



รายงานการพัฒนา ความยั่งยืน

ปีงบประมาณ 2568

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต



สารบัญ

	หน้า
สารจากประธานกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา	3
สารจากผู้อำนวยการองค์การสุรา	4
ขอบเขตการรายงานและข้อมูลพื้นฐานขององค์กร	5
ขอบเขตการรายงาน	5
รู้จักกับองค์การสุรา กรมสรรพสามิต	6
ทิศทางในอนาคตขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	15
ห่วงโซ่คุณค่าขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	18
การพัฒนาความยั่งยืนขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	19
ความยั่งยืนด้านการกำกับดูแลที่ดี	28
ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ	74
ความยั่งยืนด้านสังคม	89
ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม	96

สารจากประธานกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา



นายณัฐกร อุเทนสุต

ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบควบคุมทางสรรพสามิต
(นักวิเคราะห์นโยบายและแผนทรงคุณวุฒิ)
ประธานกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ในฐานะหน่วยงาน
รัฐวิสาหกิจภายใต้การควบคุมกำกับของกรม
สรรพสามิต กระทรวงการคลัง ที่มีภารกิจในด้าน
การผลิตแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง เพื่อ
ตอบสนองความต้องการด้านสาธารณสุขและ
ภาคอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งองค์การสุราฯ ยังคง
มุ่งสู่ความเป็นองค์กรที่เติบโตอย่างยั่งยืน โดย
ตระหนักถึงความสำคัญในการดำเนินธุรกิจ
ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ (Economic) สังคม
(Social) และสิ่งแวดล้อม (Environmental) อย่าง
สมดุล โดยด้านเศรษฐกิจ องค์การสุราฯ มุ่งมั่นใน
การสร้างกระบวนการ การจัดการความสัมพันธ์กับ

ลูกค้า การสำรวจวิจัยตลาดแอลกอฮอล์ (สุราสามทับและสุราสามทับแปลงสภาพ) ภายในประเทศและต่างประเทศ
รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้ดียิ่งขึ้นไปอีก เพื่อรักษาไว้ซึ่งคุณภาพ ความพึงพอใจและความเชื่อถือ
เชื่อมั่นของลูกค้า ด้านสังคม องค์การสุราฯ ยังคงให้ความสำคัญกับพนักงานที่เป็นทรัพยากรหลักด้วยการพัฒนา
ความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้วยสวัสดิการประเภทต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม รวมทั้งการสร้าง
ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนโดยรอบและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และด้านสิ่งแวดล้อม องค์การสุราฯ ได้นำแนวคิด BCG
Model ที่มุ่งเน้นสร้างสมดุลระหว่างการเติบโตทางเศรษฐกิจกับความยั่งยืนของฐานทรัพยากรธรรมชาติ มาเป็น
แนวทางในการดำเนินธุรกิจ โดยจัดทำโครงการการประเมินประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-Efficiency)
และโครงการเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการพลังงาน เพื่อลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรอย่างต
อเนื่องตลอดห่วงโซ่อุปทาน

ทั้งนี้ องค์การสุราฯ ตระหนักอยู่เสมอว่า องค์กรจะสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืน ปัจจัยสำคัญยิ่งคือความ
ใส่ใจต่อผู้มีส่วนได้เสีย และการสนับสนุนขับเคลื่อนที่มีประสิทธิภาพจากคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุราฯ
ผู้บริหาร และพนักงานทุกคน เพื่อพัฒนาธุรกิจขององค์การสุราฯ ไปสู่ความยั่งยืนสืบไป

สารจากผู้อำนวยการองค์การสุรา



นายสุรียา วงทะนี

รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการองค์การสุรา

ปี 2568 ถือเป็นปีแห่งความท้าทายในการดำเนินงานขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ซึ่งคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุราและผู้บริหารตระหนักดีว่า ด้วยสถานะเศรษฐกิจ ความไม่แน่นอนทางการเมือง รวมถึงสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลงไปทำให้มีผลต่อพืชผลทางการเกษตรที่เป็นวัตถุดิบในการผลิตแอลกอฮอล์ขององค์การสุราฯ ล้วนเป็นปัจจัยที่กระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การสุราฯ ซึ่งองค์การสุราฯ ได้เตรียมความพร้อมรับมือกับทุกสถานการณ์ ด้วยการปรับแผนกลยุทธ์ ในการดำเนินงาน โดยยังคงมุ่งมั่นดำเนินธุรกิจบนแนวทางการพัฒนาสู่ความยั่งยืน ครอบคลุมวิถีจักรชีวิต เพื่อรองรับกับปัจจัยที่เปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ตลอดจนให้ความสำคัญสูงสุดในเรื่องของคุณภาพของ

ผลิตภัณฑ์ ควบคู่ไปกับการดูแลสังคมและรักษาสิ่งแวดล้อม โดยเป้าหมายขององค์กรไม่เพียงแค่นั้นแต่เป็นการพัฒนาธุรกิจ แต่ยังมีมุ่งสร้างกระบวนการผลิตแอลกอฮอล์ที่มีประสิทธิภาพ ควบคู่กับการบริหารจัดการองค์การอย่างยั่งยืนภายใต้แนวคิด ESG (Environment Social Governance) ให้สามารถรับมือกับสถานะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้ ผ่านการดำเนินงานที่มุ่งสู่ความยั่งยืน โดยองค์การสุราฯ วางกลยุทธ์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาความยั่งยืน พ.ศ. 2566-2570 (ทบทวนปี 2568) 5 กลยุทธ์ ดังนี้

- กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างความพึงพอใจให้แก่ลูกค้า
- กลยุทธ์ที่ 2 การยกระดับมาตรฐานการผลิตและผลิตภัณฑ์สู่สากล
- กลยุทธ์ที่ 3 การมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเสริมสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดี
- กลยุทธ์ที่ 4 การพัฒนาการผลิตและผลิตภัณฑ์ด้วยการสร้างนวัตกรรม
- กลยุทธ์ที่ 5 อนุรักษ์พลังงานและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

ขอบเขตการรายงาน และข้อมูลพื้นฐานขององค์กร

ขอบเขตการรายงาน ^(2-2, 2-3)

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต จัดทำรายงานความยั่งยืนปี 2568 เพื่อเผยแพร่ข้อมูลองค์กร แนวทางการบริหาร และผลการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงานภายในองค์กร คือระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568 ให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรับทราบ ครอบคลุมมิติเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับกิจการที่ดี ซึ่งรายงานความยั่งยืนฉบับนี้มีแนวทางในการรายงานสอดคล้องตามหลักเกณฑ์การประเมินผลรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM และหลักการรายงานตามกรอบมาตรฐาน Global Reporting Initiative : GRI Standards ตามประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญ (Material Topics) โดยประเด็นสาระสำคัญความยั่งยืนยังประเด็นเดิมที่ต่อเนื่องมาจากปีประมาณ 2567⁽²⁻⁴⁾ รวมถึงผลการดำเนินงานด้านอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร และและแสดงถึงความมุ่งมั่นในการดำเนินกิจการที่สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals : SDGs อีกด้วย

การสื่อสารรายงานความยั่งยืนกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

องค์การสุรา ดำเนินการเผยแพร่รายงานความยั่งยืนให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านเว็บไซต์หลักขององค์การสุราและช่องทางการสื่อสารอื่นๆ ดังนี้

- เว็บไซต์องค์การสุราฯ (www.liquor.or.th)
- อีเมลองค์การสุราฯ info@liquor.or.th
- ไลน์กลุ่มสื่อสารภายในองค์การสุราฯ

การสร้างเชื่อมั่นของรายงานความยั่งยืน

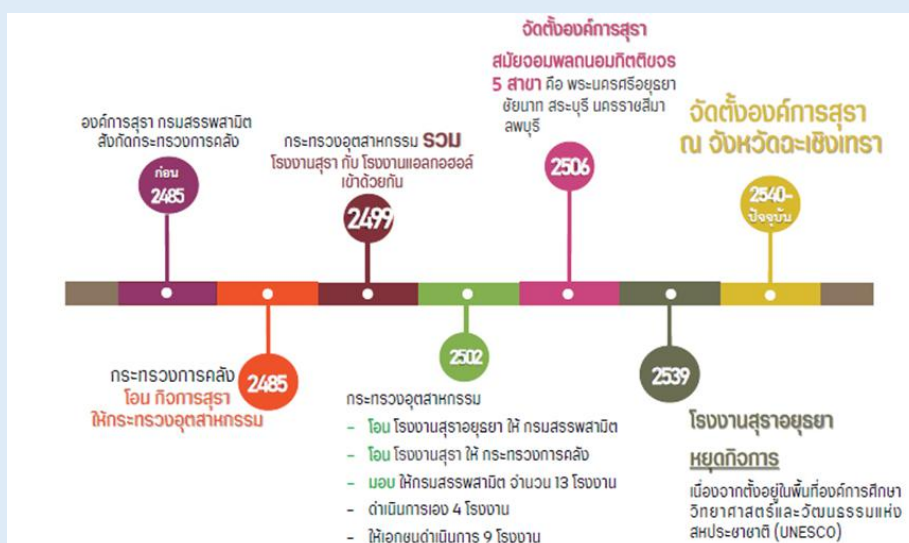
การจัดทำรายงานความยั่งยืน การระบุประเด็นข้อมูลเนื้อหาที่เปิดเผยในรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 ได้รับการตรวจสอบและสอบทานความถูกต้อง ความครบถ้วน ภายในรอบปีการรายงานจากผู้อำนวยการองค์การสุรา และเสนอคณะกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) พิจารณาให้ความเห็นชอบ และนำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ ทราบ

แนวทางการยกระดับคุณภาพของการจัดทำรายงานความยั่งยืนในปีถัดไป

องค์การสุราฯ เปิดช่องทางให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับรายงานความยั่งยืนประจำปี 2568 อาทิ ความครบถ้วนด้านเนื้อหา มิติการรายงานที่เห็นควรให้องค์การสุราฯ ปรับปรุง การออกแบบและรูปแบบการรายงานที่เข้าใจง่าย ช่องทางที่เหมาะสม เป็นต้นเพื่อจะนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มไปพัฒนาปรับปรุงการจัดทำรายงานความยั่งยืนในปีถัดไป

รู้จักกับองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต (องค์การสุราฯ)⁽²⁻¹⁾ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจภายใต้การควบคุมกำกับของกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง⁽²⁻⁶⁾ ในปี พ.ศ. 2485 ได้โอนกิจการประเภทสุราจากกระทรวงการคลังไปขึ้นอยู่กับกระทรวงการอุตสาหกรรม ต่อมาในปี พ.ศ. 2499 กระทรวงอุตสาหกรรม ได้มีคำสั่งให้ควบรวมโรงงานสุรากับโรงงานแอลกอฮอล์เข้าด้วยกัน และในปี พ.ศ. 2502 ได้โอนย้ายโรงงานสุราอยุธยาให้อยู่ในความดูแลรับผิดชอบของกรมสรรพสามิต เมื่อกระทรวงการคลังได้รับโอนโรงงานสุราจำนวน 13 โรงงานแล้วจึงมอบให้กรมสรรพสามิตดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรี และได้มีการปรับปรุงวิธีการขายและผลิตสุราใหม่ โดยเปลี่ยนให้เอกชนเข้าดำเนินการผลิตและจำหน่ายจำนวน 9 โรงงาน และดำเนินการเองเพียงจำนวน 4 โรงงาน และได้รับโอนโรงงานสุราลพบุรีจำนวน 1 โรงงาน โดยผลการดำเนินการพบว่าต้นทุนการผลิตของโรงงานสุราอยุธยาต่ำกว่าทุกโรงงาน เนื่องจากมีกำลังการผลิตที่สูงมากกว่า จากนั้นให้งดการผลิตของโรงงานอื่น ๆ โดยให้รับน้ำสุราจากโรงงานอยุธยาไปจำหน่ายแทน






ในปี พ.ศ. 2506 รัฐบาลจอมพลถนอม กิตติขจร ได้ดำเนินการตามนโยบายพิเศษ ด้านพาณิชย์กรรม และอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ จัดตั้งองค์การสุรา กรมสรรพสามิต เมื่อวันที่ 25 กันยายน พ.ศ. 2506 ประกอบด้วย 6 สาขา คือ พระนครศรีอยุธยา ชัยนาท สระบุรี นครราชสีมา ลพบุรี และสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานคร ในปี พ.ศ. 2539 โรงงานสุราอยุธยาหยุดดำเนินการ เนื่องจากที่ตั้งโรงงานอยู่ในเขตพื้นที่องค์การศึกษาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ซึ่งได้ถูกประกาศให้เป็นมรดกโลกจึงย้ายโรงงานสุราอยุธยามาตั้งในเขตพื้นที่จังหวัดฉะเชิงเทรา เมื่อปี พ.ศ. 2544 โดยคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ มีนโยบายให้ย้ายสำนักงานใหญ่กรุงเทพมหานครมาอยู่รวมกันที่ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา มีเนื้อที่โรงงานประมาณ 139 ไร่ และด้วยข้อจำกัดของพื้นที่ต่อระบบบริหารจัดการน้ำกากส่าที่เกิดจากกระบวนการผลิต จึงดำเนินการเช่าที่ดินเพื่อรองรับปัญหาดังกล่าว และถ่ายโอนความเสี่ยงระบบบริหารจัดการน้ำกากส่าให้ บริษัท ติวาณิช จำกัด ทำสัญญาได้รับสัมปทานในการบำบัดน้ำกากส่าโดยระบบก๊าซชีวภาพ เป็นระยะเวลา 30 ปี

ภาระและหน้าที่หลักขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต




- 1) วิจัย พัฒนา และผลิตผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพสูง เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตอบสนองต่อความต้องการทั้งในและต่างประเทศ
- 2) พัฒนาเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน
- 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ทั้งในและต่างประเทศ
- 4) สร้างคุณค่าให้กับสังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

ผลิตภัณฑ์และบริการ

รายการผลิตภัณฑ์จัดจำหน่ายขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต แบ่งผลิตภัณฑ์ออกเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้

ผลิตภัณฑ์	รายละเอียด
<p>กลุ่มที่ 1 ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ประเภท Premium Grade เป็นผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 99.8% v/v - 99.9% v/v</p>	
<p>1.1 LAB L (Ethyl Alcohol 99.9%v/v)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 99.9% v/v • อ้างอิงคุณภาพตามมาตรฐาน AR Grade • สำหรับใช้ในงานวิเคราะห์ทดสอบเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เป็นตัวทำละลายสารเคมีในห้องปฏิบัติการทางวิทยาศาสตร์ • ขนาดบรรจุ 450 มิลลิลิตร และขนาด 2.5 ลิตร
<p>1.2 ABSOLUTE L (Ethyl Alcohol 99.8%v/v)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 99.8% v/v • สำหรับใช้เป็นสารมาตรฐานในการวิเคราะห์ทดสอบเป็นตัวทำละลายสำหรับอุตสาหกรรมยาและอาหาร • อ้างอิงคุณภาพตามมาตรฐาน BP USP JP และ มอก.640 เล่ม 1 เอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม • ขนาดบรรจุ 450 มิลลิลิตร และขนาด 2.5 ลิตร
<p>1.3 L PURE 99.8 (Ethyl Alcohol 99.8% v/v)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 99.8% v/v • สำหรับใช้เป็นตัวทำละลายและวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมยาและอาหาร สกัดสารสำคัญจากสมุนไพร และอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง • อ้างอิงคุณภาพตามมาตรฐาน BP USP JP และ มอก.640 เล่ม 1 เอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม • ขนาดบรรจุ 18 ลิตร ขนาด 200 ลิตร และรถแท้งค์ (TANK)

ผลิตภัณฑ์	รายละเอียด
<p>1.4 L PURE 99.9 (Ethyl Alcohol 99.9% v/v)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ 99.9% v/v • ใช้สำหรับเป็นตัวทำละลายและวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมยาและอาหาร สารสกัดสำคัญจากสมุนไพร อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง • อ้างอิงคุณภาพตามมาตรฐาน BP JP Ph.Eur มอก. 640 เล่ม 1 เอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม
<p>1.5 วัสดุอ้างอิงรับรองสำหรับการวัดปริมาณเอทานอล (Certified Reference Material หรือ CRMs)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ETHANOL IN WATER 40% ABV • ETHANOL IN WATER 70% ABV • ETHANOL STANDARD 95% ABV • เป็นสารมาตรฐานในการวัดปริมาณเอทานอล โดยใช้สอบเทียบหรือทวนสอบเครื่อง DENSITY METER, HYDROMETER และเครื่อง GAS CHROMATOGRAPHY ที่ใช้ในอุตสาหกรรม ใช้สอบความใช้ได้ของวิธีทดสอบ (VALIDATE THE METHOD) ใช้สอบเทียบหรือทวนสอบเครื่องมือ (VERIFICATION OR CALIBRATION OF THE INSTRUMENT) ใช้เป็นตัวอย่างในการควบคุมคุณภาพ
<p>กลุ่มที่ 2 ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ประเภท Standard Grade เป็นผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 95% v/v - 96% v/v</p>	
<p>2.1 L PURE 96 (Ethyl Alcohol 96% v/v)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 96 % v/v • สำหรับใช้เป็นตัวทำละลายและวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมยาและอาหาร และอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง • อ้างอิงคุณภาพตามมาตรฐาน BP USP JP และ มอก.640 เล่ม 1 เอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม • ขนาดบรรจุรถแท้งค์ (TANK)
<p>2.2 L PURE 95 (Ethyl Alcohol 95% v/v)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 95 % v/v • สำหรับใช้เป็นตัวทำละลายและวัตถุดิบสำหรับอุตสาหกรรมยา อุตสาหกรรมอาหาร สกัดสารสำคัญจากสมุนไพร อุตสาหกรรมเครื่องสำอาง • อ้างอิงคุณภาพตามมาตรฐาน BP USP JP และ มอก.640 เล่ม 1 เอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม • ขนาดบรรจุ 450 มิลลิลิตร ขนาด 18 ลิตร ขนาด 200 ลิตร และรถแท้งค์ (TANK)

ผลิตภัณฑ์	รายละเอียด
<p>กลุ่มที่ 3 ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ประเภท Denatured Alcohol เป็นผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีการเติมสารเคมี (สารแปลงสภาพ) เช่น สารขม เพื่อให้ไม่สามารถบริโภคหรือดื่มกินได้ หรือเมื่อได้ผสมกับน้ำหรือของเหลวอย่างอื่นแล้วไม่สามารถดื่มกินได้เช่นเดียวกับน้ำสุรา</p>	
<p>3.1 แอลกอฮอล์แปลงสภาพสูตรที่ 3</p>  <p>แอลกอฮอล์แปลงสภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • แอลกอฮอล์แปลงสภาพ หรือ สุราสามทับแปลงสภาพ เป็นสุรากลั่นชนิดสุราสามทับที่ได้มีการเติมสารเคมี เพื่อไม่ให้สามารถดื่มกินได้ หรือเมื่อผสมกับน้ำหรือของเหลวอย่างอื่นแล้วไม่สามารถดื่มกินได้เช่นเดียวกับน้ำสุรา • สุราสามทับแปลงสภาพสูตรที่ 3 มีส่วนประกอบ ดังนี้ <ul style="list-style-type: none"> สุราสามทับบริสุทธิ์ 95% 100 ลิตร Tertiary Butyl Alcohol ไม่น้อยกว่า 0.30 ลิตร Bitrex ไม่น้อยกว่า 2.0 กรัม <p>*อ้างอิง ประกาศกรมสรรพสามิต เรื่องหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขการขอใช้สิทธิเสียภาษีในอัตราภาษีศูนย์ สำหรับสุราสามทับที่นำไปทำการแปลงสภาพ (ฉบับที่ 2) ประกาศ ณ วันที่ 16 มิถุนายน พ.ศ.2563 สำหรับใช้เป็นวัตถุดิบในกระบวนการผลิตผลิตภัณฑ์ของอุตสาหกรรมเครื่องสำอาง หรือใช้เป็นตัวทำลายในอุตสาหกรรมต่าง ๆ</p>
<p>กลุ่มที่ 4 ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ประเภท Consumer Product ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดมือที่มีแอลกอฮอล์เป็นส่วนประกอบ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดฆ่าเชื้อโรค เช่น แอลกอฮอล์ 70% v/v - 80% v/v แอลกอฮอล์เจล แอลกอฮอล์สเปรย์</p>	
<p>4.1 L PURE 80 (Ethyl Alcohol 80% v/v)</p>  <p>L PURE 80</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความเข้มข้น 80% v/v • ผลิตจากแอลกอฮอล์ Pharmaceutical Grade • ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดฆ่าเชื้อโรคที่พื้นผิววัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร สำหรับโรงพยาบาล อุตสาหกรรมต่าง ๆ ร้านอาหาร และบ้านเรือน • ทะเบียนวัตถุอันตราย • ขนาดบรรจุ 5 ลิตร และขนาด 18 ลิตร
<p>4.2 L CLEAN SPRAY</p>  <p>CLEAN SPRAY 50 ml 200 ml</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์สเปรย์แอลกอฮอล์ (บรรจุภัณฑ์ในรูปแบบ Aerosol) • มีความเข้มข้นของเอทิลแอลกอฮอล์ 70% v/v • ผลิตจากแอลกอฮอล์ Pharmaceutical Grade • ใช้สำหรับฉีดทำความสะอาดมือโดยไม่ต้องล้างออก การนำไปใช้งาน ฉีดแอล คลิน สเปรย์ให้ทั่วบริเวณ ฝ่ามือ ปล่อยให้แห้งโดยไม่ต้องล้างออก • ทะเบียนเครื่องสำอาง • ขนาดบรรจุ 50 มิลลิลิตร และขนาด 200 มิลลิลิตร

ผลิตภัณฑ์	รายละเอียด
<p>4.3 L CLEAN SOLUTION PLUS</p> <p>ภาพ</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • ผลิตภัณฑ์สเปรย์แอลกอฮอล์ • มีความเข้มข้นของเอทิลแอลกอฮอล์ 75% v/v • ผลิตจากแอลกอฮอล์ Pharmaceutical Grade • ผลิตภัณฑ์มีสีฟ้าอ่อน มีส่วนผสมของสารบำรุง (Moisturizer) • สำหรับทำความสะอาดมือ โดยไม่ต้องล้างน้ำออก • ทะเบียนเครื่องสำอาง • ขนาดบรรจุ 250 มิลลิลิตร ขนาด 5 ลิตร และขนาด 18 ลิตร

มาตรฐานที่องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้รับการรับรองในปัจจุบัน

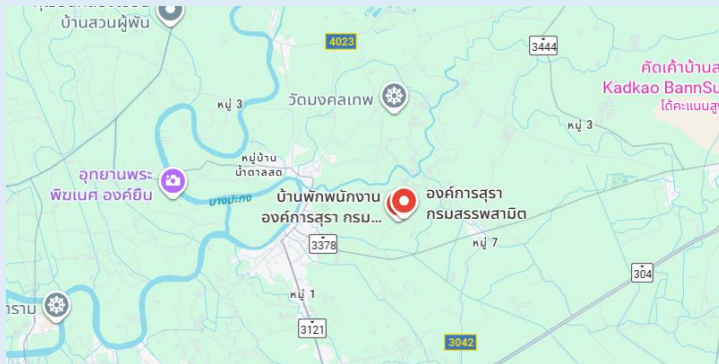
การรับรองระบบมาตรฐานสากลที่องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้รับการรับรอง มีดังนี้

มาตรฐานรับรองกระบวนการผลิต

<ul style="list-style-type: none">  ISO 9001 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ  GHPs มาตรฐานสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร  HACCP มาตรฐานระบบการจัดการด้านควบคุมกระบวนการผลิต  FSSC 22000 มาตรฐานระบบการรับรองความปลอดภัยสำหรับการผลิตอาหาร  ISO 22000 มาตรฐานระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหาร  ISO 14001 มาตรฐานระบบการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม  ISO 50001 มาตรฐานระบบการจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล  คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ "CFP"  มาตรฐานสากลสำหรับการจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ  ห้องปฏิบัติการได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจสอบเอทานอลใช้ทางอุตสาหกรรมทั่วไป มอก.640 เล่ม 2-2561 	<ul style="list-style-type: none">  มาตรฐานอุตสาหกรรมเอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม  มาตรฐานอุตสาหกรรมเอทานอลใช้ทางอุตสาหกรรมทั่วไป  มอก. 17025-2561 (ISO/IEC 17025 : 2017) ข้อกำหนดทั่วไปว่าด้วยความสามารถห้องปฏิบัติการในการดำเนินการทดสอบและ/หรือสอบเทียบ  KOSHER อาหารที่ได้มาตรฐานตามกฎหมายของฮิว  ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการขึ้นทะเบียนโดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบสารมลพิษของเอกชน ด้านทางด้านสิ่งแวดล้อม (น้ำเสีย; pH BOD COD SS และ TDS)  ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยงานรัฐบาล  อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 3 <p style="text-align: center;">หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องในการดำเนินภารกิจ</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">      </div>
--	---

ที่ตั้งองค์กร (2-1)

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต (สำนักงานใหญ่)
เลขที่ 67 หมู่ 4 ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110



ช่องทางการติดต่อ

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง
67 หมู่ 4 ตำบลปากน้ำ อำเภอบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา 24110

- โทร : 09-1890-6677 (สำหรับสั่งซื้อสินค้า) , 038-541004
- แฟกซ์ : 0-3854-1001
- อีเมล : info@liquor.or.th
- อีเมล : sales@liquor.or.th
- แผนผังองค์การสุรา

Information
09-1890-6677

Sales / Customer
09-1890-6677

วิสัยทัศน์ (VISION)

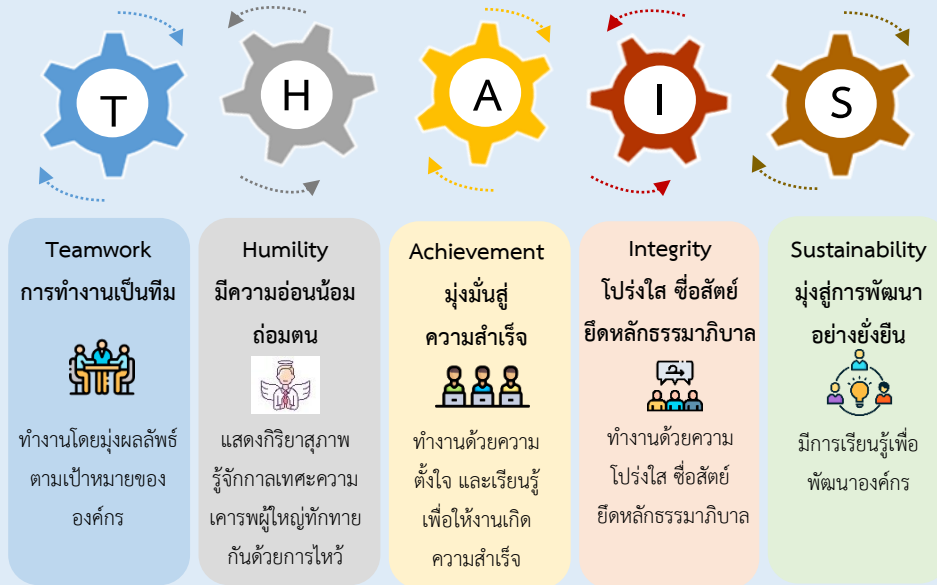


พันธกิจ (MISSION) ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

- 1) วิจัย พัฒนา และผลิตผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพสูงตอบสนองต่อความต้องการของผลิตภัณฑ์ทั้งในและต่างประเทศ
- 2) พัฒนาระบบบริการและการเข้าถึงระบบบริการอย่างมั่นคงและยั่งยืน
- 3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศของระบบนิเวศทางธุรกิจ (Business Ecosystem) ทางธุรกิจเอทิลแอลกอฮอล์
- 4) พัฒนาระบบการดำเนินงานให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้กำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร คือ THAIS ดังนี้

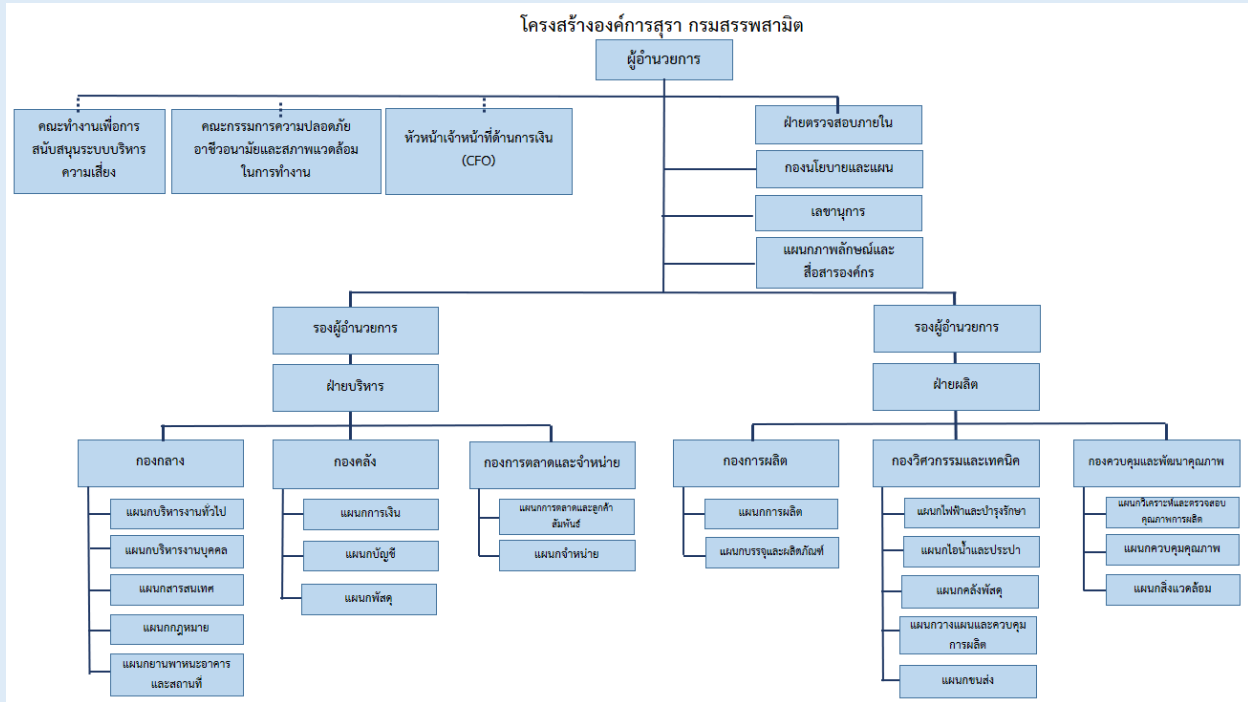


กระบวนการผลิตเอทิลแอลกอฮอล์ขององค์การสุราฯ



โครงสร้างการบริหารงานขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ⁽²⁻⁹⁾

องค์การสุรา แบ่งส่วนงานตามระเบียบว่าด้วยการแบ่งส่วนงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของส่วนงานต่าง ๆ ในองค์การสุรา โดยแบ่งออกเป็น 2 รอง 3 ฝ่าย 7 กอง 22 แผนก มีบุคลากรจำนวน 143 คน เป็นเพศชาย จำนวน 84 คน เพศหญิง จำนวน 59 คน มีโครงสร้างและการจัดองค์กรในการดำเนินงาน ดังนี้



ณ 30 กันยายน 2568

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

องค์การสุรา มีบุคลากร จำนวน 215 คน แบ่งเป็นพนักงาน 169 คน ลูกจ้าง 46 คน โดยมีสัดส่วน 1.0680 เท่าต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด เท่ากับ 732,623.98 บาทต่อคน และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวมจำนวน 76,167,186.03 ล้านบาท

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2568

องค์การสุรา มีบุคลากร จำนวน 193 คน แบ่งเป็นพนักงาน 144 คน ลูกจ้าง 46 คน โดยมีสัดส่วน 2.0424 เท่าต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด เท่ากับ 982,102.67 ต่อคน และมีค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรรวมจำนวน 62,301,822.98 ล้านบาท

ตารางเปรียบเทียบข้อมูลพนักงานระหว่างปี 2567 กับปี 2568

	พนักงาน (คน)	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ จริง (บาท)	ลูกจ้าง (คน)	งบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	งบประมาณที่ใช้ จริง (บาท)	รวมพนักงาน (คน)	รวมงบประมาณ ที่ตั้งไว้ (บาท)	รวมงบประมาณ ที่ใช้จริง (บาท)
ปี 2567	169	114,254,200	66,331,966.84	46	12,501,000.00	9,835,219.79	215	126,755,200.00	76,167,186.03
ปี 2568	147	102,759,089	55,336,368.43	46	11,139,344.00	9,965,454.55	193	113,898,344.00	62,301,822.98
ผลต่าง (ปี 68-67)	22	11,495,111.00	10,995,598.41	-	1,361,656.00	-130,234.76	22	12,856,856.00	12,856,856.00

หมายเหตุ: จำนวนพนักงานและลูกจ้าง ณ วันที่ 30 กันยายน (สิ้นปีงบประมาณ)

ตารางเปรียบเทียบผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด (HCROI HCVA)

	HCROI (เท่า)	HCVA (ล้านบาท)
ปี 2567	1.0680	732,623.98
ปี 2568	2.0424	982,102.67

HCROI (อัตราผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์)

= (รายได้ - ต้นทุนดำเนินการทั้งหมด ยกเว้น ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร) / ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งหมด

ปี 2567 = $(831,929,903.92 - 750,582,934.85) / 76,167,186.03 = 1.0680$ หรือ 106.80%

ปี 2568 = $(876,787,008.18 - 749,543,014.89) / 62,301,822.98 = 2.0424$ หรือ 204.24%

HCVA (มูลค่าเพิ่มจากทุนมนุษย์พนักงาน 1 คน สามารถสร้างกำไรให้กับองค์กรได้เท่าไร)

= [รายได้ - (ต้นทุนดำเนินการทั้งหมด - ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรทั้งหมด)] / จำนวนพนักงาน

ปี 2567 = $[831,929,903.92 - (750,582,934.85 - 76,167,186.03)] / 215 = 732,623.98$

ปี 2568 = $[876,787,008.18 - (749,543,014.89 - 62,301,822.98)] / 193 = 982,102.67$

นโยบายของผู้อำนวยการองค์การสุรา

องค์การสุรา มุ่งเน้นการดำเนินงานเพื่อสร้างรายได้ และทำความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นการส่งเสริมอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ทั้งในและต่างประเทศ โดยมีการนำความต้องการและความคาดหวังจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมาปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น เพื่อสร้างคุณค่าให้กับสังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อันประกอบไปด้วยแนวคิด 5 ประการ ดังนี้



ทั้งนี้ การกำหนดทิศทางการดำเนินงานขององค์การสุราฯ โดยคำนึงถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การมีส่วนร่วมกับคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ คณะอนุกรรมการ ผู้บริหารขององค์การสุราฯ ซึ่งมีกรอบทวนแผนฯ เป็นประจำทุกปี โดยในปี 2568 ได้จัดทำแผนวิสาหกิจขององค์การสุราฯ พ.ศ. 2566-2570 (ทบทวนปี 2678) ที่มีความสอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) และแผนอื่นๆ ที่สำคัญ รายละเอียดดังนี้

