

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามมาตรฐานทางจริยธรรม

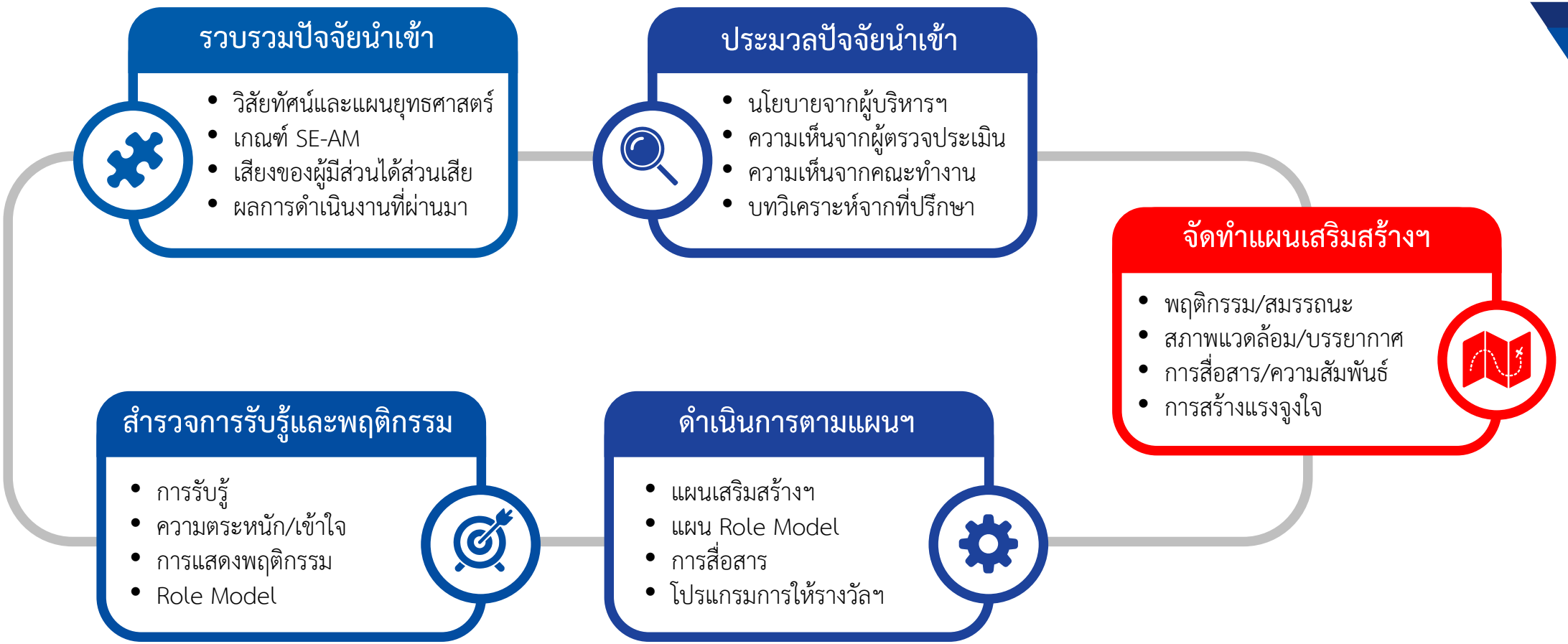
(การดำเนินการในปี 2565)

