การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปี 2560

(ทบทวนครั้งที่ 3)

สารบัญ

หน้า

ส่วนที่ 1 บททั่วไป

1. ภารกิจ 1
2. วิสัยทัศน์ 1
3. ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร (Core Value) 1
4. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร หรือ TRUST+E 1
5. หลักปฏิบัติและกลไกเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. 1
6. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญเพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ กฟภ. 2
7. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของ กฟภ. 4

ส่วนที่ 2 นโยบายและความหมายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. 5
2. นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริต 6
3. นโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0 7
4. ความหมายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. 8
5. โครงสร้างการจัดการเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. 9

ส่วนที่ 3 แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี

หมวดที่ 1 การดำเนินการของภาครัฐในฐานะเจ้าของ 14
หมวดที่ 2 สิทธิและความเท่าเทียมกันของหน่วยงานกำกับดูแล 16
หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 20
หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส 32
หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ 38

ส่วนที่ 4 ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพหลักของ กฟภ.

1. ค่านิยมหลักของจริยธรรมในการดำเนินกิจการ 52
2. ประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ กฟภ. 53
3. จรรยาบรรณวิชาชีพหลักของ กฟภ. 56

ส่วนที่ 5 การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 62
2. ความหมายความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กฟภ. 65
3. วัตถุประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 66
4. โครงสร้างและการบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 66
5. ประเภทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์และแนวปฏิบัติที่ดี 68
6. แนวปฏิบัติในการป้องกันมิให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 76
7. ประโยชน์ของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 77

ส่วนที่ 6 แบบพิมพ์รายงานและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

- ใบลงนามรับทราบปฏิบัติและถือปฏิบัติตามคู่มือ 80
- แบบเปิดเผยรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ 82

ส่วนที่ 1 : บททั่วไป

1. วิสัยทัศน์ (Vision)[1]

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (กฟภ.) เป็นองค์กรชั้นนำที่ทันสมัยในระดับภูมิภาค มุ่งมั่นให้บริการพลังงานไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่องอย่างมีประสิทธิภาพ เชื่อถือได้ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืน

2. ภารกิจ (Mission)[2]

จัดหาให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งด้านคุณภาพและบริการ โดยการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. ค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร (Core Value)[3]

ทันโลก บริการดี มีคุณธรรม

4. พฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามค่านิยม/วัฒนธรรมองค์กร หรือ TRUST+E

- TECHNOLOGY SAVVY :
  ทันโลก เรียนรู้ เข้าใจ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่
- RUSH TO SERVICE :
  บริการด้วยใจ รวดเร็ว เป็นธรรม ทันสมัย ใส่ใจผู้รับบริการ
- UNDER GOOD GOVERNANCE :
  ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตรับผิดชอบ โปร่งใสตรวจสอบได้ ต่อต้านทุจริต ยึดหลักปรัชญาพอเพียง
- SPECIALIST :
  รอบรู้ เชี่ยวชาญ ในงานที่ทำ แบ่งปัน สร้างสรรค์และพัฒนา
- TEAMWORK :
  มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เปิดใจกว้าง แบ่งปันทักษะ
- ENGAGEMENT :
  รักองค์กร ทุ่มเท เสียสละ ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ

5. หลักปฏิบัติและกลไกเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

พนักงานของ กฟภ. ทุกระดับต้องศึกษาหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยละเอียดและปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ถือเป็นวินัยในการปฏิบัติงาน ผู้ฝ่าฝืนหรือละเว้น ให้ถือเป็นความผิดทางวินัยและให้

[1] แผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ปี 2557-2566 (ทบทวนครั้งที่ 3 พ.ศ.2560) : 58

[2] แผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ปี 2557-2566 (ทบทวนครั้งที่ 3 พ.ศ.2560) : 58

[3] แผนยุทธศาสตร์ กฟภ. ปี 2557-2566 (ทบทวนครั้งที่ 3 พ.ศ.2560) : 58

ดำเนินการลงโทษตามข้อบังคับกฟภ.ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 หรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับความผิดทางวินัย ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นในทุกหน่วยงาน มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลให้พนักงานในบังคับบัญชาปฏิบัติตามคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. ปี 2560 ฉบับนี้อย่างทั่วถึง

การดำเนินการในกรณีที่มีการฝ่าฝืนหรือละเว้นการปฏิบัติตามคู่มือฉบับนี้ ให้วินิจฉัยตามลักษณะการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา การหลีกเลี่ยงจริยธรรมหรือความสำคัญผิดมูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งหน้าที่ของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติและความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลร้ายอันเกิดจากการฝ่าฝืนหรือเหตุอื่นอันควรจะนำมาประกอบการพิจารณา

ผู้บังคับบัญชาต้องพิจารณาว่าความผิดของพนักงานผู้กระทำผิดวินัยนั้น อยู่ในอำนาจของตนที่จะลงโทษได้หรือไม่ ถ้าไม่อยู่ในอำนาจให้รายงานไปยังผู้บังคับบัญชาของผู้ถูกลงโทษเหนือตนขึ้นไปเพื่อพิจารณาลงโทษต่อไป ตามข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ. 2517 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญเพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ กฟภ.[4]

ประเภท	รายละเอียด
1) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ กฟภ. ต้องถือปฏิบัติ	1.1) พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ.2503 และที่แก้ไขเพิ่มเติม: ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2530), ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2535) และฉบับที่ 4 (พ.ศ.2542) 1.2) พ.ร.บ. ประกอบกิจการพลังงาน พ.ศ.2550 1.3) ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็คทรอนิกส์ พ.ศ.2549 1.4) ข้อกำหนดของ พ.ร.บ. รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ปี พ.ศ. 2543 1.5) ข้อบังคับการจัดซื้อจัดจ้าง พ.ศ.2543 1.6) พ.ร.บ. วิศวกร พ.ศ.2542 1.7) พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ.2540 1.8) คู่มือการปฏิบัติงานการตรวจสอบภายในของรัฐวิสาหกิจ ฉบับปรับปรุง ปี พ.ศ.2555 ออกโดย สคร. 1.9) พ.ร.บ. ควบคุมอาคาร 1.10) พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตของทางราชการ พ.ศ. 2558 1.11) พ.ร.บ. ความรับผิดชอบต่อความเสียหายที่เกิดขึ้น จากสินค้าที่ไม่ปลอดภัย พ.ศ. 2551 1.12) พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสาร

[4] รายงานผลการดำเนินงาน (OPR) กฟภ. ประจำปี 2559 : 7

ประเภท	รายละเอียด
2) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.1) พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน 2.2) พ.ร.บ. ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ.2554 2.3) กฎกระทรวงต่างๆ เช่น กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงอุตสาหกรรม กฎหมายท้องถิ่น เป็นต้น
3) ข้อกำหนดเกี่ยวกับการรับรองระบบงาน	3.1) ระบบมาตรฐานห้องปฏิบัติการทดสอบหรือสอบเทียบ (ISO/IEC 17025) 3.2) แนวทางการกำกับดูแลและบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารตามกรอบ COBIT5 3.3) มาตรฐานความต่อเนื่องทางธุรกิจ (BS 25999, มอก. 22301) 3.4) ระบบมาตรฐานความมั่นคงความปลอดภัยระบบสารสนเทศ (ISO 27001) 3.5) ระบบมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม (ISO 26000) 3.6) แนวทางการบริหารจัดการการบริการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITIL Framework) 3.7) คู่มือปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามหลักเกณฑ์/แนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในปี พ.ศ. 2555 ของ สคร. 3.8) ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ.2544 3.9) มาตรฐาน IEC (International Electrotechnical Commission) 3.10) มาตรฐาน IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers) 3.11) มาตรฐาน ANSI (American National Standard Institute) 3.12) ระบบจัดการความปลอดภัย ตามมาตรฐาน มอก.18001 3.13) มาตรฐานคุณภาพบริการ
4) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านการเงิน	4.1) มาตรฐานการบัญชีที่ออกโดยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์ 4.2) ระเบียบของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ภายใต้ พ.ร.บ. การตรวจเงินแผ่นดิน พ.ศ.2542 4.3) ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการบัญชีและการเงินของรัฐวิสาหกิจ 4.4) ประมวลรัษฎากร (กรมสรรพสามิต)

ประเภท	รายละเอียด
5) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้านสิ่งแวดล้อม	5.1) พ.ร.บ. ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ.2535 5.2) พ.ร.บ. การส่งเสริมการอนุรักษ์พลังงาน พ.ศ.2535 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.2550 5.3) มาตรฐานอาคารอนุรักษ์ LEED
6) กฎ ระเบียบ ข้อบังคับด้าน ICT	6.1) พ.ร.บ. ว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2544 6.2) พ.ร.บ. ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ.2550 6.3) ประกาศกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เรื่องหลักเกณฑ์การเก็บรักษาข้อมูลจราจรทางคอมพิวเตอร์ของผู้ให้บริการ พ.ศ.2550

7. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานของ กฟภ.[5]

[5] รายงานผลการดำเนินงาน (OPR) กฟภ. ประจำปี 2559 : 12-19

ส่วนที่ 2 : นโยบายและความหมายของการกำกับดูแลกิจการที่ดี

1. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ.

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมุ่งมั่นพัฒนากรอบหลักการ แนวคิด และแนวปฏิบัติเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้มีมาตรฐานเทียบเท่าสากล อันจะนำมาซึ่งกระบวนการจัดการที่โปร่งใสและมีความเป็นเลิศ รวมถึงสะท้อนภาพลักษณ์การเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานควบคู่กับการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ดังนั้น เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานตระหนักรู้และสามารถยึดถือปฏิบัติ จึงประกาศนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดี ดังนี้

1. ให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคยึดถือและมุ่งมั่นปฏิบัติตามกรอบที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนด 5 ด้าน คือ
   - 1.1 สิทธิของรัฐในฐานะผู้ถือหุ้น (The State Acting as an Owner)
   - 1.2 การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment of Shareholders)
   - 1.3 บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Relations with Stakeholders)
   - 1.4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Transparency and Disclosure)
   - 1.5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (The Responsibilities of the Boards of State-Owned Enterprises)
2. ให้คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติตามกรอบ 5 ด้านของการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้บรรลุได้ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี 7 ประการ ได้แก่
   - 2.1 ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability)
   - 2.2 ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility)
   - 2.3 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตและจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment)
   - 2.4 ความโปร่งใส (Transparency)
   - 2.5 การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลงหรือเพิ่มมูลค่าใดๆนั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน (Value Creation)
   - 2.6 การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแลและจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ (Ethics)
   - 2.7 การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น (Participation)
3. คณะกรรมการ และผู้บริหารต้องปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและเป็นแบบอย่างที่ดี (Role Model) แก่พนักงานทุกระดับ รวมถึงสร้างบรรยากาศในองค์กร สร้างแรงจูงใจ และกำกับดูแลให้พนักงานร่วมกันปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม เพื่อป้องกันการใช้ข้อมูลภายในหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ และป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) อันจะส่งผลให้เกิดความสูญเสียแก่องค์กรโดยรวม
4. การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จะเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงินขององค์กรอย่างโปร่งใส ถูกต้อง ครบถ้วน ทันกาล และตรวจสอบได้ รวมถึงให้ความสำคัญและแสดงความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วน
5. คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ต้องประพฤติปฏิบัติตนอย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อสร้างผลตอบแทนสูงสุดแก่รัฐบาลและประชาชนในฐานะเจ้าของ รวมทั้งจะดำเนินธุรกิจพลังงานอย่างมีความรับผิดชอบเพื่อขับเคลื่อนให้เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศเดินหน้าสู่ความยั่งยืน (Sustainability) ยิ่งขึ้นต่อไป

ประกาศ ณ วันที่ 20 มกราคม 2559

(นายถวิล เปลี่ยนศรี)
ประธานกรรมการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(นายไพบูลย์ ศิริภาณุเสถียร)
ประธานกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)
ผู้ว่าการ
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ออกแบบ/พิมพ์ที่ : กองการพิมพ์ ฝ่ายธุรการ

2. นโยบายป้องกันและต่อต้านการทุจริต

3. นโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

นโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคบริหารงานโดยให้ความสำคัญเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นส่งเสริมให้ผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้ รวมถึงให้ความเป็นธรรมแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยความโปร่งใสเป็นมาตรการสำคัญที่ช่วยป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชัน

ดังนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จึงได้กำหนดนโยบายการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส 2.0 เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางการปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารและพนักงานทุกหน่วยงานพึงยึดถือปฏิบัติอย่างทั่วถึง ดังนี้

1. การให้บริการที่เป็นธรรมพร้อมรับการตรวจสอบได้ โดยกำหนดให้มีมาตรฐานการให้บริการ และประกาศมาตรฐานการให้บริการ รวมถึงหลักเกณฑ์ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ผ่านช่องทางต่างๆ อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือปรับปรุงพัฒนาการให้บริการของหน่วยงาน
2. การเปิดเผยข้อมูลทั้งทางการเงินและไม่ใช่การเงิน อย่างครบถ้วนทันเวลา ชัดเจน และเชื่อถือได้ผ่านช่องทางที่ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึงได้สะดวก จัดให้มีศูนย์ข้อมูลข่าวสารเพื่อให้ประชาชนได้สืบค้นข้อมูล และเข้าตรวจสอบได้อย่างเท่าเทียมและทั่วถึง
3. การจัดการเรื่องร้องเรียน ให้ทุกหน่วยงานปฏิบัติตามคู่มือ กระบวนการ และกำหนดผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการเรื่องร้องเรียนอย่างเป็นระบบ รวมถึงเร่งรัด แก้ไขปัญหา และตอบสนองผู้ร้องเรียนให้สอดคล้องเป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพงานบริการ
4. การต่อต้านและป้องปรามการทุจริต ให้ผู้บริหารทุกระดับมีหน้าที่ปลูกฝังวัฒนธรรมคุณธรรมในการทำงาน ควบคู่กับการส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติตามนโยบายป้องกันและต่อต้านการทุจริต และคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ปลูกจิตสำนึกให้พนักงานปฏิบัติงานด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ป้องกันการมีผลประโยชน์ทับซ้อน พัฒนากลไกการตรวจสอบและควบคุมภายใน เพื่อควบคุมและป้องกันความเสี่ยงจากการทุจริตคอร์รัปชัน พร้อมทั้งพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนติดตามตรวจสอบและลงโทษผู้กระทำการทุจริตอย่างจริงจัง
5. การส่งเสริมเครือข่ายภาคประชาสังคมให้เข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ติดตามตรวจสอบกระบวนการปฏิบัติงานและการให้บริการของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ให้มีความโปร่งใสและเป็นองค์กรที่ยั่งยืนเคียงคู่กับสังคม

ประกาศ ณ วันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2560

(นายเสริมสกุล คล้ายแก้ว)
ผู้ว่าการการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

นิยามความโปร่งใสของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

"การปฏิบัติงานตามกฎหมายด้วยความเป็นธรรมและจริยธรรมตามอำนาจหน้าที่ และมีการเปิดเผยข้อมูล รวมถึงกระบวนการการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กรให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม ส่งผลให้สามารถติดตามและตรวจสอบพฤติกรรมการปฏิบัติงาน ข้อมูลสารสนเทศ และกระบวนการดำเนินงานได้อย่างครบถ้วน ทันเวลา และถูกต้องตามข้อเท็จจริง"

จัดทำโดย : กองกำกับดูแลกิจการที่ดี ฝ่ายงานผู้ว่าการ I ออกแบบ/พิมพ์ที่ : กองการพิมพ์ ฝ่ายธุรการ

4. ความหมายของการกำกับดูแลกิจการที่ดี

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง ระบบที่สะท้อนโครงสร้าง กระบวนการ และความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานกำกับดูแล คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการ โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วนเพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขัน และการเติบโตอย่างยั่งยืน ซึ่งการจัดการโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการดังกล่าว จะต้องสะท้อนถึงหลักสำคัญในการกำกับดูแลกิจการที่ดี 7 ประการ โดยคณะกรรมการ กฟภ. เป็นผู้ควบคุมกำหนดนโยบายและปฏิบัติงานด้วยความสุจริตและระมัดระวัง โดยมอบให้ผู้บริหารของ กฟภ. เป็นตัวแทนปฏิบัติงานตามนโยบายด้วยทักษะความสุจริตและระมัดระวังด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

Accountability

- ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่

Responsibility

- ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ

Equitable Treatment

- การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียโดยสุจริต และจะต้องพิจารณาให้เกิดความเท่าเทียมกัน

Transparency

- ความโปร่งใส กล่าวคือ ต้องมีความโปร่งใสใน 2 ลักษณะ ดังนี้
  - ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้
  - มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส (Transparency of Information Disclosure) คือ มีการแสดงผลประกอบการอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

Value Creation

- การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการเปลี่ยนแปลง หรือเพิ่มมูลค่าใดๆนั้น จะต้องเป็นการเพิ่มความสามารถในทุกด้านเพื่อการแข่งขัน

Ethics

- การส่งเสริมพัฒนาการกำกับดูแล และจรรยาบรรณที่ดีในการประกอบธุรกิจ

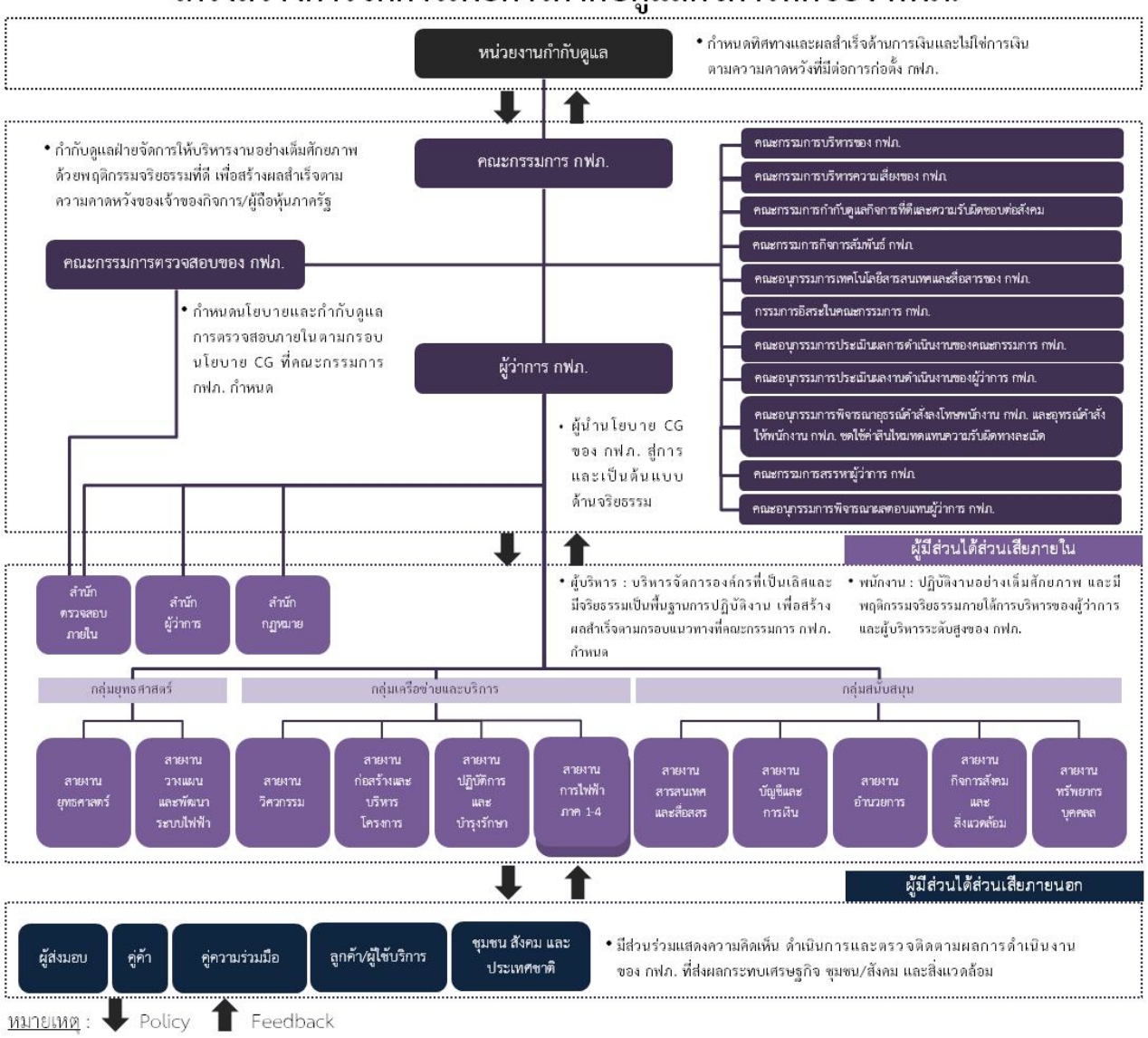
Participation

- การมีส่วนร่วม เป็นการส่งเสริมให้เกิดการกระจายโอกาสแก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินการใดๆ ที่อาจมีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต และความเป็นอยู่ของชุมชนหรือท้องถิ่น

5. โครงสร้างการจัดการเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ.

การกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นการบริหารจัดการภายใต้มาตรฐานการดำเนินงานและความสัมพันธ์ร่วมกันระหว่างหน่วยงานกำกับดูแล คณะกรรมการ ผู้บริหาร และ พนักงาน เพื่อทำให้ กฟภ. สามารถเพิ่มศักยภาพ, การประกอบกิจการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจหรือผลตอบแทนทางการเงินได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด ร่วมกับการสร้างประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน สังคม และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน โดย กฟภ. ได้กำหนดโครงสร้างการจัดการเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. โดยมีรายละเอียดดังโครงสร้างต่อไปนี้

โครงสร้างการจัดการเพื่อการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ.



จากโครงสร้างดังกล่าว แต่ละส่วนงานมีบทบาทหน้าที่ในการผลักดันการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. ให้ประสบความสำเร็จโดยมีรายละเอียดดังนี้

5.1 หน่วยงานกำกับดูแล : หมายถึง สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง (สคร.) และกระทรวงมหาดไทย มีฐานะเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้ลงทุนก่อตั้ง กฟภ. ทำหน้าที่เป็นผู้กำหนดทิศทางและเป้าหมายการดำเนินงานของ กฟภ. ทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน เพื่อให้ กฟภ. สร้างผลสำเร็จตามความคาดหวัง ทั้งผลสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและผลสำเร็จทางการเงินในระดับสูงสุดตามความรู้ความสามารถขององค์กร โดยไม่เกิดการรั่วไหลจากการประพฤติมิชอบหรือการขาดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ซึ่งความคาดหวังของหน่วยงานกำกับดูแลดังกล่าว ถูกกำหนดและแสดงอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรผ่าน ***แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐที่มีต่อ กฟภ. (Statement of Direction: SOD)*** ของ สคร. ในแต่ละปี

5.2 คณะกรรมการ กฟภ. : เป็นคณะบุคคลที่ได้รับการสรรหาและแต่งตั้ง เพื่อทำหน้าที่แทนหน่วยงานกำกับดูแล ในการกำกับดูแลฝ่ายจัดการให้สร้างผลสำเร็จได้ตาม SOD ที่หน่วยงานกำกับดูแลกำหนด โดยดำเนินการออกแบบ และระบุโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานกำกับดูแล คณะกรรมการ และฝ่ายจัดการของ กฟภ. การจัดให้มีระบบการบริหารจัดการเพื่อสนับสนุนให้ กฟภ. ประกอบกิจการด้วยความเป็นเลิศ เพื่อสะท้อนถึงความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานผ่านระบบการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ ระบบบริหารความเสี่ยง และระบบบริหารจัดการเพื่อเสริมสร้าง กฟภ. ให้มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม รับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ ผ่านระบบควบคุมภายใน, ระบบตรวจสอบภายใน, ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล, และระบบการสื่อสารประชาสัมพันธ์ โดยคณะกรรมการ กฟภ. ต้องจัดให้มีการนำรายละเอียดของโครงสร้างความสัมพันธ์ ระบบบริหารจัดการ และพฤติกรรมจริยธรรมข้างต้น มาจัดทำเป็นนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. (Good Corporate Governance : CG Policy) อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในองค์กรนำไปปฏิบัติ และสาธารณชนภายนอกเกิดการรับรู้ได้อย่างชัดเจนต่อไป

5.3 คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. : เป็นหนึ่งในคณะกรรมการคณะย่อยซึ่งมีคุณสมบัติด้านความเป็นอิสระและความรู้ความสามารถทางการเงินและบัญชีที่ชัดเจน ทั้งนี้เพื่อช่วยสนับสนุนคณะกรรมการ กฟภ. ในการทำให้องค์กรเกิดระบบการตรวจสอบภายในที่มีความเพียงพอและเป็นมาตรฐานป้องกันการทุจริต ทำให้เกิดความมั่นใจของรายงานทางการเงิน และกระบวนการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง โดยดำเนินการผ่านการจัดทำนโยบายการตรวจสอบภายในของ กฟภ. ที่มีการระบุรายละเอียดโครงสร้างผู้รับผิดชอบ กระบวนการปฏิบัติงาน การรายงานและการประเมินมาตรฐานของระบบการตรวจสอบภายในอย่างครบถ้วนตามกรอบนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และกำกับดูแลให้สำนักตรวจสอบภายใน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องภายใน กฟภ. ปฏิบัติได้ตามนโยบายการตรวจสอบภายในดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิผล

5.7 ผู้ว่าการ : ในฐานะผู้บริหารสูงสุดต้องนำแนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ (Statement of Direction : SOD) ของ กฟภ. และนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์กร ที่สอดคล้องตามแนวทางของ สคร. มาปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม โดยใช้ความรู้ ความสามารถ และทักษะการเป็นผู้นำในการสื่อสาร สร้างแรงจูงใจ และบริหารจัดการหน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร ให้ปฏิบัติตามกรอบ SOD อย่างครบถ้วน และมีประสิทธิผลตอบสนองได้ตามความคาดหวังของหน่วยงานกำกับดูแล ซึ่งการบริหารจัดการองค์กรดังกล่าว

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ กฟภ. และผู้ว่าการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย กฟภ. จึงได้กำหนดให้มีหน่วยงานที่สนับสนุนในเรื่องดังกล่าว ประกอบด้วย 3 หน่วยงานหลัก ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการ รายละเอียดดังนี้

