

คู่มือ

การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ



สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D)

กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P)

โทร 02-545-3566, 02-545-4564, 02-545-4536 และ 02-545-4689

คำนำ

ตามที่ กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P) ได้จัดทำ “คู่มือหลักสูตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ” เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2558 ให้แก่พนักงานที่ได้สมัครเข้าเป็นสมาชิกเครือข่าย “TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต” ในกรณีที่มิได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรฯ นี้จากฝ่าย D9 เพื่อให้ได้รับความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลกับบริษัทฯ นั้น

ด้วยเหตุนี้ จึงได้มีการทบทวนคู่มือการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบนี้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงข้อมูลให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบันและพัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตในเชิงรุกให้มีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2564 ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) ซึ่งการทบทวนคู่มือนี้ประกอบด้วยสาระสำคัญต่างๆ เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติ มิชอบ จากเอกสารอ้างอิงต่างๆ เช่น คู่มือการนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ไปสู่การปฏิบัติ ของสำนักงาน ป.ป.ช., คู่มือการดำเนินงานตามข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact Guideline) ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง, สรุปผลการดำเนินโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ประจำปีงบประมาณ 2559 และคู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 เป็นต้น

ทั้งนี้ การทบทวนและปรับปรุงข้อมูลของคู่มือฯ นี้ ยังสามารถนำมาใช้เพื่อปลูกและปลูกจิตสำนึกในการสร้างสังคมที่ไม่ทนกับการทุจริตของบริษัทฯ ควบคู่ไปกับการยกระดับเจตจำนงในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ด้วยการแสดงเจตนารมณ์/เจตจำนงในการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตามหลักธรรมาภิบาลอย่างโปร่งใสและตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ที่จะสกัดกั้นการทุจริตในรูปแบบต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นได้ของบริษัทฯ และสอดคล้องกับการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ชาติฯ ให้ไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จและสามารถแก้ไขปัญหาด้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัทฯ ได้ตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการ ป.ป.ช. ที่ต้องการเห็นบริษัทฯ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรให้มีคุณธรรมและความโปร่งใสปลอดจากการทุจริตเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืนต่อไป

เรืออากาศเอก



(กนก ทองเผือก)

รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่

สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร

สารบัญ 1

คำนำ	ก
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1.ความเป็นมา หลักการและเหตุผล	1
1.2.วัตถุประสงค์ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	2
1.3.วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และภารกิจหลัก	2
1.4.การประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (CORRUPTION PERCEPTION INDEX: CPI)	3
บทที่ 2 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4
2.1.คำนิยามศัพท์	4
2.2.ลักษณะ/รูปแบบของการทุจริตและประพฤติมิชอบ	4
2.2.1.การทุจริตในภาครัฐ	4
2.2.2.การทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน	6
2.3.มาตรการในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	8
2.4.เครื่องมือ/กลไกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	9
2.5.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	10
2.6.ตัวอย่างเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ	10
2.6.1.หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ	10
2.6.2.การนำบัตรโดยสารพนักงานไปใช้ในทางมิชอบ	11
2.6.3.พนักงานบันทึกเวลาทำงานแทนกัน	11
2.6.4.การใช้คอมพิวเตอร์เล่นอินเทอร์เน็ตหรือแชทคุยเรื่องส่วนตัวในระหว่างเวลาทำงาน	12
2.7.ผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ที่ผ่านมา	13
บทที่ 3 การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	21
3.1.หลักการและเหตุผล	21
3.2.การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตาม ACTION PLAN ประจำปี 2559 ฯ	22
3.3.ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2560 – 2564	28
3.4.ภาพรวมของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ฯ (ACTION PLAN) ประจำปี 2560	29

สารบัญ 2

3.5.ผลการดำเนินการตาม ACTION PLAN ประจำปี 2560.....	30
---	----

บทที่ 4 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (INTEGRITY & TRANSPARENCY ASSESSMENT: ITA) ของบริษัทฯ.....	35
---	----

4.1.ความเป็นมาของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส.....	35
4.2.การดำเนินการประเมินที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน.....	36
4.3.หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส.....	38
4.4.กรอบการประเมิน ITA.....	38
4.5.เครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน ITA.....	38
4.6.ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน ITA.....	39

บทที่ 5 การปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน.....	40
---	----

5.1.ความหมายของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม.....	40
5.2.รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม.....	40
5.2.1.การทุจริตในภาครัฐ.....	40
5.2.2.การทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน.....	40
5.2.3.การทุจริตในภาครัฐ.....	40
5.2.4.การทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน.....	40
5.2.5.การทุจริตในภาครัฐ.....	40
5.2.6.การทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน.....	41
5.2.7.การทุจริตในภาครัฐ.....	41
5.3.ความสัมพันธ์ระหว่างการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จริยธรรม และการทุจริต.....	41
5.4.หลักการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน.....	41
5.5.แนวทางการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน.....	42
5.6.กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม.....	42

สารบัญ 3

5.7.มาตรา 100 การห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน กับประโยชน์ส่วนรวม	43
5.8.มาตรา 103 การห้ามมิให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด.....	43
5.8.1.ประโยชน์อื่นใด.....	43
5.8.2.หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน.....	44
5.9.บทลงโทษสำหรับผู้ฝ่าฝืนมาตรา 100, มาตรา 101 และมาตรา 103.....	44
5.10.กรณีตัวอย่าง.....	44
5.11.ระบบความคิดในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน.....	46
5.11.1.การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดแบบฐานสิบ (ANALOG).....	46
5.11.2.การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดแบบฐานสอง (DIGITAL).....	47
5.11.3.ตารางเปรียบเทียบระบบคิดฐานสิบ (ANALOG) และระบบคิดแบบฐานสอง (DIGITAL).....	47
5.11.4.กรณีตัวอย่าง.....	48
 <u>บทที่ 6 การปฏิบัติของกลุ่มสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต</u>	 49
6.1.ความเป็นมาในการจัดตั้งกลุ่มสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ.....	49
6.2.วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสของบริษัทฯ.....	49
6.3.ความหมายของสัญลักษณ์โลโก้เครือข่าย TG รวมพลังฯ.....	49
6.4.บทบาทของสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ.....	49
6.5.สถิติจำนวนพนักงานบริษัทฯ ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ.....	50
6.6.ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตฯ.....	51
6.7.การดำเนินกิจกรรม/โครงการ โดยความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ.....	52
 <u>บทที่ 7 นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำทุจริต (WHISTLE BLOWER POLICY)</u>	 55
7.1.ความเป็นมา.....	55
7.2.ความหมายของ WHISTLE BLOWER.....	55
7.3.วัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย WHISTLE BLOWER มาปรับใช้在公司.....	56
7.4.บทบาทของผู้แจ้งเบาะแส (WHISTLE BLOWING).....	56

สารบัญ 4

7.5.มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ตามระเบียบบริษัท ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตฯ พ.ศ.2553	56
7.6.อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง	57
7.7.ช่องทางการร้องเรียน	57
7.8.ผู้มีสิทธิร้องเรียน และผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน	58
7.9.การรายงานและติดตามผล	58
7.10.แผนภูมิกระบวนการร้องเรียนและการตรวจสอบข้อเท็จจริง	59
บทที่ 8 การดำเนินงานตามข้อตกลงคุณธรรม (INTEGRITY PACT)	60
8.1.ความเป็นมา	60
8.2.ข้อตกลงคุณธรรมทำงานอย่างไร?	60
8.3.สาระสำคัญของข้อตกลงคุณธรรม (INTEGRITY PACT)	60
8.3.1.หน่วยงานภาครัฐ	61
8.3.2.ผู้เข้าร่วมการเสนอราคาหรือเสนองาน	61
8.3.3.ผู้สังเกตการณ์ (OBSERVER)	61
8.4.ขั้นตอนการดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรม (INTEGRITY PACT)	62
8.4.1.การพิจารณาคัดเลือกโครงการจัดซื้อจัดจ้าง	62
8.4.2.การพิจารณาคัดเลือกผู้สังเกตการณ์ตามข้อตกลงคุณธรรม	62
8.4.3.การลงนามในข้อตกลงคุณธรรม	63
8.4.4.บทลงโทษ	64
บทที่ 9 การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต	65
9.1.หลักการและเหตุผล	65
9.2.วัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต	65
9.3.การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต	65
9.4.หน้าที่และความรับผิดชอบ	65
9.5.การทบทวนและปรับปรุงคู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต	66

สารบัญ 5

9.6.การวิเคราะห์เกณฑ์ประเมินระดับความเสี่ยง.....	66
9.6.1.ผลกระทบ/การทุจริตของพนักงาน (IMPACT SCALE).....	66
9.6.2.โอกาสที่จะเกิด (LIKELIHOOD SCALE).....	67
9.6.3.ระดับความเสี่ยงและระดับของแผนการดำเนินงาน.....	67
9.7.การจัดลำดับความสำคัญผลวิเคราะห์และแนวทางการจัดการความเสี่ยง.....	68
<u>บทที่ 10 ภาคผนวก</u>	<u>70</u>
10.1.บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงาน รัฐวิสาหกิจ.....	70
10.2.ระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตฯ พ.ศ.2553.....	77
10.3.ระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตฯ พ.ศ.2553 แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556.....	86
10.4.คำสั่งบริษัทฯ ที่ 106/2558 เรื่อง นโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของ บริษัทฯ.....	88
10.5.ประกาศบริษัทฯ ที่ 006/2560 เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัทฯ มุ่งสู่การเป็น องค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใส.....	90
<u>คณะทำงาน</u>	<u>92</u>
<u>บรรณานุกรม</u>	<u>93</u>

บทที่ 1 บทนำ

1.1. ความเป็นมา หลักการและเหตุผล

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ในฐานะเป็นรัฐวิสาหกิจ สังกัดกระทรวงคมนาคม ที่จะต้องมีแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) โดยบริษัทฯ ได้นำนโยบาย Whistle Blower มาใช้เป็นเครื่องมือในการรณรงค์ขับเคลื่อนการบริหารจัดการเพื่อให้เป็นองค์กรที่มีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ และเน้นส่งเสริมในเรื่องความซื่อสัตย์ สุจริต ของการดำเนินธุรกิจ จึงมีการจัดตั้งสำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D) ขึ้น เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 สังกัดฝ่ายกฎหมาย (WL) ซึ่งปัจจุบันได้มีการโอนย้ายหน่วยงานไปสังกัดฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (DB) มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ และงานสืบสวนสอบสวนการประพฤติมิชอบ โดยมีวัตถุประสงค์สำคัญในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และนโยบาย Whistle Blower โดยใช้ช่องทางตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556) ในการป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ ลดความเสียหาย ลดโอกาสปิดช่องว่างในการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ รวมทั้งเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับผู้ถือหุ้น คู่ค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและภาคเอกชนในการขับเคลื่อนวาระแห่งชาติ

สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D) มีหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านการป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ คือ กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P) โดยในช่วงปี 2556-2557 กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P) ได้นำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันปราบปรามการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) มาปรับใช้เพื่อให้สอดคล้องกับบริษัทฯ พร้อมทั้งได้นำนโยบาย Whistle Blower Policy รวมถึงวัฒนธรรมองค์กร หรือ THAI Spirit และประมวลบรรษัทภิบาลและจริยธรรม มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ อีกด้วย

การดำเนินโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ภายใต้ข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน นั้น เป็นภารกิจสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการรณรงค์ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตจากเครือข่ายทุกภาคส่วน โดยเฉพาะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่เป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมาอย่างยาวนาน เนื่องจากเป็นองค์กรที่รับผิดชอบให้บริการสาธารณะและงานสาธารณูปโภคขนาดใหญ่ ทั้งทางอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ดังนั้น จึงต้องมีการบริหารจัดการที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลปลอดจากการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ มีมาตรฐาน น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป

ในการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ 3 ฝ่าย ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช., สคร. และรัฐวิสาหกิจ 55 แห่ง เพื่อแสดงเจตนารมณ์ในการเป็นเครือข่ายป้องกันการทุจริต และร่วมกันขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตให้บรรลุผล เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2557 นั้น เป็นจุดเริ่มต้นสำคัญที่ก่อให้เกิดแนวทางความร่วมมือที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น

ดังนั้น เพื่อเป็นการขยายผลในการพัฒนาความร่วมมือและกลุ่มเครือข่ายบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) หนึ่งในรัฐวิสาหกิจ ได้มีความตระหนักถึงความสำคัญของการส่งเสริมคุณธรรม ความโปร่งใส และความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุนี้ กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P) จึงได้มีการดำเนินการจัดทำและปรับปรุงคู่มือการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ประจำปี 2560 เพื่อให้มีความทันสมัยของข้อมูลและสามารถนำมาใช้ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเป็นรูปธรรมต่อไป

1.2. วัตถุประสงค์ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ✓ เพื่อให้พนักงานบริษัทฯ ร่วมต่อต้านและยับยั้งการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเท่าทัน ด้วยกลไกการป้องกันการทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)
- ✓ เพื่อให้พนักงานบริษัทฯ สมัครเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย “TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต” โดยช่วยกันป้องกัน สอดส่อง ดูแล และเฝ้าระวัง มิให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร รวมถึงการให้ความร่วมมือในการเป็นผู้แจ้งเบาะแสการกระทำผิดหรือการกระทำทุจริตที่พบเห็น เพื่อให้หน่วยงานผู้รับผิดชอบดำเนินการตรวจสอบตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553 ได้อย่างเท่าทันต่อไป
- ✓ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ ที่มีต่อลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย ให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ทัดเทียมกับองค์กรอื่น
- ✓ เพื่อพัฒนาระบบกลไก เครื่องมือ และกระบวนการดำเนินงานในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบไปสู่การปฏิบัติงานเชิงรุก โดยใช้หลักการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพต่อบริษัทฯ เช่น เพิ่มความโปร่งใสในเรื่องการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งจะมีผลทำให้การทุจริตลดน้อยลง เป็นต้น
- ✓ เพื่อนำทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ ที่ผู้แทนบริษัทฯ ได้รับจากสำนักงาน ป.ป.ช. หรือหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชนอื่น มาปรับใช้เพื่อบูรณาการการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ให้ดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและเกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ
- ✓ เพื่อให้บริษัทฯ ได้รับผลการดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment: ITA) สูงกว่าร้อยละ 80

1.3. วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และภารกิจหลัก

วิสัยทัศน์:

การบินไทย ใสสะอาด พนักงานร่วมต้านทุจริต (Zero Tolerance & Clean Thai Airways International)

พันธกิจ:

สร้างวัฒนธรรมในการต่อต้านการทุจริต ยกระดับความซื่อสัตย์ สุจริต ความเป็นธรรม ภายในองค์กร ในการบริหารจัดการทุกหน่วยงานแบบบูรณาการ และขับเคลื่อนกระบวนการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เป็นระบบ มีมาตรฐานสากล

เป้าประสงค์:

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้รับดัชนีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA) สูงกว่าร้อยละ 80

ตัวชี้วัด:

เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และยกระดับธรรมาภิบาล

ภารกิจหลัก:

- 👍 ส่งเสริมปลูกจิตสำนึกให้พนักงานมีวินัย และยึดมั่นในความซื่อสัตย์ สุจริต
- 👍 เสริมสร้างความเข้มแข็งของทุกหน่วยงานในการป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ
- 👍 ส่งเสริมพัฒนาเครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยทุจริต
- 👍 พัฒนาศักยภาพเสริมสร้างบุคลากรในการป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ

1.4. การประเมินดัชนีการรับรู้การทุจริต (Corruption Perception Index: CPI)

ปี (ค.ศ.)	ปี 2012	ปี 2013	ปี 2014	ปี 2015	ปี 2016	Change (ปี2015-2016)
คะแนน	37	35	38	38	35	↓
อันดับโลก	88	102	85	76	101	↓
อันดับอาเซียน	4	5	3	3	5	↓

บทที่ 2 การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.1. คำนิยามศัพท์

“การทุจริต” หรือ “คอร์รัปชัน” หมายถึง การปฏิบัติ หรือละเว้นการปฏิบัติในตำแหน่งหน้าที่ หรือการใช้ อำนาจในตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบในทุกรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการให้หรือรับสินบน การนำเสนอ หรือการให้คำมั่น ว่าจะให้ การขอหรือการเรียกร้อง ทั้งที่เป็นทรัพย์สิน เงิน สิ่งของ สิทธิหรือผลประโยชน์อื่นใด ที่เป็นการขัดต่อ ศีลธรรม จริยธรรม และกฎหมาย กฎ ระเบียบ นโยบาย ต่อเจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคล อื่นใดที่ดำเนินธุรกิจกับ บริษัทฯ หรือบริษัทในกลุ่ม ไม่ว่าในประเทศ หรือต่างประเทศ เพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์อันมิควรได้ ทั้งต่อองค์กร ตนเอง หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง

“ประพฤติมิชอบ” หมายถึง การใช้อำนาจในตำแหน่งหรือหน้าที่อันเป็นการฝ่าฝืนกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรีที่มุ่งหมายจะควบคุมดูแลการรับ การเก็บรักษา หรือการใช้เงินหรือทรัพย์สินของแผ่นดิน

2.2. ลักษณะ/รูปแบบของการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.2.1. การทุจริตในภาครัฐ

1) การทุจริตเชิงนโยบาย

เป็นการทุจริตแบบใหม่ที่แยบยล โดยอาศัยกฎหมาย/มติคณะรัฐมนตรี หรือมติคณะกรรมการชุด ต่างๆ ใช้เป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนที่ขัดต่อผลประโยชน์สาธารณะ (ส่วนใหญ่เป็น “นักการเมือง”) ถือเป็นการทำเพื่อประโยชน์ส่วนตัว

ตัวอย่างเช่น นักการเมืองอาจมีการตั้งโครงการใดขึ้นมา (แท้จริงแล้วไม่มีความจำเป็นจริง) แต่อ้าง ว่าเป็นนโยบายที่ประชาชนจะได้ประโยชน์โดยนำงบประมาณแผ่นดินไปสร้างสะพาน/สร้างถนนหนทางในจังหวัด ของตนเอง ซึ่งเป็นฐานเสียงเลือกตั้งของตน แล้วอาจใช้ชื่อหรือนามสกุลของตนเอง ตั้งชื่อไว้เพื่อเรียกคะแนนนิยมใน สมัยเลือกตั้งครั้งต่อไป หรือแม้แต่จ่ายเงินไปสร้างถนนขึ้นใหม่ตัดผ่านที่ดินของตนเอง อันนี้เรียกได้ว่าทุจริตเชิง นโยบาย แลมีผลประโยชน์ทับซ้อนคือ เอื้อประโยชน์ให้แก่ตนเองทำให้ที่ดินตรงนั้นมีราคาแพงขึ้น/มีความเจริญ เกิดขึ้น หากมีการซื้อขายไปก็จะได้เงินเพิ่มมากขึ้น

2) การทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

เป็นการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดในตำแหน่งหรือ หรือละเว้นการปฏิบัติอย่างใดใน พฤติกรรมที่อาจทำให้ผู้อื่นเชื่อว่ามีตำแหน่งหรือหน้าที่ ทั้งที่ตนมิได้มีตำแหน่งหรือหน้าที่นั้น หรือใช้อำนาจใน ตำแหน่งหน้าที่เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น (โทษทางอาญา ต้องระวางโทษจำคุกตั้งแต่ 1 - 10 ปีหรือปรับตั้งแต่ 2,000 บาท - 20,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ) ตัวอย่างเช่น การแต่งตั้ง/เลื่อนชั้นเฉพาะพวกพ้องของตน, ไม่ลงโทษผู้กระทำความผิดที่เป็นพวกพ้อง เรียกรับเงิน/สินบน/ของกำนัล, กลั่นแกล้ง/ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ กฎหมาย กรณีศึกษาตัวอย่าง นาย ก. เป็นอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนแห่งหนึ่ง

ได้นำเงินโครงการอาหารกลางวันของโรงเรียนไปใช้จ่ายส่วนตัว พฤติกรรมนี้ถือว่าเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีโทษถึงขั้นไล่ออก

3) การทุจริตในการจัดซื้อจัดจ้าง

เป็นการทุจริตโดยการล็อก Spec ในการจัดหาวัสดุครุภัณฑ์หรือสินทรัพย์ต่างๆ รวมถึงการฮั้วประมูล ซึ่งจะมีผู้ขายสินค้าตั้งแต่ 2 บริษัทขึ้นไป มีการจัดทำข้อตกลงกันแบบลับๆ โดยการให้ผู้เสนอราคาทุกราย เสนอราคาที่สูงเกินจริงจากราคากลางที่กำหนดไว้ แต่จะมีเพียงหนึ่งบริษัทเท่านั้น ที่จะมีการเสนอราคาที่ต่ำกว่า ผู้เสนอราคารายอื่น อาจจะสูงกว่าหรือต่ำกว่าราคากลางก็ได้ จึงได้เป็นผู้ชนะการประมูลนั้นไป จึงเป็นเหตุให้องค์กรต่างๆ ต้องใช้เงินงบประมาณในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุเป็นจำนวนมากเกินจริงอยู่บ่อยครั้ง อีกทั้ง ยังก่อให้เกิดความเสียหายต่อทุกภาคส่วนและประเทศชาติ อีกด้วย

4) การทุจริตในการให้สัมปทานหรือกิจการของรัฐ

เป็นการที่รัฐอนุญาตให้เอกชนจัดทำบริการสาธารณะแต่เพียงผู้เดียว หรือจัดทำประโยชน์เกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติภายในระยะเวลาที่รัฐกำหนดซึ่งจากการให้สิทธิลักษณะผูกขาดแก่เอกชนเจ้าเดี่ยวนี้อาจเป็นช่องทางทำให้เกิดการทุจริตในการรับสินบนขึ้นได้ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับบริษัทเอกชน เพื่อได้สิทธิผูกขาดในการดำเนินธุรกิจของเอกชนแต่ผู้เดียวตลอดไป เช่น สัมปทานการเดินรถประจำทาง สัมปทานไม้ในป่าสัมปทาน/การทำสัญญาสัมปทานโทรคมนาคม เป็นต้น

5) การทุจริตโดยการทำลายการตรวจสอบอำนาจรัฐ

คือนักการเมือง อาจส่งคนสนิทของตนเอง เข้าไปดำรงตำแหน่งสำคัญๆ ในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ เช่น คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.), คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐ (ป.ป.ท.), คณะกรรมการเลือกตั้ง (กก.ต.) หรือ สำนักงานผู้ตรวจการแผ่นดินของรัฐสภา, สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นเหตุให้องค์กรเหล่านี้เกิดความอ่อนแอขาดประสิทธิภาพไม่สามารถที่ตรวจสอบอำนาจรัฐได้อย่างชอบธรรม

6) การขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน

“ผลประโยชน์ทับซ้อน” หมายถึง สถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ มีผลประโยชน์ส่วนตนอยู่และมีการใช้อิทธิพลตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตัว โดยก่อให้เกิดผลเสียต่อผลประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งจะมีการกระทำที่อยู่ในขอบข่ายของผลประโยชน์ทับซ้อน อยู่ 7 ลักษณะ ดังนี้

(1) การรับผลประโยชน์ต่างๆ เช่น การรับเงินหรือบริการต่างๆ จากบริษัทเอกชนที่เข้าร่วมประมูลงานจากภาครัฐ

(2) การทำธุรกิจกับตัวเองหรือเป็นคู่สัญญา เช่น ผู้บริหารของหน่วยงานทำสัญญาจ้างบริษัทที่ภรรยาเป็นเจ้าของมาเป็นที่ปรึกษาของหน่วยงาน

(3) การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้นหาประโยชน์จากหน่วยงาน

(4) การทำงานพิเศษ เช่น เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชีรับงานเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบบัญชี

(5) การรู้ข้อมูลภายใน เช่น ผู้บริหารของหน่วยงานรู้ข้อมูลภายในโครงการก่อสร้างถนนแล้วให้เครือญาติไปกว้านซื้อที่ดินตามแนวถนนตัดผ่านไว้ล่วงหน้าเพื่อมาขายให้กับหน่วยงานในราคาสูง

(6) การใช้สมบัติราชการเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว เช่น ใช้โทรศัพท์ของหน่วยงานติดต่อธุรกิจส่วนตัว

(7) การทำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองอนุมัติโครงการลงในพื้นที่เขตเลือกตั้งหรือบ้านเกิดของตนเอง

2.2.2. การทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจหรือภาคเอกชน

1) วิธีการทุจริตของฝ่ายบัญชี/การเงิน

ฝ่ายบัญชี/การเงิน มีความสำคัญมากในทุกองค์กร ดูแลในเรื่อง เงินทุนหมุนเวียนผลประโยชน์การต่างๆ หากขาดจริยธรรมและความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติงานแล้วอาจเกิดกรณียกยอกเงิน/โกงเงินบริษัท หรือมีการตกแต่งตัวเลขทางบัญชีขึ้น/ปลอมแปลงเอกสาร ตัวอย่างเช่น พนักงานบัญชี รับชำระเงินค่าสินค้าจากลูกค้า เป็นเงิน 6,200 บาท แต่กลับนำเงินเข้าเครื่องเพียงแค่ 6,000 บาท ส่วนต่างอีก 200 บาท นำเข้ากระเป๋าตนเอง พอถูกตรวจสอบก็แจ้งว่า ได้ลงยอดเงินผิด หรือมีการทำลายหลักฐานการเงิน โดยแจ้งว่าได้ทำสำเนาใบเสร็จหายไปแล้ว เป็นต้น

2) วิธีการทุจริตของฝ่ายจัดซื้อจัดจ้าง

ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ หรือภาคเอกชน ประกอบด้วยกระบวนการของทุกขั้นตอน การจัดซื้อจัดจ้างที่อาจนำไปสู่การทุจริตขึ้นตั้งแต่ก่อนการจัดหาผู้รับจ้าง กำหนด Spec คำนวณราคากลาง ประมูลงานหรือประกวดราคา ลงนามในสัญญา บริหารสัญญา ตรวจรับงานและเบิกจ่ายเงิน กระบวนการเหล่านี้ล้วนแต่เป็นแหล่งหาเงิน เพื่อเรียกรับเงินสินบน/ค่านายหน้า หรืออาจมีการเรียกรับการตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เช่น ไปเข้ารับประทานอาหารฟรีที่ร้านของลูกค้า หรือได้รับบัตรกำนัลต่างๆ เข้าพักโรงแรมที่ต่างจังหวัดฟรี 5 วัน 5 คืน ซึ่งส่วนใหญ่พบว่าการทุจริตมักมาจากการลิดรอน Spec สินค้าที่จะจัดซื้อจัดจ้าง และมีการฮั้วประมูลเกิดขึ้น เป็นเหตุให้เกิดผลเสียต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

ด้วยเหตุนี้บริษัทฯ จึงได้มีการนำระบบ E-Auction เข้ามาใช้ในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุของบริษัทฯ ด้วยเช่นกัน แต่ยังมีกรณีเสนอราคาหรือประมูลสินค้า โดยเป็นการเผชิญหน้ากันแบบ Face To Face อยู่ เนื่องจากมีปัจจัยในเรื่องของการส่งสินค้าตัวอย่าง จึงมีความจำเป็นที่ Supplier จะต้องนำตัวอย่างสินค้ามาให้บริษัทฯ ตรวจสอบคุณสมบัติว่าตรงตาม Spec หรือไม่ ซึ่งคาดว่าในอนาคต บริษัทฯ จะมี การพัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ หรือที่เรียกกันสั้นๆว่า Electronic Government Procurement: “e-GP” ของกรมบัญชีกลาง กระทรวงการคลัง เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาการฮั้วประมูลและการรับสินบนให้ลดน้อยลงได้

เนื่องจากบริษัทฯ เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม จึงได้มีการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติในการเปิดเผยราคากลางสำหรับการจัดซื้อจัดจ้างทั้งประเภทที่เป็นงานก่อสร้างและประเภทที่มีใช้งานก่อสร้าง โดยการเปิดเผยราคากลางของบริษัทฯ นั้น ได้มีการกำหนดไว้ ดังนี้

- กรอกข้อมูลราคากลาง ตามแบบฟอร์มของกระทรวงการคลัง หรือคณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด พร้อมนำเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาอนุมัติ
- หลังจากผู้บังคับบัญชาอนุมัติแล้ว ให้นำเสนอไปยังหน่วยงานจัดหาพัสดุ เพื่อเปิดเผยข้อมูลราคากลางต่อไป โดยจะประกาศราคากลางพร้อมการคำนวณราคากลางไว้ในระบบข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์บนเว็บไซต์ www.thaiairways.com ของบริษัทฯ และเปิดเผยผ่านระบบ e-GP เอาไว้ด้วย

3) วิธีการทุจริตของฝ่ายขายสินค้า

กรณีที่ยอดขายสินค้าสูงขึ้น/หรือลดลงอย่างรวดเร็วผิดปกติ ก็อาจเป็นสาเหตุของการเกิดทุจริตขึ้นได้ ตัวอย่างเช่น ในหลายองค์กร อาจมีการตั้งเป้าไว้ในการพิจารณาความสามารถของพนักงานจากยอดขาย หรือผลกำไรในแต่ละปีขึ้น จึงอาจเกิดการทุจริตขึ้นโดยสร้างยอดขายปลอมหรือขายสินค้าออกไปก่อน เพื่อสร้างยอดขายแล้วขอรับคืนสินค้ากลับมาในภายหลัง มีการทำข้อตกลงกันแบบลับๆ แล้วผลประโยชน์ในเรื่อง เงิน Incentive อาจนำมาแบ่งปันกันภายหลัง หรือจากผู้บังคับบัญชาในการประเมินผลความดีความชอบ/เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นจากยอดขายที่สูงทะลุเป้า เป็นต้น

4) วิธีการทุจริตของฝ่ายผลิตสินค้า

ส่วนใหญ่ที่พบบ่อยๆ เช่น มีการยกยอกวัสดุ/อุปกรณ์ที่ใช้ในการผลิตไปจำหน่ายเอาเงินเข้ากระเป๋า ตนเอง, มีการผลิตสินค้าให้มีตำหนิ เพื่อรอการจำหน่ายทิ้ง หลังจากนั้นก็นำไปซ่อมขายต่อได้, มีการผลิตเกิน Order ที่ลูกค้าสั่งซื้อในแต่ละครั้ง เพื่อนำส่วนเกินรวบรวมไปขายเอง

5) วิธีการทุจริตของฝ่ายบุคคล

ส่วนใหญ่จะมีการทุจริตในเรื่องของ ค่าแรงงาน เช่น พนักงานอาจร่วมกันจัดทำเอกสารเป็นเท็จขึ้นเพื่อจ่ายค่าแรงงานที่ไม่มีตัวตน แล้วนำเงินก้อนนั้นเข้ากระเป๋าตนเอง หรือจัดทำบัตรบันทึกเวลาไม่ตรงกับข้อเท็จจริง เพื่อรับค่าจ้างเพิ่มขึ้น

6) การทุจริตเงินสด

เช่น เงินสดที่จะต้องคีย์เข้าเครื่องบันทึกของแคชเชียร์กรณีขายสินค้าหรืออาหาร มีการกดเครื่องบันทึกการรับเงินไม่ตรงตามความจริง เพื่อหวังส่วนต่างเข้ากระเป๋าตนเอง หรือมีการยกยอกเงินสดโดยยังไม่บันทึกการขายสินค้าที่ได้ขายไปหรือบันทึก แต่บันทึกต่ำกว่ายอดเงินที่ขายจริง หรือบันทึกขายแล้วตั้งยอดเป็นลูกหนี้บริษัทฯ ไว้ แต่นำเงินสดเก็บเข้ากระเป๋าตนเองไปแล้ว หรือกรณีที่พนักงานมีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเงินรายได้ของบริษัทฯ และจะต้องนำเข้าบัญชีธนาคารตามเวลาที่กำหนดไว้ในระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยอำนาจหน้าที่การเงิน แต่กลับทุจริตต่อหน้าที่ นำเงินไปเข้าฝากไว้กับบัญชีธนาคารของตนเองในช่วงเวลาหนึ่งของสัปดาห์/ของเดือน เพื่อมุ่งหวังผลประโยชน์อันมิชอบจากดอกเบี้ยที่จะได้รับจากจำนวนเงินนั้นนำมาเป็นเงินของตน เป็นต้น

7) การทุจริตทรัพย์สินขององค์กร

เช่น การยกยอกทรัพย์สินบริษัท ที่อยู่ในบัญชี อาจมีการโยกย้ายไปไว้ที่อื่น โดยไม่มีการจัดทำเอกสาร การโอนย้ายไว้เป็นหลักฐานของหน่วยงาน หรือไม่มีการจัดทำทะเบียนคุมบัญชีไว้เพื่อตรวจสอบการมีอยู่ในแต่ละปีเมื่อตรวจสอบไม่พบก็ถือว่าจำหน่ายเป็นทรัพย์สินสูญหายไป มีผลทำให้บริษัทเกิดความเสียหายได้

2.3. มาตรการในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

✓ มาตรการจัดอบรมบรรยายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัทฯ รวมถึงมุ่งเน้นให้พนักงานรับทราบกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน แนวทางการปฏิบัติงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนและสามารถแยกแยะหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมออกจากกันได้อย่างเด็ดขาด

✓ มาตรการส่งเสริมให้พนักงานใช้ช่องทางการร้องเรียน/วิธีการร้องเรียน และมาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553 ตามนโยบาย Whistle Blower เพื่อร่วมกันป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับบริษัทฯ และบริษัทฯ ได้มีมาตรการให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองพนักงานหรือบุคคลอื่นใดที่แจ้งเบาะแสหรือหลักฐานเรื่องการทุจริตคอร์รัปชันภายในบริษัทฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัทหรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

✓ มาตรการส่งเสริม/สนับสนุนและ ยกย่องผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

✓ มาตรการผนึกกำลังร่วมกันอย่างเข้มข้นและเป็นรูปธรรมของสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต และพนักงานบริษัทฯ ในการช่วยกันเฝ้าระวัง ดูแล สอดส่อง ป้องกันมิให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร รวมถึงช่วยกันแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียน ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553 (แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556)

✓ มาตรการส่งเสริม/สนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายฯ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรณรงค์ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ และหน่วยงานภายนอก อาทิเช่น สำนักงาน ป.ป.ช., องค์กรต่อต้านคอร์รัปชันประเทศไทย (ACT)

✓ มาตรการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในหัวข้อ Bulletin เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน

✓ มาตรการการบรรจุวิชาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เป็นหลักสูตรวิชาภาคบังคับให้แก่พนักงานของบริษัทฯ และมีการทบทวนปรับปรุงวิชาการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้ทันสมัยและมีผลเป็นปัจจุบัน รวมถึงการไปบรรยายอบรมแบบ Site visit ไปตามหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทฯ ตามเวลาที่เหมาะสม

- ✓ มาตรการส่งเสริมให้พนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนากับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับ วิธีการป้องกันการทุจริตที่ทันสมัย มาปรับใช้ในการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ
- ✓ มาตรการพัฒนาช่องทางการร้องเรียน ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553 ของนโยบาย Whistle Blower ให้มีความทันสมัย เพื่อให้พนักงานและบุคคลภายนอกสามารถเข้าถึงได้โดยง่าย ในการแจ้งเบาะแสฯ ให้กับบริษัทฯ
- ✓ มาตรการจัดให้มีช่องทางการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ โดยใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบันไปสู่พนักงานได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
- ✓ มาตรการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้พนักงานและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/เสวนา กับสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานภายนอกอื่นๆ
- ✓ มาตรการส่งเสริม/สนับสนุนให้พนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ /ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ
- ✓ มาตรการส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ได้อย่างถูกต้อง
- ✓ มาตรการเร่งรัดติดตามและรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จากหน่วยงานต่างๆ ของบริษัทฯ เพื่อนำส่งให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทันตามกรอบเวลาของการประเมิน ITA ที่กำหนดไว้ในแต่ละปี

2.4. เครื่องมือ/กลไกในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ✓ บริษัทฯ มีการจัดทำคู่มือประมวลบรรษัทภิบาลและจริยธรรมของบริษัทฯ เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2553
- ✓ บริษัทฯ มีวัฒนธรรมองค์กร “Thai Spirit” เพื่อให้มีค่านิยมและพฤติกรรมไปในทิศทางเดียวกัน ในการปฏิบัติงานและขับเคลื่อนกลยุทธ์ ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางไว้
- ✓ บริษัทฯ ได้จัดทำระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ.2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556 มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 25 มกราคม 2553
- ✓ บริษัทฯ ได้อนุมัติบรรจุหลักสูตร “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานทุกระดับของบริษัทฯ ร่วมกับฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (D9) ประจำปีทุกปี
- ✓ บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมประกวดคำขวัญ “สุจริต โปร่งใส เพื่อการบินไทยยั่งยืน” และเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ยึดมั่นมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน

- ✓ บริษัทฯ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ รอบระยะเวลา 4 ปี ของบริษัทฯ
- ✓ บริษัทฯ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี (Action Plan)
- ✓ บริษัทฯ ได้ออกคำสั่งบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 106/2558 เรื่อง นโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2558
- ✓ บริษัทฯ ได้ออกคำสั่งบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 006/2560 เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใส มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560

2.5. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

- ✓ มาตรา ๑๑ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ.๒๕๐๒
- ✓ มาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒
- ✓ มาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ (แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ.๒๕๕๐)
- ✓ มาตรา ๑๐๐ และมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๒ พ.ศ.๒๕๕๔)
- ✓ มาตรา ๑๒๓/๕ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ ๓ พ.ศ.๒๕๕๘)
- ✓ มาตรา ๑๕๗ แห่งประมวลกฎหมายอาญา
- ✓ พระราชบัญญัติ มาตรการของฝ่ายบริหารในการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ ปรับปรุงใหม่ พ.ศ.๒๕๕๙

2.6. ตัวอย่างเรื่องการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2.6.1. หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดของเจ้าหน้าที่ของรัฐ

☹ นางสาวทุจริต พนักงานแผนกต้อนรับผู้โดยสารของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง รับเช็คจากลูกค้า มูลค่า 5,000 บาท เป็นของขวัญในช่วงเทศกาลปีใหม่ (เป็นกรณีทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท)

☹ นายคดโกง ให้ของขวัญเป็นทองคำมูลค่า 10 บาท แก่นายเป๊ะเจี๊ยะ เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดซื้อจัดจ้างหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง เพื่อขอลดคิวทำสัญญาให้ก่อนบริษัทอื่น (เป็นกรณีทรัพย์สินที่มีมูลค่าเกิน 3,000 บาท)

๕ นายประพฤติมิชอบ ให้บัตรคอนเสิร์ตมูลค่า 4,500 บาท แก่นางฉ้อฉล พนักงานรัฐวิสาหกิจของบริษัทแห่งหนึ่ง โดยให้เป็นการส่วนตัว (เป็นการรับประโยชน์อื่นใด ด้านรับความบันเทิง)

กรณีตัวอย่างข้างต้น เจ้าหน้าที่ของรัฐจะต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาสูงสุดขององค์กรที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นสังกัด โดยทันทีที่สามารถกระทำได้ เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาวินิจฉัยว่ามีเหตุผล ความเหมาะสม ความจำเป็นที่เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้นั้นจะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์ อื่นใดไว้เป็นสิทธิของตนหรือไม่ โดยมีบทลงโทษ ตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.2542 มาตรา 122 กำหนดไว้ว่า “เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้ใดฝ่าฝืนบทบัญญัติมาตรา 100 มาตรา 101 หรือมาตรา 103 ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกิน 3 ปี หรือปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ”

2.6.2. การนำบัตรโดยสารพนักงานไปใช้ในทางมิชอบ

นายฮั่วประมูล พนักงานบริษัทฯ ใช้สิทธิบัตรโดยสารและการส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ เดินทางไปประเทศเกาหลีเป็นประจำทุกเดือน รวมจำนวน 60 ครั้งติดต่อกันในช่วง 4 ปี ที่ผ่านมา เฉลี่ย 15 ครั้ง/ปี ต่อมาบริษัทฯ ได้ตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง พบว่า นายฮั่วประมูล ใช้สิทธิบัตรโดยสารและการส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศผิดวัตถุประสงค์ของบริษัทฯ กล่าวคือ นำไปใช้เพื่อประโยชน์ทางการค้าและ/หรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น ซึ่งนายฮั่วประมูล กล่าวอ้างว่าตนใช้บัตรโดยสารและการส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศ เพื่อการท่องเที่ยวและไปหาเพื่อน ไม่ได้ใช้เพื่อประโยชน์ของตนเองแต่อย่างใด ทั้งนี้ ได้มีการยืนยันจากพยานบุคคลว่านายฮั่วประมูล ได้ใช้สิทธิบัตรโดยสารและการส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศของบริษัทฯ รับจ้างขนสินค้าจากประเทศไทย เพื่อนำส่งร้านค้าที่ประเทศเกาหลี ดังนั้น ข้ออ้างดังกล่าวของนายฮั่วประมูล จึงฟังไม่ขึ้น

จากกรณีข้างต้น จะเห็นได้ว่านายฮั่วประมูล ฝ่าฝืนระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 11 จึงถูกลงโทษทางวินัย และถูกระงับสิทธิการใช้บัตรโดยสารและการส่งพัสดุภัณฑ์ทางอากาศเป็นการถาวร รวมทั้งต้องชดเชยราคาอัตราเต็มของค่าบัตรโดยสารหรือค่าระวางให้บริษัทด้วย

2.6.3. พนักงานบันทึกเวลาทำงานแทนกัน

นายป้องกัน พนักงานบริษัทฯ ในวันทำงานปกติและวันทำงานล่วงเวลา (O.T.) นายป้องกันได้นำอุปกรณ์ลายนิ้วมือปลอมของนายพอเพียง ที่จัดทำขึ้น นำมาบันทึกเวลาเข้า-ออกงานแทนนายพอเพียงอยู่เป็นประจำ เพื่อมิให้นายพอเพียงมี record ทำงานสาย โดยนายพอเพียงจะเก็บอุปกรณ์ลายนิ้วมือปลอมและบัตรประจำตัวพนักงานของตนเองเอาไว้ในที่ทำงานและขอให้นายป้องกันทำการบันทึกเวลาเข้า-ออกแทนตน เนื่องจากนายพอเพียงบ้านอยู่ไกล ทำให้มาทำงานสายอยู่บ่อยครั้ง

กรณีนี้ ถือว่านายป้องกันและนายพอเพียงฝ่าฝืนระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 2 หมวด 2 วินัย ข้อ 7.3 ซึ่งกำหนดไว้ว่า “บันทึกเวลาทำงานและเลิกงานด้วยตนเอง ยกเว้นหน่วยงานนั้นๆ จะมีข้อกำหนดเป็นอย่างอื่น” และพฤติกรรมดังกล่าว มีเจตนาส่อไปในทางทุจริต อันอาจเป็นเหตุให้ถูกให้ออกและไล่ออกได้เนื่องจากเหตุบริษัทไม่ไว้วางใจที่จะให้ปฏิบัติงานอยู่ต่อไป ซึ่งมีโทษถึงให้ออกหรือไล่ออก ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 2 หมวด 3 ได้แก่ การลงโทษให้ออก ตามข้อ 14.3 “เมื่อพนักงานมีพฤติการณ์ส่อไปในทางทุจริตหรือไม่เหมาะสมด้วยประการใดๆ ทำให้บริษัทไม่ไว้วางใจและไม่ประสงค์ที่จะให้ทำงานกับบริษัทอีกต่อไป” และการลงโทษไล่ออก ตามข้อ 16.2 “จงใจทำให้บริษัทได้รับความเสียหาย”

อีกทั้งยังส่งผลให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย ในกรณีที่จะต้องพิจารณาความดีความชอบประจำปีให้กับพนักงานที่มาทำงานสายไม่เกิน 45 วัน ตามที่บริษัทฯ ได้มีประกาศสายทรัพยากรบุคคลที่ 01/2555 ลงวันที่ 16 มกราคม 2555 เรื่อง การกำหนดจำนวนวันมาทำงานสายที่มีผลต่อการพิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปีในแต่ละรอบปี ซึ่งกำหนดไว้ชัดเจนว่า “พนักงานทั่วไป (ยกเว้นนักบินและพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน) จะต้องไม่มาทำงานสายเกินกว่า 45 วัน ในรอบปีที่พิจารณาขึ้นเงินเดือนประจำปี” โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องพิจารณาตรวจสอบโดยเคร่งครัด หากพบว่าพนักงานรายใดหลีกเลี่ยงไม่บันทึกเวลาทำงานตามจริง บริษัทฯ จะพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ตอนที่ 2 วินัย การลงโทษ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ พ.ศ. 2554 ต่อไป

2.6.4. การใช้คอมพิวเตอร์เล่นอินเทอร์เน็ตหรือแชทคุยเรื่องส่วนตัวในระหว่างเวลาทำงาน

นางสาวมิชอบ เป็นพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ซึ่งอยู่ระหว่างการทดลองงาน 120 วัน ขณะปฏิบัติหน้าที่นางสาวมิชอบได้ใช้คอมพิวเตอร์ของบริษัท เล่นอินเทอร์เน็ตพูดคุยในเรื่องส่วนตัวและบันทึกข้อความทางอินเทอร์เน็ตในเวลาทำงานอยู่เป็นประจำเกือบทุกวันประมาณไม่ต่ำกว่า 1 ชั่วโมงต่อวัน ต่อมานายจ้างเห็นว่านางสาวมิชอบจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายและเบียดบังเวลาทำงานไปใช้ในเรื่องส่วนตัว ทำงานในหน้าที่บกพร่องต่ำกว่ามาตรฐาน ไม่สามารถปฏิบัติงานตามที่มอบหมายได้ จึงเลิกจ้างนางสาวมิชอบโดยไม่ได้ออกกล่าวล่วงหน้า

จากกรณีข้างต้นจะเห็นได้ว่า การกระทำของนางสาวมิชอบเป็นการจงใจขัดคำสั่งของนายจ้างอันชอบด้วยกฎหมาย อีกทั้งยังเป็นการกระทำอันไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ดังนั้นนายจ้างชอบที่จะเลิกจ้างนางสาวมิชอบได้ทันทีโดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้าหรือจ่ายค่าชดเชยแต่อย่างใด แม้ตามกฎหมายแรงงานจะระบุว่า “พนักงานทดลองงาน ให้ถือว่าสัญญาจ้างที่ไม่มีกำหนดระยะเวลา นายจ้างเลิกจ้างจะต้องบอกกล่าวล่วงหน้าก็ตาม” ซึ่งการเลิกจ้างกรณีนี้ เป็นการเลิกจ้าง ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ไม่ได้เป็นการเลิกจ้างตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 119 ประกอบกับพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 วรรคท้าย การบอกกล่าวล่วงหน้าตามมาตรา 583 แห่งประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ก็ได้ให้ให้นำมาบังคับใช้ นายจ้าง จึงชอบด้วยกฎหมายที่จะไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้ากับนางสาวมิชอบในการเลิกจ้างในครั้งนี้

ในกรณีดังกล่าว ถึงแม้การกระทำของนางสาวมิชอบจะไม่ได้เป็นการทำความผิดอย่างร้ายแรงต่อบริษัทก็ตาม แต่การกระทำของนางสาวมิชอบถือเป็นการจงใจขัดคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของนายจ้าง เป็นการกระทำที่ไม่สมควรแก่การปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปโดยถูกต้องและสุจริต ซึ่งอาจส่งผลทำให้เกิดความเสียหายต่อนายจ้างและต่อบริษัทได้ นายจ้างจึงมีสิทธิเลิกจ้างนางสาวมิชอบได้ ตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ มาตรา 583 ประกอบพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน มาตรา 17 วรรคท้าย การที่นางสาวมิชอบกล่าวอ้างว่าตนได้เล่นอินเทอร์เน็ตหรือแชทคุยในเวลาทำงานนั้นไม่ได้เป็นการทำความผิดอย่างร้ายแรงต่อบริษัท และนายจ้างต้องมีหนังสือตักเตือนลูกจ้างก่อนเลิกจ้าง จึงรับฟังไม่ได้ เพราะไม่ได้เป็นการเลิกจ้าง ตามพ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 มาตรา 119 เช่นกัน

2.7. ผลการดำเนินงานด้านการป้องกันการทุจริตและประเพณีนิยมของบริษัทฯ ที่ผ่านมา

ผลการดำเนินงานประจำปี 2553		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
บริษัทฯ ได้มีการจัดทำระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมเนียม ตามประมวลกฎหมายอาญาและจริยธรรม พ.ศ.2553		25 มกราคม 2553	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ ได้มีการนำนโยบาย Whistle Blower Policy มาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดธรรมาภิบาลอย่างเป็นรูปธรรมภายใน บริษัทฯ ให้เป็นองค์กรที่โปร่งใส ตรวจสอบได้		26 กุมภาพันธ์ 2553	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ มีการจัดตั้งสำนักงานการตรวจการองค์กร/WL-D ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นตรงฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร/WL ตาม คำสั่งบริษัทฯ ที่ 77/2553 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันการทุจริตและประเพณีนิยม และการสืบสวนสอบสวนการ ประพฤติมิชอบ		9 เมษายน 2553	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2553		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้ให้การต้อนรับคุณอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี (ในสมัยนั้น) พร้อมรัฐมนตรีว่าการกระทรวงคมนาคมและรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงการคลัง เพื่อเข้าตรวจเยี่ยมและรับฟังรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทฯ		2 กันยายน 2553	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ ได้จัดให้มีประมวลจริยธรรมของ บริษัทฯ ขึ้น เพื่อแสดงออกถึงความยึดมั่นของ บริษัทฯ ที่จะใช้หลักบรรษัท ภิบาลและจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ พร้อมทั้งเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ผ่านทุกช่องทางสื่อสารของบริษัทฯ		28 กันยายน 2553	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดส่งผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม Focus Group ในหัวข้อ “การสร้างแนวร่วมปฏิบัติ (Collective Action) ในการต่อต้านการ ทุจริตของภาคเอกชนไทย		2 พฤศจิกายน 2553	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดส่งผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุมเสวนาในคำประกาศเจตนารมณ์เป็นแนวร่วมปฏิบัติ (Collective Action) เพื่อการต่อต้านการ ทุจริตในภาคเอกชน		9 พฤศจิกายน 2553	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2554		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานประจำปี 2554		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
มีการจัดฝึกอบรม/ทดสอบและให้คู่มือวิธีปฏิบัติ เช่น การให้-รับสินบน, การกระทำความผิดจริยธรรม เป็นต้น		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการดำเนินการเผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับกรณีความผิด และการป้องกันการทำความผิดผ่าน Website ของ WL		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการดำเนินการเผยแพร่นโยบาย Whistle Blower ให้เป็นที่รับทราบและเข้าใจโดยทั่วกัน		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการเปิดช่องทางแจ้งผลการดำเนินการร้องเรียน		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ ได้ตระหนักถึงการบริหารและการปฏิบัติงาน โดยให้ผู้บริหารปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง และยกย่องบุคคลตัวอย่างในองค์กร เพื่อให้เห็นถึงความสำคัญของการป้องกันผลประโยชน์องค์กรโดยรวม		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการกำหนดทีมงานร่วมของฝ่ายต่างๆ (คณะทำงาน)		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการกำหนดทุกหน่วยงานระบุประเด็นที่มีความเสี่ยงต่อการทุจริต		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดตั้งอาสาสมัครจากพนักงานในหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้ข้อมูล ติดตาม สอดส่องความประพฤติ และการปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการดำเนินการทดสอบข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็วและโปร่งใส		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ ที่เอื้อต่อการทุจริต		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการใช้อุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการปฏิบัติงานของสำนักงานการตรวจการองค์กร		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ทั้งด้านการสื่อสาร และการเข้าถึงข้อมูลโดยง่าย		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
ผลการดำเนินงานประจำปี 2555		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
มีการจัดทำโครงการสร้างกลุ่มเครือข่ายของบริษัทฯ ด้านการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ		17 กุมภาพันธ์ 2555	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดโครงการอบรมความรู้เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ		15 พฤษภาคม 2555	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดกิจกรรมเชิญชวนพนักงานเข้าร่วมประกวดคำขวัญ จนได้ผู้ชนะกับคำขวัญที่ว่า “สุจริต โปร่งใส เพื่อการbinไทยยั่งยืน”		21 มิถุนายน 2555	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดส่งส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2555		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานประจำปี 2556		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
บริษัทฯ ได้จัดทำวารสาร “BULLETIN” เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ความรู้พนักงานทาง Website บริษัทฯ, วารสาร DB News ของบริษัทฯ เป็นประจำทุกเดือน		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้จัดฝึกอบรมความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามการทุจริต โดยบรรจุหลักสูตรอบรมเข้าร่วมกับฝ่ายพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากร (D9) และ Site Visit		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการมอบหมายพนักงานและเจ้าหน้าที่ในสังกัดเป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาค รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2556		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการเผยแพร่ช่องทางความคิดเห็นและร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากพนักงาน เกี่ยวกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัทฯ และธรรมาภิบาล จริยธรรม ผ่านช่องทาง Website ของ WL		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดตั้งกลุ่มพนักงานสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดกิจกรรมต่างๆ ให้ความรู้ประชาชนสัมพันธการรณรงค์การต่อต้านทุจริตและประพฤติมิชอบ		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower ประจำปี 2556		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดทำเป็นสติกเกอร์คำขวัญ “สุจริต โปร่งใส เพื่อการbinไทยยั่งยืน” เพื่อติดประกาศให้พนักงานได้รับทราบ และนำมายึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันทั่วทั้งบริษัทฯ		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ ได้จัดทำโครงการ “สร้างการbinไทยปลอดคอร์รัปชัน” ประจำปี 2556		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ มีการะบวนการรับข้อร้องเรียน และมีการตรวจสอบสืบค้นแสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติมจากบุคคล/พื้นที่/เอกสาร หรือวัตถุ ต่างๆ ที่มีความเกี่ยวข้อง		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดทำสรุปรายงานประจำปี (Annual Report) เกี่ยวกับผลงนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต		-	ดำเนินการแล้วเสร็จประจำปี

ผลการดำเนินงานประจำปี 2556 (ต่อ)		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
มีการติดตามผลนำเสนอมารับปรุง/แก้ไข แผนงานและนโยบาย มาตรการ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับการป้องกัน การทุจริต และ ประสิทธิภาพ ในปี 2556 โดยสรุปปัญหาและอุปสรรค วิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อกำหนดนโยบายฯ ต่อไป	ผลการดำเนินงานประจำปี 2557	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	บริษัท ได้ปรับปรุงระเบียบบริษัท ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง บริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ.2553 แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556	มีผลบังคับใช้เมื่อ 12 พฤษภาคม 2557	ระยะเวลาในการดำเนินการ ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัท ได้มีการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) เรื่อง การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจทั้ง 55 แห่ง	มีการจัดทำสรุปรายงานสถิติตัวชี้วัด จากการรณรงค์ป้องกัน การทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2556 - 2557	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ประจำปี พ.ศ.2557 - 2561 และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ (Action Plan) ประจำปี 2557	-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดทำวารสาร “BULLETIN” เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ความรู้พนักงานทาง THAISphere, E-Mail และ WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน	มีการจัดทำวารสาร “BULLETIN” เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ความรู้พนักงานทาง THAISphere, E-Mail และ WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	มีการจัดฝึกอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานทุกระดับทุกตำแหน่งในทุกระดับของ บริษัทฯ ร่วมกับฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (D9) และ Site Visit	-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัท ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2557	บริษัท ได้เข้าร่วมโครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2557	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
	มีการจัดส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2557	-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower และวิเคราะห์สรุปผลสถิติการประเมินฯ ประจำปี 2557	มีการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower และวิเคราะห์สรุปผลสถิติการประเมินฯ ประจำปี 2557	-	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ผลการดำเนินงานประจำปี 2557 (ต่อ)		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
มีการพัฒนาและขยายกลุ่มพนักงานสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์โปสเตอร์ (Poster) ในหัวข้อเรื่อง “การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด อาจถูกจำคุกได้ ตามประกาศ ป.ป.ช.” และเรื่อง “การขาดคุณสมบัติมาตรฐานความเป็นพนักงานรัฐวิสาหกิจ”		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
ผลการดำเนินงานประจำปี 2558		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
บริษัทฯ จัดกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการและเกมก๊าดและเกียร์ติบัตร ให้กับสมาชิกเครือข่ายโครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” ของสำนักงาน ป.ป.ท.		20 พฤษภาคม 2558	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการเปิดช่องทาง การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ช่องทาง Application LINE โดยใช้ชื่อกลุ่มว่า “เครือข่าย TG รวมพลังฯ”		27 ตุลาคม 2558	ดำเนินการแล้วเสร็จ และมี การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ (Action Plan) ประจำปี 2558		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ ปีละ 1 ครั้ง
มีการพัฒนาและขยายกลุ่มพนักงานสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
จัดทำวารสาร “BULLETIN” เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านช่องทาง THAISphere, E-Mail และ WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดฝึกอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานทุกระดับทุกตำแหน่งในทุ กหน่วยงานของบริษัทฯ ร่วมกับฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (D9) และ Site Visit		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” ของสำนักงาน ป.ป.ท. โดยมีพนักงานสมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายภาครัฐต่อต้านการทุจริต (ป.ป.ท.) จำนวน 165 คน		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2558		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรมสัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2558		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานประจำปี 2558 (ต่อ)		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
มีการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower และวิเคราะห์สรุปผลสถิติการประเมินฯ ประจำปี 2558		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
ผลการดำเนินงานประจำปี 2559		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
บริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ (Action Plan) ประจำปี 2559		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดทำวารสาร “BULLETIN” เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ความรู้พนักงานทาง THAISphere, E-Mail และ WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการจัดฝึกอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานทุกระดับทุกตำแหน่งในทุกระดับของบริษัทฯ ร่วมกับฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (D9)		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2559		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
มีการพัฒนาและขยายกลุ่มพนักงานสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาคธุรกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2559		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower และวิเคราะห์สรุปผลสถิติการประเมินฯ ประจำปี 2559		-	ดำเนินการแล้วเสร็จ
บริษัทฯ ได้เปิดช่องทาง การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ผ่านช่องทางสื่อ Facebook ภายใต้ชื่อเพจที่ว่า “เครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต”		18 กุมภาพันธ์ 2559	ดำเนินการแล้วเสร็จ และมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้ให้การต้อนรับคณะกรรมการสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มาจัดโครงการกิจกรรมติดตามความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (ครั้งที่ 4)		9 กันยายน 2559	ดำเนินการแล้วเสร็จ

ผลการดำเนินงานประจำปี 2559 (ต่อ)		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
บริษัทฯ ได้มีการส่งเสริมให้พนักงานที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต สมัครเป็นผู้แทนเข้าร่วมกิจกรรมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันให้กับบริษัทฯ ในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล ประจำปี 2559	ผลการดำเนินงานประจำปี 2560	9 ธันวาคม 2559	ดำเนินการแล้วเสร็จ ปีละ 1-2 ครั้ง
	บริษัทฯ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ประจำปี พ.ศ.2560 - 2564 และแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ (Action Plan) ประจำปี 2560	มีผลบังคับใช้เมื่อ มกราคม 2560	ระยะเวลาในการดำเนินการ ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ตามกำหนดปีงบประมาณ
บริษัทฯ ได้ออกคำสั่งบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 006/2560 เรื่อง “เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใส”		14 กุมภาพันธ์ 2560	ดำเนินการแล้วเสร็จ
ได้จัดส่งคณะทำงานผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุมคณะทำงาน เพื่อรับทราบ ยืนยันการดำเนินโครงการ และร่วมแสดงความคิดเห็น ในการเขียนแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560-2564) ของกระทรวงคมนาคม		29 มีนาคม 2560	อยู่ระหว่างดำเนินการ
มีการจัดกิจกรรมเผยแพร่ข้อมูล/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการทุจริตและประพฤติมิชอบ และอื่นที่เกี่ยวข้องให้พนักงานได้รับทราบ ผ่านช่องทาง THAISphere, WL-D Homepage และ E-mail ของพนักงาน		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการประเมิน ITA ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2560		-	อยู่ระหว่างดำเนินการ
มีการจัดกิจกรรมการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์/วิธีการประเมินฯ/ความสำคัญของการประเมินฯ/ดัชนีชี้วัดการประเมิน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ผ่านช่องทาง WL-D Homepage และนำข้อมูลมาจัดทำเป็น Bulletin เผยแพร่ให้พนักงานได้รับทราบ		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดกิจกรรมการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้พนักงานรับทราบ ผ่านทางสื่อออนไลน์ต่างๆ อาทิเช่น Facebook, Application Line เป็นต้น		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดกิจกรรมจัดอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานตั้งแต่ระดับแรกเข้า Orientation Course จนถึงระดับ Division up ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

