

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานปี 2567

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



วิสัยทัศน์

เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงบูรณาการเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน



ระยะสั้น (ปี 2567)

Being a Connector for HR
Synergy:

การเสริมสร้างความร่วมมือด้าน
ทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานทั้ง
ภายในและภายนอกอย่างบูรณาการ
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



ระยะกลาง (ปี 2568-2569)

Being an Enhancer for HR
Readiness for Changes &
Disruption:

การเพิ่มขีดความสามารถของ
ทรัพยากรมนุษย์ด้วยเทคโนโลยีและ
นวัตกรรมให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง



ระยะยาว (ปี 2570-2571)

Being a Catalyst for
Sustainable Growth:
การผลักดันการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ให้เติบโตอย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2567



HCM 1: Structure and Workforce Landscape

ออกแบบโครงสร้างองค์กร
โครงสร้างการปฏิบัติงาน และการ
บริหารจัดการอัตรากำลังให้
สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และ
ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการ
ทำงาน

HCM 1.1-1:

ทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กรให้
สอดคล้องกับ New Business
Model

HCM 1.2-1:

ทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้
สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร



HCM 2: Future Skills & Smart Partner Development

ยกระดับขีดความสามารถของ
องค์กรและบุคลากรรองรับธุรกิจ
รูปแบบใหม่ในยุคดิจิทัลรวมทั้งต่อ
ยอดไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อ
รักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่กับองค์กร

HCM 2.1-1: บ่มเพาะบุคลากรเพื่อ
เสริมสร้างทักษะยุคใหม่ทั้งมิติธุรกิจ
และสมรรถนะ เพื่อสนับสนุน
Business Transformation

HCM 2.1-2: สร้าง/ถ่ายทอด/
จัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อ
สนับสนุนการดำเนินการตาม
ยุทธศาสตร์องค์กร

HCM 2.2-1: พัฒนาทักษะและขีด
ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
และการวิเคราะห์ข้อมูล

HCM 2.3-1: สร้างและพัฒนา
พนักงานศักยภาพสูง (Talents) และ
ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors)
ด้วย Cross Functional
Assignment และ Coaching
Program



HCM 3: Network Enhancement

สานสัมพันธ์กับหน่วยงานพันธมิตร
เพื่อยกระดับการพัฒนาบุคลากร
ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก
เครือข่ายความสัมพันธ์
อย่างบูรณาการ

HCM 3.1-1:

พัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการ
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่าย
พันธมิตรอย่างบูรณาการ

HCM 3.2-1:

ส่งเสริม Talents และ Successors
เป็น Change Agents เพื่อสื่อสาร
และผลักดันการปรับเปลี่ยนองค์กร



HCM 4: People Caring

สร้างแรงจูงใจและดูแลบุคลากรที่มี
ความหลากหลาย เพื่อมุ่งให้เกิด
คุณภาพชีวิตในการทำงาน
(Quality of Work Life) ที่ดีและ
สร้างประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน
(Employee Experience)

HCM 4.1-1: ปรับปรุงสวัสดิการ
และสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น เพื่อ
สอดคล้องกับความหลากหลายของกลุ่ม
บุคลากร

HCM 4.2-1: ส่งเสริมการดูแล
สุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของ
บุคลากร (Health & Wellness)

HCM 4.2-2: สร้างสภาพแวดล้อม
การทำงานด้านความปลอดภัย
อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมใน
การทำงาน



HR 5: Empathic Workplace

สร้างสภาพแวดล้อมและ
บรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้
เกิดความร่วมมือและการใช้
ประโยชน์จากความแตกต่าง
หลากหลายมาเติมเต็มให้เกิด
พฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม
และวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ

HCM 5.1-1: จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง
บรรยากาศแห่งความสุข ความผูกพัน
และการทำงานเป็นทีม

HCM 5.2-1: ทบทวนค่านิยมและ
วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้าง
พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร

Action Plan Dashboard ปี 2567

- ดำเนินการได้ตามแผนงานตั้งแต่ 80% ขึ้นไป
- ดำเนินการได้ตามแผนงานตั้งแต่ 60% - น้อยกว่า 80%
- ดำเนินการได้ตามแผนงานน้อยกว่า 60%

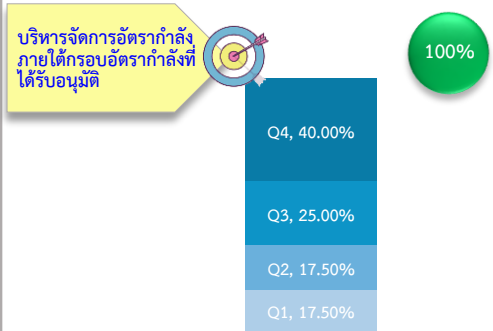


HCM 1: Structure and Workforce Landscape

HCM 1.1-1: ทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับ New Business Model



HCM 1.2-1: ทบทวนและปรับปรุงอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กร

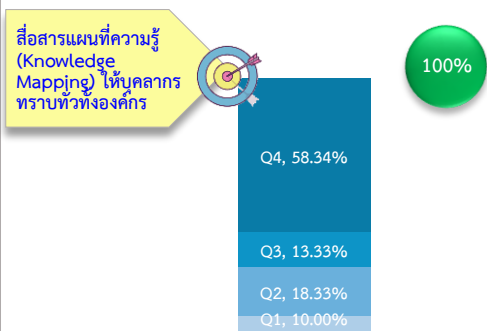


HCM 2: Future Skills & Smart Partner Development

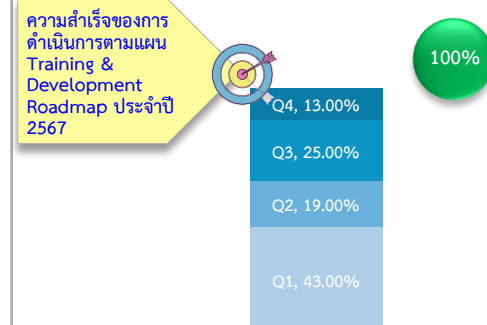
HCM 2.1-1: ปั้นเพาะบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะยุคใหม่ทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะ เพื่อสนับสนุน Business Transformation



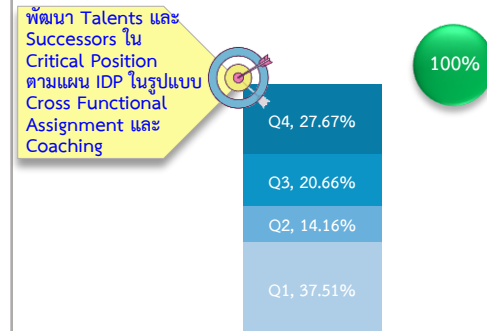
HCM 2.1-2: สร้าง/ถ่ายทอด/จัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร



HCM 2.2-1: พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล

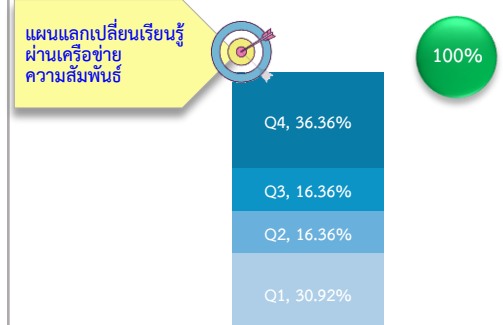


HCM 2.3-1: สร้างและพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talents) และผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) ด้วย Cross Functional Assignment และ Coaching Program

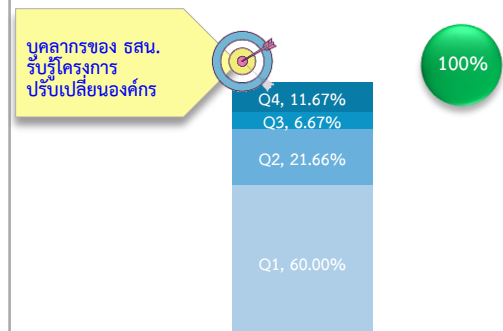


HCM 3: Network Enhancement

HCM 3.1-1: พัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรอย่างบูรณาการ



HCM 3.2-1: ส่งเสริม Talents และ Successors เป็น Change Agents เพื่อสื่อสารและผลักดันการปรับเปลี่ยนองค์กร



