

ခုံသမာဓိကောင်စီ
ဆုံးဖြတ်ချက်
{ နည်းဥပဒေ ၂၃(စ) }
ခုံအဖွဲ့

၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၇၀/၂၀၁၆)

Mr.Hong In Pyo (ပိုင်ရှင်)
Mr.Kwak In Gyu (MD)
MacDo Co.,Ltd (ဆံပင်တုစက်ရုံ)
အမှတ်-A-12၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊
မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်။

လျှောက်ထားသူ

နှင့်

ဒေါ်အိအိခိုင် (အလုပ်သမား)
နတ်မောက်လမ်း၊ ၁၀ ရပ်ကွက်၊
လှိုင်သာယာမြို့နယ်။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာ လ ၃ ရက်

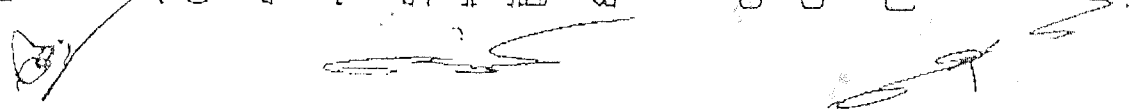
ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ မင်္ဂလာဒုံစက်မှုဇုန်၊ အမှတ်-A-12 ရှိ Mr.Hong In Pyo (ပိုင်ရှင်)၊ Mr. Kwak In Gyu (MD) ပိုင်ဆိုင်သော MacDo Co.,Ltd (ဆံပင်တုစက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဒေါ်အိအိခိုင်တို့အကြားဖြစ်ပွားကြသော အငြင်းပွားမှုကို မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်၊ ညှိနှိုင်းဖြေရှင်းရေးအဖွဲ့မှ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်သော်လည်း ပြေလည်မှုမရရှိသဖြင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကြားနာစစ်ဆေးဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

၂။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က အငြင်းပွားမှုအမှတ်(၉၃/၂၀၁၆)အရ ထိုအငြင်းပွားမှုကို ကြားနာစစ်ဆေးပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ် လ ၃၁ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ပေးခဲ့သည်။

၃။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် တောင်းဆိုသူ ဒေါ်အိအိခိုင်မှ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူထံတွင် အလုပ်ထုတ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုသည်မှ ဖြစ်ပွားလာသော အငြင်းပွားမှုဖြစ်သည်။

၄။ ထိုတောင်းဆိုချက်အပေါ်တွင် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့က ကောက်ချက် (၁) ချက်ရေးဆွဲပြီး အဆုံးအဖြတ်ပေးခဲ့ရာ တောင်းဆိုခြင်းခံရသူမှ အောက်ပါကောက်ချက် (၁) ချက်ပေါ်တွင်ဆုံးဖြတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျေနပ်မှုမရှိ၍ လျှောက်ထားခြင်းဖြစ်သည်။



ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်သင့်၊မခန့်သင့်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အလုပ်သမား ဒေါ်အိအိခိုင်အား ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်နေ့မှစ၍ ၇ ရက်အတွင်းမူလရာထူး၊မူလလစာ၊မူလနေရာ၊ မူလလုပ်သက်ပျောက် ဖြင့် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနစ်နာကြေးအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်သည့်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့်နေ့အထိ ကာ လအတွက် ရက်ပြည့်လုပ်သည့်နောက်ဆုံးထုတ်လစာ (OT မပါ) နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်၍ ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

၅။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ (၉၃/၂၀၁၆) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်တွင် ကျေနပ်မှု မရှိသဖြင့် MacDo Co.,Ltd (ဆံပင်တုစက်ရုံ)၊ Mr.Hong In Pyo (ပိုင်ရှင်)မှ ခုံသမာဓိကောင်စီ သို့အယူခံလျှောက်ထားလာသဖြင့် အလုပ်သမား၊လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီး ဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၄၇/၂၀၁၆)ဖြင့် ခုံသမာဓိကောင်စီ အမှုအမှတ် (၇၀/၂၀၁၆)အား ကြားနာစစ်ဆေးမည့် အစိုးရ ကိုယ်စားလှယ် ဦးအေးဌေ၊ အလုပ်ရှင် ကိုယ်စားလှယ် ဦးထွန်းအေး၊ အလုပ်သမား ကိုယ်စားလှယ် ဦးနေမင်းတို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။

၆။ ခုံအဖွဲ့မှ အမှုတွဲကို လက်ခံရရှိပြီးနောက် နှစ်ဖက်ထွက်ဆိုချက်များ၊ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေ ရေးအဖွဲ့မှတ်တမ်း၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့နှင့် ခုံသမာဓိကောင်စီရှေ့မှောက် ထွက်ဆိုချက်မှတ်တမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အား ဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်ရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်လိုက်သည် -

ကောက်ချက်အမှတ်(၁)။ ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ဆက်တိုက် ပျက်ကွက်သည်ဟုဆိုကာ အလုပ်ရှင်က အလုပ်မှရပ်စဲခဲ့သဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန် တောင်းဆိုသည် ကို ခွင့်ပြုရန် သင့်/မသင့်။

လေ့လာတွေ့ရှိချက်

၇။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ရှိ MacDo ဆံပင်တုစက်ရုံ ပိုင်ရှင် ကိုရီးယား လူမျိုး၊ Mr.Hong In Pyo နှင့် အလုပ်သမား မအိအိခိုင်တို့အကြားဖြစ်ပွားသည့် ဤအငြင်းပွား မှုမှာ အလုပ်သမားသည် ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်သည်ဟုဆိုကာ စည်းကမ်းသတ်မှတ် ချက်အရ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရရာမှ ပေါ်ပေါက်လာခြင်းဖြစ်ပေသည်။

၈။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ခုံအဖွဲ့သည် ဤအငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မင်္ဂလာဒုံမြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန် ဖြေရေးအဖွဲ့တွင် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား နှစ်ဖက်တင်ပြချက်များနှင့် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရှေ့မှောက်တွင် အစစ်ခံထွက်ဆိုပြောကြားချက်များကို လေ့လာရာ၌ အလုပ်သမား

မအိအိခိုင်သည် (၂၉-၇-၂၀၁၆)ရက်နေ့နှင့် (၃၀-၇-၂၀၁၆)ရက်နေ့များတွင် နေထိုင်မကောင်း၍ ညီမဖြစ်သူမှတစ်ဆင့် Leader အား ခွင့်တိုင်ကြားခိုင်းလိုက်သည်ဟုဆိုထားသည်။ ထိုသို့ခွင့်တိုင်ကြားမှုကို သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်က ခွင့်ပြုမပြုမသိရှိရပါဟူ၍ ပြောကြားထားသည်။

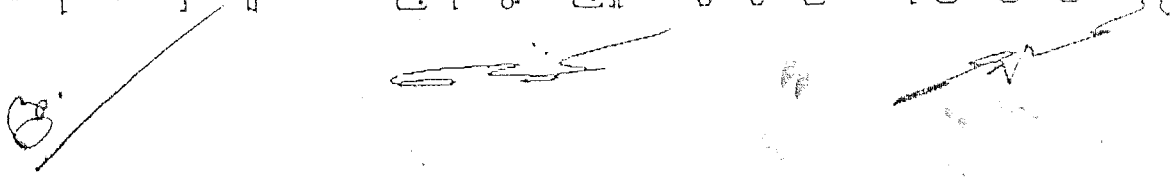
၉။ မအိအိခိုင်သည် မိမိအမှန်တကယ်နေထိုင်မကောင်းကြောင်း အထောက်အထားအဖြစ် လှိုင်သာယာမြို့နယ်၊ ကျန်စစ်သားအိမ်ယာတွင် ဖွင့်လှစ်ထားသည့် မေတ္တာအောင် ပြင်ပပုဂ္ဂလိက ဆေးခန်းမှ ဆရာဝန်ကိုပြသည့် အထောက်အထားကို တင်ပြထားသည်။ ထိုအထောက်အထားပေါ် မူတည်၍ ဇူလိုင် (၂၉/၃၀) (၂)ရက်အတွက် လူမှုဖူလုံရေးဆေးခန်းမှ ဆရာဝန်က (၈-၈-၂၀၁၆) ရက်စွဲဖြင့် အကျိုးခံစားခွင့် ဆေးသက်သေခံလက်မှတ်ထုတ်ပေးထားသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။

