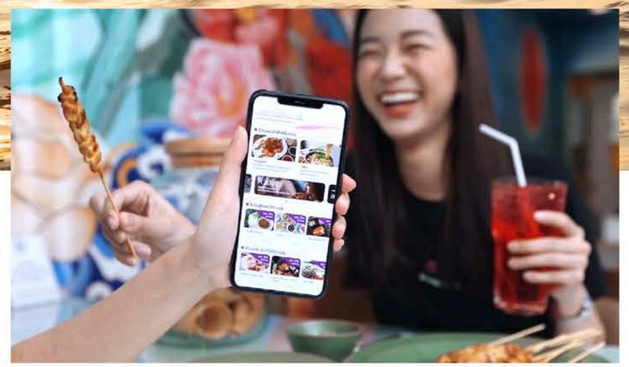


C

Creating
Social Impact

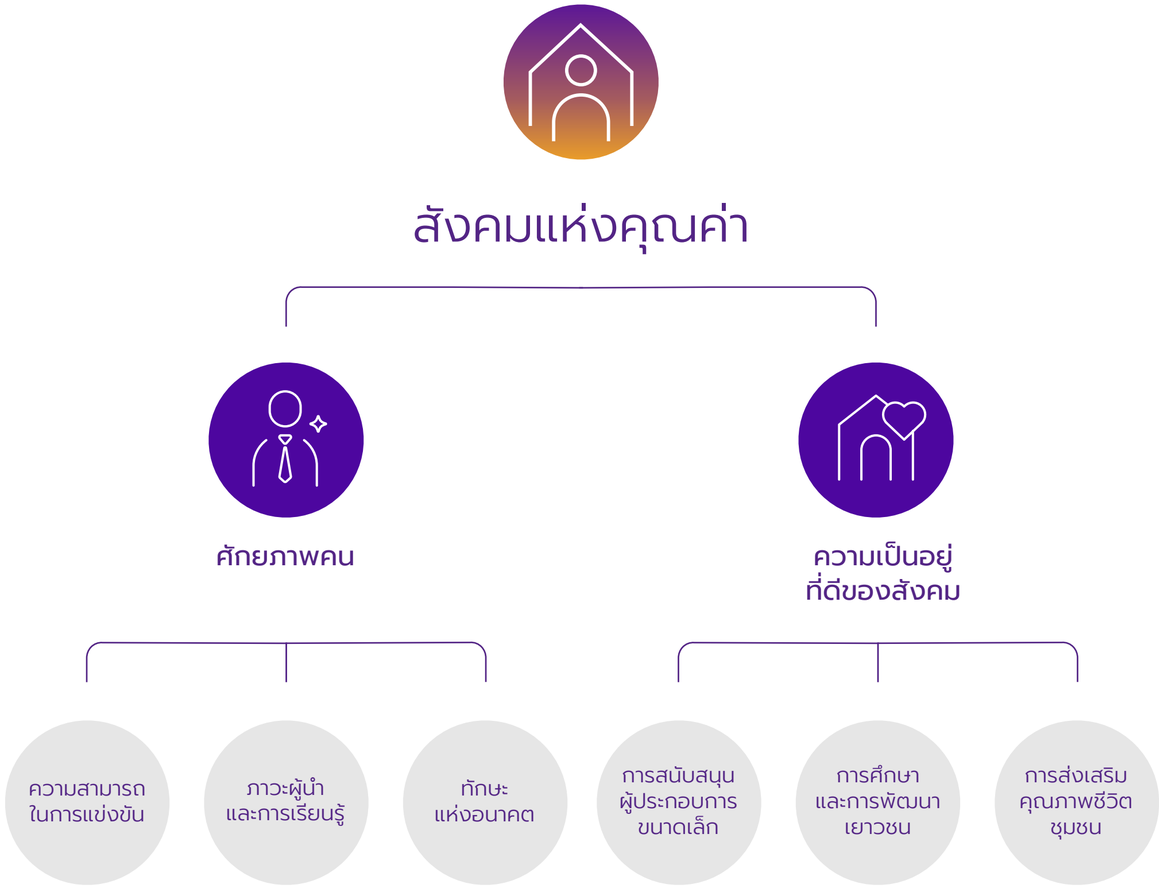
สังคมแห่งคุณค่า

สังคมแห่งคุณค่า

คุณภาพคนและสังคมเป็นหัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการพัฒนาที่ยั่งยืน ดังนั้น การส่งเสริมทักษะความรู้ความสามารถที่ตรงกับความต้องการของตลาดและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต รวมถึงการพัฒนาระบบการศึกษาและการสนับสนุนให้ทุกคนมีความสามารถในการปรับตัวและพึ่งพาตนเอง จึงยังคงเป็นประเด็นสำคัญที่ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน เพื่อเชื่อมโยงการพัฒนาธุรกิจและสังคมตามแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืนที่ให้ความสำคัญกับการเติบโตอย่างทั่วถึงและการลดความเหลื่อมล้ำโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ความมุ่งมั่น

ด้วยเชื่อมั่นในศักยภาพของคนที่พร้อมจะร่วมสร้างและส่งต่อ ‘สังคมแห่งคุณค่า’ ธนาคารจึงมุ่งมั่นส่งเสริมทักษะแห่งอนาคต ที่ครอบคลุมทั้งทักษะพื้นฐานที่จำเป็นในชีวิตประจำวัน ทักษะในการจัดการกับความท้าทาย และทักษะในการรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ควบคู่ไปกับการดูแลและส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของสังคม เพื่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ องค์กรและชุมชนดิจิทัล สู่สังคมแห่งการพัฒนาและพึ่งพาตนเองอย่างเข้มแข็ง



เป้าหมาย 2566/ 2568

เพิ่มสัดส่วนพนักงานที่มีทักษะด้าน STEM

ส่งเสริมทักษะดิจิทัลและทักษะแห่งอนาคตให้กับคนไทย
จำนวน 1 ล้านคน ภายในปี 2568

สร้างการมีส่วนร่วมและประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรม
เพื่อสังคมแก่เยาวชนและชุมชน **จำนวน 1 ล้านคน**

ผลการดำเนินงานปี 2564

ร้อยละ 11 ของพนักงานทั้งหมดมีทักษะด้าน STEM

คนไทยมากกว่า 300,000 คน
มีโอกาสเข้าถึงและได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตรวรรษที่ 21

เยาวชนและชุมชนมากกว่า 678,000 คน
มีส่วนร่วมและได้รับประโยชน์จากการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม

การดำเนินงานที่สำคัญ/ ความคิดริเริ่มในปี 2564

01

เติบโตและไปต่อ อย่างมีคุณค่า ด้วย Lean

นับตั้งแต่ปี 2562 ธนาคารได้นำแนวคิดการทำงานแบบ Agile และ Lean ที่ประยุกต์กระบวนการ ‘DMAIC’ มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการสู่การเสริมสร้างผลิตภาพ (Productivity) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพการทำงาน รวมถึงลดต้นทุนการดำเนินงานไปพร้อมกัน ซึ่งช่วยให้ธนาคารสามารถลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนและกระบวนการทำงานที่ไม่สร้างมูลค่า ส่งเสริมการทำงานร่วมกันทั้งภายในทีมและระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วมากขึ้น

ทั้งนี้ ธนาคารได้ส่งเสริมและจัดฝึกอบรมให้ความรู้เรื่องการทำงานแบบ Lean แก่พนักงานมากกว่า 10,000 คน เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการนำ Lean เข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน และทำให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการการทำงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ สามารถแบ่งกลุ่มพนักงานตามระดับได้ดังนี้

ระดับ		จำนวนพนักงาน ที่ผ่านการเรียนรู้ (คน)
Foundation	พนักงานที่ได้เรียนความรู้พื้นฐานด้านหลักการของ Lean และการนำไปใช้เบื้องต้น	11,369
White Belt	พนักงานที่ผ่านการเรียนรู้และพร้อมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน	599
Yellow Belt	พนักงานที่ผ่านทั้งการเรียนรู้และดำเนินโครงการปรับปรุงกระบวนการทำงาน	79
Green Belt	พนักงานที่ผ่านทั้งการเรียนรู้และดำเนินโครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางการเงินมากกว่า 500,000 บาทต่อโครงการ	74
Black Belt	พนักงานที่ผ่านทั้งการเรียนรู้และดำเนินโครงการปรับปรุงกระบวนการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางการเงินมากกว่า 1,000,000 บาทต่อโครงการ	40

Define
ระบุปัญหา
กำหนดเป้าหมาย

Measure
ประเมิน
ปัญหา

Analyze
วิเคราะห์
สาเหตุของปัญหา

Improve
ปรับปรุงและพัฒนา
กระบวนการใหม่

Control
ตรวจสอบและควบคุมผล
ให้อยู่ในระดับที่น่าพอใจ

LEAN OUT LOUD PROGRAM

Case Study: Lean Out Loud (LOL)

ธนาคารริเริ่มและดำเนินโครงการ Lean Out Loud (LOL) ตั้งแต่ปี 2563 เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจด้านการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานภายใต้กรอบ DMAIC ให้แต่ละหน่วยงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานที่เข้าร่วมโครงการได้นำกระบวนการภายในหน่วยงานที่ต้องการจะปรับปรุงมาฝึกปฏิบัติจริงในการอบรม เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้รับในการปรับปรุงต่อยอดการทำงานจริงต่อไป

ระหว่างปี 2563-2564

พนักงาน
เข้าร่วมโครงการจำนวน

184

คน

ปรับปรุงและพัฒนา
กระบวนการทำงานไปแล้ว

49

กระบวนการ

ลดค่าใช้จ่าย
ได้มากกว่า

42

ล้านบาท

Leaner

184 คน

Lean Coach

28 คน

Lean Facilitator

22 คน

LEAN OUT LOUD PROGRAM

02

เตรียมความพร้อม สร้างโอกาส ความก้าวหน้าใน Career Mobility Program

Career Mobility Program เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ของธนาคาร ที่มุ่งจัดวางกำลังคนให้เหมาะสมกับงาน ควบคู่ไปกับการเพิ่มขีดความสามารถให้พนักงานเพื่อการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมธนาคาร ดังนั้น การเตรียมความพร้อมให้พนักงานโอนย้ายที่เข้าร่วมแผนการพัฒนา Career Mobility Program จึงมีความสำคัญยิ่ง โดยธนาคารได้จัดให้มีการพัฒนาเพิ่มเติมทักษะใหม่ ๆ (Reskill) ทั้งในด้านของทัศนคติ (Soft Skill) และความสามารถเฉพาะทาง (Technical Skill) เพื่อรับมือกับความเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต และยังช่วยสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานต่อไป

ในปี 2564 ธนาคารจึงพัฒนาหลักสูตรสำหรับ Career Mobility Program ขึ้น ซึ่งได้นำโมเดลการพัฒนาแบบ 70:20:10 มาประยุกต์ใช้ พร้อมเครื่องมือการเรียนรู้ในรูปแบบผสมผสาน อาทิ เวิร์กช็อป การโค้ช การมอบหมายงาน เกมมิฟิเคชั่น คลิปวิดีโอ โดยธนาคารกำหนดให้มีการประเมินผลและทบทวนความเข้าใจของพนักงานเป็นระยะ ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าพนักงานสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ

กระบวนการพัฒนา

Build Mindset

Mobility Program

Job Assignment

เครื่องมือในการพัฒนา

On-the-Job Learning

Learning through Others

Formal Learning

เนื้อหาหลักสูตร

ผลิตภัณฑ์

ระบบ

กระบวนการ

ทักษะ

03

พัฒนาผู้นำและสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้

ธนาคารมุ่งพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ (Leadership) ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานแห่งศตวรรษที่ 21 (Human Intelligence) เพื่อสร้างผู้นำแห่งอนาคตที่มีความสามารถในการนำทีมที่มีประสิทธิภาพสูง พร้อมขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย รวมถึงสามารถปรับตัวรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและสร้างคุณค่าร่วมให้กับองค์กรและสังคม

Leadership

LEADING STRATEGY

LEADING EXECUTION

LEADING TEAMS

LEADING PEOPLE

LEADING SELF

Human Intelligence

Thinking Critically

- Creative Thinking
- Decision Making
- Complex Problem Solving

Interacting with Others

- Collaboration
- Communication
- Influencing

Staying Relevant

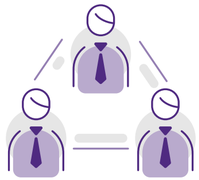
- Learning Agility
- Self-management
- Digital Fluency

เพื่อให้ธนาคารสามารถบรรลุเป้าหมายในการพัฒนาทักษะทั้งด้าน Leadership และ Human Intelligence ข้างต้นภายใต้การทำงานรูปแบบใหม่ในยุค New Normal ในปี 2564 ธนาคารจึงส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-directed Learning) สู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้วยการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนรู้เป็นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended-Learning) ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย เช่น การเรียนออนไลน์ผ่านแพลตฟอร์ม การเรียนรู้แบบห้องเรียนเสมือนจริง (Virtual Classroom) การโค้ช การฝึกฝน-แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์กับบัดดี้ ซึ่งรูปแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานได้ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมและประสิทธิภาพการเรียนรู้ของพนักงาน ขณะเดียวกัน ธนาคารยังได้ออกแบบโปรแกรมการเรียนรู้เฉพาะตามความต้องการของแต่ละหน่วยงาน โดยพัฒนาเนื้อหาให้มีความหลากหลายผ่านรูปแบบการเรียนรู้ที่น่าสนใจ ตลอดจนส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านแพลตฟอร์มดิจิทัลให้มากขึ้น ซึ่งสอดรับกับบริบทการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลที่ผู้เรียนให้ความสำคัญกับ ‘เวลา คุณค่า ความหลากหลาย’

Practice

Online

Virtual



Community

การเรียนรู้แบบผสมผสาน

Coach

Project

Buddy

Mentor

SCB Leadership Development Programs

Flagship Programs

หลักสูตรพื้นฐานสำคัญเพื่อพัฒนาผู้นำในองค์กร เช่น

- SCB-IMD: Building on Talent
- SCB-IMD: Digital Transformation
- Essential Practices to Lead People
- Virtual Leadership Program
- Becoming a Multiplier

Customized Programs

หลักสูตรเฉพาะ เพื่อบ่มเพาะผู้นำในแต่ละหน่วยงาน เช่น

Alternative Channels

- Leading High Performing Teams

Wealth

- Leadership & Coaching Tools

Technology

- Learn to Lead for Technology Team Managers

Micro Learnings

วิดีโอคลิปความรู้ฉบับกระเป๋าที่มีเนื้อหาสั้น กระชับ เข้าใจง่าย และสามารถประยุกต์ใช้ได้จริงสำหรับพนักงานทุกระดับ เช่น

- คุยแบบโค้ช (Coaching Skills)
- การสื่อสารของผู้นำ (Leadership Communication - Influential Leadership)
- นำการเปลี่ยนแปลง (Leading Change)
- ทักษะสำคัญแห่งศตวรรษที่ 21 (Human Intelligence)
- ทักษะการคิดแก้ไขปัญหาซับซ้อนและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ (Critical Thinking)
- การเรียนรู้สิ่งใหม่ (Learning Agility)

Learning Platforms

แพลตฟอร์มการเรียนรู้เพื่อพัฒนาผู้นำและพนักงานทุกคน

- PacD Mobile App/ AAP
- YourNextU
- SCB Academy SharePoint
- Leaders Portal
- Career Coach

จัดการเรียนรู้โดยวิทยากรภายใน

24 หลักสูตร 68 เซสชั่นการเรียนรู้

การถอดบทเรียน การสะท้อนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้

จัดการเรียนรู้โดยวิทยากรภายนอก

5 หลักสูตร 51 เซสชั่นการเรียนรู้

การถอดบทเรียน การสะท้อนการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยน และการนำสิ่งที่เรียนรู้ไปปรับใช้

พนักงาน 3,229 คน

ได้รับการพัฒนาผ่าน Flagship & Customized Programs ที่ออกแบบตามความต้องการของผู้เรียน

93 วิดีโอคลิป

ความรู้ฉบับกระเป๋า (Micro-learnings)

พนักงาน

3,525 คน

ได้รับการพัฒนาผ่านการเรียนรู้ด้วยตนเอง ด้วยจำนวนการเรียนรู้สำเร็จมากถึง

10,239 บทเรียน

พนักงานเข้าถึงการเรียนรู้ด้วยตัวเองผ่าน Leaders Portal

มากกว่า

161,000 ครั้ง

และสร้างการมีส่วนร่วมของพนักงาน

มากกว่า

6,100 คน

Case Study: Customized Leadership Programs

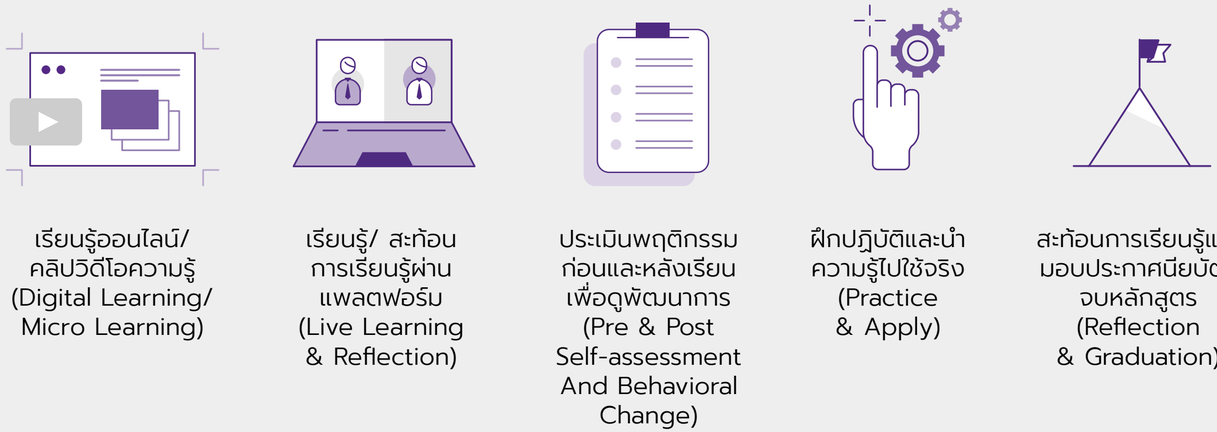
ด้วยความพร้อมของเนื้อหาและเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้ ประกอบกับความเข้าใจในบริบทการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานที่แตกต่างกัน ในปี 2564 ธนาคารจึงได้ออกแบบหลักสูตรเฉพาะ (Customized Programs) เพื่อบ่มเพาะผู้นำและภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหน่วยงานและบริษัทย่อย ผ่านกระบวนการพูดคุยทำความเข้าใจความคาดหวังและสิ่งที่เป็นประเด็นหรือเป็นปัญหาในการทำงาน (Pain Point) ที่แต่ละหน่วยงานกำลังประสบและต้องการการพัฒนา ก่อนออกแบบหลักสูตรและจัดการเรียนรู้ ตลอดจนสำรวจความคิดเห็นของผู้เรียนเกี่ยวกับเนื้อหาหลักสูตรและวิธีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาปรับปรุงโปรแกรมการเรียนรู้ให้มีประโยชน์สูงสุด รวมถึงติดตามประเมินการเปลี่ยนแปลงเชิงพฤติกรรมของผู้เรียนหลังจบหลักสูตรด้วย

‘3E’ รูปแบบการเรียนรู้และพัฒนาทักษะผู้นำอย่างมีประสิทธิผล

Education เรียนรู้จากโปรแกรมการเรียนรู้ เช่น การฝึกอบรม การสัมมนา การเรียนออนไลน์

Exposure เรียนรู้จากผู้อื่น เช่น การโค้ช การแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ ชุมชนการเรียนรู้

Experience เรียนรู้จากการฝึกปฏิบัติจริง เช่น การทำโปรเจกต์ การฝึกปฏิบัติและนำไปใช้ในงาน



หลักสูตร Customized Programs เน้นการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended-Learning) และการสะท้อนการเรียนรู้ (Learning Reflection) ควบคู่ไปกับสร้างโอกาสการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-learning) อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ผ่านการเรียนรู้แบบ 'Digital Learning' และการเรียนรู้รูปแบบอื่น ๆ เช่น วิดีโอการเรียนรู้ พอดแคสต์ บทความ การแบ่งปันความรู้จากผู้มีประสบการณ์ ผ่านแพลตฟอร์ม 'LEADERS PORTAL' ซึ่งเป็นพื้นที่รวบรวมความรู้และเครื่องมือในการนำทีม ตลอดจนทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ที่พร้อมให้พนักงานนำไปใช้ในการทำงานประจำวัน ทั้งนี้ พนักงานยังสามารถที่จะพัฒนาตัวเองผ่านการสนทนากับโค้ชที่บริหารจัดการผ่านแพลตฟอร์ม 'CAREER COACH' ซึ่งมีผู้บริหารภายในองค์กรทำหน้าที่เป็นโค้ชในการส่งเสริมให้พนักงานมีความตระหนักรู้เรื่องการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการนำทีมเพื่อช่วยให้พนักงานมองเห็นโอกาสในการสร้างคุณค่าให้กับตนเอง คนรอบข้าง และองค์กร

