

นโยบายการบริหารบุคลากร

บริษัท ดุไฮม จำกัด (มหาชน)

## นโยบายการบริหารบุคลากร

บริษัทตระหนักถึงความสำคัญของทรัพยากรบุคคลที่ถือเป็นสินทรัพย์ที่สำคัญที่สุดในการดำเนินธุรกิจ และเป็นส่วนสำเร็จที่จะทำให้บริษัทบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บริษัทจึงกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรของบริษัทฉบับนี้ โดยยึดตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท ตั้งแต่กระบวนการสรรหา และการคัดเลือกบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดผลตอบแทน ตลอดจนการเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ต้องมีความโปร่งใส และดำเนินการด้วยความเสมอภาค และเป็นธรรม โดยบริษัทมีแนวปฏิบัติดังนี้

### การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

บริษัทให้ความสำคัญตั้งแต่เริ่มกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากร ซึ่งมุ่งเน้นทั้งการสรรหาบุคลากรภายใน และภายนอก โดยมีการกำหนดคุณลักษณะของพนักงานจากลักษณะงานพร้อมทั้งระบุดمجการศึกษา ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญ และข้อกำหนดอื่น ๆ ของแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจน โดยจะคัดเลือกผู้ที่มี ความรู้ ความสามารถ และมีคุณสมบัติเหมาะสมตามวิธีการที่กำหนดไว้เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานที่มีความเหมาะสมตามตำแหน่งหน้าที่

### การพัฒนาบุคลากร

บริษัทมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความชำนาญ รวมทั้งประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในทุกระดับ โดยบริษัทมีแนวปฏิบัติดังนี้

1. บริษัทส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาความรู้ความชำนาญจากการปฏิบัติงานจริง โดยจัดให้มีผู้ควบคุมการดำเนินงาน (Supervisor) ในแต่ละสายงานทำหน้าที่ฝึกสอนในสายงานนั้น ๆ
2. บริษัทส่งเสริมการให้หมุนเวียนงาน (Rotation) และดำเนินการให้มีการสัมมนาและการฝึกอบรมจากทั้งภายใน และภายนอกบริษัทอย่างต่อเนื่อง ให้แก่บุคลากรของบริษัทในทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ไปจนถึงระดับปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และศักยภาพในการทำงาน พร้อมทั้งให้นำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมมาปรับปรุงการดำเนินงานในบริษัทให้ดียิ่งขึ้น
3. บริษัทจัดให้มีการประเมินความต้องการ และจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของบริษัทในทุกระดับตั้งแต่ระดับผู้บริหาร ไปจนถึงระดับปฏิบัติการ และกำหนดขึ้นเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัท เพื่อให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาบริษัท และเป็นการเตรียมพร้อมบุคลากรของบริษัทให้พร้อมที่จะรับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และความสามารถที่จะเข้ารับตำแหน่งงานที่ว่างได้
4. บริษัทจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความใกล้ชิดสนิทสนม ความคุ้นเคย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร และพนักงานในทุกตำแหน่งให้สามารถเพิ่มคุณภาพการทำงานเพื่อสะท้อนการทำงานอย่างมืออาชีพส่งผลให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจอย่างสูงสุด

## การบริหารบุคลากรอย่างโปร่งใส

บริษัทมีแนวทางในการบริหารบุคลากรของบริษัท ตามหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี และสอดคล้องกับนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท เพื่อให้เกิดการบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส มีความเสมอภาค เป็นธรรม และมีมาตรฐาน ดังนี้

