

လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း နှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်



စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း နှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်

စာသား	လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့ (Civic Engagement Alliance)
တည်းဖြတ်	အိုင်စီစီအို ပူးပေါင်းအဖွဲ့ (ICCO Cooperation)
ကာတွန်း	Auke Herrema
ဒီဇိုင်း	Saskia Zwerver
ဘာသာပြန်	အေးလွှဲထွန်း

ယုထရပ်ချို၊ ဇေဇော်ဂါရီ ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ ဤစာစောင်သည် ၂၀၁၀ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင် ထုတ်ဝေသော အိုင်စီစီအို ၏ "စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ" ကို အချက်အလက် ဖြည့်စွက်ဆန်းသစ် ထားခြင်းဖြစ်သည်။

လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့ (Civic Engagement Alliance) သည် နယ်သာလန်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ၎င်းနိုင်ငံမှ ဒတ်ချ်နိုင်ငံ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (၁၁) ခုတို့ ပူးပေါင်းဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းတို့မှာ CNV Internationaal, Edukans, ICCO Cooperation, Kerk in Actie, Prisma, Wilde Ganzen, Woord en Daad, Light for the World, The Leprosy Mission, Help a Child နှင့် Tear တို့ ဖြစ်ပါသည်။

မာတိကာ

ဆရာနေဘုန်းလတ်၏ အမှာစကား	၄။
ဗစ်ကီဘိုးမန်း၏ အမှာစကား	၆။
၁။ မိတ်ဆက်	၈။
၂။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းအတွက် မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်း	၁၄
၃။ အဆင့်တစ်ဆင့်ချင်းဆီကို အနီးကပ်လေ့လာခြင်း	၁၈
အဆင့် ၁။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ရှင်းလင်းအောင် သိမြင်ပါ။	၁၉
အဆင့် ၂။ သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို သတ်မှတ်ပါ။	၂၀
အဆင့် ၃။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းအတွက် သင်၏ ပန်းတိုင်က ရွေးချယ်ပြီး၊ ရည်ရွယ်ချက်ကို ချမှတ်ပါ။	၂၂
အဆင့် ၄။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့်သူများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။	၂၆
အဆင့် ၅။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။	၃၀
အဆင့် ၆။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ပြုလုပ်ရန်အတွက် သင်၏ အဖွဲ့အစည်းကို ပြင်ဆင်ပါ။	၃၇
အဆင့် ၇။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နည်းလမ်းဟာ မှန်ကန်သည့် နည်းကိရိယာ ဖြစ်၊ မဖြစ် စစ်ဆေးပါ။	၄၀
အဆင့် ၈။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်တစ်ခု စတင် ရေးဆွဲပါ။	၄၂
အဆင့် ၉။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုင်ရာ ထိုလုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။	၄၄
အဆင့် ၁၀။ သင်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် နောက်ဆက်တွဲ စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ခြင်းကို သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပါ။	၄၈
၄။ နိဂုံးချုပ် သုံးသပ်ချက်	၅၂
၅။ ထပ်မံလေ့လာဖတ်ရှုရန်	၅၄

အမှာစကား

ဗစ်ကီဘိုင်းမန်း

အစိုးရ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနှင့် အစိုးရမဟုတ်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ကျွန်မ လုပ်တဲ့ အလုပ်တွေမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ၊ မူဝါဒတွေနဲ့ လူပုဂ္ဂိုလ်တွေအပေါ် စည်းရုံးလွှမ်းမိုးဖို့ လုပ်တာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။ သံတမန်တစ်ယောက်အနေနဲ့ ပထမဆုံး ကျွန်မ စပြီး သင်ယူခဲ့ရတာက "စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း" ဆိုတဲ့ ဝေါဟာရပါ။ မြန်မာအစိုးရကို တစ်ခုခု ဆောင်ရွက်ပေးဖို့၊ ဥပမာ - နိုင်ငံရေးအကျဉ်းသားတွေ လွှတ်ပေးဖို့အတွက် ဗြိတိန်နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးက ကျွန်မတို့ဆီကို "စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လမ်းညွှန်ချက်" များ ဆိုပြီး ပေးပို့လာတာမျိုးပေါ့။

အစောပိုင်းမှာ ကျွန်မ သင်ယူခဲ့တာတွေထဲက တစ်ခုက စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုတွေကို ထိထိရောက်ရောက် လုပ်ရမယ့်အကြောင်းတွေနဲ့ပတ်သက် ပါတယ်။ ဒီနေရာမှာ စာနဲ့ ရေးသားချက်တွေနဲ့ တင်ပြနိုင်တာဟာ ကောင်းတဲ့နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်တယ်ဆိုတာ သိလာရပါတယ်။ ဆိုလိုတာက အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းတွေ ရေးဖို့ ကမ်းလှမ်းတာမျိုး၊ ဒါမှမဟုတ် ကြေညာချက်တို့၊ ဥပဒေကြမ်းတို့အတွက် အချို့သော စကားလုံးရေးချယ်သုံးနည်းမျိုးကို ပြောချင်တာပါ။ ရန်ကုန်မှာရှိတဲ့ ဥပဒေပညာသင်တန်းတွေက အစီရင်ခံစာတွေ ရေးတဲ့အခါမှာ ကျွန်မအနေနဲ့ ဆန္ဒအလျောက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့တာကို ဂျာမန်သံအမတ်ကြီးက မှတ်မှတ်သားသား အသိအမှတ်ပြုခဲ့ပါတယ်။ ပြီးတော့ သူက ကျွန်မကို "ရေးတဲ့သူက ဘယ်သူပဲဖြစ်ဖြစ်... သူရေးတာကို လက်ခံရလိမ့်မယ်..." လို့ သင်ပေးခဲ့ပါတယ်။

ကျွန်မတို့ စည်းရုံးတိုက်တွန်းချင်တဲ့ လူတော်တော်များများဟာ အလုပ်များတတ်ကြပါတယ်။ တကယ်လို့ သင်တို့က သူတို့ရဲ့ အလုပ်တွေကို ကူညီပေးမယ်ဆိုရင်တော့ မိသားစုနဲ့ အတူတူနေဖို့ဖြစ်ဖြစ်၊ ဂေါက်ရိုက်ဖို့ဖြစ်ဖြစ် သူတို့မှာ အချိန်ပိုတွေ ရှိလာမှာပါ။ ဒါပေမယ့် ထိရောက်အကျိုးရှိဖို့ဆိုရင်တော့ "မျှော်မှန်းထားတဲ့ အကြောင်းတွေ"ကိုလည်း နားလည်ထားဖို့ လိုပါတယ်။ သူတို့ ဘယ်တော့မှ သဘောတူမှာမဟုတ်တဲ့ ဖြေရှင်းပုံဖြေရှင်းနည်းမျိုးတွေအတွက်တော့ ဘယ်လိုမှ အဆိုပြုလို့ ရမှာမဟုတ်ပါဘူး။

ဒီလမ်းညွှန်စာအုပ်ထဲမှာ ကောင်းမွန်တဲ့ စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုမျိုးတွေဆိုတာ ပြဿနာတွေကိုပဲ ပြောနေတာ မဟုတ်ဘဲ၊ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းတွေနဲ့ ဖြေရှင်းနည်းတွေကိုပါ တင်ပြထားတဲ့ သူနိုင်-ကိုယ်နိုင်ဖြစ်အောင် (နှစ်ဖက်စလုံး အောင်မြင်မှုရရှိရန်) ဆောင်ရွက်ရတဲ့ နည်းဖြစ်ကြောင်း အလေးပေး ဖော်ပြထားပါတယ်။ ဒါကို ထိထိရောက်ရောက် လုပ်ဖို့ဆိုရင် စောနိုင်သမျှစောအောင် စတင်လုပ်ဆောင်ဖို့ လိုပါတယ်။ ပြီးတော့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်တဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်တွေ ဘယ်လိုသွားနေတယ်ဆိုတာကိုလည်း နားလည်ထားရပါမယ်။ အခြားအရာတွေထဲမှာတော့ ဥပဒေကို နားလည်အောင် သင်ယူရဖို့လည်း ပါပါတယ်။ မြန်မာ့စီးပွားရေးကဏ္ဍ တာဝန်ယူမှုရုံးရေး အထောက်အကူပြုဌာန (MCRB) အနေနဲ့ ကုမ္ပဏီတွေ၊ အရာရှိတွေနဲ့ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းတွေစတဲ့ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ (stakeholder) တွေဟာ မြန်မာနိုင်ငံက ဥပဒေတွေ၊ ဥပမာ - ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းဥပဒေတို့၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်သက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်ခြင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတို့၊ အလုပ်သမား ဥပဒေ စတာတွေနဲ့ ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှု မရှိကြတာကို သတိပြုမိပါတယ်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေကို သူတို့လုပ်ငန်းတွေဟာ မြန်မာနိုင်ငံရဲ့ တရားဥပဒေနဲ့အညီ ဆောင်ရွက်မနေဘူးဆိုတာကို တိကျခိုင်မာတဲ့ အချက်အလက်တွေနဲ့ ထောက်ပြနိုင်မယ် ဆိုရင် သူတို့ ပြန်လည်ပြင်ဆင်နိုင်ဖို့ရာ အလွန်ထိရောက်တဲ့ အထောက်အကူကောင်းတစ်ခု ဖြစ်သွားမှာပါ။ ဒါပေမယ့် ပိုကောင်းတာကတော့ တပြိုင်နက်တည်းမှာပဲ ကုမ္ပဏီတွေကို တုန့်ပြန်ဖြေရှင်း ရမယ့်နည်းလမ်းတွေကိုပါ အသိပေးပြောပြထားဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါတောင် အလုပ်မဖြစ်ဘူးဆိုရင်တော့ စည်းကမ်းကြီးကြပ်ထိန်းသိမ်းတဲ့ တာဝန်ရှိသူတွေဆီ စာရေးတိုင်ကြားတာ လုပ်ရပါမယ်။

လူထုလှုပ်ရှားမှုပုံစံနဲ့စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုတွေလုပ်တဲ့အခါ (Campaign Advocacy) ၊ ဥပမာ-အစီရင်ခံစာ ရေးသားထုတ်ဝေတာနဲ့ မီဒီယာတွေရဲ့ အာရုံစိုက်မှုကို ရယူတာဟာ အသုံးဝင်တဲ့နည်းလမ်းတွေ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် အရေးကြီးတာက အသုံးပြုတဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေက မှန်ကန်နေဖို့လိုပါတယ်။ အဲ့လိုမှ မဟုတ်ရင်တော့ ရှင်တို့အပေါ် ယုံကြည်ကိုးစားမှု ထိခိုက်ပါလိမ့်မယ်။ ပိုဆိုးတာက ဆက်သွယ်ရေး ဥပဒေဖြစ်တဲ့ ပုဒ်မ ၆၆(ဃ)၊ အသေရေဖျက်မှုနဲ့ တရားစွဲ ခံရနိုင်ပါသေးတယ်။ ဒီနေ့အထိတော့ MCRB နဲ့ ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့တွေက ဒီဥပဒေဖျက်သိမ်းရေးအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းအရေးဆိုနေတာတွေ မအောင်မြင်သေးပါဘူး။

တောင်းဆိုတဲ့အတိုင်း ဥပဒေတွေ ပြောင်းလဲဖို့ဆိုတာထက် ပိုပြီးကျေနပ်စရာကောင်းတဲ့ ကိစ္စအနည်းငယ်တော့ ကျွန်မအတွက် ရရှိခဲ့ပါတယ်။ အဲဒါတွေက ဝန်ကြီးတစ်ယောက် ယောက်က ရှင်တို့ရဲ့ စကားလုံးတွေကို သုံးပြီးပြောသွားတာမျိုး၊ (ဒါမှမဟုတ်) လျစ်လျူရှုလို့၊ စိတ်ဝင်စားမှုနည်းလို့၊ ဒါမှမဟုတ် ပူးပေါင်းချိတ်ဆက်မှု နည်းလို့ ဖြစ်လာရတဲ့ ပြဿနာတွေကို ကုမ္ပဏီနှင့်အတူ ဖြေရှင်းတာတို့ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလမ်းညွှန်လက်ဆွဲစာအုပ်ထဲက နည်းလမ်းတွေကို အသုံးပြုပြီး ရှင်တို့ ဘဝတစ်သက်တာလုံးမှာ စည်းရုံးတိုက်တွန်းတဲ့ ကိစ္စရပ်တွေမှာ အောင်မြင်မှုတွေ အများကြီးရပါစေလို့ ကျွန်မ ဆုမွန်ကောင်းတောင်းလိုက်ပါတယ်။

အမှာစကား

ဆရာနေဘုန်းလတ်

ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံဟာ ရှည်လျားတဲ့ခရီးကြမ်းကြီးကို ဖြတ်သန်းခဲ့ပြီးတဲ့နောက်မှာ အပြောင်းအလဲတစ်ခုကို ပိုင်ဆိုင်ခွင့်ရခဲ့ကြတယ်။ အဲဒီအပြောင်းအလဲဟာ အားလုံးလိုချင်ခဲ့ကြတဲ့ ပန်းတိုင်တစ်ခု မဟုတ်သေးပေမယ့် အဲဒီ ပန်းတိုင်ဆီဦးတည်တဲ့ လမ်းပေါ်ခြေစချနိုင်ခဲ့တယ် လို့တော့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ပြောချင်တာက အချိန်အတော်ကြာ ရင်းနှီးပေးဆပ်ခဲ့ပြီးနောက်မှာ အပြောင်းအလဲတစ်ခုဆီ ချိုးကွေ့နိုင်ခဲ့ကြတယ်ဆိုပေမယ့် ပန်းတိုင်ကိုတော့ မရောက်သေးဘူး ရှေ့ဆက်သွားစရာ ခရီးက အဝေးကြီးကျန်သေးတယ်ဆိုတာပါ။ နောက်ပြီး အခုအချိန်ဟာ နှစ်ပေါင်းများစွာ စနစ်တကျ ဖျက်ဆီးခံခဲ့ရတဲ့ အရာရာကို မပြည်မစုံနဲ့ အလောတကြီး ပြန်လည် တည်ဆောက်နေရတဲ့အချိန်ကာလပါ။ တိုင်းပြည်ကို ပြန်လည်တည်ဆောက်နေရတဲ့အချိန်ဆိုပေမယ့် ဖျက်လိုဖျက်ဆီးလုပ်ချင်တဲ့၊ လုပ်နေတဲ့ သူတွေကလည်း အင်နဲ့အားနဲ့ အလုံးအရင်းကို ရှိနေတုန်းပါပဲ။ ဒီလိုအချိန်မျိုးမှာ တည်ဆောက်သူတို့ရဲ့ အင်အား၊ စည်းလုံးမှုနဲ့ အပြန်အလှန် ပံ့ပိုးကူညီမှုတို့ဟာ အရေးအကြီး

မြန်မာနိုင်ငံဒီမိုကရေစီတော်လှန်ရေးရဲ့ ကြီးမားတဲ့အချိုးအကွေ့တစ်ခုဖြစ်ခဲ့တဲ့ ၂၀၁၅ အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲကြီးမှာ ပြည်သူလူထုဟာ သူတို့ရဲ့ဆန္ဒကို သူတို့ကိုယ်တိုင်ထုတ်ဖော်ပြသခဲ့ကြပါတယ်။ ရလဒ်အနေနဲ့ ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည် ဦးဆောင်တဲ့ အမျိုးသားဒီမိုကရေစီအဖွဲ့ချုပ်ဟာ ဥပဒေပြုရေးမဏ္ဍိုင်ဖြစ်တဲ့ လွှတ်တော်တွေမှာ အများစုအနိုင်ရခဲ့ပြီး အုပ်ချုပ်ရေးမဏ္ဍိုင်ဖြစ်တဲ့ အစိုးရအဖွဲ့ကိုလည်း ဖွဲ့စည်းနိုင်ခဲ့ပါတယ်။ တော်လှန်ရေးကာလအလွန် တည်ဆောက်ရေးကာလဟာ ပိုမိုသိမ်မွေ့နူးညံ့တာကြောင့် လွှတ်တော်အသစ်နဲ့ အစိုးရသစ်တို့အနေနဲ့ အသိဉာဏ်ပညာကို အခြေခံသော ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချမှတ်ပြီး စမတ်ကျသောခြေလှမ်း(Smart Step) တွေ လှမ်းနိုင်မှာသာ တိုင်းပြည်ဟာ အခြေခိုင်မာစွာနဲ့ တည်တံ့တိုးတက်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ ပြည်သူလူထုက အစိုးရတစ်ရပ်ရဲ့လက်ထဲကို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့်အပ်လိုက်တာဟာ ကိုယ်ထင်ရာကိုယ်လုပ်ခွင့်ပေးလိုက်ခြင်း မဟုတ်ဘူးဆိုတာကိုတော့ အစိုးရတိုင်းနားလည်ထားဖို့လိုပါတယ်။ ဒီမိုကရေစီစနစ်ရဲ့ အနှစ်သာရဟာ ပြည်သူ့အသံကိုနားထောင်ခြင်းနဲ့ ပြည်သူ့ဆန္ဒကို အလေးထားခြင်းပါပဲ။ ဆိုတော့ကတော့ အစိုးရတစ်ရပ်အနေနဲ့ ပြည်သူ့အသံကိုနားထောင်ဖို့ ကြိုးစားရမှာဖြစ်သလို ပြည်သူတွေရဲ့အသံတွေ အစိုးရကကြားအောင်၊ ပြည်သူတို့ရဲ့ လိုအပ်ချက်တွေ အစိုးရကသိအောင်၊ ပြည်သူလူထုရဲ့ဆန္ဒကို အကောင်းဆုံးဖော်ဆောင်နိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေ အစိုးရ ပြင်အောင် အားလုံးကလည်း ပိုင်းကြားစားကြဖို့ လိုအပ်လာပါတယ်။ အစိုးရတစ်ရပ်အနေနဲ့လည်း ကိုယ်ကောင်းမယ် ထင်တာတွေကို ကိုယ်လုပ်နေမယ့်အစား အများ ရဲ့ပူးပေါင်းစဉ်းစားမှုအားတွေကို ထိထိရောက်ရောက်အသုံးပြုနိုင်ဖို့ လမ်းကြောင်း တွေဖွင့်ထားပြီး တကယ်ကောင်းမယ့်အလုပ်တွေကို လုပ်နိုင်ဖို့လဲ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒီစာအုပ်လေးထဲမှာ အဓိကလေ့လာကြရမယ့် စကားလုံးနှစ်ခုဖြစ်တဲ့ Advocacy နဲ့ Lobby ဆိုတဲ့ စကားလုံးတွေက ဒီနေရာမှာ တော်တော်လေးကို အရေးပါလာပါတယ်။

လူမှုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းတွေအနေနဲ့ ပြည်သူနဲ့ အစိုးရအကြားပေါင်းကူးတံတားအဖြစ်နဲ့ သော်လည်းကောင်း၊ သတင်းစကားပေးပို့သူ အဖြစ်နဲ့ သော်လည်းကောင်း ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့အတွက် ကြိုးစားလာကြတဲ့နေရာမှာ ပြည်သူလူထုရဲ့ လိုအပ်ချက်၊ လိုလားချက်တွေကို ဘယ်သို့ ဘယ်ပုံ လက်ခံရယူမလဲ၊ အခြားအခြားသော နည်းလမ်းကောင်းတွေနဲ့ တကယ်လိုအပ်ချက်တွေကို ချိန်ထိုးစဉ်းစားပြီး အကောင်းဆုံး အဖြေတစ်ခုကို ဘယ်သို့ ဘယ်ပုံ ရှာဖွေဖော်ထုတ်မလဲ ပြီးတဲ့အခါ ပြည်သူတွေအတွက်၊ တိုင်းပြည်အတွက် ကိုယ်ရှာဖွေတွေ့ရှိထားတဲ့ အဖြေတစ်ခုကို မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်သူတွေ(Policy Maker)ဆီ ဘယ်လိုပို့မလဲ စတာတွေဟာ အသစ်သင်ယူလေ့လာရမယ့် ဘာသာရပ်တွေဖြစ်လာပါတယ်။ အခုဆိုရင် ကျွန်တော်တို့နိုင်ငံရဲ့ လူမှုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်း အချို့အနေနဲ့ မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်သူတွေကို အကြံပြုဆွေးနွေး(Advocacy)လုပ်တာ ဖြစ်သင့် ဖြစ်ထိုက်တာတစ်ခုကို ဖြစ်အောင်တိုက်တွန်းဆွေးနွေး(Lobby)လုပ်တာတွေတွေ့လာရတာ အားရစရာကောင်းပါတယ်။ အစိုးရ အနေနဲ့လဲ အကြံပြုဆွေးနွေးမှုတွေကို တန်ဖိုးထား လက်ခံလာတာတွေ ရတဲ့အတွက်လဲ ဝမ်းမြောက်ဝမ်းသာဖြစ်ရပါတယ်။ ဒီလိုပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေကြောင့် ထိုက်သင့်တဲ့အောင်မြင်မှုအချို့လဲ ရခဲ့တဲ့ ဥပမာတွေ အထင်အရှားရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် လိုအပ်နေဆဲပါပဲ။ ပိုမိုထိရောက်အောင်မြင်တဲ့ အကြံပြုဆွေးနွေးမှုတွေ၊ ပိုမိုအားကောင်းထိမိတဲ့ တိုက်တွန်းဆွေးနွေးမှုတွေ ဖြစ်ဖို့ နှစ်ဦးနှစ်ဘက်လုံးမှာ လိုအပ်ချက်တွေရှိနေဆဲပါပဲ။ အဲဒီလိုအပ်ချက်တွေကို ဒီစာအုပ်လေးထဲက အကြံပြုချက်တွေက အထိုက်အလျောက် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်လိမ့်မယ်လို့ ယုံကြည်ပါတယ်။ ထိုမှတဆင့် အစိုးရနဲ့ လူမှုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းတွေ ပိုမိုအားကောင်းသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတွေကို ဖော်ဆောင်နိုင်ပြီး ပြည်သူလူထုရဲ့ လိုအပ်ချက်၊ လိုလားချက်တွေကို ပိုမို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ကြလိမ့်မယ် လို့လဲ မျှော်လင့်မိပါတယ်။

အခန်း (၁)

မိတ်ဆက်

"ကျွန်ပြုခြင်းနဲ့ လူမျိုးရေးခွဲခြားမှုလုပ်ပဲ
ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်းဆိုတာ သဘာဝအရတည်ရှိနေတာ
မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါဟာ လူတွေဖန်တီးထားတဲ့ အရာပါ။
ဒီအရာကို လူသားတွေရဲ့ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်တွေနဲ့ပဲ
ကျော်လွှားဖယ်ရှားနိုင်ရပါမယ်"

နယ်လ်ဆင်မန်ဒဲလား

မညီမျှသော အခွင့်အာဏာဖြင့် ဆက်ဆံခြင်းကြောင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်းနှင့် ဘေးဖယ်ထုတ်ခံရခြင်းမှာ အလွှာတိုင်းတွင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြစ်ပွား တည်တံ့နေရပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ ကမ္ဘာတောင်ခြမ်း (ဖွံ့ဖြိုးဆဲ) နှင့် ကမ္ဘာမြောက်ခြမ်း (ဖွံ့ဖြိုးပြီး) နိုင်ငံများအကြားက မညီမျှသော အခွင့်အာဏာနှင့် ဆက်ဆံမှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသွားရန်မှာ လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့ (Civic Engagement Alliance) ၏ ဆောင်ရွက်ချက်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဤရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် လူထုချိတ်ဆက်မဟာမိတ် အဖွဲ့သည် ပြည်တွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်ရှိ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သော အခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးခြင်း နည်းလမ်းအားဖြင့် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ အရပ်ဘက်လူအဖွဲ့အစည်းတို့သည် ဖိနှိပ်မှုမှ လွတ်မြောက်ကာ ပိုမိုပူးပေါင်းပါဝင်လာရေးကို အားပေးလှုံ့ဆော်ရန်နှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

ဤလမ်းညွှန်သည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နယ်ပယ်တွင် လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့ (Civic Engagement Alliance) နှင့် ၎င်း၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အလေ့အထကောင်းများကို ပေါင်းစည်း ထုတ်နုတ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ဤလမ်းညွှန်သည် စည်းရုံး တိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ၎င်းတွင် ပါဝင်ရမည့် အချက်များအကြောင်း၊ မည်သည့်အရာတို့က အောင်မြင်ဖွယ်ရှိသည်၊ မရှိသည်ဆိုသည့် အကြောင်းနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူနှင့် တိုက်တွန်းသူမဟုတ်သူတို့အကြား ပိုမိုနားလည်မှုရှိအောင် ဖြည့်ဆည်းပေးထားပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်ရာတွင် မူဝါဒနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအပေါ် ထိထိရောက်ရောက် လွှမ်းမိုးမှုရှိနိုင်စေရန် အဆင့်အလိုက် အကြံပြုချက်များ ပေးသွားရန်ဖြစ်သည်။ သို့မှသာလျှင် စစ်မှန်ပြောင်မြောက်သော အပြောင်းအလဲတစ်ခု ပေါ်ပေါက်လာမည်ဖြစ်သည်။

