

โครงการจัดจ้างที่ปรึกษาเพื่อพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน

๑. หลักการและเหตุผล

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน ได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ พันธกิจรวมทั้งยุทธศาสตร์การส่งเสริมการลงทุนในระยะ ๗ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๘ – ๒๕๖๔) โดยสำนักงานฯ ได้จัดกิจกรรมเพื่อชักชวนความเข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ใหม่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้เข้าใจวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ นโยบายและทิศทางการดำเนินงานอย่างถูกต้องครบถ้วนและสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ทั้งนี้ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ สำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดตัวชี้วัดที่ ๗ เรื่องการพัฒนาสมรรถนะองค์กร ซึ่งเป็นการดำเนินการปรับปรุงระบบบริหารจัดการภายในองค์กรที่เป็นกลไกที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ประกอบด้วย ๓ ด้าน ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย (Goal) การออกแบบระบบงาน (Design) และการบริหารจัดการ (Management) และวัดใน ๓ ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร (Organization) ระดับหน่วยงาน (Department) และระดับบุคคล (Individual) เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร อันจะเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ ทั้งนี้ในประเด็นระดับบุคคล (Individual) เซลล์ที่ ๓ การกำหนดเป้าหมายระดับบุคคล (Individual Goal : IG) วัดวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน สนับสนุนเป้าหมายระดับหน่วยงาน โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ได้กำหนดระดับในการวัดเป้าหมายระดับบุคคลไว้ ๕ ระดับ ดังนี้

ระดับ 1	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล
ระดับ 2	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานและส่วนราชการ
ระดับ 3	ส่วนราชการมีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่มีความท้าทายมากขึ้นทุกรอบปี
ระดับ 4	ส่วนราชการมีการสื่อสารและการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับตัวบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา
ระดับ 5	ส่วนราชการมีระบบการสื่อสารและระบบการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับตัวบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

และมีข้อเสนอแนะแนวทางการดำเนินงานประกอบด้วยหัวข้อหลักดังนี้

- ๑) การกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่สอดคล้องกับหน่วยงาน
- ๒) ความชัดเจนในหน้าที่ของบุคลากร
- ๓) การมอบหมายงานที่เหมาะสมกับสมรรถนะผู้ปฏิบัติงาน
- ๔) การกำหนดเป้าหมายงานที่ท้าทาย

ทั้งนี้สำนักงาน ฯ จะต้องดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดระดับบุคคลที่ชัดเจนและสนับสนุนต่อเป้าหมายระดับหน่วยงาน

วัตถุประสงค์...

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมายของสำนักงาน ฯ

๒.๒ เพื่อให้สำนักงาน ฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลที่มีความท้าทายมากขึ้น
ทุกรอบปี

๒.๓ เพื่อให้สำนักงาน ฯ มีการสื่อสารและการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับตัวบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๒.๔ เพื่อให้สำนักงาน ฯ มีระบบการสื่อสารและระบบการติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

๓. ขอบเขตงาน

๓.๑ จัดทำตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคลของข้าราชการทั้งหมด

๓.๒ จัดทำแนวทางกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่ท้าทาย ของข้าราชการตามข้อ ๓.๑

๓.๓ สื่อสารตัวชี้วัดระดับบุคคล ให้แก่ข้าราชการระดับหัวหน้างาน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน
จำนวนอย่างน้อย ๒๐๐ คน ในรูปแบบการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ อย่างน้อย ๔ ครั้ง เพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถ
กำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติราชการที่ท้าทายและสอดคล้องต่อเป้าหมายของสำนัก/กอง/ศูนย์/กลุ่ม/หน่วยงาน
รวมทั้งเป้าหมายของสำนักงาน ฯ

๓.๔ จัดทำระบบสื่อสารและระบบติดตามการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดระดับบุคคลระหว่างผู้บังคับบัญชา
และผู้ใต้บังคับบัญชา

๔. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

๔.๑ ขึ้นทะเบียนเป็นที่ปรึกษาไทยสาขาเบ็ดเตล็ด (Miscellaneous Sector) ของศูนย์ข้อมูล
ที่ปรึกษาไทย กระทรวงการคลัง

๔.๒ มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในด้านการพัฒนาองค์กร และมีผลงานส่งมอบแล้ว
ในด้านการเกี่ยวข้อง

๔.๓ นิติบุคคลที่จะเข้าเป็นผู้เสนอราคาต้องไม่อยู่ในฐานะซึ่งได้มีการระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อ
ว่าเป็นผู้เสนอราคาที่ไม่ได้แสดงบัญชีรายรับรายจ่าย หรือแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายไม่ถูกต้องครบถ้วน
ในสาระสำคัญ

๔.๔ นิติบุคคลที่จะเข้าเป็นผู้เสนอราคากับหน่วยงานของรัฐซึ่งได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบ
อิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement : e-GP) ต้องลงทะเบียนในระบบอิเล็กทรอนิกส์
ของกรมบัญชีกลางที่เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๔.๕ คู่สัญญาต้องรับจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคาร เว้นแต่การรับจ่ายเงิน แต่ละครั้งซึ่งมีมูลค่า
ไม่เกินสามหมื่นบาท คู่สัญญาอาจรับจ่ายเป็นเงินสดก็ได้

๕. รายการค่าใช้จ่าย

๕.๑ ค่าจ้างที่ปรึกษาหลัก ๑ คน บุคลากรสนับสนุน ๒ คน

๕.๒ ค่าเอกสารที่เกี่ยวข้อง รวมถึงเอกสารที่ใช้ในการปฏิบัติงานร่วมกับสำนักงาน ฯ

๖. ระยะเวลาดำเนินการ

๖ เดือน *

๗. งบประมาณ

จำนวน ๑,๕๐๐,๐๐๐ บาท (รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม)

๘. งวดการจ่ายเงิน

แบ่งการชำระเงินออกเป็น ๓ งวด ดังนี้

- งวดที่ ๑ จำนวน ๑๕% เมื่อบริษัทที่ปรึกษาส่งมอบแผนดำเนินโครงการในภาพรวม
- งวดที่ ๒ จำนวน ๓๐% เมื่อบริษัทที่ปรึกษาส่งมอบตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล รายตำแหน่งงานและระบบติดตามผล
- งวดที่ ๓ จำนวน ๓๐% เมื่อบริษัทที่ปรึกษาจัดสัมมนาตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล ให้แก่ผู้บังคับบัญชา และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวนอย่างน้อย ๑๐๐ คน
- งวดที่ ๓ จำนวน ๒๕% เมื่อบริษัทที่ปรึกษาจัดสัมมนาตัวชี้วัดและเป้าหมายระดับบุคคล ให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จำนวนอย่างน้อย ๑๐๐ คน

๙. เกณฑ์การคัดเลือกที่ปรึกษา

๙.๑ ข้อเสนอโครงการตามกรอบข้อกำหนดการว่าจ้างที่ปรึกษา ๕๐ คะแนน ประกอบด้วย

- แนวความคิด
- หลักวิธีวิเคราะห์
- ผลงานที่จะส่งมอบ
- แผนงานและแผนบริหารจัดการ

๙.๒ ประสิทธิภาพการทำงาน/ผลงานและการส่งมอบงานในอดีต ด้านพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร ๒๕ คะแนน

๙.๓ ที่ปรึกษามีความเชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในด้านพัฒนาองค์กรและพัฒนาบุคลากร ๒๕ คะแนน

๘. ผู้รับผิดชอบโครงการ

กลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักบริหารกลาง