

แนวทางการป้องกันการขัดแย้ง
ทางผลประโยชน์

CONFLICTS OF INTEREST

**NO
POWER**



**NO
COMPENSATION**

คำนำ

คู่มือแนวทางการป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflicts of Interest) ขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้อง มีกระทำการอันใดที่เป็นการทุจริตคอร์รัปชัน โดยการใช้อำนาจ ตำแหน่งหน้าที่และนโยบายต่างๆ ในทางมิชอบมิควร เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้อง โดยวัตถุประสงค์ในการจัดทำคู่มือฉบับนี้ก็เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจ ในความหมายของการขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflicts of Interest) ตระหนักถึงปัญหา ความเสียหายในองค์กร ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ พร้อมทั้งสนับสนุนระบบควบคุมภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองทรัพยากรบุคคล หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกรทุกคน รวมทั้งผู้ที่สนใจศึกษาแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้สามารถปฏิบัติภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของเกษตรกรและประชาชนอย่างแท้จริง

กองทรัพยากรบุคคล

ฝ่ายบริหาร

สารบัญ

หน้า

คำนำ

นิยามและความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflicts of Interest)	๑
หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๒
รูปแบบที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๓
การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๔
แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๕ - ๖
กระบวนการในการสอบสวนหรือตรวจสอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๗
การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ อ.ต.ก.	๘

ภาคผนวก

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

● พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๖๑	๑๐ - ๑๑
● ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓	๑๒
● ระเบียบองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๓	๑๓ - ๑๖
● ประกาศองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร เรื่อง นโยบายการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ	๑๗
● ประกาศเจตนารมณ์การต่อต้านการทุจริต	๑๘

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๒๑
แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๒๒ - ๒๓
หนังสือรับรองความขัดแย้งทางผลประโยชน์ - พนักงาน	๒๔
การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานและบุคคลภายนอก	๒๕ - ๒๖

นิยามและความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflicts of Interest)

- ผลประโยชน์ คือ สิ่งใดๆ ที่ได้รับไม่ว่าจะเป็นรูปธรรมหรือนามธรรมและมีผลต่อบุคคล/กลุ่มบุคคล นั้นๆ
- ทุจริต หมายถึง การประพฤติผิด ประพฤติชั่ว คดโกง ไม่ซื่อตรง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์โดยมิชอบด้วยกฎหมาย สำหรับตนเองและพวกพ้อง
- คอร์รัปชั่น คือ การใช้อำนาจเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ต่างๆ อาทิ อภิสิทธิ์ สิ่งตอบแทน ความชอบพอ เพื่อประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflicts of Interest) คือ สถานการณ์หรือการกระทำของบุคคล (ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้างขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกร) ที่มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องจนส่งผลกระทบต่อความตั้งใจ ใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง คู่สมรส เครือญาติ พวกพ้อง หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัยการกระทำใดๆ ที่มีกับองค์กรหรือในนามองค์กร หรือมีผลถึงกิจการขององค์การ ทำให้เกิดประโยชน์ได้เสียในการกระทำนั้น และขัดแย้งหรือมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ขององค์กร ไม่ว่าทั้งทางตรงหรือทางอ้อม และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจเกิดขึ้นโดยรู้ตัวหรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา และมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไปโดยไม่เห็นว่าเป็นความผิด พฤติกรรมเหล่านี้เป็นการกระทำที่ขัดต่อหลักคุณธรรม จริยธรรม และหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ตามที่เจ้าหน้าที่ของรัฐควรจะมีหรือพึงจะมี สิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่คือ ต้องคำนึงถึงผลประโยชน์สาธารณะ (ประโยชน์ของส่วนรวม) โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตนเองหรือพวกพ้อง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เป็นธรรมและเสมอภาค ซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับจากการกระทำผิดเหล่านั้นอาจมีทั้งในรูปแบบของเงิน ที่ดิน หุ่น สิทธิประโยชน์พิเศษ ตำแหน่งหน้าที่การงาน ส่วนลด หรือของกำนัล เป็นต้น

จากความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ข้างต้น สอดคล้องกับนโยบายของการกำกับดูแลกิจการที่ดี อ.ต.ก. และนโยบายการควบคุมความเสี่ยงภายในองค์กร ที่มุ่งเน้นให้มีการดำเนินงานด้วยความโปร่งใส โดยให้พนักงานทุกระดับปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ อ.ต.ก. โดยปราศจากผลประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้อง ดังนั้น อ.ต.ก. จึงได้กำหนดความหมายของ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกร” คือ การขัดกันของผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกรไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม



หลักการและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๑. หลักการและแนวปฏิบัติสำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จะไม่มีประโยชน์หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง อ.ต.ก. ทุกคน ที่ต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติให้ถูกต้อง

๒. อ.ต.ก. คาดหวังให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างทุกคน รายงานโดยสุจริตถึงการประพฤติปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าขัดต่อหลักการต่างๆ ต่อผู้บังคับบัญชาหรือขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาในเบื้องต้น ทั้งนี้ ให้ถือเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดในการสอดส่องดูแลและให้คำแนะนำต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติเป็นไปตามแนวทางของระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและเจตนารมณ์ของ อ.ต.ก. ที่ได้กำหนดไว้

๓. กรณีที่มีข้อสงสัยเกี่ยวกับข้อปฏิบัติตามแนวทางการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พนักงานและลูกจ้างทุกคนสามารถใช้ดุลยพินิจของตนเองในเบื้องต้นโดยการสอบถามตัวเองก่อนว่า สิ่งที่จะทำนั้น เป็นสิ่งที่ถูกต้องหรือไม่ เป็นการกระทำที่เป็นที่ยอมรับและสามารถเปิดเผยต่อสังคมได้หรือไม่ ผู้ที่ได้รับประโยชน์ของการกระทำนั้นๆ คือใคร มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงขององค์กรหรือไม่

๔. สร้างค่านิยม จิตสำนึกที่ดีในการทำงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (Good Governance) ไม่เพิกเฉยต่อการกระทำผิด การทุจริตต่างๆ จนเห็นเป็นสิ่งที่ปกติที่ปฏิบัติกันทั่วไป เมื่อพบว่าจะมีการกระทำผิดเกิดขึ้น ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อหาแนวทางแก้ไขและป้องกันผลกระทบที่อาจจะเกิดผลเสียต่องานหรือองค์กร ซึ่งต้องอาศัยวิธีการดังนี้

๔.๑) ให้คำแนะนำและฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ในวิชาการสาขาต่างๆ อาทิ การจัดซื้อจัดจ้าง การเงิน การคลัง วัธีงบประมาณฯ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายและการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง

๔.๒) จัดฝึกอบรมหลักสูตรทุจริตศึกษาเพื่อปลูกจิตสำนึกและสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ

๕. เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบาย และกระบวนการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ซึ่งการมีส่วนร่วมของเจ้าหน้าที่จะสามารถระบุถึงปัญหาและจุดเสี่ยงได้อย่างครอบคลุม

๖. สื่อสารให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ผู้สนับสนุนองค์กรทราบถึงความมุ่งมั่นและเจตนารมณ์ขององค์กรในการป้องกันการขัดแย้งทางผลประโยชน์

แนวทางการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
ในองค์กรจะไม่เกิดผล หากไม่มีการนำไปใช้และ
ถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด



รูปแบบที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ย่อมเกิดขึ้นได้เสมอทั้งเจตนาหรือไม่เจตนา โดยเกิดจากความเคยชินจากพนักงานและลูกจ้างของ อ.ต.ก. ที่เกี่ยวข้องกันงานนั้นๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรืออาจมีพฤติกรรมเข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ของ อ.ต.ก. ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานด้วยความโปร่งใสของ อ.ต.ก. อันเนื่องมาจากสาเหตุที่สำคัญดังต่อไปนี้

๑. การหาผลประโยชน์ให้ตนเอง
๒. การให้ของขวัญ ของกำนัล เพื่อหวังความก้าวหน้า
๓. การรับของขวัญหรือการรับผลประโยชน์อื่นใด จากการที่ดำรงตำแหน่งหน้าที่
๔. การใช้ทรัพย์สินขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกรเพื่อประโยชน์ส่วนตน
๕. การรับงานนอกแล้วส่งผลกระทบต่อความเสียหายกับองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
๖. การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งมารับจ้างทำงานให้แก่องค์กร
๗. การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งในการเอื้อประโยชน์ในการจ้างงาน หรือทำงานพิเศษ
๘. การประกอบกิจการของตัวเองหรือการลงทุนใดๆ อันเป็นการแข่งขันต่อองค์กร
๙. การช่วยญาติหรือบุคคลในครอบครัวให้ได้รับประโยชน์
๑๐. การดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการ หรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญาหรือคู่แข่งกับ อ.ต.ก. เว้นแต่ได้มีการมอบหมายจากองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร
๑๑. การใช้ข้อมูลภายใน เพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง
๑๒. การกระทำที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ต้องได้รับการจัดการอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดตามมา โดยการที่จะจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยทักษะในการบริหาร และต้องมีการวินิจฉัย ความขัดแย้งได้ถูกต้อง ผู้ที่จัดการกับความขัดแย้งได้ต้องมีข้อมูลที่ครบถ้วนและต้องประเมินตนเองก่อนว่าจะลงมือจัดการกับความขัดแย้งอย่างไร เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กรโดยกำหนดให้มีการดำเนินการ ดังนี้

๑. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สำหรับลูกจ้างและพนักงานระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไป

ลูกจ้างและพนักงาน อ.ต.ก. ตั้งแต่ระดับเจ้าหน้าที่ขึ้นไปจนถึงรองผู้อำนวยการ ให้เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

(๑) การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- การใช้ข้อมูลขององค์กร เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
- การดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.ต.ก. หรือมีลักษณะงานเป็นการแข่งขันกับองค์กร เว้นแต่ได้มีการมอบหมายจากองค์กรเป็นลายลักษณ์อักษร
- การมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งคณะกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้นสำคัญในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับ อ.ต.ก.
- การใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่งในการเอื้อประโยชน์ในการจ้างงาน

