



ที่ กค ๐๙๑๐/๗๔๔

มหาวิทยาลัยนครสวรรค์
รับที่ 06090
วันที่ 26 ส.ค. 2567
เวลา 14.16.40

สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
กระทรวงการคลังส่งเสริมการบริการวิชาการ
ถนนพระรามที่ ๖ กทม. ๑๐๔๐๐ 2807
รับที่
วันที่ 27 ส.ค. 2567
เวลา 11.00h

๒๒ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาฉบับใหม่

เรียน ปลัดกระทรวง อธิบดี อธิการบดี เลขาธิการ ผู้อำนวยการ ผู้บัญชาการ ผู้ว่าราชการจังหวัด ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร นายกเมืองพัทยา หัวหน้ารัฐวิสาหกิจ ผู้บริหารท้องถิ่น และหัวหน้าหน่วยงานอื่นของรัฐ

- อ้างถึง ๑. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๕/๔๔๗๔ ลงวันที่ ๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
- ๒. หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๒๘ ลงวันที่ ๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

ตามหนังสือที่อ้างถึง ๑ และ ๒ คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ มอบหมายให้สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ (สบน.) ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา ต่อมา เมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีได้แจ้งเวียนหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา โดยให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ซึ่ง สบน. จะพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาอย่างน้อยทุก ๕ ปี อีกทั้ง ตามนิยามราคากลาง (๓) นัยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. ๒๕๖๐ สบน. ในฐานะหน่วยงานกลางที่กำหนดราคามาตรฐานงานจ้างที่ปรึกษา ได้กำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาฉบับใหม่ประกอบด้วย อัตราเงินเดือนพื้นฐาน ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน และอัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ เพื่อให้เหมาะสมกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ความละเอียดทราบแล้ว นั้น

ในการนี้ สบน. ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาให้เป็นปัจจุบันเรียบร้อยแล้ว จึงเห็นควรแจ้งเวียนให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป ทั้งนี้ หน่วยงานของรัฐสามารถดาวน์โหลดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาฉบับใหม่ ได้ที่ www.consultant.pdmo.go.th

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ และแจ้งให้หน่วยงานในสังกัดและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ

(นายเพชร อนันตศิลป์)

ผู้อำนวยการสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ



อ้างถึง ๑



อ้างถึง ๒



หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา

โทร. ๐ ๒๒๗๑ ๗๙๙๙ ต่อ ๕๗๑๕

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ consultant@pdmo.go.th



หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
สิงหาคม ๒๕๖๗

คำนำ

หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาระดับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการคำนวณราคากลางงานจ้างที่ปรึกษา เพื่อให้หน่วยงานของรัฐมีแนวทางปฏิบัติเป็นไปในมาตรฐานเดียวกัน โดยให้หน่วยงานของรัฐ ถือปฏิบัติตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๙ เป็นต้นไป

ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา หวังว่า เอกสารฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานของรัฐในการใช้คำนวณราคากลางในกระบวนการจ้างที่ปรึกษา และสำนักงบประมาณใช้ประกอบการพิจารณาจัดสรรงบประมาณสำหรับงานจ้างที่ปรึกษา โดยสามารถดาวน์โหลด (Download) เอกสารได้จากเว็บไซต์ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา www.consultant.pdmo.go.th หากมีการเปลี่ยนแปลงหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา จะได้แจ้งให้ทราบต่อไป

ศูนย์ข้อมูลที่ปรึกษา
สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
สิงหาคม ๒๕๖๗

สารบัญ

หน้า

คำนำ	๑
๑. หลักการคิดค่าบริการที่ปรึกษาในประเทศไทย	๑
๒. นิยามศัพท์	๑
๒.๑ ค่าตอบแทนบุคลากร	๑
๒.๒ ค่าใช้จ่ายตรง	๑
๒.๓ กลุ่มวิชาชีพ ๑๐ กลุ่ม	๒
๒.๔ อัตราเงินเดือนพื้นฐาน	๒
๒.๕ ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน	๒
๒.๖ ระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษา	๒
๒.๗ ค่าสวัสดิการสังคม	๒
๒.๘ ค่าโสหุ้ย	๒
๒.๙ ค่าวิชาชีพ	๒
๒.๑๐ สูตรการคิดตัวคูณอัตราค่าตอบแทน	๒
๒.๑๑ บุคลากรที่ปรึกษา	๓
๓. แนวทางการใช้อัตราเงินเดือนพื้นฐาน	๓
๔. แนวทางการใช้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน	๓
๔.๑ กรณีบริษัท	๔
๔.๒ กรณีที่ปรึกษาอิสระ	๕
๔.๓ กรณีองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษาของรัฐ	๕
๔.๔ กรณีมูลนิธิและสมาคม	๕
๕. เอกสารหลักฐานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ้างที่ปรึกษา	๕
๕.๑ กรณีบริษัท มูลนิธิและสมาคม	๖
๕.๒ กรณีที่ปรึกษาอิสระ	๖
๕.๓ กรณีองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษาของรัฐ	๗
๖. อัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ	๗
๗. แนวทางในการคำนวณราคากลางการจ้างที่ปรึกษา	๗
๗.๑ ค่าตอบแทนบุคลากร	๗
๗.๒ ค่าใช้จ่ายตรง	๘
๘. แนวทางในการพิจารณาข้อเสนอด้านราคาเทียบกับราคากลาง	

	หน้า
ตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ	๙
ตารางที่ ๑ กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม	๙
ตารางที่ ๒ กลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม	๑๐
ตารางที่ ๓ กลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	๑๑
ตารางที่ ๔ กลุ่มวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	๑๒
ตารางที่ ๕ กลุ่มวิชาชีพการเงิน	๑๓
ตารางที่ ๖ กลุ่มวิชาชีพกฎหมาย	๑๔
ตารางที่ ๗ กลุ่มวิชาชีพบัญชี	๑๕
ตารางที่ ๘ กลุ่มวิชาชีพการบริหารและการพัฒนาองค์กร	๑๖
ตารางที่ ๙ กลุ่มวิชาชีพวิจัย	๑๗
ตารางที่ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพประชาสัมพันธ์	๑๘
ตารางที่ ๑๑ กลุ่มวิชาชีพอื่นที่ใกล้เคียงกับ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ	๑๙
ตารางที่ ๑๒ อัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ	๒๐
หลักการคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ	๒๑
หลักการคำนวณอัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ	๒๒

หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

๑. หลักการคิดค่าบริการที่ปรึกษา

คิดจากค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) และค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) วิธีนี้เป็นที่ใช้กันอย่างแพร่หลายโดยสากล และเป็นวิธีการที่สถาบันการเงินระหว่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก (World Bank) ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) องค์การความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งญี่ปุ่น (JICA) และองค์การระหว่างประเทศนิยมใช้

๒. นิยามศัพท์

๒.๑ ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) หมายถึง ค่าตอบแทนบุคลากรในการทำงานเป็นที่ปรึกษาของโครงการ

๒.๒ ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการนั้นๆ โดยตรงและต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่มีกฎหมาย/ระเบียบของหน่วยงานกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายไว้อย่างชัดเจน

๒.๓ กลุ่มวิชาชีพ ๑๐ กลุ่ม

๒.๓.๑ กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม ได้แก่ วิศวกรโยธา วิศวกรสิ่งแวดล้อม วิศวกรเครื่องกล วิศวกรไฟฟ้า วิศวกรอุตสาหการ วิศวกรเหมืองแร่ และวิศวกรเคมี

๒.๓.๒ กลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม ได้แก่ สถาปนิกที่ประกอบวิชาชีพด้านสถาปัตยกรรมหลัก สถาปนิกภายใน สถาปนิกผังเมือง และภูมิสถาปนิก

๒.๓.๓ กลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม ได้แก่ ผู้ชำนาญการด้านสิ่งแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และนักวิชาการสิ่งแวดล้อม

๒.๓.๔ กลุ่มวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ได้แก่ นักเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

๒.๓.๕ กลุ่มวิชาชีพการเงิน ได้แก่ ที่ปรึกษาด้านการเงินให้คำปรึกษาด้านการลงทุน การระดมทุน และการธนาคาร

๒.๓.๖ กลุ่มวิชาชีพกฎหมาย ได้แก่ นักกฎหมาย

๒.๓.๗ กลุ่มวิชาชีพบัญชี ได้แก่ ที่ปรึกษาด้านบัญชีให้คำปรึกษาด้านการวางแผนภาษี การจัดทำบัญชี การตรวจสอบบัญชี และการตรวจสอบทุจริต

๒.๓.๘ กลุ่มวิชาชีพการบริหารและการพัฒนาองค์กร ได้แก่ นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ และนักพัฒนาองค์กร

๒.๓.๙ กลุ่มวิชาชีพวิจัย ได้แก่ นักวิจัย ผู้ช่วยนักวิจัย ผู้สนับสนุนงานวิจัย ที่ปรึกษาแผนงาน/โครงการ และผู้บริหารแผนงาน/โครงการ

๒.๓.๑๐ กลุ่มวิชาชีพประชาสัมพันธ์ ได้แก่ นักประชาสัมพันธ์

๒.๔ อัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) หมายถึง เงินเดือนขององค์กรทั่วไปที่มีจำนวนวันทำงานมาตรฐาน ที่สัปดาห์ละ ๕ วัน โดยแยกตามระดับวุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงานของบุคลากรเป็นข้อมูลที่ใช้เป็นบรรทัดฐานในการคิดอัตราค่าตอบแทนบุคลากร (Billing Rate)

๒.๕ ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) หมายถึง ตัวคูณที่จะใช้คูณกับอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) เพื่อเป็นอัตราค่าตอบแทนบุคลากร (Billing Rate) ต่อหน่วยเวลา เช่น ต่อชั่วโมง (Man-Hour) ต่อวัน (Man-Day) ต่อเดือน (Man-Month) โดยพิจารณาจากอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ค่าสวัสดิการสังคม (Social Charges) ค่าโสหุ้ย (Overhead) และค่าวิชาชีพ (Professional Fee)

๒.๖ ระยะเวลาการทำงานของที่ปรึกษาแต่ละคน โดยทั่วไปจะคิดเป็นจำนวนคน-เดือน (man-month) หมายถึง จำนวนวันทำงานตั้งแต่วันจันทร์ถึงวันศุกร์ หรือสัปดาห์ละ ๕ วันๆ ละ ๘ ชั่วโมง เฉลี่ยเท่ากับ ๒๒ วันต่อเดือน ดังนั้น ๑ man-month เท่ากับ ๒๒ วัน หรือ ๑ man-month เท่ากับ ๑๗๖ ชั่วโมง โดยจำนวนชั่วโมงทำงานในแต่ละวันเท่ากับ ๘ ชั่วโมง ดังนั้น ๑ man-day เท่ากับ ๘ ชั่วโมง

๒.๗ ค่าสวัสดิการสังคม (Social Charges) เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่บริษัทที่ปรึกษาต้องจัดให้แก่พนักงานในรูปสวัสดิการ เงินช่วยเหลือและภาระตามกฎหมาย ได้แก่ ค่าจ้างที่บริษัทต้องจ่ายให้พนักงานในวันหยุด วันนักขัตฤกษ์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภิก และวันลาป่วย เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน เงินบำเหน็จ เงินตอบแทนประจำปี เงินประกันส่วนบุคคล เงินที่ต้องจ่ายสมทบกองทุนประกันสังคมและเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และเงินค่ารักษาพยาบาลนอกเหนือจากโครงการประกันสังคม เป็นต้น

๒.๘ ค่าโสหุ้ย (Overhead) เป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปในการประกอบธุรกิจที่ไม่สามารถคิดเป็นค่าใช้จ่ายของโครงการหนึ่งโครงการใดโดยตรงได้ เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างผู้บริหาร ค่าจัดทำรายงาน และค่าติดต่อสื่อสารในสำนักงาน เป็นต้น โดยต้องเป็นค่าใช้จ่ายที่ไม่มีกฎหมาย/ระเบียบของหน่วยงานกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายไว้อย่างชัดเจน

๒.๙ ค่าวิชาชีพ (Professional Fee) หมายถึง ค่าวิชาชีพที่ปรึกษา หรือกำไรส่วนที่บริษัทจะได้จากต้นทุนค่าใช้จ่ายบุคลากร โดยคิดเป็นร้อยละของ (อัตราเงินเดือนพื้นฐาน + ค่าสวัสดิการสังคม + ค่าโสหุ้ย)

๒.๑๐ สูตรการคิดตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor)

$$(\text{อัตราเงินเดือนพื้นฐาน} + \text{ค่าสวัสดิการ} + \text{ค่าโสหุ้ย}) * (๑ + \text{ค่าวิชาชีพ}) / \text{อัตราเงินเดือนพื้นฐาน}$$

๒.๑๑ บุคลากรที่ปรึกษา บุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินงานโครงการ ประกอบด้วยบุคลากรหลายระดับ ดังนี้

๒.๑๑.๑ บุคลากรหลัก (Key Professional Staff) หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญในสาขาที่จะให้คำปรึกษา โดยระดับปริญญาตรี ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาตรีมาแล้วมากกว่า ๑๐ ปี ระดับปริญญาโท ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาโทมาแล้วมากกว่า ๕ ปี และระดับปริญญาเอก ต้องจบการศึกษาระดับปริญญาเอกมาแล้วมากกว่า ๒ ปี โดยทุกระดับวุฒิการศึกษาต้องมีประสบการณ์การทำงานไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของระยะเวลาดังที่กล่าวแล้ว

๒.๑๑.๒ บุคลากรผู้ช่วย (Main Assistant) หมายถึง บุคลากรผู้ช่วยด้านวิชาการ/วิชาชีพ ระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก ที่จบการศึกษามาแล้วมีระยะเวลาน้อยกว่าข้อกำหนดของบุคลากรหลัก

๒.๑๑.๓ บุคลากรสนับสนุน (Supporting Staff)

๒.๑๑.๓.๑ บุคลากรสนับสนุนที่เป็นช่างเทคนิค หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. และ ปวส. ที่ทำหน้าที่ในการสำรวจเก็บข้อมูลภาคสนามทางด้านช่างเทคนิค เช่น งานสำรวจภูมิประเทศ งานเจาะสำรวจดิน หรือช่าง

เทคนิคที่ทำหน้าที่เขียนแบบทางวิศวกรรมและทางสถาปัตยกรรม เป็นต้น

๒.๑๑.๓.๒ บุคลากรสนับสนุนที่ทำหน้าที่เลขานุการ หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาระดับระดับ ปวส. หรือระดับปริญญาตรี แล้วแต่ความจำเป็นของโครงการนั้นๆ เช่น โครงการที่ต้องดำเนินการร่วมกับผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศ จำเป็นจะต้องมีความรู้ด้านภาษาอังกฤษ กรณีนี้จำเป็นต้องใช้เลขานุการระดับปริญญาตรี

๒.๑๑.๓.๓ บุคลากรสนับสนุนงานพิมพ์ดีด หมายถึง ผู้ที่จบการศึกษาระดับ ปวช. หรือผู้ที่สามารถพิมพ์งานด้วยระบบคอมพิวเตอร์ได้

๒.๑๑.๓.๔ บุคลากรสนับสนุนงานธุรการ หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่งานแม่บ้าน งานขับรถ และงานส่งเอกสาร เป็นต้น

๓. แนวทางการใช้อัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary)

ข้อมูลอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม กลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม กลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม กลุ่มวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร กลุ่มวิชาชีพการเงิน กลุ่มวิชาชีพกฎหมาย กลุ่มวิชาชีพบัญชี กลุ่มวิชาชีพการบริหารและการพัฒนาองค์กร กลุ่มวิชาชีพวิจัย และกลุ่มวิชาชีพประชาสัมพันธ์ โดยแยกวุฒิการศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก แยกประสบการณ์ของแต่ละกลุ่มวิชาชีพเป็นรายปี รายละเอียดอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของแต่ละกลุ่มวิชาชีพแสดงในตารางที่ ๑ ถึง ๑๐ สำหรับอัตราเงินเดือนพื้นฐานของกลุ่มวิชาชีพอื่นที่ใกล้เคียงกับ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพแสดงในตารางที่ ๑๑

ทั้งนี้ สำหรับกลุ่มวิชาชีพใดที่ไม่ได้ระบุในตาราง ๑๐ กลุ่มวิชาชีพข้างต้น ให้เทียบเคียงจากอัตราเงินเดือนพื้นฐานของ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน

๔. แนวทางการใช้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor)

๔.๑ กรณีบริษัท : บุคลากรที่ปรึกษาที่เป็นพนักงานประจำทำงานเต็มเวลาในบริษัท (Full Time) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัทไม่น้อยกว่า ๖ เดือน โดยสามารถจำแนกได้ ดังนี้

๔.๑.๑ บุคลากรหลัก ตัวคูณอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรหลักจะคิดค่าสวัสดิการสังคมร้อยละ ๔๕ ค่าโสหุ้ยร้อยละ ๔๕ และค่าวิชาชีพร้อยละ ๑๐ จะได้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) เท่ากับ ๒.๖๔๐ เมื่อแสดงหลักฐานการพัฒนาของบริษัทครบ ๓ กรณี ดังนี้

