

(สำเนา)
ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. 2552

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดระเบียบเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อป้องกันความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมของผู้ปฏิบัติงานองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 20 (2) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. 2499 องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้จึงวางระเบียบ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงานไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้ให้เรียกว่า “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. 2552”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“อ.อ.ป.” หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง รวมถึงลูกจ้างซึ่งได้รับการจ้างให้ปฏิบัติงานใน อ.อ.ป.

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายความว่า การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัยการกระทำใดๆ ที่มีกับ อ.อ.ป. หรือในนาม อ.อ.ป. หรือมีผลถึงกิจการของ อ.อ.ป. ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. ซึ่งส่งผลให้เกิดความขัดแย้งหรือมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

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

“ประโยชน์” หมายความว่า ของขวัญ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ในลักษณะที่เป็นทรัพย์สิน และมีใช้ทรัพย์สิน ที่ให้แก่กัน เพื่ออภัยยศยศไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสน่หา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ประโยชน์แก่กัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

ข้อ 4 การกระทำ...

ข้อ 4 การกระทำของผู้ปฏิบัติงานในกรณีต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การรับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีใช้เครื่องมือที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท

กรณีมีความจำเป็นต้องรับประโยชน์ เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์ อันดีผู้รับต้องแจ้งข้อเท็จจริงในแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบแนบท้าย 1 ทำระเบียบนี้ ต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อวินิจฉัยว่าสมควรรับหรือไม่ หากเห็นว่าไม่สมควรรับก็ให้ส่งมอบประโยชน์นั้นแก่ อ.อ.ป.

(2) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครื่องมือ รับประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้กรณีที่เครื่องมือของผู้ปฏิบัติงานได้รับประโยชน์ไว้ก่อนแล้วแต่ผู้ปฏิบัติงานที่ทราบในภายหลังให้ดำเนินการตามข้อ 7

(3) การให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครื่องมือของผู้บังคับบัญชา

กรณีการรับประโยชน์ตาม (1) ถึง (3) ถ้าเป็นไปตามประเพณีนิยมและมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสามพันบาทให้สามารถกระทำได้ และไม่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 5 ให้ผู้ปฏิบัติงานถือปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

(1) สอดส่องดูแลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับ อ.อ.ป. รวมทั้งดูแลการใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. ให้เป็นไปโดยถูกต้อง และมุ่งประโยชน์ของ อ.อ.ป. เป็นหลัก

(2) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป.

(3) ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ใด ๆ โดยมีขอบจาก อ.อ.ป.

(4) ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมหาผลประโยชน์ใด ๆ โดยมีขอบจาก อ.อ.ป.

(5) รักษาความลับของลูกค้ำและของ อ.อ.ป. รวมถึงไม่นำความลับไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ สำหรับตนเอง เครื่องมือหรือบุคคลอื่นใด

(6) ไม่ยอมให้ประโยชน์ของตนเอง เครื่องมือ หรือบุคคลอื่นใด ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

(7) ต้องเปิดเผยในเรื่องผลประโยชน์ซึ่งตนเองมีในองค์กรใดหรือธุรกรรมใด ที่จะขัดกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป. และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองมีผลประโยชน์อยู่ด้วย

(8) ไม่กระทำการใดๆ ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อมในกระบวนการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้าง ตามข้อบังคับและระเบียบ ว่าด้วย การพัสดุ ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชา...

ข้อ 6 ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นกรรมการ คณะทำงาน ผู้พิจารณา หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้น

ข้อ 7 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ ตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบแนบท้าย 1 ท้ายระเบียบนี้ และให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเครือญาติของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรับการกระทำดังกล่าว

ข้อ 8 ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้อำนวยการ หรือ ผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบแนบท้าย 2 ท้ายระเบียบนี้

ข้อ 9 ภายในวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปี ให้หน่วยงานต้นสังกัด จัดทำแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบแนบท้าย 3 ท้ายระเบียบนี้ ส่งสำนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสรุปเสนอผู้อำนวยการต่อไป

ข้อ 10 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นที่สุด

กรณีตามวรรคแรกหากเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้อำนวยการ ให้ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ 11 ให้ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 25 พฤศจิกายน พ.ศ. 2552

(ลงนาม) อำนาจ ชัมภลลิขิต

(นายอำนาจ ชัมภลลิขิต)

รองผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

รักษาการแทนผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นางเนาวรัตน์ เต็มบุญ)

พนักงาน (ระดับ 5) ส่วนสวัสดิการ

ฝ่ายสวัสดิการแรงงานสัมพันธ์และวินัย สำนักทรัพยากรมนุษย์

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว..... อัตราเลขที่.....
ตำแหน่ง.....งาน..... ส่วน/ฝ่าย.....สำนัก.....

ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. 2552 ข้อ 4 ข้อ 5 ข้อ 6 ซึ่งเป็นการรายงานเนื่องจาก
มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แก้ไขปัญหมาแล้ว ดังนี้

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

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่า 1 ชั้น	คำวินิจฉัยของผู้อำนวยการ/ประธานกรรมการของ อ.อ.ป.
ลงชื่อ (.....) วันที่ เดือน พ.ศ.	ลงชื่อ (.....) วันที่ เดือน พ.ศ.
รับทราบคำวินิจฉัยของหัวหน้าหน่วยงาน	
ลงชื่อ (.....) หัวหน้าหน่วยงาน วันที่ เดือน พ.ศ.	ลงชื่อ (.....) ผู้รายงาน วันที่ เดือน พ.ศ.

แบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว อัตราเลขที่

ตำแหน่ง งาน ส่วน/ฝ่าย สำนัก

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า

1. เคย ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหารในห้างหุ้นส่วน บริษัท ที่ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ อ.อ.ป. ชื่อ ตำแหน่ง
ระยะเวลาตั้งแต่ (ระบุครั้งสุดท้ายก่อนมาอยู่ อ.อ.ป.)
2. มี คู่สมรส หรือเครือญาติ ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหารอยู่ในห้างหุ้นส่วนบริษัท ที่ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับอ.อ.ป. ดังนี้ (ระบุชื่อและสถานภาพของบุคคลนั้น และชื่อห้างหุ้นส่วนบริษัท)
.....
.....
3. เป็น ผู้มีส่วนได้เสียในห้างหุ้นส่วนบริษัทที่ประกอบธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับ อ.อ.ป. ดังนี้ (ระบุชื่อห้างหุ้นส่วนบริษัท และสถานภาพที่พนักงานเกี่ยวข้อง)
.....
.....

ข้าพเจ้าขอยืนยันว่า ข้าพเจ้าจะปฏิบัติงานใน อ.อ.ป.ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เท่าเทียมกัน โดยไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวหรือผลประโยชน์ของบุคคลใด อันจะก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น

หากมีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลของข้าพเจ้าจากที่ได้รายงานไว้ข้างต้น ข้าพเจ้าจะแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาของข้าพเจ้าทราบโดยทันที

ลงชื่อ

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

หมายเหตุ

“เครือญาติ” หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดา หรือร่วมมารดา เดียวกัน ลุง ป้า น้า อา บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม ทั้งของตนเองหรือของคู่สมรส

แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ส่วนฝ่าย สำนัก ขอรายงาน

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

- ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างปี ราย
ปรากฏตามสำเนารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (เอกสารแนบ)

ลงชื่อ

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่ เดือน พ.ศ.

