



บันทึกข้อความ

สำนักงานประสานงาน
ฝ่ายบริหารทั่วไป
วันที่ 5 ธ.ค. 1491 / 2556

E กพร. 366/2556

ดก 11716/56

ส่วนราชการ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร โทร. ๐ ๒๒๔๑ ๑๓๘๘ ภายใน ๒๖๐๕, ๒๖๐๖
ที่ ๕ กพร. ๓๖๖ / ๒๕๕๖ วันที่ ๕ ตุลาคม ๒๕๕๖

ทป 402/56

เรื่อง สรุปผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กร (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ และผลคะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการกรมชลประทานที่
เกี่ยวข้อง

ณท 4805/56

๒๒/๑๐/๕๖

11.16

①

เรียน อชช.

ตามที่สำนักงาน ก.พร. ได้แจ้งผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กรผ่านระบบออนไลน์ ครั้งที่ ๒
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ ระหว่างวันที่ ๑๖-๓๐ กันยายน ๒๕๕๖ มีผู้ตอบแบบสำรวจทั้งสิ้น ๒,๔๙๑ คน
เพิ่มขึ้นจากครั้งที่ ๑ จำนวน ๒๕ คน โดยแบ่งประเด็นคำถามออกเป็น ๓ ประเด็น คือ ๑. สำรวจความพึงพอใจ
ในการพัฒนานวัตกรรม ๒. สำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ ๓. สำรวจความพึงพอใจในการ
พัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร นั้น

กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร ได้สรุปผลการสำรวจ ซึ่งเกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดย่อยตามกรอบการ
ประเมินผลการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๖ โดยมีรายละเอียดตามเอกสารที่แนบ

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและกลุ่มพัฒนาระบบบริหารจะแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป

⑤ เรียน ผอ. ส.ร. ๑๐.๓๗. ๑๐.ค.๗.

๑๐.๓๗. ๑๐๗-๑๑

เพื่อโปรดทราบและแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบต่อไป
(นายประพนธ์ หิรัญดีรพล)

๕๑

ผอ.กพร.

(นางสินอุดม อุดมคณานาถ)

ผบท.ชป.๑๑

๒๘ ต.ค. ๒๕๕๖

ทราบ

๒๐๑๓

② เรียน ผอ.อำนวยการสำนักงาน กพร. กลุ่ม

เพื่อโปรดทราบผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กร

ครั้งที่ ๒ ของกรมชลประทาน

(นายเลิศวิโรจน์ โกวัฒนะ)

๑๐๗

๒๒ ก.ค. ๕๖

๒๕๓๑.๑๑.๕๖

(นายประพนธ์ หิรัญดีรพล)

③

เรียน ผบ.ชป. ๑๑

ผอ.กพร.

เพื่อโปรดทราบผลการสำรวจการพัฒนางานองค์กร
ครั้งที่ ๒ ของกรมชลประทาน

๕๑

(นางสินอุดม อุดมคณานาถ)

ผบท.ชป.๑๑

๒๘ ต.ค. ๒๕๕๖

④

ทราบ

๕๖

(นายสมศักดิ์ เกตุจำนงค์)

ผส.ชป.๑๑

๒๘ ต.ค. ๒๕๕๖

๒๕๓๑.๑๑.๕๖

สรุปผลการสำรวจการพัฒนาศักยภาพ (Organization Development Survey) ครั้งที่ ๒

๑. ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร

ประเด็น	ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๑			ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒			
	ระดับ		Gap	ระดับ		Gap	
	ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ		ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ		
HRM							
๑. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีนโยบายและเป้าหมายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่ชัดเจน และมีการสื่อสารให้บุคลากรทราบ	๖.๗	๗.๙	๑.๒	๖.๙	๘.๐	๑.๑	
๒. การมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความชัดเจน และเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ	๗.๐	๘.๑	๑.๑	๗.๑	๘.๒	๑.๑	
๓. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน	๖.๑	๘.๐	๑.๙	๖.๔	๘.๑	๑.๗	
๔. ข้าพเจ้ามีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง	๖.๙	๘.๑	๑.๒	๖.๙	๘.๑	๑.๒	
๕. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ ซึ่งทำให้อัตราการโอน/ลาออกมีแนวโน้มลดลง	๖.๑	๖.๔	๑.๖	๖.๔	๗.๘	๑.๔	
			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๑.๔				ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๑.๓
HRD							
๖. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น	๗.๑	๘.๐	๐.๙	๗.๑	๘.๑	๑.๐	
๗. แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการมีความสอดคล้องกับทิศทางและยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ	๖.๘	๗.๘	๑.๐	๗.๑	๗.๙	๐.๘	
๘. ข้าพเจ้าได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ ตามความเหมาะสม โดยพิจารณาจากความต้องการ และผลการประเมินการปฏิบัติราชการ	๗.๐	๗.๘	๐.๘	๗.๒	๘.๐	๐.๘	

