

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ผลการดำเนินงานปี 2566

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล



วิสัยทัศน์

เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (Strategic Partner) ในการบริหารและพัฒนาทุนมนุษย์เชิงบูรณาการเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน



ระยะสั้น (ปี 2566)

Shifting HCM Readiness for
Changes & Disruption:
ยกระดับความพร้อมด้านทุนมนุษย์
ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลง
ในมิติต่าง ๆ



ระยะกลาง (ปี 2567-2569)

Growing HCM with Synergy:
เสริมสร้างความร่วมมือด้านการบริหาร
และพัฒนาทุนมนุษย์กับหน่วยงาน
พันธมิตรอย่างบูรณาการ



ระยะยาว (ปี 2570 เป็นต้นไป)

Enhancing HCM
Performance for
Sustainable Growth:
ผลักดันสู่การเติบโต
ด้านทุนมนุษย์อย่างยั่งยืน

แผนปฏิบัติการด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปี 2566



HCM 1: Structure and Workforce Landscape

จัดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้าง
การปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการ
อัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์
องค์กร และเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพ
สูงสุดในการทำงาน

HCM 1-1: Investment Banking
& Fund Manager Building
ศึกษาแนวทางและดำเนินการ
เพื่อให้บริการวาณิชธนกิจและ
บริหารกองทุน

HCM 1-2: IT Re-Organization
ปรับโครงสร้างและการบริหาร
อัตรากำลังสายงานเทคโนโลยี
สารสนเทศ



HCM 2: Future Skills & Smart Partner Development

เร่งสร้างทักษะในอนาคตควบคู่กับ
การยกระดับขีดความสามารถรองรับ
ธุรกิจยุคใหม่ในยุคดิจิทัล รวมทั้ง
ต่อยอดไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
เพื่อรักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่กับ
องค์กร

HCM 2-1: Smart Partner
Roadmap and Expert Sharing
พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร
ทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะให้เท่าทัน
ทักษะยุคใหม่ตามยุทธศาสตร์องค์กร

HCM 2-2: Create/Transfer/
Store Critical Knowledge
สร้าง/ถ่ายทอด/จัดเก็บองค์ความรู้ที่
เป็นความสามารถพิเศษขององค์กร และ
องค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical
Knowledge) อย่างเป็นระบบ

HCM 2-3: Digital and
Data Analytics Development
Roadmap ยกระดับทักษะและขีด
ความสามารถด้านดิจิทัลและการ
วิเคราะห์ข้อมูล



HCM 3: Network Enhancement

ยกระดับการพัฒนาบุคลากร
ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
จากเครือข่ายความสัมพันธ์
อย่างบูรณาการ

HCM 3-1: Network Sharing
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่าย
ความสัมพันธ์อย่างบูรณาการ



HCM 4: People Caring

สร้างแรงจูงใจและดูแลบุคลากรเพื่อมุ่ง
ให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
(Quality of Work Life) ที่ดีและ
ประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน
(Employee Experience)

HCM 4-1: Flexible Benefits
and Welfare
ปรับปรุงสวัสดิการและ
สิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น

HCM 4-2: EXIM Wellness
Program
จัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและ
การใช้ชีวิตของบุคลากร



HR 5: Empathic Workplace

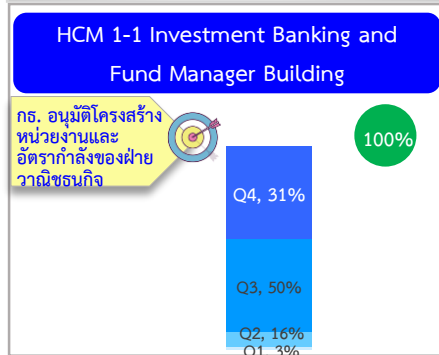
สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศ
ในการทำงานที่เอื้อให้เกิดความ
ร่วมมือและการใช้ประโยชน์จาก
ความแตกต่างหลากหลายมาเติมเต็ม
ให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ตาม
ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ

HCM 5-1: Mini Team Building
(Theme: DEI)
ฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดี
(Recalling Bonding) ระหว่าง
พนักงานภายใต้แนวคิดแตกต่าง
มาเติมเต็ม

