လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သောဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း

မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှာ

DaNa Facility
Empowering Enterprise

UKaid

Australian Aid

UMBRELLA FACILITY FOR GENDER EQUALITY

ADMINISTERED BY WORLD BANK GROUP

IFC International Finance Corporation
WORLD BANK GROUP
Creating Markets, Creating Opportunities

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) အကြောင်း

အိုင်အက်ဖ်စီသည် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ညီအမ အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်အုပ်စုဝင်အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ဖြစ်ကာ ထွန်းသစ်စဈေးကွက်စီးပွားရေးနိုင်ငံများတွင် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကို အဓိကဦးတည် ဆောင်ရွက်နေသော ကမ္ဘာ့အကြီးဆုံးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့ကြီးဖြစ်ပါသည်။ ကမ္ဘာ့အပုန်း စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၂၀၀၀ ကျော်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး ကမ္ဘာ့အခက်အခဲဆုံးသော နေရာ ဒေသများတွင် အိုင်အက်ဖ်စီ၏ အရင်းအနှီးများ၊ အတတ်ပညာများနှင့် တွန်းအားပေးလုပ်ဆောင်မှုများဖြင့် ဈေးကွက်နှင့် အခွင့်အလမ်းများဖန်တီးရာတွင် ကူညီဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ၂၀၁၈ ဘဏ္ဍာနှစ်အတွင်း အိုင်အက်ဖ်စီ၏ ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ကာလရှည်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမှာ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၃ ဘီလီယံသို့ မြင့်တက်ခဲ့ပြီး၊ အလွန်အမင်းဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အသီးအပွင့်များ တိုးမြှင့် ခွဲဝေခံစားရေးတွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍပါဝင်မှု ပိုမိုမြင့်မားလာစေရန် အထောက်အကူပြုပါသည်။ ပိုမိုသိရှိလိုပါက www.ifc.org တွင် လေ့လာနိုင်ပါသည်။

ဓနအဖွဲ့အစည်း အကြောင်း

ဓနအဖွဲ့အစည်းသည် UKAid မှထောက်ပံ့ပေးထားသော အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး မေ ၂၀၁၆ တွင် စတင်အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ ဤအစီအစဉ်သည် UKAid ၏ ပိုမို ကျယ်ပြန့်လှသော မျှဝေကြွယ်ဝခြင်းအတွက်လုပ်ငန်း (BSP)၏ ကဏ္ဍ ၃ရပ်တွင် တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်ပါသည်။ ဓနအဖွဲ့အစည်းသည် တာဝန်ယူမှုရှိသော၊ စဉ်ဆက်မပြတ်တိုးတက်နေသော စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ကုန်သွယ်စီးဆင်းမှု တိုးမြှင့်ခြင်းများမှတစ်ဆင့် အားလုံးပါဝင်သော စီးပွားရေးကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များကို DAI ဥရောပနှင့် KPMG ၏အကောင်အထည်ဖော်မှုဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက် ရှိပါသည်။ ဓနအဖွဲ့အစည်းအကြောင်း ထပ်မံသိရှိလိုပါက www.danafacility.com တွင် ဝင်ရောက်လေ့လာနိုင်ပါသည်။

မူပိုင်ခွင့် © ၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း နှင့်

ဓနအဖွဲ့အစည်း

၂၁၂၁၊ ပန်ဆိုင်ဗန်နီးယားရိပ်သာ၊ အန်.ဒဗျူ ဝါရှင်တန် ဒီစီ၊ ၂၀၄၃၃
အင်တာနက် www.ifc.org

ဓနအဖွဲ့အစည်း
အခန်း ၃၀၂၊ Room 302, Prime Hill Business Square,
အမှတ် ၆၀၊ ရွှေတိဂုံဘုရားလမ်း၊ ဒဂုံမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်၊ မြန်မာ
အင်တာနက် www.danafacility.com