- ใบรับรองระบบคุณภาพตามมาตรฐานสากล เช่น ระบบ ISO
- ซอฟแวร์ที่ถูกกฎหมายร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ที่ใช้งานทั้งบริษัท
- ใบรับรองการประกันวิชาชีพ (Professional Indemnity Insurance) ของบริษัท มูลค่าไม่ต่ำกว่า ๓๐ ล้านบาท ในปีที่ยื่นข้อเสนอ

ทั้งนี้ หากหลักฐานไม่ครบ ๓ ข้อ ตัวคูณอัตราค่าตอบแทนจะปรับลดตามกรณี ดังนี้

หลักฐานบริษัท	ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
กรณีที่ ๑ มีหลักฐานครบทั้ง ๓ ข้อ	๒.๖๔๐	

กรณีที่ ๒ มีหลักฐานครบทั้ง ๒ ข้อ	๒.๕๘๕	ค่าเสียหายถูกต้องร้อยละ ๕
กรณีที่ ๓ มีหลักฐานครบทั้ง ๑ ข้อ	๒.๕๓๐	ค่าเสียหายถูกต้องร้อยละ ๑๐
กรณีที่ ๔ ไม่มีหลักฐาน	๒.๔๗๕	ค่าเสียหายถูกต้องร้อยละ ๑๕

การเสนองานของบริษัทที่ปรึกษาที่มีการร่วมงานกัน เช่น ในรูปกิจการค้าร่วม (Consortium Agreement) หรือรูปแบบอื่นที่มีชื่อของบริษัทในการยื่นข้อเสนองานร่วมกัน แต่ละบริษัทจะต้องแสดงหลักฐานอัตราเงินเดือนของบุคลากรของบริษัทนั้น โดยตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up factor) ของแต่ละบริษัทจะขึ้นอยู่กับเอกสารหลักฐานการพัฒนาของบริษัทนั้น

๔.๑.๒ บุคลากรผู้ช่วย ตัวคูณอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรผู้ช่วยจะคิดค่าสวัสดิการสังคมร้อยละ ๔๕ ค่าเสียหายร้อยละ ๖๐ (ให้บางส่วนเท่ากับองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษา) และค่าวิชาชีพร้อยละ ๑๐ จะได้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) เท่ากับ ๒.๒๕๕

ทั้งนี้ หากบริษัทไม่สามารถแสดงหลักฐานได้ครบ ๓ ข้อ ตัวคูณของบุคลากรผู้ช่วยจะไม่ถูกปรับลด เนื่องจากคิดค่าเสียหายร้อยละ ๖๐ ของอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งโดยหลักการการคิดค่าเสียหายควรจะได้เท่ากับบุคลากรหลักคือร้อยละ ๙๕ ของอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐาน

๔.๑.๓ บุคลากรสนับสนุน จะใช้อัตราค่าตอบแทน (Billing Rate) ของแต่ละตำแหน่งในการคำนวณราคากลาง ดังนี้

ลำดับ	บุคลากรสนับสนุน	อัตราค่าตอบแทนต่อเดือน
๑	ช่างเทคนิค	๓๑,๑๒๐
๒	เลขานุการ	๒๒,๐๑๐
๓	พนักงานพิมพ์ดีด	๑๘,๑๘๐
๔	พนักงานธุรการ	๑๔,๓๖๐

หน่วย: บาท

๔.๒ กรณีที่ปรึกษาอิสระ : บุคลากรที่ปรึกษาที่ไม่ได้ทำงานประจำในบริษัท จำแนกอัตราค่าตอบแทนได้เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๔.๒.๑ กรณีหน่วยงานของรัฐจ้างบริษัท/มูลนิธิ สมาคม/องค์กรของรัฐ สถาบันการศึกษาของรัฐ โดยมีที่ปรึกษาอิสระเป็นทีมงานผู้เชี่ยวชาญ ที่ปรึกษาอิสระดังกล่าวจะได้รับตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) เท่ากับ ๑.๔๓๐ (ไม่คิดค่าสวัสดิการสังคม คิดค่าเสียหายให้ร้อยละ ๓๐ ซึ่งเป็นค่าการจัดการและความรับผิดชอบ และค่าวิชาชีพร้อยละ ๑๐)

๔.๒.๒ กรณีหน่วยงานของรัฐจ้างที่ปรึกษาอิสระโดยตรงเพื่อทำงานในโครงการใดโครงการหนึ่ง ที่ปรึกษาอิสระ

จะไม่ได้รับตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) จะได้เพียงอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) เท่านั้น

๔.๓ กรณีองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษาของรัฐ : บุคลากรที่ปรึกษาที่เป็นพนักงานประจำทำงานเต็มเวลาในหน่วยงาน (Full Time) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน โดยสามารถจำแนกได้ดังนี้

๔.๓.๑ บุคลากรหลัก ตัวคูณอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรหลักจะคิดค่าโสหุ้ยร้อยละ ๖๐ เนื่องจากได้รับการสนับสนุนด้านอาคารสถานที่และอุปกรณ์สำนักงานจากรัฐบาล และคิดค่าวิชาชีพร้อยละ ๑๐ จะได้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) เท่ากับ ๑.๗๖๐

๔.๓.๒ บุคลากรผู้ช่วย ตัวคูณอัตราค่าตอบแทนของบุคลากรผู้ช่วยจะคิดค่าโสหุ้ยร้อยละ ๖๐ ของค่าโสหุ้ยของบุคลากรหลัก กล่าวคือ คิดเป็นร้อยละ ๓๖ และค่าวิชาชีพร้อยละ ๑๐ จะได้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) เท่ากับ ๑.๔๙๖

๔.๓.๓ บุคลากรสนับสนุน สำหรับบุคลากรสนับสนุนจะไม่มีตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) แต่จะใช้อัตราค่าตอบแทน (Billing Rate) ในการกำหนดราคากลาง โดยจำแนกบุคลากรสนับสนุนเป็น ๒ ประเภท คือ

๔.๓.๓.๑ บุคลากรที่ไม่ได้สังกัดทำงานประจำกับองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษา เช่น นักศึกษาฝึกงานอัตราค่าตอบแทน (Billing Rate) จะเท่ากับ ๙,๐๐๐ บาท

๔.๓.๓.๒ บุคลากรที่สังกัดทำงานประจำกับองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษา อัตราค่าตอบแทน (Billing Rate) จะเท่ากับ ๑๖,๕๐๐ บาท

สำหรับสถาบันการศึกษาภาคเอกชนให้ถือเป็นนิติบุคคลเช่นเดียวกับบริษัทที่ปรึกษา

๔.๔ กรณีมูลนิธิและสมาคม : บุคลากรที่ปรึกษาที่เป็นพนักงานประจำทำงานเต็มเวลาในหน่วยงาน (Full Time) ต้องมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับหน่วยงานไม่น้อยกว่า ๖ เดือน โดยประเภทของบุคลากรที่ปรึกษาและตัวคูณอัตราค่าตอบแทนจะเหมือนกันกับกรณีบริษัท

๕. เอกสารหลักฐานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาจ้างที่ปรึกษา

๕.๑ กรณีบริษัท มูลนิธิและสมาคม

๕.๑.๑ หลักฐานแสดงการเป็นพนักงานประจำเต็มเวลา โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๕.๑.๒ หนังสือแสดงเงินเดือนเพื่อนำไปใช้เป็นอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ในการคิดค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องเป็นหลักฐานแสดงการยื่นชำระภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากร ที่สามารถแสดงความเป็นพนักงานประจำของบริษัท (แบบ ภ.ง.ด. ๙๐ หรือ ภ.ง.ด. ๙๑ หรือ ภ.ง.ด. ๑ หรือ ภ.ง.ด. ๓ หรือหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย (๕๐ ทวิ) เฉพาะบุคคลที่เสนอเท่านั้น พร้อมใบปะหน้าและใบเสร็จรับเงินจากกรมสรรพากร)

๕.๑.๓ หลักฐานประวัติบุคคล (CV) และเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาของบุคลากร เช่น ปริญญาบัตร หรือ Transcript หรือหนังสือรับรองวุฒิการศึกษา

๕.๑.๔ หลักฐานการพัฒนาของบริษัท มูลนิธิ และสมาคม (ถ้ามี) ได้แก่ ใบรับรองคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล (ISO) หลักฐานการมีซอฟต์แวร์ที่ถูกกฎหมาย ใบรับรองการประกันวิชาชีพ (Professional

Indemnity Insurance)

๕.๒ กรณีที่ปรึกษาอิสระ

๕.๒.๑ กรณีหน่วยงานของรัฐจ้างบริษัท/มูลนิธิ สมาคม/องค์กรของรัฐ สถาบันการศึกษาของรัฐ โดยมีที่ปรึกษาอิสระเป็นทีมงานผู้เชี่ยวชาญ สามารถแบ่งได้เป็น ๒ กรณี ดังนี้

๕.๒.๑.๑ กรณีที่ปรึกษาอิสระถูกยืมตัวจากองค์กรอื่น ที่ปรึกษาอิสระดังกล่าวจะต้องแสดงหลักฐาน ดังนี้

๕.๒.๑.๑.๑ หลักฐานแสดงการเป็นพนักงานประจำเต็มเวลาขององค์กรที่ยืมตัวมาและหนังสือแสดงเงินเดือนเพื่อพิจารณาใช้เป็นอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ในการคิดค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องเป็นหลักฐานแสดงการยื่นชำระภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากร ที่สามารถแสดงความเป็นพนักงานประจำของบริษัทต้นสังกัด (แบบ ภ.ง.ด. ๙๐ หรือ ภ.ง.ด. ๙๑ หรือ ภ.ง.ด. ๑ หรือ ภ.ง.ด. ๓ หรือหนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย (๕๐ ทวิ) เฉพาะบุคคลที่เสนอเท่านั้น พร้อมใบปะหน้าและใบเสร็จรับเงินจากกรมสรรพากร)

๕.๒.๑.๑.๒ หลักฐานประวัติบุคคล (CV) และเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาของบุคลากร เช่น ปริญญาบัตร หรือ Transcript หรือหนังสือรับรองวุฒิการศึกษา

๕.๒.๑.๒ กรณีที่ปรึกษาอิสระไม่ได้เป็นพนักงานประจำในองค์กรใดๆ ที่ปรึกษาอิสระดังกล่าวจะต้องแสดงหลักฐาน ดังนี้

๕.๒.๑.๒.๑ หลักฐานอัตราค่าตอบแทนที่เคยได้รับและสามารถอ้างอิงได้

๕.๒.๑.๒.๒ หลักฐานประวัติบุคคล (CV) และเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาของบุคลากร เช่น ปริญญาบัตร หรือ Transcript หรือหนังสือรับรองวุฒิการศึกษา

๕.๒.๒ กรณีหน่วยงานของรัฐจ้างที่ปรึกษาอิสระโดยตรงเพื่อทำงานในโครงการใดโครงการหนึ่ง ที่ปรึกษาอิสระดังกล่าวจะต้องแสดงหลักฐาน ดังนี้

๕.๒.๒.๑ หลักฐานอัตราค่าตอบแทนที่เคยได้รับและสามารถอ้างอิงได้

๕.๒.๒.๒ หลักฐานประวัติบุคคล (CV) และเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาของบุคลากร เช่น ปริญญาบัตร หรือ Transcript หรือหนังสือรับรองวุฒิการศึกษา

๕.๓ กรณีองค์กรของรัฐและสถาบันการศึกษาของรัฐ

๕.๓.๑ หลักฐานแสดงการเป็นพนักงานประจำเต็มเวลา โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๖ เดือน

๕.๓.๒ หนังสือแสดงเงินเดือนเพื่อนำไปใช้เป็นอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ในการคิดค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องเป็นหลักฐานแสดงการยื่นชำระภาษีเงินได้ต่อกรมสรรพากร ที่สามารถแสดงความเป็นพนักงานประจำของบริษัท (แบบ ภ.ง.ด. ๙๐ หรือ ภ.ง.ด. ๙๑ หรือ ภ.ง.ด. ๑ หรือ ภ.ง.ด. ๓ หรือ หนังสือรับรองการหักภาษี ณ ที่จ่าย (๕๐ ทวิ) เฉพาะบุคคลที่เสนอเท่านั้น พร้อมใบปะหน้าและใบเสร็จรับเงินจากกรมสรรพากร)

๕.๓.๓ หลักฐานประวัติบุคคล (CV) และเอกสารแสดงวุฒิการศึกษาของบุคลากร เช่น ปริญญาบัตร หรือ Transcript หรือหนังสือรับรองวุฒิการศึกษา

๖. อัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ (Billing Rate)

ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศ ให้พิจารณาตามวุฒิการศึกษา และ ประสบการณ์การปฏิบัติงานในฐานะที่ปรึกษาในตำแหน่งที่ว่าง โดยให้หน่วยงานของรัฐใช้อัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษาต่างประเทศ (Billing Rate) ที่เคยได้จัดจ้างที่ปรึกษาสำหรับโครงการอื่น หรืออัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ (Billing Rate) ดังแสดงในตารางที่ ๑๒

๗. แนวทางในการคำนวณราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

๗.๑ ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration)

๗.๑.๑ โดยทั่วไปจะใช้บุคลากรระดับผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) หลากหลายสาขา ขึ้นอยู่กับขนาดและความยากง่ายของโครงการ ในการเสนอโครงการต้องเสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) ทุกคน

๗.๑.๒ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะใช้เวลาในการทำงานในโครงการแตกต่างกันไปแล้วแต่เนื้องานและปริมาณงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องประมาณการเป็นจำนวนคน-เดือน (Man-Month) จำนวนคน-วัน (Man-Day) หรือจำนวนคน-ชั่วโมง (Man-Hour) ของแต่ละคนที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ

๗.๑.๓ ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะมีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน (Billing Rate หรือ Man - Month Rate) เฉพาะของแต่ละคน ซึ่งอัตราค่าตอบแทนนี้ได้จากอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) คูณด้วยตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor)

๗.๑.๔ ค่าบริการของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในโครงการคือ จำนวนเวลาทำงานคิดเป็นจำนวนคน-เดือน (Man - Month) คูณด้วยอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน (Billing Rate)

๗.๑.๕ ค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาทั้งโครงการ (Remuneration) คือ ผลรวมค่าบริการของบุคลากรที่ปรึกษาแต่ละคนในโครงการรวมกัน

๗.๒ ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost)

รายการค่าใช้จ่ายตรงดังกล่าวต้องมีกฎหมายหรือระเบียบของหน่วยงานผู้ว่าจ้างกำหนดอัตราค่าใช้จ่ายไว้อย่างชัดเจน เช่น ค่าจัดอบรมสัมมนา เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. ๒๕๔๙ และที่แก้ไขเพิ่มเติม หรือค่าที่พักและเบี้ยเลี้ยงและพาหนะ เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. ๒๕๕๐ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เป็นต้น

๘. แนวทางในการพิจารณาข้อเสนอด้านราคาเทียบกับราคากลาง

๘.๑ เมื่อคิดราคากลางแล้วจะต้องคูณภาษีมูลค่าเพิ่ม ยกเว้นกรณีมหาวิทยาลัยและหน่วยงานที่ได้รับการยกเว้นภาษีมูลค่าเพิ่ม ไม่ต้องคำนวณภาษีมูลค่าเพิ่ม

๘.๒ คุณวุฒิ คุณสมบัติ และจำนวนของบุคลากรที่เสนอมานี้ ต้องไม่ต่ำกว่าที่ข้อกำหนดขอบเขตโดยละเอียดของงาน (Terms of Reference: TOR) กำหนดไว้

๘.๓ ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark up Factor) ของบุคลากร จะแปรผันตามประเภทของที่ปรึกษา ประเภทของที่ปรึกษาที่บุคลากรสังกัด และหลักฐานแสดงการพัฒนาของที่ปรึกษา

๘.๔ การว่าจ้างบริษัทที่ปรึกษาไทยที่มีบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศเป็นผู้เชี่ยวชาญในโครงการ จะมีแนวทางปฏิบัติ ดังนี้

- หากบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศรายบุคคลนั้น ทำงานประจำในบริษัทที่ตั้งอยู่ต่างประเทศ หรือ เป็นที่ปรึกษาอิสระ (Freelance) ที่ทำงานอยู่ต่างประเทศ อัตราค่าตอบแทนจะใช้อัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ (Billing Rate) ตามตารางที่ ๑๒
- หากบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศรายบุคคลนั้น ทำงานในบริษัทที่ปรึกษาในประเทศไทย ให้ใช้อัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ตามตารางที่ ๑-๑๐ โดยตัวคูณอัตราค่าตอบแทน ((Mark up Factor) จะขึ้นอยู่กับว่าเป็นพนักงานประจำของบริษัท หรือเป็นที่ปรึกษาอิสระ (Freelance) ที่บริษัทจ้างมาร่วมทีม

๘.๕ จำนวนรายการของค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) ที่เสนอมานี้จะต้องไม่น้อยกว่าที่ข้อกำหนดขอบเขตโดยละเอียดของงาน (Terms of Reference: TOR) กำหนดไว้

