



การไฟฟ้านครหลวง  
Metropolitan Electricity Authority

คำสั่งการไฟฟ้านครหลวง

ที่ ๔/๒๕๖๐

เรื่อง คู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น และให้สอดคล้องกับรูปแบบการรายงาน จากแบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยใช้แบบการรายงานในรูปแบบกระดาษ เป็นการรายงานผ่านระบบสารสนเทศ ตามนัยข้อ ๙ แห่งระเบียบการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ผู้ว่าการจึงออกคำสั่งไว้ ดังต่อไปนี้

๑. ให้ยกเลิกคำสั่งการไฟฟ้านครหลวง ที่ ๑๗/๒๕๕๕ ลงวันที่ ๒ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๕ เรื่อง คู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

บรรดาคำสั่ง ประกาศ หรือบันทึกข้อความอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในคำสั่งนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับคำสั่งนี้ ให้ใช้คำสั่งนี้แทน

๒. ให้ทุกหน่วยงานถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติตามคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่แนบท้ายคำสั่งนี้

๓. กรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติ หรือลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กรเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบในการแก้ไขปรับปรุงคู่มือ

๔. ผู้ว่าการเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการใช้คำสั่งนี้ ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

(ลงชื่อ)

ชัยยงค์ พัวพงศกร

(นายชัยยงค์ พัวพงศกร)

ผู้ว่าการ



การไฟฟ้านครหลวง  
Metropolitan Electricity Authority

คู่มือ

# ปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ปรับปรุง ปี 2560





## สารบัญ

	หน้า	หน้าที่
<b>บทที่ ๑</b>	<b>บทนำ</b>	
	• หลักการและเหตุผล	๒
	• วัตถุประสงค์	๒
	• ประโยชน์ที่จะได้รับ	๒
<b>บทที่ ๒</b>	<b>ความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	
	• คำนิยามศัพท์	๔
	• ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๕
	• รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๕
	• ความหมายของ Conflict of Interests กับ Corruption	๕
	• กรณีตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๖
	• แนวคิดเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๗
<b>บทที่ ๓</b>	<b>แนวปฏิบัติในการป้องกันและจัดการมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	
	• แนวปฏิบัติในการป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๙
	• การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๑๐
<b>บทที่ ๔</b>	<b>มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง</b>	๑๑
<b>บทที่ ๕</b>	<b>แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	
	• กรณีเป็นประจำปีในเดือนธันวาคมของทุกปี กรณีรับตำแหน่งใหม่ หรือ กรณีเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปี	
	- สำหรับพนักงานระดับ ๖ ขึ้นไป	๑๗
	• กรณีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)	
	- สำหรับพนักงานทุกระดับ	๒๓
	- สำหรับประธานคณะกรรมการ/ประธานคณะทำงาน ประธานคณะอนุกรรมการ	๒๖
	- สำหรับคณะกรรมการ/คณะทำงาน/คณะอนุกรรมการ	๒๙
	- รายละเอียดลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)	๓๒



	• การเก็บรักษารายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๔๖
	• ระยะเวลาการเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๔๖
ภาคผนวก	แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
	• แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการการไฟฟ้านครหลวง / ผู้ว่าการ	๔๘
	• แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามลักษณะงาน	๕๐

# บทที่ ๑

## บทนำ



## หลักการและเหตุผล

การไฟฟ้านครหลวง เป็นรัฐวิสาหกิจ ประเภทสาธารณูปโภคที่มีภารกิจด้านการจำหน่ายพลังงานไฟฟ้าให้มีความเพียงพอ เชื่อถือได้ ปลอดภัย ในราคาที่เป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ประชาชน ในเขตกรุงเทพมหานคร นนทบุรี และสมุทรปราการ ด้วยความมุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของคุณธรรม ให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ ในราคาที่เป็นธรรม รวมทั้งการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่องค์กรในระยะยาว พร้อมตอบสนองต่อสังคมและประเทศชาติ

คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง ตระหนักถึงความสำคัญของการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด เพื่อให้คณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง ผู้บริหาร และพนักงานของการไฟฟ้านครหลวงทุกคนได้รับทราบ และนำมาใช้เป็นแนวทางปฏิบัติงานโดยทั่วถึง เพื่อสร้างความมั่นใจว่าการไฟฟ้านครหลวง จะสามารถบรรลุเป้าหมายแห่งการเป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากล พร้อมการได้รับความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน

ด้วยเจตนารมณ์ชัดเจนที่จะเป็นองค์กรชั้นนำในระดับสากล ที่ดำเนินธุรกิจบนพื้นฐานของหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ๗ ประการ อันประกอบด้วย หลักความรับผิดชอบต่อ หลักความสำนึกในหน้าที่ หลักความโปร่งใส หลักความเสมอภาค หลักคุณธรรม หลักการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว และหลักการมีส่วนร่วม คณะกรรมการกำกับดูแลเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนของการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งมีผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวงเป็นประธาน ได้เห็นชอบให้ปรับปรุงแนวปฏิบัติสำหรับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้พนักงานทุกระดับของการไฟฟ้านครหลวง มีส่วนร่วมในการสร้างความโปร่งใสขององค์กรและเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## วัตถุประสงค์

๑. เพื่อยกระดับมาตรฐานการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ให้มีความโปร่งใส เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการไฟฟ้านครหลวง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน
๒. เพื่อให้พนักงานการไฟฟ้านครหลวงทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ และไม่ปฏิบัติตนที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมใช้เป็นแนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์
๓. เพื่อสนับสนุนระบบการควบคุมภายในและตรวจสอบภายในขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
๔. เพื่อพัฒนาระบบการเปิดเผยข้อมูลให้สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐ

## ประโยชน์ที่จะได้รับ

๑. การไฟฟ้านครหลวงมีการดำเนินงานที่โปร่งใสเป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี
๒. พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจ และแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
๓. สร้างความเชื่อถือจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

## บทที่ ๒

### ความขัดแย้งทางผลประโยชน์



## คำนิยามศัพท์

<b>ผู้ว่าการ</b>	<b>หมายความว่า</b>	ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง
<b>หัวหน้าหน่วยงาน</b>	<b>หมายความว่า</b>	ผู้อำนวยการฝ่าย ผู้อำนวยการการไฟฟ้านครหลวงเขต ผู้อำนวยการสำนัก หรือที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
<b>พนักงาน</b>	<b>หมายความว่า</b>	พนักงานการไฟฟ้านครหลวง
<b>ความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	<b>หมายความว่า</b>	การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของการไฟฟ้านครหลวงไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม
<b>ญาติ</b>	<b>หมายความว่า</b>	ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรม หรือ ผู้รับบุตรบุญธรรม
<b>บุคคลในครอบครัว</b>	<b>หมายความว่า</b>	คู่สมรส บุตร บิดา มารดา
<b>ของขวัญ</b>	<b>หมายความว่า</b>	เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่ให้แก่กันเพื่ออวยยศยศไมตรี และให้หมายความรวมถึง เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้เป็นรางวัล หรือให้โดยเสน่หา หรือเพื่อการสงเคราะห์ หรือให้เป็นสินน้ำใจ การให้สิทธิพิเศษ ซึ่งมีใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับบริการหรือความบันเทิงตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน ไม่ว่าจะให้เป็นบัตรตัวหรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้าหรือการคืนเงินให้ภายหลัง
<b>ประโยชน์อื่นใด</b>	<b>หมายความว่า</b>	สิ่งที่มีมูลค่า เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน
<b>ปกติประเพณีนิยม</b>	<b>หมายความว่า</b>	เทศกาล หรือวันสำคัญ ซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกันและให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันโดยสังคัมด้วย
<b>ระบบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b>	<b>หมายความว่า</b>	การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยระบบอิเล็กทรอนิกส์



## ความหมายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

“ความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม” หรือที่ภาษาอังกฤษใช้คำว่า “CONFLICT OF INTERESTS” หมายถึง สถานการณ์ หรือการกระทำที่ไม่ว่าจะจะเป็นนักการเมือง ข้าราชการ พนักงานบริษัท หรือผู้บริหารมีผลประโยชน์ส่วนตัวมากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม กล่าวคือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ตัดสินใจหรือปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งของตน อันก่อให้เกิดผลประโยชน์ของตนเอง หรือพวกพ้องมากกว่าประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งการกระทำนั้นอาจเกิดขึ้นอย่างรู้ตัว หรือไม่รู้ตัว ทั้งเจตนาและไม่เจตนา ซึ่งมีรูปแบบที่หลากหลาย จนกระทั่งกลายเป็นสิ่งที่ปฏิบัติกันทั่วไป โดยไม่เห็นว่า เป็นความผิด ส่งผลให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และจรรยาบรรณการไฟฟ้านครหลวง ได้กำหนดให้พนักงานทุกระดับของการไฟฟ้านครหลวง ละเว้นการดำเนินการใด ๆ ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อการไฟฟ้านครหลวง จึงได้กำหนดความหมายของ “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” คือ การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของการไฟฟ้านครหลวงไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

## รูปแบบของความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เนื่องจากพนักงานที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อาจมีพฤติกรรมที่เข้าข่ายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ขององค์กร ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อการทำงานด้วยความโปร่งใสขององค์กร มีรูปแบบที่ควรหลีกเลี่ยงดังต่อไปนี้

๑. การรับของขวัญและประโยชน์อื่นใด จากการดำรงตำแหน่งหน้าที่
๒. การช่วยญาติหรือบุคคลในครอบครัวให้ได้รับประโยชน์
๓. การทำธุรกิจของตัวเอง หรือบริษัทที่ตนเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญกับการไฟฟ้านครหลวง
๔. การใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ที่ดำรงตำแหน่ง มารับจ้างทำงานให้การไฟฟ้านครหลวง
๕. การจ้างงาน หรือทำงานพิเศษ เช่น จ้างที่ปรึกษา จ้างเหมาบุคคลภายนอก ฯลฯ

## ความหมายของ Conflict of Interests กับ Corruption

๑. Conflict of Interests เป็นรูปแบบหนึ่งของ Corruption แต่ระดับหรือขนาด และขอบเขต ต่างกัน
๒. Conflict of Interests นำไปสู่ Corruption ที่รุนแรงขึ้น
๓. Conflict of Interests เกี่ยวกับการใช้อำนาจที่เป็นทางการ เชื่อมโยงกับกฎหมาย ระเบียบ การปฏิบัติและส่วนที่ไม่เป็นทางการ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ขยายไปถึงเรื่องครอบครัว ต้องพิจารณาความสัมพันธ์ เช่น คู่สมรส และคนในเครือญาติ

## กรณีตัวอย่างความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### ๑) การหาประโยชน์ให้กับตัวเอง (Self dealing)

การหาประโยชน์ให้กับตนเอง ครอบครัว หรือพวกพ้องจากตำแหน่งหน้าที่ หรือเป็นการใช้ประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง

#### กรณีตัวอย่าง

- การจัดจ้างบริษัทของภรรยาซึ่งดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการก่อสร้าง ให้เป็นผู้รับเหมาก่อสร้างให้กับหน่วยงานต้นสังกัด
- พนักงานใช้อำนาจหน้าที่ทำให้บริษัทตนเอง หรือบริษัทของครอบครัวได้เป็นผู้ซ่อมบำรุงระบบคอมพิวเตอร์ให้กับองค์กร
- ผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติวงเงินค่าเบี้ยปรับจากกรณีก่อสร้างล่าช้า ให้กับธุรกิจของครอบครัว

### ๒) การรับของขวัญ/ผลประโยชน์

การรับของขวัญและความสะดวกสบายที่เกินความเหมาะสม อาจส่งผลกระทบต่อพนักงานในการปฏิบัติงานในหน้าที่ การรับของขวัญมีในหลายรูปแบบ เช่น การลดราคาของที่ซื้อ การมอบตัวพาหนะเดินทาง การเลี้ยงอาหารอย่างฟุ่มเฟือย ตลอดจนการให้ความบันเทิงในรูปแบบต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อผู้รับของขวัญ และทำให้พนักงานตัดสินใจเอนเอียงในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ของขวัญนั้น

#### กรณีตัวอย่าง

- บริษัทแห่งหนึ่งให้ของขวัญเป็นทองคำมูลค่า ๑๐ บาท แก่พนักงานการไฟฟ้านครหลวง เนื่องจากในปีที่ผ่านมาพนักงานฯ ผู้นั้นเร่งรัดการดำเนินงานบริการให้บริษัทเป็นกรณีพิเศษ
- พนักงานที่เป็นประธานคณะกรรมการตรวจการจ้าง ได้รับของขวัญจากผู้บริหารของบริษัทเอกชน จึงช่วยเหลือและไกล่เกลี่ยให้เมื่อพบงานจ้างไม่เรียบร้อย เนื่องจากไม่ลืมนบุญคุณที่เคยได้รับของขวัญ

## แนวคิดเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### ✓ เกิดขึ้นกับตัวเอง

ให้พิจารณาผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้นว่า องค์กรเสียผลประโยชน์หรือไม่ หากองค์กรโดยรวมเสียประโยชน์ ท่านก็ควรหลีกเลี่ยง ตัวอย่างเช่น หากท่านเป็นคณะกรรมการที่ทำหน้าที่พิจารณาการจัดซื้อจัดจ้าง หรือพิจารณาความดีความชอบของบุคคลใกล้ชิด ท่านควรที่จะรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ให้ประธานคณะกรรมการทราบ พร้อมทั้งรอฟังผลวินิจฉัยให้ฟังออกเสียงในวาระที่เกี่ยวข้อง หรือให้ถอนตัวจากการเป็นคณะกรรมการ เพื่อแสดงความบริสุทธิ์ใจของท่านและความโปร่งใสด้วย

### ✓ เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน หรือคนใกล้ชิด

ท่านควรให้คำแนะนำ ด้วยการอธิบายให้เข้าใจถึงกรณีต่าง ๆ และผลหรือโทษของความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ขององค์กร รวมทั้ง การขอคำแนะนำจากหัวหน้าหน่วยงาน หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ เพื่อความโปร่งใสและชัดเจนในแนวทางการปฏิบัติงาน

# บทที่ ๓

แนวปฏิบัติในการป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์



## แนวปฏิบัติในการป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะผู้บริหารระดับสูง ได้ให้ความเห็นชอบแนวปฏิบัติในการป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เพื่อให้พนักงานทุกระดับได้ยึดถือปฏิบัติ ดังนี้

๑) ให้พนักงานมีการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หากมีส่วนได้ส่วนเสียในลักษณะงานที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๒) หากการดำเนินงานตามลักษณะงาน ปรากฏความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจแต่งตั้ง หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในฐานะประธานคณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการสอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

๓) สร้างจิตสำนึกให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ของการไฟฟ้านครหลวง และละเว้นการกระทำที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๔) กำหนดให้มีกระบวนการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยอาศัยการบริหารอย่างมีส่วนร่วมของพนักงานในองค์กร หรือจากภาคประชาชน เช่น การสร้างช่องทางการให้ข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างที่สำคัญให้ประชาชนทราบ เป็นต้น

## การจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อเป็นการเสริมสร้างตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับจรรยาบรรณของการไฟฟ้านครหลวง จึงได้สร้างกลไกการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรที่ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร โดยกำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมทั้งแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ดังนี้

### ๑. กรณีเป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี กรณีรับตำแหน่งใหม่ หรือกรณีเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปี

ให้พนักงานตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป เปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน

### ๒. กรณีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)

ให้พนักงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องตามลักษณะงาน เปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน ดังนี้

(๑) งานบริหารงานบุคคล

(๒) งานสรรหาพนักงานดีเด่นด้านต่าง ๆ

(๓) งานพัฒนาพนักงานด้วยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ส่งบทความและอื่น ๆ

ณ ต่างประเทศ

(๔) งานสอบสวนความผิดทางวินัย

(๕) งานจัดซื้อจัดจ้าง

(๖) งานตรวจสอบภายใน

(๗) งานวิจัยและพัฒนา

(๘) งานจัดหาเงินทุน

(๙) งานให้บริการด้านไฟฟ้า ลงทุนและให้บริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง

สำหรับรายละเอียดและแนวทางการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นไปตามบทที่ ๕ แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

# บทที่ ๔

## มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้อง



## มาตรการทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

### ๑) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

พ.ศ. ๒๕๔๒ หมวด ๙

การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มาตรา ๑๐๐ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินกิจการ ดังต่อไปนี้

(๑) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ หรือดำเนินคดี

(๒) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งมีอำนาจกำกับ ดูแล ควบคุม ตรวจสอบ และดำเนินคดี

(๓) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่นอันมีลักษณะเป็นการผูกขาด ตัดตอน ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยตรงหรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้น ในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่รับสัมปทานหรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

(๔) การเข้าไปมีส่วนได้เสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้น อาจขัดหรือแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รัฐผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

**มาตรา ๑๐๑** ให้นำบทบัญญัติมาตรา ๑๐๐ มาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีโดยอนุโลม เว้นแต่การเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละห้าของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้ในบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งไม่ใช่บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา ๑๐๐ (๒) ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

**มาตรา ๑๐๓** ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา ตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด

บทบัญญัติในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีโดยอนุโลม



**๒) ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การ  
รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓**

ข้อ ๔ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล  
นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจ  
ตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎ  
ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด  
โดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ ๕ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ ดังต่อไปนี้

(๑) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติ ซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่  
เหมาะสมตามฐานะานุรูป

(๒) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคาหรือมูลค่าใน  
การรับแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(๓) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ ๖ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นส่วนตัว  
หรือมีราคาหรือมีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็น  
ที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น  
รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบ  
โดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดทรัพย์สินหรือประโยชน์  
ดังกล่าวไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐ  
ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ ๗ การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือมีราคาหรือมีมูลค่า  
มากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ ๕ ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้ว โดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้  
เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียด  
ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งหัวหน้าส่วนราชการ ผู้บริหารสูงสุด  
ของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน สถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดย  
ทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็น ความเหมาะสม และสมควรที่จะให้  
เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หน่วยงานหรือสถาบันหรือ  
องค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัด มีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืน  
ทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้ทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบ  
ทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้ว ให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับ  
ทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ที่ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา  
ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของ  
รัฐวิสาหกิจ หรือเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐ ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริง  
เกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธาน  
กรรมการและกรรมการในองค์การอิสระตามรัฐธรรมนูญหรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจ  
ถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตามความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ ๘ หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามประกาศฉบับนี้  
ให้ใช้บังคับแก่ผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

# บทที่ ๕

## แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์



กรณีเป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี  
กรณีรับตำแหน่งใหม่ หรือ  
กรณีเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปี

สำหรับพนักงานตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป

## แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

กำหนดให้พนักงานตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ในกรณี

- เป็นประจำในเดือนธันวาคมของทุกปี
- รับตำแหน่งใหม่
- มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นในระหว่างปี

### ๑. ผู้ว่าการ

จัดทำรายงานตามแบบแสดงการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สำหรับผู้ว่าการ นำเสนอต่อคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง

### ๒. พนักงานตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป

รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำเสนอผ่านระบบสารสนเทศการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยมีขั้นตอนในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

**๒.๑ พนักงานสำรวจตนเอง ว่ามีการกระทำหรือเหตุการณ์ที่เข้าข่ายมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามระเบียบการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ๒๕๕๗ หรือไม่**