စည်းရုံးတွန်းတွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုသည်မှာ အဘယ်နည်း။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ မည်သည့်မဟာဗျူဟာတွင်မဆို ဦးတည်သတ်မှတ်ထားသည့် အုပ်စု၏ အခြေအနေများ အဆင့်မြင့်တိုးတက်လာစေရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်သူများအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုရှိစေရေးကို အဓိက ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်သူဆိုသည်မှာ နိုင်ငံရေးသမားများနှင့် မူဝါဒ ချမှတ်ရေးဆွဲနိုင်သူများ၊ ထို့အတူ နိုင်ငံတကာ ကုမ္ပဏီများ၊ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် ရုပ်ရွာခေါင်းဆောင်များကဲ့သို့သော အရေးပါသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်မည့်သူများ အားလုံးကို ဆိုလိုပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နှစ်မျိုးစလုံးသည် စိုက်ပျိုးရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးနှင့် ကုန်သွယ်ရေး အစရှိသော အဓိကကျသောနယ်ပယ်များတွင် ခိုင်မာစနစ်ကျသော ပြောင်းလဲမှုများ အောင်အောင်မြင်မြင် ဖြစ်ထွန်းရန်နှင့် မူဝါဒများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှု အဝန်းအရိုင်းကို တိုးပွားလာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်သည်။

ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း (သို့မဟုတ်) စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းလား။



ဤလမ်းညွှန်သည် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နည်းလမ်းနှစ်မျိုးဖြစ်သော “ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်ပိန်း” နှင့် “စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း” ကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။

ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းကမ်ပိန်း

တောင်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် အပြောင်းအလဲများကို ဆောင်ကြဉ်းရန်အတွက် ကမ်ပိန်းပြုလုပ်သည့် နည်းလမ်းများကို မကြာခင် အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။ အများအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူ တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ နေရာကို လှုပ်ခါချိနဲ့သွားစေရန်အတွက် လူထုကို စည်းရုံးရန် (သို့မဟုတ်) သတင်းအချက်အလက်များ ထုတ်ပြန်ခြင်းဖြင့် အထူးသတင်းစကား ပြန့်နှံ့စေရန် အဆိုပါ ကမ်ပိန်းနည်းလမ်းများကို အသုံးပြုလေ့ရှိပါသည်။

ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာကမ်ပိန်း ဥပမာများ-

- ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်းများ
- အသနားခံခြင်းများ
- သတင်းထုတ်ပြန်ခြင်း - သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲ
- သတင်းဆောင်းပါးများ၊ အာဘော်များ
- မီဒီယာကမ်ပိန်းများ
- တရားစွဲဆိုခြင်းများ

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းဆိုသည်မှာ ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုမှုပုံစံတစ်မျိုးဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်စေရန် အားထုတ်ရာတွင် မဟာဗျူဟာကျပြီး အစီအစဉ်ကျသော သမားရိုးကျမဟုတ်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း (နှစ်ဦးနှစ်ဘက်) ဆက်ဆံခြင်း၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ လူအမျိုးမျိုး၏ စိတ်ဝင်စားမှုများအပေါ် အဓိအရချိတ်ဆက်၍ ၎င်းတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်ခြင်း၊ သူနိုင်-ကိုယ်နိုင် အနေအထားဖြစ်အောင် ဖန်တီးခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင် သူများနှင့် ရေရှည်ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ခြင်း အစရှိသူတို့မှာ ၎င်း၏ ဝိသေသလက္ခဏာများ ဖြစ်ပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ဥပမာများ-

- ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသီးခြား ပေးစာများ
- (ပါလီမန်အမတ်များကဲ့သို့သော) ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများနှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင် အစည်းအဝေးပွဲများ
- ဧည့်ခံပွဲများ (ဥပမာ - သံရုံးဧည့်ခံပွဲများ၊ ဝန်ကြီးဌာန ဧည့်ခံပွဲများ) တွင် အလွတ်သဘော ချိတ်ဆက်ခြင်းများ
- ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများနှင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လည်ပတ်မှုများ
- တယ်လီဖုန်းပေါ်တွင် အပြန်အလှန် ဖလှယ်ဆွေးနွေးမှုများ
- မဟာဗျူဟာများ ပူးတွဲချမှတ်ခြင်း

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူတို့ဆီသို့ ချဉ်းကပ်ရာတွင် နေရာချထားခြင်း



အကန့်အသတ်များ

အသုံးပြုမည့် နည်းလမ်းနှင့် နည်းကိရိယာတို့သည် သင် လုပ်ဆောင်မည့် အကြောင်းအရာနှင့် အနေအထားတို့အပေါ်တွင် များစွာမူတည်ပါသည်။ အကယ်၍ သင့်အနေအထားသည် နိုင်ငံရေးသမားများနှင့် လက်လှမ်းမီချိတ်ဆက်နိုင်မှု နည်းပါးနေ၍ ဖြစ်စေ၊ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးတွင် နေရာ အကန့်အသတ်ခံထားရ၍ ဖြစ်စေ၊ ထိုအခါမျိုးတွင် ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အသနားခံခြင်း နည်းလမ်းများကို သင် ပိုမိုအသုံးပြုရဖွယ်ရှိပါသည်။ အချို့နိုင်ငံများ (သို့မဟုတ်) အချို့သော အကြောင်းအရာအတွက်မူ လူချင်းတွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးခြင်း (သို့မဟုတ်) အနီးကပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း များမှတစ်ဆင့် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။ စေ့စပ်ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှုဟူသော ဝေါဟာရကို သင်၏ ဖွင့်ဆိုမည့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မှာ အလွန်အရေးပါပါသည်။ မည်သည့်နည်းလမ်းက ထိရောက်မှုအမြင့်ဆုံး လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ကို သေချာစွာ ဆန်းစစ်ရပါမည်။

တချိန်တည်းမှာပင် သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်အားလုံးကို တပြိုင်နက်တည်း သိရှိစွမ်းဆောင်နိုင်လိမ့်မည်မဟုတ် ဆိုသည်ကို သတိချပ်သင့်ပါသည်။ သင့်ထံတွင် အခွင့်အာဏာမရှိပါ။ သင်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သူ မဟုတ်ပါ။ အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူများနှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံသည့်အခါ သည်အကြောင်းကိုပါ ၎င်းတို့ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ လက်တွေ့ကျမည့် ပန်းတိုင်များကိုသာ ထားရှိရပါမည်။ အဆုံးတွင် သင် ဩဇာလွှမ်းမိုးသည့် အဝန်းအဝိုင်းအပေါ် အကဲဖြတ်မည့်သူမှာ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာ ရှိသူသာလျှင် ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် နည်းစနစ်ကျကျ အပေးအယူလုပ် ကစားပေးခြင်းအားဖြင့် သင်၏ အဝန်းအဝိုင်းကို ပိုမို ချဲ့ထွင်နိုင်ပါသည်။



© 2017 www.aukeherrema.nl

ကောင်းမွန်တဲ့ စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုတွေမှာ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ တသွေးတည်းတသံတည်း သဘောတူညီမှု ရဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းရာတွင် အခြားသော အကန့်အသတ်တစ်ခုမှာ (နိုင်-ရှုံး အစား) သူနိုင်- ကိုယ်နိုင် အခြေအနေတစ်ခု ဖန်တီးနိုင်ရန်အတွက် အပေးအယူ အလျော့အတင်း မကြာခဏ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုသို့ စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုပြုခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးတစ်ခုမှာ သင်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသူတို့အပေါ် ပြဿနာအပုံလိုက် ပေးပို့လိုက်ခြင်းမျိုး မဟုတ်ဘဲ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော နည်းလမ်းများနှင့် ဖြေရှင်းချက်များကိုပါ တပါတည်း ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်းဖြစ်၍ သူတို့အပေါ် ခြိမ်းခြောက်မှုပြုသည့်သဘော နည်းပါးပါသည်။

သာကော - အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ ဆီအုန်းစိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမား အခွင့်အရေး တိုးတက်မှုရှိစေရန်အတွက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း နည်းလမ်းကို ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ ဆီအုန်းစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်ခံကြရရာ၊ ၎င်းကိစ္စကို ဖြေရှင်းရာ၌ ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း နည်းလမ်းကို ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အဓိကကျသောမဟာဗျူဟာ၏ ရည်ရွယ်ချက် ထိရောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ လူထုချိတ်ဆက်မဟာမိတ်အဖွဲ့ (CNV) သည် SOMO အား အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ ဆီအုန်းစိုက်ပျိုးရေး လုပ်ငန်းနှစ်ခု၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအကြောင်း လွတ်လပ်စွာ သုတေသနပြုစေခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီများဘက်က ပြန်လည်တုန့်ပြန်နိုင်ရန်အတွက် အဆိုပါ သုတေသနအစီရင်ခံစာကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ထားသော ကုမ္ပဏီများသို့ ပေးပို့ပြီးနောက် ၎င်းတို့၏ မှတ်ချက်များနှင့်အတူ ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။

လူထု၏ အာရုံကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိစေရန်အတွက် လူထုဆိုင်ရာ ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမိပိန်းငယ်တစ်ခု ကျင်းပခဲ့ပါသည် (ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နည်းအားဖြင့် ဖြစ်သည်)။ တဆက်တည်းမှာပင် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေတိုးတက်ရေးကို ကုမ္ပဏီများဘက်က ခိုင်ခိုင်မာမာ လက်ခံဆောင်ရွက်မည် ဟုတ်၊ မဟုတ်ကို သိရှိရန်အတွက် ကုမ္ပဏီနှစ်ခုနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု စတင်ခဲ့သည် (စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း နည်းအားဖြင့် ဖြစ်သည်)။ အဆုံးတွင် ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံအကြား အလုံးစုံပြည့်စုံသော စီးပွားရေးမိတ်ဖက်ဆိုင်ရာ သဘောတူညီမှု (CEPA) အတွက် ညှိနှိုင်းမှုများပြုလုပ်ရာတွင် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ဆိုးဝါးသော အလုပ်သမားအခွင့်အရေး ချိုးဖောက်မှုများအကြောင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်စေရန် အဆိုပါသုတေသနကို ကိုးကား၍ ဥရောပဆိုင်ရာမဟာမင်းကြီး မာလန်စတောန်းထံသို့ တောင်းဆိုခဲ့ပါသည် (စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း နည်းအားဖြင့် ဖြစ်သည်)။

အခန်း (၂)။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းအတွက် မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်း

ထိရောက်သော ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်မှုများအတွက် မဟာဗျူဟာချမှတ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ရရှိလာသည့် အခွင့်အလမ်းများကို အသုံးပြုခြင်းမှာ နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ သို့သော်လည်း အဘယ့်ကြောင့် ဤလုပ်ဆောင်ချက်ကို ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသော ထိုသူကို အဘယ့်ကြောင့် ဦးတည်ထားရမည် စသည်တို့ကို ပြန်လှန်မေးခွန်းထုတ်နိုင်လျှင် ပို၍ကောင်းပါသည်။ ထို့နောက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်အောင် ထည့်သွင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်၊ မနိုင် ဆိုသည်ကို နောက်ဆက်တွဲ မေးမြန်းသင့်ပါသည်။ ပိုမိုအကျိုးရှိထိရောက်စေရန်နှင့် (ဥပမာ- မီဒီယာနှင့် "ယနေ့ ရေပန်းစားသောအကြောင်းအရာများ" ဖြင့်) အာရုံလွှဲနှောက်ယှက်ခံရခြင်း ကာကွယ်နိုင်ရန်အတွက် အထက်ပါမေးခွန်းများကို အကျိုးဝင်ဖြေဆိုနိုင်မည့် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ချမှတ်ထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဤနည်းလမ်းသည် ယုတ္တိကျသော ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ရာနှင့် ဗျူဟာနည်းကျတွေးခေါ်မှုကို မြှင့်တင်ရာတွင် အထောက်အကူ ပြုပါလိမ့်မည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းအတွက် မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်းကို အထောက်အကူ ပြုရန်အတွက် စီမံကိန်းလုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ကောင်းမွန်သော စီမံကိန်းလုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခုသည် လူတို့ကို အခြားသော ရေပန်းစား လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် အာရုံလွှဲခံရခြင်းမှ တားဆီးပေး နိုင်ပါသည်။ ထို့အတူ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် မဟာမိတ်အဖွဲ့များ အတွင်းနှင့် ပြင်ပက အခြားသူများကိုပါ ပူးပေါင်းပါဝင်လာစေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်နိုင်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ စီမံကိန်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ပိုမိုပူးပေါင်းပါဝင်မှု ရှိလာကြပြီး စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များလည်း ပို၍ထိရောက်မှု ရှိလာပါမည်။

လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့ (CEA) သည်
ကောင်းမွန်ထိရောက်သော စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့်
ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများ
ပေါ်ပေါက်လာရေးအတွက် နည်းလမ်း (၁၀) ဆင့် ကို
အသုံးပြုပါသည်။

(အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အသုံးပြုရမည့်နည်းကိရိယာများ ပါဝင်သော အဆိုပါ အဆင့်များ အကြောင်းကို လာမည့်အခန်းတွင်
ထပ်မံဖော်ပြထားပါသည်။ အဆိုပါ အဆင့်များကို အဆင့် (၁၀) စလုံး ပြီးမြောက်သွားသည့်နောက်တွင် အဆင့် (၁) သို့
တဖန်ပြန်သွား၍ စက်ဝိုင်းပတ်သဖွယ် ကျော့၍ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သင့်သော လုပ်ငန်းစဉ်ဟု မှတ်သားထားသင့်ပါသည်။)

အဆင့် (၁)။

သင့် အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းအဖွဲ့များ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ရှင်းလင်းအောင် သိမြင်ပါ။
အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) မဟာမိတ်အဖွဲ့၏ မျှော်မှန်းချက်မှာ အဘယ်နည်း။ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် ဦးတည်အုပ်စုများမှာ အဘယ်နည်း။

အဆင့် (၂)။

သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို သတ်မှတ်ပါ။
မည်သူ့အတွက် သင် ဆောင်ရွက်နေရသနည်း (အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသူမှာ မည်သူတို့နည်း)။ ဦးတည်အုပ်စု၏ စိတ်ဝင်စားမှုနယ်ပယ်နှင့် သူတို့၏ သဘောထားအမြင်များကို ပိုင်းခြားသတ်မှတ်ရန် သင် မည်ကဲ့သို့ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မည်နည်း။ သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုထဲတွင် များသောအားဖြင့် စကားသံအကြားရနည်းသော လူငယ်များ၊ အမျိုးသမီးများ မသန်စွမ်းပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အသံများ ပါဝင်နိုင်မှုကို သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။

အဆင့် (၃)။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းအတွက် သင်၏ ပန်းတိုင်ကို ရွေးချယ်ပြီး၊ ရည်ရွယ်ချက်ကို ချမှတ်ပါ။
စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် တိကျသေသပ်သော ပန်းတိုင်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို ကျယ်ပြန့်စွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါ။ စိုးရိမ်သောကဖြစ်စရာ နယ်ပယ်နှင့် စိတ်ဝင်စားမှု နယ်ပယ်များကို ကွဲပြားအောင် ခွဲခြားသိမြင်ပါ။ သို့မှသာ သင်သည် မည်သည့်အရာကို အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်လိုသည်၊ မည်သည့်အရာကတော့ လက်တွေ့ကျကျ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်ကို သိရှိမည်ဖြစ်သည်။ နည်းနိုင်သမျှနည်းလေ ပိုကောင်းလေဖြစ်သည်။

အဆင့် (၄)။

ပါဝင်သက်ဆိုင်မည့်သူများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။
ပြင်ပလောကတွင် အခွင့်အလမ်းနှင့် ကြောက်လန့်အောင် ခြိမ်းခြောက်မည့်အရာများက အဘယ်နည်း။ မည်သူတို့က အရေးပါသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ဖြစ်သနည်း။ သင် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်မည့်အပေါ် နှိမ်ချခြင်းမည့် အခြားသော အုပ်စုများ ရှိနေပါသလား။ သင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခြားသော ကွန်ယက်များကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်နိုင်ပြီလား။

အဆင့် (၅)။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။
မည်သူ့အပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ရန် သင် ရည်ရွယ်ထားသနည်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရှိသူတို့က မည်သူနည်း။ ၎င်းတို့၏ ရာထူးအနေအထားနှင့် စိတ်ဝင်စားမှုများက အဘယ်နည်း။ အမျိုးမျိုးသော ပုံမှန်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများက အဘယ်နည်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်၏ မည်သည့်အနေအထား သင် ရောက်ရှိထားပြီး ဖြစ်သနည်း။ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုပြုရန် (သင့်)အတွက် နေရာကျန်ရှိနေဆဲလား။

အဆင့် (၆)။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ပြုလုပ်ရန်အတွက် သင်၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့တို့ကို ပြင်ဆင်ပါ။
မည်သည့်နည်းလမ်းနှင့် နည်းပညာများကို သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့က အသုံးပြုနိုင်စွမ်း ရှိသနည်း။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ အဘယ်နည်း။ သည်အကြောင်းအရာနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ထပ်ဆောင်းတိုးလာသောတန်ဖိုးများမှာ အဘယ်နည်း။

အဆင့် (၇)။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နည်းလမ်းဟာ မှန်ကန်သည့် နည်းကိရိယာ ဖြစ်၊ မဖြစ် စစ်ဆေးပါ။
ဩဇာလွှမ်းမိုးမှု ပြုနိုင်ရန်အတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းမှာ ထိရောက်မှုအရှိဆုံး နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်နေဆဲလား။ သို့မဟုတ် အခြားသော နည်းလမ်းနှင့် နည်းကိရိယာများကိုရော ထည့်သွင်းမစဉ်းစားသင့်ဘူးလား။

အဆင့် (၈)။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်တစ်ခု စတင် ရေးဆွဲပါ။ အသုံးပြုမည့်နည်းလမ်းများနှင့် သင့်တွင် ရှိနှင့်နေပြီးသော အသုံးမပြုဖြစ်သေးသည့် အရင်းအမြစ်များကို သတ်မှတ်ပါ။ အချိန်ကာလ အပိုင်းအခြားကို သတ်မှတ်ပါ။ တာဝန်ခွဲဝေမှုများကို သတ်မှတ်ပါ (မည်သူက မည်သည့်ကိစ္စကို၊ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သည့်အတွက်ကြောင့် တာဝန်ယူမည်)။ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းအတွက် တည်ဆောက်ထားသော အညွှန်းကိန်းများနှင့် ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ပါ (အဆင့် ၁၀ တွင် ကြည့်ပါ)။ သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့် ဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်ပါစေ။

အဆင့် ၉။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုင်ရာ ထိုလုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ်တို့ကို စတင်ဆောင်ရွက်ပါ။ မည်သည့်နေရာတွင်မဆို ဖြစ်နိုင်လျှင် သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် အတောအတွင်း ပါဝင်စေပြီး သူတို့၏ ရင်တွင်းစကားသံများကို ဖွင့်ဟပြောနိုင်မည့် လမ်းကြောင်းတစ်ခု ဖန်တီးပေးပါ။ (အထူးသဖြင့် စကားသံအထွက်နည်းသော အုပ်စုများအတွက် ဖြစ်သည်။)

အဆင့် ၁၀။

သင်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် နောက်ဆက်တွဲ စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ခြင်းကို သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပါ။ အတွင်း၊ အပြင် ပတ်ဝန်းကျင်၏ ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ကိုက်ညီအောင် မဟာဗျူဟာများကို လိုက်လျောညီထွေအောင် ပြုပြင်ရန်နှင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ၏ ရလဒ်နှင့် သက်ရောက်မှုများကို စစ်ဆေးစောင့်ကြည့်ရန်အတွက် မှတ်တမ်းစာအုပ်ထားရှိခြင်းကဲ့သို့သော လက်တွေ့ကျသည့် စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ် နည်းစနစ်ကို အကောင်အထည်ဖော်သင့်ပါသည်။

အခန်း (၃)။

အဆင့်တစ်ဆင့်ချင်းဆီကို
အနီးကပ်လေ့လာခြင်း

သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်း မဟာမိတ်အဖွဲ့များ၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို ရှင်းလင်းအောင် သိမြင်ပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ရေရှည်အမြင်၊ မျှော်မှန်းချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို ဝန်ထမ်းအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် ကုမ္ပဏီများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သော အခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် ပြင်ပဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်နေသော ဝန်ထမ်းများ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့အတွင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းတည်း သဘောတူမှု ရရှိထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုကဲ့သို့သော သဘောတူညီမှုမရှိလျှင် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရရှိရေးအတွက် ရှေ့ဆက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အားလုံးပါဝင်လှုပ်ရှားနိုင်မည့် ဘုံ ပျောက်ဆုံးသွားနိုင်သည့်အရေးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ ထို့အတူ အများပြည်သူနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သော အခွင့်အာဏာရှိသူတို့၏ အမြင်တွင် အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ယုံကြည်အားထားဖွယ်အနေအထားမှာ အဆိုးဘက်သို့ ရောက်ရှိသွားနိုင်ပါသည်။

သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သတ်မှတ်ပေးမည့် နည်းကိရိယာများ

- သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ထပ်ဆောင်းတန်ဖိုးထားမှုများနှင့် အခန်းကဏ္ဍအကြောင်းကို ဝန်ထမ်းများနှင့် ပုံမှန်ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပ၍ ရှင်းလင်းပြပါ။ ဆွေးနွေးပွဲခေါင်းစဉ်များတွင် ဤအကြောင်းအရာများ ပါနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အဖွဲ့အစည်း၏ တရားဝင်ဖြစ်မှုနှင့် ယုံကြည်ကိုးစားထိုက်မှုတို့မှ မည်သည့်နေရာမှ သက်ဆင်းလာခဲ့သည်၊ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူထု၊ အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများစသော ပြင်ပအဆက်အသွယ်များ၏ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုကို မည်သို့ယူနေရသည် စသည့်အကြောင်းအရာတို့ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ သဘောထားအမြင်များကို လွဲမှားစွာ လမ်းကြောင်းပေးကောင်း ပေးနိုင်သည့် အခြေအနေများလည်း ရှိနေတတ်သည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လိုသည့် စိတ်ဆန္ဒလျော့နည်းသွားနိုင်သည်။ ဥပမာ- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ချို့က လယ်သမားအုပ်စုများကို နောက်ပြန်ဆွဲနေသူများ၊ စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားခြင်း မရှိဟူ၍ မှတ်ယူကောင်း မှတ်ယူနိုင်ပါသည်။ လက်တွေ့တွင် လယ်သမားများသည် စုစည်းအားကောင်းပြီး တိုးတက်စေတီက ပေးအပ်သောအခွင့်အရေးထက် ပိုမိုစွမ်းဆောင်နိုင်သူများဖြစ်လျှင်တောင်မှ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် လယ်သမားအဖွဲ့များနှင့် ခိုင်မာသော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ စေ့စပ်ဆောင်ရွက်ရန် ဆန္ဒနည်းပါးကြပါသည်။
- ပြင်ပက ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ (ဥပမာ - အစိုးရမဟုတ်သော ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့အစည်းများထံက မူဝါဒရေးရာ အကြံပေးသူများ၊ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းကို လုပ်ဆောင်နေသော အကြံပေးပညာရှင်များ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍက စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများ စသည်) ပေးသော အကြံဉာဏ်များနှင့်အတူ အထက်တွင် ဖော်ပြထားသော အကြောင်းအရာများအပေါ် ပြန်လှန်သုံးသပ်နိုင်မည့် အစည်းအဝေးများ ပြုလုပ်ပါ။

သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို သတ်မှတ်ပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

အဆုံးစွန်အကျဆုံးအချက်မှာ သင် လုပ်ဆောင်မည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း နည်းလမ်းအားဖြင့် သင် ဦးတည်သော အုပ်စု၏ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် သင်သည် သူတို့ စိတ်ဝင်စားသည့် အကြောင်းအရာများကို ကိုယ်စားပြု ပြောဆိုနိုင်သူဖြစ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထိုဦးတည်အုပ်စုကပင် သင့်ကို တရားဝင်လုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာ အပ်နှင်းပါလိမ့်မည်။ ထို့ကြောင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ဦးတည်အုပ်စုကို အမြဲ အခြေခံ၍ လှုပ်ရှားကြရပါသည်။

ဦးတည်အုပ်စုများတွင် မျှော်လင့်ချက်ကိုယ်စီ ရှိနိုင်ပါသည်။ သူတို့က သင့်ကို သူတို့ကို ကိုယ်စားပြုပေးရန်၊ သူတို့၏ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းပေးရန်၊ မူဝါဒရေးရာအပြောင်းအလဲများအကြောင်း သူတို့ကို ရှင်းပြပြောဆိုရန် စသဖြင့် မျှော်လင့်နိုင်ပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှု ကောင်းကောင်းပြုလုပ်နိုင်သူ တစ်ဦးဆိုလျှင်တော့ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိရေးဖြစ်စဉ်ကို အသုံးပြု၍ သည်မျှော်လင့်ချက်များကို ကောင်းစွာ တွန်ပြန်စီမံနိုင်ပါလိမ့်မည်။ စံနမူနာအားဖြင့်မူ မည်သည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင်မဆို ဦးတည်အုပ်စုကို အပြည့်အဝထည့်သွင်းကာ အကြံပြုဆွေးနွေးခြင်းကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ထိုဦးတည်အုပ်စုကပင် သင့်လုပ်ဆောင်ချက်များ တရားဝင်ဖြစ်တည်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးပေးပါလိမ့်မည်။

ဦးတည်အုပ်စုများ - ဥပမာ

- အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်
- တောင်သူငယ်များ အုပ်စုနှင့် ထုတ်လုပ်သူများ
- အလုပ်သမားများ
- အလုပ်သမားသမားများ
- မသန်စွမ်းပုဂ္ဂိုလ်များ
- ဌာနေတိုင်းရင်းသားများ

စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသော ဦးတည်အုပ်စုများသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်ပိန်းများတွင် ထိထိရောက်ရောက် ပါဝင်ဆွေးနွေးနိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပါလိမ့်မည်။ ထို့အတူ နည်းစနစ်ကျသော ထိုဦးတည်အုပ်စုသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့ကို ဖိအားပေး ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများကို ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။

သို့ရာတွင် ဦးတည်အုပ်စုဟု ဆိုရာတွင် ဘယ်သောအခါမှ တူရာချည်းစုနေသော အုပ်စုတစ်ခု ဖြစ်လိမ့်မည်မဟုတ်ဆိုသည်ကို မှတ်သားထားသင့်ပါသည်။ ဥပမာ - လယ်သမားအဖွဲ့အစည်းများတွင် အများအားဖြင့် အသေးစား၊ အလတ်စား၊ အကြီးစား တောင်သူများ ကဲ့သို့ မတူညီသော စိတ်ဝင်စားမှုကိုယ်စီနှင့် စုစည်းထားတတ်ခြင်းမျိုး ဖြစ်သည်။ သို့ဖြစ်၍ (ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများနှင့် သာမက မဟာမိတ်အဖွဲ့များနှင့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများကိုပါ) စည်းရုံးတိုက်တွန်းရန်နှင့်၊ ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးရန်အတွက် လိုအပ်သည့် အရေးကိစ္စနှင့် စပ်လျဉ်းပြီး သူတို့၏ လိုအပ်ချက်များ၊ မျှော်လင့်ချက်များ၊ ပုံရိပ်များနှင့် အတွေးအမြင်များကို ပိုင်းခြားသတ်မှတ်ရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။

သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို သတ်မှတ်ရန်နှင့် စုစည်းရန်အတွက် နည်းကိရိယာများ

- သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ မျှော်မှန်းချက်ကို ပုံမှန် ပြန်ပြောင်းအောက်မေ့၍ ဆွေးနွေးပါ။ မည်သူ့ကိုယ်စား လုပ်ဆောင်ပေးနေရသနည်း။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် သင်ကိုယ်စားပြုပေးသည့် အဖွဲ့ လိုလားသော ဆန္ဒများ ပါဝင်ပါရဲ့လား စသည်တို့ကို ဆွေးနွေးပါ။ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များနှင့် ပုံမှန် အကြံပေးဆွေးနွေးမှုများသည် သတင်းအချက်အလက် ရယူရေးနှင့် ပြန်လည်စစ်ဆေးရေးအတွက် အထောက်အကူ ပြုနိုင်ပါသည်။

- လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဦးတည်အုပ်စု တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်နိုင်မှု သေချာစေရန်အတွက် သူတို့ထံက စဉ်ဆက်မပြတ်လာသော တုန့်ပြန်ချက်များ၊ အကြံပြုချက်များကို ထည့်သွင်းသည့် လုပ်ဆောင်ချက်တစ်ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ သင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် ပုံမှန် အကြံပြုဆွေးနွေးပွဲများ ထည့်သွင်း ဆောင်ရွက်ပါ။ သို့မဟုတ် ပူးတွဲ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ချမှတ်ပါ။ (ဥပမာ- သက်ဆိုင်ရာ လွှတ်တော်အမတ်များ၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများ၊ သို့မဟုတ် ကုမ္ပဏီများနှင့် ပူးတွဲဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ခြင်း။)
- သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းရေး ကိစ္စရပ်တွင်သာ ပါဝင်စေခြင်း မဟုတ်ဘဲ၊ သူတို့ကိုယ်တိုင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းနိုင်စွမ်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုနိုင်စွမ်း ရှိလာအောင် အားပေးမြှင့်တင်ပါ။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် တချို့အဖွဲ့အစည်းများ (သို့မဟုတ်) ကိုယ်စားပြုပေးမည့်သူများကို သူတို့ကိုယ်တိုင် ရွေးချယ်လာခြင်း၊ သို့မဟုတ် ဒေသတွင်း (သို့မဟုတ်) ခရိုင် အစိုးရထံသို့ အမျိုးသမီးအုပ်စုများ ကိုယ်တိုင်သွားရောက်ကြခြင်းမျိုး ကို ဆိုလိုပါသည်။ ကိုယ်တိုင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုနိုင်ရေးအတွက် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းအားဖြင့် မြေပြင်ကို အခြေခံသည့် အမှီအခိုကင်းသော စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှုပုံစံများ ထွက်ပေါ်လာရန် အရေးကြီးပါသည်။

အမှီအခိုကင်းသော (မြေပြင်ကို အခြေခံသည့်) ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုမှုသည် သင့် ဦးတည်အုပ်စုအတွက် အကျိုးသက်ရောက်မှုကောင်းများကို သွယ်ဝိုက်ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသည်။

ဥပမာ - မြေပြင်ကို အခြေခံသည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းနည်းကို ဦးတည်လုပ်ဆောင်ခြင်း - ဒေသဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် နယ်ပယ်နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ချဲ့ထွင်ခြင်း

ကင်ညာနိုင်ငံ၊ ဣစီ ဧရိယာရှိ ကလေးငယ် အကူအညီပေးရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့ဖြစ်သော UNUGUGU သည် ဒေသခံတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း အခြေအနေ၊ ချေးငွေ၊ ဈေးကွက်နှင့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရယူနိုင်မှုတို့ တိုးတက်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။ လူထုနှင့်ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်ခြင်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် UNUGUGU သည် ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးအဖွဲ့ လေးများနှင့် ပူးပေါင်းကာ ၎င်းတို့ကို ချေးငွေရယူနိုင်ရန်၊ စုဆောင်းနိုင်ရန်၊ အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းငယ် ထူထောင်ရာတွင် တစ်ဦးနှင့် တစ်ဦး အပြန်အလှန် ကူညီရန်၊ ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းပေးခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ပေးခဲ့သည်။

စီမံကိန်းထဲတွင် မပါဝင်သော်လည်း ထို ဒေသခံ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုး အဖွဲ့များသည် ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များအကြောင်း အသိအမြင် ပွင့်လန်းလာပြီး စီးပွားရေးအရလည်း စွမ်းဆောင်လာနိုင်သည့်အခါ ၎င်းတို့ ရွာမှ ကလေးသူငယ်များ အနိုင်ကျင့်ခံနေရသည့် ကိစ္စအတွက် တစ်စုံတစ်ရာ ပြုလုပ်ပေးချင်သည့် စိတ်ဆန္ဒဖြစ်ပေါ်လာကြသည်။ ဥပဒေလမ်းကြောင်းအရ ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူနိုင်ရေးမှာ ဝေးကွာလွန်းလှသဖြင့် ဤအကြောင်းအရာသည် လျစ်လျူရှုခြင်း ခံနေရပါသည်။ UNUGUGU ၏ အထောက်အကူဖြစ်သော အကူအညီနှင့် ဒေသခံကိုယ်အားကိုးကိုး အဖွဲ့ ကိုယ်စားလှယ်များသည် ထိုအရေးကိစ္စအတွက် တရားဥပဒေနည်းလမ်းအားဖြင့် ရပိုင်ခွင့်များ ရယူနိုင်စေရန် ခရိုင်ကောင်စီ တာဝန်ရှိသူများနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်း ပိုင်းဖွဲ့ ဆွေးနွေးနိုင်အောင် စီစဉ်နိုင်ခဲ့သည်။

အခါအားလျော်စွာ ၎င်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာအတွင်း၌သာမကဘဲ အနီးဝန်းကျင်က ဒေသများအတွက်ပါ တရားဥပဒေပိုးမိုးရေးနှင့် လုံခြုံရေးအတွက် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် ရွှေ့လျားခုံရုံး ပေါ်ပေါက်လာအောင် စီမံနိုင်ခဲ့သည်။ ထိုသို့ ဒေသအတွင်း ရရှိသော သွယ်ဝိုက်အကျိုး သက်ရောက်မှုသည် ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးအဖွဲ့များမှတစ်ဆင့် ရပ်ရွာလူထုကို ဗဟိုချက်ထား၍ မြှင့်တင်ပေးခဲ့ခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဣစီတွင် ကလေးသူငယ် အကူအညီပေးရေး မိတ်ဖက်အဖွဲ့ UNUGUGU ၏ ကွန်ယက်နှင့် ပံ့ပိုးမှုတို့နှင့်အတူ ဦးတည်အုပ်စုသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်ကို ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် အမှီအခိုကင်းစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ ၎င်းသည် အလွန်အောင်မြင်မှုရခဲ့ပြီး စီမံကိန်းက ဦးတည်သော အဝန်းအဝိုင်း ပြင်ပက ဒေသခံတို့၏ လိုအပ်ချက်ကို တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။

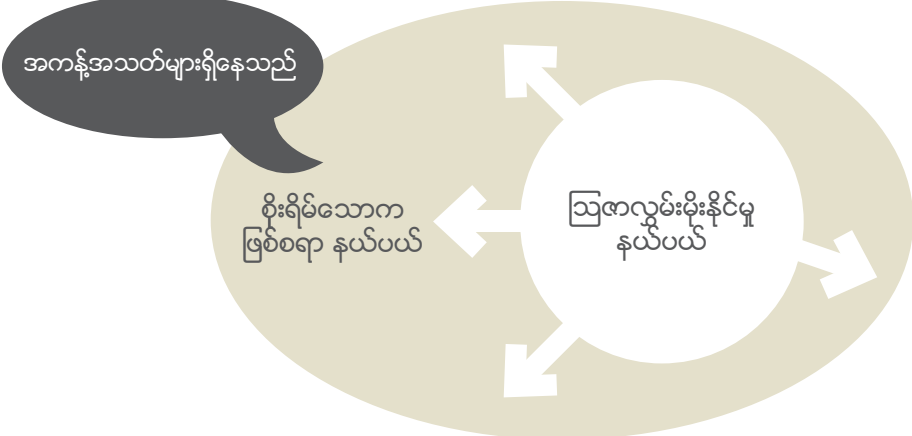
စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းအတွက် သင်၏ ပန်းတိုင်ကို ရွေးချယ်ပြီး၊ ရည်မှန်းချက်များကို ချမှတ်ပါ။

အဘယ်ကြောင့်နည်း။

သည်နေရာတွင် စိုးရိမ်သောကဖြစ်စရာ နယ်ပယ်နှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှု နယ်ပယ်များကို ကွဲပြားအောင် ခွဲခြားသိမြင်နိုင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

- သင် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်လိုသည့် အဓိကရည်မှန်းချက်များမှာ အဘယ်နည်း။
- ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သော ပုဂ္ဂိုလ်တို့အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိခြင်းအားဖြင့် မည်သည့် ရလဒ်များကို လက်တွေ့ကျကျ ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်လိုသနည်း။

အစဉ်အမြဲ မှတ်သားထားရန်မှာ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းကို အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေတတ်ခြင်းကို သတိပြုရန်ဖြစ်သည်။



ပထမအဆင့်မှာ ဦးတည်အုပ်စုနှင့် နီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် ပြဿနာ၏ အတွင်းပိုင်း အကြောင်းအရာများ၊ ၎င်း၏ ဖြစ်မြစ်များနှင့် နောက်ဆက်တွဲရလဒ်များကို နားလည်သဘောပေါက်လာစေရန် ဖြစ်သည်။ ထိရောက်မှုရှိသည့် နည်းနာတစ်ခုမှာ "ပြဿနာနှင့် ဖြေရှင်းနည်းပြ သစ်ပင်" ပုံစံဖြစ်သည်။ (နောက်ပိုင်းတွင် ဆက်လက်လေ့လာရန်)။ အကြောင်းရင်းခံနှင့် နောက်ဆက်တွဲ ရလဒ်များကို နားလည်သွားသည်နှင့် တပြိုင်နက် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသော ဖြေရှင်းနည်းလမ်းများကို စတင် ဖော်ထုတ်လာနိုင်ပြီ ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ ဖြေရှင်းနည်းလမ်းများကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ပန်းတိုင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ပန်းတိုင်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များသည် တတ်နိုင်သမျှ တိကျနေရန် လိုအပ်ပါသည်။ အသိအမြင် မြှင့်တင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လူထုကို အသိပေးသော ကမ်းပိုင်းလှုပ်ရှားမှုများသည် သူ့အတိုင်းဆိုလျှင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း၏ ရည်မှန်းချက် မဟုတ်ပါ။ သင်၏ နောက်ဆုံး အန္တိမရည်ရွယ်ချက် အောင်မြင်စေရန်အတွက်

အထောက်အကူ ပြုသော လုပ်ဆောင်ချက်များသာ ဖြစ်ပါသည်။ အသိပညာ မြှင့်တင်ပေးခြင်းကို လိုအပ်သည့် မူဝါဒ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ဦးတည်လုပ်ဆောင်ရန် မလိုပါ။ ဥပမာ ဆိုရလျှင် အမျိုးသမီးများ၏ လိင်အင်္ဂါဖြတ်တောက်မှု ရပ်တန့်သွားရေး ကိစ္စဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေး မူဝါဒတွင် သည့်အကြောင်းအရာကို အောင်အောင်မြင်မြင် ထည့်သွင်းထားသော်လည်း ရှင်းလင်းသည့် ဖြေရှင်းနည်းနှင့် လမ်းကြောင်းများမှာမူ မပါရှိပေ။ တစ်ဖက်တွင်လည်း ဥပဒေတွင် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့၏ တွန့်ပြန်အရေးယူမှုများ (ဥပဒေတွင် ပိုမိုပြင်းထန်စွာ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်သည်) ကို ဦးတည်အုပ်စု (ဘေးကြုံတွေ့နေရသည့် နိုင်ငံများမှ အမျိုးသမီးနှင့် ၎င်းတို့၏ သမီးများ) က ထောက်ခံကြိုဆိုခြင်း မရှိပေ။ အဆိုပြုတင်ပြထားသော အရေးယူခြင်းနည်းလမ်းများကြောင့် လိုလားသည့် အကျိုးဆက် မရရှိမှာ။ လိင်အင်္ဂါဖြတ်တောက်ခြင်းကို လူမသိသူမသိနည်းလမ်းဖြင့် အတင်းအကြပ် ဆောင်ရွက်လာကြမှာကိုလည်း စိုးရိမ်ကြောင့်ကြ ကြပါသည်။ (လိင်အင်္ဂါဖြတ်တောက်မှုကို ကျင့်သုံးသော မူလနိုင်ငံများက ရပ်ရွာလူထုကို ထိုသို့ကျင့်သုံးမှုကို စွန့်လွှတ်ရန် ဆွဲဆောင်စည်းရုံးခြင်း ကဲ့သို့သော) အောင်မြင်သော နည်းလမ်းများ အကြောင်းသည် မည်သည့်အခါမှ ဆွေးနွေးစကားပိုင်းသို့ ရောက်ရှိလာခြင်း မရှိပေ။ သို့ဖြစ်ပါ၍ နောက်ဆုံး အန္တရာယ်ရည်ရွယ်ချက်ကို ပြတ်ပြတ်သားသား အာရုံထားနိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသည့် နည်းလမ်းများကို ပိုင်းခြားသိမြင်ရန် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။

သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်ကို တည်ဆောက်ရာတွင် တတ်နိုင်သမျှ သေသပ်စွာ (SMARTly)ဆောင်ရွက်ပါ။ တိကျပါစေ (Specific)၊ တိုင်းတာနိုင်ပါစေ (Measurable)၊ အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖွယ် ရှိပါစေ (Achievable)၊ လက်တွေ့ကျပါစေ (Realistic)၊ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်ပါပါစေ (Time-bound)။ ဤနည်းလမ်းသည် သင်၏ ဦးတည်ချက် မလွဲမှားအောင် ထိန်းမတ်ပေးရန်နှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ရေး ဖြစ်စဉ်တွင် ထိရောက်သော စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် အကဲဖြတ်မှုပုံစံ တည်ဆောက်ရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါသည်။ မှတ်သားထားရန်မှာ - နည်းလေး ကောင်းလေး ဆိုသည့် အချက်ဖြစ်သည်။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အကြောင်းကိုစွတိုင်းကို ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ၊ သီးခြားခွဲထုတ်၍ အထူးပြုဆောင်ရွက်ခြင်းက ကောင်းမွန်သည့် ရွေးချယ်မှုများထဲက တစ်ခုဖြစ်သည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုမှာ (ရွာလူကြီးမှသည် ပန်ကြီးချုပ်အထိ မည်သည့်အဆင့်ကမဆို) ဆုံးဖြတ်ခွင့်ရှိသူ တို့၏ အနေအထား၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်နှင့် မူဝါဒများ ပြောင်းလဲရန် ဖြစ်ပါသည်။ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ရည်မှန်းချက်ကို အောက်ပါအချက်တို့နှင့် သိမြင်နိုင်ပါသည်။

- သင် ဘာကို ပြောင်းလဲလိုသည်။
- ဘယ်သူ့အတွက် ပြောင်းလဲလိုသည်။
- ဘယ်သူက ပြောင်းလဲအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- ဘယ်လောက် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။
- ဘယ်အချိန်မှာ ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းအတွက် ရည်ရွယ်ချက်များ - ဥပမာ

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းအတွက် ရည်ရွယ်ချက်များကို ကောင်းမွန်စွာ ပုံစံချ သတ်မှတ်ခြင်း

- ပညာရေးပန်ကြီးသည် လာမည့် နှစ်နှစ်အတွင်းတွင် ခရိုင်တစ်ခုချင်းစီမှ အသက် ၆ နှစ်မှ ၁၂ နှစ်အတွင်း ရှိ ကလေးများအတွက် ကျောင်း ၁၂ ကျောင်း ဆောက်လုပ်မည့် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် တစ်ခုကို စတင် လုပ်ဆောင်ရန် ဖြစ်သည်။
- လာမည့်နှစ်တွင် လူမှုရေးပန်ကြီးသည် မိသားစု စီမံကိန်း ကောင်စီက အိမ်ထောင်သည်များအတွက် ပြုလုပ်မည့် မိသားစု စီမံကိန်းရေးဆွဲချမှတ်စေရေး ပညာပေးလုပ်ငန်းအတွက် ရန်ပုံငွေကို တိုးမြှင့်ပေးသွားရန် ဖြစ်သည်။

ယေဘုယျဆန်သော ရည်ရွယ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းမျိုးကို ရှောင်ကြဉ်ပါ။

- ခရိုင်အဆင့် မူလတန်းကျောင်းများတွင် မိန်းကလေးငယ်များ၏ ကျောင်းတက်ရာခိုင်နှုန်းကို မြှင့်တင်ရန်။
- အိမ်ထောင်သည်များအကြား မိသားစုစီမံကိန်း ရေးဆွဲမှု တိုးပွားလာစေရန်။

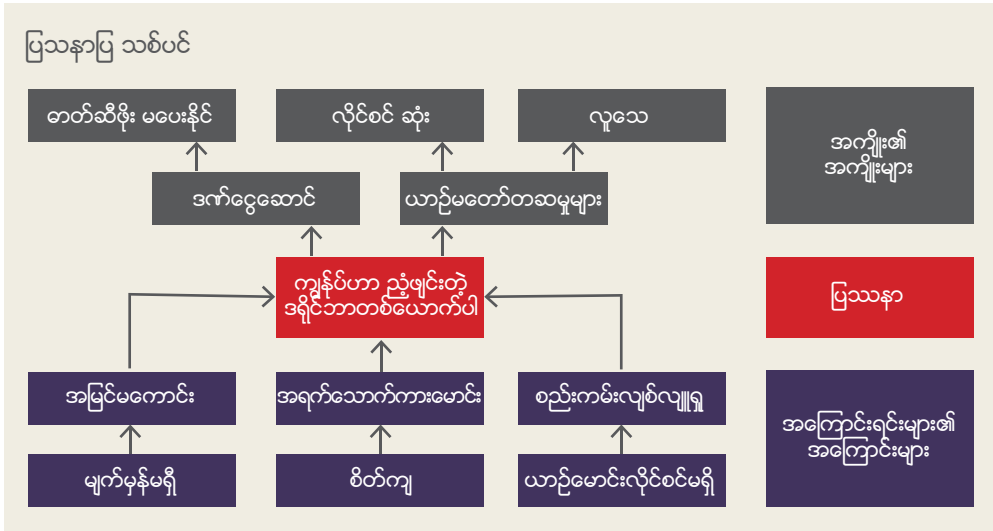
အဆင့်မြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည် ယေဘုယျကျသော ပန်းတိုင်တစ်ခု မဟုတ်ပါ (ဥပမာ - လင်မယားစုံတွဲများအတကြား မိသားစုအစီအစဉ် ရေးဆွဲမှု တိုးပွားလာခြင်း။) ရည်ရွယ်ချက်ဟူသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူတို့ လိုက်ပါဆောင်ရွက်နိုင်သော အထူးတိကျပြီး အကောင်အထည်ပြုနိုင်သော လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် ဦးတည်ထားသင့်ပါသည်။

ပြဿနာ၏ အတွင်းပိုင်းအကြောင်းအရာများ၊ ဇစ်မြစ်များနှင့် နောက်ဆက်တွဲရလဒ်များကို ပိုင်းခြားသတ်မှတ်နိုင်မည့် နည်းကိရိယာများ

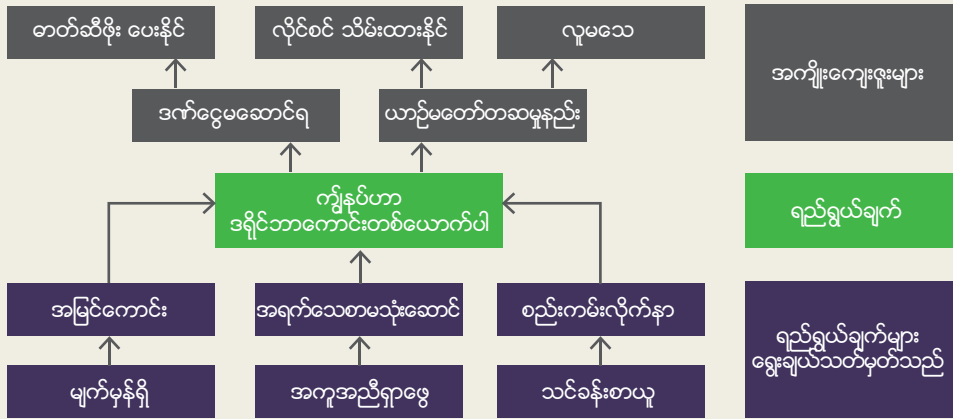
မူဝါဒပိုင်း ဖတ်ရှုစစ်ဆေးမှု ပြုလုပ်ပါ။

- ဦးတည်အုပ်စုနှင့်အတူ အရေးပါသည်ဟု သတ်မှတ်ထားသည့် ကိစ္စရပ်များအတွက် အစိုးရ၏ ရန်ပုံငွေ ချပေးခြင်းနောက်ကြောင်း ရာဇဝင်များကို လေ့လာပါ။ ဥပမာ - လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် မသန်စွမ်းများအတွက် ရန်ပုံငွေချပေးခြင်း။
- တိတိကျကျ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း မရှိသော်လည်း ချမှတ်ထားပြီးသော မူဝါဒနှင့် နည်းဥပဒေကောင်းများကို လေ့လာပါ။
- ပြောင်းလဲသင့်သော လက်ရှိကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် မူဝါဒနှင့် နည်းဥပဒေများကို လေ့လာပါ။
- သင့်ဦးတည်အုပ်စု၏ အကျိုးအလို့ငှာ မူဝါဒနှင့် နည်းဥပဒေအသစ်များ၏ လိုအပ်ချက်များကို ထောက်ပြပေးရန် လေ့လာပါ။

သုတေသနအဖွဲ့အစည်းများက ကောက်ယူထားသည့် အချက်အလက်များကို အသုံးပြု၍လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် သင်ဦးတည်သော အုပ်စုအဆင့် (ထိခိုက်ခံစားနေရသော လူထု)၏ လိုအပ်ချက်များကို စစ်တမ်း ကောက်ယူခြင်းဖြင့် လည်းကောင်း ပြဿနာ၏ အဓိကအပိုင်းကို လေ့လာပါ။ အောက်ပါ ပြဿနာနှင့် ဖြေရှင်းနည်း သစ်ပင်ကို အသုံးပြု၍လည်း လေ့လာနိုင်ပါသည်။ (အောက်ဖော်ပြပါ သာဓကများကို လေ့လာပါ)



ဖြေရှင်းနည်းပြ သစ်ပင်



စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို ကျယ်ပြန့်စွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်စေမည့် နည်းကိရိယာများ

ယုတ္တိကျပြီး ကွင်းဆက်မိသည့် လုပ်ဆောင်ပုံအဆင့်ဆင့်ကို အသုံးပြု၍ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ရည်ရွယ်ချက်များကို ကျယ်ပြန့်စွာအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုပါ။

- သင်တန်းပြန်ဖြေရှင်းလိုသည့် ပြဿနာနှင့် နောက်ခံအကြောင်းအရာကို ဖော်ပြပါ။
- မည်သူ့ကို (အထက်တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မည်သည့်ဦးတည်အုပ်စုကို) သင် ပံ့ပိုးကူညီရန် ရည်ရွယ်ထားသည်ကို ဖော်ပြပါ။
- လုပ်ဆောင်ချက်တို့သည် သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ မျှော်မှန်းချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုရှိမရှိ ပြန်လည်စစ်ဆေးပါ။
- ဆုံးဖြတ်နိုင်ခွင့်ရှိသူအတွက် အခန်းကဏ္ဍ တစ်ခု ပေးနိုင်၊ မပေးနိုင် ပြန်လည်စစ်ဆေးပါ။ (အကယ်၍ သူတို့အတွက် နေရာချန်လှပ်မပေးနိုင်လျှင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းသည် မှန်ကန်သည့်နည်းလမ်းတစ်ခု မဟုတ်သေးဟု ဆိုရပေမည်။)
- အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍအနေဖြင့် မည်သို့သော အခန်းကဏ္ဍတွင် ရှိနေသင့်ကြောင်း ထည့်သွင်းဖော်ပြပါ။
- အများပြည်သူနှင့်သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍကို သင် မည်ကဲ့သို့ဖြစ်စေချင်သည်၊ ဆိုလိုသည်မှာ သင် မည်သို့ ပြောင်းလဲစေချင်သည်ကို ဖော်ပြပါ။
- လိုအပ်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ဆောင်ကြဉ်းရန်အတွက် အများပြည်သူနှင့် သက်ဆိုင်သော ကဏ္ဍတွင် မည်သူက အဓိက တာဝန်ရှိသည်ကို ဖော်ပြပါ။
- ထိုပုဂ္ဂိုလ်ထံကနေ သင် မည်သည့်အရာကို မည်သည့်အချိန်တွင် အလိုရှိကြောင်းကို ဖော်ပြပါ။
- သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို တတ်နိုင်သမျှ သေသပ်စွာ (SMARTLY - အဓိပ္ပာယ်ကို အထက်တွင် ဖော်ပြပြီး) အကျယ်ချဲ့ရှင်းလင်းပြပါ။

အဆင့် (၄)။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သည့်သူများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူတစ်ယောက်အနေဖြင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်းလုပ်ငန်း ရည်ရွယ်ချက် ကို အကောင်အထည်ဖော်နေကြသော မိတ်ဆွေ၊ ကြားနေသူ၊ မသင့်မြတ်သူ စသဖြင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အားလုံးကို ခြုံငုံရှုမြင် နိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ၎င်းတို့သည် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အခင်းအကျင်း တွင်လည်း ပါဝင်ကြပါသည်။ အဆိုပါ ပါဝင် သက်ဆိုင်သူများသည် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်တွင် မဟာမိတ်များအဖြစ် ပါဝင်ပြီး သင့်ကို ပံ့ပိုးကူညီကြမည် (သို့မဟုတ်) အတိုက်အခံအဖြစ် သင့်ကို စောင့်ကြည့်တန်းပြန်ကြမည် စသဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ကြားနေရပ်တည်သူများ သီးခြားစိတ်ဝင်စားသည့် ကိစ္စရပ်များအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှုရှိအောင် ကြိုးပမ်းခြင်းအားဖြင့် သူတို့ကို မဟာမိတ်များဖြစ်လာအောင် စည်းရုံးနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အနေအထားကို ကောင်းစွာ သဘောပေါက်နားလည်ခြင်းအားဖြင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အတွက် မဟာဗျူဟာချမှတ်ရာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်လာနိုင်ပါသည်။

ဒေသခံတို့၏ ထောက်ခံမှုကို တည်ဆောက်သည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ သာဓကဖြစ်ရပ် ဘာသာရေးကို အခြေခံသည့် ကင်ညာအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု ဖြစ်သော အာဖရိက အံ့ဖွယ် ဘုရားကျောင်း (African Divine Church) အဖွဲ့သည် ထိခိုက်လွယ်သည့် ကလေးငယ်များအတွက် ဦးတည်ပြီး ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် အမျိုးမျိုးကို ခိုင်မာသော လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးမှုနှင့်အညီ အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း သင်တန်း (လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့ ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည့် Change the Game Academy အဖွဲ့ က ဦးဆောင်သည့် သင်တန်း) တက်ရောက်ပြီးသည့်နောက်တွင်၊ ထိုအဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဒေသခံတို့၏ ထောက်ခံမှု ရရှိအောင် ကြိုးပမ်းရန်နှင့် လူသားအခွင့်အရေးကို အခြေခံသည့် နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုရန် အရေးကြီးကြောင်း သိရှိလာခဲ့ကြသည်။ မိဘမဲ့ကလေးများနှင့် ထိခိုက်လွယ်သော ကလေးငယ်များ၏ အရေးကိစ္စကို မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် မူဝါဒအားဖြင့် ရှိနေသော်လည်း ထိုမူဝါဒကို နိုင်ငံတော်အဆင့်တွင်လည်းကောင်း၊ ဒေသအဆင့်တွင်လည်းကောင်း အမြဲညှိအပူ အကောင်အထည် မဖော်နိုင်သည့်အပြင် အရင်းအမြစ်များမှာလည်း အကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိပြီး၊ ထိုအကန့်အသတ်ဖြင့်သာ ရှိသော အရင်းအမြစ်များကိုပင် လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ရန် မလွယ်ကူလှချေ။ မိဘမဲ့နှင့် ထိခိုက်လွယ်သော ကလေးများ၏ ကျောင်းတက်နှုန်း မြင့်မားလာစေရေး ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ဘုရားကျောင်းက လူထု အသိအမြင်ဖွင့်သင်တန်းများ ဦးဆောင်ကျင်းပ၍ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး တည်ဆဲဥပဒေရေးရာနှင့် ရရှိနိုင်သည့် ထောက်ပံ့ကြေးများအကြောင်း လူထုကို ရှင်းပြကာ လူထု၏ ထောက်ခံမှုကို ရယူသည့် လုပ်ဆောင်ချက်လည်း ပါဝင်ပါသည်။ အဆိုပါ အစည်းအဝေးတွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ဇယားချစာရင်းပြုစုခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။ နောက်ဆက်တွဲ ရလဒ်အားဖြင့် ဘုရားကျောင်းသည် ကျောင်းအဖွဲ့ များနှင့်အတူ ဤအရေးကိစ္စတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသည့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ပါ မဟာမိတ်ပြု၍ ကွန်ယက် တည်ဆောက်နိုင်ခဲ့သည်။ ထို့အတူ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သူတို့ထံ ချဉ်းကပ်အရေးဆိုခဲ့ပြီး ရသားများမြေစာရင်း ပြုစုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင်လည်း တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် ထိုအဖွဲ့သည် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ရလဒ်အားဖြင့် ခေါင်းဆောင်များပေး၊ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူများပါ မိဘမဲ့နှင့် ထိခိုက်လွယ်သော ကလေးငယ်များကို ပံ့ပိုးကူညီရာတွင် အရေးပါသည့်အကြောင်းအရာများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိမြင်လာခဲ့ကြသည်။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများသည်လည်း အဆိုပါမိဘမဲ့နှင့် ထိခိုက်လွယ်သော ကလေးများအတွက် ရန်ပုံငွေနှင့် ထောက်ပံ့ကြေး ပေးအပ်ရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်လာကြပါသည်။

မိမိဘာသာ ပြန်လုန့်မေးမြန်းသင့်သည့် အရေးကြီးသော မေးခွန်းများမှာ

- မည်သူတို့က အရေးပါသော အခြားသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ (ဖြည့်စွက် ဆိုရလျှင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများ) ဖြစ်ကြသနည်း။
- သင် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်လိုသည့်ကိစ္စအပေါ် နှိမ်ချခြင်းမရှိသည့် အခြားသော ပုဂ္ဂိုလ် (သို့မဟုတ်) အုပ်စုများ ရှိနေပါသလား။ ရှိနေလျှင် သူတို့၏ အကြောင်းပြချက်နှင့် အငြင်းပွားလိုသည့် အရာများက အဘယ်နည်း။
- သင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခြားသော ကွန်ယက်များကို သတ်မှတ်နိုင်ပါသလား။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို သတ်မှတ်ပေးနိုင်မည့် နည်းကိရိယာများ

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ဇယားချ၍ စားရင်းပြုစုခြင်း - သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ရည်ရွယ်ချက် ပြီးမြောက်ရေးအတွက် အဖွဲ့နှင့်အတူ ဆွေးနွေး၍ ပါဝင်သက်ဆိုင်နိုင်သည့်သူ အားလုံးကို စာရင်းပြုစုကာ မည်သူက မိတ်ဆွေဖြစ်နိုင်သည်၊ ကြားနေသူဖြစ်နိုင်သည်၊ အတိုက်အခံဖြစ်နိုင်သည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ ဥပမာ - သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဘန်နင်းရှိ သီဟိုဠ်စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍမှ အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ဖြစ်နေလျှင် ၎င်းတို့၏ နေ့စားခ၊ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် မီးဖွားခွင့် စသည်တို့အတွက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးရမည် ဖြစ်သည်။ ထိုအခါ ပါဝင်သက်ဆိုင်မည့်သူများကို အောက်ပါအတိုင်း ဇယားချ၍ စာရင်းပြုစုနိုင်ပါသည်။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ	မိတ်ဆွေ	ကြားနေ	အတိုက်အခံ
ဒေသတွင်း အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း	X		
ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂ	X		
စည်ပင်သာယာရေးကောင်စီ	X		
မီဒီယာ		X	
ဘန်နင်း အလုပ်သမားဝန်ကြီးဌာန	X		
ဘန်နင်း စီးပွားရေးရာ ဝန်ကြီးဌာန		X	
ဒေသတွင်း သီဟိုဠ်စိုက်ပျိုးရေး ကုမ္ပဏီ			X
မျှတသော ကုန်သွယ်ရေးဖြင့် ထုတ်ကုန်များကို ရောင်းချသည့် နိုင်ငံတကာ ကုမ္ပဏီ	X		
မျှတသော ကုန်သွယ်ရေးကို စိတ်ဝင်စားမှုမရှိဘဲ ထုတ်ကုန်များကို ရောင်းချသည့် နိုင်ငံတကာ ကုမ္ပဏီ			X
ဥရောပရှိ စူပါမားကတ်များ			X

ဤကဲ့သို့သော သတင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြု၍ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ တစ်ဦးချင်းဆီအတွက် အောက်ပါအကြောင်းအရာများကို ဆက်လက်ရှာဖွေရပါမည်။

- ၎င်းတို့၏ အနေအထားကို ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုနှင့် ရှုံးနိမ့်မှုများမှာ အဘယ်နည်း။
- သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ရည်ရွယ်ချက်နှင့် စပ်လျဉ်းပြီး ၎င်းတို့က မည်သို့ ဖြစ်စေချင်သနည်း - ၎င်းတို့က မည်သည့်အရာတွေကို အဆိုပြုသနည်း။
- ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများ ရှိပါသလား။
- ထိုသက်ဆိုင်ပါဝင်သူများနှင့် ပူးပေါင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) မပူးပေါင်းခြင်းကြောင့် ဖြစ်လာမည့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးရာ၊ အဖွဲ့အစည်းရေးရာ၊ ဘဏ္ဍာရေးရာ စွန့်စားမှု ယူရမည့်အချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ဇယားချစာရင်းထုတ်ရာတွင် ပို၍အဆင်ပြေသောပုံစံ

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၏ အနေအထား (ရာထူး)၊ ၎င်းတို့၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့် သက်ဆိုင်မှုတို့ကို ပို၍အသေးစိတ် စာရင်းပြုစုရာတွင် ဇယားကွက်ကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

သင့်ကိုယ်ပိုင်အဖွဲ့အစည်းအတွက်မူ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ရည်ရွယ်ချက်နှင့် အကျိုးဝင်သည် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအားလုံးကို နိုင်ငံအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်ဟူ၍ ဇယားချ၍ စာရင်းပြုစုခြင်းအားဖြင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်းပိုင်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် စာရင်းတွင် ဖော်ပြချက်အရ အကြောင်းအရာတစ်ခုထက်ပိုပြီး အချင်းချင်း ဆက်စပ်ကြပုံကို သင်မြင်သာအောင် ဖော်ပြပါလိမ့်မည်။ (အောက်ဖော်ပြချက်တွင် လေ့လာပါ)

အကြောင်းအရာတစ်ခုစီအတွက် အောက်ပါရုတေသနများကို ဆက်လက်ဆန်းစစ်ပါ။

- ပါဝင်သက်ဆိုင်သူတို့၏ အကြိုက်၊ ဆန့်ကျင်မှု (သို့မဟုတ်) သာမန်လျှောက် သဘောထားမှုစသော အကြောင်းအရာတို့တွင် သူတို့တစ်ဦးချင်းစီ၏ အနေအထား/ရပ်တည်မှု ကို လေ့လာသတ်မှတ်ပါ။
- ပါဝင်သက်ဆိုင်သူတစ်ဦးချင်းစီ၏ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုနှင့် ဤအခြင်းအရာသည် သူတို့၏ (တရားဝင်) ရာထူးနေရာနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ၊ သူတို့၏ ကွန်ယက်နှင့် အချိတ်အဆက်များ ပိုင်ဆိုင်ထားသော အရင်းအမြစ်များ စသည်တို့အပေါ်တွင် မူတည်၍ ဖြစ်ပေါ်ပါသည်။
- ပါဝင်သက်ဆိုင်သူတစ်ဦးချင်းစီ၏ သက်ဆိုင်မှုပုံစံ၊ အကြောင်းအရာအလိုက် ၎င်းတို့၏ အနေအထားနှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုစစ်ရစလုံးအရ မည်သို့သက်ဆိုင်သည်ကို ဖော်ပြပါသည်။

ဇယားကွက်သည် သီးခြားအကြောင်းအရာအလိုက် ပါဝင်သက်ဆိုင်မည့် အဓိက ပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ၎င်းတို့၏ အနေအထားနှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုများကို သင့်ကို သိရှိနားလည်နိုင်စေရန် ကူညီပါလိမ့်မည်။ ထို့အတူ မည်သူ့ကို ဆက်သွယ်ရမည် (သို့မဟုတ်) မည်သူက သူနိုင်-ကိုယ်နိုင် အနေအထား၊ ရှုံးနိမ့်ခြင်း၊ အနေအထား (သို့မဟုတ်) ညှိနှိုင်းခြင်း အနေအထားကို ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်သည် စသည်တို့ကို သင့်အား ညွှန်ပြပါလိမ့်မည်။ အရေးအကြီးဆုံးအချက်မှာ ဤလေ့ကျင့်ခန်းကို လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် ရာထူးအာဏာရှိသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို သင် သိရှိလာရုံမက သင်မသိသော အခြားသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကိုပါ သင်က လွှမ်းမိုးလာနိုင်ခြင်း ဖြစ်သည်။ သူတို့သည် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း မဟာဗျူဟာထဲတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် စိတ်ဝင်စားကြဖွယ်ရှိ၍ ၎င်းတို့နှင့် ဆက်သွယ်သင့်ပါသည်။ (ဥပမာအဖြစ် ဒေသတွင်း သီဟိုဠ်စိုက်ပျိုးရေးကုမ္ပဏီကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားသည်။)

ရှေ့တွင်ဆိုခဲ့သည့်အတိုင်း သီဟိုဠ်စိုက်ပျိုးရေးကုမ္ပဏီတွင် အလုပ်သမားများ၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ တိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးခြင်း ပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ ဇယားကွက်ကို ဤသို့ တွေ့မြင်ရပါလိမ့်မည်။

ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ	ရာထူး	သြဇာလွှမ်းမိုးမှု	သက်ဆိုင်မှု
ကိုယ်ပိုင်အဖွဲ့အစည်း • ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂ	++	+	+
နိုင်ငံတော်အဆင့် (နိုင်ငံတော်၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်) • အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ • အခြားသော ကုန်သွယ်ရေး သမဂ္ဂများ • အလုပ်သမား ဝန်ကြီးဌာန • စီးပွားရေးရာ ဝန်ကြီးဌာန • ဒေသတွင်း သီဟိုဠ် စိုက်ပျိုးရေး ကုမ္ပဏီ • မီဒီယာ	+ ++ + - -	+ ? ++ ++ +	+/- + ++ ++ +/-
နိုင်ငံတကာအဆင့်နှင့် နယ်သာလန် • နိုင်ငံတကာ စီအန်ပီ • အိုင်စီစီအို • ဘန်နင်းမှ သီဟိုဠ်စေ့များ မှာယူနေသည့် နိုင်ငံတကာ ကုမ္ပဏီများ • နိုင်ငံတကာ ကုမ္ပဏီများထံမှ သီဟိုဠ်စေ့ ဝယ်ယူနေသော စူပါမားကတ်များ	++ ++ +/-? +/-?	? ? ++ ++	+/- +/- ++ ++

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် နိုင်ငံအသီးသီးတွင် ကွန်ယက်များကို အားပေးထောက်ခံကြခြင်း သာဓကဖြစ်ရပ်

အီသီယိုးပီးယားနိုင်ငံတွင် လိင်နှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးနှင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ (SRHR) ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူရာတွင် ဉာဏ်ရည်ဖွံ့ဖြိုးမှု မသန်စွမ်းသည့် မိန်းကလေးလေးများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပေးသည့် စီဘီအာရ် (CBR) ကွန်ယက်ကို ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင် (Light for the World) ဟူသော အဖွဲ့က ထောက်ခံအားပေးပါသည်။ အဆိုပါ စီမံကိန်းသည် အစိုးရ ကျန်းမာရေး လုပ်သားများက ဖြန့်ဝေသော လိင်နှင့် မျိုးဆက်ပွား ကျန်းမာရေးနှင့် အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ (SRHR) ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူရာတွင် မသန်စွမ်းမှုများ ပါဝင်လာရေးအတွက် မိတ်ဖက်အဖွဲ့များက ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးနိုင်မည့် အခြေအနေကောင်းကို ဖန်တီးပေးခဲ့သည်။ ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင် အဖွဲ့သည် ရရှိသောသင်ခန်းစာများကို မှတ်တမ်းတင်၍ "သူမခန္ဓာ၊ သူမအခွင့်အရေးပါ" ဆိုသော ခေါင်းစဉ်ဖြင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။

တပြိုင်နက်တည်းမှာပင် ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင် အဖွဲ့သည် မသန်စွမ်းမှုများ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဒတ်ချ် မဟာမိတ်အဖွဲ့၏ SRHR လုပ်ငန်းအဖွဲ့တွင်လည်း တက်ကြွစွာ ပါဝင်ခဲ့သည်။ ထိုကွန်ယက်မှတစ်ဆင့် ဒတ်ချ်လွှတ်တော်အတွင်းရှိ ပိုင်းခွဲထိုင် ဆွေးနွေးပွဲတွင် အားလုံးချိတ်ဆက်ပါဝင်သော SRHR ဖြစ်စေရေးအတွက် ပြောရေးဆိုခွင့်ကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းတွင် တွေ့ကြုံရသော သာဓကဖြစ်ရပ်များနှင့် ပုံနှိပ်ထုတ်ဝေထားသည်များကို စိတ်ပါဝင်စားသည့် လွှတ်တော်အမတ်တစ်ဦးကို မျှဝေခဲ့ပါသည်။ ထိုလွှတ်တော်အမတ်သည် အဆိုပါ သာဓကဖြစ်ရပ်ကို အသုံးပြု၍ ဝန်ကြီးနှင့် အပြိုင်ဆွေးနွေးရာတွင် သူ အငြင်းပွားထောက်ပြလိုသည့်အချက်ကို ခိုင်ခိုင်မာမာ ပြင်ဆင်နိုင်ခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဝန်ကြီးကလည်း SRHR လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် မသန်စွမ်းပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်လာစေရေးအတွက် ဒတ်ချ်အစိုးရက ရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ပေးရန် ကတိကဝတ်ပြုခဲ့ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂတွင် ကျင်းပသော ပြန်လည်ပေါင်းဆုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့သည် ထိုပုံနှိပ်စာစောင်ကိုပင် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

ဖြေရှင်းရန် ရည်ရွယ်ထားသော ပြဿနာနှင့် ပတ်သက်ပြီး မူဝါဒရေးရာ ပြောင်းလဲစေရန်အတွက် အခွင့်အာဏာနှင့် ဩဇာရှိသည့် ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်တို့ထဲက ရွေးချယ်ပါ။ သင့်ကိုယ်သင်လည်း ဖော်ပြမည့် မေးခွန်းများ ပြန်လည်မေးမြန်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ မည်သူက တာဝန်ရှိသနည်း။ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့က မည်သူတို့နည်း။ ပြဿနာကို မည်သူက ဖြေရှင်းမည်နည်း။ မည်သူ့ကို သင်က ဩဇာလွှမ်းမိုးလိုသနည်း။ မည်သူက အပြောင်းအလဲတစ်စုံတစ်ရာ ပြုလုပ်လိုသနည်း။ ထိုအရာ အောင်မြင်ပြီးမြောက်စေရန်အတွက် မည်သည့်အချိန်က အခါကောင်းနည်း။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သောသူဟု ဆိုရာတွင် နိုင်ငံရေးသမားများ (ရွေးကောက်ခံ နှင့် အရာထမ်းအဖြစ် ခန့်အပ်ခံရသူ)၊ လူမှုရေးခေါင်းဆောင်၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂ၊ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၊ ဥရောပသမဂ္ဂ အစရှိသော နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အင်အားကြီးကုမ္ပဏီများ (ဥပမာ - နက်စ်တေး၊ တာတာစတီးလ်၊ ဖွန်ဆန်တို) တို့ဖြစ်ပါသည်။

အများအားဖြင့် တရားဝင် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူ မဟုတ်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များလည်း ရှိတတ်ပါသေးသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့သည် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့အပေါ် အလွန်လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်း ရှိသည်။ ဥပမာ - ဘုရားကျောင်းမှ ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များ၊ တသီးပုဂ္ဂလ သူဌေးများ၊ ခင်ပွန်းသည်နှင့် ဇနီးသည် အစရှိသူတို့ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သူတို့ကို ရှာဖွေစဉ်းစား၍ သင်၏ မဟာဗျူဟာထဲတွင် ထည့်သွင်းသင့်ပါသည်။

ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းတွင် ရလဒ်ကို အစီအစဉ်ဆွဲခြင်း နည်းနာ

သင် ဦးတည်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့၏ အမူအကျင့် (သို့မဟုတ်) သူတို့ကျင့်လည်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏ အမူအကျင့်နှင့် မူဝါဒများတွင် မည်သို့သော ပြောင်းလဲမှုမျိုး သင် မြင်တွေ့လိုသည်ကို ၎င်းတို့တစ်ဦးချင်းစီအလိုက် အသေးစိတ်တိကျနိုင်လုံသော ဖော်ပြချက်များဖြင့် ဖော်ပြပါ။ ထိုအရာကို "ရလဒ်အတွက်စိန်ခေါ်မှုများ" ဟု ခေါ်ဆိုပါသည်။ ရေရှည်အပြောင်းအလဲကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သေးငယ်သော အပြောင်းအလဲများက သင် မည်သည့်နေရာတွင် ရောက်ရှိနေသည်ကို ညွှန်ပြပေးပါလိမ့်မည်။ ထိုသေးငယ်သော အပြောင်းအလဲများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မည့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူများကို ရလဒ်အတွက် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုချင်းစီတွင် သတ်မှတ်ဖော်ပြသင့်ပါသည်။ ဥပမာ - အရေးကိစ္စအပေါ်တွင် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူက နှုတ်အားဖြင့် (သို့မဟုတ်) စာအားဖြင့် ထုတ်ပြန်လိုက်သော ကြေညာချက်ကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် သူသည် ထိုအရေးကိစ္စကို သတိပြုနှင့်နေသည်၊ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်လိုသည့် ဆန္ဒရှိသည် (သို့မဟုတ်) မရှိဆိုသည်ကို သိနိုင်ပါသည်။ သင်ရှုမြင်သလို ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူက ဆောင်ရွက်လာနိုင်ရန်အတွက် ထိုကြေညာချက်အပေါ် မူတည်ပြီး ထပ်ဆင့်ဆောင်ရွက်သွားရန် လိုအပ်ပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ မည်သည့် ကမ်ပိန်းမဆို အောင်မြင်ရန်အတွက် သင် ဩဇာလွှမ်းမိုးလိုသော ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့၏ အနေအထား၊ စိတ်ပါဝင်စားမှုနှင့် လိုအပ်ချက်/ တွန်းအား စသည်တို့ကို ပိုင်းခြားဆန်းစစ်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကိုယ်ကျိုးအတ္တ၊ ဗဟုသုတ မရှိခြင်း (သို့မဟုတ်) မပြည့်စုံခြင်းတို့သည် သည်အလိုရှိသော အပြောင်းအလဲကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် ထိခိုက်စေပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ အချက်အလက်တို့ကို သိရှိထားခြင်းအားဖြင့် သင့်တော်မှန်ကန်သည့် လူများကို ဦးတည်ရာ နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကို အသိပညာပေးရာတွင်လည်းကောင်း၊ သင်၏ အကြံဉာဏ်ကို အခိုင်အမာ တင်ပြရာတွင်လည်းကောင်း အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

သင့် ရည်ရွယ်ချက် (သို့မဟုတ်) အကြောင်းရင်းခံ ကိစ္စတို့အတွက် တစ်စုံတစ်ဦးကို ဆွဲဆောင်စည်းရုံးမှု မပြုနိုင်တိုင်၊ ၎င်းတို့နှင့် အဓိပ္ပာယ်ပြည့်ပါပြီး အတွင်းကျသော ဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းသင့်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူသည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု (သို့မဟုတ်)

တည်ဆောက်ထားသည့် ပုံသဏ္ဍန်တစ်ခုမဟုတ်၊ လူသားတစ်ဦးသာဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သင့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူအတွက် တွန်းအားများကို အမြဲတစေ လေ့လာဆန်းစစ်ပါ။ ထို့နောက် ထိုပုဂ္ဂိုလ်အတွက် တွန်းအားများဖြစ်ပေါ်လာစေရန် မည်သို့ ဆောင်ရွက်ရွက်ရမည်ကို သင် မြင်သာပါလိမ့်မည်။

လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကို သတိပြုပါ။ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့နှင့် သင် ပိုမိုထိထိဝင်ဝင် ရှိလာသည့်အခါ ၎င်းတို့၏ ဘက်တော်သားဖြစ်သွားနိုင်ခြေ ရှိခြင်းနှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်းတို့ကို သတိပြုထားရန် အရေးကြီးပါသည်။ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုနှင့် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းဖြစ်အောင် နေပါ။ ရေရှည်ကို စဉ်းစားပါ - စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းသည် ရေရှည်ဆက်ဆံရေးကို ထူထောင်နေခြင်း ဖြစ်သည်။ ခဏလေးအတွင်း ခပ်မြန်မြန်ချည်နှောင်မှုများသည် သင်ရှာဖွေနေသည့် ပုံစံမဟုတ်ပေ။ ထိုအခြင်းအရာသည် သူနှင့်လက်တွဲမည့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူ၏ အကျင့်ပျက်ခြစားမှု အနေအထားကို ခိုင်မာအောင် ပြုလုပ်ပေးလိုက်ခြင်းမျှသာ ဖြစ်သည်။ မျှတပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသည့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့ကိုသာ ဦးတည်ပြီး အကျင့်ပျက်ခြစားမှုကို တိုက်ဖျက်နိုင်ရန်အတွက် သူတို့လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးပါ။

ထိထိရောက်ရောက်စွမ်းဆောင်နိုင်သည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူတစ်ဦးအနေဖြင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် စပ်လျဉ်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ဖြစ်စဉ်သည် သက်ဆိုင်ရာ နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်တိုင်းတွင် မည်သို့တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခံနေသည်ကို သတိပြုမိနေရပါမည်။



ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတွေကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းရင်း လမ်းညွှန်ပေးရပါတယ်။

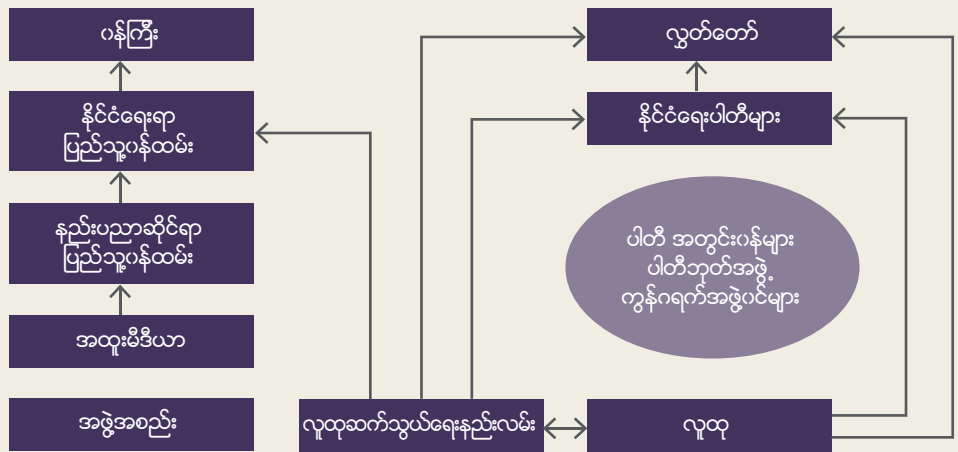
နိုင်ငံရေးနယ်ပယ်ဆိုသည်မှာ လွှတ်တော်၊ သင့်တော်သည့် နိုင်ငံတော် ဝန်ကြီးဌာနများ၊ ဥပဒေပထမဥပဒေအဆင့်၊ သံရုံးများနှင့် သံတမန်များ အစရှိသူတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို မည်သို့ ပြုလုပ်ကြသည် (ဥပမာ - လွှတ်တော်၊ ဥပဒေပထမဥပဒေ စသည်တို့တွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအဆင့်ဆင့်နှင့် ပတ်သက်သော အသေးစိတ်အချက်အလက်များ)ကို သိရှိထားခြင်းအားဖြင့် ပါဝင်သက်ဆိုင်မည့်သူများကို သာမက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူများကိုပါ ထည့်သွင်း ဆန်းစစ်ရာတွင် အထောက်အကူ ဖြစ်ပါသည်။ သည်ဆောင်ရွက်ချက်သည် သင့်ကို အလုံးစုံသောကိစ္စရပ်တို့တွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု ဖြစ်စေပါသည်။

သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူများကို ရွေးချယ်ရန်နှင့် ၎င်းတို့၏ အနေအထား၊ စိတ်ပင်စားမှုနှင့် တွန်းအားများကို သတ်မှတ်ရန် နည်းကိရိယာများ

သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူများ၊ ၎င်းတို့၏ အနေအထား၊ စိတ်ပင်စားမှုနှင့် တွန်းအားများကို အောက်ပါ မေးခွန်းများကို အသုံးပြု၍ သတ်မှတ်ပါ။

- ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူတို့၏ စိတ်ပင်စားမှုနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များက အဘယ်နည်း။
 - ၎င်းတို့၏ စိတ်ပင်စားမှုကို ကျွန်ုပ်တို့ဘက်က မည်သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် ကမ်းလှမ်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သနည်း။
 - ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ပြုနိုင်သည့် ဖြစ်စဉ်၏ မည်သည့်နေရာတွင် ရှိနေသနည်း။
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ အဘယ်နည်း။
 - ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူသည် သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့အကြောင်း မည်သို့လေ့လာသိရှိထားသနည်း။
 - ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူသည် သင့်ဦးတည်အုပ်စုနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြဿနာများအကြောင်း မည်သို့လေ့လာသိရှိထားသနည်း။
- အောက်ပါဖလားသည် မည်သူက မည်သူ့ကို ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သည်ကို ညွှန်ပြသည့် ဥပမာ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူအမျိုးမျိုး တို့အကြား ဩဇာလွှမ်းမိုးရာတွင် အဆက်အစပ်ရှိနေပုံကို သရုပ်ဖော်ရှင်းလင်းသည့်အခါ သည်ရုပ်ပုံကို သင်အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

မည်သူက မည်သူ့ကိုလွှမ်းမိုးထားသနည်း။



အထက်တွင် ပြထားသည့်အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူတို့ကို အလွှာလိုက် ခွဲခြားပြထားပါသည်။ ဤနည်းအားဖြင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အတွက် ဦးတည်လုပ်ဆောင်ရမည့် ကြားပင်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးရာတွင် အဓိကဆက်စပ်နေမှုများ (အနီရောင်မျဉ်းများ) ကို သိမြင်လာစေမည့် အခွင့်အလမ်းတို့ကို တတ်အားသမျှ ညွှန်ပြထားပါသည်။

- အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဇယားကွက်မှာ သတင်းအချက်အလက်များကို မည်သို့ ပုံစံတကျ တည်ဆောက်ရမည်ကို ပြသထားသည့် ဥပမာ ဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် သင့်ကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူ တစ်ဦးအနေဖြင့် ရှာဖွေနေသော သူနိုင်-ကိုယ်နိုင် အခြေအနေများ ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် အကြံဉာဏ်ပေးနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်မည့် သင့်တော်သော နည်းဗျူဟာ သတ်မှတ်ရာတွင်လည်း အထောက်အကူဖြစ်စေသည်။

ပြဿနာသတ်မှတ်ခြင်း - လက်ရှိမူဝါဒများသည် ပဲစိုက်ပျိုးသောအသေးစားတောင်သူတို့ မျိုးစေ့နှင့် ရန်ပုံငွေ လက်လှမ်းမီအောင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် ၎င်းတို့သည် ဆင်းရဲတွင်းနက်လျက် ပင်ငွေမြင့်မားစေနိုင်သော စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍ၏ အလားအလာကောင်းများကိုလည်း အကျိုးခံစားနိုင်ခြင်း မရှိပေ။

ရည်ရွယ်ချက် - မျိုးကောင်းမျိုးသန့်အမျိုးမျိုးနှင့် လယ်ယာလုပ်ငန်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုအတွက် ငွေကြေးပန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ရေး အပါအဝင် အားလုံးပါဝင်ခွင့်ရှိသော ဈေးကွက်စနစ် ဖော်ဆောင်ရေးအတွက်က မူဝါဒများ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရမည်။

ဦးတည်အုပ်စု
ပဲစိုက်ပျိုးသည့် အသေးစားတောင်သူများ

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူ
စိုက်ပျိုးရေး၊ မွေးမြူရေးနှင့် ဆည်မြောင်း ဝန်ကြီးဌာန

စိတ်ပါဝင်စားမှု
အထွက်နှုန်းမြင့်မည့် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းများ၊ သို့မှသာ ဆင်းရဲနွမ်းပါးခြင်းကို လွတ်မြောက်စေမည့် ပင်ငွေရရှိမည်ဖြစ်သည်။

စိတ်ပါဝင်စားမှု
ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပ ဈေးကွက်အတွက် စိုက်ပျိုးရေးထုတ်ကုန်များ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ထွက်ရှိစေရန် အသေးစားတောင်သူများ၏ အနေအထားကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း။

သူနိုင် - ကိုယ်နိုင်
အသေးစားတောင်သူတို့ သူတို့အတွက်သူတို့ ဖြည့်ဆည်းလာနိုင်သကဲ့သို့ လွန်ခဲ့သော နှစ်အနည်းငယ်ကတည်းက ရပ်တန့်နေသည့် ထုတ်လုပ်မှုအားကိုလည်း မြှင့်အားအောင် စွမ်းဆောင်လာနိုင်ကြသည်။

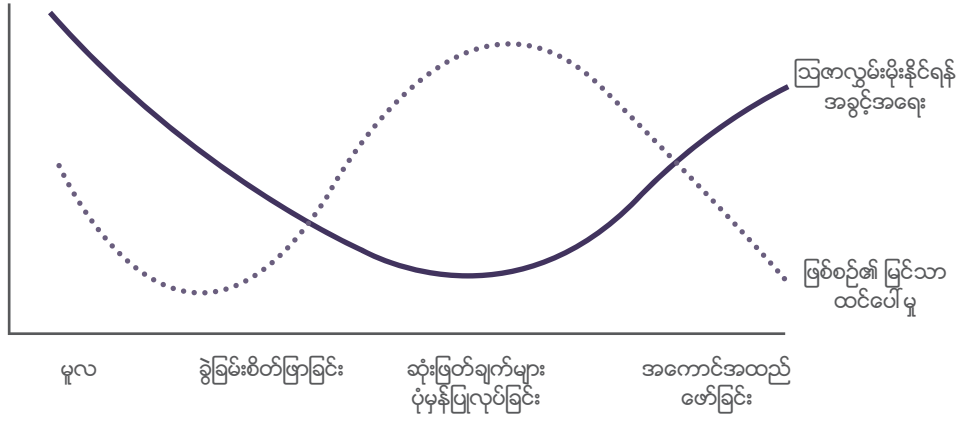
သဘောထားအမြင်
မည်သည့်ဝန်ကြီးဌာနက သူတို့အတွက် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သည်ကို မသိကြပေ။
.....
မဟာဗျူဟာ
စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ပတ္တရားများအကြောင်း ရှင်းပြပါ။

သဘောထားအမြင်
ထိုလယ်သမားများသည် သူတို့ပိုင်ဆိုင်သည့် ပစ္စည်းနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ပူးတွဲပြီး စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် ကောင်းစွာဖွဲ့စည်းထားခြင်း မရှိပေ။
.....
မဟာဗျူဟာ
ကောင်းစွာဖွဲ့စည်းထားသည့် လယ်သမားများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးရန် စီစဉ်ပေးပါ။

အထူးသဖြင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များ ပြုလုပ်မည့် အချိန် မှာလည်း အရေးပါပါသည်။ သို့မှသာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ဖြစ်စဉ်၏ မည်သည့်အပိုင်းက သင်၏ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ဖြစ်စဉ်ကို - ကနဦးအဆင့်၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအဆင့်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပုံမှန်ချမှတ်သောအဆင့်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်သောအဆင့် ဟူ၍ အပိုင်းလေးပိုင်း ခွဲထားပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့သည် ထိုအဆင့်များ တစ်ခုချင်းဆီအတွက် အထူးကိုက်ညီသော သတင်းအချက်အလက်များ (သုတေသနအချက်အလက်များ၊ မြေပြင်အတွေ့အကြုံ) လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အတူ ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် အများပြည်သူနှင့် နိုင်ငံရေးထောက်ခံချက် လုံလုံလောက်လောက် ပေးနိုင်မည့် အကူအညီတို့လည်း လိုအပ်ပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများသည် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက် ပေးရာနှင့် အချိန်ကိုက် ထောက်ခံမှုတို့ ပြုလုပ်ရာတွင် ပါဝင်သင့်သည် (ဆိုလိုသည်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ဖြစ်စဉ်၏ သင့်တော်သောအဆင့်တွင် ဖြစ်သည်)။ မည်သည့်ရည်ရွယ်ချက်မှ မပါသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လွှတ်တော်က ချမှတ်ပြီးနောက် သုတေသနစီမံကိန်းမှ သိရှိလာရသည့် ရလဒ်နှင့် ထောက်ခံချက်များကိုတင်ပြလျှင် ပြည်သူလူထုအတွက် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေရုံမျှသာရှိမည်။ အဆိုပါတွေ့ရှိချက်များသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့က မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာများနှင့် လမ်းကြောင်းများ ရှာဖွေနေဆဲ အစောပိုင်းအဆင့်တွင် တင်ပြသင့်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်သောအပိုင်းကို သတ်မှတ်နိုင်မည့် နည်းကိရိယာများ အောက်ဖော်ပြပါ ပုံ (အချိန်ကာလ၏ အရေးပါပါ) ကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်တွင် ပါဝင်သော အပိုင်းကို ဆန်းစစ်ရာတွင် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော ဖြစ်စဉ်၏ အပိုင်းအမျိုးမျိုး (ကနဦးအဆင့်၊ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပုံမှန်ချမှတ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အပိုင်းများ)တွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ရေး အစီအစဉ်ကို ထည့်သွင်းနိုင်ရန်အတွက် အခွင့်အရေးပေးပါသည်။



သင် မြင်တွေ့သည့်အတိုင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းဖြစ်စဉ်၏ ကနဦးအပိုင်းသည် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်မှု ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အခါအမြင့်ဆုံးဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ပြဿနာကို နိုင်ငံရေးအစီအစဉ်အဖြစ် မသွတ်သွင်းသေး (သို့မဟုတ် သွတ်သွင်းပြီး) ဖြစ်သည်။ ထိုအချိန်တွင် ကြားဖြတ်ဝင်ရောက် ဆွေးနွေးနိုင်သည့် အခွင့်အရေးများစွာ ရှိနေဆဲဖြစ်သည်။ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအပိုင်းတွင် သတင်းအချက်အလက်နှင့် အကြောင်းခြင်းရာတို့သည် အလျင်အမြန်တိုးတက်စွာ ရှေ့သို့ပြန်နှံ့ရာ က်ရှိပြီးဖြစ်၍ သက်ဆိုင်သူတို့၏ အတွေးအမြင်ကို ပြောင်းလဲရန် ပို၍ ခက်ခဲစေပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပုံမှန်ချမှတ်လိုက်သည့် အပိုင်းသည် အခွင့်အလမ်း အနည်းဆုံး ကာလဖြစ်သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ယေဘုယျအားဖြင့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံးတွင် ဤအပိုင်း၌ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့သည် သူတို့၏ အနေအထားကို မပြောင်းလဲလိုကြတော့ပေ (မျက်နှာပျက်ခြင်းကို သူတို့ကြံ ကံ့တွေ့နိုင်ဖွယ်ရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်)။ အကောင်အထည်ဖော်သောအပိုင်းတွင် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအသစ်များ ယေဘုယျအားဖြင့် ပါဝင်လာကြသဖြင့် ချမှတ်လိုက်သောဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းအသစ်တို့ပါ ပေါ်ပေါက်လာပါသည်။

ဥပမာ - နိုင်ငံရေး အရှိန်အဟုန်ပျောက်ဆုံးခြင်း

တခါတရံ နိုင်ငံရေးအခင်းအကျင်း ပြောင်းလဲသွားခြင်းကြောင့်ဖြင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း မဟာဗျူဟာများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ခက်ခဲသွားဖွယ်ရှိပါသည်။ ဥပမာ - ဣတီမာလာတွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများကို အကျင့်ပျက်ခြစားမှုအတွက် နိုင်ငံတကာကော်မရှင်တို့က လက်တလောတွင် စုံစမ်းစစ်ဆေးလျက်ရှိရာ၊ ၎င်းအဖြစ်အပျက်ကြောင့် မူဝါဒလွှမ်းမိုးမှုရှိရေး ဖြစ်စဉ်တွင် လစ်ဟာသွားစေနိုင်ပါသည်။ ဣတီမာလာ အစိုးရက ထို စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုသည် နိုင်ငံအတွင်းတွင်း နိုင်ငံရေးတင်းမာမှုကို ဖြစ်စေခြင်း၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများမှ နိုင်ငံရေးစည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများနှင့် ကုန်သွယ်ရေးသမဂ္ဂများကလည်း လက်ရှိအချိန်တွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ လူမှုရေးတွေ့ ဆုံဆွေးနွေးမှုများလည်း မပြုလုပ်နိုင်သေးခြင်းတို့ကြောင့် စုံစမ်းစစ်ဆေးမှု ရပ်နားရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ပါသည်။ သို့သော် မည်သည့်နည်းလမ်းမှ မကျန်ရှိတော့ ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပါ။ ဣတီမာလာရှိ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းတို့သည် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမိမိန်းများ (ဆန္ဒပြခြင်း၊ အိတ်ဖွင့်ပေးစာပေးခြင်း) တို့တွင် ပို၍တက်ကြွလှုပ်ရှားလာကြပါသည်။

အထက်ပါပုံတွင် ဩဇာလွှမ်းမိုးရေးဖြစ်စဉ်တွင် မြင်သာပေါ်ထင်မှုရှိနိုင်သည့်အရေးကို ညွှန်ပြထားလေရာ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ပုံမှန်ချမှတ်ခြင်း အပိုင်းကို မြင်သာပေါ်ထင်မှု အရှိဆုံးကာလအဖြစ် ဖော်ပြခဲ့ပါသည် (တခါတရံတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့ သတင်းမီဒီယာကို အလွန်အသုံးပြုမှုနှင့်လည်း သက်ဆိုင်သည်။) သို့ရာတွင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူတစ်ဦးသည် မြင်သာပေါ်ထင်မှုအနည်းဆုံးကိုသာ တခါတရံ အလိုရှိတတ်သည်။ သို့မှသာ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများကို မျက်နှာနှာစရာမဖြစ်ဘဲ သူနိုင်-ကိုယ်နိုင် အခြေအနေများ ဖော်ဆောင်ခြင်း၊ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများ ရှာဖွေခြင်းတို့ ပြုလုပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။



© 2017 www.aukeherrema.nl

ဥပမာ - သက်သေဖြစ်ရပ်များကို အခြေခံသော အစီရင်ခံစာကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ထုတ်ဝေအသုံးပြုခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီလ၌ အိုင်စီစီအို ပူးပေါင်းအဖွဲ့နှင့် အေစီတီ မဟာမိတ်အဖွဲ့မှ အခြားသော အဖွဲ့ဝင်တို့သည် “ဥရောပသမဂ္ဂ-မြန်မာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ရေးသဘောတူညီချက် ရပ်ဆိုင်းခြင်း - စွန့်စားမှုနှင့် အခွင့်အလမ်း” ဆိုသော အစီရင်ခံစာကို ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အချိန်အခါကောင်းဖြစ်ခဲ့သည်။ ဥရောပကော်မရှင်သည် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကာကွယ်ရေး သဘောတူညီချက် (IPA) ၏ နောက်ဆုံးအဆင့်ဖြစ်သော ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခါနီးဖြစ်သည်။ အစီရင်ခံစာတွင် ပေါ်ပေါက်လာမည့် သဘောတူညီချက်ကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အနာဂတ်တွင် ကြုံတွေ့နိုင်သော မြေယာရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ကာကွယ်တားစီးနိုင်မည့် အခြေအနေတို့ကို ကန့်သတ်ခံရဖွယ်ရှိသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ ထို့ပြင် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားအဆင့်နှင့် ဥရောပသမဂ္ဂအဆင့်တွင် ပြုလုပ်သင့်သည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ထောက်ခံချက်များစွာ ထည့်သွင်းခဲ့ပါသည်။

သက်သေဖြစ်ရပ်များကို အခြေခံသော ထိုအစီရင်ခံစာကြောင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူများသည် အိုင်စီစီအိုနှင့် အေစီတီ မဟာမိတ်အဖွဲ့ မိတ်ဘက်များကို ၎င်းတို့စိုးရိမ်နေရမှုများကို တွေ့ဆုံရှင်းလင်းပြရန်နှင့် တွေ့ရှိချက်အပေါ်မူတည်ပြီး ရေးသားထားသော ထောက်ခံချက်များကို အကျယ်ချဲ့သိရှိနိုင်ရန်အတွက် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိ၊ အားလုံးပါဝင်မှုမရှိသော ဖြစ်စဉ်အပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်ခဲ့သည်။ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသူတို့က သဘောတူညီချက် လက်မှတ်ရေးထိုးစီစဉ် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပါမည့်အကြောင်း ကတိကဝတ်ပြုခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် သဘောတူညီမှု၏ နောက်ဆုံးအဆင့်တွင်ပင် ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကို ရရှိခဲ့သည်။

ထို့ပြင် အိုင်စီစီအိုနှင့် ၎င်း၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များသည် အဆိုပါသဘောတူညီမှုအပြင် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ကိစ္စရပ်များတွင်ပါ ဥရောပလွှတ်တော် အဖွဲ့ဝင်များကို စည်းရုံးခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းတို့ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ပြုလုပ်ရန်အတွက် သင်၏ အဖွဲ့အစည်းကို ပြင်ဆင်ပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

အသိအမြင်ပိုမိုကြွယ်ဝရန်နှင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ထိန်းကျောင်းနိုင်ရန်အတွက် သင်၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့ကို ပြင်ဆင်ထားရပါမည်။ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ အခြေအနေနှင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် သင့်အဖွဲ့တွင် အမှန်တကယ် ရှိနေသော အရင်းအမြစ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး သင့်ကို ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်စေရန်အတွက် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် စတင်သင့်ပါသည်။ အဆိုပါလေ့လာဆန်းစစ်မှုသည် အနာဂတ်ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် သင့်ကို အကောင်းဖြစ်စေ၊ အဆိုးဖြစ်စေ ခံစားမှုပေးနိုင်ပါလိမ့်မည်။

အရေးပါသောမေးခွန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- မည်သည့်နည်းလမ်းနှင့် နည်းပညာများ (ဥပမာ - အမြင်ဖွင့်ခြင်း၊ လူထုလှုပ်ရှားမှု၊ လွှတ်တော်အမတ်များနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း၊ အသနားခံခြင်း) သည် သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့တွင် အသုံးပြုရန် အသင့်ရှိနေသနည်း။
- ကြေညာချက်များ ထုတ်ပြန်ရာ၊ အထူးကိစ္စရပ်တွင် ထင်မြင်ချက် ထုတ်ပြန်အစီရင်ခံစာနှင့် ထိုသို့သော အကြောင်းအရာတို့အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ အတွင်းပိုင်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကား အဘယ်နည်း။
- စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ပြုလုပ်သင့်သည့် အကြောင်းအရာ သတ်မှတ်ရာတွင် သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ ထပ်ဆောင်းတန်ဖိုးများ (ဥပမာ - မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ) မှာ အဘယ်နည်း။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းရေးတွင် ဒေသခံမိတ်ဖက်တို့ ပါဝင်လာခြင်း သာကောဖြစ်ရပ်။

မသန်စွမ်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကိစ္စရပ်အတွက် ဒတ်ချ် နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့်အတူ ဒတ်ချ် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့က ဦးဆောင်ကျင်းပသည့် အားလုံးပါဝင်ခွင့်ရှိသော လူသားချင်းစာနာကူညီမှု ဆိုင်ရာ ပညာရှင်များ အစည်းအဝေးတွင် ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင် (Light for the World) အဖွဲ့က ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင်အဖွဲ့တွင် ၎င်း၏ မိတ်ဘက်ဖြစ်သော ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်မှ CDD အဖွဲ့ကလည်း ထိုအရေးကိစ္စနှင့် သက်ဆိုင်သော သူတို့၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အတွေ့အကြုံများကို ဝေမျှရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အနေဖြင့် ပါဝင်လာခဲ့သည်။ မိတ်ဖက်ကို ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အဖြစ် ထိုသို့ ထည့်သွင်းပေးခြင်းအားဖြင့် မိတ်ဖက်တို့ပါဝင်မှုရှိသည့်သဘောဆောင်သည့် အနေအထားတစ်ရပ်ကို ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားသူများထံသို့ သတင်းစကား ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ခဲ့သည်။ တပြိုင်နက်တည်းမှာပင် CDD အဖွဲ့အတွက် နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံနှင့် ကွန်ယက်ချိတ်ဆက်သည့် အတွေ့အကြုံများ ရစေခဲ့သည်။ ကမ္ဘာမြေအတွက် အလင်းရောင်အဖွဲ့သည် သူ့မိတ်ဖက်အဖွဲ့များ နိုင်ငံတကာကွန်ယက်နှင့် ချိတ်ဆက်မှုတွင် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ရာ၊ ဒတ်ချ်အစိုးရက “လူသားချင်းစာနာမှု လုပ်ဆောင်ချက်များတွင် မသန်စွမ်းများ ပါဝင်ရေး ပဋိညာဉ်” လက်မှတ်ရေးထိုးနိုင်သည်အထိ ရလဒ် ထွက်ပေါ်ခဲ့သည်။

သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ပြင်ဆင်ရန် နည်းကိရိယာများ

- အလိုရှိသည့် မူဝါဒပြုပြင်ခြင်းလဲလှယ်အတွက် ရည်ရွယ်ပြီး စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်ပိန်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ အားသာချက်နှင့် အားနည်းချက်များကို SWOT (Strength - အားသာချက်၊ Weakness - အားနည်းချက်၊ Opportunities - အခွင့်အလမ်း၊ Threats - ခြိမ်းခြောက်မှုများ) အကဲဖြတ်မှုနည်းလမ်းကို အသုံးပြု၍ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ပါ။¹

အားသာချက် (အဖွဲ့အစည်းအတွင်း)
အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် ရည်ရွယ်ချက်ကို အောင်မြင်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အပြုသဘောဆောင် ပီသသလက္ခဏာများ။

အားနည်းချက် (အဖွဲ့အစည်းပြင်ပ)
အဖွဲ့အစည်းအတွင်းတွင် ရည်ရွယ်ချက် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အတားအဆီးဖြစ်စေသော အနုတ်သဘောဆောင် ပီသသလက္ခဏာများ။

ဥပမာများ-
ကျွမ်းကျင်မှု၊ တရားဝင်မှု၊ ယုံကြည်ကိုးစားထိုက်မှု၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှု၊ ဗျူရိုကရေစီ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (မရှိခြင်း)၊ ဝန်ထမ်းများ အပင်အတွက် စသည်တို့...။

အခွင့်အလမ်းများ (အဖွဲ့အစည်းပြင်ပ)
ရည်ရွယ်ချက်အောင်မြင်ပြီးမြောက်စေရေးကို အထောက်အကူပေးနိုင်သည့် ပြင်ပဝန်းကျင်၏ ပီသသလက္ခဏာများ။

ခြိမ်းခြောက်မှုများ (အဖွဲ့အစည်းပြင်ပ)
ရည်ရွယ်ချက် အောင်မြင်ပြီးမြောက်မှုကို တားဆီးမည့် ပြင်ပဝန်းကျင်၏ လက္ခဏာများ။

ဥပမာများ -
တရားဥပဒေ၊ နိုင်ငံရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုများ၊ လူမှု-စီးပွားရေး ပြောင်းလဲမှုများ၊ နည်းပညာတိုးတက်လာမှုများ၊ အလှူရှင်တို့၏ မူဝါဒများ၊ အဆောက်အအုံ စသည်တို့...။

ဤလေ့ကျင့်ခန်းဖြင့် ဆန်းစစ်ပြီးသည့်အခါ၊ အားနည်းချက်နှင့် ခြိမ်းခြောက်နေသည့်အရာများကို တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် တိကျခိုင်မာသော လုပ်ဆောင်ချက်များကို သတ်မှတ်ရွေးချယ်၍ အစီအစဉ်ရေးဆွဲပါ။ ထို့အတူ အားသာချက်နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို သင့်တော်သလို အကောင်းဆုံးအသုံးပြုပါ။

- သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့ကို ပိုမိုဦးလျင်စွာ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပြင်ဆင်ပါ။ အများအားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့အပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိစေရေးမှာ အချိန်အားဖြင့် နှောင်းသွားတတ်သည်။ ထိုအစား ဆန္ဒထုတ်ဖော်ခြင်း နည်းလမ်းဖြင့် ပြန်လည်တုန့်ပြန်ရန်သာ အချိန်ရတော့သည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ဤနည်းလမ်းသည် "ပျက်ဆီးဆုံးရှုံးမှု" လျော့နည်းအောင် လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်သော်လည်း၊ ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေရေး ကြိုးပမ်းမှုအတွက်မူ အထိရောက်ဆုံး နည်းလမ်းတစ်ခုမဟုတ်ချေ။ ဆိုလိုသည်မှာ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့အပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေအောင် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် တတ်နိုင်သမျှ စောသထက်စောအောင် ကြိုးပမ်းရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် အောက်ပါတို့ကို လုပ်ဆောင်ရမည်။

1 SWOT နည်းဖြင့် ပိုမို လေ့လာဆန်းစစ်နိုင်မည့် နည်းကိရိယာများကို Change the Game Academy အဖွဲ့၏ ဝဘ်ဆိုက်တွင် အခမဲ့ စာရင်းသွင်းပြီး ရယူနိုင်ပါသည်။ ထိုနည်းကိရိယာများကို ဤဝဘ်ဆိုက် www.changethegameacademy.org ၏ အွန်လိုင်းသင်ကြားရေး/အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည် (e-learning/organisational capacity) ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် ရှာဖွေယူနိုင်ပါသည်။

- ရှေ့ပြေးလုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်ပါ (ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့ကို တစ်စုံတစ်ရာ ကမ်းလှမ်းမှု ပြုလုပ်ခြင်းသည်လည်း နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။)
- မည်သည့်အရာက အရေးပါပြီး မည်သည့်အရာက အရေးမပါသည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ (ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ဖြစ်စဉ်ကို နားလည်ထားရပါမည်။)
- ကျွန်ုပ်တို့၏ ထောက်ပြခြင်းဆိုလိုသည့်အရာများနှင့် မဟာဗျူဟာကို ပြင်ဆင်ရန်အတွက် အချိန်လုံလောက်မှု အသေအချာရှိပါစေ။
- (အလားအလာရှိသော) မိတ်ဖက်အဖွဲ့များနှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်ပြုနိုင်ရေးအတွက် ကျွန်ုပ်တို့တွင် အချိန်လုံလောက်မှု အသေအချာရှိပါစေ။
- ယုံကြည်အားကိုးထိုက်သော အချက်အလက်များ စုဆောင်းရရှိရေးအတွက် အချိန် လုံလုံလောက်လောက် ရှိပါစေ။
- ကျွန်ုပ်တို့၏ အကူအညီနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူက နာမည်ယူခြင်းကို အသာတကြည်ခွင့်ပြုပါ။

မှတ်သားထားရန်မှာ ပိုမိုဦးလျင်စွာ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည်မှာ သင့်တော်ကောင်းမွန်သော လုပ်ဆောင်ပုံအဆင့်ဆင့် အကောင်အထည်ပေါ်လာစေရန် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ရလဒ်အပေါ် ပူးတွဲတာဝန်ခံလိုသည့် ဆန္ဒရှိခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ရလဒ်များသည် အကောင်းသော်လည်းကောင်း၊ အဆိုးသော်လည်းကောင်း နှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်နိုင်သဖြင့် တွေ့ကြုံရန်အလားအလာရှိသော အန္တရာယ်များကိုလည်း ကြိုတင်စဉ်းစားထားရန် အရေးကြီးပါသည်။

- သင့်နှင့် သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့ကို ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူများက လက်ခံနိုင်ရပါမည်။ သင့်ကိုယ်သင်လည်း အောက်ပါ မေးခွန်းများကို ပြန်လည်မေးမြန်း၍ စစ်ဆေးပါ။
 - သင့်ကို မည်သူက (မည်သည့် ဦးတည်အုပ်စုကိုယ်စား) ပြောရေးဆိုခွင့် ပေးထားသနည်း။ သင့်အဖွဲ့အစည်းတွင် အဆိုပါ ဦးတည်အုပ်စုကို မည်သို့ကိုယ်စားပြုထားသနည်း။ လူ့ဘယ်လောက်များများ သင်က ကိုယ်စားပြုနေသနည်း။
 - သင့်ဦးတည်အုပ်စုနှင့် သူတို့၏ ပြဿနာ(များ)မှာ အဘယ်မျှအရေးကြီးနေသနည်း။ ထိုပြဿနာ(များ) အဘယ်မျှအရေးပေါ်ဖြစ်နေသနည်း။
 - ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတစ်ယောက်သည် သင်၏ တင်ပြချက်များကို အဘယ်ကြောင့် နားထောင်သင့်ပြီး၊ သင့်ကို ယုံကြည်သင့်သနည်း။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူတို့၏ အမြင်တွင် သင့်အပေါ် လက်ခံယုံကြည်နိုင်စွမ်းမှာ အဘယ်နည်း။ သင်၏ တာဝန်ခံနိုင်မှုမှာ အဘယ်နည်း။
 - သင့်ထံတွင်ရှိသော ထပ်ဆောင်းတန်ဖိုးမှာ အဘယ်နည်း။ မည်သည့်အရာကို သင်က ထည့်သွင်းအသုံးပြုနိုင်သနည်း။
- သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွက် လူထုပံ့ပိုးမှုရှိအောင် တည်ဆောက်ပါ။ ဒေသတွင်း (ဘဏ္ဍာရေး) ပံ့ပိုးကူညီမှုကို အားထားခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံခြားက အလှူရှင်များအပေါ် မှီခိုနေရမှု လျော့ပါးစေရုံမျှမက၊ ဒေသ၏ ဦးစားချက်များကို အလျင်အမြန်တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရာနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ တရားဝင်ဖြစ်တည်မှုတို့ ရှိလာအောင် အာမခံချက်ကောင်းများ ရရှိစေနိုင်ပါသည်။ အထူးသဖြင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း တို့အတွက် နေရာနည်းပါးလာသည့် အနေအထားမျိုးတွင် ဒေသခံတို့၏ ထောက်ခံမှုမှာ အလွန်အရေးပါ ပါသည်။ သင့်အဖွဲ့အစည်း အဆုံးသတ်သွားရန် ခြိမ်းခြောက်ခံရသည့်အခါ လူထုက သင့်အတွက် တင်ပြပြောဆိုကြမည်လား။
- စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် စွမ်းရည်များ တည်ဆောက်ဖြင့်တင်ပါ။ ဥပမာ - အနေအထားပုံစံအမျိုးမျိုး (လွှတ်တော်၊ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ ညီလာခံများ၊ စားပွဲရိုင်းဖွဲ့ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ ဧည့်ခံပွဲများ စသည်တို့) တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သူတို့ကို မည်သို့ချဉ်းကပ်သင့်သည်ကို အစမ်းသရုပ်ဆောင်လေ့ကျင့်ကြည့်ခြင်း။ ၎င်းသည် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် အားထုတ်မှုများအပေါ် သက်ရောက်မှုကောင်းစေရန် အကျိုးပြုပါလိမ့်မည်။ အခြားသော စွမ်းရည်ဖြင့်တင်သည့် နည်းလမ်းများမှာ - သင်တန်းအစီအစဉ်များ၊ နည်းလမ်းပြကြီးကြပ်ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ညွှန်ကြားလေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ အလုပ်သင် သင်တန်းများ တို့ဖြစ်သည်။ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များထဲတွင် အဆိုပါ စွမ်းရည်ဖြင့်လုပ်ဆောင်ချက်များ ထည့်သွင်းထားမှု သေချာနေပါစေ။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဟာ မှန်ကန်သည့် နည်းလမ်းဖြစ်၊ မဖြစ် စစ်ဆေးပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

ထိရောက်မှုရှိစေရန်အတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဟာ အမှန်တကယ် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေသည့် နည်းလမ်းအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ခြင်း၊ ရှိမရှိကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ သင်ပါဝင်လုပ်ဆောင်မည့် အတွင်း၊ အပြင်ဝန်းကျင် အနေအထားတို့သည် ပြောင်းလဲကောင်းပြောင်းလဲဖွယ်ရှိသဖြင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း မဟာဗျူဟာအပေါ်လည်း သက်ရောက်မှုရှိစေနိုင်ပါသည်။ အခြေအနေအပေါ် မူတည်ပြီး တရားဥပဒေကြောင်းက သွားသည့် အဆင့်များအပါအဝင် အခြားသော ရွေးချယ်နည်းလမ်းများသည်လည်း ပို၍အခွင့်အလမ်း ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဟာ အကောင်းဆုံးသော နည်းလမ်းဖြစ်၊ မဖြစ် ဆန်းစစ်ပေးနိုင်မည့်နည်းကိရိယာများ

အောက်ပါမေးခွန်းများကို သင့်ကိုသင် ပြန်လည်မေးမြန်းပါ။

- ကျွန်ုပ်တို့မှာ မှန်ကန်သည့်မိတ်ဖက် (မဟာမိတ်များ) ရှိပါသလား။ ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့အတွင်းတွင်ဖြစ်စေ၊ ဦးတည်အုပ်စုနှင့်ဖြစ်စေ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းထဲ သဘောတူညီမှု ကျွန်ုပ်တို့မှာ ရှိနေပြီလား။
- ဤအကြောင်းအရာအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့၏ တရားဝင်မှုအနေအထားမှာ လုံလုံလောက်လောက် ရှိပါပြီလား။
- ဆက်လက်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ စွမ်းရည် (ကျွမ်းကျင်မှု၊ ပိုင်နိုင်မှု) လုံလုံလောက်လောက် ရှိပါပြီလား။ ကျွန်ုပ်တို့မှ သတင်းအချက်အလက် လုံလုံလောက်လောက် ရှိထားပါသလား။ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့အတွက် အကြောင်းအရာတိတိကျကျ အဆိုပြုလွှာများ ပေးပို့နိုင်ပြီလား။
- ကျွန်ုပ်တို့၏ အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့မှာ သက်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူထံသို့ ရောက်ရှိစေမည့် လမ်းပွင့်နေပြီလား။
- သင်၏ ဦးတည်အုပ်စုအပေါ်တွင်ဖြစ်စေ၊ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့အပေါ်တွင်ဖြစ်စေ ဆိုးကျိုးသက်ရောက်စေမည့် အန္တရာယ်ရှိနေသလား။ အကယ်၍ ရှိနေလျှင် ထိုအန္တရာယ်အလားအလာကို သင်မည်သို့ လျော့ချမည်နည်း။
- သင်သည် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုရှိစေရေး လုပ်ဆောင်ချက်ကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ဦးလျင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ပြီလား။
- ကျွန်ုပ်တို့၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ငွေကြေးဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ လုံလုံလောက်လောက် ရှိပါပြီလား။

ဥပမာ - အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်များအပေါ် (အိမ်တွင်း) အကြမ်းဖက်မှု အဆုံးသတ်ရေးအတွက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးခြင်း ။

တောင်အာဖရိက အန်ဂျီအိုဖြစ်သော မီဖီစီမ်း (<http://www.mfesane.org.za/>) အဖွဲ့က ဦးဆောင်သော ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုပေးခြင်း ကမ်းပိုင်းတစ်ခု၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်များကို အကြမ်းဖက်မှုနှင့် အနိုင်ကျင့်ညှဉ်းပမ်းမှုတို့မှ ကာကွယ်ပေးနိုင်ရေးဖြစ်သည်။ ထိုအခြင်းအရာသည် ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်နေသည့် အချို့နေရာများတွင် ကြီးမားသော ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။

အခြေခံအချက်အလက်များ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုအပြီးတွင် စတင်သော ကမ်ပိန်း၏ ပထမမြေလှမ်းမှာ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားနှင့် ကလေးသူငယ် အယောက် ၂၀၀၀ ကျော်ကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် အကာအကွယ် ရယူရန်၊ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှု ခံယူရန်နှင့် အစိုးရ၏ ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရယူနိုင်ရန် သူတို့တွင် အခွင့်အရေးရှိကြောင်း အသိပညာပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအပိုင်းတွင် အဖွဲ့အစည်းသည် “ခရာမူတ်ပါ”၊ “တိတ်ဆိတ်မှုကို ဖောက်ခွဲပါ” ဖိုရမ်နှင့် “ဗိုလ်းလို့က်ပါ” အစရှိသော ကမ်ပိန်းပေါင်းများစွာ ဦးဆောင်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။

ဒုတိယအဆင့်မှာ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ် ၂၀၀ ဦး ပါဝင်သော ရပ်ရွာလူထုနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုကို ဦးဆောင်ကျင်းပရန်နှင့် ကူညီပံ့ပိုးရန်ဖြစ်သည်။ ဤအရေးကိစ္စတွင် ဒေသခံအာဏာပိုင်များနှင့် ဆွေးနွေးသည့်အခါ ပိုမိုထိရောက်စေရန်အလို့ငှာ ပါဝင်သူတို့ထဲက ၅၃ ဦးကို ရွေးချယ်၍ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော သင်တန်းတစ်ခု ပေးခဲ့ပါသည်။ ၎င်းနှင့်အပြိုင် ကလေးသူငယ် ကာကွယ်ရေး ဖိုရမ်၊ လမ်းကော်မတီနှင့် ကလေးသူငယ် စောင့်ရှောက်ရေး ဖိုရမ် တို့ကဲ့သို့ ရပ်ရွာလူထုကို အခြေခံသည့် အမျိုးမျိုးသော ဘေးကင်းလုံခြုံရေးပုံစံများ အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။

တတိယအဆင့်မှာ နိုင်ငံသားတို့၏ အခွင့်အရေးအပေါ် အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးက အလေးထားကြောင်း သေချာစေရန်အတွက် အစိုးရအရာရှိများနှင့် လှုပ်ရှားသက်ဝင်သော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှု ပြုလုပ်ရန်ဖြစ်သည်။ လူထုအသံ ထွက်ပေါ်ရေးနှင့် အစိုးရထံမှ တောင်းဆိုသည့် တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းနည်းများတွင် လူထု၏ အကြံဉာဏ်များကိုလည်း ဝေမျှနိုင်ရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းနှင့်အတူ ရပ်ရွာလူထုအဖွဲ့ဝင်များလည်း ဖိုရမ်နှင့် ညီလာခံတို့တွင် ပါဝင်ခဲ့ကြပါသည်။ ကျန်းမာရေးဌာန၊ ပြည်နယ်ကျန်းမာရေး သုတေသန ကော်မတီ၊ ပြည်နယ် စီမံကော်မတီ၊ ကျား-မ လူမှုရေးရာ ညီမျှရေး ကော်မရှင်၊ NACOSA၊ တရားမျှတရေးနှင့် ရဲဌာန (SAPS) တို့နှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများသည် ရရှိလာသည့် သတင်းစကားများအပေါ် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ထို့အတူ ရပ်ရွာလူထု၏ လိုအပ်ချက်ကို တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အစီအစဉ်ကျနသော တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ရန် လမ်းဖွင့်ပေးခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်များ၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းများ မြှင့်မားလာပြီး သူတို့၏ စကားသံများကိုလည်း ကြားနာခွင့်ရခဲ့သည်။ ထို ကမ်ပိန်းတွင် အရေးပါသော အချက်မှာ အဖွဲ့အစည်းသည် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်တို့၏ အခြေအနေများကို အလုံးစုံ နားလည်နိုင်စေရန်အတွက် သုတေသနတစ်ခုကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် အမျိုးသမီးနှင့် ကလေးသူငယ်တို့အပေါ် အကြမ်းဖက်မှု လျော့ကျစေရေး ထိုလုပ်ဆောင်ချက်မှတစ်ဆင့် နိုင်ငံသားတို့၏ ဘဝ အပြုသဘော ပြောင်းလဲသွားခြင်းကဲ့သို့ ကိုယ် စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆောင်ရွက်ချက်၏ ရလဒ်များအကြောင်းကို ထဲထဲဝင်ဝင် လေ့လာနိုင်မည့် နောက်ဆက်တွဲ လေ့လာမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ရန် စီစဉ်လျက်ရှိပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

သင်၏ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့အတွင်း တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ ခွဲဝေရန်နှင့် ဗျူဟာနည်းကျကျ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်အတွက် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်အစီအစဉ် တစ်ခု လိုအပ်ပါသည်။ သင်အသုံးပြုမည့် နည်းလမ်းနှင့် သင့်မှာ ရှိသည့် အရင်းအမြစ်များကိုလည်း ဖော်ပြပါ။ ရှင်းလင်းပြတ်သားသော အချိန်ဇယားနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ (မည်သူက မည်သည့်အချိန်တွင် လုပ်ဆောင်မည်) ကို ချမှတ်ပါ။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် အာဏာရှိသူများအပေါ် သို့ ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်သည့် သတင်းစကားဆောင်ကြဉ်းနိုင်သူ တို့ကို သတ်မှတ်ပါ။

သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များကို တိတိကျကျ အစီအစဉ် ပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် အချိန်၊ လုပ်ဆောင်ပုံအဆင့်ဆင့်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမျှသည့် အဆင့်(များ) အလိုက် ဘတ်ဂျက်လှည့်ပတ်ပုံများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားရပါမည်။ ဥပမာ - ဒတ်ချ်အမျိုးသားဘတ်ဂျက် နှစ်စဉ်ပြဋ္ဌာန်းချက်အတွက် ပြင်ဆင်ဆဲကာလသည် နယ်သာလန်တွင်ရှိသော ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာ ရှိသူများအပေါ် လွှမ်းမိုးနိုင်ရန် အခွင့်အခါကောင်းဖြစ်သည်။ ထို့အတူ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း သီးခြားလုပ်ဆောင်ချက်ကို ရွေးချယ်ရသည့် သင်၏ နောက်ကွယ်က အကြောင်းရင်းများကိုလည်း ရေရာမှုရှိစေရပါမည်။

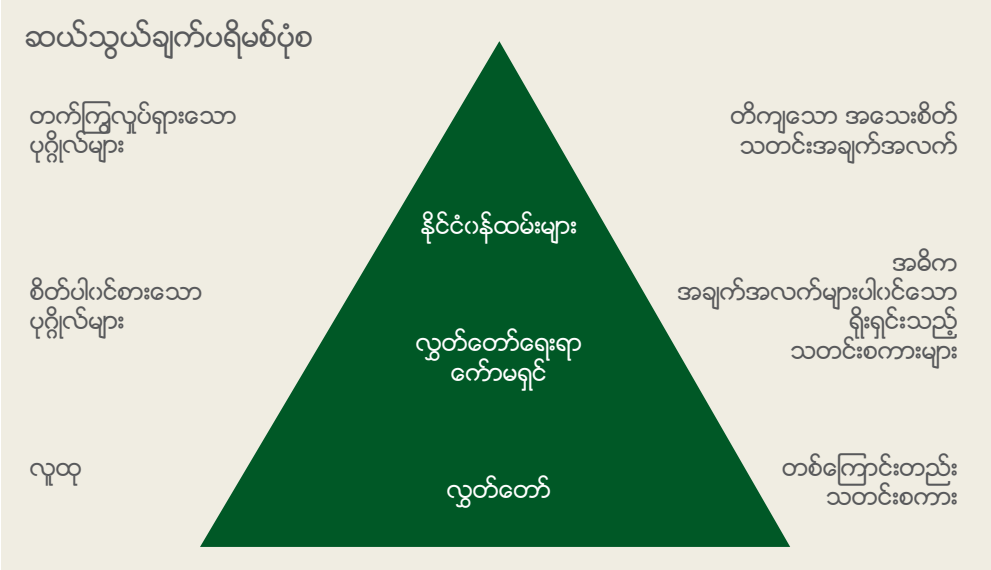
© 2017 www.aukeherema.nl



ပြောရေးဆိုခွင့်

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲရန် နည်းကိရိယာများ

- အထိရောက်ဆုံးဖြစ်သော စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များကို ဆန်းစစ်ရွေးချယ်ရန်အတွက် စံသတ်မှတ်ချက်များကို ချမှတ်ပါ။ အောက်ပါ စံသတ်မှတ်ချက်များကို အသုံးပြုရန် စဉ်းစားနိုင်ပါသည်။
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ၊ သူတို့၏ အမြင်နှင့် သဘောထားများ စသည်တို့အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိမည့် လုပ်ဆောင်ချက်၏ လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်းအဆင့်။
 - လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာ၌ သင့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၊ အဖွဲ့အစည်း (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့တွင် တွေ့ကြုံလာမည့် (လူ၊ ဘဏ္ဍာရေးရာ၊ ယုံကြည်မှုပျောက်ဆုံးခြင်း) အန္တရာယ်အလားအလာတို့၏ အဆင့်။
 - (သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ငန်း အခိုင်အမာ ရှေ့ဆက်ရန်အတွက်) လိုအပ်သော အရင်းအမြစ်များ။
 - (သင့်နှင့် သင့် ဦးတည်အုပ်စု၏ ထင်ပေါ်မြင်သာမှုကို တိုးမြှင့်ပေးရန်အတွက် စောင့်ကြည့်မှုနေသော) ထိရောက်သည့် သတင်းစကားပေးသူများထံသို့ လက်လှမ်းမီနိုင်ခြင်း။
- သင့်တော်သော နည်းလမ်းများ (ဥပမာ- ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း၊ လူထုလှုပ်ရှားမှုများ၊ အသနားခံခြင်း စားပွဲဝိုင်းဖွဲ့ဆွေးနွေးခြင်း၊ သတင်းစာ ဆောင်းပါးများ စသည်တို့) နှင့် သင့်တော်သည့် သတင်းပေးသူတို့ကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ပါ။ သတင်းပေးသူဆိုသည်မှာ ဥပမာ- မီဒီယာ၊ အောင်မြင်ကျော်ကြားသူများ၊ ကိုယ်တိုင် ခံစားနေရသူများ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၊ တန်းတူမိတ်ဖက်များ၊ (ပြည်တွင်း/ပြည်ပ) အလှူရှင်များကို ဆိုလိုပါသည်။ သင့်တော်မှန်ကန်သည့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူအတွက် သင့်တော်သည့် သတင်းစကား ပေးပို့ရန် မူကြမ်းကို အသေအချာပြင်ဆင်ပါ/ (အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော ဆက်ဆံရေးပုံရိပ်မစ်ပုံကို ကြည့်ပါ



သင်မြင်တွေ့သည့်အတိုင်းပင်၊ သာမန်အထွေထွေ လူထု၊ စိတ်ပါဝင်စားသော ပုဂ္ဂိုလ်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်သူများထံသို့ ရောက်ရှိရန် သတင်းစကားပေးပို့မှုပုံစံ အမျိုးမျိုး လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ထိုလုပ်ဆောင်ချက် အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။

အဘယ်ကြောင့်နည်း။

သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အစီအစဉ်ကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အားဖြင့် သင့်ကို သင်လိုလားသည့် နောက်ဆုံးရလဒ်များထံသို့ ရောက်ရှိအောင် ပို့ဆောင်ပေးလိမ့်မည်။ အကောင်အထည်ဖော်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလျှောက်လုံး သင့်အနေဖြင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိပြီး အချက်အလက်များကိုလည်း ကောင်းစွာ သိရှိနေရပါမည်။ ဤနည်းလမ်းအားဖြင့် ပြောင်းလဲလာသည့် အခြေအနေများအရ သင်ရွေးချယ်ထားသော နည်းလမ်းကို လိုအပ်သလို ညှိနှိုင်းပြုပြင်ရပါလိမ့်မည်။

အလားအလာရှိသော မဟာမိတ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်သည့် အခါ သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမိတ်ဖက်အဖွဲ့များ၏ အားသာချက်ကို ရှာဖွေကာ တည်ဆောက်သင့်ပါသည်။ အလျင်အမြန်ရလာမည့် ရလဒ်မျိုးကို မမျှော်လင့်ပါနှင့်။ လျှို့ဝှက်နက်နဲသော ဆက်ဆံရေးများကို တည်ဆောက်ရန် အချိန်ယူရသည်ကို သတိရပါ။

သင်၏ အပြုအမူနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကြောင့် ထွက်ပေါ်လာသော (ချက်ချင်း) ရလဒ်များကို စာရေးပြုစုထားခြင်းဖြင့် သင့်တိုးတက်မှုကို မှတ်တမ်းတင်ရာရောက်ပါသည်။ ဥပမာ - နိုင်ငံတကာ စီအင်ဒီအဖွဲ့၏ ပူးပေါင်းမှုနှင့် ဒတ်ချ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ လူမှုဝန်းကျင်တာဝန်ခံမှု လမ်းကြောင်းအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ကမ်ပိန်းကို သာဓကအဖြစ် အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အထူးအဖွဲ့က စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ လူမှုရေးရာတာဝန်ခံမှု (CSR) မှုများကို အာရုံစိုက် လုပ်ဆောင်လာကြသည့်အခါ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု တိုးတက်စေရေးအတွက် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခဲ့ရာတွင် အောင်မြင်ခဲ့သော သာဓကဖြစ်ရပ်။

ကုန်သွယ်ရေးနှင့် အကူအညီဆိုင်ရာ ဒတ်ချ်ဝန်ကြီးဌာန ဦးဆောင်ပြုလုပ်သည့် ထင်ရှားသော လုပ်ဆောင်ချက်များအနက် တစ်ခုမှာ "ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အထူးအဖွဲ့များ" ဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့များကို ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိသော ဒတ်ချ်ကုမ္ပဏီများအတွက် ဖွဲ့စည်းပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။ တပြိုင်နက်တည်းမှာပင် ကုန်သွယ်ရေးနှင့် အကူအညီဆိုင်ရာ ဒတ်ချ်ဝန်ကြီးဌာနသည် ကုန်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အထူးအဖွဲ့အားလုံး လူ့အခွင့်အရေးနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ လူမှုရေးရာတာဝန်ခံမှုကို အထူးသတိပြုပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များထဲတွင် ထည့်သွင်းရန် ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဆိုထားပါသည်။

တချို့အချိန်များတွင် လွှတ်တော်နှင့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းတို့အနေဖြင့် ကုန်သွယ်ရေးအထူးအဖွဲ့တို့၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ လူမှုရေးရာတာဝန်ခံမှုအတွက် မည်မျှ ထည့်သွင်းထားသည်ကို စောင့်ကြည့်နိုင်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ ဒတ်ချ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတို့၏ လူမှုရေးရာတာဝန်ခံမှု လမ်းကြောင်းကို ဖော်ဆောင်ရန် လွှတ်တော်နှင့်အတူ အောင်အောင်မြင်မြင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းပြီးသည့်နောက်တွင်၊ ဝန်ကြီးက ကုန်သွယ်ရေးအထူးအဖွဲ့များအနေဖြင့် ခြောက်လတစ်ကြိမ် အစီရင်ခံစာထုတ်ဝေရန်၊ အဆိုပါ အစီရင်ခံစာတွင် လူမှုရေးရာတာဝန်ခံမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး သူတို့ မည်သို့ တန်ပြန်ဆောင်ရွက်နေသည်ဆိုသော အချက်အလက်များ ထည့်သွင်းဖော်ပြရန် သဘောတူညီခဲ့ပါသည်။

အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအတွက် အကြံပြုချက်နှင့် လှည့်ကွက်များ

- ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့ထဲတွင် သဘောထားချင်းတူသော အဖွဲ့များ၏ အင်အားများကို စုစည်းထားခြင်းအားဖြင့် သင်၏ တရားဝင်မှု၊ ရလဒ်၏ ထိရောက်အကျိုးရှိမှုတို့ သိသိသာသာ တိုးတက်လာမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် မဟာမိတ်အဖွဲ့တို့နှင့် ပေါင်းစည်းရေးဟူသော ရည်မှန်းချက်ဖြင့် ရှေ့တန်းတင် လုပ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်ဘဲ၊ အလိုရှိရာပန်းတိုင်သို့ ပို့ဆောင်ပေးမည့် နည်းလမ်းအဖြစ် အဆိုပါ မဟာမိတ်အဖွဲ့များကို အသုံးပြုခြင်း ဖြစ်ကြောင်း မှတ်သားထားရပါမည်။ မဟာမိတ်ပြုခြင်းအားဖြင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ထပ်ဆောင်းတိုးလာမည့် တန်ဖိုးများနှင့် ဆိုးကျိုးများကို ချင့်ချိန်စဉ်းစားရန်အတွက် မဟာမိတ်မပြုမီတွင် တင်ကြိုလေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ရန်အတွက် အချိန်ယူသင့်ကြောင်း အမြဲတစေ အကြံပြုကြပါသည်။
- သင် သိရှိထားသည့်အရာများ အမြဲတစေ ဆန်းသစ်နေစေရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ လက်ရှိအခြေအနေများအပေါ် မျက်မြင်မပြတ်စောင့်ကြည့်ပါ။ ဤနည်းအားဖြင့် သင်၏ ကြားပင်ဆောင်ရွက်ချက်များ အကျိုးသက်ရောက်မှု ပိုမိုများပြားလာပါလိမ့်မည်။ ရုံးလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့၏ တက်ဝင်ရေစိတ်ဝင်စားမှုများ အစရှိသည့် အခြားသော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ရန်အတွက် သင့်ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့ နှင့်/သို့မဟုတ် သဘောထားအမြင်တူညီသည့် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပုံစံချ ကြည့်ပါ။
- လွှတ်တော်အမတ်များ၊ ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ၊ အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းမှ သက်ဆိုင်သည့်အပိုင်းက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် လျှို့ဝှက်ဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်ရာတွင် အချိန်ပေးပါ။ ရုံးပိုင်းအဓိက တာဝန်ရှိသူများကိုသာ ဦးတည်ချက်ထားရုံမက၊ ၎င်းတို့ဌာနက ၎င်း၏ လက်ထောက်များနှင့် အရေးပါသော ဝန်ထမ်းများနှင့်လည်း ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ပါ။ သူတို့သည် အများအားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့အပေါ် အတော်လေးလွှမ်းမိုးမှု ရှိနိုင်ရုံမျှမက၊ နောင်အနာဂတ်တွင် အဓိကဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများပြင် ဖြစ်လာဖွယ်ရှိပါသည်။ ထို့အတူ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူနှင့် ၎င်း၏ ဝန်ထမ်းများအကြား အပြောင်းအလဲများ၊ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းဦးတည်ချက်နှင့် စပ်ဆက်မှုရှိသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူတို့၏ အခင်းအကျင်း အပြောင်းအလဲများ စသည်တို့ကို မျက်မြင်မပြတ် သိရှိနေရမည်ဖြစ်ပါသည်။
- ပို့စာစာရင်း၊ ဖတ်ဆိုက် အစရှိသည်တို့မှ နောက်ခံသတင်းအချက်အလက် ရယူရာတွင် အချိန်များများ အသုံးပြုပါနှင့်။ လက်ရှိဖြစ်ပေါ် တိုးတက်နေမှုများကိုသာ ရင်ဘောင်တန်း အဓိလိုက်နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းပါ။ သို့သော် (အရာအားလုံးကိုမဆိုလျှင်) ရှေးရယ်လုပ်ဆောင်ရမည်။ သင့်ထံသို့ ပို့ပေးလိုက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ၏ အသုံးပင်မှုကို စစ်ထုတ်ယူရာတွင် သင်၏ အဖိုးတန်အချိန်များ ကုန်ဆုံးဖွယ်ရှိသော်လည်း၊ ၎င်းသည် အဓိက ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဖုန်းပြောခြင်း၊ လူချင်း တွေ့ဆုံခြင်းတို့အတွက် အချိန်ကုန်ရခြင်းထက် ပိုမိုကောင်းမွန်ပါသည်။
- နောက်ဆုံးအနေဖြင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်တို့သည် အန္တရာယ်အလားအလာများကိုလည်း ယူဆောင်လာတတ်ကြောင်းကို သတိပြုရပါမည်။
ပထမဆုံးမှာ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းဆိုင်ရာ စွန့်စားရမှုဖြစ်ပါသည်။ သီအိုရီထက် လက်တွေ့ကျကျ ဆိုရလျှင်မူ၊ စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူတို့သည် စုစုစည်းစည်း ရှိနေရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သူတို့သော်လည်းကောင်း၊ သူတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကသော်လည်းကောင်း မူဝါဒချမှတ်သည့် သည်ပုဂ္ဂိုလ်များကိုပင် ရှုပ်ထွေးသည့် သတင်းစကားများ မပေးပို့ရပါ။ သို့မှသာလျှင် ၎င်းတို့အပေါ် ယုံကြည်ကိုးစားမှု မလျော့ကျမည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အတူ သင်နှင့် ပူးပေါင်းသည့် မဟာမိတ်များထဲက အဖွဲ့ဝင်တို့က မီဒီယာထဲတွင် အဆိုမပြုခြင်း သတိထားမိနေလျှင်လည်း သင့်အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ယုံကြည်အားကိုးမှု လျော့နည်းစေပါလိမ့်မည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူ လူတော်တို့သည် ထိုသို့သော ကိစ္စရပ်များအတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားကြပါသည်။

မတည်ငြိမ်ဘဲ ထိခိုက်လွယ်သည့် နိုင်ငံရေးအခြေအနေတို့တွင် စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှု ပြုရခြင်းသည် တစ်ကိုယ်ရေပုဂ္ဂိုလ်ရေးစွန့်စားမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်ပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများက စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် အားလုံးတူညီစွာ အားထုတ်လုပ်ဆောင် လိမ့်မည်မဟုတ်ပေ။

ပုံမှန်တွေ့ကြုံရမည့် စွန့်စားရမည့်အလားအလာများကို ဆန်းစစ်လေ့လာမှု ပြုလုပ်ထားခြင်းအားဖြင့် ကျိုးပဲ့လွယ်သော အခြေအနေများ ပေါ်ပေါက်လာလျှင် သင် မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရမည်ကို ညွှန်ပြပါလိမ့်မည်။

ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့များနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း

ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့များ ဖွဲ့သည့်အခါ လိုအပ်သည့် အကြောင်းအရာများကို ပြန်လည်စစ်ဆေးရမည့် စာရင်းကို အောက်တွင်ကြည့်ပါ။ ထိုစာရင်းထဲတွင် ကွန်ယက်ဖွဲ့သည့်အခါ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့်အရာများ၊ ကွန်ယက်ကို ခိုင်မာအောင် တည်ဆောက်နိုင်ရန် အကြံဉာဏ်များနှင့် အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ကွန်ယက်အပေါ် ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည်ဟူ၍ တာဝန်ယူ၊ တာဝန်ခံနိုင်သည့် စိတ်ဓာတ်များကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့်အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

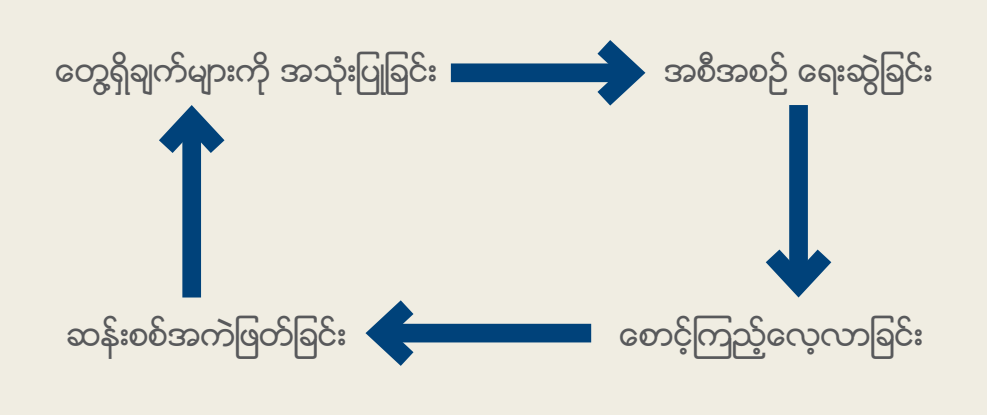
ကွန်ယက်တစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်း

- ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ဇယားချစာရင်းပြုစုခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အာဏာကို လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း။ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ဇယားချစာရင်းပြုစုခြင်းဖြင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် ကောင်းမွန် ထိရောက်သော ကွန်ယက်တစ်ခု တည်ဆောက်ရာတွင် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ပါသည်။ အဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ပါဝင်နေသည့် သက်ဆိုင်သူအားလုံးကို ဇယားချစာရင်းပြုစုပြီး ကွန်ယက်၏ ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အနာဂတ်ရည်မှန်းချက်အတွက် ၎င်းတို့၏ စိတ်ပါဝင်စားမှု အနေအထားကို သတ်မှတ်ပါ။ သူတို့၏ လက်ရှိအဓိက တာဝန်ယူရသည့်အနေအထားနှင့် ဩဇာလွှမ်းမိုး နိုင်စွမ်းရှိသည့် အဆင့်ကို ရေးဆွဲပါ။ ၎င်းထဲတွင် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူ၊ (သို့မဟုတ်) မိတ်ဖက် (သို့မဟုတ်) အတိုက်ခံအဖြစ် ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို အဆင့်သတ်မှတ်ပေးပါ။
- ရှိနှင့်နေသော ကျွမ်းကျင်မှုများ။ သင့်မိတ်ဖက်ကွန်ယက်အတွင်းတွင် ရှိနှင့်နေပြီးသော အသိပညာ၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတို့ကို အသုံးပြု၍ တည်ဆောက်ပါ။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းအားဖြင့် မလိုလားအပ်ပဲ လုပ်ဆောင်ချက်များ ထပ်ကုန်ခြင်းမှာ ကာကွယ်သကဲ့သို့ ပါဝင်သည့်အဖွဲ့များထံက ရရှိမည့် ပံ့ပိုးမှုများကို ကောင်းစွာအသုံးပြုရောက်ပါသည်။
- မူဝါဒပူးတွဲလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ပူးတွဲ မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် (ဒေသတွင်း၊ နိုင်ငံတွင်း၊ နိုင်ငံတကာ) အဆင့်မျိုးစုံတွင် မူဝါဒရေးရာကိစ္စရပ်များ၌ ပူးတွဲလေ့လာဆန်းစစ်မှုများ ပြုလုပ်ပါ။
- ရှင်းလင်းပြတ်သားသော ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များ ချမှတ်ပါ။ ရှင်းလင်းပြတ်သားပြီး လက်တွေ့ကျသော စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များကို သက်ဆိုင်သည့် အရေးကိစ္စအလိုက် ချမှတ်ပါ။ တတ်နိုင်သမျှ သေသပ်မှုရှိပါစေ။ မူဝါဒရေးရာဝန်းကျင်ကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ မူဝါဒရေးရာဝန်းကျင်၏ ပြောင်းလဲမှုနှင့်အညီ တုန့်ပြန်နိုင်စေရန်အတွက် မဟာဗျူဟာကိုလည်း ပြုလွယ်ပြောင်းလွယ်ရှိအောင် စီမံပါ။
- ပူးတွဲမဟာဗျူဟာ။ ပူးတွဲမဟာဗျူဟာအတွက် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပါ။ ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များသည် တူညီသော မဟာဗျူဟာအောက်တွင် အလုပ်လုပ်ကြရမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်အလိုက် မိမိကိုယ်ပိုင် ဝတ္တရားများကို ဆောင်ရွက်ကြရမည်။
- တစ်သံတည်း။ တစ်သံတည်း ထွက်ပေါ်လာစေရန်အတွက် ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မှုကို စည်းရုံးလှုံ့ဆော်ပေးပါ။ (မြေပြင်အဆင့်၊ ခရိုင်အဆင့်၊ ပြည်တွင်းအဆင့်၊ နိုင်ငံတကာအဆင့် ဟူ၍) အလွှာမျိုးစုံတွင် နီးကပ်စွာ အတူလက်တွဲလုပ်ဆောင်နိုင်ရေးမှာ အဓိက လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်။
- သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေပါ။ ပါဝင်သည့်အဖွဲ့အစည်းများအကြား မျှော်မှန်းချက်၊ ရေရှည်အမြင်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေကြရန် တိုက်တွန်းပါ။ သို့မှသာ တစ်သံတည်းထွက်ဆိုနိုင်ရန်အတွက် ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များသည် တစ်ဦးချင်းစီ၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တို့ကို သိရှိပြီး ဖြည့်ဆည်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- ဖြည့်ဆည်း အားကိုးနိုင်မည့် အဖွဲ့ဝင်များကို ရှာဖွေပါ။ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်အလိုက် ပါဝင်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် နိုင်ငံမာသည့်မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရှာဖွေပါ။ ၎င်းသည် သက်သေအဖြစ်အပျက်များကို အမြဲခံ၍လုပ်ဆောင်သော ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အတွက်သာ အရေးပါသည် မဟုတ်ပေ။ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှုနယ်ပယ်အလိုက် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍများ (ဥပမာ - သုတေသန၊ လူထုထောက်ခံမှု ရယူခြင်းနှင့် လူထု အမြင်ဖွင့်ပေးခြင်း၊ ကမ်ပိန်းများ ဦးဆောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း စသည်) ကို တာဝန်ယူစေပါသည်။ ။

- ရှင်းလင်းပြတ်သားသော အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများ။ အဖွဲ့ဝင်များအားလုံး ၎င်းတို့၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများအကြောင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကွန်ယက်အတွင်း မည်သည့်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်မှုမျိုးအကြောင်းကို မဆို (ဥပမာ - စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ သက်ဆိုင်သည့် ခေါင်းစဉ်အလိုက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲများ) ရှင်းရှင်းလင်းလင်း သိထားရပါမည်။ သို့မှသာလျှင် ပိုမိုထိရောက်မှုရှိသည့် တညီတညွတ်တည်းဖြစ်မည့် သတင်းစကားမျိုး ထွက်ပေါ်လာနိုင်မည်ဖြစ်သည်။
- ခေါင်းဆောင်မှု။ အဖွဲ့ဝင်များကို စိတ်ချနှိုးအားပေးရုံအတွက်သာမက၊ ကွန်ယက်၏ မြင်သာထင်ပေါ်မှုကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် ခေါင်းဆောင်မှုမျိုး လိုအပ်ပါသည်။

ကွန်ယက်ကို တောင့်တင်းခိုင်မာအောင် ပြုလုပ်ခြင်း

- အချိန်နှင့်တပြေးညီဆက်သွယ်ခြင်း။ တွေ့ရှိချက်အသစ်၊ မူဝါဒအသစ်၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအသစ် စသည့်အကြောင်းအရာတို့ကို ကွန်ယက်အတွင်း နားလည်လွယ်ပြီး အချိန်နှင့်တပြေးညီဖြစ်သော သတင်းဖလှယ်မှု ရှိစေပါ။ ရိုးရှင်းပြီး ထိရောက်သည့် ပြန်ကြားဆက်သွယ်ရေး လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ပါ (ဥပမာ - အဓိကတာဝန်ခံများနှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း၊ ဆက်သွယ်ရန်အချက်အလက် အသေးစိတ်ကို ဝေမျှခြင်း၊ လူတစ်ဦးကို ပြန်ကြားရေးတာဝန်ခံအဖြစ် ရန်အပ်ခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။)
- အဖွဲ့ဝင်များအကြား စွမ်းရည်တည်ဆောက်မြှင့်တင်ပါ။ ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များအတွက် စွမ်းရည်တည်ဆောက်မြှင့်တင်ပေးပါ။ ဥပမာ - စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများအကြောင်း၊ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများကို ဇယားချစာရင်းပြုစုခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ အခွင့်အာဏာကို ဆန်းစစ်ခြင်း စသည့်အရေးကိစ္စများတွင်ဖြစ်သည်။ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ အစီအစဉ်ရေးဆွဲစဉ်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်စဉ် ကာလတွင် အဖွဲ့ဝင်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် တုန့်ပြန်ချက်များပေးနိုင်ရန်အတွက် ကြီးကြပ်လမ်းညွှန် သင်ကြားသည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါ။
- အပြောင်းအလဲကို လမ်းဖွင့်ပေးပါ။ ကွန်ယက်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ ပိုမိုခိုင်မာစေရေးအတွက် အလားအလာရှိသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်နိုင်ရန် သင်၏ ကွန်ယက်ကို အမြဲလမ်းဖွင့်ပေးထားပါ။
- စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း။ အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းများ အဆင့်အလိုက် တိုးတက်မှုနှင့် သက်ဆိုင်ရာအလွှာအလိုက် နိုင်ငံရေးရာနှင့် မူဝါဒရေးရာ လက်ရှိတိုးတက်မှုများအကြောင်းကို အဓိလိုက်နိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အကြောင်းမှာ ကွန်ယက်၏ ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်နှင့် အလားအလာရှိသော သက်ရောက်မှုကို မြှင့်တင်ရန်ဖြစ်သည်။



သင်၏ လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် နောက်ဆက်တွဲ စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ခြင်းကို သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပါ။

အဘယ့်ကြောင့်နည်း။

စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း ပြုလုပ်ရန်အရေးကြီးပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများသည် အောက်ပါအချက်များကို ပြုလုပ်နိုင်ရန်လိုအပ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

- ၎င်းတို့၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ/ အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့များက ထည့်ဝင်သော လူအား၊ ငွေအား အရင်းအမြစ်များအတွက် တာဝန်ခံနိုင်မှု။
- အတွင်း၊ အပြင် ဝန်းကျင်၏ ပြောင်းလဲမှုများနှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိအောင် မဟာဗျူဟာကို ညှိနှိုင်းပြုပြင်နိုင်မှု။
- လုပ်ဆောင်ချက်များမှတစ်ဆင့် သင်ယူနိုင်မှု။

သေသပ်သော ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်နေသော သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် ထိရောက်ကောင်းမွန်သော စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းကို ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ သို့သော် အသုံးပြုသည့် အညွှန်းကိန်းများသည် တန်ဖိုးရှိသည့် နည်းကိရိယာဖြစ်နေရန် အမြဲလိုအပ်ပါသည်။ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ရလဒ်များ မှတ်တမ်းစာအုပ်ကို အသုံးပြု၍ ရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်လေ့ရှိသည်။ အဆိုပါ မှတ်တမ်းသည် အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးသည့် (ကြားခံ) ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် သက်ရောက်မှုရှိသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များအကြား ညှိနှိုင်းပေးရပါမည်။ ပြောင်းလဲနေသော အနေအထားများနှင့် အသစ်ပေါ်ပေါက်လာသော တွေ့ရှိချက်များနှင့်အညီ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ရည်ရွယ်ချက် ပြီးမြောက်ဖွယ် ရှိ/မရှိကို ပုံမှန် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်နေရပါမည်။ သည်ရည်ရွယ်ချက် အောင်မြင်နိုင်ဖွယ် ရှိသေး၊ မရှိတော့ ဆိုသည်ကို ဆန်းစစ်ရန် ကြိုတင်တွက်ဆချက်များ ပြုလုပ်ပါ။ ထို့နောက် လိုအပ်သလို ညှိနှိုင်းပြုပြင်ပါ။

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းအတွက် စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်နိုင်ရန် နည်းကိရိယာများ

- လက်ငင်းရလဒ် - အကျိုးကျေးဇူးကို စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်း - လက်ငင်းရလဒ်များသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ အောင်မြင်သည်၊ မအောင်မြင်သည်ကို ညွှန်ပြပါသည်။ ဥပမာ - လက်ငင်းရလဒ်ဆိုသည်မှာ - သဘောထားအမြင် အစီရင်ခံစာ၊ ပေးစာများ၊ သုတေသန စာရွက်စာတမ်းများ၊ အသနားခံစာများ၊ ကျင်းပပြုလုပ်သော ညီလာခံများ ဖြစ်သည်။

အကျိုးကျေးဇူးဆိုသည်မှာ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြု အရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များသည် ဖော်ပြထားသည့် ပန်းတိုင်ကို အောင်မြင်စွာ ရောက်ရှိသည့်အခါ ၎င်း၏ ထိရောက်အကျိုးရှိမှုကို ညွှန်ပြပါသည်။ ဥပမာ - အကျိုးကျေးဇူးတွင် - သင်၏ စည်းရုံး တိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ရည်ရွယ်ချက်များကို လွှတ်တော်အမတ်တစ်ယောက်က ထောက်ခံရေးသားသည့် ကြေညာချက်၊ လူထု၏ ထောက်ခံမှု၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အတွက် အရင်းအမြစ် အသစ်များ ရရှိခြင်း၊ သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများ ပြောင်းလဲခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်း၊ တိကျသော နည်းဥပဒေများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်ပိန်း၏ လုပ်ငန်းပိုင်းအလိုက် ထွက်ပေါ်လာမည့် အကျိုးကျေးဇူးမှာ အမျိုးမျိုးဖြစ်နိုင်သည်။ အကျိုးကျေးဇူးများကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်သည့်အခါ စတင်ရမည့်အချက်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး သင့်ကိုယ်သင် သတိပေးနေရမည့် အရာများရှိသည်။

၁။ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ရည်ရွယ်ချက်များမှာ အဘယ်နည်း။ သင့်ကမ်ပိန်းတွင် ပါဝင်သော လုပ်ငန်းပိုင်းအလိုက် ၎င်းသည် မူဝါဒရေးရာ အပြောင်းအလဲသော်လည်းကောင်း၊ သုတေသနဆောင်ရွက်ခြင်းသော်လည်းကောင်း၊ မိတ်ဖက်များ စုစည်းရွေ့လျားလာခြင်းအတွက် သော်လည်းကောင်း စသည်ဖြင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

၂။ ထိုရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်ရန်အတွက် သင်၏ မူလလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့်အရာမှာ အဘယ်နည်း။ ၃။ မည်သို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်ခဲ့သနည်း။

၄။ ကြိုတင်မမြင်နိုင်သည့် အခြေအနေများကြောင့် ပြောင်းလဲခဲ့ရသော စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကနဦးမူဘောင် ရှိခဲ့ပါသလား။

၅။ သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များမှတစ်ဆင့် မည်သည့်အရာကို အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သနည်း။

၆။ သင်၏ ကနဦး ရည်ရွယ်ချက်ကို ညှိနှိုင်းပြုပြင်လိုက်ရသည့် အကြောင်းကိစ္စ ရှိခဲ့ပါသလား။

၇။ အတွေ့အကြုံမှ မည်သည့်သင်ခန်းစာများ သင်ယူရရှိခဲ့ပါသလဲ။

၈။ သင့်ကမ်ပိန်း၏ အားသာချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

၉။ အားနည်းချက်များမှာ အဘယ်နည်း။

- အောက်ဖော်ပြပါ အဆင့် ခြောက်ဆင့်သည် (အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အဆင့်နှစ်မျိုးစလုံးတွင်) သင်ပြုလုပ်မည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်ပိန်း၏ ထိရောက်အကျိုးရှိမှုကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရာတွင် အသုံးပြုသည့် ဆောင်ရွက်ရန်စာရင်းအတွက် ဥပမာဖြစ်သည်။

၁။ ဦးတင်အုပ်စုအပေါ်တွင် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်၏ သက်ရောက်မှု၊ အသုံးဝင်မည့်အညွှန်းကိန်းများမှာ အောက်ပါတို့ဖြစ်သည်။

- သင့်ဦးတင်အုပ်စု၏ အခြေအနေများ တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု ရှိပါသလား။
- သင့်ဦးတင်အုပ်စု စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း၏ အရေးပါအသုံးဝင်ပုံကို သဘောပေါက်နားလည်သည့် အနေအထားတစ်ခုကို ရောက်ရှိပြီလား။ ထိရောက်အကျိုးရှိခဲ့ပါသလား။
- သင့်ဦးတင်အုပ်စုက သူတို့ဘဝအပေါ် လွှမ်းမိုးမှုရှိသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အသိအမြင်သစ်များ ရရှိခဲ့ပါသလား။

၂။ သင် ပံ့ပိုးကူညီနေသည့် ဦးတင်အုပ်စုနှင့် သင်၏ ဆက်ဆံရေး၊ ဖြစ်နိုင်ဖွယ်ရှိသော အညွှန်းကိန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။

- သင့်ဦးတင်အုပ်စုအတွက် တာဝန်ခံနိုင်မှု တိုးတက်ခဲ့ပြီလား။
- စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများ၊ ကွန်ယက်များ၊ မူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့များနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဦးတင်အုပ်စုများအကြား ကောင်းမွန်သော ဆက်ဆံရေး ရှိပါသလား။ လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များကို စစ်ထုတ်ယူနေရပါသလား။
- စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းတွင် ဦးတင်အုပ်စု၏ ထည့်ဝင်မှုများမှာ အရည်အသွေးအားဖြင့် တိုးတက်လာမှုရှိလာပါသလား။
- ဦးတင်အုပ်စုသည် သူတို့၏ လိုလားချက်များကို တောင်းဆိုရန်အတွက် အစိုးရနှင့် ကျယ်ပြန့်သော အဝန်းအပိုင်းသို့ လက်လှမ်းမီနိုင်မှု ရှိပြီလား။

- ၃။ ကွန်ယက်ထဲက သင့်အဖွဲ့အစည်းနှင့် နေရာ။ အညွှန်းကိန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။
 - ရည်ရွယ်ချက်များအတိုင်း ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များက သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ ဦးတည်ချက်ကို မြှင့်တင် လုပ်ဆောင်နိုင်ပြီလား။
 - စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ရည်ရွယ်ချက်များအပေါ် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သဘောတူညီမှု ရရှိထားပြီလား။
 - သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့် ကိုက်ညီအောင် ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်တို့က ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သလား။
 - ကွန်ယက်အဖွဲ့ဝင်များက မြေပြင်တွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသူသဖွယ် သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွက် အသိအမှတ်အပြုခံရမှုရရှိအောင် မြှင့်တင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သလား။
 - သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွင်းနှင့် ကွန်ယက် နှင့်/သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်များ အတွင်း စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများအတွက် ပံ့ပိုးကူညီမှု မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သလား။
- ၄။ ဆုံးဖြတ်ခွင့်ရှိသူများ (နိုင်ငံရေးသမားများ၊ အလွှာအဆင့်မျိုးစုံမှ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ) နှင့် သင်၏ ဆက်ဆံရေး။ အညွှန်းကိန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သည့် ပုဂ္ဂိုလ်များက သင့်အဖွဲ့အစည်း၊ ကွန်ယက်နှင့် ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့အကြောင်း မည်သို့ သိရှိထားပါသနည်း။
 - သတင်းအချက်အလက်/ ထင်မြင်ယူဆချက် တောင်းယူရန်အတွက် ဆုံးဖြတ်ခွင့်ရှိသူတို့က သင့်ကို၊ သည့်အဖွဲ့အစည်း နှင့်/ သို့မဟုတ် ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့ကို ဆက်သွယ်ဖူးပါသလား။
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့သည် သင့်အတွက် တာဝန်ခံမှုရှိပါသလား။
 - ထည့်ဝင်မှုများ ပေးရန်နှင့် ရရှိရန်အတွက် ပိုမိုပူးပေါင်းပါဝင်မှုရှိသည့် ယန္တရားများ ရှိနေပါသလား။
- ၅။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်းကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်နိုင်သူတို့ (နိုင်ငံရေးသမားများ၊ အဆင့်အမျိုးစုံမှ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ) အပေါ် သက်ရောက်မှု။ အညွှန်းကိန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။
 - သင် တင်ပြသည့် အကြောင်းအရာများကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့က ပို၍သတိပြုမိလာပြီလား။
 - သင့်ဦးတည်အုပ်စုကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့က ပို၍ သတိပြုမိလာပြီလား။
 - သင်၊ သင့်အဖွဲ့အစည်း (သို့မဟုတ်) ကွန်ယက် (သို့မဟုတ်) ပူးပေါင်းမဟာမိတ်အဖွဲ့နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူတို့အကြား နားလည်မှုတစ်စုံတစ်ရာ ရရှိထားပြီးဖြစ်ပါသလား။
- ၆။ ပို၍ကျယ်ပြန့်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းပေါ်သို့ သက်ရောက်မှု။ အညွှန်းကိန်းများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်သည်။
 - သင် တင်ပြလိုက်သည့် အကြောင်းအရာများသည် ပို၍ကျယ်ပြန့်သော လူထုနှင့် မည်သည့်နေရာတွင် သက်ဆိုင်မှုရှိသနည်း။
 - ကျယ်ပြန့်သည့် လူထုအဝန်းအပိုင်းကြားတွင် သင် ဦးတည်သည့် အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်ပြီး အသိအပညာ ပေးရာတွင် အောင်မြင်မှု ရခဲ့ပါသလား။
 - သင့်ဦးတည်အုပ်စုတွင် ပါဝင်သော လူထုကိုလည်း အသိအမြင်ဖွင့်ပေးရန် စီစဉ်ထားရှိပါသလား။

သင့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို နောက်ဆက်တွဲကြည့်ရှုရန် နည်းကိရိယာများ။

- (အကောင်းနှင့်အဆိုး ရလဒ်အကျိုး ဖြစ်နိုင်ချေနှစ်မျိုးစလုံးအတွက်) သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အစီအစဉ်ကို စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် နောက်ဆက်တွဲလုပ်ဆောင်ချက်များ ဆောင်ရွက်နိုင်ပါစေ။
- ကျွမ်းကျင်မှုနည်းပါးခြင်း၊ ဇွမ်းရည်နည်းပါးခြင်း (သို့မဟုတ်) အရင်းအမြစ်မရှိခြင်းတို့ကြောင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သော အဆင့်တွင် ထိုဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ မအောင်မြင်တတ်သည့် အနေအထားများ ရှိတတ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ဆောင်ရွက်နေသော အဖွဲ့အစည်းတို့သည် ၎င်းတို့လိုလားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်မျိုး ရသည်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို ရပ်တန့်၊ ဆုတ်ခွာသွားသည်မဟုတ်ဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ရန် ဆက်လက်တွန်းအားပေးသင့်ပါသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်တွင် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

မှတ်တမ်းစာအုပ်

လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ မူဘောင်အတွင်း ဆောင်ရွက်သည့် စည်းရုံးတိုက်တွန်းရေး လုပ်ဆောင်ချက်များကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရာတွင် အရေးပါသော နည်းကိရိယာတစ်ခုမှာ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း မှတ်တမ်းစာအုပ်ဖြစ်သည်။ မှတ်တမ်းစာအုပ် ဥပမာကို အောက်တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

မှတ်တမ်းစာအုပ်

ကာလ	လုပ်ဆောင်ချက်များကမည်သို့တိုက်ရိုက်ဦးတည်ထားပါသလဲ	ရက်စွဲ	မည်သူကလုပ်ဆောင်တာလဲ (နာမည်၊ အဖွဲ့အစည်း)	ရလဒ်/အမှုအကျင့်များ ပြောင်းလဲမှုကို ညွှန်ပြခြင်း။	မှတ်ချက်	နောက်ဆက်တွဲ	သက်ဆိုင်သော ရေသားထုတ်ဝေချက်များ
ဇန်နဝါရီ - ဖေဖော်ဝါရီ							
မတ်-ဧပြီ							
မေ-ဇွန်							
ဇူလိုင်-ဩဂုတ်							
စက်တင်ဘာ-အောက်တိုဘာ							
နိုဝင်ဘာ-ဒီဇင်ဘာ							

စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များကို စဉ်ဆက်မပြတ် စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်အတွက် ဤနည်းကိရိယာကို အသုံးပြုကြပါသည်။ မှတ်တမ်းစာအုပ်သည် မည်သည့်အရာများက အလုပ်ဖြစ်သည်၊ အလုပ်မဖြစ်သည်ဆိုသည်ကို ထိထိဝင်ဝင် ညွှန်ပြပါသည်။ ထိုနည်းကိရိယာသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပုံမှန်မှတ်တမ်းတင်ပေးပါသည်။ ထိုမှတ်တမ်းစာအုပ်ကို အသုံးပြုခြင်းအားဖြင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကို စုစုစည်းစည်း မျက်မြေပြတ် စောင့်ကြည့်နိုင်ပါသည်။ ကောင်းစွာအသုံးပြုတတ်လျှင် အဆိုပါကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကို ဦးတည်ထားသည့် ဆုံးဖြတ်ခွင့်အာဏာရှိသူတို့၏ အမှုအကျင့်များ ပြောင်းလဲလာမှုတို့နှင့်လည်း ချိတ်ဆက် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူများကို ဆောင်ရွက်ပြီးစီးသည့် လုပ်ဆောင်ချက်အမျိုးမျိုးကို အချိန်အလိုက် ဆန်းစစ်လေ့လာပြသည့်အပြင် ပေါ်ပေါက်လာမည့် အလားအလာတို့အကြောင်းလည်း ဖော်ပြပါလိမ့်မည်။

ထိုမှတ်တမ်းစာအုပ်သည် သင့်ကို စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ၎င်း၏ မဟာဗျူဟာ အစရှိသော ကိစ္စရပ်များကို သင်ယူလေ့လာနိုင်အောင်လည်း ကူညီပေးပါလိမ့်မည်။ သတင်းအချက်အလက်တို့၏ သဘောအရမူ ထို မှတ်တမ်းစာအုပ်သည် လျှို့ဝှက်သိမ်းဆည်းရမည့် သတင်းအချက်အလက် ဖြစ်သည်။ ၎င်းထဲတွင် တစ်ခါတစ်ရံ တချို့သော စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များ (သို့မဟုတ်) (ပိုမို "တိတ်ဆိတ်လျှို့ဝှက်စွာ စည်းရုံးတိုက်တွန်းမှု" ပြုအပ်သည့်) ကမိပိန်းများနှင့် မချိတ်ဆက်ဘဲ အဖွဲ့အစည်းက ဆောင်ရွက်နေသော လုပ်ဆောင်ချက်များအကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်း လုပ်ဆောင်ချက်များကို နိုင်ငံတိုင်းရှိ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူအားလုံးက ကြိုဆိုလက်ခံနေသည့်တော့ မဟုတ်ပါ။ နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများက ဤကဲ့သို့သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် ကြိုတင်စောင့်ရှောက်မှုအရ သင့်အဖွဲ့အစည်းအတွက် အန္တရာယ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။

အခန်း (၄)

နိဂုံးချုပ်သုံးသပ်ချက်

တွေ့ကြုံလာရသည့် အခြေအနေနှင့်
 ဦးစားပေးဆောင်ရွက်စရာကိစ္စ အမျိုးမျိုးနှင့်
 ကိုက်ညီစေရန်အတွက် သည်နေရာတွင်
 ကျွန်ုပ်တို့ ပေးအပ်နိုင်သည်မှာ အပို၊
 အလိုမပါသည့် လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုသာဖြစ်သည်။
 စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း

လုပ်ဆောင်ချက်များ ထိရောက်အောင်မြင်စေမည့်၊ တစ်ပုံစံတည်းဖြင့် အားလုံးအံဝင်ခွင်ကျဖြစ်စေမည့် နည်းလမ်း မရှိသေးပါ။ အတော်များများသည် စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူ၏ အာဏာအပေါ် လေ့လာဆန်းစစ်မှု ရလဒ်၊ ကိုယ်ပိုင် အသိပညာ ဗဟုသုတ၊ စိတ်အားထက်သန်မှု ကတိနှင့် မှန်ကန်သော လုပ်ဆောင်ချက်များကို အချိန်ကိုက် ကြားဝင်ဆောင်ရွက်တတ်ခြင်း စသည့် အရည်အချင်းတို့အပေါ် မူတည်ပါသည်။ စည်းရုံးတိုက်တွန်းသူ တစ်ဦးသည် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ကတိနှင့် စိတ်အားထက်သန်မှုတို့ ရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အတူ စွန့်စားရသည့် သတ္တိ၊ ခက်ခဲနက်နဲသော (နိုင်ငံရေး)အခြေအနေများမှာပင် အခွင့်အလမ်းအသစ်များကို ဆက်လက်ရှာဖွေနိုင်သည့် ဇွဲလုံ့လနှင့် သက်လုံ့လည်း ရှိရပါမည်။

အစီအစဉ်ရေးဆွဲရန်၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်နှင့် (အောင်မြင်သော) စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း ကမ်ပိန်းများကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရန်အတွက် အခြားသော ကွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ အခြားသူများနှင့် ပူးပေါင်းချိတ်ဆက်နိုင်မည့် နည်းလမ်းသစ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဆက်လက်အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် တွန်းအားပေးရန်ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်ချက်များသည် သင့်လုပ်ဆောင်ချက် ထိရောက်အောင်မြင်မှုအတွက် စုစုစည်းစည်း လေ့လာသင်ယူမှု ပြုနိုင်ရန်အတွက် လမ်းကြောင်းပေးထားခြင်းဖြစ်သည်။ သင်သည် အရာအားလုံးကို အဖွဲ့များနှင့် ချိတ်ဆက်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် သင်၏ စည်းရုံးတိုက်တွန်းခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း အတွေ့အကြုံအကောင်း၊ အဆိုးတို့ကို မျှဝေခြင်းအားဖြင့် သင့်ဆောင်ရွက်ချက်များ အကျိုးသက်ရောက်မှု တိုးပွားစေရန် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထို့ပြင် ဤနည်းလမ်းသည် သင့်ကို ပို၍ ရင်ခွန်ပျော်ရွှင်အောင် ဖန်တီးပေးပါလိမ့်မည်။

အခန်း (၅)

ထပ်မံလေ့လာဖတ်ရှုရန်

စာအုပ်စာတမ်းများ

- Alemanno, Alberto, *Lobby for Change: Find Your Voice to Create a Better Society*, Icon Books, 2017
- Barrett, Jennifer B., Margit Van Wessel & Thea Hilhorst, *Advocacy for Development: Effectiveness, Monitoring and Evaluation*, Wageningen, 2016
- Van Schendelen, R., *More Machiavelli in Brussels: The art of lobbying in the EU (revised)*, Amsterdam University Press, 2013

စည်းရုံးခြင်းနှင့် ကိုယ်စားပြုအရေးဆိုခြင်း လမ်းညွှန်များ

- Center for International Private Enterprise, *How to Advocate Effectively: A Guidebook for Business Associations*, Washington, USA
- CIDSE, *Rough Guide to Country Advocacy: How to do Country-focused Peace and Human Rights Advocacy, A Guide for Country Working Groups*, Brussels, 2006
- FERN, *The EU's impact on forests; A practical guide to campaigning*, May 2004
- Geyer, Yvette, *Advocacy and Communication: Handbook series for community-based organizations*, Institute for Democracy in South Africa (IDASA), 2006
- Policy Project, *Networking for Policy Change: An Advocacy Training Manual*, October 1999
- Tweedie, L., *Simple Toolkit for Advocacy Research Techniques (START)*, VSO

ဝဘ်ဆိုက်များ

- Change the Game Academy
www.changethegameacademy.org
- Advocacy Institute
www.advocacy.org
- Advocacy: Building Skills for NGO Leaders (CEDPA Training Manual Series volume IX)
<http://protectionline.org/files/2012/08/Advocacy-Building-Skills-for-NGO-Leaders.pdf>
- Policy Analysis and Advocacy, Strategy Workshop Report, Policy, September 2002
www.policyproject.com/pubs/countryreports/Jor_05_02.pdf
- Amnesty International, Campaigning Manual
<https://www.amnesty.org/en/documents/act10/002/2001/en/>

လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့

c/o ICCO Cooperation (လူထုချိတ်ဆက် မဟာမိတ်အဖွဲ့)

P.O. Box 8190 (စာတိုက်သေတ္တာအမှတ် ၈၁၉၀)

3503 RD Utrecht (၃၅၀၃ အာရ်ဒီ၊ အုထရပ်ရှ်မြို့၊)

T 31 (0)30 6927811

I icco-cooperation.org