



ANTI-CORRUPTION SELF-ASSESSMENT REPORT 2025

กลุ่มธุรกิจ: Ascend



Prepared By.
Corporate Governance
Charoen Pokphand Group

สารบัญ

บทนำและที่มา (Introduction & Rationale)	3
บทสรุปผลการดำเนินงานเปรียบเทียบ (Executive Summary: Performance Benchmarking)	4
รายละเอียดคะแนนรายหมวด (Detailed Scoring Analysis)	5
การอ่านผลและข้อเสนอแนะ (Interpretation & Recommendations)	6
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)	9
ภาคผนวก (Appendix)	10

1. บทนำและที่มา (Introduction & Rationale)

ความสำคัญและวัตถุประสงค์ของการประเมิน (Strategic Objectives)

ความซื่อสัตย์และโปร่งใส (Integrity & Transparency) มิใช่เพียงกฎระเบียบ แต่คือรากฐานความยั่งยืนที่เครือเจริญโภคภัณฑ์ (C.P. Group) ยึดมั่น รายงานฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อประเมินสถานะระบบควบคุมภายในของ Ascend โดยมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ เพื่อเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่มาตรฐานสากล

1. ประเมินระดับความพร้อม (Maturity Level) ของระบบควบคุมภายในและมาตรการต่อต้านการทุจริตในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานของเครือฯ (Benchmarking) เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง
2. ระบุจุดอ่อนและช่องว่างในกระบวนการทำงานที่มีนัยสำคัญ ซึ่งอาจนำไปสู่ความเสี่ยงด้านกฎหมายและชื่อเสียง (Reputational Risk) เพื่อจัดลำดับความสำคัญในการแก้ไขปัญหา
3. กำหนดแผนปฏิบัติการเชิงรุก (Proactive Action Plan) ที่จับต้องได้ เพื่อยกระดับกระบวนการประเมินและเปลี่ยนนโยบายให้เป็นกลไกการทำงานที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับทิศทางของกลุ่มธุรกิจอย่างยั่งยืน



2. บทสรุปผลการดำเนินงานเปรียบเทียบ

(Executive Summary: Performance Benchmarking)

Non-Listed BUs

Performance Benchmark

68%

ผลการดำเนินงาน

Ascend

92%

ช่องว่างการพัฒนา

(Performance Gap)

8%

สถานะปัจจุบันและการเปรียบเทียบมาตรฐาน

(Current Status vs Benchmark)

ผลลัพธ์ภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ASCEND มีสถานะผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (Fully Compliant) โดยมีคะแนนรวม 46 คะแนน จาก 50 คะแนน หรือคิดเป็น ร้อยละ 92 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงและสอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานของเครือข่าย อย่างไรก็ตามเมื่อวิเคราะห์ในเชิงลึกยังพบที่มีความเสี่ยงทางเอกสาร ที่ผู้ตรวจสอบภายนอก อาจมองว่าระบบควบคุมไม่รัดกุมเพียงพอ เพราะไม่มีหลักฐานลายลักษณ์อักษรมายืนยัน

บทวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (Strategic Insight)

ผลการประเมินที่ระดับร้อยละ 92 สะท้อนถึงสภาวะความพร้อมของระบบปฏิบัติงาน แต่ขาดความสมบูรณ์ของหลักฐานเชิงประจักษ์ (Operational Excellence with Documentation Gaps) กล่าวคือ Ascend มีความเป็นเลิศในการดำเนินงานจริง แต่ยังคงขาดความครบถ้วนในมิติของเอกสารหลักฐานที่เป็นทางการ



จุดแข็ง (Foundation)

Ascend มีโครงสร้างพื้นฐานด้านการต่อต้านการทุจริตที่เข้มแข็งและรัดกุม โดยสะท้อนจากคะแนนเต็มในหมวดพื้นฐานสำคัญ ได้แก่ การประเมินความเสี่ยง (หมวด 1) การควบคุมภายใน (หมวด 2) และการสื่อสารองค์กร (หมวด 5) ซึ่งยืนยันถึงกลไกการทำงานที่โปร่งใสและตรวจสอบได้จริงในระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน



โอกาสในการพัฒนา (Development Opportunities)

แม้จะมีการปฏิบัติตามจริง แต่ยังคงพบความล่าช้าของหลักฐานทางเอกสารในกระบวนการกำกับดูแลที่เป็นทางการ อาทิ การจัดทำรายงานสถิติกรณีที่ไม่พบเหตุทุจริต (Zero Statistics) ส่งผลให้ออกสารไม่สะท้อนภาพความจริงที่เกิดขึ้นรวมถึงการขาดเอกสารยืนยันที่เป็นลายลักษณ์อักษรในประเด็นละเอียดอ่อน เช่น บทลงโทษทางวินัยสำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งอาจทำให้เกิดช่องว่างในการประเมินจากมุมมองบุคคลภายนอก

3. รายละเอียดคะแนนรายหมวด (Detailed Scoring Analysis)

