



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สถาบันพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช โทรศัพท/โทรสาร ๐๗๕-๓๗๘-๖๐๙

ที่...ณษ.๐๘๓๘.๑๐/- วันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง...รายงานการพัฒนาความรู้ของบุคลากร รอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

ตามที่กรมพัฒนาที่ดิน เห็นชอบกรอบตัวชี้วัดระดับความสำเร็จของการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ของบุคลากรในหน่วยงาน ในรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๗ กำหนดให้ข้าราชการมีการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัล จำนวน ๑ เรื่อง และพัฒนาความรู้ จำนวน ๑ เรื่อง พร้อมทั้งสรุปบทเรียน จำนวน ๑ เรื่อง ให้ผู้บังคับบัญชาทราบ นั้น

ในการนี้ ข้าพเจ้า นางสาวเพชรฯ วรรณเพชร ตำแหน่ง นักวิชาการเกษตรชำนาญการ ได้ดำเนินการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและพัฒนาความรู้เรียบร้อยแล้ว และขอสรุปบทเรียนหลักสูตรเครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA ๔.๐) จึงขอส่งหลักฐานเพื่อแสดงว่าได้ผ่านการพัฒนาทักษะเรียบร้อยแล้ว ตามรายละเอียดที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาดำเนินการต่อไป

(นางสาวเพชรฯ วรรณเพชร)

นักวิชาการเกษตรชำนาญการ

- ทราบ

(นายวีเชียร พรหมทอง)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาที่ดินนครศรีธรรมราช

สรุปทเรียนเพื่อการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อใช้ประกอบในมิติการพัฒนาองค์การ
ของนางสาวเพชรฯ วรณเพชร นักวิชาการเกษตรชำนาญการ
หลักสูตร เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0).

คำอธิบายรายวิชา

กรมพัฒนาที่ดินได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ในการบริหาร จัดการองค์การ ตั้งแต่ปี 2550 และพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่องจนกระทั่งปี 2555 ผ่านการประเมินและ ได้รับใบรับรองการผ่าน เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน (Certified Fundamental Level (FL) Version 1.0) กรมพัฒนาที่ดินมุ่งมั่นยกระดับการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง จากการยกระดับการพัฒนาองค์การอย่างต่อเนื่อง ทำให้กรมพัฒนาที่ดินสามารถพัฒนาเครื่องมือบริหารจัดการองค์การที่เรียกว่า LDD Excellent Model ที่สอดคล้องกับเครื่องมือ PMQA ตั้งแต่การนำองค์การ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การพัฒนาบุคลากร การวางระบบปฏิบัติงาน และระบบการวัดผลเพื่อให้บริการตรงตามความต้องการของ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และมีประสิทธิผลสอดคล้องกับเป้าหมายที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ในปี 2560 รัฐบาลขับเคลื่อนการพัฒนาองค์การเข้าสู่ระบบราชการ 4.0 และเริ่มการประเมินสถานะของส่วนราชการ ซึ่ง กรมพัฒนาที่ดินได้ศึกษาหลักเกณฑ์แนวทางการพัฒนาองค์การ และยกระดับองค์การตามเกณฑ์ PMQA 4.0 ใช้หลัก Smart Workplace พัฒนาเครื่องมือการบริหารจัดการองค์การรูปแบบ Smart LDD ที่มีความ สอดคล้องกับระบบราชการ 4.0 ใน 3 มิติ ดังนี้ มิติที่ 1 ภาครัฐที่เปิดกว้างเชื่อมโยงกัน (Open & Connected Government) กรมพัฒนาที่ดินดำเนินการสานพลังจากทุกภาคส่วนตามหลัก Smart Collaboration และ Smart Connection มิติที่ 2 ภาครัฐที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen-Centric Government) กรมพัฒนา ที่ดินใช้ Smart Service มิติที่ 3 ภาครัฐที่มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย (Smart & High Performance Government) กรมพัฒนาที่ดินใช้ Smart Operation ดังนั้น เพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้บุคลากรของกรมพัฒนาที่ดินให้สามารถ ประยุกต์ใช้เครื่องมือดังกล่าวในการบริหารจัดการหน่วยงาน ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สามารถ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานและกรม

วัตถุประสงค์การเรียนรู้

1. เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับผู้เรียนเครื่องมือการบริหารจัดการกรมพัฒนาที่ดิน
2. เพื่อให้ผู้เรียนสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดังกล่าวในการบริหารจัดการหน่วยงาน
3. ยกระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทั้งในระดับหน่วยงานและกรม -การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA : Public Sector Management Quality Award)

จุดเริ่มต้นของแนวคิดของ “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” จุดเริ่มต้นของการนำแนวคิดของ “การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ” มาใช้นั้น กล่าวได้ว่าอยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) โดยที่ ก.พ.ร.ได้ร่วมมือ กับสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติในการจัดทำหลักเกณฑ์ และแนวทางการยกระดับและพัฒนาคุณภาพการ บริหารจัดการภาครัฐ และได้้นำแนวคิดดังกล่าวเสนอ คณะรัฐมนตรี ซึ่งคณะรัฐมนตรีก็ได้มีมติเห็นชอบการน า แนวคิดดังกล่าวมาใช้เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน 2548 โดยมีวัตถุประสงค์ของการดำเนินการ ดังนี้

- 1) เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

2) เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานไปสู่ระดับมาตรฐานสากล

3) เพื่อให้เป็นกรอบในการประเมินตนเองเพื่อพัฒนาองค์กรและเป็นฐานสำหรับใช้ประโยชน์ในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ จะประกอบไปด้วย 7 หมวด ได้แก่

1. การนำองค์กร
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stackholder)
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้
5. การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล
6. การจัดการกระบวนการ
7. ผลลัพธ์การดำเนินการ

หมวด 1 การนำองค์กร ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การนำองค์กร จะเป็นการพิจารณาใน 3 เรื่อง คือ (ก) การกำหนดทิศทางของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องมี การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม ทิศทาง ผลการดำเนินการที่คาดหวัง และการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ บุคลากรขององค์กรได้รับรู้อย่างต่อเนื่อง (ข) การกำกับดูแลตนเองที่ดี โดยให้ความสำคัญต่อการบริหารองค์การที่ยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการปกป้องผลประโยชน์ของประเทศชาติ (ค) การทบทวนผลการดำเนินการของส่วนราชการ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์การจะต้อง มีการทบทวนผลการดำเนินการ ตลอดจนการนำผลมาปรับปรุงส่วนราชการ

ส่วนที่ 2 ความรับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการพิจารณาใน 3 เรื่อง คือ

(ก) ความรับผิดชอบต่อสาธารณะ โดยให้ความสำคัญในการพิจารณาต่อการดำเนินการกรณีที่ การปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อสังคม

(ข) การดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดยให้ความสำคัญต่อการพิจารณาในเรื่องที่องค์กรมีการ ดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ตลอดจนการวัดและการตรวจติดตามการมีจริยธรรม

(ค) การให้การสนับสนุนต่อชุมชนที่สำคัญ โดยให้ความสำคัญต่อการที่องค์กรสนับสนุนและ สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ กล่าวโดยสรุป ในหมวดที่ 1 นี้เป็นการตรวจประเมินว่าผู้บริหารของส่วนราชการ ดำเนินการ อย่างไรในเรื่องวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม เป้าประสงค์ระยะสั้นและระยะยาว และความคาดหวังในผลการ ดำเนินการ รวมถึงการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหลาย การกระจายอำนาจ การตัดสินใจ การสร้างนวัตกรรม และการเรียนรู้ในส่วนราชการ รวมทั้งตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีการ กำกับดูแลตนเองที่ดี และดำเนินการเกี่ยวกับความรับผิดชอบต่อสาธารณะและชุมชนอย่างไร

หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์จะเป็นการพิจารณาใน 2 เรื่อง คือ

(ก) กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการวางแผน ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ตลอดจนการนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวางแผน

(ข) เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์โดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนดเป้าประสงค์ เชิงยุทธศาสตร์และกรอบเวลาในการบรรลุผล ตลอดจนพิจารณาความสอดคล้องระหว่างความต้องการของผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียทั้งหมด

