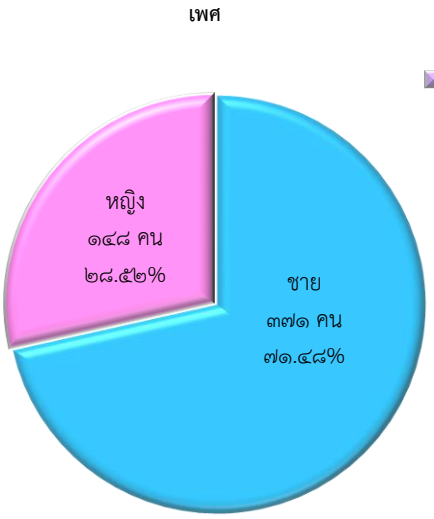
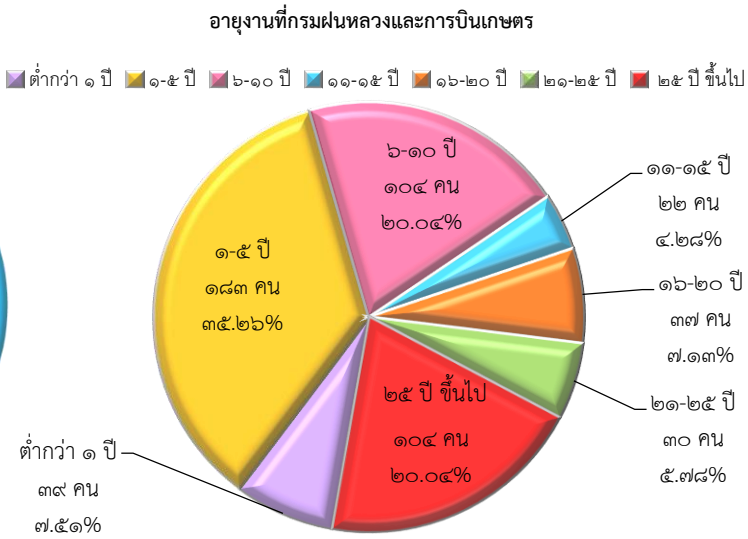
ผลสำรวจการรับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

การสำรวจการรับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และเป็นการนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในปีต่อไป โดยรวบรวมข้อมูลจากผลสำรวจการรับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กรผ่านแบบสอบถามบนเว็บไซต์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประกอบด้วย

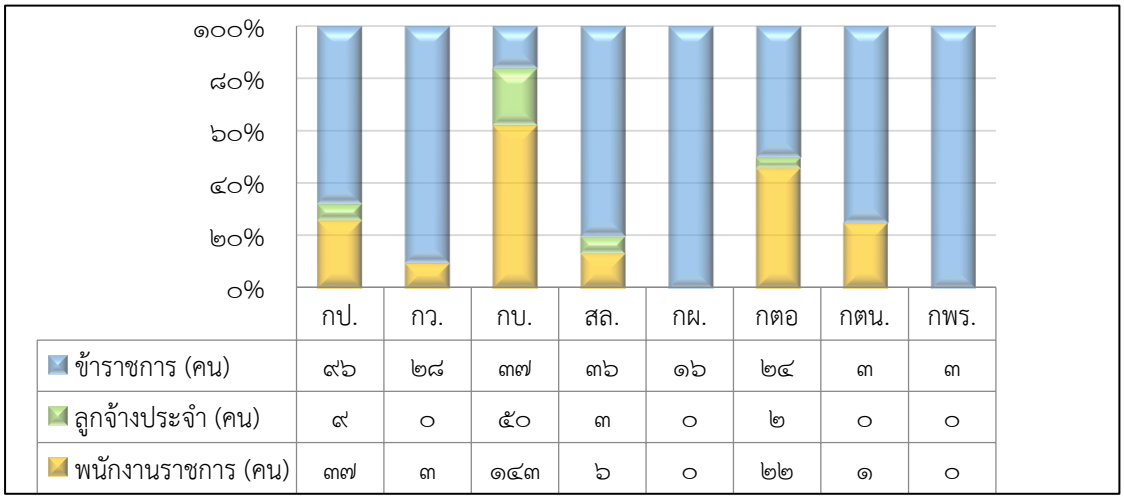
ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว
ส่วนที่ ๒ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal
ส่วนที่ ๓ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal
ส่วนที่ ๔ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว





ประเภทบุคลากรจำแนกตามรายกอง



	กป.	กว.	กบ.	สล.	กผ.	กตอ	กตน.	กพร.
ข้าราชการ (คน)	๙๖	๒๘	๓๗	๓๖	๑๖	๒๔	๓	๓
ลูกจ้างประจำ (คน)	๙	๐	๕๐	๓	๐	๒	๐	๐
พนักงานราชการ (คน)	๓๗	๓	๑๔๓	๖	๐	๒๒	๑	๐

ส่วนที่ ๒ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ผลสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๙.๕๗ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๔.๕๙ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๖๓.๗๔ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๕.๗๑ ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๙.๐๐

๒) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๘.๗๑

๓) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๘.๕๒

๔) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๑.๓๒

๕) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๐.๓๑

๖) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๙.๕๙

รายละเอียดจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์การได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๖.๒๙ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๔.๑๘ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๕๙.๗๒ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๔.๙๘ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๘๙

๒) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๕๘

๓) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๐๙

๔) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๘.๒๘

๕) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๗.๖๕

๖) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๕.๒๖

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๓๕ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๒.๑๔ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๐.๕๖ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๙.๕๘

๒) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๘.๒๔

๓) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๕.๘๖

๔) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๘.๗๒

๕) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๓๐

๖) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๐.๓๙

๓. กองบริหารการบินเกษตร ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๖.๒๕ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๐.๐๕ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๖๔.๖๗ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๔.๐๔ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๗๖

๒) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕๙๒

๓) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๗๓

๔) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๖.๗๙

๕) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๖.๔๙

๖) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๕.๘๘

๔. สำนักงานเลขานุการกรม ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๗.๘๒ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๓.๖๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๖๑.๑๑ และพนักงานราชการร้อยละเฉลี่ย ๖๘.๗๕ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๘.๒๔

๒) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๖๙

๓) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๒๓

๔) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๐.๔๒

๕) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๙.๔๘

๖) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๗.๘๗

๕. กองแผนงาน ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๐.๖๓ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๕.๓๑

๒) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) และ Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๙๓.๗๕

๓) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๐.๖๓

๔) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๕.๙๔

๕) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๔.๓๘

๖. กองตรวจและพัฒนาการตรวจสภาพอากาศฝนหลวง ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๗.๒๐ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๒.๐๕ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๖๒.๕๐ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๗.๐๕ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๘.๑๙

๒) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๗.๔๙

๓) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๗.๑๘

๔) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๗.๕๑

๕) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๖.๗๙

๖) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๕๖.๐๓

๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๒.๕๐ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๒.๕๐ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๒.๕๐ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) และ Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๗๕.๐๐

๒) Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) และ Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๕๐.๐๐

๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านคิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๓ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ผลสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ภาพรวมใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๑๙๑๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๔ แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๐๙๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๘ ลูกจ้างประจำใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๐๔๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๔ และพนักงานราชการใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๒๗๕๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๐ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้าน Teamwork and Networking มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๖ รองลงมาคือด้าน Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๕ Leadership คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๒ Expertise คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๗ Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๓ และ Growth คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๑๙ ตามลำดับ

รายละเอียดจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๓.๙๑๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓๑ แบ่งเป็น ข้าราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๐๕๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๘ ลูกจ้างประจำใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๓.๕๓๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๒ และพนักงานราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๔ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๑
๒) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๙
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๔
๔) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๒
๕) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๐๓
๖) Growth	ค่าเฉลี่ย ๓.๘๖๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๘

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๑๓๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๗๖แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๐๓๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๑ และพนักงานราชการใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๒๔๐๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๘๑ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๗
๒) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๒
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๙๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๙๔
๔) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓๕๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๑
๕) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔๙๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๙
๖) Growth	ค่าเฉลี่ย ๓.๘๑๗๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๓๔

๓. กองบริหารการบินเกษตร มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๔ แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมาก** ด้วย

ค่าเฉลี่ย ๔.๑๒๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๕๘ ลูกจ้างประจำใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๑๙๒๒ คิดเป็นร้อยละ๘๓.๘๔ และพนักงานราชการใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๓๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๔ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๔๓๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๗๒
๒) Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๓๕๐๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๐๑
๓) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๒
๔) Expertise ค่าเฉลี่ย ๔.๒๓๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๗๕
๕) Strategic Thinking ค่าเฉลี่ย ๔.๑๗๓๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๔๘
๖) Growth ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕๖๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๓

๔. สำนักงานเลขานุการกรม มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๓.๖๒๔๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๔๙ แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๐๕๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๗ ลูกจ้างประจำใน**ระดับปานกลาง** ด้วยค่าเฉลี่ย ๒.๘๓๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๗ และพนักงานราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๓.๙๘๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๖๓ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๘๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๗
๒) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๐๘๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๗๘
๓) Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๐๒๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๔
๔) Expertise ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓๓๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๗
๕) Strategic Thinking ค่าเฉลี่ย ๓.๘๔๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๙
๖) Growth ค่าเฉลี่ย ๓.๗๙๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๕

๕. กองแผนงาน มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๓๕๗๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๑๕ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๓
๒) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๕๔๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๘๓
๓) Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐
๔) Expertise ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๐
๕) Strategic Thinking ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓
๖) Growth ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๒

๖. กองตรวจและพัฒนาการตรวจสภาพอากาศฝนหลวง มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๒๐๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๑๓ แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๐๑๓๙ ร้อยละ ๘๐.๒๘ ลูกจ้างประจำใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๔๗๒๒ ร้อยละ ๘๙.๔๔ และพนักงานราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๑๓๓๘ ร้อยละ ๘๒.๖๘ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๙
๒) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓
๓) Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕๙๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๙
๔) Expertise ค่าเฉลี่ย ๔.๐๓๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๙

๕) Strategic Thinking ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

๖) Growth ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๔๔

๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๔ แบ่งเป็น ข้าราชการใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๙๔๔๕ ร้อยละ ๙๘.๘๙ และพนักงานราชการใน**ระดับมาก** ด้วยค่าเฉลี่ย ๓.๕๐๐๐ ร้อยละ ๗๐.๐๐ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๙๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๓

๒)Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๙๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๓

๓) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐

๔) Expertise ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐

๕) Growth ค่าเฉลี่ย ๔.๕๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐.๐๐

๖) Strategic Thinking ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓

๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๒๙๖๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๓ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๘๘๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๗๘

๒) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔๔๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙

๓) Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๔

๔) Strategic Thinking ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๒

๕) Growth ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๒

๖) Expertise ค่าเฉลี่ย ๔.๐๐๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๐๐

ตารางที่ ๑ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	แปลผล
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership			
๑. ท่านกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๓.๘๔๒๐	๗๖.๘๔	มาก
๒. ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมมาก-น้อยเพียงใด	๔.๔๑๐๔	๘๘.๒๑	มากที่สุด
๓. ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จและถูกต้อง	๔.๔๑๐๔	๘๘.๒๑	มากที่สุด
ผลรวม Leadership	**๔.๒๒๐๙**	**๘๔.๔๒**	**มากที่สุด**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise			
๑. ท่านเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องมาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๕๐๓	๘๓.๐๑	มาก
๒. ท่านนำองค์ความรู้ทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานมาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๕๕๗	๗๙.๑๑	มาก
๓. ท่านหมั่นฝึกฝนงานที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญมาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๔๔๕	๘๒.๘๙	มาก
ผลรวม Expertise	**๔.๐๘๓๕**	**๘๑.๖๗**	**มาก**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking			
๑. ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว	๔.๓๕๒๖	๘๗.๐๕	มากที่สุด
๒. ท่านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมมาก-น้อยเพียงใด	๔.๘๒๙๐	๙๖.๕๘	มากที่สุด
๓. ท่านรับฟังความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นมาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๒๗๖	๘๖.๕๕	มากที่สุด
ผลรวม Teamwork and Networking	**๔.๕๐๓๑**	**๙๐.๐๖**	**มากที่สุด**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking			
๑. ท่านปฏิบัติงานเชิงรุกและกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้ามาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๙๖๑	๗๙.๙๒	มาก
๒. ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๗๗๑	๘๑.๕๔	มาก
๓. ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอมาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๙๖๓	๘๑.๙๓	มาก
ผลรวม Strategic Thinking	**๔.๐๕๖๕**	**๘๑.๑๓**	**มาก**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth			
๑. ท่านศึกษาและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอมาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๐๗๙	๘๒.๑๖	มาก
๒. ท่านมีการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้อื่นมาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๔๙๙	๗๙.๐๐	มาก
๓. ท่านนำความรู้/นวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการกับสถานการณ์	๓.๙๗๑๑	๗๙.๔๒	มาก
ผลรวม Growth	**๔.๐๐๙๖**	**๘๐.๑๙**	**มาก**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind			
๑. ท่านเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างมาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๙๒๙	๘๕.๘๖	มากที่สุด
๒. ท่านให้บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็วและถูกต้องมาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๓๑๒	๘๔.๖๒	มากที่สุด
๓. ท่านให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใสมาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๐๘๓	๘๖.๑๗	มากที่สุด
ผลรวม Open and Service Mind	**๔.๒๗๗๕**	**๘๕.๕๕**	**มากที่สุด**
ค่าเฉลี่ยผลรวม	**๔.๑๙๑๙**	**๘๓.๘๔**	**มาก**

ส่วนที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมของหน่วยงานภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

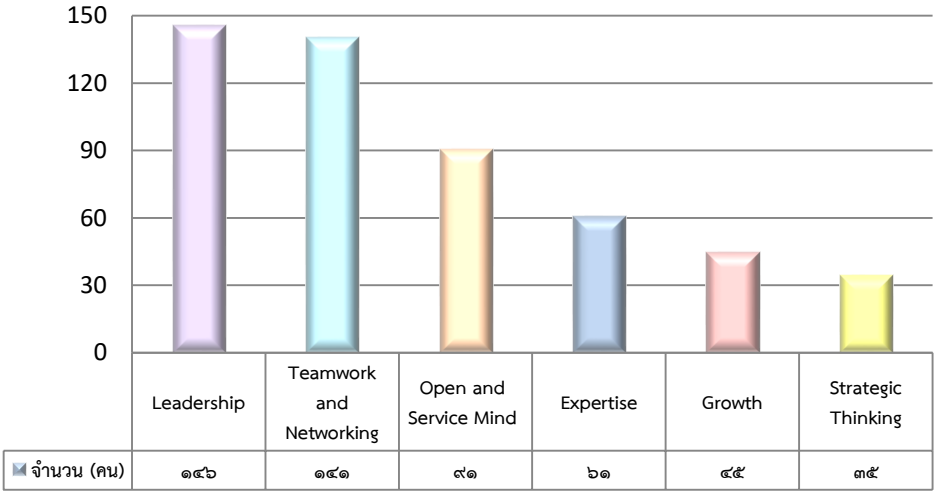
ผลสำรวจ พบว่า บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรใน ๓ ลำดับแรก ดังนี้

ลำดับที่ ๑) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๒๘ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๔๖ คน (ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๑๙ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละ ๔๖.๕๘ (จำนวน ๖๘ คน) ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๔.๓๘ (จำนวน ๒๑ คน) และพนักงานราชการร้อยละ ๓๙.๐๔ (จำนวน ๕๗ คน)

ลำดับที่ ๒) Teamwork and Networking คิดเป็นร้อยละ ๒๗ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๔๑ คน (ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๑๙ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละ ๔๗.๕๒ (จำนวน ๖๗ คน) ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๑๔.๘๙ (จำนวน ๒๑ คน) และพนักงานราชการ ร้อยละ ๓๗.๕๙ (จำนวน ๕๓ คน)

ลำดับที่ ๓) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๑๗ จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๙๑ คน (ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ๕๑๙ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละ ๔๓.๙๖ (จำนวน ๔๐ คน) ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๙.๘๙ (จำนวน ๙ คน)และพนักงานราชการ ร้อยละ๔๖.๑๕ (จำนวน ๔๒ คน)

แผนภูมิที่ ๑ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความสำคัญลำดับแรก (ภาพรวม)



รายละเอียดจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Leadership	คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๕๑
๒) Teamwork and Networking	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๕
๓) Open and Service Mind	คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๖๑
๔) Expertise	คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๖
๕) Strategic Thinking	คิดเป็นร้อยละ ๖.๓๔
๖) Growth	คิดเป็นร้อยละ ๕.๖๓

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Leadership	คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๘๑
๒) Growth	คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๕๘
๓) Teamwork and Networking	คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๓๕
๔) Expertise	คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐

๕) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๙๐

๕) Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๖.๔๕

๓. กองบริหารการบินเกษตร ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Teamwork and Networking คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๓๐

๒) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๐๙

๓) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๐๙

๔) Expertise คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๗๔

๕) Growth คิดเป็นร้อยละ ๙.๕๗

๖) Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๕.๒๒

๔. ลำนักงานเลขานุการกรม ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Teamwork and Networking คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๖๗

๒) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๔๔

๓) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๒๒

๔) Expertise คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๗๘

๕) Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔

๖) Growth คิดเป็นร้อยละ ๔.๔๔

๕. กองแผนงาน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Teamwork and Networking คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕

๒) Growth คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๒๕

๓) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕

๔) Expertise คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๐

๕) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๖.๒๕

๖. กองตรวจและพัฒนาการตรวจสภาพอากาศฝนหลวง ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๘

๒) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

๓) Teamwork and Networking คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๗๕

๔) Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๖๗

๕) Expertise คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๔๒

๖) Growth คิดเป็นร้อยละ ๒.๐๘

๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐

๒)Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

๓) Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๐๐

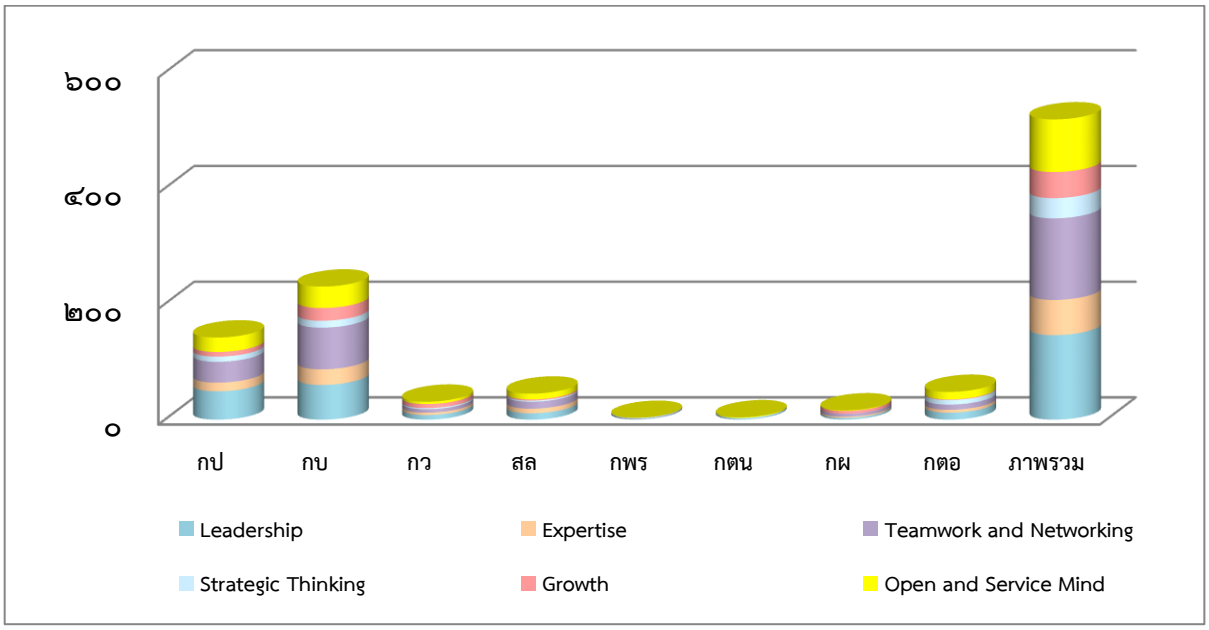
๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ให้ความสำคัญกับวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

๑) Leadership คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๒) Teamwork and Networking คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

๓) Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓

แผนภูมิที่ ๒ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายหน่วยงาน



ภาคผนวก

ส่วนที่ ๒ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal

ตารางที่ ๑ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ได้อย่างถูกต้อง

ประเด็นคำถาม	n = ๕๑๙			n = ๒๔๓			n = ๖๔			n = ๒๑๒		
	ภาพรวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
ความหมายของ L : Leadership (ใฝ่ใจเป็นผู้นำ)												
๑. เชื่อมั่นในตนเองสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๕๐๕	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	๒๓๕	๐.๙๖๗๑	๙๖.๗๑	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔	๒๐๗	๐.๙๗๖๔	๙๗.๖๔
๒. ขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๕๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓๕	๐.๙๖๗๑	๙๖.๗๑	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘	๒๐๘	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑
๓.ปฏิบัติงานเชิงรุกโดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๒๐	๐.๒๓๑๒	๒๓.๑๒	๙๑	๐.๓๗๔๕	๓๗.๔๕	๕	๐.๐๗๘๑	๗.๘๑	๒๔	๐.๑๑๓๒	๑๑.๓๒
๔. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๒๙	๐.๒๔๘๖	๒๔.๘๖	๑๐๐	๐.๔๑๑๕	๔๑.๑๕	๖	๐.๐๙๓๘	๙.๓๘	๒๓	๐.๑๐๘๕	๑๐.๘๕
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๑๖	๐.๒๒๓๕	๒๒.๓๕	๙๐	๐.๓๗๐๔	๓๗.๐๔	๕	๐.๐๗๘๑	๗.๘๑	๒๑	๐.๐๙๙๑	๙.๙๑
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕๑๐	๐.๙๘๒๗	๙๘.๒๗	๒๓๘	๐.๙๗๙๔	๙๗.๙๔	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔	๒๐๙	๐.๙๘๕๘	๙๘.๕๘
๓. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๔๙๙	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	๒๓๓	๐.๙๕๘๘	๙๕.๘๘	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑	๒๐๕	๐.๙๖๗๐	๙๖.๗๐
๔. ริเริ่มงานใหม่ ๆรับผิดชอบต่อหน้าที่ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๒๗	๐.๒๔๔๗	๒๔.๔๗	๙๙	๐.๔๐๗๔	๔๐.๗๔	๕	๐.๐๗๘๑	๗.๘๑	๒๓	๐.๑๐๘๕	๑๐.๘๕
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑.ประสานความแตกต่างของบุคคลและการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๕๐๓	๐.๙๖๙๒	๙๖.๙๒	๒๓๔	๐.๙๖๓๐	๙๖.๓๐	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑	๒๐๘	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๕๑๓	๐.๙๘๘๔	๙๘.๘๔	๒๓๙	๐.๙๘๓๕	๙๘.๓๕	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔	๒๑๑	๐.๙๙๕๓	๙๙.๕๓
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๒๘	๐.๒๔๖๖	๒๔.๖๖	๙๒	๐.๓๗๘๖	๓๗.๘๖	๗	๐.๑๐๙๔	๑๐.๙๔	๒๙	๐.๑๓๖๘	๑๓.๖๘
๔. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๙๓	๐.๑๗๙๒	๑๗.๙๒	๗๐	๐.๒๘๘๑	๒๘.๘๑	๕	๐.๐๗๘๑	๗.๘๑	๑๘	๐.๐๘๔๙	๘.๔๙
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๕๑๑	๐.๙๘๔๖	๙๘.๔๖	๒๓๖	๐.๙๗๑๒	๙๗.๑๒	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔	๒๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๓๕	๐.๒๖๐๑	๒๖.๐๑	๑๐๕	๐.๔๓๒๑	๔๓.๒๑	๕	๐.๐๗๘๑	๗.๘๑	๒๕	๐.๑๑๗๙	๑๑.๗๙
๓. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์รวม	๔๘๙	๐.๙๔๒๒	๙๔.๒๒	๒๒๕	๐.๙๒๕๙	๙๒.๕๙	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑	๒๐๓	๐.๙๕๗๕	๙๕.๗๕
๔. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๔๙๙	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	๒๓๑	๐.๙๕๐๖	๙๕.๐๖	๖๐	๐.๙๓๗๕	๙๓.๗๕	๒๐๘	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนา และขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๕๐๒	๐.๙๖๗๒	๙๖.๗๒	๒๓๖	๐.๙๗๑๒	๙๗.๑๒	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘	๒๐๔	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓
๒. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๕๐๗	๐.๙๗๖๙	๙๗.๖๙	๒๓๔	๐.๙๖๓๐	๙๖.๓๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔	๒๑๐	๐.๙๙๐๖	๙๙.๐๖
๓. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๒๕	๐.๒๔๐๘	๒๔.๐๘	๙๙	๐.๔๐๗๔	๔๐.๗๔	๔	๐.๐๖๒๕	๖.๒๕	๒๒	๐.๑๐๓๘	๑๐.๓๘

ตารางที่ ๑ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ได้อย่างถูกต้อง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๕๑๙			n = ๒๔๓			n = ๖๔			n = ๒๑๒		
	ภาพรวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
๔. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๕๐๖	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๒๓๖	๐.๙๗๑๒	๙๗.๑๒	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘	๒๐๘	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๔๙๕	๐.๙๕๓๘	๙๕.๓๘	๒๒๖	๐.๙๓๐๐	๙๓.๐๐	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘	๒๐๗	๐.๙๗๖๔	๙๗.๖๔
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๕๑๐	๐.๙๘๒๗	๙๘.๒๗	๒๓๘	๐.๙๗๙๔	๙๗.๙๔	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘	๒๑๐	๐.๙๙๐๖	๙๙.๐๖
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๑๔	๐.๒๑๙๗	๒๑.๙๗	๘๙	๐.๓๖๖๓	๓๖.๖๓	๖	๐.๐๙๓๘	๙.๓๘	๑๙	๐.๐๘๙๖	๘.๙๖
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นมีความเต็มใจบริการ	๕๑๑	๐.๙๘๔๖	๙๘.๔๖	๒๓๙	๐.๙๘๓๕	๙๘.๓๕	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔	๒๐๙	๐.๙๘๕๘	๙๘.๕๘
ร้อยละค่าเฉลี่ย	๖๙.๕๗			๗๔.๕๙			๖๓.๗๔			๖๕.๗๑		

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กป. กว. กบ. และ สล.)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สล.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ																
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	ขรก. (n=๙๖)	๙๒	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๘	๐.๙๖๕๐	๙๖.๕๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ขรก. (n=๙๖)	๙๕	๐.๙๘๙๖	๙๘.๙๖	ขรก. (n=๒๘)	๒๕	๐.๘๙๒๙	๘๙.๒๙	ขรก. (n=๓๗)	๓๕	๐.๙๔๕๙	๙๔.๕๙	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๙	๐.๙๘๐๐	๙๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๐	๐.๙๗๙๐	๙๗.๙๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ	ขรก. (n=๙๖)	๒๘	๐.๒๙๑๗	๒๙.๑๗	ขรก. (n=๒๘)	๑๔	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๙	๐.๒๔๓๒	๒๔.๓๒	ขรก. (n=๓๖)	๑๖	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔	๐.๐๘๐๐	๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๗	๐.๑๘๙๒	๑๘.๙๒	พรก. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	พรก. (n=๑๔๓)	๑๑	๐.๐๗๖๙	๗.๖๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗
๔. วางแผนและปฏิบัติ งานอย่างเป็นระบบ	ขรก. (n=๙๖)	๓๔	๐.๓๕๔๒	๓๕.๔๒	ขรก. (n=๒๘)	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	ขรก. (n=๓๗)	๑๐	๐.๒๗๐๓	๒๗.๐๓	ขรก. (n=๓๖)	๑๖	๐.๔๔๔๔	๔๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๖	๐.๑๖๒๒	๑๖.๒๒	พรก. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	พรก. (n=๑๔๓)	๑๑	๐.๐๗๖๙	๗.๖๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กป. กว. กบ. และ สล.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สล.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ																
๑. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	ขรก. (n=๙๖)	๒๖	๐.๒๗๐๘	๒๗.๐๘	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	ขรก. (n=๓๗)	๑๐	๐.๒๗๐๓	๒๗.๐๓	ขรก. (n=๓๖)	๑๗	๐.๔๗๒๒	๔๗.๒๒
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔	๐.๐๘๐๐	๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๕	๐.๑๓๕๑	๑๓.๕๑	พรก. (n=๓)	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	พรก. (n=๑๔๓)	๙	๐.๐๖๒๙	๖.๒๙	พรก. (n=๖)	๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๒. สนใจ ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ขรก. (n=๙๖)	๙๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๒	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๑	๐.๙๘๖๐	๙๘.๖๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	ขรก. (n=๙๖)	๙๒	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๓	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๘	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๓	๐.๘๙๑๙	๘๙.๑๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๐	๐.๙๗๙๐	๙๗.๙๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ริเริ่มงานใหม่ๆ รับ ผิดชอบต่อหน้าที่และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ขรก. (n=๙๖)	๖๓	๐.๖๕๖๓	๖๕.๖๓	ขรก. (n=๒๘)	๑๕	๐.๕๓๕๗	๕๓.๕๗	ขรก. (n=๓๗)	๙	๐.๒๔๓๒	๒๔.๓๒	ขรก. (n=๓๖)	๑๗	๐.๔๗๒๒	๔๗.๒๒
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔	๐.๐๘๐๐	๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๔	๐.๑๐๘๑	๑๐.๘๑	พรก. (n=๓)	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔	๐.๐๙๗๙	๙.๗๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กป. กว. กบ. และ สล.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป. ๑ จำนวน (คน)	กป. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กป. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	ประเภทบุคลากร	กว. ๑ จำนวน (คน)	กว. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กว. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	ประเภทบุคลากร	กบ. ๑ จำนวน (คน)	กบ. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กบ. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	ประเภทบุคลากร	สล. ๑ จำนวน (คน)	สล. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	สล. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม																
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	ขรก. (n=๙๖)	๙๓	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๓	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๘	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๕	๐.๙๔๕๙	๙๔.๕๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๑	๐.๙๘๖๐	๙๘.๖๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	ขรก. (n=๙๖)	๙๕	๐.๙๘๙๖	๙๘.๙๖	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจ ความต้องการของผู้อื่นและตอบสนอง ให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการ	ขรก. (n=๙๖)	๒๗	๐.๒๘๑๓	๒๘.๑๓	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๑๐	๐.๒๗๐๓	๒๗.๐๓	ขรก. (n=๓๖)	๑๗	๐.๔๗๒๒	๔๗.๒๒
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๖	๐.๑๒๐๐	๑๒.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๔	๐.๑๐๘๑	๑๐.๘๑	พรก. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	พรก. (n=๑๔๓)	๑๙	๐.๑๓๒๙	๑๓.๒๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗
๔. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	ขรก. (n=๙๖)	๒๒	๐.๒๒๙๒	๒๒.๙๒	ขรก. (n=๒๘)	๑๐	๐.๓๕๗๑	๓๕.๗๑	ขรก. (n=๓๗)	๘	๐.๒๑๖๒	๒๑.๖๒	ขรก. (n=๓๖)	๑๐	๐.๒๗๗๘	๒๗.๗๘
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔	๐.๐๘๐๐	๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๔	๐.๑๐๘๑	๑๐.๘๑	พรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๑	๐.๐๗๖๙	๗.๖๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กป. กว. กบ. และ สล.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สล.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์																
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	ขรก. (n=๙๖)	๙๔	๐.๙๗๙๒	๙๗.๙๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๒	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	ขรก. (n=๙๖)	๓๖	๐.๓๗๕๐	๓๗.๕๐	ขรก. (n=๒๘)	๑๗	๐.๖๐๗๑	๖๐.๗๑	ขรก. (n=๓๗)	๑๑	๐.๒๙๗๓	๒๙.๗๓	ขรก. (n=๓๖)	๑๗	๐.๔๗๒๒	๔๗.๒๒
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๓	๐.๐๖๐๐	๖.๐๐	ลจป. (n=๓)	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
	พรก. (n=๓๗)	๕	๐.๑๓๕๑	๑๓.๕๑	พรก. (n=๓)	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	พรก. (n=๑๔๓)	๑๕	๐.๑๐๔๙	๑๐.๔๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗
๓. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์รวม	ขรก. (n=๙๖)	๙๒	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๒๘)	๒๖	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	ขรก. (n=๓๗)	๓๕	๐.๙๔๕๙	๙๔.๕๙	ขรก. (n=๓๖)	๓๒	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๙	๐.๙๘๐๐	๙๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
	พรก. (n=๓๗)	๓๕	๐.๙๔๕๙	๙๔.๕๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๖	๐.๙๕๑๐	๙๕.๑๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	ขรก. (n=๙๖)	๙๔	๐.๙๗๙๒	๙๗.๙๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๔	๐.๙๑๘๙	๙๑.๘๙	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๘	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	ลจป. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
	พรก. (n=๓๗)	๓๔	๐.๙๑๘๙	๙๑.๘๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๔๒	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กป. กว. กบ. และ สล.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สล.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน																
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	ขรก. (n=๙๖)	๙๔	๐.๙๗๙๒	๙๗.๙๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๙	๐.๙๘๐๐	๙๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๔	๐.๙๑๘๙	๙๑.๘๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๒	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	ขรก. (n=๙๖)	๙๕	๐.๙๘๙๖	๙๘.๙๖	ขรก. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรก. (n=๓๗)	๓๓	๐.๘๙๑๙	๘๙.๑๙	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๕	๐.๙๔๔๑	๙๔.๔๑	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ขรก. (n=๙๖)	๓๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	ขรก. (n=๒๘)	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	ขรก. (n=๓๗)	๑๐	๐.๒๗๐๓	๒๗.๐๓	ขรก. (n=๓๖)	๑๖	๐.๔๔๔๔	๔๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๓	๐.๐๖๐๐	๖.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๖	๐.๑๖๒๒	๑๖.๒๒	พรก. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	พรก. (n=๑๔๓)	๙	๐.๐๖๒๙	๖.๒๙	พรก. (n=๖)	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗
๔. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	ขรก. (n=๙๖)	๙๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๔	๐.๙๑๘๙	๙๑.๘๙	ขรก. (n=๓๖)	๓๒	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๙	๐.๙๘๐๐	๙๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๓	๐.๙๘๕๒	๙๘.๕	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กป. กว. กบ. และ สล.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สล.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ																
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	ขรก. (n=๙๖)	๙๑	๐.๙๔๗๙	๙๔.๗๙	ขรก. (n=๒๘)	๒๖	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	ขรก. (n=๓๗)	๓๓	๐.๘๙๑๙	๘๙.๑๙	ขรก. (n=๓๖)	๓๒	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๙	๐.๙๘๐๐	๙๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๕	๐.๙๔๕๙	๙๔.๕๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๓	๐.๙๓๐๑	๙๓.๐๑	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	ขรก. (n=๙๖)	๙๕	๐.๙๘๙๖	๙๘.๙๖	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๓	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๔๙	๐.๙๘๐๐	๙๘.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๕	๐.๙๔๔๑	๙๔.๔๑	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ขรก. (n=๙๖)	๓๑	๐.๓๒๒๙	๓๒.๒๙	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	ขรก. (n=๓๗)	๑๑	๐.๒๙๗๓	๒๙.๗๓	ขรก. (n=๓๖)	๑๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
	ลจป. (n=๙)	๑	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓	๐.๐๘๑๑	๘.๑๑	พรก. (n=๓)	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	พรก. (n=๑๔๓)	๑๐	๐.๐๖๙๙	๖.๙๙	พรก. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	ขรก. (n=๙๖)	๙๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓๗)	๓๖	๐.๙๗๓๐	๙๗.๓๐	ขรก. (n=๓๖)	๓๔	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔
	ลจป. (n=๙)	๘	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๕๐)	๕๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรก. (n=๓๗)	๓๕	๐.๙๔๕๙	๙๔.๕๙	พรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑๔๓)	๑๓๕	๐.๙๔๔๑	๙๔.๔๑	พรก. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กผ. กตอ. กตน. และ กพร.)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ																
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๓. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ	ขรก. (n=๑๖)	๑๔	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕๐	ขรก. (n=-๒๔)	๗	๐.๒๙๑๗	๒๙.๑๗	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๓๖๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๔. วางแผนและปฏิบัติ งานอย่างเป็นระบบ	ขรก. (n=๑๖)	๑๔	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕๐	ขรก. (n=-๒๔)	๗	๐.๒๙๑๗	๒๙.๑๗	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐	๐.๐	พรก. (n=๐)	-	-	-

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กผ. กตอ. กตน. และ กพร.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ																
๑. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	ขรก. (n=๑๖)	๑๔	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕	ขรก. (n=-๒๔)	๗	๐.๒๙๑๗	๒๙.๑๗	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๔	๐.๑๘๑๘	๑๘.๑๘	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๒. สนใจ ใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๓. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๔. ริเริ่มงานใหม่ๆ รับ ผิดชอบต่อหน้าที่และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ขรก. (n=๑๖)	๑๔	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕	ขรก. (n=-๒๔)	๘	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๓๖๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐	พรก. (n=๐)	-	-	-

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กผ. กตอ. กตน. และ กพร.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ. ๑ จำนวน (คน)	กผ. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กผ. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	ประเภทบุคลากร	กตอ. ๑ จำนวน (คน)	กตอ. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กตอ. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	ประเภทบุคลากร	กตน. ๑ จำนวน (คน)	กตน. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กตน. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	ประเภทบุคลากร	กพร. ๑ จำนวน (คน)	กพร. ๒ สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	กพร. ๓ คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม																
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	ขรก. (n=๑๖)	๑๕	๐.๙๓๗๕	๙๓.๗๕	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๑	๐.๙๕๔๕	๙๕.๔๕	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๓. เข้าใจ ความต้องการของผู้อื่นและตอบสนอง ให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการ	ขรก. (n=๑๖)	๑๔	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕๐	ขรก. (n=-๒๔)	๘	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๓๖๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๔. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	ขรก. (n=๑๖)	๑๐	๐.๖๒๕๐	๖๒.๕๐	ขรก. (n=-๒๔)	๗	๐.๒๙๑๗	๒๙.๑๗	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒	๐.๐๙๐๙	๙.๐๙	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กผ. กตอ. กตน. และ กพร.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์																
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	ขรก. (n=๑๖)	๑๓	๐.๘๑๒๕	๘๑.๒๕	ขรก. (n=-๒๔)	๘	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๓๖๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๓. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์รวม	ขรก. (n=๑๖)	๑๒	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๒	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๔. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	ขรก. (n=๑๖)	๑๓	๐.๘๑๒๕	๘๑.๒๕	ขรก. (n=-๒๔)	๒๒	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กผ. กตอ. กตน. และ กพร.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน																
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๑	๐.๙๕๔๕	๙๕.๔๕	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๒. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๓. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ขรก. (n=๑๖)	๑๓	๐.๘๑๒๕	๘๑.๒๕	ขรก. (n=-๒๔)	๙	๐.๓๗๕๐	๓๗.๕๐	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๓๖๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๔. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal ได้อย่างถูกต้อง จำแนกรายกอง (กผ. กตอ. กตน. และ กพร.) (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ																
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๒	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	ขรก. (n=๑๖)	๑๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๔)	๒๓	๐.๙๕๘๓	๙๕.๘๓	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๑	๐.๙๕๔๕	๙๕.๔๕	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ขรก. (n=๑๖)	๑๑	๐.๖๘๗๕	๖๘.๗๕	ขรก. (n=-๒๔)	๘	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	ขรก. (n=๓)	๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๓	๐.๑๓๖๔	๑๓.๖๔	พรก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐	๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	ขรก. (n=๑๖)	๑๕	๐.๙๓๗๕	๙๓.๗๕	ขรก. (n=-๒๔)	๒๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พรก. (n=๐)	-	-	-	พรก. (n=๒๒)	๒๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรก. (n=๐)	-	-	-

ส่วนที่ ๓ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal

ตารางที่ ๔ แสดงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายกอง

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย							
	กป.	กว.	กบ.	สล.	กผ.	กตอ.	กตน.	กพร.
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership								
(๑) ท่านกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๓.๘๐๙๙	๓.๕๔๘๔	๓.๙๔๗๘	๓.๕๗๗๘	๔.๐๐๐๐	๓.๘๑๒๕	๓.๗๕๐๐	๔.๐๐๐๐
(๒) ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๘๑๗	๔.๔๕๑๖	๔.๔๖๙๖	๔.๒๘๘๙	๔.๘๗๕๐	๔.๓๗๕๐	๕.๐๐๐๐	๔.๖๖๖๗
(๓) ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จและถูกต้อง	๔.๒๗๔๖	๔.๒๙๐๓	๔.๕	๔.๔๐๐๐	๔.๗๕๐๐	๔.๓๑๒๕	๔.๗๕๐๐	๔.๖๖๖๗
ผลรวม Leadership	**๔.๑๒๒๑**	**๔.๐๙๖๘**	**๔.๓๐๕๘**	**๔.๐๘๘๙**	**๔.๕๔๑๗**	**๔.๑๖๖๗**	**๔.๕๐๐๐**	**๔.๔๔๔๕**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise								
ท่านเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้องมาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๘๕๙	๔.๐๓๒๓	๔.๒๖๙๖	๔.๐๖๖๗	๔.๓๑๒๕	๔.๑๒๕๐	๔.๕๐๐๐	๔.๓๓๓๓
(๒) ท่านนำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงานมาก-น้อยเพียงใด	๓.๗๙๕๘	๓.๘๓๘๗	๔.๑๑๓	๓.๗๗๗๘	๔.๑๒๕๐	๓.๘๗๕๐	๔.๒๕๐๐	๓.๓๓๓๓
(๓) ท่านหมั่นฝึกฝนงานที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญมาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๒๒๕	๓.๙๓๕๕	๔.๓๓๐๔	๓.๙๕๕๖	๔.๓๑๒๕	๔.๑๐๔๒	๔.๗๕๐๐	๔.๓๓๓๓
ผลรวม Expertise	**๓.๙๐๑๔**	**๓.๙๓๕๕**	**๔.๒๓๗๗**	**๓.๙๓๓๔**	**๔.๒๕๐๐**	**๔.๐๓๔๗**	**๔.๕๐๐๐**	**๔.๐๐๐๐**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking								
(๑) ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว	๔.๑๙๗๒	๔.๓๘๗๑	๔.๔๔๗๘	๔.๒๒๒๒	๔.๖๒๕๐	๔.๒๙๑๗	๕.๐๐๐๐	๔.๖๖๖๗
(๒) ท่านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมมาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๘๓๑	๔.๒๙๐๓	๔.๔๑๗๔	๓.๙๕๕๖	๔.๔๓๗๕	๔.๑๔๕๘	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐
(๓) ท่านรับฟังความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่นมาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๑๘๓	๔.๒๒๕๘	๔.๔๔๓๕	๔.๑๗๗๘	๔.๕๖๒๕	๔.๑๔๕๘	๔.๗๕๐๐	๕.๐๐๐๐
ผลรวม Teamwork and Networking	**๔.๑๙๙๕**	**๔.๓๐๑๑**	**๔.๔๓๖๒**	**๔.๑๑๘๕**	**๔.๕๔๑๗**	**๔.๑๙๔๔**	**๔.๙๑๖๗**	**๔.๘๘๘๙**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking								
(๑) ท่านปฏิบัติงานเชิงรุกและกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้ามาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๒๙๖	๓.๗๐๙๗	๔.๑๐๔๓	๓.๘๔๔๔	๔.๐๖๒๕	๓.๙๕๘๓	๔.๒๕๐๐	๔.๐๐๐๐
(๒) ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ ก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๗๘๙	๓.๙๐๓๒	๔.๒๐๘๗	๓.๘๖๖๗	๔.๑๘๗๕	๔.๐๐๐๐	๔.๒๕๐๐	๔.๐๐๐๐
(๓) ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอมาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๓๕๒	๓.๙๓๕๕	๔.๒๐๘๗	๓.๘๒๒๒	๔.๒๕๐๐	๔.๐๔๑๗	๔.๐๐๐๐	๔.๓๓๓๓
ผลรวม Strategic Thinking	**๓.๙๘๑๒**	**๓.๘๔๙๕**	**๔.๑๗๓๙**	**๓.๘๔๔๔**	**๔.๑๖๖๗**	**๔.๐๐๐๐**	**๔.๑๖๖๗**	**๔.๑๑๑๑**

