

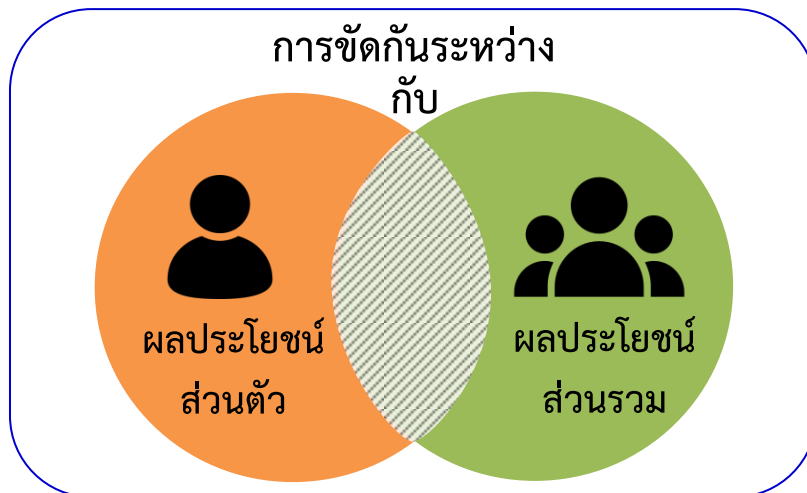


มาตรการป้องกันการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม ของการประปาส่วนภูมิภาค ปี 2562

1. ความรู้เกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

1.1 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests)

หมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะ ที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ กล่าวคือ เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และได้ใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม มีหลากหลายรูปแบบไม่จำกัดว่าจะอยู่เฉพาะในรูปของตัวเงิน หรือทรัพย์สินเท่านั้น แต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่ไม่ใช่ในรูปตัวเงินหรือทรัพย์สิน



ซึ่งคำว่า Conflict Of Interests มีการใช้คำในภาษาไทยไว้หลายคำ เช่น “ผลประโยชน์ทับซ้อน” “ผลประโยชน์ขัดกัน” “ผลประโยชน์ขัดแย้ง” หรือ “ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม” ถ้อยคำเหล่านี้ ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบอันเป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรมจริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance)

Conflict of Interests

- มีการใช้คำภาษาไทยไว้หลายคำ
- ◆ ผลประโยชน์ทับซ้อน
 - ◆ ผลประโยชน์ขัดกัน
 - ◆ ผลประโยชน์ขัดแย้ง
 - ◆ การขัดกันแห่งผลประโยชน์

1.2 การขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest) มีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

องค์ประกอบประการที่หนึ่ง



๑

ผลประโยชน์ส่วนตัว (Private Interest) หรือผลประโยชน์ส่วนบุคคล (Personal Interest) ซึ่งผลประโยชน์นี้ อาจเป็นตัวเงินหรือทรัพย์สินอื่นๆ รวมถึงผลประโยชน์ในรูปแบบอื่นๆ ที่ทำให้ผู้ได้รับพึงพอใจ

ส่วนนี้โดยตัวมันเองแล้ว ไม่เสียหายอะไรเพราะใครๆ ก็แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนกันทั้งนั้น แต่ปัญหาจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผลประโยชน์นี้ไปขัดแย้งกับผลประโยชน์ส่วนรวม

องค์ประกอบประการที่สอง



๒

การปฏิบัติหน้าที่ โดยใช้สถานะและขอบเขตอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงานของรัฐ โดยขาดหลักจริยธรรมพื้นฐานในวิชาชีพตน ทั้งนี้ เพราะอำนาจหน้าที่ที่มีอยู่เกิดจากการมีตำแหน่งหรือการเป็นเจ้าหน้าที่หรือเจ้าพนักงานตามกฎหมาย

องค์ประกอบประการที่สาม



๓

เมื่อผลประโยชน์ที่ขัดแย้งนั้น ไปแทรกแซงการตัดสินใจหรือการใช้วิจารณญาณในทางใดทางหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

1.3 รูปแบบความขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม มี 9 รูปแบบ ดังนี้ (1) การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting benefits)



ผลประโยชน์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นทรัพย์สินของขวัญ การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้ และผลจากการรับผลประโยชน์ต่างๆ นั้น ได้ส่งผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ของรัฐในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่

กรณีตัวอย่าง

1. หัวหน้างานอำนวยการของ กปภ.สาขาน้ำใส รับบัตรของขวัญ (Gift Voucher) ของห้างเซ็นทรัล จำนวนเงิน 10,000 บาท จากผู้บริหารบริษัทรับเหมาก่อสร้างแห่งหนึ่ง เพื่อต้องการให้ช่วยบริษัทรับเหมาก่อสร้างรายนั้น ขณะการประมูลโครงการก่อสร้างของ กปภ.สาขาน้ำใส
2. บริษัทจำหน่ายสินค้าเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์รายใหญ่แห่งหนึ่ง ได้สนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปประชุมและดูงานในต่างประเทศ ให้ผู้บริหาร กปภ. และครอบครัว เพื่อต้องการให้บริษัทจำหน่ายสินค้าเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์รายใหญ่นั้น ชนะการประมูลโครงการจัดหาคอมพิวเตอร์ลือตใหญ่ของหน่วยงาน

