

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและราคากลาง(ราคาอ้างอิง)
ในการจัดซื้อจัดจ้างที่มีใช้งานก่อสร้าง

๑. ชื่อโครงการ จ้างจัดทำโครงการจัดทำการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
(Employee engagement).....
/หน่วยงานเจ้าของโครงการ สำนักอำนวยการพิเศษ.....
๒. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ๑,๕๐๐,๐๐๐.....บาท
๓. วันที่กำหนดราคากลาง(ราคาอ้างอิง) ๒๐ มกราคม ๒๕๖๔.....
เป็นเงิน ๑,๕๐๐,๐๐๐.....บาทราคา/หน่วย(ถ้ามี) -.....บาท
๔. แหล่งที่มาของราคากลาง(ราคาอ้างอิง)
- ๔.๑ บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน).....
- ๔.๒ สัญญาเลขที่ ๓๒/๒๕๖๓ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๓.....
- ๔.๓
๕. รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดราคากลาง(ราคาอ้างอิง)ทุกคน
- ๕.๑ นางสาวบุศพรพรรณ ชาตบุษย์.....
- ๕.๒
- ๕.๓
- ๕.๔



วิธีคำนวณราคากลาง

จ้างจัดทำโครงการจัดทำการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร
(Employee engagement)

- | | | | |
|----|-------------------------------------|----------|---------------|
| ๑. | บริษัท ฮิวแมนิก้า จำกัด (มหาชน) | เสนอราคา | ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท |
| ๒. | สัญญาเลขที่ ๓๒/๒๕๖๓ ลว. ๑๒ มี.ค. ๖๓ | เสนอราคา | ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท |



ข้อกำหนดและขอบเขตโดยละเอียดของงาน (TOR : Terms of Reference)

จ้างจัดทำโครงการจัดทำการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement)

1. หลักการและเหตุผล

การบริหาร “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากยิ่งขึ้น เมื่อ “คน” เป็นปัจจัยหลักประการหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และเมื่อ “คน” ถือได้ว่าเป็นปัจจัยหรือ ทรัพยากรหลักที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก องค์กรจึงต้องพบกับความท้าทายใหม่ในการดึงดูดและรักษา “คน” ที่มีค่าให้อยู่กับองค์กร ปัจจุบันสถาบันฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) เนื่องจากเห็นว่า ความรู้สึกมีส่วนร่วมของพนักงานที่มีต่อองค์กร เป็นกลยุทธ์สำคัญที่จะนำไปสู่ผลการสร้างพลังขับเคลื่อนอันยิ่งใหญ่และมีประสิทธิภาพที่จะผลักดันองค์กรให้ก้าวหน้าต่อไปอย่างยั่งยืนในที่สุด

ดังนั้น การวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) จะเป็นการสำรวจปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร อาทิเช่น ลักษณะงาน รูปแบบการทำงาน และสิ่งแวดล้อม เป็นต้น นอกจากนี้ ยังเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากร และรับฟัง Feedback ในด้านต่าง ๆ ที่เป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการนำไปวางแผนดำเนินการเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร ปรับปรุงการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการพัฒนาองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากร และลดอัตราการลาออกของบุคลากร นอกจากนี้ข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กรดังกล่าวจะเป็นข้อมูลส่วนประกอบในการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Core value and Organization Culture) ต่อไปในอนาคต

ในการนี้ ฝ่ายทรัพยากรบุคคลจึงเห็นควรดำเนิน “โครงการจัดทำการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement)” เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงพัฒนาระบบการดูแล จูงใจ และรักษาบุคลากรไว้ได้ในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์

2.1 เพื่อให้สถาบันฯ ทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement)

2.2 เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลเพื่อพัฒนาองค์กรต่อไปในอนาคต

2.3 เพื่อให้สถาบันฯ ข้อมูลหรือแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรสถาบันฯ ในอนาคต

2.4 เพื่อให้สถาบันฯ มีข้อมูลเบื้องต้นสำหรับเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Core value and Organization Culture) ต่อไปในอนาคต



ย.น.น.

3. ขอบเขตการศึกษา

ผู้รับจ้างรับผิดชอบการดำเนินงานดังต่อไปนี้

3.1 จัดทำแผนการดำเนินงานที่มีรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษาที่มุ่งไปสู่การจัดทำการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) จากการทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การจัด Workshop และการสัมภาษณ์ Exit interview เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการจัดทำ Technical Competency booklet เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่จะสามารถส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรได้ รวมถึงแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรสถาบัน ในอนาคต

3.2 ศึกษา ทำความเข้าใจภารกิจ ลักษณะการบริหารงานในปัจจุบัน วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม ลักษณะการบริหารงานในมุมมองต่าง ๆ ดำเนินการสัมภาษณ์ ปรัชญาหรือร่วมกับผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้อง ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปสู่การจัดทำการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และจัดทำ Technical Competency booklet

3.3 จัดทำรายงานผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) จากการทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การจัด Workshop และการสัมภาษณ์ Exit interview และจัดทำ Technical Competency booklet

3.4 จัดทำข้อเสนอแนะหรือแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรสถาบัน ในอนาคต และข้อมูลเบื้องต้นสำหรับเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Core value and Organization Culture) ต่อไปในอนาคต

โดยรายละเอียดขอบเขตการศึกษาทั้งหมดปรากฏตามเอกสารแนบท้ายนี้

4. ระยะเวลาดำเนินการ

แล้วเสร็จภายในวันที่ 30 กันยายน 2564

5. คุณสมบัติผู้รับจ้าง

5.1 เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่จัดหาดังกล่าว

5.2 เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์และในด้านที่เกี่ยวข้องกับการระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

5.3 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานของภาครัฐ และเคยมีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับภาครัฐ



Yam

5.4 เป็นบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจ และผลงานในการทำงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบัน และเคยมีประสบการณ์ในการดำเนินการในเนื้องานที่เกี่ยวข้องกับระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในส่วนที่เกี่ยวข้อง ของสถาบันฯ

5.5 เป็นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญ ผลงานและประสบการณ์ในด้านการจัดทำความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement)

6. การส่งมอบงาน

ผู้รับจ้างจะต้องเริ่มทำการศึกษาตาม วัน เวลา ที่ระบุในสัญญาจ้างและต้องนำเสนอรายงานผลการศึกษาให้สถาบันฯ ภายในเวลาที่กำหนดดังต่อไปนี้

6.1 รายงานเบื้องต้น (Inception Report) ประกอบด้วยการศึกษา วิเคราะห์ และแนวทางการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) การทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การจัด Workshop และการสัมภาษณ์ Exit interview เพื่อนำไปวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร รวมถึงการจัดทำ Technical Competency booklet เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยมีรายละเอียดแสดงถึงวิธีการศึกษา ขั้นตอน และแผนการทำงาน จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลง Thumb drive จำนวน 1 อัน ภายใน 31 มีนาคม 2564

6.2 รายงานความก้าวหน้า (Progress Report) ประกอบด้วย การสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องวัฒนธรรม และลักษณะการบริหารงานในมุมมองต่าง ๆ การสรุปผลจากการทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และการสรุปผลการสัมภาษณ์ Exit interview จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลง Thumb drive จำนวน 1 อัน ภายใน 31 กรกฎาคม 2564

6.3 Technical Competency booklet จำนวน 100 เล่ม ภายใน 31 กรกฎาคม 2564

6.4 รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ประกอบไปด้วยการสรุปผลการวิเคราะห์การสัมภาษณ์ผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในเรื่องวัฒนธรรม และลักษณะการบริหารงานในมุมมองต่าง ๆ การทำแบบสำรวจความผูกพันของบุคลากรในองค์กร การสัมภาษณ์ Exit interview การจัด Workshop และแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรสถาบันฯ ในอนาคต และข้อมูลเบื้องต้นสำหรับเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Core value and Organization Culture) ต่อไปในอนาคต พร้อมทั้ง รายงานสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) จำนวน 3 ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลง Thumb drive จำนวน 1 อัน ภายใน 30 กันยายน 2564

7. งบประมาณ

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



ยงม

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) ตามข้อ 6.1

8.2 งวดที่ 2 ร้อยละ 30 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานความก้าวหน้า (Progress Report) และ Technical Competency booklet ตามข้อ 6.2 และ 6.3

8.3 งวดที่ 3 ร้อยละ 40 เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) และแผนการดำเนินงานสำหรับการพัฒนาองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee Engagement) ของบุคลากรสถาบัน ในอนาคต และข้อมูลเบื้องต้นสำหรับเป็นส่วนประกอบในการพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Core value and Organization Culture) ต่อไปในอนาคต พร้อมทั้ง รายงานสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) ตามข้อ 6.4

9. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

9.1 สถาบันทราบถึงผลการวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement)

9.2 สถาบันมีแนวทางการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กร (Employee engagement) และการพัฒนาองค์กร

9.3 สถาบันมีข้อเสนอแนะเบื้องต้นสำหรับการต่อยอดในการนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันของบุคลากรในองค์กร ไปพัฒนาค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กร (Core value and Organization Culture) ในอนาคต

9.4 สถาบันมี Technical Competency booklet เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการสื่อสารข้อมูลเกี่ยวกับด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ ที่จะสามารถส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรในองค์กรได้

10. อัตราค่าปรับและข้อสงวนสิทธิ์

ลิขสิทธิ์ในทรัพย์สินทางปัญญาในการจัดทำโครงการทบทวนและปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของสถาบัน ที่จัดทำขึ้นจากการว่าจ้างนี้ ถือเป็นของผู้ว่าจ้าง ผู้ว่าจ้างขอสงวนสิทธิ์รูปแบบสื่อ สิ่งพิมพ์ หากมีความเสียหายที่เกิดจากการละเมิดลิขสิทธิ์ ผู้รับจ้างต้องเป็นผู้รับผิดชอบความเสียหายทั้งหมด

11. ผู้รับผิดชอบโครงการ

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล สำนักอำนวยการพิเศษ



ย.ท.ม.