



บันทึกข้อความ

ส่วนส่วนราชการ แผนกระเบียบวินัย สำนักงานบริหารทรัพยากรบุคคล ฝ่ายบริหารและพัฒนาองค์กร

ที่ กษ ๑๗๐๔.๑/๒๒

วันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขององค์การสะพานปลา

รผอ.

ผตน.

ผยศ.

ผobr.

ผบง.

ผธก. ๑

ผธก. ๒

ผสป.ทร. ๑

ผสป.ทร. ๒

สนอ.

ศตส.

สำนักงานสะพานปลาและท่าเทียบเรือประมง

เพื่อให้การดำเนินงานที่เกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขององค์การสะพานปลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี มีมาตรฐานความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบขององค์การสะพานปลา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๙ และเพื่อให้สอดคล้องกับประกาศเจตนารมณ์การป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริต ประพฤติมิชอบ องค์การสะพานปลาจึงได้จัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขององค์การสะพานปลา เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ได้แก่ ความหมายของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนบุคคลหรือประโยชน์ส่วนรวม (CONFLICT OF INTEREST) การกระทำหรือเหตุการณ์อะไรที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของหน่วยงาน การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตลอดจนถึงแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ รายละเอียดตามเอกสารแนบท้ายนี้

จึงแจ้งมาเพื่อให้ทราบโดยทั่วกัน และยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์มานพ กาญจนนุราชกูร)

ผู้อำนวยการองค์การสะพานปลา



แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขององค์การสะพานปลา

๑. ความหมาย

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือที่เรียกว่า (CONFLICT OF INTEREST) คือ การกระทำหรือสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบต่อผลประโยชน์ของสาธารณะ มีผลประโยชน์ส่วนตัวเข้าแทรกซ้อน โดยการใช้ตำแหน่งหน้าที่หรืออิทธิพลผ่านการกระทำ การตัดสินใจ หรือการใช้ดุลยพินิจ ซึ่งมีผลกระทบต่อ การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ และส่งผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนรวม กล่าวคือการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตน อันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนหรือพวกพ้องมากกว่าผลประโยชน์ส่วนรวม

การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ จึงเป็นการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนบุคคล ซึ่งอาจจะละเมิดต่อจรรยาบรรณและกฎหมาย เนื่องจากผลประโยชน์ส่วนตัวได้เข้าแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจ หรือกระบวนการตัดสินใจ ทำให้ผู้พิจารณาขาดความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก อันส่งผลทำให้เกิดความเสียหายแก่ผลประโยชน์ขององค์กรซึ่งเป็นผลประโยชน์ส่วนรวมหรือสาธารณะ

๒. การกระทำหรือเหตุการณ์ที่ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานขององค์การสะพานปลา ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่อาจเข้าข่ายการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตัว กับผลประโยชน์ขององค์กรหรือสาธารณะ ได้แก่

๑. การใช้ข้อมูลขององค์การสะพานปลา เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
๒. การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับองค์การสะพานปลา หรือกิจกรรมที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับหน่วยงานอันมีสภาพเป็นการค้าทำนองเดียวกับกิจการขององค์การสะพานปลา ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตนเองหรือผู้อื่น เว้นแต่ได้มีการมอบหมายจากองค์การสะพานปลาเป็นลายลักษณ์อักษร
๓. การมีบุคคลในครอบครัวของผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับองค์การสะพานปลา
๔. การรับของขวัญจากบุคคลอื่น ซึ่งมีใช้ญาติหรือบุคคลในครอบครัวที่มีใช้เป็นไปตามปกติประเพณีนิยมหรือที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท
๕. การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญ ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้
๖. การให้ของขวัญซึ่งมีราคาหรือมูลค่าเกินกว่า ๓,๐๐๐ บาท แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

๓. การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้การตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเป็นไปด้วยความโปร่งใส ซื่อตรง เปิดเผยตรวจสอบได้และสอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่ให้ผู้บังคับบัญชาทุกลำดับชั้นต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ปฏิบัติงานที่อาจจะมี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใด เป็นกรรมการหรือเป็นผู้พิจารณา หรือเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ให้ความเห็นหรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้นๆ เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาไม่ทราบข้อมูลนั้นมาก่อน ทั้งนี้ การกระทำหรือเหตุการณ์ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เช่น

๑. สายงานการบังคับบัญชาระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
๒. การสรรหาและการบรรจุพนักงาน
๓. การแต่งตั้งโยกย้ายและประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การสอบสวนทางวินัย
๕. การจัดซื้อจัดจ้าง
๖. การออกแบบงานกำหนด SPEC หรือ TOR
๗. การควบคุมการก่อสร้าง การตรวจงาน หรือการตรวจรับงาน
๘. การตรวจสอบภายใน
๙. การติดตามประเมินผล เป็นต้น

กรณีผู้ปฏิบัติงาน มีการกระทำหรือเหตุการณ์ที่อาจเกิดจากลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ผู้ปฏิบัติงานรายงานเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันที และให้ผู้ปฏิบัติงานผู้นั้นขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ เพื่อนำเสนอผู้อำนวยการองค์การสะพานปลา รับทราบ และพิจารณาสั่งการต่อไป

๔. แนวทางปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ขององค์การสะพานปลา เป็นไปด้วยความเรียบร้อยเกิดความโปร่งใสในการดำเนินงาน และให้ครอบคลุมผู้ปฏิบัติงานทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีแนวปฏิบัติ ดังนี้

๑. ผู้อำนวยการองค์การสะพานปลา

ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนำเสนอต่อประธานกรรมการองค์การสะพานปลา ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี แล้วแต่กรณี

๒. ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่รองผู้อำนวยการ

ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนำเสนอต่อผู้อำนวยการองค์การสะพานปลา ภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี แล้วแต่กรณี

๓. ผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่ผู้อำนวยการฝ่ายลงมาทุกตำแหน่ง

ให้จัดทำรายงานตามแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการองค์การสะพานปลา หรือผู้ที่ผู้อำนวยการองค์การสะพานปลา มอบหมายภายในวันที่ ๓๐ กันยายนของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี แล้วแต่กรณี