

CONFLICT OF INTERESTS: COI

รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน

ประจำปี 2562

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค



PEA
PROVINCIAL ELECTRICITY AUTHORITY

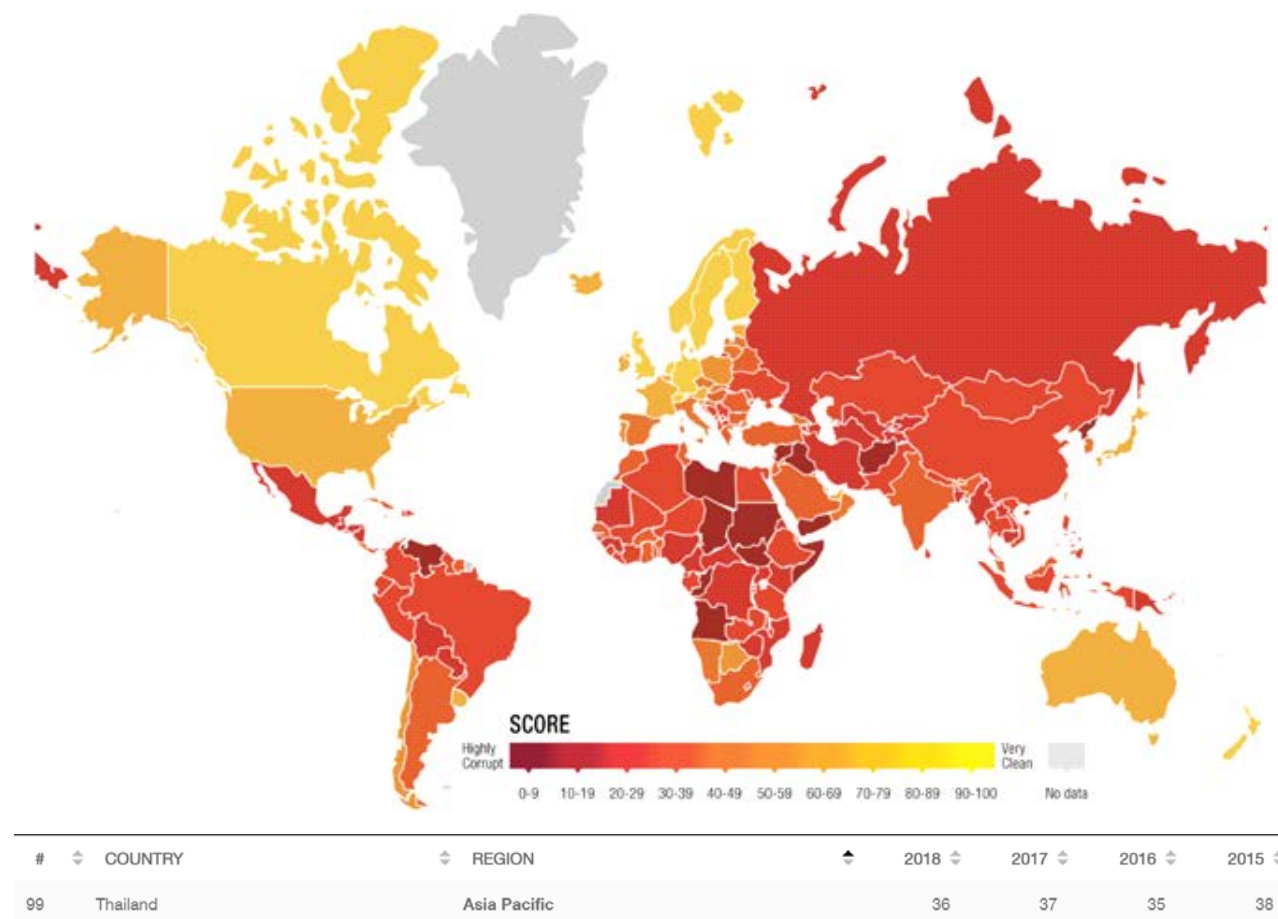
สารบัญ

	หน้า
1. ความเป็นมา	3
2. ความหมาย โครงสร้าง และการบริหารจัดการผลประโยชน์กับข้อ/ความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์	8
3. วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์กับข้อ	15
3.1 ความหมายและที่มา	15
3.2 วิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงเบื้องต้นก่อนการประเมินความเสี่ยง	18
3.3 วิเคราะห์ระดับความรุนแรงจากโอกาสเกิดและผลกระทบของความเสี่ยง	21
3.4 กิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่เดิม	23
4. แผนปฏิบัติการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริต คอรัปชั่นของ กฟผ. ประจำปี 2562	26

1. ความเป็นมา

1.1 การทุจริตในประเทศไทยมีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น เห็นได้จากดัชนีภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index : CPI) ในช่วงที่ผ่านมา ค่าคะแนนอยู่ในระดับต่ำ ส่งผลต่อภาพลักษณ์และดัชนีความเชื่อมั่นต่อต่างชาติที่มีต่อประเทศไทย สำนักงาน ป.ป.ช. โดยศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ ได้ศึกษารายละเอียดแนวทางการขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2564 โดยให้ความสำคัญในการพัฒนาเกณฑ์การประเมินให้เกิดการสนับสนุนต่อการยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยได้อย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นไปตามทิศทางของยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2560 – 2564) โดยได้สังเคราะห์ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการปรับปรุงและแนวการพัฒนาเครื่องมือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อนำไปสู่การยกระดับค่าคะแนนดัชนีการรับรู้การทุจริต (CPI) ของประเทศไทยให้สูงขึ้น

CORRUPTION PERCEPTION INDEX 2018



1.2 การมีผลประโยชน์ทับซ้อนถือเป็นการทุจริตคอร์รัปชันประเภทหนึ่งเพราะเป็นการแสวงหาประโยชน์ส่วนบุคคล โดยการละเมิดต่อกฎหมายหรือจริยธรรมด้วยการใช้อำนาจในตำแหน่งหน้าที่ไปแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่ จนทำให้เกิดการละทิ้งคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่สาธารณะ ขาดความเป็นอิสระ ความเป็นกลางและความเป็นธรรม จนส่งผลกระทบต่อประโยชน์สาธารณะของส่วนรวมและทำให้ผลประโยชน์ขององค์กร หน่วยงาน สถาบันและสังคมต้องสูญเสียไป โดยผลประโยชน์ที่สูญเสียไปอาจอยู่ในรูปของผลประโยชน์ทางการเงิน คุณภาพการให้บริการ และความเป็นธรรมในสังคม รวมถึงคุณค่าอื่นๆ ตลอดจนโอกาสในอนาคต ตั้งแต่ระดับองค์กรจนถึงระดับสังคม อย่างไรก็ตามท่ามกลางผู้ที่ตั้งใจจะทำความดียังพบผู้กระทำความผิดโดยไม่เจตนาหรือไม่มีความรู้ในเรื่องดังกล่าวอีกเป็นจำนวนมาก จนนำไปสู่การถูกกล่าวหา ร้องเรียนเรื่องทุจริตหรือถูกลงโทษทางอาญา ผลประโยชน์ทับซ้อนหรือความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of interest : COI) เป็นประเด็นปัญหาทางการบริหารภาครัฐในปัจจุบันที่เป็นบ่อเกิดของปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบในระดับที่รุนแรงขึ้น และยังสะท้อนปัญหาการขาดหลักธรรมาภิบาล

1.3 การป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ ดังนั้น เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้สังเคราะห์ประเด็นการสำรวจของแต่ละแหล่งข้อมูลที่ต้องวัดความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International) นำมาใช้ในการประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต โดยจำแนกออกเป็น 10 ตัวชี้วัด ดังนี้

เกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานหน่วยงานภาครัฐ ประจำปี 2562

ตัวชี้วัดที่ 1

การปฏิบัติหน้าที่

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการปฏิบัติตามของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติตามหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมรวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เติบโตความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ซึ่งล้วนถือเป็นลักษณะการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างมีคุณธรรม นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการเรียกเก็บทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงาน ทั้งในกรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณี ช่วงเทศกาล หรือแม้แต่นัดการให้เงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ต่อบุคลากรภายนอก ซึ่งถือเป็นความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการรับสินบนได้ในอนาคต

ตัวชี้วัดที่ 2

การใช้งบประมาณ

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปีและเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายเงินของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำางานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

ตัวชี้วัดที่ 3

การใช้อำนาจ

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงาน การประเมินผล การปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งจะต้องเป็นไปอย่างเป็นธรรมและ ไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำในธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือ ทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจาก ผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

ตัวชี้วัดที่ 4

การใช้ทรัพย์สินของราชการ

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สิน ของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเองหรือนำไปให้ผู้อื่น และพฤติกรรมในการขยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงานและการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการ ที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