(๒) การให้หรือการรับของขวัญที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ และระเบียบองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๓ (รายละเอียดอยู่ในภาคผนวก)

๒. ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- (๑) สายงานการบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา
- (๒) การสรรหาและบรรจุพนักงาน
- (๓) การแต่งตั้งโอนย้ายและประเมินผลการปฏิบัติงาน
- (๔) การคัดเลือกพนักงานดีเด่น การส่งพนักงานศึกษาต่อต่างประเทศ หรือจัดสรรทุนการศึกษา
- (๕) การสอบสวนความผิดทางวินัย
- (๖) การจัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมงานก่อสร้าง ตรวจงานจ้าง หรือตรวจรับงาน
- (๗) การออกแบบงาน กำหนด SPEC หรือ TOR
- (๘) การตรวจสอบภายใน
- (๙) การติดตามประเมินผล
- (๑๐) การลงทุนในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง
- (๑๑) งานให้บริการ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง หรือการจัดสรรพื้นที่ เพื่อจัดหาผลประโยชน์

แนวทางปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกรให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

ให้จัดทำรายงานตามแบบเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนำเสนอต่อประธานกรรมการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี

๒. รองผู้อำนวยการ

ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนำเสนอต่อผู้อำนวยการ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือย้ายสังกัด หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี

๓. ผู้อำนวยการสำนัก/ฝ่ายลงมาถึงระดับพนักงานและลูกจ้าง

ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนำเสนอตามสายงานการบังคับบัญชาจนถึงรองผู้อำนวยการ ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่หรือย้ายสังกัด หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี

๔. กรณีที่ผู้ปฏิบัติงานมีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันที และให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการหรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ พร้อมทั้งจัดทำสำเนาส่งส่วนงานทรัพยากรบุคคลเพื่อนำเสนอผู้อำนวยการทราบและแจ้งให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์รับทราบผลวินิจฉัยและข้อสั่งการเพื่อดำเนินการต่อไป

๕. การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ ถือเป็นการกระทำที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ซึ่งพนักงานได้รับมาแล้วโดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล พนักงานผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้อำนวยการโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อวินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้พนักงานผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่ ในกรณีผู้อำนวยการมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้พนักงานผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิขององค์กรและเมื่อได้ดำเนินการแล้ว ให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

๖. คณะกรรมการ/คณะกรรมการ

กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ

(๑) ประธานกรรมการฯ/กรรมการฯ/ประธานคณะกรรมการฯ/คณะกรรมการฯ เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามแบบรายงานและให้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในรายงานการประชุม

(๒) ประธานคณะกรรมการ/คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องฯ มีหน้าที่สอบสวนความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๓) หากสอบสวนแล้วพบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้คณะกรรมการฯ/คณะกรรมการฯ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียงและงดแสดงความเห็น หรือขอถอนตัวจากการเป็นคณะกรรมการฯ/

คณะทำงานฯ พร้อมทั้งบันทึกไว้ในรายงานการประชุมแต่ละครั้ง

(๔) ให้ประธานคณะกรรมการ/ประธานคณะทำงานฯ เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งจัดทำสำเนาส่งส่วนงานทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนวยการทราบ และแจ้งให้คณะกรรมการฯ/คณะทำงานฯ ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ

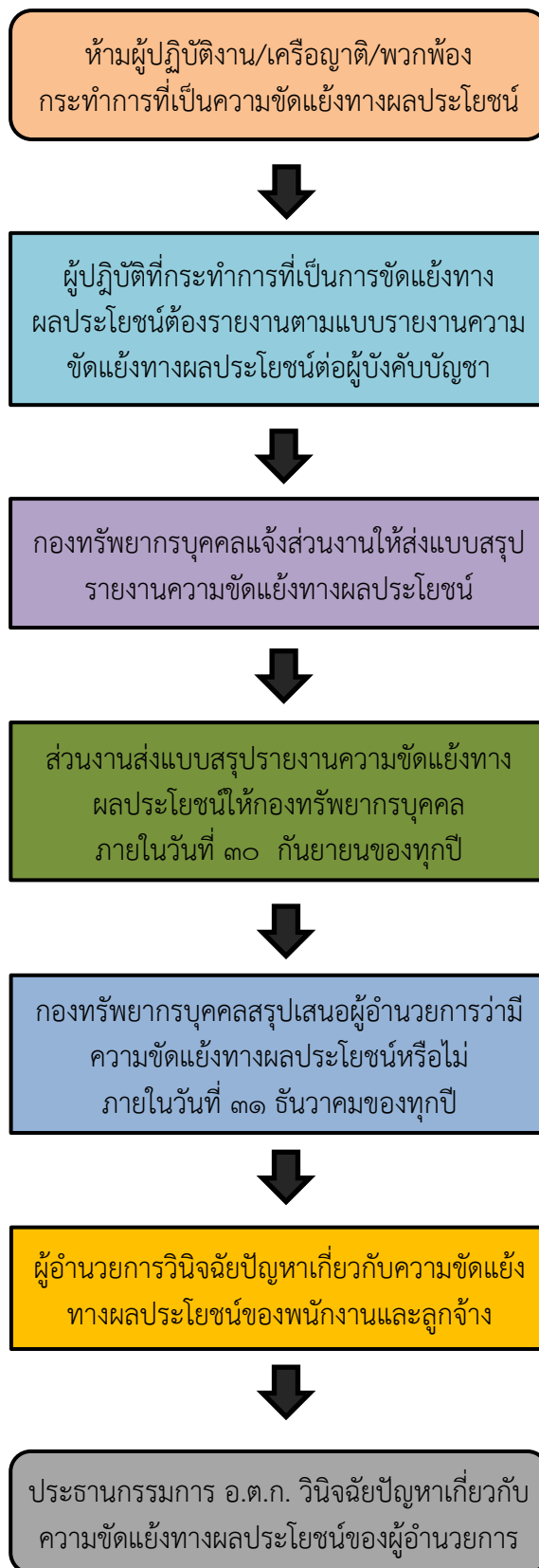
(๑) ระหว่างดำเนินการ หากคณะกรรมการฯ/คณะทำงานฯ ที่เกี่ยวข้อง มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้คณะกรรมการฯ/คณะทำงานฯ ผู้นั้น เปิดเผยข้อเท็จจริงของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามแบบรายงานที่กำหนดต่อประธานคณะกรรมการฯ/ประธานคณะทำงานฯ ทันที

(๒) ให้ประธานคณะกรรมการ/ประธานคณะทำงานฯ เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งจัดทำสำเนาส่งส่วนงานทรัพยากรบุคคล เพื่อนำเสนอให้ผู้อำนวยการทราบ และแจ้งให้คณะกรรมการฯ/คณะทำงานฯ ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป

(๓) รายงานของคณะกรรมการฯ/คณะทำงานฯ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่อาจเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้เลขานุการคณะกรรมการฯ/คณะทำงานฯ ที่เกี่ยวข้อง เก็บรักษาดัชนีแบบรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างน้อย ๒ ปี



กระบวนการในการสอบสวนหรือตรวจสอบความขัดแย้งทางผลประโยชน์



การวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

จากการเข้าร่วมกิจกรรมสัมมนาร่วมกับ สำนักงาน ป.ป.ช. เรื่อง การยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารรัฐวิสาหกิจ ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ๓ ฝ่าย เมื่อวันที่ ๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒ ณ โรงแรมมิราเคิล แกรนด์ คอนเวนชั่น กทม. ได้มีการสรุปสถิติเรื่องร้องเรียนในภาครัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑ ปรากฏรายละเอียด ดังนี้

ที่	สถิติร้องเรียนในภาครัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๕๙ - ๒๕๖๑	สัดส่วน (เปอร์เซ็นต์)
๑	ปฏิบัติหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ/ทุจริต ต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่	๔๑ %
๒	ความผิดเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	๑๖ %
๓	ความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ	๑๕ %
๔	ใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยมิชอบสำหรับตนเองหรือผู้อื่น	๙ %
๕	สรรหา แต่งตั้ง โยกย้าย และสับเปลี่ยน	๕ %
๖	ความโปร่งใสในการเบิกจ่ายงบประมาณ	๔%
๗	เรียก รับ หรือให้สินบน	๔ %
๘	การขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวม	๓ %
๙	การทุจริตเชิงนโยบาย	๒ %
๑๐	ร่ำรวยผิดปกติ	๑ %

อ.ต.ก. จึงจัดทำมาตรการและนโยบายต่างๆ ขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้น และแจ้งเวียนให้พนักงานทราบ ตามเอกสารที่ปรากฏในภาคผนวก

ภาคผนวก

กฎหมายที่เกี่ยวข้อง



พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ

ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

พ.ศ. ๒๕๖๑

หมวด ๖

การขัดกันระหว่างประโยชน์บุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

มาตรา ๑๒๖ นอกจากเจ้าพนักงานของรัฐที่รัฐธรรมนูญกำหนดไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ห้ามมิให้กรรมการผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระและเจ้าพนักงานของรัฐที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อม ในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอน หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว ในฐานะที่เป็นเจ้าพนักงานของรัฐซึ่งมีอำนาจ หน้า ๕๖ เล่ม ๑๓๕ ตอนที่ ๕๒ ก ราชกิจจานุเบกษา ๒๑ กรกฎาคม ๒๕๖๑ ไม่ว่าโดยตรงหรือโดยอ้อมในการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบหรือดำเนินคดี เว้นแต่จะเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดไม่เกินจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด (๔) เข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้

การกำกับดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น สังกัดอยู่หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าพนักงานของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวม หรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานของรัฐผู้นั้น ให้นำความในวรรคหนึ่ง มาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าพนักงานของรัฐตามวรรคหนึ่งด้วย โดยให้ถือว่าการดำเนินการกิจการของคู่สมรสเป็นการดำเนินการกิจการของเจ้าพนักงานของรัฐ เว้นแต่เป็นกรณีที่คู่สมรสนั้นดำเนินการอยู่ก่อนที่เจ้าพนักงานของรัฐจะเข้าดำรงตำแหน่ง คู่สมรสตามวรรคสองให้หมายความรวมถึงผู้ซึ่งอยู่กินกันฉันสามีภริยาโดยมิได้จดทะเบียนสมรสด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด เจ้าพนักงานของรัฐที่มีลักษณะตาม (๒) หรือ (๓) ต้องดำเนินการไม่ให้มีลักษณะดังกล่าว ภายในสามสิบวันนับแต่วันที่เข้าดำรงตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๗ ห้ามมิให้กรรมการ ผู้ดำรงตำแหน่งในองค์กรอิสระ ผู้ดำรงตำแหน่งระดับสูงและ ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ดำเนินการใดตามมาตรา ๑๒๖ (๔) ภายในสองปีนับแต่วันที่พ้นจากตำแหน่ง

มาตรา ๑๒๘ ห้ามมิให้เจ้าพนักงานของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันอาจคำนวณเป็นเงินได้จากผู้ใด นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด ความในวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุพการี ผู้สืบสันดาน หรือญาติที่ให้ตามประเพณีหรือตามธรรมจรรยาตามฐานานุรูป บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจาก การเป็นเจ้าพนักงานของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วย โดยอนุโลม

มาตรา ๑๒๙ การกระทำอันเป็นการฝ่าฝืนบทบัญญัติในหมวดนี้ให้ถือว่าเป็นการกระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการหรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรม

ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมคาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๓

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือ จากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมายหรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมายเว้นแต่ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัย อำนาจตามบทบัญญัติ แห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

- (๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป
- (๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคาหรือมูลค่าในการรับแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินไม่เกินสามพันบาท
- (๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะที่ให้กับบุคคลทั่วไป ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นส่วนตัวหรือ ราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสาม พันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียด ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาทราบให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สิน ให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นสังกัดโดยทันที

**ระเบียบองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
ว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.2553**

เพื่อให้เป็นไปตามมาตรา 3/1 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 21 (2) แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร พ.ศ.2517 ผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.2553”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ในระเบียบนี้

“องค์การ” หมายความว่า องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

“ประธานกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

“ผู้อำนวยการ” หมายความว่า ผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายความว่า ผู้อำนวยการ พนักงานและลูกจ้างองค์การตลาด

เพื่อเกษตรกร

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตน กับผลประโยชน์ขององค์การ” หมายความว่า การใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองทั้งทางตรงและทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์ให้กับตนเอง คู่สมรส เครือญาติและพวกพ้อง หรือบุคคลอื่นใด โดยอาศัยการกระทำ ใดๆ ที่มีกับองค์การหรือในนามขององค์การ หรือมีผลถึงกิจการขององค์การ ซึ่งทำให้เกิดประโยชน์ได้เสียในการ กระทำนั้น และขัดแย้งหรือมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ขององค์การ

“เครือญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดา หรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรมทั้งของตนเอง หรือของคู่สมรส

“พวกพ้อง” หมายความว่า หมู่ญาติ หรือเพื่อนฝูง

“ประโยชน์” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน หรือสิ่งอื่นใดที่มีลักษณะเป็นทรัพย์สิน หรือมิใช่ทรัพย์สิน

/ “ของขวัญ”

- 2 -

“ของขวัญ” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่กัน เพื่ออภัยภัยไมตรี เพื่อเป็นรางวัล หรือให้โดยเสน่หา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจและหมายความรวมถึงการให้สิทธิพิเศษ ซึ่งมีไม่ใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับการบริการ หรือความบันเทิง หรือรับการฝึกอบรมตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะเป็นบัตร ตัว หรือหลักฐานอื่นใดการชำระเงินให้ล่วงหน้า หรือการคืนเงินไว้ในภายหลัง

“ประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันตามปกติในสังคมด้วย

ข้อ 4 ให้ผู้ปฏิบัติงานถือปฏิบัติในเรื่องที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

(1) สอดส่องดูแลและจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร รวมทั้งดูแลการใช้ทรัพย์สินขององค์กรให้เป็นไปโดยถูกต้อง และมุ่งประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก

(2) ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดขององค์กร ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว

(3) ไม่อภัยหรือยอมให้ผู้อื่นอภัยตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง ไม่ว่าทางตรง หรือทางอ้อมหาผลประโยชน์จากองค์กรเพื่อตนเองหรือผู้อื่น

(4) รักษาความลับของลูกค้าและขององค์กร รวมถึงไม่นำความลับไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

(5) ไม่ยอมให้ประโยชน์ส่วนตัว หรือประโยชน์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตนเองขัดแย้งกับผลประโยชน์ขององค์กร

(6) ต้องเปิดเผยในเรื่องผลประโยชน์ซึ่งตนเองมีในองค์กรใดหรือธุรกรรมใดที่จะขัดกับผลประโยชน์ขององค์กรและไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องในการตัดสินใจเกี่ยวกับกิจกรรมที่ตนเองมีผลประโยชน์อยู่ด้วย

(7) ไม่กระทำการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานตามนโยบายของรัฐบาลทุกๆ โครงการ โดยมุ่งหวังประโยชน์ของตนเองหรือผู้ร่วมงานมากกว่าผลประโยชน์ของเกษตรกรและผู้เข้าร่วมโครงการตามนโยบายของรัฐบาล

(8) ไม่กระทำการใดๆ ไม่ว่าจะเป็นทางตรงหรือทางอ้อมในกระบวนการดำเนินการตามข้อบังคับและระเบียบที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

/ ข้อ 5

- 3 -

ข้อ 5 ผู้บังคับบัญชาต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายผู้ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นคณะกรรมการ คณะทำงาน หรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องกับการให้ข้อมูลให้ความเห็นหรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้น

ข้อ 6 การรับหรือการให้ของขวัญในกรณีต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การรับของขวัญจากบุคคลอื่น ซึ่งมีไม่ใช่เครือญาติหรือบุคคลในครอบครัวที่ไม่เป็นไปตามประเพณีนิยม หรือที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท กรณีมีความจำเป็นต้องรับของขวัญเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดี ผู้รับต้องแจ้งข้อเท็จจริงในแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบพิมพ์ 1 แนบท้ายระเบียบ) ต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อวินิจฉัยว่าไม่สมควรรับก็ให้ส่งมอบของขวัญนั้นแก่องค์การ

(2) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้คู่สมรสหรือบุตรของตน รับของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้ กรณีที่บุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานได้รับของขวัญไว้ก่อนแล้วแต่ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบในภายหลังให้ดำเนินการตามข้อ 7

(3) การให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท แก่ผู้บังคับบัญชา หรือคู่สมรส หรือบุตรของผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ การรับหรือการให้ของขวัญตาม (1) ถึง (3) ถ้าเป็นไปตามประเพณีนิยม และมีราคาหรือมูลค่าไม่เกินสามพันบาท ให้สามารถกระทำได้

ข้อ 7 ผู้ปฏิบัติงานผู้ใดมีการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้นั้นเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาทันทีที่สามารถกระทำได้ ตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบพิมพ์ 1 แนบท้ายระเบียบ) และให้ผู้ปฏิบัติงานหรือเครือญาติและพวกพ้องของผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นระงับการกระทำดังกล่าว

ข้อ 8 ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น จนถึงผู้อำนวยการ หรือผู้ที่ผู้อำนวยการมอบหมาย กรณีผู้อำนวยการให้รายงานต่อประธานกรรมการ

ข้อ 9 ให้ส่วนงานต้นสังกัด จัดทำแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบพิมพ์ 2 แนบท้ายระเบียบ) ส่งกองทรัพยากรบุคคลภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี และให้กองทรัพยากรบุคคลสรุปเสนอผู้อำนวยการภายในวันที่ 31 ธันวาคมของทุกปี

ข้อ 10 ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ของพนักงานและลูกจ้างองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร เป็นอำนาจวินิจฉัยของผู้บริหารและถือเป็นที่สุด หากกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ของผู้บริหาร ให้เป็นอำนาจวินิจฉัยของประธานกรรมการและถือเป็นที่สุด

/ ข้อ 11

- 4 -

ข้อ 11 ให้ผู้อำนวยการรักษาการตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ 10 สิงหาคม พ.ศ. 2553



(นายมนูญรัตน์ เลิศโกมลสุข)

ผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

**ประกาศองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
เรื่อง นโยบายการต่อต้านการทุจริตและการประพฤติมิชอบ**

องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) ตั้งมั่นที่จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส และเป็นธรรม โดยยึดหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน การรับสินบนทุกรูปแบบเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติ นั้น

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ หน่วยงานและลูกจ้างทุกระดับต้องยึดถือและมุ่งปฏิบัติตาม ดังนี้

๑. การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตและเท่าเทียมกัน
๒. ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้และเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส
๓. ไม่ทำธุรกรรมกับบุคคล บริษัท หรือหน่วยงานใดที่ได้รับการตรวจสอบว่ามีการกระทำที่เป็นคอร์รัปชัน
๔. ไม่เข้าไปมีส่วนร่วม ส่งเสริม หรือสนับสนุนการคอร์รัปชันอย่างเด็ดขาด
๕. ใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินขององค์กรให้เป็นไปเพื่อประโยชน์แก่กิจการขององค์กรเท่านั้น และหลีกเลี่ยงการใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินใดขององค์กรที่ขัดแย้งกับนโยบายนี้
๖. ป้องกัน สอดส่องดูแลและรายงานหรือแจ้งเบาะแสการกระทำหรือการพยายามกระทำการใดที่เป็นการคอร์รัปชันมายังคณะทำงานปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตของ อ.ต.ก. (ตามคำสั่งองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรที่ ๘๓/๒๕๖๒ ลงวันที่ ๘ พฤษภาคม ๒๕๖๒) โดยเร็ว
๗. การรับของขวัญ
 - ๗.๑) หลีกเลี่ยงการรับของขวัญจากบุคคลที่ติดต่อธุรกิจด้วย โดยแจ้งนโยบายรับของขวัญ และขอความร่วมมือไม่นำของขวัญมามอบให้ หากได้รับของขวัญและไม่สะดวกส่งกลับคืน ของขวัญดังกล่าวจะถูกนำไปบริจาคเพื่อการกุศลหรือสาธารณประโยชน์แทน
 - ๗.๒) การรับของขวัญโดยธรรมจรรยาต้องมีมูลค่าไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท และไม่ใช้สิ่งผิดกฎหมาย หากของขวัญหรือทรัพย์สินนั้นมีมูลค่าเกิน ๓,๐๐๐ บาท ให้ดำเนินการส่งคืนหรือนำไปบริจาคเพื่อการกุศล
 - ๗.๓) งดการให้ของขวัญต่อบุคคลหรือหน่วยงานที่ติดต่อธุรกิจด้วย เพื่อเป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและไม่เป็นการฟุ่มเฟือย

ประกาศ ณ วันที่ ๒๑ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๒


(นางณัฐวิทย์ ชัยมาลา)

รองผู้อำนวยการ อ.ต.ก. ทำการแทน 
ผู้อำนวยการองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร  / ทานตรวจ

ประกาศองค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
เรื่อง เจตนารมณ์การป้องกันและปราบปรามการทุจริต

องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร (อ.ต.ก.) ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบจากการทุจริตที่เกิดขึ้นในสังคมไทย ทั้งปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชน จึงได้ส่งเสริมการสร้างพฤติกรรมและวิถีการทำงานของผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างทุกคนให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส มีจิตสำนึกสาธารณะ มีความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน สอดคล้องกับหลักยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ที่มุ่งเน้นกระบวนการปรับสภาพทางสังคมให้เกิดภาวะความสะอาดและไม่ทนต่อการทุจริต เพื่อสร้างค่านิยมทางวัฒนธรรมที่ดีในองค์กรบนหลักของธรรมาภิบาล และเพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร จึงขอประกาศเจตนารมณ์ว่าจะปฏิบัติงานอย่างมีวินัย และยึดมั่นคุณธรรม ร่วมกันปราบปรามการทุจริตทุกรูปแบบ โดยกำหนดแนวทางและมาตรการในการป้องกันและต่อต้านการทุจริต เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติงานควบคู่กับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับและนโยบายอื่นๆ ดังนี้

๑. ปฏิบัติงานตามค่านิยมและทัศนคติด้านคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกสาธารณะและไม่ทนต่อการทุจริตทุกรูปแบบ
๒. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้
๓. พัฒนาระบบการปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาลและหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดี
๔. ส่งเสริมให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างทุกคน นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตและการปฏิบัติงาน
๕. จัดให้มีกลไกการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ และมาตรการควบคุมภายในที่เหมาะสม
๖. สนับสนุนการมีส่วนร่วม และช่องทางการรับแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะ หรือคำแนะนำ โดยมีมาตรการป้องกันคุ้มครองแก่ผู้แจ้งข้อมูล
๗. สนับสนุนให้มีกระบวนการช่วยเหลืออย่างเป็นธรรมต่อบุคลากรผู้ถูกกล่าวหา และมีมาตรการลงโทษผู้ประพฤติผิดตามระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร

-๒-

๘. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายการทุจริตและประพฤติมิชอบที่เกี่ยวข้องกับ อ.ค.ก. โดยถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบได้รับทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ประกาศ ณ วันที่ ๓๑ มีนาคม พ.ศ.๒๕๖๓



(นายสุรฤกษ์ เอี่ยมละออ)

กรรมการ อ.ค.ก.

รักษาการพบในตำแหน่งผู้อำนวยการ อ.ค.ก.

แบบรายงานความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์

แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ตำแหน่ง
แผนก กอง/สำนัก ฝ่าย

ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามระเบียบองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๓ ☐ ข้อ ๔ ☐ ข้อ ๕ ☐ ข้อ ๖ ซึ่งเป็นการรายงานเนื่องจากมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี โดยมีรายละเอียด ดังนี้

.....
.....

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แก้ไขปัญหาดังนี้

.....
.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ลงชื่อ

(.....)

วันที่ เดือน พ.ศ.

ความเห็นของผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด	คำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชา
.....	
ลงชื่อ (.....)	ลงชื่อ (.....)

รับทราบคำวินิจฉัยของผู้บังคับบัญชา

ลงชื่อ (.....) ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด	ลงชื่อ (.....) ผู้รายงาน
วันที่ เดือน พ.ศ.	วันที่ เดือน พ.ศ.



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน

ที่ กษ วันที่

เรื่อง แบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เรียน หัวหน้ากองทรัพยากรบุคคล

ตามระเบียบองค์การตลาดเพื่อเกษตรกรว่าด้วยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ.๒๕๕๓ ข้อ ๙ ได้กำหนดให้ส่วนงานต้นสังกัดจัดทำแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ภายในวันที่ ๓๐ กันยายน ของทุกปีนั้น

กอง/สำนักงาน ฝ่าย

ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

- ☐ ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ☐ มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่างปี ราย

และได้รวบรวมสำเนาแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์แนบมาพร้อมนี้แล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและดำเนินการตามระเบียบฯ ต่อไป

บัญชีรายชื่อผู้ปฏิบัติงานใน กอง/สำนักงาน องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
แนบท้ายและรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (แบบพิมพ์ ๒) : กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
(สำหรับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ๗ ลงมา)

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	รหัส	ตำแหน่ง	ลงลายมือชื่อยืนยันไม่มีความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์

ลงลายมือชื่อ ผู้รายงาน

(.....)

ตำแหน่ง

...../...../.....

หนังสือรับรองความขัดแย้งทางผลประโยชน์ – พนักงาน

กอง/สำนักงาน/กลุ่มงาน

ฝ่าย/สำนัก

องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร

วันที่ เดือน พ.ศ.

ข้าพเจ้านาย/นาง/นางสาว/อื่นๆ

ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในตำแหน่ง

แผนก/งาน กอง/สำนักงาน/สำนัก/กลุ่มงาน

ขอรับรองว่าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือผลประโยชน์ทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์
ของหน่วยงานดังกล่าวข้างต้น และไม่มีความสัมพันธ์ในฐานะเครือญาติ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระตามข้อบังคับ
และระเบียบที่กำหนดไว้

ลงชื่อ ผู้รับรอง

(.....)

ตำแหน่ง

องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร
การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานและบุคคลภายนอก

เรียน ผู้อำนวยการ

ข้าพเจ้า นาย/นาง/นางสาว ตำแหน่ง ระดับ

แผนก กอง/สำนักงาน/กลุ่ม ฝ่าย

๑. ในระหว่างปี ข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง ดังนี้

☐ ปฏิบัติหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง เรื่อง
ตามบันทึก/คำสั่ง ที่ ลงวันที่ ทั้งนี้ ข้าพเจ้า
ได้แนบเอกสารประกอบมาทั้งหมดจำนวน หน้า

☐ ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่จัดซื้อจัดจ้าง

๒. ในระหว่างปี ข้าพเจ้าได้รับการแต่งตั้ง/โยกย้ายตำแหน่ง คือ
ตามคำสั่ง อ.ต.ก. ที่ ลงวันที่ ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แนบ
เอกสารประกอบมาทั้งหมดจำนวน หน้า

๓. ในระหว่างปี ข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ออกแบบงาน กำหนด SPEC หรือ TOR ดังนี้

☐ เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานตามคำสั่ง/บันทึก ที่ ลงวันที่
ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารประกอบมาทั้งหมดจำนวน หน้า

☐ ไม่เป็น

๔. ในระหว่างปี ข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งให้เป็นคณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริง และหรือคณะกรรมการ
สอบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด ดังนี้

☐ เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานตามคำสั่ง/บันทึก ที่ ลงวันที่
ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารประกอบมาทั้งหมดจำนวน หน้า

☐ ไม่เป็น

๕. ในระหว่างปี ข้าพเจ้าได้รับแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่การจัดสรรพื้นที่/การให้บริการเพื่อจัดหาผลประโยชน์ ดังนี้

☐ เป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานตามคำสั่ง/บันทึก ที่
ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้แนบเอกสารประกอบมาทั้งหมดจำนวน หน้า

☐ ไม่เป็น

๖. ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า

๖.๑ ข้าพเจ้า ☐ เคย ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหารในฝ่าย/สำนัก/กอง
ตำแหน่ง (ระบุครั้งสุดท้าย)
☐ ไม่เคย ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหารในฝ่าย/สำนัก/กอง ใดของ อ.ต.ก.
มีความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับผู้บริหารกิจกรรมที่ทำการตรวจสอบ

๖.๒ ข้าพเจ้า ☐ เคย คู่สมรส บิดา มารดา บุตรหรือบุตรบุญธรรมและญาติสนิท
ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหารในหน่วยงานรับตรวจ ดังนี้
๑.
๒.

☐ ไม่เคย คู่สมรส บิดา มารดา บุตรหรือบุตรบุญธรรมและญาติสนิท
ปฏิบัติงานหรือเป็นผู้บริหารในหน่วยงานรับตรวจ

๖.๓ ข้าพเจ้า ☐ เป็น ผู้มีส่วนได้เสียในห้างหุ้นส่วน บริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวข้องกับ
อ.ต.ก. อันอาจขัดต่อผลประโยชน์ อ.ต.ก. โดย
.....

☐ ไม่เป็น ผู้มีส่วนได้เสียในห้างหุ้นส่วน บริษัทที่ประกอบธุรกิจเกี่ยวข้องกับ
อ.ต.ก. อันอาจขัดต่อผลประโยชน์ อ.ต.ก.

ลงชื่อ

(.....)

...../...../.....