



รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานในปี 2565

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ทบทวนเมื่อ 21 กุมภาพันธ์ 2566

EXIM
THAILAND

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

	แผนงาน		ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลาดำเนินการปี 2565			
				Q1	Q2	Q3	Q4
1	HR 1-1	สนับสนุนการปรับโครงสร้างองค์กรหรือโครงสร้างการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ เพื่อขับเคลื่อนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน	ทค.				😊
2	HR 1-2	บริหารจัดการอัตรากำลังที่มีคุณภาพเอื้อต่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานและสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ทค.				😊
3	HR 2-1	บ่มเพาะบุคลากรผ่านการเสริมสร้างทักษะในอนาคต (Future Skills) ในมิติธุรกิจและสมรรถนะ	ทค.				😊
4	HR 2-2	ยกระดับขีดความสามารถตาม Digital Development Roadmap และ Data Analytics Development Program	ทค.				😊
5	HR 3-1	พัฒนาเชิงรุกกับ Talent / Successor ในรูปแบบ Action Learning/Project Assignment รวมทั้งใช้ Networking เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ทค.				😊
6	HR 3-2	สนับสนุนให้เกิดการบริหารและพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ภายใต้เป้าหมายในสายอาชีพ (Career Goals) ควบคู่กับการหมุนเวียนงานอย่างเป็นระบบ	ทค.				😊
7	HR 4-1	ปรับปรุงแบบและวิธีการทำงานตามวิถีใหม่ ที่รวมถึงการบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนาบุคลากรผ่านช่องทางออนไลน์ ควบคู่กับการสื่อสารอย่างทั่วถึง	ทค.				😊
8	HR 4-2	ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่บุคลากร ควบคู่กับการประเมินประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือตามมาตรฐานสากล	ทค.				😊
9	HR 5-1	เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ รวมทั้งเชื่อมโยงกับการสร้างแรงจูงใจ	ทค.				😊

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

1

HR 1-1

Strategic Structure

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. รวบรวมปัจจัยนำเข้าที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ผลการทบทวนกระบวนการทำงาน สถาปัตยกรรมองค์กร แผนภาพระบบงาน และหลักเกณฑ์การกำกับดูแลการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง	😊				
2. ทบทวน/ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางการบริหารจัดการในปัจจุบัน	😊				
3. นำเสนอขออนุมัติในส่วนที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงข้อบังคับ/คำสั่งที่เกี่ยวข้อง	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : สัดส่วนโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) และระบบงาน (Work System) (ร้อยละ 100)					
ผลการดำเนินงาน : สัดส่วนโครงสร้างองค์กรที่สอดคล้องกับสถาปัตยกรรมองค์กร (EA) และระบบงาน (Work System) (ร้อยละ 100)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

2

HR 1-2

Strategic Workforce

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. สื่อสารกรอบงบประมาณอัตรากำลัง ปี 2565 และแนวทางการบริหารจัดการต่อฝ่ายงานทั่วทั้งองค์กร	😊				
2. สนับสนุนให้ฝ่ายงานบริหารจัดการและหรือวางแผนสรรหาบุคลากรในปี 2565 อย่างเหมาะสม	😊				
3. ควบคุมกรอบอัตรากำลังรายฝ่ายงาน และโดยรวมทั้งธนาคารให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ	😊				
4. ทบทวนกระบวนการ กำหนดแนวทางและวางแผนอัตรากำลัง ปี 2566 ให้สอดคล้องกับสภาพัฒนาการมององค์กร แผนภาพระบบงาน และกระบวนการทำงานที่ปรับปรุงในปี 2565	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : สัดส่วนการบริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบงบประมาณ (ร้อยละ 100)					
ผลการดำเนินงาน : สัดส่วนการบริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบงบประมาณ (ร้อยละ 100)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

3

HR 2-1

Future Skills Strengthening

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. ทบทวน/ออกแบบหลักสูตรภายใต้ Future Skill Development Journey ภายใต้ (1) RM/CA Upskill Program for SMART Partner (2) Sustainable Banking & Responsible Finance Roadmap และ (3) Future Skills in Competency-based Development รวมทั้งสื่อสารหลักสูตรภายใต้ Future Skill Development Journey	😊				
2. จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร	😊				
3. ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนาภายใต้ Future Skill Development Journey	😊				
4. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Future Skill Development Journey	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ Future Skills (ร้อยละ 82)					
ผลการดำเนินงาน : สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ Future Skills (ร้อยละ 97)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

4

HR 2-2

Digital Development Roadmap

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. ทบทวน/ออกแบบหลักสูตรภายใต้ Digital Development Roadmap และ Data Analytics Development Program	😊				
2. จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่มือที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร	😊				
3. ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนาภายใต้ Digital Development Roadmap และ Data Analytics Development Program	😊				
4. ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Digital Development Roadmap และ Data Analytics Development Program	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : - สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ Digital Development Roadmap (ร้อยละ 82) - จำนวนพนักงานที่ผ่านการรับรอง (Certified) ด้าน Data Analytics (15 ราย)					
ผลการดำเนินงาน : - สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ Digital Development Roadmap (ร้อยละ 95) - จำนวนพนักงานที่ผ่านการรับรอง (Certified) ด้าน Data Analytics (48 ราย)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

5

HR 3-1

Talent and Succession Development

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. ออกแบบแนวทางการเรียนรู้ผ่าน Action Learning หรือ Project Assignment	😊				
2. จัดทำแผน IDP สำหรับกลุ่ม Talent / Successor ผ่านรูปแบบ Action Learning หรือ Project Assignment	😊				
3. ดำเนินการตามแผน IDP สำหรับกลุ่ม Talent / Successor ผ่านรูปแบบ Action Learning หรือ Project Assignment	😊				
4. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน IDP สำหรับกลุ่ม Talent / Successor ผ่านรูปแบบ Action Learning / Project Assignment	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : ความสำเร็จของการพัฒนาเชิงรุกกับ Talent และ Successor ตามแผน IDP (ร้อยละ 90)					
ผลการดำเนินงาน : ความสำเร็จของการพัฒนาเชิงรุกกับ Talent และ Successor ตามแผน IDP (ร้อยละ 98)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

6

HR 3-2

Career Development

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. ดำเนินการตามแผนหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนา ประจำปี 2565	😊				
2. ติดตามผลการดำเนินการตามแผนหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนา ประจำปี 2565	😊				
3. จัดทำ/ทบทวนแผนหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนาแต่ละสาย/ฝ่ายงาน ประจำปี 2566 – 2568	😊				
4. เตรียมความพร้อมและกำหนดเป้าหมายในการหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนา ประจำปี 2566					
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนาตามแผนงาน (ร้อยละ 90)					
ผลการดำเนินงาน : ความสำเร็จของการหมุนเวียนงานเพื่อการพัฒนาตามแผนงาน (ร้อยละ 100)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

7

HR 4-1

New Working Way

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. กำหนดแนวทางบริหารจัดการรองรับการทำงานวิถีใหม่	😊				
2. ออกแบบรูปแบบการสื่อสาร การเรียนรู้และพัฒนา การบริหารผลการปฏิบัติงานภายใต้การทำงานวิถีใหม่	😊				
3. ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้ เช่น พัฒนาช่องทางการสื่อสาร พัฒนาหลักสูตรออนไลน์ เป็นต้น	😊				
4. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและสื่อสารภายในองค์กรผ่านช่องทางออนไลน์ตามแผนงาน (ร้อยละ 90)					
ผลการดำเนินงาน : ความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรและสื่อสารภายในองค์กรผ่านช่องทางออนไลน์ตามแผนงาน (ร้อยละ 100)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

8

HR 4-2

HR Process Improvement

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. จัดหาผู้ให้บริการตามกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง	😊				
2. กำหนดแผนงานและเป้าหมายการดำเนินการร่วมกับผู้ให้บริการ	😊				
3. ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้	😊				
4. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : ความสำเร็จของโครงการประเมินประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือตามมาตรฐานสากล (ร้อยละ 100)					
ผลการดำเนินงาน : ความสำเร็จของโครงการประเมินประสิทธิภาพผ่านเครื่องมือตามมาตรฐานสากล (ร้อยละ 100)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

แผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2565

9

HR 5-1

Core Values & Culture Enhancement

การดำเนินการ/ Deliverable	สถานะ	ระยะเวลาดำเนินการ			
		Q1	Q2	Q3	Q4
1. จัดทำแผนเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	😊				
2. ออกแบบรูปแบบการสื่อสาร และการเชื่อมโยงไปสู่การสร้างแรงจูงใจ	😊				
3. ดำเนินการตามแผนงานที่วางไว้	😊				
4. ติดตามผลการดำเนินการตามแผน เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด	😊				
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน : ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ร้อยละ 80)					
ผลการดำเนินงาน : ระดับการรับรู้ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร (ร้อยละ 86.94)					
ปัญหา/อุปสรรค : -					
ข้อเสนอแนะ : -					

- 😊 ดำเนินการแล้วเสร็จ
- 😐 อยู่ระหว่างดำเนินการ
- 😞 มีความล่าช้า

จำนวนอัตรากำลัง และ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2565



อัตรากำลัง

920 อัตรา

จำนวนบุคลากร

842 คน



ผู้บริหารและพนักงานเข้ารับการอบรม (ภายในและภายนอก) 842 คน
จัดอบรม (Online และ Offline) 95 หลักสูตร รวม 135 รุ่น





อาคารเอ็กซ์ิม 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400