

## အခန်း - (၆) သင်၏နောက်ခံအခြေအနေကိုရှားလည်ခြင်း

ယခုအခန်းတွင် နောက်ခံအခြေအနေကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည် ဘာကြောင့်အသုံးဝင်သည်၊ ဘယ်သူနှင့်ဘယ်အချိန်မှာ လုပ်ဆောင်မည်တို့၏ အကြောင်းပြချက်အချို့ကို ကျွန်ုပ်တို့လေ့လာပါမည်။ နောက်ခံအခြေအနေ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက် ကိရိယာ ၂ ခုကို ကျွန်ုပ်တို့မိတ်ဆက်ပေးပါမည်။ နောက်ခံအခြေအနေခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း မေးခွန်းများနှင့် လုပ်ဆောင်သူများကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း တို့ဖြစ်ပါသည်။ အချုပ်ပိုင်းတွင် ရိုးစင်းသောကိရိယာလည်းရှိပါသည်။ SWOT (အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်း၊ ခြိမ်းခြောက်မှု) ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု



လုပ်ဆောင်မှုများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသည့် လုံခြုံရေးသင်တန်း လုပ်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်နေသော သင်တန်းသားများ

### နောက်ခံအခြေအနေကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းသည်ဘာကြောင့်အသုံးဝင်သနည်း

“လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့တွေအများကြီးရှိပါတယ်။ အဲဒီဒေသမှာအလုပ်လုပ်တဲ့ HRD တယောက်ဟာ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ရဲ့ပုံစံကို သတ်မှတ်နိုင်ရပါမယ်။ သူတို့၏နေရာ၊ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်၊ သူတို့၏ရည်မှန်းချက်နှင့်နည်းလမ်းများ စသည်တို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါတွေကို သင်မသိပဲ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့က သူတို့ကိုတွေ့ဆုံပါက သင်ကိုအကာအကွယ်ပေးဖို့ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းက ဘာဖြစ်မလဲ ဆိုတာကို သင်သိနိုင်တော့မှာမဟုတ်ပါဘူး။ တကယ်လို့ လက်နက်ကိုင်တွေဟာ ခါးမြဲတွေဆိုရင် သူတို့ဟာကားကိုပဲလိုချင်တာ ဖြစ်ပြီး ကျနော်တို့ကို လွှတ်ပေးမယ်ဆိုတာကို သိနိုင်ပါတယ်။ သူတို့ဟာ ဘိန်းကုန်ကူးတဲ့သူတွေဆိုရင် သူတို့ကကျနော်တို့သတ်ဖို့ ကြိုးစားလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် ကျနော်ဟာအဲဒီကနေ အမြန်ထွက်ဖို့လိုလိမ့်မယ်။ ကျနော်တို့ဟာ ဒေသတွင်းကရန်လိုသူတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ဒီအသိပညာကို ဒေသခံလူထုနဲ့အတူရေးဆွဲခဲ့ပါတယ်။ ပြီးတော့ ကျနော်တို့လုပ်သားတွေဟာ ဘာကိုသတိထားရမယ်၊ အန္တရာယ်အခြေအနေမှာ ဘယ်လိုအကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်မှုကို လုပ်ရမယ်ဆိုတာကို သိနေဖို့သေသေချာချာလုပ်ထားရပါမယ်။”

HRD အမေရိကား

“ကျနော်တို့နိုင်ငံမှာ လွှမ်းမိုးမှုရှိတဲ့သူကိုသိခြင်းဟာ အကောင်းဆုံးကာကွယ်မှု ယန္တရားပဲဖြစ်ပါတယ်။ ကျနော်တို့ဟာ ကျနော်တို့အဖွဲ့အတွင်းမှာ ဘယ်အဆင့်မြင့်အဆက်အသွယ်နဲ့ ကျနော်တို့ဆက်သွယ်သင့်တယ်ဆိုတာကို ဆွေးနွေးကြပါတယ်။ ကျနော်တို့ရဲ့ အမျိုးသမီးလုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်ကို ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခံရတဲ့အခါ သူမရဲ့အဖိုးဟာ အစိုးရအဆင့်မြင့်အရာရှိတယောက် ရဲ့သူငယ်ချင်းဖြစ်တယ်ဆိုတာကို ကျနော်တို့သိကြပါတယ်။ ဒါကြောင့်လည်း သူမလွတ်မြောက်ဖို့ ပြောဆိုစည်းရုံးပေးဖို့ သူ့ကိုပြောကြရပါမယ်။ ဒါဟာအောင်မြင်တဲ့ နည်းလမ်းတခုဖြစ်ပါတယ်။”

HRD အရှေ့အလယ်ပိုင်း

“ဒါကြောင့်ကျနော်တို့ဟာ လူ့အခွင့်အရေးလုပ်ငန်းတွေလုပ်တဲ့အခါမှာ ထိရောက်အကျိုးရှိနိုင်ပါတယ်။ ကျနော်တို့နောက်ခံအခြေအနေရဲ့ ထဲထဲဝင်ဝင်အသိပညာကို ကျနော်တို့ရှာဖွေပြုလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ဒါတွေကတော့ ကျနော်တို့သမိုင်း၊ ကျနော်တို့နိုင်ငံရေးစနစ်နဲ့ ကျနော်တို့ယဉ်ကျေးမှုတွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်သူတွေက ကျနော်တို့ရဲ့ဆန့်ကျင်ဘက်တွေလဲ၊ သူတို့ဘယ်လို အလုပ်လုပ်ကြလဲ၊ ဘာကသူတို့ကိုလှုံ့ဆော်ပေးသလဲဆိုတာတွေကို ကျနော်တို့သိကြပါတယ်။ ပြီးတော့ကျနော်တို့ ဒီကိစ္စကိုဆွေးနွေးကြတဲ့အခါမှာ ဒီအသိပညာတွေကို ကျနော်တို့လုံခြုံရေးရဲ့ အရေးကြီးတဲ့နောက်ခံအခြေအနေတွေဆီ ဘယ်လိုပို့ဆောင်ပြောင်းလဲပေးမယ်ဆိုတာကို ကျနော်တို့မစဉ်းစားခဲ့ကြဘူးဆိုတာကို ကျနော်တို့သိလာခဲ့ပါတယ်။ ဒီအချက်အလက်တွေဟာ ကျနော်တို့ရဲ့ လုံခြုံရေးနဲ့ဘယ်လို ဆက်စပ်နေလဲ၊ ရလဒ်တွေကို ကျနော်တို့ရဲ့ လုံခြုံရေးအစီအစဉ်ထဲကို ဘယ်လိုထည့်သွင်းမလဲဆိုတာတွေကို စဉ်းစားရင်းနဲ့ပဲ ကျနော်တို့ဟာအချိန်တချို့ကိုကုန်လွန်စေခဲ့ပါတယ်။”

HRD ဥရောပ

HRD များသည် အလွန်တရာရှုပ်ထွေးလှသောဝန်းကျင်တွင် လုပ်ဆောင်သူများစွာ၊ စိတ်ဝင်စားမှုများစွာတို့ဖြင့် လုပ်ကိုင်နေကြရပါသည်။ တူညီသောဒေသတွင် ရှည်ကြာစွာလုပ်ကိုင်နေသော HRD များသည်။ အလုပ်၏ နောက်ခံအခြေအနေနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထဲထဲဝင်ဝင်အသိပညာကို သိရှိအောင်လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။

သို့သော်လည်း လုံခြုံရေးနောက်ခံအခြေအနေတွင် ထိုအသိပညာအား မူအခြေခံအဖြစ်ပြန်လည်ပြုလုပ်ရန်နှင့် ပြန်လည်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာရန် အချိန်အနည်းငယ်ယူခြင်းသည် သင်၏အဖွဲ့အစည်းအား နည်းလမ်းများစွာဖြင့်အကျိုးရှိစေပါမည်။ သင်သည် လွှမ်းမိုးမှုရှိသော အဆက်အသွယ်များကို မည်သို့ထိတွေ့နိုင်မည် သို့မဟုတ် ဆက်သွယ်နိုင်မည်ကဲ့သို့သော အချက်အလက် အသစ်များကို ဝေမျှနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အခြားသူများသင်၏ကျွမ်းကျင်မှုမှတစ်ဆင့် အကျိုးကျေးဇူးရရှိနိုင်ရန် သင့်တွင်ရှိသောရင်းမြစ်များကို အထောက်အထားပြုနိုင်ပါမည်။ သင်၏ဝန်းကျင်မှ သင်ခန်းစာအသစ်များကို လုံခြုံရေးရှုထောင့်မှ သင်လေ့လာဆည်းပူးနိုင်ကာ နည်းဗျူဟာမြောက်လုပ်ဆောင်မှုများ၊ အဆက်အသွယ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင်၏အဖွဲ့အစည်းအတွင်း သိရှိလာအောင်လုပ်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး အမြင်အသစ်များကိုရရှိကာ အခွင့်အလမ်းအသစ်များကို အသိအမှတ်ပြုနိုင်ပါလိမ့်မည်။

### ဘယ်သူနှင့်ဘယ်အချိန်တွင်နောက်ခံအခြေအနေကိုခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမလဲ

အကောင်းဆုံးနောက်ခံအခြေအနေခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းကို ယုံကြည်ရသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များ၏ အုပ်စုအတွင်းတွင် ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ထိုပေါင်းစည်းသောဝေမျှခြင်းနှင့် နေရာချခြင်းတို့သည် မလုံခြုံမှု၏ပုံစံများကို ဆွဲထုတ်ပြီး အတွေ့အကြုံနည်းသောလုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များကို သူတို့၏လုံခြုံရေးအား ပိုမိုနားလည်လာပြီး ပိုမိုကောင်းမွန်စွာကြီးကြပ်ထိန်းချုပ်သွားစေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

ထိုအရာကိုလုပ်ဆောင်ရန်ကောင်းမွန်သောအချိန်သည် နောက်ထပ်အစီအစဉ်ဆွဲသည့်အချိန်အတွက် သင့်အဖွဲ့၏အစီအစဉ်ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွင်းတွင်ဖြစ်ပါသည်။ (သို့မဟုတ် သင်လုပ်ကိုင်နေသော လုံခြုံရေးဝန်းကျင်အတွင်း ရှင်းလင်းသည့် အပြောင်းအလဲတစ်ခုရှိသည့်အခါ) လုပ်ငန်းစဉ်သည် ရှင်းလင်းစွာပင် အခွင့်အလမ်းများကို ရှင်းလင်းစွာသတ်မှတ်လိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုနေရာတွင် သင်သည် လုံခြုံရေးနှင့်ကာကွယ်မှုနည်းလမ်းများကို သင်၏လုပ်ဆောင်မှုအဖြစ်ရောစပ်နိုင်ပါသည်။ အောက်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အသုံးပြုရန်ကိရိယာ ၂ ခုကို အကြံပြုထားကာ ၎င်းတို့ကို အကောင်းဆုံးအနေဖြင့် ကပ်လျက်အနေအထားနှင့် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်း၏အရွယ်အစားနှင့်ယုံကြည်မှုအဆင့်ပေါ်မူတည်ပြီး အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ လူတိုင်းသည်ထိုဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်ချင်မှပါဝင်ပါလိမ့်မည်။ သို့သော်လည်း အဓိကအချက်များကို အထောက်အထားပြုရန်နှင့် သူတို့ ဘာကိုသိချင်ကြသလဲဆိုသည်ကို အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှသူများနှင့် ရှင်းလင်းစွာဆက်သွယ်ရန်မှာ မရှိမဖြစ်ဖြစ်ပါသည်။

သို့သော်လည်း အကယ်၍အထက်ပါစာပိုဒ်ကို သင်တို့၏အခြေအနေအတွက် အသုံးမပြုပါက သင်သည်တဦးတည်းအလုပ်လုပ်သော HRD ဖြစ်သွားနိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က အချပ်ပို ၁ တွင် လုံခြုံရေးအပေါ်ရိုးစင်းသော SWOT (အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်း၊ စိန်ခေါ်မှု) ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုနှင့် စတင်ပါရန် အကြံပြုပါသည်။ (ဖြစ်နိုင်ပါက အခြားတို့နှင့်လည်းစတင်ပါ)

သင်အချိန်ပိုယူနိုင်ပါက သင်၏နောက်ခံအခြေအနေကိုစဉ်းစားခြင်းအား သုတေသနနှင့်ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းပြုလုပ်ပါ။ ပိုမိုရှင်းလင်းသော ပိုမိုအလေးထားသော သင်၏လုံခြုံရေးနည်းလမ်းဖြစ်နိုင်ပါသည်။

### နောက်ခံအခြေအနေခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက်ကိရိယာ

#### ၁။နောက်ခံအခြေအနေခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း မေးခွန်းများ

အောက်ပါတို့သည် နောက်ခံအခြေအနေအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်းအတွက် ဖြေဆိုရန်အသုံးဝင်သော မေးခွန်းအချို့ဖြစ်ပါသည်။ (အချပ်ပို ၂ တွင် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အခြေများ၏ ဥပမာတစ်ခုကိုသင်တွေ့နိုင်ပါသည်။) မေးခွန်းများသည် လမ်းညွှန်များဖြစ်ကာ မတူသောမေးခွန်းများသည် သင်၏သီးခြားအခြေအနေအတွက် ပိုမိုသင့်တော်သည်ကို သင်တွေ့နိုင်ပါသည်။

သတိပေးခြင်း - အကယ်၍သင်သည်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏အစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပါက မေးခွန်းများကိုအုပ်စုတစ်ခုအနေ ဖြင့်ဆွေးနွေးလျှင် သင်သည်အကောင်းဆုံးရလဒ်များကိုရရှိနိုင်ပါသည်။

Fig. 6.1

နောက်ခံအခြေအနေခွဲခြားစမ်းစစ်ခြင်းမေးခွန်းများ

- ၁။ နိုင်ငံတွင်းမှ လူ့အခွင့်အရေးအပေါ်သက်ရောက်နေသည့် အဓိကကိစ္စများမှာဘာတွေလဲ။ (နိုင်ငံရေး၊စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးကိစ္စများကိုစဉ်းစားပါ)
- ၂။ အဓိကကိစ္စများတွင် မည်သူတွေကအဓိကကျသည့်လုပ်ဆောင်နေသူတွေလဲ။ (အားကောင်းသောတဦးချင်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဒေသအဆင့်၊ နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသတွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ၊ စီးပွားရေးနှင့်အခြားနိုင်ငံ များကိုစဉ်းစားပါ။)
- ၃။ အဓိကလုပ်ဆောင်သူများ၏ စိတ်ဝင်စားမှုများအပေါ်တွင် ကျွန်ုပ်တို့၏လူ့အခွင့်အရေးအလုပ်က မည်သို့အနုတ် သဘော သို့မဟုတ် အပေါင်းသဘော သက်ရောက်မည်လဲ - မည်သို့သူတို့ကတုန့်ပြန်ခဲ့ပြီးပြီလဲ။
- ၄။ HRD များသည် မည်သည့်အချိန်တွင် အများဆုံးအတိုက်ခိုက်ခံရနိုင်သလဲ (နှုတ်အားဖြင့် သို့မဟုတ် ကိုယ်ထိ လက်ရောက်အားဖြင့်) (ဥပမာ ရွေးကောက်ပွဲမတိုင်ခင် သို့မဟုတ် အတွင်းတွင် အစီရင်ခံစာများကိုထုတ်ပြန်အပြီး သို့မဟုတ် အဓိကကျသူများကို လူသိရှင်ကြားသတ်မှတ်ပြောကြားခြင်း၊ ဆန္ဒပြပွဲများ၊ နှစ်ပတ်လည်များ၊ အဆင့်မြင့် လာရောက်လည်ပတ်မှုများ၊ ဖြစ်ရပ်ပွဲများစသဖြင့်)

“ကျနော်တို့ဟာ စိန်တွင်းဒေသကို ထိန်းချုပ်ထားတဲ့ အစိုးရတပ်တွေရဲ့ သတ်ဖြတ်မှုနဲ့တခြားအကြမ်းဖက်မှုတွေ နဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ အချက်အလက်တွေကို စောင့်ကြည့်တာ။ အထောက်အထား မှတ်တမ်းပြုလုပ်တာတွေလုပ်ခဲ့ပါတယ်။ ကျနော်တို့နိုင်ငံက ကင်ဘာလေလုပ်ငန်းစဉ် Kimberly ကိုပြန်လုပ်ဖို့ စတင်ညှိနှိုင်းပါတယ်။ (ဒီလုပ်ငန်း စဉ်ကတော့ စိန်ရောင်းချမှုတွေကြောင့် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုတွေ မဖြစ်ရအောင် စိန်ရောင်းဝယ်မှုတွေကို ထိန်းညှိရန်ရည်ရွယ်ပါသည်) ကျနော်တို့ NGO ဒါရိုက်တာကို ‘နိုင်ငံတော်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မမှန်မကန်ဆက်သွယ် မှုနှင့်ထုတ်ပြန်မှု စသည်တို့ဖြင့် စွတ်စွဲပြီးဖမ်းဆီးခဲ့ပါတယ်။”

HRD အာဖရိက

(ပြည်တွင်းပြည်ပမှရှည်ကြာသောဖိအားများလပေါင်းများစွာပေးပြီးနောက် စွဲဆိုမှုများကို နောက်ပိုင်းတွင် လျော့ချ ပေးခဲ့သည်။)

ရှင်းလင်းစွာပင် NGO များ၏အလုပ်များသည် လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများအပေါ် နိုင်ငံတကာမှအာ ရုံစိုက်မှုများ ပိုမိုရှိလာစေကာ ထို့ကြောင့်ပင် စီးပွားရေးအကျိုးစီးပွားများကို ခြိမ်းခြောက်လာစေနိုင်ခြင်းဖြင့် အစိုးရ နှင့်လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့များ၏ အဓိကကျသောနည်းဗျူဟာကိစ္စရပ်များကို နက်ရှိုင်းစွာစိန်ခေါ်လာခဲ့သည်။

သင်၏အလုပ်သည် အာဏာလက်ရှိများ၏ အဓိကနည်းဗျူဟာမြောက်ရည်မှန်းချက်များကို အနည်းနှင့်အများအတိုင်းအ တာတခုအထိ စိန်ခေါ်မှုရှိနေနိုင်ပါသည်။ အကယ်၍ ၎င်းသည် အဓိကနည်းဗျူဟာအကျိုးစီးပွားကို တိုက်ရိုက်ပတ်သက်နေပါက သင့်အလုပ်၏ သက်ရောက်မှု များပြားလာနိုင်သည့်အခါတွင် ပြင်းထန်သောဖိ နှိပ်မှုအန္တရာယ်ကို ခံစားလာရနိုင်ပါသည်။



ထို့ကြောင့် စိန်ခေါ်မှုရှိသောလုပ်ဆောင်မှုများအား လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် အလုံခြုံဆုံးနည်းလမ်းများအား ထည့်သွင်းစဉ်းစား ထားသည့် ပြုလွယ်ပြောင်းလွယ်သော လုံခြုံရေးအစီအစဉ်ဆွဲခြင်းဖြစ်စေရန် အရေးကြီးပြီး ၎င်းသည် အန္တရာယ်မြင့်မားလာသည့် အခါတွင် သင့်အားလိုက်လျောညီထွေရှိသွားစေကာ လုံခြုံရေးအစီအမံအသစ်များကိုလည်း အကြိမ်ကြိမ်ဖြစ်ပေါ်လာစေ သို့မဟုတ် တိုးပွားလာစေ ပါလိမ့်မည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ နောက်ထပ်ကိရိယာမှာ လုပ်ဆောင်သူများကို ပိုပြီးတိကျစွာလေ့လာရန်အတွက် အသုံးပြုပါသည်။ သင်၏ လုံခြုံရေးနှင့် သူတို့၏ဆက်နွယ်မှု၊ သူတို့အချင်းချင်းအကြားဆက်နွယ်မှုတို့ဖြစ်ပါသည်။

၂။ လုပ်ဆောင်သူများအားခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း

လုပ်ဆောင်သူများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှုသည် အနုတ်သဘော သို့မဟုတ် အပေါင်းသဘောဆောင်သော စိတ်ဝင်စားမှုရှိပြီး သင်၏လုံခြုံရေးအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသူများအား သင်၏နားလည်နိုင်မှုကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းလာစေရန် ကူညီ ပေးနိုင်ပါသည်။ ၎င်းသည် စိတ်ဝင်စားမှုနှင့်ပဋိပက္ခများကို သတ်မှတ်နိုင်ရန် ကူညီ ပေးမည်ဖြစ်ပြီး ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည့်အကျိုးရှိသော ဆက်နွယ်မှုများသို့ အမြင်များအား ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန်အတွက် သင့်အားဦးဆောင် သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသည်သင်၏ အသိပညာအခြေခံကို တိုးမြှင့်ပြီးတိုးချဲ့သွားစေသင့်ကာ သင့်လုံခြုံရေးနှင့် ဆက်စပ် သည့် အထိရောက်ဆုံးလုပ်ဆောင်မှုများအား ရွေးချယ်ရာတွင် သင့်အားအထောက် အကူပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။

“အပတ်စဉ်ကျနေတို့ဟာ ရှေ့ဆက် လုပ်မယ့်လုပ်ငန်းတွေနဲ့ ကျနေတို့ရဲ့ လုံခြုံရေးအပေါ် အဲ့ဒီလုပ်ငန်းတွေရဲ့ သွယ်ဝိုက် သက်ရောက်မှုတွေကို ဆွေး နွေးကြပါတယ်။”  
HRD အမေရိကား

၎င်းသည် ဖွံ့ဖြိုးရန်အချိန်တချို့ယူရမည်ဖြစ်သော်လည်း (ပြီးလျှင် ၎င်းကိုနှစ်စဉ် သို့မဟုတ် ပြောင်းလဲမှုရှိသည့် အချိန်များ တွင် နောက်ဆုံးအခြေအနေအောင် လုပ်ရန်လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။) တန်ဖိုးမရှိသောအရင်းအ မြစ်တစ်ခုဖြစ်ပါလိမ့်မည်။

သတိပေးခြင်း - ရိုးစင်းသောကိရိယာတစ်ခုရှိပါသည်။ (SWOT - အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်း၊ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ အ ချပ်ပို ၁ မှ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း)

သတိပေးခြင်း - အုပ်စုတွင်း၌လုပ်ကိုင်ရန်၊ အသိပညာ၊ အတွေ့အကြုံများကို ပြန်လည်ဝေမျှရန်တို့သည် အကောင်းဆုံးဖြစ်ပါသည်။

သင်စာရွက်နှင့်မာကာပင်အချို့ လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ ထိုအရာကိုပြုလုပ်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ သင့်ရုံးနံရံ၏နေ ရာတော်တော်များများအား ဖလစ်ချပ် (စာရွက်ဖြူအကြီး) များဖြင့်ကပ်လိုက်လျှင် နေရာများစွာရရှိနိုင်ပါသည်။

အဆင့် (၁) မတူသောပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်သူများ၏စာရင်းကို စိတ်ဝင်စားမှုနှင့်အညီ၊ အပေါင်း သဘော သို့မဟုတ် အနုတ်သဘော၊ HRD တဦးအနေဖြင့်သင်၏ သို့မဟုတ် သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ လုံခြုံရေးအားဖြင့် စာရွက်ဖြူ အကြီးပေါ်တွင် ပြုလုပ်ပါ။ (အထက်မှ Fig 6.1 ပါ ဆွေးနွေးမှုမေးခွန်းများအား ဖြေဆိုခြင်းအားဖြင့် သင်သည်ထိုကိစ္စအား လုပ် ဆောင် ပြီးဖြစ်ပါသည်။) ဥပမာများမှာ သမ္မတရုံး၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၊ စစ်တပ်၊ ရဲ၊ လက်နက်ကိုင်အတိုက်အခံအင်အားစုများ။

နိုင်ငံရေးပါတီများ၊ ဘာသာရေးအုပ်စုများ၊ မီဒီယာ၊ စီးပွားရေးကုမ္ပဏီများ၊ နိုင်ငံတကာ NGO များ၊ နိုင်ငံခြားသံရုံးများ၊ လူထုခေါင်းဆောင်များ / ရုပ်မိရပ်ဖများ၊ သက်ဆိုင်ရာလူထုအဖွဲ့အစည်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။

အကယ်၍သင်သည် ကျေးလက်ဒေသတွင်ဖြစ်ပါက သင်သည် နိုင်ငံအဆင့်ထက် ဒေသ သို့မဟုတ် နေရာပေါ်တွင် အလေးထား၍ဆုံးဖြတ်ကောင်းဆုံးဖြတ်နိုင်ပါသည်။ အကောင်းဆုံးမှာ နှစ်မျိုးလုံးကိုလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

|                                 | အစိုးရ | ရဲ | ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများ | မီဒီယာ | နိုင်ငံတကာ NGO | လက်နက်ကိုင်အတိုက်အခံအဖွဲ့များ | စစ်တပ် | UN အေဂျင်စီ | အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေး NGO များ | အခြားအဆင့်များ |
|---------------------------------|--------|----|-----------------------|--------|----------------|-------------------------------|--------|-------------|---------------------------------|----------------|
| အစိုးရ                          | x      |    | ဥပမာ ၁                |        |                |                               |        |             |                                 |                |
| ရဲ                              |        | x  |                       |        |                |                               |        |             |                                 |                |
| ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများ           | ဥပမာ ၂ |    | x                     |        |                |                               |        |             |                                 |                |
| မီဒီယာ                          |        |    |                       | ဥပမာ ၃ |                |                               |        |             |                                 |                |
| နိုင်ငံတကာ NGO                  |        |    |                       |        | x              |                               |        |             |                                 |                |
| လက်နက်ကိုင်အတိုက်အခံအဖွဲ့များ   |        |    |                       |        |                | x                             |        |             |                                 |                |
| စစ်တပ်                          |        |    |                       |        |                |                               | x      |             |                                 |                |
| UN အေဂျင်စီ                     |        |    |                       |        |                |                               |        | x           |                                 |                |
| အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေး NGO များ |        |    |                       |        |                |                               |        |             | x                               |                |
| အခြားအဆင့်များ                  |        |    |                       |        |                |                               |        |             |                                 | x              |

ဥပမာ ၁ - ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ အစိုးရအား ဘယ်လိုလွှမ်းမိုးသလဲ။

ဥပမာ ၂ - အစိုးရက ဘာသာရေးအဖွဲ့များအား ဘယ်လိုလွှမ်းမိုးသလဲ။

ဥပမာ ၃ - (က) ကောင်းမွန်သော လက်ရှိဇာတ်လမ်းများ၊ အစိုးရမှ သူတို့အား ပိတ်ပင်နိုင်သည်ဆိုသော စိုးရိမ်မှုအပေါ်စိတ်ဝင်စားမှု

(ခ) များ၏ဖြစ်ရပ်များ ပုံနှိပ်ထားသော ဆောင်းပါးများ ကိုဖော်ပြခင်း

(ဂ) ကာကွယ်ရန်အင်အား - မြင့်

(ဃ) ကာကွယ်ရန်အဆင်သင့်ဖြစ်မှု - အလယ်အလတ်

အဆင့် (၂) သင့်တွင် အားလုံးခြုံသောစာရင်း ရှိသည့်အခါတွင် ၎င်းတို့မှဘယ်အရာများအား အစုအဖွဲ့ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မတူညီမှုများကို အကောင်းဆုံးထင်ဟပ်စေရန်အတွက် ခေါင်းစဉ်ခွဲများအဖြစ်သို့ ခွဲခြားပစ်သင့်သည်ကို စဉ်းစားပါ။ ဥပမာ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ရဲများအတွက်တာဝန်ရှိမည်ဖြစ်ကာ (၎င်းရဲများသည် သင်၏အလုပ်ကိုဆန့်ကျင်ကြမည့်

ဖြစ်ကာ သင့်အားအလိုအလျောက် ကာကွယ်ပေးမည်မဟုတ်ပေ) HRD များအားကာကွယ်မှုအရ တရားစွဲဆိုခံရမည့်ဌာန (ယူနစ်) အတွက်လည်း တာဝန်ရှိမည်ဖြစ်သည်။ (ထိုဌာနသည် HRD များအား ကာကွယ်ခြင်းအတွက် နာမည်ကောင်းပိုမိုရရှိစေရန် ကြိုးစား နေနိုင်ပါသည်။) ၎င်းတို့သည် HRD များ၏ အစိုးရပိုင်၊ ပုဂ္ဂလိကပိုင် မီဒီယာများ၊ မတူသောဘာသာရေးအုပ်စုများ၊ မတူသောသံရုံး များ၊ ကွဲပြားသော လူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်ဆံရာတွင်လည်း မတူကွဲပြားမှုများရှိနေနိုင်ပါသည်။

အဆင့် (၃) ထို့နောက် သင်သတ်မှတ်ထားပြီးဖြစ်သော လုပ်ဆောင်သူအရေအတွက်ကို ရေတွက်ပြီး တိုင်အရေးအတွက် (ဒေါင်လိုက်) တန်းအရေအတွက် (အလျားလိုက်) တူသော ဇယားတခုကိုဆွဲပါ။

အပေါ်ဆုံးဘယ်ဘက်အကွက်ကိုအလွတ်ထားထားပြီး စာမျက်နှာတလျှောက်နှင့်အောက်ဘက်ကိုပါ လုပ်ဆောင်သူများ ကိုတူညီသောအစဉ်ဖြင့်စာရင်းရေးသွင်းပါ။

အဆင့် (၄) အကွက်တခုစီအတွက် လုပ်ဆောင်သူအမည်များသည် ဒေါင်လိုက်ရော အလျားလိုက်ပါ တူညီကြပါသည်။ (ရေးထားသောအကွက်များကိုကြည့်ပါ) အောက်ပါတို့အားဖြည့်စွက်ပါ။

- က) HRD များအားကာကွယ်ခြင်း (သို့မဟုတ်တိုက်ခိုက်ခြင်း) နှင့်ဆက်စပ်ပြီး သူတို့၏ရည်ရွယ်ချက်နှင့်စိတ်ဝင်စားမှုများ
- ခ) HRD များအားကာကွယ်ခြင်း သို့မဟုတ် တိုက်ခိုက်ခြင်း အတွက်သူတို့၏နည်းဗျူဟာများ
- ဂ) သူတို့တွင်ရှိသော HRD များအား ကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် တိုက်ခိုက်ရန် အင်အား (အင်အား (ကာကွယ် သို့မဟုတ် တိုက် ခိုက်) ကို နိမ့်/အလယ်အလတ်/မြင့် များကိုအသုံးပြုသတ်မှတ်ပါ)
- ဃ) HRD များအားကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် တိုက်ခိုက်ရန် သူတို့၏အဆင့်သင့်ဖြစ်မှု (နိမ့်/အလယ်အလတ်/မြင့်)

‘မီဒီယာ’ အကွက်ကို ဥပမာအတိုင်းပြထားပါသည်။ (fig 6.2 တွင်ကြည့်ပါ)

အခြားအကွက်များအတွက် HRD များအား ကာကွယ်မှုရှုထောင့်မှ သက်ဆိုင်သူများအကြား ဆက်နွယ်မှုများကို သင်စဉ်း စားပါ။ ထို့ကြောင့် အပေါ်ဆုံးအတန်းမှစကား အပေါ်ဆုံးတန်းလုပ်ဆောင်သူနှင့်အခြားလုပ်ဆောင်သူများ အကြား အကွက်များကို ဖြတ်လျက် ဆက်နွယ်မှုများနှင့်လွှမ်းမိုးမှုများကို စဉ်းစားပါ။

ဥပမာ အစိုးရခေါင်းစဉ်တပ်ထားသော အလျားလိုက်တန်းနှင့်ဖြတ်နေသည့် ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများကို ခေါင်းစီးတပ် ထားသော ဒေါင်လိုက်တိုင်(ကော်လံ) တွင် ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ အစိုးရအား လွှမ်းမိုးသည့် နည်းလမ်းများကိုစဉ်းစားပါ။ ပြီးလျှင် ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အလျားလိုက်ဖြတ်နေသည့် အစိုးရ ခေါင်းစီးတပ်ထားသော ဒေါင်လိုက်တိုင်တွင် အစိုးရမှ ဘာသာရေးအဖွဲ့အစည်းများအား မည်ကဲ့သို့လွှမ်းမိုးသည်ကို သင် စဉ်းစားပါ။

ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာခြင်းပြီးဆုံးသည့်အခါ သင်အားထိခိုက်စေသည့် သွယ်ဝိုက်သက်ရောက်မှုအား မှတ်ချက် ရေးပေးပါ။

.....  
.....  
.....  
.....

လုပ်ဆောင်သူများအား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလေ့လာမှုက နှိုးဆွပေးထားသော အမြင်များ၏ဥပမာများမှာ -

- HRD များအားကာကွယ်ရန် အင်အားရှိသော လုပ်ဆောင်သူအချို့နှင့် ကျွန်ုပ်တို့မဆက်သွယ်နိုင်သေးပါ။
- ကျွန်ုပ်တို့အား ကာကွယ်ရန်အင်အားရှိသော လုပ်ဆောင်သူများ၏လွှမ်းမိုးခံရရန်လွယ်ကူသော HRD များအား တိုက်ခိုက်သည့် လုပ်ဆောင်သူအချို့ကြုံပါသည်။ (ဥပမာ ဥက္ကဋ္ဌသည် မီဒီယာများအား အကဲဆတ်လုပ်ပါသည်။)
- ကျွန်ုပ်တို့အား တိုက်ခိုက်သည့် အင်အားရှိသောလုပ်ဆောင်သူအချို့တွင်လည်း ကျွန်ုပ်တို့နှင့်ဆက်ဆံညှိနှိုင်းရန် အဆင့်သင့်ရှိသည့်အရာချို့ရှိနေတတ်ပါသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရန်အခွင့်အလမ်းကို ကျွန်ုပ်တို့ ယူမည်လား

“ကျနော်အိမ်နီးချင်းတွေက အာဏာပိုင်တွေဆီမှာ ကျနော်ကို ‘နိုင်ငံတော်ရန်သူ’ အဖြစ် စွတ်စွဲဝေဖန်လိုက်ပါတယ်။ လျှပ်စစ်ကိုပိုမိုညီမျှစွာရရှိနိုင်ဖို့ လူထုကိုကျနော်ကူညီလိုက်တဲ့အခါမှာ ကျနော်အိမ်နီးချင်းတွေဟာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုတာ အမှန်တကယ်ဘာအဓိပ္ပာယ်ဆိုတာကို စပြီးတန်ဖိုးထားလာပြီး ကျနော်ကိုလည်းစထောက်ခံလာကြပါတယ်။” HRD, အရှေ့ဥရောပ

“ရှေးရိုးစွဲသတင်းစာတစ်ခု၏ အယ်ဒီတာက ကျနော်တို့အလုပ်ကို မထောက်ခံဘူးလို့ ကျနော်တို့ယူဆခဲ့ပါတယ်။ ဌာနေခံတိုင်းရင်းသားများတွေကိုကူညီဖို့ အဆိုပြုချက်အတိအကျနဲ့ပတ်သက်ပြီး ကျနော်တို့သူနဲ့ အစည်းအဝေး တခုလုပ်တဲ့အခါမှာ သူကကျနော်တို့အဆိုပြုတာအားလုံးကို သဘောတူခဲ့တယ်။ အဲ့ဒီတွေဆိုမှုက သူနဲ့ကျနော် တို့ကြား ဆက်ဆံမှုကိုပိုမိုဖွံ့ဖြိုးစေခဲ့ပြီး သူ့ရွဲ့သတင်းစာက ကျနော်တို့လုပ်ရပ်တွေကို စတင်ပြီးမကြာခင်က ဖော်ပြလာခဲ့ပါတယ်။” HRD အာဖရိက

**နောက်ဆုံးမှတ်ချက်များ**

သင်၏လုံခြုံရေးအခြေအနေကိုစဉ်းစားရာတွင် လုံခြုံရေးအစီအစဉ်များသည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော အဆောက်အအုံပင်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့နှင့်ပတ်သက်သည့်အကြီးမားဆုံးလေ့လာမှုများထဲမှတခုမှာ “အကယ်၍...ဖြစ်ခဲ့လျှင် ဘာဖြစ်မလဲ” ဆိုသည်ကို စဉ်းစားရာတွင် အချိန်အသုံးချမှုပင်ဖြစ်ပြီး ၎င်းသည် မျှော်လင့်ထားသည်ရော မမျှော်လင့်ထားသည်ကိုရော သင်၏တုန့်ပြန်မှုများကို တိုးတက်လာစေမည်ဖြစ်ပါသည်။



လုံခြုံရေးအစီအစဉ်နှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များသည် တန်ဖိုးရှိသောကိရိယာများဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် သူတို့သည်လည်း အခြေအနေအားသိရှိခြင်း၊ ယေဘုယျအသိနှင့် ကောင်းမွန်သောကျိုးကြောင်းဆက်စပ်ဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ဖြင့် ထိန်းညှိရမည်ဖြစ်ပါသည်။

Front Line မှ ဤအလုပ်လမ်းညွှန်စာအုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး မည်သည့်မှတ်ချက်ကိုမဆို နွေးထွေးစွာကြိုဆိုပါသည်။ ကျေးဇူးပြုပြီး မှတ်ချက်များကို [workbook@frontlinedefenders.org](mailto:workbook@frontlinedefenders.org) သို့ပို့ပေးပါ။



၂၀၀၅ Front Line ဆုကို အဖွင့်ရရှိသည့် Dr. Mudawi, Sudan နှင့် အိုင်ယာလန် သမ္မတ Mary MaAleese