

(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

ไพฑูริย์ เกตุคุณ
(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. ๒๔๙๙ 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 เพื่ออัยาศัยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสนหา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

“ประเพณีนิยม”...

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญแก่กัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

“โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

ข้อ ๕ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการใดอันมีลักษณะเข้ามามีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำหรือกรณีย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ 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 หรือเกี่ยวข้องกับกรให้ข้อมูล ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

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

ข้อ ๖ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานรับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากประโยชน์อันควรได้รับตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานจะรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับประโยชน์อื่นใดจากเครือญาติซึ่งให้โดยเสนหาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(๒) รับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่เครือญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่โอกาสไม่เกินสามพันบาท

ข้อ ๘ การให้ประโยชน์อื่นใดซึ่งมีราคาหรือมูลค่าแต่ละโอกาสเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา 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 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำหรือเกี่ยวข้องกับกรกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้พร้อมจัดทำแบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามเอกสาร ๑ แบบทำยระเบียบนี้ และให้ระงับการกระทำดังกล่าวทันที

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้ จะต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน ตามเอกสาร ๒ แบบทำยระเบียบนี้

(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 แบบทำยระเบียบนี้ ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ข้อ ๑๔ ให้ทุกหน่วยงานสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามเอกสาร ๔ แบบทำยระเบียบนี้ 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

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

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

ข้อ ๑๘ ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ผู้อำนวยการหรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นผู้วินิจฉัย และให้ถือว่าคำวินิจฉัยของผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมายเป็นที่สิ้นสุด

กรณีตามวรรคแรกหากเป็นปัญหาเกี่ยวกับผู้อำนวยการ ให้ประธานกรรมการของ อ.อ.ป. เป็นผู้วินิจฉัย

ข้อ ๑๙ ให้ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลางเป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๗ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงนาม) พรเพ็ญ วรวิลาวัณย์

(นางพรเพ็ญ วรวิลาวัณย์)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

ทรวงศ์ทิพย์ เกษมบุญ

(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

ลงชื่อ ผู้รายงาน

(.....)

วันที่

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

| | |
|-----------------------|-------------------------|
| หัวหน้างาน | |
| หัวหน้าส่วน/ผู้จัดการ | |
| หัวหน้าฝ่าย | |
| ผู้อำนวยการสำนัก | |

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
 ขอรายงานว่าในปี.....ข้าพเจ้าไม่มีการกระทำหรือเกี่ยวข้องกับกรกระทำที่มีความขัดแย้งทาง
 ผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๐
 แต่อย่างใด

| 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.....