

(สำเนา)

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๘

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขรูปแบบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้มีความแตกต่างกันของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละระดับ และแตกต่างกันในแต่ละสายงาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสม และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๘”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิกระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๒

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 เพื่ออภัยภัยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสน่หา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญแก่กัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

ข้อ ๕ ให้ผู้ปฏิบัติงาน...

ข้อ ๕ ให้ผู้ปฏิบัติงานถือปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

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

(๒) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ อ.อ.ป.

(๓) ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ใดๆ โดยมีขอบจาก อ.อ.ป.

(๔) ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม หาผลประโยชน์จาก อ.อ.ป. เพื่อตนเองหรือผู้อื่น

(๕) รักษาความลับของลูกค้าและของ อ.อ.ป. รวมถึงไม่นำความลับไปใช้เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ สำหรับตนเอง เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด

(๖) ไม่ยอมให้ประโยชน์ของตนเอง หรือประโยชน์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตนเองขัดกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

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

(๘) ไม่กระทำการใดๆ ไม่ว่าจะเป็ทางตรงหรือทางอ้อมในกระบวนการจัดซื้อ จัดหา จัดจ้างตามข้อบังคับและระเบียบ ว่าด้วย การพัสดุ ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่อาจจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ให้ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้น

ข้อ ๗ การกระทำของผู้ปฏิบัติงานในกรณีต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๑) การรับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีค่าใช้จ่ายหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท

(๒) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครือญาติ รับประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

(๓) การให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครือญาติของผู้บังคับบัญชา

กรณีการรับประโยชน์ตาม (๑) ถึง (๓) ถ้าเป็นไปตามประเพณีนิยมและมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสามพันบาทให้สามารถกระทำได้ และไม่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ ๘ ผู้อำนวยการจะต้องเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้อำนวยการตามเอกสาร ๑ ทำระยะเบียบนี้ นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี

ข้อ ๙ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานตามเอกสาร ๒ ทำระยะเบียบนี้ เมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี

ข้อ ๑๐ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จะต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๓ ทำระยะเบียบนี้

- (๑) ความสัมพันธ์ในหน้าที่การงานในฐานะผู้บังคับบัญชาหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน หรือค่าจ้าง และรวมถึงการดำเนินการทางวินัยหรือการร้องเรียนผู้ปฏิบัติงานด้วย
- (๓) งานด้านจัดสรรทุนการศึกษา
- (๔) งานสอบสวนข้อเท็จจริง วินัย และความรับผิดชอบทางละเมิด
- (๕) งานจัดซื้อจัดจ้าง
- (๖) งานออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR
- (๗) งานควบคุมการก่อสร้าง ตรวจสอบการจ้าง หรืองานตรวจรับต่าง ๆ
- (๘) งานตรวจสอบภายใน

ข้อ ๑๑ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้หน่วยงานต้นสังกัด จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๔ ท้ายระเบียบนี้ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี ส่งสำนักทรัพยากรมนุษย์ เพื่อสรุปเสนอผู้อำนวยการ และส่งแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ชุดที่ผู้อำนวยการรับทราบต่อสำนักตรวจสอบภายใน

สำนักตรวจสอบภายในทำหน้าที่สอบทานรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์และจัดทำรายงานเสนอคณะกรรมการตรวจสอบภายในเพื่อพิจารณาก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป. เพื่อทราบต่อไป

ข้อ ๑๒ การกระทำที่มีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ถือเป็นความผิดวินัยตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน พ.ศ. ๒๕๕๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

การฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะถือเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากลักษณะการฝ่าฝืน ความตั้งใจหรือเจตนาหลีกเลี่ยงหรือความสำคัญผิด มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและตำแหน่งหน้าที่ของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน หรือเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

กรณีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่มีใจความผิดวินัยตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา หรือตักเตือนเป็นหนังสือตามควรแก่กรณี

ข้อ ๑๓ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นที่สุด

กรณีตามวรรคแรกหากเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้อำนวยการ ให้ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๔ ให้ผู้อำนวยการสำนักทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๒๙ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

สำเนาถูกต้อง

นางสาวรัตน์ เต็มบุญ
(นางเนาวรัตน์ เต็มบุญ)

หัวหน้าส่วน (ระดับ ๖) ส่วนสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์
ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ สำนักทรัพยากรมนุษย์

(ลงนาม) พิชพันธ์ ชนินทุทวงศ์
(นายพิชพันธ์ ชนินทุทวงศ์)
ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

แบบแสดงรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่งผู้อำนวยการ ข้าพเจ้าขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ดังนี้

- รับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีใช้เครดิตที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท
- ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครดิต รับประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่า

สามพันบาทจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครดิตของผู้บังคับบัญชา

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว ดังนี้

.....

ข้าพเจ้า ขอรับรองว่า รายละเอียดต่างๆ ที่ให้ไว้เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

คำวินิจฉัยของคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป.

.....

ลงชื่อ

(.....)

ประธานกรรมการบริหารกิจการของ อ.อ.ป.

วันที่

แบบแสดงรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....งาน.....ส่วน.....

ฝ่าย.....สำนัก.....

ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทาง
ผลประโยชน์ พ.ศ. ดังนี้ รับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีใช้หรือญาติที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้หรือญาติ รับประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่า

สามพันบาทจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

 ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือญาติของผู้บังคับบัญชา

ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว ดังนี้

.....

ข้าพเจ้า ขอรับรองว่า รายละเอียดต่างๆ ที่ให้ไว้เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ

(.....)

วันที่

การนำเสนอ

..... (.....) (.....)
ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น วันที่.....	ผู้อำนวยการสำนัก วันที่.....

คำวินิจฉัยผู้อำนวยการ

.....
.....

ลงชื่อ

(.....)

ผู้อำนวยการ

วันที่

รับทราบผลการวินิจฉัย

..... (.....) (.....) (.....)
ผู้อำนวยการสำนัก วันที่.....	ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น วันที่.....	ผู้รายงาน วันที่.....

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

เรียน ผู้อำนวยการ

ข้าพเจ้า ชื่อ.....นามสกุล.....

ตำแหน่ง.....งาน.....ส่วน.....

ฝ่าย.....สำนัก.....

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า

ข้าพเจ้า *ไม่มี* ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใดๆที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน.....

ข้าพเจ้า*มี* ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงาน.....

คือ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

ความเห็นของผู้บริหาร

ทราบ และ สำหรับผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ถือปฏิบัติดังนี้

งดออกเสียงในวาระที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ถอนตัวจากการเป็นกรรมการ/คณะทำงาน/.....

อื่น ๆ.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่.....

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

รายงานผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนัก

ที่ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.

ประจำปี ดังรายนามต่อไปนี้

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ลายมือชื่อ ผู้รายงาน/วันที่

ลงชื่อ

(.....)

ผู้รายงาน

วันที่