การดำเนินงานตามภารกิจในครั้ง และความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561-2580) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 นโยบายรัฐบาล และแผนพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง						
แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านความมั่นคง	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพหรือยกมาตรฐาน	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ยุทธศาสตร์ชาติ ด้านการป้องกันและบรรเทาภัยจากภัยพิบัติ
แผนแม่ข่ายได้ยุทธศาสตร์ชาติ	ประเด็น (03) การเกษตร	ประเด็น (04) อุตสาหกรรมและบริการแห่งอนาคต	ประเด็น (08) ผู้ประกอบการและวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมยุคใหม่	ประเด็น (18) การเติบโตอย่างยั่งยืน	ประเด็น (21) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ	ประเด็น (22) กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม
แผนย่อยของแม่ข่ายภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ	แผนย่อย เกษตรชีวภาพ	แผนย่อย อุตสาหกรรมชีวภาพ	แผนย่อย อุตสาหกรรมและบริการการแพทย์ครบวงจร	แผนย่อย การสร้างโอกาสเชิงสังคม	แผนย่อย การสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืน บนสังคมที่เป็นมิตรต่อสภาพภูมิอากาศ	แผนย่อย การจัดการการทุจริตและประพฤติมิชอบ
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13	ยุทธศาสตร์หลัก : ยุทธศาสตร์ที่ 1 ให้อุตสาหกรรมและเกษตรกรรมแปรรูปมูลค่าสูง					
นโยบายรัฐบาล	สนับสนุนยุทธศาสตร์อื่น ๆ พ.ศ. 2564-6 ไทยเป็นศูนย์กลางการเกษตรและสุขภาพยุคดิจิทัล	สนับสนุนยุทธศาสตร์อื่น ๆ พ.ศ. 2564-7 ไทยเป็นศูนย์กลางการเกษตรและสุขภาพยุคดิจิทัล	สนับสนุนยุทธศาสตร์อื่น ๆ พ.ศ. 2564-10 ไทยเป็นศูนย์กลางการเกษตรและสุขภาพยุคดิจิทัล	สนับสนุนยุทธศาสตร์อื่น ๆ พ.ศ. 2564-11 ไทยเป็นศูนย์กลางการเกษตรและสุขภาพยุคดิจิทัล	สนับสนุนยุทธศาสตร์อื่น ๆ พ.ศ. 2564-12 ไทยเป็นศูนย์กลางการเกษตรและสุขภาพยุคดิจิทัล	สนับสนุนยุทธศาสตร์อื่น ๆ พ.ศ. 2564-13 ไทยเป็นศูนย์กลางการเกษตรและสุขภาพยุคดิจิทัล
แผนพัฒนาวิสาหกิจ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สตร.	ด้านความมั่นคง	ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน	ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพหรือยกมาตรฐาน	ด้านการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ	ด้านการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	ด้านการป้องกันและบรรเทาภัยจากภัยพิบัติ
แผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566 - 2570 ของ สตร.	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ EASE Exclie	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์	ยุทธศาสตร์
ยุทธศาสตร์ของ องค์การสุราฯ	ยุทธศาสตร์ที่ 1	ยุทธศาสตร์ที่ 2	ยุทธศาสตร์ที่ 3	ยุทธศาสตร์ที่ 4	ยุทธศาสตร์ที่ 5	ยุทธศาสตร์ที่ 6

ซึ่งแผนวิสาหกิจขององค์การสุราฯ พ.ศ. 2566-2570 (ทบทวนปี 2678) ประกอบด้วย 3 วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ 5 ยุทธศาสตร์ 12 กลยุทธ์ รายละเอียดดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision)	ผู้นำอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สร้างคุณค่าให้กับสังคม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม อย่างยั่งยืน					
พันธกิจ (Mission)	1) วิจัย พัฒนา และผลิตผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องที่มีคุณภาพสูง เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ตอบสนองต่อความต้องการทั้งในและต่างประเทศ		2) พัฒนาเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องและยั่งยืน		3) สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ทั้งในและต่างประเทศ	
ค่านิยมและสมรรถนะหลัก (Core Value and Core Competency)	T = Teamwork ทำงานเป็นทีม	H = Humility อ่อนน้อมถ่อมตน	A = Achievement ความสำเร็จของงาน	CC1 กฎหมายกำหนดให้สิทธิในการเป็นผู้จำหน่ายแต่เพียงผู้เดียว	CC2 มีความสามารถในการจำหน่ายแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีมาตรฐานเชื่อถือได้	CC3 มีความสามารถในการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานของแอลกอฮอล์คุณภาพสูง เพื่อสร้างและรักษาฐานลูกค้า
	I = Integrity ความโปร่งใส	S = Sustainability ความยั่งยืน				
ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning)	ปี 2566 สร้างรากฐาน		ปี 2567 - 2568 สร้างรายได้		ปี 2569 - 2570 สร้างคุณค่า	
วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Objective)	SO1 การพัฒนาการผลิตและผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างรายได้		SO2 การเพิ่มขีดความสามารถองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม		SO3 การสร้างคุณค่าให้สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	
เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ (Goal)	ยกระดับมาตรฐานการผลิตเพื่อรองรับอุตสาหกรรมผลิตผลิตภัณฑ์คุณภาพสูง		มีบริการด้านเทคนิค วิชาการ และให้การรับรองคุณภาพแอลกอฮอล์		พัฒนาธุรกิจอย่างโปร่งใสและใส่ใจสิ่งแวดล้อม	
ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ (Strategy: S)	S1 ดำเนินการทางพาณิชย์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ 1.1 การนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตเพื่อความมั่นคงทางเศรษฐกิจ กลยุทธ์ 1.2 การพัฒนาคุณภาพการผลิตและผลิตภัณฑ์ให้ได้มาตรฐานสากล กลยุทธ์ 1.3 การวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชน กลยุทธ์ 1.4 การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน กลยุทธ์ 1.5 การเพิ่มรายได้จากผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และบริการ กลยุทธ์ 1.6 การสร้างความพึงพอใจให้ผู้ใช้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลยุทธ์ 1.7 การพัฒนาระบบบริหารจัดการพลังงาน		S2 สร้างพันธมิตร พัฒนาคู่ค้าร่วมมือและส่งเสริมอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ทั้งในและต่างประเทศ กลยุทธ์ 2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางธุรกิจ S3 การสร้างความยั่งยืนของกิจการพาณิชย์และอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ กลยุทธ์ 3.1 สร้างความยั่งยืนด้วยการปรับปรุงบทบาทภารกิจให้สอดคล้องกับธุรกิจในปัจจุบันและอนาคต S4 สร้างความเข้มแข็งบุคลากรและมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง กลยุทธ์ 4.1 การพัฒนาศักยภาพองค์กรและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานธุรกิจ กลยุทธ์ 4.2 การสร้างวัฒนธรรมการเจริญวัย		S5 การสร้างคุณค่าให้สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม กลยุทธ์ 5.1 ธุรกิจสีเขียวเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	

ทิศทางในอนาคตขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต (2-23, 2-24)

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในแต่ละระยะแสดงให้เห็นถึงขอบเขตหรือตำแหน่งเป้าหมายที่องค์การสุรา ต้องการไปให้ถึงผ่านการดำเนินงานตามพันธกิจ ความต้องการ และความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายในระยะยาวขององค์กร แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว โดยมีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์การสุรา จากตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 5 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 การเพิ่มรายได้ มิติที่ 2 การลดรายจ่าย มิติที่ 3 การบริหารจัดการองค์กร มิติที่ 4 กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมิติที่ 5 สังคมและสิ่งแวดล้อม



ระยะสั้น (Short Term) ปี 2566 : สร้างรากฐาน

สร้างรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการแข่งขันทางธุรกิจในอนาคต

ระยะกลาง (Medium Term) ปี 2567 - 2568 : สร้างรายได้

ต่อยอดการดำเนินงานโดยใช้โอกาสที่มีอยู่เพิ่มขีดความสามารถและพัฒนาในการดำเนินธุรกิจ

ระยะยาว (Long Term) ปี 2569 - 2570 : สร้างคุณค่า

มุ่งสู่การเป็นผู้นำด้านเอทิลแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง โดยดำเนินธุรกิจควบคู่กับการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ องค์กรสุราฯ ได้กำหนดเป้าหมายของตำแหน่งยุทธศาสตร์ไว้ ดังนี้

ตัวชี้วัด	ระยะสั้น สร้างรากฐาน	ระยะกลาง สร้างรายได้		ระยะยาว สร้างคุณค่า	
	2566	2567	2568	2569	2570
การรับรองระบบผลิตแอลกอฮอล์มาตรฐาน GMP PIC/s	ห้องสะอาด (Clean room) ก่อสร้างเสร็จ 100%	ยื่นเอกสารขอรับ	รองมาตรฐาน GMP PIC/s	ได้รับการรับรองระบบผลิตแอลกอฮอล์มาตรฐาน GMP PIC/s	
ปริมาณการผลิตแอลกอฮอล์ 99.9 ดีกรี	-	-	-	≥200,000 ลิตร ต่อปี	≥400,000 ลิตร ต่อปี
ความพึงพอใจของลูกค้า	≥ 4.3 คะแนน	≥ 4.3 คะแนน	≥ 4.5 คะแนน	≥ 4.5 คะแนน	≥ 4.8 คะแนน
ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	≥ 4.3 คะแนน	≥ 4.3 คะแนน	≥ 4.5 คะแนน	≥ 4.5 คะแนน	≥ 4.8 คะแนน
รายได้จากการจำหน่ายแอลกอฮอล์เมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา	≥ 3.0%	≥ 3.0%	≥ 3.0%	≥ 3.1%	≥ 3.2%
คะแนน ITA Score	≥ 95 คะแนน	≥ 95 คะแนน	≥ 95 คะแนน	≥ 97คะแนน	≥ 97 คะแนน
ควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร โดยปล่อยก๊าซเรือนกระจกลดลงเมื่อเทียบกับการปล่อยก๊าซเรือนกระจกจากการดำเนินงานปกติ	≥ 0.5%	≥ 0.5%	≥ 0.5%	≥ 0.5%	≥ 0.5%

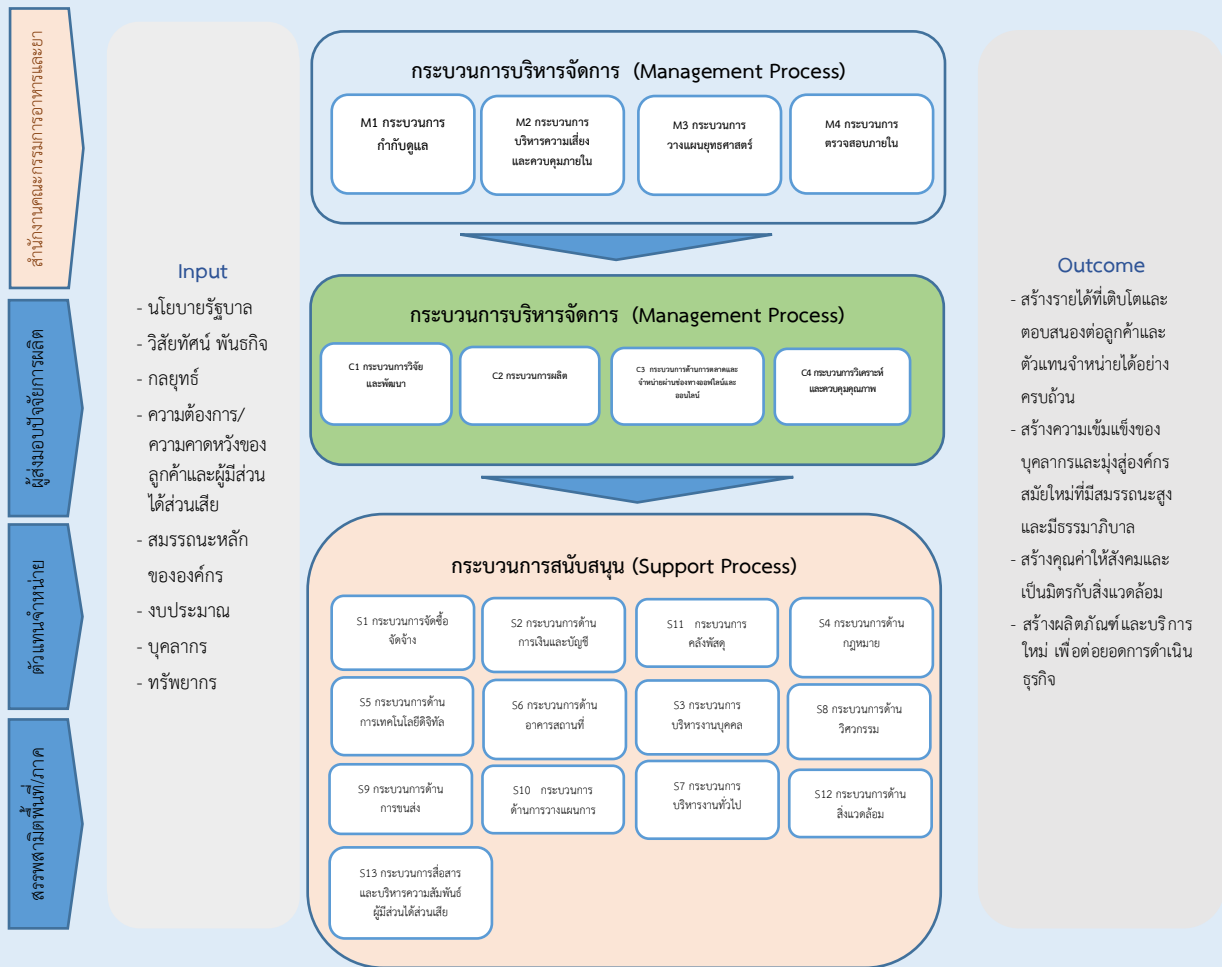
ห่วงโซ่คุณค่าขององค์กรสุรา กรมสรรพสามิต

การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) เป็นการวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานภายในองค์กร ตั้งแต่การรับวัตถุดิบเข้ามาจนถึงกระบวนการผลิตเป็นสินค้าและบริการ ถึงวิธีการ/กระบวนการที่องค์กรสามารถสร้างคุณค่า (Create Value) ให้กับลูกค้า ห่วงโซ่คุณค่า แบ่งกิจกรรมที่สร้างคุณค่าออกเป็น 2 กลุ่ม คือ กิจกรรมหลัก และกิจกรรมสนับสนุน ซึ่งทุกกิจกรรมมีความสัมพันธ์กันเหมือนห่วงโซ่ดังนี้

1. กิจกรรมหลัก (Primary Activities) คือ กิจกรรมที่เกี่ยวกับการผลิตสินค้าโดยตรงและการขายสินค้าให้กับลูกค้า ได้แก่ โลจิสติกส์ขาเข้า (Inbound Logistics) การดำเนินงานภายใน (Operations) โลจิสติกส์ ขาออก (Outbound Logistics) การตลาด (Marketing) การบริการ (Services)

2. กิจกรรมสนับสนุน (Supportive Activities) คือ กิจกรรมที่เป็นส่วนเสริมของทุกส่วนในองค์กร ได้แก่ โครงสร้างองค์กร (Organization Structure) ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เทคโนโลยีดิจิทัล (Technology Development) และการจัดซื้อจัดจ้าง (Procurement)

ห่วงโซ่แห่งคุณค่า (Value Chain) ขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต



การพัฒนาความยั่งยืนขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ดำเนินกิจการตามพันธกิจด้วยการผลิตและจำหน่ายเอทีแอลแอลกอฮอล์ที่มีคุณภาพสูง รวมถึงการมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจและสังคม ภายใต้การกำกับดูแลกิจการที่ดี ตระหนักและให้ความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มรวมถึงการดูแลรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืนขององค์การสุราฯ มีแนวทางการดำเนินงานและรูปแบบ ทิศทางที่ชัดเจนเหมาะสมตามบริบท สนับสนุนต่อค่านิยม “THAIS” คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ จึงกำหนดให้มีนโยบายการพัฒนาความยั่งยืนขององค์การสุราฯ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานที่ครอบคลุมปัจจัยพื้นฐานด้านความยั่งยืน 4 ด้าน ดังนี้

- **ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental)**

1) ตระหนักและให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรแบบองค์รวม ที่มุ่งเน้นการพัฒนาเชิงเศรษฐกิจ ควบคู่กับการพัฒนาเชิงสังคม และการรักษาสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุล ตามแนวทางขับเคลื่อนโมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน (BCG Economy Model) โดยดำเนินมาตรการป้องกันและแก้ไขผลกระทบสิ่งแวดล้อมจากกระบวนการผลิต การควบคุมมลพิษทางน้ำและอากาศ และการอนุรักษ์การใช้พลังงาน

2) สนับสนุนการใช้วัตถุดิบทางการเกษตร ที่เป็นวัสดุเหลือทิ้งหรือล้นตลาดทางการเกษตรนำมาเป็นวัตถุดิบในการผลิตแอลกอฮอล์ โดยเฉพาะวัตถุดิบชีวภาพยุคที่ 2 (2nd Generation Bio-Ethanol) เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อวงจรอาหารมนุษย์และสัตว์

3) ส่งเสริมและเพิ่มปริมาณการใช้พลังงานสะอาด พลังงานหมุนเวียน เพื่อทดแทนการใช้พลังงานจากฟอสซิล ตามแนวทาง 3R (Reduce–Reuse–Recycle) รวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ (Eco-Efficiency: EE) ที่มุ่งลดปริมาณก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในกระบวนการผลิตและการดูแลลูกค้า

- **ด้านสังคม (Social)**

1) จัดให้มีการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยบูรณาการเข้ากับกระบวนการกำกับดูแล การกำหนดทิศทางกลยุทธ์ และการบริหารจัดการทุกระดับ เพื่อสร้างผลกระทบเชิงบวก และลดผลกระทบเชิงลบ ซึ่งนำไปสู่การพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน

2) สร้างความพึงพอใจและความประทับใจให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการใช้ผลิตภัณฑ์ แอลกอฮอล์และบริการขององค์การสุราฯ ด้วยการปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการข้อร้องเรียนและกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้าเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังได้เฉพาะเจาะจงและรวดเร็ว ตามกฎบัตรบริการ (Service Charter) และมาตรฐานการให้บริการลูกค้า (Customer Service Standard) ควบคู่กับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพในการให้บริการให้สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ของลูกค้าผู้รับบริการ

3) จัดให้มีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรฐานแนวปฏิบัติที่เป็นไปตามข้อกำหนดของกฎหมาย และกฎบัตรสากลที่เกี่ยวข้องด้านแรงงาน

4) สนับสนุนให้ทุกหน่วยงานมีระบบจัดการอาชีวอนามัยและความปลอดภัยที่ดี โดยกำหนดให้มีระเบียบ วิธีปฏิบัติ และมาตรฐานที่ปลอดภัย สอดคล้องตามความเสี่ยงในการทำงานรวมถึงการสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ปลอดภัยทั่วทั้งองค์กร

5) ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่จำเป็น ผ่านแผนกลยุทธ์พัฒนาการเรียนรู้เพื่อสร้างความเป็นมืออาชีพ และใช้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นเครื่องมือในการยกระดับความผูกพัน ความพึงพอใจ และความคิดสร้างสรรค์ในการวิจัยพัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อสนับสนุนการดำเนินธุรกิจอย่างยั่งยืน

6) ส่งเสริมให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานเคารพและปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนสากล โดยยึดหลักความเท่าเทียมและไม่เลือกปฏิบัติ มุ่งตอบสนองหรือแก้ปัญหาด้านสิทธิมนุษยชนอย่างระมัดระวัง

7) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมขององค์การสุราฯ กับชุมชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่เกี่ยวข้อง เพื่อสานสัมพันธ์ สร้างพันธมิตร ความเข้าใจและความร่วมมือที่เข้มแข็ง สนับสนุนให้กิจกรรมขององค์การสุราฯ ตอบสนอง

ความต้องการ ความคาดหวังของชุมชนได้อย่างแท้จริง ลดข้อขัดแย้งระหว่างองค์การสุรธา กับชุมชนและสังคมด้วย กลไกการบริหารจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิผล

- **ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)**

1) กำกับดูแลการดำเนินงานขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับบริบทการดำเนินงานขององค์การสุรธา ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายตามนโยบายของรัฐบาลและหน่วยงานกำกับดูแล

2) พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและสามารถตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วน ภายใต้กรอบธรรมาภิบาลที่โปร่งใส ตรวจสอบได้

3) มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศและยั่งยืนต่อการให้บริการสาธารณะด้านแอลกอฮอล์และบริการต่าง ๆ ภายใต้การกำกับดูแลที่ดี โดยรับผิดชอบการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส เป็นธรรม ซื่อสัตย์ สุจริต รวมทั้งเปิดเผยข้อมูลสารสนเทศขององค์การสุรธา อย่างครบถ้วน เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าถึง และตรวจสอบได้ มีระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเพียงพอ โดยคณะกรรมการ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้าง มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริมและปฏิบัติตามค่านิยม “THAIS” ที่สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) นโยบายการต่อต้านทุจริต และนโยบายจริยธรรมและจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจขององค์การสุรธา ตลอดจนนโยบายอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4) กำกับดูแลการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตลอดห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ขององค์กรอย่างสมดุลและครบถ้วน โดยกำหนดช่องทางการรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มอย่างเหมาะสม

- **ด้านเศรษฐกิจ (Economic)**

1) สนองนโยบายรัฐบาลตามแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจสาขาพาณิชย์กรรมและอุตสาหกรรม ด้วยการให้ความสำคัญในการผลักดันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ให้บรรลุเป้าหมายใน หมายเหตุที่ 1 ไทยเป็นประเทศชั้นนำด้านสินค้าเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง ซึ่งองค์การสุรธา มีแนวทางการพัฒนาโดยการวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มลูกค้าและตลาด เพื่อให้เกษตรกรผลิตสินค้า/บริการได้ตรงตามความต้องการของตลาด (Demand Driven) การเพิ่มผลผลิตการผลิต (Productivity) ในด้านการเพิ่มปริมาณการผลิต การลดต้นทุนการผลิตการเพิ่มมูลค่าสินค้าเกษตร และการวิจัยและพัฒนาคุณภาพการส่งเสริมศักยภาพเกษตรกร โดยการเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน และพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่เกษตรกร การเพิ่มช่องทางการกระจายและเพิ่มยอดการจำหน่ายสินค้าโดยรวมมือกับภาครัฐและเอกชน

2) ยกระดับกระบวนการผลิตแอลกอฮอล์ ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และบริการให้มีคุณภาพสูง เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานอาหารและยาในระดับสากล และบริหารจัดการวัตถุดิบ การขนส่งและการกำจัดของเสีย เพื่อให้การผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์เติบโตอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชนให้ได้ใช้แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ที่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพ สร้างความมั่นคงให้กับประเทศ

3) กำหนดแนวทาง วางแผนการผลิต เพื่อให้การผลิตแอลกอฮอล์มีประสิทธิภาพ ได้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมาย (yield) ลดการสูญเสียในระหว่างการผลิต โดยมีการประเมินผลและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ

4) บริหารและควบคุมต้นทุนการดำเนินงาน โดยจัดให้มีมาตรการหรือแผนงานควบคุมค่าใช้จ่าย การเบิกจ่ายงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ และมีการติดตามประเมินผล ปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

5) กำกับติดตามการวางแผนงานและการบริหารโครงการลงทุนขนาดใหญ่อย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่าสูงสุด ควบคู่กับการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างครบถ้วนรอบด้าน เพื่อให้โครงการแล้วเสร็จตามกำหนดเวลา สามารถสร้างผลตอบแทนได้ตามเป้าหมาย และไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินขององค์กร

6) ส่งเสริมและสนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการและการให้บริการ โดยมีเป้าหมายที่การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เกิดความคุ้มค่า ลดความซ้ำซ้อน เพื่อสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสามารถบูรณาการข้อมูลร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 4 โครงสร้างผู้รับผิดชอบและระบบการบริหารจัดการ

นโยบายการพัฒนาความยั่งยืนขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ^(2-23, 2-24)

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ตระหนักถึงความสำคัญของการบริหารจัดการตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดีในรัฐวิสาหกิจ โดยคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา ⁽²⁻⁹⁾ มอบหมายให้คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ เป็นผู้กำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ ตลอดจนทิศทางและกลยุทธ์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาความยั่งยืน ให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับตามบริบทขององค์กร กลั่นกรองแผนงาน ตลอดจนติดตามประเมินผลการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องอย่างสม่ำเสมอ โดยในปีงบประมาณ 2568 องค์การสุรา ได้ทบทวนนโยบายการพัฒนาความยั่งยืน ผ่านการพิจารณาของคณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา เพื่อทราบ และเพื่อวางรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรที่ยั่งยืนขององค์การสุรา ยังกำหนดนโยบายการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Governance Risk Management and Compliance (GRC)) นโยบายความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสุรา นโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสุรา และนโยบายสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนโยบายการให้บริการลูกค้าขององค์การสุรา เพื่อเป็นกรอบการดำเนินงานให้บุคลากรนำมาปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม สิ่งแวดล้อม และสิทธิมนุษยชน ด้วยหลักธรรมาภิบาล และความโปร่งใส และเพื่อให้เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญทุกกลุ่ม เป็นไปอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม

ประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ⁽³⁻¹⁾

ในปีงบประมาณ 2568 องค์การสุรา ได้ทบทวนประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์กร เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงขององค์กรทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นอย่างเป็นพลวัต ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการดำเนินงานรวมถึงผลิตภัณฑ์และบริการขององค์การสุรา อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อความคาดหวังและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขององค์กรด้วย โดยประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน

ในปีงบประมาณ 2568 ขององค์การสุราฯ ยังคงประเด็นเดิมที่ต่อเนื่องมาจากปีงบประมาณ 2567 โดยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

กระบวนการประเมินประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์การสุราฯ ⁽³⁻¹⁾

ขั้นตอนที่ 1 การระบุประเด็นสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์การสุราฯ

องค์การสุราฯ พิจารณาประเด็นสำคัญที่ผู้ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน ซึ่งครอบคลุมในมิติด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม (ESG) โดยพิจารณาจากกลยุทธ์ ความเสี่ยง ความท้าทาย ควบคู่กับกรอบมาตรฐาน GRI Standards แนวโน้มของธุรกิจโลก ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร ดังนี้

- 1) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ได้แก่
 - หน่วยงานเชิงนโยบาย
 - ลูกค้า
 - คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร
 - ชุมชนสังคม
- 2) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน ได้แก่
 - ผู้บริหาร พนักงาน

ขั้นตอนที่ 2 การจัดลำดับประเด็นสาระสำคัญ

องค์การสุราฯ จัดลำดับประเด็นสาระสำคัญ โดยการทบทวนผลการประเมินประเด็นสาระสำคัญของปีงบประมาณ 2567 โดยผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความคิดเห็นต่อประเด็นความยั่งยืนที่องค์การสุราฯ ระบุด้วยการให้คะแนน โดยคำนึงถึงปัจจัย 2 ด้าน ได้แก่

- 1) ระดับความสำคัญต่อสถานะการดำเนินงานปัจจุบันขององค์การสุราฯ ในแต่ละประเด็น
- 2) ระดับความสำคัญต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

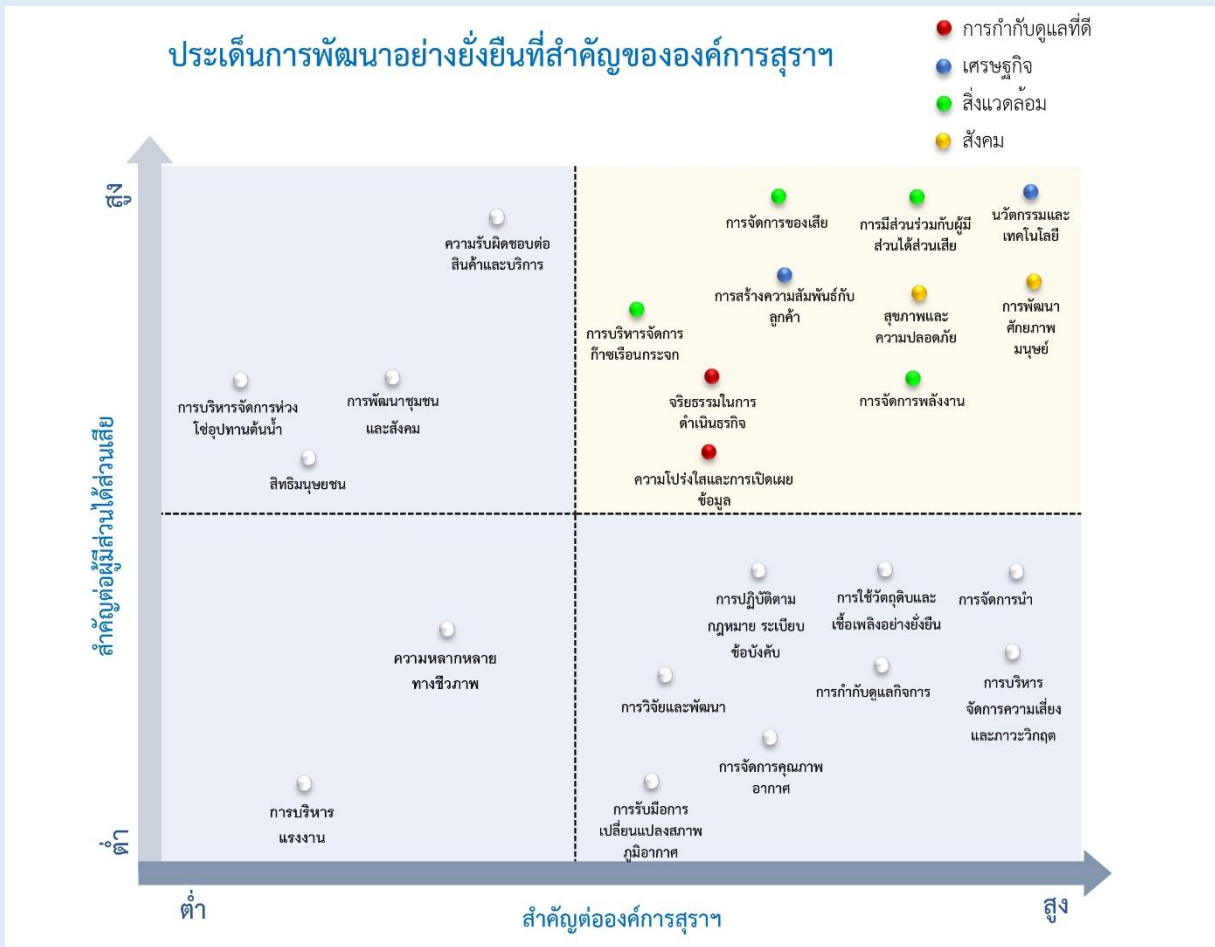
ทั้งนี้ องค์การสุราฯ ยังพิจารณาควบคู่กับความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ประกอบกับปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่อาจเข้ามากระทบต่อธุรกิจ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ Sustainable Development Goals: SDGs ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบความครบถ้วนของประเด็นสาระสำคัญ

องค์การสุราฯ มีการทวนสอบถึงความครบถ้วนของการระบุ และการจัดลำดับประเด็นสาระสำคัญ และนำประเด็นสาระสำคัญที่ผ่านการทวนสอบแล้วนำเสนอผู้บริหารระดับสูงร่วมพิจารณาและเสนอคณะกรรมการกำกับกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการจัดทำแผนการดำเนินงานการพัฒนาความยั่งยืน การทบทวนแผนวิสาหกิจและแผนปฏิบัติการประจำปีขององค์การสุราฯ รวมถึงการจัดทำรายงานความยั่งยืนประจำปีตามมาตรฐานการรายงาน GRI Standards











แผนที่ลำดับความสำคัญของประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืนขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
(Materiality Matrix) ⁽³⁻²⁾

องค์การสุราฯ วิเคราะห์และจัดลำดับประเด็นสาระสำคัญด้านความยั่งยืน และนำประเด็นที่จัดลำดับเสนอ คณะอนุกรรมการกำกับดูแลที่ดี การบริหารความเสี่ยง การปฏิบัติตามกฎระเบียบ พิจารณาให้ความเห็นชอบ



การกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมความยั่งยืนขององค์กรสุราฯ

องค์กรสุราฯ นำประเด็นความยั่งยืนที่สำคัญกำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมความยั่งยืน 4 ด้าน ที่ครอบคลุมมิติด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล (ESG) ควบคู่ไปกับการตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างสมดุล โดยสามารถเชื่อมโยงหลักการทำงานแบบ ESG และเชื่อมโยงความสอดคล้องในการตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (SDGs) ให้มีความชัดเจนเป็นไปตามพันธกิจ ทฤษฎีและแนวคิด ทิศทางที่เกี่ยวข้องให้มีความครบถ้วนสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs (องค์กรสุราฯ) ภายในปี 2573	ปัจจัยความยั่งยืน พ.ศ.2568	นโยบายการพัฒนาความยั่งยืนขององค์กรสุราฯ พ.ศ. 2568	5 กลยุทธ์ภายใต้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคความยั่งยืน พ.ศ. 2566-2570 (ทบทวนปี 2568)	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ยุทธศาสตร์องค์กรสุราฯ ปี 2566-2570
	การพัฒนาศักยภาพมนุษย์	-การกำกับดูแลที่ดี -สังคม	การมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำกับดูแลองค์กรที่ดี (G) (S)	หน่วยงานเชิงนโยบาย, บุคลากร, ลูกค้า, คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร	SO3 การสร้างคุณค่าให้สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม S3 การสร้างความยั่งยืนของการพาณิชย์และอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ S4 สร้างความเข้มแข็งบุคลากรและมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง
	จริยธรรมในการดำเนินธุรกิจ				
	ความโปร่งใสและการเปิดเผยข้อมูล				
	การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า		การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า (G) (S)	ลูกค้า	
	นวัตกรรมและเทคโนโลยี	สังคม	การพัฒนาการผลิตและผลิตภัณฑ์ด้วยการสร้างนวัตกรรม (S)	หน่วยงานเชิงนโยบาย, บุคลากร ลูกค้า ชุมชน/สังคม คู่ค้า/ ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร	SO1 การพัฒนาการผลิตและผลิตภัณฑ์เพื่อสร้างรายได้ SO2 การเพิ่มขีดความสามารถองค์กรด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม
	สุขภาพและความปลอดภัย	สังคม	การยกระดับมาตรฐานการผลิตและผลิตภัณฑ์สู่สากล (S)	หน่วยงานเชิงนโยบาย, บุคลากร, ชุมชน/สังคม	นวัตกรรม S1 ดำเนินการทางพาณิชย์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ S2 สร้างพันธมิตร พัฒนาความร่วมมือและส่งเสริมอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ทั้งในและต่างประเทศ
	การจัดการพลังงาน	สิ่งแวดล้อม	การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม (E)	หน่วยงานเชิงนโยบาย, บุคลากร, ชุมชน/สังคม	SO3 การสร้างคุณค่าให้สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม S5 การสร้างคุณค่าให้สังคมและเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
	การจัดการของเสีย	สิ่งแวดล้อม			
	การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก	สิ่งแวดล้อม			
	การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	สิ่งแวดล้อม			

โดยองค์กรสุราฯ กำหนดถ่ายทอดกลยุทธ์สู่หน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรสุราฯ เพื่อขับเคลื่อนในแต่ละกลยุทธ์อย่างเป็นรูปธรรม ดังนี้

ลำดับที่	มิติการดำเนินงาน	สายงานที่รับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
1.	ด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental) - การอนุรักษ์พลังงาน - การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมตามระบบมาตรฐาน ISO 14001 - การควบคุมปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กร - CSR in Process - CSR After Process - ส่งเสริมการดำเนินงานตามแนวทาง BCG Economy Model	ผู้รับผิดชอบหลัก - รองผู้อำนวยการฝ่ายผลิต - หัวหน้าฝ่ายผลิต ผู้รับผิดชอบรอง - หัวหน้ากองการผลิต - หัวหน้ากองควบคุมและพัฒนาคุณภาพ - หัวหน้ากองวิศวกรรมและเทคนิค	ทุกสายงาน
2.	ด้านสังคม (Social) - การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล - การสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร - การสร้างการรับรู้ค่านิยมองค์กร - อาชีวอนามัยและความปลอดภัย - การยกระดับให้ได้มาตรฐานทางยา - การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในและภายนอกองค์กร	ผู้รับผิดชอบหลัก - รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร - รองผู้อำนวยการฝ่ายผลิต - หัวหน้าฝ่ายบริหาร - หัวหน้าฝ่ายผลิต ผู้รับผิดชอบรอง - หัวหน้ากองการผลิต - หัวหน้ากองควบคุมและพัฒนาคุณภาพ - หัวหน้ากองกลาง - หัวหน้ากองการตลาดและจำหน่าย - หัวหน้าแผนกบริหารงานทรัพยากรบุคคล	ทุกสายงาน
3.	ด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance) - การกำหนดนโยบายนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ (GRC) - การกำหนดคู่มือการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร - การกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ แผนงานโครงการ - การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน - การกำกับติดตามประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน - การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมความโปร่งใส และการกำกับดูแลการปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับฯ - การเปิดเผยข้อมูล การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลและบริหารจัดการสารสนเทศ - การสำรวจความคิดเห็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผู้รับผิดชอบหลัก - รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหาร - หัวหน้าฝ่ายบริหาร ผู้รับผิดชอบรอง - หัวหน้ากองนโยบายและแผน - หัวหน้ากองการตลาดและจำหน่าย - หัวหน้าแผนกบริหารงานทรัพยากรบุคคล - หัวหน้าแผนกเทคโนโลยีสารสนเทศ	ทุกสายงาน

ลำดับที่	มิติการดำเนินงาน	สายงานที่รับผิดชอบ	
		หลัก	สนับสนุน
4.	ด้านเศรษฐกิจ (Economic) - การจัดหาและบริหารวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต - การวิจัยพัฒนา และการสร้างนวัตกรรม - การสร้างรายได้จากการจำหน่ายแอลกอฮอล์ - บัญชี การเงิน งบประมาณ และทรัพย์สิน - การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารสัญญา	ผู้รับผิดชอบหลัก - รองผู้อำนวยการฝ่ายผลิต - หัวหน้าฝ่ายผลิต ผู้รับผิดชอบรอง - หัวหน้ากองนโยบายและแผน - หัวหน้ากองการผลิต - หัวหน้ากองคลัง - หัวหน้ากองการตลาดและจำหน่าย	- หัวหน้าแผนกพัสดุ - หัวหน้าแผนกบัญชี - หัวหน้าแผนกการเงิน - หัวหน้าแผนกผลิต - หัวหน้าแผนกควบคุมคุณภาพ - หัวหน้าแผนกวิเคราะห์และตรวจสอบคุณภาพการผลิต
5.	การรายงานความยั่งยืนประจำปี (Sustainability Report) และการสร้างความตระหนักรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความยั่งยืน	หัวหน้ากองนโยบายและแผน	ทุกสายงาน

ความยั่งยืนด้านการกำกับดูแลที่ดี

ความยั่งยืนด้านการกำกับดูแลที่ดี

- การมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำกับดูแลองค์กรที่ดี
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า



ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการกำกับดูแลที่ดีในปีงบประมาณ 2568 ⁽³⁻³⁾

- ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) จากสำนักงาน ป.ป.ช. โดยมีผลการประเมินประจำปีงบประมาณ 2568 อยู่ในระดับ “A” โดยมีผลประเมินเท่ากับ 86.64 คะแนน



ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรสุราช ในปี 2564 – 2568					
หลักเกณฑ์	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายใน (IIT)	98.05	90.08	94.37	99.61	92.2
แบบวัดการรับรู้ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก	93.05	86.23	93.48	95.25	93.89
แบบตรวจการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะ (OIT)	100.00	97.32	100.00	83.69	75.00
ผลคะแนนการประเมิน ITA	97.46	91.82	95.94	91.04	86.64
ผลเกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใส	AA	A	AA	A	A

- รับรางวัลสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมกิจกรรมแคมเปญการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการ (Safety Culture Together in The Workplace Campaign)



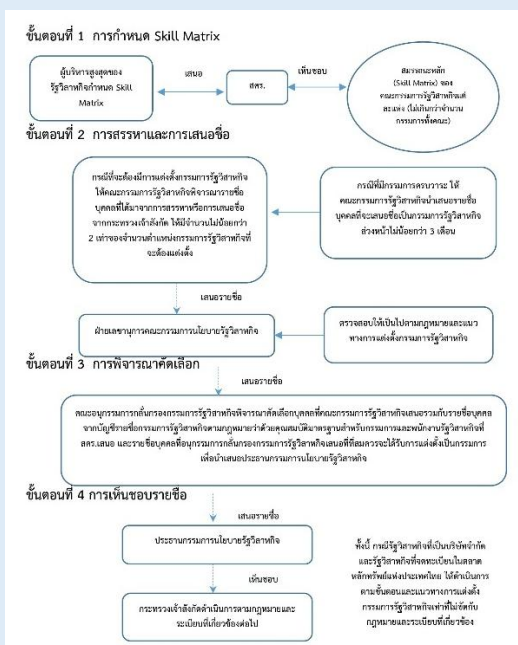
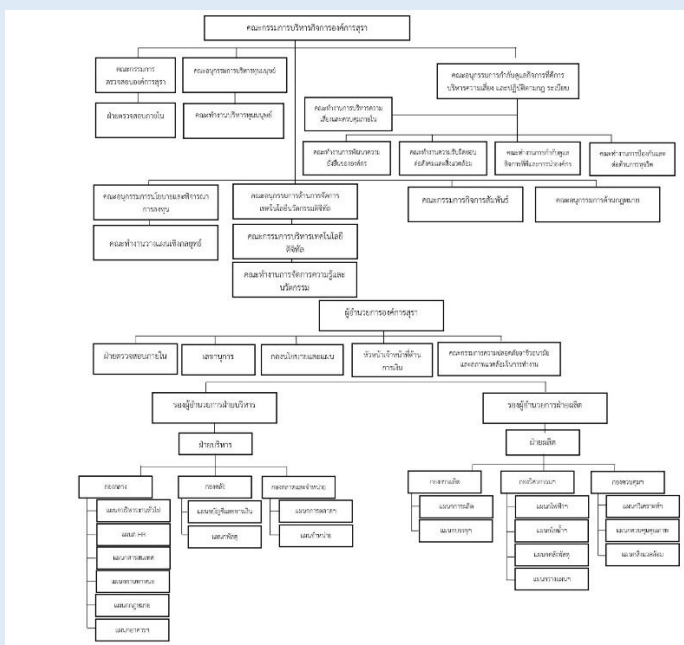
เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2568 องค์การสุราชา เข้าพิธีมอบรางวัลสถานประกอบกิจการที่มีระบบบริหารจัดการด้านแรงงานที่ดีและสถานศึกษาปลอดภัยจังหวัดฉะเชิงเทรา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ณ ห้องประชุมบางแก้ว องค์การบริหารส่วนจังหวัดฉะเชิงเทรา ตำบลบางแก้ว อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยมี รองผู้ว่าราชการจังหวัดฉะเชิงเทรา เป็นประธานในพิธีมอบรางวัล

ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านการกำกับดูแลที่ดี

การกำกับกิจการที่ดี (2-9)

คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ มีหน้าที่กำหนดนโยบายและกำกับดูแลกิจการให้เป็นไปตามหลักการและแนวทางการกำกับดูแลที่ดีของรัฐวิสาหกิจ รวมทั้งพิจารณากลับกรองการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี ตลอดจนประเมินผลการดำเนินงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะอนุกรรมการชุดต่าง ๆ รวม 6 คณะ เพื่อรับผิดชอบในการกลับกรองแผนงานที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงคณะผู้บริหารขององค์การสุราฯ มีส่วนเชื่อมโยงกระบวนการส่งเสริมการกำกับดูแลกิจการที่ดีกับการพัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรม การต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน และการเปิดเผยข้อมูลอย่างโปร่งใส

โครงสร้างและบทบาทหน้าที่คณะกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต (2-9, 2-11)



กระบวนการคัดเลือกคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ (2-10)

องค์การสุราฯ นำแนวทางการแต่งตั้งกรรมการรัฐวิสาหกิจของ สคร. ซึ่งคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (คนร.) ได้มีมติเห็นชอบแล้วมาปรับใช้ในการสรรหาและเสนอชื่อบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ โดยมีแนวทางดำเนินการสรรหากรรมการรัฐวิสาหกิจ ดังนี้

- ขั้นตอนที่ 1 การกำหนด Skill Matrix
- ขั้นตอนที่ 2 การสรรหาและการเสนอชื่อ
- ขั้นตอนที่ 3 การพิจารณาคัดเลือก
- ขั้นตอนที่ 4 การเห็นชอบรายชื่อ

องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ

ตามพระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ พ.ศ.2518 มาตรา 6 บัญญัติว่า ให้รัฐวิสาหกิจมีกรรมการได้รวมทั้งสิ้นไม่เกินสิบเอ็ดคน และถ้ารัฐวิสาหกิจใดมีข้อกำหนดให้มีกรรมการน้อยกว่าสิบเอ็ดคนก็ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้วันนั้น และหากรัฐวิสาหกิจใดมีความจำเป็นต้องมีกรรมการเกินกว่าสิบเอ็ดคน ให้รัฐมนตรีเจ้าสังกัดเสนอขออนุมัติจากคณะรัฐมนตรีได้เป็นการเฉพาะราย แต่ทั้งนี้จำนวนกรรมการรวมทั้งสิ้นต้องไม่เกินสิบห้าคน

นอกจากนี้ พระราชบัญญัติคุณสมบัติมาตรฐานสำหรับกรรมการและพนักงานรัฐวิสาหกิจ (ฉบับที่ 6) มาตรา 12/1 บัญญัติว่า ในการแต่งตั้งกรรมการอื่นที่ไม่ใช่กรรมการโดยตำแหน่งให้รัฐวิสาหกิจแห่งใด ให้ผู้มีอำนาจพิจารณาแต่งตั้งจากบุคคลในบัญชีรายชื่อกรรมการที่กระทรวงการคลังจัดทำขึ้น ไม่น้อยกว่า 1 ใน 3 ของจำนวนกรรมการอื่นของรัฐวิสาหกิจนั้น

รายนามคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต



นายจิตร จูเนศน
ประธานกรรมการ



ว่าที่ร้อยตรีเอกฤกษ์ ภูมิประเทศ
รองประธานกรรมการ



ว่าที่ร้อยตรีประยุทธ์ เสตธากิรัมย์
รองประธานกรรมการ



นายภาณุพล รัตกาญจน์กัท
กรรมการ



นายอนุรักษ์ นิยมเวช
กรรมการ



นายธีรบัณฑิต ประกอบไวกยกิจ
กรรมการ



รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภรณ์ เกียรติสิน
กรรมการ



นายจักรี สจวนสุข
กรรมการ



รองศาสตราจารย์ศศิรินล มีอำพา
กรรมการ



นายบุษพา สุธรรมกิจบริหาร
กรรมการ



นายสุริยา วงกะณี
กรรมการและเลขาธิการคณะกรรมการ

วาระการดำรงตำแหน่ง

ตามระเบียบจัดตั้งองค์การสุรา กรมสรรพสามิต พ.ศ.2506 ข้อ 15. กำหนดให้ กรรมการอื่น นอกจากผู้เป็นกรรมการโดยตำแหน่ง ต้องออกจากตำแหน่งเมื่อครบกำหนดสี่ปี นับแต่วันแต่งตั้ง กรรมการที่ออกนั้นต้องอยู่ในตำแหน่งเพื่อดำเนินการต่อไปจนกว่ากรรมการที่ตั้งขึ้นใหม่จะเข้ารับหน้าที่

บทบาทหน้าที่คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ (2-12, 2-13, 2-14)

คณะกรรมการบริหารกิจการฯ มีบทบาทสำคัญในการกำกับดูแลกิจการเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์การสุราฯ มีความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติหน้าที่ต่อกระทรวงการคลัง และเป็นอิสระจากฝ่ายจัดการ คณะกรรมการบริหารกิจการฯ จะต้องแสดงบัญชีแสดงรายการทรัพย์สินและหนี้สินของเจ้าหน้าที่ของรัฐตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กรรมการทุกคนมีความรับผิดชอบในฐานะกรรมการเท่าเทียมกันทั้งในด้านการเป็นผู้นำการควบคุมองค์การสุราฯ และเข้าใจเป็นอย่างดีถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของกรรมการ ลักษณะการดำเนินธุรกิจขององค์การสุราฯ พร้อมทั้งจะแสดงความคิดเห็นอย่างเป็นอิสระ ความเป็นอิสระเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อผลการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของกรรมการ ดังนั้น คณะกรรมการบริหารกิจการฯ จึงมีกรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกจำนวนหนึ่งเป็นแกนหลัก โดยเป็นบุคคลที่สามารถใช้ดุลพินิจที่เป็นอิสระได้ และเป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดการปรับเปลี่ยนหรือยับยั้งการดำเนินการต่าง ๆ ได้เมื่อจำเป็นและสิ่งที่สำคัญ คือ กรรมการที่เป็นอิสระจากภายนอกจะต้องมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจอย่างแท้จริง

การประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการฯ ได้วางแผนไว้อย่างรอบคอบ โดยมีประเด็นที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกิจการฯ กำหนดต้องมีการจัดประชุมอย่างน้อยเดือนละหนึ่งครั้งและตามความเหมาะสม เพื่อกรรมการจะได้ปฏิบัติหน้าที่ที่ตามความรับผิดชอบของตนได้อย่างถูกต้อง ซึ่งความถี่และช่วงเวลาการประชุมขึ้นอยู่กับมติและการตัดสินใจของคณะกรรมการบริหารกิจการฯ

ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ ในปีงบประมาณ 2568 (2-17, 2-18)

องค์การสุราฯ จัดให้มีการประเมินของคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ เป็นประจำทุกปี ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้การประเมิน 2 รูปแบบ คือ

- 1) การประเมินของคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ (รายคณะ)
- 2) การประเมินตนเองของคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ (รายบุคคล)

โดยองค์การสุราฯ จะนำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบแบบประเมินฯ ปรมาณเดือนกรกฎาคมของทุกปี และรวบรวมผลประเมิน นำเสนอคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ เพื่อร่วมอภิปราย และให้ความเห็นชอบ/ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางพัฒนาประสิทธิภาพ และเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการ

ปีงบประมาณ 2568 องค์การสุราฯ ได้จัดทำแบบประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ โดยคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ ได้ดำเนินการประเมินผลในระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม 2568 ถึงวันที่ 20 กรกฎาคม 2568 ดังนี้

1. แบบประเมินตนเองแบบรายคณะ มีหัวข้อในการประเมิน 6 หัวข้อ ประกอบด้วย ข้อคำถามทั้งหมด 47 ข้อ คะแนนเต็ม 235 คะแนน โดยมีเกณฑ์การประมวลผลคะแนนที่ได้จากแต่ละหัวข้อ ดังนี้ ระดับคะแนนต่ำกว่า 147 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง คะแนน 147 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์พอใช้ คะแนน 169 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดี คะแนน 191 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คะแนน 213 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

2. แบบประเมินตนเองแบบรายบุคคล มีหัวข้อในการประเมิน 6 หัวข้อ ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 32 ข้อย่อย คะแนนเต็ม 160 คะแนน โดยมีเกณฑ์การประมวลผลคะแนนที่ได้จากแต่ละหัวข้อ ดังนี้ ระดับคะแนนต่ำกว่า 112 คะแนน อยู่ในเกณฑ์ควรปรับปรุง คะแนน 112 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์พอใช้ คะแนน 128 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดี คะแนน 144 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีมาก คะแนน 152 ขึ้นไป อยู่ในเกณฑ์ดีเยี่ยม

โดยมีคะแนนประเมินในภาพรวมรายคณะและรายบุคคล ดังนี้

ภาพรวมรายคณะ	ภาพรวมบุคคล
228.72 คะแนน	156.45

คำตอบแทนคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ (2-19, 2-20, 2-21)

คำตอบแทนคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ แบ่งออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. คำตอบแทนรายเดือน
2. ค่าเบี้ยประชุม
3. โบนัสประจำปี

คณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุราฯ ได้รับเบี้ยประชุม และคำตอบแทนของกรรมการ เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 เมษายน 2562 ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายคำตอบแทนรายเดือนให้กับผู้ที่ดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจเพื่อเป็นการตอบแทนการดำรงตำแหน่งกรรมการรัฐวิสาหกิจตามสัดส่วนระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง โดยจ่ายให้ประธานกรรมการรัฐวิสาหกิจในอัตรา 2 เท่าของคำตอบแทนรายเดือนกรรมการรัฐวิสาหกิจ อันเนื่องมาจากฐานะของการเป็นผู้นำคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่เพิ่มขึ้น แม้กรรมการทุกคนจะมีความรับผิดชอบในฐานะกรรมการเท่าเทียมกัน

นับแต่วันที่ได้มีการแต่งตั้งเป็นกรรมการ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการที่เข้าร่วมประชุมเป็นรายครั้ง เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติหน้าที่กรรมการในการประชุม โดยให้ประธานในที่ประชุมได้รับเบี้ยประชุมสูงกว่ากรรมการในอัตราร้อยละ 25 ของเบี้ยประชุมดังกล่าว ทั้งนี้ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กรรมการรัฐวิสาหกิจ และกรรมการอื่นในคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการหรือคณะทำงานอื่น เท่ากัน ในอัตรา 0.5 เท่าของเบี้ยประชุมที่จ่ายให้กรรมการรัฐวิสาหกิจ ในการประชุมของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ เนื่องจาก

คณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น มีขอบเขตหน้าที่ในการสนับสนุนการทำงานของ คณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ กรณีการประชุมคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมกรรมการ รัฐวิสาหกิจในคณะกรรมการแต่ละคณะเป็นรายครั้ง เดือนละ 1 ครั้ง ทั้งนี้ ในกรณีมีเหตุสมควร อาจพิจารณาจ่าย เบี้ยประชุมได้เกินกว่า 1 ครั้งต่อเดือน แต่ต้องไม่เกิน 15 ครั้งต่อปี กรณีการประชุมคณะกรรมการชุดย่อย คณะอนุกรรมการ หรือคณะทำงานอื่น ที่แต่งตั้งโดยทบบัญญัติแห่งกฎหมาย ระเบียบซึ่งเป็นหลักเกณฑ์กลาง มติ คณะรัฐมนตรี หรือคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ ให้รัฐวิสาหกิจจ่ายเบี้ยประชุมให้กับกรรมการรัฐวิสาหกิจและ กรรมการอื่นที่ไม่ใช่บุคลากรรัฐวิสาหกิจที่เข้าร่วมประชุม เป็นจำนวนเท่ากัน รวมแล้วไม่เกิน 2 คณะ คณะละไม่เกิน 1 ครั้งต่อเดือน เว้นแต่กฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรี ได้กำหนดอัตราหรือหลักเกณฑ์ในการจ่าย ประโยชน์ตอบแทนเป็นอย่างอื่น

การจ่ายโบนัสจะยึดโยงกับผลประกอบการและผลการประเมินการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจซึ่งมีปัจจัย ในการพิจารณาแตกต่างจากค่าตอบแทนรายเดือนและเบี้ยประชุม จึงให้รัฐวิสาหกิจจ่ายโบนัสให้กับกรรมการ รัฐวิสาหกิจตามผลการดำเนินงานโดยถือปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่กำหนดเกี่ยวกับการ ประเมินผลการดำเนินงาน การจ่ายแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และกฎหมาย ระเบียบ หรือมติ คณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง การจ่ายโบนัสของคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจนั้นให้จ่ายโบนัสคณะกรรมการตามระดับ ผลงาน โดยให้เป็นไปตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2556

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี

องค์การสุราฯ กำหนดนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตาม กฎระเบียบ (Good Governance, Risk Management and Compliance: GRC) เพื่อให้เป็นแนวทางในการ กำกับดูแลองค์กรให้มีประสิทธิภาพและบรรลุประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างสมดุลและเสริมสร้างทางพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยในปีงบประมาณ 2568 คณะอนุกรรมการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ที่ได้รับมอบหมาย หน้าที่จากคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ ได้พิจารณาทบทวนนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (GRC) โดยการจัดให้มีบุคลากรที่มีความรู้และคุณสมบัติ เหมาะสม (People) ขั้นตอนการทำงานที่โปร่งใสและมีการควบคุมภายในที่ดี (Process) มีการบริหารจัดการข้อมูล ที่ถูกต้อง เหมาะสม ทันเวลา (Information) และมีการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ (Technology) เพื่อช่วย ให้องค์กรมีการกำกับดูแลกิจการที่ดี โปร่งใส และตรวจสอบได้ มีการบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบและสามารถ ปฏิบัติตามกฎระเบียบได้อย่างครบถ้วน ส่งผลให้เกิดความน่าเชื่อถือและมั่นใจในการบริหารงานและการให้บริการ ขององค์กรจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ซึ่งภาพรวมของนโยบายมีแนวปฏิบัติด้านการกำกับดูแลกิจการ ที่ดีขององค์การสุราฯ มีทั้งหมด 9 หมวด ดังนี้

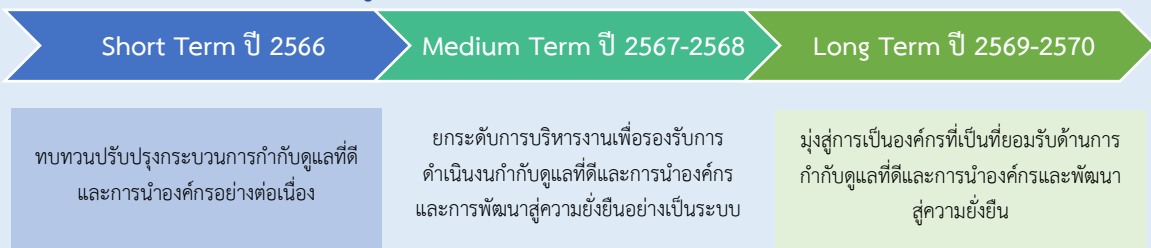


แผนการกำกับดูแลกิจการที่ดีขององค์การสุราฯ ⁽²⁻²⁴⁾

วิสัยทัศน์

ผู้นำอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์ เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ
สร้างคุณค่าให้กับสังคม เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน

ทิศทางแผนแม่บทการกำกับดูแลที่ดี ประจำปีงบประมาณ 2566-2570 (ฉบับทบทวนปี 2568)



ประเด็นยุทธศาสตร์			
1. พัฒนาระบบการกำกับดูแลกิจการและการนำองค์กรตามมาตรฐานสากล		2. สร้างความเชื่อมั่นและการยอมรับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อเป็นรากฐานสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน	
กลยุทธ์ (Strategies)			
1.1 พัฒนาระบบการกำกับดูแลและบริหารจัดการองค์กรให้ได้มาตรฐาน	1.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานด้านการกำกับดูแลที่ดีและการนำองค์กร	2.1 สร้างการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นที่ยอมรับ	2.2 ส่งเสริมและปลูกฝังพนักงานทุกระดับให้มีจรรยาบรรณที่ดีตามหลักการและแนวทาง
ตัวชี้วัดกลยุทธ์ (Strategic KPIs)			
<ul style="list-style-type: none"> ระดับคะแนน Enabler ด้านการกำกับดูแลที่ดี ร้อยละความสำเร็จของแผน ร้อยละความสำเร็จของแผน ข้อมูลครบถ้วนทุกประเด็น และเปิดเผยข้อมูลภายในกรอบระยะเวลาที่ สคร.กำหนด ระดับคะแนน Enabler CG หัวข้อ บทบาทเพื่อการตลาดที่เป็นธรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ร้อยละความสำเร็จของแผน ระดับคะแนน Enabler CG หัวข้อ การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ร้อยละความสำเร็จของแผน ระดับคะแนน Enabler CG หัวข้อ ความยั่งยืนและนวัตกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> ระดับคะแนนความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ระดับคะแนนผลสำรวจความผูกพันของพนักงาน ระดับคะแนนความพึงพอใจของชุมชนสังคม 	<ul style="list-style-type: none"> คะแนน ITA โดยรวม
ผลการดำเนินงาน			
<p>โครงการตามแผนปฏิบัติการทั้งหมด 12 โครงการ สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายทั้ง 11 โครงการ ส่วนโครงการที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย 1 โครงการ คือ การป้องกันและปราบปรามการทุจริต ที่กำหนดเป้าหมายได้คะแนน ITA ปี 2568 ไม่น้อยกว่า 95 คะแนน แต่ทำได้จริง 86.64 คะแนน สรุปสำเร็จตามเป้าหมายร้อยละ 91.67</p>			

มาตรการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ⁽²⁻¹⁵⁾

องค์การสุราฯ คาดหวังให้คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างขององค์การสุราฯ ทุกคน ตระหนักว่าการป้องกันความขัดแย้งทางผลประโยชน์เป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องทำความเข้าใจ ยึดมั่น และปฏิบัติ พร้อมทั้งรายงานโดยสุจริตถึงการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดความขัดแย้งทางผลประโยชน์ หรือสงสัยว่าจะขัดต่อหลักการต่าง ๆ ต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการแสดงความบริสุทธิ์ใจและป้องกันมิให้ผู้ปฏิบัติงานต้องตัดสินใจเลือกระหว่างประโยชน์ของตนเองและของหน่วยงาน

แนวทางการปฏิบัติสำหรับเกี่ยวกับคณะกรรมการบริหารฯ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงาน และลูกจ้าง

คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ คณะอนุกรรมการ คณะทำงาน ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างขององค์การสุราฯ ทุกคน จำเป็นต้องเปิดเผยว่าตนเองมีผลประโยชน์ส่วนตัวอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของหน่วยงาน เพื่อกำหนดเงื่อนไขไว้มิให้หน่วยงานสร้างการหรือมอบหมาย ให้ตนเป็นผู้พิจารณา/วินิจฉัย/สั่งการในเรื่องนั้น ๆ โดยต้องรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ในกรณีดังต่อไปนี้ ไม่ว่าจะมีความขัดแย้งทางผลประโยชน์หรือไม่ก็ตาม

- ต้องมีจิตสำนึกในการที่จะปฏิบัติหน้าที่อันเป็นการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว
- ต้องดำเนินการตรวจสอบตนเองตามแบบรายงานผลประโยชน์ทับซ้อนที่องค์การสุราฯ กำหนด
- กรณีที่ผู้บริหารหรือพนักงานคนหนึ่งคนใดมีส่วนได้ส่วนเสียหรืออาจมีส่วนได้ส่วนเสียกับผลประโยชน์ในเรื่องที่กำลังมีการพิจารณาหรืออนุมัติ บุคคลดังกล่าวต้องไม่เข้าร่วมพิจารณาหรือออกเสียงในวาระที่มีความเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสีย
- หลีกเลี่ยงการทำรายการเกี่ยวโยงกับตนเอง และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้องที่อาจก่อให้เกิดผลประโยชน์ทับซ้อนกับองค์การสุราฯ และไม่กระทำการในลักษณะใด ๆ อันเป็นการขัดต่อผลประโยชน์ขององค์การสุราฯ หรือแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน และ/หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง
- การอนุมัติการเข้าทำรายการใด ๆ ต้องพิจารณาด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม เหมาะสม และรอบคอบ โดยคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์การสุราฯ รวมทั้งต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และข้อกำหนดขององค์การสุราฯ ได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง
- ไม่นำข้อมูลขององค์การสุราฯ ไปแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตน หรือทำให้เกิดประโยชน์ความได้เปรียบเสียเปรียบในการแข่งขันต่อการดำเนินงานทั้งด้านการจำหน่ายสินค้า การจัดซื้อจัดจ้างและส่วนอื่นที่เกี่ยวข้องกับองค์การสุราฯ
- ไม่รับของขวัญ หรือยินยอม หรือรู้เห็นเป็นใจให้บุคคลในครอบครัวของตนรับของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามทุจริตแห่งชาติ จากลูกค้าหรือผู้ที่มีสัญญาผูกพันกับองค์การสุราฯ หรือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ให้
- ไม่ให้ของขวัญที่มีราคาหรือมูลค่าเกินกว่าที่กำหนดในประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ แก่ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลในครอบครัวของผู้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์ส่วนตน
- ไม่ใช้ทรัพย์สินขององค์การสุราฯ เพื่อประโยชน์ส่วนตนตนและบุคคลในครอบครัว

โดยมีหน้าที่รายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์ตามหลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา รายงานผลประโยชน์ทับซ้อนทุกครั้งที่มีการประชุมคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา
- ผู้อำนวยการองค์การสุรา จัดทำรายงานผลประโยชน์ทับซ้อน นำเสนอต่อประธานกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุรา ภายในเดือนกันยายนของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นในระหว่างปี
- รองผู้อำนวยการ จัดทำรายงานตามแบบการรายงานผลประโยชน์ทับซ้อน นำเสนอต่อผู้อำนวยการองค์การสุรา ภายในเดือนกันยายนของทุกปี หรือ เมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือ เมื่อมีผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี
- พนักงาน ตั้งแต่ระดับพนักงานขึ้นไปจนถึงหัวหน้าฝ่ายจัดทำรายงานตามแบบรายงานผลประโยชน์ทับซ้อน นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ภายในเดือนกันยายนของทุกปี หรือเมื่อได้รับตำแหน่งใหม่ หรือเมื่อมีความผลประโยชน์ทับซ้อนเกิดขึ้นในระหว่างปี แล้วแต่กรณี
- ลูกจ้างและพนักงาน จัดทำรายงานตามแบบรายงานผลประโยชน์ทับซ้อน นำเสนอต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ภายในเดือนกันยายนของทุกปี

สถิติรายงานความขัดแย้งทางผลประโยชน์

ปีงบประมาณ	รายงานผล	จำนวนที่รายงาน (ราย)		จำนวนที่ไม่ได้รายงาน (ราย)	รวมจำนวน (ราย)
		ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์	มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์		
2567	คณะกรรมการบริหารกิจการฯ	11	0	0	11
	พนักงานองค์การสุราฯ	115	37	0	152
	ลูกจ้าง	23	2	0	25
2568	คณะกรรมการบริหารกิจการฯ	12	0	0	12
	พนักงานองค์การสุราฯ	120	27	0	147
	ลูกจ้าง	23	0	0	23

ความโปร่งใสและการต่อต้านทุจริต ⁽³⁻³⁾

องค์การสุราฯ ดำเนินงานภายใต้หลักการและแนวทางการกำกับดูแลกิจการที่ดี โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ทำให้องค์กรมีการบริหารจัดการที่เป็นไปตามมาตรฐานสากล สุจริต โปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ และปฏิบัติต่อกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการป้องกันและต่อต้านการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม ที่นำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน จึงกำหนดนโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อให้คณะกรรมการบริหารฯ ผู้บริหาร และพนักงานขององค์การสุราฯ ยึดถือเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติ



นโยบายและแนวทางการดำเนินงานอื่นที่สำคัญ

- นโยบายและแนวปฏิบัติที่ป้องกันการเกิดรายการที่เกี่ยวข้องกันขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- นโยบายว่าด้วยการป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อนขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- นโยบายการจัดการข้อร้องเรียนและการแจ้งเบาะแสขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- นโยบายการป้องกันและต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต
- ประกาศขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต เรื่อง เจตนารมณ์นโยบาย (No Gift Policy) จากการปฏิบัติหน้าที่



กิจกรรม No Gift Policy ⁽²⁰⁵⁻²⁾

องค์การสุราฯ เป็นหน่วยงานที่บุคลากรทุกคนไม่รับของขวัญ ของกำนัล และประโยชน์อื่นใดจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการเสริมสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง ก่อเกิดค่านิยมมุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส รวมถึงป้องกันช่องทางการรับผลประโยชน์อันจะนำไปสู่การทุจริตและประพฤติมิชอบ องค์การสุราฯ จึงได้กำหนดแนวทางปฏิบัติที่มีความจำเป็นต้องให้หรือรับของขวัญ ของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดแก่บุคคล หรือหน่วยงานภายนอก เพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติมาตรฐานขององค์กร

รายงานการรับของขวัญและของกำนัลตามนโยบาย No Gift Policy จากการปฏิบัติหน้าที่

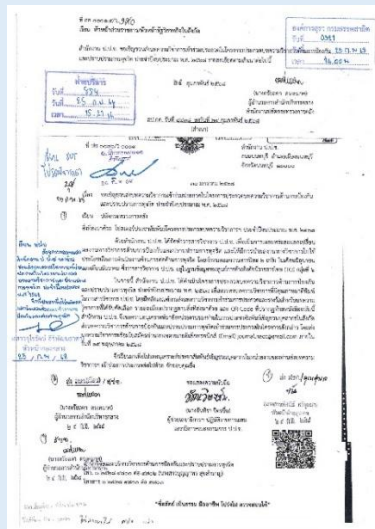
ของขวัญและของกำนัลที่ได้รับ	จำนวน (ครั้ง)		
	ปี 2567	ปี 2566	ปี 2565
ผู้ให้ของขวัญ			
1) หน่วยงานภาครัฐ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2) หน่วยงานภาคเอกชน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3) ประชาชน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
4) อื่น ๆ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
รับในนาม			
1) หน่วยงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2) รายบุคคล	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
การดำเนินการเกี่ยวกับของขวัญที่ได้รับ			
1) ส่งคืนแก่ผู้ให้	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2) ส่งมอบให้แก่หน่วยงาน	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
3) อื่น ๆ โปรดระบุ	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี



หมายเหตุ: ยังไม่มีเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานรายงานผลการรับของขวัญหรือของกำนัลฯ แต่อย่างใด

การส่งบทความวิชาการเข้าร่วมประกวดบทความด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2568

แผนบริหารงานบุคคล ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เชิญชวนให้ผู้บริหารและพนักงาน ส่งบทความวิชาการเข้าร่วมประกวดบทความด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อสรรหาบทความวิชาการที่มีคุณภาพมาตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ป.ป.ช. โดยมีหลักเกณฑ์การส่งบทความฯ ตามรายละเอียดใน QR Code



สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ
Office of the National Anti-Corruption Commission

ขอเชิญส่งผลงาน เข้าร่วมการประกวดบทความวิชาการ ด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

หลักเกณฑ์การส่งบทความ

1. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นต้นฉบับ
2. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นภาษาไทย
3. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องมีความยาวไม่เกิน 10 หน้า (รวมบรรณานุกรม)
4. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องมีความเกี่ยวข้องกับงานป้องกันและปราบปรามการทุจริต
5. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นบทความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้นเอง
6. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นบทความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้นเอง
7. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นบทความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้นเอง
8. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นบทความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้นเอง
9. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นบทความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้นเอง
10. บทความวิชาการที่ส่งมาประกวดต้องเป็นบทความที่ผู้เขียนได้เขียนขึ้นเอง

ประเภทผู้ส่งบทความที่ประกวด

- ประเภทที่ 1: ข้าราชการ
- ประเภทที่ 2: พนักงานของรัฐ
- ประเภทที่ 3: ประชาชน
- ประเภทที่ 4: นักวิชาการ
- ประเภทที่ 5: นักเขียน
- ประเภทที่ 6: นักวิจัย
- ประเภทที่ 7: นักสื่อสารมวลชน
- ประเภทที่ 8: นักศึกษาระดับปริญญาตรี
- ประเภทที่ 9: นักศึกษาระดับปริญญาโท
- ประเภทที่ 10: นักศึกษาระดับปริญญาเอก

ผู้ส่งบทความวิชาการต้องส่งบทความ
ในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF

ดาวน์โหลดแบบฟอร์มได้ที่ <https://www.nacc.go.th/naccjournal> และอีเมล journal.nacc@gmail.com

กำหนดการส่งบทความ ระหว่างวันที่ 3 กุมภาพันธ์ 2568 ถึง วันที่ 15 สิงหาคม 2568
บทความที่ส่งมาต้องให้เจ้าของลิขสิทธิ์บทความการป้องกันและปราบปรามการทุจริต ป.ป.ช. ทรัพย์สินทางปัญญา ป.ป.ช.

ติดต่อสอบถาม โทร. 02-628-4800 ต่อ 4702



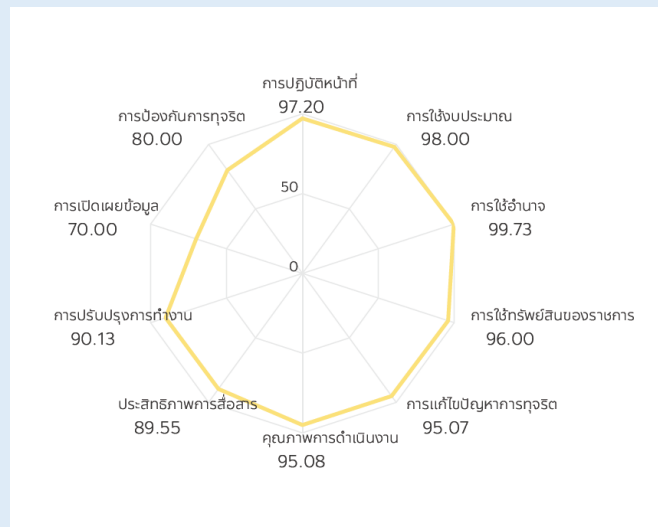
กิจกรรมต่อต้านคอร์รัปชัน ประจำปีงบประมาณ 2568

เมื่อวันที่ 23 กรกฎาคม 2568 องค์การสุราฯ จัดกิจกรรมต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ณ ห้องประชุม 2 อาคารฝ่ายผลิต องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต เพื่อตีแผ่ปัญหาการทุจริตที่เกิดขึ้นในสังคม การสร้างสังคมที่ไม่ทนต่อการทุจริต และเพื่อร่วมกันแสดงพลังงานความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาการทุจริตคอร์รัปชันในทุกรูปแบบ รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนความซื่อสัตย์สุจริตให้เกิดขึ้นในสังคมไทย โดยการจัดกิจกรรมครั้งนี้ได้รับความร่วมมือจากคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ ผู้บริหาร พนักงานและลูกจ้างทุกระดับ



ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ 2568

สำนักงาน ป.ป.ช. ประกาศผลการประเมิน ITA ประจำปีงบประมาณ 2568 ของหน่วยงานภาครัฐ มีหน่วยงานภาครัฐเข้าร่วมทั้งสิ้น 8,317 หน่วยงาน โดย องค์การสุราฯ มีผลคะแนนการประเมิน ITA ภาพรวมที่ 86.64 คะแนน อยู่ในระดับผ่านดี และมีคะแนนรายเครื่องมือนีการประเมินประกอบด้วย OIT ที่ 75.00 คะแนน IT ที่ 97.20 คะแนน และ EIT 93.89 คะแนน



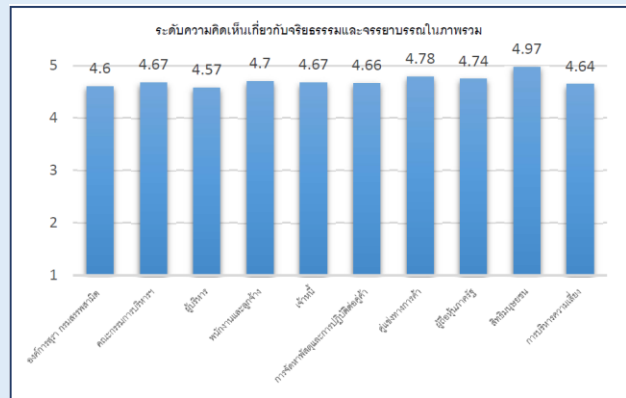


การส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม

การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมจรรยาบรรณ ประจำปีงบประมาณ 2568

การสำรวจผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือจริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานองค์การสุรา กรมสรรพสามิต ประจำปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 217 คน มีพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามในครั้งนี้อย่างน้อยจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 51.61 ของทั้งหมด โดยผลการวิเคราะห์ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความคิดเห็นผลในหัวข้อ “ส่งเสริมความเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่สนับสนุนการเลือกปฏิบัติทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ ศาสนา เพศ ความโน้มเอียงทางเพศ อายุ ความทุพพลภาพ การแสดงความคิดเห็นด้านการเมืองที่ไม่ผิดกฎหมาย” มากที่สุด

ปัจจัยเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ	คะแนนเฉลี่ย	ระดับ
จรรยาบรรณขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต	4.60	มากที่สุด
จรรยาบรรณของคณะกรรมการบริหารกิจการองค์การสุรา	4.67	มากที่สุด
จรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา	4.57	มากที่สุด
จรรยาบรรณของพนักงานและลูกจ้างต่อองค์การสุรา	4.70	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อเจ้าหน้าที่	4.67	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อการจัดหาพัสดุและการปฏิบัติต่อกู้ค้า	4.66	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้า	4.78	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อผู้ถือหุ้นภาครัฐ	4.74	มากที่สุด
จรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชน	4.97	มากที่สุด
จรรยาบรรณด้านการบริหารความเสี่ยง	4.64	มากที่สุด
รวม	4.70	มากที่สุด



โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.98 รองลงมา ได้แก่หัวข้อ “ต้องรักษาความลับของลูกค้า ประชาชนและองค์การสุรา อย่างเคร่งครัด และไม่ใช้ข้อมูลขององค์การสุรา กับลูกค้า เพื่อประโยชน์ของตนเองหรือเพื่อประโยชน์ของบุคคลอื่น” โดยระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับ มากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.95 และมีความคิดเห็น ในหัวข้อ “รายงานต่อสาธารณะถึงแนวโน้ม (Prospects) ในอนาคตขององค์กรทั้งในด้านบวกและด้านลบ ซึ่งจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความเป็นจริงและมีข้อมูลสนับสนุนอย่างเพียงพอ” น้อยที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 จากการศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวม พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณในภาพรวมนั้น อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านจรรยาบรรณต่อสิทธิมนุษยชนอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.97 รองลงมาคือ ด้านจรรยาบรรณต่อคู่แข่งทางการค้าอยู่ในระดับมากที่สุดค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.78 และมีความคิดเห็นน้อยที่สุด คือด้านจรรยาบรรณของผู้บริหารต่อองค์การสุรา ระดับมากค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.57

การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ

องค์การสุราฯ การประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้และสร้างความตระหนักรู้ด้านจริยธรรมจรรยาบรรณ ผ่านรูปแบบการนำเสนอข้อมูลหรือความรู้ในรูปแบบภาพกราฟิก เพื่อให้เข้าใจง่ายและรวดเร็วขึ้น เช่น infographic เป็นต้น โดยเผยแพร่ผ่านช่องทางอีเมลและไลน์กลุ่มสื่อสารของคณะกรรมการบริหารฯ ผู้บริหาร และ พนักงานทุกระดับ อย่างน้อยเป็นประจำทุกเดือน

6 มาตรฐานทางจริยธรรมอันเป็นค่านิยมหลัก สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ

1. การมีคุณธรรมและจริยธรรม
2. การมีสำนึกถึงสังคม และประชาชาติ
3. การมีวินัยและจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์
4. การมีคุณลักษณะที่สุจริต เป็นชนกชนนี
5. การมีจิตสำนึกสาธารณะและรับผิดชอบต่อสังคม
6. การมีคุณลักษณะที่สุจริต เป็นชนกชนนี
7. การมีคุณลักษณะที่สุจริต เป็นชนกชนนี
8. การมีคุณลักษณะที่สุจริต เป็นชนกชนนี
9. การมีคุณลักษณะที่สุจริต เป็นชนกชนนี

หลักปฏิบัติเกี่ยวกับค่านิยมจริยธรรมและบรรณธรรมการดำเนินงานขององค์กรสุราฯ 4

ตำแหน่งที่องค์กรสุราฯ

01. การระงับข้อพิพาทข้อกล่าวหา
02. การระงับข้อพิพาทข้อกล่าวหา
03. การระงับข้อพิพาทข้อกล่าวหา
04. การระงับข้อพิพาทข้อกล่าวหา
05. การระงับข้อพิพาทข้อกล่าวหา
06. การระงับข้อพิพาทข้อกล่าวหา

การปฏิบัติ

01. เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์
02. เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์
03. เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์
04. เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์
05. เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์
06. เคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์

จรรยาบรรณของคณะกรรมการ

1. ทิศทาง
2. องค์การสุราฯ
3. ผู้กำกับและประธาน
4. สภาม
5. ผู้บริหารและปฏิบัติงาน

กิจกรรม LDO Culture Day ประจำปีงบประมาณ 2568

เมื่อวันที่ 21 กรกฎาคม 2568 องค์การสุราฯ จัดกิจกรรม LDO Culture Day ประจำปีงบประมาณ 2568 ณ อาคารแผนกประสงค์ องค์การสุรา กรมสรรพสามิต โดยมีการเชิญชวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กลุ่มชุมชน สังคม และบุคลากรขององค์การสุราฯ เพื่อสำรวจประเด็นหรือความต้องการ ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนจรรยาบรรณการสร้างสรรค์จิตสำนึกและการรับรู้ในด้านต่าง ๆ อาทิ เสริมสร้างการรับรู้คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมองค์กร จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)





โดยชุดแสดงนิทรรศการและกิจกรรม จำนวน 10 บูธ มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้าร่วม ประกอบด้วย พนักงานองค์การสุรา จำนวน 187 คน และชุมชนสังคม จำนวน 14 คน ได้แก่ สรรพสามิตจังหวัดฉะเชิงเทรา สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางคล้า การประสานงานภูมิภาคสาขาบางคล้า ที่ว่าการอำเภอบางคล้า ผู้ใหญ่บ้าน เกษตรกร

ประกาศยกย่องพนักงานทำคุณงามความดี ประจำปีงบประมาณ 2568



องค์การสุราฯ ประกาศยกย่องพนักงานในไลน์กลุ่มสื่อสารองค์กร ด้วยเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2568 ได้ช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ที่ประสบอุบัติเหตุตกน้ำจนได้รับความปลอดภัย

การดูแลพนักงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร

การบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล

องค์การสุราฯ มีจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะด้านของพนักงาน (Functional Competency) โดยจัดทำเป็นมาตรฐานสมรรถนะและคำอธิบายสมรรถนะทั้งสองรูปแบบ โดยในปี 2568 ได้มีการประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และตอนสิ้นปีงบประมาณได้ให้หัวหน้างานดำเนินการประเมินสมรรถนะหลักของพนักงาน (Core Competency) ผ่านระบบประเมินผลรวมถึงมีการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร และมีการปรับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรมาเป็นการสอนงาน โดยหัวหน้างานหรือพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญกว่าในรูปแบบของ OJT (On The Job Training) และมีการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอก Outsourcing โดยจัดให้มีการอบรมทักษะเฉพาะด้านเช่นเดียวกันกับของพนักงาน รวมถึงได้มีการจัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อให้พนักงานขององค์การสุราฯ มีแนวทางพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามที่องค์การสุราฯ อนุมัติกำหนดไว้

องค์การสุราฯ ได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ทรัพยากรบุคคล ปี 2566 – 2570 (ทบทวนปี 2568) ซึ่งครอบคลุมการดำเนินงาน โดยประกอบด้วย 3 ยุทธศาสตร์ 8 กลยุทธ์ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตอย่างก้าวกระโดด

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงระบบสื่อสารองค์กรที่ดี เพื่อคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เติบโตอย่างก้าวกระโดด	
กลยุทธ์ที่ 1.1 การปรับบทบาท HR เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร คือ โครงการปรับบทบาท HR ให้เป็นส่วนธุรกิจ (Strategic Partner)	กลยุทธ์ที่ 1.2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบงานด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (Digital HR) คือ โครงการพัฒนาระบบงานด้านบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์ (Digital HR) เพื่อลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
กลยุทธ์ที่ 1.3 ทบทวนโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร คือโครงการปรับปรุงโครงสร้างและอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการขององค์กร	

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืน	
กลยุทธ์ที่ 2.1 ปรับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและความได้เปรียบในการแข่งขัน คือ โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อรองรับภารกิจขององค์กร	กลยุทธ์ที่ 2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเป็นผู้สืบทอดตำแหน่งและรองรับการเติบโตในอนาคต คือ โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อทดแทนตำแหน่งที่สำคัญและจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : สร้างและพัฒนาระบบคุณธรรมจริยธรรม รวมถึงระบบสื่อสารองค์กรที่ดี เพื่อคุณภาพชีวิตตามหลักธรรมาภิบาล	
กลยุทธ์ที่ 3.1 ปลูกฝังค่านิยม THAIS ผ่านกระบวนการจัดการ การเปลี่ยนแปลงที่เป็นระบบ คือ โครงการเสริมสร้างการรับรู้ ค่านิยมองค์กร(THAIS) ผ่านกระบวนการจัดการเปลี่ยนแปลง อย่างเป็นระบบ	กลยุทธ์ที่ 3.2 สร้างมาตรฐานความปลอดภัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (SSHE) คือ โครงการบริหารและ จัดการด้านอาชีวอนามัยความปลอดภัย และสภาพแวดล้อมใน การทำงาน (SSHE)
กลยุทธ์ที่ 3.3 สร้างองค์การที่มีคุณธรรม จริยธรรม และความโปร่งใส คือโครงการการบริหารงานเพื่อป้องกันการทุจริตและ ประพฤติมิชอบ	

การพัฒนาบุคลากร ⁽³⁻³⁾

เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ องค์การต่างๆ จึงต้องพัฒนาและบริหารทุนมนุษย์ซึ่งเป็น สินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงสุดขององค์กร ผ่านการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ เช่น การถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ ความรู้ระหว่างบุคลากรภายในองค์กร การเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร การสร้างบรรยากาศ การทำงานที่มีการแลกเปลี่ยนความรู้ เหมาะกับการสร้างสรรค์นวัตกรรมและนำไปใช้ประโยชน์ภายในองค์กร รวมถึงการให้ความสำคัญในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ควบคู่กันกับการ พัฒนาระบบ Competency ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญ ในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ขององค์กรเข้าด้วยกันกับการทำงานด้าน HR โดยมีการทบทวนสมรรถนะประจำปีให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของ องค์กร รวมถึงการประเมินสมรรถนะของบุคลากร (Competency Gap Analysis) นำไปสู่การพัฒนาและคัดเลือก บุคลากรที่เหมาะสม

ภาพรวมผลการดำเนินงานปีงบประมาณ 2568 ⁽⁴⁰⁴⁻¹⁾



สรุปภาพรวมผลการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนา ปีงบประมาณ 2568 ⁽⁴⁰⁴⁻³⁾

สรุปภาพรวมผลการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนา ปี 2568			
หลักสูตร ROI	ต้นทุน	ผลลัพธ์	ROI
ระบบมาตรฐานคุณภาพ	612,000.00	974,728.81	59.27%
AI for Business	50,000.00	77,978.30	55.96%
การจัดการความรู้และนวัตกรรม	60,000.00	97,472.88	62.45%
การบริหารความเสี่ยงองค์กรและการควบคุมภายใน	40,000.00	87,073.68	45.12%
การสร้างความตระหนัก PDPA	40,000.00	78,768.88	57.54%
รวม	802,000.00	1,316,022.55	64.09%

การประเมินสมรรถนะบุคลากร ⁽⁴⁰⁴⁻³⁾

องค์การสุราฯ มีจัดทำสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะเฉพาะด้านของพนักงาน (Functional Competency) โดยจัดทำเป็นมาตรฐานสมรรถนะและคำอธิบายสมรรถนะทั้งสองรูปแบบ โดยในปี 2568 ได้มีการประเมินช่องว่างสมรรถนะ (Competency Gap) และตอนสิ้นปีงบประมาณได้ให้หัวหน้างานดำเนินการประเมินสมรรถนะหลักของพนักงาน (Core Competency) ผ่านระบบประเมินผลรวมถึงมีการจัดทำแผนฝึกอบรมประจำปี เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทั้งความรู้ ทักษะ และความเชี่ยวชาญในการสนับสนุนการดำเนินกิจการขององค์กร และมีการปรับรูปแบบของการพัฒนาบุคลากรมาเป็นการสอนงาน โดยหัวหน้างานหรือพนักงานที่มีความเชี่ยวชาญกว่าในรูปแบบของ OJT (On The Job Training) และมีการพัฒนากลุ่มพนักงานจ้างภายนอก Outsourcing โดยจัดให้มีการอบรมทักษะเฉพาะด้านเช่นเดียวกันกับของพนักงาน รวมถึงได้มีการจัดทำคู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan - IDP) เพื่อให้พนักงานขององค์การสุราฯ มีแนวทางพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะตามที่ต้องการสุราฯ กรมสรรพสามิต กำหนดไว้

ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ

องค์การสุราฯ มีการประเมินสมรรถนะ (Competency) ของพนักงานในด้านต่าง ๆ เพื่อประกอบการประเมินผล การปฏิบัติงานและพัฒนาบุคลากรขององค์การสุราฯ โดยแบ่งการประเมินออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

ภาพรวมผลการประเมินสมรรถนะความสามารถ (แบ่งตามสมรรถนะ)						
ประเมินสมรรถนะ	ปี 2567			ปี 2568		
	จำนวนผู้ประเมิน (คน)	ผ่านการประเมิน (ร้อยละ)	เกินความคาดหวัง (ร้อยละ)	จำนวนผู้ประเมิน (คน)	ผ่านการประเมิน (ร้อยละ)	เกินความคาดหวัง (ร้อยละ)
สมรรถนะความสามารถหลัก (CC)	152	96.05	6.05	147	93.20	3.20
สมรรถนะความสามารถเพื่อการบริหาร (MC)	19	100	10.00	22	100	10.00
สมรรถนะความสามารถของหน่วยงาน (FC)	152	93.42	3.42	147	93.88	3.88
สมรรถนะความสามารถของตำแหน่งงาน (PC)	152	96.05	6.05	147	96.60	6.60

ผลการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2568

การสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

องค์การสุราฯ มีการจัดทำคู่มือการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) การค้นหาบุคลากรในองค์กรที่มีความโดดเด่นทั้งด้านความสามารถในการปฏิบัติงานและบริหารคน รวมไปถึงการสร้างผลงานที่ดีเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร เพื่อดำรงตำแหน่งหนึ่ง ๆ ในองค์กร เมื่อตำแหน่งนั้น ๆ วางลง โดยองค์กรจะเตรียมบุคลากรที่เป็นดาวเด่น (Talent) จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน เพื่อรองรับหนึ่งตำแหน่ง โดยผู้ที่เป็นดาวเด่นดังกล่าวจะต้องมีความเหมาะสมด้านวัยวุฒิ คุณวุฒิ และความพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งนั้น ๆ ที่วางลงตามที่กำหนดองค์กร กำหนด อย่างไรก็ตาม องค์กรจะเป็นผู้คัดเลือกผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดเพียง 1 คน (Put the right man on the right job at the right time) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการบริหารงานและดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดทำการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) มี 6 ขั้นตอน ได้แก่

- 1) การกำหนดเป้าหมายการสืบทอดตำแหน่ง
- 2) การกำหนดตำแหน่งงานหลักหรือตำแหน่งงานเป้าหมาย
- 3) กำหนดคุณสมบัติและสมรรถนะที่จำเป็นต่อตำแหน่งงาน
- 4) ประเมินความสามารถและศักยภาพของบุคคล
- 5) พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่ง
- 6) การเข้าสู่ตำแหน่งและการประเมินความต่อเนื่อง

การพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talent Management)

องค์การสุราฯ มีการจัดทำคู่มือการพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talent Management) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อออกแบบรูปแบบและระบบการบริหารผู้มีสมรรถนะสูง (Talent) เพื่อการขับเคลื่อนองค์การสุรากลุ่มสรรพสามิต สู่การสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ภายในองค์กร และเพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานระดับปฏิบัติการเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในอนาคต โดยมีแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง ดังนี้

- 1) ดำเนินการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) โดยใช้หลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Adult Learning) โดยใช้เทคนิควิธีการพัฒนาแบบ Coaching และ Action Learning
- 2) ดำเนินการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ที่ได้รับการคัดเลือกตามแนวทางที่กำหนด
- 3) ดำเนินการมอบหมายให้ผู้มีสมรรถนะสูง (Talent) พัฒนาและยกระดับสายงานให้มีสมรรถนะสูง โดยการมอบหมายให้พัฒนานวัตกรรมในสายงานที่ได้รับการคัดเลือก
- 4) ดำเนินการให้ผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ถอดบทเรียนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ระบบการจัดการความรู้ขององค์การสุราฯ
- 5) ประเมินศักยภาพผู้มีศักยภาพสูง (Talent) รายบุคคล

การบริหารเส้นทางอาชีพ (Career Planning)

ระบบการบริหารเส้นทางอาชีพขององค์การสุรากลุ่มสรรพสามิต (LDO – Career Management) เป็นระบบที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพ สร้างความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและผลิตภาพต่อองค์กร โดยระบบการบริหารเส้นทางอาชีพประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก ได้แก่

- 1) แผนการบริหารเส้นทางอาชีพ (Career Planning) เป็นแนวทางที่ประกอบด้วยวิธีการการพัฒนาบุคลากรในองค์กรรูปแบบการสร้างและบริหารบุคลากรภายในหน่วยงานที่มีความรู้ความสามารถ ทักษะความเป็นผู้นำและพร้อมในการเป็นผู้บริหาร รวมถึงผู้ชำนาญการในหน่วยงานนั้น ๆ ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กร
 - 1.1) เส้นทางอาชีพ (Career Path)
 - 1.2) แผนความก้าวหน้าทางอาชีพรายบุคคล (IDP)
 - 1.3) Career Training & Development
- 2) แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) เป็นการวางแผนทดแทนตำแหน่งงานเพื่อมุ่งพัฒนาศักยภาพและเตรียมความพร้อมให้พนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูง

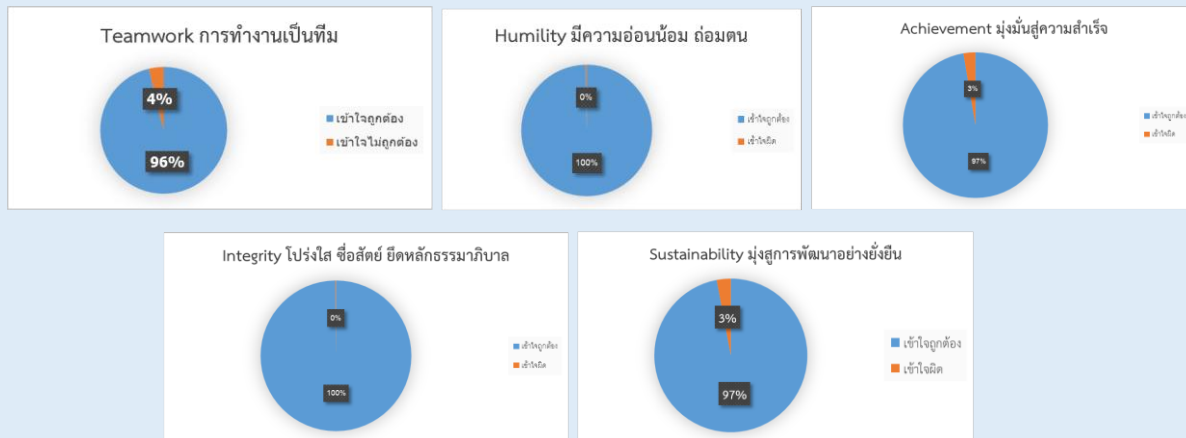
การส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

องค์การสุราฯ มีการปลูกฝังค่านิยม ที่เหมาะสมทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะผู้บริหารที่เป็นต้นแบบและเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้บุคลากรเกิดพฤติกรรมร่วมกันทั่วทั้งองค์กร ตามทิศทางที่องค์กรกำหนด แล้วถือปฏิบัติจนกลายเป็นวิธีที่สืบทอดที่เข้มแข็งจากรุ่นสู่รุ่น อันจะเป็นการช่วยเพิ่มขีดความสามารถใน

ระดับบุคคลให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่น เป็นองค์กรที่ได้รับการยอมรับด้านการบริหารจัดการ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ค่านิยมองค์กร มีการบริหารงานตามกฎหมายและจริยธรรมด้วยความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม รวมถึงการบูรณาการนโยบาย GRC (Governance Risk Management and Compliance : การกำกับดูแลกิจการที่ดี การบริหารความเสี่ยง และการปฏิบัติตามกฎระเบียบ) กับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (THAIS)



โดยการสำรวจผลการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของพนักงานตามคู่มือส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (CORE VALUES AND CULTURE MANUAL) ขององค์การสุรา กระจสรรพสามิต ประจำปี 2568 จากกลุ่มตัวอย่างจำนวนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 30 ของพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 217 คน มีพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 62.21 ของจำนวนพนักงานและผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด ซึ่งผลสำรวจระดับการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร โดยรวมอยู่ที่ 4.26 จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน และผลการสำรวจความเข้าใจในแนวทางการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ดังนี้



- 1) Teamwork การทำงานเป็นทีม พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 96% และเข้าใจไม่ถูกต้อง 4%
- 2) Humility มีความอ่อนน้อม ถ่อมตน พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 100%
- 3) Achievement มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 97% และเข้าใจไม่ถูกต้อง 3%
- 4) Integrity โปร่งใส ซื่อสัตย์ ยึดหลักธรรมาภิบาล พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 100%
- 5) Sustainability มุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน พบว่า พนักงานมีความเข้าใจถูกต้อง 97% และเข้าใจไม่ถูกต้อง 3%

อัตราการจ้างพนักงานเข้าใหม่ ⁽⁴⁰¹⁻¹⁾

อัตราจ้างพนักงานเข้าใหม่				
ประเภท	ปี 2567		ปี 2568	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การจ้างพนักงานเข้าใหม่ทั้งหมด	9	5.92	13	8.84
2. พนักงานเข้าใหม่จำแนกตามเพศ				
เพศชาย	6	3.95	6	4.08
เพศหญิง	3	1.97	7	4.76
3. พนักงานเข้าใหม่จำแนกตามกลุ่มอายุ				
อายุ 21 - 30 ปี	4	2.63	10	6.8
อายุ 31 - 40 ปี	4	2.63	2	1.36
อายุ 41 - 50 ปี	-	-	1	0.68
อายุ 51 ปีขึ้นไป	1	0.66	-	-
4. พนักงานเข้าใหม่จำแนกตามภูมิภาค				
ส่วนกลาง	-	-	-	-
ส่วนท้องถิ่น	-	-	-	-
รวม				
5. จำนวนพนักงาน ณ สิ้นปี	152		147	

อัตราการพ้นสภาพของพนักงาน (401-1)

อัตราการพ้นสภาพของพนักงาน				
ประเภท	ปี 2567		ปี 2568	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. การพ้นสภาพของพนักงาน	19	12.50	16	10.88
2. พนักงานพ้นสภาพจำแนกตามเพศ				
เพศชาย	10	6.57	6	4.08
เพศหญิง	9	5.92	10	6.80
3. พนักงานพ้นสภาพจำแนกตามกลุ่มอายุ				
อายุ 21 - 30 ปี	7	4.61	5	3.40
อายุ 31 - 40 ปี	2	1.32	2	1.36
อายุ 41 - 50 ปี	2	-	-	-
อายุ 51 ปีขึ้นไป	8	5.26	9	6.12
4. พนักงานพ้นสภาพจำแนกตามภูมิภาค				
ส่วนกลาง	-	-	-	-
ส่วนภูมิภาค	-	-	-	-
5. จำแนกตามเหตุผลการพ้นสภาพ				
เกษียณอายุ	7	4.61	8	5.44
ถึงแก่กรรม	1	0.66	-	-
ลงโทษทางวินัยไล่ออก	-	-	1	0.68
ลงโทษทางวินัยให้ออก	-	-	-	-
ลาออก	11	7.24	7	4.76
หมดสัญญาจ้าง	-	-	-	-
ให้ออกโดยไม่ผิด	-	-	-	-
ให้ออกเพราะขาดคุณสมบัติ	-	-	-	-
6. จำนวนพนักงาน ณ สิ้นปี	152		147	

ข้อมูลจำนวนพนักงานขององค์กร ปีงบประมาณ 2568 ⁽²⁻⁷⁾

- อัตรากำลัง

พนักงานประจำ (คน)	พนักงานจ้างเหมา (คน)	อัตรากำลังปัจจุบัน (คน)
142	36	178

- เพศ

ชาย	หญิง
57%	43%

- ช่วงอายุพนักงาน (Generations)

Baby Boomer	Gen X	Gen Y	Gen Z
5%	38%	54%	3%

- ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ม.6/ปวช.	ปวส.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก
20%	19%	53%	7%	1%

- ระดับตำแหน่งพนักงาน

ปฏิบัติการ (ระดับ 1 – 6)	ผู้บริหารระดับต้น (ระดับ 7)	ผู้บริหารระดับกลาง (ระดับ 8)	ผู้บริหารระดับสูง (ระดับ 9 – 10)
83%	11%	4%	2%

- ประเภทกลุ่มพนักงาน

สายสนับสนุน	สายปฏิบัติ
39%	61%

- ประเภทกลุ่มตำแหน่งพนักงาน

งานทั่วไป	งานเทคนิค	งานวิชาการ	งานบริหาร
14%	41%	28%	14%

การขับเคลื่อนนโยบายสิทธิมนุษยชน ^(2-23, 2-24)

คณะรัฐมนตรี มีมติเมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2560 เห็นชอบและประกาศวาระแห่งชาติ : สิทธิมนุษยชน ร่วมขับเคลื่อน Thailand 4.0 เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยได้กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมองค์กรต้นแบบด้านสิทธิมนุษยชน ทั้งภาครัฐวิสาหกิจและภาคธุรกิจ ซึ่งอยู่ในแผนปฏิบัติการระดับชาติว่าด้วยธุรกิจและสิทธิมนุษยชน

เพื่อให้การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสุราฯ มีการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ องค์การสุราฯ ได้ออกประกาศนโยบายด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสุราฯ

การดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน

องค์การสุราฯ มีการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม โดยกำหนดเรื่องสิทธิมนุษยชนและแรงงานไว้ในจรรยาบรรณขององค์การสุราฯ และมีการทบทวนให้เป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับมาตรฐานสากล สะท้อนให้เห็นถึงการเคารพสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเท่าเทียมโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ โดยมีกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ดังนี้

1) บูรณาการการดำเนินงานด้านสิทธิมนุษยชน การบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างของบุคคลให้เป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินธุรกิจ ตลอดห่วงโซ่คุณค่า

2) เสริมสร้างคุณค่า พัฒนา และต่อยอดโครงการการมีส่วนร่วมที่ยึดหลักการเคารพสิทธิมนุษยชน ให้กับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่มตลอดห่วงโซ่คุณค่า และสังคมโดยรวม

พนักงาน: การเคารพสิทธิเป็นหลักพื้นฐาน และยกระดับการบริหารความหลากหลายและยอมรับความแตกต่างในองค์กร

คู่ธุรกิจ: มุ่งเน้นการลดความเสี่ยงในการละเมิด และยกระดับคุณภาพชีวิตในสภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งครอบคลุมทั้งด้านแรงงาน สุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดี

คู่ค้า: ยกระดับกระบวนการจัดการความเสี่ยงด้านสิทธิมนุษยชนที่อาจส่งผลกระทบต่อห่วงโซ่คุณค่า

ชุมชน: สร้างการมีส่วนร่วมโดยยึดหลักการเคารพในสิทธิพื้นฐาน และยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดี

ลูกค้า: ส่งมอบสินค้า บริการ และโซลูชันที่มีคุณภาพ ความปลอดภัย ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐาน และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี

ผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ: บริหารจัดการความเสี่ยงสิทธิมนุษยชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อป้องกันผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นทั้งจากการละเมิดโดยตรง การมีส่วนร่วมในการละเมิด หรือมีความเกี่ยวข้องจากกิจกรรมของเอสซีจีตลอดห่วงโซ่คุณค่า

องค์การสุราฯ มุ่งมั่นที่จะดำเนินธุรกิจด้วยความเคารพต่อสิทธิมนุษยชนตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล รวมถึงส่งเสริมความหลากหลายและยอมรับในความแตกต่าง โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) ให้ความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน ปฏิบัติต่อกันด้วยความเคารพ ให้เกียรติซึ่งกันและกันและปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมต่อผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มเปราะบางทุกกลุ่ม โดยไม่แบ่งแยกความแตกต่างทางกาย จิตใจ เชื้อชาติ สัญชาติ ถิ่นกำเนิด เผ่าพันธุ์ ศาสนา เพศ ภาษา อายุ สีสัน การศึกษา สถานะทางสังคมวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียม หรือเรื่องอื่นใด

2) สื่อสาร เผยแพร่นโยบาย ให้ความรู้ ทำความเข้าใจ กำหนดแนวทาง และให้การสนับสนุนอันใดแก่พนักงาน คู่ค้า คู่ธุรกิจ (Suppliers/Contractors) ตลอดจนผู้ร่วมธุรกิจ (Joint Ventures) เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินธุรกิจอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน และปฏิบัติต่อทุกคนตามหลักสิทธิมนุษยชนตามแนวนโยบายนี้ และทวนสอบความเข้าใจอย่างสม่ำเสมอ

3) สอดส่องดูแลเรื่องการเคารพสิทธิมนุษยชน ไม่ละเลยหรือเพิกเฉยเมื่อพบเห็นการกระทำที่เข้าข่ายละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับองค์การสุราฯ ต้องรายงานให้ผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบทราบ และให้ความร่วมมือในการตรวจสอบข้อเท็จจริง ต่างๆ หากมีข้อสงสัยหรือข้อซักถามให้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หรือบุคคลที่รับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่กำหนดไว้

4) จัดให้มีช่องทางการแจ้งเบาะแส ข้อร้องเรียนที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ และมีกระบวนการยกระดับการรายงานอุบัติการณ์ ในระดับสูงขึ้นไป ให้ความสำคัญและคุ้มครองบุคคลที่แจ้งเรื่องการละเมิดสิทธิมนุษยชนที่เกี่ยวข้องกับองค์การสุราฯ โดยใช้มาตรการคุ้มครองผู้ร้องเรียน หรือผู้ที่ให้ความร่วมมือในการรายงานการละเมิดสิทธิมนุษยชน

5) สำหรับผู้กระทำการละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงมีพฤติกรรมเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด เป็นการกระทำผิดจรรยาบรรณองค์การสุราฯ องค์การจะต้องดำเนินการแก้ไข หรือพิจารณาดำเนินการทางวินัยตามระเบียบที่องค์การสุราฯ กำหนดไว้ นอกจากนี้ พิจารณาดำเนินการตามกฎหมายหากการกระทำนั้นผิดกฎหมาย

6) ให้ความเสมอภาคระหว่างเพศและเพิ่มบทบาทของสตรี โดยสร้างหลักประกันว่าผู้หญิงจะมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่และมีประสิทธิผล และมีโอกาสที่เท่าเทียมในการเป็นผู้นำในทุกระดับของการตัดสินใจรวมถึงสัดส่วนของผู้หญิงที่ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือไม่เลือกปฏิบัติในการจ้างงานทุกเพศสภาพ

7) ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ต่อเนื่อง ครอบคลุม และยั่งยืน โดยการทำงานที่เหมาะสมสำหรับทุกคน บรรลุการมีผลิตภาพทางเศรษฐกิจในระดับที่สูงขึ้นผ่านความหลากหลายการยกระดับเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการมุ่งเน้นในภาคการผลิตที่มีมูลค่าเพิ่มสูงและใช้แรงงานเป็นหลัก

8) ส่งเสริมสังคมที่สงบสุขและครอบคลุมการพัฒนาที่ยั่งยืน ให้ทุกคนเข้าถึงความยุติธรรมและสร้างองค์การที่มีประสิทธิภาพ มีความรับผิดชอบ และโปร่งใส ดังนี้

8.1) ลดการทุจริตในตำแหน่งหน้าที่และการรับสินบนทุกรูปแบบ

8.2) สร้างหลักประกันว่าจะมีกระบวนการตัดสินใจที่มีความรับผิดชอบ ครอบคลุมการมีส่วนร่วมและมีตัวแทนที่ดีในทุกระดับของการตัดสินใจ

8.3) ส่งเสริมและบังคับใช้กฎหมายและนโยบายที่ไม่เลือกปฏิบัติ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน และมีการบริหารจัดการด้านสิทธิมนุษยชนที่ดี

9) ประเมินความสอดคล้องของการดำเนินงานกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสิทธิมนุษยชน

การประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสุราฯ

นโยบายและแนวปฏิบัติด้านสิทธิมนุษยชนขององค์การสุราฯ ออกประกาศ ณ วันที่ 18 กันยายน 2568 เป็นการปฏิญาณให้ผู้ปฏิบัติงานขององค์การสุราฯ ทุกระดับต้องตระหนักถึงความสำคัญและเคารพต่อสิทธิมนุษยชนในทุกด้าน ทั้งภายในองค์กรและบุคคลภายนอกเคารพศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิเสรีภาพ ความเสมอภาคของบุคคล โดยไม่เลือกปฏิบัติตามหลักสิทธิมนุษยชนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ หลีกเลี่ยงการกระทำที่ละเมิดสิทธิมนุษยชน ลดความเสี่ยงในการเกิดข้อร้องเรียน ร้องทุกข์ กรณีได้รับผลกระทบจากการถูก

ละเมิดสิทธิมนุษยชน รวมถึงการสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้ความเข้าใจ สอดส่องดูแลให้การสนับสนุนแก่ ผู้ปฏิบัติงานและบุคคลภายนอก เพื่อให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานอย่างมีคุณธรรม เคารพต่อสิทธิมนุษยชน

การดำเนินงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจขององค์การสุราฯ (2-30, 407-1)

สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การสุรา (สร.สร.) เดิมชื่อ “สมาคมพนักงานรัฐวิสาหกิจองค์การสุรา” จัดตั้ง ขึ้นตามพระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2534 และได้เข้าเป็นสมาชิกของ “สมาพันธ์แรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ (สรส.)” เมื่อวันที่ 19 มกราคม พ.ศ. 2537 ภายหลังจากได้มีการแก้ไขพระราชบัญญัติฉบับใหม่เป็น พระราชบัญญัติพนักงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ พ.ศ. 2543 จึงได้มีการเปลี่ยนสถานะเป็น “สหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจ องค์การสุรา”

ปัจจุบันสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การสุรา (สร.สร.) ดำเนินงานโดยคณะกรรมการจำนวน 14 คน (จำนวนทั้งหมด คือ 15 คน) ประกอบด้วยตำแหน่งหลัก คือ ประธานสหภาพ รองประธานสหภาพ เลขาธิการ เหนรัญญิก นายทะเบียน และกรรมการ ในตำแหน่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

สถิติจำนวนสมาชิกสหภาพแรงงานองค์การสุรา

ปี 2567		ปี 2568	
จำนวนสมาชิกทั้งหมด (คน)	คิดเป็น % ของพนักงานทั้งหมด	จำนวนสมาชิกทั้งหมด (คน)	คิดเป็น % ของพนักงานทั้งหมด
103	71.53	97	67.36

ผลการดำเนินงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การสุรา(สร.สร.) ในช่วงปี พ.ศ. 2567 - 2568

ผลการดำเนินงานสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การสุรา (สร.สร.)
1. การปรับค่าจ้างชดเชยให้ลูกจ้างที่ได้รับผลกระทบจากการปรับอัตราแรกบรรจุของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจ มีผล ย้อนหลังตั้งแต่วันที่ 1 พ.ค. 2567 ถึง 1 พ.ค. 2568
2. ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้างให้พนักงานสามารถลาไปช่วยเหลือภริยาที่คลอดบุตร ได้ไม่เกิน 15 วันทำการ
3. ยื่นข้อเรียกร้องต่อนายจ้าง เพิ่มประเภทสิทธิการลาเพื่อจัดทำงานศพ บิดา มารดา คู่สมรส บุตรผู้สืบเชื้อ สายโดยตรงที่ถึงแก่กรรม ให้มีสิทธิการลาครั้งละไม่เกิน 3 วัน โดยได้รับค่าจ้าง
4. ยื่นข้อเรียกร้องให้นายจ้างดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์ให้เป็นไปตามประกาศคณะกรรมการแรงงาน รัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ เรื่อง มาตรฐานขั้นต่ำสหภาพ การจ้างในรัฐวิสาหกิจ ข้อ 40 ในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจขององค์การสุราฯ
5. ยื่นข้อเรียกร้องข้อตกลงเกี่ยวกับสหภาพการจ้างและผลประโยชน์อื่นใด ยังคงมีผลบังคับใช้ต่อไปกับพนักงาน องค์การสุราฯ ที่เป็นสมาชิกสหภาพแรงงานรัฐวิสาหกิจองค์การสุรา (สร.สร.)
6. ยื่นร้องเรียนปัญหากรณีบริษัทเอกชนจำหน่ายแอลกอฮอล์วัตถุเจือปนอาหาร ที่ส่งผลกระทบต่อ การประกอบกิจการของรัฐวิสาหกิจ ร่วมกับองค์การสุราฯ
7. ผู้แทนสหภาพแรงงานฯ ได้เข้าร่วมเป็นตัวแทนในการแก้ไขปัญหาขององค์การสุราฯ ภายใต้อำนาจของ กระทรวงการคลัง

ด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (403-1, 403-3, 403-8)

องค์การสุรา กรมสรรพสามิต มีประกาศนโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม (Occupational Health, Safety & Environmental policy) มุ่งสู่ความเป็นเลิศในการผลิต จำหน่ายแอลกอฮอล์ และผลิตภัณฑ์ต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของทุกภาคส่วนอุตสาหกรรม และบริการในระดับภูมิภาค โดยคำนึงถึงการบริหารจัดการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ขององค์กรและชุมชนเป็นสำคัญ โดยมีความมุ่งมั่นที่จะดำเนินการ

มาตรการด้านความปลอดภัย

1. ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อกำหนดด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม ที่องค์กรมีส่วนร่วมทั้งในระดับท้องถิ่น และระดับประเทศ รวมไปถึงข้อกำหนดอื่น ๆ ตามพันธกรณีที่องค์กรต้องปฏิบัติ (Compliance obligation) ที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

2. ป้องกันและควบคุมปัญหามลพิษทางน้ำ อากาศ ดิน และการจัดการของเสีย ให้เกิดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมน้อยที่สุด รวมทั้งการอนุรักษ์ทรัพยากรและพลังงาน โดยสนับสนุนการนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

3. พัฒนาคุณภาพและปรับปรุงกระบวนการผลิต รวมถึงการปรับปรุงประสิทธิภาพด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม เพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อม อย่างต่อเนื่อง

4. มุ่งมั่นในการจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและน่าอยู่ในการทำงาน เพื่อป้องกันการได้รับบาดเจ็บ และภาวะทุพโภชนาการเกี่ยวกับการทำงาน โดยการกำจัดและลดความเสี่ยง ตามลักษณะความเสี่ยงและโอกาส ด้านอาชีวอนามัย ความปลอดภัย

5. สร้างจิตสำนึก ให้ความรู้ความเข้าใจ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่การรักษาอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม แก่พนักงาน

6. มุ่งหวังสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยเรื่อง “ความปลอดภัยเป็นหน้าที่พื้นฐานของทุกคน”

7. จัดให้มีกระบวนการให้คำปรึกษาและมีส่วนร่วมของพนักงานรวมทั้งตัวแทนพนักงาน ด้วยกระบวนการที่โปร่งใส ไม่เกิดผลกระทบต่อผู้ทำงานหรือตัวแทนผู้ทำงานที่ให้ความเห็น

8. สนับสนุนผู้บริหารทุกระดับ และตัวแทนผู้ทำงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่

9. สนับสนุนผู้บริหารทุกระดับ และตัวแทนผู้ทำงาน ให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และแผนการจัดการอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม โดยมีการทบทวน และติดตามประเมินผล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุด

ทั้งนี้ พนักงานทุกคน รวมถึงผู้เกี่ยวข้อง ผู้รับเหมา และผู้ปฏิบัติงานในนามขององค์การสุรา กรมสรรพสามิต ต้องยึดมั่นในนโยบายอาชีวอนามัย ความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อม และนำไปปฏิบัติอย่างบูรณาการ พร้อมประกาศนโยบายสู่สาธารณะ

วัฒนธรรมด้านความปลอดภัย

การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ "Safety Culture Together in the Workplace"
การสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยขององค์กรสุราษฎร์ธานี



กิจกรรมประกาศคำขวัญด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ภายใต้หัวข้อ Safety Culture Together in The Workplace ขับเคลื่อนการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในการทำงาน




องค์การสุราษฎร์ธานี เข้าร่วมรางวัลสถานประกอบกิจการที่เข้าร่วมกิจกรรมแผนปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัยในสถานประกอบการ (Safety Culture Together in The Workplace Campaign) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

แนวทางการบริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (403-2, 403-1, 403-7)

กระบวนการจัดการด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) นโยบายความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 2) จัดโครงสร้างองค์กร
- 3) แผนการดำเนินงาน
- 4) วัตถุประสงค์คุณภาพ (KPI) ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



วัตถุประสงค์คุณภาพ (KPI) ประจำปี 2568

แผนงาน/ปีงบประมาณ	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเฉลี่ย				
		1	2	3	4	5
ความปลอดภัยในการทำงาน	อุบัติเหตุที่ส่งผลกระทบ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) ร้อยละของเหตุการณ์ ความเสียหาย และผู้บาดเจ็บ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) เท่ากับ 0	อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) เท่ากับ 0	-	อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) เท่ากับ 0	อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) เท่ากับ 0	อุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) เท่ากับ 0
	จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) จำนวนอุบัติเหตุ - จำนวนอุบัติเหตุที่บันทึกขององค์กร	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) จำนวนอุบัติเหตุ - จำนวนอุบัติเหตุที่บันทึกขององค์กร	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) จำนวนอุบัติเหตุ - จำนวนอุบัติเหตุที่บันทึกขององค์กร	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) จำนวนอุบัติเหตุ - จำนวนอุบัติเหตุที่บันทึกขององค์กร	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) จำนวนอุบัติเหตุ - จำนวนอุบัติเหตุที่บันทึกขององค์กร	อัตราการเกิดอุบัติเหตุ (ตั้งแต่ 3 วัน ขึ้นไป) จำนวนอุบัติเหตุ - จำนวนอุบัติเหตุที่บันทึกขององค์กร
สุขภาพ	พนักงานไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี	พนักงานไม่มีการตรวจสุขภาพประจำปี

คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

หน่วยงานความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน



อัตราส่วนพนักงานที่ดำรงตำแหน่งในคณะกรรมการร่วมระหว่างลูกจ้างและนายจ้างในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (403-4, 403-8)

	หน่วย	ปี 2567	ปี 2568
พนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผู้แทนฝ่ายนายจ้าง)	คน	4	4
พนักงานที่ดำรงตำแหน่งเป็นคณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผู้แทนฝ่ายลูกจ้าง)	คน	4	4
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหารเป็นกรรมการและเลขานุการ	คน	1	1.00
อัตราส่วนนายจ้างต่อลูกจ้าง	คน	1 : 1	1 : 1
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับหัวหน้างาน	คน	18	22
เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับบริหาร	คน	0	10
จำนวนพนักงานที่ได้รับการดูแลด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	คน	152	147

แผนงานและโครงการสำคัญ

โครงการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สารเคมีอันตราย ความร้อน แสงสว่าง และเสียง) ประจำปี 2568

การตรวจวัด	จำนวนจุดตรวจวัด	ผลการตรวจวัด
สารเคมีอันตราย	10	✓
ความร้อน	4	✓
แสงสว่าง	214	✗ บางจุด
เสียง	15	✓

✓ ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานฯ
✗ ไม่ผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานฯ

- จัดตำแหน่งหลอดไฟให้ตรงกับตำแหน่งที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่และเพิ่มจำนวนหลอดไฟในตำแหน่งที่มีวัสดุบดบึงทิศทางการกระจาย
- ทำความสะอาดหลอดไฟ และครอบหลอดไฟอย่างสม่ำเสมอ
- ดูแลบำรุงรักษาระบบแสงสว่างอย่างเหมาะสม และดำเนินการเปลี่ยนหลอดไฟเมื่อครบอายุการใช้งานหรือชำรุด

เป้าหมาย : **องค์กรสุราฯ** ได้รับการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผลการตรวจวัดผ่านเกณฑ์ตามมาตรฐานที่กำหนด ร้อยละความสำเร็จ : 100

โครงการป้องกันและแก้ไขปัญหาหยาเสฟติด ในสถานประกอบกิจการ



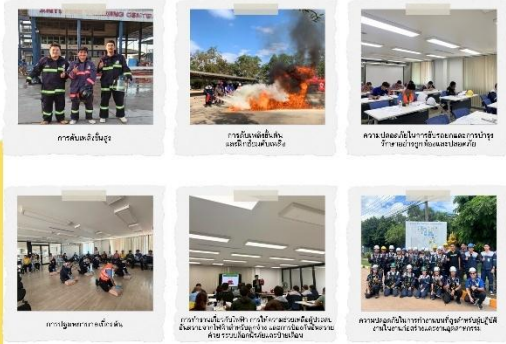
การตรวจสอบสารเสฟติดในบัสสาวะ



หลักสูตร	ปีงบประมาณ 2568 จำนวน (คน)
จป.บริหาร	1
จป.หัวหน้างาน	4
คปอ.	2
การดับเพลิงขั้นต้น	29
การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ	176
ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมี	19
ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมี (งานขนส่ง)	21



การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมี ความปลอดภัยเกี่ยวกับสารเคมี (งานขนส่ง)



การดับเพลิงขั้นต้น การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ ความปลอดภัยในการใช้รถและอุปกรณ์ยกของในท่าอากาศยานและท่าอากาศยาน การฝึกซ้อมทางอัคคีภัย การฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ การฝึกอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

การสื่อสารและสร้างความเข้าใจเรื่องอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (603-3, 403-4, 403-6)

องค์การฯ จัดให้มีเผยแพร่สื่อสารด้านความปลอดภัย จัดทำสื่อ เพื่อสื่อสารด้านความปลอดภัยในการทำงาน ส่งเสริมการรับรู้ สร้างความเข้าใจ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น ข้อชี้ปลอดภัยช่วงเทศกาล การสวมหมวกนิรภัย เป็นต้น สื่อความรู้อ่าง ๆ ป้ายประชาสัมพันธ์ การอบรม และสื่อออนไลน์



คู่มือความปลอดภัยต่าง ๆ



ป้ายประชาสัมพันธ์ การอบรมต่าง ๆ

มาตรการรณรงค์สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์

1. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

2. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

3. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

4. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

5. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

6. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

7. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

8. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

9. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

10. หน่วยงานได้มีแผนรณรงค์การรณรงค์ให้สวมหมวกนิรภัย 100 เปอร์เซ็นต์ โดยจัดทำสื่อรณรงค์ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางต่าง ๆ

สื่อสารผ่าน Line Group



สถิติประสออันตรายและบาดเจ็บที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของพนักงานและลูกจ้าง (403-9, 403-10)

ข้อมูล	หน่วย	ปี 2567		ปี 2568	
		เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
อุบัติเหตุจู่โจมอันตราย (ตั้งแต่ 6 วันขึ้นไป) ของพนักงานองค์กรสุราษฎร์ธานี และผู้รับเหมาทุกคน	ครั้ง	0	1	0	0
อุบัติเหตุจากการทำงานของพนักงานองค์กรสุราษฎร์ธานี และพนักงานจ้างเหมา	ครั้ง	0	4	0	0
อัตราการสูญเสียการบาดเจ็บ (O.F.H) (จำนวนคนก่บาดเจ็บ x จำนวนชั่วโมงการทำงานที่รวมตลอดปี) ของพนักงานองค์กรสุราษฎร์ธานี และพนักงานจ้างเหมา	อัตรา	0	5.02	0	0

สถิติการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

ด้านสุขภาพ



องค์กรสุราษฎร์ธานี จัดให้มีการบริการทางการแพทย์ โดยการให้บริการรักษาพยาบาลเบื้องต้นและจัดหาพยาบาลวิชาชีพ เพื่อตรวจรักษาให้กับลูกจ้าง รวมทั้งจัดทำแนวทาง แผนงาน และดำเนินงานป้องกันโรคระบาด/การรักษาพยาบาล กรณีการเกิดอุบัติเหตุต่อพนักงานและผู้เกี่ยวข้อง รวมทั้งการให้ความรู้ คำปรึกษา และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค

- สถิติการตรวจสอบสุขภาพประจำปี

รายการ	หน่วย	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568
เป้าหมาย	อัตรา	≥	≥
ผลการดำเนินงาน	อัตรา	100	99.30

- องค์กรสุราษฎร์ธานี มีการส่งเสริมกิจกรรมด้านสุขภาพ





ฟิตเนสท่าช้างงาม สนามกีฬา กิจกรรมกีฬา





ตรวจคัดกรองโควิด - 19 จุดวัดอินโฟรเรดใหญ่ ห้องแม่บิรุษกัมและรับฉีดกัมบิรุษทะเล

รายการตรวจสอบสุขภาพที่ผิดปกติ



การได้ยิน	สายตา-สีของหนังตา	วัดส	Therm ในใจเต้า
ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568

ผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ⁽³⁻³⁾

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การสุราฯ



ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปีงบประมาณ 2568 องค์การสุราฯ ได้รับคะแนนความพึงพอใจในภาพรวมเท่ากับ 4.30 อยู่ในเกณฑ์ “พึงพอใจมาก” ดังนี้

ลำดับ	กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	จำนวนผู้รับการสำรวจ (คน)	คะแนน	ความหมายของคะแนน
1.	หน่วยงานเชิงนโยบาย	11	4.21	พึงพอใจมาก
2.	ลูกค้า	500	4.51	พึงพอใจมากที่สุด
3.	คู่ค้า ผู้ส่งมอบ พันธมิตร	40	4.50	พึงพอใจมาก
4.	บุคลากร	102	4.13	พึงพอใจมาก
5.	ชุมชน สังคม	64	4.13	พึงพอใจมาก
เฉลี่ย			4.30	พึงพอใจมาก

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ⁽²⁻²⁹⁾

องค์การสุราฯ ดำเนินการการ โดยตระหนักถึงความสำคัญของกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ หน่วยงานเชิงนโยบาย ลูกค้า คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร บุคลากร ชุมชน/สังคม ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะเสริมสร้างรากฐานในการพัฒนาองค์กรสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (ทบทวนปี 2568) ขององค์การสุราฯ

การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย องค์การสุราฯ มุ่งเน้นการบริหารจัดการความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบ โดยนำปัจจัยนำเข้าที่สำคัญต่าง ๆ เช่น นโยบายภาครัฐ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงแนวทางการสร้างความสัมพันธ์กับ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในอดีต มากำหนดทิศทาง การถ่ายทอดยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ นโยบาย และแผนปฏิบัติการ เพื่อให้ การสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การสุราฯ มีประสิทธิภาพสูงสุด และครอบคลุมทุก กระบวนการดำเนินงานขององค์การสุราฯ

<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)</p> <p>ยกระดับการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Management System)</p> <p>1. ให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็น</p> <p>2. การจัดลำดับความสำคัญและประเด็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p>

แผนยุทธศาสตร์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (ทบทวนปี 2568) ขององค์การสุราฯ

ยุทธศาสตร์	
1. สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)	
เป้าประสงค์	
1. เพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2. เพื่อให้เกิดการพัฒนาหรือสร้างนวัตกรรมที่ทำให้เกิดความ ยั่งยืนร่วมกัน
3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่แท้จริง	
กลยุทธ์	
ยกระดับการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
แผนงาน	
1. โครงการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า (CRM)	2. โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและ คณะกรรมการบริหารฯ เพื่อรองรับการแข่งขันของธุรกิจ แอลกอฮอล์
3. โครงการสร้างเสริมความสัมพันธ์และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	4. แผนงานสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย

ยุทธศาสตร์	
2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Management System)	
เป้าประสงค์	
1. เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และจัดข้อมูล เป็นหมวดหมู่	3. เพื่อให้ได้ข้อมูลการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย มาใช้ประโยชน์ในการจัดทำยุทธศาสตร์ พัฒนาระบบงาน และสร้างผลงานนวัตกรรม
2. เพื่อให้มีกระบวนการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างเป็น ระบบ	
กลยุทธ์	
1. ให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็น	2. การจัดลำดับความสำคัญและประเด็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
แผนงาน	
1. แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2. แผนงานการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย



การกำหนดและระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จากการวิเคราะห์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์กรและความสัมพันธ์ของกระบวนการที่สำคัญตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) ระดับองค์กร และระดับสายงาน ทำให้องค์การสุราฯ สามารถระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยจัดกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ประกอบไปด้วย

1. **หน่วยงานเชิงนโยบาย** หมายถึง หน่วยงานที่มอบนโยบาย และกำกับติดตามการดำเนินงาน ตามนโยบาย ได้แก่ กระทรวงการคลัง กรมสรรพสามิต
2. **ลูกค้า** หมายถึง ผู้ซื้อสินค้าและบริการ
3. **คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร** หมายถึง องค์กรหรือบุคคลที่ตกลงทำงานร่วมกับองค์กรเพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์หรือบริการเฉพาะอย่าง โดยปกติความร่วมมือที่เป็นทางการมักจะกำหนดช่วงระยะเวลา รวมทั้งบทบาทของแต่ละฝ่าย และผลประโยชน์ที่ได้รับอย่างชัดเจน อาทิ
 - บริษัทจำหน่ายกากน้ำตาล สารเคมี ภาชนะบรรจุ
 - บริษัทจำหน่ายเครื่องมืออุปกรณ์วิทยาศาสตร์ สอบเทียบเครื่องมือ
 - บริษัทผู้รับเหมาก่อสร้าง ผู้รับจ้างตรวจสอบ ออกแบบ
 - ผู้รับจ้าง เช่น บริษัทที่ปรึกษา มหาวิทยาลัย ผู้รับจ้างผลิต
4. **ชุมชน/สังคม** หมายถึง ชุมชนในละแวกพื้นที่องค์กรสุราฯ โดยให้ความสำคัญกับชุมชน/สังคมที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรสุราฯ อาทิ เกษตรกรและชุมชนใกล้เคียง หน่วยงานรอบข้างองค์กรสุราฯ ที่ได้รับผลกระทบจากการดำเนินงานขององค์กรสุราฯ
5. **บุคลากร** หมายถึง ผู้บริหาร พนักงาน ลูกจ้าง และเจ้าหน้าที่ทุกระดับขององค์กรสุราฯ

การกำหนดวัตถุประสงค์และขอบเขตของการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การกำหนดวัตถุประสงค์ (Purpose) ของการมุ่งเน้น/บริหารจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียระดับองค์กรเพื่อมุ่งหมายให้ผู้มีส่วนได้เสียที่ได้ผ่านการวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ ตาม Stakeholder Mapping ในป็นั้น ๆ ให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันกับองค์กรสุราฯ ผ่านกลยุทธ์ 1. การให้ความสำคัญต่อการรับฟังความคิดเห็น 2. การจัดลำดับความสำคัญและประเด็นผู้มีส่วนได้เสีย 3. ยกระดับการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย ดังนี้

- 1) การรับฟังความต้องการ ความคาดหวัง ของผู้มีส่วนได้เสีย
 - 2) การจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่าง องค์กรสุราฯ และผู้มีส่วนได้เสีย ตามที่ได้รับฟัง ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยกิจกรรม/โครงการต้องมีความสอดคล้องกับบริบทขององค์กรสุราฯ
 - 3) การประเมินความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย หลังจากจัดกิจกรรม/โครงการสร้างความสัมพันธ์ว่าองค์กรสุราฯ ได้ตอบสนองผู้มีส่วนได้เสียให้ตรงประเด็น
 - 4) การทำแผนปรับปรุงความสัมพันธ์ในปีถัดไป เพื่อยกระดับความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้เสีย
- ขอบเขตของการมุ่งเน้น/บริหารจัดการกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้ง 5 กลุ่ม ขององค์กรสุราฯ ได้แก่

- 1) หน่วยงานเชิงนโยบาย
- 2) ลูกค้ำ
- 3) คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร
- 4) ชุมชน/สังคม
- 5) บุคลากร

การกำหนดระดับความสำคัญประเด็นความต้องการและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

องค์การสุราฯ ได้กำหนดระดับและรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณา ระดับ (Level) ที่คาดหวังจากความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์เหมาะสม สอดคล้องกับระดับ (Level) ที่คาดหวัง เพื่อใช้ในการถ่ายทอดสู่ระดับสายงานนำไปเป็นรูปแบบการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของสายงานอย่างเหมาะสม

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำคัญ	ประเด็นความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์
หน่วยงานเชิงนโยบาย	<ul style="list-style-type: none"> - มีผลกระทบต่อองค์กรสูง - มีอิทธิพลต่อองค์กรสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - การดำเนินการตามนโยบายและข้อสั่งการ - การจัดทำแผนและโครงการที่สำคัญ - การดำเนินงานเป็นไปตามแผน - การมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน - การให้ข้อมูลและรายงานข้อมูล 	<ul style="list-style-type: none"> - จัดกิจกรรมตอบสนอง - การร่วมประชุมหารือ - การเชิญผู้แทนเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะอนุกรรมการ - เสวนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ลูกค้ำ	<ul style="list-style-type: none"> - มีผลกระทบต่อองค์กรสูง - มีอิทธิพลต่อองค์กรสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - คุณภาพของผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ - การเปลี่ยนแปลงของกฎหมายด้านแอลกอฮอล์ในส่วนที่ลูกค้ำเกี่ยวข้อง - การสื่อสารประชาสัมพันธ์การจำหน่ายและการให้บริการ 	<ul style="list-style-type: none"> - ลงพื้นที่พบปะ - สํารวจ/สอบถาม - การส่งข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมาย อีเมลล์ Line สื่อ Online
คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ	<ul style="list-style-type: none"> - มีผลกระทบต่อองค์กรปานกลาง - มีอิทธิพลต่อองค์กรปานกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - การปฏิบัติตามเงื่อนไขและข้อตกลงในสัญญา - ช่องทางติดต่อรับข้อร้องเรียน - การประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมสัมมนา/อบรม - การส่งข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น จดหมาย อีเมลล์ Line สื่อ Online
ชุมชน/สังคม	<ul style="list-style-type: none"> - มีผลกระทบต่อองค์กรปานกลาง - มีอิทธิพลต่อองค์กรปานกลาง 	<ul style="list-style-type: none"> - ดูแลเฝ้าระวังผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และปลอดภัยที่อาจมีผลต่อชุมชนละแวก ข้างเคียง - การมีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ร่วมกัน - การรับฟังความคิดเห็นจากชุมชน 	<ul style="list-style-type: none"> - การประชุมสาธารณะ - ลงพื้นที่พบปะ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระดับความสำคัญ	ประเด็นความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รูปแบบการสร้างความสัมพันธ์
บุคลากร	- มีผลกระทบต่อองค์กรสูง - มีอิทธิพลต่อองค์กรสูง	- เงินเดือน สวัสดิการ - ความก้าวหน้าในอาชีพ - การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงาน	- การประชุมสัมมนา/อบรม

หมายเหตุ:

- ความมีผลกระทบต่อองค์กร หมายถึง การมีผลต่อภาพลักษณ์ หรือผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญ
- ความมีอิทธิพลต่อองค์กร หมายถึง การมีอิทธิพลต่อทิศทางการดำเนินงานขององค์กร หรือการได้มาซึ่งงบประมาณองค์กร

และจากการทบทวนการระบุผู้มีส่วนได้ส่วนเสียองค์กรและความสัมพันธ์ของกระบวนการที่สำคัญตามห่วงโซ่คุณค่า (Value Chain) กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ทราบกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ที่องค์การสุราฯ เลือกลงความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และบริหารจัดการภายในปีงบประมาณ ดังนี้

ลำดับความสำคัญ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ประเด็น
1.	หน่วยงานเชิงนโยบาย	มีผลกระทบต่อองค์กรสูง มีอิทธิพลต่อองค์กรสูง
2.	ลูกค้า	มีผลกระทบต่อองค์กรสูง มีอิทธิพลต่อองค์กรสูง
3.	บุคลากร	มีผลกระทบต่อองค์กรสูง มีอิทธิพลต่อองค์กรสูง
4.	คู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร	มีผลกระทบต่อองค์กรปานกลาง มีอิทธิพลต่อองค์กรต่ำ
5.	ชุมชน/สังคม	มีผลกระทบต่อองค์กรปานกลาง มีอิทธิพลต่อองค์กรต่ำ

หมายเหตุ: จากการพิจารณาความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกำหนดให้

1. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีอิทธิพลและผลกระทบต่อองค์การสุราฯ อยู่ในระดับปานกลาง-สูง หรือสูง-ปานกลาง เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญขององค์การสุราฯ
2. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีอิทธิพลและผลกระทบต่อองค์การสุราฯ อยู่ในระดับสูง-สูง เป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญ ที่องค์การสุราฯ เลือกลงความสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์และบริหารจัดการภายในปีงบประมาณ

ผลการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ปีงบประมาณ 2568 (2-25, 2-26)

ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2566-2570	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข
1.	โครงการจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า (CRM)	1. สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)	รักษาระดับความสัมพันธ์กับลูกค้าให้คงเดิมหรือมากกว่าเดิม	1,200,000	- กิจกรรมส่งเสริมการขาย ค่าบริการขนส่งโดยไม่คิดค่าใช้จ่ายให้กับลูกค้าที่สั่งซื้อตามจำหน่ายเงื่อนไขที่กำหนด - กิจกรรมการออกพบเยี่ยมเยียนและรับฟังเสียงลูกค้า - ทำการตลาดเชิงรุก โดยประชาสัมพันธ์โฆษณาผ่านสื่อออนไลน์ สื่อโทรทัศน์ออกบูทประชาสัมพันธ์ - เพิ่มช่องทางการจำหน่าย ตั้งตัวแทนจำหน่าย	ปัญหาอุปสรรค ลูกค้ารายสำคัญมีแนวโน้มการใช้แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ลดลงเนื่องจากหันไปใช้นำเข้าจากต่างประเทศ แนวทางแก้ไข - จัดโปรโมชั่นเนื่องในโอกาสพิเศษหรือในช่วงเทศกาลต่าง ๆ



ลำดับ	โครงการ/แผนงาน	ยุทธศาสตร์ด้านการมุ่งเน้นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2566-2570	ตัวชี้วัด	งบประมาณ (บาท)	ผลการดำเนินงาน	ปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ไข
						- เพิ่มช่องทางการประชาสัมพันธ์สินค้า - รักษาคุณภาพของสินค้าและบริการ
2.	โครงการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรและคณะกรรมการบริหารฯ เพื่อรองรับการแข่งขันของธุรกิจแอลกอฮอล์	1. สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)	บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนงานไม่น้อยกว่า 80%	1,062,030	โครงการพัฒนามีการจัดทำแผนบุคลากร และดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาหลักสูตรบุคลากรทั้งหมด 85 หลักสูตร อบรมแล้วเสร็จครบถ้วนตามแผน 100%	-
3.	โครงการสร้างเสริมความสัมพันธ์และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	1. สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)	ร้อยละความสำเร็จของโครงการ	220,000	- เข้าร่วมงานและกิจกรรมสำคัญต่าง ๆ ของชุมชน บางคล้า - ได้รับประกาศเกียรติคุณองค์กรผู้สนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดการก๊าซเรือนกระจกภาคอุตสาหกรรม ภายใต้	-
4.	แผนงานสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. สร้างการมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement)	ระดับความพึงพอใจ ≥ 4 คะแนน	-	สรุปผลการสำรวจได้ดังนี้ - กลุ่มหน่วยงานเชิงนโยบาย อยู่ในระดับ 4.21 คะแนน - กลุ่มลูกค้า อยู่ในระดับ 4.51 คะแนน - กลุ่มคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ/พันธมิตร อยู่ในระดับ 4.50 คะแนน - กลุ่มบุคลากร อยู่ในระดับ 4.13 คะแนน - กลุ่มชุมชน/สังคม อยู่ในระดับ 4.13 คะแนน	-
5	แผนงานพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder anagement System)	ร้อยละความสำเร็จของแผน	-	ดำเนินการพัฒนาฐานข้อมูลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระบบ ERP ขอบข่ายเฉพาะกลุ่มคู่ค้า/ผู้ส่งมอบ สามารถแยกประเภทผู้ประกอบการเป็นกลุ่ม	-
6	แผนงานการรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	2. การพัฒนาระบบบริหารจัดการผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Management System)	รายงานผลการสำรวจความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	90,000	มีการจัดกิจกรรมรับฟังความคิดเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2 วัน คือวันที่ 9 มกราคม 2568 และวันที่ 21 มกราคม 2568 ครอบคลุมทั้ง 5 กลุ่ม	-

การบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในองค์กร

แผนการบริหารความเสี่ยงองค์กร และควบคุมภายใน

องค์การสุราฯ ให้ความสำคัญกับการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการดำเนินงานที่ยั่งยืน มีแนวทางการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่ครอบคลุมจากหลากหลายมุมมอง รวมทั้งประเด็นที่เกี่ยวข้องกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และมีการวิเคราะห์ความเสี่ยงถึงผลกระทบ เพื่อประเมินระดับของความเสี่ยง พร้อมกำหนดมาตรการควบคุมภายในรองรับ และทบทวนระดับของความเสี่ยง มาตรการควบคุมภายใน หรือแผนจัดการความเสี่ยงให้ผลกระทบลดลงในระดับที่ยอมรับได้และติดตามสถานการณ์อย่างต่อเนื่อง โดยแบ่งประเภทความเสี่ยง ดังนี้

ด้านกลยุทธ์ : Strategic Risk (S) คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และองค์กรภายใต้ปัจจัยภายในและภายนอกที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุตามเป้าหมายหลัก รวมถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1. ค่า EBITDA ไม่เป็นไปตามแผน (S1)

ในปีงบประมาณ 2566 – 2567 องค์การสุราฯ มีผลการดำเนินงานขาดทุนทำให้ค่า EBITDA ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย โดยมีสาเหตุจากต้นทุนการขายสินค้าที่สูงกว่าเป้าหมาย ค่าใช้จ่ายทั้งหมดสูงกว่ารายได้ และมูลค่าการจำหน่ายอาจจะไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งต้นเหตุหลักเกิดจากราคาวัตถุดิบกากน้ำตาลที่มีราคาสูงขึ้นต่อเนื่อง เศรษฐกิจที่ชะลอตัว และการเข้ามาของสินค้านำเข้าที่มีราคาถูกกว่า องค์การสุราฯ ไม่มีนโยบายการปรับราคาสินค้าขึ้น เนื่องจากเป็นรัฐวิสาหกิจที่มุ่งให้บริการสาธารณะด้านเอทิลแอลกอฮอล์แก่โรงพยาบาลและประชาชน จึงทำให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นทั้งหมด องค์การสุราฯ จึงต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารความเสี่ยงเพื่อให้ค่า EBITDA เป็นไปตามเป้าหมาย

2. การผลิตไม่ได้รับรองมาตรฐานยา (GMP PIC/S) (S2)

องค์การสุราฯ มีองค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เกี่ยวกับแอลกอฮอล์และการบริหารจัดการตามระบบมาตรฐานสากลเป็นเวลานานหลายสิบปี จึงสามารถที่จะพัฒนากระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ให้ได้มาตรฐานยา GMP PIC/s อันเนื่องมาจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ผลิตยาจะต้องเลือกใช้วัตถุดิบหรือส่วนประกอบที่ได้มาตรฐานยา GMP PIC/s อีกทั้งประเทศไทยเป็นสมาชิกการตรวจประเมินยาแห่งสหภาพยุโรป (Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme) ทำให้ผู้ใช้แอลกอฮอล์ในอุตสาหกรรมยา เกษีซกรรมและสมุนไพร มีความต้องการแอลกอฮอล์ที่ได้รับรองมาตรฐานยา GMP PIC/s ซึ่งในประเทศไทยรวมถึงประเทศต่าง ๆ ในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังไม่มีโรงงานผลิตแอลกอฮอล์ใดที่ได้รับการรับรองมาตรฐานนี้

ด้านการดำเนินงาน : Operational Risk (O) คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เทคนิคการปฏิบัติงาน ทรัพย์สิน บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบการควบคุมภายใน รวมถึงการดำเนินงานให้ได้ตามมาตรฐานที่กำหนด โดยมีการใช้จ่ายงบประมาณและการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

3. มูลค่าการจำหน่ายอาจจะไม่เป็นไปตามที่คาดการณ์ (O1)

องค์การสุราฯ เป็นรัฐวิสาหกิจที่มีกฎหมายพิเศษให้สามารถจำหน่ายเอทิลแอลกอฮอล์ภายในประเทศเพียงรายเดียว แต่อย่างไรก็ตามองค์การสุราฯ ยังมีคู่แข่งที่เป็นสินค้าที่สามารถใช้ทดแทนเอทิลแอลกอฮอล์ได้ และเอทิลแอลกอฮอล์นำเข้ามีราคาถูกกว่าภายในประเทศ ทำให้องค์การสุราฯ มีมูลค่าการจำหน่ายอาจจะไม่เป็นไปตามคาดการณ์ องค์การสุราฯ จึงต้องปรับกลยุทธ์การค้าเน้นธุรกิจให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมปัจจุบัน

4. ปริมาณแอลกอฮอล์ไม่เพียงพอต่อการจำหน่าย (O2)

องค์การสุราฯ มีกำลังการผลิตเอทิลแอลกอฮอล์ที่ปริมาตร 60,000 ลิตรต่อวัน หรือ 18 ล้านลิตรต่อปี แต่ลูกค้ามีความต้องการเอทิลแอลกอฮอล์ประมาณ 20 – 23 ล้านลิตรต่อปี และความต้องการของตลาดโดยรวมอยู่ที่ 100 ล้านลิตรต่อปี องค์การสุราฯ จึงต้องปรับกลยุทธ์ในการบริหารจัดการสต็อกเอทิลแอลกอฮอล์โดยการจ้างผลิตเอทิลแอลกอฮอล์ ควบคู่กับการบำรุงรักษาเครื่องจักรของหอกลั่นและบริหารจัดการวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิต

ด้านการเงิน : Financial Risk (F) คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงานด้านการเงิน เทคนิคและระบบการบริหารการเงิน และการลงทุน

5. การเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย (F1)

องค์การสุราฯ มีการลงทุนเพื่อพัฒนาการดำเนินธุรกิจ อย่างไรก็ตาม ในปีที่ผ่านมาองค์การสุราฯ สามารถบริหารการเบิกจ่ายงบประมาณได้ร้อยละ 50 – 60 แต่ตามคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจพิจารณากำหนดเป้าหมายการเบิกจ่ายงบประมาณของรัฐวิสาหกิจ ในระดับไม่น้อยกว่า ร้อยละ 95 องค์การสุราฯ

ด้านกฎระเบียบ : Compliance Risk (C) คือ ความเสี่ยงที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ รวมถึงข้อบังคับเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม กฎและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขภาพของพนักงานและข้อบังคับอื่น ๆ ที่กำหนดไว้เพื่อปกป้องพนักงานจากผลกระทบของการปฏิบัติงานขององค์กร

6. การปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน (C1)

องค์การสุราฯ เป็นรัฐวิสาหกิจที่เป็นโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเอทิลแอลกอฮอล์ มีการก่อเกิดของเสีย จึงต้องปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องมากมาย เช่น กฎหมายสรรพสามิต กฎหมายกรมโรงงานอุตสาหกรรม กฎหมายสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 เป็นต้น องค์การสุราฯ จึงกำหนดให้มีการรวบรวมกฎหมาย กฎระเบียบ สำหรับไว้ใช้ส่วนกลางและให้มีความเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ พร้อมทั้งจัดกิจกรรมสร้างความรู้ความเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี

ตารางการประเมินผล

ระดับผลกระทบจากความเสียหาย (Impact :I)	สูงมาก	5	RF3			RF2	RF5
	สูง	4		RF1			
	ปานกลาง	3					
	น้อย	2		RF1			RF5
	น้อยมาก	1	RF6	RF6	RF3	RF4	RF2
แผนภูมิความเสี่ยง			1	2	3	4	5
			น้อยมาก	น้อย	ปานกลาง	สูง	สูงมาก
ไตรมาสที่ 4/2568		ระดับโอกาสที่จะเกิดความเสี่ยง (Likelihood : L)					

ผลการบริหารความเสี่ยง

ลำดับ	ปัจจัยเสี่ยง	คะแนน Q1	คะแนน Q2	คะแนน Q3	ประมาณคะแนน Q4	SIOV/C
RF 1	ผล EBITDA ไม่เป็นไปตามแผน	1x5	2x5	2x4	2x2	S
RF 2	การเติบโตไม่ได้รับรองจากฐานฯ (GMP P/C/S)	5x5	5x5	4x5	5x1	S
RF 3	มูลค่าการจำหน่ายอาจจะไม่เป็นไปตามที่เป้าหมาย	5x1	5x1	5x1	2x1	O
RF 4	ปริมาณแอลกอฮอล์ไม่เพียงพอต่อการจำหน่าย	2x5	3x5	3x1	5x1	O
RF 5	การเบิกจ่ายลงทุนไม่เป็นไปตามแผน	1x5	1x1	4x5	2x5	F
RF 6	การปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องไม่ครบถ้วน	1x1	1x1	2x1	1x1	C

Risk Boundary

RF.. ไตรมาสที่ 3

RF.. ไตรมาสที่ 4

การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Management: BCM)

แผนการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ

การดำเนินธุรกิจขององค์การสุราฯ มีโอกาสที่ธุรกิจจะหยุดชะงัก อันเนื่องมาจากเหตุการณ์ อุบัติการณ์ ภัยคุกคามต่างๆ ที่ไม่สามารถป้องกันและหลีกเลี่ยงได้ ซึ่งปัจจุบันมีแนวโน้มเกิดขึ้นโดยมีความถี่และความรุนแรงเพิ่มขึ้นอย่างเป็นนัยสำคัญ ทั้งที่เกิดจากการกระทำที่ตั้งใจ ไม่ตั้งใจ และภัยธรรมชาติ เช่น อุทกภัย แผ่นดินไหว อัคคีภัย โรคระบาด สารเคมีหกรั่วไหล การชุมนุมประท้วง ก่อการจลาจล การก่อความไม่สงบในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นต้น และอาจส่งผลกระทบต่อการหยุดชะงักของการให้บริการสาธารณะด้านเอทิลแอลกอฮอล์ที่ยาวนานกว่าปกติ หากองค์กรได้ มีการจัดเตรียมการเพื่อรองรับหรือบรรเทาผลกระทบจากอุบัติเหตุและภาวะฉุกเฉินดังกล่าว จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง สามารถส่งมอบเอทิลแอลกอฮอล์ให้กับอุตสาหกรรมและประชาชนทั่วไปได้ได้ในระดับดับที่ยอมรับได้หรือตามที่ตกลงไว้ และขณะเดียวกันสามารถฟื้นฟูคืนสู่สภาพปกติได้ในระยะเวลาที่กำหนด

รายงานผลตามตัวชี้วัดของระบบมาตรฐาน ISO22301 การบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจขององค์การสุราฯ

KPI	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ณ สิ้นไตรมาสที่ 4
จำนวนครั้งที่ไม่สามารถให้บริการระบบเครือข่ายขององค์การสุราฯ	สามารถให้บริการระบบเครือข่ายขององค์การสุราฯ ได้อย่างต่อเนื่อง	ปัจจุบันไม่พบเหตุการณ์ที่ระบบอินเทอร์เน็ตไม่สามารถใช้งานได้
จำนวนครั้งที่ปั๊มมอเตอร์ชำรุดแล้วทำให้กระบวนการผลิตหยุดชะงัก	ไม่มีเหตุการณ์ที่กระบวนการผลิตหยุดชะงักจากเหตุปั๊มมอเตอร์ชำรุด	ปัจจุบันไม่พบเหตุการณ์ที่ปั๊มมอเตอร์ชำรุดแล้วส่งผลให้กระบวนการผลิตหยุดชะงัก
ระยะเวลาที่การผลิตหยุดชะงักเพราะเกิดเหตุการณ์ไฟไหม้	ไม่มีเหตุการณ์ไฟไหม้เกิดขึ้น	ในปีงบประมาณ 2568 ไม่พบเหตุการณ์ไฟไหม้
ปริมาณแอลกอฮอล์ที่ไม่พอขายให้แก่ลูกค้า	ปริมาณแอลกอฮอล์มีเพียงพอขายให้แก่ลูกค้า	ปัจจุบันมีปริมาณแอลกอฮอล์เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า
จำนวนครั้งที่มีการขนส่งสินค้าเสียหายและทำให้ไม่สามารถนำส่งแอลกอฮอล์ให้กับลูกค้าได้ตามแผนประจำวัน	รถขนส่งสินค้าได้รับการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเพื่อนำส่งสินค้าให้กับลูกค้าเสมอ	ปัจจุบันไม่พบเหตุการณ์รถขนส่งสินค้าเสียหายทำให้ไม่สามารถนำส่งสินค้าให้กับลูกค้าได้

การตรวจสอบภายใน

รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ ประจำปีงบประมาณ 2568

รายงานผลการดำเนินงานของคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ ประจำปีงบประมาณ 2568 คณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ แต่งตั้งกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ จำนวน 3 ท่าน เป็นคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ ประกอบด้วยกรรมการอิสระ ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งมีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์หลายด้าน ทั้งในด้านบัญชี การเงิน การตรวจสอบภายใน กฎหมาย การบริหารธุรกิจ และเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้ได้รับประโยชน์จากความคิดเห็นและประสบการณ์ที่หลากหลาย โดยมีหัวหน้าฝ่ายตรวจสอบภายใน ทำหน้าที่เป็นเลขานุการคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ

คณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ ได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นอิสระตามที่ได้รับมอบหมายจากคณะกรรมการบริหารกิจการขององค์การสุราฯ ซึ่งเป็นไปตามกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ โดยสอดคล้องกับคู่มือการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบ ออกโดยสำนักงานคณะกรรมการนโยบายวิสาหกิจ (สคร.) และหลักเกณฑ์ปฏิบัติการตรวจสอบภายในสำหรับหน่วยงานของรัฐ (แก้ไขถึง ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566) รวมทั้งหลักเกณฑ์การประเมินกระบวนการปฏิบัติงานและการจัดการ Core Business Enablers ของรัฐวิสาหกิจ ปีงบประมาณ 2568 มีการประชุมคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ รวมจำนวน 9 ครั้ง โดยประธานและกรรมการเข้าร่วมการประชุมครบถ้วนทุกครั้ง เพื่อสอบถามความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ซึ่งครอบคลุมด้านการทุจริต การเงิน การปฏิบัติตามกฎหมาย และด้านเทคโนโลยี รวมถึงกำกับดูแลและสอบถามความมีประสิทธิผลของการตรวจสอบภายใน โดยสรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. สอบทานความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน

พิจารณาผลการตรวจสอบรายงานทางการเงิน ประจำปี 2567 ขององค์การสุราฯ และข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชี ร่วมกับสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) โดยไม่มีฝ่ายบริหารในที่ประชุมจำนวนหนึ่งครั้ง และพิจารณาผลการสอบทานงบการเงินระหว่างกาล ประจำปีไตรมาสที่ 1-3 ปีงบประมาณ 2568 ร่วมกับผู้สอบบัญชีภายนอก จำนวน 3 ครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง ครบถ้วน และความน่าเชื่อถือของรายงานทางการเงิน โดยมีการหารือเกี่ยวกับผลการตรวจสอบ มาตรฐานการรายงานทางการเงิน นโยบายการบัญชี การเปลี่ยนแปลงประมาณการทางบัญชีที่สำคัญตลอดจนการเปิดเผยข้อมูลที่เพียงพอ ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบได้ให้ความเห็นชอบต่อรายงานทางการเงินที่ผู้สอบบัญชีได้ตรวจสอบและสอบทาน และมีข้อเสนอแนะที่สำคัญ เช่น การเปิดเผยค่าใช้จ่ายในการขายและบริหารในหมายเหตุประกอบงบการเงิน และการทบทวนอายุการใช้งานของสินทรัพย์ทุกปีตามมาตรฐานการบัญชี ที่ดิน อาคาร และอุปกรณ์รวมถึงได้กำกับและติดตามผลการดำเนินการตามข้อเสนอแนะของผู้สอบบัญชี การจัดทำรายงานทางการเงินที่เงินที่เกี่ยวข้องกับต้นทุนการผลิตเพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สอบทานประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงและการควบคุมภายใน

คณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ มีการประชุมร่วมกับผู้บริหารที่รับผิดชอบกำกับดูแล หน่วยงานที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารความเสี่ยงขององค์กร ในการจัดการสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่มีความเสี่ยง ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจขององค์กร รวมถึงสอบทานรายงานผลการตรวจสอบภายใน โดยคณะกรรมการตรวจสอบได้ให้ข้อสังเกต ความเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาปรับปรุงการบริหารความเสี่ยง ซึ่งครอบคลุมการบริหารความเสี่ยงการปฏิบัติตาม พ.ร.บ การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ ด้านการดำเนินงาน ด้านการบริหารสภาพคล่อง ด้านการรายงานทั้งทางการเงินและไม่ใช่การเงิน และด้านเทคโนโลยีในเรื่องการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ รวมถึงการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ตามผลการประเมินผลการดำเนินงานขององค์การสุราฯ ด้าน Core Business Enablers เพื่อให้มั่นใจว่ามีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพ และจัดการความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้

นอกจากนี้คณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ ได้ประชุมหารือร่วมกับผู้สอบบัญชี และฝ่ายตรวจสอบภายในเกี่ยวกับรายงานผลการตรวจสอบภายใน ข้อเสนอแนะ และความเห็นของผู้สอบบัญชี ซึ่งครอบคลุมด้านการดำเนินงานการเงิน การใช้ทรัพยากร การดูแลทรัพย์สิน เพื่อป้องกันและลดความผิดพลาด ความเสียหาย หรือการทุจริต โดยคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราฯ ได้ให้ข้อสังเกต ความเห็น ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา ปรับปรุงระบบการควบคุมภายในด้านการเงิน การปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานให้รัดกุมและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

3. การกำกับดูแลการปฏิบัติงานตรวจสอบภายในและการบริหารจัดการภายในฝ่ายตรวจสอบภายใน

ให้ความเห็นชอบแผนปรับปรุงประสิทธิภาพงานตรวจสอบภายใน อนุมัติกฎบัตรการตรวจสอบภายใน และคู่มือการปฏิบัติงาน ฝ่ายตรวจสอบภายในสอบทานรายงานความคืบหน้าในการปฏิบัติงานตรวจสอบภายใน รายไตรมาส รายงานประจำปีของฝ่ายตรวจสอบภายในรายงานผลการตรวจสอบภายในและการให้คำปรึกษา พิจารณาความเพียงพอของทรัพยากรด้านการตรวจสอบภายในและพิจารณาอนุมัติแผนพัฒนาบุคลากร ซึ่ง คณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานีบุคคลากรด้านการตรวจสอบภายในมีความรู้ ความเชี่ยวชาญในสาย วิชาชีพตรวจสอบภายใน และสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบได้รับประกาศนียบัตรทางวิชาชีพสากล หรือวุฒิบัตรวิชาชีพที่ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนด

นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพงานตรวจสอบภายใน โดยการกำกับดูแล ติดตามให้มีระบบการประเมินคุณภาพงานตรวจสอบภายในทั้งภายในและภายนอกองค์กร การพัฒนางาน ตรวจสอบภายในให้ครอบคลุมเรื่องความยั่งยืนขององค์กร (ESG) ในเรื่องสิ่งแวดล้อม สังคม และการกำกับดูแล การสนับสนุนให้ผู้ตรวจสอบภายในได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมในหลักสูตรที่สำคัญ โดยผู้บริหารฝ่าย ตรวจสอบภายในมีวุฒิบัตรผู้ตรวจสอบภายในวิชาชีพ CPIAT และในปี 2568 ได้รับประกาศนียบัตรผู้ตรวจสอบ ภายในภาครัฐ CGIA ระดับ 1 รวมถึงสนับสนุนให้ฝ่ายตรวจสอบภายในนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยสนับสนุน การปฏิบัติงานตรวจสอบในขั้นตอนการติดตามการปฏิบัติงานตามข้อเสนอแนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งจะสร้างความเชื่อมั่นด้านการตรวจสอบภายในให้กับผู้มีส่วนได้เสียเพิ่มมากขึ้น

4. การรักษาคุณภาพงาน

การทบทวนความเหมาะสมของกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี การประเมินทักษะ ความสามารถเพื่อเป็นข้อมูลในการพัฒนาความรู้ความสามารถให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการ ดำเนินธุรกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการตรวจสอบ องค์การสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมและรายบุคคลเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานของคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี มี ประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี นอกจากนี้ คณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาระบบประเมินผลตามเกณฑ์และแนว ทางการประเมินผลใหม่ของรัฐวิสาหกิจ โดยพิจารณาแนวทางในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเหมาะสม เป็นรูปธรรม และสามารถ สะท้อนถึงประสิทธิภาพในการดำเนินงานได้อย่างแท้จริงการดำเนินงานขององค์กรตามแนวทางทั้ง 7 Enablers ตามที่สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) กำหนด

โดยสรุปปีงบประมาณ 2568 คณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี ปฏิบัติภารกิจ ตามขอบเขตอำนาจ หน้าที่ที่กำหนดไว้ในกฎบัตรคณะกรรมการตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี อย่างครบถ้วน ซึ่งได้ใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์และทักษะของกรรมการตรวจสอบทุกท่านอย่างเต็มความสามารถ ในการให้ความเห็นและ ข้อเสนอแนะอย่างอิสระและเที่ยงธรรม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ทั้งนี้ คณะกรรมการ ตรวจสอบองค์การสุราษฎร์ธานี ได้รับร่วมมือจากผู้บริหารและหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์การสุราษฎร์ธานี เป็นอย่างดี และ ข้อเสนอแนะจากผลการตรวจสอบพิจารณาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและประโยชน์องค์กร

ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

ความยั่งยืนด้านเศรษฐกิจ

- การมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำกับดูแลองค์กรที่ดี
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า



ปริมาณการผลิตและจำหน่ายแอลกอฮอล์

ปริมาณผลิตแอลกอฮอล์ (ล้านลิตร)	ปริมาณจ้างผลิตแอลกอฮอล์ (ล้านลิตร)	ปริมาณการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ (ล้านลิตร)
15.29	4.73	20.02

รายได้จากการดำเนินงาน

รายการ	ประจำปีงบประมาณ 2564 - 2568 (หน่วย: ล้านบาท)				
	ปี 2564 (A)	ปี 2565 (A)	ปี 2566 (A)	ปี 2567 (A)	ปี 2568 (F)
รายได้จากการดำเนินงาน	962.18	986.8	752.38	831.92	876.79
รายได้อื่น	77.83	19.89	10.59	10.32	15.27
รวมรายได้	1,040.01	1,006.69	762.97	842.24	892.06
ต้นทุนขาย	822.62	840.65	655.21	750.58	749.48
ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน	138.81	138.52	120.53	112.03	101.50
ค่าใช้จ่ายอื่น	-	0.08	0.12	1.34	0.48
กำไรสุทธิ	78.59	27.45	(12.89)	(21.71)	40.60
ค่าเสื่อมราคา	75.59	76.1	72.31	71.55	58.23
EBITDA	154.18	103.55	59.42	49.86	98.83

สมรรถนะทางเศรษฐกิจ (201-1)

เศรษฐกิจไทยในปี 2568 ยังคงอยู่ในช่วงฟื้นตัวอย่างค่อยเป็นค่อยไป หลังเผชิญแรงกดดันจากปัจจัยภายนอก ทั้งความผันผวนของเศรษฐกิจโลก ราคาพลังงานที่สูงขึ้น และความไม่แน่นอนทางภูมิรัฐศาสตร์ ขณะเดียวกัน ปัจจัยภายในประเทศ เช่น กำลังซื้อของประชาชนและภาระหนี้ครัวเรือน เป็นต้น ยังคงเป็นประเด็นที่ต้องติดตามอย่างใกล้ชิด ตามคาดการณ์ของธนาคารแห่งประเทศไทยประเมินว่าเศรษฐกิจไทยในปี 2568 จะขยายตัวประมาณ 2.3% โดยแรงขับเคลื่อนหลักมาจากภาคการท่องเที่ยว การลงทุนภาครัฐ และการบริโภคภายในประเทศ ส่วนภาคการส่งออกมีแนวโน้มฟื้นตัวเล็กน้อยตามภาวะเศรษฐกิจโลกที่เริ่มดีขึ้น ในด้านเสถียรภาพทางการเงิน อัตราเงินเฟ้อทั่วไปมีแนวโน้มอยู่ในระดับต่ำ เฉลี่ยประมาณ 0.5% ซึ่งสะท้อนว่าความกดดันด้านราคา

สินค้าเริ่มคลี่คลายลง อย่างไรก็ตาม ภาคครัวเรือนยังต้องเผชิญกับต้นทุนการดำรงชีพและภาระหนี้สินที่สูงขึ้น ทำให้การฟื้นตัวของกำลังซื้อเป็นไปอย่างจำกัด ในส่วนของการดำเนินธุรกิจขององค์การสุราฯ ในปีงบประมาณ 2568 มีการเติบโตประมาณ 3.0% มีลูกค้ารายใหม่เพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามในช่วงไตรมาสที่ 1 องค์การสุราฯ ยังมีการใช้กากน้ำตาลที่มีราคาสูงที่เหลือจากการจัดซื้อในปีงบประมาณ 2567 แต่หลังจากไตรมาสที่ 2 – 4 ราคากากน้ำตาลมีราคาต่ำลงทำให้ต้นทุนการผลิตขององค์การสุราฯ ในปีงบประมาณ 2568 ต่ำกว่าปีงบประมาณ 2567 และองค์การสุราฯ ยังมีการบำรุงรักษาและปรับปรุงประสิทธิภาพของเครื่องจักรทำให้ผลผลิต (yield) ดีขึ้น อีกทั้งองค์การสุราฯ มีการเตรียมความพร้อมและบริหารจัดการค่าใช้จ่ายเชิงรุก ในการควบคุมค่าใช้จ่าย การวิเคราะห์ข้อมูลค่าใช้จ่าย วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นสำหรับรายการค่าใช้จ่ายที่สำคัญ กำหนดกลยุทธ์ในการป้องกันแก้ไขปัญหาสำหรับรายการค่าใช้จ่ายที่สำคัญ และจัดทำมาตรการควบคุมค่าใช้จ่าย เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า รวมถึงติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามมาตรการ ทำให้ในปีงบประมาณ 2568 องค์การสุราฯ มีผลประกอบการมีกำไร โดยขอแสดงข้อมูลงบการเงิน ดังนี้

การรับฟังเสียงลูกค้า พัฒนาบริการ

องค์การสุราฯ มุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านคุณภาพของเอทิลแอลกอฮอล์และการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการ เพื่อยกระดับมาตรฐานอุตสาหกรรมและคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ประชาชนอย่างยั่งยืน ดังวิสัยทัศน์ขององค์การสุราฯ “ผู้นำอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สร้างคุณค่าให้กับสังคมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน” และวัฒนธรรมขององค์การสุราฯ “THAIS” ซึ่งจะเห็นได้ว่าองค์การสุราฯ ให้ความสำคัญอย่างยิ่งกับการผลิตเอทิลแอลกอฮอล์ที่มีคุณภาพ การบริการ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า เพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจและความประทับใจในการรับบริการ ตลอดจนเกิดความผูกพันภักดี และเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถขับเคลื่อนองค์การสุราฯ ไปสู่ความยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ลูกค้าและตลาด ปีงบประมาณ 2566 – 2570 (ทบทวนปี 2568) ขององค์การสุราฯ

องค์การสุราฯ พัฒนางานบริการลูกค้าอย่างต่อเนื่อง และมีทิศทางการตลาดที่ชัดเจน จึงได้กำหนดทิศทางด้านลูกค้าและตลาด โดยจัดทำยุทธศาสตร์ลูกค้าและตลาด พ.ศ. 2566 - 2570 ขององค์การสุราฯ (ทบทวน พ.ศ. 2568) ที่เป็นการมองภาพรวมองค์กรและนำเสนอทิศทางการดำเนินงานขององค์กรด้านลูกค้าและตลาดในระยะยาว และสอดคล้องกับระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ State Enterprise Assessment Model : SE-AM ด้าน 4 Module 2 การมุ่งเน้นลูกค้า โดยกรอบแนวทางขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ฉบับนี้ จึงประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ได้แก่ 1) ยกระดับคุณภาพผลิตภัณฑ์และบริการ 2) เพิ่มคุณค่าการให้บริการของ กปภ. ต่อลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 3) เสริมสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 4) เสริมสร้างการตลาดภายในองค์กร 5) สร้างความเชื่อมั่นคุณภาพน้ำประปาให้ประชาชน 6) เพิ่มรายได้ให้องค์กร โดยมีเป้าหมายให้ลูกค้าพึงพอใจและผูกพันต่อองค์การสุราฯ ตลอดจนขององค์การสุราฯ มีรายได้บรรลุเป้าหมายองค์กร

องค์การสุราฯ กำหนดทิศทางและตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) เป็น 3 ระยะ ซึ่งถ่ายทอดมาจากยุทธศาสตร์องค์กร พ.ศ. 2566 - 2570 ขององค์การสุราฯ (ทบทวน พ.ศ. 2568) ดังนี้



กลยุทธ์การบริหารเชิงรุกขององค์การสุราฯ

เพื่อยกระดับการสื่อสาร การให้บริการ และการสร้างความผูกพันภักดีของลูกค้าต่อองค์การสุราฯ โดยให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มและการสร้างความยั่งยืนให้องค์การสุราฯ บรรลุวิสัยทัศน์องค์กร ในปี 2568 องค์การสุราฯ ได้กำหนดกลยุทธ์การบริหารเชิงรุกขององค์การสุราฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์องค์กร	ผู้นำอุตสาหกรรมแอลกอฮอล์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ สร้างคุณค่าให้กับสังคมเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน		
ยุทธศาสตร์องค์กร	ยุทธศาสตร์ที่ 1 ดำเนินการทางพาณิชย์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ		
กลยุทธ์องค์กร	กลยุทธ์ที่ 1.5 การเพิ่มรายได้จากผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์และบริการ		
SO ด้านลูกค้าและการตลาด	SO 1 การใช้โอกาสทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้	SO 2 พัฒนางค์กรโดยใช้โอกาสทางธุรกิจเพื่อต่อยอดในการดำเนินธุรกิจใหม่	SO 3 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ส่งเสริมด้านผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินธุรกิจ
ยุทธศาสตร์ด้านลูกค้าและการตลาด	ยุทธศาสตร์ที่ 2 การยกระดับความพึงพอใจในการให้บริการ	ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างมูลค่าเพิ่มจากผลิตภัณฑ์และบริการ	ยุทธศาสตร์ที่ 3 การส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล
กลยุทธ์ด้านลูกค้าและการตลาด	กลยุทธ์ที่ 2.1 การใช้โอกาสในการหารายได้จากผลิตภัณฑ์และบริการ กลยุทธ์ที่ 2.2 การบริการที่เป็นเลิศ	กลยุทธ์ที่ 1.1 การตลาดเชิงรุก กลยุทธ์ที่ 1.2 พัฒนาการตลาดใหม่และขยายโอกาสทางธุรกิจ	กลยุทธ์ที่ 3.1 เพิ่มความสามารถในการแข่งขันทางการตลาด

กฎบัตรการให้บริการลูกค้าขององค์การสุราฯ

จากการบริหารจัดการที่ยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง องค์การสุราฯ ได้จัดทำกฎบัตรการให้บริการลูกค้าขององค์การสุราฯ (Service Charter) ซึ่งเปรียบเสมือนคำมั่นสัญญาที่องค์การสุราฯ จะมุ่งมั่นในการสร้างความพึงพอใจและประทับใจให้แก่ลูกค้า ซึ่งกำหนดให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร

การรับฟังลูกค้า (3-3)

องค์การสุราฯ มีช่องทางรับฟังลูกค้าเพื่อค้นหาความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าแต่ละประเภทอย่างสม่ำเสมอผ่าน 8 ช่องทาง ทั้งช่องทางออนไลน์ และออฟไลน์ ครอบคลุมวงจรชีวิตลูกค้าตาม Customer Journey Mapping โดยแต่ละช่องทาง องค์การสุราฯ ได้แนวทางปฏิบัติในการรับฟังลูกค้าแต่ละช่องทาง หน่วยงานผู้รับผิดชอบ การรวบรวมและรายงานเสียงของลูกค้า ผ่านช่องทางดังต่อไปนี้

- องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต ต.ปากน้ำ อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเชิงเทรา
- หนังสือ หรือ จดหมายร้องเรียน ถึงองค์การสุราฯ
- โทรศัพท์ ๐๓ ๘๕๕ ๑๐๐๔-๕ , ๐๙ ๑๘๘๐ ๖๖๗๗
- ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์

-Website : www.liquor.or.th

- Facebook : องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต Liquor Distillery Organization

- LINE Official Account : @ldofanclub

- จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) : info@liquor.or.th, sales@liquor.or.th

โครงการ/กิจกรรมเพื่อยกระดับหรือจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า

● การจัดการความสัมพันธ์กับลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM)

การประชาสัมพันธ์โฆษณาผ่านสื่อ	ออกบูธประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และบริการ	เพิ่มช่องทางการจำหน่าย
<p>ใช้งบประมาณรวม 579,070.28 บาท</p> <ul style="list-style-type: none">ประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อออนไลน์ ใช้งบประมาณ 23,930.28 บาท<ul style="list-style-type: none">LDOfanclub : 54 ContentLDOfanclub : 47 ContentLDOfanclub : 8 ContentLDOfanclub : 4 Contentผลิตวีดีโอและถ่ายภาพโฆษณาผลิตภัณฑ์วัสดุอ้างอิงรับรอง (CRMs) ใช้งบประมาณ 23,930.28 บาทประชาสัมพันธ์ผ่านหนังสือ 93ปี กรมสรรพสามิตหนังสือรายงานประจำปีสภาอุตสาหกรรมจังหวัดฉะเชิงเทราสนับสนุนการแข่งขันกอล์ฟ ป้ายโฆษณาสมาคมการค้าผู้ผลิตเอทานอลไทย ใช้งบประมาณ 39,400 บาท	<p>ใช้งบประมาณรวม 188,000 บาท</p> <ul style="list-style-type: none">วันที่ 2 ต.ค. 2567 ออกบูธแสดงสินค้า งาน LAB SUMMIT 2024วันที่ 12 พฤศจิกายน 2567 ออกบูธแสดงสินค้างานประชุมวิชาการสมาคมเภสัชกรอุตสาหกรรม (TIPA)วันที่ 1-3 พฤษภาคม 2568 ออกบูธแสดงสินค้าในงานครบ 150 ปีกระทรวงการคลัง ใช้งบประมาณ 188,000 บาทวันที่ 19 กันยายน 2568 เข้าร่วมงานแสดงสินค้า Fi Asia 2025 & Vitafoods Asia 2025	<p>ใช้งบประมาณรวม 15,000 บาท</p> <ol style="list-style-type: none">แต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ จำนวน 3 ราย<ul style="list-style-type: none">- บริษัท เฟรช ไซลูชั่น จำกัด- บริษัท จีพีพี จำกัด- บริษัท เอส.ซี.จี.สระบุรี เทรคคิง จำกัดแต่งตั้งตัวแทนจำหน่ายเฉพาะผลิตภัณฑ์ CRMs จำนวน 3 ราย<ul style="list-style-type: none">- บริษัท แล็บทีเรียล จำกัด- บริษัท คลาวด์ซิส จำกัด- บริษัท แสงวิทย์ ชาญ จำกัด

ช่องทางติดตามและ
ออกพบเยี่ยมเยือนลูกค้า

ใช้งบประมาณ 57,750 บาท

- 156 ราย
- 6 ราย
- 3 ราย
- 591 ราย

กิจกรรมลักษณะสนับสนุนของรางวัล
ตามเทศกาลให้กับลูกค้า

ใช้งบประมาณ 25,000 บาท



สัมมนาลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
ประจำปีงบประมาณ 2568

ใช้งบประมาณ 208,500 บาท



ผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 127 คน ประกอบด้วย

- ลูกค้า
- ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- สถาบันเกษตรวิทยา
- คณะผู้บริหารและพนักงานองค์การสุราฯ

ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.52 คะแนน

จัดกิจกรรมร่วมกับลูกค้ารายสำคัญ
กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ (CSR)

ใช้งบประมาณ 486,000 บาท



ผู้เข้าร่วมงาน จำนวน 60 คน ประกอบด้วย

- ลูกค้ารายสำคัญ จำนวน 45 คน
- คณะผู้บริหารและพนักงาน จำนวน 15 คน

ภาพรวมความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 4.78 คะแนน

- องค์การสุราฯ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ประจำปีงบประมาณ 2568 (ครั้งที่ 1/2568) พบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจโดยรวมต่อการให้บริการขององค์การสุราฯ ในรอบครึ่งปี อยู่ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็น 4.81 คะแนน

กลุ่มเป้าหมาย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
กลุ่มลูกค้าขององค์การสุราฯ	48	4.81	96.25	มากที่สุด
รวมผล การประเมินความพึงพอใจในการให้บริการขององค์การสุราฯ ที่ได้จากแบบสอบถาม และแบ่งระดับ ดังนี้				
ระดับมากที่สุด	มีค่าเฉลี่ยในช่วง 4.21-5.00			
ระดับมาก	มีค่าเฉลี่ยในช่วง 3.41-4.20			
ระดับปานกลาง	มีค่าเฉลี่ยในช่วง 2.61-3.40			
ระดับน้อย	มีค่าเฉลี่ยในช่วง 1.81-2.60			
ระดับน้อยที่สุด	มีค่าเฉลี่ยในช่วง 1.00-1.80			

- องค์การสุราฯ ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ประจำปีงบประมาณ 2568 (ครั้งที่ 2/2568) พบว่าลูกค้ามีความพึงพอใจโดยรวมต่อการให้บริการขององค์การสุราฯ ในปีงบประมาณ 2568 อยู่ระดับพึงพอใจมากที่สุด คิดเป็น 4.51 คะแนน



ภาพรวม

(n = 500)



กลุ่มเป้าหมาย	ประจำปี	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ระดับความพึงพอใจ
ภาพรวม	ปี 2565	502	4.22	84.31	มากที่สุด
	ปี 2566	500	4.33	86.60	มากที่สุด
	ปี 2567	500	4.45	89.00	มากที่สุด
	ปี 2568	500	4.51	90.2	มากที่สุด

เพิ่มรายได้จากการจำหน่าย 3% จากปี 2567

835.45 ล้านบาท → 881.41 ล้านบาท
รายได้จากการจำหน่าย ปีงบประมาณ 2567 +5.50% รายได้จากการจำหน่าย ปีงบประมาณ 2568

ยอดขายจากลูกค้าใหม่ 3 ล้านบาท

เป้าหมาย 3 ล้านบาท
ลูกค้าใหม่ปี 2568 มีมูลค่าการจำหน่าย 11.01 ล้านบาท

รักษาฐานลูกค้า 95%

เป้าหมาย 95%
ปี 2568 รักษาฐานลูกค้า 97.20%

รายได้จากการจำหน่ายช่องทางออนไลน์ ≥ 5% จากปี 2567

4.39 ล้านบาท → 7.30 ล้านบาท
รายได้จากการจำหน่ายออนไลน์ ปีงบประมาณ 2567 +78.40% รายได้จากการจำหน่ายออนไลน์ ปีงบประมาณ 2568

ความพึงพอใจ ≥ 4.40

พึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.51

ยอดขายตัวแทนจำหน่ายเพิ่มขึ้น จากปี 2567

17.14 ล้านบาท → 17.34 ล้านบาท
รายได้จากตัวแทนจำหน่าย ปีงบประมาณ 2567 +1.20% รายได้จากตัวแทนจำหน่าย ปีงบประมาณ 2568

มาตรฐานการให้บริการลูกค้า (Customer Service Standard)

องค์การสุราฯ จัดทำมาตรฐานการให้บริการลูกค้าขององค์การสุราฯ เป็นหลักเกณฑ์สำหรับกำหนดให้พนักงานเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ และวิธีปฏิบัติต่อลูกค้าที่เป็นมาตรฐานขององค์กร โดยครอบคลุมการจำหน่ายผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการใช้บริการ รวมทั้งเพื่อใช้สำหรับการสื่อสารให้พนักงานผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ

ผลสำรวจความพึงพอใจลูกค้า

การสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในผลิตภัณฑ์ประจำปี 2568 ขององค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 500 คน แบ่งเป็นกลุ่มหน่วยงาน/บริษัท/นิติบุคคลจำนวน 400 คน และกลุ่มบุคคลทั่วไป 100 คน

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 76.20) มีอายุ 46 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 45.40) มีการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 74.20) และส่วนใหญ่มาจากกรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 35.20) ด้านผลิตภัณฑ์ที่สั่งซื้อ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สั่งซื้อผลิตภัณฑ์ แอลกอฮอล์ 95% v/v มากที่สุด (ร้อยละ 77.00) รองลงมาคือ แอลกอฮอล์ 99.896 v/v (ร้อยละ 13.80) และ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดมือ L CLEAN SOLUTION PLUS (ร้อยละ 8.60) ช่องทางหลักในการสั่งซื้อ ส่วนใหญ่สั่งซื้อผ่านทาง E-mail มากที่สุด (ร้อยละ 46.80) รองลงมาคือสั่งซื้อที่ องค์การสุราฯ จ. ฉะเชิงเทราโดยตรง (ร้อยละ 26.60) และสั่งซื้อผ่าน LINE Official Account @LDOfanclub (ร้อยละ 20.20)

5.1.2 ความพึงพอใจในการให้บริการขององค์การสุราฯ

จากการสำรวจ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการให้บริการขององค์การสุราฯ อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51. เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าด้านที่ได้รับความพึงพอใจสูงสุดคือ ด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 4.53) ด้านขั้นตอนการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และด้านผลิตภัณฑ์และบริการ (ค่าเฉลี่ย 4.48). ส่วนด้านที่ได้รับความพึงพอใจน้อยที่สุดคือ ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 3.50) และด้านการขายและการตลาด (ค่าเฉลี่ย 4.09)

5.1.3 ความไม่พึงพอใจในการให้บริการขององค์การสุราฯ

ประเด็นที่ลูกค้ามีความไม่พึงพอใจสูงสุดคือ ด้านการให้บริการของพนักงาน (ค่าเฉลี่ย 3.70) รองลงมาคือ ด้านชื่อเสียงและภาพลักษณ์องค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.56) และ ด้านการขายและการตลาด (ค่าเฉลี่ย 3.47) สาเหตุหลักของความไม่พึงพอใจมาจาก การขาดการทำโปรโมชั่น (ร้อยละ 13.40) การขาดการโฆษณาประชาสัมพันธ์ (ร้อยละ 13.20) และ ภาพลักษณ์ไม่ทันสมัย (ร้อยละ 4.40) รวมถึง ขั้นตอนการให้บริการที่ยังยาก ซับซ้อน (ร้อยละ 4.40)

5.1.4 ความผูกพันที่มีต่อองค์การสุราฯ

ลูกค้าส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับองค์กรในระยะยาว โดย ร้อยละ 46.00 เป็นลูกค้ามานานกว่า 10 ปี และส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่จะ ซื้อผลิตภัณฑ์ด้วยความถี่และมูลค่าเท่าเดิม ในอีก 12 เดือนข้างหน้า (ร้อยละ 60.60 และ 61.40 ตามลำดับ) นอกจากนี้ ลูกค้ามีแนวโน้มที่จะ แนะนำหรือบอกต่อผลิตภัณฑ์ขององค์การสุราฯ สูงมาก โดยระบุว่า จะ "แนะนำแน่นอน" ถึงร้อยละ 76.80

5.1.5 การรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์การสุราฯ

กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้ภาพลักษณ์ขององค์การสุราฯ อย่างเด่นชัดในฐานะ "ผู้นำอุตสาหกรรม เอทิลแอลกอฮอล์และผลิตภัณฑ์ที่เกี่ยวข้อง" (ร้อยละ 95.20) รองลงมาคือ การ "สร้างความมั่นคงให้อุตสาหกรรม และเศรษฐกิจ" (ร้อยละ 29.80) 5.1.6 การซื้อผลิตภัณฑ์จากผู้จำหน่ายรายอื่น กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ (ร้อยละ 89.80) ไม่เคยซื้อผลิตภัณฑ์จากผู้จำหน่ายรายอื่น สำหรับผู้ที่เคยซื้อเหตุผลหลักในการเลือกซื้อจากผู้จำหน่ายรายอื่นคือ "คุณภาพดีกว่า" และ "ราคาถูกกว่า"

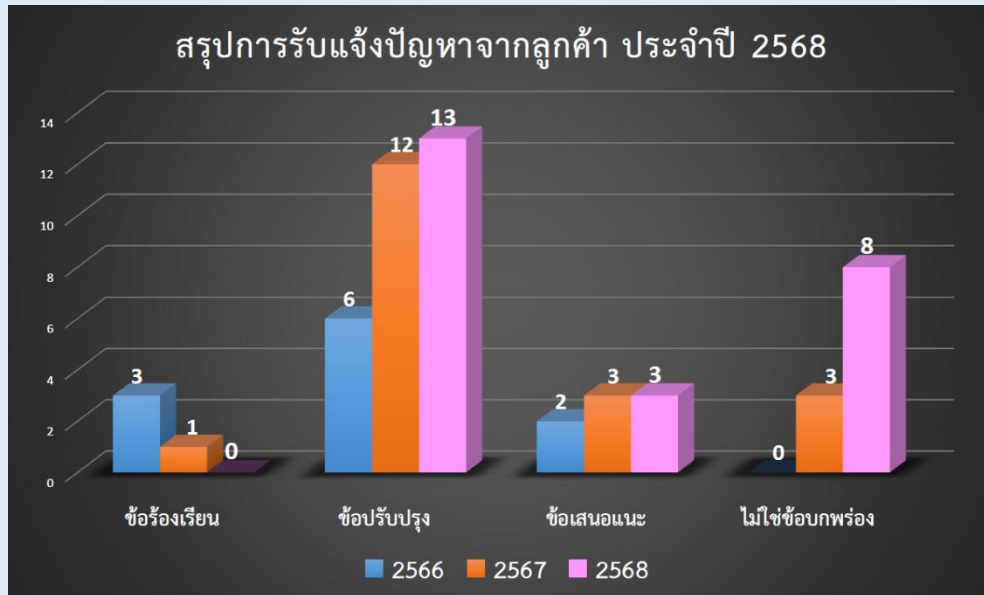
การจัดการข้อร้องเรียน

องค์การสุราฯ มีการออกประกาศนโยบายการจัดการข้อร้องเรียนลูกค้า และวิธีการปฏิบัติเรื่อง การจัดการข้อร้องเรียนลูกค้า เพื่อเป็นกระบวนการทำงานเพื่อลดความไม่พึงพอใจ สร้างความพึงพอใจและความประทับใจ หลักสำคัญขององค์การสุราฯ ต้องปฏิบัติต่อลูกค้าอย่างเท่าเทียม ความเชื่อมั่น และความไว้วางใจจากลูกค้า ถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสุราฯ และช่วยส่งเสริมสถานะความมั่นคงในฐานะเป็นหน่วยงานวิสาหกิจที่ให้บริการด้านเอทิลแอลกอฮอล์ โดยมีช่องทางการรับข้อร้องเรียน ดังนี้

- องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต ต.ปากน้ำ อ.บางคล้า จ.ฉะเชิงเชิงเทรา
- หนังสือ หรือ จดหมายร้องเรียน ถึงองค์การสุราฯ
- โทรศัพท์ ๐๓ ๘๕๔ ๑๐๐๔-๕ , ๐๙ ๑๘๙๐ ๖๖๗๗
- ช่องทางอิเล็กทรอนิกส์
 - Website : www.liquor.or.th
 - Facebook : องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต Liquor Distillery Organization
 - LINE Official Account : @ldofanclub
 - จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) : info@liquor.or.th, sales@liquor.or.th

ผลการจัดการข้อร้องเรียน

ในปีงบประมาณ 2568 ไม่พบข้อร้องเรียนจากลูกค้า



การรับตรวจวิเคราะห์ผลิตภัณฑ์เอทานอล

ด้วยศักยภาพของห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบขององค์การสุราฯ ที่ประกอบด้วยบุคลากร ที่มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ด้านการวิเคราะห์ทดสอบสุราและแอลกอฮอล์ มีเครื่องมืออุปกรณ์ทางวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ จนได้รับความไว้วางใจจากหน่วยงานภาครัฐให้ขึ้นทะเบียนห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ทดสอบของ สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) และสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา (อย.) องค์การสุราฯ จึงดำเนินธุรกิจต่อเนื่องจากการผลิตแอลกอฮอล์โดยสร้างโอกาสในการหารายได้จากการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบสุราชนิดอื่น นอกเหนือจากสุราสามทับ (แอลกอฮอล์) ที่ดำเนินการอยู่ในอัตราค่าบริการที่เหมาะสม เพื่อช่วยลดภาระของภาครัฐในการควบคุมคุณภาพสินค้าสุราและแอลกอฮอล์ให้ได้มาตรฐานตามที่กำหนดก่อนถึงมือผู้บริโภคหรือผู้ใช้งาน โดยขอเสนอเป็นหน่วยงานที่ช่วยแบ่งเบาภาระงานของกลุ่มวิเคราะห์สินค้าและของกลาง กรมสรรพสามิต ในการตรวจวิเคราะห์ตัวอย่างสุราและแอลกอฮอล์ ที่มีประมาณ 7,000 กว่าตัวอย่างต่อปี

**องค์การสุรา
กรมสรรพสามิต**
LIQUOR DISTILLERY
ORGANIZATION

องค์การสุราฯ รับตรวจผลิตภัณฑ์เอทานอล

**เอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม
(มอก. 640 เล่ม 1-2564)**
• ปริมาณสุรา
• อัตราแอลกอฮอล์: 96

9,650.-

**เอทานอลใช้ทางอุตสาหกรรมทั่วไป
(มอก. 640 เล่ม 2-2561)**

7,850.-

**เอทานอลใช้ทางอุตสาหกรรมอาหาร
(มอก. 640 เล่ม 6-2563)**

13,550.-

**ETHYL ALCOHOL
(FOOD ADDITIVE)**

12,550.-

การส่งตัวอย่าง

สำนักงานองค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต กรุงเทพฯ
ทุกวันพุธ เวลา 13.00 น. - 12.00 น.
*ไม่เปิดให้บริการในวันหยุด

ระยะเวลาการตรวจวิเคราะห์

แบบปกติ : 7 วันทำการ
แบบเร่งด่วน : 3 วัน

บริการตรวจวิเคราะห์พิเศษ (Fast Track)
ปกติเป็น 2 เท่าของอัตราค่าบริการปกติ กรณีส่ง
*จากพื้นที่อื่นจะคิดค่าขนส่งเพิ่ม 7%
**ขอสงวนสิทธิ์ในปริมาณไม่เกิน 1 ลิตร
***อัตราค่าบริการต่อ 1 ตัวอย่าง

SCAN ME!

ส่งแบบแจ้งเหตุผ่านแอปพลิเคชัน
เลือกส่งกรม
Line OA : @lifefanclub
Email : lifefanclub@lifo.or.th
Tel : 09-1890-6677

การเปลี่ยนชื่อองค์กร

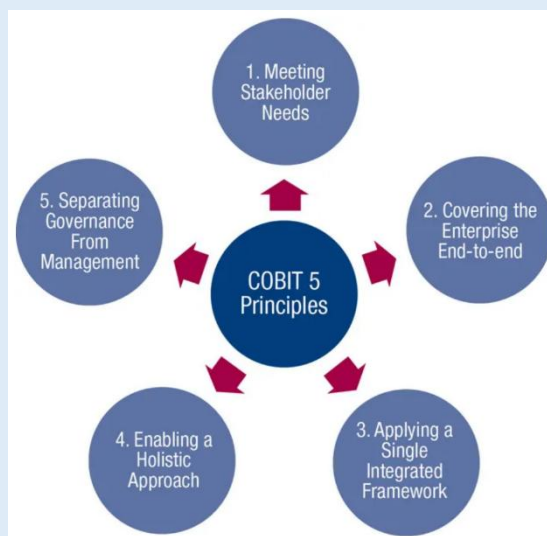
องค์กรสุราฯ มีแนวทางที่จะดำเนินการเปลี่ยนชื่อองค์กร เนื่องจากหลายคนพอได้ยินชื่อ “องค์กรสุราฯ” มักจะมีคำถามตามมาว่า ผลิตเหล้ายี่ห้ออะไร? ความจริงแล้ว “องค์กรสุราฯ กรมสรรพสามิต” เป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลัง มีบทบาทหน้าที่ในการผลิตและจำหน่าย แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ (Ethyl Alcohol) เพียงรายเดียวในประเทศไทย และแอลกอฮอล์บริสุทธิ์ขององค์กรสุราฯ มีคุณภาพสูงในระดับ Pharmaceutical grade และ Food grade ปัจจุบันองค์กรสุราฯ อยู่ระหว่างจัดทำข้อมูลเพื่อนำเสนอเปลี่ยนชื่อองค์กร

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน

นโยบายการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรสุราฯ

องค์กรสุราฯ ให้ความสำคัญกับการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่าจะสามารถนำมาสนับสนุนภารกิจขององค์กรสุราฯ ในด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีความสอดคล้องกับแผนวิสาหกิจขององค์กร มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส และเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ขององค์กรสุราฯ โดยกำหนดและจัดทำนโยบายการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรสุราฯ (Digital Governance Policy) ตามกรอบการดำเนินงาน (Framework) ที่ดีในระดับสากล ตามมาตรฐานการกำกับดูแลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ISO/IEC 38500 และกระบวนการปฏิบัติงานตามกรอบการดำเนินงาน COBIT

หลักการสำหรับการพัฒนากรอบการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรสุราฯ



องค์การสุราฯ กำหนดโครงสร้างองค์กรในการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล โดยใช้มาตรฐาน ISO/IEC 38500 และมาตรฐาน COBIT@ 2019 มาเป็นกรอบแนวทางในการกำกับดูแลและบริหารจัดการ โดยมีรูปแบบการดำเนินการพื้นฐาน ได้แก่ ประเมิน (Evaluate), สั่งการ (Direct), ฝ้าติดตาม (Monitor) แบ่งเป็นการกำกับดูแล (Governance) และการบริหารจัดการ (Management) ตามหลักการถ่วงดุลอำนาจอย่างอิสระ (Check and Balance) และการแบ่งแยกหน้าที่อย่างเหมาะสม (Segregation of Duties)

แผนปฏิบัติการดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ 2568

องค์การสุราฯ ตระหนักและให้ความสำคัญต่อการจัดทำแผนแม่บทด้านดิจิทัล องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2566 – 2570 (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ 2568) โดยมุ่งเน้นที่จะนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจขององค์กร เพื่อให้้องค์การสุราฯ มีกรอบแนวทางในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มศักยภาพในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรม ข้อมูล บุคลากรและการให้บริการภาคประชาชนในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กรให้สอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กรและเป็นไปตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนแม่บทด้านดิจิทัล องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวนประจำปีงบประมาณ 2568) ให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการดำเนินงานขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์องค์การสุราฯ แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และแผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย (พ.ศ.2566-2570) เพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสนับสนุนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการดำเนินงานที่ชัดเจนให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ภารกิจ ขององค์กรและมีการขับเคลื่อนการทำงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไปในทิศทางเดียวกันทั้งองค์กร



ยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างสรรค์ พัฒนา นวัตกรรมเชิงธุรกิจ นวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ และนวัตกรรมกระบวนการงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบสารสนเทศเชิงบูรณาการ (Unified information system) มุ่งสู่การเป็น Industry 4.0 & Smart Office

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยกระดับโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลของ LDO เพื่อรองรับ Industry 4.0 & Smart Office


ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้พร้อมสำหรับการปรับตัวสู่ยุคแห่งการขับเคลื่อน LDO ด้วยดิจิทัล

ยุทธศาสตร์ที่ 5 สร้างความเชื่อมั่นในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล


ผลการดำเนินงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ 2568

- เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาครัฐด้วยดิจิทัล (e-withholding tax)

องค์การสุรา ได้มีการเชื่อมโยงข้อมูลและการดำเนินงานร่วมกันระหว่างธนาคารกรุงไทย โดยองค์การสุราได้มีการพัฒนาระบบเพื่อ Export text file สำหรับใช้งาน e-Withholding Tax ทำให้สามารถลดกระบวนการในการปฏิบัติงาน ลดระยะเวลาในการปฏิบัติงาน การลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน



การเปลี่ยนไปใช้งานระบบ e-Withholding Tax สามารถลดค่าใช้จ่ายในปีถัดไปอยู่ที่ 18,162.51 บาท/ปี หรือคิดเป็น 62.26% ต่อปี

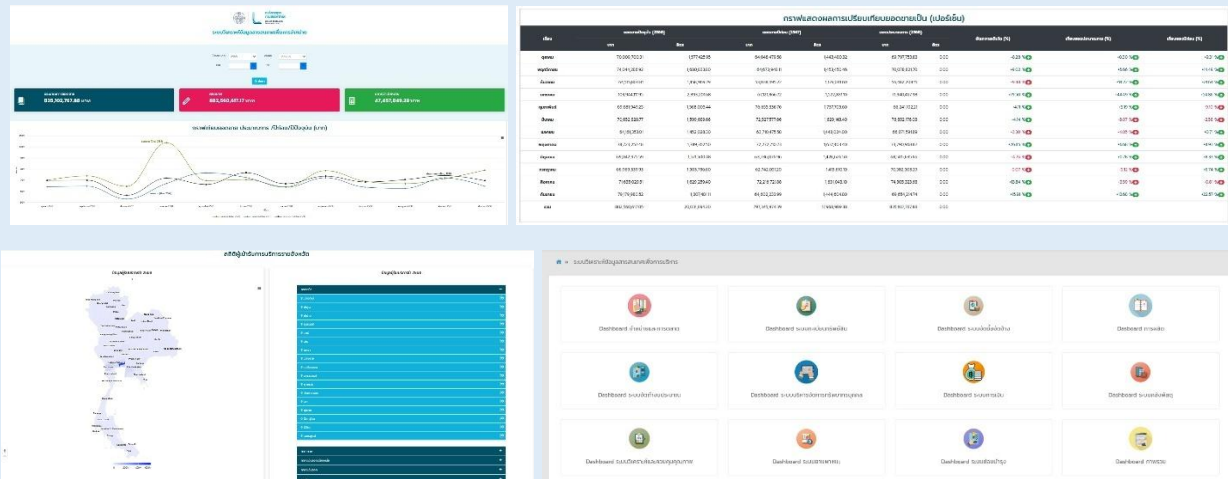


- ระบบบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Management System: ISMS) ตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2013



- การพัฒนาระบบบริหารจัดการและวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data & Data Analytics)

โดยองค์การสุราฯ มีการนำเข้าและรวบรวมข้อมูลจากทุกมิติมาจัดระเบียบ และจัดเก็บในระบบข้อมูลขนาดใหญ่ มีเครื่องมือช่วยประมวลผล และนำเสนอเชิงวิเคราะห์ในรูปแบบที่ง่ายต่อความเข้าใจ ใช้ Dashboard ในการรายงานผลแบบบูรณาการ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันองค์การสุราฯ อยู่ระหว่างการพัฒนา ระบบ โดยมีเป้าหมายให้สามารถใช้งานระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพในปีงบประมาณ 2570

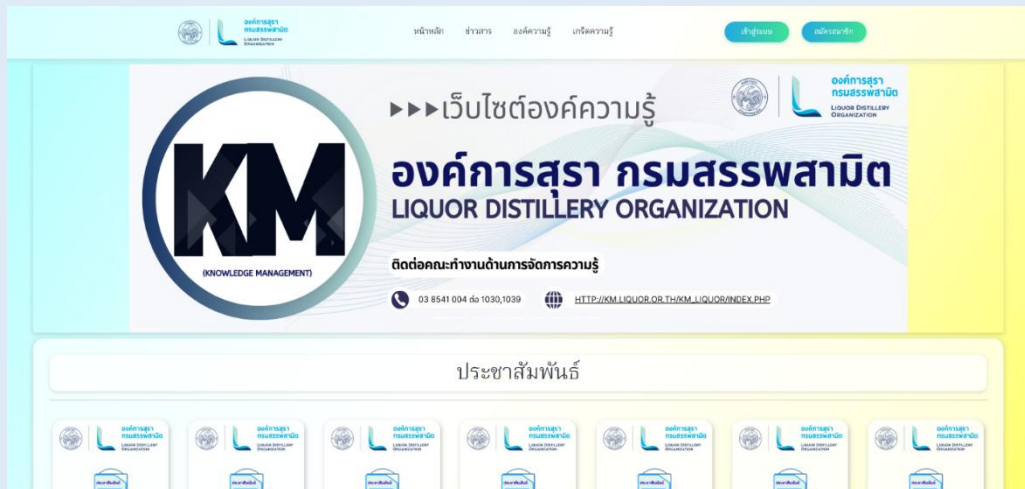


- การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพบุคลากรดิจิทัล

หลักสูตรอบรมด้านเทคโนโลยี ประจำปี 2568 ประกอบด้วย 7 หลักสูตร คือ

1. การสร้างความตระหนักรู้ด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์
2. นโยบายและแนวทางปฏิบัติด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ
3. กระบวนการบริหารจัดการความเสี่ยงด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ
4. กระบวนการบริหารจัดการทรัพย์สินด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
5. การบริหารจัดการเหตุการณ์ผิดปกติ การร้องขอการบริการและปัญหาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
6. การตรวจสอบภายในตามมาตรฐาน ISO/IEC 27001:2022
7. การสร้างความตระหนักด้านการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
 - หลักสูตรที่ 1 – 6 ได้มีการจัดฝึกอบรมเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 6, 12, 18 มีนาคม 2568
 - หลักสูตรที่ 7 ดำเนินการจัดฝึกอบรมในวันที่ 6 สิงหาคม 2568

- การพัฒนาคลังความรู้ขององค์กรเพื่อเป็นฐานสำหรับการสร้างนวัตกรรม



- การทบทวน กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับด้านดิจิทัล

ได้ดำเนินการจัดทำเอกสารขั้นตอนการดำเนินงานตามข้อกำหนดและกฎหมาย (Legal and Compliance Procedure) เพื่อให้องค์การสุราฯ มีการปฏิบัติตามข้อกำหนดและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสารสนเทศ ซึ่งในเอกสารฉบับนี้จะรวบรวมกฎหมายหมายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศทั้งหมด

นโยบายความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ (Information Security Policy)

องค์การสุราฯ ได้กำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศ โดยประกอบด้วย การเข้าถึงหรือควบคุมการใช้งานสารสนเทศ การควบคุมสินทรัพย์สารสนเทศและการใช้งานระบบคอมพิวเตอร์ การจัดให้มีระบบสารสนเทศและระบบสำรองของสารสนเทศ การกำหนดหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรซึ่งดูแลรับผิดชอบระบบสารสนเทศ ระบบสำรอง และการจัดทำแผนเตรียมพร้อมกรณีฉุกเฉิน และการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยงด้านสารสนเทศอย่างสม่ำเสมอ

นโยบายการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์

ในปัจจุบันการรักษาความมั่นคงปลอดภัยข้อมูลต่าง ๆ ขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ องค์การสุราฯ จึงกำหนดนโยบายดังกล่าวเพื่อรักษาความมั่นคงปลอดภัยให้แก่ทรัพย์สินขององค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพย์สินที่เป็นข้อมูลสำคัญในการดำเนินธุรกิจ โดยการปกป้องให้พ้นจากภัยคุกคามและความเสี่ยง ทั้งจากภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเกิดขึ้นโดยเจตนาหรือไม่เจตนาก็ตาม รวมถึงเพื่อลดความเสียหายต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากเหตุละเมิดความมั่นคงปลอดภัยและเพื่อรักษาไว้ซึ่งความสามารถในการดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง โดยในปีงบประมาณ 2568 ผลรายงานเหตุการณ์ภัยคุกคามทางไซเบอร์ และผลการป้องกัน⁽⁴¹⁸⁻¹⁾ ดังนี้



นโยบายการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม

เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน และให้สอดคล้องกับประกาศนโยบายด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการสร้างกระบวนการดำเนินการด้านการบริหารจัดการการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ต้องมีความครบถ้วนและเป็นระบบ

นโยบายด้านการบริหารจัดการการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green IT)

องค์การสุราฯ ตระหนักถึงความสำคัญในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านของวัฏจักรของอุปกรณ์ (Equipment Lifecycle) การใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้ใช้งาน (End User Computing) ระบบประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่ในองค์กร และการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการลดการปล่อยคาร์บอน (ICT as a Low-Carbon Enabler) เพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการจัดการการใช้พลังงาน ลดการใช้พลังงาน ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก ลดการสร้างขยะ รวมถึงการนำขยะอิเล็กทรอนิกส์มาใช้ใหม่ ซึ่งเป้าหมายสูงสุดคือ ขยะอิเล็กทรอนิกส์ต้องถูกนำกลับมาใช้ใหม่ได้ทั้งหมด และไม่มีส่วนประกอบที่ทำจากสารพิษ อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ต้องใช้พลังงานน้อยลง แต่ความสามารถมากขึ้น จึงได้กำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม

นโยบายการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Privacy Policy)

ด้วยเทคโนโลยีและระบบสื่อสารได้พัฒนาก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วทำให้การเข้าถึงการเก็บรวบรวม ใช้ และเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคล สามารถทำได้โดยง่าย สะดวก และรวดเร็ว อันอาจนำมาซึ่งความเดือดร้อน ความรำคาญ หรือความเสียหายให้แก่เจ้าของข้อมูลส่วนบุคคล องค์การสุราฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (Data Privacy) ซึ่งเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานสำคัญในความเป็นส่วนตัว (Privacy Right) ตามหลักปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (Universal Declaration of Human Rights) และตามที่รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้บัญญัติรับรองและคุ้มครองไว้ พร้อมทั้งจัดให้มีมาตรการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของข้อมูลส่วนบุคคล เพื่อป้องกันการโจรกรรมหรือการละเมิดข้อมูลส่วนบุคคล การสูญหาย การเข้าถึง การใช้ การเปลี่ยนแปลง การแก้ไข รวมถึงการเปิดเผยข้อมูลส่วนบุคคลโดยไม่มีอำนาจหรือโดยขัดต่อกฎหมาย

ความยั่งยืนด้านสังคม

ความยั่งยืนด้านสังคม

- การมุ่งมั่นพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และกำกับดูแลองค์กรที่ดี
- การสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืนกับลูกค้า
- การพัฒนาการผลิตและผลิตภัณฑ์ด้วยการสร้างนวัตกรรม
- การยกระดับมาตรฐานการผลิตและผลิตภัณฑ์สู่สากล



ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านสังคมในปีงบประมาณ 2568 ⁽³⁻³⁾

ควำรางวัล “อย. ควอลิตี้ อวอร์ด 2568” ตอกย้ำความสำเร็จในการมุ่งมั่นผลิตแอลกอฮอล์อย่างยั่งยืน



เมื่อวันที่ 6 สิงหาคม 2568 องค์การสุรา กรมสรรพสามิต ได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เข้ารับรางวัล “อย. ควอลิตี้ อวอร์ด ประจำปี 2568” ประเภท “สถานประกอบการดีเด่นด้านอาหาร” ณ ห้องรอยัล จูบิลี่ บอลรูม อิมแพ็ค เมืองทองธานี โดยได้รับเกียรติจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข เป็นประธานมอบรางวัล

ผลการดำเนินงานด้านสังคม ⁽³⁻³⁾

ปริมาณการจำหน่ายแอลกอฮอล์

ปีงบประมาณ 2567 (ล้านลิตร)	ปีงบประมาณ 2568 (ล้านลิตร)
18.69	20.02

ผลิตภัณฑ์เอทิลแอลกอฮอล์ขององค์การสุราฯ เพื่ออุตสาหกรรมและการสาธารณสุข

ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ขององค์การสุราฯ

Premium Grade	ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ ที่มีความเข้มข้น 99.8% v/v – 99.9% v/v	 ABSOLUTE L 99.8 - เอทิลแอลกอฮอล์ความบริสุทธิ์สูง 99.8% โดยปริมาณ - มีสารกันบูดที่จำเป็นต่อความปลอดภัยและเสถียรภาพ - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด - สอดคล้องตามมาตรฐาน BP USP 31 และ - มาตรฐานตามมาตรฐาน 640 เช่น 1-2564 - มาตรฐานเอชไอทีประเทศไทย	 L PUREBO - เอทิลแอลกอฮอล์ 80% โดยปริมาณ - ใช้สำหรับยี่ห้อเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ - แอลกอฮอล์บริสุทธิ์สูง ไม่ตกค้างสารพิษและ - สารกันบูด และไม่มีสารพิษตกค้าง - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด - สอดคล้องตามมาตรฐาน GMP/HACCP
Standard Grade	ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ ที่มีความเข้มข้น 95% v/v – 96% v/v	 L PURE 99.8 - เอทิลแอลกอฮอล์ความบริสุทธิ์สูง 99.8% โดยปริมาณ - สอดคล้องตามมาตรฐาน 640 เช่น 1-2564 - มาตรฐานเอชไอทีประเทศไทย	 L PURE 99.8 (FOOD ADDITIVE) - เอทิลแอลกอฮอล์ความบริสุทธิ์สูง 99.8% โดยปริมาณ - สอดคล้องตามมาตรฐาน ECFA - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด
Denatured Alcohol	ผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์บริสุทธิ์ ที่มีความเข้มข้น 95% v/v ที่เติมสาร แปลงสภาพ เช่น สารขม เพื่อให้ไม่สามารถบริโภคหรือดื่มกินได้	 L PURE 95 - เอทิลแอลกอฮอล์ความบริสุทธิ์สูง 95% โดยปริมาณ - ใช้ในอุตสาหกรรมอาหาร ยา และเครื่องดื่ม - สอดคล้องตามมาตรฐาน 640 เช่น 1-2564 - มาตรฐานเอชไอทีประเทศไทย และ 640 เช่น 2-2561 - มาตรฐานเอชไอทีประเทศไทย	 L PURE 95 (FOOD ADDITIVE) - เอทิลแอลกอฮอล์ความบริสุทธิ์สูง 95% โดยปริมาณ - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด
Consumer Product	ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดมือที่มีแอลกอฮอล์เป็นส่วนประกอบ ผลิตภัณฑ์ทำความสะอาดฆ่าเชื้อโรค เช่น - แอลกอฮอล์ 80% v/v - แอลกอฮอล์เจล แอลกอฮอล์สเปรย์	 L CLEAN GEL - เอทิลแอลกอฮอล์ 70% โดยปริมาณ - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด Pharmaceutical Grade - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด (Pharmaceutical) - ใช้ทำความสะอาดมือ โดยไม่ต้องล้างออก - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด	 L CLEAN SPRAY - เอทิลแอลกอฮอล์ความบริสุทธิ์สูง 70% โดยปริมาณ - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด Pharmaceutical Grade - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด (Pharmaceutical) - ใช้ทำความสะอาดมือ โดยไม่ต้องล้างออก - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด
		 แอลกอฮอล์แปลงสภาพ - สารกันบูดแอลกอฮอล์ 95% โดยปริมาณ - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด - ผลิตภายใต้การควบคุมคุณภาพที่เข้มงวด	

การเสริมสร้างความสัมพันธ์และแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (CSR)

องค์การสุราฯ มีการดำเนินธุรกิจในการผลิตเอทิลแอลกอฮอล์ซึ่งอาจจะส่งต่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ดังนั้นองค์การสุราฯ จึงต้องมีการแสดงความรับผิดชอบต่อชุมชนและสิ่งแวดล้อม โดยมุ่งเน้นให้สามารถดำเนินธุรกิจได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน โดยการเข้าร่วมกิจกรรมร่วมกับชุมชนทั้งด้านวัฒนธรรมและการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมและพัฒนาชุมชนโดยใช้ความสามารถพิเศษขององค์การสุราฯ เป็นสำคัญ โดยองค์การสุราฯ มีการดำเนินงาน CSR ดังนี้

โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ดำเนินการทางพาณิชย์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ		
กลยุทธ์ที่ 1.6 การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
โครงการสร้างเสริมความสัมพันธ์ระหว่างชุมชนหน่วยงาน	ความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมของชุมชนมีคะแนนมากกว่า 80%	- ร่วมกิจกรรมประจำปีกับหน่วยงานภาครัฐและประชาชนในชุมชนทุกกิจกรรม - กิจกรรมการติดตั้ง Station - แจกน้ำหมักชีวภาพ

โครงการ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
ยุทธศาสตร์ที่ 1 ดำเนินการทางพาณิชย์เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนและความมั่นคงทางเศรษฐกิจ		
กลยุทธ์ที่ 1.6 การสร้างความพึงพอใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		
โครงการนำน้ำหมักชีวภาพไปใช้ประโยชน์	ความพึงพอใจในการร่วมกิจกรรมของชุมชนมีคะแนนมากกว่า 80%	<ul style="list-style-type: none"> - เกษตรกรและประชาชนในพื้นที่อำเภอบางคล้าและใกล้เคียงเปลี่ยนมาใช้น้ำหมักชีวภาพเป็นอาหารสัตว์ ทำปุ๋ย - เกษตรกรหันมาใช้น้ำกากส่าและน้ำหมักชีวภาพมากขึ้นทดแทนการใช้สารเคมีทางการเกษตร



ความพึงพอใจของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์การสุราฯ

- ผลสำรวจความพึงพอใจกลุ่มชุมชน/สังคมที่มีต่อองค์การสุรา กรมสรรพสามิต

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ย	แปลค่าระดับความพึงพอใจ
	สำรวจความพึงพอใจ		
1	เจ้าหน้าที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สุภาพ	4.22	พึงพอใจมาก
2	เจ้าหน้าที่แต่งกายสุภาพเหมาะสม	4.22	พึงพอใจมาก
3	กิจกรรมมีความเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อชุมชน	4.11	พึงพอใจมาก

ข้อที่	คำถาม	ความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ย	แปลค่าระดับความพึงพอใจ
4	ท่านมีความพึงพอใจในการดำเนินงานด้านรับผิดชอบต่อสังคมขององค์การสุรา	4.06	พึงพอใจมาก
5	ผลิตภัณฑ์ขององค์การสุรามีประโยชน์ต่อตัวท่านหรือไม่	4.06	พึงพอใจมาก
6	ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารขององค์การสุราฯ ที่สม่ำเสมอ	4.06	พึงพอใจมาก
7	ท่านได้รับความสะดวกในการติดต่อประสานงานกับทางองค์การฯ	4.11	พึงพอใจมาก
8	ท่านพอใจในมาตรการกำกับดูแลด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัยของทางองค์การสุรา ฯ หรือไม่	4.17	พึงพอใจมาก
	รวม	4.13	พึงพอใจมาก

- ผลสำรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ ด้านการใช้อยู่สลายอินทรีย์วัตถุในดิน และสร้างธาตุอาหารให้กับต้นไม้

คำถาม	ความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ย	แปลค่าระดับความพึงพอใจ
สำรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ		
การใช้น้ำหมักชีวภาพทำให้ลดปริมาณการใช้ปุ๋ยเคมีลงได้	4.67	พึงพอใจมากที่สุด
การใช้น้ำหมักชีวภาพทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น	4.67	พึงพอใจมากที่สุด
การใช้น้ำหมักชีวภาพทำให้ลดต้นทุนการผลิตได้	4.67	พึงพอใจมากที่สุด
การใช้น้ำหมักชีวภาพทำให้ดินมีแร่ธาตุอุดมสมบูรณ์	4.78	พึงพอใจมากที่สุด
การใช้น้ำหมักชีวภาพสามารถนำไปไล่แมลงศัตรูพืชได้ผลดี	4.56	พึงพอใจมากที่สุด
การใช้น้ำหมักชีวภาพสามารถกำจัดแมลงศัตรูพืชได้โดยไร้สารเคมีตกค้าง	4.61	พึงพอใจมากที่สุด
การใช้น้ำหมักชีวภาพสามารถย่อยสลายของเสียได้ดี	4.56	พึงพอใจมากที่สุด
รวม	4.64	พึงพอใจมากที่สุด

- ผลสำรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ ด้านการใช้ง่ายจัดกลิ่นเหม็นตามท่อระบายน้ำหรือห้องน้ำ

คำถาม	ความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ย	แปลค่าระดับความพึงพอใจ
สำรวจความพึงพอใจการใช้น้ำหมักชีวภาพ ด้านการใช้ง่ายจัดกลิ่นเหม็นตามท่อระบายน้ำหรือห้องน้ำ		
การใช้น้ำหมักชีวภาพสามารถกำจัดกลิ่นเหม็นตามท่อระบายน้ำหรือห้องน้ำได้ดี	4.85	พึงพอใจมากที่สุด

- ตารางผลสำรวจความพึงพอใจการใช้งานหมักชีวภาพ ด้านการใช้น้ำบำบัดน้ำเสียจากการเกษตร ปศุสัตว์ และแหล่งน้ำเสีย

คำถาม	ความพึงพอใจ คะแนนเฉลี่ย	แปลค่าระดับ ความพึงพอใจ
สำรวจความพึงพอใจการใช้งานหมักชีวภาพ ด้านการใช้น้ำบำบัดน้ำเสียจากการเกษตร ปศุสัตว์ และแหล่งน้ำเสีย		
การใช้น้ำหมักชีวภาพสามารถกำจัดกลิ่นเหม็นตามท่อระบายน้ำหรือห้องน้ำได้ดี	4.75	พึงพอใจมากที่สุด

การพัฒนากระบวนการผลิตแอลกอฮอล์ให้เป็นไปตามมาตรฐาน PIC/S GMP สำหรับโรงงานผลิตสารตั้งต้นทางยา (API)

องค์การสุราฯ มีองค์ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) เกี่ยวกับแอลกอฮอล์และการบริหารจัดการตามระบบมาตรฐานสากลเป็นเวลานานหลายสิบปี จึงพัฒนากระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์แอลกอฮอล์ให้ได้มาตรฐานยา GMP PIC/s อันเนื่องมาจากองค์การอนามัยโลก (WHO) ได้กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้ผลิตยาจะต้องเลือกใช้วัตถุดิบหรือส่วนประกอบที่ได้มาตรฐานยา GMP PIC/s อีกทั้งประเทศไทยเป็นสมาชิกการตรวจประเมินยาแห่งสหภาพยุโรป (Pharmaceutical Inspection Co-operation Scheme) ทำให้ผู้ใช้ แอลกอฮอล์ในอุตสาหกรรมยา เภสัชกรรมและสมุนไพร มีความต้องการแอลกอฮอล์ที่ได้รับรองมาตรฐานยา GMP PIC/s ซึ่งในประเทศไทยรวมถึงประเทศต่าง ๆ ในแถบภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังไม่มีโรงงานผลิตแอลกอฮอล์ใดที่ได้รับการรับรองมาตรฐานนี้

ในปีงบประมาณ 2568 องค์การสุราฯ ได้รับใบอนุญาตผลิตยาแผนปัจจุบัน (ผ.ย. 2) และใบอนุญาตขายส่งยาแผนปัจจุบัน (ข.ย. 8) จากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา



การผลิตสารวัสดุอ้างอิงรับรอง (CRMs)

องค์การสุราฯ สร้างนวัตกรรมด้านผลิตภัณฑ์ โดยผลิต ผลิตภัณฑ์วัสดุอ้างอิง (certified reference material: CRM) เป็นผลิตภัณฑ์ที่จะถูกนำไปใช้ในห้องปฏิบัติการ เพื่อใช้สำหรับการสอบเทียบเครื่องมือวัดแรงตึงรี แอลกอฮอล์ การตรวจสอบความใช้ได้ และ/หรือ ยืนยันความแม่นยำของวิธีการทดสอบ และการควบคุมคุณภาพของ วิธีการทดสอบ ซึ่งในปัจจุบันผลิตภัณฑ์วัสดุอ้างอิงยังไม่มีการผลิตในประเทศไทย ทำให้ผู้ใช้งานในประเทศ เช่น ห้องปฏิบัติการของโรงงานสุรา ห้องปฏิบัติของกลุ่มวิเคราะห้สินค้าและของกลาง กรมสรรพสามิต เป็นต้น ต้องจัดซื้อผลิตภัณฑ์วัสดุอ้างอิงที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ ซึ่งมีราคาแพงและต้องรอการนำเข้า โดยเมื่อวันที่ 9 มกราคม 2568 ณ โรงแรมโนโวเทล สยามสแควร์ กรุงเทพมหานคร ได้จัดงานเปิดตัวผลิตภัณฑ์วัสดุอ้างอิงรับรอง (CRMs) และมีการเชิญชวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มเข้าร่วมงาน



การยกระดับมาตรฐานคุณภาพ ความปลอดภัยอาหาร สิ่งแวดล้อมความต่อเนื่องทางธุรกิจ พลังงาน และมาตรฐานผลิตภัณฑ์ และการติดตามและประเมินคุณภาพเพื่อการรับรองระบบมาตรฐานขององค์การสุราฯ

กระบวนการผลิตและผลิตภัณฑ์ขององค์การสุราฯ มีระบบมาตรฐานสากลรับรอง ซึ่งในปัจจุบันประมาณ 2568 องค์การสุราฯ สามารถรักษาระบบมาตรฐานและดำเนินงานตามข้อกำหนดได้อย่างครบถ้วน

มาตรฐานองค์การสุราฯ

<ul style="list-style-type: none"> ISO 9001 มาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ GMPs มาตรฐานสุขลักษณะที่ดีในการผลิตอาหาร HACCP มาตรฐานระบบการจัดการด้านควบคุมกระบวนการผลิต FSSC 22000 มาตรฐานระบบการรับรองความปลอดภัยสำหรับการผลิตอาหาร ISO 22000 มาตรฐานระบบการจัดการความปลอดภัยของอาหาร ISO 14001 มาตรฐานระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 50001 มาตรฐานระบบการจัดการพลังงานตามมาตรฐานสากล คาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ "CFP" มาตรฐานสากลสำหรับการจัดการความต่อเนื่องทางธุรกิจ ห้องปฏิบัติการได้รับการแต่งตั้งเป็นผู้ตรวจสอบเอทานอลใช้ทางอุตสาหกรรมทั่วไป มอก.640 ผนม 2-2561 	<ul style="list-style-type: none"> มาตรฐานอุตสาหกรรมเอทานอลใช้ทางเภสัชกรรม มาตรฐานอุตสาหกรรมเอทานอลใช้ทางอุตสาหกรรมทั่วไป มอก. 17025-2561 (ISO/IEC 17025 : 2017) ข้อกำหนดทั่วไปว่าด้วยความสามารถห้องปฏิบัติการในการดำเนินการทดสอบและ/หรือสอบเทียบ มาตรฐานผลิตภัณฑ์เครื่องสำอาง อาหาร (วัตถุเจือปนอาหาร) และวัตถุอันตราย ห้องปฏิบัติการวิเคราะห์ องค์การสุราฯ กรมสรรพสามิต ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นหน่วยงานรัฐบาล KOSHER อาหารที่ได้มาตรฐานตามกฎหมายของยิว ห้องปฏิบัติการที่ได้รับการขึ้นทะเบียนโดยกรมโรงงานอุตสาหกรรม ในการให้บริการวิเคราะห์ทดสอบสารพิษของเอกชน ตัวกลางด้านสิ่งแวดล้อม (น้ำเสีย; pH BOD COD SS และ TDS) อุตสาหกรรมสีเขียว ระดับ 3 <p style="text-align: center;">หน่วยงานหลักที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการกิจ</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;"> </div>
---	---

ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม

- การใช้พลังงานอย่างคุ้มค่าและลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม



ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านสิ่งแวดล้อมในปีงบประมาณ 2568 ⁽³⁻³⁾

- รับรองประกาศนียบัตรเครื่องหมายรับรองฉลากคาร์บอน “เครื่องหมายคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization : CFO)”



เมื่อวันที่ 25 มิถุนายน 2568 องค์การสุรา กรมสรรพสามิต เข้ารับประกาศนียบัตรเครื่องหมายรับรองฉลากคาร์บอน “เครื่องหมายคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization : CFO)” ซึ่งจัดโดย องค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน) ณ ห้อง Conference Hall สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย (TIJ)

- รับผิดชอบต่อประกาศเกียรติคุณ “องค์กรผู้สนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดการก๊าซเรือนกระจกภาคอุตสาหกรรม ภายใต้โครงการการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนของอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC”



เมื่อวันที่ 10 กันยายน 2568 องค์การสุราฯ รับผิดชอบต่อประกาศเกียรติคุณ “องค์กรผู้สนับสนุนการขับเคลื่อนการจัดการก๊าซเรือนกระจกภาคอุตสาหกรรม ภายใต้โครงการการสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนของอุตสาหกรรมในพื้นที่ EEC” ณ ไอคอนสยาม กรุงเทพฯ ซึ่งจัดโดยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี (มจธ.) ร่วมกับสถาบันการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

ผลการดำเนินงานที่สำคัญด้านสิ่งแวดล้อม ⁽³⁻³⁾

ปริมาณก๊าซเรือนกระจกที่เกิดขึ้นจากกิจกรรมขององค์การสุราฯ

ปีบัญชี 2568 องค์การสุราฯ มีการปล่อยก๊าซเรือนกระจกขององค์กรเท่ากับ 19,563 ตันคาร์บอนไดออกไซด์เทียบเท่า (tCO₂eq.) โดยมีรายละเอียดดังนี้

- (1) แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก จาก Scope 1 เท่ากับ 4,121.31 Ton CO₂e
- (2) แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก จาก Scope 2 เท่ากับ 1,593.74 Ton CO₂e
- (3) แหล่งปล่อยก๊าซเรือนกระจก จาก Scope 3 เท่ากับ 13,846.35 Ton CO₂e

ปริมาณการผลิตแอลกอฮอล์ ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก และ Eco-efficiency ขององค์การสุราฯ

EE1	ตัวชี้วัดคุณค่า (หน่วย : L)	การปล่อยก๊าซเรือนกระจก (หน่วย:ton CO ₂ e)				Eco-Efficiency
		Scope 1	Scope 2	Scope 3	รวม CFO	
ปีฐาน (2566)	17,723,175.00	6,505	1,730	10,438	18,673	949.13
ปี 2568	20,121,802.92	4,122	1,594	13,847	19,563	1,028.56

การอนุรักษ์พลังงานและพัฒนาประสิทธิภาพในการจัดการพลังงาน ⁽³⁰²⁻⁴⁾

กิจกรรมที่ส่งผลกระทบต่อปัญหาด้านภาวะโลกร้อนขององค์การสุราฯ อย่างมีนัยสำคัญ มาจากกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เชื้อเพลิงและพลังงาน (Fuel- and Energy-Related Activities) คือ การใช้น้ำมันเตาเกรด C ซึ่งเป็นเชื้อเพลิงในการผลิตไอน้ำสำหรับกระบวนการผลิต และการใช้ไฟฟ้า

การประหยัดพลังงานและพลังงานทดแทน ⁽³⁰⁶⁻⁵⁾

1. กิจกรรมการใช้เชื้อเพลิงก๊าซชีวภาพ (Biogas) ร่วมกับการใช้น้ำมันเตา C ในหม้อไอน้ำ

ในปัจจุบันการใช้เชื้อเพลิงของหม้อไอน้ำ จะเป็นการใช้เชื้อเพลิงร่วมกันระหว่างน้ำมันเตาเกรด C และก๊าซชีวภาพ (Biogas) ซึ่งน้ำมันเตาจะมีต้นทุนค่าใช้จ่ายสูงกว่าก๊าซชีวภาพ และน้ำมันเตายังมีค่า Emission Factors สูงถึง 3.2457 kg CO₂eq/unit แต่ ก๊าซชีวภาพ (Biogas) มีค่า Emission Factors 0.0011 kg CO₂eq/unit ซึ่งน้อยกว่ามาก ดังนั้น ก๊าซชีวภาพ (Biogas) จึงเป็นพลังงานทดแทนประเภทหนึ่งที่มีประโยชน์ทั้งในด้านการอนุรักษ์พลังงาน การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม และการนำไปใช้เป็นเชื้อเพลิงร่วมในเครื่องกำเนิดไอน้ำ ซึ่งเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรง (Direct Emission) การดำเนินงานปีงบประมาณ 2568 ดังนี้

ปริมาณการใช้	ปริมาณการใช้		
น้ำมันเตาเกรด C ปี 2567 (ลิตร)	1,464,500.00	น้ำมันเตาเกรด C ปี 2568 (ลิตร)	1,169,733.00
Biogas ปี 2567 (ลบ.ม.)	2,996,803.00	Biogas ปี 2568 (ลบ.ม.)	3,110,190.00
รวม	4,461,353.00	รวม	4,279,923.00

คิดเป็น % น้ำมันเตา	32.827	คิดเป็น % น้ำมันเตา	27.331
คิดเป็น % Biogas	67.173	คิดเป็น % Biogas	72.669

2. โครงการตรวจสอบประสิทธิภาพอุปกรณ์ดักจับไอน้ำ Steam trap

จากการสำรวจอุปกรณ์ดักไอน้ำ Steam trap หรือกับดักไอน้ำ Steam trap คือ วาล์วอัตโนมัติ ที่ใช้ในระบบไอน้ำ เพื่อระบายคอนเดนเสท (น้ำที่เกิดจากการควบแน่นของไอน้ำ) และก๊าซต่างๆ ออกจากระบบ โดยปิดกั้นไม่ให้ไอน้ำรั่วไหล ออกไป เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของระบบ ป้องกันการสูญเสียพลังงาน และยืดอายุการใช้งานของอุปกรณ์ มีการรั่วของไอน้ำตลอดเวลา เหตุนี้จึงได้นำข้อมูลประสานงานกับคณะที่ปรึกษาเพื่อร่วมสำรวจ

และประเมิน โดยคณะที่ปรึกษาได้นำเสนอให้ปรับปรุงอุปกรณ์ดักไอน้ำเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการใช้งาน ซึ่งเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรง (Direct Emission)

โดยในปีงบประมาณ 2568 ปริมาณไอน้ำที่รั่ว ได้ถูกกำจัดด้วยอุปกรณ์ Steam trap ได้ 100% ซึ่งเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 1 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกโดยตรง (Direct Emission)



3. โครงการตรวจสอบประสิทธิภาพมอเตอร์บริเวณหอกลั่น

เนื่องจากมอเตอร์ไฟฟ้าเป็นอุปกรณ์ที่ถูกนำมาใช้งานอย่างแพร่หลายในภาคอุตสาหกรรม การผลิต และระบบสาธารณูปโภคต่างๆ โดยมอเตอร์มีหน้าที่ในการเปลี่ยนแปลงพลังงานไฟฟ้าให้เป็นพลังงานกลเพื่อขับเคลื่อนเครื่องจักร ดังนั้นการใช้งานมอเตอร์ที่มีประสิทธิภาพจึงมีผลโดยตรงต่อการใช้พลังงานขององค์กร ทั้งในด้านต้นทุนค่าไฟฟ้า ความต่อเนื่องของกระบวนการผลิต รวมถึงความปลอดภัยในการทำงานไฟฟ้า นอกจากนี้มอเตอร์ที่มีประสิทธิภาพสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Indirect Emission)

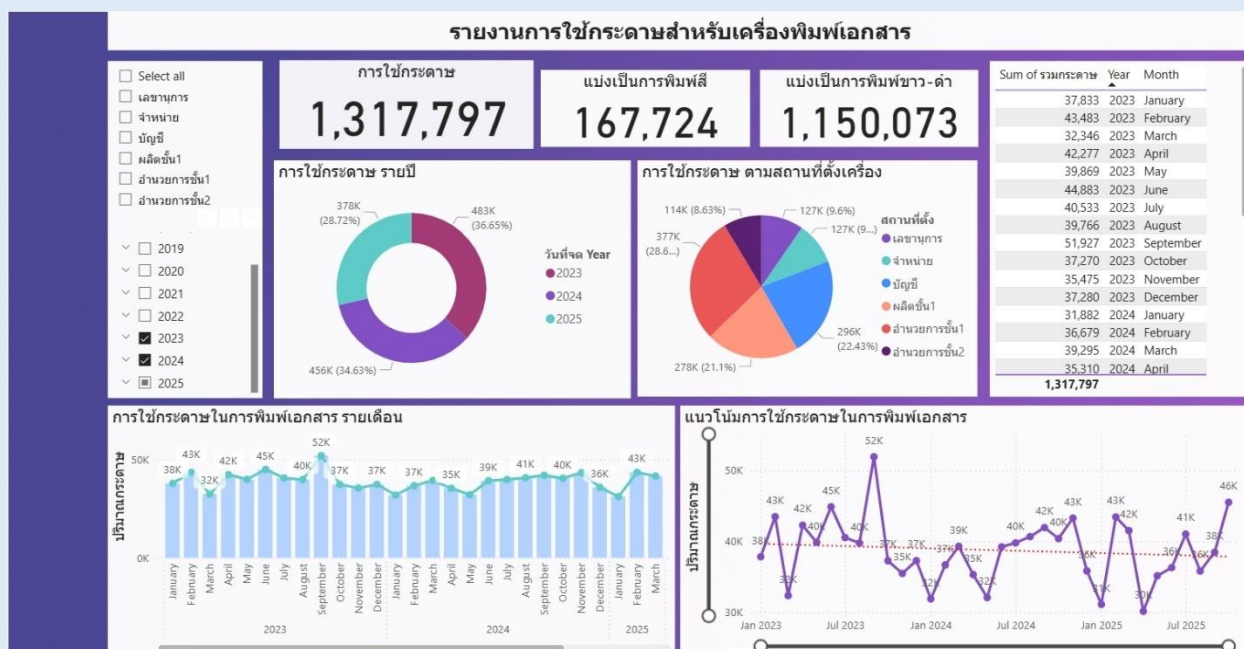
โดยในปีงบประมาณ 2568 มอเตอร์ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ซึ่งเป็นการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกใน Scope 2 การปล่อยก๊าซเรือนกระจกทางอ้อม (Indirect Emission)

การจัดการน้ำ

- 1) องค์การสุรธา มีบ่อกักเก็บน้ำดิบไว้ใช้ในช่วงหน้าแล้งหรือช่วงน้ำกร่อย
- 2) องค์การสุรธา มีแผน BCP โดยารต่อท่อน้ำประปากับการประปาอำเภอบางคล้า เพื่อใช้ในกรณีฉุกเฉินไม่มีน้ำใช้เพียงพอต่อการผลิต
- 3) กำหนดให้แผนกประปาเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบในการตรวจสอบคุณภาพน้ำ ปริมาณน้ำในบ่อน้ำดิบ และรายงาน
- 4) ในปีงบประมาณ 2567 มีน้ำเพียงพอต่อการใช้ในการผลิตแอลกอฮอล์ และไม่พบข้อร้องเรียนด้านมลพิษน้ำ

ส่งเสริมการลดใช้กระดาษ

องค์การสุรธา มีการนำระบบ Enterprise Resource Planning : ERP และ e-Saraban มาใช้ในการทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และลดการใช้กระดาษภายในองค์กร



การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม

การจัดการสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐาน ISO 14001

วัตถุประสงค์: เพื่อให้มั่นใจว่าระบบการจัดการสิ่งแวดล้อม ISO 14001:2015 ยังคงได้รับการดูแลรักษาให้สอดคล้องตามมาตรฐาน อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิผล

เป้าหมาย: องค์การสุรธา มีการดำเนินงานตามระบบ ISO 14001:2015 อย่างต่อเนื่อง

KPI: ระดับของการบรรลุถึงวัตถุประสงค์และเป้าหมาย แผนบรรลุวัตถุประสงค์ประจำปีงบประมาณ 2568

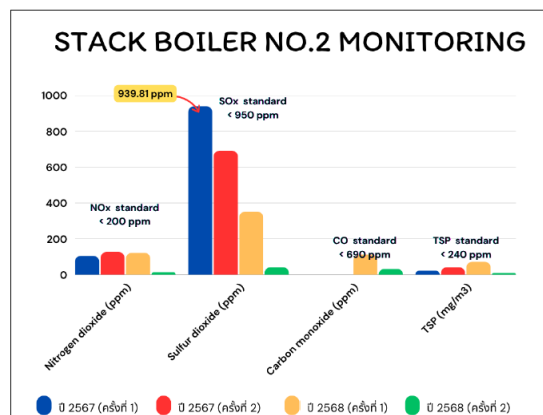
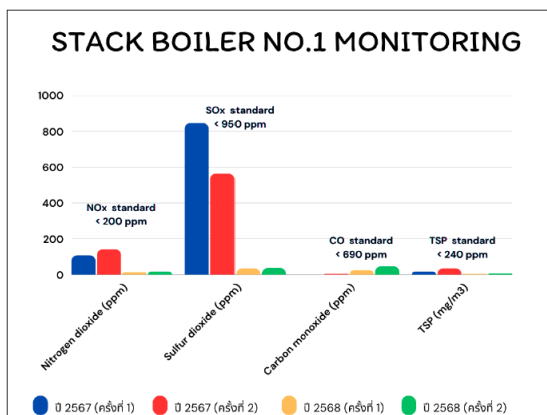
KPI	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ณ เดือน มิ.ย. 2568
การเกิดข้อร้องเรียนสิ่งแวดล้อมด้านมลพิษน้ำ	ในปีงบประมาณ 2568 เกิดข้อร้องเรียนไม่เกิน 5 ครั้ง	ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านมลพิษน้ำ เป็นไปตามเป้าหมาย
การเกิดข้อร้องเรียนสิ่งแวดล้อมด้านมลพิษอากาศ	ในปีงบประมาณ 2568 เกิดข้อร้องเรียนไม่เกิน 5 ครั้ง	ไม่เกิดข้อร้องเรียนด้านมลพิษอากาศ เป็นไปตามเป้าหมาย
ค่าประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ	ค่าประสิทธิภาพเชิงนิเวศเศรษฐกิจ เป็นไปตามเป้าหมาย	อยู่ระหว่างการดำเนินการเก็บข้อมูล
จำนวนครั้งของการรั่วไหลของสารเคมีและกากน้ำตาลลงสู่สิ่งแวดล้อม	การรั่วไหลของสารเคมีและกากน้ำตาลลงสู่สิ่งแวดล้อมไม่เกิน 2 ครั้ง	ปัจจุบันไม่พบการรั่วไหลของสารเคมีและกากน้ำตาลลงสู่สิ่งแวดล้อม

การจัดการของเสียและมลพิษ

องค์การสุราฯ มีการควบคุมมลพิษไม่ให้เกินเกณฑ์มาตรฐานที่กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำหนด และมีการตรวจวัดประจำปี โดยในปีงบประมาณ 2568 องค์การสุราฯ ดำเนินงานเป็นไปตามกฎหมาย และไม่มีข้อร้องเรียนด้านสิ่งแวดล้อม

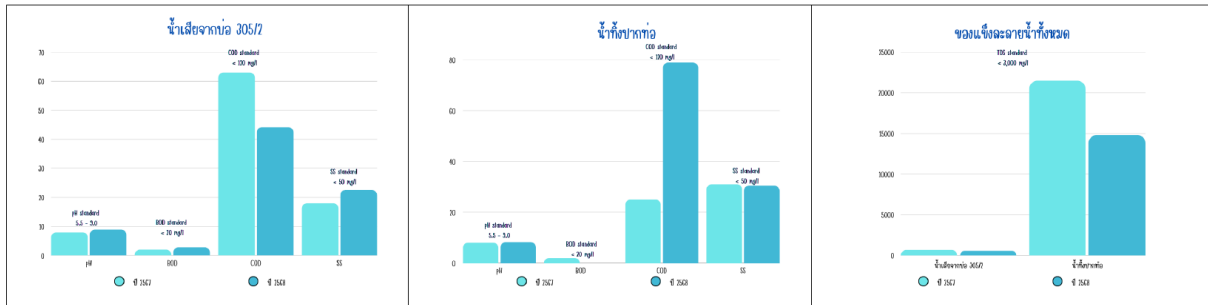
- การตรวจวัดมลพิษอากาศ

การตรวจวัดมลพิษอากาศ



- การตรวจวัดมลพิษน้ำ

การตรวจวัดมลพิษน้ำ (น้ำทิ้ง)



การปรับปรุงประสิทธิภาพและพัฒนาการใช้วัตถุดิบทางเลือกสำหรับการผลิตแอลกอฮอล์

องค์การสุราฯ ดำเนินการร่วมกับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย (วว.) ปัจจุบันการดำเนินงานตามแผนอยู่ในขั้นตอนศึกษารูปแบบการทดลองในระดับห้องปฏิบัติการ และได้วางแผนงานเพื่อเตรียมการทดลองในระดับ Pilot Plant ต่อไป

วัตถุดิบประเภทแป้ง

เอทานอล

Grinding → Slurry tank → Jet Cooking → Liquefaction → Secondary Liquefaction → Saccharification → Fermentation → Distillation

Enzymes: Alpha-Amylase, Glucoamylase, Saccharomyces

Alcohol Fermentation

Glucose → Ethanol + CO₂

World Palm Oil Producers (Total 73.0 million tonnes, 2022)

Country	Percentage
Indonesia	57.6%
Malaysia	24.9%
Thailand	4.6%
Colombia	2.4%
Nigeria	1.9%
Others	8.6%

Palm Oil Constitutes the Majority of Thailand's Vegetable Oil Production

Oil Type	Percentage
Palm oil	35.1%
Soybean oil	28.5%
Rapeseed oil	14.1%
Sunflowerseed oil	9.5%
Others*	12.9%

Source: U.S. Department of Agriculture and Krungsri Research
Note: * including coconut oil, cottonseed oil, olive oil, peanut oil and palm kernel oil

GRI CONTENT INDEX

Statement of use	Liquor Distillery Organization (LDO) has reported in accordance with the GRI standards for period start 1 October 2024 and end of 30 September 2025
GRI 1 used	GRI 1: Foundation 2021
Application GRI Sector Standard (s)	-

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
General Disclosure					
GRI 2:	The organization and its reporting practices				
General Disclosure 2021	2-1	Organizational details	11	A grey cell indicates that reasons for omission are not permitted for the disclosure or that a GRI Sector Standard reference number is not available.	
	2-2	Entities included in the organization's sustainability reporting	5		
	2-3	Reporting period, frequency and contact point	5		
	2-4	Restatements of information	6		
	2-5	External assurances	No External assurances		
Activities and workers					
	2-6	Activities, value chain and other business relationships	18		
	2-7	employees	52		
	2-8	Workers who are not employees	15		

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
	Governance				
	2-9 Governance structure and composition	14, 30			
	2-10 Nomination and selection of the highest governance body	30			
	2-11 Chair of the highest governance body	31			
	2-12 Role of the highest governance body in overseeing the management of impacts	32			
	2-13 Delegation of responsibility for managing impacts	34			
	2-14 Role of the highest governance body in sustainability reporting	26-27			
	2-15 Conflicts of interest	36			
	2-16 Communicating critical concerns	30			
	2-17 Collective knowledge of the highest governance body	30			
	2-18 Evaluation of the performance of the highest governance body	35			
	2-19 Remuneration policies	33			
	2-20 Process for determining remuneration	33			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
	2-21 Annual total compensation ratio	33			
	Strategy, policies and practices				
	2-22 Statement on sustainable development strategy	35			
	2-23 Policy commitments	26-27			
	2-24 Embedding policy commitments	15, 22, 35, 52			
	2-25 Processes to remediate negative impacts	65			
	2-26 Mechanisms for seeking advice and raising concerns	65			
	2-27 Compliance with laws and regulations	N/A	All requirements	Information unavailable/incomplete	Report appropriate information next year
	2-28 Membership associations	N/A	All requirements	Information unavailable/incomplete	Report appropriate information next year
GRI 2: General Disclosure 2021	Stakeholder engagement				
	2-29 Approach to stakeholder engagement	62			
	2-30 Collective bargaining agreements	55			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
Material Topics					
GRI 3 Material Topics 2021	3-1	Process to determine material topics	22		
	3-2	List of material topics	24		
Material Topics					
Economic Performance					
GRI 201: Economic Performance 2016	3-3	Management of material topics	75		
	201-1	Direct economic value generated and distributed	75		
	201-2	Financial implications and other risks and opportunities due to climate change	75		
	201-3	Defined benefit plan obligations and other retirement plans	44		
	201-4	Financial assistance received from government	N/A		
GRI 201: Indirect Economic Impact 2016	203-1	Infrastructure investments and services supported	75		
	203-2	Significant indirect economic impact	75		
GRI 205: Anticorruption 2016	205-1	Operations assessed for risks related to corruption	67		
	205-2	Communication and training about anticorruption policies and procedures	38		

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
	205-3 Confirmed incidents of corruption and actions taken	67			
GRI 300 Environmental Standards Series					
Energy					
GRI 302: Energy 2016	3-3 Management of material topics	98			
	302-1 Energy consumption within the organization	98			
	302-2 Energy consumption outside of the organization	98			
	302-3 Energy intensity	N/A	All requirements	Information unavailable/incomplete	Report this information next year.
	302-4 Reduction of energy consumption	98			
Water					
GRI 303: Water and Effluents 2018	3-3 Management of material topics	100			
	303-1 Interactions with water as a shared resource	100			
	303-2 Management of water discharge related impacts	100			
	303-3 Water withdrawal	100			
	303-4 Water discharge	100			
	303-5 Water Consumption	100			
Emissions					
GRI 305: Emission 2016	3-3 Management of material topics	97			
	305-1 Direct (Scope 1) GHG emissions	97-98			

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
	305-2	Energy indirect (Scope 2) GHG emissions 93	97-98		
	305-3	Other indirect (Scope 3) GHG emissions	97-98		
	305-5	Reduction of GHG emissions	97-98		
Waste					
GRI 306: WASTE 2020	3-3	Management of material topics	101-102		
	306-1	Waste generation and significant waste-related impacts	101-102		
	306-2	Management of significant waste related impacts	101-102		
	306-3	Waste generated	101-102		
	306-4	Waste diverted from disposal	101-102		
	306-5	Waste directed to disposal	98		
Material Topics					
GRI 400 Social Standards Series					
Occupational Health and Safety					
GRI 401: Employment 2016	3-3	Management of material topics	45		
	401-1	New employee hires and employee turnover	50, 51		
	401-2	Benefits provided to full-time employees that are not provided to temporary or parttime employees	46		
	401-3	Parental leave	44		

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	3-3	Management of material topics	56		
	403-1	Workers representation in formal joint management-worker health and safety committees	56		
	403-2	Hazard identification, risk assessment, and incident investigation	56		
	403-3	Occupational health services	56		
	403-4	Worker participation, consultation, and communication on occupational health and safety	58		
GRI 403: Occupational Health and Safety 2018	403-5	Worker training on occupational health and safety	59		
	403-6	Promotion of worker health	60		
	403-7	Prevention and mitigation of occupational health and safety impacts directly linked by business relationships	56		
	403-8	Workers covered by an OHS management system	56, 58		
	403-9	Work-related injuries	60		
	403-10	Work-related ill Health	60		

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
Training and Education					
GRI 404: Training and Education 2016	3-3	Management of material topics			44-45
	404-1	Average hours of training per year per employee			46
	404-2	Programs for upgrading employee skills and transition assistance programs			48
	404-3	Percentage of employees receiving regular performance and career development reviews			46
Diversity and Inclusion					
GRI 405: Diversity and Equal Opportunity 2016	405-1	Diversity of governance bodies and employees			50-51
Freedom of Association and Collective Bargaining					
GRI 407: Freedom of Association and Collective Bargaining	407-1	Operations and suppliers in which the right to freedom of association and collective bargaining may be at risk			55
Local Communities					
GRI 413: Local Communities 2016	413-1	Operations with local community engagement, impact assessments, and development programs			91

GRI Standard	Disclosure	Location	Omission		
			Requirement (s) Omitted	Reason	Explanation
Customer Health and Safety					
GRI 416: Customer Health and Safety 2016	416-1 Assessment of the health and safety impacts of product and service categories	58			