

လွယ်ကူသော ရွေးချယ်မှုဆိုသည်မှာ မရှိပါ-
ကျင့်ဝတ်နှင့်ကိုက်ညီသော၊ အခြေခံနှင့်ကိုက်ညီသော ဆုံးဖြတ်ချက်ချ
ရန်အတွက် (လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ) လမ်းညွှန်



အကြောင်းအရာ

- နိဒါန်း..... ၂
- ၁။ မိတ်ဆက်..... ၃
 - ၁.၁ ဤလမ်းညွှန်ကို ဘာကြောင့် အသုံးပြုပါသလဲ။..... ၃
 - ၁.၂ ဤလမ်းညွှန်က ဘယ်သူ့အတွက်ပါသလဲ။..... ၄
 - ၁.၃ ဤလမ်းညွှန်က ဘာအတွက်လဲ။..... ၄
- ၂။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းကို စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်..... ၅
 - ၂.၁ လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် နည်းလမ်း ၇
 - နည်းလမ်းကို ဘယ်လို အသုံးပြုမလဲ ၇
 - ၂.၂ နည်းလမ်းကို အသုံးမပြုမီ - ရိုးသားစွာ စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်းဖြစ်စေရန် အပြန်အလှန်ပြောဆိုမည့် အစီအစဉ် ရေးဆွဲပါ ၉
 - ၂.၃ စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း- နည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်း..... ၁၀
 - ၂.၄ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပြီးနောက် - ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ပြုလုပ်ပြီး ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ခန့်မှန်းပြီး စီမံခန့်ခွဲပါ။ အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ စောင့်ကြည့်ပါ။ သင်ယူဆယ် ၁၁
- ၃။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများကို လူ့ကျင့်ဝတ်များက ဘယ်လိုဖြည့်ဆည်းပေးပါသလဲ။ ၁၂
 - ၃.၁ လက်တွေ့အသုံးပြု ကိုယ်ကျင့်တရားများ ၁၃
 - ၃.၂ အကျပ်အတည်း အမျိုးအစားများနှင့်အဆင့်များ..... ၁၅
- ၄။ အဆုံးသတ် မှတ်ချက် ၁၆
- ၅။ ထပ်ဆောင်း ဖတ်ရှုရန်..... ၁၇
- ကျေးဇူးတင်လွှာ ၁၈
- နောက်ဆက်တွဲ အေ - ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် နည်းလမ်းကို အသုံးပြု၍ လုပ်ခဲ့သောဥပမာများ ၁၉
 - ဥပမာ ၁ - အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဥပမာတစ်ခု - ဝန်ထမ်းများနေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း ၁၉
 - ဥပမာ ၂ - အေဂျင်စီများအကြား ဥပမာတစ်ခု - အတင်းအကျပ်ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများ၏ စခန်းတခုတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း..... ၂၂
- လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရေး နည်းလမ်း - တုံ့ပြန်မှုများအတွက် အလုပ်စံရွက်..... ၂၅
- လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် နည်းလမ်းအကြောင်း တစ်စုတစ်ဖွဲ့ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်..... ၂၇

နိဒါန်း

ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် ဤလမ်းညွှန်နှင့် နည်းလမ်းကို အာဖဂန်နစ္စတန်နိုင်ငံတွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းများကို ၂၀၂၃ ခုနှစ်တွင် လေ့လာပြီးနောက် ပြင်ဆင်ထားပါသည်။^၁ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများ ကြုံတွေ့ရသည့်အခါ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုလုပ်ငန်းများသည် အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးရန်နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် ရှင်းလင်းပြီး ခိုင်မာသော နည်းလမ်း မရှိသည်ကို လေ့လာချက်အရ တွေ့ရှိခဲ့သည်။ လမ်းညွှန်မူကြမ်းကို အောက်ပါ သုံးနိုင်ငံ ဆက်စပ်အခြေအနေတွင် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုလုပ်ငန်း လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်အတူ ၂၀၂၄ ခုနှစ် ဇန်နဝါရီ/ဖေဖော်ဝါရီလများ၌ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများစွာ ကျင်းပပြီး သုံးသပ်စစ်ဆေးခဲ့ပါသည် - အာဖဂန်နစ္စတန်၊ လစ်ဗျားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံ။ ၎င်းတို့၏ တုံ့ပြန်အကြံပြုချက်များကို အခြေခံပြီး လမ်းညွှန်ကို ပြင်ဆင်မွမ်းမံခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တူ သုံးသပ်ရေးအဖွဲ့ကလည်း လမ်းညွှန်ရေးဆွဲရာတွင် ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။

လမ်းညွှန်နှင့် နည်းလမ်းကို သင့်အဖွဲ့အစည်းများတွင် အသုံးပြုရန် နှင့်/သို့မဟုတ် သင့်လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် ပြင်ဆင်အသုံးပြုရန် ကျွန်ုပ်တို့က တိုက်တွန်းပါသည်။ လမ်းညွှန်အကြောင်း ပိုမိုသိရှိလိုပါက သို့မဟုတ် နည်းလမ်းအသုံးပြုရန် ဖြစ်နိုင်သည့် ပံ့ပိုးမှုများ လိုအပ်ပါက ကျေးဇူးပြု၍ research@humanitarianoutcomes.org မှတစ်ဆင့် Humanitarian Outcomes ကို သို့မဟုတ် စာရေးသူများဖြစ်သည့် Nigel Timmins ကို nigel.timmins@humanitarianoutcomes.org မှတစ်ဆင့်နှင့် Manisha Thomas ကို manisha.thomas@humanitarianoutcomes.org မှတစ်ဆင့် ဆက်သွယ်ပေးပါ။

^၁ Bowden, M., Hakimi H., Harvey, P., Nemat, O., Moosakhel, G-R., Stoddard, A., Thomas, M., Timmins, N. and Voight, T. (2023). Navigating Ethical Dilemmas for Humanitarian Action in Afghanistan. Humanitarian Outcomes. https://www.humanitarianoutcomes.org/HRRI_Afghanistan_June_2023



မိတ်ဆက်

> ၁.၁ ဤလမ်းညွှန်ကို ဘကြောင့် အသုံးပြုပါသလဲ။

လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုလုပ်ငန်းများသည် ခက်ခဲသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းများ - လုပ်ငန်းဆောင်တာ ချက်ချင်းရွေးချယ်မှုမှ သည် ပိုမိုကြီးမားသော မဟာဗျူဟာဆိုင်ရာမေးခွန်းများအထိ မကြာခဏကြုံတွေ့ရတတ်သည်။ အကျပ်အတည်းဆိုသည်ကို အဖျက်သဘောဆောင်သော အကျိုးဆက်များရှိနိုင်သည့် ရွေးချယ်ရန် ခက်ခဲသော နှစ်ခု သို့မဟုတ် ၎င်းထက်ပိုသော ရွေးစရာများအကြား ရွေးချယ်ရန် လိုအပ်သည်အခြေအနေ ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုပါသည်။ အကျပ်အတည်းဆိုသည်မှာ ထင်ရှားသော သို့မဟုတ် အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်စရာ မရှိဟု ဆိုလိုပါသည်။ လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ (လူသားဆန်မှု၊ ဘက်မလိုက်မှု၊ ကြားနေမှုနှင့် အမှီအခိုမရှိ လွတ်လပ်မှု) ချည်းသက်သက်ဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့သည် အကောင်း ဆုံး ရွေးချယ်မှုများကို အမြဲတမ်း မလုပ်ဆောင်နိုင်ပါ။ အခြေခံမူများကိုယ်တိုင်က အကျပ်အတည်းကို “ဖန်တီးကောင်း ဖန်တီးနိုင်ပါသည်”။ ဆိုးရွားသော ရွေးစရာနည်းလမ်းများသာ ရှိသည့်အခါ သို့မဟုတ် အခြေခံမူများက ပဋိပက္ခအသွင် ဖြစ်နေသည့်အခါများတွင် ကျင့်ဝတ်နှင့်လျော်ညီစွာ စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်း က အခြေခံမူနှင့်ကိုက်ညီသော လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ကျွန်ုပ်တို့အား အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို ကူညီဆုံးဖြတ် ပေးနိုင်ပါသည်။

ဤလမ်းညွှန်သည် အခြေခံမူနှင့်ကိုက်ညီသော လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်အတွက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းစီတိုင်းအား ပိုမို ကောင်းမွန်သော ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် ကူညီပေးနိုင်ရန် စနစ်တကျ စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်းအတွက် နည်းလမ်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို ကမ်းလှမ်းပေး ပါသည်။ ၎င်းသည် လက်တွေ့ဘဝတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သီအိုရီများနှင့်အခြေခံမူများကို အသုံးပြု၍ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေး သည့် လက်တွေ့အသုံးချ ကိုယ်ကျင့်တရားများအတိုင်း ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုအပေါ် အခြေခံထားပါသည်။

လမ်းညွှန်တွင် အစိတ်အပိုင်း သုံးပိုင်းပါဝင်ပါသည် -

- ၁။ လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် လမ်းညွှန်နှင့် နည်းလမ်းဆိုင်ရာ **မိတ်ဆက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်။**
- ၂။ နည်းလမ်း အောင်မြင်ရန် သော့ချက်ဖြစ်သည့် **လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် လုပ်ငန်းစဉ်။**
 - က။ လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် နည်းလမ်းသည်အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများကြားအဖွဲ့များကို ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများ ကြုံတွေ့စဉ် စဉ်းစားတွေးခေါ်ပြီး ရှေ့ဆက်ရန်နည်းလမ်းများ သတ်မှတ်နိုင်စေရန် စနစ်ကျသည့်နည်းလမ်းတစ်ခု ပံ့ပိုးပေး ပါသည်။
 - ခ။ နည်းလမ်း အသုံးမပြုမီ၊ အသုံးပြုစဉ်နှင့် အသုံးပြီးနောက် စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း။
- ၃။ နည်း လမ်း၏ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံအုတ်မြစ်တွင် ကျင့်ဝတ်များက လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများကို အားပြည့်ပေးပုံ၊ ကိုယ်ကျင့်တရားများဆိုင်ရာ အယူအဆနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများအကြောင်း အသေးစိတ်အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။

အသုံးပြုထားသည့် လူ့ကျင့်ဝတ်မူဘောင်များအကြောင်း ပိုမိုသိရှိလိုပါက လမ်းညွှန်၏အဆုံးတွင် ထပ်မံဖတ်ရှုရန်စာရင်းကို သင် တွေ့နိုင်ပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲများတွင် ပါဝင်သည်မှာ - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဆောင်ရွက်သူအများစုဖြင့် ရင်းနှီးသည့် အကျပ်အတည်းများတွင် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုထားသည့် ဥပမာဖြစ်ရပ် နှစ်ခု (နောက်ဆက်တွဲ က)။ နည်းလမ်းအသုံးပြုချိန်တွင် တုံ့ပြန်မှုများ ဖြည့်ရန် အလုပ်စာရွက်အလွတ်နှင့် နည်းလမ်းအား ခြုံ ငုံ့ဖော်ပြထားသည့် တစ်မျက်နှာစာ ရုပ်ပုံဖော်ပြချက်။

စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို လိုက်နာခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များ လွယ်ကူလိမ့်မည် သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်သည် အငြင်းပွားစရာမရှိ ဖြစ် လိမ့်မည်ဟု မဆိုလိုပါ။ အားလုံးသဘောတူညီမှုကို သင်ရရှိမည်ဟုလည်း မဆိုလိုပါ - ညှိနှိုင်းမှုကို အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ကောင်း လိုအပ်နိုင်ပါသည် သို့မဟုတ် ပြည့်စုံမှုမရှိသော အဖြေတစ်ခုကိုလည်း ရရှိကောင်း ရနိုင်ပါသည်။ အကျပ်အတည်းများသည် ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနိုင်သလို အသစ်များလည်း ပေါ်ပေါက်လာနိုင်သည့်အတွက် ကျင့်ဝတ်နှင့်လျော်ညီစွာ စဉ်းစားဆင်ခြင်သည့် စဉ်ဆက်မပြတ် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု လိုအပ်ပါသည်။

သို့သော် ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် -

- ပွင့်လင်းမြင်သာမှု
- အချိန်နှင့်အလိုက် သင်ယူရန် အခွင့်အလမ်း
- ဆုံးဖြတ်ချက်သည် ဆက်လက်မှန်ကန်နေခြင်း ရှိ မရှိ ပြန်လည်အကဲဖြတ်ရန် အခွင့်အလမ်းတို့ကို ကူညီဆောင်ကျဉ်းပေးသင့်ပါသည်။

> ၁.၂ ဤလမ်းညွှန်က ဘယ်သူ့အတွက်ပါလဲ။

လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဆက်စပ်အခြေအနေတွင် အကျပ်အတည်း ရင်ဆိုင်နေရသည့် မည်သူမဆို၊ လမ်းညွှန်နှင့် နည်းလမ်းသည် သင့်ကို လူသား ချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးများကို ကိုင်ဆွဲထားရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို ကူညီ ရွေးချယ်ပေးပါသည်။

အမှန်တကယ် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းတစ်ခုတွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်တိုင်းသည် အရေးကြီးသော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အခြေခံစည်းမျဉ်းကို ချိုးဖောက်မိနိုင်ပါသည်။ တစ်ခါတစ်ရံ ဤကဲ့သို့ ကိစ္စရပ်များတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းသည် စိန်ခေါ်မှုများရှိနိုင်သလို စိတ်သောကလည်း ရောက်စေနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများကို ဖြေရှင်းခြင်း၏ အခက်အခဲသည် ပြုလုပ်ရမည့် မှန်ကန်သောအရာကို နားလည်အောင် မကြိုးစားတော့ရန် အကြောင်းပြချက်တစ်ခု မဟုတ်ပါ။

ဖြစ်ရပ်များမှ အကျိုးရလဒ်တစ်ခု မပေါက်မီအထိ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုချရန် ရွှေ့ဆိုင်းခြင်းသည် တစ်ခါတစ်ရံ ပိုမိုလွယ်ကူပါသည်။ စနစ်မကျသည့် အစွန်းရောက်သော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအကြား ဆွေးနွေးမှုများသည် အလုပ်မဖြစ်၊ ခက်ခဲပြီး အဆိပ်အတောက်ပင်ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤခက်ခဲသော ဆုံးဖြတ်ချက်များအတွက် မူဘောင်က အဆိုပါ အခြေအနေများကို ရှောင်ရှားရန် ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ ဤလမ်းညွှန်သည် အဓိကအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများကြားအဖွဲ့များ (နိုင်ငံအလိုက် လူသားချင်းစာနာမှုအဖွဲ့များ သို့မဟုတ် NGO စကားဝိုင်းများကဲ့သို့) ၎င်းတို့တွေ့ကြုံရသည့် အကျပ်အတည်းများကို စဉ်းစားသုံးသပ်နိုင်ရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းစီအတွက်လည်း ၎င်းတို့၏ အတွေးများကို စုစည်းနိုင်ရန် နည်းလမ်းများက အကူအညီဖြစ်စေကြောင်း တွေ့နိုင်ပါသည်။

> ၁.၃ ဤလမ်းညွှန်က ဘာအတွက်လဲ။

ဤလမ်းညွှန်သည် ဖတ်ရှုသူအား သက်ဆိုင်ရာ အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် စနစ်ကျပြီး အဓိပ္ပါယ်ရှိသည့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုကို ဦးဆောင်၊ ကူညီ သို့မဟုတ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ကူညီပေးရန် ပုံစံရေးဆွဲထားပါသည်။ အဆိုပါ အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးမှုက အကျပ်အတည်းကို လူ့ကျင့်ဝတ်ရွှေ့ထောင့် အမျိုးမျိုးမှ လေ့လာသုံးသပ်ရာတွင် ကူညီပေးပါသည်။ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုသည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ရောက်ရှိရန် အကူအညီ ဖြစ်ကြောင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများအနေဖြင့် အထူးသဖြင့် တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် ဤလမ်းညွှန်သည် အောက်ပါတို့အားဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက် (တစ်ခု/များ)ကို ဘာကြောင့် ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း ရှင်းလင်းပြောဆိုရာနှင့် (တာဝန်ခံမှု နည်းလမ်းတစ်ခုအနေဖြင့်) မှတ်တမ်းတင်ရာတွင် ကူညီပေးပါသည် -

- အထူးသဖြင့် ပဋိပက္ခများကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသူများအပေါ် သက်ရောက်မှုပတ်ဝန်းကျင်တွင် မည်သည့် အပေးအယူများကို လက်ခံခဲ့ရကြောင်း
- ပိုမိုကောင်းမွန်သော ရွေးချယ်မှု မဖြစ်နိုင်အောင် မည်သည့်ကန့်သတ်ချက်များက ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း
- အခြားထပ်ဆောင်းကြိုးပမ်းမှုများ - ဥပမာ စည်းရုံးအားပေးမှုများ သို့မဟုတ် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ သံတမန်ရေးရာများ။

မတူညီသော အဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ ရည်မှန်းချက်၊ တာဝန်ဝတ္တရား သို့မဟုတ် တန်ဖိုးများအပေါ် မူတည်ပြီး မတူညီသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ပြုလုပ်နိုင်ချေရှိပါသည်။

မှတ်ချက်။ ဤလမ်းညွှန်သည် မည်သည့်ပုံစံဖြင့်မဆို လက်မခံနိုင်သောအပြုအမူဆိုင်ရာ လက်စွဲစာအုပ်တစ်အုပ် မဟုတ်ပါ။ ဤအကြောင်းအရာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကျေးဇူးပြု၍ သင့်အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးများ၊ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် သတင်းပေးဖော်ထုတ်ခြင်း စနစ်များကို ကိုးကားပါ။

“များစွာသော လက်တွေ့နယ်ပယ်တွင် ဆောင်ရွက်နေသည့် အကူအညီပေးသူများက ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် အမျိုးမျိုးသော အကျပ်အတည်းများကို ကြုံတွေ့ရသည်ဟု မှတ်ချက်ပြုထားပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းခွင် အကျပ်အတည်းများကို ရှောင်လွှဲ၍ မရနိုင်ပါ။ အဆိုပါ အကျပ်အတည်းများကို စည်းမျဉ်းများ သို့မဟုတ် ကျင့်ကြံရန် လမ်းညွှန်ချက်များ ခြုံငုံ ပေါင်းစုပါဝင်သည့် မူဘောင်အချို့ဖြင့် ဖြေရှင်း၍ မရနိုင်ပါ ... မူဘောင်များက ကျွန်ုပ်တို့ အကွာအဝေးတစ်ခုထိသာ ခေါ်ဆောင်နိုင်ပါသည် - ၎င်းတို့က သီးခြားဖြစ်ရပ်များအတွက် တိကျသည့် အဖြေများကို မပေးအပ်နိုင်ပါ။ သတိပြုရန်မှာ လက်တွေ့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသူများ ရင်ဆိုင်နေရသည့် အကျပ်အတည်းများကို ရှောင်ပြေး၍ လွတ်မည်မဟုတ်ဘဲ ၎င်းထက်ကျော်လွန်ကာ အဆိုပါ အကျပ်အတည်းများသည် ၎င်းတို့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်နေသည့် လှုပ်ရှားမှုများ၏ အရေးပါမှုအပေါ် ထင်ဟပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု အသိအမှတ်ပြု လက်ခံရန် ဖြစ်ပါသည်။”

— Edkins, J. (2000). ဘယ်သူ့အာလောင်မှုလဲ။ *Concepts of famine, practices of aid*, University of Minnesota Press.

၂ Fraser V, Hunt MR, Schwartz L နှင့် de Laat S. (2014). လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကျင့်ဝတ်များကို လေ့လာသုံးသပ်ရန် နည်းလမ်း - *HHEAT* လက်စွဲစာအုပ်။ <https://humethnet.files.wordpress.com/2015/06/hheat-handbook.pdf>

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းကို စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်

အကျပ်အတည်းများအား ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်း (ဥပမာများကို စာသေတ္တာ ၁ တွင် ကြည့်ပါ) အသုံးပြုကိုယ်ကျင့်တရားကို အသုံးပြုခြင်းအတွက်နည်းလမ်း။^၃ အောက်ပါ ပုံ ၁ တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းတစ်ခုအတွက် စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် မပြုလုပ်မီ၊ ပြုလုပ်နေစဉ်နှင့် ပြုလုပ်ပြီးနောက် လုပ်ဆောင်ရမည့် အဓိကအဆင့်များကို ဖော်ပြထားသည်။ (ဖြစ်စဉ်အကြောင်း ထပ်ဆောင်းအသေးစိတ်များကို အောက်တွင်ကြည့်ပါ။) လုပ်ငန်းစဉ်ကြာမြင့်ချိန်သည် ပါဝင်သည့် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူအရေအတွက်၊ ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု၏ အလျင်အမြန်နှင့် အကျပ်အတည်း/ဆက်စပ်အခြေအနေ၏ ရှုပ်ထွေးမှုတို့အရ ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတွင် အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှု တစ်ခု သို့မဟုတ် အများအပြား ပါဝင်နိုင်ပါသည်။ လူများသည် ပြဿနာအကြောင်းကို ပုံမှန်လုပ်ငန်းစဉ်၏ ဘောင်အပြင်ဘက်တွင် ဆွေးနွေးငြင်းခုံနိုင်သည်ကို သတိပြုပါ။ ထို့ကြောင့် သင်သည် လူတိုင်း၏ အမြင်သဘောထားကို သေချာစွာ နားထောင်ရန် အရေးကြီးပါသည်။

အဓိက ဆောင်ရွက်ချက်များ ဖြစ်ပေါ်ဆောင်ရွက်ပြီးနေသည့် အခြေအနေများ ရှိနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါဖြစ်ရပ်များတွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည်များကို ပြန်လည် သုံးသပ်ရန်နှင့် အလားတူ အခြေအနေ ထပ်မံ ဖြစ်ပျက်ခဲ့ပါက ဘာလုပ်သင့်သည်ကို ချင့်ချိန်ရန် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပါ။

အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် စဉ်းစားဆင်ခြင်ရာ၌ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းပါဝင်ခဲ့သူတိုင်း ပါဝင်နိုင်မည်မဟုတ်ပါ။ မျှော်လင့်ချက်များကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် - အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့ တစ်ခုအတွင်း - အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ပြုလုပ်ရန် မည်သူ့တွင် တာဝန်ရှိကြောင်း ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။

နည်းလမ်း(ဇယား ၁ နှင့် တစ်မျက်နှာ ရုပ်ပုံဖြင့် ခြုံငုံဖော်ပြချက်) တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ အတွဲလိုက် ပါရှိပါသည်။ ကွဲပြားသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်များမှ မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်းဖြင့် နည်းလမ်းသည် ရှေ့ဆက်ရန် ဖြစ်နိုင်သော နည်းလမ်းတစ်ခုစီတိုင်း၏ သက်ရောက်မှု ဂယက်များကို နားလည်ရန် အကျပ်အတည်းကို မတူညီသော ရှုထောင့်များမှ စဉ်းစားစေရန် ကူညီပေးပါသည်။

စာကွက် 1 - စနစ်ကျသော ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုလိုအပ်သည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်း ဥပမာများ

မှတ်ချက်။ ဤဥပမာများကို လွယ်ကူစွာရှင်းအောင် ပြင်ဆင်ထားပါသည်။ လက်တွေ့တွင် လမ်းညွှန်၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် မသိမသာ ကွဲပြားချက်များနှင့် ရွေးစရာများ အပေါ် ပိုမိုနက်နဲစွာတွေးခေါ်မှုကို ဖိတ်ခေါ်ရန်ဖြစ်သည်။

