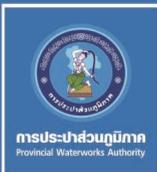
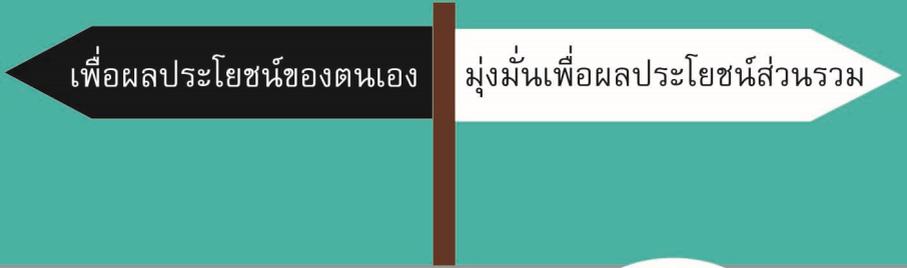


คู่มือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของการประปาส่วนภูมิภาค



การประปาส่วนภูมิภาค
Provincial Waterworks Authority



ผู้ที่ทำงานให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม ย่อมเป็นคุณ
แก่ตนด้วย ผู้ที่ทำงานโดยเห็นแก่ตัว เบียดเบียนประโยชน์
ส่วนรวม ย่อมทำลายความมั่นคงของชาติ และที่สุดก็จะเอาตัว
ไม่รอด ข้าราชการทุกคนจึงต้องทำงานทุกอย่างด้วยสติ สำนึกถึง
หน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติเพื่อส่วนรวมอยู่เสมอ

วังไกลกังวล

วันที่ 30 มีนาคม พุทธศักราช 2545

คำนำ

ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interests : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ ในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาลและเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ดังนั้น หลายนายกจึงต้องใช้การบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อป้องกันมิให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเกี่ยวกับเงินหรือไม่เกี่ยวกับเงินก็ได้ โดยการบริหารจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน ยึดหลัก 4 ประการ ดังนี้

1. ปกป้องผลประโยชน์สาธารณะ
2. สนับสนุนความโปร่งใสและพร้อมรับผิดชอบ
3. ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
4. สร้างวัฒนธรรมองค์กร

การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและส่วนรวม เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการประพฤติมิชอบและการทุจริตคอร์รัปชันภายในองค์กรขึ้นได้ ผู้จัดทำจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือเล่มนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน การประปาส่วนภูมิภาคไม่มากก็น้อย เพื่อเป็นการเพิ่มความรู้และความเข้าใจในเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และสามารถยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อไป

งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
กองวินัยและส่งเสริมจริยธรรม

สารบัญ

	หน้า
➤ ความหมาย	1
➤ ความแตกต่างระหว่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับการคอร์รัปชัน	1
➤ การพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	3
➤ ลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	4
➤ การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	5
➤ แบบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	6
➤ เกี่ยวกับคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ของ กปภ.	15
➤ มาตรการป้องกัน	17
➤ ช่องทางการแจ้ง การร้องเรียน	17
➤ ประเด็นข้อสงสัยที่เคยเกิดขึ้น	18

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

❖ พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539	20
❖ พ.ร.บ. ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542	21
❖ ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ	22
❖ คำสั่ง กปภ. ที่ 374/2550 เรื่อง กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ	23
❖ คำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์	26
❖ บันทึกลง กปภ. ที่ มท 55604-1/4291 ลงวันที่ 28 กันยายน 2553	30
❖ บันทึกลง ฝกม. ที่ มท 55604/128 ลงวันที่ 28 เมษายน 2554	32

ความหมาย

ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คือ “การขัดกันแห่งประโยชน์ ส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงญาติและบุคคลในครอบครัว กับผลประโยชน์ ของ กปภ. ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม” กล่าวคือ สถานการณ์ใดที่ให้พนักงานคนหนึ่ง ทำหน้าที่พิจารณา/ตัดสินใจ/วินิจฉัยสั่งการ ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เป็นผลประโยชน์ ที่จะต้องดูแลรักษา ระหว่างผลประโยชน์ของหน่วยงานกับผลประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งเท่ากับว่า พนักงานคนเดียว ต้องตัดสินใจให้กับหน่วยงานและตนเอง ย่อมเป็นธรรมดา ที่สามัญชนโดยทั่วไป จะเอนเอียงไปทางผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าประโยชน์ของ หน่วยงาน และอีกความหมายหนึ่งคือ ผู้ปฏิบัติงานได้ให้หรือรับของขวัญ จากบุคคลอื่น ที่มีโช้ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ที่มีโช้ให้หรือรับตามประเพณีนิยม โดยของขวัญ มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท จะรับหรือให้ไม่ได้

ความแตกต่างระหว่าง

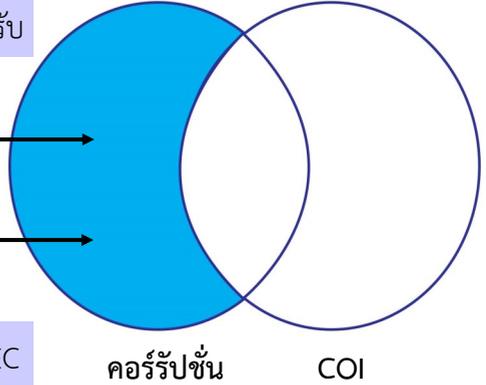
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับการคอร์รัปชัน

1. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต้องมีผลประโยชน์ 2 ส่วน คือประโยชน์ ส่วนตัวกับประโยชน์หน่วยงาน แต่การคอร์รัปชันอาจจะมีทั้ง 2 ส่วน หรือเฉพาะ อย่างใดอย่างหนึ่งก็ได้
2. เมื่อผู้ปฏิบัติงานคนเดียวต้องตัดสินใจในผลประโยชน์ 2 ส่วน แม้มีใจ เป็นกลางหรือมีความยุติธรรมเพียงใด ก็ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว แต่การคอร์รัปชัน เมื่อมีใจเป็นกลางและมีความเป็นธรรมแล้ว การคอร์รัปชัน ย่อมไม่เกิดขึ้น

