

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและรายละเอียดค่าใช้จ่ายในการจ้างที่ปรึกษา

1. ชื่อโครงการ การว่าจ้างที่ปรึกษาโครงการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers)

/หน่วยงานเจ้าของโครงการ ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร

2. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 10,000,000.- บาท (สิบล้านบาทถ้วน)

3. วันที่กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) 28 พ.ย. 2562

เป็นเงิน 9,630,000.- บาท (เก้าล้านหกแสนสามหมื่นบาทถ้วน)

4. ค่าตอบแทนบุคลากร 9,630,000.- บาท (เก้าล้านหกแสนสามหมื่นบาทถ้วน)

4.1 ประเภทที่ปรึกษา ที่ปรึกษาด้านการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers)

4.2 คุณสมบัติที่ปรึกษา

4.2.1 ผู้จัดการโครงการ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน

4.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านการกำกับดูแลกิจการที่ดี และการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคม วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ปี จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน

4.2.3 ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการตามเกณฑ์ของระบบการประเมินผล วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ปี จำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน

4.2.4 เจ้าหน้าที่สนับสนุน วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวนไม่น้อยกว่า 2 คน

4.3 จำนวนที่ปรึกษา 6 คน

5. ค่าวัสดุอุปกรณ์ บาท

6. ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปต่างประเทศ (ถ้ามี) บาท

7. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ บาท

8. รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) ทุกคน

8.1 นางเศรษฐสุดา ตูลย์ธัญ ผู้บริหารฝ่ายกลยุทธ์องค์กร

8.2 นางสาวสุวิวรรณ สมสกุล เจ้าหน้าที่ข้อมูล ส่วนประเมินคุณภาพองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร

8.3 นางสาวสุพรรณิรัตน์ รัตนโรจน์มงคล พนักงานข้อมูล ส่วนประเมินคุณภาพองค์กร ฝ่ายกลยุทธ์องค์กร

9. แหล่งที่มาของราคากลาง (ราคาอ้างอิง)

สืบราคาจากที่ปรึกษาฯ ราย บริษัท ทริส คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ผนวก 1

ขอบเขตการดำเนินงาน

การว่าจ้างที่ปรึกษาโครงการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers)

ผู้เสนอราคาต้องเสนอบริการที่ปรึกษาเพื่อยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) ตามขอบเขตงานที่ธนาคารกำหนด ดังนี้

1. ภาพรวม

- 1.1 จัดทำแผนการดำเนินงาน รวมทั้งรายละเอียดในการดำเนินงาน (Inception Report) และระยะเวลาดำเนินงาน ตามข้อกำหนดและขอบเขตงาน (TOR) ของโครงการยกระดับการบริหารจัดการองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers)

2. ระดับคณะกรรมการธนาคาร

- 2.1 ให้คำปรึกษา/แนะนำแก่คณะกรรมการธนาคารและคณะกรรมการชุดต่างๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์การประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) จำนวนไม่น้อยกว่า 14 ครั้ง
- 2.2 วิเคราะห์ และระบุ Skill Matrix ของคณะกรรมการธนาคาร และคณะกรรมการชุดย่อยตามข้อกำหนดของเกณฑ์การประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) พร้อมทั้งจัดทำแผนยกระดับทักษะ ความเชี่ยวชาญ และเพิ่มศักยภาพการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการธนาคาร ตามแนวปฏิบัติที่สอดคล้องและเป็นไปตามข้อกำหนดของเกณฑ์การประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) โดยนำเสนอต่อฝ่ายจัดการหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องเพื่อพิจารณา และนำเสนอคณะกรรมการธนาคาร รวมทั้งให้คำแนะนำในการจัดทำแผนยกระดับทักษะ ความเชี่ยวชาญ และเพิ่มศักยภาพในการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการชุดย่อย จำนวน 1 ครั้ง
- 2.3 จัดทำปฏิทินกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานของคณะกรรมการธนาคารตามหลักเกณฑ์ของระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers)
- 2.4 ถ่ายทอดแนวทางการวิเคราะห์ และกำหนด Skill Matrix ของคณะกรรมการธนาคารและคณะกรรมการชุดย่อยตามข้อกำหนดของเกณฑ์การประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers), แนวทางการประเมินทักษะและความเชี่ยวชาญของคณะกรรมการธนาคาร, แนวทางจัดทำแผนยกระดับทักษะ ความเชี่ยวชาญ และเพิ่มศักยภาพการกำกับดูแลกิจการของคณะกรรมการธนาคารและคณะกรรมการชุดย่อย รวมทั้งแนวทางการจัดทำปฏิทินกำหนดกิจกรรมการดำเนินงานของคณะกรรมการธนาคารและรายละเอียดต่างๆ ให้แก่ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจและสามารถปฏิบัติได้จริงตามที่กำหนด

3. ระดับฝ่ายจัดการ/บุคลากร

- 3.1 ประเมินผลและระบุช่องว่าง (GAP) ในระดับประเด็นพิจารณาระหว่างเกณฑ์ของระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) ทั้ง 8 ด้าน กับการดำเนินงานของธนาคารในปัจจุบัน
- 3.2 จัดลำดับความสำคัญและคัดเลือกกระบวนการ พร้อมทั้งหาหรือการคัดเลือกกระบวนการกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง ก่อนนำมาจัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามระบบประเมินผลใหม่ (Enablers) ระยะยาว (Roadmap) 5 ปี (ปี 2563-2567) และแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี (ปี 2563)
- 3.3 จัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามระบบประเมินผลใหม่ (Enablers) ระยะยาว (Roadmap) 5 ปี (ปี 2563-2567) และแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี (ปี 2563) ของแต่ละ Enablers ซึ่งแผนปฏิบัติการในแต่ละเรื่องต้องแสดงความเชื่อมโยงของเกณฑ์อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำเสนอต่อคณะจัดการและคณะกรรมการธนาคาร
- 3.4 จัดประชุมเพื่อชี้แจงรายละเอียดแผนพัฒนาองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) ระยะยาว (Roadmap) 5 ปี (ปี 2563-2567) และแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี (ปี 2563) ให้แก่ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง รวมทั้งให้ข้อเสนอแนะ หรือคำแนะนำแก่ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสามารถดำเนินการได้ตามเป้าหมายในแต่ละแผนงานที่วางไว้เป็นประจำทุกเดือน (หากมี) ตลอดจนสิ้นสุดโครงการ
- 3.5 ถ่ายทอดแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาองค์กรตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) ระยะยาว (Roadmap) และแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี ให้แก่ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องจำนวนอย่างน้อย 1 ครั้ง
- 3.6 จัดทำแผนภาพความเชื่อมโยงเกณฑ์ทั้ง 8 ด้าน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจและเห็นภาพการดำเนินงานในเชิงบูรณาการ สามารถออกแบบหรือปรับปรุงแนวทางของแต่ละ Enablers
- 3.7 จัดทำ SIPOC และกำหนดตัวชี้วัดกระบวนการ (Key Performance Indicator: KPIs) ทั้ง Leading และ Lagging Indicator ของกระบวนการภายใต้ระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Enablers) จำนวน 24 กระบวนการ พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียดการดำเนินงานตาม SIPOC ที่กำหนดข้างต้นให้แก่ฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง
- 3.8 ออกแบบแนวทางและแบบฟอร์มการประเมินกระบวนการตามระบบประเมินผลรูปแบบใหม่ (Learning) และถ่ายทอดไปยังผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง