



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของการประปาส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๑ วัตถุประสงค์

การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ให้ความสำคัญกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการป้องกันการทุจริต เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม พร้อมตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ต้องการให้ กปภ. มีการบริหารงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ จึงได้กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้กรรมการผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของ กปภ.ยึดถือเป็นหลักการในการปฏิบัติหน้าที่

ส่วนที่ ๒ คำนิยาม

“กปภ.” หมายถึง การประปาส่วนภูมิภาค

“ผู้ถือหุ้นภาครัฐ” หมายถึง เจ้าของหรือผู้ถือหุ้นที่เป็นภาครัฐ โดยมีบทบาทในฐานะผู้กำกับดูแล และผู้กำหนดนโยบาย ได้แก่ กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการคลัง

“ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย” หมายถึง ปัจเจบุคคล หรือกลุ่มบุคคล องค์กร สถาบัน หรือชุมชน ที่ได้รับผลกระทบทั้งทางบวกและลบ จากการตัดสินใจ นโยบาย โครงการของ กปภ. โดย กปภ. แบ่งกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญออกเป็น ๙ กลุ่ม ได้แก่ ๑) หน่วยงานกำกับดูแล ๒) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเชิงภารกิจ ๓) ลูกค้า ๔) คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ ๕) คู่ความร่วมมือ ๖) พนักงาน ๗) ชุมชนและสังคม ๘) คู่แข่ง และ ๙) สื่อมวลชน

“คณะกรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการ กปภ. กรรมการ กปภ. และผู้ว่าการ กปภ. ในฐานะกรรมการ กปภ. โดยตำแหน่ง

“ผู้ว่าการ” หมายถึง ผู้ว่าการ กปภ.

“ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้ว่าการ กปภ.

“ผู้บังคับบัญชา” หมายถึง ผู้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุม กำกับ ดูแลพนักงานในสังกัดหรือสายงานที่ได้รับมอบหมาย

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายถึง พนักงาน กปภ.ทุกระดับ และลูกจ้างประจำของ กปภ.

“คู่สมรส” หมายถึง คู่สมรส ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และหมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรส อันถือว่าเป็นคู่สมรสตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

“บุคคลอันถือว่าเป็นคู่สมรส” หมายถึง บุคคลซึ่งอยู่กินกันฉันคู่สมรสโดยมิได้จดทะเบียนสมรส โดยได้ทำพิธีมงคลสมรสหรือพิธีอื่นใดในทำนองเดียวกับการสมรส หรือมีบุคคลในครอบครัวหรือบุคคลภายนอกรับทราบว่าเป็นการอยู่กินกันเป็นคู่สมรสตามประเพณี หรือแสดงให้เห็นปรากฏว่ามีสถานะเป็นคู่สมรส หรือมีพฤติการณ์อันเป็นที่รับรู้ของสังคมทั่วไปว่ามีสถานะดังกล่าว ทั้งนี้ ให้ความหมายรวมถึงบุคคลซึ่งจดทะเบียนสมรสและต่อมาได้จดทะเบียนหย่าขาดจากกันตามกฎหมาย แต่ยังคงแสดงให้เห็นปรากฏหรือมีพฤติการณ์ซึ่งเป็นที่รับรู้ของสังคมทั่วไปว่ามีสถานะเป็นคู่สมรสกัน

“บุคคลในครอบครัว” หมายถึง คู่สมรส บุคคลอันถือเป็นคู่สมรส บุตร บิดา มารดา พี่น้องร่วมบิดา มารดา หรือร่วมบิดา หรือร่วมมารดาเดียวกัน หรือผู้พักอาศัยอยู่ร่วมกันในลักษณะครัวเรือนเดียวกัน

“ญาติ” หมายถึง ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม คู่สมรส บุคคลอันถือเป็นคู่สมรส และให้หมายรวมถึงผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรมของคู่สมรสหรือบุคคลอันถือเป็นคู่สมรสด้วย

“ผู้ถือหุ้นสำคัญ” หมายถึง ผู้เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ ๕ ขึ้นไป ในบริษัทมหาชนจำกัด

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายถึง การขัดกันแห่งประโยชน์ส่วนบุคคลของคณะกรรมการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน กปภ. ซึ่งรวมถึงญาติและบุคคลในครอบครัวกับผลประโยชน์ในส่วนของ กปภ. ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม อันส่งผลให้บุคคลนั้นไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเป็นกลางและอาจส่งผลให้เกิดความไม่ไว้วางใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

“ของขวัญ” หมายถึง เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้ ที่ให้แก่กันเพื่ออรรถาธิบายไมตรี และให้หมายความรวมถึง เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ให้เป็นรางวัล หรือให้โดยเสนาหา หรือการสงเคราะห์ หรือให้เพื่อเป็นสินน้ำใจ การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคา ทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับบริการหรือความบันเทิงตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะเป็นบัตร ตัว หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินไว้ในภายหลัง

“ประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้” หมายถึง สิ่งที่มีมูลค่า เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

“ประเพณีปกตินิยม” หมายถึง เทศกาล หรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกัน และให้หมายความรวมถึง โอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

“การแต่งตั้ง” หมายถึง การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการ กปภ. หรือการแต่งตั้งโยกย้ายแต่งตั้งทางบริหาร เปลี่ยนตำแหน่ง ปฏิบัติงานอีกตำแหน่งเป็นการชั่วคราว หรือได้รับการบรรจุเข้าทำงานใน กปภ.

ส่วนที่ ๓ นโยบายและแนวปฏิบัติ

๓.๑ การกระทำหรือกรณิดังต่อไปนี้ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๓.๑.๑ การใช้ข้อมูลของ กปภ. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

๓.๑.๒ การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการหรือ เป็นผู้ถือหุ้นสำคัญ ในกิจการที่เป็นคู่สัญญา กับ กปภ. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กปภ. เว้นแต่การดำรงตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการหรือตำแหน่งการบริหารอื่นที่ กปภ. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

๓.๑.๓ เป็นคู่สัญญากับ กปภ.

ทั้งนี้ กรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามข้างต้น ให้ใช้บังคับกับบุคคลในครอบครัวของ คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานโดยให้ถือว่า การกระทำของบุคคลในครอบครัวดังกล่าวเป็นการกระทำ ของผู้นั้น

๓.๒ การรับหรือการให้ของขวัญในกรณิดังต่อไปนี้ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๓.๒.๑ การรับของขวัญจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติหรือบุคคลในครอบครัวที่ไม่เป็นไปตามประเพณี นิยมหรือที่มีราคาหรือมีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท หรือตามที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓

๓.๒.๒ การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวรับของขวัญซึ่งมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท หรือตามที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

๓.๒.๓ การให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท หรือตามที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ การรับหรือการให้ของขวัญตามข้างต้น ถ้าเป็นไปตามปกติประเพณีนิยมและมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินกว่าสามพันบาท หรือตามที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าพนักงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ ให้สามารถกระทำได้และการรับของขวัญซึ่งถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามข้างต้น หากผู้รับมีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับเพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลให้นำประกาศคณะกรรมการ ป.ป.ช. ดังกล่าวมาใช้บังคับโดยอนุโลม

๓.๓ แนวปฏิบัติป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๓.๓.๑ คณะกรรมการ และผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใด เป็นกรรมการหรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ให้ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้นๆ

๓.๓.๒ ให้คณะกรรมการ ผู้ว่าราชการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานทุกคน จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประจำทุกปี หรือเมื่อได้รับการแต่งตั้ง หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี ตามแนวปฏิบัติที่คณะกรรมการ หรือ กปภ. กำหนด

๓.๓.๓ ในกรณีที่คณะกรรมการ ผู้ว่าราชการ ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน กระทำการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามข้อ ๓.๑ และหรือ ๓.๒ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ และให้ระงับการกระทำดังกล่าวทันที

ส่วนที่ ๔ โครงสร้างผู้รับผิดชอบและระบบการบริหารจัดการ

๔.๑ คณะกรรมการ กปภ. มีหน้าที่ กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติส่งเสริม สนับสนุน รวมถึงให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อให้การดำเนินงานของ กปภ. เป็นไปตามนโยบายที่กำหนด โดยคำนึงถึงหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีโดยมอบหมายให้คณะอนุกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นผู้พิจารณากลั่นกรองความเหมาะสมของการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติ ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ

๔.๒ คณะอนุกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคม มีหน้าที่ กลั่นกรองความเหมาะสมของการทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กปภ. และกำกับดูแล ติดตามให้ข้อเสนอแนะต่อการดำเนินงานตามนโยบาย