ตารางที่ ๔ แสดงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายกอง (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย							
	กป.	กว.	กบ.	สล.	กผ.	กตอ.	กตน.	กพร.
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth								
(๑) ท่านศึกษาและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอมาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๑๕๕	๔.๐๐๐๐	๔.๒๕๖๕	๓.๙๓๓๓	๔.๒๕๐๐	๔.๑๐๔๒	๔.๕๐๐๐	๔.๓๓๓๓
(๒) ท่านมีการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้อื่นมาก-น้อยเพียงใด	๓.๘๓๘๐	๓.๗๔๑๙	๔.๐๘๒๖	๓.๗๑๑๑	๔.๑๒๕๐	๓.๘๗๕๐	๔.๗๕๐๐	๔.๐๐๐๐
(๓) ท่านนำความรู้/นวัตกรรมใหม่ๆ ไปใช้ในการจัดการกับสถานการณ์	๓.๘๓๘๐	๓.๗๐๙๗	๔.๑๓๐๔	๓.๗๓๓๓	๔.๐๖๒๕	๓.๙๓๗๕	๔.๒๕๐๐	๔.๐๐๐๐
ผลรวม Growth	**๓.๘๖๓๘**	**๓.๘๑๗๒**	**๔.๑๕๖๕**	**๓.๗๙๒๖**	**๔.๑๔๕๘**	**๓.๙๗๒๒**	**๔.๕๐๐๐**	**๔.๑๑๑๑**
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and service mind								
(๑) ท่านเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างมาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๔๖๕	๔.๓๘๗๑	๔.๓๕๒๒	๔.๐๔๔๔	๔.๕๐๐๐	๔.๒๐๘๓	๕.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐
(๒) ท่านให้บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็วและถูกต้องมาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๖๒๐	๔.๒๕๘๑	๔.๓๒๑๗	๔.๐๐๐๐	๔.๔๓๗๕	๔.๐๘๓๓	๔.๗๕๐๐	๔.๓๓๓๓
(๓) ท่านให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๖๗๖	๔.๓๕๔๘	๔.๓๗๘๓	๔.๐๒๒๒	๔.๕๖๒๕	๔.๑๘๗๕	๕.๐๐๐๐	๔.๓๓๓๓
ผลรวม Open and service mind	**๔.๒๒๕๔**	**๔.๓๓๓๓**	**๔.๓๕๐๗**	**๔.๐๒๒๒**	**๔.๕๐๐๐**	**๔.๑๕๙๗**	**๔.๙๑๖๗**	**๔.๒๒๒๒**
ภาพรวม	**๔.๐๔๘๙**	**๔.๐๙๕๒**	**๔.๒๘๗๔**	**๓.๙๗๔๖**	**๔.๓๗๘๐**	**๔.๐๙๘๒**	**๔.๖๓๑๐**	**๔.๒๙๖๓**
แปลผล	**มาก**	**มาก**	**มากที่สุด**	**มาก**	**มากที่สุด**	**มาก**	**มากที่สุด**	**มากที่สุด**

ส่วนที่ ๔ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยงานภายในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ตารางที่ ๕ วัฒนธรรมองค์กรที่บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก จำแนกรายกอง

วัฒนธรรมองค์กร	กป. (คน)/(ร้อยละ)	กบ. (คน)/(ร้อยละ)	กว. (คน)/(ร้อยละ)	สล. (คน)/(ร้อยละ)	กพร. (คน)/(ร้อยละ)	กตน. (คน)/(ร้อยละ)	กผ. (คน)/(ร้อยละ)	กตอ. (คน)/(ร้อยละ)	ภาพรวม (คน)/(ร้อยละ)
Leadership: ใฝ่ใจเป็นผู้นำ	๔๙ (๓๔.๕๑)	๖๐ (๒๖.๐๙)	๘ (๒๕.๘๑)	๑๑ (๒๔.๔๔)	๑ (๓๓.๓๓)	๒ (๕๐.๐๐)	๓ (๑๘.๗๕)	๑๒ (๒๕.๐๐)	๑๔๖ (๑๐๐.๐๐)
Expertise: มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๑๕ (๑๐.๕๖)	๒๗ (๑๑.๗๔)	๔ (๑๒.๙๐)	๘ (๑๗.๗๘)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๑๒.๕๐)	๕ (๑๐.๔๒)	๖๑ (๑๐๐.๐๐)
Teamwork and Networking:ร่วมทำงานเป็นทีม	๓๖ (๒๕.๓๕)	๗๒ (๓๑.๓๐)	๖ (๑๙.๓๕)	๑๒ (๒๖.๖๗)	๑ (๓๓.๓๓)	๐ (๐.๐๐)	๕ (๓๑.๒๕)	๙ (๑๘.๗๕)	๑๔๑ (๑๐๐.๐๐)
Strategic Thinking: สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์	๙ (๖.๓๔)	๑๒ (๕.๒๒)	๒ (๖.๔๕)	๒ (๔.๔๔)	๑ (๓๓.๓๓)	๑ (๒๕.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๘ (๑๖.๖๗)	๓๕ (๑๐๐.๐๐)
Growth: เติบโตอย่างยั่งยืน	๘ (๕.๖๓)	๒๒ (๙.๕๗)	๗ (๒๒.๕๘)	๒ (๔.๔๔)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๕ (๓๑.๒๕)	๑ (๒.๐๘)	๔๕ (๑๐๐.๐๐)
Open and Service Mind: เปิดใจกว้างพร้อมบริการ	๒๕ (๑๗.๖๑)	๓๗ (๑๖.๐๙)	๔ (๑๒.๙๐)	๑๐ (๒๒.๒๒)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๒๕.๐๐)	๑ (๖.๒๕)	๑๓ (๒๗.๐๘)	๙๑ (๑๐๐.๐๐)
รวมทั้งหมด	๑๔๒ (๑๐๐.๐๐)	๒๓๐ (๑๐๐.๐๐)	๓๑ (๑๐๐.๐๐)	๔๕ (๑๐๐.๐๐)	๓ (๑๐๐.๐๐)	๔ (๑๐๐.๐๐)	๑๖ (๑๐๐.๐๐)	๔๘ (๑๐๐.๐๐)	๕๑๙ (๑๐๐.๐๐)