ประกาศ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง
เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ

เพื่อให้การพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ ในกรมการขนส่งทางราง เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๓๒ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ หนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๒ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๑๑/ว ๑๓ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๘ ลงวันที่ ๑๑ ธันวาคม ๒๕๕๑ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๘ ลงวันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๖ ลงวันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๒ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๗ ลงวันที่ ๒๖ สิงหาคม ๒๕๕๗ ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๕ ลงวันที่ ๒๗ เมษายน ๒๕๖๑ และหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ ประกอบกับมติ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๕ สิงหาคม ๒๕๖๒ มีมติให้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน และการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ดังนี้

ก. หลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

๑. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

๑.๑ ให้คัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงกว่าระดับตำแหน่งที่ผู้นั้นดำรงอยู่ไม่เกิน ๑ ระดับ

๑.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน แบ่งเป็น ๓ กรณี คือ

๑.๒.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ ก.พ. หรือ อ.ก.พ. กระทรวง กำหนดเป็นตำแหน่งที่ปรับระดับสูงขึ้นได้จากระดับเริ่มต้นของสายงานและมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น กำหนดเป็นนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการ/ชำนาญการ รวมถึงข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้อธิบดีกรมการขนส่งทางราง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางรางกำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๒.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง แต่งตั้งเป็นผู้คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ.

กรมการขนส่งทางราง กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๒.๓ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ในตำแหน่งที่จะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมจะต้องพ้นจากราชการไป เพราะเกษียณอายุราชการ โดยให้ดำเนินการล่วงหน้าได้ไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคล ที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางรางแต่งตั้ง เป็นผู้คัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

๑.๓ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือกให้ประเมินผลงาน

๑.๓.๑ ผู้ที่จะเข้ารับการคัดเลือกต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ดังนี้

(๑) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตามข้อ ๑.๒.๑ ให้เข้ารับการคัดเลือกก่อนมีคุณสมบัติครบถ้วน ภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน

(๒) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตามข้อ ๑.๒.๒ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วน ภายในวันปิดรับสมัคร

(๓) กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานฯ ตามข้อ ๑.๒.๓ ต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนภายในระยะเวลาไม่เกิน ๖ เดือน นับถึงวันที่ ๑ ตุลาคม ของปีงบประมาณถัดไป ซึ่งเป็นวันที่ตำแหน่งจะว่าง เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งอยู่เดิมนั้นจะพ้นจากราชการเพราะเกษียณอายุราชการ ทั้งนี้ กรณีที่ผู้นั้นต้องพ้นจากราชการไปก่อนเกษียณอายุราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ถือว่าเป็นกรณีที่ตำแหน่งจะว่างเนื่องจากการเกษียณอายุราชการด้วย

๑.๓.๒ มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งหรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๓.๓ มีคุณสมบัติในเรื่องเกี่ยวกับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของสายงานต่าง ๆ และหรือคุณวุฒิเพิ่มเติมครบถ้วนตามที่ ก.พ. กำหนด หรือได้รับยกเว้นจาก ก.พ. แล้ว

๑.๓.๔ มีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามคุณวุฒิของบุคคลและระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังนี้

ระดับ / คุณวุฒิการศึกษา	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	๖ ปี	๘ ปี
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	๔ ปี	๖ ปี
ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	๒ ปี	๔ ปี

ทั้งนี้

(๑) บุคคลดังกล่าวจะต้องได้ดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือได้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้งมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี

(๒) ในกรณีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามข้อ (๑) ไม่ครบ ๑ ปี อาจพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง หรือระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่จะแต่งตั้ง มานับรวมเป็นระยะเวลาดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งให้ครบ ๑ ปี ได้ โดยให้นับได้เฉพาะการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติหน้าที่ในสายงานที่เริ่มต้นจากระดับ ๓ หรือระดับ ๔ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นและขณะนำเวลาดังกล่าวมานับผู้นั้นต้องมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งและข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง

(๓) การพิจารณานำระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นซึ่งมีลักษณะเชิงวิชาการหรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้พิจารณาระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงานในช่วงที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง และข้อกำหนดอื่นที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และดำรงตำแหน่งไม่ต่ำกว่าระดับ ๓ หรือเทียบเท่า โดยให้พิจารณาตามลักษณะงานที่ปฏิบัติจริงของข้าราชการแต่ละราย และประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ และให้นับเป็นระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งได้ตามข้อเท็จจริงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เว้นแต่การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของสายงานที่เริ่มต้นระดับ ๑ และ ๒ หรือสายงานที่เทียบเท่ากรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่น ให้นับได้ไม่เกินครึ่งหนึ่งของระยะเวลาการปฏิบัติงานที่นำมานับ

(๔) กรณีการนับเวลาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง จะต้องมีคำสั่งรักษาราชการแทน/รักษาการในตำแหน่ง หรือคำสั่งมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวอย่างชัดเจน รวมทั้งต้องมีการปฏิบัติงานจริงด้วย

(๕) การพิจารณานับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งตามข้อ (๒) – (๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณา

๑.๔ เกณฑ์การคัดเลือก

๑.๔.๑ คุณสมบัติของบุคคล (๑๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๑ โดยพิจารณาจากประวัติการศึกษา (๕ คะแนน) และประวัติการรับราชการ (๕ คะแนน)

๑.๔.๒ คุณลักษณะของบุคคล (๒๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๒

องค์ประกอบการประเมินคุณลักษณะบุคคล โดยพิจารณาจาก

- ความรับผิดชอบ (๔ คะแนน)
- ความคิดริเริ่ม (๓ คะแนน)
- การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ (๓ คะแนน)
- ความประพฤติ (๓ คะแนน)
- ความสามารถในการสื่อความหมาย (๒ คะแนน)
- การพัฒนาตนเอง (๓ คะแนน)
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น (๒ คะแนน)

๑.๔.๓ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี (๓๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๓ โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานเป็นที่ประจักษ์ ผลการปฏิบัติงานเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑.๔.๔ ชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน พร้อมเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) (๓๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๔ โดยพิจารณาจากความรู้ทางวิชาการหรือแนวคิดที่ใช้ในการดำเนินการ กระบวนการ/ขั้นตอน ผลสำเร็จของงาน/ผลงาน ความยุ่งยาก ซับซ้อนของผลงาน และแก้ไขปัญหาในงานจนสำเร็จเป็นผลงาน การนำไปใช้ประโยชน์

โดยกำหนดให้เสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๑ เรื่อง ในกรณีการคัดเลือกบุคคลตามข้อ ๑.๒.๑ จากระดับปฏิบัติการไปเป็นระดับชำนาญการ และให้เสนอชื่อผลงานที่จะส่งประเมิน จำนวน ๒ เรื่อง ในกรณีอื่นนอกเหนือจากนี้

๑.๔.๕ ข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน (๑๐ คะแนน) ตามเอกสารหมายเลข ๕ โดยพิจารณาจากหลักการและเหตุผล บทวิเคราะห์/แนวคิด/ข้อเสนอ ผลที่คาดว่าจะได้รับ (ความชัดเจน/ความน่าจะเป็น/ประโยชน์ที่จะได้รับ)

ทั้งนี้ ได้กำหนดเกณฑ์การตัดสินผู้ได้รับการคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จะต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๗๐ และประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะต้องได้รับคะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ ๘๐

๑.๕ ขั้นตอนการคัดเลือก

๑.๕.๑ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จากระดับเริ่มต้นของสายงานที่กำหนดเป็นกรอบระดับตำแหน่ง และมีผู้ครองตำแหน่งอยู่แล้ว เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ระดับปฏิบัติการหรือชำนาญการ รวมถึงข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงที่ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ให้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม ดำเนินการ ดังนี้

(๑) สำรวจและตรวจสอบข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนด ตามข้อ ๑.๓ ในช่วงเดือนเมษายนและเดือนตุลาคมของทุกปีหรือตามความเหมาะสม

(๒) แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก หรือเทียบเท่าของผู้มีคุณสมบัติตามข้อ (๑) ดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าว ส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนดตามข้อ ๑.๔.๑ – ๑.๔.๕ ทั้งนี้ หากมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ครบตามที่กำหนด ให้จัดทำแบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (เอกสารหมายเลข ๖) เพื่อเสนอขอนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้งให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าว

(๓) รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนออธิบดีกรมการขนส่งทางรางเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตามหลักเกณฑ์ที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางรางกำหนด

(๔) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีการทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้รายงานอธิบดีกรมการขนส่งทางราง เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมการขนส่งทางราง ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

(๕) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งเอกสารผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกนั้น ผู้ได้รับการคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วง ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๑.๕.๒ การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ไม่ใช่ตำแหน่งตามข้อ ๑.๒.๑ และตำแหน่งว่างทุกกรณี เช่น ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ เป็นต้น ให้ดำเนินการ ดังนี้

(๑) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม สำรวจและตรวจสอบข้อมูลผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนด

(๒) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาระดับกอง หรือสำนัก หรือเทียบเท่า ของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนดำเนินการประเมินคุณลักษณะของบุคคลตามองค์ประกอบที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนด พร้อมทั้งเหตุผลในการประเมินคุณลักษณะดังกล่าว และแจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวส่งเอกสารประกอบการคัดเลือกตามที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนดตามข้อ ๑.๔.๑ – ๑.๔.๕ ทั้งนี้ หากมีระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะเข้ารับการคัดเลือกไม่ครบตามที่กำหนด ให้จัดทำแบบเอกสารประกอบการพิจารณานับระยะเวลาในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูล (เอกสารหมายเลข ๖) เพื่อเสนอขอนับระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งในสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง

หากมีกรณีต้องพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้งหรือสายงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือเกื้อกูลกับสายงานที่จะแต่งตั้ง ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาคุณสมบัติของบุคคลในเรื่องระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าว

(๓) ให้กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขานุการกรม รวบรวมข้อมูลทั้งหมดเสนอให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง แต่งตั้งเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงาน

(๔) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ (ระบุเหตุผลการพิจารณาเป็นลายลักษณ์อักษร) ตำแหน่งละ ๑ คน

(๕) ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ รายงานผลการพิจารณาคัดเลือก พร้อมทั้งเหตุผลในการพิจารณาต่ออธิบดีกรมการขนส่งทางราง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ หากมีปัญหาให้อธิบดีกรมการขนส่งทางราง เป็นผู้พิจารณาชี้ขาด

(๖) ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกอย่างเปิดเผย ตำแหน่งละ ๑ คน รวมทั้งชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติและรายชื่อผู้ร่วมจัดทำผลงาน (ถ้ามี) เพื่อเปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายในเวลา ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันประกาศ

หากมีการทักท้วงการคัดเลือกบุคคลนั้น ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลกรณีมีผู้ทักท้วง โดยให้ตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นโดยเร็ว หากพบว่าข้อทักท้วงมีมูล ให้รายงานอธิบดีกรมการขนส่งทางราง เพื่อดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ ต่อไป แต่ถ้าตรวจสอบแล้วมีหลักฐานว่าข้อทักท้วงนั้นเป็นการกลั่นแกล้งหรือไม่สุจริต ให้รายงานอธิบดีกรมการขนส่งทางราง ดำเนินการสอบสวนผู้ทักท้วงเพื่อหาข้อเท็จจริง แล้วดำเนินการตามที่เห็นสมควรต่อไปด้วย

(๗) แจ้งผู้ได้รับการคัดเลือกทราบ และให้ส่งเอกสารผลงานตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด ทั้งนี้ ในช่วงระยะเวลาที่เปิดโอกาสให้มีการทักท้วงได้ภายใน ๓๐ วัน นับตั้งแต่วันที่ประกาศรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกนั้น ผู้ได้รับการคัดเลือกจะส่งผลงานเพื่อขอรับการประเมินก็ได้ แต่หากปรากฏภายหลังมีผู้ทักท้วง ให้ดำเนินการตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๐๗๐๗.๓/ว ๕ ลงวันที่ ๑๒ เมษายน ๒๕๔๒ เรื่อง มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้แจ้งข้อมูลเท็จเกี่ยวกับคุณสมบัติและผลงานของบุคคลในการขอรับการประเมินบุคคล

๒. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่ไม่สูงกว่าเดิม

๒.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก

เป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เว้นแต่กรณีมีเหตุผลและความจำเป็นที่จะแต่งตั้งผู้มีคุณสมบัติต่างไปจากคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้เสนอ ก.พ. พิจารณาเป็นรายกรณี

๒.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

๒.๒.๑ กรณีผู้ที่ไม่เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ เป็นผู้พิจารณาคัดเลือก โดยพิจารณาข้อมูลผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจใช้วิธีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยก็ได้ โดยให้ผู้ขอรับการคัดเลือกจัดทำเอกสารประกอบการคัดเลือก ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานย้อนหลัง ๓ ปี ชื่อผลงานที่จะส่งประเมินพร้อมทั้งเค้าโครงเรื่อง หัวข้อเรื่องข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เมื่อผ่านการพิจารณาคัดเลือกให้ส่งเอกสารผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเช่นเดียวกับกรณีการประเมินผลงานเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยให้ส่งเอกสารตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนด

๒.๒.๒ กรณีผู้ที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง และจัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกันตามที่กรมการขนส่งทางรางได้จัดกลุ่มไว้โดยความเห็นชอบของ ก.พ. ให้อธิบดีกรมการขนส่งทางรางพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งได้ โดยไม่ต้องมีการประเมินผลงาน

๒.๒.๓ กรณีที่ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ในระดับเดียวกันกับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง แต่ไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตำแหน่งเดียวกัน หรือกรณีเป็นข้าราชการตามกฎหมายอื่นที่ ก.พ. กำหนดในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๔๖ หรือที่จะกำหนดต่อไป ซึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการในระดับเดียวกันจากหน่วยงานอื่นมาแล้ว ให้คณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ พิจารณาคัดเลือกและประเมินผล โดยพิจารณาจากข้อมูลบุคคลและผลงานหรือผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาและพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติรวมทั้งประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับ โดยอาจไม่ต้องจัดทำผลงานขึ้นใหม่ แต่หากพิจารณาแล้วเห็นว่า ควรจะต้องให้จัดทำผลงานขึ้นใหม่ เพื่อที่จะแสดงถึงศักยภาพและความรู้ความสามารถของบุคคลนั้น ก็อาจสั่งให้ส่งผลงานเพื่อประเมินตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงาน ตามจำนวนและเงื่อนไขที่คณะกรรมการประเมินผลงานกำหนดต่อไป

๓. กรณีการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานเพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๓.๑ คุณสมบัติของบุคคลที่จะเข้ารับการคัดเลือก

๓.๑.๑ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ในสายงานที่ กฎ ก.พ. ว่าด้วยให้ข้าราชการพลเรือนสามัญได้รับเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ. ๒๕๕๑ กำหนดให้มีสิทธิได้รับเงินประจำตำแหน่ง

๓.๑.๒ ต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๓.๒ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกบุคคล

การคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ เพื่อขอรับเงินประจำตำแหน่ง ให้อธิบดีกรมการขนส่งทางราง เป็นผู้พิจารณาคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง กำหนด โดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถของบุคคล ความเหมาะสม ประโยชน์ที่ทางราชการจะได้รับและให้ระบุเหตุผลในการพิจารณาไว้เป็นลายลักษณ์อักษร

ข. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นเพื่อย้าย โอนหรือบรรจุกลับ และขอรับเงินประจำตำแหน่ง

ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกจากคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลที่ อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางรางแต่งตั้ง และอธิบดีกรมการขนส่งทางรางเห็นชอบแล้ว หรือผู้ได้รับการคัดเลือกจากอธิบดีกรมการขนส่งทางรางแล้วแต่กรณี ให้ส่งเอกสารผลงานประเมินตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลภายใน ๖ เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้ประกาศรายชื่อผู้ผ่านการคัดเลือก หากพ้นระยะเวลาที่กำหนดให้ถือว่าไม่ประสงค์จะส่งเอกสารผลงาน และให้อธิบดีกรมการขนส่งทางราง หรือคณะกรรมการคัดเลือกบุคคลฯ แล้วแต่กรณี เริ่มขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลที่จะเข้ารับการประเมินผลงานใหม่