(2) การทำธุรกิจกับตนเอง (Self-dealing) หรือ เป็นคู่สัญญา (Contracts)



การที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจในการตัดสินใจ เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด โดยอาจจะเป็นเจ้าของบริษัทที่ทำสัญญาเอง หรือเป็นเครือข่าย สถานการณ์เช่นนี้เกิดบทบาทที่ขัดแย้ง หรือเรียกได้ว่าเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

กรณีตัวอย่าง ผู้อำนวยการกองจัดการบุคคล ทำสัญญาเช่ารถเพื่อพาพนักงานในสังกัดไปสัมมนา และศึกษาดูงานกับบริษัททัวร์แห่งหนึ่ง ซึ่งเป็นบริษัทที่ภรรยาของผู้อำนวยการกองจัดการบุคคลเป็นผู้บริหาร และมีหุ้นส่วนอยู่

(3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะ หรือ หลังเกษียณ (Post-employment)

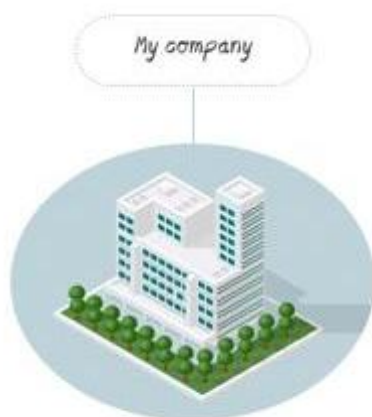


การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันหรือบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิมที่เคยปฏิบัติงาน โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานเดิมนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงานเดิม ให้กับบริษัทและตนเอง

กรณีตัวอย่าง

1. ผู้อำนวยการ กปภ.เขตเอ เพิ่งเกษียณอายุราชการไปเมื่อปี พ.ศ. 2561 และได้ไปทำงานหลังเกษียณอายุราชการ โดยเป็นที่ปรึกษาให้กับบริษัทผลิตน้ำประปาแห่งหนึ่ง ที่เป็นผู้สัญญาของ กปภ.เขตเอ และใช้อิทธิพลที่เคยดำรงตำแหน่ง เพื่อจะได้ติดต่อกับหน่วยงานรัฐที่เคยติดต่อ เพื่อให้การประสานงานราบรื่นเช่นเดิม
2. อดีตผู้อำนวยการ กปภ.เขตบี หลังเกษียณอายุราชการ ได้ไปทำงานเป็นที่ปรึกษาบริษัทในบริษัทผลิตท่อประปาและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้อิทธิพลจากที่เคยดำรงตำแหน่งให้ กปภ.เขตบี ชื่อท่อประปาและอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง จากบริษัทที่ตนเองเป็นที่ปรึกษาอยู่

(4) การทำงานพิเศษ (Outside employment or moonlighting)



ในรูปแบบนี้ไม่ได้หลายลักษณะ ไม่ว่าจะเป็นการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตั้งบริษัทดำเนินธุรกิจ ที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนเคยสังกัด หรือการรับจ้างพิเศษเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความน่าเชื่อถือว่า โครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ปรึกษาเคยสังกัดอยู่

กรณีตัวอย่าง เจ้าหน้าที่ของ กปภ. ที่ดำรงตำแหน่งวิศวกรท่านหนึ่ง วันๆ ไม่ทำงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เนื่องจากเอาเวลาปฏิบัติงานไปทำงานที่ตนเองไปรับงานพิเศษ เช่น รับจ้างเขียนแบบก่อสร้างให้บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง เป็นต้น

(5) การรู้ข้อมูลภายใน (Inside information)



เป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ประโยชน์จากการที่ตนรับรู้ข้อมูลภายในหน่วยงาน และนำข้อมูลนั้นไปแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองหรือพวกพ้อง อาจจะไปหาประโยชน์โดยการขายข้อมูลหรือเข้าเอาประโยชน์เสียเอง

กรณีตัวอย่าง

1. เจ้าหน้าที่พัสดุของ กปภ. เปิดเผยหรือขายข้อมูลที่สำคัญของบริษัท ก. ที่มายื่นประมูลไว้ก่อนแล้ว ให้แก่บริษัท ข. เพื่อผลประโยชน์ของตนเอง โดยให้บริษัท ก. ที่มายื่นประมูลไว้ก่อนแล้ว เสียเปรียบ
2. เจ้าหน้าที่ของ กปภ. สาขาแห่งหนึ่ง ทราบว่า กปภ. จะขยายเขตจำหน่ายน้ำ จึงไปบอกญาติพี่น้องให้ไปซื้อที่ดินบริเวณที่ กปภ. จะขยายเขตจำหน่ายน้ำ เพื่อหวังจะขายให้ กปภ. ในราคาที่สูงขึ้น

(6) การใช้ทรัพย์สินของราชการเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว (Using your employer's property for private advantage)



การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ นำเอาทรัพย์สินของราชการ ซึ่งจะต้องใช้เพื่อประโยชน์ของทางราชการเท่านั้น ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง หรือการใช้ให้ผู้ได้บังคับบัญชาไปทำงานส่วนตัว

กรณีตัวอย่าง

1. ผู้อำนวยการกองธุรกรรม เป็นผู้มีอำนาจอนุมัติให้ใช้รถราชการของ กปภ. หรือการเบิกจ่ายค่าน้ำมันเชื้อเพลิง ได้นำรถยนต์ของ กปภ. ไปใช้ในกิจธุระส่วนตัว
2. เจ้าหน้าที่ขับรถของกองธุรกรรม มีหน้าที่ขับรถของ กปภ. ได้นำน้ำมันในรถยนต์ไปขายและนำเงินมาไว้ใช้จ่ายส่วนตัว ทำให้ กปภ. ต้องสูญเสียงบประมาณ เพื่อซื้อน้ำมันมากกว่าที่ควร

(7) การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-barreling)



การที่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง หรือผู้บริหารระดับสูง อนุมัติโครงการไป ลงพื้นที่บ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้ งบประมาณสาธารณะเพื่อหาเสียง

กรณีตัวอย่าง

1. รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง
2. นักการเมืองในจังหวัด ขอเพิ่มงบประมาณเพื่อนำโครงการตัดถนน สร้างสะพานลงในจังหวัดที่ ตนเองอาศัยอยู่ โดยใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเองเป็นชื่อถนนหรือชื่อสะพาน
3. นายก อบต. แก้วแก้ว จัดทำโครงการที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ที่ให้การสนับสนุนหรือหวัะแนงก่อนที่ นายก อบต. ท่านนั้น จะหมดวาระในการดำรงตำแหน่ง

(8) การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง (Nepotism)



อาจเรียกว่า ระบบอุปถัมภ์พิเศษ เป็น การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำ สัญญากับบริษัทของพี่น้อง/เครือญาติ/พวก พ้อง

กรณีตัวอย่าง ผู้อำนวยการ กปภ.เขตซี ใช้อิทธิพลของอำนาจหน้าที่ที่ตนเองดำรงตำแหน่งอยู่ ผาก ลูกหลานของเครือญาติ และลูกหลานของเพื่อนๆ ที่เคยเรียนด้วยกันมาตั้งแต่เด็กๆ เข้าทำงานใน กปภ.สาขา ที่ตนเองมีอำนาจหน้าที่ควบคุมและกำกับดูแลอยู่

(9) การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รัฐ หรือหน่วยงานของรัฐอื่น (Influence)



เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยเจ้าหน้าที่ของรัฐใช้ตำแหน่งหน้าที่ ช่มชู้ผู้ได้บังคับบัญชาให้หยุดการตรวจสอบบริษัทเครือญาติของตนเอง

กรณีตัวอย่าง ผู้อำนวยการ กปภ.เขตดี ใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองดำรงอยู่ ช่มชู้เจ้าหน้าที่นิติกร ซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชา ให้หยุดดำเนินคดีกับเครือญาติหรือพวกพ้องของตนเอง

2. แนวทางการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

2.1 กรอบการทำงานนี้เป็นวิธีการกว้างๆ ไม่จำกัดอยู่กับรายละเอียดของข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถนำไปพัฒนาเป็นรูปแบบการจัดการตามบริบทขององค์กร ซึ่งกำหนดได้ ๖ ขั้นตอน เพื่อใช้สำหรับการพัฒนาและการปฏิบัติตามนโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

ขั้นตอน 1 ระบุว่าผลประโยชน์ทับซ้อนแบบใดบ้างที่มักเกิดขึ้นในองค์กร

ขั้นตอน 2 พัฒนานโยบายที่เหมาะสม รวมถึงกลยุทธ์การจัดการและแก้ไขปัญหา

ขั้นตอน 3 ให้การศึกษาแก่เจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงเผยแพร่นโยบายการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

ขั้นตอน 4 ผู้บริหารดำเนินการหรือประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model)

ขั้นตอน 5 สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรและชุมชน รับทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์กร

ขั้นตอน 6 บังคับใช้นโยบายและทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงานเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กปภ.

