นโยบาย กลยุทธ์การบริหาร
และการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง
อำเภอเดิมบางนางบวช จังหวัดสุพรรณบุรี

นโยบายการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง

เพื่อเป็นการพัฒนาให้บุคลากรของท้องถิ่นรู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการหลักและวิธีปฏิบัติ ราชการ บทบาทและหน้าที่ของตนเองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และ แนวทางปฏิบัติตน เพื่อเป็นพนักงานส่วนตำบลที่ดี โดยได้กำหนดหลักสูตรการพัฒนาสำหรับบุคลากรแต่ละ ตำแหน่งให้ได้รับการ พัฒนาในหลายๆมติทั้งในด้านความรู้พื้นฐานในการปฏิบัติราชการ ด้านการพัฒนา เกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ ด้านความรู้และทักษะเฉพาะของงานในแต่ละตำแหน่ง ด้านการบริหารและ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อพัฒนา ศักยภาพของบุคลากรให้สอดคล้องกับบทบาทและภารกิจ และเพื่อ ความสอดคล้องกับแผนพัฒนาพนักงานส่วนตำบล ขององค์การบริหารส่วนตำบลยางนอน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ – ๒๕๖๖

ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง จึงจัดทำนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นไปตาม กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

๑. การวางแผนกำลังคน
๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากร
๓. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน
๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน
๖. การพัฒนาบุคลการ
๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

๑. การวางแผนกำลังคน

วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีนโยบาย แผนงาน มาตรการด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล มีการวางแผนและบริหารอัตรากำลัง ตลอดจนพัฒนาองค์ความรู้ของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับ เป้าหมาย อำนาจหน้าที่ และภารกิจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น วางแผน สนับสนุนและส่งเสริมให้มี โครงสร้าง ระบบงาน การจัดกรอบอัตรากำลังและการบริหารอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจขององค์กรและ เพียงพอ มีการคล่องตัวต่อการขับเคลื่อนการดำเนินงานของทุกหน่วยงานในองค์กร รวมทั้งมีระบบการ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพเชื่อมโยงกับผลตอบแทนและมีการกำหนดสมรรถนะและลักษณะที่พึงประสงค์ของ พนักงานที่องค์กรคาดหวัง

กลยุทธ์

๑. ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ระบบงานและกรอบอัตรากำลัง โดยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจ และแผนการปรับบทบาทและภารกิจขององค์การบริหารส่วนตำบล

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การจัดทำแผนอัตรากำลังสามปี/การปรับปรุงแผนอัตรากำลังสามปี ตัวชี้วัดการดำเนินการ (ต้องดำเนินการได้ ๙-๑๐ ข้อ) ดังนี้

๑. มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๒. มีการแจ้งเชิญประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง
๓. มีการลงชื่อกรรมการผู้เข้าร่วมประชุม

๔. มีรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลัง

๕. ในเอกสารแผนอัตรากำลังมีการระบุยุทธศาสตร์แผนพัฒนาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

๖. มีบทวิเคราะห์ SWOT ศักยภาพขององค์กร โดยระบุ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคขององค์กรอย่างชัดเจน

๗. มีการวิเคราะห์ยุทธศาสตร์/อำนาจหน้าที่ตามกฎหมายว่ามีภารกิจหรือกิจกรรมใดที่องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น จะต้องดำเนินการ

๘. มีการระบุว่าส่วนราชการ (กอง/สำนัก/ฝ่าย)มีหน้าที่ความรับผิดชอบใดพร้อมทั้งระบุงาน ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน

๙. แผนอัตรากำลังได้จัดทำ ประกาศ โดยผู้บริหารท้องถิ่นลงนามในประกาศ

๑๐. ในแผนอัตรากำลังระบุมติ ก. จังหวัดครั้งที่เห็นชอบอย่างชัดเจน

๒. การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรวัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้การบรรจุและการแต่งตั้งบุคลากรดำเนินการอย่างโปร่งใส

๒. เพื่อช่วยให้สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับตำแหน่งงาน

๓. เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้างมีการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์

ดำเนินการตาม หลักเกณฑ์และวิธีการที่ระเบียบกฎหมายกำหนด

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การบรรจุและการแต่งตั้งพนักงานส่วนส่วนตำบล พนักงานครู

๒. การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานจ้าง

๓. การประเมินผลการปฏิบัติงานวัตถุประสงค์

เพื่อให้การบริหารงานบุคคลด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความโปร่งใส เป็นธรรมและสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ผลสำเร็จ ด้านการ บริหารงานบุคคลและมีระบบฐานข้อมูล ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ถูกต้อง ที่เกิดจากการประเมินผล การปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

๑. จัดทำระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามผลสัมฤทธิ์ของงานและสมรรถนะหลัก

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. ข้าราชการดำเนินการจัดทำแบบประเมินผลการปฏิบัติงาน แบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือน ถูกต้อง ครบถ้วน และมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปตามหลักเกณฑ์ เป็นธรรม และมีความโปร่งใส ตัวชี้วัดการ ดำเนินการ (ต้องดำเนินการได้ ๖-๗ ข้อ) ดังนี้