5.8 สำนักผู้ว่าการ : เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการประสานงานระหว่างคณะกรรมการ ผู้ว่าการ และฝ่ายจัดการ พร้อมทั้งอำนวยความสะดวกแก่คณะกรรมการ กฟภ. เพื่อทำให้การกำกับดูแลกิจการที่ดีเกิดประสิทธิผลสูงสุด เช่น จัดประชุมคณะกรรมการ กฟภ., ติดตามการดำเนินงานตามนโยบายของคณะกรรมการ เพื่อให้กลุ่มคนที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายเกิดความเข้าใจที่ดีต่อการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนั้น สำนักผู้ว่าการยังสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดีผ่านการเป็นผู้รับผิดชอบในการนำนโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. มาปฏิบัติผ่านการวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงที่ครอบคลุมด้านกลยุทธ์ การปฏิบัติงาน การเงิน และกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ การระบุความรุนแรงและโอกาสของปัจจัยเสี่ยงการจัดทำแผนและบริหารความเสี่ยงให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการบริหารและกำกับดูแลที่ดีในเชิงป้องกันนั้นยังได้จัดให้มีการควบคุมภายใน อย่างน้อยตามมาตรฐานความเสี่ยง เพื่อควบคุมมาตรฐานของกระบวนการและป้องกันความเสียหายจากปัจจัยเสี่ยงที่รุนแรง ก่อนรายงานผลการดำเนินงานแก่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. รวมถึงคณะกรรมการ กฟภ. อย่างสม่ำเสมอทั้งปี

5.9 สำนักตรวจสอบภายใน : เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการนำนโยบายการตรวจสอบภายในที่ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และคณะกรรมการ กฟภ. มาปฏิบัติ ผ่านการจัดทำแผนตรวจสอบภายในทั้งระยะยาวและประจำปี พร้อมดำเนินการตรวจสอบตามแผนปฏิบัติการประจำปีดังกล่าวอย่างครบถ้วน ก่อนติดตามและรายงานผลสำเร็จโดยตรงแก่คณะกรรมการตรวจสอบ รวมถึงคณะกรรมการ กฟภ. อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส ในขณะที่รายงานผลการตรวจสอบเพื่อทราบเสนอผู้ว่าการ ให้สามารถติดตามผลการตรวจสอบภายในได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของสำนักงานตรวจสอบภายในนี้ต้องเป็นไปอย่างครบถ้วนและสอดคล้องกับกฎบัตรของคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. ภายในที่กำหนดและจัดทำเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน

5.10 สำนักกฎหมาย : เป็นหน่วยงานที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบโดยตรงในการติดตามและสนับสนุนให้กลุ่มบุคคลและหน่วยงานภายใน กฟภ. ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างครบถ้วนและสอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องกับการประกอบกิจการของ กฟภ. เช่น การปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ กฟภ. ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงภายนอก และการเป็น

ที่ปรึกษาแก่ผู้บริหารและพนักงานให้ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องตามกรอบที่กฎหมายกำหนด เป็นต้น อย่างไรก็ตาม เพื่อยกระดับให้ กฟภ. มีหน่วยงานกำกับดูแลให้สามารถปฏิบัติได้ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือ Compliance Unit ที่เป็นรูปธรรม อันจะส่งผลในเชิงป้องกันไม่ให้ กฟภ. เกิดการทำผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและมาตรฐานภายนอก จนส่งผลให้เกิดการยกเลิกหรือระงับโครงสร้างสำคัญ การถูกฟ้องร้อง การปรับ และการเสียค่าชดเชย อันจะนำไปสู่ความสูญเสียโอกาสทางธุรกิจ และภาพลักษณ์ที่ดีในการประกอบกิจการ ดังนั้น กฟภ. อาจยกระดับสำนักกฎหมายขึ้นเป็น Compliance Unit ที่มีอำนาจเพิ่มเติมด้านการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับภายในองค์กรปฏิบัติได้ตามกฎหมาย เช่น การร่วมประชุมเพื่อมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์บริการของ กฟภ. ให้เป็นไปตามกฎหมาย การจัดกลไกป้องกันและแจ้งเตือนบุคลากรให้ปฏิบัติได้ตามกฎหมาย การจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศและเสริมสร้างความรู้เพื่อยกระดับการรับรู้ในการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

5.11 ทุกหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค : นอกจากหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการแล้ว ทุกหน่วยงานทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคโดยผู้บริหารจะต้องยึดถือนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กฟภ. เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน รวมทั้งพร้อมที่จะสนับสนุนกิจกรรม/แผนงาน/โครงการตามนโยบายดังกล่าวให้มีผลอย่างเป็นรูปธรรม และกระตุ้นพนักงานในสังกัดให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ และมีพฤติกรรมจริยธรรมตามที่องค์กรคาดหวัง เพื่อนำมาปฏิบัติจนทำให้ กฟภ. เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีการกำกับดูแลกิจการที่เป็นกลไกพื้นฐานสำหรับการยกระดับขีดความสามารถในการสร้างผลสำเร็จทางเศรษฐกิจ ที่แสดงในรูปของผลตอบแทนหรือรายได้นำส่งรัฐตามเป้าหมาย ควบคู่กับการมีพฤติกรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงานประจำวันเพื่อทำให้ กฟภ. เกิดความยั่งยืนได้ตามนโยบายที่ สคร. ในฐานะหน่วยงานกำกับดูแลกำหนด

5.12 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก : การดำเนินงานของ กฟภ. จะต้องเปิดโอกาสและมีช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน และสามารถตรวจติดตามผลการดำเนินงานของ กฟภ. ที่อาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ ชุมชน/สังคม และสิ่งแวดล้อมได้อย่างสะดวก เช่น การเปิดเผยรายงานประจำปี รายงานความยั่งยืน และช่องทางการร้องเรียนที่ทันสมัย เป็นต้น

ส่วนที่ 3 : แนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กฟภ. กำหนดหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้คณะกรรมการ กฟภ. ผู้บริหาร และพนักงาน ถือปฏิบัติ ดังนี้

หมวดที่ 1 การดำเนินการของภาครัฐในฐานะหน่วยงานกำกับดูแล (The State's Role as an Owner)

- **หลักการ**

หน่วยงานกำกับดูแลของ กฟภ. คือ กระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเป็นตัวแทนรัฐบาลในการกำกับและควบคุมให้ กฟภ. สามารถสร้างผลสำเร็จสูงสุดได้ตามวัตถุประสงค์จัดตั้งและตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของหน่วยงานกำกับดูแลได้อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสมดุล กฟภ. จึงกำหนดแนวทางเพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานกำกับดูแลสามารถกำกับดูแล กฟภ. ให้สร้างผลตอบแทนสูงสุด นำเงินส่งรัฐได้อย่างเต็มศักยภาพ และสร้างประโยชน์ผ่านการดำเนินกิจการพลังงานไฟฟ้า

- **แนวปฏิบัติที่ดี**

1) กฟภ. นำเสนอข้อมูลทุกประเภททั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน ทั้งที่ถูกร้องขอและไม่ถูกร้องขอต่อหน่วยงานกำกับดูแล เพื่อเป็นข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจและกำหนดแนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐของรัฐวิสาหกิจ (Statement of Directions: SOD) ได้อย่างครบถ้วนและสมดุล

2) กฟภ. ต้องยึดแนวนโยบายหน่วยงานกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจ เป็นแนวทางสำหรับกำหนดทิศทางการประกอบธุรกิจพลังงานไฟฟ้า และพัฒนาการบริหารจัดการองค์กรอย่างเคร่งครัด พร้อมผลักดันให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

3) คณะกรรมการ กฟภ. ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ ที่สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่เป็นที่ยอมรับ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานกำกับดูแลทุกหน่วยงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม และสมดุล

4) คณะกรรมการ กฟภ. เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานกำกับดูแล คือ กระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงาน ปัญหา/อุปสรรค พร้อมผลสำเร็จตามภารกิจและนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

แนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐที่มีต่อการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

ภาพรวม: เป็นกลไกขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศบนพื้นฐานการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

↓

รายสาขา (สาขาพลังงาน): สร้างความมั่นคงด้านพลังงานของประเทศ ส่งเสริมและพัฒนาพลังงานทดแทนที่สะอาด สนับสนุนการใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและบริหารต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการดูแลสังคมและสิ่งแวดล้อม

↓

รายแห่ง: มุ่งพัฒนาระบบจำหน่ายไฟฟ้าให้มีคุณภาพและเพียงพอต่อความต้องการของประเทศ แสวงหาพันธมิตรทางธุรกิจและขยายการลงทุนของธุรกิจในเครือเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มต่อทรัพย์สิน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

↓

หลักการและแนวทางการดำเนินงานตาม (Statement of Directions: SOD): ณ เดือนกรกฎาคม 2555

แผนระยะสั้น

1. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์ / Resource Sharing
2. บริหารต้นทุน / การควบคุมค่าใช้จ่ายที่มีประสิทธิภาพภายใต้การกำกับดูแล
3. ประสานความร่วมมือในการดำเนินงานกับการไฟฟ้านครหลวง
4. ปรับปรุงโครงสร้างต้นทุนให้มีความชัดเจน (แยกบัญชีพาณิชย์กับสังคม / Project Base)

แผนระยะยาว

1. ขยายการลงทุนไปสู่ธุรกิจที่เกี่ยวเนื่องอื่นๆ
2. จัดทำแผนการบริหารทรัพย์สินที่มีอยู่
3. การพัฒนาระบบไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Grid) และมิเตอร์ไฟฟ้าอัจฉริยะ (Smart Meter) ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ
4. เตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการเปิดเสรีในอุตสาหกรรมไฟฟ้า

ที่มา: *สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (2555)*

หมวดที่ 2 สิทธิและความเท่าเทียมกันของหน่วยงานกำกับดูแล (Equitable Treatment of Shareholder and Other Investors)

■ หลักการ

กระทรวงการคลังและกระทรวงมหาดไทย ในฐานะผู้แทนภาครัฐ มีสิทธิร่วมในฐานะหน่วยงานกำกับดูแล เป็นผู้กำหนดทิศทางและควบคุมการดำเนินงานของ กฟภ. ผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อเป็นตัวแทนในการกำกับดูแลฝ่ายบริหารและมีสิทธิร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขององค์กร โดย กฟภ. จะดูแลส่งเสริมให้หน่วยงานกำกับดูแลสามารถใช้สิทธิของตนได้อย่างครบถ้วนและเท่าเทียมกัน

คณะกรรมการ กฟภ. ต้องตระหนัก ให้ความสำคัญ ไม่กระทำการใดๆ อันเป็นการละเมิดหรือลิดรอนสิทธิของหน่วยงานกำกับดูแล โดยคณะกรรมการและผู้บริหาร กฟภ. จะดูแลให้การใช้งบประมาณของหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลมีความเหมาะสม เกิดความมั่นใจต่อการลงทุนและการบริหารจัดการภายในองค์กร รวมทั้งจัดให้มีมาตรการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน และการเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการและผู้บริหาร

■ แนวปฏิบัติที่ดี

1) สิทธิขั้นพื้นฐานของหน่วยงานกำกับดูแล

1.1) การได้รับส่วนแบ่งผลกำไรหรือเงินรายได้นำส่งรัฐของ กฟภ.

1.2) การได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการเงินและไม่ใช่การเงินที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ ทันกาลและเท่าเทียม

1.3) การได้รับการอำนวยความสะดวกและสนับสนุนให้หน่วยงานกำกับดูแลเข้าร่วมประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็น พิจารณาอนุมัติ และใช้สิทธิลงมติในเรื่องสำคัญต่างๆ ได้แก่

(1) การเสนอชื่อ แต่งตั้ง หรือถอดถอนกรรมการ
(2) การเพิ่มหรือลดทุน
(3) รายงานผลการดำเนินงาน
(4) การเข้ารับทราบนโยบายเพื่อเป็นแนวทางการปฏิบัติงาน
(5) การอนุมัติงบประมาณและแผนงานโครงการลงทุนที่สำคัญ
(6) เรื่องอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อ กฟภ. ตามที่กฎหมายกำหนด

2) สิทธิของหน่วยงานกำกับดูแลในการสรรหา แต่งตั้ง และต่อวาระกรรมการ

2.1) กฟภ. กำหนดให้มีหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาสรรหา แต่งตั้ง และต่อวาระของกรรมการ อย่างชัดเจน ตรวจสอบได้ เพื่อสนับสนุนให้หน่วยงานกำกับดูแลสามารถพิจารณาและอนุมัติด้วยความโปร่งใส

2.2) กฟภ. จัดให้มีการนำเสนอข้อมูลของกรรมการในอดีตและปัจจุบัน รวมถึงข้อมูลผู้ที่มีความเหมาะสมต่อการดำรงตำแหน่งกรรมการ ต่อหน่วยงานกำกับดูแลเพื่อประกอบการตัดสินใจสรรหาแต่งตั้งและต่อวาระกรรมการ อาทิ

(1) ข้อมูลผลปฏิบัติงานของกรรมการรายบุคคล

(2) ประวัติความรู้ความสามารถ

(3) คุณสมบัติของกรรมการตาม พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ. 2503 และ พ.ร.บ. คุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และแก้ไขเพิ่มเติม และกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

(4) ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือการมีส่วนได้ส่วนเสียกับกิจการของ กฟภ.

3) การจัดและดำเนินการประชุมกับหน่วยงานกำกับดูแล

3.1) กฟภ. กำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุน และส่งเสริมให้หน่วยงานกำกับดูแลทุกหน่วยงานเข้าร่วมประชุมกับ กฟภ. ได้อย่างสะดวกและเท่าเทียม

3.2) กฟภ. กำหนดให้มีการจัดประชุมระหว่างคณะกรรมการและหน่วยงานกำกับดูแลอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3.3) กฟภ. กำหนดให้มีการจัดประชุมระหว่างผู้ว่าการและผู้บริหารระดับสูงกับหน่วยงานกำกับดูแล อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

3.4) กฟภ. กำหนดให้มีการจัดทำข้อมูลและเอกสารประกอบการประชุมนำเสนอให้หน่วยงานกำกับดูแล พิจารณาก่อนการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน เพื่อให้หน่วยงานกำกับดูแลมีระยะเวลาที่เพียงพอในการศึกษาข้อมูลสำคัญต่างๆ อย่างรอบคอบก่อนดำเนินการตัดสินใจในวาระที่สำคัญต่างๆ

4) การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน

การใช้ข้อมูลภายใน หมายถึง การที่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานรับรู้หรือสามารถเข้าถึงข้อมูลที่สำคัญอันเป็นความลับหรือยังไม่เผยแพร่แก่สาธารณะขององค์กร และนำข้อมูลดังกล่าวไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ทำให้องค์กรเสียประโยชน์หรือเกิดความไม่เป็นธรรมในกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง การลงทุนก่อสร้างและบริหารโครงการขององค์กร เป็นต้น ซึ่ง กฟภ. ควรกำหนดมาตรการป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน ดังนี้

ตัวอย่างข้อมูลภายใน

- ข้อมูลการวางแผนและพัฒนาระบบไฟฟ้า
- การจัดซื้อจัดจ้าง
- ข้อมูลการลงทุนก่อสร้างและบริหารโครงการ
- งานบัญชีและการเงิน

4.1) คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานที่สามารถเข้าถึงข้อมูลภายในของ กฟภ. ทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน ต้องยึดแนวปฏิบัติด้านจริยธรรมในการรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตและเท่าเทียม และการมีจริยธรรมที่ดีเป็นพื้นฐานสำคัญในการประกอบกิจการ

4.2) กฟภ. ต้องกำหนดหลักการและแนวทางการป้องกันการใช้ข้อมูลภายในของ กฟภ. เพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือพวกพ้องในทางมิชอบ (Abusive Self-dealing) อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร พร้อมเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรและสาธารณชนรับรู้โดยทั่วถึงกัน

4.3) คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของ กฟภ. ต้องดำเนินการตามหลักการและแนวทางป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน โดยจัดเก็บและรักษาข้อมูลภายในที่สำคัญขององค์กรจนกว่าจะได้รับอนุญาตให้มีการเปิดเผยต่อสาธารณะ โดยข้อมูลภายในที่ยังไม่ได้รับอนุญาตให้เปิดเผยต้องไม่ถูกนำมาแสวงหาประโยชน์แก่ตนเอง พวกพ้อง และผู้เกี่ยวข้อง

4.4) การอนุญาตให้เปิดเผยข้อมูลภายใน จะดำเนินการได้ผ่านบุคคลหรือหน่วยงานที่คณะกรรมการ กฟภ. แต่งตั้งหรือมอบหมายให้เป็นผู้เปิดเผยข้อมูลเท่านั้น

4.5) กฟภ. กำหนดให้มีระบบควบคุมภายใน ตรวจสอบภายใน ระบบรับข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแส เพื่อควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการปฏิบัติงานที่เข้าข่ายการใช้ข้อมูลภายในขององค์กร โดยคณะกรรมการ กฟภ. ติดตามการดำเนินงานดังกล่าวผ่านคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. และคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. อย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

5) การเปิดเผยข้อมูลการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการและผู้บริหาร

กฟภ. กำหนดมาตรการเกี่ยวกับการเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการและผู้บริหาร กฟภ. เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์จากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการทำธุรกรรมของ กฟภ. ดังนี้

5.1) กฟภ. กำหนดนโยบายการเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการ และผู้บริหาร ที่เป็นลายลักษณ์อักษร เผยแพร่แก่บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรผ่านช่องทางต่างๆ ขององค์กร เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีภายในองค์กร

5.2) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการและผู้บริหาร โดยกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานและระยะเวลาการเปิดเผยให้แล้วเสร็จภายใน 30 วัน รวมถึงการจัดให้มีแบบฟอร์มการรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน เพื่อให้กรรมการและผู้บริหารถือปฏิบัติได้อย่างเป็นมาตรฐาน

5.3) กฟภ. กำหนดให้คณะกรรมการและผู้บริหารรายงานข้อมูลการมีส่วนได้ส่วนเสียของตนและผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ บิดา มารดา พี่น้อง บุตร/บุตรบุญธรรมที่บรรลุนิติภาวะแล้ว และคู่สมรสของบุตร ทั้งก่อนเข้ารับตำแหน่ง ระหว่างการดำรงตำแหน่ง และเมื่อมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างสม่ำเสมอทุกปี

5.4) กฟภ. กำหนดให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่พบว่าตนมีส่วนได้ส่วนเสียต่อกิจกรรมหรือการดำเนินงานเรื่องใดๆ ของ กฟภ. จะต้องไม่เข้าร่วมประชุม แสดงความคิดเห็น พิจารณา หรืออนุมัติกิจกรรมหรือการดำเนินงานเรื่องนั้น ทั้งนี้เนื่องจากจะเป็นการขัดขวางกระบวนการตัดสินใจ และทำให้กรรมการหรือผู้บริหารอื่นๆ ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเป็นอิสระ

5.5) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบการเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการ โดยกำหนดการดำเนินงานและระยะเวลาในการเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสียให้แล้วเสร็จภายในเดือนกันยายนของทุกปี รวมถึงจัดให้มีแบบฟอร์มรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสียที่ชัดเจน เพื่อให้กรรมการและผู้บริหารถือปฏิบัติได้อย่างเป็นมาตรฐาน

5.6) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบในการควบคุม สอบทาน และตรวจสอบความถูกต้องของรายงานการมีส่วนได้ส่วนเสียของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน เพื่อนำเสนอให้คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาเป็นรายไตรมาส

หมวดที่ 3 บทบาทของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Role of Stakeholders)

- **หลักการ**

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของ กฟภ. มี 7 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานกำกับดูแล พนักงาน ผู้ส่งมอบ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ ลูกค้า/ผู้ใช้บริการ และชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่ง กฟภ. ต้องแสดงความรับผิดชอบต่อทุกกลุ่มอย่างเหมาะสมสอดคล้องกับกฎหมาย และมาตรฐานที่ดีโดยทั่วไป รวมทั้ง กฟภ. ควรตระหนักและให้ความมั่นใจว่าสิทธิของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจะได้รับการคุ้มครองและปฏิบัติด้วยดี ลดผลกระทบเชิงลบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำไปสู่ความสำเร็จที่จะส่งผลต่อความยั่งยืนของทั้งองค์กรและสังคมต่อไป

- **แนวปฏิบัติที่ดี**

1) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนส่วนเสียที่สำคัญของ กฟภ. มี 7 กลุ่ม ได้แก่ หน่วยงานกำกับดูแล พนักงาน ผู้ส่งมอบ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ ลูกค้า/ผู้ใช้บริการ และชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งต้องกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีที่คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่ม ดังนี้

1.1) การปฏิบัติต่อหน่วยงานกำกับดูแล

หน่วยงานกำกับดูแลของ กฟภ. ได้แก่ รัฐบาล กระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กระทรวงพลังงาน และคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน โดย กฟภ. กำหนดแนวปฏิบัติต่อกลุ่มหน่วยงานกำกับดูแล ดังนี้

(1) กฟภ. เป็นองค์กรรัฐที่จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ.2503 มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการสนับสนุนการดำเนินงานและให้ความร่วมมือในกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อร่วมสร้างความมั่นคงในด้านต่างๆ ให้แก่ประเทศอย่างยั่งยืน

(2) กฟภ. มุ่งมั่นสร้างผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์การจัดตั้งและภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากหน่วยงานกำกับดูแล ทั้งการสร้างความมั่นคงด้านพลังงานไฟฟ้าแก่ประเทศและการสร้างการเติบโตทางการเงินอย่างต่อเนื่อง ด้วยการดำเนินงานอย่างรอบคอบ โปร่งใส และมีศักยภาพในการแข่งขัน เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่หน่วยงานกำกับดูแลในระยะยาว

(3) กฟภ. ยึดแนวนโยบายผู้ถือหุ้นภาครัฐ (หน่วยงานกำกับดูแล) ที่มีต่อ กฟภ. (Statement of Direction) ที่จัดทำโดย สคร. เป็นกรอบการกำหนดทิศทางและจัดทำแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีของ กฟภ. เพื่อทำให้องค์กรตอบสนองต่อความคาดหวังได้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิผล

1.2) การปฏิบัติต่อพนักงาน

(1) กฟภ. ให้ความสำคัญกับบุคลากรในฐานะเป็นปัจจัยการพัฒนาอย่างยั่งยืนขององค์กร กำหนดให้การปฏิบัติงานต้องคำนึงถึงและรับผิดชอบต่อพนักงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาคอย่างเป็นธรรม เสมอภาค และเท่าเทียม

(2) กฟภ. กำหนดให้มีนโยบายการปฏิบัติต่อแรงงานด้วยความเป็นธรรม โดยระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO26000 เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ขององค์กร เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานรับรู้และนำไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จ

(3) กฟภ. จัดให้มีกระบวนการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรที่ชัดเจน โปร่งใส เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ที่สอดคล้องกับการประกอบกิจการขององค์กร

(4) กฟภ. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน และระบบกำหนดค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับศักยภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงเทียบเคียงได้กับรัฐวิสาหกิจชั้นนำทั่วไป

(5) กฟภ. จัดให้มีการพัฒนาศักยภาพและเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงานในแต่ละระดับ ผ่านการจัดทำเส้นทางการฝึกอบรมขององค์กร (Training Roadmap “TRM”) และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan “IDP”) และสนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมรับการฝึกอบรมตามแผนงานอย่างสม่ำเสมอทุกปี

(6) กฟภ. จัดให้มีการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) ทั้งในระดับผู้บริหาร และตำแหน่งงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานตามภารกิจของ กฟภ. ร่วมกับแผนพัฒนาผู้นำในอนาคต เพื่อสนับสนุนให้พนักงานที่มีศักยภาพสูงได้รับการเตรียมความพร้อมก่อนก้าวสู่การเป็นผู้บริหารหรือตำแหน่งงานสำคัญต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

(7) กฟภ. จัดสวัสดิการแก่พนักงานและครอบครัวอย่างเหมาะสม รวมถึงให้ความสำคัญยิ่งกับการสร้างความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีอย่างครบถ้วนทุกด้าน

1.3) การปฏิบัติต่อผู้ส่งมอบ

ผู้ส่งมอบของ กฟภ. คือผู้ที่จัดหาสินค้าหรือวัตถุดิบให้กับ กฟภ. เพื่อนำมาผลิตเป็นสินค้าหรือบริการสำหรับจำหน่ายให้กับลูกค้าต่อไป แบ่งออกเป็น (1) ผู้ส่งมอบพลังงานไฟฟ้า ได้แก่ การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ผู้ผลิตไฟฟ้าพลังงานหมุนเวียนขนาดเล็กมาก (VSPP) กรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน ผู้ผลิตไฟฟ้าพลังงานแสงอาทิตย์ที่ติดตั้งบนหลังคา (Solar PV Rooftop) และ (2) ผู้ส่งมอบอุปกรณ์ ได้แก่ ผู้จำหน่ายอุปกรณ์ไฟฟ้าตามที่ทำสัญญากับ กฟภ. โดย กฟภ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อผู้ส่งมอบ ดังนี้

(1) กฟภ. กำหนดพฤติกรรมจริยธรรมที่สอดคล้องกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่เป็นมาตรฐาน และปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เป็นผู้ส่งมอบอย่างสุจริตและเท่าเทียม พร้อมเผยแพร่เพื่อให้คณะกรรมการ ผู้บริหารและพนักงานของ กฟภ. รับรู้และนำไปปฏิบัติได้อย่างทั่วถึงในทิศทางเดียวกัน

(2) กฟภ. จัดให้มีกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและคัดเลือกผู้ส่งมอบที่ถูกต้องเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน ตามความจริง ไม่ให้ข้อมูลบิดเบือนที่นำไปสู่ความเข้าใจที่ผิดพลาดและส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่ไม่เป็นธรรมระหว่างผู้ส่งมอบที่เกี่ยวข้อง

(3) คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ กฟภ. ต้องพึงหลีกเลี่ยงการรับหรือขอรับของกำนัล สินน้ำใจ หรือประโยชน์ตอบแทนอื่นทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงินจากผู้ส่งมอบ ทั้งนี้เพื่อหลีกเลี่ยงและป้องกันการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมในกลุ่มผู้ส่งมอบของ กฟภ.