ตัวอย่างคอร์รัปชัน

เจ้าหน้าที่เรียกสินบนจากนักธุรกิจ/
ประชาชน ที่ทำผิดกฎหมายเพื่อไม่ให้ถูกปรับ

เจ้าหน้าที่เรียกสินบนจากการกำหนด SPEC
เพื่อให้บริษัทแห่งหนึ่งชนะประมูล

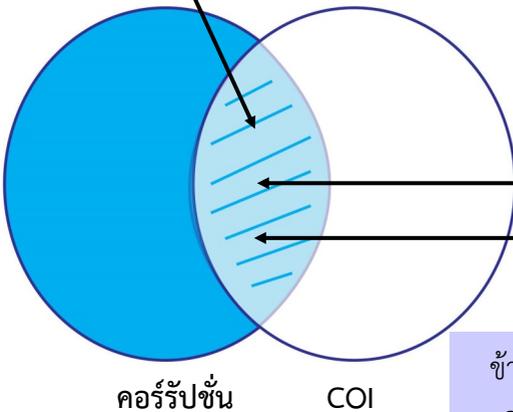


ตัวอย่างคอร์รัปชันที่เกิดจาก COI

Corruption + COI

ผู้จัดการสาขา กำหนด SPEC ให้
บริษัทก่อสร้างของตนชนะการ
ประกวดงานก่อสร้างใน กปภ.สาขา
ที่ตนเองบริหารอยู่

ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ช่วยให้บริษัทไม่ถูก
ลงโทษจากความผิดในข้อหาหนีภาษี
เนื่องจากเป็นบริษัทของภรรยา



การพิจารณาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะไม่มีประโยชน์หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ
2. การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน ซึ่งจะต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้อง
3. กปภ. คาดหวังให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้างทุกคน รายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชา หรืออาจขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น ทั้งนี้ ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางการปฏิบัติของ กปภ. ที่กำหนดไว้
4. กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ สำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทุกคนสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในเบื้องต้น โดยการสอบถามตัวเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ หรือเป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับ และสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ และมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของ กปภ. หรือไม่



ลักษณะของ

กรณีที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ จะมีได้ในกรณีดังต่อไปนี้

เกิดกับตัวพนักงานโดยตรง

- (1) การใช้ข้อมูลของหน่วยงาน (กปภ.) แสวงหาผลประโยชน์
- (2) การดำรงตำแหน่งเป็นผู้จัดการ หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญา หรือคู่แข่งกับ กปภ.
- (3) การรับของขวัญจากบุคคลอื่นที่มีใช้ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ที่ไม่เป็นไปตามประเพณีนิยม หรือที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท
- (4) การยินยอมหรือรู้เห็น ให้บุคคลในครอบครัว รับของขวัญมีมูลค่าเกิน 3,000 บาท จากผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่
- (5) การให้ของขวัญที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง

- มีบุคคลในครอบครัวหรือญาติเป็นผู้จัดการ ผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ กปภ.



การรายงาน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงาน กปภ. ได้แสดงความบริสุทธิ์ใจ และป้องกันที่จะไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกัน ต้องทำหน้าที่ดูแลและตัดสินใจ ทั้งประโยชน์ตนเองและของหน่วยงาน กปภ. จึงกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนเปิดเผยให้องค์กรได้รับรู้ว่า ตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวอะไรบ้างที่ต้องดูแล ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน จึงได้กำหนดเงื่อนไขไว้เพื่อไม่ให้หน่วยงานสั่งการหรือมอบหมาย ให้ตัวเองเป็นผู้พิจารณา/วินิจฉัย/สั่งการ ในสิ่งที่ต้องชี้ขาดระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์หน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานจึงต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

- 1) รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทุกปีในเดือนตุลาคม
- 2) เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ คือ มีการแต่งตั้งโยกย้ายหรือบรรจุเข้าทำงานใหม่
- 3) เมื่อมีหรือเกิดสถานการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น

ประโยชน์
ของ กปภ.

ประโยชน์



แบบการรายงาน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

❖ การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องรายงานไม่ว่าจะมีหรือไม่มี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก็ตาม

กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ใช้แบบรายงานหมายเลข 1 หรือแบบรายงานหมายเลข 2

แบบรายงานหมายเลข 1 ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งระดับ ผอ.ฝ่าย ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าขึ้นไป สำหรับรายงานประจำปี (เดือนตุลาคม) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่

แบบรายงานหมายเลข 2 ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าลงมา สำหรับรายงานประจำปี (เดือนตุลาคม) หรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ และบรรจุเข้าทำงานใหม่

กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ใช้แบบรายงานหมายเลข 3

แบบรายงานหมายเลข 3 ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนทุกตำแหน่งที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์



แบบรายงานหมายเลข 1

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

เรียน (1).....

ตามคำสั่ง กปร. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และ
แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่าง
เคร่งครัด นั้น

ข้าพเจ้า (2)..... รหัส (3).....

. ตำแหน่ง (4)..... สังกัด (5)..... ขอรายงาน

ข้อมูล

กรณี (ทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง ที่เลือกรายงาน)

1. ประจำเดือนตุลาคม(6).....

2. เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับคำสั่งแต่งตั้งโยกย้าย

3. เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับคำสั่งบรรจุเข้าทำงานใหม่

ว่าข้าพเจ้าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบไม่
เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ถ้าเพียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ (7)..... ผู้รายงาน

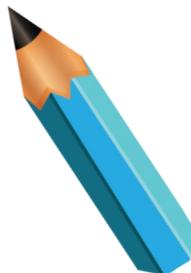
(..... (8).....)

ตำแหน่ง (9).....

วันที่ (10).....