ประเด็น	ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๑			ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒		
	ระดับ		Gap	ระดับ		Gap
	ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ		ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ	
๙. การพัฒนาความรู้ ทักษะที่ข้าพเจ้าได้รับช่วยให้ข้าพเจ้ามีความ ชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานได้ดีขึ้น	๗.๖	๘.๑	๐.๕	๗.๗	๘.๒	๐.๕
๑๐. บุคลากรในส่วนราชการของข้าพเจ้ามีความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะที่เหมาะสมเพียงพอที่จะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุภารกิจ ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ	๗.๒	๘.๑	๐.๙	๗.๓	๘.๒	๐.๙
			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๐.๘	ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๐.๘		

โดยผลการสำรวจพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑ ด้าน HRM คำถามข้อ ๓ ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าการเลื่อนระดับและการโยกย้ายบุคลากรตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักความรู้ ความสามารถ และผลงาน มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๙ ซึ่งการสำรวจครั้งที่ ๒ Gap ลดลง เหลือ ๑.๗ แต่ยังเป็น Gap ที่สูงที่สุด

ผลการสำรวจพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร ครั้งที่ ๑ ด้าน HRD คำถามข้อ ๗ แผนพัฒนาบุคลากรของส่วนราชการมีความสอดคล้องกับทิศทาง และยุทธศาสตร์ของส่วนราชการ มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๐ สำหรับผลการสำรวจครั้งที่ ๒ ข้อ ๖ ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานมีบทบาทในการส่งเสริมและพัฒนาให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เช่น การสอนงาน (Coaching) เป็นต้น มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๐

๒. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ

ประเด็น	ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๑			ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒		
	ระดับ		Gap	ระดับ		Gap
	ความเห็นด้วย	ระดับความสำคัญ		ความเห็นด้วย	ระดับความสำคัญ	
System						
๑๑. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ของส่วนราชการมีความพร้อมใช้งาน ช่วยให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่อง	๗.๑	๘.๒	๑.๑	๗.๑	๘.๒	๑.๑
๑๒. ส่วนราชการของข้าพเจ้าสามารถจัดการแก้ไขปัญหา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม (เช่น ไฟดับ ไวรัส เป็นต้น)	๖.๖	๗.๘	๑.๒	๖.๗	๗.๙	๑.๒
			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๑.๑	ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๑.๑		
Database						
๑๓. ข้อมูลและสารสนเทศ ของส่วนราชการของข้าพเจ้าได้ถูกนำมาใช้ ประโยชน์ในการสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	๗.๒	๘.๐	๐.๘	๗.๒	๘.๐	๐.๘
๑๔. ฐานข้อมูล ของส่วนราชการ สามารถใช้งานได้อย่างสะดวก เข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้รวดเร็ว	๖.๙	๘.๐	๑.๑	๗.๐	๘.๐	๑.๐
๑๕. ฐานข้อมูลของส่วนราชการสามารถสนับสนุนการสื่อสารองค์ความรู้ (KM) และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของวิธีการปฏิบัติที่ดี (Best/Good Practices)	๖.๙	๗.๘	๐.๙	๗.๑	๗.๙	๐.๘
			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๐.๙	ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๐.๙		
Network						
๑๖. เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของส่วนราชการ ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า	๗.๔	๘.๓	๐.๙	๗.๔	๘.๓	๐.๙
			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๐.๙	ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๐.๙		

โดยผลการสำรวจพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ ครั้งที่ ๑ ด้าน System คำถามข้อ ๑๒. ส่วนราชการของข้าพเจ้าสามารถจัดการแก้ไขปัญหาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเมื่อเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินได้ในระยะเวลาที่เหมาะสม (เช่น ไฟดับ ไวรัส เป็นต้น) มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๒ ซึ่งการสำรวจครั้งที่ ๒ Gap เท่าเดิม และยังเป็น Gap ที่สูงที่สุด

ผลการสำรวจพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ ครั้งที่ ๑ ด้าน Database คำถามข้อ ๑๔. ฐานข้อมูล ของส่วนราชการ สามารถใช้งานได้อย่างสะดวกเข้าถึงได้ง่าย ค้นหาข้อมูลที่ต้องการได้รวดเร็ว มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๑ ซึ่งการสำรวจครั้งที่ ๒ Gap ลดลง เหลือ ๑.๐ แต่ยังเป็น Gap ที่สูงที่สุด

ด้าน Network คำถามข้อ ๑๖ เครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ของส่วนราชการช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานของข้าพเจ้า มี Gap ๐.๙ สำหรับผลการสำรวจครั้งที่ ๒ มี Gap เท่าเดิม คือ ๐.๙

๓. ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์การ

ประเด็น	ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๑			ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒		
	ระดับ		Gap	ระดับ		Gap
	ความเห็นด้วย	ระดับความสำคัญ		ความเห็นด้วย	ระดับความสำคัญ	
ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ Alignment	ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๐.๙			ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๐.๙		
(๑) ทิศทางขององค์การ Direction						
๑๗. ข้าพเจ้าเข้าใจทิศทางและกลยุทธ์ของส่วนราชการ	๗.๕	๘.๑	๐.๖	๗.๕	๘.๑	๐.๖
(๒) ผู้นำ Leadership						
๑๘. ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าผู้บริหาร สามารถบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายได้ตามยุทธศาสตร์	๗.๕	๘.๓	๐.๘	๗.๖	๘.๓	๐.๗
๑๙. ผู้บริหาร/ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น	๗.๒	๘.๑	๐.๙	๗.๓	๘.๒	๐.๙

ประเด็น	ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๑			ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒		
	ระดับ		Gap	ระดับ		Gap
	ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ		ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ	
(๓) วัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน Culture & Climate						
๒๐. สภาพแวดล้อมการทำงาน ในปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้าทำงานอย่างมีความสุข	๗.๒	๘.๒	๑.๐	๗.๒	๘.๓	๑.๑
๒๑. ปริมาณงานที่ข้าพเจ้าได้รับมอบหมาย มีความสมดุลกับเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน	๗.๒	๘.๑	๐.๙	๗.๓	๘.๑	๐.๘
๒๒. ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	๖.๙	๘.๑	๑.๒	๖.๙	๘.๒	๑.๓
ความสำเร็จขององค์การ Execution			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๐.๘	ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๐.๗		
(๔) ความรับผิดชอบในหน้าที่ Accountability						
๒๓. ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นตั้งใจ และยินดีที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้ส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย	๘.๖	๘.๘	๐.๒	๘.๖	๘.๗	๐.๑
(๕) การจูงใจ Motivation						
๒๔. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์การอย่างเหมาะสม	๖.๔	๗.๘	๑.๔	๖.๘	๘.๐	๑.๒
(๖) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน และการกำกับติดตาม Coordination & Control						
๒๕. ข้าพเจ้าสามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างาน ได้ตลอดเวลา รวมทั้งได้รับการสนับสนุนเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ	๗.๕	๘.๓	๐.๘	๗.๖	๘.๓	๐.๗
๒๖. ผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานของข้าพเจ้ามักจะติดตามความคืบหน้าของงาน เพื่อช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน	๗.๕	๘.๒	๐.๗	๗.๖	๘.๓	๐.๗

