



Your partner
in progress

Localizing Global Expectations: What Buyers Expect from Thai Suppliers in 2025

Live webinar

วันจันทร์ที่ 2 มิถุนายน 2568

เวลา 14:30 – 16:00 น.

บรรยายโดย

Khun Wimolthinee Wongchachom, BSI Thailand - Product Technical Manager

Ms. Taz Anam, BSI – Director of Internal and Supplier Assurance (ISA)

Ms. Shammi Singh, BSI - Head of Social - ISA

สถาบันมาตรฐานอังกฤษ (BSI)



Localizing Global Expectations

What Buyers Expect from Thai Suppliers in 2025

Shammi Singh

Head Social, Internal and Supplier Assurance Solutions

2025-06-02



The Global Context

Impact on businesses



The Global Context in 2025 บริบทของโลกในปี 2025

The world continues to face an evolving set of challenges and uncertainties, including:

โลกยังคงเผชิญกับชุดของความท้าทายและความไม่แน่นอนที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เช่น:

- With persistent inflation and weakened buying power, the global economy remains under strain for most of 2025.

ด้วยภาวะเงินเฟ้อที่ยังคงอยู่และกำลังซื้อที่อ่อนแอลง เศรษฐกิจโลกจะยังคงตึงตัวในช่วงส่วนใหญ่ของปี 2025

- In this landscape, **resilience** is not just desirable — it is **essential**.

ในบริบทนี้ “ความสามารถในการปรับตัวและฟื้นตัว” ไม่ใช่แค่สิ่งที่พึงมี — แต่เป็นสิ่งที่จำเป็น

Key Issues / ประเด็นสำคัญ:

- Climate challenges / ความท้าทายด้านสภาพภูมิอากาศ
- Geopolitics / สถานการณ์ทางภูมิรัฐศาสตร์
- Unpredictable regulatory landscape / กฎระเบียบที่ไม่แน่นอนและเปลี่ยนแปลงบ่อย
- Tariffs and changes in trade policies / ภาษีศุลกากรและการเปลี่ยนแปลงในนโยบายการค้า

Building Business Resilience Through Trust

สร้างความยืดหยุ่นทางธุรกิจผ่านความไว้วางใจ

In a world shaped by accelerating change, **Resilience** is essential for both survival and success of businesses
ในโลกที่เต็มไปด้วยการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว “ความยืดหยุ่น” เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดและความสำเร็จของธุรกิจ

- **TRUST is the foundation of resilience**

ความไว้วางใจคือรากฐานของความยืดหยุ่น

- **Transparency and traceability across operations**

ความโปร่งใสและการตรวจสอบย้อนกลับได้ใน
ทุกกระบวนการดำเนินงาน

- **Engagement with both external and internal stakeholders**

การมีส่วนร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายนอก
และภายใน

Businesses must ensure abandonment of outdated strategies in favor of adaptive, forward-looking approaches ธุรกิจต้องละทิ้งกลยุทธ์ที่ล้าสมัย และหันมาใช้แนวทางที่ยืดหยุ่นและมุ่งสู่อนาคต

Stakeholders' Expectations ความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

Be transparent, demonstrate traceability, and maintain the trust
โปร่งใส แสดงความสามารถในการตรวจสอบย้อนกลับ และรักษาความไว้วางใจ

Governments / หน่วยงานภาครัฐ

- Increasingly mandate due diligence:
กำหนดให้มีการตรวจสอบข้อเท็จจริง (Due Diligence) มากขึ้นในด้าน:
 - human rights / สิทธิมนุษยชน
 - labour conditions / สภาพการจ้างงาน
 - environmental practices / การปฏิบัติด้านสิ่งแวดล้อม

Customer & Consumers / ลูกค้าและผู้บริโภค

- Increasingly prioritizing ethical and sustainable products,
ให้ความสำคัญกับผลิตภัณฑ์ที่มีจริยธรรมและยั่งยืนมากขึ้น
- Pushing companies to responsible practices across supply chain.
ผลักดันให้บริษัทดำเนินการอย่างมีความรับผิดชอบต่อห่วงโซ่อุปทาน

Investors / นักลงทุน

- Focusing more on ESG,
ให้ความสำคัญกับด้านสิ่งแวดล้อม สังคม และ
ธรรมาภิบาล (ESG) มากขึ้น
- Demanding accountability on labour standards and community impact
เรียกร้องความรับผิดชอบด้านมาตรฐาน
แรงงานและผลกระทบต่อชุมชน



Internal stakeholders expect fair treatment, transparency and CARE
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายในคาดหวังการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ความโปร่งใส และการใส่ใจ

Be able to identify common challenges in adapting to international standards

ระบุความท้าทายที่พบบ่อยในการปรับตัวให้
สอดคล้องกับมาตรฐานสากลได้



Highlight typical challenges in adapting to international compliance standards and customer-specific requirements

(e.g RBA, SMETA, SLCP, ESEP, BSCI, WRAP, RJC, etc.)

Migrant workers

- Work permits
- Worker rights
- Recruitment fee

Informal Employment

- Access to social security
- Minimum wage protections

Forced Labor

- Human traffic
- Specific sector

Health & Safety

- Energy preparedness
- Machine safety
- Legal compliance

Minimum Wage

- Adequacy
- Wage disparity

Working Hours

- Working hours excessive
- No weekly rest day



Migrant Workers Common NC Findings in Thailand

แรงงานข้ามชาติ :ประเด็น NC
ที่พบบ่อยในประเทศไทย



Common NC Findings / ข้อค้นพบที่พบบ่อย

Migrant workers lack valid work permits or are hired through unauthorized subcontractors.

แรงงานข้ามชาติไม่มีใบอนุญาตทำงานที่ถูกต้อง หรือถูกจ้างผ่านบริษัทที่ไม่ได้รับอนุญาต

Discriminatory treatment (e.g. wages, benefits) compared to local workers.

มีการเลือกปฏิบัติด้านค่าจ้าง/สวัสดิการเมื่อเทียบกับแรงงานไทย

Limited access to grievance mechanisms or safety training in their language.

แรงงานเข้าถึงช่องทางร้องเรียนและการอบรมด้านความปลอดภัยในภาษาของตนได้จำกัด

No contracts or information provided in workers' native language.

ไม่มีสัญญาหรือข้อมูลที่แรงงานเข้าใจได้ในภาษาของตนเอง

Recruitment fees paid by workers and not reimbursed.

แรงงานต้องจ่ายค่านายหน้าหรือค่าจัดหางานเอง โดยไม่ได้รับการคืนเงิน

Root Causes & Corrective Actions

Root Causes สาเหตุที่แท้จริง

- Inadequate understanding of legal obligations toward migrant labor.
ขาดความเข้าใจในข้อกฎหมายและสิทธิแรงงานข้ามชาติ
- Lack of standardized onboarding and recruitment monitoring systems.
ไม่มีระบบตรวจสอบการสรรหาและต้อนรับแรงงานอย่างเป็นระบบ
- No multilingual communication or contracts.
ขาดการสื่อสารหลายภาษา หรือไม่มีเอกสารภาษาที่แรงงานเข้าใจ
- Policies do not cover equality and non-discrimination.
นโยบายขององค์กรไม่ครอบคลุมเรื่องความเท่าเทียมและการไม่เลือกปฏิบัติ



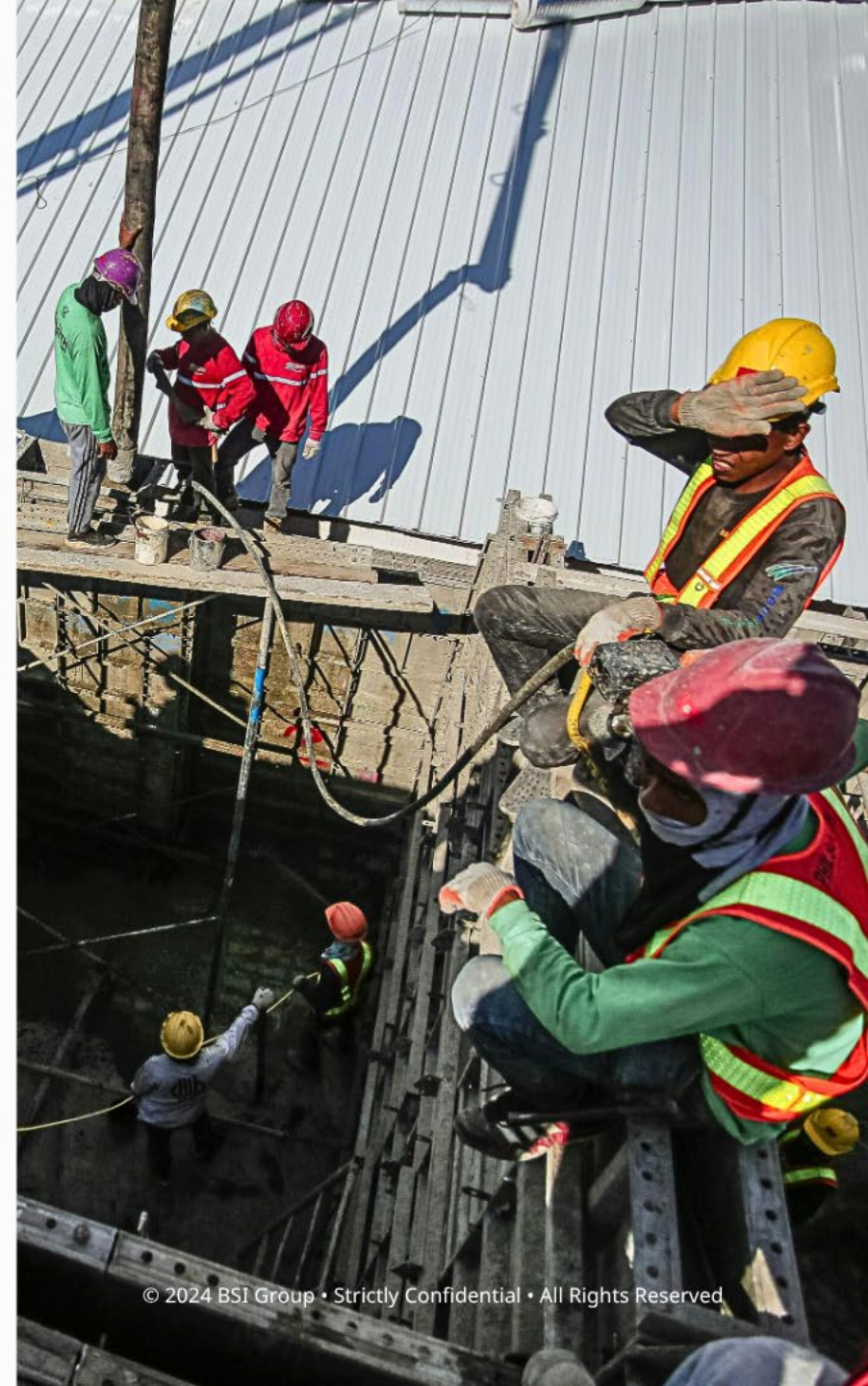
Corrective Actions แนวทางการแก้ไข

- Ensure all migrant workers are recruited legally and possess valid work permits.
ตรวจสอบและจัดการให้แรงงานข้ามชาติทุกคนมีใบอนุญาตถูกต้องตามกฎหมาย
- Implement “Employer Pays” recruitment policy and audit third-party recruiters.
ใช้หลักการ “นายจ้างเป็นผู้จ่าย” และตรวจสอบนายหน้าทุกราย
- Provide translated contracts and training materials in workers’ languages.
แปลสัญญาและเอกสารอบรมเป็นภาษาของแรงงาน
- Train HR and management on migrant rights and fair treatment.
อบรมฝ่ายบุคคลและผู้บริหารเรื่องสิทธิของแรงงานข้ามชาติและการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

Informal Employment – Common NC Findings in Thailand

การจ้างงานไม่เป็นทางการ – ประเด็น NC ที่พบบ่อยในประเทศไทย

- Workers are not registered under the national social security system.
แรงงานไม่ได้ลงทะเบียนในระบบประกันสังคมของประเทศ
- Employers fail to make contributions to social security on behalf of workers.
นายจ้างไม่ส่งเงินสมทบประกันสังคมตามกฎหมาย
- Informal or piece-rate workers are excluded from social protection schemes.
แรงงานที่รับงานเป็นชิ้น หรือทำงานแบบไม่เป็นทางการ ไม่ได้รับสิทธิประโยชน์ทางสังคม
- Lack of awareness among informal workers about their rights to social protection.
แรงงานไม่ทราบสิทธิของตนในการได้รับความคุ้มครองทางสังคม



1. Access to Social Security / การเข้าถึงประกันสังคม

Root Causes / สาเหตุที่แท้จริง (สรุป):

- Lack of employer knowledge or intention to avoid legal obligations
ขาดความรู้หรือหลีกเลี่ยงข้อผูกพันตามกฎหมาย
- No policy to include informal or piece-rate workers in the system
ไม่มีนโยบายครอบคลุมแรงงานที่ไม่เป็นทางการ
- Workers unaware of their rights and benefits
แรงงานไม่เข้าใจสิทธิของตนเองในการได้รับประกันสังคม

Corrective Actions / แนวทางการแก้ไข (สรุป):

- Register all eligible workers under the social security system, including informal workers
ลงทะเบียนแรงงานทุกคนที่มีสิทธิเข้าสู่ระบบประกันสังคม รวมถึงแรงงานนอกระบบ
- Implement HR policy that mandates employer contributions for all workers
จัดทำนโยบาย HR ที่กำหนดให้นายจ้างต้องส่งเงินสมทบทุกคนตามกฎหมาย
- Conduct awareness training for workers in their native language
จัดอบรมให้แรงงานรับรู้สิทธิในภาษาที่เข้าใจ
- Monitor and audit compliance with labor laws on social protection
ตั้งระบบติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายประกันสังคม

2. Minimum Wage Protections

การคุ้มครองค่าจ้างขั้นต่ำ

- Workers receive wages below the legal minimum.

แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด

- No written contracts or unclear pay structure.

ไม่มีสัญญาจ้าง หรือค่าจ้างไม่โปร่งใส

- Piece-rate pay results in income below minimum.

การจ่ายแบบเหมาชิ้นงานส่งผลให้รายได้ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

- No OT/rest/public holiday compensation.

ไม่ได้รับค่าจ้างล่วงเวลา วันหยุด หรือวันนักขัตฤกษ์



Root Causes & Corrective Actions

Root Causes สาเหตุที่แท้จริง

- Lack of understanding or avoidance of minimum wage law
ขาดความรู้ หรือหลีกเลี่ยงกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ
- No standard payroll or contract management system
ไม่มีระบบบริหารจัดการค่าจ้างและสัญญาที่เป็นระบบ
- Poor tracking of working hours, especially in piece-rate jobs
ไม่มีการบันทึกเวลาทำงานที่ชัดเจนโดยเฉพาะงานเหมาชิ้น
- Employer neglects legal OT/holiday pay obligations
นายจ้างไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับเรื่องค่าล่วงเวลา/วันหยุด

Corrective Actions แนวทางการแก้ไข

- Conduct a wage compliance audit and align all rates with legal minimum
ตรวจสอบอัตราค่าจ้างให้สอดคล้องกับค่าจ้างขั้นต่ำตามกฎหมาย
- Issue written contracts in language workers understand
จัดทำสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรในภาษาที่แรงงานเข้าใจ
- Track working hours accurately and monitor piece-rate earnings
ติดตามเวลาทำงานอย่างเป็นระบบ และคำนวณรายได้งานเหมาชิ้นให้ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ
- Pay workers correctly for OT, rest days, and public holidays
จ่ายค่าจ้างถูกต้องสำหรับล่วงเวลา วันหยุดประจำสัปดาห์ และวันนักขัตฤกษ์

3. Annual Bonus / โบนัสประจำปี

- Informal workers do not receive annual bonuses despite working a full year.
แรงงานแบบไม่เป็นทางการไม่ได้รับโบนัสประจำปี แม้ทำงานครบปี
- No clear policy to ensure equal treatment on bonus eligibility.
ไม่มีนโยบายที่ชัดเจนเรื่องการให้โบนัสอย่างเท่าเทียม
- Bonus is given only to permanent employees, excluding others.
จำกัดสิทธิโบนัสเฉพาะพนักงานประจำ ตัดสิทธิแรงงานกลุ่มอื่น

Root Causes / สาเหตุที่แท้จริง:

- Company policy focuses only on formal employees.
นโยบายบริษัทให้ความสำคัญเฉพาะแรงงานประจำ
- Lack of understanding on fair compensation principles.
ขาดความเข้าใจเรื่องหลักความเป็นธรรมในการจ่ายค่าตอบแทน
- Informal employment not integrated into reward systems.
ระบบบริหารค่าตอบแทนไม่ได้รวมแรงงานนอกระบบไว้

Corrective Actions / แนวทางการแก้ไข:

- Revise the company bonus policy to ensure non-discrimination by contract type.
ปรับปรุงนโยบายโบนัสให้ครอบคลุมแรงงานทุกประเภทอย่างเท่าเทียม
- Define transparent criteria for annual bonus eligibility (e.g., tenure, performance).
กำหนดเกณฑ์การได้รับโบนัสอย่างชัดเจน เช่น ระยะเวลาทำงาน ผลการปฏิบัติงาน
- Conduct training for HR and management on fair benefits for all workers.
อบรมฝ่าย HR และผู้บริหารเรื่องสิทธิประโยชน์อย่างเป็นธรรมสำหรับแรงงานทุกกลุ่ม



Forced Labor Common NC Findings in Thailand

แรงงานบังคับ – ประเด็น NC
ที่พบบ่อยในประเทศไทย



Common NC Findings (ประเด็นที่พบบ่อย):

- Workers' personal documents (passports/IDs) are retained by employers.
นายจ้างเก็บเอกสารส่วนตัวของแรงงานไว้
- Workers are not free to leave the workplace or resign at will.
แรงงานไม่สามารถลาออกหรือออกจากที่พักได้โดยอิสระ
- Threats, coercion, or deception are used to retain workers.
มีการข่มขู่ หลอกลวง หรือบังคับเพื่อไม่ให้แรงงานลาออก
- Wages are withheld to force continued employment.
มีการยัดเงินหรือจ่ายล่าช้าเพื่อบังคับให้แรงงานอยู่ต่อ
- Involuntary overtime under threat of penalty.
บังคับให้ทำโอที โดยมีการลงโทษหากไม่ยอมทำ



Root Causes & Corrective Actions

Root Causes (สาเหตุที่แท้จริง):

- Lack of awareness of what constitutes forced labor
ขาดความเข้าใจว่าการกระทำใดเข้าข่ายแรงงานบังคับ
- No written policies or training on labor rights and freedom of movement
ไม่มีนโยบายหรือการอบรมเรื่องสิทธิแรงงานและเสรีภาพ
- Misuse of company authority to control workforce retention
ใช้อำนาจองค์กรควบคุมแรงงานเกินความจำเป็น
- Agent or third-party practices that violate ethical recruitment standards
นายหน้าหรือผู้ว่าจ้างช่วงละเมิดจรรยาบรรณการสรรหา

Corrective Actions (แนวทางการแก้ไข):

- Implement and enforce “No retention of documents” policy
จัดทำนโยบายห้ามเก็บเอกสารส่วนตัวแรงงาน
- Communicate workers’ right to resign and move freely
สื่อสารสิทธิแรงงานในการลาออกและการเดินทางอย่างอิสระ
- Train management and HR on ILO indicators of forced labor
อบรมฝ่ายบริหารและ HR เกี่ยวกับตัวชี้วัดแรงงานบังคับของ ILO
- Audit recruitment channels and ensure freedom in employment terms
ตรวจสอบกระบวนการสรรหา และรับประกันการจ้างงานโดยสมัครใจ

Health & Safety Common NC Findings in Thailand

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน
ประเด็น NC ที่พบบ่อยในประเทศไทย



Common NC Findings ข้อค้นพบทั่วไป:

- Lack of proper risk assessment for work areas.
ไม่มีการประเมินความเสี่ยงในพื้นที่ปฏิบัติงาน
- PPE not provided or improperly used.
ไม่ได้จัดหาหรือแรงงานไม่สวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล (PPE) อย่างเหมาะสม
- Unsafe machine operations without guards or lockout/tagout system.
การใช้งานเครื่องจักรโดยไม่มีอุปกรณ์ป้องกันหรือระบบล็อกเพื่อความปลอดภัย
- Inadequate fire safety measures (e.g., blocked exits, expired extinguishers).
ระบบความปลอดภัยจากอัคคีภัยไม่เพียงพอ เช่น ทางหนีไฟถูกกีดขวาง ถังดับเพลิงหมดอายุ
- First aid or medical response not accessible during all shifts.
ไม่มีชุดปฐมพยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ดูแลสุขภาพในทุกกะการทำงาน



Root Causes & Corrective Actions



Root Causes

สาเหตุที่แท้จริง:

Inadequate H&S management system or no safety officer assigned
ระบบจัดการด้านความปลอดภัยไม่มีประสิทธิภาพ หรือไม่มีผู้รับผิดชอบโดยตรง

Budget or awareness limitations on safety investments

ขาดงบประมาณหรือความตระหนักใน
ความสำคัญของความปลอดภัย

Lack of training for supervisors and workers

ไม่มีการฝึกอบรมพนักงานและหัวหน้า
งานด้านความปลอดภัย

Poor maintenance or inspection routines

ไม่มีการบำรุงรักษาหรือการตรวจสอบ
อุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ

Corrective Actions

แนวทางการแก้ไข:

- Conduct regular risk assessments and update as conditions change
จัดทำและปรับปรุงการประเมินความเสี่ยงอย่างสม่ำเสมอ

- Provide and enforce use of appropriate PPE

จัดหาและบังคับใช้การสวมใส่ PPE อย่างถูกต้อง

- Train all employees on emergency response, machine safety, and H&S protocols

อบรมแรงงานทุกระดับเกี่ยวกับการรับมือเหตุฉุกเฉิน ความปลอดภัยเครื่องจักร และข้อกำหนดด้าน H&S

- Assign dedicated safety officers and ensure 24/7 access to first aid
แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ความปลอดภัย และจัดให้มีการเข้าถึงชุดปฐมพยาบาลตลอดเวลา

Minimum Wage Common NC Findings in Thailand

ค่าจ้างขั้นต่ำ

ประเด็น **NC** ที่พบบ่อยในประเทศไทย

Common Findings ข้อค้นพบที่พบบ่อย:



Workers are paid below the legal minimum wage.

แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนด



Piece-rate or task-based pay does not meet daily minimum thresholds.

การจ่ายค่าแรงแบบเหมาชิ้นส่งผลให้รายได้รวมต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ



Lack of formal contracts or unclear pay calculation methods.

ไม่มีสัญญาจ้างเป็นลายลักษณ์อักษร หรือไม่มีการแจ้งวิธีคำนวณค่าจ้างชัดเจน



Overtime, rest day, or public holiday pay not provided or underpaid.

ไม่จ่ายค่าล่วงเวลา หรือค่าจ้างวันหยุดตามที่กฎหมายกำหนด

Root Causes & Corrective Actions

Root Causes สาเหตุที่แท้จริง:

•Lack of understanding or misinterpretation of minimum wage laws.

ขาดความรู้หรือเข้าใจคลาดเคลื่อนเกี่ยวกับกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ

•No payroll system or inconsistent pay records.

ไม่มีระบบบัญชีค่าจ้าง หรือไม่มีการบันทึกค่าจ้างอย่างเป็นระบบ

•Piece-rate system implemented without regular review or protection thresholds.

ใช้ระบบเหมาชิ้นงานโดยไม่มีการตรวจสอบว่าค่าจ้างรวมถึงค่าขั้นต่ำหรือไม่

•Intentional cost-cutting or exploitation by subcontractors.

การลดต้นทุนโดยตั้งใจหรือการเอาเปรียบจากผู้รับเหมาช่วง

Corrective Actions / แนวทางการแก้ไข:

•Audit wage records and revise pay rates to meet or exceed minimum legal requirements.

ตรวจสอบข้อมูลค่าจ้าง และปรับอัตราให้สอดคล้องกับกฎหมาย

•Establish clear payroll policies and formalize all worker contracts.

จัดทำสัญญาจ้างที่เป็นทางการ และนโยบายการจ่ายค่าจ้างอย่างโปร่งใส

•Monitor and review piece-rate outputs to ensure compliance with wage laws.

ตรวจสอบและปรับการจ่ายตามงานให้ไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำ

•Provide training for HR and line managers on wage compliance.

อบรมฝ่ายบุคคลและหัวหน้างานเกี่ยวกับข้อกำหนดด้านค่าจ้างขั้นต่ำ

Working Hours Common NC Findings in Thailand

ชั่วโมงการทำงาน
ประเด็น NC ที่พบบ่อยใน
ประเทศไทย



Comment NC ประเด็นความไม่สอดคล้อง (สรุป):



Working hours exceed 60 hrs/week, despite compliance with Thai law.

ชั่วโมงทำงานรวมเกิน **60** ชม./สัปดาห์ แม้เป็นไปตามกฎหมายไทย



No weekly rest day provided or rest day substituted with a regular working day.

ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์ หรือเปลี่ยนวันหยุดเป็นวันทำงานปกติโดยไม่ชดเชย



Public holidays replaced with standard working days without proper substitution or premium pay.

วันหยุดนักขัตฤกษ์ถูกเปลี่ยนเป็นวันทำงานโดยไม่ชดเชยหรือจ่ายค่าแรงตามอัตราโอที

Root Causes & Corrective Actions

Root Causes สาเหตุที่แท้จริง

- Scheduling based only on production needs, not worker welfare or international standards.
การจัดตารางงานยึดตามเป้าผลิต ไม่คำนึงถึงสวัสดิการแรงงานหรือข้อกำหนดสากล
- Lack of knowledge on mandatory weekly rest and public holiday laws.
ขาดความรู้เกี่ยวกับสิทธิวันหยุดประจำสัปดาห์และวันหยุดตามกฎหมาย
- No system to track weekly rest and substituted holidays.
ไม่มีระบบติดตามวันหยุดประจำสัปดาห์หรือการชดเชยวันหยุดที่เปลี่ยนแปลง



Corrective Actions แนวทางการแก้ไข

- Implement a **shift planning system** that ensures at least one rest day per 7-day period and max 60 hrs/week.
ใช้ระบบวางแผนให้มีวันหยุดอย่างน้อย 1 วันในทุก 7 วัน และจำกัดชั่วโมงไม่เกิน 60 ชม./สัปดาห์
- Establish a clear **policy on substituted rest days and public holidays**, with required premium pay if not granted.
ออกนโยบายชดเชยกรณีเลื่อนวันหยุด พร้อมจ่ายค่าชดเชยหากไม่มีการหยุดจริง
- Train line managers and HR on **rest day, holiday laws, and buyer standards**.
อบรมหัวหน้างานและ HR เรื่องกฎหมายวันหยุดและข้อกำหนดลูกค้า

"Q&A

ทบทวนและถามคำถาม



สแกน QR code เป็นเพื่อนกับเราใน Line official ของ BSI
เพื่อไม่ให้พลาดข่าวสารข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในสายอาชีพของท่าน

- Free webinars
- Tool และบทความดีๆ