ส่วนที่ 2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะเป็นการพิจารณาใน 2 เรื่อง คือ

(ก) การจัดทำแผนปฏิบัติการและการนำแผนไปปฏิบัติ โดยพิจารณาในเรื่องของการจัดทำแผนปฏิบัติการ การนำแผนไปปฏิบัติ รวมทั้งการจัดสรรทรัพยากร การตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและแผนหลักด้านทรัพยากรบุคคล

(ข) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการคาดการณ์ผลการ ดำเนินการ ตลอดจนเกณฑ์เปรียบเทียบที่สำคัญต่างๆ

กล่าวโดยสรุป หมวด 2 จะเป็นการตรวจประเมินวิธีการกำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติราชการของส่วนราชการ รวมทั้งการถ่ายทอดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ รวมถึงแผนปฏิบัติราชการที่เลือกไว้ ไปปฏิบัติและการวัดผลความก้าวหน้า

หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นการพิจารณาเกี่ยวกับความรู้เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ การรับฟังและเรียนรู้ เพื่อกำหนดความต้องการของผู้รับบริการ

ส่วนที่ 2 ความสัมพันธ์และความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จะเป็นการพิจารณาเกี่ยวกับ

(ก) การสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างความสัมพันธ์กับ ผู้รับบริการ กลไกหลักๆที่ผู้รับบริการติดต่อส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

(ข) การวัดความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัดความพึงพอใจ ไม่พึง พอใจ การใช้ข้อมูลมาปรับปรุงการดำเนินการ ตลอดจนการติดตามข้อมูลจากผู้รับบริการ

กล่าวโดยสรุป หมวด 3 จะเป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการกำหนดความต้องการ ความคาดหวัง และความนิยมชมชอบของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร รวมถึงส่วนราชการมีการดำเนินการอย่างไรในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจ และนำไปสู่การกล่าวถึงในทางที่ดีหรือในทางบวก

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 การวัดและวิเคราะห์ผลการดำเนินการของส่วนราชการ จะเป็นการพิจารณาในเรื่อง

(ก) การวัดผลการดำเนินการ โดยพิจารณาในเรื่องของการเลือกการรวบรวมข้อมูลและ สารสนเทศที่ สอดคล้องและบูรณาการ การเลือกและการใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ

(ข) การวิเคราะห์ผลการดำเนินการ โดยพิจารณาในเรื่องการวิเคราะห์เพื่อประเมินผลการ ดำเนินการและแผนเชิงกลยุทธ์ ตลอดจนวิธีการสื่อสารผลการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ

ส่วนที่ 2 การจัดการสารสนเทศและความรู้จะเป็นการพิจารณาในเรื่อง

(ก) ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ โดยพิจารณาในเรื่องของการทำให้ข้อมูล และสารสนเทศ พร้อมใช้งาน การเปิดเผยข้อมูลและสารสนเทศตลอดจนถึงการที่ฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์มีความเชื่อถือได้ ปลอดภัย ใช้งานง่าย

(ข) การจัดการความรู้ โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการจัดการความรู้ขององค์กร ตลอดจน การทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศ ถูกต้อง ทันการณ์ เชื่อถือได้ ปลอดภัย แม่นยำ และเป็นความลับ

กล่าวโดยสรุป หมวด 4 เป็นการตรวจประเมินว่าส่วนราชการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการและปรับปรุง ข้อมูลสารสนเทศ และจัดการความรู้อย่างไร

หมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ระบบบริหารงานบุคคล จะเป็นการพิจารณาใน 3 เรื่อง คือ

(ก) การจัดระบบบริหารงานบุคคล โดยพิจารณาในเรื่องของการจัดระบบและบริหารงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือ และความคล่องตัว ตลอดจนการนำความคิดที่หลากหลายมาใช้ในระบบงาน

(ข) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องของการ ประเมินผลและให้ ข้อมูลป้อนกลับเพื่อสนับสนุนผลการดำเนินการ ตลอดจนการบริหารค่าตอบแทน รางวัล และสิ่งจูงใจต่างๆ

(ค) การจ้างงาน และความก้าวหน้าในงาน โดยพิจารณาในเรื่องของการกำหนด คุณสมบัติและทักษะ ที่จำเป็น ตลอดจนการสรรหาว่าจ้างการสืบทอดตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 การเรียนรู้ของบุคลากรและการสร้างแรงจูงใจ จะเป็นการพิจารณาใน 2 เรื่อง คือ

(ก) การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องของการหาความ ต้องการในการ ฝึกอบรม ตลอดจนการส่งเสริมการให้ความรู้และทักษะใหม่

(ข) การสร้างแรงจูงใจ และการพัฒนาความก้าวหน้าในงาน โดยพิจารณาในเรื่องของวิธีการ จูงใจให้ พนักงานพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่

ส่วนที่ 3 ความผาสุกและความพึงพอใจของบุคลากร จะเป็นการพิจารณาใน 2 เรื่อง คือ

(ก) สภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องการปรับปรุงสุขอนามัย ป้องกันภัย การเตรียมพร้อม ต่อภาวะฉุกเฉิน

(ข) การให้การสนับสนุนและสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร โดยพิจารณาในเรื่องการกำหนด ปัจจัยที่ สำคัญต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจ ตลอดจนการบริการสวัสดิการและนโยบาย สนับสนุนพนักงาน กล่าวโดยสรุป

หมวด 5 เป็นการตรวจประเมินว่าระบบงานบุคคลและระบบการเรียนรู้ของ บุคลากรและการสร้าง แรงจูงใจ ช่วยให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้มุ่งไปใน แนวทางเดียวกันกับเป้าประสงค์ และแผนปฏิบัติการโดยรวมของส่วนราชการอย่างไร รวมทั้งตรวจประเมิน ความใส่ใจ การสร้างและรักษา สภาพแวดล้อมในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของ บุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่ผลการดำเนินการ ที่เป็นเลิศและความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรและส่วนราชการ

หมวด 6 การจัดการกระบวนการ ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 กระบวนการที่สร้างคุณค่า โดยพิจารณาในเรื่องการกำหนดกระบวนการที่สร้างคุณค่า การ จัดทำ ข้อกำหนดของกระบวนการสร้างคุณค่า การออกแบบกระบวนการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญ การ ควบคุม และปรับปรุงกระบวนการที่สร้างคุณค่า ตลอดจนการลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบ ทดสอบและ ตรวจประเมิน

ส่วนที่ 2 กระบวนการสนับสนุน โดยพิจารณาในเรื่องการกำหนดกระบวนการสนับสนุน การจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการสนับสนุน การออกแบบกระบวนการเพื่อตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญ การควบคุมและปรับปรุงกระบวนการสนับสนุน ตลอดจนการลดค่าใช้จ่ายด้านการตรวจสอบ ทดสอบและตรวจประเมิน

กล่าวโดยสรุป หมวด 6 เป็นการตรวจประเมินแง่มุมที่สำคัญทั้งหมดของการจัดการ กระบวนการ การให้บริการ และกระบวนการอื่นที่สำคัญที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และส่วนราชการ ตลอดจนกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญต่าง ๆ

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ประกอบไปด้วยผลลัพธ์ 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาในเรื่องผลการบรรลุความสำเร็จของยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน ตลอดจนผลด้านการบูรณาการกับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องกัน ในการให้บริการ หรือการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 มิติด้านคุณภาพการให้บริการ โดยพิจารณาในเรื่องผลความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนผลตัวชี้วัดที่สำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ส่วนที่ 3 มิติประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ โดยพิจารณาในเรื่องผลด้านประสิทธิภาพของการ ปฏิบัติราชการ ผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกระบวนการที่สร้างคุณค่า และผลการ ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของกระบวนการสนับสนุน

ส่วนที่ 4 มิติด้านการพัฒนาองค์กร โดยพิจารณาในเรื่องผลด้านระบบบริหารงานบุคคล ผลด้านการเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากร ผลด้านความพึงพอใจ ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากร ผลด้านการ สร้างนวัตกรรม และการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ผลการเปิดเผยรายงานผลการใช้งบประมาณรายรับรายจ่ายประจำปี รายการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง โดยให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตรวจสอบได้ ผลด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับและกฎหมาย ผลด้านการดำเนินงานอย่างมีจริยธรรม การสร้างความเชื่อมั่นแก่ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการบริหารงาน และผลด้านการเป็นองค์กรที่ดี (Organizational Citizenship) ในการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

