

ผลสำรวจการรับรู้เข้าใจวัฒนธรรมองค์กร กรมฝนหลวงและการบินเกษตร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗

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

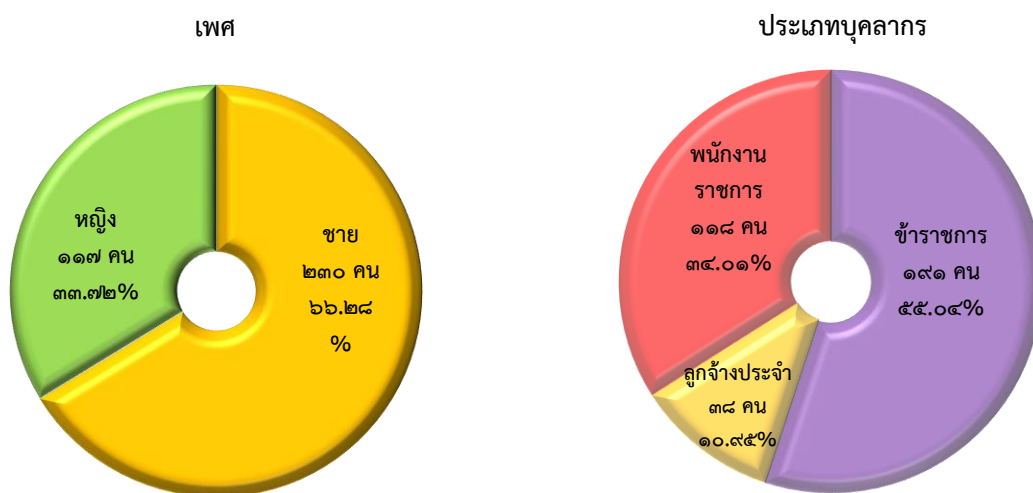
ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว

ส่วนที่ ๒ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

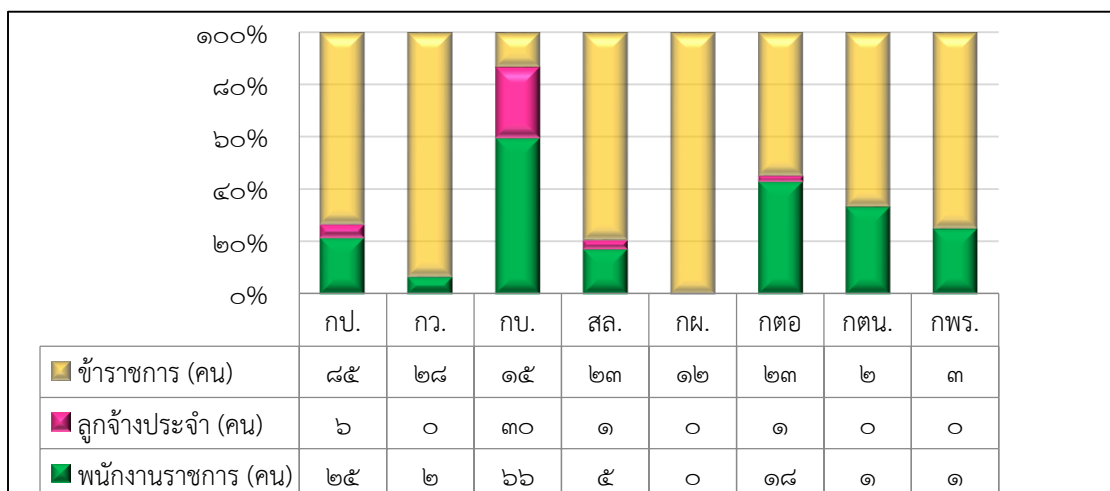
ส่วนที่ ๓ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ส่วนที่ ๑ สถานภาพส่วนตัว



ประเภทบุคลากรจำแนกตามรายกอง



ส่วนที่ ๒ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ผลสำรวจ พบว่า กลุ่มตัวอย่างสามารถตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal ได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๕๑ แบ่งเป็น ข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๕.๓๐ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๒๑ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๗.๐๘ ตามลำดับ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๒.๓๕
- ๒) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๘๔
- ๓) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๗๐
- ๔) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๖๓
- ๕) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๐.๘๔
- ๖) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๐.๖๙

รายละเอียดจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๘.๐๙ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๔.๒๖ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๐๐ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๐๐ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๓.๘๔
- ๒) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๒.๓๓
- ๓) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๙๐
- ๔) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๖๘
- ๕) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๑.๒๕
- ๖) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๙.๙๖

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๒.๗๘ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๕.๕๗ และพนักงานราชการร้อยละเฉลี่ย ๑๐๐ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๘.๓๓
- ๒) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) และ Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๘๗.๕๐
- ๓) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๖.๖๗
- ๔) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๕.๐๐
- ๕) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๔.๑๗

๓. กองบริหารการบินเกษตร ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๐๘ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๓๙ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๕๓ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๓๒ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๗.๔๘
- ๒) Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๗.๐๓

- ๓) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๕๘
- ๔) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๑๓
- ๕) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๙๐
- ๖) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๔.๕๕

๔. สำนักงานเลขาธิการกรม ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๒.๐๐ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๗.๖๘ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๐๐ และพนักงานราชการร้อยละเฉลี่ย ๘๓.๓๓ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๗.๙๓
- ๒) Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๗.๐๗
- ๓) Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) และ Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ

๘๖.๒๑

- ๔) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๕.๓๔
- ๕) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๘๓.๖๒

๕. กองแผนงาน ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๐.๙๗ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ), Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ), Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) และ Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๙๗.๙๒
- ๒) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๖.๑๓
- ๓) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๙๕.๘๓

๖. กองตรวจและพัฒนาการตรวจสอบสภาพอากาศฝนหลวง ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๗๖ แบ่งเป็นข้าราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๘๐.๙๘ ลูกจ้างประจำ ร้อยละเฉลี่ย ๗๐.๘๓ และพนักงานราชการ ร้อยละเฉลี่ย ๗๕.๔๖ โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กร ในแต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

- ๑) Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ) และ Expertise (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๘๐.๓๖

- ๒) Growth (เติบโตอย่างยั่งยืน) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๙.๗๖
- ๓) Open and Service Mind (เปิดใจกว้างพร้อมบริการ) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ย ๗๙.๑๗

๔) Teamwork and Networking (ร่วมทำงานเป็นทีม) และ Strategic Thinking (สร้างความคิดเชิงกลยุทธ์) คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๗๘.๕๗

๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๗๕ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้าน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๗๕

๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ตอบคำถามเกี่ยวกับความหมายของวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างถูกต้อง คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีความเข้าใจต่อความหมายของวัฒนธรรมองค์กรในแต่ละด้าน คิดเป็นร้อยละเฉลี่ยด้านละ ๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๓ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร LET'S GO for Goal

ผลสำรวจพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ภาพรวมในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔๘๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๗ แบ่งเป็นข้าราชการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔๕๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๙๑ ลูกจ้างประจำในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๙๕๔๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๐๙ และพนักงานราชการในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๑ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ด้าน Teamwork and Networking มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๙๐ รองลงมาคือด้าน Open and Service Mind คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๓ Leadership คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๙ Expertise คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๓๓ Strategic Thinking คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๑๕ และ Growth คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๑ ตามลำดับ

รายละเอียดจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๓๖๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๗๔ แบ่งเป็น ข้าราชการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๒๓ ลูกจ้างประจำในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๘๗๘๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๗ และพนักงานราชการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๑๑ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘๙๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๗๙
๒) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘๑๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๒
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๖๓๒ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๒๖
๔) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๔๒๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๕
๕) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๓๖๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๗๔
๖) Growth	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๐๘๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๑๖

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๘๓๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๖๘ แบ่งเป็นข้าราชการในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๕๐๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๐๑ และพนักงานราชการในระดับมากที่สุด ด้วยค่าเฉลี่ย ๔.๔๔๔๔ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๓๒๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๔๗
๒) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๒๗
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๒๐
๔) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๗
๕) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐
๖) Growth	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๓๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๖๗

๓. กองบริหารการบินเกษตร มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๒๒ แบ่งเป็นข้าราชการในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๘ ลูกจ้างประจำในระดับมาก ค่าเฉลี่ย ๓.๙๗๕๐ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๕๐ และพนักงานราชการในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๗๘ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๖ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๓๐๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๐๗
๒) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๖๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๒๗
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๒๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๕๓
๔) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๘๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๖๗
๕) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๗๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๔๗
๖) Growth	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๓๓

๔. สำนักงานเลขาธิการกรม มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมาก** ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙๑๑ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๒ แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมากที่สุด** ค่าเฉลี่ย ๔.๒๑๕๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๑ ลูกจ้างประจำใน**ระดับมาก** ค่าเฉลี่ย ๓.๘๒๓๕ คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๔๗ และพนักงานราชการใน**ระดับมาก** ค่าเฉลี่ย ๔.๑๓๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๖๗ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๔๑๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๗
๒) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๘๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๗๓
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๓
๔) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๔.๐๙๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๘๗
๖) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐
๖) Growth	ค่าเฉลี่ย ๓.๙๘๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๗๓

๕. กองแผนงาน มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ค่าเฉลี่ย ๔.๒๕๐๖ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๐๑ จากข้าราชการทั้งหมด โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๔๔๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๙๓
๒) Strategic Thinking	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๙๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๘๗
๓) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๙๓
๔) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓
๕) Growth	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๔๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๘๐
๖) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๑๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๐

๖. กองตรวจและพัฒนาการตรวจสอบสภาพอากาศฝนหลวง มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ใน**ระดับมากที่สุด** ค่าเฉลี่ย ๔.๒๔๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๙๘ แบ่งเป็นข้าราชการใน**ระดับมากที่สุด** ค่าเฉลี่ย ๔.๓๓๙๔ ร้อยละ ๘๖.๗๙ ลูกจ้างประจำใน**ระดับมาก** ค่าเฉลี่ย ๓.๘๘๘๙ ร้อยละ ๗๗.๗๘ และพนักงานราชการใน**ระดับมาก** ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๔๔ ร้อยละ ๘๓.๒๙ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Open and service mind	ค่าเฉลี่ย ๔.๔๑๓๓ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๒๗
๒) Teamwork and Networking	ค่าเฉลี่ย ๔.๓๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๓๓
๓) Leadership	ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๕๓
๔) Expertise	ค่าเฉลี่ย ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓
๕) Strategic Thinking และ Growth	ค่าเฉลี่ยด้านละ ๔.๑๖๐๐ คิดเป็นร้อยละด้านละ ๘๓.๒๐

๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๙๘๑๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๙.๖๓ แบ่งเป็น ข้าราชการใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐๐๐ ร้อยละ ๑๐๐ และพนักงานราชการในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๕.๐๐๐๐ ร้อยละ ๑๐๐ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Expertise, Teamwork and Networking, Strategic Thinking, Growth, Open and service mind ค่าเฉลี่ยด้านละ ๕.๐๐๐๐ คิดเป็นร้อยละด้านละ ๑๐๐

๒) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๘๙๐๐ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๘๐

๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร (LET'S GO for Goal) ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๔๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๓ แบ่งเป็นข้าราชการใน ระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๒๗๘๙ ร้อยละ ๘๕.๕๘ และพนักงานราชการในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย ๔.๘๓๓๓ ร้อยละ ๙๖.๖๗ โดยมีการแสดงออกเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์แต่ละด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

๑) Teamwork and Networking ค่าเฉลี่ย ๔.๙๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๓๓

๒) Open and service mind ค่าเฉลี่ย ๔.๖๖๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๓๓

๓) Leadership ค่าเฉลี่ย ๔.๔๑๖๗ คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๓๓

๔) Expertise , Strategic Thinking และ Growth ค่าเฉลี่ยด้านละ ๔.๑๖๖๗ คิดเป็นร้อยละด้านละ

๘๓.๓๓

ตารางที่ ๑ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดของวัฒนธรรมองค์กร

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	แปลผล
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership			
(๑) ท่านกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มาก-น้อยเพียงใด	๓.๘๐๖๙	๗๖.๑๔	มาก
(๒) ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๗๔๖	๘๗.๔๙	มากที่สุด
(๓) ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จและถูกต้อง มาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๗๑๘	๘๗.๔๔	มากที่สุด
ผลรวม Leadership	๔.๑๘๔๔	๘๓.๖๙	มาก
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise			
(๑) ท่านเรียนรู้ตลอดเวลาทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง มาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๘๙๓	๘๑.๗๙	มาก
(๒) ท่านนำองค์ความรู้ทฤษฎีใหม่ๆ มาใช้ในการทำงาน มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๗๑๒	๗๙.๔๒	มาก
(๓) ท่านหมั่นฝึกฝนงานที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๓๘๓	๘๒.๗๗	มาก
ผลรวม Expertise	๔.๐๖๖๓	๘๑.๓๓	มาก
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking			
(๑) ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๙๙๗	๘๕.๙๙	มากที่สุด
(๒) ท่านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีมและเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมมาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๗๖๗	๘๕.๕๓	มากที่สุด
(๓) ท่านรับฟังความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น มาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๐๘๔	๘๖.๑๗	มากที่สุด
ผลรวม Teamwork and Networking	๔.๒๙๔๙	๘๕.๙๐	มากที่สุด
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking			
(๑) ท่านปฏิบัติงานเชิงรุกและกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๗๔๑	๗๙.๔๘	มาก
(๒) ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุก่อนหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๘๖๕	๘๑.๗๓	มาก
(๓) ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๑๒๔	๘๒.๒๕	มาก
ผลรวม Strategic Thinking	๔.๐๕๗๗	๘๑.๑๕	มาก
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth			
(๑) ท่านศึกษาและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๒๙๗	๘๒.๕๙	มาก
(๒) ท่านมีการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้อื่น มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๓๐๘	๗๘.๖๒	มาก
(๓) ท่านนำความรู้/นวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๗๑๒	๗๙.๔๒	มาก
ผลรวม Growth	๔.๐๑๐๖	๘๐.๒๑	มาก
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and Service Mind			
(๑) ท่านเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างมาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๐๘๔	๘๖.๑๗	มากที่สุด
(๒) ท่านให้บริการในงานของท่านและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็วและถูกต้องมาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๐๑๗	๘๔.๐๓	มากที่สุด
(๓) ท่านให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใสมาก-น้อยเพียงใด	๔.๓๑๙๙	๘๖.๔๐	มากที่สุด
ผลรวม Open and Service Mind	๔.๒๗๖๗	๘๕.๕๓	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยผลรวม	๔.๑๔๘๔	๘๒.๙๗	มาก

ส่วนที่ ๔ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

ผลสำรวจพบว่า บุคลากรกรมฝนหลวงและการบินเกษตรให้ความเห็นกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรภาพรวมในระดับเห็นด้วย ค่าเฉลี่ย ๓.๖๘๑๓ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๖๓ โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม) ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ๓ ลำดับแรก ได้แก่

ลำดับที่ ๑ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย ๓.๗๑๑๘ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๒๔

ลำดับที่ ๒ หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย ๓.๗๐๘๙ คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑๘

ลำดับที่ ๓ บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย ค่าเฉลี่ย ๓.๖๙๗๔ คิดเป็นร้อยละ ๗๓.๙๕

แผนภูมิที่ ๑ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร (ภาพรวม)



ปัจจัยที่ ๑ หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน

ปัจจัยที่ ๒ ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

ปัจจัยที่ ๓ บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย

ปัจจัยที่ ๔ หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่

ปัจจัยที่ ๕ หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

๑. กองปฏิบัติการฝนหลวง มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๓.๕๒๕๙	๗๐.๕๒	๓.๕๕๒๙	๗๑.๐๖	๓.๓๓๓๓	๖๖.๖๗	๓.๔๘๐๐	๖๙.๖๐
๒	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๓.๕๐๘๖	๗๐.๑๗	๓.๕๗๖๕	๗๑.๕๓	๓.๓๓๓๓	๖๖.๖๗	๓.๓๒๐๐	๖๖.๔๐
	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๓.๕๐๘๖	๗๐.๑๗	๓.๕๘๘๒	๗๑.๗๖	๓.๓๓๓๓	๖๖.๖๗	๓.๒๘๐๐	๖๕.๖๐
๓	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๔๔๘๓	๖๘.๙๗	๓.๔๕๘๘	๖๙.๑๘	๓.๓๓๓๓	๖๖.๖๗	๓.๔๔๐๐	๖๘.๘๐
๔	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๓.๔๑๓๘	๖๘.๒๘	๓.๔๔๗๑	๖๘.๙๔	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐	๓.๒๘๐๐	๖๕.๖๐

๒. กองวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีฝนหลวง มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๘๖๖๗	๗๙.๓๓	๔.๐๐๐๐	๘๐.๐๐	-	-	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐
๒	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๓.๘๖๖๗	๗๗.๓๓	๓.๘๙๒๙	๗๗.๘๖	-	-	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐
	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๓.๘๖๖๗	๗๗.๓๓	๓.๘๙๒๙	๗๗.๘๖	-	-	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐
๓	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๓.๘๐๐๐	๗๖.๐๐	๓.๘๒๑๔	๗๖.๔๓	-	-	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐
๔	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๓.๖๓๓๓	๗๒.๖๗	๓.๖๔๒๙	๗๒.๘๖	-	-	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐

๓. กองบริหารการbinเกษตร มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๔.๐๐๐๐	๘๐.๐๐	๓.๕๓๓๓	๗๐.๖๗	๓.๖๕๑๕	๗๓.๐๓
๒	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๓.๖๓๙๖	๗๒.๗๙	๓.๘๖๖๗	๗๗.๓๓	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๓.๕๗๕๘	๗๑.๕๒
๓	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๓.๖๒๑๖	๗๒.๔๓	๓.๕๓๓๓	๗๐.๖๗	๓.๘๐๐๐	๗๖.๐๐	๓.๕๖๐๖	๗๑.๒๑
๔	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๓.๕๘๕๖	๗๑.๗๑	๓.๔๖๖๗	๖๙.๓๓	๓.๖๓๓๓	๗๒.๖๗	๓.๕๙๐๙	๗๑.๘๒
๕	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๓.๕๖๗๖	๗๑.๓๕	๓.๘๐๐๐	๗๖.๐๐	๓.๖๐๐๐	๗๒.๐๐	๓.๕๐๐๐	๗๐.๐๐

๔. สำนักงานเลขาธิการกรม มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๙๖๕๕	๗๙.๓๑	๓.๙๕๖๕	๗๙.๑๓	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๘๐๐๐	๗๖.๐๐
๒	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๓.๘๖๒๑	๗๗.๒๔	๓.๘๒๖๑	๗๖.๕๒	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๘๐๐๐	๗๖.๐๐
๓	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๓.๘๒๗๖	๗๖.๕๕	๓.๘๒๖๑	๗๖.๕๒	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๖๐๐๐	๗๒.๐๐
๔	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๓.๗๙๓๑	๗๕.๘๖	๓.๗๘๒๖	๗๕.๖๕	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๖๐๐๐	๗๒.๐๐
๕	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๓.๘๒๗๖	๗๖.๕๕	๓.๘๒๖๑	๗๖.๕๒	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๖๐๐๐	๗๒.๐๐

๕. กองแผนงาน มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๔.๒๕๐๐	๘๕.๐๐	๔.๒๕๐๐	๘๕.๐๐	-	-	-	-
๒	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๔.๑๖๖๗	๘๓.๓๓	๔.๑๖๖๗	๘๓.๓๓	-	-	-	-
๓	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๔.๐๘๓๓	๘๑.๖๗	๔.๐๘๓๓	๘๑.๖๗	-	-	-	-
	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๔.๐๘๓๓	๘๑.๖๗	๔.๐๘๓๓	๘๑.๖๗	-	-	-	-
๔	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๓.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	๓.๗๕๐๐	๗๕.๐๐	-	-	-	-

๖. กองตรวจและพัฒนาสภาพอากาศฝนหลวง มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๔.๐๔๗๖	๘๐.๙๕	๔.๒๑๗๔	๘๔.๓๕	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๗๗๗๘	๗๕.๕๖
๒	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๔.๐๐๐๐	๘๐.๐๐	๔.๑๗๓๙	๘๓.๔๘	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๗๒๒๒	๗๔.๔๔
๓	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๔.๐๔๗๖	๘๐.๙๕	๔.๒๖๐๙	๘๕.๒๒	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๗๒๒๒	๗๔.๔๔
๔	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๓.๙๗๖๒	๗๙.๕๒	๔.๑๗๓๙	๘๓.๔๘	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓
๕	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๙๕๒๔	๗๙.๐๕	๔.๑๗๓๙	๘๓.๔๘	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓.๖๑๑๑	๗๒.๒๒

๗. กลุ่มตรวจสอบภายใน มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๓.๐๐๐๐	๖๐.๐๐	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๓.๐๐๐๐	๖๐.๐๐	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๓.๐๐๐๐	๖๐.๐๐	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๓.๐๐๐๐	๖๐.๐๐	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๓.๖๖๖๗	๗๓.๓๓	๓.๐๐๐๐	๖๐.๐๐	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

๘. กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร มีความเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรเป็นลำดับแรก ดังนี้

ลำดับ	ปัจจัย	ประเภทบุคลากร							
		ภาพรวม		ข้าราชการ		ลูกจ้างประจำ		พนักงานราชการ	
		ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	ร้อยละ
๑	ผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานท่านเปิดรับฟังข้อเสนอแนะ สามารถให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี	๔.๗๕๐๐	๙๕.๐๐	๔.๖๖๖๗	๙๓.๓๓	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒	หน่วยงานท่านสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรอยากมาทำงานทุกวัน	๔.๕๐๐๐	๙๐.๐๐	๔.๓๓๓๓	๘๖.๖๗	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	บุคลากรของหน่วยงานท่านมีความเชื่อมั่นในวัฒนธรรมองค์กร และนำแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานของกลุ่ม/ฝ่าย	๔.๕๐๐๐	๙๐.๐๐	๔.๓๓๓๓	๘๖.๖๗	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	หน่วยงานท่านให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ และส่งเสริมให้บุคลากรกล้าทดลองคิดทำในสิ่งใหม่	๔.๕๐๐๐	๙๐.๐๐	๔.๓๓๓๓	๘๖.๖๗	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	หน่วยงานท่านสื่อสาร/ส่งเสริมการรับรู้เกี่ยวกับคุณค่าของวัฒนธรรมองค์กรผ่านการทำกิจกรรม/โครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	๔.๕๐๐๐	๙๐.๐๐	๔.๓๓๓๓	๘๖.๖๗	-	-	๕.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ภาคผนวก

ส่วนที่ ๒ ความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET’S Go for Goal

ตารางที่ ๑ ภาพรวมการตอบคำถามเกี่ยวกับความเข้าใจความหมายของวัฒนธรรมองค์กร LET’S GO for Goal ได้อย่างถูกต้อง

