

## บรรณานุกรม

- กรมชลประทาน. (2546). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. กรุงเทพฯ: กรมชลประทาน.
- กรมสรรพสามิต. (2551). โครงสร้างอัตราค่าตั้งและหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานต่าง ๆ กรมสรรพสามิต พ.ศ.2552. กรุงเทพฯ: กรมสรรพสามิต.
- กรมสรรพสามิต. (2552). รายงานประจำปี งบประมาณ 2552. กรุงเทพฯ: กรมสรรพสามิต.
- \_\_\_\_\_. (2553). โครงสร้างอัตราค่าตั้งเกี่ยวกับกรมสรรพสามิต. ค้นเมื่อ พฤศจิกายน 2, 2553 จาก <http://www.excise.go.th>.
- กรีซ สืบสนธิ์. (2538). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติ บุญนาถ. (2538). วัฒนธรรมองค์กรเปลี่ยนได้หรือไม่. Hand On 7, 8 (สิงหาคม).
- เกรียงศักดิ์ เขียวขิง. (2544). การจัดการและการพัฒนาองค์กร: คุณลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ทองใบ สุกชารี. (2548). ทฤษฎีองค์กร: วิเคราะห์ แนวความคิด ทฤษฎีและการประยุกต์. อุบลราชธานี: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2535). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- \_\_\_\_\_. (2535). องค์กรและการบริหาร. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิรมล กิติกุล. (2546). องค์กรและการจัดการ, กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิวัต โชติวงษ์. (2546). เครื่องมือและแนวคิด ทางการบริหาร จัดการเชิงกลยุทธ์, กรุงเทพฯ: บริษัท รอยัลเพรส แอนด์ แพค จำกัด.
- ประคอง วรรณสุด. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ: ด้านสุขภาพการพิมพ์.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2542). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เมธินี จิตติขานนท์ (2547, ตุลาคม). การบริหารงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์. เอกสารเสนอต่อที่ประชุมของวิทยาลัยการปกครองม กรุงเทพฯ.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์กร (Organizational Behavior). กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วันทนา กอวัฒนสกุล. (2539). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นมาใหม่ เพิ่มผลผลิต 34,4 (ก.ค.-ส.ค.

2539). [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].

วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2541). องค์กรและการจัดการ. กรุงเทพฯ: แมสพับลิชซิ่ง.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2542). การบริหาร: หลักการ ทฤษฎี และประเด็นการศึกษา. กรุงเทพฯ:  
ทิพย์วิสุทธิ์.

ศักดา ศรีนิเวศน์. (2546). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์. [แผ่นพับ]. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2538). การออกแบบการวิจัย. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชาชน จำกัด.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์, สมชาย หิรัญภิตติ และสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์. (2545). ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ:  
ธรรมสาร.

สมใจ ลักษณะ. (2543). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.

สมยศ นาวิการ. (2546). การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจเทรคดิง.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2546). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย.

สุนทร วงศ์ไวยสุวรรณ. (2540). วัฒนธรรมองค์การ แนวคิด งานวิจัย และประสบการณ์.

กรุงเทพฯ: โฟร์เพช.

สุนันทา เลานันท์. (2544). การพัฒนาองค์การ. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊กสโตร์.

สุพานี สฤกษ์วานิช. (2549). วัฒนธรรมองค์การ: ควรเลือกให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: ดี.ดี.บุ๊กสโตร์.

สุวิมล ศิริกานันท์. (2546). การใช้สถิติในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์: แนวทางสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการไทย, สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2541).

การปฏิรูประบบราชการไทย: ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ:  
กราฟฟิคฟอรัม (ไทยแลนด์).

\_\_\_\_\_. (2543). Good Governance: การบริการกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี. กรุงเทพฯ:  
วัชรินทร์การพิมพ์.

\_\_\_\_\_. (2543). เอกสารสมุดปกขาว : ก้าวต่อไปของการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ:  
กราฟฟิคฟอรัม (ไทยแลนด์).

\_\_\_\_\_. (2544). การปฏิรูประบบราชการไทย: รัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์. กรุงเทพฯ:  
ฟิสิกส์เซ็นเตอร์.

\_\_\_\_\_. (2545). การปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคฟอรัม (ไทยแลนด์).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2545). การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ คืออะไร?. ค้นเมื่อ

กันยายน 22, 2553, จาก: <http://www.ocsc.go.th/homepage/Page6/rbmth.htm>.

อมรา พงศาพิชญ์. (2537). วัฒนธรรม ศาสนาและชาติพันธุ์: วิเคราะห์สังคมไทยแบบมานุษยวิทยา.

กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อริยา อาจละสุทธิ. (2551). นวัตกรรมกรรมการบริหาร: การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในระบบราชการ

ตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่. ค้นเมื่อ ตุลาคม 30, 2553, จาก

<http://www.gspa.ru.ac.th/downloads/doc/d024.doc>.

### วิทยานิพนธ์

จิตพล กีนสี. (2543). การศึกษารูปแบบวัฒนธรรมองค์การของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก. ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจ บัณฑิตย.

ชานินทร์ สุวงศ์วาร. (2541). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพในงานบริการส่วนหน้าของโรงแรม เขตกรุงเทพมหานครตามการรับรู้ของหัวหน้างาน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พวงทิพย์ มั่งคั่ง. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 12. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. (2551). วัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลขององค์การราชการ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

พุทธิรักษ์ ภาวัง. (2548). วัฒนธรรมองค์การกับการดำเนินงานปฏิรูประบบสุขภาพของสำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการส่งเสริม สุขภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

มาลินี เคห์หุ้ม. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับระบบบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ : กรณีศึกษาสำนักงานพัฒนาชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา บัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วรรณช เนตรพิศาลนิช. (2538). การศึกษาวัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลรัฐบาล กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- วีรพล จักษ์ตรีมงคล. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานฝ่ายครุภัณฑ์ บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ สนามบินดอนเมือง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สาทร ภูริโสภณ. (2549). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ บัวจัน. (2543). วัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัยศิลปากร ตามทัศนะของข้าราชการ. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

### Books

- Alvesson, M. (1992). **Cultural Perspectives on Organization**. Cambridge, M.A: Cambridge University.
- Anderson, Judith A. (2000). **Explanatory Roles of Mission and Culture : Organizational Effectiveness in Tennessee's Community Colleges**. Dissertation, Ed.D. (Higher and Adult Education).
- Barnett, T.L. (1997). **The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Personal Work Life on Job Satisfaction and Career Commitment of Student Affairs Middle Managers**. Doctoral Dissertation, Department of Higher Education, Graduate School Claremont Graduate University.
- Cook , R.A.,Rousseau, D.M. (1988). **Behavioral norms and expectations: A Quantitative Approach to the assessment of organizational culture. Group and Organizational Studies**.
- Daft Richard L. (1992). **Organization Theory and Design**. 4<sup>th</sup> ed., Singapore: West Publishing.
- \_\_\_\_\_. (1998). **Organization Theory and Design**. 6<sup>th</sup> ed., Ohio: South-Western College Publishing.
- \_\_\_\_\_. (1999). **Organization Theory and Design**. 6<sup>th</sup> ed., Ohio: South-Western College Publishing.

