

**ตารางแสดงวงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรรและรายละเอียดค่าใช้จ่าย  
การจัดซื้อจัดจ้างที่มีใ้ใช้งานก่อสร้าง**

1. ชื่อโครงการ โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management) ครั้งที่ 7  
หน่วยงานเจ้าของโครงการ ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ ธนาคารอาคารสงเคราะห์

2. วงเงินงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 2,700,000 บาท (สองล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน)

3. วันที่กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) 10 เม.ย. 2564  
เป็นเงิน 2,700,000บาท

4. แหล่งที่มาของราคากลาง (ราคาอ้างอิง)

พิจารณากำหนดราคากลางตามมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ  
ภาครัฐ พ.ศ. 2560 กำหนดการพิจารณาราคากลางตามลำดับไว้ จำนวน 6 ลำดับ ดังต่อไปนี้

- (1) ราคาที่ได้มาจากการคำนวณตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการราคากลางจัดทำ
- (2) ราคาที่ได้มาจากฐานข้อมูลราคาอ้างอิงของพัสดุที่กรมบัญชีกลางจัดทำ
- (3) ราคามาตรฐานที่สำนักงานงบประมาณหรืองานกลางอื่นกำหนด
- (4) ราคาที่ได้มาจากการสืบราคาจากท้องตลาด
- (5) ราคาที่เคยซื้อหรือจ้างครั้งล่าสุดภายในระยะเวลาสองปีงบประมาณ
- (6) ราคาอื่นๆใดตามเกณฑ์ วิธีการ หรือแนวทางปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐนั้นๆ

จากการพิจารณา เนื่องจากปัจจุบันราคากลางตาม (1) (2) (3) ยังไม่ประกาศใช้ จึงต้องพิจารณาราคากลาง  
ตาม (4) (5) (6) ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาโดยคำนึงถึงประโยชน์ของธนาคารเป็นสำคัญ เห็นควร ให้ใช้  
ราคากลาง ตาม (5) ราคาที่เคยซื้อหรือจ้างครั้งล่าสุดภายในระยะเวลาสองปีงบประมาณ ตามสัญญาจ้าง  
เลขที่ จพ.(สบส.) 018/2562 ลงวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562

5. รายชื่อเจ้าหน้าที่ผู้กำหนดราคากลาง (ราคาอ้างอิง) ทุกคน

5.1 นายชาคริต อ่อนเมือง

ชาคริต อ่อนเมือง

หัวหน้าส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้

5.2 นางสาวปรีญากร วิริยทัต

Work from Home

ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้

5.3 นางสาวพิณธิดา ช่างเหล็ก

ม.ล. พิณธิดา

พนักงานฝึกอบรม ส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้

## ขอบเขตงาน (Terms of Reference : TOR)

### โครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management) ครั้งที่ 7

#### 1. ความเป็นมา/เหตุผลและความจำเป็น

ตามที่ธนาคารฯ ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพรองรับการเปลี่ยนแปลงภายใต้ยุทธศาสตร์ธนาคาร และแผนแม่บทการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในสายปฏิบัติการและสายวิชาชีพ ที่ผ่านมารธนาคารฯ ได้มีการจัดโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management) เป็นจำนวน 6 ครั้งแล้ว ตั้งแต่ปี 2559-2563 โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค หรือเทียบเท่า ค่างานเกรด 12-13 และหัวหน้าส่วนงาน ผู้จัดการสาขา หัวหน้างานบริหารหนี้เขตหรือเทียบเท่า ค่างานเกรด 11

ในการนี้ ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ได้จัดทำโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management) ครั้งที่ 7 โดยมีกลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค, ผู้เชี่ยวชาญ และ นักบริหาร หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าที่มีค่างานระดับ 12-13 และหัวหน้าส่วนงาน, ผู้จัดการสาขา, หัวหน้าบริหารจัดการเขต, หัวหน้าบริหารหนี้เขต หรือผู้ดำรงตำแหน่งเทียบเท่าค่างานระดับ 11 ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและให้ธนาคารมีผู้บริหารที่มีความศักยภาพสูงครอบคลุมทุกกลุ่มงาน/สายงาน ทั้งนี้ เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันในการสอบคัดเลือกและอบรมตามโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management) เหมือนกับทุกครั้งที่ผ่านมา และมีความต่อเนื่อง ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องจ้างบริษัท ที่เคยดำเนินการให้กับธนาคารมาแล้วจำนวน 6 ครั้ง เพื่อจัดทำโครงการพัฒนาผู้มีความศักยภาพสูง (High Potential Management) ครั้งที่ 7

ซึ่งหลักสูตรที่ใช้ในการอบรมเป็นหลักสูตรที่ทำให้ผู้เข้าอบรมปรับเปลี่ยนกระบวนกรทางความคิด (Mindset) ปรับทัศนคติ (Attitude) และพร้อมเปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ซึ่งจะพัฒนาเป็นทรัพยากรมนุษย์ซึ่งมีคุณลักษณะสำคัญทั้งความสามารถสูง ศักยภาพสูง และเป็นคนดี อยู่ทำงานและส่งผลผลงานที่มีคุณค่าให้ธนาคาร และมีจิตที่ผูกพัน (Engagement) อยู่กับธนาคารในระยะยาวได้ โดยหลักสูตรจะเน้นให้ผู้เข้าอบรมคิดวิเคราะห์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ลงมือปฏิบัติจริง รวมทั้ง มีการนำเสนอและถ่ายทอดองค์ความรู้ โดยมีวิทยากรผู้เชี่ยวชาญให้คำแนะนำ สอนเทคนิคต่างๆ และให้คำปรึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อตอบสนองนโยบายการดำเนินงานของธนาคาร ภายใต้ยุทธศาสตร์ SMART GOAL ในหัวข้อยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพพนักงานให้มีสมรรถนะสูง (A+ Leaders and Staff) ซึ่งการพัฒนาความสามารถที่ถูกต้องจะส่งผลถึงเป้าหมายได้อย่างชัดเจน ดังนั้น คุณลักษณะหรือ ความสามารถที่จะนำมาพิจารณาจะต้องสะท้อนค่านิยม และเป็นพฤติกรรมที่นำไปสู่เป้าหมายเพื่อยุทธศาสตร์ SMART GOAL ของธนาคาร ซึ่งมุ่งเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับ Digital Service ของธนาคาร

669312 06/11/2564

## 2. วัตถุประสงค์

ฝ่ายทรัพยากรบุคคลได้สำรวจข้อมูลพนักงานที่จะเกษียณอายุในปี 2564 - 2569 ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป พบว่ามีผู้เกษียณอายุทั้งสิ้น จำนวน 92 คน ประกอบด้วยตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค หรือเทียบเท่าตำแหน่งเกรด 12-13 จำนวน 53 คน ผู้อำนวยการฝ่าย/สำนัก/ภาค หรือเทียบเท่าตำแหน่งเกรด 14 จำนวน 23 คน และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ หรือเทียบเท่าตำแหน่งเกรด 15 จำนวน 11 คน และรองกรรมการผู้จัดการ หรือเทียบเท่าตำแหน่งเกรด 16 จำนวน 5 คน

ดังนั้น เพื่อให้ธนาคารมีแผนเตรียมความพร้อมในการพัฒนาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ และทันต่อการรองรับแผนการสืบทอดตำแหน่งของพนักงานที่จะเกษียณอายุให้เป็นไปอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ตลอดจนเป็นการสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรให้ไปตามยุทธศาสตร์ SMART GOAL ของธนาคาร อีกทั้ง ยังสร้างความผูกพันในองค์กร (High Engagement) เพื่อให้การนำองค์กรและการขับเคลื่อนเป็นไปอย่างต่อเนื่องให้สอดคล้องกับการก้าวสู่ Digital Service Banking ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ จึงได้ดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ มีขีดความสามารถ ศักยภาพ สมรรถนะ และคุณลักษณะที่สำคัญตรงกับความต้องการของธนาคาร มาช่วยกันขับเคลื่อนให้ธนาคารเพิ่มระดับความสามารถต่อการพัฒนาการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ภายใต้โครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management) ครั้งที่ 7

## 3. คุณสมบัติของผู้เสนอราคา

3.1 มีความสามารถตามกฎหมาย

3.2 ไม่เป็นบุคคลล้มละลาย

3.3 ไม่อยู่ระหว่างเลิกกิจการ

3.4 ไม่เป็นบุคคลซึ่งอยู่ระหว่างถูกระงับการยื่นข้อเสนอหรือทำสัญญากับหน่วยงานของรัฐไว้ชั่วคราว เนื่องจากเป็นผู้ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ประกอบการตามระเบียบที่รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลังกำหนดตามที่ประกาศเผยแพร่ในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง

3.5 ไม่เป็นบุคคลซึ่งถูกระงับชื่อไว้ในบัญชีรายชื่อผู้ทำงานและได้แจ้งเวียนชื่อให้ผู้ทำงานของหน่วยงานของรัฐในระบบเครือข่ายสารสนเทศของกรมบัญชีกลาง ซึ่งรวมถึงนิติบุคคลที่ผู้ทำงานเป็นหุ้นส่วนผู้จัดการ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหาร ผู้มีอำนาจในการดำเนินงานในกิจการของนิติบุคคลนั้นด้วย

3.6 มีคุณสมบัติและไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่คณะกรรมการนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

3.7 เป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลผู้มีอาชีพตามที่ประกวดราคาดังกล่าว

3.8 ไม่เป็นผู้มีผลประโยชน์ร่วมกันกับผู้ยื่นข้อเสนอรายอื่นที่เข้ายื่นข้อเสนอให้แก่ธนาคาร ณ วันประกาศประกวดราคา หรือไม่เป็นผู้กระทำการอันเป็นการขัดขวางการแข่งขันอย่างเป็นธรรมในการประกวดราคารั้งนี้

๐๖๑๐๓ ๐๖๑๐๓

3.9 ไม่เป็นผู้ได้รับเอกสิทธิ์หรือความคุ้มกัน ซึ่งอาจปฏิเสธไม่ยอมขึ้นศาลไทยเว้นแต่รัฐบาลของผู้ยื่นข้อเสนอได้มีคำสั่งให้สละเอกสิทธิ์และความคุ้มกันเช่นนั้น

3.10 ผู้ยื่นข้อเสนอต้องลงทะเบียนในระบบจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐด้วยอิเล็กทรอนิกส์ (Electronic Government Procurement: e-GP) ของกรมบัญชีกลาง

#### 4. หลักฐานการเสนอราคา

ผู้เสนอราคาจะต้องเสนอเอกสารหลักฐานยื่นมาพร้อมกับซองใบเสนอราคา โดยแยกไว้นอกซองใบเสนอราคาเป็น 2 ส่วน คือ

4.1 ส่วนที่ 1 อย่างน้อยต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้

(1) ในกรณีผู้เสนอราคาเป็นนิติบุคคล

(ก) ห้างหุ้นส่วนสามัญหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ให้ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล บัญชีรายชื่อหุ้นส่วนผู้จัดการ ผู้มีอำนาจควบคุม พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

(ข) บริษัทจำกัด หรือบริษัทมหาชนจำกัด ให้ยื่นสำเนาหนังสือรับรองการจดทะเบียนนิติบุคคล หนังสือบริคณห์สนธิ บัญชีรายชื่อกรรมการผู้จัดการผู้มีอำนาจควบคุม และบัญชีผู้ถือหุ้นรายใหญ่พร้อมรับรองสำเนาถูกต้อง

(2) ในกรณีผู้เสนอราคาเป็นบุคคลธรรมดาหรือคณะบุคคลที่ไม่ใช่นิติบุคคล ให้ยื่นสำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ยื่น สำเนาข้อตกลงที่แสดงถึงการเข้าเป็นหุ้นส่วน (ถ้ามี) สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้เป็นหุ้นส่วน พร้อมทั้งรับรองสำเนาถูกต้อง

