



รายงานผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร
LET'S GO for Goal กรมฝนหลวงและการบินเกษตร
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒



สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว	๑
ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal	๒
๒.๑ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร	๒
๒.๒ การนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแนวทางขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ	๓
ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal	๔
๓.๑ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ภาพรวม	๔
๓.๒ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของข้าราชการ	๗
๓.๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของพนักงานราชการ	๑๓
๓.๔ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของลูกจ้างประจำ	๑๕
ส่วนที่ ๔ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ	๑๖
๔.๑ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ ภาพรวม	๑๖
๔.๒ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๒๑
๔.๓ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๓
๔.๔ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ	๔๐

สารบัญตาราง

		หน้า
ตารางที่ ๑	ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal	๓
ตารางที่ ๒	ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรในการเกิดพลังขับเคลื่อนไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๔
ตารางที่ ๓	ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal	๖
ตารางที่ ๔	ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal แบ่งตามประเภทของบุคลากร	๖
ตารางที่ ๕	ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของข้าราชการ	๑๑
ตารางที่ ๖	ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal พนักงานราชการ	๑๔
ตารางที่ ๗	ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ลูกจ้างประจำ	๑๕
ตารางที่ ๘	การนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติแบ่งตามประเภทของบุคลากร	๑๙
ตารางที่ ๙	การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๒๑
ตารางที่ ๑๐	การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)	๒๑
ตารางที่ ๑๑	การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๒๓
ตารางที่ ๑๒	การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)	๒๓
ตารางที่ ๑๓	การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๒๕
ตารางที่ ๑๔	การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)	๒๕
ตารางที่ ๑๕	การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๒๗
ตารางที่ ๑๖	การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)	๒๗
ตารางที่ ๑๗	การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๒๙
ตารางที่ ๑๘	การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)	๒๙
ตารางที่ ๑๙	การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของข้าราชการ	๓๑
ตารางที่ ๒๐	การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๑
ตารางที่ ๒๑	การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๓
ตารางที่ ๒๒	การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๓
ตารางที่ ๒๓	การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๔
ตารางที่ ๒๔	การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๔
ตารางที่ ๒๕	การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๕
ตารางที่ ๒๖	การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๖
ตารางที่ ๒๗	การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๗
ตารางที่ ๒๘	การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๗
ตารางที่ ๒๙	การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๘
ตารางที่ ๓๐	การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๘
ตารางที่ ๓๑	การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ	๓๙
ตารางที่ ๓๒	การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)	๓๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

		หน้า
ตารางที่ ๓๓	การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ	๔๐
ตารางที่ ๓๔	การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)	๔๑
ตารางที่ ๓๕	การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ	๔๑
ตารางที่ ๓๖	การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)	๔๒
ตารางที่ ๓๗	การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ	๔๒
ตารางที่ ๓๘	การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)	๔๓
ตารางที่ ๓๙	การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ	๔๓
ตารางที่ ๔๐	การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)	๔๓
ตารางที่ ๔๑	การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ	๔๔
ตารางที่ ๔๒	การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)	๔๔
ตารางที่ ๔๓	การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ	๔๕
ตารางที่ ๔๔	การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)	๔๕

ผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

การประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal กรมฝนหลวงและการบินเกษตร มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดการรับรู้/รับทราบและความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร รวมถึงการนำวัฒนธรรมองค์กรไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน โดยแบบประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร แบ่งออกเป็น ๔ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ส่วนที่ ๔ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ

ผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของบุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ (จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ๓๕๑ คน) สามารถสรุปได้ดังนี้

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

๑. เพศ แบ่งเป็น เพศชาย ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๗๗ เพศหญิง ๒๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๒๓

๒. ประเภทบุคลากร แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๘๖ พนักงานราชการ จำนวน ๑๑๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๖๒ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๐.๕๑ จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

กองปฏิบัติการฝนหลวง จำนวน ๙๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๐๗

กองบริหารการบินเกษตร จำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๑

กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง จำนวน ๒๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

สำนักงานเลขานุการกรม จำนวน ๔๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๓

กองแผนงาน จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๓๑

กลุ่มตรวจสอบภายใน จำนวน ๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

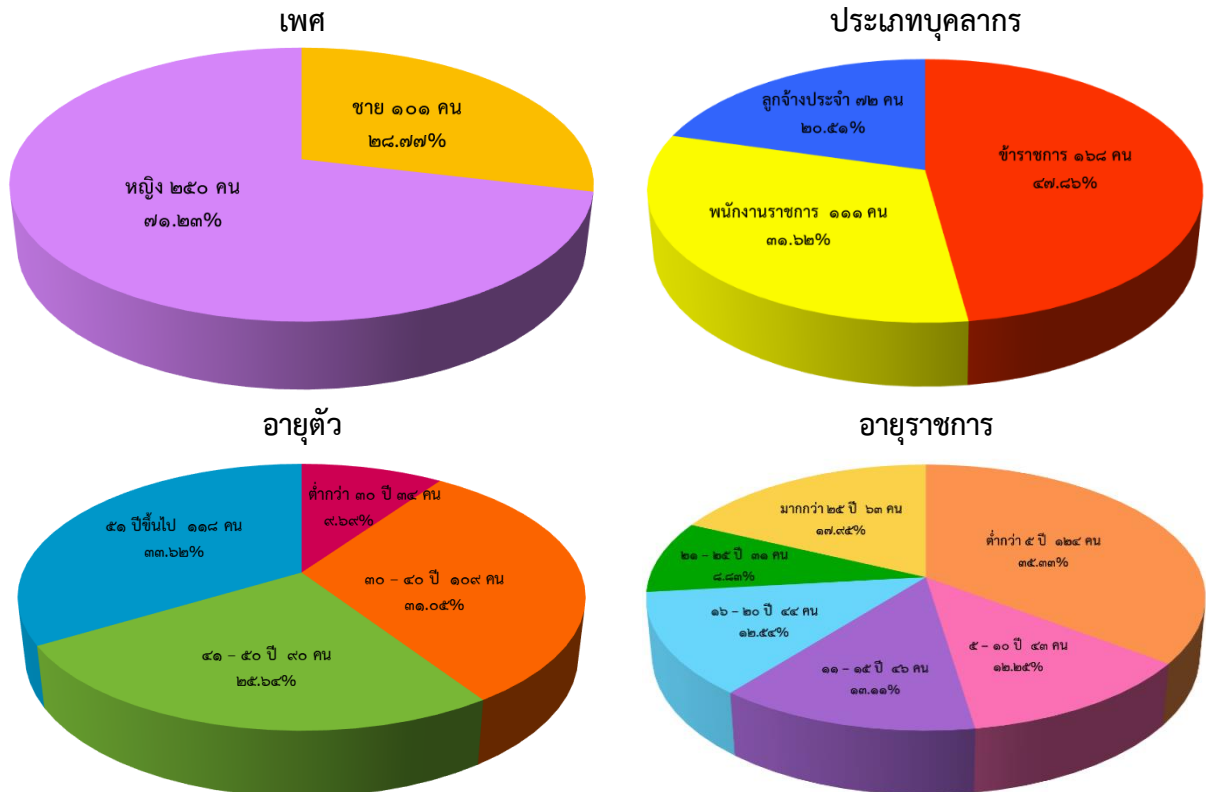
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร จำนวน ๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

๓. อายุตัว แบ่งเป็น อายุต่ำกว่า ๓๐ ปี จำนวน ๓๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๙.๖๙ อายุ ๓๐ - ๔๐ ปี จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๑.๐๕ อายุ ๔๑ - ๕๐ ปี จำนวน ๙๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๔ และอายุ ๕๑ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๑๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๖๒

๔. อายุราชการ แบ่งเป็น อายุราชการต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๓ อายุราชการ ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๒๕ อายุราชการ ๑๑ - ๑๕ ปี จำนวน ๔๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๑๑ อายุราชการ ๑๖ - ๒๐ ปี จำนวน ๔๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๕๔ อายุราชการ ๒๑ - ๒๕ ปี จำนวน ๓๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๘๓ และมีอายุราชการมากกว่า ๒๕ ปี จำนวน ๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๙๕

แผนภูมิที่ ๑ แสดงสถานภาพส่วนตัว

N = ๓๕๑



ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

๒.๑ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร

ภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๖ แบ่งเป็น กลุ่มข้าราชการ จำนวน ๑๖๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ พนักงานราชการ จำนวน ๑๐๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๔๐ (ไม่รับรู้/รับทราบ จำนวน ๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓.๖๐) และลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการรับรู้/รับทราบผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามลำดับ ดังนี้

๑. ประชุม/อบรม/สัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๔ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๑๔ พนักงานราชการ จำนวน ๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๗.๑๒ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๒

๒. เว็บไซต์กรมฝนหลวงการบินเกษตร (www.royalrain.go.th) คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๙๙ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑๐๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๔.๘๘ พนักงานราชการ จำนวน ๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๓๒ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๙.๔๔

๓. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๑๕ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๙๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙๕ พนักงานราชการ จำนวน ๓๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๐๓ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๗๘

๔. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๑๖ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๗๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๒ พนักงานราชการ จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๒๓ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๔๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

