

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและราคากลาง(ราคาอ้างอิง)
ในการจัดซื้อจัดจ้างที่มีใช้งานก่อสร้าง

๑. ชื่อโครงการ จ้างจัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของ
สถาบัน.....
/หน่วยงานเจ้าของโครงการ สำนักอำนวยการพิเศษ.....
๒. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ๑,๕๐๐,๐๐๐..... บาท
๓. วันที่กำหนดราคากลาง(ราคาอ้างอิง) ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓.....
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 นางสาวบุศพรพรณ ชาตบุษย์.....
- ๕.๒
- ๕.๓
- ๕.๔



วิธีคำนวณราคากลาง

จ้างจัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน

๑. บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) เสนอราคา ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท



ข้อกำหนดและขอบเขตโดยละเอียดของงาน (TOR : Terms of Reference)
จัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน

1. หลักการและเหตุผล

ด้วยภารกิจของสถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทยในปงบประมาณ พ.ศ. 2563 - 2565 เป็นระยะที่ต่อยอดโครงการความร่วมมือระหว่างเครือข่าย UN-PNI และ/หรือสถาบันการศึกษาและสถาบันเครือข่ายระหว่างประเทศอื่นๆ โดยมุ่งหวังใช้องค์ความรู้ในการผลักดันเชิงนโยบายที่สำคัญเพื่อยกระดับประสิทธิภาพของหน่วยงานปฏิบัติในกระบวนการยุติธรรมของไทยและอาเซียนอย่างมีคุณภาพเพื่อสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ในการร่วมประชุม Crime Congress รวมทั้งสามารถใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ของหน่วยงานที่สั่งสมในการให้ความช่วยเหลือ (Technical Assistance) อย่างเป็นรูปธรรมแก่ประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการสร้างพันธมิตรในการทำงานระดับ Professionals กับหน่วยงานต่างๆในภูมิภาค รวมถึงการสร้างความพร้อมของสถาบันในฐานะหน่วยงานวิชาการที่มีองค์ความรู้ด้าน “หลักนิติธรรม” “การป้องกันอาชญากรรม” และการพัฒนา “กระบวนการยุติธรรมทางอาญา” อย่างเข้มแข็ง มีความสามารถในการสะท้อนสถานการณ์และแนวทางปรับปรุงนโยบายในภาพรวมของภูมิภาค (Represent regional development as a PNI member) เน้นการบริหารจัดการด้วยการขยายขอบเขตการทำงานในประเด็นใหม่ๆ (Foundation expansion) เพื่อให้เกิดลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDG) ส่งผลให้สถาบันฯ มีภารกิจและขอบเขตงานในมิติต่างๆ ที่กว้างขวางมากขึ้น จึงนำมาสู่การแก้ไข พ.ร.ฎ. จัดตั้งสถาบัน และการเสนอขอปรับสถานะองค์การมหาชน จากกลุ่มที่ 3 เป็นกลุ่มที่ 2 เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของสถาบันในปัจจุบันและอนาคต ดังนั้น สถาบันจึงมีความจำเป็นต้องยกระดับการบริหารงานองค์กรให้มีความทันสมัย เป็นมาตรฐานสากล และการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเมื่อองค์กรได้รับการอนุมัติปรับสถานะเป็นองค์การมหาชนกลุ่มที่ 2 ให้สามารถรองรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และภารกิจของสถาบันในปัจจุบันและอนาคต

โดยในปงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2560 สถาบันได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ในส่วนของการจัดทำโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง การพัฒนาคำบรรยายลักษณะงาน การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน และการพัฒนาโครงสร้างผลตอบแทน เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยปัจจุบันสถาบันเล็งเห็นถึงความสำคัญของการทบทวนโครงสร้างเงินเดือนซึ่งเป็นการวิเคราะห์และปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนของสถาบันให้เหมาะสมกับอัตราตลาด สถานะขององค์กร และปัจจัยภายนอกอื่นๆ เพื่อใช้ในศกษาต้นทุนและแนวทางการบริหารค่าตอบแทนของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อกองกรัในปัจจุบันให้บุคลากรในเรื่องของการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สอดคล้องกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของ



ทศพร

บุคคล ทำให้สถาบันมีระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีความทันสมัยสามารถรองรับการดำเนินงานและสถานะขององค์กรในปัจจุบันได้ดีขึ้น

ในการนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเห็นควรดำเนินทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงเป็นการต่อยอดการดำเนินงานที่จะทำให้เกิดการบริหารงานบุคคลต่างๆ ของสถาบันเกิดความเชื่อมโยงและสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ สามารถรองรับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์และภารกิจของสถาบันที่เปลี่ยนแปลงไป รองรับการพัฒนาตัวที่จะเกิดขึ้นในอนาคต รวมถึงพัฒนาระบบการดูแล จูงใจ และรักษาบุคลากรไว้ได้ในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันให้สามารถรองรับการดำเนินงานของสถาบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 เพื่อออกแบบและปรับปรุงโครงสร้างผลตอบแทนของสถาบันให้มีความเหมาะสมกับอัตราตลาดสถานะขององค์กร และปัจจัยภายนอกอื่นๆ ในปัจจุบัน

2.3 เพื่อออกแบบและกำหนดแนวทางนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสถานะขององค์กร

2.4 เพื่อจัดทำแผนและดำเนินการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากร เกี่ยวกับโครงสร้างและนโยบายในการจ่ายผลตอบแทนใหม่

3. ขอบเขตการศึกษา

ที่ปรึกษารับผิดชอบการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำแผนการดำเนินงานที่มีรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษาที่มุ่งไปสู่การจัดทำโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ขอบเขตงาน คำบรรยายลักษณะงาน การประเมินค่างาน การกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลตามค่างาน ระบบค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากร ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบัน รวมไปถึงผลงานในระยะต่างๆ ได้อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

3.2 ศึกษา ทำความเข้าใจภารกิจ ลักษณะการบริหารงานในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ดำเนินการสัมภาษณ์ ปรึกษาหารือร่วมกับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปสู่การจัดทำโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ขอบเขตงาน คำบรรยายลักษณะงาน การประเมินค่างาน แนวทางการจัดทำตัวชี้วัดและประเมินผลตามค่างาน ระบบค่าตอบแทน ผลประโยชน์ของบุคลากร ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบัน

3.3 จัดทำโครงสร้างอัตราค่าจ้าง ขอบเขตงาน คำบรรยายลักษณะงาน การประเมินค่างาน การกำหนดตัวชี้วัดและประเมินผลตามค่างาน



ยง/ม

ค่าตอบแทน ผลประโยชน์ และสวัสดิการของบุคลากร ระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ระบบการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบัน ที่สนับสนุนในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ รวมไปถึงสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ 5 ปี (พ.ศ. 2561 – 2565) และ (ร่าง) พ.ร.ฎ จัดตั้งสถาบันฯ

3.4 จัดทำการถ่ายถอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำระบบต่างๆ ไปปฏิบัติใช้

โดยรายละเอียดขอบเขตการศึกษาทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

4. ระยะเวลาดำเนินการ

แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2563

5. คุณสมบัติผู้รับจ้าง

5.1 เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่จัดหาดังกล่าว

5.2 เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์และในด้านที่เกี่ยวข้องกับการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

5.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานของภาครัฐ และเคยมีประสบการณ์ในการทำงานเกี่ยวกับภาครัฐ

5.4 เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในด้านการจัดทำระบบขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5.5 เป็นผู้ที่เคยดำเนินการในเนื้องานที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้องของสถาบันฯ

6. การส่งมอบงาน

ผู้รับจ้างที่ปรึกษาจะต้องเริ่มทำการศึกษาตาม วัน เวลา ที่ระบุในสัญญาจ้างและต้องนำเสนอรายงานผลการศึกษาให้สถาบันฯ ภายในเวลาที่กำหนดดังต่อไปนี้

6.1 รายงานเบื้องต้น (Inception Report) ประกอบด้วยการศึกษา วิเคราะห์ และแนวทางการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดีจำนวน 3 แผ่น ภายใน 31 มีนาคม 2563 นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญา โดยมีรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษา ขั้นตอนและแผนการทำงาน

6.2 รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) ประกอบด้วย การสรุปผลการทบทวนโครงสร้างองค์กร คำบรรยายลักษณะงาน การวิเคราะห์งาน และการประเมินค่างาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ จำนวน ๓ ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลงแผ่นซีดีจำนวน 3 แผ่น ภายใน 31 กรกฎาคม 2563



Yom

6.3 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และแผนการปฏิบัติการในการเปลี่ยนผ่านระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจากเดิมไปสู่แผนใหม่ การกำหนดนโยบายผลตอบแทน และการนำนโยบายไปปฏิบัติ พร้อมทั้ง รายงานสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บ้านที่กลงแผ่นซีดี จำนวน 3 แผ่น ภายใน 30 กันยายน 2563

7. งบประมาณ

วงเงินงบประมาณ รวมทั้งสิ้น 1,500,000 บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)

8. วิธีการจ่ายค่าจ้าง

สถาบันฯ จะจ่ายค่าจ้างสำหรับการทำงานทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน เป็นการเหมาจ่ายรวมทั้งสิ้น 1,500,000 บาท (หนึ่งล้านห้าแสนบาทถ้วน) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม) โดยแบ่งจ่ายเงินค่าจ้างออกเป็น 3 งวด ดังนี้

8.1 งวดที่ 1 ร้อยละ 30 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานเบื้องต้น (Inception Report)

8.2 งวดที่ 2 ร้อยละ 30 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานความก้าวหน้า (Progress Report)

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

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 สถาบันมีการทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่สอดคล้องต่อการดำเนินงานของสถาบัน และสนับสนุนในการบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพ

9.2 สถาบันมีคำบรรยายลักษณะงานของตำแหน่งงานต่างๆ จากการทบทวนโครงสร้างองค์กร เป็นไปตามความคาดหวังของตำแหน่งงาน และสอดคล้องกับการดำเนินงานของสถาบัน

9.3 สามารถนำผลการประเมินค่างานของตำแหน่งงานต่างๆ มาใช้เป็นมาตรฐานกลาง ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล

9.4 มีระบบการบริหารโครงสร้างผลตอบแทน การดูแล จูงใจ และรักษาบุคลากรที่สอดคล้อง และเหมาะสมสามารถแข่งขันกับตลาดภายนอก เพื่อดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถให้เข้ามาร่วมดำเนินงานกับองค์กรได้

9.5 มีจัดทำถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมไปถึงการให้คำปรึกษา แนะนำ แนวทางการนำระบบต่างๆ ไปปฏิบัติ

9.6 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหาร และพัฒนาระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบันต่อไป



ย.ก.น.

10. อัตราค่าปรับและข้อสงวนสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ในทรัพย์สินทางปัญญาในการจ้างจัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ที่จัดทำขึ้นจากการว่าจ้างนี้ ถือเป็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างขอสงวนสิทธิ์รูปแบบสื่อ สิ่งพิมพ์ หากมีความเสียหายที่เกิดจากการละเมิดลิขสิทธิ์ ผู้รับจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบความเสียหายทั้งหมด

11. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการพิเศษ



gmm