



ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး

ရက်(၁၀၀)စီမံချက်

စာရင်းနှင့်စာရင်းစစ်ဖြည့်(၂၀၁၆)



အထိမ်းအမှတ် မဂ္ဂဇင်း



စာရင်းနှင့်စာရင်းစစ် မြင့်မားတိုးတက်ရန်

မာတိကာ



နိုင်ငံတော်/ပြည်ထောင်စု စာရင်းစစ်ချုပ်များ	၂
ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး စာရင်းစစ်ချုပ်များ	၁၂
ပြည်ထောင်စု စာရင်းစစ်ချုပ်၏ ဥယျာဇဉ်	၂၀
ပြည်ထောင်စု စာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး ရက် ၁၀၀ စီမံချက်	၂၉
ဓာတ်ပုံကဏ္ဍ	၃၉

(ဆောင်းပါး၊ ဝတ္ထု)

စဉ် အကြောင်းအရာ

ကလောင်အမည်

၁။ ပြန်လည်ဆန်းသစ်ခြင်း	နီဦး(စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်)	၆၅
၂။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး၏ နောက်ခံသမိုင်း	သန်းသန်းဦး (ဇီကုန်း)	၆၉
၃။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ် ဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းမှုများ	ငြိမ်းငြိမ်း(ဧရာဝတီ)	၇၁
၄။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်များ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု	ပြည်အေးခိုင်	၇၂
၅။ ဒုတိယစာရင်းစစ်ချုပ် တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု	ပြည်အေးခိုင်	၇၂
၆။ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်စာရင်းစစ်ချုပ်များ ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း	ပြည်အေးခိုင်	၇၃
၇။ စာရင်းစစ်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက်တိုင်းသည် တိုင်းပြည်နှင့်လူမျိုးအတွက် ဖြစ်ရမည်	Mr. Maung	၇၄
၈။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်များ ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးမှု	ခင်လေးမြင့်(ဥဿာ)	၇၇
၉။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ် ဦးလွန်းမောင် စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးမှု	ရေနံ့သာသိန်းသိန်းဌေး	၈၀
၁၀။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ် ဦးလွန်းမောင် ဗီယက်နမ်ခရီးစဉ်	ရေနံ့သာသိန်းသိန်းဌေး	၈၁
၁၁။ စာရင်းစစ်ချုပ်ရုံးများ၏ နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာစံများ	မြတ်ဖြူ(ဆဆရ)	၈၂
၁၂။ စာရင်းစစ်နှင့်မြစ်ရေတင်စီမံကိန်းများ	ကြည်ခင်မေ(ငွေတောင်ပြည်)	၈၇
၁၃။ စာရင်းနှင့်စာရင်းစစ်ကဏ္ဍအရေးပါပုံ	ညောင်တိုင် (ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့)	၈၉
၁၄။ စာရင်းစစ်လုပ်ငန်းမှတ်တမ်းပြုစုထိန်းသိမ်းမှုစနစ်လက်စွဲနှင့် စာရင်းနှင့်စာရင်းစစ်မြင့်မားတိုးတက်ရေး	မြင့်ဖေ (ဝန်းသို)	၉၄

၁၅။ စာရင်းစစ်ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှု	ခင်နိုင်နိုင်မင်းဦး	၉၆
၁၆။ ပြည်သူ့လုပ်ငန်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ ဥပဒေအကြောင်း သိကောင်းစရာ	ဉာဏ်ဝင်း(မော်လမြိုင်)	၁၀၂
၁၇။ မသမာမှု/လိမ်လည်မှုနှင့် စာရင်းစစ်၏တာဝန်	ခိုင်ခိုင်အောင်	၁၀၆
၁၈။ စာရင်းစစ်နှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူအန္တရာယ်	သိန်းနိုင်(မလှိုင်)	၁၀၉
၁၉။ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေး စာရင်းစစ်ဆေးရန်အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်စို့	ဝင်းသိန်း(ထီးချိုင့်)	၁၁၁
၂၀။ စစ်ဆေးရေးဦးစီးဌာနဟူ၍ ဖြစ်တည်လာပုံ	ပန်းပွင့်(ကလေး)	၁၁၃
၂၁။ စာရင်းစစ်အရာရှိများ၏ စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ	ညိုညို (မိုးညို)	၁၁၄
၂၂။ နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေး	အေးငွေ(မူဝါဒ)	၁၁၅
၂၃။ ရငွေမှာလဲ မသမာမှုတွေ ရှိနေပါတယ်	ခင်မောင်ဌေး(ရှမ်းပြည်နယ်)	၁၁၇
၂၄။ စာရင်းစစ်ဘဝ အမှတ်တရပုံရိပ်များ	ဝင်းသိန်း(ထီးချိုင့်)	၁၁၉
၂၅။ ဥပဒေနှင့်အညီ စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း	ဝင်းသိန်း(ထီးချိုင့်)	၁၂၃
၂၆။ လေ့လာသင်ယူကြစေလိုပါသည်	ကြည်ခင်မေ(ငွေတောင်ပြည်)	၁၂၈
၂၇။ စာရင်းကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်မှန်ကန်မှု	အာကာယျဝဲမြို့သံတွဲ	၁၃၀
၂၈။ ပစ္စည်းစာရင်းစစ်ဆေးသူများ ဆောင်ရန်အချက်များ	အာကာယျဝဲမြို့သံတွဲ	၁၃၀
၂၉။ စာရင်းစစ်ချုပ်ရုံးများ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် နိုင်ငံတကာဆိုင်ရာ စံများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားရာမှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု	မြဇင်	၁၃၁
၃၀။ စာရင်းပညာ၊ စာရင်းစံ၊ စာရင်းစစ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ အတွက် လက်မှတ်ရေးထိုးမှုများ	Moon (IRD)	၁၃၂
၃၁။ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် ပါဝင်မှု	မြတ်ဖြူ(ဆဆရ)	၁၃၄
၃၂။ တရုတ်နိုင်ငံ၊ ပညာတော်သင်ခရီးအတွေ့အကြုံ	မြတ်မြတ်စိုး(IRD)	၁၃၅
၃၃။ ထိုင်းနိုင်ငံ၊ ပညာတော်သင်ခရီး အတွေ့အကြုံ	သန္တာမော် (IRD)	၁၃၇
၃၄။ မျောက်လက်အစွမ်း	ဇွန်ဇေယျ(ဥဿာမြေ)	၁၄၀
၃၅။ ကြီးကြပ်သူတစ်ဦး၏ ခံစားချက်	မမပုသိမ်သူ	၁၄၂
၃၆။ မြန်မာနိုင်ငံစာရင်းကောင်စီဥပဒေကို ပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းခြင်း	အေးငွေ(မူဝါဒ)	၁၄၄
၃၇။ မြန်မာနိုင်ငံစာရင်းကောင်စီ ၁/၂၀၀၇ အမိန့်ကြော်ငြာစာ	-	၁၄၉
၃၈။ မြန်မာနိုင်ငံစာရင်းကောင်စီ ၁/၂၀၀၈ အမိန့်ကြော်ငြာစာ	-	၁၅၀
၃၉။ အခွန်စနစ်ပီပြင်ဖို့ ဝိုင်းဝန်းပါဝင်စို့	အငြိမ်းစားအရာထမ်းတစ်ဦး	၁၅၂
၄၀။ ကျွန်တော်တို့ အခွန်စကားဝိုင်း	ခွန်မင်းကျော်	၁၅၄
၄၁။ သူလိုလူ သို့မဟုတ် ဝိသေသများပိုင်ရှင်	အောင်ဖြိုးမြတ်	၁၅၇
၄၂။ နိုင်ငံကြီးသား ဝိသေသချင်သည်	မိုးပေါက်	၁၆၀
၄၃။ လူတိုင်းကိုယ်စီ တာဝန်ရှိကြသည်၊ ရှိလည်းရှိသင့်သည်	အခွန်ဝန်ထမ်းတစ်ဦး	၁၆၂
၄၄။ ကြယ်သီးတပ်မလွဲစေလိုပါ	ထင်လင်းကျော်	၁၆၄
၄၅။ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ မချွတ်မှန်စွာ ကျင့်ဆောင်ရာ	သိန်းနီနီ	၁၆၇

၄၆။ ကော်ပိုရိတ် အုပ်ချုပ်မှုနှင့် မြန်မာပြည်	မောင်ဦးကာ	၁၇၁
၄၇။ မှန်ကန်သော ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စာရင်းများ ထွက်ပေါ်လာရေး လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် စာရင်းစစ်အဖွဲ့များတွင် တာဝန်ရှိ	ရဲလွင်	၁၇၄
၄၈။ မာယာများလှသည့် မသမာမှု	သိန်းနီနီ	၁၇၆
၄၉။ နေပြည်တော်သင်တန်းကျောင်း၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုများ	မြင့်ဖေ(သင်တန်းကျောင်း)	၁၇၉
၅၀။ မှတ်မိသမျှ မှတ်ပုံတင်စာရင်းကိုင် (RA) စနစ်	ဒေါက်တာမြင့်သိန်း(ဘန်ကောက်)	၁၈၁
၅၁။ မေးကြမယ်၊ ဖြေကြမယ်	မောင်တင်လတ်	၁၈၃
၅၂။ သုံးလပတ်ရန်ပုံငွေ လွှဲအပ်စာရင်းဖွင့်လှစ်ခြင်း (LC) နှင့် (-LC) ပြုလုပ်ခြင်း	မေဇွန်(ဟံသာဝတီ)	၁၈၉
၅၃။ ငွေထုတ်ကန့်သတ်ချက် Drawing Limit ဖွင့်လှစ်ခြင်း နှင့် (-DL) ပြုလုပ်ခြင်း	မေဇွန်(ဟံသာဝတီ)	၁၉၀
၅၄။ အစိုးရငွေစာရင်းထားနည်းကို Cash Basis မှ Accrual Basis သို့ ကူးပြောင်းခြင်း	သိန်းနီနီ	၁၉၂
၅၅။ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် အိုဇုန်းလွှာကာကွယ်ထိန်းသိမ်းခြင်း	ပဝသ ဦးစီးဌာန	၁၉၅
၅၆။ စာရင်းအင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုအရည်အသွေးမြင့်ပါမှ မြန်မာ့လူမှုဘဝ ပို၍လှ	ဒေါက်တာဝါဝါမောင်	၁၉၉
၅၇။ မျှော်လင့်မိပါသည်	အခွန်အရာရှိတစ်ဦး	၂၀၁
၅၈။ စီးပွားရေးအခြေပြညွှန်းကိန်း GDP နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ	မောင်တင်လှိုင်	၂၀၅
၅၉။ တို့ကမ္ဘာမြေ ဂေဟစနစ်ထိန်းသိမ်းဖို့ တောရိုင်းတိရစ္ဆာန်နှင့် သဘာဝအပင်များ တရားမဝင်ကုန်သွယ်မှု ဆန့်ကျင်တိုက်ဖျက်ဖို့	အောင်ခန့်ဖြိုးဝေ(တောင်ငူ)	၂၀၇
၆၀။ အဂတိကင်းကွာ ပြည်သာယာ	စိုးတင့်(ACCM)	၂၁၉
၆၁။ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံးတွင် Inception and planning work shop ကျင်းပဆောင်ရွက်မှု	ခင်သူဇာ	၂၂၄
၆၂။ ၈၀/၂၀ ဥပဒေသ/စည်းမျဉ်း Pareto Rule	သိန်းနီနီ	၂၂၅
၆၃။ ကြိုရဆုံရ ဝန်ထမ်းဘဝ ကနဦးအစ	နီမင်း(TND)	၂၂၇
၆၄။ နေပြည်တော်သို့တစ်ခေါက်	မြတ်မွန်မွန်(ဘန်ကောက်)	၂၂၉
၆၅။ ရေရှည်စဉ်ဆက်မပြတ်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ရရှိဖို့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လုပ်ငန်းများတွင် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ကြပါစို့	ပဝသ ဦးစီးဌာန	၂၃၁
၆၆။ ကျွန်မနှင့်လက်ဦးဆရာများ	ဇွန်ဇေကရီ(ဥဿာမြေ)	၂၄၁
၆၇။ လွယ်မယောင်နဲ့ခက် တိမ်မယောင်နဲ့နက်	သိန်းနီနီ	၂၄၃

၆၈။ ရာသီဥတု ပြောင်းလဲမှုလျော့ချရေးနှင့် လိုက်လျောညီထွေ
 ဖြစ်စေရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား ကဏ္ဍအလိုက်
 ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆီသို့
 ၆၉။ ဘဝရဲ့မှတ်တမ်း
 ၇၀။ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းစီမံခန့်ခွဲမှု
 ၇၁။ တာဝန်နှင့်သစ္စာတရား
 ၇၂။ အတုံ့အလှည့်
 ၇၃။ ချစ်ကြည်သန့်ဆိုရာဝယ်
 ၇၄။ ၃၁
 ၇၅။ ကျွန်မဘဝဇာတ်ကြောင်း
 ၇၆။ ကျွန်မနှင့်အလွဲများ
 ၇၇။ သူပုန်နှင့် တာလပေါဟင်း
 ၇၈။ ဆုံကြကြိုရ စာရင်းစစ်ဘဝ
 ၇၉။ OAG မှ လင်းလက်ကြယ်စင်စု
 ၈၀။ နားခါးစကား ရှောင်ကာရှား
 ၈၁။ မက်ခဲ့သောအိပ်မက်
 ၈၂။ မစွဲတောင်တက် လမ်းလျှောက်ထွက်ခဲ့ပါသော်လည်း
 ၈၃။ သံသရာ တစ်ပတ်လည်
 ၈၄။ ချယ်ရီတွေ ပွင့်ပြီဆောင်း
 ၈၅။ ကျွန်မစားခဲ့သော ထမင်းတစ်နပ်
 ၈၆။ ကုသိုလ်တရားများဖြင့် နေခွင့်ရသူ
 ၈၇။ ဪ ယာဉ်၊ ယာဉ်၊ ယင်
 ၈၈။ အမေရဲ့ နောက်ဆုံးရယ်သံ
 ၈၉။ သံသရာခရီး လျှောက်လှမ်းရာဝယ်
 ၉၀။ နှလုံးစိတ်ဝမ်းအေးချမ်းဖို့ စကားပြောဆင်ခြင်စို့
 ၉၁။ အေးချမ်းမေတ္တာဘဝတစ်သက်တာ
 ၉၂။ မျှဝေခံစား စာရင်းစစ်အတွေ့အကြုံများ
 ၉၃။ ညီညာဖြူဖြူဝန်းကြ
 ၉၄။ အမှတ်တရ တာလေလျှင်
 ၉၅။ ပြန်လည်ခံစားခြင်း
 ၉၆။ လယ်မှာကန်သင်း၊ လူမှာစာရင်း
 ၉၇။ စာရင်းကိုင်လုပ်တော့မည်ဆိုလျှင်
 ၉၈။ လယ်တီဆရာတော်အလွမ်းပြေ
 ၉၉။ ဖမ်းဆုပ်မိတဲ့ အတွေးတစ်စ
 ၁၀၀။ အမောပြေမဂ္ဂဇင်း

ပဝသ ဦးစီးဌာန	၂၄၅
ရွှေနန်း	၂၄၈
ဟိန်းလတ်(ပဝသ)ဦးစီး	၂၅၁
ခတ္တာချို	၂၅၄
ဒေါက်တာမြတ်မွန်(ABAC)	၂၅၇
မြတ်မွန်ဦး(ဝါဏီဇူ)	၂၆၀
စန်းစန်းဝင်း(ရုံးအဖွဲ့)	၂၆၁
ခင်မြင့်အေး	၂၆၂
နီနီသူ	၂၆၅
သွန်းနဒီစိုး	၂၆၇
မိုးပွင့်	၂၆၉
မကွေးသားလေး(IRD)	၂၇၂
နောင်အေးဆွေ(စစ်ကိုင်း)	၂၇၃
Mr. Maung	၂၇၄
မြတ်မွန်ဦး(ဝါဏီဇူ)	၂၇၆
ဝေလွင်မြင့်	၂၈၀
မောင်းမောင်း(ကျောက်ပန်းတောင်း)	၂၈၄
အိန္ဒြေခင်	၂၉၀
မြင့်မြင့်သန်း	၂၉၂
မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၂၉၄
ကံကောင်း(မေဃဝတီ)	၂၉၅
ဇွဲမေမေ	၂၉၇
မောင်မောင်လေး(မန္တလေး)	၂၉၈
ငွေလမင်း	၃၀၀
ဦးစော(ကရင်ပြည်နယ်)	၃၀၅
ဝင်းရွှေ(ဘူးသီးတောင်)	၃၀၈
နန်း(နမ့်လတ်)	၃၁၁
မြတ်မွန်ဦး(ဝါဏီဇူ)	၃၁၄
ကလျာ	၃၁၈
သက်နိုင် (ဝါဏီဇူ)	၃၁၉
ဒေါက်တာမြင့်သိန်း(ဘန်ကောက်)	၃၂၁
Phoo Lay (IRD)	၃၂၃
မောင်ဗိုလ်လေး(မာန်အောင်)	၃၇၆

(ဟာသ)

စဉ်	ခေါင်းစဉ်	ရေးသားသူ	
၁။	ကလေးအတွေးအမြင်	ကေဆို(ဇီးကုန်း)	၃၅၁
၂။	မှားတတ်ရန်ကော	ကေဆို(ဇီးကုန်း)	၁၄၃
၃။	အခုမှပဲ ရှင်းတော့တယ်	ဂျေဒပ်(IRD)	၁၄၈
၄။	ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှု ညီမျှခြင်း	မိုးပြေး	၂၉၁
၅။	စာရင်းစစ်ရုံးမှာ အပျိုကြီးများရတဲ့အကြောင်းအရင်း	Phoo Lay (IRD)	၁၉၁
၆။	သူ့အပြောက ဟုတ်တုတ်တုတ်	ကေဆို(ဇီးကုန်း)	၁၅၁
၇။	နာမည်ကလဲ၊ တူနိုင်ရန်ကော	ကေဆို(ဇီးကုန်း)	၁၆၁
၈။	နတ်လော၊ ဗြဟ္မာလော	မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၂၉၉
၉။	တော်ပါသေးရဲ့ “အက်တမ်” ကယ်ပေလို့	မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၃၂၄
၁၀။	ကိုယ့်အတွေးနဲ့ကိုယ်	ကလျာ(ကွန်ပျူတာ)	၂၅၆
၁၁။	ညှစ်တတ်လို့ နတ်ပြည်ရောက်သူ	စာရင်းစစ်ဝန်ထမ်းဟောင်းတစ်ဦး	၃၂၅
၁၂။	ကိုက်ညီမှန်ကန်မှုစစ်ဆေးခြင်း	Auditor	၃၁၀
၁၃။	ဆံပင်အခမဲ့ညှပ်နည်း	နွဲ့(စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်)	၂၆၆
၁၄။	ခလုတ်နှိပ်ပါဆိုလို့	ကံကောင်း (မေဃဝတီ)	၂၇၁
၁၅။	L.P.C နဲ့ အေပီစီ	မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၂၇၅
၁၆။	စာလုံးပေါင်းတော်တဲ့လူ	မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၂၇၉
၁၇။	တွဲညောင်ခ	မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၂၉၁
၁၈။	စက်ဘီးမစီးတတ်သူရဲ့ဒုက္ခ	မြင့်ဖေ(ဝန်းသို)	၁၉၈
၁၉။	OAGနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော “ယာဉ်၊ ယင်” များအကြောင်း	Nandar (TT)	၂၇၈
၂၀။	ရိုလာကိုစတာကား	ပိတောက်အဆောင်သူ	၂၅၉
၂၁။	သူငယ်ပြန်တာလား	ပိတောက်အဆောင်သူ	၂၅၀
၂၂။	ကျွန်တော်စာရင်းစစ်	အောင်ဝင်း	၂၄၀
၂၃။	အကျင့်ပါနေလို့	ပိတောက်အဆောင်သူ	၂၂၈

(ကဗျာ)

စဉ်	ခေါင်းစဉ်	ရေးသားသူ	
၁။	ရခဲလှတဲ့ လူ့ဘဝမှာ	ဒေါက်တာမြတ်မွန်(ABAC)	၃၂၆
၂။	ညစ်နွမ်းသွားတဲ့ နှလုံးသား	ဒေါက်တာမြတ်မွန်(ABAC)	၃၂၆
၃။	လမ်းခွတ်လတ်တစ်နေရာမှာ	မြတ်သက်မွန်(ပဲခူးကုန်း)	၃၂၇
၄။	စွမ်းဆောင်ဖော်ထုတ် တို့ဆောင်ပုဒ်	လျှို့ဝှက်သောချို	၃၂၆
၅။	ဂုဏ်ယူမိတယ်	လျှို့ဝှက်သောချို	၃၂၈
၆။	တိုးတက်မြင့်မား ဝန်ထမ်းအား	ကျော့ကေခိုင်(မ-၆၉)Grade 3	၃၂၈
၇။	စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် ပြည့်အကျိုးဆောင်အံ့	မောင်ဗိုလ်လေး(မာန်အောင်)	၃၂၉
၈။	Accountant ရဲ့ဖြောင့်ချက်	မြေညို	၃၂၉
၉။	ဘဝရဲ့လက်ကျန်ရှင်းတမ်း	မိချစ်ကို(ရွှေဘို)	၃၃၂
၁၀။	စစ်ဆေးရင်းလေ့လာ လေ့လာရင်းစစ်ဆေး	စိုးမိုးအောင်၊စာရင်းစစ်-၁၊ဧရာဝတီ	၃၃၂
၁၁။	ချင်ခြင်း	မစံ	၃၃၃
၁၂။	ပုံအပ် ကဗျာ	မစံ	၃၃၁
၁၃။	နဲနဲကျွေးပါ	မစံ	၃၃၀
၁၄။	ဆီးသီးကောက်	မစံ	၃၃၄
၁၅။	ရုံးသမားလေးရဲ့ လောကသစ္စာ	မစံ	
၁၆။	ပေးသနားပါ	မစံ	
၁၇။	တိုးတက်ခြင်းဦးကာ	မစံ	၃၃၃
၁၈။	လင်းအရုဏ်ဦး	ခိုင်(B.C.SC)	၃၂၈
၁၉။	အမေစောင့်နေပေးပါ	ခိုင်(B.C.SC)	၃၃၈
၂၀။	သံပတ်များနှင့် နံနက်ခင်း	ချိုလေး ၊ရခိုင်မြေ	
၂၁။	ခရီးသည်	ရီရီနိုင်(ပေါက်)	၃၃၄
၂၂။	မမြဲတရား	ရီရီနိုင်(ပေါက်)	၃၃၆
		ရီရီနိုင်(ပေါက်)	၃၃၅

၂၃။	ငါအပျိုကြီးဖြစ်ရမည်	ရီရီနိုင်(ပေါက်)	၃၃၇
၂၄။	ကိုယ်ချင်းစာတတ်လျှင်	ကောင်းမြတ်ဟိန်း-မြင်းမူ	၃၃၇
၂၅။	ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာတိုးတက်ဖို့ စာရင်းစစ်ကြစို့	တာရာလမင်း(ကွန်ပျူတာဌာန)	၃၃၉
၂၆။	ဆုံရခဲ	ရွှေမော်ဝန်း	၃၃၉
၂၇။	အယူနှင့်အပေး	နောင်အေးဆွေ(စစ်ကိုင်း)	၃၃၇
၂၈။	ရာပြည့်လျှောက်လှမ်း . . . အကြိမ်တစ်ရာ ကန်တော့ပန်း	နောင်အေးဆွေ (စစ်ကိုင်း)	၃၄၇
၂၉။	စာရင်းစစ်ဘဝ	သော်သော်(စီးပွားရေး)	၃၄၇
၃၀။	စကားလုံးမရှိတဲ့ကောင်းကင်	သော်သော်(စီးပွားရေး)	၃၄၆
၃၁။	ဆန္ဒ	ခင်မိုးဆွေ (မန္တလေး)	၃၄၅
၃၂။	မောင်နဲ့မယ်တူစုံမှ ရွာလိုက်ပါရွှေမိုးညို	ခင်မိုးဆွေ (မန္တလေး)	၃၄၅
၃၃။	သင်္ခါရတရား	ဒေါက်တာမြင့်သိန်း(ဘန်ကောက်)	၃၄၄
၃၄။	ဌာနတိုင်းအတွက် စာရင်းစစ်(အိုင်ချင်း)	စမ်းစမ်း(မနောမြေ)	၃၄၄
၃၅။	သဘာဝ	ကျင်ညွန့် (မန္တလေး)	၃၄၃
၃၆။	နန်းမြို့သူ	ကျင်ညွန့် (မန္တလေး)	၃၄၃
၃၇။	မျက်လုံးနဲ့နား ချိန်ခွင်များ	ရှုတိုင်းယဉ်	၃၄၂
၃၈။	ရင်တွင်းပန်းနဲ့ အလွမ်းရေပြင်	ဇင်နီ	၃၄၂
၃၉။	တစ်ဖက်သတ်မိုး	ဇင်နီ	၃၄၁
၄၀။	တရားစခန်းကဥပေက္ခာ	ဒေါက်တာမြတ်မွန်(ABAC)	၃၄၁
၄၁။	သံန္နိဌာန်	ရဲမင်းလတ်(စာရင်းစစ်-၃)	၃၄၀
၄၂။	ပြည့်အကျိုးဆောင်မှာ တို့ဝန်တာ	အလင်းသစ်	၃၄၀
၄၃။	အကျင့်	သော်သော်(မိုးညို)	၃၃၉
၄၄။	စာရင်းစစ်ကျွမ်းကျင်(၂၂)မှ သူငယ်ချင်းများသို့အမှတ်တရ	ငွေလမင်း	၃၃၈
၄၅။	ကျွန်မက စာရင်းစစ်ပါမောင်	သော်သော်(စီးပွားရေး)	၃၃၅
၄၆။	စာရင်းနှင့်စာရင်းစစ်ပညာကမ္ဘာလွှမ်းစေမှာ	လျှို့ဝှက်သောချို	၁၇၈

ENGLISH SECTION

Responsibility of Management on Fraud and Corruption	Khin Naing Naing Min Oo	၃၅၂
The Role of Myanmar SAI in National Integrity System	Khine Aung	၃၅၉
Internal Audit	Khine Aung	၃၆၃
Internal Control	Khine Aung	၃၆၈
Professional Quotients (PQ) for Success of Professional Accountants	Moe Kyaw	၃၇၄
Reporting on Audit of Projects Financed by Foreign Loans and Grants	Kyawt Kyawt Tun	၃၇၉

(ကတွန်း)

၁။ ကတွန်းကဏ္ဍ	သက်(မလှိုင်)	၁၁၀
၂။ ကတွန်းကဏ္ဍ	ဟင်္သာကိုကို	၂၈၃
၃။ ကတွန်းကဏ္ဍ	ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး	၃၄၉
၄။ ကတွန်းကဏ္ဍ	ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး	၃၅၀
၄။ ကတွန်းကဏ္ဍ	သူရ	၃၄၈



စာရင်းစစ်ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှု

အစိုးရစာရင်းစစ်များသည် မိမိတို့၏ စစ်ဆေးရေး တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်သူတို့၏ အကျိုး စီးပွားကို ဦးတည်ချက်ထား၍ သတ်မှတ်ထားသော စစ်ဆေးရေး မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ပြည်သူတို့၏ ယုံကြည်မှုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ကြရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူတို့ကလည်း စာရင်းစစ်များသည် အတတ်ပညာ ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ ဆောင်ရွက်မှု ရှိမည်ဟု မျှော်လင့်ကြပါသည်။ ပြည်ထောင်စု စာရင်းစစ် ချုပ်ရုံး စာရင်းစစ်ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် နိုင်ငံနှင့် ပြည်သူ များအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးရသည့် အဓိကတာဝန်မှာ ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ဥပဒေအရ စာရင်းစစ် ဝန်ထမ်းများ၏ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်သည့် စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းများ၏ ဆီလျော်သင့်မြတ်မှုနှင့် ဓမ္မ မိဋ္ဌာန်ကျကျ စစ်ဆေးတွေ့ရှိသည်များ အစီရင်ခံစာ တင်ပြမှုပင် ဖြစ်ပါသည်။

စာရင်းစစ်ဆေးခြင်းဆိုသည်မှာ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ နှင့်အညီ သတိတရားဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ ပြဋ္ဌာန်းချက်ပါ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ထိန်းသိမ်း ကာ စစ်ဆေးရသည့်အဖွဲ့အစည်း၏ စာရင်းနှင့်လုပ်ငန်း

ဆောင်ရွက်မှုများ မှန်ကန်ပြည့်စုံမှုရှိစေရေး တွန်းအားပေး ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ရပ်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ယနေ့ခေတ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းတွင် သာမက ကမ္ဘာ့နိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ နေရာဒေသ အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးတို့တွင် အဖွဲ့အစည်းအလိုက်၊ တစ်ဦးချင်းအလိုက် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိပြီး လူ့ဘောင်အဖွဲ့အစည်းကို ရိုက်ခတ်လျက် ရှိပါသည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအကြား ဘဏ္ဍာရေး စည်းမျဉ်း၊ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း မကိုက်ညီမှုများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းခြင်းများ၊ ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲထိန်းသိမ်းမှုတွင် ယိုယွင်း ပျက်ပြားမှုများမှာ ပြန့်ပွားလျက်ရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ ဤသို့သော အခြေအနေတွင် ကမ္ဘာ့နိုင်ငံ အသီးသီးရှိ စာရင်းစစ်အဖွဲ့အစည်းများသည် အောက်ပါ သတင်းအချက်အလက်များကို ပြည်သူများသို့ တင်ပြ ပေးလျက် ရှိပါသည်-