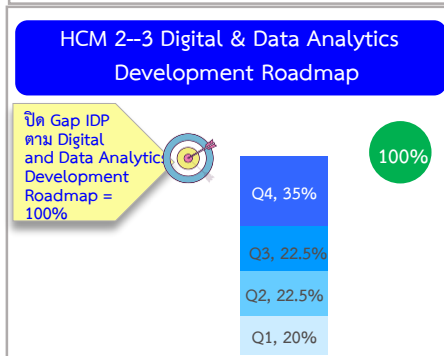
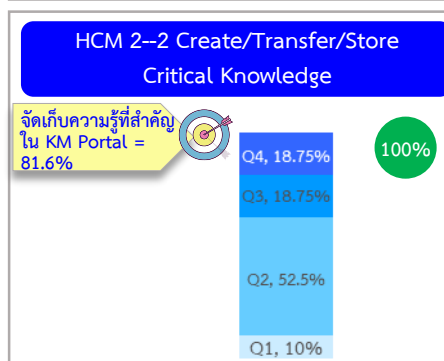
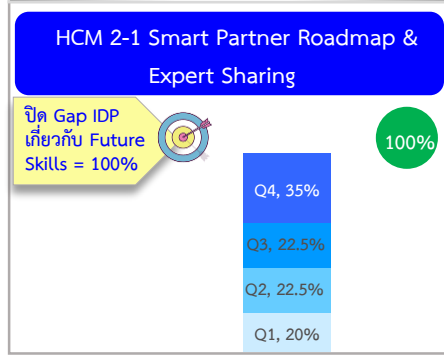
HCM 5-2: Skip-Level Meeting
(Theme: Culture
Reinforcement)
เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรม
ผ่านผู้นำต้นแบบ

Action Plan Dashboard ปี 2566

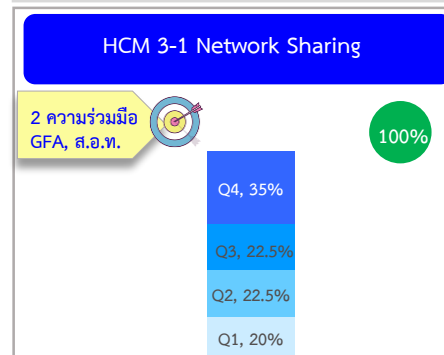
ยุทธศาสตร์ที่ 1 Structure and Workforce



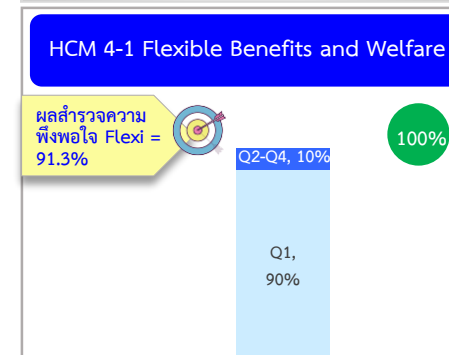
ยุทธศาสตร์ที่ 2 Future Skills and Smart Partner



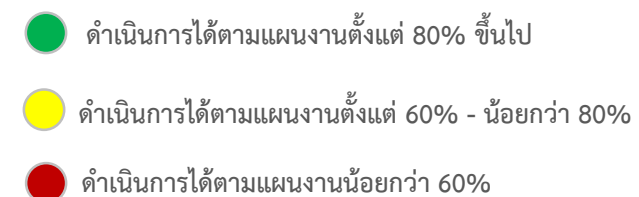
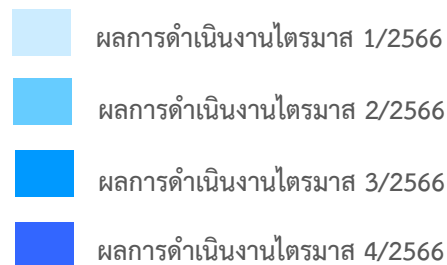
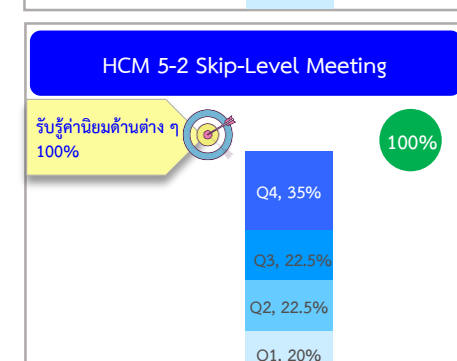
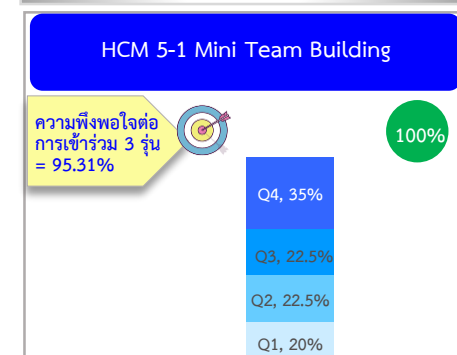
ยุทธศาสตร์ที่ 3 Network Enhancement



ยุทธศาสตร์ที่ 4 People Caring



ยุทธศาสตร์ที่ 5 Empathic Workplace



➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 1-1: Investment Banking and Fund Manager Building ศึกษาแนวทางและดำเนินการเพื่อให้บริการวาณิชธนกิจและบริหารกองทุน

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	วางแผนแนวทางการศึกษา (10%)	3 ม.ค. - 30 มิ.ย.	- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้อง 100% - แนวทางในการบริการวาณิชธนกิจและบริหารกองทุน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็น 100% - แนวทางในการบริการวาณิชธนกิจและบริหารกองทุน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการ หนาตาภายในเดือน ต.ค. 2566	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2	กำหนดงบประมาณในการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนด เพื่อให้บริการ IB และ Fund Manager (10%)	1 - 30 มิ.ย.						
3	ศึกษากฎหมาย ช่องว่าง รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อกำหนดตัวเลือกและแนวทางที่เหมาะสมในการบริการฯ (40%)	1 ก.ค. - 29 ก.ย.						
4	การกำหนดแนวทางในการให้บริการฯ (40%)	2 ต.ค. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 1-2: IT Re-Organization ปรับโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลังสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่ (15%)	3 ม.ค. - 31 มี.ค.	- ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสรรบุคลากรได้ตามแผนงานในแต่ละปี 100% - ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสรรบุคลากรได้ตามแผนงาน 90%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสรรบุคลากรได้ตามแผนงานในแต่ละปี คิดเป็น 100% - ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสรรบุคลากรได้ตามแผนงาน คิดเป็น 90.50%	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2	วิเคราะห์และระบุความต้องการ/บทบาทด้านอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กรของสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ (30%)	3 เม.ย. - 31 พ.ค.						
3	นำเสนอขออนุมัติปรับโครงสร้างองค์กรและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง (25%)	1 มิ.ย. - 29 ก.ย.						
4	บริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ (30%)	2 ต.ค. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 2-1: Smart Partner Roadmap & Expert Sharing พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะให้เท่าทันทักษะยุคใหม่
ตามยุทธศาสตร์องค์กร

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาแผนธุรกิจของธนาคารและพิจารณา ทบทวน/ออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะ (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามแผน IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะในยุคใหม่ (Future Skills) 82%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี คิดเป็น 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามแผน IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะในยุคใหม่ (Future Skills) คิดเป็น 100%	2.25 ล้านบาท	2.25 ล้านบาท	ไม่มี	ไม่มี
2 จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.						
3 ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนา ภายใต้ Future Skill Development Journey (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.						
4 ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Future Skill Development Journey (20%)	2 ต.ค. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 2-2: Create/Transfer/Store Critical Knowledge สร้าง/ถ่ายทอด/จัดเก็บองค์ความรู้ที่เป็นความสามารถพิเศษองค์กร และองค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) อย่างเป็นระบบ

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ศึกษา รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อระบุองค์ความรู้สำคัญขององค์กร (Critical Knowledge) (20%)	1 มี.ค. - 28 เม.ย.	- ระดับความสำเร็จของการดำเนินการระบุและจัดกลุ่มองค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) ตามแผนงาน 100% - ร้อยละของกระบวนการในส่วนที่มีการปรับปรุงแผนภาพระบบงาน (Work System) มีการระบุองค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) และมีแนวทางจัดเก็บอย่างเป็นระบบ 80.00%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ระดับความสำเร็จของการดำเนินการระบุและจัดกลุ่มองค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) ตามแผนงาน 100% - ร้อยละของกระบวนการในส่วนที่มีการปรับปรุงแผนภาพระบบงาน (Work System) มีการระบุองค์ความรู้ที่สำคัญ (Critical Knowledge) และมีแนวทางจัดเก็บอย่างเป็นระบบ 81.60%	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2	สรุปข้อมูลและนำเสนอคณะทำงานฯ เพื่อพิจารณา (20%)	3 - 28 เม.ย.						
3	ประสานงานผู้เชี่ยวชาญภายใน/ภายนอก ในรายละเอียดการจัดเก็บองค์ความรู้ (10%)	2 - 31 พ.ค.						
4	ดำเนินการจัดเก็บองค์ความรู้ตามแผนงานที่กำหนด (30%)	2 พ.ค. - 28 ธ.ค.						
5	เผยแพร่องค์ความรู้ให้กับพนักงานทั่วทั้งองค์กรผ่าน KM Portal (20%)	2 พ.ค. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 2-3: Digital & Data Analytics Development Roadmap ยกระดับทักษะและขีดความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของ ธนาคารและพิจารณาทบทวน/ออกแบบ หลักสูตรพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	- ความสำเร็จของการ ดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ ดำเนินการตาม IDP ตาม Digital and Data Analytics Development Roadmap 82%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี 100% - บุคลากรผ่านการพัฒนา ตาม IDP ตาม Digital and Data Analytics Development Roadmap 100%	0.48 ล้านบาท	0.48 ล้านบาท	ไม่มี	ไม่มี
2 จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่ เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.						
3 ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนา ภายใต้งาน Digital and Data Analytics Development Roadmap (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.						
4 ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการ ดำเนินการตาม Digital and Data Analytics Development Roadmap (20%)	2 ต.ค. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 3-1: Network Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างบูรณาการ

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาและกำหนดหัวข้อสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	- ความสำเร็จของการจัดทำแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 100% - จำนวนความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 2 ความร่วมมือ	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ความสำเร็จของการจัดทำแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 100% - จำนวนความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 2 ความร่วมมือ ได้แก่ อนุกรรมการด้านพัฒนาบุคลากร สมาคมสถาบันการเงินของรัฐ และสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี	ไม่มี
2 ออกแบบและวางแผนร่วมกับเครือข่ายความสัมพันธ์ (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.						
3 ดำเนินการตามแนวทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความสัมพันธ์ตามแผนงาน (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.						
4 ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ (20%)	1 พ.ย. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 4-1: Flexible Benefits and Welfare ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แบบยืดหยุ่น

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาและทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มี ควบคู่กับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นตามแผนงาน 90% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยค่าตอบแทนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 77%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ดำเนินการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นตามแผนงาน 100% - สรุปผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานฯ 91.30%	2.07 ล้านบาท	2.07 ล้านบาท	ไม่มี	ไม่มี
2 ออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.						
3 ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์รวมทั้งนำเสนอขออนุมัติต่ออำนาจอนุมัติที่เกี่ยวข้อง (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.						
4 สื่อสารและติดตามและประเมินผล (20%)	1 พ.ย. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 4-2: EXIM Wellness Program จัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากร

กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่ายงบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1 ศึกษาและทบทวนกิจกรรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน ควบคู่กับความ ต้องการและความคาดหวังของพนักงาน (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	ระดับความสำเร็จของการจัด โปรแกรมดูแลสุขภาพและการ ใช้ชีวิตของบุคลากรตาม แผนงาน 100%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> ระดับความสำเร็จของการจัด โปรแกรมดูแลสุขภาพและการ ใช้ชีวิตของบุคลากรตามแผนงาน 100%	0.14 ล้านบาท	0.14 ล้านบาท	ไม่มี	ไม่มี
2 ออกแบบโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการ ใช้ชีวิตของพนักงาน (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.	ระดับความพึงพอใจของ พนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ ความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการ ทำงาน 80%	ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ต่อปัจจัยสวัสดิภาพ ความ ปลอดภัยอาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน 94.88%				
3 ดำเนินการตามโปรแกรมการดูแลสุขภาพ และการใช้ชีวิตของพนักงาน (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.	ระดับความพึงพอใจของ พนักงานต่อปัจจัยการบริหาร จัดการชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว 70%	ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ต่อปัจจัยการบริหารจัดการชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว 71.44%				
4 สื่อสารและติดตามและประเมินผล (20%)	1 พ.ย. - 28 ธ.ค.	จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ การ บาดเจ็บ (ที่เกิดจากการ ปฏิบัติงาน ถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน)/การเสียชีวิตจากการ ทำงาน 0 รายการ	จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ การ บาดเจ็บ (ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ถึงขั้นหยุดงานเกิน 3 วัน)/การ เสียชีวิตจากการทำงาน 0 รายการ				

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 5-1: Mini Team Building (Theme: DEI) พื้นฟูความสัมพันธ์อันดี (Recall Bonding) ระหว่างพนักงาน ภายใต้แนวคิดแตกต่างมาเติมเต็ม

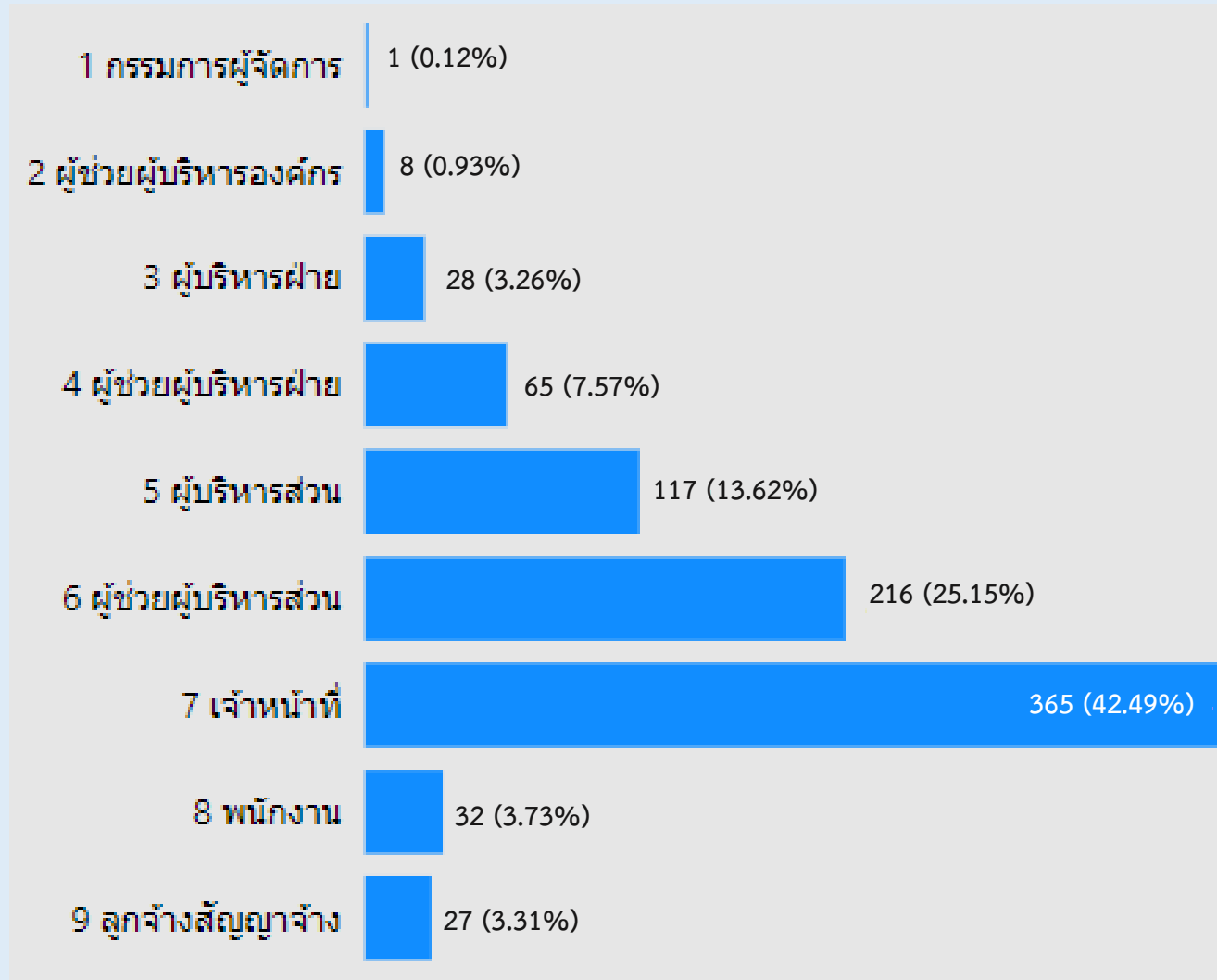
กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ออกแบบกิจกรรม Mini Team Building (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	- ระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม Mini Team Building (Theme: DEI) 80% - ระดับการรับรู้ต่อแนวคิด DEI 80% - อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน 10% - จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 รายการ	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ผลสำรวจความพึงพอใจต่อการเข้าร่วมกิจกรรม 95.31% - ผลสำรวจการรับรู้ต่อแนวคิด DEI 98.39% - อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน 9.21% - จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 รายการ	1.38 ล้านบาท	1.38 ล้านบาท	ไม่มี	ไม่มี
2	จัดหาผู้ให้บริการและเตรียมความพร้อม (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.						
3	ดำเนินกิจกรรม Mini Team Building ตามแผนงาน (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.						
4	ติดตามและประเมินผล (20%)	1 พ.ย. - 28 ธ.ค.						

➤ ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 5-2: Skip-Level Meeting (Theme: Culture Reinforcement) เสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมผ่านผู้นำต้นแบบ

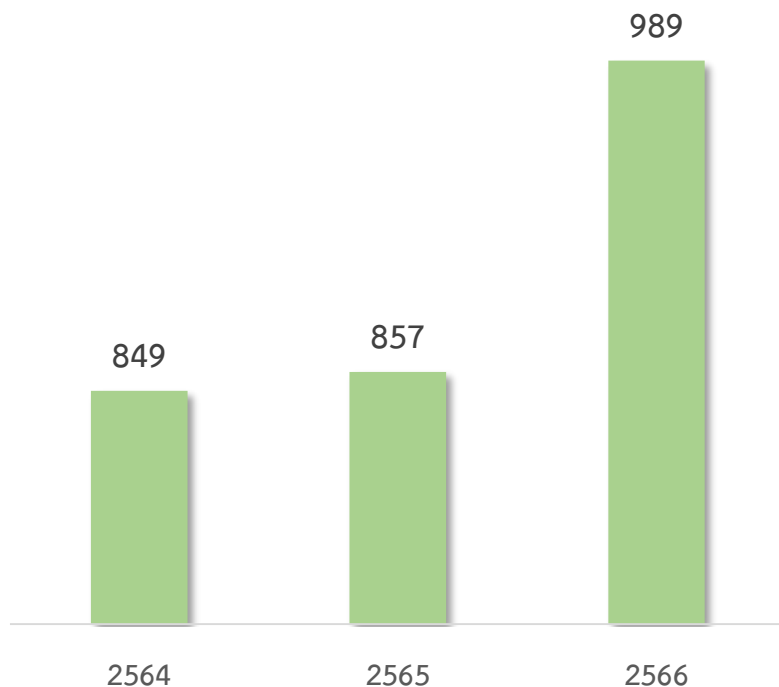
กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	ตัวชี้วัดและเป้าหมาย ปี 2566	ผลงาน ปี 2566	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1	ออกแบบกิจกรรม Skip-Level Meeting (20%)	3 ม.ค. - 28 เม.ย.	- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนจัด Skip-Level Meeting 100% - ระดับการรับรู้ต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ 80% - ระดับการรับรู้ต่อการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้นำระดับต่าง ๆ 80%	<u>ดำเนินการได้ตามแผน</u> - ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนจัด Skip-Level Meeting คิดเป็น 100% - ระดับการรับรู้ต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ 100% - ระดับการรับรู้ต่อการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้นำระดับต่าง ๆ 82.12%	0.39 ล้านบาท	0.39 ล้านบาท	ไม่มี	ไม่มี
2	จัดหาผู้ให้บริการและเตรียมความพร้อม (15%)	1 มี.ค. - 31 พ.ค.						
3	ดำเนินกิจกรรม Skip-Level Meeting ตามแผนงาน (45%)	1 มิ.ย. - 30 พ.ย.						
4	ติดตามและประเมินผล (20%)	1 พ.ย. - 28 ธ.ค.						

➤ ข้อมูลอัตรากำลัง จำแนกตามกลุ่มตำแหน่ง ณ สิ้นปี 2566



➤ ข้อมูลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ณ สิ้นปี 2566

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา



จัดอบรมทั้งหมด 76 หลักสูตร 108 รุ่น

ชั่วโมงอบรมเฉลี่ย/คน/ปี 36.13

จำนวนพนักงานอบรม 989 คน

ค่าใช้จ่ายอบรมเฉลี่ย/คน/ปี 12,403.97 บาท

Satisfaction Rate 95.42%

Passing Rate 100%

EXIM BANK THAILAND

ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย

อาคารเอ็กซิม 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400