၁၀။ အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူကလည်း မအိအိခိုင်သည် ခွင့်မကြာခဏပျက်ကွက်လေ့ရှိပြီး၊ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိသူများက နှုတ်ဖြင့်အကြိမ်ကြိမ်ဝန်ခံကတိလက်မှတ်ရေးထိုးထားသူဖြစ်သည့်တိုင်အောင် သတိမူခြင်းမရှိဘဲ (၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခဲ့ကြောင်း၊ ထို့ကြောင့် သက်ဆိုင်ရာမန်နေဂျာက စည်းကမ်းအရ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခြင်းသည် ပိုင်ရှင်ဖြစ်သူက ပေးအပ်ထားသောတာဝန်အရ လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်၍လည်းကောင်း၊ စည်းကမ်းအရ ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သဖြင့်လည်းကောင်း၊ တစ်စုံတစ်ရာ စွက်ဖက်ခြင်းမပြုဟုဆိုထားပေသည်။

၁၁။ ဤသို့ဖြင့် အငြင်းပွားမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ မြို့နယ်ညှိနှိုင်းဖျန်ဖြေရေးအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့အဆင့်တို့တွင် ပြေလည်ပြီးပြတ်ခြင်းမရှိဘဲ၊ ခုံသမာဓိကောင်စီအဆင့်သို့ အဆုံးအဖြတ်ရယူရသည့်အခြေအနေသို့ ရောက်ရှိလာခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရပေသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၂။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့ဟူသည်မှာ မိမိအား ဥပဒေအရအပ်နှင်းထားသည့်တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့်အညီ စဉ်းစားသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်ရပေသည်။ ထိုသို့ဆုံးဖြတ်ရာ၌လည်း၊ ဥပဒေရှုထောင့် (Point of Law)၊ အချက်အလက်ပိုင်းဆိုင်ရာရှုထောင့် (Point of Facts)တို့မှ စဉ်းစားသုံးသပ်ရသည်သာမက ၂၀၁၂ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၂၁(က)အရ သတ်မှတ်ပါရှိသည့် “ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် လူမှုရေးတရားမျှတမှု၊ သင့်လျော်ကောင်းမွန်သည့် အလုပ်အကိုင်နှင့် သာတူညီမျှမှုဖြစ်ရေးသဘောတရားများအပေါ် အခြေခံကာ သီးခြားလွတ်လပ်ပြီး ဘက်လိုက်မှုမရှိသော အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရပ်တည်ဆောင်ရွက်ခြင်း” ဟူသည်နှင့်အညီ၊ ရှုထောင့်စုံမှ စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရခြင်းဖြစ်ပေသည်။ ထိုသို့ဆုံးဖြတ်ရာ၌လည်း တစ်ဦးကောင်းတစ်ယောက်ကောင်း ဆုံးဖြတ်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ၊ အစိုးရအလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမား သုံးပွင့်ဆိုင် ကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သည့် ခုံအဖွဲ့က ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ခြင်းဖြစ်ပေသည်။