๔.๓ คณะกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) มีหน้าที่กลั่นกรองความเหมาะสมของการทบทวนนโยบายและกำกับดูแล ติดตามให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานตามนโยบายพร้อมทั้งวิเคราะห์ความเสี่ยงและปัจจัยแวดล้อมใหม่ๆ เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคมทราบ

๔.๔ สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (กำกับกิจการและความยั่งยืน) มีหน้าที่ ติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการข้างต้นตามลำดับเป็นรายไตรมาส และประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานตามนโยบาย เพื่อทบทวนนโยบายเป็นประจำทุกปี

๔.๕ หน่วยงานผู้รับผิดชอบการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ประกอบด้วย

๔.๕.๑ สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (กำกับกิจการและความยั่งยืน) รับผิดชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ.

๔.๕.๒ สายงานรองผู้ว่าการ (ทรัพยากรบุคคลและบริหารองค์กร) รับผิดชอบการกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ว่าการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน

ส่วนที่ ๕ ระบบการส่งเสริมการดำเนินงาน

๕.๑ คณะกรรมการ ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาทุกระดับส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบาย โดยเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามนโยบาย และตระหนักอยู่เสมอว่าการปฏิบัติตามนโยบายฉบับนี้เป็นเรื่องสำคัญต่อการดำเนินงานของ กปภ. โดยการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ แนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง และสื่อสารให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตามนโยบายอย่างเคร่งครัด

๕.๒ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องปฏิบัติงานตามภารกิจภายใต้แนวปฏิบัติที่ดีของนโยบายฉบับนี้ ควบคู่กับการนำข้อกำหนดแห่งประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของกปภ. มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

๕.๓ สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (กำกับกิจการและความยั่งยืน) ร่วมกับสายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สื่อสารองค์กรและลูกค้าสัมพันธ์) รับผิดชอบการสื่อสารความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับนโยบายให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของ กปภ. รับทราบและนำไปปฏิบัติ โดยการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและชักชวนแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องแบ่งกลุ่มเป้าหมายออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

- คณะกรรมการและผู้บริหาร ผ่านการประชุม การแจ้งเวียนบันทึก ข้อสั่งการ รวมทั้งการฝึกอบรม/สัมมนาคณะกรรมการและผู้บริหาร

- ผู้ปฏิบัติงาน ผ่านช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรทั้งในรูปแบบการสื่อสารทางเดียวและสองทาง อาทิการประชุมสายงาน กิจกรรม Morning Talk สื่อสังคมออนไลน์ของ กปภ. จุลสารสีส้มข่าว เว็บไซต์ภายใน การแจ้งเวียนบันทึก ข้อสั่งการการฝึกอบรม ฯลฯ

- ลูกค้า ประชาชน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ ผ่านช่องทางการสื่อสารภายนอก อาทิ รายงานประจำปี เว็บไซต์ กปภ. (www.pwa.co.th) สื่อสังคมออนไลน์ของ กปภ. แอปพลิเคชัน PWA Plus Life วารสารน้ำ ฯลฯ

ส่วนที่ ๖ ช่องทางการร้องเรียน ให้ข้อมูล หรือแจ้งเบาะแสการฝ่าฝืนนโยบาย

กปภ. ได้จัดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน กรณีเมื่อพบเห็นบุคลากรของ กปภ. มีการกระทำผิดหรือมีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตหรือประพฤติมิชอบ หรือขัดต่อนโยบายโดยสามารถร้องเรียน ให้ข้อมูลหรือแจ้งเบาะแส ได้ที่ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. (ศปท.กปภ.) ผ่านช่องทาง ดังนี้

- โทรศัพท์สายด่วน ๐ ๒๕๕๑ ๘๐๒๕ (เฉพาะวันและเวลาราชการ)

- เว็บไซต์ <https://anticor.pwa.co.th> (ตลอด ๒๔ ชั่วโมง)

- ไปรษณีย์ ส่งถึง ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. เลขที่ ๗๒ อาคารประปาวิวัฒน์ ชั้น ๒ ถนนแจ้งวัฒนะ ซอยแจ้งวัฒนะ ๑ แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

- ร้องเรียนด้วยตนเองได้ที่ ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. อาคารประปาวิวัฒน์ ชั้น ๒ สำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค เลขที่ ๗๒ ถนนแจ้งวัฒนะ ซอยแจ้งวัฒนะ ๑ แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

- ผู้รับเรื่องร้องเรียนที่ศูนย์ป้องกันและต่อต้านการทุจริต กปภ. อาคารประปาวิวัฒน์ ชั้น ๒ สำนักงานใหญ่ การประปาส่วนภูมิภาค เลขที่ ๗๒ ถนนแจ้งวัฒนะ ซอยแจ้งวัฒนะ ๑ แขวงตลาดบางเขน เขตหลักสี่ กรุงเทพฯ ๑๐๒๑๐

ทั้งนี้ กปภ. จะดำเนินการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียน ผู้ให้ข้อมูล หรือผู้แจ้งเบาะแสตามนโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิดและคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส (Whistle Blowing Policy) อย่างเคร่งครัด

ส่วนที่ ๗ ระบบติดตาม ประเมิน และรายงานผลการดำเนินงาน

คณะกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคม กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามนโยบายอย่างสม่ำเสมอ และมีการมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ ๘ การทบทวนนโยบายและแนวปฏิบัติ

๑. กปภ. จัดให้มีการทบทวนคุณภาพและประสิทธิผลของนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างน้อยปีละครั้ง หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

๒. คณะกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ การบริหารผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และความรับผิดชอบต่อสังคม พิจารณาให้ความเห็นชอบการทบทวน ปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติ และนำเสนอต่อคณะกรรมการ กปภ. เพื่อให้มั่นใจว่านโยบายมีความสอดคล้องกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมการดำเนินงานขององค์กรและปัจจัยภายในภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป

ประกาศ ณ วันที่ ๓ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๘



(นายพรพจน์ เพ็ญพาส)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

ตารางตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ตามนโยบายและแนวปฏิบัติ
ด้านการป้องกันการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กปภ.

วัตถุประสงค์	สรุปแนวปฏิบัติ	Leading KPI	Lagging KPI	Output	Outcome
๑. เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานเพื่อตอบสนองในการบทบาทของผู้ถือหุ้นภาครัฐตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี	๑. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยเคร่งครัด	๑. ร้อยละความสำเร็จในการทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติ ที่แล้วเสร็จภายในไตรมาส ๔ ของปีงบประมาณ (เป้าหมาย ๑๐๐%)	๑. จำนวนกรณีการร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำการใดๆ ที่ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (เป้าหมาย ๐ ครั้ง/ปี)	๑. นโยบายมีประสิทธิผลสามารถลดความเสี่ยงในการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์และสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	๑. ระดับคะแนน Enabler ด้าน ๑ หัวข้อที่ ๓ (เป้าหมาย ๔.๐๐)
๒. เพื่อให้ความมั่นใจแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่า กปภ. มีแนวทางการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้	๒. ไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานที่อาจจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีส่วนเกี่ยวข้องในเรื่องนั้นๆ	๒. จำนวนช่องทางการเผยแพร่ข้อมูลนโยบายที่มีการใช้งานจริงและได้รับการตรวจสอบปีละ ๑ ครั้ง (เป้าหมาย ≥ ๕ ช่องทาง)	๒. ร้อยละของคณะกรรมการ กปภ. ที่จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปีตามระยะเวลาที่กำหนด (เป้าหมาย ≥ ๙๕%)		๒. ระดับทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ. ในภาพรวม (เป้าหมาย ≥ ๔.๒๐)
	๓. คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงานทุกคน จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด	๓. ระดับคะแนนเฉลี่ยในประเด็นการรับรู้นโยบายฯ ของพนักงาน (เป้าหมาย ≥ ๔.๐๐)	๓. ร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปีตามระยะเวลาที่กำหนด (เป้าหมาย ≥ ๙๕%)		๓. ระดับผลสำรวจทัศนคติความเชื่อมั่นของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กปภ. ต่อประเด็นความโปร่งใสในการดำเนินงาน (เป้าหมาย ≥ ๔.๒๐)
		๔. ความถี่ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (เป้าหมาย ๔ ครั้ง/ปี)	๔. ร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่มีการจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์รอบระยะเวลาที่กำหนด (เป้าหมาย ≥ ๙๕%)		
		๕. ร้อยละของผู้บริหารและพนักงานที่ได้รับการแจ้งให้จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เมื่อได้รับการเปลี่ยนตำแหน่งระหว่างปี (เป้าหมาย ≥ ๙๕%)	๕. ความถี่ในการรายงานผลการจัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์รอบระยะเวลาของพนักงานให้ผู้ว่าการทราบ (เป้าหมาย ๔ ครั้ง/ปี)		