

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



วิสัยทัศน์

เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงบูรณาการเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน



ระยะสั้น (ปี 2568)

Being a Connector
for HR Synergy :

การเสริมสร้างความร่วมมือด้าน
ทรัพยากรมนุษย์กับหน่วยงานทั้ง
ภายในและภายนอกอย่างบูรณาการ
พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง



ระยะกลาง (ปี 2569-2570)

Being an ESG Accelerator
for HR Readiness :

การเพิ่มขีดความสามารถของทรัพยากร
มนุษย์เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อน
เศรษฐกิจ ESG ด้วยเทคโนโลยี
และนวัตกรรม



ระยะยาว (ปี 2571-2572)

Being a Catalyst
for Sustainable Growth :

การผลักดันการบริหารทรัพยากร
มนุษย์เพื่อสนับสนุนการเติบโต
อย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568



HCM 1 : Structure and Workforce Landscape

บริหารจัดการโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลัง ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

HCM T1.1 :

สนับสนุนการปรับโครงสร้างองค์กรตามยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจขององค์กร

HCM T1.2 :

บริหารจัดการอัตรากำลังตามยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์การดำเนินธุรกิจขององค์กร



HCM 2 : Corporate University

ยกระดับขีดความสามารถขององค์กรและบุคลากรรองรับธุรกิจรูปแบบใหม่ด้วย Corporate University

HCM T2.1 :

ยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร รวมถึงการสนับสนุน Digital Transformation

HCM T2.2 :

บริหารจัดการ Talents & Successors เพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขัน



HCM 3 : People Caring

สร้างโอกาสและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งดูแลบุคลากร ด้วยความเสมอภาค

HCM T3.1 :

ทบทวนและปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ให้ตอบสนองต่อความหลากหลาย ความต้องการและความคาดหวัง ของทุกกลุ่มบุคลากร



HCM 4 : Civility Workplace

สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อมุ่งให้เกิดคุณภาพชีวิตและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน (Employee Experience) โดยเอื้อให้เกิดความร่วมมือที่สามารถใช้ประโยชน์จากความแตกต่างและร่วมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยม และ วัฒนธรรมองค์กร

HCM T4.1 :

สร้างประสบการณ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อยกระดับความผูกพัน ด้วยหลักการด้านสิทธิมนุษยชน ภายใต้ DEI Concept

HCM T4.2 :

เสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์ที่สอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ อันสะท้อนผ่านการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้นำ



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP1.1-1 : ศึกษาแนวทางการให้บริการ Technical Assistance ด้าน ESG และสร้าง ESG Expert

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	รวบรวมข้อมูลภายในที่เกี่ยวข้องและศึกษาแนวทางการดำเนินงานด้าน ESG จากหน่วยงานภายนอก (15%)	2 ม.ค. – 30 เม.ย.	- ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน : ร้อยละ 100 - ผลการศึกษาและแนวทางที่เหมาะสมในการให้บริการ Technical Assistance ด้าน ESG ที่ได้รับการเห็นชอบ/อนุมัติจากผู้มีอำนาจอนุมัติ : 1 ฉบับ	ไม่มี
2	ดำเนินการพัฒนาศักยภาพของทีม ESG Experts และประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ (50%)	2 ม.ค. – 30 ธ.ค.		
3	สรุปผลการศึกษาและเสนอแนวทางการให้บริการ Technical Assistance ด้าน ESG ที่เหมาะสมกับ ธสน. ต่อผู้มีอำนาจหรือคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง (35%)	2 พ.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP1.1-2 : ศึกษาความเหมาะสมในการจัดตั้งหน่วยงานด้าน NPL Prevention

