

ข้อกำหนดขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการประเมินความผูกพันต่อองค์กร
ของบุคลากรบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

๑. ความเป็นมา

บริษัทฯ ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลไทย ให้เป็นหน่วยงานผู้ให้บริการการเดินอากาศของประเทศ มีหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

- ๑.๑ การบริหารจราจรทางอากาศ (Air Traffic Management)
- ๑.๒ การบริหารระบบสื่อสาร ระบบช่วยการเดินอากาศ และระบบติดตามอากาศยาน (Aeronautical Communication, Navigation and Surveillance System/Services)
- ๑.๓ การบริการข่าวสารการเดินอากาศและงานแผนที่เดินอากาศ (Aeronautical Information Services and Aeronautical Charts) รวมทั้งบริการเกี่ยวเนื่อง และงานตามนโยบายรัฐบาล

ซึ่งเป็นการดำเนินงานโดยไม่แสวงหาผลกำไรจากภารกิจหลัก ในการให้บริการควบคุมจราจรทางอากาศ บวท. ได้ดำเนินภารกิจต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการให้บริการตามความต้องการของผู้ถือหุ้นและสายการบินผู้ใช้บริการ รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลในการผลักดันให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางการบินและการขนส่งทางอากาศในภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานด้านการขนส่งทางอากาศ

ตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ บวท. เริ่มกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรซึ่งจำแนกเป็นกลุ่ม ๆ ตามมิติต่าง ๆ เช่น อายุ สายงาน สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น และได้มีการทบทวนใหม่เป็นประจำทุกปีเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ประกอบด้วย ๖ ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้า (Advancement) ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Remuneration) ด้านสัมพันธภาพ (Relationship) ด้านการยอมรับจากผู้อื่น (Recognition) และด้านบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate) พร้อมทั้งมีกระบวนการเพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงาน อย่างไรก็ตาม ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละกลุ่มจะมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ ซึ่งบางประการเป็นปัจจัยที่นอกเหนือการคาดการณ์ โดยที่การบริหารจัดการภายในไม่สามารถครอบคลุมถึงปัจจัยนั้น อาทิเช่น การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของปริมาณเที่ยวบินซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งอัตราของรายได้และค่าใช้จ่าย เป็นต้น ดังนั้น บวท. จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงความสอดคล้องของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับผลการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร อันจะสามารถนำข้อมูลมาใช้งานเพื่อบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานแต่ละกลุ่มบุคลากรที่มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน

สำหรับกระบวนการกำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ บพท. ยังคงใช้กรอบปัจจัยเช่นเดียวกับปี ๒๕๖๐ เพื่อเปรียบเทียบผลการยกระดับความผูกพัน ซึ่งการเปรียบเทียบจำเป็นต้องใช้ฐานข้อมูลจากปี ๒๕๕๔ ถึง ๒๕๖๐ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการส่งเสริมความผูกพันให้กับพนักงาน บพท. ในมิติที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานขององค์กรหรือผลสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำคัญนั่นเอง ทั้งนี้ จะมีการทบทวนองค์ประกอบภายใต้กรอบปัจจัยที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มบุคลากรปัจจุบัน

จากผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรในปี ๒๕๖๐ พนักงาน บพท. มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ และด้านการยอมรับจากผู้อื่น คือ ด้านที่พนักงาน บพท. มีความเห็นว่าองค์กรมีการดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์หรือเหมาะสมกับสถานะปัจจุบัน ส่วนในปีปัจจัยด้านความก้าวหน้า ด้านสัมพันธภาพ และด้านบรรยากาศในการทำงาน คือ ด้านที่พนักงาน บพท. มีความเห็นว่าองค์กรควรมีการปรับปรุงการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตาม ทั้ง ๖ ปัจจัยควรมีการทบทวนในอนาคตเมื่อมีการปรับเปลี่ยนบริบทหรือเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันและพฤติกรรม ๓S (Say Stay Strive) ปังชี้ได้ว่าระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปี ๒๕๖๐ มีแนวโน้มลดลงจากปี ๒๕๕๔ และ ๒๕๕๙ โดยเมื่อเปรียบเทียบย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐ ค่าความผูกพันที่วิเคราะห์ได้ยังคงมีความผันผวนและต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเทียบกับระดับความผูกพันที่มีแนวโน้มของระดับความผูกพันของพนักงานที่ลดลงอาจส่งผลกระทบต่อระดับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของ บพท. มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ดังนั้น ในปี ๒๕๖๑ - ๒๕๖๒ นอกจากการประเมินความผูกพันต่อองค์กรแล้ว บพท. จำเป็นต้องจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับผู้แทนในแต่ละกลุ่มบุคลากร เพื่อรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพสำหรับการวิเคราะห์สาเหตุที่ส่งผลต่อระดับของความผูกพันต่อองค์กร รวมไปถึงการให้ข้อเสนอแนะตามหลักการที่ถูกต้องในการจัดทำแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร นอกจากนี้ ต้องมีการเผยแพร่และสื่อสารข้อมูลที่จำเป็นให้กับฝ่ายบริหาร เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานภายใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งแนวทางการแสดงบทบาทและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงานนอกเหนือจากการพัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการให้ตัวแทนทั้งจากฝ่ายบริหารและพนักงานได้ร่วมทดสอบและให้ข้อคิดเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทุกกลุ่มบุคลากรมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินและเพื่อให้ผลประเมินตรงกับสภาพแวดล้อมในองค์กรมากที่สุด

ในการนี้ บพท. จึงขอเรียนเชิญบริษัทที่ปรึกษาเข้าร่วมเสนอบริการ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒. วัตถุประสงค์

บพท. มีความประสงค์จะว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ

๒.๑ ทบทวนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและกลุ่มบุคลากรในปัจจุบัน

๒.๒ ทบทวนวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และบริบทขององค์กรในปัจจุบัน

๒.๓ กำหนดแนวทางเพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทั้งหมดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันด้วยวิธีการและเครื่องมือที่มีการเชื่อมต่อข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (ออนไลน์) อย่างเหมาะสม

๒.๔ ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละกลุ่มบุคลากร รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

๒.๕ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพันระดับความผูกพันกับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของสายงานและ/หรือระดับองค์กร พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กรและระดับสายงาน ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๒.๖ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยความผูกพัน แนวทางการแสดงบทบาทและวิธีการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้บังคับบัญชา

๒.๗ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานเพื่อวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในปีที่ผ่านมามีความผันผวนและมีค่าเฉลี่ยต่ำอย่างต่อเนื่อง

๒.๘ จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารเพื่อชี้แนะแนวทางในการจัดทำแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มความสำเร็จและความสอดคล้องของแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยหลักการทางสถิติอันเป็นที่ยอมรับ

๒.๙ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรสำหรับเป็นแนวทางในการเผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กร ตามรายละเอียด ดังนี้

กระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรจำแนกตามกลุ่ม

๑) สามารถถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจ และใช้ประสบการณ์ในการดำเนินการเพื่อทบทวนและกำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรแต่ละกลุ่ม (Employee Engagement Survey) ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ตลอดจนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันและระดับความผูกพันกับผลการ

W.H.
N. Khasanah
Amo

ดำเนินงานและ/หรือตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับสายงานและ/หรือระดับองค์กร โดยใช้ข้อมูลจากปี ๒๕๕๔ จนถึงปี ๒๕๖๐

๒) สามารถจัดทำรายงานสรุปผลการศึกษาเพื่อให้ บวท. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการตรวจประเมินตนเอง (Self – Assessment) ตามระบบการประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA)

๓) สามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันและระดับความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามมิติที่แตกต่างกัน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์ของการปรับปรุงระบบงาน หรือนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงใหม่กับระดับความผูกพันของบุคลากร นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ถึงผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. โดยใช้ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่ประเมินได้ในปี ๒๕๕๔ จนถึงปี ๒๕๖๐ พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์ในการวางแผนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในอนาคต

๔) สามารถให้ข้อเสนอแนะถึงวิธีการประเมินความผูกพันที่นอกเหนือจากการสำรวจความผูกพันของพนักงานด้วยวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นการ

๕) สามารถให้ข้อเสนอแนะถึงตัวชี้วัดอื่นที่นอกเหนือจากระดับความผูกพันของพนักงาน เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพัน

๖) สามารถให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรและระดับสายงาน

๗) สามารถให้คำแนะนำถึงการจัดทำแผนทั้งในระยะสั้น (Quick Win) และระยะยาว (Long Term) รวมทั้งแนวทางในการดำเนินการเพื่อส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานที่ส่งผลต่อการเพิ่มระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงาน หรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. ในอนาคต

๘) สามารถถ่ายทอดความรู้ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพัน ระดับความผูกพันกับผลการดำเนินงาน หรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. เพื่อให้สามารถเป็นผู้นำดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องภายหลังสิ้นสุดเงื่อนไขตามสัญญาได้

กระบวนการถ่ายทอดความรู้และการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๙) สามารถจัดสัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน แนวทางการแสดงบทบาทและเสริมสร้างความผูกพันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งแนวทางการจัดทำแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร/หน่วยงานและระดับความผูกพันต่อองค์กร

๑๐) สามารถจัดสัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานเพื่อรวบรวมข้อมูลสำคัญและนำไปวิเคราะห์ถึงสาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในปีที่ผ่านมา มีความผันผวนและมีแนวโน้มลดลง รวมทั้งแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันที่สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมการทำงานในแต่ละสถานที่ที่การปฏิบัติงาน

๓.๖ ที่ปรึกษาต้องไม่เป็นบริษัทที่ถูกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานของทางราชการและได้
แจ้งในการจัดทำโครงการลักษณะนี้ที่ประสบความสำเร็จ

๓.๗ ที่ปรึกษาต้องไม่เป็นผู้ที่กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันราคาอย่างเป็นธรรม

๓.๘ ที่ปรึกษาต้องไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอม
ขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของที่ปรึกษาได้มีคำสั่งให้สละสิทธิ์ความคุ้มกันเช่นนั้น

๓.๙ ที่ปรึกษาต้องไม่มีพนักงานของ บวท. เป็นผู้จัดการ หุ่นส่วน ผู้จัดการ กรรมการ
ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของบุคคลธรรมดาหรือของนิติบุคคล เป็น
หุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญ หรือห้างหุ้นส่วนจำกัด เป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัทจำกัด หรือบริษัท
มหาชนจำกัด หรือเป็นที่ปรึกษาของกิจการนั้น ๆ

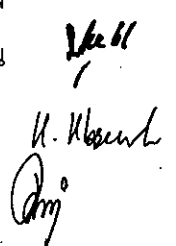
๓.๑๐ นิติบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญาต้องไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ไม่แสดงบัญชีรายรับรายจ่าย
หรือแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายไม่ถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญ

๓.๑๑ นิติบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐซึ่งได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้าง
ด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ต้องลงทะเบียนในระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ของกรมบัญชีกลางที่เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๓.๑๒ คู่สัญญาต้องรับและจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคาร เว้นแต่การจ่ายเงินแต่ละครั้งซึ่งมี
มูลค่าไม่เกินสามหมื่นบาทคู่สัญญาอาจจ่ายเป็นเงินสดก็ได้

๔. ขอบเขตการให้บริการหรือขอบเขตของงาน

ที่ปรึกษาจะต้องดำเนินการเพื่อทบทวนปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความผูกพันของพนักงาน
บวท. ภายใต้แนวคิด ทฤษฎีและกระบวนการที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมนำเสนอชุดปัจจัยที่สอดคล้อง
กับบริบทของ บวท. ในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อนำมาใช้สำหรับประเมินระดับความผูกพันของ
พนักงานในแต่ละกลุ่มบุคลากร ตลอดจนการนำข้อมูลจากการประเมินความผูกพันในอดีต
มาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพัน ระดับความผูกพันของพนักงานกับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท.
ตามกระบวนการวิจัยที่ถูกต้อง และมีความเชื่อถือได้ รวมทั้งนำเสนอแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติ
เพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานทั้งในระยะสั้น (Quick Win) และระยะยาว (Long Term)
อันจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลการดำเนินงานหรือระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำคัญของ
บวท. ที่ปรึกษาจะต้องถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทั้งหมดที่
ดำเนินการเพื่อกำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การประเมินระดับความผูกพัน ตลอดจน
การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามขอบเขตงานให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถนำแนวทางที่ได้รับการ
ถ่ายทอดนั้น ไปดำเนินการได้เองภายหลังสิ้นสุดเงื่อนไขตามสัญญา ที่ปรึกษาต้องจัดทำผล
การศึกษา วิเคราะห์ในรูปแบบรายงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนด ซึ่งผลสำเร็จของงาน



จะต้องไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานสากล ทั้งทางด้านแนวความคิด วิธีการ ระบบ รูปแบบ และ กระบวนการ โดยมีขอบเขตการดำเนินงานของที่ปรึกษาต้องรับผิดชอบดังนี้

๔.๑ ศึกษารายละเอียด ภาพรวมในการดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบัน ผลการศึกษา ความผูกพันของพนักงานในอดีต โดยการรวบรวมข้อมูลทางด้านเอกสาร หรือกระบวนการ รวบรวมข้อมูลการวิจัยที่จำเป็น เพื่อการจัดทำเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบที่มีการ เชื่อมต่อข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์ (ออนไลน์) เพื่อทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความ ผูกพันของพนักงาน บวท. ให้สอดคล้องกับบริบทของ บวท. ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน พร้อมทั้ง การประเมินระดับความผูกพันของพนักงานภายใต้ปัจจัยที่กำหนด และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ระดับความผูกพันของพนักงาน กับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่ สำคัญของ บวท. โดยใช้ประโยชน์จากข้อมูลระดับความผูกพันของพนักงานในอดีตและปัจจุบัน (การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญเป็นไปตามข้อตกลงระหว่าง บวท. และที่ปรึกษา ทั้งนี้ จะต้องขึ้นอยู่กับ ความเหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล) พร้อมทั้งแปลผลการวิจัยและสรุปผล เพื่อให้การ ดำเนินการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๔.๒ จัดทำแผนดำเนินการและแผนสื่อสารในการดำเนินการสำรวจความผูกพัน เพื่อให้ พนักงานและฝ่ายบริหารได้รับทราบขั้นตอนการดำเนินการและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๔.๓ จัดสัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อทดสอบและให้ ข้อคิดเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร

๔.๔ ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บวท. ในแต่ละกลุ่มที่เป็นอยู่ ปัจจุบัน รวมทั้งสามารถดำเนินการตามวิธีการต่าง ๆ ที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผล ทางบวกและทางลบต่อความผูกพันของพนักงาน บวท. ระดับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ในปัจจุบัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ระดับความผูกพันของพนักงาน กับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. โดยให้จัดทำ รายงานที่มีผลลัพธ์ในลักษณะดังต่อไปนี้

๔.๔.๑ ผลลัพธ์ที่เป็นไปตามระเบียบวิธีการของที่ปรึกษาที่สามารถแสดงให้เห็น ถึงระดับความผูกพันของพนักงาน บวท. ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงาน บวท. รวมทั้งระบุปัจจัยสำคัญที่ส่งผลทางบวกและทางลบต่อความผูกพันของพนักงาน และ ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ระดับความผูกพัน ของพนักงานกับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท.

๔.๔.๒ ผลลัพธ์ในเชิงข้อเสนอแนะถึงวิธีการประเมินความผูกพันของพนักงาน ที่นอกเหนือจากการสำรวจระดับความผูกพัน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ

๔.๔.๓ ผลลัพธ์ในเชิงข้อเสนอแนะถึงตัวชี้วัดอื่นที่นอกเหนือจากระดับความ ผูกพันที่ได้มาจากการสำรวจเพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพัน

๔.๔.๔ ผลลัพธ์ในเชิงข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงเพื่อยกระดับความผูกพัน
ของบุคลากรในภาพรวมขององค์กร และระดับสายงาน

๔.๔.๕ ผลลัพธ์ที่ บวท. สามารถนำไปใช้ในการรายงานตรวจประเมินตนเอง (Self
Assessment) ตามระบบประเมินคุณภาพของรัฐวิสาหกิจ (SEPA)

๔.๔.๖ ผลลัพธ์ต้องมีการจัดทำเป็นระบบและมีความสะดวกในการใช้งาน

๔.๔.๗ รายงานภาพรวมของการประเมินความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งแนวทาง
ที่นำไปสู่การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มระดับความสำเร็จของ
ผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว

๔.๔.๘ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วย ผลการประเมินระดับ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บวท. (Employee Engagement Survey) ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผล
ต่อความผูกพันของพนักงาน ปัจจัยที่สำคัญที่มีผลทางบวกและทางลบต่อความผูกพันของ
พนักงาน และแสดงให้เห็นความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อ
ความผูกพัน ระดับความผูกพันของพนักงาน กับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท.
ข้อเสนอแนะถึงวิธีการประเมินความผูกพันของพนักงานที่นอกเหนือจากการสำรวจระดับ
ความผูกพัน ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ข้อเสนอแนะถึงตัวชี้วัดอื่นที่
นอกเหนือจากระดับความผูกพันที่ได้มาจากการสำรวจเพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพัน
รวมทั้งข้อเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อการเพิ่มระดับ
ความสำเร็จของผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. ด้วยวิธีการที่เป็นทางการและ
ไม่เป็นทางการโดยแบ่งเป็นแผนระยะสั้น (Quick Win) และระยะยาว (Long Term)

๔.๕ ประเมินระดับการรับรู้และการมีส่วนร่วมในแนวทาง/วิธีการ/กิจกรรม ที่เสริมสร้าง
ความผูกพันที่แต่ละสายงานดำเนินการ พร้อมทั้งเปรียบเทียบผลประเมินของปัจจัยความผูกพันระดับ
สายงาน เพื่อประเมินประสิทธิผลของการดำเนินการในปีที่ผ่านมา และนำไปใช้ในการวางแผนเพื่อ
ปรับปรุงแนวทางการดำเนินการในปีต่อ ๆ ไป (ผลการประเมินขึ้นอยู่กับข้อมูลที่ได้รับจาก บวท.)

๔.๖ จัดสัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหาร เพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับปัจจัย
ที่มีผลต่อความผูกพัน แนวทางการแสดงบทบาทและการเสริมสร้างความผูกพันให้กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งชี้แนะแนวทางในการจัดทำแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรและ
วิเคราะห์แนวโน้มความสำเร็จและความสอดคล้องของแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรกับ
ระดับความผูกพันต่อองค์กร

๔.๗ จัดสัมมนา/สัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับพนักงานตามกลุ่มเป้าหมายที่ บวท. กำหนด
จำนวนไม่น้อยกว่า ๔ ครั้งใน ๑ ปี ในส่วนกลาง เพื่อรวบรวมข้อมูลสำคัญ และนำไปวิเคราะห์ถึง
สาเหตุและปัจจัยที่ทำให้ระดับความผูกพันต่อองค์กรในปีที่ผ่านมามีความผันผวนและมีค่าเฉลี่ยลดลง
รวมทั้งเพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อการจัดทำและการดำเนินการตามแผนส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

๔.๘ สามารถกำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร เพื่อนำไปใช้ในการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ให้กับบุคลากรภายในองค์กร

๕. ระยะเวลาการดำเนินการและงวดการจ่ายเงิน

ที่ปรึกษาจะทำการจนเสร็จสิ้นโครงการเป็นระยะเวลา ๔๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินให้กับที่ปรึกษาเป็น ๔ งวดดังนี้

งวดที่ ๑ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษานำเสนอขอบเขตและแผนงานเพื่อดำเนินโครงการ แผนการสื่อสารโครงการให้กับพนักงาน มีการทบทวนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการดำเนินการ โดยจะต้องนำเสนอกระบวนการทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การประเมินความผูกพันของพนักงาน ตลอดจนแนวทางเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน ระดับความผูกพันของพนักงาน กับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. เป็นที่เรียบร้อย รวมทั้งจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร บวท. ภายในระยะเวลา ๔๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

งวดที่ ๒ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาทบทวนและกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร บวท. โดยจำแนกกลุ่มบุคลากรตามบริบทองค์กร พร้อมจัดทำเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร บวท. และนำเสนอรายงานต่อฝ่ายบริหารระดับสูงเรียบร้อยแล้ว ภายในระยะเวลา ๑๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

