

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_68-042
		วันที่เริ่มใช้	13 พ.ย. 2568
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568	ฉบับที่	10.0
		หน้า	1 / 6

วัตถุประสงค์

1. เพื่อประเมินความพร้อมอยู่เสมอบริษัท มีกำลังคนที่มีคุณสมบัติ (Qualifications) และทักษะความรู้ความสามารถ (Competencies) มากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาวางแผนสรรหาและสืบทอดตำแหน่งที่สำคัญ (Management and Key Positions) ในการบริหารจัดการธุรกิจของบริษัท ให้เป็นไปตามเป้าหมาย เพื่อความมั่นคงและยั่งยืนอย่างต่อเนื่องในการดำเนินธุรกิจ
2. เพื่อสามารถวางแผนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรล่วงหน้าในเชิงรุก และป้องกันปัญหาการขาดแคลนบุคลากรในตำแหน่งงานที่สำคัญขององค์กร (Key Positions) โดยการจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) เพื่อสร้างความต่อเนื่องของการบริหารจัดการในระดับชั้นของผู้บริหาร ตั้งแต่ตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ (Assistance Vice President: AVP) ขึ้นไป
3. เพื่อวางแผนทดแทนและสืบทอดตำแหน่งงาน เมื่อมีตำแหน่งงานว่างเกิดขึ้นเนื่องจากเกษียณอายุการทำงาน ครบวาระลาออก หรืออื่น ๆ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงการถ่ายทอดทักษะและองค์ความรู้ต่าง ๆ ในตำแหน่งงานให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเป้าหมายของบริษัท
4. เพื่อลดอัตราสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ เพื่อรองรับการเติบโตทางธุรกิจ
5. เพื่อเป็นการจูงใจและธำรงรักษานักงานที่มีความสามารถ และมีศักยภาพเพื่อวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน (Succession Plan) พร้อมได้รับโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ตำแหน่งงานและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น

ผู้เกี่ยวข้อง

1. ฝ่ายทรัพยากรบุคคลและธุรการ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการบริหาร และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งมีหน้าที่ในการดูแลนโยบายฉบับนี้ว่าได้ปฏิบัติอย่างถูกต้อง
2. พนักงานทุกคนในเครือของกลุ่มบริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) ที่มีทักษะความสามารถ และความพร้อมสืบทอดตำแหน่งตามท้องที่กรคาดหวัง

ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์

1. ระเบียบปฏิบัติและหลักเกณฑ์แผนการสืบทอดตำแหน่ง (SUCESSION PLAN)
 - 1.1 บริษัทฯ ให้คำมั่นอย่างเต็มที่ที่จะให้โอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับพนักงานทุกคน โดยไม่คำนึงถึงเชื้อชาติ ชนชาติกำเนิด สีผิว สถานภาพสมรส ศาสนา ความเชื่อ เพศ อายุ ชนชั้น ภูมิลำเนา การศึกษา สาขาวิชา ความเห็นทางการเมือง สถานะทางทหารตลอดจนไม่จำกัดบุคคลพิการหรือสูงอายุ หรือลักษณะอื่นใดที่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมาย เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีทักษะความรู้ความสามารถและการบริหารจัดการเข้ามาปฏิบัติงานที่มีความหลากหลายตามความจำเป็นของลักษณะงาน

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_68-042
		วันที่เริ่มใช้	13 พ.ย. 2568
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568	ฉบับที่	10.0
		หน้า	2 / 6

1.2 บริษัทฯ มีหลักเกณฑ์และระเบียบปฏิบัติการคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามารับผิดชอบในตำแหน่งงานบริหารที่สำคัญของบริษัทฯ ให้เป็นไปอย่างเหมาะสมและโปร่งใส เพื่อให้มั่นใจว่าบริษัทฯ ได้ผู้บริหารที่มีคุณสมบัติ ทักษะ ประสบการณ์ และ ความสามารถเป็นมืออาชีพ ผ่านคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับการแต่งตั้ง ในการสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน ตามระดับพนักงาน ดังนี้

1.2.1 ระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (Chief Executive Officer “CEO”)

พิจารณาสรรหา/คัดเลือก และวางแผนสืบทอดตำแหน่งงาน โดยมีคณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน เป็นผู้จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งในระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหาร เพื่อเสนอให้คณะกรรมการบริษัทเป็นผู้พิจารณา สำหรับการสรรหาคัดเลือกบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งผู้บริหารของบริษัทฯ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน ได้จัดให้มีการติดตามความคืบหน้าแผนสืบทอดตำแหน่งเมื่อตำแหน่งผู้บริหารระดับประธานเจ้าหน้าที่บริหารว่างลง เนื่องจากเกษียณอายุการทำงาน ครบวาระ ลาออก ผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ หรืออื่น ๆ บริษัทฯ จะมีระบบจัดการให้ผู้บริหารในระดับใกล้เคียง หรือระดับรองเป็นผู้รักษาการในตำแหน่งจนกว่าจะมีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ที่บริษัทฯ กำหนด อีกทั้งจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามมาตรา 68 แห่งพระราชบัญญัติบริษัทมหาชนจำกัด พ.ศ. 2535 (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และต้องไม่มีลักษณะต้องห้ามตามประกาศคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ ที่ กจ.3/2560 เรื่อง การกำหนดลักษณะขาดความน่าไว้วางใจของกรรมการและผู้บริหารของบริษัท (รวมทั้งที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม) และต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และสามารถเชื่อมโยงส่วนงานต่าง ๆ ของบริษัทฯ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ เพื่อนำเสนอต่อคณะกรรมการบริษัท พิจารณานุมัติแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมให้ดำรงตำแหน่งแทนต่อไป

คุณสมบัติเบื้องต้นของประธานเจ้าหน้าที่บริหาร (CEO) เป็นดังนี้

- 1) การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์ในการบริหารงานในตำแหน่งผู้อำนวยการสายงานขึ้นไป หรือเทียบเท่าขึ้นไป
- 2) มีทักษะความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ในการบริหารจัดการองค์กร และประสบการณ์ในการดำเนินธุรกิจที่สอดคล้องกับธุรกิจของบริษัทฯ มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่เป็นประโยชน์ต่อธุรกิจของบริษัทฯ และสอดคล้องกับกลยุทธ์ในการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ ดำเนินงานบนพื้นฐานของความเสมอภาค โดยไม่มีการกีดกันทางเพศ อายุ เชื้อชาติ เป็นต้น
- 3) สามารถเชื่อมโยงและบูรณาการหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ พร้อมวางรากฐานที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว รวมทั้งมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ บริหารจัดการองค์กร มีการตัดสินใจ และการแก้ไขปัญหาได้อย่างสุขุม รอบคอบ โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดขององค์กร
- 4) มีภาวะความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีคุณธรรม และจริยธรรม ตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัทฯ สามารถอุทิศเวลาได้อย่างเพียงพออันเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจของบริษัทฯ

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_68-042
		วันที่เริ่มใช้	13 พ.ย. 2568
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568	ฉบับที่	10.0
		หน้า	3 / 6

5) มีประวัติการทำงานที่โปร่งใส ไม่เป็นบุคคลที่ถูกกล่าวโทษจากองค์กรใด ๆ รวมถึงสำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์หรือหน่วยงานอื่นใด ไม่เคยถูกพิพากษาให้มีความผิดทางอาญารวมทั้งไม่มีลักษณะต้องห้ามตามที่กฎหมายกำหนด

1.2.2 ระดับผู้บริหาร ตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ (Assistant Vice President “AVP”) ถึง ระดับประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ (Chief Operating Officer “COO”)

เมื่อตำแหน่งระดับผู้บริหารตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้อำนวยการ ถึง ระดับประธานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการว่างลง เนื่องจากเกษียณอายุการทำงาน ครบวาระ ลาออก ผู้อยู่ในตำแหน่งไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้ หรืออื่น ๆ บริษัทฯ จะนำเสนอผู้สืบทอดตำแหน่งที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือกไว้ เสนอต่อคณะกรรมการบริหาร และ/หรือ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (HR Committee) ที่ได้รับการแต่งตั้ง โดยแต่ละตำแหน่งงานต้องมีคุณสมบัติ บทบาท/หน้าที่ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ การฝึกอบรม และทักษะความรู้/ความสามารถ ตามที่กำหนดไว้ใน Job Description ในแต่ละตำแหน่งงานตามที่บริษัทฯ กำหนด

2. การวางแผนการสืบทอดตำแหน่งของบริษัทฯ ระดับผู้บริหารมีกระบวนการ ดังนี้

- 2.1 วิเคราะห์สถานการณ์การประกอบธุรกิจของบริษัทฯ ในด้านกลยุทธ์ นโยบาย แผนการลงทุน แผนงานการขยายตัว
- 2.2 ประเมินความพร้อมของกำลังคนให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ แผนกำลังคน ผังโครงสร้างของบริษัทฯ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว
- 2.3 ระบุผู้สืบทอดตำแหน่งจากการประเมินและวิเคราะห์ศักยภาพ ผลงาน ของพนักงานโดยผู้บังคับบัญชานำเสนอ ต่อ คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการบริหาร และ/หรือ คณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง โดยมีการแจ้งให้พนักงานรับทราบกรณีผ่านการประเมินจากผู้บังคับบัญชา และประธานเจ้าหน้าที่บริหารแล้ว เพื่อเตรียมรับมือบทบาท/หน้าที่ในตำแหน่งงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น พร้อมวางแผนพัฒนาการเรียนรู้/การเพิ่มขีดความสามารถ และรับทราบหลักเกณฑ์การประเมิน
- 2.4 สร้างแผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) และ/หรือ การสรรหาพนักงาน (Recruitment) เพื่อเตรียมทดแทน พร้อมประเมินและพัฒนาฝึกอบรมพนักงาน (Employee Training and Development) ไว้ล่วงหน้า ก่อนพนักงานจะเกษียณอายุการทำงาน ครบวาระ ลาออก หรืออื่นๆ โดยมีกระบวนการมุ่งพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) หมายถึง ทักษะหรือความสามารถ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Personal Characteristic of Attributes) ที่มีผลต่อพฤติกรรม (Behavior) ที่จำเป็นและผลทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานในความรับผิดชอบของตนได้ดีที่สุดและตรงตามความคาดหวังองค์กร เพื่อให้บุคลากรพร้อมรองรับการเติบโตทางธุรกิจและความรับผิดชอบที่สูงขึ้น รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงในการถ่ายทอดทักษะและองค์ความรู้ต่าง ๆ ในตำแหน่งงานให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งบรรลุเป้าหมายในสายอาชีพที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมและเป้าหมายบริษัทฯ ตามรูปแบบการพัฒนาและเรียนรู้ Training Model “ทฤษฎี 70-20-10” ดังนี้

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_68-042
		วันที่เริ่มใช้	13 พ.ย. 2568
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568	ฉบับที่	10.0
		หน้า	4 / 6

2.4.1 70% การเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริง (OJT = On the Job Training) หรือ การมอบหมายโครงการให้ปฏิบัตินั้น จะเป็นกระบวนการลงมือทำ เพื่อให้เกิดประสบการณ์ทำงานจริง เห็นผลลัพธ์ของการพัฒนาอย่างชัดเจน และช่วยย้าให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2.4.2 20% การเรียนรู้ผ่านการสอนงาน และการให้คำแนะนำ (Coaching/ Counselling) คือ กระบวนการพี่เลี้ยงหรือโค้ช เพื่อแนะนำแนวทางในการนำความรู้ที่ได้จากการเรียนรู้ไปปฏิบัติจริง และช่วยประเมินติดตามดูแลความคืบหน้าของโครงการที่มอบหมาย หรือผลการ OJT

2.4.3 10% การเรียนรู้ผ่านการฝึกอบรม (Training) จัดฝึกอบรมภายใน และภายนอก เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติหรือพฤติกรรมที่ควรมีในการทำงาน ทั้งในรูปแบบออนไลน์และในห้องเรียนตามความเหมาะสม และตามแผนการพัฒนา

2.5 คัดเลือก ประเมินผลงาน และประเมินศักยภาพของพนักงาน ใช้เครื่องมือทดสอบและประเมินบุคลากรเพื่อวิเคราะห์ศักยภาพของพนักงาน โดยต้องมีผลคะแนนตั้งแต่เกรด B ขึ้นไป ตามระยะเวลาที่กำหนด

2.5.1 ตัววัดประเมินผลงาน (Performance Indicators)

เกรด : คำจำกัดความ	ช่วงคะแนน (100 คะแนน)	ช่วงคะแนนเต็ม 3 แต่ละระดับเกรด
A (5) : ดีเลิศ (Excellent)	90-100	2.70-3.00
B (4) : ดี (Good)	80-89	2.40-2.69
C (3) : มาตรฐาน (Average)	60-79	1.80-2.39
D (2) : พอใช้/ต้องปรับปรุง (Fair)	40-59	1.20-1.79
E (1) : ต่ำกว่าเกณฑ์ (Poor)	0-39	0.00-1.19

2.5.2 ทักษะความสามารถ (Competency)

เกรด : คำจำกัดความ	คะแนนเต็ม 55
A (5) : ดีเลิศ (Excellent)	44-55
B (4) : ดี (Good)	37-43
C (3) : มาตรฐาน (Average)	30-36
D (2) : พอใช้/ต้องปรับปรุง (Fair)	24-29
E (1) : ต่ำกว่าเกณฑ์ (Poor)	≤ 23

2.5.3 สรุปผลงาน และการพัฒนาปรับปรุงทั้งในส่วนบุคคลและกระบวนการทำงานที่ได้รับมอบหมายรายปี เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาและพิจารณาผลตอบแทน และ/หรือ คณะกรรมการบริหาร และ/หรือคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้ง พิจารณาและประเมินเพื่อนำเสนอต่อประธานกรรมการบริหาร และ/หรือ ประธานเจ้าหน้าที่บริหาร พิจารณานุมัติและแต่งตั้งต่อไปตามนโยบายที่บริษัทฯ กำหนด

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_68-042
		วันที่เริ่มใช้	13 พ.ย. 2568
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568	ฉบับที่	10.0
		หน้า	5 / 6

2.6 พัฒนาและประเมินพนักงานที่คาดว่าจะเป็นผู้สืบทอดตำแหน่ง ว่าจะสามารถมีพัฒนาการและสร้างผลงานตามที่คาดหวังได้จริง กรณีไม่เป็นตามคาดหมายให้ดำเนินการดังนี้

- 2.6.1 ดำเนินการคัดเลือกและวางแผนการสืบทอดตำแหน่งใหม่ หรือ
- 2.6.2 พัฒนาผู้สืบทอดตำแหน่งสำรองแทน (ถ้ามี) หรือ
- 2.6.3 สรรหา และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก

เมื่อผู้สืบทอดตำแหน่งมีคุณสมบัติครบตามตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น และมีตำแหน่งงานว่างลง หรือมีตำแหน่งงานใหม่ที่สูงขึ้น ให้นำเสนอการปรับเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่งและรักษาการ (Promotion, Acting) โดยได้รับการพิจารณาอนุมัติจากประธานเจ้าหน้าที่บริหาร และ/หรือ ประธานกรรมการบริหาร พิจารณาอนุมัติและแต่งตั้งต่อไปตามนโยบายที่บริษัทฯ กำหนด

บริษัท กันกุลเอ็นจิเนียริง จำกัด (มหาชน) และกลุ่มบริษัทกันกุล			
	นโยบายเรื่อง : แผนการสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	เลขที่เอกสาร	POL-BOD_68-042
		วันที่เริ่มใช้	13 พ.ย. 2568
	อนุมัติโดย: มติที่ประชุมคณะกรรมการบริษัท ครั้งที่ 7/2568 เมื่อวันที่ 13 พฤศจิกายน 2568	ฉบับที่	10.0
		หน้า	6 / 6

บันทึกประวัติการแก้ไข

เลขที่เอกสาร	ฉบับที่ (แก้ไข / (ทบทวน))	วันที่	ส่วนที่แก้ไข / ทบทวน	เหตุผลที่แก้ไข / ทบทวน	กำหนดวันที่ยกเลิก
HA 2559/89	1.0	22 พ.ย. 2559	จัดทำใหม่	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	25 ธ.ค. 2560
OMD 2560/18	2.0	25 ธ.ค. 2560	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	25 ก.พ. 2562
OMD 2562/07	3.0	25 ก.พ. 2562	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	8 พ.ย. 2562
OMD 2562/22	4.0	8 พ.ย. 2562	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	1 มี.ค. 2564
POL-BOD 64-017	5.0	1 มี.ค. 2564	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	8 ก.พ. 2565
POL-BOD 65-005	6.0	8 ก.พ. 2565	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	27 ก.พ. 2566
POL-BOD 66-016	7.0	27 ก.พ. 2566	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	28 ก.พ. 2567
POL-BOD 67-024	8.0	28 ก.พ. 2567	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	27 ก.พ. 2568
POL-BOD 68-012	9.0	27 ก.พ. 2568	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	13 พ.ย. 2568
POL-BOD 68-042	10.0	13 พ.ย. 2568	ทบทวน	เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการของหน่วยงานกำกับและการปฏิบัติงานในปัจจุบัน	-