

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและราคากลาง(ราคาอ้างอิง)  
ในการจัดซื้อจัดจ้างที่มีชิ้นงานก่อสร้าง

๑. ชื่อโครงการ จัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Technical Competency Model Development and Career Path Planning).....  
/หน่วยงานเจ้าของโครงการ สำนักอำนวยการพิเศษ.....
๒. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ๑,๕๐๐,๐๐๐ ..... บาท
๓. วันที่กำหนดราคากลาง(ราคาอ้างอิง) ๓ มกราคม ๒๕๖๒.....  
เป็นเงิน ๑,๕๐๐,๐๐๐ ..... บาทราคา/หน่วย(ถ้ามี) - ..... บาท
๔. แหล่งที่มาของราคากลาง(ราคาอ้างอิง)
- ๔.๑ บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน).....
- ๔.๒ .....
- ๔.๓ .....
๕. รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดราคากลาง(ราคาอ้างอิง)ทุกคน
- ๕.๑ นางสาวบุศพรพรรณ ชาตบุษย์.....
- ๕.๒ .....
- ๕.๓ .....
- ๕.๔ .....





ข้อกำหนดและขอบเขตโดยละเอียดของงาน (TOR : Terms of Reference)

จ้างจัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

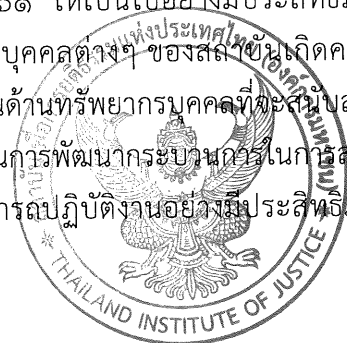
และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

(Technical Competency Model Development and Career Path Planning)

## 1. หลักการและเหตุผล

เนื่องด้วยสถาบันจะต้องมีการยกระดับการดำเนินงาน และกระบวนการทำงานของสถาบัน เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการส่งเสริมบทบาทองค์กรในการเป็น Active-PNI และพัฒนากระบวนการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล จึงนำมาสู่การทบทวนและปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ – ๒๕๖๕) และการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้สามารถรองรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และภารกิจของสถาบันที่เปลี่ยนแปลงไป โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ สถาบันได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในหลากหลายกิจกรรม อาทิเช่น การจัดทำโครงสร้างองค์กร การพัฒนาคำบรรยายลักษณะงาน การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน และการพัฒนาโครงสร้างผลตอบแทน การปรับปรุงตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้สถาบันมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกเหนือจากกิจกรรมที่สถาบันได้ดำเนินการไปแล้วข้างต้น สถาบันยังเล็งเห็นความสำคัญในการดำเนินการจัดทำขีดสมรรถนะในการทำงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และเพิ่มประสิทธิภาพของการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการดำเนินการดังกล่าวจะสามารถประเมินศักยภาพของบุคลากรได้ตามสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการจ่ายผลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับลักษณะงาน และขีดความสามารถของบุคลากร รวมถึงช่วยสร้างระบบที่จะใช้เป็นมาตรฐานในการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพตามลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน และอนาคต ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรสถาบัน

ในการนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเห็นควรดำเนินโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Technical Competency Model Development and Career Path Planning) เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปรับปรุงระบบบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยมีความสอดคล้องและต่อเนื่องจากการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ได้ดำเนินการไปในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงเป็นการต่อยอดการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลต่างๆ ของสถาบันเกิดความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อยกระดับกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลที่จะสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงเป็นการพัฒนาระบบการในการสร้างสภาพแวดล้อมและวิธีการในการทำงานที่สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด



## 2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้สถาบันฯ มีการดำเนินการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ และการกำหนดรูปแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสม

2.2 เพื่อให้สถาบันฯ มีแนวทาง และขั้นตอนในการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งงาน และบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.3 เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์สำหรับตำแหน่งงาน และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสามารถนำระบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2.4 เพื่อให้หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรบุคคลสามารถกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ให้มีความชัดเจน และเป็นระบบ สอดคล้องกับความจำเป็นในการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กร

2.5 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ของสถาบันฯ ต่อไป

## 3. ขอบเขตการศึกษา

ที่ปรึกษารับผิดชอบการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำแผนการดำเนินงานที่มีรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษาที่มุ่งไปสู่การจัดทำระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

3.2 ศึกษา ทำความเข้าใจถึงลักษณะการดำเนินงาน ภารกิจของสถาบันฯ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่งงาน ความรับผิดชอบของแต่ละฝ่ายงาน และตำแหน่งงาน ลักษณะการบริหารงานในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ดำเนินการสัมภาษณ์ ปรึกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์ และกำหนดทักษะที่พึงประสงค์ของแต่ละกลุ่มงาน การจัดกลุ่มงาน รวมไปถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การจัดทำระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

3.3 จัดทำระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ของสถาบันฯ ให้เกิดประสิทธิภาพ รวมไปถึงให้เกิดความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) และ (ร่าง) พรบ. จัดตั้งฯ

3.4 จัดทำการถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงการให้คำปรึกษาแนะนำในแนวทางการนำระบบต่างๆ ไปปฏิบัติใช้

โดยรายละเอียดขอบเขตการศึกษาทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้



#### 4. ระยะเวลาดำเนินการ

- ระหว่าง มกราคม – มิถุนายน ๒๕๖๒

#### 5. คุณสมบัติผู้รับจ้าง

5.1 เป็นบุคคลสัญชาติไทยซึ่งเป็นผู้สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ในสาขาด้านการบริหารจัดการ การบริหารทรัพยากรบุคคล จากสถาบันการศึกษาชั้นนำในต่างประเทศ หรือเป็นนิติบุคคลซึ่งจดทะเบียนในประเทศไทย

5.2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์และในด้านที่เกี่ยวข้องกับการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

5.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานของภาครัฐ และเคยมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับภาครัฐ

5.4 เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการจัดทำระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

#### 6. การส่งมอบงาน

ผู้รับจ้างที่ปรึกษาจะต้องเริ่มทำการศึกษาดูงาน วัน เวลา ที่ระบุในสัญญาจ้างและต้องนำเสนอรายงานผลการศึกษาให้สถาบันฯ ภายในเวลาที่กำหนดดังต่อไปนี้

6.1 รายงานเบื้องต้น (Inception Report) ประกอบด้วยการศึกษา วิเคราะห์ และแนวทางการจัดทำระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ และ Job Family Model จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดีจำนวน 3 แผ่น ภายใน 28 กุมภาพันธ์ 2562 โดยมีรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษา ขั้นตอนและแผนการทำงาน

6.2 รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) ประกอบด้วยประกอบด้วยร่างระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแนวทางการนำไปปฏิบัติใช้ จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดีจำนวน 3 แผ่น ภายใน 30 เมษายน 2562

6.3 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ประกอบด้วยรายงานสรุประบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแนวทางการนำไปปฏิบัติใช้ และรายงานสรุประบบสายความก้าวหน้าในอาชีพ และแนวทางการนำไปปฏิบัติใช้ จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดีจำนวน 3 แผ่น ภายใน 30 มิถุนายน 2562

#### 7. งบประมาณ

วงเงินงบประมาณ รวมทั้งสิ้น 1,400,000 บาท (หนึ่งล้านสี่แสนบาทถ้วน) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)



สถาบันฯ จะจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร (Technical Competency Model Development and Career Path Planning) เป็นการเหมาจ่ายรวมทั้งสิ้น 1,400,000 บาท (หนึ่งล้านสี่แสนบาทถ้วน) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) โดยแบ่งจ่ายเงินค่าจ้างออกเป็น 3 งวด ดังนี้

8.1 งวดที่ 1 ร้อยละ 30 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานเบื้องต้น (Inception Report) ที่ประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์ และแนวทางการปรับปรุงการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

8.2 งวดที่ 2 ร้อยละ 30 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานความก้าวหน้า (Progress Report) ประกอบด้วยการศึกษาวิเคราะห์ และการกำหนดขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

8.3 งวดที่ 3 ร้อยละ 40 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และแผนการปฏิบัติการในการเปลี่ยนผ่านการจัดทำสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ พร้อมทั้ง รายงานสรุปผู้บริหาร (Executive Summary)

## 9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 สถาบันฯ มีการดำเนินการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ และการกำหนดรูปแบบความก้าวหน้าในสายอาชีพแก่บุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสม

9.2 สถาบันฯ มีแนวทาง และขั้นตอนในการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์ และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ สำหรับตำแหน่งงาน และบุคลากรระดับต่างๆ ในองค์กรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กร

9.3 บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาทักษะที่พึงประสงค์สำหรับตำแหน่งงาน และการบริหารความก้าวหน้าในสายอาชีพ ตลอดจนสามารถนำระบบไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

9.4 หัวหน้างาน และฝ่ายทรัพยากรสามารถกำหนดแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในระดับต่างๆ มีความชัดเจน และเป็นระบบ สอดคล้องกับความจำเป็นในการดำเนินงาน และเป้าหมายขององค์กร

9.5 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ ของสถาบันฯ ต่อไป

## 10. ผู้รับผิดชอบโครงการ

สำนักอำนวยการพิเศษ

