

ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค
ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน
การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน
พ.ศ. ๒๕๒๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๒๒ คณะกรรมการวางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๒”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๒๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจวางระเบียบหรือออกคำสั่งใดๆ เพื่อปฏิบัติงานตามข้อบังคับนี้

หมวด ๑
ตำแหน่งพนักงาน

ข้อ ๔ ตำแหน่งพนักงาน มีดังต่อไปนี้

- (๑) ผู้ว่าการ
- (๒) รองผู้ว่าการ
- (๓) ผู้ช่วยผู้ว่าการ
- (๔) ผู้อำนวยการฝ่าย
- (๕) ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย
- (๖) ผู้อำนวยการกอง
- (๗) ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
- (๘) หัวหน้ากอง
- (๙) ผู้ช่วยหัวหน้ากอง
- (๑๐) หัวหน้าแผนก
- (๑๑) หัวหน้าหมวด
- (๑๒) ประจำแผนก
- (๑๓) เสมียน

ข้อ ๕ ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ซึ่งกำหนดให้เทียบเท่ากับตำแหน่งในข้อ ๔ ให้เป็นไปตามบัญชีเทียบตำแหน่งของพนักงานท้ายข้อบังคับนี้

หมวด ๒
อัตรากำลังและอัตราเงินเดือน

ข้อ ๖ การกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๗ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของพนักงานในตำแหน่งและระดับชั้นต่างๆ ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑, ๒, ๓, ๔, ๕^๑ และสำหรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค^๒ ห้ายข้อบังคับนี้

หมวด ๓

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเป็นพนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งตามที่ ก.ป.ก. กำหนดและต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (๑) สัญชาติไทย
- (๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
- (๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้พักงานจากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
- (๕) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๖) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
- (๗) ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย
- (๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกเพราะกระทำผิดวินัยจากราชการ จากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
- (๙) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๙ ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ (๘) (๙) ถ้าได้ออกจากงานเกินสามปีแล้ว ถ้าผู้ว่าการพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นได้กลับตัวประพฤติเป็นคนดี และหากผู้นั้นเข้าปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์แก่ ก.ป.ก. จะยกเว้นให้เฉพาะรายก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ มติของคณะกรรมการในการประชุมพิจารณายกเว้นดังกล่าวนี้ต้องเป็นเอกฉันท์ และการลงมติให้กระทำโดยลงคะแนนลับ

ข้อ ๑๐ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนวิธีการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ ผู้ว่าการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ผู้ได้รับการบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วางเงินประกันหรือหลักประกันความเสียหาย หรือให้มีผู้ค้ำประกันก็ได้

ข้อ ๑๒ พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี เว้นแต่

- (๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

^๑แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๕ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๗ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

^๒แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๔ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๑๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๑

^๓แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๒ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

^๔แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๒๕

(๒) การบรรจุผู้มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ หรือได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าราชการกำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย หากประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานใน กปภ. ภายในกำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุได้โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าก่อนที่ไปรับราชการทหาร

ข้อ ๑๔ ผู้ซึ่งเคยเป็นพนักงาน แต่ได้ลาออกหรือ กปภ. สั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด ประสงค์จะเข้าทำงานใหม่ หากผู้ว่าการเห็นสมควรจะพิจารณาสั่งบรรจุในตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยให้ได้เงินเดือนในอัตราไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่ครั้งสุดท้ายก่อนจะออกจาก กปภ.

ข้อ ๑๕ ถ้าตำแหน่งพนักงานว่างลง ผู้ว่าการจะสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งที่ว่างเป็นการชั่วคราวก็ได้ เว้นแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ผู้ว่าการจะสั่งพนักงานผู้ใดผู้หนึ่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ว่างลง เป็นการชั่วคราวไม่เกินหกสิบวันก็ได้ แล้วนำเสนอคณะกรรมการเพื่อทราบ

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะต้องมีความสมบัติสำหรับตำแหน่งที่รักษาการในกรณีที่มีการกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งไว้ และไม่เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอื่นอีกในขณะนั้น ทั้งนี้โดยให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น

หมวด ๔

การออกจากตำแหน่ง

ข้อ ๑๖ พนักงานพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) อายุหกสิบปีบริบูรณ์
- (๔) ถูกสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด
- (๕) ถูกสั่งลงโทษไล่ออกหรือให้ออก
- (๖) ขาดคุณสมบัติข้อหนึ่งข้อใดตามข้อ ๘

ข้อ ๑๗ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อพิจารณาและเมื่อผู้ว่าการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานตามที่ได้รับอนุญาต

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้งให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสองถ้าผู้ว่าการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของ กปภ. จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

ข้อ ๑๘ ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ผู้ว่าการจะยับยั้ง การอนุญาตให้ลาออกไว้เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกล่าว่าหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ได้

ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ซึ่งมีใช้ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ห้ามมิให้ส่งอนุญาตการลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว ผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษไล่ออกหรือให้ออก จะยับยั้งการลาออกเพราะเหตุอื่นอีกไม่ได้

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณใด ให้ออกจากงานในวันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๒๐ เมื่อผู้ว่าการเห็นสมควรอาจสั่งให้พนักงานออกจากงานในกรณีต่อไปนี้ได้ คือ

(๑) เมื่อผู้นั้นเจ็บป่วยและแพทย์ลงความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงาน หรือไม่สมควรให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อผู้นั้นลาเกินกำหนดที่ระบุไว้ในระเบียบเกี่ยวกับการลา และมีได้รับอนุญาตให้ลาต่อไปอีก

(๓) เมื่อพนักงานผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และผู้ว่าการได้แต่งตั้งกรรมการพิจารณาแล้วเห็นสมควรสั่งให้ออกจากงาน

(๔) เมื่อพนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัจว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก แต่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่ามีมลทินมัวหมอง ไม่สมควรจะให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(๕) เมื่อพนักงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด สำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยความประมาท

การสั่งให้ออกตามความในข้อนี้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด

ข้อ ๒๑ การสั่งให้พนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ออกจากงานโดยไม่มีความผิด หรือสั่งลงโทษให้ออก หรือไล่ออก จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนการออกจากงานของพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป นอกจากกรณีที่ถูกกล่าวแล้วให้เสนอคณะกรรมการทราบ

หมวด ๕

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปีให้เลื่อนตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ ๒๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

^๖ แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๒๔ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอดสาหะในการปฏิบัติงาน

พิจารณาผลงานของพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น หรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่นๆ เช่น วินัย การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงาน เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๒๕ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปีนั้น ให้พิจารณาผลงาน การปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วยช่วงเวลาปฏิบัติงานของพนักงานในรอบปี พิจารณาความดีความชอบ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีที่พิจารณา โดยพิจารณา ปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีพนักงานผู้ใด ได้เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยงานในต่างสำนักงานหรือ ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ให้นำผลงาน ของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชา ตามข้อ ๒๔ แล้วเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้น เงินเดือนได้ตามข้อ ๒๗ ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้ผลดีและอยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๒๗ ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นได้หนึ่งขั้น และถ้าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ข้อ ๒๘ ด้วยจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษ เกินหนึ่งขั้นแต่ไม่เกินสองขั้นก็ได้

ข้อ ๒๗ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมามีระยะเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๒) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่งาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้ว เห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน

(๓) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา จนถึงวันที่คำสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน มีผลบังคับ ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกพิพากษาในคดีอาญาลงโทษ ในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

^๗แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

^๘แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

ในกรณีที่พนักงานผู้ได้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้ถูกงดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้พนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๔) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๕) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจญ์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราว รวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบห้าวัน

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาเนื่องจากราชการทหาร เฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ฉ) ลาไปต่างประเทศเฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(๖) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๓๐ ครั้ง

(๗) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๘) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

“ข้อ ๒๘ พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เป็นกรณีพิเศษมากกว่าหนึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้น นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา มีระยะเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

(๒) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา มีวันลา รวมกันไม่เกินสิบห้าวัน

(๓) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ไม่ได้ลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับ กปภ.

(๕) นำหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๗ (๓) และ (๗) มาบังคับใช้โดยอนุโลม

๑๐ ข้อ ๒๘ ทวิ นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ แล้ว พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เป็นกรณีพิเศษมากกว่าหนึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้น ต้องมีคุณลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ด้วย

- (๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้
- (๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ
- (๓) ปฏิบัติงานเกินตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อ กปภ. เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย
- (๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ กปภ. เป็นพิเศษ และ กปภ. ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น
- (๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง
- (๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๑๑ ข้อ ๒๙ (ยกเลิก)

๑๒ ข้อ ๒๙ ทวิ (ยกเลิก)

๑๓ ข้อ ๒๙ ตริ (ยกเลิก)

ข้อ ๓๐ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดขึ้น เนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากตำแหน่งไปเพราะเจ็บป่วยซึ่งแพทย์ที่ กปภ. รับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันแรกของปีงบประมาณที่มีสิทธิจะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งไปเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินสงเคราะห์ให้ผู้นั้น ในวันสิ้นปีงบประมาณก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๓๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

๑๐ เพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๗ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

๑๑ แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๒ แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

๑๓ แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

หมวด ๖

วินัย การรักษาวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษ

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องรักษาวินัยดังต่อไปนี้โดยเคร่งครัด คือ

- (๑) ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- (๒) ต้องสนับสนุนนโยบายของ กปภ. และปฏิบัติตามข้อบังคับตลอดจนระเบียบแบบแผนของ กปภ.
- (๓) ต้องเคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนและแบบธรรมเนียมของ กปภ. ไม่ปฏิบัติงานข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้รับคำสั่งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบด้วย
- (๔) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องบอกถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
- (๕) ต้องเอาใจใส่ต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของ กปภ.
- (๖) ต้องมาทำงานตรงกำหนดเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่งาน ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ และไม่ใช้เวลาทำงานไปหาประโยชน์ส่วนตัว
- (๗) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม
- (๘) ต้องไม่ประพฤติชั่ว หรือประพฤติในทางซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน
- (๙) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และช่วยเหลือประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่การงานของตนหรือของ กปภ.
- (๑๐) ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใดๆ
- (๑๑) ต้องรักษาความสามัคคีระหว่างพนักงาน อำนวยความสะดวกและร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน
- (๑๒) ต้องรักษาความลับของทางราชการและของ กปภ.

ข้อ ๓๔ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมการรักษาวินัย ดังต่อไปนี้

- (๑) พึงปฏิบัติตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย
- (๒) ดูแลระมัดระวังให้พนักงานได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย
- (๓) ถ้าเห็นว่าพนักงานได้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ และอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้ ให้ส่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจส่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการส่งลงโทษตามควรแก่กรณี
- (๔) ต้องเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด

ข้อ ๓๕ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๓๔ โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๖ โทษผิดวินัย มีดังนี้

- (๑) ภาคทัณฑ์
- (๒) ตัดเงินเดือน
- (๓) ลดขั้นเงินเดือน
- (๔) ให้ออก
- (๕) ไล่ออก

ข้อ ๓๗ การลงโทษไล่ออกให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษเมื่อพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่งานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย เพราะกระทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต หรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่งอันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง

(๓) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยทุจริต

(๔) ขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับของ กปภ. อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ กปภ. อย่างร้ายแรง

(๕)เปิดเผยความลับของทางราชการหรือของ กปภ. เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการหรือ กปภ. อย่างร้ายแรง

(๖) ประมาทเลินเล่อในหน้าที่การงาน อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ กปภ. อย่างร้ายแรง

(๗) ดุหมั่น เหยียดหยาม กดขี่ ช่มเหงหรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการของ กปภ. อย่างร้ายแรง

(๘) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๙) ละทิ้งหน้าที่การงาน หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันทำการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๓๘ การลงโทษให้ออก ให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๓๗ แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกไล่ออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

ข้อ ๓๙ การกระทำผิดวินัยที่อาจถูกลงโทษถึงไล่ออก หรือให้ออกถ้ามิใช่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๔๑ ให้ผู้ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการอย่างน้อยสามคนเพื่อทำการสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนดนั้นไม่ได้ก็ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ทั้งนี้ให้แสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วยแต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ให้ขออนุมัติผู้ว่าการขยายเวลาต่อไปอีกครั้งสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ไม่เกินสามครั้ง

ข้อ ๔๐ การสอบสวน การแต่งตั้งกรรมการ การรวบรวมพยานหลักฐาน ตลอดจนกิจการอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนดโดยอนุมัติของคณะกรรมการ

^{๑๕}ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษ ไล่ออกหรือให้ออกได้ โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวนก็ได้ คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่งานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายเพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต

(๓) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยทุจริต และให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการสอบสวนที่ผู้ว่าการแต่งตั้ง

(๔) ละทิ้งหน้าที่การงาน หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันทำการ และผู้บังคับบัญชา ได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

^{๑๖}ข้อ ๔๒ พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้น เป็นการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หากผลการสอบสวนปรากฏว่ามีมูลความผิดไม่ถึงขั้นร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน เห็นว่ามีเหตุอันควรลดโทษ จะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

โทษลดขั้นเงินเดือนหรือโทษตัดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะโทษผู้กระทำความผิดวินัยได้ตามหลักเกณฑ์ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๓ การสั่งลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดวินัย ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ผู้ว่าการเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะสั่งลงโทษได้

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลและมัตระวังพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวินัย และพิจารณาแล้วเห็นว่า ความผิดของพนักงานผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไป เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่รายงานการกระทำความผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไม่จัดการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำความผิดวินัย หรือจัดการลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๔๕ การลงโทษผู้สั่งลงโทษต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องไม่สั่งการโดยพยาบาทหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มี ความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่า ผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด และผิดตามข้อใดแห่งข้อบังคับนี้

^{๑๕}แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๖ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

^{๑๖}แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

ข้อ ๔๖ เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้ว่าการ เว้นแต่กรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่า การลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าว มีอำนาจสั่งลงโทษเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้ แต่ถ้าจะเพิ่มโทษแล้ว โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้เดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า หากให้คงอยู่ในหน้าที่ระหว่างการสอบสวนพิจารณา หรือระหว่างดำเนินคดี จะเป็นการเสียหายแก่งานของ กปภ. ให้รายงานผู้ว่าการเพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ ๔๘ เมื่อการพิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือคดีถึงที่สุดแล้ว ผลปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน มีความผิดที่จะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งพักงานไว้ก่อนเป็นคำสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออก แล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๙ การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ กปภ.ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ถูกลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุใดๆ เว้นแต่ให้พักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๔๗ หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากงานนั้นได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ แต่ถ้าปรากฏว่าการอุทธรณ์นั้นเป็นอุทธรณ์เท็จให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย

ข้อ ๕๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากงาน ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้ถูกลงโทษอาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ว่าการที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในทางการรักษาวินัยของพนักงาน เหตุผลและความจำเป็นเป็นเรื่องๆ ไป

ข้อ ๕๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยอุทธรณ์ต่อผู้ว่าการหรือประธานกรรมการ กปภ. แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ กปภ. และให้ประธานกรรมการ กปภ.เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

(๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาอื่นเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าการ และให้ผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ข้อ ๕๔ การอุทธรณ์ตามข้อ ๕๓ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ส่งลงโทษ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการสอบสวนพิจารณาโทษ และคำชี้แจงของตนถ้าจะพึงมีต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ ตามข้อ ๕๗ ภายในเจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๕๕ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๕๓ พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณาโทษ

ข้อ ๕๖ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๕๓ พิจารณาเห็นว่า การส่งลงโทษเหมาะสมแก่ความผิดแล้ว ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่า การส่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี

เมื่อผู้มีอำนาจพิจารณาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๕๓ ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คำวินิจฉัย สั่งการดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ข้อ ๕๗ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออก เว้นแต่ให้พักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๔๗ ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ กปภ. ภายในสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่งนั้น หนังสืออุทธรณ์จะยื่นต่อประธานกรรมการ กปภ. โดยตรงหรือจะยื่นผ่านผู้ว่าการก็ได้

ในกรณีที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ กปภ. โดยตรงให้ประธานกรรมการ กปภ. แจ้งให้ กปภ. ส่งสำนวนการพิจารณาโทษไปประกอบการพิจารณาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ ในกรณีที่ยื่นหนังสืออุทธรณ์ผ่านผู้ว่าการให้นำข้อ ๕๔ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ให้ประธานกรรมการ กปภ. พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับสำนวนการพิจารณาโทษ เว้นแต่ในกรณีที่ซึ่งจะพิจารณาให้เสร็จทันภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ ๕๘ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๕๗ ให้นำข้อ ๕๖ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อประธานกรรมการ กปภ. ได้พิจารณาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการไปประการใดแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงาน ให้นำข้อ ๔๘ วรรคหนึ่ง และข้อ ๔๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๙ บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับได้ไปพลางก่อนจนกว่าคณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบ แต่ถ้าคณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นอย่างอื่น ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดขึ้นนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒

จำรูญ ปิยมบุตร

(นายจำรูญ ปิยมบุตร)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค