



องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต

LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

รายงานประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน
ตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา
กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ 2567

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต



สารบัญ

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล	3
2. วัตถุประสงค์	3
3. แนวทางการดำเนินงาน	3

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รายละเอียดแบบสอบถาม	4
2. ข้อมูลเบื้องต้น	4
3. ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล	5
4. ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	6
5. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	14

รายการอ้างอิง

รายงานประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ 2567	15
---	----

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยกำหนดแนวทางให้เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ การประพฤติปฏิบัติตามที่ และภารกิจ ที่ผู้บริหารและพนักงานทุกระดับพึงได้รับมอบหมายด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เที่ยงธรรม ทั้งการปฏิบัติต่อองค์การสุราฯ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อให้ผู้บริหารและพนักงาน ทุกระดับ รับทราบและยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมร่วมที่ดีของบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ผ่านกระบวนการสร้าง การรับรู้ สร้างความเข้าใจ การยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง อันจะเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในระดับบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการจริยธรรมและจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้นำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำและทบทวนแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการจริยธรรมและจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
3. เพื่อเพิ่มการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ

3. แนวทางการดำเนินงาน

1. ออกแบบแบบสอบถามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ
2. เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 ของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 241 คน
3. ประเมินผล วิเคราะห์ผลสำรวจ และเรียงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงาน ตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา ประจำปี 2567

1. รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามความประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2567 แบ่งเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่	หัวข้อ	จำนวน
1	ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 4 หมวดย่อย ดังนี้ 1. เพศ 2. อายุงาน 3. ตำแหน่งงาน	3 ข้อ
2	ความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ แบ่งออกเป็น 9 หมวดย่อย ดังนี้ 1. จรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต 2. จรรยาบรรณของคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา 3. จรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา 4. จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างต่อองค์การสุรา 5. จรรยาบรรณต่อเจ้าหน้าที่ 6. จรรยาบรรณต่อการจัดหาพัสดุและการปฏิบัติต่อคู่ค้า 7. จรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้า 8. จรรยาบรรณต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ 9. จรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชน 10. จรรยาบรรณการบริหารความเสี่ยง	66 ข้อ
3	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	1 ข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถประเมินระดับความคิดเห็นต่อข้อคำถามต่าง ๆ ในแต่ละส่วน โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

5	มากที่สุด	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4	มาก	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับมาก
3	ปานกลาง	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2	น้อย	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
1	น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

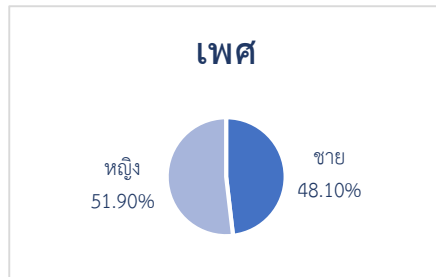
และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบต่อข้อคำถาม 1 ข้อ ได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

2. ข้อมูลเบื้องต้น

การสำรวจผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงาน องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2567 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 15 ของพนักงานและ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 241 คน มีพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อยู่จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 22 ของจำนวนพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยการเก็บข้อมูลการสำรวจผ่าน Google Forms และ รูปแบบกระดาษสำหรับพนักงานที่ไม่สะดวกใช้งานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ พนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา โดยรวมอยู่ที่ 4.62 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

3. ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล

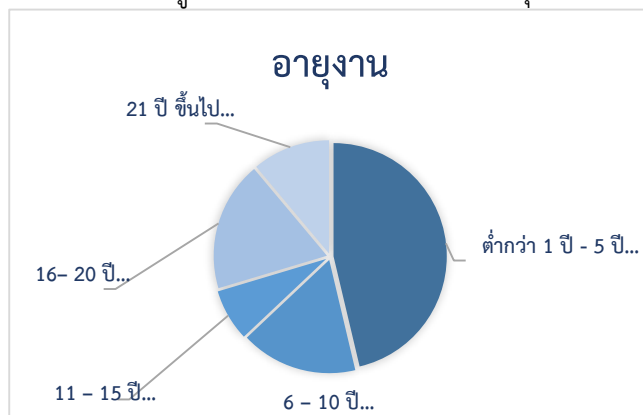
1. สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ



เพศ	จำนวน (คน)
ชาย	26 (48.10%)
หญิง	28 (51.90%)
รวม	54

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

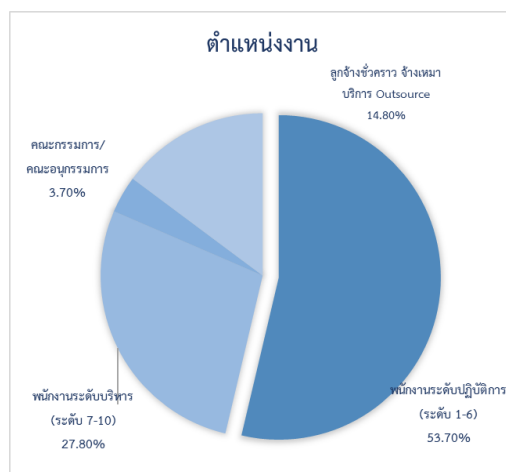
2. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน



อายุงาน	จำนวน (คน)
ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี	25 (46.30%)
6 - 10 ปี	9 (16.70%)
11 - 15 ปี	4 (7.40%)
15 - 20 ปี	10 (18.50%)
21 ปี ขึ้นไป	6 (11.10%)
รวม	54

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุงาน

3. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน



ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
พนักงานระดับปฏิบัติการ (ตั้งแต่ระดับ 1-6)	29 (53.70%)
พนักงานระดับบริหาร (ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป)	15 (27.80%)
คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ	2 (3.70%)
ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ Outsource	8 (14.80%)
รวม	54

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

4. ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ

แบบสอบถามสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ มีลักษณะเป็นคำถามที่ให้เลือกลงคะแนนความคิดเห็น ประยุกต์ตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จัดเป็นการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale)

ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ
4.50 – 5.00	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49	ความคิดเห็นระดับมาก
2.50 – 3.49	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 – 2.49	ความคิดเห็นระดับน้อย
1.01 – 1.49	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ระดับคะแนน	4.50 – 5.00	3.50 – 4.49	2.50 – 3.49	1.50 – 2.49	1.01 – 1.49

ตารางแสดงระดับความคิดเห็นกับระดับคะแนน

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) จรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต 2) จรรยาบรรณของคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา 3) จรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา 4) จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างต่อองค์การสุรา 5) จรรยาบรรณต่อเจ้าหน้าที่ 6) จรรยาบรรณต่อการจัดหาพัสดุและการปฏิบัติต่อลูกค้า 7) จรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้า 8) จรรยาบรรณต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ 9) จรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชน 10) จรรยาบรรณการบริหารความเสี่ยง สามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1.1 คำร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้จริยธรรมและจรรยาบรรณ

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. จรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต			
1.1 มีความรับผิดชอบต่อสาธารณชนที่องค์การสุราฯ ตั้งอยู่และหรือได้รับผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินงานขององค์กร	4.76	0.503	มากที่สุด
1.2 รักษาและธำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณีและศิลปวัฒนธรรม ที่ตั้งมาของชาติ ให้ความร่วมมือสนับสนุนนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางราชการและชุมชนด้วยความเอื้ออาทร โดยคืนผลกำไรส่วนหนึ่งขององค์กรให้แก่สังคมอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.533	มากที่สุด
1.3 รักษาความลับของผู้ใช้บริการ ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชน	4.83	0.499	มากที่สุด
1.4 ให้บริการลูกค้าทุกระดับด้วยความประทับใจ โดยความรวดเร็ว ถูกต้อง ตลอดจนการให้บริการในระบบสารสนเทศต่อผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้อง ด้วยคุณภาพที่ได้มาตรฐานและราคาที่เป็นธรรม	4.48	0.529	มาก

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับ
1.5 ยึดถือและปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล	4.63	0.514	มากที่สุด
1.6 กำหนดเงื่อนไขกับคู่สัญญาอย่างเป็นธรรม	4.45	0.555	มาก
1.7 ให้ข้อมูลขององค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบที่จำเป็นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณะอย่างเพียงพอ เป็นจริง และถูกต้อง	4.39	0.564	มาก
1.8 ยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข	4.62	0.604	มากที่สุด
1.9 เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด	4.40	0.655	มาก
1.10 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถ และปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ พากเพียร อดทน และรับผิดชอบ	4.75	0.649	มากที่สุด
2. จรรยาบรรณของคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา			
2.1 ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับองค์กร และมติที่ประชุมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การสุรา และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การสุราถูกต้อง และธรรมเนียมที่ดี รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง	4.62	0.634	มากที่สุด
2.2 คณะกรรมการควรดูแลให้เรื่องจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่กรรมการ ฝ่ายจัดการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด	4.45	0.619	มาก
2.3 คณะกรรมการควรกำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อพบเห็นการประพฤติผิดจรรยาบรรณ	4.57	0.623	มากที่สุด
2.4 ปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และมีมาตรการในการตรวจสอบและคุ้มครองผู้ที่ร้องเรียนอย่างเหมาะสม	4.52	0.664	มากที่สุด
3. จรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา			
3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร เกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน	4.26	0.705	มาก
3.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้โดยประยุกต์ความรู้และทักษะการบริหารจัดการอย่างสุดความสามารถในทุกกรณี ไม่บริหารองค์กรอย่างขาดความระมัดระวังหรือขาดการไตร่ตรอง	4.54	0.605	มากที่สุด
3.3 ไม่พึงแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ข้อมูลใด ๆ ขององค์กรซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์กร	4.20	0.626	มาก
3.4 ไม่พึงเปิดเผยข้อมูลลับขององค์กรต่อบุคคลภายนอก	4.33	0.727	มาก
3.5 จัดการดูแลมิให้ทรัพย์สินใด ๆ ขององค์กรเสื่อมค่าหรือสูญหาย โดยมีขอบ	4.70	0.603	มากที่สุด
3.6 รายงานสภาพภาพขององค์กรโดยสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง	4.48	0.746	มาก
3.7 รายงานต่อสาธารณะถึงแนวโน้ม (Prospects) ในอนาคตขององค์กร ทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและมีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ	4.30	0.838	มาก
3.8 บริหารจัดการความเสี่ยงและกำหนดระบบควบคุมภายในอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การสุรา	4.07	0.669	มาก

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับ
3.9 กำกับ ดูแล การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.31	0.543	มาก
4. จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างต่อองค์การสุรา			
4.1 ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และคำสั่งขององค์การสุราอย่างเคร่งครัด	4.59	0.738	มากที่สุด
4.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน ทุ่มีเท ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การสุรา	4.48	0.763	มาก
4.3 ใช้เวลาและทรัพย์สินขององค์การสุรา ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนทั้งทางตรงและทางอ้อม	4.58	0.656	มากที่สุด
4.4 ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์การสุรา รวมทั้งต้องเปิดเผยการมีความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบันทางธุรกิจภายนอก หรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติ เพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์	4.45	0.588	มาก
4.5 ต้องรักษาความลับของลูกค้า ประชาชน และองค์การสุรา อย่างเคร่งครัด และไม่ใช้ข้อมูลขององค์การสุรา กับลูกค้า เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น	4.68	0.811	มากที่สุด
4.6 ละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอกหรือสื่อมวลชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การสุรา โดยที่ตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและการดำเนินการขององค์การสุรา	4.49	0.853	มาก
4.7 ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลภายนอก เพื่อรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสุรา เมื่อมีโอกาส	4.26	0.732	มาก
4.8 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหากพบว่าองค์การสุรา หรือบุคคลในองค์การสุรากระทำการใด ๆ โดยมีขอบ	4.39	0.634	มาก
5. จรรยาบรรณต่อเจ้าหน้าที่			
5.1 ปฏิบัติตามพันธสัญญาหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ตกลงกันไว้และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่าง	4.46	0.828	มาก
5.2 เคร่งครัด รวมถึงการผูกพันและหนี้สินที่อาจเกิดขึ้น และหากไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญา จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าโดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริงเพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข	4.74	0.811	มากที่สุด
5.3 บริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสม เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ และรักษาความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่	4.63	0.824	มากที่สุด
5.4 เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ	4.37	0.662	มาก
5.5 มุ่งมั่นในการรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับเจ้าหน้าที่และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน	4.46	0.805	มาก
6. จรรยาบรรณต่อการจัดหาพัสดุและการปฏิบัติต่อลูกค้า			
6.1 จัดหาพัสดุให้มีผลดีต่อองค์การสุรา มากที่สุด และตรงตามความต้องการทั้งคุณภาพ ราคา จำนวน เวลาการให้บริการ ความรวดเร็ว และคำนึงถึงนโยบายด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม	4.71	0.765	มากที่สุด

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับ
6.2 พนักงานผู้ดำเนินการจัดหา จะต้องมีการวางแผนจัดหาพัสดุล่วงหน้าที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการจัดหาพัสดุอย่างเร่งด่วนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร	4.55	0.805	มากที่สุด
6.3 องค์การสุราฯ จะไม่เอาเปรียบคู่ค้า โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์การสุราฯ ต่อสายตาของบุคคลภายนอกด้วย	4.56	0.834	มากที่สุด
6.4 พนักงานองค์การสุราฯ จะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วน แก่คู่ค้า ด้วยวิธีการที่เปิดเผยและให้โอกาสแก่คู่ค้าอย่างเท่าเทียมกัน	4.57	0.773	มากที่สุด
6.5 พนักงานองค์การสุราฯ ควรรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะใด ๆ ที่คู่ค้า ร้องเรียนหรือแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน	4.49	0.729	มาก
6.6 พนักงานองค์การสุราฯ ต้องรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคา แต่ละรายไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้รายอื่นทราบ	4.60	0.603	มากที่สุด
6.7 การเชิญคู่ค้าเพื่อเสนอราคาจะต้องให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย	4.71	0.748	มากที่สุด
6.8 เปรียบเทียบราคาบนพื้นฐานของความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย เปิดเผยและมีหลักฐาน	4.64	0.547	มากที่สุด
6.9 รักษาความสัมพันธ์กับคู่ค้าในเชิงธุรกิจด้วยความเสมอภาค ไม่เรียกร้องรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากคู่ค้า	4.53	0.536	มากที่สุด
6.10 ผู้บริหารตามอำนาจการจัดหาต้องใช้ดุลพินิจในการให้คำปรึกษา คำแนะนำ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน	4.64	0.794	มากที่สุด
6.11 ผู้บริหารตามอำนาจการจัดหาจะควบคุม ตรวจสอบ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีพฤติการณ์ผิดจรรยาบรรณต้องดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัย	4.53	0.536	มากที่สุด
6.12 สนับสนุนให้มีการจัดหาพัสดุและบริการจากผู้ประกอบการที่เป็นคนไทย	4.43	0.666	มาก
6.13 จัดหาพัสดุอย่างมีระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการมีการควบคุมที่รัดกุมและปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจการค้าตลอดเวลา	4.56	0.502	มากที่สุด
7. จรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้า			
7.1 ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริต หรือไม่เหมาะสม เช่น การให้สินบน หรือว่าจ้างพนักงานของบริษัทคู่แข่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทคู่แข่ง	4.93	0.773	มากที่สุด
7.2 ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย	4.87	0.499	มากที่สุด
7.3 ไม่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติร่วมกันเพื่อกระทำการหรือสมยอมในการเสนอราคาที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้า	4.93	0.778	มากที่สุด
7.4 ไม่ละเมิดและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา	4.56	0.834	มากที่สุด
8. จรรยาบรรณต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ			
8.1 ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้น โดยสม่ำเสมอ มีการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีมาตรฐาน โดยอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย หลักจริยธรรมและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี	4.70	0.792	มากที่สุด

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	S.D.	ระดับ
8.2 บริหารกิจการให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ระมัดระวัง รอบคอบ และเป็นธรรม เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม	4.86	0.738	มากที่สุด
8.3 กำกับดูแลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่า องค์การสุราฯ มีสถานะทางการเงิน การบริหารและการจัดการที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อปกป้องและเพิ่มผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น	4.79	0.646	มากที่สุด
8.4 จัดการดูแลไม่ให้ทรัพย์สินใด ๆ ขององค์การสุราฯ เสื่อมค่า สูญหาย หรือ สูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์	4.69	0.627	มากที่สุด
8.5 ไม่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและผู้เกี่ยวข้อง โดยเปิดเผยข้อมูลภายในใด ๆ ขององค์การสุราฯ ที่มีความลับและ/หรือยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ ต่อบุคคลภายนอกอันจะนำมาซึ่งผลเสียขององค์กร	4.81	0.668	มากที่สุด
8.6 เคารพสิทธิของผู้ถือหุ้นโดยรายงานสถานะและผลการดำเนินงานของ องค์การสุราฯ รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้ถือหุ้นทุกรายทราบอย่างเท่าเทียมกัน สม่าเสมอ ทันเวลา ถูกต้องและครบถ้วนตามความจริง	4.70	0.633	มากที่สุด
8.7 ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะซึ่งอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับ องค์การสุราฯ โดยมิแจ้งให้องค์การสุราฯ ทราบ	4.46	0.573	มาก
9. จรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชน			
9.1 เคารพในศักดิ์ศรีส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว และสิทธิของแต่ละบุคคลที่ได้มี ปฏิสัมพันธ์ด้วยในระหว่างการบริหารปฏิบัติหน้าที่ และไม่กระทำการใด ๆ หรือส่งเสริม ให้มีการละเมิดหรือล่วงเกินสิทธิมนุษยชนใด ๆ	4.90	0.687	มากที่สุด
9.2 ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรง หรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความโน้มเอียงทางเพศ อายุ ความทุพพลภาพ การแสดงความเห็นด้านการเมืองที่ไม่ผิดกฎหมาย	4.93	0.644	มากที่สุด
10. จรรยาบรรณด้านการบริหารความเสี่ยง			
10.1 ตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของแต่ละคน	4.63	0.673	มากที่สุด
10.2 ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุ วัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร	4.66	0.503	มากที่สุด
10.3 ร่วมกันปฏิบัติตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่รับรู้และเข้าใจของทุกคน	4.54	0.673	มากที่สุด
10.4 พนักงานองค์การสุราฯ ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงขององค์กร เสมือนเป็นหน้าที่และถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร	4.62	0.606	มากที่สุด

ตารางแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ ในหัวข้อ “ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็น ความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เช่น การให้สินบน หรือว่าจ้างพนักงานของ บริษัทคู่แข่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทคู่แข่ง” และ “ไม่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติร่วมกัน

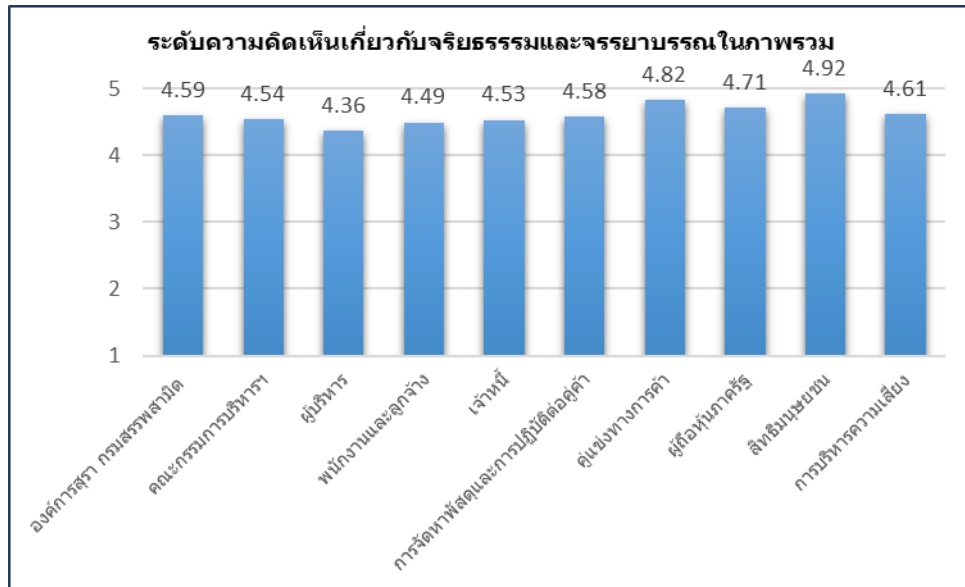
เพื่อกระทำการหรือสมยอมในการเสนอราคาที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้า” และ “ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความโน้มเอียงทางเพศ อายุ ความทุพพลภาพ การแสดงความคิดเห็นด้านการเมืองที่ไม่ผิดกฎหมาย” มากที่สุด โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.93 รองลงมา ได้แก่ หัวข้อ “เคารพในศักดิ์ศรีส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว และสิทธิของแต่ละบุคคลที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ และไม่กระทำการใด ๆ หรือส่งเสริมให้มีการละเมิด หรือล่วงเกินสิทธิมนุษยชนใด ๆ” โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.90 และมีความคิดเห็นในหัวข้อ “ไม่พึงแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ข้อมูลใด ๆ ขององค์กรซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์กร” น้อยที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20

1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวม

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
จรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	4.59	มากที่สุด
จรรยาบรรณของคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา	4.54	มากที่สุด
จรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา	4.36	มาก
จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างต่อองค์การสุรา	4.49	มาก
จรรยาบรรณต่อเจ้าหน้าที่	4.53	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อการจัดหาพัสดุและการปฏิบัติต่อลูกค้า	4.58	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้า	4.82	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ	4.71	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชน	4.92	มากที่สุด
จรรยาบรรณด้านการบริหารความเสี่ยง	4.61	มากที่สุด
รวม	4.62	มากที่สุด

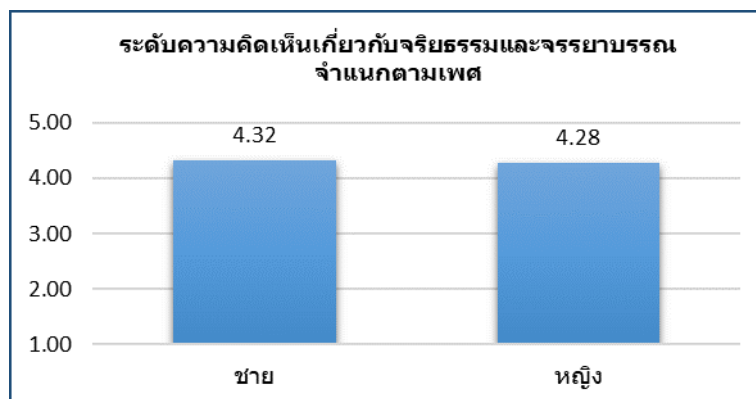
ตารางแสดงคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวม

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวมนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.62 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านจรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.92 รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้าอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.82 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.36



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวม

1.3 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณจำแนกตามเพศ

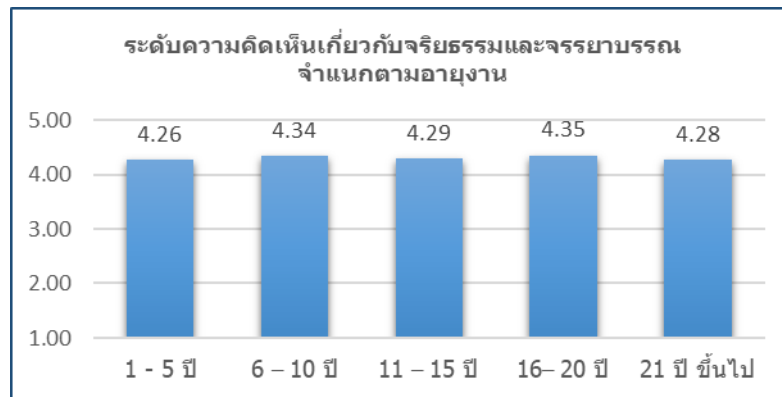


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณจำแนกตามเพศ

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- เพศชาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32
- เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

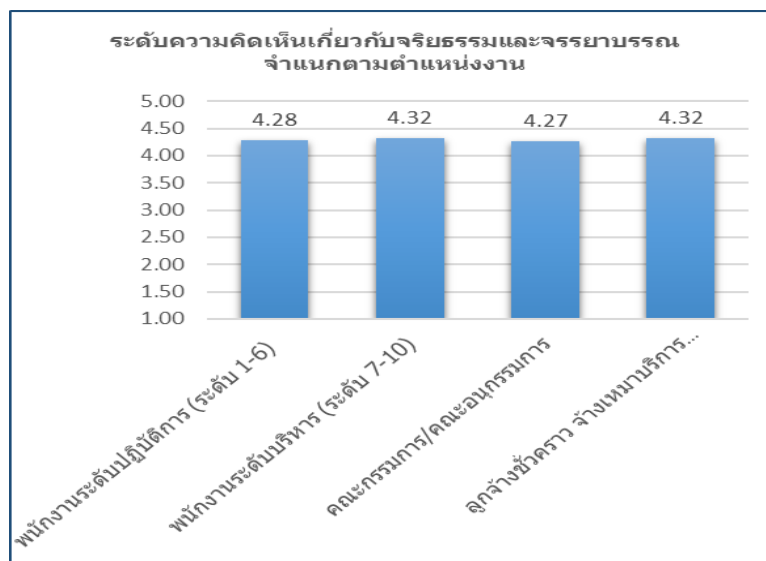
1.4 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณจำแนกตามอายุงาน



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณจำแนกตามอายุงาน เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- อายุงาน 1-5 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26
- อายุงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34
- อายุงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29
- อายุงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35
- อายุงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28

1.5 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณจำแนกตามตำแหน่งงาน



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณจำแนกตามตำแหน่งงาน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28
- พนักงานระดับบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32
- คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27
- ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมา Outsource มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32

4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- 1) ควรจัดให้มีกิจกรรมที่สร้างการรับรู้สำหรับพนักงานที่บ่อยครั้งขึ้น
- 2) จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ที่สื่อสารแล้วเข้าใจง่าย เข้าถึงบุคลากรได้อย่างครบถ้วน
- 3) ควรมีต้นแบบพฤติกรรมที่ชัดเจน
- 4) นำหัวข้อพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องไปเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) ช่องทางการเผยแพร่มีน้อยการเกินไป
- 6) แยกประเด็นแบ่งตามหน้าที่งานที่พนักงานและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้เลือกศึกษาจริยธรรมและจรรยาบรรณได้อย่างตรงประเด็น

รายการอ้างอิง

รายงานประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2567

รายงานประเมินผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2567 จัดทำขึ้นเพื่อสอบถามถึงการรับรู้และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยคัดเลือกข้อคำถามที่สำคัญจากแนวทางจรรยาบรรณตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณ จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง และร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพของระบบการจัดการจริยธรรมและจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยมีประเด็นข้อคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับจรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หมายเหตุ : ส่วนที่ 2 ใช้เกณฑ์การให้คะแนนของระดับความคิดเห็น ดังนี้

5	มากที่สุด	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด
4	มาก	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับมาก
3	ปานกลาง	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง
2	น้อย	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับน้อย
1	น้อยที่สุด	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

2. อายุงาน

[] ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี

[] 6 - 10 ปี

[] 11 - 15 ปี

[] 16 - 20 ปี

[] 21 ปี ขึ้นไป

3. ตำแหน่งงาน

[] พนักงานระดับปฏิบัติการ (ระดับ 1-6)

[] พนักงานระดับบริหาร (ระดับ 7-10)

[] คณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ

[] ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ Outsource

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรม และจรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

จริยธรรม และจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. จรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต					
1.1 มีความรับผิดชอบต่อสาธารณชนที่องค์การสุราฯ ตั้งอยู่ และหรือได้รับผลกระทบอันเกิดจากการดำเนินงานขององค์กร					
1.2 รักษาและธำรงไว้ซึ่งจารีตประเพณีและศิลปวัฒนธรรมที่ดีงามของชาติ ให้ความร่วมมือสนับสนุนนโยบายและกิจกรรมต่าง ๆ ของทางราชการและชุมชนด้วยความเอื้ออาทร โดยคืนผลกำไรส่วนหนึ่งขององค์กรให้แก่สังคมอย่างสม่ำเสมอ					
1.3 รักษาความลับของผู้ใช้บริการ ผู้เกี่ยวข้อง และประชาชนอย่างจริงจัง และไม่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อองค์กรหรือบุคคลโดยมิชอบ					
1.4 ให้บริการลูกค้าทุกระดับด้วยความประทับใจ โดยความรวดเร็ว ถูกต้อง ตลอดจนการให้บริการในระบบสาธารณูปโภคต่อผู้ประกอบการและผู้เกี่ยวข้องด้วยคุณภาพที่ได้มาตรฐานและราคา55ที่เป็นธรรม					
1.5 ยึดถือและปฏิบัติในเรื่องความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและสมดุล					
1.6 กำหนดเงื่อนไขกับคู่สัญญาอย่างเป็นธรรม					
1.7 ให้ข้อมูลขององค์กรทั้งด้านบวกและด้านลบที่จำเป็นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือสาธารณะอย่างเพียงพอ เป็นจริง และถูกต้อง					
1.8 ยึดมั่นในระบบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข					
1.9 เคารพและปฏิบัติตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด					
1.10 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งด้านความรู้ ความสามารถและปลูกจิตสำนึกให้มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ พากเพียรอดทน และรับผิดชอบต่อ					
2. จรรยาบรรณของคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา					
2.1 ปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามกฎหมาย วัตถุประสงค์ ข้อบังคับองค์กร และมติที่ประชุมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใส เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การสุราฯ และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การสุราฯ ถูกต้อง และธรรมเนียมที่ดี รวมถึงเจตนารมณ์ของกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง					
2.2 คณะกรรมการควรดูแลให้เรื่องจรรยาบรรณเป็นเรื่องที่กรรมการฝ่ายจัดการ และพนักงานรัฐวิสาหกิจทุกคนยึดถือและปฏิบัติให้สอดคล้องและอยู่ในทิศทางเดียวกันอย่างเคร่งครัด					
2.3 คณะกรรมการควรกำหนดให้มีช่องทางการรับเรื่องร้องเรียน เมื่อพบเห็นการประพฤติ					
2.4 ปฏิบัติที่ผิดจรรยาบรรณหรือไม่เป็นไปตามแนวปฏิบัติ และมีมาตรการในการตรวจสอบและคุ้มครองผู้ที่ร้องเรียนอย่างเหมาะสม					

จริยธรรม และจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. จรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา					
3.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต เพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร เกียรติยศ ศักดิ์ศรี และความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของพนักงาน					
3.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรู้โดยประยุกต์ความรู้และทักษะการบริหารจัดการ อย่างสุดความสามารถในทุกกรณี ไม่บริหารองค์กรอย่างขาดความระมัดระวังหรือขาดการไตร่ตรอง					
3.3 ไม่พึ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้ตนเอง และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ข้อมูลใด ๆ ขององค์กรซึ่งยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ และไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อองค์กร45					
3.4 ไม่พึ่งเปิดเผยข้อมูลลับขององค์กรต่อบุคคลภายนอก					
3.5 จัดการดูแลมิให้ทรัพย์สินใด ๆ ขององค์กรเสื่อมค่าหรือสูญหายโดยมิชอบ					
3.6 รายงานสถานภาพขององค์กรโดยสม่ำเสมอ และครบถ้วนตามความเป็นจริง					
3.7 รายงานต่อสาธารณะถึงแนวโน้ม (Prospects) ในอนาคตขององค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและมีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ					
3.8 บริหารจัดการความเสี่ยงและกำหนดระบบควบคุมภายในอย่างเหมาะสม เพื่อลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การสุรา					
3.9 กำกับ ดูแล การดำเนินงานตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
4. จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างต่อองค์การสุรา					
4.1 ต้องปฏิบัติตามข้อบังคับ กฎระเบียบ และคำสั่งขององค์การสุราอย่างเคร่งครัด					
4.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต อุทิศตน พยายาม ดูแลรักษาทรัพย์สินขององค์การสุรา					
4.3 ใช้เวลาและทรัพย์สินขององค์การสุรา ให้เกิดประโยชน์สูงสุดไม่นำไปใช้เพื่อประโยชน์ของตนทั้งทางตรงและทางอ้อม					
4.4 ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะที่อาจก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ต่อ องค์การสุรา รวมทั้งต้องเปิดเผยการมีความสัมพันธ์กับองค์กร สถาบันทางธุรกิจภายนอก หรือความสัมพันธ์ทางเครือญาติเพื่อหลีกเลี่ยงการกระทำ ที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในด้านผลประโยชน์					
4.5 ต้องรักษาความลับของลูกค้า ประชาชน และองค์การสุราอย่างเคร่งครัด และไม่ใช้ข้อมูลขององค์การสุรา กับลูกค้า เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น					

จริยธรรม และจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
4.6 ละเว้นหรือหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นต่อบุคคลภายนอกหรือสื่อมวลชนในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานขององค์การสุรา โดยที่ตนเองไม่มีอำนาจหน้าที่ หรือเรื่องอื่นใดที่อาจกระทบกระเทือนต่อชื่อเสียงและการดำเนินการขององค์การสุรา					
4.7 ชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคคลภายนอก เพื่อรักษาไว้ซึ่งภาพลักษณ์ที่ดีขององค์การสุรา เมื่อมีโอกาส					
4.8 แจ้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหากพบว่าองค์การสุรา หรือบุคคลในองค์การสุรา กระทำการใด ๆ โดยมีขอบ					
5. จรรยาบรรณต่อเจ้าหน้าที่					
5.1 ปฏิบัติตามพันธะสัญญาหรือเงื่อนไขต่าง ๆ ที่ตกลงกันไว้และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่าง					
5.2 เคร่งครัด รวมถึงการระงับและหิสนที่อาจเกิดขึ้น และหากไม่สามารถปฏิบัติตามเงื่อนไขในสัญญา จะแจ้งให้เจ้าหน้าที่ทราบล่วงหน้าโดยไม่ปกปิดข้อเท็จจริง เพื่อร่วมกันหาแนวทางแก้ไข					
5.3 บริหารจัดการเงินทุนให้มีโครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจ และรักษาความเชื่อมั่นต่อเจ้าหน้าที่					
5.4 เปิดเผยข้อมูลสารสนเทศที่ถูกต้องและครบถ้วนอย่างสม่ำเสมอ					
5.5 มุ่งมั่นในการรักษาสัมพันธภาพที่ยั่งยืนกับเจ้าหน้าที่และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกัน					
6. จรรยาบรรณต่อการจัดหาพัสดุและการปฏิบัติต่อลูกค้า					
6.1 จัดหาพัสดุให้มีผลดีต่อองค์การสุรา มากที่สุด และตรงตามความต้องการทั้งคุณภาพ ราคา จำนวน เวลาการให้บริการ ความรวดเร็ว และคำนึงถึงนโยบายด้านคุณภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม					
6.2 พนักงานผู้ดำเนินการจัดหา จะต้องมีการวางแผนจัดหาพัสดุล่วงหน้าที่ดี เพื่อหลีกเลี่ยงการจัดหาพัสดุอย่างเร่งด่วนโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร					
6.3 องค์การสุรา จะไม่เอาเปรียบลูกค้า โดยจะต้องคำนึงถึงประโยชน์และความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในด้านชื่อเสียงและภาพพจน์ขององค์การสุรา ต่อสายตาของบุคคลภายนอกด้วย					
6.4 พนักงานองค์การสุรา จะต้องให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ชัดเจน ครบถ้วนแก่ลูกค้าด้วยวิธีการที่เปิดเผยและให้โอกาสแก่ลูกค้าอย่างเท่าเทียมกัน					
6.5 พนักงานองค์การสุรา ควรรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะใด ๆ ที่ลูกค้าร้องเรียนหรือแนะนำ เพื่อปรับปรุงแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน					
6.6 พนักงานองค์การสุรา ต้องรักษาข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากผู้เสนอราคา แต่ละรายไว้เป็นความลับ ไม่เปิดเผยให้รายอื่นทราบ					

จริยธรรม และจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
6.7 การเชิญคู่ค้าเพื่อเสนอราคาจะต้องให้เกิดการแข่งขันที่เป็นธรรมกับคู่ค้าทุกราย					
6.8 เจริญต่อรองบนพื้นฐานของความสัมพันธ์เชิงธุรกิจ เป็นธรรมทั้งสองฝ่ายเปิดเผยและมีหลักฐาน					
6.9 รักษาความสัมพันธ์กับคู่ค้าในเชิงธุรกิจด้วยความเสมอภาค ไม่เรียกรับทรัพย์สิน หรือผลประโยชน์อื่นใดทั้งโดยตรงและโดยอ้อมจากคู่ค้า					
6.10 ผู้บริหารตามอำนาจการจัดหาต้องใช้ดุลพินิจในการให้คำปรึกษา คำแนะนำและรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน					
6.11 ผู้บริหารตามอำนาจการจัดหาจะควบคุม ตรวจสอบ ดูแลให้มีการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ อย่างเคร่งครัด หากพบว่ามีพฤติการณ์ผิดจรรยาบรรณต้องดำเนินการสอบสวนและพิจารณาโทษทางวินัย					
6.12 สนับสนุนให้มีการจัดหาพัสดุและบริการจากผู้ประกอบการที่เป็นคนไทย					
6.13 จัดหาพัสดุอย่างมีระบบ ถูกต้องตามหลักวิชาการมีการควบคุมที่รัดกุมและปรับเปลี่ยนวิธีการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจการค้าตลอดเวลา					
7. จรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้า					
7.1 ไม่แสวงหาข้อมูลที่เป็นความลับของคู่แข่งทางการค้า ด้วยวิธีการที่ไม่สุจริตหรือไม่เหมาะสม เช่น การให้สินบน หรือว่าจ้างพนักงานของบริษัทคู่แข่งเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นความลับของบริษัทคู่แข่ง					
7.2 ไม่ทำลายชื่อเสียงของคู่แข่งทางการค้าด้วยการกล่าวหาในทางร้าย					
7.3 ไม่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติร่วมกันเพื่อกระทำการหรือสมยอมในการเสนอราคาที่ไม่เป็นธรรมต่อลูกค้า					
7.4 ไม่ละเมิดและปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยทรัพย์สินทางปัญญา					
8. จรรยาบรรณต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ					
8.1 ปฏิบัติหน้าที่และดำเนินธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อผู้ถือหุ้นโดยสม่ำเสมอ มีการเปิดเผยข้อมูลต่อผู้ถือหุ้นอย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีมาตรฐาน โดยอยู่ภายใต้กรอบของกฎหมาย หลักจริยธรรมและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี					
8.2 บริหารกิจการให้มีความเจริญก้าวหน้า มั่นคง โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสพการณ์อย่างเต็มที่ ตลอดจนตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ระมัดระวัง รอบคอบ และเป็นธรรม เพื่อผลประโยชน์สูงสุดของผู้ถือหุ้นโดยรวม					
8.3 กำกับดูแลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่า องค์การสุราฯ มีสถานะทางการเงิน การบริหารและการจัดการที่ถูกต้อง เหมาะสม เพื่อปกป้องและเพิ่มผลประโยชน์ของผู้ถือหุ้น					
8.4 จัดการดูแลไม่ให้ทรัพย์สินใด ๆ ขององค์การสุราฯ เสื่อมค่า สูญหาย หรือสูญเสียไปโดยเปล่าประโยชน์					

จริยธรรม และจรรยาบรรณ ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
8.5 ไม่แสวงหาประโยชน์ให้ตนเองและผู้เกี่ยวข้อง โดยเปิดเผยข้อมูลภายในใด ๆ ขององค์การสุรา ที่เป็นความลับและ/หรือยังไม่ได้เปิดเผยต่อสาธารณะ ต่อบุคคลภายนอกอันจะนำมาซึ่งผลเสียขององค์กร					
8.6 เคารพสิทธิของผู้ถือหุ้นโดยรายงานสถานะและผลการดำเนินงานขององค์การสุรา รวมทั้งข้อมูลสารสนเทศ ให้ผู้ถือหุ้นทุกรายทราบอย่างเท่าเทียมกัน สม่ำเสมอ ทันเวลา ถูกต้องและครบถ้วนตามความจริง โดยมีข้อมูลสนับสนุนที่มีเหตุผลอย่างเพียงพอ					
8.7 ไม่ดำเนินการใด ๆ ในลักษณะซึ่งอาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับองค์การสุรา โดยมีแจ้งให้องค์การสุรา ทราบ					
9. จรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชน					
9.1 เคารพในศักดิ์ศรีส่วนบุคคล ความเป็นส่วนตัว และสิทธิของแต่ละบุคคลที่ได้มีปฏิสัมพันธ์ด้วยในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ และไม่กระทำการใด ๆ หรือส่งเสริมให้มีการละเมิดหรือล่วงเกินสิทธิมนุษยชนใด ๆ					
9.2 ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความโน้มเอียงทางเพศ อายุ ความทุพพลภาพ การแสดงความคิดเห็นด้านการเมืองที่ไม่ผิดกฎหมาย หรือการแสดงความคิดเห็นใด					
10. จรรยาบรรณด้านการบริหารความเสี่ยง					
10.1 ตระหนักถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่และกิจกรรมของแต่ละคน					
10.2 ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารความเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กร					
10.3 ร่วมกันปฏิบัติตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงที่กำหนดขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่รับรู้และเข้าใจของทุกคน					
10.4 พนักงานองค์การสุรา ต้องมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงขององค์กรเสมือนเป็นหน้าที่และถือปฏิบัติเป็นวัฒนธรรมองค์กร					

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

.....

.....

.....

.....

.....



**องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต**
LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

LDO CULTURE DAY

CORE VALUE

Team Humillity Achievement Integrity Sustainability



ค่านิยมองค์กร (Core Value) "I" HAIS

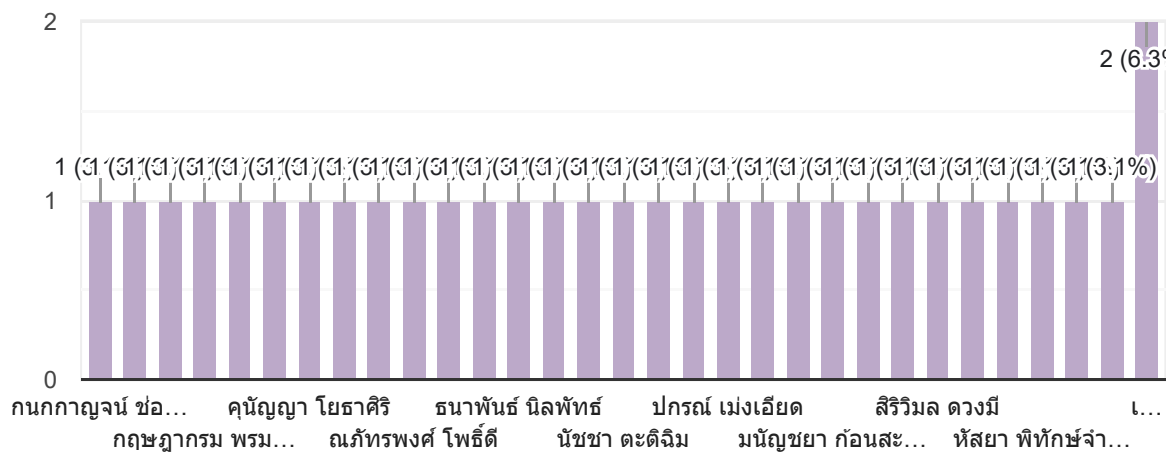
การตอบกลับ 32 รายการ

เผยแพร่งารวิเคราะห์

ប្រឹក្សា-ឥសាន

คัดลอก

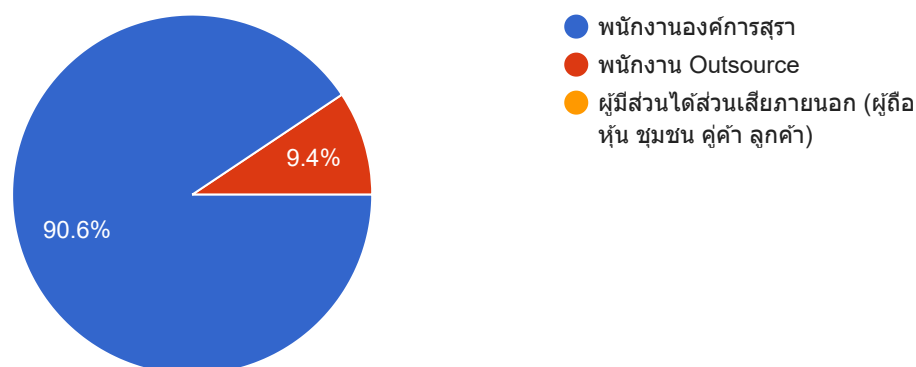
คำตอบ 32 ข้อ



ท่านเป็น...

 คัดลอก

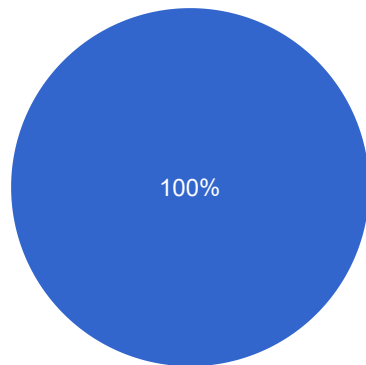
คำตอบ 32 ข้อ



1. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตน มีความรับผิดชอบ ในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พร้อมร่วมผลักดัน ภารกิจ เป้าหมายและการดำเนินงานของทีม

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ

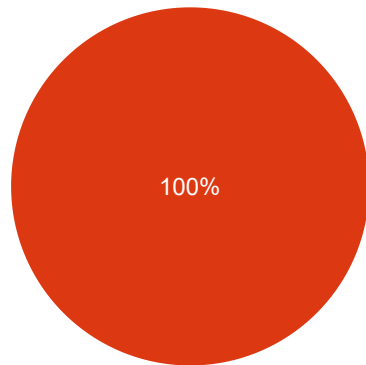


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

2. ไม่ร่วมมือในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ

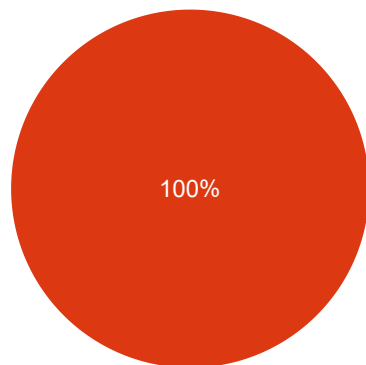


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

3. ขัดขวางและหรือทำลายบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ



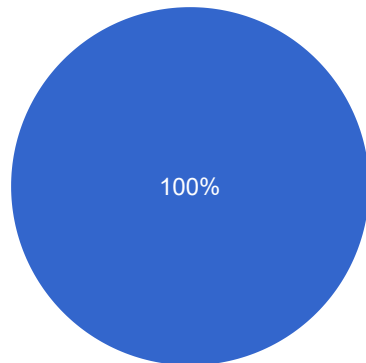
● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



4. แบ่งปันทักษะ เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาให้กับ
ทีม อย่างสร้างสรรค์และสามารถนำเสนอวิธีการที่ดีที่สุด

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ

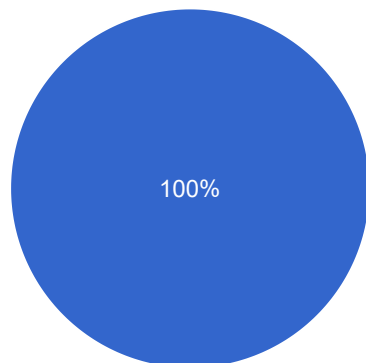


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

5. ยกย่องให้กำลังใจและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้า
และ ลับหลัง

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ

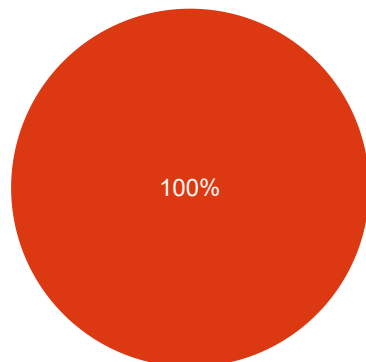


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

6. ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และไม่ให้คำปรึกษากับคนในทีมเพื่อให้เกิดวิธีการที่ดีที่สุดใน
การแก้ปัญหา

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ



● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



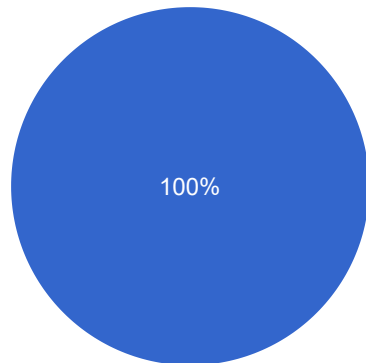
7. เรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน



คัด

ลอก

คำตอบ 32 ข้อ



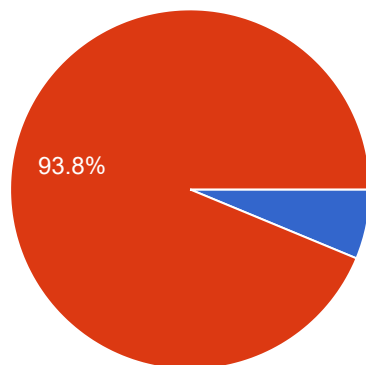
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

8. เป็นภาระของทีมเพราะไม่ทำหน้าที่ในส่วนของตนเอง เมื่อต้องทำงานเป็นทีม



คัดลอก

คำตอบ 32 ข้อ



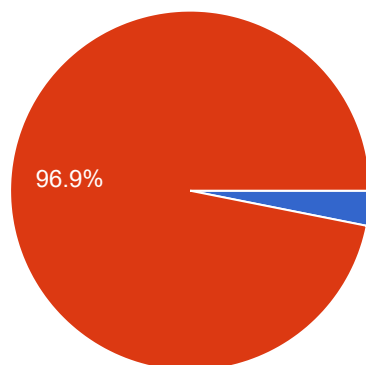
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

9. คำนึงถึงประโยชน์ของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม



คัดลอก

คำตอบ 32 ข้อ



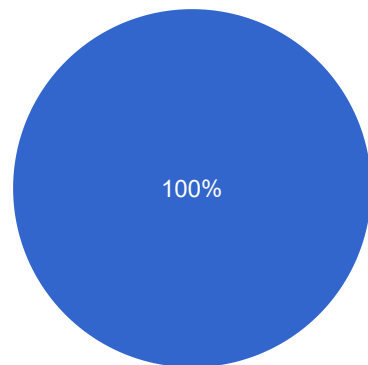
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



10. เคารพกฎและกติการ่วมกัน เพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดและอยู่ภายใต้กรอบ ที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย

คัด
ลอก

คำตอบ 32 ข้อ



- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - [ข้อกำหนดในการให้บริการ](#) - [นโยบายความเป็นส่วนตัว](#)

Google ฟอรัม







LDO CULTURE DAY

CORE VALUE

Team Humillity Achievement Integrity Sustainability



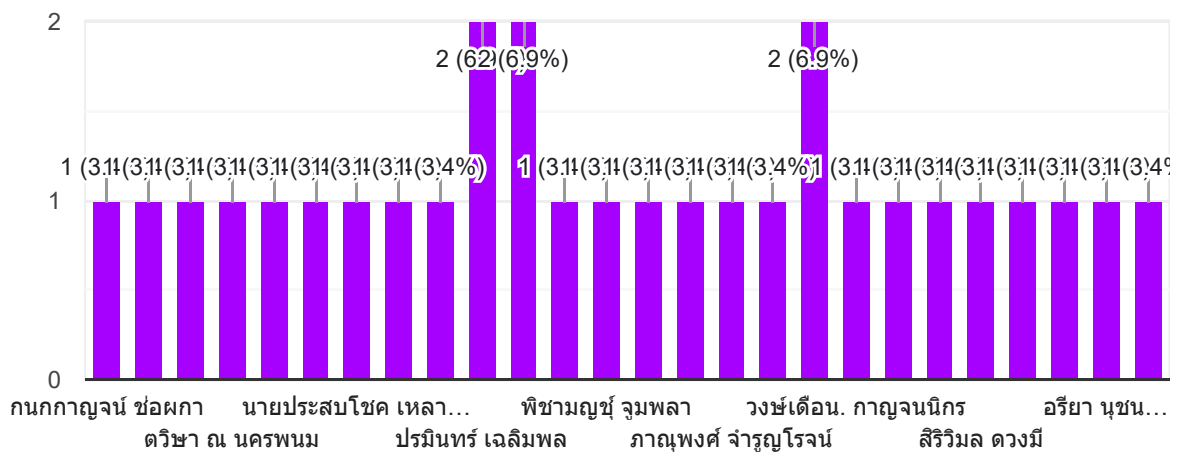
ค่านิยมองค์กร (Core Value) T "H" AIS

การตอบกลับ 29 รายการ

เผยแพร่การวิเคราะห์

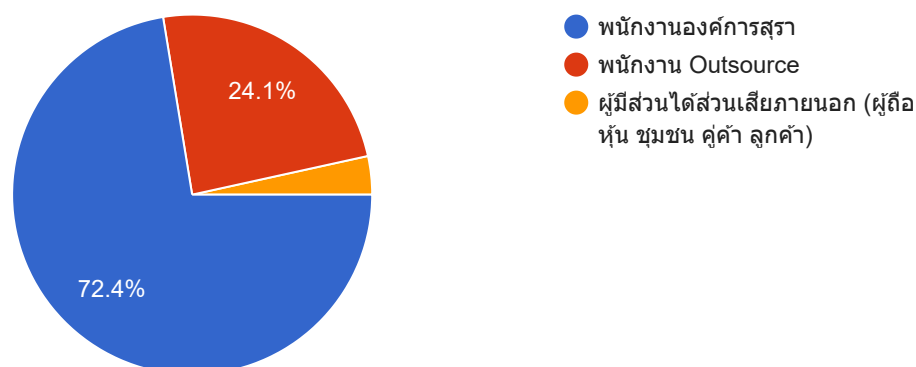
ข้อ-สี่

คำตอบ 29 ข้อ



ท่านเป็น...

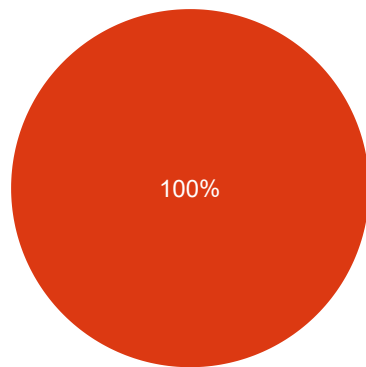
คำตอบ 29 ข้อ



1. ใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่ไม่สุภาพ กระหมกกระทั้ง พุดส่อเสียดผู้อื่น

 คัดลอก

คำตอบ 29 ข้อ

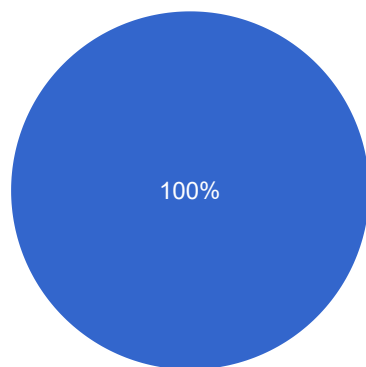


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

2. ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน

 คัด
ลอก

คำตอบ 29 ข้อ

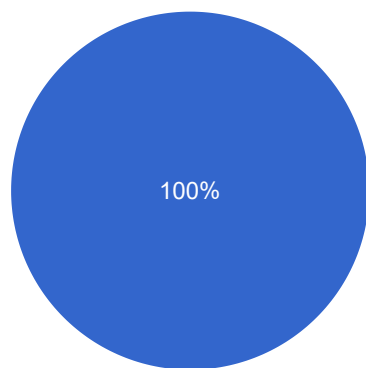


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

3. แสดงกริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักแสดงความเคารพผู้อาวุโส

 คัด
ลอก

คำตอบ 29 ข้อ



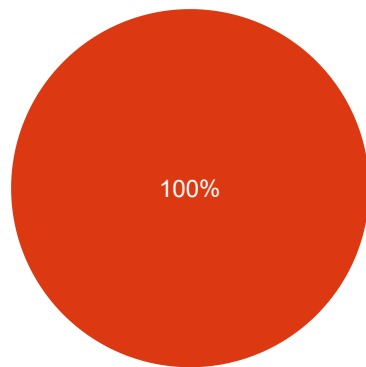
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)





4. แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกค้า

คำตอบ 29 ข้อ

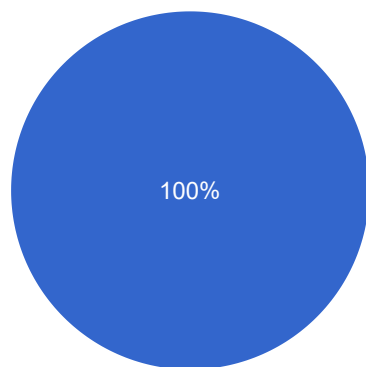


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



5. การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ คิดไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างเสมอต้นเสมอปลาย

คำตอบ 29 ข้อ

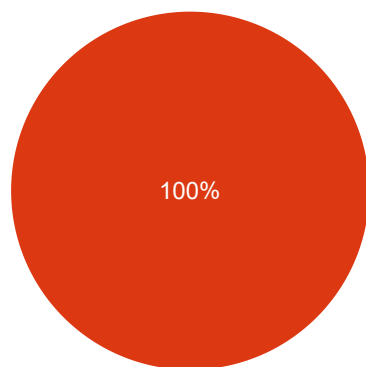


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



6. แสดงกริยาท่าทางที่ไม่สุภาพ ไม่นุ่มนวล หยาดกระด้าง ไม่ให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า

คำตอบ 29 ข้อ



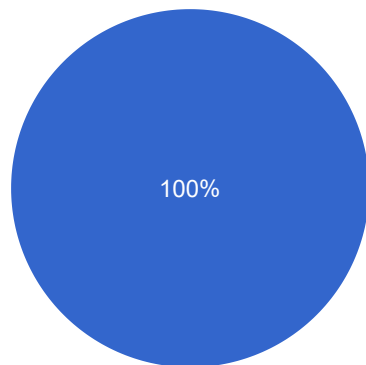
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



7. การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดี พุด แสดงกิริยาท่าทางออกมาเป็นไปด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน

คัด
ลอก

คำตอบ 29 ข้อ

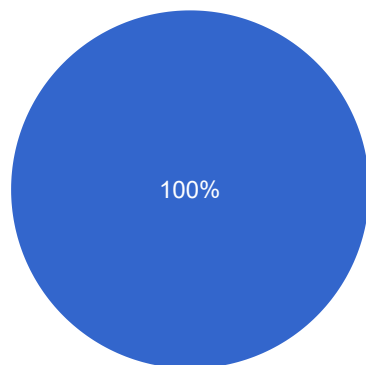


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

8. ตระหนักในตัวเองและสามารถวางตนได้ถูกต้องเหมาะสม

คัด
ลอก

คำตอบ 29 ข้อ

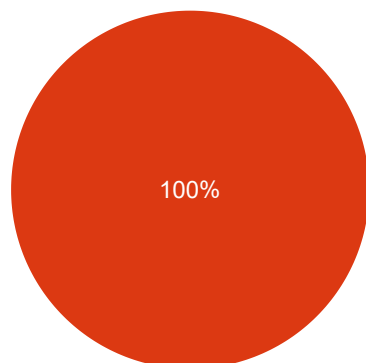


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

9. ไม่มีกาลเทศะแสดงออกเรื่องอารมณ์ไม่เหมาะสมและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง

คัด
ลอก

คำตอบ 29 ข้อ

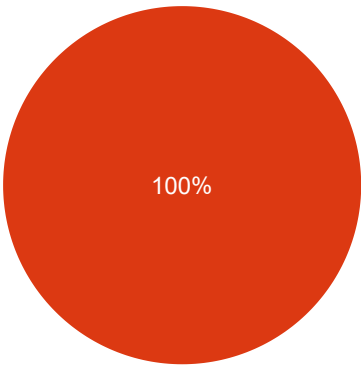


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



10. ละเลยความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการทุกกลุ่ม

คำตอบ 29 ข้อ



- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google [รายงานการละเมิด](#) - [ข้อกำหนดในการให้บริการ](#) - [นโยบายความเป็นส่วนตัว](#)

Google ฟอรัม







องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต
LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

LDO CULTURE DAY

CORE VALUE

Team Humillity Achievement Integrity Sustainability



ค่านิยมองค์กร (Core Value) TH "A" IS

การตอบกลับ 17 รายการ

เผยแพร่การวิเคราะห์



ชื่อ-สกุล

คำตอบ 17 ข้อ

นายอิษมน่อนนธ์ พนาสิทธิ์

สมศิริ จันทร์อ่อน

ภรภัทร สุขเจริญ

นัชชา ตะดิธิท

ภาณุพงศ์ จำรูญโรจน์

วรัญชยาศ

ตริษา ณ นครพนม

ชฎิกาญจน์ สุขศรี

ชุตานา รุ่งเรืองศุภรัตน์

ทิพวรรณ สวัสดิ์

รุ่งจี ทองมาลา

ภัทรชา วิมลภักตร์

สิริวิมล ดวงมี

มนัญชยา ก้อนสะท้อน

ลิขิต สังขเวก

กมลพร วงษ์ภักดี

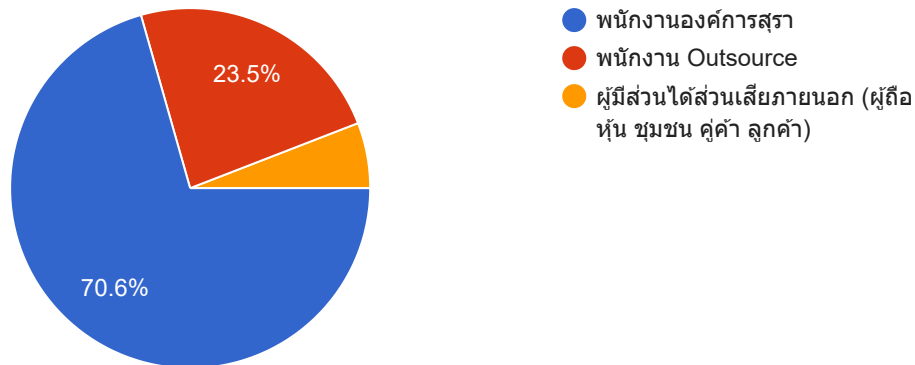
นายประสพโชค เหลาไชย



ท่านเป็น...

 คัดลอก

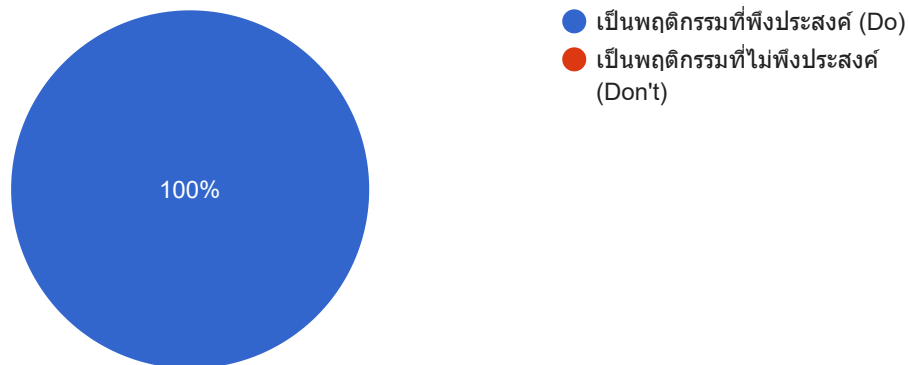
คำตอบ 17 ข้อ



1. นำข้อเสนอแนะและร้องเรียนมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงและดำเนินการแก้ไข
ปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ

 คัด
ลอก

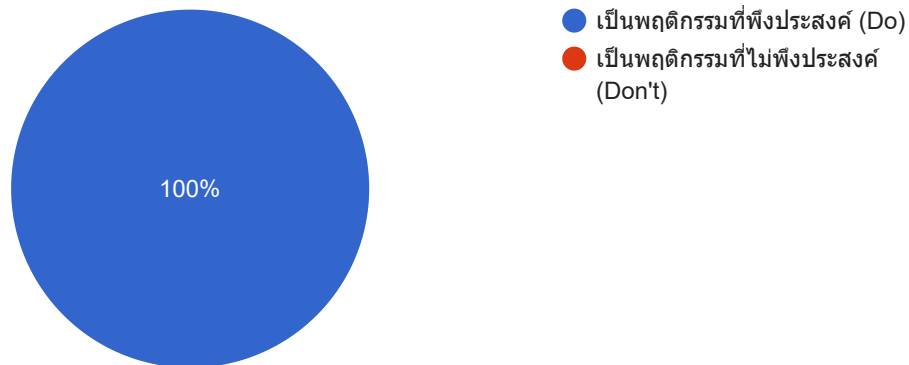
คำตอบ 17 ข้อ



2. มีใจรักในงานที่ทำมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ทำงานได้ประสบ
สำเร็จตามที่ตนเองและผู้บังคับบัญชาคาดหวัง

 คัด
ลอก

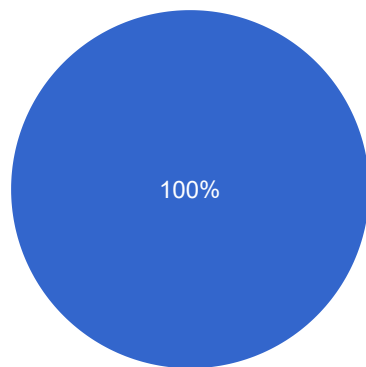
คำตอบ 17 ข้อ



3. ลงมือปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป

คัด
ลอก

คำตอบ 17 ข้อ

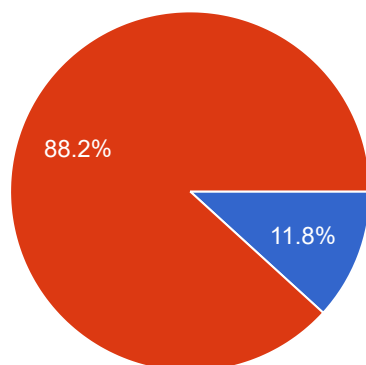


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

4. ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมาก ทุ่มเทกกับงานที่ไม่เกิดประโยชน์

คัด
ลอก

คำตอบ 17 ข้อ

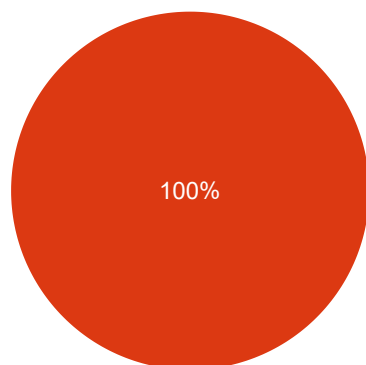


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

5. ทำงานผิดขั้นตอน ไม่ตรงตามกระบวนการที่กำหนดไว้

คัด
ลอก

คำตอบ 17 ข้อ



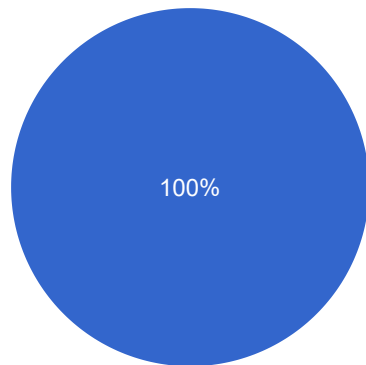
● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)





6. มีการวางแผนการทำงาน จัดลำดับของงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีระบบ

คำตอบ 17 ข้อ

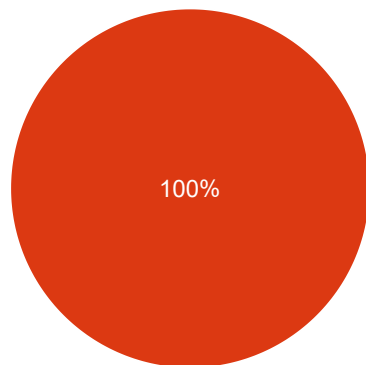


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



7. ไม่อุทิศตนและเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

คำตอบ 17 ข้อ

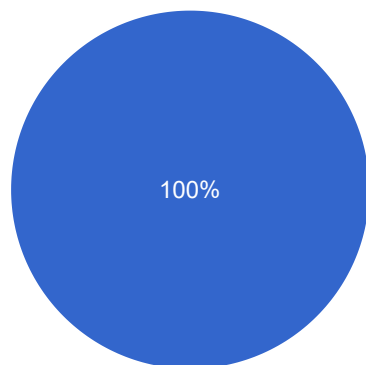


- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



8. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

คำตอบ 17 ข้อ



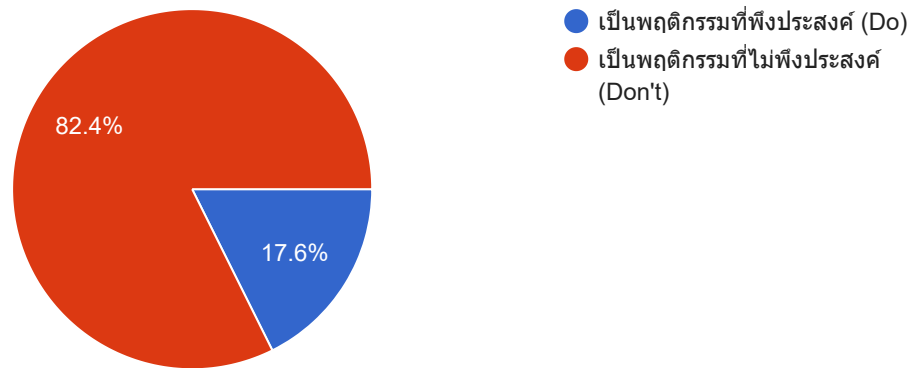
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)





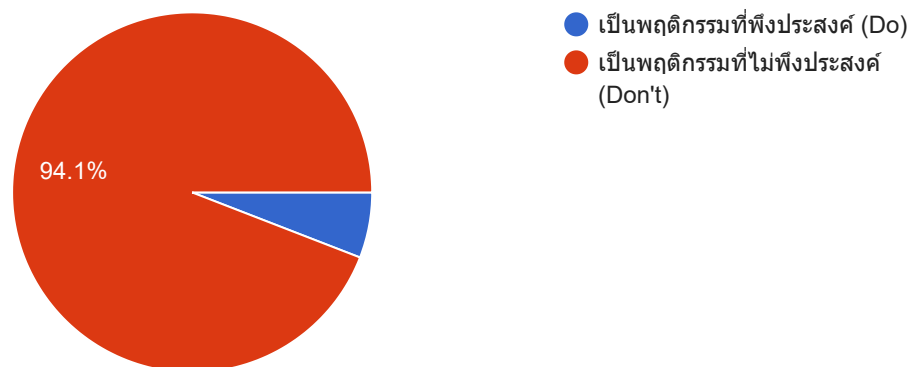
9. เมื่อเผชิญกับงานที่ยากหรือปัญหาอุปสรรคก็อดใจหึ่กหนึ่โดยง่าย

คำตอบ 17 ข้อ



10. ขาดการวางแผนการทำงาน ไม่จัดลำดับงานที่ตนรับผิดชอบ

คำตอบ 17 ข้อ



เนื้อหานี้มีได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google [รายงานการละเมิด](#) - [ข้อกำหนดในการให้บริการ](#) - [นโยบายความเป็นส่วนตัว](#)

Google ฟอรั่ม







องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต
LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

LDO CULTURE DAY

CORE VALUE

Team Humillity Achievement Integrity Sustainability



ค่านิยมองค์กร (Core Value) THA "I" S

การตอบกลับ 24 รายการ

เผยแพร่การวิเคราะห์



ชื่อ-สกุล

คำตอบ 24 ข้อ

แพรวา โคตรมา

พลอยสวย ชื่อมงก

ภรภัทร สุขเจริญ

จุฬามาศ แสงเปล่งปลั่ง

วิไลวรรณ อินทร

นัชชา ตะติณ

ภาณุพงศ์ จำรูญโรจน์

วรัญชยาศ

ตวิษา ณ นครพนม

ชุตিকাญจน์ สุขศรี

สุธาวัลย์ ลาภรัตน์

นายวิทวัส สครัมย์

ภิญโญ จรรย์ะเจริญ

ทิพวรรณ สวัสดิ์

ชนรดี มังกรศรี

วงศ์เดือน. กาญจนนิกร

ภัทรชา วิมลภักตร์

ปัทมรา ศิริกุลบดี

รุ่งจี ทองมาลา

กนกกาญจน์ ช่อผกา

สิริวิมล ดวงมี



มณัญชยา ก้อนสะเทือน

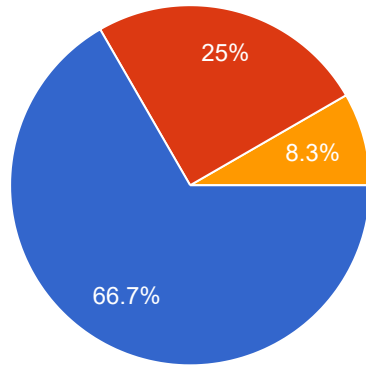
ลิขิต สังขเวก

นายประสพโชค เหลาไชย

ท่านเป็น...

 คัดลอก

คำตอบ 24 ข้อ

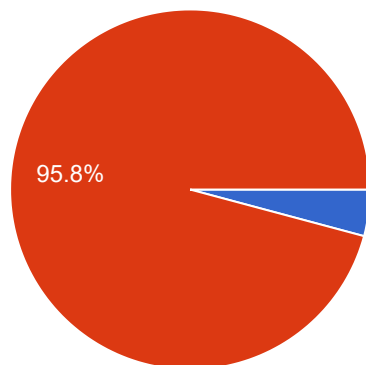


- พนักงานองค์การสุรา
- พนักงาน Outsource
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก (ผู้ถือหุ้น ชุมชน คู่ค้า ลูกค้า)

1. กระทำการใดที่สื่อในทางทุจริตขัดต่อกฎหมาย ละเลย ละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานและองค์กร

 คัดลอก

คำตอบ 24 ข้อ



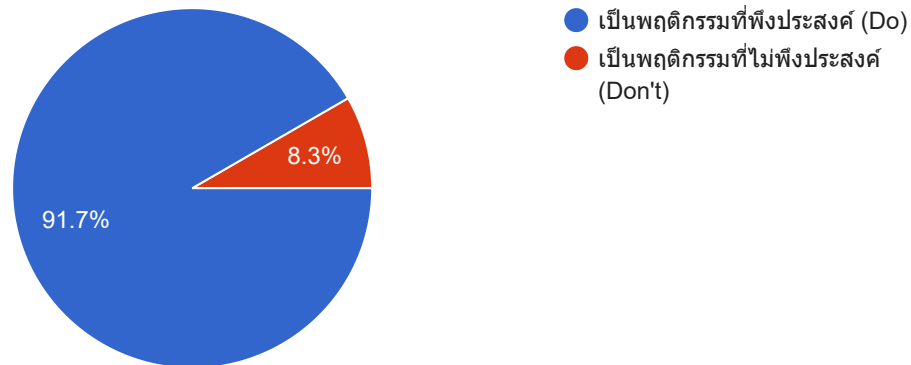
- เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
- เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



2. เปิดเผยการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพจน์มิชอบต่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย

คัด
ลอก

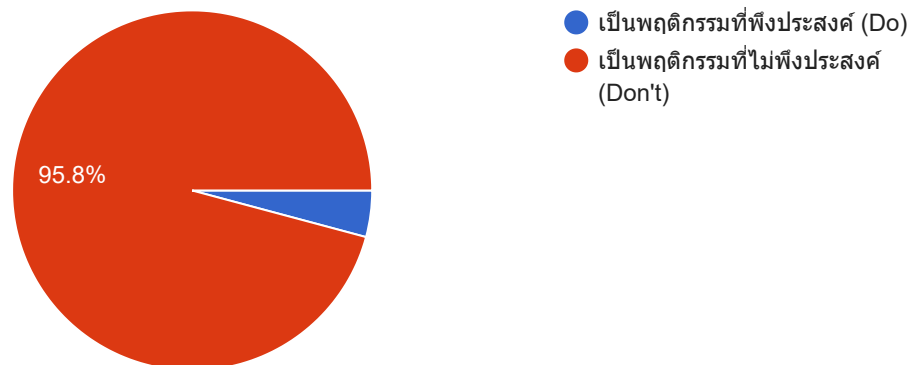
คำตอบ 24 ข้อ



3. ปกปิด เพิกเฉย เปลี่ยนแปลงข้อมูลข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คัด
ลอก

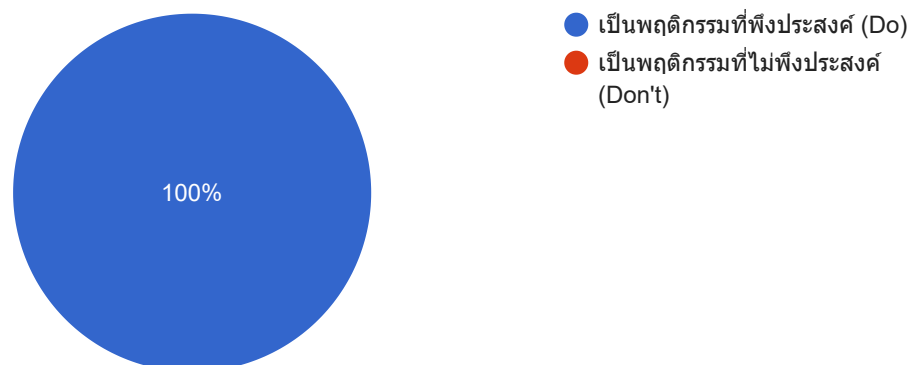
คำตอบ 24 ข้อ



4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตน

คัด
ลอก

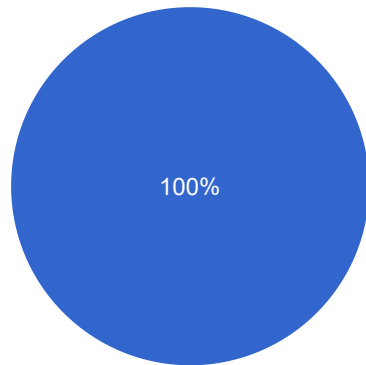
คำตอบ 24 ข้อ



5. นำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในการบริหารงานและการให้บริการขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คัด
ลอก

คำตอบ 24 ข้อ

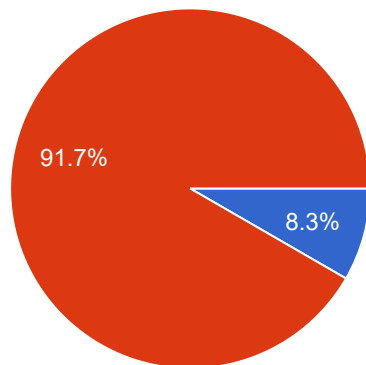


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

6. เลือกปฏิบัติ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก

คัด
ลอก

คำตอบ 24 ข้อ

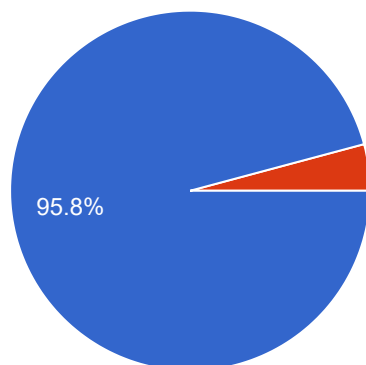


● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)

7. เปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา อย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

คัด
ลอก

คำตอบ 24 ข้อ



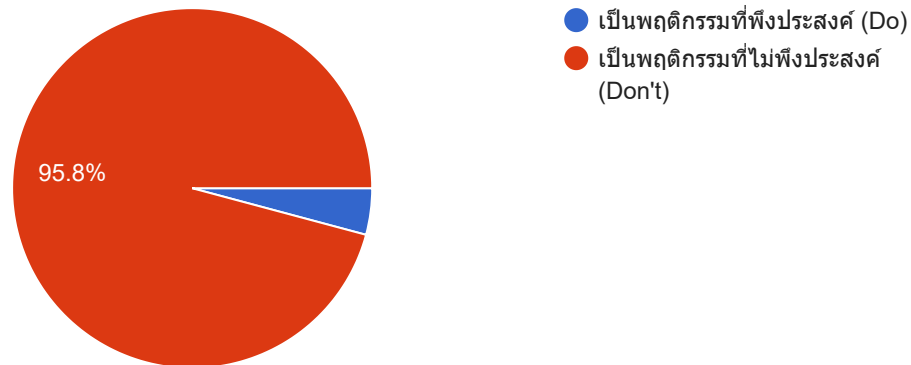
● เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ (Do)
● เป็นพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ (Don't)



8. โจมตีและทำลายชื่อเสียงของกลุ่มลูกค้า กลุ่มคู่ค้า และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการกล่าวหาในทางร้ายหรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้อง

คัด
ลอก

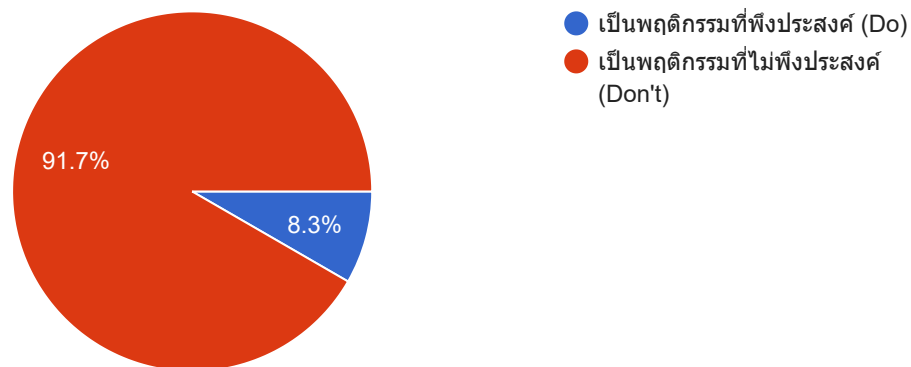
คำตอบ 24 ข้อ



9. เรียกรับและจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ไม่สุจริต

คัด
ลอก

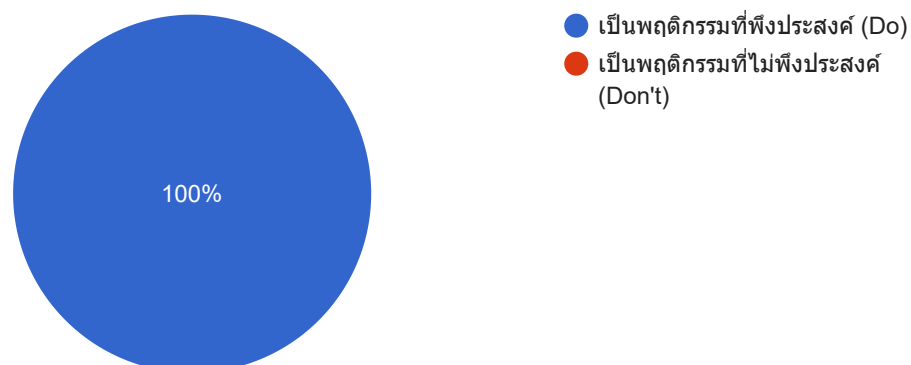
คำตอบ 24 ข้อ



10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัย พนักงาน ไม่ปฏิบัติตนไปในทางเสื่อมเสียต่อตนเองและสังคม

คัด
ลอก

คำตอบ 24 ข้อ



Google ฟอรม







องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต
LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

LDO CULTURE DAY CORE VALUE

Team Humillity Achievement Integrity Sustainability



ค่านิยมองค์กร (Core Value) THAI "S"

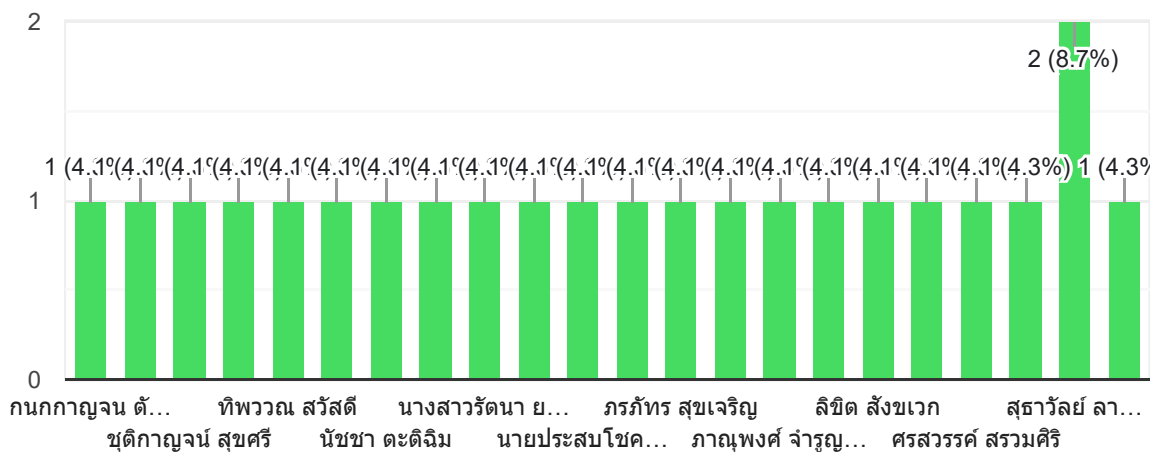
การตอบกลับ 23 รายการ

เผยแพร่การวิเคราะห์

ชื่อ-สกุล

คัดลอก

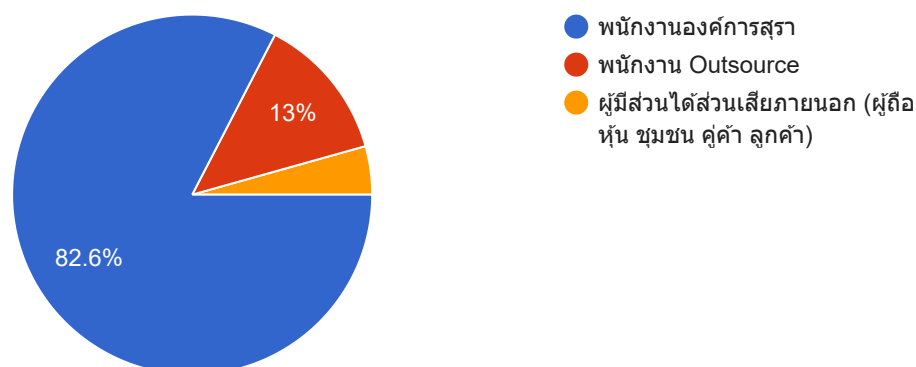
คำตอบ 23 ข้อ



ท่านเป็น...

คัดลอก

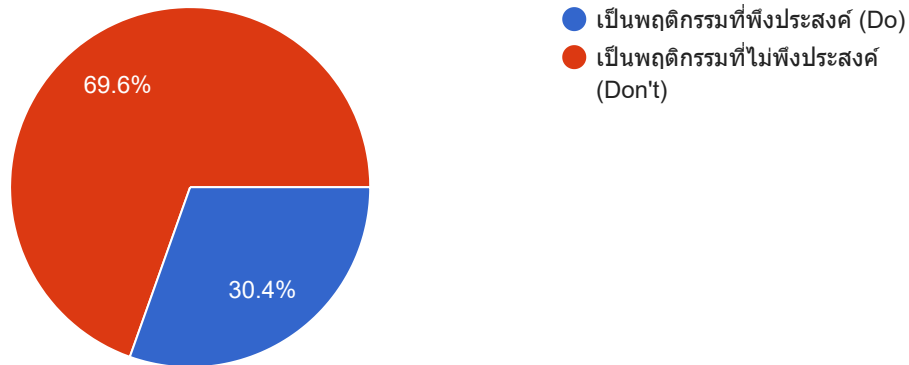
คำตอบ 23 ข้อ





1. ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ใส่ใจผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม

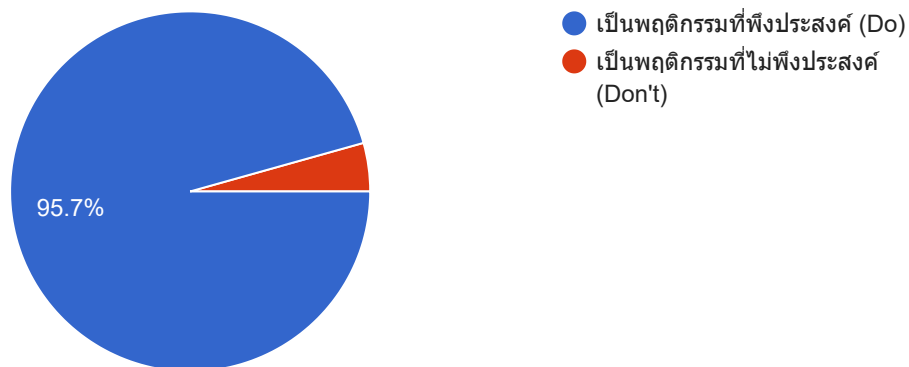
คำตอบ 23 ข้อ



2. ยึดหลักการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และอาศัยความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจ เพื่อมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของส่วนรวม



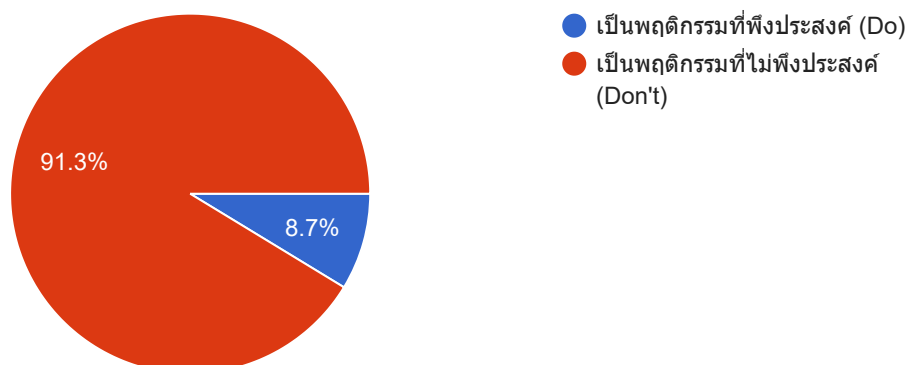
คำตอบ 23 ข้อ



3. ละเลยข้อมูลผลประโยชน์และความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ



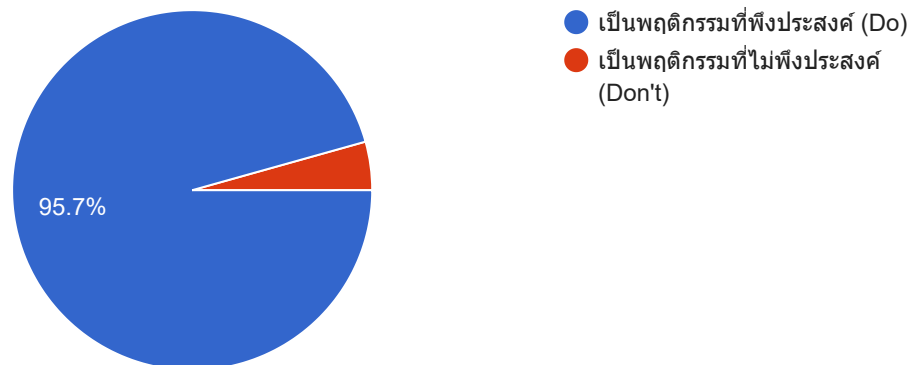
คำตอบ 23 ข้อ



4. คำนึงถึงการรักษาความสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในการดำเนินงานเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ

คัด
ลอก

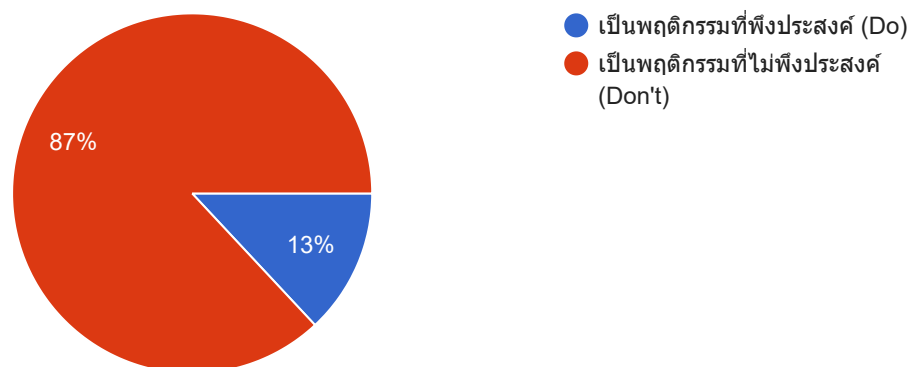
คำตอบ 23 ข้อ



5. ไม่ตอบสนองต่อประเด็นปัญหาหรือความจำเป็นทางสังคมที่จำเพาะเจาะจง

คัด
ลอก

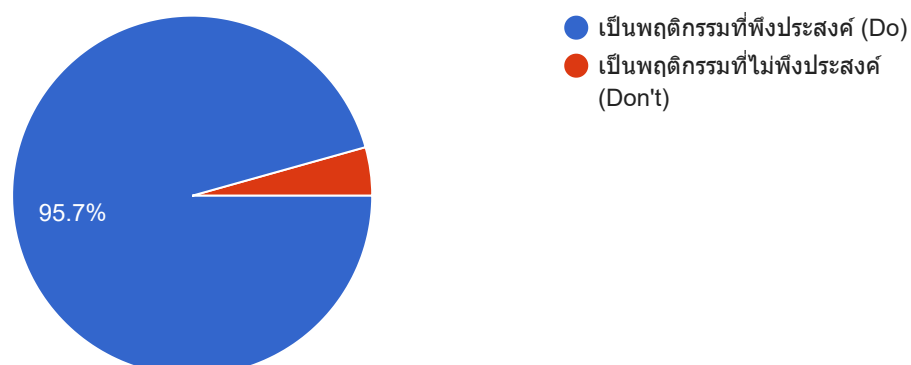
คำตอบ 23 ข้อ



6. ตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนให้แก่ลูกค้าและลูกค้า และนำแนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนไปประยุกต์ใช้ เพื่อลดผลกระทบจากการดำเนินงาน

คัด
ลอก

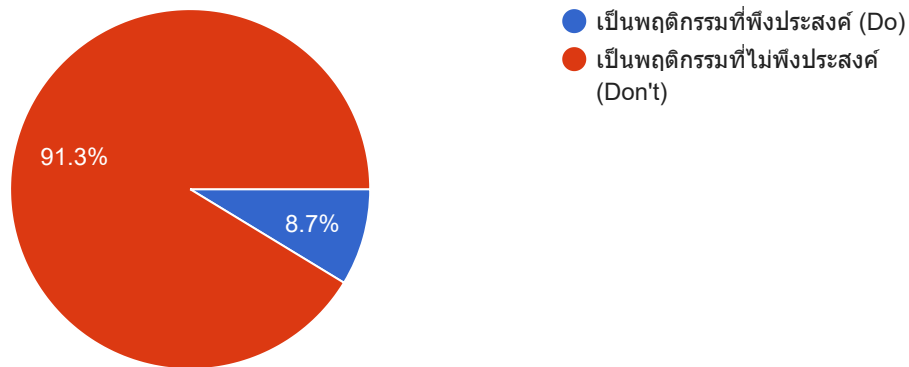
คำตอบ 23 ข้อ





7. ไม่ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร

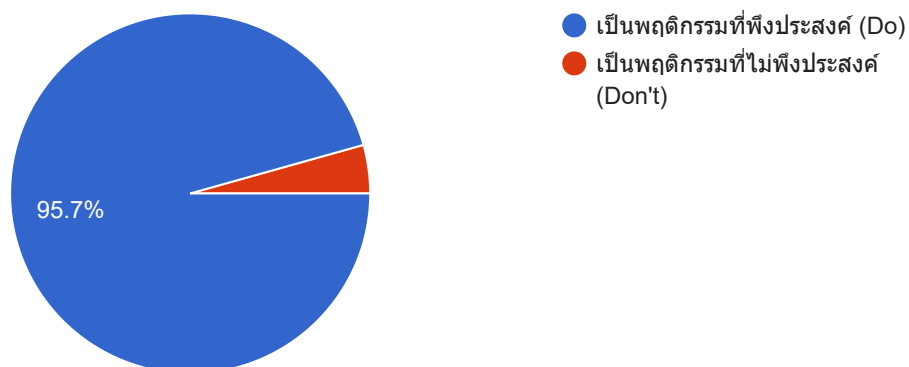
คำตอบ 23 ข้อ



8. จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย



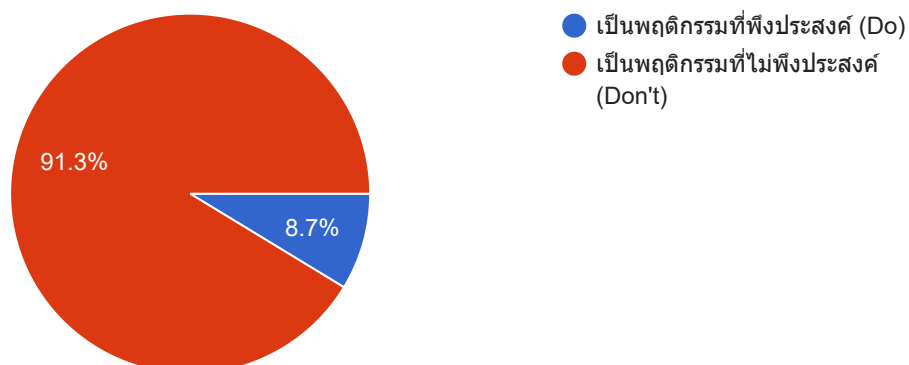
คำตอบ 23 ข้อ



9. ไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม



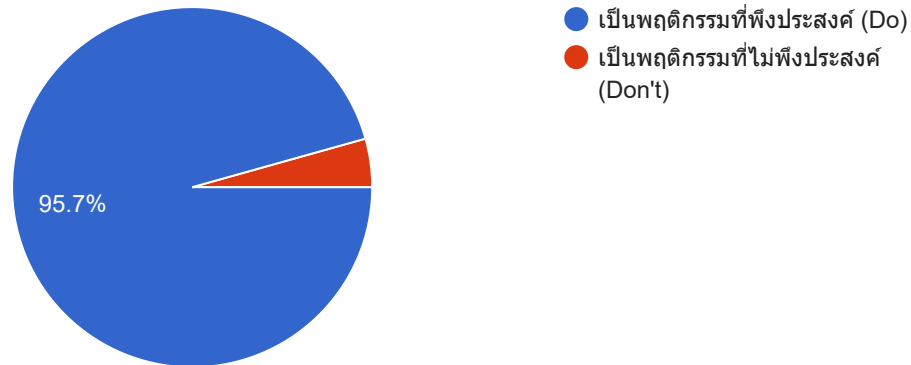
คำตอบ 23 ข้อ





10. ติดตามก้าวหน้าการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก

คำตอบ 23 ข้อ



เนื้อหานี้ได้ถูกสร้างขึ้นหรือรับรองโดย Google รายงานการละเมิด - ข้อกำหนดในการให้บริการ - นโยบายความเป็นส่วนตัว

Google ฟอรัม



