

ผลการประเมินการรับรู้และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

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

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

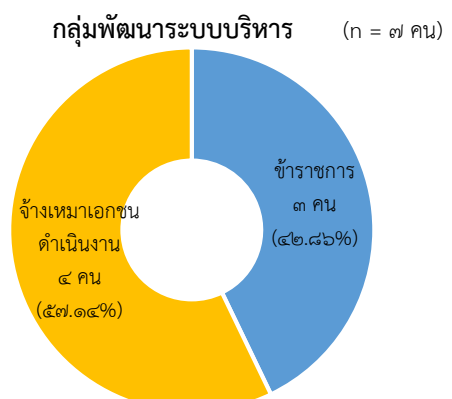
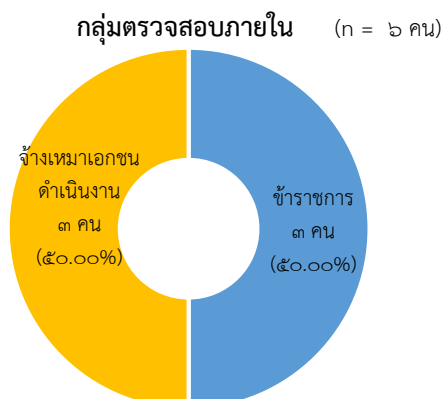
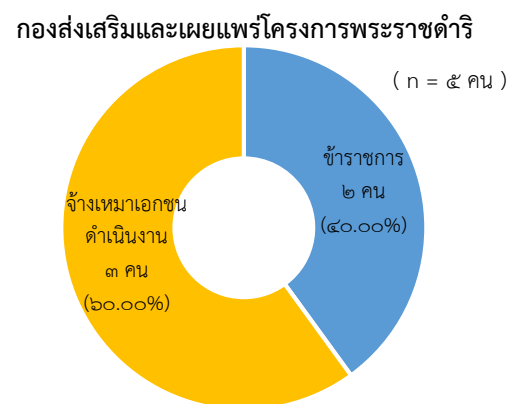
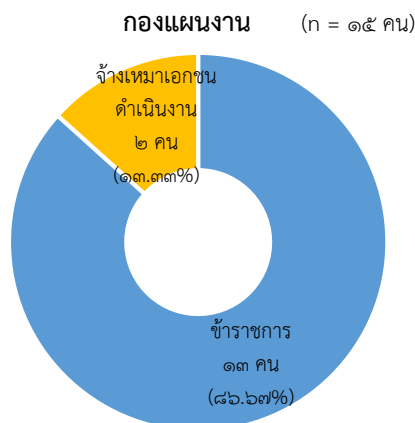
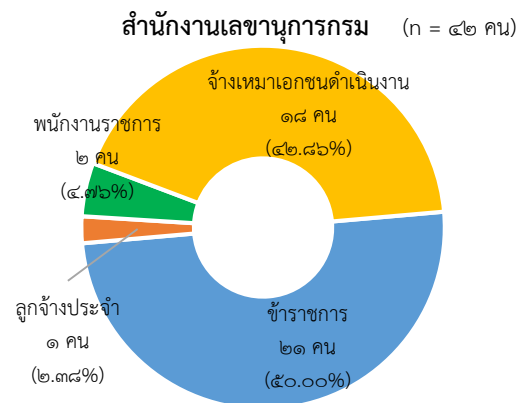
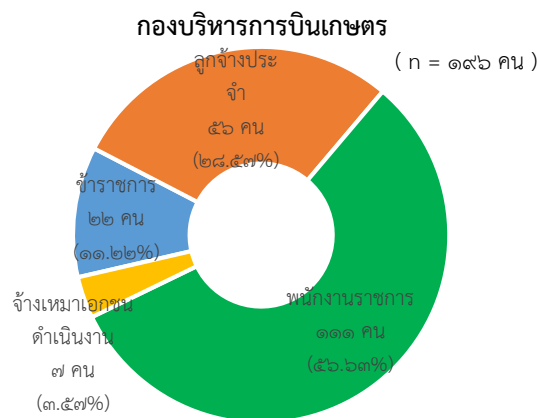
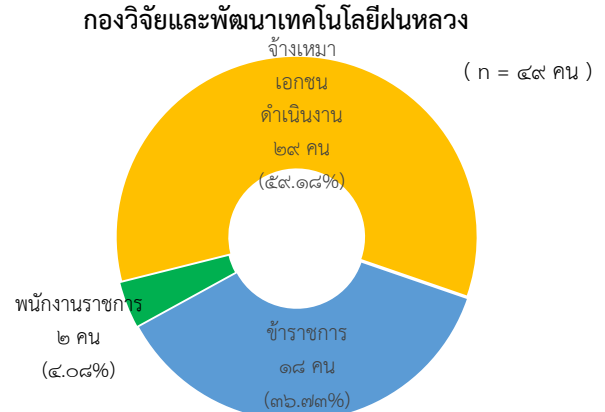
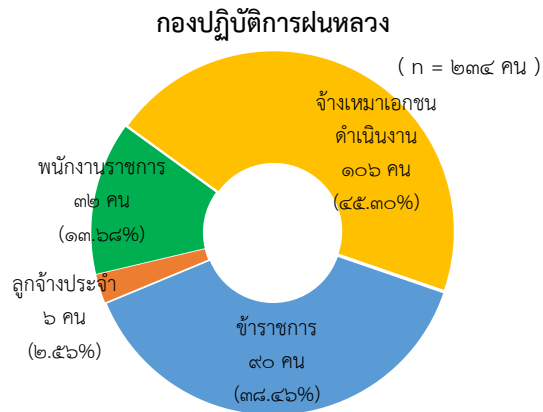
ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

แผนภูมิที่ ๑ แสดงสถานภาพส่วนตัว (ภาพรวม)

(n = ๕๕๕ คน)



แผนภูมิที่ ๒ แสดงประเภทบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน



ส่วนที่ ๒ การรับรู้วัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๒.๑ การรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร จำนวน ๔๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๑๓ (จากผู้ตอบแบบประเมินทั้งหมด ๕๕๕ คน) แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๑๗๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๒๖ (จากจำนวนข้าราชการที่ตอบแบบประเมิน ๑๗๓ คน) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๒.๐๖ (จากจำนวนลูกจ้างประจำที่ตอบแบบประเมิน ๖๓ คน) พนักงานราชการ จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๙๖.๖๐ (จากจำนวนพนักงานราชการที่ตอบแบบประเมิน ๑๔๗ คน) จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน จำนวน ๑๐๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๗๙ (จากจำนวนจ้างเหมาเอกชนดำเนินงานที่ตอบแบบประเมิน ๑๗๒ คน) และกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เคยรับรู้/รับทราบเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร จำนวน ๗๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๘๗ แบ่งเป็น ข้าราชการ จำนวน ๓ คน (ระดับปฏิบัติงาน ๒ คน, ระดับชำนาญงาน ๑ คน) ลูกจ้างประจำ จำนวน ๕ คน พนักงานราชการ จำนวน ๕ คน จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน จำนวน ๖๔ คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๑ แสดงการรับรู้/รับทราบ และไม่รับรู้/รับทราบ วัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	จำนวนคน (ร้อยละ)	
		รับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร	ไม่รับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร
กองปฏิบัติการฝนหลวง	ข้าราชการ	๘๙ คน (๓๘.๐๓)	๑ คน (๐.๔๓)
	ลูกจ้างประจำ	๔ คน (๑.๗๑)	๒ คน (๐.๘๕)
	พนักงานราชการ	๓๑ คน (๑๓.๒๕)	๑ คน (๐.๔๓)
	จ้างเหมาฯ	๖๔ คน (๒๗.๓๕)	๔๒ คน (๑๗.๙๕)
กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	ข้าราชการ	๑๗ คน (๓๔.๖๙)	๑ คน (๒.๐๔)
	ลูกจ้างประจำ	-	-
	พนักงานราชการ	๒ คน (๔.๐๘)	-
	จ้างเหมาฯ	๑๙ คน (๓๘.๗๘)	๑๐ คน (๒๐.๔๑)
กองบริหารการบินเกษตร	ข้าราชการ	๒๑ คน (๑๐.๗๑)	๑ คน (๐.๕๑)
	ลูกจ้างประจำ	๕๓ คน (๒๗.๐๔)	๓ คน (๑.๕๓)
	พนักงานราชการ	๑๐๗ คน (๕๔.๕๙)	๔ คน (๒.๐๔)
	จ้างเหมาฯ	๔ คน (๒.๐๔)	๓ คน (๑.๕๓)
สำนักงานเลขานุการกรม	ข้าราชการ	๒๑ คน (๕๐.๐๐)	-
	ลูกจ้างประจำ	๑ คน (๒.๓๘)	-
	พนักงานราชการ	๒ คน (๔.๗๖)	-
	จ้างเหมาฯ	๑๐ คน (๒๓.๘๑)	๘ คน (๑๙.๐๕)
กองแผนงาน	ข้าราชการ	๑๓ คน (๘๖.๖๗)	-
	จ้างเหมาฯ	๒ คน (๑๓.๓๓)	-
กองส่งเสริมและเผยแพร่โครงการพระราชดำริ	ข้าราชการ	๒ คน (๔๐.๐๐)	-
	จ้างเหมาฯ	๓ คน (๖๐.๐๐)	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	ข้าราชการ	๓ คน (๕๐.๐๐)	-
	จ้างเหมาฯ	๒ คน (๓๓.๓๓)	๑ คน (๑๖.๖๗)
กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร	ข้าราชการ	๓ คน (๔๒.๘๖)	-
	จ้างเหมาฯ	๔ คน (๕๗.๑๔)	-

ตารางที่ ๒ การไม่รับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากร จำแนกตามอายุการทำงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	อายุงาน (คน)						
		ต่ำกว่า ๑ ปี	๑ - ๕ ปี	๖ - ๑๐ ปี	๑๑ - ๑๕ ปี	๑๖ - ๒๐ ปี	๒๑ - ๒๕ ปี	๒๕ ปีขึ้นไป
กองปฏิบัติการฝนหลวง	ข้าราชการ	-	-	-	-	๑	-	-
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	-	๑	๑
	พนักงานราชการ	๑	-	-	-	-	-	-
	จ้างเหมาฯ	๙	๒๗	๒	๓	-	๑	-
กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง	ข้าราชการ	๑	-	-	-	-	-	-
	จ้างเหมาฯ	๓	๗	-	-	-	-	-
กองบริหารการบินเกษตร	ข้าราชการ	-	๑	-	-	-	-	-
	ลูกจ้างประจำ	-	-	-	-	๒	๑	-
	พนักงานราชการ	๒	๒	-	-	-	-	-
	จ้างเหมาฯ	๑	๑	-	๑	-	-	-
สำนักงานเลขานุการกรม	จ้างเหมาฯ	๕	๓	-	-	-	-	-
กลุ่มตรวจสอบภายใน	จ้างเหมาฯ	๑	-	-	-	-	-	-

๒.๒. ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร

ตารางที่ ๓ ภาพรวมของช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร

ช่องทางการรับรู้	ประเภทบุคลากร (คน/ร้อยละ)				รวม (คน/ร้อยละ)
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน	
๑. เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการดัดแปรสภาพอากาศ	๙๒ (๔๖.๔๖)	๒๒ (๑๑.๑๑)	๕๖ (๒๘.๒๘)	๒๘ (๑๔.๑๔)	๑๙๘ (๔๑.๔๒)
๒. ผู้บังคับบัญชา	๑๐๘ (๓๙.๘๕)	๒๘ (๑๐.๓๓)	๗๑ (๒๖.๒๐)	๖๔ (๒๓.๖๒)	๒๗๑ (๕๖.๖๙)
๓. เพื่อนร่วมงาน	๖๙ (๓๘.๑๒)	๒๒ (๑๒.๑๕)	๕๑ (๒๘.๑๘)	๓๙ (๒๒.๕๕)	๑๘๑ (๓๗.๘๗)
๔. Website กรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๓๖ (๓๙.๑๙)	๓๙ (๑๑.๒๔)	๙๙ (๒๘.๕๓)	๗๓ (๒๑.๐๔)	๓๔๗ (๗๒.๕๙)
๕. สื่อประชาสัมพันธ์	๑๐๕ (๔๔.๓๐)	๑๙ (๘.๐๒)	๗๐ (๒๙.๕๔)	๔๓ (๑๘.๑๔)	๒๓๗ (๔๙.๕๘)
๖. Facebook (บทความ)	๘๘ (๔๑.๑๒)	๑๗ (๗.๙๔)	๖๐ (๒๘.๐๔)	๔๙ (๒๒.๙๐)	๒๑๔ (๔๔.๗๗)
๗. Line Group	๙๘ (๕๖.๐๐)	๑๗ (๙.๗๑)	๓๘ (๒๑.๗๑)	๒๒ (๑๒.๕๗)	๑๗๕ (๓๖.๖๑)
๘. การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร	๑๓๑ (๕๖.๗๙)	๒๙ (๑๐.๓๖)	๖๙ (๒๔.๖๔)	๕๑ (๑๘.๒๑)	๒๘๐ (๕๘.๕๘)

ตารางที่ ๔ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามหน่วยงาน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal							
		เอกสารแผนปฏิบัติการ			Website	สื่อประชาสัมพันธ์	Facebook (บทความ)	Line Group	การสวมใส่เสื้อที่มีโลโก้วัฒนธรรมองค์กร
		ด้านการดัดแปรสภาพอากาศ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	กรมพลทลงและการบินเกษตร				
กป.	ชรก.	๔๕ (๒๒.๗๓)	๕๕ (๒๐.๓๐)	๓๕ (๑๙.๓๔)	๖๘ (๑๙.๖๐)	๕๓ (๒๒.๓๖)	๔๖ (๒๑.๕๐)	๔๘ (๒๗.๔๓)	๖๗ (๒๓.๙๓)
	ลจป.	๑ (๐.๕๑)	๓ (๑.๑๑)	๒ (๐.๕๘)	๒ (๐.๕๘)	๑ (๐.๔๒)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๓๖)
	พรก.	๑๕ (๗.๕๘)	๑๗ (๖.๒๗)	๑๓ (๗.๑๘)	๒๑ (๖.๐๕)	๑๗ (๗.๑๗)	๑๙ (๘.๘๘)	๑๐ (๕.๗๑)	๒๑ (๗.๕๐)
	จ้างเหมาฯ	๑๕ (๗.๕๘)	๔๒ (๑๕.๕๐)	๒๓ (๑๒.๗๑)	๔๐ (๑๑.๕๓)	๒๐ (๘.๔๔)	๒๗ (๑๒.๖๒)	๑๒ (๖.๘๖)	๒๕ (๘.๙๓)
กว.	ชรก.	๘ (๔.๐๔)	๑๐ (๓.๖๙)	๖ (๓.๓๑)	๑๒ (๓.๔๖)	๑๐ (๔.๒๒)	๘ (๓.๗๔)	๑๐ (๕.๗๑)	๑๑ (๓.๙๓)
	พรก.	๑ (๐.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๐.๕๘)	๑ (๐.๔๒)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๕๗)	๒ (๐.๗๑)
	จ้างเหมาฯ	๖ (๓.๐๓)	๑๐ (๓.๖๙)	๖ (๓.๓๑)	๑๕ (๔.๓๒)	๘ (๓.๓๘)	๙ (๔.๒๑)	๓ (๑.๗๑)	๑๑ (๓.๙๓)
กบ.	ชรก.	๙ (๔.๕๕)	๑๔ (๕.๑๗)	๘ (๔.๔๒)	๑๗ (๔.๙๐)	๑๐ (๔.๒๒)	๑๑ (๕.๑๔)	๗ (๔.๐๐)	๑๗ (๖.๐๗)
	ลจป.	๒๐ (๑๐.๑๐)	๒๕ (๙.๒๓)	๒๐ (๑๑.๐๕)	๓๖ (๑๐.๓๗)	๑๗ (๗.๑๗)	๑๖ (๗.๘๔)	๑๗ (๙.๗๑)	๒๘ (๑๐.๐๐)
	พรก.	๔๐ (๒๐.๒๐)	๕๓ (๑๙.๕๖)	๓๘ (๒๐.๙๙)	๗๔ (๒๑.๓๓)	๕๑ (๒๑.๕๒)	๔๑ (๑๙.๑๖)	๒๗ (๑๕.๔๓)	๔๖ (๑๖.๔๓)
	จ้างเหมาฯ	๐ (๐.๐๐)	๒ (๐.๗๔)	๑ (๐.๕๕)	๔ (๑.๑๕)	๓ (๑.๒๗)	๑ (๐.๔๗)	๑ (๐.๕๗)	๑ (๐.๓๖)

