



บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเมนทอล เทคโนโลยี จำกัด
GLOBAL ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD

นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่ปรับปรุง	: 30 มิถุนายน 2567
	แก้ไขครั้งที่	: -

บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเมนทอล เทคโนโลยี จำกัด มีเจตนาและความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาสังคมและองค์กรให้ก้าวหน้าไปในด้านจริยธรรม ทัศนคติ และเคารพในกฎหมายหรือข้อกำหนดต่างๆของรัฐ เพื่อให้กระบวนการเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทได้กำหนดแนวทางและแนวปฏิบัติสำหรับ กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการคัดสรรหา คัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานในบริษัท และบริหารจัดการการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพในการทำงานและป้องกัน ป้องปรามการทุจริตคอร์รัปชันที่อาจเกิดขึ้น ดังนี้

นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อการป้องกันการทุจริต

1. นโยบายการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- 1.1 บริษัทจะดำเนินการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรอย่างโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติและทักษะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยให้ผู้สมัครยื่นจดหมายสมัครงานตามแบบฟอร์มของบริษัทต่อฝ่ายทรัพยากรบุคคลพร้อมแนบหลักฐานตามข้อกำหนดของบริษัท
- 1.2 กระบวนการสรรหาจะครอบคลุมถึงการประกาศรับสมัครผ่านช่องทางต่างๆ การพิจารณาใบสมัคร การสัมภาษณ์ และการทดสอบความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม
- 1.3 องค์กรจะพิจารณาจากคุณสมบัติที่จำเป็น เช่น ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความเหมาะสมทางวัฒนธรรมองค์กร รวมถึงการตรวจสอบประวัติอาชญากรรมและพฤติกรรมที่อาจเสี่ยงต่อการทุจริต

2. นโยบายการพัฒนาบุคลากร

- 2.1 องค์กรจะส่งเสริมการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ โดยเน้นย้ำการให้ความรู้เรื่องป้องกันการทุจริตและคอร์รัปชัน
- 2.2 การพัฒนาจะครอบคลุมถึงทักษะการทำงานเฉพาะทาง การบริหารจัดการ และทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ รวมถึงการตระหนักถึงผลกระทบและวิธีการป้องกันการทุจริต
- 2.3 องค์กรจะจัดเตรียมแผนการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับแต่ละบุคคลและตำแหน่งงาน รวมถึงการอบรมเกี่ยวกับการทุจริตคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ



บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเม้นทอล เทคโนโลยี จำกัด
GLOBAL ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD

นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่ปรับปรุง	: 30 มิถุนายน 2567
	แก้ไขครั้งที่	: -

3. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงานจะดำเนินการอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม โดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและสามารถวัดผลได้

- พนักงานใหม่ประเมินผลช่วงทดลองงาน 120 วัน
- พนักงานและลูกจ้างของบริษัท ประเมินผลประจำปีทุกปี

3.2 บุคลากรจะได้รับคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากการประเมินเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงตนเอง โดยมีการประเมินพฤติกรรมที่แสดงถึงการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

3.3 องค์กรจะใช้ผลการประเมินในการตัดสินใจเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มค่าตอบแทน และการให้รางวัล รวมถึงการพิจารณาพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

4. นโยบายการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการ

4.1 องค์กรจะกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยคำนึงถึงการป้องกันการทุจริต

4.2 การกำหนดค่าตอบแทนจะพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ เช่น ผลการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ และตำแหน่งงาน รวมถึงการมีพฤติกรรมที่เป็นไปตามนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชัน

4.3 สวัสดิการจะครอบคลุมถึงประกันสุขภาพ ประกันชีวิต การลาพักผ่อน และการสนับสนุนด้านสุขภาพและการเงิน เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่โปร่งใส

5. นโยบายการบริหารงานบุคคลที่มีศักยภาพสูง

5.1 องค์กรจะระบุและสนับสนุนบุคคลที่มีศักยภาพสูงเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยเน้นการพัฒนาและฝึกอบรมเรื่องการป้องกันการทุจริต

5.2 การพัฒนาบุคคลที่มีศักยภาพสูงจะครอบคลุมถึงการฝึกอบรมเฉพาะทาง การให้คำปรึกษา และการให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทาย โดยมุ่งเน้นการป้องกันและตรวจสอบพฤติกรรมที่อาจเสี่ยงต่อการทุจริต



บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเม้นทอล เทคโนโลยี จำกัด
GLOBAL ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD

นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่ปรับปรุง	: 30 มิถุนายน 2567
	แก้ไขครั้งที่	: -

6. นโยบายการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

- 6.1 องค์กรจะสนับสนุนการรักษาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากร เพื่อป้องกันการเกิดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทุจริต
- 6.2 การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น การลาพักผ่อนที่เหมาะสม และการจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจะเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายนี้ เพื่อส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุขและปราศจากการทุจริต

7. นโยบายการสื่อสารภายในองค์กร

- 7.1 องค์กรจะส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและโปร่งใสระหว่างบุคลากรทุกระดับ โดยมีการสื่อสารเกี่ยวกับนโยบายการต่อต้านทุจริตคอร์รัปชันอย่างสม่ำเสมอ
- 7.2 ช่องทางการสื่อสารจะครอบคลุมถึงการประชุม การประกาศข่าวสาร และการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการแจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบายและวิธีการปฏิบัติเพื่อป้องกันการทุจริต

แนวปฏิบัติในการป้องกันการทุจริต

1. บุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการทุจริตอย่างเคร่งครัด
2. หัวหน้างานต้องรับผิดชอบในการสื่อสารนโยบายและแนวปฏิบัติให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบและเข้าใจ
3. การดำเนินงานตามนโยบายและแนวปฏิบัติจะต้องมีการตรวจสอบและประเมินผลเป็นระยะ
4. บุคลากรสามารถเสนอแนะและให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับนโยบายและแนวปฏิบัติ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. บุคลากรทุกคนต้องรายงานกรณีพบเห็นหรือสงสัยว่ามีการทุจริตคอร์รัปชัน ผ่านช่องทางการรายงานที่องค์กรกำหนด
6. องค์กรจะจัดเตรียมการอบรมเรื่องการป้องกันการทุจริตให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
7. การฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบายการป้องกันการทุจริตถือเป็นการกระทำความผิดทางวินัยและมีโทษตามระเบียบขององค์กร



บริษัท โกลบอล เอ็นไวรอนเม้นทอล เทคโนโลยี จำกัด
GLOBAL ENVIRONMENTAL TECHNOLOGY CO., LTD

นโยบายและแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรบุคคล	วันที่ปรับปรุง	: 30 มิถุนายน 2567
	แก้ไขครั้งที่	: -

บทลงโทษ

การทุจริตคอร์รัปชันหรือการให้สินบน ถือเป็น การกระทำความผิดทางวินัยและมีโทษทั้งทางแพ่งและอาญา โดยบริษัทได้จัดให้มีมาตรการลงโทษบุคลากร กรรมการ และพนักงานที่ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามนโยบาย โดยการกระทำใดๆ ที่ฝ่าฝืนหรือไม่เป็นไปตามนโยบายนี้ ทั้งทางตรงหรือทางอ้อม ให้ถือเป็นการกระทำที่ฝ่าฝืนต่อระเบียบของบริษัท อันเป็นความผิดและจะได้รับการพิจารณาโทษหรือเลิกจ้างตามระเบียบของบริษัทต่อไป

นโยบายและแนวปฏิบัติเหล่านี้ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และเป็นธรรม อีกทั้งเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว และเพื่อป้องกันมิให้เกิดการทุจริตคอร์รัปชันทุกรูปแบบในองค์กร

(นายชาติชาย พานิชชีวะ)

ประธานกรรมการ

วันที่ 30 มิถุนายน 2567