

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและราคากลาง (ราคาอ้างอิง)
ในการจัดซื้อจัดจ้างที่มีใ้ใช้งานก่อสร้าง

1. ชื่อโครงการ ผู้ให้บริการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ปี 2565

/หน่วยงานเจ้าของโครงการ ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

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

3. วันที่กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) 12 พค. 2565

เป็นเงิน 2,900,000.- บาท (สองล้านเก้าแสนบาทถ้วน)

4. แหล่งที่มาของราคากลาง (ราคาอ้างอิง)

สืบราคาจาก บริษัท ดินเซนทริค (ประเทศไทย) จำกัด

5. รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) ทุกคน

5.1 นางสาววันทนา แสงวิไลพร ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรบุคคล

5.2 นางสาวมณฑนา บุญญาลัย ผู้บริหารส่วนคุณภาพองค์กรและความยั่งยืน

ฝ่ายพัฒนากระบวนการและนวัตกรรม

5.3 นายอัศวิน สีตะบัน ผู้ช่วยผู้จัดการส่วนพัฒนาความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กร

ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ผนวก 1

ขอบเขตการดำเนินงาน

การจ้างผู้ให้บริการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ประจำปี 2565

ผู้เสนอราคาต้องเสนอการให้บริการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานตามขอบเขตงานที่ธนาคารกำหนด ดังนี้

1. จัดทำแผนงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) ประกอบด้วย
 - 1.1 วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน รวมทั้งกรอบระยะเวลาในการดำเนินงาน
 - 1.2 โมเดลหรือกรอบแนวคิดของปัจจัยที่ใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน
 - 1.3 วิธีการสอบทานปัจจัยและข้อคำถามที่จะใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน โดยมีการออกแบบแบบสำรวจฉบับนำร่องเพื่อทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจดังกล่าว (Reliability Testing)
 - 1.4 วิธีการและขั้นตอนการดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งประกอบด้วย
 - 1.4.1 ระเบียบวิธีวิจัย (Research Methodology)
 - 1.4.2 ปัจจัยและข้อคำถามสำหรับการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Survey Design)
 - 1.4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รวมทั้งการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ (RWA3)
 - 1.4.4 การสรุปผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน โดยเชื่อมโยงกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience) ที่สอดคล้องกับบริบทของธนาคาร
 - 1.5 วิธีการประเมินระบบการบริหารจัดการบุคลากรภายใต้เครื่องมือ People Practices Index และการเทียบเคียงผลการประเมินดังกล่าวกับองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย (Thailand Market Average)
 - 1.6 สื่อประชาสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน รวมทั้งแนวทางการติดตามผลตอบกลับรวมตามแนวโครงสร้างองค์กรแบบ Real-Time
2. ดำเนินการสอบทานปัจจัยและข้อคำถามที่จะใช้ในการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน และออกแบบแบบสำรวจฉบับนำร่อง รวมทั้งทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจดังกล่าว (Reliability Testing)
3. ออกแบบและจัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานประจำปี 2565 โดยมีรูปแบบและวิธีการตามแนวทางที่ธนาคารกำหนด
4. จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อกระตุ้นให้พนักงานตอบแบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน โดยมีการติดตามผลตอบกลับรวมตามแนวโครงสร้างองค์กรแบบ Real-Time และมีผลตอบกลับรวม (Total Response Rate) ไม่น้อยกว่าร้อยละ 90

5. ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ประจำปี 2565 จากพนักงานทั้งธนาคาร (ข้อมูลจำนวนพนักงาน ณ วันที่ทำการสำรวจ ไม่เกิน 1,000 คน) ในรูปแบบแบบสำรวจออนไลน์ ตามวันและเวลาที่ธนาคารกำหนด โดยจำแนกบุคลากร ดังนี้

5.1 ตามกลุ่มตำแหน่ง

- (1) ผู้บริหารระดับสูง
- (2) ผู้บริหารฝ่าย
- (3) ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย
- (4) ผู้บริหารส่วน
- (5) ผู้ช่วยผู้บริหารส่วน
- (6) เจ้าหน้าที่และพนักงาน

5.2 ตามอายุพนักงาน

- (1) 20-29 ปี
- (2) 30-39 ปี
- (3) 40-49 ปี
- (4) 50 ปีขึ้นไป

5.3 ตาม Generation

- (1) Baby Boomer (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2489 – 2507)
- (2) Generation X (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2508 – 2522)
- (3) Generation Y (เกิดระหว่าง พ.ศ. 2523 – 2540)
- (4) Generation Z (เกิดตั้งแต่ พ.ศ. 2541 เป็นต้นไป)

5.4 ตามอายุงาน

- (1) อยู่ระหว่างทดลองการปฏิบัติงาน
- (2) ผ่านการทดลองปฏิบัติงานและมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี
- (3) ตั้งแต่ 1 ปี แต่ไม่เกิน 2 ปี
- (4) มากกว่า 2 ปี แต่ไม่เกิน 5 ปี
- (5) มากกว่า 5 ปี แต่ไม่เกิน 10 ปี
- (6) มากกว่า 10 ปี แต่ไม่เกิน 15 ปี
- (7) มากกว่า 15 ปี แต่ไม่เกิน 20 ปี
- (8) มากกว่า 20 ปีขึ้นไป