(3) ในกรณีผู้เสนอราคาเป็นผู้เสนอการร่วมกันในฐานะเป็นผู้ร่วมค้า ให้ยื่นสำเนาสัญญาของการเข้าร่วมค้า สำเนาบัตรประจำตัวประชาชนของผู้ร่วมค้า และในกรณีที่ผู้ร่วมค้าฝ่ายใดเป็นบุคคลธรรมดาที่ไม่ใช่สัญชาติไทย ก็ให้ยื่นสำเนาหนังสือเดินทาง หรือผู้ร่วมค้าฝ่ายใดเป็นนิติบุคคลให้ยื่นเอกสารตามที่ระบุไว้ใน (1)

(4) บัญชีเอกสารส่วนที่ 1 ทั้งหมดที่ได้ยื่นพร้อมกับซองใบเสนอราคา

4.2 ส่วนที่ 2 อย่างน้อยต้องมีเอกสารดังต่อไปนี้

(1) แค็ตตาล็อกและหรือรูปแบบรายละเอียดคุณลักษณะเฉพาะ

(2) หนังสือมอบอำนาจซึ่งปิดอากรแสตมป์ตามกฎหมายในกรณีที่ผู้เสนอราคามอบอำนาจให้บุคคลอื่นลงนามในใบเสนอราคาแทน

(3) บัญชีเอกสารส่วนที่ 3 ทั้งหมดที่ได้ยื่นพร้อมกับซองใบเสนอราคา

#### 5. รายละเอียดของงาน (งานจ้าง)

รายละเอียดของงานจ้างที่ผู้รับจ้างจะต้องดำเนินการเพื่อจัดทำโครงการพัฒนาผู้มีศักยภาพสูง (High Potential Management) ครั้งที่ 7 ให้กับผู้ว่าจ้าง มีดังนี้

06/03/2019

### ภาพรวมของโครงการ

| ช่วงที่ (Phase) | การดำเนินงาน                                                                                                   | ระยะเวลา  |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1               | กำหนดเกณฑ์ คุณสมบัติ เครื่องมือการคัดเลือกผู้มีศักยภาพ และประเมินความสามารถเพื่อคัดกรองผู้มีศักยภาพ ครั้งที่ 7 | 6 สัปดาห์ |
| 2               | การอบรมผู้มีศักยภาพ ครั้งที่ 7                                                                                 | 12 วัน    |
| 3               | รายงานแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan) และรายงานการติดตามผลการอบรม                               | 6 สัปดาห์ |

### ขอบเขตของงาน

ช่วงที่ (Phase) 1: กำหนดเกณฑ์ และคุณสมบัติ เครื่องมือการคัดเลือกผู้มีศักยภาพและประเมินความสามารถเพื่อคัดกรองผู้มีศักยภาพครั้งที่ 7

กรอบระยะเวลา 6 สัปดาห์

| ขอบเขตของงาน                                                                                                                                                                        | กิจกรรม                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. ศึกษา ทบทวนวิเคราะห์ข้อมูลวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เพื่อความเข้าใจในทิศทาง และเป้าหมายของธนาคาร ความคาดหวัง เพื่อกำหนดกรอบความสามารถและคุณลักษณะของ ผู้มีศักยภาพ ครั้งที่ 7 | ➤ การสัมภาษณ์ผู้บริหารเพื่อกำหนดพฤติกรรม ความคาดหวังในการตอบสนองต่อยุทธศาสตร์                          |
| 2. ออกแบบเครื่องมือ และเกณฑ์ในการคัดกรองความสามารถ                                                                                                                                  | ➤ ออกแบบกรอบความสามารถ เกณฑ์คุณสมบัติผู้มี ศักยภาพครั้งที่ 7                                           |
| 3. ดำเนินการคัดกรองความสามารถสำหรับผู้มีศักยภาพครั้งที่ 7 ผ่านกิจกรรมและเครื่องมือการประเมินที่หลากหลาย                                                                             | ➤ การจัดศูนย์การประเมินความสามารถ กิจกรรม อุปกรณ์ และคู่มือการประเมินความสามารถ                        |
| 4. รายงานผลการประเมินความสามารถโดยการจัดอันดับ ผู้มีศักยภาพ (High Potential)                                                                                                        | ➤ การคัดกรองผู้มีศักยภาพผ่านกิจกรรมต่างๆ ในศูนย์ ประเมินสมรรถนะ จำนวน 1 วัน จัดสอบคัดเลือก ภายในธนาคาร |
|                                                                                                                                                                                     | ➤ รายงานผลการประเมินความสามารถตามลำดับ คะแนน                                                           |