1.4) การปฏิบัติต่อคู่ค้า

คู่ค้าของ กฟภ. หมายถึง ผู้ที่ กฟภ. ว่าจ้างให้ดำเนินงานหรือให้บริการเรื่องใดเรื่องหนึ่งโดยเฉพาะแทน กฟภ. ได้แก่ ผู้รับเหมาก่อสร้างสถานีไฟฟ้าและระบบไฟฟ้า บริษัทผู้ให้บริการภายนอกด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (ICT) บริษัทจัดหาแรงงาน ตัวแทนจดหน่วยแจ้งหนี้ Call Center ผู้รับเหมางานบริการด้านมิเตอร์ และผู้รับเหมาตัดต้นไม้ โดย กฟภ. ได้กำหนดแนวปฏิบัติต่อคู่ค้าแบบเดียวกับผู้ส่งมอบ

1.5) การปฏิบัติต่อคู่ความร่วมมือ

กฟภ. มุ่งมั่นปฏิบัติตามข้อตกลงที่ได้ทำไว้กับพันธมิตรทางธุรกิจของ กฟภ. อย่างเคร่งครัด และต้องให้ความช่วยเหลือในลักษณะที่ส่งเสริมประโยชน์ซึ่งกันและกัน ทั้งการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร การให้บริการ การสนับสนุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การสนับสนุนด้านวิชาการ และอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้การดำเนินธุรกิจระหว่างกันเป็นไปอย่างยุติธรรม มีประสิทธิภาพ และสามารถสร้างมูลค่าเพิ่มทั้งต่อธุรกิจ เศรษฐกิจและสังคมภายนอกได้เป็นรูปธรรม

1.6) การปฏิบัติต่อลูกค้า/ผู้ใช้บริการ

(1) กฟภ. กำหนดให้มีนโยบายการปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างมีความรับผิดชอบ ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 26000 เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆของ กฟภ. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานรับรู้และนำไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จ

(2) ผู้บริหารและพนักงานของ กฟภ. ต้องยึดมั่นในการให้บริการลูกค้าทุกกลุ่มด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ โดยต้องรับฟังปัญหาพร้อมแนะนำให้ความช่วยเหลือทั้งก่อน ระหว่าง และภายหลังการให้บริการ โดยคำนึงถึงสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยของผู้บริโภคเป็นสิ่งสำคัญอันดับแรกในการปฏิบัติงาน

(3) กฟภ. ทำการสำรวจความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อนำเสียงของลูกค้า (Voice of Customer: VOC) มาประกอบการพัฒนาผลิตภัณฑ์

และบริการ เพื่อให้สามารถสร้างความพึงพอใจแก่ลูกค้าได้สูงสุด โดยให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์และบริการที่คุ้มครองสุขภาพและความปลอดภัยของผู้บริโภค ผลิตภัณฑ์และบริการที่นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

1.7) การปฏิบัติต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

(1) กฟภ. กำหนดให้มีนโยบายการปฏิบัติต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 26000 เผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ ของ กฟภ. เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงานรับรู้และนำไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จ

(2) กฟภ. กำหนดหลักเกณฑ์คัดเลือกชุมชนสำคัญที่ได้รับผลกระทบจากผลิตภัณฑ์ บริการและการปฏิบัติงานของ กฟภ. นำมาเสริมสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนเพื่อให้เติบโตได้อย่างยั่งยืน

2) การบริหารจัดการข้อร้องเรียน ร้องขอ แจ้งเหตุ แจ้งเบาะแส และข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น

2.1) กฟภ. จัดให้มีช่องทางการรับข้อร้องเรียน ร้องขอ แจ้งเหตุ แจ้งเบาะแส และข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น ในกรณีที่พนักงานหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก พบเห็นพฤติกรรมหรือเหตุการณ์ใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ปฏิบัติหรือได้รับผลกระทบจากการดำเนินการของ กฟภ. ซึ่งสามารถร้องเรียนผ่านช่องทางต่างๆ ดังนี้

(1) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กฟภ.
(2) สายด่วน 1129 PEA Call Center
(3) Web Portal สำนักปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
(4) ศูนย์ดำรงธรรม มท. (โทร 1567)
(5) ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด มท.
(6) สื่อสังคมออนไลน์ สื่อสาธารณะ สื่อมวลชน
(7) ตู้ ปณ. 150 ปณจ. หลักสี่ กทม.
(8) เว็บไซต์ www.pea.co.th
(9) รับข้อร้องเรียนที่สำนักงานศูนย์ดำรงธรรม กฟภ.
(10) หนังสือร้องเรียนจากภายนอก

2.2) กฟภ. จำแนกข้อร้องเรียนไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย

(1) **ด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ** หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ร้องเรียนร้องเรียนเกี่ยวกับการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือหน้าที่หรือใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้ร้องเรียน รวมถึงการมีพฤติการณ์ที่อาจทำให้เชื่อได้ว่าเพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบสำหรับตนเองหรืออื่นๆ ซึ่งแบ่งเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- เบียดบังทรัพย์สินเงินทองของหลวงไปเป็นประโยชน์ส่วนตน (โกง)
- ละเว้นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์ (รับส่วย)
- เอื้อประโยชน์สนับสนุนให้ผู้อื่นได้ประโยชน์ (ฮั้ว)

- ใช้อำนาจหน้าที่ กลั่นแกล้ง บังคับ ขู่เข็ญ เรียก รับ ผลประโยชน์ (รีดไถ)
- ช่วยเหลือผู้กระทำผิดไม่ต้องรับโทษ (รับสินบน)

(2) **ด้านงานบริการ** หมายถึง เหตุการณ์ที่ผู้ใช้ไฟฟ้า ผู้ขอใช้ไฟฟ้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กฟภ. ได้แจ้งเรื่องราวผ่านทางช่องทางรับข้อร้องเรียน เพื่อให้ได้รับการตอบสนองหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นเนื่องจากการปฏิบัติงานหรือจากเหตุอื่นใดที่ กฟภ. ไม่สามารถปฏิบัติตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งแบ่งเป็น 6 ประเภท ได้แก่

- คุณภาพไฟฟ้า เป็นเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับคุณภาพไฟฟ้า เช่น ไฟฟ้าตก ไฟฟ้าดับ ไฟฟ้าเกิน เป็นต้น
- การให้บริการ เป็นเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานของ กฟภ. เช่น ใช้เวลานานในการติดต่อธุรกรรม ความไม่สะดวกในการรับบริการ เป็นต้น
- การจดหน่วย/แจ้งค่าไฟฟ้า เป็นเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับใบแจ้งหนี้ค่าไฟฟ้าหรือใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้าที่มีความผิดปกติหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์ของ กฟภ.
- พฤติกรรมพนักงาน เป็นเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของพนักงาน รวมถึงผู้รับจ้าง หรือผู้ที่ กฟภ. มอบหมายให้ไปปฏิบัติหน้าที่แทน
- การถูกงดจ่ายไฟฟ้า เป็นเหตุการณ์ร้องเรียนเกี่ยวกับการถูกงดจ่ายกระแสไฟฟ้าที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานและหลักเกณฑ์ของ กฟภ.
- อื่นๆ อาทิ การร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่มีกระแสไฟฟ้าใช้อย่างทั่วถึงตามหลักเกณฑ์ของ กฟภ. หรือการร้องเรียนเรื่องทั่วไปนอกเหนือจากประเภทที่กำหนดไว้ อาทิ เสาไฟฟ้าชำรุด มิเตอร์ไฟฟ้าผิดปกติ สายไฟฟ้าหย่อน เป็นต้น

2.3) การตอบสนองข้อร้องเรียน กฟภ. กำหนดมาตรฐานและกระบวนการในการตอบสนองข้อร้องเรียน ด้านงานบริการ ให้ดำเนินงานจัดการเรื่องร้องเรียน ยุติเรื่อง รายงานผล และแจ้งผลผู้ร้องเรียนภายใน 30 วัน สำหรับการร้องเรียน ด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ ให้เร่งดำเนินการยุติเรื่อง รายงานผล แจ้งผู้ร้องเรียนภายใน 15 วัน หากว่ายังไม่สามารถดำเนินการได้แล้วเสร็จ ให้มีการรายงานความคืบหน้าต่อผู้ร้องเรียนทุกๆ 15 วัน

กรณีเป็นข้อร้องเรียนสำคัญเร่งด่วน ซึ่งผู้ร้องเรียนไม่พึงพอใจเกี่ยวกับการให้บริการต่างๆ ที่อยู่ในภาระความรับผิดชอบของ กฟภ. อย่างมาก ซึ่งผู้บริหารพิจารณาเห็นว่าต้องเร่งดำเนินการแก้ไขโดยด่วน เช่น เป็นเรื่องที่มีผลกระทบภาพลักษณ์เสื่อมเสียชื่อเสียงองค์กร หรือมีผลกระทบกับลูกค้าโดยตรงเป็นวงกว้าง หรือมีผลทางกฎหมาย หรือคดีความที่มีมูลค่าสูง เป็นต้น ให้รายงานผู้ว่าการทราบ และกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาภายใน 3 วัน รวมถึงชี้แจงผู้ร้องเรียนหรือจัดแถลงข่าว

2.4) สิทธิหรือความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส

กฟภ. ให้คำมั่นสัญญาว่า จะรับฟังทุกข้อร้องเรียนหรือทุกเบาะแสอย่างเสมอภาค โปร่งใส และเอาใจใส่ รวมทั้งให้ความเป็นธรรมแก่ทุกฝ่ายอย่างเท่าเทียม ไม่เลือกปฏิบัติ และวางแนวทางการให้ความคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส ดังนี้

(1) จัดให้มีระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการร้องทุกข์และการร้องเรียน โดยระบุเรื่องการคุ้มครองผู้ร้องเรียนและแจ้งเบาะแสไม่ให้ต้องรับภัยหรือความไม่ชอบธรรม

(2) ผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส สามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยนั้นจะทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยหรือเกิดความเสียหายอย่างมีนัยสำคัญ

(3) กฟภ. จะถือว่าข้อมูลที่เกี่ยวข้องเป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้ร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส แหล่งที่มาของข้อมูลหรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง

(4) กรณีผู้ร้องหรือผู้แจ้งเบาะแส เห็นว่าตนอาจไม่ปลอดภัยหรือเกิดความเดือดร้อนเสียหายจากการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส สามารถร้องขอให้ กฟภ. กำหนดมาตรการหรือแนวทางการให้ความคุ้มครองที่เหมาะสมได้ ทั้งนี้ กฟภ. ยังสามารถออกมาตรการดังกล่าวได้ทันที โดยที่ผู้ร้องหรือแจ้งเบาะแสไม่ได้ร้องขอ หากเห็นว่าเป็นเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะทำให้ผู้ร้องหรือแจ้งเบาะแสไม่ปลอดภัยหรือได้รับความเดือดร้อน

(5) กรณีผู้ร้องหรือแจ้งเบาะแส ได้รับความเดือดร้อนเสียหายจากการร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส กฟภ. จะดำเนินการบรรเทาความเสียหายด้วยกระบวนการที่เหมาะสม เป็นธรรมและรวดเร็ว

3) การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กฟภ. กำหนดแนวทางดำเนินการเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยแบ่งเป็น 9 แนวทางหลัก ประกอบด้วย

3.1) การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรม

(1) กฟภ. เสริมสร้างให้การประกอบกิจการด้วยความเป็นธรรมผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบมาตรฐาน ISO 26000

(2) กฟภ. มุ่งเน้นส่งเสริมการแข่งขันที่เป็นธรรมในงานของ กฟภ. โดยเฉพาะการจัดซื้อจัดจ้างและการคัดเลือกคู่ค้าที่ต้องดำเนินการอย่างถูกต้อง เป็นธรรม และไม่เลือกปฏิบัติ

(3) กฟภ. กำหนดกิจกรรมการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของคู่ค้าและผู้ส่งมอบของ กฟภ. เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ตามขอบเขตของกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ตลอดจนดูแลผลกระทบจากการกระทำของตนที่ส่งผลต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมโดยรวม

(4) กฟภ. ได้กำหนดพฤติกรรมจริยธรรมในการมีส่วนร่วมและเกี่ยวข้องกับการเมืองอย่างมีความรับผิดชอบ โดยจะไม่นำความสัมพันธ์ในลักษณะอุปถัมภ์มาใช้เพื่อส่งเสริมประโยชน์ของ กฟภ. โดยละเว้นประโยชน์ของประเทศและสังคมโดยรวม

(5) กฟภ. จัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกการประกอบกิจการอย่างเป็นธรรมของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับ กฟภ. อย่างสม่ำเสมอทุกปี

3.2) การต่อต้านการทุจริต

(1) กฟภ. กำหนดนิยามการทุจริต (Corruption) ว่าหมายถึง การใช้อำนาจที่ได้มาหรือการใช้ทรัพย์สินที่มีอยู่ในทางมิชอบ เพื่อประโยชน์ส่วนตน หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อประโยชน์ของผู้อื่น โดยการทุจริตอาจอยู่ในรูปแบบการติดสินบนเจ้าพนักงานด้วยการชักชวน การเสนอ การให้หรือการรับสินบนทั้งที่เป็นเงินและสิ่งของ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน การฉ้อฉล การฟอกเงิน การยักยอก การปกปิดข้อเท็จจริง การขัดขวางกระบวนการยุติธรรม การค้าภายใต้แรงอิทธิพล และหมายรวมทั้งการทุจริตที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่าง กฟภ. กับหน่วยงานของรัฐและ กฟภ. กับบุคคลหรือองค์กรเอกชนต่างๆ

(2) กฟภ. ส่งเสริมให้การต่อต้านการทุจริตผนวกเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำ โดยมีการจัดทำแผนแม่บทและแผนปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชั่นที่สามารถวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้อย่างต่อเนื่อง

(3) กฟภ. ระบุนิยามและแนวทางการป้องกันและต่อต้านการทุจริตเพิ่มเติมเป็นส่วนหนึ่งของคู่มือมาตรฐานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคโปร่งใส ซึ่งได้ดำเนินการเผยแพร่ผ่านช่องทางต่างๆ และฝึกอบรม เพื่อให้พนักงานทั้งส่วนกลางและภูมิภาคนำไปใช้จริงในทางปฏิบัติ โดย ณ สิ้นปีจะทำการประเมินผลสำเร็จของการดำเนินงานตามมาตรฐานดังกล่าวอย่างสม่ำเสมอทุกปี

(4) คณะกรรมการ กฟภ. มอบหมายให้คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. เป็นคณะหลักในการกำกับดูแลและป้องกันการทุจริตภายในองค์กร พร้อมมอบหมายให้สำนักผู้ว่าการร่วมกับสำนักตรวจสอบภายใน สายงานทรัพยากรบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมภายในอื่นๆ นำนโยบายและแนวทางที่คณะกรรมการคณะย่อย และคณะกรรมการ กฟภ. กำหนดมาปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

(5) กฟภ. เสริมสร้างระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน ให้เป็นกลไกสำคัญในการป้องกันและลดผลกระทบจากการทุจริตประพฤติมิชอบภายในองค์กร โดยจัดให้มีการพัฒนามาตรฐานและประเมินความเพียงพอของระบบให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องโดยสม่ำเสมอทุกปี

(6) กฟภ. จัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับ กฟภ. อย่างสม่ำเสมอทุกปี

3.3) การเคารพสิทธิมนุษยชน

(1) กฟภ. กำหนดนิยามสิทธิมนุษยชน (Human Right) ว่าหมายถึง สิทธิขั้นพื้นฐานที่บุคคลต่างมีมาแต่เกิด โดยเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะมีถิ่นกำเนิด สัญชาติ เชื้อชาติ เผ่าพันธุ์ สีผิว ศาสนา ภาษาหรือสถานะทางสังคมเช่นใด

(2) กฟภ. เสริมสร้างให้การเคารพสิทธิมนุษยชนถูกผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล โดยประยุกต์มาตรฐาน ISO 26000 เป็นกรอบแนวทางในการกำหนดนโยบาย กรอบหลักการและแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ กฟภ. อย่างเป็นรูปธรรม

(3) กฟภ. นำหลักการและแนวทางการเคารพต่อสิทธิมนุษยชนเผยแพร่ต่อพนักงานภายในองค์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม

(4) กฟภ. จัดให้มีระบบการบริหารความเสี่ยงที่เพียงพอต่อการป้องกันการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงจัดให้มีกลไกการคุ้มครองและเยียวยา โดยเปิดโอกาสให้พนักงาน ชุมชน และสังคมมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง

(5) กฟภ. จัดให้มีกิจกรรมการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และสร้างบรรยากาศเพื่อกระตุ้นจิตสำนึกของพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับ กฟภ. เรื่องวัฒนธรรมการเคารพสิทธิมนุษยชนอย่างสม่ำเสมอทุกปี

3.4) การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

(1) กฟภ. เสริมสร้างให้การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบมาตรฐาน ISO 26000 โดยครอบคลุมเนื้อหาสำคัญดังนี้

- ไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงาน การฝึกอบรม การเติบโตในสายอาชีพ
- ให้ความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกำหนดค่าตอบแทน
- ไม่ใช้แรงงานบังคับ ไม่ใช้แรงงานเด็ก
- ให้พนักงานมีเสรีภาพในการสมาคม และจัดให้มีสหภาพของพนักงานเพื่อร่วมเจรจาต่อรองให้ได้รับความคุ้มครองในรูปแบบต่างๆ
- จัดให้มีความคุ้มครองทางสังคมและสภาพการทำงานของพนักงานทั้งการจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เวลาทำงาน การหยุดพักผ่อน วันหยุด การลงโทษทางวินัย การให้ออกจากงาน และคุ้มครองพนักงานหญิงตั้งแต่ตั้งครรภ์จนถึงคลอดบุตร
- ให้ความคุ้มครองด้านสุขภาพและอาชีวอนามัยของพนักงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม

(2) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการนำนโยบาย กรอบหลักการและแนวทางการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมไปเผยแพร่และปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

3.5) ความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ผู้ใช้บริการ

(1) กฟภ. เสริมสร้างให้ความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ผู้ใช้บริการผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบมาตรฐาน ISO 26000 โดยครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ ดังนี้

- การพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่มีคุณภาพ ได้มาตรฐาน มีศักยภาพทางการตลาด และสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า/ผู้ใช้บริการอย่างแท้จริง
- การพัฒนาระบบการจัดเก็บข้อมูลลูกค้า/ผู้ใช้บริการที่มีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยในการเข้าถึง
- การบริหารจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า/ผู้ใช้บริการทั้งก่อนและหลังการให้บริการ
- การให้ข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านผลิตภัณฑ์ บริการและกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรแก่ลูกค้า/ผู้ใช้บริการอย่างถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอและเชื่อถือได้
- การพัฒนาผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงสุขภาพ อาชีวอนามัย ความปลอดภัย รวมถึงการบริโภคอย่างยั่งยืนของลูกค้า/ผู้ใช้บริการอย่างสม่ำเสมอ

(2) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการนำนโยบาย หลักการและแนวทางด้านความรับผิดชอบต่อลูกค้า/ผู้ใช้บริการ ไปเผยแพร่และปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

3.6) การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม

(1) กฟภ. เสริมสร้างให้การร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบมาตรฐาน ISO 26000 โดยครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ ดังนี้

- การกำหนดกรอบหลักการและแนวทางการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคม โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือระหว่าง กฟภ. กับชุมชนรอบสถานที่ประกอบกิจการและสังคมที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินธุรกิจของ กฟภ.
- การกำหนดแผนงาน/โครงการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนรอบสถานประกอบการและสังคมโดยรวม ที่ตรงกับความต้องการและความคาดหวังของชุมชนและสังคม รวมถึงสอดคล้องกับความสามารถพิเศษของ กฟภ. เพื่อจัดทำเป็นแผนแม่บทความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ กฟภ.

- การสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและสังคมของ กฟภ. กำหนดครอบคลุมเรื่องสำคัญต่างๆ เช่น การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม จริยธรรม การจ้างงาน การพัฒนาทักษะ รวมถึงการป้องกันและแก้ไขภัยคุกคามที่มีผลต่อสุขภาพและความเป็นอยู่ของชุมชนและสังคม เป็นต้น

(2) กฟภ. กำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการนำนโยบาย กรอบหลักการและแนวทางด้านการร่วมพัฒนาชุมชนและสังคมไปเผยแพร่และปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

3.7) การจัดการสิ่งแวดล้อม

(1) กฟภ. เสริมสร้างให้การจัดการสิ่งแวดล้อมผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างมีมาตรฐานเทียบเท่าสากล ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบมาตรฐาน ISO 26000 โดยครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ ดังนี้

- การป้องกันมลภาวะ
- การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน
- การลดและปรับตัวให้เข้ากับภาวะโลกร้อน
- การปกป้องและบูรณะสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพ

(2) กฟภ. ส่งเสริมและจูงใจพนักงานของ กฟภ. ให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมของ กฟภ. โดยจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ การกำหนดแนวปฏิบัติที่ดี เผยแพร่ให้พนักงานทุกระดับถือปฏิบัติ รวมถึงกำหนดกิจกรรมสร้างบรรยากาศ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานยึดมั่นการปฏิบัติงานที่จะไม่ก่อให้เกิดผลประทบต่อสิ่งแวดล้อมและระบบนิเวศ รวมถึงการรักษาและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ซึ่งพนักงาน กฟภ. ต้องเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ และคณะกรรมการ กฟภ. ติดตามผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

(3) กฟภ. กำหนดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบหลักในการนำนโยบาย กรอบหลักการและแนวทางด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมไปเผยแพร่และปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร

3.8) นวัตกรรมและการเผยแพร่นวัตกรรมจากการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

(1) กฟภ. มุ่งเน้นให้ใช้นวัตกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดนโยบาย หลักการและแนวทางการพัฒนา รวมทั้งเผยแพร่นวัตกรรมที่สะท้อนความรับผิดชอบต่อสังคม ระบุเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามกรอบมาตรฐาน ISO 26000 เผยแพร่ให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการของ กฟภ. รับรู้และถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

(2) พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กฟภ. ต้องร่วมมือพัฒนานวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการปฏิบัติงานของ กฟภ. ที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยต้องมีคุณลักษณะสำคัญอย่างน้อย เช่น

- คำนึงถึงสุขภาพ อาชีวอนามัย และความปลอดภัยของลูกค้า/ผู้ใช้บริการ พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องทุกกลุ่ม
- มีความมั่นคงและเชื่อถือได้ตามหลักมาตรฐานของกิจการไฟฟ้าในระดับสากล
- ป้องกันและเสริมสร้างการลดการใช้พลังงาน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริมให้เกิดการบริโภคที่ยั่งยืน
- นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มอย่างสมดุลระหว่างการประกอบกิจการของ กฟภ. เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของประเทศ เป็นต้น

3.9) การจัดทำรายงานความยั่งยืน

(1) คณะกรรมการ กฟภ. ส่งเสริมให้องค์กรเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ กฟภ. เพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและความยั่งยืนขององค์กร โดยมอบหมายให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม เป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และกำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ และรายงานต่อคณะกรรมการ กฟภ. อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

(2) พนักงานของ กฟภ. มีหน้าที่ต้องรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลด้านกลยุทธ์ แผนงาน ผลิตภัณฑ์ บริการ การบริหารจัดการ และกระบวนการปฏิบัติงานประจำวันของตนที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของ กฟภ. ตามแนวทางที่ กฟภ. กำหนด เพื่อใช้เป็นข้อมูลสำหรับจัดทำรายงานความยั่งยืน

(3) กฟภ. จัดทำรายงานความยั่งยืนตามกรอบ Global Reporting Initiative หรือ GRI และเผยแพร่แก่สาธารณชนภายนอกให้รับรู้ได้อย่างทั่วถึงเป็นประจำทุกปี

4) การป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

ทรัพย์สินทางปัญญาของ กฟภ. ครอบคลุมถึงเครื่องหมายการค้า เครื่องหมายบริการ เครื่องหมายรับรอง เครื่องหมายร่วม สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร และทรัพย์สินทางปัญญาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งเป็นสิทธิของพนักงานในองค์กร หรือบุคคลภายนอกที่ กฟภ. ได้รับมาและนำมาใช้ในการประกอบกิจการ

4.1) กฟภ. กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาที่สอดคล้องตามหลักกฎหมาย และแนวปฏิบัติที่ดีในระดับสากล รวมถึงจัดให้มีระบบการควบคุมภายในการบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน เพื่อควบคุม และติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงานที่เข้าข่ายการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาที่จะนำไปสู่ความเสียหายด้านภาพลักษณ์และการเงินของ กฟภ.