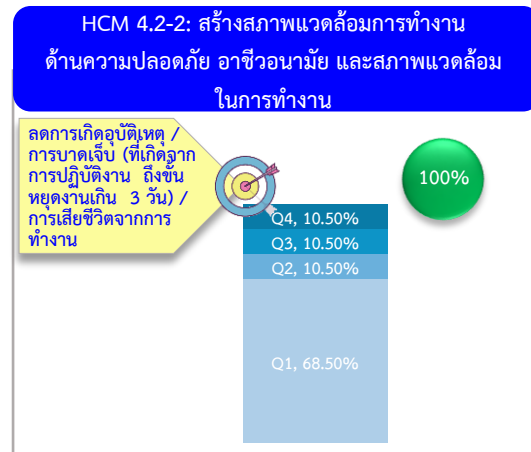
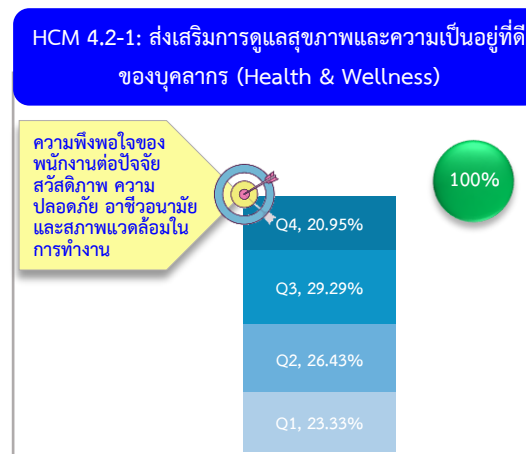
Action Plan Dashboard ปี 2567

- ดำเนินการได้ตามแผนงานตั้งแต่ 80% ขึ้นไป
- ดำเนินการได้ตามแผนงานตั้งแต่ 60% - น้อยกว่า 80%
- ดำเนินการได้ตามแผนงานน้อยกว่า 60%



HCM 4: People Caring

HR 5: Empathic Workplace





ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 1.1-1: ทบทวนและปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับ New Business Model

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาและทบทวนโครงสร้างองค์กรที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดใหญ่และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (10%)	3 ม.ค. - 30 ธ.ค.	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้อง 100% - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กรให้สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร 100%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้อง 100% - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร 100%	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 ออกแบบโครงสร้างที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กรตามแผนงาน แยกการดำเนินงานระหว่างวิสาหกิจขนาดใหญ่ (Corp) และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) (30%)	3 ม.ค. - 30 ธ.ค.						
3 ทบทวนและจัดทำโครงสร้างที่สอดคล้องกับทิศทางองค์กรตามแผนงาน Resegmentation & Industry Specialization (60%)	3 ม.ค. - 30 ธ.ค.						



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 1.2-1: ทบทวนและปรับอัตรากำลังให้สอดคล้องกับโครงสร้างองค์กรที่แยกการดำเนินงานระหว่างวิสาหกิจขนาดใหญ่ (Corp) และวิสาหกิจขนาดย่อม (SMEs) และ Resegmentation & Industry Specialization

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ศึกษาและทบทวนอัตรากำลังที่เกี่ยวข้องกับวิสาหกิจขนาดใหญ่ (Corp) และวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) และ Re-segmentation & Industry Specialization (70%)	3 ม.ค. - 30 ธ.ค.	- ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร 100% - ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการอัตราจ้างบุคลากรได้ตามแผน 90%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จในการจัดทำกรอบอัตราจ้างฯ 100% - ระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการอัตราจ้างบุคลากรได้ตามแผนฯ 100%	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2	บริหารจัดการอัตราจ้างภายใต้กรอบอัตราจ้างที่ได้รับอนุมัติ (30%)	1 ก.ย. - 30 ธ.ค.						



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 2.1-1: บ่มเพาะบุคลากรเพื่อเสริมสร้างทักษะยุคใหม่ทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะ เพื่อสนับสนุน Business Transformation

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาแผนธุรกิจของธนาคารและแผนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณา ทบทวน/ออกแบบหลักสูตรพัฒนา ทักษะใหม่และความรู้ต่าง ๆ ของ บุคลากร เพื่อเสริมสร้างทักษะทักษะ ยุคใหม่ทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะ (20%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ปี 2567 = 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการปิดช่องว่าง (Gap) ตามผลลัพธ์ที่คาดหวังใน IDP ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างทักษะในอนาคต และตาม Smart Partner Roadmap 84%	ดำเนินการได้ตามแผน	6.4 ลบ.	6.4 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2 จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร (20%)	1 ก.พ. - 29 พ.ย.		- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ปี 2567 = 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ได้รับการปิดช่องว่าง (Gap) ตามผลลัพธ์ที่คาดหวังใน IDP ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างทักษะในอนาคตและตาม Smart Partner Roadmap = 90%				
3 ดำเนินการตามกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะ (45%)	1 ก.พ. - 29 พ.ย.						
4 ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Future Skill Development Journey (15%)	1 ส.ค. - 30 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 2.1-2 : สร้าง/ถ่ายทอด/จัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ทบทวนผลการดำเนินงานตาม กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process) (5%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.	- ระดับความสำเร็จของการระบุนความรู้ที่สำคัญ เพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร = 100% - จำนวนความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) ในการสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร และมี การ จัดเก็บอย่างเป็นระบบ = 80%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการระบุนความรู้ที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร 100% - จำนวนความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) ในการสนับสนุนการดำเนินการตามยุทธศาสตร์องค์กร และมีการจัดเก็บอย่าง เป็น ระบบ 80%	0.05 ลบ.	0.05 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2	ประสานงานกับผู้เชี่ยวชาญ/แหล่งความรู้ทั้งภายในและภายนอก และจัดทำแผนดำเนินการ (10%)	1 มี.ค. - 30 เม.ย.						
3	สร้าง/ถ่ายทอด/จัดเก็บองค์ความรู้ที่สำคัญ ตามแผนงานที่กำหนด (40%)	30 เม.ย. - 30 ธ.ค.						
4	ทบทวนการระบุนองค์ความรู้ที่สำคัญประจำปี เพื่อสอดคล้องกับแผนองค์กร และกระบวนการทำงานที่สำคัญ (25%)	1 ต.ค. - 29 พ.ย.						
5	สื่อสารแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) ให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร (20%)	1 พ.ย. - 29 พ.ย.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 2.2-1 : พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ศึกษาแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ ธนาคารและพิจารณาทบทวน/ออกแบบ หลักสูตรพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง (35%)	3 ม.ค. - 29 ก.พ.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี 2567 = 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงตาม Digital & Data Analytics Development Roadmap 84%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ปี 2567 = 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงตาม Digital & Data Analytics Development Roadmap = 94%	0.8 ลบ.	0.8 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2	จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่พนักงาน ธนาคาร (20%)	1 ก.พ. - 28 มี.ย.						
3	ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนา ภายใต้ Digital and Data Analytics Development Roadmap (35%)	3 มี.ย. - 31 ต.ค.						
4	ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Digital and Data Analytics Development Roadmap (10%)	1 ส.ค. - 30 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 2.3-1 : สร้างและพัฒนาพนักงานศักยภาพสูง (Talents) และ ผู้สืบทอดตำแหน่ง (Successors) ด้วย Cross Functional Assignment และ Coaching Program

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ (Training Roadmap) สำหรับ Talent และ Successor ด้วยเครื่องมือ Cross Functional Assignment และ Coaching Program (10%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.	- ระดับความสำเร็จของการพัฒนา Talents และ Successors ใน Critical Position ตามแผน IDP ในรูปแบบ Cross Functional Assignment และ Coaching 10% - สัดส่วนของ Successor ที่ได้รับการพัฒนาจาก Talents 25%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการพัฒนา Talents และ Successors ใน Critical Position ตามแผน IDP ในรูปแบบ Cross Functional Assignment และ Coaching 10% - สัดส่วนของ Successor ที่ได้รับการพัฒนาจาก Talents 25%	0.3 ลบ.	0.3 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2	หารือและวางแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) สำหรับ Talent และ Successor (20%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.						
3	พัฒนาทักษะการ Coaching สำหรับหัวหน้างาน (15%)	3 ม.ค. - 28 มิ.ย.						
4	สนับสนุนและติดตาม Talent และ Successor ให้ดำเนินการพัฒนารายบุคคล (ICDP) (20%)	1 เม.ย. - 30 ธ.ค.						
5	สื่อสารแผนที่ความรู้ (Knowledge Mapping) ให้บุคลากรทราบทั่วทั้งองค์กร(35%)	1 ส.ค. - 30 ธ.ค.						



