

คู่มือ
การกำกับดูแลที่ดี และการนำองค์กร



โดย
ส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลกิจการที่ดี

พ.ศ. ๒๕๖๔

สารบัญ

บทที่ ๑ อ.ส.พ. กับหลักธรรมาภิบาล	๔
๑.๑ หลักการและความเป็นมาของนโยบายธรรมาภิบาล	๔
๑.๒ ความรับผิดชอบต่อนโยบายรัฐ.....	๔
๑.๓ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสีย	๔
๑.๔ หลักการ/แนวคิดแบบจำลอง มาตรฐาน และเกณฑ์ประเมินด้านการกำกับดูแลที่ดี ทั้งรัฐวิสาหกิจและเอกชนที่เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ	๕
๑.๕ สรุปการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และกำหนดกรอบโครงสร้างผู้รับผิดชอบ และระบบงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลที่ดีของ อ.ส.พ.	๘
บทที่ ๒ บททั่วไป	๑๔
๒.๑ วิสัยทัศน์ของ อ.ส.พ.....	๑๔
๒.๒ พันธกิจของ อ.ส.พ.....	๑๔
๒.๓ ค่านิยมหลักของ อ.ส.พ. (Core Value)	๑๔
๒.๔ ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	๑๔
บทที่ ๓ คณะกรรมการ : โครงสร้างและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ	๑๖
๓.๑ โครงสร้างคณะกรรมการ	๑๖
๓.๒ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.ส.พ.	๑๖
๓.๓ ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ.....	๑๖
๓.๔ หน้าที่และความรับผิดชอบของกรรมการและผู้บริหาร.....	๑๗
๓.๕ บทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ	๑๘
๓.๖ การจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเฉพาะเรื่อง	๑๘
๓.๗ การประชุมคณะกรรมการองค์การ และการได้รับเอกสารข้อมูลต่าง ๆ.....	๑๘
๓.๘ การประเมินตนเองของคณะกรรมการ อ.ส.พ. และคณะกรรมการชด้อย่อยทุกชุด.....	๑๙
๓.๙ การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ.....	๑๙
๓.๑๐ แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ.....	๒๐
๓.๑๑ การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ.....	๒๒
บทที่ ๔ การกำกับดูแลกิจการที่ดี.....	๒๓
๔.๑ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีประจำปี	๒๓
๔.๒ ประกาศเจตนารมณ์	๒๓
๔.๓ บทบาทของรัฐวิสาหกิจเพื่อการตลาดที่เป็นธรรม.....	๒๓
๔.๔ สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น.....	๒๖
๔.๕ บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย.....	๒๗
๔.๖ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสำคัญตามความสามารถพิเศษของ อ.ส.พ.....	๒๗
๔.๗ การเปิดเผยข้อมูล	๒๗
๔.๘ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน.....	๒๘
๔.๙ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม.....	๒๘

๔.๑๐ สถานการณ์และความเป็นมา.....	๒๙
๔.๑๑ แนวคิดทั่วไปในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๓๐
๔.๑๒ วัตถุประสงค์ในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๓๒
๔.๑๓ พันธกิจการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๓๒
๔.๑๔ แนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๓๓
๔.๑๕ หลักการพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม.....	๓๕
๔.๑๖ แผนการดำเนินการ.....	๓๖
๔.๑๗ ความสอดคล้องยุทธศาสตร์นโยบาย CSR อ.ส.พ. และนโยบาย CSR ภายใต้หลักการ ISO ๒๖๐๐๐ และยุทธศาสตร์ อ.ส.พ.	๓๗
๔.๑๘ โครงการสำคัญเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ (Flagship Project).....	๓๘
บทที่ ๕ จรรยาบรรณ อ.ส.พ.	๓๙
๕.๑ จรรยาบรรณของคณะกรรมการและผู้บริหาร	๓๙
๕.๒ แนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการ อ.ส.พ.	๓๙
๕.๓ แนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารและบุคคลที่มีหน้าที่	๔๐
๕.๔ จรรยาบรรณของพนักงาน	๔๑
๕.๕ จรรยาบรรณว่าด้วยความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น	๔๓
๕.๖ จรรยาบรรณว่าด้วยความสัมพันธ์กับลูกค้า และผู้ใช้บริการ	๔๔
๕.๗ จรรยาบรรณว่าด้วยความสัมพันธ์กับคู่ค้า คู่แข่ง และเจ้าหนี้ ลูกหนี้	๔๔
๕.๘ จรรยาบรรณว่าด้วยความรับผิดชอบต่อพนักงาน	๔๕
๕.๙ จรรยาบรรณว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	๔๖
๕.๑๐ จรรยาบรรณว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล	๔๖
๕.๑๑ จรรยาบรรณว่าด้วยรายการที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์	๔๗
๕.๑๒ จรรยาบรรณว่าด้วยการรับ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด	๔๘
๕.๑๓ จรรยาบรรณว่าด้วยการรักษาความลับ	๔๘
๕.๑๔ จรรยาบรรณว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๔๙
บทที่ ๖ นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันขององค์การสวนพฤกษศาสตร์	๕๐
๖.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในการต่อต้านการคอร์รัปชัน	๕๐
๖.๒ แนวปฏิบัติเพื่อการต่อต้านการคอร์รัปชัน	๕๑
กฎบัตร.....	๕๔
ภาคผนวกที่ ๑ การแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการที่สำคัญ	๕๗
ภาคผนวกที่ ๒ แนวทางการแต่งตั้งคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ	๕๘
คำตอบแทนและค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ อนุกรรมการ	๖๑

บทที่ ๑

อ.ส.พ. กับ หลักธรรมาภิบาล

๑.๑ หลักการและความเป็นมาของนโยบายธรรมาภิบาล

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ได้ตระหนักถึงแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จึงจัดทำแผนการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (CG) และแผนงานการตอบสนองนโยบายการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส เป็นธรรม โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม ตลอดจนการดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ คณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ได้เห็นชอบแนวทางดังกล่าว จึงแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และส่งเสริมด้านกิจกรรมต่าง ๆ ที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม

๑.๒ ความรับผิดชอบต่อนโยบายรัฐ

สืบเนื่องจากยุทธศาสตร์ชาติว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต และนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นส่งเสริมการบริหารราชการแผ่นดินที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตลอดจนให้ภาครัฐผู้บริหารผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างซื่อสัตย์สุจริต เพื่อสนับสนุนให้ภารกิจด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบสำเร็จผลเป็นรูปธรรม โดยมีหน่วยงานภาครัฐเป็นผู้ขับเคลื่อนตามยุทธศาสตร์และนโยบายของรัฐบาล ที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ในการพัฒนาส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดี มุ่งเน้นการดำเนินงานโดยปราศจากการทุจริตคอร์รัปชันที่มีมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพ

ดังนั้น เพื่อตอบสนองด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล อ.ส.พ. จึงได้ปรับปรุง “คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดี พ.ศ. ๒๕๖๓” (Code of Conduct) เพื่อเป็นการส่งเสริมและสร้างมาตรฐานและแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานทุกระดับของ อ.ส.พ. ให้มีความโปร่งใสอย่างเป็นรูปธรรม อันจะเป็นการเสริมสร้างให้ อ.ส.พ. เป็นองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

๑.๓ ความรับผิดชอบต่อสาธารณะและผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการ อ.ส.พ. รับรู้ถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย จึงส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่าง อ.ส.พ. และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ อาทิ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐบาล ชุมชนที่ อ.ส.พ. ตั้งอยู่ ตลอดจนสังคมส่วนรวม โดยได้กำหนดคู่มือจริยธรรมธุรกิจสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานยึดถือในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเป็นธรรมและสมดุลในการประสานประโยชน์ร่วมกันเป็นหลัก

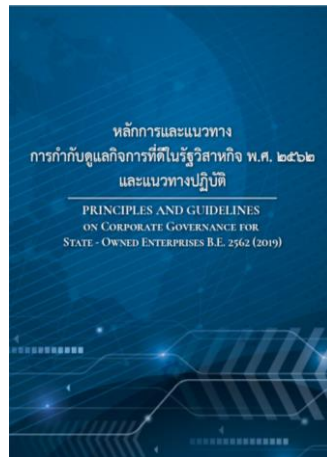
นอกจากนี้ คณะกรรมการ อ.ส.พ. ยังกำหนดให้มีการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ส.พ. ที่ผู้มีส่วนได้เสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรรับรู้ ทั้งการรายงานข้อมูลรายงานประจำปี เว็บไซต์ ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการกระทำของ อ.ส.พ. ด้วย

๑.๔ หลักการ/แนวคิดแบบจำลอง มาตรฐาน และเกณฑ์ประเมินด้านการกำกับดูแลที่ดีทั้งรัฐวิสาหกิจ และเอกชนที่เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ

ในการจัดทำได้นำหลักการ/แนวคิดแบบจำลอง มาตรฐาน และเกณฑ์ประเมินด้านการกำกับดูแลที่ดีทั้งรัฐวิสาหกิจและเอกชนที่เป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ เช่น OECD Guidelines on Corporate Governance of State Owned Enterprises แนวทางการปฏิบัติตามหลักเกณฑ์แนวทางกำกับดูแลกิจการที่ดี และการนำองค์กรของ สคร. กระทรวงการคลังปีบัญชี ๒๕๖๓ เป็นต้น

๑.๔.๑ หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒

จะมีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ในการอธิบายหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีดังต่อไปนี้



- หมวดที่ ๑ บทบาทของภาครัฐ
- หมวดที่ ๒ สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น รวมถึงการจัดประชุมผู้ถือหุ้น การดำเนินการในวันประชุมผู้ถือหุ้น และการจัดทำ รายงานการประชุม และการเปิดเผย มติการประชุมผู้ถือหุ้น
- หมวดที่ ๓ คณะกรรมการ รวมถึงโครงสร้างคณะกรรมการและการสรรหากรรมการ แนวทางการดำเนินงานของคณะกรรมการ และแนวทางการประเมินผลคณะกรรมการ
- หมวดที่ ๔ บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย
- หมวดที่ ๕ ความยั่งยืนและนวัตกรรม
- หมวดที่ ๖ การเปิดเผยข้อมูล
- หมวดที่ ๗ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน
- หมวดที่ ๘ จรรยาบรรณ
- หมวดที่ ๙ การติดตามผลการดำเนินงาน

๑.๔.๒ หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีตาม OECD Guidelines on Corporate Governance of State Owned Enterprises

จะมีการแบ่งเป็นหมวดหมู่ในการอธิบายหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีดังต่อไปนี้

- เหตุผลของการกำกับดูแล Rationales for state ownership
- บทบาทของรัฐในการกำกับดูแล (The state's role as an owner)
- รัฐวิสาหกิจกับการแข่งขันในตลาด (State-owned enterprises in the marketplace)

- สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น (Equitable treatment of shareholders and other investors)
- ความสัมพันธ์ของผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholder relations and responsible business)
- การเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใส (Disclosure and transparency)
- หน้าที่ของคณะกรรมการในรัฐวิสาหกิจ (The responsibilities of the boards of state-owned enterprises)

๑.๔.๓ หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีตามแนวทางการนำองค์กรของ สคร.

กระทรวงการคลังปีบัญชี ๒๕๖๒

ภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจมาโดยตลอด โดยได้มีการจัดทำหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๒ สำหรับรัฐวิสาหกิจใช้เป็นแนวทางในการกำกับดูแลของรัฐวิสาหกิจให้มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล และสามารถนำไปใช้ได้จริง เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจและสังคม โดยคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ได้มีคำสั่งที่ ๒/๒๕๖๑ แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีและพัฒนาระบบธรรมาภิบาลในรัฐวิสาหกิจ (คณะอนุกรรมการฯ) ตั้งแต่วันที่ ๗ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ให้มีอำนาจหน้าที่ศึกษาและวิเคราะห์ระบบการกำกับดูแล และระบบธรรมาภิบาลของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งสภาพปัญหาและอุปสรรคในการกำกับดูแลและติดตามผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน พร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางการพัฒนาระบบการกำกับดูแลและธรรมาภิบาลของรัฐวิสาหกิจให้เหมาะสม

โดย คนร. ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๖๒ เมื่อวันที่ ๑๗ มกราคม ๒๕๖๒ ได้มีมติความเห็นชอบร่างหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ... ตามที่คณะอนุกรรมการฯ เสนอ ต่อมา คณะรัฐมนตรีในคราวประชุมเมื่อวันที่ ๒๖ มีนาคม ๒๕๖๒ ได้มีมติเห็นชอบร่างหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. เพื่อใช้แทนหลักการและแนวทางกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจปี ๒๕๕๒

โดยให้รัฐวิสาหกิจรวมถึงรัฐวิสาหกิจที่ได้รับการยกเว้นไม่ต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่ใช้บังคับกับรัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไป นำหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒ ไปปฏิบัติและนำไปใช้กับบริบทย่อยของรัฐวิสาหกิจด้วย และมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๖๒

ทั้งนี้ในการดำเนินการสามารถสรุปแนวคิดที่ใช้ในการกำกับดูแลที่ดีได้ดังนี้

ในการปรับปรุงหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ได้มีการศึกษากรอบแนวคิดและหลักการกำกับดูแลที่ดีตามมาตรฐานสากลของรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชนทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งประกอบด้วย

- 


๑. หลักการและแนวทางการปฏิบัติการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ค.ศ. ๒๐๑๕ (OECD Guidelines on Corporate Governance of State-Owned Enterprises ๒๐๑๕ EDITION) จัดทำโดยองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา
- 


๒. หลักการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ค.ศ. ๒๐๑๔ (Corporate Governance of State-Owned Enterprises (๒๐๑๔)) จัดทำโดยธนาคารระหว่างประเทศเพื่อการบูรณะและพัฒนาหรือธนาคารโลก (World Bank)
- 

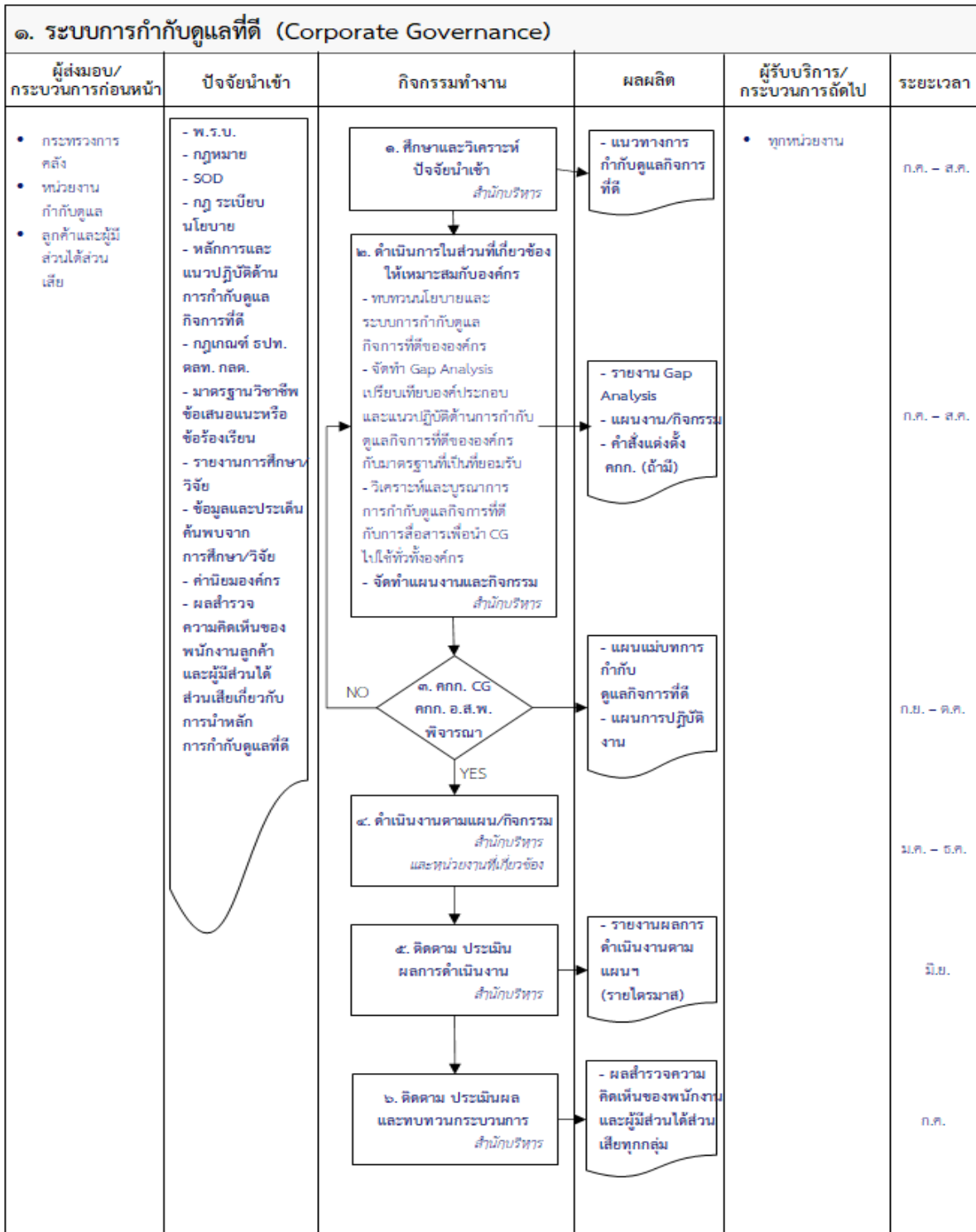

๓. หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. ๒๕๖๐ (Corporate Governance Code for Listed Companies ๒๐๑๗) จัดทำโดยสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
- 


๔. หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีสำหรับบริษัทจดทะเบียน พ.ศ. ๒๕๕๕ (The Principles of Good Corporate Governance for Listed Companies ๒๐๑๒) จัดทำโดยตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

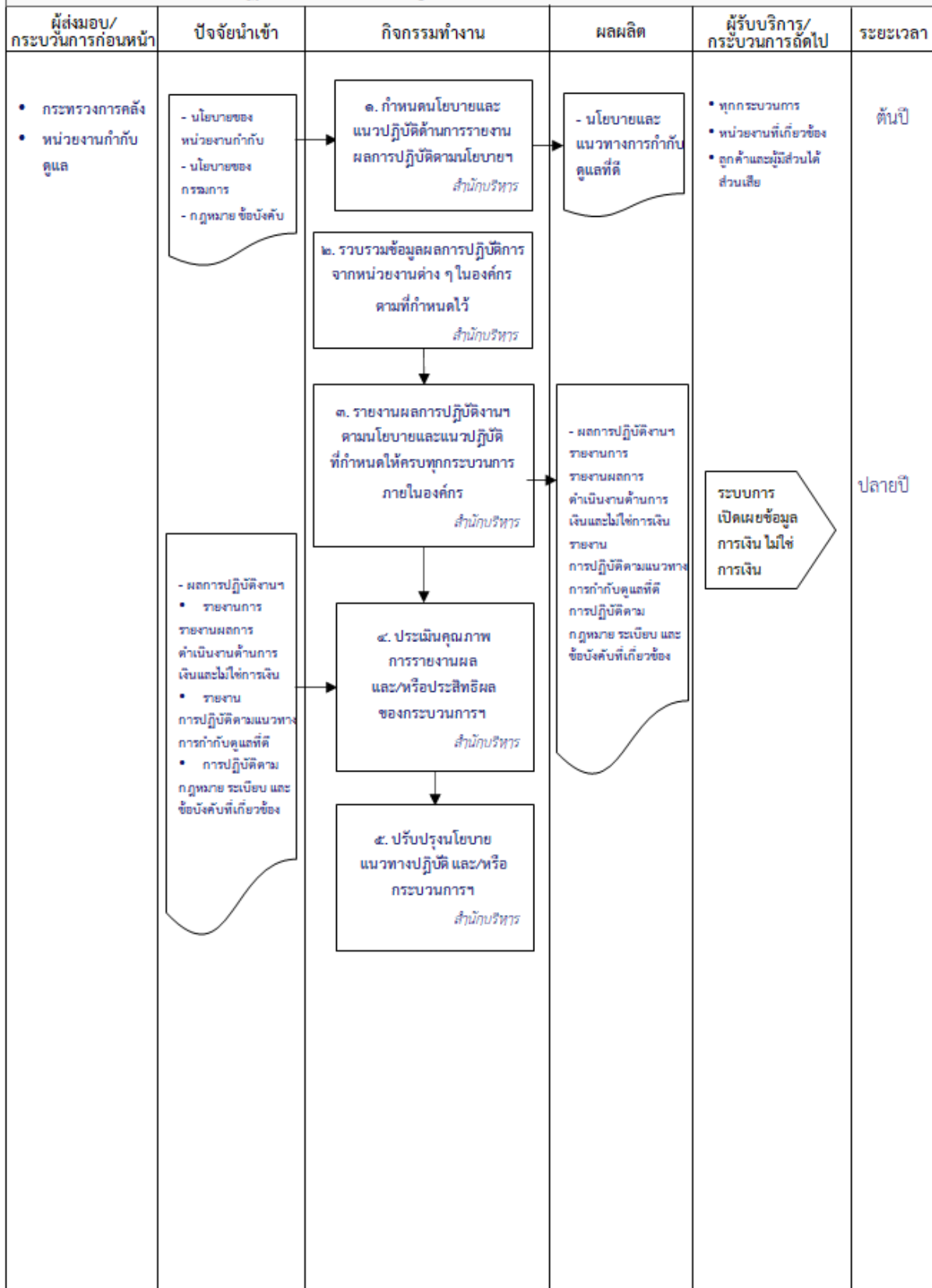
โดยสรุปการกำกับดูแลกิจการเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยั่งยืนและเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ การกำกับ การติดตาม การควบคุม และการดูแลผู้ที่ได้รับมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ไปทำหน้าที่ทางการบริหาร เพื่อให้ทรัพยากรขององค์กรได้นำไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมาย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเป็นธรรม

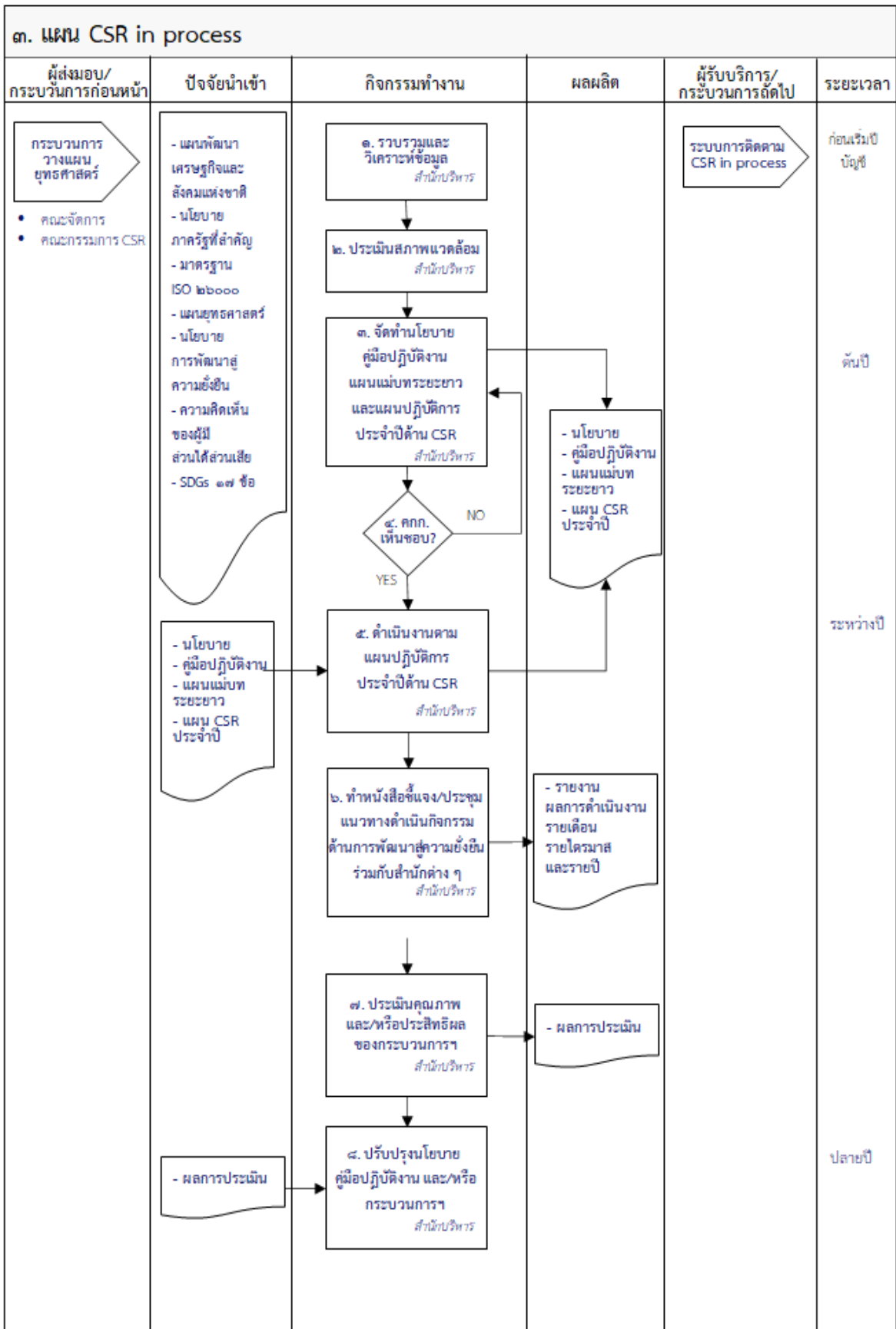
๑.๕ สรุปการศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และกำหนดกรอบโครงสร้างผู้รับผิดชอบ และระบบงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลที่ดีของ อ.ส.พ.

