



แนวปฏิบัติการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐ

แนวปฏิบัติการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) (“บริษัท”) มุ่งมั่นในการดำเนินธุรกิจโดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ (สำนักงาน ก.ล.ต.) และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ตลท.) และยึดมั่นในหลักจริยธรรมและจรรยาบรรณ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้บริษัทดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้ ปราศจากการทุจริตและคอร์รัปชัน รวมทั้งยึดมั่นในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้องและปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียม สร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย เพื่อแสดงเจตนาธรรมในการต่อต้านการคอร์รัปชันทุกรูปแบบทั้งทางตรงและทางอ้อม และเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตและคอร์รัปชัน

คณะกรรมการฝ่ายบริหารงานนโยบาย ในการประชุมครั้งที่ 17/2569 วันที่ 8 กันยายน 2569 จึงมีมติอนุมัติแนวปฏิบัติการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐ โดยให้กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับ (รวมเรียกว่า “บุคลากรของบริษัท”) และบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัท รับทราบและยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในทิศทางเดียวกัน

คำนิยาม

คำนิยาม	ความหมาย
กรรมการบริษัท	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งเป็นกรรมการในคณะกรรมการบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)
ผู้บริหาร	ผู้ที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานขึ้นไป
พนักงาน	พนักงานรายเดือนที่บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จ้างไว้เป็นการประจำ และได้รับเงินเดือนตามบัญชีเงินเดือนของบริษัท และพนักงานที่บริษัททำสัญญาจ้าง โดยมีกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนไม่ว่าพนักงานนั้นจะเป็นผู้บริหารหรือไม่ และให้รวมถึงประธานเจ้าหน้าที่บริหารด้วย
บุคลากรของบริษัท	กรรมการบริษัท ผู้บริหาร และพนักงาน
บุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับบริษัท	คู่ค้า บริษัทย่อย บริษัทร่วม บริษัทที่เกี่ยวข้อง หรือบุคคลใดซึ่งกระทำการเพื่อหรือในนามของบริษัทไม่ว่าจะมีอำนาจหน้าที่ในการนั้นหรือไม่ก็ตาม รวมถึงแต่ไม่จำกัดเพียงผู้จัดการ/ผู้จำหน่าย ตัวแทนจำหน่าย นายหน้า คนกลาง ผู้รับเหมาอิสระ ที่ปรึกษา ตัวแทน ธุรกิจร่วมค้า ผู้จัดการ/ผู้ค้า นักบัญชี นักกฎหมาย และพันธมิตรในห่วงโซ่อุปทาน เป็นต้น
เจ้าหน้าที่ของรัฐ	ผู้ดำรงตำแหน่งการเมือง ข้าราชการ หรือพนักงานส่วนท้องถิ่นซึ่งมีตำแหน่งหรือเงินเดือนประจำ พนักงานหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจหรือหน่วยงานของรัฐ ผู้บริหารท้องถิ่น และสมาชิกสภาท้องถิ่นซึ่งมิใช่ผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมือง เจ้าพนักงานตามกฎหมายว่าด้วยลักษณะปกครองท้องที่ และให้หมายความรวมถึงกรรมการ อนุกรรมการ ลูกจ้างของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานของรัฐ และบุคคลหรือคณะบุคคลซึ่งใช้อำนาจหรือได้รับมอบหมายให้ใช้อำนาจทางการปกครองของรัฐในการดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามกฎหมาย ไม่ว่าจะเป็นการ จัดตั้งขึ้นในระบบราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือ กิจการอื่นของรัฐ

คำนิยาม	ความหมาย
การว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่เหมาะสม	การที่บุคคลผู้เป็นหรือเคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ/นักการเมือง/ที่ปรึกษาของหน่วยงานของรัฐ ได้เข้ามาทำงานให้กับบริษัท และอาจอาศัยความสัมพันธ์หรือข้อมูลภายในไปเอื้อประโยชน์แก่บริษัทหรือก่อให้เกิดภาวะความขัดแย้งทางผลประโยชน์ของการปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรในการกำกับดูแลธุรกิจกับบริษัทที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล โดยผลของการกระทำนั้นมุ่งหวังให้เกิดความได้เปรียบทางธุรกิจที่ไม่เป็นธรรม หรือการกำหนดนโยบายเอื้อประโยชน์ให้แก่บริษัทที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ/อดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐนั้นทำงานให้

แนวปฏิบัติการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐ

บริษัทจะไม่ว่าจ้างหรือแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ยังอยู่ในตำแหน่ง ยกเว้นในกรณีที่มีข้อกำหนดจากกฎหมายหรือหน่วยงานของรัฐที่สามารถให้เจ้าหน้าที่ของรัฐที่เป็นตัวแทนจากหน่วยงานของรัฐเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรได้ โดยการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐในกรณีดังกล่าวต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส เป็นไปตามกฎหมายและกระบวนการของบริษัท และไม่เป็นการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ไม่เหมาะสม ดังนี้

1. บริษัทกำหนดให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล สอบทานการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ ให้เป็นไปตามแนวนโยบายฉบับนี้ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาพิจารณาอธิบายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเหมาะสม เพื่อป้องกันการใช้อำนาจในทางมิชอบหรือประเด็นที่มีผลประโยชน์ขัดแย้ง เช่น ไม่ควรมอบหมายหน้าที่ให้ติดต่อหน่วยงานเดิมที่เคยสังกัด เป็นต้น

2. บริษัทกำหนดระยะเวลาเว้นวรรค (Cooling-off Period) เป็นเวลา 2 ปี สำหรับการว่าจ้างหรือแต่งตั้งอดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐหลังพ้นตำแหน่ง หรือบุคคลที่เคยทำงานให้กับหน่วยงานกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องกับบริษัทโดยตรง เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ทั้งนี้ ข้อยกเว้นดังกล่าวอาจไม่ใช้บังคับกับการว่าจ้างบุคคลในตำแหน่งระดับปฏิบัติการหรือสายงานเฉพาะทางที่มีลักษณะเป็นการปฏิบัติงานเชิงเทคนิคหรือเชิงวิชาชีพ โดยตำแหน่งดังกล่าวต้องเป็นตำแหน่งที่ไม่มีอำนาจในการใช้อิทธิพลต่อการตัดสินใจของหน่วยงานของรัฐ ไม่มีหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ทางธุรกิจจากหน่วยงานเดิม และไม่มีลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือการเอื้อประโยชน์แก่บริษัท เช่น นักบิน พนักงานช่าง หรือพนักงานปฏิบัติการอื่นที่เคยเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ และเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานเดียวกันหรือใกล้เคียงกับประสบการณ์วิชาชีพเดิม เป็นต้น ทั้งนี้ การพิจารณาใช้ข้อยกเว้นให้เป็นไปตามระเบียบบริษัทและแนวนโยบายที่เกี่ยวข้อง โดยต้องผ่านการสอบทานความเหมาะสมและความเสี่ยงด้านความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นรายกรณี

3. ในกรณีว่าจ้างหรือแต่งตั้งกรรมการ ผู้บริหารระดับ 11 ขึ้นไป หรือที่ปรึกษาของบริษัทที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐหรืออดีตเจ้าหน้าที่ของรัฐ ต้องได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน (Nomination and Remuneration Committee/NRC) ของบริษัทก่อน โดยบริษัทกำหนดให้มีกระบวนการตรวจสอบประวัติของบุคคลที่บริษัทจะสรรหาเพื่อแต่งตั้งเข้ามาดำรงตำแหน่งกรรมการ ผู้บริหารระดับ 11 ขึ้นไป หรือที่ปรึกษาของบริษัท เพื่อตรวจสอบสิ่งที่อาจเป็นประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์ก่อนการแต่งตั้ง

4. บริษัทกำหนดให้เปิดเผยข้อมูลและประวัติของกรรมการ ผู้บริหาร และที่ปรึกษาของบริษัท ที่เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ในช่องทางและ/หรือเอกสารเผยแพร่ของบริษัท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส

5. ในกรณีที่บุคลากรของบริษัทเข้าไปทำงานด้านนโยบายของภาครัฐ บริษัทกำหนดให้เปิดเผยข้อมูลของบุคลากรของบริษัทที่เข้าทำหน้าที่ด้านงานนโยบายของภาครัฐ พร้อมทั้งเหตุผลที่เข้าไปดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่ ในช่องทางและ/หรือเอกสารเผยแพร่ของบริษัท เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ทั้งนี้ หากการเข้าปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรของบริษัทในหน่วยงานของรัฐ อาจก่อให้เกิดประเด็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์อย่างชัดเจน เช่น ผู้บริหารของบริษัทเข้าดำรงตำแหน่งในคณะรัฐบาล เป็นต้น บุคลากรของบริษัทดังกล่าวจะต้องพ้นสภาพจากการเป็นพนักงานของบริษัทก่อน เพื่อให้เกิดความโปร่งใสและป้องกันประเด็นการเอื้อประโยชน์โดยมิชอบ

6. บริษัทกำหนดให้ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล มีหน้าที่ทบทวนแนวปฏิบัติการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการดำเนินธุรกิจ บทบัญญัติของกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบโดยนำเสนอคณะกรรมการฝ่ายบริหารงานนโยบายพิจารณาอนุมัติ

อนึ่ง หากบุคลากรของบริษัทไม่ปฏิบัติตามแนวปฏิบัติการว่าจ้างเจ้าหน้าที่ของรัฐ อาจถูกลงโทษทางวินัยตามข้อกำหนดเกี่ยวกับงานวินัย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และรับผิดชอบตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

มีผลตั้งแต่วันที่ 15 กันยายน 2569 เป็นต้นไป

บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)

ฝ่ายกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์องค์กร

โทรศัพท์: 02-545-3566