

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและรายละเอียดค่าใช้จ่ายการจ้างที่ปรึกษา

1. ชื่อโครงการ การจ้างที่ปรึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างบูรณาการ
2. หน่วยงานเจ้าของโครงการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
3. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 5,000,000.00 บาท (ห้าล้านบาทถ้วน)
4. วันที่กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) ณ วันที่ **14 มิ.ย. 2565**
เป็นเงิน 4,349,344.00 บาท (สี่ล้านสามแสนสี่หมื่นเก้าพันสามร้อยสี่สิบสี่บาทถ้วน)
5. ค่าตอบแทนบุคลากร 4,249,344.00 บาท
 - 5.1 ประเภทที่ปรึกษา กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ (กลุ่มการเงิน)
 - 5.2 คุณสมบัติที่ปรึกษา
 - 5.2.1 ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) วุฒิปริญญาโท – เอก ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 15 ปี
 - 5.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร / จัดทำโครงสร้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทน / การประเมินค่างาน / สวัสดิการ วุฒิปริญญาโท ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 5.2.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุน วุฒิปริญญาตรี ประสบการณ์ไม่น้อยกว่า 5 ปี
 - 5.3 จำนวนที่ปรึกษา
 - 5.3.1 ผู้จัดการโครงการ (Project Manager) ไม่น้อยกว่า 1 คน
 - 5.3.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร / จัดทำโครงสร้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทน / การประเมินค่างาน / สวัสดิการ วุฒิปริญญาโท ไม่น้อยกว่า 4 คน
 - 5.3.3 เจ้าหน้าที่สนับสนุน ไม่น้อยกว่า 1 คน
6. ค่าวัสดุอุปกรณ์ -
7. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ (ถ้ามี) -
8. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ 100,000.00 บาท (หนึ่งแสนบาทถ้วน)
9. รายชื่อผู้รับผิดชอบกำหนดราคากลาง
 - 9.1 นางณัฐณี เพชรพิสิฐ HR Business Partner ฝ่ายทรัพยากรบุคคล **ณัฐ**
 - 9.2 นางวิรัชญา ดำรงเก็กเกียรติ ผู้ช่วยผู้บริหารส่วนบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล **วิรัชญา**
 - 9.3 นายธีรุตม์ พงศ์พัฒนาวุฒิ เจ้าหน้าที่ธุรการ ส่วนจัดซื้อทั่วไป ฝ่ายธุรการ **ธีรุตม์**
10. ที่มาของการกำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง)
 - 10.1 ตามหลักเกณฑ์ในการคิดอัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษาไทยของสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.)
 - 10.2 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ใช้ราคาที่ได้มาจากการสืบราคาจากท้องตลาด จำนวน 1 ราย
 - บริษัท เมอร์เซอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางคำนวณราคากลางค่าตอบแทนบุคลากรและค่าใช้จ่ายอื่นๆ
การจ้างที่ปรึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างบูรณาการ

ราคากลางทั้งสิ้น

4,349,344.00 (สี่ล้านสามแสนสี่หมื่นเก้าพันสามร้อยสี่สิบสี่บาทถ้วน)

ลำดับ	ตำแหน่งบุคลากร	กลุ่มวิชาชีพ	ประสบการณ์	ระดับการศึกษา (ตรี,โท,เอก)	จำนวน (คน)	อัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary)	**ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Markup Factor)	อัตราเงินเดือน X ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (man-month)	ระยะเวลาทำงาน (เดือน)	ค่าจ้างที่ปรึกษา (บาท)/คน	ค่าจ้างที่ปรึกษา (บาท)/โครงการ
1	ผู้จัดการโครงการ	การเงิน	15	โท-เอก	1	205,300.00	2.640	541,992.00	4	2,167,968.00	2,167,968.00
2	ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร / จัดทำโครงสร้างเงินเดือนหรือค่าตอบแทน / การประเมินค่างาน / สวัสดิการ	การเงิน	5	โท	4	42,800.00	2.640	112,992.00	4	451,968.00	1,807,872.00
3	เจ้าหน้าที่สนับสนุน	การเงิน	5	ตรี	1	25,900.00	2.640	68,376.00	4	273,504.00	273,504.00
ค่าตอบแทนบุคลากร										4,249,344.00	

อัตราเงินเดือนพื้นฐานที่นำมาคำนวณเทียบเคียงจากอัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพการเงินที่สบน.กำหนด (เอกสารแนบ)

ค่าวัสดุอุปกรณ์	-
ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ (ถ้ามี)	-
ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	100,000.00
ค่าวัสดุอุปกรณ์ และค่าใช้จ่ายอื่นๆ	100,000.00

3/11/2564
ณัน
ฮัน

ผนวก 1
ขอบเขตการดำเนินงาน
การจ้างที่ปรึกษาเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างบูรณาการ

ผู้เสนอราคาต้องเสนอการให้บริการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างบูรณาการ ตามขอบเขตงานที่ธนาคารกำหนด ดังนี้

1. แผนการดำเนินงาน (Inception Report)

- 1.1 จัดทำแผนการดำเนินงานแบบลงรายละเอียดตั้งแต่เริ่มต้นจนจบกระบวนการ จำนวน 2 เรื่อง ประกอบด้วย 1) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนของธนาคารทั้งระบบ และ 2) การพัฒนาสวัสดิการแบบยืดหยุ่น
- 1.2 นำเสนอแผนดำเนินการตามข้อ 1.1 ต่อ คณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ และดำเนินการปรับปรุง ให้เป็นไปตามมติที่ประชุมฯ

2. การประเมินค่างานทุกตำแหน่งงานของธนาคาร

ดำเนินการประเมินค่างานทุกตำแหน่งงานของธนาคาร ดังนี้

- 2.1 ประเมินค่างานตำแหน่งงานหลักของธนาคาร: ทบทวนและประเมินค่างานในตำแหน่งหลักหรือตำแหน่งที่มีความเฉพาะตามที่ธนาคารกำหนด รวมอย่างน้อย 100 ตำแหน่ง โดยจัดทำบทสรุปคำบรรยายลักษณะงาน (Job Description) หรือขอบเขตงานหลัก (Job Profile) ของแต่ละตำแหน่ง พร้อมระบุคะแนนประเมินค่างาน ตามปัจจัยการประเมินรายชื่อ
- 2.2 ประเมินค่างานตำแหน่งงานตำแหน่งทั่วไปของธนาคาร : ทบทวนและประเมินค่างานในตำแหน่งงานนอกเหนือข้อ 2.1 ให้ครบถ้วนทุกตำแหน่งทั้งธนาคาร โดยการเทียบเคียงค่างาน (Slotting) พร้อมระบุคะแนนประเมินค่างาน ตามปัจจัยการประเมินรายชื่อ
- 2.3 จัดทำสรุปค่างานพร้อมนำเสนอรายละเอียดการประเมินค่างานทุกตำแหน่งต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการธนาคาร เพื่อพิจารณาอนุมัติผลการประเมินค่างานทั้งธนาคาร

3. โครงสร้างกลุ่มตำแหน่ง และโครงสร้างระดับงาน (Job Grade)

- 3.1 ดำเนินการจัดทำโครงสร้างกลุ่มตำแหน่ง และโครงสร้างระดับงาน (Job Grade) ใหม่ และระบุผลกระทบของการดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 3.2 ดำเนินการจัดทำหลักเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ/แต่งตั้งใหม่ และระบุผลกระทบของการดำเนินการเปลี่ยนแปลง
- 3.3 นำเสนอข้อ 3.1 และข้อ 3.2 ต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลตามมติที่ประชุมฯ

4. โครงสร้างเงินเดือน และเงินช่วยเหลือต่างๆของธนาคาร

- 4.1 เทียบเคียงข้อมูลโครงสร้างเงินเดือน เงินช่วยเหลือต่างๆ และค่าตอบแทนทั้งระบบในปัจจุบันของธนาคารกับข้อมูลการสำรวจขององค์กรชั้นนำภายนอก ตามที่ธนาคารเห็นชอบ
- 4.2 ดำเนินการทบทวนและเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเงินเดือน เงินช่วยเหลือต่างๆ และค่าตอบแทนทั้งระบบใหม่ พร้อมระบุผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลง
- 4.3 นำเสนอข้อ 4.1 และข้อ 4.2 ต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลตามมติที่ประชุมฯ

5. การออกแบบและพัฒนาสวัสดิการแบบยืดหยุ่น

- 5.1 ดำเนินการสำรวจความต้องการของพนักงานเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการดำเนินโครงการ
- 5.2 ออกแบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น
- 5.3 นำเสนอข้อมูล 5.1 และ ข้อมูล 5.2 ต่อคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน และคณะกรรมการธนาคารเพื่อพิจารณาอนุมัติ และดำเนินการปรับปรุงข้อมูลตามมติที่ประชุมฯ

6. การสื่อสารสร้างความเข้าใจ

จัดการสื่อสารภายในธนาคาร ในหัวข้อ “การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างบูรณาการ” โดยจะต้องปรับเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เข้ารับฟัง ในรูปแบบออนไลน์หรือจัดในสถานที่ของธนาคาร จำนวน 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 : การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับคณะกรรมการนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 ครั้ง

กลุ่มที่ 2 : การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจสำหรับผู้บริหารและพนักงานที่สนใจ จำนวน 1 ครั้ง

7. การดำเนินการอื่นๆ

- 7.1 จัดทำข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการหลังส่งมอบโครงการ
- 7.2 ประเมินค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างค่าตอบแทนของธนาคารทั้งระบบและการพัฒนาสวัสดิการแบบยืดหยุ่นในระยะเวลา 3 ปี นับจากวันที่ส่งมอบโครงการ