



ซีพี...เพื่อความยั่งยืน

รายงานผลสำรวจการรับรู้ด้าน ธรรมาภิบาลและการทำกับการปฏิบัติ ตามกฎเกณฑ์ ประจำปี 2568

2025 GOVERNANCE AND COMPLIANCE

Awareness Survey Report



กลุ่มธุรกิจ:

Ascend



สารบัญ

1. บทนำและวัตถุประสงค์ (Introduction and Objectives)	3
2. บทสรุปผลการสำรวจเปรียบเทียบ (Executive Summary: Survey Benchmarking)	5
3. วิเคราะห์แนวโน้มผลการสำรวจ (ปี 2566 - 2568) (Survey Trend Analysis)	6
4. ข้อเสนอแนะและแผนการดำเนินงานปรับปรุง (Recommendations and Action Plan)	8
5. บทสรุปและแนวทางการดำเนินงาน (Summary)	9

1

บทนำและวัตถุประสงค์

Introduction and Objectives

รายงานฉบับนี้สรุปผลการสำรวจการรับรู้ของพนักงานต่อระบบธรรมาภิบาลและการทำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เพื่อประเมินสภาพแวดล้อมด้านจริยธรรมและประสิทธิภาพของกลไกการกำกับดูแลภายในองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์หลักดังนี้

1. เพื่อสำรวจความรู้สึกนึกคิดและความเข้าใจของพนักงานที่มีต่อระบบคุณธรรมของบริษัท พร้อมทั้งประเมินว่าการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาลนั้น เกิดประสิทธิผลและถูกนำไปปฏิบัติจริงในองค์กรอย่างเป็นรูปธรรมหรือไม่
2. เพื่อประเมินความสามารถของพนักงานในการนำหลักจริยธรรมไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริงได้อย่างถูกต้องผ่านชุดคำถามมาตรฐาน
3. เพื่อใช้ผลสำรวจเป็นดัชนีชี้วัดจริยธรรมองค์กร เพื่อให้ฝ่ายบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่โปร่งใสและสุจริตอย่างยั่งยืน



73

กลุ่มธุรกิจที่ไม่ได้จดทะเบียน
ทำแบบสำรวจ



103,436

จำนวนพนักงานที่ทำแบบสำรวจ



93.11%

ของพนักงานรับรู้และเข้าใจ
จรรยาบรรณธุรกิจ
การกำกับดูแลกิจการ และ
การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

1

บทนำและวัตถุประสงค์

Introduction and Objectives

คำถามในแบบสำรวจการรับรู้ด้านธรรมาภิบาลและการกำกับการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ โดยแบ่งออกเป็น 8 หมวด 20 คำถาม

01

การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ
(CoC Practice)
Q1 - Q4



02

การนำนโยบายไปปฏิบัติ
(Policy Implementation)
Q5 - Q6



03

การฝึกอบรมและสื่อสารในต้นจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
(E&C Training & Communication)
Q7 - Q8



04

ภาวะผู้นำ
(Leadership)
Q9 - Q10



05

การบริหารความเสี่ยงด้านจริยธรรมและการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
(E&C Risk Management)
Q11



06

การจัดการด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์
(Compliance Management System)
Q12 - Q15



07

วัฒนธรรมด้านจริยธรรม
(Ethical Culture)
Q16 - Q18



08

ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน และกระบวนการสืบสวนสอบสวน
(Whistleblowing & Investigation)
Q19 - Q20