กล่าวโดยสรุป หมวด 7 เป็นการตรวจประเมินผลการดำเนินการ และแนวโน้มของส่วน ราชการในมิติต่าง ๆ ได้แก่ มิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้าน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร นอกจากนี้ยังตรวจประเมินผลการ ดำเนินการของส่วนราชการโดยเปรียบเทียบกับส่วนราชการหรือองค์กรอื่นที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน เกณฑ์ทั้ง 7 หมวดของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ถ้าวิเคราะห์แล้วจะเห็น ได้ว่าถูกแบ่งออกเป็น 2 ส่วนที่สำคัญ คือ ส่วนที่เป็นกระบวนการ และส่วนที่เป็นผลลัพธ์นั่นเอง โดยที่ส่วนที่ เป็นกระบวนการ สามารถแบ่งย่อยออกได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

กลุ่มแรก ได้แก่ กลุ่มการนำองค์กร ประกอบด้วยหมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ และหมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มที่สอง ได้แก่ กลุ่มปฏิบัติการ ประกอบด้วยหมวด 5 การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล และหมวด 6 การจัดการกระบวนการ

กลุ่มที่สาม ได้แก่ กลุ่มพื้นฐานของระบบ ประกอบด้วยหมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ สำหรับในส่วนที่เป็นผลลัพธ์นั้น ได้แก่ หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ ซึ่งก็คือการแบ่ง การตรวจประเมินออกเป็น 4 มิติ ตามคำรับรองการปฏิบัติราชการนั่นเอง คือ

1. มิติด้านประสิทธิผลตามแผนปฏิบัติราชการ
2. มิติด้านคุณภาพการให้บริการ
3. มิติด้านประสิทธิภาพของการปฏิบัติราชการ

4. มิติด้านการพัฒนาองค์กร

โมเดลในการพัฒนาเศรษฐกิจของรัฐบาลไทย เริ่มต้นกันที่ Thailand 1.0 ซึ่งช่วงนั้นรัฐก็จะเน้นการลงทุนทางภาคเกษตรกรรม เช่น การเลี้ยงสัตว์ พืชไร่ พืชสวน ส่วนการส่งออกยังเป็นแค่พวกไม้สัก ดีบุก เท่านั้น โมเดลต่อมาก็เป็น Thailand 2.0 ที่มุ่งเน้นอุตสาหกรรมเบา ใช้แรงงานจำนวนมาก แทน เช่น เครื่องนุ่งห่ม รองเท้า กระเป๋า เครื่องประดับ และในยุคปัจจุบัน นี่ก็คือ Thailand 3.0 ซึ่งเป็นยุคของอุตสาหกรรมหนักและการส่งออก มีการลงทุนจากต่างประเทศมากขึ้น ใช้เทคโนโลยีสูงขึ้น เน้นเรื่องชิ้นส่วนยานยนต์ แผงวงจรไฟฟ้าที่ ซับซ้อนยิ่งขึ้น และเรื่องของการลงทุน มีการเข้าไปลงทุนในต่างประเทศ Thailand 4.0 นับเป็นโมเดลการขับเคลื่อนเศรษฐกิจในยุคนี้ที่ทุกคนต้องมีส่วนร่วมไป ด้วยกัน ช่วยกันผลักดันไปพร้อม ๆ กัน

ระบบราชการ 4.0 เหนือการให้คะแนน ประกอบด้วย 3 ระดับ

1. ระดับพื้นฐาน 300 คะแนน (Basic)
2. ระดับก้าวหน้า 400 คะแนน (Advance)
3. ระดับพัฒนาจนเกิดผล 500 คะแนน (Significance)

ลงชื่อ.....



(นางสาวเพชรฯ วรณเพชร)
นักวิชาการเกษตรชำนาญการ



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวเพชรฯ วรรณเพชร

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)
อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน



กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

นางสาวเพชรรา วรรณเพชร

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร “การใช้งาน Agri-Map Online ”

รุ่นที่ 2/2567 : เมษายน 2567 - กันยายน 2567

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน