

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการชดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม



บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเมนทอล เทคโนโลยี จำกัด

GLOBAL ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD.

649/1 หมู่ 4 ถนนสุขุมวิทสายเก่า ตำบลแพรกษา อำเภอสุมทราการ จังหวัด สุมทราการ 10280

www.getco.co.th info@getco.co.th Tel : 66-2709-2950-3 Fax :66-2709-2955



บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเม้นทอล เทคโนโลยี จำกัด
GLOBAL ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

วันที่ปรับปรุง	: 2 พฤษภาคม 2568
แก้ไขครั้งที่	: -

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม
(Conflict of Interest: COI)

ความโปร่งใสในการดำเนินงานถือเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและความยั่งยืนขององค์กร นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม (Conflict of Interest Policy) จึงกลายเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการป้องกันและจัดการกับสถานการณ์ที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ขององค์กร

คำนิยาม

บริษัทฯ ได้นิยามความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวม หรือ Conflict of Interest ว่าหมายถึง สถานการณ์หรือการกระทำที่บุคคลไม่ว่าจะเป็น พนักงานบริษัทหรือผู้บริหารมีประโยชน์ส่วนตัว มากจนมีผลต่อการตัดสินใจหรือการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่บุคคลนั้นรับผิดชอบอยู่ อันเป็นผลทำให้บุคคลนั้นขาดการตัดสินใจบนพื้นฐานที่เที่ยงธรรม เนื่องจากยึดผลประโยชน์ส่วนตนเป็นหลัก และส่งผลกระทบต่อประโยชน์ของส่วนรวม

โดยทั่วไปผลประโยชน์ทับซ้อนจะหมายถึง ความทับซ้อนระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์สาธารณะที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ภาครัฐกล่าวคือเป็นสถานการณ์ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐได้ใช้อำนาจตามอำนาจหน้าที่หรือความรับผิดชอบเพื่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตนโดยก่อให้เกิดความเสียหายต่อส่วนรวมมีหลายรูปแบบไม่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินหรือทรัพย์สินเท่านั้นแต่รวมถึงผลประโยชน์อื่นๆ ด้วย

ขอบเขตของนโยบาย

นโยบายนี้ครอบคลุมถึงบุคลากรทุกระดับในองค์กร รวมถึงกรรมการ ที่ปรึกษา ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง เพื่อให้ทุกคนมีความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับการป้องกันและจัดการกับความขัดแย้งทางผลประโยชน์ที่อาจเกิดขึ้น



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการชดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

วันที่ปรับปรุง : 2 พฤษภาคม 2568
แก้ไขครั้งที่ : -

ประเภทของการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

รูปแบบพฤติกรรมและการกระทำที่เข้าข่ายการชดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวมเป็นลักษณะต่างๆ ดังนี้

1. การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ : การรับสินบน หรือของขวัญ หรือผลประโยชน์อื่นใด หรือความสะดวกสบายที่เกินความเหมาะสม ซึ่งอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
2. การหาผลประโยชน์ให้ตนเอง (Self-Dealing) : การหาประโยชน์ให้กับตนเองครอบครัวหรือพวกพ้อง จากตำแหน่งหน้าที่เป็นการใช้ตำแหน่งหน้าที่เพื่อตนเอง
3. การรู้ข้อมูลภายใน : สถานการณ์ที่พนักงานใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง
4. การใช้ทรัพย์สินเพื่อประโยชน์ธุรกิจส่วนตัว : เช่น การนำเครื่องมืออุปกรณ์ เครื่องมือวัดต่างๆ กลับไปใช้ที่บ้านหรือนำไปใช้เพื่อการดำเนินธุรกิจส่วนตัว 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 แต่มีโอกาสดังนี้ที่เราไม่สามารถปฏิเสธได้ หรือเป็นการรับโอกาสที่เหมาะสมตามขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมหรือให้กันตามมารยาทที่ปฏิบัติกันในสังคมอย่างใดก็ตาม มีโอกาสที่ไม่เป็นการเหมาะสมที่จะรับอย่างยั้งดังนี้

- ถ้าเป็นการให้เงินต้องปฏิเสธไม่ว่าโอกาสใดๆ หรือการรับสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินสดได้ เช่น หุ่น พันธบัตร ฯลฯ ล้วนเข้าข่ายการรับสินบน



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการชดเชย
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

วันที่ปรับปรุง	: 2 พฤษภาคม 2568
แก้ไขครั้งที่	: -

- หากได้รับการเสนอสิ่งใดๆ นอกเหนือจากเงิน ควรนำมาเป็นเหตุผลในการตัดสินใจให้พิจารณาว่าทำไมเขาจึงเสนอของขวัญหรือผลประโยชน์ดังกล่าวให้เราและการเสนอดังกล่าวนั้นมีผลต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติตนหรือไม่ หรือควรพิจารณาบนหลักการปฏิบัติงานที่อยู่บนพื้นฐานว่าการกระทำและการตัดสินใจใดๆ จะต้องกระทำด้วยความเป็นกลางปราศจากการมีส่วนเสียในการให้บริการและปกป้องผลประโยชน์ของสังคมไทย

1.2 ควรรายงานการรับหรือไม่ : มีแนวทางการพิจารณา ดังนี้

- ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับเมื่อเทียบกับราคาสลัด มีค่าน้อยกว่า 3,000 บาท ไม่ต้องรายงานและอาจเก็บเป็นของตนเองได้
- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ เมื่อเทียบกับราคาสลัด มีค่าเกิน 3,000 บาท ต้องรายงานหน่วยงานและลงทะเบียนไว้
- ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์ที่มีค่าทางการตลาดระหว่าง 3,000 ถึง 15,000 บาท พนักงานมีความจำเป็นต้องรับ ให้ผู้จัดการ ตัดสินใจว่า สมควรให้พนักงานคนนั้นรับทรัพย์สินดังกล่าวหรือไม่
- ถ้าของขวัญหรือผลประโยชน์มีค่าทางการตลาดมากกว่า 15,000 บาท ให้ส่งมอบเป็นทรัพย์สินขององค์กร เพื่อใช้ประโยชน์สาธารณะหรือตามความเหมาะสม องค์กรอาจพิจารณาอนุญาตให้พนักงานผู้นั้น เก็บรักษาของไว้เป็นกรณีไป เช่นของขวัญในโอกาสเกษียณอายุหรือลาออกจากงาน
- ถ้าในปีใดๆ คุณค่ารวมของของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับจากผู้ให้คนเดียว กลุ่มเดียวกันหรือผู้ที่มีความสัมพันธ์กันหลายๆ ครั้ง เมื่อรวมกันทั้งปีมีค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น
- ถ้าในปีใดๆ ได้ของขวัญหรือผลประโยชน์ที่ได้รับ จากผู้ให้บริการแม้จะต่างคนต่างกลุ่ม เพื่อเป็นการขอบคุณ ในการให้บริการที่ดี แต่เมื่อรวมกันแล้วมีค่ามากกว่า 3,000 บาท ต้องรายงานของขวัญหรือผลประโยชน์แต่ละอย่างนั้น
- ของขวัญหรือผลประโยชน์ใดๆ ที่ได้รับเพื่อเป็นการขอบคุณจากผู้ให้บริการ (ประชาชน) ที่ได้อย่างสม่าเสมอบ่อยครั้งอาจทำให้เกิดข้อสงสัยจากประชาชนว่ามีอิทธิพลบิดเบือนก่อให้เกิดอคติ ในการให้บริการของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ หรืออาจก่อให้เกิดอคติในการให้บริการของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ หรืออาจก่อให้เกิดความรู้สึกชอบและคาดหวังว่า จะได้รับของขวัญหรือผลประโยชน์เมื่อมีผู้มารับบริการ ควรปฏิเสธการรับ



นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการชดกัน
ระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคลกับประโยชน์ส่วนรวม

วันที่ปรับปรุง	: 2 พฤษภาคม 2568
แก้ไขครั้งที่	: -

- เงินสดหรือสิ่งใดๆ ที่สามารถเปลี่ยนเป็นเงินได้ต้องปฏิเสธไม่รับ
- 2. กรณีต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่เอื้อต่อการทำธุรกิจกับตนเอง ควรดำเนินการ ดังนี้
ปฏิบัติงานด้วยการยึดมั่นความถูกต้องดีงามและชอบธรรม ปฏิบัติงานโดยไม่ยอมโอนอ่อนผ่อนตามอิทธิพลหรือเอาประโยชน์ใดๆ ให้กับบริษัทรายใดรายหนึ่งแต่ให้ยึดการดำเนินการตามขั้นตอนของกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องในทุกขั้นตอนของกระบวนการอย่างรอบคอบและเคร่งครัด หลีกเลี่ยงการกระทำใดๆ ก็ตามที่เข้าข่ายการใช้อำนาจหน้าที่ในตำแหน่งหาประโยชน์ให้กับธุรกิจของครอบครัวหรือพวกพ้องซึ่งเป็นการใช้อำนาจที่ไม่สุจริตหรือเอื้อต่อการมีผลประโยชน์ทับซ้อน
- 3. พนักงานต้องรักษาความลับขององค์กรและไม่ใช้ข้อมูลในการแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนหรือผลประโยชน์ให้กับบุคคลในครอบครัว
- 4. พนักงานต้องปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก ไม่แสวงหาผลประโยชน์ส่วนตัวหรือใช้ข้อมูลขององค์กรเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว

การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ

บริษัทฯ ได้มีการเผยแพร่และให้ความรู้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจและการปฏิบัติตามนโยบาย โดยสร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่มีคุณธรรมและความรับผิดชอบ เพื่อเป็นตัวช่วยลดปัจจัยที่ทำให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนรวมถึงเป็นการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เน้นความโปร่งใส ความเป็นธรรม และความซื่อสัตย์จะช่วยให้พนักงานทุกคนมีแนวทางการปฏิบัติงานที่ถูกต้องและสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร

(นายชาติชาย พานิชชีวะ)
ประธานกรรมการ