

ผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

การประเมินการรับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร และเป็นการนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรในปีต่อไป โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสำรวจการรับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร ผ่านแบบการประเมิน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

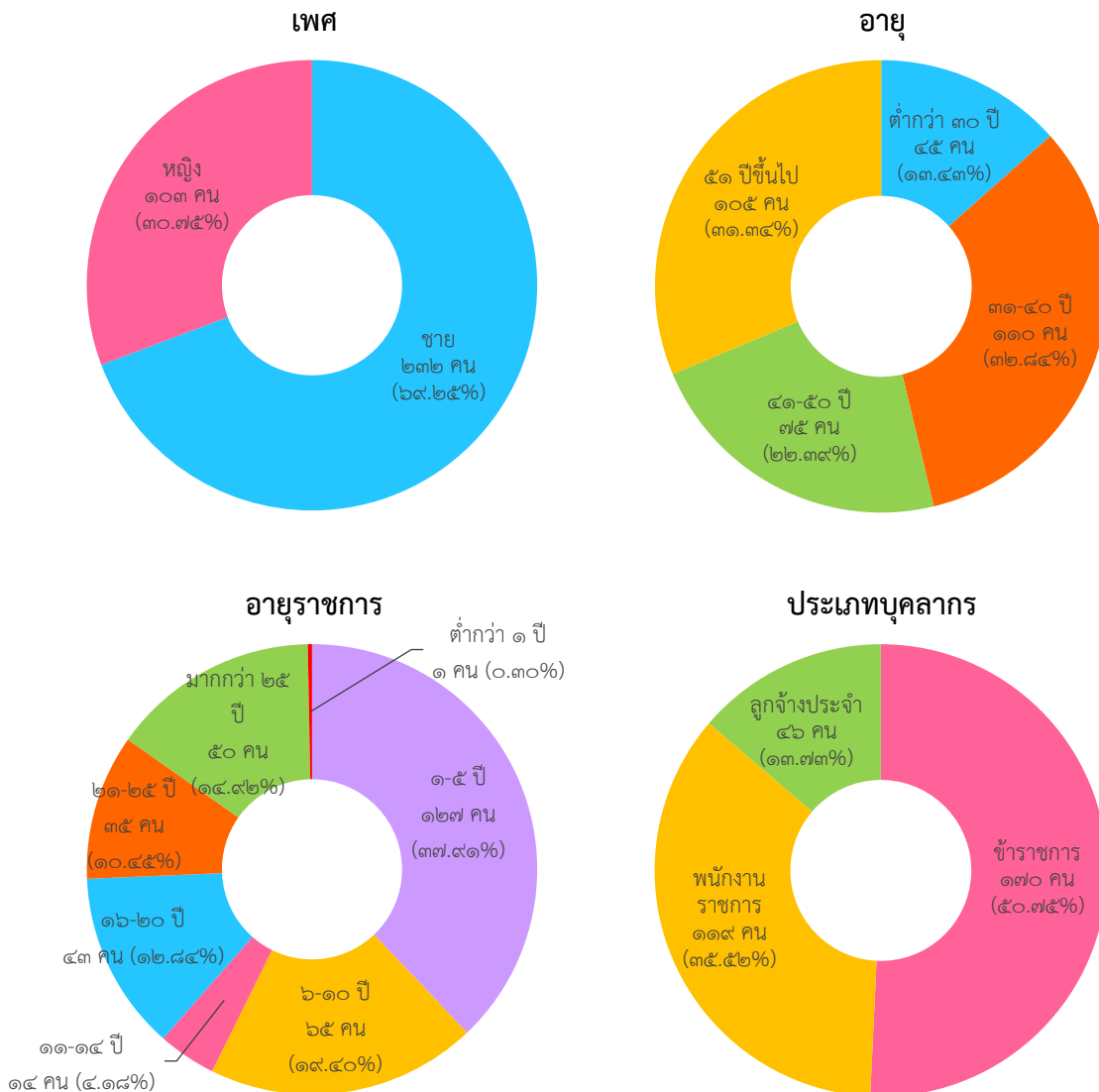
ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

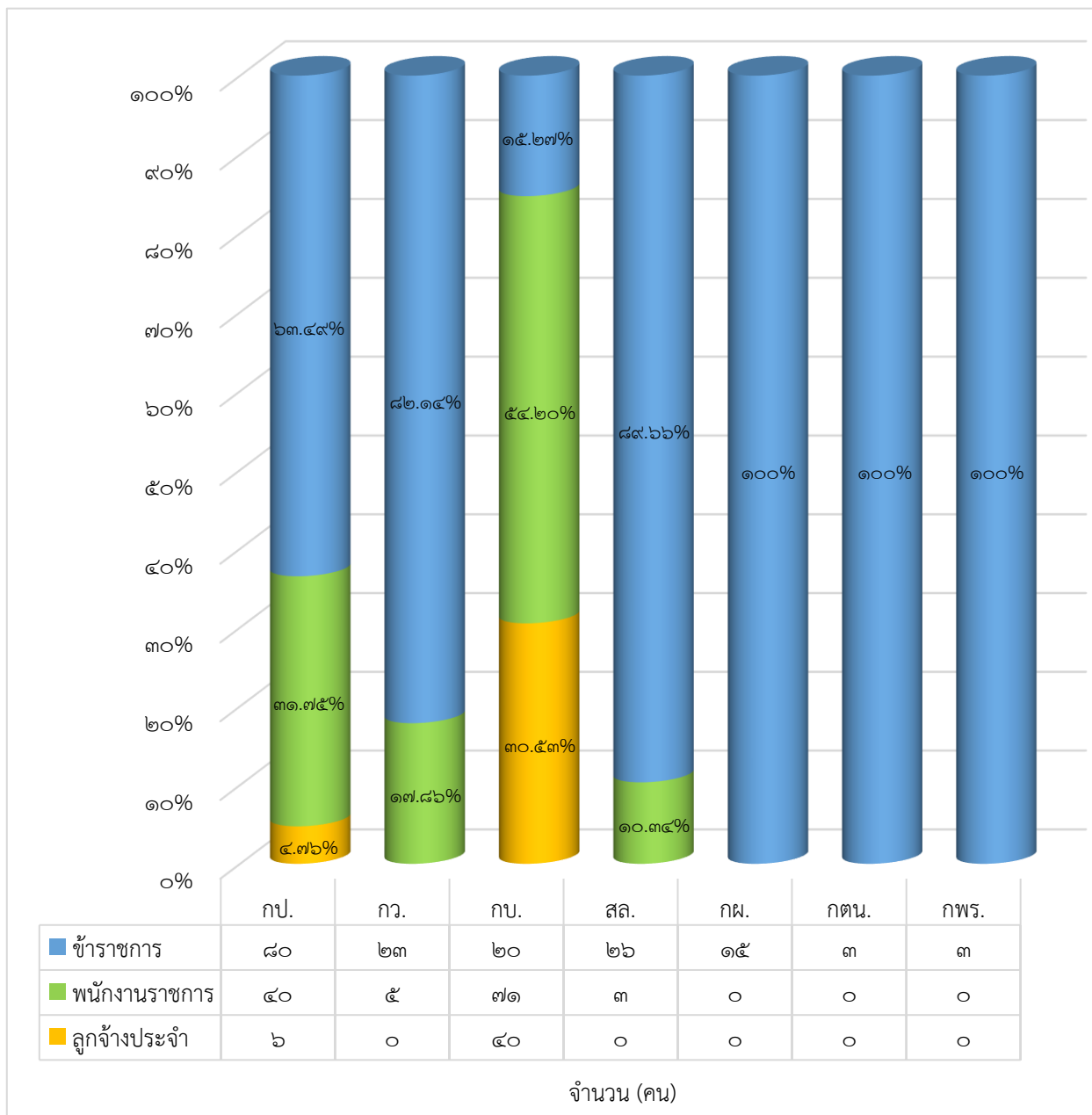
ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