ဤစာတမ်းပါဖော်ပြချက်များကို မူပိုင်ခွင့်ဖြင့် ကာကွယ်ထားပါသည်။ အချက်အလက်များ အားလုံးဖြစ်စေ၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်စေ မိတ္တူပွားခြင်း သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်းဖြင့် လက်ဆင့်ကမ်းခြင်းတို့သည် တည်ဆဲဥပဒေကို ချိုးဖောက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ဤစာတမ်းတွင်ဖော်ပြထားသော တွေ့ရှိချက်များ၊ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူပုံများ နှင့် ကောက်ချက်များမှာ စာရေးသူ၏ တွေ့ရှိချက်များ၊ အဓိပ္ပာယ်ကောက်ယူပုံများ ကောက်ချက်များသာ ဖြစ်ပါသည်။ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်းနှင့် ဓနအဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ဤစာတမ်းတွင် ပါရှိသော အချက်အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှုကို အာမခံခြင်း မရှိပါ။ ယင်းအချက်အလက်များကို အသုံးပြုခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များအတွက်လည်း တာဝန်ယူမည် မဟုတ်ပါ။

မတ်လ ၂၀၁၉

မျက်နှာဖုံးဓါတ်ပုံများ- Shobhna Decloitre/IFC

မာတိကာ

ပုံများ စာရင်း 2

ဇယားများ စာရင်း 3

အတိုကောက် စကားလုံးများ 3

ကျေးဇူးတင်ရှိခြင်း 4

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် ပုံစံများ 6

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် ပုံစံများ . 7

အမှာစကား 8

၁။ အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ် 10

၁.၁။ အဓိကတွေ့ရှိချက်များအနှစ်ချုပ် 11

၁.၂။ အကြံပြုချက်များ အနှစ်ချုပ် 12

၂။ နိဒါန်း 17

၂.၁။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် များအတွက် စီးပွားရေးသာဓက 17

၂.၂။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းခြင်း 19

၂.၃။ သုတေသန စီမံချက် အကြောင်း 20

၃။ အဓိကတွေ့ရှိချက်များ 22

၃.၁။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်း ခွင်များအားလုံးကို ထိခိုက်စေသည် 22

၃.၂။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းထက် ပိုပြီး တွေ့ရသည်။ 26

၃.၃။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်မျိုးစလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကြုံတွေ့ရသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံမှာ ကွဲပြားကြသည်။ 31

၃.၄။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြ င်းတို့ကြောင့် နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ 36

၃. ၅။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ကောင်းမွန်လုံလောက်စွာ ပြင်ဆင်ထားခြင်း မရှိကြပေ။ 37

၃.၆။ ကြုံတွေ့ရသော အဖြစ်အပျက်များကို အချို့ဝန်ထမ်းများမှ တုန့်ပြန်သောနည်းလမ်းများမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မကောင်းနိုင်ချေ။ 38

၃.၇။ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် ကိုယ်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အလေ့အထများဖြစ်ကြသည်။ 41

၄။ အကြံပြုချက်များ 44

၄.၁။ အသေးစိတ် အကြံပြုချက်များ 44

၅။ နောက်ဆက်တွဲများ 55

နောက်ဆက်တွဲ (၁) ဝေါဟာရစကားလုံးများ 55

နောက်ဆက်တွဲ (၂) သုတေသနဆိုင်ရာ နည်းပညာ 58

နောက်ဆက်တွဲ (၃) သုတေသန ရည်ရွယ်ချက်များ နှင့် မေးခွန်းများ .. 65

နောက်ဆက်တွဲ (၄) သုတေသန ဆောင်ရွက်မှုများ 69

နောက်ဆက်တွဲ (၅) ရလဒ်များ နှင့် လေ့လာ ဆန်းစစ်ချက် 71

နောက်ဆက်တွဲ (၆) လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်သည့် စစ်တမ်းမေးခွန်းများ 109

နောက်ဆက်တွဲ (၇) စီးပွားရေး ထိခိုက်နစ်နာစေသော ကုန်ကျစရိတ်များဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ 116

၆။ စာညွှန်းများစာရင်း 117

၇။ ကျမ်းကိုးစာရင်း 119

ပုံများ စာရင်း

ပုံ (၁) သုတေသန အချက်အလက်အစု အနှစ်ချုပ်..21

ပုံ (၂) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ပွားမှုပမာဏ 22

ပုံ (၃) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး မျက်မြင် ကြုံတွေ့ရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ပုံစံများ 23

ပုံ (၄) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး တွေ့ကြုံခံစားရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ပုံစံများ 23

ပုံ (၅) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ပွားမှုပမာဏ 26

ပုံ (၆) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး မျက်မြင် ကြုံတွေ့ရသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း ပုံစံများ........................27

ပုံ (၇) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး တွေ့ကြုံခံစားရသော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း ပုံစံများ........................27

ပုံ (၈) လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ဖူးသော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း
ပုံစံ တမျိုးမျိုးကို အသိအမှတ်ပြုသော ဝန်ထမ်းများ ရာခိုင်နှုန်းအား သားကောင်အဖြစ် လက်ခံကြသည့်
ရာခိုင်နှုန်းအား နှိုင်းယှဉ်ခြင်း 29

ပုံ (၉) လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား လက်သင့်ခံခြင်း 31

ပုံ (၁၀) အပြစ်မြင်သောသူများ ကျား/မခွဲခြားတင်ပြခြင်း..31

ပုံ (၁၁) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း
ပြုလုပ်ရန်အတွက် အကြောင်းရင်းများ ကြိမ်နှုန်း 33

ပုံ (၁၂) presenteeism ကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ဆုံးရှုံးခြင်းခန့်မှန်းတွက်ဆခြင်း..36

ပုံ (၁၃) အပြုအမူတစ်ခုစီလျှင် လျစ်လျူရှုခဲ့သော တုန့်ပြန်ဖြေဆိုချက်များ ရာခိုင်နှုန်း..39

ပုံ (၁၄) ပါဝင်ဖြေဆိုသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း 59

ပုံ (၁၅) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့
ဖြစ်ပွားမှုပမာဏ ကျား/မ ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြခြင်း 71

ပုံ (၁၆) သုတေသန ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်းအရေအတွက်များ ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြခြင်း..72

ပုံစံ (၁၇) ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်အတွက် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သော ဖြေဆိုသူများကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားထားခြင်း....................74

ပုံ (၁၈) ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီ၏ အိမ်ထောင်မရှိ သားသမီးမရှိဟု ထုတ်ဖော်ထားသော ဝန်ထမ်းများ၏
ရာခိုင်နှုန်း အချိုးအစားကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း 75

ပုံ (၁၉) အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ ရာထူးအနေအထားအပေါ် မူတည်၍ လုပ်သက်များကို ဖော်ပြထားခြင်း....................76

ပုံ (၂၀) အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများရှိသော ဖြေဆိုသူများအား ကျားမဖြင့် ဖော်ပြခြင်း 80

ပုံ (၂၁) ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်နေသဘောထားများကို ကျားမဖြင့် ဖော်ပြခြင်း 80

ပုံ (၂၂) အသက်အရွယ်အုပ်စုများအရ အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားရှိသော ဖြေဆိုသူများ 81

ပုံ (၂၃) ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အများဆုံးမြင်တွေ့ရသည့် အပြုအမူများ 83

ပုံ (၂၄) ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အများဆုံး တွေ့ကြုံခံစားရသည့် အပြုအမူများ..86

ပုံ (၂၅) မသန်စွမ်းသူများ နှင့် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများကြား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့်
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဖြစ်ရပ်များ၏ ခြားနားချက်များ 88

ပုံ (၂၆) အလုပ်အသွားအပြန်များတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်မှုပမာဏ 89

ဇယားများ စာရင်း

ဇယား (၁) ကဏ္ဍအလိုက် အမှားရှိနိုင်ချေ 63
ဇယား (၂) ဖြေဆိုသူများ၏ မွေးရပ်မြေများ ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြခြင်း (ရန်ကုန်/မန္တလေး မပါ) 73
ဇယား (၃) ဖြေဆိုခဲ့သည် အမျိုးအစားတစ်ခုစီအလိုက် ထည့်တွက်ထားသည့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးခြင်း 99
ဇယား (၄) နိုင်ထင်စီးနင်းပြုကျင့်မှုကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှုကို တွက်ချက်မှု 100
ဇယား (၅) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု အရည်အသွေးဆုံးရှုံးမှုကို တွက်ချက်မှု 100

အတိုကောက် စကားလုံးများ

FGD	အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD)
GBV	ကျား/မအခြေပြု အကြမ်းဖက်မှု
HR	လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်
IFC	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC)
ILO	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း
KII	အဓိကသတင်းအချက်အလက်ပေးနိုင်သူများနှင့် ပြုလုပ်သော အင်တာဗျူး
LGBTQI	အမျိုးသမီးအချင်းချင်းကိုချစ်သူ၊ အမျိုးသားအချင်းချင်းကို ချစ်သူ၊ လိင်တူလိင်ကွဲကိုချစ်သူ၊ ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူနေထိုင်သူ၊ ကျား/မအဖြစ် တံဆိပ်တပ်မခံချင်သူ(queer) နှင့် မွေးကတည်းက ကျားအင်္ဂါ၊ မအင်္ဂါ နှစ်မျိုးစလုံးပါလာသူ
NGOs	အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ
OSH	လုပ်ငန်းခွင် ဘေးကင်းလုံခြုံရေး နှင့် ကျန်းမာရေး

