



นโยบายและแนวทางการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
คณะกรรมการชด้อย่อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร
Self-evaluation policy and guidelines for the Board of Directors,
Subcommittees and Chief Executive Officer

บริษัท ปิ่นทอง อินดัสเตรียล พาร์ค จำกัด (มหาชน)

วันที่ 13 สิงหาคม 2568

อนุมัติเมื่อ 13 ส.ค. 2568 (BOD ครั้งที่ 3/2568)

นโยบายและแนวทางการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการ คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร

บริษัท ปันทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน) (“บริษัทฯ”) ได้จัดทำนโยบายฉบับนี้เพื่อกำหนดให้คณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงาน รวมถึงพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการให้มีประสิทธิภาพสูงสุดต่อบริษัทฯ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแนวปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานด้วยตนเองของคณะกรรมการและคณะกรรมการชด้อยสามารถใช้เป็นแนวทางในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับนโยบายการกำกับดูแลกิจการที่ดี รวมถึงเพื่อทบทวนผลงาน ปัญหา และอุปสรรคต่างๆ ในรอบปีที่ผ่านมา ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพการทำงาน สร้างคุณค่าสูงสุดแก่บริษัทฯ และสอดคล้องกับหลักการกำกับดูแลกิจการที่ดี (Good Corporate Governance)

1. เป้าหมายของการประเมิน

เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้เป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ผลของการประเมินจะถูกนำมาใช้ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานและการพัฒนาตนเองของกรรมการแต่ละท่าน รวมถึงการดำเนินงานของคณะกรรมการและคณะกรรมการชด้อย

2. หลักเกณฑ์การประเมิน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ใช้แบบประเมินที่จัดทำขึ้นตามแนวทางของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย โดยนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับลักษณะและโครงสร้างของคณะกรรมการบริษัท ซึ่งผลการประเมินจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติหน้าที่และการดำเนินงานเกี่ยวกับคณะกรรมการบริษัทให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป ดังนี้

2.1 การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ (รายคณะ) ประกอบด้วย 6 หัวข้อ

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
3. การประชุมคณะกรรมการ
4. การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการ
5. ความสัมพันธ์กับฝ่ายจัดการ
6. การพัฒนาตนเองของกรรมการและการพัฒนาผู้บริหาร

2.2 การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการรายบุคคล คณะกรรมการชุดย่อยแต่ละชุด แบบ รายคณะและรายบุคคล ประกอบด้วย 3 หัวข้อ

1. โครงสร้างและคุณสมบัติของคณะกรรมการ
2. บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบของคณะกรรมการ
3. การประชุมคณะกรรมการ

การให้คะแนนจะใช้วิธีระบุความเห็นของกรรมการแต่ละคนโดยกาเครื่องหมาย (/) ในช่องคะแนน ตั้งแต่ 0 – 4 เพียง 1 ช่องในแบบประเมิน หรือมีระดับคะแนนตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งหรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น ถึงเห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดีเยี่ยม จากนั้นนำคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาประเมินผล โดยคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- 0 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือ “ไม่มีการดำเนินการ” ในเรื่องนั้น
1 = ไม่เห็นด้วย หรือ มีการดำเนินการในเรื่องนั้น “เล็กน้อย”
2 = เห็นด้วย หรือ มีการดำเนินการในเรื่องนั้น “พอสมควร”
3 = เห็นด้วยค่อนข้างมาก หรือ มีการดำเนินการในเรื่องนั้น “ดี”
4 = เห็นด้วยอย่างมาก หรือ มีการดำเนินการในเรื่องนั้น “อย่างดียอดเยี่ยม”

ทั้งนี้ ให้ประมวลผลคะแนนโดยคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ช่วงคะแนน (ร้อยละ)	ความหมาย
100	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอยู่ระดับ “ดีเยี่ยม”
$75 \geq x < 100$	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอยู่ระดับ “ดี”
$50 \geq x < 75$	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอยู่ระดับ “พอสมควร”
$25 \geq x < 50$	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอยู่ระดับ “เล็กน้อย”
< 25	การปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการอยู่ระดับ “ไม่มีการดำเนินการ”

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ประกอบด้วย 10 หัวข้อ

1. ความเป็นผู้นำ
2. การกำหนดกลยุทธ์
3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์
4. การวางแผนและผลปฏิบัติทางการเงิน
5. ความสัมพันธ์กับคณะกรรมการ
6. ความสัมพันธ์กับภายนอก

7. การบริหารงานและความสัมพันธ์กับบุคลากร
8. การสืบทอดตำแหน่ง
9. ความรู้ด้านผลิตภัณฑ์และบริการ
10. คุณลักษณะส่วนตัว

การให้คะแนนจะใช้วิธีระบุความเห็นของกรรมการแต่ละคนโดยกาเครื่องหมาย (/) ในช่องคะแนน ตั้งแต่ 0 – 4 เพียง 1 ช่องในแบบประเมิน หรือมีระดับคะแนนตั้งแต่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หรือไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น ถึงเห็นด้วยอย่างมาก หรือมีการดำเนินการในเรื่องนั้นดีเยี่ยมจากนั้นนำคะแนนที่ได้ทั้งหมดมาประเมินผล โดยคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็ม ซึ่งกำหนดเป็นเกณฑ์ ดังนี้

- 0 = ไม่มีการดำเนินการในเรื่องนั้น
- 1 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นเล็กน้อย
- 2 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นพอสมควร
- 3 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นดี
- 4 = มีการดำเนินการในเรื่องนั้นอย่างดียอดเยี่ยม

ทั้งนี้ ให้ประมวลผลคะแนนโดยคิดเป็นร้อยละจากคะแนนเต็มตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ดังนี้

ช่วงคะแนน (ร้อยละ)	ความหมาย
90 - 100	การปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อยู่ระดับ “ยอดเยี่ยม”
$80 \geq x < 100$	การปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อยู่ระดับ “ดีเยี่ยม”
$70 \geq x < 80$	การปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อยู่ระดับ “ดี”
$60 \geq x < 70$	การปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อยู่ระดับ “พอสมควร”
$50 \geq x < 60$	การปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อยู่ระดับ “ผ่าน”
< 50	การปฏิบัติหน้าที่ของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อยู่ระดับ “ต้องปรับปรุง”

3. แนวทางการประเมิน

3.1 บริษัทฯ จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท และคณะกรรมการชุดย่อยแบบทั้งคณะและรายบุคคล และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

3.2 เลขานุการบริษัทจัดส่งแบบประเมินตนเองให้คณะกรรมการบริษัทและคณะกรรมการชุดย่อยภายในเดือนพฤศจิกายนของทุกปี

3.3 กรรมการบริษัท และกรรมการชด้อยทุกคนต้องทำแบบประเมินและส่งคืนเลขานุการบริษัท ภายในเวลาที่กำหนด

3.4 เลขานุการบริษัท เป็นผู้รวบรวมและจัดทำสรุปการประเมินผลการปฏิบัติงาน รายงานในที่ประชุม คณะกรรมการบริษัทรับทราบในเดือนกุมภาพันธ์ของทุกปี

3.5 บริษัทฯ จะเปิดเผยผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการบริษัท คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหาร ไว้ในแบบรายงานประจำปี (แบบ 56-1 One Report) ของบริษัทฯ

ทั้งนี้ เพื่อให้นโยบายฉบับนี้มีความเป็นปัจจุบันและเหมาะสมกับระเบียบ ข้อบังคับ และสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป คณะกรรมการบริษัทอาจพิจารณาทบทวนนโยบายฉบับนี้ตามที่คณะกรรมการบริษัท เห็นสมควร

นโยบายการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการ คณะกรรมการชด้อย และประธานเจ้าหน้าที่บริหารฉบับนี้ มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 13 สิงหาคม 2568 โดยการอนุมัติของคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 3/2568



(นายประสาน ตันประเสริฐ)

ประธานกรรมการบริษัท

บริษัท ปันทอง อินดัสเตรียล ปาร์ค จำกัด (มหาชน)