၁၃။ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားရသည့် အဓိကအကြောင်းရင်းမှာ ခွင့်မဲ့(၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်သည်ဟူသည့် အချက်ဖြစ်ပေသည်။ ယခုဖြစ်ရပ်တွင် (၃)ရက်ဆက်တိုက်ပျက်ကွက်ခြင်းဟုတ်/မဟုတ် ချိန်ဆစဉ်းစားရန်လိုပေသည်။ အလုပ်သမား မအိအိခိုင်သည် မည်သို့သောကြံရွယ်ချက်ဖြင့် ခွင့်ယူသည်ဖြစ်စေ၊ ဧပြီလ ၂၉ ရက်နေ့နှင့် ၃၀ ရက်နေ့တို့အတွက် လူကြိုဖြင့် ခွင့်တိုင်ကြားခဲ့ကြောင်းသိရှိရသည်။ ဤသို့ဖြင့်စက်ရုံတွင် ခွင့်တိုင်ပုံတိုင်နည်းမှာ စနစ်တကျပုံသေနည်းလမ်း သတ်မှတ်ထားခြင်းမရှိဘဲ၊ အဆင်ပြေသလိုလုပ်ဆောင်သည့်သဘောရှိကြသည်။ ထိုသို့သော ခွင့်တိုင်မှုအလေ့အထသည် စက်ရုံအတော်များများ၌ တွေ့နေရသည့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ပင်ဖြစ်သည်။ ဖုန်းဖြင့်ခွင့်တိုင်လျှင် စီမံရေးရာတာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ပြောဆိုရမည်ကိုရှောင်ရှားလိုကြပေသည်။ ထို့ကြောင့် မအိအိခိုင်က လူကြိုဖြင့်ခွင့် (၂)ရက်တိုင်ကြားမှုကို Line Leader နှင့် Supervisor တို့သာသိရှိပြီး၊ ပိုင်ရှင်နှင့် တာဝန်ရှိစီမံခန့်ခွဲရေးပိုင်းတို့မှ မသိရှိကြဘဲ၊ ၎င်းတို့၏ သဘောဖြင့်ခွင့်တိုင်ကြားမှုကို ခွင့်မပြုခဲ့ဟုဆိုထားသည်မှာ ဤစက်ရုံ၏စီမံရေးရာသဘော တရားအား မေးခွန်းထုတ်စရာဖြစ်နေပေသည်။

၁၄။ ဧပြီလ ၂၉ ရက်နေ့နှင့် ၃၀ ရက်နေ့၊ (၂)ရက်ခွင့်ယူမှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နေအိမ်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဆေးပေးခန်းကွာလှမ်းသည့်အတွက်၊ နီးရာပြင်ပဆေးပေးခန်းတွင် ပြသထားပြီး၊ ဆရာဝန်က ခွင့်(၂)ရက်ယူသင့်ကြောင်း မှတ်ချက်ကိုတွေ့ရှိရသည်။ ထိုအချက်များကိုကြည့်၍ မအိအိခိုင်သည် အမှန်တကယ်နေထိုင်မကောင်းဖြစ်သည်ဟူ၍ ယူဆဖွယ်ရာရှိပေသည်။ ဧပြီလ ၃၁ ရက်နေ့သည် ကနဦးနေ့ဖြစ်သည်။ ရက်သတ္တပတ်အလုပ်ပိတ်များဖြစ်သည်။ ထို့အပြင် အလုပ်သမားတို့က ရန်မဖြစ်ပေ၊ အလုပ်တက်ရန်လည်းအကြောင်းမရှိပေ။

၁၅။ ထို့ပြင် စက်ရုံ၏ နှစ်စဉ်ခွင့်ရေတွက်သည့် ကာလသတ်မှတ်ချက်မှာ စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့မှအစပြု၍ ဧပြီလ ၃၁ ရက်နေ့တွင် အဆုံးသတ်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်ဘက်မှ ထည့်သွင်းတွက်ချက်ဖော်ပြထားသည့် စက်တင်ဘာလ ၁ ရက်နေ့မှာ ခွင့်ကာလ၏အစသာဖြစ်ပေသည်။

၁၆။ ထို့ကြောင့် ဧပြီလ ၂၉ ရက်၊ ၃၀ ရက်၊ ၃၁ ရက်နှင့် သြဂုတ်လ ၁ ရက် (၃)ရက်ဆက်တိုက် ခွင့်မဲ့အလုပ်ပျက်ကွက်သည်ဟူ၍ သတ်မှတ်သည်ဆိုခြင်းမှာ Technical Standpoint အရ မှန်ကန်သည်ဟူ၍ ပြောရန်မဖြစ်နိုင်ပါပေ။


၁၇။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့က ဤသို့သုံးသပ်ခြင်းမှာ အလုပ်သမား၏ စည်းကမ်းလိုက်နာမှု ပိုင်းအားနည်းမှုကို အားပေးလိုခြင်းမဟုတ်ပေ။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် မည်သူ၏ တင်ပြချက်ကိုမျှလည်း မျက်ကွယ်မပြုပေ။ ခုံအဖွဲ့သည် ပိုင်ရှင်/အလုပ်ရှင်ဖြစ်သူ၏ ရပ်ကည်ချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရသလို၊ အလုပ်ထုတ်ခံအလုပ်သမားဘက်မှလည်း လူမှုရေးရှုထောင့်မှ ထည့်သွင်း စဉ်းစားဖော်ပြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်သမားတစ်ဦး၏ အဆိုးရွားဆုံး

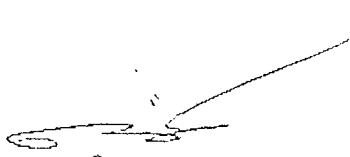
ပြစ်ဒဏ်မှာ အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်သမားတစ်ဦး အလုပ်ထုတ်ခံရပါက ခံစားရမည့် လူမှုရေးနှင့်စီးပွားရေးအကျိုးဆက်မှာကြီးမားသည့်အတွက် စည်းကမ်းဝိုင်းရှုထောင့် သက်သက်မှ ကြည့်ရုံဖြင့်ပြည့်စုံမှန်ကန်မည်မဟုတ်ဟု ယူဆသည့်အတွက်ဖြစ်ပါသည်။ ယခု အလုပ်ထုတ်ခံရသည့် အလုပ်သမားဖြစ်သူ မအိအိခိုင်မှာလည်း ကိုယ်ဝန်ကြီးနှင့်ဖြစ်နေပြီး ၎င်းအနေဖြင့် မူလအလုပ်ကိုသာ ပြန်လည်လုပ်ကိုင်လိုပါကြောင်း တင်ပြတောင်းဆိုထားသည့် အချက်ကို တွေ့ရှိရပြန်သည်။

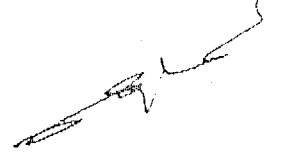
၁၈။ မြေစုကဲ့သို့ အလုပ်ရှင်နှင့် အလုပ်သမားများအကြား ဖြစ်ပွားသည့်အငြင်းပွားမှုမျိုးကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးဥပဒေ၊ ပုဒ်မ ၃ အရ စက်ရုံ၊ အလုပ်ရုံ၊ အလုပ် ဌာနများတွင် အလုပ်သမားရေးရာလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းရေးကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီး၊ နှစ်ဖက် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေး လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဆိုပါကကြီးသည့်အမှုငယ်စေပြီး၊ ငယ်သည့်အမှုကို ပပျောက် နိုင်ရန် အကြောင်းရှိပေသည်။ ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်အနေဖြင့် ထိုသို့သော အဖွဲ့အစည်းမျိုးကို ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ရန် အခါအခွင့်သင့်ခိုက် တိုက်တွန်းလိုက်ပေသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ အထက်ပါသုံးသပ်ချက်များအရ ဤခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉၃/ ၂၀၁၆)အပေါ် ၃၁-၈-၂၀၁၆ ရက်နေ့တွင် ချမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ် ချက်ကို အတည်ပြုကြောင်း ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် အထက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။


ဦးထွန်းအေး
အဖွဲ့ဝင်


ဦးအေးငွေ
ဥက္ကဋ္ဌ


ဦးနေမင်း
အဖွဲ့ဝင်