



ประกาศการประปานครหลวง  
เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงานของการประปานครหลวง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม มีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร สนับสนุนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน มีโอกาสหมุนเวียนงาน พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ แนวคิด และสั่งสมประสบการณ์ อันจะเป็น ประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓ (๒) แห่งพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. ๒๕๑๐ ข้อ ๗ ของข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ และข้อบังคับ การประปานครหลวง ว่าด้วย ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ ผู้ว่าการการประปานครหลวง จึงกำหนดแนวทางการโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๔ มิถุนายน ๒๕๖๘ เป็นต้นไป

๒. บรรดาคำสั่ง ประกาศ และหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือ ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

๓. ในประกาศนี้

“การโยกย้ายสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน” หมายความว่า การแต่งตั้งโยกย้ายพนักงาน ให้ดำรงตำแหน่งในระดับเดิม ตามการเทียบตำแหน่งหลักกับตำแหน่งเทียบเท่าของพนักงานการประปานครหลวง ของบัญชีหมายเลข ๒ แนบท้ายข้อบังคับการประปานครหลวง ว่าด้วย ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ เว้นแต่การโยกย้ายพนักงานในตำแหน่งเทียบเท่า ระดับ ๑๐ เข้าสู่ตำแหน่งรองผู้ว่าการ จะต้อง ดำเนินการตามประกาศแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้ดำรงระดับหัวหน้าส่วน หรือเทียบเท่าขึ้นไป ที่ กปน. กำหนดไว้

๔. แนวทางดำเนินการ

๔.๑ ให้มีการโยกย้ายตำแหน่ง ปีละ ๒ ครั้ง ในเดือนเมษายนและตุลาคมของทุกปี เว้นแต่ กรณีมีเหตุจำเป็น ซึ่งมีผลกระทบต่อการทำงานของหน่วยงาน ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าการพิจารณา ความเหมาะสมในการโยกย้าย โดยให้หน่วยงานทำความเห็นเสนอตามลำดับชั้นจนถึงรองผู้ว่าการของสายงาน หรือผู้ช่วยผู้ว่าการในสายงานผู้ว่าการ เสนอผู้ว่าการเห็นชอบ และส่งให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล จัดทำคำสั่ง เสนอผู้ว่าการลงนาม

๔.๒ เพื่อให้พนักงานมีโอกาสหมุนเวียนงาน พัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ แนวคิด และสั่งสมประสบการณ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้พิจารณาโยกย้าย พนักงานแต่ละสายงาน ประมาณร้อยละ ๑๐ ของพนักงานที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด หรือตามความจำเป็น ของงาน ทั้งนี้ โดยไม่ให้เกิดผลกระทบต่องาน

๔.๓ สามารถพิจารณาโยกย้ายพนักงานในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงานได้ตาม ความเหมาะสม กรณีโยกย้ายข้ามสายงานให้ทั้งสองสายงานทำความตกลงกัน โดยต้องได้รับความเห็นชอบ จากทั้งสองสายงาน

๔.๔ พนักงานจะต้องมีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนดไว้ในคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) ของตำแหน่งที่จะย้ายไปดำรงตำแหน่ง

๔.๕ พนักงานที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มวิชาชีพสนับสนุนทั่วไป กลุ่มเทคนิควิชาชีพทั่วไป และกลุ่มงานทั่วไป ตามบัญชีหมายเลข ๒ แนบท้ายข้อบังคับการประปานครหลวง ว่าด้วย ตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๖๔ สามารถเปลี่ยนตำแหน่งงานได้ ภายในกลุ่มตำแหน่งงานที่พนักงานดำรงตำแหน่งเท่านั้น กรณีต้องการเปลี่ยนตำแหน่งข้ามกลุ่มตำแหน่งงาน ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการปรับคุณวุฒิการศึกษาสำหรับพนักงานที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มวิชาชีพหลัก กลุ่มวิชาชีพสนับสนุนเฉพาะ และกลุ่มเทคนิควิชาชีพเฉพาะ ไม่สามารถเปลี่ยนตำแหน่งงานภายในกลุ่มตำแหน่งงานที่พนักงานดำรงตำแหน่ง หรือข้ามกลุ่มตำแหน่งงานได้ กรณีต้องการเปลี่ยนตำแหน่ง ให้ดำเนินการตามขั้นตอนการปรับคุณวุฒิการศึกษา