ตารางอัตราเงินเดือนพื้นฐาน ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ

ตารางที่ ๑ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม

กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม			
ประสบการณ์	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๒๑,๑๗๐	๒๘,๔๙๐	๔๕,๖๕๐
๒	๒๒,๔๒๐	๓๐,๐๙๐	๔๗,๘๒๐
๓	๒๓,๘๐๐	๓๑,๘๐๐	๕๐,๒๒๐
๔	๒๕,๒๘๐	๓๓,๖๔๐	๕๒,๖๓๐
๕	๒๖,๗๗๐	๓๕,๕๘๐	๕๕,๒๖๐
๖	๒๘,๖๒๐	๓๗,๘๙๐	๕๘,๒๕๐
๗	๓๐,๔๘๐	๔๐,๒๐๐	๖๑,๒๕๐
๘	๓๒,๓๓๐	๔๒,๕๑๐	๖๔,๒๕๐
๙	๓๔,๑๘๐	๔๔,๘๒๐	๖๗,๒๕๐
๑๐	๓๖,๐๔๐	๔๗,๑๓๐	๗๐,๒๔๐
๑๑	๓๘,๓๓๐	๔๙,๘๘๐	๗๓,๖๘๐
๑๒	๔๐,๙๐๐	๕๓,๐๐๐	๗๗,๕๙๐
๑๓	๔๓,๔๗๐	๕๖,๑๒๐	๘๑,๕๑๐
๑๔	๔๖,๐๕๐	๕๙,๒๓๐	๘๕,๔๓๐
๑๕	๔๘,๖๒๐	๖๒,๓๕๐	๘๙,๓๕๐
๑๖	๕๑,๒๐๐	๖๖,๐๑๐	๙๓,๗๗๐
๑๗	๕๔,๐๖๐	๗๐,๑๖๐	๙๘,๖๔๐
๑๘	๕๖,๕๒๐	๗๔,๓๑๐	๑๐๓,๕๙๐
๑๙	๖๑,๙๘๐	๗๘,๕๕๐	๑๐๘,๕๔๐
๒๐	๖๕,๔๔๐	๘๓,๖๐๐	๑๑๓,๔๙๐
๒๑	๖๙,๔๔๐	๘๘,๒๕๐	๑๑๘,๐๙๐
๒๒	๗๔,๑๑๐	๙๒,๗๘๐	๑๒๕,๔๒๐
๒๓	๗๘,๗๗๐	๙๘,๒๗๐	๑๓๑,๗๔๐
๒๔	๘๓,๔๓๐	๑๐๓,๗๖๐	๑๓๘,๐๖๐
๒๕	๘๘,๐๙๐	๑๐๙,๒๖๐	๑๔๔,๓๘๐
๒๖	๙๓,๔๗๐	๑๑๕,๕๕๐	๑๕๑,๔๗๐
๒๗	๙๙,๗๖๐	๑๒๒,๘๔๐	๑๕๙,๕๘๐
๒๘	๑๐๖,๐๕๐	๑๓๐,๑๓๐	๑๖๗,๔๙๐
๒๙	๑๑๒,๓๔๐	๑๓๗,๔๒๐	๑๗๕,๕๐๐
๓๐	๑๑๘,๖๔๐	๑๔๔,๗๒๐	๑๘๓,๕๐๐
มากกว่า ๓๐	๑๒๕,๙๖๐	๑๕๓,๐๗๐	๑๙๒,๕๕๐

ตารางที่ ๒ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม

กลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม			
ประสบการณ์	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๒๒,๑๙๐	๓๒,๘๔๐	๔๘,๖๕๐
๒	๒๓,๕๗๐	๓๔,๔๐๐	๕๓,๑๐๐
๓	๒๔,๙๕๐	๓๕,๙๖๐	๕๗,๕๕๐
๔	๒๖,๓๓๐	๓๗,๕๒๐	๖๒,๐๒๐
๕	๒๘,๐๓๐	๓๙,๑๙๐	๖๖,๕๗๐
๖	๒๙,๙๓๐	๔๑,๘๖๐	๗๑,๐๒๐
๗	๓๑,๘๓๐	๔๔,๕๒๐	๗๕,๕๘๐
๘	๓๓,๗๓๐	๔๗,๑๗๐	๗๙,๑๓๐
๙	๓๕,๖๓๐	๕๐,๘๓๐	๘๓,๖๘๐
๑๐	๓๗,๕๒๐	๕๔,๕๐๐	๘๘,๒๓๐
๑๑	๓๙,๔๑๐	๕๘,๑๗๐	๙๒,๗๘๐
๑๒	๔๑,๓๐๐	๖๑,๘๔๐	๙๗,๓๓๐
๑๓	๔๓,๑๙๐	๖๕,๕๑๐	๑๐๑,๘๘๐
๑๔	๔๕,๐๘๐	๖๙,๑๘๐	๑๐๖,๔๓๐
๑๕	๔๖,๙๗๐	๗๒,๘๕๐	๑๑๐,๙๘๐
๑๖	๔๘,๘๖๐	๗๖,๕๒๐	๑๑๕,๕๓๐
๑๗	๕๐,๗๕๐	๘๐,๑๙๐	๑๒๐,๐๘๐
๑๘	๕๒,๖๔๐	๘๓,๘๖๐	๑๒๔,๖๓๐
๑๙	๕๔,๕๓๐	๘๗,๕๓๐	๑๒๙,๑๘๐
๒๐	๕๖,๔๒๐	๙๑,๒๐๐	๑๓๓,๗๓๐
๒๑	๕๘,๓๑๐	๙๔,๘๗๐	๑๓๘,๒๘๐
๒๒	๖๐,๒๐๐	๙๘,๕๔๐	๑๔๒,๘๓๐
๒๓	๖๒,๐๙๐	๑๐๒,๒๑๐	๑๔๗,๓๘๐
๒๔	๖๔,๐๐๐	๑๐๕,๘๘๐	๑๕๑,๙๓๐
๒๕	๖๕,๘๙๐	๑๐๙,๕๕๐	๑๕๖,๔๘๐
๒๖	๖๗,๗๘๐	๑๑๓,๒๒๐	๑๖๑,๐๓๐
๒๗	๖๙,๖๗๐	๑๑๖,๘๙๐	๑๖๕,๕๘๐
๒๘	๗๑,๕๖๐	๑๒๐,๕๖๐	๑๗๐,๑๓๐
๒๙	๗๓,๔๕๐	๑๒๔,๒๓๐	๑๗๔,๖๘๐
๓๐	๗๕,๓๔๐	๑๒๗,๙๐๐	๑๗๙,๒๓๐
มากกว่า ๓๐	๗๗,๒๓๐	๑๓๑,๕๗๐	๑๘๓,๗๘๐

ตารางที่ ๓ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม

กลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม			
ประสบการณ์	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๑๙,๙๓๐	๓๑,๕๐๐	๔๑,๖๔๐
๒	๒๓,๙๓๐	๓๔,๙๖๐	๔๖,๒๐๐
๓	๒๗,๙๔๐	๓๘,๓๔๐	๕๐,๗๖๐
๔	๓๑,๙๕๐	๔๑,๗๕๐	๕๕,๓๓๐
๕	๓๖,๐๗๐	๔๕,๒๐๐	๕๙,๘๙๐
๖	๔๐,๐๘๐	๔๘,๕๕๐	๖๔,๔๖๐
๗	๔๔,๐๘๐	๕๑,๙๕๐	๖๙,๐๒๐
๘	๔๘,๐๙๐	๕๕,๔๔๐	๗๓,๕๘๐
๙	๕๒,๑๐๐	๕๘,๘๘๐	๗๘,๑๕๐
๑๐	๕๖,๒๒๐	๖๒,๒๓๐	๘๒,๗๑๐
๑๑	๖๐,๒๓๐	๖๕,๖๘๐	๘๗,๒๘๐
๑๒	๖๔,๒๓๐	๖๙,๐๒๐	๙๑,๘๔๐
๑๓	๖๘,๒๔๐	๗๒,๔๗๐	๙๖,๔๑๐
๑๔	๗๒,๓๖๐	๗๕,๙๒๐	๑๐๐,๙๗๐
๑๕	๗๖,๓๗๐	๗๙,๒๖๐	๑๐๕,๕๓๐
๑๖	๘๐,๓๘๐	๘๒,๗๑๐	๑๑๐,๑๐๐
๑๗	๘๔,๓๘๐	๘๖,๑๖๐	๑๑๔,๖๖๐
๑๘	๘๘,๓๙๐	๘๙,๖๑๐	๑๑๙,๒๓๐
๑๙	๙๒,๔๑๐	๙๖,๑๕๐	๑๒๓,๗๙๐
๒๐	๙๗,๔๒๐	๑๐๑,๕๒๐	๑๒๘,๓๕๐
๒๑	๑๐๒,๐๘๐	๑๐๕,๙๘๐	๑๓๓,๐๓๐
๒๒	๑๐๖,๖๕๐	๑๑๐,๕๔๐	๑๓๗,๖๐๐
๒๓	๑๑๑,๒๑๐	๑๑๕,๑๐๐	๑๔๒,๑๖๐
๒๔	๑๑๕,๗๘๐	๑๑๙,๖๖๐	๑๔๖,๗๒๐
๒๕	๑๒๐,๓๔๐	๑๒๔,๒๒๐	๑๕๑,๒๘๐
๒๖	๑๒๔,๙๐๐	๑๒๘,๗๘๐	๑๕๕,๘๔๐
๒๗	๑๒๙,๔๖๐	๑๓๓,๓๔๐	๑๖๐,๔๐๐
๒๘	๑๓๔,๐๒๐	๑๓๗,๙๐๐	๑๖๔,๙๖๐
๒๙	๑๓๘,๖๐๐	๑๔๒,๔๖๐	๑๖๙,๕๒๐
๓๐	๑๔๓,๑๖๐	๑๔๗,๐๒๐	๑๗๔,๐๘๐
มากกว่า ๓๐	๑๔๗,๗๒๐	๑๕๑,๖๒๐	๑๗๘,๖๔๐

ตารางที่ ๔ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

ประสบการณ์	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๒๕,๑๙๐	๒๙,๑๐๐	๓๓,๖๑๐
๒	๒๗,๕๓๐	๓๑,๖๕๐	๓๖,๔๐๐
๓	๓๐,๘๓๐	๓๕,๓๐๐	๔๐,๕๒๐
๔	๓๗,๘๒๐	๔๓,๑๑๐	๔๙,๑๔๐
๕	๔๑,๓๑๐	๔๖,๘๘๐	๕๓,๒๑๐
๖	๔๕,๘๒๐	๕๑,๗๗๐	๕๘,๕๐๐
๗	๕๐,๔๐๐	๕๖,๗๐๐	๖๓,๗๘๐
๘	๕๕,๐๘๐	๖๑,๖๙๐	๖๙,๑๐๐
๙	๕๙,๕๓๐	๖๖,๓๘๐	๗๔,๐๑๐
๑๐	๖๓,๑๑๐	๗๐,๐๕๐	๗๙,๗๖๐
๑๑	๖๙,๖๗๐	๗๖,๙๘๐	๘๕,๐๗๐
๑๒	๗๕,๓๑๐	๘๒,๘๔๐	๙๑,๑๓๐
๑๓	๘๑,๐๗๐	๘๘,๗๗๐	๙๗,๒๑๐
๑๔	๘๖,๘๒๐	๙๔,๗๔๐	๑๐๓,๒๗๐
๑๕	๙๓,๑๑๐	๑๐๑,๐๓๐	๑๐๙,๖๒๐
๑๖	๙๖,๔๘๐	๑๐๕,๒๐๐	๑๑๖,๕๓๐
๑๗	๑๐๑,๗๓๐	๑๐๙,๓๖๐	๑๒๓,๕๖๐
๑๘	๑๐๘,๙๒๐	๑๑๖,๕๕๐	๑๒๙,๗๐๐
๑๙	๑๑๔,๖๕๐	๑๒๒,๑๐๐	๑๓๖,๐๔๐
๒๐	๑๒๑,๒๑๐	๑๒๘,๔๘๐	๑๔๒,๖๙๐
๒๑	๑๒๖,๘๑๐	๑๓๓,๗๘๐	๑๔๙,๑๔๐
๒๒	๑๓๒,๗๕๐	๑๓๙,๓๙๐	๑๕๖,๓๖๐
๒๓	๑๔๐,๒๖๐	๑๔๖,๕๘๐	๑๕๓,๑๗๐
๒๔	๑๔๗,๐๘๐	๑๕๒,๙๗๐	๑๕๙,๐๙๐
๒๕	๑๕๓,๓๙๐	๑๕๘,๗๖๐	๑๖๔,๓๑๐
๒๖	๑๖๐,๓๙๐	๑๖๗,๒๖๐	๑๗๑,๒๘๐
๒๗	๑๖๗,๐๓๐	๑๗๔,๓๘๐	๑๗๘,๗๔๐
๒๘	๑๗๓,๗๘๐	๑๘๐,๙๓๐	๑๘๕,๕๕๐
๒๙	๑๘๐,๒๐๐	๑๘๗,๐๑๐	๑๙๒,๘๖๐
๓๐	๑๘๗,๑๓๐	๑๙๓,๑๐๐	๒๐๐,๑๐๐
มากกว่า ๓๐	๒๐๖,๐๕๐	๒๐๗,๐๘๐	๒๐๘,๑๑๐

ตารางที่ ๕ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพการเงิน

กลุ่มวิชาชีพการเงิน			
ประสบการณ์	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๑๘,๘๘๐	๒๙,๒๖๐	๔๐,๗๙๐
๒	๒๑,๗๑๐	๓๓,๒๖๐	๔๖,๙๐๐
๓	๒๔,๕๖๐	๓๗,๘๒๐	๕๓,๙๕๐
๔	๒๗,๔๖๐	๔๓,๐๑๐	๖๒,๐๓๐
๕	๒๙,๖๖๐	๔๘,๙๓๐	๖๙,๓๓๐
๖	๓๑,๗๓๐	๕๕,๖๖๐	๗๖,๐๓๐
๗	๓๓,๖๕๐	๖๓,๓๓๐	๘๔,๓๕๐
๘	๓๕,๖๖๐	๗๒,๐๗๐	๙๐,๘๕๐
๙	๓๗,๘๐๐	๘๒,๐๓๐	๙๙,๗๖๐
๑๐	๔๐,๐๖๐	๙๓,๓๙๐	๑๑๒,๖๙๐
๑๑	๔๒,๔๙๐	๑๐๖,๓๓๐	๑๒๗,๙๒๐
๑๒	๔๕,๐๒๐	๑๒๑,๐๘๐	๑๔๕,๐๖๐
๑๓	๔๗,๗๖๐	๑๓๗,๙๑๐	๑๖๕,๓๘๐
๑๔	๕๐,๕๘๐	๑๕๖,๑๐๐	๑๘๖,๑๘๐
๑๕	๕๓,๖๑๐	๑๗๖,๐๕๐	๒๐๙,๘๖๐
๑๖	๕๖,๘๓๐	๑๙๘,๔๙๐	๒๓๖,๕๒๐
๑๗	๖๐,๒๕๐	๒๒๗,๙๙๐	๒๖๕,๙๗๐
๑๘	๖๓,๘๖๐	๒๖๒,๕๕๐	๒๙๗,๘๑๐
๑๙	๖๗,๖๕๐	๒๙๘,๒๓๐	๓๓๕,๘๗๐
๒๐	๗๑,๗๕๐	๓๔๕,๑๗๐	๓๗๘,๕๙๐
๒๑	๗๖,๐๕๐	๓๙๖,๑๕๐	๔๒๖,๙๙๐
๒๒	๘๐,๖๒๐	๔๕๖,๐๑๐	๔๘๑,๑๒๐
๒๓	๘๕,๔๕๐	๕๒๒,๘๕๐	๕๔๕,๐๐๐
๒๔	๙๐,๕๘๐	๖๐๖,๖๙๐	๖๑๖,๖๙๐
๒๕	๙๖,๐๑๐	็๐๓,๖๓๐	๖๙๗,๒๒๐
๒๖	๑๐๑,๗๘๐	๘๑๕,๗๑๐	็๙๖,๖๕๐
๒๗	๑๐๗,๘๘๐	๙๓๖,๐๑๐	๙๑๕,๙๙๐
๒๘	๑๑๔,๓๕๐	๑๐๗๖,๖๑๐	๑๐๖๖,๓๓๐
๒๙	๑๒๑,๒๒๐	๑๒๓๗,๕๙๐	๑๒๓๗,๗๐๐
๓๐	๑๒๘,๔๙๐	๑๔๑๓,๐๕๐	๑๔๓๐,๑๖๐
มากกว่า ๓๐	๑๓๖,๒๐๐	๑๖๐๐,๐๕๐	๑๖๓๗,๗๗๐

ตารางที่ ๖ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพกฎหมาย

ประสบการณ์	กลุ่มวิชาชีพกฎหมาย		
	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๑๗,๙๒๐	๒๗,๑๖๐	๓๗,๘๕๐
๒	๒๐,๗๑๐	๓๐,๐๖๐	๔๐,๗๔๐
๓	๒๓,๕๐๐	๓๒,๘๕๐	๔๓,๕๓๐
๔	๒๖,๒๙๐	๓๕,๖๔๐	๔๖,๓๒๐
๕	๒๘,๐๘๐	๓๘,๔๓๐	๔๙,๑๑๐
๖	๓๐,๘๗๐	๔๑,๒๒๐	๕๑,๙๐๐
๗	๓๓,๖๖๐	๔๔,๐๑๐	๕๔,๖๙๐
๘	๓๖,๔๕๐	๔๖,๘๐๐	๕๗,๔๘๐
๙	๓๙,๒๔๐	๔๙,๕๙๐	๖๐,๒๗๐
๑๐	๔๒,๐๓๐	๕๒,๓๘๐	๖๓,๐๖๐
๑๑	๔๔,๘๒๐	๕๕,๑๗๐	๖๖,๐๕๐
๑๒	๔๗,๖๑๐	๕๗,๙๖๐	๖๘,๘๔๐
๑๓	๕๐,๔๐๐	๖๐,๗๕๐	๗๑,๖๓๐
๑๔	๕๓,๑๙๐	๖๓,๕๔๐	๗๔,๔๒๐
๑๕	๕๖,๐๐๐	๖๖,๓๓๐	๗๗,๒๑๐
๑๖	๕๘,๘๑๐	๖๙,๑๒๐	๘๐,๐๐๐
๑๗	๖๑,๖๒๐	๗๑,๙๑๐	๘๒,๗๙๐
๑๘	๖๔,๔๓๐	๗๔,๗๐๐	๘๕,๕๘๐
๑๙	๖๗,๒๔๐	๗๗,๔๙๐	๘๘,๓๗๐
๒๐	๗๐,๐๕๐	๘๐,๒๘๐	๙๑,๑๖๐
๒๑	๗๒,๘๖๐	๘๓,๐๗๐	๙๔,๐๕๐
๒๒	๗๕,๖๗๐	๘๖,๐๖๐	๙๖,๘๔๐
๒๓	๗๘,๔๘๐	๘๘,๘๕๐	๙๙,๖๓๐
๒๔	๘๑,๒๙๐	๙๑,๖๔๐	๑๐๒,๔๒๐
๒๕	๘๔,๑๐๐	๙๔,๔๓๐	๑๐๕,๒๑๐
๒๖	๘๖,๙๑๐	๙๗,๒๒๐	๑๐๘,๐๐๐
๒๗	๘๙,๗๒๐	๑๐๐,๐๑๐	๑๑๐,๗๙๐
๒๘	๙๒,๕๓๐	๑๐๒,๘๐๐	๑๑๓,๕๘๐
๒๙	๙๕,๓๔๐	๑๐๕,๕๙๐	๑๑๖,๓๗๐
๓๐	๙๘,๑๕๐	๑๐๘,๓๘๐	๑๑๙,๑๖๐
มากกว่า ๓๐	๑๐๑,๐๐๐	๑๑๑,๒๓๐	๑๒๒,๐๑๐

ตารางที่ ๗ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพบัญชี

ประสบการณ์	กลุ่มวิชาชีพการบัญชี		
	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๒๔,๗๑๐	๒๘,๐๕๐	๓๘,๐๗๐
๒	๒๖,๐๕๐	๓๐,๘๕๐	๔๐,๘๖๐
๓	๒๗,๓๙๐	๓๓,๖๒๐	๔๓,๖๔๐
๔	๒๘,๖๑๐	๓๖,๔๐๐	๔๖,๔๒๐
๕	๒๙,๙๕๐	๓๙,๑๙๐	๔๙,๓๒๐
๖	๓๑,๒๘๐	๔๒,๐๘๐	๕๒,๑๐๐
๗	๓๒,๖๒๐	๔๔,๘๖๐	๕๔,๘๘๐
๘	๓๓,๘๕๐	๔๗,๖๕๐	๕๗,๖๗๐
๙	๓๗,๒๙๐	๕๐,๔๓๐	๖๐,๔๕๐
๑๐	๔๐,๐๘๐	๕๓,๒๑๐	๖๓,๒๔๐
๑๑	๔๒,๘๖๐	๕๖,๑๑๐	๖๖,๑๓๐
๑๒	๔๕,๖๔๐	๕๘,๘๙๐	๖๘,๙๑๐
๑๓	๔๘,๔๒๐	๖๑,๖๗๐	๗๑,๖๙๐
๑๔	๕๑,๒๐๐	๖๔,๔๖๐	๗๔,๔๘๐
๑๕	๕๔,๐๐๐	๖๗,๒๕๐	๗๗,๒๖๐
๑๖	๕๖,๘๙๐	๗๐,๐๒๐	๘๐,๑๕๐
๑๗	๕๙,๖๗๐	๗๒,๘๒๐	๘๒,๙๔๐
๑๘	๖๒,๔๖๐	๗๕,๖๑๐	๘๕,๗๒๐
๑๙	๖๕,๒๕๐	๗๘,๔๐๐	๘๘,๕๐๐
๒๐	๖๘,๑๓๐	๘๑,๒๗๐	๙๑,๓๘๐
๒๑	๗๐,๙๑๐	๘๔,๐๕๐	๙๔,๒๖๐
๒๒	๗๓,๗๐๐	๘๖,๘๔๐	๙๖,๑๖๐
๒๓	๗๖,๔๘๐	๘๙,๖๓๐	๙๙,๐๕๐
๒๔	๗๙,๒๗๐	๙๒,๔๑๐	๑๐๒,๙๓๐
๒๕	๘๒,๐๖๐	๙๕,๒๐๐	๑๐๕,๘๑๐
๒๖	๘๔,๘๕๐	๙๘,๐๘๐	๑๐๘,๖๙๐
๒๗	๘๗,๖๔๐	๑๐๐,๙๖๐	๑๑๑,๕๗๐
๒๘	๙๐,๔๓๐	๑๐๓,๘๕๐	๑๑๔,๔๖๐
๒๙	๙๓,๒๒๐	๑๐๖,๗๔๐	๑๑๗,๓๕๐
๓๐	๙๖,๐๑๐	๑๐๙,๖๓๐	๑๒๐,๒๔๐
มากกว่า ๓๐	๙๘,๘๐๐	๑๑๒,๕๒๐	๑๒๓,๑๓๐

ตารางที่ ๘ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพการบริหารและการพัฒนาองค์กร

ประสบการณ์	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๑๙,๐๕๐	๒๓,๗๑๐	๓๖,๖๓๐
๒	๒๐,๖๐๐	๒๖,๗๒๐	๓๙,๖๓๐
๓	๒๒,๒๗๐	๒๙,๖๑๐	๔๒,๕๓๐
๔	๒๓,๘๒๐	๓๒,๕๑๐	๔๕,๔๒๐
๕	๒๕,๔๙๐	๓๕,๔๐๐	๔๘,๓๑๐
๖	๒๗,๑๕๐	๓๘,๓๐๐	๕๑,๒๒๐
๗	๒๘,๘๑๐	๔๑,๒๐๐	๕๔,๑๓๐
๘	๓๐,๔๗๐	๔๔,๑๐๐	๕๗,๐๓๐
๙	๓๒,๑๓๐	๔๗,๐๐๐	๖๐,๐๐๐
๑๐	๓๓,๗๙๐	๕๐,๙๐๐	๖๓,๙๐๐
๑๑	๓๕,๔๕๐	๕๓,๘๐๐	๖๗,๘๐๐
๑๒	๓๗,๑๑๐	๕๖,๗๐๐	๗๑,๗๐๐
๑๓	๓๘,๗๗๐	๕๙,๖๐๐	๗๕,๖๐๐
๑๔	๔๐,๔๓๐	๖๒,๕๐๐	๗๙,๕๐๐
๑๕	๔๒,๐๙๐	๖๕,๔๐๐	๘๓,๔๐๐
๑๖	๔๓,๗๕๐	๖๘,๓๐๐	๘๗,๓๐๐
๑๗	๔๕,๔๑๐	๗๑,๒๐๐	๙๑,๒๐๐
๑๘	๔๗,๐๗๐	๗๔,๑๐๐	๙๕,๑๐๐
๑๙	๔๘,๗๓๐	๗๗,๐๐๐	๙๙,๐๐๐
๒๐	๕๐,ใ๙๐	๘๐,๙๐๐	๑๐๒,๙๐๐
๒๑	๕๒,๐๕๐	๘๓,๘๐๐	๑๐๖,๘๐๐
๒๒	๕๓,๗๑๐	๘๖,๗๐๐	๑๑๐,๗๐๐
๒๓	๕๕,๓๗๐	๘๙,๖๐๐	๑๑๔,๖๐๐
๒๔	๕๗,๐๓๐	๙๒,๕๐๐	๑๑๘,๕๐๐
๒๕	๕๘,๖๙๐	๙๕,๔๐๐	๑๒๒,๔๐๐
๒๖	๖๐,๓๕๐	๙๘,๓๐๐	๑๒๖,๓๐๐
๒๗	๖๒,๐๑๐	๑๐๑,๒๐๐	๑๓๐,๒๐๐
๒๘	๖๓,๖๗๐	๑๐๔,๑๐๐	๑๓๔,๑๐๐
๒๙	๖๕,๓๓๐	๑๐๗,๐๐๐	๑๓๘,๐๐๐
๓๐	๖๖,๙๙๐	๑๑๐,๙๐๐	๑๔๑,๙๐๐
มากกว่า ๓๐	๖๘,๖๕๐	๑๑๓,๘๐๐	๑๔๕,๘๐๐

ตารางที่ ๙ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพวิจัย

ประสบการณ์	กลุ่มวิชาชีพวิจัย		
	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๒๒,๑๕๐	๓๗,๕๐๐	๔๓,๕๓๐
๒	๒๔,๙๕๐	๔๐,๓๐๐	๔๖,๕๒๐
๓	๒๗,๘๓๐	๔๓,๑๕๐	๔๙,๓๒๐
๔	๓๐,๗๓๐	๔๖,๐๕๐	๕๒,๒๑๐
๕	๓๓,๖๒๐	๔๘,๙๕๐	๕๕,๑๐๐
๖	๓๖,๕๑๐	๕๑,๘๕๐	๕๗,๙๙๐
๗	๓๙,๔๑๐	๕๔,๗๕๐	๖๐,๘๘๐
๘	๔๒,๓๑๐	๕๗,๖๕๐	๖๓,๗๘๐
๙	๔๕,๒๐๐	๖๐,๕๕๐	๖๖,๖๗๐
๑๐	๔๗,๑๐๐	๖๓,๔๕๐	๖๙,๕๗๐
๑๑	๕๐,๐๐๐	๖๖,๓๕๐	๗๒,๔๗๐
๑๒	๕๒,๙๐๐	๖๙,๒๕๐	๗๕,๓๗๐
๑๓	๕๕,๘๐๐	๗๒,๑๕๐	๗๘,๒๗๐
๑๔	๕๘,๗๐๐	๗๕,๐๕๐	๘๑,๑๗๐
๑๕	๖๑,๖๐๐	๗๗,๙๕๐	๘๔,๐๗๐
๑๖	๖๔,๕๐๐	๘๐,๘๕๐	๘๖,๙๗๐
๑๗	๖๗,๔๐๐	๘๓,๗๕๐	๘๙,๘๗๐
๑๘	๗๐,๓๐๐	๘๖,๖๕๐	๙๒,๗๗๐
๑๙	๗๓,๒๐๐	๘๙,๕๕๐	๙๕,๖๗๐
๒๐	๗๖,๑๐๐	๙๒,๔๕๐	๙๘,๕๗๐
๒๑	๗๙,๐๐๐	๙๕,๓๕๐	๑๐๑,๔๗๐
๒๒	๘๑,๙๐๐	๙๘,๒๕๐	๑๐๔,๓๗๐
๒๓	๘๔,๘๐๐	๑๐๑,๑๕๐	๑๐๗,๒๗๐
๒๔	๘๗,๗๐๐	๑๐๔,๐๕๐	๑๑๐,๑๗๐
๒๕	๙๐,๖๐๐	๑๐๖,๙๕๐	๑๑๓,๐๗๐
๒๖	๙๓,๕๐๐	๑๐๙,๘๕๐	๑๑๕,๙๗๐
๒๗	๙๖,๔๐๐	๑๑๒,๗๕๐	๑๑๘,๘๗๐
๒๘	๙๙,๓๐๐	๑๑๕,๖๕๐	๑๒๑,๗๗๐
๒๙	๑๐๒,๒๐๐	๑๑๘,๕๕๐	๑๒๔,๖๗๐
๓๐	๑๐๕,๑๐๐	๑๒๑,๔๕๐	๑๒๗,๕๗๐
มากกว่า ๓๐	๑๐๘,๐๐๐	๑๒๔,๓๕๐	๑๓๐,๔๗๐

ตารางที่ ๑๐ อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพประชาสัมพันธ์

ประสบการณ์	กลุ่มวิชาชีพประชาสัมพันธ์		
	ปริญญา		
	ตรี	โท	เอก
๑	๑๙,๘๒๐	๒๓,๑๖๐	๒๗,๖๑๐
๒	๒๒,๔๙๐	๒๖,๓๘๐	๓๐,๘๔๐
๓	๒๕,๑๖๐	๒๙,๖๑๐	๓๔,๐๗๐
๔	๒๗,๘๓๐	๓๒,๘๓๐	๓๗,๒๙๐
๕	๓๐,๕๐๐	๓๕,๙๖๐	๔๐,๕๒๐
๖	๓๓,๐๖๐	๓๙,๑๙๐	๔๓,๖๔๐
๗	๓๕,๖๒๐	๔๒,๔๑๐	๔๖,๘๗๐
๘	๓๘,๑๘๐	๔๕,๖๔๐	๕๐,๑๐๐
๙	๔๐,๗๔๐	๔๘,๘๖๐	๕๓,๓๒๐
๑๐	๔๓,๓๐๐	๕๑,๐๙๐	๕๖,๕๕๐
๑๑	๔๕,๘๖๐	๕๔,๓๒๐	๕๙,๗๘๐
๑๒	๔๘,๔๒๐	๕๗,๕๕๐	๖๒,๑๐๐
๑๓	๕๐,๙๘๐	๖๐,๗๗๐	๖๖,๑๓๐
๑๔	๕๓,๕๔๐	๖๔,๐๐๐	๖๙,๓๕๐
๑๕	๕๖,๑๐๐	๖๗,๒๓๐	๗๒,๕๘๐
๑๖	๕๘,๖๖๐	๗๐,๔๖๐	๗๕,๘๑๐
๑๗	๖๑,๒๒๐	๗๓,๖๙๐	๗๙,๐๔๐
๑๘	๖๓,๗๘๐	๗๖,๙๒๐	๘๒,๒๗๐
๑๙	๖๖,๓๔๐	๘๐,๑๕๐	๘๕,๕๐๐
๒๐	๖๘,๙๐๐	๘๓,๓๘๐	๘๘,๗๓๐
๒๑	๗๑,๔๖๐	๘๖,๖๑๐	๙๑,๙๖๐
๒๒	๗๔,๐๒๐	๘๙,๘๔๐	๙๕,๑๙๐
๒๓	๗๖,๕๘๐	๙๓,๐๗๐	๙๘,๔๒๐
๒๔	๗๙,๑๔๐	๙๖,๓๐๐	๑๐๑,๖๕๐
๒๕	๘๑,๗๐๐	๙๙,๕๓๐	๑๐๔,๘๘๐
๒๖	๘๔,๒๖๐	๑๐๒,๗๖๐	๑๐๘,๑๑๐
๒๗	๘๖,๘๒๐	๑๐๖,๐๐๐	๑๑๑,๓๔๐
๒๘	๘๙,๓๘๐	๑๐๙,๒๓๐	๑๑๔,๕๗๐
๒๙	๙๑,๙๔๐	๑๑๒,๔๖๐	๑๑๗,๘๐๐
๓๐	๙๔,๕๐๐	๑๑๖,๐๐๐	๑๒๑,๐๓๐
มากกว่า ๓๐	๙๗,๐๖๐	๑๑๙,๒๓๐	๑๒๔,๒๖๐

ตารางที่ ๑๑ : อัตราเงินเดือนพื้นฐานของกลุ่มวิชาชีพอื่นที่ใกล้เคียงกับ ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ

ลำดับ	กลุ่มวิชาชีพที่สำรวจ	กลุ่มวิชาชีพอื่นที่ใกล้เคียง
๑	กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม	วิศวกรรมทุกสาขา
๒	กลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม	ผังเมือง ตกแต่งภายใน ภูมิสถาปัตย์
๓	กลุ่มวิชาชีพวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	วิจัยวิทยาศาสตร์ ป่าไม้ สัตว์ป่า ประมง วิทยาศาสตร์สาขาอื่นๆ
๔	กลุ่มวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	คอมพิวเตอร์ธุรกิจ
๕	กลุ่มวิชาชีพการเงิน	เศรษฐศาสตร์
๖	กลุ่มวิชาชีพกฎหมาย	กฎหมายทุกประเภท
๗	กลุ่มวิชาชีพบัญชี	การบัญชี
๘	กลุ่มวิชาชีพการบริหารและการพัฒนาองค์กร	รัฐประศาสนศาสตร์ รัฐศาสตร์ การบริหารธุรกิจ การพัฒนามนุษย์และ พัฒนาองค์กร
๙	กลุ่มวิชาชีพวิจัย	วิจัยการตลาด สถิติ สังคมศาสตร์ สังคมวิทยา อักษรศาสตร์ ศีษาศาสตร์ มานุษยวิทยา พฤติกรรมศาสตร์ จิตวิทยาสังคม โบราณคดี ประวัติศาสตร์
๑๐	กลุ่มวิชาชีพประชาสัมพันธ์	นิเทศศาสตร์ สื่อสารมวลชน

ตารางที่ ๑๒ : อัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ (Billing Rate)

ประสบการณ์ (ปี)	อัตราค่าตอบแทน (Billing Rate) (บาท)
๑๑ ปี ถึง ๒๐ ปี	๓๔๓,๒๑๐-๕๑๔,๘๒๐
๒๐ ปี ถึง ตั้งแต่ ๓๐ ปีขึ้นไป	๕๑๔,๘๒๐-๖๘๖,๔๓๐

หมายเหตุ: สำหรับทุกกลุ่มวิชาชีพ วุฒิปริญญาโทขึ้นไป ประสบการณ์ตั้งแต่ ๑๑ ปี จนถึง มากกว่า ๓๐ ปี

หลักการคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ๑๐ กลุ่มวิชาชีพ

$$\text{อัตราเงินเดือนพื้นฐานปี } N = \text{อัตราเงินเดือนพื้นฐานปี } N-๑ \times \text{เงินเฟ้อปี } N$$

๑. อัตราเงินเดือนพื้นฐานของกลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม (ปริญญาตรี) เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และการเงิน ใช้ฐานอัตราเงินเดือนปี พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้วปรับด้วยอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปี เริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๒. อัตราเงินเดือนพื้นฐานของกลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรม (ปริญญาโทและเอก) วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม กฎหมาย บัญชี การบริหารและการพัฒนาองค์กร และประชาสัมพันธ์ ใช้ฐานเงินเดือนซึ่งเป็นผลสำรวจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ปี ๒๕๖๐ (เนื่องจากไม่มีฐานข้อมูลในปี ๒๕๕๖) แล้วปรับด้วยอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานปี พ.ศ. ๒๕๖๗ สำหรับกลุ่มวิชาชีพวิจัย ใช้ฐานเงินเดือนซึ่งเป็นผลสำรวจของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ปี พ.ศ. ๒๕๖๐ แล้วปรับด้วยอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๖๑ เพื่อคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานปี พ.ศ. ๒๕๖๗
๓. ตัวเลขอัตราเงินเฟ้อปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๗

ปี	อัตราเงินเฟ้อ
๒๕๖๗	๐.๑-๑.๑% (๐.๖%)
๒๕๖๖	๑.๒๓%
๒๕๖๕	๖.๑%
๒๕๖๔	๑.๒๓%
๒๕๖๓	-๐.๘๕%
๒๕๖๒	๐.๗%
๒๕๖๑	๑.๐๗%
๒๕๖๐	๐.๖๗%
๒๕๕๙	๐.๓๘%
๒๕๕๘	-๐.๙%
๒๕๕๗	๑.๙%

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

หลักการคำนวณอัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศ (Billing Rate)

อัตราเงินเดือนค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศปี N = อัตราเงินเดือนค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศปี N-๑ * เงินเฟ้อปี N

- ใช้อัตราค่าตอบแทนในการจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค ๐๙๐๓/ว.๙๙ ลงวันที่ ๒๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๖ วุฒิปริญญาโทขึ้นไป (ตารางกลุ่มบริหารจัดการ) เป็นฐานในการคำนวณอัตราค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษาต่างประเทศปี พ.ศ. ๒๕๕๖ แล้วปรับด้วยอัตราเงินเฟ้อในแต่ละปีเริ่มตั้งแต่ปี พ.ศ. ๒๕๕๗ เพื่อคำนวณอัตราเงินเดือนพื้นฐานปี พ.ศ. ๒๕๖๗
- ตัวเลขอัตราเงินเฟ้อปี พ.ศ. ๒๕๕๗ - ๒๕๖๗

ปี	อัตราเงินเฟ้อ
๒๕๖๗	๐.๑-๐.๑% (๐.๖%)
๒๕๖๖	๑.๒๓%
๒๕๖๕	๖.๑%
๒๕๖๔	๑.๒๓%
๒๕๖๓	-๐.๘๕%
๒๕๖๒	๐.๗%
๒๕๖๑	๑.๐๗%
๒๕๖๐	๐.๖๗%
๒๕๕๙	๐.๑๘%
๒๕๕๘	-๐.๙%
๒๕๕๗	๑.๙%

ที่มา: สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ
ณ วันที่ ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๔/๕๕/พ๕

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีปฏิบัติในการเปิดเผยราคากลางของทางราชการ

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

- อ้างถึง ๑. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๑.๕/๖๒๘ ลงวันที่ ๑๔ มกราคม ๒๕๕๖
๒. หนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๔๒๑.๗/๑๙๑๙ ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักงานประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๙/๒๕๖
ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖
๒. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๕๐๑/๐๒๕๐
ลงวันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

ตามที่ได้เสนอเรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีปฏิบัติในการเปิดเผยราคากลางของทางราชการ ไปเพื่อดำเนินการ ความละเอียดแจ้งแล้ว นั้น

สำนักงานประมาณและสำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกาได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วย ความละเอียดปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

ในคราวประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๑๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖ คณะรัฐมนตรีเห็นว่า

๑. โดยที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้เสนอแนวทางการดำเนินการประกาศราคากลางและรายละเอียดการคำนวณราคากลางไว้ในระบบข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าตรวจสอบได้และการกำหนดมาตรการที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม ซึ่งเป็นการดำเนินการตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐๓/๗ วรรคหนึ่ง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ซึ่งคณะรัฐมนตรีได้พิจารณาและให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวมาโดยตลอดเพื่อเป็นการป้องกันและปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในภาครัฐและสร้างความโปร่งใสในการปฏิบัติราชการตามนโยบายของรัฐบาล โดยได้มีมติมอบหมายให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการมาเป็นลำดับตั้งแต่เดือนธันวาคม ๒๕๕๔ ซึ่งกระทรวงการคลังได้หารือร่วมกับสำนักงาน ป.ป.ช. เพื่อชี้แจงให้ทราบปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติของหน่วยงานของรัฐเพราะยังไม่มีมาตรฐานการคำนวณราคากลางที่ครบถ้วนทุกรายการที่มีการจัดซื้อจัดจ้าง และได้ร่วมกันพิจารณาแนวทางแก้ไขปัญหากับสำนักงาน ป.ป.ช. หลายครั้ง จนถึงครั้งล่าสุดเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๔ คณะรัฐมนตรีได้มีมติมอบหมายให้รองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี (นายนิวัฒน์ธำรง บุญทรงไพศาล) และหัวหน้าส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเข้าหารือกับประธานกรรมการ ป.ป.ช. เพื่อชี้แจงทำความเข้าใจเกี่ยวกับมาตรการที่รัฐบาลได้ดำเนินการไปแล้ว และพิจารณาแนวทางที่จะร่วมกันดำเนินการต่อไป

๒. ...

๒. บัดนี้ กระทรวงการคลังได้รายงานผลการดำเนินการในเรื่องดังกล่าว โดยสรุปว่า รองนายกรัฐมนตรี (นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง) และคณะได้เข้าร่วมหารือกับประธานกรรมการ ป.ป.ช. แล้ว เมื่อวันที่ ๒๕ มกราคม ๒๕๕๖ ซึ่งทำให้เกิดความเข้าใจและความชัดเจนเกี่ยวกับแนวทางปฏิบัติ ในการดำเนินการประกาศราคากลางตามแนวทางที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. เสนอ โดยคณะกรรมการ ป.ป.ช. ได้แนะนำว่า ในกรณีที่มีมาตรฐานการคำนวณราคากลางกำหนดไว้แล้วก็ให้ดำเนินการต่อไป ส่วนกรณีที่ยังไม่มี การกำหนดมาตรฐานการคำนวณราคากลางก็ให้ดำเนินการคำนวณตามข้อมูลที่เป็นจริงหรือกำหนด แนวปฏิบัติทั่วไปไว้ก่อน และส่วนราชการที่เกี่ยวข้องสามารถพัฒนามาตรฐานการคำนวณราคากลางเพื่อใช้เป็น หลักเกณฑ์ต่อไปได้ ซึ่งกระทรวงการคลังได้แจ้งเวียนให้หน่วยงานของรัฐถือปฏิบัติในการเปิดเผยราคากลาง งานก่อสร้างของทางราชการแล้ว ในส่วนการเปิดเผยราคากลางของการจัดซื้อจัดจ้างประเภทอื่น ที่มีใช้งานก่อสร้าง กระทรวงการคลังได้ประชุมหารือร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและกำหนดแนวทาง ให้หน่วยงานของรัฐดำเนินการประกาศรายละเอียดการคำนวณราคากลางตามแนวทาง ที่คณะกรรมการ ป.ป.ช. กำหนด และมอบหมายให้กระทรวงการคลังร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จัดทำหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลาง ดังนี้

๒.๑. กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลาง ยานอวกาศวิทยาลักษณ์และเวชภัณฑ์ที่มีโซยา

๒.๒. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ ราคากลางการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์

๒.๓. สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลาง การจ้างที่ปรึกษา

๒.๔. สำนักงบประมาณดำเนินการกำหนดราคามาตรฐานโดยให้ครอบคลุมรายการ ครุภัณฑ์ประเภทต่าง ๆ

อย่างไรก็ตาม พระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐๓/๘ วรรคหนึ่ง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน และปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔ ได้บัญญัติให้หน่วยงานของรัฐจะต้องจัดทำข้อมูล เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามมาตรา ๑๐๓/๘ วรรคหนึ่ง ให้แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรี มีมติเห็นชอบ ดังนั้น หน่วยงานใดมีความพร้อมให้ดำเนินการตามแนวทางที่กระทรวงการคลังกำหนดได้ทันที ส่วนหน่วยงานใดที่ยังไม่มีความพร้อมให้เร่งรัดดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๘๐ วัน ตามที่กฎหมายกำหนด จึงได้ลงมติว่า

๑. รับทราบผลการดำเนินการตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๔ ธันวาคม ๒๕๕๕ (เรื่อง การปรับปรุงหลักเกณฑ์ แนวทาง และวิธีปฏิบัติในการเปิดเผยราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการ) ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

๒. ให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ถือปฏิบัติตามแนวทางการเปิดเผยราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และแนวทางการเปิดเผยราคากลางเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างประเภทอื่นที่มีใช้งานก่อสร้างตามมติที่ประชุม หารือระหว่างกระทรวงการคลังและส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ทั้งนี้ หากหน่วยงานใด

/มีความพร้อม ...

มีความพร้อมให้ดำเนินการได้ทันที ส่วนหน่วยงานใดที่ยังไม่มีความพร้อมให้ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน ๑๕๐ วัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติเห็นชอบเพื่อให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญ ว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต พ.ศ. ๒๕๔๒ มาตรา ๑๐๓/๘ วรรคหนึ่ง ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริต (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๔

๓. ให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตามข้อ ๒.๑ - ๒.๔ เร่งรัดการดำเนินการในส่วน ที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จโดยเร็วต่อไป

ทั้งนี้ ให้แจ้งคณะกรรมการ ป.ป.ช. ทราบผลการดำเนินการของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนี้ด้วย

จึงเรียนยืนยันมา ทั้งนี้ สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้แจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องตามบัญชีแนบท้าย รองนายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง และกรมทราบและถือปฏิบัติด้วยแล้ว

ขอแสดงความนับถือ



(นายอำพน กิตติอำพน)

เลขาธิการคณะรัฐมนตรี
19 ก.พ. 2556

สำนักพัฒนายุทธศาสตร์และติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๙๐๐๐ ต่อ ๔๕๑

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๕๖

www.cabinet.thaigov.go.th

๒๕๕๖

๒- ๒๕๕๖.๖๖
ร.ศ. ๖๕๖
ผ.ส.๓๓
ร.๕๕๖.๖๖
ผ.๕๕๖.๖๖
๕๕๖.๖๖
๕๕๖.๖๖
๕๕๖.๖๖

ด่วนที่สุด

ที่ นร ๐๕๐๖/ว ๑๒๘



สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๘ สิงหาคม ๒๕๕๖

เรื่อง หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

กราบเรียน/เรียน รอง - นรม., รัฐ - นร., กระทรวง, กรม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย
๑. สำเนาหนังสือกระทรวงการคลัง ด่วนที่สุด ที่ กค ๐๕๐๗/๑๒๗๒๕ ลงวันที่ ๒ สิงหาคม ๒๕๕๖
 ๒. สำเนาหนังสือกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด่วนที่สุด ที่ ทก ๐๑๐๐.๔/๗๔๗๔ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖
 ๓. สำเนาหนังสือสำนักงบประมาณ ด่วนที่สุด ที่ นร ๐๗๑๙/๖๐๑ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖
 ๔. สำเนาหนังสือสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ด่วนที่สุด ที่ นร ๑๑๑๗/๕๔๒๗ ลงวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖

ด้วยกระทรวงการคลังได้เสนอเรื่อง หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา ไปเพื่อดำเนินการ ซึ่งกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกอบการพิจารณาของคณะรัฐมนตรีด้วยความละเอียด ปรากฏตามสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยนี้

คณะรัฐมนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๕๖ ลงมติรับทราบหลักเกณฑ์ราคากลาง การจ้างที่ปรึกษา โดยให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐถือปฏิบัติ ตั้งแต่วันที่ ๑๑ สิงหาคม ๒๕๕๖ เป็นต้นไป ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ

จึงกราบเรียนมาเพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนยืนยันมา/จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดแจ้ง ให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมา เพื่อโปรดทราบ/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและขอได้โปรดแจ้งให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่น ของรัฐในกำกับดูแลทราบและถือปฏิบัติต่อไป/จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบและถือปฏิบัติต่อไป

ขอแสดงความนับถือ (อย่างยิ่ง)

สมชาย พงศ์นิโกศล

(นายสมชาย พงศ์นิโกศล)

รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรี รักษาการแทน
เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

สำนักวิเคราะห์เรื่องเสนอคณะรัฐมนตรี

โทร. ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๐๐ ต่อ ๓๒๘

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๕๐๖๔ L27-08-56/ธวัชชัย

www.cabinet.thaigov.go.th

ค่าน้ำที่สุด

ที่ กค 0907/12725



กระทรวงการคลัง

ถนนพระรามที่ 6 กทม. 10400

2 สิงหาคม 2556

เรื่อง หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

เรียน เลขาธิการคณะรัฐมนตรี

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี ค่าน้ำที่สุด ที่ นร 0505/4474 ลงวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2556

สิ่งที่ส่งมาด้วย หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา จำนวน 100 ชุด

1. ความเป็นมา

คณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ 12 กุมภาพันธ์ 2556 เห็นชอบแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์แนวทางและวิธีปฏิบัติในการเปิดเผยราคากลางของทางราชการตามที่กระทรวงการคลังเสนอ โดยให้ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจหน่วยงานอื่นของรัฐ รวมถึงองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นถือปฏิบัติตามแนวทาง การเปิดเผยราคากลางงานก่อสร้างของทางราชการตามที่กระทรวงการคลังกำหนด และแนวทางการเปิดเผยราคากลางเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างประเภทอื่นที่มีไปงานก่อสร้างตามมติที่ประชุมหารือระหว่างกระทรวงการคลังและส่วนราชการที่เกี่ยวข้องตามที่กระทรวงการคลังเสนอ และให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายเร่งรัดการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องให้แล้วเสร็จโดยเร็ว โดยสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาให้แล้วเสร็จภายใน 180 วัน นับแต่วันที่คณะรัฐมนตรีมีมติ รายละเอียดปรากฏตามหนังสือที่อ้างถึง

2. เหตุผลและความจำเป็นที่ต้องเสนอคณะรัฐมนตรี

นำหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณา

3. ความจำเป็นเร่งด่วนของเรื่อง

เพื่อให้ส่วนราชการ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจ และหน่วยงานอื่นของรัฐสามารถใช้หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา คำนวณราคากลางเพื่อใช้เป็นราคาอ้างอิงในกระบวนการจ้างที่ปรึกษา

4.สาระสำคัญของเรื่อง

กระทรวงการคลังได้จัดทำหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษาโดยใช้แนวทางตัวคูณอัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษา ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0903/ว 99 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2546 โดยศึกษา ทบทวน ความเหมาะสมของอัตราตัวคูณค่าตอบแทน และศึกษา สืบราคา ข้อมูลเงินเดือนพื้นฐาน ของ 5 กลุ่มวิชาชีพ ประกอบด้วยกลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การเงิน และงานวิจัย โดยเห็นควรกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา รายละเอียดปรากฏตามสิ่งที่ส่งมาด้วย โดยมีสาระสำคัญดังนี้

4.1 แนวทางการใช้อัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary)

ข้อมูลอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของ 5 กลุ่มวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การเงิน และงานวิจัย โดยแยกระดับวุฒิ การศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี โท และเอก ยกเว้นกลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรมมีเฉพาะระดับปริญญาตรีที่ประกอบธุรกิจ ที่ปรึกษาที่เป็นนิติบุคคล ประสบการณ์การทำงานของแต่ละกลุ่มวิชาชีพแยกเป็นรายปีตั้งแต่ 5 ปี จนถึง 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป

การจัดแบ่งจำนวนปีของประสบการณ์ออกเป็นช่วงๆ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสำหรับผู้ที่มีความสามารถสูงและมีประสบการณ์ตรงในงานนั้นๆ แต่มีอายุการทำงานน้อยกว่า สามารถคิดอัตราค่าจ้างเท่ากับ หรือมากกว่าคนที่มีความอายุการทำงานมากกว่าได้

อัตราเงินเดือนพื้นฐานของสาขาอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 กลุ่มวิชาชีพข้างต้น ให้เทียบเคียงจาก อัตราเงินเดือนของบุคลากรจากงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

4.2 แนวทางการใช้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark-Up Factor)

ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark-Up Factor) มีพื้นฐานมาจากการคิดรวมค่าสวัสดิการสังคม (Social Charges) ค่าใส่หุ่ย (Overhead) และค่าวิชาชีพ (Professional Fee) กับเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของที่ปรึกษา โดยคิดเป็นร้อยละของเงินเดือนพื้นฐาน ซึ่งมีสูตรการคิดดังนี้

$$\text{Mark Up Factor} = ((\text{Basic Salary} + \text{Social Charges} + \text{Overhead}) * \text{Fee}) / \text{Basic Salary}$$

ค่าสวัสดิการสังคม (Social Charges) เป็นการค่าใช้จ่ายที่บริษัทที่ปรึกษาต้องจัดให้แก่ พนักงานประจำอยู่ในรูปสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ และการตามกฎหมาย เช่น ค่าจ้างที่บริษัทต้องจ่ายในวันหยุด วันนักขัตฤกษ์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาภิก และวันลาป่วย เป็นต้น (ร้อยละ 45 ของเงินเดือนพื้นฐาน)

ค่าใส่หุ่ยของการดำเนินงาน (Overhead) เป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปของการประกอบธุรกิจ ซึ่งไม่สามารถคิดเป็นของโครงการหนึ่งโครงการใดโดยตรงได้ เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างผู้บริหาร พนักงานธุรการ และพนักงานอื่นๆ ที่ไม่สามารถไปคิดโดยตรงในโครงการได้ ค่าเช่าสำนักงาน ค่าฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ค่าวิจัยและพัฒนา และค่าประกันทางวิชาชีพ ฯลฯ (ร้อยละ 95 ของเงินเดือนพื้นฐาน)

ค่าวิชาชีพที่ปรึกษา (Professional Fee) ร้อยละ 10 ของ (เงินเดือนพื้นฐาน + ค่าสวัสดิการ + ค่าใส่หุ่ย)

4.3 แนวทางและหลักเกณฑ์ในการคำนวณราคาควมค้างค่าจ้างที่ปรึกษา

การคำนวณค่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการประกอบด้วยค่าใช้จ่าย 2 ส่วนคือ ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) และค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) โดยมีแนวทางและหลักเกณฑ์ ในการคำนวณราคาค่าใช้จ่ายดังนี้

(1) ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration)

1) โดยทั่วไปจะใช้บุคลากรระดับผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) หลากหลายสาขา ขึ้นอยู่กับขนาดและความยากง่ายของโครงการ ในการเสนอโครงการต้องเสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) ทุกคน

2) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะใช้เวลาในการทำงานในโครงการแตกต่างกันไป แล้วแต่เนื้องานและปริมาณงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องประมาณการเป็นจำนวนคน-เดือน (Man-Month) จำนวนคน-วัน (Man-Day) หรือจำนวนคน-ชั่วโมง (Man-Hour)

3) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะมีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน (Billing Rate หรือ Man - Month Rate) เฉพาะของตน ซึ่งอัตราค่าตอบแทนนี้ได้มาจากอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) คูณด้วยตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark Up Factor)

4) ค่าบริการของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในงานโครงการคือ จำนวนเวลาทำงาน คิดเป็นจำนวนคน-เดือน (Man - Month) คูณด้วยอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน (Billing Rate)

5) ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) ของที่ปรึกษาทั้งโครงการ คือ ผลรวมค่าบริการของที่ปรึกษาแต่ละคนในโครงการรวมกัน

(2) ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost)

คือค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายบุคลากร ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ โดยทั่วไปจะประกอบด้วยค่าเช่าสำนักงาน ค่าติดต่อสื่อสาร ค่าเดินทาง ค่าสำรวจสภาพภูมิประเทศ ค่าจัดทำรายงาน ค่าจัดทำเอกสารประกวดราคา ค่าน้ำค่าไฟ ค่าวัสดุสิ้นเปลือง ค่าที่พักและเบี้ยเลี้ยง ค่าเงาะสำรวจดิน ค่าจัดทำแบบ ค่าจัดประชุมสัมมนา ฯลฯ

4.4 ขั้นตอนการคำนวณค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการ

ค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการจะเป็นผลรวมของค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) และค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) โดยมีขั้นตอนในการคำนวณราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการดังนี้

(1) ขั้นตอนที่ 1 เจ้าของโครงการจะต้องแจกแจงหรือกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงาน

(2) ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประเภทบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่จะเข้าดำเนินการโครงการ

(3) ขั้นตอนที่ 3 กำหนดวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ พร้อมกับประเมินระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ

(4) ขั้นตอนที่ 4 ให้นำอัตราเงินเดือนพื้นฐานของที่ปรึกษาแต่ละคน (Basic salary) คูณกับตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark-up Factor) และคูณกับระยะเวลาการทำงาน จะได้ค่าจ้างที่ปรึกษาของแต่ละคน ผลรวมค่าจ้างที่ปรึกษาของทุกคนจะเป็นค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

(5) ขั้นตอนที่ 5 ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) เมื่อรวมค่าตอบแทนบุคลากรทั้งโครงการ กับค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct Cost) จะได้ค่าที่จ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการ.

4.5 การทบทวนหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

เพื่อให้การกำหนดราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษาสอดคล้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไป กระทรวงการคลังเห็นสมควรให้มีการทบทวนหลักเกณฑ์การคำนวณราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษา อัตราเงินเดือนพื้นฐาน และอัตราตัวคูณค่าตอบแทนตามความเหมาะสม โดยดำเนินการอย่างน้อยทุก 5 ปี

5. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

5.1 การกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษา ได้ดำเนินการศึกษา สํารวจ ข้อมูลเงินเดือน พื้นฐานกลุ่มวิชาชีพ ที่มีการจ้างที่ปรึกษาในภาครัฐเป็นจำนวนมาก 5 กลุ่มวิชาชีพประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และงานวิจัย และมีการศึกษาทบทวนอัตราตัวคูณค่าตอบแทน (Mark Up Factor) ตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0903/ว 99 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2546 ซึ่งเป็นกรอบสอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพปัจจุบัน ที่ได้มีการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ เงินเดือนข้าราชการ และสภาพการณ์ทางด้านเศรษฐกิจ และสังคม

5.2 ได้มีข้อกำหนดให้มีการประกาศเปิดเผยราคากลาง รวมทั้งรายละเอียดของการคำนวณราคากลาง ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องรวมทั้งผู้สนใจทั่วไปได้ทราบ ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้กระบวนการจัดจ้างที่ปรึกษา ของทางราชการ เป็นไปอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ และสร้างความเป็นธรรมให้กับทุกฝ่ายยิ่งขึ้น

6. ความเห็นหรือการอนุมัติของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ในการพิจารณา กำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา กระทรวงการคลังได้แต่งตั้ง คณะกรรมการเพื่อพิจารณาแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา เพื่อร่วมพิจารณา ความเหมาะสมของหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา โดยคณะกรรมการประกอบด้วย ผู้แทนจากสำนักงานประมาณ กรมบัญชีกลาง กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร สมาคมวิศวกร ที่ปรึกษาแห่งประเทศไทย สมาคมที่ปรึกษาทางการเงิน สมาสถาปนิก สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

7. ข้อเสนอเพื่อคณะกรรมการพิจารณา

กระทรวงการคลัง เสนอให้คณะกรรมการพิจารณา ดังนี้

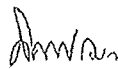
7.1 อนุมัติให้ใช้หลักเกณฑ์ราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษา โดยให้ส่วนราชการ องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น รัฐวิสาหกิจและหน่วยงานอื่นของรัฐ ถือปฏิบัติตั้งแต่วันที่ 11 สิงหาคม 2556 เป็นต้นไป

7.2 เห็นชอบให้สำนักงานประมาณและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องใช้หลักเกณฑ์ราคากลางการ จ้างที่ปรึกษา ประกอบการพิจารณาจัดสรรหรือตั้งงบประมาณสำหรับงานจ้างที่ปรึกษา

7.3 เห็นชอบให้กระทรวงการคลังพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคมที่เปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม โดยให้ดำเนินการ อย่างน้อยทุก 5 ปี

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเกล้าเสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อพิจารณาต่อไปด้วย จะขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ



(นายกิตติรัตน์ ณ ระนอง)
มนตรีว่าการกระทรวงการคลัง

สำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ
สำนักบริหารการระดมทุนโครงการลงทุนภาครัฐ
โทร. 0 2271 7999 ต่อ 5712
โทรสาร 0 2357 3575

หลักเกณฑ์ราคากลางการจ้างที่ปรึกษา

1. แนวทางการใช้อัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษาไทย ตามหนังสือกระทรวงการคลัง ที่ กค 0903 /ว.99 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2546

1.1 การคิดค่าบริการที่ปรึกษา

การคิดค่าบริการที่ปรึกษาในประเทศไทยโดยหลักมีรูปแบบเหมือนสากลทั่วไป มีการคิดอยู่ 2 วิธี คือ

- (1) คิดเป็นอัตราร้อยละของมูลค่างาน เช่น ร้อยละของมูลค่างานก่อสร้างในงานอาคารทั่วไป หรือ ร้อยละของวงเงินที่ปรึกษาทางการเงินจัดการให้ เป็นต้น
- (2) คิดจากค่าตอบแทนบุคลากรและค่าใช้จ่ายตรง วิธีนี้เป็นที่ใช้น้อยอย่างแพร่หลายโดยสากล และเป็นวิธีการที่สถาบันการเงินระหว่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก ธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) ธนาคารเพื่อความร่วมมือระหว่างประเทศญี่ปุ่น (JBIC) และองค์การระหว่างประเทศนิยมใช้ และเป็นวิธีการตามระเบียบพัสดุว่าด้วยการจ้างที่ปรึกษาของประเทศไทยที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งแนวทางการส่งเสริมกิจการที่ปรึกษาไทยในมาตรการการเพิ่มค่าตอบแทนที่ปรึกษาตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2546 นั้น เป็นการพิจารณาตามการคิดค่าบริการแบบนี้ กล่าวคือ ค่าบริการที่ปรึกษาจะประกอบด้วยค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) และค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost)

(2.1) ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration)

- ในการให้บริการที่ปรึกษาโครงการ โดยทั่วไปจะมีการใช้บุคลากรระดับผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) หลากหลายสาขา ขึ้นอยู่กับขนาดและความยากง่ายของโครงการ ในการเสนอโครงการ ที่ปรึกษาจะต้องเสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) ทุกคน พร้อมประวัติ ซึ่งแสดงข้อมูลส่วนบุคคล การศึกษา และประสบการณ์ในข้อเสนอทางวิชาการ (Technical Proposal)
- ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะใช้เวลาในการทำงานในโครงการแตกต่างกันไป แล้วแต่เนื้องานและปริมาณงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ซึ่งจะมีการประมาณออกมาเป็นจำนวนคน-เดือน (Man-Month) จำนวนคน-วัน (Man-Day) หรือ จำนวนคน-ชั่วโมง (Man-Hour) ของแต่ละคนที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ

- ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะมีอัตราค่าตอบแทน (Billing Rate) เฉพาะของตนซึ่งอัตราค่าตอบแทนนี้ได้มาจากอัตราเงินเดือน (Basic Salary) คูณด้วยตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark Up Factor) ซึ่งตัวคูณนี้เป็นตัวแปรสำคัญที่คณะกรรมการมีมติให้เพิ่มจากเดิมที่กระทรวงการคลังเคยกำหนดไว้ที่ 2.145 เป็น 2.64 อันจะเป็นการรับอัตราค่าตอบแทนของที่ปรึกษาเพิ่มจากเดิม ตัวอย่างเช่น ผู้เชี่ยวชาญที่มีเงินเดือนประจำในอัตรา 100,000 บาท อัตราค่าตอบแทนของผู้เชี่ยวชาญท่านนี้คือ 214,500 บาท ในอัตราเดิม จะเพิ่มเป็นอัตราใหม่ 264,000 บาท เป็นต้น
- ค่าบริการของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านในงาน โครงการก็คือ การนำเอาจำนวนเวลา คิดเป็นจำนวนคน-เดือน คูณด้วยอัตราค่าตอบแทนดังกล่าว และค่าตอบแทนบุคลากรที่ปรึกษา (Remuneration) โดยรวม ก็คือผลรวมของค่าบริการแต่ละท่านในโครงการ

ตัวคูณค่าตอบแทน (Mark Up Factor) นี้ มีพื้นฐานมาจากการคิดรวมค่าสวัสดิการสังคม (Social Charges) ค่าโสหุ้ย (Overhead) และค่าวิชาชีพ (Professional Fee) กับเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของที่ปรึกษา โดยคิดเป็นร้อยละของเงินเดือนพื้นฐาน ซึ่งมีสูตรการคิดดังนี้

Mark Up Factor = ((Basic Salary + Social Charges + Overhead)*Fee)/Basic Salary ซึ่งตัวคูณเดิม คือ 2.145 ได้รับการปรับเป็น 2.64 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

- ค่าสวัสดิการสังคม (Social Charges) เป็นภาระค่าใช้จ่ายที่บริษัทที่ปรึกษาต้องจัดให้แก่พนักงานประจำอยู่ในรูปสวัสดิการ เงินช่วยเหลือ และภาระตามกฎหมาย เช่น ค่าจ้างที่บริษัทต้องจ่ายให้ในวันหยุด วันนักขัตฤกษ์ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลาถึง และวันลาป่วย เงินชดเชยเมื่อออกจากงาน เงินบำนาญ เงินตอบแทนประจำปี เงินประกันส่วนบุคคล และเงินที่ต้องจ่ายเกี่ยวกับกองทุนประกันสังคม และเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น ซึ่งตามมติที่ให้ปรับค่าตัวคูณอัตราเงินเดือนจาก 2.145 เป็น 2.64 นั้น เป็นการปรับค่าสวัสดิการสังคมจากเดิมร้อยละ 35 ของเงินเดือนพื้นฐานเป็นร้อยละ 45 ของเงินเดือนพื้นฐาน

- ค่าโหลยของการดำเนินงาน (Overhead) เป็นค่าใช้จ่ายทั่วไปของการประกอบธุรกิจ ซึ่งไม่สามารถคิดเป็นของโครงการหนึ่งโครงการใดโดยตรงได้ เช่น เงินเดือนหรือค่าจ้างผู้บริหาร พนักงานธุรการ และพนักงานอื่นๆ ที่ไม่สามารถไปติดโดยตรงในโครงการได้ ค่าเช่าสำนักงาน ค่าอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ค่าเสื่อมราคา ค่าใช้จ่ายสิ้นเปลือง ค่าวัสดุสิ้นเปลือง ค่าพิมพ์ ค่าใบอนุญาตต่างๆ ค่าเดินทางและค่าขนส่งทั่วไป ค่าประกันภัย ค่าติดต่อสื่อสารในสำนักงาน ค่าส่งเสริมการขาย ค่าโฆษณา ค่าจ้างตัวแทน ค่านายหน้า ค่าธรรมเนียมและดอกเบี้ยธนาคาร ค่าจ้างทนาย ค่าจ้างตรวจสอบบัญชี ค่าฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร (Human Resource Training and Development) ค่าวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และค่าประกันทางวิชาชีพ (Professional Indemnity Insurance) ฯลฯ แต่เดิมคิดค่าโหลยเป็นร้อยละ 60 ของเงินเดือนพื้นฐาน ได้รับการปรับเป็นร้อยละ 95 ของเงินเดือนพื้นฐาน ซึ่งในส่วนเพิ่มนี้ ร้อยละ 15 เป็นการเพิ่มเพื่อการพัฒนาบุคลากร (Human Resource Development) ค่าวิจัยและพัฒนา (Research and Development) และค่าประกันวิชาชีพ (Professional Indemnity Insurance) ซึ่งแต่เดิมไม่ได้คิดรวมอยู่ด้วย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนากิจการที่ปรึกษาอย่างแท้จริง
- ค่าวิชาชีพที่ปรึกษา (Professional Fee) ยังคงไว้ที่ร้อยละ 10 ตามเดิมไม่มีการเปลี่ยนแปลง

(2.2) ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) คือ ค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายบุคลากรที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ

1.2 หลักการใช้อัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษา

การปรับอัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษาตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 4 กุมภาพันธ์ 2546 เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงที่บริษัทที่ปรึกษามีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นในเรื่องสวัสดิการสังคมและค่าโหลยในการประกอบกิจการ ซึ่งตัวคูณอัตราเงินเดือนที่กำหนดไว้ในอดีตไม่ได้ครอบคลุม รวมถึงวัตถุประสงค์หลักในการส่งเสริมกิจการที่ปรึกษาไทยเพื่อให้มีการพัฒนาขีดความสามารถสูงขึ้น และมีความเข้มแข็งเพื่อการพัฒนาประเทศและลดการพึ่งพาที่ปรึกษาต่างชาติ โดยบริษัทที่ปรึกษา

จะต้องดำเนินการปรับปรุงองค์กรและเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรด้วยกิจกรรมต่างๆ จึงได้กำหนดแนวทางในการใช้ค่าตอบแทนอัตราใหม่ โดยมีหลักการดังต่อไปนี้

- (1) สร้างและพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้และประสบการณ์ให้อยู่ประจำกับองค์กรเพื่อปฏิบัติงานที่ปรึกษาอย่างต่อเนื่องให้เกิดความเชี่ยวชาญชำนาญการในวิชาชีพ หลักการนี้มุ่งหวังให้บริษัทที่ปรึกษาสร้างที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญทำงานประจำเต็มเวลากับบริษัท
- (2) พัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ โดยการสร้างระบบคุณภาพให้เป็นที่เชื่อถือและยอมรับในระดับสากล ในปัจจุบันมีระบบคุณภาพมาตรฐานสากลที่รัฐบาลส่งเสริมให้กิจการของไทยนำมาใช้ เช่น ระบบคุณภาพ ISO นี้ เป็นต้น
- (3) พัฒนาและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้งานอย่างถูกกฎหมาย โดยเฉพาะการใช้ซอฟต์แวร์ที่ถูกตั้งค่างกฎหมาย
- (4) มีการประกันวิชาชีพ เพื่อลดความเสี่ยงต่อความผิดพลาดจากการประกอบวิชาชีพ

1.3 แนวทางการให้อัตราค่าตอบแทน

บริษัทที่ปรึกษาจะได้รับอัตราค่าตอบแทนของที่ปรึกษาที่เสนอในแต่ละตำแหน่งตามอัตราใหม่ที่กำหนดไว้ 2.64 เท่าของอัตราเงินเดือน บริษัทที่ปรึกษาจะต้องยื่นข้อเสนอทางด้านราคา หรือหลักฐานการเริ่มที่ปรึกษาประจำกับบริษัทและหลักฐานแสดงการพัฒนาของบริษัทครบทุกด้าน ดังนี้

- (1) ที่ปรึกษาประจำทำงานเต็มเวลาในบริษัทที่ปรึกษา หมายถึง ที่ปรึกษาที่เป็นพนักงานประจำเต็มเวลา (Full Time) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานกับบริษัทไม่น้อยกว่า 6 เดือน การเสนอที่ปรึกษาหลักจะต้องแสดงหลักฐานเพื่อการตรวจสอบ 2 ประเภท คือ
 - ประเภทที่ 1 หลักฐานบุคคล ประกอบด้วย
 - หลักฐานแสดงการเป็นพนักงานประจำเต็มเวลากับบริษัทที่ปรึกษาโดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า 6 เดือน
 - หนังสือแสดงอัตราเงินเดือนที่นำไปใช้เป็นเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ในการคิดค่าตอบแทน ซึ่งจะต้องเป็นหลักฐานแสดงการขึ้นค่าระงับเงินได้ต่อกรมสรรพากร ที่สามารถแสดงความเป็นพนักงานประจำของบริษัท (แบบ ภ.ง.ด. 90 หรือ ภ.ง.ด. 91, เฉพาะบุคคลที่เสนอเท่านั้น พร้อมใบปะหน้าและใบเสร็จรับเงินจากกรมสรรพากร)

ประเภทที่ 2 หลักฐานแสดงการพัฒนาของบริษัทตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

- ใบรับรองระบบคุณภาพที่เป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล เพื่อเป็นการแสดงว่าบริษัทมีการพัฒนาระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เช่น ระบบ ISO เป็นต้น
- มีหลักฐานการมีซอฟต์แวร์ที่ถูกกฎหมายสำหรับพนักงานไว้ใช้งานอย่างน้อยร้อยละ 30 ของพนักงานทั้งบริษัท
- มีใบรับรองการประกันวิชาชีพ (Professional Indemnity Insurance) ของบริษัทในมูลค่าไม่ต่ำกว่า 30 ล้านบาท ในปีที่ยื่นข้อเสนอ

ทั้งนี้ หากบริษัทที่ปรึกษาไม่สามารถแสดงหลักฐานตามประเภทที่ 2 ตัวคูณจะปรับลดตามกรณีต่างๆ ดังนี้

หลักฐานบริษัท	ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน	หมายเหตุ
กรณีที่ 1 มีหลักฐานครบทั้ง 3 ข้อ	2.640	
กรณีที่ 2 มีหลักฐานเพียง 2 ข้อ	2.565	ค่าเสียหายถูกตัดออกร้อยละ 5
กรณีที่ 3 มีหลักฐานเพียง 1 ข้อ	2.530	ค่าเสียหายถูกตัดออกร้อยละ 10
กรณีที่ 4 ไม่มีหลักฐาน	2.475	ค่าเสียหายถูกตัดออกร้อยละ 15

- (2) ที่ปรึกษาที่ไม่ได้ทำงานประจำในบริษัทที่ปรึกษา เช่น ที่ปรึกษาอิสระ และที่ปรึกษาจากสถาบันของรัฐ ที่ปรึกษาที่กล่าวข้างต้นไม่ได้ทำงานประจำกับบริษัท ดังนั้น บริษัทจึงไม่มีภาระในด้านสวัสดิการสังคม (Social Charges) และมีค่าเสียหายที่ใช้สำหรับบุคคลนั้นเพียงบางส่วน เป็นค่าการจัดการและการรับผิดชอบ ในที่นี้คิดให้เป็น 30% ของอัตราเงินเดือน และได้ค่าตอบแทนวิชาชีพ 10% ของเงินเดือนรวมค่าเสียหายที่ได้รับ ทำให้ค่าตัวคูณสำหรับที่ปรึกษาที่ไม่ได้ทำงานประจำเต็มเวลาเป็น 1.43 เท่าของเงินเดือนพื้นฐาน (หากคิดตามหลักการปฏิบัติของ ADB จะให้ค่าเสียหาย 25% ของเงินเดือน และค่าตอบแทนวิชาชีพ 15% ของเงินเดือนรวมค่าเสียหายที่ได้รับรวมเป็นตัวคูณ 1.438) ทั้งนี้ที่ปรึกษาดังกล่าวจะต้องแสดงหลักฐานอัตราค่าตอบแทนที่ได้รับและสามารถอ้างอิงได้มาแสดง

สำหรับกรณีสถาบันของรัฐที่ให้บริการงานที่ปรึกษา สถาบันดังกล่าวไม่มีภาระด้านค่าสวัสดิการ ส่วนค่าเสียหายของการดำเนินงานบางส่วนจะได้รับเงินสนับสนุนจากรัฐ เช่น ค่าสำนักงาน ค่าอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าวิจัยและพัฒนา ค่าฝึกอบรมและพัฒนา

บุคลากร เป็นต้น ดังนั้น หลักการคิดตัวคูณอัตราค่าตอบแทนสำหรับสถาบันของรัฐ จะให้ค่า โสหุ่ย.๘๐% ของเงินเดือน เพื่อเป็นค่าบริหารจัดการองค์กร ค่าใช้จ่ายและค่าวัสดุสิ้นเปลือง ค่า โบนัสต่างๆ ค่าประกันการประกอบวิชาชีพ และค่าเดินทางและค่าขนส่ง รวมทั้ง ค่าตอบแทนวิชาชีพ 1๐% ของเงินเดือนรวมค่าโสหุ่ยที่ได้รับ ทำให้ตัวคูณอัตราค่าตอบแทน สำหรับที่ปรึกษา จากสถาบันของรัฐเท่ากับ 1.76 ในการเสนองานจะต้องแสดงหลักฐาน ดังนี้

- (1) หลักฐานการจ้างที่สามารถนำมาคำนวณเป็นอัตราเงินเดือนพื้นฐานได้ เช่น ที่ปรึกษา ในโครงการในอดีต เป็นต้น (ถ้าหากไม่สามารถนำหลักฐานมาแสดง ให้ใช้อัตรา เงินเดือนของบุคลากรที่มีคุณสมบัติทำเทียมกันภายในบริษัทมาแสดง)
- (2) หนังสือรับรองการชำระภาษีเงินได้บุคคลธรรมดาของที่ปรึกษาแต่ละคน
 - ในกรณีที่บริษัทที่ปรึกษาที่เสนองานและได้รับการคัดเลือกมีการยืมตัวที่ปรึกษาที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งจากบริษัทอื่น ให้ใช้หลักฐานอัตราเงินเดือนจาก บริษัทที่ส่งกลับมาแสดง
 - ในกรณีที่ปรึกษาอิสระสามารถอ้างอิงอัตราเงินเดือนจากงานในลักษณะเดียวกันที่ เคยได้รับ

1.4 ข้อจำกัดในการนำแนวทางการใช้อัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษา

ข้อจำกัดในการคิดอัตราค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการหรือราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษา คือ ยังขาด ข้อมูลอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) และขาดเกณฑ์ที่ใช้ประกอบการคิดราคากลาง ค่าจ้างที่ปรึกษา ประกอบกับการคิดค่าจ้างในการออกแบบและความคุมงานก่อสร้างตามระเบียบ สำนักนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติมข้อ 119 ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่าความเป็นจริง จึงได้มีการศึกษา ดำรวจอัตราเงินเดือนพื้นฐาน และทบทวนตัวคูณอัตราค่าตอบแทน พร้อมทั้ง รวบรวมอัตราค่าจ้างที่ปรึกษาในต่างประเทศ เพื่อเปรียบเทียบกับอัตราค่าจ้างที่ปรึกษาไทย

2. แนวทางการใช้อัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary)

ข้อมูลอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) ของ 5 กลุ่มวิชาชีพ ประกอบด้วย กลุ่มวิชาชีพ วิศวกรรม สถาปัตยกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การเงิน และงานวิจัย โดยแยกระดับวุฒิ การศึกษาเป็นระดับปริญญาตรี โท และเอก ยกเว้นกลุ่มวิชาชีพสถาปัตยกรรมมีเฉพาะระดับปริญญาตรีที่ ประกอบธุรกิจที่ปรึกษาที่เป็นนิติบุคคล ประสบการณ์การทำงานของแต่ละกลุ่มวิชาชีพแยกเป็นรายปีตั้งแต่จบ โหจนจนถึง 30 ปี และมากกว่า 30 ปีขึ้นไป ในที่นี้ได้จัดแบ่งช่วงประสบการณ์ออกเป็นช่วง ช่วงๆละ 5 ปี เริ่มจาก ปีที่ 5 ซึ่งคาดว่าผู้ประกอบวิชาชีพน่าจะมีประสบการณ์พอที่จะเริ่มเป็นที่ปรึกษาระดับแรก รายละเอียดของแต่ละ

กลุ่มวิชาชีพแสดงในตารางที่ 1 ถึง 5 ตัวเลขที่แสดงในตารางใช้เป็นแนวทางในการตั้งงบประมาณเท่านั้น ในการยื่นข้อเสนอด้านราคาของแต่ละโครงการบริษัทที่ปรึกษาจะต้องแสดงหลักฐานการเป็นพนักงานประจำทำงานเต็มเวลากับบริษัท หลักฐานอัตราเงินเดือน และหลักฐานอื่นๆตามข้อ 1.3

การจัดแบ่งจำนวนปีของประสบการณ์ของที่ปรึกษาออกเป็นช่วงๆ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นสำหรับผู้ที่มีความสามารถสูงและมีประสบการณ์ตรงในงานนั้นๆ แต่มีอายุการทำงานน้อยกว่า สามารถคิดอัตราค่าจ้างเท่ากับหรือมากกว่า คนที่มีอายุการทำงานมากกว่าได้

อัตราเงินเดือนพื้นฐานของสาขาอื่นๆ นอกเหนือจาก 5 กลุ่มวิชาชีพข้างต้น ให้เทียบเคียงจากอัตราเงินเดือนของบุคลากรจากงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

3. แนวทางการกำหนดอัตราค่าจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศ

ในกรณีที่มีความจำเป็นที่จะต้องจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศ ให้หน่วยงานพิจารณาตามความจำเป็นและเหมาะสม สำหรับอัตราค่าจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศให้พิจารณาตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ การปฏิบัติกรในฐานะที่ปรึกษาในตำแหน่งที่ว่าจ้าง โดยให้ใช้อัตราค่าตอบแทนของที่ปรึกษา (Billing Rate) ที่เคยได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ปรึกษาสำหรับ โครงการอื่น หรืออัตราค่าตอบแทนในการจ้างที่ปรึกษาต่างประเทศตามหนังสือกระทรวงการคลังที่ กค 0903/ว.99 ลงวันที่ 20 พฤศจิกายน 2546 เป็นข้อมูลในการพิจารณาได้ ทั้งนี้ ให้เฝ้าไปตามความเหมาะสมและประหยัด

ตารางที่ 1

อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพวิศวกรรม

ปริญญาตรี

5-10	23,400 - 31,500
11-15	33,500 - 42,500
16-20	45,100 - 57,200
21-25	60,700 - 77,000
26-30	81,700 - 103,700
มากกว่า 30 ปี	110,100

ปริญญาโท

5-10	31,100 - 41,200
11-15	43,600 - 54,500
16-20	57,700 - 72,200
21-25	76,300 - 95,500
26-30	101,000 - 126,500
มากกว่า 30 ปี	133,800

ปริญญาเอก

5-10	48,300 - 61,400
11-15	64,400 - 78,100
16-20	81,900 - 99,200
21-25	104,100 - 126,200
26-30	132,400 - 160,400
มากกว่า 30 ปี	168,300

ตารางที่ 2
อัตราเงินเดือนขั้นฐานกลุ่มสมาชิกโดยกรรม

ปริญญาตรี

5-10	24,500 - 32,800
11-15	34,800 - 44,000
16-20	46,600 - 58,900
21-25	62,400 - 78,900
26-30	83,600 - 105,600
มากกว่า 30 ปี	112,000

ตารางที่ 3

อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT)

ปริญญาตรี

5-10	36,100 – 55,200
11-15	60,900 – 81,400
16-20	84,300 – 105,900
21-25	110,800 – 134,100
26-30	141,900 – 172,300
มากกว่า 30 ปี	180,100

ปริญญาโท

5-10	41,000 – 61,200
11-15	67,300 – 88,300
16-20	91,100 – 112,300
21-25	116,900 – 138,800
26-30	146,200 – 174,000
มากกว่า 30 ปี	181,000

ปริญญาเอก

5-10	46,500 – 68,000
11-15	74,400 – 95,800
16-20	98,400 – 119,000
21-25	123,400 – 143,600
26-30	150,600 – 175,800
มากกว่า 30 ปี	181,900

ตารางที่ 4
อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิชาชีพการเงิน

ปริญญาตรี

5-10	25,900 – 35,000
11-15	37,100 – 46,900
16-20	49,700 – 62,700
21-25	66,500 – 83,900
26-30	89,000 – 112,300
30 ปี ขึ้นไป	119,100

ปริญญาโท

5-10	42,800 – 81,600
11-15	92,900 – 160,000
16-20	170,000 – 223,000
21-25	236,100 – 296,900
26-30	314,400 – 396,000
30 ปี ขึ้นไป	419,600

ปริญญาเอก

5-10	62,400 – 124,700
11-15	138,000 – 205,300
16-20	216,400 – 261,000
21-25	273,600 – 330,600
26-30	346,700 – 419,700
30 ปี ขึ้นไป	440,300

ตารางที่ 5
อัตราเงินเดือนพื้นฐานกลุ่มวิจัย (ภาคเอกชน)

ปริญญาตรี

5-10	24,000 – 33,800
11-15	38,300 – 48,800
16-20	51,800 – 65,500
21-25	68,900 – 83,000
26-30	86,500 – 112,200
30 ปี ขึ้นไป	118,700

ปริญญาโท

5-10	31,300 – 40,700
11-15	45,400 – 57,000
16-20	61,200 – 74,900
21-25	79,400 – 94,000
26-30	97,800 – 127,000
30 ปี ขึ้นไป	129,300

ปริญญาเอก

5-10	46,700 – 62,000
11-15	66,200 – 80,700
16-20	85,700 – 102,300
21-25	106,500 – 124,000
26-30	128,500 – 158,400
30 ปี ขึ้นไป	153,100

4. แนวทาง และหลักเกณฑ์ในการคิดค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการ หรือราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษา

การคิดค่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการประกอบด้วยค่าใช้จ่าย 2 ส่วน คือ

(1) ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration)

(2) ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost)

(1) ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration)

ค่าตอบแทนบุคลากรของที่ปรึกษาในการให้บริการเพื่อดำเนินการโครงการ

(1.1) โดยทั่วไปจะให้บุคลากรระดับผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) หลากหลายสาขา ขึ้นอยู่กับขนาดและความยากง่ายของโครงการ ในการเสนอโครงการต้องเสนอชื่อผู้เชี่ยวชาญ (Key Professional Staff) ทุกคน

(1.2) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะใช้เวลาในการทำงานในโครงการแตกต่างกันไปแล้วแต่เนื้องาน และปริมาณงานที่แต่ละคนรับผิดชอบ ซึ่งจะต้องประมาณการเป็นจำนวนคน-เดือน (Man-Month) จำนวนคน-วัน (Man-Day) หรือจำนวนคน-ชั่วโมง (Man-Hour) ของแต่ละคนที่จะใช้ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ

(1.3) ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนจะมีอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน (Billing Rate หรือ Man - Month Rate) เฉพาะของตน ซึ่งอัตราค่าตอบแทนนี้ได้จากราคาเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) คูณด้วยตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark Up Factor)

(1.4) ค่าบริการของผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนในงานโครงการคือ จำนวนเวลาทำงานคิดเป็นจำนวนคน-เดือน (Man - Month) คูณด้วยอัตราค่าตอบแทนต่อเดือน (Billing Rate)

(1.5) ค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) ของที่ปรึกษาทั้งโครงการ คือ ผลรวมค่าบริการของที่ปรึกษาแต่ละคนในโครงการรวมกัน

(2) ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost)

คือ ค่าใช้จ่ายที่นอกเหนือจากค่าใช้จ่ายบุคลากร ที่เกิดขึ้นในการดำเนินโครงการ โดยทั่วไปจะประกอบด้วย

ค่าเช่าสำนักงาน	ค่าน้ำค่าไฟ
ค่าติดต่อสื่อสาร	ค่าวัสดุสิ้นเปลือง
ค่าเดินทาง	ค่าที่พักและเบี้ยเลี้ยง
ค่าสำรวจสภาพภูมิประเทศ	ค่าเช่าสำรวจดิน
ค่าจัดทำรายงาน	ค่าจัดทำแบบ
ค่าจัดทำเอกสารประกวดราคา	ค่าจัดประชุมสัมมนา

ฯลฯ

แนวทางการคิดค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการ หรือ ราคากลางค่าจ้างที่ปรึกษา

ค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการจะเป็นผลรวมของค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) กับค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) โดยมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 เจ้าของโครงการจะต้องแถลงหรือกำหนดความต้องการว่าจ้างที่ปรึกษาเพื่อทำงานอะไร

ซึ่งหมายถึงการกำหนดวัตถุประสงค์ และขอบเขตการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดประเภทบุคลากรหรือผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ที่จะเข้าดำเนินการโครงการ ถ้าเจ้าของโครงการมีประสบการณ์ในงานนั้นๆ ก็จะสามารถจัดทำด้วยตัวเองได้ ถ้าไม่มีประสบการณ์แนะนำให้ติดต่อบุคลากรของภาครัฐที่มีประสบการณ์ในงานประเภทนั้นก่อน ถ้าไม่สามารถหาได้แนะนำให้ติดต่อสมาคมวิชาชีพด้านนั้นๆ

ขั้นตอนที่ 3 หลังจากสามารถกำหนดได้ว่ามีผู้เชี่ยวชาญด้านไหนบ้างที่จำเป็นในการดำเนินโครงการ ให้กำหนดวุฒิการศึกษาและประสบการณ์ของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับความยากง่ายของโครงการ ตัวอย่างแสดงในภาคผนวกตารางที่ 1 พร้อมกับประเมินระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนที่จะใช้ในการดำเนินโครงการ

ขั้นตอนที่ 4 เมื่อได้กำหนดตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญด้านต่างๆ ตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ พร้อมทั้งระยะเวลาการทำงานของแต่ละคนแล้ว ให้ใส่อัตราค่าจ้างที่ปรึกษาต่อเดือน (Man-month Rate) ของแต่ละคนโดยดูจากตารางผลการสำรวจอัตราเงินเดือนพื้นฐาน (Basic Salary) และตัวคูณอัตราค่าตอบแทน (Mark Up Factor) เมื่อเอาอัตราค่าจ้างต่อเดือน คูณกับ ระยะเวลาการทำงานของแต่ละคน จะได้ค่าจ้างที่ปรึกษาของแต่ละคน ผลรวมค่าจ้างที่ปรึกษาของทุกคนจะเป็นค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) ที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

ขั้นตอนที่ 5 ในการดำเนินโครงการยังมีค่าใช้จ่ายอีกส่วนหนึ่ง คือ ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) ที่เกิดขึ้นคงได้กล่าวแล้ว เมื่อรวมค่าตอบแทนบุคลากร (Remuneration) กับ ค่าใช้จ่ายตรง (Direct Cost) ก็จะเป็นค่าจ้างที่ปรึกษาทั้งโครงการ

การกำหนดสัดส่วนค่าตอบแทนบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายตรงจะขึ้นอยู่กับลักษณะงาน เพื่อเป็นแนวทางโดยทั่วไปลักษณะงานจ้างที่ปรึกษามีดังนี้ (ตัวอย่างงานทางด้านวิศวกรรม)

- (ก) งานศึกษาวางแผนหลัก (Master Plan)
- (ข) งานศึกษาความเหมาะสม (Feasibility Study)
- (ค) งานออกแบบรายละเอียด (Detailed Design)
- (ง) งานควบคุมการก่อสร้าง (Construction Supervision) และบริหารการก่อสร้าง (Project Management)

สัดส่วนค่าตอบแทนบุคลากร : ค่าใช้จ่ายตรง ดังแสดงในภาคผนวกตารางที่ 2

การคิดค่าจ้างที่ปรึกษางานด้านวิศวกรรมและสถาปัตยกรรมที่เป็นงานประเภทออกแบบและงานควบคุมการก่อสร้างสามารถคิดเป็นร้อยละของค่าก่อสร้างได้ เพื่อให้เป็นแนวทางได้จัดทำรูปค่าจ้างที่ปรึกษาของงานด้านวิศวกรรมประเภทต่างๆ แยกตามลักษณะงาน กับงานออกแบบและควบคุมการก่อสร้างงานอาคาร (งานสถาปัตยกรรมและวิศวกรรม) แสดงในภาคผนวกตารางที่ 3 แยกตามประเภทของงาน โดยทั่วไปงานโครงการขนาดเล็กเปอร์เซ็นต์ค่าจ้างที่ปรึกษาจะสูงกว่างานโครงการขนาดใหญ่

ภาคผนวก

1. ตารางที่ 1 แนวทางการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของบุคลากรที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการ
2. ตารางที่ 2 แนวทางการกำหนดสัดส่วนค่าตอบแทนบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายตรงโดยประมาณ
3. ตารางที่ 3 แนวทางอัตราค่าจ้างที่ปรึกษารวมทั้งโครงการ

ตารางที่ 1

แนวทางการกำหนดคุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของบุคลากรที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการ

ลำดับที่	ตำแหน่ง	วุฒิใบ(ตา)กษา	ประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า
1.	บุคลากรหลัก ผู้จัดการ โครงการ	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตร์ทางทะเล/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	20
2.	ผชช.ด้านชายฝั่งทะเลและ สมุทรศาสตร์	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตร์ทางทะเล/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
3.	ผชช.ด้านอุทกวิทยา	ปริญญาโท (อุตุนิยมวิทยา-อุทกวิทยา/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
4.	ผชช.ด้านแบบจำลอง คณิตศาสตร์	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตร์ทางทะเล/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
5.	ผชช.ด้านพลศาสตร์	ปริญญาโท (วิศวกรรมพลศาสตร์/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
6.	ผชช.ด้านระบายน้ำ/ ป้องกันน้ำท่วม	ปริญญาโท (วิศวกรรมชลศาสตร์/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
7.	ผชช.ด้านวิศวกรรม โครงสร้าง	ปริญญาโท (วิศวกรรมโครงสร้าง)	15
8.	ผชช.ด้านปฐพี/ธรณี เทคนิค	ปริญญาโท (วิศวกรรมปฐพีฐานราก/ธรณีวิทยา)	15

ตารางที่ ๖ (ต่อ)

แนวทางกำหนดวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของบุคลากรที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วุฒิไม่ต่ำกว่า	ประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า
9.	ผชช.ด้านสถาปัตยกรรม	ปริญญาโท (สถาปัตยกรรม/ภูมิสถาปัตยกรรม)	15
10.	วิศวกรสำรวจ	ปริญญาโท (วิศวกรสำรวจ)	15
11.	วิศวกรสิ่งแวดล้อม	ปริญญาโท (วิศวกรรมสิ่งแวดล้อม)	15
12.	วิศวกรเครื่องกล/ไฟฟ้า	ปริญญาโท (วิศวกรรมเครื่องกล/ไฟฟ้า)	15
13.	วิศวกรประมาณราคา	ปริญญาโท (วิศวกรรมโยธา/ก่อสร้าง)	15
14.	ผชช.ด้านสิ่งแวดล้อม	ปริญญาโท (สิ่งแวดล้อม/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	20
15.	ผชช.ด้านนิเวศวิทยาทาง น้ำ/ทะเล	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตร์/ทะเล/ชายเลน/สาขาที่ เกี่ยวข้อง)	15
16.	ผชช.ด้านป่าชายเลน	ปริญญาโท (วิศวกรรมศาสตร์/ทะเล/ชายเลน/สาขาที่ เกี่ยวข้อง)	15
17.	ผชช.ด้านคุณภาพน้ำ	ปริญญาโท (สิ่งแวดล้อม/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
18.	ผชช.ด้านเศรษฐศาสตร์	ปริญญาโท (เศรษฐศาสตร์)	15
19.	ผชช.ด้านเศรษฐกิจ-สังคม	ปริญญาโท (เศรษฐศาสตร์/สังคมศาสตร์)	15

ตารางที่ 1 (ต่อ)

แนวทางกำหนดวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ของบุคลากรที่ปรึกษาเพื่อดำเนินโครงการ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	วุฒิไม่ต่ำกว่า	ประสบการณ์ ไม่น้อยกว่า
20.	คชช.ด้านการมีส่วนร่วม ของประชาชนและการ ประชาสัมพันธ์	ปริญญาโท (สังคมศาสตร์/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	15
1.	บุคลากรสนับสนุน วิศวกรผู้ช่วย	ปริญญาตรี (วิศวกรรมศาสตร์)	5
2.	นักวิชาการผู้ช่วย	ปริญญาตรี (ตามสาขาหลักผู้เชี่ยวชาญ)	5
3.	นักวิทยาศาสตร์ สิ่งแวดล้อม	ปริญญาตรี (วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม)	5
4.	นักวิชาการด้านการมีส่วนร่วม ของประชาชน	ปริญญาตรี (สังคมศาสตร์/สาขาที่เกี่ยวข้อง)	5
5.	เจ้าหน้าที่เขียนแบบ	ปวส.	5
6.	เลขานุการ โครงการ	ปวส.	5
7.	เจ้าหน้าที่ธุรการ	ปวส.	5

หมายเหตุ บุคลากรสนับสนุนทำหน้าที่ผู้สนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรหลัก และงานด้านอื่นๆ

ตารางที่ 2

แนวทางการกำหนดสัดส่วนค่าตอบแทนบุคลากรต่อค่าใช้จ่ายตรง โดยประมาณ

ลักษณะงานต่างที่ปรึกษา	สัดส่วน	
	ค่าตอบแทนบุคลากร (ร้อยละ)	ค่าใช้จ่ายตรง (ร้อยละ)
งานศึกษาวางแผนหลัก	± 80	± 20
งานศึกษาความเหมาะสม	± 75	± 25
งานออกแบบรายละเอียด	± 70	± 30
งานควบคุมการก่อสร้าง และบริหารงานก่อสร้าง	85 - 90	15 - 10

ตารางที่ 3

แนวทางอัตราค่าจ้างที่ปรึกษารวมทั้งโครงการ

อัตราค่าจ้างที่ปรึกษารวมทั้งโครงการ				รวมค่าตอบแทน					
ปี	งานประเภท	ระดับตอบแทน	ขนาดเงิน (บาท)	รวมค่าตอบแทน					
				ไม่รวมภาษี	รวมภาษี	รวมเงิน			
1	งานประเภท	งานออกแบบ	ขนาดเล็ก (๗๕๐)	๔.๕๐	๓.๕๐	๘.๐๐			
			ขนาดกลาง (๘๐๐-๑๕๐๐)	๙.๐๐	๗.๐๐	๑๖.๐๐			
			ขนาดใหญ่ (๑๕๐๐-๗๕๐๐)	๑๘.๐๐	๑๔.๐๐	๓๒.๐๐			
			ขนาดใหญ่พิเศษ (๗๕๐๐-๑๕,๐๐๐)	๓๖.๐๐	๒๘.๐๐	๖๔.๐๐			
			พิเศษ (๑๕,๐๐๐)	๗๒.๐๐	๕๖.๐๐	๑๒๘.๐๐			
			งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๗๕๐)	๔.๕๐	๓.๕๐	๘.๐๐		
				ขนาดกลาง (๘๐๐-๑๕๐๐)	๙.๐๐	๗.๕๐	๑๖.๕๐		
				ขนาดใหญ่ (๑๕๐๐-๗๕๐๐)	๑๘.๐๐	๑๔.๐๐	๓๒.๐๐		
				ขนาดใหญ่พิเศษ (๗๕๐๐-๑๕,๐๐๐)	๓๖.๐๐	๒๘.๐๐	๖๔.๐๐		
				พิเศษ (๑๕,๐๐๐)	๗๒.๐๐	๕๖.๐๐	๑๒๘.๐๐		
2	งานประเภท	งานออกแบบ	ขนาดเล็ก (๑๐,๐๐๐-๒๕,๐๐๐)	๑๘๐-๓๖๐	๑๔๐-๒๘๐	๓๖๐-๗๒๐			
			ขนาดกลาง (๒๕,๐๐๐-๕๐,๐๐๐)	๓๖๐-๗๒๐	๒๘๐-๕๖๐	๗๒๐-๑,๔๔๐			
			ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕๐,๐๐๐)	๗๒๐-๑,๔๔๐	๕๖๐-๑,๑๒๐	๑,๔๔๐-๒,๘๘๐			
			งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐,๐๐๐-๒๕,๐๐๐)	๙๐-๑๘๐	๗๐-๑๔๐	๑๘๐-๓๖๐		
			ขนาดกลาง (๒๕,๐๐๐-๕๐,๐๐๐)	๑๘๐-๓๖๐	๑๔๐-๒๘๐	๓๖๐-๗๒๐			
			ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕๐,๐๐๐)	๓๖๐-๗๒๐	๒๘๐-๕๖๐	๗๒๐-๑,๔๔๐			
			3	งานประเภท	งานออกแบบ	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐
						ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐
						ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๘.๐๐-๑๖.๐๐	๖.๐๐-๑๒.๐๐	๑๔.๐๐-๒๘.๐๐
						งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๑.๐๐-๒.๐๐	๐.๗๕-๑.๕๐
ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐				๓.๕๐-๗.๐๐			
ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐				๗.๐๐-๑๔.๐๐			
4	งานประเภท	งานออกแบบ				ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐
						ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐
						ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๘.๐๐-๑๖.๐๐	๖.๐๐-๑๒.๐๐	๑๔.๐๐-๒๘.๐๐
						งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๑.๐๐-๒.๐๐	๐.๗๕-๑.๕๐
			ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐			
			ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐			
			5	งานประเภท	งานออกแบบ	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐
						ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐
						ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๘.๐๐-๑๖.๐๐	๖.๐๐-๑๒.๐๐	๑๔.๐๐-๒๘.๐๐
						งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๑.๐๐-๒.๐๐	๐.๗๕-๑.๕๐
ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐				๓.๕๐-๗.๐๐			
ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐				๗.๐๐-๑๔.๐๐			
6	งานประเภท	งานออกแบบ				ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐
						ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐
						ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๘.๐๐-๑๖.๐๐	๖.๐๐-๑๒.๐๐	๑๔.๐๐-๒๘.๐๐
						งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๑.๐๐-๒.๐๐	๐.๗๕-๑.๕๐
			ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐			
			ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐			
			7	งานประเภท	งานออกแบบ	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐
						ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐
						ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๘.๐๐-๑๖.๐๐	๖.๐๐-๑๒.๐๐	๑๔.๐๐-๒๘.๐๐
						งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๑.๐๐-๒.๐๐	๐.๗๕-๑.๕๐
ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐				๓.๕๐-๗.๐๐			
ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐				๗.๐๐-๑๔.๐๐			
8	งานประเภท	งานออกแบบ				ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐
						ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐
						ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๘.๐๐-๑๖.๐๐	๖.๐๐-๑๒.๐๐	๑๔.๐๐-๒๘.๐๐
						งานควบคุมการดำเนินงาน	ขนาดเล็ก (๑๐๐๐-๒๐๐๐)	๑.๐๐-๒.๐๐	๐.๗๕-๑.๕๐
			ขนาดกลาง (๒๐๐๐-๕,๐๐๐)	๒.๐๐-๔.๐๐	๑.๕๐-๓.๐๐	๓.๕๐-๗.๐๐			
			ขนาดใหญ่ (มากกว่า ๕,๐๐๐)	๔.๐๐-๘.๐๐	๓.๐๐-๖.๐๐	๗.๐๐-๑๔.๐๐			

หมายเหตุ * ประเภทโครงการอาหาร ตามลักษณะการรับซื้อ

- 1) อาหารลักษณะซึบซอมมาก หมายถึง กึ่งสุกกึ่งดิบ อาหารทรงคุณค่า เช่นอาหาร 7 วันสุก ตามกลางจังหวัด อาหารวินิจฉัยแสดง แลกเปลี่ยน โรงพยาบาลอาหารห้องปฏิบัติการ อาหารที่มีความสัมพันธ์ซึบซอม อาหารเสริมวิถุที่ใ้แสง อิมมูโนโลยีหรือสื่อเพื่อสุขภาพ
- 2) อาหารลักษณะซึบซอมปานกลาง หมายถึง ึ่งสุกกึ่งดิบ อาหารเตรียมรวม หรือปรุงค อบประจุ อาหารจากไข่เคียวรวม สลวยกึ่งสุก สลวยกึ่งดิบ หรือไข่ไก่ทอดตามประเภทย่อย
- 3) อาหารลักษณะไม่ซึบซอม หมายถึง ึ่งสุกกึ่งดิบ อาหารช็อคโกแลต ผัก อาหารจากเมล็ด ถั่ว อาหารจากเมล็ด ใช้เป็นมาตรฐาน มีระบบที่วาง อยู่อาศัย