

บทที่ 4

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลในการให้คำปรึกษา

การให้คำปรึกษากับสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทำการศึกษา และวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และทำการเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่และลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ ให้เป็นไปตามลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ผู้บริหารระดับสูงต้องการให้เกิดขึ้น และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานฯ ดังนั้น เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และขอบเขตของงานบริการให้คำปรึกษา คณะผู้ให้คำปรึกษาจึงมีแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ โดยมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้คำปรึกษาในครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานและผู้บริหารของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ ที่ตั้งอยู่ ณ เลขที่ 173 ถนนนครราชสีมา เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร จำนวน 909 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้คำปรึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ของ Cooke และคณะ ซึ่งแปลโดย นายชาติชาย จันทศรี คณะผู้ให้คำปรึกษาได้นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา จำนวน 1 ฉบับ ใช้ถามสำหรับผู้บริหารและพนักงาน เพื่อหาความแตกต่าง (Gap) ของวัฒนธรรมองค์กรระหว่างผู้บริหารและพนักงาน นอกจากนี้การแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของ Cooke และคณะนั้น สามารถแบ่งลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างชัดเจน โดยแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ โดยแต่ละลักษณะสามารถแบ่งออกเป็น 4 มิติ ซึ่งจะทำให้การค้นหาลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่นั้นมีความถูกต้องและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4.3 การสร้างแบบสอบถาม

คณะผู้ให้คำปรึกษาได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้ให้คำปรึกษาได้เก็บข้อมูลทั้งจาก ภายในและภายนอกสำนักงานฯ ได้แก่ ข้อมูลคุณลักษณะของบุคลากร โครงสร้าง นโยบาย ภารกิจ และวิสัยทัศน์ ฯลฯ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของวัฒนธรรมของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ และสามารถวางแผน รวมถึงระบุวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นแนวทางในการ ส่งเสริมวัฒนธรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจของสำนักงานฯ ต่อไป ซึ่งแหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

- การศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูลทุติยภูมิของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (Secondary Data Analysis) เป็นการศึกษาข้อมูลและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสำนักงานฯ อาทิเช่น โครงสร้างองค์กร เนื้อหาประวัติความเป็นมา ภารกิจ บทบาทหน้าที่ และการบริหารจัดการภายใน นอกจากนี้ ยังทำการศึกษาถึง กระบวนการทำงานต่างๆ ข้อมูลเกี่ยวกับการวิเคราะห์องค์กร (Organization Diagnosis) จากสำนักงานการบุคคลกลาง บริษัท ปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) รวมถึงข้อมูลที่ได้จากเว็บไซต์ของสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ (www.crownproperty.or.th) จนนำไปสู่แนวทางหรือวิธีการส่งเสริมวัฒนธรรม ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และภารกิจต่อไป
- ข้อมูลจากบทความทางวิชาการ รวมถึงงานวิจัยต่างๆ (Literature Review) ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ จากแหล่งข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งบทความ หนังสือ งานวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการศึกษา ส่งเสริม ตลอดจนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถนำมาใช้เพื่อการอ้างอิง และเป็นแนวทางในการให้คำแนะนำปรึกษา

ขั้นตอนที่ 2 นำแบบสอบถามของชาติชาย จันทศรี ซึ่งดัดแปลงมาจากรูปแบบ วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke และคณะ มาทำการปรับปรุงข้อคำถามให้สอดคล้องกับ สำนักงานฯ และนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิและคณะกรรมการที่ปรึกษาตรวจสอบความตรงของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ จัดทำเป็นแบบสอบถามและนำไปหาความเที่ยงตรงโดยใช้ กลุ่มทดลองด้วยวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1974: p.161) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.929

โดยโครงสร้างแบบสอบถามรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรในสำนักงานฯ สำหรับการ วิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ชุด คือ ชุดแรกสำหรับพนักงาน ผู้บริหารระดับต้นและ ระดับกลาง ชุดที่สองสำหรับผู้บริหารระดับสูง ซึ่งในแต่ละชุดจะมีเนื้อหาเดียวกันเพียงแต่ปรับปรุง ถ้อยคำให้เหมาะสมกับผู้ตอบแต่ละกลุ่ม ส่วนรายละเอียดในแบบสอบถามทั้ง 2 ชุด ได้แบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ สังกัดหน่วยงาน ระดับ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงาน จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นแบบสอบถาม ชนิดจัดอันดับคุณภาพ (Likert scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ จำนวน 58 ข้อ โดยมีเกณฑ์ในการ พิจารณา ระดับต่างๆ ดังนี้

ระดับที่ 1 หมายถึง ไม่แน่ใจ

ระดับที่ 2 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ระดับที่ 3 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

ระดับที่ 4 หมายถึง เห็นด้วย

ระดับที่ 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม

จากการปรับปรุงข้อคำถามจากแบบสอบถามของชาติชาย จันทศรี ซึ่งดัดแปลงมา จากรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke และคณะ เพื่อให้สอดคล้องกับสำนักงานฯ ซึ่งสามารถสรุปได้ ดังนี้

ข้อคำถามที่ 1 - 16 คือ ข้อคำถามที่นำมาคำนวณค่าเฉลี่ยในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบที่ 1 ลักษณะสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ■ มิติเน้นความสำเร็จ | ข้อคำถามที่ 1 - 4 |
| ■ มิติเน้นการพัฒนาตนเอง | ข้อคำถามที่ 5 - 8 |
| ■ มิติเน้นบุคคล | ข้อคำถามที่ 9 - 12 |
| ■ มิติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ | ข้อคำถามที่ 13 - 16 |

ข้อคำถามที่ 17 - 32 คือ ข้อคำถามที่นำมาคำนวณค่าเฉลี่ยในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบที่ 2 ลักษณะเฉื่อยชา - ปกป้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

- | | |
|---------------------------|---------------------|
| ■ มิติเน้นการเห็นพ้องด้วย | ข้อคำถามที่ 17 - 20 |
| ■ มิติเน้นกฎระเบียบ | ข้อคำถามที่ 21 - 24 |
| ■ มิติเน้นการพึ่งพา | ข้อคำถามที่ 25 - 28 |
| ■ มิติเน้นหลีกเลี่ยง | ข้อคำถามที่ 29 - 32 |

ข้อคำถามที่ 33 - 48 คือ ข้อคำถามที่นำมาคำนวณค่าเฉลี่ยในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบที่ 3 ลักษณะก้าวร้าว - ปกป้อง ซึ่งประกอบไปด้วย 4 มิติ คือ

- | | |
|--------------------------|---------------------|
| ■ มิติเน้นการเห็นตรงข้าม | ข้อคำถามที่ 33 - 36 |
| ■ มิติเน้นอำนาจ | ข้อคำถามที่ 37 - 40 |
| ■ มิติเน้นการแข่งขัน | ข้อคำถามที่ 41 - 44 |
| ■ มิติเน้นความสมบูรณ์แบบ | ข้อคำถามที่ 45 - 48 |

ข้อคำถามที่ 49 - 58 คือ ข้อคำถามที่นำมาคำนวณค่าเฉลี่ยในลักษณะวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบที่ 4 ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ทางสำนักงานฯ ต้องการ

- | | |
|----------------------------------|---------------------|
| ■ ลักษณะตามวิสัยทัศน์ด้านบุคลากร | ข้อคำถามที่ 49 - 58 |
|----------------------------------|---------------------|

หลักเกณฑ์การให้คะแนนคำถามทั้ง 12 มิติ ว่าข้อคำถามแต่ละข้อตรงกับความรู้สึกของผู้ตอบแบบสอบถามระดับใดนั้น แบ่งเป็นมิติละ 4 ข้อ โดยใช้คำถามชนิดจัดอันดับคุณภาพ (Likert scale) จำนวน 5 ระดับ ซึ่งแต่ละข้อมีจำนวนคะแนน 1 - 5 คะแนน การให้คะแนนในแต่ละข้อเป็นรายมิติมีค่าตั้งแต่ 1 - 20 คะแนน

ตารางที่ 4.1

แสดงความหมายและระดับคะแนนของระดับความคิดเห็นของพนักงาน

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและ/หรือเป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเสมอๆ
เห็นด้วย	4	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและ/หรือเป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นบ่อยครั้ง
ไม่เห็นด้วย	3	ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกและ/หรือเป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตามความจริงเล็กน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกและ/หรือเป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ที่ไม่เกิดขึ้นเลย
ไม่แน่ใจ*	0	ไม่แน่ใจว่ามีพฤติกรรมหรือเหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นหรือไม่

*หมายเหตุ คณะผู้ให้คำปรึกษาให้คะแนนระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจจากเดิม 1 คะแนนเป็น 0
คะแนน หรือไม่นำคะแนนระดับดังกล่าวมาวิเคราะห์

ตารางที่ 4.2

แสดงความหมายและระดับคะแนนของระดับความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง

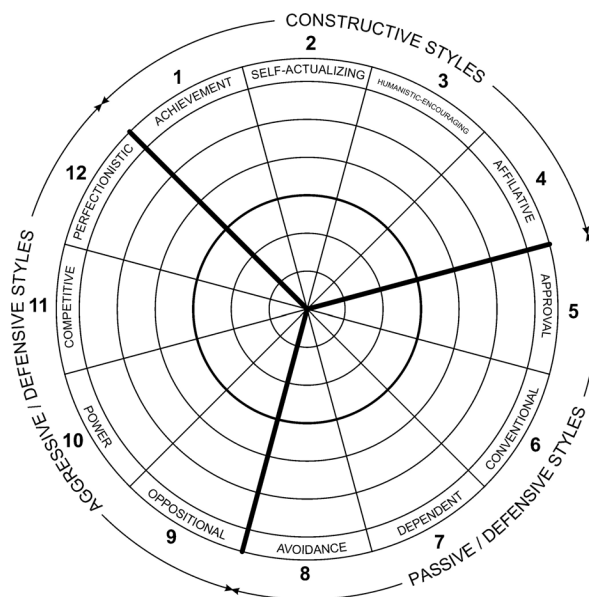
ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน	ความหมาย
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	ท่านต้องการให้พนักงานในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดลักษณะการทำงาน หรือมีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับมากที่สุด
เห็นด้วย	4	ท่านต้องการให้พนักงานในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดลักษณะการทำงาน หรือมีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับมาก
ไม่เห็นด้วย	3	ท่านต้องการให้พนักงานในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดลักษณะการทำงาน หรือมีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับน้อย
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	2	ท่านต้องการให้พนักงานในหน่วยงานของท่านมีแนวคิดลักษณะการทำงาน หรือมีพฤติกรรมตรงกับข้อความนั้นในระดับน้อยที่สุดหรือไม่อยากให้มีเลย
ไม่แน่ใจ*	0	ท่านไม่แน่ใจว่าต้องการให้มีแนวคิด ลักษณะการทำงาน หรือมีพฤติกรรมนั้นหรือไม่

*หมายเหตุ คณะผู้ให้คำปรึกษาให้คะแนนระดับความคิดเห็นไม่แน่ใจจากเดิม 1 คะแนนเป็น 0 คะแนน หรือนำคะแนนระดับดังกล่าวมาวิเคราะห์

การวัดค่าข้อมูล

การวิเคราะห์คะแนนของวัฒนธรรมองค์กรด้วยการหาค่าเฉลี่ยการตอบแบบสอบถาม รูปแบบวัฒนธรรมองค์กร เมื่อสามารถแบ่งรูปแบบทั้ง 3 ลักษณะ ตามแนวคิดของ Cooke และคณะ ในที่นี้ขอแปลงคะแนนของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามวิธีการของ Cooke และคณะ ที่นำคะแนนของรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 12 มิติให้อยู่ในรูปของค่าเฉลี่ยซึ่งมีทั้งหมด 6 ระดับ เป็นแผนภูมิภาพวงกลมรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 12 มิติ แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ ลักษณะสร้างสรรค์ ลักษณะก้าวร้าว - ปกป้องและลักษณะเฉื่อยชา - ปกป้อง

Cooke และคณะ เสนอแนะวิธีการนำเสนอรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรเป็นแผนภาพวงกลมที่มีการแบ่งเป็น 12 ส่วนเท่าๆ กัน แทนมิติต่างๆ ของวัฒนธรรมองค์กร โดยในแต่ละส่วนแบ่งออกเป็น 6 ช่องเท่าๆ กันแทนระดับของการมีวัฒนธรรมองค์กรจากน้อยที่สุดไปมากที่สุด ซึ่งภาพที่ได้จะแสดงถึงวัฒนธรรมองค์กรและในแต่ละมิตินั้นๆ ถ้าเส้นอยู่ใกล้จุดศูนย์กลางแสดงว่าวัฒนธรรมองค์กรในมิตินั้นๆ อยู่ระดับน้อยกว่าเส้นที่อยู่ห่างจากจุดศูนย์กลาง ดังแผนภาพที่ 4.1



ภาพที่ 4.1

ภาพวงกลมแสดงการแบ่งลักษณะวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke และคณะ

นอกจากนี้ การแบ่งช่วงระดับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละระดับ จะใช้วิธีการหาความกว้างของอันตรภาคชั้น (ข้อประภา ปาจริยพงษ์ : 2548, หน้า 49) โดยใช้เกณฑ์การคำนวณจากสูตรดังนี้

$$\begin{aligned}\text{อันตรภาคชั้น} &= (\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}) / \text{จำนวนชั้น} \\ &= (5 - 2) / 6 \\ &= 0.5\end{aligned}$$

จากการพิจารณาดังกล่าวข้างต้น จึงกำหนดให้แบ่งช่วงค่าเฉลี่ยของระดับวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละระดับ ดังนี้

ตำแหน่งค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.6 - 5.0	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมากที่สุด
ตำแหน่งค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 4.1 - 4.5	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก
ตำแหน่งค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.6 - 4.0	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมาก
ตำแหน่งค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 3.1 - 3.5	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างน้อย
ตำแหน่งค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.6 - 3.0	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อย
ตำแหน่งค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 2.0 - 2.5	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ในการให้คำปรึกษาครั้งนี้ คณะผู้ให้คำปรึกษาได้ใช้วิธีการตรวจสอบหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาความตรงทางเนื้อหาและความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่จะเก็บ ดังนี้

1. การหาความเที่ยงตรง (validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้ให้คำปรึกษาดัดแปลงมาจากรูปแบบวัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของ Cooke และคณะ ตลอดจนข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ไปเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถาม ในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับงานให้คำปรึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง เพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

2. การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทำการทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 45 ชุด แล้วนำมาทดสอบหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการของ Cronbach ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 เพื่อดูความน่าเชื่อถือหรือการประเมินคุณภาพของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 45 คน เพื่อหาว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นในระดับใดก่อนนำไปใช้งานจริง

4.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากคณะผู้ให้คำปรึกษารวบรวมแบบสอบถามแล้ว จึงได้ทำการตรวจให้คะแนนและลงรหัส จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Package for the Social Science) โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นสถิติในการวิเคราะห์ ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 เป็นเกณฑ์ในการยอมรับหรือปฏิเสธสมมติฐาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) อัตราส่วนร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานฯ ในปัจจุบัน
2. สถิติการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย T - test สำหรับประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม และ F - test รวมถึงการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ANOVA (One way Analysis of Variance) สำหรับประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม

4.5 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4.5.1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) อัตราส่วนร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.5.2. การทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ของสำนักงานฯ สถิติที่ใช้คือ T - Test (Pair - Sample T - test) และ F - Test

ส่วนที่ 2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น สถิติที่ใช้ทดสอบคือ F - Test

ส่วนที่ 3 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ กับวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น สถิติที่ใช้ทดสอบคือ T - Test (Pair - Sample T - Test)

สมมติฐานการวิจัย

1. ค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นอยู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
2. ค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
3. ค่าเฉลี่ยของลักษณะวัฒนธรรมองค์กรเปรียบเทียบระหว่างวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ กับวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องการให้เกิดขึ้น มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