



การประปาส่วนภูมิภาค
รับที่ ท. ๒๕๐๔
วันที่ ๓๐ มี.ค. ๒๕๖๐
เวลา ๑๓.๔๒ น.

ที่ ร. ๐๕๑๐/ว ๒๗๕๗

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
ถนนมิตรไมตรี ดินแดง กทม. ๑๐๑๐๐

๒๖ มิถุนายน ๒๕๖๐

เรื่อง แนวทางการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม
ตามมติคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

เรียน ผู้ว่าการการประปาส่วนภูมิภาค

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. สำเนาหนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ตัวบทสุด ที่ นร ๐๕๐๕/ว(ล)๘๔๕๑ ลงวันที่
๙ มีนาคม ๒๕๖๐

๒. หลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับ
การเงินของรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงงาน
และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

ด้วยคณะรัฐมนตรีได้มีมติเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เห็นชอบการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้
ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามที่
กระทรวงการคลังเสนอ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๑

สำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ จึงขอแจ้งหลักการและแนวทาง
การนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจตามหลักเกณฑ์
เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงงาน และสวัสดิการต่างๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม
ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงสภาพการจ้าง
ของรัฐวิสาหกิจ ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย ๒

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(นายอนันต์ บรรนานนารักษ์)

ผู้อำนวยการสำนักแรงงานสัมพันธ์

หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการแรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์

กลุ่มงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์
โทรศัพท์ ๐ ๒๒๔๕๕ ๘๕๕๙
โทรสาร ๐ ๒๒๔๕๕ ๘๗๔๐

ଶ୍ରୀମଦ୍ଭଗବତ

ທີ່ ນາງ ອະດູອກຕີ/ກ(ລ) ລົດຖະບານ



สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี
ทำเนียบรัฐบาล กทม. ๑๐๓๐๐

๙ มีนาคม ๒๕๖๐

เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาครัฐ

เรียน รัฐมนตรีว่าการกระทรวงแรงงาน

อ้างถึง หนังสือสำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี ด่วนที่สุด ที่ นر ๐๔๐๖/ว(ค) ๕๘๖๖ ลงวันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐ สิ่งที่ส่งมายังด้วย บัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วย

ตามที่ได้ขอให้เสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม เพื่อประกอบการพิจารณาของคณะกรรมการศรี ความลับเอียด แจ้งแล้ว นั้น

หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้เสนอความเห็นไปเพื่อประกันการพิจารณาของคณะกรรมการตีด้วย
ความละเอียดปราบถ้วนบัญชีสำเนาหนังสือที่ส่งมาด้วยไป

คณะรัตนตรีได้ประชุมปรึกษาเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐ ลงติดไว้

๑. เท็งขอบการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจและสวัสดิการต่าง ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาคร่วม ตามที่กระทรวงการคลังเสนอ ทั้งนี้ ให้กระทรวงการคลัง กระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องรับความเห็นของกระทรวงคมนาคม กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม กระทรวงพลังงาน กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม กระทรวงสาธารณสุข สำนักงบประมาณ และสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติไปพิจารณาดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

๒. ให้รองนายกรัฐมนตรี (นายวิษณุ เครืองาม) กระทรวงการคลังร่วมกับกระทรวงแรงงาน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาดำเนินการปรับปรุงแนวทางการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทน และสวัสดิการของพนักงานรัฐวิสาหกิจทั้งระบบให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของติตคนธ์รัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๕๘ และวันที่ ๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ (เรื่อง การปฏิรูปรัฐวิสาหกิจ) และวันที่ ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๘ (เรื่อง การปรับปรุงค่าตอบแทน ระบบแรงงาน และสวัสดิการด้าน ๆ ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม) และนำเสนอคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจพิจารณา ก่อนนำเสนอคณะกรรมการ

๓. ให้กระทรงการคัลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องพิจารณาบทวนหลักการของกฎหมายจัดตั้งรัฐวิสาหกิจด่าง ๆ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลไกการใช้อำนาจในการกำหนดค่าตอบแทน โบนัส และสวัสดิการของหนังงาน ผู้บริหาร และกรรมการ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่เหมาะสม และเป็นมาตรฐานเดียวกันรวมทั้งให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เกี่ยวข้องซึ่งคณะกรรมการได้ให้ความเห็นชอบไว้แล้ว เช่น ร่างพระราชบัญญัติ บรรทัดฐานวิสาหกิจแห่งชาติ เป็นต้น ทั้งนี้ หากมีความจำเป็นต้องปรับปรุงแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการตามขั้นตอนดังไป

๔. ในส่วนของเรื่องขอความเห็นชอบการจ่ายเงินตอบแทนพิเศษให้แก่พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคที่ได้รับเงินเดือนตั้งขึ้นสูงสุดของระดับหรือตำแหน่งและเรื่อง ขอความเห็นชอบการปรับปรุงการจ่ายเงินส พนักงานการไฟฟ้านครหลวง ที่สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรีได้ส่งให้กระทรวงการคลังแล้ว บันทึก ให้กระทรวงการคลังส่งเรื่องดังกล่าวคืนหน่วยงานเจ้าของเรื่องเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางและหลักเกณฑ์ตามที่กระทรวงการคลังได้เสนอในครั้งนี้ และนำเสนอบรรยากาศรัฐมนตรีอีกครั้งหนึ่งต่อไป

จึงเรียนยืนยันมาและขอได้โปรดดำเนินการตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอแสดงความนับถือ



(นายอนันต์ชิติปรณ)

รองเลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี ปฏิบัติราชการแทน
เลขาธิการคณะกรรมการรัฐมนตรี

กองพัฒนาฯ/หกฯ/ศศรและติดตามนโยบายพิเศษ

โทร. ๐ ๑๗๘๐ ๙๐๐๓ ที่ ๓๓๓ (นักบริหาร), ๕๖๗ (ผู้อำนวยการ)

โทรสาร ๐ ๒๒๘๐ ๑๔๔๖

www.soc.go.th

หลักการและแนวทางการนำเสนอข้อมูลประกอบการพิจารณาเรื่องสภาพการจ้างที่เกี่ยวกับการเงินของรัฐวิสาหกิจ
ตามหลักเกณฑ์เพื่อใช้ในการพิจารณากำหนดค่าตอบแทน ระบบแรงจูงใจ และสวัสดิการต่างๆ
ของรัฐวิสาหกิจในภาพรวม ตามมติคณะกรรมการรัฐมนตรีเมื่อวันที่ ๗ มีนาคม ๒๕๖๐

กรณีเสนอเรื่องค่าตอบแทนของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

| หลักเกณฑ์ | หลักการและเหตุผล | เอกสารประกอบการพิจารณา |
|---|---|---|
| ๑. ความเหมาะสมสอดคล้องกับค่าจ้างของแต่ละตำแหน่ง | ค่าตอบแทนควรมีความสอดคล้องกับค่าจ้างขององค์กรและเหมาะสมกับค่าจ้างและขอบเขตความรับผิดชอบตามตำแหน่งงาน | <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างองค์กร - โครงสร้างเงินเดือนปัจจุบัน - ผลการประเมินค่าจ้างขององค์กร (กรณีมีรายงานผลการศึกษาให้แนบมาเพื่อประกอบการพิจารณาด้วย) - รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่จะปรับปรุงค่าตอบแทน (ระดับตำแหน่ง คุณสมบัติ ความรู้และทักษะที่จำเป็นของตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน ความสำคัญของตำแหน่งงานต่อองค์กร ภารกิจที่เพิ่มขึ้น ฯลฯ) - สภาพปัจจุบันที่นำมาสู่การปรับปรุงค่าตอบแทน - ตารางเปรียบเทียบค่าตอบแทน ปัจจุบัน กับฉบับปรับปรุง พร้อมแสดงสัดส่วนค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |
| ๒. การเปรียบเทียบค่าตอบแทนของภาคแรงงานของอุตสาหกรรม (Industry Norm) | ค่าตอบแทนควรมีระดับที่เหมาะสมสอดคล้องกับตลาดแรงงานในสาขาเดียวกันทั้งในรัฐวิสาหกิจ และ/หรือ เอกชนรวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ทั้งในภาครัฐวิสาหกิจ และ/หรือ เอกชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน | <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลเปรียบเทียบขนาด ขอบเขตการให้บริการ ความสามารถในการแข่งขัน และการจ่ายค่าตอบแทน ของตลาดแรงงานในสาขาเดียวกัน หรือมีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ทั้งในภาครัฐวิสาหกิจ และ/หรือ เอกชน รวมถึงหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |
| ๓. สถานะทางการเงินและผลการดำเนินงานของรัฐวิสาหกิจ | การปรับปรุงค่าตอบแทนควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ และความมั่นคงในการดำเนินงาน ตลอดจนฐานะทางการเงินต่อองค์กรและภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลทางการเงินซึ่งผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้ว ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๕ ปี (สินทรัพย์ หนี้สิน รายได้รวม ค่าใช้จ่ายรวม กำไร (ขาดทุน) สุทธิ รายได้จากการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้ รายได้นำส่งรัฐ ฯลฯ) - ผลการประเมินการดำเนินงานย้อนหลัง ๕ ปี <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |

/หลักเกณฑ์ ...

| หลักเกณฑ์ | หลักการและเหตุผล | เอกสารประกอบการพิจารณา |
|---|---|---|
| ๔. ผลกระทบด้านงบประมาณ | การปรับปรุงค่าตอบแทนต้องมีการประมาณการผลกระทบด้านงบประมาณที่เพิ่มขึ้นและจะต้องมีการจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานหรือเพิ่มรายได้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> - ประมาณการจำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการขอปรับปรุงค่าตอบแทน - ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงค่าตอบแทนไม่น้อยกว่า ๕ ปี โดยต้องระบุรายละเอียดรายการค่าใช้จ่ายที่จะได้รับผลกระทบจากการปรับปรุงค่าตอบแทนให้ครบถ้วน (ค่าใช้จ่ายที่ใช้ฐานค่าตอบแทนที่จะปรับปรุงเป็นฐานในการคำนวณ เช่น ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา โบนัส เงินสบทบทกงทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น) - แหล่งที่มาของงบประมาณค่าใช้จ่ายการปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินอุดหนุน งบประมาณของรัฐบาลรายได้ของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น - แนวทางหรือแผนงานการจัดหารายได้หรือประยัดค่าใช้จ่ายเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่จะเพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเป็นแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |
| ๕. ภาพรวมผลประโยชน์ทั้งหมดที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจได้รับ | เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างค่าตอบแทนภาพรวมของบุคลากรรัฐวิสาหกิจ ทั้งในระดับภายนอกและภายในองค์กรรัฐวิสาหกิจ การกำหนดหรือปรับปรุงค่าตอบแทนของลูกจ้างรัฐวิสาหกิจในตำแหน่งใดควรพิจารณาถึงภาพรวมของผลประโยชน์ตอบแทนที่ลูกจ้างรัฐวิสาหกิจนั้นได้รับประกอบด้วย | <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ของตำแหน่งงานที่จะขอปรับปรุงค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ค่ารถประจำตำแหน่ง โบนัส ค่าน้ำมันเลี้ยงค่าเครื่องแบบ ค่าเข้าบ้าน ค่าโทรศัพท์ ค่าประกันสวัสดิการต่างๆ สิทธิประโยชน์ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการ เป็นต้น <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |

กรณีเสนอเรื่องสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

| หลักเกณฑ์ | หลักการและเหตุผล | เอกสารประกอบการพิจารณา |
|---|---|---|
| ๑. ความเหมาะสมและความจำเป็นของแต่ละตำแหน่งงาน | กรณีจัดสรรสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่นอกเหนือจากสวัสดิการขั้นพื้นฐานควรจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง และเป็นไปเพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานของพนักงาน | <ul style="list-style-type: none"> - เหตุผลและความจำเป็นของการกำหนดสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น โดยต้องระบุให้ชัดเจนว่าสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นตามที่เสนอขอ เป็นประโยชน์หรือจำเป็นต่อการดำเนินงานในแต่ละตำแหน่งของรัฐวิสาหกิจอย่างไร - รายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่งงานที่จะปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น (ระดับตำแหน่ง คุณสมบัติ หน้าที่ความรับผิดชอบ ฯลฯ) - สภาพปัจจุบันที่นำมาสู่การปรับปรุงสวัสดิการ <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |
| ๒. สถานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจแต่ละแห่ง | การปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นควรให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมไม่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางการเงินของรัฐวิสาหกิจ และความมั่นคงในการดำเนินงานตลอดจนฐานะทางการเงินต่อองค์กรและภาครัฐ | <ul style="list-style-type: none"> - ข้อมูลทางการเงินซึ่งผ่านการตรวจสอบจากสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินแล้ว ย้อนหลังไม่น้อยกว่า ๕ ปี (สินทรัพย์ หนี้สิน รายได้รวม ค่าใช้จ่ายรวม ก้าร์ (ขาดทุน) สุทธิ รายได้จากการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่อรายได้รายได้นำส่งรัฐ ฯลฯ) - ผลการประเมินการดำเนินงานย้อนหลัง ๕ ปี <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |
| ๓. ผลกระทบต่อการงบประมาณ | การปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นต้องมีการประมาณการผลกระทบด้านงบประมาณที่จะเพิ่มขึ้นและจะต้องมีการจัดทำแผนการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานหรือเพิ่มรายได้เพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น | <ul style="list-style-type: none"> - ประมาณการจำนวนพนักงานที่ได้รับสิทธิในการขอปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น - ประมาณการค่าใช้จ่ายด้านบุคลากรที่เพิ่มขึ้นจากการปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น ไม่น้อยกว่า ๕ ปี - แหล่งที่มาของงบประมาณค่าใช้จ่ายจากการปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น เช่น เงินอุดหนุน งบประมาณของรัฐบาล รายได้ของรัฐวิสาหกิจ เป็นต้น - แนวทางหรือแผนงานการจัดหารายได้หรือประหยัดค่าใช้จ่ายเพื่อชดเชยค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้น ซึ่งต้องเป็นแผนงานที่ชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |

/หลักเกณฑ์ ...

| หลักเกณฑ์ | หลักการและเหตุผล | เอกสารประกอบการพิจารณา |
|--|--|--|
| ๔. ภาพรวมผลประโยชน์ที่จะได้รับ จากการรับรองมาตรฐานคุณภาพ ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจที่มีคุณภาพ และมีความสามารถในการสอน และการวิเคราะห์และประเมินผล ของบุคลากรที่ได้รับการรับรอง มาตรฐานคุณภาพ | เพื่อมิให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ระหว่างค่าตอบแทนภาพรวม ของบุคลากรรัฐวิสาหกิจที่มีคุณภาพ และการกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร ที่ได้รับการรับรองคุณภาพ และมีความสามารถในการสอน และการวิเคราะห์และประเมินผล ของบุคลากรที่ได้รับการรับรองคุณภาพ | <p>- ข้อมูลผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ของตำแหน่งงาน ที่จะขอปรับปรุงสวัสดิการหรือประโยชน์อื่น เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ค่ารถประจำตำแหน่ง ใบน้ำส ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเครื่องแบบ ค่าเช่าบ้าน ค่าโทรศัพท์ ค่าประกัน สวัสดิการต่างๆ สิทธิประโยชน์ ในรูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการ เป็นต้น</p> <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |
| ๕. ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากร ที่ได้รับสิทธิ์ตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว ตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว | การกำหนดสวัสดิการและ ประโยชน์อื่นๆ จะต้องไม่เป็น ^{อุปสรรคต่อระบบแรงงาน} สัมพันธ์ที่ดีในรัฐวิสาหกิจ | <p>- การวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากร ที่ได้รับสิทธิ์ตามสวัสดิการเดิมที่มีอยู่แล้ว โดยเฉพาะในกรณีที่มีการกำหนดสภาพการจ้าง ที่แตกต่างกันในองค์กร</p> <p style="text-align: right;">ฯลฯ</p> |