- **ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများက ထိခိုက်မှု ဖြစ်စေမလား။** ဆက်စပ်အခြေအနေ - အာဏာပိုင်များသည် လူနည်းစုအုပ်စု တစ်ခုကို စခန်းများသို့ ဖိအားပေး၍ ပြောင်းရွှေ့စေသည်။ စခန်းများတွင် လုံလောက်သော ထောက်ပံ့မှုများ မရှိဘဲ အာဏာပိုင်များက လူနည်းစု၏ လွှဲလပ်စွာ သွားလာခွင့်ကို ကန့်သတ်ထားသည်။ အေဂျင်စီများသည် အဆိုပါစခန်းများတွင် အကူအညီပေးသင့်ပါသလား။ ဆင်းရဲဒုက္ခနှင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော မတရားအလွဲသုံးစားမှုတို့ကို လျော့ချရန် လူသားဆန်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံအရ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ကူညီသင့်ပါသည်။ သို့သော် အာဏာပိုင်များသည် ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အခွင့်အရေးများကို ကန့်သတ်ထားပါသည်။ ဤဖြစ်ရပ်တွင် လွတ်လပ်မှုအခြေခံမူက အကူအညီကို ကန့်သတ်ထားသင့်ပါသလား။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီပေးခြင်းဖြင့် စခန်းများတည်ရှိစေရန် မရည်ရွယ်ဘဲ ကျွန်ုပ်တို့ ကူညီမိနေပါသလား။
- **ထုတ်ဖော်ပြောမလား သို့မဟုတ် ဆက်၍ အလုပ်လုပ်မလား။** လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဆောင်ရွက်သူများသည် အာဏာပိုင်များ၏ မတရားအလွဲသုံးစားမှုများကို မျက်မြင်တွေ့ရလေ့ရှိပါသည်။ လူ့အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် ကျွန်ုပ်တို့တွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားရှိပါသည်။ သို့သော် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို ရပ်ဆိုင်းခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသလို အခြားသော အကျိုးဆက်များကိုလည်း စိစားရန်ရှိပါသည်။ အဆိုပါ အကျိုးဆက်များက ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူအသုံးပြုခွင့်နှင့် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်စွမ်းကို လျော့ကျစေနိုင်ပါသည်။ တစ်ဖက်တွင် အကူအညီများ ဆက်လက်ပေးအပ်နိုင်မည့် ကာလတိုအကျိုးကျေးဇူးများကို ကျွန်ုပ်တို့ ရရှိပါမည်။ အခြားတစ်ဖက်တွင် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုခြင်းက အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ ပိုမိုသိသာသည့် အပြောင်းအလဲကို အောင်မြင်ရရှိစေနိုင်ပါသည်။ လူသားဆန်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူက လူသိရှင်ကြား ထုတ်ဖော်ပြောဆိုမှု၏ တန်ဖိုးထက် အလေးသာသင့်ပါသလား။
- **အလုပ်ဆက်လုပ်ရန်အတွက် မည်သည့်အပေးအယူအဆင့်ကို လက်ခံရမလဲ။** ၎င်းတို့ကို ဆက်လက် အလုပ်လုပ်ခွင့်ပြုရန် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး လုပ်ဆောင်သူများကို အာဏာပိုင်များက အခွန် ပေးဆောင်ရန် သို့မဟုတ် အလျှော့ပေး လိုက်လျောရန် ဖိအားပေးနိုင်ပါသည်။ လူသားဆန်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူအရ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဆက်နေပြီး ပုံပိုပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းကို ရှာဖွေရန် တိုက်တွန်းအားပေးပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါအခွန်ငွေများက ရန်လိုသောအဖွဲ့ကို အထောက်အပံ့ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ကျွန်ုပ်တို့သည် အာဏာပိုင်များအား ၎င်းတို့ခွင့်ပြုသည့် အေဂျင်စီများသာ အကူအညီပေးခွင့်ပြုသည့် လုပ်ရပ်ကို မရည်ရွယ်ဘဲ အားပေးအားမြှောက်ပြုရာ ရောက်ပါသည်။ ဤဖြစ်ရပ်တွင် “မထိခိုက်စေရေး” သဘောထားအယူအဆအရ ကျွန်ုပ်တို့ ဘာလုပ်သင့်ပါသလဲ။

^၃ အဆင့်အလိုက် စဉ်းစားဆင်ခြင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုနှင့် အလားတူသည့်ပြင်လက္ခဏာများ မျှဝေသည့်အတိုင်း အများအပြားရှိပါသည်။ ၎င်းတို့အတွင်း ပါဝင်သည်မှာ - Fraser et al. 2014 - လက်တွေ့အသုံးပြု ကိုယ်ကျင့်တရားများအတွက် Markkula စင်တာ။ (2021). လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက် ပြုလုပ်ရန် မှုဘောင်တစ်ခု။ <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/a-framework-for-ethical-decision-making/>; and Clarival, C. and Biller-Andorno, N. (2014). Challenging Operations: လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကူညီပေးရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ကူညီပေးရန် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမှုဘောင်တစ်ခု။ *PLoS လက်ရှိသောအန္တရာယ်များ*။ <https://reliefweb.int/report/world/challenging-operations-ethical-framework-assist-humanitarian-aid-workers-their-decision>

ပုံ ၁ - စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်

နည်းလမ်းအသုံးပြုမိ

၁။ မည်သူတွေကို သင် ပါဝင်ခွင့်ပြုသင့်ပါသလဲ။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှု တစ်ကြိမ် သို့မဟုတ် ၎င်းထက်ပို၍ သင် လိုအပ်ပါသလား။

၂။ မည်သူသည် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။

၃။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှု(များ)အတွက် လူများ အဆင့်သင့်ဖြစ်နေကြောင်း သေချာပါစေ။

၄။ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။

နောက်ထပ်အသေးစိတ်အချက်များနှင့် ဥပမာများကို အောက်တွင်ကြည့်ပါ

နည်းလမ်းကိုအသုံးပြုနေစဉ်

၁။ လူများကို ကွဲပြားစွာစဉ်းစားနိုင်အောင် ကူညီပေးရန် ယေဘုယျအကျပ်အတည်းတစ်ခုဖြင့် စတင်ပါ။

၂။ ရိုးသား၊ လေးနက်ပြီး ပွင့်လင်းသော ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတစ်ခု ဖြစ်ပါစေ။

၃။ ပါဝင်မည့်သူများကို လျှို့ဝှက်အတွင်းရေးစည်းမျဉ်းများကို ပြောပြပါ။

၄။ ပူးပေါင်းပါဝင်ရန် တက်တက်ကြွကြွ တိုက်တွန်းအားပေးပါ။

၅။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများနှင့် အကြံပြုချက်များအားလုံးကို ကြိုဆိုပါ။

နောက်ထပ်အသေးစိတ်အချက်များနှင့် ဥပမာများကို အောက်တွင်ကြည့်ပါ

အကျပ်အတည်းကို ဖြေရှင်းရန် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်း

၁။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းအား ဖော်ထုတ်ရန်

၁.၁ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲ။

၁.၂ အကျပ်အတည်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများက ဘာတွေပါလဲ။

၁.၃ အကျပ်အတည်းက မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။

၂။ အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်

၂.၁ မည်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိပါသလဲ။

၂.၂ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် အခြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိပါသလဲ။

၃။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားရန်
(ထို့အပြင် သက်ရောက်မှုများနှင့် အလားအလာရှိသည့် ဘေးအန္တရာယ်များ)

၃.၁

မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့ဖြစ်လိုသည့် အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများနှင့် အကောင်းဆုံးကိုက်ညီနေပါသလဲ။

၃.၂

မည်သည့်အရာက ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလဲ။

၃.၃

မည်သည့်အရာက ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို လေးစားပြီး တန်ဖိုးထားပါသလဲ။

၃.၄

အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူအများစုအတွက် ဘယ်အရာက အကောင်းဆုံးဖြစ်စေပြီး အနည်းဆုံး ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေပါသလဲ။

၄။ ပိုမိုနှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဆုံးဖြတ်ရန်

၄.၁ ပိုမိုနှစ်သက်သည့် နည်းလမ်း(များ)က ဘာတွေလဲ၊ ဘာကြောင့်ပါလဲ။

- နည်းလမ်း(များ)ကို သင် ရွေးချယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် အခြားနည်းလမ်းများကို မရွေးချယ်ရန် သင့်အား တားဆီးခဲ့သည့် ကန့်သတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ယူဆချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။

၄.၂ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျှော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန် နောက်ထပ် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို သင် လုပ်နိုင်ပါသလဲ။

၅။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအပေါ်သဘောတူညီရန်

၅.၁ စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် သဘောတူညီသော ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များက ဘာတွေပါလဲ။

- စဉ်းစားပြီး မှတ်တမ်းတင်ရန် -
 - အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်က ဘာလဲ၊ မည်သူ ပါဝင်မည်လဲ။
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သူက ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါမည်လဲ။ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပါမည်လဲ။
 - အခြေအနေကို သင် မည်သို့ စောင့်ကြည့်ပါမည်လဲ။ သုံးသပ်မှုကို တွန်းအားဖြစ်စေရန် မည်သည့်အညွှန်းများကို ဖော်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။

နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပြီးနောက်

၁။ နောက်ထပ် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုအတွက် သဘောတူညီထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုပါ။

၂။ သက်ဆိုင်ရာ အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးကို အကြောင်းပြချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်အကြောင်း ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။

၃။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို စီမံပါ။

၄။ ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ်သဘောတူညီသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား အကာအကွယ်ပေးကြောင်း သေချာပါစေ။

၅။ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ ရလဒ်ကို စောင့်ကြည့်ပါ။ ၎င်း၏ သက်ရောက်မှုအား စဉ်းစားတွေးတောပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

နောက်ထပ်အသေးစိတ်အချက်များနှင့် ဥပမာများကို အောက်တွင်ကြည့်ပါ

၂.၁ လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် နည်းလမ်း

နည်းလမ်းကို ဘယ်လို အသုံးပြုမလဲ

- မစတင်မီ ထပ်ဆောင်း သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်ခြင်း ရှိ မရှိ ဆန်းစစ်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုလုံးကို သေချာစွာ ဖတ်ရှုပါ။
 - အချိန် ချွေတာနိုင်ရန် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုရန် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် မတွေ့ဆုံမီ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။
- ဘယ်ဘက်ရှိ “မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်” ကော်လံရှိ မေးခွန်းများ/ဆောင်ရွက်ချက်များကို အာရုံစိုက်ပါ။ “ရှင်းလင်းချက် မှတ်စုများ” (ညာဘက်ကော်လံ) သည် ထပ်ဆောင်း လမ်းညွှန်မှုကို ပံ့ပိုးပါသည်။
- ပေးထားသည့်အစဉ်အတိုင်း မေးခွန်းများ/ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖြေရှင်းပါ။ အကယ်၍ မတူညီသည့် ရွေးစရာများ ပေါ်ထွက်လာပါက အချို့မေးခွန်းများကို ပြန်လည်ဖြေဆိုကောင်း ဖြေဆိုနိုင်ပါသည်။
- မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက် ၁ နှင့် မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက် ၂ သည် အခြေအနေကို ပြည့်စုံစွာ နားလည်နိုင်ရန် သင့်အား ကူညီပေးပါသည်။
- မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက် ၃ သည် နည်းလမ်း၏ အဓိကအစိတ်အပိုင်းဖြစ်ပြီး အကျပ်အတည်းကို မတူညီသော လူ့ကျင့်ဝတ်ရွှေ့ထောင့်အမျိုးမျိုးမှ လေ့လာသုံးသပ်နိုင်ရန် သင့်အား ကူညီပေးပါသည်။
 - မေးခွန်းများကို မည်သည့်အစိတ်အပိုင်းမဆို ဖြေဆိုပါ။ သို့သော် မေးခွန်းတစ်ခုစီတိုင်းကို ဖြစ်နိုင်သည့် ရှုထောင့်ပေါင်းစုံမှ သေချာစွာ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ပါ။
- မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက် ၄ နှင့် မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက် ၅ သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း၊ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ စဉ်းစားသုံးသပ်ထားသည့် ရွေးစရာများကို မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ရွေးချယ်ခြင်းကို အလေးထား ဖော်ပြပါသည်။
- နည်းလမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အဓိက မေးခွန်းများ/ဆောင်ရွက်ချက်များကို တစ်မျက်နှာ ရှုပ်ပုံဖော်ပြချက်တွင်ကြည့်ပါ။ ၎င်းကို ရိုးရှင်းသည့် လက်ကမ်းစာစောင်အနေဖြင့် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ဇယား 1 - လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် နည်းလမ်း

မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	ရှင်းလင်းချက် မှတ်စုများ
၁။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းအား ဖော်ထုတ်ရန်	
၁.၁ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲ။	- မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများတွင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းနှင့် ဘာကြောင့် ယခုအခါ ၎င်းက ပြဿနာဖြစ်နေခြင်းအပေါ် မတူညီသော အမြင်များ ရှိနိုင်ပါသည်။ ဖြစ်နိုင်သော ရှုပ်ထွေးမှုနှင့် ပဋိပက္ခများကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲဆိုသည်ကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။ လူတိုင်းတွင် အကျပ်အတည်းနှင့် ဆက်စပ်အခြေအနေများအပေါ် တူညီသော နားလည်မှု ရှိသင့်ပါသည်။
၁.၂ အကျပ်အတည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများက ဘာတွေလဲ။	• လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို စဉ်းစားပါ - အကျိုးသက်ရောက်ခံရသော အသိုင်းအဝိုင်းများကို လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အကူအညီ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်စွမ်း၊ ဝန်ထမ်းများ၏ လုံခြုံရေးနှင့် အဖွဲ့အစည်းကို မည်ကဲ့သို့ ထင်မြင်ခံရနိုင်မည်။
၁.၃ အကျပ်အတည်းက မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။	• လူများ၏ အခွင့်အရေးအပေါ် ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။ (ချက်ချင်းဖြစ်နိုင်ပါသလား သို့မဟုတ် အနာဂတ်တွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိပါသလား။) မတူညီသော လူအုပ်စုများအပေါ် မတူညီသော သက်ရောက်မှုများကို စဉ်းစားပါ။ အထူးသဖြင့် သက်ရောက်မှု အများဆုံးခံရသူများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ • တတ်နိုင်သမျှ ထိခိုက်ခံစားရသောသူများ၏ အမြင်များကို ရှာဖွေပါ။
၂။ အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်	
၂.၁ မည်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေ ရှိပါသလဲ။	• သက်ရောက်ခံရနိုင်ခြေရှိသည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ၊ အခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် သက်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူဘောင်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါ (ဥပမာ - လူ့အခွင့်အရေး၊ ဒုက္ခသည် အခွင့်အရေး၊ နိုင်ငံတကာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေ)။ “မထိခိုက်စေရေး” ဆိုင်ရာ အယူအဆများနှင့် အကာအကွယ်ပေးရေး၏ ဗဟိုကျမှုကိုလည်း ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ • တတ်နိုင်သမျှ ထိခိုက်ခံစားရသောသူများ၏ အမြင်များကို ရှာဖွေပါ။
၂.၂ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် အခြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေ ရှိပါသလဲ။	• အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါ။ • တတ်နိုင်သမျှ ထိခိုက်ခံစားရသောသူများ၏ အမြင်များကို ရှာဖွေပါ။

(အဆက်)

၃။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားရန်

မှတ်ချက်။ မေးခွန်းတစ်ခုစီအတွက် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားပါ -

- ရွေးစရာ/အဖြေ တစ်ခုထက်ပိုပြီး စဉ်းစားပါ (ပထမဆုံးအဖြေသည် အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်စရာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်)
- ထိခိုက်ခံလူထုနှင့် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများအပေါ် သက်ရောက်မှု
- ဆောင်ရွက်ချက်က ကာလတို သို့မဟုတ် ကာလရှည် ဘေးအန္တရာယ်အသစ်များ ဖန်တီးနိုင်မှု ရှိမရှိ။

၃.၁ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့ ဖြစ်လိုသည့် အဖွဲ့အစည်း/ အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများနှင့် အကောင်းဆုံး ကိုက်ညီနေပါသလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • ဆောင်ရွက်ချက်က အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများနှင့် ကိုက်ညီသလား။ မှန်ကန်သည့်အရာကို မဆောင်ရွက်ရန် သင်က ဆင်ခြေခြင်း ကြိုးစားရှာဖွေနေခြင်း ဟုတ်မဟုတ်ကို ဆင်ခြင်ပါ။
၃.၂ မည်သည့်အရာက ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • မတူညီသောအုပ်စုများ၊ အထူးသဖြင့် ထိခိုက်ခံစားရသောလူအုပ်စုများ၏ အမြင်သဘောထားများက ဘာလဲ။ ၎င်းတို့ ရင်ဆိုင်နေရသည့် ဖိအားနှင့် ၎င်းတို့အမြင်အရ ဖြစ်နိုင်ခြေများကို နားလည်နိုင်ရန် ပါဝင်ပတ်သက်သူအုပ်စု တစ်ခုစီကို စာနာခံစားကြည့်ပါ။
၃.၃ မည်သည့်အရာက ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို လေးစားပြီး တန်ဖိုးထားပါသလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယုံကြည်မှုများစွာရှိသည်ကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ ဒေသခံလူများ၏ အများစုလက်ခံထားသော ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ မည်သည့်မူဘောင်များကိုမဆို နားလည်သိရှိထားသင့်ပါသည်။ • အဆိုပါ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာမူဘောင်များက လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများနှင့် မည်ကဲ့သို့ ကိုက်ညီနေသည်ကို စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ထိခိုက်ခံလူများသည် ၎င်းတို့၏ စိတ်နှလုံးများနှင့် ကိုက်ညီသော ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပိုမိုလက်ခံနိုင်ခြေရှိပါသည်။
၃.၄ မည်သည့်အရာက အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူ အများစုအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေပြီး အနည်းဆုံး ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေပါသလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • မည်သူတွေကို အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည်ဆိုသည်ကို စဉ်းစားပါ - လိုအပ်ချက် အများဆုံးရှိသူများသာ အမြင့်ဆုံး အကျိုးကျေးဇူးကို ပထမဦးဆုံး ရရှိသင့်ပါသည်။ • လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ အရေးပါမှုကို စဉ်းစားပါ (ဥပမာ - ရှေ့တန်း ခွဲစိတ်ကုသမှုသည် မွေရာဝေငွေခြင်း လုပ်ငန်းထက် ပို၍ အရေးပါပါသည်။) • ထိခိုက်ခံလူထုအတွက် ဘေးအန္တရာယ်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ (“မထိခိုက်စေရေး”)။ ဆောင်ရွက်ချက်သည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ဆက်နွယ်နေပါက ဝန်ဆောင်မှု၏ အကျိုးအမြတ်ကို ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျ အကဲဖြတ်ရန် ကြိုးပမ်းပြီး လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုများအားလုံးတွင် တူညီသော အကျိုးခံစားခွင့်ရှိသည်ဟု မယူဆပါနှင့်။
၃.၅ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့အား ယခင်ကထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သော အဖွဲ့ဖြစ်လာအောင်နှင့် တိုးတက်လာအောင် ကူညီပေးပါသလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • အဖွဲ့အစည်းသည် အကျပ်အတည်းကို စည်းစနစ်ကျသော နည်းလမ်းဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရာတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် မည်သို့လုပ်ဆောင်နိုင်ကြောင်း စစ်ဆေးပါ။ အကျပ်အတည်းများသည် မကြာခဏ ပေါ်ပေါက်တတ်သော ဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့ကို သီးခြား ခွဲ၍ မကိုင်တွယ်သင့်ပါ။ အကျပ်အတည်းများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းခြင်းက အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများ၊ အခြေခံမူများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုကို လက်တွေ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။

၄။ ပိုမိုနှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဆုံးဖြတ်ရန်

၄.၁ မည်သည့်အရာ(များ)က ပိုမိုနှစ်သက်သည့် ရွေးစရာ(များ)ဖြစ်ပြီး ဘာကြောင့်ပါသလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • လိုအပ်သည့် မည်သည့် ‘အနိရောင်မျဉ်းများ’ကို မဆို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။ • ရွေးစရာများ၊ ယူဆချက်များနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ကန့်သတ်ချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ထားခြင်းက တာဝန်ယူမှု တာဝန်ခံမှု အဆင့်တစ်ခုကို သင်ဖန်တီးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ရွေးစရာတစ်ခုကို လက်ခံရန် သင့်အား အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့် ပြင်ပအကြောင်းအရာများကို မှတ်တမ်းတင်ရာတွင် မီးမောင်းထိုးဖော်ပြနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ ပြင်ပအကြောင်းအရာများတွင် ကန့်သတ် အသုံးပြုခြင်း၊ ရန်ပုံငွေ မရှိမှုနှင့် ရုံးချုပ်များ သို့မဟုတ် အလှူရှင်များ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။
၄.၂ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန် နောက်ထပ် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို သင် လုပ်နိုင်ပါသလဲ။	

၅။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအပေါ် သဘောတူညီရန်

၅.၁ စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် သဘောတူညီသော ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များက ဘာတွေပါလဲ။	<ul style="list-style-type: none"> • ဆွေးနွေးမှုကို အဆုံးမသတ်မီ အထူးသဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်အနေဖြင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များကို ထပ်လောင်းပြောဆိုပါ။ • ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများအနေဖြင့် အောက်ပါတို့ကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားသင့်ပါသည် - <ul style="list-style-type: none"> - ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန် ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည်ဟု လက်ခံရွေးချယ်ထားသည့် ရွေးစရာ(များ)၏ နောက်ကွယ်ရှိ အကြောင်းပြချက် (မေးခွန်း ၄) ကို သက်ဆိုင်ရာ အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများထံ ဘေးကင်းစွာ မျှဝေနိုင်ခြင်း ရှိ မရှိ - မှတ်တမ်းတင်ထားသော အကြောင်းပြချက်များက ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးနိုင်မှု ရှိ မရှိ။
<ul style="list-style-type: none"> • စဉ်းစားပြီး မှတ်တမ်းတင်ရန် - - အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်က ဘာလဲ၊ မည်သူ ပါဝင်မည်လဲ။ - ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သူက ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါမည်လဲ။ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပါမည်လဲ။ - အခြေအနေကို သင် မည်သို့ စောင့်ကြည့်ပါမည်လဲ။ သုံးသပ်မှုကို တွန်းအားဖြစ်စေရန် မည်သည့်အစပျိုး လုပ်ငန်းများကို ဖော်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။ 	



၂-၂ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုမိ - ရိုးသားစွာ စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်းဖြစ်စေရန် အပြန်အလှန်ပြောဆိုမည့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲပါ။

၁။ မည်သူတွေကို သင် ပါဝင်ခွင့်ပြုသင့်ပါသလဲ။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုတစ်ခုတည်းက လုံလောက်ကောင်း လုံလောက်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် အချို့ဖြစ်ရပ်များတွင် မတူညီသော နေရာများ၌ မတူညီသော ဝန်ထမ်းများ၊ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းရှိ အဆင့်အမျိုးမျိုးနှင့် သို့မဟုတ် မတူညီသည့် အဖွဲ့အစည်းတွင်း/ပြင်ပ မိတ်ဖက်များ သို့မဟုတ် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုမှု အမျိုးမျိုး လိုအပ်ပါသည်။ မည်သည့် ဆွေးနွေးပွဲ(များ)သို့ မည်သူတွေကို ဖိတ်မည်ဆိုသည်ကို စဉ်းစားပါ။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုတစ်ခု၏ ရလဒ်များက အခြားသော အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှုများ၏ ရလဒ်များနှင့် မည်ကဲ့သို့ ချိတ်ဆက်နိုင်ကြောင်းနှင့် လွှမ်းမိုးမှုရှိနိုင်ကြောင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။

၂။ မည်သူသည် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက် တာဝန်ရှိကြောင်း ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။ စဉ်းစားဆင်ခြင်ခြင်းသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်၏ အရေးကြီးသည့် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် နောက်ဆုံးတွင် ခေါင်းဆောင်/ခေါင်းဆောင်များအဖွဲ့သည် နောက်ဆုံးဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ စဉ်းစားဆင်ခြင် နေစဉ်/ပြီးနောက် စိတ်မသက်သာမှုများမဖြစ်စေရန် မည်သူက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။