ค. ผลงานที่ส่งประเมิน

๑. ผลงานที่ส่งประเมินจะต้องเป็นไปตามหัวข้อเรื่องที่ได้เสนอไว้ในขั้นตอนการคัดเลือกบุคคลประกอบด้วยผลงานที่เกิดจากงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ และข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางาน ดังนี้

๑.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นผลสำเร็จแล้วของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นั้น โดยให้นำเสนอในรูปแบบของการสรุปสาระสำคัญตามหัวข้อ ดังนี้

๑) ที่มาและหลักการสำคัญของผลงานเรื่องที่เสนอ

๒) เนื้อหาสาระของผลงานที่เสนอ ขั้นตอนและวิธีการดำเนินงานจนแล้วเสร็จเป็นผลงาน

๓) ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานที่ใช้ในการทำผลงานเรื่องนั้น (ใช้ความรู้ความสามารถอะไร และใช้อย่างไร)

๔) ความยาก ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน และใช้ความพยายามอย่างไร จนทำให้แล้วเสร็จและสำเร็จเป็นผลงาน

๕) ผลสำเร็จและประโยชน์ของผลงานที่ทำ (ผลสำเร็จคืออะไรและได้นำไปใช้หรือเกิดประโยชน์อย่างไร) โดยไม่ใช่เป็นเพียงการรวบรวมเอกสารผลงานย้อนหลัง หรือการนำเอาผลการศึกษาโครงการศึกษาต่าง ๆ ของที่ปรึกษามานำเสนอเป็นผลงาน เว้นแต่ได้มีการใช้ความรู้ความสามารถความชำนาญทางวิชาการในการวิเคราะห์เนื้องานการศึกษาฯ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นสาระสำคัญจนเป็นส่วนหนึ่งของผลสำเร็จของโครงการศึกษาฯ

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้ และ

๑.๒ ข้อเสนอแนวคิด วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรเป็นข้อเสนอที่แสดงให้เห็นถึงแนวคิด วิสัยทัศน์ และรูปแบบของงานหรือแผนงานที่สามารถนำมาพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้งสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติหรือประยุกต์ใช้ได้จริง ซึ่งจะมีการติดตามผลภายหลังการแต่งตั้งแล้วด้วย ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินผลงานอาจกำหนดเพิ่มเติมให้มีความเหมาะสมกับสายงานและลักษณะงานของหน่วยงานก็ได้

๒. ผลงานที่จะนำมาประเมินจะต้องอยู่ในเงื่อนไข ดังนี้

๒.๑ เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่าระดับที่จะประเมิน ๑ ระดับ เว้นแต่คณะกรรมการประเมินผลงานจะกำหนดเป็นอย่างอื่น แต่อย่างน้อยจะต้องมีผลงานที่ต่ำกว่า ๑ ระดับอยู่ด้วย

๒.๒ ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

๒.๓ กรณีที่เป็นผลงานที่ทำร่วมกันกับบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้เสนอผลงานมีส่วนร่วมในการทำ หรือผลิตผลงานในส่วนใด และคิดเป็นสัดส่วนของผลงานเท่าใด โดยต้องมีคำรับรองจากผู้มีส่วนร่วมในผลงานนั้น และจากผู้บังคับบัญชาด้วย

๒.๔ ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นแล้ว จะนำมาเสนอให้ประเมินเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งในระดับที่สูงขึ้นอีกไม่ได้

๒.๕ แนวคิดเพื่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องเป็นแนวคิดที่จะพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง และต้องมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของระยะเวลาของการดำเนินงานไว้ด้วย

๒.๖ จำนวนเอกสารผลงานและข้อเสนอแนวคิดเพื่อพัฒนางานให้ส่งตามจำนวนที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงาน กำหนด

๒.๗ เงื่อนไขอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการประเมินผลงานในแต่ละสายงาน กำหนด

๓. ลักษณะของผลงานที่ส่งประเมินของตำแหน่งในแต่ละระดับ และแต่ละสายงานให้เป็นไปตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๖/ว ๑๐ ลงวันที่ ๑๕ กันยายน ๒๕๔๘ ดังนี้