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 3.1-1 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับเครือข่ายพันธมิตรอย่างบูรณาการ

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ทบทวนกระบวนการแลกเปลี่ยนสารสนเทศ/องค์ความรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (10%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 100% - จำนวนความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 4 โครงการ/กิจกรรม	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 100% - จำนวนความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้/การพัฒนาบุคลากรผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 4 โครงการ/กิจกรรม	0.01 ลบ.	0.01 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2	ร่วมกับฝ่ายงานที่เกี่ยวข้องกำหนดหน่วยงานพันธมิตรที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (10%)	1 ก.พ. - 29 ก.พ.						
3	ดำเนินการตามแนวทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานพันธมิตร (60%)	1 ก.พ. - 30 ธ.ค.						
4	ติดตามและประเมินผลความสำเร็จ (20%)	1 พ.ย. - 30 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 3.2-1 : ส่งเสริม Talents และ Successors เป็น Change Agents เพื่อสื่อสารและผลักดันการปรับเปลี่ยนองค์กร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ประชาสัมพันธ์โครงการ Change Agent (20%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.	• สัดส่วนการรับรู้โครงการปรับเปลี่ยนองค์กร 100% • ระดับ RWA (Ready-Willing- Able) ของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ 100%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> • สัดส่วนการรับรู้โครงการปรับเปลี่ยนองค์กร 100% • ระดับ RWA (Ready-Willing- Able) ของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ 100%	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2	สรรหา / คัดเลือก Change Agent (15%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.						
3	กำหนด / มอบหมาย บทบาทหน้าที่ให้กับ Change Agent (10%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.						
4	พัฒนา Change Agent ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ (30%)	3 ม.ค. - 30 มิ.ย.						
5	ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ Change Agent (20%)	1 เม.ย. - 30 ธ.ค.						
6	สำรวจระดับ RWA (Ready-Willing- Able) ของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงในมิติต่างๆ (5%)	1 ธ.ค. - 30 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 4.1-1 : ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น เพื่อสอดคล้องกับความหลากหลายของกลุ่มบุคลากร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลการเบิกสวัสดิการยืดหยุ่นจากโครงการทดลองที่ผ่านมา (15%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นตามแผนงาน 95% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ 78%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นตามแผนงาน 100% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ 95.75%	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2	ปรับปรุงสวัสดิการยืดหยุ่นเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการที่หลากหลาย (30%)	1 มี.ค. - 30 เม.ย.						
3	นำเสนอขออนุมัติการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น (30%)	2 พ.ค. - 28 มิ.ย.						
4	เตรียมความพร้อมสำหรับการเบิกสวัสดิการยืดหยุ่น (20%)	1 ส.ค. - 30 ส.ค.						
5	ติดตาม ประเมิน และสรุปผล โดยระดับความพึงพอใจอย่างน้อย 95% (5%)	3 ก.ย. - 31 ต.ค.						



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 4.2-1 : ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Health & Wellness)

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาและทบทวนกิจกรรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน ควบคู่กับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน (15%)	3 ม.ค. - 29 มี.ค.	- ระดับความสำเร็จของการจัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตามแผนงาน 100% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการจัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตามแผนงาน 100.00% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ	0.2 ลบ.	0.2 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2 ออกแบบโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน (25%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ				
3 ดำเนินการตามโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน (50%)	3 มิ.ย. - 30 พ.ย.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 82%	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 96.62%				
4 ติดตาม ประเมิน และสรุปผลการจัดกิจกรรม (10%)	3 มิ.ย. - 30 ธ.ค.	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 72%	ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 73.39%				



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 4.2-2 : สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษากฎหมายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับธนาคาร (15%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.	- ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน 100% - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ / การบาดเจ็บ (ที่เกิดจากการปฏิบัติงานถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน) / การเสียชีวิตจากการทำงาน 0 รายการ	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จในการดำเนินการตามแผนงาน 100% - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ / การบาดเจ็บ (ที่เกิดจากการปฏิบัติงานถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน) / การเสียชีวิตจากการทำงาน 0 รายการ	0.3 ลบ.	0.3 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2 จัดลำดับความสำคัญ/รวบรวมประเด็นที่พบ/ข้อเสนอแนะจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาวิเคราะห์และปรับปรุงสิ่งที่ดำเนินการอยู่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (15%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.						
3 พิจารณาความเสี่ยง/ภัยคุกคามประเภทต่าง ๆ ที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานตามนโยบายการบริหารความต่อเนื่องทางธุรกิจ รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น (15%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.						
4 จัดทำแผนการดำเนินงานด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม ระยะยาว 5 ปี (20%)	3 ม.ค. - 31 ม.ค.						
5 ดำเนินการตามแผน ติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนเป็นรายไตรมาส พร้อมสรุปผลการดำเนินการตามแผน (35%)	1 มี.ค. - 30 ธ.ค.						



