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๖๕ ให้ถือว่าเป็นตำแหน่งข้าราชการตำรวจในสายงานสืบสวนสอบสวน ตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความรู้ความสามารถนี้ และให้ผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวสามารถนำระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ และผลการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนมายื่นขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความรู้ความสามารถนี้ได้

๑๐.๒ ข้าราชการตำรวจระดับสารวัตร ถึงผู้กำกับการ ที่ดำรงตำแหน่งในสายงานสืบสวนสอบสวน (ตำแหน่งทั่วไป) อยู่ก่อนคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบนี้ใช้บังคับ ให้ถือว่าเป็นผู้มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งครบตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งควบระดับนั้น ๆ

๑๐.๓ ข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการที่เข้าสู่ตำแหน่งควบในการแต่งตั้งครั้งแรกหากยังไม่ได้ยื่นขอรับการประเมินในปีแรก เมื่อจะยื่นประเมินให้ยกเว้นในส่วนของคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมินตามข้อ ๓.๑.๔.๒ เฉพาะห้วงระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งทั่วไป

๑๐.๔ ผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนที่เข้าสู่ตำแหน่งควบในการแต่งตั้งครั้งแรก เมื่อจะยื่นประเมินให้สามารถนับการตรวจสำนวนการสอบสวน ควบคุม สั่งการ หรืออำนวยการทางคดี จำนวน ๕ คดี นับเป็น ๑ สำนวน ทดแทนการทำสำนวนการสอบสวนตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ เฉพาะห้วงระยะเวลาที่ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน ในตำแหน่งทั่วไป

๑๐.๕ ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร ถึงรองผู้กำกับการ ที่เข้าสู่ตำแหน่งควบในการแต่งตั้งครั้งแรก เมื่อจะยื่นประเมินจะต้องมีปริมาณสำนวนต่อปีไม่น้อยกว่าที่กำหนดในระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยหลักเกณฑ์การรับรองการอยู่ปฏิบัติหน้าที่จริงในสายงานสอบสวน พ.ศ. ๒๕๖๕

๑๐.๖ ภายหลังหลักเกณฑ์และวิธีประเมินความรู้ความสามารถนี้มีผลใช้บังคับ การประเมินความรู้ความสามารถ เพื่อพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเฉพาะในครั้งแรก ให้ยกเว้นเกณฑ์ปริมาณงานและคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน (ตามผนวก ข) และให้ใช้ปริมาณงานและคุณภาพงาน ดังนี้แทน

๑๐.๖.๑ ปริมาณงานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับรองสารวัตร ถึงรองผู้กำกับการในหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีสำนวนคดี ดังนี้

(๑) ผู้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร ในสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๑๕๐ สำนวน กรณีผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานคดี สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๑๒๐ สำนวน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๒๕ สำนวน กรณีผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานคดี สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๒๐ สำนวน

(๒) ผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตร ในสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๑๒๐ สำนวน กรณีผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานคดี สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๖๐ สำนวน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๒๐ สำนวน กรณีผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานคดี สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๑๐ สำนวน

(๓) ผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ ในสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๙๐ สำนวน สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนวนคดีไม่น้อยกว่า ๑๕ สำนวน[๕]

---

[๕] ข้อ ๑๐.๓ - ๑๐.๕ และข้อ ๑๐.๖.๑ (๓) แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

๑๐.๖.๒ ปริมาณงานและคุณภาพงานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับผู้กำกับการ ดังนี้

(๑) ปริมาณงานให้พิจารณาจากหลักฐานการตรวจเร่งรัดสำนวนไม่น้อยกว่า ๙๐ คดี หรือทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน หรือคณะพนักงานสืบสวนสอบสวน ตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ทำคดีสำคัญ คดียุ่งยากซับซ้อน หรือคดีที่น่าสนใจ ไม่น้อยกว่า ๕ คดี และกรณีผู้ยื่นประเมินเคยดำรงตำแหน่งผู้กำกับการ กลุ่มงานตรวจสอบสำนวนคดี กองบังคับการกฎหมายและคดี <u>หรือผู้ที่เคยทำหน้าที่ตรวจสอบสำนวนและมีความเห็นทางคดี ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา ๑๔๕/๑</u>[๖] ให้พิจารณาจากหลักฐานการตรวจสอบสำนวนและมีความเห็นทางคดีที่อยู่ในอำนาจความรับผิดชอบไม่น้อยกว่า ๙๐ คดี

(๒) คุณภาพงานให้พิจารณาสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหา ซึ่งสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องและศาลประทับรับฟ้องไว้แล้ว รวม ๒ สำนวน กองบัญชาการตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ ต้องไม่ใช่ประเภทคดีเดียวกัน และสำนวนคดีที่นำมาประเมินสามารถใช้สำนวนที่ทำในระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการได้

ทั้งนี้ สำหรับข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการ ที่เข้าสู่ตำแหน่งควบในการแต่งตั้งครั้งแรก หากยื่นประเมินความรู้ความสามารถเพื่อแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นแต่ยังไม่ผ่านการประเมินในครั้งแรก การประเมินในปีถัดไป สำหรับหลักเกณฑ์กรณีที่ต้องมีผลการปฏิบัติงานเป็นรายปีไม่น้อยกว่าคะแนนต่อปีให้นำมาใช้เฉพาะระยะเวลาหลังจากปีที่ไม่ผ่านการประเมินและจะต้องมีปริมาณงานและคุณภาพงานเป็นไปตามบทเฉพาะกาลนี้

๑๐.๖.๓ กรณีผู้ขอรับการประเมินได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่งที่มีเกณฑ์จำนวนสำนวนการสอบสวนแตกต่างกัน ให้คิดคำนวณจำนวนสำนวนในอัตราส่วน ๖ : ๑ ของจำนวนสำนวนตามระดับตำแหน่งในสถานีตำรวจ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ ต่อ จำนวนสำนวนตามระดับตำแหน่งในหน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด แล้วแต่กรณี

---

[๖] แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

ผนวก ก
เกณฑ์การประเมินคุณลักษณะของบุคคล

ข้อ ๑ คุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความประพฤติและบุคลิกลักษณะ

๑.๑ การประเมินความประพฤติ ให้พิจารณา ดังนี้

๑.๑.๑ การปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการมีความเห็นทางคดีหรือการตรวจพิสูจน์ ปฏิบัติตามคำสั่งทันทีโดยเต็มใจเต็มกำลังและสมความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชา

๑.๑.๒ การรักษาระเบียบการเคารพตามสายการบังคับบัญชา ยศ และตำแหน่งปฏิบัติตามระเบียบที่ว่าด้วยการเคารพของข้าราชการตำรวจและระเบียบการเคารพอื่น ซึ่งถือกันว่าเป็นมารยาทอันดีงามของบุคคลทั่วไป

๑.๑.๓ การเคร่งครัดต่อมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ ประพฤติตนเคร่งครัดต่อมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ ตัวอย่างมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ เช่น

(๑) การไว้ผมของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามระเบียบ

(๒) การแต่งกายถูกระเบียบทางราชการ

(๓) ห้ามมิให้เล่นการพนัน

(๔) ห้ามมิให้เข้าไปในสถานที่เล่นการพนัน เช่น สนามม้า และสถานกาสิโน เป็นต้น เว้นแต่เข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น หากผู้ขอรับการประเมินประพฤติตนไม่เคร่งครัดมากกว่าหนึ่งข้อ ให้ถือว่าเป็นผู้มีความประพฤติเคร่งครัดต่อมารยาทฯ ต่ำกว่ามาตรฐานมาก หากผู้ขอรับการประเมินประพฤติตนไม่เคร่งครัดข้อหนึ่งข้อใดเป็นบางครั้ง ให้ถือว่าเป็นผู้ประพฤติตนเคร่งครัดต่อมารยาทฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน

๑.๑.๔ การส่งเสริมความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ เป็นผู้เสริมสร้างความรักความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตำรวจและไม่เคยเป็นผู้มีพฤติกรรมก่อเหตุวิวาทหรือเหตุร้าย กดขี่ข่มเหงข้าราชการตำรวจหรือมีพฤติกรรมอื่นใดที่ทำให้ข้าราชการตำรวจแตกความสามัคคีซึ่งกันและกัน

๑.๑.๕ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ เป็นผู้ขยันขันแข็งและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมายเพียงใดต้องไม่ผัดวันประกันพรุ่งต่อหน้าที่การงานหรือทิ้งงานให้คั่งค้างไว้ เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยความพินิจพิเคราะห์ขยันหมั่นเพียร พิจารณาเหตุและผลเพื่อผลสำเร็จเป็นอย่างดีแห่งการงานในหน้าที่

๑.๑.๖ ไม่กล่าวเท็จหรือรายงานเท็จ ตอบความจริงทั้งสิ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาซักถามข้อความอย่างหนึ่งอย่างใด ถึงแม้ว่าการกล่าวหรือรายงานความจริงนั้น จะเป็นการเปิดเผยว่าตนได้กระทำผิด

๑.๑.๗ การประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ประพฤติตน อีกทั้งการใช้กิริยาวาจาเรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ประพฤติหรือแสดงกิริยาวาจาหรือยินยอมให้บุคคลอื่นใดประพฤติหรือแสดงกิริยาวาจาในสิ่งที่อาจเกิดความเสียหายแก่ตนหรือหมู่คณะ เช่น

(๑) ยินยอมให้บุคคลในครอบครัวก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือผู้อื่น

(๒) ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ

(๓) แสวงหาหรือมีพฤติการณ์เรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ โดยมิชอบจากบุคคลอื่นใด อันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่

(๔) ปล่อยปละละเลยให้คู่สมรส ญาติสนิทหรือบุคคลในครอบครัวประกอบอาชีพหรือการงานหรือกระทำการอื่นใดอันมีลักษณะผิดกฎหมาย

(๕) คบหาสมาคมกับบุคคลอื่นใดที่มีชื่อเสียงในทางมัวหมองผิดกฎหมาย หรือบุคคลอื่นใดซึ่งมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์อันเกี่ยวข้องกับคดีที่ตนรับผิดชอบ อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือของบุคคลทั่วไป ต่อความยุติธรรมของตนเองในฐานะพนักงานสอบสวนเจ้าของคดี เป็นต้น

๑.๑.๘ ไม่เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกิริยาหรือยาเสพติดให้โทษ ไม่เป็นผู้เสพเครื่องดองของเมา (ของเมาหรือสุราทุกชนิด) จนเสียกิริยาหรือดื่มสุราหรือมีกลิ่นสุราขณะปฏิบัติหน้าที่ ไม่เสพยาเสพติด หากผู้ขอรับการประเมินเคยมีกลิ่นสุราหรือดื่มสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่หรือเสพยาเสพติด ถือว่าเป็น ผู้มีความประพฤติในข้อนี้ต่ำกว่ามาตรฐานมาก

๑.๑.๙ เกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว และการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นผู้มีความประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ไม่เคยมีเรื่องเสื่อมเสียหรือเสียหายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว เช่น เกี่ยวข้องกับหญิงอื่นหรือชายอื่นในทางชู้สาวโดยที่ตนเองมีภรรยาหรือสามีอยู่แล้ว เป็นชู้หรือมีชู้กับภรรยาหรือสามีของผู้อื่น ได้หญิงเป็นภรรยาแล้วไม่รับเลี้ยงดู จดทะเบียนสมรสซ้อน ไม่เลี้ยงดูภรรยาและบุตรและไม่ยกย่องตามฐานานุรูป กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นต้น

๑.๑.๑๐ การใช้กิริยาวาจา เป็นผู้ใช้กิริยาวาจาต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพเรียบร้อย เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพจิตใจของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียแห่งคดี

๑.๑.๑๑ ข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในฐานะพนักงานสอบสวน เป็นผู้เคร่งครัดต่อจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ดังนี้

(๑) พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

(๒) พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม

(๓) พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความยุติธรรม ด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ

(๔) พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(๕) พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ และอดทนเพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความยุติธรรม

(๖) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์อันดีด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีไมตรีจิต และเต็มใจให้บริการประชาชน

(๗) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(๘) พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง

๑.๒ การประเมินบุคลิกลักษณะ ให้พิจารณาดังนี้

๑.๒.๑ ความสามารถในการวางแผนสืบสวนสอบสวน และติดตามประเมินผล สามารถกำหนดวางแผนการสืบสวนสอบสวนและติดตามประเมินผลในระยะต่างๆ ได้ รวมทั้งศึกษาข้อดี ข้อเสีย ของแผนการสืบสวนสอบสวนที่กำหนดไว้

๑.๒.๒ ความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะเหมาะสมกับสถานการณ์และสามารถปฏิบัติได้ มีแนววิธีดำเนินการใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพก้าวหน้าอันก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน

๑.๒.๓ การใช้ดุลพินิจ สามารถวินิจฉัยปัญหาหรือเหตุการณ์ต่างๆ อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ และมีการตัดสินใจที่แน่นอน ทันเวลา เหมาะสมกับสถานการณ์

๑.๒.๔ ความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการให้เหตุผล โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นชอบและปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนปกครองและสร้างทีมงานที่มีขวัญและกำลังใจ

๑.๒.๕ ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน สามารถจัดระบบงานและควบคุม การดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

๑.๒.๖ ความสามารถในการสอนและความเป็นครูพนักงานสอบสวน สามารถสอน เอื้อเฟื้อ ให้คำแนะนำแก่พนักงานสอบสวนรุ่นน้องได้ดี ตลอดจนการได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูฝึกพนักงานสอบสวนใหม่

๑.๒.๗ ความสามารถในการสื่อความหมาย สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงานหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่องานดี

๑.๒.๘ ความเป็นที่ไว้วางใจ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ มีความซื่อตรง ซื่อสัตย์ ยุติธรรม และวางตัวเป็นกลางในฐานะพนักงานสอบสวนเพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่คู่กรณี

๑.๒.๙ ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตลอดจนติดตามงาน ในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ท้อถอย หลบหลีกเลี่ยงทำสำนวนหรือปล่อยปละละเลยงานที่ตนรับผิดชอบ

๑.๒.๑๐ ความละเอียดรอบคอบ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ไม่เลินเล่อหรือละเลย การปฏิบัติที่อาจทำให้เกิดผลเสียหายต่องาน ปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนได้ดี

๑.๒.๑๑ ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์ที่เร่งด่วน มีขีดความสามารถในการวินิจฉัย ปัญหาและตัดสินใจดำเนินการเรื่องนั้น ๆ ให้ทันต่อเวลาโดยมีเหตุผลและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ไม่มีความ ผิดพลาด บกพร่อง ล่าช้า จนเกิดความเสียหาย

ข้อ ๒ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ในแต่ละหัวข้อมีระดับการให้คะแนนในการประเมิน ๕ ระดับ คือ

๕ คะแนน = ดีมาก	:	ดีจนถือเป็นแบบอย่างได้
๔ คะแนน = ดี	:	ดีเกินกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่
๓ คะแนน = พอใช้	:	ได้มาตรฐาน
๒ คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ	:	ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง
๑ คะแนน = ต้องปรับปรุง	:	ต่ำกว่ามาตรฐานมาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ข้อ ๓ การประเมินคุณลักษณะของบุคคล ผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้รับคะแนนในแต่ละส่วนดังต่อไปนี้ จึงถือว่าผ่านการประเมิน

๓.๑ ในส่วนของการประเมินความประพฤติ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมินต้นสังกัด ดังนี้

๓.๑.๑ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับสารวัตร ถึง ระดับรองผู้กำกับการ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมินต้นสังกัดไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน

๓.๑.๒ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ ถึง ระดับรองผู้บังคับการ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมินต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๓.๗๕ คะแนน

๓.๒ ในส่วนของการประเมินบุคลิกลักษณะ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมินต้นสังกัด ดังนี้

๓.๒.๑ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับสารวัตร ถึง ระดับรองผู้กำกับการ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมินต้นสังกัดไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน

๓.๒.๒ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ ถึง ระดับรองผู้บังคับการ ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากผู้ประเมินต้นสังกัด ไม่ต่ำกว่า ๓.๗๕ คะแนน

คะแนนเฉลี่ย หมายถึง คะแนนที่คำนวณจากการประเมิน โดยคำนวณจากผลรวมคะแนนของทุกหัวข้อในรายการประเมินหารด้วยจำนวนหัวข้อในรายการประเมิน

ผนวก ข
เกณฑ์การประเมินปริมาณงานและคุณภาพงาน

ข้อ ๑ ปริมาณงานและคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน

ก. <u>ปริมาณงาน</u>

๑. สำนวนการสอบสวนจะต้องพิจารณาจากจำนวนสำนวนการสอบสวนที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญาในฐานะผู้รับผิดชอบ หรือเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน หรือคณะพนักงานสืบสวนสอบสวน หรือร่วมทำการสอบสวน หรือจำนวนสำนวนคดีที่มีการตรวจ ควบคุมสั่งการหรืออำนวยการทางคดี หรือจำนวนคดีที่มีการจับกุม หรือร่วมจับกุมอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างรวมกัน ซึ่งสำนวนดังกล่าวจะต้องทำการสอบสวนเสร็จสิ้น และมีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการ สำหรับการตรวจเร่งรัดสำนวนจะต้องพิจารณาจากสำนวนที่ได้รับมอบหมายให้ตรวจเร่งรัดและภายหลังได้ทำการสอบสวนเสร็จสิ้น มีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการ ตามเกณฑ์ที่กำหนดดังต่อไปนี้

<u>กลุ่มที่ ๑</u> การประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบระดับสารวัตร ถึงระดับรองผู้กำกับการ

๑.๑ หน่วยงานสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๕๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๓๐ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ดังนี้

(๑) คดีอาญา จราจร ที่รับเลขคดีอาญาซึ่งเป็นรูปสำนวนการสอบสวน ๑ คดี นับให้ ๑ สำนวน

(๒) คดีอัตราโทษศาลแขวงที่รับเลขคดีเป็นรูปสำนวนผู้ต้องหา<u>ให้การปฏิเสธหรือเข้า</u>รับทราบข้อกล่าวหาตามหมายเรียกหรือถูกจับกุมตามหมายจับ ผู้ต้องหารับสารภาพจึงฟ้องวาจาต่อศาลแขวง ๑ คดี นับให้ ๑ สำนวน

(๓) คดีที่เข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย ที่เป็นรูปสำนวนการสอบสวน ๑ คดี นับให้ ๑ สำนวน

(๔) คดีปรับเป็นพินัย หรือที่เป็นรูปสำนวนการสอบสวน ๑ คดี นับให้ ๑ สำนวน

(๕) สำนวนคดีอัตราโทษศาลแขวงที่ฟ้องวาจาภายใน ๒๔ ชั่วโมง <u>หรือ ๔๘ ชั่วโมง</u> ไม่สามารถนำมานับประเมินได้

(๖) กรณีเป็นหัวหน้างานสอบสวน เป็นผู้ตรวจสำนวนการสอบสวน ควบคุม สั่งการหรืออำนวยการทางคดี ให้นับจำนวนสำนวนที่ดำเนินการ ๕ คดี นับเป็น ๑ สำนวน (แต่ไม่เกินร้อยละ ๖๐ ของปริมาณสำนวนที่ยื่นประเมิน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๑๒ สำนวนแทน)

(๗) กรณีร่วมทำสำนวนการสอบสวนจนเสร็จสิ้นทั้งสำนวน (ถือวันที่หัวหน้าพนักงานสอบสวนมีความเห็นทางคดี) ให้นับจำนวนเท่ากับครึ่งหนึ่งของสำนวนการสอบสวน

<u>(๘) กรณีร่วมทำสำนวนการสอบสวนในรูปคณะพนักงานสอบสวน ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้ง ๑ คดี นับให้ ๑ สำนวน ทั้งนี้ การร่วมทำสำนวนการสอบสวนดังกล่าวต้องมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการทำสำนวน และได้การรับรองจากหัวหน้าพนักงานสอบสวน</u>

๑.๒ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑

๑.๓ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

๑.๓.๑ สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ ในหน่วยดังนี้

๑.๓.๑.๑ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

๑.๓.๑.๒ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๑.๓.๑.๓ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

๑.๓.๒ สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ ในหน่วยดังนี้

๑.๓.๒.๑ กองบังคับการปราบปราม

๑.๓.๒.๒ กองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๑.๓.๒.๓ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

๑.๔ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑

ทั้งนี้ สำนวนการสอบสวนในตำแหน่งควบระดับรองสารวัตร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของวาระการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นตำแหน่งควบระดับสารวัตรมีผลใช้บังคับ สามารถนำมาใช้นับเป็นสำนวนเฉพาะกรณีสำนวนคดีต่อปีในตำแหน่งควบระดับสารวัตรในปีแรก เพื่อนับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนได้

<u>กลุ่มที่ ๒</u> การประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ

๒.๑ หน่วยงานสถานีตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๑๐๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๓๐ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ และกรณีรองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน หัวหน้างานสอบสวน มีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี โดยการตรวจสำนวนคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๔๑๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ หรือคำสั่งการเร่งรัดสำนวนการสอบสวนตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด จำนวน ๕ คดี นับให้เป็น ๑ สำนวน (แต่ไม่เกินร้อยละ ๖๐ ของปริมาณสำนวนที่ยื่นประเมิน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๑๒ สำนวนแทน)

๒.๒ กองบัญชาการตำรวจสืบสวนสอบสวนอาชญากรรมทางเทคโนโลยี สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ และ ๒.๑

๒.๓ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

๒.๓.๑ สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเอง หรือเป็นคณะพนักงานสืบสวนอบสวนในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ และ ๒.๑ ในหน่วยดังนี้

๒.๓.๑.๑ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ

๒.๓.๑.๒ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภค

๒.๓.๑.๓ กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยี

๒.๓.๒ สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเอง หรือเป็นคณะพนักงานสืบสวนสอบสวน ในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๒๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ และ ๒.๑ ในหน่วยดังนี้

๒.๓.๒.๑ กองบังคับการปราบปราม

๒.๓.๒.๒ กองบังคับการป้องกันปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

๒.๓.๒.๓ กองบังคับการปราบปรามการค้ามนุษย์

๒.๔ กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด สำนวนคดีที่ทำการสอบสวนด้วยตนเองหรือเป็นคณะพนักงานสืบสวนสอบสวนในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน จำนวนไม่น้อยกว่า ๔๐ สำนวน และมีสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่า ๕ สำนวน โดยมีหลักเกณฑ์การนับสำนวนคดี ตามข้อ ๑.๑ และ ๒.๑

ทั้งนี้ สำนวนการสอบสวนในตำแหน่งควบระดับสารวัตร ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของวาระการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นตำแหน่งควบระดับรองผู้กำกับการมีผลใช้บังคับ สามารถนำมาใช้นับเป็นสำนวนเฉพาะกรณีสำนวนคดีต่อปีในตำแหน่งควบระดับรองผู้กำกับการในปีแรก เพื่อนับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนได้

<u>กลุ่มที่ ๓</u> การประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ

๓.๑ ปริมาณงานที่ใช้ยื่นประเมิน ต้องมีผลการปฏิบัติงาน<u>ตามข้อ ๓.๑.๑ และข้อ ๓.๑.๒</u> จำนวนไม่น้อยกว่า ๗๐ คะแนนต่อปี โดยมีหลักเกณฑ์การนับผลการปฏิบัติงาน ดังนี้

๓.๑.๑ การตรวจเร่งรัดสำนวนตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา หรือตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ ๔๑๙/๒๕๕๖ ลงวันที่ ๑ กรกฎาคม ๒๕๕๖ หรือคำสั่งการเร่งรัดสำนวนการสอบสวนตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด จำนวน ๑ คดี นับให้เป็น ๑ คะแนน และมีการตรวจเร่งรัดสำนวนต่อปีไม่น้อยกว่า ๓๐ คดี

กรณีมีการตรวจเร่งรัดสำนวน ไม่ครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนด สามารถนำผลงานทางวิชาการมายื่นประเมินเพิ่มเติม เพื่อทดแทนคะแนนในส่วนที่ขาด

๓.๑.๒ การทำสำนวนการสอบสวน มีกรณีดังนี้

(๑) กรณีทำหน้าที่เป็นผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน หรือคณะพนักงานสืบสวนสอบสวน ตามคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งให้ทำคดีสำคัญ คดียุ่งยากซับซ้อน หรือคดีที่น่าสนใจ ๑ คดี นับให้ ๘ คะแนน

(๒) กรณีทำการสอบสวนด้วยตนเองหรือร่วมทำการสอบสวนตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่กำหนด ในระดับตำแหน่งขณะยื่นขอรับการประเมิน ๑ คดี นับให้ ๘ คะแนน

ทั้งนี้ จะต้องมีสำนวนการสอบสวน กรณีข้อ (๑) หรือข้อ (๒) อย่างน้อย ๑ คดี และรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า ๕ คดี

๓.๒ เสนอผลงานวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน นับให้ได้ไม่เกิน ๓๐ คะแนน โดยให้มีหลักเกณฑ์ ดังนี้

๓.๒.๑ เอกสารประกอบการสอน หรือบรรยาย ๒๐ ชั่วโมง นับให้เป็น ๑๐ คะแนน

๓.๒.๒ ตำรา ๑ เล่ม นับให้เป็น ๒๐ คะแนน

๓.๒.๓ หนังสือ ๑ เล่ม นับให้เป็น ๑๐ คะแนน

๓.๒.๔ งานวิจัย ๑ งาน นับให้เป็น ๓๐ คะแนน

ทั้งนี้ สำนวนการสอบสวนในตำแหน่งควบระดับรองผู้กำกับการ ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ของวาระการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ถึงวันที่คำสั่งแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการมีผลใช้บังคับ สามารถนำมาใช้นับเป็นสำนวนเฉพาะกรณีตรวจเร่งรัดสำนวนต่อปีในตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการในปีแรก เพื่อนับเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนได้

๒. การนับปริมาณงานสำนวนหรือการตรวจเร่งรัดสำนวนต่อปี ตามข้อ ๑ ให้เริ่มนับระยะเวลาตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ของปีถัดไป

๓. กรณีผู้ขอรับการประเมินได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยหรือหน่วยงานหนึ่งไปอีกหน่วยหรือหน่วยงานหนึ่งที่มีเกณฑ์จำนวนสำนวนการสอบสวนแตกต่างกัน ให้คิดคำนวณจำนวนสำนวนในอัตราส่วนดังนี้

<u>กลุ่มที่ ๑</u> การประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบระดับสารวัตร ถึงระดับรองผู้กำกับการ

อัตราส่วน ๑๕ : ๗ : ๔ : ๒ ของจำนวนสำนวนในหน่วยหรือหน่วยงานและตามระดับตำแหน่ง ตามข้อ ๑.๑ ข้อ ๑.๒ ข้อ <u>๑.๓.๑, ๑.๔</u> และข้อ <u>๑.๓.๒</u>

<u>อัตราส่วนสำนวนต่อปี ให้ใช้อัตราส่วน ๖ : ๑ ของจำนวนสำนวนต่อปีในหน่วยงานตามข้อ ๑.๑ ต่อจำนวนสำนวนต่อปีในหน่วยงานตามข้อ ๑.๒ - ๑.๔</u>

<u>กลุ่มที่ ๒</u> การประเมินเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ

อัตราส่วน ๑๐ : ๗ : ๔ : ๒ ของจำนวนสำนวนในหน่วยหรือหน่วยงานและตามระดับตำแหน่ง ตามข้อ ๒.๑ ข้อ ๒.๒ ข้อ <u>๒.๓.๑, ๒.๔</u> และข้อ <u>๒.๓.๒</u>

<u>อัตราส่วนสำนวนต่อปี ให้ใช้อัตราส่วน ๖ : ๑ ของจำนวนสำนวนต่อปีในหน่วยงานตามข้อ ๒.๑ ต่อจำนวนสำนวนต่อปีในหน่วยงานตามข้อ ๒.๒ - ๒.๔</u>[๗]

ข. <u>คุณภาพงาน</u>

<u>กลุ่มที่ ๑</u> พิจารณาสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหาซึ่งสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องและศาลประทับรับฟ้องไว้แล้ว รวม ๓ สำนวน สำหรับ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ ต้องไม่ใช่ประเภทคดีเดียวกัน เฉพาะกรณีประเมินเลื่อนสูงขึ้นในตำแหน่งควบ**ระดับรองผู้กำกับการ** จะต้องมีสำนวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีที่มีลักษณะพิเศษ ๑ ใน ๓ สำนวน

<u>กลุ่มที่ ๒</u> พิจารณาสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหาซึ่งสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องและศาลประทับรับฟ้องไว้แล้ว รวม ๓ สำนวน สำหรับ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ ต้องไม่ใช่ประเภทคดีเดียวกัน กรณีประเมินเลื่อนสูงขึ้นในตำแหน่งควบ**ระดับผู้กำกับการ** จะต้องมีสำนวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีที่มีลักษณะพิเศษ ๑ ใน ๓ สำนวน

<u>กลุ่มที่ ๓</u> ผลการปฏิบัติงานในด้านการทำสำนวนการสอบสวนตามข้อ ๓.๑.๒ โดยเป็นสำนวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหาซึ่งสอบสวนเสร็จสิ้นแล้ว พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องและศาลประทับรับฟ้องไว้แล้ว รวม ๒ สำนวน สำหรับ กองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค ๑ - ๙ ต้องไม่ใช่ประเภทคดีเดียวกัน ทั้งนี้ สามารถเสนอผลงานด้านวิชาการเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการประเมินด้วยก็ได้

---

[๗] ผนวก ข แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

ข้อ ๒ การพิจารณามีแนวทาง ดังนี้

(๑) การปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามระเบียบและกฎหมายโดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบหรือคำสั่งได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน

(๒) การตั้งข้อหาโดยพิจารณาจากการตั้งข้อหาเป็นไปตามคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ และเงื่อนไขในตัวบทกฎหมายหรือไม่ ถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่

(๓) ความยุ่งยากซับซ้อนของคดี โดยพิจารณาจากข้อหา และประเภทของคดีความยุ่งยากซับซ้อนของคดี

(๔) การตั้งประเด็นซักถามในการสอบสวน โดยพิจารณาจากการตั้งประเด็นซักถามเกี่ยวกับรายละเอียดของการกระทำความผิด และข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องถูกต้อง ครบถ้วนเพียงใด

(๕) การใช้ถ้อยคำสำนวน ภาษาถูกต้อง รัดกุม ชัดเจน โดยพิจารณาจากความสามารถในการใช้ถ้อยคำภาษาไทย ความถูกต้อง การเรียบเรียงประโยค ความรัดกุมและได้ความกระจ่างชัดเจน

(๖) เทคนิคและวิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน โดยพิจารณาจากการมีเทคนิคและวิธีการค้นหาหรือแสวงหาข้อเท็จจริงหรือการรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างถูกต้องดีเยี่ยมเพียงใด

(๗) พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏในสำนวนโดยพิจารณาจากพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏในสำนวนการสอบสวน เช่น พยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ สนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่เพียงใดและพยานดังกล่าวสมเหตุผล มีน้ำหนักมั่นคง น่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด

(๘) ความสะอาดและความเรียบร้อย โดยพิจารณาจากสำนวนการสอบสวนมีความสะอาดเรียบร้อยและเป็นระเบียบเพียงใด

(๙) ระยะเวลาในการทำสำนวน โดยพิจารณาจากระยะเวลาในการทำสำนวน สามารถทำสำนวนให้เสร็จภายในกำหนดเวลาหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงความยุ่งยากซับซ้อนของคดีประกอบด้วย

(๑๐) สำนวนการสอบสวนสามารถใช้เป็นแบบอย่างได้ โดยพิจารณาจากสำนวนการสอบสวนสามารถใช้เป็นแบบอย่างสำหรับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี

ข้อ ๓ การประเมินคุณภาพงาน ในแต่ละหัวข้อมีระดับการให้คะแนนในการประเมิน ๕ ระดับ คือ

๕ คะแนน = ดีมาก	:	ดีจนถือเป็นแบบอย่างได้
๔ คะแนน = ดี	:	ดีเกินกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่
๓ คะแนน = พอใช้	:	ได้มาตรฐาน
๒ คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ	:	ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง
๑ คะแนน = ต้องปรับปรุง	:	ต่ำกว่ามาตรฐานมาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

ข้อ ๔ การประเมินในส่วนของปริมาณงานจะต้องมีปริมาณงานครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ใน ผนวก ข ข้อ ๑ (ก) และในส่วนของคุณภาพงานให้พิจารณาตามผนวก ข ข้อ ๑ (ข) โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากกรรมการผู้ประเมินแต่ละคนตามเกณฑ์ที่กำหนด จึงถือว่าผ่านการประเมิน ดังนี้

๔.๑ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับสารวัตร ถึง ระดับรองผู้กำกับการ ต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๕ คะแนน

๔.๒ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับผู้กำกับการ ต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๗ คะแนน

๔.๓ การประเมินเพื่อดำรงตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ ต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่า ๓.๙ คะแนน

คะแนนเฉลี่ย หมายถึง คะแนนที่คำนวณจากการประเมิน โดยคำนวณจากผลรวมคะแนนของทุกหัวข้อในรายการประเมินหารด้วยจำนวนหัวข้อในรายการประเมิน

ผนวก ค
เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อ ๑ ลักษณะผลงานทางวิชาการ

๑.๑ เอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย

๑.๑.๑ เอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย หมายถึง เอกสารหรืออุปกรณ์ที่ใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยายที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือการสอบสวน ที่จัดทำขึ้นเพื่อให้ความรู้แก่บุคลากรในสังกัด บุคลากรนอกสังกัด หรือสถาบันการศึกษา อื่นใดมีลักษณะเป็นเอกสารหรืออุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับที่ตนสอนหรือบรรยาย

๑.๑.๒ แนวปฏิบัติ

๑.๑.๒.๑ ผู้ขอรับการประเมินต้องระบุวิชา หลักสูตร หรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องที่ใช้เอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยายเล่มที่เสนอขอตำแหน่ง

๑.๑.๒.๒ กรณีเป็นเอกสารประกอบการสอนต้องจัดทำเป็นรูปเล่มประกอบด้วย คำนำ สารบัญ จุดมุ่งหมาย วิธีการสอน เนื้อเรื่องที่อธิบายเนื้อหาสาระชัดเจน โดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่างหรือกรณีศึกษาประกอบที่ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรม ที่ทันสมัยถูกต้องตามหลักสากล กรณีเป็นเอกสารประกอบการบรรยายต้องจัดทำเป็นรูปเล่มที่มีเนื้อหาสาระครบถ้วนในเรื่องที่ทำการบรรยายหากมีการค้นคว้าจากแหล่งอื่น ให้มีการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรม ที่ทันสมัย ถูกต้องตามหลักสากล

๑.๑.๓ การเผยแพร่ โดยการเผยแพร่ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ดังนี้

๑.๑.๓.๑ การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือโดยการถ่ายเอกสารเป็นรูปเล่ม หรือทำในรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ

๑.๑.๓.๒ ต้องมีหนังสือรับรองจากผู้บริหารของสถาบันการศึกษาหน่วยงานที่ไปสอนหรือบรรยายว่าได้ใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยายมาแล้ว หรือมีหนังสือเชิญเป็นวิทยากรในหัวข้อที่ยื่นเสนอขอผลงานวิชาการ

๑.๒ ตำรา

๑.๒.๑ ตำรา หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่เรียบเรียงขึ้นอย่างเป็นระบบที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือการสอบสวนที่ครอบคลุมเนื้อหาสาระของวิชาหรือเป็นส่วนหนึ่งของวิชาหรือของหลักสูตรที่สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการถ่ายทอดวิชาที่สอน

๑.๒.๒ แนวปฏิบัติ

๑.๒.๑.๑ ผู้ขอรับการประเมินต้องระบุวิชา หรือหลักสูตรที่เกี่ยวข้องที่ใช้ตำราเล่มที่เสนอขอตำแหน่ง

๑.๒.๑.๒ ต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ จุดมุ่งหมาย เนื้อเรื่องที่อธิบายเนื้อหาสาระชัดเจน โดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่างหรือกรณีศึกษาประกอบที่ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรมที่ทันสมัย ถูกต้องตามหลักสากล

๑.๒.๓ การเผยแพร่ โดยการเผยแพร่ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ดังนี้

๑.๒.๓.๑ การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือโดยการถ่ายเอกสารเป็นรูปเล่ม หรือทำในรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ

๑.๒.๓.๒ ต้องมีหนังสือรับรองจากผู้บริหารของสถาบัน หน่วยงานที่ไปสอนว่าได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว

๑.๓ หนังสือ

๑.๓.๑ หนังสือ หมายถึง ผลงานทางวิชาการ หรือกึ่งวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือการสอบสวน ที่เรียบเรียงขึ้นอย่างเป็นระบบ สะท้อนให้เห็นถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ของผู้เขียนในงานนั้นๆ และหรืองานที่เกี่ยวข้อง มีความต่อเนื่องเชื่อมโยงในเนื้อหาโดยไม่จำเป็นต้องสอดคล้องกับวิชาหรือเป็นส่วนหนึ่งของวิชา หรือของหลักสูตรและไม่จำเป็นต้องนำไปใช้ในการสอนหรือการบรรยาย

๑.๓.๒ แนวปฏิบัติ

๑.๓.๒.๑ ต้องจัดทำเป็นรูปเล่ม ประกอบด้วย คำนำ สารบัญ เนื้อเรื่องที่อธิบายเนื้อหาสาระชัดเจน โดยอาจใช้ข้อมูล แผนภาพ ตัวอย่าง หรือกรณีศึกษาประกอบ ที่ผู้อ่านสามารถทำความเข้าใจในสาระสำคัญนั้นได้โดยเบ็ดเสร็จ มีการอ้างอิงและการเขียนบรรณานุกรมที่ทันสมัยถูกต้องตามหลักสากล

๑.๓.๒.๒ หนังสือแปล ผู้แปลต้องได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากเจ้าของลิขสิทธิ์ให้แปลและพิมพ์เผยแพร่ ก่อนพิมพ์เผยแพร่

๑.๓.๓ การเผยแพร่ โดยการเผยแพร่ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ดังนี้

๑.๓.๓.๑ การเผยแพร่ด้วยวิธีการพิมพ์โดยโรงพิมพ์ (Printing House) หรือสำนักพิมพ์ (Publishing House) หรือทำในรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมของเนื้อหาสาระ

๑.๓.๓.๒ มีหนังสือแสดงการเผยแพร่ หรือมีหนังสือรับรองจากหน่วยงานที่ทำการเผยแพร่ ว่าได้ทำการเผยแพร่ในหน่วยงานนั้น ๆ

๑.๔ ผลงานวิจัย

๑.๔.๑ ผลงานวิจัย หมายถึง ผลงานทางวิชาการที่เป็นงานศึกษา หรืองานค้นคว้าที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือการสอบสวน ที่มีการศึกษา ค้นคว้าอย่างมีระบบ และมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเพื่อให้ได้มาซึ่งคำตอบ หรือข้อสรุปที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือการนำวิชาการนั้นไปประยุกต์ มีลักษณะเป็นเอกสารที่มีรูปแบบของการวิจัยตามหลักวิชาการ ไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมข้อมูลโดยไม่ได้ทำการวิเคราะห์หรือสังเคราะห์

๑.๔.๒ แนวปฏิบัติ

๑.๔.๒.๑ งานวิจัยที่เสนอขอรับการประเมิน ต้องไม่เป็นงานวิจัยที่ทำเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อรับปริญญา หรือประกาศนียบัตรใด ๆ เว้นแต่ผู้ขอรับการประเมินจะได้ทำการศึกษาวิจัยขยายผลต่อจากเรื่องเดิมจนปรากฏผลความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างเห็นได้ชัด การพิจารณาจะพิจารณาเฉพาะส่วนที่เพิ่มเติมจากเดิมเท่านั้น

๑.๔.๒.๒ กรณีชื่องานวิจัยใกล้เคียงกับงานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาให้ระบุชื่องานวิจัยที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษามาด้วย

๑.๔.๒.๓ ในการจัดทำผลงานวิจัยอาจจัดทำให้ ๓ รูปแบบ คือ

๑.๔.๒.๓.๑ รายงานการวิจัย เป็นรายงานที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์และชัดเจนตลอดทั้งกระบวนการวิจัย (Research Process) เช่น มีการกำหนดปัญหา การตั้งวัตถุประสงค์การตั้งสมมติฐาน การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ตีความ การสรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และการให้ข้อเสนอแนะ

๑.๔.๒.๓.๒ กรณีศึกษา (Case Study) เป็นรายงานการวิจัยกรณีเรื่องราวหรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจริงที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือการสอบสวนโดยทำการรวบรวมข้อมูลมาเสนอให้ทราบข้อเท็จจริง พร้อมทั้งข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นความรู้พื้นฐานทั่วไปสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน ประชาชนทั่วไปศึกษาเป็นแนวทางในการพัฒนาความรู้ในด้านการสืบสวนสอบสวน เทคนิควิธีการทำงาน หรือเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์

การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิธีการศึกษากรณีศึกษา การนำเสนอกรณีศึกษา การวิเคราะห์ตีความเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น การสรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและการให้ข้อเสนอแนะ เพื่อที่ผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวน หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน หรือเพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาดในการทำงาน

๑.๔.๒.๓.๓ บทความวิจัยหรือบทความกรณีศึกษาเป็นการสรุปการวิจัย หรือกรณีศึกษาให้มีความกระชับและสั้น สำหรับการนำเสนอในการประชุมวิชาการ หรือในวารสารวิชาการ ตามรูปแบบที่การประชุมวิชาการหรือวารสารนั้น ๆ กำหนด

๑.๔.๓ การเผยแพร่ โดยการเผยแพร่ในลักษณะหนึ่งลักษณะใด ดังนี้

๑.๔.๓.๑ เผยแพร่รายงานการวิจัย หรือกรณีศึกษาฉบับสมบูรณ์ที่มีรายละเอียดครบถ้วนและมีหลักฐานว่าได้ผ่านการประเมินคุณภาพโดยคณะกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการ และหลักฐานว่าได้เผยแพร่ผลงานไปยังวงวิชาการและวงวิชาชีพในสาขาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายหรือการสืบสวนสอบสวน

๑.๔.๓.๒ เผยแพร่ในรูปของบทความวิจัย หรือบทความกรณีศึกษาในวารสารทางวิชาการโดยวารสารทางวิชาการนั้นอาจเผยแพร่เป็นรูปเล่มสิ่งพิมพ์ หรือเป็นสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นที่ยอมรับในวงวิชาการ

๑.๔.๓.๓ นำเสนองานวิจัย หรือกรณีศึกษาในที่ประชุมวิชาการ ซึ่งภายหลังจากการประชุมวิชาการได้มีการบรรณาธิการและนำไปรวมเล่มเผยแพร่ในหนังสือประมวลผลการประชุมทางวิชาการ (Proceedings) ของการประชุมวิชาการที่ได้รับการยอมรับ

๑.๔.๓.๔ เผยแพร่ในหนังสือรวมบทความวิจัย หรือกรณีศึกษา โปสเตอร์ หรือในรูปแบบอื่น ๆ ที่มีการบรรณาธิการประเมินและตรวจสอบคุณภาพ

ข้อ ๒ การกำหนดระดับคุณภาพของผลงานทางวิชาการ

ลำดับที่	ประเภท	ผลงานทางวิชาการจำแนกตามระดับคุณภาพ		
		พอใช้ (คะแนน ๖๐–๖๙ คะแนน)	**ดี** (คะแนน ๗๐–๗๙ คะแนน)	**ดีมาก** (คะแนน ๘๐–๑๐๐ คะแนน)
๑.	เอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย	เป็นเอกสารที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์และครบถ้วนต่อการเรียนการสอนการอบรมในหลักสูตร	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับพอใช้ โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีการเสนอความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ๒. มีการสอดแทรกประสบการณ์หรือข้อมูลของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนหรือการอบรม ๓. สามารถนำไปอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีลักษณะบุกเบิกทางวิชาการและมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	ประเภท	ผลงานทางวิชาการจำแนกตามระดับคุณภาพ		
		พอใช้ (คะแนน ๖๐–๖๙ คะแนน)	**ดี** (คะแนน ๗๐–๗๙ คะแนน)	**ดีมาก** (คะแนน ๘๐–๑๐๐ คะแนน)
๒.	ตำรา	เป็นตำราที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การอบรมในหลักสูตร	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับพอใช้ โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีการเสนอความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ๒. มีการสอดแทรกประสบการณ์หรือข้อมูลของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนหรือการอบรม ๓. สามารถนำไปอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีลักษณะบุกเบิกทางวิชาการและมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง
๓.	หนังสือ	เป็นหนังสือที่มีเนื้อหาสาระทางวิชาการถูกต้องสมบูรณ์และทันสมัย มีแนวคิดและการนำเสนอที่ชัดเจนเป็นประโยชน์ต่อวงวิชาการ	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับพอใช้ โดย มีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีการเสนอความรู้ที่เป็นประโยชน์ หรือวิธีการที่ทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ ๒. มีการสอดแทรกประสบการณ์หรือข้อมูลของผู้เขียนที่เป็นการแสดงให้เห็นถึงความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนหรือการอบรม ๓. สามารถนำไปอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีลักษณะบุกเบิกทางวิชาการและมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ๒. เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ลำดับที่	ประเภท	ผลงานทางวิชาการจำแนกตามระดับคุณภาพ		
		พอใช้ (คะแนน ๖๐–๖๙ คะแนน)	**ดี** (คะแนน ๗๐–๗๙ คะแนน)	**ดีมาก** (คะแนน ๘๐–๑๐๐ คะแนน)
๔.	ผลงานวิจัย	เป็นงานวิจัยที่มีกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอนถูกต้องเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับพอใช้ โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. เป็นผลงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์ และการเสนอผลที่เป็นความรู้ใหม่ที่ลึกซึ้งกว่างานเดิมที่มีผู้เคยศึกษาแล้ว ๒. เป็นประโยชน์ในวงวิชาการสามารถนำไปอ้างอิงหรือนำไปปฏิบัติได้	ใช้เกณฑ์เดียวกับระดับดี โดยมีข้อกำหนดเพิ่มเติม ดังนี้ ๑. มีลักษณะบุกเบิกทางวิชาการและมีการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Body of Knowledge) ในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือใช้กระบวนการวิจัยที่ซับซ้อนเป็นที่น่าเชื่อถือ ๒. เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในวงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง

ข้อ ๓ เกณฑ์การประเมินผลงานทางวิชาการมี ๓ ระดับ คือ

๓.๑ “พอใช้” เป็นเกณฑ์ผ่านขั้นต้นของผลงานทางวิชาการ

๓.๒ “ดี” เป็นเกณฑ์ที่มีคุณภาพสูงกว่าเกณฑ์ผ่านขั้นต้นของผลงานทางวิชาการ

๓.๓ “ดีมาก” เป็นเกณฑ์ที่มีคุณภาพสูงสุดของการประเมินผลงานทางวิชาการ

ข้อ ๔ ในกรณีที่ผู้ยื่นขอรับการประเมินเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อประกอบการประเมิน หากคณะอนุกรรมการประเมินผลงานทางวิชาการมีมติให้ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการฉบับนั้น และคณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นชอบแล้ว ให้ถือว่าผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการในการยื่นขอรับการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในการประเมินระดับนั้น

สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการประเมินผลงานทางวิชาการ ให้ขอรับการประเมินผลงานทางวิชาการในการประเมินครั้งต่อไปได้ โดยต้องยื่น[๘]ขอรับการประเมินใหม่

ข้อ ๕ เกณฑ์ผ่านการประมินผลงานทางวิชาการ

๕.๑ ผลงานทางวิชาการของตำแหน่งควบระดับรองผู้บังคับการ จะต้องอยู่ในระดับไม่ต่ำกว่า “ดี” คะแนน ๗๐ - ๗๙ คะแนน

๕.๒ ผู้ไม่ผ่านการประเมิน เสนอผลงานทางวิชาการใหม่

---

[๘] แก้ไขเพิ่มเติมโดยมติ ก.ตร. ในการประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๖๙ เมื่อวันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๖๙

ผนวก ง

เกณฑ์การสัมภาษณ์

ข้อ ๑ การสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน ใช้ข้อมูลพื้นฐานจากสำนวน การตรวจสำนวน การควบคุม ตรวจสอบ สั่งการ ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ เพื่อประเมินวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และพฤติกรรมต่าง ๆ การสัมภาษณ์ต้องให้ได้ผลชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ข้อ ๒ หัวข้อการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

๒.๑ วิสัยทัศน์ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความคาดหมายที่จะกระทำเกี่ยวกับงานสอบสวน หรือการเตรียมการรองรับเกี่ยวกับงานสอบสวนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๒.๒ เทคนิคการแก้ไขปัญหาได้ทันทีทันใดอย่างถูกต้อง พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีกลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการหรือการกระทำใด ๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น

๒.๓ ปฏิภาณไหวพริบ ความรอบรู้ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความเข้าใจในสิ่งที่ถูกสัมภาษณ์ สามารถแก้ไขเหตุการณ์และกล่าวโต้ตอบได้ทันที

๒.๔ ท่วงทีวาจาและภาวะผู้นำ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีลักษณะท่าทางและความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้

๒.๕ ความเชื่อมั่นในตนเอง พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความมั่นใจในตนเองว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดจากงานสอบสวนได้อย่างไร

๒.๖ มีจิตสำนึกในความรักชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติและระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างไร

๒.๗ ความตั้งใจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความมุ่งมั่นเสียสละ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและการแสดงออกที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพจิตใจของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียแห่งคดี

ข้อ ๓ การผ่านการประเมินสัมภาษณ์ใช้มติเสียงข้างมากของคณะกรรมการประเมินสัมภาษณ์ ผู้ไม่ผ่านการประเมินต้องยื่นประเมินใหม่

ผนวก จ
เกณฑ์การทดสอบความรู้

ข้อ ๑ ผู้เข้ารับการทดสอบความรู้ระดับรองสารวัตร ถึงรองผู้กำกับการจะต้องมีปริมาณสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่าที่กำหนด แล้วแต่กรณี สำหรับระดับผู้กำกับการ จะต้องมีผลการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าคะแนนที่กำหนดต่อปีตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์ ผนวก ข

ข้อ ๒ การทดสอบความรู้ผู้ขอรับการประเมิน ให้คณะกรรมการประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการทดสอบความรู้ ดังนี้

๒.๑ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในงานสืบสวนสอบสวน ๑๐๐ คะแนน

๒.๒ ความรู้ความสามารถในการสืบสวน หรือความสามารถในการทำและหรือตรวจสำนวนการสอบสวน ๑๐๐ คะแนน

ข้อ ๓ การทดสอบความรู้ ตามข้อ ๒.๑ และ ๒.๒ มีคะแนนรวมทั้งสิ้น ๒๐๐ คะแนน โดยเกณฑ์ในการผ่านการทดสอบความรู้และการจัดลำดับผู้ผ่านการทดสอบความรู้ มีดังนี้

๓.๑ ผู้ผ่านทดสอบความรู้จะต้องได้คะแนนในแต่ละข้อไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ จึงจะถือได้ว่าเป็นผู้ผ่านการทดสอบความรู้

๓.๒ สำหรับการจัดเรียงลำดับผู้ผ่านการทดสอบความรู้ ให้จัดเรียงลำดับผู้ผ่านการทดสอบความรู้ของหน่วยงานระดับกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค ในแต่ละปี โดยให้ผู้ที่ได้รับคะแนนรวมการทดสอบความรู้สูงสุดอยู่ในลำดับสูงสุด เรียงลำดับลงไป หากได้รับคะแนนรวมเท่ากัน ให้ผู้ได้รับคะแนนความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในงานสืบสวนสอบสวนมากกว่า อยู่ในลำดับสูงกว่า หากได้รับคะแนนความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องในงานสืบสวนสอบสวนเท่ากัน ให้ผู้ที่มีอาวุโสสูงกว่าตามหลักเกณฑ์ว่าด้วยการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ อยู่ในลำดับสูงกว่า

ข้อ ๔ สำหรับผู้ที่ไม่ผ่านการทดสอบความรู้ตามข้อ ๓ สามารถเข้ารับการทดสอบความรู้ในปีถัดไปได้ โดยไม่ต้องยื่นขอรับการประเมินใหม่ แต่ผู้เข้ารับการทดสอบความรู้จะต้องมีปริมาณสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่าที่กำหนดในแต่ละระดับตำแหน่งตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์ (ผนวก ข) ซึ่งผู้เข้ารับการทดสอบความรู้สามารถเลือกทำการทดสอบความรู้ข้อใดข้อหนึ่งหรือทั้งหมดตามข้อ ๒ ได้ หรือทำการทดสอบความรู้เฉพาะข้อที่ไม่ผ่านก็ได้ โดยให้ถือคะแนนที่ทำการทดสอบและได้รับคะแนนสูงสุดของแต่ละครั้ง เป็นคะแนนการทดสอบความรู้ ทั้งนี้ ผู้เข้ารับการทดสอบความรู้จะต้องทำการทดสอบความรู้ให้ผ่านภายในปีถัดไป หากยังไม่ผ่านการทดสอบความรู้ภายในระยะเวลาที่กำหนดดังกล่าว จะต้องยื่นขอรับการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้ใหม่ทั้งหมด

ข้อ ๕ ผู้ที่ผ่านเกณฑ์การประเมินความรู้ความสามารถตามหลักเกณฑ์ในปีใดแล้วแต่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งสามารถเข้ารับการทดสอบความรู้ในครั้งต่อไปได้ แต่ผู้เข้ารับการทดสอบความรู้จะต้องมีปริมาณสำนวนคดีต่อปีไม่น้อยกว่าที่กำหนดในหลักเกณฑ์ (ผนวก ข) และให้นำผลการทดสอบมาจัดเรียงลำดับรวมกับผู้เข้ารับการทดสอบในปีนั้นตามข้อ ๓ ด้วย

แบบ ตร.ส.๑

แบบขอรับการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

ส่วนราชการ.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....
เรื่อง ขอรับการประเมินเพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ.....
เรียน.....

ด้วยข้าพเจ้า (ยศ ชื่อ ชื่อสกุล).....ตำแหน่ง.....สังกัด..... มีความประสงค์

( ) ขอรับการประเมินเพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่ง.....หรือ

( ) ขอรับการประเมินเพื่อพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็น.....

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พร้อมนี้ได้แนบเอกสารที่เกี่ยวข้องมาด้วยแล้ว ดังนี้

๑. แบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๒) จำนวน ๓ ชุด

๒. แบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน (แบบ ตร.ส.๓) จำนวน ๓ ชุด

๒.๑ บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้นมีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา (แบบ ตร.ส. ๓/๑ (ถ้ามี)) จำนวน ๓ ชุด

๒.๒ บัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบควบคุมสั่งการหรืออำนวยการทางคดี (แบบ ตร.ส.๓/๒ (ถ้ามี)) จำนวน ๓ ชุด

๓. แบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน (แบบ ตร.ส.๔ (ถ้ามี)) จำนวน ๓ ชุด

๔. สำเนาสำนวนการสอบสวน จำนวน ๓ สำนวน ๆ ละ ๓ ชุด

๕. เอกสารผลงานทางวิชาการ (ถ้ามี) จำนวน ๑ เล่ม พร้อมสำเนา ๓ ชุด

๖. สำเนาคำสั่งต่างๆ สำเนาวุฒิบัตรและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๓ ชุด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....

เรียน....(ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด).....

.....

.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(ลงชื่อ).....หัวหน้างานสอบสวน

(.....)

ตำแหน่ง.....

แบบ ตร.ส.๒

แบบข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ขอรับการประเมิน

คำอธิบาย : ให้ผู้ขอรับการประเมินกรอกรายละเอียดตามความเป็นจริง

ประวัติของผู้ขอรับการประเมิน

๑. ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....

๒. ตำแหน่ง (ปัจจุบัน).....ตำแหน่งเลขที่.....
งาน/แผนก..... กองกำกับการ.....
กองบังคับการ.....กองบัญชาการ.....
ดำรงตำแหน่งนี้เมื่อ.....อัตราเงินเดือนปัจจุบัน.....บาท

๓. ขอรับการประเมินเพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ.....

๔. ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.๗)
เกิดวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... ปัจจุบันอายุ.....ปี.....เดือน
บรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งข้าราชการตำรวจระดับสัญญาบัตรครั้งแรก
เมื่อวันที่..... เดือน.....พ.ศ. ..... อายุราชการ.....ปี.....เดือน

๕. ประวัติการศึกษา

คุณวุฒิและวิชาเอก (ปริญญา/ประกาศนียบัตร)	ปีที่สำเร็จการศึกษา	สถาบันที่ศึกษา

๖. ประวัติการรับราชการ (จากเริ่มรับราชการชั้นสัญญาบัตรจนถึงปัจจุบัน)

วัน เดือน ปี	ตำแหน่ง	สังกัด

๗. การถูกตั้งกรรมการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือถูกต้องกรรรมการสอบสวนทางวินัย หรือต้องหาคดีอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๘. ประวัติการถูกลงโทษทางวินัย (ย้อนหลัง ๓ ปี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

๙. ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน

ปี	ระยะเวลา	หลักสูตร	สถาบัน

๑๐. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน (เคยได้รับมอบหมายให้ทำการสอบสวนคดีสำคัญอะไรบ้าง หรือได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมสอบสวนคดีสำคัญอะไรบ้าง เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

.....

๑๑. เกียรติประวัติหรือความดีความชอบ (เคยได้รับคัดเลือกหรือได้รับรางวัลเกี่ยวกับงานสอบสวน เช่น พนักงานสอบสวนดีเด่นในระดับต่าง ๆ หรือได้รับบำเหน็จความชอบเกินกว่า ๑ ขั้น เป็นต้น)

.....

.....

.....

๑๒. อื่น ๆ (เช่น การสืบสวนติดตามคนร้ายสำคัญ การอารักขา หรือติดตามบุคคลสำคัญ ฯลฯ เป็นต้น)

.....

.....

.....

.....

๑๓. ประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน หรือ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน

เลขที่ใบอนุญาต ..... วันออกใบอนุญาต .....

๑๔. หลักสูตรที่สำเร็จการฝึกอบรมตามคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

.....

รุ่นที่ ..... เมื่อวัน/เดือน/ปี .....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ข้อความข้างต้นถูกต้องและเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบ ตร.ส.๓

แบบแสดงผลงานของผู้ขอรับการประเมิน

เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

คำอธิบาย : ให้ผู้ขอรับการประเมินกรอกรายละเอียดตามความเป็นจริง

๑. ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....

๒. ประวัติการรับราชการ

๒.๑ ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบเท่า

เมื่อวันที่.....เดือน.....พ.ศ. ..... อัตราเงินเดือน ระดับ.....ขั้น.....จำนวน.....บาท

๒.๒ ปัจจุบันได้รับเงินเดือน ระดับ.....ขั้น.....จำนวน .....บาท

๒.๓ ประวัติการดำรงตำแหน่ง

ตำแหน่ง/หน่วย	วัน เดือน ปี	รวมระยะเวลา	สายงาน

๒.๔ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งในสายงานสืบสวนสอบสวนรวม.....ปี.....เดือน

๓. ภาระงานย้อนหลัง

สำนวนการสอบสวนที่ทำด้วยตนเอง	รวม	ผลคดีชั้นสอบสวน			ผลคดีชั้นอัยการ			ผลคดีชั้นศาล	
		ฟ้อง	ไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	ฟ้อง	ไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	ลงโทษ	ยกฟ้อง
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
รวมทั้งสิ้น.....สำนวน									

ตรวจสอบควบคุมสั่งการหรืออำนวยการทางคดี	รวม	ผลคดีชั้นสอบสวน			ผลคดีชั้นอัยการ			ผลคดีชั้นศาล	
		ฟ้อง	ไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	ฟ้อง	ไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	ลงโทษ	ยกฟ้อง
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
รวมทั้งสิ้น.....สำนวน									

๔. สำนวนคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ หรือคดีที่มีลักษณะพิเศษ

สำนวนคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญหรือคดีที่มีลักษณะพิเศษ	รวม	ผลคดีชั้นสอบสวน			ผลคดีชั้นอัยการ			ผลคดีชั้นศาล	
		ฟ้อง	ไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	ฟ้อง	ไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	ลงโทษ	ยกฟ้อง
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
พ.ศ.									
รวมทั้งสิ้น.....สำนวน									

๕. สำนวนการสอบสวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหาซึ่งสอบสวนเสร็จสิ้น พนักงานอัยการมีคำสั่งฟ้องและศาลประทับรับฟ้องไว้แล้ว จำนวน ๒ หรือ ๓ สำนวน แล้วแต่กรณี

ลำดับ	ประเภท/ข้อหา	ผู้ร้องทุกข์/กล่าวโทษ	ผู้ต้องหา	ผลคดี
๑.				
๒.				
๓.				

<u>หมายเหตุ</u> ลำดับที่ ..... เป็นคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ หรือคดีที่มีลักษณะพิเศษ

ขอรับรองว่าข้อความดังกล่าวข้างต้น เป็นจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....ผู้ขอรับการประเมิน

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

คำรับรองผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

ได้ตรวจสอบผลงานของ .....ที่เสนอให้ประเมินแล้วเห็นว่า

( ) ถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ

( ) ไม่ถูกต้อง (เหตุผล) .....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

คำรับรองผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

ได้ตรวจสอบผลงานของ .....ที่เสนอให้ประเมินแล้วเห็นว่า

( ) ถูกต้องเป็นความจริงทุกประการ

( ) ไม่ถูกต้อง (เหตุผล) .....

.....

.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๓/๑

บัญชีสำนวนคดีที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้นมีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการที่ทำด้วยตนเองและรับเลขคดีอาญา

ลำดับ	เลขคดี	ข้อหา	ผู้ร้องทุกข์ ผู้กล่าวโทษ	ผู้ต้องหา	ระยะเวลาสอบสวน นับตั้งแต่วันรับคำร้องทุกข์ (จำนวนวัน)	ผลคดี					
						ชั้นพนักงานสอบสวน			ชั้นอัยการ		
						สั่งฟ้อง	สั่งไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	สั่งฟ้อง	สั่งไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน
รวมทั้งสิ้น ..... สำนวน											

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบ ตร.ส.๓/๒

บัญชีแสดงรายละเอียดสำนวนการสอบสวนที่ตรวจสอบควบคุมสั่งการ หรืออำนวยการทางคดี

ลำดับ	เลขคดี	ข้อหา	ผู้ร้องทุกข์ ผู้กล่าวโทษ	ผู้ต้องหา	วัน เดือน ปี ที่ตรวจสำนวน	ผลคดี					
						ชั้นพนักงานสอบสวน			ชั้นอัยการ		
						สั่งฟ้อง	สั่งไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน	สั่งฟ้อง	สั่งไม่ฟ้อง	งดการสอบสวน
รวมทั้งสิ้น ..... สำนวน											

ขอรับรองว่าข้อมูลดังกล่าวเป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ).....ผู้ขอรับการประเมิน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

(ลงชื่อ).....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบ ตร.ส.๔

แบบหนังสือรับรองของผู้ร่วมทำสำนวน

(กรณีร่วมกันทำสำนวนหลายคน)

โดยหนังสือฉบับนี้ ขอรับรองว่าสำนวนการสอบสวนคดี (อาญา/จราจร) ที่...../.....
ข้อหา/ฐานความผิด.....
มีผู้ร่วมทำสำนวนจำนวน.....คน ดังนี้

ชื่อผู้ร่วมทำสำนวน	**ตำแหน่งและสังกัด**

(ลงชื่อ) .....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ) .....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ).....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ) .....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

(ลงชื่อ) .....ผู้ร่วมทำสำนวน
(.....)
ตำแหน่ง.....
วันที่ .....เดือน.....พ.ศ. ....

คำรับรองของหัวหน้าคณะพนักงานสืบสวนสอบสวน หรือหัวหน้าผู้ร่วมสืบสวนสอบสวน

ได้ตรวจสอบแบบหนังสือรับรองการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนที่เสนอดังกล่าวข้างต้นแล้ว เห็นว่าถูกต้องตรงตามความเป็นจริงทุกประการ

ความเห็นอื่นๆ (ถ้ามี) .....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....หัวหน้าคณะพนักงานสืบสวนสอบสวน/
หัวหน้าผู้ร่วมสืบสวนสอบสวน

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

<u>หมายเหตุ</u> ๑) กรณีเป็นการทำสำนวนร่วมกันหลายคน ผู้ร่วมทำสำนวนจะต้องลงลายมือชื่อในหนังสือรับรอง เมื่อได้ลงลายมือชื่อรับรองและส่งเพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลแล้วจะเปลี่ยนแปลงแก้ไขไม่ได้

๒) หากพิสูจน์ได้ว่า มีผู้ร่วมทำสำนวนรายใดได้ให้คำรับรองการมีส่วนร่วมในการทำสำนวนที่ไม่ถูกต้องตามความจริง โดยมีเจตนาช่วยเหลือผู้ขอรับการประเมินจะพิจารณาลงโทษทางวินัยผู้ให้คำรับรองนั้น ตามควรแก่กรณี

๓) สำนวนการสอบสวน ที่จะนำมาพิจารณาจะต้องเป็นสำนวนที่ทำการสอบสวนเสร็จสิ้นและมีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการ

แบบ ตร.ส.๕

แบบตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

(สำหรับผู้บังคับบัญชาชั้นต้น และผู้ประเมินต้นสังกัด)

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

งาน/แผนก.....กองกำกับการ.....

กองบังคับการ.....กองบัญชาการ.....

ขอประเมินเพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

๑. คุณวุฒิการศึกษา

( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

( ) ไม่ตรง แต่ได้รับการยกเว้นจาก ก.ตร.

๒. ชั้นยศ

( ) ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

( ) ไม่ตรง แต่จะได้รับชั้นยศ.....ในวันที่.....

๓. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๔. ระยะเวลาความชำนาญงาน (การปฏิบัติหน้าที่งานสืบสวนสอบสวน)

( ) ครบตามที่กำหนดไว้ในคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

( ) ไม่ครบ แต่จะครบกำหนดในวันที่.....

๕. ปริมาณผลงานด้านการสืบสวนสอบสวน

( ) ถูกต้องและครบถ้วนตามที่กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์นี้

( ) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วน (ระบุเหตุผล).....

๖. การได้รับประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน

( ) ได้รับประกาศนียบัตรด้านการสอบสวนตามที่กำหนดไว้ในระเบียบ ก.ตร.

( ) ไม่ได้รับประกาศนียบัตรด้านการสอบสวนหรือเหตุอื่นๆ เช่น อยู่ระหว่างถูกพักใช้หรือเพิกถอนใบประกาศนียบัตรด้านการสอบสวน

๗. สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตร ตามที่ ตร. กำหนด

( ) สำเร็จ

( ) ไม่สำเร็จ

๘. เป็นผู้อยู่ระหว่างถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่

( ) อยู่ ตามคำสั่ง/ข้อกล่าวหา

( ) ไม่อยู่

สรุปผลการตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล

( ) อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะดำเนินการต่อไปได้

( ) ไม่อยู่ในหลักเกณฑ์ (ระบุเหตุผล).....

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

ความเห็นของผู้ประเมินต้นสังกัด

.....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้ประเมินต้นสังกัด

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๖

แบบประเมินคุณลักษณะบุคคล
(สำหรับผู้ประเมินต้นสังกัด)

ตอนที่ ๑ ประเมินความประพฤติ

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....สังกัด .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

คำชี้แจง - ให้ผู้ขอรับการประเมินทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และทำการประเมินทุกหัวข้อด้วยความรอบคอบและเป็นธรรม โดยปราศจากอคติใด ๆ หากเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับใดในแต่ละหัวข้อให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดไว้ หากมีการขูดลบขีดฆ่าที่ใดให้ผู้ประเมินลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่ง

โปรดพิจารณาความประพฤติของผู้ขอรับการประเมิน โดยพิจารณาประกอบกับแนวทาง ดังนี้
ตามระดับคะแนนในการประเมิน ๕ ระดับคือ
๕ คะแนน = ดีมาก : ดีจนถือเป็นแบบอย่างได้
๔ คะแนน = ดี : ดีเด่นกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่
๓ คะแนน = พอใช้ : ได้มาตรฐาน
๒ คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ : ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง
๑ คะแนน = ต้องปรับปรุง : ต่ำกว่ามาตรฐานมาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

รายการประเมิน	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. การปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับการมีความเห็นทางคดีหรือการตรวจพิสูจน์ ปฏิบัติตามคำสั่งทันทีโดยเต็มใจเต็มกำลังและสมความมุ่งหมายของผู้บังคับบัญชา					
๒. การรักษาระเบียบการเคารพตามสายการบังคับบัญชา ยศ และตำแหน่ง ปฏิบัติตามระเบียบที่ว่าด้วยการเคารพของข้าราชการตำรวจและระเบียบการเคารพอื่น ซึ่งถือกันว่าเป็นมารยาทอันดีงามของบุคคลทั่วไป					
๓. การเคร่งครัดต่อมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ ประพฤติตนเคร่งครัดต่อมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ ตัวอย่างมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ เช่น ๓.๑ การไว้ผมของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามระเบียบ ๓.๒ การแต่งกายถูกระเบียบทางราชการ ๓.๓ ห้ามมิให้เล่นการพนัน ๓.๔ ห้ามมิให้เข้าไปในสถานที่เล่นการพนัน เช่น สนามม้าและสถานกาสิโน เป็นต้น เว้นแต่เข้าไปเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ชอบด้วยกฎหมาย เป็นต้น หากผู้ขอรับการประเมินประพฤติตนไม่เคร่งครัดมากกว่าหนึ่งข้อให้ถือว่าเป็นผู้มีความประพฤติเคร่งครัดต่อมารยาทฯ ต่ำกว่ามาตรฐานมาก หากผู้ขอรับการประเมินประพฤติตนไม่เคร่งครัดข้อหนึ่งข้อใดเป็นบางครั้ง ให้ถือว่าเป็นผู้ประพฤติตนเคร่งครัดต่อมารยาทฯ ต่ำกว่ามาตรฐาน					
๔. การส่งเสริมความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ เป็นผู้เสริมสร้างความรักความสามัคคีในหมู่ข้าราชการตำรวจและไม่เคยเป็นผู้มีพฤติกรรมก่อเหตุวิวาทหรือเหตุร้าย กดขี่ข่มเหงข้าราชการตำรวจหรือมีพฤติกรรมอื่นใดที่ทำให้ข้าราชการตำรวจแตกความสามัคคีซึ่งกันและกัน					
๕. ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ เป็นผู้ขยันขันแข็งและตรงต่อเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตนได้รับมอบหมาย ต้องไม่ผัดวันประกันพรุ่งต่อหน้าที่การงานหรือทิ้งงานให้คั่งค้างไว้ เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยความพินิจพิเคราะห์ขยันหมั่นเพียร พิจารณาเหตุและผลเพื่อผลสำเร็จเป็นอย่างดีแห่งการงานในหน้าที่					

รายการประเมิน	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๖. ไม่กล่าวเท็จหรือรายงานเท็จ ตอบความจริงทั้งสิ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาซักถามข้อความอย่างหนึ่งอย่างใด ถึงแม้ว่าการกล่าวหรือรายงานความจริงนั้น จะเป็นการเปิดเผยว่าตนได้กระทำผิด					
๗. การประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ เป็นผู้ประพฤติตนอีกทั้งการใช้กิริยาวาจาเรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่ง ไม่ประพฤติหรือแสดงกิริยาวาจาหรือยินยอมให้บุคคลอื่นใดประพฤติหรือแสดงกิริยาวาจาในสิ่งที่อาจเกิดความเสียหายแก่ตนหรือหมู่คณะ เช่น ๗.๑ ยินยอมให้บุคคลในครอบครัวก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ของตนหรือผู้อื่น ๗.๒ ยินยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนแสวงหาประโยชน์อันมิชอบ ๗.๓ แสวงหาหรือมีพฤติการณ์เรียกรับผลประโยชน์ใด ๆ โดยมิชอบจากบุคคลอื่นใดอันเกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติหน้าที่ ๗.๔ ปล่อยปละละเลยให้คู่สมรส ญาติสนิท หรือบุคคลในครอบครัวประกอบอาชีพหรือการงาน หรือกระทำการอื่นใดอันมีลักษณะผิดกฎหมาย ๗.๕ คบหาสมาคมกับบุคคลอื่นใดที่มีชื่อเสียงในทางมัวหมองผิดกฎหมาย หรือบุคคลอื่นใดซึ่งมีส่วนได้เสียหรือผลประโยชน์อันเกี่ยวข้องกับคดีที่ตนรับผิดชอบ อันอาจกระทบกระเทือนต่อความเชื่อถือของบุคคลทั่วไป ต่อความยุติธรรมของตนเองในฐานะพนักงานสอบสวนเจ้าของคดี เป็นต้น					
๘. ไม่เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกิริยาหรือยาเสพติดให้โทษ ไม่เป็นผู้เสพเครื่องดองของเมา (ของเมาหรือสุราทุกชนิด) จนเสียกิริยาหรือดื่มสุราหรือมีกลิ่นสุราขณะปฏิบัติหน้าที่ ไม่เสพยาเสพติด หากผู้ขอรับการประเมินเคยมีกลิ่นสุราหรือดื่มสุราในขณะปฏิบัติหน้าที่หรือเสพยาเสพติด ถือว่าเป็นผู้มีความประพฤติในข้อนี้ต่ำกว่ามาตรฐานมาก					
๙. เกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว และการกระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นผู้มีความประพฤติตนอยู่ในศีลธรรมอันดี ไม่เคยมีเรื่องเสื่อมเสียหรือเสียหายเกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์ชู้สาว เช่น เกี่ยวข้องกับหญิงอื่นหรือชายอื่นในทางชู้สาวโดยที่ตนเองมีภรรยาหรือสามีอยู่แล้ว เป็นชู้หรือมีชู้กับภรรยาหรือสามีของผู้อื่น ได้หญิงเป็นภรรยาแล้วไม่รับเลี้ยงดู จดทะเบียนสมรสซ้อน ไม่เลี้ยงดูภรรยาและบุตรและไม่ยกย่องตามฐานานุรูป กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศ เป็นต้น					