ตัวชี้วัดที่ 5

การแก้ไขปัญหาการทุจริต

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงาน ต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุด ในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานจะต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ และจัดทำแผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่างเป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้องทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้าง ความเชื่อมั่นให้บุคลากรภายใน ในการร้องเรียนเมื่อพบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริตในหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 6

คุณภาพการดำเนินการ

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอน และระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกันไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการของหน่วยงาน ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม และยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการดำเนินการในการดูแลเจ้าหน้าที่เรียกเงินเดือน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ เพื่อแลกกับการปฏิบัติหน้าที่ด้วย นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการบริหารงานและการดำเนินงานในภาพรวมของหน่วยงาน ที่จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก ไม่มีการเอื้อประโยชน์ให้กับ บุคคลใดบุคคลหนึ่ง หรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

ตัวชี้วัดที่ 7

ประสิทธิภาพการสื่อสาร

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูล ของหน่วยงานในเรื่องต่าง ๆ ต่อสาธารณชน ผ่านช่องทางที่หลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วนและเป็นปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผลการดำเนินงานของหน่วยงานและข้อมูลข่าวสารที่สาธารณชนควรรับทราบ รวมถึงการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถส่งคำติชมหรือความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ และการชี้แจงในกรณีที่มีข้อกังวลสงสัยได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ยังประเมินการรับรู้เกี่ยวกับการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อสามารถร้องเรียน การทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดที่ 8

การปรับปรุงระบบการทำงาน

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น โดยควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการหรือผู้มาติดต่อ เข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับ ความต้องการด้วย ทั้งนี้ นอกจากหน่วยงานจะต้องปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานให้ดีขึ้นแล้ว ยังควร ให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความโปร่งใสมากขึ้นอีกด้วย

ตัวชี้วัดที่ 9

การเปิดเผยข้อมูล

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 5 ประเด็น คือ (1) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (2) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (3) การบริหารวินยงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (4) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และหลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และ (5) การส่งเสริมความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริต และการเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความโปร่งใสในการบริหารงานและการดำเนินงานของหน่วยงาน

ตัวชี้วัดที่ 10

การป้องกันการทุจริต

- เป็นตัวชี้วัดที่มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบ ใน 2 ประเด็น คือ (1) **การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจำนงสุจริตของผู้บริหาร การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต** และ (2) **มาตรการภายในเพื่อป้องกันการทุจริต** ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกัน การทุจริต ซึ่งการเผยแพร่ข้อมูลในประเด็นข้างต้นแสดงถึงความพยายามของหน่วยงานที่จะป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้ลดน้อยลงหรือไม่สามารถเกิดขึ้นได้

1.4 สำหรับในแวดวงธุรกิจระดับสากล DJSI (Dow Jones Sustainability Indices: DJSI) เป็นดัชนีหลักทรัพย์ที่ประเมินประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนของบริษัทชั้นนำระดับโลกโดยมั่นใจว่าบริษัทที่ได้รับการรับรอง DJSI จะสามารถสร้างผลตอบแทนที่ดีและยั่งยืนให้กับผู้ลงทุน ทั้งนี้ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ได้จัดทำเกณฑ์การประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียนในประเทศไทยประกอบด้วยชุดคำถามใน 3 มิติ ได้แก่ มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic) มิติด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) และมิติด้านสังคม (Social) โดย มิติด้านเศรษฐกิจ (Economic) มีข้อกำหนดที่เกี่ยวกับ บรรษัทภิบาลจรรยาบรรณธุรกิจ (Code of Conduct) และการต่อต้านการทุจริต และการบริหารความเสี่ยงและภาวะวิกฤต ที่มีส่วนสะท้อนต่อผลประโยชน์ทับซ้อน



2. ความหมาย โครงสร้าง และการบริหารจัดการผลประโยชน์ กับข้อ/ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

2.1 ผลประโยชน์กับข้อ/ความขัดแย้งทางผลประโยชน์

หมายถึง “การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ได้ตกอยู่ในฐานะเป็นผู้มีส่วนได้เสีย ในรูปแบบต่าง ๆ ตามที่กฎหมาย บัญญัติห้ามไว้ และเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นยังได้เข้าไปพิจารณาดำเนินการในกิจการสาธารณะที่เป็นการดำเนินการ ตามอำนาจหน้าที่ ในกิจการของรัฐเพื่อประโยชน์ของรัฐ แต่เมื่อเจ้าหน้าที่ของรัฐผู้พิจารณาได้มีผลประโยชน์ส่วนตน เข้าไปแอบแฝง หรือได้นำประโยชน์ส่วนตนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงการนำเอาการมีส่วนได้เสียใน รูปแบบต่าง ๆ หรือการมีผลประโยชน์แอบแฝงหรือการนำความสัมพันธ์ส่วนตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจใน การดำเนินการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่ของการดำเนินงานที่เป็นกิจการส่วนรวมของรัฐ เช่น การบริหารงานภาครัฐ หรือในการจัดทำบริการสาธารณะของรัฐแล้วการพิจารณาดำเนินการดังกล่าวข้างต้นของเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่ได้นำ ประโยชน์ส่วนตนเข้ามาเกี่ยวข้องกับตัดสินใจในการดำเนินการใด ๆ ที่เป็นงานในอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ของรัฐ การดำเนินการที่กล่าวมาข้างต้นจึงเป็นการกระทำที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์” นอกเหนือจากความหมาย ข้างต้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจยิ่งขึ้น ยังสามารถอธิบายลักษณะของความขัดแย้งทางผลประโยชน์เพิ่มเติม ดังนี้

ความขัดแย้งทางผลประโยชน์สามารถแบ่งความรุนแรงออกเป็น 2 ระดับ คือ

- ระดับน้อย จะเกี่ยวข้องกับประเด็นจริยธรรมจรรยาบรรณที่ไม่ควรประพฤติปฏิบัติแต่ไม่ถูกกำหนดเป็นประเด็น ต้องห้ามที่ผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งอาจส่งผลกระทบในวงที่แคบ
- ระดับที่มีความรุนแรงมาก ได้แก่ การทุจริตประพฤติมิชอบโดยการใช้ตำแหน่งหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการทำผิด กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับทั้งภายในและภายนอกองค์กร เมื่อดำเนินการแล้วก่อความเสียหายทั้งต่อองค์กร และสังคมโดยรวม เช่น เรียกรับเงินซึ่งเป็นการทำผิดวินัย ผิดกฎหมายอาญาใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อให้ได้มาซึ่งสิทธิ ประโยชน์บางอย่างทางเศรษฐกิจต่อบุคคลคนหนึ่งคนใดหรือเครือญาติ เป็นต้น

2.2 วัตถุประสงค์ของการจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

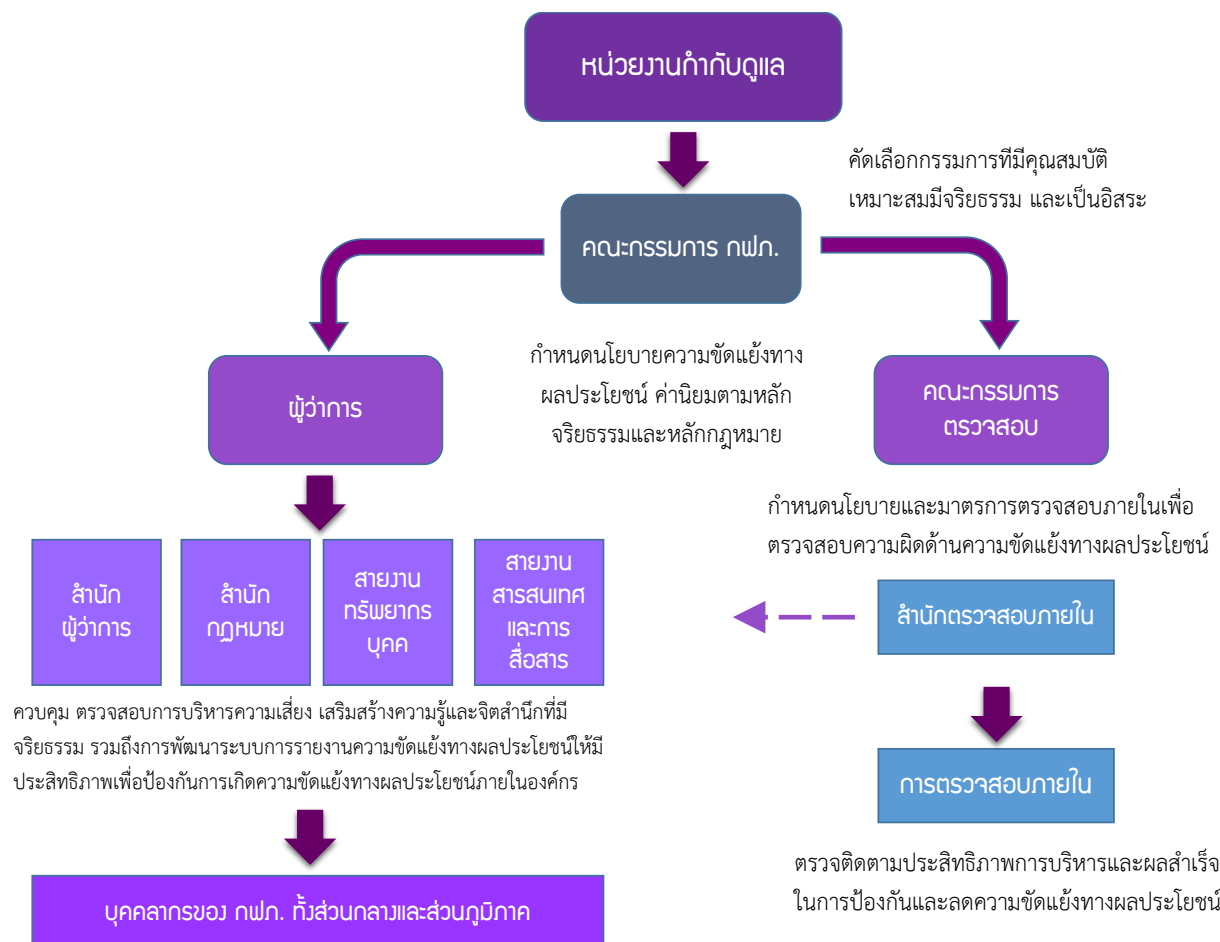
ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest: COI) เป็นประเด็นปัญหาจาก ความล้มเหลว ของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และการบริหารจัดการภายในองค์กรภาครัฐและ เอกชน (Organizational Management) ที่เป็นจุดเริ่มต้นนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบในทุกระดับ ตั้งแต่ ระดับ คณะกรรมการผู้บริหาร และพนักงาน ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือ COI นี้ จึงสามารถก่อให้เกิดผลเสีย ที่รุนแรงทั้งทางการเงินและไม่ใช้การเงิน โดยเฉพาะความไว้วางใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัย สำคัญต่อความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น เพื่อป้องกันความเสียหายดังกล่าว กพภ. จึงจัดทำคู่มือการ ป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ฉบับนี้ขึ้นโดยมุ่งหวังให้บุคลากรของ กพภ. เกิดความรู้ความเข้าใจและยึดมั่นใน

หลักความซื่อสัตย์ โปร่งใส และเป็นธรรมอันจะนำไปสู่การตัดสินใจและการประพฤติปฏิบัติที่ไว้วางใจได้ว่าจะคำนึงถึงประโยชน์ของสาธารณะและองค์กร มากกว่าประโยชน์ส่วนตนและพวกพ้อง และมุ่งสร้างประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและสังคมโดยรวมจากพื้นฐานความรู้ความสามารถและทรัพยากรที่ กฟผ. มีอยู่ได้อย่างเต็มศักยภาพในที่สุด

2.3 โครงสร้างและการบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์

การบริหารจัดการเพื่อป้องกันและลดการเกิดกรณีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ภายในองค์กรนั้น กฟผ. จำเป็นต้องมีการออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ลดความซับซ้อนและสายการบังคับบัญชาจำนวนมากควบคู่ไปกับการเสริมสร้างค่านิยม และแนวปฏิบัติที่ดีตามหลักจริยธรรมของบุคลากร การกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนในทุกกลุ่มบุคลากรหลักตั้งแต่ระดับคณะกรรมการในฐานะผู้กำกับดูแลองค์กร ระดับผู้บริหารในฐานะฝ่ายจัดการ จนถึงระดับพนักงานที่เป็นผู้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กรและพัฒนาระบบบริหารจัดการพื้นฐานที่ได้มาตรฐาน โดยเฉพาะระบบการควบคุมภายใน การตรวจสอบภายใน และการบริหารความเสี่ยงเพื่อกำกับการกระทำที่สามารถนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ของบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากร กับประโยชน์ขององค์กรหรือสังคมโดยรวม โดยสรุปรายละเอียดโครงสร้างและระบบบริหารจัดการเพื่อป้องกันและลดการกระทำที่เกี่ยวข้องกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สรุปได้ดังแผนภาพต่อไปนี้

โครงสร้างระบบบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์



ทั้งนี้ เพื่อให้ระบบบริหารจัดการความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่กล่าวถึงข้างต้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กฟผ. ยังสามารถกำหนดเพิ่มเติมเครื่องมือหรือกลไกสำหรับการจัดการกับปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์ได้ เช่น

- **กำหนดคุณสมบัติที่พึงประสงค์หรือต้องห้าม (Qualification and Disqualification from Office)** เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์เบื้องต้น เช่น การระบุคุณสมบัติต้องห้ามของผู้ที่จะเข้าดำรงตำแหน่งสำคัญ การห้ามแต่งตั้งพนักงานคนเดียวกันเป็นกรรมการรับและเปิดซองประกวดราคา และกรรมการพิจารณาผลการประกวดราคาในการประกวดราคาพัสดุในคราวเดียวกัน เป็นต้น
- **การเปิดเผยทรัพย์สินในองค์กรหรือสาธารณะได้รับทราบ (Disclosure of Personal Interests)** โดยกลไกดังกล่าวมุ่งเน้นให้บุคลากรตั้งแต่ระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับทรัพย์สิน หนี้สิน และธุรกิจที่ดำเนินการร่วมกับครอบครัวให้องค์กรหรือสาธารณะรับทราบโดยอาจแบ่งการแจ้งทรัพย์สินตามสถานการณ์ ได้แก่ เมื่อมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการดำรงตำแหน่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายตำแหน่ง และเมื่อมีการลาออกจากตำแหน่งหรือหมดวาระการดำรงตำแหน่งในองค์กร ซึ่งกลไกนี้แม้จะไม่ใช่วิธีแก้ไขปัญหาความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยตรง แต่อย่างน้อยการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวแก่องค์กรหรือสาธารณะภายนอกก็เป็นช่องทางให้เกิดการวิเคราะห์และตรวจสอบการดำเนินงานได้อย่างเป็นระบบและสะดวกยิ่งขึ้น
- **กำหนดข้อพึงปฏิบัติ (Code of Conduct)** การกำหนดข้อพึงปฏิบัติหรือคู่มือจริยธรรมเป็นการสร้างกรอบพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่พึงประสงค์ เพื่อป้องกันสิ่งที่ไม่ควรและไม่ควรกระทำ สำหรับบุคลากรในองค์กร ให้ถือปฏิบัติในการทำงาน โดยตัวอย่างของข้อพึงปฏิบัติ เช่น **Payments and Rewards to Members** หรือการรับรางวัลและของตอบแทน ซึ่งบุคลากรจะใช้ข้อพึงปฏิบัติ เพื่อกลั่นกรองพฤติกรรม การรับสิ่งของ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อผลประโยชน์ส่วนตนและอาจขัดแย้งหรือไม่ขัดแย้งกับประโยชน์ขององค์กร โดยปัญหาของข้อพึงปฏิบัตินี้ มักเกิดจากการที่บุคลากรไม่สามารถแบ่งแยกได้ระหว่างการรับสิ่งของ โดยทั่วไปกับการรับสิ่งของที่เข้าข่ายการติดสินบน เป็นต้น
- **การกำหนดข้อกำหนดเกี่ยวกับการทำงานหลังพ้นจากตำแหน่ง (Post-office Employment Restriction)** เป็นเครื่องมือหรือกลไกเพื่อป้องกันมิให้บุคลากรที่เกษียณอายุ หมดวาระการดำรงตำแหน่งหรือลาออกจากตำแหน่งด้วยสาเหตุใดสาเหตุหนึ่ง นำข้อมูลความลับหรือข้อมูลที่ถูกกำหนดขึ้นความลับในการเข้าถึง (Confidential Information) ขององค์กร ไปใช้เป็นประโยชน์ส่วนตนภายหลังจากออกจากตำแหน่งดังกล่าวแล้ว รวมถึงยังเป็นการป้องกันการใช้ความสัมพันธ์หรือสิทธิพิเศษอื่น ๆ ในการติดต่อกับบุคลากรขององค์กร เนื่องจากเคยดำรงตำแหน่งสำคัญในองค์กรมาก่อน
- **กลไกสำหรับการบังคับใช้ (Enforcement) กฎระเบียบที่กำหนดขึ้น** เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการในลักษณะองค์กรกำกับดูแล เพื่อตรวจสอบให้ผู้อยู่ภายใต้กฎระเบียบดังกล่าวปฏิบัติตามข้อกำหนดที่บัญญัติไว้ โดยคณะกรรมการดังกล่าวต้องมีความเป็นอิสระอย่างเพียงพอ เพราะในกรณีเกิดการละเมิดกฎ ระเบียบขึ้น จะต้องทำหน้าที่สอบสวนข้อเท็จจริงตามมาตรการที่เกี่ยวข้องต่อไป