- (က) အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများသည် ပြည်သူပိုင် သယံဇာတပစ္စည်းများကို စွမ်းဆောင်ရည် ပြည့်ဝစွာ စီမံခန့်ခွဲသုံးစွဲနိုင်ခြင်းရှိ၊ မရှိ၊
- (ခ) ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် လိုက်နာ

ရမည့် ဘဏ္ဍာရေးစည်းမျဉ်း၊ ဥပဒေ လုပ်ထုံး လုပ်နည်း၊ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ဖြစ် မဖြစ်၊

- (ဂ) ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များသည် တာဝန် ခံမှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် ဆက်နွှယ်သည့် ချမှတ်ထားသော မူဝါဒ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လိုက်နာကျင့်သုံးထားခြင်း ရှိမရှိ၊
- (ဃ) အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးရှိ ငွေကြေး၊ စာရင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များတွင် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုကို အလေးပေးဆောင်ရွက်မှု ရှိမရှိ။

ထို့ကြောင့် ပြည်သူတို့အား အပြုသဘော ဆောင် သည့် စာရင်းစစ်ဆေးမှုရလဒ် သတင်းအချက်အလက် များကို အသိပေးနိုင်ရန် စာရင်းစစ်များသည် စာရင်း စစ်ဆေးခြင်းကို ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ ခိုင်မာမှန်ကန် ရိုးသားဖြူစင်သော စိတ်ဓာတ်ဖြင့် မလွဲမသွေ ဆောင်ရွက် ရမည်ဖြစ်ပေသည်။

စာရင်းစစ်ဆေးမှုတွင် စောင့်ထိန်းအပ်သော ကျင့်ဝတ် (Ethics) ၏အရေးပါမှု

စောင့်ထိန်းအပ်သော ကျင့်ဝတ်(Ethics) ဆိုသည် မှာ Philosophical term တစ်ခုဖြစ်၍ Greek စကား Ethos ဟု ကနဦးအသုံးပြုခဲ့သည်ဟု လေ့လာသိရှိရပါ သည်။ အဓိပ္ပာယ်မှာအကျင့်စရိုက် (Custom)၊ အသွင် လက္ခဏာ (Character) ဖြစ်သည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းက လက်ခံသတ်မှတ်ထားသော အကျင့်စာရိတ္တကောင်းများ၊ အပြစ်ကင်းသော အမူအကျင့်များပင်ဖြစ်ပါသည်။ ဆိုလို သည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အနေဖြင့် ပြည်သူ့အကျိုး အတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် မှန်ကန်မှုနှင့် ရိုးသားမှုစိတ် ဓာတ်ကို သယ်ဆောင်လာသည့် အမှတ်အသားတစ်ရပ်ဟု ဖော်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

စာရင်းစစ်များအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ဝီရိယ စိုက်ထုတ်၍ ဂရုတစိုက်နှင့်နှောင့်နှေးမှု မရှိဘဲ သတ်မှတ်ထားသော စာရင်းစစ်၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များ ညွှန်ကြားချက်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အကျင့်စရိုက်ကောင်းများ ရှိနေစေရန် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စာရင်းစစ်အဖွဲ့အစည်း (International Organization of Supreme Audit Institution: INTOSAI) မှ စာရင်း

စစ်များ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်မှုတွင် လိုက်နာသင့်သည့် လမ်းညွှန်အဖြစ် အခြေခံမူနှင့်စာရင်းစစ် တန်ဖိုးကို ဖော်ပြသည့် Comprehensive statement အဖြစ် Code of Ethics ကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ ၎င်းတို့ တွင် အောက်ပါတို့ပါဝင်ပါသည်-

- (က) ရိုးသားမှု (Integrity)
- (ခ) ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှု (Objectivity)
- (ဂ) လွတ်လပ်မှု (Independence)
- (ဃ) လျှို့ဝှက်ချက်ထိန်းသိမ်းမှု (Confidentiality)
- (င) ကျွမ်းကျင်မှု (Competence)
- (စ) သတိတရားရှိမှု (Due Care)

INTOSAI ၏ Code of Ethics ကို စာရင်းစစ် များက လိုက်နာစောင့်ထိန်းခြင်းအားဖြင့် ပြည်သူများက စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းအပေါ် ယုံကြည်ကိုးစားမှုကို ရရှိစေ မည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံအချို့တွင် ကိုယ်ပိုင် Code of Ethics ပြဋ္ဌာန်းထားရှိပြီး ဖြစ်ပါသည်။ INTOSAI ၏ Code of Ethics မှာ စာရင်းစစ်ရုံးတွင် တာဝန်ထမ်း ဆောင်သည့် စာရင်းစစ် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း၊ ကြီးကြပ်သူ အရာရှိများ၊ ရုံးအကြီးအကဲများအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်ပါ သည်။ ဤ Concepts တွင် ပါဝင်သည့် Key Words များ၏ Connotations အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်ကို လေ့လာ ကြည့်ပါမည်။

Integrity

စာရင်းစစ်များသည် ခိုင်မာသော စိတ်ဓာတ်ဖြင့် ရိုးသားဖြောင့်မတ်ရမည်။

Objectivity

ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်းရမည်။ ဒွိဟဖြစ်စေနိုင်သည့် အကျိုးစီးပွားဖြစ်ထွန်းမှုကိစ္စရပ်များကို ရှောင်ရှား၍ မိမိ တို့၏ အသိပညာ အတတ်ပညာဖြင့် အခြားသူ၏ မလျော် ဩဇာသုံးမှု ကင်းရှင်းစွာစဉ်းစားဆုံးဖြတ်ရမည်။

Independence

လွတ်လပ်သောစိတ်ဖြင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရမည်။

Confidentiality

စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များကို ဥပဒေအရသော် လည်းကောင်း၊ အတတ်ပညာဆိုင်ရာ တာဝန်ရှိမှုအရသော် လည်းကောင်း၊ သင့်လျော်မှန်ကန်မှုအရသော်လည်း

ကောင်း၊ သီးခြားအခွင့်အာဏာအရသော်လည်းကောင်း ထုတ်ဖော်တင်ပြရန် တာဝန်ရှိမှုမလွဲ၍ Third Parties သို့ အသိပေးခြင်းကို ရှောင်ကြဉ်ရပါမည်။

Competence

စာရင်းကိုင်နှင့် စာရင်းစစ်အတတ်ပညာ ဗဟု သုတများ လုပ်ကိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည်များ အပြုအမူများကို စဉ်ဆက်မပြတ် ထိန်းသိမ်းပြုစုပျိုးထောင်ရမည်။

Due Care

စစ်ဆေးရေးတာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတတ်ပညာဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့် ကောင်းများနှင့်အညီ အသိတရားနှင့်ဆောင်ရွက်ရမည်။

ဖော်ပြပါ စာရင်းစစ်များ စောင့်ထိန်းရမည့် ကျင့်ဝတ်များတွင် အခြေခံအကျဆုံးမှာ ရိုးသားဖြောင့်မတ် ခြင်းဟု အများက သုံးသပ်အတည်ပြုထားရှိပါသည်။

ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်း (Integrity)

ရိုးသားခြင်းကို မှန်ကန်မှုရှိသည့် မျှတမှုရှိသည့် အခြေအနေဖြင့် တိုင်းတာအကဲဖြတ်နိုင်ပါသည်။ လွတ် လပ်မှုရှိခြင်း၊ ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်းခြင်း၊ အတတ်ပညာ ဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများတွင် သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် ရိုးသားစွာ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ခါ တစ်ရံတွင် စာရင်းစစ်သည် ၎င်းနှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးသူများ၊ မိမိ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေးနှင့် ဆက်နွှယ်မှုရှိသူများနှင့် ဆက် သွယ်ဆောင်ရွက်ရသည့်အခါတွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး၊ ငွေရေး ကြေးရေး၊ စီးပွားရေးရာနှောယှက်နွှယ်မှုကြောင့် မိမိ၏ အကျိုးစီးပွားနှင့်ယှဉ်သည့် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ချက်များ မျှတ မှန်ကန်စေရေးတွင် ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုသည် အထူး အရေးကြီးပါသည်။ ယင်းမှာ အကျိုးစီးပွား ခွဲဟပ်မှု (Conflict of interest) ပင်ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ကြောင့် ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းသည် စာရင်း စစ်များအနေဖြင့် မရှိမဖြစ် အရေးပါဆုံးသော အတတ် ပညာနှင့်ယှဉ်သော စာရင်းစစ် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာစောင့်ထိန်းမှု တစ်ရပ်ဆိုသည်ကို နားလည်သဘောပေါက် သင့်ပေသည်။ စာရင်းစစ် အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်သည် အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍ၌ ရပ်တည်လျက် အများ၏ ယုံကြည်ကိုးစားမှု ရရှိစေရေးတွင် ရိုးသားခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်စောင့်ထိန်းခြင်းသည် ကောင်းမွန်သောလုပ်ဆောင်ချက်များကို ဖန်တီးတည်

ဆောက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပေသည်။ ယခုခေတ်တွင် မမှန်ကန် သော အပြုအမူ၊ လွဲမှားသော လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ၊ အလွဲသုံးစားမှုများကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့်စာရင်းစစ်များ ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ လုပ်ငန်းတာဝန်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို သေချာခိုင်လုံမှုရှိစေရန် ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရာတွင် လေ့ကျင့်ပညာပေးရေးလုပ်ငန်းစဉ်သည် များစွာအဓိက ကျပေသည်။

ရိုးသားဖြောင့်မတ်ခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာစောင့်ထိန်းခြင်း ၏ အကျိုးကျေးဇူးများ

စာရင်းစစ်ဆေးခြင်းတွင် ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ နှင့်ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် အောက်ပါအကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိစေပါမည်-

- (က) စစ်ဆေးမှုနယ်ပယ်တွင် ထိရောက်စွာ စီမံခန့်ခွဲ နိုင်ခြင်း၊
- (ခ) လက်ရှိလုပ်ဆောင်မှုများ၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခြင်း၊
- (ဂ) လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရိုးသားမှုကို ရေရှည်တည်တံ့မှု ရရှိစေရေးအတွက် လက်တွေ့ကျသော စစ်ဆေး ရေး နည်းဗျူဟာများကို အကောင်အထည်ဖော် နိုင်ခြင်း၊
- (ဃ) ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်သည့် အလယ် အလတ်အဆင့် ကြီးကြပ်သူများနှင့် ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲသူများသည် မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းများ အား မှန်ကန်ထိရောက်ကောင်းမွန်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ကြီးကြပ်မှု ပြုလုပ် နိုင်ခြင်း။

ထို့ကြောင့် မိမိစာရင်းစစ်များသည် စစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းများကို ကျေပွန်စွာဆောင်ရွက်၍ စစ်ဆေးရသည့် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများရှိ ငွေကြေး၊ ပစ္စည်း၊ စာရင်းပိုင်း ဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းအားနည်းချက်များ၊ မသမာမှုများကို ထောက်ပြ ဖော်ထုတ်နိုင်လျက် မှန်ကန်သော စာရင်းစစ် ထင်မြင်ယူဆသုံးသပ်ချက်များပေးနိုင်ရေးအတွက် ရိုး သားမှုနှင့်ကျင့်ဝတ် ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ရန် အထူးပင် လိုအပ်လှပါသည်။

တွေ့ကြုံရလေ့ရှိသည့် အခက်အခဲ

စာရင်းစစ်များသည် စစ်ဆေးရသည့်ဌာန အဖွဲ့

အစည်း တစ်ခုချင်းအလိုက် ကွဲပြားခြားနားသော စာရင်း ကိုင်နည်းစနစ်၊ မူဝါဒများကို ၎င်းတို့၏ ဌာနတွင်း ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု အခြေအနေပေါ်မူတည်၍ အားနည်း ချက်ရှိသည့် ဧရိယာများကို ကနဦးလေ့လာဆန်းစစ်မှု ပြုလုပ် စစ်ဆေးရေးရည်မှန်းချက်ချမှတ်၍ ထိရောက် သော စစ်ဆေးရေးနည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ကြရပေ သည်။ ယင်းသို့သော ဦးတည်ချက်ဖြင့် စစ်ဆေးရေးတာဝန် များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် ရိုးသားမှု၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်စေရေး ဝန်ထမ်းများကို တွန်းအားပေးမှု ပြုလုပ်ရာတွင် အောက်ပါအခြေအနေများနှင့် တွေ့ကြုံရ တတ်ပေသည်-

- (က) စာရင်းစစ်အချို့သည် မိမိတို့၏ အခြေခံကျင့် ဝတ်သိက္ခာနှင့်တန်ဖိုးကို နားလည်မှု မရှိခြင်း၊ လေ့လာဆည်းပူးမှုမပြုခြင်း၊
- (ခ) ဝန်ထမ်းအချို့သည် ကြီးကြပ်ဝန်ထမ်းများမှ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန် လမ်းညွှန်မှာကြားချက်များကို လိုက်နာရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
- (ဂ) စစ်ဆေးရေးနယ်ပယ်၌ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့ ၏ မရိုးသားသော အပြုအမူဆောင်ရွက်ချက် များကို တွေ့ရှိရသော်လည်း စာဖြင့်သော်လည်း ကောင်း၊ နှုတ်ဖြင့်သော်လည်းကောင်း တာဝန် ရှိသူများကို သတင်းပို့ရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊
- (ဃ) ဝန်ထမ်းအချို့မှာ မည်သည်က ကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသည်၊ ကိုက်ညီမှု မရှိသည်ကို ကွဲပြားစွာ နားမလည်ခြင်း၊
- (င) ရိုးသားစွာ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ စစ်ဆေး ရေးတာဝန်ကို ဆောင်ရွက်ရန် သိရှိနားလည် သော်လည်း လိုက်နာမှုတုံ့ဆိုင်းခြင်း၊
- (စ) ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်ရန် လေ့ကျင့်ပညာပေးမှုများ မလုံလောက်ခြင်းနှင့် ကောင်းစွာနားလည် လိုက်နာမှုအတွက် အချိန်အတိုင်းအတာ တစ်ရပ်လိုအပ်ခြင်း။

သွေဖီအားနည်းချက်များကိုသိရှိနိုင်သည့်အခြေအနေများ
ချမှတ်ထားသော စစ်ဆေးရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း များမှ သွေဖီဆောင်ရွက်ချက်များစာရင်းစစ်လုပ်ဆောင်မှု စာရွက်စာတမ်းများ စနစ်တကျပြုစုမှုမရှိခြင်း၊ အချက်