2.2.1 หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะไม่มีประโยชน์หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ

2.2.2 การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของ คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้อง

2.2.3 กปภ. คาดหวังให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน รายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรืออาจขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น ทั้งนี้ ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติของ กปภ. ที่กำหนดไว้

2.2.4 กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติ สำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทุกคนสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในเบื้องต้น โดยการสอบถามตัวเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ หรือเป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ และมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ กปภ. หรือไม่

3. การกำหนดมาตรการป้องกันการทุจริตในตำแหน่ง

- 3.1 กปภ. จัดทำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. (Code of Conduct) โดยได้กำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ต้องยึดถือประพฤติปฏิบัติ รวมทั้งมาตรฐานจริยธรรมขององค์กร โดยมีกลไกการบังคับใช้ และขั้นตอนการลงโทษ กรณีมีการฝ่าฝืนมาตรฐานจรรยาบรรณ และมาตรฐานจริยธรรมไว้อย่างชัดเจน (เป็นการกำหนดข้อพึงปฏิบัติ เพื่อเป็นการสร้างกรอบพฤติกรรมให้เจ้าหน้าที่ของรัฐยึดมั่นในหลักจรรยาบรรณไม่ทำลายความเชื่อมั่นของสังคมหรือก่อให้เกิดวิกฤตศรัทธา)
- 3.2 การเปิดเผยข้อมูลทรัพย์สิน หนี้สิน และธุรกิจครอบครัวต่อสาธารณะก่อนและหลังดำรงตำแหน่ง
- 3.3 การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และประพฤติปฏิบัติตน ได้แก่

Good Governance

หลักธรรมาภิบาล

- ◆ หลักนิติธรรม
- ◆ หลักคุณธรรม
- ◆ หลักความโปร่งใส
- ◆ หลักการมีส่วนร่วม
- ◆ หลักความรับผิดชอบ
- ◆ หลักความคุ้มค่า

4. มาตรการป้องกันการขัดแย้งระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หรือ ผลประโยชน์ทับซ้อน (Conflict of interests) ของ กปภ.

4.1 นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ กปภ. กำหนดว่า

“2. ต้องไม่ยอมรับ ไม่ส่งเสริม ไม่มีส่วนร่วม ไม่กระทำการใดๆ ที่มีเจตนาในการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม

3. ต้องยึดถือประโยชน์ขององค์กรเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

4. ต้องประพฤติปฏิบัติตนตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ กปภ. รวมทั้งไม่ละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ... ฯ”

4.2 ประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กำหนดว่า

“ข้อ 4 การกระทำหรือกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การใช้ข้อมูลของ กปภ. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

(2) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับ กปภ. หรือประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กปภ. ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ของกรรมการชุดหรือแย้งกับผลประโยชน์ของ กปภ. หรือกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้นั้น ในฐานะเป็นคณะกรรมการของ กปภ.

(3) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้ถือหุ้นสำคัญ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงานหรือลูกจ้าง ในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของ กปภ. ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ของกรรมการชุดหรือแย้งกับผลประโยชน์ของ กปภ. หรือกระทบต่อการใช้ดุลยพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้นั้น ในฐานะเป็นคณะกรรมการของ กปภ. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งที่ กปภ. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของกรรมการ โดยให้ถือว่าการกระทำของคู่สมรส เป็นการกระทำของกรรมการ

ข้อ 5 การรับหรือการให้ของขวัญในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การรับของขวัญจากบุคคลนอกเหนือจากของขวัญอันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ...

(2) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล ... เกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(3) การให้ของขวัญหรือการยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนให้ของขวัญ ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการให้แก่ แต่ละบุคคล แต่ละโอกาส เกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ...

ทั้งนี้ การรับของขวัญซึ่งถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง หากกรรมการมีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้นำบทบัญญัติตามประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ 6 คณะกรรมการต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ที่อาจจะมี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใด เป็นกรรมการหรือเป็นผู้พิจารณาหรือเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ให้ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้นๆ

ข้อ 7 ให้คณะกรรมการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

ข้อ 8 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ... โดยให้รายงานภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และภายในเดือนตุลาคมของทุกปีงบประมาณ และรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามระดับชั้น

ข้อ 9 หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ... หากคณะกรรมการพบว่า ตนเอง คู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัว มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้รายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นโดยทันที และให้ ผชส. สำเนาแจ้งสำนักตรวจสอบ

4.3 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. กำหนดว่า

“มาตรฐานจรรยาบรรณของผู้บริหาร

- ไม่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ไม่เปิดเผยข้อมูลลับขององค์กรต่อบุคคลภายนอก
- ไม่ดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์กร
- ไม่เรียกรับหรือไม่รับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริต ...ฯ

มาตรฐานจรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงาน

- เป็นผู้มีศีลธรรมอันดี ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
- ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินปกติวิสัยที่วิญญูชนจะให้แก่กันโดยเสน่หาจากผู้มาติดต่อ ...ฯ

มาตรฐานจริยธรรมขององค์กร กำหนดให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน

- ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหลักจรรยาวิชาชีพอย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่่มเทศปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประเทศชาติ ประชาชน และ กปภ.
- ต้องไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคลมาเป็นเหตุในการใช้ดุลพินิจที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ เพราะความสัมพันธ์ส่วนตัวนั้น
- ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้ข้อมูลของ กปภ. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ ในการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ...ฯ”

4.4 ประกาศนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ กำหนดว่า

“1. บุคลากรของ กปภ. ต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกรรับหรือให้สินบน ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ไม่เรียกร้อง ให้ รับว่าจะให้ หรือรับสินบนเพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือประโยชน์ของ กปภ. หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับ กปภ. หรือประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องกับตนเอง ไม่ว่าจะเป็นคนในครอบครัว เพื่อน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในลักษณะอื่นใด เพื่อจูงใจให้กระทำการ ไม่กระทำการ หรือประวิงการกระทำอันมิชอบด้วยหน้าที่และกฎหมาย ...ฯ”

4.5 ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส กำหนดว่า

“3. ประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน การต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยต้องไม่กระทำการใดๆ ที่เป็นการทุจริตต่อหน้าที่หรือทุจริตเชิงนโยบาย รวมทั้งไม่ใช้ตำแหน่งที่เอื้อประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม

4. สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมสุจริตในองค์กร ด้วยการไม่ทนต่อพฤติกรรมกรทุจริตในการปฏิบัติงาน มีความละเอียด เกรงกลัวที่จะทุจริต และมีจิตสำนึกที่ถูกต้อง ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม มีความพอเพียง เข้าใจได้ว่าสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตน สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม พร้อมร่วมทำหน้าที่ตรวจสอบและเฝ้าระวังการทุจริต และหากพบเห็นเจ้าหน้าที่ทุจริตหรือรับผลประโยชน์ ให้แจ้งข้อมูลต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบเพื่อพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการจัดการเรื่องร้องเรียน ... ฯ”

4.6 คำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กำหนดว่า “เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ได้แสดงความบริสุทธิ์ใจ และป้องกันที่จะไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน ต้องทำหน้าที่ดูแลและตัดสินใจ ทั้งประโยชน์ตนเองและประโยชน์ของหน่วยงาน กปภ. จึงได้กำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเปิดเผยให้องค์กรได้รับรู้ว่า ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวอะไรบางอย่างที่ต้องดูแล และที่

เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน จึงได้กำหนดเงื่อนไขไว้เพื่อไม่ให้หน่วยงานสั่งการหรือมอบหมาย ให้ตัวเองเป็นผู้พิจารณา/วินิจฉัย/สั่งการ ในสิ่งที่ต้องชี้ขาดระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

- (1) รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทุกปีในเดือนตุลาคม
 - (2) เมื่อรับตำแหน่งใหม่ กรณีได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย
 - (3) เมื่อรับตำแหน่งใหม่ กรณีได้รับคำสั่งบรรจุเข้าทำงานใหม่
 - (4) เมื่อมีหรือเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น
- (ตามแบบรายงานแนบท้ายคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ...ฯ)”

4.7 มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง กำหนดว่า

“เพื่อเป็นการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนในการจัดซื้อจัดจ้าง ตามหลักเกณฑ์ของ พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 กปภ. จึงกำหนดมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ดังนี้

1. ห้ามมิให้บุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างของ กปภ. ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับผู้อื่นขอเสนอหรือคู่สัญญา รับผิดชอบหรือทำหน้าที่ในการดำเนินงานในงาน/โครงการนั้นๆ

2. ห้ามมิให้บุคลากรของ กปภ. ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่ที่รับผิดชอบ ในการดำเนินโครงการเอื้อผลประโยชน์ต่อตนเองและพวกพ้อง ทั้งที่เป็นผลประโยชน์ทางการเงินและอื่นๆ

3. ในกรณีที่บุคลากรของ กปภ. มีผลประโยชน์ทับซ้อน ให้ใช้แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

(1) เปิดเผยหรือรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยใช้แบบรายงานหมายเลข 3 ที่กำหนดใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกตำแหน่งที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แนบท้ายคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(2) การงดทำหน้าที่พิจารณาวินิจฉัยหรือปฏิบัติงานเฉพาะส่วนที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(3) การแก้ไขสถานะของตำแหน่งหรือหน้าที่ในการทำงานที่มีผลประโยชน์ทับซ้อน เช่น ล่าออกจากการเป็นคณะกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินโครงการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น

(4) ให้ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการหรือเทียบเท่า (สำหรับหน่วยงานส่วนกลาง) ผู้อำนวยการ กปภ.เขต 1-10/ผู้จัดการ กปภ.สาขา/ผู้อำนวยการกองฝึกอบรมภูมิภาค 1-3 (สำหรับหน่วยงานส่วนภูมิภาค) มีหน้าที่ตรวจสอบให้เจ้าหน้าที่พัสดุ กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ ผู้ควบคุมงาน และตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี) จัดทำแบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปภ. ถึงความเกี่ยวข้องกับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนอราคา ผู้ชนะราคา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่มีนิติสัมพันธ์ ในแต่ละงาน/โครงการในการจัดซื้อจัดจ้างของ กปภ.

(ตามแบบรายงานแนบท้ายมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบฯ)”

4.8 การสร้างความรู้ความเข้าใจ

ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าสิ่งใดควรทำและสิ่งใดไม่ควรทำ ผ่านการประชุมต่างๆ หรือ Morning talk เพื่อเป็นการเสริมสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน



4.9 การสร้างจิตสำนึก

ผู้บังคับบัญชาจะต้องสร้างจิตสำนึกให้เกิดขึ้นต่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน ให้ตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐ จะต้องไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่ ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี รักษาชื่อเสียงของตน ตลอดจนภาพลักษณ์หน่วยงาน และปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

4.10 ผลของการฝ่าฝืน


กปภ. จะดำเนินการทางวินัย กับผู้ปฏิบัติงานที่ฝ่าฝืน และผู้บังคับบัญชาที่รู้แล้วละเว้นไม่ดำเนินการตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน การต่อต้านการรับหรือให้สินบน ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีโทษทางวินัยตั้งแต่ภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน ให้ออก หรือไล่ออกจากงานตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 และหากถูกตัดสินว่าผิดจริง ผู้เกี่ยวข้องทุกคนอาจมีส่วนร่วมในการรับโทษทางอาญาด้วย โดยมีโทษจำคุกไม่เกินสามปี หรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561


5. กฎหมายที่เกี่ยวข้อง


- (1) พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2561 หมวด 6 การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
- (2) นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ กปภ.
- (3) ประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ
- (4) ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ.
- (5) ประกาศนโยบายต่อต้านการรับหรือให้สินบน เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของ กปภ.
- (6) ประกาศเจตจำนงการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใสของ กปภ.
- (7) คำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (8) มาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง

ภาคผนวก

1. แบบรายงานท้ายประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ

	หน่วยงาน ⁽¹⁾	ที่ ⁽²⁾	วันที่ ⁽³⁾
	แบบรายงานการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค		
<input type="checkbox"/> ⁽⁴⁾ ระหว่างปีงบประมาณ		<input type="checkbox"/> ⁽⁵⁾ ปีงบประมาณ	
ส่วนที่ 1	การรายงานการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค		
ชื่อ - สกุล ⁽⁶⁾	ตำแหน่ง ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค		
<p>ขอรับรองว่าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามประกาศคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในจรรยาบรรณของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ ผู้รายงาน ⁽⁷⁾ (.....) ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค วันที่</p>			
ส่วนที่ 2	สรุปการรายงานการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค		
<p>จำนวนคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค คน ⁽⁸⁾ รายงานการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คน ⁽⁹⁾ (แบบ ขปก.2 แนบ)</p> <p>คำอธิบาย : เป็นการรายงานสรุปการรับรองการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค</p>			
ส่วนที่ 3	การนำเสนอการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพื่อทราบ ⁽¹⁰⁾		
<p style="text-align: center;">รับทราบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ (.....) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย วันที่</p>			

 การประมงภูมิภาค Medical Council of Thailand	หน่วยงาน ⁽¹⁾	ที่ ⁽²⁾	วันที่ ⁽³⁾
	แบบรายงานการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค/ผู้ว่าการ		
<input type="checkbox"/> ⁽⁴⁾ ระหว่างปีงบประมาณ		<input type="checkbox"/> ⁽⁵⁾ ปีงบประมาณ	
ส่วนที่ 1	การรายงานการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์		
ข้าพเจ้า ⁽⁶⁾	ตำแหน่ง		
	<input type="checkbox"/> กรรมการการประปาส่วนภูมิภาค <input type="checkbox"/> ผู้ว่าการ		
<p>ขอรับรองว่าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามประกาศคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ ซึ่งเป็นหนึ่งในจรรยาบรรณของคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค และเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี</p>			
<p style="text-align: right;">ลงชื่อ ผู้รายงาน ⁽⁷⁾ (.....) กรรมการการประปาส่วนภูมิภาค/ผู้ว่าการ วันที่</p>			
ส่วนที่ 2	การนำเสนอการไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพื่อทราบ ⁽⁸⁾		
<p style="text-align: center;">รับทราบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ (.....) ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค วันที่</p>			

 คณะกรรมการการเลือกตั้ง Public & Electoral Commission	หน่วยงาน ⁽¹⁾	ที่ ⁽²⁾	วันที่ ⁽³⁾
	แบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค/กรรมการการประปาส่วนภูมิภาค/ผู้ว่าฯ		
			<input type="checkbox"/> ⁽⁴⁾ ปังประมาณ
ส่วนที่ 1	การรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์		
เรียน ⁽⁵⁾ ข้าพเจ้า ⁽⁶⁾ ตำแหน่ง ⁽⁷⁾ ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามประกาศคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ ⁽⁸⁾ <input type="checkbox"/> ข้อ 4 <input type="checkbox"/> 4(1) <input type="checkbox"/> 4(2) <input type="checkbox"/> 4(3) <input type="checkbox"/> ข้อ 5 <input type="checkbox"/> 5(1) <input type="checkbox"/> 5(2) <input type="checkbox"/> 5(3) ⁽⁹⁾ ข้อเท็จจริงและแนวทางแก้ไข ตามบันทึกแนบ จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาวินิจฉัย/สั่งการ และแจ้งผลการวินิจฉัย/สั่งการให้ข้าพเจ้าทราบด้วย <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ ผู้รายงาน ⁽¹⁰⁾ วันที่ </div>			
ส่วนที่ 2	การพิจารณาวินิจฉัย/สั่งการ		
คำวินิจฉัย/สั่งการของรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย/ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค ⁽¹¹⁾ <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ ⁽¹²⁾ (.....) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย/ประธานกรรมการ การประปาส่วนภูมิภาค วันที่ </div>			
ส่วนที่ 3	การรายงานรัฐมนตรีที่กำกับดูแลการประปาส่วนภูมิภาค ตามข้อ 7 ของประกาศฯ		
เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย ⁽¹³⁾ <div style="text-align: right;"> ลงชื่อ ⁽¹⁴⁾ (.....) ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค วันที่ </div>			
ส่วนที่ 4	รับทราบ/การดำเนินการตามคำวินิจฉัย/สั่งการ	ส่วนที่ 5	สำเนาแจ้งสำนักตรวจสอบทราบ
รับทราบและดำเนินการตามคำวินิจฉัย/สั่งการ ลงชื่อ ⁽¹⁵⁾ ผู้รายงาน (.....) วันที่		ลงชื่อ ⁽¹⁶⁾ (.....) วันที่	

2. แบบรายงานท้ายคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 กำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความ
ขัดแย้งทางผลประโยชน์

แบบรายงานหมายเลข 1

กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค
(สำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าขึ้นไป)

เรียน

ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ
ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นั้น

ข้าพเจ้า รหัส ตำแหน่ง

..... สังกัด ขอรายงานข้อมูลกรณี

(ทำเครื่องหมาย ในช่อง ที่เลือกรายงาน)

- 1. ประจำเดือนตุลาคม
- 2. เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย
- 3. เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับคำสั่งบรรจุเข้าทำงานใหม่

ว่าข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างเที่ยง
ธรรม ถ้าเอียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

หมายเหตุ

ผู้ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ช่วยงานบริหารหน้าห้อง และผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดฝ่าย/สำนัก ให้รายงาน
ผ่านผู้บังคับบัญชาที่สังกัด (ผู้ว่าการ, รองผู้ว่าการ, ผู้ช่วยผู้ว่าการ, ผู้อำนวยการฝ่าย, ผู้อำนวยการสำนัก แล้วแต่
กรณี) ทั้งนี้ ให้ใช้แบบรายงานหมายเลข 1 โดยอนุโลม

แบบรายงานหมายเลข 2

กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค
(สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าลงมา)

เรียน

ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ
ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด นั้น

กอง/การประปาส่วนภูมิภาคสาขา/งาน สังกัด

ได้ตรวจสอบข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าลงมาในสังกัดแล้ว ขอ
รายงานว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดตามบัญชีรายชื่อที่แนบมาพร้อมนี้ แผ่น จำนวน คน
ยืนยันไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม
ลำเอียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

บัญชีรายชื่อผู้ปฏิบัติงานในกอง/การประสานภูมิภาคสาขา.....
 แนบท้ายแบบรายงานหมายเลข 2 กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กปภ.
 (สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าลงมา)

รายงานในมูลกรณี

- (1.) ประจำเดือนตุลาคม
- (2.) เมื่อรับตำแหน่งใหม่เพราะได้รับแต่งตั้งโยกย้าย
- (3.) เมื่อรับตำแหน่งใหม่เพราะได้รับบรรจุเข้าทำงานใหม่