5.5 ตามกลุ่มงาน

- (1) สายการตลาด (Front)
- (2) สายสนับสนุนการตลาด (Middle)
- (3) สายสนับสนุนทั่วไป (Support)

5.6 ตามสายงาน

- (1) สายงานวิสาหกิจขนาดใหญ่ 1
- (2) สายงานวิสาหกิจขนาดใหญ่ 2
- (3) สายงานวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
- (4) สายงานรับประกัน
- (5) สายงานกลยุทธ์
- (6) สายงานปฏิบัติการ
- (7) สายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- (8) สายงานการเงิน
- (9) สายงานสนับสนุนและฝ่ายงานที่รายงานตรงต่อกรรมการผู้จัดการ

5.7 ตามสถานที่ปฏิบัติงาน

- (1) สำนักงานใหญ่
- (2) สาขาของธนาคาร (ในประเทศไทย) และสำนักงานผู้แทน (ในต่างประเทศ)

5.8 ตามการจัดกลุ่ม Talent

- (1) Talent
- (2) Non-Talent

5.9 ตามลักษณะเฉพาะอื่น ๆ (Customized Demographic) (ถ้ามี)

6. ในระหว่างการสำรวจและประเมินผลในรูปแบบแบบสำรวจออนไลน์ตามวันและเวลาที่กำหนด จะต้องจัดให้มีเจ้าหน้าที่เพื่อให้คำแนะนำ/คำปรึกษาทางโทรศัพท์เกี่ยวกับการตอบแบบสำรวจออนไลน์แก่พนักงานโดยตรง
7. จัดทำรายงานการศึกษาชั้นกลาง (Interim Report) ประกอบด้วย
 - 7.1 ผลการสอบทานปัจจัยและข้อคำถามที่ใช้ในการสำรวจฯ และผลทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสำรวจ (Reliability Test)
 - 7.2 แบบสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ประจำปี 2565
 - 7.3 สรุปผลตอบกลับรวม (Total Response Rate)
 - 7.4 ผลสำรวจระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ประจำปี 2565 ทั้งในภาพรวม จำแนกตามข้อ 5.1-5.9 และจำแนกตามรายปัจจัย
8. จัดให้มีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) กับตัวแทนบุคลากรในมิติต่าง ๆ จำนวน 5 กลุ่มย่อย
9. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) จำนวน 1 ครั้ง เพื่อปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน อันจะนำไปสู่แผนยกระดับความผูกพันของพนักงาน
10. ดำเนินการประเมินระบบการบริหารจัดการบุคลากรภายใต้เครื่องมือ People Practices Index และเทียบเคียงผลการประเมินดังกล่าวกับองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย (Thailand Market Average)

11. จัดทำรายงานสรุปผลสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (Final Report) ประกอบด้วย
 - 11.1 รายละเอียดตามที่ปรากฏในแผนงานการศึกษาเบื้องต้น (Inception Report) ตามข้อ 1 และรายงานการศึกษาขั้นกลาง (Interim Report) ตามข้อ 7
 - 11.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งในภาพรวม และจำแนกตามข้อ 5.1-5.9
 - 11.3 ผลสรุปข้อคิดเห็นของพนักงานจากข้อคำถามปลายเปิดตามรายข้อ พร้อมระบุความถี่และสัดส่วนเชิงสถิติ
 - 11.4 ผลสรุปการสนทนากลุ่มจากตัวแทนกลุ่มบุคลากรของธนาคารในมิติต่าง ๆ
 - 11.5 ผลวิเคราะห์เกี่ยวกับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน รวมทั้งการแสดงความเชื่อมโยงกับการสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร (Employee Experience) ที่สอดคล้องกับบริบทของธนาคาร
 - 11.6 กราฟเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานในภาพรวม ปี 2560 – 2565 โดยธนาคารจะให้ข้อมูลย้อนหลัง
 - 11.7 ข้อมูลเทียบเคียงกับคู่เทียบ (Benchmarking) ของระดับความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ประจำปี 2565 โดยเทียบกับค่าเฉลี่ยของกลุ่มองค์กรอื่นจำนวน 4 กลุ่มองค์กร ได้แก่ กลุ่มองค์กรในประเทศไทย (Thailand Market Average) กลุ่มองค์กรสุดยอดนายจ้างดีเด่นในประเทศไทย (Thailand Best Employers) กลุ่มธนาคารหรือสถาบันการเงินในประเทศไทย และกลุ่มองค์กรรัฐวิสาหกิจ และต้องประกอบด้วยอย่างน้อย 8 ตัวอย่างภายในกลุ่มองค์กรหรือฐานข้อมูลที่อ้างอิง
 - 11.8 ผลวิเคราะห์ความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงานที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์ทางธุรกิจ
 - 11.9 แนวทางการเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน
 - 11.10 สรุปผลการประเมินระบบการบริหารจัดการบุคลากรภายใต้เครื่องมือ People Practices Index และผลวิเคราะห์ที่เกี่ยวข้อง พร้อมข้อมูลเทียบเคียงผลการประเมินดังกล่าวกับองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย (Thailand Market Average)