๕. แผนวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๙๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๖๔ พนักงานราชการ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๘๒ และลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๒๘

๖. สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๓๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๘๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๙.๔๐ พนักงานราชการ จำนวน ๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๑ และ ลูกจ้างประจำ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๖

๗. ช่องทางอื่น ๆ ได้แก่ Application Line, Facebook คิดเป็นร้อยละ ๐.๘๗ กระเป๋าเอกสาร ที่มีตราสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๐.๕๘

ตารางที่ ๑ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ช่องทาง	ประเภทบุคลากร (คน/ร้อยละ)			จำนวนคน	ร้อยละ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ		
๑. ประชุม/อบรม/สัมมนา	๑๓๘ (๘๒.๑๔)	๕๔ (๔๘.๖๕)	๗๐ (๙๗.๒๒)	๒๖๒	๗๔.๖๔
๒. แผนวัฒนธรรมองค์กร	๗๕ (๔๔.๖๔)	๒๒ (๑๙.๘๒)	๒๙ (๔๐.๒๘)	๑๒๖	๓๕.๙๐
๓. ผู้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงาน	๗๙ (๔๗.๐๒)	๒๘ (๒๕.๒๓)	๔๘ (๖๖.๖๗)	๑๕๕	๔๔.๑๖
๔. เว็บไซต์กรมฝนหลวงและการบินเกษตร (www.royalrain.go.th)	๑๐๙ (๖๔.๘๘)	๒๗ (๒๔.๓๒)	๕๐ (๖๙.๔๔)	๑๘๖	๕๒.๙๙
๔. สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น โปสเตอร์ แผ่นพับ	๘๓ (๔๙.๔๐)	๑๒ (๑๐.๘๑)	๒๒ (๓๐.๕๖)	๑๑๗	๓๓.๓๓
๕. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร	๙๔ (๕๕.๙๕)	๓๐ (๒๗.๐๓)	๓๘ (๕๒.๗๘)	๑๖๒	๔๖.๑๕
๖. ช่องทางอื่น ๆ	๗ (๔.๑๗)	๑ (๐.๙๐)	๐ (๐.๐๐)	๘	๒.๒๘

สำหรับช่องทางการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ที่กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าจะสามารถทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร ได้อย่างทั่วถึงและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับมากที่สุด ๕ ลำดับ ประกอบด้วย

ลำดับที่ ๑ การประชุม/อบรม/สัมมนา คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐๖

ลำดับที่ ๒ เว็บไซต์กรมฝนหลวงการเกษตร/กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๖

ลำดับที่ ๓ การสื่อสารผ่านผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๘

ลำดับที่ ๔ การสื่อสารผ่านเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๐๕

ลำดับที่ ๕ การแจ้งเวียนแผนวัฒนธรรมองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๒๘.๒๐

๒.๒ การนำวัฒนธรรมองค์กรมาเป็นแนวทางขับเคลื่อนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ

กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางหรือใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนองค์กรในภาพรวม โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้

๑. พัฒนาบุคลากร คิดเป็นร้อยละ ๔๙ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๙ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๓๔ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๑๗

๒. วางแผนการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๗๒ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๖๐ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๖.๘๕ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๔๒.๒๒

๓. พัฒนาระบบงาน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๐๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๘๓ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๒๒ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓

๔. บริหารจัดการ คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๗๖ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๐๒ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๐๒ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๙๔

๕. พัฒนาองค์กร คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๓๕ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓๒ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๑๑

๖. ประชาสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๖๐ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๙๒ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๗๘

๗. กำกับดูแล คิดเป็นร้อยละ ๑๖.๕๒ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๔๕ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๕.๔๑ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๑๗

๘. วิจัยและพัฒนา คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๗๑ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ ๑๐.๘๑ และลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑

และกลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรเป็นเครื่องมือที่ทำให้เกิดพลังขับเคลื่อนการทำงานไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร ที่ระดับเห็นด้วยมาก คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๖ (จำนวน ๒๐๑ คน) ระดับเห็นด้วยปานกลาง คิดเป็นร้อยละ ๔๐.๑๗ (จำนวน ๑๔๑ คน) และระดับเห็นด้วยน้อย คิดเป็นร้อยละ ๒.๕๖ (จำนวน ๙ คน)

ตารางที่ ๒ ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กรในการเกิดพลังขับเคลื่อนไปสู่ภาพลักษณ์ที่ดีของกรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ระดับความเห็น	ประเภทบุคลากร (คน/ร้อยละ)			จำนวนคน	ร้อยละ
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ		
เห็นด้วยมาก	๑๐๗ (๖๓.๖๙)	๕๓ (๔๗.๗๕)	๔๑ (๕๖.๙๔)	๒๐๑	๕๗.๒๖
เห็นด้วยปานกลาง	๕๘ (๓๔.๕๒)	๕๓ (๔๗.๗๕)	๓๐ (๔๑.๖๗)	๑๔๑	๔๐.๑๗
เห็นด้วยน้อย	๓ (๑.๗๙)	๕ (๔.๕๐)	๑ (๑.๓๙)	๙	๒.๕๖

ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

๓.๑ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๖๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ความหมายวัฒนธรรมองค์กร กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๔๐

๒. ความหมายของ Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๖๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐

๓. ความหมายของ Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๔๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐

๔. ความหมายของ Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๐

๕. ความหมายของ Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๔๐

๖. ความหมายของ Growth เติบโตอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๘๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๒๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๒๐

๗. ความหมายของ Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ กลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๓ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๐ พนักงานราชการ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๐ และลูกจ้างประจำ มีความเข้าใจอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐

ตารางที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ภาพรวม

ความหมาย	ระดับความเข้าใจ (คน/ร้อยละ)					เฉลี่ย	แปรผล
	๑	๒	๓	๔	๕		
วัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม)	๒ (๐.๕๗)	๑๓ (๓.๗๐)	๗๑ (๒๐.๒๓)	๑๔๘ (๔๒.๑๗)	๑๑๗ (๓๓.๓๓)	๓.๙๓ (๗๘.๖๐)	มาก
Leadership ใส่ใจเป็นผู้นำ	๓ (๐.๘๕)	๑๒ (๓.๔๒)	๗๓ (๒๐.๗๙)	๑๕๗ (๔๔.๗๓)	๑๐๖ (๓๐.๒๐)	๔.๐๐ (๘๐)	มาก
Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๑ (๐.๒๘)	๑๓ (๓.๗๐)	๘๑ (๒๓.๐๘)	๑๖๐ (๔๕.๕๘)	๙๖ (๒๗.๓๕)	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก
Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม	๕ (๑.๔๓)	๑๑ (๓.๑๓)	๕๘ (๑๖.๕๗)	๑๓๘ (๓๙.๓๒)	๑๓๙ (๓๙.๖๐)	๔.๐๔ (๘๐.๘๐)	มาก
Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์	๒ (๐.๕๗)	๑๘ (๕.๑๓)	๙๑ (๒๖)	๑๔๓ (๔๐.๗๔)	๙๖ (๒๗.๖๔)	๓.๘๘ (๗๗.๖๐)	มาก
Growth เติบโตอย่างยั่งยืน	๑ (๐.๒๘)	๑๗ (๔.๘๔)	๙๐ (๒๕.๖๔)	๑๔๒ (๔๐.๕๖)	๑๐๑ (๒๗.๗๗)	๓.๘๔ (๗๖.๘๐)	มาก
Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ	๓ (๐.๘๕)	๑๓ (๓.๗๐)	๕๖ (๑๕.๙๕)	๑๓๖ (๓๘.๗๕)	๑๔๓ (๔๐.๗๔)	๔.๑๕ (๘๓)	มาก
เฉลี่ยรวม						๓.๙๖ (๗๙.๒๐)	มาก

ตารางที่ ๔ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal แบ่งตามประเภทของบุคลากร

ความหมาย	ระดับความเข้าใจ (ค่าเฉลี่ย/แปรผล)		
	ข้าราชการ	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ
วัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม)	๔.๓๑ (มากที่สุด)	๓.๙๒ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)
Leadership ใส่ใจเป็นผู้นำ	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๓.๕๘ (มาก)	๔.๒๑ (มากที่สุด)
Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	๔.๑๓ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๙๔ (มาก)
Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม	๔.๔๑ (มากที่สุด)	๓.๙๔ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)
Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์	๔.๑๔ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)
Growth เติบโตอย่างยั่งยืน	๔.๒๖ (มากที่สุด)	๓.๖๖ (มาก)	๓.๖๑ (มาก)
Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ	๔.๓๙ (มากที่สุด)	๓.๙๓ (มาก)	๔.๑๔ (มาก)
เฉลี่ยรวม	๔.๒๗ (๘๕.๔๐)	๓.๗๘ (๗๕.๖๐)	๓.๘๖ (๗๗.๒๐)

๓.๒ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของข้าราชการ จำแนกตามประเภท ตำแหน่งและสายงาน ดังนี้

๑) ประเภทอำนาจการสูง

→ **เลขานุการกรม** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย ๔.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐

→ **ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

→ **ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

→ **ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

๒) ประเภทวิชาการ

→ นักวิทยาศาสตร์

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Teamwork and Networking และ Open and Service mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๗ และ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๔๐ และ ๘๔.๘๐ ตามลำดับ

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๐ โดยมีความเข้าใจความหมายวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) และความหมายของ Growth ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ และความหมายของ Leadership และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐

ระดับเชี่ยวชาญ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

→ นักวิเคราะห์นโยบายและแผน

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๘ โดยมีความเข้าใจความหมายวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) ความหมายของ Teamwork and Networking ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔๐ ความหมายของ Strategic Thinking, Growth และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐ และความหมายวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐

ระดับชำนาญการ ความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ ความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๔๐

→ นักทรัพยากรบุคคล

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๐

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ โดยมีความเข้าใจความหมายวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

→ นักจัดการงานทั่วไป

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Teamwork and Networking ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๒ และความหมายของ Strategic Thinking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๘

→ นักวิชาการเงินและบัญชี

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๖๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๗ และความหมายของ Leadership, Expertise, Teamwork and Networking, Strategic Thinking, Growth และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๗

๕๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๑.๔๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร, Leadership, Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร Leadership, Expertise, Teamwork and Networking, Growth และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

→ นักวิชาการตรวจสอบภายใน

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

→ นักวิชาการพัสดุ

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Leadership, Expertise, Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ระดับชำนาญการพิเศษ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร, Leadership, Expertise, Teamwork and Networking, Strategic Thinking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

→ นิติกร

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

→ นักประชาสัมพันธ์

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร, Leadership, Expertise, Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ และ ๓.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และ ๗๐ ตามลำดับ

ระดับชำนาญการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

→ นักวิชาการคอมพิวเตอร์

ระดับปฏิบัติการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐

๓) ประเภททั่วไป

→ เจ้าพนักงานธุรการ

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๖ และ ๔.๒๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๐ และ ๘๕.๔๐

ระดับชำนาญงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๔๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Open and Service Mind และ Growth ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๓ และ ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐ และ ๘๕.๘๐ ตามลำดับ

ระดับอาวุโส มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕

→ **เจ้าพนักงานพัสดุ**

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

ระดับชำนาญงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๐

→ **เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี**

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๘๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร Leadership, Teamwork and Networking และ Open and Service Mind อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๐

ระดับชำนาญงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐

→ **เจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ**

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ระดับชำนาญงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๙๓ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๖๐

→ **เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์**

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

→ **นายช่างไฟฟ้า**

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐

ระดับชำนาญงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘๐

ระดับอาวุโส มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๑ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๐

→ **นายช่างเทคนิค**

ระดับอาวุโส มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ โดยมีความเข้าใจความหมายวัฒนธรรมองค์กร, ความหมายของ Teamwork and Networking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

➔ นายช่างเครื่องกล

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๑ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Strategic Thinking และ Open and Service Mind ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐

ระดับชำนาญงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๐

อาวุโส มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘๐ โดยมีความเข้าใจความหมายของ Expertise และ Growth ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

➔ นายช่างอากาศยาน

ระดับปฏิบัติงาน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๒๐

ตารางที่ ๕ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของข้าราชการ

ตำแหน่ง	ระดับความเข้าใจ (เฉลี่ย/แปรผล)							เฉลี่ยรวม
	วัฒนธรรมองค์กร	Leadership ใช้ใ้การเป็นผู้นำ	Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม	Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์	Growth เติบโตอย่างยั่งยืน	Open and Service Mind เปิดกว้างพร้อมบริการ	
ประเภทอำนวยการสูง								
๑. เลขาธิการกรม	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มาก)	๔.๗๑ (มากที่สุด)
๒. ผู้อำนวยการกอง ปฏิบัติการฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๓. ผู้อำนวยการกอง บริหารการบินเกษตร	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
๔. ผู้อำนวยการ กองวิจัยและพัฒนา เทคโนโลยีฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
ประเภทวิชาการ								
๕. นักวิทยาศาสตร์	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๓.๙๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๗ (มากที่สุด)	๔.๑๐ (มาก)
๖. นักวิเคราะห์ นโยบายและแผน	๔.๕๔ (มากที่สุด)	๔.๔๖ (มากที่สุด)	๔.๓๑ (มากที่สุด)	๔.๗๗ (มากที่สุด)	๔.๖๒ (มากที่สุด)	๔.๔๖ (มากที่สุด)	๔.๖๒ (มากที่สุด)	๔.๕๔ (มากที่สุด)
๗. นักทรัพยากรบุคคล	๔.๑๔ (มาก)	๓.๘๖ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๗๙ (มาก)
๘. นักจัดการ งานทั่วไป	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๒๙ (มากที่สุด)
๙. นักวิชาการเงิน และบัญชี	๔.๘๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๕๑ (มากที่สุด)
๑๐. นักวิชาการ ตรวจสอบภายใน	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๗๑ (มากที่สุด)
๑๑. นักวิชาการ พัสดุ	๔.๐๐ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๓๓ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๙ (มาก)

ตารางที่ ๕ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของข้าราชการ (ต่อ)

ตำแหน่ง	ระดับความเข้าใจ (เฉลี่ย/แปรผล)							เฉลี่ยรวม
	วัฒนธรรมองค์กร	Leadership ใฝ่ใจการเป็นผู้นำ	Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม	Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์	Growth เติบโตอย่างยั่งยืน	Open and Service Mind เปิดกว้างพร้อมบริการ	
ประเภทวิชาการ								
๑๒. นิตินกร	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)
๑๓. นักประชาสัมพันธ์	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๑๔ (มาก)
๑๔. นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๗๑ (มากที่สุด)
ประเภททั่วไป								
๑๕. เจ้าพนักงาน ธุรการ	๔.๒๗ (มากที่สุด)	๔.๐๙ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๔.๒๗ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๔.๑๔ (มาก)	๔.๓๖ (มากที่สุด)	๔.๑๘ (มาก)
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	๓.๖๗ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๘๓ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)
๑๗. เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๔๐ (มาก)
๑๘. เจ้าพนักงาน ควบคุมจราจรทางอากาศ	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๙๕ (มากที่สุด)
๑๙. เจ้าพนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๒๐. นายช่างไฟฟ้า	๓.๘๖ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)	๓.๘๖ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๕๔ (มาก)	๓.๗๙ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)
๒๑. นายช่างเทคนิค	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)
๒๒. นายช่างเครื่องกล	๓.๘๘ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๖๓ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)
๒๓. นายช่างอากาศยาน	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๘๖ (มากที่สุด)

๓.๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของพนักงานราชการ จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

๑. เจ้าหน้าที่บันทึก มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๐
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๘๐
๓. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๖๐
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๖๐
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๒.๔๓ คิดเป็นร้อยละ ๔๘.๖๐
๖. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๐
๗. ช่างอิเล็กทรอนิกส์ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐
๘. ช่างโลหะ มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๐
๙. ช่างเครื่องบิน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๐
๑๐. ช่างวิทยุการบิน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๖๐
๑๑. ช่างเทคนิค มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กรและความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐
๑๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๒๐
๑๓. นักบิน มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐

ตำแหน่ง	ระดับความเข้าใจ (เฉลี่ย/แปรผล)							เฉลี่ยรวม
	วัฒนธรรมองค์กร	Leadership ในใจการเป็นผู้นำ	Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ	Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม	Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์	Growth เติบโตอย่างยั่งยืน	Open and Service Mind เปิดกว้างพร้อมบริการ	
กลุ่มงานบริการ								
๑. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๓๗ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๗๓ (ปานกลาง)	๔.๑๘ (มาก)	๔.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๙๑ (มาก)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓.๕๐ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๖๔ (มาก)
๓. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๔๓ (มาก)
กลุ่มงานกลุ่มงานบริหารงานทั่วไป								
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๓ (มากที่สุด)
กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป								
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๔.๐๐ (มาก)	๑.๐๐ (น้อยที่สุด)	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๑.๐๐ (น้อยที่สุด)	๒.๐๐ (น้อย)	๒.๔๓ (ปานกลาง)
๖. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน	๓.๘๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)
๗. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๘ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๓.๘๕ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๘ (มาก)	๔.๐๓ (มาก)
๘. ช่างโลหะ	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๑๔ (มาก)
กลุ่มงานเทคนิคพิเศษ								
๙. ช่างเครื่องบิน	๓.๗๖ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๔ (มาก)	๔.๑๘ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๔ (มาก)	๔.๑๒ (มาก)	๓.๙๙ (มาก)
๑๐. ช่างวิทยุการบิน	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๔๐ (มาก)	๓.๘๐ (ปานกลาง)	๓.๘๓ (มาก)
๑๑. ช่างเทคนิค	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๑๔ (มาก)
๑๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๓๖ (มากที่สุด)
กลุ่มงานเชี่ยวชาญพิเศษ								
๑๓. นักบิน	๓.๘๗ (มาก)	๓.๙๓ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๓.๙๘ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๘๓ (มาก)	๓.๙๖ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)

๓.๔ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ของลูกจ้างประจำ จำแนกตามตำแหน่ง ดังนี้

๑. **นักบิน** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐

๒. **ช่างเครื่องบิน** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๖๐

๓. **ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐

๔. **ช่างอิเล็กทรอนิกส์** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับปานกลาง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๖๐

๕. **พนักงานทั่วไป** มีความเข้าใจความหมาย (ภาพรวม) ของวัฒนธรรมองค์กร และความหมายของ LET'S GO อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐

ตารางที่ ๗ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ลูกจ้างประจำ

ตำแหน่ง	ระดับความเข้าใจ (เฉลี่ย/แปรผล)							เฉลี่ยรวม
	วัฒนธรรมองค์กร	Leadership ในใจการเป็นผู้นำ	Expertise มุ่งผู้ความเป็นเลิศ	Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม	Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์	Growth เติบโตอย่างยั่งยืน	Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ	
กลุ่มงานเทคนิคทั่วไป								
นักบิน	๔.๑๕ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)	๔.๑๕ (มาก)	๔.๐๖ (มาก)
ช่างเครื่องบิน	๓.๘๒ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๓.๗๖ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)
ช่างอิเล็กทรอนิกส์ การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๓๘ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๔.๐๙ (มาก)
ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๒.๐๐ (น้อย)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๑.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๐๐ (น้อย)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)
พนักงานทั่วไป	๓.๕๗ (มาก)	๔.๑๑ (มาก)	๓.๗๘ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๔๔ (มากที่สุด)	๔.๐๓ (มาก)

ส่วนที่ ๔ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ

๔.๑ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ ภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีการนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ มีการนำไปปฏิบัติในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ พนักงานราชการ มีการนำไปปฏิบัติในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐ และ ลูกจ้างประจำ มีการนำไปปฏิบัติในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๑. Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีการนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership นำไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๔๐ พนักงานราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ และลูกจ้างประจำ นำไปปฏิบัติในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ มีรายละเอียด ดังนี้

การแสดงผลเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
๑. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างสร้างสรรค์ ภายใต้ความถูกต้องและรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จ	๓.๘๕ (๗๗)	มาก
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓.๙๓ (๗๘.๖๐)	มาก
๓. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๓๕ (๘๗)	มากที่สุด
๔. มีความตรงต่อเวลา	๔.๒๙ (๘๕.๘๐)	มากที่สุด
๕. มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานให้สำเร็จ ทันเวลา และถูกต้อง	๔.๓๙ (๘๗.๘๐)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๑๖ (๘๓.๒๐)	มาก

๒. Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีการนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๑ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๘๐.๒๐ พนักงานราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๐ และลูกจ้างประจำ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐ มีรายละเอียด ดังนี้

การแสดงผลเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
๑. เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔.๐๘ (๘๑.๖๐)	มาก
๒. เรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ๆ และเรียนรู้รอบด้าน	๔.๐๓ (๘๐.๖๐)	มาก
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓.๙๐ (๗๘)	มาก
๔. นำองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๓ (๗๘.๖๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๙๙ (๗๙.๘๐)	มาก

๓. Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีการนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ของ Teamwork and Networking ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒ แบ่งเป็น ข้าราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ พนักงานราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๐ และลูกจ้างประจำ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ รายละเอียด ดังนี้

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
๑. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนส่วนตัว	๔.๑๙ (๘๓.๘๐)	มาก
๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจและความสำคัญต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการของผู้อื่น	๔.๑๖ (๘๓.๒๐)	มาก
๓. เชื่อใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓.๙๒ (๗๘.๔๐)	มาก
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔.๑๓ (๘๒.๖๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๐ (๘๒)	มาก

๔. Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างมีการนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking ไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๑ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ พนักงานราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๐ และลูกจ้างประจำ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ รายละเอียด ดังนี้

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
๑. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า	๓.๘๖ (๗๗.๒๐)	มาก
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ/ความต้องการที่แท้จริงก่อนการหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓.๘๘ (๗๗.๖๐)	มาก
๓. วิเคราะห์โดยพิจารณาที่สาเหตุ และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย	๓.๙๓ (๗๘.๖๐)	มาก
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓.๙๐ (๗๘)	มาก
๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานแนะนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓.๙๗ (๗๙.๔๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก

๕. Growth เติบโตอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างมีการนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๐ พนักงานราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๐ และลูกจ้างประจำ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ รายละเอียด ดังนี้

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
๑. มีการศึกษางานของตนให้ถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓.๙๙ (๗๙.๘๐)	มาก
๒. สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อยอดศาสตร์พระราชากับงานวิจัยต่าง ๆ	๓.๖๒ (๗๒.๔๐)	มาก
๓. เผยแพร่/ถ่ายทอด/องค์ความรู้แก่ผู้อื่น เพื่อให้องค์ความรู้ไม่หายไปกับตัวบุคคล	๓.๘๖ (๗๗.๒๐)	มาก
๔. สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์หรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้	๓.๘๐ (๗๖)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๘๒ (๗๖.๔๐)	มาก

๖. Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ กลุ่มตัวอย่างมีการนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind มีการนำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐ แบ่งเป็น ข้าราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๐ พนักงานราชการ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐ และลูกจ้างประจำ นำไปปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ รายละเอียด ดังนี้

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
๑. เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๔.๒๖ (๘๕.๒๐)	มากที่สุด
๒. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓.๙๘ (๗๙.๖๐)	มาก
๓. ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๔.๒๙ (๘๕.๘๐)	มากที่สุด
๔. ให้บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน จนลูกค้า/ผู้รับบริการพึงพอใจ	๔.๑๘ (๘๓.๖๐)	มาก
๕. ไม่นั่งนอนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และเข้าจัดการปัญหาทันทีในเชิงบวกโดยไม่ต้องร้องขอ	๔.๓๖ (๘๗.๒๐)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๒๑ (๘๔.๒๐)	มากที่สุด

ตารางที่ ๔ การนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติแบ่งตามประเภทของบุคลากร

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	ข้าราชการ (เฉลี่ย/แปรผล)	พนักงานราชการ (เฉลี่ย/แปรผล)	ลูกจ้างประจำ (เฉลี่ย/แปรผล)
Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ			
๑. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างสร้างสรรค์ ภายใต้ความถูกต้องและรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓.๙๓ (มาก)	๓.๕๒ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๔.๑๐ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)
๓. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๓๒ (มากที่สุด)	๔.๒๔ (มากที่สุด)
๔. มีความตรงต่อเวลา	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๔.๒๘ (มากที่สุด)	๔.๓๖ (มากที่สุด)
๕. มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบต่องานให้สำเร็จ ทันเวลา และ ถูกต้อง	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๕๑ (มากที่สุด)
เฉลี่ยรวม	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๐๒ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ			
๑. เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๓.๙๕ (มาก)	๔.๐๘ (มาก)
๒. เรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ ๆ และเรียนรู้รอบด้าน	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๔.๒๖ (มากที่สุด)
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขาน ถึง	๓.๙๑ (มาก)	๓.๗๖ (มาก)	๔.๐๔ (มาก)
๔. นำองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	๓.๙๑ (มาก)	๓.๘๙ (มาก)	๓.๙๘ (มาก)
เฉลี่ยรวม	๔.๐๑ (มาก)	๓.๘๖ (มาก)	๔.๐๙ (มาก)
Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม			
๑. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๑ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)
๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจและ ความสำคัญ ต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความ ต้องการของผู้อื่น	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๐๗ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)
๓. เชื่อใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟัง ความ คิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๔.๑๗ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๗๔ (มาก)
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔.๑๘ (มาก)	๔.๐๓ (มาก)	๔.๑๗ (มาก)
เฉลี่ยรวม	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๓.๙๙ (มาก)	๔.๐๖ (มาก)

ตารางที่ ๔ การนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปฏิบัติแบ่งตามประเภทของบุคลากร (ต่อ)

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	ข้าราชการ (เฉลี่ย/แปรผล)	พนักงานราชการ (เฉลี่ย/แปรผล)	ลูกจ้างประจำ (เฉลี่ย/แปรผล)
Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์			
๑. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีภาวะวิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า	๓.๙๔ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ/ ความต้องการที่แท้จริงก่อนการหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓.๙๔ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)
๓. วิเคราะห์โดยพิจารณาที่สาเหตุ และเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย	๓.๘๖ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓.๘๘ (มาก)	๓.๗๖ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)
๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานแนะนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓.๘๙ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)
เฉลี่ยรวม	๓.๙๐ (มาก)	๓.๗๙ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)
Growth เติบโตอย่างยั่งยืน			
๑. มีการศึกษางานของตนให้ถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓.๘๙ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๒๘ (มากที่สุด)
๒. สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อยอดศาสตร์พระราชากับงานวิจัยต่าง ๆ	๓.๓๖ (ปานกลาง)	๓.๕๓ (ปานกลาง)	๓.๙๙ (มาก)
๓. เผยแพร่/ถ่ายทอด/องค์ความรู้แก่ผู้อื่น เพื่อให้องค์ความรู้ไม่หายไปกับตัวบุคคล	๓.๗๒ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๙๗ (มาก)
๔. สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้	๓.๘๐ (มาก)	๓.๗๐ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)
เฉลี่ยรวม	๓.๖๙ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๔.๐๔ (มาก)
Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ			
๑. เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๑๘ (มาก)	๔.๒๖ (มากที่สุด)
๒. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๔.๑๒ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)
๓. ให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๔.๒๙ (มากที่สุด)	๔.๒๑ (มากที่สุด)	๔.๓๗ (มาก)
๔. ให้บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็วทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจนจนลูกค้า/ผู้รับบริการพึงพอใจ	๓.๙๗ (มาก)	๔.๑๘ (มาก)	๔.๓๘ (มาก)
๕. ไม่นิ่งนอนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และเข้าจัดการปัญหาทันทีในเชิงบวกโดยไม่ต้องร้องขอ	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๔.๐๙ (มาก)	๔.๗๕ (มากที่สุด)
เฉลี่ยรวม	๔.๑๙ (มาก)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	๔.๐๔ (มาก)	๓.๙๒ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)

๔.๒ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติของข้าราชการ

ภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Leadership ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐ แบ่งเป็น

- ประเภทอำนวยการสูง ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เลขานุการกรม และ ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๘ และระดับมาก ได้แก่ ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร และผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔

- ประเภทวิชาการ ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน และนักวิชาการเงินและบัญชี ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐, ๔.๘๐ และ ๔.๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐, ๙๖ และ ๘๖.๔๐ ตามลำดับ

- ประเภททั่วไป ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นายช่างอากาศยาน และเจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ และ ๔.๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๙๖ ตามลำดับ

ตารางที่ ๙ การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของข้าราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ		
๑. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างสร้างสรรค์ ภายใต้ความถูกต้อง และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓.๙๒ (๗๘.๔๐)	มาก
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๔.๐๗ (๘๑.๔๐)	มาก
๓. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๕๐ (๙๐)	มากที่สุด
๔. มีความตรงต่อเวลา	๔.๒๓ (๘๔.๖๐)	มากที่สุด
๕. ทำงานมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานให้สำเร็จ ทันเวลา และถูกต้อง	๔.๓๕ (๘๗)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๒๑ (๘๔.๒๐)	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๐ การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ	ปรับตัวในเชิงบวก	ซื่อสัตย์ สุจริต	ตรงต่อเวลา	รับผิดชอบต่อ	
ประเภทอำนวยการสูง						
๑. เลขานุการกรม	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๔๐ (มากที่สุด)
๒. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)
๓. ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)
๔. ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)

๒. Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Expertise ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๐ แบ่งเป็น

- ประเภทอำนาจการสูง ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๕

- ประเภทวิชาการ ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ และ ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๙๐ ตามลำดับ

- ประเภททั่วไป ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นายช่างอากาศยาน เจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ และนายช่างเทคนิค ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐, ๔.๓๓ และ ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐, ๘๖.๖๐ และ ๘๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑๑ การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของข้าราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ		
๑. เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่ได้รับมอบหมาย และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔.๒๒ (๘๔.๔๐)	มากที่สุด
๒. เรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ ๆ และเรียนรู้รอบด้าน	๔.๐๐ (๘๐)	มาก
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก
๔. นำองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๐๑ (๘๐.๒๐)	มาก

ตารางที่ ๑๒ การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เรียนรู้ตลอดเวลา	เรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ	ฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญ	นำความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	
ประเภทอำนาจการสูง					
๑. เลขาธิการกรม	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)
๒. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๗๕ (มากที่สุด)
๓. ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๔. ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)

ตารางที่ ๑๒ (ต่อ) การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เรียนรู้ ตลอดเวลา	เรียนรู้ เรื่องราวใหม่ๆ	ฝึกฝนจนเกิด ความเชี่ยวชาญ	นำความรู้ใหม่ มาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	
ประเภทวิชาการ					
๕. นักวิทยาศาสตร์	๔.๐๒ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)	๓.๖๓ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)	๓.๘๔ (มาก)
๖. นักวิเคราะห์นโยบาย และแผน	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๔.๐๘ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๙๖ (มาก)
๗. นักรับพยากรณ์บุคคล	๓.๕๗ (มาก)	๓.๑๔ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๔๓ (มาก)	๓.๒๙ (ปานกลาง)
๘. นักจัดการงานทั่วไป	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๑๕ (มาก)
๑๐. นักวิชาการตรวจสอบ ภายใน	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)
๑๑. นักวิชาการพัสดุ	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๓๓ (ปานกลาง)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๗๔ (มาก)
๑๒. นิติกร	๓.๖๗ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๑๗ (ปานกลาง)
๑๓. นักประชาสัมพันธ์	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๑๗ (มาก)
๑๔. นักวิชาการ คอมพิวเตอร์	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
ประเภททั่วไป					
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๔.๑๘ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๓.๙๘ (มาก)
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	๓.๕๐ (มาก)	๓.๑๗ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๑๗ (ปานกลาง)
๑๗. เจ้าพนักงาน การเงินและบัญชี	๓.๗๕ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๓๘ (ปานกลาง)
๑๘. เจ้าพนักงานควบคุม การจราจรทางอากาศ	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)
๑๙. เจ้าพนักงาน เครื่องคอมพิวเตอร์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๒๐. นายช่างไฟฟ้า	๓.๘๖ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)
๒๑. นายช่างเทคนิค	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
๒๒. นายช่างเครื่องกล	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๑๓ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๗ (มาก)
๒๓. นายช่างอากาศยาน	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)

๓. Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Teamwork and Networking ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ แบ่งเป็น

- ประเภทอำนาจการสูง ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ เลขานุการกรม ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร และผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐, ๔.๗๕ และ ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐, ๙๕ และ ๘๕ ตามลำดับ

- ประเภทวิชาการ ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการตรวจสอบภายใน นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการเงินและบัญชี และนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐, ๔.๘๘, ๔.๔๒, ๔.๓๕ และ ๔.๒๙ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐, ๙๗.๖๐, ๘๘.๔๐, ๘๗ และ ๘๕.๘๐ ตามลำดับ

- ประเภททั่วไป ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นายช่างเทคนิค เจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ นายช่างอากาศยาน เจ้าพนักงานธุรการ และนักวิทยาศาสตร์ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๕, ๔.๖๗, ๔.๕๐, ๔.๓๓ และ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๙๕, ๙๓.๔๐, ๙๐, ๘๖.๖๐ และ ๘๔.๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑๓ การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของข้าราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม		
๑. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนเรื่องส่วนตัว	๔.๐๑ (๘๐.๒๐)	มาก
๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจและความสำคัญ ต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการของผู้อื่น	๔.๐๗ (๘๖)	มากที่สุด
๓. เชื่อใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๔.๑๗ (๘๓.๔๐)	มาก
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔.๑๘ (๘๓.๖๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๒๕ (๘๕)	มากที่สุด

ตารางที่ ๑๔ การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม	เชื่อมั่นในศักยภาพของทีม	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	
ประเภทอำนาจการสูง					
๑. เลขานุการกรม	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๗๕ (มากที่สุด)
๒. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
๓. ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
๔. ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)

ตารางที่ ๑๔ (ต่อ) การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม	เชื่อมั่นในศักยภาพของทีม	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	
ประเภทวิชาการ					
๕. นักวิทยาศาสตร์	๔.๑๗ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)	๔.๐๗ (มาก)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๔.๓๑ (มากที่สุด)	๔.๔๖ (มากที่สุด)	๔.๑๕ (มาก)	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๔.๒๙ (มากที่สุด)
๗. นักทรัพยากรบุคคล	๔.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๕๗ (มาก)	๓.๘๖ (มาก)	๓.๕๗ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)
๘. นักจัดการงานทั่วไป	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๑๕ (มาก)
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)
๑๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๘๘ (มากที่สุด)
๑๑. นักวิชาการพัสดุ	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๘ (มาก)
๑๒. นิติกร	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๓๓ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๓ (มาก)
๑๓. นักประชาสัมพันธ์	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๔๒ (มากที่สุด)
๑๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
ประเภททั่วไป					
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๔.๓๖ (มากที่สุด)	๔.๓๖ (มากที่สุด)	๔.๒๗ (มากที่สุด)	๔.๓๒ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๘๓ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)
๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๔.๐๐ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๗๕ (มาก)	๓.๒๕ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)
๑๘. เจ้าพนักงานควบคุมการจราจรทางอากาศ	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๖๗ (มากที่สุด)
๑๙. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๒๐. นายช่างไฟฟ้า	๔.๐๔ (มาก)	๔.๐๔ (มาก)	๓.๘๖ (มาก)	๓.๙๖ (มาก)	๓.๙๘ (มาก)
๒๑. นายช่างเทคนิค	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๗๕ (มากที่สุด)
๒๒. นายช่างเครื่องกล	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๑๓ (มากที่สุด)	๓.๘๘ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๗ (มาก)
๒๓. นายช่างอากาศยาน	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๕๐ (มากที่สุด)

๔. Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Strategic Thinking ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘ แบ่งเป็น

- ประเภทผู้อำนวยการสูง ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง และผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐ และผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๒

- ประเภทวิชาการ ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และนักวิชาการตรวจสอบภายใน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ และ ๔.๔๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๘๘ ตามลำดับ

- ประเภททั่วไป ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นายช่างอากาศยาน และเจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ และ ๔.๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๘๙.๔๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๑๕ การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของข้าราชการ

การแสดงผลเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์		
๑. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า	๓.๙๔ (๗๘.๘๐)	มาก
๒. รวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ /ความต้องการที่แท้จริงก่อนการหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓.๙๔ (๗๘.๘๐)	มาก
๓. วิเคราะห์โดยพิจารณาที่สาเหตุ และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย	๓.๘๖ (๗๗.๒๐)	มาก
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓.๘๘ (๗๗.๖๐)	มาก
๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานแนะนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓.๘๙ (๗๗.๘๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๙๐ (๗๘)	มาก

ตารางที่ ๑๖ การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	ปฏิบัติงานเชิงรุก	วิเคราะห์ข้อมูล	เปรียบเทียบวิธีการต่าง ๆ	ปฏิบัติงานเป็นระบบ	พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	
ประเภทผู้อำนวยการสูง						
๑. เลขาธิการกรม	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๔๐ (ปานกลาง)
๒. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)
๓. ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๔. ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)

๕. Growth เติบโตอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Growth ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๘๐ แบ่งเป็น

- ประเภทผู้อำนวยการสูง ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง และผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๐

- ประเภทวิชาการ ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

- ประเภททั่วไป ตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นายช่างอากาศยาน และเจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ และ ๔.๔๒ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๘๘.๔๐

ตารางที่ ๑๗ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของข้าราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Growth เติบโตอย่างยั่งยืน		
๑. ศึกษางานของตนให้ถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓.๘๙ (๗๗.๘๐)	มาก
๒. สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ต่อยอดศาสตร์พระราชและงานวิจัยต่าง ๆ	๓.๓๖ (๖๗.๒๐)	ปานกลาง
๓. เผยแพร่/ถ่ายทอด/องค์ความรู้แก่ผู้อื่น เพื่อให้องค์ความรู้ไม่หายไปกับตัวบุคคล	๓.๗๒ (๗๔.๔๐)	มาก
๔. นำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้	๓.๘๐ (๗๖)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๖๙ (๗๓.๘๐)	มาก

ตารางที่ ๑๘ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของข้าราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	ศึกษาและพัฒนางาน	สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	ถ่ายทอดองค์ความรู้	นำความรู้ไปใช้กับองค์กร	
ประเภทผู้อำนวยการสูง					
๑. เลขาธิการกรม	๔.๐๐ (มาก)	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)
๒. ผู้อำนวยการกองปฏิบัติการฝนหลวง	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๓. ผู้อำนวยการกองบริหารการบินเกษตร	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๔. ผู้อำนวยการกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)

ตารางที่ ๑๘ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของข้าราชการ (ต่อ)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	ศึกษาและพัฒนางาน	สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	ถ่ายทอดองค์ความรู้	นำความรู้ไปใช้กับองค์กร	
ประเภทวิชาการ					
๕. นักวิทยาศาสตร์	๓.๗๑ (มาก)	๓.๒๗ (ปานกลาง)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)
๖. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	๓.๘๕ (มาก)	๒.๙๒ (ปานกลาง)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)
๗. นักทรัพยากรบุคคล	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๒.๔๓ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๒.๘๖ (ปานกลาง)	๒.๘๒ (ปานกลาง)
๘. นักจัดการงานทั่วไป	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)
๙. นักวิชาการเงินและบัญชี	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๒.๔๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๖๕ (มาก)
๑๐. นักวิชาการตรวจสอบภายใน	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๑๑. นักวิชาการพัสดุ	๓.๖๗ (มาก)	๒.๖๗ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๙ (ปานกลาง)
๑๒. นิติกร	๒.๖๗ (ปานกลาง)	๒.๖๗ (ปานกลาง)	๒.๖๗ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (มาก)	๒.๗๕ (ปานกลาง)
๑๓. นักประชาสัมพันธ์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๖๗ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๒ (มาก)
๑๔. นักวิชาการคอมพิวเตอร์	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
ประเภทวิชาการทั่วไป					
๑๕. เจ้าพนักงานธุรการ	๔.๐๙ (มาก)	๓.๔๑ (มาก)	๓.๘๖ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๗๘ (มาก)
๑๖. เจ้าพนักงานพัสดุ	๓.๓๓ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๘ (ปานกลาง)
๑๗. เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี	๓.๕๐ (มาก)	๒.๕๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๒๕ (ปานกลาง)
๑๘. เจ้าพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศ	๔.๖๗ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๔๒ (มากที่สุด)
๑๙. เจ้าพนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๒๐. นายช่างไฟฟ้า	๓.๗๕ (มาก)	๓.๓๖ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๘ (มาก)
๒๑. นายช่างเทคนิค	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)
๒๒. นายช่างเครื่องกล	๓.๖๓ (มาก)	๓.๑๓ (ปานกลาง)	๓.๒๕ (ปานกลาง)	๓.๓๘ (มาก)	๓.๓๕ (ปานกลาง)
๒๓. นายช่างอากาศยาน	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)

๔.๓ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

ภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๒ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๔๐ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Leadership ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างโลหะ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๐ และ ๔.๓๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๘ และ ๘๗.๒๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๑ การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ		
๑. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างสร้างสรรค์ ภายใต้ความถูกต้องและรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓.๕๒ (๗๐.๔๐)	มาก
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓.๖๙ (๗๓.๘๐)	มาก
๓. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๓๒ (๘๖.๔๐)	มากที่สุด
๔. มีความตรงต่อเวลา	๔.๒๘ (๘๕.๖๐)	มากที่สุด
๕. มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานให้สำเร็จ ทันเวลา และถูกต้อง	๔.๓๐ (๘๖)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๐๒ (๘๐.๔๐)	มาก

ตารางที่ ๒๒ การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ	ปรับตัว ในเชิงบวก	ซื่อสัตย์ สุจริต	ตรงต่อเวลา	รับผิดชอบ	
๑. เจ้าหน้าที่การเงิน และบัญชี	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)
๓. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓.๕๕ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๔.๑๘ (มาก)	๔.๓๖ (มากที่สุด)	๔.๒๗ (มากที่สุด)	๓.๙๘ (มาก)
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๓.๖๐ (มาก)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๘๐ (มากที่สุด)	๔.๓๖ (มากที่สุด)
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๔.๐๐ (มาก)	๒.๐๐ (น้อย)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)
๖. ช่างเครื่องปั้น	๓.๘๘ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๔.๐๖ (มาก)	๔.๑๒ (มาก)	๔.๐๔ (มาก)
๗. ช่างเทคนิค	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๘. ช่างโลหะ	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)

ตารางที่ ๒๒ (ต่อ) การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ	ปรับตัว ในเชิงบวก	ซื่อสัตย์ สุจริต	ตรงต่อเวลา	รับผิดชอบ	
๙. ช่างวิทยุการบิน	๓.๒๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๓.๙๖ (มาก)
๑๐. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)
๑๑. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๓.๖๒ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๒ (มาก)	๔.๑๕ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)
๑๒. นักบิน	๓.๘๗ (มาก)	๓.๙๖ (มาก)	๔.๒๘ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๔๓ (มากที่สุด)	๔.๑๘ (มาก)
๑๓. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน	๓.๖๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)

๒. Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Expertise ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๘๖ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๒๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างโลหะ และ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๕ และ ๔.๖๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๕ และ ๙๒ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๓ การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับ การปฏิบัติ
Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ		
๑. เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๓.๙๕ (๗๙)	มาก
๒. เรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ ๆ และเรียนรู้รอบด้าน	๓.๘๒ (๗๖.๔๐)	มาก
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓.๗๖ (๗๕.๒๐)	มาก
๔. นำองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๘๙ (๗๗.๘๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๘๖ (๗๗.๒๐)	มาก

ตารางที่ ๒๔ การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เรียนรู้ ตลอดเวลา	เรียนรู้ เรื่องราวใหม่ๆ	ฝึกฝนจนเกิด ความเชี่ยวชาญ	นำองค์ความรู้ ใหม่ๆ มาใช้ใน การปฏิบัติงาน	
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๒๕ (ปานกลาง)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๖๓ (มาก)
๓. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓.๗๓ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบาย และแผน	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)

ตารางที่ ๒๔ (ต่อ) การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เรียนรู้ตลอดเวลา	เรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ	ฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญ	นำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๒.๕๐ (ปานกลาง)
๖. ช่างเครื่องบิน	๔.๑๒ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๖ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)
๗. ช่างเทคนิค	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๑๓ (มาก)
๘. ช่างโลหะ	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๗๕ (มากที่สุด)
๙. ช่างวิทยุการบิน	๓.๘๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)	๓.๔๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)
๑๐. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๑๑. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๐๘ (มาก)	๓.๙๒ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๙๓ (มาก)
๑๒. นักบิน	๔.๐๗ (มาก)	๔.๐๗ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)
๑๓. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)

๓. Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Teamwork and Networking ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๙๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๘๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างโลหะ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน และช่างเครื่องบิน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๗๕, ๔.๖๐, ๔.๒๕ และ ๔.๒๒ คิดเป็นร้อยละ ๙๕, ๙๒, ๘๕ และ ๘๔.๔๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๕ การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม		
๑. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนส่วนตัว	๔.๐๑ (๘๐.๒๐)	มาก
๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจและความสำคัญ ต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการของผู้อื่น	๔.๐๗ (๘๑.๔๐)	มาก
๓. เชื่อใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓.๘๕ (๗๗)	มาก
๔. ท่านเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔.๐๓ (๘๐.๖๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๙๙ (๗๙.๘๐)	มาก