งวดที่ ๓ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษารวบรวมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่พนักงานตอบกลับเรียบร้อยแล้ว โดยสามารถนำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานในเบื้องต้นต่อ บวท. และจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อสอบถามและให้ข้อคิดเห็นต่อผลประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร บวท. ในเบื้องต้น ภายในระยะเวลา ๑๖๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

งวดที่ ๔ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานต่อฝ่ายบริหารระดับสูง รวมทั้งจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พร้อมส่งมอบรายงานเกี่ยวกับผลการศึกษาในขอบเขตงานการจ้างที่ปรึกษาจำนวน ๓ ชุด และแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรจำนวน ๑ ชุด ภายในระยะเวลา ๒๑๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

H. Abrah
Dell.
Ajay

งวดที่ ๕ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษา จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงาน โดยสามารถให้ข้อเสนอแนะในการจัดทำ แนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งนำเสนอผลวิเคราะห์แนวโน้มความสำเร็จและ ความสอดคล้องของแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วย หลักการทางสถิติอันเป็นที่ยอมรับ ภายในระยะเวลา ๒๕๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

งวดที่ ๖ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษา จัดทำเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินระดับความผูกพันของบุคลากร บวท. จัดสัมมนา เชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อทดสอบเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมิน ระดับความผูกพันของบุคลากร บวท. ภายในระยะเวลา ๓๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

งวดที่ ๗ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษา รวบรวมเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่พนักงานตอบกลับเรียบร้อยแล้ว โดยสามารถนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานในเบื้องต้นต่อ บวท. และจัดสัมมนา เชิงปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อสอบถามและให้ข้อคิดเห็นต่อผลประเมินระดับ ความผูกพันของบุคลากร บวท. ในเบื้องต้น ภายในระยะเวลา ๓๗๐ วัน นับถัดจากวันลงนามใน สัญญาจ้าง

งวดที่ ๘ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๑๒.๕ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษา นำเสนอผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของพนักงานต่อฝ่ายบริหารระดับสูง รวมทั้งจัดสัมมนาเชิง ปฏิบัติการให้กับฝ่ายบริหารเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร พร้อมส่งมอบ รายงานเกี่ยวกับผลการศึกษาในขอบเขตงานการจ้างที่ปรึกษาจำนวน ๓ ชุด และแผนเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับ บุคลากรทั่วทั้งองค์กรจำนวน ๑ ชุด ภายในระยะเวลา ๔๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๖. การส่งมอบงาน

ที่ปรึกษาจะต้องส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีผลการศึกษา วิเคราะห์ แผนปฏิบัติการ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งข้อคิดเห็น ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และบทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ให้แก่ บวท. ดังนี้

๖.๑ การส่งมอบงานในงวดงานที่ ๑ - ๓ และ ๕ - ๗ จัดทำรายงานฉบับภาษาไทย ต้นฉบับ ๑ ชุด พร้อมสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) ๑ ชุด

๖.๒ การส่งมอบงานในงวดงานที่ ๔ และ ๘ จัดทำรายงานฉบับภาษาไทย ต้นฉบับอย่างละ ๑ ชุด และสำเนาอย่างละ ๕ ชุด พร้อมทั้งสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) อย่างละ ๓ ชุด

K. Khrawh
S/pt
Am

๖.๓ จัดทำแบบฟอร์มเอกสารต่าง ๆ ที่ใช้ในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมทั้ง
สำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) อย่างละ ๓ ชุด

๖.๔ เอกสารสำหรับการเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรสำหรับแจกจ่าย
ให้กับพนักงานทั่วไป ในรูปแบบเอกสารอิเล็กทรอนิกส์ (Soft copy) ในรูปแบบ Handy Drive
(Thumb Drive) อย่างละ ๓ ชุด

๗. เงื่อนไขอื่น ๆ

กรณีเกิดเหตุสุดวิสัยที่ทำให้ที่ปรึกษาไม่สามารถดำเนินโครงการให้สำเร็จลุล่วงได้
ที่ปรึกษาหรือ บวท. มีสิทธิบอกเลิกสัญญาได้ โดยส่งคำบอกกล่าวมายังอีกฝ่ายหนึ่งล่วงหน้า
ไม่น้อยกว่า ๙๐ วัน
