

กิจกรรมการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและค่านิยมขององค์กร ประจำปี ๒๕๖๑

กิจกรรมย่อยที่ ๓ การเผยแพร่มาตรการขององค์กรในการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

๑. หลักการและเหตุผล

ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม “CONFLICT OF INTEREST” หมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่ไม่ว่าจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหาร ที่มีประโยชน์ส่วนตัวมาเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งที่เจตนาและไม่เจตนาซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลายจนกระทั่งเป็นสิ่งที่ยากที่จะปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิดและส่งผลกระทบต่อคนนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ (อ.อ.ป.) ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม “CONFLICT OF INTEREST” จึงได้จัดทำกิจกรรมการเผยแพร่มาตรการขององค์กรในการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและค่านิยมขององค์กร ประจำปี ๒๕๖๑

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. มีความรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม

๒.๒ เพื่อทบทวนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๒.๓ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ทราบและเข้าใจความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม รวมทั้งทราบถึงวิธีการจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างถูกต้อง

๒.๔ เพื่อให้ อ.อ.ป. เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส

๒.๕ เพื่อสร้างวัฒนธรรมขององค์กร

๓. เป้าหมาย

๓.๑ มีการทบทวนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ จำนวน ๑ ครั้งต่อปี

๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. รับรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๓.๓ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการเผยแพร่มาตรการขององค์กรในการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม

๔. ตัวชี้วัด

๔.๑ จำนวนครั้งในการทบทวนระเบียบ

๔.๒ จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๔.๓ จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการเผยแพร่มาตรการขององค์กรในการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม

๕. วิธีการดำเนินงาน...

๕. วิธีการดำเนินงาน

๕.๑ ศึกษาการจัดกิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๐ เพื่อศึกษาข้อดี ข้อเสีย และปัญหาอุปสรรคของกิจกรรม กำหนดกิจกรรมเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.อ.ป. แจ้งเวียนกิจกรรมให้หน่วยงานทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง

๕.๒ ดำเนินกิจกรรม

๕.๒.๑ ทบทวนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๕.๒.๒ จัดทำแนวทางปฏิบัติตามระเบียบฯ

๕.๒.๓ สื่อสารให้ความรู้ด้านความขัดแย้งฯ แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติตามระเบียบทุกไตรมาส และให้รายงาน อ.อ.ป. หลังสิ้นสุดไตรมาส ภายใน ๗ วัน ทำการ

๕.๒.๔ เผยแพร่ความรู้ด้านความขัดแย้งฯ โดยการใช้สื่อรูปแบบต่างๆ และให้รายงานผลการดำเนินงาน ให้ อ.อ.ป. ภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๕.๒.๕ จัดทำแบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลการสำรวจพร้อมแบบสอบถามฯ ให้ อ.อ.ป. ทราบภายใน วันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑

๕.๒.๖ ติดตามผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน

๕.๓ รวบรวมผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน และสรุปการจัดกิจกรรม เพื่อนำข้อดี ข้อเสีย งบประมาณ และแนวการแก้ไขปัญหา เสนอต่อ อ.อ.ป.

๕. ระยะเวลาดำเนินการ

มกราคม - ธันวาคม ๒๕๖๑ ตามแผนปฏิบัติการฯ ที่แนบท้าย

๖. งบประมาณ

ไม่มี

๗. ผู้รับผิดชอบกิจกรรม

ทุกหน่วยงาน

๘. การประเมินผล

ความสำเร็จของขั้นตอนการดำเนินการ

๙. ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

๙.๒ ผู้ปฏิบัติงานมีความตระหนักรู้เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม มากขึ้น

๙.๓ ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วม และมีส่วนรับผิดชอบ ในการเผยแพร่มาตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว และผลประโยชน์ส่วนรวม

๙.๔ อ.อ.ป. เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส ปราศจากการทุจริต

กิจกรรมการเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณและค่านิยมขององค์กร ประจำปี ๒๕๖๑

กิจกรรมย่อยที่ ๓ กิจกรรมการเผยแพร่มาตรฐานการขององค์กรในการป้องกันกรเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม

ขั้นตอนที่	ขั้นตอนการดำเนินงาน	ระยะเวลาที่ดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ	หน่วย งาน			
		๐๑	๐๒	๐๓	๐๔	๐๕	๐๖	๐๗	๐๘	๐๙	๑๐					
๑	ศึกษาการจัดกิจกรรม ประจำปี ๒๕๖๐ เพื่อศึกษาข้อดี ข้อเสีย และปัญหาอุปสรรคของกิจกรรมกำหนดกิจกรรมเสนอขอความเห็นชอบต่อ อ.อ.ป. แจ้งเวียนกิจกรรมให้หน่วยงานทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง	↕													ส.น.ก.	
๒	ดำเนินการกิจกรรม - ทบทวนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ - จัดทำแนวทางการปฏิบัติตามระเบียบฯ - สื่อสารให้ความรู้ด้านความขัดแย้งฯ แก่ผู้ปฏิบัติงาน และสรุปผลการปฏิบัติตามระเบียบทุกไตรมาสและให้รายงาน อ.อ.ป. หลังสิ้นสุดไตรมาส ภายใน ๗ วัน ทำการ - เผยแพร่ความรู้ด้านความขัดแย้งฯ โดยการใช้สื่อรูปแบบต่างๆ และให้รายงานผลการดำเนินงาน ให้ อ.อ.ป. ภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ - จัดทำแบบสอบถามการรับรู้เกี่ยวกับระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานและส่งผลการสำรวจพร้อมแบบสอบถาม ให้ อ.อ.ป. ทราบภายในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๑ - ติดตามผลการดำเนินงานของทุกหน่วยงาน	↕													ส.น.ก. ทุก หน่วยงาน	๑ จำนวนครั้งในการทบทวนระเบียบฯ ๒ จำนวนผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ ระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ๓. จำนวนหน่วยงานที่ดำเนินการเผยแพร่มาตรการขององค์กร ในการป้องกันการเกิดความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ส่วนตัว และ ผลประโยชน์ส่วนรวม
๓	รวบรวมผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน และสรุปการจัดกิจกรรม เพื่อนำข้อดี ข้อเสีย งบประมาณ และแนวการแก้ไข ปัญหา เสนอต่อ อ.อ.ป.												↕		ส.น.ก.	

(สำเนา)

คำสั่งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ที่ ๖๖/๒๕๖๐

เรื่อง ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

ด้วยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้เห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความเหมาะสม และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น ตามสำเนาแนบท้ายคำสั่งนี้

ดังนั้น จึงให้หน่วยงานต่าง ๆ ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เป็นไปตามระเบียบดังกล่าวต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงนาม) พรเพ็ญ วรวิลาวัลย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัลย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

ทกาท๒๓๓ เกษิณุก

(นางเนาวรัตน์ เต็มบุญ)

หัวหน้าส่วน (ระดับ ๗) ส่วนบริหารทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

(สำเนา)

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความเหมาะสม และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๕๔๙ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงวางระเบียบ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ให้เรียกว่า "ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐"

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๘

บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

"อ.อ.ป." หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

"ผู้อำนวยการ" หมายความว่า ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

"ผู้ปฏิบัติงาน" หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

"ความขัดแย้งทางผลประโยชน์" หมายความว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัยการกระทำใดๆ กับ อ.อ.ป. หรือในนาม อ.อ.ป. หรือมีผลถึงกิจการของ อ.อ.ป. ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งหรือมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

"เครือญาติ" หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม ทั้งของตนเองหรือของคู่สมรส

"ประโยชน์" หมายความว่า ของขวัญ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน และมีใช้ทรัพย์สิน ที่ให้แก่กัน เพื่ออัยยาศัยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสนหา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

"ประเพณีนิยม" ...

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญแก่กัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

“โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๕ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการใดอันมีลักษณะเข้ามามีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำหรือกรณียกหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๑) การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(๒) การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ตนได้รับหรือทราบจากการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต

(๓) การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นซึ่งไม่มีสิทธิ โดยทุจริต

(๔) การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๕) การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๖) การหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(๗) การเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๘) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นที่ อ.อ.ป. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๖ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานรับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากประโยชน์อันควรได้รับตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานจะรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับประโยชน์อื่นใดจากเครือญาติซึ่งให้โดยเสนหาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(๒) รับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่เครือญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่โอกาสไม่เกินสามพันบาท

ข้อ ๘ การให้ประโยชน์อื่นใดซึ่งมีราคาหรือมูลค่าแต่ละโอกาสเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ ๙ การรับประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปหลักเกณฑ์ในข้อ ๖ และข้อ ๗ ถือเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับประโยชน์นั้นต่อผู้อำนวยการโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นเหมาะสม และสมควรที่จะให้พนักงานผู้นั้นรับประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณี...

ในกรณีผู้อำนวยการมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้ โดยทันที ในกรณีไม่สามารถคืนให้ได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นส่งมอบประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของสำนักงาน เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไม่เคยได้รับประโยชน์ดังกล่าวเลย

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้พร้อมจัดทำแบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๑ แนบท้ายระเบียบนี้ และให้ระงับการกระทำดังกล่าวทันที

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จะต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน ตามเอกสาร ๒ แนบท้ายระเบียบนี้

(๑) งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน

(๒) งานด้านจัดสรรทุนการศึกษา

(๓) งานสอบสวนข้อเท็จจริง วินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด

(๔) งานจัดซื้อจัดจ้าง

(๕) งานออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR

(๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ตรวจสอบการจ้าง หรืองานตรวจรับต่าง ๆ

ข้อ ๑๒ การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเพื่อทราบและพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงานให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย

(๒) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามข้อ ๑๑ กรณีเป็นคำสั่งหน่วยงานให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย กรณีเป็นคำสั่ง อ.อ.ป. ให้รายงานรองผู้อำนวยการที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลหน่วยงานที่เป็นเจ้าของเรื่องที่เป็นผู้เสนอคำสั่งนั้นๆ

หน่วยงานจะต้องทำหน้าที่สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงานให้ อ.อ.ป. ทราบทุกสิ้นไตรมาส

ข้อ ๑๓ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เปิดเผยต่อผู้อำนวยการสำนักตามแบบรายงานกรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๓ แนบท้ายระเบียบนี้ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้อ ๑๔ ให้ทุกหน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามเอกสาร ๔ แนบท้ายระเบียบนี้ รายงานให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕ มกราคมของปีถัดไป

ข้อ ๑๕ ให้สำนักตรวจสอบภายในทำหน้าที่สอบทานการดำเนินการของหน่วยงานตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๖ ให้สำนักบริหารกลางทำหน้าที่สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เสนอคณะกรรมการตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อโปรดทราบตามลำดับ

ข้อ ๑๗ การกระทำที่มีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ถือเป็นความผิดวินัยตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การฝ่าฝืน...

การฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะถือเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากลักษณะการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนาหลีกเลี่ยงหรือความสำคัญผิด;มูลเหตุจงใจ ความสำคัญ และตำแหน่งหน้าที่ของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน หรือเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

กรณีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ไม่ใช่ความผิดวินัย ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นหนังสือ ตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของผู้บริหารหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นที่สุด

กรณีตามวรรคแรกหากเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้อำนวยการ ให้ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงนาม) พรเพ็ญ วรวิลาวัลย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัลย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

ทพก.สท.น. เกษิณบุญ

(นางเนาวรัตน์ เต็มบุญ)

หัวหน้าส่วน (ระดับ ๗) ส่วนบริหารทรัพยากรมนุษย์

ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ สำนักบริหารกลาง

แบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

ข้อ ๑๑ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นั้น

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

สังกัดสำนัก/ฝ่าย/ส่วน/งาน

ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

.....

.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว (ถ้ามี) ดังนี้

.....

.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อผู้รายงาน

(.....)

วันที่

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

หัวหน้างาน
หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ
หัวหน้าฝ่าย
ผู้อำนวยการสำนัก

ความเห็น...

ความเห็นของรองผู้อำนวยการ

.....
.....
.....

ลงชื่อ
(.....)

วันที่

คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการ

.....
.....
.....

ลงชื่อ ผู้รายงาน
(.....)

วันที่

แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

เรียน

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....งาน.....ส่วน.....

ฝ่าย.....สำนัก.....

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า

ข้าพเจ้า *ไม่มี* ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน.....

ข้าพเจ้า*มี* ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน.....

คือ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

ความเห็นของผู้มีอำนาจ

.....
.....
.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

แบบรายงานกรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก.....

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐
 ข้อ ๑๓ วรรคแรก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จัดทำแบบรายงานเสนอต่อ
 ผู้อำนวยการสำนัก ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้าพเจ้าผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก/ฝ่าย/ส่วน/งาน
 ขอรายงานไว้ในปี.....ข้าพเจ้าไม่มีการกระทำหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความขัดแย้งทาง
 ผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐
 แต่อย่างไร

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ลายมือชื่อ ผู้รายงาน/วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
 (.....)
 วันที่.....

แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐
ข้อ ๑๓ วรรคท้าย กำหนดให้หน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ อ.อ.ป. ทราบ
ภายในวันที่ ๕ มกราคมของปีถัดไป นั้น

สำนักขอรายงานว่า ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม

สำนัก.....มีผู้ปฏิบัติงานในสังกัด จำนวน.....คน

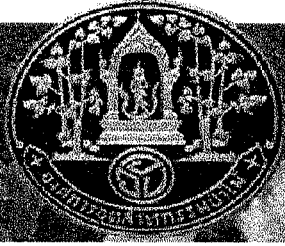
โดยผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ประจำปี.....สรุปได้ ดังนี้

- ๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน คน
- ๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน..... คน
- ๓. ผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....คน

(ลงชื่อ).....ผู้รายงาน

(.....)

วันที่.....



องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
Forest Industry Organization

**แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์
(CONFLICTS OF INTEREST : COI)**

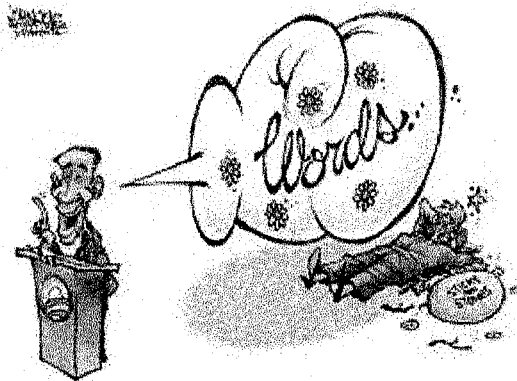
สารบัญ

	หน้า
ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๑
หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๒
รูปแบบที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๓
การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๔
ตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดจากลักษณะงาน	๕
แนวทางปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๖
กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	๗
ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐	๘
แบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ๑	๑๒
แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน เอกสาร ๒	๑๓
แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เอกสาร ๓	๑๔
แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เอกสาร ๔	๑๕

ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายความว่า การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคล และประโยชน์ส่วนรวม (CONFLICTS OF INTEREST : COI) สถานการณ์หรือการกระทำที่ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลประโยชน์ส่วนตัวที่มีผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้น อย่างรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งที่เจตนาและไม่เจตนาซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติ กันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด จนส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดถือ ผลประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง มากกว่าประโยชน์ส่วนรวม

จากหลักการข้างต้น อ.อ.ป. ได้กำหนดระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ โดยได้กำหนดคำจำกัดความของ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ “ ไว้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่ ของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัย การกระทำใดๆ กับอ.อ.ป. หรือในนาม อ.อ.ป. หรือมีผลถึงกิจการของ อ.อ.ป. ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งหรือ มีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.



หลักพิจารณา...

หลักพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๑. หลักการและแนวทางปฏิบัติงานสำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะไม่มีประโยชน์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
๒. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้อง
๓. อ.อ.ป. คาดหวังให้ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกคน รายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรืออาจขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น ทั้งนี้ ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติของระเบียบของ อ.อ.ป. ที่กำหนดไว้
๔. กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามแนวทางการปฏิบัติสำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในเบื้องต้น โดยการสอบถามตัวเองก่อนว่าสิ่งที่จะกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ถูกต้องเป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ อ.อ.ป.



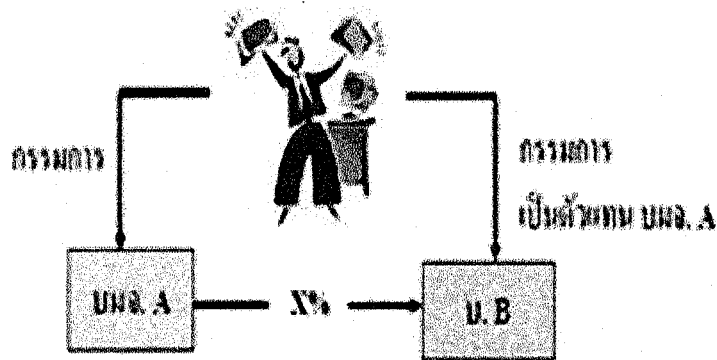
รูปแบบ...

สำนักบริหารกลาง
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

รูปแบบที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานของ อ.อ.ป. ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจมีพฤติกรรมเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ของอ.อ.ป. ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้วยความโปร่งใสของ อ.อ.ป. อันเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร และเข้าเป็นคู่สัญญา หรือคู่แข่งกับ อ.อ.ป. เว้นแต่ได้รับมอบหมายจาก อ.อ.ป. เป็นลายลักษณ์อักษร
๒. การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป.
๓. การรับของขวัญหรือทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกินสามพันบาทหรือประโยชน์อื่นใดจากการดำรงตำแหน่ง
๔. การช่วยเหลือญาติหรือบุคคลในครอบครัวให้ได้รับประโยชน์
๕. การประกอบกิจการของตัวเองหรือการลงทุนใดๆ อันเป็นการแข่งขันต่อ อ.อ.ป.
๖. การใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง มารับจ้างทำงานให้แก่ อ.อ.ป.
๗. การใช้ข้อมูลภายใน อ.อ.ป. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์
๘. การที่ผู้ปฏิบัติงานมีฐานะและความสัมพันธ์กันในฐานะ บิดา มารดา พี่น้อง สามี ภรรยา บุตร เครือญาติ ต้องไม่อยู่ในสายงานเดียวกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่มีบุคคลหนึ่ง บุคคลใดเป็นผู้บังคับบัญชา



การจัดการ...

การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรโดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังต่อไปนี้

๑. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สำหรับผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไป

ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงรองผู้อำนวยการ ให้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

(๑) การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๑) การใช้ข้อมูลของ อ.อ.ป. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

๒) การดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือที่เป็นคู่สัญญาหรือคู่แข่งกับ อ.อ.ป. เว้นแต่ได้

มีการมอบหมายจาก อ.อ.ป. เป็นลายลักษณ์อักษร

๓) การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารหรือคู่สัญญากับ อ.อ.ป.

(๒) การรับของขวัญหรือทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกินสามพันบาทและประโยชน์อื่นใด

จากการดำรงตำแหน่งหน้าที่

๒. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ มีดังต่อไปนี้

(๑) งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนเงินเดือน/ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน

(๒) งานด้านจัดสรรทุนการศึกษา

(๓) งานสอบสวนข้อเท็จจริง วินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด

(๔) งานจัดซื้อจัดจ้าง

(๕) การออกแบบงาน กำหนด SPEC หรือ TOR

(๖) การควบคุมงานก่อสร้าง ตรวจสอบงานจ้าง หรืองานตรวจรับต่างๆ

ตัวอย่างความ...

สำนักบริหารกลาง

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเกิดจากลักษณะงาน

๑. งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง และรวมถึงการดำเนินการทางวินัยหรือการร้องเรียนผู้ปฏิบัติงานด้วย

งานสรรหา หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่ในการสรรหา เช่น การสรรหาบุคคลภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานกับ อ.อ.ป.

งานบรรจุ หมายถึงเมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่ในการบรรจุ เช่น การปฏิบัติหน้าที่เป็นนายทะเบียนในการบรรจุผู้ปฏิบัติงาน , การปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการสอบบรรจุผู้ปฏิบัติงาน , การปฏิบัติงานโดยมีหน้าที่และอำนาจในการกำหนดหลักเกณฑ์ หรือคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับการบรรจุ

งานแต่งตั้ง หมายถึงเมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่ในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานในการดำรงตำแหน่งต่างๆ

การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง รวมถึงการดำเนินการทางวินัยหรือการร้องเรียนผู้ปฏิบัติงาน ด้วยหมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่ในการใช้ดุลยพินิจกระทำการดังกล่าว ข้างต้น

๒. งานด้านจัดสรรทุนการศึกษา หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่และใช้ดุลยพินิจในการจัดสรรทุนการศึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงาน , ในการจัดสรรทุนการศึกษาแก่บุตรหลานของผู้ปฏิบัติงาน

๓. งานสอบสวนข้อเท็จจริง วินัย และความรับผิดทางละเมิด หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่และใช้ดุลยพินิจในการสอบสวนหาข้อเท็จจริงในการสอบสวนทางวินัย หรือความรับผิดทางละเมิด ที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำให้อ.อ.ป. ได้รับความเสียหายหรือที่ผู้ปฏิบัติงานกระทำให้บุคคลอื่นเสียหายจากการปฏิบัติงานในหน้าที่

๔. งานจัดซื้อจัดจ้าง หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่ในการจัดซื้อจัดจ้างหรือปฏิบัติงานในสายงานพัสดุ

๖. งานออกแบบ การกำหนด หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีอำนาจหน้าที่และดุลยพินิจ

SPEC

- การกำหนดรายละเอียดหรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุ หรือ งานจ้าง / คุณสมบัติของผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองาน

- การวินิจฉัยตีความคุณสมบัติของผู้เสนอราคา หรือ ผู้เสนองาน แต่ละรายว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่

TOR

- การกำหนดคุณสมบัติของผู้เสนอราคา หรือ ผู้เสนองาน และ หลักการ

- การกำหนดคุณสมบัติของผู้เสนอราคา หรือ ผู้เสนองาน และ รายละเอียดหรือคุณลักษณะเฉพาะของพัสดุหรืองานจ้าง ตลอดจน การวินิจฉัยตีความคุณสมบัติของผู้เสนอราคาหรือผู้เสนองานแต่ละรายว่าเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้หรือไม่

- เป็นอำนาจของหน่วยงานที่จัดหาพัสดุ สามารถใช้ ดุลยพินิจในการกำหนดและวินิจฉัยได้ตามความต้องการของหน่วยงาน

๗ งานควบคุมการก่อสร้าง ตรวจสอบการจ้าง หรืองานตรวจรับต่างๆ หมายถึง เมื่อได้รับมอบหมายให้ตนมีหน้าที่ ในการคุมงานก่อสร้าง การตรวจการจ้างงาน หรือการทำหน้าที่ในคณะกรรมการตรวจรับต่างๆ

แนวทาง...

แนวทางปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานของ อ.อ.ป. ให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรโดยกำหนดให้มีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีที่ ๑ คือ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดที่กระทำการหรือเกี่ยวข้องกับกรกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ พร้อมยื่นแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตาม เอกสาร ๑ แบบทำยระเบียบนี้

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีที่ ๒ คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการตามข้อ ๑๑ (๑) - (๖) ของระเบียบนี้ ให้ผู้ปฏิบัติงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ที่ได้รับมอบหมาย เฉพาะกรณีที่เป็นคำสั่งของหน่วยงาน ถ้าหากการดำเนินงานดังกล่าวเป็นคำสั่ง อ.อ.ป. ให้รายงานต่อรองผู้อำนวยการที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลหน่วยงานที่เป็นเจ้าของเรื่องนั้นๆ

*ทุกหน่วยงานมีหน้าที่สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน รายงานให้ อ.อ.ป. ทราบทุกสิ้นไตรมาส

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีที่ ๓ คือ กรณีผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เปิดเผยต่อผู้อำนวยการสำนักตามแบบรายงานกรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๓ แบบทำยระเบียบ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

* ทุกหน่วยงานมีหน้าที่สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามเอกสาร ๔ แบบทำยระเบียบ ให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕ มกราคมของปีถัดไป

กฎหมาย...

สำนักบริหารกลาง
องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

๑. พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

หมวด ๙

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับดูแลควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินคดี

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

๒. ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมดาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะ

(๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคาหรือมูลค่าในการรับแต่ละบุคคล

แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะที่ให้ในลักษณะที่ให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นส่วนตัวหรือราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไม่ตรีมิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้เจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาทราบให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่รัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ระเบียบ...

สำนักบริหารกลาง

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความเหมาะสม และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๔๙๙ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงวางระเบียบ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ให้เรียกว่า “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๘ บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อ.อ.ป.” หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายความว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัยการกระทำใดๆ กับ อ.อ.ป. หรือในนาม อ.อ.ป. หรือมีผลถึงกิจการของ อ.อ.ป. ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งหรือมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

“เครือญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม ทั้งของตนเองหรือของคู่สมรส

“ประโยชน์” หมายความว่า ของขวัญ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน และมีใช้ทรัพย์สิน ที่ให้แก่กัน เพื่ออัยาศัยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสนหา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญแก่กันและกัน หมายความว่ารวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

“โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

ข้อ ๕...

ข้อ ๕ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการใดอันมีลักษณะเข้ามามีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำหรือกรณีอย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- (๑) การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- (๒) การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ตนได้รับหรือทราบจากการปฏิบัติงานการปฏิบัติหน้าที่ หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต
- (๓) การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่นซึ่งไม่มีสิทธิ โดยทุจริต
- (๔) การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- (๕) การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- (๖) การหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- (๗) การเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (๘) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นที่ อ.อ.ป. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

ข้อ ๖ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานรับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากประโยชน์อันควรได้รับตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานจะรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

- (๑) รับประโยชน์อื่นใดจากเครือญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป
- (๒) รับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่เครือญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

ข้อ ๘ การให้ประโยชน์อื่นใดซึ่งมีราคาหรือมูลค่าแต่ละโอกาสเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ ๙ การรับประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปหลักเกณฑ์ในข้อ ๖ และข้อ ๗ ถือเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์ อันดีระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับประโยชน์นั้นต่อผู้อำนวยการโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นเหมาะสม และสมควรที่จะให้พนักงานผู้นั้นรับประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณี...

ในกรณีผู้อำนวยการมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้ โดยทันที ในกรณีไม่สามารถคืนให้ได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นส่งมอบประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของสำนักงาน เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไม่เคยได้รับประโยชน์ดังกล่าวเลย

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำหรือเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้พร้อมจัดทำแบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๑ แนบท้ายระเบียบนี้ และให้ระงับการกระทำดังกล่าวทันที

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จะต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน ตามเอกสาร ๒ แนบท้ายระเบียบนี้

- (๑) งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน
- (๒) งานด้านจัดสรรทุนการศึกษา
- (๓) งานสอบสวนข้อเท็จจริง วินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด
- (๔) งานจัดซื้อจัดจ้าง
- (๕) งานออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR
- (๖) งานควบคุมการก่อสร้าง ตรวจสอบการจ้าง หรืองานตรวจรับต่าง ๆ