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ศึกษาความเหมาะสมในการจัดตั้งหน่วยงานด้าน NPL Prevention (15%)	2 ม.ค. – 30 ธ.ค.	- การจัดตั้งทีมปรับปรุงโครงสร้างหนี้ในเชิงป้องกัน (NPL Pre-emptive DR) ในสายงาน SME : 1 ทีม - ผลการศึกษาความเหมาะสมในการจัดตั้งฝ่าย NPL Prevention ที่ได้รับอนุมัติจากผู้มีอำนาจ : 1 ฉบับ	ไม่มี
2	เตรียมแผนงานการดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานด้าน NPL Prevention (15%)	3 ก.พ. – 28 มี.ค.		
3	การดำเนินการจัดตั้งหน่วยงานด้าน NPL Prevention (30%)	3 มี.ค. – 31 พ.ค.		
4	ขั้นตอนการขออนุมัติการจัดตั้งหน่วยงานด้าน NPL Prevention (30%)	2 พ.ค. – 29 ส.ค.		
5	ประกาศมีผลตั้งหน่วยงานด้าน NPL Prevention (10%)	1 ส.ค. – 31 ต.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP1.1-3 : ปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	การดำเนินการปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ระยะที่ 1 (20%)	2 ม.ค. – 28 ก.พ.	- ผลสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมตามแผนงาน : ร้อยละ 100 - การจัดตั้ง ฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ภายใต้สายงาน SME : 2 ฝ่าย	ไม่มี
2	ขั้นตอนการขออนุมัติการดำเนินการปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ระยะที่ 2 (15%)	3 ก.พ. – 28 มี.ค.		
3	ประกาศมีผลการปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ระยะที่ 2 (15%)	3 มี.ค. – 31 มี.ค.		
4	การดำเนินการปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ระยะที่ 3 (20%)	2 พ.ค. – 26 ก.ค.		
5	ขั้นตอนการขออนุมัติการดำเนินการปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ระยะที่ 3 (15%)	1 ส.ค. – 31 ต.ค.		
6	ประกาศมีผลการปรับโครงสร้างสายงาน SME โดยแยกเป็นฝ่าย RM และ ฝ่าย CA ระยะที่ 3 (15%)	2 ธ.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP1.2-1 : ยกระดับประสิทธิภาพการสรรหาบุคลากร / บริหารอัตรากำลังตามที่ได้รับอนุมัติให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	Employee Branding : Online Channel (30%)	2 ม.ค. – 30 ธ.ค.	- อัตราการผ่านทดลองงานของพนักงานใหม่ : ไม่น้อยกว่าร้อยละ 95 - อัตราการลาออกของพนักงานที่อายุงานต่ำกว่า 1 ปี : ไม่เกินร้อยละ 10	ไม่มี
2	Employee Branding : Job Fair / Campus Recruitment (20%)	1 เม.ย. – 30 ต.ค.		
3	SLA การ Fulfillment พนักงาน ให้ทันกำหนดในแต่ละระดับโดย นับตั้งแต่วันได้รับใบขอเปิดอัตรากำลัง ถึง วันลงนามสัญญาของผู้สมัครในตำแหน่ง ทันกำหนด 100% แยกตามตำแหน่ง (50%)	2 ม.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP2.1-1 : จัดตั้ง Corporate University เพื่อยกระดับงานพัฒนาบุคลากร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ศึกษาแนวคิดและจัดทำ Roadmap การจัดตั้ง Corporate University ของ ธสน. (15%)	2 ม.ค. – 28 ก.พ.	- Training Roadmap แต่ละระดับตำแหน่งในสายงานหลัก : 5 ฉบับ - สัดส่วนรายได้รวมสุทธิต่อพนักงาน : 5.92 ลบ.	20.28 ลบ.
2	จัดทำโครงสร้าง/เนื้อหาหลักสูตรและออกแบบ Training Roadmap แต่ละระดับตำแหน่งในสายงานหลัก เพื่อยกระดับไปสู่ Corporate University (25%)	3 มี.ค. – 30 มิ.ย.		
3	จัดหาความร่วมมือจากหน่วยงานพันธมิตร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาทักษะของพนักงานตามภารกิจของ Corporate University (15%)	1 เม.ย. – 30 มิ.ย.		
4	ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนาทั้งกระบวนการในกลุ่มหลักสูตรที่จัดทำตามข้อ 2. (35%)	1 ก.ค. – 30 ธ.ค.		
5	ติดตามและประเมินประสิทธิภาพการพัฒนาพนักงานให้มีทักษะที่สำคัญและจำเป็นต่อการดำเนินงานของธนาคาร (10%)	1 พ.ย. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP2.1-2 : พัฒนาทักษะและขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมายปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ศึกษาแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของธนาคารและพิจารณาทบทวน/ออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง (50%)	2 ม.ค. – 28 มี.ค.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี (ด้านดิจิทัล) : ร้อยละ 100 - สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP เพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล : ร้อยละ 86	0.45 ลบ.
2	จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับหลักสูตรเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลให้แก่พนักงานธนาคาร (50%)	3 มี.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP2.2.1 : เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการพนักงานที่มีศักยภาพสูงและการสืบทอดตำแหน่ง (Talent & Succession Management)