ที่ปรึกษาสามารถศึกษา วิเคราะห์ เปรียบเทียบ และกำหนดกรอบโครงสร้างผู้รับผิดชอบ และระบบงานที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับการกำกับดูแลที่ดีของ อ.ส.พ. ตามแนวทางที่ สคร. กำหนด ในรูปแบบ Flowchart ได้ดังนี้

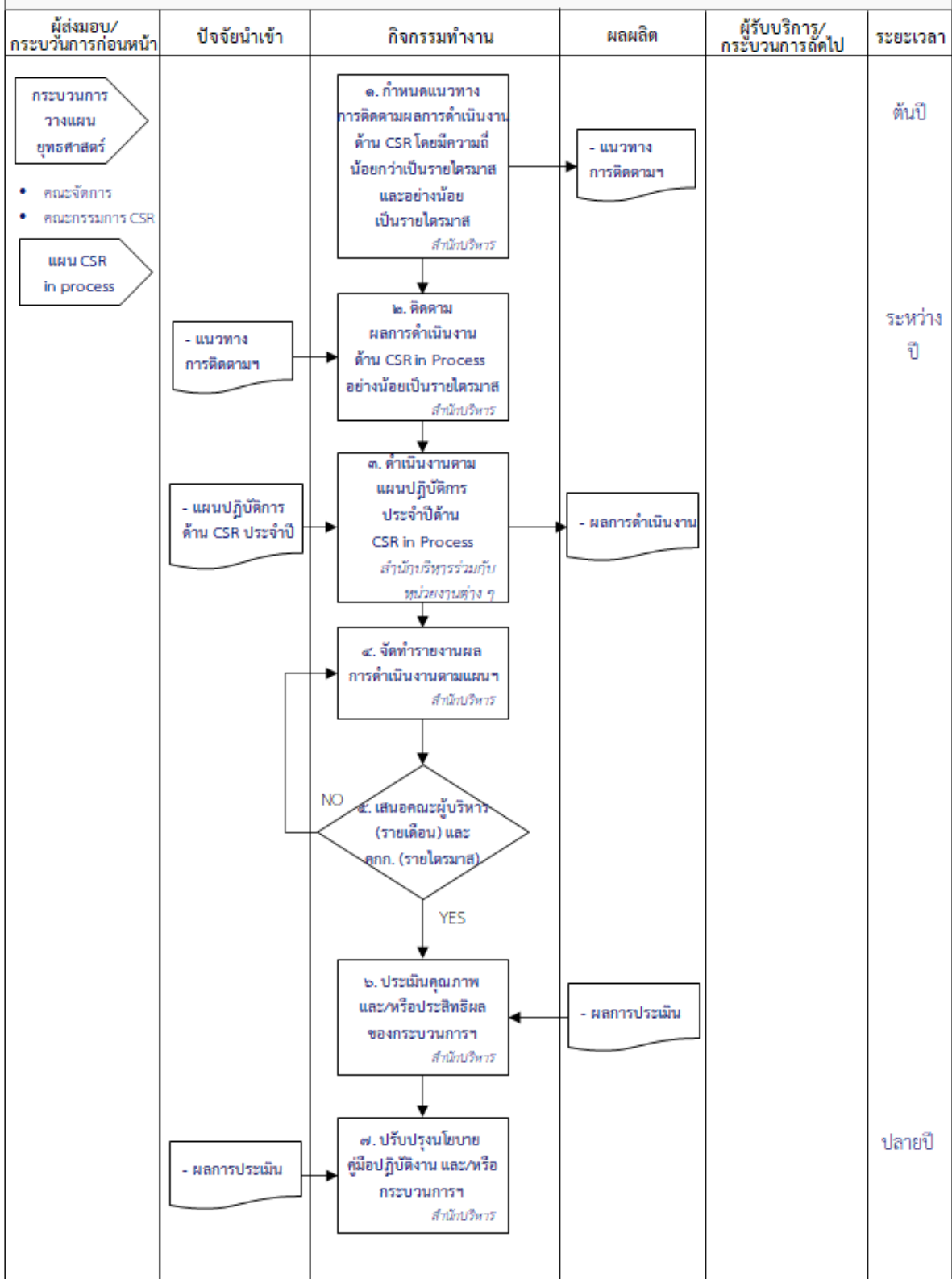


๒. ระบบรายงานผลการปฏิบัติงานการกำกับดูแลที่ดี

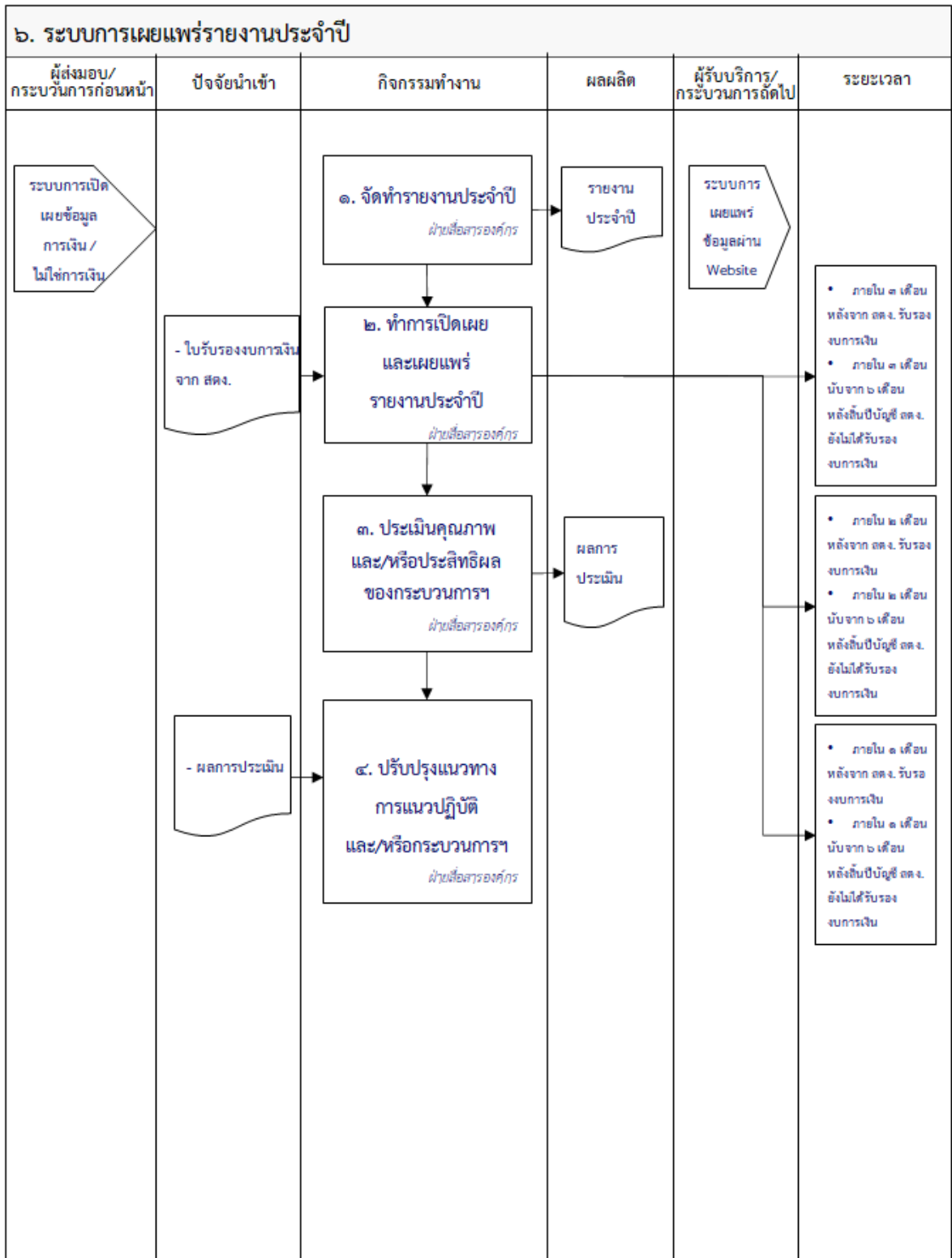




๔. ระบบการติดตาม CSR in process



๕. ระบบการเปิดเผยข้อมูลการเงินและไม่ใช่การเงิน					
ผู้ส่งมอบ/ กระบวนการก่อนหน้า	ปัจจัยนำเข้า	กิจกรรมทำงาน	ผลผลิต	ผู้รับบริการ/ กระบวนการถัดไป	ระยะเวลา
<ul style="list-style-type: none"> • สำนักบริหาร <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">แผน CSR in process</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์</div>	<p><u>ข้อมูลด้านการเงิน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) งบการเงิน ๒) รายงานทางการเงินของ กกก. อ.ล.พ. หรือ กกก. ตรวจสอบ <p><u>ข้อมูลด้านไม่ใช่การเงิน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑) โครงสร้างธุรกิจ/โครงสร้างผู้ถือหุ้น ๒) ประวัติ กกก. อ.ล.พ. ๓) ข้อมูลประวัติผู้บริหาร ๔) ผลการดำเนินงาน ๕) งบการเงิน ๖) รายงานความรับผิดชอบของ กกก./กกก. ตรวจสอบ ๗) ความเสี่ยง ๘) นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทน กกก. ๙) นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ๑๐) จำนวนการเข้าประชุมของ กกก. และ อนุกรรมการ ๑๑) การดำเนินงานสัมพันธ์กับคู่แฉ่งการที่ดี ๑๒) ความรับผิดชอบต่อสังคมมาตรฐาน ISO 26000 ๑๓) นโยบาย และผลการจัดการรายงาน ๑๔) สภาพธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจ และกลยุทธ์ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. รวบรวมข้อมูลหลักทรัพย์จากคณะกรรมการ <i>สำนักบริหาร</i> ๒. ดำเนินการตรวจสอบหลักทรัพย์ "ถ้าไม่มี ระบุ "ไม่มี" <i>สำนักบริหาร</i> ๓. ทำการเปิดเผยข้อมูล ในรายงานประจำปี <i>สำนักบริหาร</i> 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">ข้อมูลหลักทรัพย์</div>	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">ระบบการเผยแพร่รายงานประจำปี</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 5px;">ระบบการเผยแพร่ข้อมูลผ่าน Website</div>	<p>ต้นปี</p> <p>ระหว่างปี</p> <p>ปลายปี</p>



หมายเหตุ: ฝ่ายสื่อสารองค์กรเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างใหม่ที่เสนอ

บทที่ ๒ บททั่วไป

๒.๑ วิสัยทัศน์ของ อ.ส.พ.

“เป็นแหล่งอนุรักษ์นอกถิ่นกำเนิด เพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืน ด้านทรัพยากรพันธุ์พืช และสิ่งแวดล้อมของประเทศ”

๒.๒ พันธกิจของ อ.ส.พ.

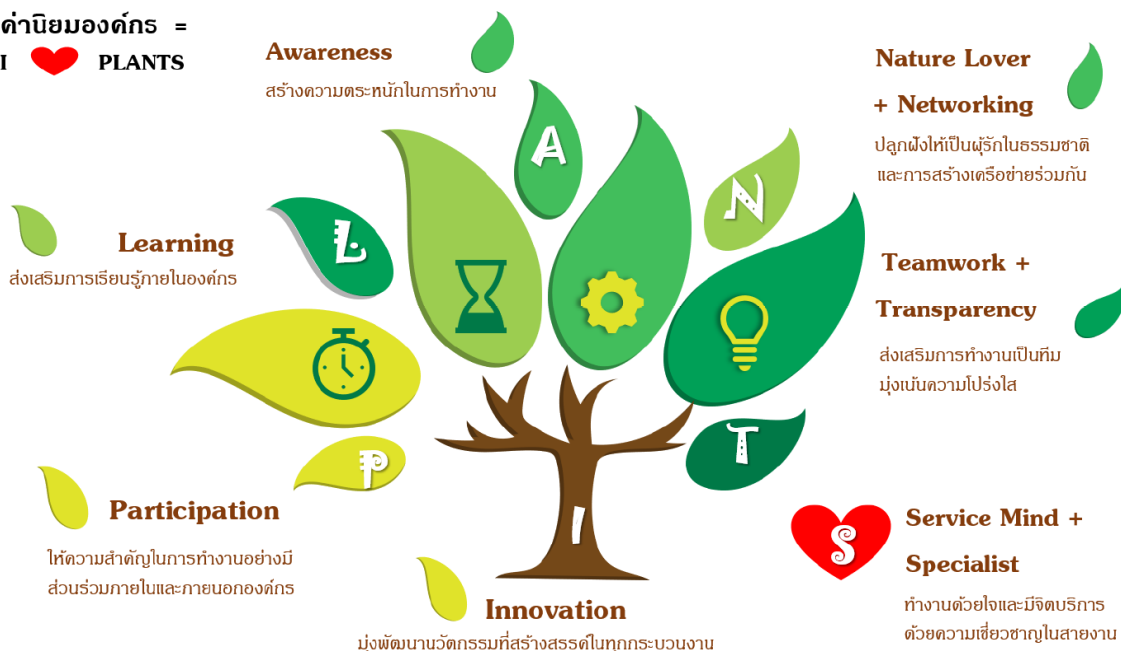
๑. เป็นแหล่งอนุรักษ์พันธุ์พืช นอกถิ่นกำเนิดอันดับหนึ่ง ของประเทศภายในปี ๒๕๖๕
๒. เป็นแหล่งนวัตกรรมการเรียนรู้ด้านพฤกษศาสตร์โดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอันดับหนึ่งของประเทศ
๓. ประยุกต์ใช้องค์ความรู้ในการบริหารจัดการและสร้างมูลค่าเพิ่มจากการประกอบกิจการเพื่อการใช้ประโยชน์อย่างยั่งยืน

๒.๓ ค่านิยมหลักของ อ.ส.พ. (Core Value)

I ♥ PLANT

มีความหมายดังนี้ I = Innovation P = Participation L = Learning A = Awareness N = Nature Lover + Networking T = Teamwork + Transparency S = Service Mind + Specialist

ค่านิยมองค์กร =
I ♥ PLANTS



๒.๔ ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)

ในการกำหนดวิสัยทัศน์การดำเนินงานขององค์การสวนพฤกษศาสตร์เพื่อให้มีภาพที่คาดหวังของการดำเนินงานที่ชัดเจน จึงได้กำหนดช่วงระยะเวลาของการดำเนินงานออกเป็น ๓ ช่วงเวลา และกำหนดเป้าหมายระยะยาวเพื่อสร้างแผนที่นำทางไปสู่เป้าหมายในแต่ละช่วงเวลาให้ชัดเจนไว้ดังนี้

ปี 2563 – 2565

ปี 2566-2570

ปี 2571-2579

รักษาสถานะของการเป็น Leading Botanic Garden ภายในประเทศและภูมิภาค ซึ่งเป็นแหล่งอนุรักษ์พรรณพืชที่สำคัญระดับประเทศ และเผยแพร่บทบาทให้เป็นที่ยอมรับเป็นระดับสากล โดยมีความเชี่ยวชาญพิเศษในพืชวงศ์ขิงข่า กล้ายไม้ และไม้หายาก และงานวิชาการทางพฤกษศาสตร์



ตัวขับเคลื่อนเชิงคุณค่า (Value Driven)

<i>ex situ</i>	<i>Edutainment</i>	Green & Clean	Learning & Innovation
การอนุรักษ์นอกถิ่นที่อยู่อาศัย	เป็นสวนสวยแห่งการเรียนรู้ ที่มีกิจกรรมสนุกสนานเพลิดเพลิน น่าตื่นเต้น เพื่อส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ภายในสวนพฤกษศาสตร์	Organization	เป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม
			นวัตกรรมและการเรียนรู้

บทที่ ๓

คณะกรรมการ : โครงสร้างและบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ

๓.๑ โครงสร้างคณะกรรมการ

ตามมาตรา ๑๒ แห่งพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๕ กำหนดว่าให้มีคณะกรรมการบริหารกิจการของ อ.ส.พ. คณะหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ประกอบด้วยประธานกรรมการและกรรมการอื่นไม่น้อยกว่าห้าคนแต่ไม่เกินเก้าคน และให้ผู้อำนวยการเป็นกรรมการและเลขานุการ ทั้งนี้ ให้คณะรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้งประธานกรรมการและกรรมการ

๓.๒ หลักการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.ส.พ.

การกำกับดูแลกิจการที่ดี หมายถึง การจัดโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างคณะกรรมการ อ.ส.พ. ผู้บริหาร พนักงานและผู้ถือหุ้น โดยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการสร้างประโยชน์สูงสุดให้แก่ผู้ถือหุ้น โดยคำนึงถึงผู้มีส่วนได้เสียโดยรวม ซึ่งการจัดโครงสร้างและกลไกการบริหารจัดการดังกล่าวจะต้องสะท้อนถึงหลักการสำคัญ ดังต่อไปนี้

- ความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำของตนเอง สามารถชี้แจงและอธิบายการตัดสินใจนั้นได้ หรือ Accountability
- ความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยขีดความสามารถและประสิทธิภาพที่เพียงพอหรือ Responsibility
- การปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้เสียอย่างเท่าเทียมกัน ความเป็นธรรมและมีคำอธิบายได้ หรือ Equitable Treatment
- ความโปร่งใสในการดำเนินงานที่สามารถตรวจสอบได้ และมีการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือ Transparency
- การมีวิสัยทัศน์ในการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรในระยะยาว หรือ Vision to Create Long Term Value
- การมีจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ หรือ Ethics

๓.๓ ความเป็นอิสระของคณะกรรมการ

๓.๓.๑ เพื่อให้คณะกรรมการ อ.ส.พ. ภายใต้การนำของประธานกรรมการ อ.ส.พ. มีภาวะผู้นำและสามารถควบคุมการดำเนินงานของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ อ.ส.พ. และผู้อำนวยการออกจากกันอย่างชัดเจน

๓.๓.๒ คณะกรรมการ อ.ส.พ. ต้องประกอบด้วยกรรมการอิสระจากภายนอก ซึ่งเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ที่เอื้อประโยชน์ต่อธุรกิจ อ.ส.พ. โดยกรรมการอิสระจะต้องเข้าถึงข้อมูลทางการเงินและทางธุรกิจอย่างเพียงพอที่จะสามารถแสดงความเห็นได้อย่างเป็นอิสระ รักษาประโยชน์ของผู้ที่เกี่ยวข้องและเข้าประชุมโดยสม่ำเสมอ

๓.๓.๓ กรรมการอิสระต้องมีคุณสมบัติความเป็นอิสระ ตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อสามารถดูแลผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้นทุกรายได้อย่างเท่าเทียมกัน และดูแลไม่ให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ระหว่าง อ.ส.พ. กับผู้บริหาร หรือผู้ถือหุ้นรายใหญ่ นอกจากนี้ยังต้องสามารถให้ความคิดเห็นในการประชุมได้อย่างเป็นอิสระ

๓.๔ หน้าทีและควมรบัผดชอบของกรรมการและผู้บรหการ

เพื่อให้ อ.ส.พ. สามารถเสริมสร้งควมแ่งแ่งร้งในด้านการกำกับดูแลกจการที่ดได้ยงมปรสทธภพ คณะกรรมการ อ.ส.พ. และผู้บรหการจ้งมทบาทหน้าทีที่สำคัด้งต้อไปน้

๓.๔.๑ ต้อปฏิบัติหน้าทีด้วควมรบัผดชอบ (Accountability) ควมระม้ดระวัง (Duty of Care) และควมซ้อสตัยสุจรต (Duty of Loyalty) รวมท้งต้อปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตฤประสงค ซ้อบ้งค้บ อ.ส.พ. และมติคณะกรรมการ อ.ส.พ. ตลอดจนมติที่ประชุมผู้ถ้อห้

๓.๔.๒ ต้อปฏิบัติหน้าทีด้วควมซ้อสตัยสุจรต เพื่อประโยชน์สูงสุดของ อ.ส.พ. มัจดมุ่งหมายโดยชอบและเหมาะสม และม่กระท้การใดอันเป็นการช้ดหรือแ่งกับประโยชน์ของ อ.ส.พ. ยงม้นยสำคัด้

๓.๔.๓ ต้อจัดให้มเลขานุการองค้การรบัผดชอบดำเนนการในนามของ อ.ส.พ. หรือคณะกรรมการ ในเรื่งการจ้ดท้ทำทะเบียนกรรมการ หนังสือนัดประชุม และรายงานการประชุมคณะกรรมการ และผู้ถ้อห้ อีกท้งรายงานประจำปีของ อ.ส.พ.

๓.๔.๔ ทุ่มเทเวลา และให้ควมสำคัด้ในการกำหนดวสยท้ศน้ ทศทาง และกลยุทธ์ โดยร่วกันแสดงควมค้ดเห็นยงมเต็มที ม้การแสวงหาข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต้อการกำหนดทศทางด้งกล่าว รวมถึงม้การพิจารณาประเด็นควมเสี่ยงที่อ้จจะเกดข้ขึ้น เพื่อให้ม้นใจด้วว่าผู้บรหการจะสามารถนำวสยท้ศน้ ทศทาง และกลยุทธ์ที่กำหนดข้ขึ้นไปปฏิบัติให้เกิดผลด้ยงมปรสทธภพ

๓.๔.๕ ทบทวนและให้ควมเห็นชอบกักลยุทธ์และนโยบายที่สำคัด้ รวมถึงวัตฤประสงค เป้าหมายทางการเงินและแผนงานต้ง ๆ ของ อ.ส.พ. และตึดตามให้ผู้บรหการม้การปฏิบัติตามแผนงาน ทศทาง และกลยุทธ์องค้กรยงมสำเสมอ

๓.๔.๖ จัดให้มระบบบัญช้ การรายงานทางการเงินและการสอบบัญช้ที่มควมน่าเช้อถ้อรวท้งดูแล ให้ม้กระบวนการในการประเมินควมเหมาะสมของการควมคุมภายในและการตรวจสอบภายในให้ม้ปรสทธภพ

๓.๔.๗ จัดให้ม้การพิจารณาถึงป้งจยเสี่ยงสำคัด้ที่อ้จจะเกดข้ขึ้น และกำหนดแนวทางการบรหการจ้ดการควมเสี่ยงด้งกล่าวยงมครอบคลุม ดูแลให้ผู้บรหการม้ระบบหรือกระบวนการที่ม้ปรสทธภพในการบรหการจ้ดการควมเสี่ยง รวมถึงการแสวงหาโอกาสทางธุรกิจที่อ้จจะเกดข้ขึ้นจากควมเสี่ยงด้งกล่าว

๓.๔.๘ ต้อรายงานให้ อ.ส.พ. ทราบถึงการมีส่วนได้เสยของตน หรือของบุคคลที่มควมเกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นส่วนได้เสยที่เกี่ยวข้องกัการบรหการจ้ดการกจการของ อ.ส.พ. หรือบรช้ทยอย (หากมี) และรายงานข้อมูลเพ่มเติมทุกคร้งที่ม้การเปล่ยนแปลง โดยกรอกรายละเอียดการมีส่วนได้เสยของตน และบุคคลที่มควมเกี่ยวข้องในแบบรายงาน การมีส่วนได้เสยของกรรมการ อ.ส.พ. ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

๓.๔.๙ สอดส่องดูแลและจ้ดการแก้ไขปัญหาควมช้ดแ่งทางผลประโยชน์ที่อ้จจะเกดข้ขึ้น รวมถึงรายการที่เกี่ยวข้องกัน ให้ควมสำคัด้ในการพิจารณาธุรกิจรรมหลักที่มควมสำคัด้ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดต้อผู้ถ้อห้ และผู้ม้ส่วนได้เสยโดยรวม

๓.๔.๑๐ จัดให้ม้ระบบหรือกลไกการจ่ายค่าต้อบแทนผู้บรหการระดับสูงของ อ.ส.พ. ที่มควมเหมาะสมเพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจท้งในระยสั้นและระยยาว

๓.๔.๑๑ ประเมินผลงานของผู้อันวยการยงมสำเสมอ และกำหนดค่าต้อบแทนผู้อันวยการให้ สอดคล้อกัผลการดำเนนงาน

๓.๔.๑๒ จัดให้ม้ช่องทางในการสือสารกัผู้ถ้อห้แต่ละกลุ่มยงมเหมาะสมและม้การประเมินผลในด้านการเปดเผยข้อมูล เพื่อให้ม้นใจว่ามควมถูกต้อง ชัดเจน โปร่งใส น่าเช้อถ้อและมีมาตรฐานสูง

๓.๕ บทบาทหน้าที่ของประธานกรรมการ

๓.๕.๑ เป็นประธานในที่ประชุม ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามข้อบังคับ ตามลำดับ ระเบียบวาระที่กำหนดไว้ในหนังสือนัดประชุม เว้นแต่ที่ประชุมจะมีมติให้เปลี่ยนลำดับระเบียบวาระด้วยคะแนนเสียงไม่น้อยกว่าสองในสาม (๒/๓) ของจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม

๓.๕.๒ เรียกประชุมคณะกรรมการ หรือมอบหมายให้บุคคลอื่นดำเนินการแทน

๓.๕.๓ จัดสรรเวลาในการประชุมคณะกรรมการ อ.ส.พ. ที่เพียงพอเพื่อให้กรรมการอภิปรายประเด็นต่างๆ ในการบริหารจัดการและกำกับดูแลกิจการ หรือกำกับให้การเสนอชื่อเรื่องเข้าสู่วาระการประชุมได้อย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ใช้ดุลยพินิจอย่างเป็นอิสระและเชิญผู้บริหารระดับสูงเป็นผู้ให้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นประกอบการพิจารณาตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม

๓.๕.๔ เป็นผู้นำของคณะกรรมการ อ.ส.พ. และกำกับดูแลการดำเนินงานของผู้บริหาร อ.ส.พ. ให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ อ.ส.พ. มีการแบ่งแยกบทบาทหน้าที่ระหว่างประธานกรรมการ อ.ส.พ. และผู้อำนวยการ อ.ส.พ. ออกจากกันอย่างชัดเจน

๓.๕.๕ กำหนดและให้ความเห็นชอบในการจัดวาระการประชุมคณะกรรมการ อ.ส.พ. โดยการปรึกษาหารือกับผู้อำนวยการ

๓.๖ การจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการเฉพาะเรื่อง

เพื่อให้มีการพิจารณากลับกรองการดำเนินงานที่สำคัญอย่างรอบคอบและมีประสิทธิภาพ คณะกรรมการ อ.ส.พ. จึงควรมีการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะอนุกรรมการที่สำคัญ

(คำอธิบายเพิ่มเติม : การจัดตั้งคณะกรรมการหรืออนุกรรมการ ภาคผนวก ๑)

๓.๗ การประชุมคณะกรรมการองค์การ และการได้รับเอกสารข้อมูลต่าง ๆ

๓.๗.๑ คณะกรรมการ อ.ส.พ. ควรทบทวนเวลา ทุ่มเทและให้ความสนใจกับการดำเนินงานของ อ.ส.พ. อย่างเต็มที่ พร้อมทั้งจะเข้าร่วมประชุมอย่างสม่ำเสมอ อย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้ง หรือตามความจำเป็น ทั้งนี้ กรรมการต้องมาประชุมอย่างน้อยก็หนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมดจึงจะครบองค์ประชุม

๓.๗.๒ หากกรรมการมีความจำเป็นไม่สามารถเข้าร่วมประชุมได้จะต้องแจ้งลาต่อประธานกรรมการ เป็นลายลักษณ์อักษร

๓.๗.๓ ประธานกรรมการ อ.ส.พ. เป็นผู้ให้ความเห็นชอบในการจัดวาระการประชุม โดยการปรึกษาหารือกับผู้อำนวยการ ทั้งนี้ ผู้อำนวยการควรพิจารณาคำขอของกรรมการบางท่านที่จะบรรจุเรื่องอื่นที่สำคัญเป็นวาระการพิจารณาในการประชุมครั้งต่อไป

๓.๗.๔ ประธานกรรมการ อ.ส.พ. ต้องมั่นใจว่าคณะกรรมการองค์การได้จัดสรรเวลาอย่างเพียงพอให้กับ ผู้บริหารในการนำเสนอข้อมูล และเพียงพอสำหรับคณะกรรมการองค์การที่จะอภิปรายในประเด็นที่สำคัญ

๓.๗.๕ ประธานกรรมการ อ.ส.พ. ควรมีมาตรการที่ชัดเจนเพื่อให้กรรมการได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องล่วงหน้าโดยมีเวลาเพียงพอที่จะศึกษาพิจารณาและตัดสินใจอย่างถูกต้องในเรื่องต่าง ๆ ในการประชุม คณะกรรมการอ.ส.พ. แต่ละครั้ง

๓.๗.๖ คณะกรรมการ อ.ส.พ. สามารถขอเอกสารหรือข้อมูล คำปรึกษา และบริการต่าง ๆ เกี่ยวกับการดำเนินงานของ อ.ส.พ. จากผู้บริหารระดับสูง เพื่อประกอบการประชุมแต่ละครั้ง และสามารถขอความเห็นที่เป็นอิสระจากที่ปรึกษาภายนอกได้ หากเห็นว่าจำเป็น โดย อ.ส.พ. จะเป็นผู้รับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมด

๓.๗.๗ กรรมการที่อาจมีความเกี่ยวข้อง หรือมีส่วนได้เสียในแต่ละวาระการประชุม ไม่มีสิทธิออกเสียงลงคะแนน หรือให้ความเห็นในวาระนั้น ๆ

๓.๗.๘ การจัดบันทึกการประชุมคณะกรรมการฯ จะต้องมีความชัดเจนทั้งผลการประชุม และความเห็นของคณะกรรมการ อ.ส.พ. เพื่อใช้อ้างอิง

๓.๗.๙ เลขานุการองค์การ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการประชุมคณะกรรมการ อ.ส.พ. และการประชุมผู้ถือหุ้นให้คำแนะนำเกี่ยวกับกฎหมายต่าง ๆ ที่คณะกรรมการ อ.ส.พ. ควรรับทราบ รวมทั้งให้ข้อมูลแก่กรรมการที่ได้รับการแต่งตั้งใหม่

๓.๘ การประเมินตนเองของคณะกรรมการ อ.ส.พ. และคณะกรรมการชุดย่อยทุกชุด

คณะกรรมการ อ.ส.พ. และคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการชุดย่อยทุกชุด จะต้องมีการประเมินตนเองรายปี หรือตามความเหมาะสม เพื่อให้คณะกรรมการร่วมกันพิจารณาผลงานและปัญหา เพื่อการปรับปรุงแก้ไขต่อไป กำหนดบรรทัดฐานที่จะใช้เป็นกรอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ของคณะกรรมการ และให้เปิดเผยหลักเกณฑ์ ขั้นตอน และผลการประเมินในภาพรวมไว้ในรายงานประจำปี

คณะกรรมการอาจพิจารณาจัดให้มีที่ปรึกษาภายนอก เพื่อให้เกิดความเป็นกลางในการพิจารณาเกณฑ์การประเมินผลและทำให้หลักเกณฑ์ดังกล่าวมีความเป็นปัจจุบันเพื่อให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการมากที่สุด

๓.๙ การพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ

คณะกรรมการควรตระหนักถึงบทบาทหน้าที่ในฐานะผู้นำ (Governing Body) ขององค์กร โดยคณะกรรมการเกินกว่ากึ่งหนึ่งควรได้ศึกษาหรือได้รับฟังคำบรรยายหลักปฏิบัติ ตาม CG Code จนเข้าใจประโยชน์และหลักปฏิบัติในการนำไปใช้สร้างคุณค่าให้แก่กิจการอย่างยั่งยืนเป็นอย่างดีแล้ว

นอกจากนั้น เพื่อเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของกรรมการให้ช่วยส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยควรประกอบด้วย

- **การปฐมนิเทศกรรมการใหม่** จัดการบรรยายให้แก่กรรมการที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ โดยมีเนื้อหาประกอบด้วยเรื่องของลักษณะองค์การ ข้อมูลขององค์การ แนวทางการดำเนินงาน กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง การกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณและข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่กรรมการ พร้อมกับจัดทำเป็นคู่มือและเอกสารที่เกี่ยวข้อง เช่น แผนยุทธศาสตร์ รายงานประจำปี กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง คู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีและจรรยาบรรณขององค์การส่งมอบให้แก่กรรมการเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่
- **การอบรมของกรรมการ** ผ่านการสนับสนุนให้กรรมการทุกคนได้ศึกษาและอบรมเพิ่มเติมเพื่อเพิ่มพูนความรู้เกี่ยวกับการทำหน้าที่กรรมการอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเข้าร่วมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมและยกระดับในเรื่อง การกำกับดูแลกิจการที่ดี การจัดเยี่ยมชมสถานที่ปฏิบัติงานขององค์การ การเข้าอบรมกับ IOD ในหลักสูตรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน หรือการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรที่เป็นการทบทวนความรู้ เพื่อให้มีความทันสมัยอยู่ เช่น ด้านดิจิทัล ด้านความปลอดภัยไซเบอร์ หรือ การเตรียมความพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแผนการพัฒนากฎการตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี

ทั้งนี้ในการพัฒนาคณะกรรมการองค์การ จะเป็นไปในแนวทางที่สอดคล้องกับ Skill Matrix ที่กำหนดขึ้น โดยควรจะต้องสอดคล้องกับภารกิจหลัก และยุทธศาสตร์ของ อ.ส.พ.

๓.๑๐ แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ตามที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐ รับทราบแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามที่คณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) เสนอและให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวอย่างเคร่งครัด ประกอบกับ คนร. ได้มีมติในคราวประชุม ครั้งที่ ๔/๒๕๖๐ เมื่อวันที่ ๑๑ ตุลาคม ๒๕๖๐ มอบหมายให้ฝ่ายเลขานุการ คนร. เป็นผู้กำหนดรายละเอียดขั้นตอน วิธีการ และแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เป็นไปตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ นั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) โดยสามารถสรุปรายละเอียด ได้ดังนี้

๑. ให้นำสมรรถนะหลักและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) มาใช้ในการพิจารณาสรรหาและแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจได้กรรมการตรงกับความต้องการที่แท้จริงในการขับเคลื่อน และพัฒนารัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจได้กำหนดความเชี่ยวชาญไว้เป็นการเฉพาะ การกำหนด Skill Matrix ต้องเป็นไปตามความเชี่ยวชาญดังกล่าวด้วย โดยกำหนดให้มี Skill Matrix หลัก ๔ ด้าน ได้แก่ การเงิน บัญชี กฎหมาย และเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านความต้องการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ

๑.๑ การกำหนดสมรรถนะและความรู้ที่จำเป็น (Skill Matrix) ด้านความต้องการของ อ.ส.พ.ไม่เกินจำนวนของคณะกรรมการตามกฎหมายจัดตั้งกำหนด ประกอบด้วย

- ด้านวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม รัฐวิสาหกิจที่มีโครงการก่อสร้าง และต้องดำเนินการให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา รวมทั้งความสามารถในการคิดค้น ออกแบบ สร้างสรรค์สิ่ง ใหม่ ๆ ที่แปลกและแตกต่างไปจากเดิม โดยมุ่งเน้นพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระยะยาว และยั่งยืนให้แก่ประชาชน พื้นที่หรือท้องถิ่นที่รับผิดชอบอย่างเป็นรูปธรรม

- ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รัฐวิสาหกิจเป็นหน่วยงาน ที่อนุรักษ์ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม โดยให้ความสำคัญและมีความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อมรวมทั้งมีความมุ่งมั่น และทุ่มเทที่จะอนุรักษ์และรักษาสิ่งแวดล้อม สังคม และชุมชนให้น่าอยู่ ตลอดจนเข้าไปมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานหรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสังคมและสิ่งแวดล้อมของ องค์กรอย่างเต็มที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม

- ด้านวิทยาศาสตร์และการเกษตร เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่ให้ความรู้ด้านการวิจัยและเชิงวิชาการเป็นหลัก ซึ่งในอนาคตองค์กร จำเป็นต้องมีกรรมการผู้มีความรู้และเชี่ยวชาญ เพื่อ มาเป็นที่ปรึกษาและกำกับดูแลการดำเนินงานด้านดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ด้านการบริหารกลยุทธ์การวางแผนพัฒนา เพื่อให้ได้ซึ่งการบำรุง รักษาพัฒนา บริหารบุคลากร และกำหนดหรือวางแผนปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์หรือนโยบายที่ กำหนดขึ้น เพื่อแสดงให้เห็นถึงรายละเอียดของการดำเนินการแต่ละกิจกรรม งาน หรือโครงการที่กำหนด เพื่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร

- ด้านการบริหารธุรกิจ มีความเชี่ยวชาญการบริหารจัดการธุรกิจของ องค์กร ด้านแผนธุรกิจและการประชาสัมพันธ์เชิงรุก รวมทั้ง การบริการต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานด้านธุรกิจ และประชาสัมพันธ์ขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่หนดไว้

๒. ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่งในรัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจ พิจารณาเสนอชื่อจากผู้ที่ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์การทำงานภาคธุรกิจไม่น้อยกว่าหนึ่งในสามของจำนวน กรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น ทั้งนี้เพื่อให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการที่มีความรู้ความสามารถจากภาคธุรกิจ ต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

- กรรมการที่มีใช้กรรมการโดยตำแหน่ง หมายถึงรวมถึง ประธานกรรมการ และรองประธานกรรมการ
- ภาคธุรกิจ หมายถึง ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานที่มีใช้ส่วนราชการ

๓. ห้ามมิให้มีการแต่งตั้งผู้บริหารสูงสุด หรือพนักงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งแห่งใดเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจอื่น เว้นแต่กรณีที่มีกฎหมายกำหนด หรือกรณีการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการของบริษัทที่รัฐวิสาหกิจนั้นถือหุ้นอยู่ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๑๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ในเรื่องของการปฏิบัติงานของผู้บริหารสูงสุดและพนักงานรัฐวิสาหกิจ

๔. ไม่แต่งตั้งสมาชิกสภานิติบัญญัติแห่งชาติข้าราชการการเมือง และผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเพิ่มเติม ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ๒๕๖๐

๕. ให้มีผู้แทนกระทรวงการคลังที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงการคลัง เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อรักษาผลประโยชน์ของทางราชการในฐานะผู้ถือหุ้นของรัฐวิสาหกิจ และเพื่อให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการกำหนดนโยบายและกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๗ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๖. ให้มีผู้แทนกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจที่เป็นข้าราชการประจำในกระทรวงเจ้าสังกัด ซึ่งไม่อยู่ในหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับดูแลการประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจนั้น (Regulator) จำนวน ๑ คน เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อทำหน้าที่เชื่อมโยงนโยบายจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจ ทั้งนี้ กรณีมีเหตุจำเป็นอาจแต่งตั้งเพิ่มเติมได้อีกไม่เกิน ๑ คน

- Regulator ได้แก่ หน่วยงานที่ให้สิทธิหรือพิจารณาอนุญาตให้ประกอบกิจการหรือกำหนดโครงสร้างราคาสินค้าและบริการ และค่าธรรมเนียม หรือกำหนดมาตรฐานและหลักเกณฑ์ในการประกอบกิจการ

๗. ในกรณีกฎหมายจัดตั้งของรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้ดำรงตำแหน่งใดในส่วนราชการหรือหน่วยงานอื่นเป็นกรรมการ และผู้ดำรงตำแหน่งนั้นจะมอบหมายให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่แทนในตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ผู้ดำรงตำแหน่งนั้น พิจารณามอบหมายผู้ดำรงตำแหน่งอื่นในหน่วยงานในสังกัดที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ มีเวลาและเหมาะสมกับความต้องการในการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหาของแต่ละรัฐวิสาหกิจนั้น โดยทำเป็นคำสั่งมอบอำนาจเพื่อให้เกิดความรับผิดชอบชัดเจนและต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่

๘. กรณีกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจกำหนดให้มีผู้แทนหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้หน่วยงานนั้นแต่งตั้งจากบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานเท่านั้น

๙. กรณีที่ส่วนราชการแต่งตั้งข้าราชการประจำไปเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจ หากข้าราชการผู้นั้นเกษียณอายุหรือพ้นจากการเป็นข้าราชการประจำ ให้ส่วนราชการนั้นแต่งตั้งข้าราชการคนใหม่ไปแทนเว้นแต่พิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อรัฐวิสาหกิจนั้น ๆ ส่วนราชการจะพิจารณาให้บุคคลดังกล่าว ยังคงเป็นกรรมการในรัฐวิสาหกิจต่อไปจนครบวาระที่ยังเหลืออยู่ก็ได้

(คำอธิบายเพิ่มเติม : แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ภาคผนวก ๒)

๓.๑๑ การกำหนดค่าตอบแทนของคณะกรรมการ

คณะกรรมการควรพิจารณานโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการ เพื่อขออนุมัติจากผู้ถือหุ้นจากผู้ถือหุ้น

๓.๑๑.๑ คณะกรรมการควรจัดตั้งคณะอนุกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน เพื่อพิจารณาหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนให้เป็นไปอย่างเหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม มีความสอดคล้องกับพันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายและยุทธศาสตร์ของรัฐวิสาหกิจ

๓.๑๑.๒ ควรเปิดเผยนโยบายและหลักเกณฑ์ในการกำหนดโครงสร้างค่าตอบแทนของกรรมการใน รายงานประจำปีของรัฐวิสาหกิจ รวมถึงค่าตอบแทนจากเป็นอนุกรรมการต่าง ๆ

(คำอธิบายเพิ่มเติม : การกำหนดค่าตอบแทนกรรมการ ภาคผนวก ๒)

บทที่ ๔ การกำกับดูแลกิจการที่ดี

๔.๑ นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีประจำปี

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ (อ.ส.พ.) เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ ที่มีภารกิจหลักในการเป็นหน่วยงานทางวิชาการที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ และแหล่งเรียนรู้ทางด้านทรัพยากรพรรณพืช และความหลากหลายทางชีวภาพ ซึ่งเป็นทรัพยากรธรรมชาติที่มีความสำคัญของประเทศไทย และควรอนุรักษ์และฟื้นฟูให้คงอยู่สืบไป

คณะกรรมการองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ในฐานะผู้นำในการกำกับดูแลองค์กร ได้ตระหนักถึงความสำคัญของระบบธรรมาภิบาล (Corporate Governance : CG) ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจองค์กร ให้บรรลุวิสัยทัศน์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดนโยบาย หลักการและแนวปฏิบัติในอ.ส.พ. ให้มีการกำกับดูแลกิจการและบริการจัดการที่ดี มีจริยธรรม จรรยาบรรณและมีคุณธรรมในการดำเนินธุรกิจ มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และสอดคล้องกับหลักสำคัญ ๗ ประการในการกำกับดูแลที่ดี อันเป็นมาตรฐานสากลเพื่อให้ อ.ส.พ. เป็นหน่วยงานที่มีความน่าเชื่อถือในระดับประเทศสืบไป

๔.๒ ประกาศเจตนารมณ์

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ ได้ตระหนักถึงการกำกับดูแลกิจการที่ดี จึงเห็นสมควรให้มีการจัดทำนโยบายกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.ส.พ. ขึ้น เพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์กร มีระบบบริหารจัดการที่ดีตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้เป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง อันจะเป็นการเสริมสร้างความมีศักดิ์ศรีของการเป็นหน่วยงานภาครัฐ สร้างความมั่นใจ ศรัทธา และความไว้วางใจจากประชาชน ผู้รับบริการ ผู้ปฏิบัติงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดไป

นโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.ส.พ. ได้รวบรวมหลักการนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานไว้โดยบุคลากรทุกระดับขององค์การจะสามารถนำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ฉบับนี้ เพื่อใช้เป็นแนวทางยึดถือปฏิบัติในการดำเนินงาน โดยจะไม่ละเลยการปฏิบัติตามหลักการที่ปรากฏอยู่ในนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ จะพิจารณาทบทวนและปรับปรุงนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การเป็นประจำ ทั้งนี้ เพื่อให้มีความเหมาะสมและทันสมัยอยู่เสมอ คณะกรรมการ อ.ส.พ. ได้พิจารณาและได้เห็นชอบแนวทางดังกล่าว และได้แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีขึ้น โดยให้มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับดูแลกิจการที่ดีให้เป็นไปตามแผนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดจึงประกาศมาเพื่อทราบและยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานต่อไป

๔.๓ บทบาทของรัฐวิสาหกิจเพื่อการตลาดที่เป็นธรรม

อ.ส.พ. มีเป้าหมายในการพัฒนาธุรกิจให้เติบโตอย่างยั่งยืนบนพื้นฐานภายใต้หลักธรรมาภิบาลและกรอบจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่ได้กำหนดไว้ เพื่อสร้างสมดุลให้เกิดการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรมในการส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันทางการตลาดของผู้ประกอบการในประเทศนำไปสู่ผลิตภาพที่เพิ่มสูงขึ้น การขยายตัวและเติบโตทางธุรกิจในวงกว้าง ซึ่งจะช่วยให้เกิดกระจายรายได้สอดคล้องกับการพัฒนาที่ยั่งยืนตามยุทธศาสตร์ชาติและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนในระดับสากล จึงกำหนดให้มีนโยบายการแข่งขันทางการตลาดที่เป็นธรรม เพื่อเป็นแนวปฏิบัติแก่กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ดังนี้

๔.๓.๑ แนวปฏิบัติในการรับมือข้อต่อคู่แข่ง

อ.ส.พ. จะปฏิบัติต่อคู่แข่งทางการค้าภายใต้กรอบแห่งจริยธรรม ประกอบกับพระราชบัญญัติการแข่งขันทางการค้า พ.ศ. ๒๕๖๐ กรอบแห่งกฎหมายเกี่ยวกับหลักปฏิบัติการแข่งขันทางการค้า ไม่ละเมิดความลับหรือล่วงรู้ความลับทางการค้าของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีฉ้อฉล ดังต่อไปนี้

๔.๓.๑.๑ ประพฤติปฏิบัติภายใต้กรอบกติกาของการแข่งขันที่ดี ส่งเสริมการค้าเสรี และไม่ใช้วิธีห่มตลาด

๔.๓.๑.๒ ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้าด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เช่น การให้สินบน หรือว่าจ้างพนักงานของบริษัทคู่แข่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทคู่แข่ง

๔.๓.๑.๓ ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้า ด้วยการกล่าวหาในทางร้าย

๔.๓.๑.๔ ไม่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติร่วมกันเพื่อกระทำการหรือสมยอมในการเสนอราคาที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้า

๔.๓.๑.๕ ไม่ละเมิดและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเคร่งครัด

๔.๓.๒ แนวปฏิบัติในการรับมือข้อต่อเจ้าหน้าที่

ความสำคัญต่อการยึดมั่นและรับผิดชอบต่อพันธะสัญญาหรือข้อตกลงใด ๆ ที่ให้ไว้ อันเป็นการสร้างความเชื่อถือและภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร โดยมีแนวปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่ ดังนี้

๔.๓.๒.๑ ปฏิบัติตามพันธะสัญญาหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ตกลงกันไว้และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด รวมถึงภาระผูกพันและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น และหากไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญา จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าโดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริง เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข

๔.๓.๒.๒ บริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ และรักษาความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่

๔.๓.๒.๓ เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ

๔.๓.๒.๔ มุ่งมั่นในการรักษาสัมพันธ์ภาพที่ยั่งยืนกับเจ้าหน้าที่และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน

๔.๓.๓ แนวปฏิบัติในการบริหารจัดการทางการเงินตามเงื่อนไขตลาด ประกอบด้วย

๔.๓.๓.๑ เข้าถึงและจัดหาเงินทุนอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม การจัดหาเงินทุนและการขอรับการสนับสนุนทางการเงินจากสถาบันการเงิน หน่วยงานภาครัฐ และผู้ถือหุ้น เพื่อนำมาใช้ในการลงทุนโครงการใหม่ การขยายธุรกิจ การปรับปรุงการดำเนินงาน หรือกรณีที่บริษัทประสบปัญหาสภาพคล่องทางการเงินให้ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยพิจารณาถึงความจำเป็นในการจัดหาเงินทุนให้สอดคล้องกับความต้องการใช้เงิน และต้องจัดหาแหล่งเงินทุนที่เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพองค์การ สภาพตลาดเงินตลาดทุน และเป็นไปตามนโยบาย อ.ส.พ. ทั้งนี้ การจัดหาเงินทุนระยะยาวต้องดำเนินการเท่าที่จำเป็นสำหรับการลงทุนระยะยาวเท่านั้น ส่วนความต้องการเงินทุนระยะสั้นให้จัดหาจากแหล่งเงินทุนระยะสั้น โดยคำนึงถึงต้นทุนทางการเงินและความเสี่ยงของการจัดหาเงินทุนดังกล่าวเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การ เป็นสำคัญ

๔.๓.๓.๒ จัดทำบัญชีตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองทั่วไป เพื่อให้องค์การมีแนวปฏิบัติด้านบัญชี ตลอดจนระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้อง ครบถ้วน สามารถจัดทำข้อมูลทางบัญชีและการเงินที่ทันต่อเวลาและเชื่อถือได้ โดย

- ปฏิบัติตามมาตรฐานรายงานทางการเงิน

- จัดทำและนำส่งรายงานทางการเงินให้แก่หน่วยงานภายในและภายนอกอย่างถูกต้อง ครบถ้วน ตามเวลาที่กำหนดรายไตรมาส รายปี ซึ่งประกอบด้วย รายงานทางการเงิน บทวิเคราะห์ทางการเงิน และผลการดำเนินงานทางการเงิน การคัดเลือกผู้สอบบัญชี และรายงานผู้สอบบัญชี

- จัดให้มีระบบบัญชีเป็นไปตามมาตรฐานสากล เหมาะสมแก่กิจการ มีความคล่องตัว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการปฏิบัติงาน โดยมีระบบการควบคุมภายในที่ดี

- กำหนดระเบียบว่าด้วยการบัญชี ให้ครอบคลุมเรื่องสำคัญ อย่างน้อย ได้แก่ รอบระยะเวลาบัญชี นโยบายการบัญชี การเก็บรักษาเอกสาร ระบบบัญชี การจัดสรรกำไรสุทธิ การจัดทำรายงานทางการเงิน

๔.๓.๓ จัดให้มีระบบบัญชี ซึ่งแสดงถึงการแยกรายได้และค่าใช้จ่ายของการให้บริการเชิงพาณิชย์และบริการสาธารณะ (เชิงสังคม) และต้นทุนการให้บริการสาธารณะ (เชิงสังคม) ตามวิธีปฏิบัติทางบัญชี

๔.๓.๔ แนวปฏิบัติในการรับซื้อโรงเรียนและการชดเชย

กรณีคู่แข่งและเจ้าหนี้ถูกละเมิดสิทธิตามกฎหมาย องค์กรต้องจัดให้มีช่องทางในการรายงาน หากพบเห็นการฝ่าฝืน หรือพบเห็นการกระทำที่ละเมิดสิทธิตามกฎหมายของคู่แข่งและเจ้าหนี้ ตามช่องทางที่จัดไว้ได้แก่

องค์กรสวนพฤษศาสตร์ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม เลขที่ ๑๐๐ หมู่ ๙ ต.แม่แรม อ.แม่ริม จ.เชียงใหม่ ๕๐๑๘๐ โทรศัพท์ ๐-๕๓๘๔-๑๒๓๔ โทรสาร ๐-๕๓๒๙-๙๗๕๔
e-mail: document@qsbg.mail.go.th (สารบรรณกลาง) เบอร์ติดต่องานสารบรรณ ๐๕๓๘๔๑๑๐๑

๔.๓.๕ แนวปฏิบัติในการต่อต้านทุจริตและรับสินบนที่จะนำไปสู่การสร้างรายได้เปรียบเทียบในการแข่งขันทางการตลาด

โดยมีสำนักส่งเสริมความรู้และกิจการพฤษศาสตร์เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ ดังนี้

๔.๓.๕.๑ หลีกเลี่ยงการดำเนินธุรกิจหรือเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจที่มีพฤติกรรมขัดขวางการแข่งขันทางการตลาด เช่น ผูกขาดต้นไม้บางจำพวก ฯลฯ

๔.๓.๕.๒ หลีกเลี่ยงการดำเนินกิจกรรมทางธุรกิจหรือร่วมดำเนินธุรกิจกับคู่ค้าที่มีพฤติกรรมปฏิบัติไม่เป็นธรรมทางการค้า

๔.๓.๕.๓ ไม่กระทำการตกลงร่วมกับคู่ค้า หรือมีพฤติกรรมรับสินบน ที่ก่อให้เกิดข้อจำกัดหรือขัดขวางด้านการแข่งขันทางการตลาด ทำให้เกิดผลกระทบเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ

๔.๓.๖ แนวปฏิบัติต่อการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติกับกลุ่มลูกค้าและผู้ส่งมอบ

การจัดหาพัสดุ เป็นกระบวนการสำคัญที่สนับสนุนการดำเนินกิจการของ อ.ส.พ. ให้เกิดการกำกับดูแลกิจการที่ดี และมีการตรวจสอบอย่างรัดกุม โดย อ.ส.พ. ให้ความสำคัญกับผู้ค้า และปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเสมอภาคบนพื้นฐานของการแข่งขันที่เป็นธรรม โปร่งใส และเท่าเทียมกัน เพื่อการเป็นพันธมิตรที่สนับสนุนการดำเนินธุรกิจระหว่างกันในระยะยาว

เพื่อให้คู่ค้าของ อ.ส.พ. มีการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน มีการดูแลอาชีวอนามัยและความปลอดภัยของลูกจ้าง รวมถึงการให้ความสำคัญต่อการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างยั่งยืน โดย

๔.๓.๖.๑ ดำเนินการจัดหาพัสดุให้มีผลดีต่อองค์กรมากที่สุด และตรงตามความต้องการทั้งคุณภาพ ราคา จำนวน เวลาการให้บริการ ความรวดเร็ว ตามนโยบายด้านความยั่งยืน

๔.๓.๖.๒ จัดให้มีการวางแผนจัดหาพัสดุล่วงหน้าที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการจัดหาพัสดุอย่างเร่งด่วน โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

๔.๓.๖.๓ ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างทุกขั้นตอนอย่างเป็นธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ของ อ.ส.พ. ต่อสายตาของบุคคลภายนอก ให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนแก่คู่ค้าด้วยวิธีการที่เปิดเผยและให้โอกาสแก่คู่ค้าทุกรายอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๓.๖.๔ รับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะใด ๆ ที่ร้องเรียนหรือแนะนำผ่านช่องทางที่กำหนดไว้ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน

๔.๓.๖.๕ รักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคา หรือผู้เข้าร่วมประกวดราคาแต่ละรายไว้ เป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้รายอื่นทราบ

๔.๓.๖.๖ เชิญคู่ค้าเพื่อเสนอราคาต้องเกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย

๔.๓.๗ ส่งเสริมการดำเนินงานตามนโยบาย

โดยกำหนดให้สื่อสารและเผยแพร่นโยบายและรวบรวมแนวปฏิบัติต่าง ๆ ในคู่มือการกำกับดูแลกิจการที่ดีของ อ.ส.พ. ไปยังผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อรับทราบและถือปฏิบัติอย่างทั่วถึง

๔.๔ สิทธิและความเท่าเทียมกันของผู้ถือหุ้น

การบริหารสิทธิของผู้ถือหุ้นทั้งตามกฎหมายและข้อบังคับอื่นที่เกี่ยวข้องนั้น

๔.๔.๑ สิทธิของผู้ถือหุ้น

ผู้ถือหุ้นของ อ.ส.พ. มีสิทธิต่าง ๆ ขึ้นพื้นฐานที่เท่าเทียมกันในฐานะเป็นเจ้าของ ได้แก่

- สิทธิในการได้รับใบหุ้นและสิทธิในการโอนหุ้น (ในที่นี่เป็นกระทรวงการคลังทั้งหมด)
- สิทธิในการได้รับสารสนเทศที่เพียงพอ ทันเวลา เหมาะสมต่อการตัดสินใจ
- สิทธิในการเข้าร่วมประชุมและออกเสียงลงคะแนนในที่ประชุมผู้ถือหุ้น เพื่อตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่สำคัญของ อ.ส.พ.
- สิทธิในการเลือกตั้งและถอดถอนกรรมการ
- สิทธิในการให้ความเห็นชอบในการแต่งตั้งผู้สอบบัญชี
- สิทธิในส่วนแบ่งผลกำไร

๔.๔.๒ การปฏิบัติต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน

คณะกรรมการ อ.ส.พ. ให้ความสำคัญกับการประชุมผู้ถือหุ้น (ในบริบทนี้จะมีแค่กระทรวงการคลัง) และมีนโยบายที่จะอำนวยความสะดวกแก่ผู้ถือหุ้นทุกรายอย่างเท่าเทียมกันในการเข้าร่วมประชุม การได้รับสารสนเทศ การซักถาม และการใช้สิทธิออกเสียงลงคะแนนในที่ประชุมผู้ถือหุ้น

คณะกรรมการ อ.ส.พ. มีนโยบายที่จะเสนอเรื่องสำคัญ ๆ นอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดให้ผู้ถือหุ้นได้รับสารสนเทศอย่างครบถ้วน เพียงพอ และทันเวลาเพื่อการตัดสินใจ สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่อการออกเสียงลงคะแนน รวมทั้งการออกเสียงลงคะแนนโดยการมอบฉันทะ สนับสนุนให้ผู้ถือหุ้นได้แสดงความคิดเห็น และเปิดโอกาสขอคำอธิบายหรือตั้งคำถามใด ๆ และคณะกรรมการ อ.ส.พ. มีหน้าที่เข้าร่วมประชุมเพื่อตอบคำถาม ผู้ถือหุ้นโดยพร้อมเพรียงกัน

คณะกรรมการ อ.ส.พ. จะจัดทำรายงานการประชุมสามัญผู้ถือหุ้นให้เสร็จสมบูรณ์ และแจ้งให้ผู้ถือหุ้นทราบผ่านทางเว็บไซต์ของ อ.ส.พ. เร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ แต่ไม่เกิน ๑๔ วัน นับจากวันประชุมผู้ถือหุ้น และให้ผู้ถือหุ้นแก้ไขรายงานการประชุมได้ภายในเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ ให้ส่วนคณะกรรมการและกำกับดูแลที่ดี เป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ

๔.๕ บทบาทของผู้มีส่วนได้เสีย

คณะกรรมการ อ.ส.พ. รับรู้ถึงสิทธิของผู้มีส่วนได้เสีย จึงส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือระหว่าง อ.ส.พ. และผู้มีส่วนได้เสีย ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่สำคัญ อาทิ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เจ้าหนี้ หน่วยงานรัฐบาล อ.ส.พ. ตั้งอยู่ ตลอดจนสังคมส่วนรวม โดยได้กำหนดจรรยาบรรณสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ยึดถือในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของความเป็นธรรมและสมดุลในการประสานประโยชน์ร่วมกันเป็นหลัก

นอกจากนี้ คณะกรรมการ อ.ส.พ. ยังกำหนดให้มีการรายงานข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ อ.ส.พ. ที่ผู้มีส่วนได้เสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องควรรับรู้ ทั้งการรายงานข้อมูล รายงานประจำปี เว็บไซต์ ฯลฯ รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการสื่อสารแบบสองทาง เพื่อให้ผู้มีส่วนได้เสียและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร้องเรียนในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการกระทำของ อ.ส.พ. ด้วย

สำหรับการจัดให้มีนโยบายและการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ด้าน CSR in Process และการติดตามผลการดำเนินงานด้าน CSR in Process ให้เป็นไปตามที่สำนักบริหารกำหนด

๔.๖ การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสำคัญตามความสามารถพิเศษของ อ.ส.พ.

อ.ส.พ. ได้มีการวิเคราะห์และระบุหลักเกณฑ์การคัดเลือกชุมชน คือ ชุมชนที่อยู่รอบสวนพฤกษศาสตร์ทุกสาขา โดยจะเน้นการร่วมกันสร้างแหล่งอนุรักษ์ทรัพยากรพันธุ์พืชที่หายากและเสี่ยงต่อการสูญพันธุ์รวมถึงเป็นแหล่งพักผ่อนหย่อนใจ ผ่านการให้ชุมชนช่วยกันปลูกพืชพันธุ์ที่หายากดังกล่าว โดยจะต้องบรรจุลงในแผนแม่บทและแผนปฏิบัติงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ อ.ส.พ. โดยมีส่วนผลิตและพัฒนานวัตกรรมเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ

๔.๗. การเปิดเผยข้อมูล

คณะกรรมการ อ.ส.พ. มุ่งมั่นที่จะดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเปิดเผยข้อมูลและความโปร่งใสอย่างเคร่งครัด จัดให้มีฝ่ายนักลงทุนสัมพันธ์ทำหน้าที่สื่อสารกับผู้ถือหุ้น และให้ความสะดวกแก่นักลงทุนและนักวิเคราะห์หลักทรัพย์ทั่วไปอย่างเท่าเทียมกัน และด้วยวิธีการที่เหมาะสมรวมทั้งการเผยแพร่ข้อมูลในเว็บไซต์ทั้งที่เป็นภาษาไทยและภาษาอังกฤษ ขณะเดียวกันก็ได้จัดให้ส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และประชาสัมพันธ์ทำหน้าที่เผยแพร่ข่าวสารการดำเนินงาน ตลอดจนผลประกอบการของ อ.ส.พ. ผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้ผู้ถือหุ้น นักลงทุน ผู้มีส่วนได้เสีย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ ได้รับทราบข้อมูลของ อ.ส.พ. อย่างทั่วถึง ตรงเวลาและทันต่อเหตุการณ์

คณะกรรมการ อ.ส.พ. จะเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศทางการเงินและไม่ใช่ข้อมูลทางการเงินตามกำหนดเวลา มีรายละเอียดอย่างเพียงพอ และผลประกอบการของ อ.ส.พ. ที่ตรงต่อความเป็นจริง ครบถ้วนเพียงพอ สม่าเสมอ ทันเวลา เพื่อแสดงให้เห็นถึงสภาพทางการเงินและการประกอบกิจการที่แท้จริงของ อ.ส.พ. รวมทั้งอนาคตของธุรกิจของ อ.ส.พ. ดังนี้

๑. รายงานและการวิเคราะห์ของฝ่ายบริหาร

๒. ข้อมูลทางการเงิน

ได้แก่ งบการเงิน ได้แก่ งบดุล งบกำไรขาดทุน งบกระแสเงินสด และหมายเหตุประกอบงบการเงิน และการแสดงความเห็นของผู้สอบบัญชี โดยผู้สอบบัญชีที่ อ.ส.พ. แต่งตั้งได้ให้การรับรองข้อมูลทางการเงิน ที่แสดงความเห็นอย่างเป็นอิสระ และคณะกรรมการ อ.ส.พ. ได้อธิบายความรับผิดชอบในการแสดงรายงานทางการเงิน ซึ่งคณะกรรมการ อ.ส.พ. ต้องพิจารณาและรับรองว่างบการเงินที่เปิดเผยนั้นมีความถูกต้อง ครบถ้วน เพียงพอ และได้ปฏิบัติตามมาตรฐานการบัญชีที่รับรองโดยทั่วไปและมาตรฐานบัญชีสากล

๓. ข้อมูลที่ไม่ใช่ทางการเงิน

อ.ส.พ. จะให้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ชัดเจน ทั้งในรายงานประจำปี และในแบบแสดงรายการข้อมูลประจำปีด้านการเงิน ควรประกอบด้วย

- โครงสร้างของกลุ่มธุรกิจ/โครงสร้างผู้ถือหุ้น
- ประวัติของคณะกรรมการ อ.ส.พ.
- ข้อมูลประวัติผู้บริหาร
- การอธิบายเชิงวิเคราะห์เกี่ยวกับฐานะการเงิน ผลการดำเนินงาน การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ รวมทั้งปัจจัยที่เป็นสาเหตุหรือมีผลต่อฐานะการเงินและผลการดำเนินงาน
- งบการเงินที่ได้รับการรับรองจากผู้สอบบัญชี
- รายงานความรับผิดชอบของคณะกรรมการ/คณะกรรมการตรวจสอบต่อรายงานทางการเงิน
- ความเสี่ยงหลักของการดำเนินธุรกิจ
- นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนกรรมการ
- นโยบายและการจ่ายค่าตอบแทนของผู้บริหารระดับสูง
- จำนวนครั้งของการประชุมคณะกรรมการและคณะกรรมการเป็นรายบุคคล
- การดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และความยั่งยืนตามแนวทางที่เกี่ยวข้อง
- การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสากลอย่างน้อยได้แก่ มาตรฐาน ISO ๒๖๐๐๐
- นโยบาย และผลการจัดการรายการที่เกี่ยวข้องกัน
- สภาพธุรกิจ แผนงานทางธุรกิจและกลยุทธ์ข้อมูลการถือหลักทรัพย์ของคณะกรรมการ การเปิดเผย หากกรณีคณะกรรมการไม่มีการถือครองหลักทรัพย์ให้ระบุ ว่า “ไม่มี” เท่านั้น รวมถึงต้องเปิดเผยขั้นตอน/แนวทางการรวบรวมข้อมูลหลักทรัพย์จากคณะกรรมการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าการเปิดเผยดังกล่าวมีความถูกต้อง เชื่อถือได้ และทันกาล

สำหรับการเปิดเผยข้อมูลผ่านรายงานประจำปีที่มีข้อมูลครบถ้วน ถูกต้อง ทันกาล เชื่อถือได้นี้จะไปเปิดเผยในช่องทางต่าง ๆ เช่น การเปิดเผยข้อมูลผ่าน Website ของ อ.ส.พ. ฯลฯ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับระยะเวลาการเผยแพร่รายงานประจำปีที สคร. กำหนด โดยมีส่วนประชาสัมพันธ์และการตลาดเป็นเจ้าภาพในการดำเนินการ

๔.๘ การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

อ.ส.พ. ควรจัดให้มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และจัดทำแผนการดำเนินงานประจำปีของการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน รวมถึงติดตามมาตรฐานและประสิทธิผลของระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ ทั้งนี้ ให้มีส่วนบริหารความเสี่ยงและพัฒนาระบบองค์กรเป็นเจ้าภาพในการดำเนินงาน

๔.๙ ความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.๒๕๔๖ ให้ส่วนราชการต่าง ๆ ต้องพัฒนาการปฏิบัติราชการโดยใช้วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน ดังนั้น หน่วยราชการต้องตระหนักถึงบทบาทและความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นเรื่องการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมสำหรับหน่วยงานภาครัฐ จึงถือว่าเป็นบทบาทขั้นพื้นฐานของการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ

การแสดงความรักดีต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม Corporate Social Responsibility (CSR) หมายถึง การดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กร ที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคมทั้งในระดับใกล้และไกล ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร อันจะทำให้ประชาชนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

สังคมใกล้ คือ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งใกล้ชิดกับองค์กรโดยตรง ได้แก่ พนักงาน ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัวของพนักงาน ชุมชนที่องค์กรตั้งอยู่ ซึ่งรวมถึงสิ่งแวดล้อมหรือระบบนิเวศ

สังคมไกล คือ ผู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรโดยอ้อม ได้แก่ คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนทั่วไป

การดำเนินกิจกรรม CSR ในองค์กรมีประโยชน์ทั้งในส่วนรูปธรรมที่จับต้องได้ (Tangible) และในส่วนนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible)

องค์กรที่นำแนวคิด CSR ไปปฏิบัติจะเกิดผลลัพธ์ ทั้งในส่วนรูปธรรมที่จับต้องได้ (Tangible) และในส่วนนามธรรมที่จับต้องไม่ได้ (Intangible) จากผู้ที่อยู่ในองค์กร ได้แก่ ผู้ถือหุ้นและพนักงาน และจากผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง

ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม องค์กรจะมีเสถียรภาพ เนื่องจากเป็นที่ต้องการของนักลงทุนซึ่งเป็นโอกาสที่องค์กรสามารถเข้าถึงแหล่งทุนได้เพิ่มมากขึ้น ในแง่ของพนักงานเกิดความภาคภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กรได้รับความสุขจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ นอกเหนือจากผลตอบแทนในรูปตัวเงินทำให้องค์กรสามารถที่จะรักษาพนักงานที่มีความสามารถไว้ และในขณะเดียวกันก็สามารถที่จะชักชวนบุคลากรที่มีคุณภาพและเป็นที่ต้องการให้เข้ามาทำงานกับองค์กรได้ และองค์กรมีโอกาสร่วมสร้างมูลค่าเพิ่มของกิจการ จากการศึกษาที่ลูกค้ามีความสุขในการใช้บริการจากองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

ประโยชน์ที่เป็นนามธรรม องค์กรจะมีภาพลักษณ์ที่ปรากฏต่อสาธารณชนในเชิงบวกเป็นที่ยอมรับของสังคมโดยทั่วไป

๔.๑๐ สถานการณ์และความเป็นมา

ความรับผิดชอบต่อสังคม หรือ Corporate Social Responsibility (CSR) กำลังเพิ่มพูนความสำคัญขึ้น และเป็นปัจจัยหนึ่งนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร นอกจากนี้ประเด็นเรื่องสิ่งแวดล้อมและความรับผิดชอบต่อสังคม กำลังได้รับความสนใจและถูกจับตามองอย่างใกล้ชิดจากสื่อมวลชน ภาครัฐ ลูกค้า ลูกจ้าง และประชาชน

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ ลงวันที่ ๗ เมษายน ๒๕๓๕ โดยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งองค์การฯ ไว้ดังนี้

๑. รวบรวมพรรณไม้ต่าง ๆ เพื่อจัดปลูกเป็นหมวดหมู่
๒. ทำหน้าที่เป็นศูนย์รวมตัวอย่างพรรณไม้แห้ง ข้อมูล เอกสาร สิ่งพิมพ์เผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการพฤกษศาสตร์กับองค์การอื่นทั้งภายในและภายนอกราชอาณาจักร
๓. ขยายพันธุ์ และอนุรักษ์พรรณไม้ของประเทศไทย
๔. ศึกษา ค้นคว้า ฝึกอบรม และวิจัยทางด้านพฤกษศาสตร์และผลิตภัณฑ์ที่ผลิตขึ้นจากพืช รวมทั้งส่งเสริมและให้ความร่วมมือในกิจการดังกล่าวของส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และเอกชน
๕. เป็นสถานศึกษาพรรณไม้ในสภาพธรรมชาติ ตลอดจนเป็นสถานที่สำหรับการสนทนา การพักผ่อนหย่อนใจ และให้ความรู้โดยเฉพาะทางด้านพฤกษศาสตร์
๖. ปลูกฝังและกลม่อมเกล้าจิตใจ รวมทั้งให้ความรู้แก่เยาวชน ให้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากรธรรมชาติ
๗. นำเข้ามาในและส่งออกป็นนอกราชอาณาจักรเพื่อจำหน่ายซึ่งของที่เกี่ยวข้องกับกิจการพฤกษศาสตร์

๘. ประกอบกิจการพฤษภาคมศาสตร์ รวมทั้งกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องหรือต่อเนื่องหรือใกล้เคียงกับกิจการพฤษภาคมศาสตร์

๔.๑๑ แนวคิดทั่วไปในการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

ในช่วงหลายปีที่ผ่านมา CSR หรือ Corporate Social Responsibility เป็นแนวคิดที่เป็นกระแสไปทั่วโลก องค์กรหรือบริษัทต่าง ๆ ได้ยึดเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินธุรกิจควบคู่ไปกับการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม CSR หมายถึง การเอื้อประโยชน์ต่อผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่ายอย่างเหมาะสมโดยไม่ไปเบียดเบียนฝ่ายใด วิชาธุรกิจที่มี CSR ย่อมไม่ซัดรีดแรงงานลูกจ้าง ไม่ฉ้อโกงลูกค้า ไม่เอาเปรียบคู่ค้า ไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม หรือทำร้ายชุมชนโดยรอบที่ตั้งของวิชาธุรกิจด้วยการก่อกมลพิษ เป็นต้น วิชาธุรกิจที่ขาด CSR ย่อมสะท้อนถึงการขาดความใส่ใจต่อสังคมอันที่จริงแล้วการมี CSR คือ การทำธุรกิจให้ถูกต้องตามกฎหมายและจรรยาบรรณนั่นเอง อาทิเช่น ไม่หลบเลี่ยงกฎหมายแรงงาน กฎหมายแพ่งและพาณิชย์ กฎหมายอาญาในกรณีต่าง ๆ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสุข ได้ค่าจ้างที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ไม่เบียดเบียนทำร้ายสังคมสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

CSR หรือ ความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรธุรกิจ เริ่มแพร่หลายขึ้นในประเทศไทยประมาณปี ๒๕๔๙ ทั้งบริษัทจดทะเบียนไทย บริษัทข้ามชาติ และรัฐวิชาธุรกิจต่าง ๆ ก็ถือว่าเป็นการสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรไปด้วย ทำให้การดำเนินงานของธุรกิจนั้น ๆ เป็นไปอย่างสะดวก ประชาชนทั่วไปก็เห็นดีเห็นงามในการทำความดีต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อม แต่ความจริงแล้วไม่ควรยึดคติที่ว่ามี CSR คือ การทำบุญ บริษัทนั้น ๆ มีบุญคุณต่อสังคม เพราะแท้ที่จริงแล้ว CSR คือการลงทุนอย่างหนึ่ง ซึ่งคุ้มค่าทางการเงินและการตลาด ทำให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืน ความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ ต้องดูแลควบคู่ไปทั้ง ๓ ด้าน คือ กำไร สังคม และสิ่งแวดล้อม โดยสังคมนั้นหมายถึง “ชุมชน” หรือ “คนในชุมชน” ที่องค์กรตั้งอยู่ การดำเนินกิจการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมนี้ไม่เพียงแต่ปฏิบัติตามกฎหมายหรือถูกหลักจริยธรรมเท่านั้น หากแต่ยังสามารถสร้างสรรค์หรือ “ลงทุน” ด้วยโครงการต่าง ๆ เช่น การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพเยาวชน การพัฒนาคุณภาพชีวิตคน เป็นต้น ซึ่งผลของการลงทุนที่มีประโยชน์เหล่านี้ จะก่อให้เกิดการพัฒนาย่างยั่งยืนต่อสังคมและประเทศชาติ และส่งผลดีต่อผลประโยชน์ของธุรกิจไปด้วยนั่นเอง

กิจกรรม CSR จะส่งผลให้ภาพลักษณ์ขององค์กรดีขึ้นนั้นเป็นเรื่องแน่นอน แต่ผลลัพธ์จาก CSR จะทำให้เงินลงทุนได้ผลตอบแทนคุ้มค่าและงอกเงย มีคุณค่าองกามแก่สังคมด้วย ไม่ใช่แค่เพื่อบริษัทฝ่ายเดียว เรื่องความสำคัญของ CSR เป็นเรื่องที่ผู้บริหารองค์กรขนาดใหญ่ทั่วโลกต่างได้พิสูจน์จนทราบแน่ชัดแล้วว่า มีแต่ผลดี Win-win แก่ทุกฝ่าย เพราะเมื่อองค์กรทำสิ่งที่ดีแล้ว ผู้คนในสังคมย่อมจะเล็งเห็นและเป็นคนตัดสินใจ รวมไปถึงให้การสนับสนุนองค์กรนั้น ๆ ทำให้ธุรกิจสามารถอยู่รอดได้ พร้อมผลประโยชน์ที่นำพอใจ

ปัญหาในแต่ละสังคมนั้นมีมากมายอาจไม่สามารถดูแลจัดการได้ดีมากทุกเรื่อง อาจเลือกทำอย่างจริงจังในประเด็นที่เกี่ยวกับธุรกิจของตัวเองเอง หรือเรื่องที่ต้องการให้ความสนใจห่วงใยเป็นพิเศษ เช่น บริษัท บางจาก เน้น CSR มากในเรื่องพลังงานทางเลือกที่ทำให้เกิดผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยลง หรือธนาคารกรุงเทพ ให้ความสำคัญมากในเรื่องการส่งเสริมการศึกษาของเยาวชน เอไอเอส เน้นการสร้างอาชีพช่วยผู้พิการ หรือการใช้เทคโนโลยีของโทรศัพท์มือถือช่วยสืบประวัติบุคคลได้โดยเร็ว ทำให้สามารถติดตามจับกุมคนร้ายได้เพิ่มขึ้น เป็นต้น

นิยาม ความหมายของ CSR

“การให้นิยาม CSR นั้น หลาย ๆ องค์กร หรือบุคคลได้กล่าวไว้ในหลาย ๆ ลักษณะ แล้วแต่ความเข้าใจที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งในทางสากลแล้วยังไม่มีการกำหนดอย่างชัดเจนถึงนิยามของ CSR ที่เป็นหนึ่งเดียว จึงขอยกตัวอย่างของการให้นิยาม CSR ดังนี้ “CSR” คือ แนวคิดที่บริษัทผสมผสานความห่วงใยต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมไว้ในกระบวนการดำเนิน ธุรกิจและการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสียภายใต้พื้นฐานการกระทำด้วยความสมัครใจ”

International Standard Organization หรือ ISO ให้ความหมาย CSR ไว้ดังต่อไปนี้

“CSR” คือการดำเนินกิจกรรมภายในและภายนอกองค์กรที่คำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม ทั้งในระดับใกล้ (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับองค์กร เช่น ลูกค้า คู่ค้า ครอบครัว พนักงาน ชุมชนท้องถิ่นที่องค์กรตั้งอยู่) และระดับโลก (ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรทางอ้อม เช่น คู่แข่งขันทางธุรกิจ ประชาชนโดยทั่วไป) ด้วยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรหรือทรัพยากรจากภายนอกองค์กร ในอันที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างเป็นปกติสุข

ประเภทของ CSR

CSR-after-process เป็นการดำเนินกิจกรรมที่แยกต่างหากจากการดำเนินธุรกิจที่เป็นกระบวนการหลักของกิจการ (รวมความถึงกิจกรรมที่เกิดจากผลต่อเนื่องของกระบวนการดำเนินการธุรกิจ) เช่น การแจกจ่ายสิ่งของบรรเทาสาธารณภัย การบำเพ็ญประโยชน์ต่อสาธารณะ และการเยียวยาชุมชนที่ได้รับผลกระทบทางมลพิษจากการประกอบการ

CSR-in-process เป็นการดำเนินความรับผิดชอบต่อสังคมที่อยู่ในกระบวนการหลักของกิจการหรือเป็นการทำธุรกิจที่หากำไรอย่างมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การป้องกัน หรือกำจัดมลพิษในกระบวนการผลิตเพื่อไม่ส่งผลกระทบต่อชุมชน การผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานตามข้อกำหนดในฉลากผลิตภัณฑ์ การเปิดเผยข้อมูลผลิตภัณฑ์ต่อผู้บริโภคอย่างถูกต้องครบถ้วน การชดเชยความเสียหาย ให้แก่ลูกค้าที่เกิดจากความผิดพลาดและความบกพร่องของพนักงานซึ่งการดำเนินความรับผิดชอบต่อเหล่านี้ ถือเป็นกิจกรรมที่อยู่เวลาทำงานปกติของกิจการ

CSR-as-process เป็นกิจกรรมที่ดำเนินงานโดยองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรให้กับตนเองเป็นหน่วยงานที่ก่อตั้งขึ้นเพื่อมุ่งสร้างประโยชน์ต่อสังคมเป็นด้านหลัก เช่น มูลนิธิ/ สมาคมการกุศล ที่เป็นองค์กรสาธารณประโยชน์ องค์กรประชาชนและส่วนราชการ

ในปี พ.ศ. ๒๕๓๘ คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบให้มีการนำระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจมาใช้เพื่อมุ่งหวังให้มีการปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจให้สูงขึ้น โดยมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผล ๓ การบริหารจัดการองค์กรเพื่อผลักดันให้รัฐวิสาหกิจสร้างระบบการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ และพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่ระดับมาตรฐานสากลมากยิ่งขึ้น โดยการประเมินผลอาศัยหลักการประเมิน ๓ ด้าน คือ ระบบหรือ กระบวนการที่มีอยู่ การปฏิบัติจริงและผลลัพธ์ที่ปรากฏ ตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการองค์กรที่มีความสำคัญตัวหนึ่งคือ ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ บทบาทของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งพิจารณาจากบทบาทและการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการและการพัฒนาตนเองของคณะกรรมการ โดยมีจุดมุ่งหมายให้รัฐวิสาหกิจสร้างความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจจากลูกค้า ประชาชน จนแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบระบบการประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ จึงส่งเสริมให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมุ่งเน้นในเรื่องการกำกับดูแลที่ดี (Good Corporate Governance) และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) โดยแบ่งเป็น ๔ ประเด็นดังนี้

๑) การจัดให้มีคณะกรรมการหรือคณะกรรมการที่กำกับดูแลด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR)

ธุรกิจควรจัดให้มีคณะกรรมการหรือคณะกรรมการที่กำกับดูแลด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ และมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เช่น การจัดทำแผนระยะยาวและแผนระยะสั้นด้านความรับผิดชอบต่อสังคม คู่มือการดำเนินงานเพื่อมอบหมายและถ่ายโอนงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างเป็นรูปธรรม การจัดทำรายงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมประจำปี เป็นต้น และมีการเผยแพร่หน้าที่ความรับผิดชอบของคณะกรรมการหรือคณะกรรมการที่กำกับดูแลให้พนักงานทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร

๒) การกำหนดแผนการดำเนินงานระยะสั้นหรือแผนประจำปี และแผนการดำเนินงานระยะยาวหรือแผนธุรกิจด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR)

ธุรกิจควรมีการกำหนดแผนการดำเนินงานทั้งระยะยาวและระยะสั้น โดยแผนงานดังกล่าวจะเป็นส่วนที่ธุรกิจมีรายละเอียดที่ระบุถึงความมุ่งมั่นและเจตนาในเรื่องการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) โดยแผนระยะยาว ควรประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ขององค์กร ภารกิจหรือพันธกิจ วัตถุประสงค์/นโยบาย กลยุทธ์ และเป้าหมาย รายละเอียดขั้นตอน รายละเอียดของระยะเวลางบประมาณค่าใช้จ่ายหรือเงินลงทุน หน่วยงานผู้รับผิดชอบ ซึ่งแผนการดำเนินงานทั้งระยะยาวและระยะสั้นดังกล่าว ควรมีความชัดเจน มีคุณภาพ และสอดคล้องไปกับการดำเนินธุรกิจของธุรกิจ

๓) การมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน ชุมชน ลูกค้า และประชาชนทั่วไปในการดำเนินงานด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น ธุรกิจควรเปิดโอกาสให้พนักงานและบุคคลากรภายนอกได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานตั้งแต่ กระบวนการคิดค้นและการออกแบบการดำเนินงานไปจนถึงการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน หรือเป็นการดำเนินงานที่ร่วมกันระหว่างหลายหน่วยงาน และมีการแบ่งสรรทรัพยากรที่ใช้ในการดำเนินงานร่วมกัน

๔) บทบาทของคณะกรรมการธุรกิจ คณะอนุกรรมการหรือคณะกรรมการที่กำกับดูแลด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

คณะกรรมการธุรกิจ คณะอนุกรรมการที่กำกับดูแลด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีการติดตามการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR) อย่างสม่ำเสมออย่างน้อยรายไตรมาส เพื่อให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR) ได้บรรลุผลสำเร็จรวมทั้งมีการกำกับดูแลให้มีการจัดทำรายงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของธุรกิจ (CSR)

๔.๑๒ วัตถุประสงค์การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

๑. เพื่อให้ อ.ส.พ. เป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม
๒. เพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของ อ.ส.พ. ให้เป็นที่ยอมรับของสังคม
๓. เพื่อให้ อ.ส.พ. มีแผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างมีทิศทางและเป็นรูปธรรม

๔.๑๓ พันธกิจการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

ส่งเสริมการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างภาพลักษณ์และบทบาทองค์กรให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล

๔.๑๔ แนวทางการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นรัฐวิสาหกิจมีบทบาทภารกิจในการส่งเสริมสนับสนุนดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ ภายใต้หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีและแนวทางตามมาตรฐานสากล ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ISO ๒๖๐๐๐ ขององค์การมาตรฐานสากลระหว่างประเทศว่าด้วยมาตรฐาน (International Organization for Standardization : ISO) มาเป็นมาตรฐานในการกำหนดนโยบายด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ที่ต้องมีการตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรแห่งความยั่งยืน มุ่งพัฒนาการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Corporate Social Responsibility : CSR) ดังนี้

แนวทางที่ ๑ อ.ส.พ.สนับสนุนและเคารพหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง ต้องปฏิบัติตามโดยยึดหลักแห่งความเสมอภาค เคารพศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ จะไม่เลือกปฏิบัติในแตกความแตกต่างในทาง เชื้อชาติ ศาสนา เพศ และผิว และจะไม่เข้าไปมีส่วนร่วมในการละเมิดสิทธิมนุษยชน

แนวทางที่ ๒ พัฒนาคูณภาพสวนพฤกษศาสตร์และให้บริการที่ดี

โดยเหตุที่ อ.ส.พ. เป็นหน่วยงาน ประกอบกิจการสวนพฤกษศาสตร์มีวัตถุประสงค์เป็นสถานที่ศึกษา พรรณไม้ สถานที่พักผ่อนหย่อนใจ สันทนาการ และให้ความรู้แก่ประชาชน สวนพฤกษศาสตร์ในภาพรวมจึงเป็นสินค้าหรือผลผลิตขององค์กร รวมทั้งผลผลิตในส่วนย่อยอย่างอื่นด้วย อ.ส.พ. พนักงาน และลูกจ้างทุกคนจึงต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ด้วยการมีผลงานสวนพฤกษศาสตร์ที่มีคุณภาพ และการบริการที่ดีเยี่ยมในการอำนวยความสะดวกและตอบสนองความต้องการของลูกค้า ประชาชน และผู้ขอรับบริการด้วยความใส่ใจ (Consumer Issues) เพื่อให้ลูกค้า ประชาชน และผู้ขอรับบริการ ได้รับความพึงพอใจในระดับมากที่สุด อันเป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ตาม core subjects ของ มาตรฐาน ISO๒๖๐๐๐ นอกจากนี้ ในทางหลักการตามกฎหมาย อ.ส.พ. ควรมีรายได้ให้พอต่อการดำเนินกิจการ โดยรัฐบาลจะสนับสนุนงบประมาณให้เฉพาะเมื่อไม่สามารถมีรายได้เพียงพอ อ.ส.พ.จึงต้องพัฒนาภารกิจ ธุรกิจของตนและการบริการให้ดียิ่งขึ้นตลอดเวลา เพื่อให้ประชาชนสนใจมาใช้บริการมากขึ้น เป็นการเพิ่มพูนรายได้ ให้องค์กรมีความยั่งยืนต่อไป

อ.ส.พ. จึงควรพัฒนาคูณภาพผลงานและการให้บริการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

- พัฒนา ปรับปรุง สวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพฤกษศาสตร์ที่สมบูรณ์ มีความหลากหลาย มีสิ่งใหม่ ๆ ที่น่าสนใจ หรือ หาชมได้ยาก สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในวงกว้างทุกกลุ่ม ให้เหนือประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ตามวิสัยทัศน์ที่วางไว้ มีแผนการดำเนินงาน ฐานข้อมูลการพัฒนา ศูนย์บริการข้อมูลความรู้ ฐานข้อมูลพรรณไม้ สามารถให้ความรู้ และข้อมูลตามความเป็นจริง

- พัฒนา ปรับปรุง สวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจที่มีชื่อเสียง โดดเด่นด้วยพันธุ์ไม้ดอกไม้หลากหลาย สวยงามอยู่เสมอ มีจุดที่น่าสนใจหลากหลาย ไม่กระทบต่อสิ่งแวดล้อม สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ในวงกว้าง เพื่อจะสามารถนำรายได้มาสู่องค์กร

- มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่มีคุณภาพ เช่น จัดรถบริการคนเข้าชมพื้นที่ แผนที่ แผนที่ ป้ายบอกทาง ระยะทาง ป้ายบอกชื่อพรรณไม้พร้อมข้อมูลที่จำเป็น เช่น ประวัติ/ประโยชน์ มีห้องน้ำที่สะอาดและเพียงพอ ถึงชยะ ที่พัก ร้านอาหารเครื่องดื่ม ร้านค้าของที่ระลึก ต้นไม้ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับต้นไม้ ไว้จำหน่ายหรือให้บริการ เป็นต้น

- มีมาตรการดูแลรักษาความปลอดภัย มีแผนรักษาความปลอดภัย ช่วยเหลือผู้ประสบอุบัติเหตุ

เบื้องต้น จัดเจ้าหน้าที่ดูแล มีการป้องกันและเตือนอันตราย จัดเตรียมโทรศัพท์เพื่อแจ้งเหตุ หรือเครื่องมือช่วยในการติดต่อเพื่อให้ความช่วยเหลือที่รวดเร็ว เป็นต้น

- ให้โอกาสคนพิการ ผู้ด้อยโอกาส คนชรา เด็ก โดยยกเว้นค่าธรรมเนียมเข้าชมสวนพฤกษศาสตร์ เป็นกรณีพิเศษ และมีบริการที่เหมาะสม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวได้เข้าถึงความรู้ด้านพฤกษศาสตร์รวมทั้งมีความเพลิดเพลินในการเข้ามาใช้บริการ

- พนักงาน/ลูกจ้างทำงานอย่างมีจิตบริการ ให้การบริการที่สุภาพปฏิบัติอย่างเสมอภาคเพื่อสร้างความประทับใจให้กับผู้ใช้บริการได้ถูกต้อง/รวดเร็ว

แนวทางที่ ๓ เสริมสร้าง รักษาสิ่งแวดล้อม และความสมดุลของธรรมชาติ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ได้ตามมาตรฐานสากล

แนวทางนี้ เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมที่สำคัญของ อ.ส.พ. ที่จะทำให้อ.ส.พ. มีผลงานเป็น