- Daft Richard L. (2002). **The Leadership experience**. Ohio: South-Western College Publishing.
- Gareth Jones and Rob Goffee, quoting in Stephen P. Robbins. . (2001). **Organizational Behavior**.  
New Jersey: Prentive –Hall.
- Guillemette, E.J. (1992). **Organizational Culture, Commitment and Effectiveness: An Empirical investigation in a Hospital Setting**. [n.d.] : Nova University.
- Handy, C. (1999). *Understanding organizations*. London: Penguin.
- Hodge B.J., William P. Anthony and Lawrence M. Gales. (1996). **Organization Theory : A Strategic Approach**. 5<sup>th</sup> ed. New Jersey: Prentice Hall.
- Judith R. Gordon and associates. (1990). **Management and Organizational Behavior**.  
Massachusehs: Allyn and Bacon.
- Jones, Gareth R. (1995). **Organization Theory : Text and Cases**. Mass: Addison-Wesley.
- Kim S. Cameron and Robert E. Quinn. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture**, New York: Addison – Wesley Publishing Company.
- Linda Smircich and Marta B. Calas. (1987). **Organizational Culture: A Critical Assessment**.  
Handbook of Organizational Communication: An interdisciplinary Perspective.  
Newbury Park : CA : SAGE.
- Pascale, R.T., & Athos, A.G. (1981). **The Art of James Management**. New York : Simon and Schister, M.W.
- Patterson, Suzannah A. (1999). **Organizational Culture and Performance in Academia**. (Online).  
Available: DAI-A 59/07 : 2739. <http://wwwlib.umi.com/dissertations/fullcit/9840839>.
- Quinn, E. Robert and Jonh, Rohrbaugh. (1999). **Diagnosing and Changing Organizational Culture**. New York: Addison-Wosley Publishing.
- R.A. Cooke and J. L. Szmalsky Robert Kreiter. (2002). **Organizational Behavior**. 2<sup>nd</sup> ed. New York:  
McGraw – Hill
- Schein, H. (1992). **Organization Culture and Leadership**. 2<sup>nd</sup> ed. San Francisco : Jossey – Bass.
- Schermerhorn John R. Jr., James G. Hunt and Richard N. Osborn. (1997). **Organizational Behavior**. 6<sup>th</sup> ed. New York: John Wiley & Son.
- Schermerhorn, R. (1997). **Management**. 6<sup>th</sup> ed. New York: John wiley and sons.
- Smircich. (1985). **“Is the Concept of Culture a paradigm for Understanding Organizational and Ourselves?” in Organizational Culture**. Newbury Park, CA: SAGE.

- Steinman, M.E. (1988). **Consonance and dissonance between organization culture and nursing's occupational culture in three hospitals.** [n.d.].
- Robbins Stephen P. and Neil Barnwell. (1994). **Organization Theory in Australia.** 2<sup>nd</sup> ed. New York: Prentice Hall.
- Robbins Stephen P. and Mary Coulter. (2550). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร** (แปลจาก **Management** โดย วิรัช สงวนวงษ์วาน) กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น.
- Thomas J. Sergiovanni and Robert J. Starrett. (1988). **Supervision Human Perspectives.** 4<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Vijay Sathe. (1985). **Culture and Related Corporate Realities.** Homewood, Illinois: Richard D. Irwin.
- William J. Fillmore (1990). **A Pragmatic Framework for Understanding and Managing Corporat Culture.** Ph.D Dissertation, The Union Institute, 1990.

ภาคผนวก

**ภาคผนวก ก**

หนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

## รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการแนะนำ ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือเพื่อทำวิทยานิพนธ์

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรุณรัตน์ ชินวรรณ  
อาจารย์ประจำ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
2. ดร.สิทธิชัย อนันต์รังสี  
อาจารย์ประจำ คณะคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
3. นายมนตรี วรรณทรัพย์  
ผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท ไพรม์แพ็คเกจจิง จำกัด จังหวัดเพชรบุรี

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๕(๑)/๖๐๒๐



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ตำบลนาุ้ง อำเภอเมือง  
จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณรัตน์ ชินวรรณ

ด้วยบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๗ ปัจจุบันมีนักศึกษารุ่นที่ ๕ อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของวิทยานิพนธ์ซึ่งมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาวชนิษฐา แผลอรุณี	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ในสังกัดภาคที่ ๗	ประธานที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อรุณรัตน์ ชินวรรณ)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณะวิทยาการจัดการ

โทร.๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕, โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕

ที่ ศร ๐๕๕๕.๑๕(๑)/๖๐๒๐



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ตำบลนาไร่ อำเภอมือง  
จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน อาจารย์ ดร.สิทธิชัย อนันต์รังสี

ด้วยบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๗ ปัจจุบันมีนักศึกษารุ่นที่ ๕ อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของวิทยานิพนธ์ซึ่งมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาวนิษฐา แออร์รัฐ	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ในสังกัดภาคที่ ๑	ประธานที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ไพโรจน์ ปิยะวงค์วัฒนา

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์ ศรีวรรณารถ)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณะวิทยาการจัดการ

โทร.๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕, โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๑๕(๑)/๖๐๒๐



คณะวิทยาการจัดการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี  
ตำบลนาไร่ อำเภอมือง  
จังหวัดเพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๓๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๓

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เรียน นายมนตรี วรรณทรัพย์

ด้วยบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป มาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๗ ปัจจุบันมีนักศึกษารุ่นที่ ๕ อยู่ในระหว่างทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการบัณฑิตศึกษา คณะวิทยาการจัดการเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของวิทยานิพนธ์ซึ่งมีหัวข้อและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
นางสาวชนิษฐา แก่ธรรมรัฐ	ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ในสังกัดภาคที่ ๗	ประธานที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. ไพโรจน์ ปิยะวงค์วัฒนา

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นรินทร์ ศรีวรรณารด)

คณบดีคณะวิทยาการจัดการ

สำนักงานคณะวิทยาการจัดการ

โทร. ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕, โทรสาร ๐-๓๒๔๕-๓๒๖๕

ภาคผนวก ข

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ  
สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7  
คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถาม

### 1. วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7
- 2) เพื่อศึกษาการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7

### 2. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

- 1) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับ आयงาน และหน่วยงานที่สังกัด
- 2) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นนามธรรม ได้แก่ ค่านิยม และความเชื่อ และวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นรูปธรรม ได้แก่ โครงสร้าง และขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7
- 3) เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ซึ่งประกอบด้วยเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของหน่วยงาน และผลผลิตและผลลัพธ์ที่กำหนด และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก และการวัดผลการปฏิบัติงาน

### 3. ในการตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้อง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อส่วนรวมได้มากที่สุด และขอรับรองว่าข้อมูลของท่านจะไม่ถูกเปิดเผยแต่อย่างใด

\*\*\*ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม\*\*\*

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวทั่วไป

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย “✓” ลงใน [ ] หรือ เติมข้อความลงใน ..... ตามข้อมูลที่เป็นจริง

ข้อคำถาม	สำหรับ ผู้วิจัย
1. เพศ [ ] <sup>1</sup> ชาย                      [ ] <sup>2</sup> หญิง	
2. อายุ [ ] <sup>1</sup> 20 - 30 ปี                      [ ] <sup>2</sup> 31 - 40 ปี [ ] <sup>3</sup> 41 - 50 ปี                      [ ] <sup>4</sup> 51 ปีขึ้นไป	
3. สถานภาพ [ ] <sup>1</sup> โสด                      [ ] <sup>2</sup> สมรส                      [ ] <sup>3</sup> หย่าร้าง/หม้าย	
4. ระดับการศึกษา [ ] <sup>1</sup> ปวช. หรือเทียบเท่า                      [ ] <sup>2</sup> ปวส. หรืออนุปริญญา                      [ ] <sup>3</sup> ปริญญาตรี [ ] <sup>4</sup> ปริญญาโท                      [ ] <sup>5</sup> อื่น ๆ โปรดระบุ .....	
5. ตำแหน่งในสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ [ ] <sup>1</sup> หัวหน้าส่วนราชการ                      [ ] <sup>2</sup> หัวหน้าฝ่าย                      [ ] <sup>3</sup> นักวิชาการสรรพสามิต [ ] <sup>4</sup> นักตรวจสอบภาษี                      [ ] <sup>5</sup> เจ้าพนักงานธุรการ                      [ ] <sup>6</sup> เจ้าพนักงานสรรพสามิต [ ] <sup>7</sup> เจ้าหน้าที่การเงิน                      [ ] <sup>8</sup> พนักงานราชการ                      [ ] <sup>9</sup> ลูกจ้างประจำ [ ] <sup>10</sup> ลูกจ้างชั่วคราว	
6. ระดับ [ ] <sup>1</sup> ปฏิบัติงาน                      [ ] <sup>2</sup> ปฏิบัติการ                      [ ] <sup>3</sup> ชำนาญงาน [ ] <sup>4</sup> ชำนาญการ                      [ ] <sup>5</sup> ชำนาญการพิเศษ                      [ ] <sup>6</sup> อื่น ๆ.....	
7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน [ ] <sup>1</sup> 1 - 3 ปี                      [ ] <sup>2</sup> 4 - 6 ปี [ ] <sup>3</sup> 7 - 10 ปี                      [ ] <sup>4</sup> 11 ปีขึ้นไป	
8. สังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่.....	