แผนภูมิที่ ๑ แสดงสถานภาพส่วนตัว (ภาพรวม)

(n = ๓๓๕ คน)



แผนภูมิที่ ๒ แสดงประเภทบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน



ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๒.๑ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

๑. Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๖๑ (จำนวน ๑๙๓ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๙๒ (จำนวน ๑๐๖ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๗๕ (จำนวน ๖๙ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๙.๓๓ (จำนวน ๑๘ คน) ตามลำดับ

๒. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๙๗ (จำนวน ๑๕๔ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๓๙ (จำนวน ๙๓ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๒ (จำนวน ๔๗ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙ (จำนวน ๑๔ คน) ตามลำดับ

๓. สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ สมุดบันทึก คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓๗ (จำนวน ๑๕๒ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๘ (จำนวน ๙๓ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๙๐ (จำนวน ๕๐ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๕.๙๒ (จำนวน ๙ คน) ตามลำดับ

๔. ผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๐๐ (จำนวน ๑๓๔ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ (จำนวน ๖๗ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๐ (จำนวน ๕๔ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๙.๗๐ (จำนวน ๑๓ คน) ตามลำดับ

๕. เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๕๒ (จำนวน ๑๑๙ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๖ (จำนวน ๖๑ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๓๔ (จำนวน ๔๘ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๘.๔๐ (จำนวน ๑๐ คน) ตามลำดับ

๖. เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๘๔ (จำนวน ๑๑๐ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๓ (จำนวน ๕๘ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑๘ (จำนวน ๕๒ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๙.๐๙ (จำนวน ๑๐ คน) ตามลำดับ

ตารางที่ ๑ ภาพรวมของช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร

ช่องทางการรับรู้	ประเภทบุคลากร (คน/ร้อยละ)			รวม (คน/ร้อยละ)
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	
๑. Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๐๖ (๕๔.๙๒)	๑๘ (๙.๓๓)	๖๙ (๓๕.๗๕)	๑๙๓ (๕๗.๖๑)
๒. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร	๙๓ (๖๐.๓๙)	๑๔ (๙.๐๙)	๔๗ (๓๐.๕๒)	๑๕๔ (๔๕.๙๗)
๓. สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ สมุดบันทึก	๙๓ (๖๑.๑๘)	๙ (๕.๙๒)	๕๐ (๓๒.๙๐)	๑๕๒ (๔๕.๓๗)
๔. ผู้บังคับบัญชา	๖๗ (๕๐.๐๐)	๑๓ (๙.๗๐)	๕๔ (๔๐.๓๐)	๑๓๔ (๔๐.๐๐)
๕. เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ	๖๑ (๕๑.๒๖)	๑๐ (๘.๔๐)	๔๘ (๔๐.๓๔)	๑๑๙ (๓๕.๕๒)
๖. เพื่อนร่วมงาน	๕๘ (๕๒.๗๓)	๑๐ (๙.๐๙)	๔๒ (๓๘.๑๘)	๑๑๐ (๓๒.๘๔)

ตารางที่ ๒ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal					
		เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรงสภาพอากาศ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ สมุดบันทึก	การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร
กป.	ชรก.	๒๕ (๒๑.๐๑)	๒๗ (๒๐.๑๕)	๒๕ (๒๒.๗๓)	๔๗ (๒๔.๓๕)	๓๘ (๒๕.๐๐)	๔๒ (๒๗.๒๗)
	ลจป.	๑ (๐.๘๔)	๓ (๒.๒๔)	๑ (๐.๙๑)	๑ (๐.๕๒)	๑ (๐.๖๖)	๒ (๑.๓๐)
	พรก.	๑๖ (๑๓.๔๕)	๑๘ (๑๓.๔๓)	๑๒ (๑๐.๙๑)	๒๐ (๑๐.๓๖)	๑๒ (๗.๘๙)	๑๑ (๗.๑๔)
กว.	ชรก.	๑๒ (๑๐.๐๘)	๑๑ (๘.๒๑)	๗ (๖.๓๖)	๑๔ (๗.๒๕)	๑๔ (๙.๒๑)	๑๑ (๗.๑๔)
	พรก.	๔ (๓.๓๖)	๓ (๒.๒๔)	๓ (๒.๗๓)	๕ (๒.๕๙)	๔ (๒.๖๓)	๔ (๒.๖๐)
กบ.	ชรก.	๒ (๑.๖๘)	๖ (๔.๔๘)	๕ (๔.๕๕)	๑๐ (๕.๑๘)	๘ (๕.๒๖)	๑๐ (๖.๔๙)
	ลจป.	๙ (๗.๕๖)	๑๐ (๗.๔๖)	๙ (๘.๑๘)	๑๗ (๘.๘๑)	๘ (๕.๒๖)	๑๒ (๗.๗๙)
	พรก.	๒๘ (๒๓.๕๓)	๓๓ (๒๔.๖๓)	๒๗ (๒๔.๕๕)	๔๒ (๒๑.๗๖)	๓๒ (๒๑.๐๕)	๓๐ (๑๙.๔๘)
สส.	ชรก.	๖ (๕.๐๔)	๑๒ (๘.๙๖)	๙ (๘.๑๘)	๑๖ (๘.๒๙)	๑๗ (๑๑.๑๘)	๑๔ (๙.๐๙)
	พรก.	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๑.๐๔)	๒ (๑.๓๒)	๒ (๑.๓๐)
กผ.	ชรก.	๑๐ (๘.๔๐)	๗ (๕.๒๒)	๘ (๗.๒๗)	๑๓ (๖.๗๔)	๑๐ (๖.๕๘)	๑๐ (๖.๔๙)

ตารางที่ ๒ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal					
		เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการดัดแปรสภาพอากาศ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ สมุดบันทึก	การสามเ็นสี่เื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร
กตน.	ชรก.	๓ (๒.๕๒)	๓ (๒.๒๔)	๒ (๑.๘๒)	๓ (๑.๕๕)	๓ (๑.๙๗)	๓ (๑.๙๕)
กพร.	ชรก.	๓ (๒.๕๒)	๑ (๐.๗๕)	๒ (๑.๘๒)	๓ (๑.๕๕)	๓ (๑.๙๗)	๓ (๑.๙๕)
รวม		๑๑๙ (๒๑.๕๔)	๑๓๔ (๒๔.๑๔)	๑๑๐ (๑๙.๘๒)	๑๙๓ (๓๔.๗๗)	๑๕๒ (๒๗.๓๙)	๑๕๔ (๒๗.๗๕)

๒.๓ ช่องทางการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ช่องทางที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรของกรมฝนหลวง และการบินเกษตร เกิดการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างทั่วถึง ตามลำดับ ดังนี้

๑. Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๖ (จำนวน ๙๓ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๙๙ (จำนวน ๕๓ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ (จำนวน ๓๑ คน) และ ลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๘ (จำนวน ๙ คน) ตามลำดับ

๒. สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ สมุดบันทึก คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๕๗ (จำนวน ๘๙ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๐๖ (จำนวน ๔๙ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗๑ (จำนวน ๓๐ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒๔ (จำนวน ๑๐ คน) ตามลำดับ

๓. เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๗ (จำนวน ๘๕ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๘ (จำนวน ๕๒ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๔๒ (จำนวน ๒๔ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๕๙ (จำนวน ๙ คน) ตามลำดับ

๔. ผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๒๘ (จำนวน ๗๘ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๑๓ (จำนวน ๔๓ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๖๒ (จำนวน ๒๗ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๒๖ (จำนวน ๘ คน) ตามลำดับ

๕. เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖๙ (จำนวน ๗๖ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๕๓ (จำนวน ๔๖ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๖๓ (จำนวน ๒๑ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๘๔ (จำนวน ๙ คน) ตามลำดับ

๖. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๐๙ (จำนวน ๗๔ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ (จำนวน ๓๗ คน) พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๔๙ (จำนวน ๒๗ คน) และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๕๑ (จำนวน ๑๐ คน) ตามลำดับ

ตารางที่ ๓ ช่องทางการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ช่องทางการรับรู้	ประเภทบุคลากร (คน/ร้อยละ)			รวม (คน/ร้อยละ)
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	
๑. Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๕๓ (๕๖.๙๙)	๙ (๙.๖๘)	๓๑ (๓๓.๓๓)	๙๓ (๒๗.๗๖)
๒. สื่อประชาสัมพันธ์ เช่น โปสเตอร์ คลิปวิดีโอ สมุดบันทึก	๔๙ (๕๕.๐๖)	๑๐ (๑๑.๒๔)	๓๐ (๓๓.๗๑)	๘๙ (๒๖.๕๗)
๓. เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการตัดแปรสภาพอากาศ	๕๒ (๖๑.๑๘)	๙ (๑๐.๕๙)	๒๔ (๒๘.๔๒)	๘๕ (๒๕.๓๗)
๔. ผู้บังคับบัญชา	๔๓ (๕๕.๑๓)	๘ (๑๐.๒๖)	๒๗ (๓๔.๖๒)	๗๘ (๒๓.๒๘)
๕. เพื่อนร่วมงาน	๔๖ (๖๐.๕๓)	๙ (๑๑.๘๔)	๒๑ (๒๗.๖๓)	๗๖ (๒๒.๖๙)
๖. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร	๓๗ (๕๐.๐๐)	๑๐ (๑๓.๕๑)	๒๗ (๓๖.๔๙)	๗๔ (๒๒.๐๙)

ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๓.๑ ความเข้าใจแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความของ LET'S GO

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร และคำจำกัดความ LETS GO ได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๐.๐๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๗๑ พนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๔.๓๒ และลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๕๙.๙๔ โดยจำแนกรายละเอียด เป็นรายกอง ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๙.๓๔ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๓.๓๒ พนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๓.๐๐ และลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๕๘.๕๗ ตามลำดับ

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๗.๙๖ แบ่งเป็น พนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๗.๔๓ และข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๙๐ ตามลำดับ

๓. กองบริหารการบินเกษตร คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๖๓.๒๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๙.๐๐ พนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๓.๓๔ และลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๖๐.๑๔ ตามลำดับ

๔. สำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๙.๗๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๒๑ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๖.๖๗ ตามลำดับ

๕. กองแผนงาน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๐.๖๗ จากข้าราชการทั้งหมด

๖. กลุ่มตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๒.๓๘ จากข้าราชการทั้งหมด

๗. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๑๐๐.๐๐ จากข้าราชการทั้งหมด

ตารางที่ ๔ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO

ประเด็นคำถาม	n = ๓๓๕			n = ๑๗๐			n = ๔๖			n = ๑๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๓๓๒	๐.๙๙๑๐	๙๙.๑๐	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๘	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๓๒๖	๐.๙๗๓๑	๙๗.๓๑	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๔๓	๐.๙๓๔๘	๙๓.๔๘	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๓๒๕	๐.๙๗๐๑	๙๗.๐๑	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๔๑	๐.๘๙๑๓	๘๙.๑๓	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๓๑๑	๐.๙๒๘๔	๙๒.๘๔	๑๖๐	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๓๙	๐.๘๔๗๘	๘๔.๗๘	๑๑๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๓๐๑	๐.๘๙๘๕	๘๙.๘๕	๑๕๗	๐.๙๒๓๕	๙๒.๓๕	๓๙	๐.๘๔๗๘	๘๔.๗๘	๑๐๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓๑๑	๐.๙๒๘๔	๙๒.๘๔	๑๕๓	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐	๔๓	๐.๙๓๔๘	๙๓.๔๘	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓๒๗	๐.๙๗๖๑	๙๗.๖๑	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๓๑๑	๐.๙๒๘๔	๙๒.๘๔	๑๔๙	๐.๘๗๖๕	๘๗.๖๕	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๑๒	๐.๓๓๔๓	๓๓.๔๓	๘๖	๐.๕๐๕๙	๕๐.๕๙	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๒๒	๐.๑๘๔๙	๑๘.๔๙
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๑๒	๐.๓๓๔๓	๓๓.๔๓	๘๘	๐.๕๑๗๖	๕๑.๗๖	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๒๐	๐.๑๖๘๑	๑๖.๘๑
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๐๕	๐.๓๑๓๔	๓๑.๓๔	๘๒	๐.๔๘๒๔	๔๘.๒๔	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๑๙	๐.๑๕๙๗	๑๕.๙๗
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๐๖	๐.๓๑๖๔	๓๑.๖๔	๘๐	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	๕	๐.๑๐๘๗	๑๐.๘๗	๒๑	๐.๑๗๖๕	๑๗.๖๕
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓๓๑	๐.๙๘๘๑	๙๘.๘๑	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๘	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖

ตารางที่ ๔ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓๓๕			n = ๑๗๐			n = ๔๖			n = ๑๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๓๑๐	๐.๙๒๕๔	๙๒.๕๔	๑๕๓	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๑๐	๐.๓๒๘๔	๓๒.๘๔	๘๕	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๒๑	๐.๑๗๖๕	๑๗.๖๕
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๓๑๕	๐.๙๔๐๓	๙๔.๐๓	๑๕๖	๐.๙๑๗๖	๙๑.๗๖	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๓๒๗	๐.๙๗๖๑	๙๗.๖๑	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๙๘	๐.๒๙๒๕	๒๙.๒๕	๗๖	๐.๔๔๗๑	๔๔.๗๑	๖	๐.๑๓๐๔	๑๓.๐๔	๑๖	๐.๑๓๔๕	๑๓.๔๕
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๒๑	๐.๓๖๑๒	๓๖.๑๒	๙๔	๐.๕๕๒๙	๕๕.๒๙	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๒๓	๐.๑๙๓๓	๑๙.๓๓
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๗๙	๐.๒๓๕๘	๒๓.๕๘	๖๑	๐.๓๕๘๘	๓๕.๘๘	๓	๐.๐๖๕๒	๖.๕๒	๑๕	๐.๑๒๖๑	๑๒.๖๑
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๓๑๘	๐.๙๔๙๓	๙๔.๙๓	๑๕๘	๐.๙๒๙๔	๙๒.๙๔	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๖	๐.๙๗๔๘	๙๗.๔๘
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๑๕	๐.๓๔๓๓	๓๔.๓๓	๙๓	๐.๕๔๗๑	๕๔.๗๑	๓	๐.๐๖๕๒	๖.๕๒	๑๙	๐.๑๕๙๗	๑๕.๙๗
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชชา	๑๑๙	๐.๓๕๕๒	๓๕.๕๒	๙๕	๐.๕๕๘๘	๕๕.๘๘	๓	๐.๐๖๕๒	๖.๕๒	๒๑	๐.๑๗๖๕	๑๗.๖๕
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๓๐๘	๐.๙๑๙๔	๙๑.๙๔	๑๕๑	๐.๘๘๘๒	๘๘.๘๒	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๓๒๓	๐.๙๖๔๒	๙๖.๔๒	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๓	๐.๙๓๔๘	๙๓.๔๘	๑๑๔	๐.๙๕๘๐	๙๕.๘๐

ตารางที่ ๔ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓๓๕			n = ๑๗๐			n = ๔๖			n = ๑๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๓๑๗	๐.๙๔๖๓	๙๔.๖๓	๑๕๗	๐.๙๒๓๕	๙๒.๓๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๖	๐.๙๗๔๘	๙๗.๔๘
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๐๗	๐.๓๑๙๔	๓๑.๙๔	๘๔	๐.๔๙๔๑	๔๙.๔๑	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๑๙	๐.๑๕๙๗	๑๕.๙๗
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๓๒๖	๐.๙๗๓๑	๙๗.๓๑	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๖	๐.๙๗๔๘	๙๗.๔๘
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๑๕	๐.๓๔๓๓	๓๔.๓๓	๙๗	๐.๕๗๐๖	๕๗.๐๖	๓	๐.๐๖๕๒	๖.๕๒	๑๕	๐.๑๒๖๑	๑๒.๖๑
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓๒๓	๐.๙๖๔๒	๙๖.๔๒	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๓๐๕	๐.๙๑๐๔	๙๑.๐๔	๑๔๖	๐.๘๕๘๘	๘๕.๘๘	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๔	๐.๙๕๘๐	๙๕.๘๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๓๒๖	๐.๙๗๓๑	๙๗.๓๑	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๐๐	๐.๒๙๘๕	๒๙.๘๕	๘๐	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	๔	๐.๐๘๗๐	๘.๗๐	๑๖	๐.๑๓๔๕	๑๓.๔๕
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๓๒๘	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๘	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๐๘	๐.๓๒๒๔	๓๒.๒๔	๘๕	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๓	๐.๐๖๕๒	๖.๕๒	๒๐	๐.๑๖๘๑	๑๖.๘๑
ร้อยละเฉลี่ย	๗๐.๐๐			๗๖.๗๑			๕๙.๙๔			๖๔.๓๒		

๓.๒ ความเข้าใจลักษณะเชิงพฤติกรรมของวัฒนธรรมองค์กร

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๔ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละ ๘๕.๘๘ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๘๒.๑๗ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๒.๙๗ ตามลำดับ โดยจำแนกรายละเอียดเป็นรายกอง ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๖ แบ่งเป็น ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๘๒.๒๒ พนักงานราชการ ร้อยละ ๘๐.๖๗ และ ข้าราชการ ร้อยละ ๘๘.๔๒ ตามลำดับ

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๙๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละ ๘๗.๑๐ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๖.๐๐ ตามลำดับ

๓. กองบริหารการบินเกษตร คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละ ๘๖.๓๓ ลูกจ้างประจำ ร้อยละ ๘๔.๑๗ และพนักงานราชการ ร้อยละ ๘๓.๘๕ ตามลำดับ

๔. สำนักงานเลขานุการกรม คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๖ แบ่งเป็น พนักงานราชการ ร้อยละ ๘๗.๗๘ และข้าราชการ ร้อยละ ๘๕.๖๔ ตามลำดับ

๕. กองแผนงาน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๐๐ จากข้าราชการทั้งหมด

๖. กลุ่มตรวจสอบภายใน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๗๘ จากข้าราชการทั้งหมด

๗. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๙ จากข้าราชการทั้งหมด

ตารางที่ ๕ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓๓๕			n = ๑๗๐			n = ๔๖			n = ๑๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๓๓๕	๐.๙๔๐๓	๙๔.๐๓	๑๖๐	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๔๒	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓๒๕	๐.๙๗๐๑	๙๗.๐๑	๑๖๔	๐.๙๖๔๗	๙๖.๔๗	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๑๘๘	๐.๕๖๑๒	๕๖.๑๒	๑๑๒	๐.๖๕๘๘	๖๕.๘๘	๒๓	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๕๓	๐.๔๔๕๔	๔๔.๕๔
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๒๒๙	๐.๖๘๓๖	๖๘.๓๖	๑๓๗	๐.๘๐๕๙	๘๐.๕๙	๒๗	๐.๕๘๗๐	๕๘.๗๐	๖๕	๐.๕๖๖๒	๕๖.๖๒
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓๑๕	๐.๙๔๐๓	๙๔.๐๓	๑๖๐	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๑	๐.๙๓๒๘	๙๓.๒๘
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๑๕๓	๐.๔๕๖๗	๔๕.๖๗	๑๐๒	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑๓	๐.๒๘๒๖	๒๘.๒๖	๓๘	๐.๓๑๙๓	๓๑.๙๓
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน	๓๒๙	๐.๙๘๒๑	๙๘.๒๑	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๖	๐.๙๗๘๘	๙๗.๘๘
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๒๙๗	๐.๘๘๖๖	๘๘.๖๖	๑๕๐	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	๔๐	๐.๘๖๙๖	๘๖.๙๖	๑๐๗	๐.๘๙๙๒	๘๙.๙๒
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๓๓๐	๐.๙๘๕๑	๙๘.๕๑	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๘	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๑๒๖	๐.๓๗๖๑	๓๗.๖๑	๘๓	๐.๔๘๘๒	๔๘.๘๒	๑๒	๐.๒๖๐๙	๒๖.๐๙	๓๑	๐.๒๖๐๕	๒๖.๐๕
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๖๓	๐.๔๘๖๖	๔๘.๖๖	๑๐๕	๐.๖๑๗๖	๖๑.๗๖	๑๕	๐.๓๒๖๑	๓๒.๖๑	๔๓	๐.๓๖๑๓	๓๖.๑๓
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๒๑๓	๐.๖๓๕๘	๖๓.๕๘	๑๒๓	๐.๗๒๓๕	๗๒.๓๕	๒๔	๐.๕๒๑๗	๕๒.๑๗	๖๖	๐.๕๕๔๖	๕๕.๔๖
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓๒๘	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๓๒๔	๐.๙๖๗๒	๙๖.๗๒	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๓๑๗	๐.๙๔๖๓	๙๔.๖๓	๑๕๗	๐.๙๒๓๕	๙๒.๓๕	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๖	๐.๙๗๘๘	๙๗.๘๘

ตารางที่ ๕ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓๓๕			n = ๑๗๐			n = ๔๖			n = ๑๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓๐๘	๐.๙๑๙๔	๙๑.๙๔	๑๕๑	๐.๘๘๘๒	๘๘.๘๒	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓๒๖	๐.๙๗๓๑	๙๗.๓๑	๑๖๔	๐.๙๖๔๗	๙๖.๔๗	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๓๑๖	๐.๙๔๓๓	๙๔.๓๓	๑๕๖	๐.๙๑๗๖	๙๑.๗๖	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓๒๓	๐.๙๖๔๒	๙๖.๔๒	๑๖๒	๐.๙๕๒๙	๙๕.๒๙	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๖	๐.๙๗๔๘	๙๗.๔๘
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓๐๓	๐.๙๑๔๕	๙๑.๔๕	๑๔๖	๐.๘๕๘๘	๘๕.๘๘	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๓	๐.๙๔๙๖	๙๔.๙๖
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓๒๙	๐.๙๘๒๑	๙๘.๒๑	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๒๒๕	๐.๖๗๑๖	๖๗.๑๖	๙๕	๐.๕๕๘๘	๕๕.๘๘	๓๖	๐.๗๘๒๖	๗๘.๒๖	๙๔	๐.๗๘๙๙	๗๘.๙๙
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓๒๒	๐.๙๖๑๒	๙๖.๑๒	๑๖๑	๐.๙๔๗๑	๙๔.๗๑	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชและงานวิจัย	๓๒๙	๐.๙๘๒๑	๙๘.๒๑	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๗	๐.๙๘๓๒	๙๘.๓๒
๕. รักษาองค์ความรู้ให้โดยเฉพาะตัวบุคคล	๑๙๓	๐.๕๗๖๑	๕๗.๖๑	๑๑๖	๐.๖๘๒๔	๖๘.๒๔	๒๐	๐.๔๓๔๘	๔๓.๔๘	๕๗	๐.๔๗๙๐	๔๗.๙๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๓๒๓	๐.๙๖๔๒	๙๖.๔๒	๑๖๑	๐.๙๔๗๑	๙๔.๗๑	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๘	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๒๕๖	๐.๗๖๔๒	๗๖.๔๒	๑๒๑	๐.๗๑๑๘	๗๑.๑๘	๓๙	๐.๘๔๗๘	๘๔.๗๘	๙๖	๐.๘๐๖๗	๘๐.๖๗
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๓๒๔	๐.๙๖๗๒	๙๖.๗๒	๑๖๕	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๔๔	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๓๑๘	๐.๙๔๙๓	๙๔.๙๓	๑๕๘	๐.๙๒๙๔	๙๒.๙๔	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๕	๐.๙๖๖๔	๙๖.๖๔
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๓๒๙	๐.๙๘๒๑	๙๘.๒๑	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๔๕	๐.๙๗๘๓	๙๗.๘๓	๑๑๘	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖
ร้อยละเฉลี่ย	๘๕.๓๔			๘๕.๘๘			๘๒.๑๗			๘๕.๙๗		

การรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
จำแนกรายละเอียดเป็นรายกอง

ตารางที่ ๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองปฏิบัติการฝนหลวง

ประเด็นคำถาม	n = ๑๒๖			n = ๘๐			n = ๖			n = ๔๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๑๒๕	๐.๙๙๒๑	๙๙.๒๑	๘๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๑๒๕	๐.๙๙๒๑	๙๙.๒๑	๘๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๒๔	๐.๙๘๔๑	๙๘.๔๑	๘๐	๐.๐๐๐๐	๕.๐๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๑๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๗๖	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๑๑๕	๐.๙๑๒๗	๙๑.๒๗	๗๓	๐.๙๑๒๕	๙๑.๒๕	๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๐๙	๐.๘๖๕๑	๘๖.๕๑	๖๖	๐.๘๒๕๐	๘๒.๕๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑๒๑	๐.๙๖๐๓	๙๖.๐๓	๗๗	๐.๙๖๒๕	๙๖.๒๕	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๑๐๗	๐.๘๔๙๒	๘๔.๙๒	๖๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๔๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๓๕	๐.๔๓๗๕	๔๓.๗๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๔๔	๐.๓๔๙๒	๓๔.๙๒	๓๗	๐.๔๖๒๕	๔๖.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐

ตารางที่ ๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองปฏิบัติการฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๒๖			n = ๘๐			n = ๖			n = ๔๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๔๕	๐.๓๕๗๑	๓๕.๗๑	๓๘	๐.๔๗๕๐	๔๗.๕๐	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๔๐	๐.๓๑๗๕	๓๑.๗๕	๓๓	๐.๔๑๒๕	๔๑.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๒๓	๐.๙๗๖๒	๙๗.๖๒	๗๙	๐.๙๘๗๕	๙๘.๗๕	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๑๑๐	๐.๘๗๓๐	๘๗.๓๐	๖๗	๐.๘๓๗๕	๘๓.๗๕	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๔๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๔๑	๐.๕๑๒๕	๕๑.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนกรปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๑๐๙	๐.๘๖๕๑	๘๖.๕๑	๖๗	๐.๘๓๗๕	๘๓.๗๕	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๗	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๑๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๗๗	๐.๙๖๒๕	๙๖.๒๕	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓๑	๐.๒๔๖๐	๒๔.๖๐	๒๕	๐.๓๑๒๕	๓๑.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๕	๐.๑๒๕๐	๑๒.๕๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔๓	๐.๓๔๑๓	๓๔.๑๓	๓๗	๐.๔๖๒๕	๔๖.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๕	๐.๑๒๕๐	๑๒.๕๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓๒	๐.๒๕๔๐	๒๕.๔๐	๒๗	๐.๓๓๗๕	๓๓.๗๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๔	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๑๑๑	๐.๘๘๑๐	๘๘.๑๐	๖๘	๐.๘๕๐๐	๘๕.๐๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๔๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๔๑	๐.๕๑๒๕	๕๑.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๕๐	๐.๓๙๖๘	๓๙.๖๘	๔๓	๐.๕๓๗๕	๕๓.๗๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐

ตารางที่ ๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองปฏิบัติการฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๒๖			n = ๘๐			n = ๖			n = ๕๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๒)}{๑๐๐}$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๒)}{๑๐๐}$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๒)}{๑๐๐}$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๒)}{๑๐๐}$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๑๐๙	๐.๘๖๕๑	๘๖.๕๑	๖๖	๐.๘๒๕๐	๘๒.๕๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๑๑๙	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔	๗๖	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๑๑๒	๐.๘๘๘๙	๘๘.๘๙	๖๘	๐.๘๕๐๐	๘๕.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔๐	๐.๓๑๗๕	๓๑.๗๕	๓๖	๐.๔๕๐๐	๔๕.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๔	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๑๒๒	๐.๙๖๘๓	๙๖.๘๓	๗๗	๐.๙๖๒๕	๙๖.๒๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๔๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๔๒	๐.๕๒๕๐	๕๒.๕๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๒๒	๐.๙๖๘๓	๙๖.๘๓	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๑๑๑	๐.๘๘๑๐	๘๘.๑๐	๖๗	๐.๘๓๗๕	๘๓.๗๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๑๒๑	๐.๙๖๐๓	๙๖.๐๓	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๔๓	๐.๓๔๑๓	๓๔.๑๓	๓๖	๐.๔๕๐๐	๔๕.๐๐	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๑๒๓	๐.๙๗๖๒	๙๗.๖๒	๗๙	๐.๙๘๗๕	๙๘.๗๕	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๔๖	๐.๓๖๕๑	๓๖.๕๑	๓๙	๐.๔๘๗๕	๔๘.๗๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๖	๐.๑๕๐๐	๑๕.๐๐
ร้อยละเฉลี่ย	๖๙.๓๔			๗๓.๓๒			๕๘.๕๗			๖๓.๐๐		

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองปฏิบัติการฝนหลวง

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๒๖			n = ๘๐			n = ๖			n = ๔๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๑๘	๐.๙๓๖๕	๙๓.๖๕	๗๖	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๗	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๒๒	๐.๙๖๘๓	๙๖.๘๓	๗๗	๐.๙๖๒๕	๙๖.๒๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๗๕	๐.๕๙๕๒	๕๙.๕๒	๕๓	๐.๖๖๒๕	๖๖.๒๕	๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๒๐	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๘๓	๐.๖๕๘๗	๖๕.๘๗	๖๐	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	๓	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๒๐	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๑๑๗	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	๗๔	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๗	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๕๘	๐.๔๖๐๓	๔๖.๐๓	๔๕	๐.๕๖๒๕	๕๖.๒๕	๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๑๑	๐.๒๗๕๐	๒๗.๕๐
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๑๒๔	๐.๙๘๔๑	๙๘.๔๑	๗๙	๐.๙๘๗๕	๙๘.๗๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๑๑๑	๐.๘๘๑๐	๘๘.๑๐	๖๙	๐.๘๖๒๕	๘๖.๒๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๖	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๑๒๓	๐.๙๗๖๒	๙๗.๖๒	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๔๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๓๙	๐.๔๘๗๕	๔๘.๗๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๘	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๕๔	๐.๔๒๘๖	๔๒.๘๖	๔๕	๐.๕๖๒๕	๕๖.๒๕	๑	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	๑๙	๐.๔๗๕๐	๔๗.๕๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้เสร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๗๘	๐.๖๑๙๐	๖๑.๙๐	๕๖	๐.๗๐๐๐	๗๐.๐๐	๓	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๒๓	๐.๙๗๖๒	๙๗.๖๒	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๕	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑๑๘	๐.๙๓๖๕	๙๓.๖๕	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๕	๐.๘๓๓๓	๘๓.๓๓	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๑๒๑	๐.๙๖๐๓	๙๖.๐๓	๗๗	๐.๙๖๒๕	๙๖.๒๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๐.๔๗๕๐	๔๗.๕๐

ตารางที่ ๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองปฏิบัติการฝนหลวง (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๒๖			n = ๘๐			n = ๖			n = ๔๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑๑๘	๐.๙๓๖๕	๙๓.๖๕	๗๓	๐.๙๑๒๕	๙๑.๒๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๑๒๓	๐.๙๗๖๒	๙๗.๖๒	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๑๑๘	๐.๙๓๖๕	๙๓.๖๕	๗๔	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๑๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๗๕	๐.๙๓๗๕	๙๓.๗๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๑๗	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	๗๔	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๗	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๒๒	๐.๙๖๘๓	๙๖.๘๓	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๘๓	๐.๖๕๘๗	๖๕.๘๗	๔๔	๐.๕๕๐๐	๕๕.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๓	๐.๘๒๕๐	๘๒.๕๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๑๑๙	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔	๗๕	๐.๙๓๗๕	๙๓.๗๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๑๒๔	๐.๙๘๔๑	๙๘.๔๑	๗๙	๐.๙๘๗๕	๙๘.๗๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๖๗	๐.๕๓๑๗	๕๓.๑๗	๕๓	๐.๖๖๒๕	๖๖.๒๕	๒	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๑๒	๐.๓๐๐๐	๓๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๑๒๓	๐.๙๗๖๒	๙๗.๖๒	๗๘	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๐๐	๐.๗๙๓๗	๗๙.๓๗	๖๐	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๓๖	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๑๒๑	๐.๙๖๐๓	๙๖.๐๓	๗๖	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๑๑๖	๐.๙๒๐๖	๙๒.๐๖	๗๒	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๑๒๒	๐.๙๖๘๓	๙๖.๘๓	๗๗	๐.๙๖๒๕	๙๖.๒๕	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐
ร้อยละเฉลี่ย	๘๓.๗๖			๕๘.๔๒			๘๒.๒๒			๘๐.๖๗		

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีพลังงาน

ประเด็นคำถาม	n = ๒๘			n = ๒๓			n = ๐			n = ๕		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่ต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๒๓	๐.๘๒๑๔	๘๒.๑๔	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	-	-	-	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินหมุนเป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมพลังงานและการบินเกษตร	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	๒๒	๐.๙๖	๙๕.๖๕	-	-	-	๕	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๒๖	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๔	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๐	๐.๔๓๔๘	๔๓.๔๘	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๒๘			n = ๒๓			n = ๐			n = ๕		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๔	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๐	๐.๔๓๔๘	๔๓.๔๘	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๕	๐.๕๓๕๗	๕๓.๕๗	๑๑	๐.๔๗๘๓	๔๗.๘๓	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๑	๐.๓๙๒๙	๓๙.๒๙	๘	๐.๓๔๗๘	๓๔.๗๘	-	-	-	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑๒	๐.๕๒๑๗	๕๒.๑๗	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๑	๐.๓๙๒๙	๓๙.๒๙	๗	๐.๓๐๔๓	๓๐.๔๓	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑๒	๐.๕๒๑๗	๕๒.๑๗	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๔	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๐	๐.๔๓๔๘	๔๓.๔๘	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐

ตารางที่ ๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๒๘			n = ๒๓			n = ๐			n = ๕		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๕	๐.๕๓๕๗	๕๓.๕๗	๑๑	๐.๔๗๘๓	๔๗.๘๓	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๑	๐.๓๙๒๙	๓๙.๒๙	๑๑	๐.๔๗๘๓	๔๗.๘๓	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๒๔	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๑๙	๐.๘๒๖๑	๘๒.๖๑	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๐	๐.๓๕๗๑	๓๕.๗๑	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	-	-	-	๑	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๕	๐.๕๓๕๗	๕๓.๕๗	๑๑	๐.๔๗๘๓	๔๗.๘๓	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
ร้อยละเฉลี่ย		๗๗.๙๖			๗๕.๙๐			-			๘๗.๔๓	

ตารางที่ ๔ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีพื้นหลวง

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๒๘			n = ๒๓			n = ๐			n = ๕		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๒๖	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑๖	๐.๖๙๕๗	๖๙.๕๗	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๒๔	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๒๐	๐.๘๖๙๖	๘๖.๙๖	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๒๕	๐.๘๙๒๙	๘๙.๒๙	๒๐	๐.๘๖๙๖	๘๖.๙๖	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑๕	๐.๖๕๒๒	๖๕.๒๒	-	-	-	๑	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๒๓	๐.๘๒๑๔	๘๒.๑๔	๑๙	๐.๘๒๖๑	๘๒.๖๑	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๑๖	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑๒	๐.๕๒๑๗	๕๒.๑๗	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๙	๐.๖๗๘๖	๖๗.๘๖	๑๕	๐.๖๕๒๒	๖๕.๒๒	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๒๐	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๑๖	๐.๖๙๕๗	๖๙.๕๗	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๒๘			n = ๒๓			n = ๐			n = ๕		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๒๔	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	-	-	-	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๒๕	๐.๘๙๒๙	๘๙.๒๙	๒๐	๐.๘๖๙๖	๘๖.๙๖	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒๕	๐.๘๙๒๙	๘๙.๒๙	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๑๔	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๐	๐.๔๓๔๘	๔๓.๔๘	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๒๖	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาลงงานวิจัย	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๑๙	๐.๖๗๘๖	๖๗.๘๖	๑๕	๐.๖๕๒๒	๖๕.๒๒	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๒๔	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๒๐	๐.๘๖๙๖	๘๖.๙๖	-	-	-	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๒๖	๐.๙๒๘๖	๙๒.๘๖	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
ร้อยละเฉลี่ย		๘๖.๙๐			๘๗.๑๐			-			๘๖.๐๐	

