

รายละเอียดและเงื่อนไข

ประกอบการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด โดยวิธีเฉพาะเจาะจง

๑. วัตถุประสงค์

ด้วย บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด (บวท.) มีความประสงค์ที่จะดำเนินการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บวท. ประจำปี ๒๕๖๔ - ๒๕๖๕ ภายใต้กรอบปัจจัยที่กำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทและกลุ่มพนักงานปัจจุบัน พร้อมทั้งให้มีกระบวนการเพื่อประเมินความผูกพันต่อองค์กรตามปัจจัยต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดแผนเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้กับพนักงานต่อไป ประกอบด้วย ๓ ปัจจัย ดังนี้

๑. การบริหารองค์กร (Organizational management) ๒. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Compensation and Benefit) ๓. ผู้บังคับบัญชาโดยตรง (Direct Supervisor) ๔. ปริมาณงาน (Workload) ๕. ภาพลักษณ์องค์กร (Corporate Image) ๖. งานที่รับผิดชอบ (Job Responsibility) และ ๗. ความเป็นมืออาชีพ (Professional)

๒. ขอบเขตของงาน

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

๑
๑
๑

๓. หน้าที่ของที่ปรึกษา

ที่ปรึกษาจะต้องทำการจนเสร็จสิ้นโครงการภายในระยะเวลา ๕๗๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง ตามรายละเอียด ดังนี้

๓.๑ ดำเนินการศึกษาและทบทวนปัจจัยความผูกพันของ บวท. ให้สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและกลุ่มพนักงานในปัจจุบัน โดยวิเคราะห์จากทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ข้อมูลจากการประเมินความผูกพันในอดีต และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจบริบทของบวท. ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน และใช้เป็นข้อมูลเพื่อทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (Engagement Factors) และ/หรือข้อคำถามในแบบสำรวจให้ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

๓.๒ ทบทวนวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์และบริบทขององค์กรในปัจจุบัน

๓.๓ พัฒนาช่องทางการสำรวจ และจัดทำแผนดำเนินการ แผนสื่อสาร เพื่อให้การสำรวจความผูกพันมีความยืดหยุ่นในการให้ข้อมูลสำหรับพนักงานทุก ๆ กลุ่ม และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๓.๔ ทบทวนข้อคำถามของแบบสำรวจ โดยดำเนินการกับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อทดสอบและให้ข้อคิดเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร

๓.๕ ดำเนินการสำรวจและวิเคราะห์ระดับความผูกพันต่อองค์กรของแต่ละกลุ่มพนักงาน เพื่อยกระดับความผูกพันต่อองค์กรอย่างเหมาะสม

๓.๖ สรุปความก้าวหน้าของการสำรวจให้ทราบอย่างต่อเนื่องภายในระยะเวลาที่กำหนดตามแต่ละงวดงาน (๔ งวดงาน) นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้าง

๓.๗ จัดทำแผนประชาสัมพันธ์และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรสำหรับเป็นแนวทางในการเผยแพร่ให้กับบุคลากรในองค์กร

๔. หน้าที่ของผู้ว่าจ้าง

๔.๑ บวท. จะประสานงานกับที่ปรึกษาเพื่ออำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับโครงการการประเมินความผูกพันองค์กร

๔.๒ บวท. จะเป็นผู้จัดเตรียมสถานที่ในการประชุมกับฝ่ายบริหารและคณะทำงานให้กับคณะที่ปรึกษา

๔.๓ บวท. จะเป็นผู้ให้ความเห็นชอบแบบสำรวจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำแบบประเมิน

๔.๔ บวท. จะประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการส่งจ่าย/ชำระค่างวดให้กับที่ปรึกษาให้เป็นไปตามงวดงานเมื่อที่ปรึกษาได้ส่งมอบงานในแต่ละงวดเรียบร้อยแล้ว

๔.๕ บวท. จะเชิญชวน ประชาสัมพันธ์ ส่งเสริม/สนับสนุน และพยายามผลักดันให้ พนักงานร่วมจัดทำแบบสำรวจให้ได้จำนวนตามเป้าหมาย

๕. ความรับผิดชอบของที่ปรึกษา

การดำเนินงานของที่ปรึกษาต้องรับผิดชอบดังนี้

๕.๑ ทบทวนปัจจัยความผูกพันของบวท. โดยวิเคราะห์จากทิศทางและกลยุทธ์ขององค์กร นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล ข้อมูลจากการประเมินความผูกพันในอดีต และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจบริบทของบวท. ภายใต้สถานการณ์ปัจจุบัน และใช้เป็นข้อมูลเพื่อ ทบทวนปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน (Engagement Factors) และ/หรือข้อคำถามในแบบสำรวจให้ ครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ อย่างครบถ้วน

๕.๒ พัฒนาช่องทางการสำรวจ และจัดทำแผนดำเนินการ แผนสื่อสาร เพื่อให้การสำรวจความผูกพันมีความยืดหยุ่นในการให้ข้อมูลสำหรับพนักงานทุก ๆ กลุ่ม และเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

๕.๓ ทบทวนข้อคำถามของแบบสำรวจ โดยดำเนินการกับฝ่ายบริหารและพนักงานเพื่อ ทดสอบและให้ข้อคิดเห็นต่อเครื่องมือที่ใช้สำรวจความผูกพันต่อองค์กร

๕.๔ ประเมินระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร บวท. ในแต่ละกลุ่มทุกสายงาน เพื่อให้ได้ซึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อระดับความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) ใน ปัจจุบัน

๕.๕ ประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ผลการสำรวจ โดยการตรวจสอบความถูกต้อง ความ สอดคล้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้รับ เพื่อลดอคติและความเบี่ยงเบนที่อาจเกิดขึ้นใน ขั้นตอนการวิเคราะห์ผลด้วยวิธีการทางสถิติที่เหมาะสม

๕.๖ นำเสนอแผนปรับปรุงในการยกระดับความผูกพันของบุคลากร โดยพิจารณาจาก ผลการสำรวจความผูกพัน และสามารถดำเนินการได้ในบริบทของ บวท.

๕.๗ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ เพื่อให้ บวท. นำไปใช้เป็นข้อมูลในการประเมินคุณภาพ รัฐวิสาหกิจ (Enablers) โดยรายงานฉบับสมบูรณ์จะประกอบด้วย บทสรุปผู้บริหาร รายงานผลการ สำรวจความผูกพันของพนักงานในระดับองค์กร ได้แก่ การวิเคราะห์ในภาพรวม ในระดับปัจจัย เทียบเคียงระหว่างหน่วยงาน ข้อคิดเห็นจากพนักงาน ข้อเสนอแนะของที่ปรึกษาในการปรับปรุง ทั้งนี้ รวมถึงการจัดทำรายงานผลการสำรวจความผูกพันของพนักงานของแต่ละสายงาน เพื่อให้แต่ละสาย งานนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงความผูกพันของพนักงานต่อไป

๑๖/๑๒/๒๕๖๑
๑๖/๑๒/๒๕๖๑
๑๖/๑๒/๒๕๖๑