ผลลัพธ์ (outcome) และผลกระทบที่ดี (impact) ต่อสังคมที่ชัดเจน เนื่องจาก อ.ส.พ. เป็นองค์กรที่ตั้งขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษา ค้นคว้า ฝึกอบรมและวิจัยทางด้านพฤกษศาสตร์ ขยายพรรณไม้ อนุรักษ์พรรณไม้ของประเทศไทย และเป็นสถานศึกษาพรรณไม้ในสภาพธรรมชาติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์ พื้นฟู สิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติด้านพฤกษศาสตร์ น้ำและป่าไม้ โดยตรงตามภารกิจอยู่แล้วซึ่ง อ.ส.พ. จะต้องแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมในบทบาทนี้อย่างจริงจัง เพื่อให้ตนเองมีบทบาทนำ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาสิ่งแวดล้อม และเพื่อให้ประเทศไทยมีความสมดุลทางธรรมชาติในพรรณไม้ที่หายากหรือใกล้สูญพันธุ์ ให้มีสภาพดั้งเดิม โดยเริ่มจากพัฒนาตนเองให้เป็นหน่วยงานที่มีมาตรฐานสากลด้านสิ่งแวดล้อม และ สนับสนุนให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ดีภายนอก ดังนี้

๑) อ.ส.พ. จะต้องเป็นองค์กรที่มีการบริหารจัดการองค์กรในด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นไปตามมาตรฐานสากลทั่วทั้งองค์กร และให้ได้คาร์บอนมาตรฐานสากล ISO ๑๔๐๐๑ ตามที่แผนยุทธศาสตร์กำหนดไว้ โดยจะไม่เป็นผู้ทำลายสิ่งแวดล้อมเสียเอง จะทำการดูแล ป้องกัน แก้ไข เสริมสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการควบคุมมลพิษ ไม่สร้างมลพิษในน้ำ และอากาศ ดูแลการทิ้งขยะ การปล่อยของเสีย การใช้สารเคมี การรักษาความสะอาดภายในสวนพฤกษศาสตร์ให้ดีคงอยู่อย่างยั่งยืน รวมถึงการดูแลผลผลิตสินค้าของ อ.ส.พ. ให้ไม่ขัดต่อการรักษาสิ่งแวดล้อม และต้องคำนึงถึงความพึงพอใจของสังคม และ ชุมชนด้วย

๒) อ.ส.พ. จะต้องปฏิบัติงานในเชิงรุกในการอนุรักษ์ พื้นฟู สิ่งแวดล้อมด้านพฤกษศาสตร์ในการสร้างความสมดุลของธรรมชาติ ให้เกิดผลเป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม โดยการออกสำรวจ ศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัยพื้นที่ที่จะดำเนินงาน โดยไม่ต้องมีการร้องขอ และทำให้เป็นภารกิจงานประจำมีความต่อเนื่องตลอดไป ซึ่งจะยังผลให้อ.ส.พ. เป็นองค์กรชั้นนำทางวิชาการด้านพฤกษศาสตร์ และการรักษาสิ่งแวดล้อม นำมาซึ่งความภาคภูมิใจของคนในองค์กร และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดผลดีทางสังคมและเศรษฐกิจได้ ทั้งนี้การดำเนินงาน จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน มีตัวชี้วัดผลและค่าเป้าหมายของการดำเนินงาน ที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กรด้วย

๓) อ.ส.พ. จะต้องให้การสนับสนุน ช่วยเหลือสังคมในการรักษาสิ่งแวดล้อม และเสริมสร้างความสมดุลของธรรมชาติด้านพฤกษศาสตร์ดังกล่าวด้วย

แนวทางที่ ๔ ส่งเสริมให้ความรู้และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน/สังคมทางด้านพฤกษศาสตร์

เน้นความสัมพันธ์ที่ดีต่อสังคมภายนอก ในการเผยแพร่ แลกเปลี่ยนทางวิชาการและให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นทั้งภายในและภายนอก ให้บริการความรู้และพัฒนาชุมชน/สังคมแก่ประชาชน หน่วยงานทุกภาคส่วน และชุมชนใกล้เคียงหรือห่างออกไป ในหลายมิติที่เกี่ยวกับด้านพฤกษศาสตร์ ด้วยการให้ความรู้ ความร่วมมือ

การว่าจ้างคนในชุมชนทำงาน การช่วยพัฒนาทักษะ ช่วยสร้างรายได้คนในชุมชนให้อยู่ดี กินดี ให้ตระหนักถึงคุณค่าของทรัพยากร อ.ส.พ. จึงต้องดำเนินงานหรือกิจกรรมดังกล่าวให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งเป็นโอกาสทำให้ อ.ส.พ. ได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม มีชื่อเสียง เกิดภาพลักษณ์ที่ดีในการดำเนินงาน มีเครือข่ายการทำงานมากขึ้น และอยู่กับสังคมชุมชนด้วยความสงบสุข

ในการให้ความรู้แก่สังคม ควรเน้นกลุ่มเป้าหมาย ๓ กลุ่ม คือ เยาวชน ประชาชนทั่วไป ประชาชนในชุมชนพื้นที่ใกล้เคียง อ.ส.พ. โดยควรมุ่งจุดมุ่งหมายเสริมสร้างให้ประชาชนมีการกินดี/อยู่ดี เช่น การเพาะเลี้ยงพันธุ์พืช การทำปุ๋ยหมัก การทำฝายน้ำล้น การป้องกันไฟฟ้า การรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

แนวทางที่ ๕ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

แนวทางดังกล่าว เป็นการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของ อ.ส.พ. ที่มีต่อพนักงาน เพื่อให้พนักงานเป็นบุคคลที่มีคุณภาพมีความสามารถมากขึ้น โดยให้พนักงานได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์ และเพิ่มทักษะในการประกอบอาชีพ เพื่อพนักงานจะได้สามารถคิดสิ่งใหม่หรือสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ให้กับองค์กร เป็นหนทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ มีรายได้เพิ่มขึ้น และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่งผลดีให้กิจการของ อ.ส.พ. มีความยั่งยืนเช่นกัน

แนวทางที่ ๖ การประชาสัมพันธ์ที่ดีของ อ.ส.พ.

ในมิติการทำงานแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม อ.ส.พ. จะต้องนึกถึง ประโยชน์ของสังคมและผลดีที่จะมีต่อองค์กร ควบคู่กัน อ.ส.พ. จึงต้องมีการดำเนินงาน ดังนี้

๑) เผยแพร่ผลงานที่สำคัญรวมทั้งงานแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมออกไปสู่สังคมภายนอก เพื่อให้สังคมได้รับรู้ เป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

๒) ผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้อันเกี่ยวข้องกับพฤกษศาสตร์ ที่ทำให้สังคมได้รับประโยชน์ด้านความรู้ ความเพลิดเพลิน นำไปใช้ในชีวิตประจำวัน เสริมสร้างรายได้ หรือ เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีได้ เช่น วิธีการเพาะเลี้ยง หรือปลูกต้นไม้ การทำปุ๋ยหมัก การทำฝายน้ำล้น การเสนอสรรพคุณของต้นไม้ เป็นต้น

๓) สำรวจความพึงพอใจ และประเมินผลความคิดเห็นของผู้รับบริการ เพื่อนำมาพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานของ อ.ส.พ. ต่อไป

๔.๑๕ หลักการพื้นฐานของความรับผิดชอบต่อสังคม

องค์ประกอบหลักที่สำคัญ ของความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญ สำหรับการดำเนินการและขั้นตอนการบูรณาการความรับผิดชอบต่อสังคมให้เกิดขึ้นทั่วทั้งองค์กร โดยเริ่มจากการพัฒนาให้บุคลากรทุกระดับของ อ.ส.พ. มีพฤติกรรมจริยธรรมที่นำองค์กรสู่การรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เศรษฐกิจ สังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ตามมาตรฐาน ISO ๒๖๐๐๐ Social Responsibility โดยมีรายละเอียด ๗ ประการ

๑. หลักความรับผิดชอบต่อสังคม (Accountability) กำหนดให้องค์กรควรมีความรับผิดชอบต่อผลกระทบที่เกิดจากกิจกรรมของตนเองที่มีต่อสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม พร้อมทั้งควรยอมรับการตรวจสอบอย่างละเอียด

๒. หลักความโปร่งใส (Transparency) กำหนดให้องค์กรมีความโปร่งใสในการตัดสินใจและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเองต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยควรเปิดเผยอย่างชัดเจน ถูกต้องและครบถ้วน

๓. หลักการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior) กำหนดให้องค์กรควรปฏิบัติอย่างจริยธรรม โดยควรมีพฤติกรรมที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับความซื่อสัตย์ เท่าเทียม และมีความยุติธรรม

๔. หลักการเคารพต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Respect for Stakeholder Interests) กำหนดให้องค์กรควรเคารพ พิจารณาและตอบสนองต่อผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร

๕. หลักการเคารพต่อหลักนิติธรรม (Respect for the Rule of Law) กำหนดให้องค์กรควรยอมรับว่าการปฏิบัติตามหลักนิติธรรม เป็นสิ่งที่บังคับให้ต้องทำ และมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง

๖. หลักการเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล (Respect for International Norms of Behavior) กำหนดให้องค์กรควรเคารพต่อการปฏิบัติตามแนวทางของสากล พร้อมทั้งยึดมั่นในหลักการของการเคารพต่อหลักนิติธรรมด้วย

๗. หลักการเคารพต่อสิทธิมนุษยชน (Respect for Human Rights) กำหนดให้องค์กรควรเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และให้การยอมรับความสำคัญและความเป็นสากลของสิทธิมนุษยชน

พร้อมทั้ง ๗ แนวปฏิบัติดังนี้

๑. ธรรมาภิบาล (Organizational governance) เป็นกลไกขั้นต้นในการขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้วยความ เป็นเลิศภายใต้หลักคุณธรรม จริยธรรมและความรับผิดชอบต่อ วาระระบบการบริหารจัดการและกำกับดูแลองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบไปด้วยการปฏิบัติตามกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อตรวจสอบได้ ความโปร่งใส ดำเนินการอย่างมาจริยธรรม

๒. สิทธิมนุษยชน (Human rights) เป็นหลักการแสดงความรับผิดชอบต่อระดับบุคคล โดยเป็นการผนวกรวมหลักปฏิบัติเชิงพฤติกรรมจริยธรรมกับการจัดการโดยยึดแนวปฏิบัติพื้นฐานตามหลักสิทธิมนุษยชน เพื่อให้บุคลากรทุกระดับทั้งภายในภายนอกองค์กร เข้าถึงสิทธิพึงได้รับอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ ไม่เลือกปฏิบัติ การจัดการความเสี่ยงต่อการละเมิดสิทธิมนุษยชนและหลีกเลี่ยงการเป็นพันธมิตรกับองค์กรที่จะนำไปสู่การกระทำผิด

๓. การปฏิบัติด้านแรงงาน (Labor practices) การปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเป็นธรรม ส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพ สร้างความยุติธรรม รักษาผลประโยชน์ให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมในกลุ่มพนักงาน พิจารณาถึงการจ้างงาน และความสัมพันธ์ของการจ้างงานแบบนายจ้างกับลูกจ้าง ที่อยู่ภายใต้กฎหมายแรงงาน การกำหนดเงื่อนไขในการทำงาน การคุ้มครองทางสังคมด้วยความยุติธรรม เพื่อช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืน

๔. สิ่งแวดล้อม (The environment) การกำกับดูแลและส่งเสริมให้ผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่าย จะต้องปรับปรุงแก้ไข พัฒนาระบบงาน การจัดการสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล โดยครอบคลุมมิติ การดำเนินงานที่สำคัญ การป้องกันมลภาวะ การใช้ทรัพยากรอย่างยั่งยืน การลดละปรับตัวให้เข้ากับภาวะโลกร้อน และการป้องกันสิ่งแวดล้อม ความหลากหลายทางชีวภาพและการบูรณะที่อยู่อาศัยตามธรรมชาติ จัดการปัญหาจากการผลิตสินค้าและบริการที่ส่งผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม และส่งเสริมการผลิตและการบริโภคอย่างยั่งยืน

๕. การปฏิบัติที่เป็นธรรม (Fair Operating practices) เป็นการประยุกต์ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก อย่างเท่าเทียมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ

๖. ประเด็นด้านผู้บริโภค (Consumer issues) ควรได้รับข้อมูลและความรู้ที่ถูกต้อง องค์กรมีความรับผิดชอบต่อผู้ใช้บริการอย่างเท่าเทียม เป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้บริโภค ตลอดจนสนับสนุนการบริโภคอย่างยั่งยืน

๗. การมีส่วนร่วมของชุมชนและการพัฒนาชุมชน (Community involvement and development) เป็นการสร้างการมีส่วนร่วมและพัฒนาความเข้มแข็งของชุมชนและสังคม โดยองค์กรควรเข้าไปมีบทบาทในการหาหนทางที่จะกระทำให้เกิดความรับผิดชอบต่อสังคม

๔.๑๖ แผนการดำเนินการ

ในการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม จะประกอบด้วย การดำเนินงานภายใต้ภารกิจ (CSR in Process) และการดำเนินงานนอกเหนือภารกิจ (CSR After Process) ครอบคลุมประเด็นสำคัญทั้งหมดของหลักการสากลด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมต่าง ๆ ได้แก่ ISO ๒๖๐๐๐ ตลอดจนหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยมีการกำหนดกลยุทธ์การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมไว้ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม (CSR)

จากนโยบายและภารกิจของ อ.ส.พ. รวมถึงการพิจารณาในมาตรฐานสากลจึงได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์ CSR ไว้ดังต่อไปนี้ ทั้งนี้โดยมีเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ข้างต้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ของ อ.ส.พ. คือการเป็น สวนพฤษภาคมชั้นนำในภูมิภาคที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ ๑ มุ่งเน้นการพัฒนาสวนพฤษศาสตร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้คู่ความเพลิดเพลิน

กลยุทธ์ที่ ๒ มุ่งเน้นคุณภาพการให้บริการอย่างมีมาตรฐานเพื่อสร้างความพึงพอใจของผู้มาใช้บริการ

กลยุทธ์ที่ ๓ เสริมสร้างองค์การสวนพฤษศาสตร์ให้เป็นองค์กรชั้นนำในการรักษาสิ่งแวดล้อม

และความสมดุลทางธรรมชาติ

กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้และการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนสังคมทางด้านพฤษศาสตร์

กลยุทธ์ที่ ๕ ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

กลยุทธ์ที่ ๖ การส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความรู้และประสบการณ์

เพื่อการปฏิบัติงาน

๔.๑๗ ความสอดคล้องยุทธศาสตร์/นโยบาย CSR อ.ส.พ. และนโยบายCSRภายใต้หลักการISO๒๖๐๐๐ และยุทธศาสตร์ อ.ส.พ.

ความสอดคล้องระหว่างแผนยุทธศาสตร์ อ.ส.พ. ระยะที่ ๒ กับนโยบายการกำกับดูแลภายใต้หลักการ และแนวทางตามมาตรฐานสากล ว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ISO๒๖๐๐๐ กับนโยบายการกำกับดูแลการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มาเป็นแผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มีดังนี้

แผนยุทธศาสตร์ อ.ส.พ.	ISO๒๖๐๐๐	นโยบาย CSR อ.ส.พ.	แผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม
๑) พัฒนาสวนสวยแห่งการเรียนรู้คู่ความเพลิดเพลิน	- ความเอาใจใส่ต่อผู้บริโภค (Consumer Issues)	พัฒนาคุณภาพสวนพฤษศาสตร์ และให้การบริการที่ดี	มุ่งเน้นพัฒนาสวนพฤษศาสตร์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้คู่ความเพลิดเพลิน
๒) ส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ เผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ประชาชน	- ความเอาใจใส่ต่อผู้บริโภค (Consumer Issues)		
๓) ศึกษา วิจัย และพัฒนาพรรณพืชเพื่อเป็นฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน	- ความเอาใจใส่ต่อผู้บริโภค (Consumer Issues)		
๔) เสริมสร้างรายได้และภาพลักษณ์	- ความเอาใจใส่ต่อผู้บริโภค (Consumer Issues) - การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน	การประชาสัมพันธ์ที่ดีของ อ.ส.พ. ด้าน CSR - เผยแพร่ผลงานสำคัญรวมทั้ง CSR ต่อสังคม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ - ผลិតสื่อเผยแพร่อันเกี่ยวเนื่อง ทำ	ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

แผนยุทธศาสตร์ อ.ส.พ.	ISO๒๖๐๐๐	นโยบาย CSR อ.ส.พ.	แผนการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม
	(Community Involvement and Development)	ให้สังคมได้ความรู้ ความเพลิดเพลิน - สสำรวจความพึงพอใจ	
๕) มุ่งมั่นเป็นองค์กรที่รักษาสิ่งแวดล้อมและรับผิดชอบต่อสังคม	- การดูแลสิ่งแวดล้อม (Environment) - การมีส่วนร่วมและการพัฒนาชุมชน (Community Involvement and Development)	-เสริมสร้าง รักษาสิ่งแวดล้อมและความสมดุลของธรรมชาติ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรให้ได้มาตรฐานสากล -ส่งเสริมให้ความรู้และมีส่วนร่วม ในการพัฒนาชุมชน/สังคม ทางด้านพฤกษศาสตร์	- เสริมสร้างองค์การสวนพฤกษศาสตร์ให้เป็นองค์กรชั้นนำในการรักษาสิ่งแวดล้อมและความสมดุลทางธรรมชาติ - ส่งเสริมสนับสนุนให้ความรู้และการมีส่วนร่วมพัฒนาชุมชนสังคม ทางด้านพฤกษศาสตร์
๖) เพิ่มสมรรถนะการบริหารจัดการและพัฒนาองค์กร	- การกำกับดูแลกิจการที่ดี (Organizational Governance) - สิทธิมนุษยชน (Human Rights) - ข้อปฏิบัติด้านแรงงาน (labor Practices)	- อ.ส.พ.สนับสนุนและเคารพหลักการเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน - พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรขององค์การให้มีความรู้และประสบการณ์เพื่อการปฏิบัติงาน

๔.๑๘ โครงการสำคัญเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ (Flagship Project)

เพื่อให้การดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม ขององค์การสวนพฤกษศาสตร์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงได้กำหนดให้มีโครงการสำคัญเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ (Flagship Project) เพื่อส่งเสริมและยกระดับการดำเนินงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมให้ชัดเจนและโดดเด่นมากยิ่งขึ้น

โครงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

การดำเนินงานของโครงการมีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินงาน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. เพื่อคืนความสมดุลสู่ธรรมชาติ โดยเน้นพันธุ์ไม้หายาก พันธุ์ไม้ใกล้สูญพันธุ์ ไม้ประจำถิ่น ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติในพื้นที่เป้าหมาย เชื่อมโยงและต่อยอดการดำเนินงานจากการศึกษาวิจัยที่องค์การดำเนินการให้ไปสู่ประชาชนและชุมชนให้มากยิ่งขึ้น

๒. เพื่อดำเนินการตามแนวพระราชดำริ และส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนนำแนวทางตามพระราชดำริไปใช้ในชีวิตประจำวัน

๓. เพื่อการพัฒนาชุมชน สร้างรายได้ให้กับชุมชน ส่งเสริมประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมกับองค์การฯ รวมถึงการเป็นอาสาสมัครร่วมงานในด้านต่างๆ

๔. เพื่อสร้างจิตสำนึกและการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กับประชาชน เพื่อการอนุรักษ์และดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

๕. ดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติแบบมีส่วนร่วมและยั่งยืน

บทที่ ๕

จรรยาบรรณ อ.ส.พ.

อ.ส.พ. ได้จัดทำจรรยาบรรณ อ.ส.พ. ขึ้น เพื่อให้กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน อ.ส.พ. ทุกคนใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ภายใต้กรอบแห่งคุณธรรม จริยธรรม ความสุจริต อันจะเป็นการสร้างรากฐานแห่งการเติบโตของ อ.ส.พ. อย่างสมดุลและยั่งยืน

๕.๑ จรรยาบรรณของคณะกรรมการและผู้บริหาร

๕.๑.๑ กรรมการและผู้บริหารต้องปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ข้อกำหนดและมติที่ประชุม ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และระมัดระวัง

๕.๑.๒ กรรมการและผู้บริหารต้องเป็นตัวแทนที่ดีของผู้ถือหุ้นถึงการเจริญเติบโตของ อ.ส.พ. อย่างยั่งยืนและให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

๕.๑.๓ กรรมการและผู้บริหารต้องบริหารงานเพื่อประโยชน์สูงสุดของ อ.ส.พ. เป็นสำคัญ และต้องดำเนินการอย่างเต็มความสามารถ มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ไม่กระทำการใดที่เป็นการขัดแย้งกับผลประโยชน์ของ อ.ส.พ. อย่างมีนัยสำคัญ ไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่เกี่ยวข้อง

๕.๑.๔ กรรมการและผู้บริหารต้องไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่กระทำกับบริษัทที่ตนเป็นกรรมการ

๕.๑.๕ กรรมการและผู้บริหารพึงบริหารงานโดยหลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนบุคคลต่อผลประโยชน์ของ อ.ส.พ. รวมถึง

(๑) ไม่หาผลประโยชน์ส่วนตัว

(๒) ไม่ใช้ความลับของ อ.ส.พ. ในทางที่มีขอบ

(๓) ไม่มีผลประโยชน์ในการทำสัญญาของ อ.ส.พ.

๕.๑.๖ กรรมการและผู้บริหารต้องบริหารงานด้วยความระมัดระวัง ไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนภายหลัง

๕.๑.๗ กรรมการและผู้บริหารต้องไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงาน ไม่ว่าจะโดยตรงหรือทางอ้อม

๕.๑.๘ กรรมการและผู้บริหารต้องปฏิบัติหน้าที่ของตนเองอย่างเต็มความสามารถ

๕.๑.๙ กรรมการและผู้บริหารต้องไม่เป็นผู้ประกอบการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นสำคัญ หรือมีบุคคลในครอบครัวเป็นกรรมการ หรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการ หรือธุรกิจการค้าอันมีสภาพอย่างเดียวกัน และเป็นการแข่งขัน หรือทำธุรกิจกับ อ.ส.พ. ไม่ว่าจะกระทำเพื่อประโยชน์ของตนเอง หรือของผู้อื่น

๕.๑.๑๐ กรรมการและผู้บริหารต้องไม่กระทำการใดในลักษณะที่มีผลบั่นทอนผลประโยชน์ของ อ.ส.พ.

๕.๑.๑๑ กรรมการและผู้บริหารต้องทำธุรกรรมที่เป็นข้อตกลงทางการค้าเยี่ยงวิญญูชนจะพึงกระทำต่อคู่สัญญาทั่วไปในสถานการณ์เดียวกัน โดยปราศจากอิทธิพลตามที่ตนมีสถานะ

๕.๒ แนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการ อ.ส.พ.

เพื่อแสดงถึงเจตนารมณ์ในการดำเนินธุรกิจของ อ.ส.พ. อย่างโปร่งใส มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) อ.ส.พ. จึงกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีของคณะกรรมการ อ.ส.พ. ซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

๕.๒.๑ ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับของ อ.ส.พ. ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมติคณะกรรมการ

๕.๒.๒ บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยไม่ฝักใฝ่การเมือง และวางตัวเป็นกลางอย่างเคร่งครัด รวมทั้งมีความเป็นอิสระทั้งในด้านการตัดสินใจ และการกระทำ

๕.๒.๓ ให้อำนาจผู้บริหารในการดำเนินงานประจำวันของ อ.ส.พ. อย่างเต็มที่ ไม่เข้าไปชี้นำการดำเนินงานดังกล่าวโดยไม่มีเหตุผลสมควร

๕.๒.๔ ไม่มีส่วนได้เสียในกิจการที่เป็นธุรกิจเกี่ยวข้องกับ อ.ส.พ. โดยที่ผู้มีส่วนได้เสียไม่ควรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ มีแนวทางที่ชัดเจน และเป็นไปเพื่อผลประโยชน์ของ อ.ส.พ. และผู้ถือหุ้นโดยรวมเป็นสำคัญ

๕.๒.๕ หลีกเลี่ยงความขัดแย้งทางผลประโยชน์ส่วนตนต่อผลประโยชน์ของ อ.ส.พ. เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ

๕.๒.๖ บริหารงานด้วยความรับผิดชอบ และด้วยความระมัดระวัง และไม่สร้างข้อผูกมัดที่อาจขัดแย้งกับหน้าที่ของตนในภายหลัง

๕.๒.๗ ไม่แสวงหาผลประโยชน์อันมิชอบจากการทำงาน ไม่ว่าจะทางตรงหรือทางอ้อม

๕.๒.๘ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อ อ.ส.พ.

๕.๒.๙ ไม่กระทำการใด ๆ ที่อาจมีผลให้เกิดการบั่นทอนผลประโยชน์ของ อ.ส.พ. หรือเป็นการเอื้อประโยชน์ให้บุคคลหรือนิติบุคคลอื่น

๕.๒.๑๐ มุ่งมั่นที่จะป้องกันและจัดการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริต โดยถือเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็ว และเด็ดขาด เพื่อสร้างค่านิยม และภาพลักษณ์ที่ดีของ อ.ส.พ.

๕.๒.๑๑ ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๕.๒.๑๒ ยึดมั่นในคุณธรรม และต้องไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบ หรือประโยชน์อื่นใดโดยมิชอบจากผู้บังคับบัญชา หรือจากบุคคลอื่นใด

๕.๓ แนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหารและบุคคลที่มีหน้าที่

อ.ส.พ. เป็นองค์กรที่เป็นแหล่งอนุรักษ์นอกถิ่นกำเนิด เพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืน ด้านทรัพยากรพันธุ์พืชและสิ่งแวดล้อมของประเทศโดยรวม ดังนั้น เพื่อให้ อ.ส.พ. มีคุณลักษณะดังกล่าวอย่างมั่นคงสืบไป จึงกำหนดแนวปฏิบัติที่ดีของผู้บริหาร และพนักงานซึ่งถือเป็นจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ดังต่อไปนี้

๕.๓.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และความระมัดระวัง ซื่อสัตย์สุจริต มุ่งมั่น ทดมเท ปฏิบัติตามกฎระเบียบ นโยบายของ อ.ส.พ. และวัฒนธรรมองค์กร โดยถือประโยชน์ของ อ.ส.พ. เป็นสำคัญ

๕.๓.๒ รักษาความลับของลูกค้า คู่ค้า และ อ.ส.พ. อย่างเคร่งครัด โดยดูแลและระมัดระวังมิให้เอกสารหรือข่าวสารอันเป็นความลับของ อ.ส.พ. รั่วไหล หรือตกไปถึงผู้ที่ไม่เกี่ยวข้อง

๕.๓.๓ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน หลีกเลี่ยงการนำข้อมูลหรือเรื่องราวของพนักงาน ทั้งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และเรื่องส่วนตัวไปเปิดเผย หรือวิพากษ์วิจารณ์ในลักษณะที่จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่พนักงาน หรือภาพลักษณ์โดยรวมของ อ.ส.พ.

๕.๓.๔ ไม่กล่าวร้ายหรือกระทำการใด ๆ อันจะนำไปสู่ความแตกแยกหรือความเสียหายภายใน อ.ส.พ. หรือต่อบุคคลที่เกี่ยวข้องกับ อ.ส.พ.

๕.๓.๕ รักษาและร่วมสร้างสรรค์ให้เกิดความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหมู่พนักงาน ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันในทางที่ชอบ เพื่อประโยชน์ต่อ อ.ส.พ. โดยรวม

๕.๓.๖ พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ส่งเสริมความโปร่งใสและปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างไม่มีอคติ รวมทั้งให้เกียรติผู้อื่นโดยไม่นำผลงานของผู้อื่นมาแอบอ้างเป็นผลงานของตน

๕.๓.๗ มีความมุ่งมั่นที่จะเป็นคนดีและมีศักยภาพสูง โดยการพัฒนาตนเองไปในทางที่เป็นประโยชน์ต่อตนเอง และ อ.ส.พ. อยู่เสมอ

๕.๓.๘ ศึกษาหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปฏิบัติงาน

๕.๓.๙ ยึดมั่นในคุณธรรม มีจริยธรรม ละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง โดยไม่ประพฤติดนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียงของตนเองและ อ.ส.พ.

๕.๓.๑๐ แจ้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หรือคณะกรรมการตรวจสอบ หากพบเห็นการกระทำใด ๆ ที่ถือว่าเป็นการทุจริต หรือประพฤติมิชอบภายใน อ.ส.พ.

๕.๓.๑๑ ช่วยดำเนินการใด ๆ ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ อันหมายรวมถึงการบริหารความเสี่ยง การควบคุมภายใน การปฏิบัติตามกฎหมาย (Compliance) การติดตามและขับเคลื่อนให้เกิดเป้าหมายแก่ อ.ส.พ.

๕.๓.๑๒ หลีกเลี่ยงการให้ หรือรับสิ่งของการเลี้ยงรับรอง หรือประโยชน์ใด ๆ จากคู่ค้า หรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจของ อ.ส.พ. เว้นแต่เพื่อประโยชน์ในการดำเนินธุรกิจปกติ หรือในเทศกาลหรือประเพณีนิยม ในมูลค่าที่เหมาะสม หากของขวัญที่ได้รับอยู่ในรูปของเงินหรือสิ่งของที่มีมูลค่าสูง ให้รีบแจ้งผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ทราบและส่งคืนโดยเร็ว

๕.๔ จรรยาบรรณของพนักงาน

๕.๔.๑ ข้อพึงปฏิบัติต่อ อ.ส.พ.

๕.๔.๑.๑ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความเป็นธรรมไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อ อ.ส.พ.

๕.๔.๑.๒ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศตนให้แก่งานของ อ.ส.พ. อย่างเต็มที่ และพึงปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

๕.๔.๑.๓ ไม่ใช้อำนาจหน้าที่ของตน ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อมแสวงหาประโยชน์แก่ตนเอง หรือผู้อื่น

๕.๔.๑.๔ หลีกเลี่ยงทั้งโดยตนเองและครอบครัว ในการให้หรือรับสิ่งของ เงิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นที่มีหน้าที่ทางธุรกิจเกี่ยวข้องกับ อ.ส.พ. นอกจากในโอกาส หรือเทศกาลอันเป็นประเพณีนิยม แต่จะต้องไม่มีราคาเกินสมควรหรือเกินกว่าเหตุ

๕.๔.๑.๕ จัดการดูแลรักษาทรัพย์สินของ อ.ส.พ. ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รักษาไม่ให้เกิดเสื่อมเสียหรือสูญหายโดยมิชอบ ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ส่วนตัว

๕.๔.๑.๖ ไม่เปิดเผยข้อมูล หรือความลับของ อ.ส.พ. ต่อบุคคลใด ๆ ไม่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเอง และผู้อื่น โดยข้อมูลหรือความลับนั้นยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ

๕.๔.๑.๗ ระมัดระวังการแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลใด ๆ ในเรื่องที่อาจมีผลกระทบต่อชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และการดำเนินงานของ อ.ส.พ.

๕.๔.๑.๘ ให้ความเอาใจใส่ และช่วยดำเนินการใด ๆ ที่จะรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสะอาดปลอดภัย และนำริเริ่มอยู่เสมอ

๕.๔.๑.๙ กระทำการเพื่อดูแล ปกป้อง และรักษาชื่อเสียง ภาพลักษณ์ และผลประโยชน์ใด ๆ ของ อ.ส.พ.

๕.๔.๑.๑๐ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อผลสัมฤทธิ์ของภารกิจ อ.ส.พ. รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

๕.๔.๑.๑๑ ติดตามความก้าวหน้าในระบบดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศ และพยายามนำระบบดิจิทัล หรือเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน

๕.๔.๑.๑๒ ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และถือประโยชน์ ของประเทศชาติเหนือกว่าตนเอง

๕.๔.๒ ข้อพึงปฏิบัติต่อตนเอง

๕.๔.๒.๑ พึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมานะ อดทน แสวงหาความรู้และประสบการณ์ เพื่อเสริมสร้างตนเองให้เป็นผู้มีคุณธรรม และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

๕.๔.๒.๒ พึงยึดมั่นในคุณธรรม และจะต้องไม่แสวงหาตำแหน่ง ความดีความชอบ หรือประโยชน์อื่นใดโดยแนวทางที่มีขอบจากผู้บังคับบัญชาหรือจากบุคคลอื่นใด

๕.๔.๒.๓ ห้ามรับของขวัญที่มีมูลค่าเกินกว่า ๓,๐๐๐.- บาท (สามพันบาทถ้วน)

๕.๔.๒.๔ พึงละเว้นจากอบายมุขทั้งปวง ไม่ประพฤติตนในทางที่อาจทำให้เสื่อมเสียชื่อเสียง และเกียรติศักดิ์ของตนเอง และ อ.ส.พ. เช่น

(๑) ไม่กระทำตนเป็นคนมีหนี้สินรุงรัง

(๒) ไม่หมกมุ่นในการพนันทุกประเภท

(๓) ไม่ประกอบอาชีพ หรือวิชาชีพ หรือการกระทำกิจการใดอันกระทบกระเทือน ต่อการปฏิบัติหน้าที่ หรือชื่อเสียงของตนเอง และ อ.ส.พ. เป็นต้น

๕.๔.๒.๕ ไม่เรียก ไม่รับ หรือให้ผลประโยชน์ใด ๆ ที่ไม่สุจริตจากผู้มาติดต่อ ทั้งในฐานะผู้ใช้บริการและในเชิงธุรกิจ ธุรกิจใด ๆ กับ อ.ส.พ.

๕.๔.๓ ข้อพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๔.๓.๑ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม การแต่งตั้ง โยกย้าย รวมทั้งการให้รางวัล และการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องกระทำด้วยความสุจริต ยุติธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของพนักงานนั้น ๆ

๕.๔.๓.๒ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

๕.๔.๓.๓ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ซึ่งตั้งอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพ

๕.๔.๓.๔ ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ

๕.๔.๓.๕ บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน หรืออาจคุกคาม และสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๔.๓.๖ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาคและความสุภาพ เคารพต่อความเป็นปัจเจกชน ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมืองหรือความพิการ

๕.๔.๓.๗ ให้ความมั่นใจในเรื่องสวัสดิภาพ และสวัสดิการในการทำงานและเปิดโอกาสให้สามารถแจ้งเรื่องการทำผิดกฎหมายของ อ.ส.พ.

๕.๔.๓.๘ ย้ำให้เข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณ และอุดมการณ์ เพื่อส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณ และอุดมการณ์ของ อ.ส.พ. อย่างทั่วถึง

๕.๔.๓.๙ หลีกเลี่ยงการรับของขวัญจากผู้ใต้บังคับบัญชา

๕.๔.๔ ข้อพึงปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

๕.๔.๔.๑ รับฟังคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา และไม่ปฏิบัติงานข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งรวมทั้งมีสัมมาคารวะ และมีความสุภาพต่อพนักงานที่มีตำแหน่งงานสูงกว่าตน

๕.๔.๔.๒ เคารพในสิทธิของพนักงานอื่นที่อยู่ในองค์กรเดียวกัน ไม่กล่าวร้ายต่อผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานอื่นโดยปราศจากข้อมูลความจริง ไม่แอบอ้างผลงานของผู้อื่นมาเป็นผลงานของตน

๕.๔.๔.๓ รักษา และร่วมสร้างสรรค์ให้เกิดความสามัคคีในหมู่พนักงาน เอาใจใส่อย่างจริงจัง และเคร่งครัดต่อกิจกรรมทั้งปวงที่จะเสริมสร้างคุณภาพ ประสิทธิภาพ และพัฒนาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ

๕.๔.๔.๔ พึ่งปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความสุภาพ มีน้ำใจ มีมนุษยสัมพันธ์อันดี ไม่ปิดบังข้อมูลที่เป็นในการปฏิบัติงานต่อผู้ร่วมงาน และปรับตัวให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น

๕.๔.๔.๕ หลีกเลี่ยงการให้ของขวัญแก่ผู้บังคับบัญชา

๕.๕ จรรยาบรรณว่าด้วยความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น

อ.ส.พ. มุ่งมั่นที่จะรับผิดชอบต่อ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้กับผู้ถือหุ้น (ในที่นี้ คือ กระทรวงการคลัง และกระทรวงเจ้าสังกัด คือ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม) โดยคำนึงถึงการเจริญเติบโตของ อ.ส.พ. อย่างยั่งยืน และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งจะดำเนินการอย่างโปร่งใส มีระบบบัญชีที่เชื่อถือได้และเพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว อ.ส.พ. จึงยึดถือแนวทางปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ดังนี้

๕.๕.๑ การเจริญเติบโตของ อ.ส.พ. อย่างยั่งยืน

- ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเป็นธรรมต่อผู้ถือหุ้นทุกรายเพื่อประโยชน์สูงสุด

- บริหารจัดการ อ.ส.พ. โดยนำความรู้ ประสบการณ์ ความชำนาญ และทักษะการบริหาร มาประยุกต์ใช้อย่างเต็มความสามารถทุกกรณี รวมทั้งการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ จะกระทำด้วยความระมัดระวัง และรอบคอบ

- ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อ อ.ส.พ.

- บริหารกิจการของ อ.ส.พ. ให้มีความก้าวหน้า มั่นคง และก่อให้เกิดผลตอบแทนที่เหมาะสม

๕.๕.๒ การเปิดเผยข้อมูล

- รายงานสถานภาพและแนวโน้มในอนาคตของ อ.ส.พ. ต่อผู้ถือหุ้นอย่างเท่าเทียมกัน สม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง

- ไม่แสวงหาประโยชน์ให้กับตนเองและผู้อื่นโดยใช้ข้อมูลภายในใด ๆ ของ อ.ส.พ. ซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ

- ไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นความลับต่อผู้อื่นโดยมิชอบ

๕.๖ จรรยาบรรณว่าด้วยความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้ให้บริการ

๕.๖.๐ อ.ส.พ. คำนึงถึงความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าและผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นทั้งผู้ซื้อและผู้เยี่ยมชมสวนพฤกษศาสตร์ และผู้รับบริการของ อ.ส.พ. ด้วยความมั่นใจที่ อ.ส.พ. มุ่งมั่นในการสร้างการให้บริการที่ดีมีคุณภาพและมาตรฐานความปลอดภัยอย่างสูงสุด ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีและรักษาไว้อย่างยั่งยืน จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

๕.๖.๑ มุ่งมั่นพัฒนาผลิตภัณฑ์และยกระดับการให้บริการในสวนพฤกษศาสตร์ และบริการอื่น ๆ นอกสวนพฤกษศาสตร์ให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานความปลอดภัยเป็นสำคัญ รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้ให้บริการให้เกิดความพึงพอใจสูงสุด เพื่อเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดี และรักษาไว้ให้เกิดความยั่งยืน

๕.๖.๒ บุคลากรของ อ.ส.พ. ต้องทุ่มเทและปฏิบัติงานตามเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกค้าและผู้ให้บริการอย่างเคร่งครัดด้วยจิตบริการไม่อคติ และมีความเสมอภาค รวมทั้งรักษาความลับและปกป้องผลประโยชน์ของลูกค้า และผู้ให้บริการ โดยไม่กำหนดเงื่อนไขที่ไม่เป็นธรรมและไม่นำข้อมูลมาใช้เพื่อประโยชน์ของตนเอง

๕.๖.๓ เปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการอย่างครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อเหตุการณ์ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

๕.๖.๔ จัดระบบเพื่อให้ลูกค้าและผู้ให้บริการ สามารถร้องเรียนเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์และบริการได้อย่างสะดวกสบาย สามารถเข้าถึงได้ง่ายและรวดเร็ว เพื่อให้ อ.ส.พ. สามารถตอบสนองต่อลูกค้าและผู้ให้บริการ ตลอดจนหาแนวทางรองรับการแก้ไขปัญหาได้อย่างทัน่วงที

๕.๗ จรรยาบรรณว่าด้วยความสัมพันธ์กับคู่ค้า คู่แข่ง และเจ้าหน้าที่ ลูกหนี้

๕.๗.๐ อ.ส.พ. คำนึงถึงความเสมอภาคและความซื่อสัตย์ในการดำเนินธุรกิจและผลประโยชน์ร่วมกันกับคู่ค้า เจ้าหนี้ และลูกหนี้ โดยคู่ค้า เจ้าหนี้ และลูกหนี้ของ อ.ส.พ. พึ่งปฏิบัติตามกฎหมายและหลักเกณฑ์ต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และมีจรรยาบรรณที่ดีในการดำเนินธุรกิจ ในส่วนของธุรกิจที่เป็นการแข่งขัน อ.ส.พ. จะยึดถือกติกาของการแข่งขันที่ดีและเป็นธรรม ในการกั๊ยมเงินจากเจ้าหนี้ การชำระคืน และมีจรรยาบรรณที่ดีกับลูกหนี้ จาก การติดตามเร่งรัดหนี้สิน ดังนั้น เพื่อให้เป็นไปตามหลักการดังกล่าว อ.ส.พ. จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังต่อไปนี้

๕.๗.๑ ความสัมพันธ์กับคู่ค้า

๕.๗.๑.๐ อ.ส.พ. ให้ความสำคัญในการจัดซื้อจัดหา อันเป็นกระบวนการสำคัญเพื่อกำหนดค่าใช้จ่าย และคุณภาพสินค้า และบริการที่ อ.ส.พ. จะนำมาใช้ดำเนินกิจการ จึงจำเป็นต้องมีขั้นตอนการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด อ.ส.พ. ยังให้ความสำคัญ กับคู่ค้าอันเป็นบุคคลสำคัญที่ช่วยเหลือ และพยุงการดำเนินธุรกิจซึ่งกันและกัน อ.ส.พ. ต่างก็เอื้อประโยชน์ซึ่งกันและกัน ตั้งแต่การสรรหาไปจนถึงรายละเอียดในการดำเนินธุรกิจ อ.ส.พ. ต้องปฏิบัติต่อคู่ค้าอย่างเสมอภาคบนพื้นฐานของการแข่งขันที่เป็นธรรมและเคารพซึ่งกันและกัน

- ต้องคำนึงถึงความต้องการความคุ้มค่า ราคา และคุณภาพการจัดซื้อ จัดหาต้องดำเนินการอย่างโปร่งใส ให้ข้อมูลแก่คู่ค้าอย่างเท่าเทียมถูกต้องไม่เลือกปฏิบัติต่อคู่ค้า สร้างการแข่งขันที่เป็นธรรมระหว่างคู่ค้า วิธีการจัดซื้อ จัดหา มีหลักวิชาการรองรับ มีความรัดกุมสอดคล้องกับสถานการณ์ คู่ค้าควรได้มีการทดลองการทดสอบสินค้าและบริการเท่าที่จะทำได้

- ในการติดต่อคู่ค้า ให้ผู้ติดต่อเก็บเอกสารหลักฐานการเจรจา การร่างสัญญา การทำสัญญา และการปฏิบัติตามสัญญาไว้เป็นหลักฐานเพื่อใช้ตามระยะเวลาที่กำหนด

- อ.ส.พ. สนับสนุนการปฏิบัติอย่างเสมอภาคต่อคู่ค้าของ อ.ส.พ. ทั้งการปฏิบัติระหว่างคู่ค้าเอง และการปฏิบัติระหว่างคู่ค้ากับ อ.ส.พ. บุคลากร อ.ส.พ. ที่ต้องการจัดซื้อจัดหาสินค้าและบริการ ไม่ควรทำการจัดซื้อจัดจ้างโดยให้ระยะเวลากระชั้นจนเกินไป ควรให้เวลาคู่ค้าอย่างพอเพียงในการเตรียมตัว ข้อสัญญาไม่ควรเป็นการเอาเปรียบจนเกินไป และควรมีนักกฎหมายเป็นที่ปรึกษาในการทำสัญญา

- การเจรจาต่อรองต้องเป็นไปอย่างโปร่งใสเป็นการภายใน ผู้บริหารสามารถตรวจสอบได้ โดยบุคลากรของ อ.ส.พ.จะต้องไม่เรียกรับประโยชน์จากการจัดซื้อ จัดหา ต้องวางตัวเป็นกลางไม่ใกล้ชิดกับคู่ค้าจนทำให้คู่ค้ามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจจนเกินไป และปฏิบัติตามข้อปฏิบัติในจรรยาบรรณว่าด้วยการมีส่วนร่วมได้เสีย และผลประโยชน์ขัดกันอย่างเคร่งครัด

๕.๗.๒ ความสัมพันธ์กับคู่แข่ง

คู่แข่งทางการค้าเป็นบุคคลภายนอกที่ อ.ส.พ. ต้องแข่งขันตามวิถีมุขนิมยเสรีในการทำธุรกิจ การแข่งขันย่อมต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูลหลอกลวง หรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้อง ตามครรลอง ของการแข่งขันที่ดี ในบางครั้ง อ.ส.พ. มีความจำเป็นต้องร่วมมือกับคู่แข่งทางการค้า ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวต้อง เป็นไปอย่างโปร่งใส ไม่มีการปกปิดข้อตกลงที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย

- อ.ส.พ. ดำเนินธุรกิจบนการแข่งขันเสรี การดำเนินธุรกิจจะต้องคำนึงถึงการแข่งขันอย่างเป็นธรรมไม่ใส่ร้ายป้ายสี ไม่โจมตีคู่แข่งโดยปราศจากข้อมูลอย่างสมเหตุสมผล

- อ.ส.พ. ควรให้การสนับสนุนการร่วมมือ กับคู่แข่งทางการค้าที่เป็นไปเพื่อประโยชน์ของ ผู้ใช้บริการความร่วมมือระหว่าง อ.ส.พ. กับบริษัทคู่แข่งจะต้องมิใช่เป็นไปเพื่อการผูกขาดในการทำธุรกิจ การแข่งขันย่อมต้องดำเนินไปอย่างเป็นธรรม ไม่บิดเบือนข้อมูล หลอกลวงหรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้อง

- การควบรวมกิจการระหว่าง อ.ส.พ. กับคู่แข่งทางการค้าต้องเป็นไปด้วยความโปร่งใสเมื่อควบรวมกิจการแล้ว อ.ส.พ. ต้องไม่ใช้อำนาจทางการตลาดของตนไปในทางที่ก่อให้เกิดผลเสียแก่ผู้ให้บริการโดยรวม

๕.๗.๓ ความสัมพันธ์กับเจ้าหน้าที่

- ปฏิบัติตามเงื่อนไขที่มีต่อเจ้าหน้าที่โดยเคร่งครัด ทั้งการชำระคืน การดูแลหลักทรัพย์ค้ำประกัน และเงื่อนไขอื่น ๆ รวมทั้งไม่ใช้เงินทุนที่ได้จากการกู้ยืมเงินไปในทางที่ขัดกับวัตถุประสงค์ในข้อตกลงที่ทำกับ ผู้ให้กู้ยืมเงิน

- รายงานข้อมูลทางการเงินที่ถูกต้อง ครบถ้วน ให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ

- รายงานเจ้าหน้าที่ล่วงหน้าหากไม่สามารถปฏิบัติตามข้อผูกพันในสัญญา และร่วมกันหาแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว

๕.๗.๔ ความสัมพันธ์กับลูกหนี้

- ปฏิบัติตามสัญญา ข้อตกลง หรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่มีต่อลูกหนี้โดยไม่เลือกปฏิบัติในการติดตามเร่งรัดหนี้สิน กรณีที่ไม่สามารถปฏิบัติตามได้ต้องรีบเจรจากับลูกหนี้เป็นการล่วงหน้า เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข ปัญหา และป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหาย โดยใช้หลักธรรมาภิบาล

- รายงานข้อมูลลูกหนี้ค้างชำระที่ถูกต้อง ครบถ้วน และตรงเวลาให้แก่ลูกหนี้อย่างสม่ำเสมอ

- ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติ และเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติที่มีต่อลูกหนี้ ตามข้อผูกพันในสัญญา หนังสือบอกกล่าว ข้อตกลงการประนีประนอมยอมความและการผ่อนผันการชำระหนี้สิน

๕.๘ จรรยาบรรณว่าด้วยความรับผิดชอบต่อนักงาน

อ.ส.พ. ถือว่าพนักงานเป็นปัจจัยหนึ่งสู่ความสำเร็จ จึงมุ่งมั่นในการพัฒนาเสริมสร้างวัฒนธรรม และบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อสร้างความมั่นใจให้พนักงาน จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

๕.๘.๑ ให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรมแก่พนักงาน ในรูปแบบของเงินเดือนหรือเงินจูงใจอื่น ๆ ที่เหมาะสม

๕.๘.๒ ดูแลรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานให้มีความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินของพนักงานอยู่เสมอ

๕.๘.๓ การแต่งตั้งและโยกย้าย รวมถึงการให้รางวัลและการลงโทษพนักงานต้องกระทำด้วยความเสมอภาค สุจริตและเป็นธรรม และตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม รวมทั้งการกระทำ หรือการปฏิบัติของพนักงานนั้น ๆ

๕.๘.๔ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ และความสามารถของพนักงาน โดยให้โอกาสพนักงานอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ

๕.๘.๕ รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานทุกระดับอย่างเท่าเทียม และเสมอภาค

๕.๘.๖ ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด

๕.๘.๗ บริหารงานโดยหลีกเลี่ยงการกระทำใด ๆ ที่ไม่เป็นธรรมซึ่งอาจมีผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงาน

๕.๘.๘ ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเสมอภาคและความสุภาพ เคารพต่อความเป็นปัจเจกชน ศักดิ์ศรี ความเป็นมนุษย์ และสิทธิมนุษยชน โดยไม่แบ่งแยกเพศ อายุ เชื้อชาติ สัญชาติ ศาสนา ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง หรือความพิการ

๕.๘.๙ มีช่องทางให้พนักงานสามารถแจ้งเรื่องที่ส่อไปในทางผิดกฎหมาย ข้อบังคับ หรือระเบียบได้

๕.๘.๑๐ ส่งเสริม สนับสนุนให้พนักงานเข้าใจในเรื่องจรรยาบรรณ และบทบาทซึ่งพนักงานสามารถปฏิบัติได้ เพื่อให้เกิดพฤติกรรมที่อยู่ในกรอบของจรรยาบรรณอย่างทั่วถึงทั้ง อ.ส.พ.

๕.๙ จรรยาบรรณว่าด้วยความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

อ.ส.พ. ตระหนัก ห่วงใย และเอาใจใส่ต่อสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคุณภาพชีวิตของประชาชน รวมถึงให้ความสำคัญในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และส่งเสริมการใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดแนวทางปฏิบัติไว้ดังนี้

๕.๙.๑ อ.ส.พ. ถือเป็นหน้าที่ และเป็นนโยบายหลักในการให้ความสำคัญกับกิจกรรมของสังคม และชุมชน โดยมุ่งเน้นให้เกิดการพัฒนาสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม มุ่งสร้างสรรค์ และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และสนับสนุนกิจกรรมสาธารณประโยชน์แก่ชุมชนที่ด้อยโอกาส ให้เป็นชุมชนที่เข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้ เช่น การร่วมกันปลูกพันธุ์พืชที่หายาก หรือพรรณไม้ในสวนพฤกษศาสตร์ ฯลฯ เป็นต้น

๕.๙.๒ ปลูกฝังจิตสำนึกในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อมให้เกิดขึ้นในหมู่พนักงานทุกระดับอย่างต่อเนื่อง

๕.๙.๓ ส่งเสริมการใช้และการอนุรักษ์พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ

๕.๙.๔ ปฏิบัติและให้ความร่วมมือ หรือควบคุมให้มีการปฏิบัติอย่างเคร่งครัดตามเจตนารมณ์ของกฎหมาย และกฎระเบียบที่ออกโดยหน่วยงานกำกับดูแล

๕.๑๐ จรรยาบรรณว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล

อ.ส.พ. ถือว่า “พนักงานและบุคลากรในองค์กร” เป็นปัจจัยสำคัญและมีคุณค่าซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และความเจริญเติบโตอย่างยั่งยืนของ อ.ส.พ. จึงมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อนำพาองค์กรไปสู่การพัฒนา เติบโต และการอนุรักษ์นอกถิ่นกำเนิด เพื่อการเรียนรู้ และความมั่นคง ยั่งยืน ด้านทรัพยากรพันธุ์พืชและสิ่งแวดล้อมของประเทศ โดยกำหนดแนวปฏิบัติดังต่อไปนี้

๕.๑๐.๑ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลจะต้องสอดคล้องและสนับสนุนกลยุทธ์ พันธกิจและเป้าหมายของ อ.ส.พ.

๕.๑๐.๒ จัดวางระบบและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับสวนพฤกษศาสตร์ในระดับสากล รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และการนำระบบดิจิทัลเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้

๕.๑๐.๓ อ.ส.พ. จะคัดสรรและสร้างคนดี คนเก่ง ที่มีพฤติกรรมในการทำงานอย่างมืออาชีพ

๕.๑๐.๔ ผู้บังคับบัญชาทุกคนมีหน้าที่ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภายในหน่วยงานของตนตามระบบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลของ อ.ส.พ.

๕.๑๐.๕ พนักงานทุกคนมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานด้วยความสามารถ มีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น พยายามให้เกิดผลสำเร็จของงาน โดยยึดหลักจริยธรรมและวัฒนธรรมขององค์กร

๕.๑๐.๖ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นเรื่องขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และพนักงานทุกคนโดย

- อ.ส.พ. จะพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพในการทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างต่อเนื่อง
- ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่วางแผน ติดตาม ประเมินผลและให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อการพัฒนา และสืบทอดตำแหน่งงานต่อไป
- พนักงานต้องเป็นผู้ที่ใฝ่รู้ โดยมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

๕.๑๐.๗ ความก้าวหน้าในอาชีพ ผลตอบแทน และแรงจูงใจต่าง ๆ ขึ้นอยู่กับคุณภาพ ผลสำเร็จของงานทัศนคติและศักยภาพของพนักงาน

๕.๑๐.๘ อ.ส.พ. จะส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความปลอดภัย และอาชีพอนามัย

๕.๑๑ จรรยาบรรณว่าด้วยรายการที่เป็นความขัดแย้งทางผลประโยชน์

อ.ส.พ. ถือเป็นนโยบายสำคัญที่จะไม่ให้เกิดกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานใช้โอกาสจากการเป็นกรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงาน อ.ส.พ. แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน จึงกำหนดเป็นข้อปฏิบัติสำหรับกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานของ อ.ส.พ. ดังต่อไปนี้

๕.๑๑.๑ หลีกเลี่ยงการทำรายการที่เกี่ยวข้องกับตนเองที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์

๕.๑๑.๒ ในกรณีที่จำเป็นต้องทำรายการเช่นนั้นเพื่อประโยชน์ของ อ.ส.พ. ให้ทำรายการนั้นเสมือนการทำรายการกับบุคคลภายนอก ทั้งนี้ กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานที่มีส่วนได้เสียในรายการนั้นจะต้องไม่มีส่วนในการพิจารณาอนุมัติ

๕.๑๑.๓ ในกรณีที่เข้าข่ายเป็นรายการที่เกี่ยวข้องกัน หรือรายการที่อาจมีความขัดแย้งของผลประโยชน์ตามประกาศของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และการเปิดเผยข้อมูลรายการที่เกี่ยวข้องกันของบริษัทจดทะเบียนอย่างเคร่งครัด

๕.๑๑.๔ ในกรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร พนักงาน หรือบุคคลในครอบครัวเข้าไปมีส่วนร่วม หรือเป็นผู้ถือหุ้นในกิจการใด ๆ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์กับ อ.ส.พ. จะต้องแจ้งให้ผู้บริหารสูงสุดทราบเป็นลายลักษณ์อักษร

๕.๑๑.๕ กรณีที่กรรมการ ผู้บริหาร หรือพนักงานไปเป็นกรรมการ หรือที่ปรึกษาในบริษัทหรือองค์กรทางธุรกิจอื่น ๆ การไปดำรงตำแหน่งนั้นจะต้องไม่ขัดต่อประโยชน์ของ อ.ส.พ. และการปฏิบัติหน้าที่โดยตรงใน อ.ส.พ.

๕.๑๒ จรรยาบรรณว่าด้วยการรับ การให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด

๕.๑๒.๑ การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ควรเป็นทรัพย์สินหรือประโยชน์อันควร ได้ตามกฎหมาย หรือกฎ ข้อบังคับที่ออกโดยอาศัยอำนาจตามบทบัญญัติแห่งกฎหมายนั้น

๕.๑๒.๒ บุคลากรของ อ.ส.พ. จะรับทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากญาติหรือจากบุคคลที่ให้แก่ในโอกาสต่าง ๆ โดยปกติตามขนบธรรมเนียม ประเพณี หรือวัฒนธรรม หรือให้แก่ตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคม ได้ดังต่อไปนี้

(๑) รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากญาติซึ่งให้โดยเสน่หาตามจำนวนที่เหมาะสมตามฐานะานุรูป

(๒) รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นซึ่งมิใช่ญาติมีราคาหรือมูลค่าในการรับจากแต่ละบุคคล แต่ละโอกาส ไม่เกิน ๓,๐๐๐.- บาท (สามพันบาทถ้วน)

(๓) รับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดที่การให้เป็นการให้ในลักษณะให้กับบุคคลทั่วไป

๕.๑๒.๓ อ.ส.พ. ได้กำหนดแนวทางปฏิบัติเพิ่มเติมในเรื่องของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด ดังนี้

(๑) ห้ามบุคลากรทุกระดับ และ/หรือครอบครัว เรียกร้อง หรือรับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดจากผู้รับเหมา ผู้รับเหมาช่วง ผู้รับจ้าง ลูกค้า ผู้ค้า ผู้ขาย ผู้ร่วมทุน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับธุรกิจ ของ อ.ส.พ. ไม่ว่าในกรณีใด ซึ่งอาจมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานด้วยความลำเอียง หรือลำเอียง หรือเป็น ผลประโยชน์ที่ขัดกันได้

(๒) อ.ส.พ. จะใช้ดุลยพินิจในการให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดแก่บุคคลอื่นในลักษณะที่ไม่เกินสมควร หรือฟุ่มเฟือย หรือผิดธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

บุคลากรทุกระดับของ อ.ส.พ. เป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐตามมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติประกอบ รัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ ดังนั้น การปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวข้างต้น จะต้องไม่ขัดกับประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์การรับทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดโดยธรรมจรรยาของเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. ๒๕๔๓ ซึ่งออกตามมาตรา ๑๐๓ แห่งพระราชบัญญัติ ประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒

๕.๑๓ จรรยาบรรณว่าด้วยการรักษาความลับ

๕.๑๓.๑ การรักษาความลับของ อ.ส.พ.

อ.ส.พ. ได้แต่งตั้งนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับและผู้ช่วยนายทะเบียนข้อมูลข่าวสารลับของ อ.ส.พ. ในการควบคุมเพื่อรับผิดชอบการดำเนินการเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารลับให้เป็นไปตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔

๕.๑๓.๒ การกำหนดชั้นความลับของข้อมูลข่าวสารลับ

ประเภทชั้นความลับ อ.ส.พ. ได้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการรักษาความลับของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๔ โดยแบ่งชั้นความลับไว้เป็น ๓ ระดับ คือ

(๑) ลับ (Confidential) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารลับ ซึ่งหากเปิดเผยทั้งหมดหรือเพียงบางส่วนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อ อ.ส.พ.

(๒) ลับมาก (Secret) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารลับ ซึ่งหากเปิดเผยทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อ อ.ส.พ. อย่างร้ายแรง

(๓) ลับที่สุด (Top Secret) หมายถึง ข้อมูลข่าวสารลับ ซึ่งหากเปิดเผยทั้งหมด หรือเพียงบางส่วนจะก่อให้เกิดความเสียหายต่อ อ.ส.พ. อย่างร้ายแรงที่สุด

ระเบียบ ฯ ดังกล่าวได้ยกเลิกระดับความลับ “ปกปิด (Restrict)” และกำหนดแนวทางปฏิบัติสำหรับข้อมูลข่าวสารลับระดับปกปิด โดยให้พิจารณายกเลิกชั้นความลับ หรือปรับเป็นชั้น “ลับ”

การให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลภายนอก

- ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. หรือผู้บริหารที่ได้รับมอบหมายจะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบข้อมูลที่จะออกสู่สาธารณชน

- ให้งานประชาสัมพันธ์เป็นผู้ให้ข้อมูลแก่สาธารณชน ได้แก่ ข้อมูลข่าวสาร และการประชาสัมพันธ์ โดยให้หน่วยงานเจ้าของข้อมูลเป็นผู้จัดทำรายละเอียดให้

- อ.ส.พ. ได้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของทางราชการ พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยกำหนดให้ผู้ที่ต้องการข้อมูลข่าวสารจาก อ.ส.พ. ติดต่อขอรับข้อมูลฯ ได้ที่ส่วนงานที่รับผิดชอบด้านการให้ข้อมูลข่าวสาร และงานประชาสัมพันธ์

การแสดงความเห็นแก่บุคคลภายนอก

- ต้องไม่เปิดเผยหรือแสดงความเห็นแก่บุคคลอื่นใดภายนอก อ.ส.พ.

- ขอให้ท่านถามตนเองก่อนว่าท่านมีหน้าที่ในการตอบคำถามเหล่านั้นหรือไม่ หากไม่มี ขอให้ปฏิเสธการแสดงความเห็นต่าง ๆ ด้วยความสุภาพ และแนะนำให้สอบถามจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงต่อไป

๕.๑๔ จรรยาบรรณว่าด้วยความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

๕.๑๔.๑ ผู้บริหาร และพนักงานทุกคนต้องดำเนินงานตามระบบการบริหารและการจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยกำหนดให้เป็นส่วนหนึ่งของงาน เพื่อช่วยในการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดคุณค่าสูงสุดแก่งาน

๕.๑๔.๒ ผู้บริหาร และพนักงานจะยึดถือปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย ความปลอดภัยในการทำงาน นโยบาย ข้อกำหนด และมาตรฐานทางด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด

๕.๑๔.๓ อ.ส.พ. จะควบคุมและป้องกันความสูญเสียที่เกิดจากอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย การบาดเจ็บ การประสบอันตราย โรคจากการทำงานหรือการเกิดเหตุเดือดร้อนรำคาญ อันเนื่องมาจากการทำงานรวมถึงความปลอดภัยนอกงานของพนักงานและลูกจ้าง และกำหนดมาตรการในการควบคุมและป้องกันที่เหมาะสม

๕.๑๔.๔ อ.ส.พ. จะบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายที่อาจส่งผลต่อผู้ปฏิบัติงาน ผู้โดยสาร ผู้ประกอบการ ผู้รับเหมา และทรัพย์สินขององค์การสวนพฤกษศาสตร์ โดยกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกัน ควบคุม และลดระดับความเสี่ยงให้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

๕.๑๔.๕ อ.ส.พ. จะจัดให้มีการฝึกอบรม อบรม ทัศนศึกษา ประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ และเผยแพร่ข้อมูลแก่พนักงาน เพื่อให้ทราบ และเข้าใจนโยบาย กฎระเบียบ ขั้นตอนวิธีปฏิบัติด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานได้อย่างถูกต้อง

๕.๑๔.๖ อ.ส.พ. จะสร้างจิตสำนึกให้ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง ตลอดจนผู้รับเหมาในการมีส่วนร่วมด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อให้นำไปสู่การปฏิบัติอย่างจริงจัง

ทั้งนี้จรรยาบรรณทั้งหมดในบทนี้จะต้องมีการสื่อสารและสร้างให้เกิดการรับรู้และนำไปปฏิบัติใช้จริงต่อไปโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งส่วนคณะกรรมการและการกำกับดูแลที่ดี และส่วนทรัพยากรมนุษย์

บทที่ ๖

นโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันขององค์การสวนพฤกษศาสตร์

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ มีความมุ่งมั่นที่จะป้องกันและจัดการกระทำที่ส่อไปทางทุจริต โดยถือเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินการอย่างรวดเร็วและเด็ดขาด เพื่อสร้างค่านิยมและภาพลักษณ์ที่ดีของ อ.ส.พ. และมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาระดับการกำกับดูแลกิจการไปสู่แนวปฏิบัติอันเป็นเลิศในระดับสากล เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นแก่ผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย โดย อ.ส.พ. ได้กำหนดให้คณะกรรมการ ผู้บริหาร และพนักงาน อ.ส.พ. นำนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันของ อ.ส.พ. ไปปฏิบัติโดยทั่วกัน

ค่านิยม

“คอร์รัปชัน” (Corruption) หมายถึง การติดสินบนในรูปแบบใด ๆ ที่ก่อให้เกิดการใช้อำนาจอย่างไม่ถูกต้อง โดยการเสนอให้สัญญาว่าจะให้ มอบให้ ค้ำประกันว่าจะให้การรับหรือเรียกร้อย ซึ่งเงินทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดซึ่งไม่เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเอกชน หรือผู้มีหน้าที่ไม่ว่าจะโดยทางตรง หรือทางอ้อม เพื่อให้บุคคลดังกล่าวปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ อันเป็นการให้ได้มาหรือรักษาไว้ซึ่งธุรกิจหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ไม่เหมาะสมในทางธุรกิจ เว้นแต่เป็นกรณีที่กฎหมาย ระเบียบ ประกาศ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม ประเพณีของท้องถิ่นหรือจารีตทางการค้าให้กระทำได้

“การบริจาคเพื่อการกุศล” (Charitable Contributions) หมายถึง การบริจาคเงินหรือสิ่งของหรือประโยชน์อื่นใดให้แก่องค์กรภายนอก

“เงินสนับสนุน” (Sponsorships) หมายถึง เงินสนับสนุนที่มีวัตถุประสงค์เพื่อการทำธุรกิจตราสินค้า หรือชื่อเสียงของผู้ให้เงินสนับสนุน

“ค่าของขวัญ ค่าบริการต้อนรับ และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ” (Gifts, Hospitality and Expenses) หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จ่ายเพื่อเป็นค่าสิ่งของใด ๆ ที่มีมูลค่าทางการเงินรวมถึงสิ่งที่ใช้แทนเงินสดและสิ่งที่สามารถแลกเปลี่ยนเป็นสินค้าหรือบริการ

“บุคลากรของ อ.ส.พ.” หมายถึง ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างทุกคนของอ.ส.พ.

๖.๑ หน้าที่ความรับผิดชอบของผู้มีส่วนได้เสียในการต่อต้านการคอร์รัปชัน

๑. คณะกรรมการ อ.ส.พ.

- กำหนดนโยบายและกำกับดูแล ให้มีระบบที่สนับสนุนการต่อต้านคอร์รัปชันที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าฝ่ายบริหารได้ตระหนักและให้ความสำคัญกับการต่อต้านคอร์รัปชัน และปลูกฝังจนเป็นค่านิยมขององค์กร

- ปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน และมีบทลงโทษเมื่อไม่ปฏิบัติตาม

๒. คณะกรรมการตรวจสอบภายใน

- กำกับดูแลและตรวจสอบนโยบายและแนวปฏิบัติการต่อต้านการคอร์รัปชันว่ามีควาเหมาะสมและเพียงพอ

- กำกับดูแลการควบคุมภายใน การจัดทำรายงานทางการเงินและกระบวนการอื่นที่เกี่ยวข้องกับมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน รวมทั้งกำกับดูแลการปฏิบัติตามมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชัน

- สอบทานระบบรายงานทางการเงินและบัญชี ระบบควบคุมภายใน ระบบตรวจสอบภายใน และระบบบริหารความเสี่ยงให้มั่นใจว่าเป็นไปตามมาตรฐานสากล มีความรัดกุมเหมาะสม ทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

- สอบทานการประเมินความเสี่ยงและให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการ อ.ส.พ. เกี่ยวกับการปฏิบัติที่ควรมีเพื่อลดความเสี่ยงนั้น โดยผู้บริหารต้องนำคำแนะนำไปปฏิบัติ

- รายงานผลการตรวจสอบภายใน เกี่ยวกับแนวทาง และมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันของ อ.ส.พ. ต่อคณะกรรมการ อ.ส.พ. อย่างสม่ำเสมอ และให้คำแนะนำข้อควรปฏิบัติแก่คณะกรรมการ อ.ส.พ. และผู้บริหาร

๓. คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

- วางแนวทางการกำกับดูแลการดำเนินงานเกี่ยวกับการต่อต้านการคอร์รัปชันของ อ.ส.พ.
- กำหนดและทบทวนนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน

๔. คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน

- กำกับดูแล และสนับสนุนให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารความเสี่ยง ด้านการต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยการประเมินความเสี่ยงด้านคอร์รัปชันและทบทวนมาตรการต่อต้านการคอร์รัปชันให้เพียงพอเหมาะสม

๕. คณะผู้บริหาร

- กำกับดูแล และมอบหมายให้พนักงานและลูกจ้างของ อ.ส.พ. ทุกคน ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันโดยเคร่งครัดอย่างต่อเนื่อง

- กำหนดให้มีการประเมินความเสี่ยงด้านการคอร์รัปชัน ในกระบวนการปฏิบัติงานที่อาจก่อให้เกิดการคอร์รัปชัน

- กำหนดให้มีกระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน และสื่อสารไปยังบุคลากรของ อ.ส.พ. และผู้มีส่วนได้เสีย

- ทบทวนความเหมาะสมของกระบวนการและมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของพันธกิจ ระเบียบ ข้อบังคับและบทบัญญัติของกฎหมาย

๖.๒ แนวปฏิบัติเพื่อการต่อต้านการคอร์รัปชัน

บุคลากรของ อ.ส.พ. ต้องปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่ได้กำหนดไว้ดังนี้

๑. ปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน โดยต้องไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับการคอร์รัปชัน ในทุกรูปแบบไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อม

๒. ห้ามมิให้บุคลากรของ อ.ส.พ. เรียกร้อง ดำเนินการหรือยอมรับการคอร์รัปชันในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบด้วยกฎหมายสำหรับตนเองหรือผู้อื่น

๓. การบริจาคเพื่อการกุศลและการให้เงินสนับสนุนของ อ.ส.พ. มีขั้นตอนการตรวจสอบ อนุมัติ และสอบทานโดยต้องมีเอกสารหลักฐานชัดเจนและสอดคล้องกับระเบียบของ อ.ส.พ. รวมทั้งมีการติดตามให้ผู้รับเงินรายงานผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ขอรับเงินจาก อ.ส.พ. ด้วย

๔. การรับการให้ของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใด รวมถึงค่าบริการต้อนรับและค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ต้องเป็นไปเพื่อวัตถุประสงค์ทางธุรกิจหรือตามประเพณีนิยมเท่านั้น โดยมีราคาหรือมูลค่า ไม่เกิน ๓,๐๐๐ บาท (สามพันบาทถ้วน)

ทั้งนี้ ห้ามมิให้บุคลากรของ อ.ส.พ. รับของขวัญ ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่นใดตามวรรคแรก หากพิจารณาเห็นว่า การกระทำดังกล่าวจะส่งผลกระทบต่อความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่หรือส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร

๕. อ.ส.พ. จัดให้มีกระบวนการในการตรวจสอบระบบและขั้นตอนงานขายและการตลาด รวมทั้งจัดหาพัสดุและทำสัญญาอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงประเมินความเสี่ยงต่อการเกิดคอร์รัปชัน และจัดให้มีวิธีการแก้ไขที่เหมาะสม

๖. อ.ส.พ. มีกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ครอบคลุมตั้งแต่การสรรหาหรือการคัดเลือกพนักงาน การเลื่อนตำแหน่ง การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน และการให้ ผลตอบแทนของพนักงานที่สะท้อนความมุ่งมั่นของ อ.ส.พ. ต่อนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน

๗. อ.ส.พ. จะไม่ดำเนินการลดตำแหน่ง ลงโทษหรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน แม้ว่าการกระทำนั้นจะทำให้ อ.ส.พ. สูญเสียโอกาสทางธุรกิจหรือโอกาสในการดำเนินการตามพันธกิจ โดย อ.ส.พ. ได้จัดให้มีกระบวนการสื่อสารอย่างชัดเจนเกี่ยวกับนโยบายดังกล่าวด้วย

๘. อ.ส.พ. จัดให้มีกระบวนการปฐมนิเทศให้แก่พนักงานใหม่ รวมถึงกระบวนการสื่อสารและฝึกอบรมแก่บุคลากรของ อ.ส.พ. อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความเข้าใจอย่างแท้จริง เกี่ยวกับนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันและรู้ถึงบทลงโทษหากไม่ปฏิบัติตามนโยบายนี้

๙. อ.ส.พ. มีขั้นตอนในการเก็บรักษาเอกสารและบันทึกต่าง ๆ ให้พร้อมต่อการตรวจสอบทั้งทางเอกสาร ทางระบบดิจิทัล หรือทางอื่น ๆ เพื่อยืนยันความถูกต้องและเหมาะสมของรายงานทางการเงิน ตลอดจนขั้นตอนการปฏิบัติเพื่อให้มั่นใจว่าไม่มี รายการใดที่ไม่ได้รับการบันทึก หรือไม่สามารถอธิบายได้หรือรายการที่เป็นเท็จ

๑๐. อ.ส.พ. มีขั้นตอนเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการควบคุมภายในของกระบวนการทำบัญชีและการเก็บรักษาข้อมูลได้รับการตรวจสอบภายในเพื่อยืนยันประสิทธิผลของกระบวนการตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชัน และเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าการบันทึกรายการทางการเงินมีหลักฐานอย่างเพียงพอเพื่อใช้ในการตรวจสอบ

๑๑. อ.ส.พ. จะจัดให้มีการสื่อสารนโยบายการต่อต้านการคอร์รัปชันให้แก่ผู้มีส่วนได้เสีย บุคคลภายนอก และสาธารณชนผ่านช่องทางสื่อสารของ อ.ส.พ. เพื่อทราบและเข้าใจอันสามารถน่านโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันไปปฏิบัติได้อย่างแท้จริง

๑๒. อ.ส.พ. จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส และกำหนดกระบวนการสอบสวนลงโทษสำหรับการกระทำของพนักงาน อ.ส.พ. ที่เกี่ยวข้องกับคอร์รัปชัน และ อ.ส.พ. จะดำเนินการสอบสวนลงโทษตามระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมายที่เกี่ยวข้องโดยเคร่งครัด

๑๓. อ.ส.พ. จะให้ความเป็นธรรมและคุ้มครองพนักงาน หรือบุคคลอื่นใดที่แจ้งเบาะแสหรือหลักฐานที่เกี่ยวกับการคอร์รัปชัน รวมทั้งจัดให้มีช่องทางการติดต่อเพื่อให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลได้อย่างมั่นใจ เมื่อพนักงานต้องการคำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามนโยบายนี้

๑๔. ผู้อำนวยการ อ.ส.พ. มีหน้าที่รายงานผลการดำเนินงานตามนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันต่อคณะกรรมการตรวจสอบ และคณะกรรมการ อ.ส.พ. โดยสม่ำเสมออย่างน้อยปีละครั้ง

๑๕. หากพบว่ามีเหตุอันควรสงสัยหรือมีหลักฐานที่เชื่อได้ว่าการคอร์รัปชันของบุคลากร อ.ส.พ. เกิดขึ้น ให้สำนักตรวจสอบภายในรายงานประเด็นดังกล่าวโดยทันทีต่อคณะกรรมการตรวจสอบและผู้อำนวยการ อ.ส.พ. เพื่อรายงานต่อคณะกรรมการ อ.ส.พ. ต่อไป

๑๖. อ.ส.พ. จะจัดให้มีการสอบสวนและทบทวนนโยบายต่อต้านการคอร์รัปชันและแนวปฏิบัติเป็นประจำทุกปี เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพการทำงาน ระเบียบ ข้อบังคับและบทบัญญัติของกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

บทลงโทษ การกระทำใด ๆ ที่ฝ่าฝืนตามนโยบายนี้ ไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อม จะได้รับการพิจารณาทางวินัยตามระเบียบที่ อ.ส.พ. กำหนดไว้ รวมถึงได้รับโทษทางกฎหมาย หากเป็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย

กฎบัตร

๑. กฎบัตรของคณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

๑. บทนำ

เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน เพื่อความเข้าใจร่วมกันในกฎบัตรนี้ จึงจำกัดความของคำต่าง ๆ ในกฎบัตรนี้ ไว้ดังนี้

องค์กร หมายความว่า องค์กรสวนพฤกษศาสตร์

คณะกรรมการองค์กร หมายความว่า คณะกรรมการองค์กรสวนพฤกษศาสตร์

ฝ่ายบริหาร หมายความว่า พนักงานในตำแหน่งตั้งแต่ผู้อำนวยการสำนักขึ้นไป

พนักงาน หมายความว่า พนักงานและลูกจ้างขององค์กรสวนพฤกษศาสตร์

คณะกรรมการ หมายความว่า คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม "CSR" ย่อมาจาก Corporate Social Responsibility หมายความว่า การส่งเสริมการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม

"CG" ย่อมาจาก Corporate Governance หมายความว่า การกำกับดูแลที่ดี

คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม มีปณิธานอันแน่วแน่ที่จะใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนและผลักดันการดำเนินกิจการขององค์กรให้เป็นไปด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ภายใต้หลักจริยธรรมและควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงขับเคลื่อนด้วยหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีการกำกับดูแลกิจการที่ดี ด้วยความสามัคคีร่วมมือร่วมใจกันของทุกฝ่ายภายในองค์กร

คณะกรรมการกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม จึงได้จัดทำกฎบัตรของคณะกรรมการขึ้น เพื่อระบุถึงขอบเขตของหน้าที่ ความรับผิดชอบต่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่ดี เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้บรรลุให้บรรลุวัตถุประสงค์ของคณะกรรมการต่อไป

๒. องค์กรประกอบ

๑. คณะกรรมการองค์กรเป็นผู้แต่งตั้ง ประธานกรรมการ อนุกรรมการ ที่ปรึกษา เลขานุการ และผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการนี้ โดยคัดเลือกจกกรรมการในคณะกรรมการองค์กร ผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอก ผู้บริหาร หรือพนักงานทุกภาคส่วนขององค์กรเป็นคณะกรรมการ

๒. คณะกรรมการประกอบด้วยกรรมการอย่างน้อย ๓ คน แต่ไม่เกิน ๙ คน

๓. คุณสมบัติและบทบาทของคณะกรรมการ

๑. คณะกรรมการ ต้องมีความซื่อสัตย์ มีความโปร่งใส มีความรู้ มีประสบการณ์ในด้านที่เกี่ยวข้องกับด้าน CSR หรือ CG

๒. คณะกรรมการ ต้องบริหารงานด้วยความซื่อสัตย์ โดยการกระทำที่มีจุดมุ่งหมายโดยชอบเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร

๓. คณะกรรมการ บริหารงานด้วยความระมัดระวัง โดยการกระทำสมเหตุสมผลเยี่ยงอนุกรรมการที่อยู่ภายใต้สถานการณ์เช่นนั้นจะพึงกระทำ และกระทำโดยมีข้อมูลอย่างเพียงพอ

๔. คณะกรรมการ มีการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๕. คณะอนุกรรมการ ดำเนินการตามกรอบภารกิจที่เกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีและการกำกับดูแล การแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

๔. วาระการดำรงตำแหน่ง

คณะอนุกรรมการ จะมีวาระการดำรงตำแหน่งตามการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการองค์การ สวนพฤษภาคมศาสตร์

๕. การพ้นจากตำแหน่ง

คณะอนุกรรมการ พ้นจากตำแหน่งเมื่อ

- ครบกำหนดตามวาระ ๓.๑.๔
- ตาย
- ลาออก
- เป็นคนไร้ความสามารถหรือเสมือนไร้ความสามารถ
- พ้นจากการเป็นกรรมการในคณะกรรมการองค์การสวนพฤษภาคมศาสตร์
- คณะกรรมการองค์การ มีมติให้พ้นจากตำแหน่ง
- ได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

๖. หน้าที่และความรับผิดชอบต่อของคณะอนุกรรมการ

คณะอนุกรรมการ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อตามที่ได้รับมอบหมายจาก คณะกรรมการ องค์การ

สวนพฤษภาคมศาสตร์ให้ดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้

- กำหนดทิศทางและแนวทางปฏิบัติด้านกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม
- ส่งเสริม และผลักดันให้มีการจัดทำคู่มือการกำกับดูแลที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยปรับปรุงสาระสำคัญในคู่มือดังกล่าวให้ทันสมัยและมีความเป็นสากลอยู่เสมอ
- ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการปรับปรุงจรรยาบรรณขององค์การให้เหมาะสม ทันสมัย และกำหนด แนวทางการปฏิบัติให้สอดคล้องกับจรรยาบรรณที่กำหนดไว้
- จัดให้มีการประชาสัมพันธ์นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อ สังคม
- ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านการกำกับ ดูแลที่ดี
- พิจารณาและให้ความเห็นชอบกลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ นโยบายด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและการกำกับดูแลที่ดี
- ติดตามและรายงานความก้าวหน้าการดำเนินการด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและ การกำกับดูแลที่ดี เป็นระยะและประเมินผลสำเร็จรวมทั้งคุณภาพนำเสนอต่อคณะกรรมการองค์การ
- ดำเนินการอื่นใดที่คณะกรรมการองค์การมอบหมายที่เกี่ยวกับงานด้านการแสดงความรับผิดชอบต่อ สังคมและการกำกับดูแลที่ดี

๗. การประชุม

- คณะอนุกรรมการประชุมเป็นประจำตามความเหมาะสม มีการประชุมอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส
- ในการประชุม คณะอนุกรรมการต้องมีกรรมการเข้าร่วมประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการจึงจะครบองค์ประชุม
- ในกรณีประธานคณะอนุกรรมการไม่อยู่ในที่ประชุม หรือไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้กรรมการที่มาประชุมเลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานที่ประชุม
- การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก ถ้าคะแนนเสียงเท่ากันให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มอีกหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

๘. การรายงาน

- รายงานต่อคณะกรรมการองค์การ เกี่ยวกับการกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นประจำอย่างน้อยเป็นรายไตรมาส
- นำเสนอข้อมูลในรายงานประจำปีขององค์การ

๙. ค่าตอบแทน

คณะอนุกรรมการ มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์อื่น ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

ภาคผนวกที่ ๑

การแต่งตั้งคณะกรรมการและอนุกรรมการที่สำคัญ

๑. คณะกรรมการที่แต่งตั้งตามกฎหมาย

๑.๑ คณะกรรมการตรวจสอบภายใน แต่งตั้งจากกรรมการอิสระอย่างน้อย ๓ คน และอย่างน้อย ๑ คน ต้องมีความรู้ด้านบัญชีและการเงิน โดยคณะกรรมการตรวจสอบ ต้องมีคุณสมบัติตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย เพื่อทำหน้าที่ตรวจสอบและกำกับดูแลการดำเนินงานของ อ.ส.พ. สอบทานรายงานทางการเงิน ระบบควบคุมภายใน การแต่งตั้งผู้สอบบัญชี การพิจารณาข้อขัดแย้งทางผลประโยชน์ และจัดทำรายงานการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการตรวจสอบ

๑.๒ คณะกรรมการกิจการสัมพันธ์ แต่งตั้งตามมาตรา ๑๙ โดยให้มีอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ตามมาตรา ๒๓ แห่งพระราชบัญญัติแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. ๒๕๔๓

๒. คณะกรรมการ/อนุกรรมการแต่งตั้งที่แต่งตั้งตามความเหมาะสม

๒.๑ คณะอนุกรรมการประเมินผล แต่งตั้งจากกรรมการ อ.ส.พ. อย่างน้อย ๓ คน เพื่อทำหน้าที่กำหนดหลักเกณฑ์ ตัวชี้วัด น้ำหนักและเป้าหมายในการประเมินผลงานของผู้บริหารระดับสูง ที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม ในการพิจารณาค่าตอบแทนหรือแรงจูงใจอื่น สอดคล้องกับสถานการณ์ขององค์กร

๒.๒ คณะอนุกรรมการกลั่นกรองแผนงานและติดตามประเมินผล แต่งตั้งจากกรรมการ อ.ส.พ. อย่างน้อย ๓ คน และแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามจำนวนที่เหมาะสม โดยต้องเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อย ๑ คน เพื่อทำประโยชน์สูงสุดในการส่งเสริมให้องค์กรมีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และการติดตามผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เพื่อพิจารณาเสนอให้คณะกรรมการพิจารณาอนุมัติ

๒.๓ คณะอนุกรรมการวิชาการ แต่งตั้งจากกรรมการ อ.ส.พ. อย่างน้อย ๓ คน และแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามจำนวนที่เหมาะสม โดยต้องเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อย ๑ คน เพื่อประโยชน์ในการศึกษา วิจัย และพัฒนางานด้านพฤกษศาสตร์ทุกด้าน รวมถึงพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นด้านพฤกษศาสตร์ให้เกิดประโยชน์เชิงพาณิชย์และสาธารณะ

๒.๔ คณะอนุกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน แต่งตั้งจากกรรมการ อ.ส.พ. อย่างน้อย ๓ คน เป็นคณะ และแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามจำนวนที่เหมาะสม โดยต้องเป็นกรรมการอิสระอย่างน้อย ๑ คน เพื่อกำหนดนโยบายและกรอบการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของ อ.ส.พ. รวมทั้งให้คำแนะนำกับคณะกรรมการ อ.ส.พ. และฝ่ายบริหาร กำกับดูแล เสนอแนะประเมินผล ปรับปรุงให้การบริหารความเสี่ยง ประสบความสำเร็จระดับองค์กร ในระดับที่ยอมรับได้

๒.๕ คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดีและการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม แต่งตั้งจากกรรมการ อ.ส.พ. อย่างน้อย ๓ คน เป็นคณะ และแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามจำนวนที่เหมาะสม เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีการดำเนินธุรกิจภายใต้หลักจริยธรรมและการกำกับที่ดีควบคู่ไปกับการใส่ใจและดูแลรักษาสังคมและสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปสู่การเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน

ภาคผนวกที่ ๒

แนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ

๑. ขั้นตอนตามแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนด Skill Matrix ให้ผู้บริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจและสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) พิจารณากำหนด Skill Matrix ของกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจใช้ในการพิจารณาสรรหาบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับ Skill Matrix ทั้งนี้ จำนวน Skill Matrix ต้องไม่เกินกว่าจำนวนกรรมการทั้งหมด

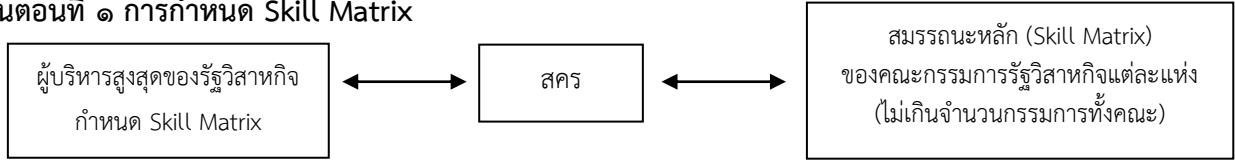
- ขั้นตอนที่ ๒ การสรรหาและการเสนอชื่อ ในกรณีที่ต้องมีการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจให้ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณารายชื่อบุคคลที่ได้มาจากการสรรหาหรือการเสนอชื่อจากกระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจให้มีจำนวนไม่น้อยกว่าสองเท่าของจำนวนตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจที่จะต้องแต่งตั้ง เสนอต่อฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอต่อคณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณา โดยกรณีที่มีกรรมการครบวาระให้คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนำเสนอรายชื่อบุคคลที่จะเสนอชื่อเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๓ เดือน

- ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณาคัดเลือก ให้คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจ พิจารณาคัดเลือกบุคคลที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อนำเสนอประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจพิจารณาให้ความเห็นชอบ

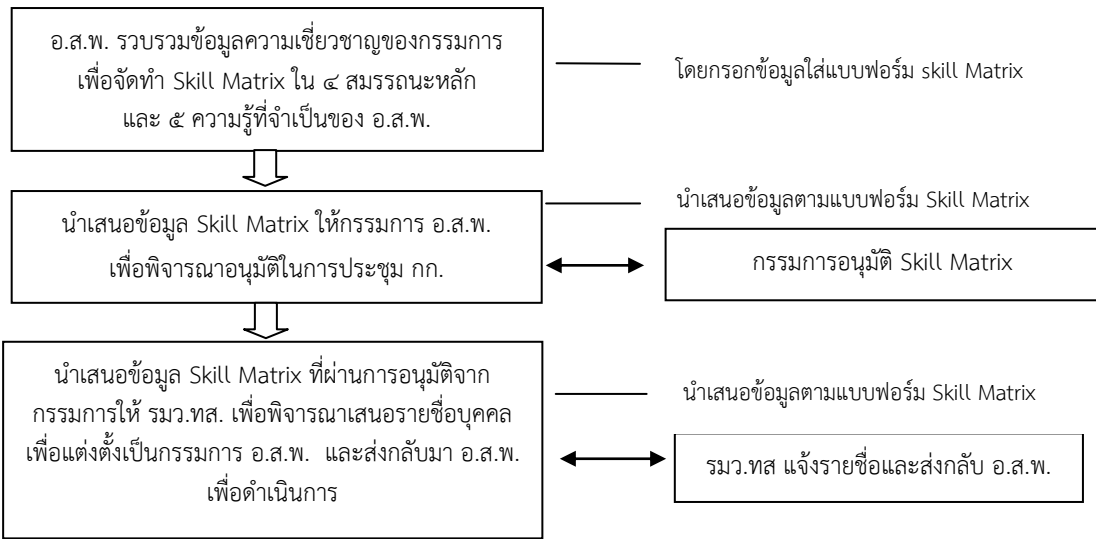
- ขั้นตอนที่ ๔ การเห็นชอบรายชื่อ เมื่อประธานกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจให้ความเห็นชอบรายชื่อบุคคลที่จะเสนอแต่งตั้งแล้ว ให้กระทรวงเจ้าสังกัดของรัฐวิสาหกิจดำเนินการนำเสนอคณะรัฐมนตรี หรือดำเนินการเพื่อแต่งตั้งตามกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับของรัฐวิสาหกิจต่อไป

แผนภาพขั้นตอนการแต่งตั้ง

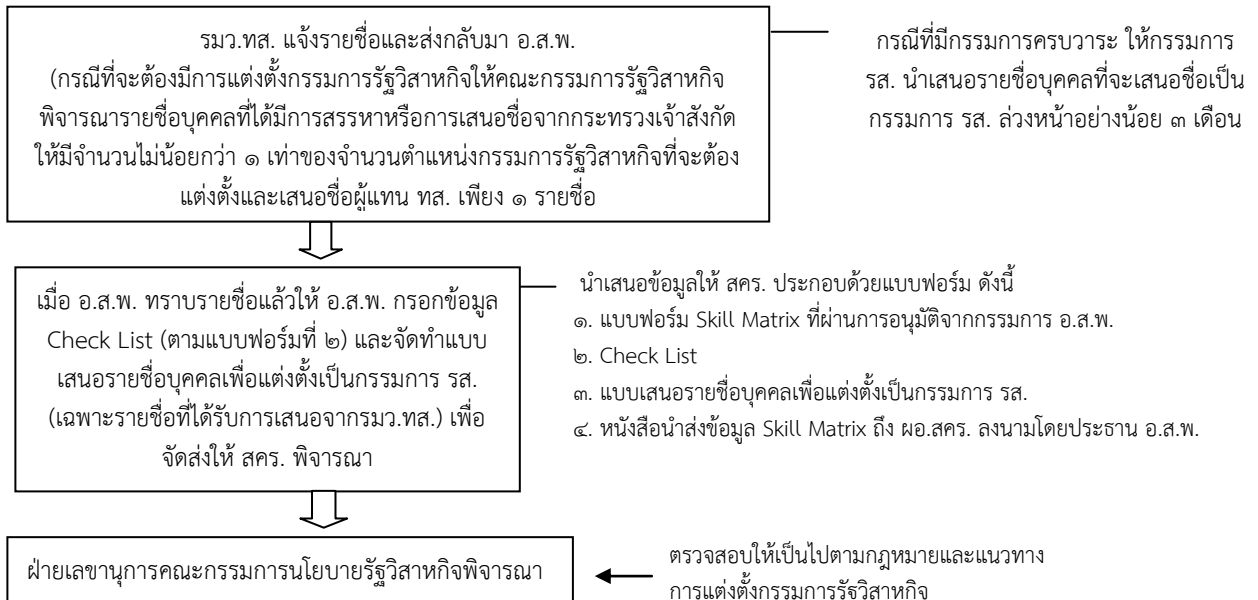
ขั้นตอนที่ ๑ การกำหนด Skill Matrix



ขั้นตอนย่อยก่อนนำเสนอ Skill Matrix ส่ง สคร.



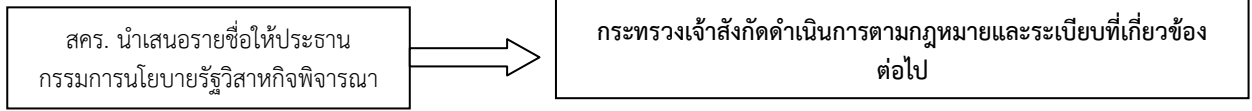
ขั้นตอนที่ ๒ การสรรหาและการเสนอชื่อ



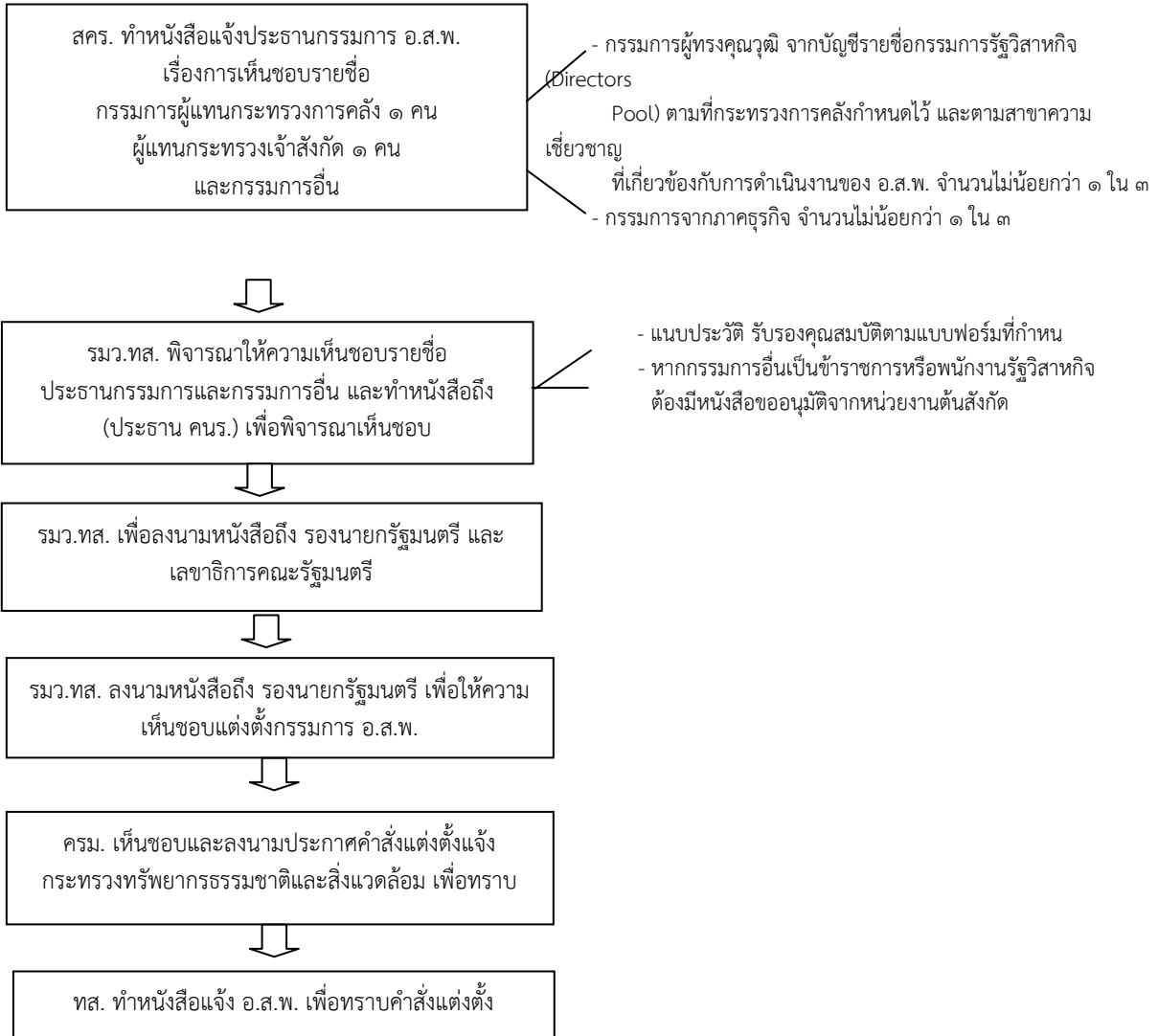
ขั้นตอนที่ ๓ การพิจารณาคัดเลือก

คณะอนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณาคัดเลือกบุคคล ที่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอร่วมกับรายชื่อบุคคลจากบัญชี รายชื่อกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามกฎหมายว่าด้วยคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจที่ สคร. และรายชื่อบุคคลที่ อนุกรรมการกลั่นกรองกรรมการรัฐวิสาหกิจเสนอที่สมควรจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการเพื่อนำเสนอประธานกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจ

ขั้นตอนที่ ๔ การเห็นชอบรายชื่อ



ขั้นตอนที่ ๕ ดำเนินการตามขั้นตอนการแต่งตั้งกรรมการ อ.ส.พ. ตามที่ อ.ส.พ. ดำเนินการตามปกติ



คำตอบแทนของกรรมการ อ.ส.พ.

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๖ บัญญัติว่า ประธานกรรมการและกรรมการย่อมได้รับประโยชน์ตอบแทนตามที่คณะรัฐมนตรีกำหนด

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอเรื่องข้อเสนอ

การปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น (อัตราและหลักเกณฑ์) และยกเลิกมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ผลการประชุมของคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ ในส่วนของอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ

(๑) หลักการของการจ่ายประโยชน์ตอบแทนกรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น

๑.๑) ค่าตอบแทนรายเดือน

ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อเป็นการตอบแทนการดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามสัดส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง โดยจ่ายให้ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจในอัตรา ๒ เท่าของค่าตอบแทนรายเดือนกรรมการรัฐวิสาหกิจอันเนื่องมาจากฐานะของการเป็นผู้นำคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นแม้กรรมการทุกคนจะมีความรับผิดชอบในฐานะกรรมการเท่าเทียมกัน

๑.๒) เบี้ยประชุม

นับแต่วันที่ได้มีการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเป็นรายครั้ง เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่กรรมการในการประชุม โดยให้ประธานในที่ประชุมได้รับเบี้ยประชุมสูงกว่ากรรมการในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕ ของเบี้ยประชุมดังกล่าว ทั้งนี้ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น เท่ากันในอัตรา ๐.๕ เท่าของเบี้ยประชุมที่จ่ายให้กรรมการรัฐวิสาหกิจในการประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ

กรณีที่รัฐวิสาหกิจที่อยู่ในแผนการแก้ไขปัญหาหนี้สิน ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ในอัตราที่สูงกว่ารัฐวิสาหกิจอื่น เพื่อสร้างแรงจูงใจในการกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจอย่างใกล้ชิด

อนึ่ง การจ่ายโบนัสเป็นประโยชน์ตอบแทนกรรมการรูปแบบหนึ่ง แต่เนื่องจากการจ่ายโบนัสจะยึดโยงกับผลประกอบการและผลการประเมินการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีปัจจัยในการพิจารณาแตกต่างจากค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุม จึงให้รัฐวิสาหกิจจ่ายโบนัสให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจตามผลการดำเนินงานการจ่ายแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีอื่นที่เกี่ยวข้อง

ทั้งนี้ ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีกำหนดค่าตอบแทนหรือเบี้ยประชุมเอาไว้เป็นการเฉพาะสำหรับคณะกรรมการชุดอื่นที่ไม่ใช่คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี

(๒) อัตราค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น

กลุ่มรัฐวิสาหกิจ	ค่าตอบแทนรายเดือนกรรมการรัฐวิสาหกิจ	เบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่เกิน (บาท/เดือน)
๑. รัฐวิสาหกิจที่จัดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฯ	เป็นไปตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น	
๒. รัฐวิสาหกิจประเภทสถาบันการเงิน	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๓. รัฐวิสาหกิจขนาดใหญ่	๑๐,๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๔. รัฐวิสาหกิจขนาดกลาง	๘,๐๐๐	๑๖,๐๐๐
๕. รัฐวิสาหกิจขนาดเล็ก	๖,๐๐๐	๑๒,๐๐๐

ทั้งนี้ กรณีการประชุมคณะกรรมการชด้อย คณະอนุกรรมการ หรือคณະทำงานอื่น ที่แต่งตั้งโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเฉพาะเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน ในอัตรา ๐.๕ เท่าของเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

(๓) หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการ

๓.๑) อัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมนี้ ใช้บังคับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง ที่เคยได้รับการยกเว้นการปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีในอดีต หรือที่จัดตั้งขึ้นก่อนหรือหลังอัตราและหลักเกณฑ์ดังกล่าวที่มีผลใช้บังคับ โดยให้รัฐวิสาหกิจในที่นี้หมายถึง รัฐวิสาหกิจภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงการคลังและกระทรวงเจ้าสังกัดโดยตรง และให้มีผลใช้บังคับในเดือนถัดไป หลังจากวันที่คณะรัฐมนตรีได้มีมติเห็นชอบรวมทั้งให้กระทรวงการคลังกำกับดูแลรัฐวิสาหกิจ ประเภทบริษัทให้ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์นี้ตามสิทธิของผู้ถือหุ้น

๓.๒) ในการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนให้กับ ผู้ดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ ตามสัดส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งเพื่อเป็นการตอบแทนการดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยจ่ายให้ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจในอัตรา ๒ เท่าของค่าตอบแทนรายเดือนกรรมการรัฐวิสาหกิจ

๓.๓) ในการจ่ายเบี้ยประชุม ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้ประธานในที่ประชุมในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕ ของเบี้ยประชุมกรรมการ

๓.๓.๑) กรณีการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นรายครั้ง เดือนละ ๑ ครั้ง ทั้งนี้ ในกรณีมีเหตุสมควรอาจพิจารณาจ่ายเบี้ยประชุมได้เกินกว่า ๑ ครั้งต่อเดือน แต่ต้องไม่เกิน ๑๕ ครั้งต่อปี

๓.๓.๒) กรณีการประชุมคณะกรรมการชด้อย คณະอนุกรรมการ หรือคณະทำงานอื่น ๆ ที่แต่งตั้งโดยบทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบซึ่งเป็นหลักเกณฑ์กลางมติคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรของรัฐวิสาหกิจที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากันรวมแล้วไม่เกิน ๒ คณะ คณะละไม่เกิน ๑ ครั้งต่อเดือน เว้นแต่กฎหมาย ระเบียบหรือมติคณะรัฐมนตรีได้กำหนดอัตราหรือหลักเกณฑ์ในการจ่ายประโยชน์ตอบแทนเป็นอย่างอื่น

หากกรรมการอื่นนั้นเป็นบุคลากรของรัฐวิสาหกิจ และการประชุมนั้นในทางปฏิบัติของรัฐวิสาหกิจถือได้ว่าเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคลากรนั้น บุคลากรนั้นไม่ได้รับเบี้ยประชุมเนื่องจากเป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่

๓.๓.๓ กรณีที่รัฐวิสาหกิจใดประสบปัญหาและคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจหรือคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรี แล้วแต่กรณี มีมติให้รัฐวิสาหกิจต้องอยู่ในแผนการแก้ไขปัญหารัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนตามข้อ ๓.๒ และเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจตามข้อ ๓.๓ ทั้งนี้ ในการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจตามข้อ ๓.๓.๑ เดือนละไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน และในการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการ ตามข้อ ๓.๓.๒ รวมแล้วไม่เกิน ๒ คณะ คณะละไม่เกิน ๒ ครั้งต่อเดือน

เมื่อคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจหรือคณะรัฐมนตรีหรือคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจโดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี มีมติให้รัฐวิสาหกิจพ้นจากแผนการแก้ไขปัญหารัฐวิสาหกิจแล้วให้รัฐวิสาหกิจจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการตามหลักเกณฑ์ในข้อ ๓.๓ ในเดือนถัดไปนับจากวันที่ได้มีมติ

๓.๔) กรณีบริษัทลูกหรือบริษัทในเครือของรัฐวิสาหกิจ เนื่องจากรัฐวิสาหกิจมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการกำกับดูแลบริษัทลูกหรือบริษัทในเครือตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี ในการกำหนดอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือน และเบี้ยประชุมของกรรมการบริษัทลูกหรือบริษัทในเครือของรัฐวิสาหกิจ จึงให้รัฐวิสาหกิจพิจารณาอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมนี้ประกอบด้วย

๓.๕) กรณีรัฐวิสาหกิจที่จัดตั้งขึ้นใหม่เป็นการเฉพาะโดยกฎหมายหรือจัดตั้งเป็นบริษัทซึ่งกระทรวงการคลังถือหุ้นเกินกว่าร้อยละ ๕๐ ให้ กค. กำหนดกลุ่มให้กับรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้รัฐวิสาหกิจถือปฏิบัติตามอัตราและหลักเกณฑ์ดังกล่าวนี้

๓.๖) เนื่องจากอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนี้ เป็นหลักเกณฑ์กลางที่ใช้เป็นมาตรฐานสำหรับรัฐวิสาหกิจทุกแห่ง หากรัฐวิสาหกิจแห่งใดจะไม่ถือปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ฉบับนี้ หรือจะเปลี่ยนกลุ่มรัฐวิสาหกิจจากที่กำหนดไว้จะต้องขอความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง หรือต้องดำเนินการตามหลักเกณฑ์การเปลี่ยนกลุ่มรัฐวิสาหกิจตามที่กระทรวงการคลังกำหนดแล้วแต่กรณีก่อนดำเนินการตามกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจหรือกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

๓.๗) อัตราข้างต้นเป็นอัตราขั้นสูงสุดในการพิจารณากำหนดและปรับปรุงค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจและคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ คณะทำงานอื่น ซึ่งรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่งจะต้องพิจารณาถึงฐานะการเงินและความสามารถในการจ่ายขององค์กรเป็นหลัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งรัฐวิสาหกิจที่ใช้เงินงบประมาณ ขอให้พิจารณาถึงความเหมาะสมของภาระของงบประมาณประกอบด้วย เพื่อมิให้มีผลกระทบต่อฐานะการเงินขององค์กร ทั้งนี้ การพิจารณากำหนดและปรับปรุงค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมตามอัตราและหลักเกณฑ์นี้จะไม่ผลใช้บังคับจนกว่าจะได้ดำเนินการที่จำเป็นตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องแล้ว

๓.๘) กรณีมีปัญหาการตีความการใช้บังคับอัตราและหลักเกณฑ์นี้ ให้รัฐวิสาหกิจเสนอเรื่องมายัง กค. เพื่อวินิจฉัยชี้ขาด

๓.๙) การกำหนดเบี้ยประชุมสำหรับคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ (Audit Committee) ให้ถือปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๕ เมษายน ๒๕๔๓ ซึ่งเห็นชอบหลักเกณฑ์และแนวทางปฏิบัติของคณะกรรมการตรวจสอบในรัฐวิสาหกิจ

หมายเหตุ : ตามระเบียบกระทรวงการคลัง ว่าด้วยคณะกรรมการตรวจสอบและหน่วยตรวจสอบภายใน ของรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ๒๕๕๕ ข้อ ๑๖ กำหนดให้กรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนในฐานะกรรมการตรวจสอบอีกทางหนึ่ง นอกเหนือจากค่าตอบแทนในฐานะกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากับเบี้ยประชุมกรรมการของกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้น โดยให้ประธานกรรมการตรวจสอบได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นในอัตรา ร้อยละ ๒๕ ของค่าตอบแทนดังกล่าว และให้เลขานุการได้รับค่าตอบแทนในลักษณะเหมาจ่ายเป็นรายเดือนเท่ากับกึ่งหนึ่งของค่าตอบแทนกรรมการตรวจสอบ

ในกรณีกรรมการตรวจสอบของรัฐวิสาหกิจที่มีหลักทรัพย์จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ให้ได้รับค่าตอบแทนตามมติที่ประชุมผู้ถือหุ้น

อัตราการจ่ายค่าตอบแทนรายเดือนและค่าเบี้ยประชุมคณะกรรมการ อ.ส.พ.

ประเภท	อัตราการจ่าย
ค่าตอบแทนรายเดือน	ประธาน อ.ส.พ. จำนวน ๑๒,๐๐๐ บาท กรรมการ อ.ส.พ. จำนวน ๖,๐๐๐ บาท จ่ายค่าตอบแทนเดือนละครั้ง
ค่าเบี้ยประชุม	ประธาน อ.ส.พ. จำนวน ๑๕,๐๐๐ บาท กรรมการ อ.ส.พ. จำนวน ๑๒,๐๐๐ บาท จ่ายเดือนละครั้ง (ที่มีการประชุม)
ค่าเบี้ยประชุมคณะอนุกรรมการ/ อนุกรรมการ	ผู้ทำหน้าที่ประธาน จำนวน ๗,๕๐๐ บาท ผู้ทำหน้าที่กรรมการ จำนวน ๖,๐๐๐ บาท จ่ายค่าเบี้ยประชุมคณะละ ๑ ครั้งแต่ไม่เกิน ๒ ครั้ง/เดือน

(๔) โบนัสของกรรมการ อ.ส.พ.

องค์การสวนพฤกษศาสตร์ เป็นรัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริมและไม่หวังผลกำไร การจ่ายโบนัสเป็นไปตามเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ กล่าวคือ ถ้าระดับผลงานที่ ๓-๕ กรรมการจะได้รับโบนัส ๕,๐๐๐ - ๒๕,๐๐๐ บาท ถ้าผลงานที่ระดับ ๑ - ๒.๙ จะไม่ได้รับโบนัส

(มติคณะรัฐมนตรี วันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘)

ระดับผลงาน (คะแนน)	จำนวนโบนัสคงที่ (บาท/คน/ปี)
๕.๐๐๐๐	๒๕,๐๐๐
๔.๕๐๐๐	๒๐,๐๐๐
๔.๐๐๐๐	๑๕,๐๐๐
๓.๕๐๐๐	๑๐,๐๐๐
๓.๐๐๐๐	๕,๐๐๐
ต่ำกว่า ๓.๐๐๐๐	ไม่ได้รับโบนัส

ทั้งนี้ หากในปีบัญชีของรัฐวิสาหกิจใด กรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นขาดการประชุมเกินกว่า ๓ เดือน ให้จ่ายโบนัสให้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้ (มติคณะรัฐมนตรีวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖)

- (๑) ขาดการประชุมเกินกว่า ๓ เดือน แต่ไม่เกิน ๖ เดือน ให้จ่ายโบนัสลดลง ๒๕ %
- (๒) ขาดการประชุมเกินกว่า ๖ เดือน แต่ไม่เกิน ๙ เดือน ให้จ่ายโบนัสลดลง ๕๐ %
- (๓) ขาดการประชุมเกินกว่า ๙ เดือนขึ้นไป ให้จ่ายโบนัสลดลง ๗๕ %

คำตอบแทนของคณะกรรมการที่กรรมการ อ.ส.พ. แต่งตั้ง

๑) การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงาน หรือคณะบุคคลอื่นใด

พระราชกฤษฎีกาจัดตั้งองค์การสวนพฤกษศาสตร์ พ.ศ. ๒๕๓๕ มาตรา ๑๗ เพื่อประโยชน์แห่งกิจการของ อ.ส.พ. ให้คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อดำเนินกิจการอย่างหนึ่งอย่างใดของ อ.ส.พ. และกำหนดคำตอบแทนกรรมการได้

๒) ความมีประสิทธิภาพของคณะกรรมการและการจัดตั้งคณะกรรมการ

จากหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีในรัฐวิสาหกิจ ปี ๒๕๕๒ ระบุว่า เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจควรจัดให้มีคณะกรรมการต่าง ๆ เพื่อช่วยศึกษาและกลั่นกรองงานตามความจำเป็น โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องอาศัยความเป็นกลางในการวินิจฉัย และควรกำหนดนโยบาย บทบาท หน้าที่รับผิดชอบ กระบวนการทำงาน เช่น การดำเนินการประชุมและการรายงานต่อคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจไว้อย่างชัดเจน การแต่งตั้งคณะกรรมการเป็นสิ่งสำคัญ ที่จะสามารถเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ฉะนั้น การมีคณะกรรมการในสาขา ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการสรรหา คณะกรรมการ พิจารณาคำตอบแทน คณะ กรรมการบริหารความเสี่ยง จึงเป็นประเด็นที่ต้องตระหนักถึงในแง่การเพิ่มมูลค่าให้แก่กิจการ

๒.๑ รัฐวิสาหกิจควรมีคณะกรรมการสรรหา เพื่อให้คำแนะนำต่อคณะกรรมการ รัฐวิสาหกิจ ในการสรรหารายชื่อกรรมการใหม่ และ/หรือผู้บริหารสูงสุด โดยควรประกอบไปด้วยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่จะช่วยพัฒนารัฐวิสาหกิจได้ทั้งนี้ ควรมีสมาชิกมาจากกรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกเป็นส่วนใหญ่และประธานคณะกรรมการสรรหาควรมีความเป็นอิสระ

๒.๒ รัฐวิสาหกิจควรมีคณะกรรมการพิจารณาคำตอบแทนเพื่อกำหนดเกณฑ์ คำตอบแทน กรรมการและผู้บริหารให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม โดยมีสมาชิกมาจากกรรมการอิสระเป็นส่วนใหญ่และประธาน คณะกรรมการพิจารณาคำตอบแทนควรมีความเป็นอิสระ

๒.๓ รัฐวิสาหกิจควรมีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง เพื่อสามารถคาดการณ์ถึงความเสี่ยงที่ รัฐวิสาหกิจอาจจะได้รับทั้งความเสี่ยงทางการเงินและความเสี่ยงด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดเป็นนโยบาย ในการป้องกันและลดความเสี่ยง และมอบหมายให้ฝ่ายจัดการนำไปปฏิบัติ ทั้งนี้ ประธานคณะ กรรมการบริหารความเสี่ยงควรมีความเป็นอิสระ

๒.๔ ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจไม่ควรเป็นประธานหรือสมาชิกในคณะ กรรมการ

ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๔ เมษายน ๒๕๖๒ เห็นชอบตามที่กระทรวงการคลังเสนอ เรื่อง ข้อเสนอการปรับปรุงอัตราและหลักเกณฑ์การจ่ายคำตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุมกรรมการ รัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น (อัตราและหลักเกณฑ์)

กรณีการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะกรรมการ หรือคณะทำงานอื่นที่แต่งตั้งโดย บทบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบ มติคณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเฉพาะเบี้ย ประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและกรรมการอื่นที่เข้าร่วมประชุมเป็นจำนวนเท่ากัน ในอัตรา ๐.๕ เท่าของ

เบี้ยประชุมกรรมการรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยให้ประธานในที่ประชุมได้รับเบี้ยประชุมสูงกว่ากรรมการในอัตราเพิ่มขึ้นร้อยละ ๒๕ ของเบี้ยประชุมดังกล่าว