ประเด็น	ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๑			ผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒		
	ระดับ		Gap	ระดับ		Gap
	ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ		ความเห็น ด้วย	ระดับ ความสำคัญ	
(๗) การทำงานเป็นทีม Team						
๒๗. ส่วนราชการของข้าพเจ้าส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และการทำงานที่มีคุณภาพดี	๗.๔	๘.๓	๐.๙	๗.๔	๘.๓	๐.๙
การสร้างสิ่งใหม่ Renewal			ครั้งที่ ๑ Gap เฉลี่ย ๐.๗	ครั้งที่ ๒ Gap เฉลี่ย ๐.๗		
(๘) การปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ภายนอก External Orientation						
๒๘. ส่วนราชการของข้าพเจ้าสามารถปรับตัวได้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลต่อการบรรลุภารกิจ	๗.๓	๘.๑	๐.๘	๗.๓	๘.๑	๐.๘
(๙) การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ Innovation & Learning						
๒๙. ข้าพเจ้ารู้สึกว่าการของข้าพเจ้ามีความท้าทาย และช่วยให้ข้าพเจ้าได้เรียนรู้ พัฒนาทักษะความสามารถใหม่ๆ และมีประสบการณ์มากขึ้น	๗.๗	๘.๒	๐.๕	๗.๗	๘.๒	๐.๕
๓๐. ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการระบบงาน ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง	๗.๒	๘.๑	๐.๙	๗.๔	๘.๑	๐.๗

โดยผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ ๑ ความสอดคล้องเชื่อมโยงกันในองค์การ (Alignment) เรื่องวัฒนธรรม และบรรยากาศในการทำงาน Culture & Climate คำถามข้อที่ ๒๒ ข้าพเจ้าได้รับการสนับสนุนให้มีอุปกรณ์และเครื่องมือที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๒ ความสำเร็จขององค์การ (Execution) ซึ่งผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒ คำถามข้อที่ ๒๒ มี Gap สูงขึ้นเป็น ๑.๓ และเป็น Gap สูงสุด

ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ ๑ เรื่องความรับผิดชอบในหน้าที่ Accountability คำถามข้อที่ ๒๔ ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการให้รางวัลหรือยกย่องชมเชยบุคลากรที่ทุ่มเทให้แก่องค์กรอย่างเหมาะสม มี Gap สูงที่สุด คือ ๑.๔ ซึ่งผลการสำรวจ ครั้งที่ ๒ คำถามข้อที่ ๒๔ มี Gap ลดลงเป็น ๑.๒ แต่ยังเป็น Gap สูงสุด

และผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร ครั้งที่ ๑ การสร้างสิ่งใหม่ (Renewal) เรื่องการสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ Innovation & Learning คำถามข้อที่ ๓๐ ส่วนราชการของข้าพเจ้ามีการนำการเรียนรู้จากบุคลากรภายใน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการระบบงาน ขั้นตอนการทำงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง มี Gap สูงที่สุด คือ ๐.๙ สำหรับผลการสำรวจความพึงพอใจ ครั้งที่ ๒ คำถามข้อ ๒๘ ส่วนราชการของข้าพเจ้าสามารถปรับตัวได้ไวต่อการเปลี่ยนแปลง ของสถานการณ์ภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อภารกิจ มี Gap เท่าเดิม คือ ๐.๘ แต่เป็น Gap สูงสุด

ซึ่งสรุปผลการสำรวจความพึงพอใจในภาพรวม ทั้ง ๓ ด้าน และผลคะแนนตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของกรมชลประทานที่เกี่ยวข้อง คือ

ประเด็น	ครั้งที่ ๑			ครั้งที่ ๒		
	ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย ระดับ Gap	ค่าเฉลี่ย		ค่าเฉลี่ย ระดับ Gap
	ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ		ระดับความเห็น	ระดับความสำคัญ	
๑. ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร	๖.๘	๘.๐	๑.๒	๗.๐	๘.๑	๑.๑
ผลคะแนนตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง					คะแนนที่ได้	
๘.๒ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจในการพัฒนาบุคลากร					๕.๐๐๐๐	
๒. ผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบสารสนเทศ	๗.๐	๘.๐	๑.๐	๗.๑	๘.๑	๑.๐
ผลคะแนนตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง					คะแนนที่ได้	
๙.๑ ส่วนต่างระหว่างความเห็นและความสำคัญต่อความพึงพอใจของผู้ใช้งานสารสนเทศ					๕.๐๐๐๐	
๓. ผลสำรวจความพึงพอใจในการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร	๗.๔	๘.๒	๐.๘	๗.๔	๘.๒	๐.๘
ผลคะแนนตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง					คะแนนที่ได้	
๑๐.๑ ระดับความสำเร็จของการพัฒนาปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กร					๕.๐๐๐๐	