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ทบทวนเครื่องมือและผลการประเมินพนักงานศักยภาพสูง (Talent) ด้วย 9 Grid Box (20%)	2 ม.ค. – 30 เม.ย.	- สัดส่วนพนักงานที่เป็น Top Talent ที่เพิ่มขึ้นจากปีก่อน : ร้อยละ 5 - สัดส่วน Successors รองรับตำแหน่งงานสำคัญ (Critical Positions) ที่สรรหาภายในองค์กร (Internal) : ร้อยละ 70 - อัตราการคงอยู่ของพนักงานศักยภาพสูง (Talent Retention Rate) : ร้อยละ 80 - คะแนนความผูกพันของพนักงานกลุ่ม Talent : ร้อยละ 76	2.105 ลบ.
2	เดินสายจัดทำ Talent Calibration และสรุปผลการประเมิน Talent ร่วมกับฝ่ายงานและสายงาน (10%)	2 พ.ค. – 27 มิ.ย.		
3	จัดกลุ่ม Top Talent โดยใช้เครื่องมือเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์สำคัญ (OKRs) หรือการมอบหมายโครงการ/งานพิเศษ (Project Assignment) (25%)	1 ก.ค. – 30 ธ.ค.		
4	ทบทวน/กำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งงานสำคัญ (Success Profile) (10%)	2 ม.ค. – 28 มิ.ย.		
5	ประเมินความพร้อมของผู้สืบทอด (Successor Readiness) ผ่านเครื่องมือต่าง ๆ (20%)	1 ก.ค. – 30 ธ.ค.		
6	จัดทำแผนพัฒนา Talent และ Successor พร้อมดำเนินการตามแผนที่วางไว้ (15%)	1 ต.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP3.1-1 : ทบทวนและพัฒนากระบวนการดำเนินการโครงการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น เพื่อสอดคล้องกับความหลากหลายของกลุ่มบุคลากร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ศึกษาการปรับปรุงกระบวนการเบิกสวัสดิการแบบยืดหยุ่น Flexi Benefit (10%)	2 ม.ค. – 28 ก.พ.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปรับปรุง โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ยกระดับกระบวนการในการให้บริการ : ร้อยละ 100 - ระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อโครงการสวัสดิการแบบยืดหยุ่น : ร้อยละ 95	ไม่มี
2	Requirement setting (10%)	2 ม.ค. – 28 ก.พ.		
3	Go live Phase 1 : แจ้งความประสงค์ ปรับคะแนน FSA ตามไลฟ์สไตล์ (40%)	3 ก.พ. – 30 มิ.ย.		
4	Go live Phase 2 : : เมนูการเบิกค่าใช้จ่าย Flexi Benefit และ เมนูการส่งข้อมูลการเบิกไปยังระบบเงินเดือน / Report (40%)	3 มิ.ย. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP4.1-1 : เสริมสร้างความผูกพันในองค์กรและความสุขในการทำงาน (EXIM Engagement Model & Happy Workplace)

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ศึกษาและวิเคราะห์แนวทางยกระดับความผูกพัน จากสถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ผลสำรวจคะแนนและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน (5%)	2 ม.ค. – 28 ก.พ.	- การจัดกิจกรรมเพื่อยกระดับความผูกพัน : 10 ครั้ง - ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อยกระดับความผูกพัน : 800 คน	2.96 ลบ.
2	วางแผนกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการร่วมกับ HRBP และหน่วยธุรกิจ (BU) เพื่อกำหนดกิจกรรมสร้างความผูกพัน โดยรวบรวมข้อมูลความต้องการจากระดับฝ่ายงานเพิ่มเติม (10%)	3 มี.ค. - 29 มี.ค.		
3	ดำเนินการจัดกิจกรรมสำรวจความพึงพอใจและความผูกพันของพนักงาน ประจำปี 2568 (30%)	3 มี.ค. – 29 ส.ค.		
4	เตรียมการและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ เพื่อสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายคะแนนความผูกพันองค์กรของพนักงาน 76% (45%)	3 มี.ค. – 28 พ.ย.		
5	ประเมินผลกิจกรรมและปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน พร้อมวิเคราะห์ทิศทางแนวโน้มในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (10%)	1 ต.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP4.1-2 : ส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร (Health & Wellness)

