

ที่ ทส ๑๔๐๑/๑๒๕๓

สำนักบริหารกลาง องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
๗๖ อาคารถนนราชดำเนินนอก แขวงวัดโสมนัส
เขตป้อมปราบศัตรูพ่าย กรุงเทพฯ ๑๐๑๐๐

๒๒ พฤษภาคม ๒๕๖๖

สำเนาคำสั่งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ที่ ๙๕/๒๕๖๖ ลงวันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖
เรื่อง ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ส่งมาเรียน

๑. รองผู้อำนวยการ
๒. ที่ปรึกษาผู้เชี่ยวชาญด้านสัตวแพทย์
๓. ประธานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
เพื่อโปรดทราบ
๔. ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง (พร้อมคู่คำสั่ง)
๕. ผู้อำนวยการสำนัก สำนักอื่น ๆ
เพื่อโปรดทราบและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง



(นายธีระยุทธ กลัดพรหม)
ผู้อำนวยการสำนักบริหารกลาง

(สำเนา)

คำสั่งองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้
ที่ ๙๕ /๒๕๖๖

เรื่อง ระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ด้วยองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ได้ออกระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖ ตามสำเนาแนบท้ายคำสั่งนี้

ดังนั้น จึงให้ทุกหน่วยงานทราบและถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดต่อไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๘ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

(ลงนาม) สุกิจ จันทรทอง

(นายสุกิจ จันทรทอง)

ผู้อำนวยการองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้

สำเนาถูกต้อง

ร น

(นายสิริวิชัย โพธิ์อินทร์)

หัวหน้างาน (ระดับ ๖) งานสวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์

ส่วนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์

สำนักบริหารกลาง

(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 เพื่ออภัยยศยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสน่หา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ

/“ประเพณีนิยม”...

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาล หรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญแก่กันและกันและให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

“โดยทุจริต” หมายความว่า เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเอง หรือผู้อื่น

ข้อ ๕ ห้ามมิให้ผู้ปฏิบัติงานกระทำการใดอันมีลักษณะเข้ามามีส่วนได้เสียไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อมเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การกระทำหรือการณีย่างหนึ่งอย่างใดดังต่อไปนี้ 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. โดยทุจริตเพื่อเอื้อประโยชน์ต่อตนเองหรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งโดยเฉพาะไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๕) การใช้อำนาจหน้าที่ซึ่งตนมีอยู่ไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจโดยอิสระในการใช้อำนาจตามหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานซึ่งดำรงตำแหน่งอื่น โดยทุจริตไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

(๖) การหาประโยชน์สำหรับตนเอง หรือผู้อื่นไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

(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 นอกเหนือจากประโยชน์อันควรได้รับตามกฎหมายหรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่ การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้

ข้อ ๗ ผู้ปฏิบัติงานจะรับประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับประโยชน์อื่นใดจากเครือญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(๒) รับประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่เครือญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคลแต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

ข้อ ๘ การให้ประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีราคาหรือมูลค่า เกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา ถือว่าเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

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

ในกรณีผู้อำนวยการมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันทีในกรณีไม่สามารถคืนให้ได้ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นส่งมอบประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของสำนักงาน

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นไม่เคยได้รับประโยชน์ดังกล่าวเลย

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

ข้อ ๑๑ ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดกระทำ หรือเกี่ยวข้องกับการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้พร้อมจัดทำแบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เอกสาร ๒ แนบท้ายระเบียบนี้ เพื่อขอรับการกระทำดังกล่าวทันที

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 ตรวจการจ้าง 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) กรณีรองผู้อำนวยการ 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

กรณีรองผู้อำนวยการ 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 มูลเหตุจูงใจ 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



(นายสิริราช 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 ซึ่งมีใช้ญาติที่มีราคาเกินกว่าสามพันบาท

☐ 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 ซึ่งมีโชติญาติที่มีราคาเกินกว่าสามพันบาท

☐ ยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้เครือญาติ รับประโยชน์ที่มีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทจากผู้ได้บังคับ บัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

☐ ให้ประโยชน์ที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาทแก่ผู้บังคับบัญชา หรือเครือญาติของผู้บังคับ- บัญชา

ข้าพเจ้า...

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

ข้าพเจ้าขอรับรองว่ารายละเอียดต่าง ๆ เป็นความจริงทุกประการ และขออนุญาตระงับการดำเนินงาน
ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

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 (.....)

ความเห็นของ...

(เอกสารแนบท้ายระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๖๖)

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)

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน ผู้อำนวยการสำนัก.....

ตามระเบียบองค์การอุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ข้อ ๑๔ กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์จัดทำแบบรายงานเสนอต่อผู้อำนวยการสำนัก ภายในวันที่ ๓๑ ธันวาคมของทุกปี

ผู้ปฏิบัติงานที่มีรายชื่อข้างท้ายนี้ ขอรายงานว่าในปี.....มีผู้ปฏิบัติงาน จำนวน.....คน ไม่มีการกระทำที่เกี่ยวข้อกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบองค์การ อุตสาหกรรมป่าไม้ ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. แต่อย่างใด

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลำดับ	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ระดับ	ลายมือชื่อ ผู้รายงาน/วันที่

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน (หัวหน้างานบริหารทั่วไป)
(.....)
วันที่...../...../.....

(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.....ขอรายงานว่า ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม.....

มีผู้ปฏิบัติงานในสังกัด.....จำนวน.....คน โดยผู้ปฏิบัติงานมีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

๑. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน

๒. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จำนวน.....คน

๓. การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

๓.๑ ผู้ปฏิบัติงานมีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....คน

๓.๒ ผู้ปฏิบัติงานมีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน จำนวน.....ครั้ง

ลงชื่อ.....(ผู้อำนวยการสำนัก)