รายการประเมิน	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑๐. การใช้กิริยาวาจา เป็นผู้ใช้กิริยาวาจาต่อผู้ร่วมงานและผู้เกี่ยวข้องตลอดจนประชาชนผู้มาติดต่อด้วยความสุภาพเรียบร้อย เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กิริยาวาจาที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพจิตใจของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียแห่งคดี					
๑๑. การเคร่งครัดต่อจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน เป็นผู้เคร่งครัดต่อจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ดังนี้ ๑๑.๑ พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ๑๑.๒ พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม ๑๑.๓ พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความยุติธรรมด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ ๑๑.๔ พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ๑๑.๕ พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ และอดทน เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความยุติธรรม ๑๑.๖ พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์อันดีด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีไมตรีจิต และเต็มใจให้บริการประชาชน ๑๑.๗ พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา ๑๑.๘ พนักงานสอบสวนพึงสำนึก และยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง					
ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ					
คะแนนเฉลี่ย (ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ หารด้วย ๑๑)					

ตอนที่ ๒ ประเมินบุคลิกลักษณะ

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....สังกัด .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

คำชี้แจง - ให้ผู้ขอรับการประเมินทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และทำการประเมินทุกหัวข้อด้วยความรอบคอบและเป็นธรรม โดยปราศจากอคติใด ๆ หากเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับใดในแต่ละหัวข้อให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดไว้ หากมีการขูดลบขีดฆ่าที่ใดให้ผู้ประเมินลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่ง

โปรดพิจารณาบุคลิกภาพของผู้ขอรับการประเมิน ตามระดับคะแนนในการประเมิน ๕ ระดับคือ
๕ คะแนน = ดีมาก : ดีจนถือเป็นแบบอย่างได้
๔ คะแนน = ดี : ดีเด่นกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่
๓ คะแนน = พอใช้ : ได้มาตรฐาน
๒ คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ : ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง
๑ คะแนน = ต้องปรับปรุง : ต่ำกว่ามาตรฐานมาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

รายการประเมิน	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. ความสามารถในการวางแผนสืบสวนสอบสวน และติดตามประเมินผล สามารถกำหนดวางแผนการสืบสวนสอบสวนและติดตามประเมินผลในระยะต่าง ๆ ได้ รวมทั้งศึกษาข้อดี ข้อเสียของแผนการสืบสวนสอบสวนที่กำหนดไว้					
๒. ความคิดริเริ่ม มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถแสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะเหมาะสมกับสถานการณ์และสามารถปฏิบัติได้ มีแนววิธีดำเนินการใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพก้าวหน้าอันก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงาน					
๓. การใช้ดุลพินิจ สามารถวินิจฉัยปัญหาหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลและรอบคอบ และมีการตัดสินใจที่แน่นอน ทันเวลา เหมาะสมกับสถานการณ์					
๔. ความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการให้เหตุผล โน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นชอบและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย เกิดผลสัมฤทธิ์ ตลอดจนปกครองและสร้างทีมงานที่มีขวัญและกำลังใจ					
๕. ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน สามารถจัดระบบงานและควบคุมการดำเนินงานอย่างเป็นขั้นตอนให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
๖. ความสามารถในการสอนและความเป็นครูพนักงานสอบสวน สามารถสอน เอื้อเฟื้อ ให้คำแนะนำแก่พนักงานสอบสวนรุ่นน้องได้ดี ตลอดจนเคยได้รับการมอบหมายให้ทำหน้าที่ครูฝึกพนักงานสอบสวนใหม่					
๗. ความสามารถในการสื่อความหมาย สามารถติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง มีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และประชาชนผู้มาติดต่องานดี					
๘. ความเป็นที่ไว้วางใจ ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ มีความซื่อตรงซื่อสัตย์ ยุติธรรมและวางตัวเป็นกลางในฐานะพนักงานสอบสวนเพื่ออำนวยความยุติธรรมแก่คู่กรณี					
๙. ความตั้งใจที่จะทำงานให้สำเร็จ มีความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานตลอดจนติดตามงานในหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ไม่ท้อถอยหลบหลีกเลี่ยงทำสำนวนหรือปล่อยปละละเลยงานที่ตนรับผิดชอบ					
๑๐. ความละเอียดรอบคอบ ละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ไม่เลินเล่อหรือละเลยการปฏิบัติที่อาจทำให้เกิดผลเสียหายต่องาน ปฏิบัติได้ถูกต้องครบถ้วนตามกฎหมาย ระเบียบแบบแผนได้ดี					
๑๑. ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน มีขีดความสามารถในการวินิจฉัยปัญหาและตัดสินใจดำเนินการเรื่องนั้น ๆ ให้ทันต่อเวลาโดยมีเหตุผลและถูกต้องตามหลักเกณฑ์ ไม่มีความผิดพลาดบกพร่องล่าช้า จนเกิดความเสียหาย					
ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ					
คะแนนเฉลี่ย (ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ หารด้วย ๑๑)					

คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ) ตอนที่ ๑ .....

คะแนนเฉลี่ย (ร้อยละ) ตอนที่ ๒ .....

สรุปผลการประเมินของผู้ประเมินต้นสังกัด

จากการพิจารณาคุณลักษณะบุคคล

ของผู้ขอรับการประเมิน (ยศ ชื่อ ชื่อสกุล) .....

ดังกล่าวข้างต้น เห็นว่า

( ) ผ่านการประเมิน ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

.....

(ลงชื่อ) .....ผู้ประเมินต้นสังกัด

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบ ตร.ส.๗

แบบสรุปผลการพิจารณาในการประเมิน

(สำหรับผู้ประเมินต้นสังกัด)

จากการตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินคุณลักษณะของบุคคล ของ.....
ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด..... เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....
ปรากฏผลการพิจารณา ดังนี้

๑. คุณสมบัติ

( ) ผ่านตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ผ่านตามหลักเกณฑ์

(ระบุเหตุผล).....

๒. คุณลักษณะของบุคคล

๒.๑ ความประพฤติ

( ) ผ่านตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ผ่านตามหลักเกณฑ์

(ระบุเหตุผล).....

๒.๒ บุคลิกลักษณะ

( ) ผ่านตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ผ่านตามหลักเกณฑ์

(ระบุเหตุผล).....

๓. ปริมาณงานด้านการสืบสวนสอบสวน

( ) ถูกต้องและครบถ้วน ตามหลักเกณฑ์

( ) ไม่ถูกต้องหรือไม่ครบถ้วนหลักเกณฑ์

(ระบุเหตุผล) .....

(ลงชื่อ) .....ผู้ประเมินต้นสังกัด

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่..... เดือน..... พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๘

แบบตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงานด้านการสืบสวนสอบสวน
(สำหรับคณะกรรมการระดับกองบังคับการ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า)

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....สังกัด .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

ตอนที่ ๑ ปริมาณงาน

ได้ตรวจสอบปริมาณงานของผู้ขอรับการประเมินแล้ว

( ) ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ตร. กำหนด

( ) ไม่ครบถ้วนตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ตร. กำหนด

เหตุผล.....

.....

ตอนที่ ๒ คุณภาพงาน

คำชี้แจง - ให้ผู้ขอรับการประเมินทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินความรู้ความสามารถเพื่อพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสายงานสืบสวนสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่มลดได้ในตัวเองให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น และทำการประเมินทุกหัวข้อด้วยความรอบคอบและเป็นธรรมโดยปราศจากอคติใด ๆ หากเห็นว่าผู้ขอรับการประเมินมีผลการประเมินอยู่ในระดับใดในแต่ละหัวข้อให้ทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่กำหนดไว้หากมีการขูดลบขีดฆ่าที่ใดให้ผู้ประเมินลงลายมือชื่อกำกับไว้ทุกแห่ง

โปรดพิจารณาคุณภาพผลงานของบุคคลผู้ขอรับการประเมิน ตามระดับคะแนนในการประเมิน ๕ ระดับคือ

๕ คะแนน = ดีมาก : ดีจนถือเป็นแบบอย่างได้

๔ คะแนน = ดี : ดีเด่นกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่

๓ คะแนน = พอใช้ : ได้มาตรฐาน

๒ คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ : ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง

๑ คะแนน = ต้องปรับปรุง : ต่ำกว่ามาตรฐานมาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

รายการประเมิน	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑
ประเมินคุณภาพสำนวนการสืบสวนสอบสวน (๓ สำนวน) **๑. การปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามระเบียบและกฎหมาย** โดยพิจารณาจากความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน					
๒. การตั้งข้อหา โดยพิจารณาจากการตั้งข้อหาเป็นไปตามคำร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษและเงื่อนไขในตัวบทกฎหมายหรือไม่ ถูกต้อง ครบถ้วนหรือไม่					
๓. ความยุ่งยากซับซ้อนของคดี โดยพิจารณาจากข้อหาและประเภทของคดี ความยุ่งยากซับซ้อนของคดี					
๔. การตั้งประเด็นซักถามในการสอบสวน โดยพิจารณาจากการตั้งประเด็นซักถามเกี่ยวกับรายละเอียดของการกระทำความผิดและข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องครบถ้วน ถูกต้องเพียงใด					
๕. การใช้ถ้อยคำ สำนวน ภาษาถูกต้อง รัดกุม ชัดเจน โดยพิจารณาจากความสามารถในการใช้ถ้อยคำภาษาไทย ความถูกต้อง การเรียบเรียงประโยค ความรัดกุมและได้ความกระจ่างชัดเจน					
๖. เทคนิคและวิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน โดยพิจารณาจากการมีเทคนิคและวิธีการค้นหาหรือแสวงหาข้อเท็จจริงหรือการรวบรวมพยานหลักฐานได้อย่างถูกต้อง ดีเยี่ยมเพียงใด					
๗. พยานหลักฐานต่างๆ ที่ปรากฏในสำนวน โดยพิจารณาจากพยานหลักฐานต่างๆ ที่ปรากฏในสำนวนการสอบสวน เช่น พยานบุคคล พยานเอกสาร พยานวัตถุ สนับสนุนข้อกล่าวหาหรือไม่เพียงใด และพยานดังกล่าวสมเหตุผลมีน้ำหนัก มั่นคง น่าเชื่อถือได้มากน้อยเพียงใด					
๘. ความสะอาดและความเรียบร้อย โดยพิจารณาจากสำนวนการสืบสวนสอบสวนมีความสะอาดเรียบร้อยและเป็นระเบียบเพียงใด					
๙. ระยะเวลาในการทำสำนวน โดยพิจารณาจากระยะเวลาในการทำสำนวน สามารถทำสำนวนให้เสร็จภายในกำหนดเวลาหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงความยุ่งยากซับซ้อนของคดีประกอบด้วย					
๑๐. สำนวนการสืบสวนสอบสวนสามารถใช้เป็นแบบอย่างได้ โดยพิจารณาจากสำนวนการสืบสวนสอบสวนสามารถใช้เป็นแบบอย่างสำหรับผู้ปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนผู้อื่นได้เป็นอย่างดี					
ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ					
คะแนนเฉลี่ย (ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ หารด้วย ๑๐)					

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ/กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบ ตร.ส.๙

แบบสรุปความเห็นในการตรวจสอบปริมาณงานและประเมินคุณภาพงาน
ด้านการสืบสวนสอบสวน
(สำหรับคณะกรรมการระดับกองบังคับการ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า)

การประเมินพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ของ.....
ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....
สังกัด.....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

กรรมการประกอบด้วย

(๑).....(๒).....
(๓).....(๔).....
(๕).....(๖).....

