



การประปาส่วนภูมิภาค
Provincial Waterworks Authority

คู่มือคณะกรรมการ กปภ.

ฉบับปรับปรุงปี 2564

จัดทำโดย กองการประชุม สำนักผู้ว่าการ
สายงานผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ)

คำนำ

คณะกรรมการ กปภ. มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลและพัฒนาองค์กร โดยเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจตามระบบประเมินผลใหม่ (SE-AM) ในส่วนของมิติ Enablers ด้านที่ 1 การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร กำหนดให้รัฐวิสาหกิจดำเนินการเตรียมความพร้อมแก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ (กรณีที่รัฐวิสาหกิจมีการแต่งตั้งคณะกรรมการใหม่หรือกรรมการใหม่ในระหว่างปีบัญชี) โดยให้ข้อมูลที่สำคัญเพื่อการกำกับดูแลที่ดีขององค์กร ประกอบด้วย คู่มือคณะกรรมการ ข้อมูลภาพรวมที่เกี่ยวกับองค์กร พระราชบัญญัติและข้อกำหนดการจัดตั้งองค์กร รายงานประจำปี รายงานการประชุมที่เกี่ยวข้อง เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ คณะกรรมการ กปภ. ในรูปแบบคู่มือคณะกรรมการ กปภ.

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ กปภ. จึงได้จัดทำคู่มือคณะกรรมการ กปภ. โดยมีข้อมูลประกอบด้วย 1) บริบทองค์กร การดำเนินธุรกิจ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ผลการดำเนินงาน โครงสร้างการบริหารงาน และแผนยุทธศาสตร์องค์กร 2) บทบาทคณะกรรมการ กปภ. และอำนาจหน้าที่ 3) สิทธิประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ. และ 4) นโยบายสำคัญด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พร้อมทั้งพระราชบัญญัติ กปภ. พ.ศ. 2522 และข้อกำหนดอื่นๆ

จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคู่มือฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่และอำนวยความสะดวกในการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กรให้กับคณะกรรมการ กปภ. ต่อไป

ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ กปภ.

สารบัญ

| | หน้า |
|---|---------|
| คำนำ | 1 |
| บทนำ | 4-11 |
| บทที่ 1 บริบทของ กปภ. | |
| 1.1 สภาพแวดล้อมของ กปภ. | 12 - 13 |
| 1.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม | 13 - 14 |
| 1.3 สภาพทั่วไป และผลการดำเนินงาน | 14 - 17 |
| 1.4 โครงสร้างการบริหารงาน | 18 |
| 1.5 ความยั่งยืน/ความเสี่ยง/SWOT ของ กปภ. | 19 - 20 |
| 1.6 ยุทธศาสตร์องค์กร (ระยะ 3 ปี) พ.ศ.2563-2565 ของ กปภ. | 21 - 25 |
| บทที่ 2 บทบาทการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ กปภ. | |
| 2.1 หลักการและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ กปภ. | 26 - 38 |
| 2.2 โครงสร้าง/องค์ประกอบ | 39 - 52 |
| 2.3 การสรรหาแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ. และแนวทางการใช้ Skill Matrix ของ กปภ. | 53 - 55 |
| 2.4 อำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการ/กรรมการ กปภ.และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง | 56 - 69 |
| 2.5 บทบาทคณะกรรมการ กปภ. ตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจใหม่ | 70 - 74 |
| 2.6 การประเมินและพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ กปภ. | 75 - 77 |
| 2.7 การจัดการประชุม/การดำเนินการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ | 78 - 79 |
| 2.8 คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการต่างๆ และอำนาจหน้าที่ | 80 - 85 |
| 2.9 หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ | 86 - 90 |
| บทที่ 3 สิทธิประโยชน์ | |
| - อัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ | 91 |

สารบัญ (ต่อ)

| | หน้า |
|--|-----------|
| บทที่ 4 นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. | |
| 4.1 นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ. 2563 ฉบับวันที่ 13 ก.พ. 2563 | 93 |
| 4.2 นโยบายสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้บริการลูกค้า ฉบับวันที่ 13 ก.พ. 2563 | 94 - 95 |
| 4.3 นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ฉบับวันที่ 13 ก.พ. 2563 | 96 |
| 4.4 นโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน ฉบับวันที่ 10 เม.ย. 2560 | 97 |
| 4.5 นโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของ กปภ. ฉบับวันที่ 10 มี.ค. 2563 | 98 - 99 |
| 4.6 นโยบาย Governance, Risk Management and Compliance (GRC) ของ กปภ. ฉบับวันที่ 29 ม.ย. 2563 | 100 - 101 |
| 4.7 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563 | 102 - 112 |
| บทที่ 5 บทสรุป | 113 |
| ภาคผนวก (ตาม QR Code) | 114 |
| 1 พระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม | |
| 2 พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม | |
| 3 พระราชบัญญัติการพัฒนากำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 | |
| 4 พระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 | |
| 5 ประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับ ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ | |
| 6 ประมวลข้อบังคับ กปภ. | |

บทนำ

คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เป็นบุคคลที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของ กปภ. โดยเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดนโยบายทิศทางการดำเนินงาน และกำกับดูแลบริหารจัดการ กปภ. เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานของ กปภ. ให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการ กปภ. มีประสิทธิผล และเป็นการพัฒนาประสิทธิผลของการดำเนินงานของคณะกรรมการ กปภ. จึงได้มีการจัดทำคู่มือคณะกรรมการ กปภ. เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการการ กปภ. เป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนดและใช้เป็นแนวทางเพื่อปรับปรุงการดำเนินงานของคณะกรรมการ กปภ. ต่อไปในอนาคต

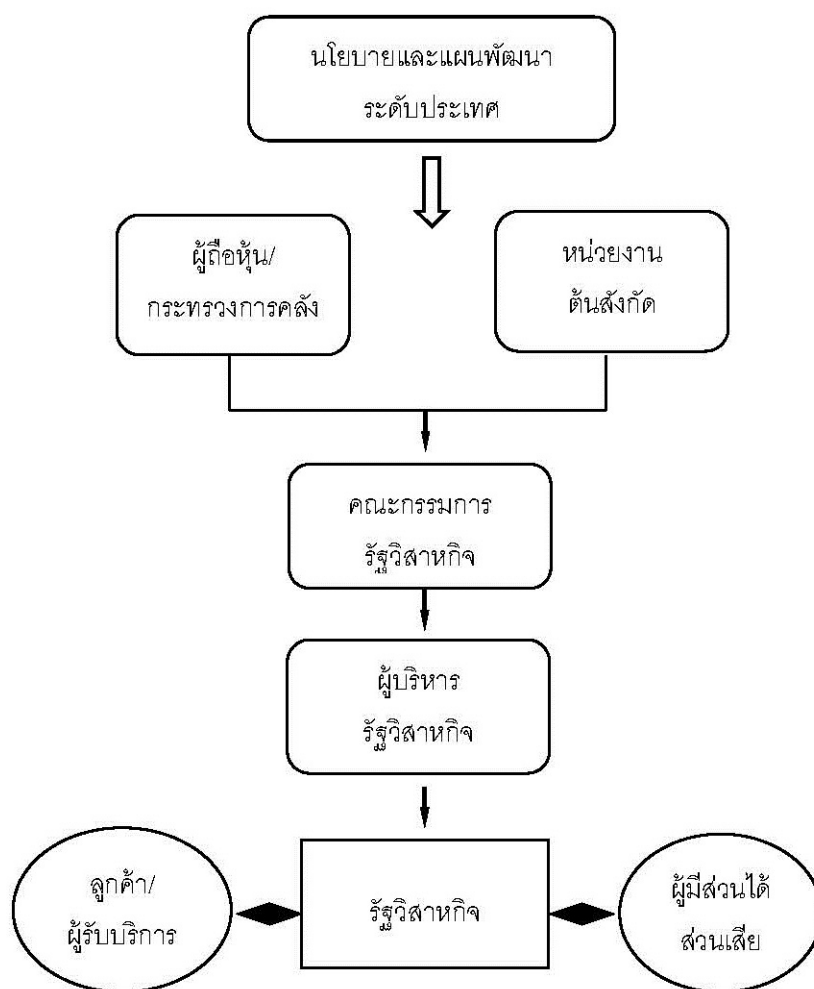
1. วัตถุประสงค์

คู่มือนี้จัดทำขึ้นเพื่อเสนอแนวทางการปรับปรุงบทบาทของคณะกรรมการ กปภ. เพื่อให้ทราบถึงภารกิจบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการและการปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของ กปภ. เพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจโดยทั่วไป โดยอ้างอิงจากเอกสารแนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอย่างมีประสิทธิภาพ (Guidelines for Effective Functioning of Boards of State Enterprises) ที่จัดทำโดย สคร. และคู่มือกรรมการบริษัทจดทะเบียน ทั้งนี้ เพื่อให้คณะกรรมการสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานของ กปภ. ให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าในระยะเวลาที่เหมาะสม ภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางที่กำหนด

2. กรอบการดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจโดยรวม

รัฐวิสาหกิจเป็นองค์กรของรัฐบาลตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้งองค์กรของรัฐบาล กิจการของรัฐตามกฎหมายที่จัดตั้งกิจการนั้น หรือหน่วยงานธุรกิจที่รัฐบาลเป็นเจ้าของ หรือบริษัทที่กระทรวงการคลังหรือรัฐวิสาหกิจมีหุ้นรวมอยู่ด้วยเกินกว่าร้อยละห้าสิบ ไม่ว่ารัฐวิสาหกิจจะมีรูปแบบใดและขนาดใดก็ตาม ทุกรัฐวิสาหกิจมีคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน (Strategic of Directions: SOD) ซึ่งกำหนดโดยกระทรวงการคลัง และหน่วยงานต้นสังกัดที่กำกับการบริหารจัดการในระดับองค์กร (Organizational Level) หรือในระดับยุทธศาสตร์ (Strategic Level) ภายใต้กรอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามที่กฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจนั้นได้กำหนดไว้ นอกจากนี้ทุกรัฐวิสาหกิจผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ซึ่งนอกจากผู้ถือหุ้น (Shareholders) และผู้ได้รับบริการแล้ว ยังมีกลุ่มอื่นๆ อีก เช่น พนักงานและลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจและหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นคณะบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งจากหน่วยงานต้นสังกัดที่ทำหน้าที่กำกับดูแลรัฐวิสาหกิจนั้น หรือจากผู้ถือหุ้นในกรณีของรัฐวิสาหกิจนั้น เป็นบริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ให้เป็นตัวแทนในการกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ให้มีผลการดำเนินงาน (Performance) ที่บรรลุเจตนารมณ์ของการจัดตั้งรัฐวิสาหกิจ บรรลุเป้าหมายของการดำเนินธุรกิจและการพัฒนาขีดความสามารถขององค์กร และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้มากที่สุด ดังนั้นคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจึงมีส่วนสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนรัฐวิสาหกิจให้สามารถดำเนินงานให้บรรลุผลได้ตามที่ประสงค์ ในการนี้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจะต้องมีปฏิสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับคณะผู้บริหารระดับสูงของรัฐวิสาหกิจในลักษณะของการทำงานเป็นทีมเดียวกัน ตามรูป



3. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน

การดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจจำเป็นต้องมีทั้งประสิทธิภาพ (Efficiency) และประสิทธิผล (Effectiveness)

ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน หมายถึง การใช้ทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม ทรัพยากรในการดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ได้แก่ เวลา ค่าใช้จ่าย และบุคลากรสนับสนุน ทั้งนี้ การใช้เวลานานเกินควรในการพิจารณาตัดสินใจดำเนินการ เป็นประเด็นปัญหาสำคัญที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจหลายแห่งจำเป็นต้องแก้ไข

ประสิทธิผลของการดำเนินงาน หมายถึง การดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจได้บรรลุเป้าหมายมีผลเป็นที่น่าพอใจ อันจะทำให้เกิดการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่ภาครัฐ ในฐานะผู้ถือหุ้นและการพัฒนาองค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน

แต่การดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจไม่เป็นการรับประกันว่าการดำเนินงานนั้นจะมีประสิทธิผล และในทำนองกลับกันการดำเนินงานที่มีประสิทธิผลก็อาจไม่เป็นการรับประกันว่าการดำเนินงานนั้นจะมีประสิทธิภาพ แต่อย่างไรก็ตามประสิทธิภาพมีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผล ตัวอย่างเช่น การดำเนินงานแก้ปัญหาอย่างไม่มีประสิทธิผลทำให้ต้องดำเนินงานใหม่หลายๆ ครั้ง กว่าที่จะแก้ปัญหาได้ในที่สุดทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพต่ำ เนื่องจากต้องใช้เวลาและทรัพยากรอื่นในการดำเนินงานมากเกินควร

คู่มือเน้นในเรื่องการเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงานของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับบทบาท แนวทางและวิธีการดำเนินงานเป็นหลัก

4. หลักปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ

ในหลักจริยธรรมทั่วไป (Code of Business Conduct) กรรมการควรทำหน้าที่โดยคำนึงถึงหลักความซื่อตรง (integrity) ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ (transparency) และความเป็นธรรมกับผู้ที่เกี่ยวข้อง (fairness) อย่างไรก็ตามหากพูดถึงความรับผิดชอบของกรรมการแล้วก็มักจะต้องคำนึงถึงหน้าที่ของกรรมการตามกฎหมายด้วย

กฎหมายมิได้กำหนดว่า กรรมการแต่ละคนมีอำนาจหน้าที่อะไร เพียงแต่กำหนดอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการไว้โดยรวม ซึ่งกรรมการแต่ละคนมีอำนาจและหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งของคณะกรรมการ และกฎหมายที่กำหนดเพิ่มเติมว่า กรรมการแต่ละคนต้องทำหน้าที่อย่างไร

4.1 หน้าที่ของกรรมการตามกฎหมาย

พระราชบัญญัติบริษัทมหาชนฯ กำหนดว่า กรรมการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และระมัดระวังรักษาประโยชน์ขององค์กร ซึ่งท่านทราบที่มา ท่านก็อาจจะเข้าใจความหมายของหน้าที่นี้ได้ดีขึ้น

ที่มาของหน้าที่กรรมการ

หน้าที่นี้ของกรรมการ เป็นหลักการสากลที่เรียกกันว่า fiduciary duties คำนี้มาจากหลักกฎหมายทรัสต์ (trust) ซึ่งของไทยไม่มี และหลายท่านอาจจะยังไม่คุ้นเคย แต่ก็ เป็นหลักการที่เข้าใจได้ และสามารถเทียบเคียงได้กับหลักการของ “บริษัท” โดยตรง

“ทรัสต์” ในที่นี้หมายถึง กองทรัสต์สิน ในหลายกรณีเจ้าของทรัสต์สิน ไม่สามารถจัดการทรัสต์สินของตัวเองได้ (เช่น ต้องไปออกรบ หรือเสียชีวิตไปแล้ว) จึงต้องโอน ทรัสต์สินไปให้คนอื่นจัดการให้แทน โดยเจ้าของมักจะกำหนดแนวทางจัดการทรัสต์สิน และบุคคล (เช่น ทายาท) ที่จะได้รับประโยชน์จากทรัสต์สินนั้นเอาไว้ เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้จัดการทรัสต์สินปฏิบัติ

ผู้ที่จัดการทรัสต์สินนี้เรียกกันว่า trustee ซึ่งตามศัพท์แปลว่า ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ ที่เรียกกันอย่างนี้ก็เพราะ trustee มีชื่อเป็น เจ้าของทรัสต์สิน แต่ต้องจัดการทรัสต์สินนั้น เพื่อคนอื่น trustee จึงต้องจัดการทรัสต์สินนั้น ด้วยความระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ ของบุคคลที่เจ้าของทรัสต์สินกำหนด ให้สมกับความเป็น ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจ

การนำหลักการมาประยุกต์ใช้กับ “กรรมการ กปภ.”

เมื่อนำหลักการนี้มาใช้กับ กปภ. ท่านก็คือ trustee ซึ่งมีอำนาจและหน้าที่ ในการจัดการกองทรัสต์สิน ซึ่งก็คือ “กปภ.” โดยเป็นการจัดการเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น ซึ่งก็คือ “รัฐ” ดังนั้น ในการทำหน้าที่ท่านจึงควรจะใช้ความระมัดระวัง และความซื่อสัตย์ สุจริต ให้สมกับ ความเป็นผู้ได้รับความไว้วางใจให้จัดการทรัสต์สินของรัฐ

ความ “เพียงพอ” ในการปฏิบัติหน้าที่ของ “กรรมการ กปภ.”

โดยที่ถ้อยคำเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ ของกรรมการตามกฎหมายเป็นคำกว้างๆ คำถามที่มักจะมีตามมาก็คือ ท่านต้องทำแค่ไหน ถึงจะเรียกว่าเพียงพอแล้ว และทำให้ท่านพ้นจาก การต้องรับผิด

การที่กฎหมายต้องใช้คำกว้าง ๆ ก็เป็นเพราะ การทำหน้าที่กรรมการต้องใช้ ดุลยพินิจอยู่ตลอดเวลา หลายเรื่องบอกไม่ได้ว่าผิดหรือถูก หากกรรมการต้องรับผิดชอบส่วนตัว ไปหมด ก็ย่อมหาคนที่มีความรู้ความสามารถมาเป็นกรรมการได้ยาก ดังนั้น กฎหมายจึงต้องให้ ความคุ้มครองกรรมการที่ได้ทำหน้าที่โดยชอบแล้ว ไม่ให้ต้องรับผิดโดยส่วนตัวอีก ไม่ว่าผลของ การตัดสินใจนั้นจะออกมาเป็นอย่างไร

แม้ว่ากฎหมายไทยจะยังไม่ได้วางแนวทางพิจารณาเรื่องนี้ไว้อย่างชัดเจน แต่หลักการ ก็มีได้แตกต่างจากหลักการตามกฎหมายของประเทศอื่นๆ แต่อย่างไรก็ดี ดังนั้น ถ้าท่านได้ทำตามแนวทาง ที่วางกันไว้แล้วดังนี้ ท่านก็อาจจะสบายใจได้ระดับหนึ่งว่า ท่านไม่น่าจะต้องรับผิดโดยส่วนตัวอีก

- กระทำการที่เห็นโดยสุจริต (in good faith) ว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุด (best interest) ของ กปภ.
- การตัดสินใจนั้นได้กระทำอย่างระมัดระวัง
- การตัดสินใจนั้นได้กระทำอย่างซื่อสัตย์สุจริต และปราศจากความขัดแย้ง ทางผลประโยชน์ส่วนตัว

4.2 หลักความระมัดระวัง (Duty of Care)

ในการดูว่าท่านได้ทำหน้าที่ด้วยความระมัดระวังแล้วหรือไม่ โดยทั่วไปถ้าการกระทำหรือการตัดสินใจนั้น ได้ทำในลักษณะดังนี้ ก็ถือว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังอย่างเพียงพอแล้ว

- (1) ทำโดยสมเหตุสมผลเยี่ยงกรรมการที่อยู่ภายใต้สถานการณ์เช่นนั้นจะพึงกระทำ
- (2) ทำโดยมีข้อมูลอย่างเพียงพอ (informed basis)
- (3) ไม่มีเหตุที่น่าสงสัยว่าข้อมูลนั้นจะไม่น่าเชื่อถือ

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของท่านเอง ในการประชุมคณะกรรมการ กปภ. ทุกครั้ง ท่านจึงควรดูแลให้ท่านมีเอกสารและข้อมูล ที่จะต้องใช้ประกอบตัดสินใจอย่างเพียงพอ และน่าเชื่อถือ โดยท่านควรจะใช้สิทธิซักถามในที่ประชุมคณะกรรมการจนท่านรู้สึกสบายใจ และสามารถตอบคำถามได้ในภายหลังก่อนที่จะอนุมัติรายการใดๆ นอกจากนี้ หลังจากประชุมทุกครั้ง ท่านควรดูแลให้แน่ใจได้ว่า ได้มีการบันทึกรายงานการประชุม โดยระบุความเห็นและเหตุผล ประกอบการตัดสินใจไว้อย่างครบถ้วน เพื่อที่ท่านจะสามารถใช้เป็นหลักฐานในการพิสูจน์การทำหน้าที่ของท่านได้หากจำเป็น

อนึ่ง มีผู้ให้ข้อสังเกตว่า ในการตัดสินใจทางธุรกิจหลายกรณี ต้องทำไปแม้จะมีข้อมูลไม่ครบถ้วน กรณีเช่นนี้ กรรมการต้องรับผิดชอบหรือไม่ เรื่องนี้มีผู้ให้คำแนะนำว่า ให้ดูตามสถานการณ์ เพราะบางครั้งการไม่ตัดสินใจก็อาจทำให้บริษัทเสียหายเหมือนกัน หรือมากกว่าการตัดสินใจด้วยซ้ำ ดังนั้น ท่านจึงควรใช้หลักการทั้ง 3 ข้อ ข้างต้นประกอบกัน และเลือกตัดสินใจในทางที่เห็นว่าเป็นที่ดีที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้น ๆ อย่างไรก็ตามหากเป็นกรณีไม่เร่งด่วน และท่านยังรู้สึกไม่สบายใจ ท่านย่อมมีสิทธิที่จะซักถาม หรือขอให้หาข้อมูลเพิ่มเติม และอาจจะขอให้เลื่อนการตัดสินใจออกไปก่อนด้วยก็ได้

4.3 หลักความซื่อสัตย์สุจริต (Duty of Loyalty)

หน้าที่ความซื่อสัตย์สุจริตภายใต้ fiduciary duty ของกรรมการ หรือ duty of loyalty นี้ อาจจะกินความกว้างกว่า ความหมายทั่วไปกล่าวคือ ส่วนมากแล้วมักเข้าใจกันว่าอะไรที่ไม่สุจริต คือสุจริต (honesty) แต่ความซื่อสัตย์สุจริต (loyalty) ในที่นี้ รวมถึงการกระทำดังต่อไปนี้ด้วย

- การกระทำที่มีจุดมุ่งหมายโดยชอบ (proper purpose)
- การตัดสินใจโดยไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of interest) เว้นแต่การกระทำนั้นจะผ่าน การตัดสินใจจากผู้ไม่มีส่วนได้เสีย ซึ่งเห็นว่าเป็นไปเพื่อประโยชน์สูงสุดของบริษัทแล้ว
- การไม่นำข้อมูล หรือโอกาสของบริษัทไปใช้ เพื่อ ประโยชน์ของตนเองหรือบุคคลอื่น

ในเรื่องความขัดแย้งทางผลประโยชน์นี้ หมายถึง กรณีที่กรรมการมีผลประโยชน์ที่ขัดกัน ระหว่างประโยชน์ที่ดีที่สุดของ กปภ. กับประโยชน์ส่วนตัว ไม่ว่าจะจะเป็นประโยชน์ของตัวเองโดยตรง หรือประโยชน์ของบุคคลอื่นที่ตัวเองมีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น ประโยชน์ของ พี่น้อง ญาติ หรือของบริษัทที่กรรมการนั้นเป็นผู้ถือหุ้นใหญ่ หรือเป็นกรรมการ หรือมีส่วนได้เสียอื่น เป็นต้น ซึ่งหากเป็นเช่นนี้ ท่านควร เพิ่มความระมัดระวังในการทำรายการ โดยควรอนุมัติให้ทำได้เฉพาะ เมื่อกระบวนการพิจารณาเป็นธรรม ซึ่งหมายความว่า กรรมการ ที่มีส่วนได้เสียนั้นมิได้เป็นผู้ร่วมพิจารณาอนุมัติ และสาระของรายการเป็นธรรม ซึ่งหมายถึง รายการนั้นเป็นไปเพื่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของ กปภ. แล้ว

4.4 “กรรมการ” ต้องรับผิดชอบการไม่รักษาหน้าที่เพียงใด

“การกำหนดหน้าที่ของกรรมการเอาไว้มากมาย แปลว่า เมื่อท่านรับเป็นกรรมการ กปภ. ก็เท่ากับเอาขาข้างหนึ่งไปอยู่ในคุกแล้ว” จริงหรือไม่

คำตอบก็ชัดเจนว่า มันจะจริงได้อย่างไร ในเมื่อวัตถุประสงค์หลักของกฎหมายก็คือการสร้างกลไกเพื่อรองรับการประกอบธุรกิจของ กปภ. ซึ่งธุรกิจจะดีได้ก็ย่อมต้องการผู้นำที่ดีด้วย กฎหมายจึงต้องคุ้มครองกรรมการที่ปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ และขณะเดียวกันก็พยายามรักษาความเป็นธรรมระหว่างผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งหลายด้วย กรรมการหรือผู้บริหาร กปภ. จะเสี่ยงกับคุกก็เฉพาะกรณีการเอาเปรียบ ฉ้อโกง หาประโยชน์โดยไม่ชอบ หลอกลวง ซึ่งกรณีเหล่านี้ก็เป็น ความผิดในตัวเองอยู่แล้ว

อย่างไรก็ดี การบอกว่ากรรมการต้อง “รับผิดชอบ (accountable) ต่อหน้าที่” นั้น ความรับผิดชอบมีได้หลายลักษณะ ดังนี้

(1) ความรับผิดชอบทางธุรกิจ ในเมื่อคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ ดังนั้น หากกรรมการทำหน้าที่ได้ดี ก็มีสิทธิได้รับการตอบแทนเป็นบำเหน็จ โบนัส หรือแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเมื่อครบวาระ หากทำหน้าที่ได้ไม่ดีพอ (ซึ่งก็ไม่ได้หมายความว่ากรรมการทำผิดเสมอไป) คณะรัฐมนตรีก็อาจจะซักถาม ตัดเงินรางวัล ไปจนถึงปลดออกจากการเป็นกรรมการ

(2) ความรับผิดทางแพ่ง ความรับผิดนี้มี 2 ส่วนคือ ส่วนที่เป็นความรับผิดต่อ กปภ. และความรับผิดต่อผู้ถือหุ้น

ความรับผิดต่อองค์กร เป็นเรื่องที่องค์กร (กปภ.) ที่รู้สึกว่าจะเสียหาย สามารถฟ้องร้อง เรียกค่าเสียหายจากกรรมการ หรือผู้บริหารที่เป็นผู้มีอำนาจจัดการทรัพย์สินของบริษัทจนทำให้เกิดความเสียหายได้ ซึ่งหากในที่สุดแล้วกรรมการผิดจริง กรรมการนั้นก็จะต้องชดใช้ความเสียหายเป็นการส่วนตัว

เพื่อคุ้มครองกรรมการให้สามารถตัดสินใจทางธุรกิจได้ โดยไม่ต้องเสี่ยงต่อความรับผิดเมื่อตัดสินใจผิดพลาดโดยสุจริต กฎหมายก็ให้บริษัทหรือผู้ถือหุ้น 5% ขึ้นไป (กระทำการในนามบริษัท) ฟ้องเรียกค่าเสียหายจากกรรมการเป็นการส่วนตัวได้ เฉพาะกรณีที่กรรมการไม่ทำหน้าที่อย่าง “ซื่อสัตย์สุจริตและระมัดระวัง เพื่อรักษาประโยชน์ของบริษัท” หรือไม่ได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ หรือ มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น (เช่น จัดการนอกขอบอำนาจ เป็นต้น) หรือกรรมการไปประกอบธุรกิจแข่งขันกับองค์กร โดยผู้ถือหุ้นมิได้ให้ความยินยอมไว้ก่อน

ในการรับผิดนี้ ส่วนมากแล้วกฎหมายกำหนดให้ กรรมการทุกรายต้องรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งหมายความว่า ในการเข้าประชุมคณะกรรมการแม้ท่านจะนั่งเฉย ๆ ท่านก็ต้องร่วมรับผิดชอบต่อมติคณะกรรมการนั้นด้วย เว้นแต่ท่านจะพิสูจน์ได้ว่า

(1) ท่านไม่ได้ร่วมกระทำกิจการนั้น ๆ (เช่น กรรมการ บางรายไปประกอบธุรกิจแข่งขันกับบริษัท โดยกรรมการท่านอื่นไม่รู้เรื่องด้วย) หรือกิจการนั้นทำโดยไม่ได้อาศัยมติคณะกรรมการ (เช่น ผู้บริหารกระทำการนอกขอบอำนาจที่คณะกรรมการมอบหมาย)

(2) ท่านได้คัดค้านในที่ประชุมแล้ว โดยปรากฏในรายงานการประชุม หรือได้ทำหนังสือถึงประธานภายใน 3 วันนับแต่วันประชุม หรือ

(3) ถ้าเป็นเรื่องบริษัทไม่จัดทำบัญชี ทะเบียน หรือเอกสาร ตามที่กฎหมายกำหนด ท่านแสดงได้ว่าได้กระทำการโดยสมควร เพื่อมิให้มีการฝ่าฝืนกฎหมายแล้ว

ดังนั้น เพื่อประโยชน์ของตัวเอง ท่านจึงควรจะศึกษาข้อมูล และใช้สิทธิซักถามในที่ประชุมคณะกรรมการจนท่านรู้สึกสบายใจ และสามารถตอบคำถามในภายหลังได้ ก่อนที่จะอนุมัติรายการนั้น รวมทั้งควรดูแลให้บริษัท จัดทำรายงานการประชุมที่ครบถ้วน ถูกต้อง และมีรายละเอียดพอสมควรด้วย นอกจากนี้ แม้ท่านจะมีได้เข้าร่วมประชุม เพื่อความปลอดภัยของตัวเอง ท่านก็ควรจะติดตามเรื่องที่เสนอให้ที่ประชุมพิจารณาด้วย หากท่านไม่เห็นด้วยในเรื่องใด ท่านก็ควรมีหนังสือแสดงความเห็นของท่านต่อประธานกรรมการเพื่อเป็นหลักฐานไว้ด้วย

ในเรื่องความรับผิดนี้ มักจะมีคำถามจากท่านที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการบริษัทในฐานะผู้แทนของผู้ที่เกี่ยวข้อง เช่น ผู้แทนของธนาคารเจ้าหนี้ ผู้แทนของบริษัทแม่ ฯลฯ ซึ่งมักสงสัยว่า ท่านต้องรับผิดชอบต่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของใคร บริษัทที่ท่านเป็นกรรมการ หรือบริษัทที่ท่านได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้แทน โดยทั่วไปแล้วหากท่านกำลังทำหน้าที่เป็นกรรมการของบริษัทใด ท่านก็ต้องรับผิดชอบต่อประโยชน์ที่ดีที่สุดของบริษัทนั้น ไม่เช่นนั้น หากมีปัญหาในภายหลัง ผู้ที่ต้องรับผิดชอบก็คือตัวท่านเองในฐานะกรรมการของ กปภ.มิใช่ บริษัทที่แต่งตั้งท่านเป็นผู้แทนแต่อย่างใด

ความรับผิดต่อผู้ถือหุ้น ความรับผิดนี้ ไม่รวมไปถึงกรณีที่ผู้ถือหุ้นลงทุนแล้วขาดทุน โดยไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการ แต่รวมถึงกรณีที่ พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ เปิดโอกาสให้ผู้ลงทุนสามารถฟ้องร้องเรียกค่าเสียหายจากบริษัทและกรรมการได้ ในกรณีที่บริษัทเปิดเผยข้อมูลการเสนอขายหลักทรัพย์ไม่ถูกต้อง หรือไม่ครบถ้วน ส่วนในเรื่องการเปิดเผยหรือการจัดทำข้อมูลอื่น พ.ร.บ. บริษัทมหาชนฯ กำหนดให้คณะกรรมการต้องรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นร่วมกัน ดังนั้น ท่านจึงควรดูแลให้การเปิดเผยข้อมูลของบริษัทท่าน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดด้วย

(3) ความรับผิดทางอาญา ความรับผิดในเรื่องนี้อาจจะมี 3 ส่วน หลัก ๆ คือ

ส่วนที่ 1 ถ้าเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้ กปภ.เป็นผู้ดำเนินการ แต่ กปภ. ฝ่าฝืน (เช่น ไม่ยื่นรายงานต่าง ๆ) กฎหมายก็จะลงโทษ กปภ. อย่างไรก็ตามถ้าการฝ่าฝืนนั้น เกิดจากการสั่งการ หรือจงใจไม่ทำตามกฎหมาย กรรมการหรือผู้บริหารที่รับผิดชอบนั้นก็อาจถูกลงโทษด้วย

ส่วนที่ 2 ถ้าเป็นเรื่องที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่คณะกรรมการ เช่น การจัดประชุมผู้ถือหุ้น ถ้าคณะกรรมการไม่ดำเนินการ กรรมการทุกคนก็ต้องรับผิดชอบร่วมกัน

ส่วนที่ 3 ถ้าเป็นเรื่องการกระทำผิดเฉพาะตัว เช่น การฉ้อโกง การแสวงหาประโยชน์โดยไม่ชอบ การใช้ข้อมูลภายใน ฯลฯ กรณีเช่นนี้ ผู้ใดทำผิดผู้นั้นก็ต้องรับโทษ โดยบทลงโทษของความผิดเหล่านี้ มีทั้งใน พ.ร.บ. บริษัทมหาชนฯ และ พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ แต่โทษตาม พ.ร.บ. หลักทรัพย์ฯ สำหรับกรรมการหรือผู้บริหารของบริษัทจดทะเบียน จะแรงกว่าของบริษัทมหาชนทั่วไป คือ มีทั้งโทษปรับ และจำคุก 5-10 ปี เนื่องจากถือว่าผู้เสียหาย คือผู้ถือหุ้น ซึ่งเป็นประชาชนทั่วไป

ดังนั้น ในเรื่องคุณค่างานนี้ ถ้าท่านไม่ได้ทำผิด ท่านย่อมไม่ต้องรับผิด อย่างไรก็ดี ถ้าท่านพบว่า มีการกระทำผิดในลักษณะข้างต้น แต่ท่านไม่ทำอะไรเพื่อรักษาประโยชน์ของ กปภ. ท่านก็อาจจะยังต้องรับผิดต่อผู้ถือหุ้นด้วย ในฐานะส่วนหนึ่งของคณะกรรมการที่ยังปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบถ้วน

(4) ความรับผิดในเชิงบริหาร เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่มีประวัติไม่น่าไว้วางใจ ไปสร้างความเสียหายในบริษัทที่มีประชาชนเป็นผู้ถือหุ้นอีก คณะกรรมการ ก.ล.ต. และตลาดหลักทรัพย์ฯ จึงได้นำเรื่องลักษณะต้องห้ามของกรรมการ และผู้บริหารมาใช้ในเชิงบริหาร (administrative sanction) ด้วย ดังนี้

การออกหลักทรัพย์ คณะกรรมการ ก.ล.ต. กำหนดว่า บริษัทที่จะได้รับอนุญาตให้เสนอขายหลักทรัพย์ต่อประชาชน จะต้องไม่มีกรรมการและผู้บริหารที่มีลักษณะต้องห้าม ไม่เช่นนั้น บริษัทจะได้รับอนุญาตต่อเมื่อกรรมการหรือผู้บริหารรายนั้นได้พ้นจากตำแหน่งแล้ว

ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าวรวมถึงการมีประวัติการปฏิบัติหน้าที่ โดยขาดความระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต เพื่อประโยชน์ของบริษัท (ขาด fiduciary duties) จนเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหาย หรือทำให้บุคคลดังกล่าวหรือบุคคลอื่นได้ไปซึ่งประโยชน์โดย มิชอบด้วย

การดำรงสถานะเป็นบริษัทจดทะเบียน ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนดว่า บริษัทจดทะเบียนจะต้องไม่มีกรรมการและผู้บริหารที่อยู่ในบัญชีดำ (blacklist) ไม่เช่นนั้นบริษัทดังกล่าวอาจถูกเพิกถอนจากการเป็นบริษัทจดทะเบียน ทั้งนี้ ตลาดหลักทรัพย์ฯ อาจใส่ชื่อกรรมการหรือผู้บริหารที่ไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับของตลาดหลักทรัพย์ฯ หรือมีลักษณะต้องห้ามอื่นในบัญชีดำได้ เป็นระยะเวลาที่ตลาดหลักทรัพย์ฯ กำหนด

ทั้งนี้ มีข้อสังเกตว่า การถูกดำเนินการทางอาญาที่เกี่ยวข้อง กับการเป็นกรรมการหรือผู้บริหาร เป็นลักษณะต้องห้ามอย่างหนึ่งที่น่าไปสู่การใช้มาตรการด้านบริหารกับกรรมการหรือผู้บริหารที่ไม่รักษาหน้าที่นั้น แต่ในทางตรงข้ามการกระทำในบางลักษณะของกรรมการหรือผู้บริหาร แม้จะยังไม่มีน้ำหนักเพียงพอที่จะดำเนินการทางอาญา แต่ก็อาจจะเพียงพอที่ ก.ล.ต. หรือตลาดหลักทรัพย์ฯ จะใช้มาตรการทางบริหารที่กล่าวข้างต้นแล้ว

บทที่ 1

บริบทของ กปภ.

1.1 สภาพแวดล้อมของ กปภ.

การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ที่เริ่มเปิดดำเนินการในปี 2522 มีบุคลากรที่รับโอนจากกองประปาส่วนภูมิภาค กรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย และกองประปาชนบท กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่รับผิดชอบ การให้บริการน้ำประปาให้กับประชาชน ในส่วนภูมิภาคครอบคลุมพื้นที่ 74 จังหวัดทั่วประเทศ ยกเว้น กรุงเทพมหานคร นนทบุรี สมุทรปราการ รวมทั้ง พื้นที่ที่หน่วยงานปกครองส่วนท้องถิ่นบริหารจัดการ น้ำประปาเอง เช่น การประปาเทศบาล การประปา อบต. และการประปาหมู่บ้าน เป็นต้น กปภ.มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านบริการ โดยแบ่งตามพื้นที่ออกเป็น 5 ภาค ประกอบด้วย กปภ.เขต 10 เขต รับผิดชอบ กปภ.สาขา ซึ่งมีทั้งสิ้น 234 สาขา และหน่วยบริการย่อยอีก 350 หน่วยบริการ ซึ่ง กปภ. ตั้งขึ้นเพื่อเป็นการตอบสนองนโยบายรัฐบาลในการจัดหา น้ำประปารองรับการเจริญเติบโต ของประเทศ และยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในส่วนภูมิภาคให้มีความเป็นอยู่และชีวนามัยที่ดี

แผนภาพการแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบของ กปภ.



น้ำประปาเป็นผลิตภัณฑ์หลักของ กปภ. โดยส่วนใหญ่เป็นการผลิตน้ำประปาจาก น้ำผิวดิน และมีการผลิตน้ำประปาจากน้ำทะเล หรือ Reverse Osmosis หรือ ระบบ RO ในพื้นที่ ที่เป็นเกาะ เช่น เกาะภูเก็ต เกาะสมุย และเกาะพะงัน ในด้านการจำหน่ายและให้บริการ กปภ. ส่งมอบน้ำประปาถึงผู้ใช้ผ่านเครือข่ายระบบท่อและระบบขนส่งอื่นๆ เช่น รถบรรทุกน้ำ ตู้น้ำหยอดเหรียญ เป็นต้น โดยจัดเก็บรายได้ค่าจำหน่ายน้ำ ตามโครงสร้างราคาค่าน้ำที่กำหนด สำหรับกลุ่มผู้ใช้น้ำที่มีการประกันปริมาณการซื้อน้ำขั้นต่ำ เช่น ธุรกิจ หรืออุตสาหกรรมขนาดใหญ่ นิคมอุตสาหกรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กปภ. จะคิดอัตราค่าจำหน่ายน้ำในราคาขายส่ง (Bulk Sale) ซึ่งเป็นการขายในราคาที่ต่ำกว่าโครงสร้างค่าน้ำปกติ

นอกจากนี้ กปภ. ยังมีบริการเสริมอื่นๆ ได้แก่

- 1) ให้บริการออกแบบก่อสร้างระบบประปา
- 2) ให้บริการวิชาชีพประปา
- 3) ให้บริการตรวจสอบและวิเคราะห์คุณภาพน้ำประปาและน้ำเสีย
- 4) ให้บริการตรวจสอบคุณสมบัติท่อประปาและทรายกรอง
- 5) ให้บริการข้อมูลสารสนเทศ

1.2 วิสัยทัศน์และภารกิจ



วิสัยทัศน์ : มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา
(Leading to be a high performing and sustainable organization with excellent waterworks services)

พันธกิจ : กปภ. เป็นหน่วยงานที่ให้บริการน้ำประปาตามพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 โดยคำนึงถึงประโยชน์ของรัฐและสุขอนามัยของประชาชนเป็นสำคัญ พันธกิจหลักของการประปาส่วนภูมิภาค มี 5 ประการ ลำดับความสำคัญได้ดังนี้

1. ผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปาที่มีคุณภาพอย่างเพียงพอและทั่วถึง
2. สำรวจ จัดหาแหล่งน้ำดิบ
3. จัดให้ได้มาซึ่งน้ำดิบ เพื่อใช้ในการผลิต จัดส่ง และจำหน่ายน้ำประปา
4. ส่งเสริมธุรกิจประปา
5. ดำเนินธุรกิจอื่นที่เกี่ยวข้องกับ หรือต่อเนื่องกับธุรกิจการประปา

ค่านิยม : “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน”

| มุ่งเน้นคุณธรรม | มั่นใจคุณภาพ | เพื่อสุขของปวงชน |
|---|---|---|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม 2. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์และโปร่งใส 3. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ขององค์กร | <ol style="list-style-type: none"> 1. ปฏิบัติงานตามขั้นตอนที่กำหนด 2. มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อความสำเร็จ 3. ทำงานเป็นทีม 4. พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง 5. แบ่งปันทักษะช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน | <ol style="list-style-type: none"> 1. ตั้งใจรับฟังลูกค้า 2. สร้างความประทับใจให้ลูกค้าตลอดเวลา 3. มีจิตสาธารณะ |

1.3 สภาพทั่วไป และผลการดำเนินงาน

ปัจจัยที่มีผลกระทบหลักต่อกิจการของ กปภ. ในช่วงที่ผ่านมา ได้แก่ ปัญหาการขาดแคลนน้ำดิบเนื่องจากผลกระทบจากภาวะโลกร้อน การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม สภาพอากาศแปรปรวน ก่อให้เกิดปัญหาน้ำเสีย น้ำเค็ม น้ำท่วม และภัยแล้ง ท่อเก่าอายุการใช้งานนานชำรุดหมดสภาพใช้งาน ส่งผลกระทบต่ออัตราน้ำสูญเสีย ต้นทุนซื้อน้ำจากเอกชนร่วมลงทุน ความพร้อมของการก่อสร้างโครงการก่อสร้างระบบผลิตประปาขนาดใหญ่ และนโยบายภาครัฐในการส่งเสริมให้หน่วยงานต่างๆ เร่งเพิ่มการให้บริการน้ำประปาแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาค

แนวโน้มเศรษฐกิจในอนาคตที่คาดว่าจะมีผลต่อกิจการ ได้แก่ การขยายการลงทุนก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานด้านการคมนาคมขนส่งของภาครัฐ ความสนใจของต่างชาติที่จะลงทุนโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor Development: EEC) แนวโน้มของตลาดผู้บริโภคยุคดิจิทัลที่กำลังเติบโตอย่างรวดเร็วในหลายประเทศในเอเชียและกลุ่มประเทศอาเซียนรวมทั้งไทย ซึ่งจะก่อให้เกิดโอกาสทางธุรกิจอย่างมหาศาล โดยจะนำไปสู่ความต้องการลงทุนในด้านต่างๆซึ่งทั้งหมดจะช่วยส่งเสริมการขยายตัวของการลงทุนภาคเอกชนในประเทศ

แผนลงทุนเพื่อพัฒนาสาธารณูปโภคพื้นฐานด้านระบบประปา เพื่อรองรับ ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 แผนบูรณาการบริหาร จัดการน้ำ แผนงานบูรณาการการขับเคลื่อนเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก แผนงานบูรณาการ พัฒนาพื้นที่เขตเศรษฐกิจพิเศษ และแผนงานบูรณาการเพื่อพัฒนาพื้นที่ระดับภาค เพื่อเป็นส่วนหนึ่ง ในการสนองนโยบายยุทธศาสตร์รวมชาติไทยเจ้าภาพแผนงานบูรณาการ และนโยบายรัฐบาลในการเป็น ส่วนหนึ่งในการพัฒนาประเทศ

เมื่อพิจารณาปัจจัยและแนวโน้มดังกล่าว กบภ.มีความจำเป็นต้องพัฒนาระบบ **สารสนเทศ**เพื่อรองรับลูกค้ากว่า 4.3 ล้านรายในปัจจุบัน โดยการพัฒนา ระบบ Big Data เพื่อ วิเคราะห์ฐานข้อมูลลูกค้าขนาดใหญ่ การเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลเพื่อให้บริการประชาชนภาครัฐ รองรับ Thailand 4.0 ด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และการส่งเสริมองค์ความรู้ รวมทั้งต้องพัฒนาเพิ่ม เติมการวางแผนทรัพยากรทางธุรกิจขององค์กรโดยรวม (Enterprise Resource Planning : ERP) เช่น ระบบ SAP ให้สามารถวางแผนการลงทุนและบริหารทรัพยากรขององค์กรโดยรวมให้มี ประสิทธิภาพ พร้อมปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อ รองรับสังคมดิจิทัล และเทคโนโลยีใหม่ในอนาคต

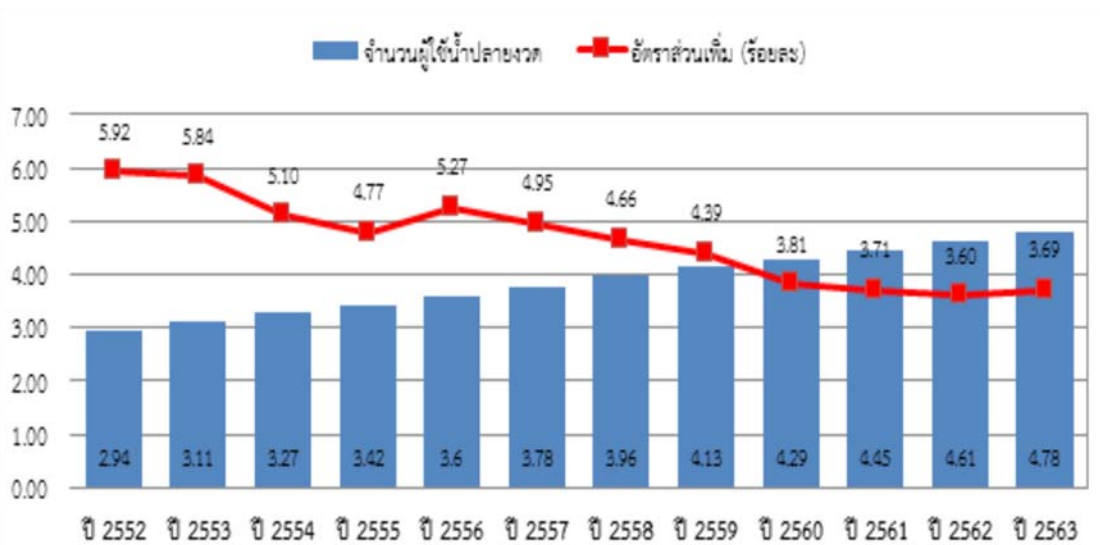
สำหรับด้านการ**พัฒนาบุคลากร** กบภ.ได้ให้ความสำคัญในการสร้างทุนมนุษย์ให้มีความรู้และศักยภาพสูง เนื่องจากเป็นปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จที่ช่วยผลักดันการดำเนินธุรกิจ ดังนั้น จึงให้ความสำคัญในการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ (Knowledge Base Society) ส่งเสริมโอกาส การสร้างภาวะผู้นำ การพัฒนาพนักงานทุกระดับ เน้นเป็นองค์กรโปร่งใส ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม ให้พนักงานอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจโดยใช้แผนงานเสริมสร้างความผูกพันของ บุคลากร รวมทั้งการวางแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการให้บริการและเทคโนโลยี ที่เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็ว การสร้างระบบวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมเพื่อให้สามารถใช้กับงานของ กบภ.ได้จริง

ทั้งนี้ กบภ.ได้กำหนดเป้าหมายความพึงพอใจของลูกค้าสู่ความเป็นเลิศ โดยมี เป้าหมายที่ต้องปรับปรุงการบริการที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า การประชาสัมพันธ์ ข่าวสารต้องทั่วถึงและทันสมัย การแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนต้องรวดเร็ว ปริมาณน้ำประปา ต้องมีแรงดันน้ำที่สม่ำเสมอต่อเนื่องและเพียงพอ ตลอดจนคุณภาพน้ำประปาต้องใสสะอาด โดย กบภ.คาดหวังว่าในปี 2565 ลูกค้าจะมีความพึงพอใจต่อกระบวนการให้บริการของ กบภ. ที่ระดับ 4.25 คะแนน

นอกจากนี้ ในด้านการเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม กบภ.ได้เข้าไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชนโดยรอบแหล่งน้ำ เพื่อเป็นการรักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่าง กบภ. และชุมชน มุ่งเน้น การปลูกป่าต้นน้ำเพื่อเป็นแหล่งกักเก็บน้ำ ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญในการผลิตน้ำประปา พร้อมทั้งได้แบ่งปัน ความรู้และแนวปฏิบัติมาตรฐานในการผลิตน้ำประปาที่ได้มาตรฐานสากล แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งโครงการดังกล่าวจะทำให้ประชาชนเห็นเจตนารมณ์อันแน่วแน่ ในการพัฒนาชุมชนและสังคมของ กบภ. ตามค่านิยม “มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน”

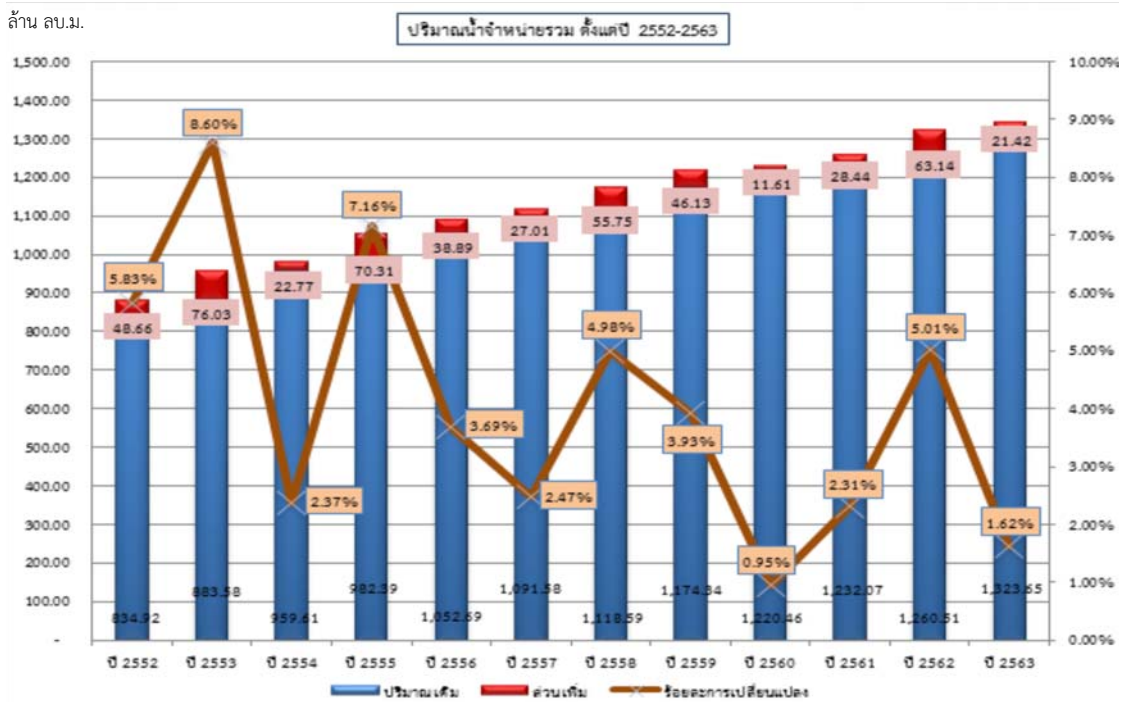
ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

ตารางที่ 1.1 แสดงจำนวนผู้ใช้น้ำปลายงวดในอดีต (2552-2563)



จากตารางที่ 1.1 ในช่วงปี 2552-2563 กปภ. มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นของผู้ใช้น้ำโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 4.64 โดยในปี 2563 จำนวนผู้ใช้น้ำของ กปภ. มีจำนวนเท่ากับ 4.78 ล้านราย มีอัตราการเพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 3.69 ปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เท่ากับร้อยละ 0.09 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า ซึ่งเป็นผลจากการระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ผู้ใช้น้ำประเภทกลุ่มธุรกิจขนาดใหญ่ อุตสาหกรรม และธุรกิจขนาดเล็ก ได้รับผลกระทบ เป็นสาเหตุหลักที่ทำให้จำนวนผู้ใช้น้ำลดลง อย่างไรก็ตาม ยังได้รับการพยุงตัวจากการเพิ่มขึ้นของผู้ใช้น้ำประเภทที่ 1 ที่อยู่อาศัย จึงทำให้ภาพรวมจำนวนผู้ใช้น้ำทั้ง 3 ประเภท ยังคงปรับตัวเพิ่มขึ้นเล็กน้อย

ตารางที่ 1.2 แสดงปริมาณน้ำจำหน่ายรวม ตั้งแต่ปี 2552-2563



จากตารางที่ 1.2 ในช่วงปี 2552-2563 มีอัตราการเปลี่ยนแปลงเพิ่มขึ้นของปริมาณน้ำจำหน่ายโดยเฉลี่ยเท่ากับร้อยละ 4.08 โดยในปี 2563 ปริมาณน้ำจำหน่ายรวมของ กปภ. มีจำนวนเท่ากับ 1,345.07 ล้าน ลบ.ม. มีอัตราการเพิ่มขึ้นเท่ากับร้อยละ 1.62 ปรับตัวลดลงรุนแรงเท่ากับร้อยละ 3.31 เมื่อเทียบกับปีก่อนหน้า เป็นผลจากภาวะถดถอยอย่างรุนแรงของเศรษฐกิจโลก ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และมาตรการการควบคุมกิจกรรมต่างๆ ของภาครัฐ ส่งผลกระทบให้ปริมาณน้ำจำหน่ายในผู้ใช้น้ำประเภทที่ 2 และ 3 ลดลง จึงทำให้ภาพรวมปริมาณน้ำจำหน่าย มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในอัตราลดลง

1.5 ความยั่งยืน / ความเสี่ยง / SWOT ของ กปภ.

ความยั่งยืน



ความเสี่ยง

กปภ.สำรวจความเสี่ยง และนำมาวิเคราะห์ความเสี่ยงเพื่อจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายขององค์กร ดังนี้

| | |
|-------------------------------|---|
| ความเสี่ยงระดับสูงมาก | 1 การจัดหาและบริหารจัดการแหล่งน้ำดิบ 2 การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด 3 อัตราน้ำสูญเสีย 4 รายได้จากการดำเนินงาน |
| ความเสี่ยงระดับสูง | 5 การบริหารจัดการโครงการขนาดใหญ่ ระยะเวลาก่อสร้าง 2 ปีขึ้นไป |
| ความเสี่ยงระดับปานกลาง | 6 การให้บริการน้ำประปาที่มีคุณภาพ 7 การพัฒนาโมเดลการลงทุนที่เพิ่มบทบาทภาคเอกชน 8 การทุจริตของพนักงาน |
| ความเสี่ยงระดับต่ำ | 9 ความพึงพอใจของลูกค้า 10 การพัฒนารูปแบบธุรกิจ 11 การบริหารสัญญาภาคเอกชน 12 การขออนุญาตใช้น้ำตามพระราชบัญญัติทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 |

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ของ กปภ. (SWOT)

| ลำดับ | คำอธิบาย |
|------------------------------|--|
| จุดแข็ง (Strengths) | |
| S1 | คุณภาพน้ำประปาที่ได้มาตรฐาน และได้รับการยอมรับจากลูกค้า |
| S2 | โครงข่ายท่อส่งน้ำ และสาขาที่ให้บริการที่กระจายในระดับภูมิภาค |
| S3 | กำไรจากการดำเนินงานที่เพียงพอต่อภาระผูกพัน |
| S4 | พนักงานมีความรู้ และเชี่ยวชาญในการบริหารจัดการกิจการประปาให้ได้มาตรฐาน |
| S5 | ช่องทางในการให้บริการและการเข้าถึงลูกค้าที่เพียงพอ และมีประสิทธิภาพ |
| จุดอ่อน (Weaknesses) | |
| W1 | ความสามารถในการบริหารจัดการน้ำสูญเสีย |
| W2 | โครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็น PWA 4.0 |
| W3 | การกำหนดกลยุทธ์ตลาดที่สามารถแข่งขันได้ |
| W4 | ต้นทุนการผลิตน้ำประปาที่สูง |
| W5 | ค่าใช้จ่ายการดำเนินงานต่อหน่วยน้ำจำหน่ายมีแนวโน้มสูงขึ้นและสูงกว่าคู่แข่ง |
| W6 | ในบางพื้นที่ที่มีการซื้อน้ำจากเอกชนยังไม่มีราคาคู่แข่งในเชิงการเงิน เมื่อเทียบกับความสามารถในการผลิตของตัวเอง |
| W7 | วัฒนธรรมและทัศนคติของบุคลากรที่ยังไม่รองรับการเปลี่ยนแปลง |
| โอกาส (Opportunities) | |
| O1 | ปริมาณความต้องการใช้น้ำในประเทศเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง |
| O2 | ภาคอุตสาหกรรมจะมีการขยายตัวและมีความต้องการน้ำมากขึ้น จากที่มีการจัดตั้งเขตเศรษฐกิจพิเศษ และโครงการระเบียงเศรษฐกิจภาคตะวันออก |
| O3 | นโยบายรัฐบาลและกฎหมายเกี่ยวกับน้ำอื่นๆ สนับสนุนและให้ความสำคัญกับการจัดสรรน้ำดิบในการอุปโภค บริโภคเป็นอันดับแรก รวมถึงต้องการให้ประชาชนมีน้ำประปาใช้ในทุกพื้นที่ |
| O4 | ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ที่ทำให้มีการบริหารจัดการน้ำที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น |
| O5 | ทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำของประเทศที่มีความชัดเจน และส่งผลต่อศักยภาพในการเติบโตทางธุรกิจของ กปภ. |
| O6 | พ.ร.บ. กำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานร่วมกับ กปภ. |
| อุปสรรค (Threats) | |
| T1 | พ.ร.บ. ทรัพยากรน้ำ พ.ศ. 2561 ส่งผลต่อความชัดเจนในการบริหารงานในปัจจุบัน |
| T2 | แหล่งน้ำดิบได้รับผลกระทบจากภาวะโลกร้อน สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศแปรปรวน เกิดปัญหาน้ำเสีย น้ำเค็ม น้ำท่วม ภัยแล้ง |
| T3 | ไม่มีแหล่งน้ำดิบหลักเป็นของตัวเอง |
| T4 | ความไม่คล่องตัวของ พ.ร.บ. และกฎระเบียบ ที่ใช้ในการดำเนินงาน |
| T5 | ผลกระทบจากวิกฤต Covid-19 ที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้บริโภค การชะลอตัวของภาคธุรกิจและนโยบายการใช้จ่ายของงบประมาณภาครัฐ |

S

W

O

T

1.6 ยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ.2563-2565 ของ กปภ. (ทบทวน พ.ศ. 2564 - 2565)

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs)

การพัฒนาในด้านอุตสาหกรรม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในช่วง 4 ทศวรรษที่ผ่านมา เป็นการพัฒนาที่ก่อให้เกิด ผลกระทบและความเสียหายต่อทรัพยากรโลกเป็นอย่างมาก เมื่อปี 2543 ประเทศไทยและประเทศต่างๆทั่วโลก รวม 189 ประเทศ จึงรวมตัวกันในการประชุมองค์การสหประชาชาติ ที่มหานครนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา และเห็นพ้องต้องกันในการตั้งเป้าหมายการพัฒนาทั้งในระดับชาติ และระดับสากลที่ทุกประเทศ จะดำเนินการร่วมกันให้ได้ภายในปี 2558 โดยเป้าหมายดังกล่าวเรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษ หรือ Millennium Development Goals (MDGs) อันประกอบด้วย 8 เป้าหมายหลัก คือ 1. ขจัดความยากจนและความหิวโหย 2. ให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาระดับ ประถมศึกษา 3. ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศและบทบาทสตรี 4. ลดอัตราการตายของเด็ก 5. พัฒนาสุขภาพของ สตรีมีครรภ์ 6. ต่อสู้กับโรคเอดส์ มาลาเรีย และโรคสำคัญอื่นๆ 7. รักษาและ จัดการสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน และ 8. ส่งเสริม การเป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนาในประชาคมโลก

ระยะเวลา 15 ปีผ่านมา เป้าหมายการพัฒนาแห่งสหัสวรรษทั้ง 8 ข้อ กำลังจะ สิ้นสุดลง โดยประสบความสำเร็จ เป็นอย่างดีในหลายประเทศ ซึ่งเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของ การพัฒนา องค์การสหประชาชาติ จึงได้กำหนดเป้าหมาย การพัฒนาขึ้นใหม่โดยอาศัยกรอบความ คิดที่มองการพัฒนาเป็นมิติ (Dimensions) ของ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้มีความเชื่อมโยงกัน เรียกว่า เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน หรือ Sustainable Development Goals (SDGs) ซึ่งจะใช้ เป็นทิศทางการพัฒนาตั้งแต่เดือนกันยายน ปี 2558 ถึง เดือนสิงหาคม 2573 ครอบคลุม ระยะเวลา 15 ปี โดยประกอบไปด้วย 17 เป้าหมาย



ทั้งนี้ สำหรับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนที่เกี่ยวข้องกับ กปภ. คือ เป้าหมายที่ 6 สร้างหลักประกันว่าจะมีการจัดให้มีน้ำและสุขอนามัยสำหรับทุกคน และมีการบริหารจัดการที่ยั่งยืน ดังนี้

- การให้ทุกคนเข้าถึงน้ำดื่มที่ปลอดภัยและมีราคาที่สามารถซื้อหาได้ภายในปี 2573
- เพิ่มประสิทธิภาพการใช้น้ำในทุกภาคส่วน และสร้างหลักประกันว่าจะมีการใช้น้ำ และจัดหาน้ำที่ยั่งยืน เพื่อลดจำนวนประชาชนที่ประสบความทุกข์จากการขาดแคลนน้ำ ภายในปี 2573
- ดำเนินการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำแบบองค์รวมในทุกระดับ ภายในปี 2573

ดังนั้น กปภ.จึงได้ทบทวนยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ และตัวชี้วัด ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และบริบทที่เปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ภายใน พ.ศ. 2570 แสดงตามแผนภาพ

ทิศทางและตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)



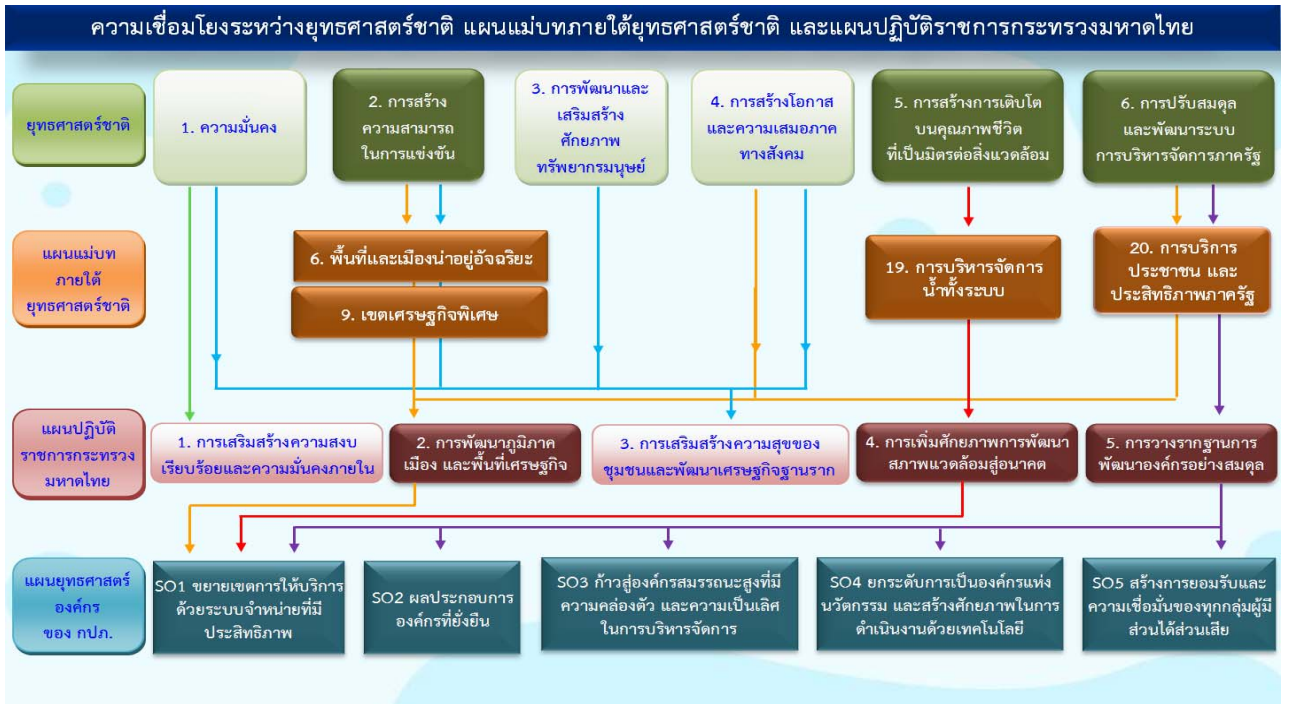
ทิศทางและตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ดังนี้

ระยะสั้น (Short Term) ปี 2564-2565 : เพิ่มศักยภาพในการบริหารระบบจำหน่ายเพื่อเป็นผู้นำในธุรกิจประปา

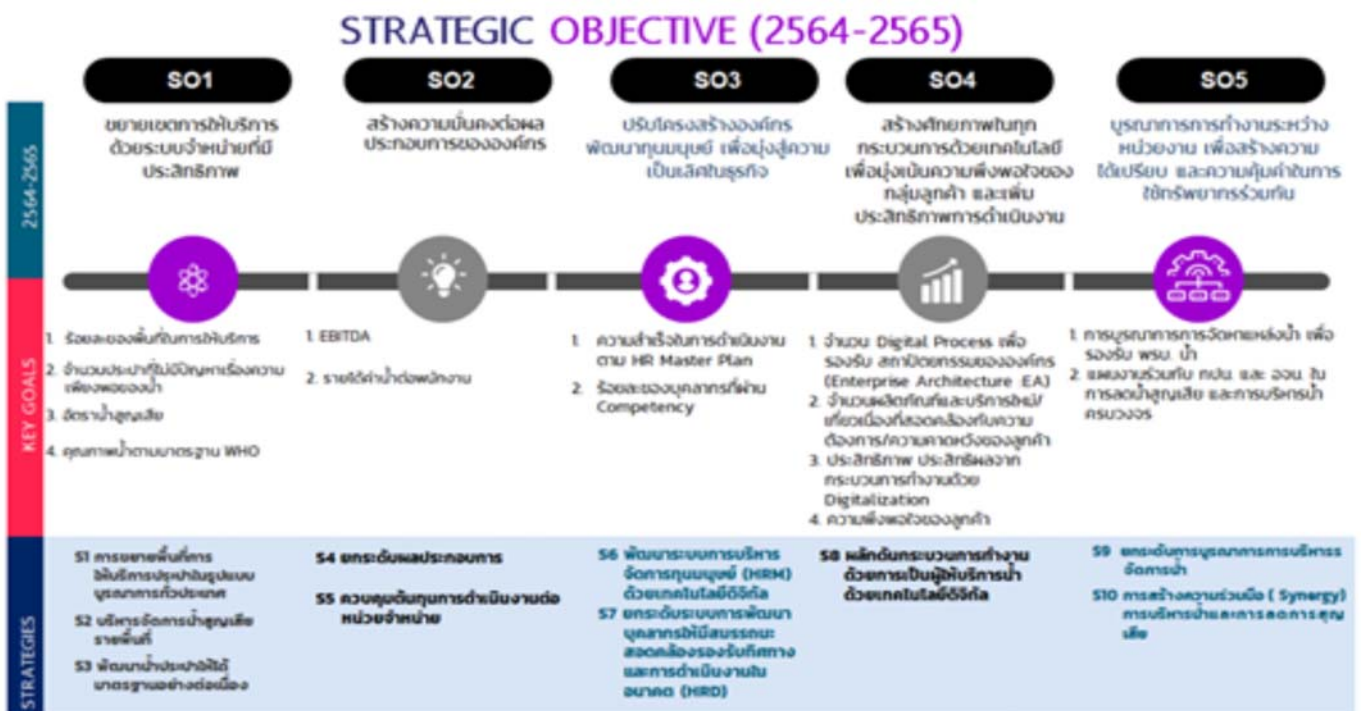
ระยะกลาง (Medium Term) ปี 2567 : ใช้ประโยชน์จาก Digitalization ในการยกระดับการบริหารจัดการ โดยสร้างความร่วมมือและการยอมรับของทุกกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ระยะยาว (Long Term) ปี 2570 : มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืน ด้านการให้บริการและบริหารจัดการน้ำประปา

โดยยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2563-2565 ของ กปภ. (ทบทวน พ.ศ 2564-2565) มีความเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ และแผนปฏิบัติราชการกระทรวงมหาดไทย ตามแผนภาพ



วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)



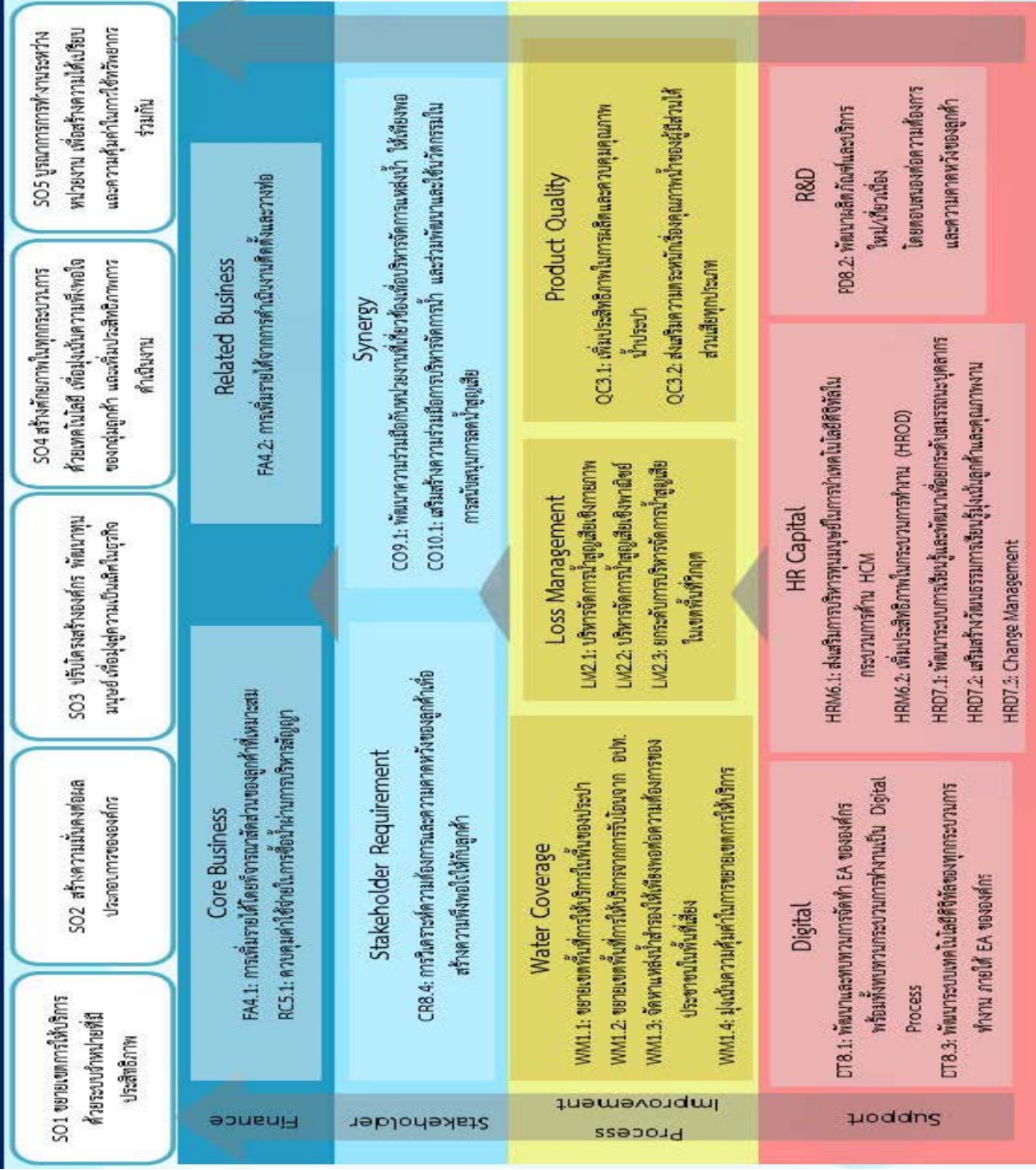
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective) มีทั้งหมด 5 ประเด็น ดังนี้

- 1) ขยายเขตการให้บริการ ด้วยระบบจำหน่ายที่มีประสิทธิภาพ
- 2) สร้างความมั่นคงต่อผลประกอบการขององค์กร
- 3) ปรับโครงสร้างองค์กร พัฒนาทุนมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในธุรกิจ
- 4) สร้างศักยภาพในทุกกระบวนการด้วยเทคโนโลยี เพื่อมุ่งเน้นความพึงพอใจของกลุ่มลูกค้า และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน
- 5) บูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบ และความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน

นอกจากนั้น กปภ.ได้กำหนดยุทธศาสตร์ (Strategy) ให้สอดคล้องและขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ข้างต้น โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การดำเนินงานทั้งสิ้น 10 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1 การขยายเขตพื้นที่การให้บริการประปาในรูปแบบบูรณาการทั่วประเทศ
 - 2 บริหารจัดการน้ำสูญเสียรายพื้นที่
 - 3 พัฒนาน้ำประปาให้ได้มาตรฐานอย่างต่อเนื่อง
 - 4 ยกระดับผลประกอบการ
 - 5 ควบคุมต้นทุนการดำเนินงานต่อหน่วยจำหน่าย
 - 6 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทุนมนุษย์ (HRM) ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 7 ยกระดับการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องรองรับทิศทางและการดำเนินงานในอนาคต (HRD)
 - 8 ผลักดันกระบวนการทำงานด้วยการเป็นผู้ให้บริการน้ำด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
 - 9 ยกระดับการบูรณาการการบริหารจัดการน้ำ
 - 10 การสร้างความร่วมมือ (Synergy) การบริหารน้ำและการลดการสูญเสีย
- แสดงตามแผนที่ยุทธศาสตร์ ดังนี้

แผนที่ยุทธศาสตร์ ประจำปี 2564-2565 (STRATEGY MAP)



บทที่ 2

บทบาทการกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ กปภ.

2.1 หลักการและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีของคณะกรรมการ กปภ.

