



แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ  
และแรงจูงใจในการทำงานของ อบต.โนนโพธิ์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ - ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์  
อำเภอเมืองอำนาจเจริญ จังหวัดอำนาจเจริญ

## คำนำ

แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖ จัดทำขึ้นเพื่อแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน ตลอดจนส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

สำนักปลัด  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

## สารบัญ

	หน้า
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
ส่วนที่ ๒ ปัจจัยที่มีผลต่อการทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน	๓
ส่วนที่ ๓ แผนงาน/โครงการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจแก่พนักงาน	๔
ภาคผนวก	

## ส่วนที่ ๑

### ๑. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร และขีดสมรรถนะของส่วนราชการ และต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจและประโยชน์สูงสุดของประชาชน

สำหรับการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นั้น กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นได้กำหนดไว้ในแบบประเมินมาตรฐานการปฏิบัติราชการและนิเทศขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๗ ด้านที่ ๒ การบริหารงานบุคคลและกิจการสภา ข้อ ๑ การบริหารงานบุคคล ข้อ ๑.๒๔ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) โดยมีรายละเอียดตามหลักเกณฑ์การประเมิน ข้อ ๓) องค์กรมีวิธีการตรวจประเมินความพึงพอใจ และแรงจูงใจของข้าราชการ โดยวิธีการและตัวชี้วัดสามารถครอบคลุมความหลากหลายของข้าราชการและพนักงานจ้างได้ และ ข้อ ๕) องค์กรมีการนำผลการประเมินมากำหนดความสำคัญในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศที่สนับสนุนการทำงานของพนักงาน

### ๒. วัตถุประสงค์

๒.๑ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสาธารณะ และปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน รวมทั้งมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง

๒.๒ เพื่อให้ส่วนราชการมีระบบ กลไก และวิธีการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐาน

### ๓. ขั้นตอนการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงานส่วนตำบลโนนโพธิ์

๓.๑ จัดทำแบบสำรวจความพึงพอใจ และแรงจูงใจของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงานความผาสุกของบุคลากร โดยได้กำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งมีทั้งหมด ๖ ด้าน ดังนี้

- ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร
- ด้านภาวะผู้นำ
- ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- ด้านการพัฒนาบุคลากรและความก้าวหน้าในสายงาน

๓.๒ การสำรวจความคิดเห็นของพนักงานส่วนตำบลโนนโพธิ์ โดยแบ่งแบ่งประเภทแบบสอบถามออกเป็น ๒ ประเภท ได้แก่

- ข้าราชการ
- พนักงานจ้าง

๓.๓ แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

๓.๔ ดำเนินการตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยแจ้งส่วนราชการทุกส่วนให้ดำเนินการตามแผน

๓.๕ ติดตามและประเมินผล โดยให้รายงานผลการปฏิบัติตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารทราบและจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง

## ส่วนที่ ๒

ปัจจัยที่นำมาจัดทำแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจของพนักงาน  
องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ซึ่งมี ๔ ด้าน ดังนี้

๑. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์ที่ ๑ การสร้างสภาพแวดล้อมที่สะอาดเหมาะสม

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน

๒. ด้านการพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในสายงาน

กลยุทธ์ที่ ๑ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน

๓. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ

กลยุทธ์ที่ ๑ การจัดหาสวัสดิการและบริการเพิ่มเติม

กลยุทธ์ที่ ๒ การส่งเสริมสุขภาพอนามัย

ส่วนที่ ๓

แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑. การส่งเสริม สุขอนามัยใน สถานที่ทำงาน	๑.สถานที่ทำงานมีความ สะอาด ถูกสุขลักษณะ ๒.บุคลากรมีส่วนร่วมใน การรักษาและส่งเสริม ความสะอาดและความ เป็นระเบียบเรียบร้อย	๑.โครงการ ๕ ส และกิจกรรม Big cleaning Day ๒.สำรวจ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่ จำเป็นในการปฏิบัติงาน	๑.มีการจัดกิจกรรมเพื่อ รักษาความสะอาดและ ส่งเสริมความเป็นระเบียบ เรียบร้อย	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	
			๒.สำรวจ จัดหาวัสดุอุปกรณ์ และจัดหาจัดซื้อ ๒ ครั้ง/ปี	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	
๒.การสร้าง ความปลอดภัย ในการทำงาน	๑.มีระบบรักษาความ ปลอดภัยที่เชื่อถือได้ ๒.บุคลากรมีความรู้และ สามารถปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้องกรณีเกิดเหตุ ฉุกเฉิน	๑.ติดตั้ง/ตรวจสอบกล้องวงจร ปิดหรือดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน ๒.การฝึกซ้อมดับเพลิงและการ หนีไฟเมื่อเกิดเหตุอัคคีภัยใน สถานที่ทำงาน	๑.มีการติดตั้ง/ตรวจสอบ กล้องวงจรปิดหรือถัง ดับเพลิง ทั้งภายในและ ภายนอกอาคารสำนักงาน อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง	/	/	/	ตาม ข้อบัญญัติ	สำนักปลัด	
			๒.มีการซ้อมรับมือ เหตุการณ์ดับเพลิงไหม้	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	

ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑. สนับสนุน การพัฒนา บุคลากร	๑. บุคลากรได้รับการ พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติอย่าง ครบถ้วนและอย่างมี คุณภาพ ๒. ประสิทธิภาพการ ทำงานสูงขึ้น ๓. งานเกิดผลสัมฤทธิ์ ตามที่กำหนด	๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร และดำเนินการฝึกอบรมตาม แผน	๑. บุคลากรทุกคนได้รับการ อบรมพัฒนาอย่างน้อย ๑ หลักสูตร	/	/	/	ตามบัญชี	ทุกส่วนราชการ	
๒. การส่งเสริม ความก้าวหน้า ของบุคลากร ประเภทต่างๆ	๑. บุคลากรประเภทต่างๆ มีโอกาสก้าวหน้าอย่าง เหมาะสมกับสมรรถนะของ ตนและหน้าที่ความ รับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ๒. บุคลากรต่างๆมี แรงจูงใจที่จะพัฒนาสมรรถ นะของตน ๓. การทำงานมี ผลสัมฤทธิ์และ ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	๑. การปรับปรุงการกำหนด ตำแหน่งเพิ่ม/การขยายระดับ/ การโอน/การย้ายเพื่อ ความก้าวหน้า	๑. มีการปรับปรุงการ กำหนดตำแหน่งหรือ ช่องทางความก้าวหน้าของ บุคลากรแต่ละประเภท	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	



ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑. การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์	๑. บุคลากรมีกิจกรรมที่จะเสริมสร้างความสัมพันธ์ ๒. ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีมากขึ้น ๓. มีการแสดงพฤติกรรมเกี่ยวกับความร่วมมือร่วมใจระหว่างกันมากขึ้น ๔. บุคลากรมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร	๑. การจัดแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ ๒. การจัดกิจกรรมต่างๆ ในโอกาสสำคัญ เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ๓. การจัดกิจกรรม/ของเยี่ยมของอวยพรในโอกาสสำคัญ เช่น เกษียณอายุ เจ็บป่วย คลอดบุตร วันเกิด	๑. จัดแข่งขันกีฬาสร้างความสัมพันธ์ ปีละ ๑ ครั้ง ๒. จัดกิจกรรมต่างในโอกาสสำคัญ อย่างน้อยปีละ ๒ ครั้ง ๓. จำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	/	/	/	ตามบัญญัติ -	ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ	
๒. การสร้างช่องทางการสื่อสารภายในองค์กร	๑. บุคลากรมีช่องทางการติดต่อสื่อสารกันมากขึ้น ๒. บุคลากรเกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ๓. บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารต่อกันได้สะดวกมากขึ้น	๑. การให้มีประชุมพนักงาน ๒. เพิ่มช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เช่น ไลน์ เฟสบุ๊ก	๑. มีประชุมพนักงานอย่างน้อยปีละ ๓ ครั้ง ๒. มีช่องทางการสื่อสารที่สะดวก รวดเร็ว อย่างน้อย ๓ ช่องทางขึ้นไป	/	/	/	- -	ทุกส่วนราชการ ทุกส่วนราชการ	

ปัจจัยด้านการบริการ และสิทธิสวัสดิการ

กลยุทธ์	เป้าประสงค์	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด/เป้าหมาย	ระยะเวลาดำเนินการ			งบประมาณ	หน่วยงาน รับผิดชอบ	หมายเหตุ
				๒๕๖๔	๒๕๖๕	๒๕๖๖			
๑. การจัดให้มีสวัสดิการต่างๆที่จำเป็นและเหมาะสม	๑. บุคลากรมีความเข้าใจและเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของตน นำมาซึ่งการลดรายจ่ายของบุคลากร ๒. เป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานและให้กำลังใจต่อเพื่อนร่วมงาน ๓. ยกย่องและให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่มีความประพฤติดี	๑. การจัดทำคู่มือสิทธิประโยชน์ของบุคลากรประเภทต่างๆ ๒. กิจกรรมช่วยเหลือสงเคราะห์ด้านการเงินหรืออื่นเมื่อมีเหตุจำเป็น เช่น มอบพวงหรีด ร่วมเป็นเจ้าภาพสวดศพ ๓. การประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานหรือมีความประพฤติดี	๑. จัดทำคู่มือ/แผ่นพับสิทธิประโยชน์ของบุคลากรจำนวน ๑ เล่ม	/	/	/	ตามบัญญัติ	ทุกส่วนราชการ	
			๒. จำนวนเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นตลอดทั้งปี	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	
			๓. ประกาศเกียรติคุณผู้ที่ปฏิบัติงานดีหรือความประพฤติดี ปีละ ๑ ครั้ง	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	
๒. การส่งเสริมสุขภาพอนามัย	๑. บุคลากรได้รับการตรวจสุขภาพเพื่อประโยชน์ในการป้องกันและรักษา ๒. บุคลากรมีโอกาสออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงทั้งกายและใจ	๑. การส่งเสริมให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี ๒. จัดหาวัสดุและอุปกรณ์กีฬาสำหรับให้บุคลากรได้เล่นกีฬาช่วงหลังเลิกงาน	๑. บุคลากรได้ตรวจสุขภาพประจำปีอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	
			๒. จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ ๑ ครั้ง	/	/	/	-	ทุกส่วนราชการ	



ภาคผนวก



คำสั่งองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์  
ที่ ๖๓๐/๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจ  
ในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖

.....

ตามที่ องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ โดยนำปัจจัยต่างๆมาจัดทำลำดับความสำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางการรองรับประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔ -๒๕๖๖ รวมทั้งได้นำเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) หมวด ๕ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล โดยสร้างความผาสุกและแรงจูงใจของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ตามทิศทางองค์กร

ทั้งนี้ เพื่อให้การจัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุผลสำเร็จเป็นไปตามคุณภาพการบริการจัดการภาครัฐ (PMQA) องค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน และความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ประกอบด้วย

- |  |                      |
|--|----------------------|
| ๑. นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์   | ประธานคณะกรรมการ     |
| ๒. ปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์     | คณะกรรมการ           |
| ๓. ผู้อำนวยการกองคลัง                    | คณะกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการกองช่าง                    | คณะกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการกองการศึกษาฯ               | คณะกรรมการ           |
| ๖. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม | คณะกรรมการ           |
| ๗. นักทรัพยากรบุคคล                      | คณะกรรมการ/เลขานุการ |

**คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่**

๑. จัดทำแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย โดยนำผลการสำรวจปัจจัย ความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

๒. ติดตามประเมินผลและจัดทำรายงานการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

๓. ประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

๔. รายงานการดำเนินงานตามแผนการเสริมสร้างความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ รวมถึงผลการประเมินความผาสุก ความผูกพัน ความพึงพอใจและแรงจูงใจ ให้นายกององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ทราบ

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๑ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๓



(นายประยงค์ พิมพ์หาญ

นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์



**ประกาศองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์**  
**เรื่อง แผนปฏิบัติการเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจและสร้างแรงจูงใจ**  
**ขององค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๖**

.....

ด้วยองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์ ได้ดำเนินการสำรวจปัจจัยที่มีผลต่อความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจให้แก่บุคลากร จนเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความผูกพันในองค์กร เกิดทัศนคติที่ดีในการทำงาน นำไปสู่การปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรเรียบร้อยแล้ว จึงประกาศใช้แผนเสริมสร้างความผาสุก ความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรที่มีต่อองค์กรต่อไป

จึงประกาศให้ทราบโดยทั่วไป

ประกาศ ณ วันที่ ๑ เดือน ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

(นายประยงค์ พิมพ์หาญ  
นายกองค์การบริหารส่วนตำบลโนนโพธิ์