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ทบทวนเมื่อ 31 มีนาคม 2565

EXIM THAILAND

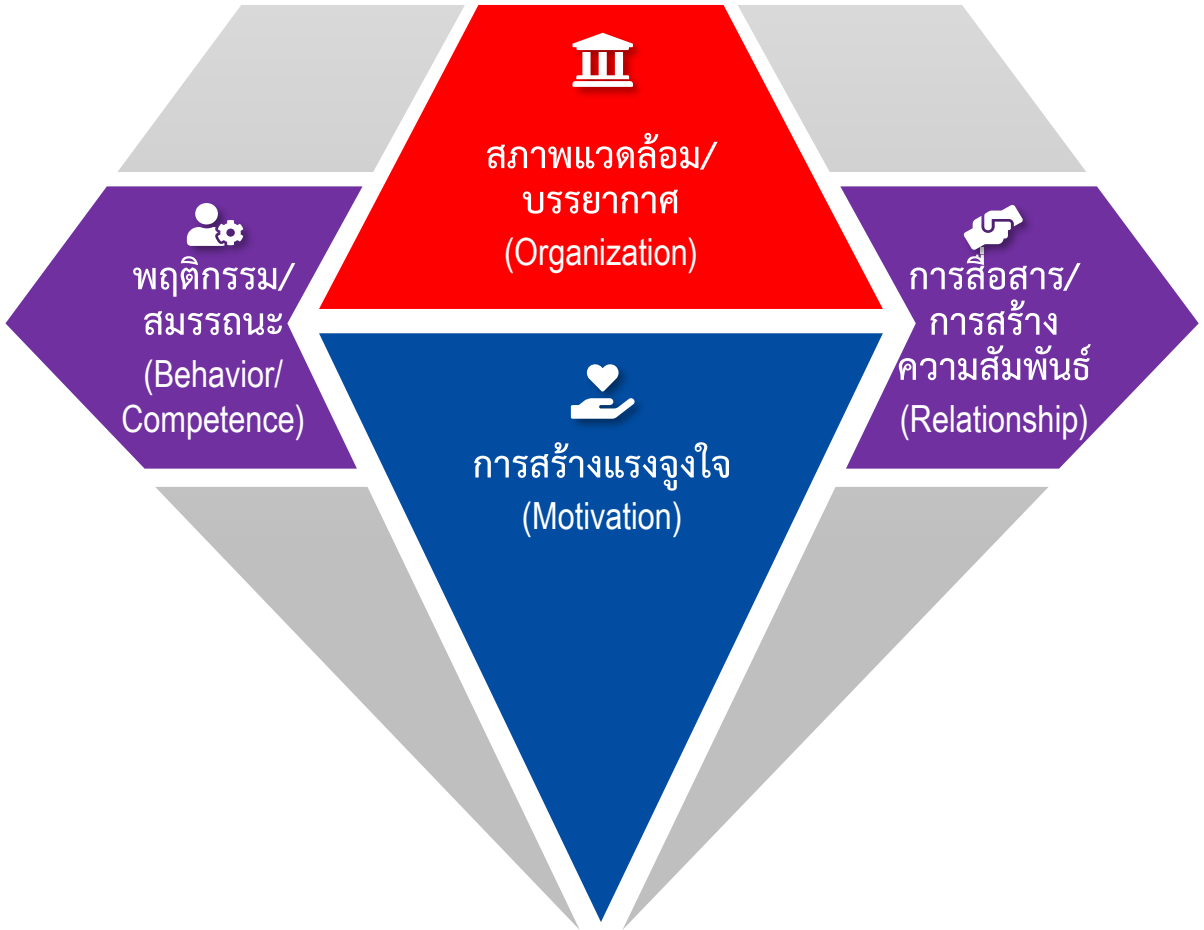
กระบวนการจัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ธสน.



กรอบแนวคิดการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

*บูรณาการกับกรอบแนวคิดของวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ

- นโยบายและโครงสร้างองค์กร รวมทั้งการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบ
- ผู้นำและ Role Model ระดับต่าง ๆ



- กำหนดพฤติกรรมพึงประสงค์
- กำหนดสมรรถนะที่ต้องการ
- เชื่อมโยงกับแนวทางการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรขององค์กร
- เชื่อมโยงกับแผนอบรมและพัฒนาเพื่อเสริมสร้างพฤติกรรมและสมรรถนะ

- สื่อสารผ่านช่องทางที่หลากหลาย
- กระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- สร้างเวทีให้พนักงานมีส่วนร่วม
- รับฟังเสียงของพนักงาน
- ตระหนักถึงคุณค่าของความแตกต่าง

