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

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๒๒ คณะกรรมการวางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า "ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งอัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๒"

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ ตั้งแต่วันที่ 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 ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นซึ่งกำหนดให้เทียบเท่ากับตำแหน่งในข้อ ๔ ให้เป็นไปตามบัญชีเทียบตำแหน่งของพนักงานท้ายข้อบังคับนี้

หมวด ๒
อัตรากำลังและอัตราเงินเดือน

ข้อ ๖ การกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

[๑]ข้อ ๗ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของพนักงานในตำแหน่งและระดับชั้นต่างๆ ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ และสำหรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคในบัญชีหมายเลข ๖ ท้ายข้อบังคับนี้

หมวด ๓
การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเป็นพนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งตามที่ กปภ. กำหนดและต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

(๑) สัญชาติไทย

(๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

(๓) ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ จนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ จิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่น่ารังเกียจแก่สังคม โรคติดยาเสพติดให้โทษ หรือโรคพิษสุราเรื้อรัง

(๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้พักงานจากหน่วยงานของรัฐ หรือรัฐวิสาหกิจ

(๕) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

(๖) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

(๗) ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

---

[๑] โดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๐ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๒๒ กันยายน ๒๕๓๘

(๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกเพราะกระทำผิดวินัยจากราชการ จากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

(๙) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

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

ข้อ ๑๐ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนวิธีการคัดเลือก สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ผู้ว่าการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

[๒]**ข้อ ๑๑** ผู้ว่าการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ผู้ได้รับการบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วางเงินประกันหรือหลักประกันความเสียหาย หรือให้มีผู้ค้ำประกัน ก็ได้

ข้อ ๑๒ พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือนในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี เว้นแต่

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นแล้ว ให้ได้รับเงินเดือนเท่าเดิม

(๒) การบรรจุผู้มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ หรือได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย หากประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานใน กปภ. ภายในกำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุได้โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าก่อนที่ไปรับราชการทหาร

ข้อ ๑๔ ผู้ซึ่งเคยเป็นพนักงาน แต่ได้ลาออกหรือ กปภ.สั่งให้ออกโดยไม่มีความผิดประสงค์จะเข้าทำงานใหม่ หากผู้ว่าการเห็นสมควรจะพิจารณาสั่งบรรจุในตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยให้ได้เงินเดือน ในอัตราไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่ครั้งสุดท้ายก่อนจะออกจาก กปภ.

---

[๒] แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๒๕

[๓]**ข้อ ๑๕** ถ้าตำแหน่งพนักงานว่างลง ผู้ว่าการจะสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งที่ว่างเป็นการชั่วคราวก็ได้ เว้นแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ผู้ว่าการจะสั่งพนักงานผู้ใดผู้หนึ่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่ว่างลง เป็นการชั่วคราวไม่เกินหกสิบวันก็ได้ แล้วนำเสนอคณะกรรมการเพื่อทราบ

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะต้องมีคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่รักษาการในกรณีที่มีการกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งไว้ และไม่เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอื่นอีก ในขณะนั้น ทั้งนี้โดยให้ผู้รักษาการในตำแหน่งดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งที่รักษาการนั้น

หมวด ๔
<u>การออกจากตำแหน่ง</u>

ข้อ ๑๖ พนักงานพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(๑) ตาย

(๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก

(๓) อายุหกสิบปีบริบูรณ์

(๔) ถูกสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด

(๕) ถูกสั่งลงโทษไล่ออกหรือให้ออก

(๖) ขาดคุณสมบัติข้อหนึ่งข้อใดตามข้อ ๘

ข้อ ๑๗ พนักงานผู้ใดประสงค์จะลาออกจากงาน ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาชั้นต้น เพื่อพิจารณาและเมื่อผู้ว่าการสั่งอนุญาตแล้วจึงให้ออกจากงานตามที่ได้รับอนุญาต

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสองถ้าผู้ว่าการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่งานของ กปภ. จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

---

[๓] แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๓ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๔๒

ข้อ ๑๘ ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ผู้ว่าการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยก็ได้

ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ซึ่งมิใช่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ห้ามมิให้สั่งอนุญาตการลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว ผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษไล่ออก หรือให้ออก จะยับยั้งการลาออกเพราะเหตุนั้นอีกไม่ได้

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปีงบประมาณใด ให้ออกจากงานในวันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๒๐ เมื่อผู้ว่าการเห็นสมควรอาจสั่งให้พนักงานออกจากงานในกรณีต่อไปนี้ได้ คือ

(๑) เมื่อผู้นั้นเจ็บป่วยและแพทย์ลงความเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงาน หรือไม่สมควรให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อผู้นั้นลาเกินกำหนดที่ระบุไว้ในระเบียบเกี่ยวกับการลา และมิได้รับอนุญาตให้ลาต่อไปอีก

(๓) เมื่อพนักงานผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และผู้ว่าการได้แต่งตั้งกรรมการพิจารณาแล้วเห็นสมควรสั่งให้ออกจากงาน

(๔) เมื่อพนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้างแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัตย์ว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก แต่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่ามีมลทินมัวหมอง ไม่สมควรจะให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(๕) เมื่อพนักงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด สำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยความประมาท

การสั่งให้ออกตามความในข้อนี้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด

ข้อ ๒๑ การสั่งให้พนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ออกจากงานโดยไม่มีความผิด หรือสั่งลงโทษให้ออก หรือไล่ออก จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนการออกจากงานของพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป นอกจากกรณีที่กล่าวแล้วให้เสนอคณะกรรมการทราบ

หมวด ๕
<u>การเลื่อนขั้นเงินเดือน</u>

[๔]**ข้อ ๒๒** ภายใต้บังคับแห่งข้อ ๒๙ และข้อ ๒๙ ทวิ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปีให้เลื่อนตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ ๒๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้วจะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

ข้อ ๒๔ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณาโดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

พิจารณาผลงานของพนักงานผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่นๆ เช่น วันลา การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วย

[๕]**ข้อ ๒๕** การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปีนั้น ให้พิจารณาผลงานการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วยช่วงเวลาปฏิบัติงานของพนักงานในรอบปีพิจารณาความดีความชอบ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีที่พิจารณาโดยพิจารณาปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีพนักงานผู้ใด ได้เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยงานในต่างสำนักงานหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใดในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๔ แล้วเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควรหรือไม่อยู่ในเหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๒๗ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

---

[๔] แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๑

[๕] แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๑

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีและอยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขั้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๒๗ ให้เลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นได้หนึ่งขั้นและถ้าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ข้อ ๒๘ ด้วยจะเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเกินหนึ่งขั้นแต่ไม่เกินสองขั้นก็ได้

[๖]**ข้อ ๒๗** พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนหนึ่งขั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา มีระยะเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่าแปดเดือน

(๒) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่งาน ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา จนถึงวันที่คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน มีผลบังคับ ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกพิพากษาในคดีอาญาลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้ถูกงดเลื่อน ขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้พนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๔) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๕) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดิอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบห้าวัน

---

[๖] แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๑

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะเดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาเนื่องจากราชการทหาร เฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ฉ) ลาไปต่างประเทศเฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(๖) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมาต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๓๐ ครั้ง

(๗) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๘) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือ ไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษา ฝึกอบรม และ ดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

[๗]**ข้อ ๒๘** พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เป็นกรณีพิเศษมากกว่าหนึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้น นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา มีระยะเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

(๒) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา มีวันลารวมกันไม่เกินสิบห้าวัน

(๓) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ไม่ได้ลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับ กปภ.

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

[๘]**ข้อ ๒๘ ทวิ** นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ แล้ว พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เป็นกรณีพิเศษมากกว่าหนึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้น ต้องมีคุณลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ด้วย

---

[๗] แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๖ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๑

[๘] เพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๗ ลงวันที่ ๔ กันยายน ๒๕๕๑

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อ กปภ. เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใด สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ กปภ. เป็นพิเศษ และ กปภ. ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่ม หรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อยเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จ เป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

[๙]**ข้อ ๒๙** ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพนักงานผู้นั้นว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากงานเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษตัดเงินเดือนหรือลดขั้นเงินเดือน ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้งดเลื่อน ขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้ว ด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากตำแหน่งไปเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่

---

[๙]แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๑ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑

ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ ในวันสิ้นปีงบประมาณของปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่งส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

(๓) ถ้าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีคำสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออกจากงานหรือมีคำสั่งให้ออกจากงาน เพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป

[๑๐]**ข้อ ๒๙ ทวิ** ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้พนักงานผู้ใดได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมิใช่ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้ และศาลได้ประทับฟ้องคดีนั้นแล้วก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ก่อน และให้กันเงินสำหรับเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณา ดังนี้

(๑) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินหนึ่งปี ให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากงานไปแล้วก็ตาม

(๒) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าโทษจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ถ้าได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้เกินกว่าหนึ่งปี ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในปีที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงานไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มิใช่เพราะเหตุเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนในปีที่จะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนปีสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากตำแหน่งไปเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้ในวันสิ้นปีงบประมาณของปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากตำแหน่ง ส่วนในปีอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละปีได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

---

[๑๐] เพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๑ ข้อ ๕ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑

(๓) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปีที่ได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตาม (๑) (๒) และ (๓) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดีๆ ไป

[๑๑]**ข้อ ๒๙ ตรี** ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนได้รอการเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๙ และเหตุถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๒๙ ทวิ ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวรอการเลื่อนขั้นเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนได้รับรายงานการสอบสวนและมีคำสั่งว่าผู้นั้นไม่มีความผิด หรือมีคำสั่งลงโทษ หรือมีคำสั่งให้ออกจากงานเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามข้อ ๒๙ (๑) (๒) หรือ (๓) หรือตามข้อ ๒๙ ทวิ (๑) (๒) หรือ (๓) แล้วแต่กรณี ทั้งนี้โดยถือเกณฑ์จำนวนปีที่จะต้องงดเลื่อนขั้นเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณา เว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากตำแหน่งไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามข้อ ๒๙ หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญาตามข้อ ๒๙ ทวิ กรณีใดกรณีหนึ่ง จึงจะพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

ข้อ ๓๐ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดขึ้นเนื่องจากการประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากตำแหน่งไปเพราะเจ็บป่วยซึ่งแพทย์ที่ กปภ. รับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันแรกของปีงบประมาณที่มีสิทธิจะได้เลื่อนนั้นก็ได้

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งไปเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินสงเคราะห์ให้ผู้นั้นในวันสิ้นปีงบประมาณก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้

---

[๑๑] เพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๑ ข้อ ๕ ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑

ข้อ ๓๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

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 หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษ ชั่วครั้งคราว ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้รับคำสั่งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบด้วย

(๔) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความ ซึ่งควรต้องบอก ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๕) ต้องเอาใจใส่ต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของ กปภ.

(๖) ต้องมาทำงานตรงกำหนดเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่งาน ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ และไม่ใช้เวลาทำงานไปหาประโยชน์ส่วนตัว

(๗) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เที่ยงธรรม ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่การงานของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมก็ตาม

(๘) ต้องไม่ประพฤติชั่ว หรือประพฤติในทางซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน

(๙) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และช่วยเหลือประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการอันเกี่ยวกับหน้าที่การงานของตนหรือของ กปภ.

(๑๐) ต้องสุภาพเรียบร้อยต่อประชาชน ไม่ดูหมิ่นเหยียดหยามบุคคลใดๆ

(๑๑) ต้องรักษาความสามัคคีระหว่างพนักงาน อำนวยความสะดวกและร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่การงาน

(๑๒) ต้องรักษาความลับของทางราชการและของ กปภ.

ข้อ ๓๔ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมการรักษาวินัย ดังต่อไปนี้

(๑) พึงปฏิบัติตนเองให้เป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย

(๒) ดูแลระมัดระวังให้พนักงานใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

(๓) ถ้าเห็นว่าพนักงานใต้บังคับบัญชาคนใดกระทำผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษและอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้ ให้สั่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

(๔) ต้องเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด

ข้อ ๓๕ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๓๔ โดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๓๖ โทษผิดวินัยมีดังนี้

(๑) ภาคทัณฑ์

(๒) ตัดเงินเดือน

(๓) ลดขั้นเงินเดือน

(๔) ให้ออก

(๕) ไล่ออก

ข้อ ๓๗ การลงโทษไล่ออก ให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

(๑) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือหนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่งานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย เพราะกระทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริตหรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่งอันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่

(๔) ขัดคำสั่งผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบ และการขัดคำสั่งนั้นเป็นเหตุให้เสียหายแก่การงานอย่างร้ายแรง

(๕) เปิดเผยความลับของทางราชการหรือของ กปภ. เป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการหรือ กปภ. อย่างร้ายแรง

(๖) ประมาทเลินเล่อในการงาน เป็นเหตุให้เสียหายแก่การงานอย่างร้ายแรง

(๗) ดูหมิ่นเหยียดหยาม หรือกดขี่ข่มเหงประชาชนผู้มาติดต่อในกิจการของ กปภ.

(๘) ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

ข้อ ๓๘ การลงโทษให้ออก ให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงตามข้อ ๓๗ แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกไล่ออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

ข้อ ๓๙ การกระทำผิดวินัยที่อาจถูกลงโทษถึงไล่ออก หรือให้ออกถ้ามิใช่เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๔๑ ให้ผู้ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อยสามคนเพื่อทำการสอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับแต่วันที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นซึ่งจะสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนดนั้นไม่ได้ก็ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ทั้งนี้ ให้แสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วย แต่ถ้าขยายเวลาแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ให้ขออนุมัติผู้ว่าการขยายเวลาต่อไปอีกครั้งละสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ไม่เกินสามครั้ง

ข้อ ๔๐ การสอบสวน การแต่งตั้งกรรมการ การรวบรวมพยานหลักฐาน ตลอดจนกิจการอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด โดยอนุมัติของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษ ไล่ออกหรือ ให้ออกได้โดยไม่ต้องตั้งกรรมการสอบสวน คือ

(๑) ทำความผิดต้องรับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ที่ไม่เสียหายแก่งานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายเพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริต

(๓) ทุจริตต่อหน้าที่การงาน และให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชา หรือคณะกรรมการสอบสวนที่ผู้ว่าการแต่งตั้ง

(๔) ละทิ้งหน้าที่หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกันเกินเจ็ดวันทำการและผู้บังคับบัญชา ได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๔๒ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้นเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน เห็นว่ามีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

โทษลดขั้นเงินเดือนหรือโทษตัดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะลงโทษผู้กระทำผิดวินัยได้ตาม หลักเกณฑ์ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๓ การสั่งลงโทษพนักงานที่กระทำผิดวินัย ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ผู้ว่าการเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะสั่งลงโทษได้

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลระมัดระวังพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัย ถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และพิจารณาแล้วเห็นว่า ความผิดของพนักงานผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษ ถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไป เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่รายงานการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไม่จัดการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย หรือจัดการลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๕ การลงโทษผู้สั่งลงโทษต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องไม่สั่งการโดยพยาบาทหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใด และผิดตามข้อใดแห่งข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๖ เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้ว่าการ เว้นแต่กรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้ แต่ถ้าจะเพิ่มโทษแล้วโทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้เดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย เว้นแต่ความผิดลหุโทษหรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า หากให้คงอยู่ในหน้าที่ระหว่างการสอบสวนพิจารณาหรือระหว่างดำเนินคดี จะเป็นการเสียหายแก่งานของ กปภ. ให้รายงานผู้ว่าการเพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ ๔๘ เมื่อการพิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือคดีถึงที่สุดแล้ว ผลปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนมิได้กระทำผิด หรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน มีความผิดที่จะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งพักงานไว้ก่อนเป็นคำสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๙ การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ กปภ. ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ถูกลงโทษเพราะกระทำผิดวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุใดๆ เว้นแต่ให้พักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๔๗ หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้มีสิทธิ์อุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากงานนั้นได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ แต่ถ้าปรากฏว่าการอุทธรณ์นั้นเป็นอุทธรณ์เท็จให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย

ข้อ ๕๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากงาน ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ และให้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้ถูกลงโทษอาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่น ให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ว่าการที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในทางการรักษาวินัยของพนักงาน เหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่องๆ 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 ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการสอบสวนพิจารณาโทษ และคำชี้แจงของตนถ้าจะพึงมีต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตาม ข้อ ๕๗ ภายใน เจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๕๕ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๕๓ พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสิบห้าวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณาโทษ

ข้อ ๕๖ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๕๓ พิจารณาเห็นว่าการสั่งลงโทษเหมาะสมแก่ความผิดแล้ว ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่า การสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี

เมื่อผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๕๓ ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ข้อ ๕๗ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออก เว้นแต่ให้พักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๔๗ ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ กปภ. ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งนั้น หนังสืออุทธรณ์จะยื่นต่อประธานกรรมการ กปภ. โดยตรงหรือจะยื่นผ่านผู้ว่าการก็ได้

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

ให้ประธานกรรมการ กปภ. พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับสำนวนการพิจารณาโทษ เว้นแต่ในกรณีซึ่งจะพิจารณาให้เสร็จทันภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ ๕๘ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๕๗ ให้นำข้อ ๕๖ วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อประธานกรรมการ กปภ. ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการไปประการใดแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงาน ให้นำข้อ ๔๘ วรรคหนึ่ง และข้อ ๔๙ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๙ บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับได้ไปพลางก่อนจนกว่าคณะรัฐมนตรีจะให้ความเห็นชอบ แต่ถ้าคณะรัฐมนตรีกำหนดเป็นอย่างอื่น ให้เป็นไปตามที่คณะรัฐมนตรีได้กำหนดขึ้นนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒

จำรูญ ปิยัมปุตระ

(นายจำรูญ ปิยัมปุตระ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

บัญชีอัตราเงินเดือนพนักงาน

บัญชีหมายเลข 1

กลุ่มปฏิบัติการ

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
1	5,820 - 18,000	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 1 ถึงชั้น 8 และได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
2	6,150 - 21,510	ในตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี
3	7,260 - 27,600	พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์
4	8,610 - 35,720	ช่าง/นายช่างเครื่องกล ช่าง/นายช่างไฟฟ้า ช่าง/นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์
5	10,230 - 43,140	พนักงานพัสดุ พยาบาล พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน
6	12,780 - 52,820	พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน ช่างฝีมือ
7	16,030 - 59,510	พนักงานบัญชีและเขียนบิล พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ
8	21,510 - 66,350	พนักงานบริการทั่วไป หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่การประปาส่วนภูมิภาคกำหนด

บัญชีหมายเลข 2

กลุ่มวิชาชีพทั่วไป

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
4	8,130 - 27,600	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 4 ถึงชั้น 10 และได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
5	9,130 - 33,480	ในตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิระดับปริญญาตรีขึ้นไป หรือตำแหน่งนักบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งนักบริหาร
6	10,810 - 46,260	ผู้ตรวจการ วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร นักบริหารงานก่อสร้าง นิติกร
7	14,290 - 62,900	นักสถิติ นักธรณีวิทยา นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ ผู้ตรวจสอบ
8	21,510 - 69,840	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานพัสดุ พนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการภูมิสารสนเทศ
9	29,420 - 76,950	และพยาบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่การประปาส่วนภูมิภาคกำหนด
10	35,720 - 87,970	

บัญชีหมายเลข 3

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
4	8,130 - 27,600	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 4 ถึงชั้น 10 และได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
5	9,130 - 33,480	ในตำแหน่งวิศวกร สถาปนิก นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิทยาศาสตร์ หรือพนักงานที่ดำรง
6	10,810 - 46,260	ตำแหน่งอื่น ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคพิจารณาเห็นว่าเป็นตำแหน่งในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
7	13,490 - 62,900	
8	20,240 - 69,840	
9	27,600 - 76,950	
10	31,370 - 91,820	

บัญชีหมายเลข 4

กลุ่มผู้บริหาร

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
5	10,230 - 46,260	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 5 ถึงชั้น 9 และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
6	12,090 - 56,150	ตำแหน่งทางบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ
7	15,140 - 66,350	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น 1) สาขา
8	18,000 - 73,370	ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
9	22,860 - 87,970	ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น 1) สาขา ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น 2) สาขา ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น 3) สาขา ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น 4) สาขา และหัวหน้างาน หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่การประปาส่วนภูมิภาคกำหนด

บัญชีหมายเลข 5

กลุ่มผู้บริหารระดับสูง

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
10	31,370 - 95,810	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 10 ถึงชั้น 12 และได้รับการแต่งตั้งให้
11	40,460 - 104,310	ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ ตำแหน่งรองผู้ว่าการ ที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ
12	49,530 - 113,520	ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา

บัญชีเทียบตำแหน่งพนักงาน
ท้ายข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งฯ ของพนักงาน (ฉบับที่ ๓๐) พ.ศ. ๒๕๕๒

ชั้น	ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบเท่าตำแหน่ง
๑๓	ที่ปรึกษา กปภ.	ผู้ว่าการ
๑๒	ที่ปรึกษา กปภ.	รองผู้ว่าการ
๑๑	ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ	ผู้ช่วยผู้ว่าการ
๑๐	นักบริหาร ๑๐ ผู้ตรวจการ ๑๐ ผู้อำนวยการสำนัก ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต	ผู้อำนวยการฝ่าย
๙	นักบริหาร ๙ ผู้ตรวจการ ๙ ผู้อำนวยการสำนักโครงการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๑) สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นักบริหารงานก่อสร้าง นิติกร นักสถิติ นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน	๙ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้อำนวยการกอง
๘	ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๒) สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๑) สาขา วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นิติกร นักสถิติ นักบริหารงานก่อสร้าง นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ พยาบาล นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์	๘ ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง หรือ หัวหน้ากอง

ชั้น	ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น		เทียบเท่าตำแหน่ง
๗	ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๓) สาขา วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นิติกร นักสถิติ นักบริหารงานก่อสร้าง นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ พยาบาล นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ	๗	ผู้ช่วยหัวหน้ากอง
๖	ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๔) สาขา วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นิติกร นักสถิติ นักบริหารงานก่อสร้าง นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ พยาบาล นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา	๖	หัวหน้าแผนก
๕	วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นิติกร นักสถิติ นักบริหารงานก่อสร้าง นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ พยาบาล นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล ช่างฝีมือ	๕	หัวหน้าหมวด

ชั้น	ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น		เทียบเท่าตำแหน่ง
๔	วิทยากรฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นิติกร นักสถิติ นักบริหารงานก่อสร้าง นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร พยาบาล นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ ช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้า ช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล ช่างฝีมือ พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ	๔	ประจำแผนก ๒
๓	พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ ช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้า ช่างโยธา พยาบาล พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล ช่างฝีมือ พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานบริการทั่วไป	๓	ประจำแผนก ๑
๒	พนักงานการเงินและบัญชี พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์ ช่างเครื่องกล ช่างไฟฟ้า ช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล ช่างฝีมือ พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ พนักงานบริการทั่วไป	๒	เสมียน ๒
๑	พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ พนักงานบริการทั่วไป ช่างฝีมือ พนักงานสถานที่	๑	เสมียน ๑

บัญชีหมายเลข 6

โครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน	ขั้นวิ่ง 0.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 2 ขั้น	
	บาท	บาท	%	บาท	%	บาท	%	บาท	%
1	5,510								
1.5	5,510								
2	5,510								
2.5	5,510								
3	5,510								
3.5	5,510								
4	5,510								
4.5	5,660	150	2.72						
5	5,820	160	2.83	310	5.63				
5.5	5,980	160	2.75	320	5.65	470	8.53		
6	6,150	170	2.84	330	5.67	490	8.66	640	11.62
6.5	6,320	170	2.76	340	5.69	500	8.59	660	11.66
7	6,490	170	2.69	340	5.53	510	8.53	670	11.51
7.5	6,680	190	2.93	360	5.70	530	8.62	700	11.71
8	6,870	190	2.84	380	5.86	550	8.70	720	11.71
8.5	7,070	200	2.91	390	5.84	580	8.94	750	11.87
9	7,260	190	2.69	390	5.68	580	8.68	770	11.86
9.5	7,470	210	2.89	400	5.66	600	8.73	790	11.83
10	7,680	210	2.81	420	5.79	610	8.63	810	11.76
10.5	7,900	220	2.86	430	5.76	640	8.82	830	11.74
11	8,130	230	2.91	450	5.86	660	8.84	870	11.98
11.5	8,370	240	2.95	470	5.95	690	8.98	900	12.05
12	8,610	240	2.87	480	5.90	710	8.99	930	12.11
12.5	8,870	260	3.02	500	5.97	740	9.10	970	12.28
13	9,130	260	2.93	520	6.04	760	9.08	1,000	12.30
13.5	9,400	270	2.96	530	5.98	790	9.18	1,030	12.31
14	9,670	270	2.87	540	5.91	800	9.02	1,060	12.31
14.5	9,950	280	2.90	550	5.85	820	8.98	1,080	12.18
15	10,230	280	2.81	560	5.79	830	8.83	1,100	12.05
15.5	10,520	290	2.83	570	5.73	850	8.79	1,120	11.91
16	10,810	290	2.76	580	5.67	860	8.64	1,140	11.79
16.5	11,120	310	2.87	600	5.70	890	8.70	1,170	11.76
17	11,430	310	2.79	620	5.74	910	8.65	1,200	11.73
17.5	11,760	330	2.89	640	5.76	950	8.79	1,240	11.79
18	12,090	330	2.81	660	5.77	970	8.72	1,280	11.84
18.5	12,430	340	2.81	670	5.70	1,000	8.75	1,310	11.78
19	12,780	350	2.82	690	5.71	1,020	8.67	1,350	11.81
19.5	13,140	360	2.82	710	5.71	1,050	8.68	1,380	11.73
20	13,490	350	2.66	710	5.56	1,060	8.53	1,400	11.58
20.5	13,900	410	3.04	760	5.78	1,120	8.76	1,470	11.83
21	14,290	390	2.81	800	5.93	1,150	8.75	1,510	11.82
21.5	14,710	420	2.94	810	5.83	1,220	9.04	1,570	11.95
22	15,140	430	2.92	850	5.95	1,240	8.92	1,650	12.23
22.5	15,580	440	2.91	870	5.91	1,290	9.03	1,680	12.09
23	16,030	450	2.89	890	5.88	1,320	8.97	1,740	12.18
23.5	16,510	480	2.99	930	5.97	1,370	9.05	1,800	12.24
24	16,990	480	2.91	960	5.99	1,410	9.05	1,850	12.22
24.5	17,500	510	3.00	990	6.00	1,470	9.17	1,920	12.32
25	18,000	500	2.86	1,010	5.94	1,490	9.02	1,970	12.29

ลำดับที่	อัตรเงินเดือน	ขั้นวิ่ง 0.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 2 ขั้น	
	บาท	บาท	%	บาท	%	บาท	%	บาท	%
25.5	18,540	540	3.00	1,040	5.94	1,550	9.12	2,030	12.30
26	19,080	540	2.91	1,080	6.00	1,580	9.03	2,090	12.30
26.5	19,660	580	3.04	1,120	6.04	1,660	9.22	2,160	12.34
27	20,240	580	2.95	1,160	6.08	1,700	9.17	2,240	12.44
27.5	20,880	640	3.16	1,220	6.21	1,800	9.43	2,340	12.62
28	21,510	630	3.02	1,270	6.27	1,850	9.41	2,430	12.74
28.5	22,190	680	3.16	1,310	6.27	1,950	9.63	2,530	12.87
29	22,860	670	3.02	1,350	6.28	1,980	9.48	2,620	12.94
29.5	23,590	730	3.19	1,400	6.31	2,080	9.67	2,710	12.98
30	24,330	740	3.14	1,470	6.43	2,140	9.64	2,820	13.11
30.5	25,120	790	3.25	1,530	6.49	2,260	9.89	2,930	13.20
31	25,910	790	3.14	1,580	6.49	2,320	9.83	3,050	13.34
31.5	26,750	840	3.24	1,630	6.49	2,420	9.95	3,160	13.40
32	27,600	850	3.18	1,690	6.52	2,480	9.87	3,270	13.44
32.5	28,500	900	3.26	1,750	6.54	2,590	10.00	3,380	13.46
33	29,420	920	3.23	1,820	6.59	2,670	9.98	3,510	13.55
33.5	30,390	970	3.30	1,890	6.63	2,790	10.11	3,640	13.61
34	31,370	980	3.22	1,950	6.63	2,870	10.07	3,770	13.66
34.5	32,420	1,050	3.35	2,030	6.68	3,000	10.20	3,920	13.75
35	33,480	1,060	3.27	2,110	6.73	3,090	10.17	4,060	13.80
35.5	34,600	1,120	3.35	2,180	6.72	3,230	10.30	4,210	13.85
36	35,720	1,120	3.24	2,240	6.69	3,300	10.18	4,350	13.87
36.5	36,880	1,160	3.25	2,280	6.59	3,400	10.16	4,460	13.76
37	38,050	1,170	3.17	2,330	6.62	3,450	9.97	4,570	13.65
37.5	39,250	1,200	3.15	2,370	6.43	3,530	9.88	4,650	13.44
38	40,460	1,210	3.08	2,410	6.33	3,580	9.71	4,740	13.27
38.5	41,800	1,340	3.31	2,550	6.50	3,750	9.86	4,920	13.34
39	43,140	1,340	3.21	2,680	6.62	3,890	9.91	5,090	13.38
39.5	44,700	1,560	3.62	2,900	6.94	4,240	10.48	5,450	13.89
40	46,260	1,560	3.49	3,120	7.23	4,460	10.67	5,800	14.34
40.5	47,900	1,640	3.55	3,200	7.16	4,760	11.03	6,100	14.59
41	49,530	1,630	3.40	3,270	7.07	4,830	10.81	6,390	14.81
41.5	51,170	1,640	3.31	3,270	6.83	4,910	10.61	6,470	14.47
42	52,820	1,650	3.22	3,290	6.64	4,920	10.27	6,560	14.18
42.5	54,480	1,660	3.14	3,310	6.47	4,950	9.99	6,580	13.74
43	56,150	1,670	3.07	3,330	6.30	4,980	9.73	6,620	13.37
43.5	57,830	1,680	2.99	3,350	6.15	5,010	9.49	6,660	13.02
44	59,510	1,680	2.91	3,360	5.98	5,030	9.23	6,690	12.67
44.5	61,210	1,700	2.86	3,380	5.84	5,060	9.01	6,730	12.35
45	62,900	1,690	2.76	3,390	5.70	5,070	8.77	6,750	12.02
45.5	64,630	1,730	2.75	3,420	5.59	5,120	8.60	6,800	11.76
46	66,350	1,720	2.66	3,450	5.48	5,140	8.40	6,840	11.49
46.5	68,090	1,740	2.62	3,460	5.35	5,190	8.25	6,880	11.24
47	69,840	1,750	2.57	3,490	5.26	5,210	8.06	6,940	11.03
47.5	71,610	1,770	2.53	3,520	5.17	5,260	7.93	6,980	10.80
48	73,370	1,760	2.46	3,530	5.05	5,280	7.75	7,020	10.58
48.5	75,170	1,800	2.45	3,560	4.97	5,330	7.63	7,080	10.40
49	76,950	1,780	2.37	3,580	4.88	5,340	7.46	7,110	10.18
49.5	78,760	1,810	2.35	3,590	4.78	5,390	7.35	7,150	9.89
50	80,560	1,800	2.29	3,610	4.69	5,390	7.17	7,190	9.80
50.5	82,400	1,840	2.28	3,640	4.62	5,450	7.08	7,230	9.62
51	84,230	1,830	2.22	3,670	4.56	5,470	6.95	7,280	9.46
51.5	86,110	1,880	2.23	3,710	4.50	5,550	6.89	7,350	9.33

ลำดับที่	อัตรเงินเดือน	ขั้นวิ่ง 0.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 2 ขั้น	
	บาท	บาท	%	บาท	%	บาท	%	บาท	%
52	87,970	1,860	2.16	3,740	4.44	5,570	6.76	7,410	9.20
52.5	89,890	1,920	2.18	3,780	4.39	5,660	6.72	7,490	9.09
53	91,820	1,930	2.15	3,850	4.38	5,710	6.63	7,590	9.01
53.5	93,810	1,990	2.17	3,920	4.36	5,840	6.64	7,700	8.94
54	95,810	2,000	2.13	3,990	4.35	5,920	6.59	7,840	8.91
54.5	97,890	2,080	2.17	4,080	4.35	6,070	6.61	8,000	8.90
55	99,970	2,080	2.12	4,160	4.34	6,160	6.57	8,150	8.88
55.5	102,140	2,170	2.17	4,250	4.34	6,330	6.61	8,330	8.88
56	104,310	2,170	2.12	4,340	4.34	6,420	6.56	8,500	8.87
56.5	106,550	2,240	2.15	4,410	4.32	6,580	6.58	8,660	8.85
57	108,810	2,260	2.12	4,500	4.31	6,670	6.53	8,840	8.84
57.5	111,160	2,350	2.16	4,610	4.33	6,850	6.57	9,020	8.83
58	113,520	2,360	2.12	4,710	4.33	6,970	6.54	9,210	8.83

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๗ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๐)

หลักเกณฑ์การลงโทษลดขั้นเงินเดือนและตัดเงินเดือน

32

ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งของผู้กระทำผิดวินัยหรือตำแหน่งเทียบเท่า	ลดขั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	
			กำหนดเวลา	กำหนดอัตรา
ผู้ว่าการ	๑. รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย ๒. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	๓ ขั้น	๙ เดือน	๓๐%
	๓. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๓ ขั้น	๖ เดือน	๒๐%
	๔. ประจำแผนก	๓ ขั้น	๔ เดือน	๑๔%
	๕. เสมียน	๓ ขั้น	๑๐ เดือน	๑๐%
รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ	๑. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง ๒. หัวหน้ากอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	๒ ขั้น	๔ เดือน	๓๐%
	๓. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๑ ขั้น	๕ เดือน	๒๐%
	๔. ประจำแผนก	๑ ขั้น	๖ เดือน	๑๕%
	๕. เสมียน	๑ ขั้น	๘ เดือน	๑๐%
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑. หัวหน้ากอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	๒ ขั้น	๔ เดือน	๒๕%
	๒. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๒ ขั้น	๘ เดือน	๒๐%

ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งของผู้กระทำผิดวินัยหรือตำแหน่งเทียบเท่า	ลดขั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	
			กำหนดเวลา	กำหนดอัตรา
	๓. ประจำแผนก ๔. เสมียน	๒ ขั้น ๒ ขั้น	๕ เดือน ๗ เดือน	๑๕% ๑๐%
ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง	๑. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด ๒. ประจำแผนก ๓. เสมียน	๒ ขั้น ๒ ขั้น ๒ ขั้น	๓ เดือน ๔ เดือน ๕ เดือน	๒๐% ๑๕% ๑๐%
หัวหน้าแผนก	๑. ประจำแผนก ๒. เสมียน	๑ ขั้น ๑ ขั้น	๓ เดือน ๔ เดือน	๑๕% ๑๐%

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๑ ลงวันที่ ๔ เมษายน ๒๕๒๒)