การพัฒนาศักยภาพพนักงาน

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรในแง่ทักษะวิชาชีพ โดยมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะความเป็นมืออาชีพในสาขาเฉพาะด้าน (Functional and Technical Competency) ผ่านศูนย์การเรียนรู้ (Learning Center) ในสายงานผลิตน้ำประปาครอบคลุมพื้นที่ธุรกิจ เพื่อรองรับการพัฒนาทักษะบุคลากรเชิงลึกในธุรกิจที่สำคัญของบริษัทฯ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้บริหารและพนักงานในแต่ละพื้นที่ธุรกิจให้มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการในสายงานที่รับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

บริษัทฯ ได้นำระบบบริหารวิชาชีพทางการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดโปรแกรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ วันแรกจนถึง ณ วันที่เกษียณอายุ และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับศึกษาหาความรู้และเพิ่มเติมทักษะใหม่ๆ สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมอบรมสัมมนากับ สถาบันชั้นนำต่างๆ

นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

โดยมีรายละเอียดตามที่เผยแพร่บนเว็บไซต์
https://www.ttwplc.com/th/about-ttw/company-policy#tab-social-2

เป้าหมาย ปี 2568

ร้อยละ 100 พนักงานและผู้บริหารทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	**ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/คน** จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงานเฉลี่ย	**ร้อยละ 100** ฝึกอบรมตามแผนอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ

เป้าหมายระยะยาว

ร้อยละ 100 พนักงานและผู้บริหารทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	**ไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง/คน** จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงานเฉลี่ย	**ร้อยละ 100** ฝึกอบรมตามแผนอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ

ผลการดำเนินงาน

ประเภทข้อมูล	ผลลัพธ์		
	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
1. พนักงานและผู้บริหารทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
2. จำนวนชั่วโมงฝึกอบรมของพนักงานเฉลี่ย	15 ชั่วโมง/คน	20 ชั่วโมง/คน	22 ชั่วโมง/คน
3. ฝึกอบรมตามแผนอบรมด้านความปลอดภัยของบริษัทฯ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100

การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพนักงาน ในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีการดำเนินงานการพัฒนาศักยภาพพนักงาน สรุปได้ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญคือองค์กรได้ปรับแนวปฏิบัติด้านการพัฒนาศักยภาพให้สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในอนาคต โดยได้มีการจัดอบรมในหลักสูตร การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย AI ให้กับพนักงานและผู้บริหาร เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ๆและนำมาปรับปรุงงานจริง ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น และช่วยให้องค์กรพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ดียิ่งขึ้น

กรอบการพัฒนาบุคลากร

การส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหารและพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถตอบสนองต่อกลยุทธ์และเป้าหมายของบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิผลสูงสุด จึงได้มีการจัดทำกรอบการพัฒนาบุคลากรตามแต่ละสายงานอย่างเหมาะสม ซึ่งได้แสดงข้อมูลไว้ตามแผนผังดังนี้

ระดับองค์กร	1. วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture Program) 2. การบริหารจัดการ (Management Program) 3. ภาวะผู้นำ (Leadership/Supervisor Program)
ระดับบุคคล	1. การอบรมตามหน้าที่งานรับผิดชอบ (Functional Training) 2. การฝึกอบรมในเรื่องที่มีความสัมพันธ์กับหน้าที่งานที่รับผิดชอบ (Related Training) 3. การฝึกอบรมที่ช่วยส่งเสริมศักยภาพ (Enable Training)
ระดับพื้นฐาน	1. แนวคิดเรื่องคุณภาพและมาตรฐาน (Quality Concept and Standard) 2. ความปลอดภัยและสุขอนามัย (Safety and Health) 3. สิ่งแวดล้อม (Environment)

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้จัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่ช่วยพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. **หลักสูตร** การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย AI
2. **หลักสูตร** Effective Communication and Teamwork
3. **หลักสูตร** Cyber Security
4. **หลักสูตร** Problem Solving and Decision Making Techniques
5. **หลักสูตร** เทคนิคและทักษะการทำงานร่วมกับคนทุก Gen
6. **หลักสูตร** เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับของหัวหน้างาน (Feedback Technique)
7. **หลักสูตร** AI สำหรับผู้บริหาร

หลักสูตร	ผู้เข้าอบรม (คน)	สัดส่วนพนักงานเข้าฝึกอบรมเทียบกับพนักงานทั้งหมด (ร้อยละ)
1. การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้วย AI	80	25.07
2. Effective Communication and Teamwork	40	12.54
3. Cyber Security	38	11.91
4. Problem Solving and Decision Making Techniques	40	12.54
5. เทคนิคและทักษะการทำงานร่วมกับคนทุก Gen	39	12.23
6. เทคนิคการให้ข้อมูลย้อนกลับของหัวหน้างาน (Feedback Technique)	39	12.23
7. AI สำหรับผู้บริหาร	33	10.34

นอกจากนี้ บริษัทฯ ได้ส่งผู้บริหารและพนักงานเข้าร่วมอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศจากหน่วยงานภายนอก เพื่อเตรียมรับมือและบรรเทาผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนี้

1. หลักสูตร ถอดรหัส **IFRS S1,S2** เปลี่ยนรายงานสู่การขับเคลื่อนธุรกิจที่ยั่งยืน จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
2. หลักสูตร บทบาทบริษัทจดจดทะเบียนในการขับเคลื่อนความหลากหลายทางชีวภาพ จาก สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์
3. หลักสูตร การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก **Scope 3** ภายในองค์กร จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
4. หลักสูตร **Net Zero Actions & Collaborative** จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย
5. หลักสูตร **Climate Risk Manage Under IFRS S2** จาก ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย

สถิติข้อมูลด้านการพัฒนาบุคลากร

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรม

หน่วย : ชั่วโมง

รายการ	เพศ	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำแนกตามเพศ						
เพศ	ชาย	2,544	4,788	3,542.50	4,924.06	5,355.29
	หญิง	729	1,329	1,209	1,561.20	1,688.92
	รวม	3,273	6,117	4,751.50	6,485.26	7,044.21
จำแนกตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร (ผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	ชาย	157	331.50	414	554.45	730.89
	หญิง	221	370.50	493	596.90	439.40
	รวม	378	702	907	1,151.35	1,170.29
พนักงาน	ชาย	2,387	4,456.50	3,128.50	4,369.61	4,624.40
	หญิง	508	958.50	716	964.30	1249.52
	รวม	2,895	5,415	3,844.50	5,333.91	5,873.92
จำแนกตามหลักสูตร						
หลักสูตรจำเป็นต่อวิชาชีพ	ชาย	456	1,667	803.50	1,790.06	438.89
	หญิง	381	801	363	1,171.20	350.17
	รวม	837	2,468	1,166.50	2,961.26	789.06
หลักสูตรเสริมวิชาชีพ (ไม่บังคับ)	ชาย	75	157	708	240	1,684.80
	หญิง	39	135	474	60	906.15
	รวม	114	292	1,182	300	2,590.95
หลักสูตรความปลอดภัย	ชาย	2,013	2,964	2,031	2,894	3,231.60
	หญิง	309	393	372	330	432.60
	รวม	2,322	3,357	2,403	3,224	3,664.20
จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ย (ชั่วโมง/คน)		10	19	15	20	22

ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

หน่วย : คน

รายการ	เพศ	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำแนกตามเพศ						
	ชาย	226	225	250	265	264
	หญิง	48	54	56	56	55
	รวม	**274**	**279**	**306**	**321**	**319**
จำแนกตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร (ผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	ชาย	17	12	19	19	20
	หญิง	19	10	16	16	14
	รวม	**36**	**22**	**35**	**35**	**34**
พนักงาน	ชาย	201	193	231	247	244
	หญิง	37	31	40	39	41
	รวม	**238**	**224**	**271**	**286**	**285**
จำแนกตามหลักสูตร						
หลักสูตรจำเป็นต่อวิชาชีพ	ชาย	50	78	88	111	44
	หญิง	22	35	41	53	31
	รวม	**72**	**113**	**129**	**164**	**75**
หลักสูตรเสริมวิชาชีพ (ไม่บังคับ)	ชาย	11	14	72	40	115
	หญิง	11	4	44	10	50
	รวม	**22**	**18**	**116**	**50**	**165**
หลักสูตรความปลอดภัย	ชาย	165	178	247	258	255
	หญิง	15	17	51	54	55
	รวม	**180**	**195**	**298**	**312**	**310**

หลักสูตรการฝึกอบรม

หน่วย : หลักสูตร

รายการ	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำแนกตามหลักสูตร					
หลักสูตรจำเป็นต่อวิชาชีพ	55	43	42	85	87
หลักสูตรเสริมวิชาชีพ (ไม่บังคับ)	8	6	6	1	22
หลักสูตรความปลอดภัย	7	17	15	27	18
รวม	**70**	**66**	**63**	**113**	**127**
จำแนกตามหน่วยงานที่จัดอบรม					
ฝึกอบรมภายใน	15	32	14	32	21
ฝึกอบรมภายนอก	55	34	31	49	48
รวม	**70**	**66**	**45**	**81**	**69**

ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรม

หน่วย : บาท

รายการ	เพศ	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
จำแนกตามเพศ						
	ชาย	224,800	744,811	790,257	935,673.50	1,351,356.46
	หญิง	56,200	186,203	176,960	356,325.50	442,746.60
	รวม	281,000	931,014	967,217	1,291,999	1,794,103.06
จำแนกตามตำแหน่ง						
ผู้บริหาร (ผู้จัดการแผนกขึ้นไป)	ชาย	2,500	189,667	60,040	210,620	465,734.83
	หญิง	13,500	103,109	50,560	163,780	173,397.44
	รวม	16,000	292,776	110,600	374,400	639,132.27
พนักงาน	ชาย	238,550	596,550	730,217	725,053.50	885,621.63
	หญิง	26,450	41,688	126,400	192,545.50	269,349.16
	รวม	265,000	638,238	856,617	917,599	1,154,970.79
79ค่าใช้จ่ายการฝึกอบรมเฉลี่ย (บาท/คน)		856	2,882	3,160	4,037.50	5,624.15

จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเฉลี่ยต่อพนักงาน

หน่วย : ชั่วโมง/คน

ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
10	19	15	20.27	22

มูลค่าการลงทุนด้านพนักงานเฉลี่ย

บาท/คน /ปี

	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
การลงทุนด้านพนักงานเฉลี่ย	512,476	546,191	597,329	603,500

มูลค่าการลงทุนด้านพนักงานรวม

หน่วย : ล้านบาท

ตำแหน่ง	ปี 2564	ปี 2565	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568
ผู้บริหาร (ตำแหน่งผู้อำนวยการ/เทียบเท่าขึ้นไป)	29.52	32.30	32.26	29.05	25.68
พนักงาน	122.44	133.33	134.08	163.29	170.46
รวม	151.96	165.63	166.34	192.34	196.14