- เชื่อมโยงกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน ต่อเนื่องถึงการจ่ายค่าตอบแทนและ Promotion
- เชื่อมโยงกับโปรแกรมการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย

EXIM THAILAND

กรอบแนวคิดและระดับของการแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model)

ผู้บริหารระดับสูง

กำกับดูแลการบริหารจัดการและ**สร้างบรรยากาศ**ให้เอื้อต่อการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ทั่วทั้งองค์กร ควบคู่กับการเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรม

ผู้บริหารฝ่าย-ผู้ช่วยผู้บริหารฝ่าย

บริหารจัดการฝ่ายงานให้สอดคล้องกับนโยบายขององค์กรและผลักดันให้เกิดการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ ควบคู่กับการเป็นตัวอย่างในการแสดงพฤติกรรม

ผู้บริหารส่วน-ผู้ช่วยผู้บริหารส่วน

กระตุ้นเตือนและ**สร้างแรงจูงใจ**ในทีมงาน (ส่วนงาน) ให้ผลักดันผลงานภายใต้พฤติกรรมพึงประสงค์ ควบคู่กับการเป็นตัวอย่างที่ดีในการแสดงพฤติกรรม

เจ้าหน้าที่-พนักงาน

แสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ และ**ชื่นชม**ผู้ที่มีพฤติกรรมต้นแบบ

EXIM THAILAND

ค่านิยมของ ธสน.

EXIM Excellence: ต่อยอดความเป็นเลิศ

EX

REINFORCE Strategy

- **Excellence in Results**

ยึดมั่นในการพัฒนาวิธีการ แนวทางในการทำงานให้ก้าวนำความต้องการของลูกค้าอยู่เสมอ โดยไม่ยึดติดกับวิธีการเดิม ใช้ฐานองค์ความรู้และการจัดการความรู้เพื่อต่อยอดการทำงาน บนความเชื่อว่าทุกผลงานสามารถที่จะเปลี่ยนแปลง ต่อยอด คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อเป้าหมายสำคัญคือการมีผลงานที่เป็นเลิศที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

- **Excellence in Customer Services**

ตั้งมั่นในการเคียงข้างเพื่อสนับสนุนและช่วยเหลือลูกค้าบนความเข้าใจในความต้องการ (Empathy) และเป้าหมายที่แท้จริงของลูกค้า โดยไม่ทอดทิ้งลูกค้า แม้ในสถานการณ์ที่ยากลำบาก

- **Excellence in Collaboration & Teamwork**

เชื่อมั่นในผู้นำ และเป็นผู้ตามที่พร้อมจะมองเป้าหมายใหญ่กว่าตนเองเสมอ รวมถึงช่วยเหลือ สนับสนุนและให้คุณค่ากับความแตกต่างที่ส่งเสริมให้ทีมงานสร้างประสิทธิภาพและผลการดำเนินงานที่เป็นประโยชน์ต่อทีมและองค์กร

- **Excellence in GRC & CSR**

ตระหนักถึงผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานและความเสี่ยงที่จะส่งผลต่อองค์กร สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ตรวจสอบความถูกต้อง ความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของตนเองเสมอ เพื่อเปิดรับการตรวจสอบจากผู้อื่นด้วยความมั่นใจ และอยู่ภายใต้พฤติกรรมตามคู่มือจริยธรรมธุรกิจของ ธสน.

1

WINNING Strategy

ONE GOAL and aiming for Number ONE:

มุ่งมั่นในการเอาชนะเป้าหมายอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อไปสู่ Number 1 ในทุกด้าน ผ่านการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ และส่งมอบประสบการณ์ที่แตกต่างเพื่อเคียงข้างลูกค้าในทุกสถานการณ์

M

WINNING Strategy

Modernization at Work:

มั่นใจในแนวทาง วิธีคิด และวิธีการทำงานที่ก้าวนำและทันสมัยอยู่เสมอ พร้อมปรับตัวเพื่อให้เป็นที่ต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการแสวงหาเครื่องมือ ระบบ และเทคโนโลยีที่ส่งเสริมคุณภาพและความรวดเร็วในการตอบสนอง

COACH-ID

เป็นเพื่อนคู่คิด (Partnership) ที่อยู่เคียงข้างลูกค้าและให้ความช่วยเหลือในทุกสถานการณ์
พร้อมดึงศักยภาพและประสิทธิภาพที่ดีที่สุด เพื่อประโยชน์โดยรวมของลูกค้า ทีมงาน องค์กร และประเทศชาติ

C	O	A	C	H	I	D
Customer and Stakeholder Centric	**Openness**	**Agility Mindset**	**Collaboration**	**Humble**	**Innovation and Creativity**	**Digitalization**
รู้จัก เข้าใจ ยึดลูกค้า (ทั้งภายนอกและภายใน) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นศูนย์กลาง	เปิดรับและนึกถึงผู้อื่นก่อนเสมอ	พร้อมปรับตัว ล้มแล้วลุกให้ไว	ร่วมมือ ร่วมใจ และมองเป้าหมายใหญ่กว่าเป้าหมายส่วนตัว	ถ่อมตน ให้เกียรติ และยอมรับในความแตกต่าง	คิดนอกกรอบ ลงมือทำ และสร้างการเปลี่ยนแปลงด้วยความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม	ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีและดิจิทัล

EXIM THAILAND

แผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ธสน. ปี 2565

มิติ	Behavior/Competence	Organization	Relationship	Motivation
กลยุทธ์	สร้างพฤติกรรมพึงประสงค์/สมรรถนะ	สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อ	สื่อสารและสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	สร้างแรงจูงใจให้แสดงพฤติกรรมพึงประสงค์
แผนงาน	**การทบทวนพฤติกรรมพึงประสงค์ในการประเมิน Competency ให้สอดคล้องกัน**	**การแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ตามพฤติกรรมพึงประสงค์ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ**	**การสื่อสารและสำรวจ EXIM Core Values – Culture Survey and e-Quiz 2022**	**การเชื่อมโยงกับโปรแกรมการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition Program)**
ขั้นตอน	1. ทบทวนและปรับปรุงพฤติกรรมพึงประสงค์ในการประเมิน Competency ให้สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร 2. ปรับปรุงข้อมูลในระบบ HR2020 3. สื่อสารในช่วงกำหนดตัวชี้วัดใน PMS	1. จัดทำแผน Role Model 2. ผบ.สูงดำเนินการตามแผนฯ 3. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบถึงบทบาทของผู้นำในการผลักดันและขับเคลื่อนด้านต่าง ๆ	1. ออกแบบข้อความ ข้อคำถามและแบบทดสอบที่ครอบคลุม 2. ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสำรวจ 3. ค้นหาไอดอลจากพนักงาน 4. รายงานผลสำรวจต่อ คทค. 5. มอบของรางวัลและของที่ระลึก	1. ปรับปรุงหลักเกณฑ์รางวัล Team Spirit Appreciation Award 2. ออกแบบ President Award #3 ที่สอดคล้องกับพฤติกรรม Priority in 2022 (Theme: Empathic Workplace)
ระยะเวลา	ม.ค. – เม.ย. 2565	ม.ค. – ธ.ค. 2565	ต.ค. – ธ.ค. 2565	ม.ค. – ธ.ค. 2565
งบประมาณ	-	-	Staff Development Expenses	Staff Development Expenses
ผู้รับผิดชอบ	ทค. และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	ทค. และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	ทค. และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	ทค.
ตัวชี้วัด Output	ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100	สนับสนุนให้ ผบ.สูงดำเนินการตามแผนร้อยละ 100	ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100	ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100
ตัวชี้วัด Outcome	ระดับการรับรู้ถึงพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	ระดับการรับรู้ต่อการเป็น Role Model ของ ผบ.สูงไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80	- อัตราการตอบกลับไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 - มีไอดอลตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรครบทุกด้านร้อยละ 100	ระดับการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80

ผลการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของ ธสน. ปี 2564

มิติ	Behavior/Competence	Organization	Relationship	Motivation
กลยุทธ์	1. สร้างพฤติกรรมพึงประสงค์	2. สร้างสภาพแวดล้อมในองค์กร	3. สร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	4. สร้างแรงจูงใจ
แผนงาน	**การทบทวนพฤติกรรมพึงประสงค์ให้ครอบคลุมค่านิยมและวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ**	**การแสดงพฤติกรรมต้นแบบ (Role Model) ตามพฤติกรรมพึงประสงค์ของค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ**	**การสำรวจ EXIM Core Values – Culture Survey and e-Quiz 2021**	**การเชื่อมโยงกับโปรแกรมการให้รางวัลและการยกย่องชมเชย (Rewards and Recognition Program)**
ขั้นตอน	1. เชื่อมโยงพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น 2. ระบุพฤติกรรมพึงประสงค์ให้ชัดเจนและสอดคล้องในงาน 3. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบ	1. จัดทำแผน Role Model 2. ผบ.สูงดำเนินการตามแผนฯ 3. สื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้พนักงานรับทราบถึงบทบาทของผู้นำในการผลักดันและขับเคลื่อนด้านต่าง ๆ	1. ออกแบบข้อคำถามและแบบทดสอบที่ครอบคลุม 2. ดำเนินการประชาสัมพันธ์และสำรวจ 3. เพิ่มการค้นหาไอดอลจากพนักงาน 4. รายงานผลสำรวจต่อ คทค. 5. มอบของรางวัลและของที่ระลึก	1. ทบทวน/ปรับปรุงโปรแกรมการให้รางวัลและการยกย่องชมเชยที่มีอยู่ (อีการ์ด ขอบคุณจากใจและรางวัลชื่นชมจากใจ) 2. ต่อยอดจากการโปรแกรม เช่น จัดทำบทสัมภาษณ์ 3. วางแผน President Award #2
ระยะเวลา	ม.ค. – มี.ค. 2564	ม.ค. – ธ.ค. 2564	ก.ย. – ธ.ค. 2564	ม.ค. – ธ.ค. 2564
งบประมาณ	-	-	Staff Development Expenses	Staff Development Expenses
ผู้รับผิดชอบ	ทค. และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	ทค. และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	ทค. และฝ่ายงานที่เกี่ยวข้อง	ทค.
ตัวชี้วัด Output **(ผลลัพธ์)**	ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 100)**	สนับสนุนให้ ผบ.สูงดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 100)**	ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 100)**	ดำเนินการตามแผนร้อยละ 100 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 100)**
ตัวชี้วัด Outcome **(ผลลัพธ์)**	ระดับการรับรู้และเข้าใจค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์เพิ่มขึ้นจากปี 2563 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 89.11 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.53)**	ระดับการรับรู้ต่อการเป็น Role Model ของ ผบ.สูงเพิ่มขึ้นจากปี 2563 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 86.72 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.42)**	-อัตราการตอบกลับไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 82.81)** -มีไอดอลตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรครบทุกด้านร้อยละ 100 **(ผลลัพธ์: มีครบ 4 ด้านร้อยละ 100)**	ระดับการแสดงพฤติกรรมตามค่านิยมและวัฒนธรรมด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้นจากปี 2563 **(ผลลัพธ์: ร้อยละ 88.33 เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.82)**

กิจกรรมการดำเนินการในไตรมาสที่ 1 ปี 2565

การปรับปรุงให้มีคอลัมน์ EX1M Culture ใน E-Magazine โฉมใหม่ ปี 2565

วัตถุประสงค์: เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารเกี่ยวค่านิยม วัฒนธรรมและพฤติกรรมพึงประสงค์ต่อบุคลากรภายในองค์กร โดยเผยแพร่เป็นประจำทุกเดือน


ISSUE 2 / 2022

EX1M Culture

" 5 ลักษณะต้องห้ามสำหรับ Role Model ตามพฤติกรรมพึงประสงค์ COACH-ID "

สืบเนื่องจากคอลัมน์ EX1M CULTURE ฉบับที่แล้ว ที่เราเกริ่นถึงค่านิยม EX1M กันไปนั้น เรามาตอบโจทย์ต่อเนื่องกันว่าพฤติกรรมพึงประสงค์แบบไหนที่จะสร้างค่านิยม EX1M และบรรยากาศ *Empathic Workplace* ให้เกิดขึ้นได้จริง **พฤติกรรมพึงประสงค์ที่ว่านั้น สามารถร้อยเรียงออกมาได้เป็น"COACH-ID" ที่พวกเราเริ่มจะคุ้นเคยนั่นเอง**

C	O	A	C	H	I	D
Customer and Stakeholder Centric	Openness	Agility Mindset	Collaboration	Humble	Innovation and Creativity	Digitalization

กลไกสำคัญที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการแสดงพฤติกรรมดังกล่าวได้ก็คือ **การมี Role Model หรือต้นแบบในการแสดงพฤติกรรมต้นแบบนั่นเอง** หรือถ้านึกถึงศัพท์เสมัยใหม่ก็คือ การมี Influencer หรือผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจหรือแสดงพฤติกรรมของผู้อื่น ที่ผ่านมาเราอาจเข้าใจว่าบทบาทดังกล่าวเป็นของ "ผู้บริหารระดับสูง" เท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว **พวกเราทุกคนล้วนแล้วแต่มีความสำคัญในการสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ให้เกิดขึ้นได้ในบทบาทที่แตกต่างกัน** เช่น พี่ๆ ผู้บริหารอาจมีส่วนสำคัญในเชิงนโยบายและการบริหารจัดการที่เอื้อให้เกิดการแสดงพฤติกรรมดังกล่าว รวมทั้งเป็นตัวอย่างในการแสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ให้น้องๆ ได้ประจักษ์ ส่วนตัวน้องๆ เองก็ต้องดำเนินตามนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการ แสดงพฤติกรรมพึงประสงค์ รวมทั้งไม่ลืมที่จะชื่นชมต้นแบบที่ดีเพื่อเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศ Empathic Workplace ได้อย่างเป็นรูปธรรม

เห็นหรือไม่ว่า **การทำให้บ้านหลังนี้เป็น *Empathic Workplace* ต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของพวกเราทุกคน โดยเริ่มต้นจากตัวเราเองเป็นอันดับแรก** ซึ่งคอลัมน์ EX1M CULTURE ฉบับนี้ เรามี **5 ลักษณะต้องห้ามสำหรับ Role Model** ได้แก่



- **แบบที่ 1 : เก่ง แต่ กล้ว**

คนเหล่านี้มีความสามารถ แต่หลีกเลี่ยงการเผชิญหน้า ชอบอยู่ใน Safe Zone จึงไม่ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ส่งผลทำให้ทั้งตนเองและองค์กรไม่เจริญ เราต้องทำให้คนกลุ่มนี้ **เปลี่ยนเป็นคน "เก่ง และ กล้า"** ยืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง ต่อสู้กับอุปสรรคและความกลัวของตัวเอง และกล้าพัฒนาองค์กรให้ไปสู่ความเป็นเลิศอย่างเต็มความสามารถ *(สอดคล้องกับ Openness, Innovation and Creativity และ Digitalization ใน COACH-ID)*

- **แบบที่ 2 : เก่ง แต่ เฉย**

คนเหล่านี้มีความสามารถ แต่ Indy สนใจแต่เรื่องตัวเอง ไม่แคร์การเปลี่ยนแปลง ขาดความรับผิดชอบทั้งต่อทีมงานและองค์กร เราต้องทำให้คนกลุ่มนี้ เปลี่ยนเป็นคน **"เก่ง และ รับผิดชอบ"** รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง และทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มที่ทำให้องค์กรเติบโต ประเทศชาติเจริญก้าวหน้า *(สอดคล้องกับ Customer and Stakeholder Centric และ Agility Mindset ใน COACH-ID)*

- **แบบที่ 3 : เก่ง แต่ กร่าง**

คนเหล่านี้มีความสามารถ แต่เจ้ายศเจ้าอย่าง มักแสดงพฤติกรรมข่มเหงคนอื่น ใช้อำนาจในทางไม่สร้างสรรค์ เล่นพรรคเล่นพวก เป็นเหตุให้เกิดความไม่ร่วมมือร่วมใจในองค์กร คนกลุ่มนี้สามารถเปลี่ยนเป็นคน **"เก่ง และ ให้เกียรติ"** ได้โดยรู้จักถ่อมตัว และทำตัวให้สมกับการที่คนอื่น ให้ความเคารพอย่างจริงใจ และเป็น Role Model ให้กับผู้อื่น *(สอดคล้องกับ Collaboration และ Humble ใน COACH-ID)*



- **แบบที่ 4 : เก่ง แต่ จุด**

คนเหล่านี้มีความสามารถ แต่มักจะสร้างความคิดที่เป็นพิษต่อองค์กร ช่างติเตียน ไม่เคยพอใจอะไร อีกทั้งยังโน้มน้าวให้ผู้อื่นมีความคิดในเชิงลบต่อสิ่งต่างๆ คนกลุ่มนี้สามารถเปลี่ยนเป็นคน **"เก่ง และน่าพา"** นำพาตนเองและองค์กรไปสู่สิ่งที่เจริญขึ้น มีความคิดที่สร้างสรรค์ และสนับสนุนงานอย่างเต็มที่ *(สอดคล้องกับ Customer and Stakeholder Centric, Openness และ Humble ใน COACH-ID)*

- **แบบที่ 5 : คนไม่เก่ง และไม่พัฒนา**

คนเหล่านี้เป็น Zombie นอกจากจะไม่มีความสามารถไม่ทุ่มเทในการทำงาน ไม่คิดที่จะพัฒนาตนเอง โดยไม่ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงรอบตัว หากองค์กรมีคนประเภทนี้อยู่มาก จะมีผลต่อการปรับตัวไปสู่อนาคตอย่างแน่นอน **คนกลุ่มนี้ สามารถหันกลับมาทบทวนตัวเอง ปรับทัศนคติ และปลุกพลังใจในการพัฒนาตนเองได้** และจะกลับมาเป็นฟันเฟืองที่แข็งแกร่งของ EXIM ได้อีกครั้ง

พวกเราทุกคนในฐานะพนักงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจ ต้องช่วยกัน ไม่ให้สมาชิกในบ้าน EX1M มีพฤติกรรมเป็น Toxic Persons ทั้ง 5 ลักษณะนี้ ทำให้บ้านของเราน่าอยู่ เป็นครอบครัวที่มีความรัก ความปรารถนาดีต่อกัน และเป็น *Empathic Workplace* ที่พวกเราชาว EXIM ภูมิใจ

กิจกรรมการดำเนินการในไตรมาสที่ 1 ปี 2565

กิจกรรม Let's Play: หัวข้อ EXIM Bank บ้านที่ฉันรัก

วัตถุประสงค์: เพื่อกระตุ้นให้เกิดความรักและสามัคคีของบุคลากรและแสดงออกซึ่งความผูกพันต่อองค์กรและสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมอันดีต่อองค์กร





กิจกรรมการดำเนินการในไตรมาสที่ 1 ปี 2565

กิจกรรมกรรมการผู้จัดการพบพนักงาน (Town Hall Meeting) Q1/2022 เมื่อ 22 กุมภาพันธ์ 2565

วัตถุประสงค์: เพื่อสื่อสารและสร้างบรรยากาศตลอดจนทิศทางของพฤติกรรมพึงประสงค์อันดีต่อบุคลากรในองค์กรอย่างทั่วถึง



ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย
EXPORT-IMPORT BANK OF THAILAND

อาคารเอ็กซิม 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400