คำอธิบายการกรอกแบบรายงานหมายเลข 1

- (1) ระบุตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่รายงาน คือ
 - ผู้ว่าการ เรียนประธานกรรมการ กปภ.
 - รองผู้ว่าการ/ผู้ช่วยผู้ว่าการหรือเทียบเท่า ที่ขึ้นตรงต่อผู้ว่าการ นำเรียนผู้ว่าการ
 - ผู้ช่วยผู้ว่าการ/และผู้อำนวยการการประสานภูมิภาคเขตที่สังกัด รองผู้ว่าการ นำเรียนรองผู้ว่าการ
 - ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก นำเรียนผู้ช่วยผู้ว่าการ
- (2) ระบุชื่อ - นามสกุล ผู้รายงาน
- (3) ระบุรหัสประจำตัวผู้รายงาน
- (4) ระบุตำแหน่งผู้รายงาน
- (5) ระบุสายงานที่ผู้รายงานสังกัด
- (6) ระบุปีที่รายงาน
- (7) ลงลายมือชื่อผู้รายงาน
- (8) ระบุชื่อ - นามสกุลผู้รายงาน
- (9) ระบุตำแหน่งผู้รายงาน
- (10) ระบุวัน เดือน ปี ที่รายงาน



แบบรายงานหมายเลข 2

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

เรียน (1).....

ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และ
แนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่าง
เคร่งครัด นั้น

กอง/การประปาส่วนภูมิภาคสาขา/งาน (2)..... สังกัด (3).....
..... ได้ตรวจสอบข้อมูลผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก
หรือเทียบเท่าลงมาในสังกัดแล้ว ขอรายงานว่าผู้ปฏิบัติงานในสังกัดตามบัญชีรายชื่อที่แนบมาพร้อมนี้
..... (4)..... แผ่น จำนวน (5)..... คน ยืนยันไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้
การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม จำเียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตน
หรือผู้อื่น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ (6)..... ผู้รายงาน

(..... (7).....)

ตำแหน่ง (8).....

วันที่ (9).....

คำอธิบายการกรอกแบบรายงานหมายเลข 2

- (1) ระบุตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่รายงาน (แล้วแต่กรณี)

ส่วนกลาง

- ผู้อำนวยการกอง
 - หัวหน้างานธุรการ
- } เรียน ผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการสำนัก

ส่วนภูมิภาค

- ผู้จัดการประปา
 - ผู้อำนวยการกอง
- } เรียน ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาคเขต

- (2) ระบุชื่อกอง/การประปาส่วนภูมิภาคสาขา/งาน ที่รายงาน
- (3) ระบุชื่อสายงานต้นสังกัด
- (4) ระบุจำนวนแผ่นของบัญชีรายชื่อผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าลงมาที่แนบ
- (5) ระบุจำนวนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนัก หรือเทียบเท่าลงมาในสังกัด ที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (6) ลงลายมือชื่อผู้รายงาน (ตามคำอธิบายข้อ (1)) ผู้อำนวยการกอง ผู้จัดการประปา หัวหน้างานธุรการ
- (7) ระบุชื่อ - นามสกุลผู้รายงาน (ตามคำอธิบายข้อ (1))
- (8) ระบุตำแหน่งผู้รายงาน (ตามคำอธิบายข้อ (1))
- (9) ระบุวัน เดือน ปี ที่รายงาน
- (10) ระบุชื่อ ผู้อำนวยการ ผู้จัดการประปา หัวหน้างานธุรการ
- (11) ระบุปี พ.ศ. ที่รายงาน

- (12) ระบุลำดับ
- (13) ระบุชื่อ - นามสกุล
- (14) ระบุรหัสประจำตัว
- (15) ระบุตำแหน่ง
- (16) ระบุมูลกรณีที่รายงาน (1.), (2.) หรือ (3.) หากมี 2 กรณีให้ระบุ ทั้ง 2 มูลกรณี
- (17) ลายมือชื่อของผู้ปฏิบัติงานยืนยันไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- (18) - (21) เหมือนลำดับที่ (6) - (9)
- ของผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ต่ำกว่าระดับ
ผอ.ฝ่าย/ผอ.สำนักหรือเทียบเท่าลงมาใน
สังกัดที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์



แบบรายงานหมายเลข 3

กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค

(สำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคนตั้งแต่ลูกจ้างประจำจนถึงผู้ว่าการที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์)

เรียน (1)

ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด เพื่อให้พนักงานได้ยึดถือและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด โดยต้องรายงานข้อเท็จจริงที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ถ้าเอียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น นั้น

ข้าพเจ้า (2) รหัส (3)

ตำแหน่ง (4)สังกัด (5) ขอรายงาน

ข้อมูล (ทำเครื่องหมาย ในช่อง ที่เลือกรายงาน)

- ประจำเดือนตุลาคม (6)
- เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับแต่งตั้งโยกย้าย
- เมื่อรับตำแหน่งใหม่กรณีได้รับบรรจุเข้าทำงานใหม่
- เมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี

ว่า มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

..... (7)

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แก้ปัญหาแล้วโดย (ถ้ามี) (8)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และพิจารณาดำเนินการต่อไป

ลงชื่อ (9) ผู้รายงาน

(..... (10))

ตำแหน่ง (11)

วันที่ (12)

คำอธิบายการกรอกแบบรายงานหมายเลข 3

- (1) ระบุตำแหน่งผู้บังคับบัญชาที่รายงาน (แล้วแต่กรณี)
- (2) ระบุชื่อ - นามสกุล ผู้รายงาน
- (3) ระบุรหัสประจำตัวผู้รายงาน
- (4) ระบุตำแหน่งผู้รายงาน
- (5) ระบุสังกัดผู้รายงาน
- (6) ระบุปีที่รายงาน
- (7) ระบุข้อเท็จจริงเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น
- (8) ระบุการแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการไปแล้ว
- (9) ลงลายมือชื่อผู้รายงาน
- (10) ระบุชื่อ - นามสกุลผู้รายงาน
- (11) ระบุตำแหน่งผู้รายงาน
- (12) ระบุวัน เดือน ปี ที่รายงาน



เกี่ยวกับคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ของ กปภ.

เนื่องจากคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ไม่ได้เป็นผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แต่ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน มิได้ปฏิบัติงานให้ กปภ. ตลอดเวลา มีเพียงการเข้าร่วมประชุมเป็นครั้งคราวไป ซึ่งแต่ละครั้งต้องมีการพิจารณาหรือวินิจฉัยสั่งการ ที่อาจมีกรณีประโยชน์ส่วนตัวกับประโยชน์หน่วยงาน (กปภ.) รวมอยู่ด้วย ดังนั้น จึงให้พิจารณาเช่นเดียวกับผู้ปฏิบัติงานทั่วไป กปภ. จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์แยกไว้ว่า

กรณีทีถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ/หรือ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ คือ หากมีการพิจารณา อนุญาต อนุมัติ จะทำให้ไม่เป็นกลางหรือสูญเสียความเป็นธรรม หากคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน

1. เป็นคู่กรณีเอง
2. เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี
3. เป็นญาติของคู่กรณี
4. เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรมของคู่กรณี
5. เป็นเจ้าหนี้ ลูกหนี้ นายจ้างของคู่กรณี

โดยก่อนการประชุมในแต่ละครั้ง ให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน แต่ละท่าน พิจารณาวาระการประชุมในเบื้องต้นว่า ตนเองมีส่วนได้ส่วนเสีย และ/หรือ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องที่จะมีการพิจารณาหรือไม่ ถ้ามีให้จัดทำรายงานตามแบบที่กำหนด เสนอประธานกรรมการ แล้วให้ฝ่ายเลขานุการแต่ละคณะจัดเก็บไว้กับรายงานการประชุม โดยใช้แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (DECLARE) (สำหรับคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ/คณะทำงานของ กปภ.)

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (DECLARE)
(สำหรับคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน ของ กปภ.)

เรียน ประธานคณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงาน.....

ตามคำสั่ง.....

แต่งตั้งให้ข้าพเจ้าเป็น.....

นั้น

ขอรายงานว่า ข้าพเจ้ามีส่วนได้เสีย และ/หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

ทำให้ไม่สมควรร่วมพิจารณา / วินิจฉัยเรื่องดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ.....ผู้รายงาน
(.....)
วันที่.....

หมายเหตุ : เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปอย่างโปร่งใส และถูกต้องตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
ใน พ.ร.บ. วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 (มาตรา 12 – มาตรา 20)

มาตรการป้องกัน

เพื่อป้องกัน มิให้เกิดมีผลประโยชน์ทับซ้อนหรือเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขึ้น กปภ. จึงได้กำหนดแนวทางไว้เพื่อให้หน่วยงานหรือผู้ปฏิบัติงานพึงระวังไว้ คือ

1) ลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่มักเกิดขึ้นใน กปภ. เช่น

- งานสรรหาและบรรจุพนักงาน
- งานแต่งตั้งโยกย้าย
- งานสอบสวนทางวินัย
- การออกแบบงาน กำหนด SPEC หรือ TOR
- งานเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง
- การควบคุมงานก่อสร้าง ตรวจสอบจ้าง หรือตรวจรับงานต่างๆ

ฯลฯ

2) ให้ความรู้หรืออบรมเจ้าหน้าที่และผู้บริหารระดับต่างๆ รวมถึงการเผยแพร่ นโยบายการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนให้ทั่วถึงทั้งองค์กร

3) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของพนักงาน

4) มีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กร ทราบถึงความมุ่งมั่นในการจัดการเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน

5) การบังคับใช้นโยบายและมีการทบทวนนโยบายอย่างสม่ำเสมอ

ช่องทางการแจ้ง การร้องเรียน

เมื่อพบเห็นปัญหา สามารถแจ้งหรือร้องเรียนได้ที่ศูนย์ป้องกันและปราบปราม การทุจริต กปภ. (ศปท.กปภ.) โทร. 0 2551 8025, 0 2551 8210 หรือมีข้อสงสัย สามารถสอบถาม ปรีक्षा ได้ที่กองวินัยและส่งเสริมจริยธรรม โทร. 0 2551 8208

ประเด็นข้อสงสัยที่เคยเกิดขึ้น

1. ผู้จัดการประปา ก. อนุญาตให้ น.ส.น้ำ พนักงานที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชา ที่มีฐานะยากจนและมีภาระต้องดูแลญาติพี่น้องที่เจ็บป่วย เปิดร้านขายของในบริเวณหน่วยบริการ ของ กปภ.สาขา เพื่อให้มีรายได้พิเศษไปจุนเจือครอบครัว การกระทำของผู้จัดการประปา ก. เป็นการกระทำที่ไม่มีอำนาจ แต่เมื่อพิจารณาจากความหมายของคำว่าความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว ไม่เข้าข่ายเกิดความขัดแย้งผลประโยชน์ตามลักษณะใดเลย

2. นายช่างโยธา 6 สำรองออกแบบประมาณการ ไม่มีรายการให้ใช้ท่อปลอกข้ามถนนไว้ในประมาณการ แต่มีผู้รับจ้างไปรับงานวางท่อปลอกและเรียกค่าใช้จ่ายจากผู้ใช้น้ำ 1,750 บาท เป็นการปฏิบัติงานไม่ถูกต้องตามข้อบังคับ ตลอดจนระเบียบแบบแผนของ กปภ. แต่หากการไม่กำหนดไว้ในประมาณการ โดยรู้เห็นเป็นใจไปกับการวางท่อปลอกดังกล่าว จะเข้าข่ายทุจริตต่อหน้าที่หรือประพฤติชั่วอย่างร้ายแรงได้ แต่ไม่เข้าข่ายเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะใดเช่นกัน

3. ผู้จัดการประปา ข. ถือหุ้นอยู่ในบริษัทอีสท์วอเตอร์ ที่เป็นคู่สัญญากับ กปภ. จำนวน 2,500 หุ้น ซึ่งปรากฏว่าบริษัทอีสท์วอเตอร์ มีหุ้นทั้งหมดจำนวน 1,663,725,149 หุ้น เช่นนี้ ย่อมถือว่าผู้จัดการประปา ข. มิใช่ผู้ถือหุ้นสำคัญของบริษัทอีสท์วอเตอร์ ไม่เข้าข่ายเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

4. ผู้จัดการประปา ค. สั่งกีด กปภ.ข. 9 มีคู่สมรสที่มีตำแหน่งผู้จัดการหรือผู้ถือหุ้นสำคัญของนิติบุคคลที่ทำสัญญากับ กปภ.ข. 5 กรณีนี้ถือว่าเป็นการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพราะการเข้าเป็นคู่สัญญากับ กปภ. ตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 นั้น หมายถึง หน่วยงาน กปภ. ในสังกัดทุกแห่งทั่วประเทศ



พระราชบัญญัติ วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539

◆ หลักความเป็นกลางไม่มีส่วนได้เสีย

ในการปฏิบัติหน้าที่หรือการทำคำสั่งทางปกครองตามพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 มีหลักการในทำนองเดียวกันกับหลัก Conflict of Interests ที่ได้กำหนดให้เจ้าหน้าที่ผู้พิจารณาทำคำสั่งทางปกครองจะต้องมีความเป็นกลางไม่มีส่วนได้เสียในเรื่องที่ตนเป็นผู้พิจารณา โดยกฎหมายได้บัญญัติห้ามเจ้าหน้าที่ทำคำสั่งทางปกครองในกรณีที่ตนมีส่วนได้เสียในเรื่องนั้น และจัดกระบวนการให้คู่กรณีได้มีโอกาสโต้แย้งความไม่เป็นกลางของเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครอง ทั้งนี้ ไม่ว่าจะเป็นอย่างขั้นตอนก่อนที่จะทำคำสั่งทางปกครองหรือภายหลังที่ได้มีคำสั่งทางปกครองแล้วก็ตาม



พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542

◆ หมวด 9 : การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา 100 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินกิจการ ดังต่อไปนี้

(1) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(2) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

ฯลฯ

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา



ประกาศคณะกรรมการป้องกัน และปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ

◆ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543

ข้อ 4 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้

(1) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(2) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส ไม่เกินสามพันบาท

(3) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะที่ให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ 6 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มีได้ระบุให้เป็นของส่วนตัว หรือมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้ เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่อนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวนั้นไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที



คำสั่งการประปาส่วนภูมิภาค

ที่ 374/ 2550

เรื่อง กำหนดมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 7 พฤศจิกายน 2549 ที่เห็นชอบให้การป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการเป็นวาระแห่งชาติ ที่ต้องดำเนินการเร่งด่วน ในส่วนของการประปาส่วนภูมิภาคสมควรวางมาตรการเสริมสร้างให้ทุกหน่วยงานมีระบบการทำงานที่โปร่งใสเป็นธรรม สามารถป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค สนับสนุนระบบตรวจสอบภายในให้ปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดและรัดกุมมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตมีคุณธรรมและจริยธรรมตลอดจนมีการลงโทษผู้กระทำทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเฉียบขาด

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 จึงกำหนดแนวทางสำหรับใช้เป็นมาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบดังนี้

1. มาตรการการทำงานที่โปร่งใสเป็นธรรมและตรวจสอบได้

1.1 ห้ามมิให้พนักงานการประปาส่วนภูมิภาคที่มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเรื่องใด หรือได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจใดเป็นการเฉพาะเรื่อง เข้าไปมีส่วนได้เสียเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ในลักษณะของการมีความสัมพันธ์ หรือกระทำการใดๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบไม่เป็นไปอย่างเที่ยงธรรมหรือลำเอียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม หากมีการกระทำฝ่าฝืนเกิดความเสียหายขึ้นแก่หน่วยงานถือเป็นการกระทำผิดมิโทษทางวินัย

1.2 ให้มีการแบ่งแยกหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้วยวิธีการกำหนดขอบข่ายเนื้องานในความรับผิดชอบของพนักงานแต่ละคนให้แน่นอนโดยมอบหมายให้ทำหน้าที่อย่างชัดเจน เพื่อให้พนักงานทุกคนตระหนักในหน้าที่ มีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างจริงจัง และป้องกันการบิดเบือนความรับผิดชอบไปยังผู้อื่น

-2-

1.3 ให้มีการกำหนดกรอบวิธีปฏิบัติงานด้านต่างๆ รวมตลอดถึงระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องแต่ละเรื่อง สำหรับใช้เป็นคู่มือการปฏิบัติงานและตรวจสอบความถูกต้องเพื่อป้องกันข้อผิดพลาดและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยิ่งขึ้น

1.4 ให้มีการดูแลรักษาทรัพย์สินในความรับผิดชอบทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็เงินสด พัสดุ เครื่องใช้สำนักงาน ฯลฯ ด้วยวิธีการตรวจสอบตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด รวมทั้งต้องคำนึงถึงการจัดเก็บรักษาให้เหมาะสมเพื่อลดโอกาสที่จะเป็นแรงจูงใจให้เกิดช่องทางการกระทำทุจริตขึ้นได้

1.5 ให้มีการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจในการเสนอแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งที่เหมาะสม โดยพิจารณาถึงความรู้ความสามารถประกอบกับการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน รวมตลอดถึงสามารถกำกับดูแลควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี

2.มาตรการสนับสนุนระบบการตรวจสอบภายในให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

2.1 กำหนดให้ผู้ตรวจสอบมีบทบาทหน้าที่ ที่มุ่งเน้นเรื่องให้ความรู้เสริมสร้างแรงจูงใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามวิธีการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นสำคัญ มิใช่มุ่งหมายด้านการจับผิด เว้นแต่จะพบว่ามีการจงใจกระทำความผิดทำให้เกิดความเสียหายแก่หน่วยงานอย่างชัดเจน

2.2 ผู้บริหารรวมทั้งพนักงานของหน่วยงานที่ได้รับการตรวจสอบ ต้องสร้างทัศนคติที่ดีต่อผู้ตรวจสอบว่าเป็นภารกิจประจำเกี่ยวกับกลไกของการควบคุมภายในที่จำเป็นต้องดำเนินการในทุกองค์กร และต้องอำนวยความสะดวกในการตรวจสอบอย่างจริงจัง

2.3 ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญกับผลการตรวจสอบภายใน โดยพร้อมที่จะแก้ไขปรับปรุงในสิ่งที่บกพร่องผิดพลาดอย่างจริงจังเพื่อป้องกันหรือลดความเสี่ยงในการปฏิบัติงานด้านต่างๆให้มีความรอบคอบรัดกุมมากยิ่งขึ้น

3.มาตรการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม มีจริยธรรม

3.1 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจแก่พนักงาน โดยเฉพาะผู้ที่รับผิดชอบงานมากหรือโครงการสำคัญมิให้เกิดความเบื่อหน่ายท้อแท้ เพื่อให้พนักงานเหล่านี้มีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงานให้ลุล่วงไปด้วยดี

-3-

3.2 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีหน้าที่สอดส่องดูแลตลอดจนส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชามีวินัย หากพบเห็นความผิดกติกาแต่เพียงเล็กน้อยให้รีบตรวจสอบคอยเอาใจใส่ตักเตือน ไม่ปล่อยปละละเลย จนกระทั่งเป็นช่องว่างให้มีการกระทำความผิดเกิดความเสียหายขึ้นแก่หน่วยงาน

3.3 การพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งนอกจากจะพิจารณาจากคะแนนประเมินผลการปฏิบัติงานแล้ว ให้นำเอาการประพฤติปฏิบัติที่ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีมาเป็นองค์ประกอบสำคัญประกอบการพิจารณาด้วย

3.4 ผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ต้องตระหนักถึงปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน เพราะทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรอย่างร้ายแรง ทั้งในด้านบริหาร การเงินและภาพพจน์ชื่อเสียง โดยต้องรายงานพฤติการณ์ที่ปรากฏให้ครบถ้วนพร้อมทั้งเสนอให้มีการลงโทษผู้กระทำความผิดสถานหนัก ห้ามมิให้มีการช่วยเหลือผู้กระทำความผิดด้วยประการใดๆทั้งสิ้น

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๖ มิถุนายน 2550



(นายชวลิต สารันต์)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาค



คำสั่งการประปาส่วนภูมิภาค

ที่ 353 / 2551

เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์เรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เกิดความชัดเจนในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเป็นไปอย่างเที่ยงธรรม ไม่ลำเอียงเข้าข้างผลประโยชน์ส่วนตนหรือผู้อื่น อาศัยอำนาจตามมาตรา 22 แห่งพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ.2522 จึงกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ไว้ดังต่อไปนี้

1. ตามคำสั่งนี้

“ผู้ว่าการ” หมายความว่า ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า ผู้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชา ควบคุม กำกับดูแลพนักงานในสังกัดหรือสายงานที่ได้รับมอบหมาย

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างประจำของการประปาส่วนภูมิภาค

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายความว่า การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงญาติและบุคคลในครอบครัว กับผลประโยชน์ของ กปภ. ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

“ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า คู่สมรส บุตร บิดา มารดา พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน

“ของขวัญ” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่กันเพื่ออภัยภัยไมตรี และให้หมายความรวมถึง เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่เป็นรางวัลหรือให้

โดยเสนาหา....

โดยเล่นหาหรือเพื่อการสงเคราะห์หรือให้เป็นสินน้ำใจ การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับการบริการหรือความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะให้เป็นบัตร ตัว หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินให้ในภายหลัง

“ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

“ปกติประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกันและให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

2. การกระทำหรือกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การใช้ข้อมูลของ กปภ. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น

(2) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญา กับ กปภ. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กปภ. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งการบริหารอื่นที่ กปภ. มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

(3) การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับการประปาส่วนภูมิภาค

3. การรับหรือการให้ของขวัญในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การรับของขวัญจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติหรือบุคคลในครอบครัวที่ไม่เป็นไปตามประเพณีนิยม หรือที่มีราคาหรือมีมูลค่าเกินกว่าที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้

(2) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวรับของขวัญซึ่งมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จากผู้ได้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

(3) การให้ของขวัญที่มีราคาหรือมีมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

/ทั้งนี้...

ทั้งนี้ การรับหรือการให้ของขวัญตาม (1) ถึง (3) ถ้าเป็นไปตามปกติประเพณีนิยม และมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติให้สามารถกระทำได้

4. ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใดเป็นกรรมการหรือเป็นผู้พิจารณาหรือเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ให้ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้น ๆ

5. ให้ผู้ว่าการและผู้ปฏิบัติงานทุกคน จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กำหนดเป็นประจำในเดือนตุลาคมของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี

รายงานของผู้ว่าการให้นำเสนอต่อประธานกรรมการ การประปาส่วนภูมิภาค ส่วนรายงานของผู้ปฏิบัติงานที่สังกัดผู้ว่าการโดยตรงให้นำเสนอต่อผู้ว่าการ และให้จัดเก็บรายงานดังกล่าวไว้ที่สำนักผู้ว่าการ สำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งอื่นให้นำเสนอรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการ และให้จัดเก็บรายงานดังกล่าวไว้ที่หน่วยงานต้นสังกัดระดับฝ่าย/สำนัก อย่างน้อยเป็นเวลา 2 ปี

6. ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานรายใดหรือญาติหรือบุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานมีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามข้อ 2 หรือ 3 ให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นรายงานข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ ตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กำหนด และให้ผู้ปฏิบัติงานหรือญาติหรือบุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานนั้นระงับการกระทำดังกล่าว

ให้ผู้ปฏิบัติงานเสนอแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามวรรคหนึ่งผ่านผู้บังคับบัญชาตามสายงานจนถึงผู้ว่าการ เพื่อพิจารณาวินิจฉัยแล้วแจ้งผลให้ผู้รายงานทราบ และถือปฏิบัติตามคำวินิจฉัยต่อไป

7. การใช้แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ดำเนินการดังนี้

(1) กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สำหรับผู้ปฏิบัติงานระดับผู้อำนวยการฝ่าย/ผู้อำนวยการสำนักหรือเทียบเท่าขึ้นไป ให้ใช้แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค (หมายเลข 1)

/(2)กรณี...

- 4 -

(2) กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดฝ่าย/สำนัก/สำนักงานประปา ให้จัดทำในภาพรวม โดยใช้แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค(หมายเลข 2)

(3) กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นรายบุคคล โดยใช้แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค (หมายเลข 3)

8. ผู้ว่าการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้คำสั่งนี้

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 23 มิถุนายน พ.ศ.2551



(นายชวลิต สารินทร์)

ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ...การประปาส่วนภูมิภาค... ฝ่ายกฎหมาย... โทร. 02 551 8267.

ที่ มท.55604-2/ 4291 วันที่ 20 ก.ค. 2553

เรื่อง การสอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการ กปภ.
เรียน ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

1. ข้อเท็จจริง

1.1 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการตรวจสอบของ กปภ. ครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 20 เมษายน 2553 เห็นว่าควรมีการสอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหารระดับสูง และคณะกรรมการ กปภ. เพื่อแสดงให้เห็นถึงภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรในการดำเนินงาน และบริหารงานอย่างโปร่งใส (เอกสารแนบ 1)

1.2 ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารระบบการควบคุมภายใน ครั้งที่ 3/2553 เมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2553 เห็นว่าคณะกรรมการและคณะทำงานต่างๆ ควรมีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (DECLARE) ทุกครั้งที่มีการประชุมเพื่อป้องกันและลดปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น (เอกสารแนบ 2)

2. ข้อพิจารณา

กปภ. พิจารณาแล้วขอเรียน ดังนี้

1. การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของผู้บริหารระดับสูง กปภ. จะปฏิบัติตามคำสั่ง กปภ. ที่ 353/2551 ลงวันที่ 23 มิถุนายน 2551 (เอกสารแนบ 3) กล่าวคือผู้บริหารระดับสูงของ กปภ. จะต้องจัดทำรายงานข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นประจำในเดือนตุลาคมของทุกปี และในกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปีก็ต้องรายงานทันที ดังนั้น หากผู้บริหารระดับสูง (รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานทุกคน) ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานในเรื่องที่ตนเองมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ก็จะต้องรายงานข้อมูลความขัดแย้งนั้นให้ผู้บังคับบัญชาทราบทันที พร้อมกับแจ้งประธานคณะกรรมการ/คณะทำงาน ทราบถึงเหตุผลที่ทำให้ไม่สมควรเข้าร่วมพิจารณา/วินิจฉัยเรื่องดังกล่าวอีกทางหนึ่งด้วยแล้ว

/ 2. การรายงาน...

2. การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ. ขณะนี้ ยังไม่มีแนวทางการปฏิบัติที่ชัดเจน ซึ่งสมควรกำหนดวิธีดำเนินการให้เป็นรูปธรรมครอบคลุมถึง คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน และ/หรือคณะอื่นใดที่มีการแต่งตั้งบุคคลจากภายนอกให้เข้ามา ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ กปภ. ด้วย ดังนี้

(1) จัดให้มีแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์สำหรับใช้เป็นเอกสาร ประกอบการรายงาน (เอกสารแนบ 4)

(2) ก่อนการประชุมให้กรรมการแต่ละท่าน พิจารณาวาระการประชุม ในเบื้องต้นว่าตนเองมีส่วนได้เสีย และ/หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องที่จะมีการ พิจารณาหรือไม่ ประการใด ถ้ามีให้จัดทำรายงานตามแบบที่กำหนด เรียนประธานกรรมการฯ แต่ละคณะเพื่อทราบ

(3) ข้อเท็จจริงที่ถือว่าเป็นผู้มีส่วนได้เสีย และ/หรือความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ที่ต้องรายงานให้เป็นไปตามหลักกฎหมายกลาง คือ พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการ ทางปกครอง พ.ศ. 2539 (มาตรา 12 – มาตรา 20) ที่บังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ที่ใช้อำนาจพิจารณา ทางปกครองทุกประเภท (เอกสารแนบ 5)

(4) ให้ฝ่ายเลขานุการแต่ละคณะจัดเก็บข้อมูลการรายงานเป็นหลักฐานรวมไว้กับรายงานการประชุม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และให้ความเห็นชอบกับแนวทางดำเนินการตามที่เสนอ ต่อไปด้วย จักขอบคุณยิ่ง



(นายวิเศษ ชำนาญวงษ์)

ผู้อำนวยการการประปาส่วนภูมิภาค



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน ฝ่ายกฎหมาย โทร. ๐ ๒๕๕๑ ๘๒๖๗

ที่ มท ๕๕๖๐๔/๑๒๘ วันที่ ๒๘ เมษายน ๒๕๕๔

เรื่อง การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานฯ

เรียน ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร)

ตามที่ประธานกรรมการ กปท. ได้เห็นชอบในหลักการ โดยกำหนดให้คณะกรรมการ กปท. คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือคณะอื่นใด ที่มีการแต่งตั้งบุคคลจากภายนอกให้เข้ามาปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับ กปท. ต้องรายงานข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบรายงานที่กำหนด ทั้งนี้ การเป็นผู้มีส่วนได้เสีย และ/หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ระบุใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๔ (มาตรา ๑๒ - มาตรา ๒๐) นั้น

เพื่อให้การดำเนินการดังกล่าวบังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมีประสิทธิภาพ ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จึงเห็นควรชักชวนความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องและแนวทางในการดำเนินการ ดังนี้

กรณีที่ได้เป็นผู้มีส่วนได้เสีย และ/หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หากมีการใช้อำนาจในการพิจารณา อนุญาต อนุมัติ จะทำให้ไม่เป็นกลางหรือสูญเสียความเป็นธรรม ตามมาตรา ๑๓ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๔ มีดังนี้

- (๑) เป็นคู่กรณีเอง
- (๒) เป็นคู่หมั้นหรือคู่สมรสของคู่กรณี
- (๓) เป็นญาติของคู่กรณี คือเป็นบุพการี หรือผู้สืบสันดานไม่ว่าชั้นใดๆ หรือเป็นพี่น้องหรือลูกพี่ลูกน้องนับได้เพียงภายในสามชั้น หรือเป็นญาติเกี่ยวพันทางแต่งงานนับได้เพียงสองชั้น
- (๔) เป็นหรือเคยเป็นผู้แทนโดยชอบธรรม หรือผู้พิทักษ์ หรือผู้แทน หรือตัวแทนของคู่กรณี
- (๕) เป็นเจ้าหน้าที่หรือลูกหนี้ หรือเป็นนายจ้างของคู่กรณี
- (๖) กรณีอื่นตามที่กำหนดในกฎกระทรวง (ขณะนี้ยังไม่มีการกระทรวงกำหนดเพิ่มเติม)

หมายเหตุ : “คู่กรณี” หมายความว่า ผู้ยื่นคำขอหรือผู้คัดค้านคำขอ ผู้อยู่ในบังคับหรือจะอยู่ในบังคับของคำสั่งทางปกครอง และผู้ซึ่งได้เข้ามาในกระบวนการพิจารณาทางปกครองเนื่องจากสิทธิของผู้นั้นจะถูกกระทบกระเทือนจากผลของคำสั่งทางปกครอง (มาตรา ๕ แห่ง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการทางปกครอง พ.ศ. ๒๕๓๔)

แนวทางการดำเนินการของเลขานุการคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน หรือคณะอื่นใด

- (๑) พิจารณารายละเอียดวาระการประชุมแต่ละครั้ง ถ้ามีวาระเป็นเรื่องที่ต้องมีการพิจารณาสั่งการ อนุญาต อนุมัติ การวินิจฉัยอุทธรณ์ การรับรอง และการรับจดทะเบียน ฯลฯ ให้แจ้งที่ประชุมทราบเพื่อพิจารณาในเบื้องต้นว่าบุคคลใดมีกรณีที่อยู่ในข่ายเป็นผู้มีส่วนได้เสีย และ/หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะมีการประชุมพิจารณาหรือไม่ ประการใด

(๒) ถ้าปรากฏว่ามีผู้มีส่วนได้เสีย และ/หรือมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องกับเรื่องที่มีการประชุมพิจารณา ให้ดำเนินการจัดทำรายงานตามแบบที่กำหนดไว้ และผู้ยื่นต้องหยุดการพิจารณาเรื่องไว้ก่อน แต่ไม่กระทบถึงการใดที่ได้กระทำไปแล้วตามอำนาจหน้าที่

(๓) ให้เลขานุการคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานฯ สำเนาแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (หากมี) จัดเก็บรวบรวมไว้กับรายงานการประชุม พร้อมจัดส่งให้ฝ่ายกฎหมายรวบรวมเป็นข้อมูลประกอบการชี้แจง TRIS ทูกรอบปีงบประมาณ ส่วนต้นฉบับแบบรายงานให้นำเสนอผู้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน รับทราบเพื่อสั่งการตามที่เห็นสมควร ซึ่งอาจมีการแต่งตั้งบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่แทนต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา แม้นเห็นสมควร โปรดนำเสนอผู้ว่าการให้ความเห็นชอบแล้วจะได้แจ้งเวียนในระบบ INFOMA ให้เลขานุการคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ คณะทำงานฯ ทราบและถือปฏิบัติต่อไป จักขอบคุณ


(นางสาวสาอาง สนิทธานนท์)
ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย

๓) เรียน ผ.อ.ก. น.แรมร.

เพื่อโปรดพิจารณา
ตามจี ผก.ม. ๒๘ ๑ ๖๖-๖๖๖-๖๖๖๖


(นางพรณพิลาส ไฉงาม)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) รักษาการแทน
รองผู้ว่าการ (บริหาร)
2 8 มี.ย. 2554

๓) เรียน ผ.อ. ส.อ.
เพื่อโปรดแจ้งเวียนให้ทราบ Infoma
ต่อจ. จักขอบคุณแล้ว


น.ส.สาอาง สนิทธานนท์
ผู้อำนวยการฝ่ายกฎหมาย
2 8 มี.ย. 2554

๓) เห็นชอบ

(นางพรณพิลาส ไฉงาม)
ผู้ช่วยผู้ว่าการ (บริหาร) รักษาการแทน
ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค
2 8 มี.ย. 2554

12๘๘ ๖๖๖.๖๖๖๖๖๖
11๖๖ 12๘๘ ๖๖๖๖๖๖๖๖

28 มี.ย. 54
(นางดาวรุ่ง ปิติปัญญา)
ผู้อำนวยการฝ่ายอำนวยการ

เรียน หัวหน้าหน่วยงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค
เพื่อโปรดทราบ

(นายวิชาญ บุญซ่ง)
หัวหน้างานสารบรรณ ปฏิบัติงานแทน
ผู้อำนวยการกองบริการกลาง
29 มี.ย. 2554

คอร์รัปชั่น



จัดทำโดย
งานส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม
กองวินัยและส่งเสริมจริยธรรม ฝ่ายกฎหมาย
โทร. 0 2551 8208 <http://law-discipline.pwa.co.th>

