

ขอบเขตของงาน (Term of Reference : TOR)
โครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง

๑. หลักการและเหตุผล

การพัฒนาบุคลากรภาครัฐเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นหนึ่งในประเด็น การดำเนินการตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๒ พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๘๐) แผนการปฏิรูป ประเทศ (พ.ศ. ๒๕๖๑ - ๒๕๖๕) ทั้งนี้แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๓ - ๒๕๖๕ ซึ่งคณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ เมื่อวันที่ ๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๓ ให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นกรอบแนวทางสำคัญในการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ตลอดจนนำไปใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานให้เหมาะสมกับทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กรและบริบทการทำงานได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐแต่ละบุคคลมีหน้าที่เรียนรู้และพัฒนาตนเองทั้งในด้านการรอบความคิด (Mindset) และทักษะ (Skill Set) และส่งเสริมให้หน่วยงานมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน (Ecosystem) ให้บุคลากรสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่และระดับตำแหน่งของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้ง ตั้งเป้าหมายในการเติบโตตามเส้นทางอาชีพและวางแผนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ขององค์กร

หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรภาครัฐให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของแนวทางการพัฒนาฯ และ เตรียมความพร้อมผู้นำในฐานะผู้บริหารระดับสูงของภาครัฐให้เป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีศักยภาพสูง เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน ภายใต้กระแสการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วด้วยเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรด้วยการโค้ช (Coaching) หรือ กระบวนการช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงผ่านการกระตุ้นความคิดและกระบวนการสร้างสรรค์ ในลักษณะลักษณะตัวต่อตัวแก่ผู้บริหาร ทั้งนี้สามารถตอบสนองต่อการสร้างแรงจูงใจสำหรับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้บุคลากรภาครัฐเป็นแบบที่กำหนดตามเป้าหมาย ตลอดจนทั้งการพัฒนาจุดแข็งและข้อจำกัด เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี และสร้างวัฒนธรรมการทำงานคุณภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรทั้งทางผลงานและทัศนคติต่อการทำงานที่ตอบสนองต่อการสร้างความยั่งยืนวัฒนธรรมการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

ในการนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีระบบราง (องค์การมหาชน) (สทร.) จึงเห็นควรดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารระดับสูง ในลักษณะตัวต่อตัว เพื่อตอบสนองการสร้างความพร้อมต่อการทำงานตามกรอบหน้าที่และความรับผิดชอบ ตลอดจนทั้งกระตุ้นศักยภาพ ในการนำพาหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย เท่าทันการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ซึ่งกระบวนการดังกล่าวเป็นการพัฒนาที่คำนึงถึงทั้งด้านผลงาน และสุขภาวะทางจิตใจ โดยพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์กรและเป้าหมายส่วน

บุคคลที่ส่งผลต่อการทำงาน มากำหนดเป็นหัวข้อในการพัฒนา เพื่อตึงศักยภาพของผู้บริหารออกมาใช้ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด และเป็นการพัฒนารายบุคคลที่เฉพาะเจาะจงที่เหมาะสมกับผู้บริหารในระดับผู้อำนวยการสถาบัน รวมทั้งการดำเนินการที่เป็นขั้นตอนตามหลักการ เนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐรวมถึงทักษะดิจิทัล

๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อเตรียมความพร้อมต่อผู้บริหารระดับสูงในการใช้ศักยภาพที่มีได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารจัดการหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อสถาบัน

๒.๒ เพื่อสนับสนุนผู้บริหารระดับสูงในด้านการสื่อสารและการวางกลยุทธ์การบริหารบุคลากรผ่านกระบวนการโค้ชพร้อมต่อการนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารในสถานการณ์จริง รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรและเป็นกำลังปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนภารกิจภาครัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. ขอบเขตงานการดำเนินงาน

๓.๑ ออกแบบและจัดทำวิธีการ แผนการดำเนินงาน เครื่องมือที่ใช้ในแต่ละกระบวนการหรือขั้นตอน และปฏิทินกิจกรรมในการพัฒนาผู้บริหารระดับสูงด้วยกระบวนการโค้ชแบบตัวต่อตัว (One-on-One)

