
ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา
(Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก



สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ

ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

สารบัญ

หน้า

๑. เหตุผลและความจำเป็น	๑
๒. วัตถุประสงค์	๒
๓. ขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา.....	๒
๔. การส่งมอบงาน	๔
๕. ข้อกำหนดเกี่ยวกับรายงาน.....	๔
๖. ระยะเวลาในการดำเนินงาน	๕
๗. วิธีการจ้างที่ปรึกษา.....	๕
๘. คุณสมบัติของที่ปรึกษา	๕
๙. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารข้อเสนอ	๖
๑๐. การพิจารณาข้อเสนอ	๗
๑๑. วิธีการจ่ายค่าจ้าง.....	๗
๑๒. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำข้อเสนอ	๗
๑๓. ข้อสงวนสิทธิ์	๗



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

๑. เหตุผลและความจำเป็น

ในปี ๒๕๓๘ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๓๘ เห็นชอบหลักเกณฑ์ในการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยให้กระทรวงการคลังนำระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจและระบบแรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับระบบประเมินผลฯ มาใช้กับรัฐวิสาหกิจ เพื่อติดตามและกำกับดูแลประสิทธิภาพการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ กำหนดให้มีระบบแรงจูงใจหรือค่าตอบแทน (Incentive System) ประกอบด้วย ๔ รายการ ดังนี้ ๑) ระบบโบนัสของพนักงานลูกจ้างและคณะกรรมการรัฐวิสาหกิจ มีการกำหนดกลุ่มรัฐวิสาหกิจออกเป็นแต่ละประเภท ได้แก่ รัฐวิสาหกิจทั่วไปที่มีผลกำไร รัฐวิสาหกิจที่มีการควบคุมราคาสินค้าและบริการ จนประสบผลขาดทุน รัฐวิสาหกิจประเภทส่งเสริม รัฐวิสาหกิจที่มีข้อจำกัดในการใช้แรงจูงใจด้านโบนัสพนักงาน และ รัฐวิสาหกิจที่ดีเมื่อตกตัวแปรและเข้าสู่ระบบประเมินผลฯ เพื่อเชื่อมโยงการจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจตามระดับผลงานของแต่ละกลุ่มรัฐวิสาหกิจ ๒) ระบบการกำหนดวงเงินเลื่อนขั้นเงินเดือนค่าจ้างประจำปี ๓) ระบบการประกาศจัดอันดับผลงานจริงของรัฐวิสาหกิจประจำปี และ ๔) ระบบการให้ความอิสระในการบริหารงาน เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและลดการกำกับดูแล โดยมีการให้ความอิสระในการบริหารแก่รัฐวิสาหกิจเป็นการทั่วไปทันทีที่ใช้ระบบประเมินผลฯ และให้ความอิสระในการบริหารงานแก่รัฐวิสาหกิจมากขึ้นเมื่อมีผลงานจริงอยู่ในระดับดีมากขึ้นไปซึ่งถือเป็นส่วนหนึ่งในโครงสร้างของระบบประเมินผลฯ และในการดำเนินการตามระบบประเมินผลฯ คณะรัฐมนตรีได้กำหนดให้มีคณะกรรมการประเมินผลงานรัฐวิสาหกิจขึ้นเพื่อทำหน้าที่เจรจาและจัดทำบันทึกข้อตกลงประเมินผลการดำเนินงานประจำปีกับแต่ละรัฐวิสาหกิจ ประเมินผลการดำเนินงานตอนสิ้นปีบัญชี และรายงานต่อคณะรัฐมนตรี โดยมีปลัดกระทรวงการคลังเป็นประธาน และข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ (สคร.) ทำหน้าที่เป็นฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการประเมินผลฯ โดยคณะกรรมการประเมินผลฯ ได้มีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจหลายชุด โดยแต่ละชุดมีข้าราชการ สคร. เป็นฝ่ายเลขานุการ

