



ยกเลิกความเฉพาะข้อ 12 เท่านั้น
ยกเลิกโดย ข้อบังคับ กป.น.ที่ 121/46
ลงวันที่ 9 ธันวาคม 2546

ข้อบังคับการประปานครหลวง

ฉบับที่ 115

ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล

พ.ศ. 2543

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงข้อบังคับทางด้านการบริหารงานบุคคลของการประปานครหลวง ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 24(3) แห่งพระราชบัญญัติการประปานครหลวง พ.ศ.2510 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการประปานครหลวง (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2522 คณะกรรมการการประปานครหลวงจึงวางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้:-

ข้อ 1. ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 115 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543”

ข้อ 2. ข้อบังคับนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2543 เป็นต้นไป

ข้อ 3. ให้ยกเลิก

(1) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 28 ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้งและการ

ถอดถอนพนักงาน พ.ศ.2517

(2) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 37 ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้งและการถอดถอนพนักงาน พ.ศ.2518 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 28 ครั้งที่ 1)

(3) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 41 ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้งและการถอดถอนพนักงาน พ.ศ.2519 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 28 ครั้งที่ 2)

(4) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 52 ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้งและการถอดถอนพนักงาน พ.ศ.2520 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 28 ครั้งที่ 3)

(5) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 46 ว่าด้วย เงินเดือนของพนักงานผู้ถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อน พ.ศ.2519

(6) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 50 ว่าด้วย วินัย การลงโทษพนักงานและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ พ.ศ.2520

(7) ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 53 ว่าด้วย วินัย การลงโทษพนักงานและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ พ.ศ.2521 (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 50 ครั้งที่ 1)
บรรดา ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติที่ที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ ให้ใช้ข้อบังคับนี้แทน

ข้อ 4. ให้ผู้ว่าการรักษาการตามข้อบังคับนี้ และให้มีอำนาจระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 5. เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้การประปานครหลวงมีหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) กำหนดหน้าที่ที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานและพนักงาน

- (2) กำหนดมาตรฐานงาน
- (3) จัดให้พนักงานทุกคนได้ทำงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
- (4) ดูแลให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามเต็มตามหน้าที่ความรับผิดชอบและมาตรฐานงานที่

กำหนดไว้

- (5) ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีสมรรถภาพในการทำงาน
- (6) ส่งเสริมให้พนักงานทุกคนมีความรู้ความเข้าใจในวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงาน ตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบ และระเบียบแบบแผนอันเกี่ยวกับงานในหน้าที่ของตน และของการประสานความร่วมมือ
- (7) ส่งเสริมความก้าวหน้าและบำรุงขวัญพนักงาน
- (8) จัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน

ข้อ 6 พนักงานนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับพนักงานรัฐวิสาหกิจแล้ว ต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้ด้วย

- (1) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (2) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ จิตพิการหรือจิตเสื่อมหรือเป็นโรคที่สังคมรังเกียจ
- (3) ไม่เป็นผู้ที่เคยถูกลงโทษทางวินัยถึงออกจากราชการ ออกจางาน หรือไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกพักการ ถูกพักงาน ถูกสั่งให้ออกจากราชการหรือออกจากงานไว้ก่อน จากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
- (4) เป็นผู้มีความประพฤติเรียบร้อยเหมาะสม ไม่บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (5) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินส่วนตัว
- (6) มีพื้นความรู้หรือคุณวุฒิเหมาะสมกับตำแหน่งตามที่การประปานครหลวงกำหนดไว้

สำหรับตำแหน่งนี้ ๆ

หมวด 2

การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือน

ข้อ 7. การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่งและการเลื่อนเงินเดือนพนักงาน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด โดยสอดคล้องกับข้อบังคับนี้

เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวรรคหนึ่ง ผู้ว่าการอาจกำหนดให้มีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกตามวิธีการที่สมควรก็ได้

ข้อ 8. การบรรจุและการแต่งตั้งพนักงาน ให้กระทำได้ตามอัตราและตำแหน่งที่คณะกรรมการการประปานครหลวงกำหนด หรือที่มอบหมายให้ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ 9. ให้ผู้ว่าการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสำหรับผู้ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในวงเงินประกันความเสียหายไว้ต่อการประปานครหลวง หรือให้ทำประกันความสุจริตกับบริษัทประกันภัยอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่าง

ข้อ 10. ผู้การมีอำนาจสั่งบรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนเงินเดือนพนักงานทุกตำแหน่ง แต่ถ้าเป็นพนักงานระดับผู้ช่วยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการประปานครหลวงก่อน

ข้อ 11. พนักงานที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งนั้นแล้วแต่กรณี เว้นแต่

- (1) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นอยู่แล้ว ก็ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม
- (2) ผู้ที่เป็นลูกจ้างของการประปานครหลวงอยู่แล้ว หรือผู้มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ หรือผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ 12. พนักงานผู้ได้ไปบริหารการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการบริหารการทหาร เมื่อผู้พ้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีควมเสียหายแล้ว ประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม เมื่อได้ยื่นคำขอกลับเข้าปฏิบัติงานภายในกำหนดหนึ่งร้อยแปดสิบวัน นับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุโดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าขณะที่บริหารการทหาร ในกรณีเช่นนี้ หากผู้นั้นยังไม่ได้อำนาจเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ก็ให้นับอายุการทำงานใหม่ต่อกับอายุการทำงานก่อนไปบริหารการทหาร

ข้อ 13. ผู้ซึ่งเคยเป็นพนักงานแต่ได้ลาออกไปแล้ว หรือผู้ซึ่งการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรมโดยไม่มีควมผิดตามข้อ 36(6) ประสงค์จะกลับเข้าปฏิบัติงานในการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม จะพิจารณาถึงบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างตามความเหมาะสมก็ได้ โดยให้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าที่ได้รับครั้งสุดท้ายก่อนลาออก หรือถูกสั่งให้ออกจากการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม

หมวด 3

วินัย และการรักษาวินัย

ข้อ 14. พนักงานต้องรักษาวินัยตามที่กำหนดเป็นข้อห้ามและข้อปฏิบัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

อยู่เสมอ

ข้อ 15. พนักงานต้องปฏิบัติตามข้อห้ามและข้อปฏิบัติดังนี้

- (1) ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย
- (2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ของตนไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
- (3) ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาประโยชน์ของการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม
- (4) ต้องปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล รวมทั้งข้อบังคับ ระเบียบ หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติของการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม โดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการและการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม
- (5) ต้องรักษาความลับของราชการและการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม
- (6) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติของราชการหรือการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม โดยไม่ขัดหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้ามองว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการหรือการปราบปรามหรือล่าอาชญากรรม หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการหรือความเห็นแล้วถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม
- (7) ต้องปฏิบัติงานโดยมิให้เป็นการกระทำการซ้ำของผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษ
- (8) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อเท็จจริงซึ่งควรต้องแจ้งให้ทราบ ถือว่าเป็นการรายงานเท็จ

(9) ต้องอุทิศเวลาให้แก่งาน จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

(10) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการ

ก่อกวนหรือขัดขวาง และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานระหว่างพนักงานด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติงาน

(11) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยมีซื่อสัตย์สุจริต และด้วยความสุภาพเรียบร้อย ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อ

(12) ต้องไม่เป็นการหมิ่นการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงาน

คล้ายคลึงกันนั้นในส่วนหรือบริษัท

- ทำการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร

(๕) กระทำความผิดโดยประมาท หรือเผลอ โดยไม่จงใจ หรือโง่เขลา หรือขาดสติปัญญา หรือไม่มีความสามารถ หรือไร้ความสามารถ หรือไร้โอกาสที่จะรู้ถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับความผิดที่เกิดขึ้น หรือไม่มีเจตนาที่จะกระทำความผิด

ข้อ 17. ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมิสมูลค่ากว่าหกกระทัตวินัย

เมื่อปรากฏกรณีมูลที่ควรกล่าวหาว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยโดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทักท้วงทันที

เมื่อมีการกล่าวหาโดยปรากฏตัวผู้กล่าวหา หรือมีกรณีเป็นที่ยอมรับว่าพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยยังไม่มีความผิดฐาน ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้สอบสวน หรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีนี้มีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีนี้มีมูลให้ดำเนินการทางวินัย ตามที่กำหนดไว้ในหมวด 4 ทั้งนี้ ถ้าเห็นว่ากรณีนี้ไม่มีความเห็นสมควรเห็นตามลำดับชั้นในสายงานถึงผู้ว่าการเพื่อสั่งยุติเรื่อง

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อนี้ตามหมวด 4 หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่
สจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ 18. พนักงานผู้ใดฝ่าฝืนข้อห้ามหรือไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้
 ผู้บังคับบัญชาจะได้รับการพิจารณาโทษทางวินัย

- (5) ไล่ออก

การลงโทษพนักงานให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและมีให้เป็นไปโดยปกติหรือโดยประจักษ์หรือโดยผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดตามข้อใดของข้อบังคับนี้

การดำเนินงานทวิภาคี

ข้อ 19. การดำเนินการทวนี่แก่พนักงานซึ่งมีกรณีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ให้สอบสวนเพื่อให้ได้ความจริง และยุติธรรมโดยไม่ชักช้า

การดำเนินการตามวรรคแรก ถ้าเป็นการฉีกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ดำเนินการตามวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควร ถ้าเป็นการฉีกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนชั้นทำการสอบสวน

การสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้วถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำความผิดวินัยก็ให้ดำเนินการตามข้อ 21 หรือข้อ 22 แล้วแต่กรณีถ้ายังฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำความผิดวินัยให้เสนอความเห็นตามลำดับชั้นในสายงานถึงผู้ว่าการ เพื่อสั่งยุติเรื่อง