➔ စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်၏ မည်သည့်အဆင့်(များ) တွင် ပါဝင်သည့် သက်ဆိုင်ရာ အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများ (ဥပမာ- အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု သို့မဟုတ် အေဂျင်စီများပါဝင်သော အဖွဲ့အတွင်း) နှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။ အဆိုပါ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်းသည် ယုံကြည်မှု ရရှိရန်နှင့် စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် ၎င်း၏ ရလဒ်/ဆုံးဖြတ်ချက်အတွက် ကူညီပံ့ပိုးမှုရရှိစေရန် အရေးပါပါသည်။

၃။ အပြန်အလှန်ပြောဆိုမှု(များ)အတွက် လူများ အဆင့်သင့်ဖြစ်နေကြောင်း သေချာပါစေ။ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်များ၊ အချိန်ဇယားနှင့် မျှော်မှန်းရလဒ်များကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။ လက်တွေ့တွင် ပြဿနာတစ်ခု၏ အလျင်အမြန်နှင့် အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအပေါ်မူတည်ပြီး အချိန်ကာလ ကွဲပြားပါမည်။ (အစီအစဉ်နမူနာကို စာတွက် ၂ တွင် ကြည့်ပါ။)

➔ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံများ၊ ၎င်းတို့အဖွဲ့အစည်း၏ တန်ဖိုးများနှင့် ဆက်စပ်အခြေနေနှင့် သက်ဆိုင်သော ယဉ်ကျေးမှု/ယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများကို နားလည်မှုရှိစွာ စစ်ဆေးပါ။ ဖြစ်နိုင်ပါက လူများကို နည်းလမ်းနှင့် ရင်းနှီးမှုရှိစေရန် ဤလမ်းညွှန်နှင့် လမ်းညွှန်မိတ်ဆက်မီဒီယံအပေါ်အောင် ကြိုတင်ဖတ်ရှုရန် အရာများကို ပံ့ပိုးပေးပါ။

၄။ လူပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ရှင်းလင်းအောင်လုပ်ပါ။ သူတို့က အခြားသူများကို ကိုယ်စားပြုသလား။ သူတို့က ကိုယ်ပိုင်အမြင်များကို မျှဝေပါသလား။

စာတွက် ၂။ စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အတွက် အစီအစဉ်နမူနာ (3 နာရီ)

- ၁။ အဖွင့်လှုပ်ရှားမှု**
- ကြိုဆိုခြင်းနှင့် မိတ်ဆက်ခြင်းများ။ (၁၅ မိနစ်)
 - ကျွန်ုပ်တို့ စည်းဝေးရသည့် အကြောင်းရင်း၊ အခြေခံစည်းကမ်းများနှင့် အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများကို ကြေညာခြင်းများ။
 - စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် အပြီးသတ်ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် မည်သူထံတွင် တာဝန်ရှိပါသလဲ။
 - ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်းကို အားပေးရန် ဆက်စပ်အခြေအနေနှင့် မသက်ဆိုင်သည့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းတစ်ခုကို ဝေဖန်သုံးသပ်ပါ။ (၁၀ မိနစ်)

- ၂။ အကျပ်အတည်းကို စဉ်းစားဆင်ခြင်ပါ (နည်းလမ်း၊ မေးခွန်း ၁၊ ၂ နှင့် ၃ ကို အသုံးပြုပါ)**
- ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်း၊ အလျှော့အတင်းပြုလုပ်နေရသောနှင့် ပြုလုပ်ရနိုင်ခြေရှိသော အခြေခံများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါ။ (၅၀ မိနစ်)
 - မတူညီသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ရှုထောင့်များကို အသုံးပြု၍ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ၎င်းတို့၏ သက်ရောက်မှုနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော ဘေးအန္တရာယ်များကို စဉ်းစားပါ။ (၈၀ မိနစ် - အနားပေးချိန်အပါအဝင်)

- ၃။ ကြိုက်နှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို သတ်မှတ်ပြီး နောက်အဆင့်များတွင် သဘောတူညီမှု ရယူပါ**
- ကြိုက်နှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဖော်ထုတ်ပြီး မည်သည့်ကန့်သတ်ချက်ကိုမဆို မှတ်တမ်းတင်ပါ။ (၁၅ မိနစ်)
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် နောက်ထပ်အဆင့်များ နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ပတ်သက်၍ ဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း။ (၁၀ မိနစ်)



သတိပြုရန်အချက်

၎င်းတို့ လိုလားသည့် ရလဒ်ကို ရရှိရန် - ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိသော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် မရည်ရွယ်ဘဲ ဘက်လိုက်မှုကြောင့်သော်လည်းကောင်း - အကျပ်အတည်းများကို ဆွေးနွေးရာတွင် အခြားပါဝင်သူများ၏ ကြိုးကိုင်ခြယ်လှယ်မှု ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိပါသည်။

ပါဝင်သူများက အကြောင်းအရာများကို မတူညီသော ရှုထောင့်များမှ ကြည့်မြင်ရန် ဆန္ဒဖြင့် ပါဝင်ကြမှသာ လုပ်ငန်းစဉ်သည် အသုံးဝင်ပါသည်။ ပါဝင်သူများသည် မတူညီသော အမြင်ရှိသူများကို ပိုမိုနားလည်ရန် ရိုးရိုးရှင်းရှင်းစိတ်ဖြင့် နားထောင်သင့်ပြီး နည်းလမ်းကို ဝေဖန်ရန် သို့မဟုတ် တုံ့ပြန်ရန်သက်သက်ဖြင့် နားမထောင်သင့်ပါ။

ကျင့်ဝတ်များသည် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ယုံကြည်ချက်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ပတ်သက်ပါသည်။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအနေဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အားလုံးတွင် “ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဗီဇစိတ်ဖြင့် သိရှိနားလည်မှု” ကိုယ်စီရှိကြပါသည်။ ထို့ကြောင့် ကိုယ်ကျင့်တရားကိုယ်စားပြုမှု ရှိသူများအနေဖြင့် ပါဝင်သူအားလုံးသည် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် မည်ကဲ့သို့ပါဝင်မည်ကို လေးနက်စွာဆင်ခြင်သင့်ပါသည်။ ဥပမာ ဤလုပ်ငန်းစဉ်တွင် မပါဝင်ခြင်းကလည်း ရွေးချယ်မှုတစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်သည် ပါဝင်သူတိုင်းက တက်ကြွစွာနားထောင်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သောနည်းလမ်းဖြင့် ပါဝင်မှသာ အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်ပါသည်။



၂.၃ စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် အတွင်း- နည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်း

၁။ လူများကို ကွဲပြားစွာစဉ်းစားနိုင်အောင် ကူညီပေးရန် ယေဘုယျ အကျပ်အတည်းတစ်ခုဖြင့် စတင်ပါ။ (စာကွက် ၃ကို ကြည့်ပါ။)။ ၎င်းက လူများကို မေးခွန်းပါ အကျပ်အတည်းအား ပိုမိုလွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာ တွေးခေါ်နိုင်ရေးအတွက် အကူအညီ ဖြစ်စေပါသည်။

၂။ ရိုးသား ပွင့်လင်းပြီး လေးစားမှုရှိသည့် အပြန်အလှန် ပြောဆိုမှု တစ်ခုဖြစ်ပါစေ။ (လွတ်လပ်သော) ပုံပန်းကူညီသူ(များ) ထားရှိရန် စဉ်းစားပါ။

- ➔ ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုကို မည်သို့ဆက်လုပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းသော ‘အခြေခံစည်းကမ်းများ’ ထားရှိပါ။ (စာကွက် ၄ကိုကြည့်ပါ။)။ အကြောင်းအရာအပေါ်အချို့ သောသူများက ပြင်းထန်သောခံစားချက်များရှိနိုင်သည် ကို နားလည်လက်ခံရန် လိုပါသည်။ အဓိပ္ပါယ်ရှိသော ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုတစ်ခုကို ဖန်တီးရာတွင် လူများကို ၎င်း တို့၏ ကိုယ်ပိုင် ကိုယ်ကျင့်တရားကိုယ်စားပြုမှုအကြောင်း နှိုးဆော်အသံပေးပါ။ အကြောင်းအရာနှင့် ဆက်စပ်သည့် ယဉ်ကျေးမှု/လူမှုရေး စံနှုန်းများကို အသိအမှတ်ပြုပါ။
- ➔ အကျပ်အတည်းနှင့် ပတ်သက်၍ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အကျိုးစီးပွား ပဋိပက္ခများရှိကြောင်း ကြေညာရန် လိုအပ် သလားဟု ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများကို မေးပါ။

၃။ ပါဝင်မည့်သူများကို လျှို့ဝှက်အတွင်းရေး စည်းမျဉ်းများ ကို ပြောပြပါ။ ဆွေးနွေးမှုများကို လျှို့ဝှက်ထားရှိမည်လား သို့မဟုတ် ချက်သမိအိမ်တော်စည်းမျဉ်း (Chatham House Rule) (ဆိုလိုသည်မှာ - ဆွေးနွေးသောအချက်အလက်များကို အသုံးပြုမည်ဖြစ်သော်လည်း ပြောဆိုသူအမည်ကို ချန်လှပ်ထား ရန်) ကို အသုံးပြုမည် မပြုမည်ကို ဆုံးဖြတ်ပါ။ လူအများက ၎င်း တို့၏အတွေးများကို ဖော်ပြရာတွင် သက်သောင့်သက်သာဖြစ်နိုင် သည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးပါ။

➔ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ ဂယက်ရိုက်မှု သို့မဟုတ် အစည်းအဝေး၏ ပြင်ပတွင် နာမည်တပ်ပြောဆိုခံရမှုတို့ကို ကြောက်ရွံ့စရာမလိုဘဲ အားလုံးပါဝင် ဆွေးနွေးနိုင်ရန်မှာ အားလုံး၏ မျှဝေထမ်း ဆောင်ရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားဖြစ်ပါသည်။

၄။ လူတိုင်းကို ပါဝင်ရန် တက်ကြွစွာ တိုက်တွန်းအားပေးပါ။ ဆွေးနွေးမှုတွင် လူအချို့သာ လွှမ်းမိုးနေခြင်းအား ခွင့်မပြုပါ နှင့်။ တိတ်ဆိတ်နေသူများကို ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို ထုတ်ဖော် ပြောဆိုလာအောင် အမည်ဖော်ပြခြင်း မပြုဘဲ ပြောဆိုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ (ဥပမာ - အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးခြင်းများ၊ လေ့ကျင်း ခန်းများ သို့မဟုတ် virtual/physical မှတ်စုများ ကပ်စေခြင်း) ကို ရှာဖွေပါ။ ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်းကို သဘောတူညီခြင်း သို့မဟုတ် သဘောတူခွင့်ပြုခြင်းဟု မမှတ်ယူပါနှင့်။ လိုအပ်ပါက ဘာသာ ပြန်ဝန်ဆောင်မှုကို ထောက်ပံ့ပါ။

- ➔ အချို့သူများသည် အောက်ပါတို့ကြောင့် ပြောဆိုရန် ဝန်လေးကောင်း ဝန်လေးနိုင်ပါသည် -
 - ဂယက်ရိုက်မှုကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း
 - အဖွဲ့အစည်းတွင် ၎င်းတို့၏ ရာထူးအဆင့်
 - ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု
 - လူမျိုး
 - ၎င်းတို့၏ အမြင်များအား အခြားသူများက မထောက်ခံမှုကို စိုးရိမ်သည့် ခံစားချက်။

အဆိုပါအခြေအနေများတွင် ၎င်းတို့၏ အကြံပြုချက်များကို အခြားနည်းလမ်းများ အသုံးပြု၍ ရယူပါ။ သီးသန့်နေရာများ စီစဉ်ပေးခြင်း (ဥပမာ - အမျိုးသမီး သီးသန့်နေရာ) သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများထံ လျှို့ဝှက်ပုံစံဖြင့် တိုက်ရိုက်တင်ပြစေခြင်းကဲ့သို့။

စာကွက် ၃ - အဖွင့်လှုပ်ရှားမှုအနေဖြင့် ယေဘုယျဆန်သော အကျပ်အတည်း နမူနာ (၁၅ မိနစ်)

- အကျပ်အတည်းကို တင်ပြပါ - အောက်တွင်ကြည့်ပါ။ (၁ မိနစ်)
- လူ ၂-၃ ဦးဖြင့် အုပ်စုငယ်ဖွဲ့ပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် မည်သို့ပြုလုပ်မည်ဖြစ်ကြောင်း ဆွေးနွေးစေပါ။ (၄ မိနစ်)
- လူအများက ချမှတ်သည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ်စုံညီဆွေးနွေးမှုတစ်ခုပြုလုပ် ပါ။ (၁၀ မိနစ်)

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း ဥပမာ ၁ -

- သင်သည် ရထားသံလမ်းအနီးတွင် ရပ်နေပြီး ထွက်ပြေးလာသော ထရော်လီ/ ရထားတစ်စင်း ချဉ်းကပ်လာသည် မြင်လိုက်ရသည်။
- ရထားသံလမ်းပေါ်တွင် လူအများကို ချည်နှောင်ထားကာ မလှုပ်နိုင်အောင်ဖြစ်နေ ပြီး ထရော်လီသည် ၎င်းတို့ထံ တည့်တည့်လာနေသည်။ ထရော်လီကို အခြားပြေး လမ်းသို့ လမ်းလွှဲရန် သင်သည် လီဇာတိုက် ဆွဲလိုက်၍ ရပါသည်။ အဆိုပါ အခြား ပြေးလမ်းပေါ်တွင် ချဉ်နှောင်ခံထားရသူ တစ်ဦးတည်းသာရှိပါသည် - သို့သော် အဆိုပါလူသည် သင်နှင့်သိကျွမ်းပြီး အလေးထားဂရုပြုရသူ ဖြစ်နေပါသည်။
- **လီဇာတိုက်ကို သင်ဆွဲမှာလား။**

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း ဥပမာ ၂ -

- သူငယ်ချင်းနှစ်ယောက်က သင့်ကို သူတို့၏ မင်္ဂလာဆောင်တွင် အထူးဧည့်သည် တော်အနေဖြင့် တက်ရောက်ပြီး ဂုဏ်ပြုစကားပြောပေးဖို့ ဖိတ်ကြားလာသည်။ ၎င်းတို့၏ မင်္ဂလာဆောင်နှစ်ပွဲစလုံးသည် တနေ့တည်း၊ တချိန်တည်း၊ တမြို့တည်း ကျင်းပမည်ဖြစ်သည်။
- သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်သည် ချမ်းသာပြီး မင်္ဂလာပွဲကို သင် လည်ပတ်လို သောမြို့ရှိ နာမည်ကြီး ကြယ် ၅ ပွင့် ဟိုတယ်တွင် ကျင်းပမည့် ကြီးကျယ်သော အခမ်းအနားတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း သင်သိထားပါသည်။ ထို့အပြင် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကွဲကွာသွားသည့် သင့်သူငယ်ချင်းများလည်း အဆိုပါပွဲကို တက်မည်ဖြစ်ကြောင်း သင်သိထားပါသည်။
- အခြားသူငယ်ချင်းသည် မူလတန်းကတည်းက ခင်မင်ခဲ့ရသည့် သင့်သူငယ်ချင်း ဟောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ပြီး အခြားသူများကို ဖိတ်ကြားမထားပါ။ မင်္ဂလာ ဇနီးမောင်နှံသည် မချမ်းသာကြဘဲ မင်္ဂလာပွဲသည်လည်း သာမန်ပွဲတစ်ပွဲမျှသာ ဖြစ်ကြောင်း သင်သိရှိထားပါသည်။ သို့သော် အဆိုပါပွဲသည် မောင်နှံနှစ်ဦး အတွက် အင်မတန် အရေးပါပါသည်။
- **ဘယ်သူမင်္ဂလာဆောင်ကို သင်တက်မှာလဲ။**

စာကွက် ၄ - ဥပမာ “အခြေခံစည်းမျဉ်းများ”

- လူတစ်ဦးချင်းစီသည် ၎င်းတို့၏ ရာထူး/အခန်းကဏ္ဍ မည်သို့ပင်ရှိစေကာမူ တန်းတူညီမျှမှုရှိသည်။ မန်နေဂျာများ/အလှူရှင်များ/အာဏာရာထူးရှိသူများ သည် ၎င်းစည်းမျဉ်းကို သေချာစွာ လိုက်နာရန် အရေးကြီးပါသည်။
- အခြားသူများကို ကြားဖြတ်ပြောဆိုခြင်း မပြုပါနှင့်။
- မကောင်းသည့် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများဆိုသည်မှာ မရှိပါ။
- ပြောဆိုဆွေးနွေးမှုများတွင် ပါဝင်ပါ။ အခြားသူများပြောသည်ကို စိတ်ဝင်စားစွာ နားထောင်ပေးပါ။ လျှပ်စစ်အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများကို အဝေးမှာထားပါ။
- လွတ်လပ်စွာ ပြောဆိုမှုကို အားပေးသည့် Chatham House စည်းမျဉ်းကို အသုံးပြုပါ။

၅။ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများနှင့် အကြံပြုချက်များ အားလုံးကို ကြံဆိုပါ။ လူများ လွတ်လပ်စွာ စဉ်းစားတွေးခေါ်နိုင်ပြီး ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်/လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံများအပေါ် အခြေခံ၍ မတူကွဲပြားသည့် အမြင်များကို ဝေမျှနိုင်မည့် ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခုကို ဖန်တီးရန် အရေးကြီးပါသည်။ ပါဝင်သူများသည် ပွင့်လင်းသော စိတ်အခံရှိသင့်ပြီး အဖျက်သဘောဆောင်သည့် ကိုယ်ဟန်အမူအရာများ (ဥပမာ - ၎င်းတို့ သဘောမတူသည့် စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များကို ဆွေးနွေးနေစဉ်)ကို ရှောင်ရှားကာ အပြုသဘောဆောင်သည့် ပါဝင်အကြံပြုမှုများကို မည်ကဲ့သို့ ဆောင်ရွက်နိုင်မည်ကို စဉ်းစားသင့်ပါသည်။ (စာကွက် ၅ကို ကြည့်ပါ။)

- ➔ လူတိုင်းတွင် ပြင်းပြင်းထန်ထန် ယုံကြည်တန်ဖိုးထားသည့် အရာများရှိပြီး ကွဲပြားသည့် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ချက်များ ရှိနိုင်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုပါ။ တစ်စုံတစ်ယောက်၏ အကျပ်အတည်းအပေါ် လက်တွေ့ချဉ်းကပ်မှုကို အခြားသူတစ်ယောက်က ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီဟု မြင်နိုင်ကောင်း မြင်နိုင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ အလေးထားဂရုပြုသည့် အငြင်းပွားဖွယ်ကိစ္စရပ်တစ်ခုအကြောင်း ဆွေးနွေးချိန်တွင် ဤကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ခံစားချက်များသည် အားကောင်းစွာ ပေါ်ထွန်းလာနိုင်ပါသည်။
- ➔ နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ရွေးချယ်စရာအမြောက်အများကို မွေးမြူမှု ပါဝင်နိုင်သည်ကို အသိအမှတ်ပြုပါ။

ကောင်းမွန်စွာ စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုသည် ခံစားချက်ကို အမှန်တကယ် ထင်ဟပ်သည့် တွေးခေါ်မှု ဖြစ်ပြီး ယုတ္တိတန်သည့် ဆောင်ရွက်ရန် အချက်များကို ဖန်တီးပေးပါသည်။

- David Hume



၂.၄ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုပြီးနောက် - ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခု ပြုလုပ်ပြီး ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို ခန့်မှန်းပြီး စီမံခန့်ခွဲပါ။ အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ စောင့်ကြည့်ပါ။ သင်ယူပါ။

၁။ **နောက်ထပ် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုအတွက် သဘောတူညီထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အသုံးပြုပါ။** လုပ်ငန်းစဉ်အတွင်း သင် သဘောတူညီထားသည့် အရာများအပေါ် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရန် အရေးကြီးပါသည်။ (သင် ဆောင်ရွက်နိုင်သည့် အရာများအတွက် စာကွက် ၆ကို ကြည့်ပါ။) အကြောင်းပြချက် အချို့ကြောင့် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါက ကောလာဟလများနှင့် မကျေနပ်မှုများကို ရှောင်ရှားရန် ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို ချက်ချင်း အသိပေးပါ။

၂။ **သင့်တော်သောပါဝင်ပတ်သက်သူအားလုံးကို ဆုံးဖြတ်ချက် အကြောင်း ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။** ဆုံးဖြတ်ချက်၏နောက်ကွယ်ရှိ အကြောင်းပြချက်နှင့် အကန့်အသတ်များကို တတ်နိုင်သမျှ အတိုင်းအတာထိ ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါ။

➔ မတူကွဲပြားသည့် အဖွဲ့တွင်း/ပြင်ပ ပါဝင်ပတ်သက်သူများအတွက် ကိုက်ညီသည့် သတင်းစကား လိုအပ်ခြင်း ရှိ မရှိကို စဉ်းစားပါ။

၃။ **ဆုံးဖြတ်ချက်ကြောင့် ဖြစ်လာနိုင်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို စီမံပါ။** ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့် ဆက်စပ်သည့် ဘေးအန္တရာယ်များကို လျော့ချရန် နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေပါ။

၄။ **ဆုံးဖြတ်ချက်အပေါ် သဘောမတူသည့် ပုဂ္ဂိုလ်များအား အကာအကွယ်ပေးကြောင်း သေချာပါစေ။** သင်၏ ကိုယ်ပိုင် ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ လမ်းပြ အိမ်ခြေကို ဆန့်ကျင်၍ လုပ်ကိုင်ရခြင်းက စိတ်ခံစားချက်ကို ယုံယွင်းစေနိုင်ပြီး ကျန်းမာပျော်ရွှင်မှုကို ထိခိုက်နိုင်ပါသည်။ (“ကိုယ်ကျင့်တရား ထိခိုက်မှု”)။ လူများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဆွေးနွေးပြီး အပြစ်တင်ခြင်းကို ရှောင်ရှားပါ။ လိုအပ်ပါက စိတ်ကျန်းမာရေးနှင့် စိတ်လူမှုပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီပံ့ပိုးမှုများအပါအဝင် ၎င်းတို့ကို ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပါ။ ဖြစ်နိုင်သော “အစပျိုးမီးများ”ကို သတိပြုပါ။ ဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် ၎င်းတို့၏ စိတ်အလိုမကျမှုက အခြားသူများ အစီအစဉ်များ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအပေါ် အဖျက်သဘောဖြင့် မသက်ရောက်စေရန် လူများနှင့် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ပါ။ ၎င်းတို့နှင့် ပုံမှန်တွေ့ဆုံမှုများ ပြုလုပ်ပြီး ၎င်းတွေ့ဆုံမှုများကို ကြိုတင်စီစဉ်ရန် အကြံပြုပါသည်။

၅။ **ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ ရလဒ်ကို စောင့်ကြည့်ပါ။ ၎င်း၏ သက်ရောက်မှုအား စဉ်းစားတွေးတောပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြန်လည် သုံးသပ်ပါ။** ဆုံးဖြတ်ချက် ချပြီးနောက် ၎င်းအား အကောင်အထည်ဖော်မှုကို စောင့်ကြည့်ပါ။ အတွေ့အကြုံနှင့် သက်သေရလဒ်များကို အခြေခံ၍ ဆုံးဖြတ်ချက်သည် မှန်ကန်သည့် ရွေးချယ်မှု ဖြစ်ခဲ့ကြောင်း - နှင့် ဖြစ်ဆဲဖြစ်ကြောင်း - သေချာစေရန် သဘောတူညီထားသည့် ကာလအပိုင်းအခြားအလိုက် ပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။ ထပ်မံ၍ နည်းလမ်းကို အသုံးပြုခြင်းက ကူညီပေးနိုင်ပါသည်။ လိုအပ်သလို ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ပြင်ဆင်ပါ။ တာဝန်ခံမှု ရည်ရွယ်ချက်အတွက် ဆုံးဖြတ်ချက်ဆိုင်ရာ အပြောင်းအလဲကို ဘယ်အရာကဖြစ်စေကြောင်း မှတ်တမ်းတင်ပါ။

စာကွက် ၅ - စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် အတွင်း ကျွန်ုပ် ဘာ လုပ်ရမလဲ။

- ဆွေးနွေးမှုမှာ မိမိအနေဖြင့် အပြုသဘောဆောင်စွာ ဘယ်လိုပါဝင်နိုင်မလဲ။
- မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများအရ ဘယ်အချက်တွေကို ကျွန်ုပ် ဆွေးနွေးအကြံပြုရမလဲ။
- အခြားသူများ၏ ရှုထောင့်အမြင်များကို နားလည်စေရန် တကယ်ပဲ မိမိကြိုးစား နားထောင်နေပါသလား။
- မိမိသည် ပွင့်လင်းသော စိတ်ထားဖြင့် ပါဝင်နေသလား သို့မဟုတ် မိမိ၏ ရပ်တည်ချက်သည် မှန်ကန်သည်ဟု ယူဆပါသလား။

စာကွက် ၆ - စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ပြီးနောက် ကျွန်ုပ် ဘာ လုပ်သင့်ပါသလဲ။

- အခြေအနေက ကောင်းမွန်သောနည်းလမ်း မရှိကြောင်း စဉ်းစားမိပြီးနောက် အောင်မြင်နိုင်ခြေကို မြှင့်တင်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျွန်ုပ် ဘယ်လိုပံ့ပိုးနိုင်ပါသလဲ။
- အပေးအယူ ညှိနှိုင်းမှုများကို စဉ်းစားမိပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ကို ကျွန်ုပ် လက်ခံနိုင်မလား။ လက်မခံနိုင်ပါက မိမိရပ်တည်ချက်ကို သိရှိအောင် တာဝန်သိစွာ ဘယ်လို ပြုလုပ်နိုင်မလဲ။ အပျက်သဘော သို့မဟုတ် မလေးမစား အပြုအမူများကို မဖြစ်စေသည့် နည်းလမ်းဖြင့် ကျွန်ုပ် ဘယ်လိုလုပ်နိုင်မလဲ။



လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများကို လူ့ကျင့်ဝတ်များက ဘယ်လိုဖြည့်ဆည်းပေးပါသလဲ။

လိုအပ်နေသူများထံ ရောက်ရှိအောင် ကူညီနိုင်ရန်အတွက် ဘေးအန္တရာယ်၊ ပဋိပက္ခနှင့် နေရပ်စွန့်ခွာရသည့် အခြေအနေများတွင် မကြာခဏ ပေါ်ပေါက်လေ့ ရှိသည့် အကျပ်အတည်းများနှင့် ရှုပ်ထွေးသည့် အခြေအနေများတွင် လမ်းညွှန်ပေးရန် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုအခြေခံမူများ အား ဖော်ထုတ်ထား ပါသည်။ အခြေခံမူများကိုယ်တိုင်က လူ့ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စံတန်ဖိုးများ၏ ဖော်ပြချက်များဖြစ်ပါသည်။ ကုလသမဂ္ဂအထွေထွေညီလာခံ (ဆုံးဖြတ်ချက်အမှတ် ၅၈/၁၁၄၊ ၂၀၀၃) က အတည်ပြုထားသည့် အခြေခံစည်းမျဉ်းများအား ကုလသမဂ္ဂ လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးရုံး (OCHA)က ဖော်ပြထားသည် မှာ -

- **လူသားဆန်မှု** - အသက်ရှင်ရပ်တည်မှု၊ ကျန်းမာရေးကို ကာကွယ်ရန်နှင့် လူသားဖြစ်တည်မှုများအား လေးစားမှုရှိကြောင်း သေချာစေရန် မည်သည့် နေရာတွင်မဆို လူသားတို့၏ ထိခိုက်ခံစားနေမှုကို ကူညီဖြေရှင်းရမည်။
- **ဘက်မလိုက်မှု** - နိုင်ငံသား၊ လူမျိုး၊ ကျား/မ၊ ဘာသာကိုးကွယ်ယုံကြည်မှု၊ လူ့အဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးခံယူချက်တို့ကို အခြေမခံဘဲ စိတ် သောကရောက်မှု အပြင်းထန်ဆုံးကိစ္စရပ်များကို ဦးစားပေးပြီး လိုအပ်ချက်တစ်ခုတည်းကိုသာ အခြေခံ၍ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ဆောင်ရွက်မှုကို ဆောင်ရွက်ရမည်။
- **ကြားနေရေးဝါဒ** - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး လုပ်ဆောင်သူများသည် စစ်ပွဲများ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေး၊ လူမျိုးရေး၊ ဘာသာရေး သို့မဟုတ် ဝါဒ ဆိုင်ရာ အငြင်းပွားမှုများတွင် ဘက်ရွေးခြင်း မပြုရပါ။
- **အမှီအခိုကင်းမှု** - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ဆောင်ရွက်မှုများ ပေးအပ်ရာတွင် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ စစ်ရေး သို့မဟုတ် လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားရေး လုပ်ဆောင်ချက်ကို အကောင်အထည်ဖော်သည့်နယ်ပယ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပါဝင်လုပ်ဆောင်သူ တစ်ဦးဦးမှ ကိုင်စွဲထားနိုင်သည့် အခြားသော ရည်ရွယ်ချက်များမှ လွတ်ကင်းရမည်။^၄

အခြားသင့်လျော်သည့် ယူဆချက်များမှာ အကာအကွယ်ပေးမှု ဗဟိုပြုရေးနှင့် “မထိခိုက်စေရေး” ဖြစ်သည်။^{၅၊၆၊၇}

အချို့အခြေအနေများတွင် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူတစ်ခုတည်းက အကောင်းဆုံးလုပ်ဆောင်ချက်များကို ရွေးချယ်ရန် ကျွန်ုပ်တို့ကို ရှင်းလင်းလုံလောက်စွာ အကူအညီပေးနိုင်ပါ။ တစ်ခါတစ်ရံ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ၊ အခွင့်အရေးများနှင့် အခြား တန်ဖိုးထားသည့် အရာများနှင့် ကတိကဝတ်များသည် အချင်းချင်း ပဋိပက္ခအသွင် ဖြစ်နေပါသည်။ အဆိုပါဖြစ်ရပ်များတွင် ကျင့်ဝတ်မူဘောင်များက အေဂျင်စီများ၊ လူပုဂ္ဂိုလ် များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူများကို ရှေ့ဆက်နိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။

ကျင့်ဝတ်သည် အမှားနှင့် အမှန်ဆိုင်ရာ ခိုင်မာရှင်းလင်းသော စံအဆင့်အတန်းများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ကျင့်ဝတ်များသည် အခွင့်အရေးများ၊ တာဝန် ဝတ္တရားများ၊ လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် အရာများ၊ မျှတမှု သို့မဟုတ် သီးခြားကိုယ်ကျင့်သီလ စသည်တို့အားဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဘယ်အရာကို ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း ညွှန်ဆိုပေးပါသည်။ ကျင့်ဝတ်များသည် မှီခိုမှု၊ ချီးမြှင့်မှု၊ လူသတ်မှု၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ကျူးလွန်မှု၊ လုပ်ကြံ အသေရဖျက်မှု သို့မဟုတ် လိမ်လည်မှုစသည်တို့ကို မကျူးလွန်ခြင်းကဲ့သို့ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်သည့် အပြုအမူ စံအဆင့်အတန်းများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်း သည် ရိုးသားမှုနှင့် မေတ္တာထားမှုကဲ့သို့ အပြုသဘောဆောင်သော စံအဆင့်အတန်းများကိုလည်း ခြုံငုံပါသည်။ အသက်ရှင် ရပ်တည်ခွင့်နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံ ခွင့်ကဲ့သို့ အခွင့်အရေးများကို ကာကွယ်ပေးခြင်းဖြင့် ကျင့်ဝတ်များသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများကို အားဖြည့်ပေးပါသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများသည် အချင်းချင်း ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဥပမာ -
အေဂျင်စီများသည် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ရင်ဆိုင်နေရချိန် တွင် အလှူရှင်များ၏ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးမှုက ၎င်းတို့ကို လူသားဆန်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် ကူညီပေးပါသည်။ သို့သော် အလှူရှင်များသည် ရန်လိုသောအဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့ သို့မဟုတ် ၎င်းထက်ပိုသော အဖွဲ့များအား (ပဋိပက္ခတွင် တိုက်ရိုက် မ ပါဝင်နေလျှင်တောင်) ရန်ပုံငွေ ပံ့ပိုးကောင်း ပံ့ပိုးနေနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါဖြစ်ရပ်များတွင် ရန်ပုံငွေကို လက်ခံခြင်းက အေဂျင်စီ၏ ကြားနေမှုကို ထိခိုက်နိုင်သလား။

^၄ ကုလသမဂ္ဂ လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးရုံး (OCHA)။ (၂၀၁၂)။ *OCHA သတင်းစကား - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ*။ <https://reliefweb.int/report/world/ocha-message-humanitarian-principles-enar>

^၅ အေဂျင်စီများကြား အမြဲတမ်းကော်မတီ (IASC)။ (2013)။ *အကာအကွယ်ပေးမှု ဗဟိုပြုရေး*။ ထုတ်ပြန်ချက်။ <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/The%20Centrality%20of%20Protection%20in%20Humanitarian%20Action%20%28English%29.pdf>

^၆ IASC. (2016). *လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု လုပ်ဆောင်ရာတွင် အကာအကွယ်ပေးရေး*။ မူဝါဒ။ <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-protection-priority-global-protection-cluster/iasc-policy-protection-humanitarian-action-2016>

^၇ Anderson, M. B. (1999). *မထိခိုက်စေရေးနှင့် အကူအညီက ငြိမ်းချမ်းရေး - သို့မဟုတ် စစ်ပွဲကို မည်သို့ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သနည်း*။ Lynee Rienr Publishers.

တာဝန်ရှိသူများ - အထူးသဖြင့် အစိုးရများ - က ၎င်းတို့၏ အကူအညီ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုကို တောင်းဆိုလာပါက သို့မဟုတ် အစိုးရများသည် လူသား တို့၏ အခြေခံအကျဆုံး အခွင့်အရေးနှင့် လိုအပ်ချက်များကို ကာကွယ်ပေးရန် ဆန္ဒ/ကာကွယ်ပေးနိုင်စွမ်း မရှိပါက လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုလုပ်ငန်း များ ပါဝင်လာပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးများနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဥပဒေပါ အခြားအခွင့်အရေးများနှင့် ပြဌာန်းချက်များကို Humanitarian Charter of the Sphere လက်စွဲစာအုပ်တွင် အောက်ပါအတိုင်း ကျွန်ုပ်တို့ တွေ့ရှိနိုင်ပါသည် -

- သိက္ခာရှိစွာ ဘဝရှင်သန်ပိုင်ခွင့်
- လူသားချင်းစာနာထောက်ထားဆိုင်ရာ အကူအညီများ ရယူပိုင်ခွင့်
- အကာအကွယ်ရပိုင်ခွင့်နှင့် ဘေးကင်းလုံခြုံခွင့်။^၉

လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကြေငြာစာတမ်းတွင် “ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သုခချမ်းသာရှိမှုထက် ပိုပါသည်။ ၎င်းက အကျိုး သက်ရောက်ခံရသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းနှင့် လူသားတစ်ဦးချင်းစီ၏ ယုံကြည်မှုများနှင့် တန်ဖိုးထားမှုတို့အပါအဝင် လူသားအားလုံးအား လေးစားစွာ ဆက်ဆံခြင်း၊ လွတ်လပ်ခွင့်၊ လွတ်လပ်စွာ တွေးခေါ်ခွင့်နှင့် ဘာသာရေးယုံကြည်ခွင့်တို့အပါအဝင် ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများအား လေးစားလိုက်နာမှုတို့ ပါဝင်သည်” ဟု ဖော်ပြထားသည်။

လူ့ကျင့်ဝတ် ဆိုသည်မှာ ကျွန်ုပ်တို့ တစ်ဦးချင်းစီ၏ စိတ်ခံစားချက်များနှင့် မတူညီသည့် ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်ပိုင် ကျင့်ဝတ်စံအဆင့်အတန်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ဟုလည်း ဆိုလိုပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ကိုင်လိုသည့် အရာများအပေါ်အမြဲ အခြေခံ၍ မရနိုင်ပါ။ ဥပမာ - သင့်အနေ ဖြင့် သင်၏ မျှတသောဝေစုထက်ပိုသည့် ချောကလက်ကိတ်မုန့်ကို စားချင်ကောင်း စားချင်နိုင်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်များတွင် ကျွန်ုပ်တို့ ကိုယ်ပိုင် ယုံကြည်ချက် များနှင့် အပြုအမူများကို လေ့လာမှု ပါဝင်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ကိုယ်တိုင်နှင့် ကျွန်ုပ်တို့ ပုံဖော်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများက ကျင့်ဝတ်စံနှုန်းများကို လိုက်နာကြောင်း သေချာစေရန် ဆောင်ရွက်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။^{၁၀}

၃.၁ လက်တွေ့အသုံးချ ကိုယ်ကျင့်တရားများ

ဤလမ်းညွှန်ချက်နှင့် နည်းလမ်းကို ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ သီအိုရီများနှင့် စည်းမျဉ်းများကို လက်တွေ့အခြေအနေများနှင့် အကျပ်အတည်းကာလများတွင် အသုံးပြုသည့် “လက်တွေ့အသုံးချ ကိုယ်ကျင့်တရားများ” ကို မှီငြမ်း ရေးဆွဲထားပါသည်။ ၎င်းက သင့်ကို အကျပ်အတည်းတစ်ခုအား မတူညီသည့် ကျင့်ဝတ် ရှုထောင့်အမြင်များမှ စဉ်းစားရန် တွန်းအားပေးပါသည်။ အဆိုပါ ရှုထောင့်အမြင်များသည် လုံးဝ ကွဲထွက်မနေပါ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်း တို့သည် အချို့ယူဆချက်များ၌ တူညီနေပြီး ကိုယ်ပိုင်တန်ဖိုးများ ရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။

နည်းလမ်းတွင် အသုံးပြုထားသည့် လူ့ကျင့်ဝတ်မူဘောင်များ (*Further Reading* တွင် အသေးစိတ် ကြည့်ရှုပါ)မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

တာဝန်ဝတ္တရားအခြေပြု (သို့မဟုတ် Deontological) ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသူ ထားရှိသောတန်ဖိုးများနှင့် တာဝန် ဝတ္တရားများနှင့် လုပ်ရပ်တစ်ခု၏ “ရှိရင်းစွဲ အမှန်တရား သို့မဟုတ် အမှား” ကို ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များထက် အလေးထားပါသည်။ ဤ ချဉ်းကပ်မှုပုံစံသည် ဆောင်ရွက်ချက်တစ်ခုက ကာလတိုတွင် အကူအညီပေးနိုင်မှုပမာဏ နည်းလျှင်တောင်မှ ထိခိုက်ခံစားရသောလူများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် လူ့အခွင့်အရေးတို့အား လေးစားမှုရှိရန် ဦးစားပေးပါသည်။ အချို့သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်တို့သည် “လုပ်သင့်လုပ်ထိုက်သည့်အရာ” ဖြစ်သဖြင့် အချို့သော လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု ဆောင်ရွက်သူတို့က လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ဆောင်ရွက်မှု၏ အရေးပါမှုကို ရည်ညွှန်းကြသည်။ အခြားသောသူများကမူ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အထောက်အကူများကို ဆိုင်းငံ့ထားခြင်းက ပဋိပက္ခ၏ကာလကြာရှည်မှုကို လျော့ချနိုင်မည်ဟု ငြင်းဆိုပါသည်။ (နည်းလမ်းပါ မေးခွန်း ၃.၁)

ဥပမာ အာဏာပိုင်များက သင့်အား လူအုပ်စုအချို့နှင့် လုပ်ကိုင်ခြင်းကို တားမြစ်ထားပြီး လိုအပ်နေသည့် အခြားအုပ်စုများကိုသာ ကူညီရန် ခွင့်ပြုပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင်က လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု လုပ်ငန်းများကို မဆောင်ရွက်ရန် ရွေးချယ်ပါသည်။

စောင့်ရှောက်မှုအခြေပြု (သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးဝါဒ) ကျင့်ဝတ်က လိင်ကွဲပြားမှုနှင့် အခြားဝိသေသလက္ခဏာများကို ပဓာနမထားဘဲ လူသားအားလုံးအတွက်နှင့် ၎င်းတို့အကြား ကူညီစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ကိုယ်ချင်းစာမှု၊ အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများ၏ ဆက်နွယ်မှုနှင့် တုံ့ပြန်မှုတို့၏ အရေးကြီးပုံကို အလေးထားပါသည်။ သင့်ကိုယ်သင် တခြားသူတစ်ယောက်၏ နေရာတွင်ထားကြည့်ပြီး ကိုယ်ချင်း စာနာမှုရှိစွာ တုံ့ပြန်ခြင်းဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန် ဤယူဆချက်အမြင်ကို ကျွန်ုပ်တို့ အသုံးပြုပါသည်။ ဤချဉ်းကပ်မှုက ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင်အမြင်နှင့် ကွဲပြားသည့် အခြားအမြင်သဘောထားများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြောင်း (အားလုံးပါဝင်မှု)၊ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကိုယ်ပိုင် ဘက်လိုက်မှုကို အလေးအနက်ထား စဉ်းစားဆင်ခြင်ကြောင်း၊ အာဏာမညီမျှမှုများကို သိရှိနားလည်ကြောင်း ဆိုလိုရာ ရောက်ပါသည်။ (နည်းလမ်းပါ မေးခွန်း 3.2)

ဥပမာ သင်သည် စကေးပမာဏနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဒေသခံလူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နက်ရှိုင်းသော ဆက်ဆံရေးကို ပို၍ဦးစားပေးသတ်မှတ် ပါသည်။ သို့မဟုတ် သင်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင် အားလုံးပါဝင်မှုကို - ပို၍ နှေးကွေးနေလျှင်ပင် - ‘အမိန့်ပေးပြီး ထိန်းချုပ်ခြင်း’ နည်းလမ်းထက် ပို၍ဦးစားပေးသတ်မှတ်ပါသည်။

^၉ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးဆိုသည်မှာ မွေးရာပါ။ ရှောင်လွှဲ၍မရနိုင်သောအရာဖြစ်ပြီး လူသားအားလုံးနှင့် သက်ဆိုင်သော လူသားတစ်ဦး၏ အခြေခံအကျဆုံး အခွင့်အရေးများနှင့် အခြေခံကျသော လွှပ်လုပ်ခွင့်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး ကြေညာစာတမ်းတွင် ပြဌာန်းထားသည့်အတိုင်း အသက်ရှင်သန်ခွင့်၊ လွတ်လပ်ခွင့်နှင့် လုံခြုံစွာ နေထိုင်ခွင့် (Art.3) နှင့် ရက်စက်မှု၊ လူသားမဆန်စွာ ပြုကျင့်မှု သို့မဟုတ် ဂုဏ်သိက္ခာနှင့် မလျော်ညီစွာ ဆက်ဆံခံရမှုတို့မှ ကင်းလွတ်ခွင့် (Art. 5) တို့ပါဝင်ပါသည်။ <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights> တွင် ကြည့်ပါ။

^၉ Sphere Association. (2018). *The Sphere Handbook - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ချာတာနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး တုံ့ပြန်မှုအတွင်း အနိမ့်ဆုံး စံအဆင့်အတန်းများ*။ စတုတ္ထအကြိမ် ပြင်ဆင်ချက်။ <https://spherestandards.org/handbook-2018/>

^{၁၀} Based on Velasquez, M., Andre, C., Shanks, T., S.J. and Meyer, M.J. (2010). *ကျင့်ဝတ်ဆိုသည်မှာ ဘာလဲ။ လက်တွေ့အသုံးချ ကိုယ်ကျင့်တရားများအတွက် Markkula စင်တာ*။ <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>

^{၁၀} Based on Markkula Center (2021) and Clarnival and Biller-Andorno (2014).



လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အကူအညီများ လက်ခံရရှိနေသည့် ထိခိုက်ခံ အသိုင်းအဝိုင်းများနှင့် ကိုက်ညီသော

လူ့ကျင့်ဝတ်မူဘောင်များ။ လူများနှင့် ယဉ်ကျေးမှုများ အားလုံးတွင် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် လူ့ကျင့်ဝတ်မူဘောင်များနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရားများ (၎င်းတို့သည် သီးခြား ယဉ်ကျေးမှုများ၊ ယုံကြည်မှုများ သို့မဟုတ် လူ့အသိုက်အဝန်းများနှင့် ဆက်နွှယ်နေပါသည်) ရှိပါသည်။ ၎င်းတို့ကို မည်သည့်စဉ်းစားဆင်ခြင်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင်မဆို ထည့်သွင်းရန် အရေးကြီးပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကမ္ဘာတဝှမ်းရှိ လူများအတွက် ယုံကြည်မှုသည် ၎င်းတို့ သိရှိယုံကြည်သည့် တန်ဖိုးများအပေါ်ကြီးမားသောလွှမ်းမိုးမှု ရှိပါသည်။ (နည်းလမ်းပါ မေးခွန်း 3.3)

ရည်ရွယ်ချက်မှာ မည်သူက “မှန်သည်” သို့မဟုတ် မည်သူက “ပိုမိုကောင်းမွန်သော” ကျင့်ဝတ်စံနှုန်း သို့မဟုတ် ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ ရှိသည်ဟု ဆုံးဖြတ်ရန် မဟုတ်ပါ။ သို့သော် အကြပ်အတည်း ထိခိုက်ခံစားရသော သူတို့၏ ယဉ်ကျေးမှုကို လေးစားထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် ဖြစ်ပါသည်။^၂ ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများနှင့် ရှုထောင့်များကို လေးစားရန် အရေးကြီးပါသည်။ သို့သော် တခါတရံ အဆိုပါ စံနှုန်းများက အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် တန်ဖိုးများနှင့် ဆန့်ကျင်နေပါသည်။ တူညီမှုများကို အသိအမှတ်ပြုခြင်းက အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးမှုတွင် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးပါသည်။ (Maqasid al-sharia and Ubuntu ပါ စာကွက် ၇ကို ကြည့်ပါ။)



ကောင်းကျိုးပြုမှု ရှေးရှုသော (သို့မဟုတ် 'အကျိုးဆက်ကိုကြည့်၍ မှန်မမှန်ဆုံးဖြတ်သူ') ကျင့်ဝတ်တရားသည် လူအများစုအတွက် 'အကြီးမြတ်ဆုံးကောင်းကျိုးကို ရရှိခြင်းအပေါ်တွင် အာရုံစိုက်သည်။' လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ရပ်တွင် အကျိုးဆက်ကို ကြည့်၍ မှန်မမှန်ဆုံးဖြတ်သည့် ချဉ်းကပ်မှုတခုသည် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေခြင်းတခု၏ရလဒ်များကို ဦးစားပေးသည်။ ဤအခြေအနေတွင် ကျင့်ဝတ်များကို အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများ၏ အသက်အများဆုံးကို ကယ်တင်နိုင်ခြင်း ရှိမရှိ နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ဆင်းရဲဒုက္ခများ လျော့ကျစေခြင်း ရှိမရှိတို့ဖြင့် တန်ဖိုးဖြတ်သည်။ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေသည့် နည်းလမ်းများ သို့မဟုတ် အကြောင်းပြချက်များသည် အရေးသိပ်မကြီးလှပါ။ (နည်းလမ်းပါ မေးခွန်း ၃.၄)

ဥပမာ ပို၍များပြားသောလူများကို ကူညီနိုင်ရန်အလို့ငှာ ရန်လိုသောအဖွဲ့များ တစ်ခုထံမှ ပဋိပက္ခအတွက် ရန်ပုံငွေလက်ခံခြင်း။



ပိုမိုကောင်းသူတစ်ဦးဖြစ်လာပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချရာတွင်နှင့် လုပ်ရပ်များကို လမ်းညွှန်ပြရန်အလို့ငှာ **'အကျင့်သီလ ကျင့်ဝတ်များ'** သည် ကရုဏာ၊ ရိုးသားမှုနှင့် သမာဓိတို့ကိုသို့သော အပြုသဘောဆောင်သည့် အကျင့်သီလကောင်းများကို ယှဉ်ထောင်ရာ၌ အရေးပါပုံအပေါ်အာရုံစိုက်သည်။ အကယ်၍ လူတယောက်သည် ကိုယ်ကျင့်သီလကောင်းပြီး ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် တက်တက်ကြွကြွရှာဖွေနေလျှင် အဆိုပါစရိုက်လက္ခဏာများက ၎င်းတို့ကို မှန်ကန်သောလုပ်ရပ်လမ်းကြောင်း ရွေးချယ်ရာ၌ သဘာဝအလျောက် ကူညီပေးပါလိမ့်မည်။ (နည်းလမ်းပါ မေးခွန်း ၃.၅)

ဥပမာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ၎င်းတို့လိုချင်သည့် အဖွဲ့အစည်းပုံစံမျိုးဖြစ်လာစေရန် ၎င်း၏ဆုံးဖြတ်ချက်ချရေးလုပ်ငန်းစဉ်ကို စဉ်ဆက်မပြတ် အကဲဖြတ်ရန်၊ ခက်ခဲသည့် အခြေအနေများတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဝေဖန်ပိုင်းခြားမှုများကို မည်သို့ပြုလုပ်နိုင်ကြောင်းကို သင်ယူရန်နှင့် ၎င်း၏အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးစံယဉ်ကျေးမှုကို ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန်အလို့ငှာ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာကော်မတီတစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းပါသည်။

စာကွက် ၇ - Maqasid al-sharia and Ubuntu

maqasid al-sharia အယူအဆအရ တရားရေး၊ မျှတရေးနှင့် လူသားများနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် အကျိုးပြုရေးကို မြှင့်တင်ရန် စီရင်ချက်များ လိုအပ်ပါသည်။ ဤသည်က ရှာရီယာ (Shari) ဥပဒေကို တင်းကျပ်စွာ ကျင့်သုံးမည့်အစား အခြေအနေနှင့် လူများ၏ သုခချမ်းသာအပေါ် သက်ရောက်မှုတို့အပေါ် အခြေခံ၍ တရားစီရင်ရန် ခွင့်ပြုပေးသည်။ ဤသည်က မတူညီသော ဥပဒေစံသတ်မှတ်ချက်များသည် မှန်ကန်ခြင်း သို့မဟုတ် မှားခြင်း ရှိမရှိကို စကားစစ်ထိုးငြင်းခုံမည့်အစား အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးဖို့ ဖြစ်မြောက်စေသည်။ (ကြည့်ရန် - Kamali M.H. (1999). Maqāṣid al-Sharī'ah: အစ္စလာမ်ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ။ အစ္စလာမ်ဆိုင်ရာ လေ့လာမှုများ၊ အတွဲ ၃၈၊ အမှတ် ၂၊ စာမျက်နှာ ၁၉၃-၂၀၈။ အစ္စလာမ်သုတေသနအဖွဲ့အစည်း၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအစ္စလာမ်တက္ကသိုလ်၊ အစ္စလာမ်စာတတ်။)

အူဘွန်တူ (Ubuntu) ၏ ဆာဟာရအောက်ပိုင်း အယူအဆမှာ 'ကျွန်ုပ်တို့ရှိသောကြောင့် ကျွန်ုပ်ဖြစ်လာသည်' ဟူ၍ ဆိုလိုပြီး လူသားဆန်မှု၊ ကရုဏာနှင့် လူမှုရေးတာဝန်တို့ကို အသားပေးသည်။ ၎င်း၏ တန်ဖိုးထားမှုအစုတွင် အပြန်အလှန်အပေးအယူ၊ ဘုံကောင်းကျိုး၊ ငြိမ်းချမ်းသောဆက်ဆံရေးများ၊ လူ့ဂုဏ်သိက္ခာ၊ လူသားဘဝ၏တန်ဖိုး၊ အများဆုံး သည်းခံခြင်းနှင့် အပြန်အလှန်လေးစားခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

^၂ ကပ်ဘေးအတွင်း ကယ်ဆယ်ခြင်းလုပ်ငန်း (၁၉၉၄) အတွင်း အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအဖွဲ့နှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs)အတွက် လိုက်နာရန်ကျင့်ဝတ်၏ စည်းမျဉ်း ၅ အရ “ကျွန်ုပ်တို့သည် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာများကို လေးစားပါမည်”ဟု ဆိုထားပါသည်။ <https://www.ifrc.org/our-promise/do-good/code-conduct-movement-ngosကို ကြည့်ပါ။>

၃.၂ အကျပ်အတည်း အမျိုးအစားများနှင့်အဆင့်များ

ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုများကို ကျွန်ုပ်တို့အားလုံး နေ့စဉ်လုပ်ကြသည် - ကျင့်ဝတ်များသည် အထူးလေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု မဟုတ်ပါ။ သို့သော် အချို့ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းများနှင့် ရွေးချယ်မှုများသည် အခြားအရာများထက် ပို၍အရေးကြီးပြီး ပို၍နက်နက်နဲနဲတွေးရန် ထိုက်တန်ပါသည်။ ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း များသည် အောက်ပါဥပမာများတွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ မတူညီသောအဆင့်များတွင် ဖြစ်ပွားနိုင်ပါသည်။

- **လူတစ်ဦးချင်း/ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ** - အကျပ်အတည်းကာလအတွင်း လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး လုပ်ဆောင်သူများ၏ လူများနှင့် ရပ်ရွာလူထု၊ အာဏာပိုင်များ နှင့် ပဋိပက္ခများတွင် ပါဝင်သူများနှင့် နေ့စဉ် အပြန်အလှန် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုများ။

ဥပမာ

ပြင်ပအခြေအနေများသည် လူတစ်ဦးကို ၎င်းတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုထက် ကျော်လွန်၍ လုပ်ဆောင်ရန် တွန်းအားပေးသောအခါ ယင်းက ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့၏ လုပ်ရန် ငြင်းဆန်မှုသည်လည်း ထိခိုက်စေနိုင်ပါသည်။

- **လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နေသည့် နိုင်ငံ/ပြည်နယ်နှင့်တိုင်း အဆင့်** - အာဏာပိုင်များနှင့် ဒေသတွင်းနှင့် စီမံကိန်းအဆင့်များရှိ အာဏာရှိသူများဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများ။

ဥပမာ

အာဏာပိုင်များသည် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ဦးတည်ပစ်မှတ်ထားခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော အဓိကဆုံးဖြတ်ချက်များအပေါ် မကြာခဏ ဆိုသလို ထိန်းချုပ်ချင်ကြသည်။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုသည် ထိန်းချုပ်မှုကို မည်သည့်အတိုင်းအတာအထိ လက်ခံသင့်သနည်း။

မည်သည့် အကူအညီလမ်းကြောင်းလွှဲပြောင်းမှု သို့မဟုတ် အခွန်ကောက်ခံမှု အဆင့်များကို လက်ခံနိုင်သနည်း။ ဤအကြောင်းနှင့်ပတ်သက်၍ အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှု နှင့်/သို့မဟုတ် အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ မည်မျှပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသင့်သနည်း။

- **မဟာဗျူဟာ သို့မဟုတ် ရုံးချုပ်အဆင့်များ** - ရန်ပုံငွေခွဲဝေခြင်းများ၊ အစီအစဉ်ဒီဇိုင်းနှင့် အလှူခံများ၊ မဟာဗျူဟာမြောက် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နှင့် အခြားအကျိုးစီးပွားများအကြား ဟန်ချက်ညီစေခြင်း။

ဥပမာ

လုပ်ငန်းများကို ခေတ္တရပ်နားရန် သို့မဟုတ် ဆိုင်းငံ့ရန် ရှိမရှိ။ အနိမ့်ပိုင်းများကို မည်သည့်အချိန်တွင် ပေါင်းစည်းထည့်သွင်းရမည်နည်း။ လုပ်ငန်း ဆက်လက်လည်ပတ်နေရန်အလို့ငှာ ဖော်ထုတ်ပြောဆိုခြင်း/ထောက်ခံအားပေးခြင်းနှင့် ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်းတို့အကြား ဟန်ချက်ညီအောင် မည်သို့လုပ်ရမည်နည်း။

အလှူရှင်တစ်ဦး၏ လိုအပ်ချက်များသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ပင်မစံတန်ဖိုးထားမှုများ/အခြေခံမူများကို ထိခိုက်စေနိုင်ပါသလား။

အောက်ဖော်ပြပါဇယားတွင် ဟူဂိုစလင်း (Hugo Slim) ၏ အကျပ်အတည်း အမျိုးအစားခွဲခြားကို သုံးထားပါသည်။ ၎င်းသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး လုပ်ဆောင်သူများ ရင်ဆိုင်ရသည့် အန္တရာယ်များနှင့် ထိုအန္တရာယ်များကြောင့် ဖြစ်လာသောအကျပ်အတည်းများအကြောင်း ဥပမာများကို ပေးထားသည်။^{၁၃}

ဇယား ၂ - အကျပ်အတည်းများကို အမျိုးအစားခွဲခြားခြင်း

ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း အမျိုးအစားများနှင့် ဥပမာများ	ဘေးအန္တရာယ် ဥပမာများ
<p>လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာလုပ်ရပ်ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့် အန္တရာယ်</p> <ul style="list-style-type: none"> • အေဂျင်စီများသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မီလိုပြီး အကူအညီကို ဆက်လက်ကမ်းလှမ်းလိုသော်လည်း အာဏာပိုင်များသည် အလွဲသုံးစားပြုခြင်း၊ အကျင့်ပျက်ခြစားခြင်း သို့မဟုတ် အကြပ်ကိုင်ခြင်းတို့ ဖြစ်စေပါက - မည်သည့်အန္တရာယ်အတိုင်းအတာကို ရှောင်လွှဲ၍မရသနည်း (ကျန်ရှိသော အန္တရာယ်)။ • အပြုသဘောဆောင်သည့် အကူအညီထည့်ဝင်ခြင်း (ဥပမာ - အသက်များကို ကယ်တင်ခြင်းနှင့် ထိခိုက်ခံစားရမှုများမှ သက်သာရာ ရစေခြင်း) ဖြင့် မည်သည့် မရည်ရွယ်သည့် ထိခိုက်မှုအတိုင်းအတာအဆင့်သည် လက်ခံနိုင်သနည်း သို့မဟုတ် ဟန်ချက်ညီစေပေးနိုင်သနည်း။ 	<ul style="list-style-type: none"> • အာဏာပိုင်များက အကူအညီပတ်သက်ပြီး ငြင်းခုံခြင်း၊ ဖမ်းဆီးခြင်း၊ အခွန်ကောက်ခြင်း သို့မဟုတ် အကျင့်ပျက်စွာ လမ်းကြောင်းပြောင်းခြင်းတို့ကြောင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်မှုဖြင့်တက်လာခြင်း။ • ပြည်နယ်နှင့် ဒေသန္တရ အာဏာပိုင်များ၏ တာဝန်များကို လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် အစားထိုးခြင်းဖြင့် အစိုးရများကို တာဝန်ခံမှုမရှိစေခြင်းနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာ သဘောတူစာချုပ်များကို အဟန့်အတားဖြစ်စေခြင်း။ • အကူအညီကို ဦးတည်ရွေးချယ်ပုံ သို့မဟုတ် ဖြန့်ဝေပုံတို့မှတဆင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ ဘေးဖယ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် အလွဲသုံးစားပြုခြင်းတို့ ဖြစ်စေခြင်း။ • အာဏာပိုင်များထံ အချက်အလက်များ မျှဝေပေးခြင်းဖြင့် အကူအညီလက်ခံရသူများထံသို့ ကျရောက်နိုင်သည့် အန္တရာယ်များ။
<p>ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကြိရာပါဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ကိုယ်ကျင့်တရား အချုပ်မိခြင်းတို့၏ အန္တရာယ်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> • အေဂျင်စီများသည် အလုပ်လုပ်ဖို့ ခွင့်ပြုချက်ရရန် အာဏာပိုင်များနှင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုရမည်။ သို့သော် မည်သည့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းအဆင့်သည် လက်မခံနိုင်ဖွယ်ဖြစ်သနည်း သို့မဟုတ် အာဏာပိုင်များ၏ အကျပ်အတည်းဆောင်သော လုပ်ရပ်များကို ပေါ်ပေါက်လာစေသနည်း။ • ရလဒ်အသုံးပြုခွင့် ထိန်းထားရန် ဖော်ထုတ်ပြောဆိုခြင်းနှင့် ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်း/ရေငံ့နှုတ်ပိတ်နေခြင်း သံတမန်ရေးရာကို မည်သို့ဟန်ချက်ညီစေပါမည်လဲ။ 	<ul style="list-style-type: none"> • ၎င်းတို့နှင့် အလုပ်အတူလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ရန် ခွင့်ပြုချက်များ ရှာယူခြင်းဖြင့် အလွဲသုံးစားလုပ်သောအစိုးရများကို တရားဝင်ဖြစ်စေပြီး အခွင့်အာဏာပေးကြောင်း ထင်ရှားစေသည်။ • မှာယွင်းသောလုပ်ကိုင်မှုကို အားပေးခြင်း - ဥပမာ၊ အကျင့်စခန်းများ ဖွင့်လှစ်နိုင်ရန် ကူညီပံ့ပိုးခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအကျပ် ရွှေ့ပြောင်းမှုကို အားပေးခြင်း သို့မဟုတ် အခွင့်အရေး အလွဲသုံးစားပြုမှုများကို သိရှိသော်လည်း ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်း။ • ပဋိပက္ခတွင် သွယ်ဝိုက်ထည့်ဝင်ပတ်သက်နေသည့် အလှူရှင်များထံမှ ရန်ပုံငွေကို လက်ခံရမလား သို့မဟုတ် လက်မခံရဘူးလား။
<p>စောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> • မလုံခြုံသည့်အခြေအနေများတွင် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာ၌ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များနှင့် ဝန်ထမ်းများအပေါ် ထားရှိရမည့် တာဝန်ဝတ္တရားတို့ကို မည်သို့ဟန်ချက်ညီစေပါမည်လဲ။ 	<ul style="list-style-type: none"> • ဘေးကင်းမှုထက် တည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးခြင်း သို့မဟုတ် အပြန်အလှန်။

(အဆက်)

^{၁၃} Slim, H. (2015). လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ - စစ်အတွင်းနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်စဉ်အတွင်း အကူအညီပေးရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် ပတ်သက်သော လမ်းညွှန်ချက်။ Hurst Publishers.

ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း အမျိုးအစားများနှင့် ဥပမာများ	ဘေးအန္တရာယ် ဥပမာများ
<p>လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာနှင့် ယင်းအာဏာကြီးထွားလာမှု၏ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်များ</p> <ul style="list-style-type: none"> • အကျပ်အတည်းတွင်းရှိနေသည့် လူများအနီးရှိနေရန်နှင့် ဆက်လက်တည်ရှိအောင် ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်နေစဉ် ပိုမိုများပြားလာသည့် လိုက်နာရန် လိုအပ်ချက်များနှင့် ဘေးကင်းမှု စံနှုန်းများကို မည်သို့ ဖြည့်ဆည်းပါမည်လဲ။ • လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုကဏ္ဍကို အလွဲသုံးစားလုပ်ခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသော နိုင်ငံရေးအကျပ်အတည်းများ။ 	<ul style="list-style-type: none"> • အကူအညီပေးပို့ရာတွင်နှင့် အကျပ်အတည်းကြောင့် ထိခိုက်ခံစားရသောလူများမှ ဝေးကွာနေစေသည့် ရှုပ်ထွေးသောလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် သံတမန်ရေးရာကျင့်ဝတ်များ။ • အကျပ်အတည်းအစီအစဉ်များနှင့် လူများ၏အကျိုးထက် အဖွဲ့အစည်း၏ အကျိုးစီးပွားအား ဦးစားပေးခြင်း။ • “လူများ ဒီဘက်သို့မလာစေရန် အခြားတစ်ဘက်တွင် ကျွေးမွေးထားရန်” အတွက် အကူအညီများကို အသုံးပြုခြင်း။ • ပဋိပက္ခနှင့် အခွင့်အရေးချိုးဖောက်မှုများကို ဆက်ဖြစ်နေစေသည့် အကူအညီပေးခြင်းဟု မြင်ကြသည်။

ရင်းမြစ် - *Slim 2015*

ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းများသည် မတူညီသောအဆင့်အမျိုးမျိုးတွင် ပေါ်လာသောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအတွက် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းစဉ်များ လိုအပ်ပါသည်။ အချို့က မိမိကိုယ်ကိုယ် ပြန်လှန်ဆင်ခြင်သုံးသပ်ခြင်း၊ အချို့ကိစ္စများတွင် ဒေသန္တရအဆင့် အသင်းအဖွဲ့အစည်းအဝေးတိုက်စဉ် ပြုလုပ်ခြင်း၊ အခြားပိုရှုပ်ထွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ လိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဤကိစ္စရပ်တခုစီအတွက် ကျင့်ဝတ်နှင့်လျော်ညီစွာ စဉ်းစားဆင်ခြင်သည့် စည်းမျဉ်းများနှင့် ချဉ်းကပ်မှုများကို အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

- အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာချဉ်းကပ်မှုများကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ကြောင်း ဥပမာများတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်သည် -
- ကျင့်ဝတ်များကို ပုံမှန်ပြုလုပ်သည့် အစည်းအဝေးများ/လုပ်ငန်းစဉ်များ၏အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် ပြုလုပ်ခြင်း
 - ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်ပေးခြင်း
 - ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာပညာရှင်များကို ပါဝင်စေခြင်း
 - ပြဿနာများနှင့် ရွေးစရာများအားလုံးအကြောင်း တွေးတောရာတွင် ကျွန်ုပ်တို့အား ကူညီရန် (ပြည်တွင်း/ပြည်ပ) ကျင့်ဝတ်ဘုတ်အဖွဲ့များဆီ ရည်ညွှန်းပေးခြင်း။^{၁၄}

9 အဆုံးသတ် မှတ်ချက်

ဤလမ်းညွှန်ချက်နှင့် ကိရိယာသည် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းများကို ဖြေရှင်းရန် လွယ်ကူစေသည့် မှော်ဖော်မြူလာတခု မဟုတ်ပါ။ ဂရုတစိုက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီးနောက်တွင်ပင် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာအကျပ်အတည်းများစွာသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားသူများကို သူတို့ ဆုံးဖြတ်ချက် မှန်မှန်ကန်ကန်ချိမ်းခြင်း ရှိမရှိ စဉ်းစားရင်း အိပ်ရေးပျက်စေပါသည်။

မတူညီသော ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာရွှေ့ထောင့်များမှနေ၍ အကျပ်အတည်းများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် မူဘောင်တခုကို ပုံမှန်အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ရွေးချယ်ရန် ကောင်းသောရွေးချယ်စရာမရှိလျှင်တောင်မှ အကောင်းဆုံးဟုထင်ရသည့်အရာအပေါ် အခြေခံ၍ ကျွန်ုပ်တို့ ဆုံးဖြတ်ချက်များချနိုင်ပါသည်။ အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုနှင့် ရလဒ်သော စာရွက်စာတမ်းများ - ရွေးလိုက်သည့် ရွေးစရာ(များ)နှင့် အဘယ်ကြောင့် ရွေးရကြောင်းနှင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားသော ကန့်သတ်ချက်များ အပါအဝင် - သည် အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး တို့ပြန်မှုများတွင် ပိုတာဝန်ခံနိုင်စေရန် အထောက်အကူဖြစ်နိုင်ပါသည်။

^{၁၄} McGowan, C.R., Baxter, L., DuBois, M., Sheather, J., Khondaker, R., Cummings, R. and Watkins, K. (2020). ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုပေးသူများကို ပြင်ဆင်ခြင်း။ *ပဋိပက္ခနှင့် ကျန်းမာရေး*, 14(1):72. <https://doi.org/10.1186/s13031-020-00319-4>



ထပ်ဆောင်း ဖတ်ရှုရန်

Anderson, M. B. (1999). မထိခိုက်စေရေးနှင့် အကူအညီက ငြိမ်းချမ်းရေး - သို့မဟုတ် စစ်ပွဲကို မည်သို့ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သနည်း။ Lynee Rienr Publishers.

Barnett, M. and Weiss, T. eds. (2008). မေးခွန်းထုတ်ဖွယ် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဝါဒ - နိုင်ငံရေး၊ ဩဇာအာဏာနှင့် ကျင့်ဝတ်များ။ Cornell University Press.

Bonde, S. and Firenze, P. (2013). ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း - ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချရန်အတွက် မူဘောင်တစ်ခု။ ရွေးချယ်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်း- ကမ္ဘာ့သိပ္ပံဆိုင်ရာ ရှေ့တန်းရှိ ကျင့်ဝတ်နှင့်လျော်ညီသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ဆွေးနွေးပွဲ။ Brown University, spring semester 2011. <https://open.maricopa.edu/societyandbusiness/chapter/a-framework-for-making-ethical-decisions/>

Bowden, M., Hakimi H., Harvey, P., Nemat, O., Moosakhel, G-R., Stoddard, A., Thomas, M., Timmins, N. and Voight, T. (2023). *Navigating ethical dilemmas for humanitarian action in Afghanistan*, Humanitarian Outcomes. https://www.humanitarianoutcomes.org/HRRF_Afghanistan_June_2023

Broussard, G., Rubenstein, L.S., Robinson, C., Maziak, W., Gilbert, S.Z. and DeCamp, M. (2019). ပဋိပက္ခအခြေအနေများတွင် ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ တာဝန် ဝတ္တရားများနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများအပေါ် စိန်ခေါ်မှုများ - စနစ်တကျ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း။ *အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားရေး ဆောင်ရွက်မှုဂျာနယ်* ၄၊ ၁၅။ <https://jhumanitarianaction.springeropen.com/articles/10.1186/s41018-019-0063-x>

Clarival, C. and Biller-Andorno, N. (2014). Challenging Operations: လူသားချင်း စာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကူညီပေးရေးလုပ်သားများအား ၎င်းတို့၏ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်း ကူညီပေးရန် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမူဘောင်တစ်ခု။ *PLoS လက်ရှိဘေးအန္တရာယ်များ*။ <https://reliefweb.int/report/world/challenging-operations-ethical-framework-assist-humanitarian-aid-workers-their-decision>

Fraser, V., Hunt, M.R., Schwartz, L. and de Laat, S. (2014). လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးကျင့်ဝတ်များကို လေ့လာသုံးသပ်ရန် နည်းလမ်း - *HHEAT လက်စွဲစာအုပ်*။ <https://humethnet.files.wordpress.com/2015/06/hheat-handbook.pdf>

ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ပလက်ဖောင်း (GHP)။ (2007). လုပ်ငန်းတွဲဖက်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ - ကတိကဝတ်ထားခြင်းနှင့်ဆိုင် သော ထုတ်ပြန်ချက်။ <https://www.icvanetwork.org/transforming-our-network-for-impact/principles-of-partnership/>

Haver, K. and Carter, C. (2016). လုံအပ်သော အရည်အချင်း - မလုံခြုံသောပတ်ဝန်းကျင်များတွင် အကူအညီကို ရယူအသုံးပြုခွင့်ပေးပြီး အရည်အသွေးပြည့်မီသော လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာအကူအညီကို ရစေနိုင်သည့် မူအရဖြစ်သော လက်တွေ့အကျိုးမျှော်ဝါဒ။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာရလဒ်များ။ <https://www.humanitarianoutcomes.org/publications/what-it-takes-principled-pragmatism-enable-access-and-quality-humanitarian-aid-insecure>

Hutchings, K. (2018). ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ - မိတ်ဆက်။ မူဝါဒ။

အေဂျင်စီများကြား အမြဲတမ်းကော်မတီ (IASC)။ (2013). အကာအကွယ်ပေးမှု ဗဟိုပြုရေး။ ထုတ်ပြန်ချက်။ <https://interagencystandingcommittee.org/sites/default/files/migrated/2020-11/The%20Centrality%20of%20Protection%20in%20Humanitarian%20Action%20%28English%29.pdf?>

IASC. (2016). လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု လုပ်ဆောင်ရာတွင် အကာအကွယ်ပေးရေး။ မူဝါဒ။ <https://interagencystandingcommittee.org/iasc-protection-priority-global-protection-cluster/iasc-policy-protection-humanitarian-action-2016>

Kamali M.H. (1999). Maqāsid al-Sharī'ah: အစ္စလာမ်ဥပဒေ၏ ရည်ရွယ်ချက်များ။ အစ္စလာမ်ဆိုင်ရာ လေ့လာမှုများ၊ အတွဲ ၃၈၊ အမှတ် ၂၊ စာမျက်နှာ ၁၉၃-၂၀၈။ အစ္စလာမ်သုတေသနအဖွဲ့အစည်း။ *အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအစ္စလာမ်တက္ကသိုလ်၊ အစ္စလာမ်မာဘတ်*။

Magone C., Neuman M., Weissman, F. (2011). ထုတ်ဖော်ခဲ့သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ စေ့စပ်ညှိနှိုင်းမှုများ - *MSF အတွေ့အကြုံ*။ <https://msf-crash.org/en/war-and-humanitarianism/humanitarian-negotiations-revealed-msf-experience>

လက်တွေ့အသုံးချ ကိုယ်ကျင့်တရားအတွက် Markkula စင်တာ။ (2021). လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် မူဘောင်တစ်ခု။ <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/a-framework-for-ethical-decision-making/>

McGowan, C. et al. (2020). ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာပြဿနာများကို ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုပေးသူများကို ပြင်ဆင်ခြင်း။ *ပဋိပက္ခနှင့် ကျန်းမာရေး*။ 14:72.

Slim, H. (2015). လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ်များ- စစ်အတွင်းနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကျရောက်စဉ်အတွင်း အကူအညီပေးရေးဆိုင်ရာ ကျင့်ဝတ် သိက္ခာနှင့် ပတ်သက်သော လမ်းညွှန်ချက်။ *Hurst Publishers*.

Sphere Association. (2018). *The Sphere Handbook* - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ချာတာနှင့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး တို့ပြန်မှုအတွင်း အနိမ့်ဆုံး စံ အဆင့်အတန်းများ။ စတုတ္ထအကြိမ် ပြင်ဆင်ချက်။ <https://spherestandards.org/handbook-2018/>

ကုလသမဂ္ဂ လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးရုံး (OCHA)။ (၂၀၁၂)။ *OCHA သတင်းစကား* - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ။ <https://reliefweb.int/report/world/ocha-message-humanitarian-principles-enar>

Velasquez, M., Andre, C., Shanks, T., S.J. and Meyer, M.J. (2010). ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာမှာ ဘာလဲ။ လက်တွေ့အသုံးချ ကိုယ်ကျင့်တရားများအတွက် Markkula စင် တာ။ <https://www.scu.edu/ethics/ethics-resources/ethical-decision-making/what-is-ethics/>

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုခြင်း ဗဟိုချက် (UKHIIH) နှင့်ပူးပေါင်း၍ ယူနိုက်တက်ကင်းဒမ်း နိုင်ငံခြား နှင့် ဓနသဟာယနိုင်ငံများ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးရေးရုံး (UK FCDO) ထံမှ အထောက်အပံ့ဖြင့် ဤလမ်းညွှန်ကိုလူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ရလဒ်များ အတွက် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လျင်မြန်သောသုတေသန ပဏာမခြေလှမ်း (HRRRI)ပရိုဂရမ်၏တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ပြုစုထားပါသည်။

မယုံနိုင်လောက်အောင် အကူအညီဖြစ်သည့် တုံ့ပြန်ချက်ကို ပေးခဲ့သော လုပ်ငန်းတူ သုံးသပ်ဖော်အဖွဲ့ဝင်များကို ကျေးဇူးတင်ပါသည် -

- Brad Adams (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကယ်ဆယ်ရေးကော်မတီ)
- Marc DuBois (အကြီးတန်းအဖွဲ့ဝင်၊ SOAS လန်ဒန်တက္ကသိုလ်)
- Johan Eldebo (World Vision International)
- Josh Hallwright (လက်ထောက်ဒါရိုက်တာ၊ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ခေါင်းဆောင်မှုစင်တာ၊ ဒီကင်းတက္ကသိုလ်၊ ဩစတြေးလျ)
- Ehsan Shamsi-Gooshki (နည်းပြ၊ Monash Bioethics စင်တာ၊ Monash တက္ကသိုလ်၊ မဲလ်ဘုန်း၊ ဩစတြေးလျ၊ ဇီဝဆေးပညာကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ တွဲဖက်ပါမောက္ခ၊ ဆေးသုတေသနစင်တာ၏ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာလူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်သမိုင်း၊ တီဟီရန်ဆေးသိပ္ပံတက္ကသိုလ်)
- Rachel Hastie (Oxfam International)
- Salar Khudadad (Save the Children International)
- Lars Löfquist (NOHA ကွန်ရက်ဥက္ကဋ္ဌ၊ ဒါရိုက်တာ၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး ဆောင်ရွက်မှုတွင် မာစတာပရိုဂရမ် (NOHA)၊ အကြီးတန်းနည်းပြ/တွဲဖက်ပါမောက္ခ၊ ဘာသာရေးယုံကြည်မှုဆိုင်ရာ လေ့လာမှုပညာ မဟာဥက္ကဋ္ဌ၊ Uppsala တက္ကသိုလ်၊ ဆွီဒင်၊ Eileen Morrow (နိုင်ငံတကာ စေတနာ့ဝန်ထမ်း အေဂျင်စီများကောင်စီ)
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ စေတနာ့ဝန်ထမ်း အေဂျင်စီများကောင်စီ (ICVA)။
- Aninia Nadig (တသီးပုဂ္ဂလ အတိုင်ပင်ခံ)
- Diana Ongiti (အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ကြက်ခြေနီနှင့် လခြမ်းနီအသင်းများ ဖက်ဒရေးရှင်း)
- Hugo Slim (အကြီးတန်းသုတေသနအဖွဲ့ဝင်၊ Las Casas အင်စတီကျု လူမှုတရားမျှတမှု၊ Blackfriars ခန်းမ၊ အောက်စ်ဖို့ဒ်တက္ကသိုလ်)
- Alexa Swift Reeves (တသီးပုဂ္ဂလ အတိုင်ပင်ခံ)
- အမည်မဖော်ပြလိုသူများ။

နိုင်ငံအဆင့်/ဒေသအဆင့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကြက်ခြေနီ/လခြမ်းနီအဖွဲ့နှင့် အာဖဂန်နစ္စတန်၊ လစ်ဗျားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့များတွင် လုပ်ကိုင်နေကြပြီး နည်းလမ်းမူကြမ်းကို စမ်းသပ် သုံးစွဲခဲ့ကြပြီး အဖိုးမဖြတ်နိုင်သော တုံ့ပြန်ချက်များကို ပေးခဲ့ကြသော၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ဖြစ်မြောက်အောင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြသော ၁၀၀ ထက်မကသောလူများကို ကျေးဇူးအများကြီး တင်ရှိပါသည်။ Orzala Nemat သည် အာဖဂန်နစ္စတန်နိုင်ငံရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်အတူနှင့်၊ Nigel Timmins နှင့် Manisha Thomas တို့သည် လစ်ဗျားနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်လုပ်နေသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်အတူ စမ်းသပ်မှုကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ မူကြမ်းများနှင့်ပတ်သက်ပြီး တုံ့ပြန်ချက်ပေးသည့်အတွက် Adrienne Testa (UKHIIH)၊ Paul Harvey (လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာရလဒ်များ)၊ Orzala Nemat နှင့် Tanya Wood (CHS မဟာမိတ်)တို့အား ကျေးဇူးတင်ပါသည်။ လမ်းညွှန်ကို တည်းဖြတ်ပေးခဲ့သော CLEAR Global နှင့် Lisa Walmsley at Report Revolution၊ ၎င်းကို ဘာသာပြန်ဆိုခဲ့ကြသော CLEAR Global။ လမ်းညွှန်ကို Creative Desktop Productions ၏Sabrina Fondren မှ ဒီဇိုင်းပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။

လမ်းညွှန်ချက်ကို Nigel Timmins နှင့် Manisha Thomas တို့က လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ရလဒ်များ အဖွဲ့ကိုယ်စား မူကြမ်းရေးဆွဲပေးခဲ့ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းအတွက် နည်းလမ်းကို အသုံးပြု၍ လုပ်ခဲ့သောဥပမာများ

ဤဥပမာနှစ်ခုက နည်းလမ်းကို မည်ကဲ့သို့ အသုံးပြုနိုင်ကြောင်းကို ပြသပါသည်။ ဖော်ပြပါ နောက်ခံအကြောင်းအရာများတွင် ၎င်းတို့က “မှန်ကန်သော” အဖြေများကို ကိုယ်စားမပြုပါ။

ဥပမာ ၁ - အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဥပမာတစ်ခု - ဝန်ထမ်းများနေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း

မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များ
<p>၁။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းအား ဖော်ထုတ်ရန်</p>	
<p>၁.၁ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲ။</p>	<p>အဖွဲ့အစည်းသည် လူသားချင်းစာနာမှုဆိုင်ရာ အကူအညီများဖြစ်သည့် စားနပ်ရိက္ခာအကူအညီ၊ ငွေသားနှင့် အခြေခံ ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုများကို အလွန်အမင်းလိုအပ်နေသူများထံ ပေးပို့လျက်ရှိပါသည်။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ မရှိမဖြစ်လိုအပ်ချက် ကြီးကြီးမားမားရှိနေပါသည်။ သို့ရာတွင် ရန်လိုသောနိုင်ငံ၊ အုပ်စု၊ လူများထံမှ တစ်ခုခုသည် ၎င်းတို့၏တိုက်ခိုက်မှုများကို အရှိန်မြှင့်လာခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းအများစုမှာ လိုအပ်ချက်ရှိနေသည့်အပြင် တိုက်ခိုက်မှုခံနေရသည့် အသိုင်းအဝိုင်းမှ အဖွဲ့ဝင်များဖြစ်ကြပါသည်။ သူတို့သည် ၎င်းတို့၏လိုအပ်ချက်များအတွက် စိုးရိမ်နေပြီး နေရာရွှေ့ပေးရန် တောင်းဆိုနေကြပါသည်။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်ဖြစ်သည့် 'ဆက်နေပြီး ပံ့ပိုးပေးရန်' သည် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများကို ကာကွယ်ရန်ဖြစ်သည့် အဖွဲ့အစည်း၏တာဝန်နှင့် ကွဲလွဲနေပါသည်။</p>
<p>၁.၂ အကျပ်အတည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများက ဘာတွေလဲ။</p>	<p>လိုအပ်ချက်အန္တရာယ်ကြောင့် နေရာအမျိုးမျိုးကို လက်လှမ်းမမီနိုင်သည့်အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ လွှမ်းမိုးမှုကို လျော့ကျနေပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထိုဒေသများရှိ အရပ်သားများသည် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာအကူအညီများကို လက်လှမ်းမမီဘဲ ပိတ်မိနေကြသည် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်လိုအပ်ချက်အတွက် ပြောင်းရွှေ့နေကြရပါသည်။</p> <p>ဒေသန္တရရှိသည့် အတော်လေး လိုအပ်ချက်သေးသော်လည်း အနာဂတ်မှာ မရေရာပါ။ အခြားအဖွဲ့အစည်းများကလည်း ဘာလုပ်ရမည်ဆိုသည်ကို အချေအတင်ဆွေးနွေးနေကြပါသည်။</p> <p>ဝန်ထမ်းများကို နေရာပြောင်းရွှေ့ရန် အောက်ပါအချက်များကို စဉ်းစားရန် လိုအပ်ပါသည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> ဝန်ထမ်းများကို မည်သည့်နေရာသို့ ခေါ်သွားနိုင်ပါမလဲ။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းများကို နေရာထိုင်ခင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏မိသားစု မပါဘဲ မြို့တစ်မြို့သို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးပါက အဖွဲ့အစည်း၏ တာဝန်ခံမှုအဆင့်က မည်မျှရှိပါသလဲ။ သူတို့အလုပ်မလုပ်နိုင်ချိန်၌ အဖွဲ့အစည်းက သူတို့ကို မည်မျှကြာကြာ ပံ့ပိုးပေးနိုင်သနည်း။ ဝန်ထမ်းများကို နေရာရွှေ့မည်လား သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏မိခင်များရော ပါမည်လား။ မှီခို ဟူသော ဝေါဟာရကို မည်မျှ ကျဉ်းမြောင်းစွာ သို့မဟုတ် ကျယ်ပြန့်စွာ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုမည်နည်း။ <p>ဝန်ထမ်းများကို နေရာပြောင်းရွှေ့ပေးလျှင် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး အစီအစဉ်ကို ရွှေ့ခိုင်းထားရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျန်ရစ်ခဲ့သော ပစ္စည်းများနှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ (ဥပမာ - မော်တော်ယာဉ်များ) သည် ခိုးယူခံရနိုင်ကြောင်းကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါ။</p>
<p>၁.၃ အကျပ်အတည်းက မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။</p>	<p>ဝန်ထမ်းများ - သူတို့ဆက်နေပါက ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာထိခိုက်မှု သေးအန္တရာယ်ရှိနိုင်ပါသည်။ သူတို့နေရာရွှေ့ပြောင်းပါက အဖွဲ့အစည်းသည် ၎င်းတို့၏ အရင်းဆုံးမိခင်သူများကိုသာ ကူညီပေးနိုင်သောကြောင့် သူတို့သည် အပြစ်ရှိသည်ဟု ခံစားကောင်းခံစားရနိုင်ပါသည်။ နေရာအသစ်တွင် သူတို့သည် နေရာထိုင်ခင်းရှာရန်နှင့် အချိန်ကြာမြင့်မှုအပေါ်မူတည်၍ အခြားအဓိက ဝန်ဆောင်မှုများ (ဥပမာ - ကလေးများအတွက် ကျောင်းပညာရေး) ကို လိုအပ်ပါမည်။ အချို့ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏မိသားစုများနှင့် နီးနီးနားနားနေရန် နှင့်/သို့မဟုတ် ရပ်ရွာနှင့် စည်းစည်းလုံးလုံးနေရန် ပိုနှစ်သက်ကြပါမည်။ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည် ထပ်တူညီသောခံစားချက် ရှိမည်မဟုတ်ပါ။ သို့မဟုတ် တူညီသောစွန့်စားမှုများကို ယူဖို့ လိုလားကြမည်မဟုတ်ပေ။</p> <p>ထိခိုက်နှစ်နာသော လူမှုအသိုင်းအဝိုင်းများ - မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများကို လျော့ချခြင်းက ၎င်းတို့သည် စားနပ်ရိက္ခာမလုံလောက်မှု၊ ငတ်မွတ်မှုနှင့် ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှုများ လျော့နည်းလာမှုတို့ကို ပိုမိုခံစားရဖွယ်ရှိသည်ဟု ဆိုလိုပါသည်။ အကူအညီပေးသည့်အေဂျင်စီများ ရုပ်သိမ်းသည်ကို မြင်ရခြင်းက သူတို့အပေါ် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။</p> <p>အခြား လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး လုပ်ဆောင်သူများ - အေဂျင်စီတစ်ခုက ရုပ်သိမ်းပြီး ဝန်ထမ်းများကို နေရာပြောင်းရွှေ့သည်နှင့် အခြားအေဂျင်စီများကလည်း အလားတူလုပ်ရန် စိအားများရှိကောင်းရှိနိုင်ပါသည်။ ဤသည်က လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအပေါ်တွင် ပိုမိုအဖျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ပါသည်။</p> <p>အဖွဲ့အစည်း -</p> <ul style="list-style-type: none"> ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်းနှင့်အတူ ကျွန်ုပ်တို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်စေမည့် အန္တရာယ်။ ကျွန်ုပ်တို့က သူတို့ကို ကောင်းစွာမဆက်ဆံပါက ဝန်ထမ်းများ၏ယုံကြည်မှုကို ထိခိုက်စေမည့် အန္တရာယ်ရှိပါသည်။ ဆိုင်းငံ့ထားသောလုပ်ငန်းများအကြောင်းကို အလွှာရှင်များအား အသိပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ရပ်များသည် ပဋိပက္ခတွင် ပါဝင်သူများ ကျွန်ုပ်တို့ကို မည်သို့မြင်သည်ဆိုသည့်အပေါ်အကျိုး သက်ရောက်နိုင်သောကြောင့် ဝင်ထွက်ခွင့်အတွက် ပြန်လည်ညှိနှိုင်းရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများ။

(အောက်)

၂။ အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်

<p>၂.၁ မည်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိပါသလဲ။</p>	<ul style="list-style-type: none"> • အမြန်လုပ်ရမည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်။ • အကူအညီ လက်ခံရရှိပိုင်ခွင့်။ • ကာကွယ်ရေးမဟုတ်ချက် - လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေး အေဂျင်စီများ ရှိနေခြင်းသည် ရန်လိုသောအဖွဲ့များ တရားလွန်လုပ်မလာစေဖို့ ကန့်သတ်ပေးနိုင်သည်။
<p>၂.၂ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် အခြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိပါသလဲ။</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ဝန်ထမ်းများကို ဂရုစိုက်ရမည့်တာဝန်။ • ထိခိုက်နစ်နာသူများအပေါ်တာဝန်ခံမှု။

၃။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားရန်

မှတ်ချက်။ မေးခွန်းတစ်ခုစီအတွက် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားပါ -

- ရွေးစရာ/အဖြေ တစ်ခုထက်ပိုပြီး စဉ်းစားပါ (ပထမဆုံးအဖြေသည် အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်စရာ ဖြစ်နိုင်ပါသည်)
- ထိခိုက်ခံလူထုနှင့် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများအပေါ်သက်ရောက်မှု
- ဆောင်ရွက်ချက်က ကာလတို သို့မဟုတ် ကာလရှည် ဘေးအန္တရာယ်အသစ်များ ဖန်တီးနိုင်မှု ရှိမရှိ။

<p>၃.၁ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့ ဖြစ်လိုသည့် အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများနှင့် အကောင်းဆုံး ကိုက်ညီနေပါသလဲ။</p>	<p>ကျွန်ုပ်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဝန်ထမ်းများကို ဂရုစိုက်သောကြောင့် ၎င်းတို့၏မှီခိုသူများကို ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားပေးပြီး ပံ့ပိုးပေးလိုပါသည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံး တူညီသည်ဟု ခံစားရမည်မဟုတ်ပါ။ ကျွန်ုပ်တို့သည် သူတို့အား အခြားရွေးချယ်စရာများကို ပေးသင့်ပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့ ခွင့်ပြုသင့်ပါသည်။</p> <p>သူတို့ကို နေရာပြောင်းရွှေ့ပါက ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အောက်ပါတို့နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရမည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> • သူတို့နေရာပြောင်းရွှေ့မည်ဆိုပါက ကျွန်ုပ်တို့ပေးနိုင်သည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်များ။ • သူတို့ လက်တွေ့ကျကျ အလုပ်မလုပ်နိုင်ဘဲရှိနေစဉ် ကျွန်ုပ်တို့က မည်မျှအချိန်ကြာသည်အထိ လစာများ ဆက်ပေးနိုင်မည်နည်း။ <p>ကျွန်ုပ်တို့လည်း ဆက်နေပြီး ပံ့ပိုးပေးချင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် စီမံခန့်ခွဲမှုရှိသည့် စွန့်စားမှုဘေးအန္တရာယ်များကို ယူလိုပါသည်။ သို့မှသာကျွန်ုပ်တို့၏ လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပုံမှန်ဆက်သွယ်ရေးများတွင် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံနိုင်ပါသည်။</p>
<p>၃.၂ မည်သည့်အရာက ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလဲ။</p>	<p>ထိခိုက်ခံစားသောအသိုင်းအဝိုင်းသည် ရန်လိုသောအဖွဲ့များက ပေးသည့် စိတ်ဒဏ်ရာများကို ခံစားနေကြရပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့က မရှိမဖြစ်လိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုများကို ကမ်းလှမ်းပေးပါသည်။ ၎င်းတို့ကို ဖယ်ရှားခြင်းသည် အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူ လူတစ်ဦးချင်းစီအား ငတ်မွတ်မှုနှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာပြဿနာများ ဖြစ်နိုင်ခြေ ပိုများစေသည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့် အပြုသဘောဆောင်သောဆက်ဆံရေးရှိပြီး သူတို့သည် ကျွန်ုပ်တို့အား ဆက်နေပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်နေစေလိုကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့သိပါသည်။</p> <p>ကျွန်ုပ်တို့၏ဝန်ထမ်းများသည် ထိတ်လန့်နေပြီး သူတို့အားမှီခိုသူများအတွက် အလွန်စိုးရိမ်ပူပန်နေပါသည်။ သူတို့က အဖွဲ့အစည်းအတွက် စွန့်စားမှုများယူရလျှင် အချိန်တန်ဆောင်အခါ အဖွဲ့အစည်းက သူတို့ကို စောင့်ရှောက်ပါမည်ဟူသော အာမခံချက်ကို သူတို့က လိုချင်သည်။ ရွေးစရာတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းများသည် သူတို့အလုပ်လုပ်နေချိန်၌ ၎င်းတို့၏မိသားစုများ ဘေးကင်းကြောင်း သိရလျှင် ပို၍စိတ်သက်သာမှုကို ခံစားရသောကြောင့် ၎င်းတို့၏မှီခိုသူများကို နေရာရွှေ့ပြောင်းပေးရန် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဤကိစ္စနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဝန်ထမ်းများ၏ခံစားချက်များကို မျှဝေရန်အတွက် လျှို့ဝှက်အခွင့်အရေးများ ကျွန်ုပ်တို့ပေးသင့်ပါသည်။</p> <p>အလှူရှင်များနှင့် ဒေသခေါင်းဆောင်များက ကျွန်ုပ်တို့ကို ဖြစ်နိုင်သမျှအချိန်ကြာကြာ ဆက်လက်လည်ပတ်စေလိုပါသည်။ ရန်လိုသောအဖွဲ့များက သူတို့ကျူးလွန်သည့်အမှုများအကြောင်း သတင်းပို့ခြင်းများ ပိုနည်းသွားမည်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ပစ္စည်းများ (ဥပမာ- မော်တော်ယာဉ်များ) ကို သူတို့ယူ၍ရနိုင်သောကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့ကို ထွက်သွားစေချင်ပါသည်။</p>
<p>၃.၃ မည်သည့်အရာက ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို လေးစားပြီး တန်ဖိုးထားပါသလဲ။</p>	<p>၎င်းနေရာသည် စည်းလုံးမှု၏ ခိုင်မာသောတန်ဖိုးများနှင့် အသိုင်းအဝိုင်းဝင်အားလုံးကို တန်းတူရည်တူဆက်ဆံခြင်းနှင့်အတူ လူအများစုက ရိုးရာယုံကြည်မှုများကို လိုက်နာသည့် ကျေးလက်ဒေသတစ်ခုဖြစ်သည်။ လူငယ်များသည် ၎င်းတို့၏ဘိုးဘွားပိုင်မြေကို ကာကွယ်ရန် အသိုင်းအဝိုင်းက မျှော်မှန်းထားသည်။</p> <p>အသိုင်းအဝိုင်းတွင်းခေါင်းဆောင်သည် သူတို့အတွက် အလွန်အရေးကြီးသော ကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် ဒေသခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် အရေးကြီးသောဆုံးဖြတ်ချက်များအားလုံးကို အတည်ပြုရန် လိုအပ်သည်။</p> <p>ခေါင်းဆောင်များ၏ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ ဝန်ထမ်းတစ်စိတ်တစ်ပိုင်း - အထူးသဖြင့် အသက်ပိုငယ်ရွယ်သူ အမျိုးသားများ - ကိုသာ ဘေးကင်းရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းသည် သူတို့၏ရပ်တည်ချက်ကို အသိအမှတ်ပြုလေးစားခြင်းမရှိသောကြောင့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူ့အသိုင်းအဝိုင်းကြား ဆက်ဆံရေးကို ထိခိုက်စေမည်ဖြစ်သည်။ ရွှေ့ပြောင်းဝန်ထမ်းမိသားစုများအတွက် ရေရှည်လူမှုရေးစီမံခန့်ခွဲမှုများ၏ အန္တရာယ်လည်း ရှိသည်။ သို့ရာတွင် မိသားစုများနှင့် ရပ်ရွာအတွင်းရှိ အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများကို အန္တရာယ်မှ ကာကွယ်ရန် အယူအဆကို အခိုင်အမာထောက်ခံကြသည်။</p>

(အဆက်)

မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များ
<p>၃.၄ မည်သည့်အရာက အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူ အများစုအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေပြီး အနည်းဆုံး ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေပါသလဲ။</p>	<p>အရေးအခါဆုံးဝန်ဆောင်မှုများတွင် အစားအသောက်အကူအညီ၊ အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများအတွက် ငွေသား၊ အခြေခံကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှု (ကျား/မ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုမှ ရှောင်ကျန်လွတ်မြောက်သူများအတွက် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများအပါအဝင်) တို့ ခြုံငုံပါဝင်ပြီး ယင်းတို့ကို မရှိမဖြစ်လိုအပ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အခြား မရှိမဖြစ် မလိုအပ်သောဝန်ဆောင်မှုအချို့ကို လျှော့ချရန် လိုအပ်ကောင်းလိုအပ်နိုင်ပါသည်။</p> <p>ဝန်ထမ်းများကို ဘေးကင်းရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ပေးခြင်းသည် သူတို့ကို တိုက်ရိုက်အကူအညီဖြစ်စေမည်။ သို့သော်လည်း ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်း၏ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းသည် လူအများစုအတွက် အကြီးမားဆုံးအကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည်ဖြစ်သည်။</p> <p>ပဋိပက္ခများ ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေသောကြောင့် အကူအညီများ ဆက်လက်ပေးနိုင်ရန်အလို့ငှာ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် မဆိုင်မတူ တုံ့ပြန်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ လုံခြုံမှုမရှိခြင်းနှင့် အဝင်အထွက်လုပ်နိုင်ခွင့် လျော့ပါးလာခြင်းက ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ဆောင်မှုများ မပံ့ပိုးပေးနိုင်တော့ဟု ဆိုလိုပါက ဝန်ထမ်းများ ဘေးလွတ်ရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် လူအများစုအတွက် အကြီးမားဆုံးကောင်းကျိုးဖြစ်ထွန်းပါသည်။ ဤသို့သောအခြေအနေမျိုးအတွက် အစပျိုးမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ လိုပါသည်။</p>

<p>၃.၅ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့အား ယခင်ကထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သော အဖွဲ့ဖြစ်လာအောင်နှင့် တိုးတက်လာအောင် ကူညီပေးပါသလဲ။</p>	<p>ကျွန်ုပ်တို့သည် လုပ်ငန်းများကို ဆိုင်းငံ့ကာ ဝန်ထမ်းများကို စောင့်ရှောက်ခဲ့ရသည့် ယခင်ပဋိပက္ခများမှ သင်ခန်းစာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားသင့်ပါသည်။ တရားဝင်ကြီးကြပ်သော အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့သည် ၎င်းတို့၏ အစည်းအဝေးများ၌ ဤအခြေအနေကို စံအစီအစဉ်တစ်ခုအဖြစ် ဆက်လက်သင်ယူပြီး ဆင်ခြင်သုံးသပ်သွားရမည်။</p> <p>တိုက်ရိုက်မထိခိုက်လျှင်တောင်မှ ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့်အခြေအနေနှင့် ပတ်သက်သည့် အသေးစိတ်ဗဟုသုတ ရှိထားသော ဝန်ထမ်းများနှင့် ကျွန်ုပ်တို့ တက်ကြွစွာ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်ပါသည်။ သူတို့သည် အကြံပြုထုတ်ဖော်မှုကို စမ်းသပ်ရန် အရင်းအမြစ်တစ်ခုအဖြစ် ကျွန်ုပ်တို့ မြင်ပါသည်။</p> <p>ကျွန်ုပ်တို့ ဝန်ထမ်းများကို နေရာပြောင်းရွှေ့ပါက သူတို့နှင့် သူတို့၏မိသားစုများ နေရာအသစ်တွင် ဝင်ဆံ့နိုင်အောင် ကူညီရန် သင့်လျော်သောလုပ်ငန်းစဉ်များ လိုအပ်ပါသည်။</p> <p>အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေရှိသော ဝန်ထမ်းများ၏စကားကို စဉ်ဆက်မပြတ် နားထောင်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု ကျွန်ုပ်တို့ လိုအပ်ပါသည်။ ဤတွင် သူတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးဆက်များအကြောင်းကို စိုးရိမ်စရာမလိုဘဲ ကျွန်ုပ်တို့ကို ရိုးသားသည့် တုံ့ပြန်ချက်ပေးနိုင်သည့် လျှို့ဝှက်နေရာများ ပါဝင်နိုင်ပါသည်။</p> <p>ကျွန်ုပ်တို့၏ ရွေးချယ်မှုများနှင့် ၎င်းတို့နောက်ကွယ်ရှိ အကြောင်းရင်းများကို ရှင်းလင်းစွာ မှတ်တမ်းတင်ထားရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤသည်က ဝန်ထမ်းများအား အနာဂတ်တွင် သင်ယူမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ ရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။</p>
--	---

၄။ ပိုမိုနှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဆုံးဖြတ်ရန်

<p>၄.၁ မည်သည့်အရာ(များ)က ပိုမိုနှစ်သက်သည့် ရွေးစရာ(များ)ဖြစ်ပြီး ဘာကြောင့်ပါသလဲ။</p> <ul style="list-style-type: none"> ရွေးစရာ(များ)ကို သင် ရွေးချယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် အခြားရွေးစရာများကို မရွေးချယ်ရန် သင့်အား တားဆီးခဲ့သည့် ကန့်သတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ယူဆချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။ <p>၄.၂ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျှော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန် နောက်ထပ် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို သင် လုပ်နိုင်ပါသလဲ။</p>	<p>ဆုံးဖြတ်ချက် - ဆက်နေပြီး မရှိမဖြစ်လိုအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများကို တတ်နိုင်သမျှ ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းထားရန်။</p> <ul style="list-style-type: none"> ပထဝီဝင်နယ်မြေများ ကွဲပြားပြီး ဝင်ထွက်ခွင့်က ပုံမှန်မရှိလျှင်တောင်မှ အသိုင်းအဝိုင်းအတွင်း ဝင်ထွက်ခွင့်အဆင့်အချို့ ဖြစ်နိုင်သေးသည်ဟု ဤဆုံးဖြတ်ချက်က ယူဆသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် တိုးချဲ့မိသားစုများကို နေရာရွှေ့ပြောင်းခြင်းမပြုနိုင်သောကြောင့် ဝန်ထမ်းများ ဘေးကင်းရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် ၎င်းတို့အတွက် ဆက်ဆံရေးပြဿနာများကို ဖန်တီးပေးလိမ့်မည်။ သူတို့၏နေရာအသစ်တွင် ဝန်ထမ်းများကို ရက်သတ္တပတ်အနည်းငယ်ထက် ပို၍ ပိုမိုကူညီရန် ကျွန်ုပ်တို့အာမခံချက် မပေးနိုင်ပါ။ လုပ်ငန်းများကို ကျွန်ုပ်တို့ ဆိုင်းငံ့ထားလျှင် သူတို့၏လစာများကိုပေးရာ၌ ကန့်သတ်ချက်များ ရှိပါလိမ့်မည်။ ပိုကောင်းသောဆက်သွယ်ရေးနှင့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးရရှိရန်အတွက် လုံခြုံရေးစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် စက်ပစ္စည်းများတွင် တက်ကြွစွာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံပါ။ ဤပြောင်းလဲမှုသည် ကျွန်ုပ်တို့၏ဘတ်ဂျက်ကို ရွှေ့ပြောင်းခွဲတမ်းချရန် အလှူရှင်၏ပံ့ပိုးမှု ကူညီမှု လိုအပ်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အသက်ကယ်တင်ခြင်းတွင် တိုက်ရိုက်မပတ်သက်သော လှုပ်ရှားမှုများကို ဆိုင်းငံ့ပါ။
---	--

၅။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအပေါ် သဘောတူညီရန်

<p>၅.၁ စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် သဘောတူညီသော ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များက ဘာတွေပါသလဲ။</p> <ul style="list-style-type: none"> စဉ်းစားပြီး မှတ်တမ်းတင်ရန် - - အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်က ဘာလဲ၊ မည်သူ ပါဝင်မည်လဲ။ - ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သူက ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါမည်လဲ။ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပါမည်လဲ။ - အခြေအနေကို သင် မည်သို့ စောင့်ကြည့်ပါမည်လဲ။ သုံးသပ်မှုကို တွန်းအားဖြစ်စေရန် မည်သည့်အစပျိုးလုပ်ငန်းများကို ဖော်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။ 	<ul style="list-style-type: none"> ဝန်ထမ်းများ၊ ရပ်ရွာခေါင်းဆောင်များနှင့် အလှူရှင်များထံ ဆုံးဖြတ်ချက်ကို အသိပေးပါ။ အခြေအနေကို ကြီးကြပ်နေသော အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အနေဖြင့် ယခင်သင်ခန်းစာကို ရရှိနိုင်ကြောင်း သေချာပါစေ။ အမှန်တကယ်ဖြစ်ပျက်နေသည့်နေရာရှိ ဝန်ထမ်းများအတွက် လျှို့ဝှက်လုပ်ငန်းစဉ်ယန္တရားများကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ပါ။ ဝန်ထမ်းများထံမှ အမည်မဖော်လိုသည့် တုံ့ပြန်ချက်များကို လက်ခံရရှိရန် ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် စနစ်များကို ခြေရာခံနိုင်ရန်အလို့ငှာ မှတ်တမ်းထားရန်အတွက် လိုက်နာစောင့်ထိန်းအပ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် ကျင့်ဝတ်များကို ဖော်ဆောင်ပါ။ ဘေးလွတ်ရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းသည် နောက်ဆုံးပေးလမ်းတစ်ခုဖြစ်သော်လည်း ဝန်ထမ်းမိသားစုများကို ဘေးလွတ်ရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းပေးခြင်းက ဝန်ထမ်းအချို့အနေဖြင့် ဆက်နေပြီး ပံ့ပိုးပေးရန် ခွင့်ပြုနိုင်ပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုများကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် အဆိုပါဘေးလွတ်ရာသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် ပြင်ဆင်ထားပြီး ဝန်ထမ်းများနောက်ဆုံး ဘေးလွတ်ရာသို့ ရွှေ့ပြောင်းရန်အတွက် အစပျိုးမှုများကို နေရာချထားပါ။
---	---

ဥပမာ ၂ - အေဂျင်စီများအကြား ဥပမာတစ်ခု - အတင်းအကျပ်ရွှေ့ပြောင်းခံရသူများ၏ စခန်းတစ်ခုတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်း



မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များ
<p>၁။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းအား မော်ထုတ်ရန်</p> <p>၁.၁ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲ။</p>	<p>အစိုးရမှ အတင်းအကျပ် နေရာရွှေ့ပြောင်းခံရသော ထောင်နှင့်ချီသည့်လူများကို စခန်းကြီးတစ်ခုတွင် လူသားချင်းစာနာ ထောက်ထားမှုဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများက စားနပ်ရိက္ခာ၊ ရေနှင့် မိလ္လာ၊ ရေဆိုးနုတ်စနစ်နှင့် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးအပ်သည်။ စခန်းတွင် နှစ်အတော်ကြာ အလုပ်လုပ်နေသော အဖွဲ့အစည်းအများအပြားသည် မည်သည့်အခါကမျှ လိုအပ်ချက်များကို ကောင်းစွာ မဆန်းစစ်နိုင်ဘဲ စခန်းမှအာဏာပိုင်များ တောင်းသည့်ပစ္စည်းများကိုသာ ပေးကြသည်။</p> <p>ပြီးခဲ့သည့် လအနည်းငယ်အတွင်းတွင် အာဏာပိုင်များသည် စခန်း၏ အချို့အပိုင်းများသို့ ကူညီရေးလုပ်သားများ ဝင်ထွက် သွားလာခွင့်ကို ငြင်းဆိုခဲ့ကြောင်း ထိခိုက်ခံလူထုမှ အများအပြားနှင့် စကားပြောဆိုနိုင်ခြင်း မရှိပါ။ အာဏာပိုင်များ၏ ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာစော်ကားမှုနှင့် ပတ်သက်သောဖြစ်စဉ်များစွာအကြောင်းကို အောက်တွင်ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း ကူညီရေးလုပ်သားများက ကြားခဲ့ရသည် -</p> <ul style="list-style-type: none"> • အစားအစာပေးရန် ငြင်းပယ်ခြင်း • ကူညီရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ ပေးသောပစ္စည်းများကို (စောင်များကဲ့သို့သော) ခိုးယူခြင်း • အကြောင်းပြချက် ရှင်းရှင်းလင်းလင်းမရှိဘဲ လူများကို တယောက်တည်း ချုပ်နှောင်ထားခြင်း။ <p>အာဏာပိုင်များက လူများကို အိမ်ပြန်ခွင့်ပြုရန် အခွင့်အလမ်းနည်းပါးပုံရသည်။</p> <p>အဝင်အထွက်လုပ်ခွင့်ကို ငြင်းဆန်ထားသည့်အတွက် အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့မှ ပိုမိုများပြားသော အဖွဲ့ဝင် များက ရုပ်သိမ်းရန်အချိန်ရောက်ပြီဟု ထင်ကြသည်။ အခြားလူများက- အထူးသဖြင့် အလှူရှင်များထံမှ ရန်ပုံငွေများအပေါ်မှီခိုနေရ သောအေဂျင်စီများ- စခန်းတွင် ဆက်အလုပ်လုပ်လိုကြသည်။</p> <p>အစိုးရကို ဩဇာလွှမ်းမိုးနိုင်စေရန် အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့အနေဖြင့် တညီတညွတ်တည်းအသံထွက်ရန် လိုအပ် ပါသည်။</p>
<p>၁.၂ အကျပ်အတည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများက ဘာတွေလဲ။</p>	<p>အဖွဲ့အစည်းအားလုံးရှိ ဝန်ထမ်းများသည် အလွဲသုံးစားလုပ်မှုများအတွက် စိုးရိမ်နေကြသည်။ စခန်း၏အချို့အပိုင်းများ သို့ အဝင်အထွက်လုပ်ခွင့်ကို ငြင်းပယ်မှုများလာခြင်းသည် ပိုမိုဆိုးရွားသော အမှုကိစ္စများစွာ ရှိနိုင်သည်ဟု ဆိုလိုသည်။ ဤ အစီရင်ခံစာများနှင့် လူဦးရေအများဆုံးနေရာများသို့ ဝင်ထွက်ခွင့်မရှိခြင်းသည် မည်သည့်ကာကွယ်ပေးရေး အစီအစဉ်များကို မဆိုအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေပါသည်။</p> <p>ကူညီရေးအေဂျင်စီများမှ ပစ္စည်းများသည် ထိခိုက်ခံလူထုထံ မရောက်မည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ စိုးရိမ်ပါသည်။ ဤသည်က အဖွဲ့အစည်း ကို အလှူရှင်များ မည်သို့မြင်သည်ဆိုသည့်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသည်။</p> <p>စခန်းပိတ်သိမ်းရေးအတွက် လူအခွင့်အရေးအဖွဲ့များက ဆက်ပြီး မဲဆွယ်စည်းရုံးကြသည်။ ဤအဖွဲ့များသည် လူသား ချင်းစာနာထောက်ထားရေး အေဂျင်စီများနှင့် ၎င်းတို့၏အလှူရှင်များအား ထိုနေရာတွင် ဆက်အလုပ်လုပ်ပြီး လူ များ၏အခွင့်အရေးများကို ငြင်းပယ်ခြင်းတွင် ပါဝင်ကူညီသည့်အတွက်ကြောင့် ဝေဖန်ကြသည်။ ဤသည်က ဂုဏ်သိက္ခာပိုင်း ဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ပို၍ပင်ဖြစ်စေပါသည်။</p> <p>လိုအပ်ချက်ဆန်းစစ်ခြင်းကို မလုပ်ဘဲ အခွင့်အရေးအလွဲသုံးစားလုပ်မှုများကို သိလျက်၊ အဝင်အထွက်လုပ်ခွင့်ကို ကန့်သတ် ထားသည့် စခန်းတွင်း၌ အဖွဲ့အစည်းများ ဘာကြောင့် အလုပ်လုပ်ကြသနည်းဟု အလှူရှင်အချို့က မေးကြသည်။</p> <p>အလှူရှင်တစ်ဦးမှ ရန်ပုံငွေများစွာ ပေးထားသောကြောင့် အခြားအေဂျင်စီများမှ ရပ်တန့်လိုက်သောဝန်ဆောင်မှုများကို အေဂျင်စီအချို့က လုပ်ငန်းလွှဲယူမည်ကို အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့တစ်ခုအနေဖြင့် စိုးရိမ်မှုများရှိပါသည်။</p>
<p>၁.၃ အကျပ်အတည်းက မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက် သူများကို ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။</p>	<p>ထိခိုက်နစ်နာသောလူဦးရေသည် ရပိုင်ခွင့်များ ကန့်သတ်ခံရခြင်းကို ကြုံတွေ့ရသည်။ အကယ်၍အေဂျင်စီများက ဝန်ဆောင်မှု များအားလုံးကို ဆိုင်းငံ့လိုက်ပါက အခက်အခဲများ ပို၍ပင်ရှိလာပါမည်။</p> <p>လူသားချင်းစာနာထောက်ထားရေးအစီအစဉ်ရှိနေခြင်းကို လျော့ချခြင်းသည် အစိုးရလိုခြံရေးအတွက် ပိုမိုလွယ်ကူစေမည် ဖြစ်သော်လည်း ဒေသန္တရအစိုးရသည် အေဂျင်စီများကို ဆက်နေစေလိုသည်။ သူတို့သည် ဗဟိုအစိုးရ၏ လုပ်ရပ်များကို အပြည့်အဝ ထောက်ခံခြင်းမရှိသော်လည်း သူတို့တွင် အာဏာအာဏာနဲ့အသတ်ဖြင့်ရှိသည်။ လူသားချင်းစာနာထောက်ထား ရေးအစီအစဉ်ရှိနေခြင်းက စခန်းတွင်းရှိလူများကို အကျိုးဖြစ်စေကြောင်းကို သူတို့ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။</p> <p>လူအခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများက အေဂျင်စီများ ရုပ်သိမ်းခြင်းသည် ၎င်းတို့မဲဆွယ်စည်းရုံးမှု၏ အောင်မြင်သောရလဒ်တစ် ခုအဖြစ် မြင်သည်။ အစိုးရအနေဖြင့် သူတို့၏လုပ်ရပ်များကို ပြန်စဉ်းစားရန် တွန်းအားဖြစ်စေမည်ဟု သူတို့က ယုံကြည်ကြ သည်။</p> <p>အချို့အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် နိုင်ငံအတွင်း အခြားတစ်နေရာရာသို့ ပြောင်းရွှေ့နေရာချထားနိုင်သောကြောင့် ရုပ်သိမ်းခြင်း သည် သူတို့၏ လုပ်ငန်းများကို များစွာထိခိုက်စေမည်မဟုတ်ပေ။ ဤသည်က မီဒီယာများထံ ပို၍အပြသဘောဆောင်သည့် ဇာတ်လမ်းအဖြစ် သူတို့ပြောပြစေနိုင်ပေမည်။</p> <p>စခန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော အချို့အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ(CSO များ)နှင့် အန်ဂျီအို (NGO) များအတွက် ရန်ပုံငွေ ဆုံးရှုံးမှုသည် အရေးကြီးပါသည်။ သူတို့သည် စခန်းရှိလူများနှင့်လည်း စည်းလုံးစိတ် ခိုင်ခိုင်မြဲမြဲရှိကြသည်။ ရုပ်သိမ်းခြင်း သည် အပြသဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုတစ်ခုတရားရှိမည်ဟု သူတို့ မယုံကြည်ကြဘဲ ထိခိုက်ခံစားရသူများ နှင့်အတူနေရန် သူတို့၏ကိုယ်ကျင့်တရားပိုင်းဆိုင်ရာ တာဝန်ဝတ္တရားနှင့် ယင်းကဆန့်ကျင်ဘက်ဖြစ်သည်ဟု သူတို့ ယူဆကြ သည်။</p> <p>အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့တွင် နိုင်ငံ၏ အခြားနေရာများ၌ ဆောင်ရွက်နေသည့် လုပ်ငန်းများကို ထိခိုက်စေနိုင်သော လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု ပျက်ပြားသွားနိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအကြား မျှဝေချဉ်းကပ်မှုတစ်ခု မရှိခြင်းသည် အစိုးရနှင့် အလှူရှင်များအကြား အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့အပေါ်ယုံကြည်ကိုးစားမှုကို လျော့ပါးစေသည်။</p>

(အဆက်)

၂။ အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်

<p>၂.၁ မည်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိပါသလဲ။</p>	<ul style="list-style-type: none"> • အသက်ဆက်ရန် အကူအညီ ပေးအပ်နိုင်ရေး လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု၏ အရေးပါမှုက အမှီအခိုကင်းမှုအခြေခံမူနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နေပါသည်။ • အကာအကွယ်ပေးမှု ဗဟိုပြုရေး။ • လွှဲလှယ်စွာ သွားလာခွင့်နှင့် အကြောင်းမဲ့ ဖမ်းဆီးထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ညှဉ်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်းတို့မှ ကင်းလွတ်ခွင့်။
<p>၂.၂ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် အခြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိပါသလဲ။</p>	<p>လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများအပြင်၊ အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းတွဲဖက်လုပ်ကိုင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံမူများ - တန်းတူညီမျှမှု၊ ဖွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ ရလဒ်ပေးတည် ချဉ်းကပ်မှု၊ တာဝန်ယူမှုနှင့် ဖြည့်စွက်မှုတို့ကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။</p> <p>ဤစံတန်ဖိုးများအားလုံးသည် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်ခြေရှိပါသည်။</p>

၃။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားရန်

- မှတ်ချက်။** မေးခွန်းတစ်ခုစီအတွက် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားပါ -
- ရွေးစရာ/အဖြေ တစ်ခုထက်ပိုပြီး စဉ်းစားပါ (ပထမဆုံးအဖြေသည် အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်စရာ ဖြစ်ချက်မှ ဖြစ်နိုင်ပါသည်)
 - ထိခိုက်ခံလူထုနှင့် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများအပေါ် သက်ရောက်မှု
 - ဆောင်ရွက်ချက်က ကာလတို သို့မဟုတ် ကာလရှည် ဘေးအန္တရာယ်အသစ်များ ဖန်တီးနိုင်မှု ရှိမရှိ။

<p>၃.၁ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့ ဖြစ်လိုသည့် အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများနှင့် အကောင်းဆုံး ကိုက်ညီနေပါသလဲ။</p>	<p>အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့သည် စည်းလုံးညီညွတ်ပြီး ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းရမည်။ ထို့ကြောင့် အေဂျင်စီများအားလုံးသည် ခိုင်မာသော ဖော်ပြချက်တစ်ရပ်ပြုလုပ်ရန် ထွက်ခွာလျှင် အားလုံးထွက်ခွာရန် သို့မဟုတ်ပါက အားလုံးနေရန် ဖြစ်သည်။ အချို့က ထွက်ခွာပြီး အချို့က ဆက်နေခြင်းသည် အဆိုးဝါးဆုံးရလဒ်ဖြစ်သည်။</p> <p>အပြန်အလှန်ပြောဆိုရာတွင် မည်သူက ဩဇာသက်ရောက်ကြောင်းကို ရှင်းလင်းစွာ ပြသရင်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် တရားမျှတမှုနှင့် ဖွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရန် လိုအပ်သည်။ ပိုကြီးသော သို့မဟုတ် ရန်ပုံငွေကောင်းကောင်းပေးထားသော အေဂျင်စီများနှင့် လျှို့ဝှက်အစည်းအဝေးများ မပြုလုပ်ရပါ။</p>
<p>၃.၂ မည်သည့်အရာက ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများအကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလဲ။</p>	<p>နိုင်ငံတကာအေဂျင်စီများသည် လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများကို ဆိုင်းငံ့ထားမည်ဆိုပါက ငွေကြေးပိုင်းအရ အနည်းငယ် ဆုံးရှုံးနစ်နာမည်ဖြစ်သော်လည်း ဆက်နေသည့်အတွက် ၎င်းတို့၏ဂုဏ်သိက္ခာထိခိုက်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်နေရပြီဖြစ်သည်။ အချို့အေဂျင်စီများသည် လုပ်ငန်းဆက်လက်လည်ပတ်ခြင်းအတွက် ၎င်းတို့၏ဂုဏ်သိက္ခာတင်းကြောင့် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အကျိုးဆက်များနှင့် အခြားဆက်စပ်အခြေအနေများအတွက် ၎င်းမှသတ်မှတ်လိုက်နိုင်သော နမူနာတို့ကြောင့် ဌာနချုပ်များမှနေ၍ ရုပ်သိမ်းရန် ဖိအားပေးခြင်း ခံနေရသည်။ အခြားအဖွဲ့ဝင်များသည် ဂုဏ်သိက္ခာအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို သဘောပေါက်ပုံမပေါ်ပါ။</p> <p>ထွက်ခွာလိုသောအေဂျင်စီများသည် ထိုသို့သောဆုံးဖြတ်ချက်၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို လက်တွေ့ကျကျ လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း မပြုဘဲ အစိုးရ၏မူဝါဒအပေါ် ရုပ်သိမ်းခြင်း၏သက်ရောက်မှုကို ချဲ့ကားနေခြင်းဖြစ်သည်ဟု အခြား နိုင်ငံတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့ဝင်များက ထင်ကြသည်။ စခန်းတွင်းဝန်ဆောင်မှုများနှင့် တစ်ဦးတည်းကျန်နေခဲ့မည့် ထိခိုက်ခံစားရသော အသိုင်းအဝိုင်းနှင့် ချိတ်ဆက်နေသော သိသာထင်ရှားသည့်/ဖြစ်တည်မှုနှင့်ဆိုင်သည့် ရန်ပုံငွေရှိကြသော အဖွဲ့အစည်းများ အပေါ် ရုပ်သိမ်းခြင်းသက်ရောက်မှုကို ပိုကြီးမားသောအဖွဲ့အစည်းများမှ ကောင်းစွာအကဲဖြတ်ခြင်းမပြုဟုလည်း သူတို့က ထင်ကြသည်။</p> <p>အေဂျင်စီများအားလုံး ထွက်ခွာသွားပါက အခြေအနေ ပိုဆိုးလာမည်ကို ဒေသန္တရအစိုးရက စိုးရိမ်မိသည်။ ဤအခြေအနေတွင် ဗဟိုအစိုးရသည် ပို၍ပင် ရန်လိုလာနိုင်ကာ ဒေသန္တရအစိုးရအတွက် နိုင်ငံရေးပြဿနာများ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သည်။ ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်း၌ ဆုံးဖြတ်ချက်ချသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးရှိရမည်။ ဤအစိုးရနှင့် စခန်းများပါဝင်သည့် ယခင်အခြေအနေများမှ ရရှိနိုင်သော အထောက်အထားများနှင့် အသိပညာများသည် မျှဝေလေ့လာသုံးသပ်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်ရမည်။ ဤလေ့လာသုံးသပ်ချက်သည် ရှုထောင့်အားလုံးကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြောင်း ပါဝင်သူများအားလုံးက မြင်နိုင်အောင် ကူညီပေးပါလိမ့်မည်။</p>
<p>၃.၃ မည်သည့်အရာက ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို လေးစားပြီး တန်ဖိုးထားပါသလဲ။</p>	<p>ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်းသည် လူနည်းစုယုံကြည်မှုတစ်ခုဖြစ်ပြီး အစိုးရသည် ၎င်းတို့မည်သို့မည်ဝါဖြစ်ကြောင်း အထောက်အထားကို အသိအမှတ်ပြုဖို့ မကြာခဏ ပျက်ကွက်သည်။</p> <p>သူတို့၏ မြင်မြတ်သောစာသားများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးတမ်းများဆိုင်ရာ ဆက်စပ်အခြေအနေအတွင်း ဘာသာရေးခေါင်းဆောင်များက ဖြစ်ရပ်များကို မည်သို့နားလည်ကြောင်းအပေါ်အခြေခံ၍ ၎င်းတို့ကို အသိုင်းအဝိုင်းက မည်သို့အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုသည်ကို အေဂျင်စီကြားဖိုရမ်မှ အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် နားလည်ရပါမည်။</p> <p>မည်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်စေ - ရုပ်သိမ်းမည် သို့မဟုတ် ဆက်နေမည် - ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်း၏ မည်သူမည်ဝါဖြစ်ကြောင်းအထောက်အထားကို အသိအမှတ်ပြုပြီး လေးစားရမည်။ ဤသို့ လုပ်နိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ ယဉ်ကျေးမှု၊ ဓလေ့ထုံးတမ်းများနှင့် ယုံကြည်ချက်နှင့် ၎င်းတို့သည် အသိုင်းအဝိုင်းအနံ့ မည်သို့ ကွဲပြားပုံ (ဥပမာ- ကျား/မ၊ အသက်နှင့် အသိုင်းအဝိုင်း၏ အုပ်စုခွဲများ)တို့ အကြောင်းကို ကျွန်ုပ်တို့ ပို၍ရှာဖွေရမည်။</p>

(အဆက်)

မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များ
၃.၄ မည်သည့်အရာက အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူ အများစုအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေပြီး အနည်းဆုံး ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေပါသလဲ။	ရေတို - တတ်နိုင်သည့်အခါ ဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးရန် နေထိုင်ခြင်းနှင့် အဝင်အထွက်ပိုလုပ်ခွင့်ကို တောင်းဆိုခြင်းတို့သည် လူအများစုအတွက် အကြီးမားဆုံး အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်စေသည်။ ရေရှည် - အကောင်းဆုံးရလဒ်မှာ လူများ ဆန္ဒအလျောက် အိမ်ပြန်ရန်နှင့် စခန်းများကို ပိတ်သိမ်းရန်ဖြစ်သည်။ အားကောင်းသော ထောက်ခံမှုရရန် မဲဆွယ်စည်းရုံးခြင်းက ဤသည်ကို ရအောင် စွမ်းဆောင်နိုင်သည်။ အများဆုံးသောလူများအတွက် အကြီးမားဆုံးသောကောင်းကျိုးကို ဖန်တီးပေးသည်။
၃.၅ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့အား ယခင်ကထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သော အဖွဲ့ ဖြစ်လာအောင်နှင့် တိုးတက်လာအောင် ကူညီပေးပါသလဲ။	အဖွဲ့ဝင်အချင်းချင်း အပြစ်တင်ခြင်းနှင့် အချင်းချင်း၏ယုံကြည်ကိုးစားမှုကို လျော့ပါးအောင်လုပ်ခြင်းတို့မှ ကျွန်ုပ်တို့ ရှောင်ကြဉ်ရမည်။ ထိုအစား ပါဝင်ပတ်သက်သူများအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်းသည် စကားပြောရန် အခွင့်အလမ်း ရရှိရမည်။ ဤနည်းအားဖြင့် နောက်ဆုံး ဆုံးဖြတ်ချက်နှင့်ပတ်သက်၍ စိုးရိမ်နေလျှင်တောင်မှ ပါဝင်သူအားလုံးသည် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ဆက်လက်ပါဝင်နေပါသည်။ ဤသည်မှာ စည်းလုံးညီညွတ်ကြောင်း သေချာစေရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ဖယ်ထုတ်ခံရသည်ဟု ခံစားချက်ကို ရှောင်ရှားရန်အတွက် ပါဝင်သူအားလုံးသည် စဉ်းစားဆင်ခြင်မှု တိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ အထောက်အထားသစ်များ သို့မဟုတ် ထိုးထွင်းသိမြင်မှုအသစ်များကို တင်ပြနိုင်ရပါမည်။



၄။ ပိုမိုနှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဆုံးဖြတ်ရန်




<p>၄.၁ မည်သည့်အရာ(များ)က ပိုမိုနှစ်သက်သည့် ရွေးစရာ(များ)ဖြစ်ပြီး ဘာကြောင့်ပါသလဲ။</p> <ul style="list-style-type: none"> ရွေးစရာ(များ)ကို သင် ရွေးချယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် အခြားရွေးစရာများကို မရွေးချယ်ရန် သင့်အား တားဆီးခဲ့သည့် ကန့်သတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ယူဆချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။ 	<p>ပိုကောင်းသောရွေးချယ်မှုမှာ ဆက်နေရန် သို့မဟုတ် ထွက်ခွာသွားရန် ရွေးစရာနှစ်ခုအနက်မှ မည်သည့်ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ရွေးသည်ဖြစ်စေ ယင်းဆုံးဖြတ်ချက်၏ ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်းအပေါ် ရေတိုနှင့် ရေရှည်အကျိုးသက်ရောက်မှုများအပေါ် အဖွဲ့ဝင်အဖွဲ့အစည်းအားလုံးမှ အကြီးတန်းကိုယ်စားလှယ်များမှ သူတို့၏ အသိပညာနှင့် လေ့လာသုံးသပ်မှုတို့ကို မျှဝေပေးရန်ဖြစ်သည်။ အေဂျင်စီများအားလုံးသည် တန်းတူရည်တူ စကားပြောခွင့် ရကြပါမည်။</p> <p>အေဂျင်စီများစွာမှ ကိုယ်စားလှယ်များသည် အခြေအနေနှင့်ပတ်သက်ပြီး တတ်နိုင်သမျှ သတင်းအချက်အလက်များများ ရယူရန် ထိခိုက်ခံစားရသောအသိုင်းအဝိုင်း၊ ဒေသန္တရအစိုးရနှင့် ဗဟိုအစိုးရလုံခြုံရေးအဖွဲ့တို့နှင့် တွေ့ဆုံကာ အဖွဲ့ထံ ပြန်လည် တင်ပြမည်ဖြစ်သည်။</p>
<p>၄.၂ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန် နောက်ထပ် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို သင် လုပ်နိုင်ပါသလဲ။</p>	<p>အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့ကို တင်ပြချက်များ ပေးရန်၊ ၎င်းတို့၏ ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ သီအိုရီနှင့်ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများကို မြေကြားရန်နှင့် ရုပ်သိမ်းခြင်းက အစိုးရ၏ချဉ်းကပ်မှုတွင် အပြောင်းအလဲတစ်စုံတစ်ရာကို အစပျိုးမပေးပါက ဘာဖြစ်သင့်သည်ဆိုသည့်အပေါ် ၎င်းတို့၏ ရှုထောင့်ကို ပြောရန် လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများကို ကျွန်ုပ်တို့ ဖိတ်ကြားပါမည်။</p> <p>အေဂျင်စီကြား ညှိနှိုင်းရေးမှုသည် စည်းလုံးညီညွတ်မှု၏ အရေးပါပုံကို အသားပေးပြောပါမည်။</p> <p>အခြားအခြေအနေများတွင် သင်ယူခဲ့သောသင်ခန်းစာများကိုရရှိရန် အခြား အေဂျင်စီကြား ညှိနှိုင်းရေးမှုများထံ ဆက်သွယ်ပါ။</p> <p>အေဂျင်စီကြားအဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များအကြားတွင် ယုံကြည်မှုနှင့် ဆက်ဆံရေးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပါ - ဥပမာ - အစားအစာများမျှဝေခြင်းနှင့် တန်းတူအချင်းချင်း လည်ပတ်မှုများ။</p>



၅။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအပေါ် သဘောတူညီရန်

<p>၅.၁ စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် သဘောတူညီသော ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များက ဘာတွေပါသလဲ။</p> <ul style="list-style-type: none"> စဉ်းစားပြီး မှတ်တမ်းတင်ရန် - - အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်က ဘာလဲ၊ မည်သူ ပါဝင်မည်လဲ။ - ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သူက ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါမည်လဲ။ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပါမည်လဲ။ - အခြေအနေကို သင် မည်သို့ စောင့်ကြည့်ပါမည်လဲ။ သုံးသပ်မှုကို တွန်းအားဖြစ်စေရန် မည်သည့်အစပျိုးလုပ်ငန်းများကို ဖော်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။ 	<p>အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့အတွက် နောက်အဆင့်များဖြင့် ရှင်းလင်းသောလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကို ဖန်တီးပြီး အထောက်အပံ့ကို ရှာဖွေပါ။</p> <p>အထက်တွင်ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ဤပြဿနာကို တွေးတွေးဆဆ ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန် သင့်တွင် အချိန်အလုံအလောက်ရှိကြောင်း သေချာပါစေ။</p>
---	---

လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရေး နည်းလမ်း - တုံ့ပြန်မှုများအတွက် အလုပ်စာရွက်

မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များ
 ၁။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းအား ဖော်ထုတ်ရန်	
<p>၁.၁ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲ။</p>	
<p>၁.၂ အကျပ်အတည်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အပေါ် သက်ရောက်မှုများက ဘာတွေလဲ။</p>	
<p>၁.၃ အကျပ်အတည်းက မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။</p>	
 ၂။ အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်	
<p>၂.၁ မည်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေ ရှိပါသလဲ။</p>	
<p>၂.၂ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် အခြားကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေ ရှိပါသလဲ။</p>	
 ၃။ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသည့် ဆောင်ရွက်ချက်များကို စဉ်းစားရန်	
<p>မှတ်ချက်။ မေးခွန်းတစ်ခုစီအတွက် အောက်ပါတို့ကို စဉ်းစားပါ -</p> <ul style="list-style-type: none"> • ရွေးစရာ/အဖြေ တစ်ခုထက်ပိုပြီး စဉ်းစားပါ (ပထမဆုံးအဖြေသည် အကောင်းဆုံး ရွေးချယ်စရာ ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်နိုင်ပါသည်) • ထိခိုက်ခံလူထုနှင့် အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူများအပေါ် သက်ရောက်မှု • ဆောင်ရွက်ချက်က ကာလတို သို့မဟုတ် ကာလရှည် ဘေးအန္တရာယ်အသစ်များ ဖန်တီးနိုင်မှု ရှိမရှိ။ 	
<p>၃.၁ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့ ဖြစ်လိုသည့် အဖွဲ့အစည်း/အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးများနှင့် အကောင်းဆုံး ကိုက်ညီနေပါသလဲ။</p>	

(အောက်)

မေးခွန်း/ဆောင်ရွက်ချက်	သင်၏တုံ့ပြန်ချက်များ
၃.၂ မည်သည့်အရာက ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အထူးသဖြင့် အထိခိုက်အလွယ်ဆုံးသူများ အကြား ဆက်ဆံရေးနှင့် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပါသလဲ။	
၃.၃ မည်သည့်အရာက ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ယုံကြည်မှုကို လေးစားပြီး တန်ဖိုးထားပါသလဲ။	
၃.၄ မည်သည့်အရာက အကျိုးဝင်ပတ်သက်သူ အများစုအတွက် အကောင်းဆုံးဖြစ်စေပြီး အနည်းဆုံး ထိခိုက်မှုကို ဖြစ်စေပါသလဲ။	
၃.၅ မည်သည့်အရာက ကျွန်ုပ်တို့အား ယခင်က ထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော အဖွဲ့အစည်း/ အေဂျင်စီများပါဝင်သောအဖွဲ့ ဖြစ်လာအောင်နှင့် တိုးတက်လာအောင် ကူညီပေးပါသလဲ။	



၄။ ပိုမိုနှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဆုံးဖြတ်ရန်

<p>၄.၁ မည်သည့်အရာ(များ)က ပိုမိုနှစ်သက်သည့် ရွေးစရာ(များ)ဖြစ်ပြီး ဘာကြောင့်ပါသလဲ။</p> <ul style="list-style-type: none"> • ရွေးစရာ(များ)ကို သင် ရွေးချယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် အခြားရွေးစရာများကို မရွေးချယ်ရန် သင့်အား တားဆီးခဲ့သည့် ကန့်သတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ယူဆချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။ <p>၄.၂ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန် နောက်ထပ် မည်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို သင် လုပ်နိုင်ပါသလဲ။</p>	
---	--



၅။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအပေါ် သဘောတူညီရန်

<p>၅.၁ စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် သဘောတူညီသော ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များက ဘာတွေပါသလဲ။</p> <ul style="list-style-type: none"> • စဉ်းစားပြီး မှတ်တမ်းတင်ရန် - - အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်က ဘာလဲ၊ မည်သူ ပါဝင်မည်လဲ။ - ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သူက ဆက်သွယ် ပြောဆိုပါမည်လဲ။ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပါမည်လဲ။ - အခြေအနေကို သင် မည်သို့ စောင့်ကြည့်ပါမည်လဲ။ သုံးသပ်မှုကို တွန်းအားဖြစ်စေရန် မည်သည့်အစပျိုးလုပ်ငန်းများကို ဖော်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။ 	
--	--

လူ့ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆုံးဖြတ်ချက်ချရန်အတွက် နည်းလမ်းအကြောင်း စာတစ်မျက်နှာစာ ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်

<p>၁။ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းအား ဖော်ထုတ်ရန်</p> <p>၁.၁ အကျပ်အတည်းဆိုတာ ဘာလဲ။</p> <p>၁.၂ အကျပ်အတည်း၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများက ဘာတွေပါလဲ။</p> <p>၁.၃ အကျပ်အတည်းက မတူညီသော ပါဝင်ပတ်သက်သူများကို ဘယ်လို သက်ရောက်နိုင်ပါသလဲ။</p>	<p>၂။ အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေရှိသည့် အခြေခံမူများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန်</p> <p>၂.၁ မည်သည့် လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှု အခြေခံမူများ သို့မဟုတ် အခွင့်အရေးများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေ ရှိပါသလဲ။</p> <p>၂.၂ မည်သည့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ တန်ဖိုးများ သို့မဟုတ် အခြား ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အခြေခံမူများကို အလျှော့အတင်း လုပ်ဆောင်ရမည်လဲ သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရနိုင်ခြေ ရှိပါသလဲ။</p>
---	--



၄။ ပိုမိုနှစ်သက်သော ရွေးစရာ(များ)ကို ဆုံးဖြတ်ရန်

၄.၁ ပိုမိုနှစ်သက်သည့် နည်းလမ်း(များ)က ဘာတွေလဲ၊ ဘာကြောင့်ပါလဲ။

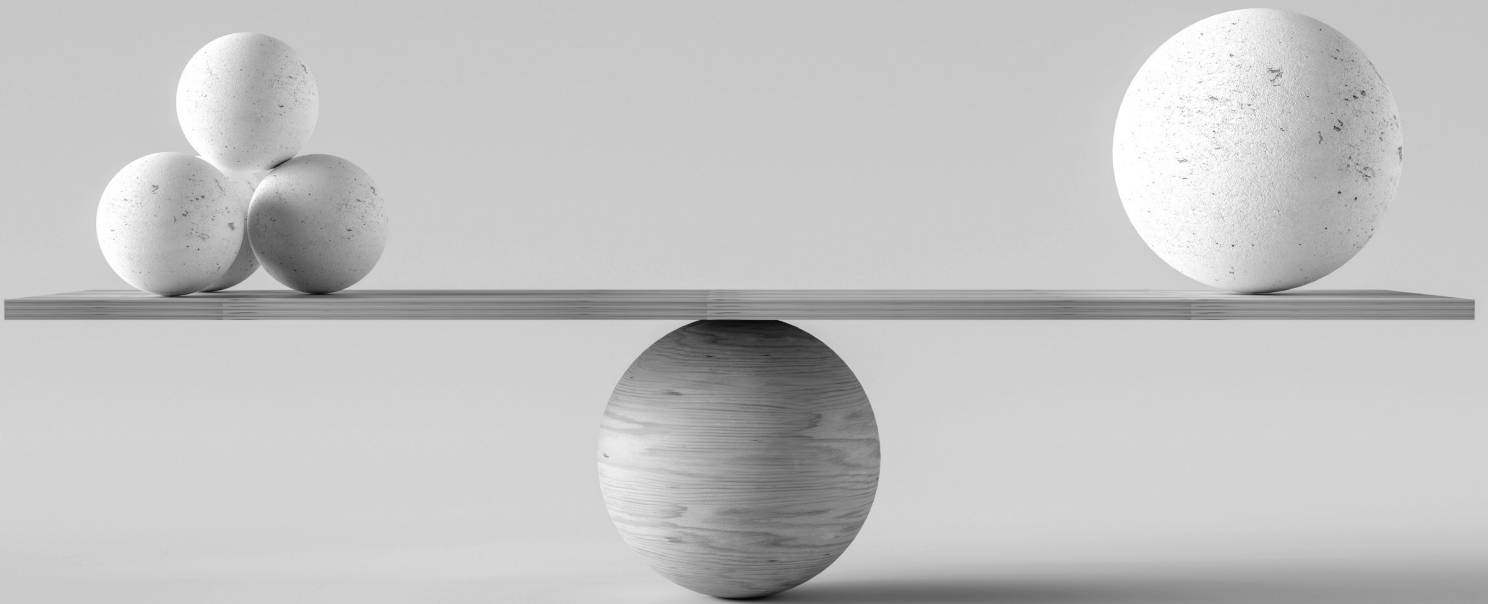
- နည်းလမ်း(များ)ကို သင် ရွေးချယ်ရသည့် အကြောင်းရင်းနှင့် အခြားနည်းလမ်းများကို မရွေးချယ်ရန် သင့်အား တားဆီးခဲ့သည့် ကန့်သတ်ချက်များ သို့မဟုတ် ယူဆချက်များကို မှတ်တမ်းတင်ပါ။

၄.၂ ဘေးအန္တရာယ်များ သို့မဟုတ် အပျက်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုများကို လျော့ချရန် သို့မဟုတ် ရှောင်ရှားရန် နောက်ထပ် မည်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို သင် လုပ်နိုင်ပါသလဲ။

၅။ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအပေါ် သဘောတူညီရန်

၅.၁ စဉ်းစားဆင်ခြင်ပြီးနောက် သဘောတူညီသော ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဆင့်များက ဘာတွေပါလဲ။

- စဉ်းစားပြီး မှတ်တမ်းတင်ရန် -
 - အဆုံးသတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်က ဘာလဲ၊ မည်သူ ပါဝင်မည်လဲ။
 - ဆုံးဖြတ်ချက်ကို မည်သူက ဆက်သွယ်ပြောဆိုပါမည်လဲ။ မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ လုပ်ဆောင်ပါမည်လဲ။
 - အခြေအနေကို သင် မည်သို့ စောင့်ကြည့်ပါမည်လဲ။ သုံးသပ်မှုကို တွန်းအားဖြစ်စေရန် မည်သည့်အညွှန်းများကို ဖော်ဆောင်သင့်ပါသလဲ။



အကြံပြုလိုသည့် အကိုးအကားများ-

Timmins, N., Thomas, M. (2024). လွယ်ကူသော ရွေးချယ်မှုဆိုသည်မှာ မရှိပါ - ကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုက်ညီသော၊ အခြေခံမူနှင့် ကိုက်ညီသော ဆုံးဖြတ်ချက်ရန်အတွက် (လူသားချင်းစာနာထောက်ထားမှုဆိုင်ရာ) လမ်းညွှန်။ Humanitarian Outcomes, United Kingdom Humanitarian Innovation Hub.



United Kingdom
Humanitarian
Innovation Hub

www.ukhih.org



Humanitarian Outcomes

www.humanitarianoutcomes.org