๓.๒ ประเมินความจำเป็นในการพัฒนา และการวางแผนการพัฒนา

๓.๒.๑ เก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อวิเคราะห์ ประเมินความจำเป็น และสรุปประเด็นหรือหัวข้อที่ต้องการพัฒนาด้วยเครื่องมือที่ได้รับมาตรฐานสำหรับการโค้ช

๓.๒.๒ ระบุวัตถุประสงค์ในการพัฒนา ตัวชี้วัดการพัฒนา และการติดตามผล

๓.๒.๓ กำหนดแผนการพัฒนา แนวทางการพัฒนา และแนวทางการติดตามผล

๓.๓ ดำเนินการพัฒนา

๓.๓.๑ ดำเนินการพัฒนาด้วยวิธีการโค้ชแบบตัวต่อตัว (One-on-One) จำนวน ๑๒ ครั้ง

๓.๓.๒ ดำเนินการกระบวนการโค้ช แบบตัวต่อตัว โดยโค้ชที่มีความเชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เป็นที่ยอมรับในระดับองค์กรมหาชน หรือ ในหน่วยงานภาครัฐ

๓.๓.๓ ดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งติดตามผลการโค้ช สรุปความก้าวหน้า และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ตามเป้าหมายทางการโค้ช

๓.๓.๔ สถานที่ดำเนินการ ณ หน่วยงานหรือ ดำเนินการผ่านระบบออนไลน์ (ตาม สถานการณ์หรือความเหมาะสม)

๓.๔ สรุปผลการดำเนินงาน พร้อมข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและเตรียม ความพร้อมในโอกาสต่อไป

๓.๕ ผู้รับจ้างจะต้องจัดให้มีหัวหน้าโครงการ ผู้ประสานงาน เพื่อดูแลและประสานงานกับหน่วยงาน

๔. คุณสมบัติของผู้รับจ้าง

๔.๑ เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคล ผู้มีอาชีพรับจ้างงานที่จัดหาดังกล่าว

๔.๒ มีความสามารถตามกฎหมาย

๔.๓ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๔.๔ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

๔.๕ ไม่เป็นนิติบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของ กรมบัญชีกลาง

๔.๖ ไม่เป็นนิติบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของ หน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

๔.๗ มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการ บริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

๔.๘ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement : e-GP) ของกรมบัญชีกลาง

๔.๙ ผู้ยื่นข้อเสนอต้องมีประสบการณ์ในการดำเนินการเกี่ยวกับการได้ชในระดับผู้บริหาร และมี ผลงานที่ได้ดำเนินการซึ่งเป็นงานภายในประเทศไทยที่ดำเนินการเสร็จเรียบร้อยแล้ว โดยให้แนบเป็น เอกสารสำเนาหนังสือรับรองผลงานที่เป็นคู่สัญญาโดยตรงกับส่วนราชการ หน่วยงานตามกฎหมายว่าด้วย ระเบียบการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น หน่วยงานอื่นซึ่งมีกฎหมายบัญญัติให้มีฐานะเป็นราชการส่วน ท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน

๕. งบประมาณ

วงเงินงบประมาณเป็นเงินทั้งสิ้น ๕๐๐,๐๐๐ บาท (ห้าแสนบาทถ้วน)

๖. กำหนดเวลาแล้วเสร็จ

ระยะเวลาดำเนินงาน ให้แล้วเสร็จภายใน ๓๖๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

๗. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๗.๑ ผู้บริหารสามารถแสดงออกทางความสามารถที่ตอบสนองต่อบทบาทหน้าที่และสามารถสร้างความร่วมมือร่วมกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถพัฒนาแผนการพัฒนาศักยภาพทีมงานเพื่อตอบสนองต่อแนวปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตให้ทันต่อสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

๗.๒ หน่วยงานสามารถพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการสานต่อกรดำเนินงานของหน่วยงานได้อย่างต่อเนื่อง

๗.๓ หน่วยงานสามารถเตรียมพร้อมของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งสำคัญให้สร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถรักษาบุคลากรกลุ่มนี้ให้ปฏิบัติงานกับองค์กรต่อไป

๘. ค่าจ้างและการจ่ายเงิน

สทร. จะจ่ายค่าจ้างซึ่งได้รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม ตลอดจนภาษีอื่นๆ และค่าใช้จ่ายทั้งปวงแล้ว โดยถือราคาเหมารวมเป็นเกณฑ์ และกำหนดการจ่ายเงินเป็น จำนวน ๓ งวด ดังนี้

๘.๑ งวดที่ ๑ กำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินร้อยละ ๒๐ ของวงเงินค่าจ้างตามสัญญา เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานการเริ่มงาน ประกอบด้วย ออกแบบโครงการ รายละเอียดโครงการ แผนการดำเนินงาน กรอบการประเมินความจำเป็นในการพัฒนาและรูปแบบการรายงานผล โดยส่งมอบจำนวน ๓ ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลง Thumb drive จำนวน ๑ อัน ภายใน ๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินให้กับผู้รับจ้าง เมื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว

๘.๒ งวดที่ ๒ กำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินร้อยละ ๔๐ ของวงเงินค่าจ้างตามสัญญา เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานความก้าวหน้าเป็นรายงานการติดตามผลระหว่างการใช้ (ข้อ ๓.๓) โดยระบุความจำเป็นในการพัฒนา ความก้าวหน้า ข้อจำกัด และข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ โดยส่งมอบจำนวน ๓ ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลง Thumb drive จำนวน ๑ อัน ให้แล้วภายใน ๑๙๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินให้กับผู้รับจ้าง เมื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว

๘.๓ งวดที่ ๓ (งวดสุดท้าย) กำหนดจ่ายค่าจ้างเป็นจำนวนเงินร้อยละ ๔๐ ของวงเงินค่าจ้างตามสัญญา เมื่อผู้รับจ้างส่งรายงานฉบับสมบูรณ์ รายงานสรุปผลการดำเนินโครงการ โดยส่งมอบจำนวน ๓ ชุด และไฟล์ข้อมูลที่บันทึกลง Thumb drive จำนวน ๑ อัน ให้แล้วภายใน ๓๖๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา ทั้งนี้ผู้ว่าจ้างจะจ่ายเงินให้กับผู้รับจ้าง เมื่อคณะกรรมการตรวจรับพัสดุได้ตรวจรับงานเรียบร้อยแล้ว

๙. การปรับและการชำระค่าปรับ

หากผู้รับจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อตกลงข้อหนึ่งข้อใดในสัญญา ผู้ว่าจ้างมีสิทธิบอกเลิกข้อตกลงได้ทันที หรือในกรณีที่ผู้ว่าจ้างไม่ได้ใช้สิทธิบอกเลิกสัญญาดังกล่าว ผู้รับจ้างยินยอมให้ผู้ว่าจ้างดำเนินการดังนี้


๑. ระงับการจ่ายค่าจ้างทั้งหมดหรือบางส่วนตามที่ผู้ว่าจ้างเห็นสมควร

๒. ปรับผู้รับจ้างเป็นรายวันในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ ของราคาค่าจ้างทั้งหมด แต่ต้องไม่ต่ำกว่าวันละ ๑๐๐ บาท (หนึ่งร้อยบาทถ้วน) นับแต่วันที่ผู้รับจ้างได้ทำผิดเงื่อนไขข้อตกลงข้อหนึ่งข้อใดจนถึงผู้รับจ้างได้ดำเนินการได้ถูกต้องตามข้อตกลงจำ หรือจนถึงวันที่ผู้ว่าจ้างได้บอกเลิกข้อตกลงดังกล่าว

คณะกรรมการจัดทำร่างขอบเขตของงานเหมาบริการ

(ลงชื่อ)..........ประธานกรรมการ
(นายอาร์มภ์ กิติพงษ์วัฒนา)

(ลงชื่อ)..........กรรมการ
(นางสาวภัทรสุดา วิชยพงศ์)

(ลงชื่อ)..........กรรมการ
(นางสาววิมลณัฐ เครือฮ่อง)