

การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน ปี 2568

บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเมนทอล เทคโนโลยี จำกัด

การกำหนดเกณฑ์การประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบน

บริษัทฯ กำหนดเกณฑ์สำหรับการประเมินความเสี่ยงการทุจริตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับสินบนของกระบวนการหรือโครงการที่ทำการประเมิน โดยพิจารณาจากจาก 2 ปัจจัย คือด้านโอกาส (Likelihood) และด้านผลกระทบ (Impact) และการให้คะแนนทั้ง 2 ปัจจัย รายละเอียด ดังนี้

1. ด้านโอกาสที่จะเกิด (Likelihood)

พิจารณาความเป็นไปได้ที่จะเกิดเหตุการณ์ความเสี่ยงในช่วงเวลาหนึ่งในรูปของความถี่ หรือความน่าจะเป็นจะเกิดเหตุการณ์นั้นๆ

ระดับ	โอกาสที่จะเกิด (Likelihood)	คำอธิบาย
5	สูงมาก	มีโอกาสในการเกิดเกือบทุกครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นมากกว่า 5 ครั้ง/ปี
4	สูง	มีโอกาสในการเกิดค่อนข้างสูงหรือบ่อยครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 4 ครั้ง/ปี
3	ปานกลาง	มีโอกาสเกิดบางครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 3 ครั้ง/ปี
2	ต่ำ	มีโอกาสเกิดแต่นานๆ ครั้ง หรือ มีโอกาสเกิดขึ้นไม่เกิน 2 ครั้ง/ปี
1	ต่ำมาก	มีโอกาสเกิดขึ้นได้ยาก หรือ มีโอกาสเกิดขึ้น 1 ครั้ง/ปี

2. ด้านผลกระทบ (Impact)

การวัดความรุนแรงของความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นจากความเสี่ยนั้น โดยสามารถแบ่งเป็นผลกระทบที่ไม่ใช่ทางการเงินและผลกระทบทางการเงิน

เกณฑ์กำหนดระดับความรุนแรงของผลกระทบ (Impact) ที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน

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 บาทหรือน้อยกว่า	แทบจะไม่มี

3. การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน

เกณฑ์การวัดระดับความรุนแรงของความเสี่ยง

ระดับความรุนแรงของความเสี่ยงในการให้สินบน (Risk Score) = โอกาสที่จะเกิด x ระดับความรุนแรงของผลกระทบ

ตารางระดับการยอมรับความเสี่ยงการทุจริต

โอกาส ผลกระทบ	ระดับการยอมรับความเสี่ยง				
	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

ระดับการยอมรับความเสี่ยงการทุจริต

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

กิจกรรม	หมวดหมู่	รายละเอียด	ระดับความเสี่ยง	มาตรการควบคุม/ลดความเสี่ยง	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1.การตรวจรับงาน - การตรวจรับงานเพื่อเบิกค่าจ้างงานระหว่างบริษัทและหน่วยงานรัฐ	ข้อความสะกดและข้อความเร็ว	พนักงานที่รับผิดชอบโครงการ มีการเลี้ยงรับรอง ให้ของขวัญสินน้ำใจ ติดสินบนต่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐที่เป็นกรรมการตรวจรับงาน อาจจะเป็นก่อนหรือหลังการตรวจรับ เพื่อให้งานผ่านการตรวจรับเป็นไปโดยง่าย รวดเร็ว ถึงแม้รายงานจะไม่ครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนด	สูง	- มีการตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของรายงานเพื่อส่งมอบและขอเบิกค่าจ้าง ให้เป็นไปตามสัญญา โดยผู้รับผิดชอบตั้งแต่ระดับพนักงาน หัวหน้างาน และผู้จัดการ มีจดหมายนำส่งรายงานที่ชัดเจน ระบุยอดเงินที่เบิกแต่ละงวดตามรายงานที่ส่งเพื่อให้มั่นใจว่ารายงานครบถ้วนถูกต้อง ไม่มีช่องว่างในการติดสินบนกับกรรมการตรวจรับงาน - จัดเว้นการเบิกจ่ายเงินค่ารับรองคณะกรรมการตรวจรับงานของหน่วยงานภาครัฐและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง - บริษัทมีช่องทางแจ้งการร้องเรียนกรณีพบว่ามีพนักงานเลี้ยงรับรอง ให้ของขวัญสินน้ำใจ ติดสินบนต่อกรรมการตรวจรับงาน - มีการประชาสัมพันธ์นโยบายของบริษัทให้หน่วยงานของรัฐที่เป็นคู่สัญญาทราบ	ตลอดปีงบประมาณ	หน่วยงานโครงการที่มีหน้าที่ส่งมอบงาน เพื่อเบิกค่าจ้างงาน
- การตรวจรับงานระหว่างบริษัท และผู้รับจ้าง	ข้อความสะกดและข้อความเร็ว	1. เจ้าของงาน/หัวหน้างานของบริษัทเรียกรับของขวัญ หรือสินน้ำใจจากผู้รับจ้างก่อน หรือหลังการตรวจรับงาน 2. เจ้าของงาน/หัวหน้างาน เชื้อประโยชน์ให้แก่ผู้รับจ้าง โดยตรวจรับงานให้ผ่าน ทั้งๆ ที่งานยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วนตามสัญญา 3. เจ้าของงาน/หัวหน้างานมีพฤติกรรมไม่สุจริต แต่ไม่ปฏิเสธ เมื่อผู้รับจ้างให้ของขวัญ หรือสินน้ำใจเพื่อการตรวจรับงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว 4. ขาดการตรวจสอบรายงานที่ผู้รับจ้างนำส่งก่อนการตรวจรับงานว่า ครบถ้วน ถูกต้องเป็นไปตามสัญญาหรือไม่	ปานกลาง	- มีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับงานโดยผู้มีอำนาจของบริษัท ซึ่งมาจากหลายฝ่ายเพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบ ให้ความเห็นในด้านต่างๆ เช่น ฝ่าย จัดซื้อ ฝ่ายกฎหมาย และผู้ที่รับผิดชอบโครงการ เพื่อไม่ให้มีกรรมการตรวจรับมาจากผู้รับผิดชอบโครงการเท่านั้นซึ่งอาจจะเป็นช่องทางให้ทุจริตได้ - มีขั้นตอนการตรวจรับ และเบิกจ่ายเงินที่ชัดเจน ประกอบไปด้วย บันทึกตรวจรับงานจากคณะกรรมการตรวจรับ และจะต้องได้รับอนุมัติจ่ายเงินจากผู้มีอำนาจสูงสุดของบริษัท - มีการกำหนดนโยบายและ/หรือ คำสั่ง เกี่ยวกับการเบิกจ่ายเงินค่ารับรองคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานและตรวจรับงานของหน่วยงานภาครัฐ และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง	ตลอดปีงบประมาณ	- เจ้าของงาน/หัวหน้างาน - ฝ่ายจัดซื้อ - ฝ่ายบัญชี
2.การจัดซื้อจัดจ้าง	ชื่องานหรือโอกาสทางธุรกิจ	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ และ/หรือ หัวหน้างานอาจได้รับผลประโยชน์จากผู้ขาย/ผู้รับจ้างในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท	ปานกลาง	- มีการกำหนดอำนาจอนุมัติการจัดซื้อจัดจ้างตามวงเงินและประเภทค่าใช้จ่ายของผู้บริหารแต่ละระดับขึ้นตั้งแต่ระดับผู้จัดการส่วน/ฝ่าย ผู้อำนวยการโครงการ ถึง กรรมการบริหาร - มีระเบียบปฏิบัติควบคุมกำกับติดตามให้เจ้าหน้าที่ดำเนินการตามระเบียบปฏิบัติงานจัดซื้อจัดจ้าง - บริษัทมีช่องทางรับแจ้งการร้องเรียนการทุจริต - นโยบายป้องกันต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชั่น - บทลงโทษฐานทุจริต ตามระเบียบการปฏิบัติหน้าที่ หมวดวินัย - นโยบาย การสร้างเสริมวัฒนธรรมการไม่โกง - นโยบายด้านการซัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนบุคคล กับประโยชน์ส่วนรวม	ตลอดปีงบประมาณ	- เจ้าหน้าที่จัดซื้อและเจ้าหน้าที่บัญชี
3.การรับฝากบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติเข้าทำงานโดยแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์	ชื่อโอกาสเข้าทำงาน	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือกรรมการสอบสัมภาษณ์ได้รับผลประโยชน์จากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการคัดเลือกเข้าทำงาน	ต่ำ	-	-	-



การประเมินความเสี่ยงในการให้สินบน ปี 2568

บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเมนทอล เทคโนโลยี จำกัด

กิจกรรม	หมวดหมู่	รายละเอียด	การประเมินความเสี่ยง		ระดับของความเสี่ยง
			โอกาส	ผลกระทบ	
1.การตรวจรับงาน - การตรวจรับงานเพื่อเบิกค่าจ้างงานระหว่างบริษัทและหน่วยงานรัฐ - การตรวจรับงานระหว่างบริษัท และผู้รับจ้าง	ชื่อความสะอาดและชื่อความเร็ว ชื่อความสะอาดและชื่อความเร็ว	พนักงานที่รับผิดชอบโครงการ มีการเลือกรับรอง ให้ของข่วสัญญาสินน้ำใจ ติดสินบนต่อเจ้าหน้าที่หน่วยงานของรัฐที่เป็นกรรมการตรวจรับงาน อาจจะเป็นก่อนหรือหลังการตรวจรับ เพื่อให้งานผ่านการตรวจรับเป็นไปโดยง่ายรวดเร็ว ถึงแม้ว่างานจะไม่ครบถ้วนถูกต้องตามที่กำหนด 1. เจ้าของงาน/หัวหน้างานของบริษัทเรียกรับของข่ว หรือสินน้ำใจจากผู้รับจ้างก่อน หรือหลังการตรวจรับงาน 2. เจ้าของงาน/หัวหน้างาน เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้รับจ้าง โดยตรวจรับงานให้ผ่าน ทั้งๆ ที่งานยังไม่ถูกต้อง ครบถ้วนตามสัญญา 3. เจ้าของงาน/หัวหน้างานมีพฤติกรรมไม่เรียกรับ แต่ไม่ปฏิเสธ เมื่อผู้รับจ้างให้ของข่ว หรือสินน้ำใจเพื่อการตรวจรับงานเป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว 4. ขาดการตรวจสอบรายงานที่ผู้รับจ้างนำส่งก่อนการตรวจรับงานว่า ครบถ้วน ถูกต้องเป็นไปตามสัญญาหรือไม่	2 2	5 4	12 (สูง) 8 (ปานกลาง)
2.การจัดซื้อจัดจ้าง	ชื่องานหรือโอกาสทางธุรกิจ	เจ้าหน้าที่จัดซื้อ และ/หรือ หัวหน้างานอาจได้รับผลประโยชน์จากผู้ขาย/ผู้รับจ้างในกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างเพื่อเอื้อประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินธุรกิจของบริษัท	2	3	6 (ปานกลาง)
3.การรับฝากบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติเข้าทำงานโดยแลกเปลี่ยนกับผลประโยชน์	ชื่อโอกาสเข้าทำงาน	พนักงานฝ่ายทรัพยากรบุคคลหรือกรรมการสอบสัมภาษณ์ได้รับผลประโยชน์จากผู้สมัครงานเพื่อแลกกับการคัดเลือกเข้าทำงาน	2	2	4 (ต่ำ)