

ข้อกำหนดขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการประเมินระดับความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยวิธีเฉพาะเจาะจง

๑. ความเป็นมา

บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลไทย ให้เป็น
หน่วยงานผู้ให้บริการการเดินอากาศของประเทศ 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 และงานตาม
นโยบายรัฐบาล

ซึ่งเป็นการดำเนินงานโดยไม่แสวงหาผลกำไรจากภารกิจหลัก ในการให้บริการควบคุมจราจร
ทางอากาศ บวท. ได้ดำเนินการกิจต่าง ๆ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
เพื่อเพิ่มขีดความสามารถและศักยภาพในการให้บริการตามความต้องการของผู้ถือหุ้นและ
สายการบินผู้ให้บริการ รวมทั้งตอบสนองต่อนโยบายรัฐบาลในการผลักดันให้ประเทศไทย
เป็นศูนย์กลางการบินและการขนส่งทางอากาศในภูมิภาค โดยมุ่งเน้นการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน
ด้านการขนส่งทางอากาศ

ตั้งแต่ปี ๒๕๕๔ บวท. เริ่มกระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
บุคลากรซึ่งจำแนกเป็นกลุ่ม ๆ ตามมิติต่าง ๆ เช่น อายุ สายงาน สถานที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น
และได้มีการทบทวนใหม่เป็นประจำทุกปีเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กร ประกอบด้วย
๖ ปัจจัย ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ด้านความก้าวหน้า (Advancement)
ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ (Remuneration) ด้านสัมพันธภาพ (Relationship) ด้านการยอมรับ
จากผู้อื่น (Recognition) และด้านบรรยากาศในการทำงาน (Work Climate) พร้อมทั้งมีกระบวนการเพื่อ
ประเมินความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อ
องค์กรให้กับพนักงาน อย่างไรก็ตามระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในแต่ละกลุ่มจะมาก
หรือน้อยขึ้นอยู่กับปัจจัยแวดล้อมหลายประการ ซึ่งบางประการเป็นปัจจัยที่นอกเหนือการคาดการณ์
โดยที่การบริหารจัดการภายในไม่สามารถครอบคลุมถึงปัจจัยนั้น อาทิเช่น การเพิ่มขึ้นหรือลดลงของ
ปริมาณเที่ยวบินซึ่งส่งผลกระทบต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งอัตราของรายได้และค่าใช้จ่าย
 เป็นต้น ดังนั้น บวท. จึงจำเป็นต้องศึกษาถึงความสอดคล้องของระดับความผูกพันต่อองค์กรกับ
ผลการดำเนินงานหรือผลสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำคัญขององค์กร อันจะสมารถนำข้อมูลมาใช้วางแผน
เพื่อบริหารจัดการสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมบรรยากาศที่จะสร้างความผูกพันให้กับพนักงานแต่ละ
กลุ่มพนักงานที่มีความรับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่แตกต่างกัน

สำหรับกระบวนการกำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในปี ๒๕๖๓ บวท. ยังคงใช้กรอบปัจจัยเดิมของปี ๒๕๖๒ เพื่อเปรียบเทียบผลการยกระดับความผูกพัน ซึ่งการเปรียบเทียบจำเป็นต้องใช้ฐานข้อมูลจากปี ๒๕๕๔ ถึง ๒๕๖๒ เพื่อนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์เพื่อที่จะนำผลการศึกษาไปกำหนดแนวทางที่จะดำเนินการส่งเสริมความผูกพันให้กับพนักงาน บวท. ในมิติที่มีผลกระทบต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของระดับความสำเร็จของผลการดำเนินงานขององค์กรหรือผลสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำคัญนั่นเอง ทั้งนี้จะมีการทบทวนองค์ประกอบภายใต้กรอบปัจจัยที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มพนักงานปัจจุบัน

จากผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรในปี ๒๕๖๒ พนักงาน บวท. มีความเห็นว่าในปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ ด้านสัมพันธภาพ ด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านการยอมรับจากผู้อื่น คือ ด้านที่พนักงาน บวท. มีความเห็นว่าองค์กรมีการดำเนินงานได้อย่างสมบูรณ์หรือเหมาะสมกับสภาวะปัจจุบัน ส่วนในปัจจัยด้านความก้าวหน้า คือ ด้านที่พนักงาน บวท. มีความเห็นว่าองค์กรควรมีการปรับปรุงการดำเนินงาน แต่อย่างไรก็ตามทั้ง ๖ ปัจจัยควรมีการทบทวนในอนาคตเมื่อมีการปรับเปลี่ยนบริบทหรือเป้าหมายขององค์กร ในส่วนของการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของระดับความผูกพันและพฤติกรรม 3S (Say Stay Strive) บ่งชี้ได้ว่าระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรในปี ๒๕๖๒ มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปี ๒๕๕๔ - ๒๕๖๐ - ๒๕๖๑ แต่ลดลงจากปี ๒๕๕๓ และ ๒๕๕๔ โดยเมื่อเปรียบเทียบย้อนหลังตั้งแต่ปี ๒๕๕๓ - ๒๕๖๒ ค่าความผูกพันที่วิเคราะห์ได้ยังคงมีความผันผวนและต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานเทียบกับระดับความผูกพันที่มีแนวโน้มของระดับความผูกพันของพนักงานที่ลดลงอาจส่งผลกระทบต่อระดับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการให้บริการ โดยเฉพาะระดับความพึงพอใจของลูกค้าที่เป็นตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลักของ บวท. มีความสัมพันธ์โดยตรงกับระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน มีการเผยแพร่และสื่อสารข้อมูลที่เป็นไปให้กับฝ่ายบริหาร เพื่อให้เข้าใจถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความผูกพันของพนักงานภายใต้บังคับบัญชา พร้อมทั้งแนวทางการแสดงบทบาทและวิธีการเสริมสร้างความผูกพันให้กับพนักงานนอกเหนือจากการพัฒนาระบบงานด้านทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการให้ตัวแทนทั้งจากฝ่ายบริหารและพนักงานได้ร่วมทดสอบและให้ข้อคิดเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้ในการสำรวจความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้ทุกกลุ่มพนักงานมีส่วนร่วมในกระบวนการประเมินและเพื่อให้ผลประเมินตรงกับสภาพแวดล้อมในองค์กรมากที่สุด

ในการนี้ บวท. จึงขอเรียนเชิญที่ปรึกษาเข้ายื่นข้อเสนอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

๒. วัตถุประสงค์

บวท. มีความประสงค์จะว่าจ้างที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในการดำเนินการ ดังนี้

๒.๑ ทบทวนปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและกลุ่มพนักงานในปัจจุบัน

๒.๒ ทบทวนวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทขององค์กรในปัจจุบัน

๒.๓ กำหนดแนวทางเพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานทั้งหมดที่เป็นอยู่
ในปัจจุบันด้วยวิธีการและเครื่องมือที่มีการเชื่อมต่อข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายทางคอมพิวเตอร์
(Off – line) และ (On – line) อย่างเหมาะสม

๒.๔ ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละกลุ่มพนักงาน รวมทั้งวิเคราะห์เพื่อ
นำเสนอแนวทางเพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

๒.๕ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพัน
ระดับความผูกพันกับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของสายงานและ/หรือระดับองค์กร
พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางในการส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในระดับองค์กรและระดับสายงาน
ทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว ให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

๒.๖ นำเสนอฝ่ายบริหารเพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยความผูกพัน แนวทางการแสดงบทบาท
และวิธีการเสริมสร้างระดับความผูกพันต่อองค์กรให้กับผู้ได้บังคับบัญชา

๒.๗ นำเสนอฝ่ายบริหารเพื่อชี้แนะแนวทางในการจัดทำแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อ
องค์กร รวมทั้งวิเคราะห์แนวโน้มความสำเร็จและความสอดคล้องของแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อ
องค์กรกับระดับความผูกพันต่อองค์กรด้วยหลักการทางสถิติอันเป็นที่ยอมรับ

๒.๘ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรสำหรับเป็นแนวทางในการ
เผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กร ตามรายละเอียด ดังนี้

**กระบวนการกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประเมินความผูกพันต่อ
องค์กรของพนักงานจำแนกตามกลุ่ม**

๑) ถ่ายทอดความรู้ สร้างความเข้าใจ และใช้ประสบการณ์ในการดำเนินการ
เพื่อทบทวนและกำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานแต่ละกลุ่ม (Employee Engagement Survey) ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ตลอดจนการวิเคราะห์
ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ของปัจจัยความผูกพันและระดับความผูกพันกับผล
การดำเนินงานและ/หรือตัวชี้วัดที่สำคัญในระดับสายงานและ/หรือระดับองค์กร โดยใช้ข้อมูลจาก
ปี ๒๕๕๔ จนถึงปี ๒๕๖๒

๒) จัดทำรายงานสรุปผลการศึกษาเพื่อให้ บวท. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพ
รัฐวิสาหกิจ (Enablers)

๓) วิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน
และระดับความผูกพันของพนักงานจำแนกตามมิติที่แตกต่างกัน รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ผลลัพธ์ของ
การปรับปรุงระบบงาน หรือนโยบายด้านทรัพยากรบุคคลที่ปรับปรุงใหม่กับระดับความผูกพันของ
พนักงาน นอกจากนี้ จะต้องวิเคราะห์ถึงผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. โดยใช้
ประโยชน์จากฐานข้อมูลที่ประเมินได้ในปี ๒๕๕๔ จนถึงปี ๒๕๖๒ พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิเคราะห์
ในการวางแผนเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลในอนาคต

๔) ให้ข้อเสนอแนะถึงวิธีการประเมินความผูกพันที่นอกเหนือจากการสำรวจความผูกพันของพนักงานด้วยวิธีที่เป็นทางการและไม่เป็นการ

๕) ให้ข้อเสนอแนะถึงตัวชี้วัดอื่นที่นอกเหนือจากระดับความผูกพันของพนักงาน เพื่อประเมินและปรับปรุงความผูกพัน

๖) ให้ข้อเสนอแนะถึงแนวทางการปรับปรุงเพื่อยกระดับความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมขององค์กรและระดับสายงาน

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

๘) ถ่ายทอดความรู้ เทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ในการประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กร การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความผูกพัน ระดับความผูกพันกับผลการดำเนินงาน หรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. เพื่อให้สามารถเป็นผู้ดำเนินโครงการอย่างต่อเนื่องภายหลังสิ้นสุดเงื่อนไขตามสัญญาได้

กระบวนการถ่ายทอดความรู้และการกำหนดแนวทางการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร

๙) จัดทำแนวทางส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรให้สอดคล้องบริบทขององค์กร/หน่วยงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร

กระบวนการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์เรื่องความผูกพันต่อองค์กร

๑๐) กำหนดแนวทางและจัดทำแผนส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรเพื่อนำไปใช้ในการประชาสัมพันธ์หรือเผยแพร่ให้กับพนักงานภายในองค์กร

๓. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

ที่ปรึกษาจะต้องร่วมกับ บวท. ในการดำเนินงานต่าง ๆ ที่กล่าวข้างต้น และต้องมีคุณสมบัติและความเชี่ยวชาญ ดังนี้

๓.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย

๓.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๓.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

๓.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราวเนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

๓.๕ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงาน และได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

๓.๖ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

๓.๗ เป็นนิติบุคคลผู้มีอาชีพรับจ้างงานโดยวิีธีเฉพาะเจาะจงดังกล่าว

๓.๘ ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกันซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของผู้เสนอราคาได้มีคำสั่งให้สละสิทธิ์ความคุ้มกันเช่นนั้น

๓.๙ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) กรมบัญชีกลาง

๓.๑๐ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องไม่มีพนักงาน บวท. เป็นผู้จัดการ หุ่นส่วนผู้จัดการ กรรมการ ผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของบุคคลธรรมดาหรือของนิติบุคคลเป็นหุ้นส่วนในห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ในบริษัทจำกัดหรือบริษัทจำกัดมหาชน หรือเป็นที่ปรึกษาของกิจการนั้น

๔. ความเชี่ยวชาญที่ต้องการของที่ปรึกษา

๔.๑ ที่ปรึกษาต้องมีความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษามาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๒ ปี ในด้านการบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถดำเนินงานให้แล้วเสร็จตามรายละเอียดขอบเขตของงาน (Terms of Reference-TOR) ได้เป็นอย่างดี ต้องมีผลงานหรือประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาในด้านการบริหารจัดการองค์กรการบริหารทรัพยากรบุคคลให้กับองค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐ และ/หรือ ภาคเอกชนในประเทศไทย

