



รายงาน

การสำรวจความ
พึงพอใจและความ
คาดหวังของผู้มี
ส่วนได้ส่วนเสียที่มี
ต่อองค์กร

ครั้งที่ 2



องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต

LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

ประจำปี 2565



สารบัญ

หน้า

บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญ	1
1.2 วัตถุประสงค์.....	2
1.3 การกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2
1.4 คำอธิบายศัพท์	2
บทที่ 2 การรวบรวมข้อมูล	3
2.1 การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3
2.2 แบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3
2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	4
2.4 เกณฑ์การประเมิน.....	5
บทที่ 3 ผลการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร.....	6
3.1 ผลสำรวจกลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย	6
3.2 ผลสำรวจกลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ	8
3.3 ผลสำรวจกลุ่มชุมชน/สังคม	8
3.5 ผลสำรวจกลุ่มบุคลากร.....	18
ภาคผนวก	41
แบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย.....	41

รายงานการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญ

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต เป็นรัฐวิสาหกิจสาขาอุตสาหกรรมและพาณิชย์กรรม ภายใต้การกำกับดูแลกรมสรรพสามิต สังกัดกระทรวงการคลัง เป็นหน่วยงานที่มีได้เป็นนิติบุคคล มีลักษณะการทำงานที่อยู่ภายใต้กฎระเบียบของทางราชการ จัดตั้งขึ้นตามคำสั่งของกระทรวงการคลัง

ในปัจจุบันองค์การสุราฯ ได้ยุติบทบาทเดิมที่ทำการผลิตสุราและการผลิตจากวัตถุดิบที่ได้จากการผลิตสุราหรือผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องในการผลิต รวมถึงการจำหน่ายสุรา เพื่อหารายได้นำเข้าส่งรัฐ เปลี่ยนแปลงเป็นการผลิตและจำหน่ายเอทิลแอลกอฮอล์ และผลิตภัณฑ์ต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการแพทย์ เภสัชกรรม วิทยาศาสตร์ อุตสาหกรรมการผลิตอาหาร เครื่องสำอาง เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ทั้งด้านเศรษฐกิจ และสังคมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของกระทรวงการคลัง และแผนยุทธศาสตร์ชาติ

นอกเหนือจากการดำเนินงานเพื่อพัฒนาประเทศในทางเศรษฐกิจและสังคมแล้วองค์การสุราฯ ยังต้องมุ่งเน้นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร และเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ทิศทาง แผนการดำเนินงาน และแนวทางในการพัฒนาองค์กร

ดังนั้น เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เกิดความพึงพอใจ และเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงองค์การสุราฯ จึงได้จัดทำรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร ประจำปี 2565 ฉบับนี้ขึ้น โดยมุ่งหวังให้เป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับการใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และเพื่อลดช่องว่างความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ลดลง อันนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และยกระดับความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เพิ่มขึ้น

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.) เพื่อสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังในมุมมองของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงทัศนคติที่มีต่อการดำเนินงานขององค์การสุราฯ ที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน และในอนาคต
- 2.) เพื่อจัดทำรายงานการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์การสุราฯ ประจำปี 2565 สำหรับใช้เป็นข้อมูลนำเข้าในการทบทวนยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

1.3 การกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โดยได้กำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามกระบวนการต่าง ๆ แบ่งเป็น 5 กลุ่ม ประกอบด้วย

1. กลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย
2. กลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ
3. กลุ่มชุมชน/สังคม
4. กลุ่มบุคลากร

1.4 คำอธิบายศัพท์

1. **หน่วยงานเชิงนโยบาย** หมายถึง หน่วยงานที่มอบนโยบาย และกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบาย เช่น กระทรวงการคลัง กรมสรรพสามิต เป็นต้น
2. **ลูกค้า/ผู้ส่งมอบ** หมายถึง องค์กรหรือบุคคลที่ตกลงทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อส่งมอบ ผลิตภัณฑ์หรือบริการเฉพาะอย่าง โดยปกติความร่วมมือที่เป็นทางการมักจะกำหนดช่วงระยะเวลารวมทั้งบทบาทของแต่ละฝ่าย และผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างชัดเจน อาทิ

- 1) บริษัทจำหน่ายกาน้ำตาล/ ภาชนะบรรจุ
- 2) บริษัทจำหน่ายเครื่องมืออุปกรณ์วิทยาศาสตร์/ สอบเทียบเครื่องมือ
- 3) บริษัทจำหน่ายสารเคมี
- 4) บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง
- 5) ผู้รับจ้าง เช่น บริษัทที่ปรึกษา มหาวิทยาลัย ผู้รับจ้างผลิต ฯลฯ

3. **ชุมชน/สังคม** หมายถึง ชุมชนในละแวกพื้นที่องค์การสุราฯ โดยให้ความสำคัญกับชุมชน/สังคมที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์การสุราฯ อาทิ

- ชุมชน/สังคม หน่วยงานรอบข้างองค์การสุราฯ ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานของ องค์การสุราฯ

4. **บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ทุกระดับขององค์กร

บทที่ 2 การรวบรวมข้อมูล

2.1 การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แบ่งเป็น 4 กลุ่ม หลัก ซึ่งได้ผ่านกระบวนการจัดทำแบบสอบถามตามขั้นตอน ดังนี้

1. รวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ได้ทำการรวบรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกตามกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2. กำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม: โครงสร้างของแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ

2.1 ข้อคำถามความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพการให้บริการ

2.2 ข้อคำถามปลายเปิด อันประกอบด้วย

1) ความต้องการ ความคาดหวัง

2) ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงการดำเนินงาน

3. ร่างแบบสอบถาม: การสร้างประเด็นคำถาม โดยสร้างคำถามตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ และจัดเรียงลำดับให้ต่อเนื่องสัมพันธ์กันเพื่อให้ผู้ตอบเห็นชัดเจนและง่ายต่อการตอบ

4. ปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์: ทำการแก้ไขข้อบกพร่องที่ได้จากการวิเคราะห์คุณภาพ ของแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องของถ้อยคำสำนวน เพื่อให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์และมีคุณภาพ

2.2 แบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้จัดทำแยกเป็น ๔ ชุด โดยได้ทำการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำช่องว่างระหว่างความพึงพอใจและความคาดหวังมาเป็นข้อมูลนำเข้าสำหรับใช้กำหนดแผนพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการในทุกมิติ เพื่อลดช่องว่างความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ลดลง ได้แก่

- ชุดที่ 1 ใช้สำรวจกลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย
- ชุดที่ 2 ใช้สำรวจกลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ
- ชุดที่ 3 ใช้สำรวจกลุ่มชุมชน/สังคม
- ชุดที่ 4 ใช้สำรวจกลุ่มบุคลากร

2.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำนวนแบบสอบถามที่ตอบกลับ และนำมาใช้ในการประมวลผล
กลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ	27
กลุ่มชุมชน/สังคม	65
กลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย	17
กลุ่มบุคลากร	104
รวม	213 ราย

ในการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต่อการดำเนินงานขององค์การสุรา ใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) ซึ่งได้แก่ ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended) ผู้ประเมินได้ทำการวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ได้ดำเนินการดังนี้

แบบประเมินได้กำหนดความพึงพอใจและความคาดหวังโดยใช้มาตราส่วน (Rating scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เพื่อให้สามารถวัดในเชิงลึกได้มากขึ้น คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยได้ให้คะแนนในแต่ละ ระดับไว้ ดังนี้

- คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด
- คะแนน 2 หมายถึง น้อย
- คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง มาก
- คะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด

2.4 เกณฑ์การประเมิน

สำหรับเกณฑ์การประเมินจะใช้วิธีการให้คะแนนแบบ 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ให้คะแนนดังนี้

1. ระดับความพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การสุราฯ

ระดับคะแนน	ความหมาย	เกณฑ์การวิเคราะห์
1	พึงพอใจน้อยที่สุด	1.00 - 1.50
2	พึงพอใจน้อย	1.51 - 2.50
3	พึงพอใจปานกลาง	2.51 - 3.50
4	พึงพอใจมาก	3.51 - 4.50
5	พึงพอใจมากที่สุด	4.51 - 5.00

2. ระดับความคาดหวังต่อการดำเนินงานของ องค์การสุราฯ

ระดับคะแนน	ความหมาย	เกณฑ์การวิเคราะห์
1	น้อยที่สุด	1.00 - 1.50
2	น้อย	1.51 - 2.50
3	ปานกลาง	2.51 - 3.50
4	มาก	3.51 - 4.50
5	มากที่สุด	4.51 - 5.00

บทที่ 3 ผลการสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร

องค์การสุราฯ ได้วิเคราะห์ประเด็นความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่บูรณาการกับยุทธศาสตร์/ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร จากการสำรวจความคิดเห็นกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำนวนทั้งสิ้น 213 ราย จำแนกเป็น กลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย จำนวน 17 ราย กลุ่มคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ จำนวน 27 ราย กลุ่มชุมชน/สังคม จำนวน 65 ราย และกลุ่มบุคลากร จำนวน 104 ราย โดยใช้แบบสำรวจออนไลน์เป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมเสียงจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย กลุ่มคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ กลุ่มชุมชน/สังคม และกลุ่มบุคลากร ทำการสำรวจในระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2565

ประเด็น/ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อองค์กร สามารถแยกได้เป็นของแต่ละกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีการวิเคราะห์และจัดอันดับความสำคัญของประเด็น โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจและความคาดหวัง โดยจำแนกออกเป็นแต่ละกลุ่ม ได้ดังนี้

3.1 ผลสำรวจกลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย

เมื่อพิจารณาจากตารางผลสำรวจความพึงพอใจหน่วยงานเชิงนโยบาย ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า หน่วยงานเชิงนโยบาย มีความพึงพอใจปานกลางต่อการดำเนินงานขององค์การสุราฯ โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความพึงพอใจมากที่สุดคือ ความพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการขององค์การสุราฯ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ ความพอใจในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การสุราฯ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40

ตารางที่ 1 ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจ คะแนน เฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
1.	ความพึงพอใจในการดำเนินงานขององค์การสุราฯ	3.80	พึงพอใจมาก
2.	ความพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการขององค์การสุราฯ	4.60	พึงพอใจมากที่สุด
3.	ความพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การสุราฯ	4.00	พึงพอใจมาก
4.	ความพอใจในการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน	3.80	พึงพอใจมาก
5.	ความพอใจในการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมขององค์การสุราฯ	3.40	พึงพอใจปานกลาง

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจ คะแนน เฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
6.	ความพอใจต่อองค์การสุราฯ ในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	4.00	พึงพอใจมาก
7.	ความพอใจในการพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัลขององค์การสุราฯ	3.40	พึงพอใจปานกลาง
8.	ความพอใจในการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล และความ โปร่งใสขององค์การสุราฯ	4.00	พึงพอใจมาก
9.	ความพอใจในการเผยแพร่ข้อมูลที่ทันสมัย และสม่ำเสมอของ ทางองค์การสุราฯ	4.00	พึงพอใจมาก
10.	ความพอใจในงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสุราฯ	4.20	พึงพอใจมาก
11.	ความพอใจในช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย เข้าถึงง่าย และ รวดเร็วของทางองค์การสุราฯ	3.80	พึงพอใจมาก
12.	ความพอใจในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การสุราฯ	4.40	พึงพอใจมาก
	รวม	3.95	พึงพอใจมาก

ความต้องการต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

1. สินค้าไม่หลากหลาย
2. มีผลประโยชน์ที่ดี ขึ้น และเป็นไปตาม รัฐวิสาหกิจที่มีธรรมาภิบาล ในระดับดี ขึ้น
3. เป็นองค์กรที่ทันสมัย โปร่งใส และเป็นหน่วยงานที่ทำรายได้ให้แก่รัฐอย่างยั่งยืน

ความคาดหวังต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

1. มีสินค้าที่หลากหลาย
2. มีการพัฒนาขององค์กร และต่อเนื่องในทุกด้านโดยมีดัชนีตัวชี้วัดในทุกฝ่ายเพื่อการประเมินผลงาน
3. เป็นองค์กรที่ดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1. ปรับปรุงการผลิต สร้างนวัตกรรม
2. ควรได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐ โดยเฉพาะสิทธิประโยชน์ทางภาษีต่าง ๆ

3.2 ผลสำรวจกลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ

เมื่อพิจารณาจากตารางที่ 3 ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อการดำเนินงานขององค์การสุรา โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจมากที่สุดคือ ความโปร่งใส ด้านการเปิดเผย รับรู้ข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 5.00 รองลงมาคือ ความโปร่งใสด้านการตรวจรับงานจ้างเป็นไปตามสัญญา หรือ เงื่อนไข ที่ระบุไว้ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.78

ตารางที่ 3 ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ย	แปลค่าระดับความพึงพอใจ
1.	ความโปร่งใส ด้านการเปิดเผย รับรู้ข้อมูลการจัดซื้อ จัดจ้าง	5.00	พึงพอใจมากที่สุด
2.	ความโปร่งใสด้านการตรวจรับงานจ้างเป็นไปตามสัญญา หรือ เงื่อนไข ที่ระบุไว้	4.78	พึงพอใจมากที่สุด
3.	ความโปร่งใส ด้านการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างที่รวดเร็ว	4.67	พึงพอใจมากที่สุด
4.	ความโปร่งใส ด้านการร้องเรียน เช่น มีช่องทางร้องเรียน/เสนอแนะ ที่สะดวก	4.70	พึงพอใจมากที่สุด
5.	พนักงาน ที่ให้บริการ มีความสุภาพและเต็มใจในการให้บริการ	4.74	พึงพอใจมากที่สุด
6.	ความสะอาดและความเป็นระเบียบของสถานที่	4.59	พึงพอใจมากที่สุด
	รวม	4.75	พึงพอใจมากที่สุด

3.3 ผลสำรวจกลุ่มชุมชน/สังคม

จากการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนและสังคมที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 2/2565 ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2565 ถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2565 เพื่อนำข้อมูลการสำรวจความพึงพอใจของชุมชนและสังคมมาปรับปรุงและพัฒนาการให้บริการขององค์การสุรา โดยมีรายงานการสำรวจแบบสอบถามความพึงพอใจของชุมชนและสังคมที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2565 ดังนี้

● ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 65 ราย

1.2 ผู้ตอบแบบสอบถาม เพศชายจำนวน 22 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.85 เพศหญิงจำนวน 38 ราย
คิดเป็นร้อยละ 58.46 และไม่ต้องการระบุ 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 7.69

1.3 อายุ

1.3.1	อายุต่ำกว่า 20 ปี	จำนวน 5 ราย	คิดเป็นร้อยละ 7.69
1.3.2	อายุระหว่าง 21-30 ปี	จำนวน 20 ราย	คิดเป็นร้อยละ 30.77
1.3.3	อายุระหว่าง 31-40 ปี	จำนวน 18 ราย	คิดเป็นร้อยละ 27.69
1.3.4	อายุระหว่าง 41-50 ปี	จำนวน 11 ราย	คิดเป็นร้อยละ 16.92
1.3.5	อายุระหว่าง 51-60 ปี	จำนวน 10 ราย	คิดเป็นร้อยละ 15.38
1.3.6	อายุมากกว่า 60 ปี ขึ้นไป	จำนวน 1 ราย	คิดเป็นร้อยละ 1.54

1.4 อาชีพ

1.4.1	นักเรียน/นักศึกษา	จำนวน 7 ราย	คิดเป็นร้อยละ 10.77
1.4.2	เกษตรกร	จำนวน 8 ราย	คิดเป็นร้อยละ 12.31
1.4.3	รับจ้างทั่วไป	จำนวน 5 ราย	คิดเป็นร้อยละ 7.69
1.4.4	ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว	จำนวน 14 ราย	คิดเป็นร้อยละ 21.54
1.4.5	พนักงานเอกชน	จำนวน 4 ราย	คิดเป็นร้อยละ 6.15
1.4.6	ข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ	จำนวน 27 ราย	คิดเป็นร้อยละ 41.54

1.5 ท่านเคยได้รับการสนับสนุนอะไรจากองค์การสุราฯ

1.5.1	เจลแอลกอฮอล์	จำนวน 5 ราย	คิดเป็นร้อยละ 7.69
1.5.2	สเปรย์แอลกอฮอล์	จำนวน 10 ราย	คิดเป็นร้อยละ 15.38
1.5.3	แอลกอฮอล์ 95 %	จำนวน 2 ราย	คิดเป็นร้อยละ 3.08
1.5.4	แอลกอฮอล์ 70 %	จำนวน 0 ราย	คิดเป็นร้อยละ 0.00
1.5.5	ประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง	จำนวน 11 ราย	คิดเป็นร้อยละ 16.92

FANPAGE: LDO PLACE

1.5.6	น้ำหมักชีวภาพ	จำนวน 23 ราย	คิดเป็นร้อยละ 35.38
1.5.7	ไม่เคยได้รับการสนับสนุน	จำนวน 14 ราย	คิดเป็นร้อยละ 21.54

จากองค์การสุราฯ

● ส่วนที่ 2 ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

2.1 สำรวจความพึงพอใจกลุ่มชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

เมื่อพิจารณาจากตารางผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มชุมชน/สังคม ที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มชุมชน/สังคม มีความพึงพอใจมากต่อการดำเนินงานขององค์การสุราฯ โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ด้านความพึงพอใจมากที่สุดคือ เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเหมาะสม โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 รองลงมาคือ เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีสุภาพ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18

ตารางที่ X ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจ คะแนน เฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
	สำรวจความพึงพอใจ		
1	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ	4.18	พึงพอใจมาก
2	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเหมาะสม	4.29	พึงพอใจมาก
3	กิจกรรมมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อชุมชน	4.06	พึงพอใจมาก
4	ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสุรา	4.06	พึงพอใจมาก
5	ผลิตภัณฑ์ขององค์การสุรามีประโยชน์ต่อตัวท่านหรือไม่	4.06	พึงพอใจมาก
6	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์การสุราฯ ที่สม่ำเสมอ	3.88	พึงพอใจมาก
7	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การฯ	4.00	พึงพอใจมาก
8	ท่านพอใจในมาตรการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของทางองค์การสุรา ฯ หรือไม่	3.94	พึงพอใจมาก
	รวม	4.06	พึงพอใจมาก

2.2 ความต้องการของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

- สนับสนุนกิจกรรมที่ส่งผลต่อชุมชน
- ขอสนับสนุนแอลกอฮอล์ 95%
- ประชาสัมพันธ์โทษของสุราต่อเด็ก และเยาวชนให้มากขึ้น
- บริจาคของให้ชุมชน

- ควรกำหนดเวลาในการจำหน่ายให้เหมาะสมมากกว่านี้
- ทุกอย่างที่ทำให้สังคมดีหมด
- อยากให้บริจาคของให้กับชุมชน
- ช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน

2.3 ความคาดหวังของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

- สนับสนุนอย่างต่อเนื่องลดน้ำเสีย
- แจกจ่ายแอลกอฮอล์ 95% ช่วยสังคม
- บริจาคของให้ชุมชน
- ทุกอย่างที่ทำให้สังคมดีหมด
- ดูแลสิ่งแวดล้อมรอบพื้นที่โรงงาน
- คาดหวังให้ลูกหลานทำงานใกล้บ้าน หรือ มีอาชีพเสริม

2.4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อองค์การสุรา

- ขอรับการสนับสนุนแอลกอฮอล์ 95%

● ส่วนที่ 3 ผลสำรวจความพึงพอใจการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

3.1 สำรวจความพึงพอใจการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

เมื่อพิจารณาจากตารางผลสำรวจความพึงพอใจการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มชุมชน/สังคม มีความพึงพอใจมากที่สุดต่อการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 ด้านความพึงพอใจมากที่สุดคือ ได้รับการอำนวยความสะดวกในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.64 รองลงมาคือ ได้รับการแนะนำข้อมูลครบถ้วน โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45

ตารางที่ X สํารวจความพึงพอใจการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

ข้อที่	คำถาม	ความพึง พอใจ คะแนน เฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
	สํารวจความพึงพอใจ การประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE: LDO PLACE		
1	ท่านได้รับการแนะนำข้อมูลครบถ้วน	4.45	พึงพอใจมาก
2	ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์	4.64	พึงพอใจมากที่สุด
3	ท่านได้รับความสนใจของผลิตภัณฑ์	4.18	พึงพอใจมาก
4	ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมการประชาสัมพันธ์ผ่านทาง LDO PLACE	4.09	พึงพอใจมาก
5	ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง LDO PLACE	4.18	พึงพอใจมาก
	รวม	4.31	พึงพอใจมาก

3.2 ความคาดหวัง การประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

- การเข้าถึงชุมชนมากขึ้น
- โฆษณาร้านค้าใช้ชุมชน
- มีส่วนร่วมกับชุมชน
- ช่วยเหลือเกษตรกร
- การประชาสัมพันธ์
- ต้องการเพิ่มยอดขายและสื่อประชาสัมพันธ์

3.3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

- การประชาสัมพันธ์มากขึ้น

- ส่วนที่ 4 แบบสอบถามความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2/2565

4.1 สํารวจความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2/2565

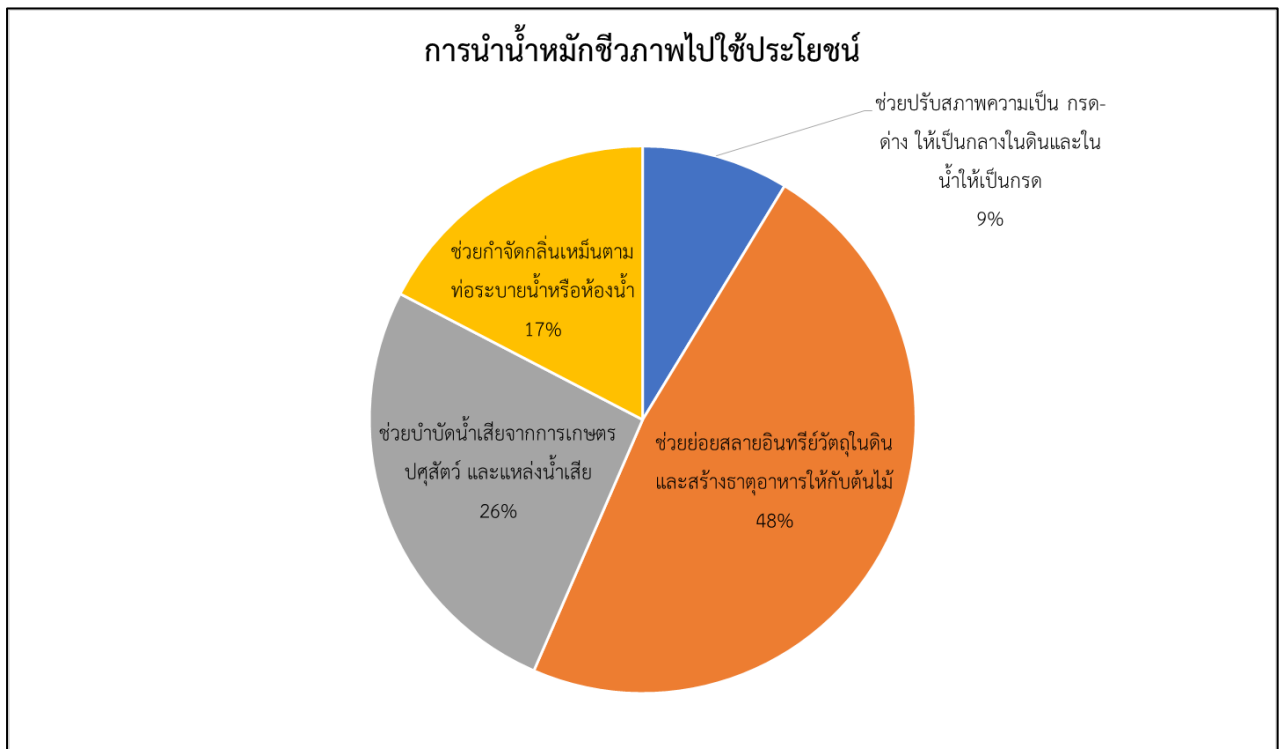
เมื่อพิจารณาจากรายผลสำรวจความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2/2565 ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มชุมชน/สังคม มีความพึงพอใจมากต่อโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565 โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.65 ด้านความพึงพอใจมากที่สุดคือ มีความพึงพอใจกับโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565 โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.83 รองลงมาคือ โครงการมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน และมีความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสุราฯ โดยมีระดับคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.74

ตารางที่ X สํารวจความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจ คะแนน เฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
	สำรวจความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565		
1	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ	4.61	พึงพอใจมากที่สุด
2	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเหมาะสม	4.65	พึงพอใจมากที่สุด
3	โครงการมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน	4.74	พึงพอใจมากที่สุด
4	ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสุรา	4.74	พึงพอใจมากที่สุด
5	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การสุราฯ	4.52	พึงพอใจมากที่สุด
6	ท่านมีความพึงพอใจกับโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565	4.83	พึงพอใจมากที่สุด
7	ท่านพอใจในมาตรการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของทางองค์การสุรา	4.57	พึงพอใจมากที่สุด
8	เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้เกี่ยวกับน้ำหมักชีวภาพ	4.65	พึงพอใจมากที่สุด
9	ท่านพอใจในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การฯ ที่ทันสมัยและสม่ำเสมอ	4.57	พึงพอใจมากที่สุด
	รวม	4.65	พึงพอใจมาก

4.2 สำนวนการนำหมักชีวภาพไปใช้ประโยชน์

เมื่อพิจารณาจากภาพแสดงการนำหมักชีวภาพไปใช้ประโยชน์ พบว่า กลุ่มชุมชน/สังคม นำน้ำหมักชีวภาพไปใช้ประโยชน์ คือ นำไปช่วยย่อยสลายอินทรีย์วัตถุในดินและสร้างธาตุอาหารให้กับต้นไม้ ร้อยละ 48 นำไปช่วยบำบัดน้ำเสียจากการเกษตรปศุสัตว์ และแหล่งน้ำเสีย ร้อยละ 26 นำไปช่วยกำจัดกลิ่นเหม็นตามท่อระบายน้ำหรือห้องน้ำ ร้อยละ 17 และนำไปช่วยปรับสภาพความเป็นกรด-ด่าง ให้เป็นกลางในดินและในน้ำให้เป็นกรด ร้อยละ 9



ภาพแสดงการนำหมักชีวภาพไปใช้ประโยชน์

4.3 สำนักรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ

เมื่อพิจารณาจากตารางผลสำรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ ผลวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า กลุ่มชุมชน/สังคม มีความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ โดยมีระดับคะแนนความพึงพอใจเฉลี่ยเท่ากับ 4.83

ตารางที่ X สำนักรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ

คำถาม	ความพึง พอใจ คะแนน เฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
สำนักรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ		
ท่านมีความพึงพอใจระดับใดจากการใช้น้ำหมักชีวภาพ	4.83	พึงพอใจมาก

4.4 ความต้องการของชุมชน/สังคมที่มีต่อโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565

- จัดทำโครงการน้ำหมักชีวภาพไปตลอด
- สนับสนุนเกษตรกร
- ช่วยบำบัดน้ำเสียในเขตชุมชนและท่อระบายน้ำ
- ชุมชนให้ความสนใจ และตระหนักถึงการใช้ประโยชน์ของน้ำหมักชีวภาพมากขึ้น
- การใช้น้ำหมักชีวภาพสำหรับต้นพืชแบบละเอียดและเห็นผลเป็นรูปธรรม
- ต้องการให้มีการสนับสนุนทุกปี
- ควรนำมาแจกปีละ 2 ครั้ง
- ความต้องการมีปริมาณเพียงพอ
- ต้องการให้กระจายให้ครอบคลุมพื้นที่
- รักษาคุณภาพแม่น้ำ/ลำคลอง
- ต้องการได้รับน้ำหมักชีวภาพทุก ๆ ปี
- น้ำหมักชีวภาพช่วยย่อยสลายอินทรีย์วัตถุในดิน ทำให้ดินดีขึ้น ร่วนซุยขึ้น ระบายน้ำได้ดีขึ้น
- ถ้าชุมชนได้ใช้น้ำหมักชีวภาพอย่างสม่ำเสมอ จะส่งผลดีในระยะยาวต่อดินซึ่งเป็นที่ทำกินของเกษตรกร องค์การสุรา กรมสรรพสามิตจึงควรคงโครงการนี้ไว้ และแจกจ่ายผลผลิตไปยังเกษตรกรทั่วประเทศ จะดีมาก
- ต้องการมาก
- ต้องการน้ำหมักเพิ่มขึ้น

- ต้องการให้น้ำหมักมาแจกอีก
- ช่วยลดการใช้ปุ๋ยเคมีได้ดีช่วยลดต้นทุนค่าใช้จ่ายได้

4.5 ความคาดหวังของชุมชน/สังคมที่มีต่อโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565

- ได้รับการสนับสนุนน้ำหมักชีวภาพเป็นประจำ
- เพื่อระโยชน์กับเกษตรกรและลดต้นทุนการผลิต
- จะมีการแจกแบบนี้ตลอดไปพร้อมทั้งให้ความรู้กับชาวบ้าน
- อยากให้มีโครงการนี้ต่อไป
- การใช้น้ำหมักชีวภาพสำหรับต้นพืชแบบละเอียด
- คาดหวังให้มีการสนับสนุนทุกปี
- มีน้ำหมักหลาย ๆ สูตร
- เป็นโครงการที่ดี และเป็นประโยชน์มาก
- การให้ความรู้เกี่ยวกับน้ำหมักชีวภาพ
- CSR projects
- ช่วยบำบัดน้ำเสียให้ชุมชน
- หวังว่าองค์กรสุรา จะคงโครงการดี ๆ นี้ไว้และดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำผลผลิตที่ได้มาแจกจ่ายให้แก่เกษตรกรและผู้สนใจ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป
- ต้องการให้มีการแจกน้ำหมัก
- อยากให้องค์การสุราแจกเพิ่มอีก
- หวังว่าองค์กรสุราจะนำน้ำหมักมาแจก
- อยากให้มาแจกอีก
- คาดหวัง
- จะมีโครงการดี ๆ แบบนี้ตลอดไป

4.6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

- มีการนำออกให้บริการมากกว่าปีละ 1 ครั้งต่อสถานที่
- ควรส่งพนักงานออกมาสำรวจความต้องการที่แท้จริงของชาวบ้าน เพื่อจะได้กลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการชัดเจน งานขององค์กรสุราจะได้บรรลุเป้าหมายตามที่หวังไว้

ส่วนที่ 5 ความต้องการ ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ของผู้ที่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก องค์การสุรา ฯ

5.1 ความต้องการของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

- สเปรย์แอลกอฮอล์คุณภาพดี
- ต้องการให้บริหารองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- ต้องการให้มีการประชาสัมพันธ์ว่าองค์การสุราทำอะไรบ้าง
- แจกแอลกอฮอล์
- สร้างผลิตภัณฑ์ที่มีประโยชน์ต่อสังคม
- ทำแอลกอฮอล์ดี ๆ ออกมาขาย
- ช่วยเหลือชุมชนแล้วสิ่งแวดล้อม
- สร้างประโยชน์ให้กับชุมชน
- ผลิตแอลกอฮอล์ที่มีคุณภาพมาขาย
- ขายแอลกอฮอล์ที่ดีและราคาถูก
- ต้องการการสนับสนุน
- ร่วมมือกัน

5.2 ความคาดหวังของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

- สเปรย์แอลกอฮอล์คุณภาพดี
- ต้องการให้บริหารองค์กรด้วยความซื่อสัตย์สุจริต
- อยากให้เป็นองค์กรที่ช่วยเหลือชุมชน
- แอลกอฮอล์ป้องกันโควิด
- ช่วยเหลือสังคม
- ทำแอลกอฮอล์ดี ๆ ออกมาขาย
- เหมือนกัน
- พัฒนาสังคม
- ทำงานด้วยความซื่อสัตย์ เพื่อชุมชนและสังคม
- ผลิตแอลกอฮอล์ที่ช่วยป้องกันโควิด
- แจกจ่ายแอลกอฮอล์ให้สังคมเพื่อป้องกันโรค
- ได้รับการสนับสนุน
- ไปในทางที่ดี

3.5 ผลสำรวจกลุ่มบุคลากร

แบบสอบถามความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่	หัวข้อ	จำนวน
1	ปัจจัยส่วนบุคคล แบ่งออกเป็น 5 หมวดย่อย ดังนี้ 1. เพศ 2. อายุ 3. รุ่น (Generation) 4. ระยะเวลาการทำงาน 5. ระดับการศึกษา 6. ตำแหน่งงาน 7. รายได้ต่อเดือน	7 ข้อ
2	ปัจจัยลักษณะงาน แบ่งออกเป็น 9 หมวดย่อย ดังนี้ 1. ด้านระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ 2. ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร 3. ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4. ด้านการพัฒนาบุคลากร 5. ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ 6. ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน 7. ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR 8. ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 9. ด้านการดำเนินงานของ HR	27 ข้อ
3	ความผูกพันต่อองค์กร แบ่งออกเป็น 3 หมวดย่อย ดังนี้ 1. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 2. ด้านวิสัยทัศน์องค์กร 3. ด้านจิตใจ/ความรู้สึก 4. ด้านการคงอยู่กับองค์กร 5. ด้านบรรทัดฐาน	15 ข้อ
4	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ	1 ข้อ

ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถประเมินระดับความคิดเห็นต่อข้อความต่าง ๆ ในแต่ละส่วน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่

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

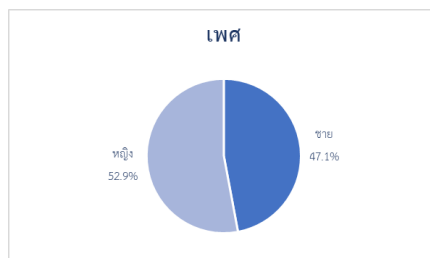
และผู้ตอบแบบสอบถามสามารถเลือกคำตอบต่อข้อความ 1 ข้อ ได้เพียงคำตอบเดียวเท่านั้น

ข้อมูลเบื้องต้น

การสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต พนักงานมีการตอบแบบสอบถามจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ของจำนวนพนักงานทั้งหมด 159 คน โดยการเก็บข้อมูลผ่านการสำรวจผ่าน Google Forms และรูปแบบกระดาษสำหรับพนักงานที่ไม่สะดวกใช้งานผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ซึ่งผลสำรวจระดับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจโดยรวมอยู่ที่ 3.63 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน

ผลการสำรวจปัจจัยส่วนบุคคล

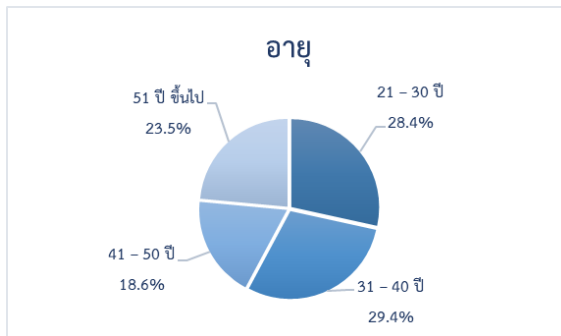
1. สัดส่วนของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ



เพศ	จำนวน (คน)
ชาย	48 (47.10%)
หญิง	54 (52.90%)
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

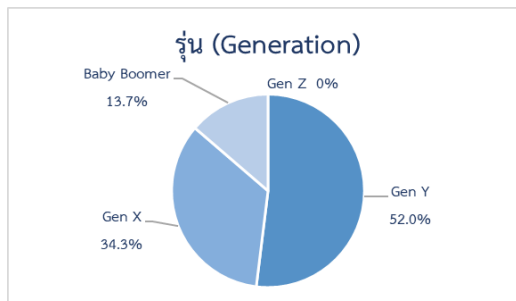
2. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ



อายุ	จำนวน (คน)
21 - 30 ปี	29 (28.4%)
31 - 40 ปี	30 (29.4%)
41 - 50 ปี	19 (18.6%)
51 ปี ขึ้นไป	24 (23.5%)
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

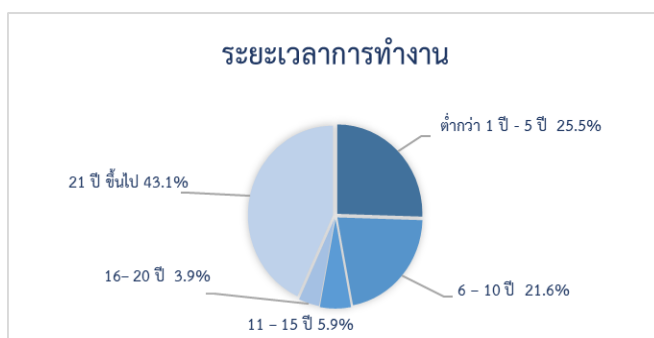
3. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรุ่น (Generation)



รุ่น (Generation)	จำนวน (คน)
Gen Z (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2541 เป็นต้นไป)	0
Gen Y (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2523-2540)	53 (52.0%)
Gen X (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2508-2522)	35 (34.3%)
Baby Boomer (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2489-2507)	14 (13.7%)
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรุ่น (Generation)

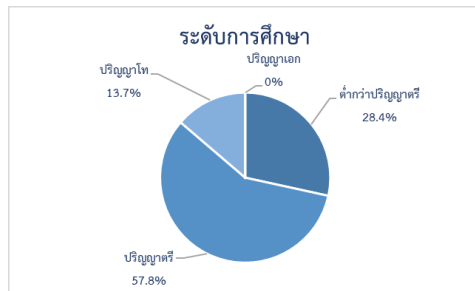
4. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน



ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)
ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี	26 (25.5%)
6 - 10 ปี	22 (21.6%)
11 - 15 ปี	6 (5.9%)
15 - 20 ปี	4 (3.9%)
21 ปี ขึ้นไป	44 (43.1%)
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

5. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา



ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	29 (28.4%)
ปริญญาตรี	59 (57.8%)
ปริญญาโท	14 (13.7%)
ปริญญาเอก	0
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

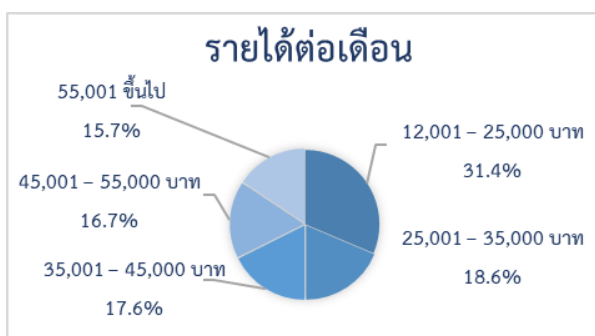
6. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน



ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)
พนักงานระดับปฏิบัติการ (ตั้งแต่ระดับ 1-6)	90 (88.2%)
พนักงานระดับบริหาร (ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป)	12 (11.8%)
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตำแหน่งงาน

7. สัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน



รายได้ต่อเดือน	จำนวน (คน)
12,001 - 25,000 บาท	32 (31.4%)
25,001 - 35,000 บาท	19 (18.6%)
35,001 - 45,000 บาท	18 (17.6%)
45,001 - 55,000 บาท	17 (16.7%)
55,001 บาท ขึ้นไป	16 (15.7%)
รวม	102

แผนภาพและตารางแสดงสัดส่วนผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ผลการสำรวจระดับความคิดเห็น

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

ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	ระดับความคิดเห็น
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

ระดับความคิดเห็น	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

1. ปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงานประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระบบงานที่สำคัญ 2) ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร 3) ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาบุคลากร 5) ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ 6) ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน 7) ด้านระบบสารสนเทศ 8) ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์ 9) ด้านการดำเนินงานของ HR สามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1.1 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยลักษณะงาน

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด			
ด้านระบบงานที่สำคัญ								
1. องค์การสุรา มีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน	17.6	54.9	22.5	4.9	0	3.85	0.763	มาก
2. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	17.6	43.1	30.4	8.8	0	3.70	0.865	มาก
3. ท่านทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น	15.7	42.2	36.3	5.9	0	3.68	0.810	มาก
ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร								
1. ท่านได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ	8.8	33.3	47.1	9.8	1.0	3.39	0.822	ปานกลาง
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายโครงการและปัญหาต่าง ๆ ในองค์กรให้พนักงานทุกระดับทราบ อย่างทันเหตุการณ์และครบถ้วน	10.8	28.4	52.0	8.8	0	3.41	0.800	ปานกลาง
3. องค์กรมีช่องทางให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารระดับสูงอย่างเพียงพอ	10.8	37.3	47.1	4.9	0	3.54	0.753	มาก

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด			
ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. องค์การสุราฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐาน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง	11.8	31.4	50.0	5.9	1.0	3.47	0.817	ปานกลาง
2. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นธรรมแก่พนักงาน	7.8	43.1	41.2	7.8	0	3.51	0.754	มาก
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า หากปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ จะสามารถเพิ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานได้	15.7	33.3	37.3	13.7	0	3.51	0.920	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร								
1. องค์การสุราฯ มีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูล เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร	6.9	35.3	52.0	5.9	0	3.43	0.711	ปานกลาง
2. ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากองค์การสุราฯ ในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน	11.8	41.2	36.3	10.8	0	3.54	0.840	มาก
3. ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีอย่างทั่วถึงและเพียงพอ	5.9	45.1	45.1	2.9	1.0	3.52	0.700	มาก
ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ								
1. องค์การสุราฯ มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม	14.7	33.3	49.0	2.9	0	3.60	0.744	มาก
2. ท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบ สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านในอนาคตได้	11.8	38.2	43.1	6.9	0	3.55	0.791	มาก
3. องค์การสุราฯ มีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงาน เพื่อรองรับตำแหน่งงานที่สำคัญ และมีการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง	9.8	31.4	52.9	5.9	0	3.45	0.753	ปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด			
ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน								
1. องค์การสุรา มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวก เครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	4.9	38.2	43.1	13.7	0	3.34	0.777	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สวยงาม และสะดวกสบาย	4.9	37.3	50.0	7.8	0	3.39	0.706	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจที่ดี	8.8	42.2	42.2	5.9	1.0	3.52	0.780	มาก
ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR								
1. องค์การสุรา มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้	5.9	41.2	52.0	1.0	0	3.52	0.625	มาก
2. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศด้าน HR มีการเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ และสามารถนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้	8.8	37.3	49.0	4.9	0	3.50	0.728	มาก
3. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศด้าน HR ช่วยลดภาระการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้การดำเนินงานขององค์การสุรา มีประสิทธิภาพมากขึ้น	12.7	41.2	39.2	6.9	0	3.60	0.799	มาก
ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์								
1. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การสุรา จัดให้มีความเหมาะสม	9.8	42.2	46.1	2.0	0	3.60	0.693	มาก
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ	5.9	43.1	43.1	7.8	0	3.47	0.727	ปานกลาง
3. ท่านพึงพอใจกับหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสขององค์การสุรา (ปัจจุบันจ่ายในอัตราเท่ากันทุกคน : เช่น 2 เท่าของอัตราเงินเดือน)	27.5	38.2	29.4	4.9	0	3.88	0.871	มาก

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					ค่าเฉลี่ย \bar{X}	S.D.	ระดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด			
ด้านการดำเนินงานของ HR								
1. ท่านได้รับการประสานงานและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ	7.8	29.4	50.0	11.8	1.0	3.31	0.820	ปานกลาง
2. HR สามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หรือชี้แจงแนวปฏิบัติที่ถูกต้องได้	7.8	32.4	51.0	8.8	0	3.39	0.760	ปานกลาง
3. การให้บริการด้านต่าง ๆ ของ HR ตอบสนองต่อความต้องการของท่าน	9.8	37.3	44.1	8.8	0	3.48	0.793	ปานกลาง

ตารางแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยลักษณะงาน

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหัวข้อ “ท่านพึงพอใจกับหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสขององค์การสุรา” มากที่สุด โดยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 รองลงมาได้แก่หัวข้อ “องค์การสุรา มีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างชัดเจน” โดยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีความพึงพอใจในหัวข้อ “ท่านได้รับการประสานงานและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ” น้อยที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

1.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานในภาพรวม

ปัจจัยลักษณะงาน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านระบบงานที่สำคัญ	3.74	มาก
ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร	3.45	ปานกลาง
ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.50	มาก
ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.50	มาก
ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	3.53	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน	3.42	ปานกลาง

ปัจจัยลักษณะงาน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR	3.54	มาก
ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.65	มาก
ด้านการดำเนินงานของ HR	3.39	ปานกลาง
รวม	3.52	มาก

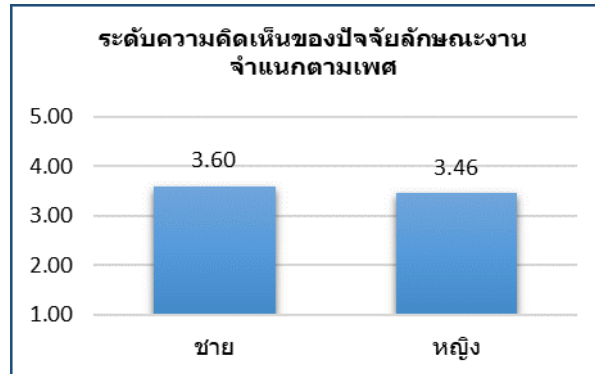
ตารางแสดงคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานในภาพรวม

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานในภาพรวมนั้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่พึงพอใจในด้านระบบงานที่สำคัญอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 รองลงมาคือ ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และพึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านการดำเนินงานของ HR ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานในภาพรวม

1.3 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามเพศ

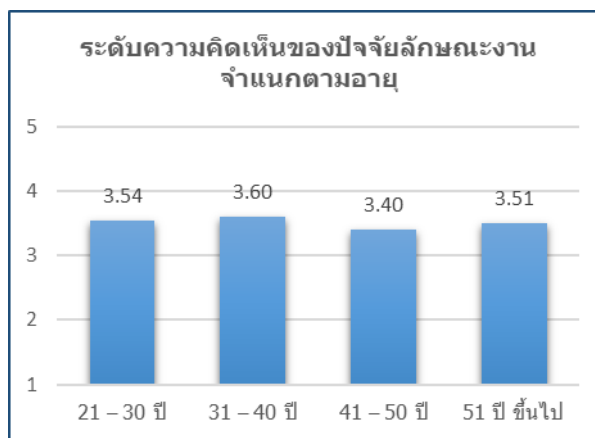


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามเพศ

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- เพศชาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60
- เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46

1.4 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามอายุ

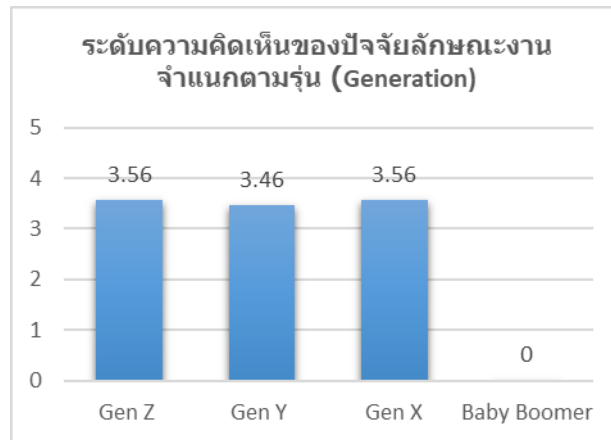


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามอายุ

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- อายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54
- อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60
- อายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40
- อายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

1.5 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามรุ่น (Generation)



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามรุ่น (Generation)

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้รุ่น (Generation) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- Gen Z มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
- Gen Y มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46
- Gen X มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56
- Baby Boomer ไม่มีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.6 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน



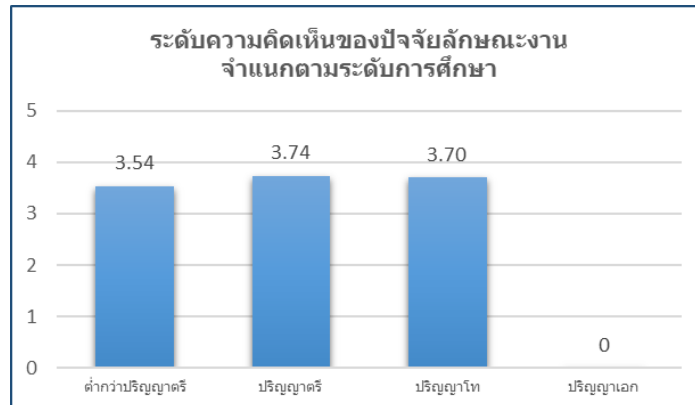
แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ระยะเวลาการทำงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52
- ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52

- ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
- ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62
- ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50

1.7 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามระดับการศึกษา

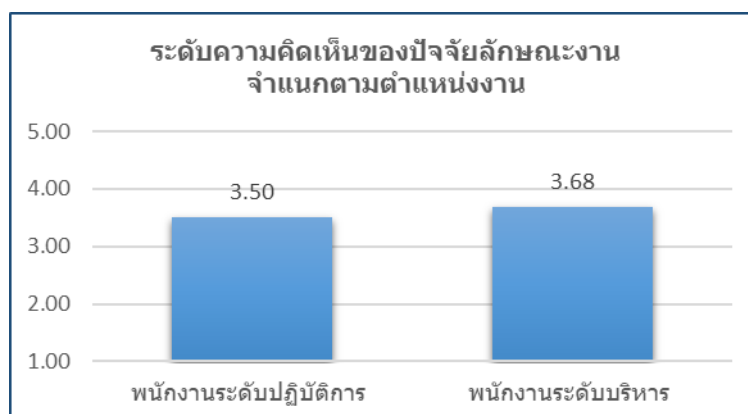


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามระดับการศึกษา

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ระดับการศึกษา เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54
- ปริญญามัธยมศึกษา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74
- ปริญญาโท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
- ปริญญาเอก ไม่มีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.8 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

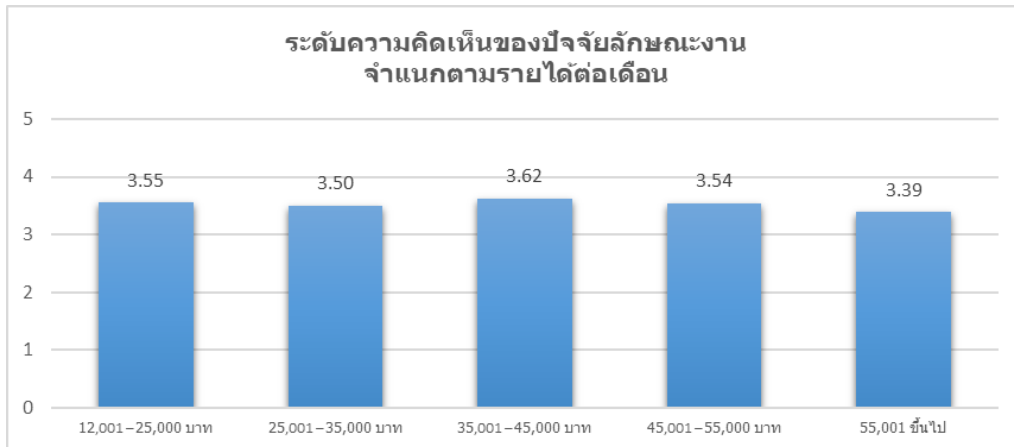


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50
- พนักงานระดับบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68

1.9 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของปัจจัยลักษณะงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้รายได้ต่อเดือนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- รายได้ 12,001-25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55
- รายได้ 25,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50
- รายได้ 35,001-45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62
- รายได้ 45,001-55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54
- รายได้ 55,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39

2. ความผูกพันต่อองค์กร

ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านวิสัยทัศน์องค์กร 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านจิตใจ/ความรู้สึก 5) ด้านการคงอยู่กับองค์กร 6) ด้านบรรทัดฐาน สามารถสรุปผลวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

2.1 ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	S.D.	ระดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา								
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับและสนับสนุนการเสนอความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ	12.7	43.1	37.3	4.9	2.0	3.60	0.847	มาก
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	21.6	56.9	21.6	0	0	4.00	0.660	มาก
3. มีการจัดประชุม สรุปล้างแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	6.9	38.2	42.2	10.8	2.0	3.37	0.843	ปานกลาง
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา								
1. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของงานที่ทำ สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้	10.8	38.2	48.0	2.9	0	3.57	0.725	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายกระบวนการทำงานและสอนงานได้	9.8	38.2	48.0	3.9	0	3.54	0.727	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	10.8	37.3	47.1	4.9	0	3.54	0.753	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน								
1. นโยบายการบริหารงานขององค์การสุราฯ ทำให้ท่านรู้สึกว่ามี ความมั่นคงในการทำงาน	11.8	32.4	45.1	3.9	6.9	3.38	0.948	ปานกลาง
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความมั่นคงในปัจจุบัน	14.7	43.1	32.4	5.9	3.9	3.59	0.972	มาก
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความมั่นคงในอนาคต	13.7	35.3	40.2	5.9	4.9	3.47	0.920	ปานกลาง

ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น					ค่าเฉลี่ย \bar{x}	S.D.	ระดับ
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด			
ด้านจิตใจ/ความรู้สึก								
1. องค์การสุรา สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน	15.7	30.4	42.2	10.8	1.0	3.49	0.920	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึก ว่า ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตนให้องค์การสุรา	31.4	47.1	19.6	2.0	0	4.08	0.767	มาก
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การสุรา	44.1	42.2	10.8	2.9	0	4.27	0.773	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร								
1. ท่านไม่คิดจะโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน	26.5	40.2	19.6	5.9	7.8	3.72	1.155	มาก
2. ท่านสนใจความก้าวหน้าขององค์การสุรา	37.3	50.0	9.8	1.0	2.0	4.20	0.809	มาก
3. ท่านคิดว่า จะตั้งใจปฏิบัติงานให้องค์การสุรา จนกว่าจะเกษียณอายุ	44.1	30.1	17.6	6.9	1.0	4.10	0.990	มาก
ด้านบรรทัดฐาน								
1. ท่านคิดว่าองค์การสุรา มีความหมายและมีความสำคัญกับท่านมาก	40.2	37.3	22.5	0	0	4.18	0.776	มาก
2. ท่านคิดว่าองค์การสุรา มีการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป	19.6	40.2	32.4	7.8	0	3.72	0.872	มาก
3. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การสุรา	54.9	35.3	9.8	0	0	4.45	0.669	มาก

ตารางแสดงค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของผู้ตอบแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร

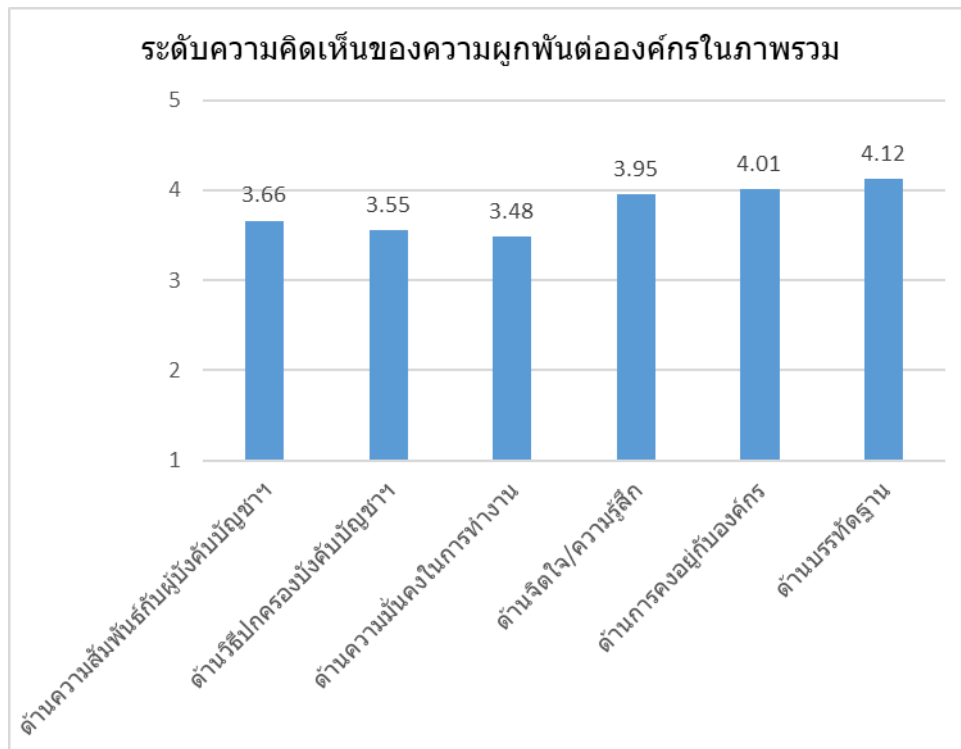
ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร พบว่า พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในหัวข้อ “ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การสุรา” มากที่สุด โดยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 รองลงมาได้แก่หัวข้อ “ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การสุรา” โดยระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และมีความพึงพอใจในหัวข้อ “มีการจัดประชุม สรุปรวบรวมระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน” น้อยที่สุด โดยมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

2.2 ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ปัจจัยคำจูน	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.66	มาก
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.55	มาก
ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.48	ปานกลาง
ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	3.95	มาก
ด้านการคงอยู่กับองค์กร	4.01	มาก
ด้านบรรทัดฐาน	4.12	มาก
รวม	3.79	มาก

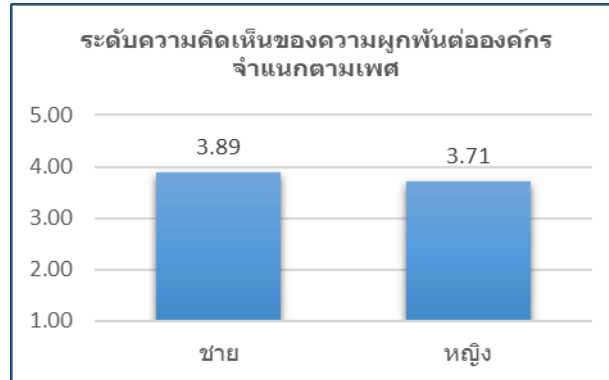
ตารางแสดงคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

จากการศึกษาระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมนั้น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในด้านด้านบรรทัดฐานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 รองลงมาคือ ด้านการคงอยู่กับองค์กรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 และพึงพอใจน้อยที่สุด คือด้านความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

2.3 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

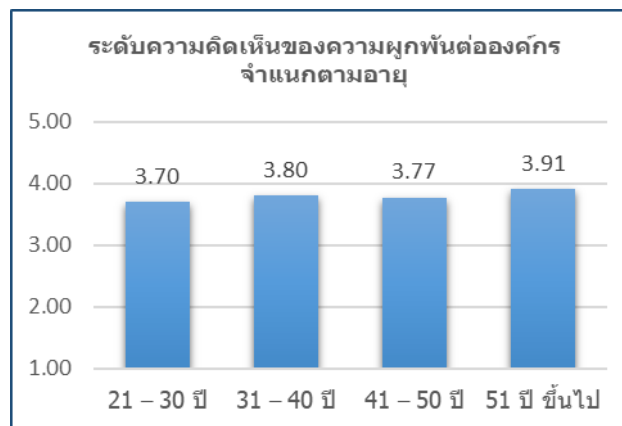


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามเพศ

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้เพศเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- เพศชาย มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89
- เพศหญิง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

2.4 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

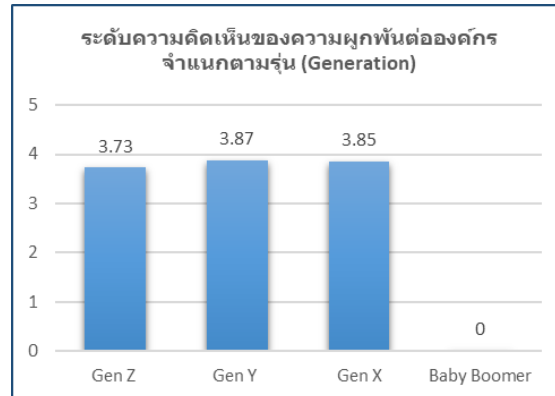


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามอายุ

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้อายุเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- อายุ 21-30 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
- อายุ 31-40 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80
- อายุ 41-50 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77
- อายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91

2.5 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรุ่น (Generation)

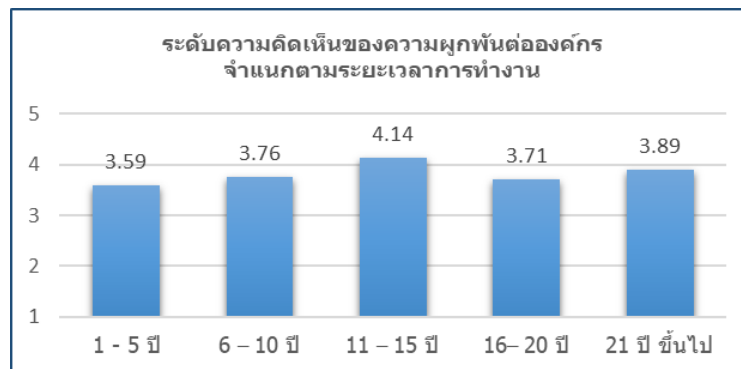


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรุ่น (Generation)

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้รุ่น (Generation) เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- Gen Z มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73
- Gen Y มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87
- Gen X มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85
- Baby Boomer ไม่มีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.6 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน



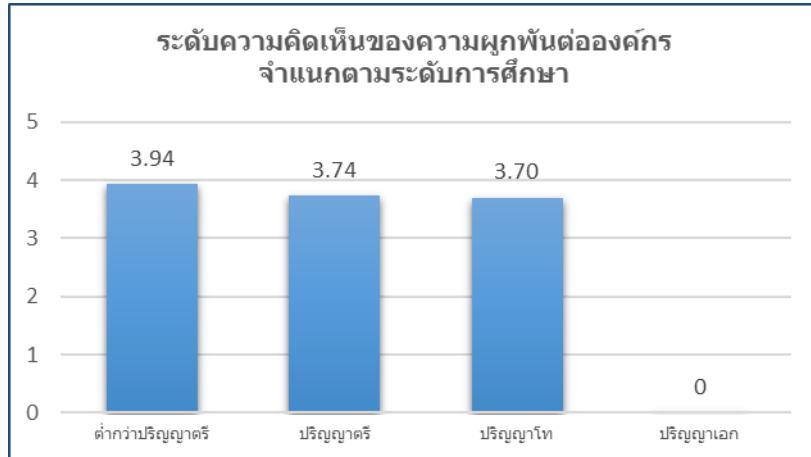
แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ระยะเวลาการทำงาน เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- ระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 1 ปี – 5 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59
- ระยะเวลาการทำงาน 6-10 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76
- ระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14

- ระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71
- ระยะเวลาการทำงาน 21 ปีขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89

2.7 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

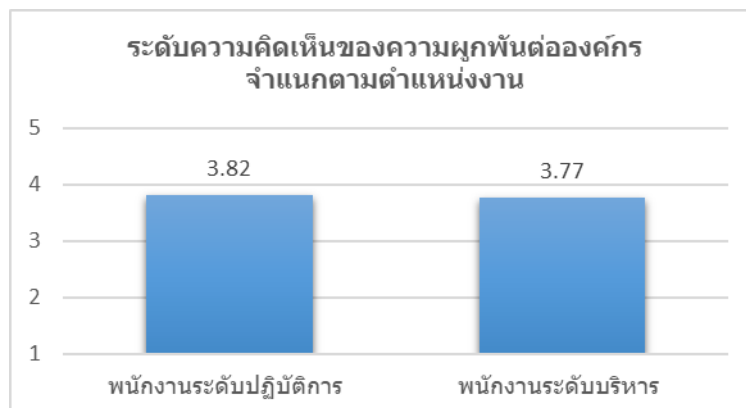


แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามระดับการศึกษา

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ระดับการศึกษา เป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม พบว่า

- ต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
- ปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74
- ปริญญานโท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70
- ปริญญาเอก ไม่มีข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

2.8 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน



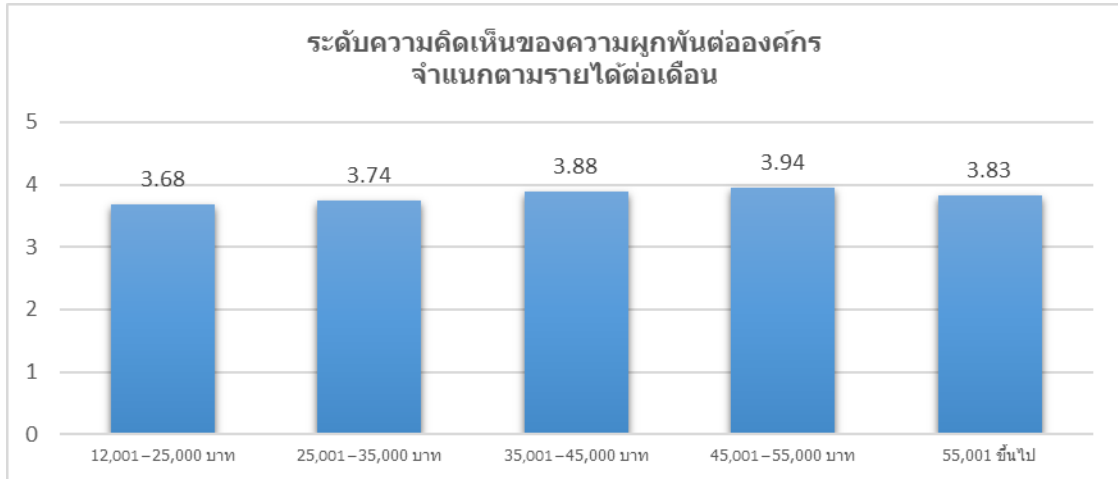
แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามตำแหน่งงาน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้ตำแหน่งงานเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่ม

พบว่า

- พนักงานระดับปฏิบัติการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82
- พนักงานระดับบริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

2.9 ผลการสำรวจระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน



แผนภูมิแท่งแสดงระดับความคิดเห็นของความผูกพันต่อองค์กรจำแนกตามรายได้ต่อเดือน

เมื่อจำแนกกลุ่มพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยใช้รายได้ต่อเดือนเป็นเกณฑ์ในการแบ่งกลุ่มพบว่า

- รายได้ 12,001-25,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68
- รายได้ 25,001-35,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74
- รายได้ 35,001-45,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88
- รายได้ 45,001-55,000 บาท มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94
- รายได้ 55,001 บาทขึ้นไป มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

- 1) ต้องการให้มีการปรับปรุงเรื่องระเบียบสวัสดิการให้เป็นปัจจุบันและทันสมัยต่อเหตุการณ์ในปัจจุบัน
- 2) ต้องการให้มีรางวัลสำหรับผู้ทำงานครบ 10/20/30 ปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 3) การแบ่งหน้าที่งานไม่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า
- 4) ไม่มีการทบทวนกฎระเบียบให้เป็นปัจจุบัน และไม่สามารถบังคับใช้ได้ชัดเจนในการอ้างอิงกฎระเบียบจากหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และความชัดเจนด้านระเบียบข้อบังคับมีน้อย

5) การออกกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ และข้อห้ามต่าง ๆ ควรออกเป็นลายลักษณ์อักษร และควรมีคำจำกัดความที่ชัดเจน มีคำอธิบายถึงสาเหตุ และเหตุผลของกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อห้ามต่าง ๆ เพื่อให้มีความชัดเจน และมีความเข้าใจที่ตรงกัน และขอให้มีการปฏิบัติตามกฎระเบียบนั้น ๆ อย่างถูกต้องและเท่าเทียมกัน

6) อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอกับการใช้งานและคอมพิวเตอร์โน้ตบุคมีอายุการใช้งานเกิน 4 ปี ทำให้ประสิทธิภาพในการงงานลดลง

7) สวัสดิการบางเรื่องยังไม่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน

8) สวัสดิการด้านเครื่องแต่งกายและเครื่องแบบทำงาน ไม่มีจัดสำรองไว้ให้พนักงานที่เข้าใหม่

9) ไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น เงินตอบแทนสำหรับหน้าที่ที่รับผิดชอบนอกเหนือจาก JD รวมถึงแรงจูงใจสำหรับผู้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหรือผู้ที่จบในระดับสูงขึ้นแล้ว

10) องค์กรควรให้ความสำคัญและเข้าใจกับบุคลากรทุกระดับ และมีการแสดงให้เห็นแนวทางการเติบโต และการได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม อาทิเช่น การได้รับเงินโบนัสไม่ควรเท่ากันทุกคนแต่ต้องมีหลักเกณฑ์ที่ยอมรับได้และเป็นธรรม

11) การแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานต่าง ๆ ควรจัดสรรอย่างเท่าเทียม และควรนำไปเป็นผลงานในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือความดีความชอบ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากงานปกติ และไม่มีค่าตอบแทนในการเป็นกรรมการหรือคณะทำงาน

12) ผู้บังคับบัญชาควรมีการสื่อสารนโยบายและสิ่งที่ได้รับการประชุมมา ให้พนักงานในหน่วยงานรับทราบ เนื่องจากพนักงานไม่ได้เข้าร่วมประชุมกับทางผู้บริหาร เลยทำให้ไม่ได้รับรู้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ หรือสิ่งที่จะต้องนำไปปฏิบัติ

13) การรักษาบุคลากรสำหรับผู้ปฏิบัติงานมานาน ควรมีแรงจูงใจเพิ่มเติม เช่น ทำงานมาครบ 10 ปี มีการมอบของที่ระลึกที่เป็นสิ่งของ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรไม่ลาออก

14) ระบบงานหลาย ๆ อย่าง มีขั้นตอนมากและซับซ้อน ทำให้องค์กรไม่สามารถแข่งขันกับธุรกิจประเภทเดียวกันได้

15) ระดับตำแหน่งงานที่สามารถปรับเลื่อนระดับได้ของพนักงาน บางตำแหน่ง มีจำกัด ทำให้พนักงาน ที่มีอายุงานมาก ไม่สามารถขยับเลื่อนระดับที่สูงขึ้นได้ ทำให้พนักงานไม่เห็นโอกาสในการเติบโต

16) ควรจ้างที่ปรึกษาทางด้านการจัดโครงสร้างองค์กร มาช่วยพิจารณา จัดระบบโครงสร้าง และกลุ่มงานใหม่ รวมถึงกำหนดอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมให้เป็นปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ เพื่อให้พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน และเป็นการสร้างทีมงาน เพื่อให้เติบโตไปกับองค์กร

17) สถานที่ทำงานของพนักงานบริหารบริเวณหน้าต่ามีลักษณะเป็นกระจก และไม่มีม่าน หรือฟิล์มกันแสงแดด ทำให้พนักงานที่ปฏิบัติงานได้รับแสงแดดตลอดวันในขณะทำงาน รวมถึงลักษณะออฟฟิศมี

ลักษณะเป็น Co working Space แต่เฟอร์นิเจอร์ภายในมีลักษณะเป็นโต๊ะแยกส่วนพนักงานแต่ละบุคคล ซึ่งอาจปรับเฟอร์นิเจอร์ให้สอดคล้องกับลักษณะออฟฟิศ หรือปรับออฟฟิศให้สอดคล้องกับเฟอร์นิเจอร์ที่มีอยู่

18) ควรมีหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ถูกต้องครบถ้วนชัดเจน

19) หน้าที่ขอบข่ายที่รับผิดชอบ ควรมีการกำหนดให้ชัดเจน ในแต่ละบุคคลภายในแผนก

20) ควรเพิ่มเติมช่องทางการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ ให้สนับสนุนการปฏิบัติงานของฝ่ายผลิต เนื่องจากเมื่อพนักงานเข้าไปปฏิบัติงานด้านในพื้นที่ฝ่ายผลิต จะไม่สามารถนำเครื่องมือสื่อสารเข้าไปได้ ทำให้รับทราบข้อมูลข่าวสารล่าช้า หรือไม่ทั่วถึง

เปรียบเทียบผลสำรวจ (Benchmarking)

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย		
	ปี 2564	ปี 2565	ส่วนต่าง (-/+)
1. ด้านระบบงานที่สำคัญต่าง ๆ	3.40	3.74	+0.34
2. ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร	2.81	3.45	+0.64
3. ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	2.85	3.50	+0.65
4. ด้านการพัฒนาบุคลากร	3.15	3.50	+0.35
5. ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ	2.71	3.53	+0.82
6. ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน	2.99	3.42	+0.43
7. ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR	3.16	3.54	+0.38
8. ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์	3.22	3.65	+0.43
9. ด้านการดำเนินงานของ HR	3.10	3.39	+0.29
10. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา	3.53	3.66	+0.13
11. ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา	3.15	3.55	+0.40
12. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.42	3.48	+0.06
13. ด้านจิตใจ/ความรู้สึก	3.95	3.95	0
14. ด้านการคงอยู่กับองค์กร	3.99	4.01	+0.02
15. ด้านบรรทัดฐาน	3.86	4.12	+0.26



ภาคผนวก

แบบสำรวจความพึงพอใจและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

แบบสอบถามความพึงพอใจของชุมชนและสังคมที่มีต่อการสุรา กรมสรรพสามิต
ปีงบประมาณ 2565 ครั้งที่ 2/2565

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน (...) หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ

- (....) ชาย
- (....) หญิง
- (....) ไม่ต้องการระบุ

2. อายุ

- (....) ต่ำกว่า 20 ปี
- (....) 21 - 30 ปี
- (....) 31 - 40 ปี
- (....) 41 - 50 ปี
- (....) 51 - 60 ปี
- (....) มากกว่า 60 ปี

3. อาชีพ

- (....) นักเรียน/นักศึกษา
- (....) เกษตรกร
- (....) รับจ้างทั่วไป
- (....) ค้าขาย/ธุรกิจส่วนตัว
- (....) พนักงานเอกชน
- (....) ข้าราชการ/พนักงานรัฐวิสาหกิจ

5. ท่านเคยได้รับการสนับสนุนอะไรจากองค์การสุราฯ

- (.....) เจลแอลกอฮอล์
- (.....) สเปรย์แอลกอฮอล์
- (.....) แอลกอฮอล์ 95 %
- (.....) แอลกอฮอล์ 70 %
- (.....) ประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE
- (.....) น้ำหมักชีวภาพ
- (.....) ไม่เคยได้รับการสนับสนุน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจ

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
สำรวจความพึงพอใจ					
เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ					
เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเหมาะสม					
กิจกรรมมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อชุมชน					
ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสุรา					
ผลิตภัณฑ์ขององค์การสุรามีประโยชน์ต่อตัวท่านหรือไม่					
ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์การสุราฯ ที่สม่ำเสมอ					
ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การฯ					
ท่านพอใจในมาตรการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของทางองค์การสุรา ฯ หรือไม่					

ความต้องการของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

.....

.....

.....

ความคาดหวังของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อองค์การสุรา

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
สำรวจความพึงพอใจ การประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE					
ท่านได้รับการแนะนำข้อมูลครบถ้วน					
ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการผลิตสื่อประชาสัมพันธ์					
ท่านได้รับความสนใจของผลิตภัณฑ์					
ท่านมีรายได้เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมการประชาสัมพันธ์ผ่านทาง LDO PLACE					
ท่านมีความพึงพอใจกับกิจกรรมประชาสัมพันธ์ ผ่านทาง LDO PLACE					



ความคาดหวังการประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมประชาสัมพันธ์ร้านค้าทาง FANPAGE : LDO PLACE

.....

.....

.....

.....

ส่วนที่ 4 ความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2/2565

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
สำรวจความพึงพอใจโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2/2565					
เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ					
เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเหมาะสม					
โครงการมีความเหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อชุมชน					
ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านรับผิดชอบต่อสังคมของ องค์การสุรา					
ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การสุรา					
ท่านมีความพึงพอใจกับโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565					
ท่านพอใจในมาตรการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของทางองค์การสุรา					
เจ้าหน้าที่มีความรู้ความสามารถในการให้ความรู้เกี่ยวกับน้ำหมักชีวภาพ					
ท่านพอใจในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารขององค์การฯ ที่ทันสมัย และสม่ำเสมอ					

ท่านใช้น้ำหมักชีวภาพในกิจกรรมใด

- (.....) ช่วยปรับสภาพความเป็น กรด-ด่าง ให้เป็นกลางในดินและในน้ำให้เป็นกรด
- (.....) ช่วยย่อยสลายอินทรีย์วัตถุในดิน และสร้างธาตุอาหารให้กับต้นไม้
- (.....) ช่วยบำบัดน้ำเสียจากการเกษตร ปศุสัตว์ และแหล่งน้ำเสีย
- (.....) ช่วยกำจัดกลิ่นเหม็นตามท่อระบายน้ำหรือห้องน้ำ
- (.....) อื่น ๆ โปรดระบุ.....



สำรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	5	4	3	2	1
ท่านมีความพึงพอใจระดับใดจากการใช้น้ำหมักชีวภาพ					

ความต้องการของชุมชน/สังคมที่มีต่อโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565

.....

.....

.....

.....

ความคาดหวังของชุมชน/สังคมที่มีต่อโครงการน้ำหมักชีวภาพเคลื่อนที่ 2565

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....



ส่วนที่ 5 ความต้องการ ความคาดหวัง และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ที่ไม่เคยได้รับการสนับสนุนจาก
องค์การสุรา ฯ

ความต้องการของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

.....

.....

.....

.....

ความคาดหวังของชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา

.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อองค์การสุรา

.....

.....

.....

.....

แบบสำรวจความพึงพอใจ ความต้องการ และความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย ครั้งที่ 2 / 2565

ส่วนที่ 1 การประเมินความพึงพอใจต่อการดำเนินงานขององค์การสุราฯ ในปีงบประมาณ 2565

ประเด็น	ระดับความพึงพอใจ					ไม่แสดง ความคิดเห็น (เฉพาะ กรรมการ ท่าน ใหม่)
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
	5	4	3	2	1	
ความพึงพอใจในการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์การสุราฯ						
ความพอใจในผลิตภัณฑ์และบริการขององค์การสุราฯ						
ความพอใจในการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การสุราฯ						
ความพอใจในการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ขององค์การสุราฯ						
ความพอใจในการวิจัยพัฒนาและนวัตกรรมขององค์การสุราฯ						
ความพอใจต่อองค์การสุราฯ ในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ						
ความพอใจในการพัฒนาเทคโนโลยีและดิจิทัลขององค์การสุราฯ						
ความพอใจในการดำเนินงานด้านธรรมาภิบาล และความ โปร่งใสขององค์การสุราฯ						
ความพอใจในการเผยแพร่ข้อมูลที่ทันสมัย และสม่ำเสมอของ ทางองค์การสุราฯ						
ความพอใจในงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การ สุราฯ						
ความพอใจในช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเข้าถึงง่าย และ รวดเร็วของทางองค์การสุราฯ						
ความพอใจในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การสุราฯ						



ส่วนที่ 2 ความต้องการ/ความคาดหวังต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ในปีงบประมาณ 2566

1) ความต้องการต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

.....
.....

2) ความคาดหวังต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

.....
.....

3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....
.....

แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปีงบประมาณ 2565

แบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2565 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์การสุราฯ จึงขอให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ตรงตามความเป็นจริง และร่วมกันแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อจะได้นำข้อมูลไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาความพึงพอใจของพนักงานได้อย่างเหมาะสม และเพิ่มประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยมีประเด็นข้อคำถาม ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หมายเหตุ : ส่วนที่ 2 – 3 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. อายุ

[] 21 – 30 ปี

[] 31 – 40 ปี

[] 41 – 50 ปี

[] 51 ปี ขึ้นไป

3. รุ่น (Generation)

[] Gen Z (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2541 เป็นต้นไป)

[] Gen Y (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2523-2540)

[] Gen X (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2508-2522)

[] Baby Boomer (ผู้ที่เกิดระหว่างปี 2489-

2507)

4. ระยะเวลาการทำงาน

☐ ต่ำกว่า 1 ปี - 5 ปี☐ 6 - 10 ปี☐ 11 - 15 ปี☐ 16 - 20 ปี☐ 21 ปี ขึ้นไป

5. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี☐ ปริญญาตรี☐ ปริญญาโท☐ ปริญญาเอก

6. ตำแหน่งงาน

☐ พนักงานระดับปฏิบัติการ (ตั้งแต่ระดับ 1-6)☐ พนักงานระดับบริหาร (ตั้งแต่ระดับ 7 ขึ้นไป)

7. รายได้ต่อเดือน

☐ 12,001 - 25,000 บาท☐ 25,001 - 35,000 บาท☐ 35,001 - 45,000 บาท☐ 45,001 - 55,000 บาท☐ 55,001 บาท ขึ้นไป**ส่วนที่ 2 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยลักษณะงาน****คำชี้แจง :** กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านระบบงานที่สำคัญ					
1. องค์การสุรา มีการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมองค์กร และแผนวิสาหกิจขององค์กรอย่างชัดเจน					
2. ท่านทราบถึงหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน					
3. ท่านทราบถึงวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการถ่ายทอดความรู้ การสอนงาน เพื่อให้ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น					

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านกระบวนการสื่อสารขององค์กร					
1. ท่านได้รับทราบข้อมูลและข่าวสารเกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กรอย่างรวดเร็วและสม่ำเสมอ					
2. มีการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับนโยบายโครงการและปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ให้พนักงานทุกระดับทราบอย่างทันเหตุการณ์และครบถ้วน					
3. องค์กรมีช่องทางให้พนักงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น หรือนำเสนอความคิดเห็นต่อผู้บริหารระดับสูงอย่างเพียงพอ					
ด้านระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน					
1. องค์การสุรา มีการกำหนดตัวชี้วัดที่เป็นมาตรฐาน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง					
2. ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และมีความเป็นธรรมแก่พนักงาน					
3. ท่านมีความเชื่อมั่นว่า หากปฏิบัติงานด้วยความสามารถอย่างเต็มที่ จะสามารถเพิ่มคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติงานได้					
ด้านการพัฒนาบุคลากร					
1. องค์การสุรา มีการจัดเตรียมและพัฒนาแหล่งข้อมูลเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร					
2. ท่านได้รับโอกาสและการสนับสนุนจากองค์การสุราในการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน					
3. ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มีอย่างทั่วถึงและเพียงพอ					
ด้านการจ้างงานและความก้าวหน้าในอาชีพ					
1. องค์การสุรา มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและยุติธรรม					
2. ท่านคิดว่างานที่รับผิดชอบ สามารถสร้างความก้าวหน้าให้กับท่านในอนาคตได้					

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
3. องค์การสุราฯ มีการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานเพื่อรองรับตำแหน่งงานที่สำคัญ และมีการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูง					
ด้านสภาพแวดล้อมและทรัพยากรที่สนับสนุนการทำงาน					
1. องค์การสุราฯ มีการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกเครื่องมือและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					
2. สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยสวยงาม และสะดวกสบาย					
3. สถานที่ทำงานและลักษณะงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพร่างกายและสุขภาพจิตใจที่ดี					
ด้านระบบสารสนเทศด้าน HR					
1. องค์การสุราฯ มีข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้					
2. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศด้าน HR มีการเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ และสามารถนำข้อมูลมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้					
3. ท่านคิดว่าระบบสารสนเทศด้าน HR ช่วยลดภาระการปฏิบัติงานของบุคลากร และทำให้การดำเนินงานขององค์การสุราฯ มีประสิทธิภาพมากขึ้น					
ด้านผลตอบแทนและสิทธิประโยชน์					
1. สวัสดิการและผลประโยชน์อื่น ๆ ที่องค์การสุราฯ จัดให้มีความเหมาะสม					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในตำแหน่งที่รับผิดชอบ					
3. ท่านพึงพอใจกับหลักเกณฑ์การจ่ายโบนัสขององค์การสุราฯ (ปัจจุบันจ่ายในอัตราเท่ากันทุกคน : เช่น 2 เท่าของอัตราเงินเดือน)					

ปัจจัยลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านการดำเนินงานของ HR					
1. ท่านได้รับการประสานงานและแก้ไขปัญหาด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างรวดเร็วทันต่อความต้องการ					
2. HR สามารถให้ข้อมูลและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน หรือชี้แจงแนวปฏิบัติที่ถูกต้องได้					
3. การให้บริการด้านต่าง ๆ ของ HR ตอบสนองต่อความต้องการของท่าน					

ส่วนที่ 3 : ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง : กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่ท่านคิดว่าตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ให้การยอมรับและสนับสนุนการเสนอความคิดหรือวิธีการใหม่ ๆ					
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3. มีการจัดประชุม สรุปวางแผนระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน					
ด้านวิธีปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาเข้าใจปัญหาของงานที่ทำ สามารถให้คำปรึกษา คำแนะนำ และแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานได้					
2. ผู้บังคับบัญชาสามารถอธิบายกระบวนการทำงานและสอนงานได้					
3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
ด้านความมั่นคงในการทำงาน					
1. นโยบายการบริหารงานขององค์การสุรา ทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					

ความผูกพันต่อองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปานกลาง	2 น้อย	1 น้อยที่สุด
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความมั่นคงในปัจจุบัน					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ เป็นงานที่มีความมั่นคงในอนาคต					
ด้านจิตใจ/ความรู้สึก					
1. องค์การสุราฯ สร้างแรงบันดาลใจให้ท่านมีกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน					
2. ท่านรู้สึกว่ ท่านพร้อมที่จะเสียสละและอุทิศตน ให้องค์การสุราฯ					
3. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์การสุราฯ					
ด้านการคงอยู่กับองค์กร					
1. ท่านไม่คิดจะโยกย้าย หรือเปลี่ยนแปลงที่ทำงาน					
2. ท่านสนใจความก้าวหน้าขององค์การสุราฯ					
3. ท่านคิดว่า จะตั้งใจปฏิบัติงานที่้องค์การสุราฯ จนกว่าจะเกษียณอายุ					
ด้านบรรทัดฐาน					
1. ท่านคิดว่าองค์การสุราฯ มีความหมายและมี ความสำคัญ กับท่านมาก					
2. ท่านคิดว่าองค์การสุราฯ มีการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไป					
3. ท่านมีความจงรักภักดีต่อองค์การสุราฯ					



ส่วนที่ 4 : ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

คำชี้แจง : โปรดแสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีต่อความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ

เรื่อง ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ

คำชี้แจง ส่วนงานพัสดุได้จัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจ ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มลูกค้า/ผู้ส่งมอบ เพื่อนำผลการสำรวจได้ไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขขั้นตอนการให้บริการ

คำแนะนำ แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งเป็น 4 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความโปร่งใส ในการให้บริการ

ส่วนที่ 3 ท่านเคยพบเห็นการทุจริต ไม่ได้รับความเป็นธรรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.1 เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

1.2 อายุ

☐ 18 - 29 ปี

☐ 30 - 39 ปี

☐ 40 - 49 ปี

☐ 50 - 60 ปี

☐ 61 ปีขึ้นไป

1.3 ประเภทของลูกค้า

☐ ผู้จำหน่าย สินค้า งานบริการ

☐ ที่ปรึกษา /รับจ้างออกแบบและควบคุมงาน

☐ ผู้รับเหมา/ผู้รับจ้าง งานก่อสร้าง

☐ อื่นๆ (โปรดระบุ.....)

1.4 สถานะของผู้ตอบแบบสอบถาม

☐ เจ้าของกิจการ

☐ ผู้รับมอบอำนาจ/ตัวแทน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจ และความโปร่งใส ในการให้บริการ

หัวข้อการประเมิน	ระดับความพึงพอใจ/ความโปร่งใส				
	5 (มาก ที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อย ที่สุด)
1.ความโปร่งใส ด้านการเปิดเผย รับรู้ข้อมูล การจัดซื้อ จัดจ้าง					
2.ความโปร่งใสด้านการตรวจรับงานจ้างเป็นไป ตามสัญญา หรือ เงื่อนไข ที่ระบุไว้					
3.ความโปร่งใส ด้านการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างที่ รวดเร็ว					
4.ความโปร่งใส ด้านการร้องเรียน เช่น มี ช่องทางร้องเรียน/เสนอแนะ ที่สะดวก					
5.พนักงาน ที่ให้บริการ มีความสุภาพและเต็ม ใจในการให้บริการ					
6. ความสะอาดและความเป็นระเบียบของ สถานที่					

ส่วนที่ 3 ท่านเคยพบเห็นการทุจริต ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือห้างร้าน/บริษัท ของท่าน ได้รับการปฏิบัติที่
ไม่เป็นธรรม/มีการเรียกรับผลประโยชน์ ในการจัดซื้อ จัดจ้าง หรือไม่

☐ เคย โปรดระบุ.....

☐ ไม่เคย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

