



ชี้แจงรายละเอียดการรับสมัคร รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ประจำปี พ.ศ. 2559

อารีย์พันธ์ เจริญสุข
ผู้อำนวยการกองบริหารการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม
สำนักงาน ก.พ.ร.



MAKE SIMPLE BE MODERN

- 1. วัตถุประสงค์ของรางวัล PMQA**
- 2. ประเภทรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**
- 3. ประเภทของหน่วยงานที่สามารถสมัครขอรับรางวัลฯ**
- 4. เงื่อนไขการสมัครรับรางวัลฯ**
- 5. เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลฯ**
- 6. ขั้นตอนการพิจารณาการให้รางวัลฯ**
- 7. ปฏิทินการรับสมัครรางวัล PMQA ปี พ.ศ. 2559**
- 8. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ**
- 9. การส่งใบสมัครรางวัลฯ**

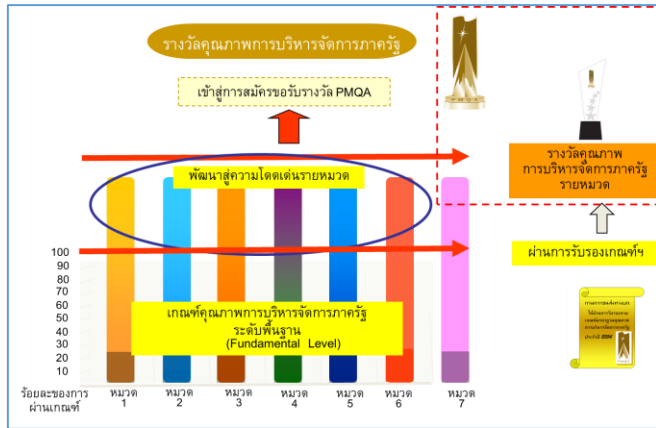
1. วัตถุประสงค์ของรางวัลฯ



- 1 เพื่อสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์การให้มีมาตรฐาน
- 2 เพื่อแสวงหาหน่วยงานต้นแบบในแต่ละหมวด
- 3 เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของภาครัฐราชการไทยโดยรวม

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ เป็นรางวัลสูงสุดที่มอบให้กับหน่วยงานภาครัฐที่มี การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการได้ทัดเทียมมาตรฐานสากล ซึ่งได้มาด้วยความเพียรพยายาม ความอดทน หลอมรวมกับความตั้งใจจริงของทุกคนในองค์การ เพื่อนำพาองค์การให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ

2. ประเภทรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ



รางวัล PMQA
(Public Sector Management Quality Award)
Band 4 คะแนน 650
แต่ละหมวดคะแนนไม่ต่ำกว่า 50%



รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับดีเด่น
Band 3 คะแนน 400 ขึ้นไป
ระบบการตรวจเชิงคุณภาพ (เน้น Integration และ Linkage)



รางวัลฯ รายการหมวด
Band 3 คะแนนประมาณ 300 - 350
เข้าสู่ระบบการตรวจเชิงคุณภาพ



รางวัล หมวด 1	ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม
รางวัล หมวด 2	ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
รางวัล หมวด 3	ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
รางวัล หมวด 4	ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและการจัดการความรู้
รางวัล หมวด 5	ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
รางวัล หมวด 6	ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม

3. ประเภทของหน่วยงานที่สามารถสมัครขอรับรางวัลฯ



1. ส่วนราชการระดับกระทรวง

2. ส่วนราชการระดับกรม

3. ส่วนราชการระดับจังหวัด

4. สถาบันอุดมศึกษา

5. หน่วยงานของรัฐประเภทอื่น

**เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
หน่วยงานอิสระตามรัฐธรรมนูญ ฯลฯ**

4. เงื่อนไขการสมัครรางวัล ฯ

- ☐ ผ่านการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน
- ☐ กรณีสมัครรายหมวด สามารถเสนอได้ไม่เกิน 3 หมวด
- ☐ กรณีสมัครรางวัลดีเด่น ต้องได้รับรางวัลรายหมวดมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 2 หมวด
- ☐ กรณีส่วนราชการสมัครทั้งรางวัลรายหมวด และระดับดีเด่น หากผลการพิจารณาผ่านเกณฑ์ระดับดีเด่น จะไม่พิจารณารางวัลรายหมวด

5. เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลฯ รายหมวด

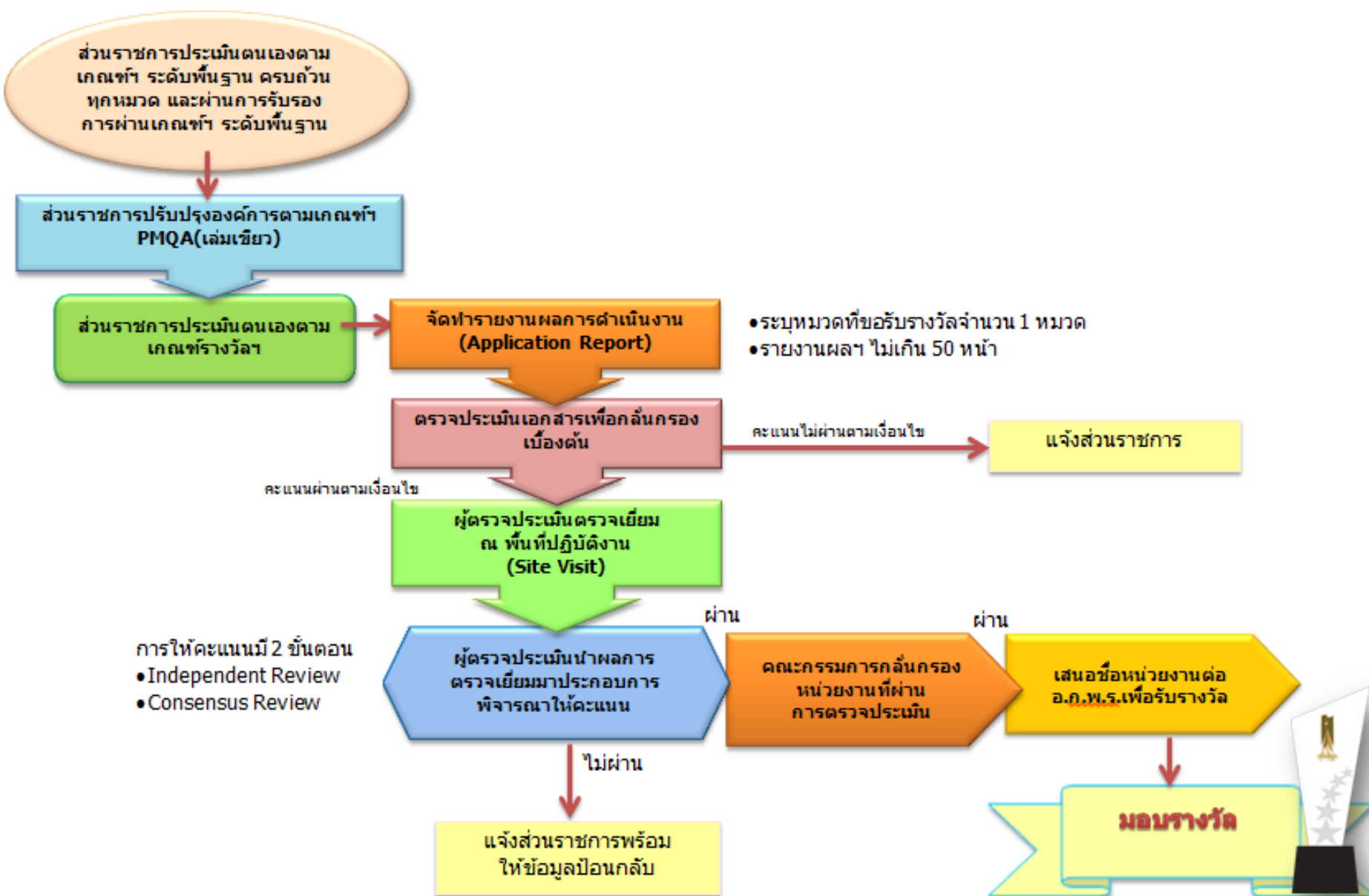
หมวด	เกณฑ์การให้คะแนน	รางวัลหมวด 1	รางวัลหมวด 2	รางวัลหมวด 3	รางวัลหมวด 4	รางวัลหมวด 5	รางวัลหมวด 6
1	120	60	30	30	30	30	30
2	80	20	40	20	20	20	20
3	110	27.5	27.5	55	27.5	27.5	27.5
4	80	20	20	20	40	20	20
5	100	25	25	25	25	50	25
6	110	27.5	27.5	27.5	27.5	27.5	55
7.1	60	18	18	15	15	15	15
7.2	70	17.5	17.5	21	17.5	17.5	21
7.3	70	17.5	17.5	17.5	17.5	21	17.5
7.4	70	21	17.5	17.5	17.5	17.5	17.5
7.5	60	15	18	15	15	15	15
7.6	70	17.5	17.5	17.5	21	17.5	21
รวม	1000	300	300	300	300	300	300

