



ประกาศ บริษัท ศักดิ์สยามลิสซิง จำกัด (มหาชน)

เลขที่ 852 /2565

เรื่อง นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง

ด้วยการกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ถือเป็นเรื่องสำคัญขององค์กร จึงกำหนดนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง เพื่อใช้ในการคัดกรอง ประเมิน ติดตาม ให้เกิดความเป็นธรรม สร้างแรงจูงใจการปฏิบัติงาน และเกิดความยั่งยืนขององค์กร

วัตถุประสงค์

1. เพื่อการคัดกรองคุณสมบัติของผู้บริหารระดับสูง ในการเข้าสู่ตำแหน่งและการอยู่ในตำแหน่งอย่างเหมาะสมก่อให้เกิดและมีความภาคภูมิใจในตำแหน่งของตน
2. เพื่อเป็นแนวปฏิบัติในการวัด ประเมิน คุณค่า ความสามารถผู้บริหารระดับสูงและจ่ายค่าตอบแทน
3. เพื่อการจ้าง/เลิกจ้าง บุคคลผู้บริหารระดับสูง

นิยาม

ผู้บริหารระดับสูง ตามประกาศฉบับนี้ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่ง รองกรรมการผู้จัดการ และผู้ช่วยกรรมการผู้จัดการ

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง มีรายละเอียดดังนี้

1. ตำแหน่งที่อยู่ในระนาบเดียวกัน ควรต้องได้รับเงินค่าตำแหน่งเท่ากัน หรือใกล้เคียงกัน อาจมีข้อยกเว้น ซึ่งต้องพิจารณาสิ่งต่อไปนี้ประกอบ
 - 1.1 ความสำคัญของลักษณะงานในตำแหน่ง ที่ต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งซึ่งต้องคัดสรรบุคคล
 - 1.2 ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่ง
 - 1.3 จำนวนบุคลากรที่ต้องรับผิดชอบในสายงานของผู้ดำรงตำแหน่ง
 - 1.4 ความสำเร็จของงานที่รับผิดชอบ ตามเวลาที่ควรสำเร็จของผู้ดำรงตำแหน่ง
 - 1.5 ความร่วมมือที่ได้ในการบริหารงานของตำแหน่งของผู้ดำรงตำแหน่งทั้งภายในและภายนอกองค์กร
 - 1.6 ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอันก่อความเสียหายจากการปฏิบัติงานของผู้ดำรงตำแหน่ง
 - 1.7 ความสามารถในการประสานงาน ของผู้ดำรงตำแหน่ง
2. วุฒิภาวะทางอารมณ์อันเหมาะสมกับตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง
3. ความประพฤติตนเป็นแบบอย่างในการเคารพ และปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบ องค์กร
4. เคารพเวลาขององค์กร ใช้ชีวิตในงานเหมาะสมกับเวลาทำงาน

5. ปริมาณงานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถสร้างสรรค์งาน และวัดค่าผลงานออกมาได้ ตามปริมาณงานอย่างมีประสิทธิภาพตามกำหนดเวลา
6. ความสามารถทางปกครอง มีภาวะความเป็นผู้นำ สามารถสร้างทีมงาน บริหารความสำเร็จของงานในความรับผิดชอบจากทีมงาน และ/หรือ จากการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ
7. ถ่ายทอดงาน สร้างความรู้ ความสามารถ และสร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร
8. ความซื่อสัตย์ สุจริต มีความรับผิดชอบทางการเงิน งบประมาณ มีธรรมาภิบาลและจริยธรรมของผู้บริหาร ซึ่งแสดงด้วยบุคลิกภาพ พฤติกรรม และลักษณะนิสัย
9. ความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารที่ใช้เทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน
10. ความสามารถในการแก้ไขปัญหาทางงาน ปัญหาบุคคล หรือคลี่คลายปัญหาบุคคลในงานที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่ง

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูง ได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 6/2565 เมื่อวันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2565 โดยให้มีผลหลังจากวันที่อนุมัติเป็นต้นไป

ประกาศ ณ วันที่ 16 กันยายน พ.ศ. 2565



(นายศิวพงศ์ บุญสาส์)

กรรมการผู้จัดการ

หมายเหตุ : ให้พิจารณาแนวทางปฏิบัติแนบท้ายประกาศ

แนวทางปฏิบัติแนบท้ายประกาศ

ด้วยคณะกรรมการบริษัท ได้กำหนดให้มีนโยบายการจ่ายค่าตอบแทนผู้บริหารระดับสูงแล้วนั้น นโยบายที่ดีต้องบอกแนวทางปฏิบัติให้กับผู้เกี่ยวข้องที่ใช้นโยบายให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย จึงกำหนดดังนี้

1. แนวทางเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย ผู้บริหารระดับสูง

1.1 ต้องกำหนด หน้าที่เพื่อการปฏิบัติงาน ของตำแหน่งผู้บริหารระดับสูง เพื่อมีสิ่งใช้บอก เพื่อใช้พิจารณาความสามารถ โดยเปรียบเทียบบุคคลกับหน้าที่ของบุคคลที่ดำรงตำแหน่ง

1.2 ต้องสร้างแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อการบรรลุผลสำเร็จตามนโยบาย ซึ่งการสร้างแบบประเมินผลนั้น ต้องกระทำให้ถูกต้อง มีความเที่ยงตรงและเชื่อถือ เชื่อมั่นได้ และสามารถผลักดันให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเมื่อมีแบบประเมินฯ แล้ว ต้องนำไปใช้

1.3 ผู้บังคับบัญชาในระดับที่สูงกว่า ต้องสังเกต ศึกษา สอบถาม ผู้เกี่ยวข้อง เพื่อการประเมินคุณค่า คุณสมบัติต่าง ๆ ของผู้บริหารระดับสูง ที่กำหนดไว้ในนโยบายและในหน้าที่ปฏิบัติงาน

2. กลไกเพื่อการขับเคลื่อนผู้บริหารระดับสูงให้ได้ผลตามนโยบาย

นโยบายที่ดี เมื่อมีแนวทางปฏิบัติแล้ว ต้องบอกวิธี/เครื่องมือ ให้แนวทางปฏิบัติสามารถกระทำได้อีก องค์กร และ บุคคล ในภารกิจ

2.1 จัดทำประกาศ คำสั่ง ขององค์กร เพื่อแต่งตั้งผู้บริหารระดับสูง

2.2 จัดหาสถานที่ปฏิบัติงาน พัสดุ ครุภัณฑ์ บุคลากรที่ร่วมทีมการทำงาน

2.3 จัดการพบปะ ประชุมนิเทศ แนะนำบุคคลให้เป็นที่รับรู้ รู้จักในองค์กร

2.4 สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในกรอบงาน การประสานความสำเร็จกับหน่วยงานอื่น ให้เป็นที่เข้าใจ

2.5 ให้เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย วิสัยทัศน์ นโยบาย พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร

2.6 สร้างความเข้าใจที่ชัดเจนในธรรมาภิบาล และ จริยธรรมของผู้บริหารระดับสูง

2.7 สร้างความตระหนักรู้ เพื่อการปฏิบัติ ในเป้าหมายสำคัญ ที่ต้องบรรลุในตำแหน่ง

2.8 ให้เข้าใจ ยอมรับในการประเมิน ทั้งผลงาน ค่างาน และบุคลิกภาพ ตามวัตถุประสงค์