

ชื่อโครงการ	อบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง
หน่วยงานที่รับผิดชอบ	กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.
ปีงบประมาณ	พ.ศ. ๒๕๗๐

๑. หลักการและเหตุผล

กรุงเทพมหานครมีนโยบายการสรรหาและเลือกสรรบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญเชิงรุก เพื่อทดแทนอัตราว่างจำนวนมาก โดยเปิดสอบแข่งขันและการคัดเลือกหลายช่องทาง ได้แก่ การสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การคัดเลือกบุคลากรกรุงเทพมหานครหรือผู้ปฏิบัติงานอื่นในกรุงเทพมหานครเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ การคัดเลือกคนพิการเพื่อบรรจุและแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ซึ่งตำแหน่งหนึ่งอาจเปิดหลายช่องทาง ทำให้ต้องสรรหากรรมการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งจำนวนมาก เพื่อให้เพียงพอต่อการบริหารจัดการในการสอบแข่งขันและการคัดเลือก ซึ่งข้อสอบเป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการคัดสรรบุคคลเข้ารับราชการ จึงจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถในการสร้างข้อสอบที่มีคุณภาพและพัฒนาข้อสอบให้มีความทันสมัย เพื่อนำไปสอบวัดความรู้ความสามารถของบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่ง หากกรุงเทพมหานครสามารถคัดสรรและคัดกรองบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีเหตุผล มีความคิดเชิงวิเคราะห์ และสามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในงานได้ รวมทั้งมีความพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาตนเองก็จะส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์มากยิ่งขึ้น

สำนักงาน ก.ก. ได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในการให้ความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง เพื่อให้บุคลากรในแต่ละสายงานมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคต่าง ๆ ในการสร้างข้อสอบ อันจะส่งผลให้ได้ข้อสอบที่มีคุณภาพ สามารถเลือกสรรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งและตรงตามความต้องการของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การดำเนินการฝึกอบรมให้ความรู้ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรแต่ละสายงานที่ผ่านการอบรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น สามารถทดแทนข้าราชการที่เกษียณอายุราชการหรือได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และการฝึกอบรมจะทำให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ ในการสร้างข้อสอบอีกด้วย ดังนั้น จึงมีความจำเป็นต้องดำเนินโครงการอบรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

๒. วัตถุประสงค์โครงการ

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากยิ่งขึ้น และสามารถนำความรู้มาสร้างข้อสอบให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการมากยิ่งขึ้น

๒.๒ เพื่อให้ได้ข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ทดสอบบุคคลในการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญได้ตามความต้องการ

๓. เป้าหมายโครงการ...

๓. เป้าหมายโครงการ

ผู้เข้าร่วมโครงการ จำนวนทั้งสิ้น ๑๒๔ คน ประกอบด้วย

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๐๐ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน ดังนี้

๑) รุ่นที่ ๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการถึงระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๆ ละ ๕ คน รวม ๕๐ คน

๒) รุ่นที่ ๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการถึงระดับชำนาญการพิเศษ เพื่อสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๑๐ ตำแหน่ง ๆ ละ ๕ คน รวม ๕๐ คน

ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๒๔ คน แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๑๒ คน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ จำนวน ๒๐ คน (รุ่นละ ๑๐ คน)

๒) วิทยากร จำนวน ๔ คน (รุ่นละ ๒ คน)

๔. ลักษณะโครงการ

(๑) ประเภทโครงการ เป็นโครงการภารกิจงานประจำ

(๒) ความสอดคล้องหรือเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์/แผน สอดคล้องกับแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) ฉบับปรับปรุง และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ ๒๐ ปี ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การสร้างความเป็นมืออาชีพในการบริหารจัดการมหานคร ยุทธศาสตร์ย่อยที่ ๗.๓ การบริหารทรัพยากรบุคคล เป้าประสงค์ที่ ๗.๓.๑ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม กลยุทธ์ที่ ๗.๓.๑.๑ พัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ และสอดคล้องตามแผน ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ (Workforce Readiness) กลยุทธ์ที่ ๒.๕ พัฒนาและประเมินผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามคู่มือเส้นทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD Roadmap) สำหรับการเรียนรู้พัฒนา และประเมินผลรูปแบบ ๗๐ : ๒๐ : ๑๐

(๓) รูปแบบโครงการ เป็นโครงการฝึกอบรมให้ความรู้ โดยมีวิธีการฝึกอบรม ดังนี้

๑. บรรยายให้ความรู้เกี่ยวกับหลักการ/เทคนิคในการสร้างข้อสอบ
๒. แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติตามตำแหน่งเพื่อสร้างข้อสอบโดยมีวิทยากรประจำกลุ่มเป็นผู้ควบคุมดูแล
๓. วิทยากรตรวจสอบความถูกต้องของข้อสอบให้เป็นไปตามหลักวิชาการ และร่วมกันวิพากษ์ข้อสอบรายข้อเพื่อให้ข้อสอบมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา

๕. ระยะเวลาและสถานที่ดำเนินการ

ดำเนินการในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐ (ตุลาคม ๒๕๖๙ - พฤษภาคม ๒๕๗๐) เป็นโครงการฝึกอบรมแบบไป - กลับ จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๓ วัน ไม่ต่อเนื่อง ณ โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร

๖. แผนปฏิบัติการ

ขั้นตอนการดำเนินงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๗๐											
	ค.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๑. เสนอขออนุมัติโครงการต่อผู้บริหาร สำนักงาน ก.ก.												
๒. ติดต่อสถานที่ฝึกอบรม												
๓. ขออนุมัติเงินประจำงวด												
๔. จัดทำคำสั่งผู้เข้าร่วมโครงการ และจัดทำ หนังสือแจ้งผู้เข้ารับการฝึกอบรม												
๕. จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม บัญชี รายชื่อ จัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องเขียน												
๖. ดำเนินการฝึกอบรมตามกิจกรรมที่กำหนด												
๗. ประเมินผลการดำเนินโครงการ												
๘. รายงานผู้บริหาร												

๗. งบประมาณ

เบิกจ่ายจากเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๗๐ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหาร
ทรัพยากรบุคคล ผลผลิตบริหารงานบุคคล งบรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ
ในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จำนวนทั้งสิ้น ๓๔๔,๖๐๐ บาท (สามแสนสี่หมื่นสี่พัน-
หกร้อยบาทถ้วน) โดยมีรายละเอียดการคำนวณค่าใช้จ่าย ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้อง
กิจกรรมฝึกอบรม เสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจในการ สร้างข้อสอบภาค ความรู้ความสามารถ ที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง จำนวน ๒ รุ่น ๆ ละ ๓ วัน ณ โรงแรมใน เขตกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร - สามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไปและ ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ถึงระดับ ชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๐๐ คน (แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ ๒๐ คน (แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๑๐ คน) วิทยากร ๔ คน (แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๒ คน) รวมทั้งหมด ๑๒๔ คน (แบ่งเป็น ๒ รุ่น ๆ ละ ๖๒ คน)	- ค่าสมนาคุณวิทยากร <u>วันที่ ๑</u> บรรยาย (๑,๒๐๐ บาท x ๑ คน x ๓ ชั่วโมง x ๑ วัน x ๒ รุ่น) แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (๑,๒๐๐ บาท x ๒ คน x ๓ ชั่วโมง x ๑ วัน x ๒ รุ่น) <u>วันที่ ๒ และ ๓</u> แบ่งกลุ่มฝึกภาคปฏิบัติ (๑,๒๐๐ บาท x ๒ คน x ๖ ชั่วโมง x ๒ วัน x ๒ รุ่น) - ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๗๐๐ บาท x ๖๒ คน x ๓ วัน x ๒ รุ่น) - ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์	๗,๒๐๐ ๑๔,๔๐๐ ๕๗,๖๐๐ ๒๖๐,๔๐๐ ๕,๐๐๐	- ระเบียบกรุงเทพ- มหานครว่าด้วย ค่าใช้จ่ายในการ ฝึกอบรม พ.ศ. ๒๕๔๑ - คำสั่ง กทม. ที่ ๑๘๐๒/๒๕๕๒ ลว ๒๘ เม.ย. ๒๕๕๒ - คำสั่ง กทม. ที่ ๓๑๕๔/๒๕๕๗ ลว. ๒๖ ก.ย. ๒๕๕๗ - หนังสือสั่งการที่ กท ๐๔๐๑/๓๑๑๑ ลว. ๒๓ ม.ค. ๒๕๕๗ เรื่อง คู่มือวิเคราะห์ โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

ทั้งนี้...

ทั้งนี้ ให้ถือว่าเฉลี่ยได้ตามความเป็นจริง ในกรณีซึ่งงบประมาณยอดโดยยอดหนึ่งไม่พอจ่ายแต่ไม่เกินวงเงินงบประมาณที่ได้รับการอนุมัติ

โครงการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง ได้รับงบประมาณครั้งแรกปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนเงิน ๒๖๐,๖๐๐ บาท

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมอาจมีความรู้ความเข้าใจในหลักการสร้างข้อสอบน้อย	๓	๑	น้อย	จัดทำเอกสารวิชาการแจกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อใช้ศึกษา

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจในเทคนิคการสร้างข้อสอบภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง และสามารถสร้างข้อสอบให้มีความถูกต้องตามหลักวิชาการมากยิ่งขึ้น

๙.๒ มีแบบทดสอบเพื่อวัดภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งที่มีคุณภาพและเก็บไว้ในคลังข้อสอบ

๑๐. การติดตามประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนหลังอบรมเพิ่มขึ้น	ร้อยละ ๘๐	ระดับผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ทำแบบทดสอบมีคะแนน post - test เพิ่มขึ้น คุณด้วย ๑๐๐ ทหารด้วยจำนวนผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด โดยใช้แบบทดสอบความรู้ (Pre-Test และ Post-Test) เป็นเครื่องมือในการประเมิน	ระหว่างดำเนินโครงการและหลังสิ้นสุดโครงการ
๒. ร้อยละของข้อสอบที่สร้างและพัฒนาที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา	ร้อยละ ๘๐	ระดับผลลัพธ์ (Outcome)	จำนวนข้อสอบที่สร้างและพัฒนาที่มีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา คุณด้วย ๑๐๐ ทหารด้วยจำนวนข้อสอบที่สร้างและพัฒนาทั้งหมด	

๑๐.๒ การติดตาม ...

๑๐.๒ การติดตามความก้าวหน้า

สำนักงาน ก.ก. จะติดตามรายงานความก้าวหน้าระหว่างดำเนินโครงการและหลังสิ้นสุดโครงการ

๑๐.๓ การประเมินผลโครงการ

๑) ประเมินผลโดยใช้แบบทดสอบความรู้ (Pre-Test และ Post-Test)

๒) ประเมินผลโดยวิทยากรเป็นผู้ตรวจสอบข้อสอบที่สร้างและพัฒนาขึ้น

๓) รายงานผลการดำเนินโครงการต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. และปลัดกรุงเทพมหานคร

และจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการ ตามแบบ สพท.๑ เสนอสถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร
ภายหลังจากการดำเนินโครงการแล้วเสร็จภายใน ๒ สัปดาห์

ลงชื่อ

ไอลิน ปิยะประเสริฐ

ผู้เสนอโครงการ

(นางสาวกัญญา คงประเสริฐ)

ผู้อำนวยการกองสรรหาบุคคล

สำนักงาน ก.ก.

ลงชื่อ

(นางสาวอรรณฎา พรไชยะ)

ผู้อนุมัติโครงการ

หัวหน้าสำนักงาน ก.ก.