

ชื่อโครงการ

ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ
(Effective Interview Techniques)

หน่วยงานที่รับผิดชอบ กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก.

ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

๑. หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันสำนักงาน ก.ก. ได้นำวิธีการสัมภาษณ์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Interview) มาใช้ในการประเมินบุคคลในภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง เพื่อให้ได้บุคคลที่มีสมรรถนะเหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยกำหนดวิธีการสัมภาษณ์ในรูปแบบของคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ จำนวน ๓ คน ประกอบด้วย กรรมการที่เป็นบุคลากรในสายงาน จำนวน ๒ คน และบุคลากรในสายงาน HR ของสำนักงาน ก.ก. จำนวน ๑ คน ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรในสายงานต่าง ๆ ซึ่งคาดว่าจะได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสัมภาษณ์ สามารถทำหน้าที่เป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ได้อย่างเต็มศักยภาพ คัดกรองคนเก่งและคนดี มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานเข้ามาร่วมงานกับองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงาน ก.ก. จึงมีความจำเป็นต้องให้ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเทคนิคการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์แก่บุคลากรในสายงานต่าง ๆ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญในระดับมืออาชีพ และความเชี่ยวชาญในเทคนิคดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ด้วยการฝึกอบรมและฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ กองสรรหาบุคคล สำนักงาน ก.ก. จึงได้จัดทำโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ขึ้น

๒. วัตถุประสงค์ของโครงการ

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์มีความรู้ความเข้าใจขั้นตอน รูปแบบและเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ และได้ฝึกทักษะการสอบสัมภาษณ์

๒.๒ เพื่อให้บุคลากรของกรุงเทพมหานครที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์สามารถคัดกรองคนเก่งและคนดี มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานที่จะบรรจุและแต่งตั้งได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. เป้าหมายของโครงการ

จัดฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีผู้เข้าร่วมโครงการจำนวนทั้งสิ้น ๑๘๓ คน ประกอบด้วย

กลุ่มเป้าหมาย จำนวน ๑๕๐ คน แบ่งเป็น ๓ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน ดังนี้

๑) รุ่นที่ ๑ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการถึงชำนาญการพิเศษ ในสายงานนายช่างโยธา นายช่างสำรวจ พนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย นักทรัพยากรบุคคล และนักพัฒนาสังคม สายงานละ ๑๐ คน รวม ๕๐ คน

๒) รุ่นที่ ๒ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการถึงชำนาญการพิเศษ ในสายงานเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานสาธารณสุข นักวิเทศสัมพันธ์ วิศวกรโยธา และนักวิชาการคลัง สายงานละ ๑๐ คน รวม ๕๐ คน

๓) รุ่นที่ ๓ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานขึ้นไป และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการถึงชำนาญการพิเศษ ในสายงานเจ้าหน้าที่งานรักษาความสะอาด เจ้าพนักงานห้องสมุด นิติกร เจ้าพนักงานปกครอง และเจ้าพนักงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย สายงานละ ๑๐ คน รวม ๕๐ คน

ผู้เกี่ยวข้อง จำนวน ๓๓ คน ดังนี้

๑) เจ้าหน้าที่ดำเนินการ

จำนวน ๓๐ คน (รุ่นละ ๑๐ คน)

๒) วิทยากร

จำนวน ๓ คน (รุ่นละ ๑ คน)

ขั้นตอนการดำเนินการ (ต่อ)	ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓											
	ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.
๓. จัดทำหลักสูตร/ออกแบบกิจกรรมในการอบรมเชิงปฏิบัติการให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโครงการ												
๔. คัดเลือกผู้เข้าร่วมโครงการ จัดทำคำสั่งฯ และจัดทำหนังสือแจ้งคำสั่งฯ ให้เข้าร่วมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการฯ												
๕. จัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรมเพื่อแจกให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม												
๖. ดำเนินการอบรมเชิงปฏิบัติการ ตามวันและเวลาที่กำหนด												
๗. สรุปผลการดำเนินโครงการฯ												
๘. รายงานผลการดำเนินโครงการฯ ต่อผู้บริหารของสำนักงาน ก.ก. และปลัดกรุงเทพมหานคร และจัดทำรายงานผลการดำเนินโครงการฝึกอบรมตามแบบ สพข.๒												
เสนอสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร												

๗. งบประมาณ

ค่าใช้จ่ายในการดำเนินโครงการเบิกจ่ายจากงบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ของสำนักงาน ก.ก. แผนงานบริหารงานบุคคล งานบริหารงานบุคคล หมวดรายจ่ายอื่น รายการค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ภายในวงเงิน จำนวนทั้งสิ้น ๒๖๔,๘๐๐ บาท (สองแสนหกหมื่นสี่พันแปดร้อยบาทถ้วน) และผ่านการพิจารณาความเหมาะสมจากสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานครแล้ว เมื่อวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๖๒ โดยมีรายละเอียด การคำนวณค่าใช้จ่าย ดังนี้

กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	รายการค่าใช้จ่าย	จำนวนเงิน (บาท)	กฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง
กิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ จำนวน ๓ รุ่น ๆ ละ ๒ วัน ณ โรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร	ข้าราชการกรุงเทพมหานคร-สามัญ ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และระดับอาวุโส และตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน ๑๕๐ คน แบ่งเป็น ๓ รุ่น ๆ ละ ๕๐ คน เจ้าหน้าที่ดำเนินการ รุ่นละ ๑๐ คน วิทยากรรุ่นละ ๑ คน รวมรุ่นละ ๖๑ คน	- ค่าสมนาคุณวิทยากร (๑,๒๐๐ บาท X ๑ คน X ๖ ชั่วโมง X ๒ วัน X ๓ รุ่น) - ค่าอาหาร ค่าอาหารว่างและเครื่องดื่ม (๖๐๐ บาท X ๖๑ คน X ๒ วัน X ๓ รุ่น) - ค่าวัสดุ เครื่องเขียนและอุปกรณ์	๔๓,๒๐๐ ๒๑๙,๖๐๐ ๒,๐๐๐	- ระเบียบกรุงเทพมหานคร ว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม พ.ศ.๒๕๔๑ - คำสั่ง กทม. ที่ ๑๘๐๒/๒๕๕๒ - ลว. ๒๘ เม.ย.๒๕๕๒ - คำสั่ง กทม. ที่ ๓๑๕๙/๒๕๕๗ - ลว. ๒๖ ก.ย.๒๕๕๗ - หนังสือสั่งการที่ กท ๐๔๐๑/๓๑๑ - ลว. ๒๓ ม.ค.๒๕๕๗ เรื่อง คู่มือวิเคราะห์โครงการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน

ทั้งนี้ ให้ัวเฉลี่ยได้ตามความเป็นจริง ในกรณียอดโดยอดหนึ่งไม่พอแต่ไม่เกินยอดงบประมาณที่ตั้งไว้

โครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเทคนิคการสัมภาษณ์งานอย่างมีประสิทธิภาพ (Effective Interview Techniques) ได้รับงบประมาณครั้งแรก ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑ จำนวนเงิน ๘๒,๔๐๐ บาท และได้รับงบประมาณปี พ.ศ. ๒๕๖๒ จำนวน ๑๓๓,๒๐๐ บาท

๘. ความเสี่ยงของโครงการและแนวทางการบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	การประเมินความเสี่ยง			แนวทางการบริหารความเสี่ยง
	โอกาสที่จะเกิด	ผลกระทบ	ระดับของความเสี่ยง	
ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในบางตำแหน่งอาจมีภาระงานมากส่งผลให้ไม่สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ตลอดหลักสูตร	๓	๑	น้อย	ประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ เพื่อแจ้งคำสั่งและกำหนดการฝึกอบรมให้ทราบล่วงหน้า

๙. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๙.๑ บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายงานที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ มีความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน รูปแบบและเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ มีโอกาสได้ฝึกปฏิบัติการตั้งคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์งาน และได้เพิ่มทักษะในการสัมภาษณ์จากการฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติ (Role-Play) การเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์

๙.๒ กรุงเทพมหานครสามารถคัดเลือกคนเก่ง คนดีที่เหมาะสมกับตำแหน่งงานได้อย่างมีคุณภาพมากขึ้น

๑๐. การติดตามและประเมินผล

๑๐.๑ ตัวชี้วัดความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ประเภทตัวชี้วัด	วิธีการคำนวณ/เครื่องมือในการใช้วัด	ระยะเวลา
๑. ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีคะแนนหลังอบรมเพิ่มขึ้นร้อยละ ๘๐	ร้อยละ ๘๐	ระดับผลผลิต (Output)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม ที่ทำแบบทดสอบมีคะแนน post - test เพิ่มขึ้น คุณด้วย ๑๐๐ ทหารด้วยจำนวนผู้ทำแบบทดสอบทั้งหมด โดยใช้แบบทดสอบความรู้ (Pre-Test และ Post-Test) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	ระหว่างดำเนินโครงการและหลังสิ้นสุดโครงการ
๒. ร้อยละ ๘๐ ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ และเทคนิคต่าง ๆ ที่ใช้ในการสัมภาษณ์งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ร้อยละ ๘๐	ระดับผลลัพธ์ (Outcome)	จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติสามารถทำคะแนนผ่านตามเกณฑ์ที่กำหนด คุณด้วย ๑๐๐ ทหารด้วยจำนวนผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดที่ฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติ โดยการให้คะแนนผู้เข้ารับการฝึกอบรมขณะฝึกปฏิบัติบทบาทสมมติ (Role-Play) การเป็นกรรมการสอบสัมภาษณ์ เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน	