

ขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference : TOR)

โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)

งาน/โครงการ :

จ้างผู้เชี่ยวชาญศึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลัง และเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ

สารบัญ

	หน้า
๑. หลักการและเหตุผล	๑
๒. วัตถุประสงค์	๑
๓. คุณสมบัติของผู้เสนอราคาและข้อปฏิบัติของผู้เสนอราคา.....	๒
๔. ขอบเขตการดำเนินงาน	๖
๕. ระยะเวลาปฏิบัติงานและส่งมอบผลงาน.....	๙
๖. การส่งมอบผลงานหรือผลงานที่จะได้รับ.....	๙
๗. เงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง.....	๑๔
๘. การยื่นข้อเสนอเป็นผู้รับจ้าง.....	๑๕
๙. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือก.....	๑๖
๑๐. การปรับ	๑๖
๑๑. ข้อสงวนสิทธิ์.....	๑๗

ขอบเขตของงานจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference : TOR)
โดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding)
งาน/โครงการ : จ้างผู้เชี่ยวชาญศึกษาเพื่อปรับปรุงโครงสร้างองค์กร แผนอัตรากำลัง
และเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ






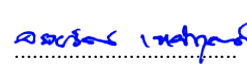



๑. หลักการและเหตุผล

สถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ (มว.) กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ โดยมีการจัดทำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) (เดิม แผนแม่บทพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ฉบับที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)) ซึ่งปรับและขยายระยะเวลาตามสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ) และอยู่ระหว่าง ร่าง แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และผลการศึกษาของคณะทำงานศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของประเทศและบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑ เพื่อเป็นกรอบในการดำเนินงานของสถาบันมาตรวิทยาแห่งชาติ ในการขับเคลื่อนแผนฯ และดำเนินการตามยุทธศาสตร์ ที่วางไว้เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแผนฯสามารถดำเนินการและรับผิดชอบหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดและตามที่สังคมมีความคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของสถาบันมีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีการศึกษาถึงโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังที่เหมาะสมของสถาบันที่สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันและรองรับการดำเนินงานในอนาคต รวมถึงความจำเป็นในการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นการเพิ่มโอกาสและความสามารถในการจ้างงาน รวมทั้งป้องกันการสูญเสียดึงดูดและรักษาบุคลากรอันเป็นทรัพยากรสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อให้ได้ โครงสร้างองค์กร โครงสร้างตำแหน่ง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) และร่าง แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

๑

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)	 (นายจรรย์ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

๓. คุณสมบัติของผู้เสนอราคาและข้อปฏิบัติของผู้เสนอราคา

๓.๑ มีความสามารถตามกฎหมาย

๓.๒ ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

๓.๓ ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

๓.๔ ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอ หรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

๓.๕ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

๓.๖ ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้เป็นผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย






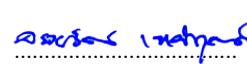



๓.๗ เป็นนิติบุคคลผู้มีอาชีพขายพัสดุที่ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ดังกล่าว

๓.๘ ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่ สถาบัน ณ วันประกาศ ประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ หรือไม่เป็นผู้กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรมในการประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ครั้งนี้

๓.๙ ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกันซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทย เว้นแต่รัฐบาลของผู้ยื่นข้อเสนอได้มีคำสั่งให้สละเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นนั้น

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

๓.๑๑ เป็นนิติบุคคล : บริษัทจำกัด, บริษัทมหาชนจำกัด, ห้างหุ้นส่วนจำกัด, มูลนิธิ, สมาคม, องค์กรของรัฐ มหาวิทยาลัย ที่ประกอบอาชีพเป็นที่ปรึกษาในสาขาการบริหารและพัฒนาองค์กร และได้ขึ้นทะเบียนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมบัญชีกลางไว้กับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา กระทรวงการคลัง โดยเป็นที่ปรึกษาในระดับ ๑ และยังคงสถานะที่ปรึกษา ในระบบฐานข้อมูล ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง






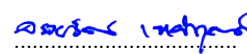



 (เรืออากาศโทอุทัย นรมีม)	 (นายจรรย์ ยะผา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจริยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานววัฒน์)	 (นายเจนจัตถน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

๓.๑๒ ประวัติผลงานที่ผ่านมา มีประสบการณ์การทำงาน ด้านความชำนาญเรื่องการวิเคราะห์และออกแบบโครงสร้างองค์กรดิจิทัล (Digital organization : อ้างอิงตามสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ : ก.พ.ร.) ด้านเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ด้านการประเมินค่างานและอัตรากำลังของหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และมีความชำนาญด้านการวางแผนยุทธศาสตร์ แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล หรือผลงานอื่นใดที่มีความเกี่ยวข้องกับโครงการนี้ โดยผู้เสนอราคาต้องแสดงสำเนาสัญญา หรือ หนังสือรับรองผลงาน ผลงานด้านใดด้านหนึ่ง หรือทั้งหมด ย้อนหลังไม่เกิน ๕ ปี นับจากวันที่ประกาศเชิญชวนยื่นข้อเสนอ โดยมูลค่าโครงการนั้นต้องมีมูลค่าโครงการไม่น้อยกว่า ๑ ล้านบาท จำนวน ๕ โครงการ

๓.๑๓ คณะทำงานของผู้เสนอต้องประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ในการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร วิเคราะห์อัตรากำลังอัตรากำลัง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รวมทั้งมีความรู้และประสบการณ์ในการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล และการนำแผนกลยุทธ์ดังกล่าวไปปฏิบัติ โดยแสดงประวัติประสบการณ์การทำงาน และผลงาน ดังนี้






ตารางแสดงความต้องการด้านคุณสมบัติและประสบการณ์ของบุคลากรร่วมโครงการ

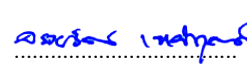



ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
๑. ผู้จัดการโครงการ วุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก หรือ ปริญญาโท ใดอย่างหนึ่ง	๑	ปริญญาเอก - ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร หรือ - ด้านการพัฒนาองค์กร หรือ - ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล หรือ - การบริหารจัดการภาครัฐและเอกชน หรือ - สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งดังนี้ -ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร หรือ -ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ -ด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม หรือ -ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวนประสบการณ์ และผลงานดังนี้ -จำนวนประสบการณ์ ๑๐ ปี และ -เคยทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารจัดการโครงการในตำแหน่งผู้จัดการโครงการหรือผู้อำนวยการโครงการจำนวน ๕ โครงการ


 (เรืออากาศโทอุทัย นรมีม)

 (นายจรรย์ ยะฝา)

 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)

 (นางสาวสิวินัย สวัสดิ์อารี)

 (นางสาวจริยา บัวเจริญ)

 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)

 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)

 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)

 (นายทศพร เอียดคง)

ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
		ปริญญาโท -ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร หรือ -ด้านการพัฒนาองค์กร หรือ -บริหารทรัพยากรบุคคล หรือ -การบริหารจัดการภาครัฐ และเอกชน หรือ -สาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งดังนี้ -ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กร หรือ -ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ -ด้านการบริหารจัดการนวัตกรรม หรือ -ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวนประสบการณ์ และผลงานดังนี้ -จำนวนประสบการณ์ ๑๕ ปี และ -เคยทำหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารจัดการโครงการในตำแหน่งผู้จัดการโครงการ หรือผู้อำนวยการโครงการจำนวน ๕ โครงการ
๒.ผู้เชี่ยวชาญ	ไม่น้อยกว่า ๓ คน	ปริญญาโท ด้านการพัฒนาองค์กรบริหารทรัพยากรบุคคลหรือการบริหารจัดการ หรือสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง	มีประสบการณ์ด้านใดด้านหนึ่งดังนี้ -ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) หรือ -ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ -ด้านการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) หรือ -ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จำนวนประสบการณ์ และผลงานดังนี้ -จำนวนประสบการณ์ ๑๐ ปี และ -เคยทำหน้าที่เกี่ยวกับผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ โครงการในด้าน -ด้านการบริหารและพัฒนาองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) หรือ


๔



 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)
 
 (นายเจริญ ยะฝา)
 
 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)
 
 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)
 
 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)



 (นางสาวจรรยารัตน์ เขียวกุลบดี)
 
 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)
 
 (นายเจนฉิพัฒน์ ยะอนันต์)
 
 (นายทศพร เอียดคง)


ตำแหน่ง	จำนวน (คน)	วุฒิการศึกษา	ประสบการณ์ที่เกี่ยวข้อง
			-ด้านบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือ -ด้านการบริหารจัดการองค์กรนวัตกรรม (Innovative Organization) หรือ -ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
๓.เลขานุการโครงการ	ไม่เกิน ๒ คน	ปริญญาตรี	มีประสบการณ์ด้านการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือพัฒนา องค์กร หรือการบริหาร หรือด้านอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง ๕ ปี
- ทั้งนี้ ผู้เชี่ยวชาญ และ เลขานุการโครงการ เมื่อรวมกัน จำนวนต้องไม่น้อยกว่า ๕ คน			


๕

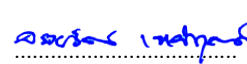

 (เรืออากาศโทอุทัย นรนิม)



 (นายจรัญ ยะฝา)



 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)



 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)


 (นางสาวจริยา บัวเจริญ)


 (นางสาวจรรยารัตน์ เขย่ากุลบดี)


 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)


 (นายเจนนิพัฒน์ ยะอนันต์)


 (นายทศพร เอียดคง)

๔. ขอบเขตของการดำเนินงาน

๔. ขอบเขตของการดำเนินงาน

๔.๑ การออกแบบโครงสร้างองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลัง

๔.๑.๑ รวบรวมข้อมูล (Define As Is) เพื่อศึกษา ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย เพื่อประกอบในการกำหนดแนวคิดในการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ อย่างน้อยประกอบด้วย

๔.๑.๑.๑ โครงสร้างองค์กรของสถาบัน ปริมาณงาน ภาระของแต่ละหน่วยงาน กระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของกระบวนการภายในระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงความเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่สำคัญ จำนวนอัตรากำลัง รวมถึงคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) และสถานะ (Competency) ของแต่ละตำแหน่งและการจัดแบ่งส่วนงานภายใน ที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

๔.๑.๑.๒ พระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๔.๑.๑.๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๓ (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๕) ฉบับปัจจุบันและฉบับร่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรฐานวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบัน

๔.๑.๑.๔ ผลการศึกษาโครงสร้างองค์กร คณะทำงานศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของประเทศและบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งพลวัตของระบบและกระบวนการมาตรฐานวิทยาระหว่างประเทศ และบริบทของระบบโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ

๔.๑.๑.๕ ความต้องการโครงสร้างองค์กรใหม่ของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง

๔.๑.๑.๖ ผลการศึกษาวเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานองค์การมหาชน หรือหน่วยงานในกำกับของรัฐที่มีบทบาท ภาระหน้าที่คล้ายกัน

๔.๑.๑.๗ ผลการศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบ หรือรูปแบบโครงสร้างองค์กรสมัยใหม่ ในยุค Digital disruption

๖


.....

(เรืออากาศโทอุทัย นรนิม)


.....

(นายจัญญุ ยะฝา)


.....

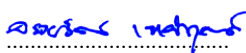
(นางสาวพริมา เกิดอุดม)


.....

(นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)


.....

(นางสาวจรรยา บัวเจริญ)


.....

(นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)


.....

(นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)


.....

(นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)


.....

(นายทศพร เอี้ยตอง)

๔.๑.๑.๘ กฎระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับ แบบการประเมินผล แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สถาบัน

๔.๑.๒ วิเคราะห์ช่องว่างของการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ (Define Gap Analysis) โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาตามข้อ ๔.๑.๑ นำมาศึกษาวิเคราะห์เพื่อหาช่องว่างของการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ โดยผลลัพธ์ที่ได้ประกอบด้วย

๔.๑.๒.๑ วิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระของแต่ละหน่วยงาน กระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของกระบวนการภายในระหว่างหน่วยงานต่างๆ รวมถึงความเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่สำคัญ จำนวนอัตรากำลัง รวมถึงคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) และสมรรถนะ (Competency) ของแต่ละตำแหน่ง

๔.๑.๒.๒ ข้อดีและข้อเสีย และทิศทางของโครงสร้างองค์กรที่ควรจะเป็น กับโครงสร้างองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลการศึกษาข้อมูลตามข้อ ๔.๑.๑






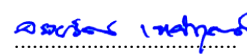



๔.๑.๒.๓ นำผลการวิเคราะห์ที่ได้ตามข้อ ๔.๑.๒.๑ และข้อ ๔.๑.๒.๒ นำมากำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี สำหรับการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ที่สอดคล้องตามบริบท Digital disruption และบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑

๔.๑.๒.๓ กำหนดช่องว่าง (Gap) จากการออกแบบโครงสร้างใหม่ และข้อ ๔.๑.๒.๓ พร้อมวิธีการปิดช่องว่างที่พบ

๔.๑.๓ จัดประชุมเพื่อ ระดมความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะทั้งก่อน และหลังการออกแบบโครงสร้างใหม่ พร้อมทั้งอบรมสัมมนาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด หลักการ กระบวนการ และแนวทางสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบริหารผลกระทบที่เกิดขึ้นในโครงการ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารสถาบัน ในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

๔.๑.๔ นำผลลัพธ์ที่ได้จากข้อ ๔.๑.๒ ถึงข้อ ๔.๑.๓ นำมาออกแบบโครงสร้างองค์กร (Design principle) ตามรูปแบบการดำเนินงานในอนาคต กำหนดกรอบหลักการในการออกแบบโครงสร้างองค์กร ออกแบบตำแหน่งงานในระดับยุทธศาสตร์องค์กรไปจนถึงระดับปฏิบัติการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์และแนวนโยบายองค์กร พร้อมกรอบอัตรากำลัง (Manpower) ที่ควรจะเป็นตามการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ไบพอร์มณาคูณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง กรอบ Competency ที่ใช้วัดและประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นๆ โดยผลลัพธ์ที่ได้ประกอบด้วย

๗


 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)	 (นายจรรย์ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	


- ๔.๑.๔.๑ โครงสร้างองค์กรใหม่ (Organization) พร้อมขอบเขตลักษณะงานของแต่ละส่วนงานที่ออกแบบ
- ๔.๑.๔.๒ โครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมจำนวนอัตราบรรจุของแต่ละส่วนงานที่ออกแบบ (Man Power) ในระยะเวลา ๕ ปี และระยะเวลา ๑๕ ปี พร้อมแสดงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแต่ละตำแหน่งงาน
- ๔.๑.๔.๓ ใบพรรณาคคุณลักษณะงานของโครงสร้างองค์กรใหม่แต่ละส่วนงาน (Job Descriptions) และตัวชี้วัดหลักตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน (Core Competency) สมรรถนะเสริม (Soft Skill) ที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน
- ๔.๑.๕ นำเสนอ สรุปผลการออกแบบโครงสร้างองค์กร ที่ได้ตามข้อ ๔.๑.๔ ต่อ คณะกรรมการตรวจรับเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจรับ


๔.๒ การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ


- ๔.๒.๑ นำข้อมูลที่ได้รับจากข้อ ๔.๑ นำมาวิเคราะห์ปัจจัยและองค์ประกอบที่จำเป็นในการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career path and Development Roadmap) โดยผลลัพธ์ที่ได้มีดังนี้
 - ๔.๒.๑.๑ ข้อดี ข้อเสีย และทิศทางของเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ตามโครงสร้างองค์กรที่ควรจะเป็น กับโครงสร้างองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลการศึกษาข้อมูลตามข้อ ๔.๑
 - ๔.๒.๑.๒ กำหนดกรอบแนวคิด ทฤษฎี สำหรับการออกแบบการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพที่สอดคล้องตามข้อ ๔.๑ ภายใต้บริบท Digital disruption และบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑
 - ๔.๒.๑.๓ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career ladder) ทั้งในแนวตั้ง แนวระนาบ และแบบไขว้ ของแต่ละตำแหน่งงานตามที่ออกแบบไว้ในข้อ ๔.๑ ประกอบด้วย
 - ๔.๒.๑.๓.๑ คุณสมบัติของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาในแต่ละสายอาชีพ ทั้งในแนวตั้ง แนวระนาบ และแบบไขว้
 - ๔.๒.๑.๓.๒ กำหนดหลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกณฑ์การพิจารณา ในการพิจารณาในแต่ละ สายอาชีพ ทั้งในแนวตั้ง แนวระนาบ และ


๘

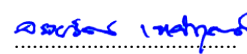

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)


 
 (นายเจริญ ยะฝา)


 
 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)


 
 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)

 
 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)


 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)

 
 (นายวิรุณ เล่าพรพิชยานุวัฒน์)

 
 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)

 
 (นายทศพร เอียดคง)

แบบไขว้ ทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนชั้นตำแหน่ง การปรับ
เลื่อนชั้นตำแหน่ง

๔.๒.๑.๓.๓ ร่างข้อกำหนด หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกณฑ์การพิจารณา ใน
การพิจารณาในแต่ละสายอาชีพ ทั้งในแนวดิ่ง แนวระนาบ และ
แบบไขว้ ทั้งในส่วนของการปรับเปลี่ยนชั้นตำแหน่ง การปรับ
เลื่อนชั้นตำแหน่ง พร้อมทั้งแบบฟอร์มส่งสมประสงค์
ผลงาน การพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละสาย
อาชีพ

๔.๒.๑.๓.๔ เส้นทางอบรมและพัฒนา (Training Roadmap) ให้
สอดคล้องกับการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ ครอบคลุม
สมรรถนะ หัวข้อการพัฒนา ประเภท/วิธีการพัฒนา ระยะเวลา
การพัฒนาและอบรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำ
สอนงาน และเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของเส้นทาง
อบรมและพัฒนาที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งในรูปแบบเชิง
ปริมาณ และคุณภาพ กรอบงบประมาณ

๔.๒.๒ จัดประชุม ระดมความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะทั้งก่อน และหลังการออกแบบเส้นทาง
ความก้าวหน้าสายอาชีพ พร้อมทั้งอบรมสัมมนาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด หลักการ กระบวนการ และแนวทางสร้าง
ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล และบริหาร
ผลกระทบที่เกิดขึ้นในโครงการ และให้ข้อเสนอแนะกับผู้บริหารสถาบัน ในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

๔.๒.๓ นำเสนอ การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ที่ได้ตามข้อ ๔.๒ ต่อ
คณะกรรมการตรวจรับเพื่อขอความเห็นชอบ พร้อมปรับแก้ไขตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการตรวจรับ






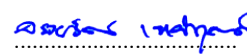



๕. ระยะเวลาปฏิบัติงานและส่งมอบผลงาน

ระยะเวลาปฏิบัติงานภายใน ๓๓๐ วัน นับแต่วันลงนามในสัญญา

๖. การส่งมอบผลงานหรือผลงานที่จะได้รับ

ผู้เชี่ยวชาญจะต้องส่งมอบงานตามขอบเขตการดำเนินงานของผู้เชี่ยวชาญ ตามข้อ ๔ ให้แก่สถาบันมาตร
วิทยาแห่งชาติ ให้ครบถ้วนสมบูรณ์ภายใน ๓๓๐ วัน นับจากวันที่ลงนามสัญญาจ้าง ดังนี้

๙

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)	 (นายจรรย์ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

๖.๑ หมวดที่ ๑ จัดส่งรายงานการเริ่มงาน (Inception report) โครงสร้างการบริหารโครงการ ภายใน ๑๕ วัน นับถัดจากวันลงนามสัญญา ประกอบด้วย






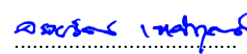



๑. หลักการและเหตุผล วัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงาน
๒. แผนการดำเนินงาน แนวทางและวิธีการทำงาน (Approach and Methodology) เสนอขั้นตอนและรายละเอียดกิจกรรมและช่วงระยะเวลาครอบคลุมตลอดโครงการ
๓. รายละเอียดทางด้านเทคนิค วิธีการทำงาน หลักการแนวคิดที่จะนำมาใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน เพื่อรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำสรุปผลข้อมูล
๔. บทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรในโครงการ ทั้งในส่วนของผู้รับจ้าง และผู้ว่าจ้าง
๕. การส่งมอบผลการดำเนินงาน ตามระยะเวลา เริ่มต้นและสิ้นสุด โดยสรุปรายการผลลัพธ์ของการดำเนินงาน และรายการเอกสารที่ต้องส่งมอบให้กับสถาบัน
๖. รูปแบบวิธีการบริหารโครงการ และความเสี่ยงจากโครงการ
๗. ความร่วมมือจาก สถาบัน ที่ต้องการ
๘. ปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานโครงการ
๙. วิธีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงขอบเขตงานโครงการ หรือผลงานที่ส่งมอบแล้ว

๖.๒ หมวดที่ ๒ จัดส่งรายงาน โครงสร้างองค์กร หน้าที่ความรับผิดชอบและอัตรากำลัง ภายใน ๑๒๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา) ตามผลงานที่แล้วเสร็จในข้อ ๔.๑ ประกอบด้วย

บทที่ ๑ การรวบรวมข้อมูล (Define As Is) เพื่อศึกษา ทำความเข้าใจ วิเคราะห์ข้อดีข้อเสีย เพื่อประกอบในการกำหนดแนวคิดในการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ อย่างน้อยประกอบด้วย

- ๑.๑ โครงสร้างองค์กรของสถาบัน ปริมาณงาน ภาระของแต่ละหน่วยงาน กระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของกระบวนการภายในระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ รวมถึงความเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่สำคัญ จำนวนอัตรากำลัง รวมถึงคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) และสถานะ (Competency) ของแต่ละตำแหน่งและการจัดแบ่งส่วนงานภายในที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน
- ๑.๒ พระราชบัญญัติพัฒนาระบบมาตรฐานวิชาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๐ และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๙ และระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

๑๐






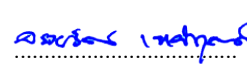



 (เรืออากาศโทอุทัย นรมีม)	 (นายจรรย์ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

- ๑.๓ แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๓ (พ.ศ. ๒๕๖๐ - ๒๕๖๕) ฉบับปัจจุบันและฉบับร่างแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนาระบบมาตรวิทยาแห่งชาติ ระยะที่ ๔ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบัน
- ๑.๔ ผลการศึกษาโครงสร้างองค์กร คณะทำงานศึกษาแนวทางการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องและเหมาะสมกับบริบทของประเทศและบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑ รวมทั้งพลวัตของระบบและกระบวนการมาตรวิทยาระหว่างประเทศ และบริบทของระบบโครงสร้างพื้นฐานทางคุณภาพของประเทศ
- ๑.๕ ความต้องการโครงสร้างองค์กรใหม่ของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง
- ๑.๖ ผลการศึกษาวិเคราะห์เปรียบเทียบกับหน่วยงานองค์การมหาชน หรือหน่วยงานในกำกับของรัฐที่มีบทบาท ภาระหน้าที่คล้ายกัน
- ๑.๗ ผลการศึกษาและงานวิจัยเกี่ยวกับการออกแบบ หรือรูปแบบโครงสร้างองค์กรสมัยใหม่ ในยุค Digital disruption
- ๑.๘ กฎระเบียบ ข้อกำหนด ข้อบังคับ แบบการประเมินผล แบบฟอร์มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ด้านบริหารงานทรัพยากรบุคคลของ สถาบัน

บทที่ ๒ สรุปผลการวิเคราะห์ช่องว่างของการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ (Define Gap Analysis) ประกอบด้วย

- ๒.๑ การวิเคราะห์ปริมาณงาน ภาระของแต่ละหน่วยงาน กระบวนการทำงานของแต่ละหน่วยงาน ความเชื่อมโยงของกระบวนการภายในระหว่างหน่วยงานต่างๆ รวมถึงความเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่สำคัญ จำนวนอัตรากำลัง รวมถึงคำบรรยายลักษณะงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) และสถานะ (Competency) ของแต่ละตำแหน่ง
- ๒.๒ ข้อดีและข้อเสีย และทิศทางของโครงสร้างองค์กรที่ควรจะเป็น กับโครงสร้างองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลการศึกษาค้นคว้าตามข้อ ๔.๑.๑
- ๒.๓ กรอบแนวคิด ทฤษฎี สำหรับการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ที่สอดคล้องตามบริบท Digital disruption และบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑
- ๒.๓ ช่องว่างการออกแบบโครงสร้างใหม่ (Gap Analysis) พร้อมวิธีการปิดช่องว่างที่พบ

๑๑

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมีม)	 (นายเจริญ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

บทที่ ๓ ผลการจัดประชุมระดมความคิดเห็น

๓.๑ ข้อเสนอแนะทั้งก่อน และหลังการออกแบบโครงสร้างใหม่

๓.๒ การอบรมสัมมนาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด หลักการ กระบวนการ และแนวทาง
สร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและ
พัฒนาทรัพยากรบุคคล

๓.๓ การบริหารผลกระทบที่เกิดขึ้นในโครงการ และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถาบัน
ในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

บทที่ ๔ โครงสร้างองค์กร (Design principle) ตามรูปแบบการดำเนินงานในอนาคต กำหนด
กรอบหลักการในการออกแบบโครงสร้างองค์กร ออกแบบตำแหน่งงานในระดับยุทธศาสตร์องค์กรไปจนถึงระดับ
ปฏิบัติการที่เหมาะสม และสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์และแนวนโยบายองค์กร พร้อมกรอบอัตรากำลัง
(Manpower) ที่ควรจะเป็นตามการออกแบบโครงสร้างองค์กรใหม่ ไบพรรณาคูณลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง
กรอบ Competency ที่ใช้วัดและประเมินผลงานในตำแหน่งนั้นๆ ประกอบด้วย


๔.๑ โครงสร้างองค์กรใหม่ (Organization) พร้อมขอบเขตลักษณะงานของแต่ละส่วน
งานที่ออกแบบ


๔.๒ โครงสร้างตำแหน่งงานใหม่ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ พร้อมจำนวนอัตรารับรองของ
แต่ละส่วนงานที่ออกแบบ (Man Power) ในระยะเวลา ๕ ปี และระยะเวลา ๑๕
ปี พร้อมแสดงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของแต่ละตำแหน่งงาน


๔.๓ ไบพรรณาคูณลักษณะงานของโครงสร้างองค์กรใหม่แต่ละส่วนงาน (Job
Descriptions) และตัวชี้วัดหลักตามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงาน (Core
Competency) สมรรถนะเสริม (Soft Skill) ที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน


๑๒

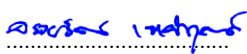

.....
(เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)



.....
(นายจรรย์ ยะฝา)


.....
(นางสาวพริมา เกิดอุดม)



.....
(นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)


.....
(นางสาวจริยา บัวเจริญ)


.....
(นางสาวจรรยารัตน์ เขียวกุลบดี)


.....
(นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)


.....
(นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)


.....
(นายทศพร เอียดคง)

๖.๓ งวดที่ ๓ จัดส่งรายงานการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ภายใน ๓๓๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา ตามผลงานที่แล้วเสร็จในข้อ ๔.๒

บทที่ ๑ การวิเคราะห์ปัจจัยและองค์ประกอบที่จำเป็นในการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ (Career path and Development Roadmap) โดยประกอบด้วย

- ๑.๑ ข้อดี ข้อเสีย และทิศทางของเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ตามโครงสร้างองค์กรที่ควรจะเป็น กับโครงสร้างองค์กรที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เปรียบเทียบกับผลการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ สถาบัน
- ๑.๒ กรอบแนวคิด ทฤษฎี สำหรับการออกแบบการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ตามโครงสร้างองค์กรใหม่ ภายใต้บริบท Digital disruption และบทบาทของ National Metrology Institute (NMI) ในศตวรรษที่ ๒๑






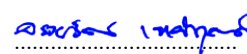



บทที่ ๒ ผลการจัดประชุมระดมความคิดเห็น

- ๒.๑ ข้อเสนอแนะทั้งก่อน และหลังการออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ
- ๒.๒ การอบรมสัมมนาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด หลักการ กระบวนการ และแนวทางสร้างความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- ๒.๓ การบริหารผลกระทบที่เกิดขึ้นในโครงการ และให้ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสถาบันในการจัดการการเปลี่ยนแปลง

บทที่ ๓ การออกแบบเส้นทางความก้าวหน้าสายอาชีพ ประกอบด้วย

- ๓.๑ เส้นทางความก้าวหน้าทางสายอาชีพ (Career ladder) ของแต่ละตำแหน่งงานตามโครงสร้างองค์กรใหม่ ประกอบด้วย
 - ๓.๑.๑ คุณสมบัติของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาในแต่ละสายอาชีพ ทั้งในแนวดิ่ง แนวนราบ และแบบไขว้
 - ๓.๑.๒ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกณฑ์การพิจารณา ในการพิจารณาในแต่ละสายอาชีพ ทั้งในแนวดิ่ง แนวนราบ และแบบไขว้ ทั้งในส่วนของการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง การปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง

๑๓

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)	 (นายเจริญ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เขียวกุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

- ๓.๑.๓ ร่างข้อกำหนด หลักเกณฑ์ และเงื่อนไข เกณฑ์การพิจารณา ในการพิจารณาในแต่ละสายอาชีพ ทั้งในแนวดิ่ง แนวระนาบ และแบบไขว้ ทั้งในส่วนของการปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง การปรับเลื่อนขั้นตำแหน่ง พร้อมทั้งแบบฟอร์มส่งสมประสงค์ ผลงาน การพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของแต่ละสายอาชีพ
- ๓.๑.๔ เส้นทางอบรมและพัฒนา (Training Roadmap) ให้สอดคล้องกับการออกแบบเส้นทางสายอาชีพ ครอบคลุม สมรรถนะ หัวข้อ การพัฒนา ประเภท/วิธีการพัฒนา ระยะเวลาการพัฒนาและอบรม รวมทั้งผู้รับผิดชอบในการให้คำแนะนำ สอนงาน และเกณฑ์การประเมินผลสัมฤทธิ์ของเส้นทางอบรมและพัฒนาที่สามารถวัดผลสัมฤทธิ์ทั้งในรูปแบบเชิงปริมาณ และคุณภาพ กรอบงบประมาณ

๖.๖ ผู้เชี่ยวชาญต้องนำเสนอผลตามข้อ ๖.๑ - ๖.๓ ต่อคณะกรรมการตรวจงานจ้าง และผู้บริหาร ภายใต้กรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแต่ละงวด

๖.๗ การจัดส่งผลงาน ตามข้อ ๖.๒ - ๖.๓ หนดให้จัดส่งในรูปแบบเอกสารแต่ละงวดงานจำนวน ๖ ชุด และบันทึกข้อมูลผลงานทุกชิ้นลงใน Thumb Drive จำนวนงวดงานละ ๑ อัน






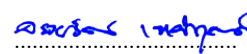



๗ เงื่อนไขการจ่ายค่าจ้าง

สถาบัน จะจ่ายเงินให้กับผู้เชี่ยวชาญต่อเมื่อผู้เชียวชาญดำเนินงานแล้วเสร็จ และได้รับการตรวจสอบผลงานที่แล้วเสร็จจากคณะกรรมการตรวจรับ

๗.๑ งวดที่ ๑ จ่ายเงินร้อยละ ๑๕ ของมูลค่าตามสัญญา ภายใน ๓๐ วัน เมื่อผู้เชี่ยวชาญส่งมอบผลงานตามข้อ ๖.๑ และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างได้ตรวจรับงานเรียบร้อย และผ่านความเห็นชอบจาก ผู้อำนวยการสถาบัน แล้ว

๗.๒ งวดที่ ๒ จ่ายเงินร้อยละ ๔๐ ของมูลค่าตามสัญญา ภายใน ๓๐ วัน เมื่อผู้เชี่ยวชาญส่งมอบผลงานตามข้อ ๖.๒ และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างได้ตรวจรับงานเรียบร้อย และผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ สถาบัน แล้ว

๑๔

				
(เรืออากาศโทอุทัย นรมีม)	(นายจรรย์ ยะฝา)	(นางสาวพริมา เกิดอุดม)	(นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	(นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
				
(นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	(นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	(นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	(นายทศพร เอียดคง)	

๗.๓ งวดที่ ๓ จ่ายเงินร้อยละ ๔๕ ของมูลค่าตามสัญญา ภายใน ๓๐ วัน เมื่อผู้เชี่ยวชาญส่งมอบผลงานตามข้อ ๖.๓ และคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างได้ตรวจรับงานเรียบร้อย และผ่านความเห็นชอบจากผู้อำนวยการ สถาบัน แล้ว

๘. การยื่นข้อเสนอเป็นผู้รับจ้าง

ผู้เชี่ยวชาญจะต้องทำข้อเสนอโครงสร้างต่อคณะกรรมการดำเนินการจ้างผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๕ ชุด ชุดละ ๒ ซอง (ต้นฉบับจำนวน ๑ ชุด ประทับตรา “ต้นฉบับ” พร้อมให้ผู้มีอำนาจลงนามกำกับเอกสารทุกหน้า และ “สำเนา” จำนวน ๔ ชุด) บรรจุไว้ในซองปิดผนึกให้เรียบร้อย ระบุที่หน้าซองให้ชัดเจนว่าเป็นเอกสารส่วนใด และของบริษัทหรือนิติบุคคล โดยเสนอข้อมูลการให้บริการที่สำคัญดังนี้

๘.๑ ข้อเสนอทางเทคนิค จัดทำเป็นภาษาไทย ยกเว้นศัพท์วิชาการหรือศัพท์เทคนิคที่ใช้เป็นภาษาอังกฤษได้ ประกอบด้วยเอกสารข้อเสนอด้านเทคนิค ต้นฉบับ จำนวน ๑ ชุด และสำเนา จำนวน ๔ ชุด โดยครอบคลุมรายละเอียดอย่างน้อยต่อไปนี้

๘.๑.๑ ประสบการณ์และผลงานของที่ปรึกษา

(๑) ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัดที่ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (รับรองไม่เกิน ๑ เดือน) บัญชีรายชื่อหุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้มีอำนาจควบคุมพร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

(๒) บริษัทจำกัดหรือบริษัทมหาชนจำกัด ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล (รับรองไม่เกิน ๑ เดือน) หนังสือบริคณห์สนธิ บัญชีรายชื่อกรรมการบริษัท กรรมการผู้จัดการผู้มีอำนาจควบคุม และบัญชีผู้ถือหุ้นรายใหญ่น้อย ๑๐ รายแรก พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

(๓) หนังสือมอบอำนาจของผู้ลงนามในข้อเสนอ

(๔) เอกสารอ้างอิงเกี่ยวกับผลงานในอดีตของผู้เชี่ยวชาญ(Company Profile)

๘.๑.๒ ประวัติและผลงานของบุคลากร สำหรับดำเนินงานโครงการฯ พร้อมทั้งแผนการดำเนินงานโครงการ

๘.๑.๓ ข้อเสนอทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย






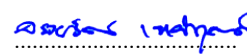



(๑) ข้อเสนอ/แนวทางและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าคุณภาพงานอยู่ในระดับมาตรฐานสูงสุด

(๒) แผนการดำเนินงานโครงการ

(๓) แผนภูมิแสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง

(๔) ข้อเสนออื่นๆที่ผู้เชี่ยวชาญ เห็นสมควรว่าจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาข้อเสนอ

๑๕

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)	 (นายจรรย์ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินีย์ สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจรรยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เหย่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

๘.๒ ข้อเสนอด้านราคา (Price Proposal) รวมภาษีทุกชนิด (จัดทำเป็นภาษาไทยยกเว้นศัพท์วิชาการ หรือศัพท์ทางเทคนิคให้ใช้ภาษาอังกฤษได้) ประกอบด้วยเอกสารข้อเสนอด้านราคา ต้นฉบับจำนวน ๑ ชุด และ สำเนา จำนวน ๔ ชุด โดยครอบคลุมรายละเอียดอย่างน้อยต่อไปนี้

๘.๒.๑ จำนวนคน วัน และอัตราค่าจ้างบุคลากรทั้งหมดโดยแยกรายละเอียดแสดงอัตราเงินเดือน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายอื่นๆ แต่ละประเภท/หมวดกิจกรรม

๘.๒.๒ ราคาที่เสนอต้องไม่เกินงบประมาณโครงการและต้องครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดโดยยอด รวมข้อเสนอราคาต้องรวมภาษีมูลค่าเพิ่มแล้ว

๘.๓ สถาบันจะจัดชี้แจง ขอบเขต ข้อเสนอโครงการ ล่วงหน้าก่อนวันยื่นข้อเสนอ อย่างน้อย ๕ วันทำการ

๙. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก

๙.๑ สถาบันพิจารณาผู้เสนอราคาหลักเกณฑ์ราคารวมต่ำสุด

๙.๑ คณะกรรมการดำเนินการจ้างผู้เชี่ยวชาญโดยวิธีประกวดราคาอิเล็กทรอนิกส์ (e-bidding) จะพิจารณาเอกสารหลักฐานของผู้เสนอราคาที่ต้องครบถ้วนเท่านั้น ทั้งนี้ หากถึงวันพิจารณาคัดเลือกแล้ว ผู้เสนอราคายังไม่ส่งหลักฐานหรือเอกสารที่ยังส่งไม่ครบ สถาบันขอสงวนสิทธิ์ไว้ซึ่งจะไม่พิจารณาผู้เสนอรายดังกล่าว






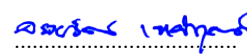



๙.๒ การพิจารณาผู้ชนะการยื่นข้อเสนอจะดำเนินการโดยใช้หลักเกณฑ์ราคา และทรงไว้ซึ่งสิทธิ์ที่จะไม่รับ ราคาต่ำสุด หรือราคาที่เสนอทั้งหมดก็ได้ กรณีผู้ชนะการยื่นข้อเสนอไม่สามารถตกลงกับคณะกรรมการตาม กำหนดเวลาที่คณะกรรมการกำหนด คณะกรรมการจะยกเลิกการเจรจาและเชิญผู้ที่มีข้อเสนอทางด้านราคาลำดับ ถัดไป และคณะกรรมการมีสิทธิ์ในการยกเลิกผู้ชนะการยื่นข้อเสนอ การตัดสินใจของคณะกรรมการถือเป็นที่สุด

๙.๓ ผลการพิจารณาตัดสินของสถาบัน ถือเป็นเด็ดขาด ทั้งนี้ สถาบันขอสงวนสิทธิ์ที่จะไม่ชี้แจงเหตุผล ใดๆ แก่ผู้เชี่ยวชาญที่ไม่ได้รับการพิจารณาจัดจ้าง โดยจะฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหาย ใดๆ ไม่ได้ทั้งสิ้น

๑๐. การปรับ

หากผู้เสนอราคาไม่สามารถส่งมอบงานให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดในสัญญา ผู้ว่าจ้าง จะปรับ เป็นรายวันในอัตราร้อยละ ๐.๑๐ ของวงเงินค่าจ้างตามสัญญา โดยนับถัดจากวันครบกำหนดส่งตามสัญญาตาม ข้อ ๖

๑๖






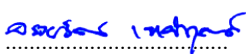



 (เรื่ออากาศโทอุทัย นรมีม)	 (นายจรัญ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินัย สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจริยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เขียวกุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนณพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	

๑๑. ข้อเสนอสิทธิ

๑๒.๑ ผู้ว่าจ้าง ขอสงวนสิทธิ์ในการยกเลิกการตกลง ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ของทางราชการเป็นสำคัญ ผู้เสนอราคาจะเรียกร้องค่าใช้จ่ายใดๆ ทั้งสิ้นไม่ได้

๑๒.๒ ข้อมูลเอกสาร และผลการวิเคราะห์ทั้งหมดที่ใช้ในการศึกษา ซึ่งผู้เสนอราคาดำเนินการให้ สถาบัน ตามสัญญา จะตกเป็นกรรมสิทธิ์ของ สถาบัน เท่านั้น และ ผู้เสนอราคาจะต้องไม่ส่งมอบข้อมูล เอกสาร และผลการดำเนินงานตามสัญญาแก่ผู้ใด หากไม่ได้รับความเห็นชอบหรือยินยอมเป็นลายลักษณ์อักษรจาก สถาบัน

๑๗

 (เรืออากาศโทอุทัย นรมิม)	 (นายจรรย์ ยะฝา)	 (นางสาวพริมา เกิดอุดม)	 (นางสาวสิวินัย สวัสดิ์อารี)	 (นางสาวจิริยา บัวเจริญ)
 (นางสาวจรรยารัตน์ เข่ากุลบดี)	 (นายวิรุณ เล้าพรพิชยานุวัฒน์)	 (นายเจนนิพัฒน์ ยะอนันต์)	 (นายทศพร เอียดคง)	