ผลการดำเนินงานประจำปี 2560 (ต่อ)		มีผลบังคับใช้เมื่อ	ระยะเวลาในการดำเนินการ
มีการจัดส่งพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2560		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดส่งพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์/ข้อมูล เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบกับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและให้ความร่วมมือเข้าร่วมเป็น เครือข่ายระดับภาครัฐ		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower และวิเคราะห์สรุปผลสถิติการประเมินฯ ประจำปี 2560		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มีการมีกิจกรรมประชาสัมพันธ์/เชิญชวนให้พนักงานที่ยังไม่เข้าร่วมเครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยทุจริตให้ความสนใจสมัครเป็น สมาชิกเครือข่ายฯ และส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายฯ สมัครเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2560 ด้วย		-	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 3 การดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ

3.1. หลักการและเหตุผล

จากสถานการณ์ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันของประเทศไทย รัฐบาลได้เล็งเห็นความสำคัญในการแก้ไข ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในทุกภาคส่วน อาทิเช่น ภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน โดยกำหนดเป็น นโยบายเร่งด่วนของรัฐบาล เพื่อเป็นการส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาลและการป้องกัน ปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบภาครัฐ โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังค่านิยม คุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก และ ความซื่อสัตย์สุจริตในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐอย่างจริงจัง เป็นรูปธรรม ชัดเจน

จากประเด็นปัญหาดังกล่าว จึงเกิดแนวทางความร่วมมืออย่างต่อเนื่องเพื่อขยายผลของการบันทึกข้อตกลง ความร่วมมือ (MOU) ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วน ในการดำเนิน โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ต่อมาเมื่อวันที่ 11 ตุลาคม 2559 คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบร่างยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการ ป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) และให้หน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางและ มาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) สู่การ ปฏิบัติ โดยกำหนดไว้ในแผนปฏิรูปราชการ 4 ปี และแผนปฏิรูปราชการประจำปี (Action Plan)

สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (DB) สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D) โดยกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P) จึงได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2564 และแผนปฏิบัติการตาม ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบประจำปี 2560 เพื่อให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560 - 2564) และแผนปฏิรูปราชการประจำปี (Action Plan) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และนำไปสู่การปฏิบัติต่อไป

3.2. การวิเคราะห์ผลการดำเนินการตาม Action Plan ประจำปี 2559 เพื่อนำมาปรับแผน Action Plan ประจำปี 2560

แผนยุทธศาสตร์ฯ ประจำปี 2559	กิจกรรม/โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไขเพื่อปรับ Action Plan ประจำปี 2560
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การปลูกและปลูกจิตสำนึกด้านการต่อต้านการทุจริต เน้นการปรับเปลี่ยนฐานความคิดของพนักงาน ในทุกหน่วยงาน เพื่อรักษาผลประโยชน์บริษัท			
มาตรการที่ 1 มาตรการรณรงค์ให้มีการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริต และประพฤติมิชอบ กฎหมายระเบียบบริษัทว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ.2553 และกรณีศึกษา (Case Study)	จัดทำวารสาร “BULLETIN” เผยแพร่ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ให้ความรู้พนักงานทาง THAISphere, E-Mail และ WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มาตรการที่ 2 มาตรการใช้การฝึกอบรมและสื่อประชาสัมพันธ์เป็นเครื่องมือในการปลูกและปลูกจิตสำนึก/ค่านิยม ทศนคติของความรู้สึกรู้สึกดี	จัดฝึกอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานในบริษัทฯ ร่วมกับฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร (D9)	มีการจัดงบประมาณ จึงทำให้มีครอสฝึกอบรมพนักงานลดน้อยลง	คงมาตรการนี้ไว้ แต่เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์ด้านการป้องกันทุจริตฯ ช่องทางอื่นๆ แทน
มาตรการที่ 3 ส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ และจัดฝึกอบรมและความรู้ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบบริษัทฯ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัทฯ โดยเคร่งครัด (โดยการ Site Visit)	ในปี 2559 ไม่มีกิจกรรม Site visit	ไม่มีงบประมาณในการดำเนินงาน	ปรับลดมาตรการนี้ออกไป เนื่องจากไม่มีการดำเนินงาน
มาตรการที่ 4 มาตรการส่งเสริมและยกย่องผู้ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	มีการคัดเลือกพนักงานที่เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติดีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เพื่อส่งรายชื่อพนักงานเข้าร่วมโครงการประกวดของหน่วยงานภาครัฐ ดังนี้ 1. โครงการ “คนต้นแบบคนงาม” ประจำปี 2559 ของกระทรวงคมนาคม	จะต้องใช้เวลาในการคัดเลือก เนื่องจากจะต้องมีการนำเสนอเข้าที่ประชุม EMM เพื่อให้ผู้บริหารลงมติคัดเลือก	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์ฯ ประจำปี 2559	กิจกรรม/โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไขเพื่อปรับ Action Plan ประจำปี 2560
	2. โครงการการยกย่องเชิดชูเกียรติผู้ประพฤติปฏิบัติตน ขอบด้วยความสุจริต” ประจำปี 2559 ของสำนักงาน ป.ป.ช. 3. โครงการมอบรางวัลองค์กรโปร่งใส ครั้งที่ 6 (NACC Integrity Awards) ประจำปี 2559 ของสำนักงาน ป.ป.ช.		
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : บูรณาการการทำงานของหน่วยงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและพัฒนาเครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยทุจริตบริษัท มาตรการที่ 1 มาตรการสนับสนุนพนักงานให้เข้ามามี ส่วนร่วมเป็นเครือข่าย “TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต” ของบริษัท	1. กิจกรรมประชาสัมพันธ์/เชิญชวนให้พนักงานที่ยังไม่ เข้าร่วมเครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยทุจริตให้ ความสนใจสมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายฯ ซึ่งในปีนี้มี พนักงานสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเพิ่มขึ้นจำนวน 77 คน รวมสมาชิกทั้งสิ้น 401 คน 2. มีการส่งเสริมให้สมาชิกเครือข่ายฯ สมัครเป็นผู้แทน เข้าร่วมกิจกรรมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ให้กับบริษัทฯ ในวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล ประจำปี 2559	พนักงานยังเข้าร่วมสมัครสมาชิก อยู่เป็นจำนวนน้อย	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการ พัฒนาช่องทางทางการประชาสัมพันธ์ เชิญชวนให้สมัครเข้าร่วมเครือข่ายฯ อย่างต่อเนื่อง
มาตรการที่ 2 มาตรการส่งเสริมการให้ความรู้และหรือ/ บริการ/ให้คำแนะนำข้อมูลหมาย/ระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วย การร้องเรียนฯ แก่พนักงานและผู้มีส่วนได้เสียของบริษัทฯ	มีการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ใน WL-D Homepage เพื่อให้พนักงานรับทราบในการเปิดช่องทางให้คำปรึกษา ทางโทรศัพท์, E-mail หรือในลักษณะ Face to Face เพื่อให้คำปรึกษาหรือข้อกฎหมายแก่พนักงานรวมถึงวิธี ปฏิบัติในการแจ้งข้อร้องเรียน และให้คำปรึกษาเบื้องต้น	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการ อย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์ฯ ประจำปี 2559	กิจกรรม/โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไขเพื่อปรับ Action Plan ประจำปี 2560
มาตรการที่ 3 มาตรการพัฒนากำลักร่วมกันกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนในการร่วมกันรณรงค์ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างเข้มข้นและเป็นรูปธรรม	บริษัทฯ ได้เข้าร่วมโครงการประเมิน (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของสำนักงาน ป.ป.ช. ประจำปี 2559 โดยในปีนี้ได้รับผลคะแนนเท่ากับ 88.75 คะแนน อยู่ในเกณฑ์สูงมาก	-	ยังคงมาตรการการนี้ไว้ แต่จะมีการปรับปรุงมาตรการนี้ให้มีความละเอียด ชัดเจนมากยิ่งขึ้น และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาระบบกลไกและเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ			
มาตรการที่ 1 มาตรการจัดทำ Web site ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและกึ่งกิจกรรมองค์กร (DB) Link “WL-D Homepage” เพื่อเป็นสื่อกลางของช่องทางของบริษัทฯ ในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารส่งเสริมการปลูกจิตสำนึกเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับพนักงาน	ดำเนินการปรับปรุงข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ทางวิชาการด้านการป้องกันกาทุจริตและประพฤติมิชอบ , กฎหมายต่างๆและสื่อประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานภายนอก	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มาตรการที่ 2 มาตรการส่งเสริมให้มีช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์มาตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบใน Web site บริษัทฯ อาทิเช่น ช่องทางใน ThaiSphere และช่องทาง Internal.com ทาง E-mail ของพนักงานทุกระดับ ตำแหน่งงานและเพิ่มเติมช่องทางประชาสัมพันธ์/เผยแพร่โดยจัดทำเป็นแผ่นโปสเตอร์ติดไว้ตามบอร์ดประชาสัมพันธ์ของทุกหน่วยงานบริษัทฯ	การประชาสัมพันธ์/ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร/กฎหมายต่างๆ เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ผ่านช่องทาง ดังนี้ 1. ช่องทาง Website ของบริษัทฯ Link WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน 2. ช่องทาง THAISphere ในหัวข้อ BULLETIN, ข่าวฝากประกาศ, ข่าวรอบรู้, TG Update และ E-mail ของพนักงานทุกระดับ และทาง WL-D Homepage เป็นประจำทุกเดือน	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์ฯ ประจำปี 2559	กิจกรรม/โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไขเพื่อปรับ Action Plan ประจำปี 2560
<u>มาตรการที่ 3</u> มาตรการปรับปรุงระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ รวมถึงการพัฒนาระเบียบหลักเกณฑ์การบังคับใช้ต่อการรณรงค์ป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ให้ทันสมัยและมีผลบังคับใช้อย่างเป็นธรรม <u>มาตรการที่ 4</u> มาตรการประสานงาน/เชื่อมโยงกับระบบการควบคุมภายในและระบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้เป็นกลไก/เครื่องมือในการตรวจสอบองค์กรให้เป็นระบบในภาพรวมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อบริษัทฯ	3. ช่องทาง Application LINE โดยใช้ชื่อกลุ่มว่า “เครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยทุจริต” เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายฯ สามารถติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์กิจกรรมต่างๆ 4. ช่องทาง Page Facebook โดยชื่อว่า “เครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต” เพื่อให้สมาชิกเครือข่ายฯ และสามารถติดตามข่าวสารประชาสัมพันธ์และกิจกรรมต่างๆ เกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ มีการปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดของระเบียบบริษัทฯ ด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553 ให้เป็นปัจจุบันตามการปรับเปลี่ยนโครงสร้างบริษัทฯ	-	ปรับลดมาตรการนี้ออกจากแผนปี 2560 แต่ยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
<u>มาตรการที่ 4</u> มาตรการประสานงาน/เชื่อมโยงกับระบบการควบคุมภายในและระบบการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้เป็นกลไก/เครื่องมือในการตรวจสอบองค์กรให้เป็นระบบในภาพรวมและเกิดผลสัมฤทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อบริษัทฯ	มีการจัดทำนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ซึ่งเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงระดับองค์กร R16 โดยสายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (DB) เป็น Risk Owner ของความเสี่ยงระดับองค์กรร่วมกับฝ่ายบริหารความเสี่ยง (DZ) และมีหน่วยงาน WL-D เป็นผู้รับผิดชอบ	-	ปรับลดมาตรการนี้ออกจากแผนปี 2560 แต่ยังคงดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์ฯ ประจำปี 2559	กิจกรรม/โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไขเพื่อปรับ Action Plan ประจำปี 2560
มาตรการที่ 5 มาตรการบรรเทาผลกระทบจากการทุจริตและประพฤติมิชอบให้เป็นหลักสูตรวิชาภาคบังคับให้แก่พนักงานในทุกระดับตำแหน่งงานบริษัทฯ	ประสานงานร่วมกับฝ่าย D9 จัดอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” เป็นบรรจุเป็นหลักสูตรวิชาภาคบังคับให้กับพนักงานในทุกระดับทุกตำแหน่งงานของบริษัทฯ ได้แก่ Orientation Course, Professional Supervisory Skills (สำหรับพนักงานระดับ 5-7) , ระดับบริหาร Division Up (TG Managers) และ Touches of Thai for Pilots (นักบินใหม่) เป็นต้น	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มาตรการที่ 6 มาตรการการต่อยอดโครงการการขับเคลื่อนองค์กรป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบจากปี 2558 เพื่อรวมพลังป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในบริษัทฯ	1. มีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรการสอบวิชา “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้มีเนื้อหาเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการฝึกอบรมพนักงานบริษัทฯ 2. มีการปรับปรุงและพัฒนาคู่มือ “การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ” 3. บริษัทฯ ได้จัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เพื่อประเมินความพึงพอใจของพนักงานในการรณรงค์ป้องกันการทุจริตตามนโยบาย Whistle Blower และวิเคราะห์สรุปผลสถิติการประเมินฯ ประจำปี 2559	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

แผนยุทธศาสตร์ฯ ประจำปี 2559	กิจกรรม/โครงการ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไขเพื่อปรับ Action Plan ประจำปี 2560
ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ในด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ มาตรการที่ 1 มาตรการการสร้างความรู้ในการป้องกัน การทุจริต โดยการส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการศึกษา/อบรม/สัมมนาเพื่อพัฒนาบุคลากรในงานที่เกี่ยวข้องกับการงานป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบของบริษัทฯ	บริษัทฯ ได้มอบหมายพนักงานและเจ้าหน้าที่ประจำกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P เป็นผู้แทนบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาต่างๆ กับหน่วยงานภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ประจำปี 2559	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
มาตรการที่ 2 การส่งเสริมให้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้/ทัศนคติ/ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริตฯ กับหน่วยงานภายนอก	บริษัทฯ ได้ให้การต้อนรับคณะกรรมการสำนักงาน ป.ป.ช. ที่มาจัดโครงการกิจกรรมติดตามความร่วมมือในการต่อต้านการทุจริตในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ (ครั้งที่ 4)	-	ยังคงมาตรการนี้ไว้ และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

3.3. ยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2560 – 2564



3.4. ภาพรวมของแผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ (Action Plan) ประจำปี 2560

วิสัยทัศน์: การบินไทย ไร้ขีดจำกัด (Zero Tolerance & Clean Thai Airways International)					
พันธกิจ: สร้างวัฒนธรรมในการต่อต้านการทุจริต ยกระดับความซื่อสัตย์ สุจริต ความเป็นธรรม ภายใต้งานจัดการทุกหน่วยงานแบบบูรณาการ และขับเคลื่อนกระบวนการป้องกันการทุจริต และประพฤติดีมีขอบให้เป็นระบบ มีมาตรฐานสากล					
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์: บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ให้มีความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA) สูงกว่าร้อยละ 80					
ตัวชี้วัดระดับยุทธศาสตร์: เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและมีความโปร่งใส เป็นไปตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) และยกระดับธรรมาภิบาล					
ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6
เสริมสร้างจิตสำนึกพนักงานให้ไม่ทนต่อการทุจริต	ส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย TG รวมถึงป้องกันภัยทุจริต	ส่งเสริมให้มาตรการป้องกัน การทุจริตเชิงรุก	พัฒนาระบบกลไกและเครื่องมือในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	เสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ยกระดับดัชนีคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของบริษัทฯ
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ✓ พนักงานทุกหน่วยงาน บริษัทฯ ร่วมต่อต้านการทุจริต และประพฤติมิชอบ และการทุจริตถูกยับยั้งอย่างเท่าทันด้วยกลไกการป้องกันทางทุจริตและระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ✓ การเข้ามามีส่วนร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย TG รวมถึงป้องกันภัยทุจริต และขยายผลเข้ามาเป็นสมาชิกเครือข่ายฯ เพิ่มขึ้นทุกหน่วยงาน ช่วยกันเฝ้าระวังป้องกันมิให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบในองค์กร รวมถึงร่วมกันแจ้งเบาะแส/ข้อร้องเรียนตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ✓ บริษัทฯ มีภาพลักษณ์ที่ดีต่อลูกค้า ลูกค้า และผู้มีส่วนได้เสีย เป็นองค์กรที่มีคุณธรรม มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ทัดเทียมกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ ของประเทศไทย	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ✓ กระบวนการทำงานด้านการทุจริต และประพฤติมิชอบเปลี่ยนแปลงไปสู่การทำงานเชิงรุก สามารถป้องกันการทุจริตได้อย่างเข้มแข็งและเกิดประสิทธิภาพต่อองค์กร มีผลทำให้เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบลดน้อยลงในแต่ละปี หรือมีค่าเท่ากับศูนย์	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ✓ นำความรู้/ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบที่ได้รับจากสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานภายนอก นำมาประยุกต์ใช้กับงานด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ได้อย่างเป็นรูปธรรมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อบริษัทฯ	ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ✓ บริษัทฯ ได้รับความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) สูงกว่าร้อยละ 80

3.5. ผลการดำเนินการตาม Action Plan ประจำปี 2560

ช่วงเวลา	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
ไตรมาส1	กิจกรรมจัดอบรมบรรยายหัวข้อวิชา “การป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบ” ให้กับพนักงานตั้งแต่ระดับแรกเข้า Orientation Course จนถึงระดับ Division up ต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี	เพื่อส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานที่มีความโปร่งใส ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลการบริหารงานของบริษัทฯ รวมทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงการเริ่มปลูกจิตสำนึก สร้างความตระหนักรู้ ตรวจสอบ และเฝ้าระวัง เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน และการพัฒนาระบบการป้องกันกา รทุจริตเชิงรุก ให้ความโปร่งใส อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นต่อไป	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมจิตสำนึกพนักงานให้ไม่ทนต่อการทุจริต ในมาตรการที่ 1 จัดอบรมบรรยายความรู้ เกี่ยวกับการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบ -สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมให้มีมาตรการป้องกันกา รทุจริตเชิงรุก ในมาตรการที่ 2 การบรรจุวิชาการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบให้เป็นหลักสูตรวิชาภาคบังคับให้แก่พนักงานของบริษัทฯ และมีการทบทวนปรับปรุงวิชาการป้องกันกา รทุจริตฯ ให้ทันสมัยและมีผลเป็นปัจจุบัน	Success (ดำเนินการแล้ว 3 ครั้ง)	-	-
ไตรมาส1	การดำเนินจัดทำแบบสำรวจพฤติกรรมและความรู้ความเข้าใจของพนักงาน เรื่องการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ประกอบด้วย 6 ด้านคือ (1) ด้านปัจจัยส่วนบุคคล (2) ด้านประสบการณ์การพบเห็นพฤติกรรม (3) ด้านความเสี่ยงที่อาจเป็นโอกาสหรือแรงจูงใจ เพื่อก่อให้เกิดกา รทุจริตและประพฤติมิชอบได้ (4) ด้านการรับรู้/ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบที่มีอยู่ในบริษัทฯ (5) ด้านช่องทางประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร/ข่าว กิจกรรมและสาระน่ารู้ต่างๆ เกี่ยวกับกา รป้องกัน	เพื่อให้พนักงานรับทราบและตระหนักถึงกา รทำงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และมีความโปร่งใส และทราบแนวทางการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการส่งเสริมจิตสำนึกพนักงานให้ไม่ทนต่อการทุจริต ในมาตรการที่ 1 จัดอบรมบรรยายความรู้เกี่ยวกับการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบ -สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมให้มีมาตรการป้องกันกา รทุจริตเชิงรุก ในมาตรการที่ 2 การบรรจุวิชาการป้องกันกา รทุจริตและประพฤติมิชอบให้เป็นหลักสูตรวิชาภาคบังคับให้แก่พนักงานของบริษัทฯ และมีการทบทวนปรับปรุงวิชาการป้องกันกา รทุจริตฯ ให้ทันสมัยและมีผลเป็นปัจจุบัน	Success (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 ก.พ. 60)	-	-

ช่วงเวลา	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
ไตรมาส1	การทุจริตและประพฤติมิชอบ (6) ด้านแนวทางป้องกันกาทุจริตและประพฤติมิชอบ					
	กิจกรรมประชาสัมพันธ์/เชิญชวนให้พนักงานที่ยังไม่เข้าร่วมเครือข่าย TG รวมพลังป้องกันภัยทุจริตให้ความสนนใจสมัครเป็นสมาชิกเครือข่ายฯ	เพื่อให้พนักงานสมาชิกเครือข่ายฯ ร่วมกันเป็นกระบอกเสียงให้กับบริษัทฯ ในการแจ้งเบาะแสหรือความเคลือบแคลงสงสัย เมื่อพบเห็นการกระทำทุจริตหรือประพฤติมิชอบ และช่วยกันสอดส่องตรวจสอบ เฝ้าระวัง ป้องกันกาทุจริตและประพฤติมิชอบให้กับบริษัทฯ	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต และพนักงานทั้งบริษัทฯ ในมาตรการที่ 1 พนักงานกำลังร่วมกันอย่างเข้มข้นและเป็นรูปธรรมของสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริตและพนักงานบริษัทฯ ในการช่วยกันเฝ้าระวัง ดูแล สอดส่องป้องกันมิให้เกิดกาทุจริตและประพฤติมิชอบภายในองค์กร	Success	-	-
ไตรมาส1	กิจกรรมการเชิญชวนสมาชิกเครือข่ายฯ เสนอผลงานเข้าร่วมประกวดสื่อป้องกันกาทุจริต ภายใต้โครงการประกวดสื่อป้องกันกาทุจริต ประจำปี 2560 ของสำนักงาน ป.ป.ช.	เพื่อสร้างกระแสให้เกิดการรวมพลังในการสร้างสรรค์ผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ในรูปแบบภาพยนตร์โฆษณา หรือภาพยนตร์สั้น อันเป็นการปลุกจิตสำนึกให้ทัศนคติฯ และค่านิยมในความซื่อสัตย์ สุจริต หรือกระตุนให้เกิดจิตสำนึกว่ากาทุจริตเป็นการทำลายชาติ	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต และพนักงานทั้งบริษัทฯ ในมาตรการที่ 2 ส่งเสริม/สนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายฯ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรณรงค์ป้องกันกาทุจริตฯ ของบริษัทฯ	Success	-	-
	กิจกรรมการเชิญชวนสมาชิกเครือข่ายฯ บอกต่อเพื่อนฯ หรือเครือข่ายฯ ในการสมัครเข้าร่วมโครงการยุทธศต ป.ป.ช. (NACC Youth Ambassadors) 2017 รุ่นที่ 4 ของสำนักงาน ป.ป.ช.	เพื่อสร้างค่านิยมแก่เด็กและเยาวชนให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และมีความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นตัวแทนในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารของ ป.ป.ช. ในการรณรงค์ต่อต้านกาทุจริต ตลอดจนสร้างเครือข่ายเด็กและเยาวชนในการป้องกันและต่อต้านกาทุจริตในสถาบันการศึกษา	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต และพนักงานทั้งบริษัทฯ ในมาตรการที่ 2 ส่งเสริม/สนับสนุนให้สมาชิกเครือข่ายฯ เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับการรณรงค์ป้องกันกาทุจริตฯ ของบริษัทฯ	Success	-	-
ไตรมาส1	กิจกรรมการเผยแพร่ข้อมูล/กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันกาทุจริตและประพฤติมิชอบ ,ระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553, Case Study จากข้อ	เพื่อให้พนักงานได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันกาทุจริตและการทุจริตและประพฤติมิชอบอย่างต่อเนื่องและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมให้มีการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ในมาตรการที่ 1 การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน	ดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนด	-	-

ช่วงเวลา	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
	ร้องเรียนที่ยุติแล้ว ให้พนักงานทราบ ผ่านทาง THAISphere, WL-D Homepage และ E-mail ของพนักงาน		การทุจริตและประพฤติมิชอบในหัวข้อ Bulletin			
ไตรมาส1	กิจกรรมการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์หลักเกณฑ์/วิธีการประเมินฯ ความสำคัญของการประเมินฯ/ดัชนีชี้วัดการประเมิน(Integrity & Transparency Assessment: ITA) ผ่านช่องทาง WL-D Homepage และนำข้อมูลมาจัดทำเป็น Bulletin เผยแพร่ให้พนักงานได้รับทราบ	เพื่อให้พนักงานทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญต่อการประเมิน ITA และมีความพร้อมในการให้ร่วมมือเข้าร่วมตอบแบบประเมิน ITA กับบริษัทฯ ให้บริษัทฯ ได้รับคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน (ITA) สูงกว่า 80% ในแต่ละปี	สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมให้มาตรการป้องกัน การทุจริตเชิงรุกในมาตรการที่ 1 การเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร และกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ในหัวข้อ Bulletin -สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการยกระดับดัชนีคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ของบริษัทฯ ในมาตรการที่ 1 ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจในการประเมิน ITA ได้อย่างถูกต้อง	Success	-	-
ไตรมาส1	กิจกรรมจัดส่งพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนาเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอกทั้งปี	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ด้วยวิธีการนันทนาการและเทคนิคใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องของการป้องกันการทุจริต มาประยุกต์ใช้กับบริษัทฯต่อไป	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านการส่งเสริมให้มาตรการป้องกันการทุจริตเชิงรุกในมาตรการที่ 3 ส่งเสริมให้พนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้ารับการอบรม/ประชุม/สัมมนาเกี่ยวกับหน่วยงานภายนอกอื่นๆ -สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯในมาตรการที่ 1 เสริมสร้างองค์ความรู้ให้พนักงาน และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมประชุม/อบรม/สัมมนา/เสวนากับสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานภายนอก	Success (ดำเนินการแล้ว 8 ครั้ง)	-	-

ช่วงเวลา	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางการแก้ไข
ไตรมาส1	กิจกรรมการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันกา รทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ ให้พนักงานรับทราบ ผ่านทางสื่อออนไลน์ต่างๆ อาทิเช่น Facebook, Application Line เป็นต้น	เพื่อให้พนักงานสามารถเลือกใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ต่างๆ ในการแจ้งเบาะแส, ความเคลือบแคลงสงสัย/ปรึกษาข้อกฎหมายหรือหาแนวทางการป้องกันการทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการพัฒนากระบวนการและเครื่องมือในมาตรการป้องกันการทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ ในมาตรากรที่ 2 ที่จัดให้มีช่องทางกา รเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันฯ โดยใช้เทคโนโลยีที่มีความทันสมัย รวดเร็ว และทันต่อเหตุการณ์ฯ	ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง	-	-
ไตรมาส1	กิจกรรมจัดส่งพนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์/ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ กับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีและให้ความร่วมมือเข้าร่วมเป็นเครือข่ายระดับภาครัฐ	เพื่อนำทักษะ ประสบการณ์ และความรู้ที่ได้รับมาประยุกต์ใช้ ในการพัฒนาระบบป้องกันการทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ ของบริษัทฯ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้ให้กับเจ้าหน้าที่ด้านการทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ ของบริษัทฯ ในมาตรากรที่ 2 ส่งเสริม/สนับสนุนให้พนักงานที่รับผิดชอบงานด้านการป้องกันการทุจริตของบริษัทฯ เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้/ประสบการณ์ /ข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประ ะพ ฤ ติ มิ ช อบ กับหน่วยงานภาครัฐ และรัฐวิสาหกิจ	Success (ดำเนินการแล้ว 4 ครั้ง)	-	-
ไตรมาส1	กิจกรรมการเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์บริษัทฯ ได้มีการออกประกาศบริษัทฯ ที่ 006/2560 เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใสที่ครอบคลุมถึงประเด็นสำคัญหลักๆ ทั้ง 6 ด้าน คือ (1) ด้านความโปร่งใส (2) ด้านความพร้อมรับผิด (3) ด้านความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน	เพื่อประกาศเจตนารมณ์ว่า บริษัทฯ จะมีการบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมรับผิดชอบต่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคม ว่าบริษัทฯ มีเจตจำนงต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และจะทำให้ บริษัทฯ มุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและมีความโปร่งใส ให้สมกับสิ่งที่บริษัทฯ ยึดมั่นมาโดยตลอดว่า “สุจริต โปร่งใส เพื่อการบินไทยยั่งยืน”	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการยกระดับปีคุณธรรมและความโปร่งใส(Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของบริษัทฯ ในมาตรากรที่ 1 ส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับมีความเข้าใจในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ได้อย่างถูกต้อง	Success (มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 14 ก.พ. 60)	-	-

ช่วงเวลา	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ฯ	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนว ทางแก้ไข
ไตรมาส1	กิจกรรมการจัดส่งรายชื่อเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยงาน (Internal) ตามจำนวนและสัดส่วนที่สำนักงานป.ป.ช. กำหนด เพื่อนำส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. คัดเลือกรายชื่อต่อไป	เพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จตามจำนวนและสัดส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และทันภายในกรอบเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการยกระดับดัชนีคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของบริษัทฯ ในมาตรการที่ 2 ติดต่อ/ประสานงานกับสำนักงาน ป.ป.ช. และหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงาน ป.ป.ช. ในการเข้ามาสำรวจข้อมูลพนักงานและมีส่วนได้ส่วนเสียของบริษัทฯ เป็นไปตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดกรอบปฏิบัติทุกครั้ง	Success (ดำเนินการส่งมอบแล้วเมื่อวันที่ 28 ก.พ. 60)	-	-
ไตรมาส1	กิจกรรมการจัดส่งแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) ให้กับหน่วยงานต่างๆ ตอบคำถามในส่วนที่เกี่ยวข้อง (รอบที่ 1)	เพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จตามจำนวนและสัดส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และทันภายในกรอบเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการยกระดับดัชนีคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของบริษัทฯ ในมาตรการที่ 3 เฝ้าระวังติดตามและรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จากหน่วยงานต่างๆของบริษัทฯ เพื่อนำส่งให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทันตามกรอบเวลาของการประเมิน ITA ที่กำหนดไว้ในแต่ละปี	Success (นำส่งแล้วเมื่อวันที่ 28 ก.พ. 60)	-	-
ไตรมาส1	การดำเนินการรวบรวมข้อมูล/เอกสารหลักฐานจากหน่วยงานต่างๆ เพื่อใช้ประกอบการตอบแบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence – Based) และนำเสนอให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. (รอบที่ 2)	เพื่อดำเนินการให้แล้วเสร็จตามจำนวนและสัดส่วนที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนด และทันภายในกรอบเวลาที่สำนักงาน ป.ป.ช. กำหนดไว้	-สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการยกระดับดัชนีคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment: ITA) ของบริษัทฯ ในมาตรการที่ 3 เฝ้าระวังติดตามและรวบรวมข้อมูลเอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) จากหน่วยงานต่างๆของบริษัทฯ เพื่อนำส่งให้กับสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ทันตามกรอบเวลาของการประเมิน ITA ที่กำหนดไว้ในแต่ละปี	อยู่ระหว่างดำเนินการ	-	-

บทที่ 4 การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ของบริษัทฯ

4.1. ความเป็นมาของการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ตระหนักถึงปัญหาและผลกระทบของการทุจริตในประเทศไทย จึงได้ศึกษากรอบแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือวัดระดับการทุจริต เพื่อพัฒนาดัชนีวัดความโปร่งใส ต่อมาสำนักงาน ป.ป.ช. ได้ลงนามบันทึกข้อตกลง (MOU) กับคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี เพื่อพัฒนาโครงการต่อต้านการทุจริตร่วมกัน (Anti-Corruption and Civil Right Commission: ACRC) และได้เริ่มนำร่องทดลองใช้เครื่องมือดัชนีวัดความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index) ซึ่งผลการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าว ได้นำมาสู่การพัฒนากรอบแนวคิดในการประเมินความโปร่งใส

คณะกรรมการ ป.ป.ช. เล็งเห็นจุดแข็งที่มีความใกล้เคียงกันระหว่างดัชนีวัดความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (Transparency Index) ของสำนักงาน ป.ป.ช. และการประเมินคุณธรรมในการดำเนินงาน (Integrity Assessment) ของคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตและสิทธิพลเมืองสาธารณรัฐเกาหลี จึงมีมติให้บูรณาการเครื่องมือการประเมินที่ใช้ในการต่อต้านการทุจริตทั้ง 2 เครื่องมือเข้าด้วยกัน และใช้ชื่อใหม่ว่า “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA)” และได้ทดลองใช้ครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ.2556

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นมาตรการเสริมเชิงบวกด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560) และคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้นำระบบการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ไปปฏิบัติในปีงบประมาณ พ.ศ.2557-2560 เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินผลการป้องกันการทุจริตและยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐให้สูงขึ้น ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้หน่วยงานภาครัฐแปลงแนวทางและมาตรการตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556 – 2560) ไปสู่การปฏิบัติ โดยให้กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี

โดยการดำเนินในช่วงปี พ.ศ.2557 - ปีปัจจุบันที่ผ่านมา การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D) โดยกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P) สังกัดและขึ้นตรงต่อรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (DB) เพื่อรับผิดชอบเรื่องการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐโดยเฉพาะ มีอำนาจหน้าที่ในความรับผิดชอบที่สำคัญ คือ ดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินเพื่อให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและได้รับการยอมรับในระดับสากล วิจัยและพัฒนาระบบ เทคนิค วิธีการ และเครื่องมือในการประเมิน บริหารจัดการฐานข้อมูลการประเมินที่เกี่ยวข้องให้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ

เพื่อนำไปใช้ในการกำหนดมาตรการ นโยบาย หรือแนวทางในการป้องกันการทุจริต รวมถึงประสานงานและปฏิบัติงานร่วมกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัจจุบัน การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้ถูกกำหนดเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560 - 2564 ของบริษัทฯ ซึ่งถือเป็นการยกระดับให้การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ เป็นมาตรการป้องกันการทุจริตในเชิงรุก ที่ทุกหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาครัฐวิสาหกิจทั่วประเทศ จะต้องดำเนินการโดยมุ่งหวังให้หน่วยงานภาครัฐได้รับทราบถึงข้อบกพร่องต่างๆ ที่สะท้อนจากเครื่องมือที่ใช้ในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ และนำมาปรับปรุงพัฒนาบริษัทฯ ให้มีการบริหารงานและการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส เป็นธรรม และปลอดจากการทุจริตต่อไป

4.2. การดำเนินการประเมินที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน

โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ได้เริ่มพัฒนาระบบการประเมินให้มีความสมบูรณ์มาเป็นลำดับ จนกระทั่งได้เริ่มการประเมินนำร่องในปีงบประมาณ 2557 และได้ดำเนินโครงการเต็มรูปแบบกับหน่วยงานภาครัฐทั่วประเทศครั้งแรกในปีงบประมาณ พ.ศ.2558 และต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน โดยสรุปผลการดำเนินโครงการที่ผ่านมาพอสังเขป ดังนี้

โครงการประเมิน ITA	ข้อมูลโครงการโดยสังเขป	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ.2557	✓ การสำรวจความคิดเห็นพนักงานภายในบริษัทฯ (Internal) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มรายชื่อพนักงานเพื่อส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. คัดเลือกทั้งหมด 300 รายชื่อ) ✓ การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบริษัทฯ (External) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มลงพื้นที่หน้างานจริง) ✓ การสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยการขอความร่วมมือจากทุกๆ หน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดเตรียมเอกสารส่งสำนักงาน ป.ป.ช. ภายในกำหนดระยะเวลา ✓ ดำเนินการโดยกอง WL-P ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยและบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ และสำนักงาน ป.ป.ช.	ผลการประเมินในภาพรวมของบริษัทฯ ได้รับผลคะแนนเฉลี่ย 75.84 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง
ปีงบประมาณ พ.ศ.2558	✓ การสำรวจความคิดเห็นพนักงานภายในบริษัทฯ (Internal) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มรายชื่อพนักงานเพื่อส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. คัดเลือกทั้งหมด 300 รายชื่อ) ✓ การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบริษัทฯ (External) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มลงพื้นที่หน้างานจริง)	ผลการประเมินในภาพรวมของบริษัทฯ ได้รับผลคะแนนเฉลี่ย 79.30 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูง

โครงการประเมิน ITA	ข้อมูลโครงการโดยสังเขป	ผลการประเมิน
ปีงบประมาณ พ.ศ.2558	✓ การสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยการขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดเตรียมเอกสารส่งสำนักงาน ป.ป.ช. ภายในกำหนดระยะเวลา ✓ ดำเนินการโดยกอง WL-P ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) และสำนักงาน ป.ป.ช.	
ปีงบประมาณ พ.ศ.2559	✓ การสำรวจความคิดเห็นพนักงานภายในบริษัทฯ (Internal) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มรายชื่อพนักงานเพื่อส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. คัดเลือกทั้งหมด 300 รายชื่อ) ✓ การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบริษัทฯ (External) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มลงพื้นที่หน้างานจริง) ✓ การสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยการขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดเตรียมเอกสารส่งสำนักงาน ป.ป.ช. ภายในกำหนดระยะเวลา ✓ ดำเนินการโดยกอง WL-P ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของมูลนิธิสถาบันวิจัยและพัฒนาองค์กรภาครัฐ (IRDP) และสำนักงาน ป.ป.ช.	ผลการประเมินในภาพรวมของบริษัทฯ ได้รับผลคะแนนเฉลี่ย 88.75 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ระดับสูงมาก
ปีงบประมาณ พ.ศ.2560	✓ การสำรวจความคิดเห็นพนักงานภายในบริษัทฯ (Internal) จำนวน 100 คน (จากการสุ่มรายชื่อพนักงาน คิดเป็นสัดส่วน 10% ของจำนวนพนักงานในบริษัทฯ ทั้งหมดเพื่อส่งให้สำนักงาน ป.ป.ช. คัดเลือกทั้งหมด 2,070 รายชื่อ) ✓ การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบริษัทฯ (External) (จากการสุ่มลงพื้นที่หน้างานจริง) ✓ การสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based) โดยการขอความร่วมมือจากทุกหน่วยงานภายในบริษัทฯ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการจัดเตรียมเอกสารส่งสำนักงาน ป.ป.ช. ภายในกำหนดระยะเวลา ทั้งรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ✓ ดำเนินการโดยกอง WL-P ร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช.	*อยู่ระหว่างการดำเนินโครงการ*

4.3. หลักการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (Integrity & Transparency Assessment : ITA)

การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) เป็นการประเมินเชิงบวกเกี่ยวกับการดำเนินงานที่มีคุณธรรม จริยธรรม และมีธรรมาภิบาล มีหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องยึดถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด อันจะสะท้อนคุณลักษณะที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ ของหน่วยงาน ก่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อสาธารณชนหรือผู้รับบริการ โดยหากหน่วยงานที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับสูง ก็จะสะท้อนภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงานในด้านต่างๆ เช่น หน่วยงานมีความโปร่งใสในการให้ข้อมูล มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สาธารณชนหรือผู้รับบริการสามารถเข้าถึงข้อมูลของหน่วยงานได้อย่างสะดวกทุกช่องทางและสามารถตรวจสอบได้ หน่วยงานมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานของหน่วยงาน เจ้าหน้าที่มีความพร้อม มีความเต็มใจ และพร้อมรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการแสดงเจตจำนงสุจริตที่แน่วแน่ในการบริหารงาน ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานมีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีวัฒนธรรมที่ดีอันเป็นบรรทัดฐานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณธรรม หน่วยงานมีระบบการดำเนินงานเพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน ไม่ให้เกิดการทุจริตในการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีการดำเนินงานเพื่อป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน หน่วยงานมีระบบการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานและมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง มีการบริหารงานบุคคล บริหารงบประมาณ และมีการมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม เป็นต้น

4.4. กรอบการประเมิน ITA

- ☺ ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index)
- ☺ ดัชนีความพร้อมรับผิดชอบ (Accountability Index)
- ☺ ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index)
- ☺ ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index)
- ☺ ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index)

4.5. เครื่องมือที่ใช้สำหรับการประเมิน ITA

- 1) แบบสำรวจหลักฐานเชิงประจักษ์ (Evidence-Based Integrity & Transparency Assessment : EBIT) เก็บข้อมูลเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติและกระบวนการดำเนินงานของหน่วยงานที่รับการประเมิน
- 2) แบบสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในบริษัทฯ (Internal Integrity & Transparency Assessment : IIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (Internal Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน
- 3) การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกบริษัทฯ (External Integrity & Transparency Assessment : EIT) เก็บข้อมูลการรับรู้หรือประสบการณ์ตรงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (External Stakeholders) ต่อหน่วยงานที่รับการประเมิน

4.6. ประโยชน์ที่ได้รับจากการประเมิน ITA

- ✓ เพื่อเป็นต้นแบบในการดำเนินงานให้กับหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ
 - ✓ เพื่อปรับปรุง/พัฒนาการดำเนินงานของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
 - ✓ เป็นประเทศที่มีการทุจริตลดลงหรือความโปร่งใสของประเทศสูงขึ้นทัดเทียมอารยะประเทศ
 - ✓ บรรลุวิสัยทัศน์ตามยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต
 - ✓ เพื่อยกระดับดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชันของประเทศ (Corruption Perception Index: CPI) ให้สูงขึ้น
-

บทที่ 5 การปฏิบัติงานเพื่อการป้องกันการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตน และประโยชน์ส่วนรวม หรือผลประโยชน์ทับซ้อน

5.1. ความหมายของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมฯ

“ผลประโยชน์ทับซ้อน” จะเกิดขึ้นเมื่อจะต้องมีการตัดสินใจ โดยคนที่ตัดสินใจมีบทบาทสองบทบาทที่มีผล
ขัดกันเลยมีผลกระทบต่อการตัดสินใจ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- 1) บทบาทที่ต้องตัดสินใจเพื่อส่วนรวม หรือทำตามหน้าที่
- 2) บทบาทที่ต้องตัดสินใจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว หรือเพื่อพรรคพวก

ซึ่งบทบาทที่ 2 อาจจะได้ไม่ได้ผิดกฎหมาย แต่เมื่อมาใช้อิทธิพลต่อการตัดสินใจตามหน้าที่แล้ว ก็เกิดปัญหา
หรือความผิดได้

5.2. รูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมฯ

5.2.1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ (Accepting Benefits)

และผลจากการรับผลประโยชน์นั้นส่งผลต่อการตัดสินใจในการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ เช่น การ
รับเงิน หรือบริการต่างๆจากบริษัทเอกชนที่เข้าร่วมประมูลงานจากภาครัฐ หรือการรับของขวัญจาก
ผู้ประกอบกรที่เป็นคู่ค้ากับหน่วยงาน เป็นต้น

5.2.2. การทำธุรกิจกับตัวเอง (Self-Dealing) หรือเป็นคู่สัญญา (Contracts)

เช่น ผู้บริหารของหน่วยงาน ทำสัญญาจ้างที่เป็นบริษัทที่ภรรยาของตนเองเป็นเจ้าของมาเป็น
ที่ปรึกษาของหน่วยงาน หรือทำสัญญาจัดซื้อจัดจ้างจากบริษัทที่ตนเองมีหุ้นส่วนอยู่ หรือทำสัญญาให้หน่วยงาน
จัดซื้อที่ดินของตนเองในการสร้างสำนักงานแห่งใหม่ เป็นต้น

5.2.3. การทำงานหลังจากออกจากตำแหน่งสาธารณะหรือหลังเกษียณ (Post-Employment)

โดยใช้อิทธิพลหรือความสัมพันธ์จากที่เคยดำรงตำแหน่งในหน่วยงานนั้น หาประโยชน์จากหน่วยงาน
หรือไปดำรงตำแหน่งในบริษัทที่มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานเดิม

5.2.4. การทำงานพิเศษ (Outside Employment or Moonlighting)

โดยอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการสร้างความน่าเชื่อถือ เช่นเจ้าหน้าที่ที่มีหน้าที่ตรวจสอบบัญชี รับงาน
เป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบบัญชี เป็นต้น

5.2.5. การรู้ข้อมูลภายใน (Inside Information)

แล้วนำข้อมูลไปหาประโยชน์ให้กับตนเองหรือผู้อื่น เช่น ผู้บริหารของหน่วยงานรู้ข้อมูลภายใน
โครงการก่อสร้างถนนแล้วตนเองหรือให้เครือญาติไปกว้านซื้อที่ดินตามแนวนถนนตัดผ่านไว้ล่วงหน้าเพื่อมา
ขายให้กับหน่วยงานในราคาที่สูง หรือเจ้าหน้าที่พัสดุของหน่วยงานเปิดเผยหรือขายข้อมูลที่สำคัญของฝ่าย
ที่มายื่นประมูลไว้ก่อนหน้าให้แก่ผู้ประมูลรายอื่นที่ให้ผลประโยชน์ ทำให้ฝ่ายที่มายื่นประมูลไว้ก่อนหน้า
เสียเปรียบ เป็นต้น

5.2.6. การใช้บุคลากรหรือทรัพย์สินของหน่วยงานเพื่อประโยชน์ส่วนตน (Using Employer, Property for Private Advantage)

เช่น การนำวัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงานมาใช้ที่บ้าน หรือใช้โทรศัพท์ของหน่วยงานติดต่อธุระส่วนตน หรือนำรถยนต์ราชการไปใช้ธุระส่วนตน หรือนำน้ำมันของราชการมาเติมรถยนต์ส่วนตน หรือนำรถส่วนตน มาล้างที่หน่วยงาน เป็นต้น

5.2.7. การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ทางการเมือง (Pork-Barreling)

เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองอนุมัติโครงการในพื้นที่เขตเลือกตั้งหรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณเพื่อหาเสียง หรือการใส่ชื่อผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองแสดงความเป็นเจ้าของสิ่งสาธารณะ เป็นต้น

5.3. ความสัมพันธ์ระหว่างการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จริยธรรม และการทุจริต



5.4. หลักการจัดการผลประโยชน์ทับซ้อน

✓ ปกป้องประโยชน์สาธารณะ

การปฏิบัติหน้าที่ไม่ให้ผลประโยชน์ส่วนตัวมาแทรกซ้อน รวมถึงความเห็นและทัศนคติส่วนบุคคล มีความเป็นกลาง ไม่มีอคติ ลำเอียง

✓ สนับสนุนความโปร่งใสและความพร้อมรับผิด

เปิดโอกาสให้ตรวจสอบ หรือการเปิดเผยผลประโยชน์ส่วนตัว หรือความสัมพันธ์ที่อาจมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

✓ ส่งเสริมความรับผิดชอบส่วนบุคคลและปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง

การปฏิบัติตนที่ยึดหลักคุณธรรมและความเป็นมืออาชีพของเจ้าหน้าที่ในการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน โดยเฉพาะผู้บริหารต้องเป็นแบบอย่าง

✓ สร้างวัฒนธรรมองค์กร

สร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนการหลีกเลี่ยงผลประโยชน์ทับซ้อน และสร้างวัฒนธรรมแห่งความซื่อสัตย์

5.5. แนวทางการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาผลประโยชน์ทับซ้อน

✓ เราต้องร่วมกันสร้างจิตสำนึก และช่วยกันเผยแพร่เพื่อให้ทุกคนได้รู้ว่า “ผลประโยชน์ทับซ้อน” เป็นเรื่องผิด ถึงแม้ไม่รู้ว่าจะมีผลทางกฎหมายหรือไม่ แต่ทางด้านจริยธรรมก็คือ “โกง”

✓ ช่วยกันเฝ้าระวังและตรวจสอบ ไม่ยอมรับให้มีสถานการณ์นี้เกิดขึ้น

✓ การให้สินบนต้องลงโทษให้หนัก และหากจะต้องให้ของขวัญเพื่อเป็นสินน้ำใจ ก็ต้องมีการกำหนดราคาของขวัญ และบันทึกการรับของขวัญไว้เพื่อตรวจสอบได้

✓ เพิ่มความโปร่งใส โดยการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการตัดสินใจครั้งสำคัญ รวมทั้งข้อมูลผู้ที่เกี่ยวข้อง

✓ จัดการระงับการตัดสินใจ หรืออะไรที่เกี่ยวข้องกับครอบครัวหรือเครือญาติ หรือธุรกิจที่เกี่ยวข้อง เพราะเป็นปัญหาที่พบบ่อยที่สุด

✓ กำหนดระยะเวลาที่ห้ามข้าราชการที่เกษียณอายุไปแล้ว ดำรงตำแหน่งในภาคเอกชนที่มีข้อสัญญาของรัฐในทันที

✓ ที่สำคัญที่สุดก็คือตัวเราเอง ที่จะต้องฝึกและเลือกคบคนที่ยึดมั่นในหน้าที่ หรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่จะมีสองบทบาทที่ขัดกัน เพราะมันจะโน้มแนวการตัดสินใจของเราโดยไม่รู้ตัว

ในต่างประเทศ มีการสอบถามตำรวจที่มาสมัครใหม่ว่า “ถ้าพ่อคุณทำผิด คุณจะจับพ่อตัวเองได้หรือไม่?” รู้แบบนี้แล้ว เราก็ช่วยสังคมได้ โดยการให้ทุกคนรู้ถึงผลร้ายของผลประโยชน์ทับซ้อน ที่ได้มาจากการตัดสินใจของสองบทบาทที่ขัดกัน เมื่อประชาชนรู้เท่าทัน ภาครัฐเข้มแข็ง ข้าราชการไม่หวั่นไหวต่อลาภยศ ไม่เกรงกลัวต่อกฎหมาย ไม่เกรงกลัวต่อความผิด ไม่กลัวโกง ผลประโยชน์ส่วนรวมจะถูกรักษา บ้านเมืองก็พัฒนา เศรษฐกิจคืบหน้า ชาวประชาก็ผาสุก ถ้าอยากให้ประเทศพัฒนา ก็ถึงเวลาที่ทุกคนต้อง “เปลี่ยน” เข้าสู่ยุคใหม่ ที่ประโยชน์ส่วนรวมต้องมาก่อน

5.6. กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมฯ

(1) พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ.๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติมจนถึง (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.๒๕๕๘ มาตรา 123, มาตรา 123/1, มาตรา 123/2, มาตรา 123/3 และการกระทำความผิดที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลและประโยชน์ส่วนรวม มาตรา 100 – มาตรา 103 ให้เป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่และมีโทษทางอาญา (มาตรา 103/1, มาตรา 122)

(2) ประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 147 – มาตรา 166, มาตรา 200 – มาตรา 205

(3) พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดของพนักงานในองค์การหรือหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๐๒ มาตรา 4 – มาตรา 11

(4) พระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา 4 – มาตรา 8, มาตรา 10 – มาตรา 13

นอกจากนี้ ยังมีมาตรการรับทรัพย์ทางแพ่งอันเนื่องจากการร่ำรวยผิดปกติ และให้ถือว่าเป็นความผิดทางวินัยฐานทุจริตต่อหน้าที่

5.7. มาตรา 100 การห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐดำเนินกิจการที่เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม

ผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับตามมาตรา 100 โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ประกาศกำหนด 4 ตำแหน่ง ดังนี้

- (1) นายกรัฐมนตรี
- (2) รัฐมนตรี
- (3) ผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- (4) รองผู้บริหารขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ซึ่งจะมีการบังคับใช้ ห้ามมิให้เจ้าหน้าที่ของรัฐตำแหน่งดังกล่าวและ/หรือคู่สมรส หรือกรณีพ้นตำแหน่งยังไม่ถึง 2 ปี จะต้องมีการดำเนินการ ดังนี้

- (1) เป็นคู่สัญญา/มีส่วนได้เสียในสัญญากับหน่วยงานที่ปฏิบัติหรือกำกับดูแล ฯลฯ
- (2) เป็นหุ้นส่วน/ผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือบริษัทที่เข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานที่ปฏิบัติหรือกำกับดูแล ฯลฯ
- (3) รับสัมปทาน/คงไว้ซึ่งสัมปทาน หรือเข้าเป็นคู่สัญญากับรัฐ ฯลฯ หรือเป็นหุ้นส่วนหรือผู้ถือหุ้นในห้างหุ้นส่วนจำกัดหรือบริษัทที่รับสัมปทาน ฯลฯ
- (4) เป็นกรรมการ/ที่ปรึกษา/ตัวแทน/พนักงาน/ลูกจ้าง ในธุรกิจเอกชนที่อยู่ใต้การกำกับ ดูแล ควบคุม หรือตรวจสอบของหน่วยงานของรัฐที่ตนสังกัดอยู่ ฯลฯ

5.8. มาตรา 103 การห้ามมิให้รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด

- (1) เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ
- (2) ห้ามรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด
- (3) จากบุคคล นิติบุคคล (บริษัท ห้างหุ้นส่วนจำกัด สมาคม ฯลฯ)

หลักเกณฑ์ตามข้อ 1 - 3 ใช้บังคับกับผู้พ้นจากการเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐมาแล้วยังไม่ถึง 2 ปีด้วย

5.8.1. ประโยชน์อื่นใด ได้แก่

- (1) การรับบริการ
- (2) การรับความบันเทิง
- (3) การลดราคา

(4) การรับการฝึกอบรม

(5) สิ่งอื่นใดในลักษณะเดียวกันนี้

ผู้ที่อยู่ภายใต้การบังคับตามมาตรา 103 ได้แก่ “เจ้าหน้าที่ของรัฐทุกตำแหน่ง”

5.8.2. หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน

เจ้าหน้าที่ของรัฐ จะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดได้ จะต้องเป็นกรณีที่มีกฎหมาย หรือกฎข้อบังคับ ที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายให้รับได้

เจ้าหน้าที่ของรัฐ จะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใด โดยธรรมดาตามหลักเกณฑ์และจำนวนที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนดได้ ดังนี้

(1) จากญาติที่ให้อยู่โดยเสนาหา ตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานานุรูป

(2) จากบุคคลอื่นที่ไม่ใช่ญาติ ซึ่งมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาสไม่เกิน 3,000 บาท

(3) การให้ที่เป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป เช่น มูลนิธิแห่งหนึ่งแจกของให้กับประชาชนทั่วไปคนละ 5,000 บาท โดยไม่ได้เลือกให้เฉพาะเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือผู้ใดผู้หนึ่ง กรณีมีความจำเป็นต้องรับไว้

เพื่อรักษาไมตรี จะต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาทันที เพื่อวินิจฉัยว่าจำเป็นเหมาะสมที่จะรับเป็นสิทธิของตนหรือไม่ หากว่าผู้บังคับบัญชามีคำสั่งว่าไม่สมควรรับทรัพย์สินนั้น ก็ให้ส่งคืนผู้ให้ทันที ถ้าคืนไม่ได้ก็ส่งมอบให้เป็นสิทธิของหน่วยงาน (เมื่อดำเนินการแล้วถือว่าเจ้าหน้าที่ไม่เคยรับทรัพย์สินนั้น)

5.9. บทลงโทษ สำหรับผู้ที่ฝ่าฝืนมาตรา 100, มาตรา 101 และมาตรา 103

1) จำคุกไม่เกิน 3 ปี ปรับไม่เกิน 60,000 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

2) ให้ถือเป็นความผิดฐานทุจริตต่อหน้าที่/กระทำความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ/ความผิดต่อตำแหน่งหน้าที่ในการยุติธรรมตามประมวลกฎหมายอาญาด้วย

5.10. กรณีตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ 1 หากมีครูคนหนึ่งต้องสั่งการบ้านนักเรียน บทบาทแรก ก็คือมีหน้าที่ต้องสั่งการบ้าน ที่ทำให้นักเรียนได้ใช้ความคิด หรือฝึกทักษะ แต่ครูเองก็อาจจะมียุทธศาสตร์ที่สลับ เช่น บทบาทของการเป็นแม่ ช่วยหาเงินเลี้ยงครอบครัวมากขึ้น ก็เลยมีผลทำให้ต้องสั่งการบ้าน ให้นักเรียนต้องไปซื้อของจากกิจการของครอบครัว เช่น ซื้อกระดุมที่เป็นสิ่ๆ ที่หาซื้อที่อื่นไม่ได้ อย่างนี้จะถูกต้องหรือไม่?

ตัวอย่างที่ 2 ในระดับที่ใหญ่ขึ้น อาจจะเป็นโอกาสที่นักการเมืองมีบทบาทที่สลับ ที่หาผลกำไรให้กับธุรกิจของครอบครัว จึงทำให้เลือกสนับสนุนโครงการที่มีผลประโยชน์ต่อธุรกิจครอบครัวมากกว่าส่วนรวม อย่างนี้ประเทศเสียโอกาสเป็นร้อยๆ ล้านได้เลยทีเดียว

อีกกรณีที่น่าสนใจคือ ในบทบาทที่สองนั้น จะเป็นบทบาทที่โดนคนอื่นสร้างให้ หรือยัดเยียดเข้ามา เช่น การให้สินบน หรือการที่นักการเมือง ใช้อำนาจแทรกแซงการทำงานของข้าราชการ โดยเอาคนของตัวเองเข้ามาดำรง

ตำแหน่งสำคัญในข้าราชการ และหาผลประโยชน์ให้กับพรรคพวก โดยบังคับขู่เข็ญข้าราชการชั้นผู้น้อยให้ปฏิบัติตาม ทำให้ประเทศก่อกลุ่มอยู่กับคนกลุ่มเดียว บ้านเมืองพังวินาญย่อยยับ

กรณีตัวอย่าง 1

กรณีทุจริต นำรถหลวงไปใช้งานแต่งลูก

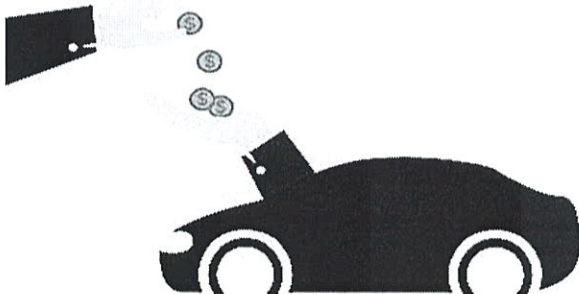


อธิบดีคณะบดีคณะแพทยศาสตร์แห่งหนึ่ง สั่งให้เจ้าหน้าที่ไปรับจัดเตรียมงานแต่งงานบุตรสาวของตน โดยนำเก้าอี้รถบัสไปติด กระดาษติดไม้กอล์ฟติด โต๊ะเก้าอี้ ถ่ายภาพติดรถบัส ติดกล้องติดรถบัส ติดกล้องติดรถบัส (พูดซ้ำๆ) เครื่องเล่นและบันไดติดไม้กอล์ฟ ติดไม้กอล์ฟ ติดงาน และนำรถบัสไปใช้งานแต่งและรับส่งเจ้าสาวที่ไปที่บ้านของตน ซึ่งเจ้าหน้าที่นำรถบัสไปใช้งานแต่งและรับส่งเจ้าสาวที่ไปที่บ้านของตน (พูดซ้ำๆ) คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้ชี้มูลความผิดให้ดำเนินคดีต่อเจ้าเลย ในเบื้องต้น จำเลยให้การปฏิเสธ แต่ต่อมาได้ยื่นคำร้องให้การรับสารภาพในภายหลัง พนักงานอัยการเป็นโจทก์ยื่นฟ้องอธิบดีคณะบดีคณะแพทยศาสตร์ฯ เป็นจำเลยในความผิดฐานเป็นเจ้าพนักงานฉ้อโกงทรัพย์ ข้อหา ข้าราชการฉ้อโกงทรัพย์ในตำแหน่งโดยทุจริต อันเป็นการเสียหายแก่รัฐ และเป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ ตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 151 และ 157

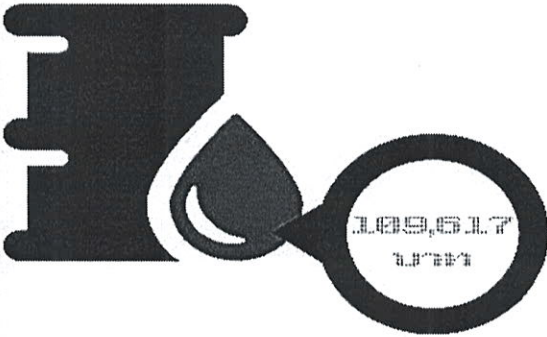
กรณีตัวอย่าง 2

กรณีทุจริต นำรถหลวงไปจำหน่าย และเบิกค่าน้ำมันเท็จ

อดีตนายก อบจ. แห่งหนึ่ง ครึ่งดำรงตำแหน่งรองนายก อบจ. ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 ทำขึ้นบัญชีรถยนต์ของ อบจ. ไปใช้ในการปฏิบัติราชการ และขนานนามกับรถจักรยานที่ใช้น้ำมันส่วนที่มาจากปฏิทินราชการเสร็จ ปรากฏเมื่อเสร็จจริงว่า ผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 ซึ่งเป็นสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนจังหวัด ได้นำรถยนต์ส่วนตัวไปจำหน่ายและนำเงิน 200,000 บาท ไว้กับร้านค้าไอศกรีมแห่งหนึ่ง และได้นำรถยนต์ของ อบจ. ที่อยู่ในความครอบครองของผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 นั้นไปจำหน่ายและนำเงินส่วนตัวที่จำหน่ายได้มาหักจากเงินได้รวมแล้วเงิน 300,000 บาท รวมเป็นเงิน 500,000 บาท จนกระทั่งมีพนักงานรับรถยนต์ของ อบจ. ได้มาพบเห็นว่ารถยนต์ของ อบจ. คันดังกล่าวจอดอยู่หน้าร้านไอศกรีม สอบถามเจ้าของร้านได้ความว่า ผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 นำมาจำหน่าย



การกระทำของเจ้าเลยดังกล่าว เป็นการใช้อำนาจในตำแหน่งโดยทุจริต นำตำแหน่งหน้าที่ ของคณะบดีคณะแพทยศาสตร์ฯ ไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน อันเป็นการเสียหายแก่รัฐ คณะบดีและแพทย์ศาสตร์ฯ ค่าตอบแทนวิชาชีพแล้วเห็นว่า การกระทำของเจ้าเลย เป็นการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่ ฉะนั้นเจ้าเลย 5 ปี ปรับ 2 หมื่นบาท แต่เจ้าเลยให้การรับสารภาพเป็นประโยชน์แก่การพิจารณา มีเหตุบรรเทาโทษ ลดโทษให้กึ่งหนึ่งคงจำคุกเหลือ 2 ปี 6 เดือน ปรับ 1 หมื่นบาท เมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่าความผิดของเจ้าเลยมีความผิดตามที่กล่าวหาแล้วเห็นว่าเจ้าเลยให้การรับสารภาพของคณะบดีและแพทย์ศาสตร์ฯ จึงตัดสิน โดยเจ้าเลยได้ค่าเสียหายแล้วในทันที ประกอบกับเจ้าเลยรับราชการเป็นแพทย์มานาน ว่ามีความดีใช้แก่หน่วยงาน และประเทศชาติมากโดยตลอด ทั้งเจ้าเลยมีความประพฤติดี มีความประพฤติดีและไม่เคยได้รับโทษจำคุกมาก่อน โทษจำคุกจึงให้รอลงอาญาไว้ 2 ปี

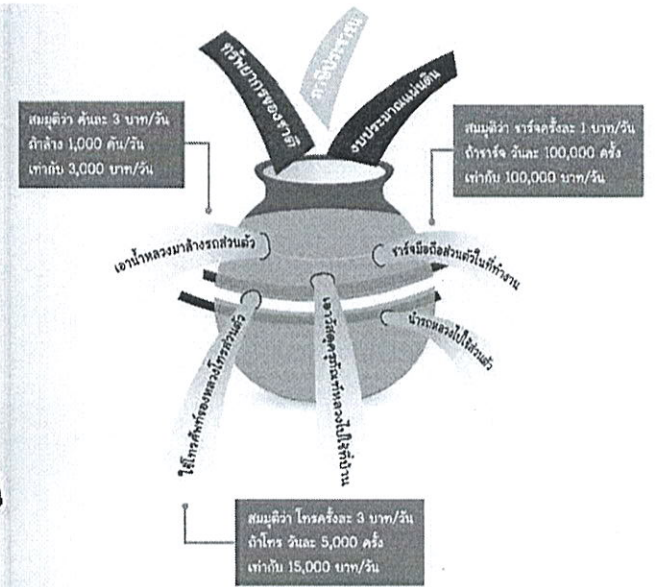


และยังปรากฏข้อเท็จจริงว่า ในช่วงระยะเวลาที่รถยนต์ของ อบจ. คันดังกล่าวได้ถูกนำไปจำหน่าย แต่ผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 กลับเบิกจ่ายน้ำมันเชื้อเพลิงจากทางราชการ เป็นเงินรวม 109,617.20 บาท คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้มีมติว่าการกระทำของผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 เป็นความผิดอาญาตามประมวลกฎหมายอาญา มาตรา 147, 151 และมาตรา 157 ประกอบมาตรา 90 และ 91 ส่วนผู้ถูกกล่าวหาที่ 2 ได้ให้การรับสารภาพแล้ว พิษฐานฉ้อโกงอาญาจึงยอมระงับไป โดยความตายของผู้กระทำผิดตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 39 (1) ให้ส่งรายงานเอกสาร และความเห็นไปยังอัยการสูงสุดเพื่อวินิจฉัยคดีอาญาต่อคดีที่มีเจตนาทุจริตของผู้ถูกกล่าวหาที่ 1 ค่าฤชาภิเษกาภิเษกตามคำพิพากษาศาลจังหวัด ให้ลงโทษจำคุกอดีตนายก อบจ. ครึ่งดำรงตำแหน่งรองนายก อบจ. เป็นเวลา 18 ปี 24 เดือน

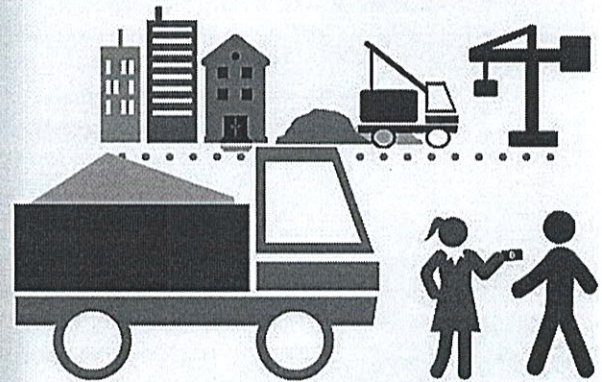
กรณีตัวอย่าง 3

กรณีทุจริต ประมูลที่ดินรัชดา

ภรรยาสืบนายกร ประมูลซื้อที่ดินรัชดาในนามบริษัทมหาชน จำกัด กับหุ้นส่วนธรรมดาแห่งประเทศไทย จากกองทุนเพื่อการฟื้นฟูและพัฒนา ระบบสถาบันการเงินในกำกับดูแลของธนาคารแห่งประเทศไทย กระทรวง การคลัง โดยสื่อมวลชน ซึ่งในขณะนั้นได้ทรงดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี ในฐานะ เจ้าพนักงานมีหน้าที่ดูแลกิจการของกองทุนฯ ได้ลงนามยินยอมในฐานะ คู่สมรสฯ ให้ภรรยาสืบนายกร ประมูลซื้อที่ดินรัชดาจากที่ดินรัชดา ส่งผลให้เป็น คู่สมรสฯ ยินยอมได้ส่วนได้ในสัญญาซื้อขายที่ดินรัชดาแปลงดังกล่าว อัน เป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม เป็นการ ผิดวินัยและกฎหมาย มีโทษผิดตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วย การป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 มาตรา 100 (1)



นี่เป็นเพียงตัวอย่างบางส่วน ที่ ประโยชน์ส่วนรวม ต้องตกไปเป็น ประโยชน์ส่วนตน ของคนบางคน



นางสาวกนก งาม เป็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ลงนามทำสัญญาว่าจ้างก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยที่ตนเป็นผู้สัญญาฝ่ายผู้รับจ้างก่อสร้างด้วย จะเห็นได้ว่า ผลประโยชน์ส่วนรวมที่นางสาวกนก งาม ซึ่งเป็นนายก อบต. ต้องดูแลเรื่องการก่อสร้างอาคารสำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ขัดกับผลประโยชน์ส่วนตนในฐานะผู้รับจ้างก่อสร้าง ถือว่านางสาวกนก งาม มีผลประโยชน์ทับซ้อน

5.11. ระบบความคิดในเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อน

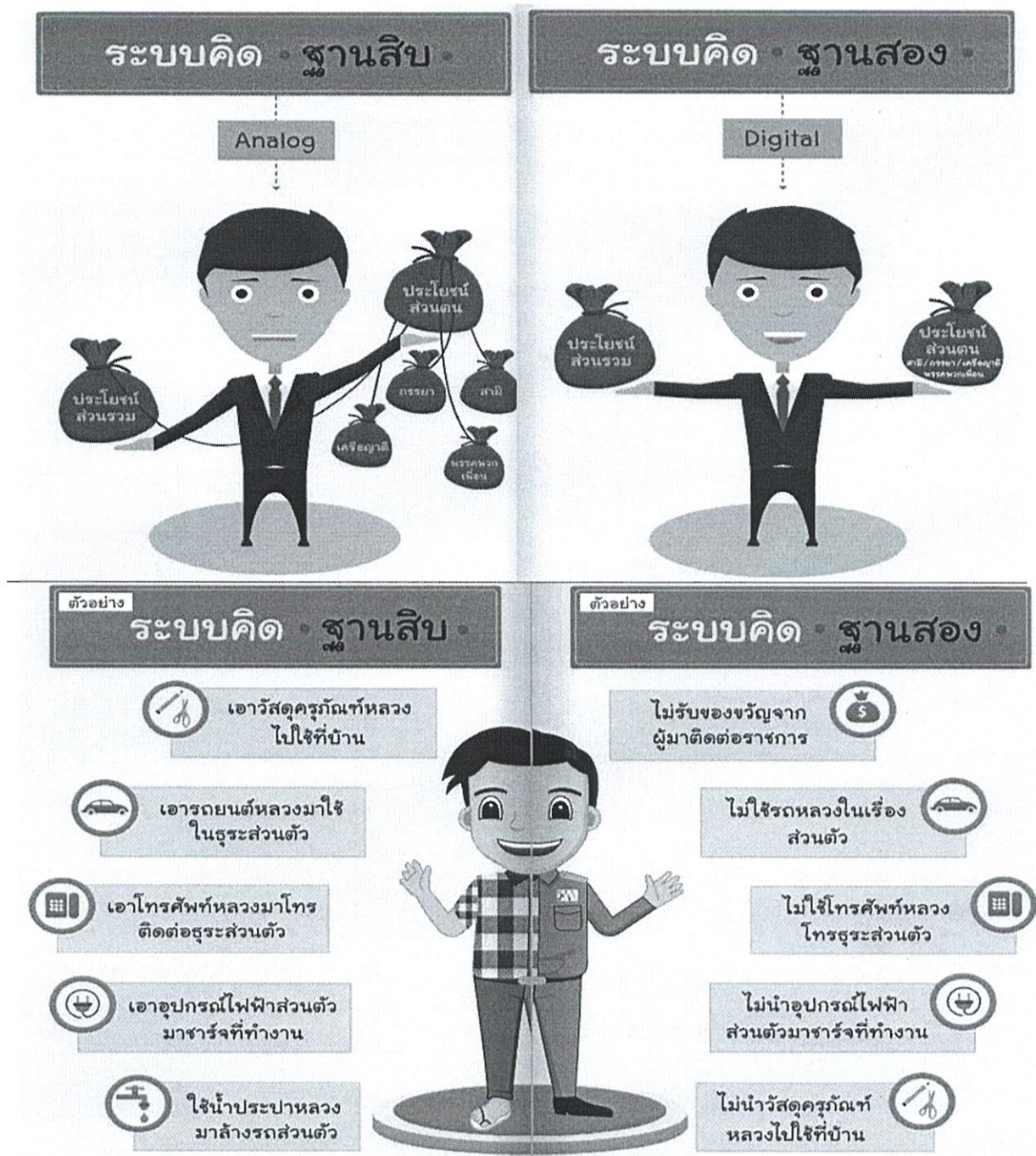
5.11.1. การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดแบบฐานสิบ (Analog)

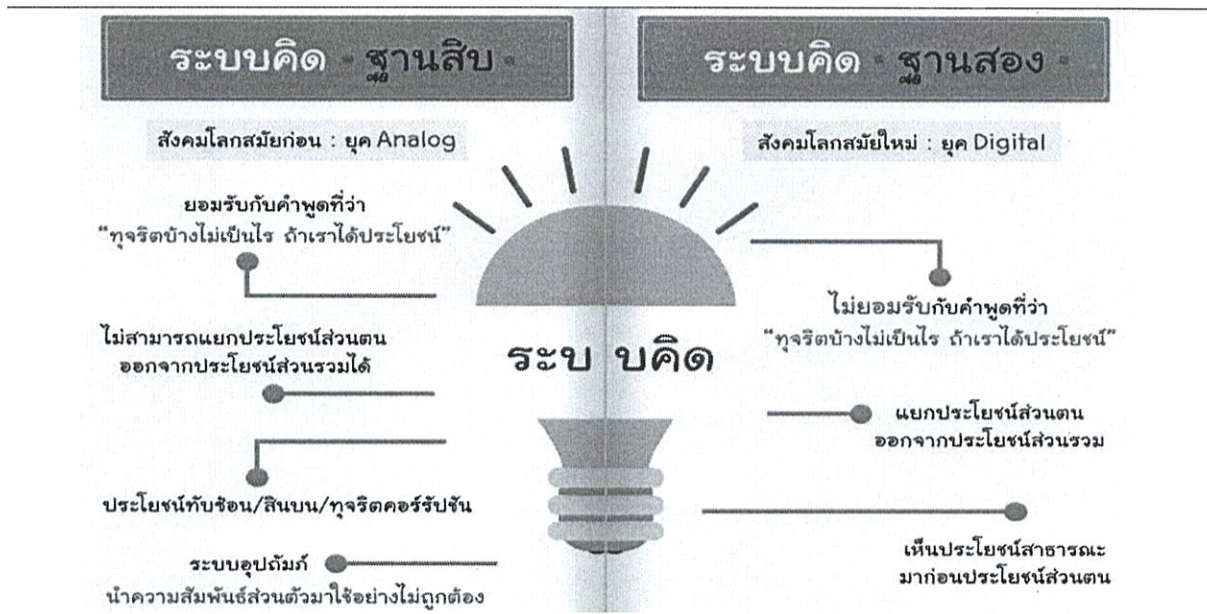
คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ ยังมีระบบคิดที่แยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตนออกจากกันไม่ได้ นำประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวมมาปะปนกันไปหมด แยกแยะออกว่าสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตน สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม นำบุคลากรหรือทรัพย์สินของราชการมาใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน เครือญาติหรือพวกพ้องเหนือกว่าประโยชน์ของส่วนรวมหรือของหน่วยงาน กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จะยึดประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก

5.11.2. การปฏิบัติงานแบบใช้ระบบคิดแบบฐานสอง (Digital)

คือ การที่เจ้าหน้าที่ของรัฐมีระบบคิดที่สามารถแยกเรื่องตำแหน่งหน้าที่กับเรื่องส่วนตนออกจากกัน แยกออกชัดเจน ว่าสิ่งไหนถูกสิ่งไหนผิด สิ่งไหนทำได้สิ่งไหนทำไม่ได้ สิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนตนสิ่งไหนคือประโยชน์ส่วนรวม ไม่นำมาปะปนกัน เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมหรือของหน่วยงานเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน เครือญาติและพวกพ้อง ไม่แสวงหาประโยชน์จากตำแหน่งหน้าที่ราชการ ไม่รับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ กรณีเกิดการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม จะยึดประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก

5.11.3. ตารางเปรียบเทียบระบบคิดแบบฐานสิบ (Analog) และระบบคิดแบบฐานสอง (Digital)





5.11.4. กรณีตัวอย่าง

สก็อตเทปที่บ้านหมด ทำไงดี



ไปซื้อเองสิ
อย่าของงอของงอ
ไปใช้ส่วนตัวเลย



คิดฐานสอง ✓

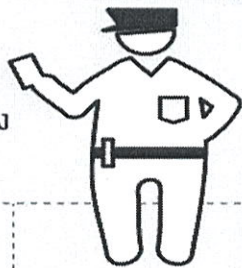
เอาจอง
ออฟฟิศไปสิ
ไม่เป็นไรหรอก



คิดฐานสิบ ✗

โดน

ตำรวจแจกใบสั่ง
ทำไงดี



เสียค่าปรับ
ตามกฎหมาย
ที่กำหนดดีกว่า



คิดฐานสอง ✓

ยัดเงิน

จะได้ไม่ต้องเสียเวลา
ไปสถานีตำรวจ



คิดฐานสิบ ✗

กำลังรีบ จะเจี้ยวต่อคิว

ทำไงดี
What should I do?

ต่อคิวสิ
ยังต่อคิวเป็นระเบียบ
ยังช่วยให้เร็วขึ้น



คิดฐานสอง ✓

แซงคิวไปเลย
กำลังรีบนี้
ทำยังไงได้



คิดฐานสิบ ✗



อยากให้ลูก
สอบติด
โรงเรียนชื่อดัง ทำไงดี

ลูกสอบ **ไม่ติด**
ไม่เป็นไร
เรียนที่อื่นก็ได้



คิดฐานสอง ✓



ยัดเงินสิ
ยิ่งเงินเยอะ
ก็ยิ่งสอบติดง่าย

คิดฐานสิบ ✗

บทที่ 6 การปฏิบัติของกลุ่มสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต

6.1. ความเป็นมาในการจัดตั้งกลุ่มสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ

ตามที่กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ/WL-P ได้จัดทำหลักสูตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อใช้เป็นหลักสูตรวิชาในการฝึกอบรมพนักงานจำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

- 1) หลักสูตร Orientation (สำหรับพนักงานเข้าใหม่)
- 2) หลักสูตร Professional Supervisory Skills (สำหรับพนักงานระดับ 5-7)
- 3) หลักสูตร TG Managers (สำหรับพนักงานระดับ 8-9)

ร่วมกับฝ่ายพัฒนาและฝึกอบรมบุคลากร/D9 สำหรับบรรจุหลักสูตรวิชาดังกล่าวฯ ลงในตารางการฝึกอบรมเป็นประจำทุกปี โดยได้รับการอนุมัติเห็นชอบจากรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร/DB มีผลตั้งแต่วันที่ 16 มีนาคม 2555 เป็นต้นมา

หลังจากที่มีการจัดฝึกอบรมพนักงานทุกหลักสูตร จะสอดแทรกการบรรยายโดยการเชิญชวนพนักงานผู้เข้าฝึกอบรมทุกท่านสมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต อย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปีจนถึงปัจจุบัน

6.2. วัตถุประสงค์เพื่อการบริหารงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใสของบริษัทฯ

เพื่อรวมกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) โดยส่งเสริมให้เกิดการบริหารงานที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส ซึ่งถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการตรวจสอบและถ่วงดุลการบริหารงานของบริษัทฯ รวมทั้งยังสะท้อนให้เห็นถึงการเริ่มปลูกจิตสำนึก สร้างความตระหนักรู้ ตรวจสอบ และเฝ้าระวัง เพื่อเสริมสร้างคุณธรรมในการดำเนินงาน และการพัฒนาระบบการป้องกันการทุจริตเชิงรุก ให้มีความโปร่งใส อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นต่อไป

6.3. ความหมายของสัญลักษณ์โลโก้เครือข่าย TG รวมพลังฯ

การรวมพลังด้วยความร่วมมือร่วมใจของกลุ่มพนักงานและเจ้าหน้าที่บริษัทฯ ที่แสดงให้เห็นถึงความมีใจรักองค์กรที่มีความมุ่งมั่นตั้งใจเพื่อร่วมรณรงค์หรือส่งเสริมด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบในบริษัทฯ ให้บริษัทฯ มีการบริหารงาน เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้

6.4. บทบาทของสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ

- 😊 รวมพลังขับเคลื่อนนโยบาย Whistle Blower
- 😊 เฝ้าระวัง สอดส่อง และติดตามการกระทำทุจริต
- 😊 แจ้งเบาะแสและข้อมูลการกระทำการทุจริตให้กับผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน เพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริง
- 😊 สร้างความเข้มแข็งให้หน่วยงานด้านการต่อต้านการทุจริต
- 😊 แลกเปลี่ยนเรียนรู้และประสบการณ์ของการทุจริต/ปัญหาและการป้องกันการทุจริต

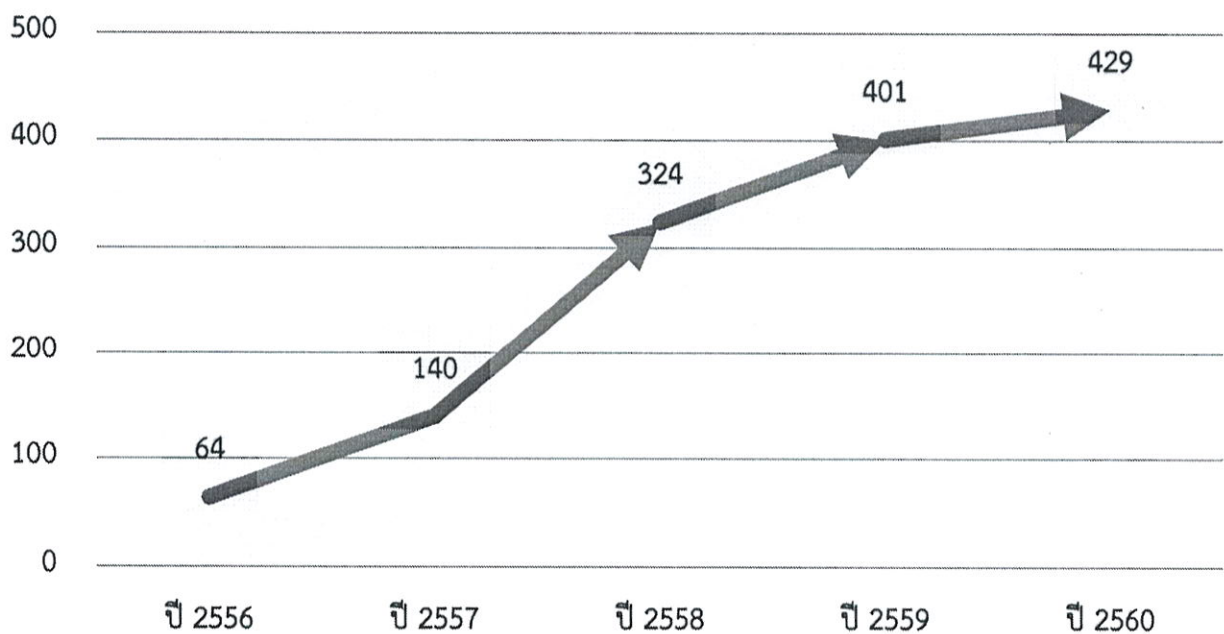
- 😊 ร่วมกันปลูกและปลูกจิตสำนึกและส่งเสริมให้เกิดการต่อต้านการทุจริต
- 😊 เชื่อมประสานงานและสร้างความร่วมมือด้านการต่อต้านการทุจริตระหว่างหน่วยงานและบริษัทฯ
- 😊 สร้างมาตรฐานและดำเนินงานเพื่อให้การต่อต้านการทุจริตเกิดขึ้นอย่างแข็งแกร่งและจริงจังของบริษัทฯ
- 😊 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานด้านการต่อต้านการทุจริต
- 😊 ส่งเสริมให้เกิดเครือข่ายใหม่
- 😊 ได้รับเข็มกลัดเพื่อแสดงถึงสัญลักษณ์ของเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต

6.5. สถิติจำนวนพนักงานบริษัทฯ ที่สมัครเข้าร่วมเป็นสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ

ผลจากการรวมกลุ่มสมาชิกเครือข่ายฯ ตั้งแต่ปี 2556 จนถึงปัจจุบัน มีจำนวนสมาชิกที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยมีรายละเอียด ดังนี้

😊ประจำปี	2556	จำนวน 64	คน
😊ประจำปี	2557	จำนวน 76	คน
😊ประจำปี	2558	จำนวน 184	คน
😊ประจำปี	2559	จำนวน 77	คน
😊ประจำปี	2560	จำนวน 11	คน (อยู่ระหว่างดำเนินการ)

สถิติจำนวนพนักงานสมาชิกเครือข่ายฯ



6.6. ช่องทางการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านการป้องกันการทุจริต

	เว็บไซต์ภายใน THAISphere ภายใต้หัวข้อ "Bulletin"
	เว็บไซต์ภายใน THAISphere ภายใต้หัวข้อ "TG UPDATE"
	เว็บไซต์ภายใน THAISphere ภายใต้หัวข้อ "ข่าวรอบรู้"
	เว็บไซต์ภายใน THAISphere ภายใต้เพจประจำหน่วยงาน "WL-D Homepage"
	E-mail พนักงานสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต
	Application LINE เฉพาะกลุ่มภายใน โดยใช้ชื่อว่า "เครือข่าย TG รวมพลังฯ"
	เว็บไซต์ภายนอก Thaiairways.com ภายใต้หัวข้อ "ศูนย์ข้อมูลข่าวสาร"
	เว็บเพจ FACEBOOK ภายนอกโดยใช้ชื่อว่า "เครือข่าย TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต"

6.7. การดำเนินกิจกรรม/โครงการ โดยความร่วมมือของสมาชิกเครือข่าย TG รวมพลังฯ

ระยะเวลาเริ่มต้น	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
การดำเนินกิจกรรม/โครงการ ประจำปี 2557					
ส.ค.-ก.ย. 57	การสัมภาษณ์พนักงาน ลูกจ้างบริษัทฯ ที่มีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานในประเทศไทยให้มีประสิทธิภาพ โดยมีหัวข้อหลักในการสัมภาษณ์ 4 หัวข้อ คือ 1. การปฏิรูปเลือกตั้ง 2. การปฏิรูปการศึกษา 3. การปฏิรูปข้าราชการและรัฐวิสาหกิจ 4. การปฏิรูปเกี่ยวกับการคอร์รัปชัน	เพื่อปลูกจิตสำนึกให้คนไทยร่วมกันปกป้องและดูแลรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ	Success (21 คน)	-	-
การดำเนินกิจกรรม/โครงการ ประจำปี 2558					
ก.พ. 58	เชิญชวนพนักงานสมาชิกเครือข่ายฯ สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายภาคีต่อต้านการทุจริต ภายใต้โครงการ “ข้าราชการไทยไร้ทุจริต” ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (สำนักงาน ป.ป.ท.)	เพื่อสร้างเครือข่ายภาคีต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ปลูกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมการต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติการเชิงรุกด้านการป้องกันการทุจริต รวมถึงเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐด้วย	Success (165 คน)	-	-
ก.ค. 58	ขอความร่วมมือสมาชิกเครือข่ายฯ ตอบแบบสำรวจความคิดเห็น (Questionnaire) เกี่ยวกับโอกาสและมูลเหตุจูงใจของความเสียหายด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบฯ ประจำปี 2558	เพื่อให้มีการบริหารจัดการความเสี่ยงระดับองค์กร มีการรายงานและติดตามผลให้เป็นไปตาม Mitigation Plan ของบริษัทฯ ประจำปี 2558	Success (157 คน)	-พนักงานบางหน่วยงานอาจจะยังไม่เข้าใจความหมายของคำศัพท์ภาษาอังกฤษที่เป็นศัพท์เฉพาะทางการบริหาร	-จัดทำหนังสือชี้แจง เพื่ออธิบายค่านิยมศัพท์ที่อยู่ในแบบสำรวจฯ ให้แก่สมาชิกเครือข่ายฯ ผู้ตอบแบบสำรวจฯ ตามภายหลัง

ระยะเวลาเริ่มต้น	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
จ.ค. 58	เชิญชวนพนักงานสมาชิกเครือข่ายฯ สมัครเข้าร่วมเป็นเครือข่ายป้องกัน การทุจริต ป.ป.ช. ของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (สำนักงาน ป.ป.ช.)	เพื่อสร้างเครือข่ายภาคีต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ ปลุกจิตสำนึกและสร้างค่านิยมการต่อต้านการทุจริตแก่ข้าราชการเจ้าหน้าที่ของรัฐ และปฏิบัติภารกิจด้านการป้องกัน การทุจริต รวมถึงเพื่อให้ประชาชนเกิดการยอมรับและเชื่อมั่นในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐด้วย	Success (25 คน)	-	-
การดำเนินกิจกรรม/โครงการ ประจำปี 2559					
ก.พ. 59	โครงการสานสัมพันธ์สมาชิกเครือข่ายฯ โดยการจัดกิจกรรมเข้าชมพิพิธภัณฑ์และหอจดหมายเหตุการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (พิพิธภัณฑ์ด้านโกง Anti-Corruption Museum) ของสำนักงาน ป.ป.ช.	เพื่อปลูกและปลุกจิตสำนึกพนักงานบริษัทฯ ให้มีความตระหนักถึงการป้องกันและปราบปรามการทุจริตฯ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสานสัมพันธ์พนักงานสมาชิกเครือข่ายฯ ด้วยความรักและสามัคคีกัน เพื่อรวมพลังขับเคลื่อนนโยบาย Whistle Blower ให้เป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรมยิ่งขึ้นและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน	Planning	1.ไม่มีงบประมาณดำเนินการ 2.ไม่สามารถขอรถรับ-ส่ง เพื่อใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ เนื่องจากมีค่าใช้จ่าย 3.ไม่สามารถขอใช้ Code เพื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ เพราะบริษัทฯ อาจได้รับความเสียหายโดยอาจจะต้องมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม ที่จะต้องหาผู้ปฏิบัติงานมาทดแทน	1. พนักงานสมาชิกฯ เลือกใช้การลาพักร้อนแทนการขอใช้ Code เพื่อปฏิบัติงานนอกสถานที่ 2. เลื่อนโครงการออกไปอย่างไก่อน
มี.ค. 59	เชิญชวนสมาชิกเครือข่ายฯ สมัครเข้าร่วมเรียนรู้ และทำแบบทดสอบผ่านระบบการเรียนรู้ออนไลน์ (E-learning) หลักสูตร “สุจริตไทย”	เพื่อพัฒนาทักษะ/ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของบริษัทฯ	Success	-	-
พ.ย. 59	การประชุมเชิงความพึงพอใจในการใช้งานแอปพลิเคชันกฎหมาย ป.ป.ช. มาตรา 100 และ มาตรา 103 ของสำนักงาน ป.ป.ช.	เพื่อให้ทราบถึงความพึงพอใจในการใช้งาน รวมทั้งข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและพัฒนาแอปพลิเคชันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	Success	-	-

ระยะเวลาเริ่มต้น	กิจกรรม/โครงการ	วัตถุประสงค์	ผลที่ได้รับ	ปัญหา/อุปสรรค	แนวทางแก้ไข
ธ.ค. 59	เชิญชวนสมาชิกเครือข่ายฯ สมัครเข้าร่วมกิจกรรมงานวันต่อต้านคอร์รัปชันสากล (ประเทศไทย) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2559 ณ หอประชุมมหิตลลิตยธาคาร มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา จังหวัดนครปฐม	1. เพื่อร่วมแสดงพลังในการสร้างเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริต 2. เพื่อกระตุ้นจิตสำนึกให้สังคมและทุกภาคส่วนไม่ยอมรับและไม่ทนต่อการโกง รวมทั้งตระหนักในผลเสียร้ายแรงที่เกิดขึ้นจากการทุจริต 3. เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่บริษัทฯ และประเทศ 4. เพื่อสร้างกลุ่มเครือข่ายป้องกันการทุจริตที่ยั่งยืน	Success	1. ไม่สามารถขอรถบรรทุก เพื่อใช้ในการเดินทางไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ได้ เนื่องจากมีค่าใช้จ่าย	-เดินทางโดยพาหนะส่วนตัว หรือรถโดยสาร

บทที่ 7 นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำทุจริต (Whistle Blower Policy)

7.1. ความเป็นมา

ในอดีตที่ผ่านมา ได้มีพนักงานบริษัทฯ พบเห็นการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบเกิดขึ้นในบริษัทฯ แต่ในขณะนั้นยังไม่มีช่องทางรับเรื่องร้องเรียน พนักงานบริษัทฯ จึงได้จัดทำเป็นใบปลิวหรือบัตรสนเท่ห์ขึ้นมา แล้วนำไปวางไว้ตามทางเดินที่มีเคาน์เตอร์ ห้องน้ำ หรือโต๊ะพนักงาน ซึ่งพฤติกรรมเหล่านี้ชี้ให้เห็นได้ว่าพนักงานบริษัทฯ มีความตระหนักต่อการกระทำทุจริตและประพฤติมิชอบ จึงช่วยกันสอดส่องดูแลบริษัทฯ เพื่อมิให้เกิดการกระทำดังกล่าวขึ้นได้ และไม่เพิกเฉยต่อพฤติกรรมที่พบเห็นอีกด้วย

บริษัทฯ จึงเล็งเห็นความสำคัญของการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้พนักงานบริษัทฯ ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการที่จะไม่ทนต่อการกระทำทุจริตหรือประพฤติมิชอบที่อาจเกิดขึ้นภายในบริษัทฯ ที่อาจส่งผลกระทบต่อในเชิงลบต่อบริษัทฯ อันจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทฯ ได้ ซึ่งผลเสียดังกล่าวฯ จะส่งผลทำให้ลูกค้า คู่ค้า ผู้ถือหุ้น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ขาดความเชื่อมั่นทางธุรกิจได้

บริษัทฯ จึงได้จัดทำระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ.2553 ซึ่งระเบียบดังกล่าวฯ นี้ จัดทำขึ้นเพื่อกำหนดช่องทางให้พนักงานและลูกจ้างเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2553

ต่อมา นายปิยสวัสดิ์ อัมระนันทน์ (อดีต) กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (DD) จึงได้นำนโยบาย “Whistle Blower Policy” มาบังคับใช้ภายในบริษัทฯ เมื่อวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2553 เพื่อให้สอดคล้องตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ.2553 จากนั้น ได้มีการจัดตั้งสำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D) ระดับผู้อำนวยการ ขึ้นตรงฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร/WL ตามคำสั่งบริษัทฯ ที่ 77/2553 โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการสืบสวนสอบสวนการประพฤติมิชอบ มีผลบังคับใช้เมื่อวันที่ 9 เมษายน 2553 เป็นต้นมา

7.2. ความหมายของ Whistle Blower

Whistle Blower หมายถึง บุคคลผู้นำข้อมูลภายในขององค์กร เกี่ยวกับการกระทำผิดกฎหมาย การใช้ อำนาจที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย การทุจริต การใช้เงินอย่างไม่ถูกต้อง การทุจริตหรือการกระทำที่เป็นภัยต่อสุขภาพ และความปลอดภัยของสังคม ออกมาเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อให้มีการสอบสวนหาข้อเท็จจริง หรือนำมาใช้เป็น หลักฐานในการดำเนินคดีกับผู้เกี่ยวข้อง

การแจ้งเบาะแส เป็นคุณลักษณะสำคัญของแผนงานการต่อต้านทุจริต เป็นช่องทางซึ่งไม่จำเป็นต้องเปิดเผยตัว ที่พนักงานช่วยแจ้งให้บริษัทรับทราบถึงการประพฤติมิชอบหรือพฤติกรรมที่น่าสงสัยในองค์กรหรือขององค์กร ช่องทางการแจ้งเบาะแสยังสามารถใช้เป็นช่องทางให้คำแนะนำในการปฏิบัติตามแผนงานการต่อต้านการทุจริต ทั้ง ข้อเสนอแนะทั่วไป การแก้ไขเฉพาะเรื่อง หรือภาวะยุ่งยากใจที่พนักงานเผชิญอยู่

ดังนั้น Whistle BLOWER จึงเป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญ ที่จะทำให้องค์กรธุรกิจเกิดความเข้มแข็งจากภายใน การบริหารจัดการมีความโปร่งใสมากขึ้น เพราะพนักงานผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะดำรงตำแหน่งใดก็ตาม หากกระทำความผิดก็อาจถูกจัดการได้ แม้แต่ในต่างประเทศไม่ว่าจะเป็นสหรัฐอเมริกาหรืออังกฤษต่างก็ให้ความสำคัญและมีกฎหมายรองรับการแจ้งเบาะแสอย่างชัดเจน ซึ่งจะครอบคลุมไปถึงการกระทำความผิดกฎหมายอื่นๆ ด้วย

7.3. วัตถุประสงค์ในการนำนโยบาย Whistle BLOWER มาปรับใช้ในบริษัทฯ

- ☞ เพื่อให้การดำเนินงานของบริษัทฯ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีและนำมาใช้เป็นเครื่องมือ/กลไกสำคัญในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ
- ☞ เพื่อสร้างความตระหนักให้กับพนักงาน การเฝ้าระวังและป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบมิให้เกิดขึ้นในบริษัท
- ☞ เพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบภายในบริษัทฯ ได้
- ☞ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพเครื่องมือ/กลไกที่ใช้ในการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- ☞ เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์และการมีจริยธรรมที่ดีของบริษัทฯ และพนักงาน
- ☞ เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการที่ดี การดำเนินธุรกิจที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น และพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืนต่อไป

7.4. บทบาทของผู้แจ้งเบาะแส (Whistle Blowing)

การให้ข้อมูลซึ่งสามารถนำไปเป็นพยานหลักฐานในการดำเนินคดี ในกรณีที่มีการกระทำไม่ชอบด้วยกฎหมาย ทุจริต การใช้จ่ายที่ไม่ถูกต้อง การใช้อำนาจโดยมิชอบ หรือการกระทำใดๆ ซึ่งเป็นภัยต่อความมั่นคงในระบบจำหน่ายไฟฟ้าและการบริการ

7.5. มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตฯ พ.ศ.2553

ตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553 (แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556) บริษัทฯ ได้กำหนดให้มีมาตรการคุ้มครองไว้ในข้อ 13 และข้อ 14 ดังนี้

ข้อ 13 “การดำเนินการใดตามระเบียบนี้ จะต้องดำเนินการเพื่อปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้รายงานแหล่งข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอนจะต้องเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับรู้ไว้ในชั้นความลับสูงสุด และไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น หากพนักงานผู้ใดฝ่าฝืน ถือเป็นการกระทำความผิดวินัย”

ข้อ 14 “ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนอาจได้รับความไม่ปลอดภัยหรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการอย่างหนึ่งอย่างใด เพื่อคุ้มครองที่เหมาะสมเป็นการชั่วคราวก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นดุลยพินิจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ที่จะดำเนินการตามที่ร้องหรือไม่ก็ได้

ในกรณีที่เห็นว่าเป็นเรื่องที่เกิดความเสียหายหรือความไม่ปลอดภัยต่อบริษัท ผู้ร้องเรียนหรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด อาจกำหนดมาตรการคุ้มครองอย่างหนึ่งอย่างใดโดยผู้ร้องเรียนไม่ต้องร้องขอก็ได้”

ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการทุจริตหรือประพฤติมิชอบ ให้บริษัทฯ ปราศจากปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันหรือการประพฤติมิชอบและเป็นองค์กรที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ ดังนั้น หากพนักงานท่านใดพบเห็นการกระทำทุจริตหรือประพฤติมิชอบต่อบริษัทฯ ขอความร่วมมือช่วยกันแจ้งเบาะแสโดยจัดทำรายงาน(ข้อเท็จจริง) ที่พบเห็น พร้อมแนบเอกสารหลักฐานให้ชัดเจน ส่งไปยังผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน ปรากฏตามรายชื่อในระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนฯ พ.ศ. 2553

7.6. อำนาจหน้าที่ของผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง

- เป็นผู้รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียน
- เป็นผู้ขอให้หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทฯ จัดส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวนข้อเท็จจริง
- เป็นผู้ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกบริษัทฯ เพื่อขอข้อมูลหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวนข้อเท็จจริง
- เป็นผู้ที่สามารถเรียกผู้ถูกร้องเรียนและ/หรือพยานมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณา

7.7. ช่องทางการร้องเรียน

- ✓ ร้องเรียนด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษร
- ✓ ร้องเรียนผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail)
- ✓ ร้องเรียนโดยจัดทำเป็นจดหมาย

ทั้งนี้ ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกได้ว่าจะเปิดเผยชื่อผู้ร้องเรียนเองหรือไม่ก็ได้

7.8. ผู้มีสิทธิร้องเรียน และผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน

ผู้มีสิทธิร้องเรียน	ผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน
 พนักงาน  ลูกจ้าง  ผู้มีส่วนได้เสีย  บุคคลใดที่พบเห็นการกระทำใดๆ ที่เป็นการกระทำการทุจริตของบริษัทฯ	 ประธานกรรมการบริษัท  กรรมการบริษัท  กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (DD)  เลขานุการคณะกรรมการบริษัท  รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ (EVP)  กรรมการผู้จัดการ (MD) และ  ผู้อำนวยการใหญ่ (VP) ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายงานที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียน

7.9. การรายงานและติดตามผล

- เมื่อได้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D) หรือคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง จะต้องจัดทำรายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยมีรายละเอียดข้อเท็จจริงการตรวจสอบที่ครบถ้วนชัดเจน
- จากนั้น ให้ WL-D นำเสนอผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมาย (WL) เพื่อพิจารณา ดังนี้
 - กรณีที่มีความเห็นว่ามี การทำผิดวินัย ให้ส่งเรื่องไปยังรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (DB) พิจารณาต่อไป
 - กรณีที่มีความเห็นว่ามี การกระทำผิดหมายอาญาหรือกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ให้ส่งเรื่องไปยังฝ่ายคดี (WL-Q) พิจารณาดำเนินการต่อไป
 - กรณีที่มีความเห็นว่ามี ความเสียหายในทางแพ่งต่อบริษัทฯ ให้ส่งเรื่องไปยังฝ่ายคดี (WL-Q) พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอน เพื่อเรียกร้องให้ผู้ที่กระทำให้เกิด/ก่อให้เกิดความเสียหาย รับผิดชอบ/ชดเชยค่าเสียหายให้บริษัทฯ ต่อไป
- กรณีที่ดำเนินการเสร็จสิ้นแล้ว ให้ WL-D ดำเนินการ ดังนี้
 - แจ้งผลการตรวจสอบเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังผู้ร้องเรียน ผู้รับเรื่องร้องเรียน และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อทราบภายใน 7 วัน
 - แจ้งสำนักงานการตรวจสอบภายใน เพื่อทราบภายใน 7 วัน เพื่อจัดเก็บ จัดทำสถิติ ประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ จัดทำกลยุทธ์ และพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงานการตรวจสอบภายใน และเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทต่อไป

บทที่ 8 การดำเนินงานตามข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)

8.1. ความเป็นมา

ปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นปัญหาที่สำคัญของประเทศไทยที่ต้อง ได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน โดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ได้จัดทำดัชนีชี้วัดภาพลักษณ์คอร์รัปชัน (Corruption Perceptions Index: CPI) เพื่อจัดอันดับภาพลักษณ์ปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศต่างๆ ทั่วโลก โดยการสำรวจความรู้สึกและการรับรู้ของกลุ่มตัวอย่างต่อปัญหาการคอร์รัปชันในประเทศนั้นๆ ซึ่งในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยอยู่อันดับที่ 76 จาก 168 ประเทศทั่วโลก

ดังนั้น รัฐบาลจึงให้ความสำคัญและถือว่าการกำหนดมาตรการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันเป็นยุทธศาสตร์และวาระแห่งชาติ โดยได้กำหนดให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนด มาตรการ หรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ โดยมุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลใน การบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ เฝ้าระวัง เพื่อสกัดกั้นมิให้เกิดการ ทุจริตประพฤติมิชอบได้ โดยเมื่อวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2558 คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบให้นำข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่พัฒนาโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International: TI) ที่ใช้ในการป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในโครงการจัดซื้อจัดจ้างมาใช้ เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ในโครงการจัดซื้อ จัดจ้างของหน่วยงานภาครัฐ

8.2. ข้อตกลงคุณธรรมทำงานอย่างไร?

ข้อตกลงคุณธรรมจะพูดถึงการตรวจสอบ การจัดซื้อจัดจ้างโครงการขนาดใหญ่ระหว่างภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน ซึ่งผู้ที่จะเข้ามาตรวจสอบนั้นก็คือผู้สังเกตการณ์

8.3. สาระสำคัญของข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)

ข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact: IP) เป็นข้อตกลงที่เป็นลายลักษณ์อักษรร่วมกัน 3 ฝ่าย ระหว่าง หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนที่สนใจเข้ามาเป็นผู้เสนอราคาหรือเสนองานกับภาครัฐ และผู้สังเกตการณ์ (Observer)ว่าจะไม่กระทำการใดๆ ที่ส่อไปในทางทุจริต และยังเป็นเครื่องมือตัวหนึ่งในต่างประเทศนำมาใช้เป็น เครื่องมือในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันในรัฐบาลของประเทศนั้นๆ ซึ่งผลที่ได้รับก็ประสบความสำเร็จเป็น จำนวนมาก ดังนั้นประเทศไทยเองจึงได้มีการนำข้อตกลงคุณธรรมตัวนี้มาปรับใช้เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ใน ประเทศของเราเอง เช่น ไม่เรียกรับเงินสินบนหรือผลประโยชน์อื่นใด และจะปฏิบัติหน้าที่ของตนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใสและเป็นธรรม โดยยอมรับให้มีบุคคลที่สามที่มาจากภาคประชาสังคมเข้ามามีส่วนร่วมเป็นผู้ สังเกตการณ์ (Observer) ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างนั้นๆ ตั้งแต่การจัดทำร่างขอบเขตของงาน (Terms of Reference: TOR) จนถึงสิ้นสุดสัญญา ซึ่งผู้สังเกตการณ์จะต้องกำกับดูแลความเสี่ยงในการทุจริตคอร์รัปชันใน กระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการดำเนินงานตามสัญญา ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับมาตรการป้องกัน ตอบข้อกังวล และข้อร้องเรียนของผู้เสนอราคาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่นๆ แจ้งให้สาธารณชนทราบเกี่ยวกับความโปร่งใสและ

ความเป็นธรรมของกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างสาธารณะสำคัญของข้อตกลงคุณธรรม โดยสาระสำคัญของข้อตกลงคุณธรรม กำหนดเงื่อนไขที่ทุกฝ่ายจะต้องปฏิบัติตาม ดังนี้

8.3.1. หน่วยงานภาครัฐ

จะต้องเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง เช่น แผนการจัดซื้อจัดจ้าง ร่างขอบเขตของงาน (Terms of Reference: TOR) ที่เว็บไซต์ของหน่วยงานและเว็บไซต์ e-GP ของกรมบัญชีกลาง เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนทั่วไปสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างได้ ปฏิบัติต่อผู้เสนอราคาทุกรายอย่างเท่าเทียมกันเพื่อสนับสนุนการแข่งขันอย่างเป็นธรรม กำหนดให้ข้อตกลงคุณธรรมเป็นส่วนหนึ่งของเอกสารการเสนอราคา โดยหากผู้เสนอราคารายใดไม่ลงนามในข้อตกลงคุณธรรม จะไม่มีสิทธิเข้าร่วมเสนอราคาในโครงการจัดซื้อจัดจ้างนั้นได้ และอนุญาตให้ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตการณ์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

8.3.2. ผู้เข้าร่วมการเสนอราคาหรือเสนองาน

จะต้องไม่ให้ เสนอให้ หรือรับว่าจะให้ทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดอันเป็นประโยชน์ในการเสนอราคา และยินยอมให้ผู้สังเกตการณ์เข้าร่วมสังเกตการณ์และตรวจสอบโครงการได้ในทุกขั้นตอน

8.3.3. ผู้สังเกตการณ์ (Observer)

เป็นบุคคลภายนอกที่ได้รับการคัดเลือกจากสมาคมวิชาชีพ องค์กรต่อต้านคอร์รัปชันหรือภาคประชาสังคม ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ มีความรู้ และประสบการณ์ที่จำเป็นต่อโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐนั้นๆ โดยจะต้องมีความเป็นกลางและไม่เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในโครงการจัดซื้อจัดจ้าง มีสิทธิขอข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างโดยจะต้องรักษาความลับของข้อมูลและเอกสารดังกล่าว เข้าร่วมสังเกตการณ์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐตลอดระยะเวลาและทุกขั้นตอน ในกรณีที่พบเห็นพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตต้องรีบแจ้งหน่วยงานเจ้าของโครงการทราบ เพื่อให้มีการชี้แจงหรือแก้ไขในระยะเวลาที่ผู้สังเกตการณ์กำหนด หากหน่วยงานนั้นไม่ชี้แจงหรือดำเนินการแก้ไขให้ผู้สังเกตการณ์แจ้งต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตหรือคณะอนุกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริงและมีข้อสั่งการต่อไป

ผู้สังเกตการณ์ เป็นบุคคลที่จะมาจากการคัดเลือกของประชาชน หรือองค์กรต่อต้านคอร์รัปชันหรืออื่นๆ ซึ่งผู้ที่มีหน้าที่นี้ จะต้องมีความประพฤติที่ขาวสะอาด ได้รับการยอมรับจากประชาชน เป็นผู้เชี่ยวชาญในโครงการด้านที่ทำหน้าที่อยู่ ไม่ใช่การแต่งตั้งจากรัฐบาล ไม่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัทที่รับงาน

ผู้สังเกตการณ์ต้องทำอะไร

- 1) ตรวจสอบการจัดซื้อจัดจ้างโครงการนั้นๆ
- 2) เผยแพร่ข้อมูลที่จำเป็นให้แก่ประชาชน

ทั้งนี้ ภาครัฐและภาคเอกชน จะต้องนำเสนอ เปิดเผย ข้อมูลที่กระชับ และเหมาะสม ให้กับผู้สังเกตการณ์ เพื่อความโปร่งใสและความบริสุทธิ์ใจของทั้งสองฝ่าย ซึ่งหากผู้สังเกตการณ์ตรวจพบข้อมูลที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การทุจริตในโครงการนั้น ก็สามารถนำข้อมูลเหล่านั้นไปยื่นให้กับ สำนักงาน ป.ป.ช. ได้ ประชาชนช่วยจัดการกับนักการเมือง หรือเอกชนที่เกี่ยวข้อง โดยหากผู้ใดพบเห็นความผิดปกติ ให้แจ้งสำนักงาน ป.ป.ช. ซึ่งหมายความว่าทุกคนต้องช่วยกันนั่นเอง

สรุป ข้อตกลงคุณธรรม เป็นเครื่องมือหนึ่งที่สามารถลดปัญหาคอร์รัปชันในโครงการจัดซื้อจัดจ้างใหญ่ๆได้ ซึ่งเป็นปัญหาที่ทำให้ประเทศเราเสียเงินและโอกาสเป็นจำนวนมาก ซึ่งประชาชนจะมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา อันจะนำไปสู่ความโปร่งใส และความเจริญของประเทศชาติต่อไป

8.4. ขั้นตอนการดำเนินการตามข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact)

8.4.1. การพิจารณาคัดเลือกโครงการจัดซื้อจัดจ้าง

คณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริต พิจารณาคัดเลือกโครงการที่จะจัดทำข้อตกลงคุณธรรม โดยมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- 1) หน่วยงานภาครัฐพิจารณาเสนอโครงการจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีลักษณะดังนี้
 - โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นภารกิจหลักของหน่วยงาน
 - โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่มีมูลค่าสูงอยู่ในระดับต้นๆ ของหน่วยงาน
 - โครงการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณชนหรือเป็นที่สนใจของประชาชน
- 2) รัฐวิสาหกิจ องค์กรอิสระ องค์กรมหาชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นพิจารณาเสนอโครงการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเข้าร่วม การจัดทำข้อตกลงคุณธรรม โดยพิจารณาจากโครงการที่มีมูลค่าสูง และเป็นประโยชน์ต่อสาธารณะ
- 3) ภาคเอกชนเสนอโครงการจัดซื้อจัดจ้างที่สาธารณชนสนใจ เช่น โครงการลงทุนโครงสร้างพื้นฐาน

8.4.2. การพิจารณาคัดเลือกผู้สังเกตการณ์ตามข้อตกลงคุณธรรม

คณะกรรมการร่วมภาคเอกชน 3 สถาบัน และองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) จะเป็นผู้พิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์ในด้านต่างๆ จากสมาคมวิชาชีพ สมาคมธุรกิจ และภาคประชาสังคม เพื่อขึ้นบัญชีรายชื่อผู้สังเกตการณ์ และนำเสนอให้คณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตรับทราบ โดยจะจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อให้ผู้สังเกตการณ์มีความรู้ และความเข้าใจในระบบข้อตกลงคุณธรรม บทบาทหน้าที่ของผู้สังเกตการณ์ ในโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ และสามารถรายงานผลการสังเกตการณ์ให้กับคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ คณะกรรมการความร่วมมือป้องกัน การทุจริต ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของผู้สังเกตการณ์ ดังนี้

- 1) ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานภาครัฐเจ้าของโครงการ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโครงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐเพื่อจัดทำแผน การปฏิบัติงานของผู้สังเกตการณ์
- 2) รวบรวมและศึกษาข้อมูลรายละเอียดโครงการจัดซื้อจัดจ้างที่ได้รับมอบหมาย โดยหน่วยงานภาครัฐเจ้าของโครงการจะต้องให้ข้อมูลต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ร่างขอบเขตของงาน (TOR) เอกสารการคำนวณราคากลาง ประกาศการจัดซื้อจัดจ้าง เอกสารการจัดซื้อจัดจ้าง เอกสารการเสนอราคา สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง เป็นต้น
- 3) เข้าสังเกตการณ์ในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างตามแผนการปฏิบัติงานที่ได้มีการกำหนดไว้

4) รายงานผลการสังเกตการณ์ ดังนี้

- (1) รายงานผลการปฏิบัติงานประจำเดือน ในกรณีที่ไม่มีพบเห็นพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตหรืออาจนำไปสู่การทุจริต ให้รายงานผล การปฏิบัติงานที่ผู้สังเกตการณ์ได้ดำเนินการต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย)
- (2) รายงานการแจ้งเตือนการทุจริต ในกรณีที่พบว่าหน่วยงานภาครัฐหรือผู้เข้าร่วมเสนอราคา/ผู้ทำสัญญา มิได้ปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรม หรือได้กระทำการใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามข้อตกลงคุณธรรมกำหนด หรือพบเห็นพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตหรืออาจนำไปสู่การทุจริตได้ ผู้สังเกตการณ์จะต้องดำเนินการ ดังนี้
 - แจ้งหน่วยงานภาครัฐเจ้าของโครงการทราบ เพื่อให้มี การชี้แจงหรือแก้ไขในระยะเวลาที่กำหนด รวมทั้ง แจ้งต่อคณะกรรมการ ความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เพื่อทราบ
 - หากหน่วยงานดังกล่าวไม่ชี้แจงหรือแก้ไข ให้ผู้สังเกตการณ์แจ้งต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) เพื่อพิจารณา ดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง
 - หากคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้วพบว่า มีพฤติกรรมที่ส่อไปในทางทุจริตหรือนำไปสู่การทุจริตได้จริง คณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตก็จะรายงานหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ป.ป.ท.) กรมสอบสวนคดีพิเศษ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน เพื่อดำเนินการต่อไป

5) ประเมินผลโครงการจัดทำข้อตกลงคุณธรรม ให้ผู้สังเกตการณ์ดำเนินการดังนี้

- (1) ในกรณีที่โครงการจัดซื้อจัดจ้างมีระยะเวลาดำเนินการ ไม่เกิน 1 ปี ให้จัดทำรายงานการประเมินผลโครงการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ภายในระยะเวลาไม่เกิน 1 เดือน หลังจากสิ้นสุดโครงการ
- (2) ในกรณีที่โครงการจัดซื้อจัดจ้างมีระยะเวลาดำเนินการ เกินกว่า 1 ปี ให้จัดทำรายงานการประเมินผลโครงการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการความร่วมมือป้องกันการทุจริตผ่านองค์กรต่อต้านคอร์รัปชัน (ประเทศไทย) ทุก 6 เดือน และทุกสิ้นปีงบประมาณ จนกว่าจะสิ้นสุดโครงการ

8.4.3. การลงนามในข้อตกลงคุณธรรม

การลงนามในข้อตกลงคุณธรรม สามารถกระทำได้ 2 วิธี ดังนี้

- 1) หน่วยงานภาครัฐเจ้าของโครงการ เชิญผู้ประกอบการที่คาดว่าจะเข้าร่วมเสนอราคาในโครงการจัดซื้อจัดจ้าง และผู้สังเกตการณ์มาลงนาม ในข้อตกลงคุณธรรมร่วมกัน

- 2) หน่วยงานภาครัฐเจ้าของโครงการและผู้สังเกตการณ์ลงนามในข้อตกลงร่วมกันก่อน เพื่อให้ผู้สังเกตการณ์สามารถเริ่มเข้าร่วมสังเกตการณ์ได้ตั้งแต่การร่างขอบเขตของงาน (TOR) และเมื่อมีการประกาศจัดซื้อจัดจ้าง ก็ให้ผู้เข้าร่วมเสนอราคาลงนามในข้อตกลงคุณธรรมต่อไป

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีการจัดซื้อจัดจ้างผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ ให้เจ้าหน้าที่พัสดุนำข้อตกลงคุณธรรมที่หัวหน้าหน่วยงานเจ้าของโครงการ ลงนามร่วมกับผู้สังเกตการณ์อัปโหลดเป็นไฟล์ PDF ไว้ในระบบ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเสนอราคาทุกรายพิมพ์และลงนามในข้อตกลงคุณธรรม และสแกนกลับเข้าไปในระบบเพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการเสนอราคา โดยหากผู้เข้าร่วมเสนอราคารายใดไม่ลงนามในข้อตกลงคุณธรรมจะไม่มีสิทธิเข้าร่วมในการเสนอราคา

8.4.4. บทลงโทษ

ข้อตกลงคุณธรรมได้มีการกำหนดบทลงโทษได้ว่า ในกรณีที่ผู้ร่วมลงนามฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงคุณธรรม หรือกระทำการใดๆ ที่ไม่เป็นไปตามที่ข้อตกลงคุณธรรมกำหนดไว้ ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง



บทที่ 9 การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต

9.1. หลักการและเหตุผล

บริษัทฯ ยึดมั่นที่จะดำเนินธุรกิจอย่างซื่อสัตย์มีคุณธรรมและโปร่งใส ในความรับผิดชอบต่อสังคมและผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตามหลักบรรษัทภิบาลที่ดี และจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ การบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้บริษัทฯ สามารถดำเนินธุรกิจตามความมุ่งมั่นที่กำหนดไว้ได้

9.2. วัตถุประสงค์ในการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต

เพื่อให้ทุกหน่วยงานในบริษัทฯ ดำเนินการเชิงรุก เพื่อระบุประเมินและทบทวนความเสี่ยงด้านการทุจริตขององค์กร สร้างความตระหนักถึงความเสี่ยงด้านการทุจริตที่อาจเกิดขึ้น และผลกระทบต่อวัตถุประสงค์ และการดำเนินงานของบริษัทฯ เพื่อให้มั่นใจว่าความเสี่ยงด้านการทุจริตได้ถูกระบุและจัดการอย่างทันท่วงที ทั้งนี้ ผู้บริหารของทุกหน่วยงานต้องให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลความเสี่ยงด้านการทุจริตที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงานของตน

9.3. การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต

การประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 : การเตรียมการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์การวัดความเสี่ยงในด้านผลกระทบ (Impact) และโอกาสที่จะเกิด (Likelihood of Occurrence) รวมทั้งกำหนดระดับความเสี่ยงที่องค์กรยอมรับได้ (Risk Appetite)

ขั้นตอนที่ 2 : การระบุความเสี่ยงด้านการทุจริต สาเหตุหลักของความเสี่ยงและผลกระทบของความเสี่ยง ตลอดจนการวิเคราะห์ความรุนแรงและโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงก่อนคำนึงถึงมาตรการควบคุมภายในที่มีอยู่

ขั้นตอนที่ 3 : การประเมินระบบการควบคุมภายในที่มีอยู่ในปัจจุบัน การวิเคราะห์ความรุนแรง และโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยงหลังจากมีมาตรการควบคุมภายในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 4 : การจัดหามาตรการเพื่อลดความเสี่ยงลงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้ หากมาตรการควบคุมภายในที่ดำเนินงานอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการป้องกันความเสี่ยงด้านการทุจริต

9.4. หน้าที่และความรับผิดชอบ

ผู้บริหารได้มีการกำหนดให้หน่วยงานตรวจสอบภายใน (ZA) เป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่ผู้บริหารสำหรับการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต รวมทั้งเป็นผู้รวบรวมผลการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริต เพื่อจัดทำเอกสารด้านการทุจริตขององค์กร ซึ่งครอบคลุมถึงแผนภาพความเสี่ยงด้านการทุจริต (Fraud Risk Profile) และทะเบียนความเสี่ยงด้านการทุจริต (Fraud Risk Register) ตลอดจนทำหน้าที่ติดตามการดำเนินงานตามแผนจัดการความเสี่ยง เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการตรวจสอบ คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ผู้บริหาร และคณะกรรมการหรือหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตาม หน่วยงานหรือคณะทำงานดังกล่าวมีหน้าที่เพียง

การให้คำปรึกษาและรวบรวมข้อมูลความเสี่ยงเท่านั้น การระบุและประเมินความเสี่ยง รวมทั้งการจัดหามาตรการเพื่อลดหรือจัดการความเสี่ยงถือเป็นหน้าที่โดยตรงของผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานขององค์กร

นอกจากนี้ หน่วยงานตรวจสอบภายใน (ZA) มีหน้าที่ประเมินความเพียงพอและประสิทธิผลของระบบควบคุมภายในที่ระบุขึ้นระหว่างการประเมินความเสี่ยง ซึ่งหากการควบคุมภายในที่หน่วยงานเจ้าของความเสี่ยงระบุขึ้นยังไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิผล หน่วยงานตรวจสอบภายในสามารถให้ความเห็นและให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้บริหาร เพื่อจัดหามาตรการควบคุมภายในเพิ่มเติม เพื่อลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่องค์กรยอมรับได้

9.5. การทบทวนและปรับปรุงคู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต

บริษัทฯ ควรมีการจัดทำการประเมินความเสี่ยงด้านการทุจริตเป็นประจำทุกปี เพื่อระบุความเสี่ยงเพิ่มขึ้นหรือการเปลี่ยนแปลงของระดับความเสี่ยงที่มีอยู่ในแต่ละปี ซึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงจากปัจจัยต่างๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงกระบวนการปฏิบัติงาน การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศใหม่ การเปลี่ยนหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในบริษัท หรือวิธีการทำทุจริตแบบใหม่ๆ เป็นต้น

โดยจะต้องมีการทบทวนและปรับปรุงคู่มือการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริตอย่างต่อเนื่องด้วย หรือหากมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเนื้อหาส่วนสาระสำคัญซึ่งอาจกระทบต่อการบริหารความเสี่ยงด้านการทุจริต โดยจะต้องได้รับการพิจารณาอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัทฯ และมีการสื่อสารคู่มือที่ได้รับการปรับปรุงดังกล่าวให้ทราบโดยทั่วกันทั้งบริษัทฯ ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่าคู่มือดังกล่าว มีความสอดคล้องกับหลักปฏิบัติงานของบริษัทฯ รวมทั้งเป็นไปตามข้อบังคับและกฎหมายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

9.6. การวิเคราะห์เกณฑ์ประเมินระดับความเสี่ยง

9.6.1. ผลกระทบ/การทุจริตของพนักงาน (Impact Scale)

ระดับ	ผลกระทบ	ผลกระทบ/การทุจริตของพนักงาน ที่จะก่อให้เกิดความเสียหาย
5	สูงมาก	มีการทุจริต และกระทบต่อองค์กรอย่างรุนแรงทั้งในด้านการเงินและชื่อเสียง
4	สูง	มีการทุจริต และเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียหาย แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อสถานะทางการเงินขององค์กร
3	ปานกลาง	มีการทุจริต โดยได้รับการแจ้งเตือนจากภายนอก และเป็นเหตุให้บริษัทฯ เสียหายเล็กน้อย
2	ต่ำ	มีการตรวจพบการทุจริต ได้ในระยะเวลาอันสั้น และบริษัทฯ เสียหายเล็กน้อย
1	ต่ำมาก	ไม่เกิดการทุจริต

9.6.2. โอกาสที่จะเกิด (Likelihood Scale)

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด	ความถี่ที่เกิดขึ้น (เฉลี่ย)	
5	สูงมาก	ปัจจุบันกำลังเกิดขึ้น/อาจเกิดขึ้นภายใน 2 ปีนี้	มีโอกาสเกิด 51-100 %
4	สูง	อาจเกิดขึ้น 1 ครั้งทุกๆ 3-5 ปี	มีโอกาสเกิด 21-50 %
3	ปานกลาง	อาจเกิดขึ้น 1 ครั้งทุกๆ 6-20 ปี	มีโอกาสเกิด 6-20 %
2	ต่ำ	อาจเกิดขึ้น 1 ครั้งทุกๆ 21-99 ปี	มีโอกาสเกิด 1-5 %
1	ต่ำมาก	อาจเกิดขึ้น 1 ครั้งทุกๆ 100 ปี	มีโอกาสเกิดน้อยกว่า 1 %

9.6.3. ระดับความเสี่ยง และ ระดับของแผนการดำเนินงาน

ระดับความเสี่ยง	
	ระดับความเสี่ยงสูงมาก ($I \times L \geq 20$)
	ระดับความเสี่ยงสูง ($9 < I \times L < 20$)
	ระดับความเสี่ยงปานกลาง ($3 < I \times L \leq 9$)
	ระดับความเสี่ยงต่ำ ($1 \leq I \times L \leq 3$)

ระดับของแผนการดำเนินงาน	
	แผนงาน
	การดำเนินงานได้ตามแผน
	การดำเนินงานที่ล่าช้ากว่าแผน
	การดำเนินงานที่ล่าช้ากว่าแผนมาก

9.7. การจัดลำดับความสำคัญผลวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง และแนวทางการจัดการความเสี่ยง

ลำดับ	ความเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางในการจัดการ
ปัจจัยทางด้านบุคคล					
1	พนักงานมีความเพะเลอะทะยาน อย่างไม่มีที่สิ้นสุด	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	ปลูกฝังจิตสำนึกพนักงานให้มีความรู้ในการแยกผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ส่วนรวมออกจากกัน รวมถึงการปลูกฝังในเรื่องของการดำรงชีวิตตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง
2	พนักงานมีปัญหาทางการเงิน	สูงมาก	สูง	ปานกลาง	
3	พนักงานมีความละโมภ โลกมาก อยากได้ อยากมี ความไม่พอใจในชีวิต	สูง	สูง	ปานกลาง	
4	พนักงานอาจมีลักษณะทางจิตที่ผิดปกติ หรือกระทำเพื่อความสนใจแก่ตนเอง	สูง	สูง	ปานกลาง	
5	พนักงานมีความปรารถนาที่จะยกระดับตนเองให้ก้าวหน้าหรือผู้อื่นในสังคม	สูง	สูง	ปานกลาง	
ปัจจัยทางด้านองค์กร					
1	กฎ ระเบียบบริษัท มีช่องว่างให้กระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ	สูง	สูง	ปานกลาง	ให้ผู้บริหารและพนักงานทบทวนกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและแก้ไขอยู่เสมอ โดยมุ่งที่ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงาน
2	พนักงานขาดความจงรักภักดีต่อบริษัทฯ	สูง	สูง	ปานกลาง	ปลูกฝังจิตสำนึกพนักงานให้มีความตระหนักรู้ถึงผลที่ได้รับ/บทลงโทษของการกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้พนักงานเกิดความเกรงกลัว และไม่กล้ากระทำความผิดใดๆ ได้อีก
3	พนักงานขาดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร	สูง	สูง	ปานกลาง	จัดการฝึกอบรมความรู้เกี่ยวกับ กฎหมาย กฎ ระเบียบ และข้อบังคับอื่นๆที่เกี่ยวข้องของบริษัทฯ ให้กับพนักงานบริษัทฯ ทุกระดับได้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น
ปัจจัยทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม					
1	พนักงานมีแรงกดดันจากความเครียด/ใดนเป็นปัจจัยจากเพื่อนร่วมงาน/หัวหน้างาน	สูง	สูง	ปานกลาง	จัดการประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับช่องทางทางกรร้องเรียน เพื่อช่วยป้องกันและลดปัญหาการทุจริตต่อรับช้ภายในบริษัทฯ ให้หมดไปได้
2	พนักงานถูกบีบบังคับให้กระทำการทุจริตฯ ตามบรรทัดฐานของหน่วยงาน	สูง	สูง	ปานกลาง	
3	เกิดจากลัทธิเอาอย่างกันในหน่วยงานหรือต่างหน่วยงานขึ้น	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	
4	พนักงานถูกเพื่อนยุยงให้กระทำการทุจริต เพื่อแบ่งผลประโยชน์ร่วมกัน	ปานกลาง	สูง	ปานกลาง	ปลูกฝังจิตสำนึกพนักงาน ด้วยกรฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับ

ลำดับ	ความเสี่ยง	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง	แนวทางในการจัดการ
ปัจจัยทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม (ต่อ)					
5	พนักงานมีความเห็นแก่ตัวเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากขึ้น จึงไม่เห็นแก่ประโยชน์ของบริษัท	สูง	สูง	ปานกลาง	เรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน เพื่อให้พนักงานเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากผลประโยชน์ส่วนตนมากยิ่งขึ้น
ปัจจัยทางด้านจิตวิทยา					
1	พนักงานมีการยอมรับว่าเป็นเรื่องธรรมดาทั่วไป ที่ใครๆ เขาก็ทำกันได้	สูง	สูง	ปานกลาง	ปลูกจิตสำนึกพนักงานให้มีความตระหนักถึงผลที่ได้รับ/บทลงโทษของการกระทำทางทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อให้พนักงานเกิดความเกรงกลัว และไม่กล้ากระทำความผิดใดๆ ได้อีก
2	พนักงานขาดความเชื่อมั่น/ศรัทธาต่อระบบการบริหารจัดการขององค์กรด้านความโปร่งใส	สูง	สูง	ปานกลาง	จัดทำประกาศบริษัทฯ เรื่อง "เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัท" มุ่งสู่การเป็นองค์กร ธรรมภิบาลและความโปร่งใส เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แกพนักงานและเป็นแนวทางในการปฏิบัติร่วมกันทั้งบริษัทฯ
3	พนักงานเพิกเฉย ทำเป็นไม่รู้ไม่เห็น ต่อการกระทำทางทุจริตฯ และกินตามน้ำ	สูง	สูง	ปานกลาง	จัดทำคำสั่งบริษัทฯ เรื่อง "นโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัทฯ" ที่วางกรอบนโยบายแนวทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนว่า ให้พนักงานทุกหน่วยงานให้ความสำคัญในการป้องกันการทุจริตฯ มาก่อนเป็นอันดับต้น และช่วยกันสอดส่องดูแลหรือแจ้งเบาะแสการกระทำทุจริตฯ ที่พบเห็น เพื่อนำส่งให้บริษัทฯ ดำเนินการตรวจสอบต่อไป
4	พนักงานเผลอยกเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา	สูง	สูง	ปานกลาง	
5	พนักงานเผลอยกเสียเวลาไปยุ่งเกี่ยวกับเรื่องผลประโยชน์ของตนเอง	สูง	สูง	ปานกลาง	

บทที่ 10 ภาคผนวก

10.1. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ เรื่อง การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ



บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ

เรื่อง การขับเคลื่อนการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ
และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

บันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ทำขึ้น เมื่อวันที่ 28 พฤษภาคม 2557 ระหว่างสำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องและแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นำไปสู่การปฏิบัติในภาครัฐวิสาหกิจได้อย่างประสบผลสำเร็จตามหลักธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล โดยมีเจตนารมณ์และรายละเอียด ดังนี้

ข้อ 1 ขั้ตุดประสงค์

1.1 เพื่อร่วมกันส่งเสริม สนับสนุน เผยแพร่ และประสานความร่วมมือให้เกิดการมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องและแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล

1.2 เพื่อสร้างเครือข่ายป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐวิสาหกิจ ทั้งในระดับองค์กรและตัวบุคคล เสริมสร้างบทบาทในการเฝ้าระวัง และมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามการทุจริตทุกรูปแบบ

1.3 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริต นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล รวมทั้ง การกำกับ ติดตามให้หน่วยงานในสังกัดดำเนินการตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต

2

ข้อ 2 แนวทางการดำเนินการและกิจกรรมความร่วมมือ

2.1 สนับสนุน ประสานงาน ให้คำปรึกษาและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต จัดทำรายงานผลการดำเนินงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งกำกับ ติดตามการดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงานในสังกัด เช่น การนำยุทธศาสตร์ชาติมาดำเนินการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไปสู่การปฏิบัติตามแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริต รวมทั้งการติดตาม ประเมินผล เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อบรรลุเป้าหมายในการดำเนินการส่งเสริม สนับสนุน ให้รัฐวิสาหกิจได้มีการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ ตามแนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติมาด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2

2.2 ร่วมสนับสนุนและดำเนินการให้มีการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity & Transparency Assessment : ITA) ไปใช้ในทุกรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่จะให้รัฐวิสาหกิจทุกแห่งมีการบริหารงานที่โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาลและประมอณจริยธรรมของหน่วยงานภายในปี พ.ศ. 2560

2.3 ร่วมให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติมาด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต มาตรการป้องกันและปราบปรามการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจ นโยบายของรัฐบาลที่เกี่ยวข้อง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลและบรรษัทภิบาล

2.4 ร่วมกันขับเคลื่อนและผลักดันให้เกิดมาตรการ/แนวทางการดำเนินการ รวมทั้งกำกับ และติดตามมาตรการ/แนวทางการดำเนินการ เพื่อลดและขจัดปัญหาการทุจริตให้เกิดสัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.5 บูรณาการระบบรับเรื่องร้องเรียน และติดตามผลการดำเนินการเรื่องร้องเรียนการทุจริตอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดการประสานเชื่อมโยงกัน และการจัดการข้อร้องเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.6 ร่วมดำเนินการอื่นใด ตามที่สำนักงาน ป.ป.ช. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) และหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ เห็นสมควร

ข้อ 3 การลงนามความร่วมมือ

เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์และความตั้งใจในการดำเนินการตามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือฉบับนี้ จึงได้ลงนามร่วมกันไว้เป็นหลักฐาน



(นายสรเสริญ พลเจียก)

เลขาธิการคณะกรรมการ ป.ป.ช.



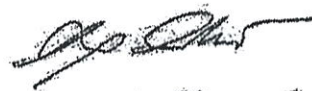
(นางปานทิพย์ ศรีพิมล)

สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ



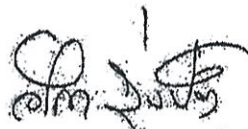
(นายสังเวียน บุญโต)

การกีฬาแห่งประเทศไทย



(นางสาวบุษบา วิริยานนท์)

การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย



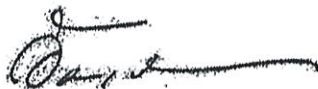
(นางอำภา รังวิดิ)

การเคหะแห่งชาติ



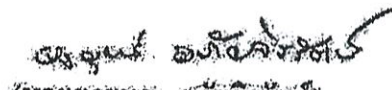
(นายสุรพงษ์ รงศิริกุล)

การท่าเรือแห่งประเทศไทย



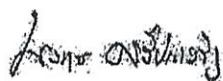
(นายอัยยอน ญาน)

การทางพิเศษแห่งประเทศไทย



(นายยงยุทธ อภัยจิรรัตน์)

การประปานครหลวง



(นางนุช ศรีประเสริฐ)

การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



(นายสมชาย วิจิตรวัฒนา)

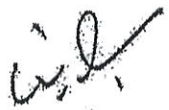
การไฟฟ้านครหลวง


(นางพรณพิลาส ไหมงาม)
การประปาส่วนภูมิภาค


(นายสาธิต รุ่งจิรณานนท์)
การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค


(นายสุนชัย คำนูณเศรษฐ์)
การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย

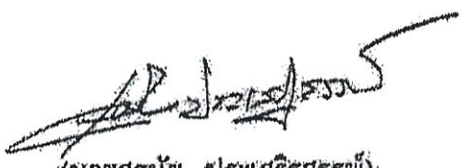

(นายวิรพงษ์ พัฒนะพันธุ์)
การรถไฟฟ้าขนส่งมวลชนแห่งประเทศไทย

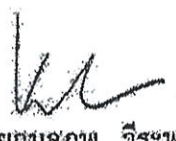

(นายเทอดชัย เฟ่งไพฑูรย์)
การรถไฟแห่งประเทศไทย

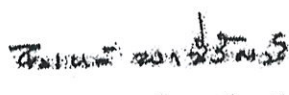

(นายสุวิทย์ ดิรัจฉิรกุล)
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร

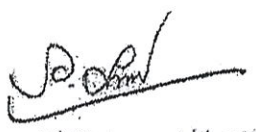

(นายจรัส อัญววงษ์)
ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน)


(นางสวพรณี เขตรำไพ)
ธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย


(นายสุนัย ประเสริฐสรณ์)
ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย


(นายกมลภ จีระพงษ์)
ธนาคารอาคารสงเคราะห์


(นางสาวนงเยาว์ พาปิริตัน)
ธนาคารออมสิน


(นางสาวปาริฉัตร เหล่าอิระหรีด)
ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
แห่งประเทศไทย

5



(นายปรีชา นุชางกูร)

บริษัท ตลาดรองสินค้าเพื่ออยู่อาศัย



(นายวิโรจน์ สิทธิเจริญรุ่ง)

บริษัท ประกันสินค้าอุตสาหกรรมขนาดย่อม



(นายนิรุฒ มณีพันธ์)

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)



(นายชัยยุทธ วัฒนสินธุ์)

บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน)



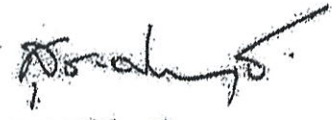
(นายสุเมธ ดำรงชัยธรรม)

บริษัท ธนาคารกรุงเทพพัฒนาสินทรัพย์ จำกัด



(นางสาวปิตันธุ์ สุวรรณบุบผา)

บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด



(นางสุรีย์ ศรีพลสุข)

บริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)



(นายบุญช่วย สุกตวิไลเลิศ)

บริษัท ขนส่ง จำกัด



(นางจันทนา บัวศรี)

บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)



(นายสุพชาติ สุกต)

บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)



(นายอนันท์ วรรณางกูร)

บริษัท วิษณุกรบินแห่งประเทศไทย จำกัด

เรือเอก



(อนิรุธ ไบดิรัตน์)

บริษัท อู่กรุงเทพ จำกัด

6



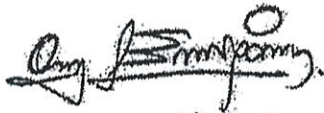
(นายพลชัย วินิจกุล)
บริษัท อสมท จำกัด (มหาชน)



(นายธีระพันธ์ นิตยกุล)
โรงงานไฟ



(นางสาวจิรภัตต์ ตานันทสิน)
โรงพิมพ์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



(นายอนุชา เล็กสกุล)
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และ
เทคโนโลยีแห่งประเทศไทย



(นายสุชาติ ชรัสฉาย)
สำนักงานชานาโคระห์



(นายยุทธ จิตภูมิ)
องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ



(นายต่อศักดิ์ โปธิมงคล)
โรงงานยาสูบ

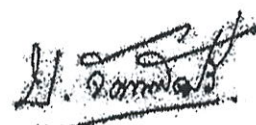


(นางสาวนัตถ์ นาน)
สถาบันการบินพลเรือน



(นายประสิทธิ์ ทัมเสถ)
สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยาง

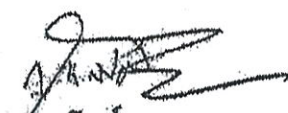
พันตำรวจเอก



(นายสง่าง จันทกร)
สำนักงานสลากกินแบ่งรัฐบาล



(นายอนุตม์ปกรณ์ วงศ์สิน)
องค์การคลังสินค้า



(นายสุทธิชัย โพธิ์สุพรรณ)
องค์การตลาด

7



(นางจันทิมา จงสีกาวรพินิจ)

องค์การบริหารส่วนตำบล



(นายเชนทร์พล ธนบุญวัฒนา)

องค์การตลาดเพื่อเกษตรกร



(นายแพทย์สุวัช ไชยศิริวัฒนา)

องค์การเภสัชกรรม



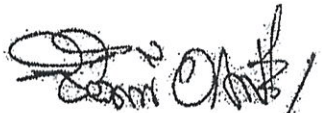
(นายฤทธิธรรค์ ฤทธิประสูตร)

องค์การสวนสัตว์



(นายภูมิจิตต์ พงษ์พันธุ์งาม)

องค์การสะพานปลา



(นายชัยรัตน์ อร่ามศรี)

องค์การอุตสาหกรรมป่าไม้



(นายปณเทพ กล้านรงค์วิญ)

ประธานกรรมการ ป.ป.ช.

สภานิติบัญญัติ



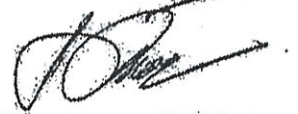
(นางกรรณิการ์ วงศ์ทองศิริ)

องค์การพิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์แห่งชาติ



(นางสาวพรรณิ สาธิตแสน)

องค์การสวนยาง



(นายพนพล ดันจิไชย)

องค์การส่งเสริมกิจการโคนมแห่งประเทศไทย



(นายภราดร หอมแยม)

องค์การสวนพฤกษศาสตร์



(นายสมควร จารุสมบัติ)

องค์การสุรา



(ศาสตราจารย์ ดร. ภักดี โพธิศิริ)

กรรมการ ป.ป.ช.

ประธานอนุกรรมการอำนวยการ ประสานการขับเคลื่อน

และติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ว่าด้วยการ

ป้องกันและปราบปรามการทุจริต

สภานิติบัญญัติ

10.2. ระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตฯ พ.ศ.2553



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 1/9

ข้อ 1. ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม”

ข้อ 2. ให้ยกเลิกบรรดาข้อความตามระเบียบ ประกาศ คำสั่ง มติ หรือข้อความอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้วในระเบียบนี้ หรือซึ่งขัดหรือแย้งกับระเบียบนี้ และให้ใช้ความตามระเบียบนี้แทน

ข้อ 3. ในระเบียบนี้

“บริษัท” หมายถึง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

“ประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม” หมายถึง ประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรมของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

“พนักงาน” หมายถึง พนักงานรายเดือนที่บริษัทจ้างไว้เป็นการประจำและได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของบริษัท

“ลูกจ้าง” หมายถึง ผู้ที่บริษัททำสัญญาว่าจ้างให้ปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว

“ข้อร้องเรียน” หมายถึง ข้อเท็จจริงที่ระบุโดยวาจาหรือลายลักษณ์อักษรว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใด ได้กระทำการใดๆ ต่อบริษัท พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยทุจริตหรือโดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม หรือที่ระบุว่าบุคคลหนึ่งบุคคลใดได้กระทำการใดๆ อันเป็นการก่อกวน ข่มขู่ คุกคามทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเนื่องมาจากการที่มีการร้องเรียน การให้ข้อมูลหรือจะให้ข้อมูล การช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้ตรวจสอบข้อเท็จจริง รวมถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ข้อมูล หรือการให้ความร่วมมือใดๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 2/9

“ผู้มีสิทธิร้องเรียน” หมายถึง พนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย หรือบุคคลใดที่พบเห็นการกระทำที่ได้กระทำการใดๆ ต่อบริษัท พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยทุจริตหรือโดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม และให้รวมถึงพนักงานที่ถูกกีดกันแก่งัด ข่มขู่ ถูกลงโทษทางวินัย หรือถูกเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเนื่องมาจากการที่ตนได้ร้องเรียนให้ข้อมูล หรือจะให้ข้อมูล ช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริง รวมถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ถ้อยคำ หรือการให้ความร่วมมือใดๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ

“ผู้ร้องเรียน” หมายถึง ผู้มีสิทธิร้องเรียนที่ได้นำส่งข้อร้องเรียนไปยังผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน หรือผู้ที่เข้าร้องเรียนด้วยวาจาต่อผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน

“ผู้ถูกร้องเรียน” หมายถึง ผู้ที่ถูกระบุในข้อร้องเรียนว่าได้กระทำการใดๆ ต่อบริษัท พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยทุจริตหรือโดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม หรือผู้ที่ถูกระบุว่าได้กระทำการใดๆ อันเป็นการกีดกันแก่งัด ข่มขู่ ลงโทษทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง อันเนื่องมาจากการที่มีการร้องเรียน การให้ข้อมูลหรือจะให้ข้อมูล การช่วยเหลือในขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน หรือรวบรวมข้อเท็จจริงให้แก่ผู้รับข้อร้องเรียนหรือผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง รวมถึงการฟ้องร้องดำเนินคดี การเป็นพยาน การให้ถ้อยคำ หรือการให้ความร่วมมือใดๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ

“ผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน” หมายถึง ประธานกรรมการบริษัท กรรมการบริษัท กรรมการผู้ช่วยการใหญ่ เลขานุการคณะกรรมการบริษัท หรือรองกรรมการผู้ช่วยการใหญ่ กรรมการผู้จัดการผู้ช่วยการใหญ่ ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายงานที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียน

“ผู้รับข้อร้องเรียน” หมายถึง ผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียนที่ได้รับข้อร้องเรียนจากผู้ร้องเรียน



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 3/9

“ผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง” หมายถึง ผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร
ผู้อำนวยการสำนักงานการตรวจการองค์กร พนักงานในฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กรที่ได้รับ
มอบหมายในการตรวจสอบข้อเท็จจริง และบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ข้อ 4. ผู้มีสิทธิร้องเรียนมีสิทธินำเสนอข้อร้องเรียนไปยังผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียนคนใดคนหนึ่ง
โดยวิธีใดวิธีหนึ่ง ดังต่อไปนี้

- (1) ร้องเรียนได้โดยตรงด้วยวาจา หรือลายลักษณ์อักษรโดยตรงต่อผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน
- (2) ผ่านทางไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (e-mail) ของผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน
- (3) ทำเป็นจดหมายถึงผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน
ผู้ร้องเรียนสามารถเลือกที่จะไม่เปิดเผยตนเองได้ หากเห็นว่าการเปิดเผยอาจทำให้
เกิดความเสียหายต่อตนเองได้

ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเลือกที่จะไม่เปิดเผยชื่อ ต้องระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่
ชัดเจนเพียงพอที่แสดงให้เห็นว่ามีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีกระทำการใดๆ ต่อบริษัท พนักงาน ลูกจ้าง
หรือผู้มีส่วนได้เสียของบริษัท โดยทุจริตหรือโดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง
บริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรมเกิดขึ้น

ผู้ร้องเรียนสามารถร้องเรียนตามระเบียบนี้ได้มากกว่า 1 ช่องทาง และไม่จำเป็นต้องเปิดเผย
ตัวตน แต่หากการเปิดเผยตนเองจะทำให้บริษัทสามารถแจ้งผลการดำเนินการหรือรายละเอียดเพิ่มเติมใน
เรื่องที่ร้องเรียนให้ทราบได้

ในกรณีที่มีการนำเสนอข้อร้องเรียนไปยังบุคคลอื่นที่มีชื่อผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียน ให้ผู้ที่
ได้รับข้อร้องเรียนนำเสนอข้อร้องเรียนดังกล่าวไปยังประธานกรรมการบริษัท หรือกรรมการผู้อำนวยการใหญ่
เพื่อพิจารณาส่งต่อไป ในกรณีดังกล่าวให้ถือว่าประธานกรรมการบริษัท หรือกรรมการผู้อำนวยการ
ใหญ่ (แล้วแต่กรณี) เป็นผู้รับข้อร้องเรียน



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 4/9

ข้อ 5. ขอร้องเรียนจะต้องมีรายละเอียดและพยานหลักฐาน ดังนี้

(1) ระบุประเด็นหรือข้อร้องเรียนให้ชัดเจนว่าเป็นเรื่องที่ทุจริต หรือเป็นการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม หรือเป็นเรื่องที่มีบุคคลใดกลั่นแกล้ง ข่มขู่ ลงโทษทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการ อันไม่ชอบที่เกี่ยวกับสภาพการจ้าง โดยต้องมีข้อมูลชัดเจนเพียงพอน่าเชื่อถือได้

(2) มีหลักฐานที่สอดคล้องกับประเด็นหรือข้อร้องเรียน โดยต้องระบุรายละเอียดข้อเท็จจริงหรือหลักฐานที่ชัดเจนพอที่แสดงให้เห็นว่ามีเหตุอันควรเชื่อได้ว่ามีการกระทำที่เป็นการทุจริตหรือฝ่าฝืนกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม หรือมีการกลั่นแกล้ง ข่มขู่ ลงโทษทางวินัย หรือเลือกปฏิบัติด้วยวิธีการอันไม่ชอบที่เกี่ยวกับสภาพการจ้างเกิดขึ้นจริง เช่น ชื่อผู้ถูกร้องเรียน (ถ้ามี) เวลาและสถานที่เกิดเหตุการณ์ ลักษณะการฝ่าฝืนผลกระทบที่เกิดขึ้น หน่วยงานหรือบุคคลที่จะให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ รวมถึงภาพถ่ายเอกสารหรือหลักฐานใดๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

ข้อ 6. เมื่อมีการร้องเรียน ให้ผู้รับข้อร้องเรียนส่งข้อร้องเรียนที่ได้รับไปยังสำนักงานการตรวจการองค์กร ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร เพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

(1) ในกรณีที่ข้อร้องเรียนไม่มีรายละเอียดข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานตามข้อ 5. สำนักงานการตรวจการองค์กร อาจแสวงหาข้อมูลเพิ่มเติม หรือนำเสนอผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ตามลำดับชั้นเพื่อมีคำสั่งยุติเรื่องก็ได้

(2) ในกรณีที่ข้อร้องเรียนมีรายละเอียดและพยานหลักฐานครบถ้วนตามข้อ 5. หรือมีการแสวงหาข้อมูลตาม (1) จนครบถ้วนตามข้อ 5. แล้ว สำนักงานการตรวจการองค์กร จะต้องดำเนินการเพื่อให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อร้องเรียนตามระเบียบนี้ต่อไป

การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อร้องเรียน ถ้าเป็นเรื่องที่มีหลักฐานชัดเจนและไม่เกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน สำนักงานการตรวจการองค์กร ต้องพิจารณาและรายงานผลการตรวจสอบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับข้อร้องเรียน



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 5/9

การตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับข้อร้องเรียน ถ้าเป็นเรื่องที่ซับซ้อนเกี่ยวข้องกับหลายหน่วยงาน สำนักงานการตรวจการองค์กร จะต้องนำเสนอผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ซึ่งประกอบด้วยบุคคลไม่น้อยกว่า 3 คน โดยกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องเป็นพนักงานที่มาจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียนนั้นอย่างน้อย 1 คน และต้องเป็นพนักงานในฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กรอย่างน้อย 1 คน ส่วนกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงที่เหลือ จะแต่งตั้งจากพนักงานหรือจากบุคคลภายนอกก็ได้ ทั้งนี้ กรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงจะต้องไม่มีส่วนได้เสียโดยตรงในเรื่องที่ร้องเรียนตามข้อร้องเรียนดังกล่าว

คณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงต้องพิจารณาและรายงานผลการตรวจสอบข้อเท็จจริงภายใน 60 วัน นับแต่วันที่ประธานคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริงได้รับทราบคำสั่ง

กรณีมีเหตุจำเป็นที่ไม่สามารถจะดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาตามวรรคสองและวรรคสี่ ให้สำนักงานการตรวจการองค์กร หรือคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง (แล้วแต่กรณี) นำเสนอผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร และกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ตามลำดับชั้น เพื่อพิจารณาอนุมัติขยายระยะเวลาการตรวจสอบได้ครั้งละไม่เกิน 30 วัน

ข้อ 7. ผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับข้อเรียกร้อง
- (2) ขอให้หน่วยงานต่างๆ ในบริษัทส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวนข้อเท็จจริง
- (3) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกบริษัทเพื่อขอข้อมูลหรือเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่สอบสวนข้อเท็จจริง
- (4) เรียกผู้ถูกร้องเรียนและ/หรือพยานมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการพิจารณา โดยจะแจ้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้นั้นให้ทราบด้วยหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นความลับตามข้อ 13. ด้วย



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 6/9

พนักงานต้องให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง การขัดขึ้นหรือขัดขวางการ
ตรวจสอบข้อเท็จจริง หรือการกระทำในลักษณะคล้ายคลึงกัน ให้ถือเป็นความผิดวินัย

ในกรณีที่ผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงพบว่ามีบุคคลอื่นๆ นอกจากผู้ถูกร้องเรียนเป็นผู้ร่วม
กระทำสนับสนุนการกระทำ จ้างวานหรือสั่งการให้กระทำการตามที่ระบุในข้อร้องเรียน ให้ถือว่าบุคคล
ดังกล่าวเป็นผู้ถูกร้องเรียน และผู้รับข้อร้องเรียนเดิมเป็นผู้รับข้อร้องเรียน

ข้อ 8. ในกรณีที่ผู้ถูกตรวจสอบข้อเท็จจริงแจ้งความประสงค์เพื่อชี้แจงหรือนำพยานบุคคล
เข้าชี้แจง หรือนำส่งเอกสารหรือหลักฐานใดๆ ผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงจะต้องเปิดโอกาสให้มีการชี้แจง
และนำส่งเอกสารหลักฐานดังกล่าวอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ ผู้ถูกตรวจสอบข้อเท็จจริงหรือพยานจะเข้าชี้แจงด้วย
วาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษร หรือดำเนินการทั้งสองก็ได้

ในกรณีที่มีการชี้แจงด้วยวาจา ต้องกระทำต่อหน้าผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยต้องมีการ
บันทึกและลงลายมือชื่อรับรองการบันทึก ทั้งนี้ ถ้าเป็นการตรวจสอบข้อเท็จจริงโดยคณะกรรมการ
ตรวจสอบข้อเท็จจริง ต้องมีกรรมการ ไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของกรรมการทั้งหมด

ข้อ 9. เมื่อได้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริงแล้ว สำนักงานการตรวจการองค์กร หรือคณะกรรมการ
ตรวจสอบข้อเท็จจริง (แล้วแต่กรณี) จะต้องจัดทำรายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริง โดยมีรายละเอียด
ข้อเท็จจริงการตรวจสอบที่ครบถ้วนชัดเจน

ในกรณีที่เห็นว่ามีความผิดอันควรเชื่อว่ามีกระทำการที่เป็นทุจริต หรือการ ไม่ปฏิบัติตาม
กฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและ
จริยธรรม ให้เสนอความเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความผิดทางวินัย ความเสียหายที่เกิดขึ้น ผลกระทบ
ที่มีต่อบริษัท แนวทางแก้ปัญหาและความเห็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องไว้ในรายงานการตรวจสอบข้อเท็จจริงด้วย

ข้อ 10. เมื่อมีการจัดทำรายงานสรุปผลการตรวจสอบตามข้อ 9. แล้ว ให้สำนักงานการตรวจการ
องค์กร นำเสนอผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร เพื่อพิจารณาดำเนินการ ดังนี้



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 7/9

- (1) ในกรณีที่มีความเห็นว่าการทำผิดวินัย ให้ส่งเรื่องไปยังรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ สายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป พิจารณาดำเนินการต่อไป
- (2) ในกรณีที่มีความเห็นว่าการทำผิดกฎหมายอาญาหรือกฎหมายที่มีโทษทางอาญา ให้ส่งเรื่องไปยังฝ่ายคดี พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป
- (3) ในกรณีที่มีความเห็นว่ามีความเสียหายในทางแพ่งต่อบริษัท ให้ส่งเรื่องไปยังฝ่ายคดี พิจารณาดำเนินการตามขั้นตอนเพื่อเรียกร้องให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความเสียหายรับผิดชอบใช้ค่าเสียหายต่อ บริษัทต่อไป

ในกรณีที่ปรากฏว่ามีการกระทำความผิดอย่างหนึ่งอย่างใดตามวรรคหนึ่ง ให้สำนักงานการตรวจการองค์กร นำเสนอผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กรพิจารณา หากเห็นชอบให้นำเสนอกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ พิจารณานุมัติให้ยุติการตรวจสอบข้อเท็จจริง

ในกรณีที่ผู้อำนวยการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร มีความเห็นขัดหรือแย้งกับ ความเห็นที่มีการนำเสนอตามวรรคหนึ่งและสอง ให้นำเสนอความเห็นต่อกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อ พิจารณาชี้ขาด

ข้อ 11. ในกรณีที่มีการดำเนินการจนเสร็จสิ้นตามข้อ 10. แล้ว ให้สำนักงานการตรวจการองค์กร ดำเนินการ ดังนี้

- (1) แจ้งผลการตรวจสอบเป็นลายลักษณ์อักษรไปยังผู้ร้องเรียน ผู้รับร้องเรียน และ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เพื่อทราบภายใน 7 วัน
- (2) แจ้งสำนักงานการตรวจสอบภายใน เพื่อทราบภายใน 7 วัน เพื่อจัดเก็บ จัดทำสถิติ ประเมินความเสี่ยง วิเคราะห์ จัดทำกลยุทธ์ และพิจารณาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับอำนาจหน้าที่ของสำนักงาน การตรวจสอบภายใน และเพื่อนำเสนอคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการบริษัทต่อไป

ข้อ 12. ในกรณีที่ผู้ร้องเรียนเปิดเผยชื่อของตนเอง หากล่วงพ้นเวลา 60 วัน นับจากวันที่ได้ร้องเรียน แล้ว ยังไม่มีการตอบรับใดๆ จากผู้รับข้อร้องเรียน ผู้ร้องเรียนสามารถสอบถามและขอคำชี้แจงเกี่ยวกับการ ดำเนินการในเรื่องที่ร้องเรียนจากฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กรได้



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 8/9

ข้อ 13. การดำเนินการใดๆ ตามระเบียบนี้ จะต้องดำเนินการเพื่อปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นความลับและจะเปิดเผยเท่าที่จำเป็น โดยคำนึงถึงความปลอดภัยและความเสียหายของผู้รายงานแหล่งที่มาของข้อมูล หรือบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอนจะต้องเก็บรักษาข้อมูลที่ได้รับรู้ไว้ในชั้นความลับสูงสุด และไม่เปิดเผยต่อบุคคลอื่น หากพนักงานผู้ใดฝ่าฝืนถือเป็นการกระทำความผิดวินัย

ข้อ 14. กรณีที่ผู้ร้องเรียนเห็นว่าตนเองได้รับความไม่ปลอดภัยหรืออาจเกิดความเดือดร้อนเสียหาย ผู้ร้องเรียนสามารถร้องขอให้บริษัทกำหนดมาตรการอย่างหนึ่งอย่างใดเพื่อคุ้มครองที่เหมาะสมเป็นการชั่วคราวก็ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นดุลยพินิจของกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ ที่จะดำเนินการตามที่ร้องหรือไม่ได้

ในกรณีที่เห็นว่าเป็นเรื่องที่จะก่อให้เกิดความเสียหายหรือความไม่ปลอดภัยต่อบริษัท ผู้ร้องเรียน หรือบุคคลหนึ่งบุคคลใด อาจกำหนดมาตรการคุ้มครองอย่างหนึ่งอย่างใดโดยผู้ร้องเรียนไม่ต้องร้องขอก็ได้

ข้อ 15. พนักงานที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม เลือกปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นนั้น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้ร้องเรียน ได้แจ้งข้อมูล ร้องเรียนหรือให้เบาะแสเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือธรรมาภิบาลหรือจริยธรรมตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม รวมไปถึงการที่บุคคลอื่นนั้นฟ้องร้องดำเนินคดี เป็นพยาน ให้ถ้อยคำ หรือให้ความร่วมมือใดๆ ต่อศาลหรือหน่วยงานของรัฐ ให้ถือว่าพนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ในกรณีที่การกระทำความผิดดังกล่าวเป็นความผิดตามกฎหมาย บริษัทจะต้องดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ในกรณีที่กรรมการหรือกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ เป็นผู้ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้มีอำนาจตามข้อ 16. ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของบริษัทอย่างเคร่งครัด



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ. 2553

หน้าที่ 9/9

ข้อ 16. ในกรณีที่กรรมการบริษัท หรือกรรมการผู้แทนสายการใหญ่เป็นผู้ร้องเรียน ให้ประธานกรรมการบริษัท เป็นผู้พิจารณาสั่งการเพื่อตรวจสอบข้อเท็จจริงในเรื่องที่ร้องเรียนดังกล่าวตามความเหมาะสม

ในกรณีที่ผู้แทนสายการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร เป็นผู้ร้องเรียน ให้อำนาจหน้าที่ของผู้แทนสายการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร ในเรื่องที่ร้องเรียนดังกล่าวตามระเบียบนี้ เป็นของกรรมการผู้แทนสายการใหญ่ หรือรองกรรมการผู้แทนสายการใหญ่ที่กรรมการผู้แทนสายการใหญ่ มอบหมาย

ในกรณีที่ผู้แทนสายการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร เป็นผู้ร้องเรียน ให้อำนาจหน้าที่ของผู้แทนสายการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร หรือผู้แทนสายการใหญ่ในฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร ที่ผู้แทนสายการใหญ่ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร มอบหมาย

ในกรณีที่ประธานกรรมการบริษัทเป็นผู้ร้องเรียน ให้เป็นอำนาจของคณะกรรมการบริษัท เพื่อพิจารณามีมติในเรื่องที่ร้องเรียนดังกล่าวตามความเหมาะสม

ข้อ 17. ให้กรรมการผู้แทนสายการใหญ่ เป็นผู้รักษาการตามระเบียบนี้ ในกรณีที่มิมีปัญหาในการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้ถือข้อวินิจฉัยของกรรมการผู้แทนสายการใหญ่ เป็นข้อยุติ

ข้อ 18. ให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 25 มกราคม 2553

(นายอาปน กิตติอาปน)

ประธานกรรมการ

10.3. ระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตฯ พ.ศ.2553 แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือจรรยาบรรณ
หรือจรรยาภิบาล หรือจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาภิบาลและจรรยาบรรณ พ.ศ. 2553
แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556

หน้า 1/2

ตามมติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ครั้งที่ 11/2556 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2556 เห็นสมควรให้มีการปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือจรรยาภิบาล หรือจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาภิบาลและจรรยาบรรณ พ.ศ. 2553 จึงได้กำหนด ระเบียบไว้ ดังนี้

ข้อ 1. แก้ไขชื่อหน่วยงานในระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือจรรยาภิบาล หรือจรรยาบรรณตามประมวลจรรยาภิบาลและจรรยาบรรณ พ.ศ. 2553 จากเดิม “ฝ่ายกฎหมายและกำกับกิจกรรมองค์กร” เป็น “ฝ่ายกฎหมาย” และจากเดิม “สายทรัพยากรบุคคลและบริหารทั่วไป” เป็น “สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร” ทุกแห่ง

ข้อ 2. ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 7. บรรทัดหนึ่ง และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ 7. ผู้ตรวจสอบข้อเท็จจริงมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

(1) รวบรวมข้อเท็จจริงที่เกี่ยวข้องกับข้อร้องเรียน

(2) ขอให้หน่วยงานต่าง ๆ ในบริษัทส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องกับ

เรื่องที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง

(3) ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานภายนอกบริษัทเพื่อขอข้อมูลหรือเอกสาร

หลักฐานที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ตรวจสอบข้อเท็จจริง

(4) เรียกผู้ถูกร้องเรียนและ/หรือพยานมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเพื่อประกอบการ

พิจารณา โดยจะแจ้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดของผู้นั้นให้ทราบด้วยหรือไม่ก็ได้ ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงการปกป้องข้อมูลที่เกี่ยวข้องให้เป็นความลับตามข้อ 13. ด้วย

ข้อ 3. ให้ยกเลิกข้อความในข้อ 15. บรรทัดหนึ่ง และให้ใช้ข้อความต่อไปนี้แทน

ข้อ 15. พนักงานที่ปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยวิธีการที่ไม่เป็นธรรม ถือปฏิบัติด้วยวิธีการที่ไม่เหมาะสม หรือก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่นนั้น อันมีเหตุจูงใจมาจากการที่บุคคลอื่นนั้นได้ร้องเรียนได้แจ้งข้อมูล ร้องเรียนหรือให้เบาะแสดเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ



ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือจริยธรรม
ตามประมวลธรรมเนียมปฏิบัติและจริยธรรม พ.ศ. 2553
แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ. 2556

หน้า 2/2

คำสั่งบริษัท หรือธรรมเนียมปฏิบัติ หรือจริยธรรมตามประมวลธรรมเนียมปฏิบัติและจริยธรรม รวมไปถึงการที่บุคคลอื่น
นำร่องร้อง คำเตือนคดี เป็นพยาน ให้ข้อมูลหรือให้ความร่วมมือใดๆ ต่อศาล หรือหน่วยงานของรัฐ ให้ถือว่า
พนักงานผู้นั้นได้กระทำความผิดวินัย ทั้งนี้ ในกรณีที่การกระทำดังกล่าวเป็นความคิดตามกฎหมายบริษัทจะต้อง
ดำเนินการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

ตั้ง ณ วันที่ 12 พฤษภาคม 2557

พธอากาศเอก

(ประจักษ์ จันทอง)

ประธานกรรมการ

หมายเหตุ

- ข้อ 3, ข้อ 6, ข้อ 10, ข้อ 12 และข้อ 16 แก้ไขชื่อหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ตามคำสั่งบริษัท
ที่ 155/2555 ลงวันที่ 16 สิงหาคม 2555 โดยให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 27 กรกฎาคม 2555
- ข้อ 7 บรรทัดที่ 3, ข้อ 15 บรรทัดที่ 3 แก้ไขเพื่อให้เป็นไปตามมติคณะกรรมการบริษัทฯ ครั้งที่ 11/2556 วันที่ 13 พฤศจิกายน 2556

พิมพ์ครั้งที่ 1

THAI AIRWAYS INTERNATIONAL PUBLIC COMPANY LIMITED

ใช้บังคับ 12 พ.ค. 2557

10.4. คำสั่งบริษัท ที่ 106/2558 เรื่อง นโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัท



คำสั่ง บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 106/2558

เรื่อง นโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ตามที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ได้นำนโยบาย Whistle Blower เข้ามาใช้ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรสมัยใหม่มีระบบการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและเป็นธรรม มีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการทุจริตและประพฤติมิชอบถือได้ว่าเป็นภัยร้ายแรงต่อบริษัทฯ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสถานะของบริษัทฯ และพนักงานโดยรวม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่บริษัทฯ และพนักงานทุกระดับ ต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการขับเคลื่อน ส่งเสริมและสนับสนุนการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ เพื่อนำพาให้เป็นองค์กรที่มีคุณธรรมและความโปร่งใส ตรวจสอบได้อย่างยั่งยืน จึงวางกรอบนโยบายเป็นแนวทางในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ ถือเป็นภัยร้ายแรงที่ทุกหน่วยงานต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น และร่วมกันควบคุม ตรวจสอบ/ดูแล เพื่อเป็นการป้องกันและขจัดปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบ

2. พนักงานของบริษัทฯ ในทุกระดับตำแหน่งงานมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยกันสอดส่อง คอยดูแลหรือแจ้งเบาะแส ที่พบเห็นการกระทำที่ผิดความเพี้ยนแปลก/เป็นข้อสงสัย หรือเชื่อได้ว่าเป็นการทุจริตและประพฤติมิชอบนำส่งให้กับผู้มีสิทธิรับข้อร้องเรียนรับทราบ เพื่อดำเนินการตามระเบียบบริษัทฯ ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริต หรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัทฯ หรือบรรณานิติ หรือจริยธรรมตามประมวลบรรณานิติและจริยธรรม พ.ศ. 2553

3. ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาของพนักงานทุกระดับตำแหน่ง มีหน้าที่ต้องให้ความยุติธรรมแก่ทุกฝ่าย โดยยึดหลักคุณธรรม ความถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคู่มือประมวลบรรณานิติและจริยธรรม

4. บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับข้อร้องเรียนจากพนักงาน ลูกจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย และบุคคลภายนอก ที่พบเห็นการกระทำที่ได้กระทำการใดๆ ขอบบริษัทฯ พนักงาน ลูกจ้าง หรือผู้มีส่วน

...2/ได้เสีย

2

ได้เสียของบริษัทฯ โดยทุจริตหรือโดยการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง บริษัทฯ หรือธรรมเนียมปฏิบัติหรือจริยธรรม โดยบริษัทฯ จะดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริงอย่างเป็นธรรม มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ทั้งนี้ คัมหมัดบักนี้เป็นคนไป

ตั้ง ณ วันที่ 22 กรกฎาคม 2558



(นายอรรคมรร โสติกเสถียร)

กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

10.5. ประกาศบริษัทฯ ที่ 006/2560 เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัทฯ มุ่งสู่การเป็นองค์กร ธรรมภิบาลและความโปร่งใส



ประกาศบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 006 /2560

เรื่อง เจตจำนงสุจริตในการบริหารบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
มุ่งสู่การเป็นองค์กร ธรรมภิบาลและความโปร่งใส

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ขอประกาศเจตนารมณ์ว่า จะบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตตามหลักธรรมาภิบาล อย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ พร้อมรับผลชอบเพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สังคมว่าบริษัทฯ มีเจตจำนงต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบ และจะทำให้บริษัทฯ มุ่งสู่การเป็นองค์กร ธรรมภิบาลและความโปร่งใส ให้สมกับสิ่งที่บริษัทฯ ชีตมันมาโดยตลอดว่า “สุจริต โปร่งใส เพื่อการบินไทยยั่งยืน” ซึ่งจะมีการดำเนินการ ดังนี้

1. ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งบริษัทฯ อย่างครบถ้วน เคารพศักดิ์ ศักดิ์ของเงินส่งเสริมให้พนักงานและลูกจ้างบริษัทฯ ปฏิบัติงานตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งบริษัทฯ ที่กำหนด
2. ปกป้องและสร้างความตระหนักรู้ ค่านิยมในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รู้จักแยกแยะประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวมให้ได้ เพื่อปกป้องจิตสำนึกในด้านคุณธรรมและป้องกันการทุจริตคอร์รัปชันในบริษัทฯ รวมถึงมีการถ่วงดุลภายในที่เข้มแข็ง มีประสิทธิภาพ ซึ่งจะทำให้พนักงานและลูกจ้างในบริษัทฯ ตระหนักถึงผลร้าย ภัยของการทุจริตคอร์รัปชันต่อบริษัทฯ และประเทศชาติ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างยั่งยืน
3. ไม่ยอมรับพฤติกรรมของการทุจริตคอร์รัปชัน และไม่ทนต่อการทุจริตที่ก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) อันจะส่งผลให้พนักงานและลูกจ้างในบริษัทฯ เกิดความเสียหายหรือความเกรงกลัวที่จะกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน
4. มุ่งมั่นปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ เท่าทันต่อพลวัตรของการทุจริตคอร์รัปชันและสอดคล้องกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน

.../5.มุ่งบริหาร



5. มุ่งบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและร่วมกันสร้างวัฒนธรรมคุณธรรมให้เกิดขึ้น
ในองค์กร และจะบริหารงบประมาณด้วยความโปร่งใส คุ้มค่า ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ปวงชน
และพร้อมแสดงความรับผิดชอบ หากการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อและเกิดความเสียหายต่อปวงชน โดยรวม

จึงประกาศมาเพื่อทราบโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2560

(นางอุษณีย์ แสงสิงแก้ว)

รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่หน่วยธุรกิจบริการการบิน

รักษาการ กรรมการผู้อำนวยการใหญ่

คณะทำงาน

ที่ปรึกษากิตติมศักดิ์

เรืออากาศเอก กนก ทองเผือก รองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ สายทรัพยากรบุคคลและกำกับกิจกรรมองค์กร (DB)

ที่ปรึกษา

นาย ดลใจ ฐปะเดมีย์ ผู้อำนวยการ สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D)

กองบรรณาธิการ

นาง นภาพร บุขสาย ผู้จัดการกองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P)

นาย ราชิต สิทธเดขวงศ์

นางสาว วรรณิศร ตียะวานิช

นางสาว วิศัลยา ศรีวิชาการ

จัดทำโดย

กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P)

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงาน อาคาร 3 ชั้น 3

เลขที่ 89 ถนนวิภาวดี-รังสิต แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ 0 2545 3566, 0 2545 4564, 0 2545 4536 และ 0 2545 4689

โทรสาร 0 2545 3561

อีเมล bkkwlpoffice@thaiairways.com

พิมพ์ครั้งที่ 1 : 7 เมษายน 2560

พิมพ์ที่ : บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

บรรณานุกรม

กลุ่มนโยบายการจัดซื้อโดยรัฐระหว่างประเทศ (2560). คู่มือการดำเนินงานตามข้อตกลงคุณธรรม (Integrity Pact Guideline). กรมบัญชีกลาง, กระทรวงการคลัง. สืบค้นเมื่อ วันที่ 23 มกราคม 2560.

กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P). (2560). แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560-2564 ของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2559). แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2559. กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2560). แผนปฏิบัติการตามยุทธศาสตร์ด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2560. กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2559). คู่มือหลักสูตร การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D). พิมพ์ 2559. กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์). หลักสูตรการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์). กองป้องกันและตรวจสอบการประพฤติมิชอบ (WL-P), สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2553). เราคนไทย รวมใจด้านภัยทุจริต. วารสาร Bulletin เราคนไทย รวมใจด้านภัยทุจริต. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์): หน้า 1-2

_____. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์). เครื่องมือและกลไกเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน ในการป้องกันภัยทุจริตแบบบูรณาการ. วารสาร Bulletin TG รวมพลัง ป้องกันภัยทุจริต. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์): หน้า 1

คณะอนุกรรมการ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2560). คู่มือการนำยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 3 (พ.ศ.2560-2564) ไปสู่การปฏิบัติ. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). (2558). คำสั่งบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 106/2558 เรื่องนโยบายการต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). พิมพ์ 22 กรกฎาคม 2558. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2560). ประกาศบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ 006/2560 เรื่อง เจตจำนงในการบริหารบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) มุ่งสู่การเป็นองค์กรธรรมาภิบาลและความโปร่งใส. พิมพ์ 14 กุมภาพันธ์ 2560. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2553). ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ.2553. พิมพ์ครั้งที่ 1, 25 มกราคม 2553. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2556). ระเบียบบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ว่าด้วยการร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม พ.ศ.2553 แก้ไขเพิ่มเติม ครั้งที่ 1 พ.ศ.2556. พิมพ์ครั้งที่ 1, 12 พฤษภาคม 2556. บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D). (2554). กลยุทธ์ว่าด้วยการป้องกันการทุจริตประจำปีงบประมาณ 2554. พิมพ์ มกราคม 2554, สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2554). กลยุทธ์ ว่าด้วยการป้องกันการทุจริตหรือการไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งบริษัท หรือธรรมาภิบาล หรือจริยธรรม ตามประมวลธรรมาภิบาลและจริยธรรม. พิมพ์ กุมภาพันธ์ 2554, สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (2554). การจัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์บริษัทฯ เกี่ยวกับงานด้านการป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบ ประจำปี 2555-2556. สำนักงานการตรวจการองค์กร (WL-D), บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน).

_____. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์). กบนโยบาย Whistle Blower Policy...เป้านกหวีด. วารสาร Bulletin พนักงานรวมพลังร่วมใจด้านภัยทุจริต. (ไม่ระบุปีที่พิมพ์): หน้า 1-2

สำนักป้องกันการทุจริตภาครัฐวิสาหกิจและธุรกิจภาคเอกชน สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (2559). สรุปผลการดำเนินโครงการส่งเสริมและสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ระยะที่ 2 (พ.ศ.2556-2560) ภายใต้บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ประจำปีงบประมาณ 2559. พิมพ์ครั้งที่ 1, ธันวาคม 2559. พิมพ์ที่ บริษัท ศรีอนันต์การพิมพ์ จำกัด.

ศูนย์ประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (2560). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. หน้า 3-5

_____. (2560). คู่มือการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2560. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ. หน้า 9-10

ดิ เอราวัณ กรุ๊ป. (2560). นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy). สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2560. จาก <http://www.theerawan.com/misc/pdf/20130925-ERW-AntiCorruption-TH.pdf>

บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน). (2560). นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน ของ บมจ.ทีโอที. สืบค้นเมื่อวันที่ 7 เมษายน 2560. จาก <http://www.tot.co.th/FileManager/Upload/files/corrupt.pdf>

บริษัท อินทัช โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน). (2558). นโยบายการรับเรื่องร้องเรียนและเบาะแสการกระทำผิดและการทุจริต. เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก https://www.intouchcompany.com/cg/Whistle-blowing%20Policy%202015_TH.pdf

บริษัท อินเทอร์เน็ตประเทศไทย จำกัด (มหาชน). (2559). นโยบายการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแสการกระทำผิดหรือการทุจริต. เมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก <http://www.inet.co.th/whistleblower/Whistle-blowingPolicy-2559.pdf>

บริษัท แก้วแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน). (2558). นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blower Policy). ประกาศเมื่อวันที่ 12 มีนาคม 2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก <http://investor-th.taokaenoi.co.th/misc/cg/tkn-whistle-blower-th-02.pdf>

บริษัท เอเชียเสริมกิจสิทธิ์ จำกัด (มหาชน). (2560). นโยบายการแจ้งเบาะแสการกระทำผิด (Whistle Blower Policy). สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก <http://ask-th.listedcompany.com/misc/cg/20140331-ASK-CG-ENC04-TH.pdf>

เอสซีจี. (2560). นโยบายต่อต้านคอร์รัปชัน (Anti-Corruption Policy). สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก <http://www.scg.co.th/pdf/th/Anti-Corruption-Policy.pdf>

PACT NETWORK. (2560). การแจ้งเบาะแส. สืบค้นเมื่อวันที่ 20 มีนาคม 2560. จาก <http://www.pact.network/2015/02/whistle-blowing.html>

PTT Global Chemical. (2560). นโยบายการรับเรื่องร้องเรียน. ประกาศเมื่อวันที่ 22 ตุลาคม 2558. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก <http://www.pttgcgroup.com/th/governance/whistleblower-policy-policy>

_____. (2560). แนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริต และคอร์รัปชัน. สืบค้นเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2560. จาก <http://www.pttgcgroup.com/th/governance/anti-corruption-practice>