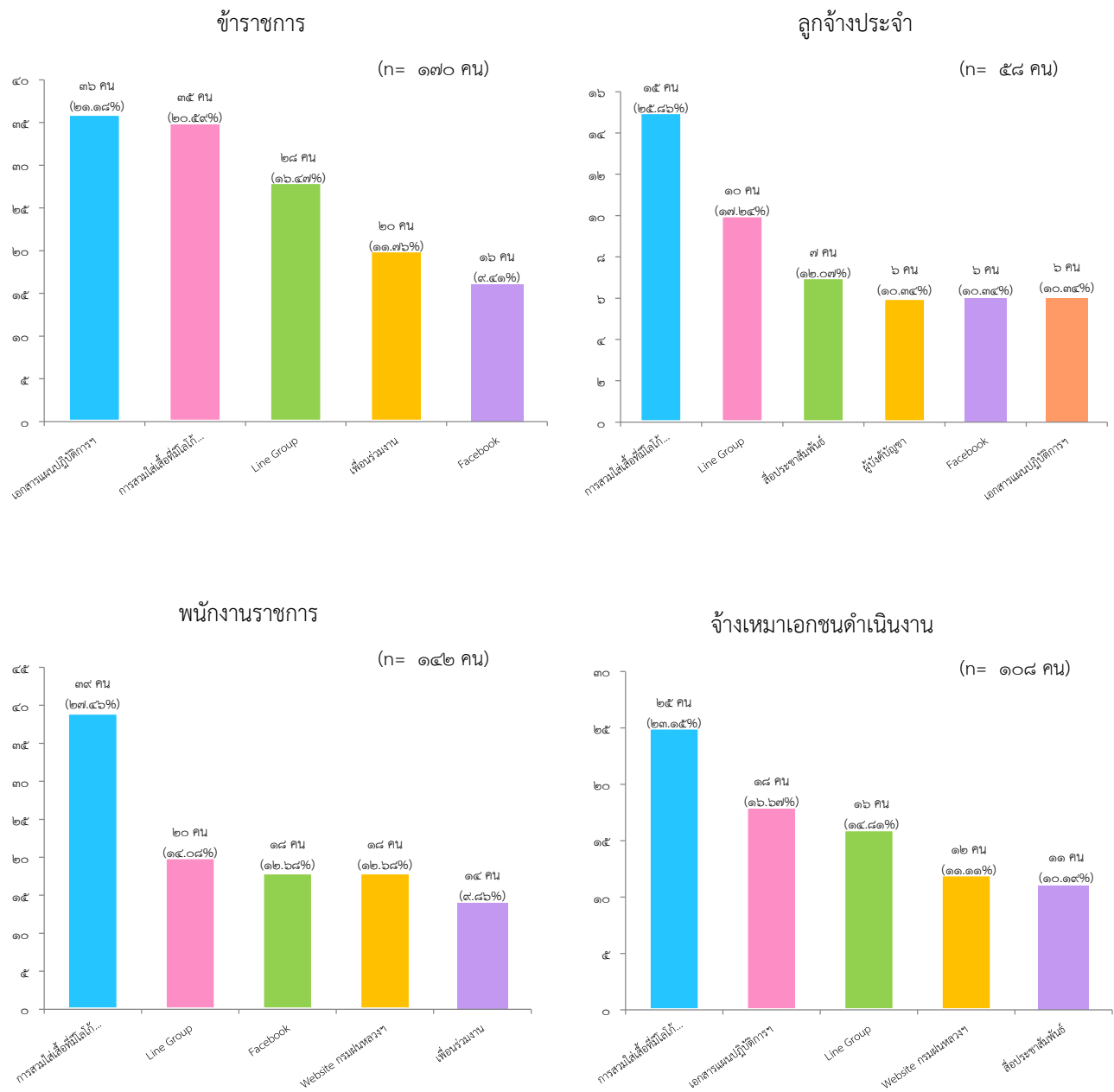
ตารางที่ ๔ ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร จำแนกตามหน่วยงาน (ต่อ)

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร	ช่องทางการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal							
		เอกสารแผนปฏิบัติการ	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงาน	Website กรมพลทวงและ การbinเกษตร	สื่อประชาสัมพันธ์	Facebook (บทความ)	Line Group	การสวมใส่เสื้อ ที่มีโลโก้วัฒนธรรม องค์กร
		ด้านการดัดแปร สภาพอากาศ							
สส.	ชรก.	๑๑ (๕.๕๖)	๑๒ (๔.๔๓)	๕ (๒.๗๖)	๑๘ (๕.๑๙)	๑๕ (๖.๓๓)	๖ (๒.๘๐)	๑๓ (๗.๔๓)	๑๘ (๖.๔๓)
	ลจป.	๑ (๐.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๒๙)	๑ (๐.๔๒)	๑ (๐.๔๗)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)
	พรก.	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๓๗)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๐.๕๘)	๑ (๐.๔๒)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)
	จ้างเหมาฯ	๔ (๒.๐๒)	๕ (๑.๘๕)	๓ (๑.๖๖)	๖ (๑.๗๓)	๗ (๒.๙๕)	๔ (๑.๘๗)	๓ (๑.๗๑)	๕ (๑.๗๙)
กผ.	ชรก.	๑๒ (๖.๐๖)	๑๐ (๓.๖๙)	๘ (๔.๔๒)	๑๒ (๓.๔๖)	๑๐ (๔.๒๒)	๑๐ (๔.๖๗)	๑๑ (๖.๒๙)	๑๐ (๓.๕๗)
	จ้างเหมาฯ	๑ (๐.๕๑)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๕๕)	๑ (๐.๒๙)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๔๗)	๑ (๐.๕๗)	๑ (๐.๓๖)
กสร.	ชรก.	๑ (๐.๕๑)	๑ (๐.๓๗)	๑ (๐.๕๕)	๒ (๐.๕๘)	๒ (๐.๘๔)	๒ (๐.๙๓)	๒ (๑.๑๔)	๑ (๐.๓๖)
	จ้างเหมาฯ	๐ (๐.๐๐)	๐ (๐.๐๐)	๒ (๑.๑๐)	๓ (๐.๘๖)	๒ (๐.๘๔)	๓ (๑.๔๐)	๑ (๐.๕๗)	๓ (๑.๐๗)
กตบ.	ชรก.	๒ (๑.๐๑)	๓ (๑.๑๑)	๓ (๑.๖๖)	๓ (๐.๘๖)	๒ (๐.๘๔)	๒ (๐.๙๓)	๓ (๑.๗๑)	๓ (๑.๐๗)
	จ้างเหมาฯ	๑ (๐.๕๑)	๒ (๐.๗๔)	๐ (๐.๐๐)	๑ (๐.๒๙)	๑ (๐.๔๒)	๑ (๐.๔๗)	๑ (๐.๕๗)	๑ (๐.๓๖)
กพร.	ชรก.	๓ (๑.๕๒)	๓ (๑.๑๑)	๓ (๑.๖๖)	๓ (๐.๘๖)	๓ (๑.๒๗)	๓ (๑.๔๐)	๓ (๑.๗๑)	๓ (๑.๐๗)
	จ้างเหมาฯ	๑ (๐.๕๑)	๓ (๑.๑๑)	๓ (๑.๖๖)	๓ (๐.๘๖)	๒ (๐.๘๔)	๓ (๑.๔๐)	๐ (๐.๐๐)	๔ (๑.๔๓)
รวม		๑๙๘ (๓๕.๕๐)	๒๗๑ (๔๘.๘๓)	๑๘๑ (๓๒.๖๑)	๓๔๗ (๖๒.๕๒)	๒๓๗ (๔๒.๗๐)	๒๑๔ (๓๘.๕๖)	๑๗๕ (๓๑.๕๓)	๒๘๐ (๕๐.๔๕)

๒.๓ ช่องทางการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ

ผลการสำรวจ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่า ช่องทางที่มีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรของกรมฝนหลวง และการบินเกษตรเกิดการรับรู้/รับทราบวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างทั่วถึง ๕ ลำดับแรก ได้แก่ ๑) การสวมเสื้อที่มี โลโก้วัฒนธรรมองค์กร (จำนวน ๑๑๔ คน) ๒) Line Group (จำนวน ๗๔ คน) ๓) เอกสารแผนปฏิบัติการด้านการ ดัดแปรสภาพอากาศ (จำนวน ๗๒ คน) ๔) บทความในFacebook (จำนวน ๕๐ คน) ๕) เพื่อนร่วมงาน (จำนวน ๔๙ คน) แสดงรายละเอียดตามประเภทบุคลากร ดังนี้

แผนภูมิที่ ๓ ช่องทางการสื่อสารวัฒนธรรมองค์กรที่มีประสิทธิภาพ จำแนกตามประเภทบุคลากร



ส่วนที่ ๓ ความเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร

๓.๑ ความเข้าใจแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความของ LET'S GO

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๔๕ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๖๔.๘๖ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๕๗.๓๔ พนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๕๗.๔๒ และจ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน ร้อยละเฉลี่ย ๖๓.๕๗ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๕ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO

ประเด็นคำถาม	n = ๔๗๘			n = ๑๗๐			n = ๕๘			n = ๑๔๒			n = ๑๐๘		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๔๗๒	๐.๙๘๗๔	๙๘.๗๔	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๔๗๒	๐.๙๘๗๔	๙๘.๗๔	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๕๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๓๗	๐.๐๗๗๔	๗.๗๔	๑๒	๐.๐๗๐๖	๗.๐๖	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๑	๐.๐๗๗๕	๗.๗๕	๙	๐.๐๘๓๓	๘.๓๓
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๕๗	๐.๑๑๙๒	๑๑.๙๒	๒๔	๐.๑๔๑๒	๑๔.๑๒	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๘	๐.๑๒๖๘	๑๒.๖๘	๑๐	๐.๐๙๒๖	๙.๒๖
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๔๓๕	๐.๙๑๐๐	๙๑.๐๐	๑๕๑	๐.๘๘๘๒	๘๘.๘๒	๕๒	๐.๘๙๖๖	๘๙.๖๖	๑๒๘	๐.๙๐๑๔	๙๐.๑๔	๑๐๔	๐.๙๖๓๐	๙๖.๓๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๔๗๑	๐.๙๘๕๔	๙๘.๕๔	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๔๗๐	๐.๙๘๓๓	๙๘.๓๓	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อนหน้าที่ของตนเอง	๔๗๕	๐.๙๙๓๗	๙๙.๓๗	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๙๑	๐.๑๙๐๔	๑๙.๐๔	๔๕	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๗	๐.๑๒๐๗	๑๒.๐๗	๑๑	๐.๐๗๗๕	๗.๗๕	๒๘	๐.๒๕๙๓	๒๕.๙๓
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๙๘	๐.๒๐๕๐	๒๐.๕๐	๕๑	๐.๓๐๐๐	๓๐.๐๐	๖	๐.๑๐๓๔	๑๐.๓๔	๑๓	๐.๐๙๑๕	๙.๑๕	๒๘	๐.๒๕๙๓	๒๕.๙๓

ตารางที่ ๕ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๔๗๘			n = ๑๗๐			n = ๕๘			n = ๑๔๒			n = ๑๐๘		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๙๓	๐.๑๙๔๖	๑๙.๔๖	๔๙	๐.๒๘๘๒	๒๘.๘๒	๖	๐.๑๐๓๔	๑๐.๓๔	๑๐	๐.๐๗๐๔	๗.๐๔	๒๘	๐.๒๕๙๓	๒๕.๙๓
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๘๕	๐.๑๗๗๘	๑๗.๗๘	๔๔	๐.๒๕๘๘	๒๕.๘๘	๖	๐.๑๐๓๔	๑๐.๓๔	๙	๐.๐๖๓๔	๖.๓๔	๒๖	๐.๒๔๐๗	๒๔.๐๗
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง	๔๗๗	๐.๙๙๗๙	๙๙.๗๙	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๔๗๕	๐.๙๙๓๗	๙๙.๓๗	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๘๖	๐.๑๗๙๙	๑๗.๙๙	๔๖	๐.๒๗๐๖	๒๗.๐๖	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๐	๐.๐๗๐๔	๗.๐๔	๒๕	๐.๒๓๑๕	๒๓.๑๕
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๔๖๘	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๐	๐.๙๘๕๕	๙๘.๕๕	๑๐๕	๐.๙๗๒๒	๙๗.๒๒
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๔๗๓	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๙๐	๐.๑๘๘๓	๑๘.๘๓	๔๕	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๙	๐.๑๕๕๒	๑๕.๕๒	๑๐	๐.๐๗๐๔	๗.๐๔	๒๖	๐.๒๔๐๗	๒๔.๐๗
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๙๗	๐.๒๐๒๙	๒๐.๒๙	๕๓	๐.๓๑๑๘	๓๑.๑๘	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๓	๐.๐๙๑๕	๙.๑๕	๒๖	๐.๒๔๐๗	๒๔.๐๗
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๖๔	๐.๑๓๓๙	๑๓.๓๙	๓๒	๐.๑๘๘๒	๑๘.๘๒	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๗	๐.๐๔๙๓	๔.๙๓	๒๐	๐.๑๘๕๒	๑๘.๕๒
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๔๗๗	๐.๙๙๗๙	๙๙.๗๙	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๙๒	๐.๑๙๒๕	๑๙.๒๕	๕๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๑	๐.๐๗๗๕	๗.๗๕	๒๖	๐.๒๔๐๗	๒๔.๐๗
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๙๗	๐.๒๐๒๙	๒๐.๒๙	๕๒	๐.๓๐๕๙	๓๐.๕๙	๖	๐.๑๐๓๔	๑๐.๓๔	๑๑	๐.๐๗๗๕	๗.๗๕	๒๘	๐.๒๕๙๓	๒๕.๙๓
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๔๖๖	๐.๙๗๔๙	๙๗.๔๙	๑๖๕	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๕๕	๐.๙๔๘๓	๙๔.๘๓	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๔	๐.๙๖๓๐	๙๖.๓๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์ องค์กร	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕

ตารางที่ ๕ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๔๗๘			n = ๑๗๐			n = ๕๘			n = ๑๔๒			n = ๑๐๘		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน (๑) $\frac{(\text{๑})}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน (๑) $\frac{(\text{๑})}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน (๑) $\frac{(\text{๑})}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน (๑) $\frac{(\text{๑})}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน (๑) $\frac{(\text{๑})}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๘๓	๐.๑๗๓๖	๑๗.๓๖	๔๒	๐.๒๔๗๑	๒๔.๗๑	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๐	๐.๐๗๐๔	๗.๐๔	๒๖	๐.๒๔๐๗	๒๔.๐๗
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๔๗๐	๐.๙๘๓๓	๙๘.๓๓	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๙๙	๐.๒๐๗๑	๒๐.๗๑	๕๔	๐.๓๑๗๖	๓๑.๗๖	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๓	๐.๐๙๑๕	๙.๑๕	๒๗	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๔๖๙	๐.๙๘๑๒	๙๘.๑๒	๑๖๔	๐.๙๖๔๗	๙๖.๔๗	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็วและมีคุณภาพ	๔๖๗	๐.๙๗๗๐	๙๗.๗๐	๑๖๓	๐.๙๕๘๘	๙๕.๘๘	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๕	๐.๙๗๒๒	๙๗.๒๒
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๘๖	๐.๑๗๙๙	๑๗.๙๙	๔๖	๐.๒๗๐๖	๒๗.๐๖	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๒	๐.๐๘๔๕	๘.๔๕	๒๓	๐.๒๑๓๐	๒๑.๓๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๙๒	๐.๑๙๒๕	๑๙.๒๕	๕๓	๐.๓๑๑๘	๓๑.๑๘	๕	๐.๐๘๖๒	๘.๖๒	๑๑	๐.๐๗๗๕	๗.๗๕	๒๓	๐.๒๑๓๐	๒๑.๓๐
เฉลี่ยรวม													๖๑.๔๕		

ตารางที่ ๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองปฏิบัติการฝนหลวง

ประเด็นคำถาม	n = ๑๘๘			n = ๘๙			n = ๔			n = ๓๑			n = ๖๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๗	๐.๙๗๗๕	๙๗.๗๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๑๘๕	๐.๙๘๔๐	๙๘.๔๐	๘๖	๐.๙๖๖๓	๙๖.๖๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๖	๐.๐๘๕๑	๘.๕๑	๔	๐.๐๔๔๙	๔.๔๙	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๐.๐๙๖๘	๙.๖๘	๕	๐.๐๗๘๑	๗.๘๑
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๒๓	๐.๑๒๒๓	๑๒.๒๓	๑๓	๐.๑๔๖๑	๑๔.๖๑	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๐.๐๙๖๘	๙.๖๘	๓	๐.๐๔๖๙	๔.๖๙
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๑๗๒	๐.๙๑๔๙	๙๑.๔๙	๗๗	๐.๘๖๕๒	๘๖.๕๒	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๑๒๙	๐.๖๘๖๒	๖๘.๖๒	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖	๐.๐๙๓๘	๙.๓๘
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๙๑	๐.๔๘๔๐	๔๘.๔๐	๗๓	๐.๘๒๐๒	๘๒.๐๒	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๒	๐.๑๘๗๕	๑๘.๗๕
๕. วางแผนและลงปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๘๙	๐.๔๗๓๔	๔๗.๓๔	๗๐	๐.๗๘๖๕	๗๘.๖๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๓	๐.๒๐๓๑	๒๐.๓๑

ตารางที่ ๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองปฏิบัติการฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๘๘			n = ๘๙			n = ๔			n = ๓๑			n = ๖๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๓๒	๐.๑๗๐๒	๑๗.๐๒	๑๔	๐.๑๕๗๓	๑๕.๗๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๒	๐.๑๘๗๕	๑๘.๗๕
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๒๙	๐.๑๕๔๓	๑๕.๔๓	๑๓	๐.๑๔๖๑	๑๔.๖๑	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๐๓๒๓	๓.๒๓	๑๑	๐.๑๗๑๙	๑๗.๑๙
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๘๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๓๒	๐.๑๗๐๒	๑๗.๐๒	๑๕	๐.๑๖๘๕	๑๖.๘๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๑	๐.๑๗๑๙	๑๗.๑๙
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓๔	๐.๑๘๐๙	๑๘.๐๙	๑๖	๐.๑๗๙๘	๑๗.๙๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๐.๐๙๖๘	๙.๖๘	๑๑	๐.๑๗๑๙	๑๗.๑๙
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓๓	๐.๑๗๕๕	๑๗.๕๕	๑๗	๐.๑๙๑๐	๑๙.๑๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๐๓๒๓	๓.๒๓	๑๑	๐.๑๗๑๙	๑๗.๑๙
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๒๕	๐.๑๓๓๐	๑๓.๓๐	๘	๐.๐๘๙๙	๘.๙๙	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๑	๐.๑๗๑๙	๑๗.๑๙
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๑๘๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓๒	๐.๑๗๐๒	๑๗.๐๒	๑๔	๐.๑๕๗๓	๑๕.๗๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๒	๐.๑๘๗๕	๑๘.๗๕
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๓๔	๐.๑๘๐๙	๑๘.๐๙	๑๕	๐.๑๖๘๕	๑๖.๘๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๓	๐.๒๐๓๑	๒๐.๓๑

ตารางที่ ๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองปฏิบัติการพลหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๘๘			n = ๘๙			n = ๔			n = ๓๑			n = ๖๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาดตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓๑	๐.๑๖๔๙	๑๖.๔๙	๑๔	๐.๑๕๗๓	๑๕.๗๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๐๓๒๓	๓.๒๓	๑๒	๐.๑๘๗๕	๑๘.๗๕
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๑๘๕	๐.๙๘๔๐	๙๘.๔๐	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓๔	๐.๑๘๐๙	๑๘.๐๙	๑๖	๐.๑๗๙๘	๑๗.๙๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๒	๐.๑๘๗๕	๑๘.๗๕
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๗	๐.๙๗๗๕	๙๗.๗๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๘๒	๐.๙๖๘๑	๙๖.๘๑	๘๖	๐.๙๖๖๓	๙๖.๖๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓๑	๐.๑๖๔๙	๑๖.๔๙	๑๕	๐.๑๖๘๕	๑๖.๘๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๐.๐๖๔๕	๖.๔๕	๑๐	๐.๑๕๖๓	๑๕.๖๓
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๑๘๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓๓	๐.๑๗๕๕	๑๗.๕๕	๑๗	๐.๑๙๑๐	๑๙.๑๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๐๓๒๓	๓.๒๓	๑๑	๐.๑๗๑๙	๑๗.๑๙
เฉลี่ยรวม													๖๑.๗๓		

ตารางที่ ๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง

ประเด็นคำถาม	n = ๓๘			n = ๑๗			n = ๐			n = ๒			n = ๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๒	๐.๐๕๒๖	๕.๒๖	๑	๐.๐๕๘๘	๕.๘๘	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๐๕๒๖	๕.๒๖
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๓	๐.๐๗๘๙	๗.๘๙	๑	๐.๐๕๘๘	๕.๘๘	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๒	๐.๑๐๕๓	๑๐.๕๓
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๓๕	๐.๙๒๑๑	๙๒.๑๑	๑๔	๐.๘๒๓๕	๘๒.๓๕	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๔	๐.๓๖๘๔	๓๖.๘๔	๘	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๕. วางแผนและลงปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๔	๐.๓๖๘๔	๓๖.๘๔	๘	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘

ตารางที่ ๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓๘			n = ๑๗			n = ๐			n = ๒			n = ๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๖	๐.๔๒๑๑	๔๒.๑๑	๑๐	๐.๕๘๘๒	๕๘.๘๒	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๕	๐.๓๙๔๗	๓๙.๔๗	๙	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๕	๐.๓๙๔๗	๓๙.๔๗	๙	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๓	๐.๓๔๒๑	๓๔.๒๑	๗	๐.๔๑๑๘	๔๑.๑๘	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๖	๐.๔๒๑๑	๔๒.๑๑	๑๐	๐.๕๘๘๒	๕๘.๘๒	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๘	๐.๒๑๐๕	๒๑.๐๕	๕	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๓	๐.๑๕๗๙	๑๕.๗๙
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๕	๐.๓๙๔๗	๓๙.๔๗	๙	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๖	๐.๔๒๑๑	๔๒.๑๑	๑๐	๐.๕๘๘๒	๕๘.๘๒	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘

ตารางที่ ๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓๘			n = ๑๗			n = ๐			n = ๒			n = ๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๘	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๕	๐.๓๙๔๗	๓๙.๔๗	๙	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๖	๐.๔๒๑๑	๔๒.๑๑	๑๐	๐.๕๘๘๒	๕๘.๘๒	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๘	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็วและมีคุณภาพ	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๘	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๔	๐.๓๖๘๔	๓๖.๘๔	๙	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๕	๐.๒๖๓๒	๒๖.๓๒
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๘	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๕	๐.๓๙๔๗	๓๙.๔๗	๑๐	๐.๕๘๘๒	๕๘.๘๒	-	-	-	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๕	๐.๒๖๓๒	๒๖.๓๒
เฉลี่ยรวม													๖๘.๙๕		

ตารางที่ ๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองบริหารการบินเกษตร

ประเด็นคำถาม	n = ๑๘๕			n = ๒๑			n = ๕๓			n = ๑๐๗			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๑๘๒	๐.๙๘๓๘	๙๘.๓๘	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๑๘๒	๐.๙๘๓๘	๙๘.๓๘	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๑๑	๐.๐๕๙๕	๕.๙๕	๑	๐.๐๔๗๖	๔.๗๖	๑	๐.๐๑๘๙	๑.๘๙	๘	๐.๐๗๔๘	๗.๔๘	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๑๘	๐.๐๙๗๓	๙.๗๓	๑	๐.๐๔๗๖	๔.๗๖	๑	๐.๐๑๘๙	๑.๘๙	๑๕	๐.๑๔๐๒	๑๔.๐๒	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๑๓๗	๐.๗๔๐๕	๗๔.๐๕	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๙๓	๐.๘๖๙๒	๘๖.๙๒	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ไฟใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๕๐	๐.๘๑๐๘	๘๑.๐๘	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๖	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๑๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๑๓	๐.๐๗๐๓	๗.๐๓	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๒	๐.๐๓๗๗	๓.๗๗	๘	๐.๐๗๔๘	๗.๔๘	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๑๗	๐.๐๙๑๙	๙.๑๙	๓	๐.๑๔๒๙	๑๔.๒๙	๓	๐.๐๕๖๖	๕.๖๖	๑๐	๐.๐๙๓๕	๙.๓๕	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐

ตารางที่ ๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองบริหารการบินเกษตร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๘๕			n = ๒๑			n = ๕๓			n = ๑๐๗			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๒	๐.๐๖๔๙	๖.๔๙	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๒	๐.๐๓๗๗	๓.๗๗	๗	๐.๐๖๕๔	๖.๕๔	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๒	๐.๐๖๔๙	๖.๔๙	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๒	๐.๐๓๗๗	๓.๗๗	๗	๐.๐๖๕๔	๖.๕๔	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๑๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๑๗	๐.๐๙๑๙	๙.๑๙	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๒	๐.๐๓๗๗	๓.๗๗	๗	๐.๐๖๕๔	๖.๕๔	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๑๘๓	๐.๙๘๙๒	๙๘.๙๒	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๑๕๑	๐.๘๑๖๒	๘๑.๖๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๕	๐.๐๘๑๑	๘.๑๑	๔	๐.๑๙๐๕	๑๙.๐๕	๔	๐.๐๗๕๕	๗.๕๕	๖	๐.๐๕๖๑	๕.๖๑	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๘	๐.๐๙๗๓	๙.๗๓	๓	๐.๑๔๒๙	๑๔.๒๙	๓	๐.๐๕๖๖	๕.๖๖	๑๑	๐.๑๐๒๘	๑๐.๒๘	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๑	๐.๐๕๙๕	๕.๙๕	๓	๐.๑๔๒๙	๑๔.๒๙	๓	๐.๐๕๖๖	๕.๖๖	๔	๐.๐๓๗๔	๓.๗๔	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๑๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๕	๐.๐๘๑๑	๘.๑๑	๓	๐.๑๔๒๙	๑๔.๒๙	๓	๐.๐๕๖๖	๕.๖๖	๘	๐.๐๗๔๘	๗.๔๘	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๑	๐.๐๕๙๕	๕.๙๕	๑	๐.๐๔๗๖	๔.๗๖	๑	๐.๐๑๘๙	๑.๘๙	๘	๐.๐๗๔๘	๗.๔๘	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐

ตารางที่ ๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองบริหารการบินเกษตร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๘๕			n = ๒๑			n = ๕๓			n = ๑๐๗			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๑๕๑	๐.๘๑๖๒	๘๑.๖๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๑๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๑๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๓	๐.๐๗๐๓	๗.๐๓	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๒	๐.๐๓๗๗	๓.๗๗	๘	๐.๐๗๔๘	๗.๔๘	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๒๑	๐.๑๑๓๕	๑๑.๓๕	๕	๐.๒๓๘๑	๒๓.๘๑	๕	๐.๐๙๔๓	๙.๔๓	๑๐	๐.๐๙๓๕	๙.๓๕	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๕๑	๐.๘๑๖๒	๘๑.๖๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็วและมีคุณภาพ	๑๕๑	๐.๘๑๖๒	๘๑.๖๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๑๕๑	๐.๘๑๖๒	๘๑.๖๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๑๖	๐.๐๘๖๕	๘.๖๕	๓	๐.๑๔๒๙	๑๔.๒๙	๓	๐.๐๕๖๖	๕.๖๖	๙	๐.๐๘๔๑	๘.๔๑	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๑๕๑	๐.๘๑๖๒	๘๑.๖๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๒๐	๐.๓๗๗๔	๓๗.๗๔	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๖	๐.๐๘๖๕	๘.๖๕	๓	๐.๑๔๒๙	๑๔.๒๙	๓	๐.๐๕๖๖	๕.๖๖	๙	๐.๐๘๔๑	๘.๔๑	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
เฉลี่ยรวม													๕๓.๓๔		

ตารางที่ ๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของสำนักงานเลขานุการกรม

ประเด็นคำถาม	n = ๓๔			n = ๒๑			n = ๑			n = ๒			n = ๑๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมพลหลวงและการบินเกษตร	๒	๐.๐๕๘๘	๕.๘๘	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๔	๐.๑๑๗๖	๑๑.๗๖	๒	๐.๐๙๕๒	๙.๕๒	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๙	๐.๙๐๐๐	๙๐.๐๐
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมันในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๗	๐.๒๐๕๙	๒๐.๕๙	๖	๐.๒๘๕๗	๒๘.๕๗	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๕. วางแผนและละปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๙	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐

ตารางที่ ๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของสำนักงานเลขานุการกรม (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓๔			n = ๒๑			n = ๑			n = ๒			n = ๑๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๙	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชา ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๙	๐.๔๒๘๖	๔๒.๘๖	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๙	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานความไว้วางใจ	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่า ความต้องการของเขาเหล่านั้น	๑๕	๐.๔๔๑๒	๔๔.๑๒	๑๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๙	๐.๔๒๘๖	๔๒.๘๖	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๖	๐.๑๗๖๕	๑๗.๖๕	๕	๐.๒๓๘๑	๒๓.๘๑	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๑๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๙	๐.๔๒๘๖	๔๒.๘๖	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๑๒	๐.๓๕๒๙	๓๕.๒๙	๑๑	๐.๕๒๓๘	๕๒.๓๘	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐

ตารางที่ ๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของสำนักงานเลขาธิการกรม (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๓๔			n = ๒๑			n = ๑			n = ๒			n = ๑๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๒)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๗	๐.๒๐๕๙	๒๐.๕๙	๖	๐.๒๘๕๗	๒๘.๕๗	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๙	๐.๔๒๘๖	๔๒.๘๖	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓๑	๐.๙๑๑๘	๙๑.๑๘	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๙	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๙	๐.๔๒๘๖	๔๒.๘๖	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๖๓.๗๐		

ตารางที่ ๑๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองแผนงาน

ประเด็นคำถาม	n = ๑๕			n = ๑๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(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	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๔	๐.๒๖๖๗	๒๖.๖๗	๒	๐.๑๕๓๘	๑๕.๓๘	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๕	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๓	๐.๒๓๐๘	๒๓.๐๘	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมันในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๗	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๕. วางแผนและละปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๗	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐

ตารางที่ ๑๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองแผนงาน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๕			n = ๑๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๗	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๗	๐.๔๖๖๗	๔๖.๖๗	๖	๐.๔๖๑๕	๔๖.๑๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๗	๐.๔๖๖๗	๔๖.๖๗	๖	๐.๔๖๑๕	๔๖.๑๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๒	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๒	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๖	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๕	๐.๓๘๔๖	๓๘.๔๖	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๗	๐.๔๖๖๗	๔๖.๖๗	๖	๐.๔๖๑๕	๔๖.๑๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๗	๐.๔๖๖๗	๔๖.๖๗	๕	๐.๓๘๔๖	๓๘.๔๖	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๗	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๙	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๘	๐.๖๑๕๔	๖๑.๕๔	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐

ตารางที่ ๑๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองแผนงาน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๑๕			n = ๑๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๑๐	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๙	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๗	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๒	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๖	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๕	๐.๓๘๔๖	๓๘.๔๖	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๖	๐.๔๖๑๕	๔๖.๑๕	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๗๕.๘๑		

ตารางที่ ๑๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองส่งเสริมและเผยแพร่โครงการพระราชดำริ

ประเด็นคำถาม	n = ๕			n = ๒			n = ๐			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมันในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓

ตารางที่ ๑๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองส่งเสริมและเผยแพร่โครงการพระราชดำริ_(ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๕			n = ๒			n = ๐			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓

ตารางที่ ๑๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกองส่งเสริมและเผยแพร่โครงการพระราชดำริ_(ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๕			n = ๒			n = ๐			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
เฉลี่ยรวม													๘๑.๑๔		

ตารางที่ ๑๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ประเด็นคำถาม	n = ๕			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมันในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๕			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราชา	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO ของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๕			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓๓	๓๓.๓๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓๓	๓๓.๓๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓๓	๓๓.๓๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๘๓.๔๓		

ตารางที่ ๑๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ประเด็นคำถาม	n = ๗			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
แนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร															
๑. LET'S GO for Goal คือ การก้าวสู่เป้าหมายพร้อมกันภายใต้แนวคิดหลักของวัฒนธรรมองค์กร ๖ ด้าน	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รูป Infinity สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่จะต้องดำเนินการหรือขับเคลื่อนอยู่ตลอดเวลา	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รูปเครื่องบินบินหมู่เป็นการทำงานด้วยความสามัคคีเป็นหมู่คณะของบุคลากรในกรมฝนหลวงและการบินเกษตร	๕	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. รูปก้อนเมฆ คือ การสร้างเมฆให้เกิดผลตามความต้องการ	๔	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๕. รูปสายรุ้ง คือ การแสดงถึงปรากฏการณ์ทางธรรมชาติที่เกิดขึ้นหลังจากฝนตก	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ															
๑. เชื้อมั่นในตนเอง สามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อน้ำที่ของตนเอง	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ปฏิบัติงานเชิงรุก โดยมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. วางแผนและปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET'S GO กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๗			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ															
๑. ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เอาใจใส่ รวดเร็วและมีคุณภาพ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ เรียนรู้เรื่องราวใหม่ ๆ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม															
๑. ประสานความแตกต่างของบุคคลและกระบวนการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการของเขาเหล่านั้น	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๔. ประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินมาพัฒนา/ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๑. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๓. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์ของพระราช	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๓ การตอบคำถามเกี่ยวกับแนวคิดของสัญลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรและคำจำกัดความ LET’S GO กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	n = ๗			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์															
๔. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์รวม	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๕. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน															
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้ มุ่งมั่นพัฒนานตนเองอย่างต่อเนื่อง	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๓. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ															
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
เฉลี่ยรวม													๙๔.๖๙		

๓.๒. ความเข้าใจลักษณะเชิงพฤติกรรมของวัฒนธรรมองค์กร

ผลการสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๔.๖๙ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๖.๒๔ พนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๔.๖๕ จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน ร้อยละเฉลี่ย ๘๓.๗๗ และลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๙๕ ตามลำดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ ๑๔ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๔๗๘			n = ๑๗๐			n = ๕๘			n = ๑๔๒			n = ๑๐๘		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๔๗๓	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๒๓๗	๐.๔๙๕๘	๔๙.๕๘	๙๔	๐.๕๕๒๙	๕๕.๒๙	๒๕	๐.๔๓๑๐	๔๓.๑๐	๗๕	๐.๕๓	๕๓.๖๖	๔๓	๐.๓๙๘๑	๓๙.๘๑
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๒๙๓	๐.๖๑๓๐	๖๑.๓๐	๑๑๙	๐.๗๐๐๐	๗๐.๐๐	๒๘	๐.๔๘๒๘	๔๘.๒๘	๘๔	๐.๕๙	๕๙.๑๕	๖๒	๐.๕๗๔๑	๕๗.๔๑
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จ	๔๖๖	๐.๙๗๔๙	๙๗.๔๙	๑๖๖	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	๕๕	๐.๙๔๘๓	๙๔.๘๓	๑๓๙	๐.๙๘	๙๘.๖๙	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๑๗๗	๐.๓๗๐๓	๓๗.๐๓	๘๑	๐.๔๗๖๕	๔๗.๖๕	๑๘	๐.๓๑๐๓	๓๑.๐๓	๓๗	๐.๒๖๐๖	๒๖.๐๖	๔๑	๐.๓๗๙๖	๓๗.๙๖
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๕	๐.๙๗๒๒	๙๗.๒๒
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๔๕๒	๐.๙๔๕๖	๙๔.๕๖	๑๕๘	๐.๙๒๙๔	๙๒.๙๔	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๓๕	๐.๙๕๐๗	๙๕.๐๗	๑๐๓	๐.๙๕๓๗	๙๕.๓๗
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	๔๗๕	๐.๙๙๓๗	๙๙.๓๗	๑๖๙	๐.๙๙๔๑	๙๙.๔๑	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๑๔๔	๐.๓๐๑๓	๓๐.๑๓	๖๕	๐.๓๘๒๔	๓๘.๒๔	๑๕	๐.๒๕๘๖	๒๕.๘๖	๓๗	๐.๒๖๐๖	๒๖.๐๖	๒๗	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๗๔	๐.๓๖๔๐	๓๖.๔๐	๘๒	๐.๔๘๒๔	๔๘.๒๔	๑๔	๐.๒๔๑๔	๒๔.๑๔	๔๙	๐.๓๔๕๑	๓๔.๕๑	๒๙	๐.๒๖๘๕	๒๖.๘๕
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๒๖๓	๐.๕๕๖๒	๕๕.๖๒	๑๐๙	๐.๖๔๑๒	๖๔.๑๒	๒๕	๐.๔๓๑๐	๔๓.๑๐	๗๔	๐.๕๒๑๑	๕๒.๑๑	๕๕	๐.๕๐๙๓	๕๐.๙๓
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๔๗๓	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๕	๐.๙๗๒๒	๙๗.๒๒

ตารางที่ ๑๔ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๔๗๘			n = ๑๗๐			n = ๕๘			n = ๑๔๒			n = ๑๐๘		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๔๖๗	๐.๙๗๗๐	๙๗.๗๐	๑๖๔	๐.๙๖๔๗	๙๖.๔๗	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๕	๐.๙๗๒๒	๙๗.๒๒
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๔๖๘	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๑๖๔	๐.๙๖๔๗	๙๖.๔๗	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๔๗๑	๐.๙๘๕๔	๙๘.๕๔	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๔๕๙	๐.๙๖๐๓	๙๖.๐๓	๑๖๐	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๓๙	๐.๙๗๘๙	๙๗.๘๙	๑๐๓	๐.๙๕๓๗	๙๕.๓๗
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๔๗๓	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๑๖๘	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๔๖๐	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๕๙	๐.๙๓๕๓	๙๓.๕๓	๕๕	๐.๙๔๘๓	๙๔.๘๓	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๖๗	๐.๙๘๒๔	๙๘.๒๔	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๓๖๓	๐.๗๕๙๔	๗๕.๙๔	๑๑๑	๐.๖๕๒๙	๖๕.๒๙	๔๘	๐.๘๒๗๖	๘๒.๗๖	๑๑๑	๐.๗๘๑๗	๗๘.๑๗	๙๓	๐.๘๖๑๑	๘๖.๑๑
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๔๕๘	๐.๙๕๘๒	๙๕.๘๒	๑๕๘	๐.๙๒๙๔	๙๒.๙๔	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๓๙	๐.๙๗๘๙	๙๗.๘๙	๑๐๕	๐.๙๗๒๒	๙๗.๒๒
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชและงานวิจัย	๔๗๖	๐.๙๙๕๘	๙๙.๕๘	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๒๕๐	๐.๕๒๓๐	๕๒.๓๐	๑๐๗	๐.๖๒๙๔	๖๒.๙๔	๒๔	๐.๔๑๓๘	๔๑.๓๘	๗๕	๐.๕๒๘๒	๕๒.๘๒	๔๔	๐.๔๐๗๔	๔๐.๗๔
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๔๗๕	๐.๙๙๓๗	๙๙.๓๗	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๑	๐.๙๙๓๐	๙๙.๓๐	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๓๘๙	๐.๘๑๓๘	๘๑.๓๘	๑๓๘	๐.๘๑๑๘	๘๑.๑๘	๔๔	๐.๗๕๘๖	๗๕.๘๖	๑๑๖	๐.๘๑๖๙	๘๑.๖๙	๙๑	๐.๘๔๒๖	๘๔.๒๖
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๔๗๔	๐.๙๙๑๖	๙๙.๑๖	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๔๖๕	๐.๙๗๒๘	๙๗.๒๘	๑๖๕	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๕๖	๐.๙๖๕๕	๙๖.๕๕	๑๓๗	๐.๙๖๔๘	๙๖.๔๘	๑๐๗	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๔๗๓	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๑๗๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๗	๐.๙๘๒๘	๙๘.๒๘	๑๔๐	๐.๙๘๕๙	๙๘.๕๙	๑๐๖	๐.๙๘๑๕	๙๘.๑๕
เฉลี่ยรวม													๘๔.๖๙		

ตารางที่ ๑๕ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองปฏิบัติการฝนหลวง

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๘๘			n = ๘๙			n = ๔			n = ๓๑			n = ๖๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๘๕	๐.๙๘๔๐	๙๘.๔๐	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๗๗	๐.๔๐๙๖	๔๐.๙๖	๓๙	๐.๔๓๘๒	๔๓.๘๒	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๑๖	๐.๕๑๖๑	๕๑.๖๑	๒๑	๐.๓๒๘๑	๓๒.๘๑
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๑๑๑	๐.๕๙๐๔	๕๙.๐๔	๕๕	๐.๖๑๘๐	๖๑.๘๐	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๑๘	๐.๕๘๐๖	๕๘.๐๖	๓๗	๐.๕๗๘๑	๕๗.๘๑
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๖	๐.๙๖๖๓	๙๖.๖๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่ได้รับมอบให้เกิดความชำนาญ	๖๙	๐.๓๖๗๐	๓๖.๗๐	๓๗	๐.๔๑๕๗	๔๑.๕๗	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๑๒	๐.๓๘๗๑	๓๘.๗๑	๑๙	๐.๒๙๖๙	๒๙.๖๙
๒. นำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๑๘๕	๐.๙๘๔๐	๙๘.๔๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๑๗๘	๐.๙๔๖๘	๙๔.๖๘	๘๓	๐.๙๓๒๖	๙๓.๒๖	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๙	๐.๙๓๕๕	๙๓.๕๕	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๑๘๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๗๗	๐.๔๐๙๖	๔๐.๙๖	๖๒	๐.๖๙๖๖	๖๙.๖๖	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๖	๐.๑๙๓๕	๑๙.๓๕	๘	๐.๑๒๕๐	๑๒.๕๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๖๒	๐.๓๒๙๘	๓๒.๙๘	๓๖	๐.๔๐๔๕	๔๐.๔๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๙	๐.๒๙๐๓	๒๙.๐๓	๑๓	๐.๒๐๓๑	๒๐.๓๑
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๙๖	๐.๕๑๐๖	๕๑.๐๖	๔๙	๐.๕๕๐๖	๕๕.๐๖	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๑๖	๐.๕๑๖๑	๕๑.๖๑	๓๐	๐.๔๖๘๘	๔๖.๘๘
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๐	๐.๙๖๗๗	๙๖.๗๗	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๑๘๖	๐.๙๘๙๔	๙๘.๙๔	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔

ตารางที่ ๑๕ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองปฏิบัติการฝนหลวง (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๘๘			n = ๘๙			n = ๔			n = ๓๑			n = ๖๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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 $(๒) * ๑๐๐$	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ $(๒) * ๑๐๐$
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๗	๐.๙๗๗๕	๙๗.๗๕	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๙	๐.๙๓๕๕	๙๓.๕๕	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๑๘๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๑๘๑	๐.๙๖๒๘	๙๖.๒๘	๘๖	๐.๙๖๖๓	๙๖.๖๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๐	๐.๙๖๗๗	๙๖.๗๗	๖๑	๐.๙๕๓๑	๙๕.๓๑
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๘	๐.๙๘๘๘	๙๘.๘๘	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๒	๐.๙๖๘๘	๙๖.๘๘
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๕	๐.๙๕๕๑	๙๕.๕๑	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๘๕	๐.๙๘๔๐	๙๘.๔๐	๘๖	๐.๙๖๖๓	๙๖.๖๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๑๕๔	๐.๘๑๙๑	๘๑.๙๑	๖๖	๐.๗๔๑๖	๗๔.๑๖	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๗	๐.๘๗๑๐	๘๗.๑๐	๕๗	๐.๘๙๐๖	๘๙.๐๖
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๑๘๑	๐.๙๖๒๘	๙๖.๒๘	๘๕	๐.๙๕๕๑	๙๕.๕๑	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๙	๐.๙๓๕๕	๙๓.๕๕	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๑๘๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๘๒	๐.๔๓๖๒	๔๓.๖๒	๔๕	๐.๕๐๕๖	๕๐.๕๖	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐	๑๖	๐.๕๑๖๑	๕๑.๖๑	๒๐	๐.๓๑๒๕	๓๑.๒๕
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๖๒	๐.๘๖๑๗	๘๖.๑๗	๗๘	๐.๘๗๖๔	๘๗.๖๔	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	๒๗	๐.๘๗๑๐	๘๗.๑๐	๕๔	๐.๘๔๓๘	๘๔.๓๘
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๑๘๔	๐.๙๗๘๗	๙๗.๘๗	๘๖	๐.๙๖๖๓	๙๖.๖๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๐	๐.๙๖๗๗	๙๖.๗๗	๖๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๑๘๗	๐.๙๙๔๗	๙๙.๔๗	๘๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๖๓	๐.๙๘๔๔	๙๘.๔๔
เฉลี่ยรวม													๘๔.๖๕		

ตารางที่ ๑๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓๘			n = ๑๗			n = ๐			n = ๒			n = ๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๒๕	๐.๖๕๗๙	๖๕.๗๙	๑๓	๐.๗๖๔๗	๗๖.๔๗	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๑	๐.๕๗๘๙	๕๗.๘๙
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๒๗	๐.๗๑๐๕	๗๑.๐๕	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๑	๐.๕๗๘๙	๕๗.๘๙
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่ได้รับมอบให้เกิดความชำนาญ	๒๕	๐.๖๕๗๙	๖๕.๗๙	๑๒	๐.๗๐๕๙	๗๐.๕๙	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๒	๐.๖๓๑๖	๖๓.๑๖
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓๔	๐.๘๙๔๗	๘๙.๔๗	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๐.๘๙๔๗	๘๙.๔๗
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๑๗	๐.๔๔๗๔	๔๔.๗๔	๘	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๘	๐.๔๒๑๑	๔๒.๑๑
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๖	๐.๔๒๑๑	๔๒.๑๑	๙	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๖	๐.๓๑๕๘	๓๑.๕๘
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๒๗	๐.๗๑๐๕	๗๑.๐๕	๑๔	๐.๘๒๓๕	๘๒.๓๕	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๒	๐.๖๓๑๖	๖๓.๑๖
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๖ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓๘			n = ๑๗			n = ๐			n = ๒			n = ๑๙		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๘	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๒๕	๐.๖๕๗๙	๖๕.๗๙	๘	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๕	๐.๗๘๙๕	๗๘.๙๕
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชและงานวิจัย	๓๖	๐.๙๔๗๔	๙๔.๗๔	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๒๘	๐.๗๓๖๘	๗๓.๖๘	๑๕	๐.๘๘๒๔	๘๘.๒๔	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๒	๐.๖๓๑๖	๖๓.๑๖
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๒๘	๐.๗๓๖๘	๗๓.๖๘	๑๒	๐.๗๐๕๙	๗๐.๕๙	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๔	๐.๗๓๖๘	๗๓.๖๘
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๖	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๙	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๘๗.๖๓		

ตารางที่ ๑๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองบริหารการบินเกษตร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๘๕			n = ๒๑			n = ๕๓			n = ๑๐๗			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๒)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๙๕	๐.๕๑๓๕	๕๑.๓๕	๑๓	๐.๖๑๙๐	๖๑.๙๐	๒๓	๐.๔๓๔๐	๔๓.๔๐	๕๗	๐.๕๓๒๗	๕๓.๒๗	๒	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๑๐๗	๐.๕๗๘๔	๕๗.๘๔	๑๕	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๒๖	๐.๔๙๐๖	๔๙.๐๖	๖๔	๐.๕๙๘๑	๕๙.๘๑	๒	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๑๗๙	๐.๙๖๗๖	๙๖.๗๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๐	๐.๙๔๓๔	๙๔.๓๔	๑๐๔	๐.๙๗๒๐	๙๗.๒๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๔๘	๐.๒๕๙๕	๒๕.๙๕	๖	๐.๒๘๕๗	๒๘.๕๗	๑๗	๐.๓๒๐๘	๓๒.๐๘	๒๔	๐.๒๒๔๓	๒๒.๔๓	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๒. นำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๑๗๗	๐.๙๕๖๘	๙๕.๖๘	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๒	๐.๙๕๓๓	๙๕.๓๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๑๘๓	๐.๙๘๙๒	๙๘.๙๒	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๕๓	๐.๒๘๖๕	๒๘.๖๕	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๑๔	๐.๒๖๔๒	๒๖.๔๒	๓๐	๐.๒๘๐๔	๒๘.๐๔	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๖๒	๐.๓๓๕๑	๓๓.๕๑	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๑๔	๐.๒๖๔๒	๒๖.๔๒	๓๙	๐.๓๖๔๕	๓๖.๔๕	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๙๖	๐.๕๑๘๙	๕๑.๘๙	๑๕	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๒๓	๐.๔๓๔๐	๔๓.๔๐	๕๖	๐.๕๒๓๔	๕๒.๓๔	๒	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๘๓	๐.๙๘๙๒	๙๘.๙๒	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๑๘๑	๐.๙๗๘๔	๙๗.๘๔	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๑๗ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองบริหารการบินเกษตร (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๘๕			n = ๒๑			n = ๕๓			n = ๑๐๗			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑๘๓	๐.๙๘๙๒	๙๘.๙๒	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๑๘๑	๐.๙๗๘๔	๙๗.๘๔	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๑๘๑	๐.๙๗๘๔	๙๗.๘๔	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๗๙	๐.๙๖๗๖	๙๖.๗๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๕๐	๐.๙๔๓๔	๙๔.๓๔	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๘๔	๐.๙๙๔๖	๙๙.๔๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๑๔๐	๐.๗๕๖๘	๗๕.๖๘	๑๒	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๔๔	๐.๘๓๐๒	๘๓.๐๒	๘๐	๐.๗๔๗๗	๗๔.๗๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๑๗๙	๐.๙๖๗๖	๙๖.๗๖	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๖	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๑๘๓	๐.๙๘๙๒	๙๘.๙๒	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๖	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๙๔	๐.๕๐๘๑	๕๐.๘๑	๑๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๒๒	๐.๔๑๕๑	๔๑.๕๑	๕๗	๐.๕๓๒๗	๕๓.๒๗	๑	๐.๒๕๐๐	๒๕.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๑๘๓	๐.๙๘๙๒	๙๘.๙๒	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๖	๐.๙๙๐๗	๙๙.๐๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๔๙	๐.๘๐๕๕	๘๐.๕๕	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๔๐	๐.๗๕๕๗	๗๕.๕๗	๘๖	๐.๘๐๓๗	๘๐.๓๗	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๑๘๒	๐.๙๘๓๘	๙๘.๓๘	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๑๗๙	๐.๙๖๗๖	๙๖.๗๖	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๑	๐.๙๖๒๓	๙๖.๒๓	๑๐๓	๐.๙๖๒๖	๙๖.๒๖	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๑๘๒	๐.๙๘๓๘	๙๘.๓๘	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๕๒	๐.๙๘๑๑	๙๘.๑๑	๑๐๕	๐.๙๘๑๓	๙๘.๑๓	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๘๔.๐๒		

ตารางที่ ๑๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการกรม

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓๔			n = ๒๑			n = ๑			n = ๒			n = ๑๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๑๔	๐.๔๑๑๘	๔๑.๑๘	๑๑	๐.๕๒๓๘	๕๒.๓๘	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๑๘	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	๑๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๒	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่ได้รับมอบให้เกิดความชำนาญ	๙	๐.๒๖๔๗	๒๖.๔๗	๗	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๒	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๓๑	๐.๙๑๑๘	๙๑.๑๘	๑๘	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๑๐	๐.๒๙๔๑	๒๙.๔๑	๘	๐.๓๘๑๐	๓๘.๑๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๒	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๓	๐.๓๘๒๔	๓๘.๒๔	๑๒	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๑	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๑๖	๐.๔๗๐๖	๔๗.๐๖	๑๒	๐.๕๗๑๔	๕๗.๑๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๒	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๒๒	๐.๖๔๗๑	๖๔.๗๑	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐

ตารางที่ ๑๘ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานเลขาธิการกรม (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๓๔			n = ๒๑			n = ๑			n = ๒			n = ๑๐		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๑๙	๐.๙๐๔๘	๙๐.๔๘	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๒๖	๐.๗๖๔๗	๗๖.๔๗	๑๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓๒	๐.๙๔๑๒	๙๔.๑๒	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชและงานวิจัย	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๑๘	๐.๕๒๙๔	๕๒.๙๔	๑๔	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๒	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๒๗	๐.๗๙๔๑	๗๙.๔๑	๑๕	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๓๓	๐.๙๗๐๖	๙๗.๐๖	๒๐	๐.๙๕๒๔	๙๕.๒๔	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๓๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๘๓.๒๕		

ตารางที่ ๑๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองแผนงาน

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๕			n = ๑๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๑	๐.๘๔๖๒	๘๔.๖๒	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่ได้รับมอบให้เกิดความชำนาญ	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๒. นำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๘	๐.๕๓๓๓	๕๓.๓๓	๗	๐.๕๓๘๕	๕๓.๘๕	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๑๐	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๙	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐

ตารางที่ ๑๙ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองแผนงาน (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๑๕			n = ๑๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๑๓	๐.๘๖๖๗	๘๖.๖๗	๑๑	๐.๘๔๖๒	๘๔.๖๒	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๑๐	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	๙	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๑๔	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓	๑๒	๐.๙๒๓๑	๙๒.๓๑	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชและงานวิจัย	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๑๐	๐.๗๖๙๒	๗๖.๙๒	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๑	๐.๗๓๓๓	๗๓.๓๓	๙	๐.๖๙๒๓	๖๙.๒๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๙๐.๔๔		

ตารางที่ ๒๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองส่งเสริมและเผยแพร่โครงการพระราชดำริ

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๕			n = ๒			n = ๐			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒๐ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกองส่งเสริมและเผยแพร่โครงการพระราชดำริ (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๕			n = ๒			n = ๐			n = ๐			n = ๓		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗
เฉลี่ยรวม													๘๔.๐๐		

ตารางที่ ๒๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตรวจสอบภายใน

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๕			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่รับผิดชอบให้เกิดความชำนาญ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐

ตารางที่ ๒๑ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มตรวจสอบภายใน (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๕			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๒		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๓	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐	๑	๐.๓๓๓๓	๓๓.๓๓	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๒	๐.๖๖๖๗	๖๖.๖๗	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๑	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๘๘.๐๐		

ตารางที่ ๒๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๗			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership															
๑. กล้าตัดสินใจและทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปรับตัวในเชิงบวกต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มุ่งมั่นปฏิบัติให้สำเร็จทันเวลา โดยไม่คำนึงถึงประสิทธิภาพของงาน	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์มากกว่าเหตุผล	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. กล้าคิด กล้าพูด และรับผิดชอบต่อผลของความกล้านั้น	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise															
๑. เรียนรู้เฉพาะงานที่ได้รับมอบให้เกิดความชำนาญ	๕	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
๒. นำองค์ความรู้ ทักษะใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. หมั่นฝึกฝนสิ่งที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญจนเป็นที่กล่าวขานถึง	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เรียนรู้ตลอดเวลา เรียนรู้รอบด้าน	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ทำงานโดยใช้ความรู้ที่มีอยู่ และวิทยาการสมัยใหม่เป็นบางส่วน	๕	๐.๗๑๔๓	๗๑.๔๓	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๒	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking															
๑. มีความเชื่อมั่นในความคิดของตนเอง	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๒. เน้นปฏิบัติงานของตนเองให้สำเร็จก่อนคำนึงถึงผลงานภาพรวม	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้อื่น	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๒๒ การตอบคำถามเกี่ยวกับลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของวัฒนธรรมองค์กรของกลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	n = ๗			n = ๓			n = ๐			n = ๐			n = ๔		
	รวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ			จ้างเหมาเอกชนดำเนินงาน		
	(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	(๑) จำนวน (คน)	(๒) สัดส่วน $\frac{(๑)}{n}$	(๓) คิดเป็น ร้อยละ (๒) * ๑๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking															
๑. วิเคราะห์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. เก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียของวิธีการทำงานต่างๆ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้เป็นระบบ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. ปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth															
๑. พัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. จัดการกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์เดิม	๖	๐.๘๕๗๑	๘๕.๗๑	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๓	๐.๗๕๐๐	๗๕.๐๐
๓. บูรณาการความรู้ของตนเองไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ต่อยอดศาสตร์พระราชาและงานวิจัย	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. รักษาองค์ความรู้ให้อยู่เฉพาะตัวบุคคล	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind															
๑. ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ตอบสนองให้ความต้องการของผู้อื่นหรือเหนือกว่าความต้องการ	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. บริการด้วยความรวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ชัดเจน	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. จัดการปัญหาที่เกิดขึ้นทันทีในเชิงบวก	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๕. บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	-	-	-	-	-	-	๔	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
เฉลี่ยรวม													๙๗.๑๕		