การออกแบบการเรียนรู้แบบผสมผสานเฉพาะสำหรับหน่วยงาน พร้อมระบบการจัดการที่สนับสนุนการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพและพนักงานได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีนั้น ไม่เพียงส่งเสริมให้พนักงานมีความสามารถในการสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจผ่านทีมและการสื่อสาร ตลอดจนเพิ่มความผูกพันของทีมงานได้อย่างมีประสิทธิผล หากยังเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนให้พนักงานไม่หยุดนิ่งในการเรียนรู้ ซึ่งจะนำธนาคารก้าวไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อยกระดับคุณภาพการทำงานและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ที่สอดรับกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายของธนาคาร รวมถึงตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้า

พนักงาน

2,478

คน

ได้มีโอกาสพัฒนาทักษะผู้นำและภาวะผู้นำผ่านหลักสูตร Customized Programs

ระดับความพึงพอใจของพนักงาน ประเมินด้วย Net Promoter Score (NPS) เฉลี่ยอยู่ที่

ร้อยละ

84.85

สามารถลดค่าใช้จ่ายจากการว่าจ้างวิทยากรภายนอกในการออกแบบหลักสูตรและดำเนินการได้มากกว่า

1,600,000

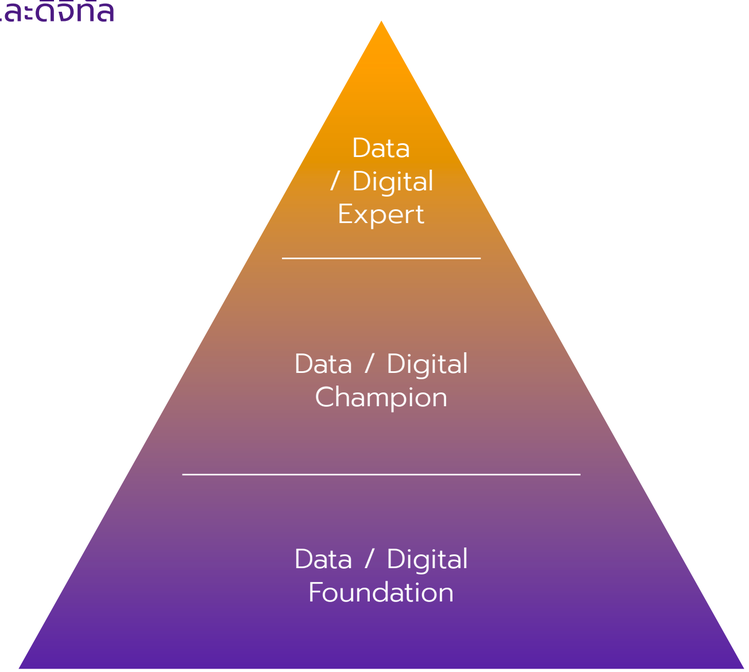
บาท

04

สร้างคนทำงานแห่งอนาคต สู่องค์กรและชุมชนดิจิทัล

เพื่อพัฒนาความพร้อมของพนักงานให้มีความรู้และทักษะความสามารถในการวิเคราะห์สู่การตัดสินใจด้วยข้อมูล อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินของธนาคารสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ตลอดจนสร้างมูลค่าและโอกาสทางธุรกิจที่คำนึงถึงลูกค้าเป็นสำคัญ ธนาคารจึงดำเนินโครงการพัฒนาทักษะด้าน Data and Digital Literacy มาอย่างต่อเนื่อง โดยวัดและประเมินระดับศักยภาพของพนักงานตาม Gartner Digital Government Maturity Model เพื่อให้พนักงานสามารถใช้เครื่องมือและประยุกต์ใช้ข้อมูลเป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน โดยมี Dashboard แสดงผลการพัฒนาทักษะแบบเรียลไทม์

แนวทางการพัฒนาทักษะด้านข้อมูลและดิจิทัล



ร้อยละ 70

ของพนักงานธนาคารทั้งหมด
มีทักษะด้านข้อมูลและดิจิทัล
ซึ่งเพิ่มขึ้นจากปี 2563
ที่มีอยู่ร้อยละ 27

โดยมี
Data Champion ร้อยละ 11 และ
Digital Champion ร้อยละ 13
ของพนักงานที่มีทักษะทั้งหมด
ซึ่งสูงขึ้นจากปี 2563 ที่มีอยู่
ร้อยละ 10 และ 12 ตามลำดับ

Case Study: เส้นทางสู่ Data Champion สำหรับธนาคารสาขา

ธนาคารออกแบบเส้นทางการเรียนรู้ (Development Roadmap) ที่เหมาะสมสำหรับแต่ละหน่วยงาน โดยนำกระบวนการ FRAME-PREPARE-ANALYZE-INTERPRET-COMMUNICATE มาใช้ในการพัฒนาทักษะ ผ่านการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน (Project-based Learning) และการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended-Learning) ซึ่งครอบคลุมการเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-paced Learning) การอบรมเชิงปฏิบัติการ การฝึกปฏิบัติจริง และการนำเสนอผลงาน เพื่อให้พนักงานสามารถเรียนรู้และประยุกต์ใช้แนวคิดและเครื่องมือด้านข้อมูลในการวิเคราะห์ นำเสนอ และประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบการพัฒนาทักษะสู่การเป็น Data Champion

Data Analytics for Upskilling

ร่วมกับสถาบันเทคโนโลยีแห่งเอเชีย (AIT) จัดอบรมในรูปแบบออนไลน์
- พื้นฐานการวิเคราะห์ข้อมูลและ Data Science
- การคิดเชิงวิพากษ์เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล
- Power BI
- Data Visualization
- การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล

Data Group Coaching

พบปะพูดคุยกับโค้ชด้านธุรกิจและด้านข้อมูล โดยใช้ข้อมูลการวิเคราะห์ของตนเองสำหรับการเรียนรู้ ตัดสินใจ และวางแผน

Data Analytics for Tools

แนะนำเครื่องมือด้านการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย Excel, Power BI, SQL และ Python

Data Showcase

นำเสนอผลงานที่แสดงให้เห็นถึง
- ประโยชน์เชิงธุรกิจ
- ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้งานได้
- การนำเสนอข้อมูลด้วยภาพ
- การเล่าเรื่องด้วยข้อมูล
- ความคิดสร้างสรรค์

I Know Our (Data) Tools

ในปี 2564 ธนาคารได้พัฒนาแหล่งความรู้ “I Know” บนระบบ Microsoft SharePoint ของธนาคาร เพื่อเป็นช่องทางในการสื่อสารและบริหารองค์ความรู้ด้านข้อมูลและเทคโนโลยีดิจิทัลที่พนักงานทุกคนสามารถเข้าถึงได้ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมความรู้ เทคนิค วิธีการใช้และเครื่องมือต่าง ๆ อาทิ Microsoft Power BI, Microsoft Power Platform, SQL ที่คัดสรรมาให้พนักงานเรียนรู้ด้วยตนเองในที่เดียว

นำเสนอบทความเพื่อการเรียนรู้

พอดแคสต์และคลิปวิดีโอมากกว่า

15 ตอน

การเข้าถึงมากกว่า

6,100 ครั้ง

จากพนักงานกว่า

1,900 คน

Strategic Platform and Partnerships

การพัฒนาศักยภาพและทักษะดิจิทัลไม่เพียงมีความสำคัญต่อบุคลากรของธนาคาร หากเป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศในยุคปัจจุบันที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ธนาคารจึงมุ่งนำประสบการณ์และความเชี่ยวชาญด้านการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้สาธารณะ เพื่อสร้างเสริมทักษะแห่งอนาคตสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล

ทั้งนี้ ธนาคารได้ร่วมกับพันธมิตรหลายภาคส่วนในการสร้างโอกาสทางอาชีพและความสำเร็จในชีวิตผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์หลากหลายรูปแบบ

กลุ่มเป้าหมาย:

คนไทยและผู้สนใจทั่วไป

2561 พลเมืองดี ดิจิทัล

Website: Phonlamuangdee.com

แหล่งความรู้เรื่องการ Reskill และ Upskill เพื่อสร้างความพร้อมและโอกาสสำหรับงานในยุคดิจิทัล
ผู้ใช้งานมากกว่า 273,960 คน

Facebook: Phonlamuangdee

ชุมชนออนไลน์สำหรับพันธมิตรของธนาคารและผู้ที่สนใจเทรนด์ดิจิทัลและกำลังมองหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง
ผู้ติดตามมากกว่า 50,000 คน
เข้าถึงข้อมูลความรู้มากกว่า 5.7 ล้านครั้ง

2564

Website: pmd.academy.com

แหล่งเรียนรู้สำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มทักษะการทำงานในโลกยุคใหม่ และสำหรับผู้ที่ต้องการแบ่งปันความรู้แบบไม่คิดค่าตอบแทน
ผู้เรียนมากกว่า 14,000 คน
สำเร็จการอบรมมากกว่า 50,000 หลักสูตร

Facebook: LBL Brainery

ชุมชนสำหรับผู้ที่สนใจด้าน Learning How to Learn เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพสมอง ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการเรียนรู้ทักษะด้านอื่น ๆ ต่อไป
ผู้ติดตามมากกว่า 20,000 คน
เข้าถึงการเรียนรู้มากกว่า 404,000 ครั้ง

กลุ่มเป้าหมาย:

คนไทยและผู้สนใจทั่วไป | **ลูกค้าธนาคาร**

2564 pmd ก้าวแรก

Website: kaorag.com

พื้นที่ที่จะทำให้รู้จักตัวตน ค้นหางานที่ใช่ แนะนำแหล่งสมัครงาน พร้อมพัฒนาทักษะสู่อาชีพที่ใช่ และเปิดโอกาสการเรียนรู้เพื่อสร้างอาชีพใหม่

ก้าวแรก แอป

นำเทคโนโลยีมาสร้างโอกาสทางอาชีพ

ความร่วมมือระหว่าง

พลเมืองดี ดิจิทัล X ScoutOut

ผู้ที่วางใจใช้ระบบของเรา
4,881 บริษัท
296,605 ผู้สมัคร
115,385 ตำแหน่งงาน

Website: learning.kaorag.com

แพลตฟอร์มการเรียนรู้สำหรับพันธมิตรของธนาคาร ในการพัฒนาทักษะและสร้างโอกาสทางอาชีพ
ผู้ใช้งานมากกว่า 20,000 คน

แหล่งการเรียนรู้ภายในและนอกองค์กร

ระบบการเรียนรู้ภายในองค์กร

PeoplePlus ระบบเดียวตอบทุกโจทย์

หลักสูตรอบรม **1,772 หลักสูตร**
จำนวนชั่วโมงอบรม
857,974 ชั่วโมง

PLAY STORY

คลิปวิดีโอเพื่อการเรียนรู้ **2,402 คลิป**
มีการเปิดดูคลิปมากกว่า **632,000 ครั้ง**
และเข้าเรียนรู้มากกว่า **119,000 ชั่วโมง**

SCB Academy SharePoint

พนักงานเข้าใช้งานมากกว่า **8,500 คน**
และเข้าเรียนรู้ด้วยตนเองมากกว่า
300,000 ครั้ง

แหล่งการเรียนรู้ภายนอกองค์กร

coursera, Udemy, SkillLane, TBAC, Beyond Training, Pac, Skooldio, achieve

พนักงาน **2,046 คน**
เข้าเรียนและสำเร็จหลักสูตร
มากกว่า **9,655 การเรียนรู้**

ดี จิทัล พลเมือง

ผู้ใช้งานมากกว่า **273,960 คน**
และเข้าถึงข้อมูลความรู้มากกว่า
5.7 ล้านครั้ง

ผลการดำเนินงานด้านการอบรมบุคลากร

ค่าใช้จ่ายสำหรับการพัฒนาบุคลากรรวมกว่า 115 ล้านบาท

ผลตอบแทนจากการลงทุนในพนักงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	2561	2562	2563	2564
ผลตอบแทนจากการลงทุนในพนักงาน	3.50	3.87	3.84	4.25

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมของพนักงาน

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	2561	2562	2563	2564	เป้าหมาย 2564
จำนวนการฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมงต่อคน)	71	68	49	45	40

05

สนับสนุนผู้ประกอบการขนาดเล็ก

ร้านอาหาร ร้านค้า ผู้ประกอบการขนาดเล็กยังคงมีบทบาทสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจประเทศและผูกพันกับวิถีชีวิตคนไทยมาช้านาน ธนาคารจึงมุ่งสนับสนุนความรู้และทักษะทางธุรกิจ รวมถึงเชื่อมโยงเครือข่ายผู้ประกอบการและกลุ่มอุตสาหกรรม เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันและเพิ่มศักยภาพทางธุรกิจ

‘Robinhood’ แพลตฟอร์มฟู้ดเดลิเวอรี่สัญชาติไทย เพื่อคนไทย รายแรกที่ไม่คิด GP

ด้วยเจตนารมณ์ที่ต้องการช่วยเหลือร้านอาหารเล็ก ๆ ให้สามารถก้าวผ่านวิกฤตในช่วงโควิด-19 และดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน ธนาคารจึงได้ผสานความเชี่ยวชาญด้านการเงินและศักยภาพด้านเทคโนโลยีพัฒนาแพลตฟอร์มฟู้ดเดลิเวอรีภายใต้ชื่อ ‘โรบินฮู้ด (Robinhood)’ พร้อมประยุกต์ใช้โมเดล ‘Social Enterprise’ ที่มุ่งแก้ปัญหาและเพิ่มโอกาสการขายทางออนไลน์ให้กับผู้ประกอบการร้านอาหาร สร้างงานให้กับไรเดอร์ และเกิดประโยชน์แก่ผู้บริโภค เพื่อให้เกิดเป็น Ecosystem ที่แข็งแรงและยั่งยืน ก่อนมุ่งพัฒนาสู่การเป็น Digital Fulfillment and Lifestyle Platform ต่อไป

ในปี 2564 Robinhood มีโอกาสได้เป็นสะพานเชื่อมความสุขระหว่างร้านอาหารมากกว่า 185,000 แห่ง ไรเดอร์มากกว่า 28,000 คน และลูกค้ากว่า 2.45 ล้านคน นอกจากนี้ ยังได้เพิ่มบริการ Online Travel Agent, Mart Service และ Express Service ในแพลตฟอร์มที่พร้อมเริ่มทยอยให้บริการในเดือนกุมภาพันธ์ 2565

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับ ‘Robinhood’ ใน ‘รายงานพิเศษ’ หน้า 24-28

185,000
ร้านค้า

28,000
ไรเดอร์

2,450,000
ผู้ใช้งาน

06

พัฒนาการศึกษาและเยาวชน

เพราะเยาวชนในวันนี้คือกำลังสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนประเทศให้พัฒนาได้อย่างมั่นคงในวันข้างหน้าและการศึกษาคืออาวุธที่ทรงพลังในการผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ธนาคารจึงริเริ่มและสนับสนุนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้เยาวชนได้มีโอกาสทางการศึกษาและพัฒนาทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปกับการส่งเสริมสถาบันการศึกษาและครูอาจารย์ ผู้เป็นทั้งต้นแบบและผู้ถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อเยาวชนโดยตรง เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาประเทศให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงในอนาคตต่อไป

ส่วนหนึ่งของความมุ่งมั่นในการพัฒนาเยาวชนและส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกระดับ

โครงการ กล้าใหม่...ไฝ่รู้

สร้างคุณลักษณะที่สำคัญสำหรับเยาวชนในศตวรรษที่ 21 ได้แก่

- ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity)
- การคิดวิเคราะห์ (Critical Thinking)
- การรู้จักทำงานร่วมกัน (Collaboration)
- การสื่อสาร (Communication)

ผ่านกิจกรรมการแข่งขันแบบทีมที่เหมาะสมกับแต่ละช่วงวัยของเยาวชน

ผลการดำเนินงานปี 2564

สร้างการมีส่วนร่วมของครู จำนวน 414 คน

โครงการ CONNEXT ED

นำองค์ความรู้และเครื่องมือการพัฒนาการเรียนการสอนจากโครงการ CONNEXT ED มาขยายผลบนแพลตฟอร์มออนไลน์ 'โครงการระบบการเรียนรู้ Online ครูดิจิทัล' www.khrudeegital.com

ผลการดำเนินงานปี 2564

สร้างการมีส่วนร่วมของครู จำนวน 380 คน

โครงการทุนการศึกษาด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ส่งเสริมและพัฒนาเยาวชนที่มีศักยภาพสูงทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนถึงอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาเป็นนักวิทยาศาสตร์และนักวิจัยที่มีคุณภาพ และเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าของประเทศ โดยสนับสนุนทุนให้แก่

- สถาบันวิทยสิริเมธี (VISTEC)
- สำนักงานพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งชาติ (สวทช.) ในโครงการต่าง ๆ อาทิ โครงการ Junior Science Talent Program (JSTP-SCB) โครงการ Young Scientist Competition (YSC)

ผลการดำเนินงานปี 2564

สนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 106 ทุน

โครงการ ทุนการศึกษาทั่วไป

ให้โอกาสทางการศึกษากับเยาวชนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนถึงอุดมศึกษาที่เรียนดีประพฤติดี แต่ขาดแคลนทุนทรัพย์ เพื่อให้เยาวชนได้มีโอกาสที่จะมีคุณภาพชีวิตในสังคมที่ดีขึ้น อาทิ

- โครงการทุนเศรษฐกิจพอเพียง
- โครงการทุนการศึกษาศิษย์เก่าโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
- โครงการทุนการศึกษาภายใต้มูลนิธิสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดา และ
- ทุนการศึกษาที่มอบผ่านสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ

ผลการดำเนินงานปี 2564

สนับสนุนทุนการศึกษา จำนวน 582 ทุน

โครงการ พัฒนาอาชีวะ

ยกระดับสมรรถนะและทักษะดิจิทัลของนักศึกษา รวมถึงผู้อำนวยการ คณะผู้บริหาร และบุคลากรสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ประกอบการอุตสาหกรรม

ผลการดำเนินงานปี 2564

ครูและนักศึกษา 1,000 คน ได้ใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์และโปรแกรมการสอนภาคอุตสาหกรรม

โครงการพัฒนาอาชีวะ

ในช่วง 10 ปีที่ผ่านมา ภาคอุตสาหกรรมในประเทศเติบโตอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งปัจจัยที่จะช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศ คือ การพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะการพัฒนานักศึกษาอาชีวะเพื่อรองรับการเติบโตของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและให้เท่าทันความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีของผู้ประกอบการในภาคอุตสาหกรรม

ในปี 2564 ธนาคารจึงได้ริเริ่ม 'โครงการพัฒนาอาชีวะด้านทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล' ด้วยความมุ่งหมายที่จะยกระดับคุณภาพการจัดการศึกษาให้ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมและเป็นที่ยอมรับตามมาตรฐานสากล โดยมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ให้แก่ครู บุคลากร และนักศึกษาในสถาบันอาชีวะนำร่อง 2 แห่ง ได้แก่ วิทยาลัยเทคนิคบ้านค่าย จังหวัดระยอง และวิทยาลัยเทคนิคชลบุรี จังหวัดชลบุรี ผ่านการสนับสนุนอุปกรณ์คอมพิวเตอร์และอินเทอร์เน็ต ซอฟต์แวร์โปรแกรมอุตสาหกรรม การสอบวัดระดับทักษะดิจิทัลตามมาตรฐานสากล ICDL และมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะความรู้ของครูและนักศึกษา โดยมีเป้าหมายให้เกิด Digital Transformation ในวิทยาลัยทั้ง 2 แห่ง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพของนักศึกษาที่ตรงตามความต้องการของผู้ประกอบการ

กรอบการพัฒนาโครงการพัฒนาอาชีวะ
ด้านทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy)

ระยะที่ 1 2564
สนับสนุนอุปกรณ์และ
ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน

- คอมพิวเตอร์ทั่วไป 100 เครื่อง
- คอมพิวเตอร์สำหรับใช้งานโปรแกรมเฉพาะด้านอุตสาหกรรม 20 เครื่อง
- กล้อง Logitech 4 ชุด สำหรับใช้ในการประชุมและการสอนออนไลน์
- ปรับปรุงระบบการกระจายสัญญาณอินเทอร์เน็ต
- ซอฟท์แวร์โปรแกรมอุตสาหกรรม

ระยะที่ 2 2564 - 2565
ดำเนินการปรับเปลี่ยน
วิถีการทำงานให้เข้าสู่ระบบดิจิทัล

พัฒนาความรู้และทักษะด้านดิจิทัลสอดคล้องกับมาตรฐานสากล ICDL

- ทักษะด้านการใช้งานคอมพิวเตอร์
- ทักษะการใช้งานอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- ทักษะการใช้งานโปรแกรมออฟฟิศ
- ทักษะด้านการสืบค้น จัดเก็บ ส่งผ่านและจัดการข้อมูลสารสนเทศ
- ทักษะการเขียนโค้ด (Coding) รวมถึงการใช้งาน IoT และ A.I.
- ทักษะการใช้งานโปรแกรมเฉพาะสำหรับงานอุตสาหกรรม อาทิ SAP, PLC และ ROBOTIC
- ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้และการสื่อสาร

ระยะที่ 3 2564 - 2566
ติดตามและ
วัดประเมินผล

วัดสมรรถนะของผู้เรียนก่อนและหลังเข้าโครงการ โดยใช้วิธีการทดสอบของ ICDL

ในปี 2564 นักศึกษา

- 70-80% สามารถใช้งานอุปกรณ์ดิจิทัลได้ตามระดับที่คาดหวัง
- 100% มีสมรรถนะในการใช้งานอินเทอร์เน็ตและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์
- 80% สามารถใช้งานโปรแกรม Microsoft ได้อย่างคล่องแคล่ว และโปรแกรมเฉพาะสำหรับงานอุตสาหกรรม
- 70% ใช้เทคนิคและเครื่องมือในการสืบค้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้
- 20-40% มีสมรรถนะในการเขียน Coding เนื่องจากเป็นองค์ความรู้ใหม่ต้องใช้เวลาในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ

07

ส่งเสริม คุณภาพชีวิตชุมชน

ธนาคารเชื่อว่าการมีคุณภาพชีวิตที่ดีช่วยให้ชุมชนสามารถสร้างสรรค์และประกอบกิจการตามบทบาทหน้าที่ในฐานะฟันเฟืองของสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ธนาคารจึงส่งเสริมการเข้าถึงปัจจัยพื้นฐานในการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพ การบรรเทาทุกข์บำรุงสุข ตลอดจนกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความเป็นอยู่ที่เหมาะสม เพื่อร่วมสร้างเศรษฐกิจที่เข้มแข็งจากฐานรากและส่งเสริมชุมชนพึ่งพาตนเอง

การบริหารจัดการน้ำและพัฒนาแหล่งน้ำในประเทศไทย

ด้วยทรัพยากรน้ำมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของทุกชีวิต ธนาคารจึงสนับสนุนการดำเนินโครงการที่ช่วยให้ชุมชนมีแหล่งน้ำคุณภาพสำหรับการอุปโภค การบริโภค และการเกษตรอย่างเพียงพอ รวมไปถึงการป้องกันภัยจากน้ำท่วม น้ำแล้ง และการพัฒนาอาชีพ สร้างรายได้ให้แก่ชุมชน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตอย่างยั่งยืนด้วย

โครงการจัดการและพัฒนาแหล่งน้ำเพื่ออุปโภคบริโภค

นับตั้งแต่ปี 2551 ธนาคารร่วมสนับสนุนมูลนิธิอุทกพัฒน์ ในพระบรมราชูปถัมภ์และสถาบันสารสนเทศทรัพยากรน้ำ (องค์การมหาชน) ในการบริหารจัดการน้ำชุมชนตามแนวพระราชดำริ ด้วยการใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในการจัดทำแผนที่ผังน้ำสู่การเชื่อมโยงโครงข่ายแหล่งน้ำ เพื่อให้มีแหล่งกักเก็บน้ำที่จะช่วยป้องกันหรือบรรเทาปัญหาน้ำท่วม-น้ำแล้งอย่างยั่งยืน รวมถึงการฟื้นฟูแหล่งน้ำเดิม เพิ่มพื้นที่กักเก็บน้ำสำหรับใช้ในการเกษตรและการพัฒนาระบบน้ำดื่ม เป็นต้น

ในปี 2564
ขยายการสนับสนุน
โครงการเพิ่มเติมให้กับ
15 ชุมชน
ใน 12 จังหวัด

ผู้รับประโยชน์
6,100
ครัวเรือน

สร้างประโยชน์ให้พื้นที่เกษตร
12,400 ไร่
จากการบริหารน้ำ
300,000
ลูกบาศก์เมตร

มีน้ำสะอาดบริโภค
28,250 ลิตร
ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายได้
2.3
ล้านบาท/ ปี

โครงการจัดหาน้ำอุปโภคบริโภค เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

นับตั้งแต่ปี 2557 ธนาคารร่วมกับศูนย์บรรเทาสาธารณภัยกองทัพอากาศ ดำเนินโครงการ ‘จัดหาน้ำอุปโภคบริโภคเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต’ ให้กับโรงเรียนและชุมชนที่ประสบปัญหาขาดแคลนน้ำทั่วประเทศ ด้วยการสนับสนุนถังบรรจุน้ำ เครื่องกรองน้ำ และสิ่งปลูกสร้างที่จำเป็น พร้อมจัดทำระบบกรองน้ำดื่มโดยใช้โซลาร์เซลล์ ทั้งนี้ ในการดำเนินโครงการได้กำหนดให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในรูปแบบคณะกรรมการชุมชนตั้งแต่ต้น เพื่อให้เกิดการดูแลรักษาอย่างยั่งยืนภายหลังการส่งมอบ

โครงการเครือข่ายเตือนภัยพิบัติชุมชน

ร่วมสนับสนุนมูลนิธิอาสาเพื่อนพึ่ง (ภาฯ) ยามยาก สภากาชาดไทย เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ การเฝ้าระวังภัยพิบัติทางน้ำที่จะเกิดขึ้นต่อชุมชน และการเตรียมความพร้อมรับมือกับภัยพิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในปี 2564 ช่วยให้นักเรียนและชุมชนใน 5 จังหวัด ได้แก่ นครราชสีมา นครสวรรค์ สระแก้ว ประจวบคีรีขันธ์ และสุราษฎร์ธานี มีน้ำสะอาดบริโภคประมาณ

4,500 คน

รวมกว่า

50,000 คน

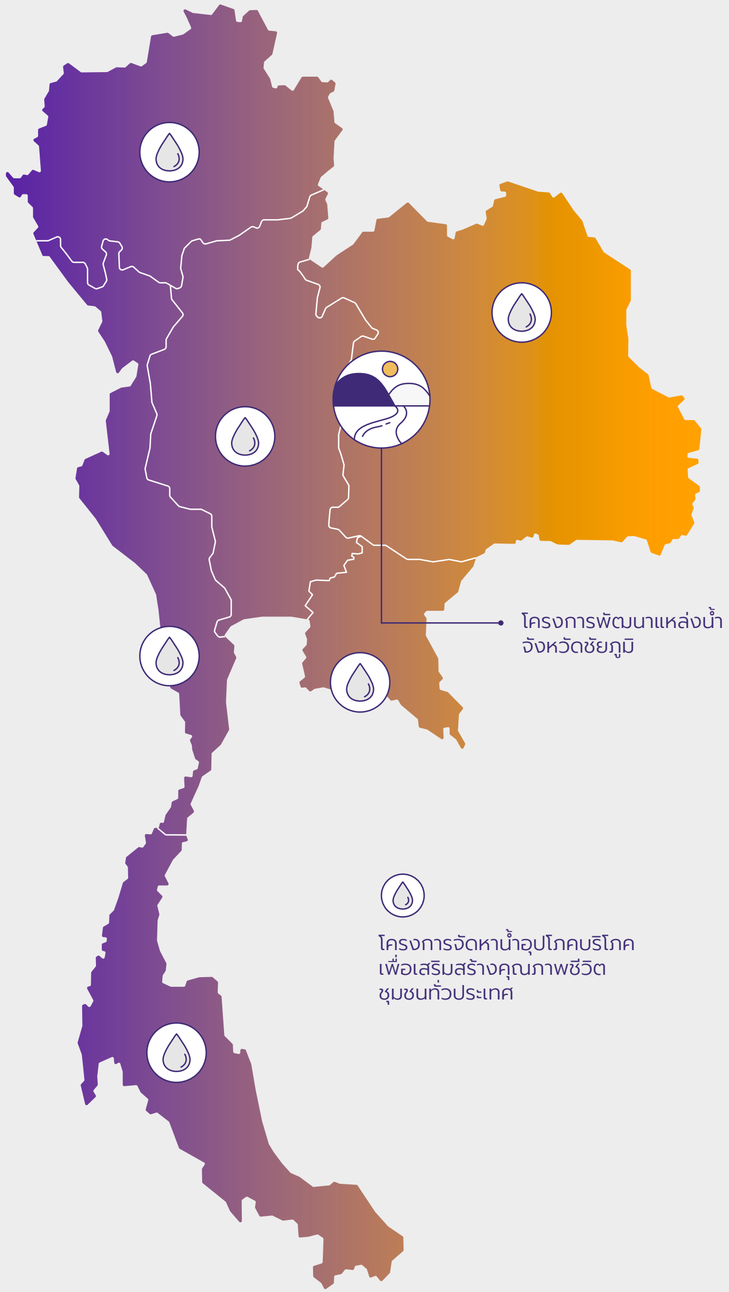
ใน

48 ชุมชน

นับตั้งแต่เริ่มดำเนินโครงการ

ประหยัดค่าใช้จ่ายในการซื้อน้ำดื่มและค่าไฟฟ้าจากการผลิตน้ำประปาชุมชนได้อย่างน้อย

3.4 ล้านบาท/ ปี



โครงการช่วยผู้ประสบภัยกับไทยพาณิชย์

ธนาคารร่วมกับหน่วยงาน จังหวัด องค์กร และภาคีเครือข่ายพันธมิตรในการให้ความช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างกำลังใจให้ประชาชนที่เดือดร้อนผ่านพ้นวิกฤตอุทกภัยและกลับมาดำเนินชีวิตตามปกติได้โดยเร็ว

การช่วยเหลือแบบเร่งด่วน

ส่งมอบถุงยังชีพ ‘น้ำใจไทยพาณิชย์’

รวมจำนวน **10,000** ชุด
ผ่านเครือข่ายภาคีพันธมิตร ให้แก่ผู้ประสบอุทกภัยในจังหวัดต่าง ๆ อาทิ พระนครศรีอยุธยา สุโขทัย นครราชสีมา ขอนแก่น สิงห์บุรี สุราษฎร์ธานี ชัยภูมิ

ส่งมอบผ้าห่มกันหนาว

จำนวน **4,000** ผืน
ผ่านกองทัพอากาศ เพื่อนำไปช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่ประสบภัยหนาวในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศ ซึ่งเป็นการดำเนินการต่อเนื่องทุกปีเป็นปีที่ 9

การช่วยเหลือฟื้นฟู

จากเหตุการณ์พายุโซนร้อน ‘เตี้ยนหมู่’ ในช่วงกลางปี 2564 ส่งผลให้พื้นที่นากว่า 3,500 ไร่ ของกลุ่มเกษตรกรในชุมชนบ้านโนนแต้ อำเภอคอนสวรรค์ จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นชุมชนที่ธนาคารสนับสนุนในโครงการบริหารจัดการน้ำ จำนวน 215 ครัวเรือน ได้รับความเสียหาย ธนาคารจึงได้สนับสนุนเมล็ดพันธุ์ข้าว จำนวน 20,000 กิโลกรัม ให้แก่เกษตรกรที่ได้รับผลกระทบ เพื่อการฟื้นฟูอาชีพและสามารถยืนหยัดต่อไปได้ในระยะยาว

โครงการไทยพาณิชย์รวมใจสู้ภัยโควิด-19

สถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาไม่เพียงส่งผลต่อระบบเศรษฐกิจไปทั่วโลก หากยังส่งผลกระทบต่อชีวิตของผู้คนในสังคมในทุกด้าน ธนาคารจึงได้ผนึกกำลังและสนับสนุนหน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และประชาชนทุกภาคส่วน ดำเนินกิจกรรมที่จะมีส่วนบรรเทาผลกระทบทางสังคมและร่วมสร้างภูมิคุ้มกันหมู่ เพื่อให้ผู้คนสามารถดำเนินชีวิตตามปกติได้มากที่สุด

ศูนย์กระจายวัคซีน
จัดตั้งหน่วยความร่วมมือบริการฉีดวัคซีนโควิด-19 นอกโรงพยาบาลในเขตกรุงเทพมหานคร ณ ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานใหญ่ โดยสามารถให้บริการประชาชนมากกว่า 2 แสนคน

อุปกรณ์ทางการแพทย์
มอบเงินสนับสนุนและอุปกรณ์ในโครงการที่เกี่ยวเนื่องกับการบรรเทาสถานการณ์การแพร่ระบาดของ COVID-19 อาทิ ก่อสร้างหอผู้ป่วยสนาม จัดซื้ออุปกรณ์ทางการแพทย์สนับสนุน ชุดตรวจโควิด-19

โรงพยาบาลสนาม
สนับสนุนทรัพย์สินของธนาคารเพื่อจัดสร้างโรงพยาบาลสนามจำนวน 2 แห่ง ที่จังหวัดสมุทรสงครามและจังหวัดบุรีรัมย์ รวม 3,500 เตียง

ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ‘เคียงข้าง ก้าวผ่าน วิกฤตโควิด-19’ ใน ‘รายงานพิเศษ’ หน้า 29-35

โครงการไทยพาณิชย์รวมใจไทยให้โลหิต

ธนาคารร่วมกับศูนย์บริการโลหิตแห่งชาติ สภากาชาดไทย รณรงค์และอำนวยความสะดวกในการบริจาคโลหิตมาอย่างต่อเนื่องเป็นปีที่ 25 ด้วยการสนับสนุนกิจกรรมออกหน่วยบริจาคโลหิต การสนับสนุนกิจกรรมบริจาคโลหิตร่วมกับภาคบริการโลหิตแห่งชาติ ตลอดจนการประชาสัมพันธ์สร้างการรับรู้เพื่อขยายเครือข่ายผู้บริจาคไปยังพนักงานและประชาชนทั่วไป

ในปี 2564

ธนาคารได้ร่วมจัดกิจกรรมบริจาคโลหิต จำนวน
26 ครั้ง

ส่งมอบยอดบริจาคโลหิต เป็นจำนวน
25 ล้านซีซี

สามารถช่วยชีวิตผู้ป่วยได้มากกว่า
188,160 คน

จากผู้บริจาคโลหิต จำนวน
62,720 คน