ต่อมาคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๕๖ เรื่อง ผลการประชุมคณะกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจ (กนร.) ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ รับทราบและเห็นชอบตามผลการประชุม กนร. ครั้งที่ ๔/๒๕๕๖ ตามที่ประธานกรรมการกำกับนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจเสนอ ทั้ง ๓ ข้อ ซึ่งรวมถึงหลักเกณฑ์การปรับปรุงระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ โดยมีการปรับปรุงและกำหนดกลุ่มรัฐวิสาหกิจเพื่อใช้ระบบแรงจูงใจในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินตามระบบประเมินผลฯ ออกเป็น ๖ กลุ่ม ได้แก่ รัฐวิสาหกิจประเภทที่จดทะเบียนและกระจายหุ้นในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย รัฐวิสาหกิจที่จัดสรรโบนัสให้พนักงานได้เมื่อมีกำไรเพื่อการจัดสรรโบนัสเนื่องจากมีกำไรจากการดำเนินงาน รัฐวิสาหกิจประเภทที่จัดสรรโบนัสให้พนักงานได้เมื่อมีผลการประเมินสูงกว่าเป้าหมาย รัฐวิสาหกิจประเภทที่มีวัตถุประสงค์ในการให้การส่งเสริมกิจกรรมด้านต่างๆ โดยไม่มุ่งผลกำไรและดำเนินการได้โดยได้รับเงินอุดหนุนจากงบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก รัฐวิสาหกิจประเภทจ่ายโบนัสพนักงานคงที่ และ รัฐวิสาหกิจประเภทที่ใช้ระบบแรงจูงใจด้านโบนัสพนักงานที่มีลักษณะเฉพาะ เพื่อเชื่อมโยงการจ่ายโบนัสให้แก่พนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจให้สอดคล้องกับการดำเนินงานและรูปแบบระบบแรงจูงใจที่ใช้กับรัฐวิสาหกิจ



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

แต่ละประเภท โดยในการปรับปรุงดังกล่าวมีการรวบรวมจากมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับการจัดสรรโบนัสพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ เพื่อใช้อ้างอิงในการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจต่อไป

ประกอบกับคณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้มีมติเมื่อวันที่ ๘ กรกฎาคม ๒๕๕๘ เห็นชอบให้ปรับปรุงแนวทางระบบประเมินผลเพื่อให้ระบบประเมินผลสะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์การดำเนินการที่แท้จริงของรัฐวิสาหกิจให้ได้มาตรฐานที่เหมาะสม เป็นธรรม รวมทั้งเป็นการจูงใจให้มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรในระยะยาว นอกจากนี้ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๒๓ สิงหาคม ๒๕๕๙ เห็นชอบในหลักการร่างพระราชบัญญัติการพัฒนาการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ พ.ศ. ซึ่งมีสาระสำคัญของร่างพระราชบัญญัตินี้ได้แก่ การปฏิรูปการกำกับดูแลและบริหารรัฐวิสาหกิจ โดยการจัดทำนโยบายด้านรัฐวิสาหกิจเป็นแผนยุทธศาสตร์รัฐวิสาหกิจ การจัดตั้งบริษัทวิสาหกิจแห่งชาติเพื่อถือหุ้นในรัฐวิสาหกิจที่มีสถานะเป็นบริษัท และการประเมินผลการดำเนินงานบริษัทฯ และรัฐวิสาหกิจที่ไม่อยู่ภายใต้การถือหุ้นของบริษัทฯ การกำหนดกระบวนการสรรหาบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นกรรมการรัฐวิสาหกิจ

ดังนั้น เพื่อเตรียมความพร้อมของ สคร. และเพื่อปรับปรุงแนวทางระบบประเมินผลให้สะท้อนถึงผลสัมฤทธิ์การดำเนินการที่แท้จริงของรัฐวิสาหกิจที่ได้มาตรฐานที่เหมาะสม เป็นธรรม รวมทั้งเป็นการจูงใจให้มีการพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กรในระยะยาว สคร. จึงเห็นควรให้มีการจ้างที่ปรึกษาเพื่อปรับปรุงระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ของรัฐวิสาหกิจที่เหมาะสม เป็นธรรม รวมทั้งการเชื่อมโยงหรือไม่มีการเชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อจูงใจให้เกิดการกำกับตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ และเป็นไปตามมาตรฐานสากลสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท

๒. วัตถุประสงค์

เพื่อว่าจ้างที่ปรึกษา เพื่อปรับปรุงระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน หรือการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ ทั้งโดยวิธีการเชื่อมโยงผลการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ หรือไม่มีการเชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ เพื่อให้ระบบแรงจูงใจพนักงานและกรรมการเป็นไปตามมาตรฐานสากลสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท และเพื่อจูงใจให้เกิดการกำกับตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ พร้อมทั้งจัดทำ แก้ไข หรือปรับปรุงร่างกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง เพื่อสนับสนุนการปรับปรุงระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๓. ขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา

๓.๑ รวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ ปัญหาและอุปสรรค ของกฎหมาย มติคณะรัฐมนตรี มติคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ และกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ของรัฐวิสาหกิจทั้งในระบบและนอกระบบ ประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจในปัจจุบัน รวมทั้งศึกษาปัญหาอุปสรรคและเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสีย ระหว่างการเชื่อมโยงและการไม่เชื่อมโยงผลการประเมินผลการดำเนินงาน ในปัจจุบัน



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

๓.๒ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์กรอบแนวคิด ทฤษฎี และเสนอแนวทางปฏิบัติการให้แรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ หรือการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ จากหน่วยงานภาครัฐ หรือภาคเอกชน ภายในประเทศ หรือต่างประเทศ ที่มีมาตรฐานและเป็นที่ยอมรับ เพื่อนำทฤษฎีและแนวปฏิบัติที่เป็นที่ยอมรับมาปรับใช้กับรัฐวิสาหกิจ

๓.๓ จัดสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group) อย่างน้อยจำนวน ๓ ครั้ง ให้กับ สคร. หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลฯ เพื่อรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาของระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ ทั้งในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละประเภท และรัฐวิสาหกิจนอกระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ และรับฟังความคิดเห็นของการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลจากการสัมมนากลุ่มย่อย (Focus Group)

๓.๔ จัดทำร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) ของระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจทั้งในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละประเภท และนอกระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท โดยอาศัยข้อมูลอย่างน้อยจากข้อ ๓.๑-๓.๓ และร่างรายงานดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วย

๓.๔.๑ โครงสร้างและการกำหนดกลุ่มการให้แรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจทั้งในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละประเภท และนอกระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสม พร้อมข้อเสนอทางเลือกการกำหนดกลุ่มการให้แรงจูงใจในแต่ละประเภทดังกล่าว และวิเคราะห์ข้อดี ข้อเสียของแต่ละทางเลือก เพื่อให้ระบบแรงจูงใจมีความสอดคล้องกับการกำกับดูแล สถานการณ์ปัจจุบัน นโยบายภาครัฐ บทบาทและภารกิจ สภาพแวดล้อมและภาวะอุตสาหกรรม

๓.๔.๒ จัดทำรายละเอียดการให้แรงจูงใจที่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจในแต่ละประเภท หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ตามข้อ ๓.๔.๑ ตลอดจนวิธีการคำนวณ และปัจจัยหรือรายการที่นำมาประกอบการพิจารณากำหนดอัตราการให้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท ทั้งกรณีการเชื่อมโยงและการไม่เชื่อมโยงผลการประเมินผลการดำเนินงานกับการให้แรงจูงใจของรัฐวิสาหกิจสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท

๓.๔.๓ จัดทำรายละเอียดการให้แรงจูงใจที่ไม่เป็นตัวเงินที่เหมาะสมของรัฐบาลวิสาหกิจแต่ละประเภท หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ตามข้อ ๓.๔.๑ ซึ่งสอดคล้องกับการกำกับดูแล สถานการณ์ปัจจุบัน และนโยบายภาครัฐ ทั้งกรณีการเชื่อมโยงและการไม่เชื่อมโยงผลการประเมินผลการดำเนินงานกับการให้แรงจูงใจของรัฐวิสาหกิจสำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท

๓.๔.๔ จัดทำแนวทางและวิธีการของระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจในแต่ละประเภท หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ตามข้อ ๓.๔.๑ - ๓.๔.๓ ทั้งในกรณีการเชื่อมโยงและการไม่เชื่อมโยงกับผลการประเมินผลการดำเนินงาน ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง เพื่อผลักดันการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพของรัฐวิสาหกิจ พร้อมทั้งเปรียบเทียบข้อดี ข้อเสียระหว่าง



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

แนวทางการเชื่อมโยงและการไม่เชื่อมโยงผลการประเมินผลการดำเนินงานกับการให้แรงจูงใจของรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท และเลือกรูปแบบที่เหมาะสมพร้อมเหตุผลประกอบจากข้อเสนอดังกล่าว

๓.๔.๕ จัดทำข้อเสนอการปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ หรือมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง ที่มีความสอดคล้องกับการดำเนินการดังกล่าว เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการกำกับรัฐวิสาหกิจให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๕ จัดสัมมนาให้กับ สคร. หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับระบบประเมินผลฯ อย่างน้อยจำนวน ๑ ครั้ง เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งจัดทำรายงานสรุปผลจากการสัมมนา

๓.๖ จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) ของระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจทั้งในระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจในแต่ละประเภท และนอกระบบประเมินผลการดำเนินงานรัฐวิสาหกิจ หรือระบบการให้แรงจูงใจในรูปแบบอื่นๆ ที่เหมาะสมกับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภทโดยอาศัยข้อมูลอย่างน้อยในข้อ ๓.๔ - ๓.๕ มาประกอบการวิเคราะห์

๓.๗ จัดทำสรุปหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ พร้อมจัดกิจกรรมเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างน้อยจำนวน ๒ ครั้ง ทั้งนี้ หากสิ้นสุดระยะเวลาในการดำเนินงานตามสัญญาจ้างแล้ว คณะรัฐมนตรียังมีได้มีมติเห็นชอบ ให้ถือว่าที่ปรึกษาไม่ต้องดำเนินการตามข้อ ๓.๗ ข้อ ๔.๔ และข้อ ๕.๔ และให้งดการจ่ายเงินค่าจ้างงวดที่ ๔ ตามข้อ ๑๒ วิธีการจ่ายค่าจ้าง

๓.๘ จัดให้มีผู้ประสานงาน ๑ คน เพื่อทำหน้าที่รับผิดชอบในการติดตาม สนับสนุน และดูแลการดำเนินงานตามแนวทางการปรับปรุงระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

๓.๙ จัดเตรียมเอกสาร ให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ เข้าร่วมประชุม ให้ความเห็นในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ

๓.๑๐ ดำเนินการอื่นใดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ และสนับสนุน สคร. ในการดำเนินการอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ สคร. มอบหมาย

๔. การส่งมอบงาน

กำหนดการดำเนินงาน ๓๐๐ วัน โดยที่ปรึกษาต้องส่งมอบงาน ดังนี้

รายการ	กำหนดการส่งมอบ
๔.๑ รายงานการศึกษาขั้นต้น พร้อมทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) ตามข้อ ๕.๑ จำนวน ๒๕ ชุด และ CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น	ภายใน ๗๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างฯ
๔.๒ ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) พร้อมทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) ตามข้อ ๕.๒ จำนวน ๒๕ ชุด และ CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น	ภายใน ๑๖๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างฯ
๔.๓ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report) พร้อมทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) ตามข้อ ๕.๓ จำนวน ๒๕ ชุด และ CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น	ภายใน ๒๒๕ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างฯ



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

รายการ	กำหนดการส่งมอบ
๕.๔ จัดทำสรุปหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบ จำนวน ๒๐๐ ชุด และบันทึกในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ลงบน CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น พร้อมจัดกิจกรรมเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างน้อยจำนวน ๒ ครั้ง ตามข้อ ๕.๔	ภายใน ๓๐๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างฯ

๕. ข้อกำหนดเกี่ยวกับรายงานและการจัดสัมมนา

๕.๑ รายงานการศึกษาขั้นต้น

ที่ปรึกษาจะต้องศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ตามขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา ข้อ ๓.๑ ๓.๒ และ ๓.๓ เพื่อจัดทำรายงานการศึกษาขั้นต้นซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตามขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา ข้อ ๓.๑ ๓.๒ และ ๓.๓ พร้อมทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) จำนวน ๒๕ ชุด และบันทึกรายงานดังกล่าวในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ลงบน CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น

๕.๒ ร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report)

ที่ปรึกษาจะต้องศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ตามขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา พร้อมทั้งนำความคิดเห็นที่ได้รับจากการจัดสัมมนากลุ่มย่อย ตามขอบเขตของการปฏิบัติงานไปศึกษาเพิ่มเติมตามข้อ ๓.๔ เพื่อจัดทำเป็นร่างรายงานฉบับสมบูรณ์ (Draft Final Report) พร้อมทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) จำนวน ๒๕ ชุด และบันทึกรายงานดังกล่าวในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ลงบน CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น

๕.๓ รายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)

ที่ปรึกษาจะต้องศึกษา รวบรวม และวิเคราะห์ตามขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา เพื่อจัดทำเป็นรายงานฉบับสมบูรณ์ (Final Report)) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมตามขอบเขตของการปฏิบัติงานของที่ปรึกษา พร้อมทั้งบทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) จำนวน ๒๕ ชุด และบันทึกรายงานดังกล่าวในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ลงบน CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น

๕.๔ จัดทำสรุปหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติที่คณะรัฐมนตรีเห็นชอบ จำนวน ๒๐๐ ชุด และบันทึกในรูปแบบ Microsoft Word และ PDF ลงบน CD-ROM จำนวน ๑ แผ่น พร้อมจัดกิจกรรมเผยแพร่เพื่อสร้างความเข้าใจอย่างน้อยจำนวน ๒ ครั้ง ทั้งนี้ หากสิ้นสุดระยะเวลาในการดำเนินงานตามสัญญาจ้างแล้วคณะรัฐมนตรียังมีมติเห็นชอบ ให้ถือว่าที่ปรึกษาไม่ต้องดำเนินการตามข้อ ๓.๗ ข้อ ๔.๔ และข้อ ๕.๔ และให้งดการจ่ายเงินค่าจ้างงวดที่ ๔ ตามข้อ ๑๒ วิธีการจ่ายค่าจ้าง



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

๖. ระยะเวลาในการดำเนินงาน

ระยะเวลา ๓๐๐ วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญาจ้างฯ

๗. วิธีการจ้างที่ปรึกษา

โดยวิธีคัดเลือก ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๘. คุณสมบัติของที่ปรึกษา

๘.๑ เป็นคนละบุคคลหรือนิติบุคคลที่นำเชื่อถือ มีประสบการณ์และความชำนาญที่เกี่ยวกับการประเมินผลการดำเนินงานองค์กร หรือการบริหารจัดการองค์กร หรือการกำหนดหลักเกณฑ์ด้านแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินหรือไม่เป็นตัวเงิน หรือบัญชี การเงิน ของหน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์กรเอกชนภายในประเทศหรือต่างประเทศ และมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินงานตามขอบเขตการปฏิบัติงานของที่ปรึกษาตามข้อ ๓

๘.๒ เป็นนิติบุคคลที่จดทะเบียนกับศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษาไทยของกระทรวงการคลัง

๘.๓ ในกรณีเป็นบุคคลร่วมทุน ต้องมีนิติบุคคลอย่างน้อย ๑ แห่งที่มีสัญชาติไทย

๘.๔ ต้องไม่เป็นผู้ที่ถูกกระบุชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานของทางราชการ และได้แจ้งเวียนชื่อไว้แล้ว หรือไม่ได้รับผลของการสั่งให้นิติบุคคลหรือบุคคลอื่นเป็นผู้ทำงานตามระเบียบของทางราชการ

๘.๕ จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีผู้ประสานงานที่สามารถทำงานร่วมกับคณะทำงานและบุคลากรของ สคร. ได้เป็นอย่างดี

๘.๖ บุคคลหรือนิติบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญาต้องไม่อยู่ในฐานะเป็นผู้ไม่แสดงบัญชีรายรับรายจ่าย หรือแสดงบัญชีรายรับรายจ่ายไม่ถูกต้องครบถ้วนในสาระสำคัญ

๘.๗ บุคคลหรือนิติบุคคลที่จะเข้าเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐซึ่งได้ดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (e-Government Procurement: e-GP) ต้องลงทะเบียนในระบบอิเล็กทรอนิกส์ของกรมบัญชีกลางที่เว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ

๘.๘ คู่สัญญาต้องรับจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคาร เว้นแต่การรับจ่ายเงินแต่ละครั้งซึ่งมีมูลค่าไม่เกินสามหมื่นบาท ที่ปรึกษาอาจรับจ่ายเป็นเงินสดได้

๘.๙ จะต้องไม่มีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอันอาจนำมาซึ่งการเสียประโยชน์ของ สคร. และการมีผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงานตลอดระยะเวลาของสัญญาจ้าง

๙. ข้อเสนออื่นๆ

ที่ปรึกษาอาจเสนอการสนับสนุนที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ

๑๐. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเอกสารข้อเสนอ

เอกสารข้อเสนอ (Proposal) ให้จัดทำเป็นภาษาไทย โดยผู้ยื่นข้อเสนอต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการจัดทำหรือเตรียมเอกสารข้อเสนอและค่าใช้จ่ายการเตรียมการนำเสนอ ดังนี้



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

๑๐.๑ ข้อเสนอด้านเทคนิค (Technical Proposal) ประกอบด้วยรายละเอียดอย่างน้อย
ดังต่อไปนี้

- ๑) ประสบการณ์และผลงานของที่ปรึกษา และของนิติบุคคลร่วมทุน (ถ้ามี)
- ๒) รายชื่อ ประวัติ ประสบการณ์ และผลงานของบุคลากรทุกคนในทีมงานของที่ปรึกษา
- ๓) ข้อเสนอทางเทคนิคในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย
 - วิเคราะห์รูปแบบระบบแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ สำหรับรัฐวิสาหกิจแต่ละประเภท ในปัจจุบัน พร้อมข้อสังเกตเบื้องต้นในประเด็นที่จะศึกษา
 - ข้อเสนอ/แนวทางการดำเนินงานโครงการ (Approach and Methodology) ที่ปรึกษาต้องแสดงให้เห็นถึงความรอบรู้ และความเข้าใจในลักษณะงานที่กำหนดไว้ใน TOR รวมถึงความเชื่อมโยงของงานผ่านแนวความคิด ทฤษฎี ตลอดจนวิธีการที่จะนำมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าผู้เกี่ยวข้องมีความเข้าใจและสามารถนำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม
 - แผนงานที่แสดงรายละเอียดแผนงาน (Detailed Work Plan) ที่จะดำเนินงานภายใต้ขอบเขตและรายละเอียดของงานและระยะเวลาที่ใช้จะต้องแสดงรายละเอียดของการปฏิบัติงานในแต่ละขั้นตอน พร้อมทั้งกำหนดเวลาของโครงการ (Project Schedule) และแผนงานรวม (Summary work plan)
 - แผนภูมิแสดงระยะเวลาการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง (Work Schedule)
 - ข้อเสนออื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน (ถ้ามี)

๑๐.๒ ข้อเสนอด้านราคา (Price Proposal) รวมภาษีทุกชนิดเป็นแบบ Lump sum โดยมี
รายละเอียดอย่างน้อย ดังต่อไปนี้

- ๑) ราคาของงานตามขอบเขตและรายละเอียดของงานที่ระบุไว้ตาม TOR ในสกุลเงินบาท และรวมภาษีมูลค่าเพิ่ม (VAT) และภาษีทุกชนิดเป็นแบบ Lump sum แล้ว
- ๒) จำนวนคน - วัน และอัตราค่าจ้างบุคลากรทั้งหมด โดยแยกรายละเอียดแสดงอัตราเงินเดือน ทั้งนี้ เป็นไปตามหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา และค่าใช้จ่ายบุคลากรอื่นๆ ในแต่ละรายการตามงานที่ส่งมอบตามข้อ ๔ และข้อเสนออื่นๆ
- ๓) ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าสัมมนา เป็นต้น
- ๔) ตารางแผนงาน (Work Schedule) ตารางราคางาน (Price Schedule) และตารางแรงงาน (Man-Day Cost)
- ๕) ยอดรวมข้อเสนอราคาค่าจ้างรวมภาษีอากรจะต้องเป็นราคาเดียว

๑๐.๓ การยื่นเอกสารข้อเสนอ

ที่ปรึกษาต้องนำส่งเอกสารข้อเสนอด้านเทคนิคต้นฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๘ ชุด และข้อเสนอ
ด้านราคาต้นฉบับ ๑ ชุด สำเนา ๘ ชุด พร้อมกัน (และจัดทำในรูปแบบซีดีรอม ๑ ชุด) โดยแยกข้อเสนอทั้ง ๒ ด้าน
ดังกล่าวออกเป็น ๒ ซอง ภายในวันเวลาตามที่คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฯ กำหนด โดยจัดส่งถึง
เลขานุการคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฯ สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจ ชั้น ๓ อาคาร
สำนักงานใหญ่ธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย ถนนพหลโยธิน พญาไท กรุงเทพฯ
๑๐๔๐๐ โทรศัพท์ ๐-๒๒๙๘-๕๘๘๐-๗ ต่อ ๓๑๔๒ โทรสาร ๐-๒๒๗๙-๘๕๔๗



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

ทั้งนี้ ที่ปรึกษาที่มีคุณสมบัติครบถ้วนตามขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา จะต้องนำเสนอรายละเอียดของงานที่ปรึกษา ต่อคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา ในวัน เวลา ตามที่ คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษา กำหนด โดยจะแจ้งให้ทราบในภายหลัง

๑๑. การพิจารณาข้อเสนอ

สคร. โดยคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฯ จะพิจารณาข้อเสนอตามขั้นตอนที่กำหนด ไว้ในระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผลการพิจารณาตัดสินของ คณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฯ ถือเป็นเด็ดขาด ผู้ยื่นข้อเสนอจะฟ้องร้องหรือเรียกร้องค่าเสียหายใดๆ ไม่ได้ทั้งสิ้น และคณะกรรมการดำเนินการจ้างที่ปรึกษาฯ ขอสงวนสิทธิไม่ต้องชี้แจงเหตุผลใดๆ สำหรับการรับหรือไม่รับ ข้อเสนอของผู้ยื่นข้อเสนอรายใด

๑๒. วิธีการจ่ายค่าจ้าง

ในการจ่ายค่าจ้างจะมีงวดการชำระเงินแบ่งเป็น ๔ งวด แต่ละงวดจะถึงกำหนดชำระตามที่กำหนด ไว้ในสัญญา และจะจ่ายชำระเงินแต่ละงวดก็ต่อเมื่อผู้ว่าจ้างได้ตรวจรับมอบงานประจำงวด รวมทั้งได้รับใบเรียกเก็บเงิน จากที่ปรึกษาแล้ว ดังนี้

งวดที่ ๑: เมื่อที่ปรึกษาจัดส่งผลงานตามข้อ ๔.๑ (จำนวนร้อยละ ๒๐ ของเงินค่าจ้าง)

งวดที่ ๒: เมื่อที่ปรึกษาจัดส่งผลงานตามข้อ ๔.๒ (จำนวนร้อยละ ๓๕ ของเงินค่าจ้าง)

งวดที่ ๓: เมื่อที่ปรึกษาจัดส่งผลงานตามข้อ ๔.๓ พร้อมทั้งดำเนินการตามข้อเสนอนั้นๆ ของที่ปรึกษา แล้วเสร็จ (จำนวนร้อยละ ๓๕ ของเงินค่าจ้าง)

งวดที่ ๔: เมื่อที่ปรึกษาจัดส่งผลงานตามข้อ ๔.๔ (จำนวนร้อยละ ๑๐ ของเงินค่าจ้าง) หากสิ้นสุด ระยะเวลาการดำเนินงานตามข้อ ๔ การส่งมอบงาน ประกอบข้อ ๖ ระยะเวลาในการดำเนินงานแล้ว คณะรัฐมนตรี ยังมีได้มีมติเห็นชอบ ให้ถือว่าที่ปรึกษาไม่ต้องดำเนินการตามข้อ ๔.๔ และข้อ ๕.๔ และให้งดการจ่ายเงินค่าจ้าง งวดที่ ๔ ตามข้อ ๑๒. วิธีการจ่ายค่าจ้าง

ทั้งนี้ ผู้รับจ้างที่ได้รับการคัดเลือก และหากมีการทำสัญญากับสำนักงานคณะกรรมการนโยบาย รัฐวิสาหกิจให้รับจ่ายเงินผ่านบัญชีธนาคาร เว้นแต่การจ่ายเงินแต่ละครั้งซึ่งมีมูลค่าไม่เกินสามหมื่นบาท สามารถ จ่ายเป็นเงินสดก็ได้ และให้จัดทำบัญชีแสดงรายรับรายจ่ายยื่นต่อกรมสรรพากร และต้องปฏิบัติตามประกาศ คณะกรรมการ ป.ป.ช. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำและแสดงบัญชีรายการรับจ่ายของโครงการที่บุคคลหรือ บุคคลเป็นคู่สัญญากับหน่วยงานของรัฐและที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๕๔

๑๓. ค่าใช้จ่ายในการจัดทำข้อเสนอ

ที่ปรึกษาต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายทั้งหมดในการจัดทำหรือเตรียมเอกสารข้อเสนอและค่าใช้จ่าย การเตรียมการนำเสนอ (Presentation)



ขอบเขตโดยละเอียดของงานที่จะจ้างที่ปรึกษา (Terms of Reference)
เพื่อศึกษาการปรับปรุงระบบแรงจูงใจของพนักงานและกรมการรัฐวิสาหกิจ
โดยวิธีคัดเลือก

๑๔. ข้อเสนอสิทธิ

๑๔.๑ การลงนามในสัญญาต้องลงนามภายในระยะเวลาที่ สคร. จะแจ้งให้ทราบ หากพ้นระยะเวลาดังกล่าวแล้ว สคร. ขอสงวนสิทธิ์ที่จะยกเลิกการว่าจ้าง

๑๔.๒ ข้อเสนอในการดำเนินโครงการของที่ปรึกษา ทั้งข้อเสนอด้านเทคนิคและราคาจะต้องมีความสอดคล้องและเป็นไปตามข้อกำหนดต่างๆ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. ๒๕๓๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

๑๔.๓ เอกสารทุกชนิดที่ใช้ในโครงการถือเป็นทรัพย์สิน และลิขสิทธิ์ของ สคร.

