

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๙
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อหลักสูตร

เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA/PMQA ๔.๐)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนเครื่องมือการบริหารจัดการกรมพัฒนาที่ดิน
๒. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดังกล่าวในการบริหารจัดการหน่วยงาน ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานและกรม

สรุปบทเรียน

การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) (PUBLIC SECTOR MANAGEMENT AWARD) คือ การปรับปรุงองค์การอย่างรอบด้านและอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั้ง ๗ ด้าน (หมวด) ได้แก่ ๑) การนำองค์การ ๒) กางวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ๓) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ๕) การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ๖) การจัดการกระบวนการ ๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ

วัตถุประสงค์ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐ ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
๒. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานสู่ระดับมาตรฐานสากล ๒๕๔๖
๓. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

๑. ส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนและความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
๒. ปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินการและขีดความสามารถของส่วนราชการ
๓. ปรับปรุงและเกิดการเรียนรู้ของส่วนราชการ
๔. บุคลากรทุกระดับในส่วนราชการมีการเรียนรู้และพัฒนา

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ลักษณะขององค์การ แสดงให้เห็นภาพรวมของส่วนราชการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ รวมทั้งแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้เข้าใจส่วนราชการมากขึ้น

ส่วนที่ ๒ รายละเอียดหมวด ๑ ถึงหมวด ๗ มีดังนี้ หมวด ๑) การนำองค์การ หมวด ๒) การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๓) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด ๔) การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด ๕) บุคลากร หมวด ๖) การปฏิบัติการ หมวด ๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ

รายละเอียดของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ส่วนที่ ๑)

ลักษณะสำคัญขององค์การ แบ่งเป็น ๑. ลักษณะขององค์การ ๑.๑ สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ ได้แก่ ๑.๑.๑) พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย ๑.๑.๒) วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ๑.๑.๓) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ๑.๑.๔) สินทรัพย์ของส่วนราชการ ๑.๑.๕) กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ๑.๒ ความสัมพันธ์ระดับองค์การ ได้แก่ ๑.๒.๑) โครงสร้างองค์การ ๑.๒.๒) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของส่วนราชการ ๑.๒.๓) ส่วนราชการหรือองค์การที่เกี่ยวข้องในการให้บริการหรือส่งมอบงาน

๒. สภาพการณ์ขององค์การ แบ่งเป็น ๒.๑ สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน ได้แก่ ๒.๑.๑) สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ ๒.๑.๒) การเปลี่ยนแปลงด้านการแข่งขัน ๒.๑.๓) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ๒.๒ บริบทเชิงยุทธศาสตร์ ๒.๓ ระบบการปรับปรุงผลดำเนินการ

รายละเอียดของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ส่วนที่ ๒)

หมวด ๑ นำองค์การ เป็นการตรวจประเมิน ผู้บริหารตั้งแต่ระดับอธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ของส่วนราชการมีการสั่งการ หรือชี้แนะให้ส่วนราชการมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระบบการกำกับดูแลองค์การ เพื่อบรรลุผลด้านการปฏิบัติการ กฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักจริยธรรม รวมทั้งการสร้างคุณูปการต่อสังคม มีดังนี้ ๑.๑ นำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ ๑.๑.๑) วิสัยทัศน์และค่านิยม ๑.๑.๒) การสื่อสาร ๑.๑.๓) พันธกิจและประสิทธิภาพขององค์กร ๑.๒ กำกับดูแลองค์การและสร้างคุณูปการต่อสังคม ๑.๒.๑) กำกับดูแลองค์การ ๑.๒.๒) ประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม ๑.๒.๓) สร้างคุณูปการต่อสังคม

หมวด ๒ วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มี ๒ หัวข้อ ดังนี้ ๒.๑ จัดทำยุทธศาสตร์ ๒.๒ นำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

หมวด ๓ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความสำเร็จของส่วนราชการอย่างต่อเนื่องอย่างไร วิธีการในการค้นหาสารสนเทศ การตอบสนองความต้องการ ทำให้เหนือกว่าความคาดหวัง สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว แบ่งเป็น ๓.๑ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๓.๒ สร้างความผูกพัน

หมวด ๔ วัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการปรับปรุงข้อมูลสารสนเทศ และสินทรัพย์ทางความรู้ รวมทั้งใช้ผลการวิเคราะห์ ทบทวนเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินการเรียนรู้

หมวด ๕ บุคลากร ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากรในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ แบ่งเป็น ๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร

หมวด ๖ การปฏิบัติการ เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการปรับปรุง ผลผลิตการบริการ กระบวนการทำงาน ปรับปรุงประสิทธิผลของระบบการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แบ่งเป็น ๖.๑ กระบวนการทำงาน ๖.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ได้แก่ ๗.๑ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและบรรลุพันธกิจ ๗.๒ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๗.๓ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและกำกับดูแลส่วนราชการ ๗.๕ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต ๗.๖ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและจัดการเครือข่ายอุปทาน

การพัฒนาผู้นำเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐ มีดังนี้ ๑) การเปลี่ยนชั่วอำนาจทางเศรษฐกิจ ๒) การเปลี่ยนแปลงประชากรและสังคม ๓) ความเป็นเมืองขยายอย่างรวดเร็ว ๔) ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ๕) สภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงและการขาดแคลนทรัพยากร

เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS) ได้แก่ ๑) ขจัดความยากจน ๒) ขจัดความหิวโหย ๓) สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ๔) การศึกษาที่มีคุณภาพ ๕) ความเท่าเทียมทางเพศ ๖) น้ำสะอาดและการสุขาภิบาล ๗) พลังงานสะอาดที่เข้าถึงได้ ๘) งานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ ๙) โครงสร้างพื้นฐาน นวัตกรรมและอุตสาหกรรม ๑๐) ลดความเหลื่อมล้ำ ๑๑) เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน ๑๒) การผลิตและการบริโภคที่ยั่งยืน ๑๓) การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ๑๔) ทรัพยากรทางทะเล ๑๕) ระบบนิเวศบนบก ๑๖) ความสงบสุข ยุติธรรมและสถาบันเข้มแข็ง ๑๗) ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. ๒๕๖๑ – พ.ศ. ๒๕๘๐ ได้แก่ ๑. ความมั่นคง ๒. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน ๓. พัฒนาและเสริมสร้างทรัพยากรมนุษย์ ๔) สร้างโอกาสความเสมอภาคทางสังคม ๕) สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ๖) ปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารภาครัฐ

การเปลี่ยนผ่านของประเทศไทย ก่อนจะมาเป็น “ไทยแลนด์ ๔.๐” เริ่มจาก ๑) ไทยแลนด์ ๑.๐ คือยุคของเกษตรกรรม ๒) ไทยแลนด์ ๒.๐ คือยุคอุตสาหกรรมเบา ๓) ไทยแลนด์ ๓.๐ คือยุคอุตสาหกรรมหนักและส่งออก ๔) ไทยแลนด์ ๔.๐ คือ การเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากทำมากได้น้อย เป็นทำน้อยได้มาก เพื่อให้ประเทศมีรายได้พึ่งพาตัวเองยกระดับไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว

ระบบราชการ ๔.๐ ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นที่พึงของประชาชน เชื่อถือไว้วางใจได้ ๑) เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ๒) มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย ๓) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

ปัจจัยแห่งความสำเร็จของระบบราชการ ๔.๐ ได้แก่ ๑. การสานพลังภาครัฐและภาคส่วนอื่นๆ (Collaboration) ๒. การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ๓. การปรับเข้าสู่ดิจิทัล (Digitalization)

ระบบราชการ ๔.๐ ใน ๓ มิติ และปัจจัยสู่ความสำเร็จ ได้แก่ ๑. เปิดกว้างและเชื่อมโยงกัน ๒. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ๓. ขีดสมรรถนะสูง และทันสมัย

ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชน มี ๕ ระดับ ได้แก่ ระดับที่ ๑ การให้ข้อมูลข่าวสาร (To Inform) ระดับที่ ๒ การเข้ามาเกี่ยวข้อง (To Involve) ระดับที่ ๓ การให้คำปรึกษา (To Consult) ระดับที่ ๔ การให้ความร่วมมือ (To Collaborate) ระดับที่ ๕ เสริมอำนาจประชาชน (Empower)

มิติของการพัฒนาในแต่ละระดับสู่ระบบราชการ ๔.๐ ได้แก่ ๑) ระดับพื้นฐาน (Basic) ๒) ระดับก้าวหน้า (Advance) ๓) ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance)

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA ๔.๐) ได้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้และถ่ายทอดได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน และเหมาะสม



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายเชาวนะ รุกขชาติ

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training
หลักสูตร "เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0) "
รุ่นที่ 2/2568 : เมษายน 2568 - กันยายน 2568

(ดร.วิทักดี ธนเคโหพล)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ เซวณะ รุกงชาติ

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน
การเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลด้วยกระบวนการคิดเชิงออกแบบ (Digital
Transformation by Design Thinking)

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 19 สิงหาคม 2568

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signed by สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
Date: 2025-08-19T15:08:52.175+07:00

d9e6eb5f