

လူ့ထုဖွံ့ဖြိုးရေးကို ပံ့ပိုးသူ ဝန်ထမ်းများ
နှင့်
စောနုဝန်ထမ်းများအတွက်

သဘောတရားလမ်းညွှန်နှင့်
သဘောတရားလမ်းညွှန်နှင့်
ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးကို ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းများနှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများအတွက်

သဘောတရားလမ်းညွှန်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်နည်းလုပ်ဟန်များ

နိဒါန်း

WORLD VISION မြန်မာအဖွဲ့သည် လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် စီမံချက်လုပ်ငန်းများ ဖြင့်၊ သက်မှတ်ထားသော မြို့နယ်အသီးသီးတွင် လူထုနှင့်တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ပြီး၊ ပံ့ပိုးမှုအကူအညီများပေး လျက်ရှိနေပါသည်။ ယင်းပံ့ပိုးမှုများတွင် လူထု၏စွမ်းဆောင်မှုတည်ဆောက်ရေး (Capacity Building) နှင့်ဆိုင်သော ပံ့ပိုးမှုများက အဓိကပါဝင်နေပါသည်။ ဤသို့ ပံ့ပိုးခြင်း၏ရည်ရွယ်ချက်မှာ လူထုသည် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုခု၏ ကူညီပံ့ပိုးမှုကိုသာ အမြဲတမ်းမှီခိုအားထား နေရသောအနေအထားမှ မိမိတို့ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်အားကိုယ်ကိုး၍ ပြင်ပမှပံ့ပိုးမှုများမရရှိတော့သော်လည်း ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်ရပ်တည်နိုင် သော အနေအထားသို့ ပြောင်းလဲစေရန်ဖြစ်ပါသည်။ စင်စစ် ဤသို့ပြောင်းလဲသောအနေအထားရောက် ရှိရန် လူထု၏ပတ်ဝန်းကျင် အခြေအနေ၏ဩဇာသက်ရောက်မှုများနှင့်တကွ ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းများ၏ မှန် ကန်စနစ်ကျစွာ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုအပေါ်မူတည်ပါသည်။ လူထု၏ပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ပတ်သက်သော အ ကြောင်းအရာများအားလုံးကို ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းကပြုပြင်ရန် လက်လှမ်းမှီနိုင်မည် မဟုတ်သော်လည်း၊ လူထု အားစွမ်းဆောင်မှုမြှင့်တင်ပေးရန်တွင်မူ ၎င်း ဝန်ထမ်း၏မှန်ကန်သော အတွေးအခေါ်၊ အသိပညာ၊ ခိုင်မာ သော ယုံကြည်ချက်နှင့်၊ ကျွမ်းကျင်သော ဆောင်ရွက်မှုများသည် အဓိကကျသော လိုအပ်ချက်များဖြစ်ပါ သည်။

ဤလိုအပ်ချက်များဖြည့်ဆည်းရန်အတွက် အဖွဲ့အစည်းကစီစဉ်ပေးသော ကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ တက်ရောက်၍ သင်ယူလေ့လာခြင်းအပြင်၊ မိမိကိုယ်တိုင်ဖတ်ရှုလေ့လာသင်ယူမှုများ ပြု လုပ်ရန် လွန်စွာလိုအပ်ပါသည်။ သို့သော် ပြင်ပစာအုပ်စာပေများတွင် မြန်မာဘာသာဖြင့်ရေးသားထား သော လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးသဘောတရားနှင့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များဆိုင်ရာအညွှန်းစာအုပ်များ မရှိသလောက် ရှားပါးသဖြင့် အဖွဲ့အစည်းဝန်ထမ်းများနှင့် လူထုအတွင်းမှ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ပုဂ္ဂိုလ်များအနေဖြင့် ရှာဖွေ ဖတ်ရှုနိုင်ရန် မလွယ်ကူပါ။ အထူးသဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာသင်တန်းများကို တက်ရောက်လေ့လာ သင် ကြားခွင့် မရှိကြသေးသည့် အဖွဲ့အစည်းဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်ပံ့ပိုးဆောင်ရွက် ရမည့် နည်းလမ်းများကို စနစ်တကျမသိရှိ၊ မကျွမ်းကျင်ကြသောကြောင့် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်ရာတွင် အခက်အခဲများစွာတွေ့ကြုံရပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ ယင်းသို့သောအခက်အခဲကိုလျော့နည်းစေရန် ဤလက်စွဲ စာအုပ်ငယ်ကို ပြုစုခြင်းဖြစ်ပြီး လက်စွဲစာအုပ်ပါ အချက်အလက် အကြောင်းအရာ များကိုဖတ်ရှုလေ့လာ ၍ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းခွင်အတွက် တစ်စုံတစ်ရာသော အတိုင်း အတာအထိ အထောက်အကူပြုနိုင်ပါလိမ့်မည်။

လူထုအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာမိသားစုများနှင့် လူထုအား ကူညီပံ့ပိုးရာ တွင် စနစ်တကျ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ‘ စီမံခန့်ခွဲခြင်း ’ (Management)အခြေခံသဘောတရားနှင့်

လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို ဝန်ထမ်းတိုင်းနားလည်တတ်ကျွမ်းရပါမည်။ ထို့နောက် လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး အခြေခံ သဘောတရားနှင့်တကွ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရမည့်ဗျူဟာနှင့် နည်းလမ်းများကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက် ၍ လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် လူထုကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေသည့် “ လူ မှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြုပံ့ပိုးခြင်း ” (Social Mobilization) မဟာဗျူဟာနှင့် နည်းဗျူဟာ များကိုလည်း ကျွမ်းကျင်ကြရန် မှတ်သားလေ့ကျင့်ကြရပါမည်။ ဤလက်စွဲစာအုပ်ငယ်သည် ဖွံ့ဖြိုးရေး ဝန်ထမ်းများအတွက် အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သော ဖွံ့ဖြိုးရေးပံ့ပိုးမှုနည်းပညာများကို ဖတ်ရှုလေ့လာပြီး ဆောင်ရွက်လေ့ကျင့် နိုင်ရန် အထောက်အကူတစ်ခု အဖြစ် အသုံးဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤလက်စွဲကို ဖတ် ရှု၍ အသေးစိတ်သိရှိလိုပါက ရေးသား ပြုစုသူနှင့် တိုက်ရိုက်တွေ့ဆုံဆွေး နွေးနိုင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။

ပြုစုသူ

မာတိကာ

အပိုင်း (၁).....၇

စီမံချက်လုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း အခြေခံသဘောတရား၇

နှင့် လက်တွေ့နည်းလမ်းများ.....၇

၁။ လုပ်ငန်းစနစ် (System)၈

၂။ စီမံချက်လုပ်ငန်း၏ဆက်စပ်မှုယူတ္တိဘောင်.....၁၀

၃။ စီမံခန့်ခွဲခြင်း(Management)၏အဓိပ္ပာယ်၁၃

၄။ စီမံခန့်ခွဲရန်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဓိကလုပ်ငန်း(၄)ရပ်။၁၃

(က) ကြိုတင်စီမံခြင်း (Planning) ။၁၃

ကြိုတင်စီမံခြင်းအဆင့်(၆)ဆင့်။၁၄

၁။ စီမံချက်က ပံ့ပိုးမည့်လူထု/လူအုပ်စု၏ လက်ရှိအခြေအနေကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း (Situation Analysis) ...၁၄

၂။ လူထု၏ပြဿနာ(သို့မဟုတ်) လိုအပ်ချက်များဖော်ထုတ်ခြင်း (Identification of Problems/Needs) ။.....၁၄

၃။ လူထု/အုပ်စု၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် အဟန့်အတားများကို လေ့လာ သိရှိခြင်း။
(Specific SWOC Analysis)၁၅

၄။ စီမံချက်ပန်းတိုင်၊ မျှော်မှန်းချက်နှင့် ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ်ခြင်း။.....၁၅

(Definition of Project Goal, Purpose and Objectives).....၁၅

၅။ လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ရေးဆွဲခြင်း (Identification of Activities) ။..... ၁၆

၆။ လိုအပ်သည့် အရင်းအနှီးအင်အားများကို တွက်ချက်ဖော်ထုတ်ခြင်း။..... ၁၇

(Identification of Resources Required).....၁၇

(ခ) စုစည်းခြင်း၊ စည်းရုံးခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းခြင်း (Organizing) ။၁၇

(ဂ) ဦးဆောင်ခြင်း (Leading) ။.....၁၈

(ဃ) ထိန်းသိမ်းခြင်း (Controlling) ။၁၉

၅။ ရည်မှန်းချက်ဦးတည် / အခြေပြုစီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်နည်းလုပ်ဟန်၂၄

Management by Objectives Process၂၄

၁။ ကြိုတင်စီမံခြင်းကာလ (Planning Stage).....၂၄

၂။ လုပ်ငန်းကြိုတင်စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဝန်ထမ်းများ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း (Coordinating Stage)
.....၂၄

၃။ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Implementing Stage).....၂၅

၄။ သတ်မှတ်ကာလအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပြီးစီးခြင်း (Completion Stage)၂၆

အပိုင်း (၂).....၂၇

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အခြေခံသဘောတရားများ၂၇

၁။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး၏အဓိပ္ပာယ်။.....၂၈

၂။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးအဆင့်(၂)ရပ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကဏ္ဍများ။.....၂၉

(၁) အောက်ခြေအဆင့်လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး (Micro-Development).....	၂၉
(၂) အမျိုးသားရေးအဆင့် လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေး (Macro-Development) ။	၃၀
၃။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်၏ လက္ခဏာ(၄)ရပ်။	၃၁
(၁) ဖွံ့ဖြိုးမှုအသီးအပွင့်ဖြစ်ထွန်းရန် လူထုကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း။	၃၁
(၂) ရပိုင်ခွင့်များ (Rights) ရရှိနေ၍၊ တာဝန်ပိုင်းများ (Responsibilities) ကိုလည်းကျေပွန်စွာ ခွဲဝေဆောင်ရွက်လျက် ရှိနေခြင်း။	၃၁
(၃) ဖွံ့ဖြိုးမှုအသီးအပွင့်များကို လူထုအတွင်းမျှတစွာခံစားရရှိနေခြင်း။	၃၂
(၄) ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်စေခြင်း ။	၃၂
၄။ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။	၃၃
Community Participation	၃၃
ရှုထောင့်(၁) ။ ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်၏ စီမံချက်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။	၃၃
ရှုထောင့်(၂) ။ ။ လူထုသည် မိမိတို့လိုအပ်ချက်များကို ကိုယ်တိုင်နားလည်ပြီး မိမိတို့စွမ်းဆောင် နိုင်သမျှကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်း။	၃၄
၅။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေး၏ အဓိကဖြစ်စဉ်(၆)ဆင့်။	၃၆
၁။ လူထုကသဘောပေါက်သိမြင်လက်ခံလာခြင်း (Awareness) ။	၃၆
၂။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးကို ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ကြရန်ဝန်ခံကတိပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကတိကဝတ်ပြုခြင်း (Commitment) ။	၃၇
၃။ စဦးပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Initial Participation) ။	၃၇
၄။ စဉ်ဆက်မပြတ်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။ (Continuous Participation).....	၃၈
၅။ စဦး ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်။.....	၃၈
၆။ ဆက်လက်ရှင်သန်စေသော ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်။ (Sustainable Development)	၃၉
အပိုင်း (၃) လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်း (Social Mobilization)	၄၁
လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ပံ့ပိုးခြင်း (Social Mobilization)	၄၂
၁။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်	၄၂
၂။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်း၏ရည်ရွယ်ချက်များ။	၄၃
၃။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းပံ့ပိုးရန်အဆင့်များ။.....	၄၃
၁။ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းအင်အားများကို စုစည်းခြင်း (Political mobilization)	၄၃
၂။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းဌာန၏ အင်အားများကို စုစည်းခြင်း (Government Mobilization) ။.....	၄၄
၃။ လူထုနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏အင်အားများကို စုစည်းခြင်း (Community Mobilization) ။.....	၄၄
၄။ အခွင့်အလမ်း၊ အကျိုးကျေးဇူး တိုက်ရိုက်ခံစားရမည့် အုပ်စု (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏ အင်အားများ (Beneficiary Mobilization).....	၄၄
၅။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ငန်းရှင်များ၏အင်အားများကိုစုစည်းခြင်း (Corporate Mobilization) ။	၄၅
၄။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းပံ့ပိုးမည့်သူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ (Skills of Social Mobilizers)	၄၅

(၁) လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အခြေခံသဘောတရားများကို နားလည်သဘော ပေါက်ခြင်း။.....၄၅

(၂) သက်ဆိုင်ရာလူထု၏ ရှင်သန်ရပ်တည်နေထိုင်ရေးဆိုင်ရာနောက်ခံအချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာရှုမြင်သုံးသပ်နိုင်ခြင်း။.....၄၅

(၃) လူထု၏ပြဿနာကို မိမိနှင့် အတူတကွလူထုကိုယ်တိုင်ဖော်ထုတ်သိမြင်စေနိုင်သော နည်းလမ်းများ ကို ကျွမ်းကျင်စွာတတ်မြောက်ခြင်း။၄၇

၅။ လူထုကို ဦးဆောင်သူများ၊ လူထုကိုယ်စားပြုဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့နှင့်စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင် ရည်ကိုမြှင့်တင်ပေး နိုင်ခြင်း။.....၄၈

၆။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူထုတစ်ရပ်လုံး၏နိုးကြားတက် ကြမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆန္ဒများ ပေါ်ပေါက်ဖြစ်ထွန်းရန်လှုံ့ဆော်မှုပေးနိုင်ခြင်း။.....၄၈

၇။ လူထု၏အခြေအနေ၊ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့်အရိပ်အကဲများကိုသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်နိုင်ပြီး အဟန့် အတားများကိုလိမ္မာစွာ ရှောင်ရှားနိုင်ခြင်း။၄၉

၈။ လူထုကိုယ်တိုင်စစ်မှန်သောပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအခွင့်အလမ်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအခွင့်အလမ်းများကိုဖန် တီးပေးနိုင်ခြင်း။၄၉

၉။ သမားရိုးကျနည်းလမ်းများ၊ အတွေးအခေါ် များမှဖောက်ထွက်၍ အတွေးအခေါ် သစ်များဖြင့်တီထွင် ကြံဆဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း။.....၅၀

၁၀။ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကိုမျက်ခြေမပျက်ကြည့်ရှု၍ဖြစ်ထွန်းမှုများကိုမှန်ကန်စွာ.....၅၀

ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာသုံးသပ်ပြီး လူထုအားလည်းကိုယ်တိုင်သိမြင်စေခြင်း။.....၅၀

အပိုင်း (၄).....၅၁

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်း.....၅၁

Facilitation of Community Development Process၅၁

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များကိုကူညီပံ့ပိုးခြင်း၅၂

နိဒါန်း၅၂

၁။ အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း (Advocacy).....၅၂

၂။ လူထုပါဝင်၍ အခြေအနေကို ဖော်ထုတ်လေ့လာခြင်း.....၅၆

Community Participatory Learning၅၆

၃။ လူထု၏စွမ်းအားများကို တည်ဆောက်ခြင်း၆၃

(Community Capacity Building)၆၃

၄။ သင်တန်းပို့ချရန်စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၆၇

၅။ လူထုအားကျွန်းမားရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးပညာပေးခြင်း။၇၄

နိဂုံး၇၆

နောက်ဆက်တွဲ၇၇

အပိုင်း (၁)
စီမံချက်လုပ်ငန်းများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း အခြေခံသဘောတရား
နှင့် လက်တွေ့နည်းလမ်းများ

လေ့လာမှတ်သားမှု ရည်မှန်းချက်များ။

ဤအပိုင်းကို ဖတ်ရှုလေ့လာပြီးသူများသည်

- ၁။ လုပ်ငန်းစနစ်၏ အခြေခံသဘောတရားကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်။
- ၂။ လုပ်ငန်းစနစ်၏ သဘောတရားကို အခြေခံ၍ စီမံချက်လုပ်ငန်းများ၏ “ဆက်စပ်မှုယူတို့ဘောင်” (Logical Framework) ကိုသိရှိနားလည်ရန်။
- ၃။ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအဓိပ္ပာယ်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ရန်။
- ၄။ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအတွက် အခြေခံဆောင်ရွက်ရမည့် အကြောင်းအရာ (၄)ရပ်ကို ရှင်းလင်းစွာနားလည်ရန်။
- ၅။ စီမံချက်အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်မန်နေဂျာနှင့် အဖွဲ့ဝင်များဆောင်ရွက်ရမည့် “ရည်မှန်းချက်ဦးတည်စီမံခန့်ခွဲခြင်း” (Management by Objectives) လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို လိုက်နာဆောင်ရွက်တတ်ရန်။

၁။ လုပ်ငန်းစနစ် (System)

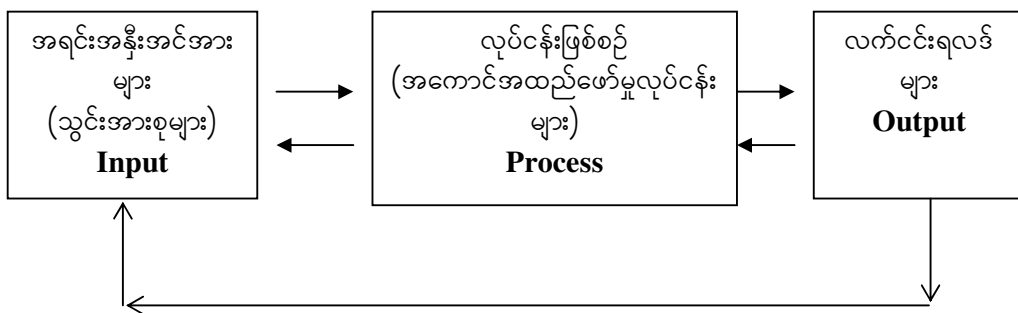
လုပ်ငန်းစနစ်ဆိုတာဘာလဲ။

လုပ်ငန်းစနစ်ဆိုတာ အဓိကအားဖြင့် အပိုင်း(၃)ပိုင်းနဲ့ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ လုပ်ငန်းပုံစံကို ခေါ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်း၏တစ်ခုခုလုပ်မယ်ဆိုရင်၊ ဒီလုပ်ငန်းစတင်လည်ပတ်နိုင်ဖို့ သွင်းအားစု (Input) လို့ခေါ်တဲ့အရင်းအနှီးတွေလိုပါတယ်။ ဥပမာ- ငွေအင်အား၊ လူအင်အား၊ ပစ္စည်းအင်အား၊ နည်းပညာ အင်အား စတာတွေဖြစ်တယ်။ အဲဒီသွင်းအားစု (သို့မဟုတ်) အရင်းအနှီးအင်အားတွေကို၊ ၎င်းလုပ်ငန်းရဲ့ (Resources) လို့လည်းခေါ်ကြပါတယ်။ ဒါကလုပ်ငန်းစနစ်မှာပါဝင်တဲ့ ပထမအပိုင်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဒုတိယအပိုင်းက အပေါ်မှာပြောခဲ့တဲ့ အရင်းအနှီးအင်အား (သို့မဟုတ်) အရင်းအမြစ် တွေရှိပြီဆိုရင်၊ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှု၊ ဆောင်ရွက်မှုအပိုင်းဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒါကို လုပ်ငန်းဖြစ်စဉ် (Process) လို့ခေါ်တယ်။ နေ့စဉ်လုပ်ရားအကောင်အထည်ဖော်မှုများပဲဖြစ်ပါတယ်။

တတိယအပိုင်းကတော့ လက်ငင်းရလဒ် (Output) ဖြစ်တယ်။ သွင်းအားစုအရင်းအနှီး (Input) ရှိပြီးလို့ လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်စဉ် (Process) စပြီးဆိုတာနဲ့တစ်စုံတစ်ရာသောရလဒ် (Output) ဆို တာတားဆီးလို့မရဘဲ ပေါ်ပေါက်လာပါတယ်။ မူလကမျှော်မှန်းထားတဲ့အတိုင်း ဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ဖြစ်ချင်မှ ဖြစ်မယ်။ ဒါပေမဲ့ရလဒ်ဆိုတာတော့ပေါ်လာမှာဘဲ။ အဲဒီ (၃)မျိုး ပေါင်းစပ်ထားတဲ့ပုံစံကို “စနစ်” လို့ခေါ် တယ်။ အောက်မှာဆွဲထားတဲ့ပုံနဲ့ပြလို့ရပါတယ်။

လုပ်ငန်းစနစ်ပုံစံ



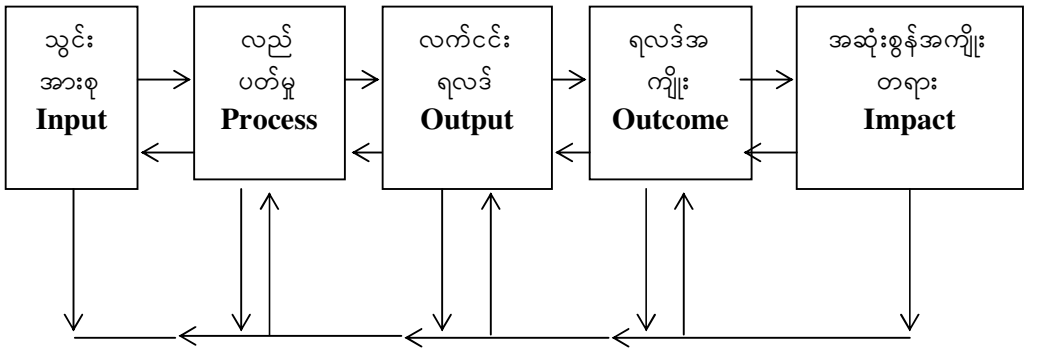
စနစ်တစ်ခု၏ရပ်တည်မှု

မည်သည့်စနစ်တွင်မဆို စနစ်ငယ်များ (Sub-Systems) ဖြင့် ဖွဲ့စည်းရပ်တည်ကြရပါတယ်။ လုပ်ငန်းဌာနကြီးတစ်ခုမှာ ဌာနခွဲများရှိနေသလိုပဲဖြစ်တယ်။ အမှန်တော့လုပ်ငန်းဌာနကြီး တစ်ခုဟာလည်း စနစ်ပုံစံနဲ့ဖွဲ့စည်းထားရပြီး ၎င်းရဲ့ဌာနခွဲများဟာ စနစ်ငယ်များဖြစ်ကြပါတယ်။ တစ်ဖန်စနစ်ကြီးတစ်ခုရဲ့ပတ်ဝန်းကျင်မှာ အခြားစနစ်များလည်းရှိနေကြပြန်တယ်။ ဒါကြောင့်စနစ်တစ်ခုဟာ ထီးထီးကြီး ရပ်တည်နေတာမဟုတ်၊ ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ အခြားသောစနစ်များနဲ့ ယှဉ်တွဲရပ်တည်နေကြရတယ်။ ပတ်ဝန်းကျင်စနစ်များနဲ့ ဆက်သွယ်နေခြင်း၊ ပူးပေါင်းခြင်း၊ ယှဉ်ပြိုင်ခြင်း စတာတွေရှိနေတဲ့ စနစ်ကို ပွင့်လင်းသောစနစ် (Open System) လို့ခေါ်ဆိုကြပါတယ်။ ဤသို့ပွင့်လင်းသောစနစ်ဟာ ယေဘုယျအားဖြင့် ရေရှည်ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်တယ်လို့ လူအများကယုံကြည်လက်ခံကြပါတယ်။

လုပ်ငန်းစနစ်၏လက်ငင်းရလဒ်မှ ဆက်လက်ဖြစ်ထွန်းမှုများ။

လုပ်ငန်းစနစ်ရဲ့ လက်ငင်းရလဒ်(Output) များရရှိလာတဲ့အခါ၊ ပြီးဆုံးမသွားသေးပါဘူး။ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်တာတွေ ရှိပါသေးတယ်။ အထည်စက်ရုံတစ်ခုရဲ့ နမူနာနဲ့ပြောပြချင်ပါတယ်။

အထည်စက်ရုံတစ်ခုအတွက် ပထမဆုံးရင်းနှီးမတည်ငွေ၊ ကာယ ဉာဏအလုပ်သမားတွေ၊ စက်ပစ္စည်းနဲ့ ကုန်ကြမ်းပစ္စည်းတွေ၊ နည်းပညာတွေ စတဲ့အရင်းအနှီးသွင်းအားစု (Input)တွေရှိရပါမယ်။ အဲဒီလိုအရင်းအမြစ်တွေရှိပြီးရင် ၎င်းလုပ်ငန်းစတင်လို့ရပါပြီ။ နေ့စဉ်စက်ယန္တရားတွေလည်ပတ်ပြီး၊ လူတွေအလုပ်လုပ်ကြရတဲ့ဖြစ်စဉ်(Process) တွေ ရှိနေပြီဆိုရင် ကုန်ချောအဝတ်အထည်ဆိုတဲ့ ရလဒ် (Output) တွေထွက်လာမှာဘဲ။ ကိုယ်လိုချင်တဲ့ မျှော်မှန်းထားတဲ့အရည်အသွေးနဲ့၊ အရေအတွက်အတိုင်းရချင်ရမယ်။ ရချင်မှလဲရမယ်။ ဒါကြောင့် ကုန်ချောပစ္စည်းကတော့ထွက်လာမှာဘဲ။ ဒီကုန်ချောပစ္စည်းတွေထွက်လာတာနဲ့ စက်ရုံမှာတင်သိမ်းမထားပါဘူး။ ဈေးကွက်ပေါ်ရောက်ရှိခြင်း၊ သုံးစွဲသူများရဲ့ဆန္ဒ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ခြင်းဆိုတဲ့ အကျိုးကျေးဇူးတွေ ဆက်လက်ဖြစ်ထွန်းလာပါတယ်။ အဲဒါကို ရလဒ်အကျိုး (Outcome) လို့ခေါ်ပါတယ်။ လက်ငင်းရလဒ် (Output) ကနေပြီး ရလဒ်အကျိုး (Outcome) ဆက်ဖြစ်သွားပါတယ်။ ပြည်သူလူထုဟာ ဈေးကွက်ပေါ်ရောက်လာတဲ့ပစ္စည်းကို ဝယ်ယူသုံးစွဲရတဲ့အတွက် နေ့စဉ်အရေး(၃)ပါးထဲက “ဝတ်ရေး” ဆိုတဲ့ အရေးကိစ္စပြည့်စုံနိုင်ပြီး လူမှုစီးပွားရေးကိစ္စတွေကို ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ပါတယ်။ အဲဒီလိုပြည့်စုံမှုမျိုးကို အဆုံးစွန်သောအကျိုးတရား (Impact) လို့ခေါ်ပါတယ်။ ပုံစံလေးပြန်ထုတ်ကြည့်မယ်ဆိုရင် အောက်မှာဖော်ပြထားတဲ့အတိုင်းတွေ့ရပါတယ်။



စနစ်တွင်ပါဝင်တဲ့အပိုင်းများဟာ တစ်ခုနဲ့တစ်ခုဆက်စပ်မှု ပံ့ပိုးမှု၊ ဩဇာသက်ရောက်မှုများရှိကြတာကြောင့် ဖော်ပြထားတဲ့ပုံမှာ လမ်းကြောင်းများအပြန်အလှန် ရေးဆွဲပြသထားတာဖြစ်ပါတယ်။ စနစ်တစ်ခုကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်မယ်ဆိုရင် ဖော်ပြထားတဲ့အပိုင်းများကို တစ်ပိုင်းပြီးတစ်ပိုင်း လေ့လာသုံးသပ်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှသာ စနစ်တစ်ခုရဲ့ဘယ်အပိုင်းမှာ ပြဿနာရှိသလဲ။ ဘယ်မှာတော့ အားသာချက်ရှိနေသလဲ စသဖြင့် မှန်ကန်စွာအဖြေရှာနိုင်ပါလိမ့်မယ်။

ဒီစနစ်အကြောင်းကို အခြေခံသိရှိပြီးပြီဆိုရင်တော့ စီမံချက်လုပ်ငန်းများအကြောင်းကို ဆက်လက်လေ့လာဖို့ မခဲသင့်တော့ပါဘူး။ စနစ်သဘောတရားကိုအခြေခံပြီး စီမံခန့်ခွဲရေးအကြောင်း အရာများကို အလွယ်တကူသဘောပေါက်နိုင်ကြမှာပါ။

၂။ စီမံချက်လုပ်ငန်း၏ဆက်စပ်မှုယူတို့ဘောင်

ဘာကိုဆိုလိုတာလဲ။

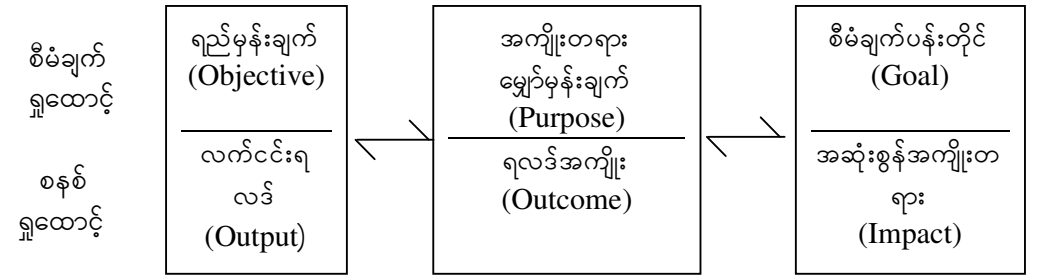
အင်္ဂလိပ်လို Project Log-frame (Logical Framework) ကို အနီးစပ်ဆုံး အဓိပ္ပာယ်ပေါ်အောင် “ စီမံချက်လုပ်ငန်း၏ ဆက်စပ်မှုယူတို့ဘောင် ” လို့ဘာသာပြန်ထားတာပါ။ စီမံချက်တစ်ခုကို ကြိုတင်စဉ်းစားတဲ့အခါ၊ အကြောင်းတရားတွေကို အခြေပြုပြီး သဘာဝကျကျ ယူတို့ရှိရှိ၊ ဖြစ်ထွန်းလာနိုင်မယ့် အကျိုးတရားတွေနဲ့ ဆက်စပ်စဉ်းစား ဖော်ထုတ်ရပါတယ်။ အဲဒီလို အဓိပ္ပာယ်ရှိရှိ တစ်ခုနဲ့တစ်ခု ဆက်စပ်ဖော်ထုတ်နိုင်အောင် ပုံစံတစ်ခုထွင်ပြီး ဘောင်ချသတ်မှတ်ထားတာကို “ စီမံချက်လုပ်ငန်း၏ ဆက်စပ်မှုယူတို့ဘောင် ” လို့ဘဲခေါ်လိုက်တာပါ။

လူထုကိုပံ့ပိုးကူညီဖို့ စီမံချက်တစ်ခု အတိအကျမဆုံးဖြတ်ခင်၊ အရင်ဆုံးသိထားရမှာက လူထုရဲ့အခြေအနေ အရပ်ရပ်ပဲဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီလူထုရဲ့အခြေအနေတွေအားလုံး ဖော်ထုတ်ပြီးတဲ့အခါ၊ လူထုရဲ့လိုအပ်ချက်တွေလဲ တိတိကျကျ ပေါ်လာပါတယ်။ နောက်ပိုင်းမှာ ဒီအကြောင်း အသေးစိတ် ဆွေးနွေးပါမယ်။ ဒီလိုလူထုရဲ့လက်ရှိအခြေအနေနဲ့ လိုအပ်ချက်တွေကို သိပြီးတဲ့အခါ၊ နောင်(၅)နှစ် သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ထားတဲ့ အချိန်ကာလတစ်ခုမှာ ဘယ်လိုတိုးတက်ပြောင်းလဲမှု အခြေအနေတွေ ဖြစ်ထွန်းရမလဲ ဆိုတာစဉ်းစားရပါတယ်။ ဖြစ်ထွန်းစေခြင်းတဲ့ အခြေအနေတွေ အမှန်ဖြစ်လာအောင် စီမံချက်လုပ်ငန်းနဲ့ ဆောင်ရွက်မှာဖြစ်တဲ့အတွက် အဲဒီအနာဂတ်အခြေအနေကို “ စီမံချက်ပန်းတိုင် ” (ဏမသန္ဓေအဝ္ဗသဉ္ဇ) လို့ ခေါ်ပါတယ်။ ဒီစီမံချက်ပန်းတိုင်ဟာ လက်ရှိလူထုအခြေအနေနဲ့ ဆက်စပ်မှုရှိရပါတယ်။အကြောင်းအကျိုးတွေ အဓိပ္ပာယ်ရှိပြီး ဆီလျော်မှုရှိရပါတယ်။

စနစ်ပုံစံရှုထောင့်ကကြည့်ရင် “ စီမံချက်ပန်းတိုင်ဆိုတာ ” လူထုအတွင်း ဖြစ်ထွန်းစေချင်တဲ့ အဆုံးစွန်အကျိုးတရား(Impact) နဲ့တစ်သဘောထဲပါပဲ။ “ စီမံချက်ပန်းတိုင် ” ကိုဆုံးဖြတ်ပြီးရင်တော့ ဒီပန်းတိုင်ကိုမရောက်မီ လူထုအတွက် ဘယ်လိုအောင်မြင်မှု၊ ဘယ်လိုအကျိုးတရားတွေရှိနေသင့်သလဲ ဆိုတဲ့အောင်မြင်မှုအခြေအနေကို လေ့လာစဉ်းစားပါတယ်။ အဲဒါကို “ အကျိုးတရားမျှော်မှန်းချက်

” (Purpose) လို့ခေါ်ပါတယ်။ ဒီ “ အကျိုးတရားမျှော်မှန်းချက် ” တွေရရှိထားပြီးမှ ဆုံးဖြတ်ထားတဲ့ “ စီမံချက်ပန်းတိုင် ” ရောက်ရှိမှာဖြစ်တဲ့အတွက် ဒီနှစ်ခုရဲ့ဆက်စပ်မှုဟာ ယုတ္တိရှိပြီး အဓိပ္ပာယ်ရှိပါတယ်။ စနစ်ပုံစံနဲ့ကြည့်ရင်တော့ “ အကျိုးတရားမျှော်မှန်းချက် ” (Purpose) ဆိုတာ “ ရလဒ်အကျိုး ” (Outcome) နဲ့အတူတူပါပဲ။

နောက်ဆက်ပြီးစဉ်းစားတာက “ အကျိုးတရားမျှော်မှန်းချက် ” (Purpose) တွေ တကယ်ဖြစ်ထွန်းလာအောင် စီမံချက်က ဘာလက်ငင်းရလဒ်(Output) တွေကို ဆုံးဖြတ်ကြမလဲ။ စနစ်ပုံစံအခေါ်အဝေါ်အရ လက်ငင်းရလဒ် (Output) ဆိုတာဟာ စီမံချက်ရှုထောင့်အနေနဲ့ ရရှိချင်တဲ့ “ ရည်မှန်းချက် ” (Objective) နဲ့သဘောချင်းအတူတူပါပဲ။ ပိုရှင်းအောင် အောက်ကပုံကိုလေ့လာကြည့်ပါ။



စီမံချက်အတွက် ရည်မှန်းချက် (Objective) တွေကို စဉ်းစားဆုံးဖြတ်သတ်မှတ် ပြီး ရင်တော့ ရည်မှန်းချက် တစ်ခုချင်းအတွက် ဘာတွေလုပ်မှာလဲဆိုတဲ့ မဟာဗျူဟာနဲ့လုပ်ငန်းစဉ်တွေ (Strategies and Activities) တစ်နည်းအားဖြင့် “ ဖြစ်စဉ် ” (Process) တွေကို စဉ်းစားကြရပြန်ပါတယ်။ ဒါလဲရည်မှန်းချက်တွေနဲ့ ဆက်စပ်ပြီးစဉ်းစားရတာပါ။

နောက်ဆုံးတော့ စီမံချက်လုပ်ငန်းများ ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ဖို့ ဘယ်လိုအရင်းအမြစ် အင်အားတွေ(Resources) လိုမလဲ၊ ဘယ်လိုလူအင်အား၊ ရန်ပုံငွေအတိုင်းအတာ၊ နည်းပညာ၊ သတင်းအချက်အလက်၊ ပစ္စည်းအင်အား စတာတွေကိုသတ်မှတ်ရပါတယ်။ စီမံချက်သွင်းအား စု (Project Input) လို့လည်းခေါ်ကြပါ တယ်။

ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားတဲ့ စီမံချက်ပန်းတိုင် (Goal) အကျိုးတရားမျှော်မှန်းချက် (Purpose) ရည်မှန်းချက် (Objectives) ဆောင်ရွက်ရမည့်လုပ်ငန်းများ (Activities) နဲ့ အရင်းအမြစ် အင်အားများ (Resources) အသီးသီးအား စစ်ဆေးတိုင်းတာနိုင်မယ့် အထောက်အထားပြအညွှန်း (Indicators)၊ စစ်ဆေးကြည့်ရှုမယ့်နည်းလမ်း (Means of Verification)၊ နဲ့ အခြေအနေမှန်းဆချက် (Assumption) များကို ဇယားပုံစံနဲ့သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်လိုက်ရင် “စီမံချက် လုပ်ငန်းဆက်စပ်မှုယုတ္တိဘောင် ” ဖြစ်သွားပါတယ်။ အောက်မှာပြထားတဲ့ဇယားအတိုင်းဖြစ်ပါတယ်။

စဉ်	စီမံချက်တည်ဆောက်မှု Project Structure	အထောက်အထားပြ အညွှန်း Indicators	စစ်ဆေးရန်နည်းလမ်း Means of Verification	အခြေအနေမှန်းဆချက် Risk Assumption
၁။	စီမံချက်ပန်းတိုင် (Goal)			
၂။	အကျိုးတရားမျှော် မှန်းချက် (Purpose)			
၃။	ရည်မှန်းချက် (Objectives)			
၄။	ဆောင်ရွက်ရန်လုပ် ငန်းများ (Activities)			
၅။	အရင်းအမြစ်အင်အားများ (Resources)			

ဖော်ပြထားတဲ့ဇယားပုံစံအတိုင်း HIV/AIDS စီမံချက်တစ်ခုကရေးဆွဲထားတဲ့ “ စီမံချက်လုပ်ငန်းဆက်စပ်မှု ယူတို့ဘောင် ” ကို နမူနာပြထားပါတယ်။ လေ့လာကြည့်ပါ။

“ စီမံချက်လုပ်ငန်းဆက်စပ်မှု ယူတို့ဘောင် ” ကို ရေးဆွဲအသုံးပြုရာမှာ အားနည်းချက်များရှိပေမဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာမှာဖြစ်စေ၊ နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းရာမှာဖြစ်စေ၊ ဆန်းစစ်ရာမှာဖြစ်စေ အလွန်အထောက်အကူပြုနိုင်တာ တွေ့ရပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းတိုင်း မိမိတို့နဲ့သက်ဆိုင်တဲ့ လုပ်ငန်းဆက်စပ်မှု ယူတို့ဘောင်ကို အသေအချာနားလည်ထားသင့်ပါတယ်။

၃။ စီမံခန့်ခွဲခြင်း(Management)၏အဓိပ္ပာယ်။

အတိုဆုံးအဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကတော့ “ စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုသည်မှာ လုပ်ငန်းများပြီးမြောက်စေခြင်း ” ဆိုတာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ရှည်လျားရှုတ်ထွေးတဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွေရှိပါတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ်အဓိပ္ပာယ်ပြည့်စုံပြီး နားလည်သ ဘောပေါက်လွယ်မယ့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကိုအောက်ပါအတိုင်းတွေ့ရပါတယ်။

“ စီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုသည်မှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်တွင် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို အောင်မြင်ပေါက်မြောက်စေခြင်းငှာ၊ ၎င်းလူအင်အား၊ ရန်ပုံငွေအင်အား၊ ပစ္စည်းအင်အားနှင့်သတင်းအချက် အလက်အင်အား၊ စသည့်အရင်းအနှီးများကို ထိထိရောက်ရောက်ဖြင့် အကျိုးရှိစွာအသုံးပြုခြင်းဖြစ်သည်။

- (က) ကြိုတင်စီမံခြင်း (Planning)
 - (ခ) စုစည်းခြင်း၊ စည်းရုံးခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းခြင်း (Organizing)
 - (ဂ) ဦးဆောင်ခြင်း (Leading)
 - (ဃ) ထိန်းသိမ်းခြင်း (Controlling)
- တို့ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

၄။ စီမံခန့်ခွဲရန်ဆောင်ရွက်ရမည့် အဓိကလုပ်ငန်း(၄)ရပ်။

အထက်မှာပြောပြခဲ့တဲ့အတိုင်း စီမံခန့်ခွဲနိုင်ဖို့ဆောင်ရွက်ရမယ့် အဓိကလုပ်ငန်း(၄)ရပ် ရှိပါတယ်။ အနည်းငယ်ထပ်မံပြီး ရှင်းလင်းပြပါမယ်။

(က) ကြိုတင်စီမံခြင်း (Planning) ။

ကြိုတင်စီမံခြင်းဆိုတာကြိုတင်ဆုံးဖြတ်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ တစ်နည်းအားဖြင့်အနာဂတ် အတွက် စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ထားခြင်းလို့ ပြောနိုင်ပါတယ်။ ကြိုတင်စီမံခြင်း ပြုလုပ်ဖို့အတွက် အဓိကကျတဲ့ အဆင့်(၆)ဆင့် ရှိပါတယ်။ ဆက်လက်လေ့လာကြည့်ပါ။

ကြိုတင်စီမံခြင်းအဆင့်(၆)ဆင့်။

၁။ စီမံချက်က ပံ့ပိုးမည့်လူထု/လူအုပ်စု၏ လက်ရှိအခြေအနေကို လေ့လာသုံးသပ်ခြင်း (Situation Analysis)

စီမံချက်နယ်မြေအတွင်းရှိ လူထု/အုပ်စုရဲ့ လက်ရှိလူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနဲ့နိုင်ငံရေးစသော အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို လေ့လာဖို့အတွက် လူထုအတွင်းမှ အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်း၊ မေးမြန်း ခြင်း၊ ဆွေးနွေးခြင်းစတဲ့ နည်းမျိုးစုံဖြင့် စုဆောင်းရပါတယ်။ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူပြီး လေ့ လာဖို့အတွက် အရေအတွက်ကိုအခြေပြု သောလေ့လာခြင်းနည်း (Quantitative Study) နဲ့ လူထုရဲ့ အတွင်းသဘောကို ဖော်ထုတ်နိုင်တဲ့ အရည်အသွေးကို အခြေပြုသောနည်း (Qualitative Study) များ ဖြင့် ကောက်ယူလေ့လာရပါတယ်။ ယခင်က ဒီလေ့လာမှုနှစ်မျိုးစလုံးကို ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဝန် ထမ်းများက မိမိတို့ဘက်ကသာလေ့လာသိရှိတဲ့အသုံးပြုပုံပေမယ့် အခုအခါမှာတော့ အရည်အသွေးကို အခြေပြုတဲ့နည်းတွေကို လူထုကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပြီး သူတို့ရဲ့လက်ရှိအခြေအနေအထားကို ကိုယ်တိုင်ယုံကြည် လေ့ လာနိုင်ဖို့ အသုံးပြုနေကြပါပြီ။ ဥပမာ- ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း (Focus Group Discussion) နဲ့ လူထုပါဝင်လေ့လာ၍ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Participatory Learning and Action)နည်း တွေပဲဖြစ်ပါတယ်။ အချက်အလက် အကြောင်းအရာတွေရရှိပြီဆိုရင် ဒီအချက်အလက်တွေပေါ်မှာရှုထောင့် အမျိုးမျိုးက မြင်တွေ့ပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်ရပါတယ်။

၂။ လူထု၏ပြဿနာ(သို့မဟုတ်) လိုအပ်ချက်များဖော်ထုတ်ခြင်း (Identification of Problems/Needs) ။

အမှတ်စဉ်(၁)မှာပါတဲ့အတိုင်း လူထုရဲ့လက်ရှိအခြေအနေတွေကို သုံးသပ်သိမြင်ပြီးပြီ ဆိုရင်တော့ အဲဒီဖြစ်နေတဲ့အခြေအနေတွေဟာ ဖြစ်သင့်ဖြစ်ထိုက်တဲ့အခြေအနေတွေ ဟုတ်ရဲ့လားဆိုတာ ချိန်ထိုးကြည့်ရပါမယ်။ အကယ်၍ ဖြစ်နေတဲ့အခြေအနေနဲ့ ဖြစ်သင့်တဲ့အခြေအနေ (၂)ခုကြားမှာ ကွာဟ ချက်ရှိနေပြီဆိုရင် အဲဒီကွာဟချက်ကို ပြဿနာလို့ခေါ်ပါတယ်။ ဥပမာ- မိသားစုတစ်စုရဲ့ တစ်လဝင်ငွေ စုစုပေါင်းဟာ ကျပ်တစ်သောင်းဆိုပါစို့။ ဒါကအမှန်ဖြစ်နေတဲ့အခြေအနေ။ ဒါပေမဲ့ မိသားစုရဲ့ လစဉ်ကုန် ကျစရိတ်က ကျပ်တစ်သောင်းငါးထောင်ဖြစ်တာမို့ ဖြစ်သင့်တဲ့မိသားစုဝင်ငွေဟာ အနည်းဆုံး ကျပ်တစ် သောင်းငါးထောင်ပါ။ ဒီတော့ ဖြစ်နေတာနဲ့ဖြစ်သင့်တာနှစ်ခုကွာဟနေတာကြောင့် ဒီမိသားစုမှာ ပြဿနာ ရှိနေပါတယ်။ မိသားစုစီးပွားရေးပြဿနာပေါ့။ ဒီဥပမာအတိုင်းဘဲ။ လူထုထဲမှာရှိနေတဲ့ ပညာရေး၊ ကျန်း မာရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး စတဲ့ပြဿနာတွေကို ဖော်ထုတ်နိုင်ပါတယ်။ ဖော်ထုတ်ကြရပါတယ်။

၃။ လူထု/အုပ်စု၏ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် အဟန့်အတားများကို လေ့လာ သိရှိခြင်း။ (Specific SWOC Analysis)

လူထုရဲ့ပြဿနာတွေ ဖော်ထုတ်သိရှိပြီးရင် ဒီပြဿနာတွေနဲ့ နီးနွယ်နေတဲ့ လူထုရဲ့အားသာချက် (Strengths) အားနည်းချက် (Weaknesses) အခွင့်အလမ်း (Opportunities) နဲ့ အဟန့်အတား (Constraints) တွေကိုခွဲခြားပြီး လေ့လာသိရှိထားရပါမယ်။ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်ဆို တာက လူထုအတွင်းမှာရှိနေကြတာပါ။ ဥပမာ- စိတ်အားထက်သန်မှု၊ ညီညွတ်မှု စတာတွေဟာ လူထုအတွင်းမှာရှိတဲ့အားသာချက်တွေဖြစ်သလို၊ နည်းပညာချို့တဲ့မှု၊ မသိနားမလည်မှု ဆိုတာတွေက သူတို့ အတွင်းမှာဖြစ်နေတဲ့ အားနည်းချက်ဥပမာဖြစ်ပါတယ်။ အခွင့်အလမ်းနဲ့ အဟန့်အတားဆိုတာကတော့ လူထုအတွင်းမှာ ဖြစ်တာမဟုတ်ပဲ လူထုရဲ့ပတ်ဝန်းကျင်မှာဖြစ်နေတာပါ။ လူထုကိုပံ့ပိုးမယ့်လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းတွေရှိနေတယ်ဆိုတာ သူတို့ရဲ့အခွင့်အလမ်းဖြစ်ပါတယ်။ သူတို့ကို ကန့်သတ်မှုတွေအတားအဆီးတွေကလဲ ပြင်ပမှာရှိနေတဲ့ အဟန့်အတားတွေဖြစ်တယ်။ တချို့က အဟန့်အတား(Constraints) လို့မခေါ်ဘဲ ခြိမ်းခြောက်မှုများ၊ အန္တရာယ်များ (Threats) လို့ခေါ်ကြပါတယ်။ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ SWOC တွေကိုသိမှ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်မယ့် မဟာဗျူဟာနဲ့ နည်းလမ်းတွေ မှန်မှန်ကန်ကန် စဉ်းစားနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

၄။ စီမံချက်ပန်းတိုင်၊ မျှော်မှန်းချက်နှင့် ရည်မှန်းချက်များကို သတ်မှတ်ခြင်း။ (Definition of Project Goal, Purpose and Objectives)

အပေါ်မှာပြောပြခဲ့တဲ့ အမှတ်စဉ် (၁)၊ (၂)၊ (၃) အဆင့်တွေဟာ အခုဆက်ပြီးရှင်းပြမယ့် အဆင့် (၄)၊ (၅)၊ (၆) ကိုဆီလျော်စွာဆုံးဖြတ်နိုင်ဖို့ အစပျိုးခဲ့တဲ့အဆင့်တွေဖြစ်ပါတယ်။ လူထုရဲ့ပြဿနာ တွေ၊ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်တွေ သိကြပြီးရင်တော့ စီမံချက်ပန်းတိုင် (Goal)၊ မျှော်မှန်းချက် (Purpose) နဲ့ ရည်မှန်းချက်(Objectives) တွေကို ဆုံးဖြတ်ရပါတယ်။ ပန်းတိုင်ဆိုတာက ကာလ အတန်ကြာမှာ ဖြစ်ထွန်းလာချင်တဲ့အခြေအနေကို ပြောတာပါ။ ဒါကြောင့်အနည်း ဆုံး (၅)နှစ် ကာလ အကြာကို သတ်မှတ်လေ့ရှိတယ်။ ရည်မှန်းချက်ဆိုတာ ချက်ချင်းရရှိဖြစ်ထွန်းလိုတဲ့ အခြေအနေတွေဖြစ် ပါတယ်။ အလုပ်လုပ်နေတုန်းမှာဘဲ နေ့စဉ်၊ အပတ်စဉ်၊ လစဉ် စသဖြင့် ဖြစ်ထွန်းနေရမယ့် အခြေအနေ များပါပဲ။ မျှော်မှန်းချက် (Purpose) ဆိုတာကတော့ ရည်မှန်းချက်တွေစုပေါင်းပြီး ပန်းတိုင်မရောက်မီ ဖြစ်ထွန်းပေါ်ပေါက်ရမယ့် အခြေအနေတွေဖြစ်ပါတယ်။

ရည်မှန်းချက်(Objectives) ဆိုတာ စနစ်ပုံစံနဲ့ပြောရင် လက်ငင်းရလဒ်(Output) နဲ့သဘောချင်းတူတယ်လို့ ရှင်းပြခဲ့ပြီးပါပြီ။ ဒီတော့ရည်မှန်းချက်တစ်ခုကို ဆုံးဖြတ်မယ်ဆိုရင် SMART ဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ SMART ဆိုတာကဒီလိုပါ။

- S - က Specific တိကျ မှုရှိတဲ့ရည်မှန်းချက်ဖြစ်ရမယ်။
- M - က Measurable ဖြစ်ထွန်းမှုကို တိုင်းတာနိုင်ရမယ်။

- A - က Achievable မဖြစ်နိုင်တာမျိုးကို မစဉ်းစားဘဲ ဖြစ်နိုင်၊ ရနိုင်တာကို ဆုံးဖြတ်ရမယ်။
- R - က Relevant လက်ရှိအခြေအနေ အရပ်ရပ်နဲ့ဆီလျော်ရမယ်။
- T - က Time-bound ဖြစ်ထွန်းရရှိရမယ့်ကာလကို သတ်မှတ်ရမယ်။

မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်တစ်ခုကို နမူနာပြုချင်ပါတယ်။ တောရွာဒေသတစ်ခုက အိမ်ထောင်ရှင်အမျိုးသမီးတွေဟာ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ကြရာမှာ ကိုယ်ဝန်တစ်ခုနှင့်တစ်ခု အလွန်နီးကြလို့ ကျန်းမာရေးပြဿနာရှိကြပါတယ်။ အိမ်ထောင်ရှင်ဇနီးမောင်နှံတွေဟာ သားဆက်ခြားနည်းလမ်းကို သေသေချာချာမသိကြဘူး။ ဒီတော့ မျိုးဆက်ပွားကျန်းမာရေး စီမံဆောင်ရွက်မယ့်အဖွဲ့က အိမ်ထောင်ရှင်ဇနီးမောင်နှံများ သားဆက်ခြားခြင်းအကြောင်း စနစ်တကျနားလည်သိရှိပြီး လိုက်နာဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ ရည်မှန်းချက်ကို အောက်ပါအတိုင်း ဆုံးဖြတ်ရေးဆွဲနိုင်ပါတယ်။

၁။ ၂၀၀၁ ခုနှစ် မေလ အကုန်တွင် စီမံချက် ရပ်ကွက်/နယ်မြေ၌ နေထိုင်ကြသော အသက် ၁၅နှစ်မှ ၄၉နှစ်အရွယ်ရှိ သားဆက်ခြားရန် အကျိုးဝင်သည့် ဇနီးမောင်နှံများ၏ ၈၀%သည် ရပ်ကွက်/နယ်မြေအတွင်း လက်လှမ်းမီနိုင်သော သားဆက်ခြားနည်းလမ်းများကို သိရှိ၍၊ နည်းလမ်းတစ်မျိုးစီ၏ အားသာချက်အားနည်းချက်များကို နားလည်သဘောပေါက် ဆွေးနွေးတတ်ရမည်။

၂။ ၂၀၀၁ ခုနှစ် အောက်တိုဘာလအကုန်တွင် စီမံချက် ရပ်ကွက်/နယ်မြေအတွင်းရှိ သားဆက်ခြားရန် အကျိုးဝင်သော ဇနီးမောင်နှံများ၏ ၅၀%သည် ၎င်းတို့နှင့်ဆီလျော်သော သားဆက်ခြားနည်းလမ်းတစ်မျိုးမျိုးကို ရွေးချယ်၍စနစ်တကျ အသုံးပြုနေကြရမည်။

တစ်ခုသတ်ပြုရမှာက ရည်မှန်းချက်ရေးတဲ့အခါ “ ဘာဖြစ်ရမလဲ၊ ဘာတွေရသွားရမလဲ၊ ဘာအကျိုးရှိသွားရမလဲ ” ဆိုတဲ့ ရလဒ် (Output) ကို ဦးတည်တဲ့ ရည်မှန်းချက်ဖြစ်ရပါမယ်။ “ ဘာလုပ်ပြီးရမလဲ၊ ဘာတွေပေးပြီးရမလဲ ” စတဲ့ဖြစ်စဉ် (Process) ရည်မှန်းချက် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်မျိုး မရေးရပါဘူး။ တစ်နည်းအားဖြင့် ကိုယ့်ဘက်ကိုပဲစဉ်းစားပြီး “ ဘာလုပ်ပြီးရမလဲ ” ဆိုတာမျိုးမဟုတ်ပဲ ကိုယ်ဦးတည်တဲ့ လူအုပ်စုထဲမှာ “ ဘာရသွားရမလဲ၊ ဘာအကျိုးရှိသွားရမလဲ ” ဆိုတဲ့ တစ်ဘက်ကိုစဉ်းစားပြီး ဆုံးဖြတ်ရမှာပါ။ ဒါမှရည်မှန်းချက် အစစ်အမှန်ဖြစ်ပါလိမ့် မယ်။

၅။ လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ရေးဆွဲခြင်း (Identification of Activities) ။

ရည်မှန်းချက်များ ဆုံးဖြတ်ရေးဆွဲပြီးတဲ့အခါ ၎င်းရည်မှန်းချက်များတစ်ခုချင်းအတွက် လုပ်ငန်းတွေသတ်မှတ်ရပါမယ်။ အဲဒီလုပ်ငန်းတွေ အပီအပြင်လုပ်နိုင်ရင် ဖြစ်ထွန်းစေချင်တဲ့ရည်မှန်းချက်တွေအောင်မြင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလုပ်ငန်းတွေထဲမှာ လူတွေကို စည်းရုံးရတာတွေ၊ ဝန်ထမ်းရှာဖွေပြီး သင်တန်းပို့ချတာတွေ၊ လိုအပ်တဲ့ပစ္စည်းတွေ ဝယ်ယူစုဆောင်းတာတွေ၊ ပံ့ပိုးမှု၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ အကောင်အထည်ဖော်မှုလုပ်ငန်းတွေအပြင် အဲဒီလုပ်ငန်းတွေကို ဘယ်လိုနိုးဆော်ထိန်းသိမ်းပြီး ဆန်းစစ်ရမယ်ဆိုတာ

တွေကိုပါ သတ်မှတ်ထားရပါမယ်။ သတ်မှတ်ပြီးရင် လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းကို ဘယ်ရက်မှာစတင်ပြီး၊ ဘယ်ရက်မှာပြီးဆုံးမယ် ဘယ်နေရာမှာ ဘက်သူတွေကတာဝန်ယူမယ် စတဲ့ကြိုတင်သတ်မှတ်ချက်များကိုဇယားနဲ့ရေးသား ပြုစုထားဖို့လိုပါတယ်။ အဲဒီဇယားကို ရည်မှန်းချက်ဦးတည်စီမံခန့်ခွဲခြင်း လုပ်နည်းလုပ်ဟန် လမ်းညွှန်အပိုင်းမှာ လေ့လာနိုင်ပါတယ်။

၆။ လိုအပ်သည့် အရင်းအနှီးအင်အားများကို တွက်ချက်ဖော်ထုတ်ခြင်း။
(Identification of Resources Required)

သတ်မှတ်ထားပြီးတဲ့လုပ်ငန်းများလည်ပတ်နိုင်ဖို့ လိုအပ်တာကတော့ အရင်းအနှီးအင်အားတွေပါပဲ။ လူအင်အား၊ ရန်ပုံငွေအင်အား၊ ပစ္စည်းအင်အားနဲ့ နည်းပညာအင်အားတွေကို M (၅)ခုနဲ့ပြောကြတယ်။ Manpower, Money, Material, Method တို့ဖြစ်ကြတယ်။ နောက် အလွန်အရေးကြီးတဲ့ M တစ်ခုက Morale လို့ခေါ်တဲ့ စိတ်ဓာတ် (ခံယူချက်) အင်အားပါပဲ။ ဒီအင်အားတွေကိုတော့ လူတိုင်းသတိပြုကြပေမယ့် လူတိုင်းသတိမပြုမိတဲ့ အရင်းအနှီးအင်အားက အချိန် (Time) နဲ့ သတင်းအချက်အလက် (Information) အင်အားတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဈေးကွက်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ လုပ်ငန်းတွေမှာတော့ နေရာ (Place) ဆိုတာလဲ အရေးပါတဲ့ အရင်းအနှီးအင်အားတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းမဆောင်ရွက်မီ လိုအပ်မယ့် အရင်းအနှီး အင်အားတွေကို ကြိုတင်ဆုံးဖြတ်ထားတာဟာ ကြိုတင်စီမံခြင်း (Planning) အတွက်အရေးပါတဲ့အဆင့် ဖြစ်ပါတယ်။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့ အဆင့်(၆)ဆင့်အတိုင်း ကြိုတင်စီမံခြင်းပြုလုပ်ပြီးရင်တော့ စီမံခန့်ခွဲခြင်း (Management) လုပ်ငန်းကြီး(၄)ခုမှာ ပထမဆုံးလုပ်ငန်းအောင်မြင်ပြီးဆုံးသွားမှာပါပဲ။ ဒီတော့ နောက်ဆုံးလုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုကို ဆက်လက်လေ့လာကြရအောင်။

(ခ) စုစည်းခြင်း၊ စည်းရုံးခြင်း၊ ဖွဲ့စည်းခြင်း (Organizing) ။

ကြိုတင်စီမံခြင်းဟာ ဆုံးဖြတ်ထားတာတွေကို ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့စတင်တဲ့ လုပ်ငန်းကြီးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုကြိုတင်ဆုံးဖြတ်ထားတဲ့လုပ်ငန်းတွေကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ဖို့ ဘာတွေလုပ်ကြရသလဲဆိုရင်

- ဝန်ထမ်းတွေ၊ လူအင်အားတွေ၊ ပညာရှင်တွေကို ငှားရမ်းမယ်။ ခေါ်ယူမယ်။
- ဝန်ထမ်းတွေကို သင်တန်းများနဲ့ လေ့ကျင့်ပေးသွားမယ်။ တာဝန်တွေကိုလည်း ခွဲဝေပေးမယ်။ လုပ်ကိုင်ခွင့်တွေသတ် မှတ်မယ်။

- စီမံချက်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ စည်းကမ်းတွေ၊ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေ ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်မယ်။
- လိုအပ်တဲ့ပစ္စည်းတွေ ရရှိအောင် ဝယ်ယူမယ်၊ ရှာဖွေမယ်၊ စုဆောင်းမယ်။
- သက်ဆိုင်ရာတာဝန်ရှိသူတွေ၊ လူထုအုပ်စုတွေနဲ့ တွေ့ဆုံပြီး အသိပေးဆွေးနွေးမယ်။ ညှိနှိုင်းကြမယ်။
- တခြားအဖွဲ့အစည်းက ပုဂ္ဂိုလ်များနဲ့လည်း ဆက်သွယ်မယ်၊ ညှိနှိုင်းမယ်။
- ရန်ပုံငွေများကို စုဆောင်းမယ်။ အဆင်သင့်ဖြစ်ဖို့ ပြင်ဆင်ထားမယ်။

အစရှိတဲ့လုပ်ငန်းတွေကို လုပ်ဆောင်ကြရပါမယ်။
ဒါတွေဟာလုပ်ငန်းအကောင်အထည် ဖော်စဉ်ကာလအတွင်း ပြီးဆုံးသွားမှာမဟုတ်ပဲ ဆက်လက်ပြီးဆောင်ရွက်သွားရမယ့် လုပ်ငန်းတွေဖြစ်ပါတယ်။

(ဂ) ဦးဆောင်ခြင်း (Leading) ။

ဦးဆောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ခေါင်းဆောင်ခြင်းဆိုတာကို အဓိပ္ပာယ်တွေဖွင့်ဆိုကြရာမှာ အခုဖော်ပြမယ့် အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်ကို လေ့လာကြည့်ပါဦး။

“ ဦးဆောင်ခြင်းဆိုသည်မှာ လူအများတန်ဖိုးထား၍ မျှော်လင့်တောင့်တသော ရည်မှန်းချက်ပန်း တိုင်ကို ရောက်ရှိရေးအတွက် ၎င်းလူများကိုယ်တိုင် ကြိုးစားဆောင်ရွက်ကြစေရန်၊ ဦးဆောင်သူ က စံနမူနာပြုခြင်း၊ နည်းလမ်းညွှန်ပြုခြင်း၊ စွမ်းရည် မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ ဆန္ဒဝီရိယများကိုတိုးပွား စေခြင်း၊ စည်းကမ်းစနစ်ကျနစွာအားထုတ်စေခြင်း၊ စသည်တို့ကို ပြုလုပ်ခြင်းကိုခေါ်ပါသည်။ ”

ဦးဆောင်သူဆိုသည်မှာ မိမိတို့ရဲ့အသင်းအဖွဲ့ဝင်များအပေါ် စေတနာကောင်းမရှိလို့ မဖြစ်ပါဘူး။ လူအများအတွက် “ အနာဂတ်ပုံရိပ် ” (Vision) ကို ဖော်ထုတ်စဉ်းစားပြီး အားလုံးလက်ခံနားလည်လာအောင် လုပ်နိုင်သူဖြစ်ရပါမယ်။ နောက်တစ်ခုက လူအများမှာ ဆန္ဒ၊ ဝီရိယတွေနဲ့ ကြိုးစားဆောင်ရွက်လာစေဖို့အတွက် စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှု (MOTIVATION) ရှိ အောင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်သူ ဖြစ်ရပါမယ်။ သူကိုယ်တိုင်လည်း အလုပ်လုပ်စရာရှိရင်ထထကြွကြွနဲ့ အစစအရာရာမှာ နားမျက်စိ ဖွင့်ပြီး မှတ်သားလေ့လာနေသူဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကို နိုးကြားမှုလို့ခေါ်ပါတယ်။ လုပ်ငန်း အကောင် အထည်ဖော်ရန် စီမံခန့်ခွဲနိုင်သူဟာ ဦးဆောင်ကောင်းသူဖြစ်ပါတယ်။

ဒါဖြင့်ရင် “ စီမံခန့်ခွဲသူ-မန်နေဂျာ ” (Manager) နဲ့ “ ဦးဆောင်သူ ” (Leader) ဆိုတာဘာကွာသလဲ။ အတူတူပဲလား။ စီမံချက်အဖွဲ့အနေနဲ့

မန်နေဂျာတာဝန်ရှိသူဟာဦးဆောင်သူဖြစ်ရမှာ ပါ။ ပိုက်ဆံကြွေစေ့တစ်ခုရဲ့ ခေါင်းနဲ့ ပန်း လိုပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ နေရာအများမှာ ဦးဆောင်သူမဟုတ်တဲ့ မန်နေဂျာနဲ့ မန်နေဂျာမဟုတ်တဲ့ဦးဆောင်သူဆိုတာ တွေ့ရတတ်ပါတယ်။ မှန်ပါတယ်။ မန်နေဂျာနဲ့ ဦး ဆောင်သူ (Leader) ကို သီးသန့်ခွဲပြီး ကြည့်မယ်ဆိုရင် ကွာပါတယ်။

Managers are those who do things right.

Leaders are those who do right things.

မန်နေဂျာများဟာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွေကို မှန်ကန်စနစ်ကျစေသူများဖြစ်တယ်။

ဦးဆောင်သူများကတော့ လုပ်ငန်းများကို မှန်ကန်စနစ်ကျစွာဆောင်ရွက်သူများဖြစ်တယ်။

အဓိပ္ပာယ်ကတော့ မန်နေဂျာဆိုသူဟာ လူအများကို လုပ်ငန်းစနစ်တကျ ဆောင်ရွက်ဖို့ စီစဉ်ညွှန်ကြားပေး သူဖြစ်တယ်။ ငါပြောသလိုလုပ်ဆိုတဲ့သဘောလိုပါပဲ။ ဦးဆောင်သူဆိုတာက သူကိုယ် တိုင် လုပ်ငန်းကို စနစ်စည်းကမ်းနဲ့ ဆောင်ရွက်ပြသူဖြစ်တယ်။ လူအများကို နမူနာကောင်းပြသူဖြစ်တယ်။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရဲ့ တာဝန်ရှိသူများဟာ အထက်ကဖော်ပြခဲ့တဲ့အတိုင်း ဦးဆောင်သူများဖြစ်ပြီး၊ စီမံခန့် ခွဲမှုမန်နေဂျာများလည်း ဖြစ်ဖို့လိုပါတယ်။ ဒါကြောင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း လုပ်ငန်းကြီး(၄)ခုမှာ “ ဦးဆောင် ခြင်း ” ဆိုတာ ဝန်ထမ်းတိုင်း ကိုယ်လုပ်သလိုပြောပြီး၊ ကိုယ်ပြောသလိုလုပ်နေကြတာ ဖြစ်ပါတယ်။ World Vision ဝန်ထမ်းများအနေနဲ့ မိမိတို့တန်ဖိုးထားမှု(၆)ခု “ Core Value ” ကို ပြောဆိုလုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်ကြပြီဆိုရင် ဒီကဏ္ဍအတွက် ပြည့်စုံသွားပါပြီ။

(ဃ) ထိန်းသိမ်းခြင်း (Controlling) ။

ဝန်ထမ်းတိုင်းရဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွေ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေဖို့ မှန်ကန်စေဖို့နဲ့ ရည် မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေဖို့ ထိန်းသိမ်းခြင်းလုပ်ငန်းဟာ ပဓာနကျတဲ့လုပ်ငန်းဖြစ်ပါတယ်။ စီမံချက် တွေဟာ ဒီအပိုင်းမှာအားနည်းလေ့ ရှိပါတယ်။ ထိန်းသိမ်းခြင်းမှာ ပါဝင်တဲ့လုပ်ငန်း(၃)ခုကတော့-

- (၁) ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း (Monitoring) ။
- (၂) ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုအရည်အသွေးတိုးတက်ရန် ကြီးကြပ်ခြင်း (Supervision) ။
- (၃) လုပ်ငန်းများကို ဆန်းစစ်ခြင်း (Evaluation) တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

၁။ ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း (Monitoring) ။

(၁) နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း (Monitoring) ဆိုတာ လုပ်ငန်းစတင်အကောင်အထည် ဖော်ကတည်းက နောက်ကကပ်ပါလာရမယ့် လုပ်ငန်းဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းများ မိမိတို့တာဝန် ဝတ္တရား

များကို တစ်ခုပြီးတစ်ခု ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သွားနိုင်ဖို့နဲ့ သတ်မှတ်ထားတဲ့ကာလအတွင်း ပြီးစီးဖို့ သတိပေး နှိုးဆော်နေခြင်း။ နောက်ပြီးဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း ဆောင်ရွက်နေတဲ့လုပ်ငန်းများနဲ့ ဆောင်ရွက်ပြီးတဲ့ လုပ် ငန်းများရဲ့ဦးတည်ရာ လမ်းကြောင်းများ တိမ်းစောင်းမှု ရှိမရှိ၊ ပုံမှန်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးနေပြီးအတိမ်းအစောင်း ရှိခဲ့ရင် ချက်ချင်းသိရှိ၊ ချက်ချင်းတည့်မတ်လမ်းညွှန်ပံ့ပိုးပေးခြင်း စတဲ့လုပ်ငန်းများဟာ နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်း ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ရဲ့လုပ်ငန်းကို စနစ်တကျ နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းနိုင်ဖို့ အဲဒီလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ သတင်းအချက်အလက် (Information) တွေသိထားရပါမယ်။ ပြီးတော့ ဒီလုပ်ငန်းနဲ့ ပတ်သက်လို့ ဘယ်အခြေအနေရောက်နေပြီလဲ ဆိုတာ သုံးသပ်ရပါမယ်။ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ အခြေ အနေကို ကြည့်ရှုတိုင်းတာနိုင်မယ့် အထောက်အထားပြအညွှန်း (Indicator) ဟာ စီမံချက်ရဲ့ “ဆက်စပ်မှု ယုတ္တိဘောင် ” (Log Frame) ထဲမှာ ရှိထားပြီးဖြစ်ပါတယ်။

လက်ရှိဆောင်ရွက်မှု၊ ဖြစ်ပေါ်မှုအခြေအနေတွေဟာ အထောက်အထားပြအညွှန်းမှာ ဖော်ပြထားတဲ့ လျာထားချက် (Target) သို့မဟုတ် ကြိုတင်ရေးဆွဲထားတဲ့ လုပ်ငန်းဇယားအတိုင်း ဖြစ် မဖြစ် ဟုတ်မဟုတ်ဆိုတာ ဆုံးဖြတ်ရပါတယ်။ ဟုတ်မှန်နေတယ်ဆိုရင်တော့ အဲဒီအတိုင်း ဆက်လက်ပြီး လုပ်ကိုင်သွားနိုင်ဖို့ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းကို အားပေးတိုက်တွန်းပါ။ ဘာအခက်အခဲတွေ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသလဲ ဆိုတာကိုလည်း မေးမြန်းပြီး လိုအပ်သလို ပံ့ပိုးမှုပေးပေးရပါမယ်။

အကယ်၍ လက်ရှိဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ အခြေအနေတွေဟာ လျာထားချက် သို့မဟုတ်လုပ်ငန်း ဇယားအတိုင်း မဟုတ်ဘူးဆိုရင်တော့ ဘယ်နေရာမှာ ဘယ်လိုလွဲချော်နေသလဲ၊ ဘာအခက်အခဲတွေရှိနေ ပြီလဲဆိုတာ ဖော်ထုတ်ရပါတယ်။ ဖော်ထုတ်ပြီးရင်တော့ လျာထားချက် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဇယားအ တိုင်း နောင်အခါဖြစ်သွားဖို့ လိုအပ်တဲ့ကူညီပံ့ပိုးမှု ပေးရပါတယ်။

တစ်ခါတစ်ရံမှာ ဖြစ်ပေါ်လာတဲ့ အခြေအနေအရပ်ရပ်ဟာ မျှော်မှန်းခဲ့တဲ့လျာထားချက်နဲ့ လုပ်ငန်းဇယားအတိုင်း ဘယ်လိုပင်ကျိုးစားပေမယ့် ဖြစ်မလာနိုင်ဘူးဆိုရင်တော့ ယခင်လျာထားချက်များ၊ လုပ်ငန်းဇယားများကို ဆီလျော်အောင် ပြန်လည်ဆုံးဖြတ်ပြုပြင်ရပါတယ်။

အထက်ကပြောခဲ့သလို နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်းဆိုတာ ဝန်ထမ်းတိုင်း ကိုယ့်ဟာကိုယ် လုပ်နိုင်ပါတယ်။ လုပ်ဖို့လည်းလိုပါတယ်။ အဖွဲ့ရဲ့အကြီးအကဲကသာ လုပ်ဖို့မဟုတ်ပါဘူး။ နှိုးဆော်ထိန်း သိမ်းခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းအခြေအနေရဲ့ သတင်းအချက်အလက် ရယူနိုင်ဖို့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီရဲ့လုပ်ငန်း ခိုင်ယာရီ (Work Diary) လုပ်ငန်းမှတ်တမ်း (Record) နဲ့ လစဉ်လုပ်ငန်းအစီရင်ခံစာ လစဉ်လုပ်ငန်း အစီရင်ခံစာ (Monthly Report) တွေကို ဖတ်ရှုပြီးရယူနိုင်ပါတယ်။ လစဉ် ဝန်ထမ်းအစည်းအဝေးနဲ့ အခြားလုပ်ငန်းအစည်းအဝေးတွေဟာလည်း လုပ်ငန်းရဲ့ အခြေအနေကို သိရှိပြီး နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းနိုင် ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းနဲ့ တွေ့ဆုံမေးမြန်းဆွေးနွေးတာရယ် အခါအားလျော်စွာ ကွင်းဆင်းလေ့ လာတာတွေဟာလည်း အချက်အလက်များရရှိပြီး နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းသွားဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ နှိုးဆော်ထိန်း သိမ်းသူ အနေနဲ့ ဝန်ထမ်းတိုင်းရဲ့လုပ်ငန်းအခြေအနေကို မျက်ခြေမပျက် ကြည့်ရှုလေ့လာပြီး အားနည်း

ချက်နဲ့ အဟန့်အတားများကို လျော့နည်းအောင် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ဖို့ မလွဲအသွေတာဝန်ရှိပါတယ်။ မိမိရဲ့ နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းမှုလုပ်ငန်းကိုလည်း အသေအချာမှတ်တမ်းပြုစုထားဖို့လိုပါတယ်။ နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်းကို လွယ်လွယ်ကူကူနဲ့ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို ရည်မှန်းချက်ဦးတည်စီမံခန့်ခွဲခြင်းကဏ္ဍမှာ ဆက်လက်လေ့လာကြည့်ပါ။

၂။ ကြီးကြပ်ခြင်း (Supervision)

တချို့က ကြီးကြပ်ခြင်းကို နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်းအောက်မှာလုံးထည့်ပြီး သီးသန့်ခွဲမပြောကြတော့ဘူး။ ဒါပေမယ့် ကြီးကြပ်ခြင်းလုပ်ငန်းကို သီးခြားနားလည်သဘောပေါက်ပြီး ဆောင်ရွက်ဖို့လိုတာကြောင့် ဒီနေရာမှာခွဲခြားပြီး ပြောလိုက်တာပါ။ ကြီးကြပ်ခြင်းရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကတော့ “ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု (Performance) ကိုကြည့် ရှုစစ်ဆေး၍ မှန်ကန်မှုမရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်များတွေရှိပါက ပြုပြင်ပေးခြင်း၊ သင်ကြားပြသပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်း၏ အရည်အသွေး တိုးတက်အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ” လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။ ဒီတော့ ကြီးကြပ်ခြင်း (Supervision) ဆိုတာ လုပ်ငန်းအရည်အသွေး ကောင်းမွန်အောင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်ကျွမ်းကျင်မှု အနေအထားကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးပြီး၊ နည်းပညာပိုင်း လိုအပ်ချက်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်ကြားလေ့ကျင့် ပေးရပါတယ်။ ဒီနည်းနဲ့ဝန်ထမ်းများရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်များ မှန်ကန်ပြီး လုပ်ငန်းအရည်အသွေးပြည့်ဝလာစေပါတယ်။ နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်းမှာတော့ သတ်မှတ်ထားတဲ့ကာလအတွင်း လုပ်ငန်းတွေ တစ်ခုပြီးတစ်ခု ကြိုတင်စီမံထားတဲ့အတိုင်း ပြီးစီးအောင် အလေးထားတာကြောင့် အရေအတွက်ကို အဓိကထားတယ်လို့ ပြောနိုင်ပါတယ်။

ကြီးကြပ်ခြင်းဟာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းရဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်နဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုကို ကြည့်ရှုတာဖြစ်တဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းရဲ့လုပ်ဆောင်ချက်ကို စစ်ဆေးတဲ့အခါ လုပ်ဆောင်ချက် စစ်ဆေးမှုပုံစံ (Performance Check List Format) ကို အသုံးပြုပြီး စစ်ဆေးလေ့ရှိပါတယ်။ ဒါမှသာ တိတိကျကျ စစ်ဆေးနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

၃။ ဆန်းစစ်ခြင်း (Evaluation) ။

ဆန်းစစ်ခြင်းကို လုပ်ငန်းတစ်ခုကို အကဲဖြတ်တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်းလို့ အကျဉ်းချုံးပြောကြပါတယ်။ မဝေးသော အတိတ်ကာလအတွင်းမှာ စီမံချက်လုပ်ငန်းတစ်ခုဟာ ဘယ်လိုစပြီး၊ ဘယ်လိုဆက်

လုပ်ကြလို့၊ ဘာတွေရရှိသွားတယ်။ အောင်မြင်ခဲ့သလား၊ မအောင်မြင်ဘူးလား စသဖြင့် အစ၊ အလယ်၊ အဆုံး ပြန်ကြည့်ပြီး အကဲဖြတ်ဆုံးဖြတ်တာဟာ ဆန်းစစ်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

ဆန်းစစ်ခြင်းကို (၃)မျိုးခွဲထားပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့-

- (၁) အကြိုဆန်းစစ်ခြင်း (Pre-Evaluation)
 - (၂) လုပ်ငန်းကာလအလယ်တွင် ဆန်းစစ်ခြင်း (Mid-term Evaluation)
 - (၃) စီမံချက်အပြီးကာလတွင် ဆန်းစစ်ခြင်း (Post-Evaluation)
- တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

အကြိုဆန်းစစ်ခြင်းဆိုတာက ကြိုတင်စီမံခြင်းအဆင့်(၆)ဆင့်မှာ ပြောခဲ့ပြီးပါပြီ။ စီမံချက်ရဲ့ ရည်မှန်းချက်များ၊ လုပ်ငန်းများ မဆုံးဖြတ်ခင် အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို ကြိုတင်လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ အဆင့် (၁)၊ (၂)၊ (၃) တို့ ဖြစ် ကြပါတယ်။ စီမံချက်တစ်ခုရဲ့သက်တမ်းဟာ(၃)နှစ်ဖြစ်မယ်ဆိုရင် စီမံချက်စတင်ပြီး (၁၈)လအကြာ စီမံချက်သက်တမ်းရဲ့ အ လယ်ကာလမှာ ဘာတွေဖြစ်ခဲ့သလဲ၊ ဘာတွေရနေပြီလဲလို့ ကြားဖြတ်အကဲခတ်တာဟာ (Mid-term Evaluation) ဖြစ်ပါ တယ်။ နောက်ဆုံးစီမံချက်ကာလ ပြီးသွားလို့ အစ၊ အလယ်၊ အဆုံး ပြန်ပြီးသုံးသပ်အကဲဖြတ်တာက (Post-Evaluation) ဖြစ်ပါတယ်။ များသောအားဖြင့် ဆန်းစစ်ခြင်းလို့ ပြောကြတာဟာ စီမံချက်အပြီးကာလတွင်ဆန်းစစ်ခြင်းကို ရည်ညွှန်းလေ့ရှိကြပါတယ်။ ဒီလက်စွဲမှာလည်း Post-Evaluation ကိုပဲ ညွှန်းပါ တယ်။

ဆန်းစစ်ကြည့်ရှုရမယ့် အကြောင်းအရာ(၆)ချက် ရှိပါတယ်။

- (၁) ဆီလျော်မှု (Relevance)
- (၂) လုံလောက်မှု (Adequacy)
- (၃) တိုးတက်မှု (Progress)
- (၄) စွမ်းဆောင်နိုင်မှု (Efficiency)
- (၅) ထိရောက်မှု / အကျိုးရှိမှု (Effectiveness)
- (၆) အဆုံးစွန်အကျိုးသက်ရောက်မှု (Impact)

တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

- (၁) ဆီလျော်မှုဆိုတာက စီမံချက်ဟာ လူထုရဲ့အခြေအနေတွေနဲ့ ဆီလျော်မှု ရှိ၊ မရှိ အရင်းအနှီး စွမ်းအင်တွေ ရွေးချယ်ထားတာဟာလည်း စီမံချက်ရဲ့ရည်မှန်းချက်၊ လုပ်ငန်းတွေနဲ့ဆီလျော်မှု ရှိ၊ မရှိ စသဖြင့် (Input) တွေကစပြီး ဆန်းစစ်တာကို ပြောတာပါ။

- (၂) လုံလောက်မှုဆိုတာကတော့- စီမံချက်အတွက် ရည်မှန်းချက်၊ လုပ်ငန်းစဉ်နဲ့ အရင်းအနှီး စွမ်းအင်တွေကို မဆုံးဖြတ်မီ လူထုရဲ့ အခြေအနေနဲ့ပြဿနာတွေကို လုံလုံလောက်လောက် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခဲ့ခြင်း ရှိ၊ မရှိ။ နောက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ထားတဲ့ ရည်မှန်းချက်၊ လုပ်ငန်းစဉ်နဲ့ အရင်းအနှီးတွေဟာ လုံလောက်မှု ရှိ၊ မရှိ စသဖြင့် ကြည့်ရှုဆန်းစစ်တာဖြစ်ပါတယ်။
- (၃) တိုးတက်မှု (Progress) - အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့စဉ်ကာလအတွင်း စီမံချက်လုပ်ငန်းတွေ သတ်မှတ်ခဲ့တဲ့ နှုန်းအတိုင်း တောက်လျှောက်တိုးတက်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်း ရှိ၊ မရှိ ကိုလေ့ လာသုံးသပ်အကဲဖြတ်တာဖြစ်ပါတယ်။
- (၄) စွမ်းဆောင်နိုင်မှု (Efficiency) - ဆိုတာ အသုံးပြုခဲ့တဲ့ အရင်းအနှီးအင်အား ရလဒ်များ ကို ချိန်ထိုးဆန်းစစ်တာ ဖြစ်ပါတယ်။ အရင်းအနှီးနည်းနည်းနဲ့ လျာထားတဲ့ရလဒ်တွေ အပြည့်အမီရနိုင်ရင် စီမံချက်ရဲ့ စွမ်းဆောင်မှုကောင်းတယ်လို့ ဆုံးဖြတ်ကြပါတယ်။ မော်တော် ကားရဲ့စွမ်းရည်ကို တိုင်းတာရာမှာ လောင်စာဆီတစ်ဂါလံကို ဘယ်နှစ်မိုင် ပြေးနိုင်သလဲ ဆိုတာနဲ့ အကဲဖြတ်သလိုပါပဲ။
- (၅) ထိရောက်မှု၊ အကျိုးရှိမှု (Effectiveness) ဆိုတာက အထက်မှာဖော်ပြခဲ့တဲ့ ရလဒ်ရဲ့ အရည်အသွေးပိုင်းကို ဆန်းစစ်ခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဥပမာ- ဆရာဝန်တစ်ယောက်ဟာ (၁) နာရီ အတွင်း လူနာ(၆၀)ကို စမ်းသပ်ကြည့်ရှုပြီး ရောဂါကို ဖော်ထုတ်စစ်ဆေးပြီးစီးနိုင်တယ် ဆိုရင် လူနာ(၃၀)သာကြည့်ရှုနိုင်တဲ့ အခြားဆရာဝန်တစ်ယောက်ထက် နှစ်ဆ စွမ်းဆောင်နိုင် တယ်လို့ ပြောရပါမယ်။ ဒါပေမယ့် လူနာ(၃၀)ကြည့်တဲ့ဆရာဝန်ဟာ လူနာ(၂၅)ယောက် (၈၃%)ရဲ့ ရောဂါအစစ်အမှန်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ပြီး၊ လူနာ(၆၀)ကြည့်တဲ့ဆရာဝန်ကတော့ လူနာ(၄၅)ယောက် (၇၅%) ကိုသာ အမှန်အကန်ဖော်ထုတ်နိုင်ရင် လူနာ(၆၀)ကြည့်နိုင်တဲ့ ဆရာဝန်ရဲ့ လုပ်ဆောင်ချက် ထိရောက်မှု အကျိုးရှိမှုဟာ ကျေနပ်ဖွယ်မရှိပါဘူး။ စီမံချက် လုပ်ငန်းကိုလည်း ပြောခဲ့တဲ့ဥပမာလို ထိရောက်မှု၊ အကျိုးရှိမှုများ ဆန်းစစ်ရပါမယ်။
- (၆) အဆုံးစွန်ထိရောက်မှု (Impact)။ နှစ်ရှည်စီမံချက်လုပ်ငန်းကိုတော့ မျှော်မှန်းထားတဲ့စီမံချက် ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရှိမှု သို့မဟုတ် ရောက်ရှိနိုင်မှုအလားအလာ အခြေအနေများကို ဆန်းစစ် ကြည့်ရှုရန်ဖြစ်ပါတယ်။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့အချက်(၆)ချက်ကို တိုင်းတာဆန်းစစ်ဖို့ အထောက်အထားပြအညွှန်းများ (Indicator) လိုပါတယ်။ လက်တွေ့လုပ်တတ်ဖို့ လေ့လာဆည်းပူးမှုများနဲ့ အတွေ့အကြုံများလိုပါတယ်။

၅။ ရည်မှန်းချက်ဦးတည် / အခြေပြုစီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်နည်းလုပ်ဟန်

Management by Objectives Process

၁။ ကြိုတင်စီမံခြင်းကာလ (Planning Stage)

- ၁. ၁ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီးသော လုပ်ငန်းအခြေအနေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ နောက်လ / နောက်ကာလ အတွက် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်ကို လျာထားချက်များနှင့်တကွ အတိအကျရေးသားပါ။
- ၁. ၂ ရည်မှန်းချက်အလိုက် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများကို အကြိမ်ရေနှင့်တကွ အသေးစိတ်တိကျစွာ ဆုံးဖြတ်ရေးသားပါ။
- ၁. ၃ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင်လိုအပ်သည့် အထောက်အကူများ၊ ပစ္စည်းများ၊ ရန်ပုံငွေများ၊ ညှိနှိုင်းပူးပေါင်းမှုများ စသည်တို့ကို သတ်မှတ်လျာထားပါ။
- ၁. ၄ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ပြီးပါက ဆက်လက်ပေါ်ပေါက်နိုင်မည်ဟု မျှော်မှန်းသော အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုများကို ရေးသားပါ။
- ၁. ၅ ရည်မှန်းချက် အောင်မြင်မှု ရှိ၊ မရှိ ကိုတိုင်းတာမည့် အထောက်အထားအညွှန်းများကို ရည်မှန်းချက် တစ်ခုချင်းအတွက် ဖော်ထုတ်ပါ။
- ၁. ၆ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင်၊ အခြားအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဆွေးနွေးသောအခါ ရှင်းလင်းတင်ပြနိုင်ရန် အချက်အလက် ကိန်းဂဏန်းများကို စုဆောင်းပြီးပြင်ဆင်ထားပါ။
- ၁. ၇ နောက်ဆက်ဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းဇယားအတိုင်း လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကိုပြင်ဆင်ပါ။

၂။ လုပ်ငန်းကြိုတင်စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဝန်ထမ်းများ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခြင်း (Coordinating Stage)

- ၂. ၁ လစဉ်နောက်ဆုံးပတ်အတွင်းနေ့တစ်နေ့ ပုံမှန်သတ်မှတ်၍ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့များ အစည်းအဝေးပြုလုပ်ပါ။
- ၂. ၂ အစည်းအဝေးတွင် နောက်လကာလအတွက် လုပ်ငန်းကြိုတင်စီမံရေးညှိနှိုင်းမှု အစီအစဉ်တစ်ရပ် ညှိသွင်းဆွေးနွေးပါ။
- ၂. ၃ အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းများ ကြိုတင်ညှိနှိုင်းစီမံရန် ဝန်ထမ်းများအားလုံး အစည်းအဝေးကို မပျက်မကွက် တက်ရောက်၍ တစ်ဦးချင်းသည် မိမိတို့ပြင်ဆင်ရေးသားထားသော ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို တင်ပြဆွေးနွေးပါ။

- ၂. ၄ အဖွဲ့၏ကြီးကြပ်သူက တစ်ဦးချင်းတင်ပြဆွေးနွေးသော လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များနှင့် အခြားသက်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို မေးမြန်းဆွေးနွေး၍ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်အသီးသီးနှင့် အစီအစဉ်များအောင်မြင်ရေးအတွက် ပံ့ပိုးနိုင်ရန် ညှိနှိုင်းပါ။
- ၂. ၅ ကျန်အဖွဲ့ဝင်ဝန်ထမ်းများသည်လည်း တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး ပံ့ပိုးကူညီ၍ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ညှိနှိုင်းကြပါ။
- ၂. ၆ ဆက်လက်၍အဖွဲ့၏ ကြီးကြပ်သူကဦးဆောင်ပြီး စီမံချက်တစ်ခုလုံးနှင့်ဆိုင်သော ကြိုတင်စီမံကိန်းအကြမ်းကို အဖွဲ့သားအားလုံးက ဆွေးနွေးဖော်ထုတ်ပါ။
- ၂. ၇ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပြီးဆုံးသောအခါ ကြီးကြပ်သူသည် သက်ဆိုင်ရာကာလအတွက် ကြိုတင်လုပ်ငန်းစီမံကိန်းကို အချောသတ် ပြင်ဆင်ပါ။
- ၂. ၈ ကြီးကြပ်သူသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း၏ လစဉ်လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက် အထောက်အထားပြအညွှန်းများ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ဇယားကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်၍ မိမိကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ရမည့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ကြီးကြပ်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးခြင်း စသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကိုပြင်ဆင်ရေးဆွဲပါ။
- ၂. ၉ ကြီးကြပ်သူသည် မိမိ၏စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပံ့ပိုးမှုရည်မှန်းချက် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို သက်ဆိုင်ရာအဖွဲ့ဝင်များအား အသိပေးထားပါ။

၃။ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Implementing Stage)

- ၃. ၁ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင်အသီးသီးသည် မိမိ၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၊ လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်များ၊ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ အတိုင်းတိကျစွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ပါ။
- ၃. ၂ မိမိတို့ဆောင်ရွက်သောလုပ်ငန်းများကို နေ့စဉ်မှတ်တမ်းဒိုင်ယာရီ ရေးသား၍ အပတ်စဉ်လုပ်ငန်းမှတ်တမ်းပြုစုပါ။
- ၃. ၃ ကြီးကြပ်သူသည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ဝင်များလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်စဉ် မိမိ၏ကြိုတင်စီမံကိန်းအတိုင်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း၊ ၎င်းတို့၏နေ့စဉ်ဒိုင်ယာရီနှင့် လုပ်ငန်းမှတ်တမ်းများကို ကြည့်ရှုခြင်း၊ ကိုယ်တိုင်ကွင်းဆင်း ကြည့်ရှုခြင်းတို့ပြုလုပ်၍ နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် လိုအပ်သလိုစီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်ပါ။
- ၃. ၄ ဝန်ထမ်းများသည် ရည်မှန်းချက်ဦးတည်၍ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်စဉ်တွေ့ကြုံရသော အခက်အခဲ၊ ပြဿနာများကို ကိုယ်တိုင်သော်လည်းကောင်း၊ ကြီးကြပ်သူထံတင်ပြ၍သော်လည်းကောင်း ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပါ။

- ၃. ၅ ဝန်ထမ်းများတွေ့ကြုံရသော ပြဿနာအခက်အခဲပေါ်မူတည်လျက် ကြီးကြပ်သူသည် လိုအပ်ပါက အရေးပေါ်အစည်း အဝေးခေါ်ယူ၍သော်လည်းကောင်း၊ တစ်ဦးချင်းနှင့်တွေ့ဆုံ၍သော်လည်းကောင်း ကူညီဖြေရှင်းပေးပါ။
- ၃. ၆ ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် မိမိတို့လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခက်အခဲ စသည့်အတွေ့အကြုံများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်၍ အချင်းချင်း ဝေဖန်ဆွေးနွေးခြင်း၊ မျှဝေ ဖလှယ်ခြင်းဖြင့် သင်ခန်းစာများကို သင်ယူ မှတ်သားပါ။

၄။ သတ်မှတ်ကာလအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပြီးစီးခြင်း (Completion Stage)

- ၄. ၁ လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဆောင်ရွက်ပြီးတိုင်း သတ်မှတ်ထားသောရည်မှန်းချက် အောင်မြင်မှု ရှိ၊ မရှိကို အထောက်အထားပြ အညွှန်းများဖြင့် ဝေဖန်စိစစ်ပါ။
- ၄. ၂ ရည်မှန်းချက်တွင်ဖော်ပြထားသော လျာထားချက်များ၊ စံချိန်စံညွှန်းနှင့် အရည်အသွေးများပြည့်မီမှု မရှိပါက အကြောင်းရင်းကို စိစစ်ဖော်ထုတ်ပါ။
- ၄. ၃ ရည်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ချက်နှင့်အညီ ကျေနပ်လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိပါက ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လုပ်ငန်းအခြေအနေ၊ လူထုပါဝင်မှုအခြေအနေ စသည့်ဖြစ်စဉ်တို့သည် အခြေခံဖွံ့ဖြိုးရေးသဘောတရား နှင့်အညီ ဟုတ်မဟုတ်သုံးသပ်ပါ။
- ၄. ၄ အောင်မြင်ခဲ့ပြီးသော ရည်မှန်းချက်များမှ ဆက်လက်ပေါ်ပေါက်နိုင်သည့် အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုများ ကိုလည်း ကြိုတင်မှန်းဆပါ။
- ၄. ၅ အထက်ဖော်ပြပါဖြစ်ပေါ်မှုအားလုံးကို မှတ်တမ်းပြုစု၍ တစ်ဦးချင်းလုပ်ငန်းအစီရင်ခံစာရေးသားပြီး ကြီးကြပ်သူထံ တင်ပြပါ။
- ၄. ၆ ကြီးကြပ်သူသည် တစ်ဦးချင်း၏အစီရင်ခံစာကို ဂရုတစိုက်ဖတ်ရှု၍ သက်ဆိုင်ရာဝန်ထမ်းနှင့် မေးမြန်းဆွေးနွေးပါ။ အစီရင်ခံစာကို ကျေနပ်လက်ခံပြီးပါက နောက်လအတွက်ကြိုတင်စီမံကိန်း ပြင်ဆင်ရေးသားရန်တိုက်တွန်းပါ။
- ၄. ၇ ကြီးကြပ်သူသည် ဝန်ထမ်းများ၏ အစီရင်ခံစာများ၊ မိမိကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သော လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံနှင့် မှတ်တမ်းများ စသည်တို့ကို အခြေပြု၍ စီမံချက်အစီရင်ခံစာကိုရေးသားပြီး သက်ဆိုင်ရာသို့ပေးပို့ပါ။
- ၄. ၈ ဝန်ထမ်းအသီးသီးသည် နောက်လ/ကာလအတွက် မိမိတို့တစ်ဦးချင်း၏ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းကို ပြုစုရေးသားကြပါ။

အပိုင်း (၂)

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အခြေခံသဘောတရားများ

လေ့လာမှတ်သားမှုရည်မှန်းချက်များ။

ဤအပိုင်းကို ဖတ်ရှုလေ့လာပြီးသူများသည်

- ၁။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အခြေခံကျသော အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်ကို လေ့လာသုံးသပ်နိုင်ရန်။
- ၂။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး အဆင့်(၂)ရပ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကဏ္ဍများကို ဖော်ထုတ်တတ်ရန်။
- ၃။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်၏ လက္ခဏာ(၄)ရပ်ကို ရှင်းပြတတ်ရန်။
- ၄။ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ရှုထောင့်နှစ်မျိုးမှ ဝေဖန်တတ်ရန်။
- ၅။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး၏ အဓိကဖြစ်စဉ်(၆)ရပ်ကို ဆွေးနွေးတတ်ရန်။

၁။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး၏အဓိပ္ပာယ်။

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး၏အဓိပ္ပာယ်ကို ပညာရှင်များက သဘောထားအမြင်အမျိုးမျိုးနဲ့ ဖွင့်ဆိုကြပေမယ့်၊ကျောရိုးကတော့ သဘောထားတစ်မျိုးတည်းသာဖြစ်ပါတယ်။ လူအများသဘောတူလက်ခံနိုင်မယ့် အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်က အောက်မှာရေးထားတဲ့ အတိုင်းဖြစ်ပါတယ်။

“ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုသည်မှာ- လူထုသည် မိမိတို့နေ့စဉ် ရှင်သန်ရပ်တည်ကြရသည့် အရေးအရာများ၊ မိမိတို့၏ ဘဝနှင့်ထိတွေ့ဆက်စပ်နေသော ပတ်ဝန်းကျင်အရေးအရာများအပြင်၊ မိမိတို့၏အနာဂတ်ကိစ္စများအတွက် ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ကြ၍ လူထုအတွင်း၌ ဖြစ်ပေါ်သော အခွင့်အလမ်းများနှင့် ရပိုင်ခွင့်များကို မျှဝေခံစားကြပြီး၊ ၎င်းတို့၏ တာဝန်ပိုင်းများကိုလည်း မပျက်မကွက် အားထုတ်ဆောင်ရွက်နေကြသည့်ဖြစ်စဉ် ” ကို ဆိုလိုသည်။

လူတိုင်းဟာ မိမိတို့နေ့စဉ်ရှင်သန်ရပ်တည်ကြရတဲ့ အရေးအရာများကို အမြဲစဉ်းစားရွေးချယ်ပြီး ရှာဖွေဆောင်ရွက် နေကြရပါတယ်။ အဲဒီအရေးအရာတွေကတော့ အဓိကအားဖြင့် စားရေး၊ နေရေး၊ ဝတ်ရေး တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။ ဒါ့အပြင် မိမိတို့နှင့် နေ့စဉ်ထိတွေ့နေရတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အရေးကိစ္စတွေရှိပါသေးတယ်။ အဲဒါတွေကတော့ ရုပ်ဝတ္ထုဆိုင်ရာဝန်းကျင် (Physical Environment) လူမှုဝန်းကျင် (Social Environment) ဇီဝဝန်းကျင် (Biological Environment) နိုင်ငံရေး ဝန်းကျင် (Political Environment) စတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အရေးကိစ္စတွေကိုလည်း ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ပြီး ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နေကြရမယ်။ ဒါ့အပြင် မိမိတို့ရဲ့ အနာဂတ်ရေးကိုလည်း ကိုယ်တိုင်ပဲ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ခွင့်နဲ့ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်နိုင်စွမ်းတွေရှိကြပြီး ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်နေကြမယ်။ အဲဒီလိုဆောင်ရွက်ကြလို့ ပေါ်ပေါက်လာတဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ ရပိုင်ခွင့်တွေကိုလည်း လူထုအတွင်းမှာ တရားမျှတစွာနဲ့ ခွဲဝေရရှိခံစားနေကြမယ်။ ဒါပေမယ့် ခံစားရရှိ ခွင့်ကို ရအောင်ယူပြီး ဒီအတိုင်းနေလို့မရပါဘူး လူထုအတွင်းမှာ တာဝန်ပိုင်းတွေလည်းရှိတာကြောင့် အဲဒီတာဝန်တွေကိုလည်း မပျက်မကွက်၊ အပြည့်အဝဆောင် ရွက်နေကြပြီဆိုရင် “ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ် ” လို့ခေါ်ပါတယ်။

စနစ်သဘောတရား ရှုထောင့်ကကြည့်ရင် “ ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုတာ သွင်းအားစု (Input) လား၊ ဖြစ်စဉ် (Process) လား၊ ရလဒ် (Output) လားလို့မေးရင် ဖွံ့ဖြိုးရေးဟာ “ ဖြစ်စဉ် ”(Process) လို့ပြောရမှာပါ။ ကျောင်းတက်နေတဲ့ ကျောင်းသားတစ်ယောက်ကို နမူနာထားပြီးပြောပြပါမယ်။ ကျောင်းသားတစ်ယောက်ကို ကျောင်းတက်နိုင်အောင် သူ့မိဘကကျောင်းထားပေးတာက သွင်းအားစု (Input) ဖြစ်တယ်။ ကျောင်းထားပေးတာနဲ့ ဒီကျောင်းသားဟာ ပညာရေး ဖွံ့ဖြိုးသွားပြီလား၊ မရသေးပါဘူး၊ အချိန်တန်တော့ ဒီကျောင်းသား စာမေးပွဲအောင်သွားတယ်။ ဒါဟာရလဒ် (Output) ဖြစ်ပါတယ်။ စာမေးပွဲ အောင်စာရင်းမှာ သူ့နာမည်ပါသွားတာကြောင့် သူသင်ကြားခဲ့တဲ့ သင်တန်းရဲ့ပညာတွေ တကယ်ပဲ ရရှိ ဖွံ့ဖြိုးသွားပြီလား။ မသေချာပါဘူး။ တကယ် ဖွံ့ဖြိုးရေးကိုသိချင်ရင် သူဘယ်လိုပညာကျိုးစားသလဲ၊ သူ့ဘဝအနာဂတ်ကို သူဘယ်လိုစဉ်းစားဆုံးဖြတ်သလဲ၊ ပေါ်ပေါက်လာတဲ့ ပညာသင်ကြားခွင့်ဆိုတဲ့ အခွင့်

အလမ်းကို ဘယ်လိုအသုံးချသလဲ စတဲ့ဖြစ်စဉ် (Process) ကို ကြည့်မှသာ သူ့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအစစ်အမှန်ကို သိရမှာပါ။ ဒါကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုတာ အဓိကအားဖြင့် “ ဖြစ်စဉ် ” နဲ့ပဲသက်ဆိုင်ပါတယ်။ နောက် ဥပမာ တစ်ခုကိုပြောရရင် ရပ်ကွက် သို့မဟုတ် ကျေးရွာတစ်ခုကို ဝင်သွားတဲ့အခါ ယင်လုံအိမ်သာတွေကိုယ်တိုင် တွေ့နေရမယ်။ ယင်လုံအိမ်သာတွေဟာ အဲဒီလူထုရဲ့ ကျန်းမာရေးဆောင်ရွက်ချက်ရဲ့ ရလဒ် (Output) ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီယင်လုံအိမ်သာများဆိုတဲ့ ရလဒ်ကိုကြည့်ပြီး ဒီလူထုကတော့ ပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေး၊ ကျန်းမာရေးကိစ္စမှာတော့ တော်တော်ဟန်ကျနေပြီလို့ ဆုံးဖြတ်နိုင်မလား။ ဒါမှမဟုတ် ဒီယင်လုံအိမ်သာ တွေ ဘယ်လိုဖြစ်လာသလဲ၊ သူတို့ကိုယ်တိုင် ပတ်ဝန်းကျင် ကျန်းမာရေးကို သဘောပေါက်ပြီး၊ အားတက် သရောကြိုးပမ်းခဲ့တာလား၊ ဒါမှမဟုတ် ပတ်ဝန်းကျင်ဖိအားကြောင့် မဖြစ်မနေဆောက်ကြရတဲ့ ရလဒ်တွေ လား ဆိုတဲ့ဖြစ်စဉ်နဲ့ ဆုံးဖြတ်မလား။ ဖွံ့ဖြိုးရေးဟုတ်မဟုတ် သိချင်ရင်တော့- ဘယ်လိုဖြစ်လာတာလဲ ဆိုတဲ့ “ ဖြစ်စဉ် ” ကိုဘဲကြည့်ရမှာပါ။ ဒါကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဟာ ဖြစ်စဉ်လို့ပြောကြတာပါ။

ဒါကြောင့် လူထုဟာ ကိုယ့်အရေး ကိုယ့်ကိစ္စအတွက် ကိုယ်တိုင်ပဲရွေးချယ်ဆုံးဖြတ် လာကြပြီ။ ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်း ကိုယ့်တာဝန်ကိုယ်ယူပြီး ဆောင်ရွက်ကြပြီဆိုရင် “ ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ် ” လို့ခေါ်ပါတယ်။

၂။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးအဆင့်(၂)ရပ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးကဏ္ဍများ။

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့ပတ်သက်လို့ အဆင့်(၂)ခုခွဲလို့ရပါတယ်။ (၁) အောက်ခြေအဆင့် ပြည်သူလူထုနဲ့ မိသားစု ဖွံ့ဖြိုးရေးအဆင့်။ (၂) အမျိုးသားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့်။ တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

(၁) အောက်ခြေအဆင့်လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး (Micro-Development)

ကျေးလက်ရပ်ကွက်အဆင့်မှာရှိတဲ့ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးကို ဆိုလိုပါတယ်။ ကျေးရွာရပ်ကွက် မှာ လူတစ်ဦးချင်း၊ မိသားစုအလိုက်နဲ့ ကျေးရွာ၊ ရပ်ကွက်တစ်ခုလုံးရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် သက်ဆိုင်ရာလူ ထုဟာ စွမ်းဆောင်နိုင်တဲ့ အင်အားတွေရှိလာပြီး ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်၊ ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်၊ ကိုယ့်တာဝန် ကိုယ်ယူပြီးရှင်သန်ရပ်တည်နေကြတာဟာ အောက်ခြေအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုလူထုဖွံ့ဖြိုးရေး အတွက် ကဏ္ဍ(၅)ရပ် ပါဝင်နေပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့-

- (က) ပညာရေးဖွံ့ဖြိုးမှု (Educational Development)
- (ခ) ကျန်းမာရေးဖွံ့ဖြိုးမှု (Health Development)
- (ဂ) စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးမှု (Economic Development)
- (ဃ) လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးမှု (Social Development)
- (င) စာရိတ္တမဏ္ဍိုင်ဖွံ့ဖြိုးမှု (Moral Development)

ဒီကဏ္ဍ(၅)ရပ်ဟာ အသစ်အဆန်းမဟုတ်ပါဘူး။ ရှေးယခင်ကတော့ ဉာဏဗလ၊ ကာယဗလ၊ ဘောဂဗလ၊ မိတ္တဗလနဲ့ စာရိတ္တဗလလို့ခေါ်တဲ့ ဗလ(၅)တန် သို့မဟုတ် အင်အား(၅)ရပ်လို့ခေါ်ခဲ့ကြပါတယ်။ အဲဒီလို ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းပဲဖြစ်ဖြစ် အားလုံးကိုပဲဖြစ်ဖြစ် ကျေးရွာ/ရပ်ကွက်လူထုဟာ မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အင်အားတွေရှိအောင် အားထုတ်ပြီး အပြင်ကလူပုဂ္ဂိုလ် အဖွဲ့အစည်းတွေအပေါ် မှီခိုအားပြုမှု မရှိတော့ပဲ ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်၊ ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်၊ ကိုယ့်အင်အားကိုပဲ အားကိုးမှုတွေဖြစ် ထွန်းလာရင် အောက်ခြေအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုကို တွေ့ကြရမှာဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီဖြစ်စဉ်ထဲမှာ လူတိုင်းဟာ ကိုယ့်တာဝန်ကိုယ်ကျေကြပြီး ရရှိလာတဲ့အကျိုးကျေးဇူးကိုလည်း မျှတတ ခွဲဝေခံစားကြတဲ့ အခြေအနေတွေဖြစ်ပေါ်နေဖို့ လိုပါတယ်။

(၂)အမျိုးသားရေးအဆင့် လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေး (Macro-Development) ။

တစ်မျိုးသားလုံးရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်တဲ့အတွက် နိုင်ငံအသီးသီးမှာ သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွေက ဦးဆောင်ပြီး ဖြစ်ထွန်းမှုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာပါတဲ့ ကဏ္ဍတွေထဲက နမူနာအချို့ကို အောက်ပါအတိုင်း တွေ့ကြရမှာပါ။

- (က) လယ်ယာဖွံ့ဖြိုးမှု
- (ခ) လမ်းပန်းဆက်သွယ်ရေး ဖွံ့ဖြိုးမှု
- (ဂ) စက်မှုနှင့် နည်းပညာဖွံ့ဖြိုးမှု
- (ဃ) ကုန်ထုတ်၊ ကုန်သွယ်ရေး ဖွံ့ဖြိုးမှု
- (င) သစ်တောနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဖွံ့ဖြိုးမှု
- (စ) ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဥပဒေရေးရာစနစ်များ၊ မူဝါဒများ ဖွံ့ဖြိုးမှု

စတာတွေဖြစ်ပါတယ်။

ဒီအဆင့်ဟာ လွန်စွာကျယ်ပြန့်တဲ့ တစ်မျိုးသားလုံးအတွက် နိုင်ငံရေးကိစ္စဖြစ်ပါတယ်။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဆင့်နှစ်ဆင့်ဟာ တစ်ခုနဲ့တစ်ခု ဘယ်လိုဆက်စပ်သလဲ၊အောက်ခြေအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးပြီးမှ၊ အမျိုးသားရေးအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးလာမှာလား၊ ဒါမှမဟုတ် အမျိုးသားရေးအဆင့် ဖွံ့ဖြိုးပြီးမှ အောက်ခြေအဆင့်က ဖွံ့ဖြိုးလာမှာလား၊ အဖြေကတော့ ဒီနှစ်ခုစလုံး ဟန်ချက်ညီညီတပြိုင်နက် ဖွံ့ဖြိုးနေရပါမယ်။ ဒါမှ ကိုင်းကျွန်းမှို ကျွန်းကိုင်းမှို ဆိုသလို တစ်ခုနဲ့တစ်ခု အတူတကွဖြစ်ခြင်း (သဟဇာတ) နဲ့ တစ်ခုနဲ့တစ်ခု အပြန်အလှန်အကျိုးပြုခြင်း (အညမည) ဆိုတာတွေ ဖြစ်ပေါ်နေမှာပါ။အောက်ခြေအဆင့် မဖွံ့ဖြိုးပဲ နိုင်ငံတော်အဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတယ်ဆိုတာ သဘာဝမကျသလို၊ နိုင်ငံတော်အဆင့်မဖွံ့ဖြိုးပဲ အောက်ခြေ အဆင့်ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် အဆင့်နှစ်ဆင့်လုံး ဖွံ့ဖြိုးရေး ဖြစ်စဉ်တွေပေါ် ပေါက်နေဖို့လိုပါတယ်။

၃။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်၏ လက္ခဏာ(၄)ရပ်။

လူထုအတွင်းမှာ ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်တွေ့ရှိနေပြီလားဆိုတာ လေ့လာကြည့်ရှုလိုရင်တော့ လက္ခဏာ(၄)ရပ်ကို လေ့လာရပါမယ်။ ဖွံ့ဖြိုးရေး (Development) ဆိုတာ တိုက်ရိုက်ထိတွေ့ကိုင်တွယ် နိုင်တဲ့ရုပ်ပစ္စည်း (Hardware) မဟုတ်ပါဘူး၊ တိုက်ရိုက်မြင်သာပြီးထိတွေ့ကိုင်တွယ်နိုင်တဲ့ ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ဖြစ်ထွန်းမှုဟာ ကြီးထွားခြင်း (Growth) ဖြစ်ပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးရေး အစစ်အမှန်ဟာ တိုက်ရိုက် ကိုင်တွယ်ထိတွေ့၍မရတဲ့အကြောင်းအရာများ (Software) တွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒါပေမယ့် တိုက်ရိုက်မြင် သာတဲ့ ရုပ်ပိုင်း ဆိုင်ရာတစ်ချို့ (Hardware Components) ဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့ အထောက်အထားတွေ ဖြစ်နိုင်တယ်ဆိုတာတော့ သတိပြုရပါမယ်။

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်ကို သက်သေပြနိုင်တဲ့ လက္ခဏာ(၄)ရပ်ကတော့-

- ၁။ ဖွံ့ဖြိုးရေးအသီးအပွင့်ဖြစ်ထွန်းရန် လူထုကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်မှု (Productivity)
- ၂။ လူထုအတွင်းဆုံးဖြတ်ခွင့်၊ရပိုင်ခွင့်များ (Rights) ရရှိပြီး၊ တာဝန်ပိုင်းများ (Responsibilities) ကိုလည်း ကျေပွန်စွာခွဲဝေဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေခြင်း (Empowerment)
- ၃။ ဖွံ့ဖြိုးရေးအသီးအပွင့်အများကို လူထုအတွင်း မျှတစွာ ခံစားရရှိနေခြင်း (Equity)
- ၄။ ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်စေခြင်း (Sustainability)

တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

အဲဒီ(၄)ခုကို တစ်ခုချင်းပြန်ရှင်းပြပါမယ်။

(၁) ဖွံ့ဖြိုးမှုအသီးအပွင့်ဖြစ်ထွန်းရန် လူထုကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်ခြင်း။

လူထုဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့အခြေခံသဘောတရားကို နားလည်ကြပြီး မိမိတို့ရဲ့အင်အားများ စွမ်းရည်များကို တိုးပွားအောင် အားထုတ်နေကြမယ်။ အသီးအပွင့် အကျိုးကျေးဇူးတွေဖြစ်ထွန်း ရရှိနေ အောင်လည်း စွမ်းဆောင်နေကြမယ်။ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးနိုင်တဲ့ အခြေအနေနဲ့ အားထုတ်ဆောင်ရွက်နေ ကြတဲ့ဖြစ်စဉ်ဟာ (Productivity) ဖြစ်ပါတယ်။

(၂) ရပိုင်ခွင့်များ (Rights) ရရှိနေ၍၊ တာဝန်ပိုင်းများ (Responsibilities) ကိုလည်းကျေပွန်စွာ ခွဲဝေဆောင်ရွက်လျက် ရှိနေခြင်း။

လူ့အသိုင်းအဝိုင်း အဖွဲ့အစည်းနဲ့ မိသားစုတွေထဲမှာ လူတိုင်းအတွက်ရပိုင်ခွင့်တွေရှိသ လို့ တာဝန်ပိုင်းဆိုတာလည်း ရှိနေပါတယ်။ သားသမီးတစ်ဦးဟာ မိဘအိမ်က စား၊ ဝတ်၊ နေ၊ ရေး၊ ပညာ သင်ကြားရေးအထောက်အပံ့တွေ ရပိုင်ခွင့်ရှိသလို မိဘကိုရှိသမျှ မိဘရဲ့အဆုံးအမကိုနာခံလွယ်မှု၊ ပညာ

ကိုကြိုးစားအားထုတ်သင်ယူမှုဆိုတဲ့ တာဝန်ပိုင်းတွေ မပျက်မကွက် ဆောင်ရွက်ရမှာပါ။ ဒီသားသမီးဟာ တွေးခေါ်စဉ်းစားနိုင်တဲ့အရွယ်ရောက်လာပြီဆိုရင်တော့ မိသားစုအရေးမှာ ဝင်ရောက်ဆွေးနွေးခွင့် ပြောဆို ခွင့်နဲ့ မိမိဘဝရွေးချယ်မှုကို ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်ခွင့်ဆိုတာတွေ ရှိလာရမှာပေါ့။ ဒီလို ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ်ခွင့်ရှိလို့ ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ကြပြီဆိုရင်လည်း၊ ဆက်လက်ဖြစ်ပေါ်သမျှ ကိုယ့်တာဝန်ကိုယူတတ်ရမယ်၊ ယူကြရပါ မယ်။ ဒါဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့ အခြေခံသဘောတရားဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်ထဲမှာလူထု ဟာ မိမိတို့အနာဂတ်အတွက် ကိုယ်ပိုင်ရွေးချယ် ဆုံးဖြတ်ခွင့် (Empowerment) ရှိကြသလားဆိုတာ လေ့လာနိုင်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများဟာ အမျိုးသားများ နဲ့ တန်းတူရည်တူဆုံးဖြတ် ဆောင် ရွက်ခွင့် (Women Empowerment) ရှိမရှိလေ့လာပြီး ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို ပံ့ပိုးနိုင်ပါတယ်။

(၃) ဖွံ့ဖြိုးမှုအသီးအပွင့်များကို လူထုအတွင်းမျှတစွာခံစားရရှိနေခြင်း။

ဖြစ်ထွန်းလာတဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုအကျိုးရလဒ်များကို လူတစ်ဦး လူတစ်စုကသာ အများဆုံးရရှိ ခံစားနေရင်တော့ ဒီဖြစ်စဉ်ဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့မအပ်စပ်ပါဘူး။ မျှတမှု (Equity) ဆိုတာရှိပါတယ်။ မျှတမှု ဆိုတာ ဘယ်သူတွေ ဘယ်လောက်လုပ်လုပ် ညီတူညီမျှခွဲကြရမယ်လို့ဆိုလိုတာမဟုတ်ပါဘူး။ လူတိုင်း မိမိတို့ လုပ်ဆောင်မှု၊ တာဝန်ယူမှုနဲ့ ထိုက်တန်တဲ့ ခံစားမှု ရရှိနေတာမျိုးကိုပြောတာပါ။ လူတိုင်းတရား သဖြင့် ခံစားရရှိမှုကိုဆိုလိုပါတယ်။ ဒီနေရာမှာလည်း အမျိုးသားနဲ့ အမျိုးသမီးများအတွင်းမှာ မျှတမှု (Gender Equity) ဆိုတာလည်းရှိကြပါမယ်။ ဒါကြောင့်မျှတမှု (Equity) ဆိုတဲ့ လက္ခဏာဟာလည်း လူထု ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို သုံးသပ်ရာမှာ ပါဝင်တဲ့အချက်တစ်ချက်ဖြစ်ပါတယ်။

(၄) ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်စေခြင်း ။

လူသားတွေဟာ မျိုးဆက်တစ်ခုပြီးတစ်ခု ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည် နေကြရတဲ့အ တွက် ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ် ဆိုတာလည်း ပြီးသွားတယ်ဆိုတာမရှိပါဘူး။ ဆက်လက်ပြီးဖြစ်ထွန်းနေရမှာပါ။ အ ကောင်းဆုံးဖြစ်သွားပြီးလို့ အောင်မြင်သွားပြီဆိုပြီး ရပ်လိုက်လို့ မရပါဘူး။ အကောင်းဆုံးအနေအထား မှာပဲ ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ်တည်နေဖို့ လိုပါတယ်။ ကောက်ရိုးမီးလို တစ်ဟုန်ထိုးတောက်ပြီး ငြိမ်းသွား တာမျိုးမဖြစ်ရပါဘူး။ ဒါကြောင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို ဆက်လက်ရှင်သန် ရပ်တည်နိုင်စေခြင်း (Sustainability) ဆိုတာဟာ မျိုးဆက်တစ်ခုတည်းအတွက်မဟုတ်ပဲ နောက်မျိုးဆက်သစ်တွေအတွက်

လက်ဆင့်ကမ်းပြီးအမွေ ကောင်းတွေ ဆက်ပေးသွားရမယ့် ကိစ္စဖြစ်ပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်မှာ ဆက်လက်ရှင်သန်ရပ် တည်နိုင်ခြင်းဟာ အရေးအကြီးဆုံးဖြစ်ပါတယ်။

၄။ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

Community Participation

လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းရှုထောင့်များ။

ရှုထောင့်(၁) ။ ။ အဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်၏ စီမံချက်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။

အစိုးရအဖွဲ့အစည်းဖြစ်စေ၊ အစိုးရနဲ့မသက်ဆိုင်တဲ့အဖွဲ့အစည်းဖြစ်စေ လူထုရဲ့ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေး စတဲ့ စီမံချက်လုပ်ငန်းတွေ အကောင်အထည်ဖော်တဲ့အခါမှာ တစ်ဖက်တစ်လမ်းကလုပ်အား နဲ့ဖြစ်စေ၊ ငွေအားနဲ့ဖြစ်စေ၊ ပစ္စည်း အင်အားနဲ့ဖြစ်စေ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြတာဟာ လူထုပါဝင်ဆောင် ရွက်ကြတာဖြစ်ပါတယ်။ နမူနာပြုရရင် ကျန်းမာရေးဌာနရဲ့ ပဏာမကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု လုပ်ငန်း တွေမှာ ကျေးရွာအသီးသီးမှာ စေတနာ့ဝန်ထမ်း လူထုကျန်းမာရေးလုပ်သား (Community Health Worker) တွေ၊ အရန်သားဖွားဆရာမ (Auxiliary midwife) တွေနဲ့ World Vision ရဲ့စီမံချက် လုပ်ငန်းတွေမှာ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးစေတနာ့ဝန်ထမ်း (Community Development Worker) များက သက်ဆိုင်ရာစီမံချက်လုပ်ငန်းတွေမှာ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ပေးနေကြတာမျိုးဖြစ် ပါတယ်။

ဒီစေတနာ့ဝန်ထမ်းပုဂ္ဂိုလ်တွေ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမယ့် တာဝန်နဲ့ဝတ္တရားတွေကို စီမံချက်ဖက်က တစ်ခါတည်း သတ်မှတ်ပေးထားပြီး၊ အဲဒီတာဝန်တွေဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ သင်တန်းတွေပို့ချပေးခဲ့ကြပါတယ်။ ဒီနောက်တော့ စေတနာ့ဝန်ထမ်းတွေဟာ သတ်မှတ်ထားတဲ့ တာဝန်တွေအတိုင်း စီမံချက်လုပ်ငန်းတွေမှာ ပါဝင်ကူညီဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။ လိုအပ်လို့ စီမံချက်ဝန်ထမ်းများက ခေါ်တဲ့အခါလည်း သူတို့ဆီကိုသွားကြပါတယ်။ နောက်စီမံချက်က ဖြစ်စေချင် တာတွေကိုကြိုးစားပြီး အားထုတ်ဆောင်ရွက်ကြပါတယ်။

အားသာချက်များ ။ ။ အဲဒီလို စေတနာ့ဝန်ထမ်းများက ထာဝရလုပ်အားနဲ့ ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့အတွက် စီမံချက်ဝန်ထမ်းများဟာ သူတို့အတွက် တခြားအရေးကြီးတဲ့အလုပ်တွေမှာ အချိန်ပိုပေးပြီး လုပ်နိုင်ကြပါတယ်။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများက အခမဲ့ဆောင်ရွက်ပေးတဲ့အတွက် စီမံချက်အတွက် စရိတ်သက်သာပါတယ်။ အရေးပေါ်ကိစ္စ၊ အရေးတကြီး ကိစ္စတွေမှာလည်း စီမံချက်ကစီစဉ်တဲ့အတိုင်း အားလုံးက ကိုယ်စားပြုဆောင်ရွက်ပေးကြတာဖြစ်တဲ့အတွက် အချိန်မီပြီးစီး ကြပါတယ်။

အားနည်းချက်များ ။ ။ စီမံချက်၏ ရည်မှန်းချက်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို အခြားတနေရာမှာ ရေးဆွဲလာပြီး၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများကို ရွေးချယ်၊ သင်တန်းပေး၊ တာဝန်ပေးဆောင်ရွက်စေတာဖြစ်လို့ ဒီစီမံချက်ဖက်က ဖြစ်ချင်တာတွေ ဝင်ကူလုပ်ပေးနေရတာလို့ပဲ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများက သဘောထားလေ့ရှိပါတယ်။ စီမံချက်ဖက်က စေတနာ့ဝန်ထမ်းကို လခစားဝန်ထမ်းကဲ့သို့ သဘောထားလေ့ရှိပြီး၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအများစုကလည်း မိမိတို့ကိုယ်မိမိ အခမဲ့စီမံချက်ဝန်ထမ်းကဲ့သို့ မှတ်ယူလာတတ်ပါတယ်။ လူထုဖက်ကလည်း စေတနာ့ဝန်ထမ်းတွေကို သူတို့ရဲ့ကိုယ်စားလှယ်၊ သူတို့ကို ကိုယ်စား ပြုသူတွေလို့ မမြင်ကြပါဘူး။ စီမံချက်ရဲ့ကိုယ်စားလှယ်များအသွင်နဲ့ အထင်မှား အမြင်မှားလေ့ရှိပါတယ်။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအများစုကတော့ စေတနာ၊ ဝါသနာ ကြောင့်ဝင်ရောက်ဆောင်ရွက်ကြတာမှန်ပေမယ့်တစ်ချို့ကတော့ စီမံချက်ဘက်က ရရှိနိုင်မဲ့ အကျိုးအမြတ်ကို မျှော်ကိုးပြီး လာကြတာဖြစ်ပါတယ်။ လူထုကိုယ်စားပြုဖွဲ့ထက် ကိုယ့်မိသားစု၊ ကိုယ့်အသိုင်းအဝိုင်းကို ကိုယ်စားပြုသလိုဖြစ်လာတတ်ပါတယ်။ ဒီလိုပါဝင်မှုဟာ ရေရှည်ရှင်သန်ရပ်တည်ဖို့ အာမခံချက်မရှိပါဘူး။

ရှုထောင့်(၂) ။ ။ လူထုသည် မိမိတို့လိုအပ်ချက်များကို ကိုယ်တိုင်နားလည်ပြီး မိမိတို့စွမ်းဆောင်နိုင်သမျှကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ခြင်း။

ဒီရှုထောင့်နဲ့ပတ်သက်လို့ လူထုဟာ ကိုယ့်ကိစ္စအတွက် ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ပြီး၊ ကိုယ့်ဟာကိုယ် တာဝန်ယူလုပ်ကြခြင်းဟာ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်တာလို့ပြောပါတယ်။ ဒီရှုထောင့်ဖက်က ဖွင့်ဆိုထားတဲ့ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ကို ဟောဒီလိုတွေရပါတယ်။

“ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည်မှာ- လူထုအားမိမိတို့၏ အရေးကိစ္စများကို သိမြင်နားလည်စေ၍၊ ကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ် ဆောင်ရွက်နိုင်စေခြင်းဖြစ်ရာ၊ ယင်းဖြစ်စဉ်၌ လူထု၏ပြဿနာများ၊ လိုအပ်ချက်များကို ၎င်းတို့အား ပံ့ပိုးကူညီသူများနှင့် အတူတကွ ဖော်ထုတ်ကြ၍ ၎င်းတို့ဖက်မှ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများကို ကြိုတင်စီမံခြင်း၊ အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းစီစစ်ခြင်းတို့အတွက် ပိုမိုတာဝန်ယူလာခြင်းဖြစ်သည်။ ”

ဒါက ဟောဒီအင်္ဂလိပ်စာသားကို ဆီလျော်အောင် ဘာသာပြန်ထားတာပါ။

“ Community Participation is the educational and empowering process in which people, in partnership with those able to assist them, identify problems and needs and increasingly assume responsibility themselves to plan, manage, control and assess the collective actions that are proved necessary.

ဒီရှုထောင့်ရဲ့အမြင်ကတော့ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုတာဟာ- လူထုကိုယ်တိုင် မိမိတို့လိုအပ်ချက်တွေသိလာအောင် ကိုယ်တိုင်လေ့လာကြပြီးနောက်၊ တို့တော့ဒါတွေလုပ်မှဖြစ်မယ်လို့

ကိုယ့်ဖာသာရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ကြတဲ့ ဖြစ်စဉ်လို့ ဆိုပါတယ်။ အဲဒီဖြစ်စဉ်တွေ စနစ်တကျ မှန်မှန်ကန်ကန် ဖြစ်ဖို့က ပြင်ပကပညာရှင်များ၊ စေတနာရှင်များရဲ့ ကူညီပံ့ပိုးမှုတွေ ယူပါမယ်။ လုပ်စရာရှိတာကိုတော့ ကိုယ့်ဟာကိုယ်ပဲလုပ်ကြမယ်။ အပြင်ကလူတွေကို ဝင်ရောက်ချယ်လှယ်ခွင့်မပေးပါဘူး။ ကိုယ့်ကိစ္စအတွက် ကိုယ်တိုင်ပဲကြိုတင်စီမံကြမယ် (Planning) ၊ ကိုယ်တိုင်အကောင်အထည်ဖော်မယ်၊ နောက်ကိုယ်တိုင်နိုး ဆော်ထိန်းသိမ်းပြီး ဆန်းစစ်ကြမယ် (Monitoring and Evaluation)။ အဓိပ္ပာယ်ကတော့ သူများခိုင်း စရာမလို ကိုယ့်ကိုယ်တိုင်ပဲခိုင်းကြမယ်။ ကိုယ့်ပြဿနာ ကိုယ့်ဖာသာဖြေရှင်းမယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ်သူမှာ လည်း အားသာချက်ရှိသလို အားနည်း ချက်တွေရှိပါတယ်။

အားသာချက်များ ။ ။ ပြင်ပကဘယ်ပုဂ္ဂိုလ်၊ ဘယ်အဖွဲ့အစည်းကိုမှ ကိုယ်စားပြုတာမဟုတ်ပဲ ကိုယ့်ဖာသာကိုယ်စားပြုပြီး တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ကြတာဖြစ်တဲ့အတွက် ကိုယ်တိုင်အတွေ့အကြုံတွေ၊ သင်ခန်းစာတွေသင်ယူနိုင်ပြီး၊ ရေရှည်အကျိုးသက်ရောက်မှုအတွက် အတိုင်းအတာတစ်ခုထိအာမခံနိုင်ပါ တယ်။ ကိုယ့်အရေးကိုယ့်ကိစ္စကို ကိုယ်တိုင်စဉ်းစားဆုံးဖြတ် ကြရတာဖြစ်လို့ ဆောင်ရွက်ကြတဲ့အခါမှာ လည်း အခြေအနေတွေနဲ့ အဝင်ခွင့်ကျဖြစ်ကြပါတယ်။ ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ရတဲ့ တန်ဖိုးကိုနားလည်ကြ ပြီး လူထုဟာမိမိတို့ရဲ့ အောင်မြင်မှုအတွက် ဂုဏ်တက်ဝမ်းမြောက်ကြရပါတယ်။

အားနည်းချက်များ ။ ။ အများရဲ့ကိစ္စ ဝိုင်းဝန်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့အခါ လူထုအတွင်းမှာ မှန် ကန်တဲ့ ဦးဆောင်သူ ကင်းမဲ့နေရင် သို့မဟုတ် ဦးဆောင်သူလုံးဝမရှိရင် အောင်မြင်ရေးအကြောင်းသိပ် မရှိလှဘူး။ ပြင်ပမှ ကူညီပံ့ပိုးမယ့် အဖွဲ့အစည်းထဲက အကူအညီတွေ ရပိုင်ခွင့်တွေထက်ကျော်ပြီး အခွင့် အရေးတွေပါတောင်းဆိုလာပေမယ့်ကိုယ့်ဘက်က တာဝန်ကျေရမယ့်အပိုင်းတွေ ပြန်မလာရင်တော့ အကူ အညီတွေ အလဟဿဖြစ်တတ်ပါတယ်။

လူထုအတွင်းဦးဆောင်နိုင်သူရှိသော်လည်း ဝိုင်းဝန်းလိုက်ပါဆောင်ရွက်ကြမယ့် လူတွေ ရဲ့ ညီညွတ်မှု၊ သဘောပေါက်မှု၊ သည်းခံမှု၊ စိတ်ရှည်မှုတွေမရှိရင်လည်း ရေရှည်မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ပြင်ပ အဖွဲ့အစည်းတွေက ပံ့ပိုးရုံသက်သက် ဘေးကနေပြီး စွက်ဖက်မှုမရှိပေမယ့်၊ လူထုအတွင်းမှာ တစ်ဦး တစ်ယောက်၊ တစ်စုရဲ့ဩဇာလွှမ်းမိုးနေပြန်ရင်လည်း ဖြစ်လာနိုင်မှာ မဟုတ်ပါဘူး။ ဒါကြောင့်ဒီလိုပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုမျိုး အစစ်အမှန် ဖြစ်ထွန်းလာဖို့ အချိန်ယူပြီး လေ့ကျင့်ကြရပါတယ်။ အရေးပေါ်ကိစ္စမျိုး ဆောင်ရွက်ဖို့အတွက် ဒီနည်းကမဆီလျော်ပါဘူး။ သို့သော် ရေရှည်လူထု ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက်တော့ ဒီနည်း လမ်းထက် ကောင်းတာတွေကြသေးပါဘူး။

အထက်မှာ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ ရှုထောင့်နှစ်မျိုးမှာ ပထမရှုထောင့်ရဲ့လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အမြင်က လူလားမမြောက်သေးတဲ့ကလေးကို အစစအရာရာစိတ်မချလို့ ထားသလိုနေဖို့ မိဘကလုပ်ရသ လိုနဲ့တူပါတယ်။ ဒုတိယရှုထောင့်ကတော့ လူလားမြောက်ပြီး စဉ်းစားဆင်ခြင်၊ ဝေဖန်ပိုင်းခြားတတ်လာ တဲ့သားသမီးကို ကိုယ့်လမ်းကိုယ်လျှောက်ဖို့ ပံ့ပိုးပေးပြီး ကိုယ့်အိုး ကိုယ့်အိမ်နဲ့ ကိုယ့်တာဝန်ကိုယ်ယူရတဲ့ သဘောမျိုးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီတော့စီမံချက်ဝန်ထမ်းတွေဟာ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အတွက် ပထမ ရှု ထောင့်က စကြရတယ်ဆိုရင် ကိစ္စမရှိပါဘူး၊ စလို့ရပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဒုတိယရှုထောင့် ဘက်ကို တဖြည်း

ဖြည်း ပြောင်းယူကြရပါမယ်။ အဲဒီလိုမလုပ်ရင်တော့ သားသမီးတွေအိမ်ထောင်ကျပေမယ့် ခွဲထွက်နိုင်စွမ်း မရှိကြပဲ မိဘကအိမ်ပေါ်မှာ ခေါ်တင်ထားရသလိုမျိုး၊ ဒါမှမဟုတ် မိဘသေသွားတဲ့အခါ ဘာမျှ မလုပ် တတ် မကိုင်တတ် ဖြစ်ကျန်ရစ်မယ့် သဘောမျိုးသက်ရောက်နေပါမယ်။ စီမံချက်ဆိုတာက လူထုအတွင်း မှာ ထာဝရရှိနေမှာလား။ မရှိဘူးဆိုရင် စီမံချက်ထွက်သွား၊ ပြီးသွားတဲ့အခါ လူထုကို ဘယ်လိုအခြေအနေ မျိုးနဲ့ ထားခဲ့မလဲဆိုတာ ဝန်ထမ်းကောင်းများအနေနဲ့ မှန်မှန်ကန်ကန်ဆုံးဖြတ်ကြပါတော့။

၅။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေး၏ အဓိကဖြစ်စဉ်(၆)ဆင့်။

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်ပေါ်မှုအစကနေပြီး ဆက်လက်ရှင်သန်နေတဲ့ဖြစ်စဉ်အထိ အဓိက အဆင့်(၆)ဆင့် ခွဲပြီးဆွေးနွေးချင်ပါတယ်။ ဒီဖြစ်စဉ်များကိုသိပြီးမှ နောက်အခန်းမှာ တစ်ဆင့်ခြင်းအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်ဝန်ထမ်းတွေက ဘယ်လိုပံ့ပိုး နိုင်သလဲဆိုတာ ဆက်ပြီးဆွေးနွေးပါမယ်။

ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များ ။

၁။ လူထုကသဘောပေါက်သိမြင်လက်ခံလာခြင်း (Awareness) ။

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့ အစကနဦးဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးသဘောတရား အကြောင်းအရာတွေနဲ့ မိမိတို့ရဲ့ ပြဿနာတွေ လိုအပ်ချက်တွေကို လူထုကိုယ်တိုင်က သဘောပေါက်သိမြင်လာပြီး အနာဂတ် အတွက် ကိုယ်တိုင်ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ် ဆောင်ရွက်မှု အကျိုးရှိမယ်ဆိုတာ လက်ခံလာခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ လူထုတစ်ရပ်လုံး သိမြင်လက်ခံခြင်းမပြုမီ လူထုကို ဦးဆောင်သူများ၊ ရပ်ရွာ အကျိုးကို လိုလားစွာနဲ့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လိုသူများ၊ အရင်ဆုံးသိမြင်လက်ခံကြဖို့ လိုပါတယ်။ သူတို့ စသိသွားပြီဆိုရင်တော့ ကျန်တဲ့လူတွေကို သူတို့ကိုယ်တိုင် ရှင်းလင်းပြောပြသွားရင် တဖြည်းဖြည်းအားလုံးသိမြင် လက်ခံ သွားကြမှာပါ။ ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ် စဉ်ရဲ့ သန္ဓေတည်မှုဟာ သိမြင်လာခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ ဒီသန္ဓေမတည်ခဲ့ဘဲနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေး ဖြစ်စဉ်တွေ အမှန်အကန် ဆက်ဖြစ်ထွန်း သွားဖို့ရာ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။ ဒါကြောင့် ဒီအစကနဦး ပိုင်းဟာ အလွန်အရေးကြီးပါတယ်။ အစကနဦးမှာ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ရေရေလည်လည် မသိခဲ့ဘဲ ဆက်လုပ် သွားရင်းမှ တကယ်သိသွားတာလည်းရှိတတ်ပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးကို သဘောပေါက်သိမြင်လက်ခံလာတယ် ဆိုတာ အပေါ်ယံမဟုတ်ဘူး။ ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စအပေါ်မှာ စဉ်းစား တွေးခေါ်လာပြီး ယခင်ကနဲ့မတူတဲ့ အမြင် သစ်တွေ၊ သမားရိုးကျ အတွေးအခေါ်ဘောင်ထဲက ဖောက်ထွက်စဉ်းစားလာတတ်တဲ့အထိ သိမြင်လာဖို့ လိုပါတယ်။ ဒီ ပထမအဆင့်ရသွား ပြီဆိုရင် နောက်လာမယ့် ဒုတိယအဆင့်က ထပ်ချပ်မကွာ ပါလာမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ထပ်ပြောရမယ်ဆိုရင် လက်ရှိမိမိတို့အတွင်း ဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ ပြဿနာလိုအပ်ချက်တွေနဲ့ ဒါ တွေကို ကိုယ်တိုင်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်မယ်ဆိုတာ သဘောပေါက်သိမြင် လက်ခံလာတဲ့ ပထမအဆင့် ဖြစ်ပါတယ်။

**၂။ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးကို ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ကြရန်ဝန်ခံကတိပြုခြင်း သို့မဟုတ် ကတိကဝတ်ပြုခြင်း
(Commitment) ။**

ပထမအဆင့်ခိုင်မာသွားတဲ့အခါ၊ ဆက်တိုင်းပေါ်ပေါက်လာတဲ့အဆင့်ဖြစ်တယ်။ ဒီအဆင့်ဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ကြမယ်လို့ သန္နိဋ္ဌာန်ချတဲ့အဆင့်ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်ကိုမရဘဲ ရှေ့ဆက်သွားရင် အခက်အခဲဖြစ်ကြပါလိမ့်မယ်။ ဝန်ခံကတိပြုတယ်၊ သန္နိဋ္ဌာန်ချတယ်ဆိုတာ တစ်ယောက်တည်းနဲ့လည်းမဖြစ်ပါဘူး။ လူထုအများ စုရဲ့စိတ်ထဲမှာ ရှိထားမှ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါမှသာ လူထုဟာ မိမိတို့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် “ အနာဂတ်ပုံရိပ် ” (Vision) ကို ပြတ်ပြတ်သားသား ဖော်ထုတ်နိုင်မှာဖြစ်ပြီး၊ မိမိတို့ရဲ့ ဦးတည်ချက်၊ ရပ်တည်ချက်တွေခိုင်မာစွာနဲ့ ဆက်လက်အားထုတ် ဆောင်ရွက်နိုင်ကြမှာဖြစ်ပါတယ်။

၃။ စဦးပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း (Initial Participation) ။

လူထုဟာ “ အနာဂတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးပုံရိပ် ” (Development Vision) ကို ဖော်ထုတ်ပြီးကြတဲ့နောက် ဒီစိတ်ကူးပုံရိပ်ကို တကယ်ဖြစ်လာအောင် အကောင်အထည်ဖော်ကြရမှာဖြစ်တယ်။ ဒီတော့ ဦးစီးဦးရွက်ပြုပြီး ရှေ့ကသွားမယ့် အုပ်စု၊ အဖွဲ့လိုလာပါတယ်။ ဒီအုပ်စု/အဖွဲ့ဟာ လူထုတစ်ရပ်လုံးကို ကိုယ်စားပြုမယ့် အဖွဲ့ဖြစ်ပါတယ်။ စေတနာနဲ့ ဝါသနာကို အရင်းပြု၍ ထိုက်သင့်တဲ့ အနစ်နာခံမှုယူပြီး ဆောင်ရွက်ကြမယ့် ကတိကဝတ်ပြုလုပ် (Committed) ထားသူတွေဖြစ်တယ်။ ဒီလိုဝန်ခံကတိတွေ ပြု ထားကြသူများ ဖွဲ့စည်းထားကြတာမို့ ကော်မတီ (Committee) လို့ခေါ်ကြတာပါ။ ဒီလူတွေကိုလူထုကပဲ ရွေးချယ်ပြီး လူထုကို ကိုယ်စားပြုစေတာဖြစ်တဲ့အတွက် လူထုအခြေပြုပြီးဖွဲ့စည်းတဲ့အဖွဲ့ဖြစ်ကြပါတယ်။

ကျေးရွာရပ်ကွက် လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းပြီးဆိုရင်တော့ သက်ဆိုင်ရာရပ်ကွက် ကျေးရွာအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းကို လူထုနည်းလူထုဟန်နဲ့ ဖော်ထုတ်ရေးဆွဲကြရပါတယ်။ ဘယ်အချက်အလက်တွေနဲ့ ဘယ်လိုရေး ဆွဲကြရသလဲဆိုတာ နောက်ပိုင်းမှာရှင်းပြပါမယ်။ လူထုကိုယ်တိုင် သူတို့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံကိန်းရှိသွားပြီဆိုရင် သူတို့ကို ပံ့ပိုးမယ့်သူများနဲ့ ဆက်သွယ်ပြီး ဆက်လက်အကောင်အထည်ဖော် လှုပ်ရှားကြရတော့မှာဖြစ်ပါတယ်။ ကျေးရွာရပ်ကွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်လိုအပ်လာရင် ဖွံ့ဖြိုးရေးကော်မတီသို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ကို အထောက်အကူဖြစ်ဖို့ စေတနာ့ဝန်ထမ်းတွေ လူထုအတွင်းကပဲ ရွေး ချယ်တာ ဝန်ပေးလို့ရပါတယ်။ မလိုအပ်ဘူးဆိုရင်တော့ စေတနာ့ဝန်ထမ်းဆိုတာ သီးသန့်မလို ပါဘူး။ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ရဲ့ ဦးဆောင်မှုနဲ့အားလုံး ဝိုင်းဝန်းလုပ်ဆောင်သွားလို့ရပါတယ်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်လာပြီး အလုပ်လုပ်ကြရတော့မယ်ဆိုရင် ရန်ပုံငွေဆိုတာ မရှိမဖြစ် လိုအပ်တဲ့ အရင်းအနှီးအင်အားပါပဲ။ ဒီတော့ အဖွဲ့မှာ ရန်ပုံငွေရရှိဖို့

တိုးပွားအောင်ဆောင်ရွက်ဖို့ ထိန်း သိမ်းဖို့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက်သုံးစွဲဖို့ ဆိုတာတွေရှိလာပါတယ်။ ဒါကြောင့် လိုအပ်မယ်ဆိုရင် ကျေးရွာရပ် ကွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့အောက်မှာ ဖွံ့ဖြိုးရေးရုံပုံငွေ လည်ပတ်ထိန်းသိမ်းရေး အဖွဲ့ငယ်ဆိုတာမျိုး ဖွဲ့စည်း ဆောင်ရွက်လို့ရပါတယ်။ သီးသန့်အဖွဲ့ငယ်တစ်ခု မဖွဲ့ချင်ဘူးဆိုရင်လည်း ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ဝင်တွေထဲကပဲ ရန်ပုံငွေကိစ္စကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လို့ရပါတယ်။

အခုဖော်ပြခဲ့တဲ့- လူထုရဲ့စတင်လှုပ်ရှားမှုတွေဟာ သူတို့ရဲ့အရေးကိစ္စအတွက် စဉ်းပါဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်းပဲဖြစ်ပါတယ်။ အစကောင်းမှ အနှောင်းသေချာရတာမို့ ဒီစဉ်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာပါ ဝင်တဲ့ ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှု အားလုံးကို ကျေးရွာရပ်ကွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ကဦးဆောင်ပြီး လူထုအားလုံးက ဝိုင်းဝန်းအကြံပြုပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သွားကြရင် နောက်အဆင့်တွေအတွက် ခက်ခဲမှာမဟုတ်ပါဘူး။

၄။ စဉ်ဆက်မပြတ်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း။
(Continuous Participation)

စဉ်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ ကြိုတင်စီမံခြင်း၊ ပြင်ဆင်ခြင်းတွေနဲ့ ဝိုင်းဝန်းပါဝင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ပြီးကြရင် ဆက်အကောင်အထည်ဖော်ဖို့ အားထုတ်ကြရပါတယ်။ ကျေးရွာရပ်ကွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးဟာ ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး စသဖြင့် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သလို တစ်ခုကောင်းကစတင်ဆောင်ရွက်ပြီးမှ တဖြည်းဖြည်း ကျန်တဲ့ကဏ္ဍတွေ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ပါဝင်လှုပ်ရှား သွားနိုင်ပါတယ်။ ဒီတော့ ဖွံ့ဖြိုးရေးမှာ မိသားစုတွေ၊ အမျိုးသမီးတွေ၊ လူငယ်လူရွယ်တွေ စသဖြင့် ဦး တည်တဲ့အုပ်စု (Beneficiary groups) အပေါ်မူတည်ပြီး သူတို့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်လှုပ်ရှားအောင် ကျေးရွာ ရပ်ကွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့က ဦးဆောင်ကြီးကြပ်ပံ့ပိုးသွားရပါတယ်။ မိသားစုဝင်ငွေတိုးရေးဆိုရင်လည်း ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းက ချေးငှားမတည်ပေးထားတဲ့ အရင်းအနှီးကို ပြန်လည်ပေးဆပ်နိုင်ပြီးကိုယ့်ဆီမှာလည်း အရင်းအနှီး ကျန်ခဲ့ရအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ မိသားစုတွေအချင်းချင်း အာမခံပြီး အချင်းချင်းကူညီဆောင် ရွက်ကြတဲ့ နည်းလမ်းတွေနဲ့ ဆောက်ရွက်သွားကြမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ သက်ဆိုင်ရာလူအုပ်စုတွေဟာ စဉ်ဆက်မပြတ်ပါဝင်လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေကြတာဟာ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့ဖြစ်စဉ် အဆင့်(၄)ဖြစ်ပါတယ်။

၅။ စဉ်း ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်။

နောက်တစ်ဆင့်မှာတော့ လူထုအတွင်း ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကို စတင်တွေ့လာရပါမယ်။ ဒီ စဉ်း ဖွံ့ဖြိုးမှုအဆင့်မှာ ကျေးရွာ/ရပ်ကွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့နဲ့ ရပ်ရွာလူကြီးများရဲ့ လူမှုရေးဦးဆောင်မှုများ ပီပြင်လာတာတွေရပါမယ်။ ဘယ်လိုဦးဆောင်မှုမျိုးလဲဆိုရင် ရပ်ရွာလူထုတစ်ရပ်လုံးရဲ့ အကြံဉာဏ်များ၊ ရပ်ရွာအတွင်းမှာရှိနေကြတဲ့အင်အားများ ပါဝင်လာအောင် စည်းရုံးစုစည်းပြီး ဆောင်ရွက်ကြတာမျိုး၊ မိမိ တို့ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်ကို လူထုအား အသိပေးတယ်၊ ဆန္ဒခံ ယူတယ်၊ လူထုအချင်း ချင်းလည်း

အကြေအလည်ညှိနှိုင်းစေတယ် ဆိုတာမျိုးဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်မှာ ရှေးအစဉ်အလာ နည်းလမ်းတွေကို ပြန်လည်ဖော်ထုတ်တာ ခေတ်နဲ့အညီ ပြုပြင်မွမ်းမံအသုံးပြုတာ၊ လိုအပ်တဲ့နည်းပညာအင်အား၊ ပစ္စည်းအင်အား၊ ရန်ပုံငွေအင်အားတွေကို ပြင်ပက ပံ့ပိုးသူများဆီကရရှိအောင်ယူနိုင်ပြီး ဒီအင်အားတွေကို ထိထိ ရက်ရောက် အသုံးချ၊ ကြိုးစားအားထုတ်ဆောင်ရွက်ကြတာ။ လူထုအတွင်းမှာ ပုံမှန်စုဝေးတိုင်ပင် ဆွေး နွေးပြီး ဆောင်ရွက်ကြတာ စတာတွေကိုလည်းတွေ့လာရမှာဖြစ်ပါတယ်။

စဉ်း ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်ကနေ နောက်မပြန်တော့ပဲ ရှေ့ဆက်လက် ဖွံ့ဖြိုးသွားနိုင်ဖို့ လူထုအများစုထဲမှာ ဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ အချက်(၅)ချက်ကိုလည်း လေ့လာတွေ့ ရှိနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ အဲဒီအချက်(၅)ချက်ကတော့-

- (က) ဖွံ့ဖြိုးလိုသော “ဆန္ဒ” အားကြီးမှု (Desire)
- (ခ) ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် “လုံ့လ၊ ဝီရိယ” သန်မှု (Drive)
- (ဂ) ဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့ပတ်သက်တဲ့ “ဆုံးဖြတ်ချက်များ” ခိုင်မာမှု (Determination)
- (ဃ) ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စကို စိတ်ထဲတွင် တစိုက်မတ်မတ်စွဲမြဲနေမှု (Dedication)
- (င) စည်းကမ်းစနစ်များ ထားရှိလိုက်နာမှု (Discipline)

ဆိုတာတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒီစဉ်းဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်ပြီဆိုရင် ဖွံ့ဖြိုးမှုရဲ့အသီးအပွင့်ရလဒ်ကောင်းတွေရရှိနေကြတာလည်း တွေ့မြင်ကြရမှာဖြစ်ပါတယ်။

၆။ ဆက်လက်ရှင်သန်စေသော ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်။

(Sustainable Development)

စဉ်းဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ် အရှိန်အဟုန်ကောင်းလာတဲ့အခါ ဆက်လက်ရှင်သန်စေတဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှု ဖြစ်စဉ်တွေ ပေါ်ပေါက်လာရမှာပါ။ ဆက်လက်ရှင်သန်စေတဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်မှာ လူထုဟာ ကိုယ့်ကိုယ် ကိုယ် ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့ပုဒ်တိုင်ရှင် (Goal Owner) ဆိုတာ စိတ်ချသွားကြပါပြီ။ ဦးဆောင်မှုအပိုင်းမှာလည်း ယခင်ဦးဆောင်သူများက ရှေ့တန်းကပဲ အမြဲမနေကြတော့ပါဘူး။ လူထုနဲ့ရောနှောလို့ဖြစ်ဖြစ်၊ လူထုအုပ် စုရဲ့ဘေးနားကဖြစ်ဖြစ်နေပြီးတော့ လူထုကပဲပြောဆိုဆုံးဖြတ်နိုင်အောင် ပံ့ပိုးနေကြပါပြီ။ လူထုအတွင်း မှာလည်း ကိုယ့်ရဲ့သဘောထားအမြင်များကို လွတ်လပ်ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးလာကြပြီး မတူညီတဲ့သဘော ထားအမြင်များမှာလည်း သဘောထားကွဲလွဲကြပေမယ့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးအပြုသဘောနဲ့ ညှိနှိုင်းဆောင် ရွက်ကြတဲ့ကျင့်စဉ်တွေ ဖြစ်ထွန်းလာပါပြီ။ အကယ်၍ ညှိနှိုင်းဖို့မလွယ်တဲ့ကိစ္စရပ်တွေအတွက် ဆုံးဖြတ် ရာမှာ အများဆန္ဒ အများသဘောတူတာကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ကြတာကိုတွေ့ရမှာပါ။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ် လူထုအများကိစ္စဖြစ်လို့ သဘောထား ကွဲလွဲမှုဆိုတာ ရှိရှိရှိရမှာပါ။ ဒါကသဘာဝပါပဲ။ သဘောထားကွဲ လွဲတာကိုလည်း လက်ခံကြရပါတယ်။ သို့သော် “ ကွဲလွဲမှုအတွင်းမှ ညီညွတ်စုစည်းမှု ရယူခြင်း ”(Unity in Diversity) ဆိုတဲ့အလေ့အလာများ ကျင့်သုံးနေတာဒီအဆင့်မှာ ဖြစ်ထွန်းနေရမှာပါ။

ဒီအဆင့်မှာ (၁) စောစောပိုင်းကရှင်းပြခဲ့တဲ့ “လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်လက္ခဏာ” ကိုတွေ့ရပါမယ်။ လူထုကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်မှု (၂) ရပိုင်ခွင့်အပြည့်အဝ ရရှိနေပြီး တာဝန်ပိုင်းများကျေပွန်နေမှု (၃) ဖွံ့ဖြိုးမှုအသီးအပွင့်များ ကိုလူထုအတွင်းမှာမျှတစွာ ခံစားရရှိနေမှု (၄) ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်များရှင်သန်ရပ်တည်နိုင်မှု ဆိုတဲ့ လက္ခဏာ(၄)ရပ်ကို မှတ်မိကြမှာပါ။ အဲဒီ လက္ခဏာ(၄)ရပ်အပြင် “ SARAR Process ” လို့ခေါ်တဲ့ဖြစ်စဉ်(၅)ခုကိုလည်း တွဲပြီးတွေ့ရပါမယ်။ အဲဒီ “ SARAR ” ဆိုတာကတော့

-
- S = Self-Esteem - လူထုဟာမိမိတို့ကိုယ်မိမိ ယုံကြည်ပြီး ကျေနပ်အားရနေကြတဲ့ အခြေအနေမျိုးရှိနေခြင်း။
- A = Associative Strength - လူထုအင်အားဟာ လူထုထဲမှာရှိနေတာကြောင့် စုပေါင်းအင်အား ရဲ့အကျိုးကျေးဇူးနဲ့ အသီးအပွင့်များကို သိမြင်ခံစားနေကြခြင်း။
- R = Resourcefulness - လူထုဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးနည်းပညာ၊ အကြံဉာဏ်နဲ့ ရန်ပုံငွေများ လည်ပတ်တည်ထောင်နိုင်ပြီး ပြင်ပပုဂ္ဂိုလ်အဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ ပံ့ပိုးမှုကို လျော့ချပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်ကြခြင်း။
- A = Action Plan - လူထုဟာမိမိတို့ကိုယ်တိုင် ဆောင်ရွက်ကြမည့် လုပ်ငန်းတွေကို ကြိုတင်စီမံကိန်း ရေးဆွဲထားတဲ့အတိုင်း ဆောင်ရွက်ကြခြင်း။
- R = Responsibility - လူတိုင်းမိမိတို့ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးတာဝန်များမပျက်မကွက်ထမ်းဆောင်နေကြခြင်း။ ဆိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။

အထက်မှာဖော်ပြခဲ့တဲ့ ဖွံ့ဖြိုးမှုဖြစ်စဉ်တွေဟာ လူထုကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်လို့ဖြစ်ပေါ်လာတာဆိုပေမဲ့ ပြင်ပအကူအညီ ပံ့ပိုးမှုမပါဘဲနဲ့တော့ မရနိုင်ပါဘူး။ အထူးသဖြင့် အဆင့်(၁)ကစလို့ အဆင့်(၄)အထိစနစ်တကျ ပံ့ပိုးကူညီမှုလိုပါတယ်။ ဒါကြောင့်ဒီဖြစ်စဉ်တွေအတွက် စနစ်တကျနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်ဝန်ထမ်းတွေကလူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်တွေကို ဘယ်လိုထိထိ ရောက်ရောက်ပံ့ပိုးရမလဲဆိုတာ အမြဲတမ်းမှတ်သားလေ့လာနေရမှာဖြစ်ပါတယ်။ သင်္ချာ၊ သိပ္ပံလို ပုံသေနည်း မရှိတဲ့အတွက် မိမိရဲ့ အတွေ့အကြုံနဲ့ လေ့လာမှုတွေအပေါ် ဆင်ခြင်သုံးသပ်ပြီး ဆောင်ရွက်ရမှာဖြစ်တဲ့အတွက် အမြဲတမ်း “ စိန် ” ခေါ်နေတဲ့လုပ်ငန်းပဲဖြစ်ပါတယ်။

အပိုင်း (၃)

လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်း

Social Mobilization

လေ့လာမှတ်သားမှုရည်မှန်းချက်များ။

ဤအပိုင်းကို ဖတ်ရှုလေ့လာပြီးသူများသည်

၁။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်း (Social Mobilization) ၏အဓိပ္ပာယ်ကို ဆွေးနွေး

တတ်ရန်။

၂။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို သဘောပေါက်ရန်။

၃။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်းပြုလုပ်နိုင်သော အဆင့်(၅)ခုကို ဖော်ထုတ်တတ်ရန်။

၄။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးရန် တာဝန်ရှိသူများအတွက်လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှု

(၁၀)ခုကို ဆွေးနွေး တတ်ရန်။

လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ပံ့ပိုးခြင်း

Social Mobilization

၁။ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးကဏ္ဍများဖြစ်တဲ့ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေး စတဲ့ကဏ္ဍများမှာ လူထုကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှသာ ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးမှုများ ဖြစ်ပေါ်နိုင်မှာကို ရှင်းလင်းဆွေးနွေး ခဲ့ပြီးပါပြီ။ ဤသို့ ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များ ပေါ်ပေါက်ရန် ပြင်ပမှပံ့ပိုးသူများဖြစ်တဲ့ စီမံချက်ဝန်ထမ်းများက ကျွမ်းကျင်စွာကူညီပံ့ပိုးကြရပါမယ်။ ဒီလိုပံ့ပိုးတဲ့အခါမှာ အဓိကမဟာဗျူဟာဖြစ်တဲ့ “လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ပံ့ပိုးခြင်း ” ဗျူဟာကိုအသုံးပြုကြရပါမယ်။ အင်္ဂလိပ်ဘာသာနဲ့ Social Mobilization ဆိုတဲ့ဝေါဟာရရဲ့ကျယ်ပြန့်တဲ့ အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်မှုကို တိုတောင်းစွာမြန်မာပြန်ရန် မလွယ်ကူတာ ကြောင့် ဒီလိုရှည်လျားနေခြင်းဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် အခြေခံသဘောတရားနဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် နားလည်ဖို့ပဲလိုတာပါပဲ။ Neill Mckee ရဲ့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်မူရင်းမှာပါတဲ့ စာလုံးတိုင်းကို လုံးစေ့ ပတ်စေ့ ဘာသာပြန်မယ်ဆိုရင် ရှုတ်ထွေးစရာရှိတာမို့ လိုရင်း အနှစ်သာရပါဝင်အောင်ပဲ ပြန်လည်ရေး သားဖော်ပြပါမယ်။

“ လူထု၏ အကျိုးကိစ္စတစ်ရပ်ရပ်အတွက် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ အစိုးရ ကိုယ်စားပြုမဟုတ်သော လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းများ လူထုနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်း၏ အင်အားများကို ဖော်ထုတ် အသုံးပြုလျက်၊ လူထုကိုယ်တိုင်ဖော်ပြပါ ၎င်းတို့၏ အကျိုးကိစ္စရပ်အတွက် ပါဝင်လှုပ်ရှားစေရန် ပံ့ပိုးဆောင် ရွက်မှုဖြစ်စဉ် ” ကို ဆိုလိုပါသည်။

လူထုဟာ မိမိတို့ရဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စများ အစီအစဉ်များကိုရှေးဦးစွာနားလည်သဘောပေါက် လက်ခံပြီးမှ ရှေ့ဆက်ပြီး သူတို့ကိုယ်တိုင် အဓိပ္ပာယ်ရှိရှိပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ နောက်ပြီးကူ ညီပံ့ပိုးမယ့် ပုဂ္ဂိုလ်အဖွဲ့အစည်းတွေကိုလည်း- မိမိတို့ဒီလိုကိစ္စတွေလုပ်ချင်တယ်။ဒါတွေဖြစ်လာချင်တယ်။ ဒါကြောင့် ဒါမျိုးတွေပံ့ပိုးပေးပါ။ ဆိုတာမျိုး တောင်းဆိုတတ်ပြီး တောင်းဆိုလာရပါမယ်။ ဒီတော့ပံ့ပိုး ပေးမယ့် အဖွဲ့အစည်းကလည်း လူထုကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်လာနိုင်ဖို့ အဖွဲ့အစည်း၊ လူပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးမျိုးနဲ့ ဆက်သွယ်ပြီး ရရှိနိုင်မယ့်အင်အားတွေ၊ အကူအညီအထောက်အပံ့တွေ၊ နောက်လူထုအတွင်းမှာရှိတဲ့အင် အားတွေ၊ အရင်းအမြစ်တွေကို ဖော်ထုတ်စုစည်းပြီး လူထုကို ပံ့ပိုးပေးလိုက်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီမဟာ ဗျူဟာမှာ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုက ၎င်းတို့မှာရှိထားတဲ့အင်အားကို ထောက်ပံ့ပေးရုံတင်မကဘဲ တခြားအဖွဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်မှာရှိတဲ့အင်အားကိုလည်း လူထုအတွင်းရောက်ရှိအသုံးပြုနိုင်ဖို့ ဆက်သွယ်ပြောဆိုပေးတာ လူထု ကိုယ်တိုင်ရှာဖွေတတ်အောင် လမ်းညွှန် လမ်းပြပေးတာ၊ မသုံးတတ်တာကို သုံးတတ်လာအောင်နည်းပြ

ပေးတာ စတာတွေအားလုံးပါဝင်တယ်။ ဒီမဟာဗျူဟာကို အသုံးပြုတဲ့အဖွဲ့အစည်းနဲ့ဝန်ထမ်း တွေဟာ တစ်နည်းအားဖြင့် သူတို့ကိုယ်တိုင်ကလည်း စုဆောင်းထားတဲ့ အင်အား၊ အရင်း အမြစ်တွေကို လူထု လက်ထဲထည့်ပေးသလို တခြားကအင်အားတွေလည်း လူထုလက်ထဲ ရောက်ရှိအသုံးချတတ်အောင် လုပ် ပေးတဲ့ “ လူမှုရေးပွဲစား ” လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။ ဒီတော့ “ ပွဲစား ” ဆိုတဲ့အတိုင်း ဘယ်နေရာက၊ ဘယ်သူ ဆီမှာ၊ ဘာရှိတယ်၊ ဘယ်သူကဘာလုပ်တတ်တယ် ဆိုတာနဲ့စပ်သလို၊ မလှူ-လှူချင်အောင်၊ မပေး- ပေးချင်အောင်၊ မလုပ်-လုပ်ချင်အောင် စည်းရုံးသိမ်းသွင်း ပြောဆိုဆက်ဆံတတ်တဲ့ကျွမ်းကျင်မှုလိုပါ တယ်။ ဒီလုပ်ငန်းကို လုပ်မယ့်ပုဂ္ဂိုလ်ရဲ့ လိုအပ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုကို နောက်မှဆက်ရှင်းပြပါမယ်။

၂။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းအသုံးပြု၍ ပံ့ပိုးခြင်း၏ရည်ရွယ်ချက်များ။

- (၁) လူထုအတွင်း ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးမှုဖြစ်စဉ်များ ထွန်းကားလာရေးအတွက် သဘောပေါက်မှု များ၊ အသိပညာများနှင့် စွမ်းရည်များတိုးပွားလာရန်။

To increase People's awareness, knowledge and ability to organize for self-reliance.

- (၂) လူထုအား စိတ်အားထက်သန်မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေ၍ ၎င်းတို့၏ရပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်ယူမှုများ ကို နားလည်လာစေပြီး ၎င်းတို့၏လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန်၊ ကိုယ်တိုင်စတင်ဆွေး နွေးလှုပ်ရှားမှုများ ဖြစ်ထွန်းလာရေးအတွက် ကူညီပံ့ပိုးပေးရန်။

To help people to be motivated and to know about their rights and duties, and to begin to demand satisfaction of their needs.

- (၃) လူထု၏အတွေးအမြင်နှင့် ယုံကြည်ချက်များကို သိရှိနားလည်ပြီး ၎င်းတို့၏ သမားရိုးကျ အတွေးအခေါ်စိတ်ကူးများ ပိုမိုဆန်းသစ်လာစေရန်။

To understand and modify people's ideas and beliefs.

- (၄) လက်လှမ်းမီသမျှ အားလုံးသော အရင်းအမြစ်စွမ်းအားများကိုစုစည်း၍ သင့်တင့်လျောက် ပတ် စွာအသုံးဝင် အသုံးပြုနိုင်စေရန်။

To mobilize all available resources.

၃။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းပံ့ပိုးရန်အဆင့်များ။

၁။ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းအင်အားများကို စုစည်းခြင်း (Political mobilization)

- နိုင်ငံရေးအာဏာပိုင် ပုဂ္ဂိုလ်များရဲ့ထောက်ခံမှု၊ ကူညီမှု၊ မူဝါဒများမှမှတ်ပေးမှု စတာတွေ အတွက် သက်ဆိုင်သူများထံ ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအဆင့်ဟာအလွန်

အရေးကြီးပြီး နိုင်ငံရေးအရ ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုမရရင် လူထုကိုဆက်ပံ့ပိုးနိုင်ဖို့ လူထုကိုယ်တိုင်လည်း လုပ်ခွင့်ရနိုင်ဖို့ မဖြစ်နိုင်ပါဘူး။

- အစိုးရကိုယ်စားပြုမဟုတ်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ကုလသမဂ္ဂအဖွဲ့အစည်းတွေဆီက ရန်ပုံငွေ၊ နည်းပညာနဲ့ တခြားပံ့ပိုးမှုတွေ လူထုလက်ထဲရောက်အောင် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရတာ ဖြစ်ပါတယ်။
- လူထုအတွင်းမှာရှိနေတဲ့ ဦးဆောင်သူများ၊ လူမှုရေးအဖွဲ့များကို စည်းရုံးညှိနှိုင်းပြီး လူထုပါဝင်လှုပ်ရှားအောင် ပြုလုပ်ရပါမယ်။

၂။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းဌာန၏ အင်အားများကို စုစည်းခြင်း (Government Mobilization) ။

- အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ နည်းပညာအင်အားများ၊ ဝန်ထမ်းအင်အားများ၊ ရန်ပုံငွေနဲ့ပစ္စည်းအင်အားများ ရရှိစေဖို့ သက်ဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များနဲ့ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းရပါတယ်။
- မိမိရဲ့လူထုပံ့ပိုးမှုအတွက် ဒီအဖွဲ့အစည်းတွေရဲ့ပံ့ပိုးမှုကိုလည်း ရယူပါတယ်။ ၎င်းတို့နဲ့လည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် ရပါတယ်။
- ဒီအဖွဲ့အစည်းတွေကို လူထုနဲ့ချိတ်ဆက်မိသွားအောင်လည်း ဆောင်ရွက်ရပါတယ်။

၃။ လူထုနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏အင်အားများကို စုစည်းခြင်း (Community Mobilization) ။

- လူထုနဲ့ လူထုကိုယ်စားပြု စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့များ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ အင်အားများကိုဖော် ထုတ်ပြီး ကိုယ်တိုင်အသုံးပြုစေရပါတယ်။
- လူထုရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပေးပါတယ်။ (သင်တန်းပေးခြင်း၊ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးခြင်း၊ ပစ္စည်းပံ့ပိုးခြင်း)
- စေတနာရှင်အလှူရှင်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီး လူထုနှင့်ဆက်သွယ်ပေးတာမျိုးလဲ ပါဝင်ပါတယ်။
- လူထုထဲမှာရှိနေတဲ့ တတ်သိပညာရှင်တွေကို ဖော်ထုတ်ပြီး လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးမှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေတာမျိုးလည်း ပြုလုပ်ရပါတယ်။

၄။ အခွင့်အလမ်း၊ အကျိုးကျေးဇူး တိုက်ရိုက်ခံစားရမည့် အုပ်စု (သို့မဟုတ်) ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်း၏ အင်အားများ (Beneficiary Mobilization)

- လူထုထဲမှာရှိနေတဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအကျိုးကိုတိုက်ရိုက်ခံစားရမယ့် အုပ်စုတွေရှိပါတယ်။ ဥပမာ- မိခင်အုပ်စုများ၊ လူငယ်အုပ်စုများ၊ မသန်သော်လည်း စွမ်းဆောင်နိုင်သူအုပ်စုများ စတဲ့အုပ်စုတွေရဲ့ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေးဖွံ့ဖြိုးမှုကိစ္စတွေမှာ သူတို့ဟာ တိုက်ရိုက်အကျိုးခံစားရမယ့်

အုပ်စုဖြစ်ပြီး၊ သူတို့ကိုယ်တိုင် သူတို့ရဲ့အင်အား နဲ့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်လာအောင် ပြုလုပ်ပေး တာမျိုးဖြစ်ပါတယ်။

၅။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ လုပ်ငန်းရှင်များ၏အင်အားများကိုစုစည်းခြင်း (Corporate Mobilization) ။

- လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းတွေမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတွေ၊ လုပ်ငန်းရှင်တွေက ပါဝင်ပံ့ပိုးနိုင်ဖို့ဆောင်ရွက်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီစီးပွားရေးအဖွဲ့အစည်း လုပ်ငန်းရှင်တွေက လူထု ခွဲဖွဲ့ဖြန့်ဝေမှုစီမံကိန်းတွေမှာ လိုအပ်တဲ့ ရန်ပုံငွေအင်အား၊ ပစ္စည်းအင်အားများ၊ ပံ့ပိုးတာတွေ၊ ဖွံ့ဖြိုးမှုစီမံကိန်းရဲ့ သတင်းတွေကို ဖြန့်ချိပေးတာမျိုး လုပ်ပေးတတ်ကြပါတယ်။

ဖော်ပြခဲ့တဲ့ အဆင့်(၅)ဆင့်မှာရှိတဲ့ အင်အားတွေကိုစုစည်းပြီး လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ပံ့ပိုးနိုင်မှု အခြေအနေ၊ အချိန်အခါ၊ နေရာဒေသ၊ လူပုဂ္ဂိုလ်အမျိုးမျိုးနဲ့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရတာဖြစ် လို့ ဆက်သွယ်စည်းရုံးရေး ကျွမ်းကျင်မှုများအပြင် စိတ်ရှည်ခြင်း၊ သည်းခံခြင်း ဆိုတာတွေလိုအပ်ပါ တယ်။

၄။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းပံ့ပိုးမည့်သူများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများ (Skills of Social Mobilizers)

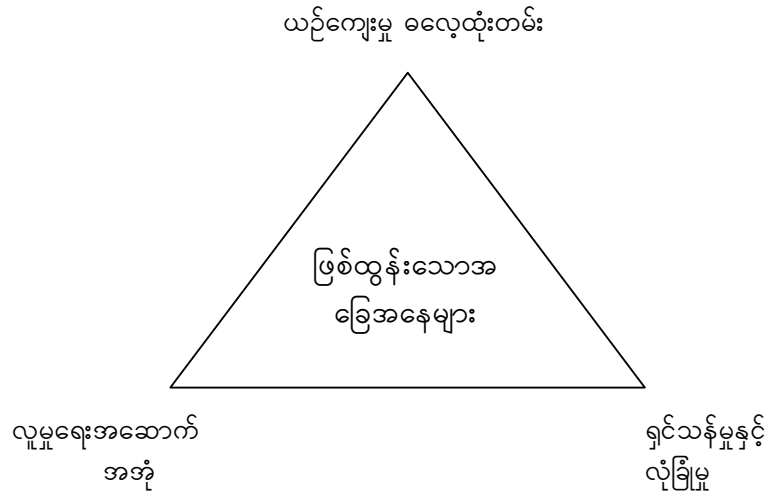
(၁) လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း အခြေခံသဘောတရားများကို နားလည်သဘော ပေါက်ခြင်း။

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းအကြောင်းကို အခြေခံအားဖြင့် ရှေ့ပိုင်းမှာ ရှင်းပြခဲ့ပြီးပါပြီ။ လူထု ကိုပံ့ပိုးမယ့်ပုဂ္ဂိုလ်ဟာ ဒီလို အခြေခံသဘောတရားတွေကြိုတင်သိရှိပြီးမှသာ လူထုကို သဘောပေါက်အောင် ပြော ပြနိုင်မှာဖြစ် ပါတယ်။ လူမှုအင်အားများကို စုစည်းပံ့ပိုးရတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်များအတိုင်း ပြုလုပ်သွားနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

(၂) သက်ဆိုင်ရာလူထု၏ ရှင်သန်ရပ်တည်နေထိုင်ရေးဆိုင်ရာနောက်ခံအချက်အလက်များကို ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာရှုမြင်သုံးသပ်နိုင်ခြင်း။

လူထုရဲ့အဓိကနောက်ခံအချက်အလက်(၃)ရပ်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး ရှုမြင်သုံးသပ်နိုင်မှ သာ ရှေ့ဆက်ပြီး လူထုကိုဘယ်လို ချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ရမလဲဆိုတာ ဆုံးဖြတ်နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ လူထု အ

တွင်းဖြစ်ပေါ်နေမှု၊ သူတို့မူလကသိရှိ ထားမှုနှင့် သူတို့ရဲ့တွေးမြင်ခံစားမှုတွေကို အောက်မှာဖော်ပြထားတဲ့ ခေါင်းစဉ်အချက်(၃)ချက်နဲ့ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာကြည့်ရှုတတ်ရပါမယ်။



(၁) ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးတမ်းစဉ်လာ (Culture and Tradition) မှာ အဓိကလေ့လာသင့်တာ တွေကတော့-

- ယုံကြည်မှု၊ ကိုးကွယ်မှု
- ရိုးရာအစဉ်အလာများ
- အစွဲအလမ်း အယူအဆများ စသည်တို့ဖြစ်ပါတယ်။

(၂) လူမှုအဆောက်အအုံ (Social and Political Structure) ဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာတွေမှာတော့

- လူဦးရေဆိုင်ရာအချက်အလက်များ
- အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများ
- နိုင်ငံရေးမူဝါဒနဲ့ စနစ်များ၊ အုပ်ချုပ်ရေးပုံစံများ
- လူမှုဆက်ဆံရေးနှင့် ဦးဆောင်မှု

- လူမှုစရိုက်လက္ခဏာများ စတာတွေကို လေ့လာသင့်ပါတယ်။

(၃) ရှင်သန်မှုနှင့် လုံခြုံမှု (Survival and Security) နဲ့ပတ်သက်လို့ -

- လူထု၏ စားဝတ်နေရေးနဲ့စီးပွားရေး
- ပညာရေးနဲ့ကျန်းမာရေးအနေထားများ
- လူနေမှုအဆင့်
- ဆက်သွယ်ရေးနဲ့ ရွှေ့ပြောင်းခြင်းစတာတွေကို ခွဲခြမ်းလေ့လာသင့်ပါတယ်။

(၃) လူထု၏ပြဿနာကို မိမိနှင့် အတူတကွလူထုကိုယ်တိုင်ဖော်ထုတ်သိမြင်စေနိုင်သော နည်းလမ်းများကို ကျွမ်းကျင်စွာတတ်မြောက်ခြင်း။

လူထုဟာ ကိုယ့်ပြဿနာ ကိုယ့်လိုအပ်ချက်တွေကို ကိုယ်တိုင်သိရှိဖို့လိုတယ်ဆိုတာ ရှေ့မှာပြောခဲ့ပြီးပါပြီ။ အဲဒီလိုသိရှိနိုင်ဖို့ဆိုရင် သူတို့ပါဝင်လေ့လာနိုင်တဲ့ နည်းတွေကိုသုံးပြီး ပံ့ပိုးသူနှင့် လူထုဟာ အတူတူလေ့လာကြရပါတယ်။ အဲဒီ နည်းတွေကို Participatory Learning and Action (PLA) လို့ခေါ်ပါတယ်။ အဓိပ္ပာယ်ကိုတော့ “ လူထုပါဝင်လေ့လာ ၍ ဆောင်ရွက်သောနည်း ” လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းရဲ့ သဘောတရား အနှစ်သာရနဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေ၊ တွေ့ရှိချက် အပေါ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာသုံးသပ်မှုနဲ့ လူထုကို ပြန်လည်တင်ပြဆွေးနွေးပြီး လူထုကိုယ်တိုင်သိသွားအောင်လုပ်တဲ့ နည်းတွေ စတာတွေကို ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းများ တတ်ကျွမ်းထားသင့်ပါတယ်။

(၄) လူထုကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အဓိကကျသည့် အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်များကို မှန်ကန်စွာဖော်ထုတ်၍ ၎င်းတို့အား စည်းရုံးဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း။

အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတွေ၊ အစိုးရမဟုတ်တဲ့အဖွဲ့အစည်းတွေ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်တွေ စတာတွေနဲ့ဆက်သွယ်ပြီး လူထုကိုပံ့ပိုးနိုင်အောင် အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း၊ စည်းရုံးပြောဆိုခြင်း စတာတွေအတွက်လိုအပ်တဲ့ ဆက်သွယ်ရေး ကျွမ်းကျင်မှုတွေ ရှိထားရပါမယ်။

၅။ လူထုကို ဦးဆောင်သူများ၊ လူထုကိုယ်စားပြုဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့နှင့်စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်

ရည်ကိုမြှင့်တင်ပေး နိုင်ခြင်း။

လူထုဟာ ကိုယ့်ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စကို ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ကြရမှာဖြစ်တဲ့အတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးကိုကြိုတင်စီမံခြင်း (Planning)၊ စည်းရုံးစုစည်းခြင်း (Organizing) ၊ ဦးဆောင်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (Leading and Implementing) နဲ့ထိန်းသိမ်းခြင်း (Controlling) ဆိုတာတွေကို သူတို့လုပ်နိုင်တဲ့အဆင့် အနေအထားအတိုင်းလုပ်သွားတတ်ရပါမယ်။ အဲဒါတွေလုပ်တတ်ဖို့အတွက် သူတို့ကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရပါမယ်။ ကျွမ်းကျင်မှုရှိအောင်လုပ်ပေးရမယ် Capacity Building လို့ခေါ်ပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်မှုအတွက် သင်တန်းပေးတဲ့အခါ ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင် သင်တန်းပေးတတ်ရင်ကောင်းပါတယ်။ သင်တန်းပေးဖို့ဆိုရင်တော့ လူထုကို ကိုယ်စားပြုမယ့်အဖွဲ့တွေအတွက် “ ဆီလျော်သောနည်းပညာ ” (Appropriate Technology) များကိုရွေးချယ်ပြီး လေ့ကျင့်ပေးရပါမယ်။ သူတို့ကျွမ်းကျင်ရမယ့် နည်းပညာအလျောက် ပြင်ပကသင်တန်းဆရာများ ဌာနဆိုင်ရာကကျွမ်းကျင်သူများရဲ့အင်အားကို လည်းအသုံးပြုနိုင်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းများကတော့ သင်တန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်တတ်ရင် လူထုရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများဖြစ်မြောက်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

၆။ စေတနာ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် လူထုတစ်ရပ်လုံး၏နိုးကြားတက်ကြွမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆန္ဒများ ပေါ်ပေါက်ဖြစ်ထွန်းရန်လှုံ့ဆော်မှုပေးနိုင်ခြင်း။

လူထုတစ်ရပ်လုံးနှင့် လူထုကိုယ်စားပြုအဖွဲ့များ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများဟာ မိမိတို့ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ရတဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းတွေကို ရေရှည်ဆောင်ရွက်ကြရမှာ ဖြစ်တဲ့အတွက် ဇွဲ၊ လုံ့လ၊ ဆန္ဒတွေ ဆက်တိုက်ဖြစ်နေဖို့လိုပါတယ်။ ဒါကြောင့်လူထုဟာ နိုးကြားတက်ကြွနေဖို့ (Motivated) နဲ့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်ယုံကြည်စိတ်ချပြီး ဂုဏ်ယူနေကြဖို့ (Self-esteem) လိုပါတယ်။ ဒီလိုဖြစ်ပေါ်ဖို့ရာအတွက် ပံ့ပိုးတဲ့ဝန်ထမ်းတွေဟာ သူတို့ရဲ့လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် အပြုသဘောနဲ့ အမြဲတမ်းဝေဖန်နေပြီး အားပေးနေဖို့လိုပါတယ်။ ဖွံ့ဖြိုးရေးစီမံချက်ဝန်ထမ်းကောင်းများက မိမိတို့ကိုယ်လည်း ဝေဖန်နေပြီး၊ လူထုအပေါ်မှာလည်း စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုဖြစ်ထွန်းနေဖို့ ဆောင်ရွက်တတ်ဖို့လိုပါတယ်။ World Vision ဝန်ထမ်းများအနေနဲ့တော့ Core Value များကို လက်တွေ့ကျင့်သုံးကြမယ်ဆိုရင် ဒီကိစ္စအတွက် ခဲယဉ်း နိုင်စရာအကြောင်းမရှိပါဘူး။

၇။ လူထု၏အခြေအနေ၊ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေနှင့်အရိပ်အကဲများကိုသုံးသပ်ဆုံးဖြတ်နိုင်ပြီး အဟန့်အတားများကိုလိမ္မာစွာ ရှောင်ရှားနိုင်ခြင်း။

လူထုအတွင်းမှာ ပံ့ပိုးမှုလုပ်ငန်းတွေ ဆောင်ရွက်ကြတဲ့အခါမှာ အဟန့်အတားအကန့်အသတ်တွေ တွေ့ရမှာပါ။ ဒါတွေကျော်လွှားပြီးဆောင်ရွက်ရမှာက ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းတွေရဲ့တာဝန်ပါပဲ။ လုပ်ငန်းအပေါ်မှာ အမြင်အတွေးအမျိုး မျိုးရှိတတ်တာကြောင့်၊ သဘောထားတွေကလည်း အမျိုးမျိုးဖြစ်ပေါ်နိုင်ပါတယ်။ ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းတွေဟာ အခြေအနေ အရိပ်အကဲတွေကို နားလည်အောင်ပြုလုပ်ပြီး မိမိ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေကို အမြဲတမ်း ပုံသေကားကျလုပ် ဆောင်ဖို့မဟုတ်ပဲ အခြေအနေ၊ အချိန်အခါနဲ့အညီဆီလျော်အောင် ပြောင်းလဲလုပ်ကိုင်သွားနိုင်ရမှာဖြစ်ပါတယ်။

၈။ လူထုကိုယ်တိုင်စစ်မှန်သောပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအခွင့်အလမ်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအခွင့်အလမ်းများကိုဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း။

လူမှုအင်အားကို စုစည်းအသုံးချပြီးပံ့ပိုးတဲ့ဗျူဟာ (Social Mobilization) ဆိုတာ တစ်နေရာရာက ဆုံးဖြတ်ပြီးသားကို လူထုကလိုက်နာလုပ်ဆောင်ရတဲ့နည်းလမ်း (Top-down) လား။ သို့မဟုတ် လူထုဆီကအခြေခံပြီး ဖြစ်ပေါ်လာရတဲ့ နည်းလမ်း (Bottom-up) လား လို့မေးရင် နှစ်မျိုးစလုံးဖြစ်နိုင်တယ်လို့ ဆိုထားပါတယ်။ နေ့ရက်ကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်ထားပြီး လူအများတပြိုင်နက် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမယ့် အချိန်တိုကိစ္စရပ်များမှာ (Top-down) ဖြစ်ရပါတယ်။ ဒါပေမယ့်ရေရှည်အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြရမယ့်ကိစ္စဆိုရင် (Bottom-up) ဖြစ်ရပါမယ်။ ရေရှည်ကိစ္စကို ဝိုင်းဝန်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြတာဟာ စစ်မှန်သောပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးသောအခွင့်အလမ်းတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လိုအပ်လို့အချိန်တိုအတွင်းမှာ (Top-down) ကိုသုံးလိုက်ရပေမယ့်၊ ရေရှည်လုပ်ငန်းမှာတော့ ဆက်မသုံးဘဲ၊ လူထုကိုယ်တိုင်ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်တဲ့ အလေ့အထ အလေ့အကျင့် တွေရရှိအောင်၊ ပံ့ပိုးသူဝန်ထမ်းများက ဖန်တီးပေးတတ်ရပါမယ်။ လူထုကိုဦးဆောင်သူများ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်း ပုဂ္ဂိုလ်များလည်း ဒီသဘောကိုနားလည်ပြီးကျင့်သုံးကြစေဖို့ ဖန်တီးဆောင်ရွက်ပေးရမှာဖြစ်ပါတယ်။

**၉။ သမားရိုးကျနည်းလမ်းများ၊ အတွေးအခေါ်များမှဖောက်ထွက်၍ အတွေးအခေါ်သစ်များဖြင့်တီထွင်
ကြံဆဖန်တီးပေးနိုင်ခြင်း။**

လူအများစုဟာ သမားရိုးကျနည်းလမ်းတွေနဲ့ အသားကျနေတဲ့အခါ အဆင်ပြေနေပြီဆိုရင် အသစ်ကိုပြောင်းလဲစဉ်းစားပြီး စမ်းသပ်ကြည့်ဖို့ ဝန်လေးတတ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် ဘိုးဘွားလက်ထက်က လှည်းနဲ့နွားဟာ အခုအချိန်အထိ လှည်းနဲ့နွားက မတက်နိုင်ကြသေးပါဘူး။ လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးမှာ သမားရိုးကျ ခေါက်ရိုးကျိုးနေတဲ့နည်းလမ်းတွေကိုလွန်ပြီး ကောင်းသည်ထက်ကောင်းတဲ့နည်းလမ်းတွေ တွေးတောကြံဆပြီးဆောင်ရွက်ကြဖို့လိုပါတယ်။ စီမံချက်ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်လည်း လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးကိုပံ့ပိုးတဲ့အခါ အကြံအစည်အတွေးအခေါ်များနဲ့ စမ်းသပ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရပါမယ်။ Innovatioe Approach လို့ခေါ်ပါတယ်။ ဥပမာ-လူထုကိုယ်တိုင် ဖွံ့ဖြိုးရေးကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြပြီဆိုရင် လုပ် ဝန်းများကို လူထုက နိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း (Monitoring) ပြုလုပ်နိုင်ဖို့ လူထုအတွက်ဘယ်လိုနည်း လမ်းတွေ တီထွင်ပေးနိုင်သလဲ။ လူထုကိုယ်တိုင်လုပ်ငန်းကို ဆန်းစစ်ခြင်း (Evaluation) လုပ်ကြဖို့ ဘယ်လိုလုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေ စဉ်းစားပေးမလဲ စတာတွေပေါ့။ ဒီလိုအတွေးအခေါ် အကြံအစည်အသစ် တွေဖြစ်လာဖို့ဆိုတာ ကိုယ်တိုင်အမြဲတမ်းလေ့လာ မှတ်သားပြီး စိတ်ကူးကြံစည်နေမှဖြစ်မှာပါ။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းတိုင်း၊ လူထုဦးဆောင်သူတိုင်း အမြဲတမ်းမျက်စိဖွင့်နားဖွင့်ပြီး လက်ရှိလုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေထက် ပိုကောင်းမယ့် အသစ်အဆန်းတွေ တီထွင်ကြံဆနေကြဖို့လိုပါတယ်။

**၁၀။ လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကိုမျက်ခြေမပျက်ကြည့်ရှု၍ဖြစ်ထွန်းမှုများကိုမှန်ကန်စွာ
ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာသုံးသပ်ပြီး လူထုအားလည်းကိုယ်တိုင်သိမြင်စေခြင်း။**

လူထုဟာ၎င်းတို့လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုတွေရဲ့တိုးတက်မှု၊ ဖြစ်ထွန်းမှုနဲ့ ရလဒ်တွေက ဘာတွေလဲဆိုတာ ကိုယ့်ဟာကိုသိမြင်နေကြရပါမယ်။ ဒီလိုသိမြင်စေအောင် ပံ့ပိုးသူကကူညီဆောင်ရွက် ကြရမယ်။ လူထုကို သူတို့နဲ့သက်ဆိုင်တဲ့သတင်း အချက်အလက်တွေကို အကျိုးသင့် အကြောင်းသင့်ပြော ပြပေးနေရမယ်။ ဒီလိုပြောပြနိုင်ဖို့ သူတို့ရဲ့အခြေအနေကို မျက်ခြေမပျက် စောင့်ကြည့်နေပြီး အကြောင်းတ ရား၊ အကျိုးတရားတွေကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး မှန်မှန်ကန်ကန် သုံးသပ်တတ်ရပါမယ်။ အမြဲတမ်း လေ့လာမှု လေ့ကျင့်မှုရှိရင် မခက်ခဲလှပါဘူး။

အထက်ဖော်ပြခဲ့တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုများကို Social Mobilization ဗျူဟာနဲ့လူထုအား ကူညီပံ့ပိုးသူတိုင်း ဆည်းပူးလေ့ကျင့်ဖို့လိုပါတယ်။

အပိုင်း (၄)

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်း

Facilitation of Community Development Process

လေ့လာမှတ်သားမှုရည်မှန်းချက်များ

ဤအပိုင်းကို ဖတ်ရှုလေ့လာပြီးသူများသည် -

- ၁။ အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း (Advocacy) နည်းလမ်းကို စနစ်တကျဆောင်ရွက်တတ်ရန်။
- ၂။ လူထုပါဝင်လေ့လာမှတ်သားနိုင်သော ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း (Focus Group Discussion) လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို လိုက်နာလေ့ကျင့်တတ်ရန်။
- ၃။ လူထုစွမ်းအားများကိုတည်ဆောက်ခြင်း အခြေခံသဘောတရားကို သိရှိနားလည်ရန်။
- ၄။ လူထုအားသင်တန်းပို့ချရာတွင် စနစ်တကျစီစဉ်ဆောင်ရွက်တတ်ရန်။
- ၅။ လူထုအား ကျန်းမာရေးနှင့် ပညာပေးနည်းလမ်း(၅)သွယ်ကို လေ့လာမှတ်သားနိုင်ရန်။

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များကိုကူညီပံ့ပိုးခြင်း

နိဒါန်း

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်များကို အဆင့်(၆)ဆင့်နှင့် အခန်း(၂)မှာ ရှင်းလင်းခဲ့ပြီးပါပြီ။ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဆင့်(၆) ဆင့်ဟာ တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် တဖြည်းဖြည်းဖြစ်ပေါ်သွားဖို့ လူထုရဲ့ပြင်ပမှာရှိတဲ့ ပံ့ပိုးသူစီမံချက်ဝန်ထမ်းများက ကူညီဆောင်ရွက် ပေးရပါလိမ့်မယ်။ လူထုဟာ သူ့ကိုစွဲ၊ သူ့ဖြစ်စဉ်နှင့် သူ့သဘောသူ့ဆောင်ပြီး ကိုယ်တိုင်လမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်မှာ လှုပ်ရှားသွားလ ကြရမှာမို့ သူတို့သာလျှင် ဖွံ့ဖြိုးရေးရဲ့အဓိကဇာတ်ဆောင်တွေဖြစ်တယ်။ ဘေးကပံ့ပိုးသူများကတော့ ဇာတ်ပို့ဇာတ်ရံသဘောမျိုးနဲ့ပဲ ပါဝင်ကြရမှာဖြစ်တယ်။ ဇာတ်သဘောအရ အဓိကဇာတ်ဆောင်များရဲ့ သရုပ်ဆောင်ကောင်းဖို့၊ ဆောင်ရွက်ချက်ကောင်းဖို့နဲ့ ဇာတ်နာဖို့အတွက် ဇာတ်ပို့ရဲ့စွမ်းဆောင်မှုကလည်း အလွန်အရေးပါတာ သဘောပေါက်ပြီး ဖြစ်မှာပါ။ ဒီအခန်းကဏ္ဍမှာပါတဲ့ အကြောင်းအရာတွေကတော့ ပံ့ပိုးသူများ လုပ်ဆောင်ရမယ့် လုပ်ငန်းတွေနဲ့ အဲဒီလုပ်ငန်းတွေထဲက အဓိကကျတဲ့လုပ်ငန်းများရဲ့ အခြေခံလုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို ရှင်းပြထားပါတယ်။ ဖတ်ရှုလေ့လာပြီး ကိုယ်တိုင်လေ့ကျင့်ဖို့ဖြစ်ပါတယ်။

၁။ အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း (Advocacy)

လူထု ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်ရဲ့ ပထမဆုံးအဆင့်ဟာ ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စနဲ့လုပ်ငန်းတွေအကြောင်း လူထုက သဘောပေါက်သိမြင် လက်ခံခြင်း (Awareness) ဆိုတာ သိထားပြီးကြပါပြီ။ ဒီ ပထမအဆင့် ဖြစ်ထွန်းလာဖို့နဲ့ ပထမအဆင့်ကနေ ဒုတိယအဆင့်ဖြစ်တဲ့ ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ရန် ဝန်ခံကတိပြုခြင်း (Commitment) ဆိုတဲ့အဆင့်ကို ရောက်ရှိဖို့ရန် ပံ့ပိုးသူဝန် ထမ်းများက ဘေးမှဆောင်ရွက်သွားရမယ့် လုပ်ငန်းတွေရှိပါတယ်။ အဲဒီလုပ်ငန်းတွေထဲမှာ အရေးကြီးဆုံးက အသိပေးဆွေးနွေး ခြင်း (Advocacy) ဆိုတာဖြစ်ပါတယ်။

ဒီကိစ္စတစ်ခုဟာ ကောင်းပါတယ်၊ စဉ်းစားသင့်ပါတယ် လို့ ရှေ့နေလိုက်ပေးတာဟာ Advocacy သို့မဟုတ် အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ မြန်မာဝေါဟာရပြန်ဆိုမှုဟာဆီလျော်တယ် လို့ယူဆပါတယ်။ အသိပေးဆွေးနွေးခြင်းရဲ့ အဓိကရည်ရွယ်ချက် (၂)ခုကတော့ သိပေးခံရသူတူဟာ-

- (၁) သဘောပေါက်သိမြင်လက်ခံလာရန် (To get awareness)
- (၂) ကိစ္စရပ်အပေါ် တာဝန်ခံကတိပြုမှုဖြစ်ပေါ်ရန် (To get commitment)

ဆိုတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ ပထမဆုံးဦးတည်တာကတော့ဆွေးနွေးပြောပြတဲ့အကြောင်းအရာ အပေါ် သဘောပေါက်သိမြင်လက်ခံလာဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။

ရှေးဦးစွာ ဘယ်သူတွေ သဘောပေါက်သိမြင်လက်ခံရမလဲဆိုရင် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အာဏာရှိသူ ပုဂ္ဂိုလ်များဖြစ်ပါတယ်။ ပြီးမှ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဝိုင်းဝန်းပါဝင် ကြမယ့် အစိုးရကိုယ်စားပြုမဟုတ်တဲ့ အဖွဲ့အစည်းများ၊ နောက်ဆုံးလူထုခေါင်းဆောင်များ၊ လူထုကိုယ်စား လှယ်များနဲ့ သက်ဆိုင်ရာလူအုပ်စုများဖြစ်ပါတယ်။ အဆင့်အသီးသီးမှာ ရှိတဲ့ပုဂ္ဂိုလ်တွေကို အသိပေးရ မှာဖြစ်လို့ Social Mobilization ရဲ့ “အစ” လို့ပြောနိုင်ပါတယ်။

အသိပေးဆွေးနွေးခြင်းကို တရားဝင်ပုံစံအရ အစည်းအဝေးအသွင် (Formal meeting) နဲ့လုပ်နိုင်သလို တရားဝင်ပုံစံမကျတကျ (Semi-formal) နဲ့ အလွတ်သဘောတွေ့ဆုံဆွေး နွေးတာ (non-formal meeting) တွေလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါတယ်။ ဘယ်လိုပုံစံနဲ့လုပ်လုပ် ရည်ရွယ် ချက်အောင်မြင်ဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ဗဟိုအဆင့်ဌာနဆိုင်ရာအဆင့်တွေမှာတော့ တရားဝင်ပုံစံဆွေးနွေး ပွဲမျိုးနဲ့ လုပ်လေ့ရှိပေမယ့် အောက်ခြေလူထုအဆင့်မှာ အလွတ်သဘောဆွေးနွေးမှုကို ဦးစားပေးပြီး အောက်ပါအတိုင်းဆောင်ရွက်သင့်ပါတယ်။

ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း

အသိပေးဆွေးနွေးခြင်းကို ဘယ်လိုအနေအထားနဲ့လုပ်လုပ် ကြိုတင်စီမံပြင်ဆင်ခြင်း လုပ်ကြရပါတယ်။ တရားဝင်ပုံစံမျိုးပြုလုပ်မယ့် အစည်းအဝေးမျိုးဆိုရင် ပို၍တောင်လိုအပ်ပါတယ်။ ကြို တင်စီမံပြင်ဆင်ခြင်းမှာ ပါဝင်တက်ရောက် ဆွေးနွေးမယ့်သူတွေကို ကြိုတင်ဖိတ်ကြားတာ၊အကြောင်းကြား တာတို့ အချိန်နဲ့နေရာကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်တာတို့ဟာ သိပြီးသားမို့ အထူးမရှင်းလိုပေမယ့် ဆွေးနွေး မယ့်အကြောင်းအရာနဲ့ ပတ်သက်ပြီးလို့တော့ အနည်းငယ်ရှင်းပြလိုပါတယ်။

အရင်ဆုံးစပြီး စဉ်းစားသတ်မှတ်ရမှာကတော့ ဆွေးနွေးပြောဆိုကြပြီဆိုရင် နားထောင် သူတွေ၊ ပါဝင်သူတွေ၊ အဓိကဘယ်အချက်အလက်၊ အကြောင်းအရာတွေ သူတို့ခေါင်းထဲမှာ ရောက်သွား ရမှာလဲ၊ ကျန်ခဲ့ရမှာလဲဆိုတဲ့ “ရည်မှန်းချက်” ဖြစ်ပါတယ်။ အရေးကြီးတဲ့ အချက်အလက် အကြောင်းအ ရာတွေ သူတို့သိမြင်သဘောပေါက်သွားဖို့ ရည်မှန်းချက်သတ်မှတ်ရ မယ်။

နောက်တစ်ခုက စီမံချက်ဝန်ထမ်းအဖွဲ့က ဆွေးနွေးရှင်းလင်းမယ်ဆိုရင် ဘယ်သူတွေ ဟာ ဘယ်အကြောင်းအရာတွေကို ပြောပြမယ်ဆိုတာ တာဝန်ခွဲဝေထားရပါမယ်။ တစ်ခါတည်းသတ်မှတ် ရမှာက “အချိန်” ဖြစ်ပါတယ်။ ဘယ်သူက ဘယ်လောက်ကြာကြာ ပြောရမယ်ဆိုတာ သတ်မှတ်ထားပါ။

ပြီးတော့မှ ရှင်းလင်းဆွေးနွေးတဲ့အခါ နားထောင်သူများ ပိုမိုရှင်းလင်းသဘောပေါက်ဖို့ အထောက်အကူ ပစ္စည်းများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ရပါမယ်။ နားထောင်တဲ့သူတွေကို ဝေမျှဖို့ လက်ကမ်းစာရွက်စာတမ်း များ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားနိုင်ရင်ကောင်းပါတယ်။ ရှင်းလင်းဆွေးနွေးခန်းမှာတော့ စက္ကူကားချပ်များ၊ ရုပ် ပုံများကို အသုံးပြုပြီး ပြသရှင်းလင်းနိုင်ရင် ပိုပြီးထိရောက်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အတတ်နိုင်ဆုံး မြင်သာ ထင်သာတဲ့ အထောက်အကူများ ကြိုတင်ပြင်ဆင် စုဆောင်းထားသင့်ပါတယ်။

အသိပေးဆွေးနွေးရန်အကြောင်းအရာများ။

ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး စတဲ့ ဘယ်လိုဖွံ့ဖြိုးရေးနဲ့ဆိုင်တဲ့ စီမံချက် အတွက်ပဲဖြစ်ဖြစ် အသိပေးဆွေးနွေးမယ်ဆိုရင် အရင်ဆုံးအသိပေးဆွေးနွေးရမယ့် အကြောင်းအရာတွေက လူထုရဲ့လက်ရှိအခြေအနေ၊ လက်ရှိ ပြဿနာနဲ့လိုအပ်ချက်တွေ ဘာတွေရှိနေသလဲဆိုတာ ပြောပြရမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအခြေအနေတွေ ဘယ်လိုသိထားသလဲလို့ မေးရင်တော့ စီမံချက်ကကြိုတင်ကွင်းဆင်းလေ့လာ ထားလို့သိတာဖြစ်နိုင်သလို ဌာနဆိုင်ရာနဲ့အခြားဖွဲ့အစည်းတွေက စုဆောင်းထားတဲ့ အချက်အလက်များ ကို လေ့လာသိရှိထားတာဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုစတင်ပြောပြမယ့် သူတို့ရဲ့လက်ရှိအခြေအနေတွေနဲ့ ပြဿနာတွေဟာ သူတို့ကိုယ်တိုင်သိထားပြီးတဲ့အကြောင်းအရာတွေဖြစ်ချင်ဖြစ်မယ်။ သူတို့မသိသေးတဲ့ အကြောင်းအရာတွေ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်မယ်။ ဘာပဲဖြစ်ဖြစ်လုပ်ငန်းစကြပြီဆိုရင် လူထုဟာကိုယ့်အကြောင်းကိုယ်သိမြင်နိုင်ဖို့၊ ကိုယ်တိုင်လေ့လာရတဲ့ နည်းလမ်းတွေ (Participatory Learning) နဲ့ဆောင်ရွက် သွားကြမှာဖြစ်တယ် ဆိုတာကိုလည်း အလျဉ်းသင့်ရင်ပြောပြနိုင်ပါတယ်။

ဒုတိယအချက်ကတော့ လူထုဟာကိုယ့်အကြောင်းကိုယ် လေ့လာသိရှိပြီးပြီဆိုရင် ဖြစ်ပေါ်နေတဲ့ပြဿနာတွေ လျော့သွားဖို့ လိုအပ်ချက်တွေဖြည့်ဆည်းနိုင်ဖို့ ကိုယ်တိုင်စဉ်းစားဆုံးဖြတ်ပြီး မိမိတို့အနာဂတ်ကို မိမိတို့ဘာသာရွေး ချယ်ရမယ့်အကြောင်းများ ဒါကြောင့်မိသားစုတိုင်းနဲ့ ရပ်ကွက်နေ လူထုတစ်ရပ်လုံးဟာ မိမိတို့ရဲ့တိုးတက်ပြောင်းလဲမှု အနာဂတ်ပုံရိပ် (Vision) ကိုဖော်ထုတ်ပြီး ၎င်းအနာဂတ်ပုံရိပ်ကို အမှန်တကယ်ဖြစ်လာအောင် ကိုယ်တိုင်အားထုတ်ကြရမယ့်အကြောင်းများ ဆန္ဒ၊ ဝီရိယနဲ့ အားမာန်တွေစုစည်းပြီး ဆောင်ရွက်ကြမယ်ဆိုရင် မဖြစ်နိုင်တာမရှိကြောင်း ဒီလို ဆန္ဒ၊ ဝီရိယတွေနဲ့ ကိုယ်တိုင် ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်ကြမယ့် မိသားစုလူထုကို ၎င်းတို့ဆုံးဖြတ်ချက်အတိုင်းဖြစ်မြောက်နိုင်ဖို့ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းအနေနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှာဆိုတဲ့အကြောင်းအရာများ၊ လူထုရဲ့အခြေအနေအသေးစိတ်ကို ပံ့ပိုးမယ့်အဖွဲ့အစည်းနဲ့အတူလေ့လာကြပြီး၊ လူထုကမိမိတို့ဖြစ်ချင်တဲ့ဖြစ်နိုင်တဲ့ကိစ္စတွေကိုယူထားဘုတကျ ဆုံးဖြတ်ပြီးကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့အခါ၊ အဖွဲ့အစည်းကပံ့ပိုးပေးပြီး၊ နောက်ပိုင်းမှ မိမိတို့ဘာသာ ကိုယ့်ခြေပေါ်ကိုယ်ရပ်၊ ကိုယ့်အားကိုယ်ကိုးပြီး ရေရှည်ဆောင်ရွက်သွားကြရမယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းများ စတဲ့ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်အကြောင်းအရာနဲ့ လူထုရဲ့ကိုယ့်ကိစ္စ ကိုယ့်တာဝန်ယူဖို့ အရေးကြီးတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို ရှင်းပြနိုင်အောင်ရွေး ချယ်ထားရပါမယ်။

ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းက ပံ့ပိုးမယ့်ကိစ္စနဲ့ပတ်သက်လို့ အဖွဲ့အစည်းကို ငွေကြေးအမြောက်အမြားရှိတဲ့ ငွေရှင်အလ-ရှင် အဖွဲ့အစည်းလို့ အထင်မှားပြီး မြော်လင့်ချက်အမှားတွေ (False hope) မပေးမိဖို့အရေးကြီးပါတယ်။ ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းဟာ ငွေကြေးအထောက်အပံ့တွေ လက်လွတ်စပယ် “လ-မယ့်အဖွဲ့ ” မဟုတ်ပဲ ကိုယ်တိုင်အားကြီးမာန်တက် ဆောင်ရွက်မယ့်လူထုကို “ ကူမယ့်အဖွဲ့ ” သာဖြစ်တယ်ဆိုတဲ့အကြောင်းအရာကိုလည်း ဆီလျော်သလိုထည့်သွင်းပြောပြနိုင်ဖို့ စကားလုံးများရွေးချယ်ထားသင့်ပါတယ်။

ရှင်းလင်းဆွေးနွေးခြင်း

ဖော်ပြခဲ့တဲ့အကြောင်းအရာတွေကို တွေ့ဆုံပွဲမှာ ရှင်းလင်းတဲ့အခါ အဖွဲ့အပေါ်မှာ ယုံကြည်မှုနဲ့ လက်တွဲဖော်အဖြစ်မြင်အောင် ပြောဆိုဆက်သွယ်ရပါမယ်။ ရှင်းလင်းပြောကြားသူများ တစ်ဦးထက်မကရှိရင်လည်း အကြောင်းအရာများကို ကြိုတင်ညှိနှိုင်းခွဲဝေပြီး သတ်မှတ်ထားတဲ့ပြောချိန်အတွင်း ပြီးစီးအောင်နဲ့ အချက်အလက်များ တိတိကျကျ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ဖြစ်အောင်ပြောရပါမယ်။ အထူးသဖြင့် မိမိတို့ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ပြောရိုးပြောစဉ်နားလည်ထားကြပြီးသား အင်္ဂလိပ်ဝေါဟာရတွေနဲ့ စကားလုံး အတိုကောက်တွေ ဥပမာ ADP, CBR, MED, SR စတာတွေကို လူထုနဲ့တွေ့ဆုံ ရှင်းလင်းတဲ့အခါ ထည့်မပြောကြဖို့ သတိထားကြရပါမယ်။ မြန်မာဝန်ထမ်းက၊ မြန်မာလူထုကို၊ မြန်မာစကားပြောတာ ဖြစ်တဲ့အတွက် နားလည်ရှင်းလင်း အောင်ပြောကြဖို့လိုပါတယ်။ ဒေသအလိုက် လူထုအတွင်း ပြောဆိုသုံးနှုန်းတတ်တဲ့ စကားလုံးတွေကိုလည်း ကြိုတင်လေ့လာမှတ် သားထားပြီး၊ အလျဉ်းသင့်သလို ထည့်ပြောသွားနိုင်ရင် ပိုပြီးထိရောက်တတ်ပါတယ်။ စီမံချက်ဝန်ထမ်းများဟာ လူမှုရေးဝန်ထမ်း များဖြစ်ကြတဲ့အတွက် ပြောတတ်၊ ဆိုတတ်၊ စကားလုံးရွေးချယ် သုံးတတ်ကြဖို့ လေ့လာမှု၊ လေ့ကျင့်မှုများ ပြုလုပ်ထားသင့်ပါတယ်။

လူထုက ပြန်လည်ဆွေးနွေးခြင်း

စီမံချက်ဘက်က ပြောဆိုရှင်းလင်းပြီးရင်၊ လူထုက ဘယ်လိုသဘောပေါက်တယ်၊ ဘယ်လောက်အထိ သဘောပေါက်တယ်၊ ဘယ်လိုထင်မြင်ယူဆတယ်၊ ဘယ်လိုသဘောထားတယ်ဆိုတာ အများသိရှိကြဖို့ လူထုထဲကပြန် လည်ဆွေးနွေးမှု ကို ဖိတ်ခေါ်ရပါမယ်။ လူထုဘက်က တစ်ဦးချင်း ပြန်လည်ဆွေးနွေးချက်များကို ဂရုတစိုက်နားထောင် မှတ်သားပြီး သူတို့ပြောချင် တဲ့အဓိပ္ပာယ်ကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာပြီး မှန်ကန်အောင် ဖော်ထုတ်တတ်ရပါမယ်။ ဆွေးနွေးပွဲအချိန် အပေါ်မူတည်ပြီး၊ တစ်ဦးဆွေးနွေး ပြီးတိုင်း ကျန်ပုဂ္ဂိုလ်များရဲ့ ဝေဖန်ချက်၊ သုံးသပ်ချက်နဲ့ သဘောထားများကိုလည်း ဆွေးနွေးစေကြရပါမယ်။

ပြန်လည်ရှင်းလင်းခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးပွဲကိုနိဂုံးချုပ်ခြင်း

လူထုဆီကပြန်လည်ဆွေးနွေးတဲ့အကြောင်းအရာတွေ မရှင်းလင်းလို့ ပြန်မေးတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို စီမံချက်ဝန်ထမ်းများက မှတ်သားနားထောက်ပြီး သုံးသပ်ရာမှာ လူထုရဲ့မြော်လင့်ချက် (Hope) နဲ့သူတို့ရဲ့စိုးရွံ့မှု (Fear) တွေကို သိရှိနိုင်ပါလိမ့်မယ်။ လူထုရဲ့မြော်လင့်ချက်ဟာ စစ်မှန် တဲ့မြော်လင့်ချက် (True hope) ဖြစ်မယ်ဆိုရင်၊ ၎င်းအချက်ကိုထောက်ခံပြီး ပြန်လည်ဆွေးနွေးရှင်းလင်းရပါမယ်။ မှားယွင်းတဲ့မြော်လင့်ချက်တွေ (False hope) ဆိုရင်တော့ အမှန်ဖြစ်အောင်ပြန်ရှင်းဖို့ လိုပါတယ်။ စိုးရွံ့မှု (Fear) ဆိုတာက၊ သူတို့ကိုယ်သူတို့စိတ်မချမှု၊ ပြင်ပပံ့ပိုးမှုအပေါ်သံသယရှိမှု၊ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေရဲ့ အဟန့်အတားများကို ပူပန်မှု

စတာတွေကြောင့်ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။ဖြစ်မလာသေးတာ တွေကို ကြိုတင်စိုးရွံ့မနေဖို့နဲ့ အခြားနေရာတွေမှာအောင်မြင်နေတဲ့လူထုကို သာဓကပြုပြီးအားပေးပြောဆို ရပါလိမ့်မယ်။ နောက်ဆုံး နိဂုံးမချုပ်ခင်မှာ စီမံချက်ကရှင်းလင်းပြောပြခဲ့တဲ့ အချက်တွေအားလုံးကို အ ကျဉ်းချုံးပြန်ပြောပြပြီး လူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ လူထုကိုယ်တိုင်တာဝန်ယူမှုနဲ့ ပြင်ပပံ့ပိုးမှုစတဲ့အကြောင်း အရာများကို သူတို့စိတ်ထဲမှာကျန်ရစ်ခဲ့ဖို့ ရှင်းပြပြောဆိုပြီး၊ နောက်ထပ်တွေ့ဆုံကြမယ့် နေ့ရက်၊ အချိန်ကို လူထုနဲ့အတူ ညှိနှိုင်းလျာထားပြီး၊ တွေ့ဆုံပွဲကို နိဂုံးချုပ်ရပါမယ်။

လူထု၏ကတိကဝတ်ပြုမှု (People's Commitment)

ပထမဦးဆုံး အသိပေးဆွေးနွေးပွဲအပြီးမှာ လူထုဘက်က ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနဲ့ပတ် သက်ပြီး သူတို့ရဲ့ ကတိကဝတ်ပြုမှု ဖြစ်ပေါ်လာမှာ မဟုတ်သေးပါဘူး။ အစည်းအဝေးအပြီးမှာ သူတို့ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍများကို သိမြင်နားလည်သဘောပေါက်ရင်ဘဲ အတော်ကျေနပ်စရာကောင်းပါပြီ။ တခါတရံ အစည်းအဝေးမှာ နှစ်ယောက်သုံးယောက်က ဒါတွေကို သဘောပေါက်လို့ သူတို့ဘက်က ကိုယ့်တာဝန် ကိုယ်ယူပြီး ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြမယ်လို့ ပြောကောင်းပြောပါလိမ့်မယ်။ ဒါပေမယ့် လူထုတစ်ရပ်လုံးသ ဘောပေါက်ပြီး ကတိကဝတ်ပြုလာမှာသေချာပါတယ်။ သို့သော်လူထုအားလုံးထဲက တစ်ယောက်မကျန် ဒီအကြောင်းအရာတွေသိရှိပြီး ဝန်ခံကတိပြုကြဖို့ရာလည်း အချိန်တိုအတွင်းမှာ မလွယ်ပါဘူး။ လူထုကိုဦး ဆောင်သူများ၊ လူထုရဲ့ ယုံကြည်မှု၊ လေးစားမှု ရရှိထားသူများကရှေးဦးစွာသဘောပေါက်လက်ခံပြီး သူ တို့ကိုယ်တိုင်ဝန်ခံ ကတိပြုပြီးမှသာ လူထုအတွင်းမှာတဖြည်းဖြည်း ဖြစ်လာပါလိမ့်မယ်။ ဒါကြောင့် အ သိပေးဆွေးနွေးမှုဟာ တစ်ကြိမ်တစ်ခါတည်းနဲ့ ရည်မှန်းချက်တွေ ရချင်မှရပါမယ်။ လိုအပ်ရင် အသိပေး ဆွေးနွေးမှုတွေထပ်ပြီး လုပ်သင့်ပါတယ်။

၂။ လူထုပါဝင်၍ အခြေအနေကို ဖော်ထုတ်လေ့လာခြင်း (Community Participatory Learning)

လူထုရဲ့ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေးနဲ့ အခြားဖွံ့ဖြိုးရေးအခြေအနေတွေကို လူထုကိုယ်တိုင် လေ့လာသိရှိမယ်ဆိုရင် သူတို့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အထောက်အကူကောင်းဖြစ်မှာပါ။

အခြေအနေအရပ်ရပ်ကို ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပြီး လေ့လာသိရှိနိုင်ဖို့ ဆီလျော်သောနည်းပညာကို သုံးပြီးဆောင်ရွက်ကြပါမယ်။ အဲဒီနည်းကတော့ Participatory Learning and Action (PLA) နည်းပုံဖြစ်ပါတယ်။ ဒီ (PLA) နည်းလမ်းတွေထဲမှာ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း (Focus Group Discussion /FGD) ကိုလည်း ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်နိုင်ကြပါတယ်။

PLA နည်းလမ်းမှာအခြေခံသဘောတရားနှစ်ရပ်ရှိပါတယ်။ တစ်ခုက Participatory Learning (PL) ဖြစ်တဲ့ လူထုကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပြီး ကိုယ့်အခြေအနေ၊ ကိုယ့်ဘဝကိုယ်လေ့လာပြီးသုံးသပ်ကြတာဖြစ်ပြီး နောက်တစ်ခုက Participatory Action (PA) လို့ခေါ်တဲ့ လက်ရှိအခြေအနေကနေ ပြောင်းလဲတိုးတက်မှုဖြစ်အောင် ကိုယ်တိုင်ပါဝင်အရေးယူ ဆောင်ရွက်ကြတာပဲဖြစ်ပါတယ်။ လူထုဟာ ၎င်းတို့ရဲ့ ပညာရေး၊ ကျန်းမာရေး၊ လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး ဘဝအခြေအနေမှန်များကို ကိုယ့်ဘာသာ ပြန်လည်လေ့လာသိရှိ ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်ဖို့အတွက် လွယ်လွယ်ကူကူဖြစ်အောင် ရပ်ရွာရဲ့မြေပုံများ၊ ဇယားများ၊ ရုပ်ပုံများ၊ အမှတ်အသားများစတဲ့ နည်းလမ်းတွေကိုသုံးပြီး မေးမြန်းဆွေးနွေးခြင်း၊ ရုပ်ပုံများရေးဆွဲခြင်း၊ အမှတ်အသားပြုလုပ်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်လေ့လာကြရပါတယ်။ ဒီနည်းလမ်းဟာ ပါဝင်သူလူပုဂ္ဂိုလ်များရဲ့ တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အုပ်စုလိုက် ထင်မြင်ချက်များ၊ ယုံကြည်ချက်များ၊ ကြားမှု၊ မြင်မှုများ၊အတွေ့အကြုံများ၊ ခံစားချက်များစသဖြင့် အတွင်းကျကျ အကြောင်းအကျိုးပြု အခြေအနေနဲ့ဖြစ်ရပ်များကို သိနိုင်တဲ့ အရည်အသွေးဆိုင်ရာနည်းလမ်း (Qualitative Method) ဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လေ့လာသိရှိရတဲ့ အချက်အလက်များဟာ ရပ်ရွာလူထုအားလုံးရဲ့အခြေအနေကို ကိုယ်စားပြုသုံးသပ်နိုင်တာမဟုတ်ပေမယ့် ပါဝင်ခဲ့တဲ့ လူထုရဲ့အကြောင်းအရာကို သိရှိနိုင်ပါတယ်။ ကိန်းဂဏန်းအတိအကျနဲ့ မဖော်ပြနိုင်သော်လည်း လူထုဟာကိုယ့်ကိုကိုယ် သတိမပြုမိခဲ့တာတွေ၊ သတိမထားမိခဲ့တာတွေ၊ မသိခဲ့တာတွေကို သိသွား ကြပါတယ်။ ဝန်ထမ်းများကလည်း လူထုနဲ့အတူ ကွင်းဆင်းလေ့လာပြီးတဲ့အခါ တွေ့ရှိချက်တွေကို လူထုနဲ့ပြန်လည်တွေ့ဆုံပြီး ရှင်းလင်းဆွေးနွေးရပါတယ်။

PLA နည်းလမ်းတစ်ခုချင်းရဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေက ပုံသေကားကျမဟုတ်ပါဘူး။ လူထုရဲ့ အခြေအနေ၊ လေ့လာမယ့်အကြောင်းအရာပေါ်မူတည်ပြီး ဆီလျော်သလို လုပ်သွားနိုင်ပါတယ်။ ဒါမှမဟုတ် မိမိစိတ်ကူးဇာတ်နဲ့ တီထွင်ပြီးလုပ်သွားနိုင်ပါတယ်။ လက်ရှိ (PLA) လုပ်ငန်းတွေရဲ့လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တွေ သိရှိကျွမ်းကျင်ဘို့ရာ သင်တန်းမှာ လေ့ကျင့်သင့်ပါတယ်။ ဒီလက်စွဲမှာ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် အသေးစိတ်တွေရေးမပြပါဘူး။ ၈၂၉ ကလက်တွေ့လုပ်တတ်ရမှာပါ။ ဒါပေမယ့် ဦးတည် အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း (Focus Group Discussion) ရဲ့ အခြေခံသဘောတရားနဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကိုတော့အကျဉ်းချုံး ပြီးပြောပြချင်ပါတယ်။

ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း (Focus Group Discussion)

ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်းနည်းလမ်းပေါ်ပေါက်လာစဉ်က “ လူမှုရေး သုတေသန ” (Social Research) တွေအတွက် အရည်အသွေးဆိုင်ရာလေ့လာခြင်း (Qualitative Study) အနေနဲ့ ပညာရှင်များက အသုံးပြုခဲ့ ကြတယ်။ လေ့လာခဲ့ရတဲ့အုပ်စု သို့မဟုတ် လူထုဟာ သူတို့အကြောင်းသူတို့သိမြင်သွားဖို့ မရည်ရွယ်ခဲ့ဘဲ လေ့လာသူများက တစ်ဘက်သတ်စုံစမ်း လေ့လာတဲ့သဘောနဲ့ စတင်ခဲ့

ကြတယ်။ တွေ့ရှိချက်များကိုလည်း လူထုကို ပြန်လည်ရှင်းလင်း ပြောပြဆွေးနွေးတာမျိုးမလုပ်ကြပါဘူး။ အခု လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးပံ့ပိုးမှုလုပ်နေကြတဲ့ အဖွဲ့အစည်းကပညာရှင်များကတော့ ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်းကို လူထုလည်းပါဝင်လေ့လာနိုင်တဲ့နည်း (Participatory Learning) အဖြစ် အသုံးပြုလာကြပါပြီ။ ဒါကြောင့် လူမှုရေးသုတေသန ပညာရှင်တွေသာလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြတဲ့ ခက်ခက်ခဲခဲပုံစံမျိုးထက် ဆီ လျော်သော နည်းပညာ (Appropriate Technology) အဖြစ်ပြောင်းလဲအသုံးပြုလာကြတာဖြစ်တယ်။ ဆီလျော်အပ်စပ်နည်းပညာရပ်ဆိုတာ အောက်မှာဖော်ပြတဲ့ လက္ခဏာများနဲ့ ပြည့်စုံရပါတယ်။

- ၁။ အသုံးပြုရမည့်နည်းလမ်းနည်းပညာသည် အကြောင်းတရား အကျိုးတရား ဆက်စပ်မှုရှိပြီး၊ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင် ခြင်း၊ (စာစကားနဲ့ဆိုရင် သိပ္ပံနည်းကျခြင်းလို့ဆိုနိုင်ပါတယ်။)
- ၂။ လူထုသည် မိမိတို့၏ လူမှုရေး၊ ယဉ်ကျေးမှုမလေ့အစဉ်အလာနှင့်အညီ လက်ခံကျင့်သုံးနိုင်ခြင်း။
- ၃။ နည်းလမ်းသည် ကာလ၊ ဒေသအားဖြင့်လူထုက လက်လှမ်းမီသည့်အပြင် ပညာရပ်အားဖြင့် မခက်ခဲသောကြောင့် လူထု၏ ဉာဏ်ရည်နှင့် လက်လှမ်းမီခြင်း။
- ၄။ ငွေကြေးအားဖြင့် ကုန်ကျစရိတ်သက်သာသဖြင့် လူထုကအရှည်သဖြင့်ငွေအားတတ်နိုင်၍ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း။

အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်

ဦးတည်အုပ်စု (Focus Group) ဆိုသည်မှာ တူညီသောနောက်ခံအကြောင်းအရာ သို့မဟုတ် တူညီသော အတွေ့အကြုံများရှိကြ၍ ကျေးရွာရပ်ကွက်တစ်ခုတွင် အတူနေထိုင်ကြသည့် လူအုပ်စုပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းအုပ်စုသည် အခြေခံတစ်ရပ်ရပ်နှင့်ပတ်သက်၍ အနည်းနှင့် အများတူညီမှုရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် အသက် (၃) နှစ်အောက် ကလေးရှိသော သားသည်မိ ခင်များအုပ်စု၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင်မိခင်များအုပ်စု၊ နေရပ်မှ ဝေးသောတောင်တန်းဒေသအတွင်း သွားရောက် အလုပ်လုပ်ကိုင်ဘူးသော ရွာသားများအုပ်စု စသည်တို့သည် နောက်ခံသမိုင်းကြောင်းတူညီသော ဦးတည်အုပ်စုပင် ဖြစ်ကြပါသည်။ တနည်းအားဖြင့် ၎င်းတို့သည် အကြောင်းအရာတစ်ခု၊ သို့မဟုတ် ပြဿနာတစ်ရပ်နှင့် ပတ်သက်၍ အာ ရုံစူးစိုက်မှု ခံရသော အုပ်စုဖြစ်ပါ သည်။

ရည်ရွယ်ချက်။

- ၁. လူထု၏ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် လိုအပ်ချက်များ ဆွေးနွေးဖော်ထုတ်ရန်။
- ၂. လိုအပ်ချက်များ၏ အကြောင်းရင်းများနှင့် လူထုကိုယ်တိုင် ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်နိုင်သော နည်းလမ်းများ ဖော် ထုတ်ရန်။

၃. ကျေးရွာလူထုနှင့် လူထုကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းသည် ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်း စီမံကိန်းကို ဆက်လက် ရေးဆွဲ နိုင်ရန်။

အုပ်စုဝင်လူဦးရေသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ရွေးချယ်ခြင်း။

ဦးတည်ချက်အုပ်စုတွင် အနည်းဆုံး (၆)ဦးမှအများဆုံး (၁၂)ဦးအထိရှိကြပါသည်။ အကောင်းဆုံးဦးရေမှာ (၈) ဦးခန့်ဖြစ်သည်။ လူရွေးချယ်ရာတွင် ရပ်ရွာကို ကိုယ်စားပြုနိုင်မည့်လူများကို ကျဘန်းရွေးချယ်ခြင်းမျိုးပြုရန်မလိုအပ်ပါ။ ဆွေးနွေးမည့်အကြောင်းအရာနှင့် ဆီလျော်သူများဆွေးနွေး ပြောဆိုနိုင်သူများကို ကြုံကြိုက်သလိုခေါ်ယူဆွေးနွေးစေရပါမည်။ သို့သော်သတိပြုရန်မှာ လူမှုရေးအခြေခံ တူညီသူများ၊ ပညာရေးအခြေခံများစွာ မခြားနားသူများဖြစ်ကြမှသာလျှင် ညီတူရည်တူ ဆွေးနွေးနိုင်ကြ ပါလိမ့်မည်။ အကြောင်းအရာပေါ်မူတည်၍ ကျား-မ ရောနှော၍ သော်လည်းကောင်း၊ ခွဲခြား ၍သော် လည်းကောင်း အုပ်စုဖွဲ့နိုင်ပါသည်။

ဆွေးနွေးပွဲပုံစံနှင့်နေရာ။

ဆွေးနွေးပွဲတွင် ဦးတည်အုပ်စုဝင်ပုဂ္ဂိုလ်များအပြင်၊ ဆွေးနွေးပွဲကို ဦးဆောင်၍ ဆွေးနွေးမှုဖြစ်ရန် ဖန်တီး လှုံ့ဆော်သူ (Facilitator/ Moderator) တစ်ဦး၊ မှတ်တမ်းတင်သူ တစ်ဦးမှနှစ်ဦးပါဝင်ကြပါသည်။ ဆွေးနွေးမည့် အ ကြောင်းအရာ သည် ဦးတည်အုပ်စုဝင် ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဖြစ်နေသောကြောင့် အခြားမသက်ဆိုင်သူများ ကြားသိခြင်း မဖြစ်စေလိုပါက၊ လုံခြုံသောနေရာကို ရွေးချယ်၍ ဆွေးနွေးစေရပါမည်။ အများနှင့်သက်ဆိုင်သောအကြောင်း ကိစ္စဖြစ်ပါမူ လွှပ်လပ်ကျယ်ပြန့်သောနေရာတွင် ဆောင်ရွက်နိုင်ပါသည်။

ဆွေးနွေးရန်အတွက် အုပ်စုဝင်များစက်ဝိုင်းသဏ္ဍာန်ဝိုင်းထိုင်ကြပြီး၊ တစ်ဦး၏မျက်နှာကို တစ်ဦး မြင်သာထင်သာ ရှိစေရပါမည်။ ဆွေးနွေးမှုလှုံ့ဆော်သူသည်လည်း အုပ်စုဝင်များနှင့်ရောနှော၍၊ အတူ တကွဝိုင်းထိုင်ရပါမည်။ မှတ်တမ်းတင်သူများသည် ဆွေးနွေးသည့်အချက်အလက်များကိုမှတ်သားခြင်း၊ ဆွေးနွေးသူ၏မျက်နှာအနေအထား၊ လေသံအနေအထားကိုပါ အကဲခတ်မှတ်သားကြရပါမည်။

ဆွေးနွေးပွဲအချိန်အတိုင်းအတာ။

ဆွေးနွေးပွဲသည် အကြောင်းအရာနှင့်ဆွေးနွေးသူများ စိတ်အားထက်သန်မှု စသည်တို့ အပေါ်မူတည်၍၊ ရံဖန်ရံခါတွင် အချိန်များစွာ ကြာတတ်ပါသည်။ သို့သော် ဆွေးနွေးပွဲသည် အစမှအဆုံး အချိန် (၁)နာရီမှ (၂)နာရီ အတွင်းသာ ဖြစ်သင့်ပါသည်။

ကြိုတင်ပြင်ဆင်ခြင်း။

ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်းသည် အုပ်စုဝင်အချင်းချင်း ဆွေးနွေးကြရသည်မှန်သော်လည်း၊ ဦးဆောင်သူ/ လှုံ့ဆော်သူကအကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်သော မေးခွန်းဖြင့်စတင်လှုံ့ဆော်မေးမြန်း၍၊ အုပ်စုဝင်များဆွေးနွေးစေကြရသည် ဖြစ်သောကြောင့်၊ လှုံ့ဆော်/ ဦးဆောင်မည့်သူသည် ဆွေးနွေးမည့်အကြောင်းအရာနှင့် ဆီလျော်သောမေးခွန်းများကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ထားသင့်ပါသည်။ သို့သော် သတိပြုရန်မှာ အုပ်စုအားတွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း (INTERVIEW) မဟုတ်သောကြောင့်၊ ကြိုတင်ပြင်ဆင်ရမည့်မေးခွန်းများမှာ တိတိကျကျတည်ဆောက်ထားရန်မလိုပါ။ ဆိုလိုသည်မှာ ပြင်ဆင်ထားသော မေးခွန်းများအတိုင်း၊ အားလုံးကို မေးမြန်းအသုံးပြုရန် တည်ဆောက်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ၊ ဆွေးနွေးသူများ၏ တုံ့ပြန်ဆွေးနွေးပြောကြားမှုများအပေါ်မူတည်၍၊ မေးခွန်းပြောင်းလဲခြင်း၊ ထပ်မံဖြည့်ဆည်းမေးမြန်းခြင်း ပြုနိုင်သည် မေးခွန်းပုံစံမျိုး (Semi-Structured Questions) ဖြစ်ရပါမည်။ မေးခွန်းများတွင် “ဘယ်နှစ်ကြိမ်” “ဘယ်နှစ်ယောက်” (How many? How frequent?) ဆိုသောအမေးမျိုးထက် “ဘာ့ကြောင့်လဲ” ဘယ်လိုဖြစ်သလဲ (WHY? HOW?) ဟူသောအမေးမျိုးကို များစွာထည့်သွင်းမေး မြန်းရ ပါမည်။

ဆွေးနွေးမှုဖြစ်စဉ်အတွက် ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်ရန်နည်းလမ်း။

ဆွေးနွေးမှုဖြစ်စဉ်အောင်မြင်စေရန် အတွက်ဆောင်ရွက်ရာ၌ အပိုင်း(၃)ပိုင်းပါဝင်သည်။ ၎င်းတို့မှာ-

- (၁) မိတ်ဆက်နိဒါန်း
- (၂) အုပ်စုဆွေးနွေးမှုကို ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်ခြင်း
- (၃) ဆွေးနွေးပွဲကို အဆုံးသတ်ပြန်လည်ပြောပြခြင်း

၅။ မိတ်ဆက်နိဒါန်း။

အထက်တွင်ဖော်ပြသကဲ့သို့ ဦးတည်အုပ်စုတွင် ပါဝင်သူများ၊ ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်သူနှင့်မှတ်တမ်းတင်သူများနေရာ၌ ထိုင်ပြီးကြသောအခါ၊ ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်ပုဂ္ဂိုလ်က စတင်ပြီး မိမိကိုယ်ကိုအုပ်စုနှင့်မိတ်ဆက်ပါ။ ထိုနောက်အတူပါဝင်သူ မှတ်တမ်းတင်သူများနှင့်လည်းအုပ်စုဝင်များအားမိတ်ဆက်ပေးပါ။ ဦးဆောင်သူသည် မိမိကိုယ်ကိုမိတ်ဆက်ရာ၌ မိမိ၏ရာထူးတာဝန်များ၊ မိမိ၏ ပညာအရည်အချင်းများကိုပြောဆိုရန် မသင့်ဘဲ ကျေးရွာ၏ဖွံ့ဖြိုးရေးအခြေအနေကိုလေ့လာလိုသူ၊ အခြေအနေမှန်ကို သိမြင်လိုသူ၊ မည်သို့ကူညီပံ့ပိုးရမည်ကို အဖြေရှာလိုသူအဖြစ် မိတ်ဆက်သင့်ပါသည်။ ဆက်လက်၍ အုပ်စုဝင်ပုဂ္ဂိုလ်တို့၏ အမည်များကိုမေးမြန်းပြီး အချိန်အနည်းငယ်အတွင်း မိမိတို့အဖွဲ့အားအုပ်စုဝင်ပုဂ္ဂိုလ်များ၏ ယုံကြည်မှု၊ ရင်းနှီးမှုရရှိအောင်ဖန်တီးပါ။

ဆက်လက်၍ ဆွေးနွေးပွဲ၏ဦးတည်ချက်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်ကို တိကျစွာရှင်းလင်းပြောပြပါ။
ထို့နောက် ဆွေးနွေးမှု နှင့် ပတ်သက်၍ အောက်ပါအချက်အလက်များကိုပြောပြပါ။

- (၁) ဤသို့လာရောက်ဆွေးနွေးကြခြင်းကို ကျေးဇူးတင်ကြောင်းနှင့် လူကြီးမင်းတို့၏ ဆွေးနွေးမှုသည် အရေး ပါအဖိုးတန်ကြောင်း၊
- (၂) ယခုဆွေးနွေးကြမည့်အကြောင်းအရာများကို လူတိုင်းလူတိုင်းမိမိတို့၏ကိုယ်ပိုင်အတွေ့အကြုံ၊ အတွေးအမြင်၊ စိတ်ကူးအကြံများရှိထားကြသည့်အတိုင်းရဲ့ဝံ့ပွင်းလင်းစွာ ဆွေးနွေးကြရန်လိုကြောင်း၊
- (၃) တစ်ဦးချင်းပြောဆိုဆွေးနွေးမည့် အချက်အလက်များသည် မိမိတို့တစ်ဦးချင်းနှင့် သက်ဆိုင်သဖြင့်အခြား ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက် မှားသည် မှန်သည်ဟူ၍မရှိသောကြောင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးငြင်းခုံခြင်း၊ ဝေဖန်ပြစ်တင်ခြင်း ပြုလုပ်ရန် မလိုကြောင်းပြုလုပ်ခွင့်မရှိကြောင်း၊ သို့သော် မိမိ၏သဘောထားအမြင်သည် အခြားပုဂ္ဂိုလ်များ၏ သဘောထားအမြင်နှင့် မတူညီပါက၊ လွတ်လပ်စွာသဘောကွဲလွဲခွင့်ရှိကြောင်း၊ ကွဲလွဲသော သဘောထားအမြင်ကိုလည်း ဆွေးနွေးနိုင်ကြောင်း။
- (၄) ဤဆွေးနွေးမှုရလဒ်သည် လူကြီးမင်းတို့ ရပ်ရွာ၏ကိစ္စ၊ ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စ သက်သက်မှုသာဖြစ်သဖြင့်၊ လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းအပ်သော အကြောင်းအရာပါရှိပါက၊ မိမိတို့ဖက်မှ လူသားကျင့်ဝတ်အရ ထိန်းသိမ်းရန်တာဝန်ယူပါကြောင်း။
- (၅) ဆွေးနွေးရာတွင် လူတိုင်းပြောဆိုဆွေးနွေးရမည်ဖြစ်သောကြောင့် အုပ်စုအတွင်းတစ်ဦး၊ နှစ်ဦးသောပုဂ္ဂိုလ်က လွှမ်းမိုးခြင်းမရှိစေဘဲ၊ အားလုံးမျှတစွာအလှည့်ပေးဆွေးနွေးရန် လိုကြောင်း။

စသောအချက်အလက်များအပြင်၊ ဒေသဆိုင်ရာထူးခြားသောအချက်များရှိပါကလည်းကြိုတင်မှာကြား ရန်လိုအပ်ပါက၊ ထည့်သွင်းပြောကြားရပါမည်။
မိတ်ဆက်နိဒါန်းကို(၅)မိနစ်ထက် မကြာသင့်ပါ။

၂။ အုပ်စုဆွေးနွေးမှုကို ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်ခြင်း။

ဦးဆောင်သူကပင်စတင်၍ ဆွေးနွေးမည့်အကြောင်းအရာနှင့် ပတ်သက်သည့်မေးခွန်းကိုအားလုံးသော ပုဂ္ဂိုလ်များအား ဦးတည်၍ မေးခွန်းထုတ်ပါ။ ကနဦးတွင် မေးခွန်းကိုဖြေဆိုဆွေးနွေးရန်မဝံ့မရဲဖြစ်နေတတ်သောကြောင့် အားလုံးတိတ်ဆိတ်နေတတ်ပါသည်။ ထိုအခါလှုံ့ဆော်သူကအားလုံးကို အကဲခတ်၍ သွက်လက်ချက်ချာမည်ဟုထင်ရသူအား ဦးတည်၍ မေးခွန်းပြန်လည်မေးနိုင်ပါသည်။
ဥပမာ- “ဒီရွာရဲ့ကျန်းမာရေးအခြေအနေတွေ တိုးတက်လာဖို့ ဘယ်သူတွေမှာတာဝန်ရှိတယ်ထင်သလဲ” ဟူ၍အားလုံးကို မေးသော်လည်းဖြေဆိုရန်တုံ့ နှေးနေကြပါက ဖြေဆိုရမည်ထင်ရသောပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးအား

“ကဲ-ဒီက ဦးခင်အေး၊ စပြောကြည့်ပါအုံး၊ မိမိထင်တဲ့အတိုင်းသာပြောပါ၊ ဦးခင်အေးတို့ရွာကလူတွေ ကျန်းမာရေးကောင်းလာဖို့ ဘယ်သူ့ မှာတာဝန်ရှိ တယ်ထင်သလဲ” စသဖြင့် လှုံ့ဆော်ပေးရပါမည်။

ဦးဆောင်ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်သူ၏ ဟန်ပန်လေသံမှာ အားလုံး၏ယုံကြည်မှု၊ ရင်းနှီးမှုရရှိရန်အထောက်အပံ့ဖြစ်စေရပါမည်။ လူတွေ့မေးမြန်းသောပုံစံ (INTERVIEW) စစ်ဆေးသောပုံစံမျိုးမဖြစ်ရန် အထူးဂရုပြုကြရပါမည်။ မိမိကြိုတင်စီစဉ်ထားသော မေးခွန်းများသည် အားလုံးဝိုင်းစဉ်းစား ဆွေးနွေးရန်လမ်းခင်းပေးသော မေးခွန်းပုံစံသာဖြစ်ရပါမည်။ ဟုတ်တယ်၊ မဟုတ်ဘူး တစ်မျိုးမျိုးသာဖြေဆိုရသည့် အပိတ်မေးခွန်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ၊ ၎င်းတို့စိတ်ကြိုက် ဆွေးနွေးပြောဆိုနိုင်သော အဖွင့်မေးခွန်းများဖြစ်ရပါမည်။ တခါတရံဆွေးနွေးသူများအတွင်း သဘောကွဲလွဲသဖြင့်ငြင်းခုံကြမည့် အနေအထားရှိပါက၊ အချိန်မီရှောင်လွှဲနိုင်ရန်ပြောဆိုရပါမည်။ အုပ်စုအတွင်း၌စကားမပြောသူ၊ စကားနည်းသူပါလာလျှင် ၎င်း အားပြောဆိုရန်အားပေး၍ ဆွေးနွေးပွဲတွင်တက်ကြွ စွာပါဝင်စေရပါမည်။ ဆွေးနွေးမည့်အချက်အလက်များ သတ်မှတ်ထားသောအချိန်အတွင်းထိရောက်စွာ ဆွေးနွေးနိုင်ရန်အတွက် ဆွေးနွေး ကြစဉ် မူလအကြောင်းအရာမှာ သွေဖီမှုရှိတိုင်း လမ်းကြောင်းမှန်ပြန်ရောက်ရန် တည့်မှတ်ပေးရပါမည်။ အုပ်စုဝင်ပုဂ္ဂိုလ်များ ဆွေးနွေးကြသော အကြောင်းအရာ အချက်အလက် များအပေါ်မူတည်၍၊ မိမိပြင်ဆင်ထားသော မေးခွန်းများတွင်မပါ ဝင်သော်လည်း၊ ဆီလျော်မည့်မေးခွန်းများဖြည့်စွက်မေးမြန်းနိုင်သည်။ ထို့အတူပြင်ဆင်ထားသော မေးခွန်း အချို့သည်မေးမြန်းရန်မလိုအပ်ဟုယူဆပါက၊ ချန်လှပ်ခဲ့နိုင်ပါသည်။ ဆွေးနွေးပွဲအပြီးသတ်တွင်ပြန်လည် ဝေဖန် ပြောဆိုသင့်သောအချက်များကို မှတ်မိစေရန်အုပ်စုအတွင်း ဆွေးနွေးမည့်အချက် အလက်များမှ အရေးကြီးသည့် အချက်အလက်များကို ကိုယ်တိုင်ရေးမှတ်ထားသင့်ပါသည်။ ဆွေးနွေးနေစဉ် အတွင်း ဦးဆောင်လှုံ့ဆော်မှုလမ်းကြောင်းမှန်ကန်စေရန် ဆောင်ရွက်၍၊ ဆွေးနွေးမှုအကြောင်းအရာများကို မှတ်သားလေ့လာ နားထောင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဆွေးနွေးမှုတွင် မိမိ၏ အမြင်များ၊ အကြံဉာဏ်များဖြင့် အုပ်စုအားလွှမ်းမိုးခြင်း မပြုကြရန်အထူးသတိပြု ရှောင်ရှားရပါမည်။

မှတ်တမ်းတင်သူများသည် ဆွေးနွေးသည့်အကြောင်းအရာများကို လိုက်လံမှတ်သားရာ၌ပြောဆိုကြသော စကားလုံးတိုင်းကို ရေးမှတ်ကြရန်မလိုပါ။ အချက်အလက်ကိုသာလျှင် အတိုချုပ်မှတ်သားရပါမည်။ ရေးမှတ်သည့်စာမျက်နှာတွင်ညာဖက် ၌တစ်လက်မခွဲခန့်ကော်လံတစ်ခုချန်ထား၍၊ ၎င်းကော်လံတွင် မှတ်ချက်ရေးသားရန်ဖြစ်သည်။ မှတ်တမ်းတင်သူများသည် ဆွေးနွေးသူ၊ တင်ပြသူတို့ပြောဆိုသောအချက် အလက်သာမက၊ ၎င်းတို့၏ခံစားချက်ကို ထင်ဟပ်သောမျက်နှာအနေအထား၊ အသံအနေအထားများ ထူးခြားမှုကိုပါမှတ်သား၍ မှတ်ချက်ကော်လံတွင် မှတ်သားထားရန်ဖြစ်သည်။

ဆွေးနွေးမှုကို သတ်မှတ်ထားသောအချိန်ပြည့်သောအခါရပ်နားစေရပါမည်။ ဤသို့အုပ်စုဆွေးနွေးသော အပိုင်းသည် မိနစ် (၆၀)ထက်မကြာစေသင့်ပါ။

၃။ ပြန်လည်သုံးသပ်ပြောပြခြင်း။

ဆွေးနွေးပွဲကို အဆုံးသတ်ပြီးသောအခါ ပံ့ပိုးလှုံ့ဆော်သူသည် မိမိကိုယ်တိုင် မှတ်သားထားသည့် အချက်များ၊ မှတ်တမ်းတင်သူများ မှတ်သားထားသည့်အချက်များကို ပြန်လည်ကြည့်ရှု၍ အရေးကြီး သည့်အချက်များကို ကောက်နုတ်ရပါမည်။ ဤအချိန်သည်လည်း (၅)မိနစ်ခန့်သာကြာရမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဆွေး နွေးသူများခေတ္တနားနိုင်ကြပါမည်။ ဆွေးနွေးသော အချက်အလက်များ ကောက်နုတ်ပြီးသောအခါ၊ ဆွေး နွေးသူများအား မိမိတို့ နေရာ၌ပြန်ထိုင်စေ၍၊ အချက်အလက်များကို ပြန်လည်ပြောပြရပါမည်။ ယခုဆွေး နွေးခဲ့ကြသည့်အနက်၊ ဤအချက်အလက် အကြောင်းအရာများသည် မှတ်သားဖွယ်ကောင်းကြောင်း၊ အား လုံးသိရှိထားသင့်ကြောင်း၊ သို့သော်ဤ အချက်အချက်အလက်များမှာမူ လူထုဖက်မှထိုသို့ယုံကြည် ကြ သော်လည်း၊ ပညာရှင်များဖက်က ဤသို့သတ်မှတ်ထားကြောင်း စသဖြင့်ပြန်လည်ပြောကြားနိုင်ပါသည်။ ဤအပိုင်းသည် အုပ်စုဆွေးနွေးသူများအား မိမိတို့ရပ်ရွာအတွင်း၌ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိ သောအကြောင်းအရာ များ သိရှိမှတ်မိရန်ပြောကြားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အချိန်အားဖြင့် (၁၅)မိနစ်မှ (၂၀)မိနစ်အထိသာ ကြာသင့် ပါသည်။ နိဂုံးချုပ်တွင် ကျေးဇူးတင်စကား ပြောဆို၍ အဆုံးသတ်ရပါမည်။

**၃။ လူထု၏စွမ်းအားများကို တည်ဆောက်ခြင်း
(Community Capacity Building)**

လူထုဟာ မိမိတို့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် မိမိတို့ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်ကြဖို့အတွက် လုံ လောက်တဲ့စွမ်းအားတွေ ရှိကြရမှာဖြစ်တယ်။ တချို့စွမ်းအားတွေဟာ ၎င်းတို့အတွင်းမှာရှိထားပြီး ဖြစ်ပေ မယ့် ဘယ်လိုအကျိုးရှိသုံးရမယ်ဆိုတာ မသိကြ၊ မသုံးတတ်ကြတာတွေရတယ်။ ဒါဟာလည်း သုံးတတ် တဲ့ စွမ်းအားမရှိတာပါပဲ။ တစ်ချို့စွမ်းအားတွေကတော့ လူထုအထဲမှာမရှိကြသေးလို့ ရှိလာအောင်တည် ဆောက်ပေးရပါမယ်။ လူထုကိုတည်ဆောက်ပေးရမယ့်၊ ဖြည့်ဆည်းပေးရမယ့် အဓိကစွမ်းအား (၃) မျိုး ရှိပါတယ်။

လူထုအတွက်စွမ်းအား(၃)မျိုး

(၁) လူတစ်ဦးချင်းအတွက်စွမ်းအားများ (Individual Capacity)

တစ်ဦးချင်းအတွက်ရှိသင့်တဲ့စွမ်းအားတွေကတော့ ဉာဏ်ရည်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းအား (Intellectual Capacity) နဲ့ သက်မွေးမှုအတတ်ပညာပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းအား (Professional Capacity) တို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဉာဏ်ရည်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းအားဆိုတာ တွေးခေါ်မှု၊ အမြော်အမြင်ထားနိုင်မှု၊

ဝေဖန်ပိုင်းခြားနိုင်မှု၊ ဆီလျော်စွာဆုံးဖြတ်နိုင်မှု စတာတွေဖြစ်မယ်။ အသက်မွေးမှု အတတ်ပညာပိုင်း ဆိုင်ရာစွမ်းအားဆိုတာကတော့ သက်မွေးမှုလုပ်ငန်းတစ်ရပ်ရပ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ အသိပညာခံယူချက်နဲ့ကျွမ်းကျင်မှုတွေပဲဖြစ်တယ်။

(၂) အဖွဲ့အစည်းဌာနအတွက်စွမ်းအားများ (Institutional Capacity)

ဌာနဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းအသင်းအဖွဲ့စည်းစသည့် အုပ်စုအလိုက်လိုအပ်သောစွမ်းအားများမှာ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာမူဝါဒတည်ဆောက်မှု၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စနစ်စည်းကမ်းများ၊ မဟာဗျူဟာများ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုများ၊ ဦးဆောင်အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှုများ စသည်တို့ပါဝင်ကြပါတယ်။

(၃) ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းအားများ

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အတွက် ရန်ပုံငွေဟာအရေးကြီးတဲ့စွမ်းအားဖြစ်ပါတယ်။ ဒါ့အပြင်လုပ်ငန်း အထောက်အကူပစ္စည်းများ၊ အဆောက်အအုံနေရာစတာတွေလဲ အမြဲတမ်းလိုအပ်တဲ့စွမ်းအားများဖြစ်ပါတယ်။

လူထုစွမ်းအားများတည်ဆောက်ရန်အဆင့်(၃)ဆင့်

(၁) ကြိုတင်တည်ဆောက်ခြင်း (Predisposing Capacity)

ကြိုတင်တည်ဆောက်ရမယ့်စွမ်းအားတွေဟာ တစ်ဦးချင်းရော၊ လူထုအဖွဲ့အစည်းက ပုဂ္ဂိုလ်အားလုံးနဲ့ရောသက်ဆိုင်ပါတယ်။ လူထုဟာ ကိုယ့်ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စကို စုပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ အခြေခံသဘောတရားများ၊ ယုံကြည်ချက်များ၊ ခံယူချက်များနဲ့ တန်ဖိုးထားမှုများ၊ ရှိကြမှအောင်မြင်မှာပါ။ အဲဒါတွေဟာ စွမ်းအားတွေဖြစ်ပြီး လက်တွေ့မဆောင်ရွက်မီ ကြိုတင်ရရှိနေဖို့လိုပါတယ်။ ဒါ့အပြင် ရပ်ကွက်/ကျေးရွာ ဖွံ့ဖြိုးရေးကိစ္စများအလိုက် သက်ဆိုင်ရာနည်းပညာများကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက်ထားရမှာပါ။ ဒီလိုစွမ်းအားများကြိုတင်ဖြည့်စည်းတည်ဆောက်ဖို့ လူထုကို ဆီလျော်တဲ့ သင်တန်းများ ပေးခြင်း လေ့လာသင်ယူမှတ်သားနိုင်ဖို့ အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးခြင်း စတာတွေပြုလုပ်ပေးကြရပါတယ်။

(၂) ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးခြင်း (Enabling Capacity)

အထက်မှာပြောပြခဲ့တဲ့ အသိပညာယုံကြည်ချက် တန်ဖိုးထားရှိမှုစတဲ့စွမ်းအားတွေပြည့်စုံပြီးရင် ကိုယ်တိုင်စွမ်းဆောင်နိုင်အားရှိလာဖို့ လူထုကိုဆက်လက်ပံ့ပိုးပေးရမှာပါ။ တစ်နည်းဆိုရရင် လူ

ထုကလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ဆီလျော်အပ်စပ် နည်းပညာရပ်များအတွက် လိုအပ်တဲ့ “ ကျွမ်းကျင်မှု ” တွေ တည်ဆောက်ပေးရမယ်။ ဒါကြောင့်လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းများနဲ့ ဆက်လက်လေ့ကျင့်နိုင်ဖို့ စီမံချက် ဝန်ထမ်းများကအခွင့်အလမ်းများဖန်တီးပေးရပါမယ်။ ပံ့ပိုးပေးရပါမယ်။

ကျွမ်းကျင်မှုရရှိပြီးရင်တော့ လက်တွေ့ဆောင်ရွက်မှုအတွက်လိုအပ်တဲ့ အထောက်အကူ ပစ္စည်းများ၊ လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းကိရိယာများနဲ့ ရန်ပုံငွေများရရှိစေဖို့ ထပ်မံဖြည့်ဆည်းပေးရပါတယ်။ ဒါဟာလဲ လူထုစွမ်းအားများတည်ဆောက်ရာမှာ အရေးကြီးတဲ့ကဏ္ဍတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလို လူထုအ တွင်း ကျွမ်းကျင်မှုများနဲ့ ရန်ပုံငွေ၊ အထောက်အကူပစ္စည်းတွေရှိလာရင် သူတို့ကိုယ်တိုင်စတင်ဆောင်ရွက် နိုင်စွမ်းရှိနေကြမှာဖြစ်ပါတယ်။ ကျွမ်းကျင်မှုအကြောင်းကို နောက်ပိုင်းမှာ ဆက်လက်ရှင်းပြပါဦးမယ်။

(၃) ထပ်မံအားဖြည့်ပံ့ပိုးခြင်း (Reinforcement)

လူထုကိုယ်တိုင်ကိုယ့်ရဲ့ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးရေး စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိကြပြီး၊ အမှန်တ ကယ်လဲဆောင်ရွက်နေပြီဆိုရင် ပွဲပြီးမီးသေတစ်ပွဲတိုးကိစ္စမဖြစ်စေပဲ ရေရှည်ဆောင်ရွက်ကြရပါမယ်။ ဒီလိုရေရှည်ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ ထပ်မံအားဖြည့် ပံ့ပိုးခြင်းပြုလုပ်ပေးရပါမယ်။ ဒီအပိုင်းကတော့ စီမံ ချက်ဝန်ထမ်းများက စီမံခန့်ခွဲမှု (Management) နဲ့ လူမှုအင်အားများစု စည်းပံ့ပိုးခြင်း (Social Mobilization) နည်းလမ်းတွေနဲ့ ဆောင်ရွက်ကြမှာဖြစ်ပါတယ်။ ဒါကြောင့်ထပ်မံအားဖြည့်ပံ့ပိုးဖို့အောက် ဖော်ပြပါလုပ်ငန်းနမူနာများကို ဖော်ပြလိုပါတယ်။

(က) လူထုဆောင်ရွက်နေသော ဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်းများကို ကြီးကြပ်ခြင်း။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို ကြီးကြပ်ခြင်း (Supervision) ဆိုတာ၊ လူထုရဲ့ ကိုယ်စား လှယ် အဖွဲ့ဝင်များ၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများရဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်နဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်တွေ မှန်ကန်မှုရှိမရှိ တိုက်ရိုက်ကြည့်ရှုပြီး လိုအပ်ချက်များကို ပြုပြင်ပံ့ပိုးပေးတာဖြစ်ပါတယ်။ ကြီးကြပ်ခြင်းဟာ လုပ်ငန်းရဲ့ အရည်အသွေးကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေပါတယ်။

(ခ) နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်းခြင်း (Monitoring)

လူထုရဲ့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ အချိန်အခါနဲ့အညီတိုးတက်ပြီးစီးသွားအောင် တိုက် တွန်းမှုပြုခြင်း၊ တိမ်းစောင်းမှုမရှိကြစေဖို့ ထိန်းသိမ်းပေးခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များပြည့်စုံစေဖို့ ကူညီပံ့ပိုးခြင်း စတာတွေဟာ လူထုကိုထပ်မံအားဖြည့်ပေးတာဖြစ်ပါတယ်။ လူထုအချင်းချင်းလည်း နှိုးဆော်ထိန်းသိမ်း ခြင်းပြုလုပ်စေရပါမယ်။

(ဂ) လူထုလုပ်ဆောင်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြုခြင်း

ဘယ်သူမဆိုမိမိတို့စေတနာအလျောက် ဆောင်ရွက်မှုကို အသိအမှတ်ပြုခံချင်တာ သ ဘာဝဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုဆောင်ရွက်မှုမျိုးဟာလည်း အသိအမှတ်ပြုချီးမွမ်းခြင်းပြုလုပ်သင့်ပါတယ်။ အထူး သဖြင့်ပံ့ပိုးသူများရဲ့အသိအမှတ်ပြုမှု၊ ဂုဏ်ပြုချီးမွမ်းမှုဟာ လူထုအတွက်အလွန်ထိရောက်တဲ့အားဆေးပါ။

ဘယ်ကိစ္စမျိုးမဆိုအားသာချက်အားနည်းချက်ဆိုတာရှိစမြဲဖြစ်တယ်။ သူတို့ချက်အားသာချက်တွေကို ဖော်ထုတ်ချီးမွမ်းခြင်းဟာ သူတို့ရဲ့အားနည်းချက်များလျော့ပါး ပါတယ်။ ဒါကြောင့် လူထုနဲ့သူတို့ကိုယ်စားပြုပုဂ္ဂိုလ်များကို အသိအမှတ်ပြုမှု၊ ဂုဏ်ပြုမှုများ မပျက်မကွက်လုပ်ဆောင်ရပါမယ်။

(ဃ) လူထုနှင့် ၎င်းတို့၏ကိုယ်စားလှယ်များကို စိတ်အားထက်သန်မှုဖြစ်ပေါ်စေခြင်း (Motivation)

အထက်မှာရှင်းပြခဲ့သလို သူတို့ရဲ့စေတနာကောင်းနဲ့ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အသိအမှတ်ပြု ချီးမွမ်းခြင်းဟာ လူထုရဲ့စိတ်အားထက်သန်မှု ပိုမိုဖြစ်စေပါတယ်။ အသိအမှတ်ပြုမှုအပြင် အောင်မြင်သော လုပ်ဆောင်မှုများအတွက် ဂုဏ်ပြုလက်ဆောင်များ၊ ဆုလာဘ်များကို ဆီလျော်သလို ပေးအပ်နိုင်ရင် စိတ်အားထက်သန်မှုများ တိုးပွားလာစေမှာဖြစ် ပါတယ်။ စိတ်အားထက်သန်မှုဆိုတာ လူထုရဲ့ အတွင်းစိတ်က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် တွန်းအားပေးလှုံ့ဆော်တာဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုအတွင်းစိတ်က မိမိကိုယ်ကိုယ် လှုံ့ဆော်မှုဖြစ်ဖို့ရာ၊ အပြင်ကလဲလှုံ့ဆော်မှုရှိရမှာဖြစ်ပါတယ်။

(င) လူထုအတွင်း ဦးဆောင်မှုများရှင်သန်စေခြင်း

လူထုကိုဦးဆောင်သူများဟာ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်မှာပဓာနကျတဲ့အခန်းကဏ္ဍက ပါဝင်နေပါတယ်။ သူတို့ရဲ့ဦးဆောင်မှုဟာ လူထုရဲ့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ခြင်းနဲ့ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းမှု အပေါ် ဩဇာသက်ရောက်မှုရှိပါတယ်။ လူထုအတွင်းမှန်ကန်တဲ့ဦးဆောင်မှုများဖြစ်ပေါ်ပြီး ရှင်သန်တဲ့ အရေး ကြီးပါတယ်။ မှန်ကန်တဲ့ဦးဆောင်မှုဟာ လူထုအတွင်းညီမျှမှု (Equity) နဲ့ တရားမျှတမှု (ကျအေခေ) ကို ဖြစ်ထွန်းစေတဲ့အတွက် လူထုအတွင်းညီညွတ်မှု၊ လွတ်လပ်မှု၊ ပျော်ရွှင်မှုများနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ရေရှည် ဆောင်ရွက်နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ လူထုအတွင်း မှန်ကန်တဲ့ဦးဆောင်မှုများ ဖြစ်ထွန်းရှင်သန်ဖို့လေ့ကျင့်မှုများ ပြုလုပ်ပေးရပါတယ်။ ဒါကြောင့် လူထုဦးဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် သင်တန်းများ၊ လေ့ကျင့်ဆောင်ရွက် မှုများကို အစီအစဉ် စနစ်တကျရေးဆွဲပြီး ပျိုးထောင်ပေးရပါတယ်။ စီမံချက်ဝန်ထမ်းများဟာလူထု ဦး ဆောင်မှု လေ့ကျင့်ရေးဆရာများ ဖြစ်ကြရပါမယ်။ ဒါကြောင့် ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင် ဦးဆောင်မှုသဘော သဘာဝများနဲ့ နှလုံးသားများရှိကြဖို့ အရင်ဆုံး ကိုယ်တိုင်လေ့ကျင့် ပျိုးထောင်ကြဖို့လိုအပ်ပါတယ်။

(စ) ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုများဆက်လက်တိုးပွားစေခြင်း

လူထုအတွင်းရရှိထားပြီးသား ကျွမ်းကျင်မှုများတိုးပွားစေဖို့ သက်ဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု သင်တန်းများ ပြုလုပ်ပြီး ဆက်လက်လေ့ကျင့်စေရပါမယ်။ စီမံချက်ကလူထုကို လေ့ကျင့်ရေးသင်တန်း များနဲ့ ဆက်လက်ပံ့ပိုးရပါမယ်။ ဒါကြောင့် သင်တန်းများအောင်မြင်စွာဖြစ်မြောက်ဖို့ ဝန်ထမ်းများကိုယ် တိုင်ကျွမ်းကျင်တဲ့သင်တန်းဆရာများ မဖြစ်နိုင်ပေမယ့် သင်တန်းအခြေခံသဘောတရားကိုနားလည်ပြီး စီမံ ခန့်ခွဲနိုင်ရင် လုံလောက်ပါတယ်။ ကိုယ်တိုင်ကျွမ်းကျင်တဲ့သင်တန်း ဆရာကောင်းဖြစ်ဖို့လည်း သက်ဆိုင် ရာအဖွဲ့အစည်းတာဝန်ရှိသူများက စီစဉ်ပျိုးထောင်လေ့ကျင့်ပေးရင် ဖြစ်ကြမှာပါ။ ဒီလက်စွဲစာအုပ်မှာတော့ သင်တန်းဆရာဟာ သူ့ရဲ့သင်တန်းတစ်ခုကို နည်းလမ်းတကျကြိုတင်ပြင်ဆင်ပြီး သင်တန်းပို့ချတဲ့အခါ လုပ်ဆောင်ရမယ့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို သီးသန့်ရေးသားထားပါတယ်။

၄။ သင်တန်းပို့ချရန်စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

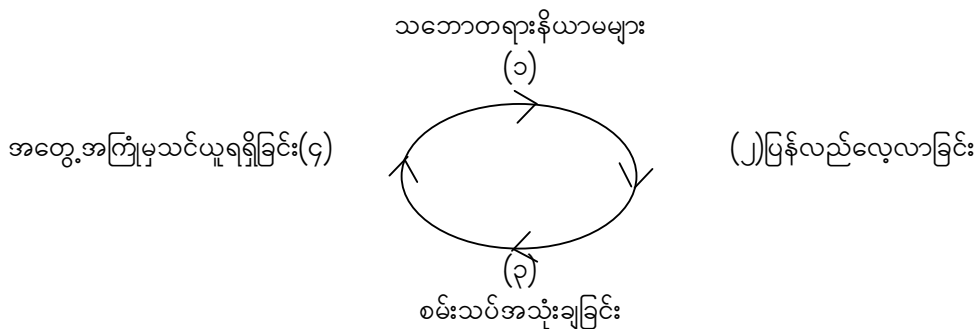
သင်တန်းပို့ချလေ့ကျင့်ခြင်းရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်ကတော့ သင်တန်းသားများအတွင်းပြောင်းလဲမှု ဖြစ်ပေါ်စေချင်ပါဘဲ။ မသိသေးတာသိသွားဘို့၊ ဆောင်ရွက်မှုများအပေါ်ယုံကြည်မှုများဖြစ်စေဘို့နဲ့ နည်းပညာ များတိုးပွားလာစေဘို့ ဖြစ်ပါတယ်။ အဓိကက တော့ကျွမ်းကျင်မှုများ (SKILLS) ဖြည့်ဆည်းပေးဘို့ဆိုရင်မမှားပါဘူး ကျွမ်းကျင်မှုဆိုတာက (၃)မျိုးရှိပါတယ်။

- (၁) ဆုံးဖြတ်ချက်ပြဿနာဖြေရှင်းမှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု
(Decision making Skill / Problem Solving Skill)
- (၂) ဆက်သွယ်ရေး၊ လူမှုရေးဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု
(Communication Skill / Social Skill)
- (၃) နည်းပညာ၊ လက်မှု၊ ကိုယ်ထိလက်ရောက်ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှု
(Technical Skills/ Physical Skill / Psycho-motor Skill)

တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

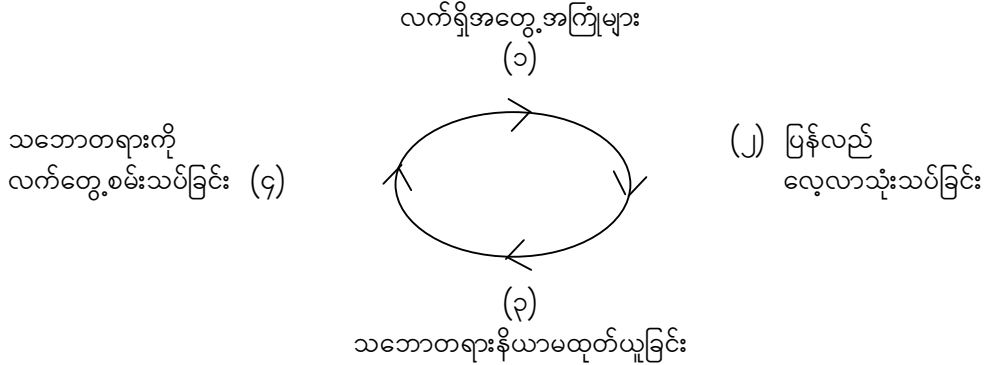
စီမံချက်ဝန်ထမ်းပဲဖြစ်ဖြစ်၊ လူထုထဲကစေတနာ ဝန်ထမ်းပဲဖြစ်ဖြစ် လုပ်ငန်းတစ်ခုခု ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ အထက်မှာရေးပြ ထားတဲ့ကျွမ်းကျင်မှု (၃)မျိုးလိုပါတယ်။ သင်တန်းပို့ချရာမှာ ဒီကျွမ်းကျင်မှုများရရှိအောင်လေ့ကျင့်ပေးရပါတယ်။ သင်တန်းသားများအတွက် လေ့လာသင်ယူမှုပုံစံ (Learning model) နှစ်မျိုးရှိပါတယ်။ သမားရိုးကျ လေ့လာသင်ယူမှု (Traditional Learning model) နဲ့ အတွေ့အကြုံမှ လေ့လာသင်ယူမှုပုံစံ (Experiential Learning model) တို့ဖြစ်ကြတယ်။ အောက်ကပုံ ကိုလေ့လာကြည့်ပါ -

သမားရိုးကျလေ့လာသင်ယူမှုပုံစံ



သမားရိုးကျလေ့လာသင်ယူမှုပုံစံမှာ သဘောတရားများနိယာမများ (Generalization) ကို စတင်မှတ်သား နာယူရတယ်။ ၎င်းသဘောတရားနိယာမများကို ပြန်လည်လေ့လာသုံးသပ်မှုများ (Reflective Observation) ပြုလုပ်ပြီးရင် ကွင်းဆင်းပြီးစမ်းသပ်အသုံးချခြင်း (Experimentation Application) ပြုလုပ်ကြရပါတယ်။ အဲဒီအခါ ကျမှ ကိုယ်ပိုင်လက်တွေ့ မြင်တွေ့ဖြစ်တဲ့ အတွေ့အကြုံ များ (Concrete Experience) သင်ယူရရှိကြပါတယ်။ ဒီအတွေ့အကြုံတွေကို ယခင်လေ့လာထားပြီး ဖြစ်တဲ့ သဘောတရားများနိယာမတွေနဲ့ တိုက်ဆိုင်ပြီး သင်ယူမှတ်သားကြရပါတယ်။ ဒီပုံစံဟာကျောင်း တွေ တက္ကသိုလ်တွေမှာပြုလုပ်နေကြတဲ့ပုံစံဖြစ်ပါတယ်။ ဒီပုံစံကို ဖြစ်တတ်သောသဘောကို ဆင်ခြင်၍ ကောက်ချက်ချနိုင်ခြင်းနည်းလမ်း (Deductive Approach) လို့ခေါ်ကြပါတယ်။ နောက်ပုံစံတစ်ခုကို လေ့လာကြည့်ကြပါဦး

အတွေ့အကြုံမှလေ့လာသင်ယူမှုပုံစံ



အတွေ့အကြုံမှလေ့လာသင်ယူခြင်းပုံစံကိုတော့ သီးခြားဖြစ်ရပ်ကိုထောက်၍ယေဘုယျဥပဒေ (Generalization) ကို ထုတ်ယူဆင်ခြင်သောနည်းလမ်း (INDUCTIVE APPROACH) လို့ခေါ်ပါ တယ်။ ရှေးဦးစွာသင်တန်းသားတွေရဲ့ ရှိရင်းအတွေ့အကြုံအမြင်အကြားတွေ (Concrete Experience) ကိုဖော်ထုတ်စေပြီး၎င်းအတွေ့အကြုံများကိုပြန်လည်ဝေဖန်သုံးသပ်ခြင်း (Reflective Observation) လုပ်ကြရပါတယ်။ ဒီလိုဝေဖန်သုံးသပ်လေ့လာချက်တွေကိုအခြေပြုပြီး သဘောတရားများ၊ နိယာမများ၊ ယေဘုယျဥပဒေသများဖော်ထုတ်ခြင်း (Abstraction Generalization) ပြုလုပ်ရပါတယ်။ ဒီသဘော တရား ဥပဒေသများကိုပြန်လည်ပြီးလက်တွေ့ဘဝမှာစမ်းသပ်အသုံးချခြင်း (Active Experimentation Application) ပြုလုပ်ရာမှထပ်မံပြီးအတွေ့အကြုံများရရှိလေ့လာမှတ်သားကြရပြန်တယ်။

ခေတ်သစ်ပညာရေးသိပ္ပံမှာကလေးတွေအတွက် တီထွင်ထားတဲ့ကလေးသူငယ်များ စောင့်ရှောက်ရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေး (Early Childhood Care and Development - ECCD) နည်းလမ်းတွေနဲ့လူကြီးများအတွက်သင်ယူလေ့လာခြင်း (Adult Learning) နည်းလမ်းတွေကို အထက်မှာဖော်ပြထားတဲ့ “အ

တွေ့အကြံမှ သင်ယူလေ့လာခြင်းပုံစံ” အတိုင်း ဖော်ထုတ်လေ့ကျင့်ကြတဲ့အခါ၊ သမားရိုးကျပုံစံအတိုင်း လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုထက် ပိုမိုထိရောက်ပြီးအကျိုးရှိတယ်ဆိုတာတွေ့ရှိ ကြရပါတယ်။ သမားရိုးကျသင်ယူ လေ့လာခြင်းပုံစံဟာ “အထက်မှအောက်သို့တစ်လမ်းသွား” (Top-down) ပုံစံမျိုးဖြစ်ပြီး၊ အတွေ့အကြုံမှ သင်ယူလေ့လာခြင်းပုံစံဟာ “အောက်မှအထက်သို့အပြန်အလှန်သွားပုံစံ” (Bottom-up) မျိုးဖြစ်တာ ကြောင့်ခြားနားမှုများစွာရှိ ကြပါတယ်။ “အတွေ့အကြုံမှသင်ယူလေ့လာခြင်းပုံစံ” ကိုအသုံးပြုကြမယ့် သင်တန်းဆရာများဟာသက်ဆိုင်ရာ ဘာသာရပ် (Subject / Discipline) ကိုကျွမ်းကျင်နားလည်ရုံနှင့် မလုံလောက်ပါဘူး။ သင်တန်းသားများ လွယ်ကူစွာသင်ယူလေ့လာနိုင်တဲ့ နည်းလမ်းများ (Education Technology) ကိုပါကျွမ်းကျင်ရပါတယ်။ ဒီဆရာတွေကို သင်ကြားပို့ချသူများ (Teachers) လို့မခေါ် တော့ပါဘူး။ သင်တန်းသားများ သင်ယူလေ့လာမှုကိုပံ့ပိုးသူများ (Facilitators) လို့ခေါ်ကြပါတယ်။ များသောအား ဖြင့်သင်တန်းဆရာလို့ပဲ အလွယ်တကူတိုတိုရှင်းရှင်းခေါ်လေ့ရ တယ်။

သင်တန်းဆရာတစ်ယောက်ရဲ့အထွေထွေဝတ္တရားတွေထဲမှာ သင်တန်းကိုစီမံခန့်ခွဲခြင်းအပိုင်းနဲ့ နည်းပညာဆိုင်ရာ အပိုင်းလို့နှစ်ပိုင်း ခွဲခြားလေ့ရှိပါတယ်။ စီမံခန့်ခွဲခြင်းကဏ္ဍမှာသင်တန်းဖြစ်အောင်လို့ နေရာ၊ အချိန်၊ သင်တန်းသားသင်တန်းဆရာ၊ အထက်အကူပြုပစ္စည်းစတာတွေကို ကြိုတင်စီမံခြင်း၊ ပြင် ဆင်ခြင်း၊ သင်တန်းကာလအတွင်း သင်တန်းသားများ စားရေးသောက်ရေးနေထိုင်ရေးကိစ္စများစီစဉ်ပံ့ပိုး ကူညီခြင်း၊ စတာတွေပါဝင်ပါတယ်။

နည်းပညာပိုင်းနဲ့ပတ်သက်လို့ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနဲ့ သင်တန်းစာစီမံချက်များရေးဆွဲခြင်း၊ ပညာ ရေးသိပ္ပံနည်း ပညာအတိုင်းသင်တန်းသားများ ကိုသင်ကြားလေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းကိုဆန်းစစ်ခြင်း၊ စတာတွေပါဝင်ပါတယ်။ နည်းပညာပိုင်းအရ သင်တန်းတစ်ခုကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့အထွေ ထွေလမ်းညွှန်ချက်များကိုအောက်မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။

၁။ သင်တန်းပေးရမည့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ (သို့မဟုတ်) လူထုကိုယ်စားပြုအဖွဲ့များ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး အတွက် ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်းများကိုလေ့လာခြင်း

လူထုအတွင်းမှာရှိတဲ့ စေတနာ့ဝန်ထမ်းပုဂ္ဂိုလ်များနဲ့ ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့ (သို့မဟုတ်) ကော်မ တီဝင်များဟာ သူတို့ဆောင်ရွက်ရမယ့်လုပ်ငန်းများကို သူတို့ကိုယ်တိုင်သတ်မှတ် ဖော်ထုတ်ထားပြီးဖြစ်ရ ပါမယ်။ ဒါမှမဟုတ် ပံ့ပိုးနေတဲ့ စီမံချက်ဝန်ထမ်းများနဲ့ညှိနှိုင်းဖော်ထုတ်ထားရပါမယ်။ ဒီလုပ်ငန်းတွေ ဟာဘာတွေလဲဆိုတာသင်တန်းဆရာကအရင်ဆုံး လေ့လာရပါမယ်။ လေ့လာသိရှိပြီးမှရှေ့ဆက်လို့ရပါ လိမ့်မယ်။

၂။ လေ့လာသိရှိသောယင်းလုပ်ငန်းတစ်ခုစီကို စေတနာ့ဝန်ထမ်း၊ လူထုကိုယ်စားပြုအဖွဲ့ဝင်များဆောင်ရွက် နိုင်ရေး အတွက် လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများကိုခွဲခြားစိတ်ဖြာဖော်ထုတ်ခြင်း။

ဒီလုပ်ငန်းတွေကိုစနစ်တကျဆောင်ရွက်နိုင်ဖို့ လုပ်ငန်းတစ်ခုစီအတွက်လိုအပ်မယ့် ကျွမ်းကျင်မှုများကိုဆွဲထုတ်ရပါတယ်။လုပ်ငန်းနဲ့ပတ်သက်လို့သိထားရမယ့် အကြောင်းအရာများနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ကျွမ်းကျင်မှု၊ ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမယ့်ကျွမ်းကျင်မှုနဲ့ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ရမယ့် ကျွမ်းကျင်မှုတွေကိုဖော်ထုတ်ရပါတယ်။

၃။သင်တန်းတက်ရောက်မည့်သူများ၏နောက်ခံအချက်အလက်များအတွက်အကြံပြုချက်နှင့် ၎င်းတို့အတွက် လိုအပ်သော တတ်ကျွမ်းမှုများကို စီစဉ်ခြင်း။

သင်တန်းမှာတက်ရောက်လေ့လာသင်ယူကြမယ့်စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၊ လူထုအဖွဲ့ အစည်းများရဲ့ အလုပ်အကိုင်၊ အခြေခံပညာအဆင့်၊ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာစိစစ်ရပါသေးတယ်။ဒါ့ပြင် သူတို့သိထားသော ကျွမ်းကျင်ထားတာတွေနဲ့သူတို့မသိထားသော မကျွမ်းကျင်သေးတာတွေကိုလည်း ဖော်ထုတ်ထားရပါတယ်။ ဒါမှသာသူတို့နဲ့ ဆီလျော်အောင် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပြုစုပြင်ဆင်ထားနိုင်မှာဖြစ် ပါတယ်။

၄။လုပ်ငန်းဦးတည်သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပြုစုခြင်း။

လုပ်ငန်းဦးတည်သင်ရိုးညွှန်းတမ်းဆိုတာက လုပ်ငန်းကိုဆောင်ရွက်ရန်ကျွမ်းကျင်မှုများ လေ့ကျင့်ဖို့သင်တန်းပေးရာမှာသင်ကြားနာယူကြရမယ့် ရည်မှန်းချက်တွေ၊ အကြောင်းအရာတွေ၊ နည်းလမ်းတွေ၊ စတာတွေကိုကြိုတင်ရေး ဆွဲသတ်မှတ်ထားတဲ့အချက်အလက်အကြောင်းအရာတွေဖြစ်ပါတယ်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတစ်ခုမှာ ပါဝင်ရမှာကတော့ အောက်မှာဖော်ပြထားတဲ့ အချက်တွေဖြစ်ပါတယ်။

(က) သင်တန်းသားများလေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက်များ
(Specific Learning Objective)

သင်တန်းသားများ လေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက် တစ်ခုချင်းဟာတိကျရပါတယ်။ ဘယ်သင်တန်းသားအတွက်ဖြစ်သလဲဆိုတဲ့ပရိတ်သတ် (Audience) ကိုဖော်ပြရတယ်။ ဘာလုပ်တတ်ရမလဲ ဘာလုပ်ရမှာလဲ ဆိုတဲ့အပြုအမူ စကားရပ် (Behavior term) နဲ့ရေးရပါတယ်။ ဘယ်လိုအခြေအနေမျိုးမှာ လုပ်တတ်ရမလဲဆိုတဲ့ (Condition) ကိုလဲ ဖော်ပြပါတယ်။ နောက်ဆုံး ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာ (Degree) အထိလုပ်နိုင်ရမလဲ ဆိုတာကိုပါဖော်ပြရပါတယ်။ အတိုကောက်ဆိုရင် ABCD ဖြစ်ပါတယ်။အောက်မှာလေ့လာသင်ယူရန်ရည်မှန်းချက် နမူနာတစ်ခုကိုလေ့လာကြည့်ပါ။

“ရပ်ကွက်မှရွေးချယ်သော လူထုဖွံ့ဖြိုးရေးစေတနာ့ဝန်ထမ်းများသည် သင်တန်းပြီးဆုံးသောအခါ ကျန်းမာရေးဌာနက ရိုက်နှိပ်ဖြန့်ဝေသော အေအိုင်ဒီအက်(စ်)ကာကွယ်ရေးပညာပေးရေးရုပ်ပုံကားချပ်ကိုအသုံးပြုလျက်အဓိကရောဂါ ပိုးကူးစက်နည်းကို ပြောပြတတ်ရမည်ရှင်းပြတတ်ရမည်။

ဖော်ပြထားတဲ့ရည်မှန်းချက်နမူနာမှာ (၁)ရပ်ကွက်မှရွေးချယ်ထားသော လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး စေတနာ့ဝန်ထမ်းများဆိုတာ ပရိသတ် (A) ဖြစ်ပါတယ်။ (၂) ပြောပြတတ်ရမည်ရှင်းပြတတ်ရမည်ဆိုတာ အပြုအမူ (B) ဖြစ်ပါတယ်။ (၃) ပညာပေး ရုပ်ပုံကားချပ်ကိုအသုံးပြုလျက် ဆိုတာကအခြေအနေ (C) ဖြစ်ပြီး။ (၄) အဓိကရောဂါကူးစက်နည်း (၄) မျိုးဆိုတာက အတိုင်းအတာ (D) ကိုဖော်ပြတာဖြစ်ပါတယ်။

လေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက် (Learning Objective) မှာအပြုအမူစကားရပ်နဲ့ရေးရတဲ့ အကြောင်းကသင်တန်းသားများ ရည်မှန်းချက်အောင်မြင်မှု ရှိမရှိတိုင်းတာစစ်ဆေးရာမှာ မြင်သာထင်သာ အောင်ဖြစ်ပါတယ်။ ရည်မှန်းချက်ထဲမှာ အကြောင်းအရာတစ်ခုကို သင်တန်းသားများသိရှိမည်။ နားလည် သဘောပေါက်ရမည်လို့ ရေးသားရင် မြင်သာထင်ရှားမှုမရှိပါဘူး ရေးပြတတ်ရမည်။ ပြောပြတတ်ရမည် ရှင်းလင်းဖော်ပြတတ်ရမည်။ ဆွေးနွေးတတ်ရမည်။ စသဖြင့် သင်တန်းသားရဲ့ တတ်သိနားလည်မှုကို တိုင်းတာနိုင်တဲ့ အပြုအမူစကား ရပ်နဲ့ရေးသားမှသာတိုင်းတာနိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။

(ခ) လေ့လာသင်ယူမည့်အကြောင်းအရာ (Content) များကိုရွေးချယ်ခြင်း။

သင်တန်းသားများအတွက် သူတို့လုပ်ဆောင်ကြရမယ့်လုပ်ငန်းအပေါ်မူတည်ပြီးလေ့လာ သင်ယူမှု ရည်မှန်းချက်တွေ ရေးဆွဲပြီးတဲ့အခါ၊ ရည်မှန်းချက်တစ်ခုချင်းအတွက်သင်ယူလေ့လာကြရမယ့် အကြောင်းအရာတွေကို ရွေးချယ်ကြရပါတယ်။ အကြောင်းအရာတွေ ရွေးချယ်ရာအကန့်အသတ် ထားရ ပါတယ်။ အကန့်အသတ်မထားရင် အလွန်ကျယ်ပြန့်နေပါလိမ့်မယ်။ အကြောင်းအရာအားလုံးဟာသိထား ရင်ကောင်းပါတယ်။ သို့သော် အချို့သာအသုံးဝင်နိုင်ပါတယ်။ အသုံးဝင်နိုင်မယ့် အကြောင်းအရာတွေထဲ က မသိမဖြစ် မလွဲမသွေလေ့လာသင်ယူရမယ့် အကြောင်းအရာတွေကို အဓိကထားပြီး ရွေးချယ်ကြရမှာ ပါ။ ဒါကြောင့်လေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက်နဲ့ဆီလျော်ပြီး အဓိကကျတဲ့ အကြောင်းအရာများကို ရွေး ချယ်သတ်မှတ်ဘို့လိုပါတယ်။

(ဂ) လေ့လာသင်ယူရန်နည်းလမ်းများ (Learning Approaches) များကိုသတ်မှတ်ခြင်း။

ရွေးချယ်ထားတဲ့အကြောင်းအရာတွေကို သင်တန်းသားများ ထိထိရောက်ရောက် လေ့ လာသင်ယူနိုင်ဘို့၊ လေ့ကျင့်ဘို့၊ နည်းလမ်းတွေကို သတ်မှတ်ရပြန်ပါတယ်။ လေ့လာသင်ယူရေး နည်း လမ်းများကိုရွေးချယ်ဘို့ သက်ဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်နဲ့ဆီလျော်အောင် ဆုံးဖြတ်ကြရပါတယ်။ သက်ဆိုင်ရာ လေ့လာသင်ယူမှု ရည်မှန်းချက်ဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှု ဉာဏ်ရည်ပိုင်း (Decision Skill) နဲ့ပဲဆိုင်တယ် ဆိုရင် -

- အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း (Group discussion)
- ဖြစ်ရပ်လေ့လာချက် (Case study)

- ကိုယ်တိုင်လေ့လာခြင်း (Self-learning and Assignments)
- သင်တန်းဆရာနှင့်ဆွေးနွေးခြင်း စတဲနည်းလမ်းတွေကို သတ်မှတ်နိုင်ပါတယ်။
အကယ်၍လေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက်ဟာဆက်သွယ်ရေးကျွမ်းကျင်မှု (Communications skill / Affective domain) နဲ့သက်ဆိုင်တယ်ဆိုရင် -
- အုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း
- ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင်ခြင်း (Role play)
- ရုပ်ရှင်၊ ဗီဒီယို၊ ပြဇာတ်များပြသကြည့်ရှုခြင်း
- ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်း

စတဲနည်းလမ်းတွေဟာ ထိရောက်မှုရှိတာကြောင့်၊ ဒီလိုနည်းလမ်းမျိုးတွေကို ရွေးချယ်ကြရပါတယ်။

လေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက်ဟာကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျလှုပ်ရှားဆောင်ရွက်ရန်ကျွမ်းကျင်မှု နဲ့သက်ဆိုင်ရင်တော့

- သင်တန်းဆရာ၏သရုပ်ပြမှုကိုလေ့လာခြင်း (Direct observation on Demonstration)
- သင်တန်းဆရာ၏လမ်းညွှန်ထိမ်းသိမ်းမှုနဲ့ကျွမ်းကျင်မှုကိုလေ့ကျင့်ခြင်း (Guided Practice)
- ကိုယ်တိုင်သီးခြားလေ့ကျင့်ခြင်း (Independent Practice)

နည်းလမ်းများအားလုံးနဲ့ကျွမ်းကျင်မှုကိုလေ့ကျင့်ရပါတယ်။

(ဃ)ဆီလျော်သောလေ့လာသင်ကြားမှုအထောက်အကူများကိုရွေးချယ်ခြင်း။

သင်တန်းအတွက်လေ့လာသင်ယူမှုအထောက်အကူများ (Learning aid/ teaching-learning material) လိုအပ်ပါတယ်။အထောက်အကူများဟာအဓိကအားဖြင့် (၃)မျိုးရှိပါတယ်-

- (၁) ကြည့်မြင်နိုင်သောအထောက်အကူများ (Visual aid)
 - ဖတ်ရှုလေ့လာရန်စာရွက်စာတမ်းများ၊ စက္ကူကားချပ်များ
 - ရုပ်ပုံကားချပ်ပန်းချီ၊ ဓါတ်ပုံများ
 - လျှပ်စစ်သုံးပရိုဂျက်တာနှင့်ဆလိုက်များ
 - ရုပ်လုံးရုပ်ကြွများ စသည်တို့ဖြစ်သည်။
- (၂) အကြားအာရုံအတွက်အထောက်အကူပစ္စည်းများ
 - ကက်ဆက်အသံသွင်းတိတ်ခွေ
 - စီဒီနှင့်ခါတ်ပြားများ စသည့်တို့ဖြစ်သည်။
- (၃) အမြင်အကြားအာရုံအတွက်အထောက်အကူပစ္စည်းများ

- ဗွီဒီယိုကတ်ဆက်
- စီဒီရုပ်မြင်သံကြားပစ္စည်း စသည့်တို့ဖြစ်ကြပါတယ်။

လေ့လာသင်ကြားမှုအထောက်အကူများကို သင်တန်းများမှာ မလွဲမသွေအသုံးပြုကြရပြီး ကျွမ်းကျင်စွာအသုံးပြုနိုင်ရင် လွန်စွာအကျိုးရှိကြောင်းတွေ့ရှိရပါတယ်။ လေ့လာသင်ကြားမှုနည်းလမ်းနဲ့ အထောက်အကူပစ္စည်းများရဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီးဆိုစကားတစ်ခုကို မှတ်သားနိုင်တို့ ဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။

- | | | |
|--------------------------|---|------------------------------|
| ကြားရုံကြားကမေ့ပစ်ကြ | - | If you hear, you forget it. |
| မြင်ရပါကမှတ်မိကြ | - | If you see, you remember it. |
| ကိုယ်တိုင်လုပ်မှတတ်သိကြ | - | If you do, you know it. |
| ကိုယ်တိုင်ကြံဆအသုံးပြုကြ | - | If you develop, you use it. |

(c) သင်ကြားချိန်ကိုလျာထားသတ်မှတ်ခြင်း။

သင်ကြားချိန်ကို ရည်မှန်းချက်တစ်ခုချင်းအတွက် သတ်မှတ်လေ့ရှိပြီးလေ့လာသင်ကြားမှုနည်းလမ်းအပေါ် မူတည်ပြီးအချိန်ကို ဆုံးဖြတ်ပေးရပါတယ်။ သင်တန်းဆရာက ဆွေးနွေးပို့ချခြင်းနည်းလမ်းအတွက် ပေးရမယ့်အချိန်နဲ့သင်တန်းများအုပ်စုဆွေးနွေးခြင်း သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်မှုလေ့ကျင့်ခြင်း စတာတွေအတွက်ပေးရမယ့် အချိန်ချင်းတူမှာမဟုတ်ပါဘူး။ ကွင်းဆင်းလေ့လာခြင်းဆိုတဲ့ နည်းလမ်း အတွက် နေ့ဝက်ကစပြီး ရက်ပိုင်းအထိကြာရှည်တတ်ပါတယ်။ သင်တန်းချိန်ကို မိနစ်နဲ့ တွက်ချက်လေ့ရှိပါတယ်။ သင်တန်းချိန်အပြင် ခေတ္တနားချိန်နဲ့ ထမင်းစားချိန်တွေကို လည်းတွက်ချက်ရပါတယ်။

အထက်ပါဖော်ပြခဲ့တဲ့ (က) မှ (င) အထိအချက်များကို ဇယားနဲ့ပြုစုပြီး သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအဖြစ် ပြင်ဆင်ဖော်ထုတ်လေ့ရှိပါတယ်။

(4) သင်ခန်းစာစီမံချက်ပြုစုခြင်း (Preparation of lesson plan)

သင်ရိုးညွှန်းတမ်းရေးပြီးတဲ့အခါ လေ့လာသင်ယူမှုရည်မှန်းချက်များအလိုက်သင်ခန်းစာစီမံချက်ပြုစုကြရပါတယ်။ သင်တန်းဆရာဟာ မိမိပို့ချပေးမယ့်သင်ခန်းစာနဲ့ပတ်သက်ပြီး သင်တန်းသားဦးရေ၊ ပါဝင်ပို့ချမယ့်သင်တန်းဆရာများ၊ သင်တန်းနေရာ၊ သင်တန်းအချိန်၊ စတာတွေကို အသေးစိတ်စီစဉ်ထားရပြီး၊ သင်တန်းစတင်တဲ့အခါဆရာက ဘာကိုညွှန်ကြား ပြောဆိုရမလဲ သင်တန်းသားများက ဘယ်လိုတုံ့ပြန်ကြမလဲ၊ ဆိုတာအသေးစိတ်ကြိုတင်သတ်မှတ်ထားပါတယ်။ သင်တန်းသားများရဲ့လှုပ်ရှားဆောက်ရွက်မှုအတွက် လိုအပ်မယ့် အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများကိုလည်းဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရပါတယ်။ ဒီ အကြောင်းအရာတွေကို ကြိုတင်ရေးသားပြင်ဆင်ထားတာဟာ သင်ခန်းစာစီမံချက်ဖြစ်ပါတယ်။

(၅) ဆန်းစစ်ခြင်း

သင်တန်းသားများလေ့လာသင်ယူမှု ရည်မှန်းချက်များကိုပေါက်မြောက်အောင်မြင်မှု ရှိမရှိ ဆန်းစစ်ဖို့ လိုပါတယ်။ ဆန်းစစ်ရာ မှာကာလ (၃)ခုရှိပါတယ်။

- အကြိုဆန်းစစ်ခြင်း (Pre -evaluation)
- သင်တန်းကာလအတွင်းဆန်းစစ်ခြင်း (Formative evaluation)
- သင်တန်းပြီးချိန်တွင်ဆန်းစစ်ခြင်း (Summative evaluation) တို့ဖြစ်ပါတယ်။

အကြိုဆန်းစစ်ခြင်းဆိုတာ သင်တန်းမစမီ သင်တန်းသားတွေ အခြေခံဘယ်လောက် ရှိထားသလဲ၊ ဘာတွေတတ်သိထားနှင့်ပြီလဲ ဆိုတာသိတဲ့အတွက် ဆန်းစစ်တာဖြစ်ပါတယ်။

သင်တန်းကာလအတွင်း ဆန်းစစ်ခြင်းဆိုတာ သင်တန်းထဲမှာပါတဲ့ ကဏ္ဍတစ်ခုချင်း လေ့လာသင်ယူပြီး တိုင်း ဘယ်လောက် တတ်သိနားလည်သွားပြီလဲ ဆိုတာကို စစ်ဆေးခြင်းဖြစ်ပါတယ်။

သင်တန်းပြီးချိန်ဆန်းစစ်ခြင်းဆိုတာ သင်ကြားနာယူမှုတ်သားများအားလုံးပြီးဆုံးသွားတဲ့ အခါမှာ တတ်မြောက် နားလည်မှု အခြေအနေကို လေ့လာစစ်ဆေးတာဖြစ်ပါတယ်။

ဒီလိုဆန်းစစ်ခြင်းပြုလုပ်တဲ့အခါ သင်တန်းရဲ့အားသာချက် အားနည်းချက်တွေကို သုံး သပ်နှိုင်းပြီး နောက်သင်တန်းသားများ အတွက်ကောင်းသည်ထက်ကောင်းအောင် ပြုပြင်ဆောင်ရွက်သွား နိုင်မှာဖြစ်ပါတယ်။ သင်တန်းနဲ့ပတ်သက်လို့ ဖော်ပြခဲ့တဲ့ အကြောင်းအရာ (၆)ခုကိုနားလည်ရင် အခြေခံ အနေနဲ့လုံလောက်သွားပါပြီ။

၅။ လူထုအားကျန်းမားရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးပညာပေးခြင်း။

ကျန်းမာရေးပညာပေးလုပ်ငန်းနှင့် အခြားဖွံ့ဖြိုးရေးပညာပေးလုပ်ငန်းဟာဝန်ထမ်းတွေရဲ့ မလွဲမရှောင်သာလုပ်ရမယ့်လုပ်ငန်းဖြစ်ပြီး လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး ပံ့ပိုးမှုအတွက်လည်း မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ဖြစ် ပါတယ်။ ပညာပေးခြင်းရဲ့ အဆုံးစွန်ရည်မှန်းချက်က လူတစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် မိသားစုအလိုက် သို့မ ဟုတ်လူထုတစ်ရပ်လုံး အသိပညာနဲ့ ယုံကြည်ချက်များရရှိရုံသာမက မှုန်အလေ့အကျင့်နဲ့ အပြုအမူတွေ

ဖြစ်ထွန်းစေဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလက်စွဲစာအုပ်မှာ ပညာပေးအစီအစဉ်အကြောင်းမဖော်ပြတော့ဘဲ ပညာပေး နည်းလမ်းများကို သာဖော်ပြမှာဖြစ်ပါတယ်။

လူထုကို ပညာပေးရာမှာ အဓိကနည်းဗျူဟာ (၅)ခုရှိပါတယ်။ ၎င်းနည်းဗျူဟာတွေ ကတော့ -

(၁) ဟောပြောဆွေးနွေးခြင်း၊ ပါဝင်ဆွေးနွေးစေခြင်း။

သတင်းအချက်အလက်တွေကိုဟောပြောရုံသက်သက်မဟုတ်ဘဲ လူထုပရိတ်သတ်နဲ့ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြီး ပညာပေးတာကအလွန်ထိရောက်မှုရှိပါတယ်။ ပရိတ်သတ်ဟာ နားထောင်ရုံ မဟုတ်ဘဲ တက်ကြွမှုနဲ့ ဆွေးနွေးခွင့် ရှိတဲ့အတွက် ပိုမိုနားလည်သဘောပေါက်ကြပါတယ်။ ဒါပေမယ့် ပရိတ်သတ်ဦးရေများလို့မဖြစ်ပါဘူး ဦးရေဟာအလွန်ဆုံး ၂၀ မှ ၃၀ အထိ ဆိုရင်အလှည့်ကျဆွေးနွေး နိုင်ကြပါလိမ့်မယ်။

(၂) ပြသခြင်း

လူထုကို မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ပြသပြီးပညာပေးနိုင်ပါတယ်။ ကျန်းမာရေးအလေ့အကျင့် အပြုအမူ တစ်ရပ်ရပ် အတွက်လက်တွေ့သရုပ်ပြသခြင်း၊ ရုပ်ပုံကားချပ်၊ ရုပ်လုံးပုံစံများကိုပြသခြင်း၊ ပြခန်းများ ပြုလုပ်ပြသခြင်း၊ ရုပ်သေး၊ ရုပ်ရှင်၊ ဗီဒီယို၊ ပြဇာတ်၊ ကိုယ်စားသရုပ်ဆောင် (Role play) (ပြသခြင်း)၊ စတာတွေဟာ လူထုပရိတ်သတ်ကိုစွဲငြိစေတဲ့ ပညာပေး နည်းလမ်းတွေဖြစ်ပါတယ်။ အထူးသဖြင့် ဗီဒီယို၊ ရုပ်ရှင်များကို အပိုင်းလိုက်ပြသပြီးဆွေးနွေးတစ်ခါ ပြန်ပြ ပြန် ဆွေးနွေးပြုလုပ် ပြီးပညာပေးတာဟာစိတ်ဝင်စားဖို့ကောင်းပါတယ်။

(၃) ရေးသား၍ဖတ်ရှုလေ့လာစေခြင်း။

စာဖတ်တတ်သူများအတွက် ပညာပေးအချက်အလက်များကိုရေးသားပြီး လက်ကမ်း စာခေါက်၊ စာစောင် စတာတွေကတစ်ဆင့် ဖတ်ရှုလေ့လာမှတ်သားစေခြင်းဟာလည်း ပညာပေးနည်းလမ်း တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။ စိတ်ဝင်စားဖွယ် ဇာတ်လမ်းများနဲ့ပညာပေး အကြောင်းအရာတွေရေးသားပြီး လူထု ကိုပညာပေးနိုင်ပါတယ်။

(၄) ပြိုင်ဆိုင်စေခြင်း။

လူထုအတွင်းအုပ်စုတစ်ခုနဲ့တစ်ခု ကျန်းမာရေးအလေ့အကျင့်များ လုပ်ဆောင်ချက် များကို ပြိုင်ဆိုင်စေခြင်းအားဖြင့် ပညာပေးနိုင်ကြပါတယ်။ ကျောင်းကျန်းမာရေးအတွက် ကျန်းမာရေး အလေ့အကျင့်နဲ့ ကျောင်းသားများရဲ့ တစ်ကိုယ်ရေ သန့်ရှင်းကျန်းမာရေး၊ ပတ်ဝန်းကျင်သန့်ရှင်းရေးကို

တစ်ဖွဲ့နဲ့တစ်ဖွဲ့ ပြိုင်ဆိုင်စေပြီး အပြုအမူများ ဖြစ်ထွန်းလာအောင် ပြုလုပ်နိုင်ပါတယ်။ ပြိုင်ဆိုင်ခြင်း နည်းလမ်းကိုတီထွင်ကြံဆပြီး လူထုအတွင်းပြုလုပ်စေမယ်ဆိုရင် အကျိုးကျေးဇူးဖြစ်ထွန်းတာကို တွေ့မြင် နိုင်ပါလိမ့်မယ်။

(၅) စည်းရုံးလှုပ်ရှားခြင်း။

အခွင့်အခါကြုံကြိုက်တိုင်း လူထုရဲ့ ပါဝင်လှုပ်ရှားမှုများဖြစ်စေဖို့ စည်းရုံးဆောင်ရွက် ခြင်းဟာ ပညာပေးနည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ပါတယ်။ လူထု တစ်ရပ်လုံးပတ်ဝန်းကျင်ကျန်းမာသန့်ရှင်းရေး အတွက် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်စေတာ၊ ကလေးများကာကွယ်ဆေးတိုက်ကျွေးဖို့ ပါဝင်လှုပ်ရှားကြတာ၊ အထိမ်းအမှတ်နေ့များမှာ လမ်းလျှောက်ပွဲ ပြေးပွဲ ပြိုင်ပွဲများ ပြုလုပ်ကြတာ စတာတွေဟာလူထုတစ်ရပ် လုံးကို စည်းရုံးလှုပ်ရှားစေခြင်းဖြင့် ပညာပေးတာဖြစ်ပါတယ်။

အထက်မှာဖော်ပြခဲ့တဲ့ နည်းလမ်း (၅)ခုကို သီးခြားစီပြုလုပ်တာထက် ပေါင်းစပ်ပြုလုပ် မယ်ဆိုရင် ပိုမိုထိရောက်အကျိုးရှိကြောင်း တွေ့ရပါတယ်။

နိဂုံး

ဒီလက်စွဲစာအုပ်မှာပါတဲ့ အပိုင်းတွေထဲက နောက်ဆုံးအပိုင်းဖြစ်တဲ့ လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး ဖြစ်စဉ်များကို ကူညီပံ့ပိုးခြင်းမှာ (၁) အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း (Advocacy) (၂) လူထုပါဝင်၍ အခြေ အနေကို ဖော်ထုတ်လေ့လာခြင်း (Community Participatory Learning) နှင့်ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေး ခြင်း (၃) လူထုစွမ်းအားများကိုတည်ဆောက်ခြင်း (Community Capacity Building) (၄) သင် တန်းပို့ချရန်စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနဲ့ (၅) လူထုအားကျန်းမာရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးပညာပေးခြင်း တို့ကိုဖော်ပြ ခဲ့ပါတယ်။ ဒီခေါင်းစဉ် (၅)ခုဟာအဓိကကျတဲ့ကူညီပံ့ပိုးမှုတွေဖြစ်ပါတယ်။ လူထုကို ပစ္စည်းအင်အား ရန် ပုံငွေအင်အားများ ကူညီပံ့ပိုးမှုများကို မိမိတို့ စီမံချက်ရဲ့ဆုံးဖြတ်ချက်နဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်အတိုင်းဆောင် ရွက်ကြရမှာကြောင့် ဒီလက်စွဲမှာဖော်ပြခြင်းမပြုတော့ပါဘူး သို့သော် နောက်ဆက်တွဲအနေနဲ့ လူထုဖွံ့ဖြိုး ရေးမှာ ဖြစ်စဉ် (၆)ခုနဲ့ ၎င်းဖြစ်စဉ်များ အတွက်ပံ့ပိုးမှုနည်းလမ်းများကိုပူးတွဲဖော်ပြလိုက်ပါတယ်။

နောက်ဆက်တွဲ

လူထုဖွံ့ဖြိုးရေး

ပံ့ပိုးမှုနည်းလမ်းများ

- အသိပေးဆွေးနွေးခြင်း
- တာဝန်ရှိသူများကိုဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း
- လူထုအခြေအနေကို လေ့လာဖော်ထုတ်ခြင်း
- လူထုအားပညာပေးဆွေးနွေးခြင်း
- အနာဂတ်ပုံရိပ်ဖော်ထုတ်ရေးအတွက် တိုက်တွန်းဆွေးနွေးခြင်း
- လူထုအခြေပြုအဖွဲ့ငယ်များပေါ်ပေါက်ရန်အားပေးကူညီခြင်း
- သင်တန်းများဖြင့်စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း
- လူထု၏စီမံကိန်းငယ်များပေါ်ပေါက်စေခြင်း
- တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ခွဲဝေ၍ ကိုယ်တိုင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း
- ကြီးကြပ်ပံ့ပိုးခြင်းနှင့် သင်တန်းများဆက်လက်ပို့ချပေးခြင်း
- လူမှုအင်အားများစုစည်းပံ့ပိုးခြင်း
- နည်းပညာနှင့်အရင်းအနှီးများပံ့ပိုးခြင်း
- လူထုဦးဆောင်မှုဖွံ့ဖြိုးစေခြင်း
- ကျွမ်းကျင်မှုများတိုးပွားစေခြင်း
- ပံ့ပိုးမှုများဆက်လက်ရရှိစေခြင်း
- အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ ဂုဏ်ပြုခြင်း
- ပန်းတိုင်ရှင်စိတ်ဓါတ်ကို ရှင်သန်စေခြင်း
- လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်အခွင့်အလမ်းများတိုးပွားစေခြင်း
- ဦးဆောင်မှုရှင်သန်စေခြင်း
- တန်းတူအခွင့်အရေးနှင့်မျှတမှုဖြစ်ထွန်းစေခြင်း
- ဖွံ့ဖြိုးမှုအခြေအနေကို ကိုယ်တိုင်သိရှိခံစားစေခြင်း

ဖွံ့ဖြိုးရေးဖြစ်စဉ်

