

Executive Behavior Guideline

แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ 2568



ความเชื่อมโยงระหว่าง Core Values Competency



	Core Value	Core Competency	Behavior Indicator
เก่งคิด	IQ (Intelligence Quotient)	C01: IQ - เก่งคิด - ความสามารถในการคิด (Thinking Ability)	ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและสามารถหาช่องทางใหม่ ๆ ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างเป็นระบบ
เก่งคน	EQ (Emotional Quotient)	C02: EQ - เก่งคน - ทักษะในการนำตนเอง (Self Mastery) C03: EQ - เก่งคน - ทักษะระหว่างบุคคลและความร่วมมือ (Interpersonal Skill & Collaboration)	ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยใจที่เปิดกว้าง และยืดหยุ่น มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในเชิงบวก รวมถึงสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
เก่งงาน	AQ (Adversity Quotient)	C04: AQ - เก่งงาน - ความเป็นมืออาชีพในการทำงาน (Professional)	การปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ โดยมีความเชี่ยวชาญในการใช้กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อสานประโยชน์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผ่านการดำเนินการด้วยทักษะการเขียนหนังสือราชการที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความรวดเร็วและเป็นมาตรฐานในการดำเนินการ
	TQ (Technology Quotient)	C05: TQ - เก่งงาน - ความสามารถในการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Mastery & Data-driven)	ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนาผลลัพธ์จากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ผ่านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลในการทำงาน
บนฐานความยั่งยืน	For Sustainability	C06: การทำงานบนฐานความยั่งยืน (Sustainable Doing)	การมุ่งมั่นสร้างผลงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านการคิดวิเคราะห์ความเสี่ยงอย่างรอบด้าน บนพื้นฐานความถูกต้องตามหลักจริยธรรมของ กนอ.



กนอ.
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

IQ เก่งคิด

(Intelligence Quotient)



C01: ความสามารถในการคิด (Thinking Ability)

ความสามารถในการคิด วิเคราะห์ เข้าใจเป้าหมายขององค์กรและสามารถหาช่องทางใหม่ ๆ ในการดำเนินธุรกิจได้อย่างเป็นระบบ

พฤติกรรมที่มุ่งเน้น

คิดอย่างทะลุไปถึงเป้าหมายขององค์กรและสร้างสรรค์สิ่งใหม่หรือนวัตกรรม เพื่อบรรลุผลสัมฤทธิ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ

วิถีทางในการปฏิบัติ

ส่งเสริมและให้ความสำคัญกับการคิดสร้างสรรค์*

วางกลยุทธ์การทำงาน และจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างเป็นระบบ รวมถึงมีเป้าหมายและแผนงานที่ชัดเจน**

มุ่งเน้นการเป็นผู้ประกอบการ และหมั่นหาโอกาสทางธุรกิจใหม่ ๆ เพื่อสร้างการเติบโตให้กับ กนอ.*

เป็นตัวอย่างที่ดีในการคิดและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ* รวมถึงมองเห็นปัญหาและออกแบบวิธีการแก้ไขปัญหาและแผนการทำงานที่ชัดเจน**

ใช้ข้อมูลหรือข้อเท็จจริงในการปฏิบัติงานและการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ**

หมายเหตุ: *เป็น 1 ใน 10 ค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการนวัตกรรม*

** เป็น 1 ใน 5 พฤติกรรมพึงประสงค์ที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง**

C01: ความสามารถ ในการคิด (Thinking Ability)



DO

- ท้าทายแนวคิดเดิม ๆ ด้วยมุมมองใหม่ ๆ หรือเสนอแนวคิดที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้กับ กปอ.
- ริเริ่มโครงการนวัตกรรม หรือปรับปรุงกระบวนการ หรือผลิตภัณฑ์ขององค์กร
- มองหาพรอมและทำประโยชน์เพื่อองค์กร มุ่งเน้นผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน รวมถึงมองในฐานะที่เป็นเจ้าขององค์กร (Business Owner)



DON'T

- ไม่ใส่ใจการเรียนรู้และพัฒนาตนเองรวมถึงไม่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ร่วมงาน
- วิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือแก้ปัญหาแบบฉาบฉวย ไม่คำนึงถึงผลกระทบระยะยาว หรือต้นตอของประเด็นปัญหา
- ปฏิเสธความคิดผู้อื่น หรือยึดติดวิธีการทำงานเดิม ๆ โดยไม่พิจารณาอย่างรอบคอบ หรือไม่คำนึงถึงเป้าหมายรวมขององค์กร



