



บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

KRUNGTHEP CONCRETE (1989) CO., LTD.

การจัดการความเสี่ยงต่อการทุจริต

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

บริษัทฯ กำหนดเกณฑ์สำหรับใช้ในการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบ่อยครั้ง หรือ มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นมากกว่า 5 ครั้ง/ปี
4	สูง	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นค่อนข้างบ่อยครั้ง หรือ มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง/ปี
3	ปานกลาง	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นบางครั้ง หรือ มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี
2	ต่ำ	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นแต่นานๆ ครั้ง หรือ มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง/ปี
1	ต่ำมาก	มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้นได้ยาก หรือ มีโอกาสดังกล่าวเกิดขึ้น 1 ครั้ง/ปี

2. ด้านผลกระทบ (Impact)

การวัดความรุนแรงของความเสียหายที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยงนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงินและผลกระทบทางการเงิน

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งต่อการดำเนินงาน

ตารางระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact)			
ระดับ	โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	คำอธิบาย (ผลกระทบทางการเงิน)	คำอธิบาย (ผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงิน)
5	สูงมาก	ความเสียหายมากกว่า 1,000,000 บาทขึ้นไป	- เกิดความเสียหายต่อรัฐ เจ้าหน้าที่ถูกลงโทษ ข้อมูลความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม - เกิดการฟ้องร้องต่อศาล หรือเกิดการ ตรวจสอบความเสียหายขององค์กร
4	สูง	ความเสียหายมากกว่า 500,000 บาทถึง 1,000,000 บาท	- ภาพลักษณ์ของหน่วยงานติดลบด้านความ โปร่งใส สื่อมวลชนลงข่าวอย่างต่อเนื่องและ สังคมให้ความสนใจ - ร้องเรียนต่อสื่อมวลชนและมีการออกข่าว
3	ปานกลาง	ความเสียหายมากกว่า 250,000 บาทถึง 500,000 บาท	- หน่วยงานตรวจสอบเข้าทำการตรวจสอบ ข้อเท็จจริง - มีการส่งหนังสือร้องเรียนและตั้งคำถามต่อ การทำงานโดยไม่ได้รับคำตอบที่ชัดเจน
2	ต่ำ	ความเสียหายมากกว่า 100,000 บาทถึง 250,000 บาท	- ปรากฏข่าวลือที่อาจพาดพิงคนภายใน หน่วยงาน มีคนร้องเรียน แจ้งเบาะแส
1	ต่ำมาก	ความเสียหายตั้งแต่ 100,000 บาท หรือน้อยกว่า	แทบจะไม่มี

3. การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน (Heat map)

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงในการให้สินบน (Risk Score) = โอกาสที่จะเกิด x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ตารางระดับการยอมรับความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส ผลกระทบ	ระดับความเสี่ยง				
	1	2	3	4	5
5	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก	สูงมาก
4	ต่ำ	ปานกลาง	สูง	สูง	สูงมาก
3	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง	สูง
2	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
1	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ต่ำ	ปานกลาง

การจัดระดับความเสี่ยง

ค่าระดับความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง	ความหมาย
20 - 25 คะแนน	สูงมาก (Extreme)	เป็นระดับความเสี่ยงที่ ต้องมีมาตรการควบคุม/ลดความเสี่ยง และอาจจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนทรัพยากรที่เพียงพอและเหมาะสม เพื่อจัดหา/จัดทำมาตรการจัดการความเสี่ยงอย่างทันท่วงทีหรือภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนด ทั้งนี้ หากองค์กรคาดการณ์ได้ว่าความเสี่ยงนี้อาจไม่สามารถจัดการได้เอง อาจตัดสินใจในการถ่ายโอน/แบ่งปันความเสี่ยงบางส่วน (Transfer/Share) ไปยังบุคคลหรือองค์กรอื่น ช่วยรับผิดชอบ เช่น การว่าจ้างผู้ให้บริการภายนอกมาดำเนินการแทน การทำประกันภัย เป็นต้น เพื่อลดโอกาสเกิดหรือลดผลกระทบความเสี่ยงลง
10 - 19 คะแนน	สูง (High)	เป็นระดับความเสี่ยงที่ ต้องมีมาตรการควบคุม/ลดความเสี่ยง หรือปรับปรุงมาตรการจัดการความเสี่ยงให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเพียงพอและเหมาะสม เพื่อให้ความเสี่ยงลดลง
5 - 9 คะแนน	ปานกลาง (Medium)	เป็นระดับความเสี่ยงที่ ต้องมีการติดตามเฝ้าระวังและติดตามกิจกรรมหรือจัดทำมาตรการ/กิจกรรมควบคุมเพิ่มเติม เพื่อลดระดับความเสี่ยง
1 - 4 คะแนน	ต่ำ (Low)	เป็นระดับความเสี่ยงที่ยอมรับได้ ไม่จำเป็นต้องมีมาตรการจัดการเพิ่มเติม

แผนบริหารจัดการความเสี่ยงต่อการให้สินบน ปี 2569

บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

เหตุการณ์ ความเสี่ยง	หมวดหมู่	รายละเอียด	ระดับ ความเสี่ยง	มาตรการจัดการความเสี่ยง	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการ ดำเนินการ
1.การตรวจรับงาน - การตรวจรับงานเพื่อเบิก ค่าจ้างงานระหว่างบริษัทและ หน่วยงานรัฐ	ข้อความสะดวก และข้อความเร็ว	พนักงานที่รับผิดชอบโครงการ มีการเลือกรับรองให้ ของขวัญ สินน้ำใจ ติดสินบนต่อเจ้าหน้าที่หน่วยงาน ของรัฐที่เป็นกรรมการตรวจรับงาน อาจจะเป็นก่อน หรือหลังการตรวจรับ เพื่อให้งานผ่านการตรวจรับ เป็นไปโดยง่าย รวดเร็ว ถึงแม้รายงานจะไม่ครบถ้วน ถูกต้องตามที่กำหนด	สูง	-มีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของรายงานเพื่อส่งมอบและขอเบิกค่าจ้าง ให้เป็นไปตามสัญญา โดยผู้รับผิดชอบตั้งแต่ระดับพนักงาน หัวหน้างาน และ ผู้จัดการ มีจดหมายนำส่งรายงานที่ชัดเจน ระบุยอดเงินที่เบิกแต่ละงวดตาม รายงานที่ส่งเพื่อให้มั่นใจว่ารายงานครบถ้วนถูกต้อง ไม่มีช่องว่างในการติดสินบน กับกรรมการตรวจรับงาน -งวดเว้นการเบิกจ่ายเงินค่ารับรองคณะกรรมการตรวจรับงานของหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง -บริษัทมีช่องทางแจ้งการร้องเรียนกรณีพบว่าพนักงานเลี้ยงรับรอง ให้ของขวัญ สินน้ำใจ ติดสินบนต่อกรรมการตรวจรับงาน -มีการประชาสัมพันธ์นโยบายของบริษัทให้หน่วยงานของรัฐที่เป็นคู่สัญญาทราบ	ตลอด ปีงบประมาณ	หน่วยงาน โครงการที่มี หน้าที่ส่งมอบ งาน เพื่อเบิกค่า งวดงาน	ดำเนินการแล้ว เสร็จ
-การตรวจรับงานระหว่าง บริษัท และผู้รับจ้าง	ข้อความสะดวก และข้อความเร็ว	1.เจ้าของงาน/หัวหน้างานของบริษัทเรียบบริษัทรับของขวัญ หรือสินน้ำใจจากผู้รับจ้างก่อน หรือหลังการตรวจรับ งาน 2.เจ้าของงาน/หัวหน้างานเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้รับจ้าง โดยตรวจรับงานให้ผ่านทั้งๆ ที่งานยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วนตามสัญญา 3.เจ้าของงาน/หัวหน้างานมีพฤติกรรมไม่เรียกรับ แต่ ไม่ปฏิเสธเมื่อผู้รับจ้างให้ของขวัญหรือสินน้ำใจเพื่อ การตรวจรับงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว 4.ขาดการตรวจสอบรายงานที่ผู้รับจ้างนำส่งก่อนการ ตรวจรับงานว่า ครบถ้วน ถูกต้องเป็นไปตามสัญญา หรือไม่	ปานกลาง	-มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับงานโดยผู้มีอำนาจของบริษัท ซึ่งมาจากหลาย ฝ่ายเพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบ ให้ความเห็นในด้านต่างๆ เช่น ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่าย กฎหมาย และผู้ที่รับผิดชอบโครงการ เพื่อไม่ให้มีการตรวจรับมาจาก ผู้รับผิดชอบโครงการเท่านั้นซึ่งอาจจะเป็นช่องทางให้ทุจริตได้ -มีขั้นตอนการตรวจรับ และเบิกจ่ายเงินที่ชัดเจน ประกอบไปด้วย บันทึกตรวจรับ งานจากคณะกรรมการตรวจรับ และจะต้องได้รับอนุมัติจ่ายเงินจากผู้มีอำนาจ สูงสุดของบริษัท -มีการกำหนดนโยบายและ/หรือ คำสั่ง เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่ารับรอง คณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานและตรวจรับงานของหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ตลอด ปีงบประมาณ	- เจ้าของงาน/ หัวหน้างาน - ฝ่ายจัดซื้อ - ฝ่ายบัญชี	ดำเนินการแล้ว เสร็จ
2.การจัดซื้อจัดจ้าง	ชื่องานหรือโอกาส ทางธุรกิจ	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ และ/หรือ หัวหน้างานอาจได้รับ ผลประโยชน์จากผู้ขาย/ผู้รับจ้างในกระบวนการจัดซื้อ จัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน ธุรกิจของบริษัท	ปานกลาง	-มีการกำหนดอำนาจอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างตามวงเงินและประเภทค่าใช้จ่ายของ ผู้บริหารแต่ละระดับชั้นตั้งแต่ระดับผู้จัดการส่วน/ฝ่าย ผู้อำนวยการโครงการ ถึง กรรมการบริหาร -มีระเบียบปฏิบัติควบคุมกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามระเบียบ ปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง - บริษัทมีช่องทางแจ้งการร้องเรียนการทุจริต - นโยบายป้องกันต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน - บทลงโทษฐานทุจริต ตามระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ หมวดวินัย - นโยบาย การสร้างเสริมวัฒนธรรมการไม่รับ - นโยบายด้านการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม	ตลอด ปีงบประมาณ	- เจ้าหน้าที่จัดซื้อ และเจ้าหน้าที่ บัญชี	ดำเนินการแล้ว เสร็จ
3. การรับฝากบุคคลที่ไม่มี คุณสมบัติเข้าทำงาน โดย แลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์	ชื่อโอกาสเข้า ทำงาน	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือกรรมการสอบ สัมภาษณ์ได้รับผลประโยชน์จากผู้สมัครงานเพื่อแลก กับการคัดเลือกเข้าทำงาน	ต่ำ	-	-	-	-

การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน ปี 2569

บริษัท กรุงเทพ คอนกรีต (1989) จำกัด

กิจกรรม	หมวดหมู่	รายละเอียด	การประเมินความเสี่ยง		ระดับของความ เสี่ยง
			โอกาส	ผลกระทบ	
1. การตรวจรับงาน - การตรวจรับงานเพื่อเบิกค่าจ้างงาน ระหว่างบริษัทและหน่วยงานรัฐ	ซื้อความสะดวกและซื้อ ความเร็ว	พนักงานที่รับผิดชอบโครงการ มีการเลี้ยงรับรอง ให้ของขวัญ สินน้ำใจ ติดสินบน ต่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐที่เป็นกรรมการตรวจรับงาน อาจจะเป็นก่อนหรือ หลังการตรวจรับ เพื่อให้งานผ่านการตรวจรับเป็นไปโดยง่าย รวดเร็ว ถึงแม้ รายงานจะไม่ครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนด	2	5	12 (สูง)
	ซื้อความสะดวกและซื้อ ความเร็ว	1. เจ้าของงาน/หัวหน้างานของบริษัทเรียกรับของขวัญ หรือสินน้ำใจจากผู้ รับจ้างก่อน หรือหลังการตรวจรับงาน 2. เจ้าของงาน/หัวหน้างานเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้รับจ้าง โดยตรวจรับงานให้ผ่าน 3. เจ้าของงาน/หัวหน้างานมีพฤติกรรมไม่เรียกรับ แต่ไม่ปฏิเสธ เมื่อผู้รับจ้างให้ ของขวัญ หรือสินน้ำใจเพื่อการตรวจรับงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว 4. ขาดการตรวจสอบรายงานที่ผู้รับจ้างนำส่งก่อนการตรวจรับงานว่า ครบถ้วน ถูกต้องเป็นไปตามสัญญาหรือไม่	2	4	8 (ปานกลาง)
2. การจัดซื้อจัดจ้าง	ซื้องานหรือโอกาสทาง ธุรกิจ	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ และ/หรือ หัวหน้างานอาจได้รับผลประโยชน์จากผู้ขาย/ผู้รับ จ้างในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนิน ธุรกิจของบริษัท	2	3	6 (ปานกลาง)
3. การรับฝากบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติเข้า ทำงานโดยแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์	ซื้อโอกาสเข้าทำงาน	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือกรรมการสอบสัมภาษณ์ได้รับผลประโยชน์ จากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการคัดเลือกเข้าทำงาน	2	2	4 (ต่ำ)