

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ผู้เขียนขอเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|----------------|------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 104 | 53.33 |
| หญิง | 91 | 46.67 |
| 2. อายุ | | |
| 20 – 30 ปี | 22 | 11.28 |
| 31 – 40 ปี | 50 | 25.64 |
| 41 – 50 ปี | 78 | 40.00 |
| 51 ปีขึ้นไป | 45 | 23.08 |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|------------|--------|
| 3. สถานภาพ | | |
| โสด | 71 | 36.41 |
| สมรส | 106 | 54.36 |
| หย่าร้าง/หม้าย | 18 | 9.23 |
| 4. ระดับการศึกษา | | |
| ปวช.หรือเทียบเท่า | 28 | 14.36 |
| ปวส.หรืออนุปริญญา | 25 | 12.82 |
| ปริญญาตรี | 127 | 65.13 |
| ปริญญาโท | 12 | 6.15 |
| อื่น ๆ | 3 | 1.54 |
| 5. ตำแหน่งในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ | | |
| หัวหน้าส่วนราชการ | - | - |
| หัวหน้าฝ่าย | 33 | 16.92 |
| นักวิชาการสรรพสามิต | 36 | 18.46 |
| นักตรวจสอบภาษี | 3 | 1.54 |
| เจ้าพนักงานธุรการ | 12 | 6.15 |
| เจ้าพนักงานสรรพสามิต | 48 | 24.62 |
| เจ้าหน้าที่การเงิน | 4 | 2.05 |
| พนักงานราชการ | 24 | 12.31 |
| ลูกจ้างประจำ | 12 | 6.15 |
| ลูกจ้างชั่วคราว | 23 | 11.79 |
| 6. ระดับ | | |
| ปฏิบัติงาน | 10 | 5.13 |
| ปฏิบัติกร | 21 | 10.77 |
| ชำนาญงาน | 58 | 29.74 |
| ชำนาญการ | 65 | 33.33 |
| ชำนาญการพิเศษ | - | - |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|------------|--------|
| 6. ระดับ (ต่อ) | | |
| อื่น ๆ | 41 | 21.03 |
| 7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| 1 – 3 ปี | 17 | 8.72 |
| 4 – 6 ปี | 31 | 15.90 |
| 7 – 10 ปี | 26 | 13.33 |
| 11 ปีขึ้นไป | 121 | 62.05 |
| 8. สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ | | |
| นครปฐม 1 | 17 | 8.72 |
| นครปฐม 2 | 17 | 8.72 |
| ราชบุรี | 27 | 13.84 |
| สมุทรสงคราม | 13 | 6.67 |
| ประจวบคีรีขันธ์ | 22 | 11.28 |
| เพชรบุรี | 21 | 10.77 |
| กาญจนบุรี | 32 | 16.41 |
| สุพรรณบุรี | 22 | 11.28 |
| สมุทรสาคร | 24 | 12.31 |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป พบว่า ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราวที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 และเป็นเพศหญิง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67

ด้านอายุ พบว่า ส่วนมากมีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาอายุระหว่าง 31-40ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.64 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 และอายุระหว่าง 20-30 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28

ด้านสถานภาพ พบว่า ส่วนมากมีสถานภาพสมรส จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 54.36 รองลงมาสถานภาพโสด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 36.41 และสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย คิดเป็นร้อยละ 9.23

ด้านระดับการศึกษา พบว่า ส่วนมากมีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 65.13 รองลงมาระดับการศึกษา ปวช.หรือเทียบเท่า จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 14.36 มีระดับการศึกษา ปวส.หรืออนุปริญญา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.82 ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 และอื่นๆ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

ด้านตำแหน่ง พบว่า ส่วนมากมีตำแหน่งเจ้าพนักงานสรรพสามิต จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 24.62 รองลงมาตำแหน่งนักวิชาการสรรพสามิต จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 18.46 ตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 16.92 ตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 ตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.79 ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตำแหน่งลูกจ้างประจำ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.15 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.05 และตำแหน่งนักตรวจสอบภาษี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.54

ด้านระดับ พบว่า ส่วนมากดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาระดับชำนาญงาน จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 29.74 ระดับอื่นๆ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 21.03 ระดับปฏิบัติการ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 และระดับปฏิบัติงาน จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.13

ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนมากมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 62.05 ระยะเวลา 4 - 6 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 15.90 ระยะเวลา 7 - 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 และระยะเวลา 1 - 3 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72

ด้านสังกัด พบว่า ส่วนมากสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่กาญจนบุรี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.41 พื้นที่ราชบุรี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.84 พื้นที่สมุทรสาคร จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 12.31 พื้นที่สุพรรณบุรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28 พื้นที่ประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.28 พื้นที่เพชรบุรี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 10.77 พื้นที่สมุทรสงคราม จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 พื้นที่นครปฐม 1 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72 และสังกัดพื้นที่นครปฐม 2 จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.72



ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ ในสังกัดภาคที่ 7

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่
ในสังกัดภาคที่ 7 โดยภาพรวม

| ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------------------|-------------|-------------|------------|
| ลักษณะนามธรรม | | | |
| ด้านค่านิยม | 3.94 | 0.34 | มาก |
| ด้านความเชื่อ | 3.99 | 0.39 | มาก |
| ลักษณะรูปธรรม | | | |
| ด้านโครงสร้างองค์กร | 3.86 | 0.48 | มาก |
| ด้านจารีตธรรมเนียมปฏิบัติ | 3.94 | 0.45 | มาก |
| เฉลี่ย | 3.93 | 0.33 | มาก |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิต
พื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.33)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรทุกตัวแปรอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านความเชื่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.39) รองลงมา
คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยม ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.34) วัฒนธรรมองค์กรด้านจารีตธรรมเนียม
ปฏิบัติ ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.45) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์กรด้านโครงสร้าง
องค์กร ($\bar{X}=3.86$, S.D. = 0.48)

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นลักษณะนามธรรม

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่
ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านค่านิยม

| ที่ | วัฒนธรรมองค์กร ด้านค่านิยม | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---------------|---|-------------|-------------|------------|
| 1. | ท่านมีความรักและผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี | 4.28 | 0.53 | มาก |
| 2. | ท่านทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายขององค์กร และเสร็จทันเวลา | 4.39 | 0.55 | มาก |
| 3. | ท่านคิดว่างานจัดเก็บรายได้และการปราบปรามการทุจริต เป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ | 4.52 | 0.60 | มากที่สุด |
| 4. | ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ความคาดหวังของหน่วยงาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย | 4.15 | 0.56 | มาก |
| 5. | ผู้ได้บังคับบัญชาที่ดี คือ ผู้ที่ทำงานตามคำสั่ง ผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากข้อโต้แย้ง | 2.97 | 1.07 | ปานกลาง |
| 6. | ท่านมีความเชื่อมั่นผลการปฏิบัติงานของตนและยอมรับ ผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตัวเอง | 4.14 | 0.65 | มาก |
| 7. | การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน สสพ.จะ ต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมและความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการ | 4.45 | 0.67 | มาก |
| 8. | ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถ ตรวจสอบได้ | 4.52 | 0.69 | มากที่สุด |
| 9. | ท่านจะพูดถึงความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมาอยู่เสมอ | 3.03 | 1.06 | ปานกลาง |
| 10. | ท่านมีการแข่งขันในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยเอา ผลงานของตัวเองไปเปรียบเทียบกับผลงานของเพื่อน ร่วมงาน | 3.00 | 1.08 | ปานกลาง |
| เฉลี่ย | | 3.94 | 0.34 | มาก |

จากตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.34)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านค่านิยมที่อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่างานจัดเก็บรายได้และการปราบปรามการทุจริตเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.60) ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ ($\bar{X} = 4.52$, S.D.=0.69) รองลงมา วัฒนธรรมองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน สสพ.จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนร่วมและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.67) ท่านทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรและเสร็จทันเวลา ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) และวัฒนธรรมองค์กรที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง อันดับสุดท้าย คือ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ดี คือ ผู้ที่ทำงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากข้อโต้แย้ง ($\bar{X} = 2.97$, S.D. = 1.07) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านความเชื่อ

| ที่ | วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเชื่อ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|---------|
| 1. | ท่านคิดว่าถ้าบุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาการปฏิบัติงานจะทำให้หน่วยงานของท่านพัฒนาไปด้วย | 4.29 | 0.61 | มาก |
| 2. | ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีม จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ | 4.41 | 0.76 | มาก |
| 3. | ท่านเชื่อว่าการพัฒนาองค์กรจำเป็นที่จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและร่วมทำงานในสิ่งที่ท้าทาย | 4.28 | 0.62 | มาก |
| 4. | ท่านเชื่อว่าการมีอิสระในการทำงาน จะทำให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงานมากขึ้น | 4.23 | 0.58 | มาก |
| 5. | ท่านเชื่อว่าการบริหารของสำนักงาน สสพ.สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้เป็นอย่างดี | 3.48 | 0.93 | ปานกลาง |
| 6. | ผู้บริหารรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติเสมอ | 3.28 | 1.02 | ปานกลาง |

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

| ที่ | วัฒนธรรมองค์กร ด้านความเชื่อ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-------------|-------------|------------|
| 7. | บุคลากรส่วนใหญ่มีความเชื่อว่าความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บังคับบัญชาจะเป็น แบบอย่างในการพัฒนางานของตนเอง | 3.75 | 0.79 | มาก |
| 8. | การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจาก ความรู้ความสามารถและความถนัดเป็นสำคัญ | 3.73 | 0.79 | มาก |
| 9. | การตั้งใจทำงาน ขยันทำงาน อาจไม่ได้รับผลตอบแทน เป็นความก้าวหน้าในการทำงาน | 4.04 | 0.89 | มาก |
| 10. | ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทพลังงาน พลังใจในการทำงานให้กับ องค์กรอย่างเต็มที่เพื่อนำองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล | 4.43 | 0.54 | มาก |
| | เฉลี่ย | 3.99 | 0.39 | มาก |

จากตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความเชื่ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.39)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านความเชื่อที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก 3 อันดับแรก คือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทพลังงาน พลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อนำองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.54) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีม จะทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.76) ท่านคิดว่าถ้าบุคลากรในหน่วยงานได้พัฒนาการปฏิบัติงานจะทำให้หน่วยงานของท่านพัฒนาไปด้วย ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.61) และวัฒนธรรมองค์กรด้านความเชื่อที่มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางอันดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติเสมอ ($\bar{X} = 3.28$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเรื่องค่านิยมในการทำงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| ที่ | ข้อเสนอแนะ ค่านิยมในการทำงาน | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
|-----|--|----------------|--------------|
| 1. | เจ้าหน้าที่สรรพสามิตจะต้องทำงานแบบมืออาชีพในการบริหารโครงการกิจกรรมและวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด | 195 (100.0) | - (-) |
| 2. | ควรมองวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของเจ้าหน้าที่สรรพสามิต | 183 (93.80) | 12 (6.2๐) |
| 3. | เจ้าหน้าที่สรรพสามิตจะต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการทำภารกิจให้แล้วเสร็จลุล่วงไป | 185 (94.90) | 10 (5.10) |
| 4. | การทำงานตามแผนงาน/โครงการจะต้องทำการประเมินผลลัพธ์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัดเสมอ | 179 (91.80) | 16 (8.20) |
| 5. | ควรมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้กับตัวเองด้วยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน | 185 (94.90) | 10 (5.10) |

จากตารางที่ 4.5 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ข้อเสนอแนะค่านิยมในการทำงานของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ในเรื่องเจ้าหน้าที่สรรพสามิตจะต้องทำงานแบบมืออาชีพในการบริหารโครงการกิจกรรมและวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 100.0 เจ้าหน้าที่สรรพสามิตจะต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการทำภารกิจให้แล้วเสร็จลุล่วงไป อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 ไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ควรมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้กับตัวเองด้วยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 94.90 ไม่เห็นด้วย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ควรมองวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเป็นสิ่งท้าทายความสามารถของเจ้าหน้าที่สรรพสามิต อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 ไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 และการทำงานตามแผนงาน/โครงการจะต้องทำการประเมินผลลัพธ์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัดเสมออยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 91.80 ไม่เห็นด้วย จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเรื่องความเชื่อในการทำงานของสำนักงาน สรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| ที่ | ข้อเสนอแนะ ความเชื่อในการทำงาน | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
|-----|--|----------------|---------------|
| 1. | เจ้าหน้าที่ สสพ.ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบตัวหรือรอบรู้ทุกๆ อย่างได้ | 172 (88.20) | 23 (11.80) |
| 2. | ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชนหรือหน่วยงานอื่นหรือรัฐบาล | 183 (93.80) | 12 (6.20) |
| 3. | การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน | 178 (91.30) | 17 (8.70) |
| 4. | เจ้าหน้าที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริการได้อย่างเข้มแข็งและจงใจให้ทุกคนเห็นเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อผลงานขององค์กรและสร้างการมีจิตบริการที่นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล | 184 (94.40) | 11 (5.60) |
| 5. | การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง | 184 (94.40) | 11 (5.60) |

จากตารางที่ 4.6 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ความเชื่อในการทำงานของสำนักงาน สรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ในเรื่องเจ้าหน้าที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริการได้อย่างเข้มแข็งและจงใจให้ทุกคนเห็นเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อผลงานขององค์กรและสร้างการมีจิตบริการที่นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40 ไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยทำให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 184 คน คิดเป็นร้อยละ 94.40 และไม่เห็นด้วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 5.60 ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชนหรือหน่วยงานอื่นหรือรัฐบาล อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 93.80 ไม่เห็นด้วย จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 6.20 การทำงาน ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 91.30 ไม่เห็นด้วย จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.70 และเจ้าหน้าที่ สสพ.ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบตัวหรือรอบรู้ทุก ๆ อย่างได้ อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 ไม่เห็นด้วยจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 11.80

2. ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นลักษณะรูปธรรม

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านโครงสร้างองค์กร

| ที่ | วัฒนธรรมองค์กร ด้านโครงสร้างองค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|---|-------------|-------------|------------|
| 1. | การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สสพ.จะทำงานตามสายบังคับบัญชาโดยไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกัน | 3.80 | 0.88 | มาก |
| 2. | หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย | 3.48 | 1.06 | ปานกลาง |
| 3. | หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกำหนดการส่งงาน การรายงานผลหรืออื่นๆ ที่แน่นอนชัดเจน | 4.21 | 0.74 | มาก |
| 4. | ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา | 3.57 | 0.88 | มาก |
| 5. | ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสั่งข้ามสายงานอยู่บ่อยครั้ง | 3.51 | 1.07 | มาก |
| 6. | ท่านยึดและให้ความสำคัญต่อสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด | 4.03 | 0.72 | มาก |
| 7. | หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติตามระดับตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน | 4.14 | 0.79 | มาก |
| 8. | หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงาน เอกสาร คู่มือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เป็นระบบ ระเบียบ | 4.16 | 0.88 | มาก |
| | เฉลี่ย | 3.86 | 0.48 | มาก |

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.48)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านโครงสร้างองค์กรอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกำหนดการส่งงาน การรายงานผลหรืออื่นๆ ที่แน่นอนชัดเจน ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการจัดระบบงาน เอกสาร คู่มือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้อย่างชัดเจน เป็นระบบ ระเบียบ ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.88)

หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติตามระดับตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.79) และโครงสร้างองค์กรที่อยู่ในระดับปานกลางอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.06)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านจริยธรรมนิยมปฏิบัติ

| ที่ | วัฒนธรรมองค์กร ด้านจริยธรรมนิยมปฏิบัติ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-------------|-------------|------------|
| 1. | การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สสพ.จะยึดระเบียบแบบแผนที่ได้รับการสืบสานจากบุคลากรในองค์กรยุคก่อนต่อเนื่องกันมา | 3.96 | 0.90 | มาก |
| 2. | ท่านยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส | 4.29 | 0.81 | มาก |
| 3. | วันครบรอบการก่อตั้งกรมสรรพสามิต ถือเป็นวันสำคัญที่กระตุ้นเตือนให้สมาชิกรุ่นหลังเกิดความภาคภูมิใจในงาน | 3.95 | 0.68 | มาก |
| 4. | การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีวินัยในการปฏิบัติงาน | 3.76 | 0.85 | มาก |
| 5. | การแต่งกายที่เป็นสีของกรมสรรพสามิตเป็นการแสดงออกถึงเอกลักษณ์ของสำนักงาน สสพ. | 4.17 | 0.65 | มาก |
| 6. | ตราสัญลักษณ์ “นกควายกั๊ก” เป็นเครื่องหมายประจำกระทรวงที่ทำให้บุคลากรในสำนักงาน สสพ.รวมเป็นหนึ่งเดียว | 4.01 | 0.66 | มาก |
| 7. | บรรยากาศในองค์กรของสำนักงาน สสพ.เป็นรูปแบบครอบครัว คือ มีความรู้สึกอบอุ่น พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันและเดินไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน | 3.65 | 0.86 | มาก |
| 8. | การเลี้ยงส่งและต้อนรับข้าราชการที่โยกย้ายเป็นธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติเสมอ | 3.73 | 0.95 | มาก |
| | เฉลี่ย | 3.94 | 0.45 | มาก |

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านจริยธรรมนิยมปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.45)

เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านจริยธรรมนิยมปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ท่านยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.81) รองลงมา คือ การแต่งกายที่เป็นสีของกรมสรรพสามิตเป็นการแสดงออกถึงเอกลักษณ์ของสำนักงาน สสพ. ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.65) และตราสัญลักษณ์ “นกวาฬภักย์” เป็นเครื่องหมายประจำกระทรวงที่ทำให้บุคลากรในสำนักงาน สสพ.รวมเป็นหนึ่งเดียว ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.66)

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเรื่องโครงสร้างองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| ที่ | ข้อเสนอแนะ โครงสร้างองค์กร | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
|-----|--|----------------|---------------|
| 1. | เจ้าหน้าที่ สสพ.ทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของงานตามเป้าหมายมากกว่าขั้นตอนของงานที่กำหนดไว้ | 168 (86.20) | 27 (13.80) |
| 2. | ควรมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่สามารถยืดหยุ่นได้ ซึ่งจะเอื้อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ | 180 (92.30) | 15 (7.70) |
| 3. | เจ้าหน้าที่ สสพ.จะต้องมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบ | 176 (90.30) | 19 (9.70) |
| 4. | ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว | 187 (95.90) | 8 (4.10) |
| 5. | ควรมีสายงานการบังคับบัญชาที่สั้นกะทัดรัด การประสานงานหรือสั่งการสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว | 191 (97.90) | 4 (2.10) |

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ พบว่า โครงสร้างองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ในเรื่องควรมีสายงานการบังคับบัญชาที่สั้นกะทัดรัด การประสานงานหรือสั่งการสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 97.90 และไม่เห็นด้วย จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.10 ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับ

หน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 95.90 ไม่เห็นด้วยจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ควรมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่สามารถยืดหยุ่นได้ ซึ่งจะเอื้อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 92.30 ไม่เห็นด้วย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.70 เจ้าหน้าที่ สสพ.จะต้องมีอิสระในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 ไม่เห็นด้วย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 และเจ้าหน้าที่ สสพ.ทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของงานตามเป้าหมายมากกว่าขั้นตอนของงานที่กำหนดไว้อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 86.20 ไม่เห็นด้วย จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.80

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะเรื่องจารีตธรรมเนียมปฏิบัติของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| ที่ | ข้อเสนอแนะ จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ | เห็นด้วย | ไม่เห็นด้วย |
|-----|--|----------------|---------------|
| 1. | ควรจัดกิจกรรม “การคัดเลือกข้าราชการผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ดีเด่นประจำปี” เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างพลังในการทำงานให้แก่บุคลากร | 175 (89.70) | 20 (10.30) |
| 2. | การพิจารณาความคิดเห็นความชอบในรูปแบบ “ทีมงาน” จะสามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายของระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 181 (92.80) | 14 (7.20) |
| 3. | การจัดกิจกรรมประกวดผลงานการจัดเก็บรายได้เป็นสิ่งบ่งชี้ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ | 155 (79.50) | 40 (20.50) |
| 4. | การส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี เช่น การแข่งขันกีฬาเจ้าหน้าที่ของกรมสรรพสามิตจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน | 176 (90.30) | 19 (9.70) |

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์ พบว่า จารีตธรรมเนียมปฏิบัติของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 เรียงตามลำดับ ได้แก่ ในเรื่องการพิจารณาความคิดเห็นความชอบในรูปแบบ “ทีมงาน” จะสามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายของระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับเห็น

ด้วย จำนวน 181 คน คิดเป็นร้อยละ 92.80 ไม่เห็นด้วย จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.20 การส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี เช่น การแข่งขันกีฬาเจ้าหน้าที่ของกรมสรรพสามิตจะช่วยให้บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 90.30 และไม่เห็นด้วย จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.70 ควรจัดกิจกรรม “การคัดเลือกข้าราชการผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ดีเด่นประจำปี” เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างพลังในการทำงานให้แก่บุคลากรอยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 175 คน คิดเป็นร้อยละ 89.70 ไม่เห็นด้วย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 และการจัดกิจกรรมประกวดผลงานการจัดเก็บรายได้เป็นสิ่งบ่งชี้ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับเห็นด้วย จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 79.50 ไม่เห็นด้วย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 20.50

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| ตัวแปรระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|---|-------------|-------------|------------|
| เป้าหมายที่กำหนด | | | |
| ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | 4.13 | 0.67 | มาก |
| ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ | 3.93 | 0.52 | มาก |
| ระบบการประเมินผล | | | |
| ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) | 3.95 | 0.50 | มาก |
| ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน | 3.95 | 0.62 | มาก |
| เฉลี่ย | 3.99 | 0.64 | มาก |

จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.64)

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ทุกตัวแปร อยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ระบบการบริหาร

มุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.50) ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.95$ ฤทธิ์) และตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน สรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย ขององค์กร

| ที่ | ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-------------|-------------|------------|
| 1. | ท่านรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของหน่วยงาน อย่างชัดเจน | 4.01 | 0.53 | มาก |
| 2. | ท่านรู้ทิศทางของหน่วยงานว่าคาดหวังสิ่งใดในอนาคต | 3.95 | 0.64 | มาก |
| 3. | การจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตและการป้องกันการ กระทำผิดเป็นงานที่หน่วยงานต้องรับผิดชอบโดยตรง | 4.45 | 0.57 | มาก |
| 4. | การบริหารงานแบบองค์กรพลวัต โดยใช้หลัก ธรรมาภิบาลจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานบรรลุ เป้าหมายได้ | 4.22 | 0.66 | มาก |
| 5. | การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานจะต้องสอดคล้อง กับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย | 4.13 | 0.54 | มาก |
| 6. | การเสริมสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคมและ สิ่งแวดล้อมเป็นหน้าที่ที่ท่านจะต้องดำเนินการให้บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด | 3.97 | 0.64 | มาก |
| 7. | เจ้าหน้าที่ สสพ.จะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญ ด้านการจัดเก็บภาษีหรือการป้องกันปราบปรามผู้กระทำผิด ตาม พรบ.สรรพสามิต | 4.17 | 0.53 | มาก |
| | เฉลี่ย | 4.13 | 0.67 | มาก |

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.67)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กรอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตและการป้องกันการกระทำผิดเป็นงานที่หน่วยงานต้องรับผิดชอบโดยตรง ($\bar{X} = 4.45$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ การบริหารงานแบบองค์กรพลวัตร โดยใช้หลักธรรมาภิบาลจะทำให้บุคลากรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.66) และเจ้าหน้าที่ สสพ.จะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญด้านการจัดเก็บภาษีหรือการป้องกันปราบปรามผู้กระทำผิดตาม พรบ.สรรพสามิต ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.53)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์

| ที่ | ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|-------|
| 1. | หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานประจำปี และสามารถปฏิบัติงานตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 | 4.00 | 0.64 | มาก |
| 2. | หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีทุกปี | 4.19 | 0.66 | มาก |
| 3. | สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตและปราบปรามการกระทำผิดเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 4.31 | 0.72 | มาก |
| 4. | หน่วยงานสามารถลดทรัพยากรทางการบริหารและงบประมาณได้โดยไม่กระทบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้ | 3.69 | 0.79 | มาก |
| 5. | หน่วยงานมีการนำข้อมูลพื้นฐานของแต่ละพื้นที่ไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาการจัดเก็บรายได้และการปราบปรามผู้กระทำผิด | 4.02 | 0.74 | มาก |