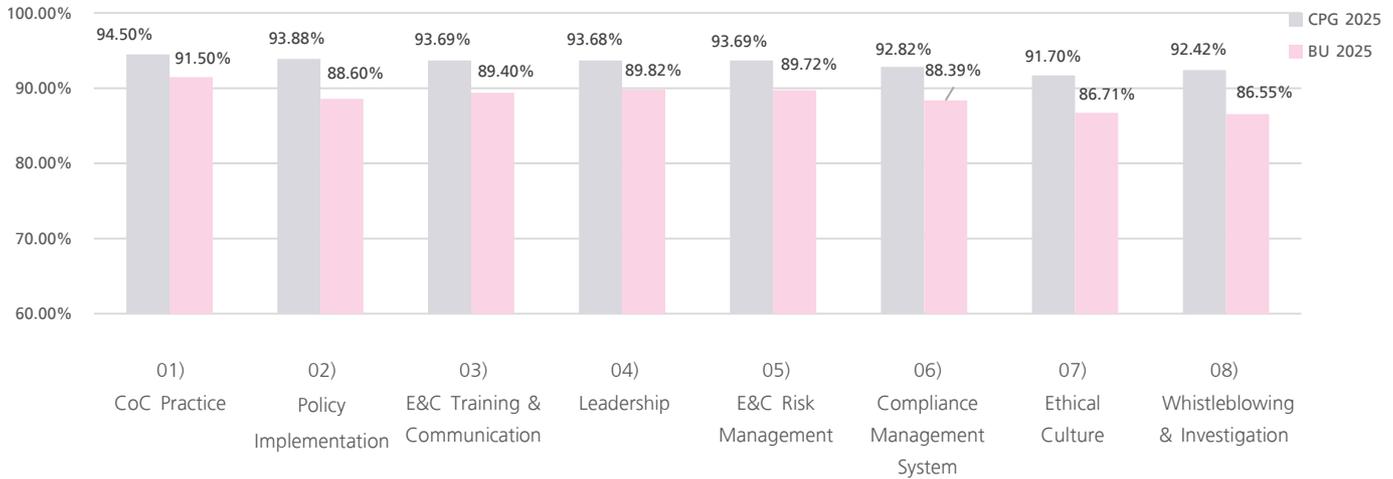


2

บทสรุปผลการสำรวจเปรียบเทียบ

Executive Summary: Survey Benchmarking

ผลการสำรวจการรับรู้ของกลุ่มธุรกิจเกี่ยวกับค่าเฉลี่ยของเครือฯ



92%

พนักงานที่ทำแบบสำรวจ



2,351/2,553

ด้วยอัตราการมีส่วนร่วมที่ร้อยละ 92 (2,351 ท่าน) ข้อมูลชุดนี้จึงสะท้อนภาพลักษณ์ด้านธรรมาภิบาลของ **กลุ่มธุรกิจ Ascend** ได้อย่างมีความน่าเชื่อถือสูง

1. ระดับการรับรู้ในภาพรวม

คะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ ร้อยละ 88.84 ซึ่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งน้อยกว่าค่าเฉลี่ยมาตรฐานของเครือฯ (ร้อยละ 93.3) อยู่ร้อยละ 4.46

2. มิติที่โดดเด่น

- การปฏิบัติตามจรรยาบรรณธุรกิจ แสดงถึงการรับรู้ของพนักงานว่าจริยธรรมเป็นส่วนหนึ่งของหน้าที่การทำงาน และนำหลักการไปใช้ในการปฏิบัติงานจริง

3. มิติที่ควรยกระดับ

- ช่องทางการแจ้งเบาะแส ควรยกระดับความโปร่งใสและความยุติธรรมของกระบวนการสืบสวน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นว่าทุกการแจ้งเหตุได้รับการตรวจสอบอย่างจริงจัง
- วัฒนธรรมด้านจริยธรรม ควรยกระดับความเชื่อมั่นของพนักงานต่อมาตรการคุ้มครองและความปลอดภัยของพู่ใจข้อมูล
- การจัดการด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ควรยกระดับระบบการกำกับ การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ให้มีความชัดเจน ตรวจสอบได้ และเข้าถึงง่าย เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่สอดคล้องกับจริยธรรมในทุกระดับ



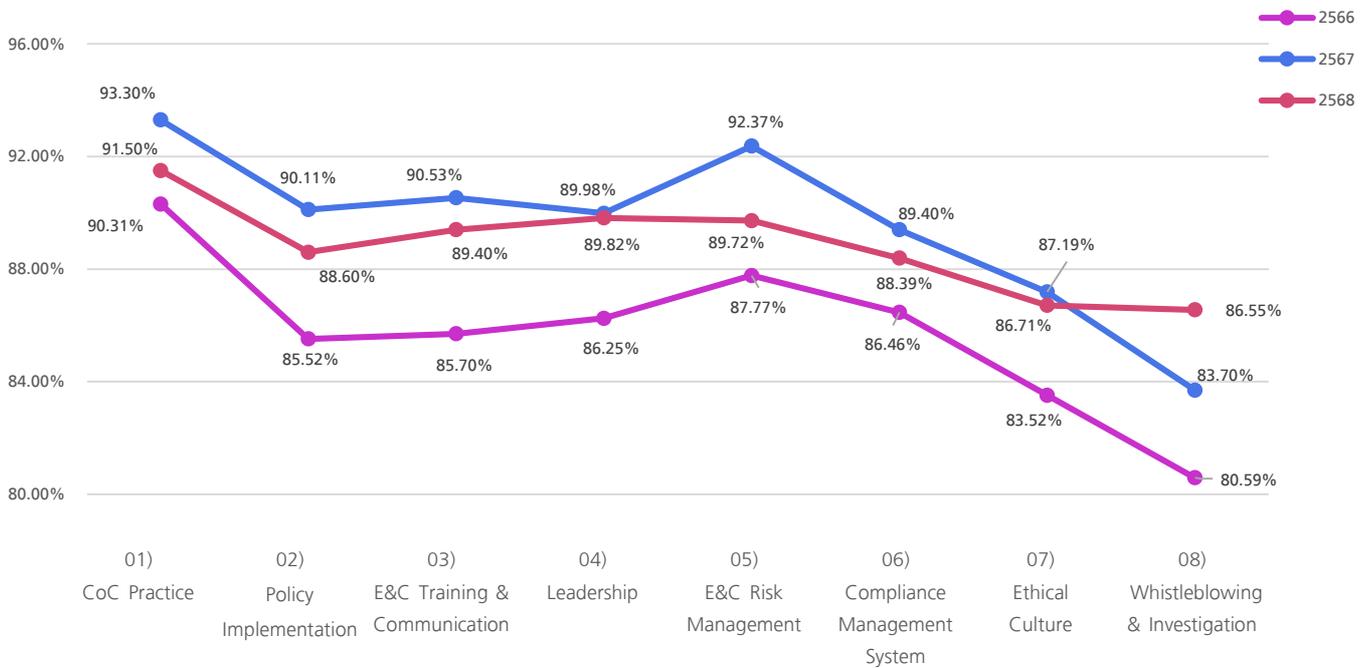
ระดับการรับรู้โดยของกลุ่มธุรกิจ (เฉลี่ย)

ร้อยละ 88.84

3

วิเคราะห์แนวโน้มผลการสำรวจ (ปี 2566 - 2568) Survey Trend Analysis

ผลการสำรวจการรับรู้ของกลุ่มธุรกิจ ระหว่างปี 2566 - 2568



ข้อมูลเปรียบเทียบย้อนหลัง 3 ปี (พ.ศ. 2566–2568) สะท้อนให้เห็นถึงพลวัตของวัฒนธรรมด้านจริยธรรมและการกำกับดูแลของกลุ่มธุรกิจโดยมีประเด็นสำคัญที่ควรพิจารณา ดังนี้

- ผลการสำรวจในปี 2568 บ่งชี้ว่าระดับการรับรู้ในทุกมิติมีทิศทางปรับตัวลดลงอย่างต่อเนื่องเมื่อเทียบกับปี 2567 และมีระดับคะแนนต่ำกว่าปีฐาน (2566) อย่างเห็นได้ชัดในทุกหัวข้อการสำรวจ
- แม้จะมีพัฒนาการที่ดีขึ้น แต่ระดับการรับรู้ในบางมิติยังไม่กลับเข้าสู่ระดับเดิมที่เคยทำไว้ในปี 2566 และภาพรวมคะแนนยังคงอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการยกระดับความต่อเนื่องของการกำกับดูแล ตลอดจนกระบวนการร้องเรียนขององค์กรให้เข้มข้นยิ่งขึ้น
- ข้อมูลแนวโน้มนี้ชี้ให้เห็นว่ากลุ่มธุรกิจต้องรักษาแรงขับเคลื่อน ในการพัฒนาเพื่อปิดช่องว่างคะแนน (Gap) และยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลให้ทัดเทียมกับเกณฑ์เฉลี่ยของเครือข่าย อย่างยั่งยืน

บทสรุปการวิเคราะห์ (Summary Observation)

แม้ระดับการรับรู้โดยรวมจะยังอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่แนวโน้มคะแนนส่วนใหญ่ที่ลดลงสะท้อนถึงความจำเป็นในการดำเนินงานเชิงรุก เพื่อหยุดยั้งแนวโน้มดังกล่าวและสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลให้ทัดเทียมกับเกณฑ์มาตรฐานสูงสุดของเครือข่าย ในระยะยาว

3

วิเคราะห์แนวโน้มผลการสำรวจ (ปี 2566 - 2568) Survey Trend Analysis

ประเด็นที่ควรพิจารณาเป็นพิเศษ (Key Concerns)

จากการวิเคราะห์เชิงลึก พบประเด็นที่เป็นข้อควรระวัง 3 ประการ ที่อาจส่งผลกระทบต่อความยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว ดังนี้

1. ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน และการบวนการสืบสวนสอบสวน (หมวด 8)

แม้คะแนนจะมีพัฒนาการเชิงบวกอย่างต่อเนื่อง แต่ยังคงเป็นมิติที่ได้รับคะแนนต่ำที่สุดในปีล่าสุด บ่งชี้ว่าพนักงานยังมีความกังวลใจในเรื่องความปลอดภัย ความลับ และความโปร่งใสของขั้นตอนการตรวจสอบข้อร้องเรียน

2. วัฒนธรรมด้านจริยธรรม (หมวด 7)

แม้ระดับการรับรู้จะปรับตัวดีขึ้น แต่ยังคงอยู่ในกลุ่มมิติที่ได้รับคะแนนน้อยเป็นอันดับสอง ซึ่งควรได้รับการพัฒนาต่อยอด โดยมุ่งเน้นการสร้างเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครองผู้แจ้งเหตุ เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการรักษาความถูกต้องโดยปราศจากความกังวล

3. การจัดการด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย (หมวด 6)

คะแนนในปี 2568 ปรับตัวลดลงจากปีก่อนหน้า และจัดอยู่ในกลุ่มมิติที่ได้รับคะแนนน้อยเป็นอันดับสาม ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความต้องการระบบกำกับดูแลที่มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมถึงช่องทางให้คำปรึกษาด้านกฎหมายที่พนักงานสามารถเข้าถึงได้สะดวก



บทสรุปการวิเคราะห์ (Summary Observation)

ข้อมูลแนวโน้ม 3 ปีชี้ให้เห็นว่า แม้ผลการดำเนินงานโดยรวมจะอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่กลุ่มธุรกิจจำเป็นต้องเร่งขับเคลื่อนแผนงานปรับปรุงเพื่อรักษามาตรฐานธรรมาภิบาลให้ทัดเทียมกับระดับมาตรฐานสูงสุดของเครือข่าย ในภาพรวม

4

ข้อเสนอแนะและแผนการดำเนินงานปรับปรุง Recommendations and Action Plan

เพื่อให้ **กลุ่มธุรกิจ Ascend** สามารถรักษามาตรฐานด้านธรรมาภิบาล ควรพิจารณาดำเนินงานตามแผนสร้างจริยธรรมเชิงรุก ดังนี้

1 ช่องทางการแจ้งเบาะแสและการร้องเรียน และกระบวนการสืบสวนสอบสวน (หมวด 8)

- ความโปร่งใสของกระบวนการสืบสวน

เป้าหมาย สร้างความเชื่อมั่นในความยุติธรรมและความโปร่งใสของขั้นตอนการสืบสวนสอบสวน

แนวทาง จัดทำรายงานสรุปผลการจัดการข้อร้องเรียนในภาพรวม เพื่อสื่อสารให้พนักงานทราบว่าทุกการแจ้งเหตุมีการตรวจสอบจริงและมีการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างเป็นธรรมตามระเบียบ

2 วัฒนธรรมด้านจริยธรรม (หมวด 7)

- การสร้างความเชื่อมั่นในมาตรการคุ้มครอง

เป้าหมาย เสริมสร้างความปลอดภัยทางจิตวิทยา เพื่อลดความกังวลของพนักงานในการรายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