๔.๖ การพิจารณาโยกย้ายพนักงาน ควรให้พนักงานจัดทำข้อมูลผลงานด้านการจัดการความรู้ของบุคลากร (KM Portfolio) ที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ และบันทึกในระบบ KM Portal รวมถึงจัดทำ/ทบทวนคู่มือการปฏิบัติงานให้เป็นปัจจุบัน ก่อนคำสั่งมีผลบังคับใช้

๔.๗ การนับระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งในสังกัด กรณีที่มีการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน ให้ถือเป็นหน่วยงานเดิม และให้นับระยะเวลาต่อเนื่องจากของเดิม

#### ๕. การโยกย้ายพนักงานตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมา

๕.๑ พนักงานที่ประสงค์จะโยกย้ายหน่วยงานต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

๕.๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่มาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี นับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุให้ทดลองงาน

๕.๑.๒ ผู้ที่ได้รับการโยกย้ายตามโครงการย้ายใกล้บ้าน จะต้องดำรงตำแหน่งในหน่วยงานที่ย้ายไปแล้วเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ ปี

๕.๑.๓ ผู้ที่ได้รับการปรับคุณวุฒิการศึกษา จะต้องถือครองตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง หรือกลุ่มงาน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการปรับคุณวุฒิการศึกษาเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๑ ปี

๕.๒ พนักงานตั้งแต่ระดับ ๕ ลงมา ที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดเดิมมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ควรพิจารณาให้ได้รับการโยกย้ายเพื่อเรียนรู้งาน

๕.๓ หน่วยงานพิจารณาตามความจำเป็นของงาน และนำเสนอรองผู้ว่าการในสายงาน ผู้ช่วยผู้ว่าการในสังกัดสายงานผู้ว่าการ พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งเรื่องให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ

#### ๖. การโยกย้ายพนักงานระดับหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า และผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

๖.๑ พนักงานระดับหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า ควรพิจารณาให้ได้รับการโยกย้ายเพื่อเรียนรู้งานอย่างน้อย ๒ หน่วยงาน ในช่วงระยะเวลาที่ดำรงระดับ

๖.๒ พนักงานระดับผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า ควรพิจารณาให้ได้รับการโยกย้ายเพื่อเรียนรู้งานอย่างน้อย ๒ หน่วยงาน ในช่วงระยะเวลาที่ดำรงระดับ

๖.๓ รองผู้ว่าการทุกสายงาน ผู้ช่วยผู้ว่าการในสังกัดสายงานผู้ว่าการ พิจารณาตามความจำเป็นของงาน และนำเสนอผู้ว่าการพิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนส่งเรื่องให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลดำเนินการ

#### ๗. การโยกย้ายพนักงานตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป

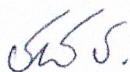
รองผู้ว่าการทุกสายงาน ผู้ช่วยผู้ว่าการในสังกัดสายงานผู้ว่าการ เสนอต่อผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาเสนอรายชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสม เสนอต่อคณะกรรมการ กปน. พิจารณาให้ความเห็นชอบ

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ที่ ผบ.บ.ว ๒๙/๒๕๖๘

เรียน หน่วยงานต่าง ๆ  
เพื่อโปรดทราบ

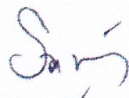
ประกาศ ณ วันที่ ๔ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๘



(นางสาวสมฤดี ส่องแสง)

ผู้อำนวยการฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล

๕ มิถุนายน ๒๕๖๘



(นางสาวสุรรา ทวีศรี)

ผู้ว่าการการประปานครหลวง