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

HCM 5.1-1 : จัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศแห่งความสุข ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีม (Event of Engagement)

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ศึกษารวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องทั้งทิศทางการดำเนินงานขององค์กรและแนวทางการจัดกิจกรรมจากหน่วยงานอื่น (5%)	3 ม.ค. - 29 ก.พ.	- ระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม 80% - ระดับการรับรู้ต่อแนวคิด DEI 82% - ระดับความผูกพันของพนักงาน 74% - อัตราการลาออกโดยสมัครใจ 10% - จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 รายการ	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรมอยู่ที่ 96.08% - ระดับการรับรู้ต่อแนวคิด DEI 90.50% - ผลสำรวจความผูกพันของพนักงานปี 2567 อยู่ที่ 80.30% - อัตราการลาออกโดยสมัครใจ 9.98% - จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 รายการ	3.74 ลบ.	3.38 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2	ออกแบบกิจกรรมเพื่อสร้างความสุข ความผูกพัน และการทำงานเป็นทีมสำหรับพนักงานในองค์กร (20%)	1 ก.พ. - 29 ก.พ.						
3	จัดหาวิทยากรที่ให้ความรู้และช่วยสร้างความผูกพันองค์กรให้กับพนักงานได้เพิ่มขึ้น (30%)	1 ก.พ. - 30 เม.ย.						
4	เตรียมการและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ (35%)	1 มี.ค. - 31 ต.ค.						
5	ติดตาม ประเมิน และสรุปผลการจัดกิจกรรม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีระดับความพึงพอใจอย่างน้อย 80% (10%)	1 ต.ค. - 30 ธ.ค.						



ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2567

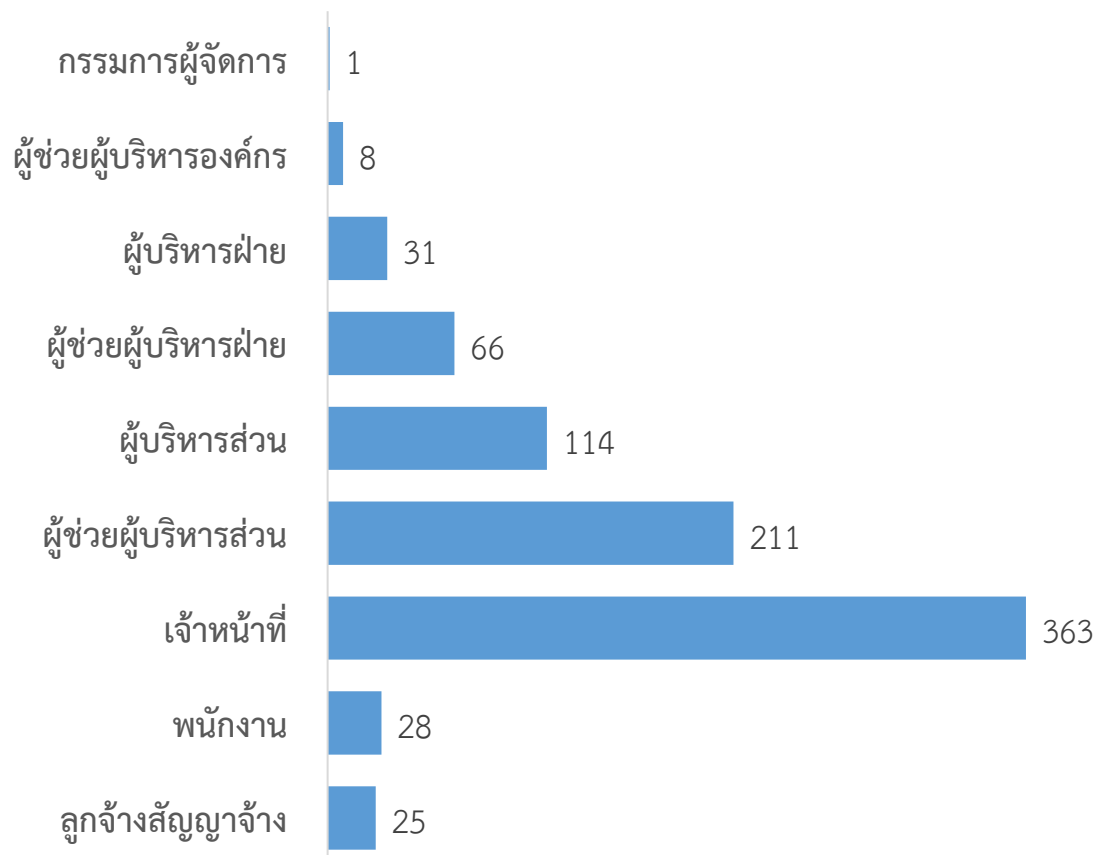
HCM 5.2-1 : ทบทวนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างพฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2567	ผลงาน ปี 2567	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ทบทวนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (5%)	3 ม.ค. - 29 ก.พ.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน 100% - ระดับการรับรู้ต่อการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้นำระดับต่างๆ 82% - ระดับการแสดงผลของพฤติกรรมของพนักงานต่อค่านิยมองค์กร 82%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน 100% - ระดับการรับรู้ต่อการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้นำ อยู่ที่ 85.05% - ผลสำรวจการแสดงผลของพฤติกรรมของพนักงานต่อค่านิยมองค์กร อยู่ที่ 87.53%	0.2 ลบ.	0.2 ลบ.	ไม่มี	ไม่มี
2	ออกแบบกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างพฤติกรรมต้นแบบตามค่านิยมองค์กร (20%)	1 มี.ค. - 30 เม.ย.						
3	เตรียมการและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ (35%)	2 พ.ค. - 30 ก.ย.						
4	ออกแบบสำรวจการรับรู้ เกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (25%)	1 ต.ค. - 30 พ.ย.						
5	ติดตาม ประเมิน และสรุปผลการจัดกิจกรรม (15%)	1 มี.ค. - 30 ธ.ค.						

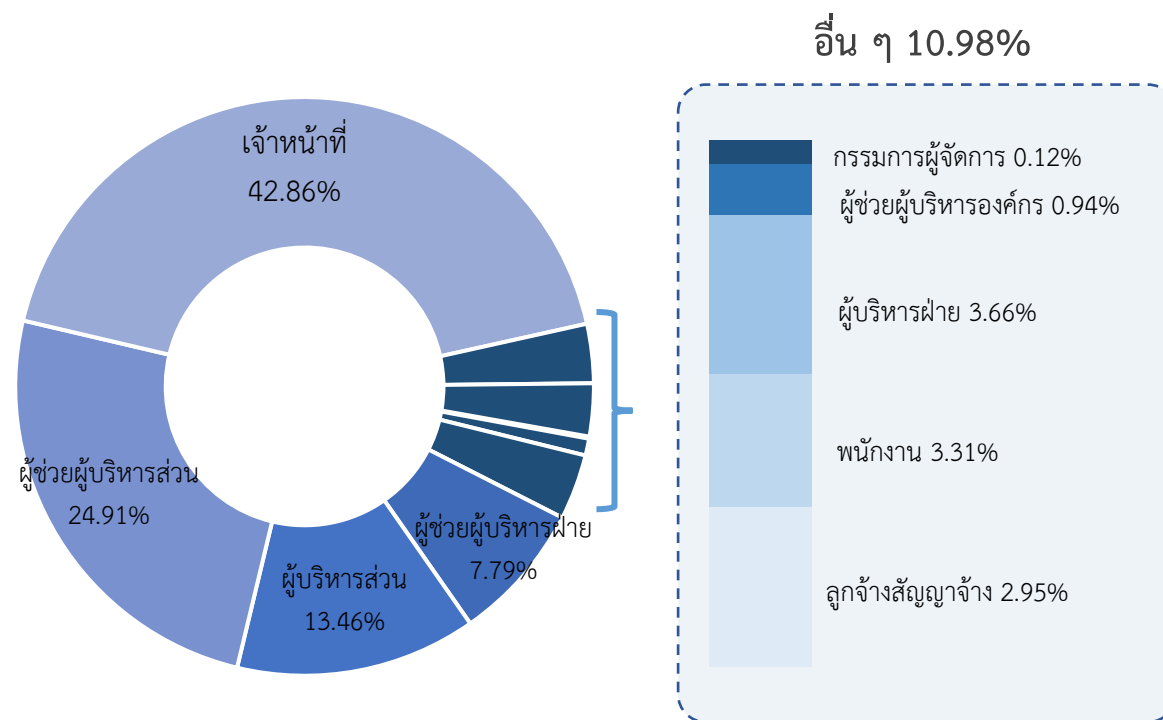
➤ ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง



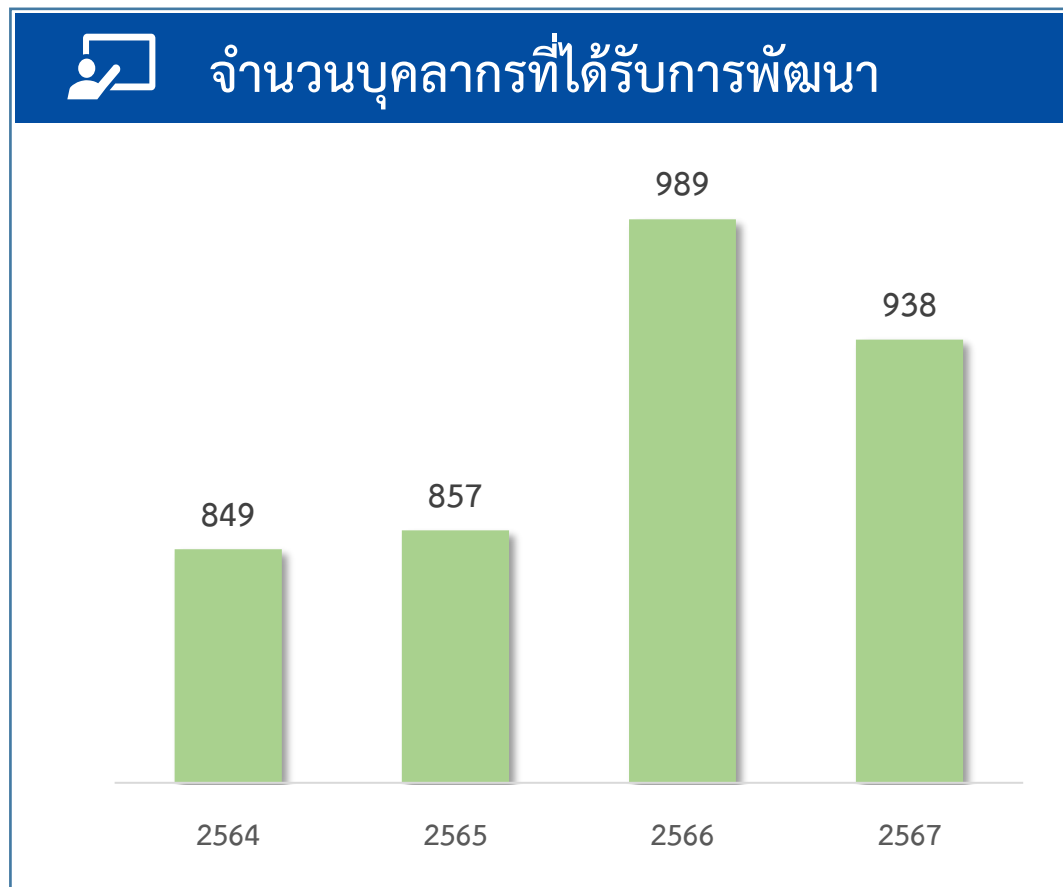
จำนวนบุคลากรของ ธสน. (หน่วย: ราย)



สัดส่วนบุคลากรของ ธสน. (หน่วย: %)



➤ ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล



จัดอบรมทั้งหมด 111 หลักสูตร 114 รุ่น



ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย/คน/ปี 60.05



จำนวนพนักงานอบรม 938 คน



ค่าใช้จ่ายอบรมเฉลี่ย/คน/ปี 13,605.08 บาท



Satisfaction Rate 93.72%



Passing Rate 100%

EXIM BANK THAILAND

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

อาคารเอ็กซิม 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400