

**สรุปบทเรียนที่ได้รับจากการพัฒนาความรู้**  
**หลักสูตร เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA ๔.๐) รุ่น ๒/๒๕๖๖**  
**จบหลักสูตรและทำแบบทดสอบการประเมิน วันที่ ๔ กันยายน ๒๕๖๖**

---

เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ สำนักงาน ก.พ.ร. พัฒนาเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในช่วงแรกปี ๒๕๕๘ และ ปี ๒๕๖๒ พัฒนาปรับปรุงเกณฑ์ให้สอดคล้อง กับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป จุดมุ่งหมาย เพื่อให้ส่วนราชการต่างๆ นำไปปรับใช้ได้เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้การส่งมอบผลผลิต และการบริการดีขึ้น ปรับปรุงผลการดำเนินการด้านอื่นๆ รวมถึงเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน

**วัตถุประสงค์ของเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

๑. เพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงานของภาครัฐ ให้สอดคล้องกับพระราชกฤษฎีกา ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. ๒๕๔๖
๒. เพื่อให้หน่วยงานภาครัฐนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของหน่วยงาน สู่ระดับมาตรฐานสากล ๒๕๔๖
๓. เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินตนเอง และเป็นบรรทัดฐานการติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการของหน่วยงานภาครัฐ

**การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PUBLIC SECTOR MANAGEMENT QUALITY AWARD : PMQA) ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาคุณภาพบริหารจัดการภาครัฐ ประกอบด้วย**

**หมวดที่ ๑ การนำองค์การ** เป็นการตรวจประเมิน ผู้บริหารตั้งแต่ระดับอธิบดี รองอธิบดี ผู้อำนวยการกอง/สำนัก ของส่วนราชการมีการสั่งการ หรือชี้แจงให้ส่วนราชการมีความยั่งยืน นอกจากนี้ยังตรวจประเมินระบบการกำกับดูแลองค์การ เพื่อบรรลุผลด้านการปฏิบัติการกฎหมาย ความรับผิดชอบต่อสังคมตามหลักจริยธรรม รวมทั้งการสร้างคุณูปการต่อสังคม

๑.๑ สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ ประกอบด้วย พันธกิจหรือหน้าที่กฎหมาย วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม ลักษณะโดยรวมของบุคลากร สินทรัพย์ของส่วนราชการ กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ

๑.๒ ความสัมพันธ์ระดับองค์การ ประกอบด้วย โครงสร้างองค์การ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของส่วนราชการ ส่วนราชการหรือองค์การที่เกี่ยวข้องในการให้บริการหรือส่งมอบงาน

**หมวดที่ ๒ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์** เป็นการประเมินวิธีการกำหนดและ ถ่ายทอดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์หลัก และแผนปฏิบัติราชการ เพื่อนำไปปฏิบัติและวัดผลความก้าวหน้าของการดำเนินการ

๒.๑ จัดทำยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์กำหนดยุทธศาสตร์ระบบงานและสมรรถนะหลักของส่วนราชการ ความคล่องตัวความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ รวมทั้งสร้างโอกาสในการเปลี่ยนแปลง และวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ ให้ความสำคัญกับความท้าทาย และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงการยกระดับความสามารถในการแข่งขัน ผลการดำเนินการโดยรวมและความสำเร็จในอนาคต รวมทั้งสรุประบบงานวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์ที่สำคัญ

๒.๒ นำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ ประกอบด้วย การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ เกณฑ์จะถามถึงการนำไปปฏิบัติ การจัดสรรทรัพยากร การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านบุคคลกรที่ทำให้ยุทธศาสตร์เป็นไปได้ การจัดทำตัววัดผลการดำเนินการ และการคาดการณ์ผลการดำเนินการในแต่ละประเด็นคำถาม

**หมวดที่ ๓ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อความสำเร็จของส่วนราชการอย่างต่อเนื่องอย่างไร วิธีการในการค้นหาสารสนเทศ การตอบสนองความต้องการ ทำให้เหนือกว่าความคาดหวัง สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

๓.๑ ความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่วนราชการมีวิธีการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการรวมทั้งค้นหาความคาดหวัง กำหนดผลผลิตและบริการ เพื่อตอบสนองความต้องการ

๓.๒ การสร้างความผูกพัน ความสัมพันธ์การสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประเมินความพึงพอใจความผูกพันของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การใช้ข้อมูลสารสนเทศของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและข้อมูลอื่นๆที่เกี่ยวข้อง

**หมวดที่ ๔ การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้** เป็นการประเมินการเลือก รวบรวม วิเคราะห์ จัดการ และปรับปรุงข้อมูลและสารสนเทศ และการจัดการความรู้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

๔.๑ การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของส่วนราชการ ประกอบด้วย การวัดผลการดำเนินการ การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ

๔.๒ การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ ประกอบด้วย ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลมีความแม่นยำ ถูกต้องสมบูรณ์น่าเชื่อถือและใช้งานง่าย และความรู้ของส่วนราชการ การสร้างและจัดการความรู้การปฏิบัติที่ตีรวมทั้งการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

**หมวดที่ ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล** เป็นการประเมินระบบงาน ระบบการเรียนรู้ การสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการประเมินความต้องการ ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร ในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินถึงวิธีการสร้างความผูกพัน บริหารจัดการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ เพื่อสนับสนุนพันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการของส่วนราชการ

๕.๑ สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ประกอบด้วย ขีดความสามารถและอัตรากำลังด้านบุคลากร และบรรยากาศทำงานของบุคลากร

๕.๒ ความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย การประเมินความผูกพันของบุคลากร วัฒนธรรม ส่วนราชการ และการบริหารจัดการพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

**หมวดที่ ๖ การจัดการกระบวนการ** เป็นการตรวจประเมินว่า ส่วนราชการมีวิธีการอย่างไรในการออกแบบ จัดการปรับปรุงผลผลิตการบริการ กระบวนการทำงาน ปรับปรุงประสิทธิผลของระบบการปฏิบัติการ เพื่อส่งมอบคุณค่าแก่ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทำให้ส่วนราชการประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

๖.๑ กระบวนการทำงาน ประกอบด้วย การออกแบบผลผลิต การบริการและกระบวนการจัดการและการพัฒนากระบวนการ การจัดการเครือข่ายอุปทาน การจัดการนวัตกรรม

๖.๒ ประสิทธิภาพการปฏิบัติการ ประกอบด้วย การควบคุมต้นทุน การจัดการความมั่นคงทางข้อมูลและสารสนเทศ และการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยต่อภาวะฉุกเฉิน

**หมวดที่ ๗ ผลลัพธ์การดำเนินการ** เป็นการประเมินผลการดำเนินการและแนวโน้มของส่วนราชการในมิติด้านประสิทธิผล มิติด้านคุณภาพการให้บริการ มิติด้านประสิทธิภาพ และมิติด้านการพัฒนาองค์กร

๗.๑ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและบรรลุปันธกิจ

๗.๒ ผลลัพธ์ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๗.๓ ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

๗.๔ ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและกำกับดูแลส่วนราชการ

๗.๕ ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงินและการเติบโต

๗.๖ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและจัดการเครือข่ายอุปทาน

**ประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**

**ส่วนประชาชน :** ส่งมอบคุณค่าที่ดีให้กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชน และความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

**ส่วนราชการ :**

๑. ปรับปรุงประสิทธิผลการดำเนินการ และขีดความสามารถของส่วนราชการ
๒. ปรับปรุงและเกิดการเรียนรู้ของส่วนราชการ
๓. บุคลากรทุกระดับในส่วนราชการมีการเรียนรู้และพัฒนา

**ความเป็นมาของระบบราชการ ๔.๐ สาเหตุความจำเป็นที่ต้องพัฒนาองค์กรเข้าสู่ระบบราชการ ๔.๐**

**มี ๕ ประเด็น ได้แก่**

๑. แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก (Global Trend) ได้แก่ การเปลี่ยนขั้วอำนาจทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงประชากรและสังคม ความเป็นเมืองขยายอย่างรวดเร็ว ความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และจากสภาพภูมิอากาศเปลี่ยนแปลงและการขาดแคลนทรัพยากร

๒. เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ที่เกี่ยวข้องกับกรมพัฒนาที่ดิน ได้แก่ การลดความเสื่อมโทรมของที่ดิน

๓. ยุทธศาสตร์ชาติจากยุทธศาสตร์ที่ ๖ การปรับสมดุลและพัฒนาการบริหารจัดการภาครัฐ การ กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐปรับให้มีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาท ภารกิจ มีขีดความสามารถ สมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล

๔. รัฐธรรมนูญ พ.ศ. ๒๕๖๐ กำหนดในหมวดที่ ๑๖ การปฏิรูปประเทศ ตามมาตรา ๒๕๘ ข ด้านการบริหารราชการ ได้แก่ นำเทคโนโลยีเหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการแผ่นดินและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน บูรณาการฐานข้อมูลของหน่วยงานของรัฐทุกหน่วยงานเข้าด้วยกัน ปรับปรุงพัฒนาระบบโครงสร้างระบบบริหารงานของรัฐและแผนกำลังคน ปรับปรุงพัฒนาการบริหารบุคคลภาครัฐ เพื่อจูงใจให้มีความรู้ความสามารถ คิดสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติราชการ และการปรับปรุงระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๕. ระบบราชการ Thailand ๔.๐ ที่ต้องการขับเคลื่อนเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยให้มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

### เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA ๔.๐)

#### กรอบแนวทางการประเมิน PMQA ๔.๐

๑. ระดับพื้นฐาน (Basic) มีผลประเมินเทียบเท่า ๓๐๐ คะแนน ส่วนราชการที่มีคะแนนประเมินโดยรวมในระดับ ๓๐๐ คะแนน หมายถึง มีแนวทางและการดำเนินการในเรื่องสำคัญ ในทุกหมวดอย่างเป็นระบบ และมีการถ่ายทอดแนวทางต่างๆ อย่างเป็นระบบจนเกิดประสิทธิผล ตอบสนองพันธกิจและหน้าที่ของส่วนราชการ มีแนวคิดริเริ่มไปสู่การเป็นระบบราชการ ๔.๐

๒. ระดับก้าวหน้า (Advance) มีผลประเมินเทียบเท่า ๔๐๐ คะแนน ส่วนราชการที่มีคะแนนประเมินโดยรวมในระดับ ๔๐๐ คะแนน หมายถึง มีแนวทางและการดำเนินการในเรื่องสำคัญ ในทุกหมวดอย่างเป็นระบบ และมีการถ่ายทอดแนวทางต่าง ๆ อย่างเป็นระบบจนเกิดประสิทธิผล ตอบสนองพันธกิจ และหน้าที่ของส่วนราชการ และเชื่อมโยงกับความต้องการและการบรรลุเป้าหมาย ของประเทศ มีการพัฒนาตามแนวทางการเป็นระบบราชการ ๔.๐

๓. ระดับพัฒนาจนเกิดผล (Significance) มีผลประเมินเทียบเท่า ๕๐๐ คะแนน ส่วนราชการที่มีคะแนนประเมินโดยรวมในระดับ ๕๐๐ คะแนน หมายถึงมีแนวทางและการดำเนินการ ในเรื่องสำคัญในทุกหมวดอย่างครบถ้วนเป็นระบบ และมีการถ่ายทอดแนวทางต่างๆ จนเกิด ประสิทธิภาพผลตอบสนองพันธกิจ และหน้าที่ของส่วนราชการ และเชื่อมโยงกับความต้องการและ การบรรลุเป้าหมายของประเทศไทย มีการบูรณาการไปยังทุกภาคส่วน จนเกิดการพัฒนามตามแนวทาง การเป็นระบบราชการ ๔.๐ จนเกิดผล

ผู้สรุปบทเรียน

นางสาวอัมพิกา พวงแก้ว

นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ



# กรมพัฒนาที่ดิน

ขอมอบประกาศนียบัตรฉบับนี้ไว้เพื่อแสดงว่า

**นางสาวอัมพิกา พวงแก้ว**

ได้ผ่านการฝึกอบรมการเรียนรู้ผ่านสื่อออนไลน์ ระบบ LDD e-Training

หลักสูตร "เครื่องมือเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA/PMQA 4.0)"

รุ่นที่ 2/2566 : พฤษภาคม 2566 - กันยายน 2566

(นายปราโมทย์ ยาใจ)

อธิบดีกรมพัฒนาที่ดิน