

สรุปบทเรียนการพัฒนาความรู้ของข้าราชการ สำนักงานพัฒนาที่ดินเขต ๙
รอบการประเมินที่ ๒ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๘

ชื่อหลักสูตร

เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ(PMQA/PMQA ๔.๐)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนเครื่องมือการบริหารจัดการกรมพัฒนาที่ดิน
๒. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดังกล่าวในการบริหารจัดการหน่วยงาน ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานและกรม
๓. ผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และสามารถนำไปสื่อสารและถ่ายทอดความรู้ให้แก่ผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

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 ๒๕๕๖
๓. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

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

โครงสร้างของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ PMQA Framework กรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ได้แก่ หมวด ๑) นำองค์กร หมวด ๒) วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ หมวด ๓) ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หมวด ๔) วัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด ๕) มุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล หมวด ๖) ด้านการปฏิบัติการ หมวด ๗) ผลลัพธ์การดำเนินการ หมวด P) ลักษณะสำคัญขององค์กรสภาพแวดล้อมความสัมพันธ์ และความท้าทาย

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ แบ่งเป็น ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ลักษณะขององค์การ แสดงให้เห็นภาพรวมของส่วนราชการ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์ 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)

แบ่งเป็น ๑. ลักษณะขององค์การ ๑.๑ สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ ๑.๒ ความสัมพันธ์ระดับองค์การ ๒. สภาพการณ์ขององค์การ แบ่งเป็น ๒.๑ สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน ๒.๒ บริบทเชิงยุทธศาสตร์ ๒.๓ ระบบการปรับปรุงผลดำเนินการ

รายละเอียดของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (ส่วนที่ ๒)

หมวด ๑ นำองค์การ เป็นการตรวจประเมิน ผู้บริหารตั้งแต่ระดับอธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ของส่วนราชการมีการสั่งการ หรือชี้แนะให้ส่วนราชการมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระบบการกำกับดูแลองค์การ เพื่อบรรลุผลด้านการปฏิบัติการ กฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักจริยธรรม รวมทั้งการสร้างคุณภาพการต่อสังคม มีดังนี้ ๑.๑ นำองค์การโดยผู้บริหารของส่วนราชการ ๑.๒ กำกับดูแลองค์การ และสร้างคุณภาพการต่อสังคม

หมวด ๒ วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ มี ๒ หัวข้อ ดังนี้ ๒.๑ จัดทำยุทธศาสตร์ ๒.๒ นำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

หมวด ๓ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อความสำเร็จของส่วนราชการอย่างต่อเนื่องอย่างไร วิธีการในการค้นหาสารสนเทศ การตอบสนองความต้องการ ทำให้เหนือกว่าความคาดหวัง สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในระยะยาว 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 จัดการปรับปรุงผลผลิตการบริการ กระบวนการทำงาน ปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการปฏิบัติการเพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน แบ่งเป็น ๖.๑ กระบวนการทำงาน ๖.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ

หมวด ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ ได้แก่ ๗.๑ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและบรรลุพันธกิจ ๗.๒ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ๗.๓ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและกำกับดูแลส่วน

ราชการ ๗.๕ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต ๗.๖ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและจัดการเครือข่ายอุปทาน

สาเหตุความจำเป็นมีอยู่ประมาณ ๕ ประเด็น ได้แก่ ๑) แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก ๒) เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ๓) ยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ๔) หมวด ๑๖ การปฏิรูปประเทศ มาตรา ๒๕๘ ข ด้านการบริหารราชการ ๕) ระบบราชการ ๔.๐

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

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๖๐ มีดังนี้ ๑. นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ๒. บูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน ๓. ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้าง ระบบบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคน ๔. ปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้มีความรู้ ความสามารถ คิดสร้างสรรค์ และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ๕) ปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

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 ๑.๐ เริ่มต้นวางรากฐานโครงสร้างและระบบการบริหารราชการในสมัยรัชกาลที่ ๕ ได้ตั้งกรม กระทรวง สมัยรัชกาลที่ ๗ ได้เน้นการบริหารภายใต้ระบบคุณธรรม

ระบบราชการ ๒.๐ ระบบราชการเข้มแข็ง เป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศ บริหารราชการตามหลักความชอบธรรมทางการเมืองภายใต้หลักกฎหมาย และหลักของเหตุผล

ระบบราชการ ๓.๐ เน้นประชาธิปไตยและบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ หลักธรรมาภิบาลและเน้นการกระจายอำนาจ

ระบบราชการ ๔.๐ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ และเป็นที่พึ่งของประชาชนได้อย่างแท้จริง สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นเปิดกว้างและเชื่อมโยง ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง และมีขีดสมรรถนะสูง

ระบบราชการ ๔.๐ ยึดหลักธรรมาภิบาลเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เป็นที่พึ่งของประชาชน 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. ชีตสมรรถนะสูง 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)

กรอบการประเมินสถานะการเป็นระบบราชการ ๔.๐ ได้แก่ ๑) ระดับพื้นฐาน (Basic) เท่ากับ ๓๐๐ - ๓๙๙ คะแนน การสร้างระบบ และหน้าที่เกิดประสิทธิผลริเริ่มสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐ ๒) ระดับก้าวหน้า (Advance) เท่ากับ ๔๐๐ - ๔๖๙ คะแนน การเชื่อมโยงกับเป้าหมายและบริบท ทุกหมวดอย่างถ่ายทอดแนวทางอย่างเป็นระบบ เกิดประสิทธิผลตอบสนองพันธกิจบรรลุเป้าหมายทางระบบราชการ ๔.๐ ๓) ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) เท่ากับ ๔๗๐ - ๕๐๐ คะแนน การบูรณาการจนเกิดผล ถ่ายทอดแนวทางเกิดประสิทธิผลตอบสนองพันธกิจเชื่อมโยงความต้องการบรรลุเป้าหมายการเป็นระบบราชการ ๔.๐

การพัฒนาระบบราชการ ๔.๐ กรมพัฒนาที่ดิน (SMART LDD) มีดังนี้

- SMART COLLABORATION และ SMART CONNECTION เปิดกว้างและเชื่อมโยง
- SMART SERVICE ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง
- SMART OPERATION มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA ๔.๐) ได้อย่างครบถ้วน ถูกต้อง เหมาะสม และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปปรับใช้และถ่ายทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล



นายสมปอง นงนุช
เจ้าพนักงานการเกษตรชำนาญงาน

๒๙ สิงหาคม ๒๕๖๘



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นายสมปอง นงนุช

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “เครื่องมือเอกซเรย์คุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0)”
รุ่นที่ 2/2568 : เมษายน 2568 - กันยายน 2568

(ดร.วิศักดิ์ รัตนไชยพล)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน

ประกาศนียบัตร

ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

คุณ สมปอง นงนุช

ได้ผ่านการอบรมด้วยระบบการเรียนออนไลน์ในบทเรียน

AI Governance & Ethics : หลักการจริยธรรม ธรรมาภิบาล และข้อกำหนดในการ
ประยุกต์ใช้ AI

จำนวนชั่วโมงการเรียนรู้ 2:00 ชั่วโมง

โดยสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล
ภายใต้การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)
ให้ไว้ ณ วันที่ 27 สิงหาคม 2568

A. L.

(นางไอรดา เหลืองวิไล)

รองผู้อำนวยการสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล

รักษาการแทนผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาบุคลากรภาครัฐด้านดิจิทัล



Signed by รัฐบาลไทย (รัฐบาลไทย) (Government of Thailand)
File: 2064-02-277 D6642370x0720

Self logo