

การต่อต้านการทุจริต

ทอท. กำหนดให้มีนโยบายธรรมาภิบาลใช้เป็นแนวทางปฏิบัติให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ ทอท. ทุกคนยึดถือ เพื่อส่งเสริมให้ ทอท. เป็นบริษัทที่มีประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ มีการกำกับดูแลกิจการและบริหารจัดการที่ดีมีคุณธรรมในการ ดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตน และผลประโยชน์ขององค์กร นอกจากนี้ ทอท. ยังกำหนดให้พนักงานสามารถร้องทุกข์ได้ตามระเบียบการทำอากาศยานแห่งประเทศไทย ว่าด้วยการร้องทุกข์ ของพนักงานและลูกจ้าง พ.ศ. 2528 ซึ่งการร้องทุกข์เป็นกระบวนการพนักงานสัมพันธ์ ในการบริหารงานบุคคลที่กำหนดให้สิทธิพนักงาน หรือลูกจ้างที่จะชี้แจงถึงการกระทำ ที่เห็นว่าไม่ถูกต้อง มีการเลือกปฏิบัติ หรือร้องขอให้ทบทวนคำสั่ง หรือการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลอื่นซึ่งดำรงตำแหน่งสูงกว่า เพื่อให้ความยุติธรรม ปลอดภัยความเดือดร้อนความคับข้องใจของผู้ร้องทุกข์ หรือเปลี่ยนแปลง

การสั่งการ

ซึ่งหากมีกรณีเกิดขึ้น ทอท. มีมาตรการในการบรรเทา/การแก้ไข ปัญหาที่เกิดจากการไม่ได้รับความเป็นธรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังนี้

1. ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ก็สามารถร้องทุกข์ได้ตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วยการร้องทุกข์ของพนักงานและ ลูกจ้าง พ.ศ. 2528
2. กรณีเห็นว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในอัตราโทษทางวินัยที่ได้รับก็สามารถยื่นอุทธรณ์ได้ตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วยการบรรจุ การแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทางวินัย การลงโทษและการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554
3. การร้องเรียนในเรื่องอื่นๆ นอกเหนือจากข้อ 1 - 2 ก็สามารถทำเป็นหนังสือร้องเรียนถึง ทอท. ได้โดยตรง (ทั้งพนักงาน ลูกจ้าง และบุคคลภายนอก) แต่ทั้งนี้ ทอท. จะเป็นผู้พิจารณาตามหลักเกณฑ์เรื่องการกำหนดแนวทาง การออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการฯ ในข้อ

3 การสอบสวนเมื่อมีกรณีที่ ทอท. ได้รับการร้องเรียนในลักษณะของ บัตรสนเท่ห์/ใบปลิว เมื่อ ทอท. ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เรื่องร้องเรียนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ทอท. กำหนดแล้ว ทอท. จะแต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบข้อเท็จจริงเพื่อทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงดังกล่าว ถ้าผลการตรวจสอบไม่มีมูลตามที่ร้องเรียน ก็ให้ถือว่ากรณีเป็นอันยุติ

แต่ถ้ากรณีมีมูลความผิดทางวินัยของ ทอท. ก็จะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยเพื่อพิจารณาโทษ ทางวินัยแก่ พนักงาน และลูกจ้าง ทอท. ที่ได้กระทำผิดตามที่มีการร้องเรียนต่อไป ในกรณีที่พบเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทุจริตของพนักงาน บริษัทฯ จะดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริง ถ้ามีมูลความผิดเกิดขึ้น ทอท. จะดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัยตามระเบียบ ทอท. ว่าด้วย การบรรจุการแต่งตั้ง การพ้นสภาพ วินัย การดำเนินการทาง วินัย การลงโทษ และการอุทธรณ์ของพนักงาน พ.ศ. 2554 ทั้งนี้ในปี 2558 ไม่มีผลการสอบสวนใดที่มีมูลความผิดในกรณีทุจริต และไม่มีพนักงาน ถูกลงโทษให้ออกหรือปลดออกเพราะกรณีทุจริตแต่อย่างใด