2.4 ประเภทของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ และแนวปฏิบัติที่ดี

ประเภทหรือกิจกรรมที่อยู่ในขอบข่ายของความขัดแย้งทางผลประโยชน์ สามารถจำแนกได้ 7 ประเภท¹ ทั้งนี้ ได้กำหนดพฤติกรรมและแนวทางในการปฏิบัติที่ดีของแต่ละประเภท สรุปได้ดังนี้

1. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้

- เพื่อประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง และทำให้องค์กรได้รับความเสียหายหรือเสียประโยชน์ เช่น การนำรถยนต์ขององค์กรไปใช้ หรือการนำคอมพิวเตอร์ หรืออุปกรณ์สำนักงานไปเพื่อประโยชน์ส่วนตัว เป็นต้น

2. การรับสินบน ขอมขวัญ และประโยชน์อื่นใดจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่

- ถือเป็นการยอมรับเงินหรือสิ่งของที่มีมูลค่าอื่นโดยผิดกฎหมายและจริยธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนกับสิ่งที่ผู้ให้ต้องการ ในขณะที่ผู้รับที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบตามที่องค์กรมอบหมายไม่ทำการตัดสินใจและปฏิบัติหน้าที่ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย และมาตรฐานของการปฏิบัติหน้าที่กำหนด จนเกิดผลเสียต่อองค์กร ในขณะที่ตนเองได้รับประโยชน์ในรูปเงินหรือของมีค่าดังกล่าว

3. การใช้ข้อมูลลับ

- หรือข้อมูลภายในเพื่อแสวงหาผลประโยชน์แก่ตนเองและพวกพ้อง เช่น เจ้าหน้าที่ของรัฐได้นำความลับมาเปิดเผยให้กับพวกพ้อง ส่งผลให้การประมูลไม่เกิดการแข่งขัน อย่างเสรี ทำให้สาธารณะเสียประโยชน์ไม่ได้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญที่แท้จริงในราคาที่เหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อองค์กร และการใช้อำนาจหน้าที่ให้ผู้ที่บังคับบัญชาประกาศประกวดราคาลำช้าเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่พวกพ้อง หรือแม้แต่การรู้ข้อมูลล่วงหน้าว่าจะเกิดการก่อสร้างโครงการสถานีจ่ายไฟฟ้า จึงให้ญาติพี่น้องไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรในที่ดินบริเวณดังกล่าว เป็นต้น

4. การทำงานพิเศษ

- โดยใช้เวลาในระหว่างที่ต้องปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ให้กับองค์กรเพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง

5. การจ้างงานตนเองหรือการเข้าเป็นก่ปึกษา

- คือการที่พนักงาน กฟผ. ได้เข้ามาเป็นที่ปรึกษาในโครงการหรือการดำเนินการต่าง ๆ ของ กฟผ. รวมถึงการใช้อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่งในองค์กรเพื่อเอื้อประโยชน์ให้กิจการส่วนตัวของตนเองและพวกพ้องได้เข้ามาทำสัญญากับองค์กร อาทิ พนักงานตั้งบริษัทส่วนตัวและเข้าเป็นตัวแทนผู้รับเหมางานบริการด้านมิเตอร์ของ กฟผ. เป็นต้น

หมายเหตุ¹: จำแนกประเภทตามเกณฑ์ของ สำนักงาน ป.ป.ช. (สำนักกฎหมาย สำนักงาน ป.ป.ช., (2555),คู่มือการปฏิบัติสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อให้มีดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล

6. การทำงานหลีกออกจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุ

- ซึ่งกลุ่มบุคคลดังกล่าวเป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการขององค์กร และอาจรู้ถึงข้อมูลความลับ ขั้นตอนวิธีการปฏิบัติงาน อิทธิพลหรือความสัมพันธ์ภายในองค์กร และยังมีความคุ้นเคยกับบุคลากรระดับต่าง ๆ ภายในองค์กร ซึ่งหากบุคคลดังกล่าวถูกจ้างงานโดยองค์กรที่มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กรที่บุคคลเคยปฏิบัติงาน เช่น คู่แข่ง ผู้ส่งมอบ และลูกค้า เป็นต้น กรณีดังกล่าวจะส่งผลให้บุคคลที่ออกจากตำแหน่งและองค์กรที่ทำการจ้างจ้างได้รับประโยชน์เป็นของตนเองในขณะที่องค์กรที่บุคคลลาออกสูญเสียประโยชน์จากการดำเนินการดังกล่าวได้ เช่น การที่บุคลากรออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน และใช้ความรู้หรืออิทธิพลเดิมมาหาประโยชน์ หรือสร้างความได้เปรียบโดยไม่ชอบธรรม เป็นต้น

7. การใช้อิทธิพลส่วนตัวหรืออิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่

- เพื่อประโยชน์ต่อตนเองหรือญาติ และพวกพ้อง ส่งผลที่เป็นคุณแก่ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เป็นธรรม หรือการพยายามเข้าไปมีอิทธิพลควบคุมการตัดสินใจของบุคลากร เพื่อสนับสนุนบุคคลภายนอกที่มีความเกี่ยวข้องและทำให้ผู้บริหารระดับสูง ได้รับผลประโยชน์ตอบแทนทั้งในรูปการเงินและไม่ใช้การเงิน เช่น การคัดเลือกผู้ส่งมอบเพื่อก่อสร้างโครงข่ายและสถานีไฟฟ้า หรือแม้แต่การฝากลูกหลานเข้าเป็นพนักงานของ กฟผ. เป็นต้น

2.5 แนวปฏิบัติในการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

เพื่อให้การปฏิบัติงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของ กฟผ. ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นมาตรฐานเดียวกัน จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์วิธีปฏิบัติของผู้บริหารและพนักงานเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ดังนี้

2.5.1 การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ แบ่งเป็น 3 กรณี ดังนี้

(1) การรายงานกรณีประจำปี

- พนักงานและผู้บริหารทุกคน (ยกเว้นพนักงานทดลองงาน) จัดทำรายงานความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวมเสนอตามลำดับชั้น ผ่านทาง <http://extranet.pea.co.th> โดยเลือกหัวข้อ “รายงานประจำปี” ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี โดยนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงรองผู้ว่าการต้นสังกัด
- ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของทุกหน่วยงานต้องตรวจสอบ และยืนยันให้เห็นชอบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดทุกคน ผ่านทาง <http://extranet.pea.co.th> ภายในวันที่ 15 ตุลาคม ของทุกปี
- รองผู้ว่าการหรือหัวหน้าหน่วยงานที่ขึ้นตรงกับผู้ว่าการแต่ละสายงาน ต้องสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดส่งให้กองกำกับดูแลกิจการที่ดี (กกท.) ภายในวันที่ 30 ตุลาคม ของทุกปี โดยมีรายละเอียดดังนี้

- จำนวนพนักงานในสายงานทั้งหมด
- จำนวนพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์
- จำนวนพนักงานที่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมระบุรายละเอียดชี้แจงประกอบรายบุคคล
- จำนวนพนักงานที่ไม่รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ พร้อมระบุเหตุผลรายบุคคล เช่น ทดลองงาน ลาศึกษาต่อ เป็นต้น
- กองกำกับดูแลกิจการที่ดี สรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของทุกสายงานเสนอผู้ว่าการ พร้อมสำเนาแจ้งสำนักตรวจสอบภายใน ภายในวันที่ 30 พฤศจิกายน ของทุกปี
- สำนักตรวจสอบภายใน รายงานผลการสอบทานเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้ว่าการ และคณะกรรมการตรวจสอบ ภายในวันที่ 30 มีนาคม ของทุกปี

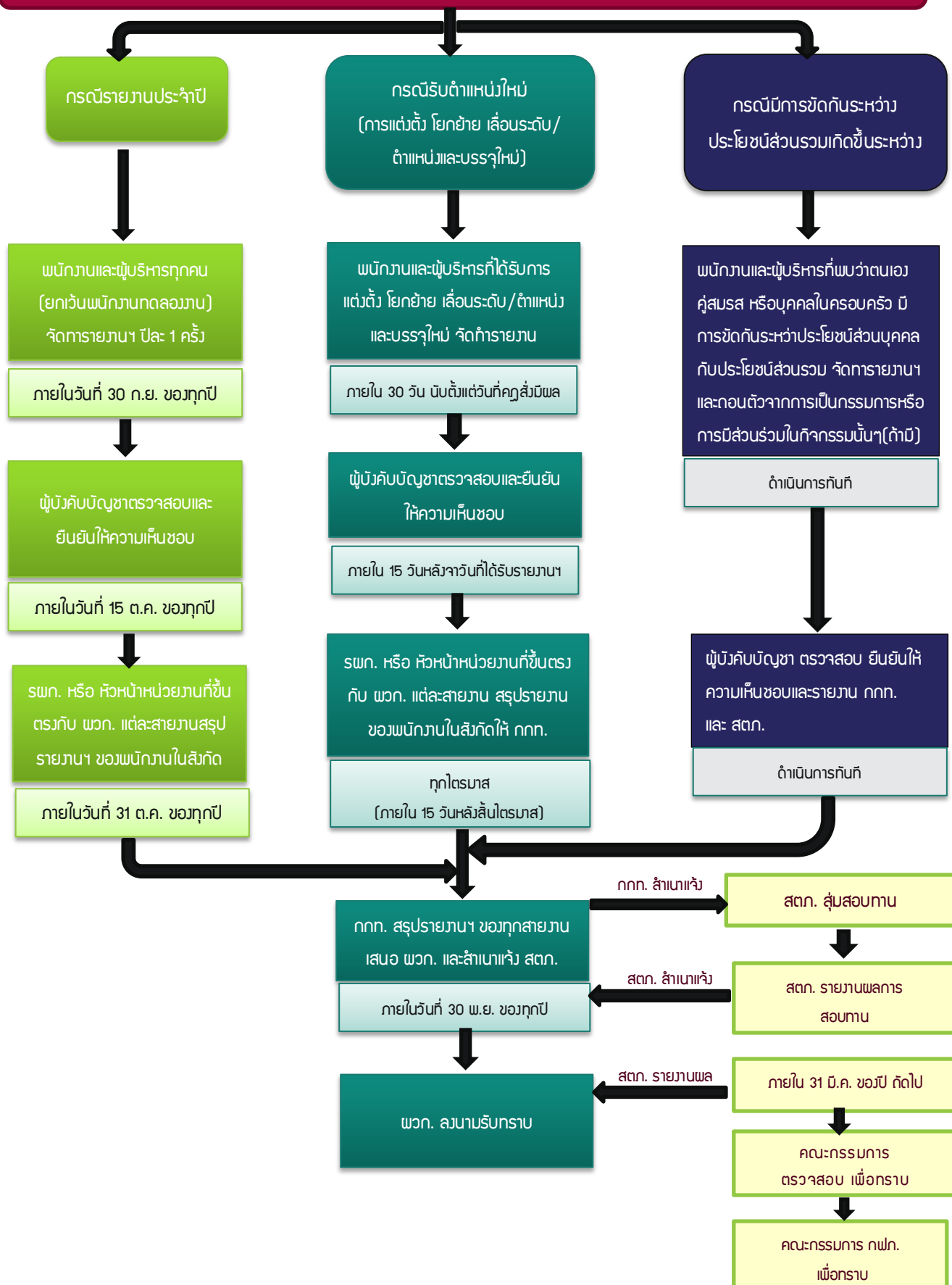
(2) การรายงานกรณีมีการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และบรรจุใหม่

ในระหว่างปี หากมีการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนตำแหน่ง และบรรจุใหม่ ให้ผู้ปฏิบัติงานจัดทำรายงานความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวมผ่านทาง <http://extranet.pea.co.th> อีกครั้งโดยเลือกหัวข้อ “รับตำแหน่งใหม่ ให้แล้วเสร็จภายใน 1 เดือน นับตั้งแต่วันที่รับคำสั่งแต่งตั้ง โยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง และบรรจุใหม่

(3) การรายงานกรณีมีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปี

หากพนักงาน และผู้บริหารพบว่าตนเอง คู่สมรสหรือบุคคลในครอบครัวมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์เกิดขึ้นให้ดำเนินการ ดังนี้ ให้พนักงานเปิดเผยข้อเท็จจริงต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทันทีพนักงานที่มีความขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างปีให้จัดทำรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ทันทีที่สามารถกระทำได้ผ่านทาง <http://extranet.pea.co.th> โดยเลือกหัวข้อ “เกิดความขัดแย้ง” และให้พนักงานผู้นั้นขอถอนตัวจากการเป็นกรรมการ หรือการมีส่วนร่วมในกิจกรรมนั้น ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นตรวจสอบ และยืนยันให้เห็นชอบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงาน และดำเนินการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของพนักงานในสังกัดต่อสำนักตรวจสอบภายในทันที

กระบวนการและแนวทางการจัดทำรายงานการขัดกันระหว่างผลประโยชน์บุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



3. วิเคราะห์ความเสี่ยงเกี่ยวกับการขัดกันระหว่างผลประโยชน์ ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม

3.1 ความหมายและที่มา

ความเสี่ยง หมายถึง เหตุการณ์และ/หรือการกระทำใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์ที่ไม่แน่นอน และจะส่งผลกระทบและ/หรือสร้างความเสียหาย และ/หรือความล้มเหลว และ/หรือลดโอกาสที่จะบรรลุความสำเร็จต่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ทั้งในระดับองค์กร ระดับหน่วยงาน กระบวนการ และ บุคลากรได้

การบริหารความเสี่ยง กฟผ. ได้ดำเนินการตามหลักของ COSO ERM และมีการเชื่อมโยงกับกระบวนการ จัดทำยุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดความสมดุลและเติบโตอย่างยั่งยืน โดยมี วัตถุประสงค์องค์กร ดังนี้



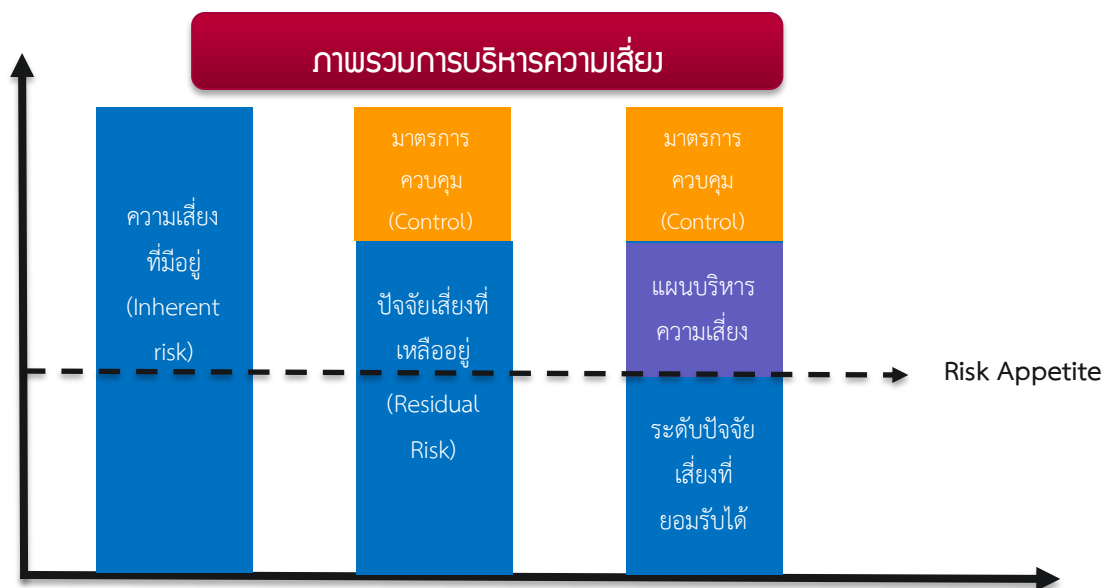
- 1) ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
- 2) มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศในด้านจำหน่ายกระแสไฟฟ้า โดยพัฒนาประสิทธิภาพของทุกระบบงาน
- 3) มุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการ ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
- 4) การบริหารจัดการธุรกิจเกี่ยวเนื่องเพื่อความยั่งยืน
- 5) ขับเคลื่อนองค์กรให้ทันสมัยด้วยทุนมนุษย์ เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรม

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค นำระบบบริหารความเสี่ยง (Risk Management) เชื่อมโยงกับเป้าหมายตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์องค์กรซึ่งได้มีการนำวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ไปจัดทำเป็นแผนที่กลยุทธ์โดยการระบุปัจจัยเสี่ยง ในระดับองค์กรเป็นการระบุปัจจัยที่มีผลกระทบในเชิงลบต่อยุทธศาสตร์/เป้าหมายขององค์กร หรือการปฏิบัติงานในระดับองค์กร โดยมีประเด็นสำคัญที่นำมาพิจารณาในการระบุปัจจัยเสี่ยงประกอบด้วย