ประเด็นคำถาม	n = ๓๔๗			n = ๑๙๑			n = ๓๘			n = ๑๑๘		
	ภาพรวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
ความหมายของ L : Leadership (ใส่ใจเป็นผู้นำ)												
๑. เชื่อมมั่นในตนเองสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	๓๔๔	๐.๙๙๑๔	๙๙.๑๔	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๒. ขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	๓๔๔	๐.๙๙๑๔	๙๙.๑๔	๑๙๐	๐.๙๙๔๘	๙๙.๔๘	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๓. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	๓๔๔	๐.๙๙๑๔	๙๙.๑๔	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๔. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	๑๑๑	๐.๓๑๙๙	๓๑.๙๙	๙๒	๐.๔๘๑๗	๔๘.๑๗	๓	๐.๐๗๘๙	๗.๘๙	๑๖	๐.๑๓๕๖	๑๓.๕๖
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ												
๑. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้	๓๔๖	๐.๙๙๗๑	๙๙.๗๑	๑๙๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๒. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	๑๐๒	๐.๒๙๓๙	๒๙.๓๙	๘๕	๐.๔๔๕๐	๔๔.๕๐	๒	๐.๐๕๒๖	๕.๒๖	๑๕	๐.๑๒๗๑	๑๒.๗๑
๓. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	๓๔๒	๐.๙๘๕๖	๙๘.๕๖	๑๘๘	๐.๙๘๔๓	๙๘.๔๓	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๔. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	๓๔๔	๐.๙๙๑๔	๙๙.๑๔	๑๘๘	๐.๙๘๔๓	๙๘.๔๓	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม												
๑ ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	๓๔๓	๐.๙๘๘๕	๙๘.๘๕	๑๙๐	๐.๙๙๔๘	๙๙.๔๘	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๕	๐.๙๗๔๖	๙๗.๔๖
๒ ประสานความแตกต่างของบุคคลและการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	๓๓๘	๐.๙๗๔๑	๙๗.๔๑	๑๘๕	๐.๙๖๘๖	๙๖.๘๖	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๕	๐.๙๗๔๖	๙๗.๔๖
๓ เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือเหนือกว่าความต้องการ	๑๐๗	๐.๓๐๘๔	๓๐.๘๔	๙๐	๐.๔๗๑๒	๔๗.๑๒	๒	๐.๐๕๒๖	๕.๒๖	๑๕	๐.๑๒๗๑	๑๒.๗๑
๔ ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	๓๔๕	๐.๙๙๔๒	๙๙.๔๒	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์												
๑. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	๙๐	๐.๒๕๙๔	๒๕.๙๔	๗๘	๐.๔๐๘๔	๔๐.๘๔	๒	๐.๐๕๒๖	๕.๒๖	๑๐	๐.๐๘๔๗	๘.๔๗
๒. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	๓๔๕	๐.๙๙๔๒	๙๙.๔๒	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	๓๔๐	๐.๙๗๙๘	๙๗.๙๘	๑๘๗	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๑๖	๐.๙๘๓๑	๙๘.๓๑
๔. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	๓๔๕	๐.๙๙๔๒	๙๙.๔๒	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน												
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	๓๔๒	๐.๙๘๕๖	๙๘.๕๖	๑๘๘	๐.๙๘๔๓	๙๘.๔๓	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๖	๐.๙๘๓๑	๙๘.๓๑
๒. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	๓๔๒	๐.๙๘๕๖	๙๘.๕๖	๑๘๗	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์ รับผิดชอบต่อหน้าที่	๑๐๐	๐.๒๘๘๒	๒๘.๘๒	๘๖	๐.๔๕๐๓	๔๕.๐๓	๓	๐.๐๗๘๙	๗.๘๙	๑๑	๐.๐๙๓๒	๙.๓๒

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

ประเด็นคำถาม	n = ๓๔๗			n = ๑๙๑			n = ๓๘			n = ๑๑๘		
	ภาพรวม			ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			พนักงานราชการ		
	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓	๑	๒	๓
	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$	จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$
๔. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	๓๓๘	๐.๙๗๔๑	๙๗.๔๑	๑๘๗	๐.๙๗๙๑	๙๗.๙๑	๓๗	๐.๙๗๓๗	๙๗.๓๗	๑๑๔	๐.๙๖๖๑	๙๖.๖๑
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ												
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	๓๔๕	๐.๙๙๔๒	๙๙.๔๒	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	๑๐๒	๐.๒๙๓๙	๒๙.๓๙	๘๖	๐.๔๕๐๓	๔๕.๐๓	๓	๐.๐๗๘๙	๗.๘๙	๑๓	๐.๑๑๐๒	๑๑.๐๒
๓. ปฏิบัติงานด้วยความคิดและจิตใจที่เปิดกว้าง	๓๔๔	๐.๙๙๑๔	๙๙.๑๔	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๗	๐.๙๙๑๕	๙๙.๑๕
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	๓๔๕	๐.๙๙๔๒	๙๙.๔๒	๑๘๙	๐.๙๘๙๕	๙๘.๙๕	๓๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	๑๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
ร้อยละค่าเฉลี่ย	๘๑.๕๑			๘๕.๓๐			๗๖.๒๑			๗๗.๐๘		

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สล.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$
L : Leadership = ใฝ่ใจเป็นผู้นำ																
๑. เชื่อมั่นในตนเองสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	ชรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ชรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๕	๐.๙๘๔๘	๙๘.๔๘	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ชรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ชรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๒๙	๐.๙๖๗๐	๙๖.๖๗	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ชรก. (n=๘๕)	๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๔	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	ชรก. (n=๘๕)	๓๙	๐.๕๔๑๒	๕๔.๑๒	ชรก. (n=๒๘)	๑๔	๐.๕๐๐๐	๕๐.๐๐	ชรก. (n=๑๕)	๓	๐.๒๐๐๐	๒๐.๐๐	ชรก. (n=๒๓)	๑๓	๐.๕๖๕๒	๕๖.๕๒
	ลจป. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๓๐)	๓	๐.๑๐๐๐	๑๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๐	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๔	๐.๑๖๐	๑๖.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๔	๐.๐๗๕๘	๗.๕๘	พริก. (n=๕)	๒	๐.๖๐๐	๖๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สถ.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ																
๑. สนใจใฝ่ศึกษาหาความรู้	ขรก. (n=๘๕)	๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๔	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๑	๐.๙๒๔๒	๙๒.๔๒	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รับฟังความคิดเห็น แบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น	ขรก. (n=๘๕)	๓๕	๐.๔๑๑๘	๔๑.๑๘	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๓	๐.๒๐๐	๒๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๑๒	๐.๔๗๘๓	๔๗.๘๓
	ลจป. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๒	๐.๐๖๖๗	๖.๖๗	ลจป. (n=๑)	๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๓	๐.๑๒๐๐	๑๒.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๕	๐.๐๗๕๘	๗.๕๘	พริก. (n=๕)	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐
๓. ประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่าง ๆ	ขรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๒๙	๐.๙๖๗	๙๖.๖๗	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๔	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๑	๐.๙๒๔๒	๙๒.๔๒	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	ขรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๑๔	๐.๙๓๓	๙๓.๓๓	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	สส.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม																
๑. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ขรก. (n=๘๕)	๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๓	๐.๙๒๐๐	๙๒.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ประสานความแตกต่างของบุคคลและการปฏิบัติงานบนพื้นฐานความไว้วางใจ	ขรก. (n=๘๕)	๘๓	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๑	๐.๙๓๓๓	๙๓.๓๓
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๒	๐.๘๘๐๐	๘๘.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๕	๐.๙๘๔๘	๙๘.๔๘	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการของผู้อื่นและตอบสนองให้ตรงหรือ	ขรก. (n=๘๕)	๓๗	๐.๔๓๕๓	๔๓.๕๓	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๔	๐.๒๖๖๗	๒๖.๖๗	ขรก. (n=๒๓)	๑๓	๐.๔๓๔๘	๔๓.๔๘
	ลจป. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๒	๐.๐๖๖๗	๖.๖๗	ลจป. (n=๑)	๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒	๐.๐๘๐๐	๘.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๗	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐
๔. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดยคำนึงถึงภาพรวมองค์กร	ขรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๕๙	๐.๘๙๓๙	๘๙.๓๙	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สถ.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์																
๑. ศึกษางานตนเองอย่างถ่องแท้ และพัฒนางานของตนเองสม่ำเสมอ	ขรภ. (n=๘๕)	๒๙	๐.๓๔๑๒	๓๔.๑๒	ขรภ. (n=๒๘)	๓	๐.๒๐๐	๒๐.๐๐	ขรภ. (n=๑๕)	๓	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	ขรภ. (n=๒๓)	๑๒	๐.๕๒๑๗	๕๒.๑๗
	ลจป. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	๒	๐.๐๖๖๗	๖.๖๗	ลจป. (n=๓๐)	๒	๐.๙๓๓๓๓๓	๙๓.๓๓	ลจป. (n=๑)	๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรภ. (n=๒๕)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พรภ. (n=๒)	๕	๐.๐๗๕๘	๗.๕๘	พรภ. (n=๖๖)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๕)	๒	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐
๒. คิดอย่างมีจุดหมาย วางแผนและปฏิบัติอย่างเป็นระบบ	ขรภ. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ขรภ. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรภ. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๖๖)	๖๑	๐.๙๒๔๒	๙๒.๔๒	พรภ. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เชื่อมโยงงานและมองภาพองค์กรรวม	ขรภ. (n=๘๕)	๘๒	๐.๙๖๔๗	๙๖.๔๗	ขรภ. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรภ. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๒๙	๐.๙๖๖๗	๙๖.๖๗	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรภ. (n=๒๕)	๒๔	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	พรภ. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. คิดวิเคราะห์แบบมีหลักการ เพื่อให้งานบรรลุผลตามวิสัยทัศน์องค์กร	ขรภ. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๘๒	๙๘.๘๒	ขรภ. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรภ. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พรภ. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พรภ. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สถ.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน																
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	ขรก. (n=๘๕)	๘๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๒๖	๐.๙๒๘๒	๙๒.๘๖	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๓	๐.๙๒๐๐	๙๒.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	ขรก. (n=๘๕)	๘๓	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	ขรก. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๔	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อหน้าที่	ขรก. (n=๘๕)	๓๕	๐.๕๘๘๒	๕๘.๘๒	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๓	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๑๓	๐.๕๖๕๒	๕๖.๕๒
	ลจป. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๑	๐.๐๔๐๐	๔.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๕	๐.๐๗๕๘	๗.๕๘	พริก. (n=๕)	๒	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐
๔. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	ขรก. (n=๘๕)	๘๓	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	ขรก. (n=๒๘)	๒๗	๐.๙๖๔๓	๙๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๒๙	๐.๙๖๖๗	๙๖.๖๗	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๔	๐.๙๖๐๐	๙๖.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๓	๐.๙๕๔๕	๙๕.๔๕	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กป.			ประเภทบุคลากร	กว.			ประเภทบุคลากร	กบ.			ประเภทบุคลากร	สถ.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ ๒*๑๐๐
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ																
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้น รวดเร็ว และมีคุณภาพ	ขรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๙๘	๙๘.๘๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ขรก. (n=๘๕)	๓๔	๐.๔๐๐๐	๔๐.๐๐	ขรก. (n=๒๘)	๑๓	๐.๔๖๔๓	๔๖.๔๓	ขรก. (n=๑๕)	๓	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๑๓	๐.๕๖๕๒	๕๖.๕๒
	ลจป. (n=๖)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓	๐.๘๐๐๐	๘๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒	๐.๐๘๐๐	๘.๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๕	๐.๐๗๕๘	๗.๕๘	พริก. (n=๕)	๒	๐.๖๐๐๐	๖๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ขรก. (n=๘๕)	๘๔	๐.๙๘๙๘	๙๘.๘๒	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	ขรก. (n=๘๕)	๘๓	๐.๙๗๖๕	๙๗.๖๕	ขรก. (n=๒๘)	๒๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๑๕)	๑๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๖)	๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๓๐)	๓๐	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	พริก. (n=๒๕)	๒๕	๑.๐๐๐๐	๑.๐๐๐๐	พริก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๖๖)	๖๖	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๕)	๕	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$
L : Leadership = ใส่ใจเป็นผู้นำ																
๑. เชื้อมันในตนเองสามารถปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ขยันหมั่นเพียรไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ริเริ่มงานใหม่ ๆ และกล้ายืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรมด้วยศาสตร์พระราชาก้าวสู่เวทีระดับโลก	ขรก. (n=๑๒)	๑๑	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ขรก. (n=-๒๓)	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	ขรก. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๒	๐.๑๑๑๑	๑๑.๑๑	พริก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภท บุคลากร	กผ.			ประเภท บุคลากร	กตอ.			ประเภท บุคลากร	กตน.			ประเภท บุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐
E : Expertise = มุ่งสู่ความเป็นเลิศ																
๑. สนใจใฝ่ศึกษาหา ความรู้	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. รับฟังความ คิดเห็น แบ่งปันข้อมูล ที่เป็นประโยชน์แก่ ผู้อื่น	ขรก. (n=๑๒)	๑	๐.๐๘๓๓	๘.๓๓	ขรก. (n=-๒๓)	๑๕	๐.๖๕๒	๖๕.๒๒	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๖	๐.๘๘๘๘	๘๘.๘๘	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ประยุกต์ใช้ความรู้ เชิงวิชาการและ เทคโนโลยีต่าง ๆ	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. มุ่งมั่นพัฒนา ตนเองอย่างต่อเนื่อง	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภท บุคลากร	กผ.			ประเภท บุคลากร	กตอ.			ประเภท บุคลากร	กตน.			ประเภท บุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐
T : Teamwork and Networking = ร่วมทำงานเป็นทีม																
๑. ทำงานอย่าง บูรณาการบนพื้นฐาน การช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	ขรภ. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ประสานความ แตกต่างของบุคคลและ การปฏิบัติงานบน พื้นฐานความไว้วางใจ	ขรภ. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=-๒๓)	๒๑	๐.๙๑๓๐	๙๑.๓๐	ขรภ. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เข้าใจความต้องการ ของผู้อื่นและ ตอบสนองให้ตรงหรือ	ขรภ. (n=๑๒)	๑๑	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ขรภ. (n=-๒๓)	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	ขรภ. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรภ. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑	๐.๐๕๕๖	๕.๕๖	พริก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ร่วมแรง ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมทำ โดย คำนึงถึงภาพรวม องค์กร	ขรภ. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๒๙๑๗	๒๙.๑๗	ขรภ. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรภ. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภท บุคลากร	กผ.			ประเภท บุคลากร	กตอ.			ประเภท บุคลากร	กตน.			ประเภท บุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็น ร้อยละ ๒*๑๐๐
S : Strategic Thinking = สร้างความคิดกลยุทธ์																
๑. ศึกษางานตนเอง อย่างถ่องแท้ และ พัฒนางานของตนเอง สม่ำเสมอ	ชรก. (n=๑๒)	๑๑	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ชรก. (n=-๒๓)	๘	๐.๓๔๗๘	๓๔.๗๘	ชรก. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. คิดอย่างมี จุดหมาย วางแผน และปฏิบัติอย่างเป็น ระบบ	ชรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ชรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. เชื่อมโยงงานและ มองภาพองค์กรรวม	ชรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๗	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. คิดวิเคราะห์แบบ มีหลักการ เพื่อให้งาน บรรลุผลตาม วิสัยทัศน์องค์กร	ชรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$
G : Growth = เติบโตอย่างยั่งยืน																
๑. ความพร้อมในการเรียนรู้ พัฒนาและขยายผลให้เกิดนวัตกรรม	ชรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. การพัฒนาและขยายผลด้วยศาสตร์พระราชา	ชรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ชรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. มีวินัย ซื่อสัตย์รับผิดชอบต่อหน้าที่	ชรก. (n=๑๒)	๒	๐.๑๖๖๗	๑๖.๖๗	ชรก. (n=-๒๓)	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	ชรก. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. การเติบโตอย่างยั่งยืน ก้าวสู่เวทีระดับโลก	ชรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ชรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