ตารางที่ ๒๖ การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม	เชื่อมั่นในศักยภาพของทีม	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๒๕ (ปานกลาง)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๓. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓.๘๒ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๓.๕๕ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔.๘๐ (มากที่สุด)	๔.๘๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๒.๐๐ (น้อย)	๔.๐๐ (มาก)	๒.๗๕ (ปานกลาง)
๖. ช่างเครื่องบิน	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๔.๑๒ (มาก)	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๔.๒๒ (มากที่สุด)
๗. ช่างเทคนิค	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๘. ช่างโลหะ	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๗๕ (มากที่สุด)
๙. ช่างวิทยุการบิน	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)
๑๐. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
๑๑. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๑๕ (มาก)	๔.๐๘ (มาก)	๔.๐๘ (มาก)	๓.๖๙ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๑๒. นักบิน	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๘ (มากที่สุด)	๔.๐๗ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๔.๑๗ (มาก)
๑๓. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)

๔. Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Strategic Thinking ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับ มาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๘๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับ มากที่สุด ได้แก่ ช่างโลหะ และเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐ และ ๔.๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ และ ๙๑.๒๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๒๗ การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์		
๑. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า	๓.๖๘ (๗๓.๖๐)	มาก
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ/ ความต้องการที่แท้จริงก่อนกำหนดแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓.๘๑ (๗๖.๒๐)	มาก
๓. วิเคราะห์โดยพิจารณาที่สาเหตุ และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓.๗๖ (๗๕.๒๐)	มาก
๕. ทานประเมินผลการปฏิบัติงานแนะนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓.๘๑ (๗๖.๒๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๓.๗๙ (๗๕.๘๐)	มาก

ตารางที่ ๒๘ การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	ปฏิบัติงานเชิงรุก	วิเคราะห์ข้อมูล	เปรียบเทียบวิธีการต่าง ๆ	ปฏิบัติงานเป็นระบบ	พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (มาก)	๓.๒๐ (ปานกลาง)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๒๐ (ปานกลาง)
๓. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓.๓๖ (ปานกลาง)	๓.๕๕ (มาก)	๓.๔๕ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๘๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๕๖ (มากที่สุด)
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๒.๐๐ (น้อย)	๒.๐๐ (น้อย)	๒.๖๐ (ปานกลาง)
๖. ช่างเครื่องบิน	๓.๘๘ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๔ (มาก)	๓.๙๐ (ปานกลาง)
๗. ช่างเทคนิค	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)
๘. ช่างโลหะ	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
๙. ช่างวิทยุการบิน	๓.๖๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)
๑๐. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๑๑. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๓.๕๔ (มาก)	๓.๙๒ (มาก)	๓.๙๒ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)
๑๒. นักบิน	๓.๘๓ (มาก)	๓.๗๘ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๔.๑๕ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๙๓ (มาก)
๑๓. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๘๔ (มาก)

๕. Growth เติบโตอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Growth ไปสู่การปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๓.๗๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๖๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างโลหะ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๐

ตารางที่ ๒๙ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Growth เติบโตอย่างยั่งยืน		
๑. ศึกษางานของตนให้ถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓.๘๐ (๗๖)	มาก
๒. สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อยอดศาสตร์พระราชากับงานวิจัยต่าง ๆ	๓.๕๓ (๗๐.๖๐)	มาก
๓. เผยแพร่/ถ่ายทอด/องค์ความรู้แก่ผู้อื่น เพื่อให้องค์ความรู้ไม่หายไปกับตัวบุคคล	๓.๘๘ (๗๗.๖๐)	มาก
๔. นำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้	๓.๗๐ (๗๔)	มาก
รวมเฉลี่ย	๓.๗๓ (๗๔.๖๐)	มาก

ตารางที่ ๓๐ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	ศึกษาและพัฒนางาน	สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	ถ่ายทอดองค์ความรู้	นำความรู้ไปใช้กับองค์กร	
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๓๘ (ปานกลาง)
๓. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓.๗๓ (มาก)	๒.๙๑ (ปานกลาง)	๓.๕๕ (มาก)	๓.๒๗ (ปานกลาง)	๓.๓๗ (ปานกลาง)
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๒.๐๐ (น้อย)	๑.๐๐ (น้อยที่สุด)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๑.๐๐ (น้อยที่สุด)	๑.๗๕ (น้อยที่สุด)
๖. ช่างเครื่องปั้น	๔.๑๒ (มาก)	๔.๑๘ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๗. ช่างเทคนิค	๓.๕๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๑๓ (มาก)
๘. ช่างโลหะ	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)
๙. ช่างวิทยุการบิน	๔.๐๐ (มาก)	๓.๔๐ (มาก)	๓.๖๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๗๐ (มาก)
๑๐. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)
๑๑. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๓.๘๕ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๗๗ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)
๑๒. นักบิน	๔.๐๒ (มาก)	๓.๖๓ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๓.๙๓ (มาก)	๓.๘๗ (มาก)
๑๓. ผู้ช่วยช่างเครื่องปั้น	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๐ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)

๖. Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Open and Service Mind ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างโลหะ เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน ช่างเทคนิค ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน และผู้ช่วยช่างเครื่องบิน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๕.๐๐, ๔.๕๖, ๔.๕๐, ๔.๔๐ และ ๔.๒๔ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐, ๙๑.๒๐, ๙๐, ๘๘ และ ๘๔.๘๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓๑ การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ		
๑. เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๔.๑๘ (๘๓.๖๐)	มาก
๒. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก
๓. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๔.๒๑ (๘๔.๒๐)	มากที่สุด
๔. บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจนจนลูกค้า/ผู้รับบริการพึงพอใจ	๔.๑๘ (๘๓.๖๐)	มาก
๕. ไม่นิ่งนอนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และเข้าจัดการปัญหาทันทีในเชิงบวกโดยไม่ต้องร้องขอ	๔.๐๙ (๘๑.๘๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๑๑ (๘๒.๒๐)	มาก

ตารางที่ ๓๒ การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	รับฟังความคิดเห็น	เข้าใจ/ตอบสนองความต้องการ	สุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส	รวดเร็วทันเวลาถูกต้อง	จัดการปัญหาทันที	
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๔๐ (มาก)
๒. เจ้าหน้าที่ธุรการ	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)
๓. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล	๓.๙๑ (มาก)	๓.๗๓ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๘๗ (มาก)
๔. เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน	๔.๘๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๔.๕๖ (มากที่สุด)
๕. เจ้าหน้าที่สื่อสาร	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๒.๐๐ (น้อย)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)
๖. ช่างเครื่องบิน	๔.๒๙ (มากที่สุด)	๓.๙๔ (มาก)	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๔.๑๒ (มาก)	๔.๒๔ (มากที่สุด)	๔.๑๗ (มาก)
๗. ช่างเทคนิค	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)
๘. ช่างโลหะ	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)
๙. ช่างวิทยุการบิน	๔.๖๐ (มากที่สุด)	๓.๔๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๔ (มาก)

ตารางที่ ๓๒ (ต่อ) การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของพนักงานราชการ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	รับฟังความคิดเห็น	เข้าใจ/ตอบสนองความต้องการ	สุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	รวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง	จัดการ ปัญหาทันที	
๑. เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๓.๕๐ (มาก)
๑๐. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)
๑๑. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๔.๐๘ (มาก)	๔.๒๓ (มากที่สุด)	๔.๐๘ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๑๒ (มาก)
๑๒. นักบิน	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๐๙ (มาก)	๔.๒๖ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)
๑๓. ผู้ช่วยช่างเครื่องบิน	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๒๐ (มาก)	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๒๔ (มากที่สุด)

๔.๔ การนำวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ

ภาพรวม กลุ่มตัวอย่าง มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ไปปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๐ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Leadership ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างอิเล็กทรอนิกส์, นักบิน และช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๖๐ และ ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๙๒ และ ๘๕ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓๓ การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ

การแสดงผลเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Leadership ใฝ่ใจเป็นผู้นำ		
๑. กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างสร้างสรรค์ ภายใต้ความถูกต้องและรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๔.๑๐ (๘๒)	มาก
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๔.๐๒ (๘๐.๔๐)	มาก
๓. มีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม	๔.๒๔ (๘๔.๘๐)	มากที่สุด
๔. มีความตรงต่อเวลา	๔.๓๖ (๘๗.๒๐)	มากที่สุด
๕. มุ่งมั่นปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานให้สำเร็จ ทันเวลา และถูกต้อง	๔.๕๑ (๙๐.๒๐)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๒๕ (๘๕)	มากที่สุด

ตารางที่ ๓๔ การนำแนวคิด Leadership ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	กล้าคิด กล้าพูด กล้าตัดสินใจ	ปรับตัว ในเชิงบวก	ซื่อสัตย์ สุจริต	ตรงต่อเวลา	รับผิดชอบ	
๑. ช่างเครื่องบิน	๓.๙๑ (มาก)	๓.๗๙ (มาก)	๔.๑๘ (มาก)	๔.๒๖ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๑๐ (มาก)
๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๓.๗๕ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๕๐ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
๓. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๖๐ (มากที่สุด)
๔. นักบิน	๓.๙๕ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๑๙ (มาก)
๕. พนักงานทั่วไป	๓.๘๙ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๒ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๐๙ (มาก)

๒. Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Expertise ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕

ตารางที่ ๓๕ การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ

การแสดงผลเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับ การปฏิบัติ
Expertise มุ่งสู่ความเป็นเลิศ		
๑. เรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบ และเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	๔.๐๘ (๘๑.๖๐)	มาก
๒. เรียนรู้ในเรื่องราวใหม่ ๆ และเรียนรู้รอบด้าน	๔.๒๖ (๘๕.๒๐)	มากที่สุด
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๔.๐๔ (๘๐.๘๐)	มาก
๔. นำองค์ความรู้ แนวคิด ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน	๓.๙๘ (๗๙.๖๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๐๙ (๘๑.๘๐)	มาก

ตารางที่ ๓๖ การนำแนวคิด Expertise ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เรียนรู้ตลอดเวลา	เรียนรู้เรื่องราวใหม่ๆ	ฝึกฝนจนเกิดความเชี่ยวชาญ	นำองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน	
๑. ช่างเครื่องบิน	๔.๐๖ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๓.๗๙ (มาก)	๓.๙๐ (มาก)
๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๑๓ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๔.๑๓ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)
๓. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
๔. นักบิน	๔.๑๐ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๖ (มาก)
๕. พนักงานทั่วไป	๔.๑๑ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๑๔ (มาก)

๓. Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Teamwork and Networking ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ นักบิน และช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๕ และ ๔.๒๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๗ และ ๘๕.๖๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๓๗ การนำแนวคิด Teamwork and Networking ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Teamwork and Networking ร่วมทำงานเป็นทีม		
๑. เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนส่วนตัว	๔.๒๒ (๘๔.๔๐)	มากที่สุด
๒. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม ให้ความสนใจและความสำคัญ ต่อความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ และความต้องการของผู้อื่น	๔.๑๐ (๘๒)	มาก
๓. เชื่อใจ และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม โดยการรับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูล ที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓.๗๔ (๗๔.๘๐)	มาก
๔. ทำนุเข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔.๑๗ (๘๓.๔๐)	มาก
เฉลี่ยรวม	๔.๐๖ (๘๑.๒๐)	มาก

ตารางที่ ๓๘ การนำแนวคิด Teamwork and Networking ของลูกจ้างประจำ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม	เชื่อมั่นในศักยภาพของทีม	เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	
๑. ช่างเครื่องบิน	๔.๐๖ (มาก)	๓.๘๕ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๔.๐๙ (มาก)	๓.๙๗ (มาก)
๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๓๘ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๒๘ (มากที่สุด)
๓. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๒.๐๐ (น้อย)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)
๔. นักบิน	๔.๔๕ (มากที่สุด)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)
๕. พนักงานทั่วไป	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๑๙ (มาก)

๔. Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Strategic Thinking ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๐

ตารางที่ ๓๙ การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ

การแสดงผลเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Strategic Thinking สร้างความคิดกลยุทธ์		
๑. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์แนวโน้ม การเปลี่ยนแปลงในอนาคต และกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า	๓.๙๕ (๗๙)	มาก
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ/ ความต้องการที่แท้จริง ก่อนการหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓.๘๘ (๗๗.๖๐)	มาก
๓. วิเคราะห์โดยพิจารณาที่สาเหตุ และเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียของวิธีการต่าง ๆ ที่หลากหลาย	๔.๐๐ (๘๐)	มาก
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๔.๐๕ (๘๑)	มาก
๕. ประเมินผลการปฏิบัติงานแนะนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุง การปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔.๒๒ (๘๔.๔๐)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๐๒ (๘๐.๔๐)	มาก

ตารางที่ ๔๐ การนำแนวคิด Strategic Thinking ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงผลเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)					เฉลี่ยรวม
	ปฏิบัติงานเชิงรุก	วิเคราะห์ข้อมูล	เปรียบเทียบวิธีการต่าง ๆ	ปฏิบัติงานเป็นระบบ	พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน	
๑. ช่างเครื่องบิน	๓.๗๑ (มาก)	๓.๗๑ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๘๑ (มาก)
๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๓.๘๘ (มาก)	๓.๕๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๑๓ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)
๓. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๒๐ (มาก)
๔. นักบิน	๔.๐๕ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๓.๙๕ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)
๕. พนักงานทั่วไป	๔.๑๑ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๑๓ (มาก)

๕. Growth เติบโตอย่างยั่งยืน กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Growth ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๐๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๘๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๘๕

ตารางที่ ๔๑ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Growth เติบโตอย่างยั่งยืน		
๑. ศึกษางานของตนให้ถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๔.๒๘ (๘๕.๖๐)	มากที่สุด
๒. สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อยอดศาสตร์พระราชากับงานวิจัยต่าง ๆ	๓.๙๐ (๗๘)	มาก
๓. เผยแพร่/ถ่ายทอด/องค์ความรู้แก่ผู้อื่น เพื่อให้องค์ความรู้ไม่หายไปกับตัวบุคคล	๓.๙๗ (๗๙.๔๐)	มาก
๔. นำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ หรือจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กรได้	๓.๙๑ (๗๘.๒๐)	มาก
รวมเฉลี่ย	๔.๐๓ (๘๐.๘๐)	มาก

ตารางที่ ๔๒ การนำแนวคิด Growth ไปปฏิบัติของลูกจ้างประจำ (รายตำแหน่ง)

ตำแหน่ง	การแสดงออกเชิงพฤติกรรม (เฉลี่ย/แปรผล)				เฉลี่ยรวม
	ศึกษาและพัฒนางาน	สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ	ถ่ายทอดองค์ความรู้	นำความรู้ไปใช้กับองค์กร	
๑. ช่างเครื่องบิน	๔.๐๓ (มาก)	๓.๖๘ (มาก)	๓.๘๒ (มาก)	๓.๗๙ (มาก)	๓.๘๓ (มาก)
๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๓.๘๘ (มาก)	๔.๐๓ (มาก)
๓. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๕ (มากที่สุด)
๔. นักบิน	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๓.๙๐ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)
๕. พนักงานทั่วไป	๔.๑๑ (มาก)	๔.๑๐ (มาก)	๔.๑๑ (มาก)	๓.๘๙ (มาก)	๔.๐๕ (มาก)

๖. Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ กลุ่มตัวอย่างมีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (พฤติกรรมที่พึงประสงค์) ของ Open and Service Mind ไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๐ โดยตำแหน่งที่มีการนำแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ช่างอิเล็กทรอนิกส์ นักบิน ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน และพนักงานทั่วไป ด้วยคะแนนเฉลี่ย ๔.๔๐, ๔.๓๐, ๔.๒๘ และ ๔.๒๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๘, ๘๖, ๘๕.๖๐ และ ๘๕.๒๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔๓ การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	เฉลี่ย/ร้อยละ	ระดับการปฏิบัติ
Open and Service Mind เปิดใจกว้างพร้อมบริการ		
๑. เป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๔.๒๖ (๘๕.๒๐)	มากที่สุด
๒. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓.๙๐ (๗๘)	มาก
๓. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๔.๓๗ (๘๗.๖๐)	มากที่สุด
๔. บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจนจนลูกค้า/ผู้รับบริการพึงพอใจ	๔.๓๘ (๘๗.๖๐)	มากที่สุด
๕. ไม่นิ่งนอนใจต่อปัญหาที่เกิดขึ้น และเข้าจัดการปัญหาทันทีในเชิงบวกโดยไม่ต้องร้องขอ	๔.๗๕ (๙๕)	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	๔.๓๓ (๘๕)	มากที่สุด

ตารางที่ ๔๔ การนำแนวคิด Open and Service Mind ไปปฏิบัติของลูกค้าประจำ (รายตำแหน่ง)

การแสดงออกเชิงพฤติกรรม	รับฟังความคิดเห็น	เข้าใจ/ตอบสนองความต้องการ	สุภาพยิ้มแย้มแจ่มใส	รวดเร็วทันเวลาถูกต้อง	จัดการปัญหาทันที	เฉลี่ยรวม
๑. ช่างเครื่องบิน	๔.๐๙ (มาก)	๓.๙๑ (มาก)	๔.๐๓ (มาก)	๓.๙๔ (มาก)	๔.๑๒ (มาก)	๔.๐๒ (มาก)
๒. ช่างอิเล็กทรอนิกส์การบิน	๔.๓๘ (มากที่สุด)	๔.๓๘ (มากที่สุด)	๔.๒๕ (มากที่สุด)	๔.๓๘ (มากที่สุด)	๔.๐๐ (มาก)	๔.๒๘ (มากที่สุด)
๓. ช่างอิเล็กทรอนิกส์	๔.๐๐ (มาก)	๓.๐๐ (ปานกลาง)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๕.๐๐ (มากที่สุด)	๔.๔๐ (มากที่สุด)
๔. นักบิน	๔.๔๐ (มากที่สุด)	๔.๑๐ (มาก)	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๓๕ (มากที่สุด)	๔.๓๐ (มากที่สุด)	๔.๓๐ (มากที่สุด)
๕. พนักงานทั่วไป	๔.๔๔ (มากที่สุด)	๔.๑๑ (มาก)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๒๒ (มากที่สุด)	๔.๓๓ (มากที่สุด)	๔.๒๖ (มากที่สุด)