- วิสัยทัศน์ ภารกิจ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์ ตัวชี้วัดองค์กร
- ปัจจัยภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นในธุรกิจ/อุตสาหกรรม
- เหตุการณ์ร้าย ภัยพิบัติต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น
- การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างปี
- นโยบายของคณะกรรมการ และผู้บริหารขององค์กร
- ความเสี่ยงที่หลงเหลือ (Residual Risk) และความเสี่ยงที่สำคัญ



ซึ่งการระบุปัจจัยเสี่ยงให้มีความครบถ้วนและสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ขององค์กรนั้น การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคได้พิจารณาจากความสัมพันธ์กับกลยุทธ์องค์กร การลงทุนประจำปี การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีที่อาจมีผลกระทบต่อองค์กร ลูกค้า คู่แข่ง งบประมาณ บุคลากร แผนปฏิบัติการประจำปี ตัวชี้วัดขององค์กร รวมถึงการวิเคราะห์ SWOT และเหตุการณ์ (Incident) ที่เกิดขึ้นในระหว่างปี และเหตุการณ์ (Incident) ที่เกี่ยวข้องกับ Stakeholder ขององค์กร โดยการพิจารณาว่าปัจจัยเสี่ยงใดจะถูกยกระดับขึ้นเป็นปัจจัยเสี่ยงองค์กร ได้ผ่านการพิจารณาว่ามาตรการควบคุมที่มีอยู่เดิมขององค์กรสามารถควบคุมระดับความเสี่ยงให้อยู่ในขอบเขตที่ยอมรับได้หรือไม่ หากมาตรการที่มีอยู่ไม่เพียงพอ องค์กรจำเป็นต้องจัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงเพื่อลดระดับความรุนแรงดังกล่าว



สำหรับการประเมินความเสี่ยง กฟผ. ได้นำปัจจัยเสี่ยงที่องค์กรมีผ่านการกรองประสิทธิภาพของการควบคุมที่มีอยู่ขององค์กร ซึ่งพิจารณาใน 3 ประเด็น ได้แก่

- 1) ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย
- 2) กระบวนการควบคุมที่มีอยู่ในปัจจุบัน
- 3) กระบวนการรายงานและติดตามโดยการพิจารณาประสิทธิภาพการควบคุม หากมีมุมมองใด ที่มีระดับการควบคุม ต่ำกว่า 3 จะถือว่าประสิทธิภาพการควบคุมไม่เพียงพอ และจะถูกระบุเป็นปัจจัยเสี่ยงระดับองค์กร

ระดับการควบคุม		ประสิทธิผลของการควบคุมที่มีอยู่		
		ผลการดำเนินงานเมื่อเทียบกับเป้าหมาย	กระบวนการควบคุม	การติดตาม
1	เบื้องต้น	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมายมาก (เทียบเท่า ระดับ 1)	ไม่มีมาตรฐานที่ชัดเจน	ไม่มีการติดตาม
2	ไม่เป็นทางการ	ผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย (เทียบเท่า ระดับ 2)	มีการควบคุมเป็นมาตรฐาน แต่ยังไม่นำมาออกมาใช้	มีการควบคุมแต่ไม่มีการติดตาม
3	เป็นระบบ	ผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย (เทียบเท่า ระดับ 3)	มีการควบคุมเป็นมาตรฐานของแต่ละหน่วยงาน	มีการติดตามแต่ไม่มีการรายงานให้ผู้บริหารทราบ
4	บูรณาการ	ผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมาย (เทียบเท่า ระดับ 4)	มีการกำหนดเป็นมาตรฐานขององค์กร	มีการติดตามและมีการรายงานให้ผู้บริหารทราบเป็นระยะ
5	ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	ผลการดำเนินงานดีกว่าเป้าหมายมาก (เทียบเท่า ระดับ 5)	มีการกำหนดเป็นมาตรฐานขององค์กร และเทียบเคียงกับ Best Practice	มีการระบุระยะเวลาการติดตามและรายงานผลที่ชัดเจน

กพท. แบ่งประเภทความเสี่ยง เป็น 4 ประเภท

1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (Strategic Risk) คือ ความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการสูญเสียทางการเงิน หรือ ศักยภาพในการแข่งขันอันเนื่องมาจากกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ที่ไม่เหมาะสม ตัวอย่างความเสี่ยงด้านกลยุทธ์

2. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติการ (Operational Risk) คือ ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์กร อันเนื่องมาจากความผิดพลาดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของบุคลากร ระบบ หรือ กระบวนการต่างๆ

3. ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากความผันผวนของตัวแปรทางการเงิน เช่น อัตราแลกเปลี่ยน อัตราดอกเบี้ย สภาพคล่องทางการเงิน และราคาสินค้าโภคภัณฑ์ (Commodity) เป็นต้น

4. ความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ /ข้อบังคับ (Compliance/Regulatory) คือ ความเสี่ยงที่เกิดจากการละเมิดหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย กระบวนการ หรือการควบคุมต่างๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ข้อสัญญา และข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์กร ตัวอย่างความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ/ข้อบังคับ

สำหรับประเด็นของผลประโยชน์ทับซ้อน/ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ เป็นความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ (S) และความเสี่ยงความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ /ข้อบังคับ (C)

3.2 วิเคราะห์การบริหารความเสี่ยงเบื้องต้นก่อนการประเมินความเสี่ยง

ที่มา	ปัจจัยเสี่ยง	ประสิทธิผลของการควบคุมที่มีอยู่			ปัจจัยเสี่ยงปี 2562
		ผลการดำเนินงาน (1)	กระบวนการควบคุม (2)	การติดตาม (3)	
ยุทธศาสตร์ SO1	ดำเนินธุรกิจตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน รวมถึง ความเสี่ยงจากผลประโยชน์ทับซ้อน	5	5	5	X

คำอธิบาย :

ผลการดำเนินงาน (1): ในปี 2561 กฟผ. มีผลการดำเนินการในระดับ 5

เกณฑ์การประเมินผลระดับคะแนนคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ มีค่าคะแนนระหว่าง 0-100 คะแนน ดังนี้

ระดับ	คะแนน	คำอธิบาย
ระดับ 1	0 – 19.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำมาก
ระดับ 2	20 – 39.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานต่ำ
ระดับ 3	40 – 59.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานปานกลาง
ระดับ 4	60 – 79.99 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูง
ระดับ 5	80 – 100 คะแนน	มีระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานสูงมาก

กระบวนการควบคุม (2) : กฟผ. มีการจัดทำแผนแม่บทด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กฟผ. (พ.ศ. 2560-2564) โดยได้นำหลักการที่มีเป็นมาตรฐานสากลมาประกอบการพิจารณาในการจัดทำดังนี้

- 1 หลักการและปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
- 2 หลักธรรมาภิบาล
- 3 หลักการและแนวทางก ำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจของ OECD ปี 2015 (OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprise 2015 EDITION) และ G20/OECD Principles of Corporate Governance
- 4 เกณฑ์การประเมินความยั่งยืนของบริษัทจดทะเบียน ตามดัชนี Dow Jones Sustainability Indices : DJSI ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
- 5 เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน 17 ประการของสหประชาชาติ (UN Sustainable Development Goals: SDGs)
- 6 หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจปี 2552 ของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง (สคร.)
- 7 การกำกับดูแล การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Governance, Risk, and Compliance: GRC) ของ OECG

การติดตาม (3): มีการติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกไตรมาส และนำเสนอผลการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและรับผิดชอบต่อสังคม รวมถึงการรายงานความขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม (กระบวนการตามที่ระบุไว้หน้าที่ 14)

การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยง

การประเมินระดับความรุนแรงของความเสี่ยงประเมินจากโอกาสเกิดและผลกระทบ โดยมีสูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\text{ระดับความเสี่ยง (L x I)} = \text{ระดับโอกาส (L)} \times \text{ระดับความรุนแรง (I)}$$

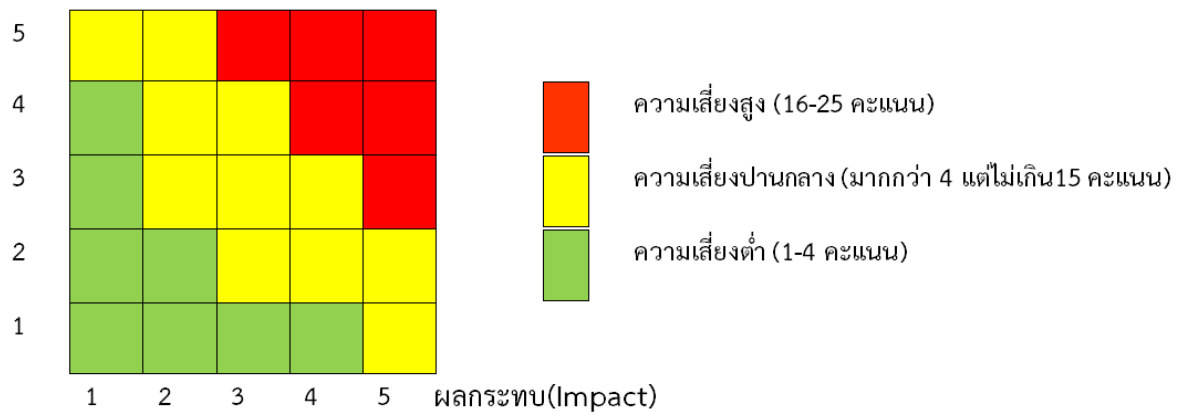
➤ **โอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ (Likelihood)** คือ ความเป็นไปได้หรือความถี่ที่จะเกิดความเสี่ยงโดยพิจารณาจาก

- สถิติการเกิด/ ประวัติที่เกิดขึ้นในอดีต
- ผลจากระดับการควบคุมในปัจจุบัน
- การคาดการณ์ล่วงหน้าของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น

ซึ่งระดับของโอกาสแบ่งออกเป็นระดับ โดยหลักเกณฑ์ในการประเมินโอกาสนั้นสามารถพิจารณาจากความถี่ในการเกิดขึ้นของความเสี่ยงนั้นสำหรับกรณีที่มีข้อมูลในอดีตของการเกิดความเสี่ยงให้นำมาพิจารณาเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการประเมิน หรือ การใช้วิธีการคาดการณ์ หรือ ประเมินการโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ในอนาคตกรณีที่ไม่มีการเก็บข้อมูลมาก่อน หรือ ยังไม่เคยเกิดเหตุการณ์นั้นมาก่อน โดยพิจารณาตามระดับที่มีโอกาสจะเกิด

➤ **ผลกระทบจากการเกิดเหตุการณ์ (Impact)** คือ ผลกระทบและมูลค่าความเสียหายจากความเสี่ยงที่ได้รับ ซึ่งจะแบ่งผลกระทบออกเป็นแต่ละด้านตามความสอดคล้องต่อบริบทของหน่วยงาน โดยทำการเลือกประเมินจากด้านที่มีผลกระทบเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงนั้นและทำการเลือกระดับความรุนแรงจากด้านที่มีระดับผลการประเมินสูงสุด ซึ่งระดับความรุนแรงแบ่งออกตามผลกระทบในแต่ละด้านในการประเมินระดับความรุนแรงของผลกระทบ ควรพิจารณาทั้งผลกระทบด้านการเงิน คือผลกระทบที่สามารถวัดได้ในเชิงของการสูญเสียทางการเงินทั้งทางตรงและทางอ้อม และผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน เช่น สถิติการของพนักงาน, ผลกระทบต่อสภาพแวดล้อม หรือ ผลกระทบต่อสังคม เป็นต้น เมื่อประเมินระดับความรุนแรงแล้วเสร็จ จะนำมาระบุในแผนภาพแสดงระดับความรุนแรงของปัจจัยเสี่ยง (Risk Matrix) ของกฟผ. ซึ่งแบ่งระดับความรุนแรงของความเสี่ยงออกเป็น 3 ระดับคือ ระดับสูง ปานกลาง และต่ำ ตามลำดับ

โอกาสเกิด(Likelihood)



คะแนน	วิธีจัดการความเสี่ยง
16-25 คะแนน	จัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงระดับองค์กร
มากกว่า 4 คะแนนแต่ไม่เกิน 15 คะแนน	จัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงระดับสายงาน
1-4 คะแนน	จัดทำเป็นแผนปฏิบัติการ หรือระบบควบคุมภายในปกติ

3.3 วิเคราะห์ระดับความรุนแรงจากโอกาสเกิดและผลกระทบของความเสียหายเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

3.2.1 ตารางประเมินโอกาสเกิด

เกณฑ์การประเมิน	การประเมินโอกาสเกิด
ระดับ 1	จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย 18 คน (ค่าเฉลี่ย 5 ปี)
ระดับ 2	จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย 23 คน
ระดับ 3	จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย 28 คน
ระดับ 4	จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย 33 คน
ระดับ 5	จำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย 38 คน

ข้อมูลประกอบการพิจารณา:

➤ สถิติจำนวนบุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย 5 ปี

ปี	2557	2558	2559	2560	2561	ค่าเฉลี่ย
หน่วยนับ (คน)	42	19	22	17	11	22

(ข้อมูลจาก กทท.และ กนส.)

- ไม่มีรายงานตรวจพบรายการผิดปกติที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตจาก สตง.

(ข้อมูลจาก กทท.)

- การรายงานผลการตรวจสอบภายในภาพรวมของ กฟผ. ประจำปีงบประมาณ 2560 – 2561

ประเด็นตรวจพบ	ปี 2560	ปี 2561
1. การนำทรัพย์สินของหน่วยงานไปใช้	-	8 เรื่อง
2. การรับสินบน ของขวัญและประโยชน์อื่นใดจากการดำรงตำแหน่งหน้าที่	1 เรื่อง	5 เรื่อง
3. การใช้ข้อมูลลับ	-	-
4. การทำงานพิเศษ	1 เรื่อง	-
5. การจ้างงานตนเองหรือการเข้าเป็นที่ปรึกษา	5 เรื่อง	-
6. การทำงานหลังออกจากตำแหน่งหรือเกษียณอายุ	-	-
7. การใช้สิทธิพลส่วนตัวหรือสิทธิพลในตำแหน่งหน้าที่	-	-
รวม	7 เรื่อง	13 เรื่อง
เพิ่มขึ้นจากปี 2560		6 เรื่อง

(ข้อมูลจาก สตง.)

- ข้อมูลพื้นฐานองค์กร ในปี 2561 กฟผ. มีจำนวนพนักงาน 29,657 คน (ข้อมูลจาก กงบ.) มีสำนักงานจำนวน 946 แห่ง ครอบคลุมพื้นที่ 74 จังหวัดทั่วประเทศ มีผู้ใช้ไฟฟ้าจำนวน 19 ล้านราย (ข้อมูลจาก กศพ. เดือน ก.ย. 2561) มีรายได้จากการจำหน่ายกระแสไฟฟ้าจำนวน 483,477 ล้านบาท (ข้อมูลจาก กบช. ก่อน สตง.รับรอง)

3.2.2 ตารางประเมินผลกระทบ

เกณฑ์การประเมิน	ผลกระทบทางการเงิน	เกณฑ์การประเมิน	ผลกระทบไม่ใช่ทางการเงิน (ภาพลักษณ์)
ระดับ 1	กฟผ.เสียหาย 50 ล้านบาท	ระดับ 1	แก้ไขได้ทันที
ระดับ 2	กฟผ.เสียหาย 100 ล้านบาท	ระดับ 2	เป็นข่าวทางสถานีท้องถิ่น
ระดับ 3	กฟผ.เสียหาย 200 ล้านบาท	ระดับ 3	เป็นข่าวทาง Social Media
ระดับ 4	กฟผ.เสียหาย 300 ล้านบาท	ระดับ 4	เป็นข่าวทางสื่อในประเทศ 1 วัน
ระดับ 5	กฟผ.เสียหาย 500 ล้านบาท	ระดับ 5	เป็นข่าวทางสื่อต่างประเทศหรือในประเทศมากกว่า 1 วัน

(ตารางผลกระทบระดับองค์กรจาก กผบ.)

ข้อมูลประกอบการพิจารณา:

- สถิติมูลค่าความเสียหายจากการทุจริต 5 ปี

ปี	2557	2558	2559	2560	2561	เฉลี่ย
หน่วยนับ (ล้านบาท)	3.27	2.76	10.12	13.49	4.82	6.89

(ข้อมูลจาก กทท.)

3.2.3 ระดับความรุนแรง

โอกาสเกิด (Likelihood)

5	10	15	20	25
4	8	12	16	20
3	6	9	12	15
2	4	6	8	10
1	2	3	4	5

สรุป กฟภ. มีความเสี่ยงเกี่ยวกับ
ผลประโยชน์ทับซ้อนต่ำ (1 คะแนน)

ผลกระทบ (Impact)

3.4 กิจกรรมการควบคุมที่มีอยู่เดิม

กฟภ. ได้จัดทำแผนปฏิบัติการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริต
คอร์รัปชันของ กฟภ. ประจำปี 2561 (4 กลยุทธ์ 25 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับเจตจำนงของคณะกรรมการในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและ
ปราบปรามการทุจริต

- 1.1 แผนงานอบรม / บรรยายให้ความรู้คณะกรรมการ และคณะอนุกรรมการ กฟภ.
- 1.2 แผนงานยกระดับเจตจำนงและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดีป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 1.3 แผนงานพัฒนาศักยภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการและความรับผิดชอบต่อสังคม
- 1.4 แผนงานพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างสังคมและวัฒนธรรมต่อต้านการทุจริตทั่วทั้งองค์กร

- 2.1 แผนงานเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี วัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต คุณธรรม จริยธรรมความโปร่งใสและการต่อต้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Soft Control)
- 2.2 โครงการคัดเลือกสายงานดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี 2561
- 2.3 โครงการคัดเลือกพนักงานและลูกจ้างดีเด่นประจำปี 2561
- 2.4 โครงการคัดเลือกการไฟฟ้าดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี 2561
- 2.5 แผนงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ กฎหมายธุรกิจ และกฎหมายอื่นๆ
- 2.6 แผนงานการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม กฟภ.
- 2.7 แผนงานการประชาสัมพันธ์และการสื่อสารเพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน (งานประชาสัมพันธ์ ส่งเสริมค่านิยม)

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนามาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีและระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

- 3.1 โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2561
- 3.2 แผนงานบูรณาการระบบสารสนเทศเพื่อพัฒนางานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG-eSystem)
- 3.3 แผนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของ กฟภ. บนฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 3.4 แผนงานมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม ISO 26000
- 3.5 แผนงานจัดทำปรับปรุง หรือวางแผนแนวทาง วิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานต่างๆ ให้หน่วยงานใน กฟภ. ใช้ประกอบในการปฏิบัติ
- 3.6 แผนงานติดตามและชี้แจงเรื่องการควบคุมภายใน ให้กับหน่วยงานที่เกิดการทุจริตคอร์รัปชัน
- 3.7 แผนงานวิเคราะห์ความเสี่ยงและการจัดการความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน
- 3.8 โครงการการจัดทำข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)
- 3.9 แผนงานพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และ ระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560
- 3.10 แผนงานพัฒนามาตรฐานการกำกับดูแลที่ดีด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 3.11 แผนสนับสนุนการกำกับดูแลกิจการที่ดี

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการและกลไกปราบปราม ติดตาม ตรวจสอบ ลงโทษให้มีประสิทธิภาพ และเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

- 4.1 แผนการดำเนินงานด้านความโปร่งใสของ กฟภ.
- 4.2 แผนงานสำรวจ วิเคราะห์ และสรุปประเมินผลความพึงพอใจต่อความโปร่งใสในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของ กฟภ.
- 4.3 แผนงานพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนด้านงานบริการ และด้านทุจริตประพฤติมิชอบของ ศปท. PEA
- 4.4 การพัฒนาระบบติดตาม ตรวจสอบ ผู้กระทำความผิด (E-Investigate)

ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนปฏิบัติ 100%

- นอกจาก กฟภ. จะมีแผนปฏิบัติการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กฟภ. ประจำปี 2561 แล้วนั้น กฟภ. ยังได้ดำเนินการแจ้งให้สายงานที่ สตภ. ตรวจสอบ ดำเนินการดังนี้
 - มีการแจ้งเวียนเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์
 - มีการแจ้งเวียนข้อบังคับ กฟภ. ว่าด้วยระเบียบพนักงาน พ.ศ.2517 หมวด 5 วินัย
 - ผู้บริหารมีการเน้นย้ำในที่ประชุม ติดตามผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ

➤ รางวัลที่ได้รับ

1. รางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น ประจำปี 2561 (SOE Award) “ด้านการเปิดเผยข้อมูลและโปร่งใสดีเด่น” จาก สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กระทรวงการคลัง (ได้รับรางวัลติดต่อกัน 2 ปีซ้อน)
2. รางวัลรัฐวิสาหกิจดีเด่น ประเภทผู้นำองค์กรดีเด่น จัดทำโดย สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)
3. รางวัล The Asset Treasury, trade, Supply Chain and Risk management Awards 2018 ประเภท Best Cash Management Solution Thailand จัดโดย นิตยสาร The Asset เขตบริหารพิเศษฮ่องกง แห่งสาธารณรัฐประชาชนจีน

โอกาสเกิด (Likelihood)

5	10	15	20	25
4	8	12	16	20
3	6	9	12	15
2	4	6	8	10
1	2	3	4	5

ผลกระทบ (Impact)

สรุป

กฟภ. มีความเสี่ยงเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อนต่ำ (1 คะแนน) ตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงของ กฟภ. ไม่ต้องจัดทำเป็นแผนบริหารความเสี่ยงโดยสามารถปรับปรุงแผนปฏิบัติการที่มีอยู่เดิม

4. แผนปฏิบัติการด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและ ปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันของ กฟภ. ประจำปี 2562 (4 กลยุทธ์ 25 แผนงาน)

กลยุทธ์ที่ 1 ยกระดับเจตจำนงในการบริหารตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- 1.1 แผนงานยกระดับเจตจำนงสุจริตและพัฒนาประสิทธิภาพการดำเนินงานของคณะกรรมการในเรื่องการกำกับดูแลกิจการที่ดี ป้องกันและปราบปรามการทุจริต
- 1.2 แผนงานงานประเมินตนเองของคณะกรรมการ
- 1.3 แผนงานส่งเสริมศักยภาพการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ
- 1.4 แผนงานทบทวนคู่มือคณะกรรมการ กฟภ.

กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างองค์ความรู้ สังคม และวัฒนธรรมด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

- 2.1 แผนงานเสริมสร้างการกำกับดูแลกิจการที่ดี วัฒนธรรมและค่านิยมสุจริต คุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใส และการต่อต้านการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Soft Control)
- 2.2 โครงการยกย่องเชิดชู บุคคลต้นแบบ/หน่วยงานดีเด่นของ กฟภ. ประจำปี 2562
- 2.3 แผนงานพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความเข้าใจในกฎระเบียบ กฎหมายธุรกิจ และกฎหมายอื่น ๆ
- 2.4 แผนงานตรวจสอบภายในส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 2.5 โครงการเสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรม กฟภ.
- 2.6 กิจกรรมรณรงค์ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
- 2.7 แผนงานพัฒนากระบวนการจัดซื้อจัดจ้างให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนามาตรฐานการกำกับดูแลกิจการที่ดีและระบบป้องกันการทุจริตเชิงรุก

- 3.1 โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ประจำปี 2562
- 3.2 แผนงานพัฒนาประสิทธิภาพระบบสารสนเทศด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG-eSystem)
- 3.3 แผนงานทบทวนคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี
- 3.4 โครงการประเมินผลและพัฒนากิจการดำเนินงานด้าน Governance, Risk Management and Compliance (GRC) ของ กฟภ.
- 3.5 แผนงานด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชัน ของ กฟภ .
- 3.6 แผนการจัดตั้งศูนย์ข้อมูลข่าวสารอิเล็กทรอนิกส์ของ กฟภ. บนฐานข้อมูลสำนักงานคณะกรรมการข้อมูลข่าวสารของราชการ (สขร.) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 3.7 แผนงานการดำเนินงานตามมาตรฐานความรับผิดชอบต่อสังคม
- 3.8 แผนงานจัดทำคู่มือสำหรับประชาชนตาม พ.ร.บ. การอำนวยความสะดวกในการพิจารณาอนุญาตทางราชการ พ.ศ. 2558

กลยุทธ์4 สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการและกลไกการป้องกัน ติดตาม ตรวจสอบ และลงโทษ
อย่างมีประสิทธิภาพ

- 4.1 แผนงานยกระดับการดำเนินงานด้านความโปร่งใส ของ กฟภ .
- 4.2 แผนงานพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการบริหารจัดการข้อร้องเรียนด้านงาน
บริการและด้านทุจริตประพฤติมิชอบของ ศปท .PEA
- 4.3 แผนการพัฒนางานติดตามตรวจสอบ ผู้กระทำความผิด (e-investigate)
- 4.4 แผนงานจัดทำปรับปรุง หรือวางแผนแนวทาง วิธีปฏิบัติ หลักเกณฑ์ กฎระเบียบ
ข้อบังคับ หรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานต่างๆ ให้หน่วยงานใน กฟภใช้ .
ประกอบในการปฏิบัติ
- 4.5 แผนงานสำรวจ วิเคราะห์ และสรุปประเมินผลความพึงพอใจต่อความโปร่งใสใน
กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างของ กฟภ .
- 4.6 โครงการการจัดทำข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)