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

ประเด็นคำถาม	ประเภทบุคลากร	กผ.			ประเภทบุคลากร	กตอ.			ประเภทบุคลากร	กตน.			ประเภทบุคลากร	กพร.		
		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓		๑	๒	๓
		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$		จำนวน (คน)	สัดส่วน $\frac{๑}{n}$	คิดเป็นร้อยละ $๒*๑๐๐$
O : Open and Service Mind = เปิดใจกว้างพร้อมบริการ																
๑. ทำงานด้วยความเอาใจใส่ กระตือรือร้นรวดเร็ว และมีคุณภาพ	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๒. ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	ขรก. (n=๑๒)	๑๑	๐.๙๑๖๗	๙๑.๖๗	ขรก. (n=-๒๓)	๙	๐.๓๙๑๓	๓๙.๑๓	ขรก. (n=๒)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑	๐.๐๕๕๖	๕.๕๖	พริก. (n=๑)	๐	๐.๐๐๐๐	๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๓. ทำงานอย่างบูรณาการบนพื้นฐานการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๒	๐.๙๕๖๕	๙๕.๖๕	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๗	๐.๙๔๔๔	๙๔.๔๔	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
๔. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีความเต็มใจบริการ	ขรก. (n=๑๒)	๑๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=-๒๓)	๒๓	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๒)	๒	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ขรก. (n=๓)	๓	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐
	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	ลจป. (n=๐)	-	-	-	ลจป. (n=๐)	-	-	-
	พริก. (n=๐)	-	-	-	พริก. (n=๑๘)	๑๘	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๑)	๑	๑.๐๐๐๐	๑๐๐.๐๐	พริก. (n=๐)	๑	๑.๐๐๐	๑๐๐.๐๐

ส่วนที่ ๓ ลักษณะเชิงพฤติกรรมตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร LET'S Go for Goal

