# การจ้างงานและดูแลพนักงาน

พนักงานถือเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในที่มีความสำคัญต่อการเติบโตและยั่งยืนของบริษัทฯ ด้วยเหตุนี้การดูแลพนักงาน จึงเป็นภารกิจหลักของบริษัทฯ ที่จักต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง บนพื้นฐานของหลักจริยธรรม การกำกับดูแลกิจการที่ดี และการเคารพสิทธิมนุษยชน บริษัทฯ ได้ยึดถือหลักการปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม รวมทั้งมาตรฐานแรงงานที่เป็นข้อบัญญัติของกฎหมาย แรงงานภายในประเทศ ซึ่งอ้างอิงมาตรฐานแรงงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization) โดยครอบคลุมหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการบริหารจัดการ ด้านแรงงานและสภาพการทำงานหรือการใช้แรงงาน เพื่อให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อส่งมอบสินค้าและบริการ ที่มีคุณภาพต่อลูกค้า อีกทั้งยังช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของบริษัทฯ ให้มีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และพนักงานเกิดความมั่นคงในการมีงานทำและความมั่นคงทางสังคมด้วยเช่นกัน

บริษัทฯ ถือว่าพนักงานเป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จึงได้วางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ทางธุรกิจ โดยพัฒนาพนักงานที่มีความสามารถและมีศักยภาพ รวมทั้งการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรจากภายนอกเข้ามาร่วมงานกับบริษัทฯ โดยพิจารณาจากผู้ที่เป็นทั้ง “คนดีและคนเก่ง” และยึดหลักจริยธรรมไม่มีการเลือกปฏิบัติทั้งในเรื่องเชื้อชาติ ศาสนา สีผิว เพศ หรือความบกพร่องทางด้านร่างกาย โดยจะพิจารณาถึงความเหมาะสมในด้านความรู้ความสามารถและความประพฤติเป็นสำคัญ สำหรับการว่าจ้างงานดังกล่าวจะต้องเป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมายและได้กำหนดเป้าหมายการดูแลพนักงานและพัฒนาบุคลากร บริษัทฯ จึงได้กำหนดนโยบายด้านทรัพยากรบุคคล เพื่อให้ผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน

## นโยบายการจ้างงาน

โดยมีรายละเอียดตามที่เผยแพร่บนเว็บไซต์
https://www.ttwplc.com/th/about-ttw/company-policy#tab-social-6

## นโยบายด้านทรัพยากรบุคคล

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

## นโยบายด้านสิทธิมนุษยชน

โดยมีรายละเอียดตามที่เผยแพร่บนเว็บไซต์
https://www.ttwplc.com/th/about-ttw/company-policy#tab-social-1

## นโยบายด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน

โดยมีรายละเอียดตามที่เผยแพร่บนเว็บไซต์
https://www.ttwplc.com/th/about-ttw/company-policy#tab-social-3

## เป้าหมาย ปี 2568

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **ร้อยละ 100**<br>พนักงานและผู้บริหารทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายการจ้างงาน และด้านทรัพยากรบุคคล | **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70**<br>ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อการทำงาน | **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80**<br>อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน | **ไม่เกิน 90 วัน**<br>ระยะเวลาการสรรหาพนักงานเฉลี่ย วัน/คน/ตำแหน่ง | **ไม่เกินร้อยละ 4**<br>อัตราการลาออกของพนักงาน |

## เป้าหมายระยะยาว

| | | | |
|---|---|---|---|
| **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 70**<br>ระดับความพึงพอใจของพนักงานต่อการทำงาน | **ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80**<br>อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน | **ไม่เกิน 90 วัน**<br>ระยะเวลาการสรรหาพนักงานเฉลี่ย วัน/คน/ตำแหน่ง | **ไม่เกินร้อยละ 4**<br>อัตราการลาออกของพนักงาน |

## ผลการดำเนินงาน

| ประเภทข้อมูล | ผลลัพธ์ | | |
|---|---|---|---|
| | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
| 1. พนักงานและผู้บริหารทุกคนได้รับการสื่อสารและรับทราบนโยบายการจ้างงานและด้านทรัพยากรบุคคล | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 |
| 2. ระดับความพึงพอใจของพนักงาน | ร้อยละ 72 | ร้อยละ 77 | ร้อยละ 77.53 |
| 3. อัตราการจ้างงานสำเร็จตามแผน | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 |
| 4. ระยะเวลาการสรรหาพนักงานเฉลี่ย (วัน/คน/ตำแหน่ง) | 44 วัน | 47 วัน | 87 วัน |
| 5. อัตราการลาออกของพนักงาน | ร้อยละ 4.35 | ร้อยละ 4.98 | ร้อยละ 5.02 |

# การเปลี่ยนแปลงและพัฒนาการที่สำคัญเกี่ยวกับการทบทวนนโยบาย แนวปฏิบัติการจ้างงานและดูแลพนักงาน ในรอบปีที่ผ่านมา

ในปี 2568 บริษัทฯ ได้มีดำเนินงานการจ้างงานและดูแลพนักงาน สรุปได้ดังนี้

## การจ้างงาน :

บริษัทฯ มีการวางแผนกำลังคนและการสรรหาคัดเลือกพนักงานจากทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กร โดยคำนึงถึงถึงหลักนโยบายการส่งเสริมความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบันการศึกษา รวมทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยการจัดจ้างเหมาช่วงงานแก่คนพิการ หรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550 โดยมีการคัดเลือกพนักงานที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานอย่างยุติธรรม โดยได้มีการจ้างงานพนักงานไปทั้งหมดในปี 2568 จำนวน 13 ท่าน

## การดูแลพนักงาน :

1.1 ส่งเสริมสุขภาพพนักงาน โดยสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการออกกำลังกายให้กับพนักงาน เช่น สนับสนุนค่าเช่าสถานที่ออกกำลังกาย สนับสนุนงบประมาณอุปกรณ์ออกกำลังกาย

1.2 จัดอบรมการให้ความรู้เกี่ยวกับโภชนาการอาหารและการออกกำลังกายอย่างถูกวิธีโดยผู้เชี่ยวชาญจากโรงพยาบาล

1.3 พัฒนาบุคคลากร ด้วยการฝึกอบรมและการไปดูงานกับหน่วยงานภายนอก

| แนวทางการดำเนินงาน | |
|---|---|
| ✓ | บริหารและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถอย่างทั่วถึงและสม่ำเสมอ |
| ✓ | ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอต่อค่าครองชีพ เป็นธรรมและเทียบเคียงกับบริษัทชั้นนำทั่วไป |
| ✓ | ปฏิบัติตามกฎหมาย ด้านแรงงาน ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงานและข้อบังคับต่างๆที่เกี่ยวข้องกับพนักงานอย่างเคร่งครัด |
| ✓ | สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยตามหลักอาชีวอนามัยและเอื้อต่อการทำงาน |
| ✓ | แต่งตั้งโยกย้ายให้รางวัลและการลงโทษพนักงานด้วยความเสมอภาค สุจริตใจ เที่ยงธรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของความรู้ความสามารถและความเหมาะสมของพนักงาน ไม่เลือกปฏิบัติ |
| ✓ | รับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอยู่บนพื้นฐานความรู้ทางวิชาชีพของพนักงาน |
| ✓ | ปฏิบัติต่อพนักงานด้วยความเคารพต่อความเป็นปัจเจกบุคคลและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ |
| ✓ | หลีกเลี่ยงการกระทำที่ไม่เป็นธรรมที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานของพนักงานหรือคุกคามหรือสร้างความกดดันต่อสภาพจิตใจของพนักงาน |
| ✓ | พนักงานสามารถร้องเรียนในกรณีที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมตามระบบและกระบวนการที่กำหนด |