คณะกรรมการ กปภ. มีการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 และแนวทางปฏิบัติที่ สคร. กำหนด ดังนี้

หลักการ

คณะกรรมการเป็นตัวแทนของผู้ถือหุ้นในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจให้มีการปฏิบัติงานเป็นไปตามพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของภาครัฐ คณะกรรมการควรปฏิบัติงานตามหลักความไว้วางใจ (Fiduciary Duty) และดูแลให้กรรมการฝ่ายจัดการ ตลอดจนพนักงานปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ระมัดระวัง (Duty of Care) และซื่อสัตย์ต่อองค์กร (Duty of Loyalty) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยคณะกรรมการควรมีองค์ประกอบทางความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม และควรเข้าใจขอบเขต หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ รวมถึงกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการปฏิบัติหน้าที่ ให้บรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของภาครัฐ

แนวทางสำหรับหมวดคณะกรรมการ ประกอบด้วย 3 หัวข้อ ดังนี้

1. โครงสร้างคณะกรรมการและการสรรหากรรมการ

1.1 โครงสร้างคณะกรรมการ

1.2 การสรรหากรรมการ

2. การดำเนินงานของคณะกรรมการ

2.1 บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

2.2 การประชุมคณะกรรมการ

2.3 การพัฒนาคณะกรรมการ

2.4 การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

2.5 การดำเนินงานเกี่ยวกับผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน

3. การประเมินผลคณะกรรมการ

โดยมีรายละเอียดในแต่ละหัวข้อ ดังนี้

1. โครงสร้างคณะกรรมการและการสรรหากรรมการ

1.1 โครงสร้างคณะกรรมการ

(1) คณะกรรมการควรพิจารณาและทบทวนจำนวนของกรรมการในคณะกรรมการให้มีความเหมาะสม กับการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

(2) คณะกรรมการพิจารณากำหนดโครงสร้างคณะกรรมการให้มีกรรมการที่เป็นอิสระอย่างน้อยจำนวน 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการทั้งหมด

(3) คณะกรรมการควรประกอบด้วยกรรมการที่มีคุณลักษณะเฉพาะด้านที่มีความจำเป็นต่อการดำเนินธุรกิจและจำเป็น ต่อการบรรลุเป้าหมายหลักและพันธกิจของรัฐวิสาหกิจ และมีคุณสมบัติหลากหลายทั้งในด้านทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ ความสามารถ ตลอดจนความหลากหลายทางด้านอายุและเพศ

(4) กรรมการควรดำรงตำแหน่งกรรมการในรัฐวิสาหกิจไม่เกิน 3 แห่ง ในเวลาเดียวกัน และถ้ามีการดำรงตำแหน่งกรรมการในบริษัทและ/หรือหน่วยงานของรัฐเพิ่มเติม จะต้องไม่เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติหน้าที่กรรมการของรัฐวิสาหกิจ

(5) กรรมการไม่ควรประกอบกิจการหรือดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานในกิจการอันเป็นการแข่งขันกับรัฐวิสาหกิจ

(6) กรรมการในรัฐวิสาหกิจไม่ควรดำรงตำแหน่งในส่วนราชการหรือหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการ (Regulator) ของรัฐวิสาหกิจนั้น

(7) ประธานกรรมการควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนดไว้เป็นอย่างอื่น โดยในกรณีที่ประธานกรรมการไม่ได้เป็นกรรมการที่เป็นอิสระ คณะกรรมการควรจัดให้มีกระบวนการที่ทำให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจในการทำงานของประธานกรรมการและทำให้เกิดการทำงานที่เป็นอิสระ

(8) คณะกรรมการควรพิจารณาแต่งตั้งคณะอนุกรรมการตามความจำเป็น เพื่อพิจารณาประเด็นเฉพาะเรื่อง กลั่นกรองข้อมูล และเสนอแนวทางการพิจารณาก่อนให้ คณะกรรมการเห็นชอบต่อไป

(9) อดีตผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจควรพ้นจากตำแหน่งผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจแล้วอย่างน้อย 2 ปี ก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการของรัฐวิสาหกิจนั้น

1.2 การสรรหากรรมการ

(1) คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา ซึ่งอนุกรรมการสรรหา ส่วนใหญ่ และประธานคณะอนุกรรมการสรรหาควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ

(2) คณะอนุกรรมการสรรหาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหากรรมการที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่ง ให้เป็นไปอย่างเหมาะสม เว้นแต่มีกฎหมายที่กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหากรรมการที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งเป็นการเฉพาะ ให้ดำเนินการตามกฎหมายนั้น

(3) คณะอนุกรรมการสรรหาควรทบทวนหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหา กรรมการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสนอแนะต่อคณะกรรมการก่อนที่จะมีการสรรหากรรมการ ทดแทน กรรมการที่ครบวาระ

แนวทางปฏิบัติ

1. คณะกรรมการควรให้มีการพิจารณาและนำเสนอการปรับปรุง (เพิ่ม/ลด) จำนวนของกรรมการเพื่อให้มีความเหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจ โดยให้ดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2. การสรรหาคณะกรรมการจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 รวมทั้งจะต้องเป็นไปตาม มติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2560 เรื่อง แนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ที่ได้เห็นชอบในหลักการการกำหนดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญของกรรมการรัฐวิสาหกิจ (Skill Matrix) และกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปใช้ในการประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการรัฐวิสาหกิจ

3. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์ในการดำรงตำแหน่งในบริษัทอื่นของกรรมการโดยพิจารณาถึงประสิทธิภาพการทำงานของกรรมการ ที่ดำรงตำแหน่งหลายบริษัท และเพื่อให้มั่นใจว่ากรรมการสามารถทุ่มเทเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในบริษัทได้อย่างเพียงพอ ควรกำหนดจำนวนบริษัทจดทะเบียนที่กรรมการแต่ละคนจะไปดำรงตำแหน่งให้เหมาะสมกับลักษณะหรือสภาพธุรกิจของบริษัทแต่รวมแล้วไม่ควรเกิน 5 บริษัทจดทะเบียน ทั้งนี้เนื่องจากประสิทธิภาพของการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะกรรมการบริษัทอาจลดลง หากจำนวนบริษัทที่กรรมการไปดำรงตำแหน่งมีมากเกินไป และควรให้มีการเปิดเผยหลักเกณฑ์ดังกล่าว

4. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีระบบการเปิดเผยการดำรงตำแหน่งในบริษัทและ/หรือการถือครองหุ้นในบริษัทและ/หรือกิจการใดๆ ของกรรมการด้วย

5. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 มาตรา 86 ที่กำหนดว่า “ห้ามมิให้กรรมการประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัท หรือเข้าเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือเป็นหุ้นส่วนไม่จำกัดความรับผิดในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นกรรมการของบริษัทเอกชนหรือบริษัทอื่นที่ประกอบกิจการอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันกับกิจการของบริษัทไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ตน หรือประโยชน์ผู้อื่น เว้นแต่จะได้แจ้งให้ที่ประชุมผู้ถือหุ้นทราบ ก่อนที่จะมีมติแต่งตั้ง” รวมถึงรัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เรื่อง กรรมการอิสระและกรรมการตรวจสอบ ข้อที่ 8 ที่กำหนดว่า “กรรมการอิสระแต่ละคนต้องไม่ประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย หรือไม่เป็นหุ้นส่วนที่มีนัยในห้างหุ้นส่วน หรือเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงาน ลูกจ้าง พนักงาน ที่ปรึกษา ที่รับเงินเดือนประจำ หรือถือหุ้นเกินร้อยละ 1 ของจำนวนหุ้นที่มีสิทธิออกเสียงทั้งหมดของบริษัทอื่น ซึ่งประกอบกิจการที่มีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันที่มีนัยกับกิจการของบริษัทหรือบริษัทย่อย

6. รัฐวิสาหกิจจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2560 เรื่อง แนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ที่กำหนดว่า “ให้มีผู้แทน

กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัด ซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบ กิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 1 คน รวมทั้งเป็นไปตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง”

7. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า “ในกรณีที่ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่ไม่ได้แยกจากกันอย่างชัดเจน เช่น ประธานกรรมการและกรรมการ ผู้จัดการใหญ่เป็นบุคคลเดียวกัน ประธานกรรมการไม่เป็นกรรมการอิสระ ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นบุคคลในครอบครัวเดียวกัน หรือประธานกรรมการเป็นสมาชิกในคณะกรรมการบริหาร หรือคณะทำงาน หรือได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการบริหาร คณะกรรมการควรส่งเสริมให้เกิดการถ่วงดุลอำนาจระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ โดยพิจารณา

(1) องค์ประกอบของคณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการอิสระมากกว่ากึ่งหนึ่ง หรือ

(2) แต่งตั้งกรรมการอิสระคนหนึ่งร่วมพิจารณากำหนดวาระการประชุม คณะกรรมการ

ทั้งนี้ ประธานกรรมการไม่ควรร่วมเป็นคณะอนุกรรมการใดๆ”

8. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากประกาศคณะกรรมการกำกับตลาดทุน ที่ ทจ. 24/2551 เรื่อง การขออนุญาตเสนอขายหุ้นที่ออกใหม่ ข้อ 1(2)(ข) ที่กำหนดว่า “กรรมการอิสระแต่ละคนของผู้ขออนุญาต ต้องไม่เป็นหรือเคยเป็นกรรมการที่มีส่วนร่วมบริหารงานลูกจ้าง พนักงานที่ปรึกษาที่ได้เงินเดือนประจำ หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ขออนุญาต บริษัทใหญ่ บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทย่อยลำดับเดียวกัน ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือของผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ขออนุญาต เว้นแต่จะได้พ้นจากการมีลักษณะดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี ก่อนวันที่ยื่นคำขออนุญาตต่อสำนักงาน ทั้งนี้ ลักษณะต้องห้ามดังกล่าว ไม่รวมถึงกรณีที่กรรมการอิสระเคยเป็นข้าราชการ หรือที่ปรึกษาของส่วนราชการ ซึ่งเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่หรือผู้มีอำนาจควบคุมของผู้ขออนุญาต”

9. คณะอนุกรรมการสรรหาควรนำผลการประเมินผลงานของกรรมการในปีที่ผ่านมา มาร่วมใช้ในการพิจารณาทบทวนคัดเลือกกรรมการ

10. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า “คณะกรรมการสรรหาควรจัดให้มีการประชุมเพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล เพื่อให้ได้กรรมการที่มีคุณสมบัติที่จะทำ คณะกรรมการมีองค์ประกอบความรู้ความชำนาญ ที่เหมาะสม รวมทั้งมีการพิจารณาประวัติของบุคคลดังกล่าว และเสนอความเห็นต่อคณะกรรมการ ก่อนจะนำเสนอที่ประชุมผู้ถือหุ้นให้เป็นผู้แต่งตั้งกรรมการ นอกจากนี้ ผู้ถือหุ้นควรได้รับข้อมูลอย่างเพียงพอเกี่ยวกับบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อ เพื่อประกอบการตัดสินใจ”

2. การดำเนินงานของคณะกรรมการ

2.1 บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ

(1) คณะกรรมการควรเข้าใจบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบในฐานะผู้นำให้รัฐวิสาหกิจบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ และทำหน้าที่กำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีการบริหารงานที่ดี รวมถึงเข้าใจขอบเขตหน้าที่ และความรับผิดชอบของตน

(2) คณะกรรมการควรจัดทำกฎบัตรหรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการ รวมถึงแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการที่ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการในการปฏิบัติงาน

(3) คณะกรรมการควรกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของตน และฝ่ายจัดการให้ชัดเจน และกำกับดูแลฝ่ายจัดการดำเนินการ ให้บรรลุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของรัฐวิสาหกิจ

(4) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ฝ่ายจัดการรับผิดชอบการบริหารงาน ตามกรอบนโยบายที่วางไว้โดยไม่แทรกแซงการตัดสินใจและการบริหารงาน

(5) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจดำเนินงานตามกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง มติที่ประชุมผู้ถือหุ้น ตลอดจนนโยบายการดำเนินงานที่ได้กำหนดไว้

(6) คณะกรรมการควรส่งเสริมให้มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น การปฏิบัติงานที่เอื้อให้บรรลุ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ และนโยบาย การดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

(7) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีนโยบายในการกำกับดูแล บริษัทย่อยให้ชัดเจน

(8) คณะกรรมการควรปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือประโยชน์สูงสุดของรัฐวิสาหกิจเป็นที่ตั้ง และกรรมการไม่ควรกระทำการใดๆ อันอาจทำให้เกิดความขัดแย้งของผลประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจ

(9) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีนโยบายและวิธีปฏิบัติ เพื่อให้การทำรายการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์เป็นไปตามขั้นตอนการดำเนินงาน และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของรัฐวิสาหกิจ โดยผู้ที่มีอำนาจความขัดแย้งของผลประโยชน์นั้น ไม่ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การเข้าทำรายการดังกล่าว รวมทั้งให้มีการเปิดเผยข้อมูล ตามที่กฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด

(10) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้รัฐวิสาหกิจมีนโยบายและวิธีปฏิบัติ ในการรักษาความลับ (Confidentiality) การรักษาความน่าเชื่อถือ (Integrity) ความพร้อมใช้ (Availability) ของข้อมูล รวมถึงระบบการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลของรัฐวิสาหกิจ และมาตรการป้องกันมิให้กรรมการ ฝ่ายจัดการ และผู้ใดก็ตามที่สามารถเข้าถึงข้อมูล นำข้อมูลไปใช้โดยมิชอบ

(11) คณะกรรมการควรจัดให้มีระบบรายงานความเป็นอิสระของกรรมการที่เป็นอิสระ โดยเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้กรรมการที่เป็นอิสระเปิดเผยความสัมพันธ์กับรัฐวิสาหกิจและความเกี่ยวข้องกับฝ่ายจัดการ ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ กลุ่มผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หน่วยงานของรัฐ หรือบุคคลใดก็ตาม ที่จะทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่เป็นอิสระ และควรจัดทำทุกปีในระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการที่เป็นอิสระเปลี่ยนแปลงสถานะระหว่างดำรงตำแหน่ง จนขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ ต้องรายงานคณะกรรมการเพื่อพิจารณาสถานะการดำรงตำแหน่งของกรรมการโดยทันที

(12) คณะกรรมการควรกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการให้ชัดเจน และสนับสนุนให้ประธานกรรมการสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสมบูรณ์และเหมาะสม

2.2 การประชุมคณะกรรมการ

(1) คณะกรรมการควรจัดให้มีกำหนดการประชุมและวาระการประชุม คณะกรรมการเป็นการล่วงหน้า และในกรณีที่มีการเสนอวาระการประชุมเพิ่มเติม ควรให้คณะกรรมการมีมติเห็นชอบในการเพิ่มวาระการประชุมดังกล่าว ก่อนการประชุม

(2) คณะกรรมการควรประชุมทุกเดือนและเพิ่มเติมตามความจำเป็น เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ทันการณ์

(3) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรรมการและฝ่ายจัดการมีอิสระที่จะเสนอเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจเข้าสู่วาระการประชุม

(4) คณะกรรมการควรได้รับเอกสารประกอบการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 5 วันทำการก่อนวันประชุม

(5) คณะกรรมการควรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการตัดสินใจในการประชุมคณะกรรมการได้จากฝ่ายจัดการที่ได้รับมอบหมายภายในขอบเขตที่กำหนด

(6) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้กรรมการที่มีความขัดแย้งของผลประโยชน์กับรัฐวิสาหกิจ งดเว้นจากการมีส่วนร่วมในการอภิปรายและออกเสียงลงมติ หรือออกจากที่ประชุมในวาระการประชุมนั้น

(7) กรรมการแต่ละคนควรเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่าร้อยละ 75 ของจำนวนการประชุมคณะกรรมการทั้งหมดที่ได้จัดให้มีขึ้นในรอบปี

(8) คณะกรรมการควรถือเป็นนโยบายที่จะให้กรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร มีโอกาสที่จะประชุมระหว่างกันเองตามความจำเป็น เพื่ออภิปรายเกี่ยวกับการดำเนินงาน ของรัฐวิสาหกิจ โดยไม่มีกรรมการที่เป็นผู้บริหาร และฝ่ายจัดการร่วมด้วย และควรแจ้งให้ผู้บริหารสูงสุดทราบถึงผลการประชุมด้วย

(9) คณะกรรมการควรดูแลให้มีระบบการบันทึกรายงานการประชุม ให้รายงานการประชุมมีความถูกต้องและครบถ้วน สำหรับการประชุมคณะกรรมการ การประชุม คณะอนุกรรมการต่างๆ และการประชุมต่างๆ ภายในคณะกรรมการ

2.3 การพัฒนาคณะกรรมการ

(1) คณะกรรมการควรส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้ง เป็นกรรมการใหม่ ได้รับคำแนะนำและมีข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่

(2) คณะกรรมการควรได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่เป็นปัจจุบัน อย่างสม่ำเสมอ

(3) คณะกรรมการควรส่งเสริมและสนับสนุนให้กรรมการได้รับการอบรม และพัฒนาศักยภาพ และความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่

2.4 การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

(1) คณะกรรมการควรพิจารณานโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้าง ค่าตอบแทนของกรรมการเพื่อขออนุมัติจากผู้ถือหุ้น

(2) คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน ซึ่งประธานคณะอนุกรรมการและสมาชิกส่วนใหญ่ ควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระเพื่อพิจารณา หลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม โดยนโยบายและหลักเกณฑ์การกำหนดค่าตอบแทนควรมีความสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของรัฐวิสาหกิจ

(3) คณะกรรมการควรเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนด โครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการ ในรายงานประจำปีของรัฐวิสาหกิจ และค่าตอบแทนของกรรมการ โดยให้รวมถึงค่าตอบแทนจากการเป็นอนุกรรมการต่างๆ และกรรมการในบริษัทย่อยด้วย

2.5 การดำเนินงานเกี่ยวกับผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และพนักงาน

(1) คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการสรรหาผู้บริหารสูงสุดเพื่อ พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาบุคคล ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด

(2) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ผู้บริหารสูงสุดจัดให้มีโครงสร้างผู้บริหาร ระดับสูง ขอบเขตงาน และคุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงที่เหมาะสม

(3) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) สำหรับตำแหน่งผู้บริหารสูงสุด ผู้บริหารระดับสูง และตำแหน่งสำคัญ (Key Positions) ของรัฐวิสาหกิจ

(4) คณะกรรมการควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ฝ่ายจัดการและพนักงาน ได้รับการอบรม และพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

(5) คณะกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์และปัจจัยในการประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุด และติดตามให้ผู้บริหารสูงสุดประเมินผู้บริหารระดับสูงอื่นๆ ให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์และปัจจัยการประเมินดังกล่าว

(6) คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้ผู้บริหารสูงสุดมีการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่สอดคล้องกับพันธกิจและวัตถุประสงค์ของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงการรักษาพนักงานที่มีความสามารถของรัฐวิสาหกิจไว้

(7) คณะกรรมการควรให้คณะอนุกรรมการพิจารณาคำตอบแทนพิจารณาโครงสร้างคำตอบแทน ของฝ่ายจัดการและพนักงาน และควรมีการทบทวน ความเหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

แนวทางปฏิบัติ

1. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของกรรมการรัฐวิสาหกิจควรครอบคลุมอย่างน้อย ดังนี้

(1) การจัดทำวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และค่านิยมร่วมขององค์กรที่มีความสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และนโยบายของรัฐ

(2) การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ นโยบายการดำเนินงาน แผนการดำเนินงานประจำปี ตลอดจนทรัพยากรสำคัญ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ทั้งในระยะสั้น ระยะปานกลาง และตามระยะเวลาซึ่งคาดหวังได้ตามสมควร

(3) การกำกับดูแลให้บริษัทมีระบบบัญชี การรายงานทางการเงิน การบริหารความเสี่ยง ระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบภายในที่เพียงพอและเหมาะสมต่อการดำเนินธุรกิจ

(4) การติดตามประเมินผล และการดูแลการรายงานผลการดำเนินงาน

2. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการควรจัดทำกฎบัตร หรือนโยบายการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ (Board Charter) ที่ระบุหน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ เพื่อใช้อ้างอิงในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการทุกคน และควรมีการทบทวนกฎบัตรดังกล่าวเป็นประจำอย่างน้อยปีละครั้ง รวมทั้งควรทบทวนการแบ่งบทบาทหน้าที่คณะกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และฝ่ายจัดการ อย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร

3. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการควรเข้าใจขอบเขตหน้าที่ของตน และมอบหมายอำนาจการจัดการกิจการให้แก่ฝ่ายจัดการ ซึ่งควรบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร อย่างไรก็ตาม การมอบหมายดังกล่าวมิได้เป็นการปลดเปลื้องหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะกรรมการยังควรติดตามดูแลฝ่ายจัดการให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ทั้งนี้ ขอบเขตหน้าที่ของคณะกรรมการ กรรมการผู้จัดการใหญ่ และฝ่ายจัดการ อาจพิจารณาแบ่งออกเป็น ดังนี้

(1) เรื่องที่ควรดูแลให้มีการดำเนินการ

- (1.1) การกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลักในการประกอบธุรกิจ
- (1.2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นในจริยธรรม รวมทั้งประเพณี

เป็นต้นแบบ

(1.3) การดูแลโครงสร้าง และการปฏิบัติของคณะกรรมการ ให้เหมาะสมต่อการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักในการประกอบธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

(1.4) การสรรหา พัฒนา กำหนดค่าตอบแทนและประเมินผลงานของกรรมการผู้จัดการใหญ่

(1.5) การกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนที่เป็นเครื่องจูงใจให้บุคลากรปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เป้าหมายหลักขององค์กร

(2) เรื่องที่ดำเนินการร่วมกับฝ่ายจัดการ

(2.1) การกำหนดและทบทวนกลยุทธ์ เป้าหมาย แผนงานประจำปี

(2.2) การดูแลความเหมาะสมเพียงพอของระบบบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

(2.3) การกำหนดอำนาจดำเนินการที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการ

(2.4) การกำหนดกรอบการจัดสรรทรัพยากรการพัฒนาและงบประมาณ เช่น นโยบายและแผนการบริหารจัดการบุคคล และนโยบายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

(2.5) การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

(2.6) การดูแลให้การเปิดเผยข้อมูลทางการเงินและไม่ใช้การเงินมีความน่าเชื่อถือ

(3) เรื่องที่คณะกรรมการไม่ควรดำเนินการ

(3.1) การจัดการ (Execution) ให้เป็นไปตามกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานที่คณะกรรมการอนุมัติแล้ว (คณะกรรมการควรปล่อยให้ฝ่ายจัดการ รับผิดชอบการตัดสินใจดำเนินงาน การจัดซื้อจัดจ้าง การรับบุคลากร เข้าทำงาน ฯลฯ ตามกรอบนโยบายที่กำหนดไว้ และติดตามดูแลผล โดยไม่แทรกแซงการตัดสินใจ เว้นแต่มีเหตุจำเป็น)

(3.2) เรื่องที่ข้อกำหนดห้ามไว้ เช่น การอนุมัติรายการที่กรรมการมีส่วนได้เสีย เป็นต้น

4. การไม่แทรกแซงการตัดสินใจและการบริหารงาน ให้หมายถึง การกำกับดูแลของคณะกรรมการไม่ควรแทรกเข้าไปเกี่ยวข้องในการตัดสินใจและการบริหารงานของฝ่ายจัดการ (Day-to-Day Management)

5. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการควรพิจารณากำหนด นโยบายการกำกับดูแลบริษัทย่อย ซึ่งรวมถึง

(1) ระดับการแต่งตั้งบุคคลไปเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือผู้มีอำนาจควบคุมในบริษัทย่อยโดยให้กำหนดเป็นลายลักษณ์อักษร ซึ่งโดยทั่วไปควรให้คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้ง เว้นแต่บริษัทดังกล่าวเป็นบริษัทขนาดเล็ก ที่เป็น Operating Arms (บริษัทที่อยู่ภายใต้นโยบายการกำกับดูแลของกิจการ) ของกิจการ คณะกรรมการอาจมอบหมายให้กรรมการผู้จัดการใหญ่เป็นผู้แต่งตั้งก็ได้

(2) กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคคลที่เป็นตัวแทนของบริษัทตามข้อ (1) และให้ตัวแทนของบริษัทดูแลให้การปฏิบัติเป็นไปตามนโยบายของบริษัทย่อย และในกรณีที่บริษัทย่อยมีผู้ร่วมลงทุนอื่น คณะกรรมการควรกำหนดนโยบายให้ตัวแทนทำหน้าที่อย่างดีที่สุดเพื่อผลประโยชน์ ของบริษัทย่อย และให้สอดคล้องกับนโยบายของบริษัทแม่

(3) ระบบการควบคุมภายในของบริษัทย่อยที่เหมาะสมและรัดกุมเพียงพอ และการทำรายการต่างๆ เป็นไปอย่างถูกต้องตามกฎหมาย และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง

(4) การเปิดเผยข้อมูลฐานะการเงินและผลการดำเนินงานการทำรายการกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง การได้มาหรือจำหน่ายไปซึ่งทรัพย์สิน การทำรายการอื่นที่สำคัญ การเพิ่มทุน การลดทุน การเลิกบริษัทย่อย เป็นต้น

6. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากพระราชบัญญัติหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พ.ศ. 2535 มาตรา 89/11 ที่กำหนดว่า การกระทำดังต่อไปนี้ ซึ่งเป็นผลให้ กรรมการผู้บริหาร หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง ได้รับประโยชน์ทางการเงินอื่น นอกเหนือจากที่พึงได้ตามปกติ หรือเป็นเหตุให้บริษัทได้รับความเสียหาย ให้สันนิษฐานว่าเป็นการกระทำที่เกิดความขัดหรือแย้งกับประโยชน์ของบริษัท อย่างมีนัยสำคัญ

(1) การทำธุรกรรมระหว่างบริษัท หรือบริษัทย่อยกับกรรมการ ผู้บริหารหรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้อง โดยไม่เป็นไปตามมาตรา 89/12 หรือมาตรา 84/13

(2) การใช้ประโยชน์จากข้อมูลของบริษัทที่ล่วงรู้มา เว้นแต่เป็นข้อมูลที่เปิดเผยต่อสาธารณชนแล้ว หรือ

(3) การใช้ทรัพย์สินหรือโอกาสทางธุรกิจของบริษัทในลักษณะที่เป็นการฝ่าฝืนหลักเกณฑ์หรือหลักปฏิบัติทั่วไปตามที่คณะกรรมการกำกับตลาดทุนประกาศกำหนด

7. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงคำจำกัดความของ "บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกัน" จากเว็บไซต์ของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่กำหนดว่า บุคคล ที่มีความเกี่ยวข้องกัน หมายถึง บุคคลที่อาจทำให้กรรมการหรือผู้บริหาร ของบริษัทจดทะเบียนมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในการตัดสินใจดำเนินงาน ที่จะคำนึงถึงประโยชน์ของบุคคลนั้นหรือประโยชน์สูงสุดของบริษัทเป็นสำคัญ ได้แก่

(1) กรรมการ ผู้บริหาร ผู้ถือหุ้นรายใหญ่ ผู้มีอำนาจควบคุมของบริษัทจดทะเบียน ผู้ที่จะได้รับการเสนอให้เป็นกรรมการหรือผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจควบคุมรวมทั้งผู้ที่เกี่ยวข้องและญาติสนิทของบุคคลดังกล่าว

(2) นิติบุคคลใดๆ ที่มีผู้ถือหุ้นรายใหญ่ หรือผู้มีอำนาจควบคุมเป็นบุคคลตาม (1)

(3) บุคคลใดๆ ที่พฤติการณ์บ่งชี้ได้ว่าเป็นผู้กระทำการแทนหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของ (1) และ (2)

(4) กรรมการของนิติบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท

(5) คู่สมรส บุตร หรือ บุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของกรรมการตาม (4)

(6) นิติบุคคลที่บุคคลตาม (4) หรือ (5) มีอำนาจควบคุมกิจการ

(7) บุคคลใดที่กระทำการด้วยความเข้าใจหรือความตกลงว่าหากบริษัททำธุรกรรมที่ให้ประโยชน์ทางการเงินแก่บุคคลดังกล่าว บุคคลดังต่อไปนี้ จะได้รับประโยชน์ทางการเงินด้วย

(7.1) กรรมการของบริษัท

(7.2) ผู้บริหารของบริษัท

(7.3) บุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท

(7.4) กรรมการของบุคคลที่มีอำนาจควบคุมกิจการบริษัท

(7.5) คู่สมรส บุตรหรือบุตรบุญธรรมที่ยังไม่บรรลุนิติภาวะของบุคคลตาม (7.1) ถึง (7.4)

8. การรักษาความลับ (Confidentiality) มีความจำเป็นเนื่องจากข้อมูลบางอย่างมีความสำคัญจำเป็นต้องเก็บเป็นความลับ หากถูกเปิดเผยอาจมีผลเสีย หรือเป็นอันตราย การรักษาความลับเป็นการรับประกันว่าผู้มีสิทธิและได้รับอนุญาตเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ องค์กรต้องมีมาตรการป้องกัน การเข้าถึงสารสนเทศที่เป็นความลับ เช่น การจัดประเภทของสารสนเทศ การรักษาความปลอดภัยให้กับแหล่งจัดเก็บข้อมูล การกำหนดนโยบายรักษา ความมั่นคงปลอดภัย และมีการนำไปใช้

9. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า ประธานกรรมการมีบทบาทเป็นผู้นำของคณะกรรมการ โดยหน้าที่ของประธานกรรมการอย่างน้อยควรครอบคลุม ในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) การกำกับ ติดตาม และดูแลให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักขององค์กร

(2) การดูแลให้มั่นใจว่า กรรมการทุกคนมีส่วนร่วมในการส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีจริยธรรม และการกำกับดูแลกิจการที่ดี

(3) การกำหนดวาระการประชุมคณะกรรมการโดยหารือร่วมกับกรรมการผู้จัดการใหญ่และมีมาตรการที่ดูแลให้เรื่องสำคัญได้ถูกบรรจุเป็นวาระการประชุม

(4) การจัดสรรเวลาไว้อย่างเพียงพอที่ฝ่ายจัดการจะเสนอเรื่องและมากพอที่กรรมการจะอภิปรายประเด็นสำคัญกันอย่างรอบคอบโดยทั่วกัน การส่งเสริมให้กรรมการมีการใช้ดุลยพินิจที่รอบคอบ ให้ความเห็นได้อย่างอิสระ

(5) การเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกรรมการที่เป็นผู้บริหารและกรรมการที่ไม่เป็นผู้บริหาร และระหว่างคณะกรรมการและฝ่ายจัดการ

10. คณะกรรมการควรกำกับดูแลให้มีกลไกหรือหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานกลางให้กรรมการและฝ่ายจัดการเสนอวาระการประชุมแก่คณะกรรมการ

11. ข้อมูลที่จำเป็น ให้หมายถึง ข้อมูลที่จำเป็นเพื่อใช้ในการประกอบการตัดสินใจวาระต่างๆ ในการประชุม เช่น ผลการวิเคราะห์โครงการที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ข้อมูลทางการเงินและไม่ใช้การเงินที่เป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

12. ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ อย่างน้อยควรรวมถึงความเข้าใจในพันธกิจ วัตถุประสงค์ นโยบายของภาครัฐ วิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กรเป้าหมาย แผนยุทธศาสตร์ ตลอดจนลักษณะการดำเนินงาน นโยบายการดำเนินงาน และแผนการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

13. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการควรมีความเข้าใจเกี่ยวกับ กฎหมาย กฎเกณฑ์ มาตรฐาน ความเสี่ยง และสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการประกอบธุรกิจ รวมทั้งได้รับทราบข้อมูลที่เป็นปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ

14. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า ในการเสนอคำตอบแทนคณะกรรมการ ให้ผู้ถือหุ้นอนุมัติ คณะกรรมการควรพิจารณาให้โครงสร้างและอัตราค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบ และจงใจให้คณะกรรมการนำพียงค์กร ให้ดำเนินงานตามเป้าหมายทั้งระยะสั้นและระยะยาว ค่าตอบแทนของกรรมการควรสอดคล้องกับกลยุทธ์และเป้าหมายระยะยาว ของบริษัท ประสบการณ์ ภาระหน้าที่ ขอบเขตของบทบาทและความรับผิดชอบ (Accountability and Responsibility) รวมถึงประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ จากกรรมการแต่ละคน กรรมการที่ได้รับมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น เช่น เป็นสมาชิกของคณะกรรมการชุดย่อย ควรได้รับค่าตอบแทนเพิ่มเติมที่เหมาะสมด้วย ทั้งนี้ อยู่ในลักษณะที่เปรียบเทียบได้กับระดับที่ปฏิบัติอยู่ในอุตสาหกรรม

15. รัฐวิสาหกิจจะต้องดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518

16. ตำแหน่งสำคัญ (Key Positions) ให้หมายถึง ตำแหน่งงานสำคัญที่มีความจำเป็นต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้องค์กรสามารถบรรลุพันธกิจและวัตถุประสงค์ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับลักษณะการดำเนินงานของแต่ละรัฐวิสาหกิจ

17. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการควรดูแลให้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร พนักงาน ในทุกระดับมีความรู้ความสามารถ แรงจูงใจที่เหมาะสม และได้รับการปฏิบัติ อย่างเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความสามารถขององค์กรไว้

3. การประเมินผลคณะกรรมการ

(1) คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการควรกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งแบบรายคณะและรายบุคคล อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และให้นำผลการปฏิบัติงานและสภาพปัญหา มาใช้ในการกำหนดแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขต่อไป

(2) คณะกรรมการอาจพิจารณาจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอกมาช่วยในการทบทวนกำหนดแนวทาง และเสนอประเด็นในการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ อย่างน้อยทุกๆ 3 ปี และเปิดเผยการดำเนินการดังกล่าว ให้สาธารณชนได้รับทราบ

(3) คณะกรรมการควรนำผลการประเมินคณะกรรมการไปใช้ในการประกอบการพิจารณาความเหมาะสมขององค์ประกอบคณะกรรมการ และการดำรงตำแหน่งของกรรมการในวาระถัดไป

แนวทางปฏิบัติ

1. รัฐวิสาหกิจสามารถอ้างอิงได้จากหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. 2560 ที่กำหนดว่า คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดย่อย ควรประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหาเพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป โดยควรกำหนด บรรทัดฐานที่จะใช้เปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานอย่างมีหลักเกณฑ์ และในการประเมินผลการปฏิบัติงานควรประเมินทั้งแบบคณะและรายบุคคล โดยอย่างน้อยต้องเป็นวิธีประเมินด้วยตนเอง (Self-Evaluation) หรือคณะกรรมการอาจพิจารณาใช้วิธีประเมินแบบไขว้ (Cross Evaluation) ร่วมด้วยก็ได้ รวมทั้งเปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมินในภาพรวมไว้ในรายงานประจำปี

2. คณะกรรมการอาจพิจารณาจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอก เพื่อให้เกิดความเป็นกลางในการพิจารณาเกณฑ์การประเมินผลและทำให้หลักเกณฑ์ดังกล่าวมีความเป็น ปัจจุบันเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการมากที่สุด

2.2 โครงสร้าง / องค์ประกอบ

พระราชบัญญัติ กปภ. พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม กำหนดให้คณะกรรมการ กปภ. มีจำนวนไม่เกิน 11 คน ประกอบด้วย 1) ประธานกรรมการ 2) อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง (กรรมการโดยตำแหน่ง) 3) อธิบดีกรมอนามัย (กรรมการโดยตำแหน่ง) 4) ผู้ว่าการ (กรรมการและเลขานุการ คณะกรรมการ กปภ.) และกรรมการอื่นอีกไม่เกิน 7 คน เป็นกรรมการ โดยคณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง ประธานกรรมการ และกรรมการอื่น

(ภาคผนวก 1)

คณะกรรมการ กปภ. ต้องไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง กปภ. ไม่มีส่วนได้เสียในธุรกิจ ที่กระทำกับ กปภ. หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของ กปภ. ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม รวมทั้งมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

(ภาคผนวก 2)

ประธานกรรมการหรือกรรมการอื่น ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติแต่งตั้ง มีระยะเวลา ดำรงตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ในกรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่มีการแต่งตั้งกรรมการเพิ่ม ในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งใหม่อยู่ในตำแหน่ง เท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าว หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้คณะกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงาน ต่อไป จนกว่าคณะกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ทั้งนี้คณะกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่ง ตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

พระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 หมวด 2 คณะกรรมการและผู้ว่าการ

มาตรา 12 ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า "คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค" ประกอบด้วยประธานกรรมการ อธิบดีกรมโยธาธิการ อธิบดีกรมอนามัย ผู้ว่าการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกิน 7 คน เป็นกรรมการ

ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการอื่น

ให้ผู้ว่าการเป็นเลขานุการคณะกรรมการ

มาตรา 13 เพื่อประโยชน์แห่งกิจการของ กปภ. ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ กปภ. แล้วรายงานต่อคณะกรรมการ

มาตรา 14 ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้อง

(1) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง

(2) ไม่มีส่วนได้เสียในธุรกิจที่กระทำกับ กปภ. หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของ กปภ. ทั้งนี้ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม

(3) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา 15 ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละ 3 ปี

ในกรณีที่กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการ ซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการหรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้นอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินงานต่อไป จนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่ ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับการแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกิน 2 วาระติดต่อกัน

มาตรา 16 นอกจากการพ้นจากตำแหน่งตามวาระตามมาตรา 15 ประธานกรรมการ หรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่ง เมื่อ

(1) ตาย

(2) ลาออก

(3) เป็นคนไร้ความสามารถหรือคนเสมือนไร้ความสามารถ

(4) ขาดการประชุมคณะกรรมการเกินสามครั้งติดต่อกันโดยไม่มีเหตุอันสมควร

(5) คณะรัฐมนตรีมีมติให้ออก

(6) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 14

มาตรา 17 ให้คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่วางนโยบายและควบคุมดูแลทั่วไปซึ่งกิจการของ กปภ. อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง

(1) วางข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา 5 และมาตรา 7

(2) วางข้อบังคับว่าด้วยการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ

(3) วางข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กปภ. และวางข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานต่างๆ ของ กปภ.