ตารางที่ ๔ แสดงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายกอง

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย							
	กป.	กว.	กบ.	สส.	กผ.	กตอ.	กตน.	กพร.
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Leadership								
(๑) ท่านกล้าคิด กล้าตัดสินใจและกล้าทำในสิ่งที่แตกต่างอย่างสร้างสรรค์ มาก-น้อยเพียงใด	๓.๖๕๕๒	๓.๘๐๐	๓.๙๑๐๐	๓.๙๐๐๐	๓.๗๕๐๐	๓.๘๖๐๐	๔.๖๗๐๐	๓.๗๕๐๐
(๒) ท่านมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรม มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๗๕๙	๔.๔๐๐	๔.๓๗๐๐	๔.๔๘๐๐	๔.๒๕๐๐	๔.๕๒๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๗๕๐๐
(๓) ท่านมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จและถูกต้อง มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๕๘๖	๔.๔๓๐๐	๔.๔๐๐๐	๔.๔๕๐๐	๔.๓๓๐๐	๔.๔๕๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๗๕๐๐
ผลรวม Leadership	๔.๐๖๓๒	๔.๒๑๐๐	๔.๒๒๖๗	๔.๒๗๖๗	๔.๑๑๐๐	๔.๒๗๖๗	๔.๘๙๐๐	๔.๔๑๖๗
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Expertise								
(๑) ท่านเรียนรู้ตลอดเวลา ทั้งเรื่องงานที่รับผิดชอบและเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๓๙๗	๔.๐๗๐๐	๔.๑๔๐๐	๔.๐๗๐๐	๔.๒๕๐๐	๔.๒๙๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๒๕๐๐
(๒) ท่านนำองค์ความรู้ ทฤษฎีใหม่ ๆ มาใช้ในการทำงาน มาก-น้อยเพียงใด	๓.๘๖๒๑	๔.๑๐๐๐	๓.๙๓๐๐	๔.๐๓๐๐	๔.๐๐๐๐	๔.๑๗๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐
(๓) ท่านหมั่นฝึกฝนงานที่ทำอยู่ให้เกิดความเชี่ยวชาญ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๐๘๖	๔.๑๗๐๐	๔.๑๘๐๐	๔.๑๗๐๐	๔.๒๕๐๐	๔.๒๔๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๒๕๐๐
ผลรวม Expertise	๓.๙๓๖๘	๔.๑๑๓๓	๔.๐๘๓๓	๔.๐๙๐๐	๔.๑๖๖๗	๔.๑๖๖๗	๕.๐๐๐๐	๔.๑๖๖๗
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Teamwork and Networking								
(๑) ท่านเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นสำคัญก่อนประโยชน์ส่วนตัว มาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๘๙๗	๔.๓๓๐๐	๔.๗๒๐๐	๔.๔๘๐๐	๔.๕๐๐๐	๔.๒๖๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๗๕๐๐
(๒) ท่านสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในทีม และเชื่อมั่นในศักยภาพของทีม มาก-น้อยเพียงใด	๔.๑๔๖๖	๔.๒๗๐๐	๔.๓๐๐๐	๔.๓๘๐๐	๔.๔๒๐๐	๔.๓๖๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐
(๓) ท่านรับฟังความคิดเห็นและแบ่งปันข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๗๒๘	๔.๓๗๐๐	๔.๒๙๐๐	๔.๓๘๐๐	๔.๔๒๐๐	๔.๓๓๐๐	๕.๐๐๐๐	๕.๐๐๐๐
ผลรวม Teamwork and Networking	๔.๑๘๙๗	๔.๓๒๓๓	๔.๓๐๓๓	๔.๔๑๓๓	๔.๔๔๖๗	๔.๓๑๖๗	๕.๐๐๐๐	๔.๙๑๖๗
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Strategic Thinking								
(๑) ท่านปฏิบัติงานเชิงรุกและกำหนดแนวทางการตอบสนองต่อปัญหาล่วงหน้า มาก-น้อยเพียงใด	๓.๘๗๐๗	๔.๐๓๐๐	๓.๙๕๐๐	๓.๙๗๐๐	๔.๐๐๐๐	๔.๑๙๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๐๐๐๐
(๒) ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ เพื่อให้เข้าใจสาเหตุ ค้นหาแนวทางจัดการกับสถานการณ์ต่างๆ มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๖๕๕	๔.๑๗๐๐	๔.๑๓๐๐	๔.๐๗๐๐	๔.๐๘๐๐	๔.๑๙๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๒๕๐๐
(๓) ท่านกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ และปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มาก-น้อยเพียงใด	๓.๙๙๑๔	๔.๑๓๐๐	๔.๑๔๐๐	๔.๒๕๐๐	๔.๕๐๐๐	๔.๑๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๒๕๐๐
ผลรวม Strategic Thinking	๓.๙๔๒๕	๔.๑๑๐๐	๔.๐๗๓๓	๔.๐๙๓๓	๔.๑๙๓๓	๔.๑๖๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๑๖๖๗

ตารางที่ ๔ แสดงลักษณะเชิงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ตามแนวคิดวัฒนธรรมองค์กร จำแนกรายกอง (ต่อ)

ลักษณะเชิงพฤติกรรม	ค่าเฉลี่ย							
	กป.	กว.	กบ.	สส.	กผ.	กตอ.	กตน.	กพร.
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Growth								
(๑) ทำนศึกษาและพัฒนางานของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๐๘๖	๔.๐๗๐๐	๔.๑๔๐๐	๔.๑๔๐๐	๔.๓๓๐๐	๔.๓๓๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๕๐๐๐
(๒) ทำนมีการเผยแพร่และถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ผู้อื่น มาก-น้อยเพียงใด	๓.๘๖๒๑	๔.๐๐๐๐	๓.๙๓๐๐	๓.๘๙๐๐	๓.๙๒๐๐	๔.๐๗๐๐	๕.๐๐๐๐	๓.๗๕๐๐
(๓) ทำนนำความรู้/นวัตกรรมใหม่ ๆ ไปใช้ในการจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับองค์กร มาก-น้อยเพียงใด	๓.๘๕๓๔	๔.๐๓๐๐	๓.๙๘๐๐	๓.๙๓๐๐	๔.๑๗๐๐	๔.๑๐๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๒๕๐๐
ผลรวม Growth	๓.๙๐๘๐	๔.๐๓๓๓	๔.๐๑๖๗	๓.๙๘๖๗	๔.๑๔๐๐	๔.๑๖๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๑๖๖๗
พฤติกรรมที่พึงประสงค์ของ Open and service mind								
(๑) ทำนเป็นผู้ฟังที่ดี ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๒๔๑	๔.๓๗๐๐	๔.๒๗๐๐	๔.๓๔๐๐	๔.๕๐๐๐	๔.๔๓๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๗๕๐๐
(๒) ทำนให้บริการในงานของตนและที่เกี่ยวข้องด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง มาก-น้อยเพียงใด	๔.๐๗๗๖	๔.๒๗๐๐	๔.๒๑๐๐	๔.๒๑๐๐	๔.๔๒๐๐	๔.๓๓๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๕๐๐๐
(๓) ทำนให้บริการด้วยความสุภาพ ยิ้มแย้ม แจ่มใส มาก-น้อยเพียงใด	๔.๒๔๑๔	๔.๓๐๐๐	๔.๓๑๐๐	๔.๓๑๐๐	๔.๔๒๐๐	๔.๔๘๐๐	๕.๐๐๐๐	๔.๗๕๐๐
ผลรวม Open and service mind	๔.๑๘๑๐	๔.๓๑๓๓	๔.๒๖๓๓	๔.๒๘๖๗	๔.๔๔๖๗	๔.๔๑๓๓	๕.๐๐๐๐	๔.๖๖๖๗
ภาพรวม	๔.๐๓๖๙	๔.๑๘๓๙	๔.๑๖๑๑	๔.๑๙๑๑	๔.๒๕๐๖	๔.๒๘๘๙	๔.๙๘๑๗	๔.๔๑๖๗
แปลผล	มาก	มาก	มาก	มาก	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด	มากที่สุด