အလက်တောင်းခံရယူမှု မပြည့်စုံခြင်း၊ စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ များ အချင်းချင်းတွင် မကျေနပ်ချက်များဖြစ်ပေါ်ခြင်း၊ တိုင်စာ ပစ်စာများဖြစ်ပေါ်ခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲ၍မရခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအချို့ မကြာခဏခွင့်ယူခြင်း၊ စိတ်ပင်ပန်းဖိစီးမှု ဖြစ်စေခြင်း စသည်တို့မှာ မိမိတို့ စာရင်းစစ်အဖွဲ့များတွင် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာပိုင်း အားနည်းချက်ကြောင့် တွေ့မြင်ရ တတ်သည့် အခြေအနေများ၊ အသွင်သဏ္ဌာန်များပင် ဖြစ်ပါသည်။

ချဉ်းကပ်နည်းလမ်းများ

ရိုးသားပြောဆိုမတ်မှု၊ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်စေရေး ဝန်ထမ်းများအား စီမံခန့်ခွဲကြီးကြပ်ရာ တွင် နည်းလမ်း နှစ်သွယ်ရှိကြောင်း လေ့လာသိရှိရပါသည်။ ၎င်းတို့မှာ တင်းကျပ်သော ချဉ်းကပ်နည်းလမ်း (Negative approach)နှင့် အပြုသဘောဆောင်သော ချဉ်းကပ် နည်းလမ်း (Positive approach) တို့ဖြစ်ပါသည်။ Negative approach နှင့် Positive approach ကို အောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရှိနိုင်ပါသည်-

Negative approach

- (က) ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းအခြေခံဖြင့် ဆောင်ရွက် သည်။ စံနမူနာ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ တွန်း အားပေးကြီးကြပ်သည်။
- (ခ) တင်းကြပ်သောကြီးကြပ်မှုပြုလုပ်သည်။
- (ဂ) လူများသည် မကောင်းဟူသော ယူဆချက်ကို ကိုင်စွဲသည်။
- (ဃ) ရိုးသားမှုမရှိခြင်းကို တားဆီးသည့် ဦးတည်ချက် ဖြင့်ဆောင်ရွက်သည်။
- (င) ဥပဒေစည်းမျဉ်းများ အလေးပေးသည်။
- (စ) ချုပ်တည်းစေခြင်း/ပြဿနာပေါ်ပေါက်ပြီးမှ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည်။

Positive approach

- (က) မူကိုအခြေခံ၍ စံတန်ဖိုးထားမှုတို့ကို အသိ ပေး၍ လူမှုရေးကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက် ခြင်းကို အခြေခံသည်။
- (ခ) ညင်သာပျော့ပျောင်းသော ကြီးကြပ်မှု ပြုလုပ် သည်။
- (ဂ) လူများသည် ကောင်းသည်ဟူသော ယူဆချက် ကိုကိုင်စွဲသည်။

- (ဃ) အပြုအမူကောင်းများ ပျိုးထောင်ပေးမှုကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်သည်။
- (င) ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမှုကို ဦးစားပေးသည်။
- (စ) ကြိုတင်ကာကွယ်ခြင်း/ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်မှုများ မရှိ/လျော့ပါးစေရေး ကြိုတင်ဆောင်ရွက်သည်။

ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများ

ဖော်ပြပါ approach နှစ်ခုကို အခြေခံ၍ ဆောင်ရွက်သင့်သည့် အကြောင်းခြင်းရာများကို အောက်ပါအတိုင်း ဖော်ပြပါသည်-

- (က) ဝန်ထမ်းများ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ ရိုးသားမှုဖြင့် လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်း ကြီးကြပ်မှုဆိုင်ရာ အစည်းအဝေးများ လစဉ် အပတ်စဉ် ပြုလုပ်ပေးခြင်း၊
- (ခ) စာရင်းစစ်များသည် မိမိတို့၏ တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်လျက် မိမိတို့ရုံး၏ အရေးပါသော အခန်းကဏ္ဍ မြှင့်တင်ရေးတွင် အရေးကြီးသော တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်နေသည်ဆိုသည်ကို အစဉ်အမြဲ နှိုးဆော်အသိပေးခြင်း၊
- (ဂ) ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းအလိုက် ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်များကို ခွဲဝေလျက် မိမိတို့၏အလုပ်ကို မိမိတို့ ကျေပွန်စွာ ဆောင်ရွက်စေလျက် အထက်အောက် အပြန်အလှန် တာဝန်ရှိမှုကို နားလည်သဘောပေါက်စေရန် ပညာပေးခြင်း၊
- (ဃ) ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ ဖောက်ဖျက်မှုများအား နမူနာပြု လေ့ကျင့်ပညာပေးခြင်းနှင့်ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း၊
- (င) ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာဖြင့် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ စစ်ဆေးဖော်ထုတ်မှုများအတွက် မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ ဆုချီးမြှင့်ခြင်းကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊
- (စ) မိမိတို့ရုံး၏ ချမှတ်ပြီး မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် လိုအပ်ချက်များရှိမရှိ သိရှိနိုင်ရန် ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း၊
- (ဆ) ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်မလျော်ညီသော ကိုယ်ကျင့်တရားပျက်ပြားမှု၊ မသမာမှု၊ ထိမ်ချန်မှုတို့ကို

ဖော်ထုတ် တားဆီးနိုင်သည့် မူဝါဒ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်၍ တွန်းအားပေး ဆောင်ရွက်ခြင်း၊

- (ဇ) ဝန်ထမ်းများက ချမှတ်ထားသောမူများကို လိုက်နာစေရေး ဌာနတွင်း အဆင့်ဆင့် ကြီးကြပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်ခြင်း။

ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်ရသည့်အကြောင်းအရင်းများ

စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းကို ရိုးသားမှုမရှိဘဲ ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အကြောင်းခြင်းရာ အချို့မှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

- (က) ဝန်ထမ်းအချို့သည် စစ်ဆေးရသည့် ဌာနအဖွဲ့အစည်းမှ ကမ်းလှမ်းသည့် စာရင်းစစ်ကျင့်ဝတ်ကို ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည့် လက်ဆောင်နှင့် ဧည့်ဝတ်ကျောပွန်မှုတို့ကို လက်ခံခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပါသည်။ လက်ဆောင်ဆိုရာ၌ ငွေသား၊ တန်ဖိုးကြီးမားသည့် ပစ္စည်းများ၊ ဝန်ထမ်း၏ ကိုယ်ပိုင်စီးပွားဖြစ်ထွန်းမှုကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသည့် အခွင့်အလမ်းများပါဝင်ခြင်း၊ (ယင်းသို့သော ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များကို လက်ခံခြင်းနှင့် စာရင်းစစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်နှင့် စပ်လျဉ်း၍ မှန်ကန်စွာ ဖော်ထုတ်တင်ပြရန် ပျက်ကွက်ခြင်း၊ မျှတညီညွတ်သော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုမှ သွေဖီခြင်း၊ စစ်ဆေးမှုတွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးခံရခြင်းစသည့် အခြေအနေများဖြစ်ပေါ်တတ်ပါသည်)
- (ခ) ဝန်ထမ်းအချို့သည် ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသည့် အပြုအမူ၏ ဂယက်ရိုက်မှု အခြေအနေကို နားမလည်ခြင်း၊
- (ဂ) ဝန်ထမ်းအချို့၏ ရောင့်ရဲမှုမရှိသည့် လိုအင်ဆန္ဒသည် ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်းကို အဟန့်အတားဖြစ်နေခြင်း၊
- (ဃ) စီမံခန့်ခွဲသူ အချို့သည်လည်း မိမိတို့၏ ဝန်ထမ်းကို မှန်ကန်သော လမ်းညွှန်မှုပေးရန် ခေါင်းဆောင်မှုအရည်အချင်းမရှိခြင်း၊
- (င) ပုထုဇဉ်လူသားများဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ ကောင်းသောအလုပ်ကို လုပ်ခြင်းထက် မကောင်းသော အလုပ်ကိုလုပ်ခြင်းက အလေ့

အကျင့်သဖွယ် ဖြစ်နေခြင်း။

ဖြေရှင်းနည်းများ

သို့ဖြစ်ပါ၍ စာရင်းစစ်ဝန်ထမ်းများက စစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွင် ရိုးသားခြင်းနှင့် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ ပီပြင်ထိရောက် ပြည့်စုံမှုရှိစေရေး ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဖော်ပြပါအားနည်းချက် အတားအဆီးများအတွက် အောက်ပါဖြေရှင်းနည်းများကို အသုံးပြုသင့်ပါသည်။

- (က) မှန်ကန်ထိရောက်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ရှိရန် လိုအပ်ခြင်း၊
- (ခ) ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အကျိုးတရားကို ဝန်ထမ်းများ သိရှိနားလည်အောင် စီစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) ရှင်းလင်းပြည့်စုံသည့် စာရင်းစစ်ဆေးမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်ခြင်း၊
- (ဃ) မိမိဝန်ထမ်းများသာမက စစ်ဆေးရသည့် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ Third Parties များသို့လည်း စာရင်းစစ်ကျင့်ဝတ်သိက္ခာများ သိရှိနားလည်စေရေး အသိပေးခြင်း၊
- (င) ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ ထိန်းသိမ်းမှု ရှိမရှိ အခါအားလျော်စွာ ဆန်းစစ်ခြင်း၊
- (စ) စီမံခန့်ခွဲသူများက စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်းခွင်သို့ ကွင်းဆင်းကြီးကြပ်မှုအကြိမ်တိုးမြှင့်ခြင်း၊
- (ဆ) ကျင့်ဝတ်ဖောက်ဖျက်မှုများအတွက် အရေးယူရန် မူဝါဒစည်းမျဉ်းများ ချမှတ်ခြင်း၊
- (ဇ) စစ်ဆေးရေး စတင်ချိန်တွင်သာမက စစ်ဆေးဆဲတွင် တာဝန်ရှိသူများနှင့် တွေ့ဆုံ၍ စာရင်းများ တောင်းခံရယူခြင်း၊ အထောက်အထားများ ရယူစုစည်းခြင်း၊ လိုအပ်သည်များ စုံစမ်းမေးမြန်းခြင်းတို့တွင် စစ်ဆေးရသည့် ဌာနအဖွဲ့အစည်းမှ ပူးပေါင်းကူညီမှုရှိစေရေးအတွက် စာရင်းစစ်အဖွဲ့အစည်း၏ ရပ်တည်ချက်ကို ဆွေးနွေး အသိပေးခြင်း၊
- (ဈ) အပြီးသတ် စစ်ဆေးတွေ့ရှိချက်များ၊ သုံးသပ်ချက်များ၊ အကြံပြုချက်များ ဖော်ပြရေးသားခြင်း မပြုမီ စစ်ဆေးရသည့် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများမှ တာဝန်ရှိသူများနှင့် ဆွေးနွေးမှုပြုလုပ်ခြင်း၊

ရှင်းလင်းတင်ပြချက်များကို အပြုသဘော တုံ့ပြန်ခြင်း၊

- (ည) ဝန်ထမ်းများ၏ စစ်ဆေးရေး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးမြှင့်စေရန် တစ်ဦးချင်းအလိုက် ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်းသော စိစစ်ချက် မှတ်တမ်းများအား တာဝန်ရှိသူအဆင့်ဆင့်က စိစစ်ထောက်ခံလျက် အထက်ရုံးသို့ တင်ပြစေပြီး အထက်ရုံးမှ မူနှင့်အညီ ဆုချီးမြှင့်ရန် စီစဉ်ခြင်း၊
- (ဋ) ဗဟုသုတရှိပြီး ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော မိမိတို့၏ အလုပ်ကို တန်ဖိုးထားသည့် လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ရှိသည့် ဝန်ထမ်းကောင်းများ မွေးထုတ်နိုင်ရေး၊ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်နည်းဗျူဟာများကို နှစ်ရှည်ရည်မှန်းချက်ထားရှိဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဌ) ဝန်ထမ်းများသို့ သိရှိသင့်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ဖြန့်ဝေပေးခြင်း။

ထို့ကြောင့် စာရင်းစစ်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုတွင် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာဖောက်ဖျက်မှု ပြဿနာရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်သည့် ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှုရှိရန်နှင့် စစ်ဆေးရေးလုပ်ငန်း စီမံခန့်ခွဲသူများအနေဖြင့် မိမိဝန်ထမ်းများအား ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် နေထိုင်ပြုမူ၍ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ကျေပွန်စေရေးအတွက် မည်သည့်အခြေအနေမျိုးတွင်မဆို ကိုယ်ပိုင်ကျင့်ဝတ်သိက္ခာစောင့်ထိန်းမှု စည်းကမ်းနှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်စေရေး လေ့ကျင့်ပညာပေးမှုမှာ အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လျက်ရှိပါသည်။

ထို့အတူ ဝန်ထမ်းများသည်လည်း ကျင့်ဝတ်နှင့် မညီသော ရိုးသားမှုမရှိသော အပြုအမူလုပ်ရပ်များ၏ အခြေခံအကြောင်းတရားများ၊ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်မှု၏ အကျိုးတရားများ၊ အလုပ်တန်ဖိုး မြင့်မားမှုကို ကောင်းစွာနားလည်သဘောပေါက်ကာ စာရင်းစစ်ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာနှင့် ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းလိုက်နာ၍ ရုံးလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကျေပွန်စွာ ထမ်းဆောင်ခြင်းဖြင့် ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး၏ ဂုဏ်သိက္ခာအစဉ်တိုးတက်မြင့်မားမှုကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါကြောင်း တင်ပြလိုက်ရပါသည်။

ခင်နိုင်နိုင်မင်းဦး(ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး)



ချယ်ရီတွေပွင့်ပြီဆောင်း

ရှမ်းမြေမြင့်မှာ ချယ်ရီတွေပွင့်ပြန်ပြီ ဆောင်း
 ရေ... အသက်အရွယ် အတွေ့အကြုံကလေးရပြီး
 အတော်အတန် ရင့်ကျက်ပေမယ့် အချစ်နဲ့ပတ်သက်ရင်
 မရင့်ကျက်သေး။ အခုအထိ ရင်ခုန်နေရဆဲဖြစ်တဲ့
 ကျွန်တော့်ကို ရယ်မယ်ဆိုလည်း ရယ်ပါဆောင်း...။
 ကြာတော့ကြာခဲ့ပါပြီ။ လွန်ခဲ့သော နှစ်အစိတ်ကျော်က
 ဖြစ်ခဲ့ချစ်ခဲ့ပေမယ့် ရင်မှာယခုထက်တိုင် ထင်ကျန်နာကျင်
 နေဆဲပါ ဆောင်း...။