แนวทาง เร่งสื่อสารนโยบายการคุ้มครองพนักงานและการป้องกันการกลั่นแกล้ง (Anti-Retaliation) ให้เป็นรูปธรรม เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการรักษาความถูกต้อง

3 การจัดการด้านการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (หมวด 6)

- การยกระดับระบบการกำกับปฏิบัติตามกฎเกณฑ์

เป้าหมาย พัฒนาระบบการกำกับดูแลให้มีความชัดเจน กันทันสมัย และเข้าถึงง่ายในทุกระดับ

แนวทาง นำระบบ Dashboard มาใช้ติดตามผลอย่างเป็นระบบ และเพิ่มช่องทางให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เพื่อบูรณาการหลักจริยธรรมเข้ากับทุกขั้นตอนการตัดสินใจ

บทสรุปการดำเนินงาน

แผนงานนี้มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาคือต้นเหตุด้วยการพัฒนาระบบงานให้ชัดเจนและโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อระบบบริหารจัดการภายใน ซึ่งจะช่วยผลักดันให้วัฒนธรรมจริยธรรมของ **Ascend** มีความมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

5

บทสรุปและแนวทางการดำเนินงาน Summary

ผลสำรวจฉบับนี้ถือเป็นดัชนีชี้วัดที่มีความน่าเชื่อถือสูง เนื่องจากได้รับความร่วมมือจากพนักงานเข้าร่วมตอบแบบสำรวจ ถึง ร้อยละ 92 (2,351 ท่าน) ข้อมูลที่รวบรวมเป็นฐานข้อมูลสำคัญเพื่อให้ผู้บริหารนำไปกำหนดทิศทางในการรักษาเสถียรภาพทางธรรมาภิบาล โดยมีแนวทางหลักในการนำไปปฏิบัติ (Implementation) ดังนี้

1. การวิเคราะห์สาเหตุเชิงลึกเพื่อปิดช่องว่างการดำเนินงาน

แม้คะแนนรวมจะยังอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่กลุ่มธุรกิจควรเร่งวิเคราะห์สาเหตุในมิติที่มีคะแนนต่ำสุดและมีแนวโน้มลดลงในปี 2568 ได้แก่ ช่องทางการแจ้งเบาะแส (ร้อยละ 86.55) วัฒนธรรมต้านจริยธรรม (ร้อยละ 86.71) และการจัดการต้นการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ (ร้อยละ 88.39) เพื่อปิดช่องว่างและเสริมสร้างความเชื่อมั่นของพนักงานให้กลับคืนมา

2. การบูรณาการแผนงานเข้ากับบริบทการทำงานจริง

ผู้บริหารและหัวหน้างานควรนำข้อเสนอแนะในส่วนที่ 4 มาบูรณาการเข้ากับวิถีการทำงานจริงโดยมุ่งเน้นการสร้าง ความไว้วางใจและส่งเสริมให้พนักงานกล้าปฏิเสธการกระทำที่ผิดจริยธรรมผ่านระบบการแจ้งเบาะแสที่มีความปลอดภัยและโปร่งใส

3. การกำกับดูแลและการตรวจติดตามผลอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างยั่งยืน ควรยึดคือแนวทางปฏิบัติดังนี้

- การเสริมสร้างวัฒนธรรมต้านจริยธรรมจำเป็นต้องอาศัยการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและค่านิยมภายในองค์กรอย่างแท้จริง
- กลุ่มธุรกิจควรจัดให้มีการประเมินความคืบหน้าของแผนงานปรับปรุงเป็นระยะ (Quarterly Review) เพื่อตรวจสอบว่ามาตรการที่กำหนดขึ้นสามารถลดความเสี่ยงด้านจริยธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- มีการสรุปและรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ เพื่อแสดงถึงความโปร่งใสและเสริมสร้างความมั่นใจให้แก่ระบบการกำกับดูแลขององค์กรในระยะยาว

บทสรุปโดยรวม

ฝ่ายบริหารและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเปลี่ยนผ่านจากการเน้นเพียงการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ สู่การสร้างจิตสำนึกร่วมต้านจริยธรรมทั่วทั้งองค์กร เพื่อนำพาหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืนบนรากฐานของความโปร่งใสและตรวจสอบได้