



บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

KRUNGTHEP CONCRETE (1989) CO., LTD.

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(Conflict of Interest : COI)

ความโปร่งใสในการดำเนินงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest Policy) จึงกลายเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันและจัดการกับสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ขององค์กร

คำนิยาม

บริษัทฯ ได้นิยามความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ Conflict of Interest ว่าหมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็น พนักงานบริษัทหรือผู้บริหารมีประโยชน์ส่วนตัว มากจนมีผลต่อการตัดสินใจ หรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจบนพื้นฐานที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม

โดยทั่วไปผลประโยชน์ทับซ้อนจะหมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกล่าวคือสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้อำนาจตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนโดยก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมมีหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกระดับในองค์กร รวมถึงกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการป้องกันและการจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น



บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

KRUNGTHEP CONCRETE (1989) CO., LTD.

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(Conflict of Interest : COI)

ประเภทของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

รูปแบบพฤติกรรมและการกระทำที่เข้าข่ายการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การรับผลประโยชน์ต่างๆ : การรับสินบน หรือของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่นใด หรือความสะดวกสบายที่เกินความเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. การหาผลประโยชน์ให้ตนเอง (Self-Dealing) : การหาประโยชน์กับตนเองครอบครัวหรือพวกพ้องจากตำแหน่งหน้าที่เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง
3. การรู้ข้อมูลภายใน : สถานการณ์ที่พนักงานใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง
4. การใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว : การนำเครื่องอุปกรณ์ เครื่องมือวัดต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้าน หรือนำไปใช้เพื่อการดำเนินธุรกิจส่วนตัว การนำรถยนต์ของบริษัทฯ ไปใช้ในงานส่วนตัว
5. การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาประโยชน์แก่เครือญาติหรือพวกพ้อง หรืออาจจะเรียกว่าระบบอุปถัมภ์พิเศษ : เช่น การที่พนักงานใช้อิทธิพลหรือใช้อำนาจหน้าที่ทำให้หน่วยงานของตนเข้าทำสัญญากับบริษัทของเครือญาติ/พวกพ้องของตน
6. การใช้อิทธิพลเข้าไปมีผลต่อการตัดสินใจของพนักงานหรือหน่วยงานอื่น : เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง เช่น หัวหน้างานใช้ตำแหน่งหน้าที่ข่มขู่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้หยุดทำการตรวจสอบบริษัทของเครือญาติของตน

หลักการและแนวปฏิบัติ

การให้และรับของขวัญหรือผลประโยชน์อื่นใดแก่/จากบุคคลภายนอก คู่ค้าธุรกิจ ภาครัฐ หรือผู้มีส่วนได้เสีย กรรมการ และบุคลากรควรพิจารณาแนวปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

1. การรับของขวัญหรือรับผลประโยชน์ ควรดำเนินการดังนี้

1.1 เราควรรับหรือไม่ ตามหลักการทางจริยธรรม แม้ว่าเราไม่ควรรับ แต่มีโอกาสดังที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมอย่างไรก็ตาม มีโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมที่จะรับอย่างยิ่งดังนี้



บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

KRUNGTHEP CONCRETE (1989) CO., LTD.

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest : COI)

- ถ้าเป็นการให้เงินต้องปฏิเสธไม่ว่าโอกาสใดๆ หรือการรับสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ เช่น หุ้น พันธบัตร ฯลฯ ล้วนเข้าข่ายการรับสินบน
- หากได้รับการเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงิน ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจให้พิจารณาว่าทำไมเขาจึงเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ดังกล่าวให้เราและการเสนอดังกล่าวนั้นมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติหรือไม่ หรือควรพิจารณาบนหลักการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานว่าการกระทำและการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทย

1.2 ควรรายงานการรับหรือไม่ : มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

- ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าน้อยกว่า 3,000 บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้
- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาตลาด มีค่าเกิน 3,000 บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้
- ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง 3,000 บาท ถึง 15,000 บาท พนักงานมีความจำเป็นต้องรับ ให้ผู้จัดการ ตัดสินใจว่าสมควรให้พนักงานคนนั้นรับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่
- ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์มีค่าทางการตลาดมากกว่า 15,000 บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสม องค์กรพิจารณาอนุญาตให้พนักงานผู้นั้น เก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่นของขวัญในโอกาสเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน
- ถ้าในปีใดๆ คุณค่ารวมของของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ใดคนเดียวกัน กลุ่มเดียวกัน หรือผู้ให้มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น



บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

KRUNGTHEP CONCRETE (1989) CO., LTD.

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(Conflict of Interest : COI)

- ถ้าในปีใดๆ ได้ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ จากผู้รับบริการแม้จะต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณ ในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น
- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้รับบริการ (ประชาชน) ที่ได้ อย่างสม่ำเสมอ บ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิด คติ ในการให้บริการของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ หรืออาจก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของ พนักงานหรือเจ้าหน้าที่ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่า จะได้รับของขวัญ หรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ
- เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ต้องปฏิเสธไม่รับ

2. กรณีต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจกับตนเอง ควรดำเนินการ ดังนี้

ปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นความถูกต้องดีงามและชอบธรรม ปฏิบัติงานโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพล หรือเอาประโยชน์ใดๆ ให้กับบริษัทรายใดรายหนึ่งแต่ให้ยึดการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎระเบียบที่ เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบและเคร่งครัด หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ก็ตามที่เข้า ข่ายการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหาประโยชน์ให้กับธุรกิจของครอบครัวหรือพวกพ้องซึ่งเป็นการใช้ อำนาจที่ไม่สุจริตหรือเอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อน

3. พนักงานต้องรักษาความลับขององค์กรและไม่ใช้ข้อมูลในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือ ผลประโยชน์ให้กับบุคคลในครอบครัว

4. พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่แสวงหาผลประโยชน์ ส่วนตัวหรือใช้ข้อมูลขององค์กรเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว



บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

KRUNGTHEP CONCRETE (1989) CO., LTD.

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

(Conflict of Interest : COI)

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ

บริษัทฯ ได้มีการเผยแพร่และให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามนโยบาย โดยสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวช่วยลดปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความซื่อสัตย์จะช่วยให้พนักงานทุกคนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายองค์กร

(นายปิติพันธุ์ ธนศรีวนิชชัย)

กรรมการผู้จัดการ

วันที่ 15 พฤษภาคม 2569