စာရင်းစစ်မှူး ရာထူးတိုးလို့ ကျောက်ပန်းတောင်း
 မြို့နယ်စာရင်းရုံးကနေ ရှမ်းပြည်နယ် ကွတ်ခိုင်မြို့နယ်
 စာရင်းရုံးကို ပြောင်းရွှေ့ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမှာမို့
 ပျော်လည်းပျော်၊ စိတ်လည်း လှုပ်ရှားနေခဲ့လည်း အဲဒီတုန်း
 က ကွတ်ခိုင်ဆိုတာ ဘယ်မှာမှန်းမသိ၊ ဝေးလံခေါင်ပါးတဲ့
 ဒေသကို အမေက မသွားစေချင်၊ ကျောင်းပြီးဘွဲ့ရ လူငယ်

ဘဝရောက်နေပေမယ့် အမေသည် ကျွန်တော့်ကို ကလေး
 တစ်ယောက်လို ရင်ခွင်မှာ ထားချင်ဆဲ။ ရှိစေတော့
 အမေကိုး။ ပြီးတော့ ကွတ်ခိုင်ကို ကျွန်တော် ရောက်အောင်
 သွားရမည်။

မန္တလေးကနေ ကွတ်ခိုင်သွားဖို့အတွက် မန္တလေး
 လားရှိုးရထားကို စီးရသည်... နံနက်လေးနာရီ အိပ်ရာ
 ထပြီး တည်းအိမ်ကနေ မန္တလေး ဘူတာကြီးကို မြင်းလှည်း
 ကလေးနဲ့ ထွက်ခဲ့သည်... မန္တလေးမြို့ရဲ့ နံနက်ခင်းဟာ
 ရှင်းသန့် ဆိတ်ငြိမ်လျက်ရှိပြီး မြင်းခွာသံလေး နားထောင်
 ရင်း မြင်းလှည်းစီးရသည်မှာ မမေ့နိုင်တဲ့ အရသာတစ်မျိုး
 ပါ...။ မနက်ငါးနာရီ မန္တလေးက ထွက်သည့်ရထားသည်
 လားရှိုးကို ညနေ ငါးနာရီမှ ရောက်လေသည်။ နောက်
 နေ့မနက် လားရှိုးကွတ်ခိုင် ဘတ်စ်ကားနှင့် ခရီးဆက်ခဲ့ရ
 သည်။ တစ်ခုသော ဆောင်းရာသီရဲ့ နှင်းတွေဝေပြီး ချယ်ရီ

တွေပွင့်နေဆဲ...။ တစ်နေ့မှာ ဆောင်းတို့မြို့ကလေးကို ကျွန်တော် ခြေချမိခဲ့ပြီဆောင်း...။ အဲဒီတုန်းကတော့ ဘဝမှာ ရင်နာစရာ ကြေကွဲစရာတွေနဲ့ ကြုံဖို့အစဆိုတာ မသိခဲ့ရိုးအမှန်ပါ ဆောင်း...။

ကွတ်ခိုင်မြို့ ကလေးသည် ပေးလေးထောင့်လေးရာ မြင့်သည့် တောင်ကုန်းဒေသမှာ တည်ရှိသည်။ ရပ်ကွက် ခြောက်ခုရှိပြီး ရှမ်း၊ ကချင်၊ ပလောင်၊ ဗမာတိုင်းရင်းသားတို့ စုပေါင်းနေထိုင်ရာ မြို့ကလေးပါ။ ကိုလိုနီခေတ်ကနယ်ပိုင် ရုံးစိုက်ခဲ့တဲ့ တောင်ကုန်းလေးရဲ့ အစွန်အဆောက်အဦး သေးသေးလေးမှာ စာရင်းရုံးကို ဖွင့်ထားသည်။ တောင်ကုန်းအစွန်မှာဆိုတော့ တစ်မြို့လုံးကို စီးမြင်ရ သည်။ ဝေနေတဲ့ နှင်းတွေကြားမှာ ပွင့်နေတဲ့ ချယ်ရီပင် တွေကြားမှာ တစ်ထပ်အိမ် အဟောင်းလေးတွေနဲ့ ကောင်းဘွိုင်ဇာတ်ကားထဲက မြို့လေးတစ်မြို့နဲ့ အလွန်တူ ပါသည်။ ကွတ်ခိုင် ရောက်ရောက်ချင်း အထွေထွေ အုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနပိုင်တဲ့ အိမ်ကလေးတစ်လုံးမှာ နေရာချထားပေးလို့ နေစရာတော့ မပူရ။ စားဖို့အတွက် စဉ်းစားရပြီ။ ထမင်းချက်လည်းပျင်း၊ အဝတ်လျှော်လည်း ပျင်းတဲ့ ကျွန်တော်အခက်တွေ့ပြီ။ ဆိုင်မှာ စားဖို့ဆိုတော့ လည်း ထမင်းတစ်ပွဲတစ်ဆယ် တစ်လခြောက်ရာ စာရင်းစစ်မျိုး တစ်ယောက်ရဲ့လစာက တစ်လလေးရာ ရတဲ့လစာနဲ့ မလောက်နိုင်။ ကြိုက်မယ့်သူ မရှိသေး၍ မိန်းမ မရသေးသော လူပျိုကြီး ကျွန်တော် စားရေးဝတ်ရေး စဉ်းစားရလေ ပြီ...။

ကွတ်ခိုင်ဈေးထဲက ရှမ်းထမင်းဆိုင်မှာ ဝယ်စား သည်။ ဈေးသက်သာသည်။ ရေရှည်မှာ ငြီးငွေ့လာသည်။ ထမင်းချက်ပျင်းတဲ့ကျွန်တော် ရုံးက ဒေသခံဝန်ထမ်းတွေကို ထမင်းလပေးကျွေးဖို့ ဆန္ဒရှိမရှိ အရှက်မရှိ လိုက်မေး သည်။ စကားပြန်သည့်သူမရှိ၊ အဲဒီအချိန်က ကျွန်တော့် မျက်နှာသည် ဇီးရွက်လောက်ပဲ ရှိပါလိမ့်မည်။ ကချင် မလေး တစ်ယောက်ကတော့ ပြန်မေးသည် ‘ကချင်ထမင်း ဟင်း စားနိုင်ပါ့မလား’ တဲ့။ စားနိုင်ကြောင်း ပြန်ပြောရပါ သည်။ ‘ဦးဦး ထမင်းစားရင် နို့ဆီတစ်ဘူး ကုန်အောင်တော့ မစားနိုင်ဘူး မဟုတ်လား’ ‘ဆန်ရှားလို့ပါ’ ဟု ပွင့်လင်းစွာ ပြောလေသည်။ ‘ကျေးဇူး ကမ္ဘာပါ ညီမရယ်၊ နို့ဆီတစ်ဘူး ချက်တော့ မကုန်ပါဘူး၊ အစ်ကို ပြန်စဉ်းစားပါရစေဦး’ ဟု ပြောရပါသည်။ ကျွေးပါမယ်ဆိုတော့လည်း စဉ်းစားပါရစေ ဦးတဲ့။

ကျွန်တော် ထမင်းရှင်ရှာတဲ့ ဇာတ်လမ်းသည် တစ်နေ့တော့ အဆုံးသတ်ခဲ့တော့သည်။ ထိုနေ့က မှတ်မှတ်ရရ ချယ်ရီဝေသော ဒီဇင်ဘာ နှစ်ဆယ့်ငါးရက် ခရစ္စမတ်နေ့ ဖြစ်လေသည်။ ဌာနတစ်ခုမှ အကြီးအကဲ တစ်ဦးက မြို့မျက်နှာဖုံးများနှင့် ဌာနဆိုင်ရာ အကြီးအကဲ များအား ထမင်းဖိတ်ကျွေးသည်။ အဲဒီမြို့မှာ စာရင်းစစ်မျိုး အဆင့်လောက်ဆို အကြီးအကဲ စာရင်းထဲမှာ ပါဝင်ခွင့်ရ သည်။ ကျွန်တော် ဘာမှ စဉ်းစားမနေတော့ဘဲ ထမင်း စားသွားခဲ့သည်။ ဗမာထမင်းဟင်းပဲကျွေးသည်။ ဟင်းချက် အင်မတန်ကောင်းသဖြင့် ထမင်းစားမြိန်ခဲ့သည်။ ဌာန အကြီးအကဲ၏ ဇနီးလက်ရာလို့ ပြောပါသည်။ ထမင်း စားပြီး ရေနွေးကြမ်း သောက်နေစဉ်မှာ အိမ်ရှင်အမျိုးသမီး ကြီးက ‘ဒီက အရာရှိကြီးတွေကို အသိပေးပါရစေရှင်၊ လာမယ့် တစ်လပိုင်း တစ်ရက်နေ့ကစပြီး ကျွန်မထမင်းဆိုင် ဖွင့်ပါမယ်၊ လာရောက် အားပေးနိုင်ပါတယ်ရှင်၊ ပြီးတော့ ထမင်းလပေးလည်း ကျွေးချင်ပါတယ်ရှင်’ ဟု ဝဲသော၊ ချိုသော အသံဖြင့် ပြောလေသည်။

‘လပေးကျွေးရင် တစ်လဘယ်လောက်ပေးရမှာလဲ ဒေါ်လေး’ ဟု ကျွန်တော် မဆိုင်းမတွ ပြန်မေးမိသည်။ ‘တစ်လသုံးရာဆို သင့်တင့်မယ် ထင်ပါတယ်နော်’ တဲ့။ ကျွန်တော် ဝမ်းသာနေပြီ၊ ဗိုက်ထဲမှာ ကျလီ ကျလီ ဖြစ်နေပြီ။ ထုခွန်ချင်စိတ်ကို မနည်းထိန်းထားရသည်။ ‘ကျွန်တော်စားမယ် ဒေါ်လေး’ ဟု ပြောပြီးသည် နှင့် နောက်ထပ် ကျွန်တော့်လိုလူ လေးယောက်တိုးလာ သည်။

ထိုနှစ် ဆောင်းရာသီ၏ ဇန်နဝါရီလ တစ်ရက်နေ့ ကျွန်တော် ထမင်းစားဖို့ ဒေါ်လေးဆိုင်သို့ ရောက်လာ သည်။ ထိုနေ့က မှတ်မှတ်ရရ နှင်းတွေကလည်း ဆယ့်တစ်နာရီလောက်ထိ ဝေနေသည်။ ဒီဇင်ဘာမှာ မပွင့် သေးသော ချယ်ရီပင်များကလည်း ဝေနေအောင် ပွင့်လေ သည်။ အအေးဆုံးမြို့ မို့လားတော့မသိ၊ ကွတ်ခိုင်တွင် ပွင့်သော ချယ်ရီသည် ပင်လုံးကျွတ် ဝေနေအောင်ပွင့်ပြီး ပန်းရောင် မှုန်မှုန်လေးဖြင့် လှပလွန်းသည်။ ကွတ်ခိုင်မြို့၏ အလှဆုံး အချိန်သည် ချယ်ရီပွင့်ချိန် ဖြစ်လိမ့်မည်ဟု မျက်နှာစိမ်း တစ်ယောက်အနေနဲ့ ကျွန်တော်တွေးမိသည်။ ခရစ္စမတ်နေ့ က သတိမထားမိသော အရာတစ်ခု ဒီနေ့မှာ ထူးခြားစွာ ပေါ်လွင်လာလေသည်။ ထိုအရာကား ကျွန်တော်တို့ ထမင်းစားပွဲသို့ ထမင်းဟင်း ပန်းကန်များ

လာချပေးသော ကောင်မလေး အရာရှိကြီး၏ သမီးဟု သိရသည်။ စွယ်တာ အဖြူခေါင်းစွပ်ကို ဝတ်ထားသည်။ ချယ်ရီရောင် ခေါင်းစွပ်ကိုလည်း စွပ်ထားသေးသည်။ ထူထဲသော အဝတ်များသည် ကောင်မလေး၏ အလှကို ဖုံးကွယ်မထားနိုင်ဟု ကျွန်တော် ကျိတ်၍ ကောက်ချက်ချ မိနေသည်။ ရှည်လျားကော့ဆင်းသော မျက်တောင်များ အောက်တွင် ပြာလဲ့လဲ့ မျက်လုံးရှုံ့ကြီးများက ဆွဲဆောင်မှု အပြည့်ရှိသည်။ မိတ်ကပ်ရောင်စုံမလို နှုတ်ခမ်းနီမလိုဘဲ သဘာဝအလျောက် နီရဲထူထဲသော ပါးမို့တစ်စုံနှင့် နှုတ်ခမ်းတစ်စုံတို့က ထိုမိန်းကလေး၏အလှကို ပိုမိုပြည့်စုံ စေသည်။ ပန်းကန်များ လာချပေးသော လက်ကလေးကို စာရင်းစစ်မျက်လုံးဖြင့် ကျွန်တော်မသိမသာ အကဲခတ် ကြည့်သောအခါ လက်ချောင်းကလေးများအပေါ်နှင့် လက်ဖမိုးတွင် စိမ်းလဲ့လဲ့ အမွေးနုကလေးများ ဖုံးလွှမ်း နေကြသည်။ ထိုကဲ့သို့သော အမွေးနုကလေးများသည် ထိုကောင်မလေး၏ လက်ဖျံ၊ လည်ကုပ်၊ နောက်ကျောတို့ တွင် ကျိန်းသေရှိနေမည်ဟု ကျွန်တော်တစ်ယောက် တည်း အလောင်းအစားလုပ်နေမိသည်။ နောက်တော့ ကျွန်တော့် အတွေးမှန်ကန်ကြောင်း မမျှော်လင့်ဘဲ ကျွန်တော်သိလာ ခဲ့ရပါသည်။

‘ဦးလေးတို့ မစားတဲ့ အစားအစာတွေရှိရင် ပြောကြပါရှင်။ အမေက မေးခိုင်းလို့ပါ’

‘ကျွန်တော်တို့က အသက်ငယ်သေးတယ်လေ၊ ဦးလေး မခေါ်ရဘူး’ ဟုပြောရာ ကျွန်တော်တို့ထဲမှ ကောင်လေးတစ်ယောက်က

‘ဒီမြို့မှာ သူစိမ်း ယောက်ျားလေးတွေကို မိန်း ကလေးတိုင်းက ဦးလေးလို့ ခေါ်ကြတာဗျ’

‘ဪ... သိပြီ သိပြီ ကိုရီးယားလိုပေါ့’ ဟု ကျွန်တော် နောက်သည်။

‘ဦးကတော့ သက်သတ်လွတ်ဆို မစားဘူးနော်’ ဟု ကျွန်တော်ပြောတော့ ကောင်မလေး၏ မျက်လုံးများ ဝိုင်းစက်ပြီး ခဏတော့ ကြောင်သွားသည်။ ပြီးမှ

‘သက်သတ်လွတ် မကျွေးပါဘူး၊ ဘာအသားတွေ မစားဘူးလဲလို့ မေးတာပါ’

‘ဪ... ကလိုလား’ ကျွန်တော် ဖြေမည်လုပ် တော့ ကောင်မလေးက စာအုပ်နှင့် ဘောပင်ကို အသင့် ကိုင်ထားသည်။

‘ခွေးသား၊ လင်းတသား၊ ဆင်သား၊ မြင်းသား၊

ကျားသား’ ဟု ဖြေသည်။

‘ဟွန်း... တကယ်အောက်မေ့လို့ သွား’ ဟု ရှက်ဒေါသဖြင့် ပြန်ပြောလေသည်။ ကျွန်တော့်အဖော် တစ်ယောက်က

‘ဒီဦးလေးက စတာပါကွယ်၊ ဦးတို့ကဘာမှမရှောင် ဘူး အားလုံးစားတယ်’ ဟု ပြောလိုက်မှ အင်တာဗျူး ကိစ္စ ပြီးသွားသည်။ ဆောင်းတို့ဆိုင်က ထမင်းဟင်း သည် ပထမဆုံးနေ့မှာပင် စားလို့ အကောင်းဆုံးနေ့ဟု မှတ်ကျောက်တင်မိသည်။

ကျွန်တော်တို့အဖွဲ့ ဆောင်းတို့ဆိုင်မှာ ထမင်းလခ ပေးစားတာ ကြာလာတာနှင့်အမျှ ဆောင်းတို့ မိသားစုနှင့် ပိုမိုရင်းနှီးလာသည်။ ဆောင်းရဲ့အလှကို နေ့စဉ်ကြည့်ပြီး ထမင်းစားရလျှင် ဘာဟင်းမှ မပါလည်း စားလို့ကောင်းမှာပဲ ဟု တွေးပြီးကျိတ်၍ ပြုံးမိသည်။ ထိုအချိန်တွင် ကျွန်တော့် မျက်နှာ ပန်းသွေးရောင် ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ တစ်နေ့တော့ ကျွန်တော့် အပေါင်းအသင်းများ မရောက်မီ ကျွန်တော် တစ်ယောက်တည်း ဆိုင်ကို ရောက်သွားသည်။ ဆောင်း သည် ကျွန်တော်အကြိုက်ဆုံး ဝက်သားဟင်းကို အသား ချည်း ထည့်လာပေးသည်။ ပြီးတော့ ကျွန်တော်နှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင်မှာ ရဲဝံ့စွာထိုင်သည်။ ကျွန်တော်က စာရင်းစစ်ပီပီ မသိမသာ ဝေဝိုက်ကြည့်စဉ် ဒေါ်လေးသည် ဆိုင်၏ တစ်နေရာမှ အလုပ်တစ်ခုခု လုပ်နေဟန်ဖြင့် ကျွန်တော်တို့ နှစ်ယောက်ကို အကဲခတ်နေကြောင်း မြင်ရသည်။ ကျွန်တော်မမြင်ချင် မသိချင်ယောင်ဆောင်ပြီး ထမင်းဆက်စားသည်။ ဆောင်းသည် ကျွန်တော့်ပန်းကန် ထဲသို့ ဟင်းများကို ခတ်ထည့်ပေးသည်။ အမွေးနုလေးတွေ ဖုံးနေသော သူ့လက်ကလေးကို ကျွန်တော် ငေးကြည့် နေစဉ်မှာ

‘ဦး လက်ကိုပဲ ကြည့်နေတော့မှာလား ထမင်းမစား တော့ဘူးလား’ ဆောင်းအမေးကို မဖြေမိဘဲ ကျွန်တော် ဒေါ်လေးကို လှမ်းပြောသည်။

‘ဒေါ်လေးရေ ဒေါ်လေးတို့ဆိုင်မှာ ထမင်းဟင်း မကုန်တဲ့နည်း ကျွန်တော်သိပြီဗျ’

‘ဘယ်လို နည်းလဲကွဲ့၊ မောင်မြင့်အောင်ရဲ့’

‘ဆောင်းကို ကျွန်တော်ထမင်းစားတဲ့ အနားမှာ လာထိုင်ခိုင်းထားရင် ထမင်းမကုန်တော့ဘူး ဒေါ်လေး’

‘ဟယ်... ထူးဆန်းလှသည်လား၊ ဘာကြောင့်လဲ’

‘ကျွန်တော့်နားမှာ ဆောင်းရှိနေရင် ဘာမှမစား

ဘဲ ဝနေလို့ပါ ဒေါ်လေး’

‘တောက်တီး တောက်တွဲကွယ်’

ဆောင်းသည် ကျွန်တော်ကို သုံးခါထိုးလေသည် (မျက်စောင်း မျက်စောင်း)။ မိုးကာအနီ မိုးထားသော ထမင်းဆိုင်လေးအတွင်းဝယ် ဆောင်း၏ မျက်နှာကလေးသည် ပို၍ရဲနေသည်။ ဆောင်းသည် ချစ်ရည်ရွန်းလှသော မျက်လုံးရွဲကြီးများဖြင့် ကျွန်တော်အား ကြည့်နေလေသည်။ ထိုအခိုက်အတန့် ကလေးမှာပင် ကျွန်တော် ဆောင်းကို နှစ်နှစ်ကာကာ ချစ်မိနေပြီဆိုတာ သိလိုက်ရလေသည်။

ကျွန်တော်နှင့် ဆောင်းတို့ ချစ်သူဘဝရောက်ပြီး မကြာခင်မှာဘဲ ဆောင်းမိဘများကို ဖွင့်ပြောသည်။ ကျွန်တော်တို့ ချစ်သူနှစ်ဦးသည် မိဘများရှေ့မှာပင် ရိုးသားပွင့်လင်းစွာ နေထိုင်ပြောဆိုကြသည်။ ဆောင်းမိဘများသည် ကျွန်တော်ရိုးသားမှုကို ယုံကြည်ကြသဖြင့် သဘောတူ ခွင့်ပြုထားကြသည်။ ဆောင်းနှင့်တွေဝေသော၊ ချယ်ရီတွေပွင့်သော ဒီဇင်ဘာလရောက်လျှင် လက်ထပ်ကြရန် ဆုံးဖြတ်ထားကြသည်။ ဆောင်းဖေဖေ အရာရှိကြီးသည် ရုံးဆင်းလျှင် အိမ်ကို ဘယ်တော့မှတန်းမပြန်၊ ရုံးကနေ ဂေါက်ကွင်းသွားသည်။ ဂေါက်ကွင်းကနေ ဘယ်သွားသည်မသိ။ ကျွန်တော်တို့ ညနေ ထမင်းစားလျှင် အိမ်မှာ၊ ဆိုင်မှာ မျက်နှာချင်းဆိုင်ရလေ့မရှိ။ ဆောင်းကို မေးကြည့်တော့ ည ၁၁ နာရီ ၁၂ နာရီလောက်မှ ပြန်လာလေ့ရှိကြောင်း သိရသည်။ သူများမိသားစု ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ကိစ္စမို့ ကျွန်တော် သိပ်မစပ်စုဖြစ်ခဲ့။

ဆောင်းနှင့်ကျွန်တော် လက်ထပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်။ လမကုန်မီ ဒီဇင်ဘာလဆန်းမှာ ဆောင်းအဖေ တာဝန်ယူရသော ဌာနကို ကျွန်တော်စာရင်းစစ် အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် အနေဖြင့် ပုံမှန်စစ်ဆေးရေး ဝင်ရပါသည်။ ဆောင်းအဖေသည် စာရင်းစစ် အဖွဲ့ဝင်တော့မည် ဆိုကတည်းက မျက်နှာမကောင်း။ ဆိုင်မှာ ထမင်းသွားစားတော့လည်း မိသားစုအားလုံးသည် ခါတိုင်းနှင့်မတူ အေးစက် ခြောက်သွေ့လွန်းလှသည်။ ထိုအခြေအနေကြောင့် ဖြစ်လာမည့် ပြဿနာကို ကျွန်တော် တွေးပူနေမိသည်။ ဆောင်းအဖေ ညည ညဉ့်နက်မှ အိမ်ပြန်လာခြင်းသည် အခြားမဟုတ် လေးကောင်ဂျင် သွားကစားသည်ဟု သိရသည်။ လေးကောင်ဂျင်နှူးတိုင်း ဂိုဒေါင်ထဲက ပစ္စည်းများကို ထုတ်ရောင်းသည်ဟု သတင်းတွေထွက်နေသည်။ အဲဒီသတင်းတွေ မှားပါစေ၊ ဘာမှ မဖြစ်ပါစေနဲ့ဟု



ကျွန်တော် ဆုတောင်းမိသည်။

‘ညီမလေးတို့ ကိုယ်တို့ စာရင်းစစ်အဖွဲ့ကတော့ Risk Area တစ်ခုနဲ့ တိုးနိုင်တယ်၊ မပေါ့မဆ သတိရှိရှိ Due Professional Care နဲ့ စစ်ဆေးဖို့တော့လိုပြီ’ ဟု စာရင်းစစ်အဖွဲ့ကို ကျွန်တော်ပြောရသည်။ ပစ္စည်းကို မျက်မြင်ရေတွက်စစ်ဆေးတဲ့အခါ ဆန်အိတ် တစ်ထောင့် နှစ်ရာကျော် လျော့နည်းနေကြောင်း တွေ့ရသည်။ ကာယကံရှင်ကတော့ မည်သို့နေသည်မသိ။ ခေါင်းကို မိုးကြိုး ရှစ်စိတ် မှန်လိုက်သည်ဟု ကျွန်တော် ခံစားရပါသည်။ စစ်ဆေးရမည့် အဖွဲ့အစည်းတွင် မသမာမှု၊ မရိုးသားမှု တစ်စုံတစ်ရာရှိပြီဆိုလျှင် အထက်အဆင့်ဆင့်ကို မဆိုင်းမတွ တင်ပြရသည်။ လမ်းညွှန်ကြီးကြပ်မှုကို ခံယူရသည်။ ဒါတွေဟာ စာရင်းစစ်တွေရဲ့ တာဝန်ပါ။ အထက် အဆင့်ဆင့်၏ ညွှန်ကြားချက်အရ လွန်ခဲ့သော သုံးနှစ်မှစ၍ Up to Date အထိ စာရင်းများကို ပြန်စစ်ရသည်။ ကုန်ပစ္စည်း အဝင်အထွက်များ၊ ငွေသွင်းငွေထုတ် ကိစ္စများ၊ ကုန်ပစ္စည်း အကြွေးရောင်းများ၊ လမ်းခွဲလတ်ကုန်ပစ္စည်း လက်ကျန်များ၊ ငွေလက်ကျန်များ စသည်တို့ကို စာရင်းစစ်နည်း Audit Method ပေါင်းစုံဖြင့် အသေးစိတ်စစ်ဆေးရသည်။ တွေ့ရှိချက်များကို Auditee သို့ အသိပေးပြီး Confirm ဖြစ်အောင်လုပ်ရသည်။ ခိုင်မာအောင်လက်မှတ်များ ထိုးထားစေရသည်။ ဒါတွေဟာ စာရင်းစစ်ရဲ့ ကြီးလေးသော တာဝန်ပိုင်းတွေပါ။ ဆောင်းတို့အိမ်တွင် ညစာ ထမင်းစားပြီးချိန် . . .

‘ဒီကိစ္စ မောင်မြင့်အောင်ရဲ့ လက်ထဲမှာရှိတယ် မဟုတ်လား၊ မောင်မြင့်အောင်ကသာ သိုသိုသိပ်သိပ်

လုပ်ရင် ဘယ်သူမှ မသိနိုင်ပါဘူး၊ ဦးလေး မကြာခင် ဝယ်ပြီး ပြန်ဖြည့်ပါမယ်၊ ဦးလည်း နောင်တရပါပြီ’ ဆောင်း အဖေ ကျွန်တော့်ကိုပြောသည်။

‘မဖြစ်နိုင်ပါဘူး ဦး၊ ဦးတို့ရဲ့ ထမင်းဆိုင်မှာ စားခဲ့ရတာရယ်၊ ဆောင်းနဲ့ ကျွန်တော့်ကို သဘောတူတာ ရယ်အတွက် ကျွန်တော် ကျေးဇူးမမေ့ပါဘူး၊ ပြီးတော့ ကျွန်တော်ဟာ စာရင်းစစ်တစ်ယောက် ဖြစ်တဲ့အတွက် ကျွန်တော့် ကျင့်ဝတ်နှင့် သိက္ခာကို ထိန်းသိမ်းရပါမယ်၊ တွေ့ရှိချက်ကို မခြွင်းမချန် တင်ပြဖို့က ကျွန်တော့် တာဝန်၊ ဦးတို့မိသားစု ကျွန်တော့်ကို နားလည်ပေးပါ’ ပြောပြီး ဆောင်းတို့ အိမ်ပေါ်က ကျွန်တော် ခေါင်းငိုက်စိုက်ဖြင့် ဆင်းခဲ့သည်။ ဆောင်းကို နှုတ်မဆက်ဖြစ်ခဲ့တဲ့အတွက် ကျွန်တော် စိတ်မကောင်း။

ကွတ်ခိုင်မြို့၏ တောင်ဘက် ဘုရားတောင်ကုန်း ပေါ်မှာ ဆောင်းနှင့် ကျွန်တော် တွေ့ကြသည်။ သီးသန့်တွေ ချင်တယ်ပြောပြီး၊ ဆောင်းကစချိန်းသည်။ အိမ်ကိုလည်း အသိပေးဝန်ခံခဲ့သည်ဟု ပြောသည်။ ထိုနေ့က ဘုရား တောင်ပေါ်က ကြည့်ရသော ကွတ်ခိုင်မြို့၏ ရှုခင်းသည် ခါတိုင်းကဲ့သို့ ကြည်လင်အေးမြ မနေဘဲ မှုန်မှိုင်းမှိုင်းဖြင့် လွမ်းစရာကောင်းသည်ဟု ထင်မိသည်။ ထာဝစဉ်လှပ တက်ကြွ လန်းဆန်းသော ဆောင်းသည် ဒီနေ့တော့ ညှိုး ငယ်နေသည်။ မျက်နှာလည်း ချောင်သွားသည်။

‘ဆောင်းက ကျွန်တော့်ကို ဒီဘုရားတောင်ပေါ်မှာ ချိန်းလိုက်တာ တောင်ပေါ်က တွန်းချဖို့အကြံနဲ့များလား’ ဟု ကျွန်တော် နောက်မည်ကြုံပြီးမှ ဆောင်းမျက်နှာကို ကြည့်ပြီး ပြောမထွက်တော့။

‘ဦး’

‘ပြောလေ ဆောင်း’

‘ဦး နောက်ကျတယ်နော်’

‘ဟုတ်တယ် ဆောင်း အလုပ်တွေ မပြတ်ဘူးလေ၊ နောက်ကျတဲ့အတွက် Sorry ဆောင်း’

‘ယောက္ခမလောင်းကို ထောင်ထဲပို့ဖို့ အသည်း အသန် လုပ်နေရတယ် မဟုတ်လား ဦး’