4.2) กรณีที่ กฟภ. มีการนำทรัพย์สินทางปัญญาของพนักงาน หรือบุคคลภายนอกมาใช้ในการประกอบกิจการของ กฟภ. เช่น นวัตกรรมที่พนักงาน กฟภ. คิดค้นขึ้นด้วยตนเอง และการใช้

เทคโนโลยีหรือซอฟท์แวร์จากคู่ค้าภายนอกองค์กร เป็นต้น กฟภ. จะต้องพิจารณาและกำหนดจ่ายผลตอบแทนทั้งในรูปการเงินหรือไม่ใช่การเงินแก่พนักงาน หรือบุคคลภายนอกทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม ยุติธรรม และโปร่งใส

4.3) พนักงานของ กฟภ. ต้องนำแนวปฏิบัติและพฤติกรรมจริยธรรมในการไม่ละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา มาปฏิบัติโดยเคร่งครัด จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด

5) การให้และรับของรางวัลและการเลี้ยงรับรอง

5.1) กฟภ. กำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติที่ดีด้านการให้และรับของกำนัลและการเลี้ยงรับรองภายใน เผยแพร่ให้พนักงาน กฟภ. และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความเข้าใจและถือปฏิบัติ

5.2) คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ กฟภ. ต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการให้หรือรับของขวัญของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2544 รวมถึงหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพหลักที่ กฟภ. กำหนด โดยไม่รับ เรียกรับ ให้ หรือสัญญาว่าจะให้ของขวัญ การเลี้ยงรับรอง หรือผลประโยชน์อื่นใด ที่มีมูลค่าเกินกว่าที่กฎหมายกำหนด หรือแสดงถึงเจตนาที่ไม่สุจริต และอาจนำไปสู่การเลือกปฏิบัติ หรือเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ภายในหน่วยงาน

5.4) กฟภ. ต้องจัดให้มีระบบการควบคุมภายใน การบริหารความเสี่ยง และการตรวจสอบภายใน เพื่อกำกับดูแล ควบคุม และตรวจติดตามการให้และรับของกำนัลและการเลี้ยงรับรองโดยบุคลากรภายใน กฟภ. หากพบว่ามีการดำเนินงานที่ไม่สุจริตให้ดำเนินการติดตาม สอบสวน และแก้ไขปัญหาอย่างยุติธรรมและเร่งด่วน

5.5) พนักงานของ กฟภ. ต้องแจ้งเบาะแสผ่านช่องทางการรับข้อร้องเรียนหรือช่องทางการแจ้งเบาะแสที่ กฟภ. กำหนด หากพบเหตุการณ์กรณีที่บุคลากรภายใน กฟภ. ให้และรับของกำนัลและการเลี้ยงรับรองที่ไม่สุจริตและนำไปสู่การทุจริตประพฤติมิชอบ อันจะส่งผลให้องค์กรเกิดการสูญเสียภาพลักษณ์และความเสียหายทางการเงินได้ในที่สุด

หมวดที่ 4 การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Disclosure and Transparency)

- **หลักการ**

กฟภ. ต้องเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศสำคัญทั้งข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่การเงิน ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 และกฎหมายหรือระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ สม่ำเสมอ และทันกาล ผ่านช่องทางที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวกและเท่าเทียมกัน ยกเว้นข้อมูลที่ระบุในกฎหมายหรือระเบียบว่าห้ามเปิดเผย

ข้อมูลที่เปิดเผยครอบคลุมข้อมูลสำคัญทั้งรายงานการทางเงินและรายงานที่ไม่ใช่การเงิน รายงานผลการปฏิบัติงานในรอบปีที่ผ่านมาของคณะกรรมการและคณะกรรมการคณะย่อยของ กฟภ. นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรอื่นๆ ทั้งนโยบายการบริหารความเสี่ยง นโยบายเสริมสร้างความโปร่งใส และนโยบายการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- **แนวปฏิบัติที่ดี**

1) การเปิดเผยข้อมูล

1.1) กฟภ. จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศสำคัญทั้งข้อมูลทางการเงินและไม่ใช่การเงิน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของ กฟภ. ได้รับข้อมูลสารสนเทศอย่างเท่าเทียมกัน ดังนี้

(1) ข้อมูลทั่วไปของรัฐวิสาหกิจ

(2) โครงสร้างการบริหารองค์กร

(3) โครงสร้างเงินทุน

(4) สภาพธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจและกลยุทธ์

(5) การลงทุนที่สำคัญในปัจจุบันและอนาคต

(6) ผลการดำเนินงานขององค์กร ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ความรับผิดชอบของคณะกรรมการในการจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

(7) ข้อมูลด้านการบริหารจัดการองค์กร ทั้งด้านการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน และการตรวจสอบภายใน

(8) รายงานการดำเนินงานตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี ประกอบด้วย

- นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- ประวัติ โครงสร้าง และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
- หลักเกณฑ์การแต่งตั้งคณะกรรมการ
- กฎบัตรคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ
- การเข้าประชุมของคณะกรรมการและคณะกรรมการคณะย่อยเป็นรายบุคคล แยกตามประเภทค่าตอบแทน

- นโยบายและค่าตอบแทนของคณะกรรมการและคณะกรรมการคณะย่อย เป็นรายบุคคลแยกตามค่าตอบแทน
- รายชื่อรัฐวิสาหกิจหรือบริษัทที่กรรมการเข้าดำรงตำแหน่งในฐานะกรรมการหรือผู้บริหารระดับสูง
- ค่าตอบแทนของผู้บริหาร
- นโยบายป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- ข้อมูลหลักทรัพย์ (หุ้น) ที่สำคัญที่กรรมการถือครองประจำปี
- รายงานที่เกี่ยวโยงกัน (Connected Transactions) ของ กฟภ. ในระหว่างปี

(9) นโยบาย กิจกรรม และผลสำเร็จของการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

(10) รายงานการดำเนินงานต่างๆ ขององค์กร

(11) รายงานทางการเงิน

(12) สารสนเทศเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.2) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานรับผิดชอบเรื่องการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศขององค์กร รวมถึงการจัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์และการประสานงานกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกทุกกลุ่ม โดยหน่วยงานงานดังกล่าวจะเป็นผู้กลั่นกรองและเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศต่างๆ ขององค์กรแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกตามกรอบแนวทางที่ กฟภ. กำหนด

1.3) คณะกรรมการ กฟภ. ส่งเสริมให้มีการจัดทำงบการเงินและรายงานทางการเงินที่เป็นไปตามหลักมาตรฐานทางบัญชีที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป และเปิดโอกาสให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เข้าสอบทานงบการเงินและรายงานทางการเงินตามระยะเวลาที่กำหนดอย่างครบถ้วนและโปร่งใส โดยหากพบกรณีผิดปกติระหว่างงบการเงินและรายงานทางการเงิน สตง. ในฐานะผู้ตรวจสอบบัญชีภาครัฐสามารถรายงานความผิดปกติดังกล่าวแก่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และ/หรือคณะกรรมการ กฟภ. ได้โดยทันที เพื่อดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วนต่อไป

1.4) กฟภ. จัดให้มีช่องทางการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงินที่หลากหลาย เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรเข้าถึงได้โดยง่าย อย่างน้อยต้องครอบคลุมรายงานประจำปีและเว็บไซต์ของ กฟภ. และช่องทางดังกล่าวต้องกำหนดให้มีอย่างน้อย 2 ภาษา ได้แก่ ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ เพื่อให้การเผยแพร่ความรู้เป็นไปอย่างทั่วถึง โปร่งใสและเป็นธรรม

1.5) พนักงานของ กฟภ. ที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะ ต้องให้ข้อมูลสารสนเทศทั้งด้านการเงินและไม่ใช่การเงินอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ชัดเจน และเพียงพอ และเปิดเผยข้อมูลผลการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและเชิงลบที่เกิดจากผลิตภัณฑ์ บริการ และการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้เพื่อให้สาธารณะเกิดความเข้าใจและได้รับข้อมูลโดยไม่บิดเบือนจากข้อเท็จจริง

1.6) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลแก่สาธารณะ ต้องดำเนินการเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศในรูปของรายงานประจำปีให้แล้วเสร็จภายใน 2 เดือนหลังจาก สตง. รับรองงบการเงิน ณ สิ้นปีของ กฟภ. อย่างไรก็ตาม หากภายหลัง 6 เดือนหลังจากสิ้นปีบัญชีแล้ว สตง. ยังไม่ทำการรับรองงบการเงิน กฟภ.จะจัดทำรายงานประจำปีโดยใช้ตัวเลขในงบการเงินที่จัดส่งและนำเสนอให้แก่ สตง. เป็นข้อมูลเบื้องต้นเพื่อเผยแพร่แก่สาธารณะ โดยภายหลังเมื่อ สตง. รับรองงบการเงินแล้ว กฟภ. จะเร่งปรับปรุงรายงานประจำปีและเปิดเผยงบการเงินที่ผ่านการรับรองจาก สตง. แก่สาธารณชนโดยเร่งด่วนต่อไป

1.7) พนักงาน กฟภ. ต้องดำเนินการตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของ กฟภ. รวมทั้งต้องมีเอกสารหลักฐานประกอบการดำเนินงานและการทำธุรกรรมต่างๆที่ครบถ้วน เพียงพอ ถูกต้องเชื่อถือได้ และทันกาล เพื่อให้ผู้บันทึกและจัดทำการประเมินรายงานทางบัญชีและการเงินสามารถบันทึกและจัดทำรายงานทางการบัญชีและการเงินทุกประเภทของ กฟภ. ได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ตามมาตรฐานการบัญชีกำหนดโดยสภาวิชาชีพบัญชีในพระบรมราชูปถัมภ์

1.8) ผู้บริหารและพนักงานของ กฟภ. ต้องมีหน้าที่ในการจัดเตรียมและให้ข้อมูลรายงานการดำเนินงานต่างๆ โดยไม่บิดเบือนข้อมูลหรือสร้างรายการเท็จ ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบัญชีและการเงิน หรือข้อมูลการปฏิบัติงานด้านที่ไม่ใช่ทางการเงินอื่น ทั้งนี้เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความรับผิดชอบเกี่ยวกับความถูกต้องของรายงานทางการบัญชีและการเงินร่วมกับคณะกรรมการและผู้บริหารของ กฟภ.

1.9) ผู้บริหารและพนักงานของ กฟภ. ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดทำบัญชี และการบันทึกผลการดำเนินงานของ กฟภ. เป็นไปอย่างถูกต้องตามมาตรฐาน โดยการปฏิบัติตามกฎหมายต้องเป็นไปอย่างซื่อสัตย์และมีจริยธรรม ไม่ยุ่งเกี่ยวกับกิจกรรมที่ผิดกฎหมายและผิดจริยธรรม อีกทั้งติดตาม จัดเก็บ และบันทึกข้อมูลโดยใช้ความเป็นกลาง ปราศจากอคติและซื่อตรง เห็นประโยชน์ขององค์กรมากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

2) การควบคุมภายใน

2.1) คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดนโยบายและกำกับดูแลให้องค์กรมีระบบการควบคุมภายในที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล อย่างน้อยตามแนวทางการดำเนินงานของ Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission (COSO) และสอดคล้องกับระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 และหลักเกณฑ์การควบคุมภายในของ สคร. กระทรวงการคลัง

2.2) กฟภ. จัดให้มีการจัดทำแผนการควบคุมภายในเชิงกลยุทธ์และแผนประจำปีที่มีพื้นฐานจากการประเมินความเสี่ยงระดับองค์กรของ กฟภ. โดยมีองค์ประกอบครอบคลุมการพัฒนาและเสริมสร้างมาตรฐาน ทั้งด้านการควบคุมภายในที่ครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมการควบคุม การประเมินความเสี่ยง กิจกรรมการควบคุม สารสนเทศและการสื่อสาร และการติดตามผลการควบคุมภายใน อย่างครบถ้วน

ตามมาตรฐานการประเมินความเสี่ยงระดับองค์กรของ กฟภ. ซึ่งจะต้องนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. และคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเริ่มปีบัญชี

2.3) คณะกรรมการ กฟภ. ติดตามผลการดำเนินงานด้านการควบคุมภายในที่ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. และคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

2.4) กฟภ. จัดให้มีการติดตามและประเมินมาตรฐานและความเพียงพอของการควบคุมภายในผ่านการประเมินทั้งด้วยตนเอง (Self Assessment) และการประเมินจากผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญจากภายนอก (External Assessment)

2.5) คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินความเพียงพอของระบบการควบคุมภายใน พิจารณารายงานเกี่ยวกับประสิทธิผลการควบคุมภายในของฝ่ายจัดการ รายงานสอบทานการควบคุมภายในของสำนักตรวจสอบภายในและผู้สอบบัญชี รวมทั้งติดตามการดำเนินงานตามแผนการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องของระบบควบคุมภายในจากฝ่ายจัดการ

2.6) ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับของ กฟภ ต้องส่งเสริมและนำแนวปฏิบัติกระบวนการควบคุมภายใน และคู่มือปฏิบัติงานที่คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดเป็นมาตรฐานไปปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าระบบการควบคุมภายในของ กฟภ. บรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ ไม่เกิดความเสียหาย รั่วไหล สิ้นเปลือง หรือเกิดการทุจริตภายในองค์กร ทำให้รายงานทางการเงินเชื่อถือได้ และสามารถปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องทั้งหมดอย่างครบถ้วนสมบูรณ์

2.7) กฟภ. จัดให้มีหน่วยงานสอบทานกระบวนการปฏิบัติงาน ความเพียงพอของนโยบาย ระเบียบวิธีปฏิบัติ รวมทั้งการปฏิบัติงานอย่างครบถ้วนตามมาตรฐานการควบคุมภายในนำเสนอแก่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และคณะกรรมการ กฟภ. รวมถึงมอบข้อเสนอแนะให้ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุง และเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของระเบียบวิธีปฏิบัติและกระบวนการควบคุมภายในให้สอดคล้องกับมาตรฐาน สภาพแวดล้อม และปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญของ กฟภ. ต่อไป

3) การทบทวนรายงานทางการเงิน

3.1) กฟภ. กำหนดขอบเขตและความถี่ในการทบทวนรายงานทางการเงินอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส โดยพิจารณาอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับสถานะและความต้องการใช้งานของผู้ใช้งบการเงินของ กฟภ.

3.2) คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. สำนักตรวจสอบภายใน และผู้สอบบัญชีภายนอก คือ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เป็นผู้กำกับดูแลดำเนินการทบทวนรายงานทางการเงินของ กฟภ.

3.3) พนักงานของ กฟภ. ที่เกี่ยวข้องกับรายงานทางการเงินมีหน้าที่รับผิดชอบให้ข้อมูลทางการเงิน บันทึกและรายงานข้อมูลทางการเงินอย่างซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีจริยธรรมจรรยาบรรณตามวิชาชีพ

4) การตรวจสอบภายใน

4.1) คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการตรวจสอบภายในโดยรวมของ กฟภ. ตามหลักการและแนวปฏิบัติที่ดีของ Institute of Internal Auditors หรือ IIA ระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2546 และหลักเกณฑ์การตรวจสอบภายในของ สคร. กระทรวงการคลัง

4.2) คณะกรรมการ กฟภ. มอบหมายสำนักตรวจสอบภายในเป็นผู้ดูแลรับผิดชอบงานด้านการตรวจสอบภายในของ กฟภ. เพื่อนำนโยบายและแนวทางการตรวจสอบภายในที่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. กำหนดไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิผลทั่วทั้งองค์กร

4.3) คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. กำกับให้มีการจัดทำกฎบัตรของสำนักตรวจสอบภายในที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีเนื้อหาสาระครอบคลุมทั้งโครงสร้าง บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ ขอบเขตการตรวจสอบภายใน จรรยาบรรณของผู้ตรวจสอบภายใน อำนาจ ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายใน คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และฝ่ายบริหาร ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าผู้ตรวจสอบภายในกับฝ่ายบริหาร ผู้สอบบัญชีและองค์กรกำกับดูแลอื่น ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าสำนักตรวจสอบภายในกับฝ่ายบริหารและบุคคลอื่นที่ได้รับรายงาน การตรวจสอบภายใน ความเป็นอิสระ วิธีปฏิบัติการตรวจสอบ สายการบังคับบัญชา การตรวจสอบภายในเพื่อให้ความเชื่อมั่นแก่ฝ่ายบริหาร การเปิดเผยความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แนวทางในการดำเนินการเพื่อให้ความเห็นจากการปฏิบัติงานตรวจสอบ สิทธิ และมาตรฐานการปฏิบัติงานวิชาชีพอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ นำเสนอให้คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ เพื่อนำไปใช้จริงในทางปฏิบัติ

4.4) กฟภ. ต้องจัดทำแผนการตรวจสอบภายในเชิงกลยุทธ์และประจำปี ที่มีพื้นฐานจากการประเมินความเสี่ยงระดับองค์กรของ กฟภ. นำเสนอให้คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนเริ่มปีบัญชี

4.5) กฟภ. เสริมสร้างกระบวนการติดตามและรายงานผลการตรวจสอบภายในที่โปร่งใส โดยจัดให้มีการรายงานผลการตรวจสอบของสำนักตรวจสอบภายในแก่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. โดยตรง ควบคู่กับนำเสนอผลการตรวจสอบภายในแก่ผู้ว่าการ กฟภ. เพื่อทราบ โดยมีความถี่อย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

4.6) คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. จะเป็นผู้พิจารณาประเมินอัตรากำลังศักยภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงค่าตอบแทนและแรงจูงใจในรูปแบบต่างๆ ของสำนักตรวจสอบภายใน ทั้งนี้เพื่อทำให้มั่นใจได้ถึงความเป็นอิสระในการปฏิบัติงานของสำนักตรวจสอบภายในที่ปลอดจากอำนาจการบังคับบัญชาของฝ่ายจัดการของ กฟภ.

5) การบริหารความเสี่ยง

5.1) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. เป็นผู้กำหนดนโยบายและกำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงโดยรวมขององค์กร ตามมาตรฐาน Enterprise Wide Risk Management (ERM) และหลักเกณฑ์การบริหารความเสี่ยง สคร. กระทรวงการคลัง

5.2) กฟภ. มอบหมายให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัย เป็นผู้ดูแลรับผิดชอบหลักในการนำนโยบาย แนวปฏิบัติ และระบบการบริหารความเสี่ยงที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

5.3) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. พิจารณาและอนุมัติหลักเกณฑ์และแนวทางการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยง กลยุทธ์และบริหารจัดการความเสี่ยงในเชิงบูรณาการทั่วทั้งองค์กร ครอบคลุมความเสี่ยงทั้งด้านการเงิน (Financial Risk) ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน (Operation Risk) ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ทางธุรกิจ (Strategic Risk) และความเสี่ยงจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง (Compliance Risk) เพื่อให้ฝ่ายบริหารความเสี่ยงและความปลอดภัยนำไปปฏิบัติ

5.4) กฟภ. ต้องจัดทำคู่มือบริหารความเสี่ยง และแผนบริหารความเสี่ยงเชิงกลยุทธ์ระยะยาวและประจำปี เพื่อเป็นกรอบแนวทางการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ นำเสนอให้คณะอนุกรรมการด้านการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีบัญชี

5.5) กฟภ. ต้องดำเนินการจัดเก็บและรวบรวมผลการบริหารความเสี่ยงนำเสนอแก่คณะกรรมการความเสี่ยง และคณะกรรมการ กฟภ. รับทราบหรือพิจารณาตามความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยเป็นรายไตรมาส

5.6) กฟภ. ต้องจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจ และจัดกิจกรรมสร้างบรรยากาศ เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานทุกระดับของ กฟภ. ตระหนักถึงการบริหารความเสี่ยง และนำหลักการและแนวปฏิบัติด้านการบริหารความเสี่ยงมาผนวกเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน

หมวดที่ 5 ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ (Responsibilities of the Board)

- **หลักการ**

คณะกรรมการ กฟภ. มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลการดำเนินงานของ กฟภ. ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร โดยปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น บนพื้นฐานของความถูกต้อง ชอบธรรม เป็นไปตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของ กฟภ. รวมถึงรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม

1) องค์ประกอบ คุณสมบัติ และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ กฟภ.

องค์ประกอบ คุณสมบัติ และวาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการ กฟภ. เป็นไปตาม พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ. 2503 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1) องค์ประกอบคณะกรรมการ กฟภ.

คณะกรรมการ กฟภ. ประกอบด้วย ประธานกรรมการ 1 คน กรรมการอื่นอีกไม่น้อยกว่า 5 คนแต่ไม่เกิน 13 คน และมีผู้ว่าการ กฟภ. เป็นกรรมการและเลขานุการโดยตำแหน่ง โดยคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ ทั้งนี้ กรรมการอื่นจะต้องแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้นไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการอื่นทั้งหมด โดยไม่นับรวมกรรมการผู้แทนกระทรวงการคลัง และกำหนดให้มีกรรมการอิสระในคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคณะกรรมการโดยรวมจะดำรงรักษาไว้ซึ่งประโยชน์สูงสุดของประเทศและส่วนรวมเป็นหลัก โดยกรรมการอิสระต้องไม่ใช่กรรมการที่สังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงการคลัง กรรมการโดยตำแหน่ง รวมถึงกรรมการบริหาร

ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ กฟภ. หมายถึง “การแสดงความเห็นได้อย่างเสรีบนพื้นฐานของความถูกต้อง ชอบธรรม และตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ หรือใช้ดุลยพินิจเพื่อประโยชน์ขององค์กรอย่างแท้จริง ไม่ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลอื่น อันพึงได้จากการตัดสินใจหรือใช้ดุลยพินิจนั้นๆ และปราศจากความสัมพันธ์อันใดที่มีผลประโยชน์ทับซ้อนกับ กฟภ. ทั้งทางตรงและทางอ้อม”

คณะกรรมการ กฟภ. สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการคณะย่อยเพื่อทำหน้าที่ช่วยศึกษาและกลั่นกรองงานตามความจำเป็นและความเหมาะสม เสนอให้คณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาอนุมัติ

1.2) คุณสมบัติของกรรมการ กฟภ.

กรรมการ กฟภ. ต้องมีคุณสมบัติดังนี้

(1) มีสัญชาติไทย

(2) มีอายุไม่เกิน 65 ปีบริบูรณ์

(3) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสม จัดเจน เพียงพอเกี่ยวกับการจัดการธุรกิจ การไฟฟ้า วิศวกรรม การเศรษฐกิจ การเงิน หรือกฎหมาย และอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับกิจการของ กฟภ.

(4) ไม่เป็นผู้มีส่วนได้เสียในสัญญากับ กฟภ. หรือในกิจการที่กระทำให้แก่ กฟภ. หรือในกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับกิจการของ กฟภ. ทั้งทางตรงและทางอ้อม หรือพ้นจากการเป็นผู้มีส่วนได้เสียไม่เกินสามปี เว้นแต่เป็นผู้ถือหุ้นภาครัฐหรือเป็นหุ้นส่วนที่จำกัดความรับผิดในกิจการ หรือเป็นประธานกรรมการ กรรมการ ผู้จัดการ หรือผู้ดำเนินกิจการ โดยมอบหมายของ กฟภ.

(5) ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย หรือไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลายทุจริต

(6) ไม่เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(7) ไม่เป็นข้าราชการการเมือง เว้นแต่เป็นการดำรงตำแหน่งกรรมการตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย

(8) ไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

(9) ไม่เป็นผู้ถือหุ้นภาครัฐของ กฟภ. นั้น หรือผู้ถือหุ้นภาครัฐของนิติบุคคลที่ กฟภ. ถือหุ้นอยู่

(10) ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งใดในนิติบุคคลที่ กฟภ. เป็นผู้ถือหุ้นภาครัฐ เว้นแต่คณะกรรมการของ กฟภ. มอบหมายให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นในนิติบุคคลที่ กฟภ. ถือหุ้น

1.3) วาระการดำรงตำแหน่งของกรรมการ กฟภ.

กรรมการ กฟภ. มีวาระการดำรงตำแหน่ง ดังนี้

- ประธานกรรมการและกรรมการ ซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งอยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี
- ประธานกรรมการและกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้
- กรณีที่มีการพ้นจากตำแหน่งก่อนถึงวาระ ให้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการ เข้าแทน แล้วแต่กรณีผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เข้าแทนนี้ ย่อมอยู่ในตำแหน่งได้เพียงเท่ากำหนดเวลาของผู้ซึ่งตนแทน

- กรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน การนับวาระกรรมการต้องดำรงตำแหน่งจบครบวาระจึงจะถือว่าเป็นหนึ่งวาระ และจะต้องดำรงตำแหน่งจนครบวาระติดต่อกันสองวาระจึงไม่สามารถแต่งตั้งเป็นกรรมการได้อีก
- กรณีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ทั้งหมด การนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งให้นับหนึ่งใหม่พร้อมกันทั้งคณะ โดยเริ่มต้นตั้งแต่วันที่ได้แต่งตั้งเป็นต้นไป

2) หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ กฟภ.

คณะกรรมการ กฟภ. มีบทบาทสำคัญในการวางนโยบายและควบคุมดูแลกิจการของ กฟภ. โดยตาม พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ.2503 มาตรา 23 กำหนดให้คณะกรรมการ กฟภ. มีอำนาจและความรับผิดชอบ ดังนี้

(1) วางข้อบังคับเกี่ยวกับการดำเนินการด้านต่างๆ ของ กฟภ. ตามที่กำหนดให้ในมาตรา 13 พ.ร.บ. กฟภ. พ.ศ. 2503 อาทิ การจัดหา จำหน่าย หรือดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพย์สินของ กฟภ., กำหนดประเภท ขนาด และมาตรฐานของโรงผลิตพลังงานไฟฟ้า กำหนดอัตราราคาขายพลังงานไฟฟ้าภายใต้บังคับมาตรา 6 แห่ง พ.ร.บ.คณะกรรมการนโยบายพลังงานแห่งชาติ พ.ศ. 2535 กู้ยืมเงินหรือลงทุนออกพันธบัตร จัดตั้งบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด เพื่อประกอบธุรกิจเกี่ยวกับพลังงานไฟฟ้าหรือธุรกิจที่เป็นประโยชน์แก่กิจการของ กฟภ. เป็นต้น

(2) วางข้อบังคับการประชุมและการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ

(3) วางข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง และการถอดถอนพนักงาน

(4) วางข้อบังคับว่าด้วยระเบียบปฏิบัติงาน และข้อบังคับว่าด้วยระเบียบวินัยและการลงโทษพนักงาน

(5) กำหนดอัตราราคาขายพลังงานไฟฟ้า ค่าบริการ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

(6) กำหนดอัตราเงินเดือนพนักงาน

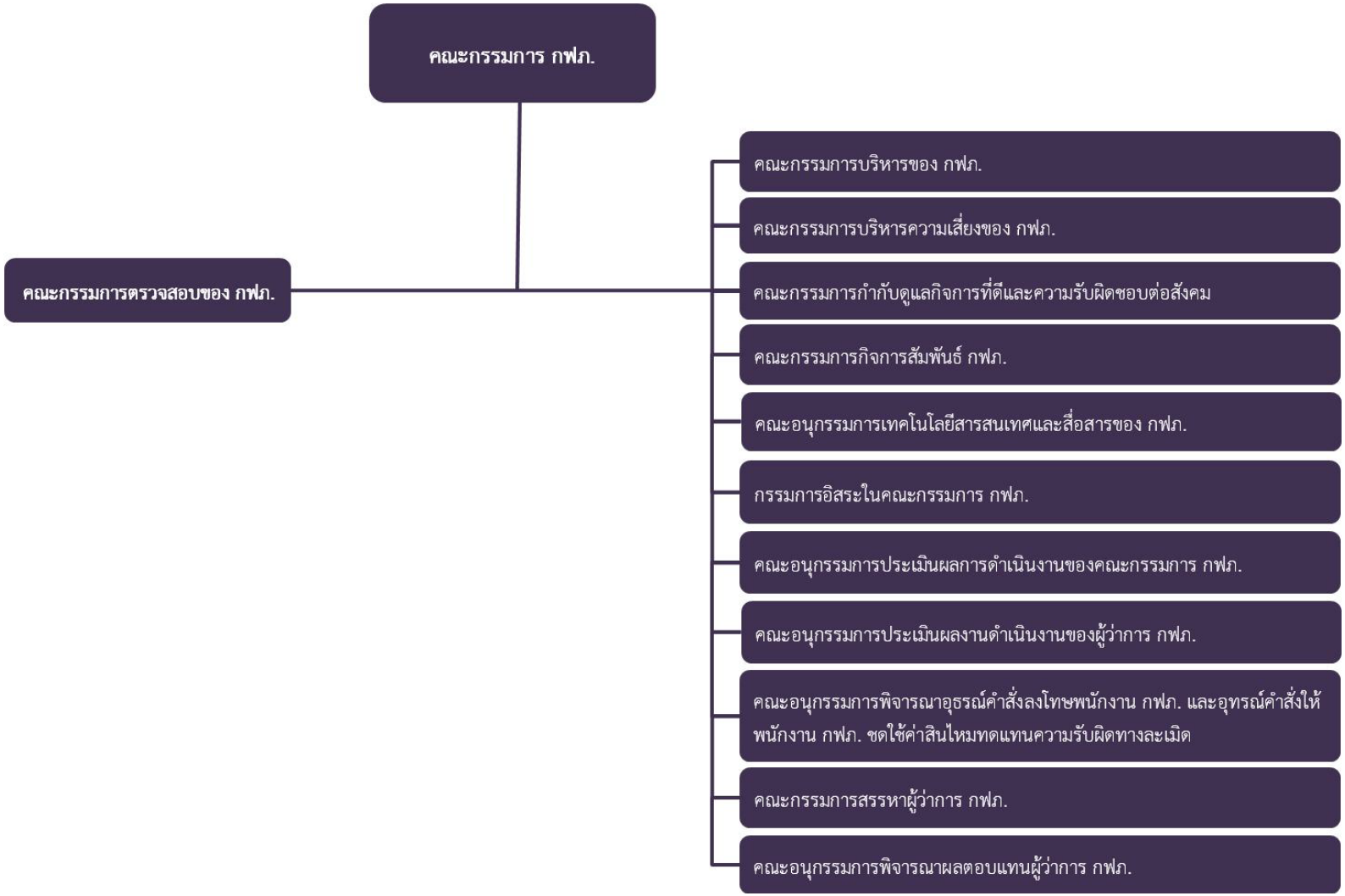
(7) วางข้อบังคับว่าด้วยเครื่องแบบพนักงาน

(8) วางข้อบังคับว่าด้วยการจำหน่ายทรัพย์สินและหนี้สูญออกจากบัญชี ทั้งนี้ ตามหลักการบัญชีที่รับรองทั่วไป

3) โครงสร้างคณะกรรมการ กฟภ.