- หมวดที่เสนอขอรับรางวัลต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของคะแนนเต็มแต่ละหมวด และมีผลการดำเนินการตามเกณฑ์ฯ ในหมวดที่ขอรับรางวัลโดดเด่นเป็นพิเศษ อยู่ในระดับช่วงคะแนนร้อยละ 50 – 65
- ผลคะแนนหมวด 7 ที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับหมวดที่ขอรับรางวัลต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของคะแนนเต็ม
- คะแนนการประเมินในหมวดอื่น ๆ ไม่น้อยกว่าร้อยละ 25 (ค่าคะแนนการผ่านเกณฑ์ Certified FL ประมาณ 250 – 300 คะแนน)
- คะแนนรวมที่ได้รับรางวัล ไม่ต่ำกว่า 300 คะแนน กรณีมีคะแนนประเมินสูงกว่า 275 แต่ไม่ถึง 300 คะแนน จะถือว่าผ่านการรับรองคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐระดับพื้นฐาน ฉบับที่ 2 โดยปริยาย

5. เกณฑ์การให้คะแนนรางวัลPMQA ระดับดีเด่น (400 คะแนน)

หมวด/หัวข้อ	คะแนนเต็ม	รางวัล PMQA (400)
1. การนำองค์การ	120	48
2. การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	80	32
3. การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	110	44
4. การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	80	40
5. การมุ่งเน้นบุคลากร	100	36
6. การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ	110	40
7.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและการบรรลุพันธกิจ	60	24
7.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	70	28
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	70	28
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล	70	28
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต	60	24
7.6 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการ และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	70	28
<i>Total</i>	1000	<i>400</i>

6. ขั้นตอนการพิจารณาการให้รางวัลฯ



7. ปฏิทินการรับสมัครรางวัล PMQA ปี พ.ศ. 2559



ประกาศ
เกณฑ์การสมัคร
20 พ.ย. 58

ก.ย. 59

7

จัดงานพิธีมอบ
ประจำปี พ.ศ.
2559

ก.ค. 59

6

ประกาศรายชื่อ
ส่วนราชการ
ที่ได้รับรางวัล

มิ.ย. 59

5

ตรวจประเมิน
พิจารณาผลการ
ปฏิบัติงาน
ณ พื้นที่ปฏิบัติงาน

สมัครรางวัลรวมหมวด = 50 หน้า
สมัครรางวัลระดับดีเด่น = 80 หน้า

19 มี.ค. – 20 พ.ค. 59

4

พิจารณา Application
Report และแจ้งผลการ
ประเมินผ่านระบบออนไลน์

1 – 30 ธ.ค. 58

1

เปิดรับสมัคร
ออนไลน์
(OP + Self
Assessment + หมวด
7)

4 – 15 ม.ค. 59

2

พิจารณา
เอกสารรายงานผล
การประเมินองค์กร
เบื้องต้น

18 ม.ค. – 18 มี.ค. 59

3

เปิดรับ
Application Report
ผ่านระบบออนไลน์



Public Management Quality Awards (PMQA)

Thailand Public Service Awards (TPSA)



ผลงานของประเทศไทยที่ได้รับรางวัล UNPSA 2015

1. สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ได้รับรางวัลชนะเลิศ (1st Place Winner) สาขาการส่งเสริมแนวทางการดำเนินการของภาครัฐโดยรวมในยุคข้อมูลข่าวสาร จากผลงาน “Holistic school in hospital (HSH.)”

ภายใต้แนวคิด "เด็กป่วยทุกคน ต้องได้เรียน" สถาบันสุขภาพเด็กแห่งชาติมหาราชินี ร่วมกับกระทรวงศึกษาธิการและกระทรวงวิทยาศาสตร์ฯ สร้างสรรค์ศูนย์เรียนรู้ในโรงพยาบาล ให้เด็กที่เจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรัง ได้เรียนรู้ ผลิตสื่อสำหรับเด็กในรูปแบบ "edutainment" เป็นพัฒนาการการบริการจากการสอนข้างเตียง สู่การเรียนรู้อย่างเป็นระบบ มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่เหมาะสมด้วยความมุ่งมั่นที่จะดูแลผู้ป่วยเด็กทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสุขภาพปัญญา เพื่อให้หายจากความเจ็บป่วยอย่างมีคุณภาพ



ผลงานของประเทศไทยที่ได้รับรางวัล UNPSA 2015

2. โรงพยาบาลขอนแก่น ได้รับรางวัลรองชนะเลิศ (2nd Place Winner) สาขาการส่งเสริมการตอบสนองความเสมอภาคทางเพศในการส่งมอบบริการสาธารณะ จากผลงาน “Fast-track Service for High-risk Pregnancies”

การดูแลสตรีตั้งครรภ์ที่มีความเสี่ยงสูง ซึ่งเป็นการดูแลทั้งสุขภาพของมารดาและทารกนั้น ต้องอาศัยความละเอียดรอบคอบ มีความพร้อมในการช่วยเหลือและแก้ไขอันตรายจากภาวะแทรกซ้อนต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น เพราะหากไม่ได้รับการดูแลรักษาที่เหมาะสมแล้ว มารดา และ/หรือทารกบางรายอาจเสียชีวิตหรือมีภาวะแทรกซ้อน ส่งผลให้ต้องมารดาและ/หรือทารกได้รับการรักษาอยู่ในโรงพยาบาลเป็นระยะเวลานาน เสี่ยงต่อความพิการและเสียชีวิต ส่งผลกระทบต่อครอบครัวและสังคม และทำให้ค่าใช้จ่ายของครอบครัวเพิ่มขึ้น



การประกาศเกียรติคุณหน่วยงานที่ได้รับรางวัล UNPSA โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน



การประกาศเกียรติคุณหน่วยงานที่ได้รับรางวัล UNPSA โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน

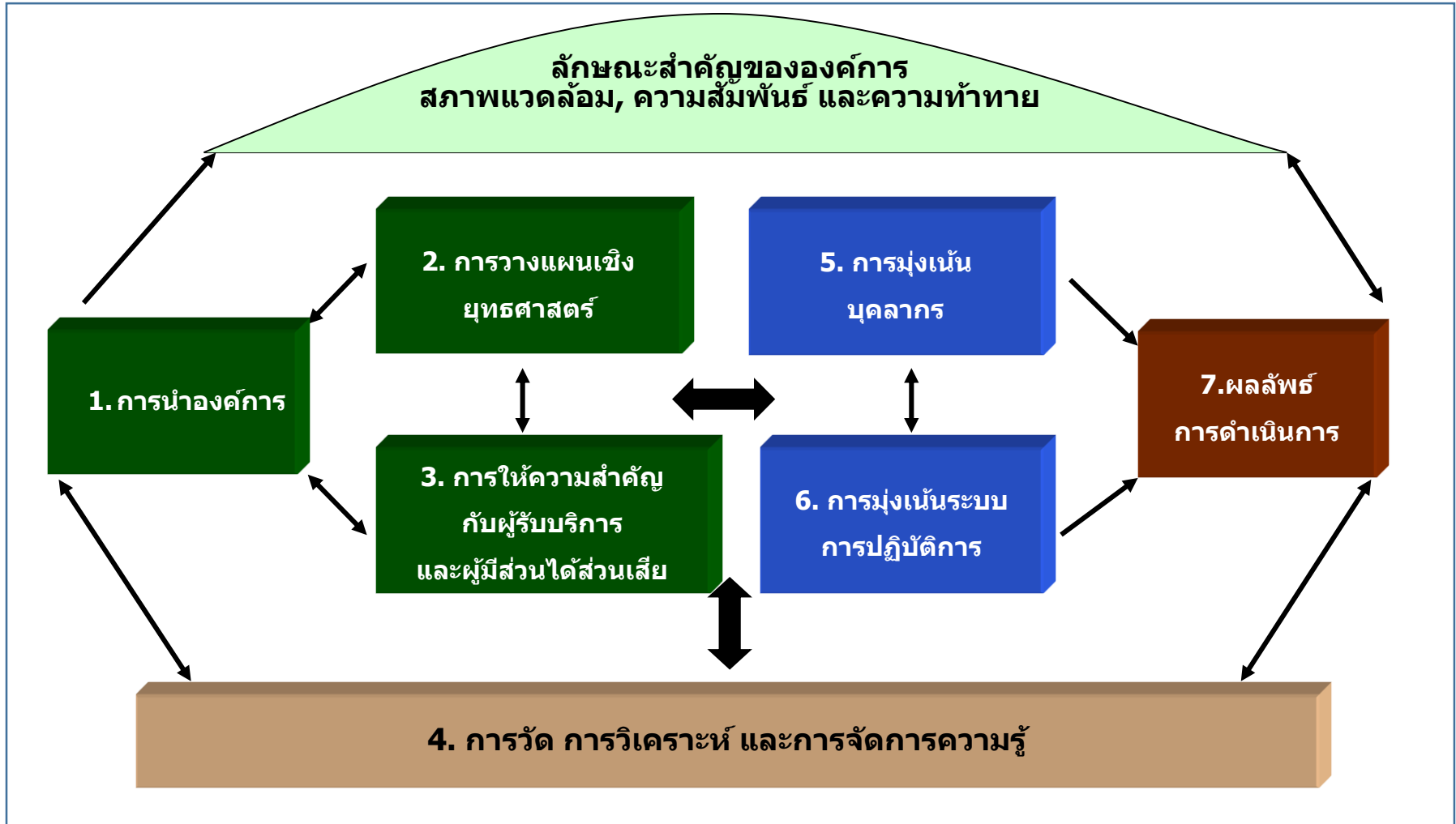


การประกาศเกียรติคุณหน่วยงานที่ได้รับรางวัล UNPSA โดยมีนายกรัฐมนตรีเป็นประธาน



8. เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

1. OP 13 คำถาม
2. เกณฑ์ PMQA 7 หมวด 90 คำถาม



โครงสร้างเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ พ.ศ. 2558

หลักคิด : 11 Core Values

1

การนำองค์การ
อย่างมีวิสัยทัศน์

5

ความสามารถ
ในการปรับตัว

9

ความรับผิดชอบต่อสังคม

2

ความเป็นเลิศที่มุ่งเน้น
ผู้รับบริการ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
และประชาชน

6

การมุ่งเน้นอนาคต

10

การมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์
และการสร้างคุณค่า

3

การเรียนรู้ระดับ
องค์การ
และระดับบุคลากร

7

การจัดการเพื่อ
นวัตกรรม

11

มุมมองในเชิงระบบ

4

การให้ความสำคัญ
กับบุคลากรและเครือข่าย

8

การจัดการโดยใช้
ข้อมูลจริง

ลักษณะสำคัญขององค์กร คือ ภาพรวมของส่วนราชการ สิ่งสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวิธีการดำเนินงาน และความท้าทายสำคัญที่ส่วนราชการเผชิญอยู่

1. ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมของส่วนราชการ

- (1) พันธกิจหรือหน้าที่ตามกฎหมาย
- (2) วิสัยทัศน์และค่านิยม
- (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร
- (4) สินทรัพย์
- (5) กฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

- (6) โครงสร้างองค์กร
- (7) ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- (8) ส่วนราชการหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องกันในการให้บริการหรือส่งมอบงานต่อกัน

2. สภาพการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

- (9) สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขันทั้งภายในและภายนอกประเทศ
- (10) การเปลี่ยนแปลงด้านการแข่งขัน
- (11) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

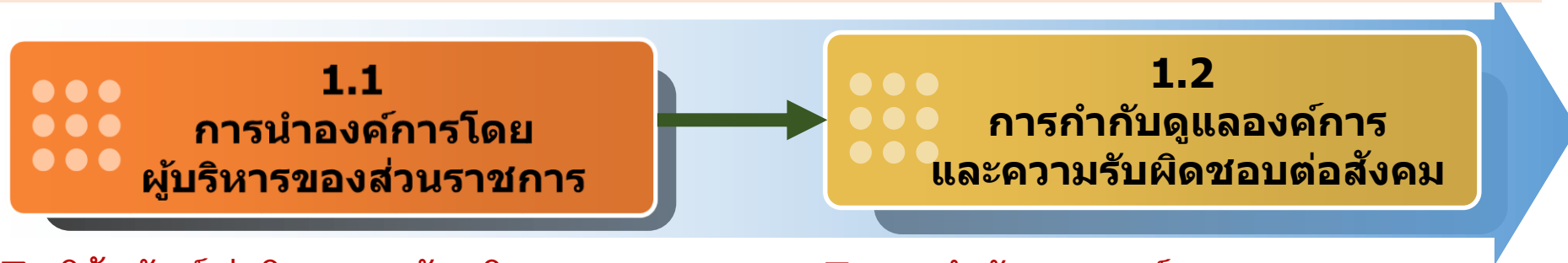
ข. บริบทเชิงยุทธศาสตร์

- (12) ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์และความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

- (13) ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

เพื่อให้เห็นถึงบทบาทของผู้นำในการชี้นำและขับเคลื่อนองค์การให้เกิดความยั่งยืน การสื่อสารทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความผูกพัน การสร้างนวัตกรรม และผลการดำเนินการที่ดี



❑ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

- การกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ
- การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และความมีจริยธรรม
- การสร้างองค์การคุณภาพที่ยั่งยืน

❑ การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์การ

- การสื่อสารสร้างความผูกพันทั้งภายในและภายนอก
- การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

❑ การกำกับดูแลองค์การ

- ระบบการกำกับดูแลองค์การ
- การประเมินผลการดำเนินการ

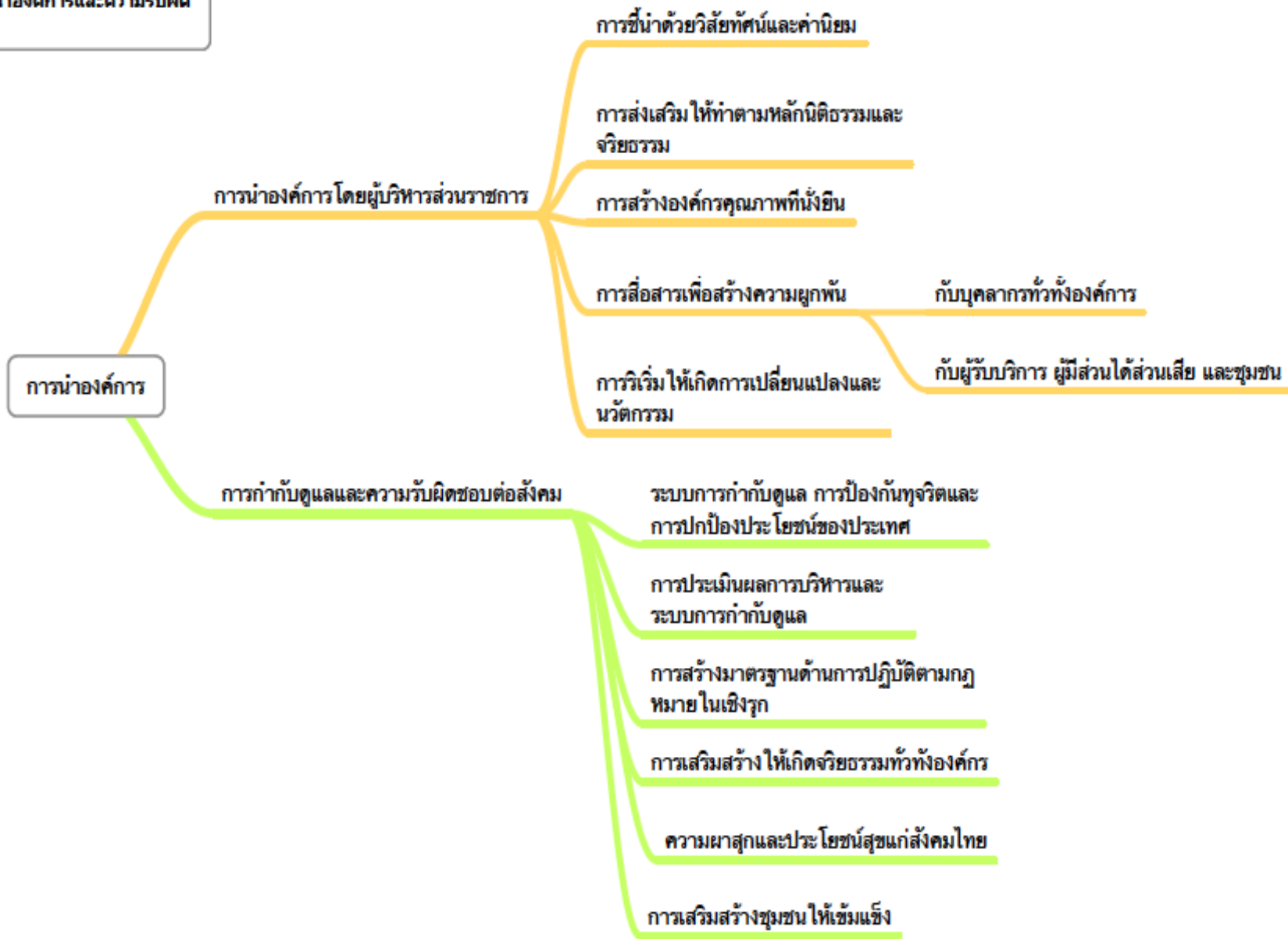
❑ การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม

- การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ
- การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

❑ ความรับผิดชอบต่อสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ

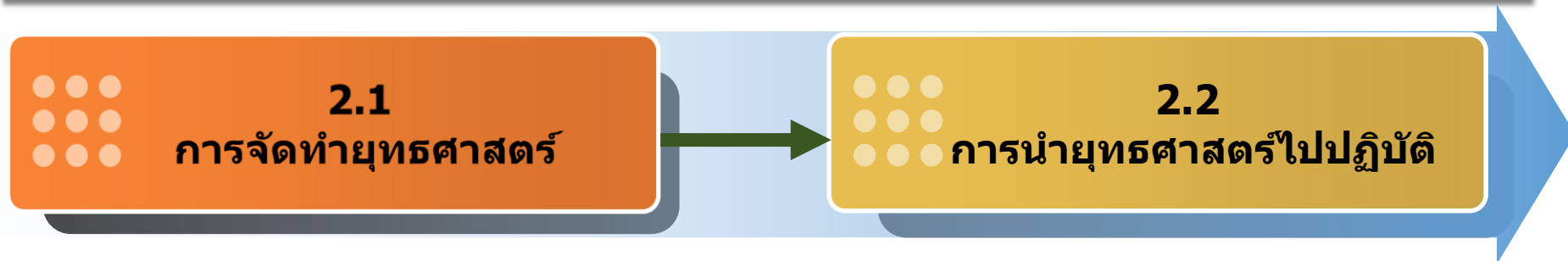
- การคำนึงถึงความผาสุกของสังคม
- การสนับสนุนชุมชนให้เข้มแข็ง

BP หมวด1: การนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม



หมวด 2 การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถวางแผนยุทธศาสตร์ที่มีประสิทธิภาพ กำหนดกลยุทธ์ที่ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ โดยใช้ประโยชน์จากความสามารถได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ รวมถึงการตัดสินใจเรื่องระบบงานที่สำคัญ ในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ



❑ กระบวนการจัดทำยุทธศาสตร์

- กระบวนการวางแผนยุทธศาสตร์
- การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนนวัตกรรม กำหนดโอกาสเชิงยุทธศาสตร์
- การวิเคราะห์และกำหนดยุทธศาสตร์
- ระบบงานและสมรรถนะหลักขององค์การ

❑ วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

- วัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ
- การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

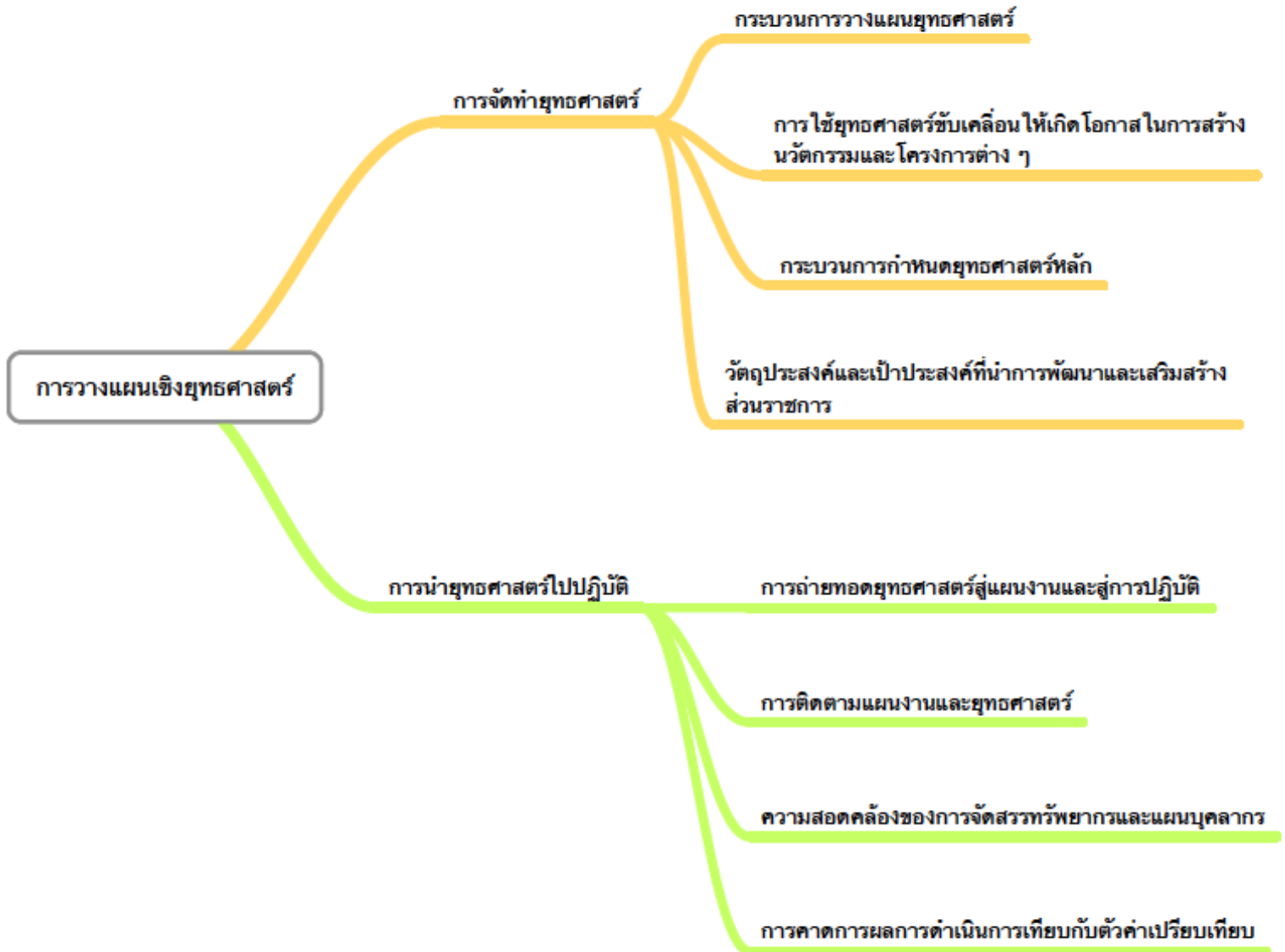
❑ การจัดทำแผนปฏิบัติการและถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

- การจัดทำแผนปฏิบัติการ
- การนำแผนปฏิบัติการไปปฏิบัติ
- การจัดสรรทรัพยากร
- แผนด้านทรัพยากรบุคคล
- ตัวชี้วัดผลการดำเนินการ
- การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

❑ การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

- การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

**BP หมวด 2: การวางแผนยุทธศาสตร์และการ
สื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ**



หมวด 3 การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถกำหนดวิธีการที่ใช้รับฟังเสียงของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการใช้สารสนเทศเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการปรับปรุงและค้นหาโอกาสในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.1

สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

3.2

การสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

□ สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบัน
- สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่พึงมีในอนาคต

□ การประเมินความพึงพอใจและการสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความพึงพอใจเปรียบเทียบคู่แข่ง/คู่เทียบ
- ความไม่พึงพอใจ

□ ผลผลิต การบริการ และการสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ผลผลิตและการบริการ
- การสนับสนุนผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การจำแนกผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

□ การสร้างความผูกพันกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- การจัดการความสัมพันธ์
- การจัดการกับข้อร้องเรียน

BPหมวด3: การมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สารสนเทศผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความรู้เกี่ยวกับกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ปัจจุบัน

อนาคต

การประเมินผลการให้บริการ

ความพึงพอใจ

ผู้รับบริการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

เปรียบเทียบกับคู่เทียบ

ความผูกพัน

ผู้รับบริการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ความไม่พึงพอใจ

ผู้รับบริการ

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การสร้าง ความผูกพัน

จากผลผลิตและการบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ

การสื่อสารและการสนับสนุนอื่น ๆ แก่กลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

การจัดการความสัมพันธ์

การจัดการข้อร้องเรียนที่มีประสิทธิผล

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศในทุกระดับและทุกส่วนขององค์กรมาใช้วัด วิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร รวมทั้งเพื่อให้ส่วนราชการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและข้อมูลเกี่ยวกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในทุกระดับ เกิดการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพ และการเรียนรู้จนเกิดแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ

4.1

การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุง ผลการดำเนินการของส่วนราชการ

❑ การวัดผลการดำเนินการ

- ตัววัดผลการดำเนินการ
- ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
- ข้อมูลผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- ความคล่องตัวของการวัดผล

❑ การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ

- การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการ

❑ การปรับปรุงผลการดำเนินการ

- การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
- ผลการดำเนินการในอนาคต
- การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรม

4.2

การจัดการความรู้ สารสนเทศ และเทคโนโลยีสารสนเทศ

❑ ความรู้ของส่วนราชการ

- การจัดการความรู้
- การเรียนรู้ระดับองค์กร

❑ ข้อมูล สารสนเทศ และเทคโนโลยี สารสนเทศ

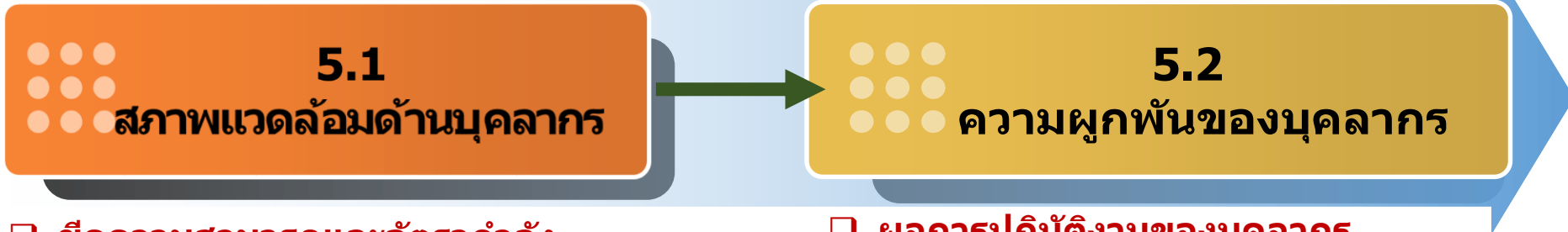
- คุณลักษณะของข้อมูลและสารสนเทศ
- ความพร้อมใช้งานของข้อมูลและสารสนเทศ
- คุณลักษณะของฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์
- ความพร้อมใช้งานในภาวะฉุกเฉิน

BPหมวด4: การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานและการจัดการความรู้



หมวด 5 การมุ่งเน้นบุคลากร

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถประเมินความต้องการด้านความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี สร้างความผูกพัน การบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงการนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับพันธกิจ กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการขององค์กร



❑ ขีดความสามารถและอัตรากำลัง

ด้านบุคลากร

- ขีดความสามารถและอัตรากำลัง
- บุคลากรใหม่
- การทำงานให้บรรลุผล
- การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

❑ บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

- สภาพแวดล้อมการทำงาน
- นโยบายและสวัสดิการ

❑ ผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

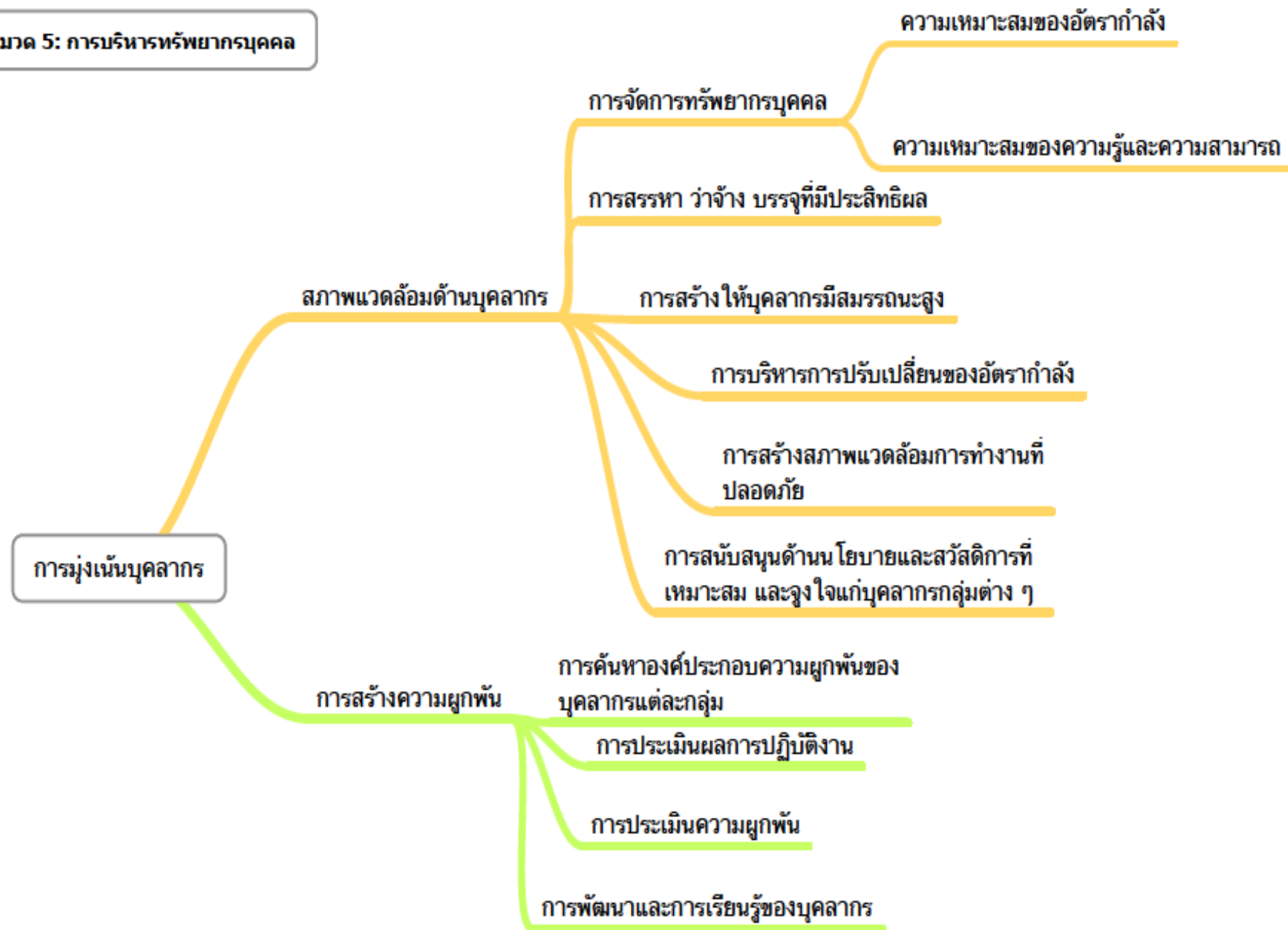
- องค์ประกอบของความผูกพัน
- วัฒนธรรมส่วนราชการ
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

❑ การประเมินความผูกพันของบุคลากร

- การประเมินความผูกพัน
- ความเชื่อมโยงกับผลลัพธ์ของส่วนราชการ

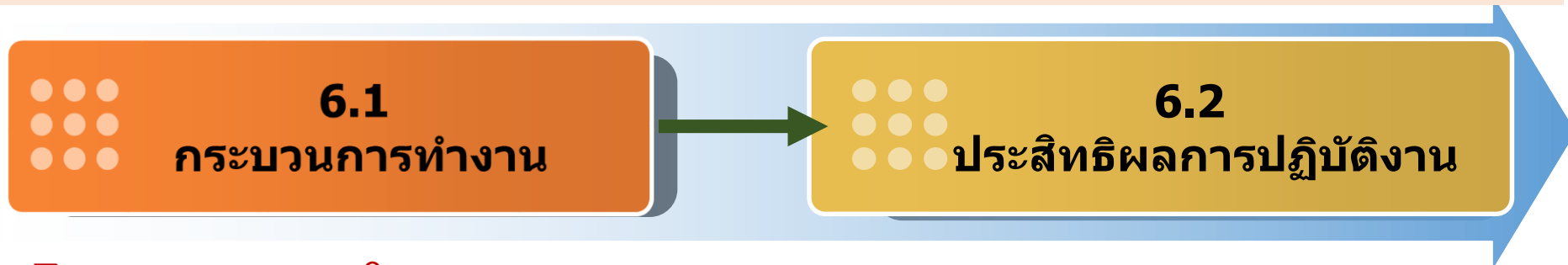
❑ การพัฒนาบุคลากรและผู้บริหาร

- ระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
- ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา
- ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน



หมวด 6 การมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถออกแบบ จัดการ ปรับปรุงผลผลิต บริการ และกระบวนการทำงานทั่วทั้งองค์การ ให้เกิดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและสามารถส่งมอบผลผลิตแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ องค์การประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน



❑ การออกแบบผลผลิตและกระบวนการ

- แนวคิดในการออกแบบ
- ข้อกำหนดของผลผลิต การบริการ และกระบวนการทำงาน

❑ การจัดการกระบวนการ

- การนำกระบวนการไปปฏิบัติ
- กระบวนการสนับสนุน
- การปรับปรุงผลผลิต การบริการ และกระบวนการ

❑ การควบคุมต้นทุน

- การควบคุมต้นทุน

❑ การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

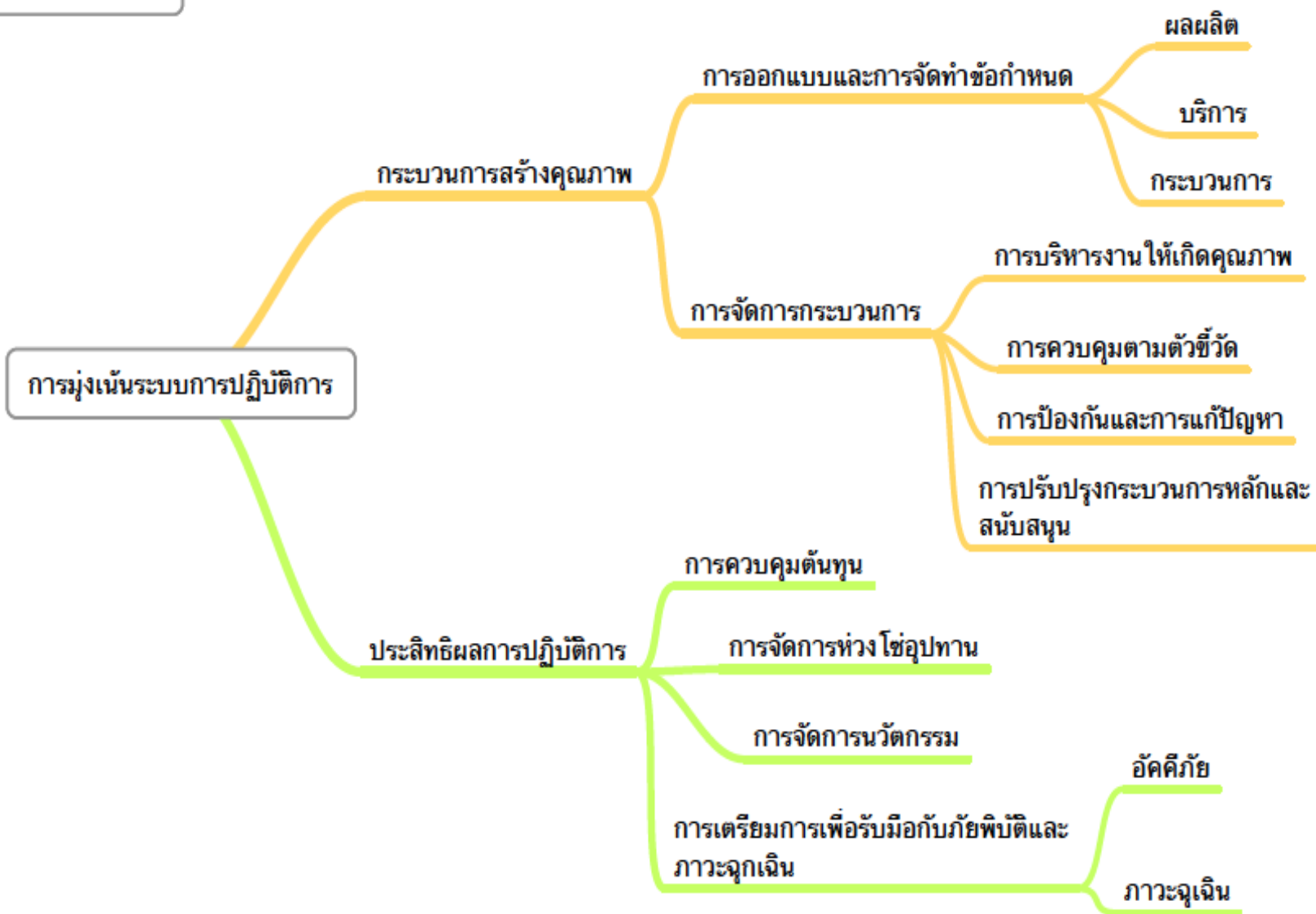
❑ การเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัย และต่อภาวะฉุกเฉิน

- ความปลอดภัย
- การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

❑ การจัดการนวัตกรรม

- การจัดการนวัตกรรม

BP หมวด 6: กระบวนการคุณภาพและ
นวัตกรรม



หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

เพื่อให้ส่วนราชการสามารถรายงานผลการดำเนินการที่สำคัญด้านผลผลิต ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สะท้อนผลลัพธ์ของกระบวนการต่าง ๆ ที่ตอบสนองโดยตรงต่อผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีผลกระทบต่อการปฏิบัติการและห่วงโซ่อุปทานขององค์การ รวมทั้งการรายงานข้อมูลจำแนกตามผลผลิตตามกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และตามประเภท สถานที่ดำเนินการของกระบวนการ และข้อมูลเทียบเคียงที่เหมาะสม

7.1



ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลและการบรรลุพันธกิจ

7.2



ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ก. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลส่วนราชการและแผนปฏิบัติงาน

- ด้านผลผลิตและการบริการตามพันธกิจหลักของส่วนราชการ
- การนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ

ก. ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

- ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ



7.3

ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

- ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร
- บรรยาการการทำงาน
- การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน
- การพัฒนามูลกรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ



7.4

ผลลัพธ์ด้านการนำองค์การและการกำกับดูแล

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำส่วนราชการ การกำกับดูแลส่วนราชการ และความ รับผิดชอบต่อสังคม

- การนำส่วนราชการ
- การกำกับดูแลส่วนราชการ
- กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ
- การประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และจริยธรรม
- สังคมและชุมชน

หมวด 7 ผลลัพธ์การดำเนินการ

7.5



ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และ การเติบโต

- ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ และ
การเงิน
- การเติบโต

7.6



ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของ กระบวนการ และการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ก. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ ปฏิบัติการ

- ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของ
กระบวนการ
- การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ข. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

- การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.1 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผล และการบรรลุพันธกิจ

- (1) ผลลัพธ์ด้านผลผลิตและบริการตามพันธกิจหลักของส่วนราชการ
 - ตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ
 - ตัวชี้วัดตามเป้าประสงค์ตามแผนยุทธศาสตร์
 - ตัวชี้วัดตามผลผลิตงบประมาณ
 - ตัวชี้วัดตามพันธกิจ

- (2) ผลลัพธ์ด้านการนำยุทธศาสตร์ไปปฏิบัติ
 - ตัวชี้วัดของแผนงานโครงการ
 - ตัวชี้วัดตามการบริหารความเสี่ยง
 - ตัวชี้วัดการรับรู้ เข้าใจ และการนำไปปฏิบัติ

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.2 ผลลัพธ์ด้านการให้ความสำคัญผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

(1) ความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ร้อยละความพึงพอใจจำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ร้อยละความไม่พึงพอใจจำแนกตามกลุ่มผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จำนวนข้อร้องเรียน

จำนวนคำชมเชย

(2) การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จำนวนผู้รับบริการที่เพิ่มขึ้น

จำนวนผลิตภัณฑ์ใหม่

จำนวนนวัตกรรมในการให้บริการ

จำนวนช่องทางการให้บริการ

ประโยชน์หรือคุณค่าที่ผู้รับบริการได้รับ

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.3 : ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

ผลงานต่อชิ้น แยกตามประเภท และหน้าทำงาน

ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินระดับดีเด่น

ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะเพิ่มขึ้น

จำนวนผลงานนวัตกรรมต่อคน

สัดส่วนบุคลากรกับกรอบอัตรากำลัง

ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.3 : ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (ต่อ)

(2) บรรยาภาศการทำงาน

จำนวนครั้งที่เกิดอุบัติเหตุ

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมด้านความปลอดภัย

ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยาภาศการทำงาน

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

อัตราการขาดงาน

อัตราการเจ็บป่วย

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับรางวัลและคำชมเชย

ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรม 5ส.

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.3 : ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (ต่อ)

(3) การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน

ร้อยละความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากร

ร้อยละของความพึงพอใจต่อผู้บริหาร

ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้โอกาสความก้าวหน้า

ร้อยละความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต

ร้อยละความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ร้อยละความพึงพอใจต่อการพัฒนาทักษะความรู้

อัตราการลาออกของบุคลากร

ร้อยละของบุคลากรภายในที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง

จำนวนข้อร้องเรียนของบุคลากร

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.3 : ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (ต่อ)

- (4) การพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาผู้นำของส่วนราชการ
 - ร้อยละการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากร
 - จำนวนข้าราชการที่มีผลสัมฤทธิ์สูง (Hipps)
 - ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมรางวัลนวัตกรรมขององค์กร
 - จำนวนรางวัลที่ผู้นำของส่วนราชการได้รับ
 - จำนวนวิทยากรภายใน
 - ผลประเมินของบุคลากร
 - จำนวนวันเฉลี่ยในการพัฒนาบุคลากรต่อปี
 - จำนวนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรต่อคนต่อปี
 - ผลประเมินของผู้บริหาร
 - จำนวนวันในการพัฒนาผู้นำ

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.4 : ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลส่วนราชการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำส่วนราชการ การกำกับดูแลส่วนราชการและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

(1) การนำส่วนราชการ

จำนวนนวัตกรรม

ผลคำรับรองการปฏิบัติราชการ

ผลด้านการบริหารยุทธศาสตร์

ผลด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผลด้านบุคลากร

ผลด้านประสิทธิภาพ

ผลด้านการเงินและการเติบโต

ผลด้านความยั่งยืน

จำนวนรางวัลทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอก

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.4 : ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลส่วนราชการ (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำส่วนราชการ การกำกับดูแลส่วนราชการและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง (ต่อ)

(2) การกำกับดูแลส่วนราชการ

ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์กร

ผลตรวจจากหน่วยงานภายนอกและภายในแยกตามหน่วยงาน

จำนวนข้อเสนอแนะที่นำไปแก้ไขปรับปรุง

ร้อยละความสำเร็จของนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี

(3) กฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ

จำนวนครั้งที่พบว่าไม่สามารถปฏิบัติตามกฎหมายได้

(ตาม พรบ. ตาม ISO เป็นต้น) ต้องแยกตามประเด็นของกฎหมาย
ระเบียบ และมาตรฐาน)

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.4 : ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลส่วนราชการ (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำส่วนราชการ การกำกับดูแลส่วนราชการและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง (ต่อ)

(4) การประพฤติปฏิบัติตามหลักนิติธรรม ความโปร่งใส และจริยธรรม

ระดับความสำเร็จของการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบ

จำนวนรางวัลด้านความโปร่งใสที่ได้รับ

จำนวนหลักสูตรการจัดอบรมด้านจริยธรรม

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมด้านจริยธรรม

จำนวนหลักสูตรความรู้เกี่ยวกับวินัย มาตรฐานทางคุณธรรมและความรับผิดชอบ
ทางละเมิด

จำนวนบุคลากรที่ผ่านการอบรมความรู้เกี่ยวกับวินัย มาตรฐานทางคุณธรรม
และความรับผิดชอบทางละเมิด

ร้อยละของข้าราชการเรียนทางวินัยที่ได้รับการแก้ไข

จำนวนเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับด้านความไม่โปร่งใส จริยธรรม

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.4 : ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลส่วนราชการ (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำส่วนราชการ การกำกับดูแลส่วนราชการและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง (ต่อ)

(5) สังคม และชุมชน

การช่วยเหลือสังคมและชุมชนให้เกิดประโยชน์ เช่น

จำนวนรายได้ของเกษตรกร

ปัญหาสังคม/ปัญหาอาชญากรรมที่ลดลง

จำนวนเด็กที่เข้าถึงการบริโภคอบายมุขลดลง

ค่าใช้จ่ายในการรักษาดูแลสุขภาพ (ทั้งของสังคมและประชาชน)

ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรม CSR

ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม CSR

ร้อยละความพึงพอใจของสังคมชุมชนที่มีต่อกิจกรรม CSR

จำนวนชุมชนที่ช่วยเหลือ

มูลค่าทรัพยากรที่สนับสนุน

ร้อยละความพึงพอใจของชุมชน

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.5 : ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและการเติบโต

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และการเติบโต

(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงิน

ร้อยละของการเบิกจ่ายงบประมาณ

ร้อยละของการประหยัดพลังงาน

ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำต้นทุนต่อหน่วย

ร้อยละความสำเร็จของการประเมินความคุ้มค่า

ร้อยละของรายได้ต่องบประมาณ

ร้อยละของหนี้

ร้อยละของรายจ่าย

ประสิทธิภาพด้านเงินของกองทุน (การหมุนเวียน สภาพคล่อง)

(2) ด้านการเติบโต

อัตราส่วนรายได้ที่เพิ่มขึ้น

การเติบโตของกองทุน

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.6 : ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

ก. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติการ

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของกระบวนการ

ตัวชี้วัดจำแนกตามกระบวนการสร้างคุณค่าและสนับสนุน เช่น
ร้อยละความสำเร็จของการรักษาระยะเวลามาตรฐาน
ร้อยละความถูกต้องในการดำเนินการ
เสถียรภาพของระบบ IT
ประโยชน์จาก 5ส. หรือเครื่องมืออื่นๆหรือการปรับปรุง
จำนวนนวัตกรรม/การปรับปรุงกระบวนการ
ค่าใช้จ่ายในการตรวจประเมิน ทดลอง ตรวจสอบ

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.6 : ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (ต่อ)

ก. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการปฏิบัติการ (ต่อ)

(2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ระดับความพร้อมของการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับภาวะฉุกเฉิน เช่น
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมในการเตรียมความพร้อมต่อภาวะ
ฉุกเฉิน

จำนวนครั้งที่พบว่าอุปกรณ์เครื่องมือป้องกันไม่พร้อม

จำนวนครั้งในการซ้อมแผนฉุกเฉินต่อปี

ระยะเวลาที่ไม่สามารถดำเนินการได้จากภาวะฉุกเฉิน

ระยะเวลาในการเคลื่อนย้าย/เตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ตัวอย่างผลลัพธ์การดำเนินการ

7.6 : ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการและการจัดการห่วงโซ่อุปทาน (ต่อ)

ข. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

(1) ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน

Just In time ของปัจจัยนำเข้า (ระยะเวลาการรอคอย)

จำนวนครั้งที่ขาดแคลนปัจจัยนำเข้า

ระยะเวลาที่ใช้ในการเคลื่อนย้าย

ต้นทุนที่ลดลงในการจัดซื้อจัดหา

ต้นทุนการให้บริการ

9. การส่งใบสมัครรางวัลฯ

จัดส่งเอกสารการสมัครผ่านระบบออนไลน์ <http://awards.opdc.go.th>

form 1-4 ภายในวันที่ 30 ธ.ค. 58

- 1. เอกสารการสมัครขอรับรางวัลเบื้องต้น (Form 1)
- 2. ลักษณะสำคัญขององค์กรโดยสรุป 1 หน้า (Form 2)
- 3. แบบประเมินความพร้อมขอรับรางวัลฯ พร้อมรายชื่อหมวดและเหตุผลในการคัดเลือกหมวดที่เสนอขอรับรางวัล (Form 3)
- 4. รายชื่อตัวชี้วัดหมวด 7 ที่ครอบคลุมทั้ง 4 มิติ และเกี่ยวข้องกับหมวดที่ขอรับรางวัล (Form 4)

ส่งเอกสาร Application Report ภายในวันที่ 18 มี.ค. 59

- 5. บทสรุปผู้บริหาร (Form 5)
- 6. รายงานผลการดำเนินการพัฒนาองค์กร (Application Report) (Form 6)

ทั้งนี้ ส่วนราชการควรเตรียมการดังนี้

- 1. ประเมินตนเองเพื่อค้นหาหมวดที่โดดเด่น
- 2. วิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์จากการดำเนินการของหมวดนั้น ๆ
- 3. รวบรวมข้อมูลที่แสดงผลของการปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญและพัฒนาการในหมวดนั้น
- 4. สรุปผลและจัดทำเอกสารรายงานการประเมิน

<http://awards.opdc.go.th>



[หน้าหลัก](#) [เกี่ยวกับรางวัล](#) [สมัครขอรับรางวัล](#) [ผลการพิจารณารางวัล](#) [ศูนย์ความรู้](#) [ภาพกิจกรรม](#) [ติดต่อสอบถาม](#)

PMQA รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ
awards.opdc.go.th
Public Sector Management Quality Award

เข้าสู่ระบบ
Username
Password

ลืมรหัสผ่าน | สมัครขอรับรางวัล

สมัครสมาชิก

กรุณกรอกข้อมูลให้ครบถ้วนตามความเป็นจริง

ชื่อ-สกุล *

ตำแหน่ง *

ประเภทหน่วยงาน * ▼

หน่วยงาน * ▼

เบอร์โทรศัพท์ *

เบอร์โทรสาร *

เบอร์โทรศัพท์มือถือ *

E-mail *

กรอก E-mail ที่ใช้ได้จริง ระบบจะส่ง username/password ของท่านไปที่ E-mail นี้
(เพื่อป้องกันปัญหาการตอบรับอัตโนมัติทางอีเมล กรุณาละเลี่ยงการใช้ hotmail ในการสมัครสมาชิก)

ผู้ประสานงานที่ติดต่อได้สะดวก

ชื่อ-นามสกุล *

โทรศัพท์ *

อีเมล *

- ท่านสนใจสมัครรางวัลประเภทใด *
- รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ระดับดีเด่น (400 คะแนน)
 - รางวัล คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ รายนาม (300 คะแนน)

รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

Public Sector Management Quality Award

[หน้าหลัก](#) | [เกี่ยวกับรางวัล](#) | [สมัครขอรับรางวัล](#) | [ผลการพิจารณารางวัล](#) | [ศูนย์ความรู้](#) | [ภาพกิจกรรม](#) | [ติดต่อสอบถาม](#)

สมัครสมาชิก

โปรดบันทึกข้อมูล Username / Password ของท่านไว้สำหรับการเข้าระบบ

Username: xxxxxxxxxxxx

Password: xxxx

โดยระบบได้ส่ง Username / Password ไปที่ seldom_16@hotmail.com ด้วยแล้ว

[กลับหน้าหลัก](#)

[หน้าหลัก](#) | [เกี่ยวกับรางวัล](#) | [สมัครขอรับรางวัล](#) | [ผลการพิจารณารางวัล](#) | [ศูนย์ความรู้](#) | [ภาพกิจกรรม](#) | [ติดต่อสอบถาม](#)

สงวนลิขสิทธิ์โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ
59/1 ถนนพิษณุโลก แขวงดุสิต เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300 โทร. 02 356 9999 โทรสาร 02 281 8328 สายด่วน 1785

แบบฟอร์มที่ 1
เอกสารสมัครรางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐเบื้องต้น

1. ชื่อหน่วยงาน
2. ประเภทหน่วยงาน

☐ ส่วนราชการระดับกระทรวง	☐ ส่วนราชการระดับกรม
☐ ส่วนราชการระดับจังหวัด	☐ สถาบันอุดมศึกษา
☐ หน่วยงานของรัฐประเภทอื่น	☐ หน่วยงานย่อย
3. ประเภทรางวัลที่สมัคร

☐ รางวัล PMQC (400 คะแนน)
☐ รางวัลคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐรายหมวด (300 คะแนน) จำนวน หมวด (ไม่เกิน 3 หมวด)

☐ หมวด 1 ด้านการนำองค์การและความรับผิดชอบต่อสังคม
☐ หมวด 2 ด้านการวางแผนยุทธศาสตร์และการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ
☐ หมวด 3 ด้านการมุ่งเน้นผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
☐ หมวด 4 ด้านการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานขององค์การและการจัดการความรู้
☐ หมวด 5 ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล
☐ หมวด 6 ด้านกระบวนการคุณภาพและนวัตกรรม
4. ผู้รับผิดชอบ/ผู้ประสานงาน

ชื่อ-สกุล

ตำแหน่ง

โทรศัพท์ โทรสาร

Email

ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ:

(ผู้ส่งมอบ หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่ส่งมอบทรัพยากรในการดำเนินการของส่วนราชการ

พันธมิตร หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่มีความร่วมมือในการดำเนินงานของส่วนราชการอย่างเป็นทางการ เพื่อเป้าประสงค์ที่ชัดเจน

ผู้ให้ความร่วมมือ หมายถึง องค์กรหรือกลุ่มบุคคลที่ให้ความร่วมมือกับส่วนราชการ ในการสนับสนุนการปฏิบัติการหรือกิจกรรมบางอย่าง หรือเป็นครั้งคราว โดยมีเป้าหมายระยะสั้นที่สอดคล้องกัน มักไม่ใช่วางการ)

ความต้องการ:

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย:

(กลุ่มทุกกลุ่มที่ได้รับผลกระทบหรืออาจจะได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติการและความสำเร็จของส่วนราชการ)

ความต้องการ:

สมรรถนะหลักขององค์กร:

(เรื่องที่ส่วนราชการมีความรู้ ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญมากที่สุด และสร้างความได้เปรียบให้กับส่วนราชการ)

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ:**การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน:**

พันธกิจ:

วิสัยทัศน์:

ค่านิยม:

งบประมาณ:

รายได้:

จำนวนบุคลากร:

กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ:

ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ:

1. บริการ/บริการหลัก:

คุณลักษณะโดดเด่นของภารกิจ/บริการ

ผู้รับบริการ:

ความต้องการ:

สภาพแวดล้อมการแข่งขัน:

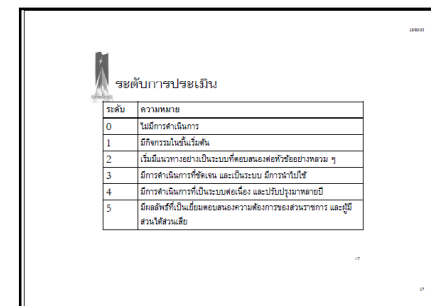
(ภาวะ หรือสภาพแวดล้อมของการแข่งขันในขณะนั้น รวมถึงแนวโน้มการแข่งขันในอนาคต ซึ่งจะช่วยในการตัดสินใจในการแข่งขันและวางกลยุทธ์ที่เหมาะสมของผู้บริหารองค์กร)

ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม)

ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์: (ด้านพันธกิจ ปฏิบัติการ บุคลากร สังคม)

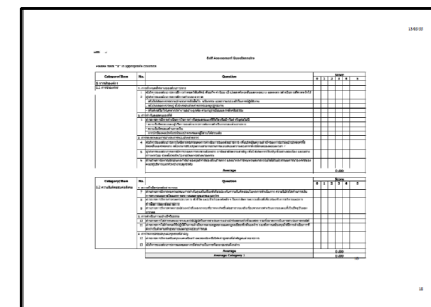
แบบประเมินความพร้อมขอรับรางวัล พร้อมรายชื่อหมวดและเหตุผลในการคัดเลือกหมวดที่เสนอขอรับรางวัล

ระดับ	ความหมาย
0	- • ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบที่ชัดเจน
1	A • เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบแต่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ <u>น้อยมาก</u> D • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงแคใน <u>ขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกพื้นที่หรือหน่วยงาน</u>
2	A • เริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบและครอบคลุมประเด็นต่างๆ <u>เป็นส่วนใหญ่</u> D • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่า <u>บางพื้นที่หรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น</u> L • เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ
3	A • มีแนวทางอย่างเป็นระบบและครอบคลุม <u>เกือบครบถ้วน</u> ทุกประเด็นต่างๆ D • มีการถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ <u>เป็นอย่างดี</u> ถึงแม้ว่า <u>อาจแตกต่างกันในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน</u> L • มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และ <u>เริ่มใช้ผลการเรียนรู้</u> ในระดับองค์กรไปปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I • <u>เริ่มมีความสอดคล้อง</u> ไปในแนวทางเดียวกันกับความต้องการขององค์กรตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หมวดอื่นๆ
4	A • มีแนวทางอย่างเป็นระบบครอบคลุมทุกประเด็นคำถาม <u>แต่ยังไม่ปรากฏประสิทธิผล</u> อย่างชัดเจน D • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ <u>เป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่าง</u> ที่สำคัญ L • มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และ <u>มีการใช้การเรียนรู้</u> ในระดับองค์กร และ <u>การแบ่งปันความรู้</u> ในระดับองค์กรส่งผลต่อการปรับปรุงให้ดีขึ้น I • มีแนวทางที่ <u>บูรณาการ</u> กับความต้องการขององค์กร ตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ
5	A • มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมี <u>ประสิทธิผลอย่างสมบูรณ์</u> ครอบคลุมทุกประเด็นคำถาม D • มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ <u>อย่างสมบูรณ์</u> โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญในพื้นที่หรือหน่วยงานใดๆ L • มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการ <u>วิเคราะห์</u> และการปรับปรุงให้ดีขึ้นและการ <u>สร้างนวัตกรรม</u> I • มีแนวทางที่ <u>บูรณาการ</u> กับความต้องการขององค์กร <u>เป็นอย่างดี</u> ตามที่ระบุไว้ในเกณฑ์หัวข้ออื่นๆ



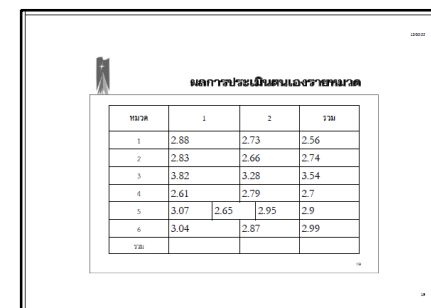
ระดับการประเมิน

ระดับ	ความหมาย
0	ไม่มีการดำเนินการ
1	มีกิจกรรมในระดับต้น
2	มีแนวทางอย่างเป็นระบบแต่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ น้อยมาก
3	มีการดำเนินการที่ชัดเจน และมีการใช้ข้อมูลจริง
4	มีการดำเนินการที่ครอบคลุมและมีการใช้ข้อมูลจริง
5	มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการใช้ข้อมูลจริง



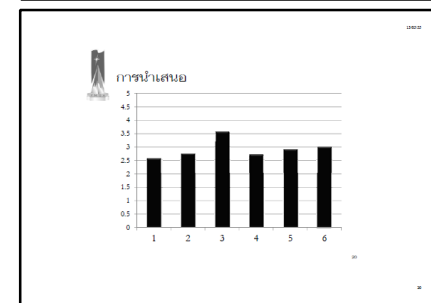
ระดับการประเมิน

ระดับ	ความหมาย
0	ไม่มีการดำเนินการ
1	มีกิจกรรมในระดับต้น
2	มีแนวทางอย่างเป็นระบบแต่ครอบคลุมประเด็นต่างๆ น้อยมาก
3	มีการดำเนินการที่ชัดเจน และมีการใช้ข้อมูลจริง
4	มีการดำเนินการที่ครอบคลุมและมีการใช้ข้อมูลจริง
5	มีผลการดำเนินงานที่ชัดเจนและมีการใช้ข้อมูลจริง



ผลการประเมินตนเองรายหมวด

หมวด	1	2	รวม
1	2.88	2.73	2.56
2	2.83	2.66	2.74
3	3.82	3.28	3.54
4	2.61	2.79	2.7
5	3.07	2.65	2.95
6	3.04	2.87	2.99
รวม			



หมวดที่	รายชื่อตัวชี้วัด	ข้อมูล (พ.ศ. – พ.ศ.)
7.1		
7.2		
7.3		
7.4		
7.5		
7.6		

ให้นำเสนอผลลัพธ์ดังนี้

- ตัววัดหรือดัชนีชี้วัดที่สำคัญของผลการดำเนินการระดับองค์การ
- ตอบสนองต่อเป้าหมายและยุทธศาสตร์
- สัมพันธ์กับกระบวนการพัฒนาและปรับปรุงในหมวดที่ยื่นขอ
- ควรนำเสนอตัวชี้วัดสำคัญให้ครบถ้วนแม้ว่าการปรับปรุงจะอยู่ในขั้นเริ่มต้น

ข้อมูลที่ต้องการ

- ชื่อตัวชี้วัดที่แสดงผลการดำเนินการ
- ระยะเวลาของข้อมูลที่นำเสนอ
- ผลจากการปรับปรุงให้ดีขึ้น (อย่างน้อย 3 ปีล่าสุด)



MAKE SIMPLE BE MODERN