**ตอนที่ 2**

**แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7**

**คำชี้แจง** คำถามของส่วนนี้จะเป็นข้อพิจารณาของท่านที่มีต่อค่านิยม ความเชื่อ โครงสร้าง และจารีตธรรมเนียมปฏิบัติที่รวมเป็นวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ว่าเป็นอย่างไร โดยมีเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏสม่ำเสมอเป็นประจำ
เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏบ่อยครั้ง
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏเป็นบางครั้ง
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏเพียงครั้งเดียว
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

**ส่วนที่ 1** คำถามต่อไปนี้ เป็นคำถามเกี่ยวกับค่านิยม และความเชื่อ ที่ยึดถือในการทำงานในปัจจุบัน กรุณาภา  
เครื่องหมาย “✓” ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงในหน่วยงานของท่านที่สุดเพียง 1 ข้อ

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	
	<b>ด้านค่านิยม</b>						
1	ท่านมีความรักและผูกพันต่อองค์กรเป็นอย่างดี						
2	ท่านทุ่มเทการทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และเสร็จทันเวลา						
3	ท่านคิดว่างานจัดเก็บรายได้และการปราบปรามการทุจริตเป็นงานที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ						
4	ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่จะทำให้ความคาดหวังของหน่วยงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย						
5	ผู้บังคับบัญชาที่ดี คือ ผู้ที่ทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยปราศจากข้อโต้แย้ง						
6	ท่านมีความเชื่อมั่นผลการปฏิบัติงานของตนและยอมรับผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของตัวเอง						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	<b>ด้านค่านิยม (ต่อ)</b>						
7	การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงาน สสพ. จะต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม และความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ						
8	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสและ สามารถตรวจสอบได้						
9	ท่านจะพูดถึงความสำเร็จในอดีตที่ผ่านมา อยู่เสมอ						
10	ท่านมีการแข่งขันในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยเอาผลงานของตัวเองไปเปรียบเทียบกับ ผลงานของเพื่อนร่วมงาน						
	<b>ด้านความเชื่อ</b>						
1	ท่านคิดว่าถ้าบุคลากรในหน่วยงานได้ พัฒนาการปฏิบัติงานจะทำให้หน่วยงาน ของท่านพัฒนาไปด้วย						
2	ท่านเชื่อว่าการทำงานเป็นทีม จะทำให้การ ปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ						
3	ท่านเชื่อว่าการพัฒนาองค์กรจำเป็นที่ จะต้องยอมรับการเปลี่ยนแปลงและร่วม ทำงานในสิ่งที่ท้าทาย						
4	ท่านเชื่อว่าการมีอิสระในการทำงาน จะทำ ให้ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในงาน มากขึ้น						
5	ท่านเชื่อที่ผู้บริหารของสำนักงาน สสพ. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆได้เป็นอย่างดี						
6	ผู้บริหารรับฟังปัญหาของผู้ปฏิบัติเสมอ						
7	บุคลากรส่วนใหญ่ มีความเชื่อว่าความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน ของผู้บังคับบัญชา จะเป็นแบบอย่างในการ พัฒนางานของตนเอง						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	ด้านความเชื่อ (ต่อ)						
8	การมอบหมายงานของผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถและความถนัดเป็นสำคัญ						
9	การตั้งใจทำงาน ขยันทำงาน อาจไม่ได้รับผลตอบแทนเป็นความก้าวหน้าในการทำงาน						
10	ท่านพร้อมที่จะทุ่มเทพลังงาน พลังใจในการทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่เพื่อนำองค์กรไปสู่มาตรฐานสากล						

**ส่วนที่ 2** คำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเรื่องค่านิยมและความเชื่อในการทำงานขององค์กรที่ท่านคาดหวังที่จะเอื้อให้การนำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมาย กรณณาเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นที่ต้องการให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านที่สุดเพียง 1 ข้อ

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	ข้อเสนอแนะเรื่องค่านิยมในการทำงาน			
1	เจ้าหน้าที่สรรพสามิต จะต้องทำงานแบบมืออาชีพในการบริหารโครงการ/กิจกรรม และวางแผนการดำเนินงานด้านการจัดเก็บรายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด			
2	ควรมองวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน เป็นสิ่งท้าทายความสามารถของเจ้าหน้าที่สรรพสามิต			
3	เจ้าหน้าที่สรรพสามิต จะต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานมากกว่าการทำภารกิจให้แล้วเสร็จถู่วงไป			
4	การทำงานตามแผนงาน/โครงการ จะต้องทำการประเมินผลลัพธ์เปรียบเทียบกับตัวชี้วัดเสมอ			
5	ควรมุ่งมั่นที่จะสร้างความสำเร็จให้กับตัวเองด้วยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน			

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	ข้อเสนอแนะเรื่องความเชื่อในการทำงาน			
1	เจ้าหน้าที่ สสพ. ต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถอย่างรอบตัว หรือรอบรู้ ทุก ๆ อย่างได้			
2	ระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้หน่วยงานได้รับการยอมรับและเชื่อถือจากประชาชนหรือหน่วยงานอื่น หรือรัฐบาล			
3	การทำงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์สามารถทำให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน			
4	เจ้าหน้าที่สามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการบริการได้อย่างเข้มแข็งและจงใจให้ทุกคนเห็นเป็นเรื่องสำคัญยิ่งต่อผลงานขององค์กรและสร้างการมีจิตบริการที่นำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผล			
5	การติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ท่านเกิดการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง			

**ส่วนที่ 3** คำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กรในการทำงานในปัจจุบัน กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงในหน่วยงานของท่านที่สุดเพียง 1 ข้อ

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	<b>โครงสร้างองค์กร</b>						
1	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สสพ. จะทำงานตามสายบังคับบัญชา โดยไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกัน						
2	หน่วยงานของท่าน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย						
3	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำกำหนดการส่งงาน การรายงานผลหรืออื่น ๆ ที่แน่นอนชัดเจน						
4	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ไขปัญหา						
5	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชาสั่งข้ามสายงานอยู่บ่อยครั้ง						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	โครงสร้างองค์กร (ต่อ)						
6	ท่านยึดและให้ความสำคัญต่อสายการบังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด						
7	หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้ท่านปฏิบัติตามระดับตำแหน่งหน้าที่อย่างชัดเจน						
8	หน่วยงานของท่าน มีการจัดระบบงาน เอกสาร คู่มือสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรไว้ อย่างชัดเจน เป็นระบบ ระเบียบ						
	<b>จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ</b>						
1	การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สสพ. จะยึดระเบียบแบบแผนที่ได้รับการสืบสานจากบุคลากรในองค์กรยุคก่อนต่อเนื่องกันมา						
2	ท่านยอมรับและเคารพในระบบอาวุโส						
3	วันครบรอบการก่อตั้งกรมสรรพสามิต ถือเป็นวันสำคัญที่กระตุ้นเตือนให้สมาชิกรุ่นหลัง เกิดความภาคภูมิใจในงาน						
4	การพิจารณาคัดเลือกข้าราชการดีเด่นประจำปี เป็นการกระตุ้นให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นและมีวินัยในการปฏิบัติงาน						
5	การแต่งกายที่เป็นสีของกรมสรรพสามิตเป็นการแสดงออกถึงเอกลักษณ์ของสำนักงาน สสพ.						
6	ตราสัญลักษณ์ “นกวาสุภักษ์” เป็นเครื่องหมายประจำกระทรวงที่ทำให้บุคลากรในสำนักงาน สสพ. รวมเป็นหนึ่งเดียว						
7	บรรยากาศในองค์กรของสำนักงาน สสพ. เป็นรูปแบบครอบครัว คือ มีความรู้สึกร่วมกัน พร้อมทั้งจะทำงานร่วมกันและเดิน ไปสู่จุดมุ่งหมายเดียวกัน						

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
	จารีตธรรมเนียมปฏิบัติ (ต่อ)						
8	การเลี้ยงส่งและต้อนรับข้าราชการที่โยกย้ายเป็นธรรมเนียมที่ยึดถือปฏิบัติเสมอ						

ส่วนที่ 4 คำถามต่อไปนี้ เป็นข้อความเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเรื่องโครงสร้างองค์กรและจารีตธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กรที่ท่านคาดหวังที่จะเอื้อให้การนำระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์บรรลุเป้าหมาย กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคาดหวังที่ต้องการให้เกิดขึ้นในหน่วยงานของท่านที่สุดเพียง 1 ข้อ

ลำดับ	ข้อความคำถาม	ระดับความคิดเห็น		สำหรับผู้วิจัย
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	ข้อเสนอแนะเรื่องโครงสร้างองค์กร			
1	เจ้าหน้าที่ สสพ. ทำงานโดยมุ่งความสำเร็จของงานตามเป้าหมายมากกว่าขั้นตอน ของงานที่กำหนดไว้			
2	ควรมีกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่สามารถยืดหยุ่นได้ ซึ่งจะเอื้อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ			
3	เจ้าหน้าที่ สสพ. จะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงานที่รับผิดชอบ			
4	ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับหน้าที่ บทบาทและความรับผิดชอบของแต่ละคนอย่างเท่าเทียมกันมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว			
5	ควรมีสายงานการบังคับบัญชาที่สั้นกะทัดรัด การประสานงานหรือสั่งการสามารถทำได้อย่างรวดเร็ว			
	ข้อเสนอแนะเรื่องจารีตธรรมเนียมปฏิบัติ			
1	ควรจัดกิจกรรม “การคัดเลือกข้าราชการผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายของวิสัยทัศน์ ดีเด่นประจำปี” เพื่อเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติและสร้างพลังในการทำงานให้แก่บุคลากร			
2	การพิจารณาความดีความชอบในรูปแบบ “ทีมงาน” จะสามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายของระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์			

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น		สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	
	ข้อเสนอแนะเรื่องจริยธรรมนิยมปฏิบัติ (ต่อ)			
3	การจัดกิจกรรมประกวดผลงานการจัดเก็บรายได้ เป็นสิ่งบ่งชี้ ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมุ่งผลสัมฤทธิ์			
4	การส่งเสริมให้มีกิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี เช่น การแข่งขันกีฬา เจ้าหน้าที่ของกรมสรรพสามิต จะช่วยให้บุคลากรเกิดความรัก ความสามัคคีและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน			

### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารตามระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

**คำชี้แจง** คำถามของส่วนนี้จะเป็นข้อพิจารณาของท่านที่มีต่อเป้าหมายที่กำหนด ได้แก่ วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และผลผลิตและผลลัพธ์ และระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน และการวัดผลการปฏิบัติงาน ที่รวมเป็นระบบบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ในสังกัดภาคที่ 7 ว่าเป็นอย่างไร โดยมีหลักเกณฑ์ให้เลือกตอบ ดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏสม่ำเสมอเป็นประจำ  
เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏบ่อยครั้ง  
ไม่แน่ใจ หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏเป็นบางครั้ง  
ไม่เห็นด้วย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมปรากฏเพียงครั้งเดียว  
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหรือไม่เคยเกิดขึ้นเลย

กรุณาทำเครื่องหมาย “✓” ลงในช่องคำตอบที่ท่านเห็นว่าตรงกับข้อเท็จจริงในหน่วยงานของท่านที่สุดเพียง 1 ข้อ

