



ประกาศการประปานครหลวง
เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับบริหาร

เพื่อให้การดำเนินการพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับบริหารของการประปานครหลวง เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โปร่งใส เป็นธรรม และมีแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นมาตรฐานเดียวกันทั่วทั้งองค์กร รวมทั้งสอดคล้องกับมติคณะกรรมการการประปานครหลวง คณะอนุกรรมการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) และนโยบายของผู้ว่าการ

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๓(๒) แห่งพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ. ๒๕๑๐ ข้อ ๗ ของข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ และ ข้อ ๒ ของคำสั่งการประปานครหลวงที่ ๕๕/๒๕๖๓ เรื่อง หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน สังกัด วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ว่าการการประปานครหลวงจึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับบริหารไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๒๓ มิถุนายน ๒๕๖๕ เป็นต้นไป
๒. ให้ยกเลิกประกาศการประปานครหลวง เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงานระดับบริหาร ประกาศ ณ วันที่ ๒๖ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓
๓. บรรดาคำสั่ง ประกาศ และหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในประกาศนี้ หรือ ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

๔. ในประกาศนี้

“พนักงานที่มีคุณสมบัติ” หมายความว่า พนักงานที่มีคุณสมบัติครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งพนักงาน ตามคำสั่ง กปน. ที่ ๕๕/๒๕๖๓ สังกัด ณ วันที่ ๓๑ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๓

“แนวคิดในการพัฒนางาน” หมายความว่า แนวคิดในการพัฒนางานของ กปน. ในด้านต่าง ๆ ที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามแผนวิสาหกิจการประปานครหลวง ฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน และวิสัยทัศน์ของ กปน.

“ผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์” หมายความว่า ผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ที่ดำเนินการแล้วเสร็จ และเป็นประโยชน์ต่อ กปน.

“คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกของสายงาน” หมายความว่า คณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อเสนอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่าของแต่ละสายงาน

“พนักงานระดับบริหาร” หมายความว่า พนักงานตั้งแต่ระดับหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่าขึ้นไป

“ผู้มีอำนาจที่ กปน. กำหนด” หมายความว่า ผู้มีอำนาจแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง และผู้ให้ความเห็นชอบการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง ตามข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับ กปน. ฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓

๕. การคัดเลือกพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป

๕.๑ วิธีดำเนินการพิจารณาคัดเลือก

๕.๑.๑ คณะกรรมการบริหารยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Committee) (ผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการทุกสายงาน) ทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานให้ดำรงตำแหน่งที่ว่าง หรือที่จะว่าง

๕.๑.๒ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งรายชื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติ ให้ผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ เพื่อแจ้งพนักงานในสายงานสมัครเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก

๕.๑.๓ ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติที่ประสงค์สมัครเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก ยื่นสมัครได้ ๓ ตำแหน่ง ทั้งนี้ ให้พนักงานที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า มีสิทธิในการยื่นสมัครด้วย โดยให้จัดทำเอกสารแนวคิดในการพัฒนางานของ กปน. ในด้านต่าง ๆ ที่สนับสนุนการบรรลุเป้าหมายตามแผนวิสาหกิจ การประปานครหลวง ฉบับที่ใช้ในปัจจุบัน และวิสัยทัศน์ของ กปน. จำนวน ๓ เรื่อง ครบตามตำแหน่งที่สมัคร และการแสดงผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ที่ดำเนินการแล้วเสร็จและเป็นประโยชน์ต่อ กปน. จำนวน ๔ เรื่อง ซึ่งเป็นแนวคิดในการพัฒนางานและผลงานดีเด่นเชิงประจักษ์ที่สอดคล้องกับตำแหน่งที่สมัคร โดย :

- ผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่าขึ้นไป นำเสนอในรูปแบบเอกสารและการนำเสนอ (Present) ต่อคณะกรรมการฯ เป็นรายบุคคล ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ อาจกำหนดวิธีการประเมินอื่นเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม เช่น การสัมภาษณ์

- ผู้เข้ารับการพิจารณาคัดเลือกเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่า นำเสนอเฉพาะในรูปแบบเอกสาร

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติฯ แต่ไม่ประสงค์เข้ารับการพิจารณาคัดเลือก ให้ทำบันทึกชี้แจงเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บริหารสูงสุดของสายงานเพื่อทราบ และส่งเรื่องให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทราบต่อไป

๕.๒ หลักเกณฑ์การให้คะแนน

กำหนดหลักเกณฑ์การให้คะแนน รวม ๑๐๐ คะแนนเต็ม โดยมีองค์ประกอบ ดังนี้

๕.๒.๑ ความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับงานในตำแหน่ง (๓๕ คะแนน) พิจารณาจากแนวคิดในการพัฒนางาน คุณวุฒิการศึกษา การพัฒนางาน ฯลฯ

๕.๒.๒ ประสิทธิภาพในการทำงาน (๓๕ คะแนน) พิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงาน คะแนนประเมินผลการปฏิบัติงาน (KPI + CC) ฯลฯ

๕.๒.๓ บุคลิกลักษณะ การปฏิบัติตน (๒๐ คะแนน) พิจารณาจากความประพฤติที่เหมาะสมกับหน้าที่ การมุ่งประโยชน์ส่วนรวม ความซื่อสัตย์ โปร่งใส ทัศนคติในการให้บริการ การแสดงออกทางอารมณ์ และอื่น ๆ

๕.๒.๔ ลำดับอาวุโส (๑๐ คะแนน)

๕.๓ ให้คณะกรรมการฯ เป็นผู้พิจารณารายชื่อบุคคลและตำแหน่งที่จะเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน ซึ่งอาจมีใช้ตำแหน่งที่สมัคร ขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ตามความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการฯ เสนอรายชื่อบุคคลและตำแหน่งที่ผ่านการพิจารณาแล้ว ต่อผู้มีอำนาจที่ กปน. กำหนด (คณะกรรมการ กปน.) ตามข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับ กปน. ฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ เพื่อพิจารณา และถือเป็นขั้นสุดท้าย

๖. การคัดเลือกพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่า

๖.๑ ให้มีคณะกรรมการพิจารณาคัดเลือกพนักงานเพื่อเสนอเลื่อนและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการกองและหัวหน้าส่วนหรือเทียบเท่าที่ว่าง หรือที่จะว่างของทุกสายงาน โดยจำนวนคณะกรรมการฯ ให้พิจารณาได้ตามความเหมาะสม แต่อย่างน้อยต้องมีองค์ประกอบของคณะกรรมการ ซึ่งดำรงตำแหน่งในสายงานเดียวกันประกอบด้วย

- สายงานผู้ว่าการ : ผู้ว่าการเป็นประธานกรรมการฯ และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการเป็นกรรมการ

- สายงานอื่น ๆ : รองผู้ว่าการเป็นประธานกรรมการฯ และผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยผู้ว่าการเป็นกรรมการ

ทั้งนี้ ประธานกรรมการฯ ของแต่ละสายงานอาจพิจารณาแต่งตั้งผู้อำนวยการฝ่ายหรือผู้จัดการสำนักงานประชาสัมพันธ์ ร่วมเป็นกรรมการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการจะต้องเป็นผู้ดำรงตำแหน่งบังคับบัญชาเท่านั้น โดยคณะกรรมการฯ มีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

๖.๑.๑ พิจารณาคัดเลือกพนักงานโดยใช้หลักเกณฑ์การให้คะแนนเช่นเดียวกันกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกพนักงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปตามข้อ ๕.๒

๖.๑.๒ สรุปผลการคัดเลือก โดยเสนอรายชื่อบุคคลและตำแหน่งที่จะเลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งพนักงาน ซึ่งอาจมิใช่ตำแหน่งที่สมัคร ขึ้นอยู่กับผลการพิจารณาของคณะกรรมการฯ ตามความเหมาะสม โดยให้คณะกรรมการฯ เสนอรายชื่อบุคคลและตำแหน่งที่ผ่านการพิจารณาแล้ว พร้อมทั้งระบุเหตุผลประกอบการเสนอฯ นำเสนอผู้มีอำนาจที่ กปน. กำหนด (ผู้ว่าการ) ตามข้อ ๑๐ แห่งข้อบังคับ กปน. ฉบับที่ ๑๑๕ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๔๓ พิจารณาต่อไป

๖.๒ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล แจ้งรายชื่อพนักงานที่มีคุณสมบัติ ให้ผู้ว่าการ และรองผู้ว่าการ เพื่อแจ้งพนักงานในสายงานสมัครเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก

๖.๓ ให้พนักงานที่มีคุณสมบัติที่ประสงค์สมัครเข้ารับการพิจารณาคัดเลือก ยื่นสมัครได้ ๓ ตำแหน่ง โดยให้ผู้สมัครฯ จัดทำเอกสารแนวคิดในการพัฒนางานของ กปน. ความยาวไม่เกิน ๑ หน้ากระดาษ A๔ ทั้งนี้ ให้พนักงานที่ดำรงตำแหน่งเทียบเท่า มีสิทธิในการยื่นสมัครด้วย

สำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติฯ แต่ไม่ประสงค์เข้ารับการพิจารณาคัดเลือก ให้ทำบันทึกชี้แจงเหตุผลต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บริหารสูงสุดของสายงานเพื่อทราบ และส่งเรื่องให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลทราบต่อไป

๗. กรณีการพิจารณาพนักงานให้เลื่อนตำแหน่งและแต่งตั้งโยกย้ายข้ามสายงาน ให้ดำเนินการได้ตามความเหมาะสม ทั้งนี้ ให้ทั้งสองสายงานทำความเข้าใจตกลงกัน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากทั้งสองสายงาน

๘. กรณีการแต่งตั้งโยกย้ายจากตำแหน่งบังคับบัญชาไปดำรงตำแหน่งเทียบเท่า หรือการแต่งตั้งโยกย้ายจากอัตราถือครองที่ได้รับอนุมัติในโครงสร้างผังบริหารไปดำรงตำแหน่งที่ถือครองเป็นอัตราเฉพาะตัว ต้องมีหนังสือยินยอมของพนักงานประกอบด้วย

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๒๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕



(นายทวี อารีกุล)

ผู้ว่าการการประปานครหลวง