

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 การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน 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 การกำหนดอัตรากำลังให้เป็นไปตามที่ผู้ว่าราชการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๗ อัตราเงินเดือนขั้นต่ำและขั้นสูงของพนักงานในตำแหน่งและระดับชั้นต่างๆ ให้เป็นไปตามบัญชีหมายเลข ๑, ๒, ๓, ๔, ๕ และสำหรับอัตราเงินเดือนของพนักงานให้เป็นไปตามโครงสร้างอัตราเงินเดือนพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ท้ายข้อบังคับนี้

หมวด ๓

การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๘ ผู้ที่จะเป็นพนักงานต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งตามที่ กปภ.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

^๑แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๑ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

^๒แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๒ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

ข้อ ๙ ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๘ (๘) (๙) ถ้าได้ออกจากงานเกินสามปีแล้ว ถ้าผู้ว่าการพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นได้กลับตัวประพฤติเป็นคนดี และหากผู้นั้นเข้าปฏิบัติงานจะเป็น ประโยชน์แก่ กปภ. จะยกเว้นให้เฉพาะรายก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ มติของ คณะกรรมการในการประชุมพิจารณายกเว้นดังกล่าวนี้ต้องเป็นเอกฉันท์ และการลงมติให้กระทำ โดยลงคะแนนลับ

ข้อ ๑๐ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนวิธีการคัดเลือก สอบคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุ แต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงานให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๑ ผู้ว่าการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ให้ผู้ได้รับการบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วางเงินประกันหรือหลักประกันความเสียหาย หรือให้มีผู้ค้ำประกัน ก็ได้

ข้อ ๑๒ พนักงานซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับเงินเดือน ในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่งแล้วแต่กรณี เว้นแต่

(๑) ผู้นั้นได้รับเงินเดือนสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นแล้ว ให้ได้รับเงินเดือน เท่าเดิม

(๒) การบรรจุผู้มีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ หรือได้รับ ปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ ๑๓ พนักงานผู้ใดออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย หากประสงค์จะเข้า ปฏิบัติงานใน กปภ. ภายในกำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุได้โดยให้ได้รับเงินเดือนไม่สูงกว่าก่อนที่ไปรับราชการทหาร

ข้อ ๑๔ ผู้ซึ่งเคยเป็นพนักงาน แต่ได้ลาออกหรือ กปภ. สั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด ประสงค์จะเข้าทำงานใหม่ หากผู้ว่าการเห็นสมควรจะพิจารณาสั่งบรรจุในตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยให้ ได้เงินเดือนในอัตราไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่ครั้งสุดท้ายก่อนจะออกจาก กปภ.

ข้อ ๑๕ ถ้าตำแหน่งพนักงานว่างลง ผู้ว่าการจะสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการ ในตำแหน่งที่ว่างเป็นการชั่วคราวก็ได้ เว้นแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน

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

“แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๓ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๓ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๔๒

ในกรณีที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ผู้ว่าการจะสั่งพนักงานผู้ใดผู้หนึ่งรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่สูงกว่าลง เป็นการชั่วคราวไม่เกินหกสิบวันก็ได้ แล้วนำเสนอคณะกรรมการเพื่อทราบ

ผู้รักษาการในตำแหน่งตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง จะต้องมีความคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งที่รักษาการในกรณีที่มีการกำหนดคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งไว้ และไม่เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งอื่นอีก ในขณะนั้น 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 หรือสมัครรับเลือกตั้ง ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสองถ้าผู้ว่าการเห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แห่งงานของ กปภ. จะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกได้เป็นเวลาไม่เกินสามสิบวัน นับแต่วันที่ขอลาออกก็ได้

ข้อ ๑๘ ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ผู้ว่าการจะยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกไว้เพื่อรอฟังผลของเรื่องที่ถูกล่าม اتهامว่ากระทำผิดวินัยก็ได้

ถ้าผู้ขอลาออกมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือมีกรณีถูกฟ้องหรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา ซึ่งมีใช้ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ห้ามมิให้สั่งอนุญาตการลาออก แต่เมื่อเรื่องถึงที่สุดแล้ว ผู้ขอลาออกไม่ถูกลงโทษไล่ออก หรือให้ออก จะยับยั้งการลาออกเพราะเหตุอื่นอีกไม่ได้

ข้อ ๑๙ พนักงานผู้ใดมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ในปิงบประมาณใด ให้ออกจากงานในวันถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณนั้น

ข้อ ๒๐ เมื่อผู้ว่าการเห็นสมควรอาจสั่งให้พนักงานออกจากงานในกรณีต่อไปนี้ได้ คือ

(๑) เมื่อผู้นั้นเจ็บป่วยและแพทย์ลงความเห็นที่ไม่สามารถปฏิบัติงาน หรือไม่สมควรให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(๒) เมื่อผู้นั้นลาเกินกำหนดที่ระบุไว้ในระเบียบเกี่ยวกับการลา และมีได้รับอนุญาตให้ลาต่อไปอีก

(๓) เมื่อพนักงานผู้ใดหย่อนความสามารถด้วยเหตุใดๆ ในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตน หรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และผู้ว่าการได้แต่งตั้งกรรมการพิจารณาแล้วเห็นสมควรสั่งให้ออกจากงาน

(๔) เมื่อพนักงานผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง แต่การสอบสวนไม่ได้ความเป็นสัจยว่ากระทำผิดที่จะถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก แต่คณะกรรมการสอบสวนมีความเห็นว่ามีมลทินมัวหมอง ไม่สมควรจะให้อยู่ปฏิบัติงานต่อไป

(๕) เมื่อพนักงานผู้ใดต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุด สำหรับความผิดลหุโทษหรือความผิดอันกระทำโดยความประมาท

การสั่งให้ออกตามความในข้อนี้ถือว่าเป็นคำสั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด

ข้อ ๒๑ การสั่งให้พนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปออกจากงานโดยไม่มีความผิด หรือสั่งลงโทษให้ออก หรือไล่ออก จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อนการออกจากงานของพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป นอกจากกรณีทีกล่าวแล้วให้เสนอคณะกรรมการทราบ

หมวด ๕

การเลื่อนขั้นเงินเดือน

ข้อ ๒๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานประจำปีให้เลื่อนตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่ได้เลื่อนนั้น

ข้อ ๒๓ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานให้เลื่อนได้ไม่เกินขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับทุกตำแหน่ง ผู้ซึ่งได้รับเงินเดือนเท่าหรือสูงกว่าขั้นสูงของเงินเดือนสำหรับตำแหน่งที่ดำรงอยู่แล้ว จะเลื่อนขั้นเงินเดือนมิได้

ข้อ ๒๔ การเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงาน ให้ผู้ว่าการหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายพิจารณา โดยคำนึงถึงคุณภาพและปริมาณงานของตำแหน่งและผลงานที่ได้ปฏิบัติมา การรักษาวินัย ตลอดจนความสามารถและความอุตสาหะในการปฏิบัติงาน

พิจารณาผลงานของพนักงานผู้อยู่ได้บังคับบัญชาตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาขั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้พิจารณา แล้วรายงานการพิจารณานั้นพร้อมด้วยข้อควรพิจารณาประกอบอื่นๆ เช่น วันลา การมาสาย การรักษาวินัย ต่อไปยังผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือน

ในการพิจารณารายงานตามวรรคสอง ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือแต่ละระดับที่ได้รับรายงานเสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วย

ข้อ ๒๕ การพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนพนักงานประจำปีนั้น ให้พิจารณาผลงานการปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเกณฑ์ ประกอบด้วยช่วงเวลาปฏิบัติงานของพนักงานในรอบปีพิจารณาความดีความชอบ ตั้งแต่วันที่ ๑ กรกฎาคม ถึงวันที่ ๓๐ มิถุนายน ของปีที่พิจารณา โดยพิจารณาปีละหนึ่งครั้ง

ในกรณีพนักงานผู้ใด ได้เลื่อนตำแหน่ง ย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ ไปช่วยงานในต่างสำนักงานหรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่หรืองานพิเศษอื่นใด ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาให้นำผลงานของผู้นั้นทุกตำแหน่งและทุกแห่งมาประกอบการพิจารณาด้วย

ข้อ ๒๖ เมื่อผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนได้รับรายงานการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ ๒๔ แล้วเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ไม่ได้ผลดีเท่าที่ควร หรือไม่อยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๒๗ ให้งดเลื่อนขึ้นเงินเดือนสำหรับผู้นั้น

ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีและอยู่ในหลักเกณฑ์เลื่อนขึ้นเงินเดือนได้ตามข้อ ๒๗ ให้เลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นได้หนึ่งขั้นและถ้าพนักงานผู้ใดปฏิบัติงานดีเด่นตามหลักเกณฑ์ข้อ ๒๘ ด้วยจะเลื่อนขึ้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นเป็นกรณีพิเศษเกินหนึ่งขั้นแต่ไม่เกินสองขั้นก็ได้

ข้อ ๒๗ พนักงานซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนหนึ่งขั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมามีระยะเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่าแปดเดือน

^๖แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๔ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

^๗แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๔ ข้อ ๕ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

(๒) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้่วมา ได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถและด้วยความอุตสาหะจนเกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่งานซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาแล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือน

(๓) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้่วมา จนถึงวันที่คำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน มีผลบังคับ ต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่หนักกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกพิพากษาในคดีอาญาลงโทษในความผิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ในกรณีที่พนักงานผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรได้เลื่อนขั้นเงินเดือน และได้ถูกดเลื่อนขั้นเงินเดือนเพราะถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีต่อไปให้พนักงานผู้นั้นตั้งแต่วันแรกของปีงบประมาณที่จะได้เลื่อนเป็นต้นไป

(๔) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้่วมา ต้องไม่ถูกสั่งพักงานเกินกว่าสี่เดือน

(๕) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้่วมา ต้องมีวันลาไม่เกินสี่สิบห้าวันแต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานาน ไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบห้าวัน

(ง) ลาป่วยเพราะประสบอันตรายในขณะที่ปฏิบัติงานตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติงานตามหน้าที่

(จ) ลาเนื่องจากราชการทหาร เฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(ฉ) ลาไปต่างประเทศเฉพาะวันที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา

(๖) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้่วมา ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๓๐ ครั้ง

(๗) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้่วมา ต้องไม่ขาดงาน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

(๘) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา ถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศ หรือไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศ ตามระเบียบว่าด้วยการให้พนักงานไปศึกษาฝึกอบรม และดูงาน ณ ต่างประเทศ ต้องปฏิบัติงานในรอบปีงบประมาณที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่าแปดเดือน

“ข้อ ๒๘ พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เป็นกรณีพิเศษมากกว่าหนึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้น นั้นต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ต่อไปนี้

(๑) ในรอบปีงบประมาณที่แล้วมา มีระยะเวลาทำงานรวมกันไม่น้อยกว่าสิบสองเดือน

(๒) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา มีวันลา รวมกันไม่เกินสิบห้าวัน

(๓) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ต้องไม่ลาบ่อยครั้ง หรือมาทำงานสายเกินกว่า ๑๐ ครั้ง

(๔) ในรอบปีพิจารณาความดีความชอบที่แล้วมา ไม่ได้ลาไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงานทั้งในและนอกประเทศ ยกเว้นการไปปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายหรือปฏิบัติงานหน้าที่อื่นตามข้อตกลงเกี่ยวกับสภาพการจ้างที่ได้ทำไว้กับ กปภ.

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

“ข้อ ๒๘ ทวิ นอกจากหลักเกณฑ์ตามข้อ ๒๘ แล้ว พนักงานผู้ซึ่งจะได้เลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณ เป็นกรณีพิเศษมากกว่าหนึ่งขั้น แต่ไม่เกินสองขั้น ต้องมีคุณลักษณะอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้ด้วย

(๑) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่นจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

(๒) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีการต่อสู้หรือที่ต้องเสี่ยงอันตรายเป็นกรณีพิเศษ

(๓) ปฏิบัติงานเกินตำแหน่งหน้าที่จนเกิดประโยชน์ต่อ กปภ. เป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

(๔) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อ กปภ. เป็นพิเศษ และ กปภ. ได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

“แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒๘ ข้อ ๖ ลงวันที่ ๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๑

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

(๕) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความตระการตระหนักรู้เป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่ง

(๖) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างหนึ่งอย่างใดจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

๖๖ ข้อ ๒๙ (ยกเลิก)

๖๖ ข้อ ๒๙ ทวิ (ยกเลิก)

๖๖ ข้อ ๒๙ ตริ (ยกเลิก)

ข้อ ๓๐ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่ได้ถึงแก่กรรมอันมิใช่เกิดขึ้น เนื่องจากการประพฤติด้อย่างร้ายแรงของตน หรือต้องไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร หรือต้องออกจากตำแหน่งไปเพราะเจ็บป่วยซึ่งแพทย์ที่ กปภ. รับรองได้ตรวจแล้วเห็นว่าไม่สามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อีก ก่อนที่จะมีคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปีงบประมาณตามปกติ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนให้ผู้ผู้นั้นย้อนหลังไปถึงวันแรกของปีงบประมาณที่มีสิทธิจะได้เลื่อนขั้นนั้นก็ได้

ข้อ ๓๑ พนักงานผู้ใดซึ่งผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนเห็นสมควรให้ได้เลื่อนขั้นเงินเดือน แต่จะต้องพ้นจากตำแหน่งไปเพราะเกษียณอายุตามข้อบังคับนี้ ผู้บังคับบัญชาจะสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณเงินสงเคราะห์ให้ผู้ผู้นั้น ในวันสิ้นปีงบประมาณก่อนที่จะพ้นจากตำแหน่งก็ได้

ข้อ ๓๒ การเลื่อนขั้นเงินเดือนพนักงานนอกจากตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ หรือที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดนี้ แต่ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนพิจารณาเห็นว่าสมควรเลื่อนขั้นเงินเดือนให้แก่ผู้นั้น โดยมีเหตุผลเป็นกรณีพิเศษ ให้เสนอคณะกรรมการเพื่อพิจารณาอนุมัติให้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะราย

หมวด ๖

วินัย การรักษาวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษ

ข้อ ๓๓ พนักงานต้องรักษาวินัยดังต่อไปนี้โดยเคร่งครัด คือ

(๑) ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญ และสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลด้วยความบริสุทธิ์ใจ

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

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

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

(๒) ต้องสนับสนุนนโยบายของ กปภ. และปฏิบัติตามข้อบังคับตลอดจนระเบียบแบบแผนของ กปภ.

(๓) ต้องเคารพเชื้อพืงผู้บังคับบัญชา และปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผนและแบบธรรมเนียมของ กปภ. ไม่ปฏิบัติงานข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว ในกรณีเช่นว่านี้ให้ผู้รับคำสั่งรายงานให้ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นทราบด้วย

(๔) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องบอกถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(๕) ต้องเอาใจใส่ต่อหน้าที่ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของ กปภ.

(๖) ต้องมาทำงานตรงกำหนดเวลา อุทิศเวลาของตนให้แก่งาน ไม่ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ และไม่ใช้เวลาทำงานไปหาประโยชน์ส่วนตัว

(๗) ต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เทียงธรรม 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) ดูแลระมัดระวังให้พนักงานได้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย

(๓) ถ้าเห็นว่าพนักงานได้บังคับบัญชาคนใดกระทำความผิดวินัยที่จะต้องได้รับโทษ และอยู่ในอำนาจที่จะลงโทษได้ ให้สั่งลงโทษ แต่ถ้าเห็นว่าควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เพื่อให้พิจารณาดำเนินการสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

(๔) ต้องเอาใจใส่ดูแลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด

ข้อ ๓๕ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่ หรือปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ ๓๔ โดยไม่สุจริตให้ถือว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัย

ข้อ ๓๖ โทษผิดวินัยมีดังนี้

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

ข้อ ๓๗ การลงโทษไล่ออกให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษเมื่อพนักงานผู้ใดกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง ดังต่อไปนี้

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่งานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลาย เพราะกระทำหนี้สินขึ้นด้วยความทุจริตหรือต้องคำพิพากษาในคดีแพ่งอันแสดงว่าเป็นการเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งตำแหน่งหน้าที่อย่างร้ายแรง

(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 ช่มเหงหรือทำร้ายประชาชนผู้มาติดต่อ ในกิจการของ กปภ. อย่างร้ายแรง

(๘) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(๙) ละทิ้งหน้าที่การงาน หรือขาดงานติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลา เกินกว่าเจ็ดวันทำการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

ข้อ ๓๘ การลงโทษให้ออก ให้ผู้ว่าการสั่งลงโทษได้เมื่อพนักงานกระทำผิดวินัยอย่าง ร้ายแรงตามข้อ ๓๗แต่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกไล่ออก หรือมีเหตุอันควรลดหย่อน

ข้อ ๓๙ การกระทำผิดวินัยที่อาจถูกลงโทษถึงไล่ออก หรือให้ออกถ้ามิใช่เป็นกรณี ความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามข้อ ๔๑ ให้ผู้ว่าการแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอย่างน้อยสามคนเพื่อทำการ สอบสวน

การสอบสวนนั้น ให้กระทำให้แล้วเสร็จโดยเร็วอย่างช้าไม่เกินสามสิบวันนับแต่วัน ที่ประธานกรรมการได้รับทราบคำสั่ง ถ้ามีความจำเป็นที่จะต้องสอบสวนให้เสร็จภายในกำหนดนั้นไม่ได้ก็ ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน ทั้งนี้ให้แสดงเหตุที่ต้องขยายเวลาไว้ในสำนวนการสอบสวนด้วยแต่ ถ้าขยายเวลาแล้วยังสอบสวนไม่แล้วเสร็จ ให้ขออนุมัติผู้ว่าการขยายเวลาต่อไปอีกครั้งละสิบห้าวัน แต่ทั้งนี้ไม่เกินสามครั้ง

ข้อ ๔๐ การสอบสวน การแต่งตั้งกรรมการ การรวบรวมพยานหลักฐาน ตลอดจน กิจการอื่นๆ ที่จำเป็น เพื่อให้ได้ความจริงและความยุติธรรม ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ผู้ว่าการกำหนด โดยอนุมัติของคณะกรรมการ

ข้อ ๔๑ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยอันเป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง ดังต่อไปนี้ ให้ผู้ว่าการมีอำนาจพิจารณาสั่งลงโทษ ไล่ออกหรือให้ออกได้ โดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการ สอบสวนก็ได้ คือ

(๑) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่ความผิดที่เป็นลหุโทษหรือ ความผิดอันได้กระทำโดยประมาทที่ไม่เสียหายแก่งานเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(๒) ต้องคำพิพากษาให้เป็นบุคคลล้มละลายเพราะทำหนี้สินขึ้นด้วยความ พุจริต

(๓) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยมิชอบ เพื่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง แก่ผู้หนึ่งผู้ใดหรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่การงานโดยทุจริต และให้ถ้อยคำรับสารภาพต่อผู้บังคับบัญชาหรือคณะกรรมการสอบสวนที่ผู้ว่าการแต่งตั้ง

(๔) ละทิ้งหน้าที่การงาน หรือขาดงานติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินกว่าเจ็ดวันทำการ และผู้บังคับบัญชา ได้ดำเนินการสืบสวนแล้ว เห็นว่าไม่มีเหตุผลอันสมควร

“ข้อ ๔๒ พนักงานผู้ใดกระทำผิดวินัยที่ยังไม่ถึงขั้น เป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชาแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หากผลการสอบสวนปรากฏว่ามีมูลความผิดไม่ถึงขั้นร้ายแรง ให้สั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อน จะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อย หรือมีเหตุอันควรลดหย่อนที่ยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษตัดเงินเดือน

ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและเป็นความผิดครั้งแรก ถ้าผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจลดขั้นเงินเดือน หรือตัดเงินเดือน เห็นว่ามีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษโดยว่ากล่าวตักเตือนหรือให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือไว้ก่อนก็ได้

โทษลดขั้นเงินเดือนหรือโทษตัดเงินเดือน ผู้บังคับบัญชาจะโทษผู้กระทำผิดวินัยได้ตามหลักเกณฑ์ท้ายข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๓ การสั่งลงโทษพนักงานที่กระทำผิดวินัย ถ้าเป็นพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ผู้ว่าการเสนอขอรับความเห็นชอบจากคณะกรรมการก่อน เมื่อได้รับความเห็นชอบแล้ว จึงจะสั่งลงโทษได้

ข้อ ๔๔ ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลและมัดระวังพนักงานในบังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามวินัยถ้ารู้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และพิจารณาแล้วเห็นว่า ความผิดของพนักงานผู้นั้นอยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้ ก็ให้สั่งลงโทษถ้าเห็นว่าความผิดนั้นควรจะต้องได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไป เพื่อพิจารณาสั่งลงโทษตามควรแก่กรณี

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดไม่รายงานการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือไม่จัดการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดวินัย หรือจัดการลงโทษไม่เป็นการสุจริต ให้ถือว่าผู้บังคับบัญชานั้นกระทำผิดวินัย

ข้อ ๔๕ การลงโทษผู้สั่งลงโทษต้องลงโทษให้เหมาะสมกับความผิด และต้องไม่สั่งการโดยพยาบาทหรือโดยโทสะจริต หรือลงโทษผู้ที่ไม่มีความผิด ในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใด และผิดตามข้อใดแห่งข้อบังคับนี้

ข้อ ๔๖ เมื่อผู้มีอำนาจลงโทษได้สั่งลงโทษแล้ว ต้องเสนอรายงานการลงโทษต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้ว่าการ เว้นแต่กรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษ ซึ่งมีตำแหน่งเหนือผู้สั่งลงโทษเห็นว่าการลงโทษหรือการดำเนินการทางวินัยนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ให้ผู้บังคับบัญชาดังกล่าวมีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษได้ แต่ถ้าจะเพิ่มโทษแล้ว โทษที่สั่งเพิ่มขึ้นรวมกับที่สั่งไว้เดิมต้องไม่เกินอำนาจของผู้สั่งใหม่นั้น

ข้อ ๔๗ พนักงานผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือถูกฟ้องคดีอาญา หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า หากให้คงอยู่ในหน้าที่ระหว่างการสอบสวนพิจารณาหรือระหว่างดำเนินคดี จะเป็นการเสียหายแก่งานของ กปภ. ให้รายงานผู้ว่าการเพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน

ข้อ ๔๘ เมื่อการพิจารณาสอบสวนเสร็จสิ้นหรือคดีถึงที่สุดแล้ว ผลปรากฏว่าผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อนมิได้กระทำความผิด หรือกระทำความผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากงานด้วยเหตุอื่น ให้ผู้ว่าการสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ต้องใช้คุณสมบัติเฉพาะที่ผู้นั้นมีอยู่

ในกรณีที่ปรากฏว่า ผู้ถูกสั่งพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน มีความผิดที่จะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออก ให้เปลี่ยนแปลงคำสั่งพักงานไว้ก่อนเป็นคำสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออกแล้วแต่กรณี

ข้อ ๔๙ การจ่ายเงินเดือนระหว่างพักงานหรือออกจากงานไว้ก่อน ให้เป็นไปตามข้อบังคับของ กปภ. ว่าด้วยการนั้น

ข้อ ๕๐ พนักงานผู้ถูกลงโทษเพราะกระทำความผิดวินัยหรือถูกสั่งให้ออกจากงานด้วยเหตุใดๆ เว้นแต่ให้พักงาน หรือออกจากงานไว้ก่อนตามข้อ ๔๗ หากเห็นว่าตนไม่ได้รับความเป็นธรรม ให้มีสิทธิอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากงานนั้นได้ตามวิธีการที่กำหนดไว้ในหมวดนี้ แต่ถ้าปรากฏว่าการอุทธรณ์นั้นเป็นอุทธรณ์เท็จให้ถือว่าเป็นความผิดวินัย

ข้อ ๕๑ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษหรือคำสั่งให้ออกจากงาน ให้ทำเป็นหนังสือลงลายมือชื่อผู้อุทธรณ์ และให้ผู้อุทธรณ์ได้สำหรับตนเองเท่านั้น จะอุทธรณ์แทนคนอื่นหรือมอบหมายให้คนอื่นอุทธรณ์แทนไม่ได้

ข้อ ๕๒ เพื่อประโยชน์ในการอุทธรณ์ ผู้ถูกลงโทษอาจขอตรวจหรือคัดรายงานการสอบสวนของคณะกรรมการสอบสวนได้ ส่วนบันทึกถ้อยคำพยานบุคคลหรือเอกสารอื่นให้อยู่ในดุลพินิจของผู้ว่า การที่จะอนุญาตหรือไม่ โดยให้พิจารณาถึงประโยชน์ในทางการรักษาวินัยของพนักงาน เหตุผลและความจำเป็น เป็นเรื่องๆ ไป

ข้อ ๕๓ การอุทธรณ์คำสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน หรือลดขั้นเงินเดือนให้ผู้อุทธรณ์ภายในกำหนดสิบห้าวันนับแต่วันทราบคำสั่ง โดยอุทธรณ์ต่อผู้ว่าการหรือประธานกรรมการ กปภ. แล้วแต่กรณี ดังนี้

(๑) ในกรณีที่ผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อประธานกรรมการ กปภ. และให้ประธานกรรมการ กปภ. เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

(๒) ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาอื่นเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อผู้ว่าการ และให้ผู้ว่าการเป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ

ข้อ ๕๔ การอุทธรณ์ตามข้อ ๕๓ ให้ยื่นหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำเนาถูกต้องหนึ่งฉบับต่อผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้สั่งลงโทษ และให้ผู้บังคับบัญชานั้นส่งหนังสืออุทธรณ์พร้อมด้วยสำนวนการสอบสวนพิจารณาโทษ และคำชี้แจงของตนถ้าจะมีต่อไปยังผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการ ตามข้อ ๕๗ ภายใน เจ็ดวันนับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์

ข้อ ๕๕ ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ ๕๓ พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสิบห้าวัน นับแต่วันได้รับหนังสืออุทธรณ์และสำนวนการพิจารณาโทษ

ข้อ ๕๖ ในกรณีที่ผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๕๓ พิจารณาเห็นว่า การสั่งลงโทษเหมาะสมแก่ความผิดแล้ว ก็ให้สั่งยกอุทธรณ์ หรือถ้าเห็นว่า การสั่งลงโทษนั้นไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสมก็ให้สั่งเพิ่มโทษ ลดโทษ หรือยกโทษ ตามควรแก่กรณี

เมื่อผู้มีอำนาจพิจารณาวินิจฉัยสั่งการตามข้อ ๕๓ ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าว ให้เป็นที่สุด

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

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

ให้ประธานกรรมการ กปภ. พิจารณาวินิจฉัยสั่งการให้เสร็จภายในสามสิบวันนับแต่วันได้รับสำนวนการพิจารณาโทษ เว้นแต่ในกรณีที่พิจารณาให้เสร็จทันภายในกำหนดนั้นไม่ได้ ก็ให้ขยายเวลาได้อีกไม่เกินสิบห้าวัน

ข้อ ๕๘ การพิจารณาอุทธรณ์ตามข้อ ๕๗ให้นำข้อ ๕๖วรรคหนึ่ง มาใช้บังคับโดยอนุโลม

เมื่อประธานกรรมการ กปภ. ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการไปประการใดแล้ว ให้แจ้งให้ผู้อุทธรณ์ทราบเป็นหนังสือภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ได้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการ คำวินิจฉัยสั่งการดังกล่าวให้เป็นที่สุด

ในกรณีที่สั่งให้ผู้อุทธรณ์กลับเข้าทำงานให้นำข้อ ๔๘วรรคหนึ่ง และข้อ ๔๙มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๕๙ บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับได้ไปพลางก่อน จนกว่าคณะกรรมการจะให้ความเห็นชอบ แต่ถ้าคณะกรรมการกำหนดเป็นอย่างอื่น ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการได้กำหนดขึ้นนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๔ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒

จำรูญ ปิยะบุตร

(นายจำรูญ ปิยะบุตร)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค

บัญชีหมายเลข 1

กลุ่มปฏิบัติการ

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
1	9,040 - 18,900	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคในชั้น 1 ถึงชั้น 8 และได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
2	9,580 - 22,580	ในตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี ได้แก่ ตำแหน่งพนักงานการเงินและบัญชี
3	10,150 - 28,980	พนักงานบัญชี พนักงานวิทยาศาสตร์ พนักงานสถิติ พนักงานฝึกอบรม พนักงานโสตทัศนูปกรณ์
4	10,740 - 37,500	ช่าง/นายช่างเครื่องกล ช่าง/นายช่างไฟฟ้า ช่าง/นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์
5	11,350 - 45,290	พนักงานพัสดุ พยาบาล พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน
6	13,410 - 52,820	พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตรและเก็บเงิน ช่างฝีมือ
7	16,830 - 59,510	พนักงานบัญชีและเขียนบิล พนักงานสถานที่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ
8	22,580 - 66,350	พนักงานบริการทั่วไป หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่มีการประปาส่วนภูมิภาคกำหนด

บัญชีหมายเลข 2

กลุ่มวิชาชีพทั่วไป

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
4	9,040 - 28,980	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาคในชั้น 4 ถึงชั้น 10 และได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
5	9,580 - 35,150	ในตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีขึ้นไป หรือตำแหน่งนักบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งนักบริหาร
6	11,350 - 48,570	ผู้ตรวจการ วิทยาการฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร นักบริหารงานก่อสร้าง นิติกร
7	15,000 - 62,900	นักสถิติ นักธรณีวิทยา นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ ผู้ตรวจสอบ
8	22,580 - 69,840	นักบริหารงานทั่วไป นักบริหารงานพัสดุ พนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการภูมิสารสนเทศ
9	30,890 - 76,950	และพยาบาล หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นตามที่มีการประปาส่วนภูมิภาคกำหนด
10	37,500 - 87,970	

บัญชีหมายเลข 3

กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
4	9,040 - 28,980	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 4 ถึงชั้น 10 และได้รับการบรรจุเป็นพนักงาน
5	9,580 - 35,150	ในตำแหน่งวิศวกร สถาปนิก นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิทยาศาสตร์ หรือพนักงานที่ดำรง
6	11,350 - 48,570	ตำแหน่งอื่น ซึ่งการประปาส่วนภูมิภาคพิจารณาเห็นว่าเป็นตำแหน่งในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน
7	14,160 - 62,900	
8	21,250 - 69,840	
9	28,980 - 76,950	
10	32,930 - 91,820	

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๔ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

บัญชีอัตราเงินเดือนของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค

บัญชีหมายเลข 4

กลุ่มผู้บริหาร

ชั้น	อัตราเงินเดือน ขั้นต่ำ - ขั้นสูง	ตำแหน่ง
5	10,740 - 48,570	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 5 ถึงชั้น 9 และได้รับการแต่งตั้งให้ดำรง
6	12,690 - 56,150	ตำแหน่งทางบริหาร ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ผู้อำนวยการสำนักงานโครงการ
7	15,890 - 66,350	ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น 1) สาขา
8	18,900 - 73,370	ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
9	24,000 - 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	32,930 - 95,810	หมายถึงพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค ในชั้น 10 ถึงชั้น 12 และได้รับการแต่งตั้งให้
11	42,480 - 104,310	ดำรงตำแหน่ง ดังนี้ ตำแหน่ง รองผู้ว่าการ ที่ปรึกษา ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบ
12	50,000 - 113,520	ผู้เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ผู้ช่วยผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๔ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

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	
๙	นักบริหาร ๙ ผู้ตรวจการ ๙ ผู้อำนวยการสำนักโครงการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๑) สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้นพิเศษ) สาขา วิทยาการฝึกอบรม นักประชาสัมพันธ์ เศรษฐกร วิศวกร นักบริหารงานก่อสร้าง นิติกร นักสถิติ นักวิทยาศาสตร์ นักธรณีวิทยา สถาปนิก นักบัญชี นักวิเคราะห์ระบบงาน บุคลากร นายแพทย์ นักบริหารงานทั่วไป นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักบริหารงานพัสดุ นักวิชาการภูมิสารสนเทศ พนักงานการเงินและบัญชี ผู้ตรวจสอบ หัวหน้างาน	} ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย หรือผู้อำนวยการกอง
๘	ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๒) สาขา ผู้ช่วยผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๑) สาขา วิทยาการฝึกอบรม 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	

Km

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๐ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๕๒)

ชั้น	ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบเท่าตำแหน่ง
๘	ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๓) สาขา วิทยาการฝึกอบรม 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 พนักงานโลหตหัตถ์อุปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ	ผู้ช่วยหัวหน้ากอง
๖	ผู้จัดการการประปาส่วนภูมิภาค (ชั้น ๔) สาขา วิทยาการฝึกอบรม 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 พนักงานโลหตหัตถ์อุปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา	หัวหน้าแผนก
๕	วิทยาการฝึกอบรม 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 พนักงานโลหตหัตถ์อุปกรณ์ นายช่างเครื่องกล นายช่างไฟฟ้า นายช่างโยธา พนักงานคอมพิวเตอร์ พนักงานพัสดุ พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานช่างมาตรฐาน พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานช่างมาตรฐานและเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล ช่างฝีมือ	หัวหน้าหมวด



ชั้น	ตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น	เทียบเท่าตำแหน่ง
๔	วิทยาการฝึกอบรม 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	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	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	เสมียน ๒
๑	พนักงานธุรการ พนักงานประปา พนักงานอ่านมาตร พนักงานเก็บเงิน พนักงานพิมพ์ดีด พนักงานผลิตน้ำ พนักงานบริการ พนักงานอ่านมาตร และเก็บเงิน พนักงานบัญชีและเขียนบิล พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานขับรถ พนักงานบริการทั่วไป ช่างฝีมือ พนักงานสถานที่	เสมียน ๑

Lam

บัญชีโครงสร้างเงินเดือน
พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน	ขั้นวิ่ง 0.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 2 ขั้น	
		บาท	%	บาท	%	บาท	%	บาท	%
1	9,040	270	2.99	540	5.97	830	9.18	1,110	12.28
1.5	9,310	270	2.90	560	6.02	840	9.02	1,130	12.14
2	9,580	290	3.03	570	5.95	860	8.98	1,160	12.11
2.5	9,870	280	2.84	570	5.78	870	8.81	1,170	11.85
3	10,150	290	2.86	590	5.81	890	8.77	1,200	11.82
3.5	10,440	300	2.87	600	5.75	910	8.72	1,230	11.78
4	10,740	300	2.79	610	5.68	930	8.66	1,260	11.73
4.5	11,040	310	2.81	630	5.71	960	8.70	1,300	11.78
5	11,350	320	2.82	650	5.73	990	8.72	1,340	11.81
5.5	11,670	330	2.83	670	5.74	1,020	8.74	1,380	11.83
6	12,000	340	2.83	690	5.75	1,050	8.75	1,410	11.75
6.5	12,340	350	2.84	710	5.75	1,070	8.67	1,450	11.75
7	12,690	360	2.84	720	5.67	1,100	8.67	1,470	11.58
7.5	13,050	360	2.76	740	5.67	1,110	8.51	1,540	11.80
8	13,410	380	2.83	750	5.59	1,180	8.80	1,590	11.86
8.5	13,790	370	2.68	800	5.80	1,210	8.77	1,650	11.97
9	14,160	430	3.04	840	5.93	1,280	9.04	1,730	12.22
9.5	14,590	410	2.81	850	5.83	1,300	8.91	1,760	12.06
10	15,000	440	2.93	890	5.93	1,350	9.00	1,830	12.20
10.5	15,440	450	2.91	910	5.89	1,390	9.00	1,890	12.24
11	15,890	460	2.89	940	5.92	1,440	9.06	1,940	12.21
11.5	16,350	480	2.94	980	5.99	1,480	9.05	2,020	12.35
12	16,830	500	2.97	1,000	5.94	1,540	9.15	2,070	12.30
12.5	17,330	500	2.89	1,040	6.00	1,570	9.06	2,130	12.29
13	17,830	540	3.03	1,070	6.00	1,630	9.14	2,200	12.34
13.5	18,370	530	2.89	1,090	5.93	1,660	9.04	2,270	12.36
14	18,900	560	2.96	1,130	5.98	1,740	9.21	2,350	12.43
14.5	19,460	570	2.93	1,180	6.06	1,790	9.20	2,460	12.64
15	20,030	610	3.05	1,220	6.09	1,890	9.44	2,550	12.73
15.5	20,640	610	2.96	1,280	6.20	1,940	9.40	2,650	12.84
16	21,250	670	3.15	1,330	6.26	2,040	9.60	2,750	12.94
16.5	21,920	660	3.01	1,370	6.25	2,080	9.49	2,840	12.96
17	22,580	710	3.14	1,420	6.29	2,180	9.65	2,960	13.11
17.5	23,290	710	3.05	1,470	6.31	2,250	9.66	3,080	13.22

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๔ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

บัญชีโครงสร้างเงินเดือน
พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน	ขั้นวิ่ง 0.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 2 ขั้น	
		บาท	%	บาท	%	บาท	%	บาท	%
18	24,000	760	3.17	1,540	6.42	2,370	9.88	3,200	13.33
18.5	24,760	780	3.15	1,610	6.50	2,440	9.85	3,320	13.41
19	25,540	830	3.25	1,660	6.50	2,540	9.95	3,440	13.47
19.5	26,370	830	3.15	1,710	6.48	2,610	9.90	3,550	13.46
20	27,200	880	3.24	1,780	6.54	2,720	10.00	3,690	13.57
20.5	28,080	900	3.21	1,840	6.55	2,810	10.01	3,820	13.60
21	28,980	940	3.24	1,910	6.59	2,920	10.08	3,950	13.63
21.5	29,920	970	3.24	1,980	6.62	3,010	10.06	4,120	13.77
22	30,890	1,010	3.27	2,040	6.60	3,150	10.20	4,260	13.79
22.5	31,900	1,030	3.23	2,140	6.71	3,250	10.19	4,430	13.89
23	32,930	1,110	3.37	2,220	6.74	3,400	10.32	4,570	13.88
23.5	34,040	1,110	3.26	2,290	6.73	3,460	10.16	4,680	13.75
24	35,150	1,180	3.36	2,350	6.69	3,570	10.16	4,800	13.66
24.5	36,330	1,170	3.22	2,390	6.58	3,620	9.96	4,880	13.43
25	37,500	1,220	3.25	2,450	6.53	3,710	9.89	4,980	13.28
25.5	38,720	1,230	3.18	2,490	6.43	3,760	9.71	5,170	13.35
26	39,950	1,260	3.15	2,530	6.33	3,940	9.86	5,340	13.37
26.5	41,210	1,270	3.08	2,680	6.50	4,080	9.90	5,720	13.88
27	42,480	1,410	3.32	2,810	6.61	4,450	10.48	6,090	14.34
27.5	43,890	1,400	3.19	3,040	6.93	4,680	10.66	6,110	13.92
28	45,290	1,640	3.62	3,280	7.24	4,710	10.40	5,880	12.98
28.5	46,930	1,640	3.49	3,070	6.54	4,240	9.03	5,890	12.55
29	48,570	1,430	2.94	2,600	5.35	4,250	8.75	5,910	12.17
29.5	50,000	1,170	2.34	2,820	5.64	4,480	8.96	6,150	12.30
30	51,170	1,650	3.22	3,310	6.47	4,980	9.73	6,660	13.02
30.5	52,820	1,660	3.14	3,330	6.30	5,010	9.49	6,690	12.67
31	54,480	1,670	3.07	3,350	6.15	5,030	9.23	6,730	12.35
31.5	56,150	1,680	2.99	3,360	5.98	5,060	9.01	6,750	12.02
32	57,830	1,680	2.91	3,380	5.84	5,070	8.77	6,800	11.76
32.5	59,510	1,700	2.86	3,390	5.70	5,120	8.60	6,840	11.49
33	61,210	1,690	2.76	3,420	5.59	5,140	8.40	6,880	11.24
33.5	62,900	1,730	2.75	3,450	5.48	5,190	8.25	6,940	11.03
34	64,630	1,720	2.66	3,460	5.35	5,210	8.06	6,980	10.80
34.5	66,350	1,740	2.62	3,490	5.26	5,260	7.93	7,020	10.58

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๔ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

**บัญชีโครงสร้างเงินเดือน
พนักงานการประปาส่วนภูมิภาค**

ลำดับที่	อัตราเงินเดือน	ขั้นวิ่ง 0.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1 ขั้น		ขั้นวิ่ง 1.5 ขั้น		ขั้นวิ่ง 2 ขั้น	
		บาท	%	บาท	%	บาท	%	บาท	%
35	68,090	1,750	2.57	3,520	5.17	5,280	7.75	7,080	10.40
35.5	69,840	1,770	2.53	3,530	5.05	5,330	7.63	7,110	10.18
36	71,610	1,760	2.46	3,560	4.97	5,340	7.46	7,150	9.98
36.5	73,370	1,800	2.45	3,580	4.88	5,390	7.35	7,190	9.80
37	75,170	1,780	2.37	3,590	4.78	5,390	7.17	7,230	9.62
37.5	76,950	1,810	2.35	3,610	4.69	5,450	7.08	7,280	9.46
38	78,760	1,800	2.29	3,640	4.62	5,470	6.95	7,350	9.33
38.5	80,560	1,840	2.28	3,670	4.56	5,550	6.89	7,410	9.20
39	82,400	1,830	2.22	3,710	4.50	5,570	6.76	7,490	9.09
39.5	84,230	1,880	2.23	3,740	4.44	5,660	6.72	7,590	9.01
40	86,110	1,860	2.16	3,780	4.39	5,710	6.63	7,700	8.94
40.5	87,970	1,920	2.18	3,850	4.38	5,840	6.64	7,840	8.91
41	89,890	1,930	2.15	3,920	4.36	5,920	6.59	8,000	8.90
41.5	91,820	1,990	2.17	3,990	4.35	6,070	6.61	8,150	8.88
42	93,810	2,000	2.13	4,080	4.35	6,160	6.57	8,330	8.88
42.5	95,810	2,080	2.17	4,160	4.34	6,330	6.61	8,500	8.87
43	97,890	2,080	2.12	4,250	4.34	6,420	6.56	8,660	8.85
43.5	99,970	2,170	2.17	4,340	4.34	6,580	6.58	8,840	8.84
44	102,140	2,170	2.12	4,410	4.32	6,670	6.53	9,020	8.83
44.5	104,310	2,240	2.15	4,500	4.31	6,850	6.57	9,210	8.83
45	106,550	2,260	2.12	4,610	4.33	6,970	6.54		
45.5	108,810	2,350	2.16	4,710	4.33				
46	111,160	2,360	2.12						
46.5	113,520								

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๔ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๑)

หลักเกณฑ์การลงโทษลดชั้นเงินเดือนและตัดเงินเดือน

ผู้บังคับบัญชา	ตำแหน่งของผู้กระทำผิดวินัย หรือตำแหน่งเทียบเท่า	ลดชั้นเงินเดือน	ตัดเงินเดือน	
			กำหนดเวลา	กำหนดอัตรา
ผู้ว่าการ	๑. รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ ผู้อำนวยการฝ่าย	๓ ชั้น	๕ เดือน	๓๐ %
	๒. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	๓ ชั้น	๕ เดือน	๒๕ %
	๓. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๓ ชั้น	๖ เดือน	๒๐ %
	๔. ประจําแผนก	๓ ชั้น	๘ เดือน	๑๕ %
	๕. เสมียน	๓ ชั้น	๑๐ เดือน	๑๐ %
รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ	๑. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการกอง	๒ ชั้น	๔ เดือน	๓๐ %
	๒. หัวหน้ากอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	๓ ชั้น	๔ เดือน	๒๕ %
	๓. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๓ ชั้น	๕ เดือน	๒๐ %
	๔. ประจําแผนก	๓ ชั้น	๖ เดือน	๑๕ %
	๕. เสมียน	๓ ชั้น	๘ เดือน	๑๐ %
ผู้อำนวยการฝ่าย	๑. หัวหน้ากอง ผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ผู้ช่วยหัวหน้ากอง	๒ ชั้น	๔ เดือน	๒๕ %
	๒. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๒ ชั้น	๔ เดือน	๒๐ %
	๓. ประจําแผนก	๒ ชั้น	๕ เดือน	๑๕ %
	๔. เสมียน	๒ ชั้น	๗ เดือน	๑๐ %
ผู้อำนวยการกอง หัวหน้ากอง	๑. หัวหน้าแผนก หัวหน้าหมวด	๒ ชั้น	๓ เดือน	๒๐ %
	๒. ประจําแผนก	๒ ชั้น	๔ เดือน	๑๕ %
	๓. เสมียน	๒ ชั้น	๕ เดือน	๑๐ %
หัวหน้าแผนก	๑. ประจําแผนก	๑ ชั้น	๓ เดือน	๑๕ %
	๒. เสมียน	๑ ชั้น	๔ เดือน	๑๐ %

(แนบท้ายข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓๓ ข้อ ๗ ลงวันที่ ๒๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘)

ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค
ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง ค่าจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นค่าจ้าง
การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของลูกจ้าง
พ.ศ. ๒๕๒๒

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๒๒ คณะกรรมการ วางข้อบังคับไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ข้อบังคับนี้เรียกว่า “ข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง ค่าจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษของลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๒”

ข้อ ๒ ให้ใช้ข้อบังคับนี้ตั้งแต่วันที่ ๑๗ เมษายน พ.ศ. ๒๕๒๒ เป็นต้นไป

หมวด ๑

ตำแหน่งลูกจ้าง

ข้อ ๓ ตำแหน่งลูกจ้างมีดังต่อไปนี้

- (๑) เจ้าหน้าที่วิศวกร
- (๒) เจ้าหน้าที่สถาปนิก
- (๓) เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
- (๔) เจ้าหน้าที่ตรวจการ
- (๕) เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม
- (๖) เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์
- (๗) เจ้าหน้าที่เศรษฐกิจ
- (๘) เจ้าหน้าที่นิติกร
- (๙) เจ้าหน้าที่สถิติ
- (๑๐) เจ้าหน้าที่ธรณีวิทยา
- (๑๑) เจ้าหน้าที่วิเคราะห์ระบบงาน

- (๑๒) เจ้าหน้าที่บุคลากร
- (๑๓) เจ้าหน้าที่พยาบาล
- (๑๔) เจ้าหน้าที่ช่างเครื่องกล
- (๑๕) เจ้าหน้าที่ช่างไฟฟ้า
- (๑๖) เจ้าหน้าที่ช่างโยธา
- (๑๗) เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี
- (๑๘) เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์
- (๑๙) เจ้าหน้าที่บัญชี
- (๒๐) เจ้าหน้าที่วิทยาศาสตร์
- (๒๑) เจ้าหน้าที่โสตทัศนูปกรณ์
- (๒๒) เจ้าหน้าที่พัสดุ
- (๒๓) เจ้าหน้าที่ธุรการ
- (๒๔) เจ้าหน้าที่ประปา
- (๒๕) เจ้าหน้าที่อ่านมาตร
- (๒๖) เจ้าหน้าที่เก็บเงิน
- (๒๗) เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด
- (๒๘) เจ้าหน้าที่ผลิตน้ำ
- (๒๙) เจ้าหน้าที่บริการ
- (๓๐) เจ้าหน้าที่เขียนบิล
- (๓๑) เจ้าหน้าที่ทำความสะอาด
- (๓๒) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย
- (๓๓) เจ้าหน้าที่ขับรถ
- (๓๔) เจ้าหน้าที่บริการทั่วไป
- (๓๕) เจ้าหน้าที่ช่างทั่วไป

หมวด ๒

ประเภทลูกจ้าง

ข้อ ๔ ลูกจ้างแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

- (๑) ลูกจ้างประจำ ได้แก่บุคคลซึ่ง กปภ.จ้างไว้ปฏิบัติงานโดยได้รับค่าจ้างประจำตามอัตราเงินงบประมาณประเภทงบทำการ
- (๒) ลูกจ้างชั่วคราว ได้แก่บุคคลซึ่ง กปภ.จ้างไว้ปฏิบัติงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวตามงบประมาณที่กำหนด

หมวด ๓

อัตราค่าจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้ง

ข้อ ๕ อัตราค่าจ้างของลูกจ้างให้เป็นไปตามบัญชีท้ายข้อบังคับนี้

“อัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายวัน ให้จ่ายตามอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่มีผลใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจ

ข้อ ๖ การจ้าง การบรรจุและการแต่งตั้งลูกจ้างประจำให้กระทำได้ตามจำนวนอัตราว่างและตำแหน่งที่คณะกรรมการกำหนด ส่วนลูกจ้างชั่วคราวให้กระทำได้เมื่อมีงบประมาณเพื่อการนั้น

ข้อ ๗ ผู้ที่จะเป็นลูกจ้างต้องมีความรู้ ความสามารถและคุณสมบัติสำหรับตำแหน่งตามที่ผู้ว่าราชการกำหนด และมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้

- (๑) สัญชาติไทย
- (๒) อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- “(๓) ไม่เป็นคนไร้ความสามารถ คนเสมือนไร้ความสามารถ คนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
- (๔) ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้พักงานจากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ
- (๕) ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
- (๖) ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

^๒แก้ไขโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๓ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

^๓เพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๒ ข้อ ๔ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๓

^๔เพิ่มเติมโดยข้อบังคับฯ ฉบับที่ ๔ ข้อ ๓ ลงวันที่ ๑๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๔

(๗) ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

(๘) ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก ปลดออก หรือให้ออกเพราะกระทำผิดวินัยจากราชการ จากหน่วยงานของรัฐหรือรัฐวิสาหกิจ

(๙) ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

ข้อ ๘ ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตามข้อ ๗ (๘) (๙) ถ้าได้ออกจากงานเกินสามปีแล้ว ถ้าผู้ว่าการพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นได้กลับตัวประพฤติเป็นคนดี และหากผู้นั้นเข้าปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์แก่ กปภ. จะยกเว้นให้เฉพาะรายก็ได้ แต่ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ มติของคณะกรรมการในการประชุมพิจารณายกเว้นดังกล่าวนี้ต้องเป็นเอกฉันท์ และการลงมติให้กระทำโดยลงคะแนนลับ

ข้อ ๙ การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนวิธีการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกเพื่อบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ

ข้อ ๑๐ ผู้ว่าการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ผู้ได้รับการบรรจุ หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใด วางเงินประกันหรือหลักประกันความเสียหายต่อ กปภ. ก็ได้

ข้อ ๑๑ ลูกจ้างซึ่งได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง ให้ได้รับค่าจ้างในอัตราขั้นต่ำของตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุ แต่งตั้ง หรือเลื่อนตำแหน่ง แล้วแต่กรณี เว้นแต่

(๑) ผู้นั้นได้รับค่าจ้างสูงกว่าขั้นต่ำของตำแหน่งนั้นแล้ว ให้ได้รับค่าจ้างเท่าเดิม

(๒) ผู้นั้นมีประสบการณ์หรือมีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ หรือได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ทั้งนี้ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนด

ข้อ ๑๒ ลูกจ้างประจำผู้ได้ออกจากงานเพื่อไปรับราชการทหาร ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อผู้นั้นพ้นจากราชการทหารโดยไม่มีความเสียหาย หากประสงค์จะเข้าปฏิบัติงานใน กปภ. ภายในกำหนดเวลาหนึ่งร้อยแปดสิบวันนับแต่วันพ้นจากราชการทหาร ให้ผู้ว่าการสั่งบรรจุได้ โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่สูงกว่าก่อนที่ไปรับราชการทหาร

ข้อ ๑๓ ผู้ซึ่งเคยเป็นลูกจ้างประจำ แต่ได้ลาออก หรือ กปภ. สั่งให้ออกโดยไม่มีความผิด ประสงค์จะเข้าทำงานใหม่ หากผู้ว่าการเห็นสมควรจะพิจารณาสั่งบรรจุในตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยให้ได้รับค่าจ้างไม่สูงกว่าที่เคยได้รับอยู่ครั้งสุดท้ายก่อนออกจาก กปภ.

หมวด ๔**การออกจากตำแหน่ง**

ข้อ ๑๔ ลูกจ้างพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

- (๑) ตาย
- (๒) ได้รับอนุญาตให้ลาออก
- (๓) อายุหกสิบปีบริบูรณ์
- (๔) เลิกจ้างหรือสิ้นกำหนดการจ้าง
- (๕) ถูกสั่งลงโทษไล่ออกหรือให้ออก
- (๖) ขาดคุณสมบัติข้อหนึ่งข้อใดตามข้อ ๗

ข้อ ๑๕ นอกเหนือจากที่กำหนดไว้แล้วในข้อบังคับนี้ ให้นำข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๑๖ บัญชีอัตราเงินเดือนของลูกจ้างตามข้อบังคับนี้ ให้ใช้บังคับได้ไปพลางก่อน จนกว่ากระทรวงการคลังจะให้ความเห็นชอบ แต่ถ้ากระทรวงการคลังกำหนดเป็นอย่างอื่นให้เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังได้กำหนดขึ้นนั้น

ประกาศ ณ วันที่ ๑๖ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๒๒

นายจำรูญ ปิยะมุตตระ

(นายจำรูญ ปิยะมุตตระ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

บัญชีกำหนดอัตราค่าจ้างของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน
ท้ายข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง ค่าจ้าง การบรรจุ การแต่งตั้ง
การเลื่อนขั้นค่าจ้าง การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของลูกจ้าง
(ฉบับที่ ๖) พ.ศ. ๒๕๕๗ ลงวันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๕๗

คุณวุฒิการศึกษา	อัตราค่าจ้าง (บาท/เดือน)
มัธยมศึกษาตอนต้นหรือต่ำกว่า	๑๑,๓๕๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	๑๒,๖๙๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หรือ อนุปริญญา	๑๔,๑๖๐
ปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	๑๖,๘๓๐
ปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี หรือ เนติบัณฑิตไทย	๑๗,๘๓๐
ปริญญาโท ต่อจากปริญญาตรี หลักสูตร ๔ ปี	๒๐,๐๓๐
ปริญญาโท ต่อจากปริญญาตรี หลักสูตร ๕ ปี	๒๒,๕๘๐
ปริญญาเอกทุกสาขา	๒๘,๙๘๐
ปริญญาจากต่างประเทศทุกระดับ	ให้ใช้อัตราที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด แล้ว ปรับให้ตรงตามอัตราค่าจ้างของ การประปาส่วนภูมิภาค แต่ไม่สูงกว่าอัตรา ค่าจ้างขั้นต่ำของปริญญาในประเทศ ในระดับและสาขาเดียวกัน

หมายเหตุ :

๑. อัตราค่าจ้างตามบัญชีนี้ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๗ เป็นต้นไป
๒. หากอัตราค่าจ้างตามคุณวุฒิการศึกษา เมื่อเฉลี่ยแล้วต่ำกว่าอัตราสูงสุดของค่าจ้างขั้นต่ำรายวันตามกฎหมายเกี่ยวกับแรงงานที่ใช้บังคับรัฐวิสาหกิจ ให้ใช้อัตราสูงสุดดังกล่าวมาคำนวณเป็นอัตราค่าจ้างรายเดือนแทน