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ศึกษาและทบทวนกิจกรรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน ควบคู่กับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน (15%)	2 ม.ค. – 29 มี.ค.	- ระดับความสำเร็จของการจัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตามแผนงาน : ร้อยละ 100 - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากร : ร้อยละ 80	0.35 ลบ.
2	ออกแบบโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน (25%)	3 มี.ค. – 30 พ.ค.		
3	ดำเนินการตามโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน (50%)	3 มิ.ย. – 28 พ.ย.		
4	ติดตาม ประเมิน และสรุปผลการจัดกิจกรรม (10%)	3 มิ.ย. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP4.1-3 : ส่งเสริมและพัฒนาองค์ความรู้ด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (SSHE)

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	จัดอบรมให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยครอบคลุมกับลักษณะงานและกลุ่มเป้าหมาย (50%)	2 พ.ค. – 30 ธ.ค.	- จำนวนหลักสูตรการจัดอบรมที่ครอบคลุมกับลักษณะงานและกลุ่มเป้าหมาย : 5 หลักสูตร - จำนวนสื่อประชาสัมพันธ์/องค์ความรู้ที่สร้างการตระหนักรู้ให้กับผู้บริหาร พนักงาน และบุคลากรที่มีตำแหน่งรับผิดชอบด้านความปลอดภัยฯ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร : 2 เรื่อง - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน : ร้อยละ 84	0.20 ลบ.
2	จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์/องค์ความรู้ ในรูปแบบบทความ หรือ Infographic โดยเผยแพร่ผ่านช่องทาง e-mail, KM (30%)	3 มิ.ย. – 30 ธ.ค.		
3	สำรวจการรับรู้ของพนักงาน จากการได้รับสื่อด้านความปลอดภัย (20%)	2 ธ.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP4.1-4 : ส่งเสริม กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรการเชิงป้องกันด้านสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม (SSHE)

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	สำรวจ/ตรวจสอบการดำเนินงานตามกฎหมายและมาตรฐานที่เกี่ยวข้องอย่างครบถ้วนครอบคลุมทุกด้านของ SSHE (50%)	2 ม.ค. – 30 ธ.ค.	- ร้อยละการปฏิบัติตามกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ : ร้อยละ 100 - จำนวนครั้งที่ ทัศน. ถูกตักเตือนจากหน่วยงานภายนอกที่ควบคุมดูแลการดำเนินงานตามกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ ที่เกี่ยวข้อง : 0 ครั้ง - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บ (ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน) และจำนวนการเสียชีวิตจากการทำงาน : 0 ครั้ง - จำนวนครั้งที่ ทัศน. ถูกร้องเรียนด้านการส่งเสริมและคุ้มครองบุคลากรตามกฎหมายด้านความปลอดภัยฯ ที่เกี่ยวข้อง : 0 ครั้ง - ระดับความมั่นใจของพนักงานถึงความปลอดภัยของระบบและอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานภายใน ทัศน. : ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 90	ไม่มี
2	ทบทวนระบบบริหารจัดการด้าน SSHE อาทิ นโยบาย คู่มือ แผนงาน เป็นต้น (30%)	2 ม.ค. – 30 ธ.ค.		
3	สำรวจความพึงพอใจ/ความมั่นใจของพนักงาน ด้าน SSHE (20%)	2 ธ.ค. – 30 ธ.ค.		



แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2568

HCM AP4.2-1 : ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และเสริมสร้างพฤติกรรมพึงประสงค์

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2568	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร
1	ทบทวนค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (5%)	2 ม.ค. – 28 ก.พ.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนงาน : ร้อยละ 100 - ระดับการรับรู้ต่อการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้บริหารระดับต่างๆ : ร้อยละ 84 - ระดับการแสดงพฤติกรรมของพนักงานต่อค่านิยมองค์กร : ร้อยละ 84	0.1 ลบ.
2	ออกแบบกิจกรรมเพื่อการเสริมสร้างพฤติกรรมต้นแบบตามค่านิยมองค์กร (20%)	4 มี.ค. – 30 เม.ย.		
3	เตรียมการและดำเนินการจัดกิจกรรมตามแผนที่วางไว้ (35%)	2 พ.ค. – 30 ก.ย.		
4	ออกแบบสำรวจการรับรู้ เกี่ยวกับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (25%)	1 ต.ค. – 29 พ.ย.		
5	ติดตาม ประเมิน และสรุปผลการจัดกิจกรรม (15%)	3 พ.ย. – 30 ธ.ค.		

EXIM BANK THAILAND

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

อาคารเอ็กซิม 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400