



องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต

LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

รายงานประเมินผลการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและ
วัฒนธรรมองค์กร องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2568

ค่านิยมองค์กร (CORE VALUES)

THAIS



องค์การสุรา กรมสรรพสามิต

สารบัญ

บทนำ

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

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รายละเอียดแบบสอบถาม	4
2. ข้อมูลเบื้องต้น	4
3. ผลการสำรวจข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	5
4. ผลการสำรวจข้อมูลการรับรู้ การสื่อสาร	7
5. ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ	8
6. ผลการสำรวจความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	10

รายการอ้างอิง

แบบสอบถามประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2568	15
---	----

บทนำ

1. หลักการและเหตุผล

ตามที่องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้ดำเนินการจัดทำคู่มือส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CORE VALUES AND CULTURE MANUAL) โดยกำหนดแนวทางให้เป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับ เพื่อเป็นแนวทางหรือรากฐานในการสร้างพฤติกรรมที่ดีของบุคลากรทุกคนภายในองค์กร ผ่านกระบวนการสร้างการรับรู้ สร้างความเข้าใจ การยอมรับและยึดถือปฏิบัติตามอย่างต่อเนื่อง การปลูกฝังค่านิยม องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ที่เหมาะสมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ จึงมีความจำเป็นที่บุคลากรทุกระดับต้องให้ความสำคัญและพฤติกรรมปฏิบัติตามค่านิยมองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นต้นแบบและเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ตามทิศทางที่องค์กรกำหนด แล้วถือปฏิบัติจนกลายเป็นวิธีที่สืบทอดที่เข้มแข็งจากรุ่นสู่รุ่น อันจะเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถในระดับบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร มีการบริหารงานตามกฎหมายและจริยธรรมด้วยความโปร่งใสมีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบูรณาการนโยบาย GRC (Governance Risk Management and Compliance : การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ) กับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

2. วัตถุประสงค์

1. เพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้และความเข้าใจพฤติกรรมอันพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการจัดทำและทบทวนแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมอันพึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ของพนักงานได้อย่างเหมาะสมและเพิ่มประสิทธิภาพของส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
3. เพื่อเพิ่มการรับรู้และความเข้าใจพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CORE VALUES AND CULTURE MANUAL)

3. แนวทางการดำเนินงาน

1. ออกแบบแบบสอบถามประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
2. เก็บข้อมูลจากแบบสอบถามประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด
3. ประเมินผล วิเคราะห์ผลสำรวจ และเรียงลำดับปัจจัยที่มีผลต่อการการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การสุรา ประจำปี 2568

1. รายละเอียดแบบสอบถาม

แบบสอบถามความประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2568 แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

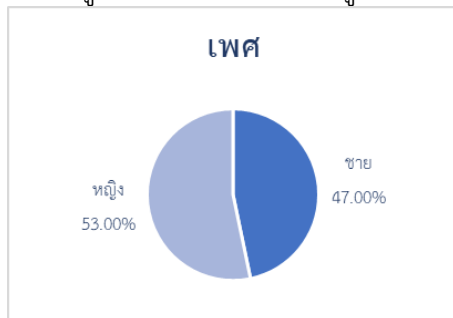
ส่วนที่	หัวข้อ	จำนวน
1	ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร แบ่งออกเป็น 4 หมวดย่อย ดังนี้ 1. เพศ 2. อายุ 3. การศึกษา 4. ประเภทบุคลากร	4 ข้อ
2	ข้อมูลการรับรู้ การสื่อสาร แบ่งออกเป็น 2 หมวดย่อย ดังนี้ 1. ช่องทางการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 2. ช่องทางการสื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่ง่าย ชัดเจน ทัวถึง	2 ข้อ
3	ความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ	12 ข้อ
4	ความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ แบ่งออกเป็น 5 หมวดย่อย ดังนี้ 1. ประพฤติปฏิบัติที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Teamwork การทำงานเป็นทีม) 2. ประพฤติปฏิบัติที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน) 3. ประพฤติปฏิบัติที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ) 4. ประพฤติปฏิบัติที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล) 5. ประพฤติปฏิบัติที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Sustainability มุ่งสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน)	50 ข้อ

2. ข้อมูลเบื้องต้น

การสำรวจผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CORE VALUES AND CULTURE MANUAL) ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 230 คน มีพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53 ของจำนวนพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด โดยการเก็บข้อมูลการสำรวจผ่าน Google Forms และรูปแบบกระดาษสำหรับพนักงานที่ไม่สะดวกใช้งานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

3. ผลการสำรวจข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

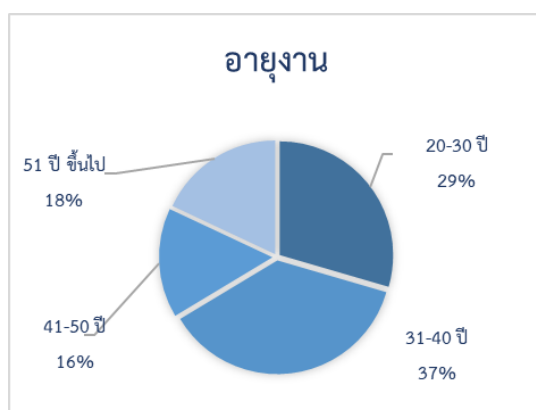
1) สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามเพศ



เพศ	จำนวน (คน)
ชาย	57 (47.00%)
หญิง	65 (53.00%)
รวม	122

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามเพศ

2) สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามอายุ



อายุ	จำนวน (คน)
ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี	36 (29%)
6 - 10 ปี	45 (37%)
11 - 15 ปี	19 (16%)
15- 20 ปี	22 (18%)
รวม	122

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามอายุ

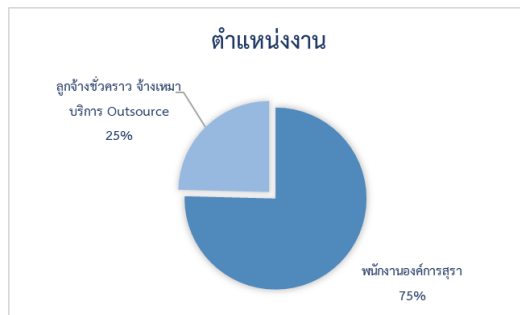
3) สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามการศึกษา



การศึกษา	จำนวน (คน)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	48 (39%)
ปริญญาตรี	64 (52%)
ปริญญาโท	8 (8%)
ปริญญาเอก	1 (1%)
รวม	122

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามการศึกษา

4) สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

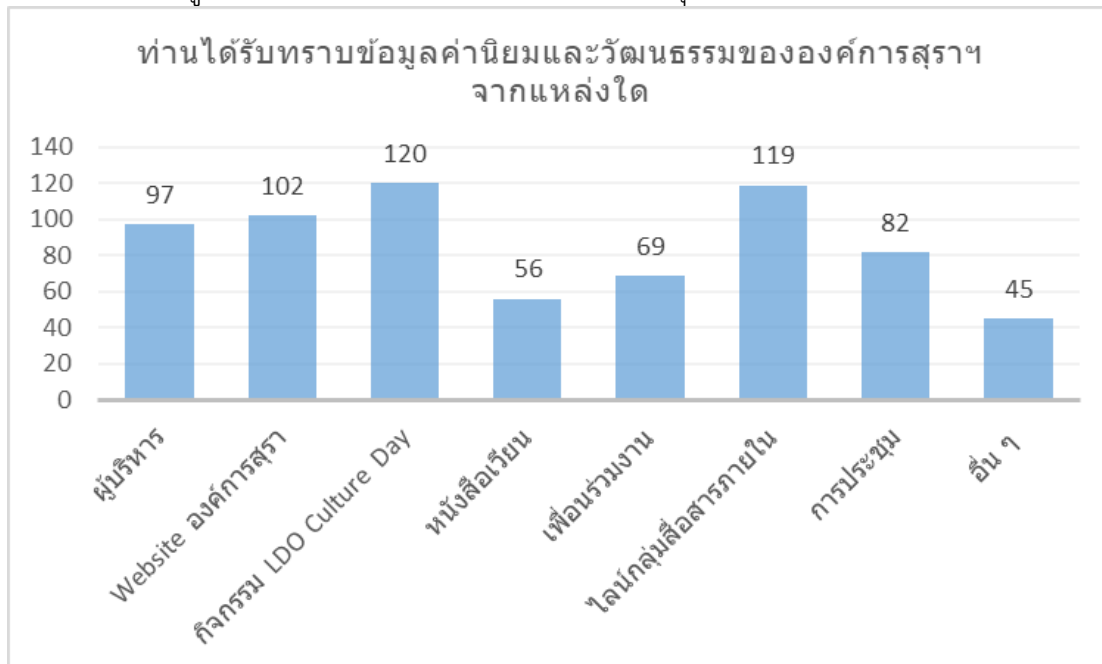


ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
พนักงานองค์การสุรา	92 (75%)
ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมา บริการ Outsource	39 (25%)
รวม	122

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร จำแนกตามตำแหน่งงาน

4. ผลการสำรวจข้อมูลการรับรู้ การสื่อสาร

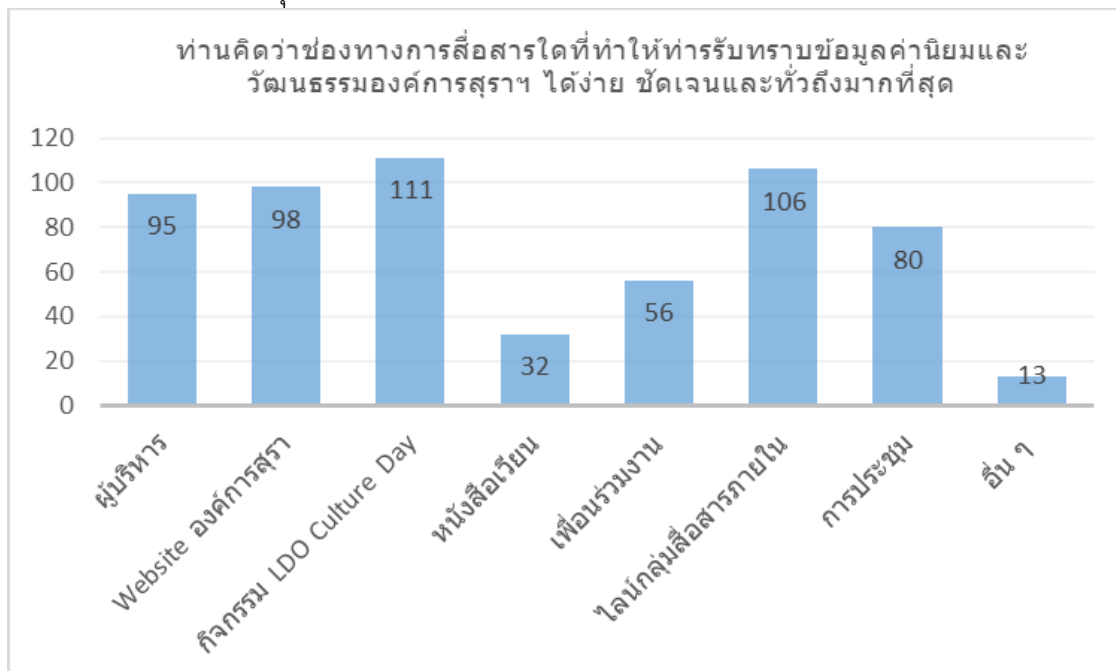
1) ท่านได้รับทราบข้อมูลค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ จากแหล่งใด



แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม

รับทราบข้อมูลค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ จากแหล่งใด

2) ท่านคิดว่าช่องทางการสื่อสารใดที่ทำให้ท่านรับทราบข้อมูลค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ ได้ง่าย ชัดเจนและทั่วถึงมากที่สุด



แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม

ช่องทางการสื่อสารใดที่ทำให้ท่านรับทราบข้อมูลค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ ได้ง่าย ชัดเจนและทั่วถึงมากที่สุด

5. ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ

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

ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร
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

ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	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

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ

ปัจจัยเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย 12 หัวข้อ สามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้
ค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
1. ท่านรับทราบ รับรู้ และมีความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ	4.25	มาก
2. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้	4.18	มาก
3. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ ที่กำหนดสามารถเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้	3.99	มาก

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์การสุรา	4.06	มาก
5. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา สามารถสะท้อนและคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	4.05	มาก
6. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	4.14	มาก
7. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา สามารถสื่อถึงภาพลักษณ์และพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การสุรา	4.11	มาก
8. องค์การสุรา มีการบูรณาการระหว่างการทำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) กับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.17	มาก
9. องค์การสุรา มีการเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบูรณาการ (GRC Culture) ที่มุ่งตอบสนองค่านิยมองค์กรและเหมาะสมต่อการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร	4.09	มาก
10. องค์การสุรา มีการเรียนรู้บริบทขององค์กรทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน วัฒนธรรมองค์กร และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน	3.97	มาก
11. องค์การสุรา มีการวิเคราะห์วัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กร ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน	4.12	มาก
12. องค์การสุรา มีการนำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงานที่สนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	4.25	มาก
ผลการการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การสุรา โดยเฉลี่ย	4.12	

ตารางแสดงค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

ผลการการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของพนักงานองค์การสุรา โดยรวมอยู่ที่ 4.12 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน ซึ่งผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในส่วนของการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติตามคู่มือส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CORE VALUES AND CULTURE MANUAL) ในหัวข้อ “ท่านรับทราบ รับรู้ และมีความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา” และ “องค์การสุรา มีการนำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงานที่สนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร” มากที่สุด โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 รองลงมา ได้แก่ หัวข้อ “ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุรา มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้” โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และมีความคิดเห็นในหัวข้อ “องค์การสุรา มีการเรียนรู้บริบทขององค์กรทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน วัฒนธรรมองค์กร และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน” น้อยที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97

6. ผลการสำรวจความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

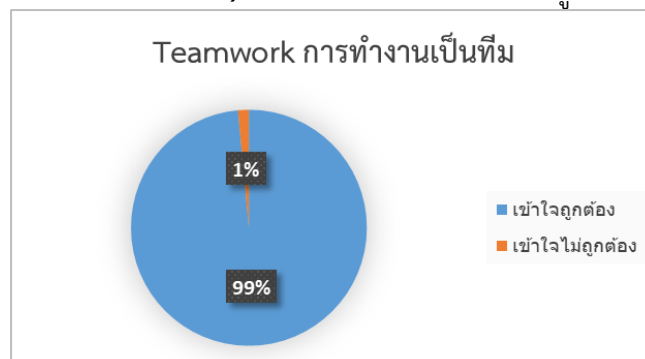
แบบสอบถามสำรวจความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ มีลักษณะเป็นคำถามที่ให้เลือกตอบว่าพฤติกรรมตามตัวอย่างเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 5 ด้าน สามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1) Teamwork การทำงานเป็นทีม

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
1. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตน มีความรับผิดชอบ ในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จ พร้อมร่วมผลักดัน ภารกิจ เป้าหมายและการดำเนินงานของทีม	/	
2. ไม่ร่วมมือในการทำงาน การแก้ไข้ปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม		/
3. ขัดขวางและหรือทำลายบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม		/
4. แบ่งปันทักษะ เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาให้กับทีม อย่างสร้างสรรค์และสามารถนำเสนอวิธีการที่ดีที่สุด	/	
5. ยกย่องให้กำลังใจและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง	/	
6. ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และไม่ให้คำปรึกษากับคนในทีมเพื่อให้เกิดวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา		/
7. เรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน	/	
8. เป็นภาระของทีมเพราะไม่ทำหน้าที่ในส่วนของตนเอง เมื่อต้องทำงานเป็นทีม		/
9. คำนึงถึงประโยชน์ของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม		/
10. เคารพกฎและกติการ่วมกัน เพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดและอยู่ภายใต้กรอบที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย	/	

ตารางแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Teamwork การทำงานเป็นทีม)

ผลการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Teamwork การทำงานเป็นทีม) พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 99% และเข้าใจไม่ถูกต้อง 1%



แผนภาพแสดงสัดส่วนความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Teamwork การทำงานเป็นทีม)

2) Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
1. ใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่ไม่สุภาพ กระแทกกระทั้น พูดส่อเสียดผู้อื่น		/
2. ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า คู่ค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	/	
3. แสดงกริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักแสดงความเคารพผู้อาวุโส	/	
4. แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกค้า		/
5. การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ คิดไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	/	
6. แสดงกริยาท่าทางที่ไม่สุภาพ ไม่นุ่มนวล หยาบกระด้าง ไม่ให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า		/
7. การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดี พูด แสดงกริยาท่าทางออกมาเป็นไปด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน	/	
8. ตระหนักในตัวเองและสามารถวางตนได้ถูกต้องเหมาะสม	/	
9. ไม่มีกาลเทศะแสดงออกเรื่องอารมณ์ไม่เหมาะสมและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง		/
10. ละเลยความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการทุกกลุ่ม		/

ตารางแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
(Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน)

ผลการการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน) พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 100%



แผนภาพแสดงสัดส่วนความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
(Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน)

3) Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
1. นำข้อเสนอแนะและร้องเรียนมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงและดำเนินการแก้ไข ปัญหาอย่างรวดเร็วและเป็นระบบ	/	
2. มีใจรักในงานที่ทำมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ทำงานได้ประสบ สำเร็จตามที่ตนเองและผู้บังคับบัญชาคาดหวัง	/	
3. ลงมือปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไป ปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป	/	
4. ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมาก ทุ่มเทกับงาน ที่ไม่เกิดประโยชน์		/
5. ทำงานผิดขั้นตอน ไม่ตรงตามกระบวนการที่กำหนดไว้		/
6. มีการวางแผนการทำงาน จัดลำดับของงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีระบบ	/	
7. ไม่อุทิศตนและเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร		/
8. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้	/	
9. เมื่อเผชิญกับงานที่ยากหรือปัญหาอุปสรรคก็อดใจหกลึกหนีโดยง่าย		/
10. ขาดการวางแผนการทำงาน ไม่จัดลำดับงานที่ตนรับผิดชอบ		/

ตารางแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
(Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ)

ผลการการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ)) พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 98% และเข้าใจไม่ถูกต้อง 2%



แผนภาพแสดงสัดส่วนความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
(Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ)

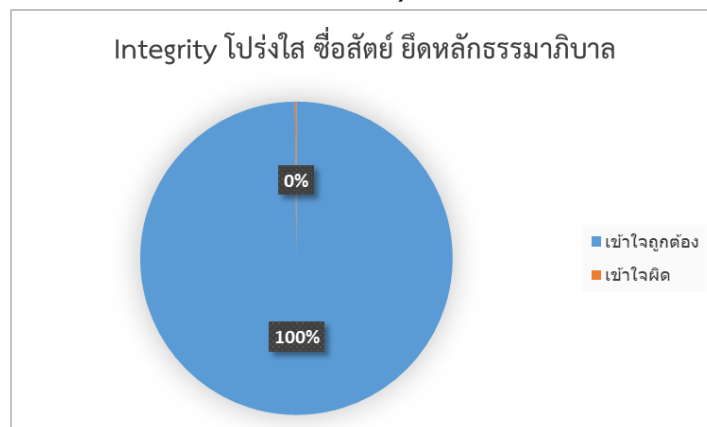
4) Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
1. กระทำการใดที่สื่อในทางทุจริตขัดต่อกฎหมาย ละเลย ละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานและองค์กร		/
2. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติดมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย	/	
3. ปกปิด เพิกเฉย เปลี่ยนแปลงข้อมูลข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		/
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตน	/	
5. นำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในการบริหารงานและการให้บริการขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	/	
6. เลือกรับปฏิบัติ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก		/
7. เปิดเผยมข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา อย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย	/	
8. โจมตีและทำลายชื่อเสียงของกลุ่มลูกค้า กลุ่มคู่ค้า และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการกล่าวหาในทางร้ายหรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้อง		/
9. เรียบร้อยและจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ไม่สุจริต		/
10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยพนักงาน ไม่ปฏิบัติตนไปในทางเสื่อมเสียต่อตนเองและสังคม	/	

ตารางแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

(Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล)

ผลการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล) พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 100%



แผนภาพแสดงสัดส่วนความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

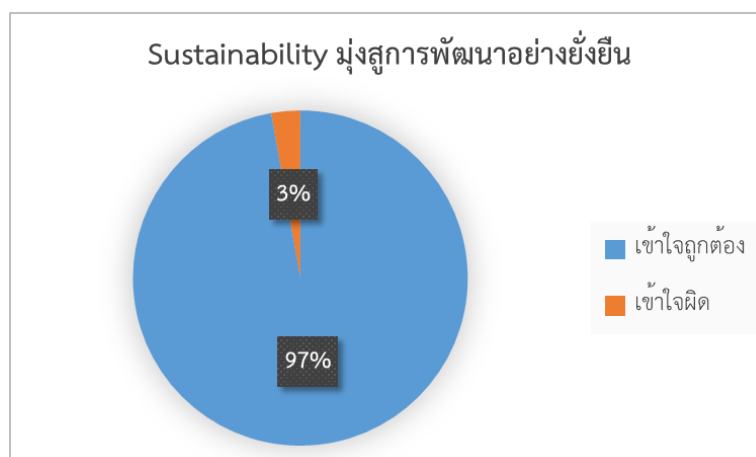
(Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล)

5) Sustainability มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน

แนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
1. ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ใส่ใจผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม		/
2. ยึดหลักการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และอาศัยความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจ เพื่อมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของส่วนรวม	/	
3. ละเลยข้อมูลผลประโยชน์และความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ		/
4. คำนึงถึงการรักษาความสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในการดำเนินงานเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ	/	
5. ไม่ตอบสนองต่อประเด็นปัญหาหรือความจำเป็นทางสังคมที่จำเพาะเจาะจง		/
6. ตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนให้แก่ลูกค้าและลูกค้า และนำแนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนไปประยุกต์ใช้ เพื่อลดผลกระทบจากการดำเนินงาน	/	
7. ไม่ตระหนักรู้ถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร		/
8. จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย	/	
9. ไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม		/
10. ติดตามก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก	/	

ตารางแสดงแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
(Sustainability มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน)

ผลการการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ (Sustainability มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน) พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 97% และเข้าใจไม่ถูกต้อง 3%



แผนภาพแสดงสัดส่วนความเข้าใจเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์
(Sustainability มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน)

รายการอ้างอิง

แบบสอบถามประเมินการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2568

คำชี้แจง การสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยคัดเลือกข้อคำถามที่สำคัญจากคู่มือส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยแบบสอบถามมี 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลการรับรู้ การสื่อสาร

ส่วนที่ 3 : ความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ

ส่วนที่ 4 : ความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ 20 – 30 ปี

☐ 31 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปี ขึ้นไป

3. การศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประเภทบุคลากร

☐ พนักงานองค์การสุรา

☐ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ Outsource

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลการรับรู้ การสื่อสาร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

1. ท่านได้รับทราบข้อมูลค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ จากแหล่งใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ผู้บริหาร

☐ เพื่อนร่วมงาน

☐ Website องค์การสุรา

☐ ไลน์กลุ่มสื่อสารภายใน

☐ กิจกรรม LDO Culture Day

☐ การประชุม

☐ หนังสือเวียน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

2. ท่านคิดว่าช่องทางการสื่อสารใดที่ทำให้ท่านรับทราบข้อมูลค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ ได้ง่าย ชัดเจนและทั่วถึงมากที่สุด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

☐ ผู้บริหาร

☐ เพื่อนร่วมงาน

☐ Website องค์การสุรา

☐ ไลน์กลุ่มสื่อสารภายใน

☐ กิจกรรม LDO Culture Day

☐ การประชุม

☐ หนังสือเวียน

☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ)

ส่วนที่ 3 : ความเข้าใจของบุคลากรและการนำไปสู่การปฏิบัติ

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

หัวข้อ	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
1. ท่านรับทราบ รับรู้ และมีความเข้าใจในค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ					
2. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ มีความชัดเจนและสามารถนำไปปฏิบัติได้					
3. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ ที่กำหนดสามารถเสริมสร้างความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรได้					
4. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าประสงค์ขององค์การสุราฯ					
5. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ สามารถสะท้อนและคำนึงถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต					
6. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย					
7. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์การสุราฯ สามารถสื่อถึงภาพลักษณ์และพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์การสุราฯ					
8. องค์การสุราฯ มีการบูรณาการระหว่างการทำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) กับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					
9. องค์การสุราฯ มีการเสริมสร้างบรรยากาศและพฤติกรรมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงบูรณาการ (GRC Culture) ที่มุ่งตอบสนองค่านิยมองค์กรและเหมาะสมต่อการสนับสนุนการบริหารจัดการองค์กร					
10. องค์การสุราฯ มีการเรียนรู้บริบทขององค์กรทั้งปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน วัฒนธรรมองค์กร และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน					
11. องค์การสุราฯ มีการวิเคราะห์วัฒนธรรมในการกำกับดูแลกิจการที่ดี เช่น การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำองค์กร ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และความโปร่งใสในการดำเนินงาน					
12. องค์การสุราฯ มีการนำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงานที่สนับสนุนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร					

ส่วนที่ 4 : ความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร THAIS	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
T = Teamwork การทำงานเป็นทีม		
1. มุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เข้าใจบทบาทของตน มีความรับผิดชอบในส่วนที่ตนได้รับมอบหมายให้สำเร็จ พร้อมร่วมผลักดัน ภารกิจ เป้าหมายและการดำเนินงานของทีม		
2. ไม่ร่วมมือในการทำงาน การแก้ไขปัญหา และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในทีม		
3. ขัดขวางและหรือทำลายบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม		
4. แบ่งปันทักษะ เรียนรู้ แลกเปลี่ยน ให้คำปรึกษาแนะนำ เพื่อแก้ปัญหาให้กับทีมอย่างสร้างสรรค์และสามารถนำเสนอวิธีการที่ดีที่สุด		
5. ยกย่องให้กำลังใจและแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมงานทั้งต่อหน้าและลับหลัง		
6. ไม่แลกเปลี่ยนเรียนรู้และไม่ให้คำปรึกษากับคนในทีมเพื่อให้เกิดวิธีการที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา		
7. เรียนรู้เรื่องการทำงานเป็นทีม มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานและเพื่อนร่วมงาน		
8. เป็นภาระของทีมเพราะไม่ทำหน้าที่ในส่วนของตนเอง เมื่อต้องทำงานเป็นทีม		
9. คำนึงถึงประโยชน์ของตนเอง โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม		
10. เคารพกฎและกติการ่วมกัน เพื่อให้เกิดปัญหาน้อยที่สุดและอยู่ภายใต้กรอบที่ยุติธรรมกับทุกฝ่าย		
H = Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน		
1. ใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่ไม่สุภาพ กระแทกกระทั้น พูดส่อเสียดผู้อื่น		
2. ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกค้า คู่ค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน		
3. แสดงกริยาท่าทางที่สุภาพ นุ่มนวล ไม่หยาบกระด้าง รู้จักแสดงความเคารพผู้อาวุโส		
4. แสดงพฤติกรรมที่ไม่ดีต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน ลูกค้า		
5. การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ คิดไตร่ตรองก่อนพูด ยึดมั่นรักษาคำพูดอย่างเสมอต้นเสมอปลาย		
6. แสดงกริยาท่าทางที่ไม่สุภาพ ไม่นุ่มนวล หยาบกระด้าง ไม่ให้ความเคารพผู้อาวุโสกว่า		
7. การมีจิตใจอ่อนโยน การมองโลกในแง่ดี พูด แสดงกริยาท่าทางออกมาเป็นไปด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน		
8. ตระหนักในตัวเองและสามารถวางตนได้ถูกต้องเหมาะสม		
9. ไม่มีกาลเทศะแสดงออกเรื่องอารมณ์ไม่เหมาะสมและไม่สามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้าง		
10. ละเลยความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการทุกกลุ่ม		
A = Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ		

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร THAIS	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
1. นำข้อเสนอแนะและร้องเรียนมาวิเคราะห์ถึงสาเหตุที่แท้จริงและดำเนินการแก้ไขปัญหาย่างรวดเร็วและเป็นระบบ		
2. มีใจรักในงานที่มีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ทำงานได้ประสบความสำเร็จตามที่ตนเองและผู้บังคับบัญชาคาดหวัง		
3. ลงมือปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงานในครั้งต่อไป		
4. ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญ ทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมาก ทุ่มเทกกับงานที่ไม่เกิดประโยชน์		
5. ทำงานผิดขั้นตอน ไม่ตรงตามกระบวนการที่กำหนดไว้		
6. มีการวางแผนการทำงาน จัดลำดับของงานที่ตนรับผิดชอบอย่างมีระบบ		
7. ไม่อุทิศตนและเสียสละเพื่อความสำเร็จของงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร		
8. มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐานมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้		
9. เมื่อเผชิญกับงานที่ยากหรือปัญหาอุปสรรคก็อดใจถอยหนีโดยง่าย		
10. ขาดการวางแผนการทำงาน ไม่จัดลำดับงานที่ตนรับผิดชอบ		
I = Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล		
1. กระทำการใดที่สื่อในทางทุจริตขัดต่อกฎหมาย ละเลย ละเมิดกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานและองค์กร		
2. เปิดเผยมการทุจริตที่พบเห็นหรือรายงานการทุจริตประพฤติมิชอบต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบโดยไม่ปล่อยปละละเลย		
3. ปกปิด เพิกเฉย เปลี่ยนแปลงข้อมูลข้อร้องเรียน ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
4. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา ไม่กระทำการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบในงานหรือหน้าที่ของตน		
5. นำหลักบริหารความเสี่ยงมาใช้ในการบริหารงานและการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจในการบริหารงานและการให้บริการขององค์กรต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
6. เลือกรับปฏิบัติ ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมเน้นผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นหลัก		
7. เปิดเผยมข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา อย่างโปร่งใสแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย		
8. โจมตีและทำลายชื่อเสียงของกลุ่มลูกค้า กลุ่มคู่ค้า และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยการกล่าวหาในทางร้ายหรือใช้วิธีอื่นใดที่ไม่ถูกต้อง		
9. เรียกรับและจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ ที่ไม่สุจริต		
10. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ วินัยพนักงาน ไม่ปฏิบัติตนไปในทางเสื่อมเสียต่อตนเองและสังคม		
S = Sustainability มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน		
1. ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยไม่ใส่ใจผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม		

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร THAIS	แนวทางการประพฤติปฏิบัติ	
	พึงประสงค์	ไม่พึงประสงค์
2. ยึดหลักการเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม และอาศัยความเชี่ยวชาญด้านธุรกิจ เพื่อมีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนของส่วนรวม		
3. ละเลยข้อมูลผลประโยชน์และความจำเป็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้รับบริการ		
4. คำนึงถึงการรักษาความสมดุลทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ในการดำเนินงานเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืนของธุรกิจ		
5. ไม่ตอบสนองต่อประเด็นปัญหาหรือความจำเป็นทางสังคมที่จำเพาะเจาะจง		
6. ตระหนักรู้เกี่ยวกับนโยบายการบริหารจัดการความยั่งยืนให้แก่คู่ค้าและลูกค้าและนำแนวทางปฏิบัติอย่างยั่งยืนไปประยุกต์ใช้ เพื่อลดผลกระทบจากการดำเนินงาน		
7. ไม่ตระหนักรู้ถึงการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร		
8. จัดการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ควบคู่ไปกับการสร้างวัฒนธรรมด้านความปลอดภัย		
9. ไม่ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดีและความรับผิดชอบต่อสังคม		
10. ติดตามก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ของโลก		