

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและราคากลาง (ราคาอ้างอิง)
ในการจัดซื้อจัดจ้างที่มีใช้งานก่อสร้าง

1. ชื่อโครงการ ผู้ให้บริการประเมินศักยภาพของพนักงานกลุ่มผู้มีความรู้สูง (Talent)
และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

/หน่วยงานเจ้าของโครงการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

2. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 3,000,000.- บาท (สามล้านบาทถ้วน)

3. วันที่กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) ๗ ๘ ก.พ. 2565
เป็นเงิน 2,960,000.- บาท (สองล้านเก้าแสนหกหมื่นบาทถ้วน)

4. แหล่งที่มาของราคากลาง (ราคาอ้างอิง)

- 4.1 บริษัท อินดิโก คอนซัลติ้ง กรุ๊ป จำกัด
4.2 บริษัท คินเซนทริก (ประเทศไทย) จำกัด

5. รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) ทุกคน

- | | |
|------------------------------------|---|
| 5.1 นางสาวอนุदारี ล้อประเสริฐ | HR Business Partner - Marketing (Front) ฝ่ายทรัพยากรบุคคล |
| 5.2 นางวิจุฬา ทองสิมา | ผู้ช่วยผู้บริหารส่วนจัดซื้อทั่วไป ฝ่ายธุรการ |
| 5.3 นางสาววิริญญา ดำรงเถกิงเกียรติ | ผู้ช่วยผู้บริหารส่วนบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
ฝ่ายทรัพยากรบุคคล |

๒๖

ผนวก 1

ขอบเขตการดำเนินงาน

การจ้างผู้ให้บริการประเมินศักยภาพของพนักงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

ผู้เสนอราคาต้องเสนอการให้บริการประเมินศักยภาพของพนักงานตามขอบเขตงานที่ธนาคารกำหนด ดังนี้

1. จัดทำแผนดำเนินงานประเมินศักยภาพของพนักงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ตามวัตถุประสงค์ที่ธนาคารกำหนด และได้รับความเห็นชอบจากธนาคาร
2. สื่อสารและทำความเข้าใจถึงขั้นตอนและกระบวนการทดสอบทั้งหมดกับผู้เข้ารับการประเมินศักยภาพ
3. จัดเตรียมการทดสอบศักยภาพความเป็นผู้นำด้วยรูปแบบออนไลน์และการทดสอบสถานการณ์จำลอง (Assessment Center) เป็นอย่างน้อย ตามแผนดำเนินงานที่ระบุในข้อ 1. ได้อย่างครบถ้วน และสื่อสารให้กับผู้เข้ารับการประเมินศักยภาพได้รับทราบ ในเรื่อง วัน เวลา สถานที่ ที่ได้รับความเห็นชอบจากธนาคาร

การประเมินผู้มีศักยภาพสูง Talent

4. ทดสอบศักยภาพความเป็นผู้นำกับพนักงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) โดยแบบทดสอบที่ใช้ในการประเมิน ต้องครอบคลุมด้าน บุคลิกภาพของผู้นำ (Personality Test), ความถนัด (Aptitude test), เหตุผลเชิงตรรกะ (Logical Reasoning) เป็นอย่างน้อย สำหรับกลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารส่วน – ผู้บริหารฝ่าย จำนวนไม่เกิน 120 คน พร้อมจัดทำรายงานผลการประเมินศักยภาพความเป็นผู้นำของพนักงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent) ในรูปแบบ Excel Group Report
5. จัดทำนิยาม Talent Grids เมทริกซ์ สำหรับการประเมินประสิทธิภาพและศักยภาพพนักงานที่มีศักยภาพสูง (Talent) ของธนาคาร พร้อมทั้งดำเนินการ Mapping ผู้เข้ารับการประเมินลง EXIM Talent Grid ตามกลุ่มตำแหน่ง
6. จัดทำรายงานวิเคราะห์ภาพรวมผลการประเมินศักยภาพความเป็นผู้นำของผู้เข้ารับการทดสอบพนักงานกลุ่มผู้มีศักยภาพสูง (Talent)

การประเมินผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor)

7. สัมภาษณ์ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการดำเนินการจัดทำและ/หรือทบทวนคุณสมบัติและคุณลักษณะ ต้นแบบ Critical Position Profile ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารองค์กร (N-1) จำนวน 9 Critical Position Profile เพื่อทราบทิศทางการดำเนินงานขององค์กร และฝ่ายงานหรือหน่วยงานใหม่ จำนวนไม่เกิน 6 หน่วยงานหรือฝ่ายงาน เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาสนับสนุนในการจัดทำหรือทบทวน คุณสมบัติและคุณลักษณะต้นแบบ Critical Position Profile ของตำแหน่ง
 - ผู้บริหารฝ่าย (N-2) จำนวนไม่เกิน 30 Critical Position Profile ตามที่ธนาคารกำหนด
 - ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย (N-3) จำนวนไม่เกิน 11 Critical Position Profile ตามที่ธนาคารกำหนด

8. จัดเก็บข้อมูล (Individual Profile/ Portfolio) กับพนักงานกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารส่วน – ผู้บริหารฝ่าย ที่เป็นกลุ่มเป้าหมายภายในการสืบทอดตำแหน่งสำคัญ จำนวนไม่เกิน 50 คน ภายใต้เงื่อนไขที่ธนาคารกำหนด
9. ทดสอบศักยภาพภาวะผู้นำและความพร้อมของพนักงานกลุ่มผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successor) ด้วยสถานการณ์จำลอง (Assessment Center) ในด้านการบริหารองค์กร รวมทั้งวิธีการตัดสินใจในการแก้ไขปัญหา การบริหารการจัดการทีม การบริหารการเปลี่ยนแปลง การให้ความสำคัญกับลูกค้า และการยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล เป็นอย่างน้อย โดยแบ่งกลุ่มพนักงานที่เข้ารับการประเมิน ดังนี้
 - 9.1 พนักงานกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารฝ่าย เข้ารับการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารองค์กร (ระดับ N-1) จำนวนไม่เกิน 10 คน
 - 9.2 พนักงานกลุ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย เข้ารับการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งผู้บริหารฝ่าย (ระดับ N-2) จำนวนไม่เกิน 25 คน
 - 9.3 พนักงานกลุ่มตำแหน่งผู้บริหารส่วน เข้ารับการประเมินผู้สืบทอดตำแหน่งผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย (ระดับ N-3) จำนวนไม่เกิน 15 คนทั้งนี้ จำนวนพนักงานในแต่ละกลุ่มอาจจะแตกต่างจากที่ประมาณการไว้ แต่จำนวนรวมไม่เกิน 50 คน พร้อมจัดทำรายงานผลการประเมินและผลการวิเคราะห์การทดสอบเป็นรายบุคคล (Individual Report)
10. จัดทำ Profile Matching ของผู้เข้ารับการประเมิน ระดับ N-1, N-2 และ N-3 ในรูปแบบ Soft File (Excel File)
11. จัดทำรายงานวิเคราะห์ภาพรวมผลการประเมินของผู้เข้ารับการทดสอบศักยภาพภาวะผู้นำและความพร้อมของพนักงานกลุ่มผู้สืบทอดด้วยสถานการณ์จำลอง (Assessment Center) รวมถึงเครื่องมืออื่นที่ใช้วัดประเมิน (หากมี)
12. จัดทำ Succession Dashboard เพื่อแสดงความพร้อมของผู้ผ่านเกณฑ์ประเมินของตำแหน่งเป้าหมาย
13. นำเสนอภาพรวมผลการดำเนินการต่อผู้บริหารของธนาคารตามที่ธนาคารกำหนด