‘ဘယ်လိုပြောလိုက်တာလဲ ဆောင်းရယ်၊ ဦးလည်း ဘယ်စိတ်ကောင်းပါ့မလဲ၊ ဖြစ်လာမှတော့ အကောင်းဆုံး ကို မျှော်လင့်ထားသလို အဆိုးဆုံးအတွက်လည်း ကြိုတင် ပြင်ဆင်ထားရမှာပေါ့’

‘ပြီးတော့ စာရင်းစစ်တယ်ဆိုတာ Auditor ရဲ့

တွေ့ရှိချက် သက်သက်နဲ့ မပြီးဘူး ဆောင်းရဲ့၊ Auditee ကလည်း လက်ခံလာအောင် ရှင်းပြရတယ်၊ ဘက်လိုက်မှု လည်း ကင်းရတယ်၊ တရားမျှတမှုလည်း ရှိရတယ်၊ ဒါတွေ အတွက် ဦး အပင်ပန်းခံနေတာပါ ဆောင်း’

‘ဦးရဲ့ စေတနာကို ဆောင်း နားလည်ပါတယ်’

‘ကျေးဇူးပါ ဆောင်းရယ်၊ ကိစ္စတစ်ခု ဖြစ်လာပြီ ဆိုရင် ဘယ်လိုဖြစ်တယ်၊ ဘာကြောင့်ဖြစ်တယ်၊ ဘယ်သူ မှာ တာဝန်ရှိတယ်၊ နောင်မဖြစ်အောင် ဘယ်လိုစီမံ ကာကွယ်ရမယ်ဆိုတဲ့ စာရင်းစစ်ဆေးခြင်းရဲ့ အန္တိမ ရည်မှန်းချက်ကို ရောက်အောင် ဆောင်ရွက်ရတာဟာ စာရင်းစစ်တွေရဲ့ တာဝန်ပါ’

‘ညက အဖေပြောတယ်၊ ပစ္စည်းလျော့တဲ့ ကိစ္စကို ဦးအနေနဲ့ မသိသလို သဘောထားဖို့ သမီးက ပြောင်းဖျ ပေးပါတဲ့၊ ဆောင်းတို့မိသားစု ဒုက္ခရောက်တော့မယ် ဦးရယ်၊ ဆောင်းကို မသနားဘူးလား ဦးရယ်’

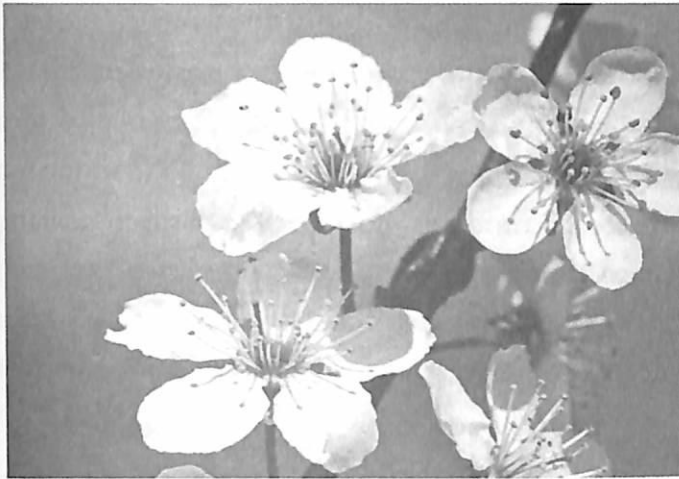
‘ဆောင်းတို့မိသားစုဟာ ဦးမိသားစုပါပဲ၊ အားလုံး ကို ဦးသနားပါတယ်၊ ဒီကိစ္စကတော့ ဦးမသိချင်ယောင် ဆောင်လို့မရဘူး ဆောင်း၊ ဦးတို့နိုင်ငံဝန်ထမ်းတွေဟာ သစ္စာရှိရှိ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရမှာဆောင်းရဲ့၊ ဆောင်းက လိမ္မာပါတယ်၊ ဦးပြောတာ နားလည်ပါတယ်နော်’ လိမ္မာ ပါတယ်ပြောမှ ဆောင်းသည် ရှိုက်ကြီးတင် ငိုလေသည်။ သိမ့်သိမ့်ခါနေသော ဆောင်း၏ကိုယ်လေးကို ကျွန်တော့် ရင်ထဲထား၍ နှစ်သိမ့်သင့်သည်။ သို့သော် ကျွန်တော် စိတ်မကောင်းစွာ ကြည့်နေမိသည်။ ဆောင်းသည် စိတ်ကို ထိန်းပြီး မျက်ရည်များကို သုတ်သည်။

‘ဦးဘက်က ဒီကိစ္စကို ဆက်လုပ်မယ်ဆိုရင် ဆောင်းနဲ့ သဘောတူထားတဲ့ ကိစ္စကို အဖေက ဖျက်မယ် တဲ့ ဦးရယ်’

‘ဟာ . . . ဘာလို့ဖျက်ရမှာလဲ၊ ဦးက ဆောင်းတို့ မိသားစုဝင် ဖြစ်တော့မှာလေ၊ မိသားစုကို ဦးက တာဝန် ယူမှာလေ ဆောင်းရဲ့’

‘ဆောင်းလည်း ပြောပါတယ်၊ ဦးဟာ ယောက်ျား ကောင်းတစ်ယောက်ပါ၊ အားကိုးသင့် အားကိုးထိုက် အားကိုးနိုင်သော ယောက်ျားကောင်း တစ်ယောက်ပါလို့ ပြောပေမယ့် အဖေကော အမေကော နှစ်ယောက်စလုံး က ခေါင်းခါကြတယ် ဦး’

‘မိသားစု ဘဝပျက်သွားအောင် လုပ်ခဲ့တဲ့လူနဲ့ တစ်သက်လုံး တစ်အိမ်တည်းနေပြီး မျက်နှာချင်းဆိုင်ရမှာ



တော့ မဖြစ်နိုင်ပါဘူးတဲ့ ဦးရယ်’

‘ဆောင်း သဘောကကော’

‘ဦးရယ် ဆောင်းမှာ ဒီအသက်အရွယ်ထိ မိဘနဲ့ ရင်အုပ်မကွာနေပြီး မိဘစကားကို မြေဝယ်မကျ နားထောင်ခဲ့တဲ့ သမီးပါ။ မိဘစကားကို ပယ်ဖို့တော့ သတ္တိ မရှိဘူး၊ ဆောင်းကို ခွင့်လွှတ်ပါ ဦး’

‘စာရင်းစစ်တစ်ယောက်ရဲ့ တာဝန်နဲ့ ကိုယ်ကျင့် သိက္ခာအတွက် ဦးတို့ နှလုံးသားတွေကို စတေးရတော့မှာ လား ဆောင်း’

‘ဦးရယ် . . ၊ မပြင်နိုင်တော့ဘူးလား’ ဆောင်းနွမ်း လျစွာမေးသည်။

ကျွန်တော် ခေါင်းခါပြချိန်မှာ ဆောင်းသည် ကျောခိုင်းစပြုလေပြီ။ တဖြည်းဖြည်း ဝေးသွားသော ဆောင်းရဲ့ ကျောပြင်လေးကို ငေးကြည့်ရင်း ကျန်ခဲ့သည်။ လှေကားထစ်များအတိုင်း ဆင်းသွားသော ဆောင်းသည် ကျွန်တော့်မြင်ကွင်းမှ ပျောက်ကွယ်သွားချိန် ခဏ၌ တောင်ပေါ်က တွန်းချခံရသည်ထက် ပိုမိုနာကျင်လှကြောင်း ကျွန်တော် သိလိုက်သည်။

ကျွန်တော်နှင့် လက်ထပ်ရန် ရည်ရွယ်ထားသော ဒီဇင်ဘာလမှာပင် ဆောင်းအား တခြား အမျိုးသား တစ်ယောက်နှင့် လက်ထပ်ပေးကြလေသည်။ ဆောင်း အဖေကမူ အမှုရင်ဆိုင်ဆဲ ဖြစ်လေသည်။ ထိုနှစ်ကပွင့် သော ချယ်ရီပန်းများသည် လုံးဝမလှတော့။ ကွတ်ခိုင်မြို့ ကလည်း မလှတော့။ ဘုရားရှိခိုးကျောင်းက ခေါင်းလောင်း သံလည်း နားဝင်မချီတော့ဟု ကျွန်တော်ထင်လေသည်။ ကွတ်ခိုင်တွင် မပျော်တော့၍ ပြောင်းရွှေ့လျှောက်လွှာ တင်ပြီး အော်ဒါထွက်ထွက်ချင်း ကျွန်တော်ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ရပါ

သည်။ ဒေါ်လေးနဲ့ ဆောင်းကို နှုတ်ဆက်ဖို့ သွားတဲ့အချိန် မှာ မျက်နှာထားတွေ တင်းနေတဲ့ သားအမိကို တွေ့ရ သည်။ ဒေါ်လေးကို ကျွန်တော် ထိုင်ကန်တော့ခဲ့ပါသည်။ ဘာဆုမှမပေး ငူငူကြီးထိုင်နေသည်။ ဆောင်းကိုတော့ ကျွန်တော် နှမြောတသစ္စာနှုတ်ဆက်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်တော် ၏ နှလုံးသားသည် ဆောင်းလက်ထပ်တဲ့ နေ့ကတည်းက အစိတ်စိတ်အမြွှာမြွှာ ကွဲကြွေပြီးဖြစ်၍ အခုအခါ မျက်ရည် မကျတော့ပါ။

နှစ်ပေါင်း အစိတ်ခန့်ကြာပြီး နှင်းတွေဝေနေသော ဒီဇင်ဘာလတွင် အဆင့်မြင့် တာဝန်ဖြင့် ကွတ်ခိုင်မြို့သို့ ပြန်ရောက်ခဲ့သည်။ ခေတ်မီအဆောက်အဦး ကြီးကြီးများ တိုးလာသည်မှလွဲ၍ ကွတ်ခိုင်သည် ငယ်ရုပ်မပျောက်သေး။ ဘုရားကျောင်းက ခေါင်းလောင်းသံကလည်း လွင်ဆဲ၊ နှင်းကလည်း ဝေဆဲ၊ ချယ်ရီကလည်း ပွင့်ဆဲ၊ မြို့အဝင် နမ့်ခိုင်ချောင်းနဲ့ မြို့ထဲက နန့်တိမ်ဝမ်ချောင်းကလည်း စီးဆဲ၊ မြို့ကလေးသည် အေးမြလှပဆဲ ဖြစ်လေသည်။ မသွားဘူးလို့ ဆုံးဖြတ်ထားသည့်ကြားက ဆောင်းတို့ အိမ်သို့ ကျွန်တော် ရောက်သွားသည်။ တည်ငြိမ်ရင့်ကျက် နေသော ဆောင်းကို အဆင်သင့်တွေ့ရပါသည်။ ဆောင်း တို့ မိသားစုတွင် ကလေးနှစ်ယောက်ရပြီး အကြီးက ကုန်သည်၊ အငယ်မက ဆေးတက္ကသိုလ် တက်နေကြောင်း သိရသည်။ ဆောင်း အဖေအမေတို့ မရှိကြတော့။

‘ဦး . . . မိသားစုကော မပါလာဘူးလား၊ ကလေး တွေကော ဘယ်နှစ်ယောက်ရှိလဲ၊ ဘယ်အရွယ်ရောက်နေ ပြီလဲ’ ဆောင်းမေးလေပြီ။

‘ကျွန်တော် အိမ်ထောင် မပြုသေးဘူးဆောင်း၊ ပြုဖို့လည်း စိတ်မကူးတော့ပါဘူး’

ဆောင်းထံက နောက်ထပ် မေးခွန်းမလာတော့ပါ။ အဖြေကို သိပြီး ဖြစ်နေပေလိမ့်မည်။ ရှမ်းမြေမြင့်မှာ ချယ်ရီတွေ ပွင့်နေဆဲ။ နှင်းတွေလည်း ဝေနေဆဲပါဆောင်း။

မောင်းမောင်း(ကျောက်ပန်းတောင်း)

စာကြွင်း။ ။ ဤဝတ္ထုပါ အဖြစ်အပျက်၊ ဇာတ်ကောင်များ သည် စာရေးသူ၏ စိတ်ကူးသက်သက်သာ ဖြစ်ကြောင်း ဝန်ခံတိပြုပါသည်။

ပြည့်အကျိုးဆောင်မှာ တို့ဝန်တာ

ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး ရွက်သယ်ပိုးရန်
စစ်ဆေးနည်းလမ်း ကျင့်ဝတ်ထမ်းရင်း
စည်းကမ်းလိုက်နာ စွမ်းဆောင်ပါသည့်
ကိုယ်ကျိုးမမှန်း တို့ဝန်ထမ်း။
လက်စွဲစံနှုန်း အစဉ်သုံးပြီး
အမှားတွေပျောက် အမှန်ရောက်အောင်
စနစ်တကျ ညွှန်လမ်းပြသည့်
မျှတတင့်ဆန်း တို့ဝန်ထမ်း။
ဂရုဓမ္မ စိုက်ထုတ်ကြရင်း
ကျွမ်းကျင်လုပ်ငန်း မျှော်ရည်မှန်းလို့
စည်းကမ်းဥပဒေ မြဲရှိသေသည့်
နိုးကြားကြိုးပမ်း တို့ဝန်ထမ်း။
တွေ့ရှိအချက် ထိမ်မဝှက်ဘဲ
ဆင့်ကဲလူကြီး တင်ပြနည်းနဲ့
ထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟ အစီရင်ခံကြသည့်
ရိုးသားလျှောက်လှမ်း ခို့ဝန်ထမ်း။
ဪ
စာရင်းစစ်ရဲ့ အသိဉာဏ်နဲ့
အဂတိရှောင် လမ်းစဉ်ဘောင်ကို
ဦးတည်ကျင့်ကြံ အဓိဋ္ဌာန်ဖြင့်
ပြည့်အကျိုးဆောင်မှာ တို့ဝန်တာ...။

အလင်းသစ်

သန္နိဋ္ဌာန်

စာရင်းစစ်ပေမို့
ဌာနရယ်အစုံ စာရင်းအဖုံဖုံကို
ကုန်လုံတတ်သိ ပညာရှိများမဟုတ်သော်ငြား
မှန်မှား ကွဲပြား ခွဲခြားတတ်စေဖို့
ကြားမြင်ဆရာ၊ သင်ဆရာရဲ့
လမ်းညွှန်ပြသအဆုံးအမနဲ့
ကြိုးစားရှာဖွေပညာမွေဖြင့်
ကျရာနယ်ပယ် လုပ်ငန်းခွင်ဝယ်
မကိုက်စည်းမျဉ်း ရသုံးစာရင်းက
ကွဲလွဲဥပဒေ တွေ့ခဲ့ပါလေ
ဘဏ္ဍာငွေစ မယိုဖိတ်ရအောင်
ထောက်ပြဆွေးနွေး ဖော်ထုတ်ရေးလို့
ပြည်သူ့ကျွေးတဲ့ထမင်းလုတ်
အကျိုးမယုတ်ရအောင်
အားထုတ်ကြိုးစား ထိန်းကျောင်းသွားမည်
ပြည်သူ့ကိုယ်စား ပြည့်ဘဏ္ဍာအား . . .။

ရဲမင်းလတ်

Audit Firm ကို
ဘဏ်မှာနေချေးတဲ့အခါပြတဲ့စာရင်း
တွေပေးလိုက်ရမှာလား၊ ပြန်တွင်းအခွန်
ကိုပြတဲ့ စာရင်းတွေပေးလိုက်ရ
မှာလား...ဆရာ...

.....
ကုမ္ပဏီ



Internal Control

Definition of Internal Control

Internal control is a dynamic integral process that is continuously adapting to the changes an organization is facing. Internal control is a process designed to provide reasonable assurance regarding the achievement of objectives in the following categories:

- (a) Executing orderly, ethical, economical, efficient and effective operations
- (b) Fulfilling accountability obligations
- (c) Reliability of financial reporting
- (d) Compliance with applicable laws and regulations
- (e) Safeguarding resources against loss, misuse and damage.

Internal control is, to some degree, everyone's responsibility. Management is primarily responsible for internal control in their departments. Effective internal control helps an organization achieve its objectives but it does not ensure success. There are several reasons why internal control cannot provide absolute assurance that objectives will be achieved with cost/ benefit realities, collusion among employees, and external events beyond an organization's control.

Effective internal control is a built-in part of the management process. Internal control keeps an organization on course toward its objectives and the achievement of

its mission, and minimizes surprises along the way. Internal control promotes effectiveness and efficiency of operations, reduces the risk of asset loss, and helps to ensure compliance with laws and regulations. Internal control also ensures the reliability of financial reporting i.e., all transactions are recorded and that all recorded transactions are real, properly valued, recorded on a timely basis, properly classified, and correctly summarized and posted.

Rationale for setting up Internal Control

Just as the modern business techniques have grown in complexity, so also the size of business enterprises has increased over the years. What is more, their activities have expanded, with branch offices or factories scattered over a wider geographical area than ever before. With the growth in size of the business enterprise, one-man control is no longer possible, simply because a large number of people become involved in its management and activities. Thus, in recent years, more attention has been focused on the methods of internal control, which, aside from enhancing the over-all efficiency of the enterprise, can also safeguard its financial interests by limiting the risks of errors, fraud, waste and abuse. Internal control means not only internal check and internal audit, but the whole system of controls, financial and

otherwise, established by the management in order to carry on the business of the enterprise in an orderly manner, to safeguard its assets and secure as far as possible the accuracy and reliability of its records. It is a mechanism to assure that policies, plans, systems, procedures and methods produce the results expected of them.

Management's role is to provide leadership that the organization needs to achieve its goal and objectives and internal control is a technique used by management to help an organization achieve these objectives. To provide accountability, management is responsible for managing the resources entrusted to them to carry out operational activities and to encourage sound management practices. Internal controls coordinate a department's policies and procedures to safeguard its assets, check accuracy and reliability of data, promote operational efficiency, and encourage adherence to sound management practices. Internal Control provides three categories of assurance, effectiveness and efficiency of operations, reliability of financial reporting and, compliance with applicable laws and regulations. Therefore, management of every organization has to implement the appropriate internal controls and to maintain them in a working order.

Objectives of internal control

Internal control helps entities achieve important objectives and sustain and improve performance. Government organizations have to effectively and efficiently develop systems of internal control that adapt to changing business and operating environments, mitigate risks to acceptable levels, and support sound decision making and governance of the organization. Objectives of internal control are to ensure that;

- (a) Public revenues, expenditures, assets and liabilities are managed in an effective, economic and efficient way
- (b) Public administrations operate in accordance with the laws and other regulations
- (c) Irregularities and frauds are prevented in all kinds of financial decisions and transactions
- (d) Regular, timely and reliable reporting and acquisition of information are assured for decision-taking and monitoring
- (e) The assets are protected against any abuse, prodigality and loss.

There are three categories of objectives, which allow organizations to focus on differing aspects of internal control;

- (a) Operations Objectives-These pertain to effectiveness and efficiency of the entity's operations, including operational and financial performance goals, and safeguarding assets against loss.
- (b) Reporting Objectives-These pertain to internal and external financial and non-financial reporting and may encompass reliability, timeliness, transparency, or other terms as set forth by regulators, recognized standard setters, or the entity's policies.
- (c) Compliance Objectives-These pertain to adherence to laws and regulations to which the entity is subject.

The fundamental concepts of internal control

Internal control is not a serial process but a dynamic and integrated process and it is not one event, but a series of ongoing

actions and activities that occur throughout each organization's operations and should be an integral part of each organization rather than an add-on system within an organization. People are what make internal control work. While the responsibility for good internal control ultimately rests with management, all personnel from organization play important roles. No matter how well designed and operated, internal control can provide only reasonable assurance that all organization objectives will be met. Establishing and maintaining a system of internal control procedures are able to provide reasonable assurance as to the integrity and reliability of financial reporting. The cost of internal control should not exceed the benefit derived.

Responsible entities and personnel for Internal control

Management and personnel at all levels of entities is responsible for internal control under their span of control for ensuring that internal controls are established, properly documented, maintained and adhered to in each unit, department, division and campus. Each organization, regardless of size, is required to adopt methods to periodically assess risk and to develop, implement, and review its system of internal controls. The methods should be tailored to the specific needs of the organization.

The management is ultimately responsible for identifying risks and establishing, maintaining, and reviewing the organization's system of internal control. If management of organization delegates this responsibility, the designated person should have sufficient authority to carry out these responsibilities. Normally, this person is a senior manager who does not serve in the internal audit function.

The internal control officer is

responsible for coordinating the organization-wide effort of evaluating internal controls, reporting on reviews, and improving control activities, using the guidance in this chapter. This person provides assurance to the management that the required risk assessments and the necessary evaluative processes have been done. Reviewing the effectiveness of internal control is an essential part of the management's responsibilities while management is accountable to their organization for developing, operating and monitoring the system of internal control and for providing assurance to the organization that it has done so.

How to design effective Internal Control system

Designing and implementing an effective system of internal control can be challenging operating that system effectively and efficiently every day can be daunting. New and rapidly changing business models, greater use and dependence on technology, increasing regulatory requirements and scrutiny, globalization, and other challenges demand any system of internal control to be agile in adapting to changes in business, operating and regulatory environments. An effective system of internal control demands more than rigorous adherence to policies and procedures.

It requires the use of judgment. Management use judgment to determine how much control is enough. Management and other personnel use judgment every day to select, develop, and deploy controls across the entity. Management and internal auditors, among other personnel, apply judgment as they monitor and assess the effectiveness of the system of internal control. Internal control is designed to provide reasonable assurance

that the entity's general objectives are being achieved. Therefore clear objectives are a prerequisite for an effective internal control process.

Components of internal control

Internal control consists of five interrelated components and these are as follows;

- (a) Control environment
- (b) Risk assessment
- (c) Control activities
- (d) Information and communication
- (e) Monitoring

Control Environment

The control environment is the set of standards, processes, and structures that provide the basis for carrying out internal control across the organization. Management of the organization establishes the tone at the top regarding the importance of internal control including expected standards of conduct. Management reinforces expectations at the various levels of the organization. The control environment comprises the integrity and ethical values of the organization; the parameters enabling the management to carry out its governance oversight responsibilities; the organizational structure and assignment of authority and responsibility; the process for attracting, developing, and retaining competent individuals; and the rigor around performance measures, incentives, and

rewards to drive accountability for performance. The resulting control environment has a pervasive impact on the overall system of internal control.

Risk Assessment

Every entity faces a variety of risks from external and internal sources. Risk is defined as the possibility that an event will occur and adversely affect the achievement of objectives. Risk assessment involves a dynamic and iterative process for identifying and assessing risks to the achievement of objectives. Risks to the achievement of these objectives from across the entity are considered relative to established risk tolerances. Thus, risk assessment forms the basis for determining how risks will be managed. A precondition to risk assessment is the establishment of objectives, linked at different levels of the entity. Management specifies objectives within categories relating to operations, reporting, and compliance with sufficient clarity to be able to identify and analyze risks to those objectives. Management also considers the suitability of the objectives for the entity. Risk assessment also requires management to consider the impact of possible changes in the external environment and within its own business model that may render internal control ineffective.

Control Activities

Control activities are the actions established through policies and procedures that help ensure that management's directives to mitigate risks to the achievement of objectives are carried out. Control activities are performed at all levels of the entity, at various stages within business processes, and over the technology environment. They may be preventive or detective in nature and may encompass a range of manual and automated activities such as authorizations and approvals, verifications, reconciliations, and business performance reviews. Segregation of duties is typically built into the selection and development of control activities. Where segregation of duties is not practical, management selects and develops alternative control activities.

Information and Communication

Information is necessary for the entity to carry out internal control responsibilities to support the achievement of its objectives. Management obtains or generates and uses relevant and quality information from both internal and external sources to support the functioning of other components of internal control. Communication is the continual, iterative process of providing, sharing, and obtaining necessary

information. Internal communication is the means by which information is disseminated throughout the organization, flowing up, down, and across the entity. It enables personnel to receive a clear message from senior management that control responsibilities must be taken seriously. External communication is twofold: it enables inbound communication of relevant external information, and it provides information to external parties in response to requirements and expectations.

Monitoring Activities

Ongoing evaluations, separate evaluations, or some combination of the two are used to ascertain whether each of the five components of internal control, including controls to affect the principles within each component, is present and functioning. Ongoing evaluations, built into business processes at different levels of the entity, provide timely information. Separate evaluations, conducted periodically, will vary in scope and frequency depending on assessment of risks, effectiveness of ongoing evaluations, and other management considerations. Findings are evaluated against criteria established by regulators, recognized standard-setting bodies or management and

the board of directors, and deficiencies are communicated to management as appropriate.

Benefits and limitations of internal control

Strong Internal Controls benefits are described as follows;

- (a) Reducing and preventing errors in a cost - effective manner.
- (b) Ensuring priority issues are identified and addressed.
- (c) Protecting employees & resources.
- (d) Providing appropriate checks and balances.
- (e) Having more efficient audits, resulting in shorter timelines, less testing, and fewer demands on staff.

While internal control provides reasonable assurance of achieving the entity's objectives, limitations do exist. Internal control cannot prevent bad judgment or decisions, or external events that can cause an organization to fail to achieve its operational goals. In other words, even an effective system of internal control can experience a failure. Limitations may result from the following factors:

- (a) Suitability of objectives established as a precondition to internal control
- (b) Reality that human judgment in decision making can be faulty and subject to bias
- (c) Breakdowns that can occur because of human failures such as simple errors
- (d) Ability of management to override internal control
- (e) Ability of management, other personnel, and/or third parties to circumvent controls through collusion
- (f) External events beyond the organization's control

These limitations preclude the management from having absolute assurance of the achievement of the entity's objectives, that is, internal control provides reasonable but not absolute assurance. Notwithstanding these inherent limitations, management should be aware of them when selecting, developing, and deploying controls that minimize, to the extent practical, these limitations. Another limiting factor is that the design of an internal control system faces resource constraints. The benefits of controls must consequently be considered in relation to their costs. Maintaining an internal control system that eliminates the risk of loss is not realistic and would probably cost more than is warranted by the benefit derived. In determining whether a particular control should be established, the likelihood of the risk occurring and the potential effect on the entity are considered along with the related costs of establishing a new control.

Khine Aung

References:

1. Internal Control: Providing a Foundation for Accountability in Government, INTOSAI GOV 9120;
2. Guidance for Reporting on the Effectiveness of Internal Controls: SAI Experiences in Implementing and Evaluating Internal Controls, INTOSAI GOV 9110;
3. Standards for Internal Control in the Federal Government, United States General Accounting Office Washington, D.C;

Professional Quotients (PQ) for Success of Professional Accountants

I have been in the accounting profession since 1 April 1996 when I started to serve as an articled clerk with Win Thin & Associates. Over the years, I never thought of what specific qualities are vital to the success of the professional accountants who could be either in business or in practice. When I read an article titled “Professional Accountants-the Future” written in a report prepared by the Association of Chartered Certified Accountants (ACCA), I would like to share with my fellow colleagues the qualities of professional accountants which is absolutely necessary for our success in this dynamic change of business environment.

We usually talk about people's Intelligent Quotient (IQ) that is important for success of a professional accountants. However, in this rapid change of business environment and increasing demand and expectation of our clients and employers, we professional accountants should possess Professional Quotients (PQ) which consists of seven areas in order to maintain our success

and meet expectation and requirements of our stakeholders including our clients, employers, regulatory authorities. The seven areas of PQ is defined in the ACCA's report as follows:

1) Technical Skills and Ethic Quotient (TEQ)

It is the skills and abilities to perform the activities consistently to a defined standard while maintaining the highest standards of integrity, objectivity, professional competence and due care, confidentiality and professional behaviors including independence.

This is the core skills we professional accountants must acquire but this quotient alone is not sufficient for our success since we need other six quotients which must surround TEQ.

2) Creative Quotient (CQ)

It is the ability to use existing knowledge in a new situation, to make connections, explore potential outcomes, and generate new ideas.

In this competitive and dynamic changing world, CQ is vital to the success of professional accountant.

3) Digital Quotient (DQ)

It is the awareness and application of existing and emerging digital technologies, capabilities, practices and strategies.

Due to rapid changes in digital advances, professional accountants may not be able to survive and sustain its success without having this quotient.

4) Intelligent Quotient (IQ)

IQ is the ability to acquire and use knowledge covering thinking, reasoning and solving problem.

5) Emotional Quotient (EQ)

The ability to identify our own emotion and those of others, harness and apply them to tasks, regulate and manage them.

6) Vision Quotient (VQ)

The ability to anticipate future trends accurately by extrapolating existing trends and facts, and filling the gaps by thinking innovatively.

Without VQ, success of our professional accountants will not be lasting.

7) Experience Quotient (EQ)

The ability and skills to understand clients' expectation, meet desired outcomes and create value.

In conclusion, all professional accountants need to develop and balance necessary professional quotients to better serve our clients and employers as well as to be successful in our career path, and what the optimal mix of these quotients will depend on our specific career domain, organization, industry, role and geographies and it needs to evolve in response to future change of business environment.

I wish sincerely all our fellow professional accountants a big success in future.

Moe Kyaw



စာရင်းစစ်ရုံးဝန်ထမ်း ထျာဝှ်စဉ်ထောင်ဝှ်

သဝှ်အောင်ပေါင်း
ကောင်းအောင်နေ
တော်ကောင်ကြိုးစား
စည်းကမ်းရှိသေ
တာဝန်ကျေခေ။



နေပြည်တော် သင်္ဃန်းကျောင်း



ရန်ကုန် သင်္ဃန်းကျောင်း