1. บริษัทมีกระบวนการสรรหา และคัดเลือกบุคลากรที่ชัดเจน โดยผู้สมัครจะได้รับการประเมินในระหว่างขั้นตอนการสมัครงาน การทดสอบ และสัมภาษณ์ เพื่อตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้สมัครมีแนวโน้มที่จะปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท ตรวจสอบเท่าที่การประเมินดังกล่าวมีความสมเหตุสมผล
2. บริษัทกำหนดให้ผู้สมัคร และบุคลากรของบริษัทจะต้องแจ้งให้บริษัททราบ หากตนมีความขัดแย้งทางประโยชน์ใดของบริษัท เพื่อทำการตรวจสอบว่าความขัดแย้งใดที่อาจจะเป็นความเสี่ยงด้านทุจริตคอร์รัปชันได้ และกำหนดให้พนักงานจะต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชา และฝ่ายทรัพยากรบุคคลทันทีหากมีการเปลี่ยนแปลง
3. บริษัทไม่มีนโยบายการจ้างพนักงานของรัฐเข้าทำงานกับบริษัท เพื่อก่อให้เกิดการขัดแย้งทางผลประโยชน์ เด็ดขาดบริษัทจะพิจารณาข้อมูลการรับสมัครงานเพื่อให้มั่นใจได้ว่าองค์กรได้ปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
4. บริษัทกำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานพนักงานทุกระดับในองค์กรเป็นประจำทุกครึ่งปี โดยบริษัทนำระบบตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPIs) จากเป้าหมายหลักขององค์กรสู่ระดับหน่วยงาน และระดับบุคคล สรุปเป็นผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนรายบุคคล และมีการประเมินรอบด้านที่สะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่
5. บริษัทมีหลักเกณฑ์การพิจารณาการกำหนดผลตอบแทนของพนักงานทุกระดับตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย โดยสอดคล้องตามหลักเกณฑ์โครงสร้างเงินเดือนของบริษัท และการปรับเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน โดยพิจารณาตามคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ การประเมินผลการปฏิบัติงาน และศักยภาพในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง มีโครงสร้างตำแหน่งงานรองรับกับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามกระบวนการที่โปร่งใส
6. บริษัทกำหนดให้พนักงานของบริษัททุกคนต้องรับทราบ และสามารถเข้าถึงนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันของบริษัท และต้องปฏิบัติตามโดยไม่มีข้อยกเว้น รวมถึงระเบียบ ข้อบังคับ หลักจรรยาบรรณในการดำเนินธุรกิจ และจริยธรรมทางธุรกิจ และข้อพึงปฏิบัติในการทำงาน เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน เพื่อตระหนักถึงความคาดหวังของบริษัท และบทลงโทษกรณีพนักงานไม่ปฏิบัติตามดังกล่าว
7. บริษัทห้ามพนักงานของบริษัทต้องไม่เรียกร้อง ดำเนินการ หรือยอมรับการคอร์รัปชัน ในทุกรูปแบบทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เพื่อประโยชน์ องค์กร ตนเอง ครอบครัว เพื่อนและคนรู้จัก
8. บริษัทกำหนดให้พนักงานของบริษัททุกคนต้องได้รับการฝึกอบรม และทดสอบความรู้เกี่ยวกับการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้มีความเข้าใจอย่างแท้จริง และปลูกฝังบุคลากรให้กล้าที่จะปฏิเสธการให้หรือรับสินบน และไม่ยอมรับการคอร์รัปชันในทุกรูปแบบทั้งทางตรง หรือทางอ้อม

9. บริษัทมีมาตรการพิจารณาดำเนินการลงโทษ กรรมการ ผู้บริหาร และพนักงานที่กระทำความผิด หรือเพิกเฉยต่อการกระทำความผิด หรือฝ่าฝืนนโยบายต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ตามความเหมาะสม ตั้งแต่ตกเดือนเป็นลายลักษณ์อักษรจนถึงเลิกจ้าง หรือให้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ ตลอดจนให้รับผิดชอบทั้งทางแพ่ง และทางอาญาตามกฎหมาย ทั้งนี้ บริษัทจะไม่ดำเนินการลงโทษ หรือลดตำแหน่ง หรือให้ผลทางลบต่อพนักงานที่ปฏิเสธการคอร์รัปชัน แม้ว่ากรกระทำนั้นจะทำให้บริษัทสูญเสียโอกาส

นโยบายการบริหารบุคลากรนี้ให้มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2561 เป็นต้นไป

ทั้งนี้นโยบายการบริหารบุคลากรฉบับนี้ ได้ผ่านการพิจารณาและทบทวนแล้ว โดยที่ประชุมคณะกรรมการสรรหาและกำหนดค่าตอบแทน ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568 และได้รับอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2568

  
  
**บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน)**  
(นายฉัตรชัย ตวงรัตนพันธ์) *Public Company Limited*  
ประธานกรรมการบริษัท  
บริษัท ดูโฮม จำกัด (มหาชน)