กนอ.
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

EQ เก่งคน

(Emotional Quotient)

CO2: ทักษะในการนำตนเอง (Self Mastery)

ความสามารถในการเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับ
สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยใจที่เปิดกว้าง และยืดหยุ่น



พฤติกรรมที่มุ่งเน้น

บริหารการเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในและ
นอกประเทศ ด้วยใจที่เปิดกว้าง และยืดหยุ่น

วิถีทางในการปฏิบัติ

แสวงหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง

ปรับตัว และนำการเปลี่ยนแปลง เพื่อพองค์กรให้สามารถคว้าโอกาส
จากสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้รวดเร็ว

สร้างเครือข่าย และพร้อมเรียนรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
เพื่อให้ได้หลากหลายมุมมอง และกำหนดทิศทางการจัดการที่เหมาะสม
รวมถึงนำไปสู่การพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง*

มุ่งเน้นการบริหารจัดการความรู้ ทั้งตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชา*

จัดระเบียบข้อมูลหรือองค์ความรู้ที่สำคัญ
เพื่อให้ง่ายต่อการนำไปใช้ประโยชน์**

หมายเหตุ: *เป็น 1 ใน 10 ค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมความคิด
สร้างสรรค์และการบริหารจัดการนวัตกรรม*

** เป็น 1 ใน 5 พฤติกรรมพึงประสงค์ที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง**

CO2:

ทักษะในการนำตนเอง (Self Mastery)



DO

- เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงแบ่งปัน แลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับผู้ร่วมงาน อยู่เสมอ
- ให้รางวัล หรือยกย่องชมเชย เมื่อบุคลากรมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการพัฒนากระบวนการทำงานที่เป็นรูปธรรมและนำไปใช้ได้จริง
- ใส่ใจเรียนรู้จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งผู้ร่วมงาน คู่ค้า ผู้รับบริการ ฯลฯ เพื่อนำไปสู่การบริหารหน่วยงาน หรือองค์กรอย่างเหมาะสม



DON'T

- ไม่ใส่ใจการเรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงไม่สนับสนุน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างผู้ร่วมงาน
- ขาดการยกย่องชมเชย ไม่ปรับตัวหรือเพิกเฉย ต่อแนวคิด/ผลงานที่ดี ของบุคลากร
- แสดงท่าทีไม่พอใจทันที เมื่อได้รับคำวิจารณ์ หรือไม่สามารถ ควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ตึงเครียด หรือที่ไม่ได้คาดการณ์ไว้



กนอ.
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

EQ เก่งคน

(Emotional Quotient)

CO3: ทักษะระหว่างบุคคล และความร่วมมือ

(Interpersonal Skill & Collaboration)

มีทักษะในการติดต่อสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในเชิงบวก
รวมถึงสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

พฤติกรรมที่มุ่งเน้น

ให้ความสำคัญกับทีมงาน และการส่งเสริมความร่วมมือหรือการเรียนรู้
ระหว่างกันทั้งภายในและภายนอก กนอ.

วิถีทางในการปฏิบัติ

รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น พร้อมให้และรับ feedback
อย่างสร้างสรรค์และยืดหยุ่น

ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการทำงานสำเร็จเป็นทีม และบูรณาการข้ามสายงาน
รวมถึงกระจายอำนาจการตัดสินใจ*

สื่อสารอย่างชัดเจน เปิดเผย และสร้างสรรค์แก่ทีมงาน

แสดงความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือทีมงานในยามวิกฤต

สร้างร่วมมือด้านนวัตกรรมกับผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม*

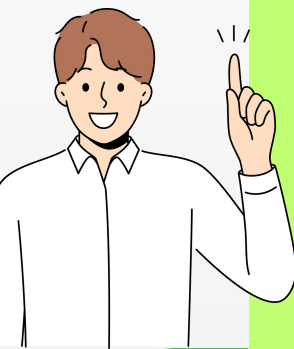
การมีเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน มีความผูกพันต่อเป้าหมาย
ของทีมงาน (Share Goal)**

หมายเหตุ: *เป็น 1 ใน 10 ค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมความคิด
สร้างสรรค์และการบริหารจัดการนวัตกรรม*

** เป็น 1 ใน 5 พฤติกรรมพึงประสงค์ที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง**

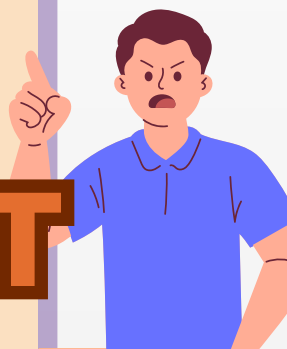
C03: ทักษะระหว่างบุคคล และความร่วมมือ

(Interpersonal Skill & Collaboration)



DO

- สื่อสารทิศทาง วัตถุประสงค์พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรด้วยตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
- สนับสนุนการแบ่งปันองค์ความรู้ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน และการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายรวมถึงผลักดันให้พนักงานกล้าคิดกล้าทำ
- กำหนดแนวทาง และส่งเสริมความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความกลมเกลียวและความหลอมรวมพร้อมเป็นตัวกลางประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน



DON'T

- เพิกเฉย หรือไม่ให้คำแนะนำในการ แก้ไขปัญหา อุปสรรค หรือการ ปรับปรุงการทำงาน แผนงานหรือ โครงการต่าง ๆ
- ชอบทำงานคนเดียว (Show off) “คนอื่นไม่เก่ง ฉันเก่งคนเดียว” รวมถึงนินทา ใส่ร้ายป้ายสี สร้างให้เกิดความเข้าใจผิด หรือ ร้าวฉานระหว่างพนักงานในหน่วยงาน
- แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำงานเป็น Silo และแข่งขันกัน รวมถึงปฏิเสธการทำงานร่วมกับคนอื่น และเก็บข้อมูลไว้ในหน่วยงานตนเองเท่านั้น



กนอ.
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย



(Adversity Quotient & Technology Quotient)



CO4: ความเป็นมืออาชีพ (Professional) ในการทำงาน

การปฏิบัติงานด้วยความเป็นมืออาชีพ โดยมีความเชี่ยวชาญ ในการใช้กฎหมาย ข้อบังคับ และระเบียบ เพื่อสานประโยชน์กับทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ผ่านการดำเนินการด้วยทักษะ การเขียนหนังสือราชการที่ถูกต้อง เพื่อสร้างความรวดเร็วและเป็นมาตรฐานในการดำเนินการ

พฤติกรรมที่มุ่งเน้น

แสดงออกถึงภาวะความเป็นผู้นำในการทำงานแบบมืออาชีพ มุ่งมั่น สร้างผลลัพธ์เพื่อประโยชน์ขององค์กร และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

วิถีทางในการปฏิบัติ

เป็นตัวอย่างในการทำงานที่มีมาตรฐาน และร่วมงานกับผู้อื่น/ หน่วยงานอื่นอย่างมืออาชีพ

กำกับดูแลให้งานของหน่วยงานเป็นไปตามเป้าหมาย มีคุณภาพ และตรงเวลา

ปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์ หรือแนวโน้มที่จะเกิด การเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพื่อให้เป็นตัวอย่างที่ดี ในการนำการเปลี่ยนแปลง

หลีกเลี่ยงการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา และตักเตือน หากพบพฤติกรรมดังกล่าวในหน่วยงานที่รับผิดชอบ*

หมายเหตุ: *เป็น 1 ใน 10 ค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์และการบริหารจัดการนวัตกรรม*



DO

- สื่อสารทิศทาง วัตถุประสงค์พันธกิจ เป้าหมายขององค์กรด้วยตนเอง อย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน
- สนับสนุนการแบ่งปันองค์ความรู้ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน และการยอมรับความแตกต่าง และความหลากหลายรวมถึง ผลักดันให้พนักงานกล้าคิดกล้าทำ
- กำหนดแนวทาง และส่งเสริม ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความกลมเกลียวและความหลอมรวม พร้อมเป็นตัวกลางประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน



DON'T

- เพิกเฉย หรือไม่ให้คำแนะนำ ในการแก้ไขปัญหา อุปสรรค หรือการปรับปรุงการทำงาน แผนงานหรือโครงการต่าง ๆ
- ชอบทำงานคนเดียว (Show off) "คนอื่นไม่เก่ง ฉันเก่งคนเดียว" รวมถึงนินทา ใส่ร้ายป้ายสี สร้างให้เกิดความเข้าใจผิด หรือ ร้าวฉานระหว่างพนักงานในหน่วยงาน
- แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำงานเป็น Silo และแข่งขันกัน รวมถึงปฏิเสธการทำงานร่วมกับคนอื่น และเก็บข้อมูล ไว้ในหน่วยงานตนเองเท่านั้น



C05: ความสามารถในการด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Mastery & Data-driven)

ความสามารถในการสร้างสรรค์และพัฒนาผลลัพธ์จากการทำงาน
อย่างต่อเนื่อง ผ่านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลในการทำงาน

พฤติกรรมที่มุ่งเน้น

ใฝ่รู้ และเป็นตัวอย่างที่ดีในการปรับตัวให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีและ
ใช้ประโยชน์จากดิจิทัล และข้อมูลสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด

วิถีทางในการปฏิบัติ

ตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญได้บนพื้นฐานข้อมูล
(Fact-based Management)**

นำเทคโนโลยีดิจิทัล หรือข้อมูลสารสนเทศ มาปรับใช้
เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานอย่างเป็นระบบ*

แก้ไขปัญหาอย่างสร้างสรรค์ด้วยปัญญาประดิษฐ์
หรือเครื่องมือดิจิทัลใหม่ ๆ*

หมายเหตุ: *เป็น 1 ใน 10 ค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมความคิด
สร้างสรรค์และการบริหารจัดการนวัตกรรม*

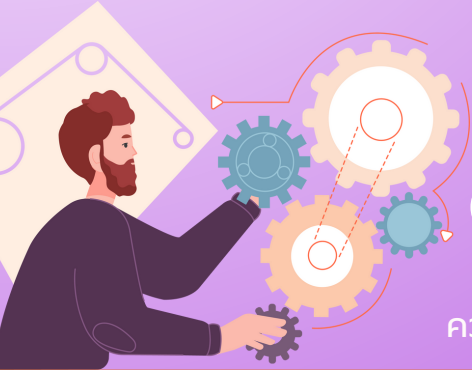
เป็น 1 ใน 5 พฤติกรรมพึงประสงค์ที่สนับสนุนการบริหารความเสี่ยง

C05: ความสามารถในการด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (Digital Mastery & Data-driven)



บนฐานความยั่งยืน

(For Sustainability)



C06: บนฐานความยั่งยืน (Sustainable Doing)

การมุ่งมั่นสร้างผลงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านการคิดวิเคราะห์ ความเสี่ยงอย่างรอบด้าน บนพื้นฐานความถูกต้องตามหลักจริยธรรมของ กนอ.

พฤติกรรมที่มุ่งเน้น

เป็นผู้นำหน่วยงานบนพื้นฐานของความถูกต้องตามหลักจริยธรรม จรรยาบรรณ สิกิริมุขยชน และธรรมาภิบาล รวมถึงส่งเสริมให้เกิดความยั่งยืนในองค์กร

วิถีทางในการปฏิบัติ

กำหนด สื่อสาร และส่งเสริมให้พนักงานดำเนินการทุกอย่างอยู่บนความถูกต้องตามหลักจรรยาบรรณมาตรฐานจริยธรรม ธรรมาภิบาล สิกิริมุขยชน และความซื่อสัตย์สุจริต รวมถึงการไม่นำความเสื่อมเสียมาสู่องค์กร***

รับผิดชอบต่อตัวเอง เพื่อนร่วมงาน คู่ค้า และผู้มีส่วนได้เสียด้วยความตั้งใจ รวมถึงให้ความสำคัญกับลูกค้าและตลาด ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว*

ส่งเสริมให้เกิดปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์ ประเพณี และจรรยาบรรณวิชาชีพด้วยความเต็มใจ

บริหารความเสี่ยงทุกมิติ ทั้งความเสี่ยงด้านนวัตกรรม* ด้านกลยุทธ์ ด้านการเงิน ด้านการปฏิบัติการ ด้านกฎหมายและการปฏิบัติตามกฎระเบียบ (Compliance) และด้านการทุจริต***

แบบอย่างที่ดีในการดำเนินงานป้องกัน/ต่อต้านทุจริต ตลอดจนกำกับดูแลการปฏิบัติงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกระบวนการที่หน่วยงานกำหนด ไม่ให้มีช่องทางการทุจริต รับหรือให้สินบนหรือเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริต รับหรือให้สินบนทั้งทางตรงหรือทางอ้อม***

หมายเหตุ: *เป็น 1 ใน 10 ค่านิยมและพฤติกรรมพึงประสงค์ด้านการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการบริหารจัดการนวัตกรรม* ***มาตรฐานจริยธรรม 9 ประการของ กนอ. ในคู่มือการกำกับดูแลที่ดี/คู่มือจริยธรรม/คู่มือป้องกันและต่อต้านการทุจริต การรับสินบน และความขัดแย้งทางผลประโยชน์ ของ กนอ.***

C06: **บนฐานความ ยั่งยืน**

(Sustainable Doing)



DO

ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น
ยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ
และมีความรับผิดชอบต่องานที่
ได้รับมอบหมายและตำแหน่งหน้าที่

เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานด้วย
ความโปร่งใส ตรงไปตรงมา ตรวจสอบได้
ปราศจากอคติ ด้วยความเป็นธรรม ไม่เลือก
ปฏิบัติ สามารถชี้แจงเหตุผลการปฏิบัติงาน
อย่างมีหลักการและเหตุผลได้อย่างชัดเจน

ให้ความสำคัญกับงาน
ด้านสิ่งแวดล้อม
และความยั่งยืน



DON'T

หลีกเลี่ยงหรือหาช่องว่างของระเบียบ/
กฎหมาย โดยมีเจตนาเพื่อเอื้อประโยชน์
ให้ตนเองและพวกพ้องรวมถึงพร้อม
เปิดเผยข้อมูลของ ก.น.อ.
เมื่อมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง

ใช้ทรัพยากรของ ก.น.อ. อย่างฟุ่มเฟือย
และเบียดบังหรือนำทรัพย์สินของ ก.น.อ.
ไปใช้อย่างไม่ยั่งยืน

เพิกเฉยต่อการโกงหรือการทุจริต
ไม่ให้ความร่วมมือ หรือปกปิดข้อมูล
หรือให้ข้อมูลอันเป็นเท็จ เพื่อสนับสนุน
การกระทำความผิดหรือการทุจริตนั้น



กนอ.
การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

แนวทางวิธีปฏิบัติในการยกย่องชมเชยพนักงาน

เพื่อการส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
และสนับสนุนความหลากหลายในองค์กร



วิธียกย่องชมเชย

ผู้ปฏิบัติ

ช่องทาง/สถานที่

ความถี่

การกด Like ขึ้นชม

ผู้บริหาร

- Line กลุ่ม กนอ.

สม่ำเสมอ และทันทีที่พนักงานปฏิบัติดี

การกล่าวแสดงความชื่นชมหรือขอบคุณ

ผู้บริหาร

- Line กลุ่ม กนอ.
- การประชุมสำคัญ หรือ
- กิจกรรม/สัมมนาสำคัญ
- Email หรือโทรศัพท์ขอบคุณ

สม่ำเสมอ และทันทีที่พนักงานปฏิบัติดีหรือในโอกาสตามความเหมาะสม

สารแสดงความชื่นชม/ขอบคุณ

ผู้ว่าการ/
รองผู้ว่าการ

- สารประกาศขอบคุณ
- การ์ดขอบคุณ
- Email หรือโทรศัพท์ขอบคุณ

สม่ำเสมอ และทันทีที่พนักงานปฏิบัติดีหรือในโอกาสตามความเหมาะสม

การชื่นชมกับผลงานที่ผ่านมาระหว่างการให้ feedback

ผู้บริหาร

- การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี/
การขึ้นเงินเดือนประจำปี

ปีละครั้ง





I-EA-T

INDUSTRIAL ESTATE
AUTHORITY OF THAILAND

Executive Behavior Guideline

**แนวทางปฏิบัติสำหรับผู้บริหาร
ประจำปีงบประมาณ 2568**