ตารางที่ ๕ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองบริหารการบินเกษตร

ประเด็นคำถาม	n = ๑๓๑			n = ๒๐			n = ๔๐			n = ๗๑		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๑๒๕	๐.๙๕๔๒	๙๕.๔๒	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๗	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐	๖๘	๐.๙๕๗๗	๙๕.๗๗
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๒๔	๐.๙๔๖๖	๙๔.๖๖	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๖	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐	๖๘	๐.๙๕๗๗	๙๕.๗๗
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๑๑๗	๐.๘๙๓๑	๘๙.๓๑	๑๘	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐	๓๓	๐.๘๒๕๐	๘๒.๕๐	๖๖	๐.๙๒๙๖	๙๒.๙๖
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๑๑๑	๐.๘๔๗๓	๘๔.๗๓	๑๗	๐.๘๕๐๐	๘๕.๐๐	๓๕	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕๐	๕๙	๐.๘๓๑๐	๘๓.๑๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๒๖	๐.๙๖๑๘	๙๖.๑๘	๑๙	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑๒๙	๐.๙๘๔๗	๙๘.๔๗	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๑๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๒๑	๐.๑๖๐๓	๑๖.๐๓	๗	๐.๓๕๐๐	๓๕.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๑๑	๐.๑๕๔๙	๑๕.๔๙
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๘	๐.๑๓๗๔	๑๓.๗๔	๖	๐.๓๐๐๐	๓๐.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๙	๐.๑๒๖๘	๑๒.๖๘

ตารางที่ ๕ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองบริหารการบินเกษตร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๓๑			n = ๒๐			n = ๔๐			n = ๗๑		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๖	๐.๑๒๒๑	๑๒.๒๑	๔	๐.๒๐	๒๐.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๙	๐.๑๒๖๘	๑๒.๖๘
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๒๐	๐.๑๕๒๗	๑๕.๒๗	๖	๐.๓๐	๓๐.๐๐	๔	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐	๑๐	๐.๑๔๐๘	๑๔.๐๘
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๑๒๔	๐.๙๔๖๖	๙๔.๖๖	๑๘	๐.๙๐	๙๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๗	๐.๙๔๓๗	๙๔.๓๗
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๗	๐.๑๒๙๘	๑๒.๙๘	๓	๐.๑๕	๑๕.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๑๑	๐.๑๕๔๙	๑๕.๔๙
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๑๒๙	๐.๙๘๔๗	๙๘.๔๗	๒๐	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๙	๐.๑๔๕๐	๑๔.๕๐	๖	๐.๓๐	๓๐.๐๐	๕	๐.๑๒๕๐	๑๒.๕๐	๘	๐.๑๑๒๗	๑๑.๒๗
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒๒	๐.๑๖๗๙	๑๖.๗๙	๖	๐.๓๐	๓๐.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๑๓	๐.๑๘๓๑	๑๘.๓๑
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๒	๐.๐๙๑๖	๙.๑๖	๓	๐.๑๕	๑๕.๐๐	๒	๐.๐๕๐๐	๕.๐๐	๗	๐.๐๙๘๖	๙.๘๖
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๑๒๙	๐.๙๘๔๗	๙๘.๔๗	๒๐	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๖	๐.๑๒๒๑	๑๒.๒๑	๕	๐.๒๕	๒๕.๐๐	๒	๐.๐๕๐๐	๕.๐๐	๙	๐.๑๒๖๘	๑๒.๖๘
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๙	๐.๑๔๕๐	๑๔.๕๐	๗	๐.๓๕	๓๕.๐๐	๒	๐.๐๕๐๐	๕.๐๐	๑๐	๐.๑๔๐๘	๑๔.๐๘

ตารางที่ ๕ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองบริหารการบินเกษตร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๓๑			n = ๒๐			n = ๔๐			n = ๗๑		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๑๒๔	๐.๙๔๖๖	๙๔.๖๖	๑๘	๐.๙๐	๙๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๗	๐.๙๔๓๗	๙๔.๓๗
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๑๒๖	๐.๙๖๑๘	๙๖.๑๘	๒๐	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๘	๐.๙๕๗๗	๙๕.๗๗
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๘	๐.๑๓๗๔	๑๓.๗๔	๔	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐	๔	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐	๑๐	๐.๑๔๐๘	๑๔.๐๘
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๑๒๗	๐.๙๖๙๕	๙๖.๙๕	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๘	๐.๑๓๗๔	๑๓.๗๔	๗	๐.๓๕๐๐	๓๕.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๘	๐.๑๑๒๗	๑๑.๒๗
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๒๓	๐.๙๓๘๙	๙๓.๘๙	๑๘	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๗	๐.๙๔๓๗	๙๔.๓๗
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๑๒๖	๐.๙๖๑๘	๙๖.๑๘	๑๙	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๘	๐.๙๕๗๗	๙๕.๗๗
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๙	๐.๑๔๕๐	๑๔.๕๐	๗	๐.๓๕๐๐	๓๕.๐๐	๓	๐.๐๗๕๐	๗.๕๐	๙	๐.๑๒๖๘	๑๒.๖๘
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๗	๐.๑๒๙๘	๑๒.๙๘	๕	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๒	๐.๐๕๐๐	๕.๐๐	๑๐	๐.๑๔๐๘	๑๔.๐๘
ร้อยละเฉลี่ย	๖๓.๒๓			๖๙.๐๐			๖๐.๑๔			๖๓.๓๔		

ตารางที่ ๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองบริหารการบินเกษตร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๓๑			n = ๒๐			n = ๔๐			n = ๗๑		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๒๕	๐.๙๕๔๒	๙๕.๔๒	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๗	๐.๙๒๕๐	๙๒.๕๐	๖๘	๐.๙๕๗๗	๙๕.๗๗
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๖๐	๐.๔๕๘๐	๔๕.๘๐	๘	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๒๑	๐.๕๒๕๐	๕๒.๕๐	๓๑	๐.๔๓๖๖	๔๓.๖๖
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๗๔	๐.๕๖๔๙	๕๖.๔๙	๑๒	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒๔	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๓๘	๐.๕๓๕๒	๕๓.๕๒
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๑๒๔	๐.๙๔๖๖	๙๔.๖๖	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๖	๐.๙๒๙๖	๙๒.๙๖
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๔๖	๐.๓๕๑๑	๓๕.๑๑	๑๐	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๑	๐.๒๗๕๐	๒๗.๕๐	๒๕	๐.๓๕๒๑	๓๕.๒๑
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๑๒๗	๐.๙๖๙๕	๙๖.๙๕	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๑๑๗	๐.๘๙๓๑	๘๙.๓๑	๑๙	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๓๔	๐.๘๕๐๐	๘๕.๐๐	๖๔	๐.๙๐๑๔	๙๐.๑๔
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๔๐	๐.๓๐๕๓	๓๐.๕๓	๑๐	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๑	๐.๒๗๕๐	๒๗.๕๐	๑๙	๐.๒๖๗๖	๒๖.๗๖
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๖๒	๐.๔๗๓๓	๔๗.๓๓	๑๐	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๒๑	๐.๕๒๕๐	๕๒.๕๐	๓๑	๐.๔๓๖๖	๔๓.๖๖
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๙๐	๐.๖๘๗๐	๖๘.๗๐	๑๒	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๔๐	๐.๕๖๓๔	๕๖.๓๔
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๒๙	๐.๙๘๔๗	๙๘.๔๗	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙

ตารางที่ ๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองบริหารการบินเกษตร (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๓๑			n = ๒๐			n = ๔๐			n = ๗๑		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑๒๗	๐.๙๖๙๕	๙๖.๙๕	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๑๒๙	๐.๙๘๔๗	๙๘.๔๗	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๑๒๗	๐.๙๖๙๕	๙๖.๙๕	๑๙	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๒๗	๐.๙๖๙๕	๙๖.๙๕	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๙๗	๐.๗๔๐๕	๗๔.๐๕	๑๒	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๓๐	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	๕๕	๐.๗๗๔๖	๗๗.๔๖
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๑๙	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๖๘	๐.๕๑๙๑	๕๑.๙๑	๑๑	๐.๕๕๐๐	๕๕.๐๐	๑๘	๐.๔๕๐๐	๔๕.๐๐	๓๙	๐.๕๔๙๓	๕๔.๙๓
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๑๒๙	๐.๙๘๔๗	๙๘.๔๗	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๐๔	๐.๗๙๓๙	๗๙.๓๙	๑๖	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๓๕	๐.๘๗๕๐	๘๗.๕๐	๕๓	๐.๗๔๖๕	๗๔.๖๕
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๑๒๖	๐.๙๖๑๘	๙๖.๑๘	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๐.๙๕๐๐	๙๕.๐๐	๖๘	๐.๙๕๗๗	๙๕.๗๗
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๑๒๘	๐.๙๗๗๑	๙๗.๗๑	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๖๙	๐.๙๗๑๘	๙๗.๑๘
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๑๓๐	๐.๙๙๒๔	๙๙.๒๔	๒๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๙	๐.๙๗๕๐	๙๗.๕๐	๗๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
ร้อยละเฉลี่ย	๘๔.๓๓			๘๖.๓๓			๘๔.๑๗			๘๓.๘๕		

ตารางที่ ๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของสำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นคำถาม	n = ๒๙			n = ๒๖			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมพลวงและการบินเกษตร	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๒๗	๐.๙๓๑๐	๙๓.๑๐	๒๔	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๗	๐.๕๘๖๒	๕๘.๖๒	๑๖	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๗	๐.๕๘๖๒	๕๘.๖๒	๑๖	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓

ตารางที่ ๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของสำนักงานเลขานุการกรม (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๒๙			n = ๒๖			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๔	๐.๔๘๒๘	๔๘.๒๘	๑๔	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๗	๐.๕๘๖๒	๕๘.๖๒	๑๖	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๒๗	๐.๙๓๑๐	๙๓.๑๐	๒๔	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๔	๐.๔๘๒๘	๔๘.๒๘	๑๔	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๘	๐.๖๒๐๗	๖๒.๐๗	๑๘	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒๑	๐.๗๒๔๑	๗๒.๔๑	๒๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๐	๐.๓๔๔๘	๓๔.๔๘	๑๐	๐.๓๘๔๖	๓๘.๔๖	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๗	๐.๕๘๖๒	๕๘.๖๒	๑๗	๐.๖๕๓๘	๖๕.๓๘	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๘	๐.๖๒๐๗	๖๒.๐๗	๑๗	๐.๖๕๓๘	๖๕.๓๘	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓

ตารางที่ ๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของสำนักงานเลขานุการกรม (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๒๙			n = ๒๖			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๖	๐.๕๕๑๗	๕๕.๑๗	๑๕	๐.๕๗๖๙	๕๗.๖๙	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๙	๐.๖๕๕๒	๖๕.๕๒	๑๘	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	๑	๐.๓๓	๓๓.๓๓
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๒๓	๐.๗๙๓๑	๗๙.๓๑	๒๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๔	๐.๔๘๒๘	๔๘.๒๘	๑๔	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๒๗	๐.๙๓๑๐	๙๓.๑๐	๒๔	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	๓	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๖	๐.๕๕๑๗	๕๕.๑๗	๑๖	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	๐	๐.๐๐	๐.๐๐
ร้อยละเฉลี่ย	๗๙.๗๐			๘๑.๒๑			-			๖๖.๖๗		

ตารางที่ ๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการกรม

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๒๙			n = ๒๖			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. ถ้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๒๒	๐.๗๕๘๖	๗๕.๘๖	๒๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๑๘	๐.๖๒๐๗	๖๒.๐๗	๑๗	๐.๖๕๓๘	๖๕.๓๘	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๒. นำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๒๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๑๔	๐.๔๘๒๘	๔๘.๒๘	๑๔	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๖	๐.๕๕๑๗	๕๕.๑๗	๑๖	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๒๕	๐.๘๖๒๑	๘๖.๒๑	๒๒	๐.๘๔๖๒	๘๔.๖๒	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขานุการกรม (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๒๙			n = ๒๖			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๒๗	๐.๙๓๓๑	๙๓.๑๐	๒๔	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๒๖	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๒๓	๐.๘๘๔๖	๘๘.๔๖	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒๓	๐.๗๙๓๑	๗๙.๓๑	๒๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๑๕	๐.๕๑๗๒	๕๑.๗๒	๑๓	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาลงงานวิจัย	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๒๐	๐.๖๘๙๗	๖๘.๙๗	๑๘	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๒๕	๐.๘๖๒๑	๘๖.๒๑	๒๒	๐.๘๔๖๒	๘๔.๖๒	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๙	๐.๖๕๕๒	๖๕.๕๒	๑๖	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๒๗	๐.๙๓๓๑	๙๓.๓๑	๒๔	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๒๘	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๒๕	๐.๙๖๑๕	๙๖.๑๕	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
ร้อยละเฉลี่ย	๘๕.๘๖			๘๕.๖๔			-			๘๗.๗๘		

ตารางที่ ๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองแผนงาน

ประเด็นคำถาม	n = ๑๕			n = ๑๕			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมพลวงและการบินเกษตร	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองแผนงาน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๕			n = ๑๕			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๐	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๑๐	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองแผนงาน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๕			n = ๑๕			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์รวม	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย	๙๐.๖๗			๙๐.๖๗			-			-		

ตารางที่ ๑๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองแผนงาน

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๕			n = ๑๕			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑๒	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. นำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๒	๐.๑๓๓๓	๑๓.๓๓	๒	๐.๑๓๓๓	๑๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๖	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๖	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองแผนงาน (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๕			n = ๑๕			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๖	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๖	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๕	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๕	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๓	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐	๓	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย		๘๔.๐๐			๘๔.๐๐							

ตารางที่ ๑๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ประเด็นคำถาม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ				ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $\frac{(๑)}{(๒)} * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย		๙๒.๓๘			๙๒.๓๘			-			-	

ตารางที่ ๑๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้อบด้าน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม	จำนวน		รวม	จำนวน		รวม	จำนวน		รวม	จำนวน	
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย		๘๗.๗๘			๘๗.๗๘							

ตารางที่ ๑๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ประเด็นคำถาม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร												
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ												
๑. เชื่อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓ รวม			n = ๓ ข้าราชการ			n = ๐ ลูกจ้างประจำ			n = ๐ พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์รวม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย	๑๐๐.๐๐			๑๐๐.๐๐			-			-		

ตารางที่ ๑๔ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership												
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise												
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้อบด้าน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking												
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-

ตารางที่ ๑๔ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓			n = ๓			n = ๐			n = ๐		
	รวม	จำนวน		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ				
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking												
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth												
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind												
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-
ร้อยละเฉลี่ย		๙๘.๘๙			๙๘.๘๙							