(4) วางข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้ว่าการ และการมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้ว่าการ

(5) วางข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นๆ ของพนักงาน และลูกจ้าง

(6) วางข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์การลงโทษ ของพนักงาน และลูกจ้าง

(7) วางข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง

มาตรา 18 ในข้อบังคับตามมาตรา 17 ถ้ามีข้อความจำกัดอำนาจของผู้ว่าการในการทำนิติกรรมไว้ประการใด ให้รัฐมนตรีประกาศข้อความเช่นว่านั้นในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 19 ให้คณะกรรมการเป็นผู้แต่งตั้ง และกำหนดอัตราเงินเดือนของผู้ว่าการ ด้วยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี

2.3 การสรรหาแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ. และแนวทางการใช้ Skill Matrix ของ กปภ.

ส่วนที่ 1 การสรรหาแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ.

เพื่อให้การสรรหาและแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจดำเนินการอย่างมีหลักเกณฑ์และโปร่งใส ให้เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี สคร. จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติในการพิจารณาบุคคลที่สมควรได้รับการเสนอชื่อเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

1. ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อนและพัฒนาวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะการกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย

2. ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาเสนอชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานในภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ ความสามารถ จากภาคธุรกิจต่างๆ มากยิ่งขึ้น

3. ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุดหรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใด เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

4. ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติ ข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560

5. ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2557 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

6. ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวง เจ้าสังกัดซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน 1 คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน 1 คน

7. ในกรณีที่กฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้นพิจารณามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ มีเวลา และเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้น โดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

8. กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่างๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

9. ในกรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้นเกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทน เนื่องจากข้าราชการผู้พ้นจากตำแหน่งแล้วไม่อยู่ในข่ายต้องได้รับโทษตามนัยพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดทางวินัยของข้าราชการซึ่งไปปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่มีใช้ส่วนราชการ พ.ศ. 2534 และเพื่อให้การกำกับดูแลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจเป็นไปตามนโยบายของส่วนราชการนั้น เว้นแต่ข้าราชการผู้ที่เกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำและส่วนราชการพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญในกิจการ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ส่วนราชการนั้นจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าวยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงบทบัญญัติของกฎหมายรัฐวิสาหกิจนั้นๆ ที่ให้อำนาจในการแต่งตั้งหรือถอดถอนประกอบด้วย เพื่อให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 29 มีนาคม 2537 เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งและการพ้นจากตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ และบทกำกับข้าราชการที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ขั้นตอนการดำเนินการตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ของสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.)

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนด Skill Matrix

ให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและสำนักคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณากำหนด Skill Matrix ของกรรมการรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ของรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจใช้ในการพิจารณา สรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับ Skill Matrix ทั้งนี้ จำนวน Skill Matrix ต้องไม่เกินกว่าจำนวนกรรมการทั้งหมด

ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาและการเสนอชื่อ

ในกรณีที่ต้องมีการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาหรือการเสนอชื่อจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจที่ต้องแต่งตั้ง เสนอต่อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เพื่อนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณา โดยกรณีที่มีกรรมการครบวาระให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนำเสนอรายชื่อบุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 เดือน

ทั้งนี้ ในการแต่งตั้งกรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง ซึ่งหมายความรวมถึงประธานกรรมการและรองประธานกรรมการที่มีใช้โดยตำแหน่ง บุคคลที่ได้รับการสรรหาและเสนอชื่อต่อคณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจ จะต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับ Skill Matrix และเป็นไปตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณารายชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงาน ในภาคธุรกิจ ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งของรัฐวิสาหกิจนั้น

ให้คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณารายชื่อบุคคลที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอ ร่วมกับรายชื่อบุคคลจากบัญชีรายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ ที่ สคร.เสนอ และรายชื่อบุคคลที่อนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอ

ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาคัดเลือก

ให้คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบ

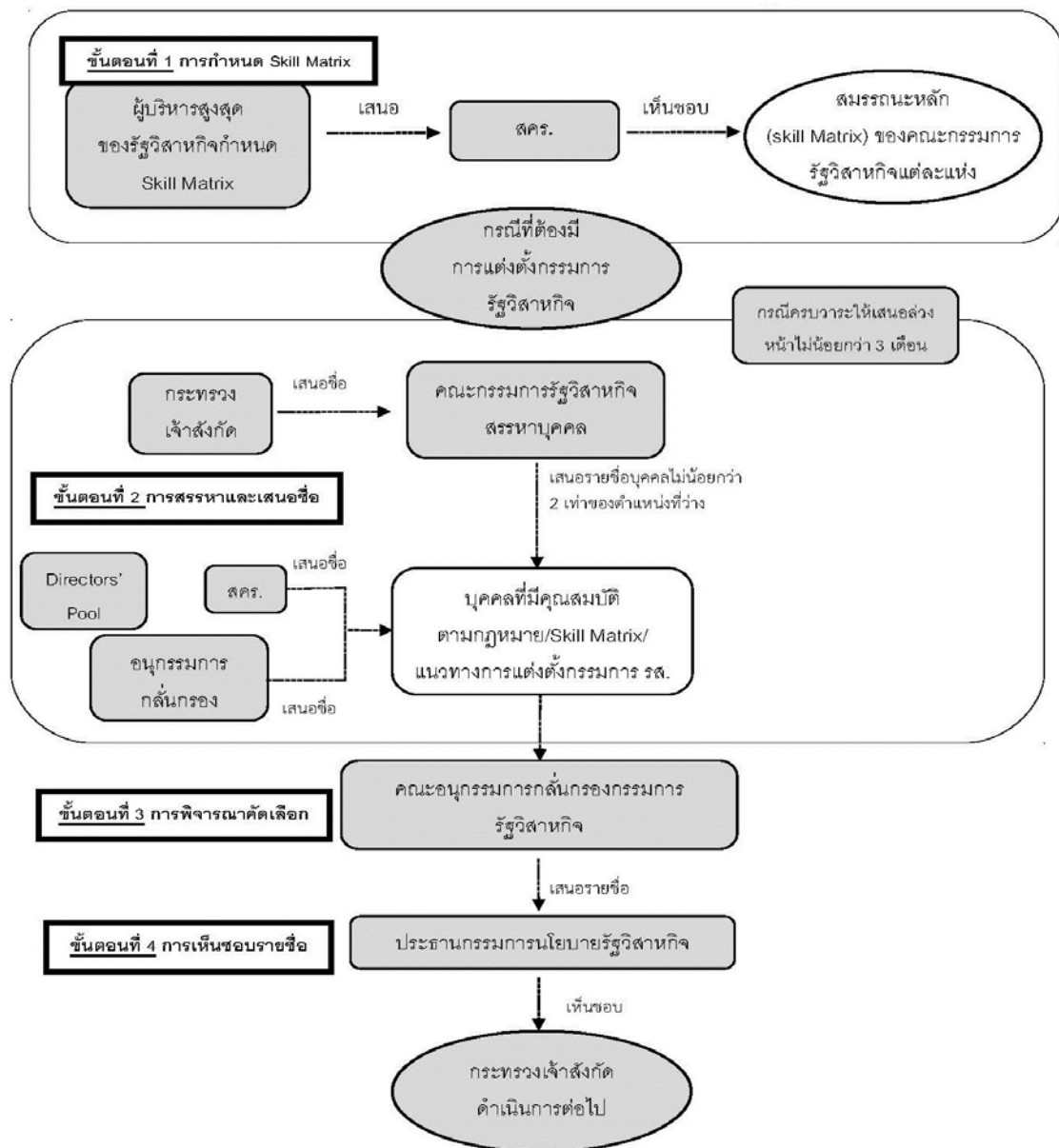
ขั้นตอนที่ 4 การเห็นชอบรายชื่อ

เมื่อประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบรายชื่อบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งแล้ว ให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจดำเนินการนำเสนอคณะรัฐมนตรีหรือดำเนินการเพื่อแต่งตั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจต่อไป

กรณีกรรมการผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดว่างลงให้กระทรวงเจ้าสังกัดเสนอแต่งตั้งผู้แทนเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยการแต่งตั้งกรรมการผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดให้แต่งตั้งข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัด ซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) ได้แก่ หน่วยงานที่ให้มีสิทธิหรือพิจารณาอนุญาตให้ประกอบกิจการ หรือกำหนดโครงสร้างราคาสินค้าและบริการ และค่าธรรมเนียม หรือกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประกอบกิจการ

สำหรับการแต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการของรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจลูก ดำเนินการกำหนด Skill Matrix และดำเนินการสรรหาและเสนอชื่อบุคคลที่จะแต่งตั้งเป็นกรรมการ รัฐวิสาหกิจให้เป็นไปตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยความเห็นชอบของรัฐวิสาหกิจแม่ และเสนอฝ่ายเลขานุการ คณร. เพื่อนำเสนอคณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจ พิจารณาตามขั้นตอนที่กำหนดต่อไปด้วย ทั้งนี้ กรณีรัฐวิสาหกิจที่เป็นบริษัทจำกัด และรัฐวิสาหกิจ ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยให้ดำเนินการตามขั้นตอนและแนวทางการแต่งตั้ง กรรมการรัฐวิสาหกิจ เท่าที่ไม่ขัดกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนดำเนินการตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ



**การพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ.
(กรณีครบวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี)**

กปภ.ได้พิจารณาดำเนินการการแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ. ตามขั้นตอนที่กล่าวข้างต้น
ในข้อกฎหมาย แนวการแต่งตั้งและการสรรหาคณะกรรมการ กปภ. ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามพระราชบัญญัติ กปภ. พ.ศ. 2522 และ
พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และ
ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

2) เสนอรายชื่อบุคคลโดยมีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งที่จะต้อง
แต่งตั้งจำนวน 7 ตำแหน่ง (ยกเว้นอธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมอนามัย และผู้ว่าการ)
รวมรายชื่อไม่น้อยกว่า 14 คน สำหรับกรรมการผู้แทนกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลังจะเป็น
ผู้เสนอรายชื่อและแจ้งให้กระทรวงมหาดไทยทราบ

3) เป็นผู้มีความรู้ความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับ Skill Matrix ในภารกิจและ
ยุทธศาสตร์ของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ในการประชุมครั้งที่ 4/2559
เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559 และครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 มีมติเห็นชอบในหลักการ
การกำหนดทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญของกรรมการรัฐวิสาหกิจ (Skill Matrix) เพื่อนำไปใช้
ประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการรัฐวิสาหกิจของแต่ละรัฐวิสาหกิจ โดย Skill Matrix หลัก
เป็นความเชี่ยวชาญที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกำหนด ส่วน Skill Matrix
ที่ กปภ.เสนอ เป็นการวิเคราะห์ตามแผนยุทธศาสตร์ของ กปภ. ดังนี้

| | | | | |
|---|----------------|---|-----------------|-----------------------------|
| Skill Matrix หลัก | 1. การเงิน | 2. การบัญชี | 3. กฎหมาย | 4. เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| Skill Matrix ตามความต้องการ ของ กปภ. | 5. เศรษฐศาสตร์ | 6. กลยุทธ์การวางแผนพัฒนา/ พาณิชย์และบริการ | 7. บริหารธุรกิจ | 8. การแพทย์และ สาธารณสุข |
| | 9. วิทยาศาสตร์ | 10. ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม | 11. วิศวกรรม | 12. สังคม |

4) ผู้แทนกระทรวงมหาดไทยซึ่งเป็นข้าราชการประจำในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งไม่
อยู่ในหน่วยงาน ที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของ กปภ. (Regulator) จำนวน 1 คน เพื่อ
ทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงมหาดไทย กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีก
ไม่เกิน 1 คน

5) เสนอรายชื่อจากผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ในการทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่า
หนึ่งในสามของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่ง (จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน)

6) เสนอรายชื่อจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น (DP)
ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่น (จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน)

7) ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้ง
อีกได้แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

8) ผู้แทนกระทรวงการคลัง ที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการ
ในคณะกรรมการ กปภ. โดยกระทรวงการคลังเป็นผู้เสนอรายชื่อ

ทั้งนี้ บุคคลที่มีคุณสมบัติ ตามข้อ 5 และ 6 สามารถเป็นบุคคลเดียวกันได้

ข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องการแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ.

1. พระราชบัญญัติ กปภ. พ.ศ. 2522

มาตรา 12 ให้มีคณะกรรมการ กปภ. ประกอบด้วย ประธานกรรมการ อธิบดีกรมโยธาธิการ อธิบดีกรมอนามัย ผู้ว่าการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกินเจ็ดคนเป็นกรรมการ โดยให้คณะรัฐมนตรี เป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการ และกรรมการอื่น ให้ผู้ว่าการเป็นเลขานุการคณะกรรมการ

มาตรา 14 ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง ต้อง

- (1) ไม่เป็นพนักงานหรือลูกจ้าง
- (2) ไม่มีส่วนได้เสียในธุรกิจที่กระทำกับ กปภ. หรือในกิจการที่เป็นการแข่งขันกับกิจการของ กปภ. ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม
- (3) มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

มาตรา 15 ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้ง อยู่ในตำแหน่งคราวละสามปี

ในกรณีที่กรรมการซึ่งคณะรัฐมนตรีแต่งตั้งพ้นจากตำแหน่งก่อนวาระ หรือในกรณีที่คณะรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มขึ้นในระหว่างที่กรรมการซึ่งแต่งตั้งไว้แล้วยังมีวาระอยู่ในตำแหน่ง ให้ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งแทนหรือเป็นกรรมการเพิ่มขึ้น อยู่ในตำแหน่งเท่ากับวาระที่เหลืออยู่ของกรรมการซึ่งได้แต่งตั้งไว้แล้ว

เมื่อครบกำหนดตามวาระดังกล่าวในวาระหนึ่ง หากยังมีได้มีการแต่งตั้งประธานกรรมการ หรือกรรมการขึ้นใหม่ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระนั้น อยู่ในตำแหน่ง เพื่อดำเนินงาน ต่อไปจนกว่าประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งได้รับแต่งตั้งใหม่เข้ารับหน้าที่

ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งพ้นจากตำแหน่งตามวาระอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้ แต่ไม่เกินสองวาระติดต่อกัน

2. พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

พ.ศ. 2518

มาตรา 5 กรรมการของรัฐวิสาหกิจนอกจากต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้าม ตามที่กำหนดไว้สำหรับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ แล้ว ยังต้องมีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามดังต่อไปนี้

- (1) มีสัญชาติไทย
- (2) มีอายุไม่เกินหกสิบห้าปีบริบูรณ์
- (3) มีคุณวุฒิและประสบการณ์เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจนั้นๆ

ฯลฯ

มาตรา 12/1 ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

3. พระราชบัญญัติการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562

มาตรา 37 ในกรณีที่ต้องมีการแต่งตั้งกรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง ในรัฐวิสาหกิจตาม (1) ของบทนิยามคำว่า “รัฐวิสาหกิจ” ในมาตรา 3 ให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีจริยธรรม และมีทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ สอดคล้องกับสมรรถนะ หลักของกรรมการรัฐวิสาหกิจตามมาตรา 36 (2) เป็นจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่ง กรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะต้องแต่งตั้ง เสนอต่อคณะกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ฯลฯ

4. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและการกำกับดูแล รัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2557 ข้อ 12 วรรคสาม กำหนดให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่ง มีผู้แทนกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

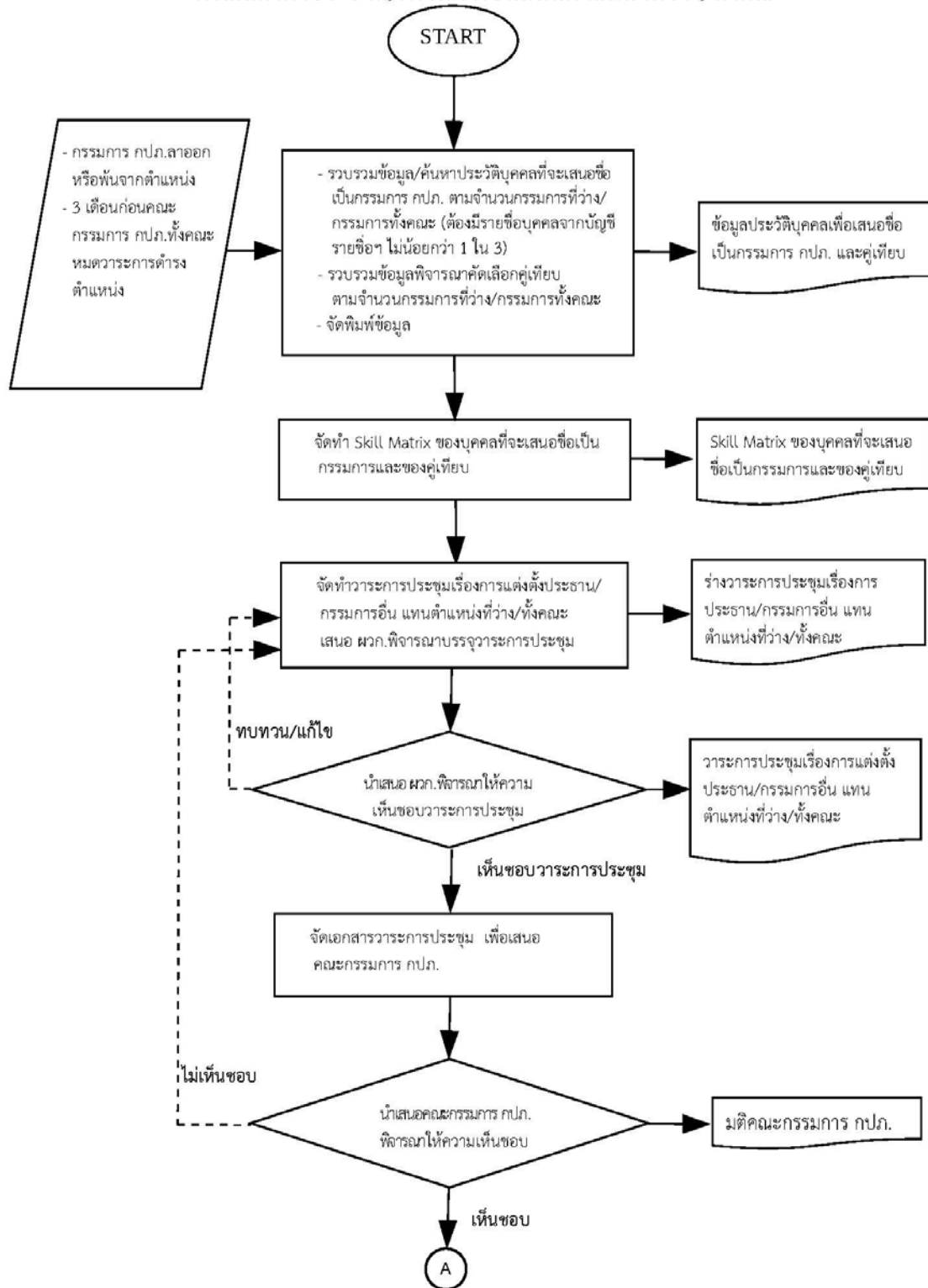
5. หลักการและแนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 และแนวทางปฏิบัติ

หมวดที่ 3 คณะกรรมการ ข้อ 1 โครงสร้างคณะกรรมการและการสรรหากรรมการ

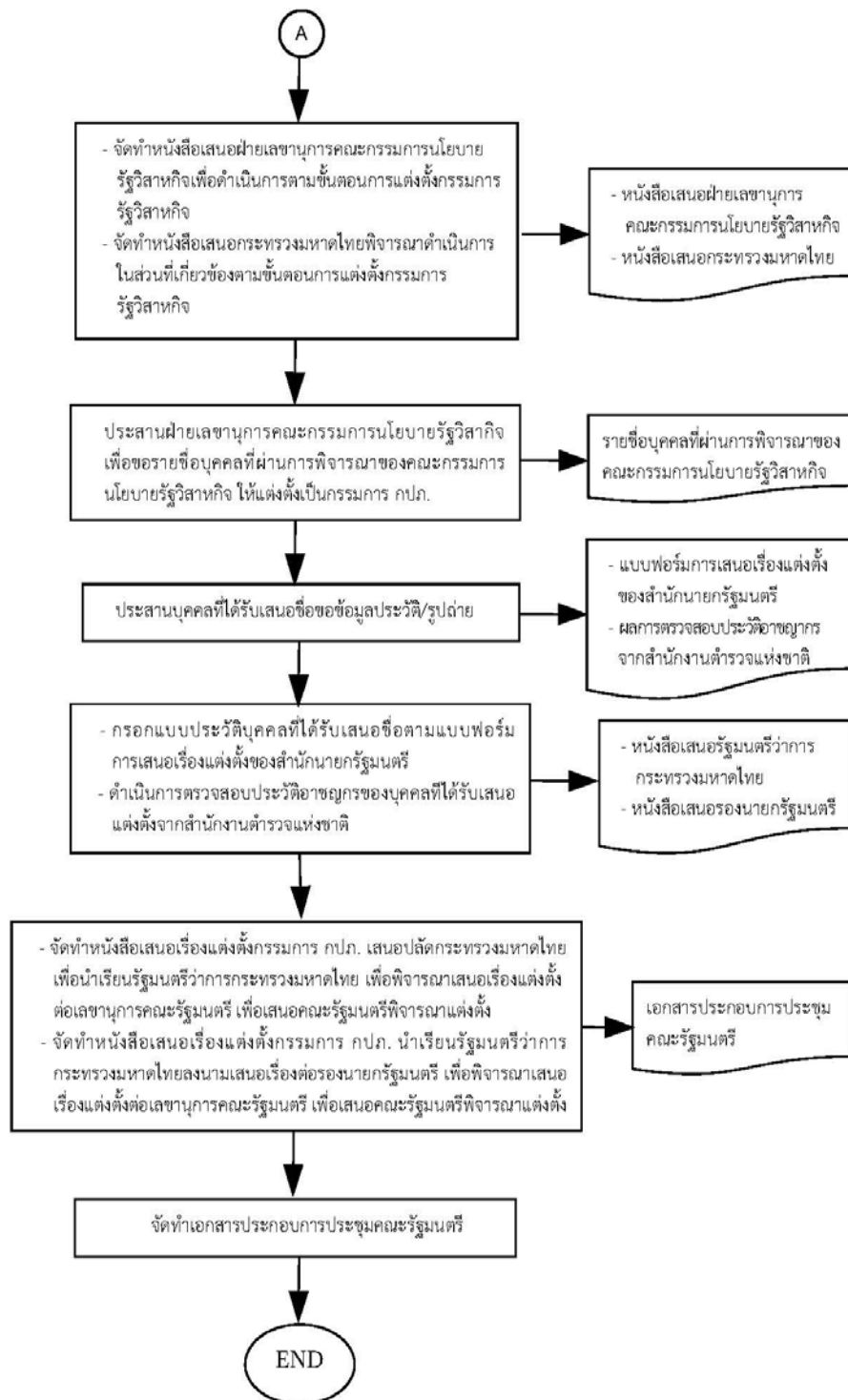
1.2 การสรรหากรรมการ

(1) คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการสรรหา ซึ่งอนุกรรมการ สรรหาส่วนใหญ่และประธานคณะอนุกรรมการสรรหาควรเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ



กระบวนการแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ.
กรณีแต่งตั้งประธาน/กรรมการอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง/ทั้งคณะ



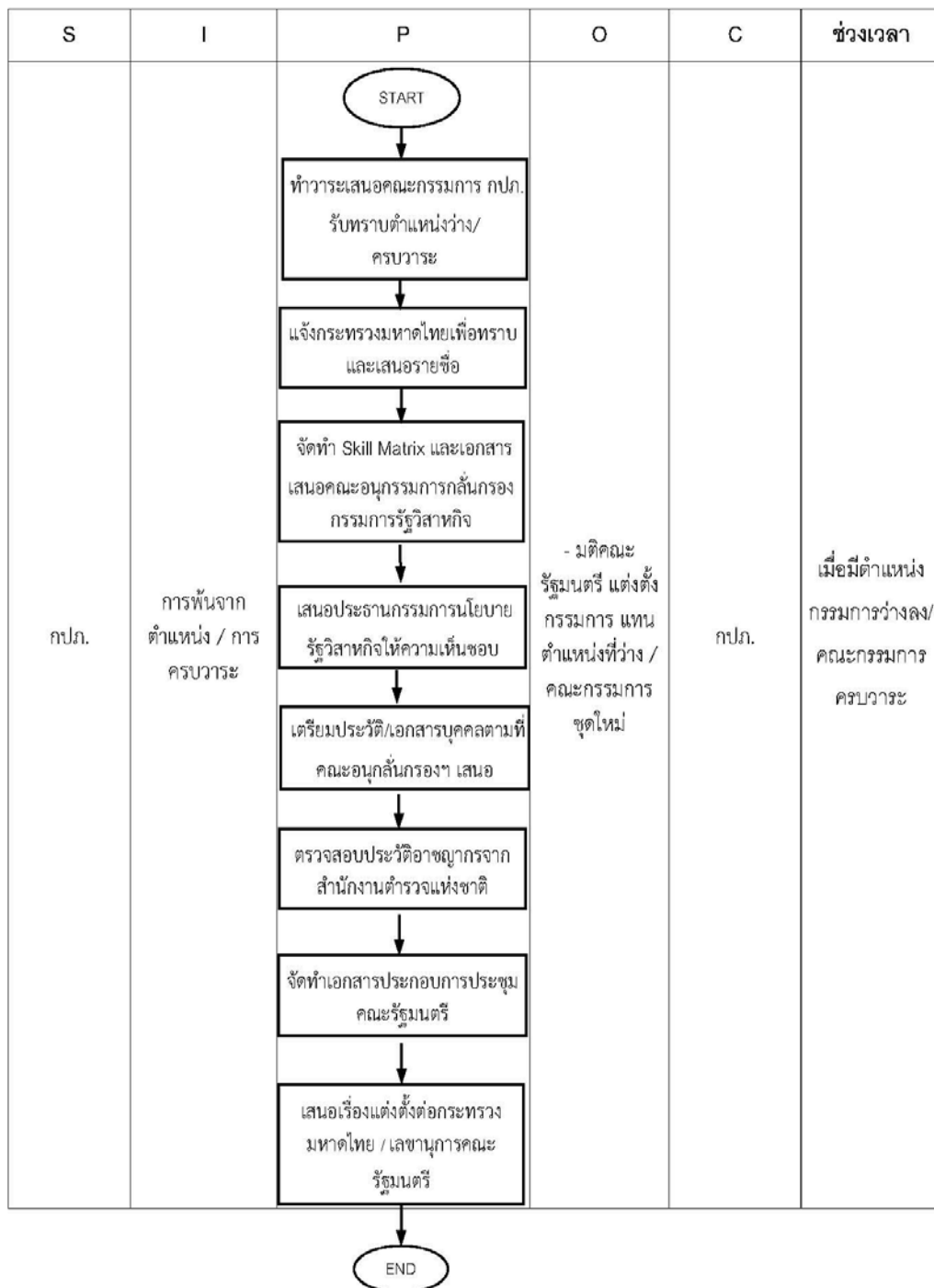
กระบวนการทำงานย่อย
เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการ กปภ.
กรณีแต่งตั้งประธาน/กรรมการอื่นแทนตำแหน่งที่ว่าง/ทั้งคณะ (ต่อ)



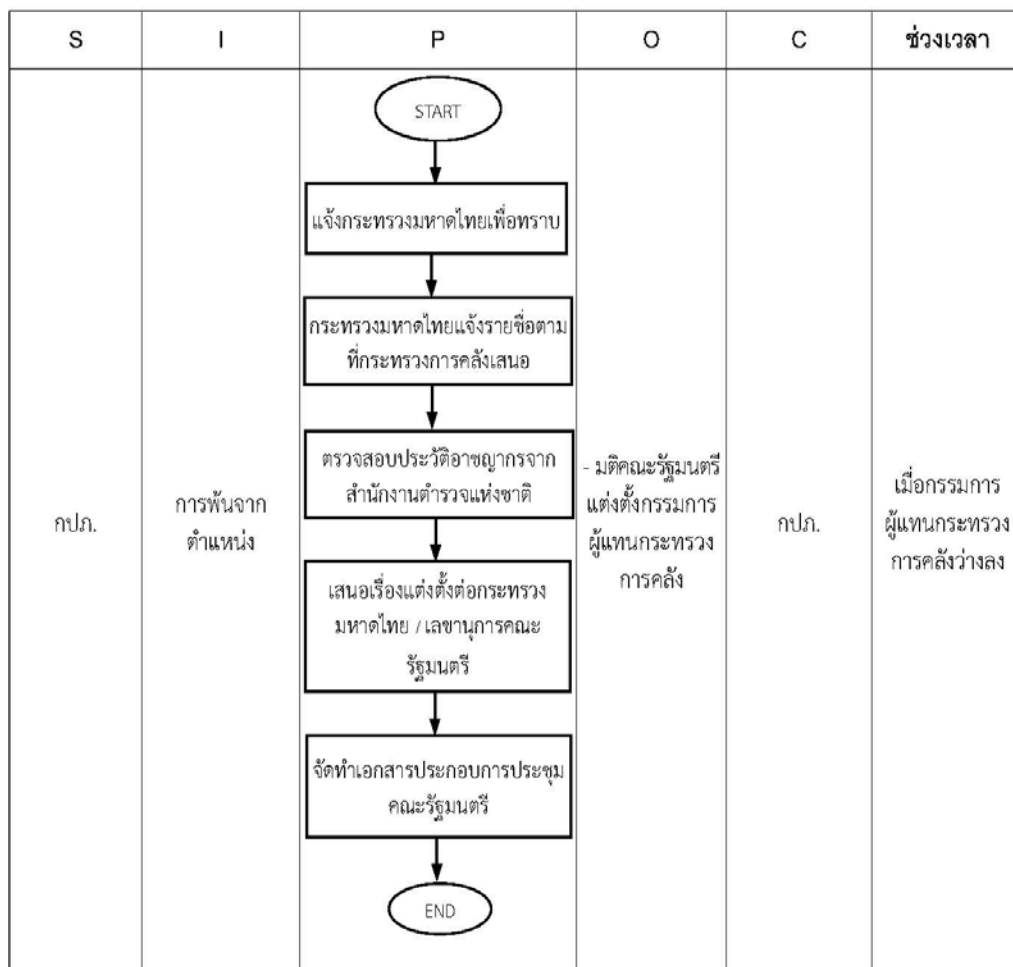
กระบวนการทำงาน ระบบการนำ Skill Matrix มาใช้คัดเลือกกรรมการ

| S | I | P | O | C | ช่วงเวลา |
|---|---|--|---|---|--|
| <p>ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ กปก./สายงาน รองผู้ว่าการ (แผน ยุทธศาสตร์)</p> | <p>ภารกิจและ ยุทธศาสตร์องค์กร</p> |  | <p>- กปก.มี Skill Matrix สำหรับใช้คัดเลือกกรรมการ</p> | <p>- กระทรวงมหาดไทย</p> | <p>ดำเนินการแล้วเมื่อปี 2560</p> |
| <p>ฝ่ายเลขานุการ คณะกรรมการ กปก.</p> | <p>Skill Matrix หลัก และ Skill Matrix ตามความต้องการ ของ กปก.</p> |  | <p>- มีกรรมการที่มี Skill Matrix ตามบริบทขององค์กร - คณะกรรมการ กปก. มี Skill Matrix ครบทุกด้าน</p> | <p>- กระทรวงมหาดไทย - คณะกรรมการ กปก.</p> | <p>เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ / กรรมการแทนในตำแหน่งที่ว่าง</p> |

กระบวนการทำงาน ระบบการสรรหากรรมการ (กรณีแต่งตั้งทั้งคณะ/แทนในตำแหน่งที่ว่าง)



กระบวนการทำงาน ระบบการสรรหากรรมการ (กรณีแต่งตั้งกรรมการผู้แทนกระทรวงการคลัง)



ส่วนที่ 2 แนวทางการใช้ Skill Matrix ของ กปภ.

กปภ. ได้มีการพิจารณากำหนดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ (Skill Matrix) ของคณะกรรมการ กปภ. จำนวน 2 ครั้ง

ครั้งที่ 1 สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค 0805.4/ว 302 ลงวันที่ 8 พฤศจิกายน 2559 ให้ กปภ.จัดทำข้อมูล Skill Matrix ของคณะกรรมการ กปภ. เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการ ตามที่คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) มีมติเห็นชอบในหลักการการกำหนด Skill Matrix ในการประชุมครั้งที่ 4/2559 เมื่อวันที่ 26 ตุลาคม 2559 โดยให้นำเสนอคณะกรรมการ กปภ. และกระทรวงมหาดไทย พิจารณาให้ความเห็นชอบ ก่อนนำส่งให้ สคร.

กปภ.ได้พิจารณาจัดทำ Skill Matrix โดยคณะกรรมการ กปภ.พิจารณาให้ความเห็นชอบแล้วเมื่อวันที่ 27 ธันวาคม 2559 และรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยได้ให้ความเห็นชอบแล้ว เมื่อวันที่ 18 มกราคม 2560 ทั้งนี้ กปภ.ได้นำส่งผู้อำนวยการ สคร. ตามหนังสือ ที่ มท 55010(ก)/418.01 ลงวันที่ 20 มกราคม 2560 ซึ่ง Skill Matrix ครั้งที่ 1 ประกอบด้วย

| Skill Matrix หลัก | Skill Matrix ย่อย | | |
|--------------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------|
| เศรษฐกิจ การเงิน การคลัง | 1. เศรษฐกิจสาธารณะ | 2. การเงินการธนาคาร | |
| การบริหารจัดการและบริหารธุรกิจ | 1. บริหารจัดการ/ธุรกิจ | 2. บริหารความเสี่ยง | 3. สื่อสารมวลชน |
| การปกครอง การเมือง | 1. การเมือง | 2. การปกครอง | |
| การแพทย์และสาธารณสุข | 1. แพทยศาสตร์ | | |
| กฎหมาย | 1. กฎหมาย | | |
| บัญชี | 1. การบัญชี | | |
| พลังงาน | 1. วิทยาการพลังงาน | 2. พลังงานเพื่อสิ่งแวดล้อม | |
| วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | 1. วิทยาศาสตร์พื้นฐาน | 2. เศรษฐศาสตร์เกษตร | |
| วิศวกรรม | 1. ชลประทาน | 2. โยธา | 3. สุขาภิบาล |
| สังคม | 1. บริหารและพัฒนาชุมชนชนบท | 2. พุทธศาสตร์ | |

ครั้งที่ 2 สคร. มีหนังสือ ด่วนที่สุด ที่ กค 0806.1/ว 295 ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2560 ให้ กปภ.พิจารณากำหนด Skill Matrix ของคณะกรรมการ กปภ. โดยกรอกรายละเอียดตามแบบฟอร์มที่กำหนด ซึ่งแบบฟอร์มดังกล่าว ประกอบด้วย (1) Skill Matrix ที่สอดคล้องกับภารกิจและแผนยุทธศาสตร์ของ กปภ. และ (2) Skill Matrix ของคณะกรรมการ กปภ.ชุดปัจจุบัน (ณ ปี 2560)

กปภ.ได้จัดทำ Skill Matrix ตามแบบฟอร์มที่กำหนด และนำส่งผู้อำนวยการ สคร. ตามหนังสือ ที่ มท 55010/3829 ลงวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 ดังนี้

(1) Skill Matrix ที่สอดคล้องกับภารกิจ และแผนยุทธศาสตร์ของ กปภ.

| ลำดับ | สมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) | เหตุผลที่จำเป็นต้องใช้ Skill Matrix ด้านนี้ |
|-------|---|--|
| 1. | เศรษฐศาสตร์ | ประกอบการกำกับดูแลประเด็นความคุ้มค่าการสร้างทางเลือก (Scenario) ในการลงทุนรูปแบบต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงินเพื่อความยั่งยืนในระยะยาว |
| 2. | การเงิน | กำกับดูแลให้ กปภ. มีรายได้ให้เพียงพอต่อการขยายงาน เสริมสร้างความแข็งแกร่งทางการเงิน วิเคราะห์และสร้างทางเลือก (Scenario) ทางการเงิน รวมทั้งวิเคราะห์ Financial Model เพื่อความยั่งยืนในระยะยาว โดยสร้างความมั่นคงทางรายได้และเพิ่มมูลค่าจากการบริหารจัดการทรัพย์สิน บริหารจัดการกลยุทธ์ทางการตลาด และมีการจัดระบบบัญชีและขอรับเงินอุดหนุนที่มีประสิทธิภาพและเป็นธรรม |
| 3. | บัญชี | |
| 4. | บริหารธุรกิจ | |
| 5. | กลยุทธ์การวางแผนพัฒนา | กำกับดูแลประเด็นเชื่อมโยงเป้าหมายองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์จุดยืน (Position) ทางธุรกิจ การแสวงหาตลาดใหม่ และการคาดการณ์ผลกระทบและทิศทางการดำเนินงานของ กปภ. พร้อมทั้งกำหนดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ เพื่อนำองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง |
| 6. | พาณิชย์และบริการ | กำกับดูแลพร้อมให้ข้อเสนอแนะในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงวิธีการให้บริการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้ารวมทั้งสร้างกลยุทธ์ด้านการตลาด |
| 7. | กฎหมาย | มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับรูปแบบธุรกิจ กฎหมาย มาตรการต่างๆ ระเบียบและข้อบังคับที่ส่งผลกระทบต่อกฎหมายอื่นๆ รวมทั้งหาแนวทาง เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานขององค์กร |
| 8. | การแพทย์และสาธารณสุข | เพื่อบริหารจัดการและกำกับดูแลด้านมาตรฐานและคุณภาพน้ำ |
| 9. | วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี | ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) |
| 10. | ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม | เพื่อช่วยขับเคลื่อนภารกิจในการจัดหาน้ำสะอาด เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน รองรับการเจริญเติบโตของเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับแผนบริหารจัดการน้ำของประเทศ |
| 11. | เทคโนโลยีสารสนเทศ | ในระยะ 5 ปีข้างหน้า กปภ. มีแผนพัฒนาระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพ โดยนำเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมมาช่วยในการปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์กร พัฒนาการให้บริการลูกค้า โดย กปภ. มีแผนด้านการวิจัย พัฒนา และสร้างนวัตกรรมระยะยาวเพื่อรองรับและสนับสนุนการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ Thailand 4.0 |
| 12. | วิศวกรรม | กปภ. มีการลงทุนเพื่อรองรับนโยบายรัฐบาลในการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน การพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจ (EEC) และเขตเศรษฐกิจพิเศษ โดยวางแผนออกแบบรวมทั้งให้คำปรึกษาและนำเทคโนโลยีที่สำคัญ มาช่วยแก้ปัญหาด้านวิศวกรรมให้กปภ. |
| 13. | สังคม | ในระยะ 5 ปีข้างหน้า กปภ. มีนโยบายในการตอบสนองการลดความเหลื่อมล้ำและสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม |

คนร. ในการประชุมครั้งที่ 3/2560 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2560 มีมติเห็นชอบในหลักการการกำหนดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญของกรรมการรัฐวิสาหกิจ (Skill Matrix) เพื่อนำไปใช้ประกอบการพิจารณาสรรหากรรมการรัฐวิสาหกิจของแต่ละรัฐวิสาหกิจ ต่อมา สคร.ได้แจ้งให้ทราบว่า Skill Matrix ของคณะกรรมการ กปภ. ดังนี้

| Skill Matrix หลัก | Skill Matrix ตามความต้องการของ กปภ. | |
|----------------------|---|------------------------------------|
| 1. การเงิน | 5. เศรษฐศาสตร์ | 9. วิทยาศาสตร์ |
| 2. การบัญชี | 6. กลยุทธ์การวางแผนพัฒนา/พาณิชย์และบริการ | 10. ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม |
| 3. กฎหมาย | 7. บริหารธุรกิจ | 11. วิศวกรรม |
| 4. เทคโนโลยีสารสนเทศ | 8. การแพทย์และสาธารณสุข | 12. สังคม |

ตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ (SE-AM) ประจำปี 2563 กำหนดให้รัฐวิสาหกิจกำหนดแนวทางการนำ Skill Matrix มาใช้เพื่อกำหนดทักษะ ความรู้ความสามารถ และองค์ประกอบของคณะกรรมการ รวมถึงใช้ประกอบการพัฒนาคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว กปภ.จึงกำหนดแนวทางการใช้ Skill Matrix ใน 2 ด้าน ดังนี้

1. การนำมาใช้ในการสรรหาหรือคัดเลือกผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการ กปภ.

