

โครงการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

หลักการและเหตุผล

การประเมินผล (Evaluation) ถือเป็นกระบวนการสำคัญอย่างหนึ่งในการพัฒนาองค์กร การประเมินผลที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้หลากหลายรูปแบบตั้งแต่ใช้ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น ตรวจสอบมาตรฐานขององค์กร ประเมินศักยภาพของพนักงาน กระตุ้นการทำงานตลอดจนพัฒนาการของบุคลากร ไปจนถึงประเมินอัตราจ้างและผลโบนัสประจำปี นำมาซึ่งการเพิ่มขึ้นของประสิทธิภาพของผลลัพธ์ โดยเครื่องมือการประเมินผลที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมากคือ “การประเมินผลรอบด้านแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-degree Feedback)” ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการแสวงหาข้อมูลด้านความสามารถในการทำงาน (Performance Feedback) และการทำงานในระบบทีม รวมถึงทักษะในการประสานงานทั้งกับคนในองค์กรและกับคนนอกองค์กร ได้อย่างชัดเจน

สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงครามได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากร และการร่วมแรงร่วมใจในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้จัดทำ “โครงการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖” โดยการประเมินผลรอบทิศทางแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-degree Feedback) เป็นการประเมินบุคคลจากหลายมิติที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันในองค์กร ประกอบด้วย การประเมินผลด้านทักษะในการสื่อสาร (Communication Evaluation) ด้านทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration Evaluation) ด้านทักษะการจัดการ (Organization Evaluation) ด้านทักษะการแก้ไขปัญหา (Problem Solving) และด้านทักษะระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills)

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบข้อเท็จจริงจากข้อมูลรอบด้านเกี่ยวกับความสามารถตลอดจนศักยภาพของบุคลากร จุดอ่อน/จุดแข็ง จากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ในหลากหลายมิติ
๒. เพื่อให้บุคลากรผู้รับการประเมินได้ฝึกทักษะการวิเคราะห์ตนเอง และการวิเคราะห์ผู้อื่น เกิดการยอมรับและนำไปสู่การพัฒนา/เปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น
๓. เพื่อให้บุคลากรได้สร้างประสบการณ์ที่ดีระหว่างกัน และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์กรให้มีศักยภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

วิธีการดำเนินงาน

กิจกรรมที่ ๑ การประชุมร่วมกันเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจที่ชัดเจนและประโยชน์ที่จะได้รับจากการประเมินผลรอบทิศทางแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐-degree Feedback) และร่วมกันกำหนดมิติด้านต่าง ๆ ที่จะใช้ในการประเมิน รวมถึงรายละเอียดวิธีการประเมิน

/กิจกรรม...

กิจกรรมที่ ๒ ออกแบบและจัดทำเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมิน และส่งมอบให้บุคลากรทุกคนใช้ในการประเมินทุก ๖ เดือนต่อครั้ง

กิจกรรมที่ ๓ ผู้ได้รับมอบหมายทำหน้าที่สรุปผลการประเมินของแต่ละคน และส่งมอบให้ผู้รับการประเมินแบบชั้นความลับ

กิจกรรมที่ ๔ ติดตามประเมินผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการจากผลการสำรวจของกรมบัญชีกลางประจำปี ว่ามีระดับความพึงพอใจต่อการใช้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงครามเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด

กลุ่มเป้าหมาย

บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ (เดือนมกราคม และเดือนกรกฎาคม ๒๕๖๖)

สถานที่ดำเนินการ

สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม

งบประมาณ

ไม่ใช้งบประมาณในการดำเนินงาน

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรได้รับทราบถึงความสามารถและศักยภาพของตนเอง และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อแสดงศักยภาพที่ดีให้ได้มากที่สุด ซึ่งส่งผลดีต่อความก้าวหน้าในการทำงาน การปรับตำแหน่งเพิ่มสูงขึ้น

๒. สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงครามมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะการทำงานที่ดี มีความร่วมมือร่วมใจปฏิบัติงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงครามเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพเป็นที่ยอมรับ สามารถบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีผลการปฏิบัติงานสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

๔. ส่วนราชการที่เป็นผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจในบริการที่ได้รับในระดับที่สูงกว่าปีที่ผ่านมา

ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้บริการของสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ เพิ่มสูงขึ้นกว่าปีที่ผ่านมา

/หน่วยงาน...

หน่วยงานที่รับผิดชอบ

กลุ่มงานวิชาการ สำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม

ผู้เสนอ : โครงการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางนวรรตน์ เพียปลัด)

นักวิชาการคลังชำนาญการ

ผู้เห็นชอบ : โครงการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางกุณฉีรา ศรีสุราช)

นักวิชาการคลังชำนาญการพิเศษ

ผู้อนุมัติ : โครงการประเมินผลเพื่อการพัฒนาบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัดสมุทรสงคราม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖



(นางสาวภิรมย์ จันทรวงษ์)

คลังจังหวัดสมุทรสงคราม