การสอบสวนในกรณีนี้ที่ผู้ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการชั้นสอบสวน ให้คณะกรรมการสอบสวนดำเนินการสอบสวนให้เสร็จภายในสามสัปดาห์ นับตั้งแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจสอบสวนให้เสร็จทันภายในกำหนดสามสัปดาห์ได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ทั้งนี้ให้รายงานแสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ในส่วนของการสอบสวนด้วย แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จให้ถอนมติต่อผู้ว่าการขยายเวลาต่อไปอีกครั้งละสิบห้าวัน แต่ต้องไม่เกิน 3 ครั้ง

ให้คณะกรรมการสอบสวนมีอำนาจเรียกพนักงานการประปานครหลวงให้ถ้อยคำเป็นพยานได้ และให้มีอำนาจเรียกเอกสารหลักฐานจากหน่วยงานในสังกัดการประปานครหลวงมาเป็นพยานประกอบการพิจารณา การมาให้ถ้อยคำต่อคณะกรรมการสอบสวนของพนักงาน ให้ถือเป็นเวลาปฏิบัติงาน ถ้าพนักงานที่ถูกเรียกไม่ยอมมาให้ถ้อยคำ หรือถ้าพนักงานผู้เก็บรักษาเอกสารหลักฐานที่จะใช้เป็นพยานไม่ยอมส่งมอบเอกสารนั้น หรือสำเนาที่รับรองความถูกต้องหรือไม่ยอมส่งมอบหลักฐานให้แก่คณะกรรมการสอบสวน โดยปราศจากเหตุผลอันสมควร ให้ประธานกรรมการสอบสวนรับรายงานให้ผู้ว่าการผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน พิจารณาโทษทางวินัยแก่พนักงานนั้น ๆ ต่อไป

การสอบสวน การแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน การรวบรวมพยานหลักฐานตลอดจนกิจการอื่น ๆ ที่จำเป็นเพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการ หรือระเบียบที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ 20. กรณีเป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งดังต่อไปนี้ จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่สอบสวนก็ได้

(1) ผู้ถูกกล่าวหาให้ถ้อยคำรับสารภาพในข้อเท็จจริงเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชา หรือต่อผู้มีหน้าที่สืบสวน หรือต่อคณะกรรมการสอบสวน

(2) กระทำผิดในกรณีที่เกิดกรรมการ ป.ป.ช. ได้พิจารณาสอบสวนและมีมติว่าการฉีกมีมูลว่าผู้ขึ้นกระทำความผิดวินัย และผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานที่ประกอบการ ป.ป.ช. ส่งเรื่องให้ดำเนินการทางวินัยได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว

(3) กระทำหรือละเว้นกระทำการใดจนต้องคำพิพากษาถึงที่สุด ซึ่งขัดว่าผู้ขึ้นกระทำความผิด หรือต้องรับผิดชอบคดีและผู้บังคับบัญชาเห็นว่าข้อเท็จจริงที่ปรากฏตามคำพิพากษาถึงที่สุดนั้นได้ความประจักษ์ชัดอยู่แล้ว การกระทำหรือละเว้นกระทำการของผู้ขึ้นเป็นความผิดวินัย

(4) ละทิ้งหน้าที่เป็นเหตุให้เสียหายแก่การประปานครหลวง หรือราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลานานกว่าห้าวันทำการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ 21. พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้ขึ้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณี

เมื่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องรายงานผลการลงโทษพร้อมคำสั่งลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในสายงานจนถึงผู้ว่าการ ในกรณีนี้ถ้าผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่ม โทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้ แต่ถ้าจะเพิ่มโทษ โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้เดิม ต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่ เมื่อผู้ว่าการ

สั่งเห็นชอบแล้ว คำสั่งลงโทษจึงมีผลบังคับสมบูรณ์

ในกรณีกระทำความผิดวินัยเล็กน้อย และมีเหตุอันควรรังเกียจ จะลงโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือ หรือว่ากล่าวตักเตือนเป็นหนังสือก็ได้

การลงโทษตามข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาโดยมีอำนาจสั่งลงโทษสถานโทษและอัตราโทษได้เพียงใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ 22. พนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

ข้อ 23. การสั่งลงโทษพนักงานที่กระทำความผิดวินัย ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งผู้ช่วยการฝ่าย หรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้เสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการกระทำความผิดล่วงหน้าก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้วจึงสั่งลงโทษได้

ข้อ 24. พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยได้ที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดวินัยได้ที่พึงเห็นได้ว่าเป็นความผิดเกี่ยวกับงาน หรือความผิดลหุโทษ ถ้าผู้นั้นออกงานไปแล้ว เว้นแต่ออกจากงานเพราะตาย ให้ดำเนินการทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้เสมือนว่าผู้นั้นยังไม่ออกจากงาน เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวน ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ก็ให้งดโทษเสียได้

ข้อ 25. พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่า กระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกต้องกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ ผู้ว่าการจะสั่งให้พักงานหรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนได้ เมื่อมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ เพื่อรอฟังผลการสอบสวน ผลคดีหรือผลการพิจารณา

(1) กรณีที่ผู้นั้นถูกต้องกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญานั้น เป็นเรื่องเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ หรือเกี่ยวกับความประพฤติ หรือพฤติกรรมอันไม่น่าไว้วางใจ และผู้บังคับบัญชา หรือผู้ว่าการพิจารณาเห็นว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่อาจเกิดความเสียหายแก่งาน

(2) มีพฤติการณ์ที่แสดงว่าถ้าให้ผู้นั้นคงอยู่ในหน้าที่จะเป็นอุปสรรคต่อการสอบสวน หรือพิจารณา หรือจะก่อให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อยขึ้น

(3) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา และถูกคุมขังหรือต้องจำคุกมาเป็นเวลาติดต่อกันเกินกว่าสิบวันแล้ว

ข้อ 26. การพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้พักหรือออกจากงานไว้ก่อนตลอดเวลาที่สอบสวนพิจารณา ห้ามมิให้สั่งพักหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนย้อนหลังไปก่อนวันออกคำสั่งวันแต่

(1) ผู้นั้นอยู่ในระหว่างถูกคุมขัง หรือต้องจำคุกโดยคำพิพากษา ให้สั่งพักหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนย้อนหลังไปถึงวันที่ถูกคุมขังหรือต้องจำคุกได้

(2) ในกรณีที่ได้มีการสั่งพักงาน หรือสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนแล้ว ถ้าจะต้องสั่งใหม่ เพราะคำสั่งเดิมไม่ถูกต้อง ให้สั่งตั้งแต่วันให้พักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนตามคำสั่งเดิม หรือตามวันที่ควรต้องพักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อน ในขณะที่ยังออกคำสั่งเดิม

ข้อ 27. เมื่อได้สั่งให้พนักงานผู้ใดพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อน ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาเป็นประการใด ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

(1) กรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้สั่งลงโทษให้เป็นไปตามข้อ 22

(2) กรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัย และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุใด ๆ ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานในตำแหน่งเดิม หรือตำแหน่งอื่นในระดับเดียวกัน

(3) กรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงที่จะลงโทษปลดออก หรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่ต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าทำงานแล้วดำเนินการตามข้อ 21

(4) กรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงที่จะลงโทษปลดออก หรือไล่ออก แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้ดำเนินการตามข้อ 21 แล้วสั่งให้ออกจากงานตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้ กลับเข้าทำงาน ส่วนการดำเนินการตามข้อ 21 ถ้าสั่งลงโทษตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน การสั่งลงโทษดังกล่าวห้ามมิให้ สั่งย้อนหลังไปก่อนวันพักงาน หรือวันให้ออกจากงานไว้ก่อน

(5) กรณีที่ปรากฏว่าผู้นั้นมิได้กระทำความผิดวินัย แต่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ก็ให้สั่งให้ออกจากงานตามเหตุนั้นโดยไม่ต้องสั่งให้กลับเข้าทำงาน

ข้อ 28. พนักงานผู้ใดถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อน ให้ตกเบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่ จ่ายเป็นรายเดือน สำหรับพนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันให้พักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนเป็นต้นไป แต่ข้าพเจ้าพนักงานผู้นั้นได้ ปฏิบัติงานในหน้าที่สว่างเลขวันให้พักงาน หรือวันให้ออกจากงานไว้ก่อน เพราะมิได้รับทราบคำสั่ง หรือมิเหตุจำเป็นอื่น ผู้ว่าการอาจสั่งให้เบิกจ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนให้ถึงวันที่ได้รับทราบหรือควรจะได้รับทราบคำสั่งนั้น ถ้าพนักงานผู้นั้นจำเป็นต้องส่งมอบงานก็ให้เบิกจ่ายเงินเดือน และเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนให้ถึงวัน ส่งมอบงานเสร็จแต่ต้องไม่เกินสิบห้าวัน นับแต่วันที่ได้รับทราบ หรือควรจะได้รับทราบคำสั่งให้พักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ 29. เงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนระหว่างพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อนนั้น เมื่อ กรณีสอบสวนหรือคดีถึงที่สุดให้ดำเนินการ ดังต่อไปนี้

- (1) ให้จ่ายให้เต็มถ้าปรากฏว่าพนักงานผู้ถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อนมิได้ กระทำความผิด
- (2) ให้จ่ายครึ่งหนึ่งของเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือนที่ได้รับอยู่ก่อนวันพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อนถ้าปรากฏว่าพนักงานผู้ถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อนได้กระทำความผิด แต่ถูกลงโทษไม่ถึงปลดออก หรือไล่ออก
- (3) ห้ามมิให้จ่ายถ้าปรากฏว่าพนักงานผู้ถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนได้กระทำ ผิดและถูกลงโทษถึงปลดออก หรือไล่ออก
- ข้อ 30. ถ้าพนักงานผู้ถูกสั่งพักงานหรือให้ออกจากงานไว้ก่อนนั้นตายก่อนที่การสอบสวนหรือคดีถึงที่สุด ให้ผู้ว่าการพิจารณาและวินิจฉัยตามหลักฐานเท่าที่มีอยู่ว่าจะจ่ายหรือไม่จ่ายเงินเดือนและเงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน ระหว่างพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน โดยอนุโลมตามข้อ 29

หมวด 5

การออกจากงาน

ข้อ 31. พนักงานออกจากงาน เมื่อ

- (1) ตาย
- (2) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (3) มีอายุครบหกสิบปี
- (4) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ 35
- (5) ถูกสั่งให้ออกตามข้อ 36 หรือถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

สำหรับการออกจากงานตาม (3) ให้มีผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

ข้อ 32. ให้ผู้ว่าการมีอำนาจสั่งอนุญาตการลาออกของพนักงานทุกตำแหน่ง

ข้อ 33. พนักงานที่ประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นใบลาต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้นก่อนวันออกไม่น้อย กว่าสามสิบวัน แต่กรณีจำเป็นอาจยื่นใบลาก่อนวันออกไม่น้อยกว่าเจ็ดวันได้ โดยต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นพร้อมใบลา แล้วให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นเสนอใบลาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการ เมื่อได้รับคำสั่งอนุญาตให้ลาออกแล้ว จึงจะหยุดงานได้ นับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก เพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผล

นอกจากกรณีตามวรรคสองและตามข้อ 34 ถ้าผู้ว่าการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่การประปา นครหลวง จะยังยื่นข้อลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือน นับตั้งแต่วันขอลาออกก็ได้

ข้อ 34. ถ้าผู้ขอลาออกมีการณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย ผู้ว่าการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยก็ได้

ถ้าผู้ขอลาออกมีการณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีการณีถูกฟ้องหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญาที่ไม่มีโทษหรือความผิดที่กระทำโดยประมาท ห้ามสั่งอนุญาตการลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้วผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก จะยังยื่นการอนุญาตให้ลาออกเพราะเหตุอื่นอีกต่อไปไม่ได้

ข้อ 35. พนักงานผู้ใดต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นออกจากงาน

ข้อ 36. เมื่อผู้ว่าการเห็นสมควรจะสั่งให้พนักงานออกจากงานได้ในกรณีดังต่อไปนี้

(1) เมื่อพนักงานเจ็บป่วย และแพทย์ของการประปา นครหลวงมีความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานหรือไม่สมควรให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(2) เมื่อพนักงานสละกติกาคัดที่จะพึงลาได้ตามที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบการประปา นครหลวงว่าด้วยการลา และมีได้รับอนุญาตให้ลาต่อไปอีก หรือลาหรือขาดงานไม่เกินกำหนดแต่กระทำการบ่อยครั้ง

(3) เมื่อพนักงานขาดคุณสมบัติตามข้อ 6 เว้นแต่กรณีขาดคุณสมบัติเพราะมีกายทุพพลภาพ แต่ยังสามารถปฏิบัติงานได้และได้รับการเห็นสมควรให้อำนาจปฏิบัติงานต่อไป

(4) เมื่อผู้ว่าการได้พิจารณาแล้วเห็นว่าพนักงานผู้นั้นหย่อนความสามารถไม่ว่าด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติงาน หรือประพฤติดนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ หรือบกพร่องในหน้าที่

(5) เมื่อพนักงานต้องทวงกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และการสอบสวนไม่ได้ความว่ากระทำความผิดที่จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก แต่มีมลทินหรือมีหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น ซึ่งจะให้ปฏิบัติงานต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่งานหรือการประปา นครหลวง

(6) เมื่อพนักงานต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) พนักงานที่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานและทดลองปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น เป็นเวลาตามที่กำหนดหรือได้รับการขยายเวลาทดลองปฏิบัติงานแล้ว ผู้ว่าการเห็นว่ามีความประพฤติไม่ดีหรือไม่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานและผู้ที่การเห็นสมควรให้ออกจากงาน

กรณีตาม (4) และ (7) ผู้ว่าการจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นพิจารณาและเสนอความเห็นก็ได้ การสั่งให้ออกตามข้อนี้ ให้ถือว่าเป็นการแจ้งให้เลิกโดยไม่มีความผิด

ข้อ 37. พนักงานตำแหน่งระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป เมื่อออกจากงานตามข้อ 31 (1), หรือ (2), หรือ (3) หรือ (4) ให้รายงานคณะกรรมการการประปา นครหลวงเพื่อทราบ แต่ถ้าเป็นการออกจากงานตามข้อ 31(5) ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการการการประปา นครหลวงก่อน

หมวด 6

การอุทธรณ์

ข้อ 38. พนักงานผู้ใดถูกลงโทษทางวินัยตามข้อบังคับนี้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้

ข้อ 39. การอุทธรณ์ตามข้อ 38 ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ให้ผู้อุทธรณ์มีสิทธิขอตรวจและคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนจากหน่วยงานหรือบุคคลที่มีหน้าที่เก็บรักษาได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่น ถ้าจะขอตรวจและคัด ให้ร้องขอต่อผู้ว่าการ กรณีนี้ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ว่าการ โดยคำนึงถึงประโยชน์ในการรักษาวินัยของพนักงาน เหตุผล

และความจำเป็นเรื่อง ๆ ไป

ข้อ 40. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ดัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้อุทธรณ์ภายในกำหนดสิบห้าวัน นับแต่วันทราบคำสั่ง โดยอุทธรณ์ต่อผู้ว่าการหรือประธานกรรมการการประปานครหลวงแล้วแต่กรณี ดังนี้