ข้อ ๑๒ การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเพื่อทราบและพิจารณา ดังต่อไปนี้

- (๑) ผู้ปฏิบัติงานให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย
- (๒) ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามข้อ ๑๑ กรณีเป็นคำสั่งหน่วยงานให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย กรณีเป็นคำสั่ง อ.อ.ป. ให้รายงานรองผู้อำนวยการที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลหน่วยงานที่เป็นเจ้าของเรื่องที่เป็นผู้เสนอคำสั่งนั้นๆ

หน่วยงานจะต้องทำหน้าที่สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงานให้ อ.อ.ป. ทราบทุกสิ้นไตรมาส

ข้อ ๑๓ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เปิดเผยต่อผู้อำนวยการสำนักตามแบบรายงานกรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๓ แนบท้ายระเบียบนี้ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้อ ๑๔ ให้ทุกหน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามเอกสาร ๔ แนบท้ายระเบียบนี้ รายงานให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕ มกราคมของปีถัดไป

ข้อ ๑๕ ให้สำนักตรวจสอบภายในทำหน้าที่สอบทานการดำเนินการของหน่วยงานตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๖ ให้สำนักบริหารกลางทำหน้าที่สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เสนอคณะกรรมการตรวจสอบภายใน และคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เพื่อโปรดทราบตามลำดับ

ข้อ ๑๗ การกระทำที่มีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ถือเป็นความผิดวินัยตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การฝ่าฝืน...

- ๑๑ -

การฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะถือเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากลักษณะการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนาหลีกเลี่ยงหรือความสำคัญผิด มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและตำแหน่งหน้าที่ของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน หรือเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

กรณีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีใช้ความผิดวินัยตามวรรคหนึ่งให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นหนังสือตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของผู้บริหารหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นที่สุด

กรณีตามวรรคแรกหากเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้บัญชาการ ให้ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วินิจฉัย ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงนาม) พรเพ็ญ วรวิลาวัณย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

แบบรายงานกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๑ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นั้น

ข้าพเจ้า ชื่อ.....ตำแหน่ง.....

สังกัดสำนัก/ฝ่าย/ส่วน/งาน.....

ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ดังนี้

.....

.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว (ถ้ามี) ดังนี้

.....

.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

หัวหน้างาน	
หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ	
หัวหน้าฝ่าย	
ผู้อำนวยการสำนัก	

ความเห็นของรองผู้อำนวยการ

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

วันที่.....

คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการ

.....

.....

ลงชื่อ

(.....)

วันที่.....

แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

เรียน ผู้อำนวยการ.....

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งงาน.....ส่วน.....

ฝ่าย.....สำนัก.....

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า

ข้าพเจ้า **ไม่มี** ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน.....

ข้าพเจ้า **มี** ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องกักระบวนการทำงาน.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/พิจารณา

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

ความเห็นของผู้มีอำนาจ

.....
.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

วันที่.....

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก.....

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓
วรรคแรก กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จัดทำแบบรายงานเสนอต่อผู้อำนวยการสำนัก
ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้าพเจ้าผู้ปฏิบัติงานสังกัดสำนัก/ฝ่าย/ส่วน/งาน.....
ขอรายงานว่าเป็นปี.....ข้าพเจ้าไม่มีการกระทำหรือเกี่ยวข้องกับกรกระทำที่มีความขัดแย้งทาง
ผลประโยชน์ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ แต่อย่างใด

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ลายมือชื่อ ผู้รายงาน/วันที่

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....
(.....)
วันที่.....

แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการ

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐ ข้อ ๑๓
วรรคท้าย กำหนดให้หน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕ มกราคม
ของปีถัดไป นั้น

สำนัก.....ขอรายงานว่า ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม.....

สำนัก.....มีผู้ปฏิบัติงานในสังกัด จำนวน.....คน

โดยผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ประจำปี.....สรุปได้ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน

๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน

๓. ผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....คน

ลงชื่อผู้รายงาน

(.....)

วันที่