คณะกรรมการได้พิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

( ) ผ่านการประเมิน เห็นสมควรให้ดำเนินการต่อไปได้
( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อ) .....ประธานกรรมการ
(.....)
(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)
(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)
(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)
(ลงชื่อ).....กรรมการ
(.....)
(ลงชื่อ).....กรรมการ/เลขานุการ
(.....)
วันที่..... เดือน.....พ.ศ. .....

แบบสัมภาษณ์
(สำหรับคณะกรรมการระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า)

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....สังกัด .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

คำอธิบาย : ให้กรรมการผู้ประเมิน ตรวจสอบข้อมูลพื้นฐานจากสำนวนตัวอย่าง บัญชีแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานสอบสวน และหรือการตรวจสอบควบคุมสั่งการหรืออำนวยการทางคดี ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานสืบสวนสอบสวน เพื่อประเมินว่าผู้ขอรับการประเมินมีวิสัยทัศน์ ความรู้ ทักษะ ทัศนคติและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุผลสำเร็จ โดยให้ใช้คำถามเชิงสถานการณ์ที่มีลักษณะมุ่งถึงอนาคต ซึ่งเชื่อว่าความเข้าใจของผู้ขอรับการประเมินจะส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในระยะต่อไป รวมทั้งคำถามสืบค้นถึงพฤติกรรมในอดีตโดยเชื่อว่า น่าจะบ่งชี้พฤติกรรมในอนาคตของผู้ขอรับการประเมินได้ว่า จะปฏิบัติงานด้านการสืบสวนสอบสวนได้ดีหรือไม่เพียงใด ทั้งนี้ให้นำข้อมูลของผู้ขอรับการประเมินในด้านต่าง ๆ มาประกอบการสัมภาษณ์ด้วย และการสัมภาษณ์ต้องให้ได้ผลปรากฏชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยจะต้องสัมภาษณ์ครบทุกหัวข้อ

โปรดสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน ตามระดับคะแนนในการประเมิน ๕ ระดับคือ
๕ คะแนน = ดีมาก : ดีจนถือเป็นแบบอย่างได้
๔ คะแนน = ดี : ดีเด่นกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่
๓ คะแนน = พอใช้ : ได้มาตรฐาน
๒ คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ : ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง
๑ คะแนน = ต้องปรับปรุง : ต่ำกว่ามาตรฐานมาก มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ

รายการประเมิน	คะแนน				
	๕	๔	๓	๒	๑
๑. วิสัยทัศน์ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความคาดหมายที่จะกระทำเกี่ยวกับงานสอบสวน หรือการเตรียมการรองรับเกี่ยวกับงานสอบสวนที่จะเกิดขึ้นในอนาคต					
๒. เทคนิคการแก้ไขปัญหาได้ทันทีทันใดอย่างถูกต้อง พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีกลวิธีต่าง ๆ ที่ใช้เสริมกระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ หรือการกระทำใด ๆ เพื่อช่วยให้การปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น					
๓. ปฏิภาณไหวพริบ ความรอบรู้ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความเข้าใจในสิ่งที่ถูกสัมภาษณ์ สามารถแก้ไขเหตุการณ์และกล่าวโต้ตอบได้ทันที					
๔. ท่วงทีวาจาและภาวะผู้นำ พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีลักษณะท่าทางและความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการ หรืออำนวยการ ให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้					
๕. ความเชื่อมั่นในตนเอง พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความมั่นใจในตนเองว่าจะสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดจากงานสอบสวนได้อย่างไร					
๖. มีจิตสำนึกในความรักชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีการแสดงออกถึงความจงรักภักดีต่อชาติและระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตยอย่างไร					
๗. ความตั้งใจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินมีความมุ่งมั่น เสียสละ เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และการแสดงออกที่เหมาะสมกับสถานการณ์และสภาพจิตใจของประชาชนผู้มีส่วนได้เสียแห่งคดี					
ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ					
คะแนนเฉลี่ย (ผลรวมคะแนนในทุกหัวข้อ หารด้วย ๗)					

(ลงชื่อ).....ประธานกรรมการ/กรรมการ

(.....)

ตำแหน่ง.....

วันที่...../...../.....

แบบ ตร.ส.๑๑

แบบสรุปความเห็นในการสัมภาษณ์และการประเมิน

(สำหรับคณะกรรมการระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า)

การประเมินพิจารณาเลื่อนตำแหน่งของ.....

ตำแหน่ง.....ตำแหน่งเลขที่.....

สังกัด.....

เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

กรรมการประกอบด้วย

(๑)..... (๒) .....

(๓)..... (๔).....

(๕)..... (๖).....

คณะกรรมการได้พิจารณาแล้ว มีมติ ดังนี้

( ) ผ่านการสัมภาษณ์ ( ) ไม่ผ่านการสัมภาษณ์

( ) ผ่านการประเมิน เห็นสมควรให้ดำเนินการต่อไปได้

( ) ไม่ผ่านการประเมิน (ระบุเหตุผล).....

(ลงชื่อ) ..... ประธานกรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ

(.....)

(ลงชื่อ) ..... กรรมการ/เลขานุการ

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๑๒

แบบประเมินเอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ข้อคิดเห็น
เอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย ๑. การใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยาย ๑.๑ จำนวนครั้งหรือจำนวนชั่วโมงที่ใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยาย ๑.๒ สถาบัน หน่วยงาน หลักสูตรที่ใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยาย	๑๐		
๒. เนื้อหา ๒.๑ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ๒.๒ มีสาระครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักสูตรการสอนหรือการบรรยาย ๒.๓ มีความทันสมัย ๒.๔ มีการเสนอความคิดริเริ่ม ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ฝึกอบรม ๒.๕ มีการอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ	๖๐		
๓. การเขียน ๓.๑ ความสามารถในการแต่งและเรียบเรียงเป็นขั้นตอน มีการจัดลำดับเนื้อหา หรือคำอธิบายอย่างเหมาะสม ๓.๒ ใช้ภาษาและศัพท์บัญญัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการลักษณะการเขียนเข้าใจง่าย สื่อสารได้ชัดเจนและไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย	๓๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปความเห็นของกรรมการประเมินเอกสารประกอบการสอนหรือการบรรยาย

( ) ผ่าน

( ) ไม่ผ่าน เหตุผล.....

ความเห็นเพิ่มเติม .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๑๓

แบบประเมินตำรา

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ข้อคิดเห็น
ตำรา ๑. การใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยาย ๑.๑ จำนวนครั้ง หรือจำนวนชั่วโมงที่ใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยาย ๑.๒ สถาบัน หน่วยงาน หลักสูตรที่ใช้ประกอบการสอนหรือการบรรยาย	๑๐		
๒. เนื้อหา ๒.๑ มีความถูกต้องตามหลักวิชาการ ๒.๒ มีสาระครบถ้วนสมบูรณ์ตามหลักสูตรการสอนหรือการบรรยาย ๒.๓ มีความทันสมัย ๒.๔ มีการเสนอความคิดริเริ่ม ความรู้ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ฝึกอบรม ๒.๕ มีการอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ	๖๐		
๓. การเขียน ๓.๑ ความสามารถในการแต่งและเรียบเรียงเป็นขั้นตอน มีการจัดลำดับเนื้อหา หรือคำอธิบายอย่างเหมาะสม ๓.๒ ใช้ภาษาและศัพท์บัญญัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ลักษณะการเขียนเข้าใจง่าย สื่อสารได้ชัดเจน และไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย	๓๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปความเห็นของกรรมการประเมินตำรา

( ) ผ่าน

( ) ไม่ผ่าน เหตุผล.....

ความเห็นเพิ่มเติม .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๑๔

แบบประเมินหนังสือ

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ข้อคิดเห็น
หนังสือ ๑. ความเป็นประโยชน์ มีคุณค่าทางวิชาการ การเพิ่มพูนความรู้ สามารถนำไปใช้เป็นหนังสือประกอบการสอน การบรรยาย ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมตอบประเด็นที่สงสัยและการอ้างอิง	๒๐		
๒. เนื้อหา ๒.๑ ความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูลที่นำเสนอ ๒.๒ ความทันสมัย ๒.๓ การวิเคราะห์และสังเคราะห์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ๒.๔ การเสนอความเห็นที่เป็นประโยชน์ทางวิชาการ ความรู้ต่อผู้อ่าน ๒.๕ การอ้างอิงที่น่าเชื่อถือ	๔๐		
๓. การเขียน ๓.๑ ความสามารถในการแต่งและเรียบเรียงเป็นขั้นเป็นตอน มีการจัดลำดับเนื้อหาหรือคำอธิบายอย่างเหมาะสม ๓.๒ ใช้ภาษาและศัพท์บัญญัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ๓.๓ ลักษณะการเขียนเข้าใจง่าย สื่อสารได้ชัดเจน และไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย	๓๐		
๔. การพิมพ์เผยแพร่ ๔.๑ ความน่าเชื่อถือของสำนักพิมพ์หรือโรงพิมพ์ ๔.๒ จำนวนเล่มและจำนวนครั้งที่พิมพ์	๑๐		
รวม	๑๐๐		

สรุปความเห็นของกรรมการประเมินหนังสือ

( ) ผ่าน

( ) ไม่ผ่าน เหตุผล.....

ความเห็นเพิ่มเติม .....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....

แบบ ตร.ส.๑๕

แบบประเมินผลงานวิจัย

ยศ ชื่อ ชื่อสกุล (ผู้ขอรับการประเมิน).....
ตำแหน่ง .....
เพื่อพิจารณาให้ดำรงตำแหน่งควบระดับ .....

รายการประเมิน	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้รับ	ข้อคิดเห็น
ผลงานทางวิจัย ๑. ความเป็นประโยชน์ ๑.๑ มีคุณค่าทางวิชาการสามารถนำไปใช้ประกอบการสอน การศึกษาเพิ่มเติม และใช้อ้างอิง ๑.๒ มีความสำคัญเชิงการค้นพบองค์ความรู้ใหม่ หรือประยุกต์ใช้ผลการวิจัยในการทำงาน หรือการแก้ปัญหาด้านต่าง ๆ	๒๐		
๒. เนื้อหา ๒.๑ ความถูกต้องและเหมาะสมในระเบียบวิธีวิจัย ๒.๒ ผลการวิจัยตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ชัดเจน ๒.๓ การให้ข้อมูลหรือข้อค้นพบใหม่ที่แสดงความก้าวหน้าทางวิชาการหรือการประยุกต์ใช้ข้อมูล ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ ๒.๔ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ๒.๕ มีการอ้างอิงที่ถูกต้องตามหลักสากล	๕๐		
๓. การเขียน ๓.๑ ความสามารถในการนำเสนองานวิจัยเป็นขั้นเป็นตอนตามระเบียบวิธีวิจัย มีการจัดลำดับเนื้อหาหรือคำอธิบายอย่างเหมาะสม ๓.๒ ใช้ภาษาและศัพท์บัญญัติที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ ๓.๓ ลักษณะการเขียนเข้าใจง่าย สื่อสารได้ชัดเจน และไม่ใช้คำฟุ่มเฟือย	๒๐		
๔. การพิมพ์เผยแพร่รูปเล่ม การเผยแพร่ในหนังสือ วารสาร และหนังสือรวมบทความทางวิชาการ กำหนดระดับคะแนนตามระดับการพิมพ์เผยแพร่ ดังนี้ ๔.๑ ระดับประเทศขึ้นไป (๑๐ คะแนน) ๔.๒ ระดับจังหวัดหรือองค์กร (๗ คะแนน)	๑๐		
รวม			

สรุปความเห็นของกรรมการประเมินผลงานวิจัย

( ) ผ่าน

( ) ไม่ผ่าน เหตุผล.....

ความเห็นเพิ่มเติม .....

.....

(ลงชื่อ) ..... ผู้ประเมิน

(.....)

ตำแหน่ง .....

วันที่ ..... เดือน ..... พ.ศ. .....