# การจ้างงานและการปฏิบัติด้านแรงงาน

## 1. การจ่ายค่าตอบแทน

บริษัทฯ มีการจ่ายค่าจ้าง ค่าตอบแทน รวมถึงค่าล่วงเวลาและสิทธิประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ ที่มากกว่าหรือไม่น้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำในท้องถิ่น โดยทำการพิจารณาให้เหมาะสมเพียงพอต่อค่าครองชีพในการดำรงชีวิตในสถาณการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานของประเทศอย่างเคร่งครัด และสามารถแข่งขันได้เมื่อเปรียบเทียบกับกลุ่มอุตสาหกรรมเดียวกัน และดำเนินการจ่ายค่าจ้างตรงตามเวลาที่กำหนด หลีกเลี่ยงการหักค่าจ้างพนักงานเว้นแต่เป็นการดำเนินการที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย จ่ายค่าตอบแทนอย่างเท่าเทียมกันทั้งเพศชายและเพศหญิง ไม่เลือกปฏิบัติ

## 2. ชั่วโมงทำงาน

บริษัทฯ มีการกำหนดชั่วโมงการทำงานปกติ ไม่ให้เกินกว่าที่กฎหมายแรงงานกำหนดไว้ รวมถึงการตรวจสอบดูแลชั่วโมงการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดของพนักงาน หลีกเลี่ยงหรือลดเวลาล่วงเวลาหรือชั่วโมงการทำงานที่มากเกินไป โดยมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสูงสุด เวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานของพนักงานไว้อย่างชัดเจน โดยระยะเวลาไม่เกินเวลาของแต่ละประเภทงานที่กฎหมายกำหนด การกำหนดให้มีเวลาพักระหว่างปฏิบัติงาน และเวลาพักรับประทานอาหาร การให้สิทธิ์พนักงานในวันลาต่างๆ วันพักร้อน และอื่นๆ กับพนักงานให้อยู่ในเกณฑ์ที่กฎหมายแรงงานกำหนด

## 3. การปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรม

บริษัทฯ คำนึงถึงสิทธิแรงงานและการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมของพนักงาน โดยยึดตามหลักกฎหมายและนโยบายต่างๆ ภายใต้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน นอกจากนี้ ยังคำนึงถึงความเหมาะสมด้านการจ้างงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ ชั่วโมงการทำงาน และวันหยุด โดยบริษัทฯ มอบสวัสดิการวันหยุดสำหรับพนักงาน ไว้ดังนี้

| สวัสดิการ | สิทธิตามกฎหมายกำหนด | สิทธิที่บริษัทมอบให้พนักงาน |
|---|---|---|
| วันลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร สำหรับพนักงานหญิง (ลาโดยได้รับค่าจ้างไม่เกิน 60 วัน) | 120 วัน | 120 วัน |
| วันลาเพื่อช่วยเหลือคู่สมรสคลอดบุตร (ลาโดยได้รับค่าจ้าง) | 15 วัน | 15 วัน |
| วันหยุดประจำปี, วันลาพักผ่อนประจำปี (ลาโดยได้รับค่าจ้าง) | ไม่น้อยกว่าปีละ 6 วัน | 7-10 วัน |
| วันหยุดนักขัตฤกษ์ | ไม่น้อยกว่าปีละ 13 วัน | 17 วัน |
| วันลากิจ | 3 วัน | 7 วัน |

### 4. การวางแผนกำลังคนและการสรรหา

บริษัทฯ มีการวางแผนกำลังคนและการสรรหาคัดเลือกพนักงานจากทั้งภายในและภายนอกเข้ามาร่วมงานกับองค์กร เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องเตรียมพร้อมและดำเนินการอย่างเหมาะสมเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายของบริษัทฯ โดยส่งเสริมความเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และสถาบันการศึกษา รวมทั้งมีการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ โดยการจัดจ้างเหมาช่วงงานแก่คนพิการหรือผู้ดูแลคนพิการ ตามมาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ พ.ศ. 2550

เนื่องจากในพื้นที่ดำเนินธุรกิจไม่มีคนพื้นเมืองหรือกลุ่มชาติพันธุ์ (Indigenous People) ตั้งถิ่นฐานหรืออยู่อาศัย ที่ผ่านมา บริษัทฯ จึงไม่มีการจ้างงานคนเหล่านี้เข้ามาทำงานกับองค์กร นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังเปิดรับพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อให้สามารถตอบรับกับทิศทางของธุรกิจบริษัทฯ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อดึงดูดคนรุ่นใหม่ให้รู้จักและอยากร่วมงานกับองค์กร

### 5. ประเด็นความไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติ

บริษัทฯ มีแนวทางและนโยบายไม่ยอมรับการเลือกปฏิบัติโดยเด็ดขาด และแสดงเจตนารมณ์อย่างชัดเจนที่จะไม่กระทำหรือสนับสนุนให้มีการเลือกปฏิบัติ ในการจ้างงาน การจ่าย ค่าจ้างและค่าตอบแทนการทำงานอื่นๆ ค่าสวัสดิการ โอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งหน้าที่ รวมถึง การเลิกจ้างหรือการเกษียณอายุการทำงาน ที่เนื่องมาจากความแตกต่างในเรื่องสัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา อายุ เพศ สถานภาพสมรส ทัศนคติส่วนตัวในเรื่องเพศ ความพิการ การติดเชื้อเอชไอวี ความนิยมในพรรคการเมืองหรือแนวความคิดส่วนบุคคลอื่นๆ บริษัทฯ ไม่ขัดขวางแทรกแซง หรือกระทำการใดๆ ที่จะกระทบต่อกิจกรรมการใช้สิทธิหรือวิธีปฏิบัติของพนักงานเกี่ยวกับประเด็นข้างต้นที่ไม่มีผลกระทบเสียหายต่อบริษัทฯ ครอบคลุมร้อยละ 100 ของบริษัทฯ คู่ค้าทางตรง (Tier 1 Suppliers) และพันธมิตรทางธุรกิจ

ทั้งนี้ หากพบหรือได้รับการร้องเรียนในการเลือกปฏิบัติหรือการคุกคามเกิดขึ้น บริษัทฯ จะเร่งดำเนินการตรวจสอบข้อเท็จจริง และดำเนินการแก้ไข เยียวยาผู้ได้รับผลกระทบอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมอย่างสูงสุด และดำเนินการลงโทษทางวินัยผู้ก่อเหตุ ตามกฎและระเบียบปฏิบัติของบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด

## การดูแลพนักงาน

บริษัทฯ และบริษัทย่อย มีการกำหนดนโยบายด้านพนักงานและจัดทำคู่มือสำหรับให้พนักงานทุกคนได้รับทราบถึงนโยบายและสวัสดิการที่พนักงานจึงได้รับอย่างชัดเจน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมและเป็นธรรม ไม่มีข้อยกเว้นในเรื่องถิ่นกำเนิด เชื้อชาติ ศาสนา เพศ สถานภาพการสมรส ภาษาหรือตำแหน่ง ไม่มีการใช้หรือสนับสนุนการใช้แรงงานเด็ก การค้ามนุษย์ และไม่สนับสนุนการทุจริตและคอร์รัปชันทุกรูปแบบ ตลอดจนบริษัทฯ ยังเปิดโอกาส รับคนพิการเข้าร่วมงานด้วย บริษัทฯ ให้ความสำคัญและดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยยึดหลักคุณธรรมและความเท่าเทียม พร้อมทั้งปลูกฝังให้พนักงานทุกคนยึดมั่นในบรรทัดฐาน ค่านิยม วินัย และกฎระเบียบของบริษัทฯ ข้อกำหนดของกฎหมายและหน่วยงานกำกับดูแลกิจการ เพื่อให้พนักงานทุกคนมีแรงพลังและกำลังใจในการนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายการ **“เป็นบริษัทชั้นนำของประเทศในการดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับน้ำ พลังงาน และสิ่งแวดล้อม”** บริษัทฯ ได้กำหนดกลยุทธ์ด้านบุคลากรไว้ดังนี้

## 1. กลยุทธ์การดูแลพนักงาน

| กลยุทธ์การดูแลพนักงาน | |
|---|---|
| ✓ | พัฒนาเสริมสร้างความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ จัดโครงสร้างตำแหน่งงานและแผนพัฒนาสายอาชีพพนักงาน เพื่อเตรียมความพร้อมให้พนักงานในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| ✓ | ดำเนินการต่างๆ เกี่ยวกับการจ้างงานที่เป็นธรรม ไม่กีดกันทางเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ในการพิจารณาเลื่อนขั้น การโอนย้ายและการเปิดโอกาสให้พนักงานที่มีผลงานดีและสามารถพัฒนาศักยภาพได้ตรงตามตำแหน่งงาน ได้รับการพิจารณาเป็น Candidate เพื่อการแต่งตั้งโดยคณะผู้บริหารอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม |
| ✓ | จัดให้มีสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนดและเพิ่มเติมสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการของพนักงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล ประกันชีวิตและประกันสุขภาพ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน เป็นต้น |
| ✓ | ให้ความสำคัญในการดูแลความปลอดภัยพนักงาน โดยจัดให้มีการอบรมเรื่องความปลอดภัยในด้านต่างๆ |
| ✓ | มีการบริหารค่าตอบแทนที่เชื่อมโยงกับผลการปฏิบัติงานรายบุคคล มีการศึกษาเปรียบเทียบและปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนกับบริษัทฯ ในอุตสาหกรรมเดียวกันเป็นประจำทุกปี ให้ค่าตอบแทนอยู่ในระดับที่แข่งขันได้สอดคล้องกับผลประกอบการของบริษัทฯ |

## 2. การสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

ในปี 2568 ผลการสำรวจความความพึงพอใจของพนักงานอยู่ที่ ร้อยละ 77.53 โดยวัดผลจากจำนวนพนักงานที่ตอบแบบสำรวจทั้งหมด จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 70 ของพนักงานที่มีสิทธิ์กรอกแบบสำรวจทั้งหมด (พนักงานที่มีสิทธิ์กรอกแบบสำรวจจะต้องมีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป)

### 2.1 การสื่อสารผลการสำรวจความพึงพอใจ

บริษัทฯ ได้มีการสื่อสารผลการสำรวจความพึงพอใจไปยังพนักงานทุกระดับ โดยการประชาสัมพันธ์ช่องทางการส่งอีเมลและไลน์กลุ่มของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงประชาสัมพันธ์ไว้ที่บอร์ดประชาสัมพันธ์ส่วนกลางของสำนักงาน แต่ละพื้นที่ธุรกิจอย่างทั่วถึง

### 2.2 การจัดทำโครงการ/กิจกรรมพัฒนาความพึงพอใจของพนักงาน

บริษัทฯ ได้จัดทำกิจกรรมพัฒนาความพึงพอใจของพนักงาน เช่น การจัดกิจกรรมชื่นชมเพื่อนพนักงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อสร้างความภาคภูมิใจให้แก่พนักงานที่ได้รับการชื่นชม รวมถึงจัดกิจกรรมสังสรรค์ประจำเดือนเกิดพนักงานครบทั้ง 12 เดือน กิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ กิจกรรม Outing กิจกรรมดูงานนอกสถานที่ กิจกรรม BMI my Challenger และชมรมกีฬา รวมถึงการปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานและอาคารสถานที่คำนึงถึงความสะดวก ความปลอดภัย และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

## 2.3 กิจกรรมลดความรู้สึกตึงเครียดในการทำงาน

บริษัทฯ ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญด้านการดูแลและพัฒนาบุคลากร โดยให้ความสำคัญกับพนักงานและถือว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งของบริษัทฯ เพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่พนักงาน และความผูกพันใกล้ชิดระหว่างพนักงานและผู้บริหาร

บริษัทฯ ให้ความสำคัญในการส่งเสริมความสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีแก่พนักงานจากผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานในปี 2568 พบว่า ด้านภาพรวมความรู้สึกตึงเครียดในการทำงาน มีผลคะแนน 7.52 (คะแนนเต็ม 10) หรือ คิดเป็นร้อยละ 75.2 บริษัทฯ จึงได้สร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดหลากหลายกิจกรรมแก่พนักงาน มีดังนี้

### 1) กิจกรรม Outing

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรม Outing นอกสถานที่ โดยมีผู้บริหารและพนักงานร่วมทำกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดี รวมถึงทำกิจกรรมปล่อยพันธ์สัตว์น้ำลงสู่ทะเล ณ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมีผู้บริหารและพนักงานจากทุกพื้นที่ธุรกิจเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ 71 ของพนักงานทั้งหมด

### 2) กิจกรรมดูงานนอกสถานที่

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรมดูงานนอกสถานที่ โดยเปิดโอกาสให้ผู้บริหารและพนักงานได้มีโอกาสเยี่ยมชมศึกษาดูงานองค์กรภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถนำมาต่อยอดกับธุรกิจ และแรงบันดาลใจในการทำงาน การให้บริการและความปลอดภัยที่เป็นแบบอย่างที่ดี เพื่อพัฒนาความรู้และการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (Knowledge Management & Learning Organization) รวมถึงให้พนักงานได้รู้สึกผ่อนคลายจากการทำงาน เพื่อเปิดมุมมองใหม่ๆ ได้แก่ กิจกรรมดูงานที่บมจ.น้ำมันพืชไทย และกิจกรรมดูงานที่ **กิจการธนบัตรธนาคารแห่งประเทศไทย**

### 3) กิจกรรม BMI my Challenger

บริษัทฯ ได้จัดกิจกรรม BMI my Challenger เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี และโดยการสนับสนุนค่าใช้จ่ายให้กับพนักงานสำหรับออกกำลังกาย เช่น การวิ่งเก็บชั่วโมง การฝึกซ้อมแบดมินตัน การแข่งขันฟุตบอล รวมถึงกีฬาประเภทอื่นๆ ใน

ปี 2568 บริษัทฯ ได้ให้การสนับสนุน กิจกรรมเพิ่มเติม ได้แก่ กิจกรรม BMI my Challenger เพื่อประกวดการวัดค่าดัชนีมวลกาย หาค่า BMI ที่เปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีร่างกายที่แข็งแรงและมีสุขภาพดีขึ้น โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในการลดค่า BMI ที่ถูกต้อง แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจากโรงพยาบาลพญาไท 3

#### 4) การปรับปรุงอุปกรณ์สำนักงานและอาคารสถานที่

บริษัทฯ ให้ความสำคัญด้านปัจจัยพื้นฐาน สภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน โดยส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรของบริษัทฯ มีความพร้อมในทุกๆ ด้าน ซึ่งจะแสดงผลออกมาทั้งปริมาณงานและคุณภาพชีวิตที่ดีและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน โดยในปี 2568 บริษัทฯ ได้ดำเนินการปรับปรุงและตกแต่งสำนักงานใหญ่ชั้น 1 โดยปรับปรุงพื้นที่ต้อนรับและติดตั้ง Logo บริษัท เพื่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของบริษัทแก่ผู้มาติดต่อ และจัดพื้นที่ทำงานร่วมกัน (Co-Working Space) เพื่อส่งเสริมให้พนักงานทุกหน่วยงานได้มาใช้พื้นที่ทำงานร่วมกัน พบปะและสร้างความสัมพันธ์ พร้อมจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน เก้าอี้ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และมุมกาแฟ เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และประสิทธิภาพในการทำงาน

## 3. ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์พนักงาน

บริษัทฯ มีความเชื่อว่า **“พนักงาน”** เป็นฟันเฟืองหลักในการพัฒนากลยุทธ์ทางธุรกิจ และขับเคลื่อนการดำเนินกิจการของบริษัทฯ ไปสู่ความสำเร็จ จึงได้มีการส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านวิชาชีพ ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ความสามารถในการทุ่มเทอย่างเท่าเทียมกันในฐานะส่วนหนึ่งของพนักงานที่มีความหลากหลาย ซึ่งเป็นประเด็นที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญเป็นลำดับต้นๆ

บริษัทฯ ได้จัดทำนโยบายด้านสวัสดิการพนักงานไปยังกลุ่มบริษัททีทีดับบลิว ซึ่งจัดให้มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด อาทิเช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในอัตราที่เหมาะสมตามอายุงาน การตรวจสุขภาพประจำปี ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ ประกันชีวิตและอุบัติเหตุ รวมถึงการจัดพาหนะประจำตำแหน่งให้กับผู้บริหารระดับผู้จัดการส่วนขึ้นไป ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ส่งเสริมให้พนักงานมีกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดตั้งชมรม TTW Running Club และเข้าร่วมกิจกรรมงานวิ่งต่างๆ ที่หน่วยงานภายนอก จัดขึ้น รวมถึงจัดให้มี ห้องปฐมพยาบาลเบื้องต้นห้องออกกำลังกายและอุปกรณ์ออกกำลังกายให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี เป็นต้น รวมถึงช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดจากเชื้อ COVID-19 บริษัทฯ ได้จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรที่จำเป็นในการป้องกันและลดความเสี่ยงจากการแพร่ระบาดจากเชื้อ COVID-19 แก่พนักงานทุกพื้นที่ธุรกิจอย่างทั่วถึง เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแก่พนักงาน ซึ่งได้ยกตัวอย่างค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์พนักงานไว้ ดังนี้

| สวัสดิการ | สิทธิตามกฎหมายกำหนด | สิทธิที่บริษัทฯ มอบให้พนักงาน (มากกว่ากฎหมาย) |
|---|---|---|
| **1. ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน** | • เงินเดือน<br>• ค่าล่วงเวลา<br>• เงินสมทบประกันสังคม<br>• เงินบำเหน็จบำนาญประกันสังคม<br>• เงินชดเชยตามกฎหมาย | • ค่าล่วงเวลา<br>• ค่าน้ำมัน<br>• ค่าเดินทาง<br>• ค่าเบี้ยเลี้ยง<br>• ค่ารับรอง<br>• เงินโบนัสประจำปี<br>• ปรับเงินเดือนประจำปี<br>• รางวัลแก่พนักงานที่มีอายุงานครบ 15 ปี<br>• เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ<br>• ค่าฌาปนกิจพนักงานและเป็นเจ้าภาพสวดพระอภิธรรม<br>• ประกันสุขภาพ ประกันชีวิต<br>• ค่ารักษาพยาบาล<br>• เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยธรรมชาติ<br>• ช่วยเหลือการแต่งงาน |
| **2. ด้านการอำนวยความสะดวกในการทำงาน** | | • รถประจำตำแหน่ง<br>• รถปฏิบัติงานส่วนกลาง<br>• ค่าเดินทาง<br>• ค่า On call / ค่าโทรศัพท์<br>• ห้องพักพนักงาน<br>• เครื่องแบบพนักงาน |
| **3. ด้านการรักษาพยาบาล/ดูแลสุขภาพ** | • เงินทดแทนการประสบอันตรายหรือเสียชีวิตเนื่องมาจากการทำงาน | • บริการตรวจสุขภาพประจำปี |

| สวัสดิการ | สิทธิตามกฎหมายกำหนด | สิทธิที่บริษัทฯ มอบให้พนักงาน (มากกว่ากฎหมาย) |
|---|---|---|
| | | • โปรแกรมตรวจสุขภาพสำหรับพนักงานที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป<br>• เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล<br>• บริการอุปกรณ์ตรวจ ATK (Antigen test kit)<br>• งานห้องปฐมพยาบาล<br>• เงินประกันชีวิต/สุขภาพ<br>• เครื่องออกกำลังกาย<br>• ห้องออกกำลังกาย<br>• น้ำดื่มสะอาด<br>• น้ำด่างเพื่อสุขภาพ |
| **4. ด้านสันทนาการ** | | • กาแฟและเครื่องดื่ม<br>• ห้องรับประทานอาหาร<br>• กิจกรรมวันเกิดพนักงานประจำเดือน<br>• ของขวัญวันเกิดพนักงาน<br>• กิจกรรมสัมนานอกสถานที่<br>• กิจกรรมเลี้ยงสังสรรค์ปีใหม่<br>• ของขวัญปีใหม่พนักงาน<br>• กิจกรรมกีฬา<br>• กิจกรรมทำบุญปีใหม่<br>• กิจกรรมส่งเสริมพระพุทธศาสนาร่วมกับชุมชน |
| **5. ด้านดูแลครอบครัว** | | • เงินช่วยเหลือการแต่งงาน<br>• เงินช่วยเหลือค่าคลอดบุตร<br>• ค่าฌาปนกิจ บิดา มารดาและบุตร<br>• ทุนการศึกษาแก่บุตรพนักงาน |

## การลาหยุดงาน

- ลาป่วย
- ลากิจ
- ลาทำหมัน
- ลาพักผ่อนประจำปี
- ลาประกอบพิธีฮัจญ์
- ลาอุปสมบท
- ลาเนื่องจากราชการทหาร
- ลาไปศึกษาเพิ่มเติม ดูงาน หรือฝึกอบรม
- ลาจัดงานฌาปนกิจบิดามารดา สามีภรรยา บุตร
- ลาคลอดบุตร [จำนวนวันลาคลอดโดยได้รับค่าจ้าง = 60 วัน (8.57 สัปดาห์)]
- ลาช่วยเหลือคู่สมรสหลังคลอดบุตร (รวมไม่เกิน 15 วัน (2.14 สัปดาห์) โดยได้รับค่าจ้าง)

## ส่งเสริมการออมและการลงทุน

บริษัทฯ ส่งเสริมให้พนักงานเข้าร่วม โครงการสร้างดัชนีความพร้อมเพื่อการเกษียณ (Retirement Readiness Index) จากคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้พนักงานได้ทราบถึงความพร้อมของตนในการเกษียณอายุการทำงาน พร้อมรับฟังความรู้เกี่ยวกับการออมการลงทุนเพื่อเกษียณอายุ ซึ่งดัชนีความพร้อมเพื่อการเกษียณเป็นเครื่องมือและบรรทัดฐานในการวัดความพร้อมในการเข้าสู่การเกษียณอายุและสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการออม การวางแผนทางการเงินให้กับพนักงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และยังเป็นดัชนีที่มุ่งเน้น การประเมินความพร้อมในการเกษียณแบบองค์รวม โดยคำนึงถึงปัจจัยทั้งด้านการเงินและปัจจัยด้านสุขภาพ พลานามัยและความเป็นอยู่เข้าไปด้วย

## ประเมินผลการปฏิบัติงาน

**การประเมินผลการปฏิบัติงาน** คือ กระบวนการที่ผู้บริหารใช้พิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานว่าปฏิบัติงานได้ในระดับใด เพื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยบริษัทฯ มีการตั้งดัชนีชี้วัดผลสำเร็จ (Key Performance Indicators - KPIs) ใช้เป็นเกณฑ์หลักในการประเมินประสิทธิภาพของพนักงานในแต่ละตำแหน่ง รวมทั้งให้ข้อมูลย้อนกลับแก่พนักงานเพื่อทำให้มีการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการจัดอันดับพนักงานเปรียบเทียบกับพนักงานในกลุ่มหรือระดับเดียวกัน เพื่อให้เกิดมาตรฐานที่เป็นธรรม (Comparative Ranking)

## การประเมินผลการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของพนักงาน

บริษัทฯ มุ่งสร้างความตระหนักรู้ถึงความสำคัญของการทำงานอย่างมีจริยธรรม จึงได้กำหนด หลักสูตรด้านจรรยาบรรณธุรกิจในการปฐมนิเทศพนักงานใหม่ และมีการอบรมและสื่อสาร อย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งจัดให้มีการทดสอบความรู้ด้านการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของ พนักงานเป็นประจำทุกปี จรรยาบรรณของพนักงานใช้สำหรับพนักงานทุกระดับในกลุ่มบริษัท เพื่อให้พนักงานทุกคนของเราประกอบธุรกิจอย่างมีจริยธรรม เคารพสิทธิมนุษยชน และมีความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย พัฒนาการทำงานหรือลดผลกระทบเชิงลบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันมีค่านิยมเดียวกัน คือ คุณธรรมและความซื่อสัตย์ **ในปี 2568 ผลการประเมินการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของพนักงาน ร้อยละ 90.19 ครอบคลุมจำนวนพนักงานทั่วทั้งองค์กร ร้อยละ 100** โดยบริษัทฯ มีรูปแบบการประเมินผลด้วยหลักการ MBO (Management by Objectives) ความถี่ 1 ครั้ง/ปี สัดส่วนพนักงานที่ได้รับการประเมินผลร้อยละ 100 ซึ่งเชื่อมโยงกับแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การฝึกอบรม การเลื่อนตำแหน่ง และการวางแผนผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning)

## สร้างแรงจูงใจแก่พนักงานในระยะยาว

บริษัทฯ ตระหนักและเห็นความสำคัญของการสร้างแรงจูงใจและรักษาพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น โดยจัดให้มีโปรแกรมการสร้างแรงจูงใจระยะยาวที่เชื่อมโยงกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) นอกเหนือจากการปรับฐานเงินเดือนหรือพิจารณา โบนัส เช่น การเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้าย หากพบว่าพนักงานมีศักยภาพสูง บริษัทฯ อาจเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถหรือท้าทายด้วยการให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ๆ

บริษัทฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในระยะยาว โดยมีนโยบายและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับการพัฒนาและสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของพนักงาน เพราะเชื่อว่าบุคลากร คือ ทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายร่วมกัน จึงมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยนำระบบบริหารวิชาชีพทางการบริหารทรัพยากรบุคคลมาใช้ เพื่อเพิ่มศักยภาพและความสามารถของพนักงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยจัดโปรแกรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสมตั้งแต่พนักงานเริ่มเข้ามาทำงานกับบริษัทฯ วันแรกจนถึง ณ วันที่เกษียณอายุ และส่งเสริมให้พนักงานทุกระดับศึกษาหาความรู้และเพิ่มเติมทักษะใหม่ๆ สนับสนุนให้พนักงานเข้าร่วมอบรม

สัมมนากับสถาบันชั้นนำต่างๆ นอกจากนี้ บริษัทฯ ยังได้พัฒนาการมีส่วนร่วมของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยการสำรวจความคิดเห็นด้านความพึงพอใจในการทำงาน (Employee Satisfaction Survey) การประเมินระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Employee Engagement Survey) การมีส่วนร่วมของพนักงานในการบริหารจัดการดูแลสวัสดิการ อาชีวอนามัยและความปลอดภัย โดยบริษัทฯ ได้กำหนดเป็นนโยบายและแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับความปลอดภัยและสุขอนามัยในที่ทำงานผ่านทางคณะกรรมการความปลอดภัยและอาชีวอนามัย ให้มีความปลอดภัยต่อชีวิตตลอดจนทรัพย์สินของพนักงานและของบริษัทฯ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยทั้งต่อการปฏิบัติงานของพนักงานและต่อผู้ใช้สาธารณูปโภค ด้วยการจัดให้มีการอบรมให้กับทีมช่างเทคนิคและวิศวกร ตลอดจนพนักงานที่ปฏิบัติงานในกระบวนการผลิตน้ำประปาอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและปลอดภัยและด้วยความใส่ใจต่อพนักงาน

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มีสวัสดิการที่มากกว่ากฎหมายกำหนด อาทิเช่น การจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพโดยการจ่ายเงินสมทบของบริษัทฯ ในอัตราที่เหมาะสมตามอายุการทำงานระหว่างร้อยละ 5-10 นอกจากนี้ ยังมีการตอบแทนพนักงานที่มีอายุการทำงานครบ 15 ปี โดยการแจกรางวัลตอบแทนให้กับพนักงานที่อยู่กับบริษัทฯ ในระยะเวลาที่ยาวนานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงอายุการทำงานของพนักงานจะนำมาเป็นส่วนประกอบในการพิจารณาปรับตำแหน่งพนักงานอีกด้วย

## เสรีภาพในการสมาคมและการรวมตัวเพื่อการเจรจาต่อรอง

บริษัทฯ เปิดโอกาสให้มีเสรีภาพในการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหารและพนักงานในการเจรจาเกี่ยวกับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงานผ่าน **ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ และคณะกรรมการสวัสดิการในสถานประกอบการ** ที่ถูกจัดตั้งตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ปัจจุบันมีพนักงานตัวแทนคณะกรรมการสวัสดิการจำนวน 319 ราย คิดเป็นร้อยละ 100 ของพนักงานทั้งหมด โดยประชุมหารือกับผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแสดงถึงการสนับสนุนสิทธิในการทำงานตามปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน (UNGP) เพื่อพัฒนาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของพนักงาน ร่วมกับผู้แทนฝ่ายบริหารบริษัทฯ ส่งผลให้พนักงานได้รับการตอบสนองด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ได้อย่างเหมาะสมและตรงความต้องการ

นอกจากนี้ บริษัทฯ จัดให้มี **ช่องทางการแจ้งเบาะแสหรือข้อร้องเรียนในด้านสิทธิมนุษยชน รวมถึงประเด็นที่ผิดข้อกฎหมาย และจรรยาบรรณของบริษัทฯ** ทั้งจากพนักงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งมีกลไกในการคุ้มครองพนักงานและผู้แจ้งเบาะแส โดยจัดทำฐานระบบข้อมูลความลับที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้เฉพาะผู้ที่เกี่ยวข้อง และมีการตั้งคณะกรรมการสอบสวน ซึ่งเป็นผู้แทนจากส่วนงานที่ไม่มีส่วนได้ส่วนเสียในข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อพิจารณาสอบสวนดำเนินการตามกฎระเบียบของบริษัทฯ และแจ้งผลกลับไปยังผู้แจ้งข้อมูล โดยมีช่องทางการรับข้อร้องเรียนและแจ้งเบาะแส ดังนี้

## ช่องทางในการร้องเรียน

**ส่งไปรษณีย์**
สำนักกรรมการผู้จัดการ บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) เลขที่ 30/130 หมู่ 12 ถนนพุทธมณฑลสาย 5 ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73210

**ส่งอีเมล**
cg@ttwplc.com

**โทรศัพท์**
(+622) 019-9490-3 (+622) 019-9484-9 เบอร์ต่อภายใน 1106

ในปี 2568 บริษัทฯ และบริษัทย่อย ไม่มีข้อพิพาทฟ้องร้องหรือข้อร้องเรียนระหว่างบริษัทฯ กับพนักงาน รวมถึงไม่มีอุบัติเหตุถึงขั้นหยุดงานหรือเสียชีวิต บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

## การแจ้งย้ายสถานประกอบกิจการ

กรณีบริษัทฯ จะย้ายสถานประกอบการไปสถานที่อื่นๆ บริษัทฯ จะต้องปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของกฎหมาย โดยการปิดประกาศแจ้งการย้ายให้พนักงานทราบล่วงหน้าก่อนย้ายภายใน 30 วัน ซึ่งประกาศจะต้องมีข้อความให้พนักงานเห็นชัดเจน ดังนี้

1. พนักงานคนใดจะถูกย้าย
2. ย้ายไปสถานที่ใด
3. ย้ายเมื่อใด

# สถิติข้อมูลด้านการจ้างงานและดูแลพนักงาน

## ค่าตอบแทนแยกตามเพศ

บาท / คน / เดือน

| รายการ | ปี 2567 | | ปี 2568 | |
|---|---|---|---|---|
| | หญิง | ชาย | หญิง | ชาย |
| ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการฝ่าย - ผู้จัดการแผนก) เงินเดือนเฉลี่ย | 106,639 | 111,357 | 97,500 | 108,900 |
| ผู้บริหาร (ผู้อำนวยการฝ่าย - ผู้จัดการแผนก) เงินเดือน + ค่าตอบแทนอื่นๆ เฉลี่ย | 165,757 | 148,309 | 128,700 | 145,800 |
| พนักงาน เงินเดือนเฉลี่ย | 30,401 | 23,478 | 31,200 | 24,100 |
| พนักงาน เงินเดือน + ค่าตอบแทนอื่นๆ เฉลี่ย | 42,190 | 36,672 | 41,200 | 31,200 |

หมายเหตุ : - ปี 2568 สัดส่วนเงินเดือนเฉลี่ยของ **ผู้บริหาร** ที่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 89.53 หรือ อัตราส่วน 0.89 : 1 เมื่อเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยของผู้บริหารที่เป็นเพศชาย

- ปี 2568 สัดส่วนเงินเดือนเฉลี่ยของ **พนักงาน** ที่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ 129.46 หรือ อัตราส่วน 1.29 : 1 เมื่อเทียบกับเงินเดือนเฉลี่ยของพนักงานที่เป็นเพศชาย

# อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น ปี 2568

| พื้นที่ธุรกิจ | หน่วย | เพศหญิง | เพศชาย |
|---|---|---|---|
| **1. จังหวัดนครปฐม** | | | |
| ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดนครปฐม | บาท/คน/วัน | 363 | 363 |
| ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงาน | บาท/คน/วัน | 533 | 383 |
| อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น | ร้อยละ | 146.83 | 105.51 |
| **2. จังหวัดสมุทรสาคร** | | | |
| ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดสมุทรสาคร | บาท/คน/วัน | 400 | 400 |
| ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงาน | บาท/คน/วัน | 816 | 400 |
| อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น | ร้อยละ | 204 | 100 |
| **3. จังหวัดปทุมธานี** | | | |
| ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดปทุมธานี | บาท/คน/วัน | 363 | 363 |
| ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงาน | บาท/คน/วัน | 624 | 400 |
| อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น | ร้อยละ | 171.90 | 110.19 |
| **4. จังหวัดพระนครศรีอยุธยา** | | | |
| ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดพระนครศรีอยุธยา | บาท/คน/วัน | 350 | 350 |
| ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงาน | บาท/คน/วัน | 792 | 466 |
| อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น | ร้อยละ | 226.29 | 133.14 |
| **5. จังหวัดชลบุรี** | | | |
| ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดชลบุรี | บาท/คน/วัน | 361 | 361 |
| ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงาน | บาท/คน/วัน | 799 | 433 |
| อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น | ร้อยละ | 221.33 | 119.94 |
| **6. จังหวัดระยอง** | | | |
| ค่าจ้างขั้นต่ำจังหวัดระยอง | บาท/คน/วัน | 361 | 361 |
| ค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงาน | บาท/คน/วัน | 0 | 450 |
| อัตราส่วนค่าจ้างขั้นต่ำเริ่มต้นของพนักงานเทียบกับค่าจ้างขั้นต่ำในท้องถิ่น | ร้อยละ | 0.00 | 124.65 |

# ข้อมูลพนักงาน

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำแนกตามเพศ** | | | | | | |
| | ชาย | 270 | 265 | 266 | 265 | 262 |
| | หญิง | 58 | 58 | 56 | 56 | 57 |
| | **รวม** | **328** | **323** | **322** | **321** | **319** |
| **จำแนกตามอายุ** | | | | | | |
| อายุไม่เกิน 30 ปี | ชาย | 62 | 48 | 43 | 43 | 36 |
| | หญิง | 10 | 6 | 4 | 6 | 9 |
| | **รวม** | **72** | **54** | **47** | **49** | **45** |
| อายุ 30 - 39 ปี | ชาย | 98 | 75 | 71 | 70 | 79 |
| | หญิง | 26 | 24 | 21 | 17 | 17 |
| | **รวม** | **124** | **99** | **92** | **87** | **96** |
| อายุ 40 - 49 ปี | ชาย | 86 | 101 | 113 | 104 | 92 |
| | หญิง | 13 | 15 | 19 | 19 | 18 |
| | **รวม** | **99** | **116** | **132** | **123** | **110** |
| อายุ 50 ปีขึ้นไป | ชาย | 24 | 41 | 39 | 48 | 55 |
| | หญิง | 9 | 13 | 12 | 14 | 13 |
| | **รวม** | **33** | **54** | **51** | **62** | **68** |
| **จำแนกตามตำแหน่ง** | | | | | | |
| ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป) | ชาย | 5 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| | หญิง | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| | **รวม** | **7** | **9** | **8** | **6** | **7** |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการส่วน) | ชาย | 6 | 4 | 5 | 5 | 6 |
| | หญิง | 5 | 5 | 5 | 6 | 6 |
| | **รวม** | **11** | **9** | **10** | **11** | **12** |
| ผู้บริหารระดับต้น (ผู้จัดการแผนก) | ชาย | 9 | 9 | 10 | 9 | 8 |
| | หญิง | 11 | 10 | 9 | 9 | 9 |
| | **รวม** | **20** | **19** | **19** | **18** | **17** |
| พนักงาน | ชาย | 250 | 246 | 246 | 247 | 243 |
| | หญิง | 40 | 40 | 39 | 39 | 40 |
| | **รวม** | **290** | **286** | **285** | **286** | **283** |

### จำแนกตามพื้นที่ธุรกิจ

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| นครปฐม | ชาย | 105 | 101 | 100 | 94 | 93 |
| | หญิง | 44 | 44 | 43 | 43 | 44 |
| | รวม | 149 | 145 | 143 | 137 | 137 |
| สมุทรสาคร | ชาย | 35 | 29 | 30 | 34 | 34 |
| | หญิง | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| | รวม | 37 | 31 | 32 | 36 | 36 |
| ปทุมธานี | ชาย | 51 | 54 | 53 | 55 | 52 |
| | หญิง | 6 | 6 | 5 | 5 | 6 |
| | รวม | 57 | 60 | 58 | 60 | 58 |
| ชลบุรี | ชาย | 40 | 36 | 38 | 37 | 37 |
| | หญิง | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| | รวม | 42 | 38 | 40 | 39 | 40 |
| ระยอง | ชาย | 16 | 22 | 22 | 22 | 22 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 16 | 22 | 22 | 22 | 22 |
| พระนครศรีอยุธยา | ชาย | 23 | 23 | 23 | 23 | 22 |
| | หญิง | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| | รวม | 27 | 27 | 27 | 27 | 26 |

## การจ้างงานจากชุมชนท้องถิ่น ประจำปี 2568

| ตำแหน่ง | หน่วย | นครปฐม | สมุทรสาคร | ปทุมธานี | อยุธยา | ชลบุรี | ระยอง | รวม |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป) | คน | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| พนักงาน (ต่ำกว่าผู้อำนวยการฝ่าย) | คน | 96 | 10 | 50 | 13 | 31 | 1 | 201 |
| รวม | คน | 96 | 10 | 50 | 13 | 31 | 1 | 201 |
| พนักงานทั้งหมด 319 คน | | | | | | | | |

หมายเหตุ : สัดส่วนพนักงานจากชุมชนท้องถิ่นเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานทั้งหมด = ร้อยละ 63.01

## พนักงานใหม่

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำแนกตามเพศ** | | | | | | |
| | ชาย | 5 | 10 | 7 | 13 | 8 |
| | หญิง | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | รวม | 8 | 11 | 8 | 15 | 11 |
| **จำแนกตามอายุ** | | | | | | |
| อายุไม่เกิน 30 ปี | ชาย | 3 | 8 | 6 | 8 | 6 |
| | หญิง | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | รวม | 6 | 9 | 7 | 10 | 9 |
| อายุ 30 - 39 ปี | ชาย | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 |
| อายุ 40 - 49 ปี | ชาย | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| อายุ 50 ปีขึ้นไป | ชาย | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| **จำแนกตามตำแหน่ง** | | | | | | |
| ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป) | ชาย | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการส่วน) | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ผู้บริหารระดับต้น (ผู้จัดการแผนก) | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| พนักงาน | ชาย | 4 | 10 | 7 | 13 | 8 |
| | หญิง | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 |
| | รวม | 7 | 11 | 8 | 15 | 11 |

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| จำแนกตามพื้นที่ธุรกิจ | | | | | | |
| นครปฐม | ชาย | 4 | 4 | 0 | 2 | 2 |
| | หญิง | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| | รวม | 7 | 5 | 1 | 4 | 3 |
| สมุทรสาคร | ชาย | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 1 | 0 | 3 | 1 |
| ปทุมธานี | ชาย | 0 | 1 | 0 | 4 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | รวม | 0 | 1 | 0 | 4 | 2 |
| ชลบุรี | ชาย | 1 | 1 | 4 | 3 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | รวม | 1 | 1 | 4 | 3 | 1 |
| ระยอง | ชาย | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 |
| พระนครศรีอยุธยา | ชาย | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 2 | 1 | 0 |

## พนักงานที่สรรหาจากภายในเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| จำแนกตามเพศ | | | | | | |
| | ชาย | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 3 | 0 | 2 | 1 | 2 |
| จำแนกตามอายุ | | | | | | |
| อายุไม่เกิน 30 ปี | ชาย | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 |

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| อายุ 30 - 39 ปี | ชาย | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| อายุ 40 - 49 ปี | ชาย | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| อายุ 50 ปีขึ้นไป | ชาย | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ตำแหน่งงานว่างที่ถูกเติมเต็มโดยผู้สมัครภายใน | | | | | | |
| ร้อยละ | รวม | 38 | 0 | 25 | 7 | 18 |

## การจ้างงานภายใน

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| จำแนกตามตำแหน่ง | | | | | | |
| ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป) | ชาย | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการส่วน) | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| ผู้บริหารระดับต้น (ผู้จัดการแผนก) | ชาย | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| พนักงาน | ชาย | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 |

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| จำแนกตามพื้นที่ธุรกิจ | | | | | | |
| นครปฐม | ชาย | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| สมุทรสาคร | ชาย | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 |
| ปทุมธานี | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| ชลบุรี | ชาย | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| ระยอง | ชาย | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| พระนครศรีอยุธยา | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

## พนักงานที่ได้ปรับตำแหน่ง

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| จำแนกตามเพศ | | | | | | |
| เพศ | ชาย | 1 | 1 | 3 | 1 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 |
| | รวม | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 |

## พนักงานลาออก

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำแนกตามเพศ** | | | | | | |
| เพศ | ชาย | 1 | 14 | 12 | 14 | 16 |
| | หญิง | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 |
| | รวม | 3 | 17 | 14 | 16 | 16 |
| อัตราการลาออกของพนักงาน (ร้อยละ) | รวม | 0.91 | 5.26 | 4.35 | 4.98 | 5.02 |
| **จำแนกตามอายุ** | | | | | | |
| อายุไม่เกิน 30 ปี | ชาย | 1 | 5 | 4 | 4 | 2 |
| | หญิง | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 |
| | รวม | 3 | 6 | 6 | 4 | 2 |
| อายุ 30 - 39 ปี | ชาย | 0 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| | หญิง | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 6 | 5 | 4 | 5 |
| อายุ 40 - 49 ปี | ชาย | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| อายุ 50 ปีขึ้นไป | ชาย | 0 | 3 | 1 | 4 | 7 |
| | หญิง | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 |
| | รวม | 0 | 4 | 1 | 6 | 7 |
| **จำแนกตามตำแหน่ง** | | | | | | |
| ผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการฝ่ายขึ้นไป) | ชาย | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 2 | 1 |
| ผู้บริหารระดับกลาง (ผู้จัดการส่วน) | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| ผู้บริหารระดับต้น (ผู้จัดการแผนก) | ชาย | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| พนักงาน | ชาย | 1 | 14 | 12 | 12 | 13 |
| | หญิง | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| | รวม | 3 | 17 | 14 | 12 | 13 |

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำแนกตามพื้นที่ธุรกิจ** | | | | | | |
| นครปฐม | ชาย | 1 | 2 | 4 | 3 | 9 |
| | หญิง | 2 | 2 | 2 | 2 | 0 |
| | รวม | 3 | 4 | 6 | 5 | 9 |
| สมุทรสาคร | ชาย | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| ปทุมธานี | ชาย | 0 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| | หญิง | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 4 | 2 | 3 | 2 |
| ชลบุรี | ชาย | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 3 | 0 | 3 | 0 |
| ระยอง | ชาย | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| พระนครศรีอยุธยา | ชาย | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 |

## พนักงานลาออกโดยสมัครใจ

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำแนกตามเพศ** | | | | | | |
| เพศ | ชาย | 1 | 14 | 12 | 14 | 16 |
| | หญิง | 2 | 3 | 2 | 2 | 0 |
| | รวม | 3 | 17 | 14 | 16 | 16 |

### พนักงานลาออกโดยสมัครใจ

หน่วย : ร้อยละ

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| สัดส่วนพนักงานลาออกโดยสมัครใจ เทียบกับพนักงานที่ลาออกทั้งหมด | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |

## ความหลากหลายทักษะการทำงาน

| จำแนกตามกลุ่มงาน | เพศ | หน่วย | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|
| 1. พนักงานระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป (กลุ่มสนับสนุนรายได้) (ไม่รวมหน่วยงานสนับสนุน เช่น ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักกรรมการผู้จัดการ และกฎหมาย) | ชาย | คน | 5 | 5 |
| | หญิง | คน | 4 | 3 |
| | รวม | คน | 9 | 8 |
| | สัดส่วนเพศหญิง | ร้อยละ | 44.44 | 37.50 |
| 2. พนักงานระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป (กลุ่มงาน STEM : Science, Technology, Engineering และ Mathematics) | ชาย | คน | 8 | 7 |
| | หญิง | คน | 4 | 3 |
| | รวม | คน | 12 | 10 |
| | สัดส่วนเพศหญิง | ร้อยละ | 33.33 | 30.00 |
| 3. พนักงาน (กลุ่มงาน STEM : Science, Technology, Engineering และ Mathematics) | ชาย | คน | 91 | 90 |
| | หญิง | คน | 14 | 14 |
| | รวม | คน | 105 | 104 |
| | สัดส่วนเพศหญิง | ร้อยละ | 13.33 | 13.46 |

## ความหลากหลายของพนักงาน

หน่วย : คน

| รายการ | เพศ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **จำแนกตามประเภทการจ้างงาน** | | | | | | |
| จำนวนพนักงานที่ทำงานเต็มเวลา | ชาย | 270 | 265 | 266 | 265 | 262 |
| | หญิง | 58 | 58 | 56 | 56 | 57 |
| | รวม | 328 | 323 | 322 | 321 | 319 |
| พนักงานประจำ | ชาย | 270 | 265 | 266 | 265 | 262 |
| | หญิง | 58 | 58 | 56 | 56 | 57 |
| | รวม | 328 | 323 | 322 | 321 | 319 |
| พนักงานสัญญาจ้างชั่วคราว | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | รวม | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |

### จำแนกตามประเทศที่ดำเนินการ

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **ประเทศไทย** | ชาย | 270 | 265 | 266 | 265 | 262 |
| | หญิง | 58 | 58 | 56 | 56 | 57 |
| | **รวม** | **328** | **323** | **322** | **321** | **319** |
| **ประเทศอื่นๆ** | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **รวม** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

### จำแนกตามสัญชาติ

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| **สัญชาติไทย** | ชาย | 270 | 265 | 266 | 265 | 262 |
| | หญิง | 58 | 58 | 56 | 56 | 57 |
| | **รวม** | **328** | **323** | **322** | **321** | **319** |
| **สัญชาติอื่นๆ** | ชาย | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | หญิง | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | **รวม** | **0** | **0** | **0** | **0** | **0** |

หมายเหตุ : ปี 2568 บริษัทฯ มีพนักงานทั้งหมด 319 คน โดยมีสัญชาติและเชื้อชาติไทย ร้อยละ 100 ซึ่งบริษัทฯ ไม่ได้มีการกีดกันการรับสมัคร พนักงานเข้ามาทำงานไม่ว่าจะเป็นสัญชาติและ เชื้อชาติใด การที่ไม่มีพนักงานสัญชาติอื่นๆ มาสมัครเข้าทำงานร่วมกับองค์กรมีสาเหตุมาจาก พื้นที่การดำเนินธุรกิจอยู่ในประเทศไทยเพียงอย่างเดียว รวมถึงจำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการ ศึกษาในสาขาวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับธุรกิจของบริษัทฯ จากสถาบันการศึกษาของประเทศไทย มีเพียงพอต่อความต้องการขององค์กร ซึ่งบริษัทฯ ไม่ได้มีการปิดกั้นการรับสมัครพนักงานที่มีสัญชาติหรือเชื้อชาติอื่นๆ แต่อย่างใด

## คนทำงานที่ไม่ใช่พนักงาน

หน่วย : คน

| พื้นที่ธุรกิจ | จำแนกตามสายอาชีพ | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|
| 1. สำนักงานใหญ่ | แม่บ้าน | 3 | 3 |
| | คนสวน | 2 | 2 |
| | รปภ. | 2 | 2 |
| | แรงงานผลิตน้ำดื่ม | 0 | 0 |
| 2. โรงผลิตน้ำประปาบางเลน | แม่บ้าน | 3 | 3 |
| | คนสวน | 6 | 6 |
| | รปภ. | 6 | 6 |
| | แรงงานผลิตน้ำดื่ม | 1 | 1 |
| 3. โรงผลิตน้ำประปาบางกระทุ่มแบน | แม่บ้าน | 2 | 2 |
| | คนสวน | 4 | 4 |
| | รปภ. | 6 | 6 |
| | แรงงานผลิตน้ำดื่ม | 0 | 0 |

| พื้นที่ธุรกิจ | จำแนกตามสายอาชีพ | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|
| 4. โรงผลิตน้ำประปาปทุมธานี | แม่บ้าน | 1 | 1 |
| | คนสวน | 9 | 9 |
| | รปภ. | 20 | 20 |
| | แรงงานผลิตน้ำดื่ม | 0 | 0 |
| 5. หน่วยธุรกิจบางปะอิน | แม่บ้าน | 1 | 1 |
| | คนสวน | 2 | 2 |
| | รปภ. | 8 | 8 |
| | แรงงานผลิตน้ำดื่ม | 0 | 0 |
| รวมทุกพื้นที่ธุรกิจ | แม่บ้าน | 10 | 10 |
| | คนสวน | 23 | 23 |
| | รปภ. | 42 | 42 |
| | แรงงานผลิตน้ำดื่ม | 1 | 1 |

## ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน

ร้อยละ

| รายการ | ปี 2564 | ปี 2565 | ปี 2566 | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|---|---|---|
| ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงาน | 72 | 77 | 72 | 77.25 | 77.53 |
| การครอบคลุมของข้อมูล (ร้อยละของพนักงานที่ตอบแบบสำรวจ) | 85 | 92 | 94 | 75 | 70 |

## ผลการสำรวจความพึงพอใจของพนักงานแต่ละด้าน

(คะแนนเต็ม 10)

| ประเด็นการสำรวจความพึงพอใจ | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|
| 1. ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ | 8.25 | 8.19 |
| 2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 7.19 | 7.27 |
| 3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน | 8.29 | 8.38 |
| 4. ด้านผู้บังคับบัญชา | 7.68 | 7.71 |
| 5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ | 7.53 | 7.17 |
| 6. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน | 8.00 | 7.63 |

| ประเด็นการสำรวจความพึงพอใจ | ปี 2567 | ปี 2568 |
|---|---|---|
| 7. ด้านการพัฒนาบุคลากร/การสร้างความก้าวหน้า | 7.40 | 7.28 |
| 8. ภาพรวมความสุขของพนักงาน (Happiness) | 8.00 | 8.18 |
| 9. ภาพรวมความตึงเครียดของพนักงาน (Stress) | 6.81 | 7.52 |
| 10. ภาพรวมความพึงพอใจในการทำงาน | 8.10 | 8.23 |

## การติดตามความหลากหลายทางเพศของพนักงาน

| ตัวชี้วัดความหลากหลาย | ปี 2567 (ร้อยละ) | ปี 2568 (ร้อยละ) | ผลลัพธ์เมื่อเทียบกับปี 2567 | เป้าหมาย ปี 2570 |
|---|---|---|---|---|
| สัดส่วนพนักงานหญิงต่อจำนวนพนักงานทั้งหมด (ร้อยละ) | 17 | 18 | เพิ่มขึ้น 5.88 | อยู่ระหว่างทบทวน |
| สัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารทุกระดับ (ตั้งแต่ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง) ต่อจำนวนผู้บริหารทั้งหมด (ร้อยละ) | 49 | 47 | ลดลง 4.08 | อยู่ระหว่างทบทวน |
| สัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น (ผู้บริหารระดับแรก) ต่อจำนวนผู้บริหารระดับต้นทั้งหมด (ร้อยละ) | 50 | 52 | เพิ่มขึ้น 4 | อยู่ระหว่างทบทวน |
| สัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง (ไม่เกิน 2 ระดับจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) หรือเทียบเท่า) ต่อจำนวนผู้บริหารระดับสูงทั้งหมด (ร้อยละ) | 33 | 29 | ลดลง 12 | อยู่ระหว่างทบทวน |
| สัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งผู้บริหารของหน่วยงานที่สร้างรายได้ (เช่น ฝ่ายขาย) ต่อจำนวนผู้บริหารของหน่วยงานดังกล่าวทั้งหมด (ไม่รวมหน่วยงานสนับสนุน เช่น HR, IT และกฎหมาย) (ร้อยละ) | 44.44 | 37.5 | ลดลง 15.62 | อยู่ระหว่างทบทวน |
| สัดส่วนผู้หญิงในตำแหน่งงานด้าน STEM (วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิศวกรรม และคณิตศาสตร์) ต่อจำนวนพนักงานในตำแหน่งงานด้าน STEM ทั้งหมด (ร้อยละ) | 15.38 | 14.91 | ลดลง 3.06 | อยู่ระหว่างทบทวน |

## ผลลัพธ์เชิงปริมาณ (Quantitative Business Impact) ภายใต้โครงการพัฒนาศักยภาพพนักงาน (Employee Development Programs) โดยการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะของบุคคล ซึ่งครอบคลุมพนักงานทุกระดับขององค์กร

| ตัวชี้วัด | ปี 2567 | ปี 2568 | สัดส่วนเทียบกับปี 2567 |
|---|---|---|---|
| สัดส่วนพนักงานที่สรรหาจากภายในเพื่อดำรงตำแหน่งที่ว่าง | 1 คน | 2 คน | เพิ่มขึ้น 1 คน (ร้อยละ 50) |
| ปริมาณการจ่ายน้ำประปา บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) | 144.15 ล้านลูกบาศก์เมตร | 151.06 ล้านลูกบาศก์เมตร | เพิ่มขึ้น 6.91 ล้านลูกบาศก์เมตร (ร้อยละ 5) |
| ปริมาณการจ่ายน้ำประปา บริษัท ประปาปทุมธานี จำกัด | 156.85 ล้านลูกบาศก์เมตร | 158.33 ล้านลูกบาศก์เมตร | เพิ่มขึ้น 1.48 ล้านลูกบาศก์เมตร (ร้อยละ 1) |
| ผู้ใช้น้ำประปา บริษัท ทีทีดับบลิว จำกัด (มหาชน) | 237,396 ราย | 244,323 ราย | เพิ่มขึ้น 6,927 ราย (ร้อยละ 3) |
| ผู้ใช้น้ำประปา บริษัท ประปาปทุมธานี จำกัด | 410,179 ราย | 422,921 ราย | เพิ่มขึ้น 12,742 ราย (ร้อยละ3) |