

ပုံစံ (၁၀)

ခုံသမာမိကောင်စီ
 ခိုအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်
 { နည်းညွေဒေ J2 (၁) }
 ခုံအဖွဲ့

၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ လျှောက်ထားသည့်အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၉/၂၀၂၂)

ဦးကျော်လင်းထွန်း ပါ အလုပ်သမား (၃၃)၌
 တူးချောင်းကျေးရွာ၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊
 ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားသူ

Mr. Ng Wee Hian (အလုပ်ရှင်)
 Areca Collection Co;Ltd (ပရီဘောဂစက်ရုံ)
 Mrs. Allison Chan (Business Development)
 (အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှာအပ်ခြင်းခံရသူ)
 အမှတ် (C-3)၊ မြောက်လမ်း၊ မြစ်မြောင်စက်မှုဇန်၊
 ထန်းတပင်မြို့နယ်၊ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး။

လျှောက်ထားခြင်းခံရသူ

ရက်စွဲ ၂၀၂၂ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၁ ရက်

ဆုံးဖြတ်ချက်

၁။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊ မြစ်မြောင်စက်မှုဇန်၊ မြောက်လမ်း၊ အမှတ် (C-3) ရှိ အလုပ်ရှင် Mr. Ng Wee Hian နှင့် အလုပ်ရှင်၏အထူးကိုယ်စားလှယ်လွှာအပ်ခြင်းခံရသူ Mrs. Allison Chan (Business Development) တို့တိုင်ဆိုင်လုပ်ကိုင်လျှက်ရှိသော Areca Collection Co;Ltd (ပရီဘောဂစက်ရုံ) နှင့် အလုပ်သမား ဦးကျော်လင်းထွန်း ပါ (၃၃)၌ အကြားဖြစ်ပွားသော အငြင်းပွားမှုကို ထန်းတပင်မြို့နယ်ညိုနိုင်းဖျော်ဖြေရေးအဖွဲ့မှ ညိုနိုင်းဖြေရှင်းပေးရာ ပြောလည်မှုမရရှိ၍ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာမိအဖွဲ့သို့ လွှာအပ်ခဲ့သူဖြင့် ကြားနာစစ်ဆေး၍ ၁၄-၂၂၂၂ ရက်နေ့တွင် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

J

၂။ ဤအცြင်းပွားမှုအပေါ် ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် တောင်းဆိုသူနှင့် တောင်းဆိုခြင်းခံရသူတို့၏ တောင်းဆိုလွှာ၊ ချေပလွှာနှင့် တွက်ဆိုစစ်ဆေးခံချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ အောက်ပါအတိုင်း ကောက်ချက်များရေးဆွဲပြီး ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။

ကောက်ချက်အမှတ် (၁) တောင်းဆိုသူ ဦးကျော်လင်းထွန်း ပါ (၃၂)ဦးအား ဥပဒေပါ နစ်နာကြေးပေးရန် သင့်/မသင့်။

(j) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူလင်းအေား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ်

၃။ ယခုအცြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့် Covid-19 ကပ်ရောဂါအခြေအနေ ကြောင့်လည်းကောင်း၊ စီးပွားရေးအခက်အခဲများ ကြံ့တွေ့နေရသဖြင့် အလုပ်သမားအင်အား လျှော့ခြင်း၊ အပြောင်းအလဲများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ၅-၆၂၀၂၁ ရက်နေ့တွင် အလုပ်ရှင်မှ စက်ရှု၏ အခြေအနေများကို အလုပ်သမားတစ်ဦးချင်းနှင့် တွေ့ဆုံးရှင်းပြေားပြီး အလုပ်ရပ်နားခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နှစ်ဦးသဘောတူစာချုပ်များကို ပြောလည်စွာချုပ်ဆိုခဲ့ပြီး ခံစားခွင့်အသီးသီး ထုတ်ပေးကြောင်း သိရှိရပါသည်။ အထက်ပါ ကောက်နှုတ်ချက်များအရ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့သည် အောက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၁) ဦးကျော်လင်းထွန်းပါ အလုပ်သမား (၃၂)ဦး၏ နစ်နာကြေးရလို့မှ တောင်းဆိုချက်အား ပလုပ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

(j) ဦးအောင်သူလင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သည့်နေ့မှစ၍ (၇)ရက် အတွင်း မူလရာထူး မူလဲလစာဖြင့် အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြားကာလနှစ်နာကြေးအား ဖြောနယ်ညီနှင့်ဖျော်ဖြေရေးအဖွဲ့သို့ တိုင် ကြားသည့် (၆-၁-၂၀၂၂)ရက်နေ့မှစ၍ အလုပ်ပြန်လည်ခန့်ထားသည့် နေ့အထိ တစ်နေ့ ၄,၈၀၀/- ကျပ်နှုန်းဖြင့် တွက်ချက်ထုတ်ပေးရန် ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

၄။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ အცြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၂) ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် ဦးကျော်လင်းထွန်း ပါ အလုပ်သမား (၃၃)ဦးတို့ဘက်မှ ကျေနှင်းမှုမရှိ၍ အလုပ်သမားများကိုယ်စား ဦးသန်းထိုက်အောင် (အလုပ်သမား) မှ ခုံသမာဓိကောင်စီသို့ လျှောက်ထားလာခြင်းအပေါ် ခုံသမာဓိကောင်စီ အცြင်းပွားမှုအမှတ် (၉/၂၀၂၂) အဖြစ် ကြားနာစစ်ဆေးမည့် ခုံအဖွဲ့ကို အလုပ်သမား

ဝန်ကြီးဌာန၊ ခုံသမာဓိကောင်စီ၏ ၂၂-၂-၂၀၂၂ ရက်စွဲပါ အမိန့်ကြော်ပြာစာအမှတ် (၁၁/၂၀၂၂) ဖြင့် ဖွဲ့စည်းခဲ့ရာ ဦးသောင်းစိန် ဥက္ကဋ္ဌ (ဝန်ကြီးဌာနကိုယ်စားလှယ်)၊ ဦးသန်းမောင် အဖွဲ့ဝင် (အလုပ်ရှင်ကိုယ်စားလှယ်)၊ ဦးသင်းမောင်ဆွဲ အဖွဲ့ဝင် (အလုပ်သမားကိုယ်စားလှယ်) တို့ပါဝင်သော ခုံအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးအပ်ခဲ့ပါသည်။

၅။ ခုံသမာဓိကောင်စီ၊ ခုံအဖွဲ့သည် Covid-19 ကာကွယ်တားဆီးရေးထိန်းချုပ်ကာလဖြစ်၍ ယခုအပြင်းပွားမှုကို ၂၀၁၂ ခုနှစ်၊ အလုပ်သမားရေးရာအပြင်းပွားမှုဖြော်ရှင်းရေးနည်းညပဒေ ၂၃ (က) အရ သက်ဆိုင်ရာ အပြင်းပွားသူများကို ကြားနာစစ်ဆေးခြင်း သို့မဟုတ် ကြားနာစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အပြင်းပွားမှုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည်” ဟူသော ပြောန်းချက်အရ ခုံအဖွဲ့သည် အပြင်းပွားမှုနှင့် သက်ဆိုင်သူ အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့ကို ခေါ်ယူစစ်ဆေးခြင်းမပြုဘဲ အမှုကို ထိရောက်မှန်ကန်စွာ စစ်ဆေးနိုင်ရေးအတွက် မြို့နယ်ညိုနှင့်ဖျုန်ဖြေရေးအဖွဲ့ရုံး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့ရုံး၊ အသီးသီးသို့ တင်ပြ ထွက်ဆိုခဲ့သော ထွက်ဆိုချက်၊ တင်ပြလွှာများ၊ သက်သေခံချက်၊ စာရွက်စာတမ်းများကို သေချာစွာ စိစစ်ခြေား အသေးစိတ်လေ့လာခဲ့ပါသည်။ အပြင်းပွားမှုကို စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ခုံအဖွဲ့ဝင်တို့၏ အတွေ့အကြံ၊ ဗဟိုသုတေသန၊ နှင့် ဥပဒေရေးရာအချက်အလက်များကို ပေါင်းစည်း၍ ဆင်ခြင်တဲ့ တရားဖြင့် ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြပြီး အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားတို့၏ လအတန်ကြာ ရည်ကြာနေသော အပြင်းပွားမှုကို အမြန်ဆုံးပြောင်းမှုရှိစေရေးအတွက် ၂၈-၂-၂၀၂၂ ရက်နေ့တွင် ရုံးတိုင်စစ်ဆေးခဲ့က ပါသည်။

အမှုဖြစ်စဉ်အကျဉ်းချုပ် (ခုံသမာဓိကောင်စီ၏လေ့လာချက်)

၆။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ထန်းတပင်မြို့နယ်၊ မြို့နယ်းရောင်စက်မှုဇုန်၊ အမှတ် (C-3)၊ မြေတွာ လမ်းရှိ Mr. Ng Wee Hian စက်ဗုပ္ပါနိုင်သား ပိုင်ဆိုင်သော ပရီဘောဂစက်ရုံတွင် ကျား (၂၇၀)ဧံ၊ မ (၂၅)ဧံ၊ စုစုပေါင်း (၂၉၅)ဧံးဖြင့် ထူထောင်လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြပြီး EC စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားမှုမရှိကြောင်းနှင့် WCC ဖွဲ့စည်းထားမှုရှိကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။ အဆိုပါစက်ရုံသည် စက်ရုံပိတ်သိမ်းခြင်း ပေါ်ပေါက်ခြေားနောက် လက်ရှိအချိန်တွင် ကျား (၃၄)ဧံ၊ မ (၆)ဧံ၊ စုစုပေါင်း (၄၀)ဧံးဖြင့် လုပ်ကိုင် လျက်ရှိကြောင်း သိရှိရပါသည်။ ထိုသို့ စက်ရုံပိတ်သိမ်းခြင်းကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ အလုပ်ရှင်သည် WCC အဖွဲ့ဝင်အချို့နှင့်အတူ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ အလုပ်သမားများအား တစ်ဧံးချင်းခေါ်ယူ၍ လုပ်ငန်းခွင် ညျိနှင့်မှုများဆောင်ရွက်ခဲ့ရာ အလုပ်သမား ကျား (၁၆၀)ဧံ၊ မ (၁၀)ဧံ၊ စုစုပေါင်း (၁၇၀)ဧံးခန့် သဘောတူညီမှုရရှိခြေားနှစ်ဦးသဘောတူကော်အေးစာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။

၇။ သို့ဖြစ်၍ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်စဉ်ကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ခုံသမာဓိကောင်စီ ခုံအဖွဲ့သည် အမှုဖြစ်စဉ်အရ အောက်ပါကောက်ချက်များကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။

- ကောက်ချက်အမှတ် (၁) တောင်းဆိုသူ ဦးကျော်လင်းထွန်း ပါ (၃၂)ဦးအား ဥပဒေပါ နစ်နာကြား ထပ်လောင်းပေးရန် သင့်/မသင့်။
- (၂) တောင်းဆိုသူ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူလင်းအား အလုပ်ပြန်လည် ခန့်ထားရန် သင့်/မသင့် နှင့် ကြားကာလနှစ်နာကြား ပေးသင့်/မသင့်။

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်

၈။ ယခုအငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားသည့်စက်ရုံ၏ ပိုင်ရှင်သည် စက်ရုံ၏ WCC အဖွဲ့များနှင့် ပူးပေါင်း၍ လုပ်သား တစ်ဦးချင်းအား ညီနှင့်သော့တူညီချက် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဥပဒေနှင့်အညီဖြစ်စေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော်လည်း အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် နစ်နာကြား ကွာယာချက်ရှိကြောင်း ပေါ်ပေါက်လာသည်အခါ အရွယ်တကူးဖြေရှင်းရန် မလွယ်ကူးကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

၉။ ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် (၂) တွင်ပါဝင်သော အလုပ်သမား ဦးအောင်သူလင်းသည် စက်ရုံမှ နစ်နာကြားပေးသည့်အချိန်တွင် လုံးဝထုတ်ယူခဲ့စား ခြင်း မပြုသော်လည်း စက်ရုံမှု၊ (၈)လခန့်ကင်းကွာခဲ့ပြီးနောက် အလုပ်ပြန်လည်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး ကြားကာလနှစ်နာကြားခံစားခွင့်ဖြေရန် အလုပ်ရှင်ထံ တောင်းဆိုခဲ့ရာ အလုပ်ရှင်မှ (၂)လခွဲစား ခံစား ခွင့်ပြုမည်ဟု ထွက်ဆိုချက်တွင် တွေ့ရှိရပြီး အလုပ်သမားမှ ကြားကာလနှစ်နာကြား အပြည့်အဝ ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်ကို စိစစ်တွေ့ရှိရပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် ပြည်ပနိုင်ငံသားတစ်ဦးဖြစ်ပြီး ငှုံးပေးအပ်သော အလုပ်ရပ်စဲမှုနှစ်နာကြားကို ရယူခြင်းမရှိဘဲ အကြောင်းအမျိုးမျိုးကြောင့် မြန်မာ နိုင်ငံမှ ပြန်လည်ထွက်ခွာခဲ့ပါက အလုပ်သမား ဦးအောင်သူလင်းသည် မည်သူထံမှ နစ်နာကြား ရပိုင်ခွင့် တစ်စုံတစ်ရာတောင်းခံမည်ကို စဉ်စားတွေ့ကိုဆရန် ခက်ခဲကြောင်း တွေ့ရသည်။ အလုပ်သမားရေးရာကျင့်စဉ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအတိုင်း ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိ၍ ယခုကဲ့သို့ အငြင်းပွားမှုဖြစ်ပွားရကြောင်း စစ်ဆေးတွေ့ရှိရပါသည်။

သုံးသပ်ချက်

၁၀။ ဤအငြင်းပွားမှုသည် ယခုအမှုတစ်ခုတည်းမှုမဟုတ် အခြားအမှုများကိုလည်း ယခုစက်ရုံမှပင် ဖြစ်ပွားပေါ်ပေါက်ခဲ့သည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်သည် WCC အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်

သည်ဆိုပါလျှင် အဆင့်မြှင့်တင်းတစ်ဦး (ပုံစံ-၂)ကို အသုံးပြုမှတ်တမ်းပြုထားပါက ခိုင်လုံးစွာ သက်သေပြန်စီသည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်သမားတို့ဘက်မှုလည်း ဦးအဆင့်မြှင့်ပြုသည် အနီးပတ်ဝန်းကျင်အသုံး အလုပ်သမားဝန်ဖြေးဌာန လက်အောက်ခံရုံးများသို့ ဆက်သွယ်စုစုပေါင်း၍ အလွန်အမင်း ကွာခြားလျက်ရှိသော ငွေကြေးခံစားခွင့်များကို ပြန်လည်ဖြည့်ဆည်းရန် စတင် လက်မှတ်ရေးထိုး စာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့်အချိန်က အချိန်မြို့အဆင့်မြှင့်ပြုလျှင် ရလဒ်သည် တစ်မျိုးတစ်ဖုံးပြောင်းလဲသွားမည်ဟု သုံးသပ်ပါသည်။ ကွာခြားနေသော ခံစားခွင့်လို့ငွေများကို ထပ်မံဖြည့်စွက်ရန် အလုပ်ရှင်အား လိုက်နာစေရန်အတွက် အလုပ်ရှင်၊ အလုပ်သမားသတေသန တူညီချက်အပေါ် ပုဂ္ဂိုလ်ပြုယ်စေရန် အခြေအနေမရှိတော့ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ ရန်ကုန်တိုင်း အသေကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ဦးကျော်လင်းထွန်းပါ အလုပ်သမား (၃၂)မြို့တို့အပေါ် ချုမှတ်ခဲ့သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်သည် သင့်လျော်ညီညွတ်သည်ဖြစ်၍ အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းညပဒေ ၂၃ (c)အရ အတည်ပြုသင့်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်သည်။

၁၀။ အလုပ်သမား ဦးအဆင်သူလင်းသည် အထက်ပါလုပ်သားအုပ်စုများတွင် ပါဝင်ခဲ့သော် လည်း ငြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ တောင်းဆိုချက်အရ မှုလအလုပ်သို့ ပြန်လည်ခန့်ထားပြီး ကြားကာလန်နာကြားပါ ပေးချေရန် တောင်းဆိုထားသည်ကို တွေ့ရှုရပြီး အလုပ်ရှင်ထံမှ မရရှိပါက လုပ်ငန်းခွင်ဝင်ရောက်မည်မဟုတ်ကြောင်း ထွက်ဆိုချက်တွင် မှတ်သားရပါသည်။ ကြားကာလန်နာကြားသည် အလုပ်ထုတ်/ရပ်စဲခဲ့ကြောင်း သိသာထင်ရှားပါက ခံစားခွင့်ရနိုင် သော်လည်း ယခုအခြေအနေသည် အလုပ်ထုတ်မှုအခြေအနေမဖြစ်တဲ့ ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှုကို ခွင့်ပြုထားပြီး ကြားကာလန်နာကြား (၂)လခွဲစာ ခံစားခွင့်ပြုပါက အခြားသော ထုတ်ပယ်ရပ်စဲခဲ့သည့် အလုပ်သမားအပေါင်းတို့မှ ခေါင်းစဉ်သစ်ဖြန့် တောင်းဆိုလာပါက အဆိုပါ စက်ရုံသည် ဖြစ်သက်မှုမရှိ၍ အငြင်းပွားမှုသည် ပြောငြိမ်းသွားဖွယ်ရှာမရှိတော့ကြောင်း သုံးသပ်ပါသည်။ အလုပ်ရှင်၏ သဘောဆွဲဖြစ်သော ကြားကာလန်နာကြားအစား လူမှုရေးထောက်ပွဲငွေတစ်ရပ်အဖြစ် (၂)လခွဲစာကို ခံစားခွင့်ပြုရန် အလုပ်သမားရေးရာအငြင်းပွားမှုဖြေရှင်းရေးနည်းညပဒေ ၂၃ (c) အရ အောက်ပါအတိုင်း ပြင်ဆင်ဆုံးဖြတ်သည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၁)။ ရန်ကုန်တိုင်းအသေကြီး၊ ခုံသမာဓိအဖွဲ့၏ ၁၄-၂-၂၀၂၂ နေ့စွဲပါ အငြင်းပွားမှုအမှတ် (၆/၂၀၂၂) အပေါ် ချုမှတ်ထားသည့် ဆုံးဖြတ် ချက်အမှတ် (၁) ဖြစ်သည့် ဦးကျော်လင်းထွန်းပါ အလုပ်သမား

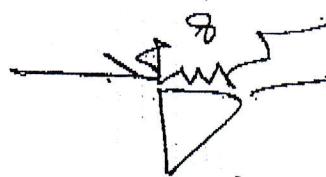
(၃၂) ဦးတိုင်း နှစ်နာကြေးရရှိလိုမှု တောင်းဆိုချက်အား ပလပ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အတည်ပြုသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ်(၂)။

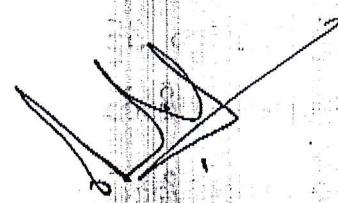
အမှုတွဲပါ အလုပ်သမား ဦးအောင်သူလင်းအား ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သည့်နေ့မှစ၍ (၇)ရက်အတွင်း မူလရာထူး၊ မူလလစာဖြင့် အလုပ် ပြန်လည်ခန့်ထားရန်နှင့် ကြေားကာလနှစ်နာကြေးခံစားခွင့်အစား အလုပ်ရှင်မှ ခွင့်ပြုခဲ့သော ခံစားခွင့်ငွေ(၂)လခွဲစာကို တစ်နေ့လျှင် င့်, ဂိုဝင်ကို ကျပ်နှင့်ဖြင့် တွက်ချက်၍ လူမှုရေးထောက်ပုံငွေတစ်ရပ် အဖြစ် ၃၆၀,၀၀၀/- တိတိကို ပေးရန် ဆုံးဖြတ်သည်။

ဤဆုံးဖြတ်ချက်သည် ချမှတ်သည့်နေ့ရက်မှစ၍ အာဏာတည်စေရမည်။

၁၁။ အထက်ပါဆုံးဖြတ်ချက်အရပေးရန်တာဝန်ရှိသည့်ငွေများကို ရက်ပေါင်း ၃၀အတွင်း ပေးရမည်။ ငွေပေးရန်ပျက်ကွက်လျှင် အဆိုပါငွေကို အလုပ်သမားရေးဌာအဖြင့်ပွားမှုဖြေရှင်းရေး နည်းဥပဒေ ၂၉ အရ မြစ်မြစ်မပြေကျန်ငွေဖြစ်သိသကဲ့သို့အရကောက်ခံရမည်။



ဦးသန်းမောင်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသောင်းစိန်
အဖွဲ့ဝင်



ဦးသင်းမောင်ခွေ
အဖွဲ့ဝင်