| สิ่งที่ส่งมอบ                                                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. กรอบความสามารถที่ใช้ในการคัดกรอง พัฒนาและเครื่องมือการคัดเลือกผู้มีศักยภาพครั้งที่ 7 |
| 2. การดำเนินการคัดเลือกผู้มีศักยภาพครั้งที่ 7 จำนวน 1 วัน                               |
| 3. รายงานผลการประเมินความสามารถผู้มีศักยภาพ ครั้งที่ 7 ตามลำดับคะแนน                    |

อานันท์ อมร.

ในการศึกษาข้อมูลความสามารถ (Competency) ของผู้บริหารในโครงการที่ผ่านมา พบว่าความสามารถดังกล่าวสามารถเป็นตัวตั้งต้นในการต่อยอด และเป็นกรอบแนวความสามารถที่นำมาใช้ประโยชน์ต่อไปได้ ทั้งนี้ กรอบความสามารถข้างต้น อาจมีการเปลี่ยนแปลงและจะมีความชัดเจนขึ้นหลังจากการสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ความคาดหวังในกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องครั้งที่ 7 นี้

### ช่วงที่ (Phase) 2: การอบรมผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

กรอบระยะเวลา 12 วัน

| ขอบเขตของงาน                                                                                      | กิจกรรม                                                                                            |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การอบรม และพัฒนาผู้มีส่วนเกี่ยวข้องครั้งที่ 7 ผู้เข้าอบรมจำนวน 35 คน ซึ่งเป็นการอบรมภายในอาคาร | ➤ ดำเนินการฝึกอบรมผ่านวิธีการกิจกรรมและกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และทักษะที่ยั่งยืน |
| 2. การจัดทำโครงการนวัตกรรมรายบุคคลตลอดระยะเวลาการอบรม                                             | ➤ มอบหมายกิจกรรมหรือโครงการที่สอดคล้องกับความสามารถและการนำไปใช้จริง                               |

| สิ่งที่ส่งมอบ                                                                                                            |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| รายงานโครงการของผู้เข้ารับการอบรม<br>รายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเข้าร่วมโครงการเป็นรายบุคคล และสรุปผลภาพรวมทั้งโครงการ |

การพัฒนาทักษะเสริมสร้างความสามารถ หรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคน เริ่มที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เพราะถ้าหากคนไม่เปิดรับ หรือไม่มีความเชื่อในสิ่งนั้นๆ แล้ว ทักษะหรือพฤติกรรมที่ต้องการจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน เมื่อปรับทัศนคติให้เปิดรับและพร้อมเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมแล้ว เราจึงให้องค์ความรู้ที่จะช่วยเสริมทักษะนั้นๆ เพื่อให้สามารถนำความรู้มาสู่การปฏิบัติ ฝึกฝน ลงมือทำ และเพื่อให้เกิดผลลัพธ์อย่างที่เราคาดหวัง จึงต้องมีการได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง เพื่อให้เกิดเป็นทักษะอย่างยั่งยืน ดังนั้น ในการฝึกอบรมวิทยากรจะต้องคำนึงถึงปัจจัยเหล่านี้และให้คำแนะนำตลอดโครงการ ทำกิจกรรมตามช่วงเวลาที่เหมาะสมของการเรียนรู้ การพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ต้องการเพิ่มเติม

### หลักสูตรการฝึกอบรม

จากแนวคิดของ มอร์แกน แมคคอลล และคณะ ได้ถูกนำมาประยุกต์ในการออกแบบหลักสูตรการอบรมสำหรับธนาคารอาคารสงเคราะห์ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ดังนี้

- 70% ของการเรียนการสอน จะมุ่งเน้นการฝึกฝนลงมือปฏิบัติเพื่อให้ผู้เรียนได้มีประสบการณ์ตรงในการเรียนรู้ขณะเดียวกันมีการให้คำแนะนำที่ถูกต้องตลอดการฝึกฝนลงมือทำ

- 20% ของการเรียนการสอน ควรมุ่งเน้นการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ความคิดเห็น ระหว่างผู้เข้าร่วมอบรม

อ.ดร. อ.ดร.