ทอท. มีการจัดทำแผนการตรวจสอบภายใน โดยสำนักตรวจสอบได้นำความเสี่ยงขององค์กรจากสำนักบริหารความเสี่ยง มาเป็น ตัวชี้วัด และได้นำกิจกรรมหลักของ ทอท. ทั้งหมดมาประกอบการพิจารณา โดยผู้ตรวจสอบภายในจะทำการ ประเมินว่ากิจกรรมใด มีความเสี่ยงสูง/สูงมาก ก็จะนำกิจกรรมนั้นมาบรรจุในแผนการตรวจสอบ ซึ่งในการพิจารณาจะใช้ ดุลพินิจของผู้ตรวจสอบประเมิน ความเสี่ยงก่อนพิจารณาจุดควบคุมที่มีอยู่ ทั้งนี้ผลจากการประเมินกิจกรรมที่มีคะแนนสูง มาก มีจำนวน 21 กิจกรรม จากทั้งหมด 138 กิจกรรมหลัก คิดเป็นร้อยละ 15 ของจำนวนรวมกิจกรรมหลักที่มีความเสี่ยง จากนั้นในการเข้าตรวจสอบที่หน่วยรับตรวจ สำนัก ตรวจสอบจะทำการประเมินการควบคุมภายในโดยใช้ข้อมูลและจุด ควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐานของหน่วยรับตรวจนั้นๆ หากประเมิน แล้วเห็นว่าจุดควบคุมที่มีอยู่เพียงพอก็จะไม่มีการ ทดสอบเพิ่มเติม แต่หากประเมินแล้วพบว่าการปฏิบัติงานในขั้นตอนใดมีจุดควบคุม ที่ไม่เพียงพอ สำนักตรวจสอบจะทำการตรวจสอบในรายละเอียด และให้ข้อเสนอแนะในรายงานผลการตรวจสอบโดยนำเสนอเรียนคณะกรรมการ ตรวจสอบ เพื่อ พิจารณาให้ความเห็นชอบและนำเรียนกรรมการผู้อำนวยการใหญ่เพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

(สำหรับปีงบประมาณ 2558 สำนักตรวจสอบตรวจสอบไม่พบว่ามีกรณีการทุจริตใน ทอท.)

Anti - Corruption

AOT has adopted the Good Corporate Governance policy as guidelines for the AOT Board of Directors, executives, and employees. The aim is to promote AOT as a company with efficient business conduct, ethical corporate governance and administration, transparency, and accountability, as well as an organization with no conflict of interests between the Company and the individuals.

Moreover, AOT allows employees to make complaints according to the Airports of Thailand regulations regarding Employees and Workers& Complaints B.E. 2528. The complaint mechanism is part of the employee relations in the human resource management that equips employees and workers with the rights to report unfair acts or discrimination and to request revision of orders or treatment of superiors. The purpose of the mechanism is to bring about justice, ease the complainant&s spirits, or revise the orders.

If any cases occur, AOT has mitigating/corrective measures to solve the problems from injustice, as follows;

1. Employees who do not receive justice from their superiors can make complaints according to AOT Regulations regarding Employees and Workers& Complaints B.E. 2528.
2. In case of unfair disciplinary punishment, employees can make appeals according to AOT Regulations regarding Assignment, Appointment, Termination, Disciplinary Action, Punishment, and Appeals of Employees B.E. 2554.
3. For complaints other than no. 1-2, employees can directly submit a complaint document or a petition to AOT (including employees, workers, and outsiders). AOT will consider the petition and to appoint the committee to investigate the complaints/appeal submitted through the means of anonymous letters or pamphlets. Once AOT has approved of the complaint to be eligible based on the criteria, a committee will be appointed to examine the facts. If the examination finds the complaint ungrounded, the case will be considered terminated. However, if the complaint has disciplinary grounds, AOT will appoint a committee to investigate and consider disciplinary punishment for the AOT&s employees and workers that have committed wrongdoings as complained.

In case that the complaint involves corruption of the employees, the Company will proceed with the examination of the facts. If there is ground, AOT will investigate and consider disciplinary punishments according to the AOT Regulations regarding Assignment, Appointment, Termination, Disciplinary Action, Punishment, and Appeals of Employees B.E. 2554. However in 2015, no investigation indicated guilt in terms of corruption and no employees have been expelled or asked to resign for corruption.

The AOT Auditing Office has devised an internal audit plan by using the organizational risks identified by the Risk Management Office as the indicators and integrating all AOT&s main activities in the consideration. The internal auditors will evaluate whether each activity is of high/very high risk before including that activity in the auditing plan. The consideration is in the discretion of the risk evaluation officers and the existing control points. The evaluation showed that 21 out of 138 activities received very high score, amounting to 15% of all activities at risk. Then, the Auditing Office

will assess the internal audit at the check points by using the information and control points according to the criteria of the check point. After the assessment, if the existing control points are proven adequate, there will be no additional checking; however, if any operation has insufficient control points, the Auditing Office will investigate in detail and give suggestions in the audit report to be submitted to the Audit Committee for approval before reporting to the CEO.

(In the fiscal year of 2015, the Auditing Office did not find any corruption cases in AOT.)