โดยการกระทำหรือเหตุการณ์ในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(๑) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้น เกินร้อยละ ๕ (ห้า) ของจำนวนหุ้นทั้งหมดในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับการไฟฟ้านครหลวง เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งการบริหารอื่นที่การไฟฟ้านครหลวงมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

(๒) การมีบุคคลในครอบครัวหรือญาติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นเกินร้อยละ ๕ (ห้า) ของจำนวนหุ้นทั้งหมดในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับการไฟฟ้านครหลวง หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับการไฟฟ้านครหลวง

ในกรณีที่ตรวจพบว่าพนักงานผู้ใดมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนดไว้ในวรรคหนึ่ง และไม่ได้ดำเนินการเปิดเผยข้อเท็จจริง อาจถูกพิจารณาโทษทางวินัย

(๓) การรับของขวัญจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติหรือบุคคลในครอบครัวที่ไม่เป็นไปตามปกติ ประเพณีนิยม หรือที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ



กรณีมีความจำเป็นที่ต้องรับของขวัญไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดี ผู้รับต้องแจ้งข้อเท็จจริงโดยรายงานผ่านระบบสารสนเทศการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้คำวินิจฉัยว่ามีความเหมาะสมและสมควรที่จะให้รับของขวัญไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่ หากผู้ว่าการวินิจฉัยว่าไม่สมควร ก็ให้ของขวัญนั้นตกเป็นสิทธิของการไฟฟ้านครหลวง สำหรับผู้ว่าการให้รายงานต่อคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง

(๔) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจากใต้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

ในกรณีที่บุคคลในครอบครัวของผู้ว่าการหรือของพนักงานได้รับของขวัญไว้ก่อนแล้ว แต่ผู้ว่าการหรือพนักงานได้ทราบในภายหลัง ให้ดำเนินการตามข้อ ๖ (๑) วรรคสอง กรณีมีความจำเป็นที่ต้องรับของขวัญไว้เพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพหรือความสัมพันธ์อันดี ผู้รับต้องแจ้งข้อเท็จจริงโดยรายงานผ่านระบบสารสนเทศการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนดไว้ในคู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ นำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้คำวินิจฉัยว่ามีความเหมาะสมและสมควรที่จะให้รับของขวัญไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่ หากผู้ว่าการวินิจฉัยว่าไม่สมควร ก็ให้ของขวัญนั้นตกเป็นสิทธิของการไฟฟ้านครหลวง สำหรับผู้ว่าการให้รายงานต่อคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง

(๕) การให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

ทั้งนี้ การรับหรือการให้ของขวัญตาม (๓) ถึง (๕) ถ้าเป็นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด จากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้แก่ตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมและมีราคาหรือมีมูลค่าไม่เกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ให้สามารถกระทำได้

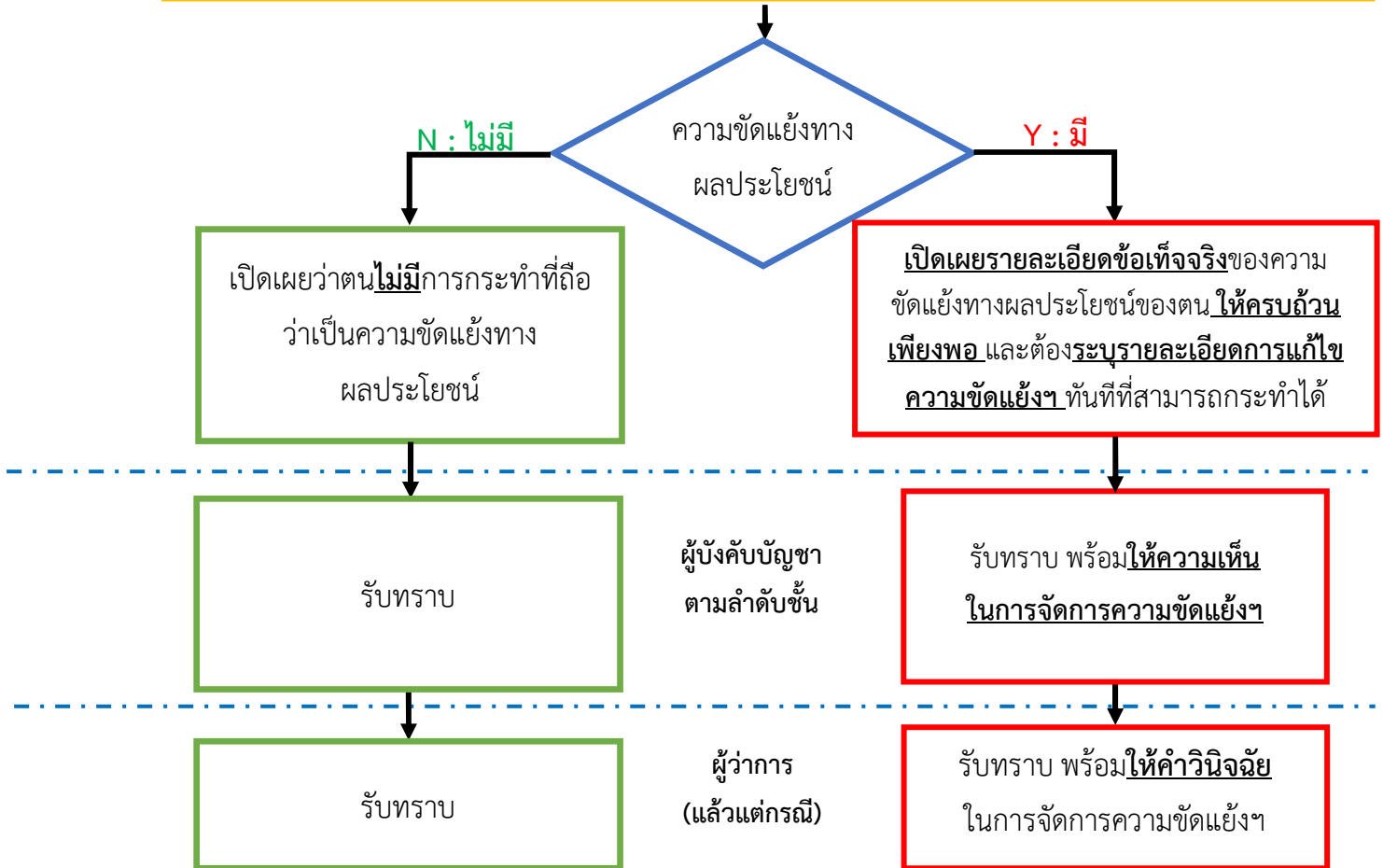
**๒.๒ ให้พนักงานรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำเสนอผ่านระบบสารสนเทศ  
การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้เป็นไปตามลำดับ ดังนี้**

ระดับ	การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
	ไม่มีความขัดแย้งฯ	มีความขัดแย้งฯ
<b>การรายงาน</b> พนักงาน ตั้งแต่ ระดับ ๖ ขึ้นไป	เปิดเผยว่าตนไม่มีการกระทำที่ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์	<u>เปิดเผยรายละเอียดข้อเท็จจริงของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน ให้ครบถ้วน เพียงพอ และต้องระบุรายละเอียดการแก้ไขความขัดแย้งฯ</u> ต่อบังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้ว่าการทันทีที่สามารถกระทำได้
<b>การนำเสนอ</b> หัวหน้าหน่วยงาน	รับทราบการรายงาน ของ - พนักงานในหน่วยงาน	รับทราบ พร้อม <u>ให้ความเห็นในการจัดการความขัดแย้งฯ</u>
ผู้ช่วยผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ	
รองผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - ผู้ช่วยผู้ว่าการ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ	
ผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - รองผู้ว่าการ - ผู้ช่วยผู้ว่าการ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ	รับทราบ พร้อม <u>ให้คำวินิจฉัย</u> ในการจัดการความขัดแย้งฯ



## ขั้นตอนการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

พนักงานตั้งแต่ระดับ ๒ ขึ้นไป เปิดเผยข้อมูลความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีเป็นประจำในเดือน ธันวาคมของทุกปี กรณีรับตำแหน่งใหม่ หรือกรณีเมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปี



กรณีลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อ  
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)

