บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

ข้อกำหนดขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำของผู้มีศักยภาพสูง บวท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ โดยวิธีเฉพาะเจาะจง

๑. ความเป็นมา

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) เป็นรัฐวิสาหกิจในสังกัดกระทรวงคมนาคม (คค.) ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลไทย ให้เป็นหน่วยงานผู้ให้บริการการเดินอากาศของประเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

๑. การบริหารจราจรทางอากาศ (Air Traffic Management)

๒. การบริหารระบบสื่อสาร ระบบช่วยการเดินอากาศ และระบบติดตามอากาศยาน (Aeronautical Communication, Navigation and Surveillance System/Services)

๓. การบริการข่าวสารการเดินอากาศและงานแผนที่เดินอากาศ (Aeronautical Information Services and Aeronautical Charts) รวมทั้ง บริการเกี่ยวเนื่อง และงานตามนโยบายรัฐบาล

จากหน้าที่และความรับผิดชอบดังกล่าวข้างต้น บวท. จึงมีภารกิจ หน้าที่ และความรับผิดชอบในการดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมจราจรทางอากาศ การบริหารเครือข่ายการจราจรทางอากาศในเขตแถลงข่าวการบินกรุงเทพ (Bangkok Flight Information Region: BKK FIR) และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพตามวัตถุประสงค์ด้านบริหารจราจรทางอากาศ (Air Traffic Management: ATM) การบริหารห้วงอากาศ (Airspace Management) การบริหารข้อมูลการบินด้านแบบแผนและแผนภูมิการบิน รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลและสภาพห้วงอากาศเพื่อการบริหารและพัฒนาห้วงอากาศ การสื่อสารการบิน และบริการอื่นที่เกี่ยวกับการปฏิบัติการบิน ตามความต้องการของการประกอบการขนส่งทางอากาศ โดยต้องดำเนินการให้เป็นไปตามมาตรฐานและข้อเสนอแนะขององค์การการบินพลเรือนระหว่างประเทศ (International Civil Aviation Organization: ICAO) เพื่อให้การขนส่งทางอากาศเป็นไปด้วยความปลอดภัย รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง บวท. ได้เป็นผู้ให้บริการดังกล่าว ณ ท่าอากาศยานพาณิชย์ทั่วประเทศ โดยเป็นการดำเนินงานที่ไม่แสวงหาผลกำไรจากภารกิจหลักในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ

นอกจากนี้ บวท. ยังมุ่งเน้นที่จะพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรและส่งเสริมการค้นคว้าวิจัยเพื่อพัฒนาอุปกรณ์ประเภทต่าง ๆ เป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของภารกิจหลักของ บวท. อันได้แก่ การให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศและสื่อสารการบินที่เกี่ยวข้องกับงานด้านความปลอดภัย ทำให้สามารถประหยัดงบประมาณและลดการนำเข้าอุปกรณ์จากต่างประเทศ รวมถึงได้วิจัยและพัฒนาอุปกรณ์เพื่อจำหน่ายให้กับหน่วยงานภายนอกทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งในปัจจุบันการวิจัยและพัฒนาอุปกรณ์ดังกล่าวส่งผลให้

องค์กรขยายขอบข่ายงานไปสู่การดำเนินธุรกิจทั้งในและนอกภาคอุตสาหกรรมการบิน โดยใช้ทรัพยากรบุคคลของ บวท. มาเป็นผู้สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร ซึ่งรวมทั้งการทำให้องค์กรมีรายได้เพิ่มขึ้น ซึ่งมีความแตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา

ช่วงระหว่างปี ๒๕๖๐-๒๕๗๐ ผู้บริหารของ บวท. กำลังจะเกษียณอายุเป็นจำนวนมากในเวลาไล่เลี่ยกัน บวท. จึงอาจเผชิญปัญหาความยากลำบากในการสรรหาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และคุณสมบัติที่เหมาะสมมาทดแทน ดังนั้น บวท. จึงมีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องจัดเตรียมบุคลากร ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการผลักดันและสานต่อการดำเนินงาน โดยเฉพาะในกลุ่มงานปฏิบัติการ และกลุ่มงานวิศวกรรมที่ต้องใช้บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง

ตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๒ บวท. ได้มีการจัดทำแผนแม่บทการสืบทอดตำแหน่ง บวท. (The Master Plan of AEROTHAI Succession Plan) ซึ่งเป็นแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหารของ บวท. ทุกตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า ถึงระดับรองกรรมการผู้อำนวยการใหญ่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อวางแผนในการสรรหา คัดเลือก และเตรียมความพร้อมและพัฒนาให้กับผู้มีศักยภาพที่จะทดแทนผู้บริหารที่จะเกษียณอายุ และให้กับผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นมาใหม่ รวมทั้ง ยังเป็นการสร้างกลุ่มตัวเลือกสำหรับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับความต้องการขององค์กรในแต่ละสถานการณ์

๒. <u>วัตถุประสงค์</u>

บวท. มีความประสงค์จะจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำของผู้มีศักยภาพสูง บวท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ด้วยวิธี Assessment Center ที่มีความเชี่ยวชาญ และมีผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยต้องสามารถศึกษา วิเคราะห์ ดำเนินการนำเสนอผลงาน ให้ข้อคิดเห็น และให้คำแนะนำอื่น ๆ ที่จะเป็นประโยชน์กับ บวท. ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ตามรายละเอียดดังนี้

๒.๑ สามารถประเมินพฤติกรรม/ความสามารถหลักด้านผู้นำของผู้เข้าร่วมโครงการ Assessment Center ที่แสดงออกมาได้อย่างชัดเจน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย โดยทีมผู้ประเมินที่เป็นมืออาชีพ

๒.๒ สามารถให้ข้อมูลสะท้อนกลับ (Feedback) แก่ผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละท่าน และสรุปผลการประเมินเมื่อเทียบกับความสามารถหลักด้านผู้นำตามแนวทางที่ได้รับการยอมรับในหลักสากล เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาผู้เข้าร่วมโครงการ และเป็นข้อมูลในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญของ บวท. ต่อไป

๒.๓ สามารถจัดการบรรยาย/สัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

(Succession Plan) และการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำด้วย Assessment Center รวมทั้งทำการประชาสัมพันธ์/ สื่อสารเกี่ยวกับโครงการ

๒.๔ สามารถให้คำแนะนำและให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การพัฒนาผู้นำ (Leadership Development) การประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำด้วย Assessment Center ตลอดจนแนวทางการพัฒนาการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้น

๓. <u>คุณสมบัติของบริษัทที่ปรึกษา</u>

ที่ปรึกษาจะต้องร่วมกับ บวท. ในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น และต้องมีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญ ดังนี้

๓ ๑. ต้องเป็นผู้ที่มีอาชีพรับจ้างในการเป็นที่ปรึกษาด้านทรัพยากรบุคคล

๓ ๒. ต้องไม่เป็นผู้ที่ถูกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทิ้งงานของทางราชการและได้แจ้งเวียนชื่อแล้ว หรือไม่เป็นผู้ที่ได้รับผลของการสั่งให้นิติบุคคลหรือบุคคลอื่นเป็นผู้ทิ้งงานตามระเบียบของทางราชการ

๓ ๓. ต้องไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกันซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของผู้เสนอราคาได้มีการสั่งการให้สละสิทธิ์ความคุ้มกันเช่นว่านั้น

๓.๔ ต้องไม่มีพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นผู้จัดการ หุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของบุคคลธรรมดา หรือของนิติบุคคลเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด หรือเป็นที่ปรึกษาของกิจการนั้น ๆ

๓.๕ บุคคลหรือนิติบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญาต้องไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ไม่แสดงบัญชีรายรับรายจ่ายหรือแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายไม่ถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญ เว้นแต่เป็นผู้ประสงค์จะเสนอราคาจะได้แสดงบัญชีรายรับรายจ่ายตามประกาศคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการลจัดทำและแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายของโครงการที่บุคคล หรือนิติบุคคลเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. ๒๕๕๔ หรือได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้องและมีการสั่งเพิกถอนรายชื่อจากบัญชีดังกล่าวแล้ว

๓.๖ บุคคลหรือนิติบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐ ซึ่งได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ต้องลงทะเบียนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมบัญชีกลางที่เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้าง

๓.๗ คู่สัญญาต้องรับและจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคาร เว้นแต่การจ่ายเงินแต่ละครั้งซึ่งมีมูลค่าไม่เกินสามหมื่นบาทคู่สัญญาอาจจ่ายเงินเป็นเงินสดได้ (ใช้บังคับเฉพาะสัญญาที่มีมูลค่าตั้งแต่ ๒,๐๐๐,๐๐๐.- บาท ขึ้นไป)

Thanwan Seng

๓.๘ ต้องเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายที่จดทะเบียนภายในประเทศไทย ประกอบธุรกิจด้านการให้คำปรึกษาอยู่ในปัจจุบันและมีรายชื่อในศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาไทย กระทรวงการคลัง

๓.๙ ต้องมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษามาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี โดยมีผลงานหรือประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference – TOR) ให้กับองค์กร หรือหน่วยงานทั้งภาครัฐ และ/หรือภาคเอกชนในประเทศไทย โดยให้แนบหนังสือรับรองผลงานดังกล่าวมาแสดงในวันยื่นเสนอราคา

๓.๑๐ ต้องมีบุคลากรประจำที่มีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ในสาขาต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง การประเมินความสามารถหลัก การพัฒนาผู้นำ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานตามที่ได้รับการว่าจ้างให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

๓.๑๑ ต้องเสนอชุดทำงานที่ประกอบไปด้วยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถประสบการณ์สูงและมีคุณสมบัติเหมาะสม (Well–Qualified) ในการเป็นที่ปรึกษาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) การบริหารจัดการผู้มีศักยภาพสูง (Talent Management) การพัฒนาผู้นำ (Leadership Development) และ/หรือการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำด้วย Assessment Center เพื่อดำเนินงานตามขอบเขตของงานในครั้งนี้ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือและนำไปปฏิบัติได้ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด โดยชุดทำงานจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานขั้นสูงสุดของวิชาชีพและจรรยาบรรณในการเป็นที่ปรึกษา

๓.๑๒ ต้องมอบหมายบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการ ที่มีประสบการณ์ในการดำเนินการลักษณะนี้ที่ประสบความสำเร็จ

๓.๑๓ ต้องไม่เป็นผู้ที่กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม

๓.๑๔ ต้องเป็นผู้ไม่มีความขัดแย้งทางผลประโยชน์ (Conflict of Interest) และมีหนังสือรับรองเป็นลายลักษณ์อักษร

Thanawan Leng

๔. ขอบเขตการให้บริการหรือขอบเขตของงาน

ขอบเขตการดำเนินงานของที่ปรึกษา แบ่งเป็น 3 Phases ซึ่งประกอบด้วยรายละเอียดงาน ดังนี้

Phase 1: การเตรียมทีมผู้ประเมิน การกำหนดรูปแบบการประเมิน และการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์

๔.๑ จัดหาทีมผู้ประเมินที่เป็นมืออาชีพ (Assessors) มารับผิดชอบในการดำเนินการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำ (Leadership Competencies) ของผู้ที่ได้รับคัดเลือกให้เข้าร่วมโครงการ โดยเป็นผู้สังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการประเมิน, ให้คะแนนผู้เข้ารับการประเมินรายบุคคลเมื่อสิ้นสุดแต่ละกิจกรรม, อภิปรายพฤติกรรมของผู้เข้ารับการประเมินถึงผลการให้คะแนนของตน และร่วมวิพากษ์กับผู้ประเมินท่านอื่น ๆ (ที่ดำเนินการอยู่ในรุ่นเดียวกัน) จนกระทั่งได้ผลการประเมินสำหรับผู้เข้ารับการประเมินแต่ละท่านที่เป็นที่ยอมรับจากทีมผู้ประเมินทุกคน (โดยต้องจัดให้มีสัดส่วนผู้ประเมินกับผู้เข้ารับการประเมินเป็นอย่างน้อย ๑ ต่อ ๔ สำหรับผู้อำนวยการฝ่าย/เทียบเท่า, และ ๑ ต่อ ๕ สำหรับผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า) นอกจากนี้ ผู้ประเมินต้องรับผิดชอบเรื่องการให้ผลสะท้อนกลับรายบุคคล (Individual Feedback), การชี้แนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP), การตอบข้อซักถามจากผู้เข้ารับการประเมิน รวมทั้งการให้ข้อเสนอแนะ/คำปรึกษากับผู้เข้ารับการประเมินตลอดโครงการ

๔.๒ ออกแบบ/กำหนดรูปแบบการประเมินและเลือกสรรวิธีการประเมินให้มีความเหมาะสมกับความสามารถหลักด้านผู้นำ (Leadership Competencies) และคุณลักษณะ/คุณสมบัติพิเศษที่จำเป็น โดยต้องเป็นการประเมินพฤติกรรมที่สามารถสังเกตเห็นได้ วิเคราะห์และตีเป็นระดับคะแนนออกมาได้อย่างชัดเจน

๔.๓ จัดการบรรยาย/สัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan), แนวทางการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำ รวมทั้งแนวทางการนำข้อมูลที่ได้จากการประเมินไปดูแล/ส่งเสริม/สนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงในองค์กร

๔.๔ จัดการบรรยาย/สัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับผู้เข้าร่วมโครงการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของโครงการ, กระบวนการในการดำเนินการ และประโยชน์ที่จะได้รับจากโครงการ โดยมุ่งเน้นการสร้างทัศนคติเชิงบวกให้แก่ผู้เข้าร่วมโครงการ และสนับสนุนให้เกิดความรู้สึกกระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมโครงการและเข้ารับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง

Phase 2: การประเมิน การให้ผลสะท้อนกลับ และการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล

๔.๕ ดำเนินการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำ (Leadership Competencies) และคุณลักษณะ/คุณสมบัติพิเศษที่จำเป็น โดยพิจารณาให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายและสิ่งที่ต้องการประเมิน ด้วยวิธีที่หลากหลาย เช่น การสัมภาษณ์ (Interview), การนำเสนอผลงานจากโจทย์ที่กำหนด (Oral Presentation Exercises), การระดมสมองเพื่ออภิปราย (Group Discussions), กรณีศึกษา (Case Studies), การแสดงบทบาทสมมติ (Role Plays) ในสถานการณ์จำลองเพื่อประเมินวิธีการคิด วิเคราะห์ และการตัดสินใจในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น (Analysis/ Decision-Making/ Problem-Solving Skills), แบบฝึกหัดการค้นหาและการใช้ข้อมูล (Fact-Finding Exercises), แบบฝึกหัดการจัดลำดับความสำคัญและการบริหารเวลา (Prioritizing and Time Management Exercises), การรับมือกับลูกค้าและพนักงาน (Client & Employee Handling), การนำเสนอด้วยการเขียน (Written Communication Exercises), การทดสอบด้วยข้อสอบเชิงจิตวิทยา (Psychometric Tests), การทำกิจกรรมกลุ่ม (Group Exercises), การทำงานเป็นทีม (Team Work), แบบทดสอบความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient: EQ Tests) และเกมการบริหาร (Management Games) เป็นต้น

๔.๖ เมื่อโครงการดำเนินการเสร็จสิ้น ผู้ประเมินจะต้องให้ผลสะท้อนกลับเป็นรายบุคคล (Individual Feedback) กับผู้เข้ารับการประเมินแต่ละท่าน โดยต้องสามารถอธิบายถึงจุดแข็ง (Strengths) จุดที่ต้องได้รับการพัฒนา (Areas for Improvement) และแนวทางการพัฒนาอย่างชัดเจน พร้อมทั้งชี้แนะเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และตอบข้อซักถาม/ให้คำแนะนำได้ตลอดโครงการ

Phase 3: การสรุปผล

๔.๗ จัดทำรายงานการประเมินผลเป็นรายบุคคลให้กับผู้เข้ารับการประเมินแต่ละท่าน (ข้อมูลลับ) โดยระบุวัตถุประสงค์ของแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน และระบุระดับความสามารถที่ผู้เข้ารับการประเมินได้ในแต่ละกิจกรรม ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ผู้ประเมินมีต่อผู้เข้ารับการประเมิน ตลอดจน แนวทางการพัฒนาที่เหมาะสมสำหรับผู้เข้ารับการประเมินท่าน ๆ นั้น พร้อมทั้ง จัดทำสำเนา ๓ ชุดต่อผู้เข้ารับการประเมิน ๑ ท่าน (๑ ชุดสำหรับผู้เข้ารับการประเมิน, ๑ ชุดสำหรับทีมทรัพยากรบุคคลของ บวท., และ ๑ ชุดเพื่อเป็นข้อมูลกลางของ บวท.)

๔.๘ จัดทำรายงานสรุปการดำเนินโครงการ ซึ่งประกอบไปด้วยรายละเอียดของทุกกิจกรรมที่ใช้ในโครงการ (วัตถุประสงค์ของกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม ระยะเวลาที่ใช้ และผลลัพธ์ที่ได้), ประวัติส่วนบุคคล (Profile) ของผู้ประเมิน, และเกณฑ์การประเมิน ตลอดจนผลสรุปการดำเนินการในภาพรวม และข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับการดำเนินโครงการ และการทำ Succession Plan ในภาพรวม ให้กับทีมทรัพยากรบุคคลของ บวท. พร้อมทั้งจัดทำสำเนา ๓ ชุดเพื่อเป็นข้อมูลกลางของ บวท.

Thanwan Leung

๔.๙ นำเสนอสรุปผลการดำเนินโครงการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำของผู้มีศักยภาพสูง บวท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้กับที่ประชุมฝ่ายจัดการระดับสูง (Executive Management Meeting: EMM) ของ บวท. พร้อมตอบข้อซักถาม และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อการดำเนินโครงการ

๔.๑๐ ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินโครงการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำของผู้มีศักยภาพสูง บวท. ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้กับทีมทรัพยากรบุคคลของ บวท. ตลอดกระบวนการ

๕. ระยะเวลาการดำเนินการและการจ่ายเงิน

ที่ปรึกษาจะทำการจนเสร็จสิ้นโครงการเป็นระยะเวลา ๒๔๐ วัน นับถัดจากวันที่ลงนามในสัญญาจ้าง โดยผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินให้กับที่ปรึกษา เมื่อที่ปรึกษาสามารถจัดหาทีมผู้ประเมินที่เป็นมืออาชีพ (Assessors) มาดำเนินโครงการให้กับ บวท., ออกแบบ/กำหนดรูปแบบการประเมินและเลือกสรรวิธีการประเมินให้มีความเหมาะสมกับความสามารถหลัก (Leadership Competencies) และคุณลักษณะ/คุณสมบัติพิเศษที่จำเป็น, จัดการบรรยาย/สัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายจัดการ ผู้เข้าร่วมโครงการ, ดำเนินการประเมินความสามารถหลักด้านผู้นำ ให้กับฝ่ายจัดการจำนวน ๓๙ คน (หรือครบตามจำนวนที่ บวท. แจ้งความประสงค์ สำหรับปีงบประมาณ ๒๕๖๑) โดยแบ่งการดำเนินการออกเป็นกลุ่มย่อย (รุ่น) ให้เหมาะสม ตามกำหนดเวลาที่ร่วมวางแผนกับทีมงานของ บวท. โดยที่ปรึกษาจะต้องจัดทีมผู้ประเมินให้เหมาะสมกับระดับและจำนวนผู้เข้ารับการประเมินในแต่ละรุ่น ซึ่งผู้ประเมินจะต้องสามารถให้ผลสะท้อนกลับเป็นรายบุคคล (Individual Feedback) และชี้แนะแนวทางการพัฒนาให้กับผู้เข้ารับการประเมินแต่ละท่าน (Individual Development Plan: IDP)

ทั้งนี้ ภายหลังโครงการเสร็จสิ้น ที่ปรึกษาจะต้องส่งมอบรายงานการประเมินผลของผู้เข้าร่วมโครงการแต่ละท่าน (ข้อมูลลับ) ต้นฉบับและสำเนา จำนวนอย่างละ ๓ ชุด และรายงานสรุปการดำเนินโครงการ ต้นฉบับและสำเนา จำนวนอย่างละ ๓ ชุดให้กับ บวท. พร้อมจัดทำสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft Copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) และแผ่น DVD อย่างละ ๓ ชุด รวมทั้ง ให้คณะกรรมการฯ ทำการตรวจรับงานเป็นที่เรียบร้อย และที่ประชุมฝ่ายจัดการระดับสูง (EMM) ของ บวท. ให้ความเห็นชอบการนำเสนอสรุปผลการดำเนินการของที่ปรึกษา นอกจากนี้ ที่ปรึกษาจะต้องพร้อมให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการดำเนินการโครงการประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ให้กับทีมของ บวท. ตลอดกระบวนการ เมื่อดำเนินการทุกอย่างตามขอบเขตการให้บริการเสร็จสิ้นแล้ว ผู้ว่าจ้างจึงจะจ่ายให้ที่ปรึกษาตามจำนวนผู้เข้ารับการประเมินในแต่ละระดับ ภายในปีงบประมาณ ๒๕๖๑ ตามจริง ตามค่าใช้จ่ายในการประเมินรายบุคคลที่เคยดำเนินการให้ บวท. ในปีงบประมาณ ๒๕๖๐

๖. <u>การส่งมอบงาน</u>

ที่ปรึกษาจะต้องส่งมอบรายงานการประเมินผลของผู้เข้าร่วมโครงการรายบุคคล ต้นฉบับและสำเนา จำนวนอย่างละ ๓ ชุด และรายงานสรุปการดำเนินโครงการ ต้นฉบับและสำเนา จำนวนอย่างละ ๓ ชุด นอกจากนี้ ที่ปรึกษาต้องจัดทำสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft Copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) และแผ่น DVD อย่างละ ๓ ชุด

Thanawan Leng