๔.๒ ที่ปรึกษาจะต้องว่าจ้างบุคลากรประจำมีประสบการณ์ ทักษะ ความรู้ในสาขาต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการองค์กร การบริหารทรัพยากรบุคคล การประเมินและการเสริมสร้าง ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อดำเนินงานตามที่ได้รับการว่าจ้างให้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด

๔.๓ ที่ปรึกษาจะต้องเสนอชุดทำงาน ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรที่มีประสบการณ์สูงและมีคุณสมบัติครบถ้วนเหมาะสม (Well-Qualified) เฉพาะสาขาที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ ในการดำเนินการตามข้อ ๔.๑ เพื่อดำเนินงานตามขอบเขตของงานในครั้งนี้ได้อย่างถูกต้อง ครบถ้วน มีความน่าเชื่อถือและนำไปปฏิบัติได้ให้แล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด หากมีประสบการณ์ในการเป็นที่ปรึกษาด้านการพัฒนาองค์กรหรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้องในธุรกิจการบินจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง ชุดทำงานจะต้องปฏิบัติงานโดยยึดถือมาตรฐานขั้นสูงสุดของวิชาชีพและจรรยาบรรณในการเป็นที่ปรึกษา

๔.๔ ที่ปรึกษาจะต้องมีการมอบหมายบุคลากรที่รับผิดชอบในการดำเนินการที่มี ประสบการณ์ในการดำเนินการลักษณะนี้ที่ประสบความสำเร็จ

๕. ขอบเขตการให้บริการหรือขอบเขตของงาน

ที่ปรึกษาจะต้องดำเนินการทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน บวท. ภายใต้แนวคิดทฤษฎีและกระบวนการที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมนำเสนอชุดปัจจัยที่สอดคล้องกับบริบทของ บวท. ในสถานการณ์ปัจจุบันเพื่อนำมาใช้สำหรับประเมินระดับความผูกพันของพนักงานในแต่ละกลุ่มบุคลากร ตลอดจนการนำข้อมูลจากการประเมินความผูกพันในอดีตมาศึกษาและวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์หรือแนวโน้มความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันระดับความผูกพันของพนักงานกับผลการดำเนินงานหรือตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. ตามกระบวนการวิจัยที่ถูกต้อง และมีความเชื่อถือได้ รวมทั้งนำเสนอแนวทางที่นำไปสู่การปฏิบัติเพื่อเสริมสร้างความผูกพันของพนักงานทั้งในระยะสั้น (Quick Win) และระยะยาว (Long Term) อันจะส่งผลต่อการเพิ่มขึ้นของผลการดำเนินงานหรือระดับความสำเร็จของตัวชี้วัดที่สำคัญของ บวท. ที่ปรึกษาจะต้องถ่ายทอดความรู้และสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการทั้งหมดที่ดำเนินการเพื่อกำหนดปัจจัยความผูกพันต่อองค์กร การประเมินระดับความผูกพัน ตลอดจนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ตามขอบเขตงานให้กับพนักงาน เพื่อให้สามารถนำแนวทางที่ได้รับการถ่ายทอดนั้น ไปดำเนินการได้เองภายหลังสิ้นสุดเงื่อนไขตามสัญญาที่ปรึกษาต้องจัดทำผลการศึกษาวิเคราะห์ในรูปแบบรายงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดซึ่งผลสำเร็จของงานจะต้องไม่ต่ำกว่าระดับมาตรฐานสากลทั้งทางด้านแนวความคิด วิธีการ ระบบ รูปแบบ และกระบวนการ โดยมีขอบเขตการดำเนินงานของที่ปรึกษาต้องรับผิดชอบดังนี้

๕.๑ ทบทวนแบบจำลองความผูกพันเดิมของบวท. โดยที่ปรึกษาจะใช้ข้อมูลการสำรวจในปี ๒๕๖๒ เพื่อทำการทดสอบแบบจำลองเดิมด้วยเครื่องมือทางสถิติเพื่อแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (Engagement Factors) ที่ได้กำหนดไว้ในแบบจำลองเดิมยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน (Engagement Outcome) หรือไม่

๕.๒ รายงานผลการทดสอบแบบจำลองกับคณะทำงาน โดยทีมที่ปรึกษาผ่านการประชุม/ประชุม Online เพื่อพิจารณาปัจจัย

๕.๓ ทบทวนและปรับปรุงแบบสำรวจ โดยที่ปรึกษาจะนำข้อมูลจากผลการทบทวนแบบจำลองเดิมมาปรับปรุงแบบสำรวจให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

๕.๔ นำเสนอแบบสำรวจที่ปรับปรุงแล้วกับคณะทำงานเพื่อพิจารณาขอความเห็นชอบ

๕.๕ ทดสอบคุณภาพของแบบสำรวจ โดยที่ปรึกษาจะทำการทดสอบคุณภาพและความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจทั้งในด้านความเที่ยงตรง (validity) ความเชื่อมั่น (reliability) และความเข้าใจที่ตรงกัน (objectivity) ด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม

๕.๖ วางแผนสำรวจภาคสนามและพัฒนาช่องทางการสำรวจสำหรับพนักงานแต่ละกลุ่ม โดยที่ปรึกษาจะทำการพัฒนาช่องทางการให้ข้อมูลแบบไม่ระบุตัวตนทั้งแบบ Off-line และ On-line เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการให้ข้อมูลสำหรับพนักงานทุก ๆ กลุ่ม

๕.๓/ ขออนุมัติดำเนินการ โดยที่ปรึกษาจะนำเสนอกรอบแนวคิด กระบวนการสำรวจ และเครื่องมือในการสำรวจ เพื่อให้คณะผู้บริหารขององค์การพิจารณาและอนุมัติดำเนินการ

๕.๔ ดำเนินการสำรวจภาคสนาม การสำรวจภาคสนามจะใช้เวลาประมาณไม่เกิน ๔๕ วัน โดยที่ปรึกษาจะสรุปความก้าวหน้าของการสำรวจให้ทราบเป็นรายสัปดาห์

๕.๕ ตรวจสอบความถูกต้องและประมวลผลข้อมูล หลังจากได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วที่ปรึกษาจะทำการตรวจสอบความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อลดอคติและความเียงเบนที่อาจเกิดขึ้นในขั้นตอนการวิเคราะห์ผล

๕.๑๐ วิเคราะห์และจัดทำรายงาน โดยรายงานจะประกอบด้วย

- บทสรุปผู้บริหาร
- รายงานผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานในระดับองค์กร ได้แก่
 - การวิเคราะห์ในภาพรวม
 - การวิเคราะห์ในระดับปัจจัย
 - การวิเคราะห์เทียบเคียงระหว่างหน่วยงาน
 - ข้อคิดเห็นจากพนักงาน
 - ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาในการปรับปรุง
- รายงานสรุปในระดับหน่วยงาน (อาจจำแนกตามสายงานหรือที่ตั้ง) โดยจะชี้ให้เห็นถึงโอกาสสำหรับการปรับปรุงในหน่วยงานต่าง ๆ

๕.๑๑ นำเสนอผลการศึกษาต่อคณะผู้บริหาร ที่ปรึกษาจะนำเสนอผลการสำรวจความผูกพันในการประชุมผู้บริหารระดับสูงเพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ รวมถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้นเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงาน

๕.๑๒ กำหนดประเด็นที่ต้องการปรับปรุง ที่ปรึกษาร่วมกับคณะทำงานขององค์กรนำข้อมูลจากที่ประชุมผู้บริหารระดับสูงมาทบทวนและพิจารณาเลือกประเด็นที่ต้องการปรับปรุง

๕.๑๓ กำหนดแผนปฏิบัติงาน (Implementation Plan) เพื่อดำเนินการปรับปรุงกระบวนการตามที่ออกแบบไว้

๖. ระยะเวลาการดำเนินการและวงดการจ่ายเงิน

ที่ปรึกษาจะทำการจนเสร็จสิ้นโครงการเป็นระยะเวลา ๑๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง โดยผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินให้กับที่ปรึกษาจำนวน ๒ งวดดังนี้

งวดที่ ๑ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๔๐ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการดังนี้

- ทบทวนแบบจำลองความผูกพันเดิมโดยใช้ข้อมูลการสำรวจในปี ๒๕๖๒ เพื่อทำการทดสอบแบบจำลองเดิมด้วยเครื่องมือทางสถิติเพื่อแสดงให้เห็นว่าปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (Engagement Factors) ที่ได้กำหนดไว้ในแบบจำลองเดิมยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงาน (Engagement Outcome) หรือไม่

- ทำการปรับปรุงแบบสำรวจให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อย่างครบถ้วนพร้อมทดสอบคุณภาพของแบบสำรวจ ทั้งในด้านความเที่ยงตรง (validity) ความเชื่อมั่น (reliability) และความเข้าใจที่ตรงกัน (objectivity) ด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม

- วางแผนพัฒนาช่องทางการให้ข้อมูลแบบไม่ระบุตัวตนทั้งแบบ Off-line และ On-line เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการให้ข้อมูลสำหรับพนักงานทุก ๆ กลุ่ม และนำเสนอกรอบแนวคิดกระบวนการสำรวจ และเครื่องมือในการสำรวจต่อคณะผู้บริหารของ บพท.

- จัดทำเอกสารประชาสัมพันธ์ให้พนักงานและผู้บริหารรับรู้เกี่ยวกับการสำรวจความผูกพัน พร้อมจัดทำเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประเมินระดับความผูกพันของพนักงาน บพท.

- สรุปความก้าวหน้าของการสำรวจให้ทราบอย่างต่อเนื่อง ภายในระยะเวลา ๔๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

งวดที่ ๒ ผู้ว่าจ้างจ่ายให้ที่ปรึกษาในอัตราร้อยละ ๖๐ ของวงเงินค่าจ้าง เมื่อที่ปรึกษาได้ดำเนินการดังนี้

- ทำการวิเคราะห์ผลที่ได้รับให้มีความถูกต้อง ความสอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูล พร้อมทำการวิเคราะห์และจัดทำรายงานซึ่งประกอบด้วย บทสรุปผู้บริหาร รายงานผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานในระดับองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์ในภาพรวม ในระดับปัจจัยเทียบเคียงระหว่างหน่วยงาน ข้อคิดเห็นจากพนักงาน ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาในการปรับปรุง

- รายงานสรุปในระดับหน่วยงาน (อาจจำแนกตามสายงานหรือที่ตั้ง) โดยสามารถนำเสนอผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานต่อ บพท. เพื่อรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมถึงประเด็นที่องค์กรต้องการมุ่งเน้นเพื่อสร้างความผูกพันของพนักงานต่อไป

- นำประเด็นจากการนำเสนอผู้บริหารระดับสูง บพท. ที่ต้องการปรับปรุงมาทบทวนพิจารณาเพื่อกำหนดเป็นแนวทางที่ต้องการปรับปรุงในปีถัดไป พร้อมกำหนดแผนปฏิบัติงาน (Implementation Plan) เพื่อดำเนินการปรับปรุงกระบวนการตามที่ออกแบบไว้และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรทั่วทั้งองค์กรได้ ภายในระยะเวลา ๑๗๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๗. การส่งมอบงาน

ที่ปรึกษาจะต้องส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ โดยมีผลการศึกษา วิเคราะห์ แผนปฏิบัติการที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ รวมทั้งข้อคิดเห็น ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคตแบบฟอร์มต่าง ๆ ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล และบทสรุปสำหรับผู้บริหาร (Executive Summary) ให้แก่ บพท. ดังนี้

๓.๑ การส่งมอบงานในงวดงานที่ ๑ จัดทำรายงานฉบับภาษาไทย ต้นฉบับ ๑ ชุด พร้อม
สำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) ๑ ชุด

๓.๒ การส่งมอบงานในงวดงานที่ ๒ จัดทำรายงานฉบับภาษาไทย แบบฟอร์มเอกสาร
ต่าง ๆ ที่ใช้ในการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล และเอกสารสำหรับการเผยแพร่ความรู้
ที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรสำหรับแจกจ่ายให้กับพนักงานทั่วไป ต้นฉบับ ๑ ชุด และสำเนา
๕ ชุด พร้อมทั้งสำเนาอิเล็กทรอนิกส์ (Soft copy) ในรูปแบบ Handy Drive (Thumb Drive) ๓ ชุด
ทั้งนี้ กำหนดส่งมอบงานภายในระยะเวลาที่กำหนดในงวดที่ ๒