(1) กรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการการประปานครหลวง และให้ประธานกรรมการการประปานครหลวงเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

(2) กรณีที่ผู้บังคับบัญชาอื่นเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าการและให้ผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ในการดำเนินการตามข้อนี้ ประธานกรรมการการการประปานครหลวงหรือผู้ว่าการ แล้วแต่กรณี จะแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาและเสนอความเห็นก่อนก็ได้

ข้อ 41. การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการการประปานครหลวงภายในกำหนดสามสิบวัน นับแต่วันทราบคำสั่งนั้น และให้ประธานกรรมการการการประปานครหลวงเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ข้อ 42. ระยะเวลาพิจารณาวินิจฉัยสั่งการอุทธรณ์ให้เป็นดังนี้

(1) กรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ดัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 40 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

(2) กรณีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 41 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสามสิบวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

กำหนดเวลาตามวรรคหนึ่งอาจขยายได้ไม่เกิน 1 ครั้ง เป็นเวลาไม่เกินห้าวัน

ข้อ 43. กรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการเห็นว่า การสั่งลงโทษเหมาะสมแก่ความผิดแล้วให้ส่งยกอุทธรณ์ ถ้าเห็นว่าคำสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษตามควรแก่กรณี

กรณีที่สั่งให้ส่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงาน ให้มีข้อ 27(2) หรือ (3) และข้อ 29(1) หรือ (2) มาใช้บังคับโดยอนุโลมแล้วแต่กรณี

เมื่อผู้มีอำนาจได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการอุทธรณ์เป็นประการใดแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้เป็นที่สุด

หมวด 7

การร้องทุกข์

ข้อ 44. พนักงานผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติตนโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง หรือมีความคับข้องใจอันเกิดจากการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาต่อตน พนักงานผู้นั้นมีสิทธิร้องทุกข์ได้ เว้นแต่กรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษซึ่งต้องใช้สิทธิอุทธรณ์ตามหมวด 6

ข้อ 45. ในกรณีที่เกิดแห่งการร้องทุกข์เกิดขึ้นจากผู้บังคับบัญชาระดับต่ำกว่าผู้ว่าการ ให้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อผู้ว่าการ ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบหรือควรทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ในการวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องร้องทุกข์ ให้ผู้ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง เรียกว่า “คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์” ประกอบด้วยประธานกรรมการ 1 คน และกรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 4 คน ซึ่งต้องประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งมิได้เป็นพนักงานการประปานครหลวงอย่างน้อยหนึ่งท่าน

ให้คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์มีอำนาจและหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในหมวดนี้

ข้อ 46. การร้องทุกข์ให้ร้องทุกข์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะร้องทุกข์แทนผู้อื่น หรือมอบหมายให้ผู้อื่นร้องทุกข์แทนไม่ได้ และต้องทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อและตำแหน่งของผู้ร้องทุกข์ และคำร้องทุกข์ต้องประกอบด้วยสาระสำคัญที่แสดงข้อเท็จจริงและปัญหาของเรื่องให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาคนใดใช้อำนาจหน้าที่อย่างไรที่ปฏิบัติตนโดยไม่

ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่ง และความประสงค์ หรือคำขอของผู้ร้องทุกข้อ

ข้อ 47. เมื่อได้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ไว้แล้ว ผู้ร้องทุกข์จะยื่นหนังสือร้องทุกข์หรือเอกสารหลักฐานเพิ่มเติม ก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ก็ได้ เมื่อได้รับคำร้องทุกข์แล้วให้คณะกรรมการเปิดโอกาสให้ผู้ร้องทุกข์แถลงการณ์ด้วยวาจา ก่อนเริ่มการพิจารณาได้ตามสมควร

ในกรณีที่ผู้ร้องทุกข์ไม่ประสงค์จะให้มีการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ต่อไป จะขอลอนเรื่องร้องทุกข์ก่อนที่คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์เสร็จสิ้นก็ได้ โดยทำเป็นหนังสือยื่นต่อประธานกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ เมื่อได้ออนเรื่องร้องทุกข์แล้ว การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นให้เป็นอันระงับ

ข้อ 48. การนับระยะเวลาเรื่องทุกข้อ

(1) ในกรณีที่เห็นเหตุร้องทุกข์เกิดจากการที่ผู้บังคับบัญชามีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์ ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ยอมลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่ง แต่มีการแจ้งคำสั่งให้ทราบแล้ว ให้ถือว่าวันที่แจ้งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ถ้าไม่อาจแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาลงลายมือชื่อรับทราบคำสั่งได้โดยตรง ให้แจ้งเป็นหนังสือพร้อมสำเนาคำสั่งทางไปรษณีย์ลงทะเบียนต่อไปให้ผู้บังคับบัญชาที่อยู่ของผู้ร้องทุกข์ ซึ่งปรากฏตามหลักฐานของทางการ ในกรณีนี้เมื่อล่วงพ้นสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับทราบคำสั่งแล้ว

(2) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาไม่มีคำสั่งเป็นหนังสือต่อผู้ร้องทุกข์โดยตรงหรือสั่งด้วยวาจา ให้ถือว่าวันที่มีหลักฐานยืนยันว่าผู้ร้องทุกข์รับทราบ หรือควรได้ทราบคำสั่งนั้นเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

(3) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติโดยไม่ถูกต้อง หรือไม่ปฏิบัติให้ถูกต้องตามกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี ข้อบังคับ ระเบียบ หรือคำสั่งต่อผู้ร้องทุกข์โดยไม่ได้มีคำสั่งอย่างใด ให้ถือว่าวันที่ผู้ร้องทุกข์ควรได้ทราบถึงการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาดังกล่าวเป็นวันทราบเรื่องอันเป็นเหตุให้ร้องทุกข์

ข้อ 49. ผู้ร้องทุกข์มีสิทธิคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ถ้ากรรมการผู้หนึ่งมีเหตุอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

- (1) เป็นผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- (2) มีส่วนได้เสียในเรื่องร้องทุกข์
- (3) มีสาเหตุโดยตรงต่อผู้ร้องทุกข์
- (4) เป็นคู่สมรส บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดาเดียวกัน หรือพี่น้องร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกันกับผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์
- (5) มีเหตุอย่างอื่นที่ผู้ร้องทุกข์แสดงให้เห็นว่าจะทำให้ตนได้รับความไม่เป็นธรรม

การคัดค้านกรรมการผู้พิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ต้องแสดงข้อเท็จจริงที่เป็นเหตุแห่งการคัดค้านไว้ในหนังสือร้องทุกข์ หรือแจ้งเพิ่มเติมเป็นหนังสือต่อประธานกรรมการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ ก่อนที่คณะกรรมการเริ่มพิจารณาเรื่องร้องทุกข์

เมื่อมีเหตุหรือมีการคัดค้านตามวรรคหนึ่ง กรรมการผู้หนึ่งจะขอลอนตัวไม่ร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้นก็ได้ ถ้ากรรมการผู้หนึ่งมิได้ขอลอนตัวให้คณะกรรมการพิจารณาข้อเท็จจริงที่คัดค้าน หากคณะกรรมการมีการมีมติด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการในที่ประชุมว่า ไม่สมควรให้กรรมการผู้หนึ่งร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น ก็ให้แจ้งกรรมการผู้หนึ่งทราบและมีให้กรรมการผู้หนึ่งร่วมพิจารณาเรื่องร้องทุกข์นั้น มติคณะกรรมการตามวรรคนี้ให้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 50. การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้คณะกรรมการพิจารณาจากเรื่องราวการปฏิบัติ หรือไม่ปฏิบัติต่อผู้ร้องทุกข์ของผู้บังคับบัญชาผู้เป็นเหตุแห่งการร้องทุกข์ และในกรณีจำเป็นและสมควรอาจขอเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม รวมทั้งคำชี้แจงจากผู้ร้องทุกข์ หน่วยงานของการประสานกลาง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ

หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใด ๆ หรือขอให้ผู้แทนหน่วยงานของการประปานครหลวง หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท พนักงานการประปานครหลวง หรือบุคคลใด ๆ มาให้ข้อมูลหรือชี้แจงข้อเท็จจริง เพื่อประกอบการพิจารณาได้

ก่อนที่คณะกรรมการจะวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ ถ้าผู้ร้องทุกข์จะขอแถลงการณ์ด้วยวาจา คณะกรรมการจะมีมติให้แถลงการณ์ด้วยวาจาก็ได้

การพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ หนังสือร้องทุกข์ตลอดจนเอกสารหลักฐานที่คณะกรรมการใช้ในการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้อธิบายความลับ

ข้อ 51. ให้คณะกรรมการพิจารณาวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ให้แล้วเสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับหนังสือร้องทุกข์ แต่ถ้ามีความจำเป็นไม่อาจพิจารณาให้แล้วเสร็จภายในเวลาดังกล่าว ให้ขยายเวลาพิจารณาได้อีกไม่เกินสามสิบวัน และให้บันทึกแสดงเหตุผลความจำเป็นที่ต้องขยายเวลาไว้ด้วย

ข้อ 52. เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาวินิจฉัยแล้ว ให้สรุปข้อเท็จจริงและความเห็นพร้อมทั้งเหตุผลเสนอต่อผู้ว่าการและผู้ว่าการสั่งการในโอกาสแรกที่ทำได้ และเมื่อผู้ว่าการได้สั่งการแล้วให้แจ้งให้ผู้ร้องทุกข์ทราบเป็นหนังสือโดยเร็ว คำสั่งการของผู้ว่าการตามวรรคนี้ถือเป็นที่สุด

ข้อ 53. ในกรณีที่เกิดเหตุแห่งการร้องทุกข์เกิดขึ้นจากผู้ว่าการ ให้ยื่นหนังสือร้องทุกข์ต่อประธานกรรมการการประปานครหลวง และให้ประธานกรรมการการประปานครหลวงเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยชี้ขาด คำสั่งการของประธานกรรมการการประปานครหลวงให้เป็นที่สุด

หลักเกณฑ์การยื่นหนังสือร้องทุกข์ การพิจารณาวินิจฉัยชี้ขาดเรื่องร้องทุกข์ ตลอดจนการแจ้งผลการพิจารณา ให้นำความในข้อ 46, ข้อ 47, ข้อ 48, ข้อ 50, ข้อ 51 และข้อ 52 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ 54. เมื่อข้อบังคับฉบับนี้มีผลใช้บังคับแล้ว บรรดาข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติใด ที่อ้างถึงข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 28 ว่าด้วย การบรรจุ การแต่งตั้งและการถอดถอนพนักงาน พ.ศ.2517 ข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 50 ว่าด้วย วินัย การลงโทษ พนักงานและการอุทธรณ์คำสั่งลงโทษ พ.ศ. 2520 และข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 46 ว่าด้วย เงินเดือนของพนักงานผู้ถูกสั่งพักงาน หรือให้ออกจากงานไว้ก่อน พ.ศ.2519 ให้ถือว่าอ้างถึงข้อบังคับนี้

ข้อ 55. บรรดาระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์หรือวิธีปฏิบัติที่ใช้บังคับอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ มีผลใช้บังคับ ให้คงใช้บังคับต่อไปเท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้ จนกว่าจะมีระเบียบ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือวิธีปฏิบัติตามข้อบังคับนี้

ข้อ 56. พนักงานผู้ใดมีกรณีกระทำความผิดวินัยหรือกรณีที่เหมาะสมควรให้ออกจากงานอยู่ก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อบังคับนี้หรือผู้ว่าการ แล้วแต่กรณี มีอำนาจสั่งลงโทษผู้นั้น หรือสั่งให้ผู้ผู้นั้นออกจากราชการตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้น ส่วนการสอบสวน การพิจารณา และการดำเนินการเพื่อลงโทษหรือให้ออกจากงาน ให้ดำเนินการตามข้อบังคับนี้ เว้นแต่

(1) กรณีที่ได้สั่งให้สอบสวนโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับและยังสอบสวนไม่เสร็จ ก็ให้สอบสวนตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

(2) กรณีที่ได้มีการสอบสวนหรือพิจารณาโดยถูกต้องตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้นเสร็จไปแล้วก่อนวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับ ให้การสอบสวนหรือพิจารณาแล้วแต่กรณีนั้นเป็นอันใช้ได้

(3) กรณีที่ได้มีการรายงานหรือส่งเรื่อง หรือทำสำนวนเสนอ หรือส่งให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษตามข้อบังคับที่ใช้อยู่ในขณะนั้น และผู้มีอำนาจสั่งลงโทษพิจารณาเรื่องนั้นยังไม่เสร็จ ก็ให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษพิจารณาตามข้อบังคับนั้นต่อไปจนกว่าจะเสร็จ

ข้อ 57. การได้อยู่ระหว่างดำเนินการตามข้อบังคับการประสานการลงฉบับที่ 28 ข้อบังคับการประสานการลงฉบับที่ 50 และข้อบังคับการประสานการลงฉบับที่ 46 ในวันที่ข้อบังคับนี้ใช้บังคับให้ดำเนินการต่อไปให้แล้วเสร็จตามข้อบังคับนี้

ข้อ 58. การใดที่เคยดำเนินการได้ตามข้อบังคับการประสานการลงฉบับที่ 28 ข้อบังคับการประสานการลงฉบับที่ 50 และข้อบังคับการประสานการลงฉบับที่ 46 และมีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ ให้ดำเนินการต่อไปให้แล้วเสร็จได้เท่าที่ไม่ขัดหรือแย้งกับข้อบังคับนี้

ประกาศ ณ วันที่ 24 เมษายน 2543



(นายยุทธ รัชดิษฐ์)

ประธานกรรมการประสานการลง

หลักเกณฑ์การลงโทษของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 21 วรรคท้าย
ของข้อบังคับการประปานครหลวง ฉบับที่ 115 ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2543

- ข้อ 1. ผู้ว่ากรมียอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกินสิบเดือน หรือสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินสองชั้นแก่พนักงานผู้กระทำความผิดวินัย
- ข้อ 2. รองผู้ว่าการหรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่เทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกินแปดเดือน หรือสั่งลงโทษลดขั้นเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกินหนึ่งชั้นแก่พนักงานในสังกัดผู้กระทำความผิดวินัย
- ข้อ 3. ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่เทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกินเจ็ดเดือน แก่พนักงานในสังกัดผู้กระทำความผิดวินัย
- ข้อ 4. ผู้อำนวยการกองหรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่เทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 10% และเป็นเวลาไม่เกินห้าเดือน แก่พนักงานในสังกัดผู้กระทำความผิดวินัย
- ข้อ 5. หัวหน้าส่วน หรือผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่เทียบเท่า มีอำนาจสั่งลงโทษภาคทัณฑ์หรือสั่งลงโทษตัดเงินเดือนครั้งหนึ่งไม่เกิน 5% และเป็นเวลาไม่เกินสี่เดือน แก่พนักงานในสังกัดผู้กระทำความผิดวินัย