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

| ที่ | ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านผลผลิตและผลลัพธ์ | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-----------|------|---------|
| 6. | หน่วยงานมีระบบงานและ IT ที่ทันสมัยเทียบเท่ากับ หน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ | 3.33 | 1.12 | ปานกลาง |
| 7. | หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการได้อย่างมี ประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล | 3.97 | 0.71 | มาก |
| | เฉลี่ย | 3.93 | 0.52 | มาก |

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.52)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตและปราบปรามการกระทำผิดเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.72) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษีทุกปี ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.66) หน่วยงานมีการนำข้อมูลพื้นฐานของแต่ละพื้นที่ไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาการจัดเก็บรายได้และการปราบปรามผู้กระทำผิด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.74) และระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านผลผลิตและผลลัพธ์อยู่ในระดับปานกลางอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานมีระบบงานและ IT ที่ทันสมัยเทียบเท่ากับหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.12)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน
สรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)

| ที่ | ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-------------|-------------|------------|
| 1. | ท่านรู้และเข้าใจความหมายและเป้าหมายของตัวชี้วัดผล การดำเนินงานหลักเป็นอย่างดี | 3.98 | 0.61 | มาก |
| 2. | ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสามารถวัดผลการปฏิบัติงานของ ท่านได้อย่างเป็นรูปธรรม | 3.99 | 0.71 | มาก |
| 3. | ผลการปฏิบัติงานที่วัดได้จากตัวชี้วัดสามารถแสดงถึง ภารกิจที่หน่วยงานของท่านจะต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของ เป้าหมายที่กำหนด | 4.08 | 0.66 | มาก |
| 4. | ท่านคิดว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเป็นมาตรฐานการ ปฏิบัติงานของท่าน | 3.92 | 0.70 | มาก |
| 5. | ตัวชี้วัดสามารถวัดผลการปฏิบัติงานของท่านได้ภายใน ระยะเวลาที่กำหนด | 4.05 | 0.64 | มาก |
| 6. | ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดสามารถ ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี | 3.82 | 0.62 | มาก |
| 7. | หน่วยงาน/องค์กรภายนอกมีความชื่นชมและเชื่อถือใน ผลผลิตของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี | 3.84 | 0.79 | มาก |
| | เฉลี่ย | 3.95 | 0.50 | มาก |

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน
สรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.50)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่
ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตาม
ค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ ผลการปฏิบัติงานที่วัดได้จากตัวชี้วัดสามารถแสดงถึงภารกิจที่หน่วยงานของ
ท่านจะต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของเป้าหมายที่กำหนด ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ ตัวชี้วัด
สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของท่านได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.64)

และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานสามารถวัดผลการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเป็นรูปธรรม
($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.71)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงาน
สรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน

| ที่ | ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน | \bar{X} | S.D. | ระดับ |
|-----|--|-------------|-------------|------------|
| 1. | การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีการมอบหมายให้มี บุคคลหรือคณะบุคคลติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามเป้าหมายชี้วัด โดยจัดเป็นขั้นตอนและกำหนด ระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน | 4.07 | 0.77 | มาก |
| 2. | หน่วยงานของท่านจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานจริง เปรียบเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดได้อย่างเหมาะสม | 4.02 | 0.75 | มาก |
| 3. | จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านทราบผลการ ปฏิบัติงานของท่านว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด | 3.98 | 0.68 | มาก |
| 4. | หน่วยงานของท่านจัดให้มีการทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และให้รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่าง เหมาะสมและสม่ำเสมอ | 3.99 | 0.71 | มาก |
| 5. | หน่วยงานของท่านได้มีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานของท่านตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบและช่วยแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม | 3.85 | 0.73 | มาก |
| 6. | หน่วยงานของท่านมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลการ ปฏิบัติงานมาวิเคราะห์หาสาเหตุการปฏิบัติงานที่ต่ำหรือ สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด | 3.86 | 0.68 | มาก |
| 7. | หน่วยงานของท่านได้มีการนำผลจากการวัดและ ประเมินผลความก้าวหน้าของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร | 3.86 | 0.69 | มาก |
| | เฉลี่ย | 3.95 | 0.62 | มาก |

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านการวัดผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.62$)

เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก คือ การประเมินผลการปฏิบัติงานได้มีการมอบหมายให้มีบุคคลหรือคณะบุคคลติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายชี้วัดโดยจัดเป็นขั้นตอนและกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.02, S.D. = 0.75$) และหน่วยงานของท่านจัดให้มีการทำรายงานผลการปฏิบัติงานและให้รายงานผลการปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.71$)

ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 เป็นการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 กับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 แสดงดังตารางที่ 4.16 – 4.19

ตารางที่ 4.16 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| สหสัมพันธ์ระหว่าง | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|--|-------------------------------|-------------------|
| วัฒนธรรมองค์กร * ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ | .628** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = .628$) กับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|---|-------------------------------|-------------------|
| ค่านิยม * วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | .407* | ปานกลาง |
| ค่านิยม * ผลผลิตและผลลัพธ์ | .123 | ต่ำ |
| ค่านิยม * ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) | .207** | ต่ำ |
| ค่านิยม * การวัดผลการปฏิบัติงาน | .224** | ต่ำ |
| ความเชื่อ * วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | .459** | ปานกลาง |
| ความเชื่อ * ผลผลิตและผลลัพธ์ | .257** | ต่ำ |
| ความเชื่อ * ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) | .274** | ต่ำ |
| ความเชื่อ * การวัดผลการปฏิบัติงาน | .323** | ปานกลาง |
| โครงสร้างองค์กร * วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | .480** | ปานกลาง |
| โครงสร้างองค์กร * ผลผลิตและผลลัพธ์ | .430** | ปานกลาง |
| โครงสร้างองค์กร * ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) | .457** | ปานกลาง |
| โครงสร้างองค์กร * การวัดผลการปฏิบัติงาน | .623** | ปานกลาง |
| จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ * วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | .547** | ปานกลาง |
| จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ * ผลผลิตและผลลัพธ์ | .577** | ปานกลาง |
| จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ * ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) | .607** | ปานกลาง |
| จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ * การวัดผลการปฏิบัติงาน | .501** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ด้านค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .407$) ค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับผลผลิตและผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .123$) ค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .207$) ค่านิยมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการวัดผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .224$)

ด้านความเชื่อ พบว่า ความเชื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .459$) ความเชื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับผลผลิตและผลลัพธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .257$) ความเชื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .274$) ความเชื่อมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับการวัดผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .323$)

ด้านโครงสร้างองค์กร พบว่า โครงสร้างองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับตัวแปรระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ($r = .480$) ผลผลิตและผลลัพธ์ ($r = .430$) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ($r = .457$) การวัดผลการปฏิบัติงาน ($r = .623$)

ด้านจริยธรรมนิยมปฏิบัติ พบว่า จริยธรรมนิยมปฏิบัติมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง กับตัวแปรระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร ($r = .547$) ผลผลิตและผลลัพธ์ ($r = .577$) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) ($r = .607$) การวัดผลการปฏิบัติงาน ($r = .501$)



ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับตัวแปรระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความ สัมพันธ์ |
|--|--------------------------------------|-----------------------|
| วัฒนธรรมองค์กร * วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย | 0.618** | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์กร * ผลผลิตและผลลัพธ์ | 0.474** | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์กร * ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) | 0.522** | ปานกลาง |
| วัฒนธรรมองค์กร * การวัดผลการปฏิบัติงาน | 0.566** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์ พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับตัวแปรระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ทั้ง 4 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสามารถเรียงลำดับความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ มากที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมาย ($r = .618$) รองลงมา คือ ด้านการวัดผลการปฏิบัติงาน ($r = .566$) ด้านตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ($r = .522$) และด้านผลผลิตและผลลัพธ์ ($r = .474$)

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

| สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | ระดับความสัมพันธ์ |
|--|-------------------------------|-------------------|
| ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ * ค่านิยม | 0.263** | ต่ำ |
| ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ * ความเชื่อ | 0.370** | ปานกลาง |
| ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ * โครงสร้างองค์กร | 0.586** | ปานกลาง |
| ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ * จริตธรรมเนียมปฏิบัติ | 0.645** | ปานกลาง |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์ พบว่า ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 จำนวน 3 ตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านจริตธรรมเนียมปฏิบัติ ($r = .645$) รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กร ($r = .586$) และด้านความเชื่อ ($r = .370$) สำหรับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ ค่านิยม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .263$)