ตามมติคณะรัฐมนตรีวันที่ 21 เมษายน 2541 เรื่อง มาตรการป้องกันแสวงหาผลประโยชน์จากการเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้รัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งต้องจัดให้มีคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. ขึ้น โดยแต่งตั้งจากกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ทั้งนี้ คณะกรรมการ กฟภ. สามารถแต่งตั้งคณะกรรมการคณะย่อย เพื่อช่วยศึกษาและกลั่นกรองงานตามความจำเป็นและรายงานตรงต่อคณะกรรมการ กฟภ. ซึ่งปัจจุบันคณะกรรมการ กฟภ. ได้แต่งตั้งคณะกรรมการคณะย่อย (ไม่รวมคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และกรรมการอิสระ) จำนวน 12 คณะ

โครงสร้างคณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อย



4) การแต่งตั้งคณะกรรมการคณะย่อย

คณะกรรมการคณะย่อยของ กฟภ. มีจำนวน 12 คณะ ประกอบด้วยคณะกรรมการคณะย่อยที่คณะกรรมการ กฟภ. แต่งตั้งจำนวน 10 คณะ คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และกรรมการอิสระ โดยมีรายละเอียดแต่ละคณะ ดังนี้

4.1) คณะกรรมการบริหารของ กฟภ.

โครงสร้าง: คณะกรรมการบริหารของ กฟภ. แต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. จำนวน 3-5 ท่าน โดยมีผู้ว่าการเป็นกรรมการและเลขานุการ และกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นกรรมการบริหารจะไม่สามารถดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ และกรรมการอิสระในคณะกรรมการ กฟภ.

อำนาจหน้าที่: คณะกรรมการบริหารของ กฟภ. มีอำนาจหน้าที่ (1) พิจารณาและอนุมัติแทนคณะกรรมการ กฟภ. ตามข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยการซื้อและการจ้าง ยกเว้นการอนุมัติสั่งซื้อและสั่งจ้าง ในวงเงินเกิน 500 ล้านบาท (2) พิจารณากลั่นกรองการขออนุมัติซื้อและจ้าง ในวงเงินเกิน 500 ล้านบาทก่อนนำเสนอคณะกรรม กฟภ. (3) พิจารณากลั่นกรองระเบียบ ข้อบังคับ ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. (4) พิจารณากลั่นกรองแผนการดำเนินงานต่างๆ ของ กฟภ. ยกเว้นแผนการดำเนินงานที่คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. และคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ ได้ให้ความเห็นชอบอยู่แล้ว (5) พิจารณากลั่นกรองงบประมาณประจำปีของ กฟภ. ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. (6) พิจารณาและอนุมัติแทนคณะกรรมการ กฟภ. ในกรณีเปลี่ยนรายละเอียดของรายการในงบลงทุนที่มิใช่สาระสำคัญ และในกรณีการเปลี่ยนแปลงรายการลงทุนที่ไม่เกินวงเงินขั้นต่ำภายในหมวดเดียวกัน และ (7) การดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ กฟภ. ได้อนุมัติมอบหมายไว้

4.2) คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ.

โครงสร้าง: คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. แต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. 3-5 ท่าน โดยเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อย 2 ใน 3 และอย่างน้อย 1 ท่านต้องมีความรู้ ความเข้าใจ หรือมีประสบการณ์ด้านการบัญชีหรือการเงิน กรรมการตรวจสอบยังต้องไม่เป็นกรรมการคณะย่อยคณะใดยกเว้นกรรมการอิสระในคณะกรรมการ กฟภ. หรือคณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กฟภ. นอกจากนี้ ยังต้องไม่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจนั้น

อำนาจหน้าที่: คณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. มีอำนาจหน้าที่ (1) จัดทำข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. เสนอต่อคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อพิจารณาอนุมัติและจัดให้มีการสอบทานข้อบังคับอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (2) สอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการควบคุมภายใน (3) สอบทานให้ กฟภ. มีรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ (4) สอบทานการดำเนินงานของ กฟภ. ให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงาน มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของ กฟภ. (5) พิจารณาและให้ความเห็นต่อ

คณะกรรมการ กฟภ. เกี่ยวกับการแต่งตั้ง โยกย้าย ถอดถอน กำหนดค่าตอบแทน และพิจารณาความดีความชอบประจำปีของผู้อำนวยการสำนักตรวจสอบภายใน (6) พิจารณารายการที่เกี่ยวโยงกัน หรือรายการที่มีโอกาสเกิดการทุจริต (7) ประสานงานเกี่ยวกับผลการตรวจสอบกับผู้สอบบัญชี และเสนอแนะให้สอบทานหรือตรวจสอบรายการใดที่เห็นว่าจำเป็น (8) รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. ต่อคณะกรรมการ กฟภ. กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงการคลังเพื่อทราบ (9) ประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง (10) เปิดเผยรายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และค่าตอบแทนของผู้สอบบัญชีในรายงานประจำปีของ กฟภ. (11) กำกับดูแลให้มีการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามระเบียบ (GRC) และ (12) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือคณะกรรมการ กฟภ. มอบหมาย

4.3) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ.

โครงสร้าง: คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. แต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. ไม่เกิน 5 ท่าน มีผู้ว่าการเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง

อำนาจหน้าที่: คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. มีอำนาจหน้าที่ (1) กำกับดูแลกระบวนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (2) มอบนโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (3) ให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงและรายงานการควบคุมภายในประจำปี (4) กำกับดูแลให้มีการติดตามประเมินผลการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. และจัดทำรายงานเป็นรายไตรมาสและรายงานประจำปี เสนอต่อคณะกรรมการ กฟภ. (5) กำกับดูแลให้มีการติดตามประเมินผลการควบคุมภายในของ กฟภ. และการจัดทำรายงานตามระเบียบคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2544 (6) อนุมัติแต่งตั้งคณะทำงาน เพื่อช่วยปฏิบัติงานการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามความเหมาะสม (7) กำกับดูแลให้มีการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามระเบียบ (Corporate Governance – Risk Management – Compliance: GRC) และ (8) ดำเนินการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามที่คณะกรรม กฟภ. มอบหมาย

4.4) คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

โครงสร้าง: คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม แต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. จำนวน 3-5 ท่าน เป็นกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ท่าน และกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม จะไม่สามารถเป็นคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. และคณะกรรมการบริหารของ กฟภ.

อำนาจหน้าที่: คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม มีอำนาจหน้าที่ (1) วางกรอบและเสนอแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ ของ กฟภ. ต่อคณะกรรมการ กฟภ. (2) ให้คำแนะนำแก่คณะกรรมการ กฟภ. และฝ่ายบริหารในเรื่องเกี่ยวกับการกำกับ

ดูแลกิจการที่ดีฯ (3) ทบทวนแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ (4) ให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย กลยุทธ์ เป้าหมาย และพิจารณากลั่นกรองแผนแม่บท และ/หรือ แผนการดำเนินงานประจำปีด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ (5) กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลให้มีการปฏิบัติตามนโยบายและแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ (6) กำกับดูแลให้มีการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและการปฏิบัติตามระเบียบ (Corporate Governance – Risk Management – Compliance: GRC) (7) กำกับดูแลการบริหารจัดการข้อร้องเรียนให้เป็นระบบ (8) สนับสนุนและติดตามการดำเนินงานของ กฟภ. ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบและนโยบายการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (9) มอบนโยบายและแนวปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการความยั่งยืน (10) สามารถเชิญกรรมการในคณะกรรมการชุดต่างๆ หรือบุคคลใดๆ ที่เกี่ยวข้อง มาให้ถ้อยคำ ชี้แจงเป็นหนังสือ หรือส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อมาตรวจสอบหรือเพื่อประกอบการพิจารณาได้ตามเห็นสมควร และ(11) สนับสนุนและติดตามการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีฯ ผู้บริหาร และพนักงาน กฟภ. ในกิจกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและกิจกรรมด้านความรับผิดชอบต่อสังคม

4.5) คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

โครงสร้าง: คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ จัดตั้งขึ้นตาม พ.ร.บ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ประกอบด้วย ประธานกรรมการกิจการสัมพันธ์ซึ่งแต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. 1 ท่าน ร่วมด้วยผู้แทนฝ่ายนายจ้างและผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง ฝ่ายละ 9 ท่าน เป็นกรรมการ

อำนาจหน้าที่: คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ มีอำนาจหน้าที่ตาม พ.ร.บ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ.2543 มาตรา 23 ซึ่งครอบคลุม (1) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาแรงงานสัมพันธ์ (2) หาทางปรองดอง ระงับข้อขัดแย้งใน กฟภ. (3) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงานอันจะเป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ลูกจ้างและ กฟภ. (4) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้าง หรือสหภาพแรงงาน รวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย และ (5) ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

4.6) คณะอนุกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสาร

โครงสร้าง: คณะอนุกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารแต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. ตามจำนวนความเหมาะสม และให้มีรองผู้ว่าการสายงานที่เกี่ยวข้องร่วมเป็นคณะอนุกรรมการ

อำนาจหน้าที่: คณะอนุกรรมการเทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อสารมีอำนาจหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานด้าน ICT ของ กฟภ. ซึ่งครอบคลุม (1) การพิจารณากรอบทิศทางการลงทุนในโครงการที่เกี่ยวข้องกับด้าน ICT ของ กฟภ. (2) การพิจารณาทิศทางและนโยบายการเชื่อมต่อระบบงานต่างๆ ภายใต้โครงการ ICT ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน (3) การพิจารณาเทคโนโลยีด้านสารสนเทศที่เป็นมาตรฐานและทิศทางการพัฒนาเทคโนโลยีด้าน ICT ของ กฟภ. (4) การพิจารณากลั่นกรองแผน ICT Road Map ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และระยะยาว (5) การพิจารณาแผนงาน/งานโครงการที่มีการนำเข้าระบบหรืออุปกรณ์ที่

เกี่ยวข้องกับ ICT (6) การพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ กฟภ. (7) สามารถมอบอำนาจการพิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของ กฟภ. (8) พิจารณาอนุมัติกระบวนการจัดหาระบบคอมพิวเตอร์ของ กฟภ. (9) ติดตามความคืบหน้าของโครงการ ICT ของ กฟภ. ว่าได้ปฏิบัติตามแผนและประเมินความสำเร็จของโครงการ (10) สนับสนุนการพัฒนาและยกระดับความรู้ความสามารถการให้บริการด้าน ICT ของ กฟภ. (11) รายงานผลการจัดหาให้คณะกรรมการ กฟภ. ไตรมาสละ 1 ครั้ง และ (12) งานอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการบริหารของ กฟภ. มอบหมาย

4.7) กรรมการอิสระในคณะกรรมการ กฟภ.

โครงสร้าง: กรรมการอิสระในคณะกรรมการ กฟภ. หมายถึง กรรมการ กฟภ. ที่ไม่ได้สังกัดกระทรวงมหาดไทย ไม่เป็นผู้แทนกระทรวงการคลัง กรรมการโดยตำแหน่ง และกรรมการบริหารของ กฟภ.

อำนาจหน้าที่: กรรมการอิสระมีอำนาจหน้าที่ (1) ใช้ดุลยพินิจที่เป็นอิสระของตนในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ทักษะและประสบการณ์ของตน พิจารณาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร (2) คุ้มครองผลประโยชน์ของภาครัฐ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชน (3) เสนอแนะ แสดงความคิดเห็นในการกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดขององค์กร และเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร ทั้งนี้ กรรมการอิสระควรเข้าประชุมกรรมการอิสระทุกครั้ง และทำรายงานรับรองความเป็นอิสระเมื่อได้รับการแต่งตั้ง และเป็นประจำทุกปี

4.8) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กฟภ.

โครงสร้าง: คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กฟภ. แต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. ไม่น้อยกว่า 3 ท่าน

อำนาจหน้าที่: คณะอนุกรรมการฯ มีอำนาจ (1) พิจารณาแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการ รายคณะ และรายบุคคล ตามที่คณะทำงานเพื่อพิจารณาปรับปรุงตนเองของคณะกรรมการ กฟภ. เสนอ โดยมีการทบทวนแบบประเมินตนเองของคณะกรรมการเป็นประจำทุกปี (2) กำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กฟภ. (3) ประเมินผลการดำเนินงานของคณะกรรมการ กฟภ. (4) จัดทำแผนงานในการเพิ่มประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรมและนำไปสู่การปฏิบัติ (5) ติดตามประเมินความก้าวหน้าของการดำเนินงานตามแผนงาน ทุก 6 เดือน และ (6) วิเคราะห์โครงสร้างและองค์ประกอบของคณะกรรมการ กฟภ. ให้ทันตามกำหนด และเสนอให้คณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาหรือทราบตามแต่กรณี

4.9) คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ

โครงสร้าง: คณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ แต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. โดยมีกรรมการอิสระอย่างน้อย 1 ท่านร่วมอยู่ด้วย

อำนาจหน้าที่: คณะอนุกรรมการฯ มีอำนาจ (1) กำหนดรายละเอียด วิธีการประเมิน และเกณฑ์ชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ (2) หารือร่วมกับผู้ว่าการเพื่อทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับรายละเอียดวิธีการประเมินการดำเนินงานก่อนการประเมิน (3) ติดตามผลการดำเนินงาน รวมทั้งปัญหา อุปสรรคต่างๆ และแนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการประเมินผลให้คณะกรรมการ กฟภ.

ทราบ (4) ประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการตามเกณฑ์ที่กำหนด (5) พิจารณาค่าตอบแทนรายเดือนและค่าตอบแทนพิเศษของผู้ว่าการ ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังและเงื่อนไขในสัญญาจ้าง และ (6) จัดให้มีการแถลงผลงานและผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร

4.10) คณะกรรมการสรรหา

โครงสร้าง: คณะกรรมการสรรหาแต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. จำนวน 5 ท่าน

อำนาจหน้าที่: คณะกรรมการสรรหามีอำนาจหน้าที่ (1) ดำเนินการสรรหาผู้ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์เหมาะสมที่จะเป็นผู้ว่าการ กฟภ. โดยจะต้องมีอายุไม่เกิน 58 ปีบริบูรณ์ในวันยื่นใบสมัคร ซึ่งต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตาม พ.ร.บ.มาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม และต้องไม่เป็นกรรมการของ กฟภ. เว้นแต่เป็นผู้บริหารซึ่งเป็นกรรมการโดยตำแหน่ง (2) ประกาศรับสมัครเพื่อเชิญชวนผู้ที่สนใจให้มาสมัครเป็นผู้ว่าการ กฟภ. โดยวิธีประกาศรับสมัครอย่างเปิดเผยตามสื่อต่างๆ อย่างน้อย 2 ประเภท (3) ดำเนินการสรรหาผู้ว่าการ กฟภ. ตามแนวทางที่กระทรวงการคลังกำหนด โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ และ (4) เมื่อสรรหาได้ผู้ที่เหมาะสมแล้ว ให้เสนอชื่อต่อคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อพิจารณา โดยอาจเสนอชื่อผู้มีความเหมาะสมมากกว่าหนึ่งชื่อก็ได้ โดยคณะกรรมการ กฟภ. ต้องดำเนินการอย่างช้าไม่เกิน 1 ปี นับแต่ผู้บริหารเดิมได้พ้นตำแหน่ง

4.11) คณะอนุกรรมการพิจารณาผลตอบแทน

โครงสร้าง: คณะอนุกรรมการพิจารณาผลตอบแทนแต่งตั้งจากกรรมการ กฟภ. โดยมีผู้แทนจากกระทรวงการคลังร่วมเป็นอนุกรรมการ โดยการแต่งตั้งดำเนินการควบคู่กับการแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา

อำนาจหน้าที่: คณะอนุกรรมการฯ มีอำนาจ (1) พิจารณากำหนดผลตอบแทนสำหรับผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้ว่าการ กฟภ. ตามกรอบที่กระทรวงการคลังกำหนด (2) พิจารณาร่างสัญญาจ้างและเจรจาต่อรองผลตอบแทนกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อเป็นผู้ว่าการ กฟภ. ตามหลักเกณฑ์และแนวทางการจ่ายผลตอบแทนของกระทรวงการคลัง และ (3) เสนอผลการพิจารณาพร้อมร่างสัญญาจ้างบริหารในตำแหน่งผู้ว่าการ กฟภ. ต่อคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อพิจารณา แล้วเสนอกระทรวงการคลังให้ความเห็นชอบ

4.12) คณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษพนักงาน กฟภ. และอุทธรณ์คำสั่งให้พนักงานชดใช้ค่าสินไหมทดแทนความรับผิดทาง

โครงสร้าง: ประธานกรรมการ กฟภ. พิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษพนักงาน กฟภ. และอุทธรณ์คำสั่งให้พนักงานชดใช้ค่าสินไหมทดแทนความรับผิดทางละเมิด โดยควรมีกรรมการ กฟภ. และผู้บริหาร กฟภ. ร่วมเป็นคณะอนุกรรมการฯ ด้วย

อำนาจหน้าที่: คณะอนุกรรมการฯ หน้าที่พิจารณากลั่นกรอง อุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง คำสั่งลงโทษพนักงาน กฟภ. และอุทธรณ์คำสั่งให้พนักงานชดใช้สินไหมทดแทนความรับผิดทางละเมิด ตามข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.2517 พ.ร.บ.วิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง

พ.ศ.2539 พ.ร.บ.ความรับผิดของเจ้าหน้าที่ พ.ศ.2539 รวมทั้งการร้องทุกข์ ตามระเบียบ กฟภ. ว่าด้วยการร้องทุกข์ และการร้องเรียน พ.ศ.2545 แล้วเสนอความเห็นต่อประธานกรรมการ กฟภ. เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

4.13) การประเมินคณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อย

(1) คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดให้มีการประเมินตนเองทั้งรายบุคคลและรายคณะ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และกำหนดให้มีการประเมินตนเองของคณะกรรมการคณะย่อยเป็นรายคณะทุกไตรมาส เพื่อให้คณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อยแต่ละคณะได้รับข้อมูลผลการปฏิบัติงานของตนเองในรอบปีได้อย่างครบถ้วน และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพต่อไป

(2) คณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อยแต่ละคณะ กำหนดให้นำผลประเมินในรอบปีมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาศักยภาพคณะกรรมการ กฟภ. และคณะอนุกรรมการชุดต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม และนำไปปฏิบัติจนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

(3) คณะกรรมการ กฟภ. พิจารณาทบทวนความเหมาะสมของแบบประเมินตนเองทุกปี

(4) คณะกรรมการ กฟภ. สนับสนุนและเปิดโอกาสให้หน่วยงานภายนอกหรือที่ปรึกษาที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี เข้าตรวจประเมินความคุณภาพและมาตรฐานของระบบประเมินตนเองของคณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อยแต่ละคณะ อย่างสม่ำเสมอทุกๆ 3 ปี

(5) กฟภ. จัดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบาย หลักเกณฑ์ ขั้นตอน ผลการประเมินตนเอง และผลการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อยแต่ละคณะในรายงานประจำปี และเว็บไซต์ขององค์กรอย่างสม่ำเสมอทุกปี เพื่อส่งเสริมเรื่องการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส

5) การประชุมคณะกรรมการ กฟภ.

(1) คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดให้มีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง และ/หรือตามความเหมาะสม โดยจัดทำกำหนดการประชุมและวาระการประชุมเป็นการล่วงหน้า และแจ้งให้กรรมการแต่ละคนทราบ เพื่อให้กรรมการสามารถจัดสรรเวลาและเข้าร่วมประชุมได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม โดยไม่ให้เกิดวาระเวียน วาระจร การถอน การเพิ่ม หรือการขอสัตยาบัณ

(2) คณะกรรมการ กฟภ. จัดให้มีการจัดทำและนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้แก่คณะกรรมการเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วันทำการก่อนวันประชุม

(3) คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดให้กรรมการทุกคนเข้าร่วมการประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการ กฟภ. ทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

(4) ประธานกรรมการ กฟภ. และผู้ว่าการร่วมกันพิจารณาคัดเลือกเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมคณะกรรมการ โดยเปิดโอกาสให้กรรมการทุกคนมีอิสระที่จะเสนอเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อ กฟภ. เข้าสู่วาระการประชุมคณะกรรมการได้

(5) คณะกรรมการ กฟภ. สนับสนุนให้ผู้ว่าการ เชิญผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ กฟภ. เพื่อให้ข้อมูลรายละเอียดเพิ่มเติมในฐานะผ่านประสบการณ์โดยตรง เพื่อประกอบการพิจารณาและอนุมัติเรื่องสำคัญต่างๆ และเพื่อให้คณะกรรมการ กฟภ. มีโอกาสรู้จักผู้บริหารระดับสูง

(6) ประธานกรรมการ กฟภ. จัดให้มีการประสานงานระหว่างคณะกรรมการ กฟภ. และฝ่ายบริหาร เพื่อให้มั่นใจว่า บทบาทของทั้งสองฝ่ายมีความชัดเจนและเข้าใจต่อกันและกันเป็นอย่างดี

(7) คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดให้สามารถเข้าถึงสารสนเทศที่จำเป็นเพิ่มเติมได้จากผู้ว่าการ หรือผู้บริหารอื่นที่ได้รับมอบหมาย ภายในขอบเขตนโยบายที่กำหนด ในกรณีที่จำเป็น คณะกรรมการอาจจัดให้มีความเห็นอิสระจากที่ปรึกษาหรือผู้ประกอบวิชาชีพภายนอก โดยถือเป็นค่าใช้จ่ายของ กฟภ.

(8) คณะกรรมการ กฟภ. ใช้ดุลยพินิจ ตัดสิน พร้อมมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะในการประชุมอย่างเป็นอิสระ ซื่อสัตย์ รอบคอบ และระมัดระวัง โดยคำนึงถึงประโยชน์ของ กฟภ. และเจ้าของหน่วยงานกำกับดูแล

6) การประเมินผู้ว่าการ กฟภ.

6.1) คณะกรรมการ กฟภ. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ โดยให้มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผล และกำหนดเกณฑ์ชี้วัดในการประเมินผลการดำเนินงาน ตลอดจนติดตามผลการดำเนินงาน และข้อสังเกตเกี่ยวกับการประเมินผล เสนอให้คณะกรรมการ กฟภ. ทราบ

6.2) คณะกรรมการ กฟภ. กำหนดประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ว่าการ กฟภ. ทุกๆ 6 เดือน

7) ค่าตอบแทนคณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อย

7.1) การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการคณะย่อยแต่ละคณะ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลัง ซึ่งเป็นค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบได้กับรัฐวิสาหกิจในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน รวมถึงสอดคล้องกับประสบการณ์ ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ

7.2) กฟภ. กำหนดให้มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับนโยบายการกำหนดค่าตอบแทนและรายละเอียดค่าตอบแทน เช่น เบี้ยประชุม โบนัส เป็นต้น ไว้ในรายงานประจำปีและเว็บไซต์ขององค์กรอย่างครบถ้วนและสม่ำเสมอทุกปี ทั้งนี้เพื่อแสดงให้เจ้าของกิจการ/ ผู้ถือหุ้นภาครัฐ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้องรับรู้และพิจารณาได้ถึงความเหมาะสมระหว่างค่าตอบแทนของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการและผลการปฏิบัติหน้าที่เกิดขึ้นจริงได้อย่างชัดเจนต่อไป

8) ค่าตอบแทนของผู้ว่าการ กฟภ.

คณะกรรมการ กฟภ. แต่งตั้งคณะอนุกรรมการประเมินผลการดำเนินงานของผู้ว่าการ โดยให้มีหน้าที่พิจารณาค่าตอบแทนของผู้ว่าการ ตามหลักเกณฑ์ของกระทรวงการคลังและเงื่อนไขในสัญญาจ้าง โดยคำนึงถึงความเหมาะสมและสอดคล้องกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและนำเสนอคณะกรรมการ กฟภ. ต่อไป

- **แนวปฏิบัติที่ดี**

1) แนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการ กฟภ.

คณะกรรมการ กฟภ. ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบต่อหน่วยงานกำกับดูแลและเป็นอิสระจากฝ่ายบริหาร โดยกรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบในฐานะกรรมการเท่าเทียมกัน ซึ่งกรรมการควรมีความเข้าใจเป็นอย่างดีถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ และลักษณะการดำเนินธุรกิจของรัฐวิสาหกิจ พร้อมที่จะแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระและพัฒนาตนเองให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา รวมถึงอุทิศเวลาให้การปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบอย่างเพียงพอ และปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ดี ดังนี้

(1) คณะกรรม กฟภ. ควรแบ่งแยกบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติหน้าที่ระหว่างคณะกรรมการ กฟภ. และฝ่ายบริหารอย่างชัดเจน

(2) คณะกรรมการ กฟภ. ควรจัดให้มียุทธศาสตร์การพัฒนาองค์กรที่สอดคล้องกับนโยบายของหน่วยงานกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจซึ่งกำหนดโดย สคร. และติดตามกำกับให้มีการดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์

(3) คณะกรรมการ กฟภ. ควรจะให้มีการมาตรการในการควบคุมฝ่ายบริหารอย่างมีประสิทธิผล เพื่อให้คณะกรรมการ กฟภ. ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบที่มีต่อ กฟภ. และภาครัฐโดยรวม

(4) คณะกรรมการ กฟภ. ควรควบคุมและจัดการแก้ปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างคณะกรรมการ กฟภ. ฝ่ายบริหาร และภาครัฐ อย่างรอบคอบโดยคำนึงถึงผลประโยชน์โดยรวมของประเทศชาติเป็นหลัก รวมทั้งตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของ กฟภ. ในทางมิชอบและการกระทำที่ไม่ถูกต้องของคณะกรรมการ กฟภ. ฝ่ายบริหาร และภาครัฐ

(5) คณะกรรมการ กฟภ. ควรดูแลให้โครงสร้างและวิธีปฏิบัติต่างๆ ของคณะกรรมการ กฟภ. และระบบงานของ กฟภ. สร้างความเชื่อมั่นได้ว่ากิจกรรมต่างๆ ของ กฟภ. ได้ดำเนินการไปในลักษณะที่ถูกต้องตามกฎหมายและมีจริยธรรม

(6) คณะกรรมการ กฟภ. ควรกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ความรับผิดชอบต่อผลประกอบการ และการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหารให้มีความตั้งใจและความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรทบทวนและให้ความเห็นชอบกับกลยุทธ์ นโยบายที่สำคัญ และแผนงาน โดยรวมถึงวัตถุประสงค์ เป้าหมายทางการเงิน และแผนต่างๆ ของ กฟภ. และควรติดตามผลการดำเนินงานของฝ่ายบริหารให้มีการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดไว้อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้คำแนะนำเรื่องกลยุทธ์ด้วย

(7) คณะกรรมการ กฟภ. ควรกำหนดแนวทางที่เป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อป้องกันกรณีที่กรรมการและผู้บริหารใช้ข้อมูลภายในเพื่อหาผลประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นในทางมิชอบ และแจ้งแนวทางดังกล่าวให้พนักงานทุกระดับในองค์กรถือปฏิบัติ

(8) คณะกรรมการ กฟภ. ควรจัดให้มีจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กฟภ. ที่เป็นลายลักษณ์อักษร และทบทวนปรับปรุงจรรยาบรรณดังกล่าวให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(9) คณะกรรมการ กฟภ. ควรจัดให้มีกระบวนการเพื่อให้ความมั่นใจว่าระบบบัญชี การรายงานทางการเงิน และการสอบบัญชีมีความน่าเชื่อถือ รวมทั้งดูแลให้มีกระบวนการในการประเมินความเหมาะสมของการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

(10) คณะกรรมการ กฟภ. มีหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลของผู้บริหารสูงสุดของ กฟภ. ประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดโดยสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสูงสุดที่มาจากการสรรหา และกำหนดค่าตอบแทนและผลตอบแทนจูงใจระยะยาวของผู้บริหารสูงสุดให้สอดคล้องกับผลงานและผลการประเมิน และประธานกรรมการ กฟภ. ควรเป็นผู้สื่อสารผลการพิจารณา

(11) คณะกรรมการ กฟภ. ควรกำกับงานด้านการบริหารงานบุคคลในเรื่องตำแหน่งหน้าที่และจำนวนพนักงานให้มีความเหมาะสมกับสภาวะขององค์กรในช่วงระยะเวลานั้นๆ

(12) กรรมการ กฟภ. ไม่ควรเป็นกรรมการในการจัดซื้อจัดจ้างของ กฟภ.

2) การพัฒนาคณะกรรมการและกรรมการใหม่

2.1) คณะกรรมการ กฟภ. มุ่งเน้นพัฒนาทั้งกรรมการใหม่ และคณะกรรมการทั้งคณะ ที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับกระบวนการกำกับดูแลกิจการ และทักษะความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจอย่างครบถ้วน และมอบหมายให้สำนักผู้ว่าการเป็นผู้สนับสนุนให้คณะกรรมการพัฒนาตนเองได้อย่างเป็นระบบและเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

2.2) การพัฒนาคณะกรรมการ กฟภ. กำหนดให้ต้องมีความสอดคล้องกับผลประเมินตนเองประจำปีของคณะกรรมการ กฟภ. และครอบคลุมรูปแบบของการพัฒนาตนเองทั้งด้านการฝึกอบรม สัมมนา และเยี่ยมชมดูงาน ทั้งภายใน กฟภ. หรือจากหน่วยงานที่เป็นเลิศ (Best Practices) ภายนอกองค์กร ซึ่งการเยี่ยมชมดูกิจการที่เป็นเลิศนั้น กฟภ. ไม่มุ่งเน้นการเยี่ยมชมดูงานในต่างประเทศ โดยหากมีความจำเป็นต้องศึกษาดูงานในต่างประเทศ ให้ กฟภ. จัดให้คณะกรรมการ กฟภ. ถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ให้ที่ประชุมได้รับทราบตามความเหมาะสม

2.3) เมื่อมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ กฟภ. จะจัดทำและนำส่งเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการ กฟภ. และการประกอบกิจการของ กฟภ. เช่น ข้อมูลสถานภาพทั่วไป ผลการดำเนินงานในอดีต กฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง นโยบายการปฏิบัติงานที่สำคัญ คู่มือกรรมการ และคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี เป็นต้น พร้อมทั้งจัดให้มีการบรรยายและเยี่ยมชมกิจการเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและทำให้กรรมการใหม่ สามารถปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับกรรมการอื่นในคณะกรรมการ กฟภ. ได้อย่างเต็มศักยภาพต่อไป

3) การพัฒนาและวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้ว่าการ กฟภ. และผู้บริหารระดับสูง

3.1) กฟภ. กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือก และวางแนวทางการพัฒนากลุ่มผู้นำที่มีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งในอนาคต อย่างครบถ้วนตามระดับสายการบังคับบัญชาและตำแหน่งงานที่สำคัญของ กฟภ. โดยกรอบแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวต้องสอดคล้องตามมาตรฐานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป

3.3) คณะกรรมการ กฟภ. จะติดตามผลสำเร็จของการพัฒนาผู้นำ และการสืบทอดตำแหน่งงานสำคัญขององค์กร จากการดำเนินงานของผู้ว่าการ ผู้บริหารระดับสูง และสายงานทรัพยากรบุคคลอย่างสม่ำเสมอทุกปี

ส่วนที่ 4 : ประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพหลักของ กฟภ.

1. ค่านิยมหลักของจริยธรรมในการดำเนินกิจการ

กฟภ. เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่การดำเนินงานมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และมีเจตนารมณ์ในการบริหารที่ตระหนักในความสำคัญของสังคมและสภาพแวดล้อม โดยเชื่อมโยงการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เข้าหาชุมชนยกระดับคุณภาพชีวิต การอยู่ร่วมกันอย่างเกื้อกูล และการเติบโตอย่างยั่งยืนร่วมกับชุมชนและสังคม กฟภ. ได้รับความเชื่อถือจากหน่วยงานและประชาชนมาเป็นระยะเวลายาวนาน สืบเนื่องมาจากการประพฤติปฏิบัติที่ดีงามของผู้บริหารและพนักงานตามหลักจริยธรรมที่ได้รับการปลูกจิตสำนึกและยึดถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมสืบต่อกันมา โดยมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การปฏิบัติต่อสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

กฟภ. ตระหนักในความสำคัญของสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ จึงมุ่งมั่นดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบและภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ และส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม จารีตประเพณี อันเป็นรากฐานแห่งความมั่นคงของสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์

1.2 การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กฟภ. มีหน้าที่จัดหาและให้บริการไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพ มั่นคง ปลอดภัยและเชื่อถือได้ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงปฏิบัติภารกิจด้วยความซื่อตรงและมีประสิทธิภาพ

1.3 การปฏิบัติตามกฎหมายและนโยบายของรัฐ

กฟภ. ให้ความร่วมมือกับรัฐในการปฏิบัติตามนโยบาย กฎหมายและระเบียบ รวมถึงข้อสั่งการของราชการ

1.4 การปฏิบัติต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

กฟภ. ให้บริการอย่างทั่วถึงตามมาตรฐานที่กำหนด ควบคู่กับสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ให้แก่ชุมชน สังคม เพื่อสร้างสัมพันธภาพที่ดีและอนุรักษ์สภาวะแวดล้อมไม่ให้เกิดมลภาวะ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ปลูกฝังและสร้างจิตสำนึกให้แก่ผู้บริหารและพนักงานในการปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนควบคู่กับการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. ประมวลจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ของ กฟภ.

2.1 การป้องกันการใช้ข้อมูลภายใน

2.1.1 ห้ามใช้โอกาสหรือข้อมูลที่ได้จากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ในการหาประโยชน์ส่วนตน เพื่อผู้อื่น หรือทำธุรกิจที่แข่งขันกับองค์กรที่ตนดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานในปัจจุบัน และ/หรือธุรกิจที่เกี่ยวเนื่อง

2.1.2 ห้ามใช้ทรัพย์สินขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนตน

2.1.3 ห้ามใช้ข้อมูลขององค์กรที่ยังไม่ได้รับการเผยแพร่แก่สาธารณะ ไปใช้อ้างอิงต่อบุคคลภายนอกเพื่อสร้างประโยชน์ส่วนตัว

2.1.4 ห้ามเปิดเผยข้อมูลความลับทางธุรกิจขององค์กรต่อบุคคลภายนอก โดยเฉพาะคู่แข่งขัน แม้หลังพ้นสภาพการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานขององค์กรไปแล้ว

2.1.5 ห้ามไม่ให้แสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลใดๆ ขององค์กร ซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ หรือดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร

2.2 การเปิดเผยการมีส่วนได้ส่วนเสีย

2.2.1 กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน จะต้องให้ความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแลกิจการที่องค์กรกำหนดขึ้น และรายงานข้อมูลผลประโยชน์ทับซ้อน และการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 กรรมการและผู้บริหาร จะต้องมีหน้าที่รายงานการมีส่วนได้ส่วนเสียทันที ที่มีรายการเกิดขึ้น และเพื่อมั่นใจได้ว่า องค์กรได้มีการตรวจสอบรายการที่มีส่วนได้เสียเป็นประจำทุกสิ้นปี และรายงานแก่ประธานกรรมการ กฟภ. และคณะกรรมการตรวจสอบของ กฟภ. ให้รับทราบอย่างน้อยปีละครั้ง

2.3 การปฏิบัติต่อผู้ส่วนได้เสีย

2.3.1 หน่วยงานกำกับดูแล

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยจิตอันบริสุทธิ์ ด้วยความระมัดระวัง รอบคอบ และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้น เพื่อประโยชน์สูงสุด

2) นำเสนอรายงานสถานภาพขององค์กร ผลประกอบการ ฐานะข้อมูลทางการเงิน การบัญชี และรายงานอื่นๆ แก่ผู้ถือหุ้นหรือหน่วยงานกำกับดูแลภาครัฐโดยสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง

3) แจ้งให้ผู้ถือหุ้นทุกรายหรือหน่วยงานกำกับดูแลภาครัฐทราบอย่างเท่าเทียมกันถึงแนวโน้มในอนาคตขององค์กร ทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้ มีข้อมูล สนับสนุนและมีเหตุมีผลอย่างเพียงพอ

2.3.2 พนักงาน

1) ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความสุภาพ และให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

2) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

3) รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพของพนักงาน

4) ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด

5) ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมต่อพนักงาน

2.3.3 ผู้ส่งมอบ/คู่ค้า/คู่ความร่วมมือ

1) ไม่เรียก หรือไม่รับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับผู้ส่งมอบ/คู่ค้า

2) กรณีที่มีข้อมูลว่ามีการเรียก หรือการรับ หรือการจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตเกิดขึ้น ต้องเปิดเผยรายละเอียดต่อผู้ส่งมอบ/คู่ค้า และร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยยุติธรรมและรวดเร็ว

3) ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัด กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อใด ต้องรีบแจ้งให้เจ้าหนี้ทราบล่วงหน้า เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา

2.3.4 ลูกค้า/ผู้ใช้บริการ

1) ส่งมอบสินค้าและให้บริการที่มีคุณภาพ ตรงตามหรือเหนือกว่าความคาดหวังของลูกค้าในราคาที่เป็นธรรม

2) ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอและทันต่อเหตุการณ์แก่ลูกค้า เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับสินค้าและบริการ โดยไม่มีการกล่าวเกินความเป็นจริงที่เป็นเหตุให้ลูกค้าเข้าใจผิดเกี่ยวกับคุณภาพ ปริมาณ หรือเงื่อนไขใดๆ ของสินค้าหรือบริการนั้นๆ

3) รักษาความลับของลูกค้าและไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้ที่เกี่ยวข้องโดยมิชอบ

2.4 การปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า

2.4.1 ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี

2.4.2 ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม

2.4.3 ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย

2.5 การรับข้อร้องเรียนหรือแจ้งเบาะแส

เปิดโอกาสให้พนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีช่องทางการร้องเรียน การแสดงความเห็น และแจ้งเบาะแสการกระทำผิดกฎหมาย โดยกำหนดให้มีหน่วยงานรับข้อร้องเรียนด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจริยธรรมธุรกิจขององค์กร

2.6 การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.6.1 ปฏิบัติตามกฎหมายและข้อบังคับต่างๆ ในด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย สังคมและสิ่งแวดล้อมของประเทศที่เข้าไปดำเนินการ

2.6.2 คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานจะต้องเอาใจใส่และให้การสนับสนุนอย่างจริงจังต่อกิจกรรมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

2.6.3 กำหนดให้มีมาตรการป้องกัน/แก้ไข เมื่อเกิดผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อันเนื่องมาจากการดำเนินงานขององค์กร

2.7 การป้องกันการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา

การไม่ล่วงละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาหรือลิขสิทธิ์เป็นนโยบายสำคัญที่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

2.8 การให้และรับของกำนัลและการเลี้ยงรับรอง

2.8.1 ห้ามเรียกหรือรับผลประโยชน์ใดๆจากคู่ค้า ผู้รับเหมา ผู้จัดส่งสินค้า ที่ปรึกษา และผู้ที่องค์กรทำธุรกิจด้วย

2.8.2 หลีกเลี่ยงการให้หรือรับของขวัญหรือของกำนัลใดๆจากคู่ค้า หรือผู้ที่องค์กรทำธุรกิจด้วย เว้นแต่ในเทศกาลในมูลค่าไม่เกิน 3,000.- บาท (สามพันบาทถ้วน) และไม่เกี่ยวข้องกับการผูกมัดทางธุรกิจ

2.8.3 หลีกเลี่ยงการให้ หรือรับการเลี้ยงรับรองในลักษณะที่เกินกว่าปกติจากบุคคลที่องค์กรทำธุรกิจด้วย

2.9 การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

2.9.1 หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวโยงกับตนเอง ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับองค์กร

2.9.2 กรณีที่จำเป็นต้องทำรายการนั้น เพื่อประโยชน์ขององค์กรฯ ให้ทำรายการนั้น เสมือนกับทำรายการกับบุคคลภายนอกที่มีข้อตกลงทางการค้าในลักษณะเดียวกับที่วิญญูชนพึงกระทำกับคู่สัญญาทั่วไป ด้วยอำนาจต่อรองทางการค้าที่ปราศจากอิทธิพลในการที่เป็น กรรมการ ผู้บริหาร หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องไม่มีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ และมีหน้าที่ต้องปฏิบัติตามข้อกำหนดขององค์กรและหน่วยงานกำกับในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลการทำรายการเกี่ยวโยง

2.9.3 ในกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน ไปเป็นกรรมการ หุ้นส่วน หรือที่ปรึกษาในองค์กร/ หน่วยงานอื่น การดำรงตำแหน่งนั้น ต้องไม่ขัดต่อประโยชน์และการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงขององค์กร

3. จรรณยาบรรณของวิชาชีพหลักของ กฟภ.

3.1 วิศวกร[1]

3.1.1 จรรยาบรรณต่อสาธารณะ

1) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องประกอบวิชาชีพโดยให้ความสำคัญต่อความปลอดภัยสุขอนามัย และสวัสดิภาพของสาธารณชน ตลอดจนทรัพย์สินและสิ่งแวดล้อมอันเป็นสาธารณะด้วย

2) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องละเว้นจากการให้การสนับสนุน ส่งเสริม หรือเป็นตัวการเกี่ยวกับการทุจริตในโครงการของภาครัฐหรือเอกชน

3.1.2 จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ

1) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องประกอบวิชาชีพวิศวกรรมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบและระมัดระวัง

2) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องปฏิบัติงานตามหลักปฏิบัติและวิชาการ

3) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมเกินความสามารถและความเชี่ยวชาญที่ตนเองจะกระทำได้

4) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่ลงลายมือชื่อเป็นผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมในงานที่ตนไม่ได้ทำ

5) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่โฆษณาหรือยอมให้ผู้อื่นโฆษณาซึ่งการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมเกินความเป็นจริง

6) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่เรียกรับ ยอมจะรับ หรือให้ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อย่างใดสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม

7) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่ใช้อำนาจหน้าที่โดยไม่ชอบธรรม หรือใช้อิทธิพลหรือให้ผลประโยชน์แก่บุคคลใดเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับหรือไม่ได้รับงาน

3.1.3 จรรยาบรรณต่อผู้ว่าจ้าง

1) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่ละทิ้งงานโดยไม่มีเหตุอันควร

2) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่เปิดเผยความลับของงานที่ตนทำ เว้นแต่ได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าจ้าง หรือเป็นการเปิดเผยข้อมูลตามกฎหมาย

3) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่รับดำเนินงานชิ้นเดียวกันให้แก่ผู้ว่าจ้างรายอื่นเพื่อการแข่งขันด้านเทคนิคหรือราคา เว้นแต่ได้แจ้งให้แก่ผู้ว่าจ้างรายแรกทราบล่วงหน้าเป็นลายลักษณ์อักษร หรือได้รับความยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ว่าจ้างรายแรก และได้แจ้งให้ผู้ว่าจ้างรายอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว

[1] ข้อบังคับสภาวิศวกรว่าด้วยจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพวิศวกรรมและการประพฤติผิดจรรยาบรรณอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพ ปี 2559 (9 กุมภาพันธ์ 2559)

3.1.4 จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมวิชาชีพ

1) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่รับทำงาน หรือตรวจสอบงานชิ้นเดียวกันกับที่ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นทำอยู่ เว้นแต่เป็นการปฏิบัติตามหน้าที่ หรือเป็นความประสงค์ของเจ้าของงานและได้แจ้งเป็นลายลักษณ์อักษรให้ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นนั้นทราบล่วงหน้าแล้ว

2) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่ใช้หรือกระทำการในลักษณะคัดลอกแบบ รูป แผนผัง หรือเอกสารที่เกี่ยวกับงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น เว้นแต่จะได้รับอนุญาตเป็นลายลักษณ์อักษรจากผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมนั้น

3) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่อ้างผลงานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่นมาเป็นของตนในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรม

4) ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่กระทำการใด ๆ โดยจงใจให้เป็นที่เสื่อมเสียแก่ชื่อเสียง หรืองานของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมอื่น

3.1.5 เรื่องอื่นๆ

ผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรมควบคุมต้องไม่กระทำความผิดในการประกอบวิชาชีพวิศวกรรมตามประมวลกฎหมายอาญามาตรา 227 หรือมาตรา 269 จนศาลมีคำพิพากษาถึงที่สุดว่ามีความผิด

3.2 นักบัญชี[2]

3.2.1 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส

3.2.2 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจและปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี

3.2.3 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานที่ตนขาดความเป็นอิสระภายใต้กรอบวิชาชีพบัญชี

3.2.4 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความยุติธรรม ซื่อตรงต่อวิชาชีพ และต้องไม่มีส่วนได้เสียในงานที่ตนประกอบวิชาชีพ นอกจากค่าตอบแทนที่ได้รับจากการประกอบวิชาชีพนั้น

3.2.5 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจบนหลักฐานที่เชื่อถือได้โดยปราศจากความมีอคติและความลำเอียง

3.2.6 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ดุลยพินิจอย่างเที่ยงธรรมโดยหลีกเลี่ยงความสัมพันธ์หรือสถานการณ์ใดๆ ที่อาจทำให้ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีไม่สามารถปฏิบัติงานได้โดยโปร่งใส อิสระ และซื่อสัตย์สุจริต

3.2.7 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานอย่างตรงไปตรงมา จริงใจ ซื่อตรงต่อวิชาชีพไม่คดโกง ไม่หลอกลวง

[2] ข้อบังคับสภาวิชาชีพบัญชี (ฉบับที่ 19) เรื่อง จรรยาบรรณของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี พ.ศ. 2553 (8 กันยายน 2553)

3.2.8 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตรงตามหลักฐานที่เป็นจริง

3.2.9 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่อ้างหรือยินยอมให้บุคคลอื่นอ้างว่าได้ปฏิบัติงานโดยที่ไม่ได้มีการปฏิบัติงานจริง

3.2.10 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้ความรู้ตามมาตรฐานวิชาชีพ วิธีปฏิบัติ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง ความชำนาญและประสบการณ์ทางวิชาชีพด้วยความมีสติ เอาใจใส่อย่างเต็มความสามารถและระมัดระวังรอบคอบ

3.2.11 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพ โดยมีความสามารถเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้

3.2.12 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องศึกษาหาความรู้และความชำนาญทางวิชาชีพเพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.2.13 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประกอบวิชาชีพให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

3.2.14 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังรอบคอบ และด้วยความชำนาญตามมาตรฐานวิชาชีพและมาตรฐานทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง

3.2.15 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัดไปเปิดเผยต่อบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องได้รับทราบ โดยไม่ได้รับอนุญาตจากองค์กร เว้นแต่ในกรณีที่เป็นการเปิดเผยตามสิทธิหรือหน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือในฐานะผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

3.2.16 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่นำข้อมูลที่เป็นความลับขององค์กรที่ตนได้มาจากการปฏิบัติงานวิชาชีพ และความสัมพันธ์ในทางธุรกิจ รวมทั้งความลับขององค์กรที่ตนสังกัด ไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนหรือบุคคลอื่นโดยมิชอบ

3.2.17 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องมีความรับผิดชอบตามกรอบวิชาชีพบัญชีต่อผู้รับบริการ

3.2.18 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติงานตามกรอบวิชาชีพบัญชี เพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือและมีประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

3.2.19 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติตามจริยธรรมทางธุรกิจขององค์กรที่ตนสังกัด

3.2.20 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตนทุ่มเทดูแลทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัด

3.2.21 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้เวลา และทรัพย์สินขององค์กรที่ตนสังกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือบุคคลที่สามทั้งทางตรงและทางอ้อม

3.2.22 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องเปิดเผยความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบัน ธุรกิจภายนอกหรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

3.2.23 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี ต้องไม่กระทำการใด ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงและการดำเนินการขององค์กรที่ตนสังกัด

3.2.24 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องใช้วิจารณญาณอย่างรอบคอบ มีเหตุผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรที่ตนสังกัด รวมถึงนายจ้าง (ผู้ถือหุ้น ผู้เป็นหุ้นส่วน เจ้าของ) ของผู้ประกอบวิชาชีพบัญชี

3.2.25 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่แย่งงานวิชาชีพบัญชีจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่น

3.2.26 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ปฏิบัติงานทางวิชาชีพบัญชีเกินกว่าที่รับมอบหมายจากผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีรายอื่น

3.2.27 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับงานของตนเกินความเป็นจริง ไม่โอ้อวด หรือเปรียบเทียบตนหรือองค์กรที่ตนสังกัดอยู่กับผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่นหรือองค์กรที่ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีด้านเดียวกันรายอื่นสังกัดอยู่

3.2.28 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่ให้หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์ใดๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้บุคคลอื่นแนะนำหรือจัดหางานวิชาชีพบัญชีมาให้ตน

3.2.29 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่เรียกหรือรับทรัพย์สินหรือประโยชน์จากบุคคลใดเมื่อบุคคลนั้นได้รับงานจากการแนะนำหรือการจัดหางานของตนในฐานะที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีขององค์กรนั้น

3.2.30 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องไม่กำหนดค่าธรรมเนียมหรือค่าตอบแทนในการให้บริการวิชาชีพบัญชีโดยมิได้คำนึงถึงลักษณะ ความเสี่ยง ความซับซ้อนและปริมาณของงานที่ตนให้บริการหรือมีส่วนร่วมในการให้บริการวิชาชีพบัญชี

3.2.31 ผู้ประกอบวิชาชีพบัญชีต้องประพฤติปฏิบัติตนในทางที่ถูกที่ควร สำนึกในหน้าที่และไม่ปฏิบัติตนในลักษณะที่ทำให้เกิดความเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์แห่งวิชาชีพบัญชี

3.3 นักการเงิน[3]

3.3.1 ต้องมีความซื่อสัตย์สุจริต การเชื่อใจกันระหว่างผู้ให้บริการด้วยกันและผู้รับบริการ

3.3.2 ต้องปฏิบัติงานด้วยความระมัดระวังภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยสุจริต

3.3.3 ต้องรักษาความลับได้

3.3.4 เต็มใจให้บริการและมีความเสมอภาคแก่ผู้รับบริการ

3.3.5 ปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็ว โปร่งใส และถูกต้องโดยไม่มีอคติต่อลูกค้าหรือผู้รับบริการ

[3] คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (30 มกราคม 2557), ส่วนที่ 3 : 46-47.