หมวดการประเมิน (Section)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	% ที่ดำเนินการเสร็จสิ้น	สถานะ	เทียบค่าเฉลี่ยเครือ
1. การประเมินความเสี่ยง	4	4	100%	Fully Compliant	[=]
2. การควบคุมภายใน	4	4	100%	Fully Compliant	[>]
3. นโยบายและแนวปฏิบัติ	18	17	94%	Fully Compliant	[>]
4. การบริหารงานบุคคล (HR)	8	7	88%	Partially Compliant	[>]
5. การสื่อสารองค์กร	4	4	100%	Fully Compliant	[>]
6. การแข่งขันเบาะแส	8	7	88%	Partially Compliant	[>]
7. การติดตามและทบทวน	4	3	75%	Partially Compliant	[>]
คะแนนรวม	50	46	92%	Fully Compliant	[>]

Criteria Assessment



=

Non-Compliant (0-49%)



=

Partially Compliant (50- 89%)



=

Fully Compliant (90 -100%)

4. การอ่านผลและข้อเสนอแนะ (Interpretation & Recommendations)

บทวิเคราะห์ประสิทธิผลการดำเนินงาน (Effectiveness Analysis)

จากการวิเคราะห์เจาะลึกใน 4 หมวดที่คะแนนยังไม่เต็มสมบูรณ์ (หมวด 3 4 6 และ 7) พบประเด็นเชิงประสิทธิภาพที่ควรเร่งดำเนินการ ดังนี้

1. ด้านการบังคับใช้กฎระเบียบ

- แม้ Ascend จะมีข้อบังคับการทำงานที่รัดกุม แต่ยังคงขาดหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ระบุชัดเจนว่ากรรมการและผู้บริหารอยู่ภายใต้บทลงโทษทางวินัยมาตรฐานเดียวกับพนักงาน (โดยเฉพาะโทษเลิกจ้าง) ซึ่งประเด็นนี้อาจนำไปสู่ข้อคำถามเรื่องความเท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติในสายตาของผู้ตรวจสอบ

2. ด้านวงจรการรายงานผล

- ระบบรับแจ้งเบาะแสมีความพร้อมสูง แต่กระบวนการรายงานกลับยังไม่ครบวงจร การขาดเอกสาร รายงานสถิติ (Dashboard) และรายงานการประชุม (Minutes) ที่ยืนยันว่าคณะกรรมการได้รับทราบสถานะการร้องเรียน (แม้จะเป็น 0 เรื่อง) ทำให้ขาดหลักฐานสำคัญที่ยืนยันว่าผู้บริหารระดับสูงได้ทำหน้าที่กำกับดูแลอย่างต่อเนื่องตามเกณฑ์

3. ความไม่ครบถ้วนของเอกสารนโยบาย

- คะแนนที่ขาดหายไปหมวดนโยบาย เกิดจากการขาดระเบียบปฏิบัติเฉพาะเรื่องที่มีความเสี่ยงสูง คือ นโยบายการจ้างงานบุคลากรภาครัฐ (Revolving Door Policy) ซึ่งเป็นเกณฑ์สำคัญตามมาตรฐานสากลในการปิดโอกาสการให้สินบนผ่านรูปแบบการจ้างงาน

4. การอ่านผลและข้อเสนอแนะ (Interpretation & Recommendations)

ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (Strategic Action Plan)

เพื่อให้ผลการประเมินในส่วนที่ทดสอบมีความครบถ้วนสมบูรณ์ คณะทำงานด้านธรรมาภิบาลจึงขอเสนอแผนปฏิบัติการเพื่อจัดทำหลักฐานให้ครบองค์ประกอบ ดังนี้

1. การยืนยันมาตรฐานวินัยเดียวกัน (ปิดช่องว่างหมวด 4: HR)

- **การดำเนินการ:** จัดทำบันทึกข้อความแนบท้ายข้อบังคับการทำงาน
- **รายละเอียด:**
 - ไม่จำเป็นต้องร่างระเบียบใหม่ แต่ให้ระบุข้อความยืนยันเป็นลายลักษณ์อักษรว่าข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหมวดวินัยและบทลงโทษ ให้มีผลบังคับใช้ครอบคลุมถึงกรรมการและผู้บริหารระดับสูงทุกท่าน โดยไม่มีข้อยกเว้นพร้อมแนบสำเนาข้อบังคับส่วนที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นหลักฐานอ้างอิง

2. การปิดวงจรการรายงานผลด้วยสถิติ (ปิดช่องว่างหมวด 6 และ 7: Monitoring)

- **การดำเนินการ:** จัดทำ Dashboard สรุปสถิติ และบันทึกรายงานการประชุม
- **รายละเอียด:**
 - สร้างรายงานสรุปข้อมูลรายไตรมาส โดยระบุสถิติเรื่องร้องเรียนเป็น 0 ราย (ในกรณีไม่มีเหตุเกิดขึ้น)
 - นำเสนอข้อมูลดังกล่าวเข้าสู่วาระเพื่อทราบในการประชุมคณะกรรมการ และบันทึกในรายงานการประชุม (Minutes) ว่า ที่ประชุมรับทราบสถิติการแจ้งเบาะแสประจำงวด เพื่อใช้เป็นหลักฐานสำคัญในการปิดวงจรการกำกับดูแล

4. การอ่านผลและข้อเสนอแนะ (Interpretation & Recommendations)

ข้อเสนอแนะเชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ (Strategic Action Plan) (ต่อ)

3. การปิดช่องว่างนโยบายเฉพาะกิจ (ปิดช่องว่างหมวด 3: Policy)

- **การดำเนินการ:** ประกาศใช้ระเบียบปฏิบัติว่าด้วยการว่าจ้างบุคลากรภาครัฐ
- **รายละเอียด:**
 - กำหนดขั้นตอนการตรวจสอบประวัติผู้สมัครงานที่มีสถานะเป็นเจ้าของที่ดิน และกำหนดอำนาจอนุมัติที่เหมาะสม หรือประกาศนโยบายไม่รับเจ้าหน้าที่รัฐให้ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์

5. บทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary)

ระดับคะแนนประเมินที่ร้อยละ 92 ในปัจจุบัน ถือเป็นความสำเร็จระดับสูงที่ยืนยันว่า ASCEND มีรากฐานระบบการบริหารจัดการที่ดีเยี่ยม คะแนนที่ขาดหายไปนั้น มิได้เกิดจากข้อบกพร่องของระบบการควบคุมภายใน หากแต่เกิดจากความไม่ครบถ้วนของหลักฐานเชิงประจักษ์" (Evidential Gaps) เพียงเล็กน้อยซึ่งเป็นโอกาสสำคัญที่องค์กรไม่ควรละเลย

แผนงานในระยะสุดท้ายนี้มุ่งเน้นการปิดช่องว่างด้านเอกสารหลักฐานโดยที่องค์กรไม่จำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณเพิ่มเติมหรือปรับโครงสร้างกระบวนการทำงานหลัก หากแต่เป็นการดำเนินการจัดทำ เอกสารหลักฐานเชิงประจักษ์ 3 ประการ เพื่อยืนยันความโปร่งใสในกระบวนการตรวจสอบ ดังนี้:

- มาตรฐานการบังคับใช้ระเบียบวินัยที่เท่าเทียม:** มอบหมายให้ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (HR) จัดเตรียมสำเนาข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน (ฉบับที่ขึ้นต่อระเบียบต่อราชการ) เพื่อใช้เป็นหลักฐานยืนยันเป็นลายลักษณ์อักษรว่า บทลงโทษทางวินัยของบริษัทมีผลบังคับใช้ครอบคลุมถึงผู้บริหารระดับสูงและกรรมการทุกคนโดยไม่มีข้อยกเว้น
- การยกระดับชีวิตความโปร่งใส:** กำหนดให้มีการรายงานผลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเปลี่ยนการไม่รายงานเมื่อไม่มีเหตุการณ์ให้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์การรายงานยอด 0 ราย จะเป็นเครื่องแสดงว่าระบบการกำกับดูแลขององค์กรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การบันทึกการกำกับดูแลให้สมบูรณ์:** กำหนดให้มีการบันทึกวาระการรับทราบสถิติดังกล่าวลงในรายงานการประชุมของคณะกรรมการอย่างเป็นทางการ เพื่อใช้เป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ยืนยันว่า ฝ่ายบริหารได้ปฏิบัติตามหน้าที่ในการติดตามและกำกับดูแลระบบการควบคุมภายในอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ

การปิดช่องว่างด้านเอกสารหลักฐานจะเป็นกลไกสำคัญทำให้ Ascend เป็นองค์กรแบบอย่าง การยกระดับซึ่งเป็นเครื่องยืนยันความโปร่งใสที่จับต้องได้ และช่วยตอกย้ำความน่าเชื่อถือตลอดความไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียในระยะยาว

6. ภาคผนวก (Appendix)

ผลการประเมินในภาพรวม C.P Group

Overall Anti-corruption Self-evaluation of C.P Group

จากการประเมินตนเองด้านการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน พลัสพีอาร์รวมของเครือเจริญโภคภัณฑ์มีคะแนนเฉลี่ยรวมที่ 34 คะแนน จาก 50 คะแนน หรือ ร้อยละ 68

หมวดการประเมิน (Section)	คะแนนเต็ม	คะแนนที่ได้	% ที่ดำเนินการเสร็จสิ้น
1. การประเมินความเสี่ยง	4	4	100%
2. การควบคุมภายใน	4	3	75%
3. นโยบายและแนวปฏิบัติ	18	12	67%
4. การบริหารงานบุคคล (HR)	8	5	63%
5. การสื่อสารองค์กร	4	2	50%
6. การจ้างเหมา	8	5	63%
7. การติดตามและทบทวน	4	1	25%
คะแนนรวม	50	34	68%