



การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

(การดำเนินการสอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดำเนินการในปี 2566)

จัดทำโดย ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ทบทวนเมื่อ 17 เมษายน 2566

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

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566



HCM 1: Structure and Workforce Landscape

จัดโครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการปฏิบัติงาน และการบริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์องค์กร และเอื้อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน

HCM 1-1: Investment Banking & Fund Manager Building
ศึกษาแนวทางและดำเนินการเพื่อให้บริการวาณิชธนกิจและบริหารกองทุน

HCM 1-2: IT Re-Organization
ปรับโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลังสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ



HCM 2: Future Skills & Smart Partner Development

เร่งสร้างทักษะในอนาคตควบคู่กับการยกระดับขีดความสามารถรองรับธุรกิจยุคใหม่ในยุคดิจิทัล รวมทั้งต่อยอดไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อรักษาองค์ความรู้ให้คงอยู่กับองค์กร

HCM 2-1: Smart Partner Roadmap and Expert Sharing
พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะให้เท่าทันทักษะยุคใหม่ตามยุทธศาสตร์องค์กร

HCM 2-2: Digital and Data Analytics Development Roadmap
ยกระดับทักษะและขีดความสามารถด้านดิจิทัลและการวิเคราะห์ข้อมูล



HCM 3: Network Enhancement

ยกระดับการพัฒนาบุคลากรผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างบูรณาการ

HCM 3-1: Network Sharing
แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างบูรณาการ



HCM 4: People Caring

สร้างแรงจูงใจและดูแลบุคลากรเพื่อมุ่งให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดีและประสบการณ์ที่ดีในการทำงาน (Employee Experience)

HCM 4-1: Flexible Benefits and Welfare
ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่น

HCM 4-2: EXIM Wellness Program
จัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากร



HR 5: Empathic Workplace

สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อให้เกิดความร่วมมือและการใช้ประโยชน์จากความแตกต่างหลากหลายมาเติมเต็มให้เกิดพฤติกรรมพึงประสงค์ตามค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ

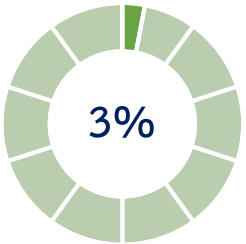
HCM 5-1: Mini Team Building (Theme: DEI)
ฟื้นฟูความสัมพันธ์อันดี (Recalling Bonding) ระหว่างพนักงานภายใต้แนวคิดต่างมาเติมเต็ม

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

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

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

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	วางแผนแนวทางการศึกษา	ม.ค.-มี.ย.	10%	-	3%
2	กำหนดงบประมาณในการดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนด เพื่อให้บริการวาณิชธนกิจ (Investment Banking) และบริหารกองทุน (Fund Manager)	มี.ย.	10%	-	-
3	ศึกษากฎหมาย ช่องว่าง รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรเพื่อกำหนดตัวเลือกและแนวทางที่เหมาะสมในการบริการฯ	ก.ค.-ก.ย.	40%	-	-
4	การกำหนดแนวทางในการให้บริการฯ	ต.ค.-ธ.ค.	40%	-	-
	รวม		100%	-	3%



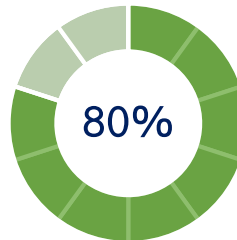
ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน	การใช้งบประมาณ
- ระดับความสำเร็จของการจัดทำแผนงานที่เกี่ยวข้อง คิดเป็น 100% - แนวทางในการบริการวาณิชธนกิจและบริหารกองทุน ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการธนาคารภายในเดือน ธ.ค.	ไม่มี



แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 1-2: IT Re-Organization ปรับโครงสร้างและการบริหารอัตรากำลังสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ทบทวนโครงสร้างองค์กรและอัตรากำลังของสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีอยู่	ม.ค.-มี.ค.	15%	15%	15%
2	วิเคราะห์และระบุความต้องการ/บทบาทด้านอัตรากำลังและโครงสร้างองค์กรของสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ	เม.ย.-พ.ค.	30%	-	30%
3	นำเสนอขออนุมัติปรับโครงสร้างองค์กรและดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง	มิ.ย.-ก.ย.	25%	-	25%
4	บริหารจัดการอัตรากำลังภายใต้กรอบอัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ	ต.ค.-ธ.ค.	30%	-	10%
	รวม		100%	15%	80%



ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน

- ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสรรบุคลากรได้ตามแผนงานในแต่ละปี คิดเป็น 100%
- ระดับความสำเร็จของการปรับโครงสร้างสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศและจัดสรรบุคลากรได้ตามแผนงาน คิดเป็น 90%

การใช้งบประมาณ

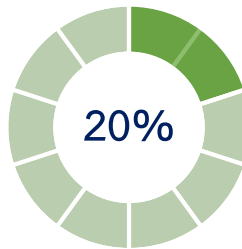
ไม่มี



แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 2-1: Smart Partner Roadmap & Expert Sharing พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งมิติธุรกิจและสมรรถนะให้เท่าทันทักษะยุคใหม่ตามยุทธศาสตร์องค์กร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ศึกษาแผนธุรกิจของธนาคารและพิจารณาทบทวน/ออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะ	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	15%
2	จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	5%
3	ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนาภายใต้ Future Skill Development Journey	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	-
4	ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Future Skill Development Journey	ต.ค.-ธ.ค.	20%	-	-
รวม			100%	20%	20%

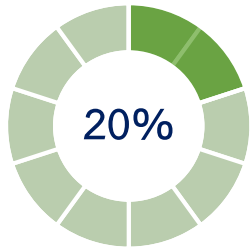


ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน	การใช้งบประมาณ
- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี คิดเป็น 100% - สัดส่วนบุคลากรที่ผ่านการพัฒนาตามแผน IDP ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับทักษะในยุคใหม่ (Future Skills) คิดเป็น 82%	ไม่มี

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

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

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ศึกษาแผนแม่บทด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของธนาคารและพิจารณาทบทวน/ออกแบบหลักสูตรพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้อง	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	15%
2	จัดหาผู้ให้บริการหรือคู่ความร่วมมือที่เกี่ยวข้องสำหรับแต่ละหลักสูตร	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	5%
3	ดำเนินการตามแผนการอบรมและพัฒนาภายใต้ Digital and Data Analytics Development Roadmap	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	-
4	ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการดำเนินการตาม Digital and Data Analytics Development Roadmap	ต.ค.-ธ.ค.	20%	-	-
	รวม		100%	20%	20%



ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน

- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผน Training & Development Roadmap ประจำปี คิดเป็น 100%
- สัดส่วนบุคลากรที่ดำเนินการตาม IDP ตาม Digital and Data Analytics Development Roadmap คิดเป็น 82%

การใช้งบประมาณ

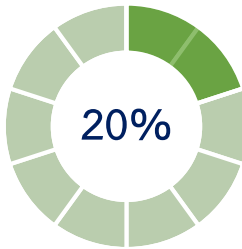
ไม่มี



แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 3-1: Network Sharing แลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์อย่างบูรณาการ

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ศึกษาและกำหนดหัวข้อสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	15%
2	ออกแบบและวางแผนร่วมกับเครือข่ายความสัมพันธ์	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	5%
3	ดำเนินการตามแนวทางแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายความสัมพันธ์ตามแผนงาน	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	-
4	ติดตามและประเมินผลความสำเร็จของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์	พ.ย.-ธ.ค.	20%	-	-
รวม			100%	20%	20%

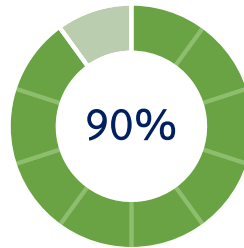


ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน	การใช้งบประมาณ
- ความสำเร็จของการจัดทำแผนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ คิดเป็น 100% - จำนวนความร่วมมือในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ 2 ความร่วมมือ	ไม่มี An icon showing a stack of gold coins, a document with a dollar sign, and a line graph, symbolizing financial management and budgeting.

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 4-1: Flexible Benefits and Welfare ปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ แบบยืดหยุ่น

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ศึกษาและทบทวนสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่มี ควบคู่กับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	20%
2	ออกแบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	15%
3	ปรับปรุงและพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์รวมทั้งนำเสนอขออนุมัติต่ออำนาจอนุมัติที่เกี่ยวข้อง	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	45%
4	สื่อสารและติดตามและประเมินผล	พ.ย.-ธ.ค.	20%	-	10%
	รวม		100%	20%	90%

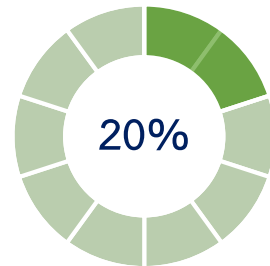


ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน	การใช้งบประมาณ
- ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แบบยืดหยุ่นตามแผนงาน คิดเป็น 90% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ คิดเป็น 77%	ไม่มี 

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

HR 4-2: EXIM Wellness Program จัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากร

กิจกรรม (พอสังเขป)		กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ศึกษาและทบทวนกิจกรรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน ควบคู่กับความต้องการและความคาดหวังของพนักงาน	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	15%
2	ออกแบบโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	5%
3	ดำเนินการตามโปรแกรมการดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของพนักงาน	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	-
4	สื่อสารและติดตามและประเมินผล	พ.ย.-ธ.ค.	20%	-	-
รวม			100%	20%	20%

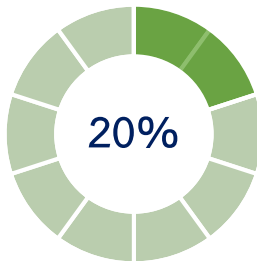


ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน	การใช้งบประมาณ
- ระดับความสำเร็จของการจัดโปรแกรมดูแลสุขภาพและการใช้ชีวิตของบุคลากรตามแผนงาน คิดเป็น 100% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยสวัสดิภาพ ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน คิดเป็น 80% - ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยการบริหารจัดการงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว คิดเป็น 70% - จำนวนการเกิดอุบัติเหตุ/การบาดเจ็บ/การเสียชีวิตจากการทำงาน 0 รายการ	ไม่มี 

แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

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

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ออกแบบกิจกรรม Mini Team Building	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	15%
2	จัดหาผู้ให้บริการและเตรียมความพร้อม	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	5%
3	ดำเนินกิจกรรม Mini Team Building ตามแผนงาน	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	-
4	ติดตามและประเมินผล	พ.ย.-ธ.ค.	20%	-	-
	รวม		100%	20%	20%



ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน

- ระดับความพึงพอใจต่อการเข้าร่วม Mini Team Building (Theme: DEI) คิดเป็น 80%
- ระดับการรับรู้ต่อแนวคิด DEI คิดเป็น 80%
- อัตราการลาออกโดยสมัครใจของพนักงาน คิดเป็น 10%
- จำนวนข้อร้องเรียนด้านการละเมิดสิทธิมนุษยชน 0 รายการ

การใช้งบประมาณ

ไม่มี



แผนปฏิบัติการตามแผนยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2566

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

	กิจกรรม (พอสังเขป)	กำหนดเวลา	น้ำหนัก	เป้าหมาย ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)	ความคืบหน้า ไตรมาส 1 (ม.ค.-มี.ค.)
1	ออกแบบกิจกรรม Skip-Level Meeting	ม.ค.-เม.ย.	20%	15%	15%
2	จัดหาผู้ให้บริการและเตรียมความพร้อม	มี.ค.-พ.ค.	15%	5%	5%
3	ดำเนินกิจกรรม Skip-Level Meeting ตามแผนงาน	มิ.ย.-พ.ย.	45%	-	-
4	ติดตามและประเมินผล	พ.ย.-ธ.ค.	20%	-	-
	รวม		100%	20%	20%



ตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนงาน

- ความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนจัด Skip-Level Meeting คิดเป็น 100%
- ระดับการรับรู้ต่อค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรด้านต่าง ๆ คิดเป็น 80%
- ระดับการรับรู้ต่อการแสดงพฤติกรรมต้นแบบของผู้นำระดับต่าง ๆ คิดเป็น 80%

การใช้งบประมาณ

ไม่มี





อาคารเอ็กซิม 1193 ถนนพหลโยธิน แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400