โดยได้นำใช้ในการแต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ แทนตำแหน่งที่ว่างจำนวน 5 คน ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 17 กันยายน 2562 ด้วยการจัดทำ Skill Matrix ของกรรมการที่มีอยู่ เพื่อพิจารณาว่า กปภ.ยังขาด Skill Matrix ด้านใด จึงพิจารณาบุคคลที่มี Skill Matrix ที่ กปภ.ต้องการ เพื่อเสนอรายชื่อแต่งตั้ง

2. การนำมาใช้ประกอบการพัฒนาคณะกรรมการ กปภ.อย่างเป็นระบบ เพื่อให้คณะกรรมการ กปภ. มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมและครบถ้วนสมบูรณ์ กปภ. จึงนำ Skill Matrix ของ กปภ.มาประกอบการนำเสนอหลักสูตรการอบรมตามแผนการพัฒนาและฝึกอบรมคณะกรรมการ กปภ. ประจำปี โดยนอกจากหลักสูตร DCP ของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) แล้ว กปภ.ยังได้สนับสนุนให้คณะกรรมการ กปภ.ได้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในหลักสูตร FSD (ด้านการเงินการบัญชี) ITG (ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ) และ BMD/BMT (ด้านกลยุทธ์การวางแผนพัฒนา) ของสถาบัน IOD เพิ่มเติมด้วย

นอกจากนี้ ตามเกณฑ์ประเมินผลดังกล่าว ได้กำหนดให้รัฐวิสาหกิจกำหนดนโยบายและแนวทางการสรรหากรรมการจากบัญชีรายชื่อของสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลัง อย่างเป็นระบบ กปภ.จึงได้กำหนด**แนวทางสรรหาคณะกรรมการ กปภ. จากบัญชีรายชื่อของกระทรวงการคลัง (DP)** ดังนี้

ในการสรรหารายชื่อบุคคล เพื่อนำเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการ โดยตำแหน่ง ในคณะกรรมการ กปภ.ต่อกระทรวงมหาดไทย และสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ กระทรวงการคลังในแต่ละครั้ง กปภ.จะนำรายชื่อบุคคลจากบัญชีรายชื่อฯ มาพิจารณานำเสนอแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการ กปภ. ในจำนวนไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวนกรรมการ กปภ. ที่ กปภ.นำเสนอในการพิจารณาแต่งตั้ง เพื่อให้มีกรรมการในคณะกรรมการ กปภ.ที่มาจากบุคคลในบัญชีรายชื่อฯ ในคณะกรรมการ กปภ.แต่ละชุด เป็นจำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน

นอกจากนี้ กปภ.ยังได้สนับสนุนให้กรรมการ กปภ.ที่ยังไม่ได้ขึ้นบัญชีรายชื่อฯ สมัครเข้ารับการคัดสรรเพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อในทุกครั้งที่มีการประกาศรับสมัครด้วย

2.4 อำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการ/กรรมการ กปภ.และข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
อำนาจหน้าที่ของประธานกรรมการ/กรรมการ กปภ. ตามข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

สรุปได้ ดังนี้

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|--|
| พระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาคฯ | |
| <p>1. มาตรา 17 ลงนามในข้อบังคับที่ออกตามมาตรา 17 และข้อบังคับที่คณะกรรมการ กปภ. เป็นผู้ออก</p> | <p>1. มาตรา 13 แต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ กปภ.</p> <p>2. มาตรา 17 วางนโยบายและควบคุมดูแลทั่วไปซึ่งกิจการของ กปภ. อำนาจหน้าที่เช่นว่านี้ให้รวมถึง</p> <p>(1) วางข้อบังคับเพื่อปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรา 5 และมาตรา 7</p> <p>(2) วางข้อบังคับว่าด้วยการประชุม และการดำเนินกิจการของคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ</p> <p>(3) วางข้อบังคับว่าด้วยการจัดแบ่งส่วนงานของ กปภ. และวางข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานต่างๆ ของ กปภ.</p> <p>(4) วางข้อบังคับว่าด้วยการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ และการมอบให้ผู้อื่นปฏิบัติงานแทนผู้อำนวยการ</p> <p>(5) วางข้อบังคับกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ค่าจ้าง และเงินอื่นๆ ของพนักงานและลูกจ้าง</p> <p>(6) วางข้อบังคับว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือค่าจ้าง การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์ การลงโทษของพนักงานและลูกจ้าง</p> <p>(7) วางข้อบังคับว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงาน และลูกจ้าง</p> <p>(8) วางข้อบังคับว่าด้วยกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว โดยได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี</p> <p>(9) วางข้อบังคับว่าด้วยการจ่ายค่าพาหนะ เบี้ยเลี้ยง เดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าทำงาน ล่วงเวลา เบี้ยประชุม และการจ่ายเงินอื่นๆ</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|---|--|
| <p>2. มาตรา 28 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา</p> | <p>(10) วางข้อบังคับว่าด้วยเครื่องแบบพนักงานและลูกจ้าง</p> <p>(11) กำหนดราคาจำหน่ายน้ำประปาและอัตราค่าบริการ ตลอดจนวิธีการและเงื่อนไขในการชำระราคาและค่าบริการ</p> <p>(12) วางข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการใช้ และรักษาทรัพย์สินของ กปภ.</p> <p>3. มาตรา 21 มีมติให้ผู้ว่าการออกจากตำแหน่งด้วยคะแนนเสียง ไม่น้อยกว่าสามในสี่ของจำนวนกรรมการทั้งหมดที่อยู่ในตำแหน่งนอกจากผู้ว่าการ และต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะรัฐมนตรี</p> <p>4. มาตรา 25 แต่งตั้งพนักงานคนใดคนหนึ่งเป็นผู้รักษาการแทนผู้ว่าการ ในกรณีที่ผู้ว่าการไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือตำแหน่งผู้ว่าการว่างลง</p> <p>5. มาตรา 28 เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา</p> <p>6. มาตรา 35 กำหนดข้อบังคับเกี่ยวกับสิทธิการร้องทุกข์หรืออุทธรณ์</p> <p>7. มาตรา 36 กำหนดข้อบังคับกองทุนสงเคราะห์หรือการสงเคราะห์อื่นเพื่อสวัสดิการของพนักงานและลูกจ้างและครอบครัว ในกรณีพ้นจากตำแหน่งประสบอุบัติเหตุ เจ็บป่วย ตาย หรือกรณีอื่นอันควรแก่การสงเคราะห์</p> <p>8. มาตรา 44 รับทราบผลการรายงานผลการสอบบัญชีและการเงิน จากผู้สอบบัญชี และเสนอต่อรัฐมนตรี</p> <p>9. มาตรา 45 ทำรายงานผลงานของ กปภ.ในปีที่ล่วงมาแล้ว เสนอรัฐมนตรีปีละครั้ง พร้อมคำชี้แจงนโยบายของคณะกรรมการ โครงการ และแผนงานที่จะจัดทำในภายหน้า</p> <p>10. มาตรา 10 วรรค 2 เห็นชอบให้นำเงินสำรองออกไปใช้</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|---|--|
| พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจฯ | |
| <p>1. มาตรา 8 จัตวา วรรคห้า เป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างผู้บริหาร</p> | <p>1. มาตรา 8 จัตวา วรรคหนึ่ง แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารของรัฐวิสาหกิจคณะหนึ่ง มีจำนวน 5 คน</p> <p>2. มาตรา 8 จัตวา วรรคห้า ในกรณีที่ไม่มีประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจให้กรรมการที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเป็นผู้ลงนามในสัญญาจ้างผู้บริหาร</p> <p>3. มาตรา 8 จัตวา วรรคเจ็ด เป็นผู้กำหนดค่าจ้างหรือผลประโยชน์อื่น รวมทั้งเงื่อนไขการจ้างผู้บริหารโดยความเห็นชอบของกระทรวงการคลัง</p> <p>4. มาตรา 8 จัตวา วรรคแปด ในกรณีจะจ้างผู้บริหารเดิมต่อ เพราะมีผลงานดีมีประสิทธิภาพ และจะก่อให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่งแก่รัฐวิสาหกิจ ให้เสนอต่อผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้ง โดยไม่ต้องดำเนินการขออนุมัติการสรรหาตามวรรคหนึ่งถึงวรรคสาม แต่จะจ้างเกินสองคราวติดกันไม่ได้</p> |
| พระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 ประกอบกฎกระทรวง ฉบับที่ 4 (พ.ศ. 2540) ข้อ 2 (14) | |
| <p>1. มาตรา 45 พิจารณาอุทธรณ์ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งทางปกครอง ในกรณีที่เป็นผู้ทำคำสั่งทางปกครองตามข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ กปภ. พ.ศ. 2546 ข้อ 18</p> | <p>1. กฎกระทรวงฉบับที่ 4 ข้อ 2 (14) เป็นผู้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ผู้ทำคำสั่งไม่เห็นด้วยกับคำอุทธรณ์</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|---|--|
| <p>ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนชั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงานฯ</p> | |
| <p>1. ข้อ 53, 57 เป็นผู้พิจารณาวินิจฉัยสั่งการการอุทธรณ์ลงโทษคำสั่งทางวินัยในกรณีผู้ว่าการเป็นผู้สั่งลงโทษวินัยพนักงาน กปภ.</p> | <p>1. ข้อ 15 ให้ความเห็นชอบก่อนที่ผู้ว่าการจะสั่งให้พนักงานที่เห็นสมควรรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป</p> <p>2. ข้อ 21 ให้ความเห็นชอบก่อนที่ผู้ว่าการจะสั่งให้พนักงานตำแหน่ง ผู้อำนวยการฝ่าย หรือเทียบเท่าขึ้นไปออกจากงานโดยไม่มีควมผิดหรือสั่งลงโทษให้ออกหรือไล่ออก</p> <p>3. ข้อ 32 อนุมัติเลื่อนชั้นเงินเดือนพนักงานเป็นกรณีพิเศษ</p> <p>4. ข้อ 43 ให้ความเห็นชอบก่อนที่ผู้ว่าการจะสั่งลงโทษพนักงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปที่กระทำผิดวินัย</p> <p>5. ข้อ 10 ให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้ว่าการกำหนดในการบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนวิธีการคัดเลือก สอบคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเพื่อบรรจุแต่งตั้งหรือเลื่อนตำแหน่งพนักงาน</p> |
| <p>ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ฯ</p> | |
| <p>1. ข้อ 12 เมื่อผู้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการตามข้อ 8,10,11 ไม่ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการภายในเวลาอันควร หรือไม่เหมาะสม ให้มีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิด กรณีเจ้าหน้าที่กระทำละเมิดต่อหน่วยงานของ กปภ. หรือหน่วยงานของรัฐอื่นตามที่เห็นสมควร</p> <p>2. ข้อ 9(2) รับแจ้งกรณีผู้ว่าการกระทำละเมิดต่อหน่วยงานของ กปภ. หรือหน่วยงานของรัฐอื่น</p> <p>3. ข้อ 10 แต่งตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงความรับผิดชอบทางละเมิดกรณีผู้ว่าการกระทำละเมิดต่อหน่วยงานของ กปภ. หรือหน่วยงานของรัฐอื่น</p> | <p>1. ข้อ 33 รับทราบรายงานความเสียหายกรณีเจ้าหน้าที่กระทำละเมิดต่อบุคคลภายนอก ที่เกิดขึ้นเกินกว่าหนึ่งล้านบาท หรือแต่ละรายไม่เกินหนึ่งล้านบาท แต่เมื่อรวมกันหลายรายในเหตุเดียวกันมีวงเงินเกินสิบล้านบาท</p> <p>2. ข้อ 5 ในกรณีมีปัญหาในทางปฏิบัติที่ต้องวินิจฉัยให้คณะกรรมการ กปภ.เป็นผู้วินิจฉัย</p> <p>3. ข้อ 27 รับทราบกรณีผู้ว่าการลดจำนวนเงินไม่เกินหนึ่งแสนบาทให้แก่เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบให้แก่ กปภ.</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|---|
| <p>4. ข้อ 20 กรณีเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อ 10 ให้เสนอความเห็น ไม่ว่าจะเห็นตรงกันหรือไม่ ไปยังกระทรวงการคลัง ถ้าผลในขั้นที่สุดตามข้อ 18 แตกต่างกันจนหาข้อยุติไม่ได้ก็ให้เสนอคณะรัฐมนตรีวินิจฉัยชี้ขาด</p> <p>5. ข้อ 18 เมื่อเป็นผู้แต่งตั้งตามข้อ 10, 12 เมื่อกระทรวงการคลังพิจารณาเสร็จแล้ววินิจฉัยสั่งการให้เป็นไปตามที่เห็นว่าถูกต้องและดำเนินการเพื่อออกคำสั่งให้ชำระค่าสินไหมทดแทน หรือฟ้องคดีต่อศาล อย่าให้ขาดอายุความหนึ่งปี นับแต่วันที่ผู้แต่งตั้งแจ้งคำสั่งให้ผู้รับผิดชอบใช้ค่าสินไหมทดแทนทราบ</p> | |
| <p style="text-align: center;">ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ประกอบมติคณะกรรมการ กปภ. ครั้งที่ 11/2560 เมื่อวันที่ 19 ธันวาคม 2560</p> | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. สั่งซื้อสั่งจ้างโดยวิธีประกาศเชิญชวนทั่วไป ครั้งหนึ่ง กรณีวงเงินเกิน 200 ล้านบาท 2. สั่งซื้อสั่งจ้างโดยวิธีคัดเลือกครั้งหนึ่ง กรณีวงเงินเกิน 100 ล้านบาท 3. สั่งซื้อสั่งจ้างโดยวิธีเฉพาะเจาะจงครั้งหนึ่ง กรณีวงเงินเกิน 50 ล้านบาท 4. สั่งจ้างงานจ้างที่ปรึกษาครั้งหนึ่ง กรณีวงเงินเกิน 100 ล้านบาท 5. สั่งจ้างงานจ้างออกแบบหรือควบคุมงานก่อสร้าง กรณีวงเงินเกิน 50 ล้านบาท 6. เช่าอสังหาริมทรัพย์ของเอกชน ซึ่งมีอัตราค่าเช่ารวมทั้งค่าบริการอื่นที่เกี่ยวข้องกับการเช่าเกินกว่า 100,000 บาทต่อเดือน หรือกำหนดระยะเวลาเช่าเกินกว่า 3 ปี |
| <p style="text-align: center;">ข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานในราชอาณาจักร</p> | |
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. ข้อ 28 ให้ความเห็นชอบก่อนการเบิกจ่ายใดๆ เกี่ยวกับการเดินทางไปปฏิบัติงานในราชอาณาจักร นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|---|
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยเบี้ยประชุมคณะกรรมการฯ | |
| | 1. ข้อ 8 อนุมัติก่อนการเบิกจ่ายเบี้ยประชุมในกรณีที่มีเหตุพิเศษนอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศฯ | |
| | 1. ข้อ 4 อนุมัติเดินทางไปปฏิบัติงานต่างประเทศเฉพาะรายที่มีค่าใช้จ่ายเกิน 300,000 บาท 2. ข้อ 16 อนุมัติเป็นรายๆ ก่อนการเดินทางไปปฏิบัติงาน ต่างประเทศนอกเหนือจากที่ได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการกำหนดราคาจำหน่ายน้ำประปาฯ | |
| | 1. ข้อ 8 อนุมัติเป็นรายๆ กรณีมีเหตุพิเศษซึ่งสมควรจะลดราคาจำหน่ายน้ำประปาให้แก่ส่วนราชการหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการสั่งพักงาน การสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อน และการจ่ายเงินเดือนของผู้ถูกสั่งพักงานหรือถูกสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนฯ | |
| | 1. ข้อ 10 รับทราบการสั่งให้ผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปออกจากงานไว้ก่อน 2. ข้อ 11 รับทราบผลการสอบสวนว่าผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีคำสั่งให้ออกจากงานไว้ก่อนไม่ได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษให้ออกหรือไล่ออกจากงาน |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างฯ | |
| 1. ข้อ 9 พิจารณาสั่งการเรื่องร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้างในกรณีที่เหตุร้องทุกข์เกิดจากผู้ว่าการ | |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|--|
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการประชุมและการดำเนินกิจการของคณะกรรมการฯ | |
| <p>1. ข้อ 6 ให้ออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่ง เป็นเสียงชี้ขาดถ้าการวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม มีคะแนนเสียงเท่ากัน</p> <p>2. ข้อ 7 เป็นผู้เรียกประชุมคณะกรรมการ</p> <p>3. ข้อ 8 ถ้าไม่อยู่หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ในกรณีที่ต้องปฏิบัติตามมติคณะกรรมการ หรือในกรณีที่ข้อบังคับ กปภ. กำหนดไว้ว่าเป็น อำนาจของประธานกรรมการ จะมอบหมายให้ กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้</p> | <p>1. ข้อ 4 จะประชุมได้ต้องมีกรรมการเข้าร่วม ประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการ ทั้งหมดจึงเป็นองค์ประชุม</p> <p>2. ข้อ 7 ให้กรรมการและเลขานุการ เรียกประชุม แทนถ้าประธาน ไม่อาจเรียกประชุมได้</p> <p>3. ข้อ 8 ถ้าประธานกรรมการไม่มอบหมาย ให้กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทน ในกรณี ที่ต้องปฏิบัติตามมติคณะกรรมการ หรือในกรณีที่ ข้อบังคับ กปภ. กำหนดไว้ว่าเป็นอำนาจของ ประธานกรรมการ คณะกรรมการจะมอบให้ กรรมการผู้หนึ่งผู้ใดปฏิบัติหน้าที่แทนก็ได้</p> |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และจัดงานฯ | |
| <p>1. ข้อ 13 อนุมัติเข้ารับการฝึกอบรมของผู้ว่าการ ที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก</p> | <p>1. ข้อ 13 อนุมัติการเข้ารับฝึกอบรมของกรรมการ หรืออนุกรรมการที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก</p> <p>2. ข้อ 5 อนุมัติก่อนการเบิกจ่ายเงินค่าใช้จ่าย ในการฝึกอบรมและจัดงานฯ นอกจากที่กำหนด ไว้ในข้อบังคับนี้</p> |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการปฏิบัติเกี่ยวกับงบประมาณฯ | |
| | <p>1. ข้อ 10 รับทราบกรณีผู้ว่าการอนุมัติการโอน เปลี่ยนแปลงรายการของงบประมาณภายในหมวด เดียวกันที่ราคาแต่ละหน่วย เกินวงเงินขั้นต่ำ ที่สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติกำหนด และเป็นโครงการแผนงาน ระยะยาว หากการเปลี่ยนแปลงนั้นไม่ทำให้ วัตถุประสงค์เป้าหมายและวงเงินเปลี่ยนแปลงไป จากที่ได้รับอนุมัติ หรือกรณีที่ไม่อยู่ในโครงการ แผนระยะยาว แต่การเปลี่ยนแปลงเป็นการ เปลี่ยนแปลงรายละเอียดของรายการที่มีใช้ สำคัญ โดยวัตถุประสงค์เพื่อการใช้งานคงเดิม</p> <p>2. ข้อ 11 รับทราบสรุปผลการปฏิบัติเกี่ยวกับ งบประมาณเมื่อสิ้นปีงบประมาณ</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|---|
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการจ่ายเงินรางวัลให้แก่ผู้แจ้งการลักใช้น้ำประปาฯ | |
| | 1. ข้อ 8 วินิจฉัยชี้ขาดในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้ |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการใช้เงินสำรองในกรณีฉุกเฉินฯ | |
| | 1. ข้อ 4 อนุมัติจ่ายเงินสำรองจ่ายโครงการหนึ่งเกินกว่าครั้งหนึ่งหรือการจ่ายเงินเกินห้าแสนบาท 2. ข้อ 6 รับทราบรายงานการเงินสำรองที่ผู้ว่าการอนุมัติตามข้อบังคับนี้ทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการ กปภ. 3. ข้อ 7 ในกรณีจำเป็นและเร่งด่วน มีอำนาจอนุมัติเงินสำรอง โดยยกเว้นการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้เป็นกรณีพิเศษเฉพาะรายได้ |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการมอบอำนาจให้ปฏิบัติงานเฉพาะอย่างในกิจการที่เกี่ยวกับบุคคลภายนอกแทนผู้ว่าการฯ | |
| | 1. ข้อ 10 อนุมัติก่อนการมอบอำนาจนอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการจ่ายเงินค่าเช่าบ้านของผู้ปฏิบัติงานฯ | |
| | 1. ข้อ 20 อนุมัติก่อนการใช้สิทธิเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน ซึ่งมีได้กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการ พนักงานและลูกจ้างประจำของ กปภ.ฯ | |
| | 1. ข้อ 9 กำหนดหลักเกณฑ์การคำนวณโบนัสของรองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือตำแหน่งที่เทียบเท่า |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการชำระหนี้และค่าเสียหายของบุคคลภายนอกฯ | |
| | 1. ข้อ 7 พิจารณาการชำระหนี้และค่าเสียหายของบุคคลภายนอก นอกจากที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|---|--|
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยการจำหน่ายทรัพย์สินสูญหายและหนี้จากบัญชีเป็นสัญญา | |
| | <p>1. ข้อ 4 5 6 และ 9 มีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สินและหนี้สูญของ กปภ. ภายใต้กรณีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ลูกหนี้ตกเป็นบุคคลล้มละลายตามคำพิพากษาของศาลและไม่มีทรัพย์สินที่จะให้เฉลี่ยชำระหนี้ได้หรือ 2) ลูกหนี้ถึงแก่ความตายเป็นคนสาบสูญหรือมีหลักฐานว่าหายสาบสูญไป และได้สอบสวนแล้ว ปรากฏว่าไม่มีทรัพย์สินใดๆ ที่จะชำระหนี้ได้หรือมีแต่ไม่คุ้มค่าในการดำเนินคดี หรือ 3) ลูกหนี้ไม่ชำระหนี้เป็นเวลาเกินกว่าห้าปี นับจากวันที่หนี้ถึงกำหนดชำระและได้สอบสวนแล้วปรากฏว่าลูกหนี้ไม่มีทรัพย์สินที่จะชำระหนี้ได้หรือมีแต่ไม่คุ้มค่าในการดำเนินคดี หรือ 4) หนี้ค่าน้ำประปาที่ได้มีการติดตามแล้ว ปรากฏว่าลูกหนี้ไม่มีทรัพย์สินที่จะชำระหนี้ได้หรือมีแต่ไม่คุ้มค่าในการดำเนินคดีหรือไม่ทราบภูมิลำเนา และหาตัวลูกหนี้ไม่ได้เป็นเวลาเกินกว่าสองปี นับจากวันที่ออกใบแจ้งหนี้ หรือ 5) หนี้ขาดอายุความ 6) เงินสูญหายหรือขาดบัญชีที่ผู้ว่าการดำเนินการสอบสวนหาผู้รับผิดชอบแล้ว ปรากฏว่าไม่มีผู้ใดต้องรับผิดชอบ 7) ทรัพย์สินประเภทพัสดุที่มีสภาพ <ul style="list-style-type: none"> - ถูกลักทรัพย์หรือถูกยกยอกและไม่มีทางจะเรียกคืนหรือใช้ราคาได้หรือ - ชำรุดเสื่อมเสีย ซึ่งมีใช้โดยการใช้งานตามปกติ และหาตัวผู้รับผิดชอบไม่ได้หรือ - เกิดเสียหายจากเหตุวิบัติอื่นๆ อันเป็นเหตุสุดวิสัย <p>ทั้งนี้ คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาคมีอำนาจจำหน่ายทรัพย์สินและหนี้สูญที่มีราคาต่อรายเกินกว่าสามแสนบาทขึ้นไป</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|---|
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขในการใช้น้ำประปาและอัตราค่าบริการฯ | |
| | <p>1. ข้อ 20 รับทราบรายงานที่ผู้ว่าการใช้อำนาจเปลี่ยนแปลงอัตราที่กำหนดการติดตั้งประปาเพื่อการใช้งานชั่วคราว, การชำระเงินค่าน้ำในส่วนที่ใช้ไปก่อนการฝากมาตรวัดน้ำและชำระค่าธรรมเนียมถอดและฝากมาตรวัดน้ำ, ค่าตรวจสอบมาตรวัดน้ำบางส่วนหรือทั้งหมดตามความเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ</p> |
| ข้อบังคับ กปภ.ว่าด้วยหลักเกณฑ์การกำกับดูแล และเชื่อมโยงบริษัทในเครือ กปภ.ฯ | |
| | <p>1. ข้อ 3 (2) มอบหมายให้มีผู้แทนไปเป็นประธานกรรมการ กรรมการ ผู้บริหารหรือตำแหน่งอื่น หรือเข้าประชุมในฐานะ ผู้ถือหุ้นบริษัทในเครือ กปภ. ตาม ข้อ 6 ถึง ข้อ 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีที่ กปภ. ถือหุ้นมากกว่า 50% จะพิจารณาให้ผู้แทน กปภ.เป็นกรรมการหรือตำแหน่งอื่นในบริษัทฯ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> (1) ประธานกรรมการ กปภ. หรือกรรมการ กปภ. หรือผู้ว่าการ เป็นประธานกรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น (2) กรรมการ กปภ. ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ หรือพนักงานที่มีตำแหน่งเทียบเท่า ร่วมเป็นกรรมการบริษัทหรือตำแหน่งอื่น - กรณีที่ กปภ. ถือหุ้นมากกว่า 25% แต่ไม่เกิน 50% และ กปภ. ได้รับสิทธิในการแต่งตั้งผู้แทน กปภ. ให้เป็นกรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น จะพิจารณาให้ผู้แทน กปภ. เป็นกรรมการหรือตำแหน่งอื่นในบริษัทฯ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> (1) ประธานกรรมการ กปภ. หรือกรรมการ กปภ. หรือผู้ว่าการ เป็นประธานกรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น (2) กรรมการ กปภ. ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือพนักงานที่มีตำแหน่งเทียบเท่า ร่วมเป็นกรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|---------------|--|
| | <p>- กรณีที่ กปภ. ถือหุ้นมากกว่า 10% แต่ไม่เกิน 25% และ กปภ. ได้รับสิทธิในการแต่งตั้งผู้แทน กปภ. ให้เป็นกรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น จะพิจารณาให้ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือพนักงานที่มีตำแหน่งเทียบเท่า ร่วมเป็นกรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น</p> <p>- กรณีที่ กปภ. ถือหุ้นไม่เกิน 10% และ กปภ. ได้รับสิทธิในการแต่งตั้งผู้แทน กปภ. ให้เป็น กรรมการบริษัท หรือตำแหน่งอื่น จะพิจารณาให้ ผู้ว่าการ รองผู้ว่าการ ผู้ช่วยผู้ว่าการ หรือพนักงาน ที่มีตำแหน่งเทียบเท่า เป็นกรรมการบริษัท หรือ ตำแหน่งอื่น</p> <p>2. ข้อ 10 การแต่งตั้งผู้แทนตาม ข้อ 6 ถึงข้อ 9 หากมีความเหมาะสมจะแต่งตั้งกรรมการ กปภ. หรือพนักงานที่ดำรงตำแหน่งอื่น หรือบุคคล ภายนอก นอกเหนือจากที่กำหนด ไว้ในข้อบังคับ นี้ ให้ดำเนินการได้โดยความเห็นชอบของ คณะกรรมการ</p> <p>3. ข้อ 11 (1), (2) อนุมัติหรือเห็นชอบในเรื่อง การกำกับดูแล เมื่อกิจการสำคัญจากการเสนอ ของผู้แทน กปภ. ก่อน</p> <p>4. ข้อ 11 (3) ให้ความเห็นชอบก่อนดำเนินการ</p> <p>(1) การแต่งตั้งถอดถอนกรรมการผู้จัดการ</p> <p>(2) การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการผู้จัดการ</p> <p>(3) การจัดทำ การแก้ไข หรือเปลี่ยนแปลง ข้อบังคับ หรือหนังสือบริคณห์สนธิ</p> <p>(4) การเพิ่มทุนและลดทุน</p> <p>(5) การดำเนินกิจการที่มีการลงทุนขนาดใหญ่ หรือกิจการที่มีผลกระทบสำคัญต่อ กปภ.</p> <p>(6) การขยายขอบเขตของการดำเนินธุรกิจ นอกเหนือธุรกิจหลัก</p> <p>(7) การขายหรือโอนกิจการของบริษัททั้งหมด หรือบางส่วนที่สำคัญให้แก่บุคคลอื่น</p> <p>(8) การซื้อหรือรับโอนกิจการของนิติบุคคลอื่น มาเป็นของบริษัทในเครือ กปภ.</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|---|--|
| | <p>(9) การทำ แก้ไข หรือเลิกสัญญา เกี่ยวกับการให้เช่ากิจการของบริษัททั้งหมดหรือบางส่วนที่สำคัญ การมอบหมายให้บุคคลอื่นเข้าจัดการธุรกิจของบริษัทหรือการรวมกิจการกับบุคคลอื่น โดยมีวัตถุประสงค์จะแบ่งกำไรขาดทุนกัน</p> <p>(10) การเลิกบริษัทในเครือ</p> <p>(11) การกู้เงินของบริษัทในเครือ</p> <p>(12) การควบบริษัทในเครือกับบริษัทอื่น</p> <p>แต่ความในข้อนี้มีให้ใช้กับบริษัทที่ กปภ. ถือหุ้นไม่เกิน 10%</p> <p>5. ข้อ 12 กำหนดเวลาที่จะให้ กปภ. แจ้งบริษัทในเครือและแจ้งให้ประธานกรรมการ กปภ. กรรมการ กปภ. ผู้ว่าการ หรือพนักงาน กปภ. ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการหรือตำแหน่งอื่นในบริษัทในเครือ ที่พ้นจากตำแหน่งใน กปภ. ลาออกก่อนเริ่มวาระการเลือกตั้งกรรมการในการประชุมผู้ถือหุ้นสามัญประจำปีครั้งนั้น</p> |
| ข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนฯ | |
| | <p>1. ข้อ 6 เป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดกรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับนี้</p> |
| ข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยค่ารับรองเงินสมนาคุณและเงินการกุศลฯ | |
| | <p>1. ข้อ 5 อนุมัติค่ารับรองเพื่อซื้อสิ่งของเป็นที่ระลึกเกินห้าพันบาทต่อราย (ฉบับที่ 4 พ.ศ. 2558)</p> <p>2. ข้อ 5 อนุมัติการเบิกจ่ายเงินสมนาคุณและเงินการกุศลที่วงเงินเกิน 100,000 บาท ต่อครั้ง/ราย (ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2541)</p> |
| ระเบียบ กปภ. ว่าด้วยการบริหารกองทุนเงินประกันผู้ใช้น้ำฯ | |
| <p>1. ข้อ 7(6) ส่วนท้าย พิจารณาอนุมัติในการนำเงินกองทุนการประกันการใช้น้ำไปใช้เป็นเงินหมุนเวียนเพิ่มเติม และเป็นกรณีจำเป็นเร่งด่วน ถ้าไม่ดำเนินการแล้วจะเกิดความเสียหายแก่ กปภ. ซึ่งผู้ว่าการนำเสนอขออนุมัติต่อประธานกรรมการ กปภ. ก่อน แล้วรายงานคณะกรรมการ กปภ. ทราบ</p> | <p>1. ข้อ 6 (1) รับทราบรายงานสถานะทางการเงินของกองทุนเงินประกันการใช้น้ำ ซึ่งคณะกรรมการบริหารกองทุนรายงาน ทุกไตรมาส</p> <p>2. ข้อ 6 (3) รับทราบรายงานการตั้งงบประมาณค่าใช้จ่ายประจำปี ในส่วนการใช้จ่ายเงินดอกผลของกองทุนในกิจกรรมที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ใช้น้ำหรือ กปภ. โดยรวม</p> |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|---|
| | <p>3. ข้อ 7(3) อนุมัติให้นำเงินประกันการใช้น้ำไปใช้เป็นเงินหมุนเวียนของ กปภ.</p> <p>4. ข้อ 7(5) รับทราบรายงานกรณีผู้ว่าการอนุมัติชะลอการคืนเงินประกันการใช้น้ำ ในกรณีที่ กปภ.ขาดแคลนเงินหมุนเวียนหรือมีปัญหาสภาพคล่องทางการเงิน</p> <p>5. ข้อ 7(6) ส่วนท้าย รับทราบภายหลังประธานกรรมการอนุมัติการนำเงินกองทุนประกันการใช้น้ำไปใช้เป็นเงินหมุนเวียนเพิ่มเติมในกรณีจำเป็นเร่งด่วนฯ</p> <p>6. ข้อ 8(3) อนุมัติให้ใช้เงินดอกผลของกองทุนเงินประกันการใช้น้ำ เพื่อสาธารณประโยชน์อื่นใด</p> <p>7. ข้อ 9 อนุมัติค่าใช้จ่ายจากดอกผลของกองทุนเงินประกัน การใช้น้ำ ตามข้อ 8 ในกรณีที่โครงการนั้นมีวงเงินเกินสองล้านบาท (เกินอำนาจอนุมัติของผู้ว่าการ)</p> <p>8. ข้อ 10 อนุมัติกรณีจำเป็นต้องนำเงินดอกผลจากกองทุนเงินประกันการใช้น้ำไปใช้ในแต่ละปีเกินจำนวนที่ได้รับเข้าบัญชีในปีนั้น</p> |
| ระเบียบ กปภ. ว่าด้วยการลาของพนักงานฯ | |
| <p>1. ข้อ 8 มีอำนาจในการอนุญาตให้ลา หากไม่ได้กำหนดไว้ในการลาแต่ละประเภท หรือตามอำนาจในการอนุญาตการลาทำระเบียบ ให้เป็นอำนาจของผู้ว่าการ เว้นแต่กรณีที่เกินอำนาจของผู้ว่าการให้เป็นอำนาจของประธานกรรมการ</p> <p>2. ข้อ 17 พิจารณาอนุญาตการลาป่วยกรณีพิเศษ กล่าวคือพนักงานมีสิทธิลาป่วยเพื่อรักษาตัวโดยได้รับเงินเดือน มีกำหนดทั้งสิ้นในปีหนึ่งดังนี้</p> <p>(1) การเจ็บป่วยอันมิใช่เนื่องจากการปฏิบัติงานลาได้ไม่เกินหกสิบวัน แต่ในกรณีจำเป็นผู้ว่าการอาจอนุญาตให้ลาต่อไปอีกไม่เกินหกสิบวัน</p> <p>(2) การเจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานซึ่งได้แก่ การเจ็บป่วยเพราะประสบอันตราย ถูกประทุษร้าย หรือด้วยเหตุอื่น ซึ่งเกิดขึ้นตาม</p> | |

| ประธานกรรมการ | คณะกรรมการ |
|--|------------|
| <p>ลักษณะ หรือสภาพของงานในหน้าที่ที่ปฏิบัติลาได้ไม่เกินหนึ่งร้อยยี่สิบวัน เพราะเหตุครั้งเดียวกัน ถ้าลาป่วยครบหนึ่งร้อยยี่สิบวันตาม (2) แล้วยังไม่อาจปฏิบัติงานได้ และแพทย์มีความเห็นว่าอาจรักษาให้หายหรือปฏิบัติงานได้ภายในเก้าสิบวันต่อจากวันที่ครบกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันให้มีสิทธิลาป่วยต่อไปอีกได้ไม่เกินเก้าสิบวัน โดยได้รับเงินเดือน หลังจากนั้น หากยังไม่อาจปฏิบัติงานได้ ให้เสนอประธานกรรมการพิจารณาอนุญาตเป็นกรณีพิเศษให้ลาต่อไปอีกโดยจะให้ได้รับเงินเดือนหรือไม่ก็ได้ตามที่เห็นสมควร</p> | |
| ระเบียบ กปภ. ว่าด้วยการลาของลูกจ้างฯ | |
| <p>1. ข้อ 5 (ให้นำบททั่วไปแห่งระเบียบ กปภ. ว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. 2537 มาใช้บังคับโดยอนุโลม) มีอำนาจเช่นเดียวกับระเบียบ กปภ.ว่าด้วยการลาของพนักงาน พ.ศ. 2537</p> | |

2.5 บทบาทคณะกรรมการ กปภ. ตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจใหม่

พระราชบัญญัติการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 (มาตรา 29) ได้กำหนดแนวทางการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจและการกำกับดูแลกิจการที่ดี สรุปลักษณะสำคัญได้ดังนี้ "ให้คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ โดยคำนึงถึงการดำเนินการตามพันธกิจ แผนวิสาหกิจ และแผนปฏิบัติการประจำปี หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลกรรมการรัฐวิสาหกิจ สถานะทางการเงิน ขององค์กร ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน การปฏิบัติตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ การเปิดเผยข้อมูล ตลอดจนสถานะทางเศรษฐกิจ ปัญหาและสภาพการแข่งขันในรายสาขา"

(ภาคผนวก 3)

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยคณะกรรมการประเมินผล งานรัฐวิสาหกิจ (PAC) ปรับปรุงระบบประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ในปีงบประมาณ 2563 (Enablers) ด้วยการพัฒนาต่อยอดจากเกณฑ์การประเมินผลตามระบบ SEPA และระบบการบริหาร จัดการองค์กร มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมให้รัฐวิสาหกิจสามารถตอบสนองกับสภาพแวดล้อม ในการดำเนินการกิจ การแข่งขัน ความต้องการของผู้ใช้บริการ และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดย เกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจใหม่ มีแนวทางการประเมินมิติ Enablers ตามบริบท ของรัฐวิสาหกิจ แบ่งเป็น 5 ระดับ ดังนี้

หลักเกณฑ์การให้คะแนนประเมินมิติ Enablers

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|------------------------------|---|--|--|----------------------------|
| การมีนโยบาย/ ระบบ/หลักการ | นโยบาย/ระบบ/ หลักการทำได้ อย่างมีคุณภาพ | การทำจริงอย่างทั่วถึง/ สม่ำเสมอและได้ผลลัพธ์ ตามที่กำหนด | มีการเชื่อมโยงกับ หัวข้ออื่นที่เกี่ยวข้อง | ปรับปรุง อย่างต่อเนื่อง |

มิติ Enablers ด้านที่ 1 การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร มุ่งเน้นประเมินบทบาท ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจในการขับเคลื่อนให้ฝ่ายบริหารสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตาม กรอบนโยบาย ภารกิจหน้าที่ ยุทธศาสตร์ หรือแผนงานที่ผู้ถือหุ้นภาครัฐกำหนด โดยการดำเนินงาน ดังกล่าวต้องสามารถสะท้อนได้ทั้งมิติกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ร่วมกับมิติด้านผลลัพธ์ ที่เป็นเลิศที่สามารถสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนให้แก่รัฐวิสาหกิจ ควบคู่กับการสร้างผลกระทบเชิงบวก ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมได้อย่างสมดุล ซึ่งการประเมิน Enablers ด้านที่ 1 ประกอบด้วยหลักเกณฑ์ สำคัญ 10 หัวข้อ ดังนี้

| หัวข้อ | น้ำหนัก (ร้อยละ) | ประเด็นย่อย |
|---|------------------|--|
| 1. การสนองบทบาทของภาครัฐ | 5 | 1.1 การรายงานผลการปฏิบัติงานตามนโยบายและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีแก่ผู้ถือหุ้นภาครัฐ (น้ำหนักร้อยละ 5) |
| 2. บทบาทของรัฐวิสาหกิจเพื่อการตลาดที่เป็นธรรม | 10 | 2.1 การกำหนดนโยบายและแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม (น้ำหนักร้อยละ 10) |
| 3. สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น | 10 | 3.1 การบริหารสิทธิของผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมายและข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้อง (น้ำหนักร้อยละ 10) |
| 4. บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย | 10 | 4.1 การจัดให้มีนโยบายและคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ด้าน CSR in Process (น้ำหนักร้อยละ 4) 4.2 การติดตามผลการดำเนินงานด้าน CSR in Process (น้ำหนักร้อยละ 2.5) 4.3 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสำคัญตามความสามารถพิเศษของรัฐวิสาหกิจ (น้ำหนักร้อยละ 3.5) |
| 5. การเปิดเผยข้อมูล | 10 | 5.1 การเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานประจำปี ที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล เชื่อถือได้ (น้ำหนักร้อยละ 7) 5.2 การเปิดเผยข้อมูลผ่าน Website ของรัฐวิสาหกิจ (น้ำหนักร้อยละ 1) 5.3 ระยะเวลาการเผยแพร่รายงานประจำปีต้องสอดคล้องกับ สคร. (น้ำหนักร้อยละ 2) |
| 6. คณะกรรมการ | 15 | 6.1 โครงสร้าง องค์ประกอบ และทักษะความรู้ความสามารถของคณะกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1) 6.2 การสรรหากรรมการจากบัญชีรายชื่อของกระทรวงการคลัง (น้ำหนักร้อยละ 1) 6.3 การกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ และจัดให้มีแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว และแผนปฏิบัติการประจำปี (น้ำหนักร้อยละ 2.5) 6.4 บทบาทของคณะกรรมการในการพิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานประจำปีของระบบบริหารจัดการองค์กร (น้ำหนักร้อยละ 2) 6.5 การติดตามความเพียงพอของระบบบริหารจัดการองค์กร (น้ำหนักร้อยละ 2) 6.6 การประเมินผลงานและกำหนดค่าตอบแทนของผู้บริหารสูงสุดและผู้บริหารระดับสูง (น้ำหนักร้อยละ 2) 6.7 ประสิทธิภาพการประชุมของคณะกรรมการ (น้ำหนักร้อยละ 1) 6.8 การเสริมสร้างการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ (น้ำหนักร้อยละ 2) 6.9 การประเมินและพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ |
| 7. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน | 10 | 7.1 การจัดให้มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ 2) 7.2 การให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานประจำปีของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ 4) 7.3 การติดตามมาตรฐานและประสิทธิภาพของระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (น้ำหนักร้อยละ 4) |
| 8. จรรยาบรรณ | 8 | 8.1 การจัดให้มีและเสริมสร้างพฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณในรัฐวิสาหกิจ (น้ำหนักร้อยละ 8) |
| 9. ความยั่งยืนและนวัตกรรม | 12 | 9.1 การจัดให้มีนโยบายและคู่มือการปฏิบัติงานเพื่อการบริหารจัดการนวัตกรรม (น้ำหนักร้อยละ 4) 9.2 การจัดให้มีนโยบายและคู่มือการปฏิบัติงาน รวมถึงการพัฒนาความยั่งยืนเชิงยุทธศาสตร์ (น้ำหนักร้อยละ 4) 9.3 การจัดทำรายงานการพัฒนาความยั่งยืน (น้ำหนักร้อยละ 4) |
| 10. การติดตามผลการดำเนินงาน | 10 | 10.1 การติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน (น้ำหนักร้อยละ 5) 10.2 คุณภาพของรายงานผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช่การเงิน (น้ำหนักร้อยละ 5) |
| รวม | 100 | |

บทบาทคณะกรรมการ กปภ. ตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจใหม่ปี 2563
 ด้านที่ 1 การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร สรุปได้ดังนี้

| ลำดับ | หลักเกณฑ์ | แนวทาง | กำหนดเวลา | | | |
|-------|---|---|-----------|-----------|-------------|-------|
| | | | รายเดือน | รายไตรมาส | ราย 6 เดือน | รายปี |
| 1.1 | พิจารณานโยบาย และแนวปฏิบัติ ในการกำกับดูแลองค์กรให้สอดคล้อง กับข้อกฎหมายหรือบริบทของ กปภ. | <p>สายงานที่รับผิดชอบพิจารณาเกณฑ์แต่ละด้าน นำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาปรับปรุงนโยบาย และแนวปฏิบัติในการกำกับดูแลกิจการของ กปภ. ให้ เป็นไปตามหลักการและแนวทาง CG ของ สคร. ระบบ ประเมินผลรัฐวิสาหกิจใหม่ ฯลฯ โดยคำนึงถึงบริบทองค์กร และกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับ กปภ.</p> <p>ในกรณีที่พบความไม่สอดคล้อง ให้คณะกรรมการ กปภ. พิจารณาดำเนินการ ดังนี้</p> <p>(1) จัดให้มีแนวทางหรือวิธีปฏิบัติทดแทนที่เหมาะสม พร้อมทั้งจัดทำบันทึกเหตุผลที่ไม่สามารถปฏิบัติได้</p> <p>(2) พิจารณาความเหมาะสมในการปรับปรุงกฎหมาย และกฎระเบียบ รวมถึงการเตรียมความพร้อมในการ ปฏิบัติตามหลักการและแนวทางที่ยังไม่สามารถปฏิบัติได้ โดยกำหนดระยะเวลาที่ กปภ. จะมีความพร้อมเพียงพอ ในเรื่องดังกล่าวด้วย</p> <p>ทั้งนี้ คณะกรรมการ กปภ. ควรพิจารณาทบทวน อย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง และบันทึกการพิจารณาทบทวน ช่างต้นไว้เป็นส่วนหนึ่งของมติคณะกรรมการ รวมทั้ง เปิดเผยข้อมูลในรายงานประจำปีและนำเสนอให้ กระทรวงการคลังโดย สคร. ทราบต่อไป</p> <p>หมายเหตุ ตัวอย่างหัวข้อการพิจารณา อาทิ การแยก บัญชีการเงินเชิงพาณิชย์และเชิงสังคม ฯลฯ</p> | | | | ✓ |
| 2.1 | จัดทำหรือทบทวนนโยบาย | นำเสนอนโยบาย โดยยึดแนวทางตามมาตรฐานสากลที่ เป็นที่ยอมรับ ได้แก่ มาตรฐาน ISO 26000 หรือเทียบเท่า | | | | ✓ |
| 2.2 | พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนแม่บทและแผนปฏิบัติการประจำปี ด้าน CSR In Process | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 2.3 | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ | นำเสนอผลการดำเนินงานทุกไตรมาส | | ✓ | | |
| 3.1 | พิจารณากำหนดทิศทาง กลยุทธ์ แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี โดยสาระสำคัญควรสนับสนุนให้ คณะกรรมการมอบข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ที่นำไปสู่ การริเริ่มกลยุทธ์หรือแผนงานโครงการใหม่ๆ โดยใช้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นพื้นฐานขับเคลื่อน รวมทั้ง มีการนำปัจจัยยั่งยืนเป็นปัจจัยนำเข้าสำหรับการจัดทำ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็น ระบบในเชิงบูรณาการ | | | | ✓ |

| ลำดับ | หลักเกณฑ์ | แนวทาง | กำหนดเวลา | | | |
|-------|--|--|----------------------|-----------|-------------|-------------|
| | | | รายเดือน | รายไตรมาส | ราย 6 เดือน | รายปี |
| 3.2 | พิจารณาให้ความเห็นชอบ/รับทราบแผนการดำเนินงานประจำปีของระบบบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> ▪ ระบบการตรวจสอบภายใน ▪ ระบบบริหารจัดการสารสนเทศและดิจิทัล ▪ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล | สายงานที่รับผิดชอบนำเสนอสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ ✓ ✓ |
| 3.3 | ติดตามความเพียงพอของระบบงานทั้งสามระบบ | สายงานที่รับผิดชอบนำเสนอผลการดำเนินงานทุกไตรมาส | | ✓ | | |
| 4.1 | พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานของผู้ว่าการ | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 4.2 | พิจารณารายงานผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของผู้ว่าการที่ได้รับความเห็นชอบ | นำเสนอทุก 6 เดือน | | | ✓ | |
| 4.3 | พิจารณากรอบหลักเกณฑ์ประเมินการกำหนดผลตอบแทนผู้ว่าการตามคะแนนผลการปฏิบัติงาน | นำเสนอเมื่อมีการแต่งตั้งผู้ว่าการ | - นำเสนอครั้งเดียว - | | | |
| 4.4 | พิจารณาหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ว่าการและผู้บริหารระดับสูง | นำเสนอเป็นรายปี | | | | ✓ |
| 4.5 | พิจารณาผลประเมินการปฏิบัติงานของผู้ว่าการและผู้บริหารระดับสูง | นำเสนอทุก 6 เดือน | | | ✓ | |
| 5.1 | พิจารณาทบทวนนโยบาย | นำเสนอโดยพิจารณาให้มืองค์ประกอบครบถ้วนตามกรอบมาตรฐานสากล หรือหลักการของ สคร. | | | | ✓ |
| 5.2 | พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 5.3 | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ | นำเสนอผลการดำเนินงานทุกไตรมาส | | ✓ | | |
| 5.4 | พิจารณาและอภิปรายผลประเมินตนเองของคณะกรรมการ | นำเสนอแบบประเมินและผลประเมินคณะกรรมการ กปก. ก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 5.5 | ให้ความเห็นชอบแผนเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลของคณะกรรมการ | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 6.1 | พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนการดำเนินงานประจำปี | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 6.2 | ติดตามผลการดำเนินงานตามแผนฯ | นำเสนอผลการดำเนินงานทุกไตรมาส | | ✓ | | |
| 7.1 | พิจารณาคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณทั้งในระดับคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน | นำเสนอคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ที่ระบุพฤติกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ติดตามขอบเขตอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของแต่ละกลุ่มบุคคล | | | | ✓ |

| ลำดับ | หลักเกณฑ์ | แนวทาง | กำหนดเวลา | | | |
|-------|---|--|-----------|-----------|-------------|-------|
| | | | รายเดือน | รายไตรมาส | ราย 6 เดือน | รายปี |
| 8.1 | จัดทำหรือทบทวนนโยบายการบริหารจัดการนวัตกรรม | นำเสนอเพื่อกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับเป็นกรอบแนวทางการบริหารจัดการนวัตกรรมที่ชัดเจนและเป็นระบบ | | | | ✓ |
| 8.2 | พิจารณาให้ความเห็นชอบแผนบริหารจัดการนวัตกรรมระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปี | นำเสนอก่อนสิ้นปีบัญชี | | | | ✓ |
| 8.3 | จัดทำหรือทบทวนนโยบายการพัฒนาคความยั่งยืน | นำเสนอเพื่อกำหนดนโยบายเป็นลายลักษณ์อักษรสำหรับเป็นกรอบแนวทางการพัฒนาคความยั่งยืนที่ชัดเจนและเป็นระบบ | | | | ✓ |
| 9.1 | ติดตามผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน <ul style="list-style-type: none"> ● ผลการดำเนินงานด้านการเงิน อาทิ ผลกำไรขาดทุน สภาพคล่อง ผลเบิกจ่ายเทียบกับงบประมาณ/งบลงทุน ฯลฯ ● ผลการดำเนินงานที่ไม่ใช้การเงิน อาทิ <ul style="list-style-type: none"> ▪ ผลการดำเนินงานตามบันทึกข้อตกลงกับ สคร. ▪ ความก้าวหน้าการขับเคลื่อน Enabler 8 ด้าน ฯลฯ | รายงานที่รับผิดชอบนำเสนอทุกไตรมาส โดยจัดทำรายงานอย่างครบถ้วนและมีมาตรฐานเพียงพอต่อการกำกับดูแลองค์กร ครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ <ul style="list-style-type: none"> ● แสดงผลการดำเนินงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ● ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน ● แนวทางแก้ไขปัญหา/อุปสรรค | | ✓ | | |
| 9.2 | ติดตามผลการดำเนินงานอื่นๆ ตามข้อสั่งการคณะกรรมการ กปภ. <ul style="list-style-type: none"> ● ผลการดำเนินงานตามมติคณะกรรมการ กปภ. ● ผลการประชุมคณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ ● การเร่งรัดเบิกจ่ายงบลงทุน ● สรุปภารกิจผู้ว่าการ กปภ. | รายงานที่รับผิดชอบนำเสนอผลการดำเนินงานทุกเดือน | ✓ | | | |

ทั้งนี้ คณะกรรมการ กปภ. ควรมอบข้อสังเกตหรือข้อเสนอแนะ พร้อมติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและมาตรฐานกระบวนการที่สำคัญ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการดำเนินงานด้านการเงินและไม่ใช้การเงินของ กปภ.ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

2.6 การประเมินและพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ กปภ.

2.6.1 การประเมินผลตนเองของคณะกรรมการ กปภ.

คณะกรรมการ กปภ.กำหนดให้มีการประเมินผลตนเองปีละ 1 ครั้ง โดยใช้แบบประเมินผลตนเองเป็น 2 รูปแบบ มาตั้งแต่ปี 2550 คือ 1) แบบประเมินผลคณะกรรมการรายคณะ (Board Evaluation) และ 2) แบบประเมินผลตนเองรายบุคคล (Self Assessment) โดยแบบประเมินของ กปภ.มีองค์ประกอบ ดังนี้

รูปแบบที่ 1

แบบประเมินผลคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

1) เกณฑ์การประเมิน

- | | |
|---|---------------|
| 1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ | ข้อ 1.1 – 1.3 |
| 2. บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ | ข้อ 2.1 – 2.6 |
| 3. แนวปฏิบัติของคณะกรรมการ | ข้อ 3.1 – 3.3 |
| 4. การสื่อสารของคณะกรรมการ | ข้อ 4.1 – 4.5 |
| 5. ความสัมพันธ์ของคณะกรรมการกับฝ่ายบริหาร | ข้อ 5.1 – 5.5 |
| 6. การจัดเตรียมและดำเนินการประชุม | ข้อ 6.1 – 6.8 |

2) คำถามมีทั้งสิ้น 30 คำถาม คะแนนเต็มเท่ากับ 120 คะแนน จากคำถามในแต่ละข้อ ให้เลือกคำตอบในช่องระดับคะแนนเพียง 1 คำตอบดังนี้

- | | | | |
|------------|---|---|--|
| ระดับคะแนน | 1 | = | ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการ |
| ระดับคะแนน | 2 | = | ไม่เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการเล็กน้อย |
| ระดับคะแนน | 3 | = | เห็นด้วย หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร |
| ระดับคะแนน | 4 | = | เห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดี |

3) การประมวลผลคะแนน

- | | | | | | |
|--------------|-----|--------|------------------------------|--------|--|
| คะแนน | 108 | ขึ้นไป | เทียบเท่ากับร้อยละ 90 | ขึ้นไป | ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม |
| คะแนน | 96 | ขึ้นไป | เทียบเท่ากับร้อยละ 80 | ขึ้นไป | ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี |
| คะแนน | 84 | ขึ้นไป | เทียบเท่ากับร้อยละ 70 | ขึ้นไป | ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปกติ |
| คะแนนต่ำกว่า | 84 | | เทียบเท่ากับต่ำกว่าร้อยละ 70 | | ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ |

รูปแบบที่ 2

แบบประเมินตนเองของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ (รายบุคคล)

1) เกณฑ์การประเมิน

- | | |
|---|----------------|
| 1. ความโดดเด่นในความรู้ความสามารถ (Core Competency) | ข้อ 1.1 – 1.4 |
| 2. ความเป็นอิสระ (Independence) | ข้อ 2.1 – 2.3 |
| 3. ความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจ (Preparedness) | ข้อ 3.1 – 3.3 |
| 4. ความเอาใจใส่ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบ (Practices as a Director) | ข้อ 4.1 – 4.10 |
| 5. การปฏิบัติหน้าที่ในคณะกรรมการ (Committee Activities) | ข้อ 5.1 – 5.3 |
| 6. การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการในระยะยาว (Vision to Create Long-Term Value) | ข้อ 6.1 – 6.2 |

2) คำถามมีทั้งสิ้น 25 คำถาม คะแนนเต็มเท่ากับ 100 คะแนน จากคำถามในแต่ละข้อ ให้เลือกคำตอบในช่องระดับคะแนนเพียง 1 คำตอบดังนี้

- | | | | |
|------------|---|---|---------------------|
| ระดับคะแนน | 1 | = | ไม่เคยปฏิบัติ |
| ระดับคะแนน | 2 | = | ปฏิบัติเป็นบางครั้ง |
| ระดับคะแนน | 3 | = | ปฏิบัติบ่อยครั้งมาก |
| ระดับคะแนน | 4 | = | ปฏิบัติเป็นประจำ |

3) การประเมินผลคะแนน

- | | |
|-----------------|--|
| คะแนน 90 ขึ้นไป | เทียบเท่ากับร้อยละ 90 ขึ้นไป ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม |
| คะแนน 80 ขึ้นไป | เทียบเท่ากับร้อยละ 80 ขึ้นไป ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี |
| คะแนน 70 ขึ้นไป | เทียบเท่ากับร้อยละ 70 ขึ้นไป ประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในเกณฑ์ปกติ |
| คะแนนต่ำกว่า 70 | เทียบเท่ากับต่ำกว่าร้อยละ 70 ประสิทธิภาพในการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์ปกติ |

2.6.2 การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ กปภ.

กปภ.นำ Skill Matrix และผลการประเมินตนเองของคณะกรรมการ กปภ. พร้อมข้อเสนอแนะจากการอภิปรายผลประเมินตนเองในที่ประชุมอย่างเป็นทางการ มากำหนดเป็น แผนงาน/กิจกรรม เพื่อจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการ โดยคณะกรรมการ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ 10/2562 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2562 มีมติเห็นชอบแผนเพิ่มประสิทธิภาพ การกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ กปภ. ประจำปี 2563 ซึ่งมีกิจกรรมที่สำคัญ ได้แก่

1. การอบรมของสมาคมส่งเสริมสถาบันกรรมการบริษัทไทย (IOD) และ สถาบันพระปกเกล้า (KPI) รวมทั้งหลักสูตรอื่นที่มีความเหมาะสมกับคณะกรรมการ กปภ.
2. การสัมมนาตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี
3. การเยี่ยมชม/ดูงานในพื้นที่/สถานที่ปฏิบัติงานจริง
4. การศึกษาดูงานเกี่ยวกับกิจการประปา การกำกับดูแล และการบริหารองค์กร ที่ทันสมัย ณ ต่างประเทศ
5. การเตรียมความพร้อมแก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่
6. การมีส่วนร่วมในการเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญของ กปภ.
7. กิจกรรมอื่นที่เหมาะสม

ทั้งนี้ กปภ. จะทำการประเมินการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะกรรมการ กปภ. ตามแผนที่กำหนด เพื่อนำมาประกอบการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพในปีถัดไป โดยจะมีการ จัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ กปภ. (3 ปี) พ.ศ. 2565 – 2567 เป็นแผนการดำเนินงานระยะยาว พร้อมทั้งจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปี นำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาให้ความเห็นชอบก่อนเริ่มปีปฏิทิน

2.7 การจัดประชุม / การดำเนินการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

1. คำจำกัดความ (Definition)

“คณะกรรมการ กปภ.” หมายถึง ประธานกรรมการ อธิบดีกรมโยธาธิการและผังเมือง อธิบดีกรมอนามัย ผู้ว่าราชการ และกรรมการอื่นอีกไม่เกิน 7 คนเป็นกรรมการ

“ประธานกรรมการ” หมายถึง บุคคลที่คณะกรรมการมีมติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการ

“กรรมการอื่น” หมายถึง บุคคลที่คณะกรรมการมีมติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งกรรมการ

“การประชุมคณะกรรมการ” หมายถึง การที่คณะกรรมการเข้าร่วมประชุม โดยต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด (เกินครึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมดที่มีอยู่ ณ ขณะนั้น) จึงจะเป็นองค์ประชุม ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม

“ครบองค์ประชุม” หมายถึง มีจำนวนผู้เข้าร่วมประชุมครบตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการประชุมและการดำเนินกิจการของคณะกรรมการ พ.ศ. ๒๕๒๕ ซึ่งกำหนดให้ต้องมีผู้เข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด

“ระเบียบวาระ” หมายถึง เรื่องที่จะนำเข้าหารือกันในที่ประชุม

“มติคณะกรรมการ กปภ.” หมายถึง การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุม ให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้น อีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

“การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์” หมายถึง การประชุมที่กฎหมายบัญญัติให้ต้องมีการประชุมที่ได้กระทำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยผู้ร่วมประชุมมิได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน และสามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันได้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

2. การประชุมของคณะกรรมการ กปภ.

2.1 วาระการประชุม ในการประชุมแต่ละครั้ง กปภ.กำหนดวาระการประชุม และนำส่งเอกสารประกอบการประชุมให้คณะกรรมการ กปภ.เป็นการล่วงหน้าก่อนการประชุม 7 วัน เพื่อให้มีเวลาในการพิจารณาเรื่องต่างๆ

2.2 จำนวนครั้งการประชุม คณะกรรมการ กปภ. ควรมีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง โดยฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ กปภ. จะแจ้งกำหนดการประชุมประจำปีให้คณะกรรมการ กปภ.ทราบ ตามที่คณะกรรมการ กปภ.ให้ความเห็นชอบ

2.3 องค์ประชุม คณะกรรมการ กปภ. ควรเข้าร่วมประชุมคณะกรรมการ กปภ. ทุกครั้ง โดยต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะสามารถจัดการประชุมได้

2.4 การลงมติคณะกรรมการ กปภ. ให้ถือเสียงข้างมาก ถ้ามีคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่ง เป็นเสียงชี้ขาด

2.5 รายงานการประชุม ผู้ว่าราชการ กปภ. ในฐานะเลขานุการคณะกรรมการ กปภ. เป็นผู้ตรวจรายงานการประชุม โดยมอบหมายให้ผู้ช่วยผู้ว่าราชการ (สำนักผู้ว่าราชการ) ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการ กปภ. เป็นผู้จัดรายงานการประชุม โดยมีการบันทึกความเห็นและข้อสังเกตของคณะกรรมการ กปภ.เป็นรายบุคคล

3. การประชุมคณะกรรมการ กปภ. ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ในกรณีที่มีความจำเป็นต้องประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ คณะกรรมการ กปภ. สามารถดำเนินการได้ โดยต้องปฏิบัติตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ซึ่งต้องดำเนินการโดยครบเงื่อนไข คือ

1. เป็นการประชุมที่ได้กระทำผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์
2. ผู้ร่วมประชุมมีได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน
3. ผู้ร่วมประชุมทั้งหมดสามารถประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็น

ระหว่างกันผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

แนวทางการดำเนินการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ สรุปได้ดังนี้

1. ประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต้องเป็นไปตามมาตรฐานการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของการประชุมผ่านสื่อประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมกำหนด โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา

2. การส่งหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุม จะส่งโดยจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้ ในการนี้ผู้ที่มีหน้าที่จัดการประชุมจัดเก็บสำเนาหนังสือเชิญประชุมและเอกสารประกอบการประชุมไว้เป็นหลักฐาน โดยจะจัดเก็บในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ก็ได้

3. ขั้นตอนการดำเนินการประชุมและหน้าที่ของผู้จัดการประชุม มีดังนี้

(1) จัดให้ผู้ร่วมประชุมแสดงตนเพื่อเข้าร่วมประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ก่อนร่วมการประชุม

(2) จัดให้ผู้ร่วมประชุมสามารถลงคะแนนได้ ทั้งการลงคะแนนโดยเปิดเผย และการลงคะแนนลับ

(3) จัดทำรายงานการประชุมเป็นหนังสือ

(4) จัดให้มีการบันทึกเสียงหรือทั้งเสียงและภาพ แล้วแต่กรณี ของผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนตลอดเวลาที่มีการประชุมในรูปแบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ เว้นแต่เป็นการประชุมลับ

(5) จัดเก็บข้อมูลจราจรอิเล็กทรอนิกส์ของผู้เข้าร่วมประชุมทุกคนไว้เป็นหลักฐาน

ผลทางกฎหมายของการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

ให้ถือว่าการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ตามพระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 เป็นการประชุมโดยชอบด้วยกฎหมาย และห้ามมิให้ปฏิเสธการรับฟังข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ตามพระราชกำหนดนี้เป็นพยานหลักฐานในกระบวนการพิจารณาตามกฎหมายทั้งในคดีแพ่ง คดีอาญา และคดีอื่นใดเพียงเพราะเหตุว่าเป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์

(ภาคผนวก 4)

2.8 คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการต่างๆ และอำนาจหน้าที่

คณะกรรมการ กป.ก. มีอำนาจแต่งตั้งกรรมการ กป.ก. เป็นกรรมการและอนุกรรมการในคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดย่อย ตามมาตรา 13 แห่งพระราชบัญญัติ กป.ก. พ.ศ. 2522 เพื่อกำกับดูแล และกลั่นกรองงานในการดำเนินงานต่างๆ โดย กป.ก.มีคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการต่างๆ จำนวน 10 คณะ และมีอำนาจหน้าที่ตามข้อกำหนดหรือกฎบัตรประจำคณะ ดังนี้

1. คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์

อำนาจหน้าที่

ดำเนินการตามมาตรา 23 แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 ดังนี้

(1) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจตลอดจนส่งเสริมและพัฒนาการแรงงานสัมพันธ์

(2) หาทางปรองดองและระงับข้อขัดแย้งในรัฐวิสาหกิจนั้น

(3) พิจารณาปรับปรุงระเบียบข้อบังคับในการทำงาน อันจะเป็นประโยชน์ต่อ นายจ้าง ลูกจ้างและรัฐวิสาหกิจนั้น

(4) ปรึกษาหารือเพื่อแก้ปัญหาตามคำร้องทุกข์ของลูกจ้างหรือสหภาพแรงงานรวมถึงการร้องทุกข์ที่เกี่ยวกับการลงโทษทางวินัย

(5) ปรึกษาหารือเพื่อพิจารณาปรับปรุงสภาพการจ้าง

2. คณะกรรมการตรวจสอบของ กป.ก.

อำนาจหน้าที่

(1) จัดทำกฎบัตรว่าด้วยการตรวจสอบภายในของคณะกรรมการตรวจสอบให้สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบในการดำเนินงาน โดยต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการ กป.ก. และมีการสอบทานความเหมาะสมของกฎบัตรดังกล่าวอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

(2) สอบทานประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการควบคุมภายใน กระบวนการกำกับดูแลที่ดีและกระบวนการบริหารความเสี่ยง

(3) สอบทานให้มีการรายงานทางการเงินอย่างถูกต้องและน่าเชื่อถือ

(4) สอบทานการดำเนินงานให้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วิธีปฏิบัติงาน มติคณะรัฐมนตรี ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน

(5) สอบทานให้มีระบบการตรวจสอบภายในที่ดี และพิจารณาความเป็นอิสระของสำนักตรวจสอบ กป.ก.

(6) พิจารณารายการที่เกี่ยวข้องกันหรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือมีโอกาสดเกิดการทุจริตที่อาจมีผลกระทบต่อการทำงาน

(7) เสนอข้อแนะนำต่อคณะกรรมการ กปภ. ในการพิจารณาแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และประเมินผลงานของผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักตรวจสอบ)

(8) ประสานงานเกี่ยวกับผลการตรวจสอบกับผู้สอบบัญชี และอาจเสนอแนะให้ สอบทานหรือตรวจสอบรายการใดที่เห็นว่าจำเป็น รวมถึงเสนอคำตอบแทนของผู้สอบบัญชี (ที่มีใช้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน) ต่อคณะกรรมการ กปภ.

(9) รายงานผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของคณะกรรมการ ตรวจสอบต่อคณะกรรมการ กปภ. อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้งภายใน 60 วันนับแต่วันสิ้นสุดใน แต่ละไตรมาส ยกเว้นรายงานผลการดำเนินงานในไตรมาสที่ 4 ให้จัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงาน ประจำปี พร้อมทั้งส่งรายงานดังกล่าว ให้กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลังเพื่อทราบภายใน 90 วันนับแต่วันสิ้นปีบัญชีการเงิน

(10) ประเมินผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการตรวจสอบภายในของคณะกรรมการ ตรวจสอบอย่างน้อยปีบัญชีการเงินละ 1 ครั้ง รวมทั้งรายงานผลการประเมินปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแผนการปรับปรุงการดำเนินงานให้คณะกรรมการ กปภ. ทราบ

(11) เปิดเผยแพร่รายงานผลการดำเนินงานประจำปีของคณะกรรมการตรวจสอบ และ คำตอบแทนของผู้สอบบัญชีในรายงานประจำปีของ กปภ.

(12) คณะกรรมการตรวจสอบ สามารถพิจารณาให้มีการว่าจ้างที่ปรึกษาหรือ ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้คำแนะนำหรือช่วยในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบหรือสำนัก ตรวจสอบ กปภ. ได้ตามความจำเป็นและเหมาะสม

(13) ปฏิบัติงานอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือคณะกรรมการ กปภ. มอบหมาย

3. คณะกรรมการอิสระ

อำนาจหน้าที่

(1) คณะกรรมการอิสระมีบทบาทในการดูแลรักษาผลประโยชน์ของ กปภ. โดยรวม และมีความเป็นอิสระ ปราศจากความสัมพันธ์ทางธุรกิจใดๆ หรือความคาดหวังผลประโยชน์ หรือ ความสัมพันธ์อื่นใดที่อาจมีอิทธิพลต่อความเป็นอิสระของตน

(2) ใช้ดุลพินิจที่เป็นอิสระของตนในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ โดยเสนอแนะและ แสดงความคิดเห็นในเรื่องที่สำคัญ และเป็นประโยชน์ต่อ กปภ. อย่างอิสระ โปร่งใส โดยไม่มีส่วน ได้เสียใดๆ พร้อมทั้งจะคัดค้านการกระทำของกรรมการอื่นๆ หรือฝ่ายบริหาร กรณีที่ตนมีความเห็นแย้ง และสามารถทำให้เกิดการปรับเปลี่ยน หรือยับยั้งการดำเนินการต่างๆ ได้อย่างแท้จริง

(3) ให้ความมั่นใจว่าผลประโยชน์ของภาครัฐ พนักงาน กปภ. และผู้บริโภครับ ความคุ้มครอง และ กปภ. มีการปฏิบัติตามแนวทางที่ดี

(4) มีส่วนร่วมในการกำหนดคำตอบแทนของผู้บริหารสูงสุด และสอดส่องดูแล ผลการปฏิบัติงานของฝ่ายบริหาร

(5) เข้าประชุมคณะกรรมการ กปภ.และอนุกรรมการต่างๆ ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นประจำโดยสม่ำเสมอ และให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่อคณะกรรมการ กปภ. ในเรื่องที่สำคัญที่พึงปฏิบัติและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ตลอดจนสามารถเสนอแนะวาระการประชุมต่อประธานกรรมการ กปภ. กรณีเห็นว่ามีความสำคัญหรือประเด็นปัญหาที่คณะกรรมการ กปภ. ควรพิจารณา และยังไม่ได้มีการบรรจุไว้ในวาระการประชุม

(6) ทบทวน และปรับปรุงกฎบัตรของคณะกรรมการอิสระ เพื่อให้มีความเหมาะสมและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

(7) ทำหนังสือรับรองความเป็นอิสระของตน เมื่อได้รับการแต่งตั้ง และเป็นประจำทุกปี ทั้งนี้ ในกรณีที่กรรมการที่เป็นอิสระเปลี่ยนแปลงสถานะระหว่างดำรงตำแหน่ง จนขาดคุณสมบัติในการเป็นกรรมการที่เป็นอิสระ ต้องรายงานคณะกรรมการ กปภ.เพื่อพิจารณาสถานะการดำรงตำแหน่งของกรรมการโดยทันที

(8) ดำเนินการอื่นใดที่คณะกรรมการ กปภ.มอบหมาย

4. คณะอนุกรรมการกฎหมายและการอุทธรณ์ร้องทุกข์ของ กปภ.

อำนาจหน้าที่

(1) พิจารณาให้ความเห็นเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวกับกฎหมาย สัญญา ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่งของ กปภ. ในกรณีมีปัญหาหรือข้อสงสัยที่ต้องวินิจฉัยหรือสั่งการ เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาต่อไป

(2) พิจารณากลับกรองการร่างหรือยกร่างแก้ไขปรับปรุงข้อบังคับและงานอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันของ กปภ. เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาต่อไป

(3) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง ตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. 2522 เพื่อนำเสนอประธานกรรมการ กปภ. พิจารณาสั่งการ

(4) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครอง ตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์การปฏิบัติเกี่ยวกับความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ กปภ. พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติวิธีปฏิบัติราชการทางปกครอง พ.ศ. 2539 เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาสั่งการ

(5) พิจารณาให้ความเห็นเกี่ยวกับการร้องทุกข์ ตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. ๒๕๒๔ เพื่อนำเสนอประธานกรรมการ กปภ. พิจารณาสั่งการ

6. พิจารณาตรวจสอบความถูกต้องทางกฎหมายของการจัดซื้อจัดจ้าง ที่มีวงเงินเกินอำนาจผู้ว่าการ กปภ. เพื่อนำเสนอคณะกรรมการ กปภ. พิจารณาสั่งการ

(7) ดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ กปภ. ตามที่คณะกรรมการ กปภ.มอบหมาย

(8) ให้คำแนะนำ หรือความเห็นแก่คณะกรรมการ กปภ. ตามที่คณะกรรมการ กปภ.

มอบหมาย

5. คณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กร

อำนาจหน้าที่

- (1) กลั่นกรองการดำเนินงานเกี่ยวกับแผนงานประจำปีของ กปภ. ตลอดจนแผนการดำเนินงานด้านการเงินและการลงทุนที่เป็นประโยชน์ต่อ กปภ.
- (2) เสนอแนะแผนการลงทุนและแผนการตลาดที่เหมาะสมเพื่อส่งเสริมและขยายธุรกิจของ กปภ. รวมทั้งการจัดทำแผนกลยุทธ์การตลาดที่ชัดเจน
- (3) พิจารณา/ทบทวนกรอบ ทิศทาง ยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์การดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล การเงินการลงทุน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน
- (4) ให้ข้อเสนอนแนะเชิงนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล การเงินการลงทุน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- (5) พิจารณากลั่นกรองความเหมาะสมของโครงการก่อสร้างที่มีวงเงินเกิน 100 ล้านบาท และพิจารณากลั่นกรองความเหมาะสมของโครงการเพื่อการพัฒนาประจำปีของ กปภ. ทุกวงเงินโครงการ ที่จะเสนอขอมติคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการ
- (6) ติดตามผลการดำเนินงานด้านทรัพยากรบุคคล การเงินการลงทุน ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม
- (7) กลั่นกรองเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนที่อยู่นอกเหนืออำนาจหน้าที่ของคณะอนุกรรมการชุดอื่น
- (8) กำกับดูแลการขับเคลื่อน และติดตามการดำเนินงานด้านน้ำสูญเสียของ กปภ.
- (9) เสนอแต่งตั้งคณะทำงานชุดต่างๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการพัฒนาองค์กร
- (10) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ กปภ. มอบหมาย

6. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน กปภ.

อำนาจหน้าที่

- (1) พิจารณาให้ความเห็นและข้อสังเกตต่อคณะกรรมการ กปภ. ในการกำหนดนโยบายการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน แผนการดำเนินงานประจำปีของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน กระบวนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องทั่วทั้งองค์กร เพื่อมั่นใจได้ว่าความเสี่ยงที่สำคัญทุกด้านขององค์กรได้รับการบริหารจัดการอย่างเพียงพอและเหมาะสม
- (2) กำกับดูแล และติดตามการดำเนินการตามนโยบาย แนวทาง และกระบวนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในของฝ่ายบริหาร ตลอดจนประสิทธิผลของการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในเพื่อป้องกันหรือลดความสูญเสีย เสียหาย รวมทั้งการปรับกลยุทธ์การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามความเหมาะสม เพื่อสร้างมูลค่า การเติบโตอย่างยั่งยืน และเพิ่มมาตรฐานความเพียงพอของกระบวนการควบคุมภายในสู่การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
- (3) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการ กปภ. มอบหมาย

7. คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมของ กปภ. อำนาจหน้าที่

(1) กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมให้สอดคล้องกับบริบทองค์กร และสามารถตอบสนองต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆอย่างเท่าเทียมเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนา กปภ.สู่ความยั่งยืน

(2) ทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมของ กปภ.ให้มีความเหมาะสมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงและแนวทางปฏิบัติสากล

(3) นำเสนอแผนแม่บทระยะยาวและแผนปฏิบัติการประจำปีด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมในกระบวนการดำเนินงานที่สำคัญของ กปภ. ให้คณะกรรมการ กปภ.พิจารณาให้ความเห็นชอบ

(4) ติดตามให้มีการปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมของ กปภ. อย่างต่อเนื่อง

(5) ส่งเสริมเผยแพร่วัฒนธรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมให้เป็นที่เข้าใจทั่วทุกระดับและมีผลในทางปฏิบัติ

(6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ กปภ. ผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของ กปภ. ในกิจกรรมและแผนงาน/โครงการ CSR ของ กปภ.

(7) ติดตามผลการดำเนินงานและรายงานต่อคณะกรรมการ กปภ.

(8) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการ กปภ. มอบหมาย

8. คณะอนุกรรมการติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย

อำนาจหน้าที่

(1) ให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะการดำเนินงานของ กปภ. ให้เป็นไปตามนโยบายที่ได้รับมอบหมาย

(2) ติดตามการดำเนินงานตามนโยบายที่ กปภ.ได้รับมอบหมาย แสวงหาข้อเท็จจริงในประเด็นข้อร้องเรียน หรือข้อขัดแย้งระหว่าง กปภ.กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกตามที่คณะกรรมการ กปภ.มอบหมาย แล้วรายงานเพื่อพิจารณาต่อไป

(3) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาข้อเท็จจริง และติดตามการดำเนินงานตามที่มอบหมาย

(4) รายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการ กปภ.ทราบทุกเดือน

(5) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ กปภ.มอบหมาย

9. คณะอนุกรรมการบริหารจัดการน้ำ

อำนาจหน้าที่

- (1) บริหารจัดการแหล่งน้ำในการผลิตน้ำประปาของ กปภ. เพื่อดำเนินการตามนโยบายให้รองรับการขยายตัวของเศรษฐกิจ
- (2) กลั่นกรองการดำเนินงานเกี่ยวกับโครงการปรับปรุงขยายระบบประปาของ กปภ. เพื่อบริหารจัดการน้ำทั้งระบบ
- (3) วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงของปัญหาการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบในแต่ละพื้นที่ ให้บริการของ กปภ. เพื่อพิจารณาทางเลือกแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ปัญหาในแต่ละพื้นที่
- (4) กำกับดูแล และให้ข้อเสนอแนะการบริหารจัดการน้ำทั้งระบบของ กปภ. เพื่อให้สามารถประเมินผลและตรวจสอบได้ มีการแก้ไขอย่างเป็นระบบ
- (5) แต่งตั้งคณะทำงานเพื่อพิจารณาดำเนินการบริหารจัดการน้ำ
- (6) รายงานผลการดำเนินงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางการดำเนินการให้ คณะกรรมการ กปภ. ทราบทุกเดือน
- (7) ดำเนินการอื่นๆ ตามที่คณะกรรมการ กปภ. มอบหมาย

10. คณะอนุกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ว่าการ กปภ.

อำนาจหน้าที่

- (1) พิจารณากลั่นกรองแผน ภารกิจ เป้าประสงค์ และเป้าหมาย ตลอดจนพันธกิจ และตัวชี้วัด (KPI) ที่ผู้ว่าการ กปภ. จะต้องดำเนินการ
- (2) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานผู้ว่าการ กปภ. ให้สอดคล้องกับภารกิจและเหมาะสมกับอัตราค่าตอบแทนที่กำหนดใหม่ แล้วนำเสนอคณะกรรมการ กปภ. ให้ความเห็นชอบ
- (3) ประเมินผลงานตามระยะเวลาและตัวชี้วัดที่กำหนด
- (4) ดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการ กปภ. มอบหมาย

2.9 หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ของคณะกรรมการ

คณะกรรมการ กปภ. ในการประชุมครั้งที่ 7/2560 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2560 มีมติเห็นชอบการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ. โดยให้คณะกรรมการ กปภ. ถือปฏิบัติตามประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ เพื่อให้การรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของกรรมการ กปภ. สู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง ตามแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ. เช่นเดียวกับหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั่วไป โดยมีรายละเอียด ดังนี้

คำจำกัดความ

“คณะกรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการ กปภ. กรรมการ กปภ. และให้หมายรวมถึงผู้ว่าการ กปภ. ซึ่งเป็นกรรมการ กปภ. โดยตำแหน่งด้วย

“กรรมการ” หมายความว่า ประธานกรรมการ กปภ. กรรมการ กปภ. และผู้ว่าการ กปภ.

“ญาติ” หมายความว่า ผู้บุพการี ผู้สืบสันดาน พี่น้องร่วมบิดามารดาหรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน ลุง ป้า น้า อา คู่สมรส ผู้บุพการีหรือผู้สืบสันดานของคู่สมรส บุตรบุญธรรมหรือผู้รับบุตรบุญธรรม

“บุคคลในครอบครัว” หมายความว่า คู่สมรส บุตร บิดา มารดา พี่น้องร่วมบิดามารดา หรือร่วมบิดาหรือร่วมมารดาเดียวกัน

“ผู้ถือหุ้นสำคัญ” หมายความว่า ผู้เป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือในห้างหุ้นส่วนจำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นในบริษัทจำกัด หรือเป็นผู้ถือหุ้นตั้งแต่ร้อยละ 5 ขึ้นไป ในบริษัทมหาชนจำกัด

“ความขัดแย้งทางผลประโยชน์” หมายความว่า การขัดกันแห่งผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ของ กปภ. ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

“ของขวัญ” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่ให้แก่กันเพื่ออวยชัยไมตรี และให้หมายความรวมถึง เงิน ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดที่ให้เป็นรางวัลหรือให้โดยเสนาหาหรือเพื่อการสงเคราะห์หรือให้เป็นสินน้ำใจ การให้สิทธิพิเศษซึ่งมิใช่เป็นสิทธิที่จัดไว้สำหรับบุคคลทั่วไปในการได้รับการลดราคาทรัพย์สิน หรือการให้สิทธิพิเศษในการได้รับบริจาคหรือความบันเทิง ตลอดจนการออกค่าใช้จ่ายในการเดินทางหรือท่องเที่ยว ค่าที่พัก ค่าอาหาร หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันไม่ว่าจะให้เป็นการลับ ดัก หรือหลักฐานอื่นใด การชำระเงินให้ล่วงหน้าหรือการคืนเงินให้ในภายหลัง

“ประโยชน์อื่นใด” หมายความว่า สิ่งที่มีมูลค่า เช่น การลดราคา การรับความบันเทิง การรับบริการ การรับการฝึกอบรม หรือสิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกัน

“ปกติประเพณีนิยม” หมายความว่า เทศกาลหรือวันสำคัญซึ่งอาจมีการให้ของขวัญกัน และให้หมายความรวมถึงโอกาสในการแสดงความยินดี การแสดงความขอบคุณ การต้อนรับ การแสดงความเสียใจ หรือการให้ความช่วยเหลือตามมารยาทที่ถือปฏิบัติกันในสังคมด้วย

การกระทำหรือกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การใช้ข้อมูลของ กปภ. เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
(2) เป็นคู่สัญญาหรือมีส่วนได้เสียในสัญญาที่ทำกับ กปภ. หรือประกอบกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับ กปภ. ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ของกรรมการชุดหรือแย้งกับผลประโยชน์ของ กปภ. หรือกระทบต่อการใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้นั้น ในฐานะเป็นคณะกรรมการของ กปภ.

(3) การดำรงตำแหน่งกรรมการผู้จัดการ ผู้จัดการ ผู้ถือหุ้นสำคัญ ที่ปรึกษา ตัวแทน พนักงานหรือลูกจ้าง ในธุรกิจของเอกชนซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของ กปภ. ซึ่งทำให้ผลประโยชน์ของกรรมการชุดหรือแย้งกับผลประโยชน์ของ กปภ. หรือกระทบต่อการใช้ดุลพินิจตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการผู้นั้น ในฐานะเป็นคณะกรรมการของ กปภ. เว้นแต่การดำรงตำแหน่งที่ กปภ.มอบหมายเป็นลายลักษณ์อักษร

ให้นำบทบัญญัติในวรรคหนึ่งมาใช้บังคับกับคู่สมรสของกรรมการ โดยให้ถือว่าการกระทำของคู่สมรสดังกล่าว เป็นการกระทำของกรรมการ

การรับหรือการให้ของขวัญในกรณีดังต่อไปนี้ ให้ถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

(1) การรับของขวัญจากบุคคลนอกเหนือจากของขวัญอันควรได้ตามกฎหมาย กฎ หรือข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมาย เว้นแต่การรับของขวัญดังต่อไปนี้

- การรับของขวัญจากญาติซึ่งให้โดยเสนหาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะานุรูป
- การรับของขวัญจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติตามปกติประเพณีนิยม ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้

- การรับของขวัญที่การให้นั้นเป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

(2) การยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตน รับของขวัญซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสเกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้ จากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้ให้

(3) การให้ของขวัญ หรือการยินยอมหรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนให้ของขวัญ ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการให้แก่แต่ละบุคคล แต่ละโอกาสเกินกว่าจำนวนที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติกำหนดไว้สำหรับการรับทรัพย์สิน แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา หรือผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง

ทั้งนี้ การรับของขวัญซึ่งถือเป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามวรรคหนึ่ง หากกรรมการมีเหตุผลความจำเป็นที่จะต้องรับเพื่อรักษาไมตรี มิตรภาพ หรือความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคล ให้นำบทบัญญัติตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติมาใช้บังคับโดยอนุโลม

คณะกรรมการต้องไม่แต่งตั้งหรือมอบหมายให้ผู้ที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในเรื่องใดเป็นกรรมการหรือเป็นผู้พิจารณาหรือเกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล ให้ความเห็น หรือมีอำนาจสั่งการในเรื่องนั้นๆ

ให้กรรมการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ดังนี้

- (1) ประธานกรรมการรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย
- (2) กรรมการรายงานต่อประธานกรรมการ เพื่อรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต่อไป

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- (1) ให้กรรมการรับรองตนเองว่าไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง และภายในเดือนตุลาคมของทุกปีงบประมาณ
- (2) ให้รายงานกรณีไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ กรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์

- (1) หากคณะกรรมการพบว่า ตนเอง คู่สมรส หรือบุคคลในครอบครัว มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ให้รายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์โดยทันทีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
- (2) การรายงานของประธานกรรมการ กรรมการ ให้ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) สำเนาแบบรายงานกรณีมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของประธานกรรมการ/กรรมการ แจ้งสำนักตรวจสอบ

การสรุปรายงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี

ให้ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) สรุปรายงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ. ตามแบบสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปีของคณะกรรมการ กปภ. ส่งให้สำนักตรวจสอบ ภายในวันที่ 10 กันยายนของทุกปี เพื่อให้สำนักตรวจสอบจัดทำสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นในระหว่างปีงบประมาณรายงานผู้ว่าการ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ กปภ. ภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี

การเก็บรักษา

ให้ผู้ช่วยผู้ว่าการ (สำนักผู้ว่าการ) เก็บรักษารายงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการที่ผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาตามข้อ 7 ของประกาศดังกล่าว เป็นระยะเวลา 1 ปี นับถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่มีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ทั้งนี้ หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ.สามารถสรุปได้ ดังนี้

| กรณี | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะเวลา |
|---|---|---|
| 1. ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ | เมื่อได้รับการแต่งตั้งใหม่ และเมื่อถึงปีงบประมาณใหม่ ฝ่ายเลขานุการฯ ดำเนินการดังนี้ - จัดส่งแบบรายงานให้ประธาน/กรรมการ ที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ดำเนินการ - รวบรวมแบบรายงานนำเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น* - นำเสนอแบบรายงานทั้งหมดต่อ รมว.มท. | - กรณีได้รับการแต่งตั้งใหม่ ภายใน 30 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับการแต่งตั้ง - เมื่อถึงปีงบประมาณใหม่ ภายในเดือนตุลาคมของทุกปีงบประมาณ |
| 2. มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ | - คณะกรรมการ กปภ.รายงานโดยทันทีต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น* - ผชส.สำเนาแบบรายงานประธานกรรมการ/กรรมการที่มีความขัดแย้งแจ้ง ผชต. | โดยทันที |
| 3. สรุปรายงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ประจำปี | - ผชส.สรุปรายงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ. ส่งให้ ผชต. - ผชต.จัดทำสรุปรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์รายงาน ผวก. เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการ กปภ. | ภายในวันที่ 10 กันยายนของทุกปี ภายในวันที่ 30 กันยายนของทุกปี |

| กรณี | ขั้นตอนการดำเนินงาน | ระยะเวลา |
|-----------------|--|---|
| 4. การเก็บรักษา | ผชส.เก็บรักษารายงานเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ กปภ. | 1 ปี (นับถัดจากวันสิ้นปีงบประมาณที่มีการรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์) |

หมายเหตุ * การรายงานต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ดังนี้ (1) ประธานกรรมการรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย และ (2) กรรมการรายงานต่อประธานกรรมการ เพื่อรายงานต่อรัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยต่อไป

(ภาคผนวก 5)

บทที่ 3

สิทธิประโยชน์

มติคณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ 21 เมษายน 2562 กำหนดค่าตอบแทนตามหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ดังนี้

1. ค่าตอบแทนรายเดือน

- กรรมการ กปภ. ได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนไม่เกิน 10,000 บาท/คน/เดือน
- ในกรณีที่กรรมการดำรงตำแหน่งไม่เต็มเดือน ได้รับค่าตอบแทนรายเดือน

ตามสัดส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

- ประธานกรรมการ กปภ. ได้รับค่าตอบแทนรายเดือนเป็น 2 เท่า ของกรรมการ

2. เบี้ยประชุม

2.1 เบี้ยประชุมคณะกรรมการ กปภ.

- กรรมการ กปภ. ได้รับเบี้ยประชุมกรรมการไม่เกิน 20,000 บาท/เดือน
- การประชุมคณะกรรมการ กปภ. ให้จ่ายเป็นรายครั้ง เฉพาะกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเดือนละ 1 ครั้ง ประชุมเกิน 1 ครั้ง/เดือน ได้ แต่ต้องไม่เกิน 15 ครั้ง/ปี
- ประธานในที่ประชุมได้รับเบี้ยประชุมในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ 25 ของเบี้ยประชุมกรรมการ

2.2 เบี้ยประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานอื่น

กรรมการ กปภ. ได้รับในอัตรา 0.5 เท่าของเบี้ยประชุมกรรมการ กปภ. (ในฐานกรรมการชุดย่อยได้รับ 10,000 บาท ในฐานประธานกรรมการชุดย่อยได้รับ 12,500 บาท) โดยได้รับเบี้ยประชุมรวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้ง/เดือน

3. โบนัส

กรรมการ กปภ. ได้รับเงินโบนัสตามผลการดำเนินงาน ตามกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดเกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงาน โดยตามข้อบังคับ กปภ. ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจ่ายโบนัสสำหรับกรรมการ พนักงาน และลูกจ้างประจำของ กปภ. พ.ศ. 2558 ได้กำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสกรรมการไว้ ดังนี้

- กรรมการ กปภ. ที่มีสิทธิได้รับโบนัส ต้องเป็นผู้ได้รับแต่งตั้งให้เป็นกรรมการอยู่ในปีที่มีกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรเป็นโบนัส

- กรรมการที่พ้นจากตำแหน่งหรือที่ได้รับแต่งตั้ง ในระหว่างปีที่มีกำไรสุทธิเพื่อจัดสรรเป็นโบนัสให้ได้รับโบนัสลดลงตามส่วน

- วิธีการคำนวณกำไรสุทธิประจำปี เพื่อจัดสรรเป็นโบนัส เพื่อจ่ายให้แก่ กรรมการ พนักงานหรือลูกจ้างประจำ เป็นไปตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

บทที่ 4

นโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ.

กปภ. มีนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี จำนวน 6 ฉบับ และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. เพื่อประโยชน์ในการกำกับดูแลองค์กร ตามเกณฑ์ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจใหม่ (Enablers) ด้านที่ 1 การกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร ประกอบด้วย

4.1 นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ.

ฉบับวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

4.2 นโยบายสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้บริการลูกค้า

ของ กปภ. ฉบับวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

4.3 นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ของ กปภ. ฉบับวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2563

4.4 นโยบายการต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันของ กปภ.

ฉบับวันที่ 10 เมษายน 2560

4.5 นโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในของ กปภ.

ฉบับวันที่ 10 มีนาคม 2563

4.6 นโยบาย Governance, Risk Management และ Compliance (GRC)

ของ กปภ. ฉบับวันที่ 29 มิถุนายน 2563

4.7 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ กปภ. พ.ศ. 2563



นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของการประปาส่วนภูมิภาค

คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค ตระหนักถึงความสำคัญของบริษัทภารกิจของการประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) ที่มีต่อประโยชน์สุขในการดำรงชีวิตของประชาชนในส่วนภูมิภาค โดยมีเจตนารมณ์อันแน่วแน่ที่จะส่งเสริมให้ กปภ. มุ่งมั่นดำเนินกิจการให้ผู้ใช้ น้ำประปาประทับใจในคุณภาพและบริการที่เป็นเลิศ ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยรับผิดชอบบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล โปร่งใส เป็นธรรม พร้อมต่อการตรวจสอบ โดยมีการบริหารจัดการความเสี่ยงและควบคุมภายในที่เพียงพอ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เป็นธรรม ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเกิดการยอมรับจากสาธารณชนอย่างยั่งยืน จึงกำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ กปภ. ซึ่งสอดคล้องกับหลักสำคัญอันเป็นมาตรฐานสากล ดังนี้

๑. ดำเนินภารกิจด้วยความรับผิดชอบต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการติดตามผลอย่างต่อเนื่อง และสามารถตรวจสอบได้ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ของรัฐ และประชาชนเป็นสำคัญ
๒. มุ่งมั่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยสำนึกรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
๓. ปฏิบัติต่อลูกค้าประชาชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม เพื่อสนองตอบต่อความต้องการและความคาดหวังของทุกกลุ่มอย่างรวดเร็วและเท่าเทียม
๔. ส่งเสริมให้มีการดำเนินงานที่โปร่งใส รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศของ กปภ. ทั้งด้านการเงินและไม่ใช้การเงิน อย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล ให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณชนสามารถเข้าถึงและตรวจสอบได้
๕. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถขององค์กรและพนักงาน สนับสนุนการทำงานเชิงรุก ความคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรม เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มของกิจการ การปรับกระบวนการทำงานให้สามารถสนองตอบต่อการแข่งขันทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จนนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน
๖. พัฒนानวทางการปฏิบัติงานและประกอบกิจการของ กปภ. ที่ยึดมั่นในกฎเกณฑ์ หลักคุณธรรม และหลักนิติธรรม ซึ่งหมายรวมถึง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมาตรฐานทางจริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ
๗. สนับสนุนการมีส่วนร่วมให้เกิดการสร้างเครือข่าย และการทำงานเชิงบูรณาการกับทุกภาคส่วน ตลอดจนเปิดโอกาสให้สาธารณชนมีส่วนในการเสนอความคิดเห็น หรือข้อร้องเรียน ที่มีต่อการดำเนินกิจการขององค์กร แล้วนำมาพัฒนาปรับปรุงระบบงานอย่างต่อเนื่อง
๘. มุ่งพัฒนากระบวนการทำงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยคำนึงถึงการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในส่วนภูมิภาค และการพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน
๙. สนับสนุนให้มีแนวทางและมาตรการในการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน ที่มีคุณภาพเหมาะสมเพียงพอ และมีความเชื่อมโยงกับทิศทางในการพัฒนาองค์กร
๑๐. ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจ การสร้างบรรยากาศและจิตสำนึกเกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎหมาย ให้แก่คณะกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค



นโยบายสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้บริการลูกค้า ของการประปาส่วนภูมิภาค

การประปาส่วนภูมิภาคดำเนินกิจการภายใต้กรอบการดูแลกิจการที่ดี โดยตระหนักถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญกลุ่มต่างๆ ได้แก่ รัฐบาลโดยกระทรวงมหาดไทย/กระทรวงการคลัง ในฐานะเจ้าของผู้กำกับดูแล และผู้กำหนดนโยบาย ลูกค้า คู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เจ้าหนี้ คู่แข่ง พนักงาน ตลอดจนชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยรวม ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเสริมสร้างรากฐานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

เพื่อให้การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่มเป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จึงกำหนดนโยบายสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและให้บริการลูกค้า ดังนี้

รัฐบาล

๑) ปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาล ในฐานะเจ้าของ ผู้กำกับดูแล และผู้กำหนดนโยบาย อีกทั้งร่วมเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

๒) ดำเนินการกิจบนพื้นฐานความรับผิดชอบ โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ รวมถึงรายงานผลการดำเนินงานและสถานภาพขององค์กรอย่างสม่ำเสมอ ครบถ้วน และตามความเป็นจริง

๓) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีจริยธรรม และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ

๔) บริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สร้างผลประกอบการที่สามารถเลี้ยงตัวเองได้ และพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืน

ลูกค้า

๑) ผลิตรายน้ำประปาที่ใสสะอาดได้ตามมาตรฐาน และให้บริการอย่างมีคุณภาพ ในราคาเป็นธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า

๒) ขยายพื้นที่การให้บริการแก่ประชาชนในส่วนภูมิภาคที่รับผิดชอบมีน้ำประปาใช้ทั่วถึง

๓) ปฏิบัติต่อลูกค้าทุกรายเท่าเทียมกัน เป็นธรรม โปร่งใส ด้วยใจให้บริการ มีมารยาท และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๔) พัฒนาระบบงานและช่องทางการให้บริการ โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมมาใช้ อย่างเหมาะสม เพื่ออำนวยความสะดวกลูกค้าในทุกขั้นตอน

๕) จัดให้มีช่องทางเพื่อรับฟังเสียงของลูกค้า และดำเนินการแก้ไขปัญหาข้อร้องเรียนด้วยความรวดเร็ว อย่างเป็นระบบ

คู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ และ/หรือเจ้าหนี้

๑) ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่ได้ให้ข้อตกลงไว้กับคู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เจ้าหนี้ อย่างเคร่งครัด และไม่ละเมิดสิทธิตามกฎหมาย

๒) ในกรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขข้อตกลงได้ ต้องรีบแจ้งคู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เจ้าหนี้ ให้ทราบล่วงหน้าเพื่อร่วมกันหาทางแก้ไขโดยเร่งด่วน

๓) ให้ความสำคัญและเท่าเทียมกันในการคัดเลือกและการปฏิบัติต่อคู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เจ้าหนี้ทุกราย

๔) ไม่เรียก ไม่รับ ไม่จ่ายผลประโยชน์ที่ไม่สุจริตต่อคู่ค้า คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ เจ้าหนี้ และปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๕) ช่วยเหลือคู่ค้า คู่ความร่วมมือ และผู้ส่งมอบในสิ่งที่ถูกต้อง เพื่อบรรลุข้อตกลงที่มีต่อกัน

คู่แข่ง

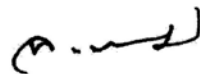
- ๑) ส่งเสริมการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม โดยต่อต้านการผูกขาดและการเลือกปฏิบัติทางการค้า ตลอดจนไม่ขัดขวางหากภาครัฐเปิดให้มีการแข่งขันในอนาคต
- ๒) ต่อต้านทุจริตและรับสินบนที่จะนำไปสู่การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันทางการตลาด
- ๓) ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม
- ๔) ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งด้วยการกล่าวหาในทางร้าย
- ๕) มีช่องทางรับซื้อเครื่องเรือนและการชดเชยกรณีคู่แข่งถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย
- ๖) บริหารจัดการทางการเงิน โดยเข้าถึงและจัดหาเงินทุนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม จัดทำบัญชีการเงินตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ รวมถึงแยกบัญชีการเงินเชิงพาณิชย์และสังคม

พนักงาน

- ๑) ปฏิบัติต่อพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันตามหลักสิทธิมนุษยชน
 - ๒) ให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมแก่พนักงาน มีกฎระเบียบให้พนักงานถือปฏิบัติอย่างชัดเจน รวมทั้งดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ
 - ๓) ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงาน รวมทั้งสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรม
 - ๔) บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน
 - ๕) ให้พนักงานถือปฏิบัติตามค่านิยมองค์กร จริยธรรมและจรรยาบรรณการดำเนินงาน รวมถึงกฎหมายและระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด
 - ๖) ปลูกฝังให้พนักงานมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
- ๑) ดำเนินกิจการค่านึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และไม่กระทำการใดๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ทรัพยากรธรรมชาติ และประโยชน์สาธารณะ
 - ๒) ให้การสนับสนุนกิจกรรมที่จะมีส่วนสร้างสรรค์ชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม
 - ๓) ปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับ
 - ๔) กำหนดเป้าหมายการพัฒนาองค์กรเพื่อบรรลุความยั่งยืน ภายใต้มาตรฐานสิ่งแวดล้อมที่ได้กำหนดไว้ อย่างเคร่งครัด รวมถึงการสร้างสมดุลทั้งในเชิงเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ การประปาส่วนภูมิภาคจะกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความสัมพันธ์และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ โดยบูรณาการให้สอดคล้องกับทิศทางการกำกับดูแลองค์กร การกำหนดแผนยุทธศาสตร์ และการบริหารจัดการในทุกระดับ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มได้อย่างเหมาะสม อันจะนำมาซึ่งความเข้าใจอันดี ความร่วมมือที่เข้มแข็งระหว่าง การประปาส่วนภูมิภาคกับผู้มีส่วนได้้อย่างยั่งยืน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค



นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ของการประปาส่วนภูมิภาค

การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) มุ่งมั่นสู่การเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญต่อการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม โดยนำมาตราฐานแนวทางการรับผิดชอบต่อสังคม ISO ๒๖๐๐๐ (International Organization for Standardization: ISO) มาเป็นกรอบนโยบายความรับผิดชอบต่อสังคมของการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อมุ่งสู่การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนไปพร้อมกับชุมชนและสังคม ดังนี้

๑. ยึดมั่นแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีด้วยความโปร่งใส มีจริยธรรม โดยคำนึงถึงสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐาน ปฏิบัติต่อแรงงานภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมรับผิดชอบต่อผู้บริโภคและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเท่าเทียม
๒. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างเป็นรูปธรรม โดยถ่ายทอดผ่านผู้นำองค์กรสู่พนักงานทุกระดับชั้นจนเกิดเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทำงานที่คำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมอันเกิดจากภารกิจของ กปภ.
๓. ส่งเสริมการพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อบริหารจัดการองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างมูลค่าและยกระดับมาตรฐานคุณภาพน้ำประปาและการบริการของ กปภ. ให้มั่นคงและยั่งยืน ครอบคลุมทั้งมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม
๔. มุ่งมั่นในการมีส่วนร่วม ป้องกัน และลดผลกระทบด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรน้ำ ด้วยการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการน้ำ เพื่อสร้างความมั่นคงในการจัดหาแหล่งน้ำ และใช้ทรัพยากรน้ำที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด
๕. ส่งเสริมการสร้างพันธมิตรและเครือข่ายการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมระหว่าง กปภ. กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสังคมชุมชน โดยมุ่งเน้นการนำความเชี่ยวชาญขององค์กรมาเชื่อมโยงแผนงานความรับผิดชอบต่อสังคมของ กปภ.
๖. ส่งเสริมบทบาทสังคมชุมชนในการเข้ามามีส่วนร่วมกำหนดและขับเคลื่อนแผนงานหรือกิจกรรมด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมภายในชุมชน เพื่อให้แผนงานหรือกิจกรรมที่ กปภ. กำหนดสามารถสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างแท้จริง เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อมร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๓ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค



นโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน ของการประปาส่วนภูมิภาค

การประปาส่วนภูมิภาค (ก.พ.ก.) มีเจตนารมณ์แน่วแน่ที่จะดำเนินงานภายใต้หลักการและแนวทางของการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Corporate Governance) โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ในอันที่จะทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล ดำเนินการกิจอย่างมีคุณธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียครีหธาและยอมรับ รวมทั้งมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และนโยบายการป้องกันและแก้ไขปัญหการทุจริตประพตติมิชอบของภาครรัฐ คณะกรรมการการ ก.พ.ก. จึงกำหนดนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ ก.พ.ก. เพื่อให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน ก.พ.ก. ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

๑. การประปาส่วนภูมิภาค ต้องเป็นองค์กรโปร่งใส ปราศจากการทุจริตและคอร์รัปชัน
๒. ต้องไม่ยอมรับ ไม่ส่งเสริม ไม่มีส่วนร่วม ไม่กระทำการใดๆ ที่มีเจตนาในการทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง ทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม
๓. ต้องยึดถือประโยชน์ขององค์กรเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน
๔. ต้องประพฤติปฏิบัติตามนโยบายและหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ ก.พ.ก. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ก.พ.ก. และนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันของ ก.พ.ก. รวมทั้งไม่ละเมิดกฎหมาย กฎ ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง ในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพตติมิชอบ

๕. การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน ถือเป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของ ก.พ.ก. จะต้องให้ความร่วมมือทุกกิจกรรมที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อรณรงค์การต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งยึดถือแนวทางปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชันที่องค์กรกำหนดอย่างเคร่งครัด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

๖. ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่แสดงถึงเจตนาหรือจงใจให้เกิดการทุจริตและคอร์รัปชันที่เกี่ยวข้องกับ ก.พ.ก. ต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบได้รับทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริงต่างๆ

๗. ห้ามมิให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคล นอกเหนือจากทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควรได้ตามกฎหมาย ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐๓

๘. คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้บริหาร ต้องปกป้อง คัดกรอง และให้ความมั่นใจแก่ผู้แจ้งเบาะแสหรือผู้ให้ข้อมูลในการร้องเรียนกล่าวโทษเจ้าหน้าที่ อย่าให้ต้องรับภัยหรือความไม่ชอบธรรมอันเนื่องมาจากการร้องเรียนหรือการให้ข้อมูลอย่างทั่วถึง

๙. คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ผู้บริหาร ต้องสื่อสารนโยบายการต่อต้านทุจริตและคอร์รัปชัน เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกให้ทุกคนต้องปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ และร่วมมือต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ

๑๐. ก.พ.ก. จะดำเนินการตามกฎหมายทั้งทางแพ่ง ทางอาญา และลงโทษทางวินัยแก่ผู้กระทำการทุจริตประพตติมิชอบ รวมถึงผู้บังคับบัญชาที่เพิกเฉย พบว่ามีกรกระทำผิดแล้วไม่ดำเนินการใดๆ โดยให้มีบทลงโทษทางวินัยร้ายแรงขั้นสูงสุด การกล่าวอ้างว่าไม่รู้ถึงนโยบายนี้ และ/หรือกฎหมายอื่นใดที่เกี่ยวข้อง ไม่อาจยกเป็นข้ออ้างในการลดโทษหรือพ้นผิดได้

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ เมษายน ๒๕๖๐

(นายธีรชัย พรหมเลิศ)
กรรมการ รักษาการในตำแหน่ง
ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค



นโยบายการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ของการประปาส่วนภูมิภาค

วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อให้การดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาคบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย การดำเนินงานที่กำหนดไว้ และเพื่อเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่องค์กร ลดโอกาสความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนตอบสนองต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

คำจำกัดความ

ความเสี่ยง (Risk) หมายถึง ความเป็นไปได้ที่เหตุการณ์จะเกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์และวัตถุประสงค์เชิงธุรกิจ

การควบคุมภายใน (Internal Control) หมายถึง กระบวนการปฏิบัติงานที่ผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหารและบุคลากรของหน่วยงานกำหนดให้มีขึ้นเพื่อสร้างความมั่นใจอย่างสมเหตุสมผลว่าการดำเนินงาน จะบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์

หลักสำคัญในการปฏิบัติ

นโยบายนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร สอดคล้องตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และมีความชัดเจน จึงกำหนด แนวทางปฏิบัติ ดังนี้

๑. กำกับดูแลให้มีการบูรณาการระหว่างการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Governance , Risk Management and Compliance : GRC)
๒. สนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมและการสื่อสารการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ที่เหมาะสมรวมถึงกำหนดแรงจูงใจสำหรับการบริหารความเสี่ยง
๓. จัดวางระบบและกระบวนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในทั่วทั้งองค์กรเชื่อมโยง และสอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการและแผนการลงทุนของ การประปาส่วนภูมิภาคเพื่อสร้างสรรค์มูลค่าให้องค์กร (Value Creation)
๔. จัดให้มีการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องภายใต้ กระบวนการบริหารความเสี่ยงที่เป็นมาตรฐานเดียวกันตามคู่มือการบริหารความเสี่ยงของการประปา ส่วนภูมิภาคที่สอดคล้องตามแนวปฏิบัติที่ดีของ COSO ๒๐๑๗ เพื่อปลูกฝังให้การบริหารความเสี่ยงและ การควบคุมภายในเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินงานปกติ
๕. ให้คำแนะนำและสนับสนุนในการกำหนดระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ (Risk Appetite) และระดับเบี่ยงเบนที่ยอมรับได้ (Risk Tolerance) ให้สอดคล้องกับเป้าหมายองค์กรประจำปี ตามแผนยุทธศาสตร์ และบริหารความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite) หรือเบี่ยงเบน ไม่เกินกว่าระดับที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Tolerance)

๖. กำกับดูแลให้มีการทบทวน ปรับปรุงนโยบายและกรอบการบริหารความเสี่ยงตามช่วงเวลาที่กำหนดและเมื่อมีเหตุการณ์ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง

๗. สนับสนุนให้มีหน่วยงานรับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามและประเมินความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไปทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอย่างต่อเนื่อง และทำหน้าที่ให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ แนวปฏิบัติในการบริหารความเสี่ยงแก่หน่วยงานต่างๆ ภายในองค์กร รวมถึงประสานให้เกิดการบูรณาการร่วมกันระหว่างการทำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (Governance , Risk Management and Compliance : GRC)

๘. สนับสนุนให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานมีหน้าที่บริหารจัดการความเสี่ยงในระดับองค์กร ระดับสายงาน ระดับหน่วยงานที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบพร้อมทั้งจัดให้มีการรายงานผลการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในตามแนวทางที่กำหนด รวมถึงการทบทวนและปรับปรุงการบริหารความเสี่ยงสม่ำเสมอ

๙. พัฒนาระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ระบบเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning System : EWS) และระบบการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management : BCM)

๑๐. กำกับดูแลการบริหารความเสี่ยงในภาพรวมและการบริหารความเสี่ยงแต่ละรายการ พร้อมทั้งจัดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานการบริหารความเสี่ยงต่อคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน กปภ. ให้ความเห็นชอบหรือให้ข้อเสนอแนะอย่างน้อยทุกไตรมาส

ทั้งนี้ นโยบายนี้มีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการ กปภ. ผู้บริหารและพนักงานทุกคนใน กปภ. จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ ๑๐ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค



นโยบาย Governance , Risk Management and Compliance (GRC) ของการประปาส่วนภูมิภาค

วัตถุประสงค์ของนโยบาย

เพื่อให้การประปาส่วนภูมิภาค (กปภ.) นำหลักการของ GRC ไปดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยมีบุคลากร (People) กระบวนการทำงาน (Processes) และเทคโนโลยี (Technology) ที่ช่วยสนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และบริหารจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้ ไม่ละเมิดกฎระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ เป็นไปตามความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คำจำกัดความของ “GRC”

Governance , Risk Management and Compliance : GRC คือ การจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้ และคุณสมบัติเหมาะสม ขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและมีการควบคุมภายในที่ดี มีการบริหารจัดการข้อมูลที่ถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา และมีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยให้ กปภ. มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ และสามารถปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องได้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและมั่นใจในการบริหารงานและการให้บริการของ กปภ. จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หลักสำคัญในการปฏิบัติ

คณะกรรมการ กปภ. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน กปภ. คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคมของ กปภ. หรือคณะอื่นที่เกี่ยวข้อง และฝ่ายบริหารของ กปภ. จะร่วมกันกำกับดูแลและขับเคลื่อนองค์กรในเชิงบูรณาการภายใต้หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับขององค์กร ให้มีการปฏิบัติตามหลักสำคัญ ดังนี้

๑. ร่วมกันกำกับดูแลกิจการที่ดีภายใต้หลักการสำคัญ ๗ ประการ ได้แก่ ความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ (Accountability) ความสำนึกในหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอ (Responsibility) การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยสุจริตและเท่าเทียมกัน (Equitable Treatment) ความโปร่งใส (Transparency) การสร้างมูลค่าเพิ่มแก่กิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว (Value Creation) จริยธรรมและจรรยาบรรณ (Ethics) และการมีส่วนร่วม (Participation) เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน
๒. กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่สอดคล้องกับบริบทองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน และความเสี่ยงที่เกี่ยวข้อง
๓. กำหนดกลยุทธ์ แผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพประสิทธิผล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย สามารถเพิ่มประสิทธิภาพการเฝ้าระวังความเสี่ยง และปกป้องคุณค่าขององค์กร
๔. ส่งเสริมการเพิ่มมูลค่าและป้องกันความเสียหายของ กปภ. ด้วยระบบการควบคุมภายใน เชิงป้องกัน เชิงแก้ไข และเชิงตอบสนอง

๕. มีการสอบทาน ทบทวน ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้มีความมั่นใจได้ว่าระบบงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เพื่อให้ กปภ. บรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และตอบสนองความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างครบถ้วน
 ๖. ดำเนินการภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย สัญญา ระบบการควบคุมภายใน สังคม และจริยธรรม
 ๗. ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เชื่อถือได้ และทันเวลาต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 ๘. ส่งเสริมและสนับสนุนให้พัฒนาและปรับปรุงระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่ช่วยส่งเสริมการวัดผลของระบบงาน การมีประสิทธิผล และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลพัฒนางาน
 ๙. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บูรณาการข้อมูลโดยเชื่อมโยงข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา
 ๑๐. สนับสนุนให้มีบรรยากาศและวัฒนธรรมที่สนับสนุนนโยบาย GRC ทั่วทั้ง กปภ.
- ทั้งนี้ นโยบายมีผลบังคับใช้กับคณะกรรมการ กปภ. ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างทุกคน

สั่ง ณ วันที่ ๒๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค



ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของการประปาส่วนภูมิภาค

พ.ศ. ๒๕๖๓

การประปาส่วนภูมิภาค เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่ในการผลิตและจำหน่ายน้ำประปาให้แก่ประชาชน มีความเชื่อมั่นว่า การดำเนินงานอย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณเป็นรากฐานสำคัญอันเป็นปัจจัยที่จะนำไปสู่ความน่าเชื่อถือและประสิทธิภาพขององค์กร และให้เกิดความมั่นใจได้ว่า กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค จะประพฤติปฏิบัติตนได้อย่างมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิสัมพันธ์ทุกกรณีด้วยความเป็นธรรม สะดวก และรวดเร็ว ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมโดยรวม

เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ดังกล่าว ประกอบกับมติคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค ในการประชุม ครั้งที่ ๓/๒๕๖๓ โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๗ แห่งพระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๒๒ คณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค จึงกำหนดให้มีประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๖๓ ไว้ดังต่อไปนี้

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๑ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ เรียกว่า “ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. ๒๕๖๓”

ข้อ ๒ ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ให้ใช้บังคับ ตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ให้ยกเลิก “ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค (ฉบับปรับปรุง) พ.ศ. ๒๕๕๗”

ข้อ ๔ ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้

“กรรมการ” หมายถึง ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค กรรมการการประปาส่วนภูมิภาค และหมายรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาคได้แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ใดหน้าที่หนึ่งด้วย

“ผู้บริหาร” หมายถึง ผู้บริหารตั้งแต่ระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค

“ผู้ปฏิบัติงาน” หมายถึง พนักงานและลูกจ้างของการประปาส่วนภูมิภาค

“คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของการประปาส่วนภูมิภาค” หมายถึง คณะกรรมการที่ผู้ว่าการแต่งตั้งขึ้น เพื่อพิจารณาดำเนินการด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมของการประปาส่วนภูมิภาค

“คู่ค้า” หมายถึง ผู้ขายสินค้า ผู้รับจ้าง และ/หรือ ให้บริการทั้งที่เป็นนิติบุคคลและบุคคลธรรมดาแก่การประปาส่วนภูมิภาค

“จริยธรรม” หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติที่ดีงาม ถูกต้องตามหลักศีลธรรม อันพึงปฏิบัติต่อตนเอง ผู้อื่น ซึ่งเมื่อปฏิบัติแล้วเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติสุข

/ “จรรยาบรรณ” ...

“จรรยาบรรณ” หมายถึง หลักความประพฤติอันเหมาะสม ที่กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงาน การประปาส่วนภูมิภาค ต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อรักษาชื่อเสียงและเกียรติภูมิของการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๕ ให้การประปาส่วนภูมิภาค ส่งเสริมการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้อย่าง ต่อเนื่อง และกำหนดให้มีการปรับปรุงเพิ่มเติมประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณในระยะเวลาที่เหมาะสม

หมวด ๒

จรรยาบรรณของการประปาส่วนภูมิภาค

การประปาส่วนภูมิภาค ได้กำหนดให้มีจรรยาบรรณเพื่อใช้เป็นมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในการกำกับ ดูแลกิจการที่ดี เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม ตรวจสอบได้ โดยตระหนักถึงคุณธรรมเป้าหมาย “พอเพียง วินัย สุจริต จิตอาสา” เป็นรากฐานสำคัญในการถือปฏิบัติ

ส่วนที่ ๑

จรรยาบรรณของกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๖ กรรมการ ต้องดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณของกรรมการรัฐวิสาหกิจและต้องถือปฏิบัติ ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ และข้อบังคับขององค์กรตลอดจนมติที่ประชุมของคณะกรรมการ
๒. บริหารงานเพื่อผลประโยชน์ของรัฐ องค์กร และพนักงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตลอดจรรยาบรรณขององค์กร
๓. บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ฝักใฝ่การเมืองและวางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัด เพื่อผลประโยชน์ต่อรัฐ องค์กร พนักงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
๔. ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในกิจการที่กระทำการประปาส่วนภูมิภาคที่ตนเป็นกรรมการหรือกิจการที่มีลักษณะเป็นการแข่งขันกับการประปาส่วนภูมิภาคที่ตนเป็นกรรมการอยู่ ทั้งนี้ ไม่ว่าโดยทางตรงหรือโดยทางอ้อม
๕. พึงบริหารงาน โดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ขององค์กร เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ผลประโยชน์ข้างต้นรวมถึง
 - (๑) ไม่ทำผลประโยชน์ส่วนตัวจากการเป็นกรรมการ
 - (๒) ไม่ใช้ความลับขององค์กรในทางที่ผิด
 - (๓) ไม่เป็นกรรมการในบริษัทที่เป็นคู่แข่งขององค์กร
 - (๔) ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาขององค์กร
๖. บริหารงานด้วยความระมัดระวังและไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนในภายหลัง
๗. ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงาน ไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม
๘. ปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร
๙. ไม่เป็นผู้ประกอบการหรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญ หรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการหรือธุรกิจการค้าใดอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขันหรือทำธุรกิจกับการประปาส่วนภูมิภาคที่ตนเองเป็นกรรมการอยู่ไม่ว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือของผู้อื่น

/ ๑๐. ไม่กระทำการ ...

๑๐. ไม่กระทำการใด อันมีลักษณะเป็นการเข้าไปบริหารหรือจัดการใดๆ ในการประปาส่วนภูมิภาค ในลักษณะที่มีผลบั่นทอนผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาคที่ตนเป็นกรรมการอยู่ หรือเอื้อประโยชน์ให้บุคคลหรือนิติบุคคลใดๆ ไม่ว่าจะทำเพื่อประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่น

๑๑. ปฏิบัติและดำรงไว้ซึ่งจรรยาบรรณดังกล่าว ให้รวมถึงข้อบังคับ ระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติขององค์กร ที่จะพึงมีขึ้นในอนาคต

ส่วนที่ ๒

จรรยาบรรณของผู้บริหารการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๗ ผู้บริหาร ต้องถือปฏิบัติต่อการประปาส่วนภูมิภาค ดังนี้

๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใดๆ ด้วยความเป็นธรรม และเพื่อประโยชน์สูงสุดของการประปาส่วนภูมิภาค

๒. บริหารงานด้วยความรอบคอบและระมัดระวัง อย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อประโยชน์สูงสุดของการประปาส่วนภูมิภาค

๓. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้ ประสบการณ์ และทักษะการบริหารจัดการอย่างสุดความสามารถ

๔. คำนึงถึงการประหยัดค่าใช้จ่าย และไม่ใช้ทรัพยากรของการประปาส่วนภูมิภาคอย่างสิ้นเปลือง จัดการดูแลทรัพย์สินของการประปาส่วนภูมิภาค มิให้เสื่อมค่าหรือสูญหายโดยมิชอบ

๕. รายงานสถานภาพของการประปาส่วนภูมิภาค อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และสม่ำเสมอ

๖. แจ้งให้ผู้เกี่ยวข้องทราบถึงแนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคตของการประปาส่วนภูมิภาค ที่อยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้และมีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ

๗. ไม่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและผู้อื่น ทั้งทางตรงและทางอ้อม

๘. ไม่เปิดเผยข้อมูลลับของการประปาส่วนภูมิภาค

๙. ไม่ดำเนินการใดๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อการประปาส่วนภูมิภาค

๑๐. ปกป้องการประปาส่วนภูมิภาคจากการดำเนินการอย่างไม่ถูกต้องและไม่ชอบธรรม ที่อาจทำให้การประปาส่วนภูมิภาคได้รับความเสียหาย

ข้อ ๘ ผู้บริหาร ต้องถือปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงาน ดังนี้

๑. ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมองค์กร มุ่ง-มั่น-เพื่อปวงชน เพื่อเสริมสร้างเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดีงาม

๒. มีการสื่อสารสองทางอย่างเปิดเผย โปร่งใส ตรงไปตรงมา รวมทั้งติดตามและกำกับให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

๓. ส่งเสริม สนับสนุนและมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กับผู้ปฏิบัติงาน

๔. ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ

๕. พึงยอมรับว่าผู้ปฏิบัติงานทุกคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการประปาส่วนภูมิภาค

๖. แต่งตั้ง โยกย้าย ให้รางวัล และลงโทษผู้ปฏิบัติงานด้วยความสุจริตใจ และเป็นธรรม โดยคำนึงถึงความรู้ สมรรถนะความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนความเหมาะสมที่เกี่ยวข้อง

/ ๗. ให้การสนับสนุน ...

๗. ให้การสนับสนุนการพัฒนาทักษะ ความรู้ สมรรถนะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานตามความเหมาะสม รวมถึงการเสริมสร้างประสบการณ์เกี่ยวกับกิจการประปา โดยให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

๘. รับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาคให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

๙. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด

๑๐. บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของผู้ปฏิบัติงาน

๑๑. หลีกเลี่ยงการดำเนินการใดๆ ที่ไม่เป็นธรรม ซึ่งอาจคุกคามและสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

๑๒. ปฏิบัติต่อผู้ปฏิบัติงานด้วยความสุภาพ และให้ความเคารพต่อความเป็นปัจเจกชนและศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์

๑๓. ย้ำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในเรื่องมาตรฐานจรรยาบรรณและบทบาทของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบปฏิบัติของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

๑๔. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานให้ข้อคิดเห็น หรือท้วงติงการดำเนินงานของการประปาส่วนภูมิภาคที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ

๑๕. ให้ความมั่นใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องสวัสดิภาพและสวัสดิการในการทำงาน

๑๖. ย้ำให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงการให้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดของการประปาส่วนภูมิภาคให้คุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด

๑๗. พึงดูแลเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ สวัสดิการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานตามทำนองคลองธรรม

ข้อ ๙ ผู้บริหาร ต้องถือปฏิบัติต่อลูกค้าและประชาชน ดังนี้

๑. ให้บริการต่อลูกค้าและประชาชนอย่างมีคุณภาพ

๒. กำหนดระดับคุณภาพบริการที่ยอมรับได้

๓. เปิดเผยข่าวสารข้อมูลเกี่ยวกับการบริการอย่างครบถ้วนและถูกต้อง

๔. ไม่ทำให้ลูกค้าและประชาชนเกิดความเข้าใจผิด เกี่ยวกับคุณภาพ ราคา ปริมาณหรือเงื่อนไข

ของบริการ

๕. ตอบสนองการร้องเรียนของลูกค้าและประชาชนอย่างรวดเร็วและดีที่สุด

๖. รักษาความลับของลูกค้าและประชาชน

๗. พยายามลดต้นทุนการผลิต รักษาคุณภาพของการบริการให้ได้มาตรฐาน

๘. พัฒนาช่องทางที่จะเพิ่มประโยชน์ให้แก่ลูกค้าและประชาชนอย่างต่อเนื่อง

๙. ปฏิบัติตามข้อสัญญา ที่มีต่อลูกค้าและประชาชนอย่างเคร่งครัด

๑๐. แจ้งให้ลูกค้าและประชาชนทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้

๑๑. ไม่แสวงหาผลกำไรเกินควรและไม่กำหนดเงื่อนไขสัญญาที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้าและประชาชน

๑๒. สร้างนวัตกรรมที่ทำให้ลูกค้าและประชาชนเกิดความพึงพอใจอย่างสม่ำเสมอ

/ ข้อ ๑๐ ผู้บริหาร ...

- ข้อ ๑๐ ผู้บริหาร ต้องถือปฏิบัติต่อคู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้ ดังนี้
๑. ไม่เรียกหรือไม่รับ หรือจ่ายผลประโยชน์ใดๆ ที่ไม่สุจริตในการค้ากับคู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้
 ๒. เปิดเผยรายละเอียดให้คู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้ทราบถึง การรับหรือจ่ายผลประโยชน์โดยสุจริต
 ๓. ปฏิบัติตามเงื่อนไขต่างๆ ที่มีต่อคู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้อย่างเคร่งครัด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องวัตถุประสงค์ของการใช้เงิน การชำระคืน การดูแลคุณภาพ หลักทรัพย์ค้ำประกัน และเรื่องอื่นใดที่ได้ให้ข้อตกลงไว้
 ๔. แจ้งให้คู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้ทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไขปัญหา กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขได้
 ๕. รายงานข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง และตรงเวลาให้แก่คู่ค้าและ/หรือเจ้าหนี้อย่างสม่ำเสมอ
 ๖. เร่งรัดติดตามทวงหนี้เพื่อประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค

- ข้อ ๑๑ ผู้บริหาร ต้องถือปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้า ดังนี้
๑. ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี
 ๒. ไม่แสวงหาข้อมูลของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม
 ๓. ไม่พยายามทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้า ด้วยการกล่าวหาในทางร้าย โดยปราศจากซึ่งมูลความจริง

- ข้อ ๑๒ ผู้บริหาร ต้องถือปฏิบัติต่อสังคมส่วนรวม ดังนี้
๑. ไม่กระทำการใดๆ ที่จะมีผลเสียหายต่อสังคมส่วนรวม โดยเฉพาะต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
 ๒. คืนผลกำไรส่วนหนึ่ง ให้แก่กิจกรรมที่จะมีส่วนสร้างสรรค์สังคมส่วนรวมอย่างสม่ำเสมอ
 ๓. ปลูกฝังจิตสำนึกของความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวมให้เกิดขึ้นในหมู่ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
 ๔. ปฏิบัติหรือควบคุมให้มีการปฏิบัติต่อสังคมส่วนรวมอย่างเคร่งครัด ตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
 ๕. ไม่กระทำการช่วยเหลือ สนับสนุน หรือยอมเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมส่วนรวม
 ๖. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับดูแล และรายงานข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการฝ่าฝืน หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสังคมส่วนรวม ต่อหน่วยงานนั้น
 ๗. ไม่นำเงินของการประปาส่วนภูมิภาคไปสนับสนุนกิจกรรมที่ไม่ก่อประโยชน์กับสังคมส่วนรวม

ส่วนที่ ๓

จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค

- ข้อ ๑๓ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องถือปฏิบัติต่อการประปาส่วนภูมิภาค ดังนี้
๑. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต โปร่งใส เสมอภาค และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ ตลอดจนละเว้นการกระทำใดๆ อันอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับการประปาส่วนภูมิภาค
 ๒. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ด้วยความขยันหมั่นเพียรและรอบคอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาคเป็นสำคัญ

/ ๓. ตรงต่อเวลา ...

๓. ตรงต่อเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ และใช้เวลาราชการเพื่อประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาคอย่างเต็มที่

๔. รายงานผลการดำเนินงานและสถานภาพของการประปาส่วนภูมิภาคตามความเป็นจริง ครบถ้วน ตามระยะเวลาที่กำหนด

๕. จัดการ ดูแล และใช้ทรัพย์สินของการประปาส่วนภูมิภาคอย่างประหยัด และรู้คุณค่า โดยมีให้เสื่อมเสีย หรือสิ้นเปลือง เยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

๖. มีความรับผิดชอบต่อความสำเร็จ และความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายของการประปาส่วนภูมิภาค มีความคิดริเริ่มในการปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานที่ตนสังกัด

๗. ยึดมั่นในอุดมการณ์และนโยบายของการประปาส่วนภูมิภาค รวมทั้งปฏิบัติตามข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง ประกาศของการประปาส่วนภูมิภาคอย่างเคร่งครัด

๘. รักษาเกียรติยศ ภาพลักษณ์ และศักดิ์ศรีของตนเองและการประปาส่วนภูมิภาค

๙. รักษาความลับและไม่นำข้อมูลการประปาส่วนภูมิภาค ไปเปิดเผยหรือใช้ประโยชน์ในทางมิชอบ

ข้อ ๑๔ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องถือปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ดังนี้

๑. ให้ความเคารพ สุภาพ อ่อนน้อม มีสัมมาคาราวะต่อผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมาย ตลอดจนให้ความร่วมมือปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบและ/หรืองานที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ ร่วมแก้ปัญหาและเสนอความเห็นในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนางานในหน้าที่ความรับผิดชอบ

๒. ไม่กล่าวสิ่งที่เป็นเท็จหรือนินทาผู้บังคับบัญชา โดยปราศจากข้อมูลและความจริง

ข้อ ๑๕ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องถือปฏิบัติต่อตนเองและเพื่อนร่วมงาน ดังนี้

๑. ปฏิบัติตนเป็นผู้มีศีลธรรมอันดี โดยปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่แสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม

๒. เรียนรู้ความผิดพลาดของตน และไม่กระทำผิดซ้ำ แสวงหาความรู้เพิ่มเติม และใช้วิชาชีพของตนปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างเต็มความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีความคิดริเริ่มที่จะพัฒนาตนเอง

๓. สนับสนุนกิจกรรมทั้งปวงที่จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพและประสิทธิภาพของการประปาส่วนภูมิภาคให้ไปสู่ความเป็นเลิศ

๔. เต็มใจช่วยเหลือและให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงาน เกื้อกูลกันในทางที่ชอบ ตลอดจนส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งความสามัคคีและความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

๕. มีกิริยามารยาทที่สุภาพเรียบร้อย มีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เคารพในสิทธิและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้วยมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

๖. ไม่กล่าวร้ายต่อเพื่อนร่วมงาน โดยปราศจากข้อมูลและความจริง

๗. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน โดยยึดมั่นในประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค เป็นสำคัญ

ข้อ ๑๖ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องถือปฏิบัติต่อลูกค้า ดังนี้

๑. ปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว ถูกต้อง และสุภาพอ่อนน้อม พร้อมทั้งให้คำแนะนำ ตลอดจนพัฒนาช่องทางที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ลูกค้าอย่างต่อเนื่อง

/ ๒. รักษามาตรฐาน ...

๒. รักษามาตรฐานการให้บริการ ให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้า และปรับปรุงมาตรฐานบริการให้ดีขึ้นอย่างไม่หยุดยั้ง
๓. ผลิตน้ำสะอาดที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานของการประปาส่วนภูมิภาค
๔. รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ตลอดจนข้อร้องเรียนของลูกค้าด้วยความเต็มใจ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการให้บริการลูกค้าให้ดียิ่งขึ้น
๕. ละเว้นการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด ซึ่งมีมูลค่าเกินควร ที่จะรับได้ตามขนบธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรม

ข้อ ๑๗ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องถือปฏิบัติต่อลูกค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๑. ไม่เรียก ไม่รับ ไม่ให้ผลประโยชน์ใดๆ กับลูกค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่
๒. ปฏิบัติต่อลูกค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่ ด้วยความเป็นธรรมและเท่าเทียม
๓. ปฏิบัติตามข้อสัญญา ที่มีต่อลูกค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด
๔. แจ้งให้ลูกค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่ทราบ เพื่อร่วมกันพิจารณาหาแนวทางแก้ไข กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามสัญญาได้
๕. เปิดเผยแพร่รายละเอียดให้ลูกค้าและ/หรือเจ้าหน้าที่ทราบถึง การรับหรือจ่ายผลประโยชน์โดยสุจริต

ข้อ ๑๘ ผู้ปฏิบัติงาน ต้องถือปฏิบัติต่อสังคมส่วนรวม ดังนี้

๑. ไม่กระทำการใดๆ ที่จะส่งผลเสียหายต่อสังคมส่วนรวม โดยเฉพาะต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
๒. ไม่ให้การช่วยเหลือ หรือให้การสนับสนุนกิจกรรมใดๆ หรือยอมเป็นเครื่องมือที่จะทำให้เกิดการหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามกฎหมายหรือกฎระเบียบต่างๆ อันก่อให้เกิดความเสียหาย ต่อสังคมส่วนรวมและสิ่งแวดล้อม
๓. ปฏิบัติงานต่อสังคมส่วนรวมด้วยความรับผิดชอบ สร้างสรรค์ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย หรือกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง
๔. ส่งเสริม สนับสนุน และเข้าร่วมกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณี ที่จะมีส่วนสร้างสรรค์สังคมส่วนรวม เพื่อร่วมรักษาเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม
๕. มีจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม และสิ่งแวดล้อม

หมวด ๓

มาตรฐานจริยธรรม

การประปาส่วนภูมิภาค ได้กำหนดให้มีมาตรฐานจริยธรรม โดยนำหลักเกณฑ์ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ มาตรา ๕ มาเป็นหลักสำคัญในการกำหนดมาตรฐานการประพฤติปฏิบัติตนของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของส่วนรวม และอยู่ภายใต้กรอบคุณธรรมและความซื่อสัตย์ ในวิถีทางที่สร้างสรรค์ เป็นระเบียบเรียบร้อย เสมอภาค เท่าเทียม รวมถึงการรักษาภาพลักษณ์ของการประปาส่วนภูมิภาค

/ ส่วนที่ ๑ มาตรฐานจริยธรรม ...

ส่วนที่ ๑

มาตรฐานจริยธรรมของการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๑๙ กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค ต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่อย่างมีคุณธรรม โดยยึดหลักสำคัญตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. ๒๕๖๒ ประกอบด้วยหลัก ๗ ประการ ดังนี้

๑. ยึดมั่นในสถาบันหลักของประเทศ อันได้แก่ ชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
๒. ซื่อสัตย์สุจริต มีจิตสำนึกที่ดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่
๓. กล้าตัดสินใจและกระทำในสิ่งที่ถูกต้องชอบธรรม
๔. คิดถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว และมีจิตสาธารณะ
๕. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ
๗. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีและรักษาภาพลักษณ์ของทางราชการ

ส่วนที่ ๒

มาตรฐานจริยธรรมของกรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๒๐ กรรมการ ต้องยึดถือและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และวิธีปฏิบัติของการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อรักษาไว้ซึ่งประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามหลักธรรมาภิบาล โดยยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมของการประปาส่วนภูมิภาค จำนวน ๑๒ ประการ ดังนี้

๑. ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยทุกประการ
๒. ให้ความร่วมมือและสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล เพื่อผลประโยชน์ของประเทศ
๓. เป็นแบบอย่างที่ดีในการดำรงตน รักษาชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของการประปาส่วนภูมิภาค
๔. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ ยึดมั่นในคุณธรรม คำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ละเมิดสิทธิเสรีภาพของบุคคลอื่น
๕. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง สุจริตและเที่ยงธรรม
๖. ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทุ้มเหตุปัญญา ความรู้ความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติ ประชาชน และการประปาส่วนภูมิภาค
๗. ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของการประปาส่วนภูมิภาค ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยใช้สถานะหรือตำแหน่งหน้าที่ของตนเองไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม ในการแสวงหาประโยชน์ที่มีควรได้ สำหรับตนเองหรือผู้อื่น และไม่ยอมให้ประโยชน์ส่วนตัวหรือประโยชน์ของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับตนเอง ขัดแย้งกับผลประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค
๘. ไม่เปิดเผยข้อมูลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ หรือใช้ข้อมูลของการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเองหรือผู้อื่น
๙. ไม่นำความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างบุคคล มาเป็นเหตุในการใช้ดุลพินิจที่เป็นคุณหรือเป็นโทษ เพราะความสัมพันธ์ส่วนตัวนั้น

/ ๑๐. รักษา ...

๑๐. รักษาและเสริมสร้างความสามัคคีระหว่างผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อื่นโดยมิชอบ ละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นเหตุให้ผู้อื่นเดือดร้อน

๑๑. ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นจำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน และไม่ลอกหรือนำผลงานของผู้อื่นมาใช้เป็นของตนเองโดยมิได้ระบุแหล่งที่มา หรือไม่นำผลงานของบุคคลอื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตนเอง

๑๒. ดูแลรักษา และใช้ทรัพย์สินของการประปาส่วนภูมิภาคหรือที่การประปาส่วนภูมิภาคจัดให้ด้วยความประหยัด คุ่มค่า และรักษาประโยชน์ของการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๒๑ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องยึดถือและปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมของกรรมการที่กำหนดในข้อ ๒๐ และมาตรฐานจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพิ่มอีก ๕ ประการ ดังนี้

๑. อุทิศเวลาให้การประปาส่วนภูมิภาค และไม่เบียดบังเวลาปฏิบัติงานไปประกอบธุรกิจ หรือเพื่อประโยชน์ส่วนตัวหรือผู้อื่น

๒. ไม่ประพฤติตนอันอาจก่อให้เกิดความเสื่อมเสียต่อเกียรติภูมิของตำแหน่งหน้าที่

๓. มีจิตสำนึกที่ดีในการให้บริการ มุ่งแก้ปัญหาความเดือดร้อนของลูกค้าและประชาชนด้วยความเป็นธรรม รวดเร็ว และมุ่งส่งเสริมความเข้าใจอันดีกับลูกค้าและประชาชน

๔. ยึดมั่นในข้อปฏิบัติต่อลูกค้าและประชาชนและผู้เกี่ยวข้อง โดยปฏิบัติตามกฎหมาย สัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่างๆ บนพื้นฐานของความเสมอภาคและเป็นธรรม ภายใต้หลักธรรมาภิบาล

๕. ผู้บริหารต้องมีความเที่ยงธรรมในการพิจารณา สรรหา กลั่นกรอง ไม่ว่าจะเป็นการเสนอหรือแต่งตั้งบุคคลใดเข้าสู่ตำแหน่ง รวมทั้งการโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการลงโทษบุคคลนั้น จะต้องเป็นไปตามกฎหมายหรือระบบการบริหารงานบุคคล และคำนึงถึงระบบคุณธรรมและพฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคคลนั้นประกอบด้วย

หมวด ๔

การรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๒ กรรมการ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานการประปาส่วนภูมิภาค ต้องรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณของตนเอง โดยปฏิบัติตามมาตรฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้อ ๒๓ ให้ผู้บังคับบัญชานำพฤติกรรมในการรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณของผู้ใต้บังคับบัญชาของแต่ละบุคคล ไปใช้ประกอบการพิจารณาในกระบวนการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม โดยมีให้ผู้ใช้อำนาจหรือกระทำการโดยมิชอบที่เป็นการก้าวก่ายหรือแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่หรือกระบวนการแต่งตั้งหรือการพิจารณาความดีความชอบ

ในการรักษาจริยธรรมและจรรยาบรรณ หากมีกรณีฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ให้ผู้บังคับบัญชารวบรวมข้อเท็จจริงหรือสั่งให้ผู้นั้นได้รับการพัฒนาหรือดำเนินการตามวิธีการบริหารงานบุคคล และหากยังมีการไม่ปฏิบัติตามหรือฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณอีก และเห็นว่าหากผู้ฝ่าฝืนยังคงปฏิบัติงานต่อไปอีก จะทำให้เกิดความเสียหายต่อการประปาส่วนภูมิภาค ให้ดำเนินการให้ผู้นั้นออกจากงานตามกระบวนการทางกฎหมายหรือตามวิธีการบริหารงานบุคคลของการประปาส่วนภูมิภาค

/ หมวด ๕ กลไก ...

หมวด ๕

กลไกและระบบการบังคับใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ข้อ ๒๔ ให้เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในการสอดส่องดูแลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในสังกัด ทั้งระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ต้องประพฤติปฏิบัติและวางตนอยู่ในกรอบประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ อย่างเคร่งครัด หากผู้ปฏิบัติงานมีข้อสงสัยเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้ขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ ๒๕ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ จะถือเป็นการฝ่าฝืนจรรยาบรรณหรือจริยธรรมร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาจากพฤติกรรมการฝ่าฝืน ความจงใจหรือเจตนา การเลียงจริยธรรมหรือความสำคัญผิด มูลเหตุจูงใจ ความสำคัญและระดับตำแหน่งตลอดจนหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ฝ่าฝืน อายุ ประวัติ และความประพฤติในอดีต สภาพแวดล้อมแห่งกรณี ผลเสียหายอันเกิดจากการฝ่าฝืน และเหตุอื่นอันควรจะนำมาประกอบการพิจารณา

ข้อ ๒๖ เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏข้อเท็จจริงอันเชื่อได้ว่า ประธานกรรมการ หรือกรรมการการประปาส่วนภูมิภาคคนใดคนหนึ่งฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณให้นำเสนอประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาคหรือกรรมการที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียน พิจารณาดำเนินการตามความร้ายแรงแห่งกรณี ของข้อ ๒๕

ข้อ ๒๗ เมื่อมีการร้องเรียนหรือปรากฏข้อเท็จจริงอันเชื่อได้ว่า ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาคฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณให้นำเสนอคณะกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค เพื่อพิจารณาสั่งการตามความร้ายแรงแห่งกรณี ของข้อ ๒๕

ข้อ ๒๘ กรณีมีการร้องเรียนหรือปรากฏข้อเท็จจริงอันเชื่อได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้คณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของการประปาส่วนภูมิภาค มีหน้าที่พิจารณาในเบื้องต้นว่า ข้อร้องเรียนหรือเหตุที่ปรากฏ เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับข้อกำหนดของจรรยาบรรณฯ ในหมวด ๒ หรือมาตรฐานจริยธรรมในหมวด ๓ แห่งประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้หรือไม่

ข้อ ๒๙ เมื่อคณะกรรมการพัฒนาจริยธรรมและคุณธรรมของการประปาส่วนภูมิภาค พิจารณาเห็นว่า ข้อร้องเรียนหรือเหตุที่ปรากฏ เป็นกรณีที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณฯ ในหมวด ๒ หรือมาตรฐานจริยธรรมในหมวด ๓ แห่งประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ให้ดำเนินการดังนี้

(๑) กรณีที่เป็นข้อร้องเรียนหรือเหตุที่ปรากฏแก่ผู้บริหารระดับผู้อำนวยการฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไปจนถึงระดับรองผู้อำนวยการให้นำเสนอผู้ว่าการเพื่อพิจารณาสั่งการตามความร้ายแรงแห่งกรณี ของข้อ ๒๕

(๒) กรณีที่เป็นข้อร้องเรียนหรือเหตุที่ปรากฏแก่ผู้บริหารระดับหัวหน้างานขึ้นไปจนถึงระดับผู้อำนวยการกองให้นำเสนอผู้ว่าการเพื่อสั่งการให้สายงานต้นสังกัดของผู้บริหารนั้น เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายของการประปาส่วนภูมิภาค

(๓) กรณีที่เป็นข้อร้องเรียนหรือเหตุที่ปรากฏแก่ผู้ปฏิบัติงานให้นำเสนอผู้ว่าการเพื่อสั่งการให้สายงานต้นสังกัดของผู้ปฏิบัติงานนั้น เป็นผู้รับผิดชอบพิจารณาดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายของการประปาส่วนภูมิภาค

ข้อ ๓๐ การดำเนินการตามข้อ ๒๙ ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณี แต่งตั้งคณะกรรมการจำนวนไม่น้อยกว่าสามคน แต่ไม่เกินห้าคน เป็นผู้ดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายของการประปาส่วนภูมิภาค

/ ข้อ ๓๑ เมื่อคณะกรรมการ ...

ข้อ ๓๑ เมื่อคณะกรรมการตามข้อ ๓๐ ดำเนินการสอบสวนแล้วเสร็จ ปรากฏข้อเท็จจริงว่า ไม่มีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณา หรือมาตรฐานจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณีตามข้อ ๒๙ สิ้นสุดเรื่อง แต่ถ้าปรากฏข้อเท็จจริงว่ามีการฝ่าฝืนจรรยาบรรณา หรือมาตรฐานจริยธรรม ให้ผู้รับผิดชอบในแต่ละกรณีตามข้อ ๒๙ สั่งให้ดำเนินการตามหมวด ๖ แห่งประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้

ข้อ ๓๒ การดำเนินการตาม ข้อ ๓๐ และข้อ ๓๑ ให้นำข้อบังคับการประปาส่วนภูมิภาคว่าด้วยการกำหนดตำแหน่ง อัตราเงินเดือน การบรรจุ การแต่งตั้ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การถอดถอน ระเบียบวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์การลงโทษของพนักงาน พ.ศ. ๒๕๒๒ และระเบียบการประปาส่วนภูมิภาค ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการสอบสวนทางวินัย พ.ศ. ๒๕๒๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

ข้อ ๓๓ การวินิจฉัยสั่งการของผู้รับผิดชอบตามข้อ ๓๑ ให้ถือเป็นที่สุด เว้นแต่จะปรากฏข้อเท็จจริงภายหลัง ที่อาจทำให้ผลการวินิจฉัยสั่งการนั้นเปลี่ยนแปลงไป

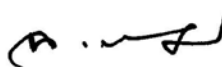
หมวด ๖

ขั้นตอนการลงโทษ

ข้อ ๓๔ การประพฤติปฏิบัติฝ่าฝืนแห่งประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ การฝ่าฝืนจะร้ายแรงหรือไม่ ให้พิจารณาตามความร้ายแรงแห่งกรณีของข้อ ๒๕ โดยเมื่อดำเนินการตามกระบวนการทางกฎหมายของการประปาส่วนภูมิภาคแล้ว ปรากฏข้อเท็จจริงว่า มีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณา ในหมวด ๒ หรือมาตรฐานจริยธรรมในหมวด ๓ แห่งประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์การดำเนินการทางกฎหมายหรือทางวินัยของการประปาส่วนภูมิภาค หรือหากเป็นความผิดทางอาญาให้พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายอีกส่วนหนึ่ง หรือหากไม่ถึงขนาดเป็นความผิดทางวินัยหรือความผิดทางอาญา ให้ดำเนินการตามควรแก่กรณี เพื่อให้มีการแก้ไขพฤติกรรมที่ถูกต้อง หรือว่ากล่าวตักเตือน หรือนำไปประกอบการพิจารณาการแต่งตั้ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือการพิจารณาความดีความชอบ รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนให้ได้รับการฝึกอบรมพัฒนาทางด้านจิตใจต่อไป

ข้อ ๓๕ กรณีเกิดปัญหาในการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณนี้ ให้ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาคเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายฉัตรชัย พรหมเลิศ)

ประธานกรรมการการประปาส่วนภูมิภาค


บทที่ 5

บทสรุป

ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และยุทธศาสตร์องค์กรของ กปภ. (ระยะ 3 ปี) พ.ศ. 2563 – 2565 รวมถึงแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี บทบาทอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการ กปภ. ทั้งในด้านอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติ กปภ. พ.ศ. 2522 ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และนโยบาย ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่สำคัญของ กปภ. เป็นข้อมูลพื้นฐานที่สนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ กปภ. ในการกำหนดนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานของ กปภ. รวมถึงกำกับดูแลการบริหารจัดการองค์กร ตามหลักเกณฑ์ การกำกับดูแลกิจการที่ดีและการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ

ดังนั้น คู่มือคณะกรรมการ กปภ. ฉบับนี้ จึงเป็นเอกสารสำคัญสำหรับเตรียมความพร้อมให้กับกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่ โดยสามารถใช้ประกอบการปฏิบัติหน้าที่ขณะที่ยังดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการ กปภ. ได้อีกด้วย นอกจากนี้ กปภ. ยังได้กำหนดกิจกรรมเพื่อพัฒนา คณะกรรมการ กปภ. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการอย่างต่อเนื่อง โดยผ่านการอภิปราย ผลจากการประเมินตนเองของคณะกรรมการ กปภ. ตามรูปแบบที่กำหนด

ภาคผนวก

| ที่ | | รายละเอียดตาม QR Code |
|-----|--|---|
| 1 | พระราชบัญญัติการประปาส่วนภูมิภาค พ.ศ. 2522 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม |  |
| 2 | พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2518 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม |  |
| 3 | พระราชบัญญัติการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. 2562 |  |
| 4 | พระราชกำหนดว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 |  |
| 5 | ประกาศคณะกรรมการ กปภ. เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของคณะกรรมการ |  |
| 6 | ประมวลข้อบังคับ กปภ. |  |