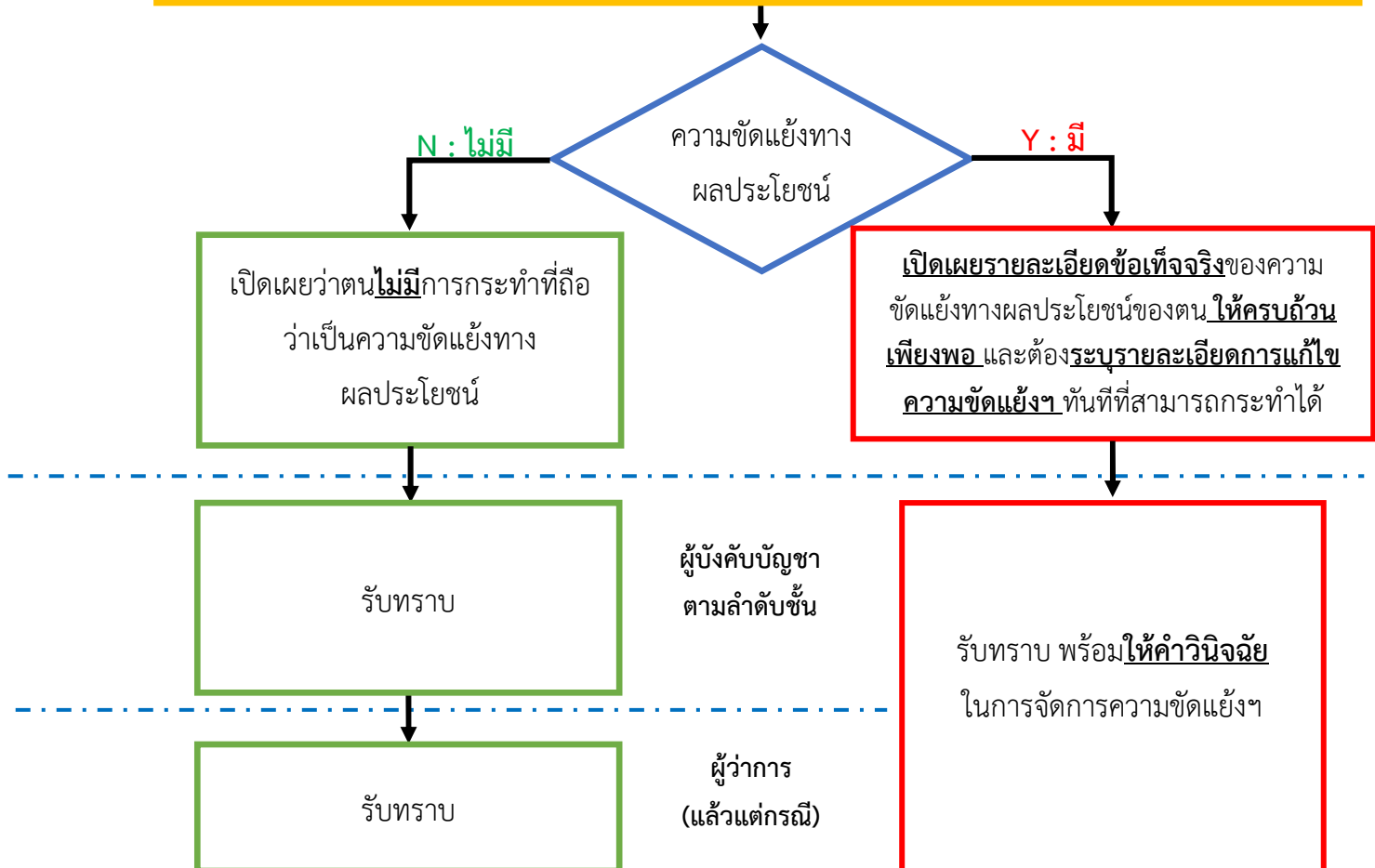
สำหรับพนักงานทุกระดับที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน  
ที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์  
(ตามลักษณะงาน)

ให้พนักงานทุกระดับรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ในกรณีที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน) โดยรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และนำเสนอผ่านระบบสารสนเทศการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

ระดับ	การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์	
	ไม่มีความขัดแย้งฯ	มีความขัดแย้งฯ
<b>การรายงาน</b> พนักงานทุกระดับ (ตามลักษณะงานฯ)	รายงานความขัดแย้งฯ ว่าตนไม่มี การกระทำที่ถือว่าเป็นความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์	<u>เปิดเผยรายละเอียดข้อเท็จจริงของความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน ให้ครบถ้วน เพียงพอ และต้องระบุรายละเอียดการแก้ไข ความขัดแย้งฯ</u> ต่อบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทันทีที่สามารถกระทำได้
<b>การนำเสนอ</b> ๑. หัวหน้าหน่วยงาน	รับทราบการรายงาน ของ - พนักงานตั้งแต่ระดับ ๑๐ ลงมา	รับทราบ พร้อม <u>ให้คำวินิจฉัย</u> ในการจัดการ ความขัดแย้งฯ
๒. ผู้ช่วยผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ	
๓. รองผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - ผู้ช่วยผู้ว่าการ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ	
๔. ผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - รองผู้ว่าการ - ผู้ช่วยผู้ว่าการ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ	

## ขั้นตอนการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

พนักงานทุกระดับ รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน  
ที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)



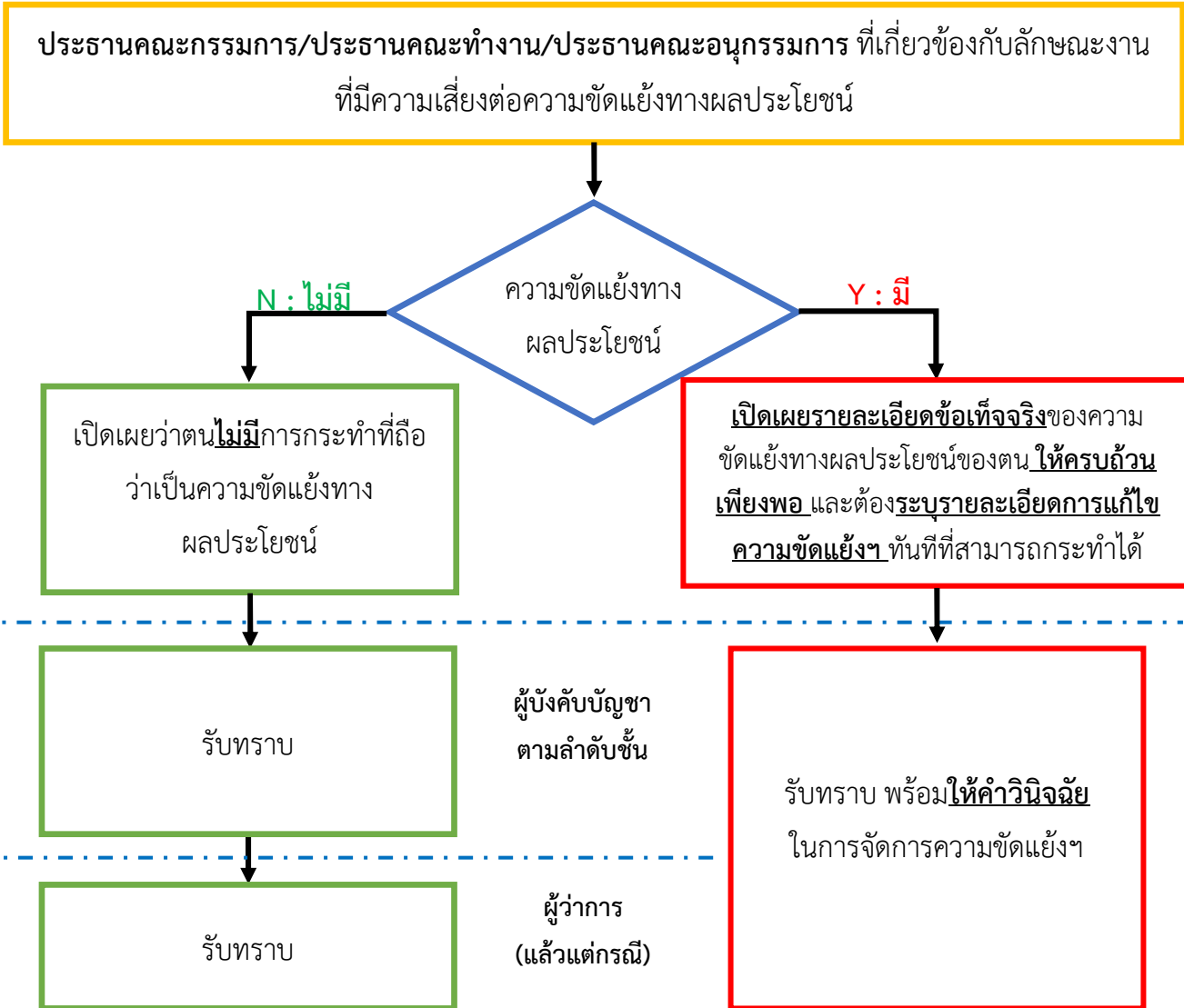
สำหรับประธานคณะกรรมการ/ประธานคณะทำงาน/  
ประธานคณะอนุกรรมการ



ประธานคณะกรรมการ/ประธานคณะทำงาน/ประธานคณะกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน) ให้รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งกรณีก่อนเริ่มดำเนินการ หรือกรณีพบระหว่างดำเนินการ ผ่านระบบสารสนเทศการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ตำแหน่ง	ก่อนเริ่มดำเนินการ		พบว่ามี ความขัดแย้งฯ ระหว่างดำเนินการ
	ไม่มีความขัดแย้ง ฯ	มีความขัดแย้ง ฯ	
การรายงาน ประธานคณะฯ (ตามลักษณะงาน)	รายงานความขัดแย้งฯ ว่าตนไม่มี การกระทำที่ถือว่าเป็นความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์	<u>เปิดเผยรายละเอียดข้อเท็จจริงของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน ให้ครบถ้วน เพียงพอ และต้องระบุรายละเอียดการแก้ไขความขัดแย้งฯ</u> ต่อบังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันทีที่สามารถ ใช้งานได้	
การนำเสนอ เพื่อให้รับทราบการรายงาน ของประธานคณะฯ ดังนี้			
หัวหน้าหน่วยงาน	รับทราบการรายงาน ของ - พนักงานในหน่วยงาน	รับทราบ พร้อมให้ <u>คำวินิจฉัย</u> ในการจัดการ ความขัดแย้งฯ	
ผู้ช่วยผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ		
รองผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - ผู้ช่วยผู้ว่าการ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ		
ผู้ว่าการ	รับทราบการรายงาน ของ - รองผู้ว่าการ - ผู้ช่วยผู้ว่าการ - หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ตรวจการ		

### ขั้นตอนการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์







สำหรับคณะกรรมการ/คณะทำงาน/คณะอนุกรรมการ

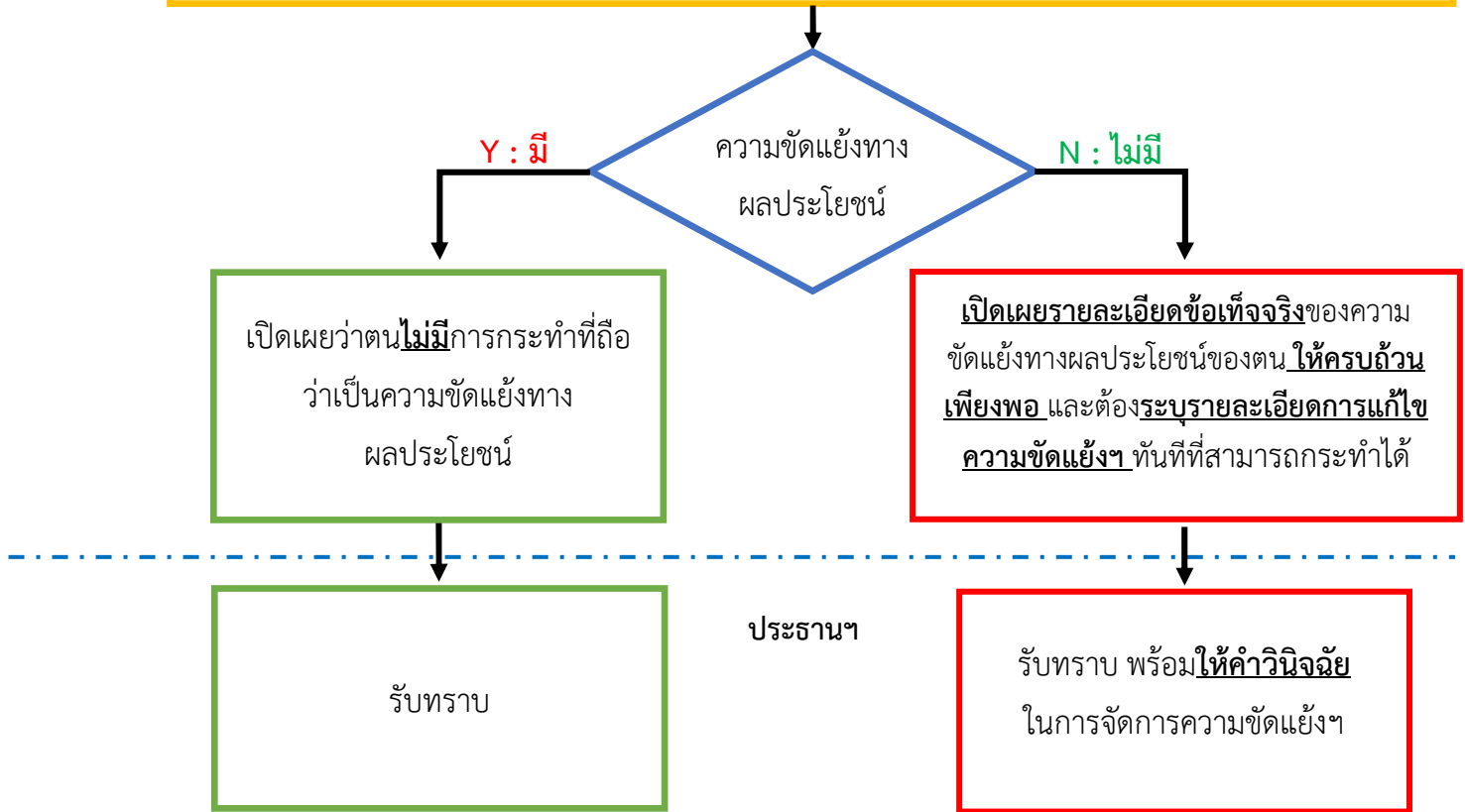
คณะกรรมการ / คณะทำงาน / คณะอนุกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน) ให้รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งกรณีก่อนเริ่มดำเนินการ หรือกรณีพบระหว่างดำเนินการ ผ่านระบบสารสนเทศการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ตำแหน่ง	ก่อนเริ่มดำเนินการ		พบว่ามีความขัดแย้งฯ ระหว่างดำเนินการ
	ไม่มีความขัดแย้ง ฯ	มีความขัดแย้ง ฯ	
การรายงาน คณะกรรมการ / คณะทำงาน / คณะอนุกรรมการ (ตามลักษณะงาน)	รายงานความขัดแย้งฯ ว่าตนไม่มีการกระทำที่ถือว่าเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์	<u>เปิดเผยรายละเอียดข้อเท็จจริงของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของตน ให้ครบถ้วน เพียงพอ และต้องระบุรายละเอียดการแก้ไขความขัดแย้งฯ</u> ต่อบังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันทีที่สามารถทำได้	
การนำเสนอ เพื่อให้ประธานฯ รับทราบการรายงาน ดังนี้			
ประธานฯ (ตามลักษณะงาน)	รับทราบการรายงานของคณะกรรมการ / คณะทำงาน / คณะอนุกรรมการ	รับทราบ พร้อมให้ <u>คำวินิจฉัย</u> ในการจัดการความขัดแย้งฯ	



## ขั้นตอนการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

คณะกรรมการ / คณะทำงาน / คณะอนุกรรมการ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน) ให้รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์



รายละเอียดลักษณะงานที่มีความเสี่ยง  
ต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)



๑. งานบริหารงานบุคคล ได้แก่ การสรรหา การบรรจุพนักงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การแต่งตั้ง และโอนย้าย  
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๗ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑. คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ของ กฟน. (กน.)</p> <p>๒. คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน (อกน.)</p> <p>๓. คณะผู้บริหาร (ผู้ว่าการ/รองผู้ว่าการ/ผู้ช่วยผู้ว่าการ)</p> <p>๔. ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ – พนักงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละกระบวนการ</p> <p>๕. หัวหน้าหน่วยงาน</p> <p>๖. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง บังคับบัญชาลำดับเหนือขึ้นไป ๑ ระดับ</p>	<p><u>ตนเอง</u> เป็นญาติหรือบุคคลในครอบครัว ซึ่งมีผลกระทบหรือกระทำการที่เป็นคุณหรือ เป็นโทษ และมีผลต่อความเที่ยงธรรม ในหน้าที่ความรับผิดชอบต่อการบังคับ บัญชาทั้งทางตรงและทางอ้อม ยกตัวอย่าง เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการฯ หรือคณะอนุกรรมการฯ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในกระบวนการแต่งตั้งและ โอนย้าย มีญาติ หรือบุคคลในครอบครัว เป็นพนักงานที่มีชื่อได้รับการพิจารณา แต่งตั้งหรือโอนย้าย</li> <li>- กรรมการบริหารงานบุคคลของ กฟน. เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่เสนอขอปรับ โครงสร้างหน่วยงาน หรือขออัตรากำลัง ภายในหน่วยงาน</li> <li>- คณะผู้บริหาร มีญาติหรือบุคคลใน ครอบครัว เป็นพนักงานที่มีชื่อได้รับการ พิจารณา แต่งตั้ง และโอนย้าย</li> </ul>	<p><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></p> <p>๑. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดทำรายงานเปิดเผยความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ประธานฯ/หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด (แล้วแต่กรณี) เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p> <p>๓. ในกรณีที่สอบถามแล้ว พบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียงและงดแสดง ความเห็น หรือขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการฯ</p> <p><u>สำหรับฝ่ายทรัพยากรมนุษย์</u>ให้สอบถามความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ระหว่างผู้บังคับบัญชาโดยตรงกับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำเสนอผู้มีอำนาจ แต่งตั้ง หรือคณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน ตามที่กำหนด ก่อนการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานหรือแต่ละ สายงาน</p> <p><u>กรณีระหว่างดำเนินการ</u></p> <p>เมื่อพบความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p> <p>๑. ให้ผู้บังคับบัญชาที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เปิดเผยลักษณะความ ขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบที่กำหนด นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตาม ลำดับชั้น จนถึงหัวหน้าหน่วยงาน</p> <p>๒. หากหัวหน้าหน่วยงานไม่สามารถจัดความขัดแย้งทางผลประโยชน์นั้นได้ ให้นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นเหนือขึ้นไปเป็นผู้ให้คำวินิจฉัย</p>
<p>๗) ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ พนักงาน</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

๒. งานสรรหาพนักงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ได้แก่ การคัดเลือก การสรรหา  
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑. ผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการคัดเลือกระดับ หน่วยงาน</p> <p>๑.๑ ผู้บังคับบัญชาโดยตรง</p> <p>๑.๒ คณะอนุกรรมการบริหารงานบุคคลของ หน่วยงาน ประจำหน่วยงาน (อกน.)</p>	<p><u>ผู้มีสิทธิพิจารณาตัดสินคัดเลือก</u></p> <p>- มีญาติ หรือ บุคคลในครอบครัว ที่ ได้รับการเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่น ด้านต่าง ๆ</p>	<p>ให้ผู้มีสิทธิพิจารณาตัดสินคัดเลือกพนักงาน ในคณะอนุกรรมการบริหารงาน บุคคลของหน่วยงานประจำหน่วยงาน (อกน.) เปิดเผยลักษณะความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด เสนอหัวหน้าหน่วยงาน รับทราบ</p>
<p>๒. ผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการสรรหา (ตัดสิน)</p> <p>๒.๑ คณะกรรมการสรรหาพนักงานดีเด่น</p> <p>๒.๒ คณะอนุกรรมการสรรหาพนักงานดีเด่นแต่ละ ประเภท เช่น คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีว- อนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานดีเด่น (คปอ.)</p> <p>๒.๓ พนักงานผู้ได้รับมอบหมายให้ช่วยเก็บข้อมูล หรือสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องฯ</p>	<p><u>ผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการสรรหา</u></p> <p>- มีญาติ หรือบุคคลในครอบครัว เป็น พนักงาน ที่ได้รับการเสนอชื่อเป็น พนักงานดีเด่นด้านต่าง ๆ</p> <p>- เป็นผู้บังคับบัญชาตามสายงานใน ปัจจุบันของพนักงาน ที่ได้รับการเสนอ ชื่อเป็นพนักงานดีเด่นด้านต่าง ๆ</p>	<p>เมื่อได้รับทราบรายชื่อผู้ได้รับการเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่นด้านต่าง ๆ ให้ผู้มี ส่วนได้เสียในกระบวนการสรรหา เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด เสนอประธานคณะกรรมการฯ หรือประธานคณะอนุกรรมการฯ และแจ้งแนวทางการปฏิบัติให้กรรมการฯ ผู้ขึ้น รับทราบ</p>
<p>๓. พนักงานที่หน่วยงานเสนอชื่อเป็นพนักงานดีเด่น</p>	<p>-</p>	<p>-</p>



๓. งานพัฒนาพนักงานด้วยการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ส่งบทความ และอื่น ๆ ณ ต่างประเทศ  
กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑. ผู้มีส่วนได้เสีย เนื่องจากกระบวนการคัดเลือกพนักงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการการศึกษาการฝึกอบรม และ การพัฒนาของการไฟฟ้านครหลวง (กศ.)</li> <li>- คณะกรรมการคัดเลือกบทความทางวิชาการ</li> <li>- คณะทำงานพิจารณาคลังกรองบทความทางวิชาการ</li> <li>- ผู้บริหารสายงาน</li> </ul>	<p><u>ตนเอง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. เป็นญาติ หรือบุคคลในครอบครัว ของ พนักงานที่ได้รับการเสนอชื่อ</li> <li>๒. เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่เสนอแผนฝึกอบรม และพัฒนาพนักงาน</li> </ol>	<p><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</li> <li>๒. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด</li> <li>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้ว พบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียงและงดแสดงความเห็น หรือขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการฯ</li> </ol> <p><u>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ในระหว่างดำเนินการ หากกรรมการที่เกี่ยวข้องฯ มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) ผู้นั้น เปิดเผยลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด เสนอต่อประธานประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) ทันที</li> <li>๒. ให้ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) วินิจฉัย และแจ้งให้ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) ผู้นั้นรับทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</li> </ol>
<p>๒. พนักงาน ที่ได้รับการเสนอชื่อ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

#### ๔. งานสอบสวนความผิดทางวินัย

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p><b>๑. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการสอบสวนทางวินัย</b></p> <p>๑.๑ คณะกรรมการสอบสวนทางวินัย</p> <p>๑.๒ คณะกรรมการสอบสวนข้อเท็จจริงความรับผิดทางละเมิด</p> <p>๑.๓ คณะกรรมการพิจารณาอุทธรณ์</p>	<p><b>ตนเอง</b></p> <p>๑. เป็นญาติ หรือบุคคลในครอบครัวของ พนักงานผู้ถูกกล่าวหา/ถูกกล่าวโทษ</p> <p>๒. เป็นผู้มีส่วนได้เสียในเรื่องที่สอบสวน</p> <p>๓. เป็นผู้มีส่วนสาเหตุหรือเกี่ยวข้องกับพนักงานผู้ถูกกล่าวหา/ถูกกล่าวโทษ</p> <p>๔. เป็นพยานที่รู้เห็นเหตุการณ์ในเรื่องที่สอบสวนนั้น</p>	<p><b>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</b></p> <p>๑. ประธานฯ เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ประธานฯ สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ แต่ละท่าน เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้ว พบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ประธานฯ จัดทำบันทึกเสนอผู้อนุมัติแต่งตั้งกรรมการฯ สั่งการให้ปรับเปลี่ยนตัวกรรมการทันที</p> <p><b>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>๑. ในระหว่างการดำเนินการสอบสวน กรรมการฯ ผู้มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต้องเปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามที่กำหนด เสนอต่อประธานคณะกรรมการฯ ทันที</p> <p>๒. ประธานคณะกรรมการฯ จัดทำบันทึกเสนอผู้อนุมัติแต่งตั้งกรรมการฯ สั่งการให้ปรับเปลี่ยนตัวกรรมการทันที</p>
<p><b>๒. พนักงานผู้ถูกกล่าวหา/ผู้ถูกกล่าวโทษ</b></p>	<p>-</p>	<p>-</p>





## ๕. งานจัดซื้อจัดจ้าง

- ประกอบด้วย
๑. กระบวนการออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR
  ๒. กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การสั่งซื้อสิ่งจ้าง การตรวจรับการซื้อและการจ้าง
  ๓. กระบวนการควบคุมงานก่อสร้าง/ตรวจงานจ้าง/ตรวจรับงานติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์
- ซึ่งแต่ละกระบวนการมีกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑. กระบวนการออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR ผู้ที่ต้องรายงานฯ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการ/คณะทำงานที่เกี่ยวข้องงานออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR</li> </ul> <p>๒. กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การสั่งซื้อสิ่งจ้าง การตรวจรับการซื้อและการจ้าง</p> <p>๒.๑ กระบวนการกำหนดคุณลักษณะของงานจัดซื้อและจัดจ้าง ผู้ที่ต้องรายงานฯ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการฯ จัดทำการกำหนดคุณลักษณะ</li> <li>- คณะกรรมการกำหนดราคากลาง</li> <li>- คณะกรรมการจัดหาพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์</li> <li>- พนักงานที่เกี่ยวข้อง</li> </ul> <p>๒.๒ กระบวนการสั่งซื้อและสิ่งจ้างผู้ที่ต้องรายงานฯ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการเปิดซองสอบราคา</li> <li>- คณะกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา</li> <li>- คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา</li> <li>- คณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้างโดยวิธีพิเศษ</li> <li>- คณะกรรมการจัดซื้อ/จัดจ้างโดยวิธีตกลงราคา</li> <li>- คณะกรรมการจัดหาพัสดุด้วยวิธีทางอิเล็กทรอนิกส์</li> </ul>	<p><u>ตนเอง หรือญาติ หรือบุคคลในครอบครัว</u></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือผู้รับจ้างหรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของลูกค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง ของ กฟน.</p> <p>๒. เคยเป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาของลูกค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง ที่พ้นสภาพการเป็นพนักงาน กฟน. ไม่เกิน ๒ ปี</p> <p>๓. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิประโยชน์อื่น จากลูกค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้างของ กฟน.</p>	<p><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></p> <p>๑. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๒. สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๓. ในกรณีที่ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) สอบทานแล้ว พบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียงและงดแสดงความคิดเห็นหรือขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการฯ</p> <p><u>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</u></p> <p>๑. ในระหว่างดำเนินการ หากกรรมการที่เกี่ยวข้องฯ มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรรมการฯ ผู้นั้น ต้องเปิดเผยลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด เสนอต่อประธานคณะกรรมการฯ ทันที</p> <p>๒. ให้ประธานคณะกรรมการฯ วินิจฉัย และแจ้งให้กรรมการผู้นั้นรับทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</p>

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของการขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p><b>๒.๓ กระบวนการตรวจรับการซื้อและการจ้างผู้ที่ต้องรายงานฯ ได้แก่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ</li> <li>- คณะกรรมการตรวจการจ้าง</li> <li>- คณะทำงานควบคุมงานก่อสร้าง หรืองานจ้างเหมา</li> <li>- คณะทำงานตามโครงการจ้างพัฒนาและติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูป ERP ระบบบริการผู้ใช้ไฟฟ้า (CSS) ระบบจัดทำใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้า (Billing) เป็นต้น</li> <li>- พนักงานการไฟฟ้านครหลวงที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- ที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้อง</li> </ul>	<p><b><u>ตนเอง/ที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้อง หรือญาติ หรือบุคคลในครอบครัว</u></b></p> <p>๑. เป็นคณะกรรมการฯ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการสั่งซื้อและสั่งจ้าง</p> <p>๒. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือผู้รับจ้างหรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของคู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง กับ กฟน.</p> <p>๓. เคยเป็นผู้ได้บังคับบัญชา หรือผู้บังคับบัญชาของผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการที่พ้นสภาพการเป็นพนักงาน กฟน. ไม่เกิน ๒ ปี</p> <p>๔. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นจากคู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้างของ กฟน.</p>	<p><b><u>สำหรับคณะกรรมการ</u></b></p> <p><b><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></b></p> <p>๑. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ประธานฯ สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ แต่ละท่าน เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด และบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษรในรายงานการประชุม</p> <p>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้ว พบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ประธานฯ จัดทำบันทึกเสนอผู้อนุมัติแต่งตั้งกรรมการฯ สั่งการให้ปรับเปลี่ยนตัวกรรมการทันที</p> <p><b><u>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</u></b></p> <p>๑. หากมีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ ผู้นั้นต้องเปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามแบบกำหนด เสนอประธานฯ ทันที</p> <p>๒. ประธานฯ จัดทำบันทึกเสนอผู้อนุมัติแต่งตั้งกรรมการฯ สั่งการให้ปรับเปลี่ยนตัวกรรมการทันที</p> <p><b><u>สำหรับพนักงานที่เกี่ยวข้อง</u></b></p> <p><b><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></b></p> <p>๑. พนักงานที่เกี่ยวข้องฯ เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เสนอหัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด (รองผู้ว่าการต้นสังกัด) ตามที่กำหนด</p> <p>๒. หัวหน้าหน่วยงาน หรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด (รองผู้ว่าการต้นสังกัด) เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p>



กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
		<p>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้วมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด(รองผู้ว่าการต้นสังกัด) เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ และแจ้งให้พนักงาน ผู้นั้น ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</p> <p><b>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>๑. หากมีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้พนักงานฯ ผู้นั้นต้องเปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้น ตามที่กำหนด เสนอหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด(รองผู้ว่าการต้นสังกัด) ทันทันที</p> <p>๒. หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด(รองผู้ว่าการต้นสังกัด) เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ และแจ้งให้พนักงานผู้นั้น ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</p> <p><b>สำหรับที่ปรึกษา</b></p> <p>๑. เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ต่อประธานคณะฯ ที่เกี่ยวข้อง ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ประธานคณะฯ ที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p> <p>๓. ในกรณีที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ประธานคณะฯ ที่เกี่ยวข้อง เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ พร้อมทั้งแจ้งให้ที่ปรึกษา ทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</p>

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p><b>๓. กระบวนการควบคุมงานก่อสร้าง/ตรวจงานจ้าง/ตรวจรับงานติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ ผู้ที่ต้องรายงานฯ ได้แก่</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการตรวจรับพัสดุ</li> <li>- คณะกรรมการตรวจการจ้าง</li> <li>- คณะทำงานควบคุมงานก่อสร้าง หรืองานจ้างเหมา</li> <li>- คณะทำงานตามโครงการจ้างพัฒนาและติดตั้งโปรแกรมสำเร็จรูป ERP ระบบบริการผู้ใช้ไฟฟ้า (CSS) ระบบจัดทำใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้า (Billing) เป็นต้น</li> </ul>	<p><b><u>ตนเอง หรือญาติ หรือบุคคลในครอบครัว</u></b></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นสำคัญ (ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป) ในกิจการที่เป็นคู่ค้า/คู่สัญญา/ผู้รับเหมา/ผู้รับจ้าง</p> <p>๒. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือผู้รับจ้างหรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของคู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง กับ กฟน.</p> <p>๓. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิประโยชน์อื่น จากคู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง ของ กฟน.</p>	<p><b><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></b></p> <p>๑. พนักงานที่มีอำนาจ/เกี่ยวข้อง/ได้รับมอบหมาย เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด ต่อหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี)</p> <p>๒. หัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p> <p><b><u>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</u></b></p> <p>๑. ในระหว่างการดำเนินการ หากกรรมการที่เกี่ยวข้องฯ มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พนักงานฯ ผู้นั้น ต้องเปิดเผยลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด เสนอต่อหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เพื่อเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ และแจ้งให้พนักงานผู้นั้นรับทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป</p>
<p><b>พนักงานที่มีอำนาจ/เกี่ยวข้อง/ได้รับมอบหมาย ในกระบวนการออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR กระบวนการกำหนดคุณลักษณะ การสั่งซื้อสิ่งจ้าง การตรวจรับการซื้อและการจ้าง กระบวนการควบคุมงานก่อสร้าง/ตรวจงานจ้าง/ตรวจรับงานติดตั้งระบบคอมพิวเตอร์ ผู้ที่ต้องรายงานฯ ยกตัวอย่างเช่น</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การออกแบบ การกำหนด SPEC หรือ TOR</li> <li>- การกำหนดคุณลักษณะ</li> </ul>	<p><b><u>ตนเอง หรือญาติ หรือบุคคลในครอบครัว</u></b></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นสำคัญ (ถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ ๕ ขึ้นไป) ในกิจการที่เป็นคู่ค้า/คู่สัญญา/ผู้รับเหมา/ผู้รับจ้าง</p> <p>๒. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือผู้รับจ้างหรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของคู่ค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง กับ กฟน.</p>	<p><b><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></b></p> <p>๑. พนักงานที่มีอำนาจ/เกี่ยวข้อง/ได้รับมอบหมาย เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนด ต่อหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี)</p> <p>๒. หัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เป็นผู้รับผิดชอบในการสอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์</p>



กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีอำนาจในการสั่งซื้อและสั่งจ้าง</li> <li>- ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</li> <li>- เกี่ยวข้องในกระบวนการสั่งซื้อและสั่งจ้าง</li> <li>- การตรวจรับการซื้อและการจ้าง</li> </ul>	<p>๓. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิประโยชน์อื่น จากลูกค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้างของ กฟน.</p>	<p><b>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>๑. ในระหว่างการดำเนินการ หากกรรมการที่เกี่ยวข้องฯ มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พนักงานฯ ผู้นั้น ต้องเปิดเผยลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามที่กำหนดเสนอต่อหัวหน้าหน่วยงาน/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เพื่อเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ และแจ้งให้พนักงานผู้นั้นรับทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป</p>
<p>๔. ลูกค้า คู่สัญญา ผู้รับเหมา ผู้รับจ้าง</p> <p>๕. ที่ปรึกษาที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการกำหนดคุณลักษณะของงานจัดซื้อ</p>	-	-

## ๖. งานตรวจสอบภายใน

## กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๒ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
๑. ผู้ตรวจสอบภายใน	<p><b>ผู้ตรวจสอบภายใน</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้ตรวจสอบภายใน หรือ คู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัวปฏิบัติงานในหน่วยรับตรวจ หรือ มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผลประโยชน์ร่วมในกิจกรรมที่เกิดขึ้น ณ หน่วยรับตรวจนั้น</li> <li>- ผู้ตรวจสอบภายใน รับผิดชอบในการบริหาร หรือมีส่วนเกี่ยวข้องในกิจกรรมนั้นๆ ในระยะเวลา ๒ ปี ก่อนการตรวจสอบ</li> <li>- กิจกรรมใดๆ ที่ผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน มีความเห็นว่าอาจจะมีผลกระทบต่อความเป็นอิสระ และความเที่ยงธรรมของผู้ตรวจสอบ เช่น การเป็นกรรมการในคณะกรรมการต่างๆ</li> </ul>	<p><b>การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์</b></p> <p>ผู้ตรวจสอบภายในทุกคนต้องจัดทำรายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี หรือ ทันทีที่เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นชอบ เสนอต่อผู้อำนวยการตรวจสอบภายใน เพื่อทราบและวินิจฉัย</p> <p>สำหรับผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน ให้จัดทำรายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้ว่าการเพื่อทราบและวินิจฉัย</p> <p><b>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการตรวจสอบแต่ละกิจกรรม/กระบวนการ</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>๑. ผู้ตรวจสอบภายใน ต้องจัดทำรายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามแบบที่คณะกรรมการตรวจสอบเห็นชอบ เสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน เพื่อทราบและวินิจฉัย</li> <li>๒. ผู้บังคับบัญชาแต่ละลำดับชั้น มีหน้าที่สอบทานความขัดแย้ง และผู้อำนวยการฝ่ายตรวจสอบภายใน ต้องพิจารณาพร้อมทั้งแจ้งผลการวินิจฉัยให้ผู้ตรวจสอบภายในผู้นั้นทราบ</li> <li>๓. หากพบว่ามี ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ผู้บังคับบัญชาต้องไม่มอบหมายงานให้ผู้ตรวจสอบภายในผู้นั้นปฏิบัติงานในงานตรวจสอบนั้นต่อไป</li> </ol> <p><b>กรณีที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้</b></p> <p>ให้ผู้ตรวจสอบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ไว้ในรายงานผลการตรวจหรือรายงานผลการปฏิบัติงาน และรายงานต่อคณะกรรมการตรวจสอบในการไฟฟ้านครหลวง</p>
๒. หน่วยงานรับตรวจ หรือผู้รับตรวจ	-	-



๗. งานวิจัยและพัฒนา

กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>๑. คณะกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน การคัดเลือกและอนุมัติงานวิจัยและพัฒนา</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- คณะกรรมการที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน กระบวนการคัดเลือกและอนุมัติงานวิจัย</li> <li>- คณะกรรมการวิชาการ วิจัยและพัฒนา</li> <li>- คณะกรรมการตัดสินใจโครงการประกวด สิ่งประดิษฐ์และการพัฒนา</li> </ul> <p>๒. พนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการวิจัย และพัฒนา</p>	<p><u>ตนเอง หรือญาติ หรือบุคคลในครอบครัว</u></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือผู้รับจ้างหรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของ กิจการที่ดำเนินธุรกิจเช่นเดียวกับ กฟน.</p> <p>๒. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิ ประโยชน์อื่นจากบริษัท / สถาบันการศึกษา / พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่ส่งโครงการ สิ่งประดิษฐ์และการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการ งาน</p> <p>๓. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือผู้รับจ้างหรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของ บริษัท(สถาบันการศึกษา) หรือพนักงานการไฟฟ้า นครหลวง ที่ส่งโครงการ สิ่งประดิษฐ์และการ พัฒนาปรับปรุงกระบวนการ</p>	<p><u>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</u></p> <p>๑. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ให้ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) สอบทานความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทาง ผลประโยชน์ ตามที่กำหนด แล้วให้บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรไว้ในรายงานการ ประชุม</p> <p>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้วพบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ / พนักงาน(แล้วแต่กรณี) ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียงและงด แสดงความเห็น หรือ ขอลอนตัวจากการเป็นกรรมการฯ</p> <p><u>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</u></p> <p>๑. ในระหว่างการดำเนินการ หากกรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) ผู้ขึ้น เปิดเผยข้อเท็จจริงของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้น ตามที่กำหนดต่อประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) ทันที</p> <p>๒. ให้ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) วินิจฉัย และแจ้งให้กรรมการ/ พนักงาน(แล้วแต่กรณี) ผู้ขึ้นรับทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</p>
<p>๓. บริษัท/สถาบันการศึกษา/พนักงาน การไฟฟ้านครหลวง ที่ส่งโครงการ สิ่งประดิษฐ์และการพัฒนาปรับปรุง กระบวนการ</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

## ๘. งานจัดหาและบริหารเงินทุน

### กลุ่มผู้มีส่วนได้เสีย จำนวน ๓ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>ผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการจัดหาและบริหารเงินทุน</p> <p>๑. คณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พนักงานที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหาและบริหารเงินทุนคณะกรรมการบริหารเงินประกันการใช้ไฟฟ้า</p>	<p><b>ตนเอง หรือญาติ หรือบุคคลในครอบครัว</b></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือที่ปรึกษาของธนาคาร / สถาบันการเงิน ที่เสนอบริการเกี่ยวกับเงินทุนและผลประโยชน์ของ กฟน.</p> <p>๒. เป็นนายหน้า ผู้ค้นหา ที่ปรึกษา หรือตัวกลางอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของธนาคาร / สถาบันการเงิน ที่เสนอบริการเกี่ยวกับเงินทุนและผลประโยชน์ของ กฟน.</p> <p>๓. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิประโยชน์อื่นจากธนาคาร / สถาบันการเงิน ที่เสนอบริการเกี่ยวกับเงินทุนและผลประโยชน์ของ กฟน.</p>	<p><b>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</b></p> <p>๑. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้วพบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียงและงดแสดงความเห็น หรือขอลอนตัว</p> <p><b>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>๑. ในระหว่างดำเนินการ หากกรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ ผู้นั้น เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นตามที่กำหนด ต่อประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) ทันที</p> <p>๒. ให้ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เพื่อเป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ แล้วจึงแจ้งให้กรรมการฯ/พนักงานผู้นั้นทราบ เพื่อดำเนินการต่อไป</p>
<p>๓. ธนาคาร/สถาบันการเงินที่เสนอบริการเกี่ยวกับเงินทุนและผลประโยชน์ของ กฟน.</p>	<p>-</p>	<p>-</p>





๙. งานให้บริการด้านไฟฟ้า ลงทุนและให้บริการในธุรกิจที่เกี่ยวข้อง  
กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำนวน ๔ กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบของ การขัดแย้งทางผลประโยชน์	แนวทางปฏิบัติ
<p>ผู้มีส่วนได้เสียในกระบวนการให้บริการด้านไฟฟ้า หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๑. คณะกรรมการ / คณะอนุกรรมการ / คณะทำงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>๒. พนักงานที่เกี่ยวข้อง</p>	<p><b>ตนเอง</b></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือ ผู้รับจ้าง หรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของบุคคล/ บริษัท หรือธุรกิจที่ประกอบกิจการเช่นเดียวกันกับ กฟน.</p> <p>๒. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือบริษัทที่ กฟน. มีแผนงาน หรือความประสงค์ที่จะลงทุน</p> <p>๓. เป็นนายหน้า ผู้ค้นหา ที่ปรึกษา หรือตัวกลางอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ของบริษัท หรือธุรกิจที่ กฟน. มีแผนงาน หรือความประสงค์ที่จะลงทุน</p> <p>๔. ได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์ หรือสิทธิประโยชน์อื่น จากบุคคล บริษัทหรือธุรกิจที่ประกอบกิจการเช่นเดียวกันกับ กฟน.</p> <p><b>บุคคลในครอบครัว หรือญาติ</b></p> <p>๑. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือ ผู้รับจ้าง หรือทำงานให้ หรือที่ปรึกษาของบุคคล/ บริษัท หรือธุรกิจที่ประกอบกิจการเช่นเดียวกันกับ กฟน.</p> <p>๒. เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือเจ้าของกิจการ หรือบริษัทที่ กฟน. มีแผนงาน หรือความประสงค์ที่จะลงทุน</p>	<p><b>กรณีก่อนเริ่มดำเนินการ</b></p> <p>๑. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๒. ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) สอบทานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ โดยให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ตามที่กำหนด</p> <p>๓. ในกรณีที่สอบทานแล้วพบความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ งดออกเสียง และงดแสดงความเห็น หรือขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการฯ/พนักงานที่เกี่ยวข้อง(แล้วแต่กรณี)</p> <p><b>กรณีมีความขัดแย้งระหว่างดำเนินการ</b></p> <p>๑. ในระหว่างการดำเนินการ หากกรรมการฯ/พนักงาน (แล้วแต่กรณี) มีเหตุการณ์ที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้กรรมการฯ/พนักงานที่เกี่ยวข้อง(แล้วแต่กรณี) ผู้นั้น เปิดเผยลักษณะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกิดขึ้น ตามที่กำหนดต่อประธานคณะกรรมการฯทันที</p> <p>๒. ให้ประธานฯ/ผู้บังคับบัญชา (แล้วแต่กรณี) เป็นผู้วินิจฉัยและสั่งการ และแจ้งให้คณะกรรมการ/พนักงาน(แล้วแต่กรณี) ผู้นั้นฯทราบเพื่อดำเนินการต่อไป</p>
<p>๓. บุคคล บริษัท หรือธุรกิจที่ประกอบกิจการเช่นเดียวกันกับ กฟน.</p> <p>๔. บริษัท หรือธุรกิจที่ กฟน. มีแผนงาน หรือความประสงค์ที่จะลงทุน</p>	<p>-</p>	<p>-</p>

## การเก็บรักษารายงานเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- ๑) รายงานของผู้ว่าการ
  - ๒) รายงานของพนักงานตั้งแต่ระดับ ๖ ขึ้นไป กรณีประจำปี หรือรับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นระหว่างปี
  - ๓) รายงานของพนักงานทุกระดับเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)
  - ๔) รายงานของคณะกรรมการฯ / คณะทำงานฯ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่มีความเสี่ยงต่อความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (ตามลักษณะงาน)
- โดยให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงองค์กร เป็นผู้เก็บรักษา ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์

## ระยะเวลาเก็บรักษารายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ระยะเวลา ๕ ปี

## ภาคผนวก



**สำหรับกรรมการการไฟฟ้านครหลวง / ผู้ว่าการ**
**แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการการไฟฟ้านครหลวง / ผู้ว่าการ**

ข้าพเจ้า ชื่อ ..... นามสกุล ..... เป็น  กรรมการในคณะกรรมการการไฟฟ้านครหลวง  ผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง ข้าพเจ้าขอรายงานการเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในปี ..... ตามกรณีดังต่อไปนี้

- รับตำแหน่งกรรมการการไฟฟ้านครหลวง
- รับตำแหน่งผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง
- เดือนธันวาคมของทุกปี เพื่อใช้แสดงในปีถัดไป
- เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในระหว่างปี
- ข้าพเจ้าได้ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณกรรมการการไฟฟ้านครหลวง โดยมิได้มีการ

**ปฏิบัติเหตุการณ์ พหุติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับการไฟฟ้านครหลวง ในกรณีดังต่อไปนี้**

๑. ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำกับการไฟฟ้านครหลวง หรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับการไฟฟ้านครหลวง ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๒. บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ของการไฟฟ้านครหลวง เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ข้างต้นรวมถึง

- (๑) ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเป็นกรรมการ
- (๒) ไม่ใช้ความลับของการไฟฟ้านครหลวงในทางที่ผิด
- (๓) ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งของการไฟฟ้านครหลวง
- (๔) ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาของการไฟฟ้านครหลวง

๓. บริหารงานด้วยความระมัดระวังและไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนในภายหลัง

๔. ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงานไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๕. ไม่เป็นผู้ประกอบการหรือผู้ถือหุ้นสำคัญ หรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นกรรมการหรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการหรือธุรกิจ การค้าใดอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันหรือทำธุรกิจกับการไฟฟ้านครหลวง ไม่ว่ากระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น

๖. ไม่กระทำการใดอันมีลักษณะเป็นการเข้าไปบริหารหรือจัดการใดๆ ในรัฐวิสาหกิจในลักษณะที่มีผลบั่นทอนผลประโยชน์ของการไฟฟ้านครหลวง หรือเอื้อประโยชน์ให้บุคคล หรือนิติบุคคลใดๆ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น

ข้าพเจ้าได้ยึดมั่นและปฏิบัติตามจรรยาบรรณผู้ว่าการการไฟฟ้านครหลวง โดยมิได้มีการปฏิบัติเหตุการณ์ พหุติกรรมที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนั้น จึงไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใด ในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นเกินร้อยละ ๕ (ห้า) ของจำนวนหุ้นทั้งหมดในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับการไฟฟ้านครหลวง เว้นแต่การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือตำแหน่งการบริหารอื่นที่การไฟฟ้านครหลวงมอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

๒. การมีบุคคลในครอบครัวหรือญาติเป็นผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ ผู้จัดการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นเกินร้อยละ ๕ (ห้า) ของจำนวนหุ้นทั้งหมดในกิจการที่เป็นคู่สัญญากับการไฟฟ้านครหลวง หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับการไฟฟ้านครหลวง

๓. การรับของขวัญจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติหรือบุคคลในครอบครัว ที่ไม่เป็นไปตามปกติ ประเพณีนิยม หรือที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริต แห่งชาติ

๔. การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่า เกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจากผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

๕. การให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตแห่งชาติแก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา

ข้าพเจ้ามีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

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

ทั้งนี้ ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้งทางผลประโยชน์แล้ว ดังนี้

.....  
.....

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า รายละเอียดต่างๆ ที่ให้ไว้เป็นความจริงทุกประการ

(ลงชื่อ) .....

(.....)

กรรมการการไฟฟ้านครหลวง/ผู้ว่าการ

วันที่ .....

ตามลักษณะงาน

### แบบรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามลักษณะงาน

เรียน .....

ข้าพเจ้า ชื่อ ..... นามสกุล .....

ตำแหน่ง ..... ระดับ ..... สังกัด .....

- หัวหน้าหน่วยงาน .....
- ประธาน คณะกรรมการ/คณะ อนุกรรมการ/คณะทำงาน.....
- พนักงานผู้ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ .....
- อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตาม ระเบียบการไฟฟ้านครหลวง ว่าด้วย ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พ.ศ. ....

ข้าพเจ้าขอเปิดเผยว่า

ข้าพเจ้า **ไม่มี** ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงาน .....

ข้าพเจ้า **มี** ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนงาน .....

คือ .....

ข้าพเจ้า ขอรับรองว่า รายละเอียดต่าง ๆ ที่ให้ไว้นี้เป็นความจริงทุกประการ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลงชื่อ .....  
(.....)  
วันที่ .....

<b>ความเห็นของ</b> .....
<p><b>ทราบ และ</b> สำหรับผู้ที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้ถือปฏิบัติดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> งดออกเสียงในวาระที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์</li> <li><input type="checkbox"/> ถอนตัวจากการเป็นกรรมการ/คณะทำงาน/.....</li> <li><input type="checkbox"/> อื่น ๆ.....</li> </ul> <p style="text-align: right;">ลงชื่อ ..... (.....) วันที่ .....</p>