ลักษณะของผลงาน	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ
ขอบเขตของผลงาน	เป็นผลการปฏิบัติงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและแนวคิดหรือแผนงานที่จะดำเนินการในอนาคตที่เป็นการพัฒนางานในตำแหน่งที่จะได้รับการแต่งตั้ง	เหมือนระดับชำนาญการ
คุณภาพของผลงาน	มีคุณภาพของผลงานดี	มีคุณภาพของผลงานดีมาก
ความยุ่งยากซับซ้อนของผลงาน	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงานที่มีความยุ่งยากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติด้วยตนเองได้	ใช้หลักวิชาการเฉพาะทางหรือหลักวิชาชีพเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน ที่มีความยุ่งยากมากเป็นพิเศษ จำเป็นต้องมีการตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในงานที่ปฏิบัติเป็นประจำ
ประโยชน์ของผลงาน	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือประเทศชาติ หรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในงานวิชาชีพ ในระดับสูง หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูง	เป็นประโยชน์ต่อทางราชการหรือประชาชนหรือต่อความก้าวหน้าทางราชการ หรือประเทศชาติหรือต่อความก้าวหน้าทางวิชาการ หรือในงานวิชาชีพในระดับสูงมาก หรือการพัฒนาการปฏิบัติงานในระดับสูงมาก
ความรู้ความชำนาญ	มีความรู้ ความชำนาญงาน และประสบการณ์สูงมาก เป็นที่ยอมรับในระดับกอง หรือวงการวิชาการ หรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ	มีความรู้ ความชำนาญงานและประสบการณ์สูงมากเป็นพิเศษ เป็นที่ยอมรับในระดับกองหรือระดับกรมหรือวงการวิชาการหรือวิชาชีพด้านนั้น ๆ

๔. รูปแบบการเสนอผลงาน

๔.๑ ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ให้นำเสนอเอกสารผลงานในรูปแบบของการสรุปสาระสำคัญของผลงาน ตามข้อ ๑.๑ และตามเงื่อนไข ข้อ ๒.๑, ๒.๒, ๒.๓, ๒.๔, ๒.๖ และ ๒.๗

๔.๒ ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการเพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ให้นำเสนอเอกสารข้อเสนอแนวคิดฯ ตามข้อ ๑.๒ และตามเงื่อนไข ข้อ ๒.๕, ๒.๖ และ ๒.๗

๕. ให้มีการเปิดเผยและเผยแพร่ผลงานต่อสาธารณะ เพื่อประโยชน์ในการศึกษาหรืออ้างอิงและเพื่อป้องกันการลอกเลียนแบบ เช่น เผยแพร่ใน Intranet หรือ Website หรือสถานที่ประกาศของกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

ง. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินบุคคลตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดไว้แล้ว อธิบดีกรมการขนส่งทางราง ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจสั่งบรรจุตามมาตรา ๕๗ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๕๑ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ขอรับการประเมินได้สำหรับข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จะแต่งตั้งได้เมื่อได้รับความเห็นชอบจากปลัดกระทรวงแล้ว ทั้งนี้ จะแต่งตั้งได้

๑. ไม่ก่อนวันที่สำนักงานเลขานุการกรม กรมการขนส่งทางราง ได้รับผลงานที่มีเอกสารหลักฐานครบถ้วนสมบูรณ์ สามารถนำไปประกอบการพิจารณาได้ทันที โดยไม่ต้องแก้ไขเพิ่มเติมในส่วนที่เป็นสาระสำคัญ หรือไม่ก่อนวันที่ที่ได้รับเอกสารผลงานที่ปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่เป็นสาระสำคัญของผลงานแล้วแต่กรณี และ

๒. ไม่ก่อนวันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และ

๓. ต้องเป็นไปตามหนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ที่ สร ๐๒๐๓/ว ๒๕๕ ลงวันที่ ๒๗ พฤศจิกายน ๒๕๒๔ และหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ สร ๐๗๑๑/ว ๙ ลงวันที่ ๒๒ สิงหาคม ๒๕๒๓

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๒

(นายสราวุธ ทรงศิวิไล)
อธิบดีกรมการขนส่งทางราง
ประธาน อ.ก.พ. กรมการขนส่งทางราง