



คำสั่งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

ที่ ๙๔ /๒๕๖๖

เรื่อง ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้ออกระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามสำเนาแนบท้ายคำสั่งนี้

ดังนั้น จึงให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(นายสุกิจ จันทร์ทอง)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

(สำเนา)

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงแก้ไขระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ลดขั้นตอนการทำงาน เกิดความเหมาะสม และมีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๐ (๒) แห่งพระราชกฤษฎีกา จัดตั้งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ พ.ศ. ๒๔๙๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ จึงได้วางระเบียบ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้ให้เรียกว่า “ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้มีผลใช้บังคับนับจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑

ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๒

บรรดาระเบียบ หรือคำสั่งอื่นใดที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ ๔ ในระเบียบนี้

“อ.อ.ป.” หมายความว่า องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการ อ.อ.ป.

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ พนักงาน พนักงานสัญญาจ้าง พนักงานปฏิบัติการ และพนักงานปฏิบัติการสัญญาจ้าง

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายความว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานอาจใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อมในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง เครือญาติ หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัยการกระทำใด ๆ กับ อ.อ.ป. หรือในนาม อ.อ.ป. หรือมีผลถึงกิจการของ อ.อ.ป. ซึ่งทำให้เกิดผลประโยชน์หรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของ อ.อ.ป.

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

“ประโยชน์” หมายความว่า ของขวัญ เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดในลักษณะที่เป็นทรัพย์สินที่ให้แก่กัน เพื่ออัยยาศัยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสน่หา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

/“ประเพณีนิยม”...

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาล หรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญแก่กันและให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

“โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

ข้อ ๕ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการใดอันมีลักษณะเข้ามามีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำหรือกรณีย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ ให้ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๑) การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

(๒) การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ตนได้รับ หรือทราบจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต

(๓) การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น

(๔) การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๕) การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๖) การหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

(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 ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานรับประโยชน์อื่นใด นอกเหนือจากประโยชน์อันควรได้รับตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานจะรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับประโยชน์อื่นใดจากเครือญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะานุรูป

(๒) รับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่เครือญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

ข้อ ๘ การให้ประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีราคาหรือมูลค่า เกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคล ในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้อ ๙ การรับประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๖ และข้อ ๗ ถือเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งผู้ปฏิบัติงานได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งต้องรับไว้เพื่อรักษาโมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับประโยชน์นั้น ต่อผู้อำนวยการโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นเหมาะสม และสมควรที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรับประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีผู้อำนวยการมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้ โดยทันทีในกรณีไม่สามารถคืนให้ได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นส่งมอบประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของสำนักงาน

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไม่เคยได้รับประโยชน์ดังกล่าวเลย

ข้อ ๑๐ ผู้อำนวยการจะต้องเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้อำนวยการ เอกสาร ๑ ท้ายระเบียบนี้ นำเสนอต่อคณะกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำ หรือเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้พร้อมจัดทำแบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เอกสาร ๒ แนบท้ายระเบียบนี้ เพื่อขอระงับการกระทำดังกล่าวทันที

ความในวรรคแรกมิให้ใช้บังคับแก่ผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๒ ผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นผู้อำนวยการ ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จะต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน เอกสาร ๓ แนบท้ายระเบียบนี้

(๑) งานสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้นเงินเดือน/ค่าจ้าง ผู้ปฏิบัติงาน

(๒) งานด้านจัดสรรทุนการศึกษา

(๓) งานสอบข้อเท็จจริง สอบสวนทางวินัย และสอบความรับผิดชอบทางละเมิด

(๔) งานจัดซื้อจัดจ้างที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท

(๕) งานออกแบบ การกำหนดคุณลักษณะและหรือการกำหนดขอบเขตรายละเอียดของงาน งานควบคุมการก่อสร้าง ตรวจสอบการจ้าง หรืองานตรวจรับต่าง ๆ

ข้อ ๑๓ การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน ให้รายงานต่อผู้มีอำนาจเพื่อทราบและพิจารณา ดังต่อไปนี้

(๑) ผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนักหรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย

(๒) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามข้อ ๑๒ กรณีเป็นคำสั่งหน่วยงานให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย

(๓) ผู้ปฏิบัติงาน ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานตามข้อ ๑๒ กรณีเป็นคำสั่ง อ.อ.ป. ให้รายงานต่อผู้อำนวยการสำนัก หรือผู้ที่ผู้อำนวยการสำนักมอบหมาย เว้นแต่การดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างที่เกินกว่าอำนาจของผู้อำนวยการสำนักที่จะอนุมัติได้ ให้รายงานต่อรองผู้อำนวยการ ที่มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลหน่วยงานที่เป็นเจ้าของเรื่องที่เป็นผู้เสนอคำสั่งนั้น ๆ

/๔) กรณีรองผู้อำนวยการ...

(๔) กรณีร้องผู้อำนวยการ ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ตามข้อ ๑๒ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการ

หน่วยงานจะต้องทำหน้าที่สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน รายงานให้ อ.อ.ป. ทราบทุกสิ้นไตรมาส ตามแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รายไตรมาส เอกสาร ๔ แนบท้ายระเบียบนี้

ข้อ ๑๔ กรณีที่ผู้ปฏิบัติงาน ยกเว้นผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เปิดเผยต่อผู้อำนวยการสำนัก ตามแบบรายงานกรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เอกสาร ๕ แนบท้ายระเบียบนี้ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

กรณีร้องผู้อำนวยการ ให้รายงานต่อผู้อำนวยการ

ข้อ ๑๕ ให้ทุกหน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เอกสาร ๖ แนบท้ายระเบียบนี้ รายงานให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕ มกราคมของปีถัดไป

ข้อ ๑๖ ให้สำนักตรวจสอบภายในทำหน้าที่สอบทานการดำเนินการของหน่วยงานตามระเบียบนี้

ข้อ ๑๗ การกระทำที่มีการฝ่าฝืนระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ถือเป็นความผิดวินัยตามข้อบังคับ อ.อ.ป. ว่าด้วย การปฏิบัติงาน

การฝ่าฝืนระเบียบนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนที่ร้ายแรงหรือไม่ให้พิจารณาจากลักษณะการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนาหลีกเลี่ยงหรือความสำคัญผิด มูลเหตุจงใจ ความสำคัญและตำแหน่งหน้าที่ของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณีผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืน หรือเหตุอื่นอันควรนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๑๘ ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

กรณีมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ให้ผู้อำนวยการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด และคำวินิจฉัยดังกล่าวถือเป็นที่สุด ผู้ใดจะโต้แย้งหรือคัดค้านไม่ได้

กรณีตามวรรคสองหากเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้อำนวยการ ให้ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๙ การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ อ.อ.ป. ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๑ ที่ได้กระทำก่อนวันที่ระเบียบฉบับนี้มีผลบังคับใช้ ให้ถือว่าได้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามระเบียบนี้แล้ว

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงนาม) สุกิจ จันทร์ทอง

(นายสุกิจ จันทร์ทอง)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

(นายสิริวิษณุ โพธิ์อินทร์)

หัวหน้างาน (ระดับ ๖) งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

ส่วนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สำนักบริหารกลาง

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับผู้อำนวยการ

เรียน

ข้าพเจ้า.....ตำแหน่ง.....

ขอรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามกรณีดังต่อไปนี้

๑. กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เข้ารับตำแหน่งใหม่

ระหว่างปีข้าพเจ้าได้ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณขององค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ โดยมีได้มีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนั้น จึงไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์แต่อย่างใด

๒. กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เมื่อเข้ารับตำแหน่งใหม่/กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี

ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ ดังนี้

การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ตนได้รับหรือทราบจากการปฏิบัติหน้าที่หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต

การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น

การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

การเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำรง...

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นที่ อ.อ.ป. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

รับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีโชติญาติที่มีราคาเกินกว่าสามพันบาท

ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครือญาติ รับประโยชน์ที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจากผู้ได้บังคับ บัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครือญาติของผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

ความเห็น

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่...../...../.....

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

แบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๑๑ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นั้น

ข้าพเจ้า ชื่อ.....ตำแหน่ง.....งาน.....

ส่วน.....ฝ่าย.....

สำนัก.....

มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบ องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ข้อ ๕ ข้อ ๖ ข้อ ๘ และ ข้อ ๙ ดังนี้

การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

การให้ข้อมูลภายในของ อ.อ.ป. ที่ยังเป็นความลับอยู่ที่ตนได้รับหรือทราบจากการปฏิบัติหน้าที่ หรือในตำแหน่งหน้าที่โดยทุจริต

การใช้ทรัพย์สินของ อ.อ.ป. เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น

การริเริ่ม เสนอ จัดทำ หรืออนุมัติโครงการของ อ.อ.ป. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเอง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามหน้าที่ ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

การหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย

การเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจ สั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.อ.ป. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ อ.อ.ป. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งผู้บริหารอื่นที่ อ.อ.ป. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

รับประโยชน์จากบุคคลอื่นใด ซึ่งมีใ้สัญญาที่มีราคาเกินกว่าสามพันบาท

ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครือญาติ รับประโยชน์ที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครือญาติของผู้บังคับ-
บัญชา

ข้าพเจ้า...

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ และขออนุญาตระงับการดำเนินงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่ / /

ความเห็น.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

(.....)

วันที่ / /

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

แบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

เรียน

๑. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... ตำแหน่ง.....
 ลายมือชื่อ..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ

มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้.....

ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....)

๒. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... ตำแหน่ง.....
 ลายมือชื่อ..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ

มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้.....

ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....)

๓. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... ตำแหน่ง.....
 ลายมือชื่อ..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ

มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้.....

ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....)

๔. ข้าพเจ้า (นาย/นาง/นางสาว)..... ตำแหน่ง.....
 ลายมือชื่อ..... วันที่..... เดือน..... พ.ศ.....

ขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ

มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....) มีรายละเอียด ดังนี้.....

ไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๑๒ (.....)

ความเห็นของผู้บังคับบัญชา

.....

ลงชื่อ.....
 (.....)

วันที่...../...../.....

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์รายไตรมาส

เรียน

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.
 ข้อ ๑๓ วรรคสอง กำหนดให้ “หน่วยงานจะต้องทำหน้าที่สรุปจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่มีการเปิดเผยความขัดแย้ง
 ทางผลประโยชน์ตามลักษณะงานให้ อ.อ.ป. ทราบทุกสิ้นไตรมาส” นั้น

สำนัก.....ขอรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 ดังนี้

การรายงาน	จำนวนคนที่เปิดเผยความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์	จำนวนครั้งที่เปิดเผยความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์
๑. กรณีที่มีความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์		
๒. การเปิดเผยความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ตามลักษณะงาน		

ลงชื่อ.....(หัวหน้างานบริหารทั่วไป)

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.
ข้อ ๑๕ กำหนดให้หน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ อ.อ.ป. ทราบ ภายในวันที่ ๕
มกราคมของปีถัดไป นั้น

สำนัก.....ขอรายงานฯ ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม.....
มีผู้ปฏิบัติงานในสังกัด.....จำนวน.....คน โดยผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานความขัดแย้ง
ทางผลประโยชน์ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน
๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน
๓. การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน
 - ๓.๑ ผู้ปฏิบัติงานมีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....คน
 - ๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานมีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....ครั้ง

ลงชื่อ.....(ผู้อำนวยการสำนัก)