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร						
1	ท่านรู้และเข้าใจในวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของ หน่วยงานอย่างชัดเจน						
2	ท่านรู้ทิศทางของหน่วยงานว่าคาดหวังสิ่งใดใน อนาคต						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	วิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์กร						
3	การจัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตและการป้องกันการกระทำผิด เป็นงานที่หน่วยงานต้องรับผิดชอบโดยตรง						
4	การบริหารงานแบบองค์กรพลวัตร โดยใช้หลักธรรมาภิบาล จะทำให้นุคตากรสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้						
5	การพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานจะต้องสอดคล้องกับความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้เสีย						
6	การเสริมสร้างความยั่งยืนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นหน้าที่ที่ท่านจะต้องดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด						
7	เจ้าหน้าที่ สสพ. จะต้องเป็นผู้ที่มีความชำนาญหรือเชี่ยวชาญด้านการจัดเก็บภาษีหรือการป้องกันปราบปรามผู้กระทำผิด ตาม พรบ. สรรพสามิต						
	<b>ผลผลิตและผลลัพธ์</b>						
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานประจำปี และสามารถปฏิบัติตามแผนได้ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90						
2	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บภาษี ทุกปี						
3	สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่จัดเก็บรายได้ภาษีสรรพสามิตและปราบปรามการกระทำผิดเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
4	หน่วยงานสามารถลดทรัพยากรทางการบริหารและงบประมาณ ได้โดยไม่กระทบต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	<b>ผลผลิตและผลลัพธ์ (ต่อ)</b>						
5	หน่วยงานมีการนำข้อมูลพื้นฐานของแต่ละพื้นที่ไปใช้เป็นฐานข้อมูลเพื่อวางแผนพัฒนาการจัดเก็บรายได้และการปราบปรามผู้กระทำความผิด						
6	หน่วยงานมีระบบงานและ IT ที่ทันสมัยเทียบเท่ากับหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพ						
7	หน่วยงานของท่านมีการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามหลักธรรมาภิบาล						
	<b>ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI)</b>						
1	ท่านรู้และเข้าใจความหมายและเป้าหมายของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักเป็นอย่างดี						
2	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน สามารถวัดผลการปฏิบัติงานของท่านได้อย่างเป็นรูปธรรม						
3	ผลการปฏิบัติงานที่วัดได้จากตัวชี้วัด สามารถแสดงถึงภารกิจที่หน่วยงานของท่านจะต้องปฏิบัติบนพื้นฐานของเป้าหมายที่กำหนด						
4	ท่านคิดว่าตัวชี้วัดผลการดำเนินงานเป็นมาตรฐานการปฏิบัติงานของท่าน						
5	ตัวชี้วัดสามารถวัดผลการปฏิบัติงานของท่านได้ภายในระยะเวลาที่กำหนด						
6	ผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้เป็นอย่างดี						
7	หน่วยงาน/องค์กรภายนอก มีความชื่นชมและเชื่อถือในผลผลิตของหน่วยงานท่านเป็นอย่างดี						

ลำดับ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
	<b>การวัดผลการปฏิบัติงาน</b>						
1	การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีการมอบหมายให้มีบุคคลหรือคณะบุคคลติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมายชี้วัด โดยจัดเป็นขั้นตอน และกำหนดระยะเวลาไว้อย่างชัดเจน						
2	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการวัดผลการปฏิบัติงานจริงเปรียบเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัดได้อย่างเหมาะสม						
3	จากการประเมินผลการปฏิบัติงาน ท่านทราบผลการปฏิบัติงานของท่านว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ เพียงใด						
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการทำรายงานผลการปฏิบัติงานและให้รายงานผลปฏิบัติงานต่อผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและสม่ำเสมอ						
5	หน่วยงานของท่าน ได้มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านตามขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบและช่วยแก้ไขปัญหาตามความเหมาะสม						
6	หน่วยงานของท่านมีการนำผลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาวิเคราะห์หาสาเหตุการปฏิบัติงานที่ต่ำหรือสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด						
7	หน่วยงานของท่านได้มีการนำผลจากการวัดและประเมินผลความก้าวหน้าของการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ไปปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร						

## ประวัติผู้วิจัย



ชื่อ-นามสกุล	นางสาวชนิษฐา แผ่อร์รัฐ
วัน เดือน ปีเกิด	9 พฤศจิกายน 2519
วุฒิการศึกษา	พ.ศ.2541 ปริญญาบัญชีบัณฑิต (บช.บ.) คณะบัญชี มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
ทุนการศึกษา	กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง พ.ศ. 2551
สถานที่ทำงาน	พ.ศ. 2542 เจ้าหน้าที่ฝ่ายกฎหมาย สำนักงานสรรพากรจังหวัดกาญจนบุรี พ.ศ. 2544 เจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ บริษัท พี.เอส.เค ดีเวลอปเม้นท์ จำกัด พ.ศ. 2545-ปัจจุบัน นักตรวจสอบภาษี ฝ่ายบริหารการจัดเก็บภาษี สำนักงานสรรพสามิตพื้นที่เพชรบุรี