▪ 10% ของการเรียนการสอน ควรมุ่งเน้นการเรียนรู้ ทำความเข้าใจทฤษฎี แนวคิดที่จะก่อให้เกิดทักษะที่คาดหวัง และได้องค์ความรู้ตามเป้าหมาย ซึ่งในส่วนนี้จะแสดงไว้ในแผนการพัฒนาศมรรถนะและเส้นทางการฝึกอบรมที่สนับสนุนการพัฒนา สมรรถนะ และในส่วนของหลักสูตรการอบรมที่นำเสนอ หลักสูตรการฝึกอบรมประกอบด้วย

1. โครงการฝึกอบรม ระบุถึงชื่อหลักสูตร
2. สมรรถนะที่เกี่ยวข้อง ระบุถึง สมรรถนะหลัก คือ สมรรถนะที่สอดคล้องกับหัวข้อรายวิชานั้นๆ เป็นหลัก และสมรรถนะรองคือ หัวข้อรายวิชาที่สนับสนุนสมรรถนะนั้นๆ ในทางอ้อม
3. หลักการและเหตุผลระบุถึง เหตุผลความจำเป็นที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องได้รับการพัฒนา
4. วัตถุประสงค์ระบุถึง เป้าหมายที่ต้องการให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับ
5. คุณสมบัติผู้เข้ารับการอบรม ระบุถึง ระดับตำแหน่งที่ต้องเข้ารับการอบรม
6. ระยะเวลาของหลักสูตร ระบุถึง จำนวนวันของการฝึกอบรม

**เนื้อหาของหลักสูตรการฝึกอบรมที่สนับสนุนการเป็นคนดี  
ตามพฤติกรรมบ่งชี้คนดีใน GIVE+4 สำหรับธนาคารอาคารสงเคราะห์ มีดังนี้**

| ค่านิยม                                  | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ยึดมั่นธรรมาภิบาล (Good Governance)      | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้</li> </ol>                         |
| สร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Innovative Thoughts) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง อย่างสร้างสรรค์</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการกล้าคิด กล้าทำ กล้าเปลี่ยนแปลง อย่างสร้างสรรค์</li> </ol>     |
| ร่วมใจทำงาน (Value Teamwork)             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ ร่วมใจ ชุมชน ให้กำลังใจ</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการให้ความช่วยเหลือ ร่วมมือ ร่วมใจ ชุมชน ให้กำลังใจ</li> </ol> |

๐๖๑๐๖๓ ๐๖/๑๓.

| ค่านิยม                                      | วัตถุประสงค์                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| บริการเป็นเลิศ (Excellent Services)          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการส่งมอบงานตรงเวลา สร้างความมั่นใจ ปรับปรุงการทำงาน</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการส่งมอบงานตรงเวลา สร้างความมั่นใจ ปรับปรุงการทำงาน</li> </ol> |
| กล้าเปลี่ยนแปลง<br>((En)courage to Change)   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการมี Mindset ดี คิดแง่บวก กล้าเผชิญปัญหา</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการมี Mindset ดี คิดแง่บวก กล้าเผชิญปัญหา</li> </ol>                       |
| มุ่งมั่นความสำเร็จ<br>(Achievement Oriented) | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานเต็มศักยภาพ</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการทำงานเต็มศักยภาพ</li> </ol>                                                                   |
| เชี่ยวชาญในงาน<br>(Professional)             | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานมีผลงานประจักษ์ ทักษะดีดี หาทางป้องกัน</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการทำงานมีผลงานประจักษ์ ทักษะดีดี หาทางป้องกัน</li> </ol>             |
| เสร็จก่อน / ตรงเวลา (Speed)                  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรม มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการทำงานด้วยความรวดเร็ว</li> <li>2. เพื่อให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมแสดงพฤติกรรมที่สะท้อนการทำงานด้วยความรวดเร็ว</li> </ol>                                                           |

**หมายเหตุ** หลักสูตรและรูปแบบการอบรมอาจมีการปรับตามความเหมาะสมหลังจากการสัมภาษณ์ผู้บริหาร การกำหนดกรอบสมรรถนะ และ/หรือ หลังจากการประเมินสมรรถนะของผู้เข้ารับการประเมินแล้ว เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เข้าอบรมมากที่สุด

**ช่วงที่ (Phase) 3:** รายงานแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) และรายงานการติดตามผล การอบรม

**กรอบระยะเวลา 6 สัปดาห์**

| ขอบเขตของงาน                                                              | กิจกรรม                                          |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1. รวบรวมและวิเคราะห์ผลการประเมินความสามารถเพื่อจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล     | ➤ วิเคราะห์ช่องว่างความสามารถที่ได้จากการประเมิน |
| 2. ติดตามการนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปประยุกต์ใช้                             | ➤ จัดทำรายงานแผนพัฒนารายบุคคล                    |
| 3. การประเมินภาวะผู้นำ 360 เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล | ➤ สำนักรวบรวมติดตามผลการอบรมและการนำไปใช้        |

| สิ่งที่ส่งมอบ                                                 |
|---------------------------------------------------------------|
| 1. รายงานแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) |
| 2. รายงานการติดตามผลการอบรมและการนำไปใช้                      |

ในการจัดทำรายงานแผนพัฒนารายบุคคล จะระบุถึงจุดแข็งและส่วนที่ได้รับการพัฒนาต่อสำหรับแต่ละบุคคล โดยมาจากการตั้งเป้าหมายและระบุความต้องการในการพัฒนาของตนเอง ซึ่งในการพัฒนาผู้ที่มีศักยภาพนั้น ควรมีการบริหารจัดการเป็นรายบุคคล อีกทั้งอาจมีการให้คำแนะนำรายบุคคลอย่างต่อเนื่องเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

## 6. ระยะเวลาดำเนินการ/ ส่งมอบงาน

ระยะเวลาดำเนินการ/ส่งมอบงานไม่เกิน 180 วัน นับถัดจากวันลงนามในสัญญา

## 7. การทำสัญญา

ผู้ได้รับการคัดเลือกจะต้องติดต่อธนาคารเพื่อทำสัญญาภายใน 7 วัน นับถัดจากวันที่ได้รับแจ้งเป็นหนังสือ และจะต้องวางหลักประกันสัญญาเป็นจำนวนเงินเท่ากับร้อยละ 5 ของมูลค่าสัญญาและให้ธนาคารยึดถือไว้ในขณะทำสัญญา โดยใช้หลักประกันอย่างหนึ่งอย่างใด ดังต่อไปนี้

### 7.1 เงินสด

7.2 เช็คหรือตราพดที่ธนาคารเซ็นสั่งจ่าย ซึ่งเป็นเช็คหรือตราพดที่ลงวันที่ที่ใช้เช็คหรือตราพดนั้นชำระต่อเจ้าหนี้ที่ หรือก่อนหน้านั้นไม่เกิน 3 วัน ทำการ

7.3 หนังสือค้ำประกันของธนาคารภายในประเทศตามตัวอย่างที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด โดยอาจเป็นหนังสือค้ำประกันอิเล็กทรอนิกส์ตามวิธีการที่กรมบัญชีกลางกำหนดก็ได้

7.4 หนังสือค้ำประกันของบริษัทเงินทุนหรือบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ที่ได้รับอนุญาตให้ประกอบกิจการเงินทุนเพื่อการพาณิชย์และประกอบธุรกิจค้ำประกันตามประกาศของธนาคารแห่งประเทศไทย ตามรายชื่อบริษัทเงินทุนที่ธนาคารแห่งประเทศไทยแจ้งเวียนให้ทราบ โดยอนุโลมให้ใช้ตามตัวอย่างหนังสือค้ำประกันของธนาคารที่คณะกรรมการนโยบายกำหนด

### 7.5 พันธบัตรรัฐบาลไทย

๒๖/๐๓ ๒๕๖๓

หลักประกันนี้จะคืนให้โดยไม่มีดอกเบี้ย ภายใน 15 วัน นับถัดจากวันที่คู่สัญญาพ้นจากข้อผูกพันตามสัญญาแล้ว

ทั้งนี้ หากผู้ได้รับการคัดเลือกไม่ดำเนินการภายในระยะเวลาดังกล่าวข้างต้น ธนาคารสงวนสิทธิ์ที่จะยกเลิกการจ้าง

## 8. เงื่อนไขการชำระเงิน

ธนาคารจะชำระเงินค่าใช้จ่ายในการจัดทำโครงการ เป็นรายงวด ดังนี้

**งวดที่ 1** ชำระเงินค่าจ้างร้อยละ 42 ของราคาค่าจ้างตามสัญญา เมื่อผู้รับจ้างส่งมอบผลงานในหัวข้อที่ 1 ของโครงการ ให้แก่ผู้ว่าจ้างครบถ้วน และผ่านการตรวจรับงานจากคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างของผู้ว่าจ้างแล้ว โดยผลงานในหัวข้อที่ 1 ของโครงการที่ส่งมอบประกอบด้วย

- 1) กรอบความสามารถที่ใช้ในการคัดกรอง พัฒนาและเครื่องมือการคัดเลือกผู้มีศักยภาพครั้งที่ 7
- 2) การดำเนินการคัดเลือกผู้มีศักยภาพครั้งที่ 7 จำนวน 1 วัน
- 3) รายงานผลการประเมินความสามารถผู้มีศักยภาพ ครั้งที่ 7 ตามลำดับคะแนน

**งวดที่ 2** ชำระเงินค่าจ้างร้อยละ 58 ของราคาค่าจ้างตามสัญญา เมื่อผู้รับจ้างส่งมอบผลงานในหัวข้อที่ 2 และ 3 ของโครงการ ให้แก่ผู้ว่าจ้างครบถ้วน และผ่านการตรวจรับงานจากคณะกรรมการตรวจรับงานจ้างของผู้ว่าจ้างแล้ว โดยผลงานในช่วงที่ 3 ของโครงการที่ส่งมอบประกอบด้วย

- 1) รายงานของผู้เข้ารับการอบรม
- 2) รายงานประเมินผลสัมฤทธิ์ของการเข้าร่วมโครงการเป็นรายบุคคล และสรุปผลภาพรวมทั้งโครงการ
- 3) รายงานแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)
- 4) รายงานการติดตามผลการอบรมและการนำไปใช้

**\*\* ซึ่งราคาข้างต้นรวมภาษีทุกประเภท ค่าเอกสาร อุปกรณ์ในการทำกิจกรรม ค่าวิทยากร และเป็นราคาสำหรับการจัดการอบรมทั้งโครงการและการประเมินความสามารถ Assessment Center ภายในธนาคาร \*\***

## 9. วงเงินในการจัดหา

ในวงเงินงบประมาณจำนวน 2,700,000 บาท (สองล้านเจ็ดแสนบาทถ้วน) รวมภาษีมูลค่าเพิ่ม โดยใช้งบประมาณหมวดสัมมนา/อบรมภายใน รหัส 5251010012 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ ประจำปี 2564

ธนาคารออมสิน

## 10. หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกข้อเสนอ

พิจารณาจากเกณฑ์ราคา

## 11. อัตราค่าปรับ

ค่าปรับคิดในอัตราร้อยละ 0.10 ของมูลค่าสัญญาแต่ไม่ต่ำกว่า 100 บาท

## 12. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางสาวพินิตดา ช่างเหล็ก ตำแหน่ง พนักงานฝึกอบรม

ส่วนพัฒนาสมรรถนะการเรียนรู้ 1 ฝ่ายพัฒนาและบริหารการเรียนรู้ ชั้น 11 อาคาร 2 โทร 1064

ลงชื่อ ชาคริต อ่อนเมือง ประธานกรรมการ  
(นายชาคริต อ่อนเมือง)

ลงชื่อ Work from Home กรรมการ  
(นางสาวปรีกษา วิริยะทัย)

ลงชื่อ Mum Lam กรรมการและเลขานุการ  
(นางสาวพินิตดา ช่างเหล็ก)