3.3.6 ไม่รับสิ่งของหรือสินบนจากผู้อื่น เพื่อก่อให้เกิดความขัดแย้งและไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในหน้าที่

3.3.7 มีความรอบคอบ

3.3.8 ใฝ่รู้ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนางาน

3.3.9 ต้องบริหารความเสี่ยง

3.3.10 ยึดมั่นในการปฏิบัติงานขององค์กร และพร้อมอุทิศเวลาในการปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ

3.4 นักระบบงานคอมพิวเตอร์[4]

3.4.1 ยึดมั่นในความซื่อสัตย์สุจริต ปฏิบัติหน้าที่และดำรงชีวิตเหมาะสมตามหลักธรรมาภิบาล

3.4.2 ประกอบวิชาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต มีความยุติธรรม ใฝ่หาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอเป็นการพัฒนาตนและงานที่รับผิดชอบ อันจะเป็นการเพิ่มศักยภาพให้ตนเองและหน่วยงานที่สังกัด

3.4.3 ต้องมีความวิริยะอุตสาหะในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของงานสูงสุด

3.4.4 ตั้งมั่นอยู่ในความถูกต้อง มีเหตุผล และรู้รักสามัคคี

3.4.5 ไม่คัดลอกผลงานของผู้อื่นมาเป็นของตน เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากเจ้าของสิทธิเดิมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร

3.4.6 ไม่ประพฤติหรือกระทำการใดๆ อันเป็นเหตุให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ในวิชาชีพแห่งตน

3.4.7 ใช้ความรู้ความสามารถในทางสร้างสรรค์ ไม่ใช้ในทางทำลายหรือกลั่นแกล้งให้ผู้อื่นได้รับความเสียหาย

3.4.8 ปฏิบัติหน้าที่ ปฏิบัติตน ในวิชาชีพนักคอมพิวเตอร์ที่ดี เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม

3.4.9 ไม่เรียกรับหรือยอมรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งสำหรับตนเองหรือผู้อื่นโดยมิชอบด้วยกฎ ระเบียบ และหลักคุณธรรมจริยธรรม

3.4.10 ไม่ใช้หน้าที่โดยไม่ชอบธรรมในการเอื้อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์หรือเสียประโยชน์

3.4.11 ไม่ใช้ความรู้ความสามารถไปในทางล่อลวง หลอกลวง จนเป็นเหตุให้เกิดผลเสียต่อผู้อื่น

3.4.12 เคารพในสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคของผู้อื่น ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม

[4] คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค (30 มกราคม 2557), ส่วนที่ 3 : 47.

3.4.13 รับฟังความคิดเห็นแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างบุคคล เครือข่าย และองค์กรที่เกี่ยวข้อง

3.4.14 เปิดโอกาสให้สามารถตรวจสอบการปฏิบัติงานได้

ส่วนที่ 5 : การป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

1. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ [1]

1.1 พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

มาตรา 100 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดดำเนินกิจการดังต่อไปนี้

(1) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งมีอำนาจกำกับดูแลควบคุมตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(2) เป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นปฏิบัติหน้าที่ในฐานะที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งอำนาจกำกับดูแลควบคุมตรวจสอบหรือดำเนินคดี

(3) รับสัมปทานหรือคงถือไว้ซึ่งสัมปทานจากรัฐ หน่วยงานราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ หน่วยราชการ หน่วยงานของรัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือราชการส่วนท้องถิ่น อันมีลักษณะเป็นการผูกขาดตัดตอนทั้งที่ไม่ว่าโดยทางตรง หรือทางอ้อม หรือเป็นหุ้นส่วน หรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วน หรือบริษัทที่รัฐสัมปทาน หรือเข้าเป็นคู่สัญญาในลักษณะดังกล่าว

(4) เข้าไปมีส่วนได้ส่วนเสียในฐานะเป็นกรรมการ ที่ปรึกษา ตัวแทนพนักงาน หรือลูกจ้างในธุรกิจของเอกชน ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลควบคุมหรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดอยู่ หรือปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งโดยสภาพของผลประโยชน์ของธุรกิจของเอกชนนั้นอาจขัดแย้งต่อประโยชน์ส่วนรวมหรือประโยชน์ทางราชการ หรือกระทบต่อความมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น

เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งใดที่ต้องห้ามมิให้ดำเนินกิจการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) กำหนดโดยประกาศในราชกิจจานุเบกษาให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามวรรคสอง โดยให้ถือว่าการดำเนินกิจการของคู่สมรสดังกล่าวเป็นการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่รัฐ

มาตรา 101 ให้นำบทบัญญัติมาตรา 100 มาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปี โดยอนุโลมเว้นแต่การเป็นผู้ถือหุ้นไม่เกินร้อยละห้าของจำนวนหุ้นทั้งหมดที่จำหน่ายได้ในบริษัทมหาชนจำกัด ซึ่งไม่ใช่บริษัทที่เป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐตามมาตรา 100 (2) ที่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์

มาตรา 102 บทบัญญัติมาตรา 100 มิให้นำมาใช้บังคับกับการดำเนินกิจการของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ซึ่งหน่วยงานที่มีอำนาจกำกับดูแลควบคุมหรือตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทจำกัดหรือ

[1] คู่มือการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน, (ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริต กระทรวงมหาดไทย,2560),4-8.

บริษัทมหาชนจำกัด มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัด มอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัดที่หน่วยงานของรัฐถือหุ้นหรือเข้าร่วมหุ้น

มาตรา 103 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมายหรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือผลประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด บทบัญญัติในวรรคหนึ่งให้ใช้บังคับกับการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดของผู้ที่พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึงสองปีด้วยโดยอนุโลม

มาตรา 103/1 บรรดาความผิดที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ถือให้เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

บทลงโทษ

มาตรา 122 เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา 100 มาตรา 101 หรือมาตรา 102 ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามปีหรือปรับไม่เกินหกหมื่นบาทหรือทั้งจำทั้งปรับ กรณีความผิดมาตรา 100 วรรคสาม หากเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดพิสูจน์ได้ว่าตนมิได้รู้เห็นยินยอมด้วยในการที่คู่สมรสของตนดำเนินการตามมาตรา 100 วรรคหนึ่งให้ถือว่าผู้นั้นไม่มีความผิด

1.2 ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2543

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 103 แห่งพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติจึงกำหนดหลักเกณฑ์และจำนวนทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับจากบุคคลได้โดยธรรมจรรยาไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติเรื่องหลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่รัฐ พ.ศ. 2543”

ข้อ 2 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา เป็นต้นไป

ข้อ 3 ในประกาศนี้

“การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยา” หมายความว่า การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้โอกาสต่างๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียมประเพณีหรือวัฒนธรรม หรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม

“ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือมารดาเดียวกัน ลุงป้าน้าอา คู่สมรส บุพการี หรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรม หรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่าได้แก่การลดราคาการรับความบันเทิง การรับบริการการรับการฝึกอบรมหรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

ข้อ 4 ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลนอกเหนือจากทรัพย์สิน หรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย หรือกฎข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายเว้นแต่การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาตามที่กำหนดไว้ในประกาศนี้

ข้อ 5 เจ้าหน้าที่ของรัฐจะรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาได้ดังต่อไปนี้

(1) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(2) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติ มีราคา หรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินสามพันบาท

(3) รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

ข้อ 6 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากต่างประเทศ ซึ่งผู้ให้มิได้ระบุให้เป็นของส่วนตัว หรือมีมูลค่าเกินกว่าสามพันบาท ไม่ว่าจะระบุเป็นของส่วนตัวหรือไม่ แต่มีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับไว้เพื่อรักษาไมตรีมิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้น รายงานรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์ดังกล่าวให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยเร็ว หากผู้บังคับบัญชาเห็นว่าไม่มีเหตุที่จะอนุญาตให้เจ้าหน้าที่ผู้นั้นยึดถือทรัพย์สิน หรือประโยชน์ดังกล่าวนั้นไว้เป็นประโยชน์ส่วนบุคคล ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินให้หน่วยงานของรัฐที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันที

ข้อ 7 การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ หรือมีราคาหรือมีมูลค่ามากกว่าที่กำหนดไว้ในข้อ 5 ซึ่งเจ้าหน้าที่ของรัฐได้รับมาแล้ว โดยมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องรับไว้เพื่อรักษามิตรไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นต้องแจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานสถาบัน หรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้วินิจฉัยว่ามีเหตุผลความจำเป็นความเหมาะสมและสมควรที่จะให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจหน่วยงาน หรือสถาบันหรือองค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดมีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าว ก็ให้คืนทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นแก่ผู้ให้โดยทันที ในกรณีที่ไม่สามารถคืนให้ได้ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นส่งมอบทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวให้เป็นสิทธิของหน่วยงานที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัดโดยเร็ว

เมื่อได้ดำเนินการตามความในวรรคสองแล้วให้ถือว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นไม่เคยได้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์ดังกล่าวเลย

ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่ง เป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นหัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวงหรือเทียบเท่า หรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ หรือเป็นกรรมการหรือผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงานของรัฐ ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งถอดถอน ส่วนผู้ที่ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการและกรรมการในองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ หรือผู้ดำรงตำแหน่งที่ไม่มีผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจถอดถอนให้แจ้งต่อคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทั้งนี้ เพื่อดำเนินการตามในวรรคหนึ่งและวรรคสองในกรณีที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ได้รับทรัพย์สินไว้ตามวรรคหนึ่งเป็นผู้ดำรงตำแหน่งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร หรือสมาชิกวุฒิสภา หรือสมาชิกสภาท้องถิ่น ให้แจ้งรายละเอียดข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์นั้นต่อประธานสภาผู้แทนราษฎร ประธานวุฒิสภา หรือประธานสภาท้องถิ่นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นเป็นสมาชิกแล้วแต่กรณี เพื่อดำเนินการตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามประกาศฉบับนี้ ให้ใช้บังคับผู้ซึ่งพ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วไม่ถึงสองปีด้วย

2. ความหมายการขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หมายถึง “ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ หมายถึงการที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ในรูปแบบต่างๆ ตามที่กฎหมายบัญญัติห้ามไว้ และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นยังได้เข้าไปพิจารณาดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ ผู้พิจารณาได้มีผลประโยชน์ส่วนตนเข้าไปแอบแฝง หรือได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงการนำเอาการมีส่วนได้เสียในรูปแบบต่างๆ หรือการมีผลประโยชน์แอบแฝง หรือการนำความสัมพันธ์ส่วนตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจในการดำเนินการใดๆตามอำนาจหน้าที่ของการดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐ เช่น การบริหารงานภาครัฐ หรือในการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐแล้ว การพิจารณาดำเนินการดังกล่าวข้างต้นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัดสินใจในการดำเนินการใดๆที่เป็นงานในอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์”

นอกเหนือจากความหมายข้างต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ยังสามารถอธิบายลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพิ่มเติม ดังนี้

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สามารถแบ่งความรุนแรงออกเป็น 2 ระดับ คือ

- ระดับน้อย จะเกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรมจรรยาบรรณที่ไม่ควรประพฤติปฏิบัติ แต่ไม่ถูกกำหนดเป็นประเด็นต้องห้ามที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในวงที่แคบ
- ระดับที่มีความรุนแรงมาก ได้แก่ การทุจริตประพฤติมิชอบโดยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำผิดกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อดำเนินการแล้วก่อความเสียหายทั้งต่อองค์กรและสังคมโดยรวม เช่น เรียกรับเงินซึ่งเป็นการทำผิดวินัย ผิดกฎหมายอาญา

ใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิประโยชน์บางอย่างทางเศรษฐกิจต่อบุคคลคนหนึ่งคนใด หรือเครือญาติ เป็นต้น

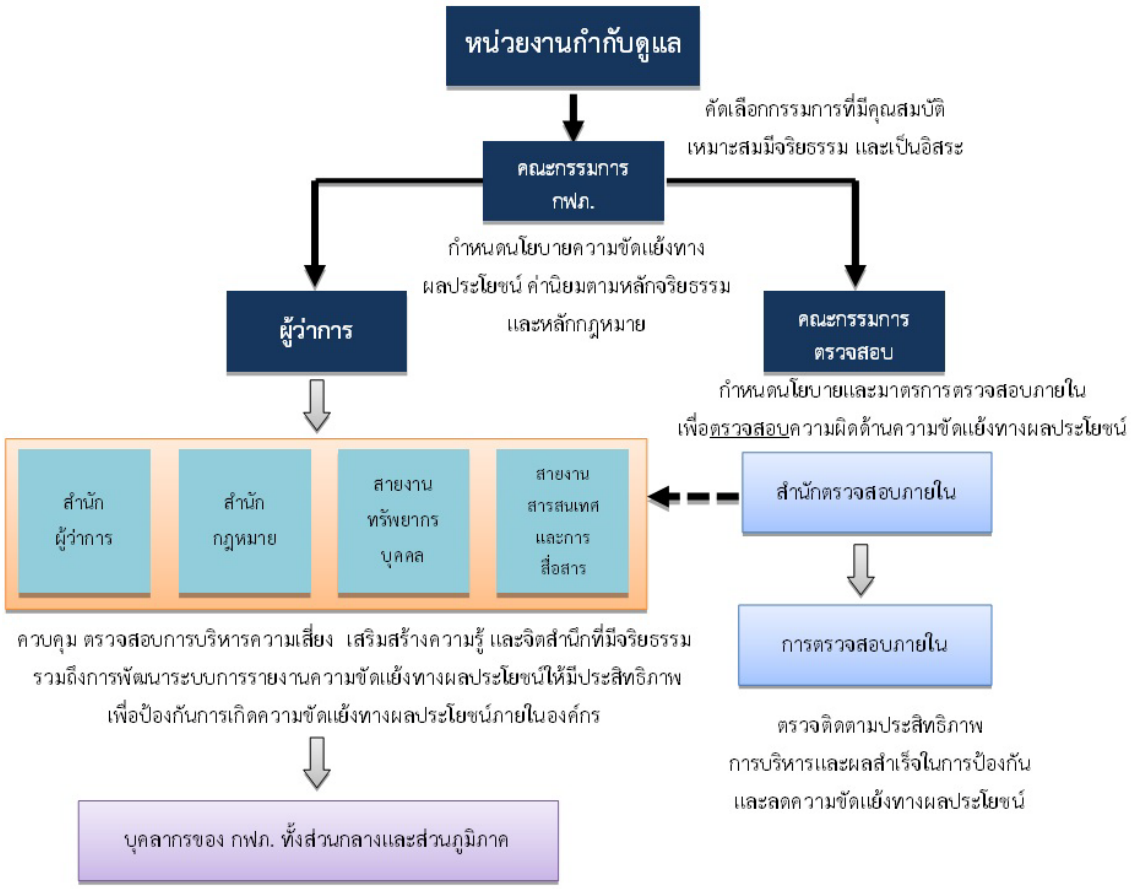
3. วัตถุประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interests: COI) เป็นประเด็นปัญหาจากความล้มเหลวของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และการบริหารจัดการภายในองค์กรภาครัฐและเอกชน (Organizational Management) ที่เป็นจุดเริ่มต้นนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ COI นี้จึงสามารถก่อให้เกิดผลเสียที่รุนแรงทั้งทางการเงินและไม่ใช่การเงิน โดยเฉพาะความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ดังนั้นเพื่อป้องกันความเสียหายดังกล่าว กฟภ. จึงจัดทำคู่มือการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ขึ้น โดยมุ่งหวังให้บุคลากรของ กฟภ. เกิดความรู้ความเข้าใจ และยึดมั่นในหลักความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นธรรม อันจะนำไปสู่การตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติที่ไว้วางใจได้ว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะและองค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และมุ่งสร้างประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมโดยรวม จากพื้นฐานความรู้ความสามารถและทรัพยากรที่ กฟภ. มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพในที่สุด

4. โครงสร้างและการบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การบริหารจัดการเพื่อป้องกันและลดการเกิดกรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ภายในองค์กรนั้น กฟภ.จำเป็นต้องมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ลดความซับซ้อนและสายการบังคับบัญชาจำนวนมาก ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างค่านิยม และแนวปฏิบัติที่ดีตามหลักจริยธรรมของบุคลากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในทุกกลุ่มบุคลากรหลักตั้งแต่ระดับคณะกรรมการในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กร ระดับผู้บริหารในฐานะฝ่ายจัดการ จนถึงระดับพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต่างๆภายในองค์กร และพัฒนาระบบบริหารจัดการพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายในและการบริหารความเสี่ยงเพื่อกำกับการกระทำที่สามารถนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากร กับประโยชน์ขององค์กรหรือสังคมโดยรวม โดยสรุปรายละเอียดโครงสร้างและระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันและลดการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

โครงสร้างระบบบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์



ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กล่าวถึงข้างต้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กฟภ. ยังสามารถกำหนดเพิ่มเติมเครื่องมือหรือกลไกสำหรับจัดการกับปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ เช่น

- **กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์หรือต้องห้าม (Qualification and Disqualification from Office)** เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์เบื้องต้น เช่น การระบุคุณสมบัติต้องห้ามของผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญ การห้ามแต่งตั้งพนักงานคนเดียวกันเป็นกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา และกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาในการประกวดพัสดุในคราวเดียวกัน เป็นต้น

- **การเปิดเผยทรัพย์สินให้องค์กรหรือสาธารณะได้รับทราบ (Disclosure of Personal Interests)** โดยกลไกดังกล่าวมุ่งเน้นให้บุคลากรตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน หนี้สิน และธุรกิจที่ดำเนินการร่วมกับครอบครัวให้องค์กรหรือสาธารณะรับทราบ โดยอาจแบ่งการแจ้งทรัพย์สินตามสถานการณ์เมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการดำรงตำแหน่ง เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่ง และเมื่อมีการลาออกจากตำแหน่งหรือหมดวาระ

การดำรงตำแหน่งในองค์กร ซึ่งกลไกนี้แม้จะไม่ใช่วิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยตรง แต่อย่างน้อยการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่องค์กรหรือสาธารณะภายนอกก็เป็นช่องทางให้เกิดการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและสะดวกยิ่งขึ้น

- **กำหนดข้อพึงปฏิบัติ (Code of Conduct)** การกำหนดข้อพึงปฏิบัติหรือคู่มือจริยธรรม เป็นการสร้างกรอบพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์เพื่อบ่งบอกถึงสิ่งที่ควรและไม่ควรกระทำสำหรับบุคลากรในองค์กร ให้ถือปฏิบัติในการทำงาน โดยตัวอย่างของข้อพึงปฏิบัติ เช่น **Payments and Rewards to Members** หรือการรับรางวัลและของตอบแทน ซึ่งบุคลากรจะใช้ข้อพึงปฏิบัติ เพื่อกลั่นกรองพฤติกรรมการรับสิ่งของ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตนและอาจขัดแย้งหรือไม่ขัดแย้งกับประโยชน์ขององค์กร โดยปัญหาของข้อพึงปฏิบัตินี้ มักเกิดจากการที่บุคลากรไม่สามารถแบ่งแยกได้ระหว่างการรับสิ่งของโดยทั่วไปกับการรับสิ่งของที่เข้าข่ายการติดสินบน เป็นต้น

- **การกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานหลังพ้นจากตำแหน่ง (Post-office Employment Restriction)** เป็นเครื่องมือหรือกลไกเพื่อป้องกันมิให้บุคลากรที่เกษียณอายุ หมดวาระการดำรงตำแหน่ง หรือลาออกจากตำแหน่งด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง นำข้อมูลความลับหรือข้อมูลที่ถูกกำหนดชั้นความลับในการเข้าถึง (Confidential Information) ขององค์กร นำไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตนภายหลังจากออกจากตำแหน่งดังกล่าวแล้ว รวมถึงยังเป็นการป้องกันการใช้ความสัมพันธ์หรือสิทธิพิเศษอื่นๆ ในการติดต่อกับบุคลากรขององค์กร เนื่องจากเคยดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กรมาก่อน

- **กลไกสำหรับการบังคับใช้ (Enforcement) กฎระเบียบที่กำหนดขึ้น** เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการในลักษณะองค์กรกำกับดูแล เพื่อตรวจสอบให้ผู้อยู่ภายใต้กฎระเบียบดังกล่าวปฏิบัติตามข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ โดยคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอ เพราะในกรณีเกิดการละเมิดกฎ ระเบียบขึ้น จะต้องทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงตามมาตรการที่เกี่ยวข้องต่อไป

5. ประเภทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และแนวปฏิบัติที่ดี

ประเภทหรือกิจกรรมที่อยู่ในขอบข่ายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถจำแนกได้ 7 ประเภท[2] ทั้งนี้ ได้กำหนดพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติที่ดีของแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

5.1 การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้ เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และทำให้องค์กรได้รับความเสียหายหรือเสียประโยชน์ เช่น การนำรถยนต์ขององค์กรไปใช้ หรือการนำคอมพิวเตอร์หรืออุปกรณ์สำนักงานไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**
  - พนักงาน กฟภ. ไม่ใช้ทรัพย์สินของ กฟภ. เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง ซึ่งนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

[2] จำแนกประเภทตามเกณฑ์ของ สำนักงาน ป.ป.ช.(สำนักกฎหมาย สำนักงาน ป.ป.ช.,(2555),คู่มือการปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อมิให้ดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและส่วนรวม,สำนักงาน ป.ป.ช.)

- พนักงาน กฟภ. พึงใช้ทรัพย์สินของ กฟภ. ด้วยจิตสำนึกซื่อสัตย์สุจริต รับผิดชอบ และให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า

- พนักงาน กฟภ. พึงใช้ทรัพย์สินของ กฟภ. อย่างเคร่งครัดตามข้อบังคับ เจตนารมณ์ วัตถุประสงค์ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค

- **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

นายกรกช เป็นพนักงาน กฟภ. ได้เบิกอุปกรณ์สำนักงาน เช่น ปากกา กระดาษ เป็นจำนวนมากสำหรับการปฏิบัติงาน และได้นำส่วนหนึ่งกลับไปใช้ที่บ้าน ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ กฟภ. รวมถึงการใช้อุปกรณ์สำนักงานดังกล่าวอย่างไม่คุ้มค่า เนื่องจากมีความรู้สึกว่าเป็นของส่วนกลาง จนเกิดความเสียหายแก่ กฟภ.

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์</u>

นายกรกช ควรเบิกอุปกรณ์สำนักงานในปริมาณที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งควรนำอุปกรณ์ดังกล่าวมาใช้ในงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของ กฟภ. เท่านั้น เพราะถือเป็นการรักษาทรัพย์สินของ กฟภ. รวมถึงใช้ทรัพยากรอื่นๆ ของ กฟภ. ให้เกิดประโยชน์สูงสุดด้วย

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์</u>

นายกรกชเห็นว่าอุปกรณ์สำนักงานดังกล่าวเป็นค่าใช้จ่ายเพียงเล็กน้อย จึงเบิกอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก แล้วนำกลับไปใช้ที่บ้าน โดยไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมถึงยังขาดจิตสำนึกการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เนื่องจากมองว่าเป็นหน้าที่ขององค์กรมากกว่าให้พนักงาน กฟภ. แต่ละคนเป็นผู้รับผิดชอบ

5.2 การรับสินบน ของขวัญ และประโยชน์อื่นใดจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่ ถือเป็นการยอมรับเงินหรือสิ่งของที่มีมูลค่าอื่นโดยผิดกฎหมายและจริยธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้ให้ต้องการ ในขณะที่ผู้รับที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์กรมอบหมายไม่ทำการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และมาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่กำหนด จนเกิดผลเสียต่อองค์กรในขณะที่ตนเองได้รับประโยชน์ในรูปเงินหรือของมีค่าดังกล่าว

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ. ไม่เรียกรับของขวัญ ของกำนัล การจ่ายผลประโยชน์ที่ไม่สุจริต หรือการเลี้ยงรับรองจากผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจ ทั้งลูกค้า ลูกหนี้ เจ้าหนี้ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้เสียอื่น ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจทางธุรกิจของบุคลากร รวมถึงภาพลักษณ์การดำเนินงานโดยรวมขององค์กร ทั้งนี้ของขวัญหรือของกำนัล ได้แก่ ของที่ระลึกในวาระโอกาสพิเศษ (เช่น ตะกร้าของขวัญตามเทศกาล และโอกาสพิเศษต่างๆ เช่น วันเกิด งานแต่งงาน หรือวาระอื่นในทำนองเดียวกัน เป็นต้น) เครื่องแต่งกาย สินค้าส่งเสริมการขายและการตลาดที่มีมูลค่า ของขวัญหรือของกำนัลด้านการเงิน หรือของขวัญหรือของกำนัลที่เป็นบริการพิเศษโดยไม่มีค่าใช้จ่ายหรือมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าความเป็นจริง

- พนักงาน กฟภ. ไม่ให้ของขวัญ ของกำนัล การจ่ายผลประโยชน์ที่ไม่สุจริต หรือการเลี้ยงรับรองต่อหน่วยงานกำกับดูแล หรือผู้เกี่ยวข้องในธุรกิจ ทั้งลูกค้า ลูกหนี้ เจ้าหนี้ คู่ค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ซึ่งการกระทำดังกล่าวอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจทางธุรกิจ รวมถึงภาพลักษณ์การดำเนินงานโดยรวมขององค์กร

- พนักงาน กฟภ. พึงขอรับคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาหรือฝ่ายทรัพยากรบุคคล เพื่อให้แน่ใจถึงความเหมาะสมในการรับของกำนัล การบริการ ผลประโยชน์ หรือการแสดงน้ำใจใดๆ

- พนักงาน กฟภ. พึงละเว้นการให้ของกำนัลหรือการเลี้ยงรับรองแก่ผู้บังคับบัญชา หรือรับของกำนัลจากผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งอาจนำไปสู่การตัดสินใจหรือการปฏิบัติงานที่มีเจตนามิชอบ

- **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

ในช่วงเทศกาลปีใหม่ มีลูกค้า ผู้ใช้ไฟฟ้าได้มอบกระเช้าและของขวัญปีใหม่ที่มีมูลค่าจากการประเมินแล้วน่าจะสูงกว่า 3,000 บาท ให้แก่นายอาทิตย์ ซึ่งเป็นพนักงาน กฟภ. เนื่องจากนายอาทิตย์ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ และมีความอุตสาหะอย่างสูง ส่งผลให้ลูกค้าได้รับความพึงพอใจ

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์</u>

นายอาทิตย์ควรปฏิเสธการรับของขวัญดังกล่าว ถึงแม้จะเป็นการให้โดยเสน่หาโดยนายอาทิตย์ไม่ได้ร้องขอ หรืออีกทางหนึ่งคือนายอาทิตย์ต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาโดยตรงโดยเร็วที่สุดเพื่อพิจารณาว่าสมควรที่จะรับขวัญดังกล่าวหรือไม่ หากไม่เห็นควรที่จะได้รับ ก็ให้คืนของขวัญดังกล่าวให้แก่ผู้ให้โดยทันที

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์</u>

นายอาทิตย์ตัดสินใจรับของขวัญดังกล่าวไว้ โดยที่ไม่ได้แจ้งให้กับผู้บังคับบัญชาเพราะถือว่าลูกค้าได้ให้โดยเสน่หาแล้วพิจารณาด้วยตัวนายอาทิตย์เองว่า ไม่น่าจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของ กฟภ.

5.3 การใช้ข้อมูลลับ หรือข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้เกิดแก่ตนเองและพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐได้นำความลับมาเปิดเผยให้กับพวกพ้อง ส่งผลให้การประมูลไม่เกิดการแข่งขันอย่างเสรี ทำให้สาธารณะเสียประโยชน์ไม่ได้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่แท้จริงในราคาที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และการใช้อำนาจหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประกาศประกวดราคาล่าช้าเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง หรือแม้แต่การรู้ข้อมูลล่วงหน้าว่าจะเกิดการก่อสร้างโครงการสถานีจ่ายไฟฟ้า จึงให้ญาติพี่น้องไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรในที่ดินบริเวณดังกล่าว เป็นต้น

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ. พึงรักษาความลับขององค์กรโดยหลีกเลี่ยงการนำข้อมูลภายในองค์กรไปเปิดเผย หรือวิจารณ์ในลักษณะที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อองค์กร

- พนักงาน กฟภ. ไม่นำข้อมูลภายในขององค์กรที่ได้รับทราบจากการปฏิบัติหน้าที่เปิดเผย เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น และต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

- พนักงาน กฟภ. พึงเก็บรักษาและปกปิดข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า และธุรกรรมที่ลูกค้าดำเนินการร่วมกับองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลที่พนักงานได้รับทราบจากการปฏิบัติงานหรือช่องทางอื่นๆ โดยไม่มีกำหนดเวลา

- พนักงาน กฟภ. ไม่หาประโยชน์จากข้อมูลภายใน แม้พ้นสภาพหรือสิ้นสุดการปฏิบัติหน้าที่งานที่องค์กรแล้ว

- กฟภ. ควรมีการกำหนดชั้นความลับของข้อมูล และให้ความรู้แก่พนักงานของ กฟภ. เกี่ยวกับระดับชั้นความลับ และต้องรักษาความลับในส่วนที่ตนรับผิดชอบ

- **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

บริษัทเอกชนติดต่อเข้ามายัง กฟภ. เพื่อขอข้อมูลเกี่ยวกับลูกค้าผู้ใช้ไฟฟ้า ได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ เพื่อนำไปใช้ในการสำรวจทางการตลาด (Marketing Survey) โดยเสนอค่าตอบแทนและผลประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินให้กับนายสมคิด ซึ่งเป็นพนักงาน กฟภ. ที่ดูแลฐานข้อมูลลูกค้า

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์</u>

นายสมคิดควรปฏิเสธการให้ข้อมูลดังกล่าวแก่บริษัทที่เข้ามาติดต่อข้อมูลเกี่ยวกับผู้ใช้ไฟฟ้าเพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ทางการตลาด เพราะถือว่าเป็นการนำข้อมูลภายใน กฟภ. เปิดเผยแก่บุคคลภายนอกโดยไม่ได้อนุญาต

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์</u>

นายสมคิดให้ข้อมูลลูกค้าผู้ใช้ไฟฟ้าแก่บริษัทที่เข้ามาข้อมูล และรับค่าตอบแทนที่ทางบริษัทเสนอมา เนื่องจากนายสมคิดพิจารณาเองแล้วว่า การให้ข้อมูลได้แก่ ชื่อ ที่อยู่ และเบอร์โทรศัพท์ ไม่น่าจะส่งผลกระทบกับการดำเนินงานของ กฟภ.

5.4 การทำงานพิเศษ โดยใช้เวลาในระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ. ไม่ใช้เวลาในการปฏิบัติงานไปแสวงหาประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง

- พนักงาน กฟภ. พึงใช้ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์สูงสุดสำหรับ กฟภ. และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

■ **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

นางสาวจรรยา ซึ่งเป็นพนักงาน กฟภ. ได้ใช้ความรู้ที่ตนสนใจมาทำธุรกิจส่วนตัว โดยเปิดกิจการขายสินค้าผ่าน Internet โดยนางสาวจริยามักใช้เวลาช่วงในการปฏิบัติงานติดต่อซื้อและขายของกับลูกค้า ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ทำให้นางสาวจรรยาได้รับข้อร้องเรียนจากลูกค้าอยู่เสมอ

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์</u>

นางสาวจรรยาควรใช้เวลางานปฏิบัติงานให้กับ กฟภ. อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริการแก่ลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ และใช้เวลาในช่วงหลังเลิกงาน หรือวันหยุดเสาร์อาทิตย์หารายได้เสริม โดยเปิดกิจการขายสินค้าผ่าน Internet หรือทำกิจกรรมที่ตนสนใจ โดยไม่รบกวนเวลางาน

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์</u>

นางสาวจรรยาใช้เวลางานติดต่อซื้อและขายของทาง Internet ให้กับลูกค้า เพราะพิจารณาแล้วเห็นว่าใช้เวลาไม่มาก ไม่น่าต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นแหล่งรายได้เสริมให้กับครอบครัว

5.5 การจ้างงานตนเองหรือการเข้าเป็นที่ปรึกษา คือการที่พนักงาน กฟภ. ได้เข้ามาเป็นที่ปรึกษาในโครงการหรือการดำเนินการต่างๆของ กฟภ. รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งในองค์กร เพื่อเอื้อประโยชน์ให้กิจการส่วนตัวของตนเองและพวกพ้องได้เข้ามาทำสัญญากับองค์กร อาทิ พนักงานตั้งบริษัทส่วนตนและเข้าเป็นตัวแทนผู้รับเหมางานบริการด้านมิเตอร์ของ กฟภ. เป็นต้น

■ **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่ใช้ตำแหน่งหน้าที่ตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง
- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่ใช้อิทธิพลหรืออำนาจของตนทำธุรกรรมระหว่าง กฟภ. กับบุคคลนั้นเอง ห้างหุ้นส่วนหรือนิติบุคคลที่บุคคลนั้นถือหุ้นอยู่ หรือพวกพ้อง เว้นแต่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนได้ส่วนเสียและได้รับอนุญาตเป็นการเฉพาะ
- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่รับงานภายนอก กฟภ. ซึ่งเป็นการแข่งขันกับการดำเนินธุรกิจของ กฟภ. หรือก่อให้เกิดประโยชน์ขัดแย้งกับ กฟภ. ไม่ว่าจะเป็นการการปฏิบัติงานชั่วคราวหรือถาวร

■ **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

นายเฉลิมชัย ปฏิบัติงานเป็นพนักงาน กฟภ. เป็นเวลานาน มีความรู้ประสบการณ์ในการทำงาน อยากมีรายได้เพิ่มเติมจึงได้ร่วมกับหุ้นส่วนจัดตั้งบริษัทขึ้นมา โดยอาศัยประสบการณ์ในการทำงานประกอบกับอำนาจหน้าที่ที่เป็นผู้บริหารระดับสูงอยู่ใน กฟภ. จึงได้ดำเนินการจัดจ้างบริษัทของตนเอง เข้ามาทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาให้กับ กฟภ. พร้อมกับปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงาน กฟภ. ในเวลาเดียวกัน

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นายเฉลิมชัยในฐานะพนักงานของ กฟภ. สามารถจัดตั้งบริษัทขึ้นมาเพื่อสร้างรายได้เพิ่มเติม แต่นายเฉลิมชัย ไม่ควรเป็นหนึ่งในคณะกรรมการที่ดำเนินการจัดจ้างบริษัทตนเองเป็นเจ้าของ เพราะตระหนักว่าตนเองเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรง แต่ควรทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) เพื่อแสดงให้เห็นว่า นายเฉลิมชัยเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการดำเนินการจัดจ้างที่เกิดขึ้น เพื่อเปิดเผยข้อมูลให้สาธารณชนได้รับทราบ และดำเนินการจัดจ้างตามกระบวนการปกติ

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

นายเฉลิมชัยใช้อำนาจหน้าที่ของตนซึ่งมีตามสิทธิในการจัดจ้างบริษัทที่ตนเองเป็นเจ้าของเข้ามาเป็นที่ปรึกษา โดยไม่ได้แสดงในรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) ในฐานะที่ตนเองมีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดจ้างบริษัทของตนเองเข้าดำเนินการ หรือนายเฉลิมชัยได้ชื่อของน้องชายเข้ามาเป็นตัวแทน (Nominee) ในการดำเนินการแทนนายเฉลิมชัย

5.6 การทำงานหลังออกจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุ ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์กร และอาจรู้ถึงข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน อิทธิพลหรือความสัมพันธ์ภายในองค์กร และยังมีความคุ้นเคยกับบุคลากรระดับต่างๆภายในองค์กร ซึ่งหากบุคคลดังกล่าวถูกจ้างงานโดยองค์กรที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรที่บุคคลเคยปฏิบัติงาน เช่น คู่แข่ง ผู้ส่งมอบ และคู่ค้า เป็นต้น กรณีดังกล่าวจะส่งผลให้บุคคลที่ออกจากตำแหน่งและองค์กรที่ทำการจัดจ้างได้รับประโยชน์เป็นของตนเองในขณะที่องค์กรที่บุคคลลาออกสูญเสียประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวได้ เช่น การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกันและใช้ความรู้หรืออิทธิพลเดิมมาหาประโยชน์ หรือสร้างความได้เปรียบโดยไม่ชอบธรรม เป็นต้น

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ. ที่ออกจากตำแหน่งจะต้องไม่นำข้อมูล ความลับ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน หรือความสัมพันธ์ส่วนบุคคลไปสร้างประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง รวมถึงสร้างความเสียหายหรือทำให้ กฟภ. ไม่ได้รับประโยชน์ที่พึงได้

- พนักงาน กฟภ. ที่ออกจากตำแหน่งพึงรักษาผลประโยชน์ของ กฟภ. หรือไม่ใช้อิทธิพลเดิมมาสร้างความได้เปรียบโดยไม่ชอบธรรม

- **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

นายอำนาจซึ่งเป็นผู้บริหารระดับสูงของ กฟภ. ได้ลาออกจาก กฟภ. เพื่อเข้าทำงานที่บริษัทแห่งหนึ่ง เนื่องจากนายอำนาจปฏิบัติงานกับ กฟภ. มาอย่างยาวนาน จึงได้ใช้ข้อมูลซึ่งเป็นความลับของ กฟภ. รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับพนักงาน กฟภ. ไปใช้ประโยชน์ในการทำงานจนทำให้ กฟภ. เสียประโยชน์ที่ควรได้

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นายอำนาจไม่ควรใช้ข้อมูลที่เป็นความลับของ กฟภ. เพื่อทำให้เกิดผลเสียต่อการปฏิบัติงานของ กฟภ. ถึงแม้นายอำนาจจะลาออกไปแล้ว เพราะจะกระทบต่อชื่อเสียงของนายอำนาจ และสร้างความเสียหายต่อ กฟภ.

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

นายอำนาจซึ่งได้ลาออกจาก กฟภ. แล้ว จึงถือว่าตนเองไม่ได้เกี่ยวข้องกับ กฟภ. จึงได้ใช้ข้อมูลซึ่งเป็นความลับ และความสัมพันธ์ส่วนบุคคลกับพนักงานใช้ประโยชน์และทำให้ กฟภ. เสียหาย

5.7 การใช้อิทธิพลส่วนตัวหรือ**อิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่** เพื่อประโยชน์ต่อตนเอง เครือญาติ และพวกพ้อง ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม หรือการพยายามเข้าไปมีอิทธิพลควบคุมการตัดสินใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องและทำให้ผู้บริหารระดับสูงได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในรูปการเงินและไม่ใช่การเงิน เช่น การคัดเลือกผู้ส่งมอบเพื่อก่อสร้างโครงข่ายและสถานีไฟฟ้า หรือแม้แต่การฝากลูกหลานเข้าเป็นพนักงานของ กฟภ. เป็นต้น

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ.ไม่พึงใช้อิทธิพลส่วนตนในการแสวงหาประโยชน์ทั้งที่เป็นตัวเงินไม่เป็นตัวเงิน

- พนักงาน กฟภ. ไม่พึงใช้อิทธิพลส่วนตนอันส่งผลกระทบควบคุมการตัดสินใจของบุคลากรของ กฟภ. และส่งผลให้บุคลากรดังกล่าวตัดสินใจเบี่ยงเบนไปจากผลประโยชน์ของ กฟภ.

- **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

นายทศพรได้รับการคัดเลือกให้เป็นหนึ่งในคณะกรรมการจัดจ้างเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ให้กับทาง กฟภ. โดยนายทศพรเป็นเพื่อนกับนายเกรียงไกรซึ่งเป็นเจ้าของบริษัทแห่งหนึ่งที่เข้ามาประกวดราคา นายทศพรเห็นแก่มิตรภาพที่นายเกรียงไกรเคยมีให้ในอดีต จึงอยากให้นายเกรียงไกรได้รับการคัดเลือกในการประกวดราคาครั้งนี้ จึงได้ใช้อำนาจและอิทธิพลส่วนตัว ทำให้การตัดสินใจของคณะกรรมการจัดจ้างท่านอื่นคล้อยตามไปกับนายทศพร คือเลือกบริษัทที่นายเกรียงไกรเป็นเจ้าของชนะการประกวดราคา และส่งผลให้ กฟภ. ได้รับสินค้าที่มีคุณภาพต่ำกว่ามาตรฐานเมื่อเทียบกับผู้เข้าประกวดรายอื่น

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์

ถึงแม้นายทศพรจะเป็นเพื่อนกับนายเกรียงไกร และเห็นแก่มิตรภาพที่เคยมีมาในอดีต อย่างไรก็ตาม เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของ กฟภ. นายทศพรไม่ควรใช้อำนาจหน้าที่หรืออิทธิพลส่วนตัวทำให้การตัดสินใจของคณะกรรมการจัดจ้างท่านอื่นคล้อยตาม หรือปราศจากอิสระในการตัดสินใจ และส่งผลให้ กฟภ. เสียประโยชน์จากการประกวดราคา

- <u>ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์</u>

นายทศพร ยึดมั่นในหลักการ “บุญคุณต้องทดแทน” จึงพยายามตอบแทนนายเกรียงไกรที่เคยมีบุญคุณแก่ตนในอดีต จึงได้พยายามชักจูงโดยใช้อำนาจหน้าที่และอิทธิพลส่วนตัวโน้มน้าวให้คณะกรรมการจัดจ้างท่านอื่นเห็นถึงความดีของนายเกรียงไกร และให้โอกาสนายเกรียงไกรเป็นพิเศษเหนือกว่าผู้ประกวดราคารายอื่น ทั้งที่ผู้เสนอราคารายอื่น ก็มีข้อเสนอไม่แตกต่างกัน

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น โดยเฉพาะในภารกิจที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ อย่างการจัดซื้อจัดจ้าง จึงได้กำหนดประเภทความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพิ่มเติมจากเกณฑ์การแบ่งประเภทความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ สำนักงาน ป.ป.ช. อีก 1 ประเภท คือ การแสวงหาประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้าง

การแสวงหาประโยชน์จากการจัดซื้อจัดจ้าง พนักงาน กฟภ. ซึ่งได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการดำเนินการต่างๆ ได้แก่ คณะกรรมการเปิดซองราคา คณะกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา คณะกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา คณะกรรมการจัดซื้อโดยวิธีพิเศษ และคณะกรรมการตรวจรับพัสดุ เพื่อหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่อาจนำไปสู่ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พนักงาน กฟภ. ต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับดังต่อไปนี้

- **พฤติกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี**

- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่เป็นกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคาและกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาในการประกวดราคาพัสดุรายเดียวกัน

- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่เป็นผู้ซื้อโดยตรง หรือพนักงานผู้เป็นกรรมการเปิดซองสอบราคา กรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาหรือกรรมการจัดซื้อโดยวิธีพิเศษ เป็นกรรมการตรวจรับพัสดุในการซื้อพัสดุรายเดียวกัน ยกเว้นในกรณีการซื้อพัสดุวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท

- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่เป็นกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา เป็นกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาในการประกวดราคางานจ้างรายเดียวกัน

- พนักงาน กฟภ. ต้องไม่เป็นกรรมการเปิดซองราคา กรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา กรรมการจัดจ้างโดยวิธีพิเศษ หรือกรรมการตรวจรับงานจ้าง เป็นผู้ควบคุมงานในการจ้างงานรายเดียวกัน

- พนักงานกฟภ. ต้องไม่ดำเนินการจ้างโดยตรง หรือพนักงานผู้เป็นกรรมการเปิดซองสอบราคา กรรมการพิจารณาผลการประกวดราคา กรรมการจัดจ้างโดยวิธีพิเศษ หรือผู้ควบคุมงานเป็นกรรมการตรวจรับงานจ้างในการจ้างงานรายเดียวกัน ยกเว้นกรณีการจ้างวงเงินไม่เกิน 10,000 บาท

- **ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์**

นายสุนทร เป็นพนักงาน กฟภ. เป็นหนึ่งในคณะกรรมการจัดจ้างอุปกรณ์ป้องกันไฟฟ้าตก จึงได้ทำการศึกษาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้างที่ต้องปฏิบัติตาม

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่พึงประสงค์

นายสุนทรควรศึกษาระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 ข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยการจ้าง พ.ศ.2543 ข้อบังคับการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคว่าด้วยการซื้อ พ.ศ.2543 และกฎระเบียบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

- ตัวอย่างพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์

นายสุนทรเพิกเฉยไม่ปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งได้แก่ ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ.2535 ข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยการจ้าง พ.ศ.2543 ข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยการซื้อ พ.ศ.2543 และพยายามหาช่องทางเพื่อหลีกเลี่ยง และหาประโยชน์เรียกรับผลประโยชน์ส่วนตนกับผู้ที่เข้าประกวดราคา

6. แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และ เป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติของผู้บริหารและพนักงาน เกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

6.1 การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แบ่งเป็น 3 กรณี ดังนี้

6.1.1 การรายงานกรณีประจำปี

1) พนักงาน และ ผู้บริหารทุกคน (ยกเว้นพนักงานทดลองงาน) จัดทำรายงานความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเสนอตามลำดับชั้น ผ่านทาง http://extranet.pea.co.th โดยเลือกหัวข้อ “รายงานประจำปี” ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน ของทุกปี โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงรองผู้ว่าการต้นสังกัด

2) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของทุกหน่วยงานต้องตรวจสอบ และยืนยันให้ความเห็นชอบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดทุกคน ผ่านทาง http://extranet.pea.co.th ภายในวันที่ 15 ตุลาคม ของทุกปี

3) รองผู้ว่าการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการแต่ละสายงาน ต้องสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดส่งให้กองกำกับดูแลกิจการที่ดี (กกท.) ภายในวันที่ 30 ตุลาคม ของทุกปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

(1) จำนวนพนักงานในสายงานทั้งหมด

(2) จำนวนพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(3) จำนวนพนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมระบุรายละเอียดชี้แจงประกอบรายบุคคล

(4) จำนวนพนักงานที่ไม่รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมระบุเหตุผลรายบุคคล เช่น ทดลองงาน, ลาศึกษาต่อ เป็นต้น

4) กองกำกับดูแลกิจการที่ดี สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของทุกสายงานเสนอผู้ว่าการ พร้อมสำเนาแจ้งสำนักตรวจสอบภายใน ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน ของทุกปี

5) สำนักตรวจสอบภายใน รายงานผลการสอบทานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ว่าการ และคณะกรรมการตรวจสอบ ภายในวันที่ 30 มีนาคม ของทุกปี

6.1.2 การรายงานกรณีมีการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และบรรจุใหม่ : ในระหว่างปี หากมีการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และบรรจุใหม่ ให้ผู้ปฏิบัติงานจัดทำรายงานความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมผ่านทาง http://extranet.pea.co.th อีกครั้ง โดยเลือกหัวข้อ “รับตำแหน่งใหม่” ให้แล้วเสร็จภายใน 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และบรรจุใหม่

6.1.3 การรายงานกรณีมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปี : หากพนักงาน และผู้บริหารพบว่าตนเอง คู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัวมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นให้ดำเนินการดังนี้

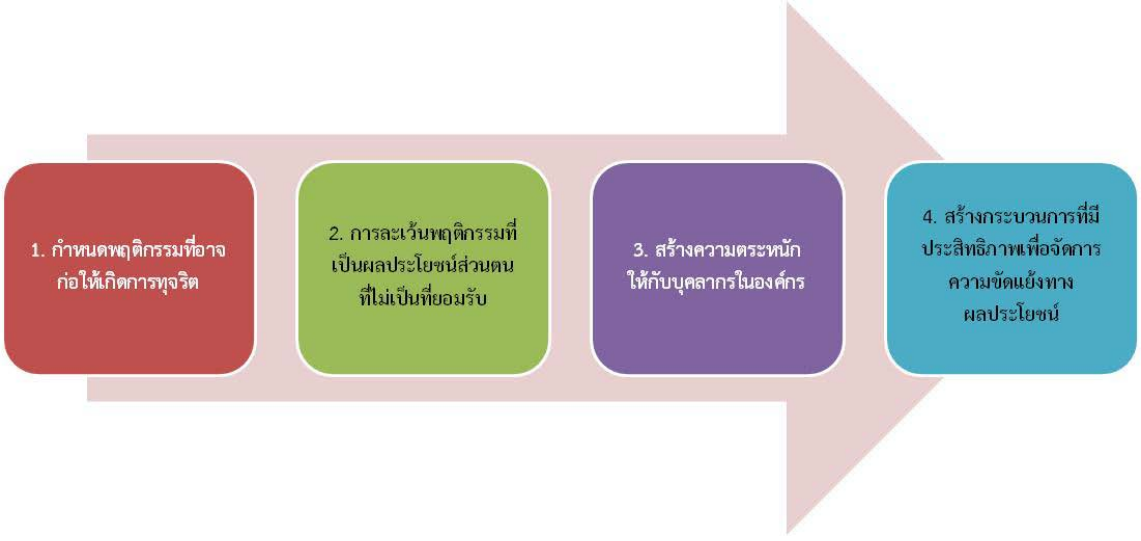
1) ให้พนักงานเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันที

2) พนักงานที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปีให้จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันทีที่สามารถกระทำได้ผ่านทาง http://extranet.pea.co.th โดยเลือกหัวข้อ “เกิดความขัดแย้ง” และให้พนักงานผู้นั้นขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้นๆ

3) ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตรวจสอบ และยืนยันให้ความเห็นชอบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน และดำเนินการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดต่อสำนักตรวจสอบภายในทันที

7. ประโยชน์ของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

7.1 พัฒนากระบวนการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กฟภ. ให้เป็นไปตามหลักการและแนวปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย



7.2 ป้องกันความเสียหายทางด้านการเงินและไม่ใช่การเงินจากการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ในฐานะเจ้าหน้าที่รัฐ

7.3 เพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและความรู้ความสามารถของ กฟภ. ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และประเทศชาติโดยรวม

7.4 ป้องกันและรักษาระดับผลตอบแทนทางการเงิน และรายได้นำส่งรัฐของ กฟภ. โดยไม่เกิดการรั่วไหลจากการประพฤติมิชอบภายในองค์กร

7.5 เพิ่มความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำไปสู่ความสัมพันธ์และความร่วมมือที่ดีของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ กฟภ.

7.6 สร้างความภาคภูมิใจแก่บุคลากรจากการยึดมั่นพฤติกรรมที่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน

7.7 เพิ่มภาพลักษณ์ด้านความโปร่งใส เป็นธรรม และการเป็นองค์กรชั้นนำด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ส่วนที่ 6 : แบบพิมพ์รายงานและแบบฟอร์มที่เกี่ยวข้อง

(ต้นฉบับ)

ใบลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ

ข้าพเจ้าได้รับทราบ และอ่านข้อความในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแล้ว

ข้าพเจ้าเข้าใจ รับทราบ และจะยึดถือหลักการนี้เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานต่อไป

ลงชื่อ: .....

(.....)

รหัสพนักงาน: .....

ตำแหน่ง: .....

หน่วยงาน: .....

วันที่: ...../...../.....

(สำเนา)

ใบลงนามรับทราบและถือปฏิบัติ

ข้าพเจ้าได้รับทราบ และอ่านข้อความในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคแล้ว

ข้าพเจ้าเข้าใจ รับทราบ และจะยึดถือหลักการนี้เป็นหลักปฏิบัติในการดำเนินงานต่อไป

ลงชื่อ: .....

(.....)

รหัสพนักงาน: .....

ตำแหน่ง: .....

หน่วยงาน: .....

วันที่: ...../...../.....

แบบเปิดเผยรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ข้าพเจ้า ..... เลขประจำตัว .....
ตำแหน่ง ..... สังกัด .....

ขอรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

เหตุที่ต้องรายงานความขัดแย้ง: ☐ รายงานประจำปี
☐ รับตำแหน่งใหม่
☐ เกิดความขัดแย้ง

ความขัดแย้งของผู้รายงาน	การแก้ไขความขัดแย้งของผู้รายงาน
1. ท่านใช้อำนาจหน้าที่และ/หรือทรัพย์สินของ กฟภ. ไปเอื้อประโยชน์ต่อกิจการของตนเอง/ครอบครัว/ญาติพี่น้อง/และ/หรือพวกพ้อง ☐ เคย ☐ ไม่เคย	
2. ท่านดำรงตำแหน่งผู้บริหาร/ที่ปรึกษาหรือมีส่วนร่วมในโครงการ หรือในกิจการ ที่ติดต่อหรือเสนอราคา ที่เป็นคู่สัญญากับ กฟภ. หรือ กิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กฟภ. ☐ มี ☐ ไม่มี	
3. ท่านมีบุคคลในครอบครัวเป็นผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร/ที่ปรึกษา หรือมีส่วนร่วมในโครงการหรือกิจการที่ติดต่อหรือเสนอราคาที่เป็นคู่สัญญากับ กฟภ. หรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กฟภ. ☐ มี ☐ ไม่มี	

ความขัดแย้งของผู้รายงาน	การแก้ไขความขัดแย้งของผู้รายงาน
4. ท่านมีการนำข้อมูลภายในของ กฟภ. ไปแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบแก่ตนเอง/ครอบครัว/ญาติพี่น้อง และ/หรือ พวกพ้อง ☐ เคย ☐ ไม่เคย	
5. ท่านรับ/ยินยอม/รู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวรับสิ่งของเป็นของขวัญ/ผลประโยชน์ โดยมีมูลค่าเกินกว่า 3,000.- บาท ที่นำมาซึ่งความสะดวกสบายต่อตนเอง เกินความเหมาะสม และ/หรือ อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งทำให้ผู้รับตัดสินใจเอนเอียงในลักษณะที่เอื้อประโยชน์ต่อผู้ให้ ☐ เคย ☐ ไม่เคย	
6. ท่านนำของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าสูงกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ มอบให้แก่ผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา ☐ เคย ☐ ไม่เคย	