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	รหัส	ตำแหน่ง	มูลกรณีที่ รายงาน (1),(2),(3)	ลงลายมือชื่อยืนยันไม่มี ความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์

ลงชื่อ
 ผู้รายงาน
 (.....)
 ตำแหน่ง
 วันที่

แบบรายงานหมายเลข 3

กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค
(สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนตั้งแต่ลูกจ้างประจำจนถึงผู้ว่าการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์)

เรียน

ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติ
ที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้พนักงานได้
ยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้
การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ถ้าเอียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น
นั้น

ข้าพเจ้า รหัส ตำแหน่ง

.....สังกัด ขอรายงานข้อมูลกรณี

(ทำเครื่องหมาย ในช่อง ที่เลือกรายงาน)

- ประจำเดือนตุลาคม
- เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับแต่งตั้งโยกย้าย
- เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับบรรจุเข้าทำงานใหม่
- เมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี

ว่า มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แก้ปัญหาแล้วโดย (ถ้ามี)

.....
.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ

ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง

วันที่

2. แบบรายงานทำมาตรการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและแนวทางการตรวจสอบความเกี่ยวข้องหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน กปภ. และผู้เสนองานในการจัดซื้อจัดจ้าง



แบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปภ.
ในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ของเจ้าหน้าที่พัสดุ และคณะกรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง

.....

เขียนที่

วันที่

ข้าพเจ้า เจ้าหน้าที่พัสดุ
ข้าพเจ้า กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง
ข้าพเจ้า กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง
ข้าพเจ้า กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง
ข้าพเจ้า ตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

ขอให้คำรับรองว่า ไม่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนอราคา ผู้ชนะราคา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์ และพร้อมที่จะวางตัวเป็นกลางในการดำเนินการเกี่ยวกับการซื้อหรือจ้าง ตามที่ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปภ. กำหนดให้ “ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน” และ “ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม” จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการในการซื้อหรือจ้างของงาน/โครงการ (ระบุคำสั่ง)

ทั้งนี้ หากปรากฏว่า เกิดมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างข้าพเจ้ากับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนอราคา ผู้ชนะราคา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์ ข้าพเจ้าจะรายงานให้ทราบโดยทันที

ลงชื่อ
(เจ้าหน้าที่พัสดุ)

ลงชื่อ
(กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง)

ลงชื่อ
(กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง)

ลงชื่อ
(กรรมการดำเนินการซื้อหรือจ้าง)

ลงชื่อ
(ตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม)

ลงนามรับทราบการแสดงความโปร่งใสฯ
ผอ.ฝอ.ก. หรือเทียบเท่า / ผอ.กปภ.ช. / ผจก.กปภ.สาขา / ผอ.กปภ.



แบบแสดงความโปร่งใสในการซื้อหรือจ้างทุกวิธีของ กปค.
ในการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ของคณะกรรมการตรวจรับพัสดุและผู้ควบคุมงาน

.....

เขียนที่

วันที่

ข้าพเจ้า ประธาน
ข้าพเจ้า กรรมการตรวจรับพัสดุ
ข้าพเจ้า กรรมการตรวจรับพัสดุ
ข้าพเจ้า กรรมการตรวจรับพัสดุ
ข้าพเจ้า กรรมการตรวจรับพัสดุ
ข้าพเจ้า ตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง (ถ้ามี)

ขอให้คำรับรองว่า ไม่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม หรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนอราคา ผู้ชนะราคา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์ และพร้อมที่จะวางตัวเป็นกลางในการตรวจรับพัสดุและควบคุมงาน ตามที่ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน กปค. กำหนดให้ “ยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตนและไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน” และ “ต้องไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม” จึงเป็นผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมตามที่ได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุหรือผู้ควบคุมงานของงาน/โครงการ (ระบุคำสั่ง)

ทั้งนี้ หากปรากฏว่า เกิดมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างข้าพเจ้ากับผู้ขาย ผู้รับจ้าง ผู้เสนอราคา ผู้ชนะราคา หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เข้ามามีนิติสัมพันธ์ ข้าพเจ้าจะรายงานให้ทราบโดยทันที

ลงชื่อ ลงชื่อ
(ประธาน) (กรรมการตรวจรับพัสดุ)

ลงชื่อ ลงชื่อ
(กรรมการตรวจรับพัสดุ) (กรรมการตรวจรับพัสดุ)

ลงชื่อ ลงชื่อ
(กรรมการตรวจรับพัสดุ) (ตำแหน่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม)

ลงนาม รับทราบการแสดงความโปร่งใส
ผอ.ผอ.ก. หรือเทียบเท่า / ผอ.กปค.ข. / ผจก.กปค.สาขา / ผอ.กผผ.