๑. แบบประเมินผลการปฏิบัติงาน และแบบประเมินการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการหรือ พนักงาน ส่วนท้องถิ่น

๒. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๓. รายงานการประชุมคณะกรรมการกลั่นกรองการประเมินผลการปฏิบัติงาน และคณะกรรมการ พิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และค่าจ้าง

๔. เอกสารการแบ่งกลุ่ม การคำนวณโควตาและวงเงินการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๕. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิ หรือไม่มีสิทธิได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

๖. สุ่มสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความ โปร่งใสและเป็นธรรมหรือไม่ อย่างไร อย่างน้อยรวมกันแล้ว ๓ คน

๗. เอกสารการเรียกร้องขอความเป็นธรรม หรือหนังสือร้องเรียนหรือไม่

๔. การส่งเสริมจริยธรรมและรักษาวินัยของบุคลากรในหน่วยงาน วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในหน่วยงาน

กลยุทธ์

ส่งเสริมให้บุคลากรมีจริยธรรมและรักษาวินัยในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมยกย่องบุคคลต้นแบบด้านคุณธรรมจริยธรรม

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำ เนินงาน

- ร้อยละของพนักงานที่แต่งกายดี ถูกต้องตามระเบียบ
- หน่วยงานมีบุคลากรที่เป็นแบบอย่างที่ดี

๒. จัดทำประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตของหน่วยงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดดำเนินงาน

- หน่วยงานมีประกาศเจตจำนงต่อต้านการทุจริตและถือปฏิบัติอย่าง เคร่งครัด

๓. กิจกรรมประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินการของหน่วยงานภาครัฐ (ผู้มีส่วนได้ เสียภายใน)

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงานร้อยละผู้เข้า

ทดสอบ เชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าทดสอบ ร้อยละ ๙๐เชิงคุณภาพ
- บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในการประเมิน ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีฐานข้อมูลการประเมินเพื่อใช้ในการบริหารงาน

๔. จัดทำคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนและให้ความรู้เรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนให้กับบุคลากร เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

หน่วยงานมีคู่มือผลประโยชน์ทับซ้อนในการปฏิบัติราชการ

๕. โครงการเผยแพร่ให้ความรู้ข้อมูลด้านการจัดซื้อ-จัดจ้าง ผู้มีส่วนได้เสีย การสร้างจิตสำนึก ทางสื่อ สังคม ออนไลน์ (Facebook Line website ฯลฯ ขององค์กร)

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำ เนินงาน

ร้อยละการเข้าร่วมกิจกรรม

- พนักงานเข้าร่วมกิจกรรมร้อยละ ๙๐
- หน่วยงานบริหารงานด้วยความโปร่งใสตรวจสอบได้

๖. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศาสนาและวัฒนธรรมที่สำคัญของชาติ และการบำเพ็ญตนที่เป็นประโยชน์

ร้อยละของบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม

- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญ ร้อยละ ๘๐
- บุคลากรได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน

๗. จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวินัยและรักษาวินัยในการทำงาน เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

บุคลากรเข้ารับการอบรม ร้อยละ ๖๐

๘. กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการป้องกันการทุจริตของหน่วยงานราชการ เป้าหมายตัวชี้วัดการด าเนินงาน

จำนวนครั้งที่หน่วยงานเข้าร่วมกิจกรรม

๕. การสรรหาคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของหน่วยงาน วัตถุประสงค์

เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีคนดีคนเก่งเพื่อปฏิบัติงานตามภารกิจของ หน่วยงาน

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบุคลากรให้เป็นคนมีความรู้คู่คุณธรรม

๒. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. โครงการฝึกอบรมคุณธรรมจริยธรรม ธรรมาภิบาลในหน่วยงาน ให้กับบุคลากรเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม

- บุคลากรเข้ารับการพัฒนา ด้านคุณธรรมจริยธรรม ร้อยละ ๙๐
- องค์กรไม่มีเรื่องทักท้วงจากหน่วยตรวจ

๖. การพัฒนาบุคลการ

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากร ได้รับการพัฒนาการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ คุณธรรมและจริยธรรม

๒. เพื่อให้บุคลากร มีความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓. องค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง มีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และ ผลักดันให้การ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโคกช้าง บรรลุตามเป้าหมาย

กลยุทธ์

๑. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

๒. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

๓. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในการบริการประชาชนให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชนในพื้นที่

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารงานเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

ร้อยละผู้เข้ารับการอบรม เชิงปริมาณ

- บุคลากรได้รับการพัฒนาศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐เชิงคุณภาพ
- บุคลากรมีศักยภาพในการบริหารงาน ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

๒. จัดกิจกรรมการสร้างส่วนราชการเป็นองค์กรเรียนรู้ เช่น จัดทำคู่มือการปฏิบัติราชการ แผ่นพับ คู่มือการ ทำงาน เผยแพร่ให้กับบุคลากรในสังกัด (การจัดการความรู้ในองค์กร knowledge Management :KM)

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละบุคลากรที่เผยแพร่งานของตนเอง

เชิงปริมาณ

- บุคลากรจัดทำคู่มือปฏิบัติราชการ ร้อยละ ๕๐เชิงคุณภาพ
- คู่มือผลการปฏิบัติราชการ สมบูรณ์ อ่านเข้าใจง่าย ร้อยละ ๙๐ เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีคู่มือในการปฏิบัติราชการ

๓. กิจกรรมประชุมถ่ายทอดนโยบายการบริหารงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน) เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

จำนวนครั้งการประชุมประจำปีเชิงปริมาณ

- มีการประชุมทุกเดือน (๑๒ เดือน)เชิงคุณภาพ
- มีการถ่ายถอดงานและติดตามงานที่ปฏิบัติ

เชิงประโยชน์

- พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

๔. ส่งเสริมกิจกรรมหรือการทำงานเป็นทีม กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมบำเพ็ญตนต่อสาธารณะ ฯลฯ การจัดการความรู้ในองค์กร (knowledge Management:KM) การท างานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน การถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงานร้อยละความสำเร็จ

เชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าร่วมโครงการการท างานเป็นทีม ร้อยละ ๙๐ เชิงคุณภาพ
- บุคลากรมีความพึงพอใจในกิจกรรม ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีทีมงานที่มีคุณภาพในการขับเคลื่อนงานขององค์กร

๕. กิจกรรมส่งเสริมความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Quality of work life) หรือกิจกรรม ๕ ส. ในสำนักงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงานร้อยละผู้เข้าร่วมกิจกรรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ร้อยละ ๙๐เชิงคุณภาพ
- บุคลากรมีความรู้ความพึงพอใจ ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย

๖. กิจกรรมสำรวจความพึงพอใจในองค์กร เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของบุคลากรตอบแบบสอบถาม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรตอบแบบสอบถาม ร้อยละ ๙๐เชิงคุณภาพ
- การดำเนินการตอบแบบสอบถาม เรียบร้อยสมบูรณ์ ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานรับรู้ปัญหาพนักงานเพื่อใช้ในการพัฒนาในอนาคต

๗. การสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ วัตถุประสงค์

เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลยุทธ์

ส่งเสริม/สนับสนุนให้ความรู้ในความก้าวหน้าของสายอาชีพตนเอง

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. กิจกรรมให้ความรู้และส่งเสริมความก้าวหน้าให้บุคลากรในสายงาน

เป้าหมายตัวชี้วัดการ ดำเนินงานบุคลากรเข้าใจเส้นทางความก้าวหน้าของตน ร้อยละ ๙๐

๒. การพัฒนาองค์กร (knowledge Management :KM) การรายงานผลการฝึกอบรม และประชาสัมพันธ์ผลการฝึกอบรมให้เพื่อนร่วมงานทราบ

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของผู้รายงานผล

การฝึกอบรมเชิงปริมาณ

- บุคลากรกลับจากฝึกอบรมรายงานผล ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ
- การรายงานผลถูกต้อง เรียบร้อย สมบูรณ์ ร้อยละ ๑๐๐เชิงประโยชน์
- บุคลากรได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปพัฒนาการทำงาน

๓. สำรวจความต้องการฝึกอบรม หรือสภาพปัญหาความต้องการพัฒนาของพนักงานส่วนตำบล เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

ร้อยละบุคลากรตอบแบบสำรวจเชิงปริมาณ

- บุคลากรตอบแบบสำรวจ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ
- บุคลากรมีความเข้าใจในแบบสำรวจ ร้อยละ ๑๐๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานรับรู้ปัญหาและความต้องการในเบื้องต้นของบุคลากร

๘. การพัฒนาคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในสายงานที่ปฏิบัติ

๒. เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

กลยุทธ์

๑. พัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๒. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรทุกระดับ

โครงการ/กิจกรรม/งานและการตั้งเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน

๑. การพัฒนาองค์ความรู้ (knowledge Management :KM) จัดส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมในสาย งานที่มีในแผนอัตรากำลัง

เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงานร้อยละผู้เข้ารับการอบรม

เชิงปริมาณ

- บุคลากรได้รับการพัฒนาในสายงาน ร้อยละ ๙๐

เชิงคุณภาพ

- บุคลากรใช้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๘๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสายงาน ร้อยละ ๘๐

๒. โครงการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ เป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงาน ร้อยละของ

พนักงานบรรจุใหม่ เข้ารับการอบรม เชิงปริมาณ

- บุคลากรที่บรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศ ร้อยละ ๑๐๐ เชิงคุณภาพ
- บุคลากรที่บรรจุใหม่เข้าใจบริบทในการทำงาน ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐

๓. กิจกรรมตรวจสุขภาพประจำปีของบุคลากรเป้าหมายตัวชี้วัดการดำเนินงานร้อยละผู้ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี

เชิงปริมาณ

- บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ ๙๐เชิงคุณภาพ
- การตรวจสุขภาพของบุคลากรผ่านเกณฑ์ ร้อยละ ๙๐เชิงประโยชน์
- หน่วยงานมีบุคลากรที่มีสุขภาพดีพร้อมปฏิบัติงาน ร้อยละ ๙๐

****