ကျေးဇူးတင်ရှိခြင်း

"လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်နေသော ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများအား လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်း" အမည်ရှိ ဤ စာတမ်းကို အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) ၏ ကျား/မ ရေးရာ အတွင်းဝန် ဌာနနှင့် ခန အဖွဲ့အစည်းတို့က ပူးပေါင်းထုတ်ဝေခြင်း ဖြစ်သည်။ IFC ၏ အရှေ့အာရှ ပစိဖိတ် ဒေသ ကျား/မ ရေးရာ ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ အကြီးအကဲ Amy Luinstra နှင့် ခန အဖွဲ့အစည်း၏ အစီအစဉ်ရေးရာ ဒါရိုက်တာ Paul Joicey တို့၏ လမ်းညွှန်မှုအောက်မှ ဤစာတမ်းကို ပြုစုထားခြင်း ဖြစ်သည်။

ဤဆောင်ရွက်ချက်ကို IFC ၏ မြန်မာနိုင်ငံ ကျား/မရေးရာ ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ အဖွဲ့ခေါင်းဆောင် Ellen Maynes နှင့် ခန အဖွဲ့ အစည်းက ကျား/မရေးရာ အကြံပေး Jana Naujoks တို့က ဦးဆောင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ IFC ၏ ကျား/မရေးရာ အတွင်းဝန် ဌာနချုပ် အကြီးအကဲ Henriette Kolb၊ IFC ၏ မြန်မာနိုင်ငံ ဌာနေ အရာရှိ ခင်သီတာမော်၊ IFC ၏ ပြန်ကြားရေး အကြံပေး Shobhna Decloitre နှင့် IFC ၏ မြန်မာနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံဆိုင်ရာ ဌာနေ မန်နေဂျာ Vikram Kumar တို့မှ တန်ဖိုးရှိသည့် အချက်အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးခဲ့သည်။

ဤအစီရင်ခံစာကို သုတေသနဆိုင်ရာ အကြံပေးအဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်များ၏ အကူအညီဖြင့် ပြုစုခဲ့ပြီး ယင်းအဖွဲ့မှ ဤ စီမံကိန်း နှင့်ပတ်သက်ပြီး သုတေသန ပြုလုပ်မည့် နည်းလမ်းအသွယ်သွယ်နှင့် အစီရင်ခံစာ မူကြမ်းတို့အပေါ် ထင်မြင်သုံးသပ်ချက်ပေးခြင်းဖြင့် ကူညီခဲ့ပါသည်။ ထိုအဖွဲ့ဝင်များမှာ Care International - မြန်မာမှ အိချွေရည်ဝင်း၊ IFC မှ နှင်းနွယ်နွယ်အောင်၊ MCRB မှ နှင်းဝတ်ရည်၊ ကျား/မ ရေးရာ တန်းတူညီမျှရေး ကွန်ယက် (GEN) မှ ဒေါက်တာ ကေသီမြင့်သိန်း နှင့် IFC မှ Shabnam Hameed တို့ ဖြစ်ကြသည်။

အစီရင်ခံစာ ပြုစုရာတွင် Factive Consulting မှ Dean Laplonge ဦးဆောင်သော ပြင်ပ သုတေသီအဖွဲ့ နှင့် ပူးတွဲ ပြင်ဆင်ခဲ့ပြီး ယင်း သုတေသီအဖွဲ့တွင် မို့မို့အောင်၊ Morgan Laplonge နှင့် သီရိစံ တို့ ပါဝင်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဤသုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ထို စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် အမြင်များကို အချိန်ပေး ဆွေးနွေးဖလှယ်ပေးခဲ့ကြပြီး နောက်ပိုင်းတွင် ပြုလုပ်သော တိုက်ဆိုင် စစ်ဆေးခြင်းဆိုင်ရာ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ပေးခဲ့ကြသည့် ဝန်ထမ်းများကို အထူးကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက် စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့၏ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ပါဝင် ဆွေးနွေးပေးလိုသည့် ဆန္ဒကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များစွာ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးအတွက် အသုံးချနိုင်သည့် အရည်အသွေး ပြည့်မီသော အချက်အလက်အသစ်များကို ထုတ်ဝေနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထိုစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ ACLEDA အသေးစားငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း၊ Amata ဟိုတယ်လုပ်ငန်းစု၊ Eskala ဟိုတယ်နှင့် အပန်းဖြေစခန်းများ၊ First Myanmar Investment (FMI) ကုမ္ပဏီ၊ De Heus Myanmar ၊ ထားဝယ်ရွှေပြည် ကုမ္ပဏီ၊ DAWN၊ ဂရင်း ဂါးဒီယန်း အာမခံ ကုမ္ပဏီ၊ အင်းလေး အမျိုးသမီးစွမ်းဆောင်ရှင်အဖွဲ့၊ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC)၊ Junction City၊ ကမ္ဘောဇဘဏ် (KBZ)၊ KMD နည်းပညာ ကုမ္ပဏီ၊ မဟာ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးဆိုင်ရာ အသေးစား ချေးငွေလုပ်ငန်း၊ မက်စ် မြန်မာ ကုမ္ပဏီအုပ်စု၊ မြန်ရွှေပြည်၊ ပါရမီ စွမ်းအင်၊ PEAK မြန်မာ၊ ရွှေတောင် အင်ဂျင်နီယာ လုပ်ငန်းစု၊ Snacks Mandalay ကုမ္ပဏီ၊ Vision Fund မြန်မာ ကုမ္ပဏီ၊ ရိုးမဘဏ်နှင့် W & Associates ကုမ္ပဏီတို့ ဖြစ်ကြသည်။

အခြားသော မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်ကြသော Action Aid၊ Agripro Focus၊ Care International မြန်မာ၊ ရောင်စုံ မိန်းကလေးများအဖွဲ့၊ ကျား/မဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အင်စတီကျု့ (GDI)၊ Kings and Queens အဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံ နားမကြား သူများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအဖွဲ့၊ MCRB ၊Seedstars၊ ငြိမ်း ဖောင်ဒေးရှင်း၊ Trôcaire ၊ Turquoise Mountain အဖွဲ့၊ United Women အဖွဲ့တို့မှ ပံ့ပိုးပေးသော တန်ဖိုး ရှိသည့် အချက်အလက်များကြောင့် ဤအစီရင်ခံစာ ထွက်ပေါ်လာခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ယင်းကုမ္ပဏီများမှ တာဝန်ရှိသူများ၊ ကျား/မ တန်းတူရေး ထောက်ခံအားပေးသူများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ဆန့်ကျင်သည့်အနေဖြင့် ဓာတ်ပုံ လှုပ်ရှားမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွက် တိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်သူများနှင့် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သံတမန်များကို ကျေးဇူးတင်ရှိပါသည်။ ထိုဓာတ်ပုံများကိုလည်း ယခု အစီရင်ခံစာတွင် ထည့်သွင်း ဖော်ပြထားပါသည်။

ကမ္ဘာ့ဘဏ်အဖွဲ့၏ ကြီးကြပ်မှုအောက်ရှိ Umbrella Facility for Gender Equality (UFGE) အဖွဲ့၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ UFGE သည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကြား အဓိက ကွာဟချက်များကို ဖော်ထုတ်ပြီး ဖြေရှင်းနိုင်ရန်၊ ချမ်းသာကြွယ်ဝမှုကို တိုးမြင့်ရန်နှင့် အားလုံးအတွက် အခွင့်အလမ်းများကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် အလို့ငှာ ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများ ပေးအပ်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သော အထောက်အထား၊ အသိပညာနှင့် အချက်အလက်များကို တိုးချဲ့ဖြန့်ဝေပေးနေသည့် အလှူရှင်များ၏ ယုံကြည်မှု ရန်ပုံငွေအဖွဲ့ ဖြစ်သည်။ UFGE သည် ဩစတေးလျ၊ ကနေဒါ၊ ဒိန်းမတ်၊ ဖင်လန်၊ ဂျာမနီ၊ အိုင်ယာလန်၊ နယ်သာလန်၊ နော်ဝေ၊ စပိန်၊ ဆွီဒင်၊ ဆွစ်ဇလန်၊ ယူကေနှင့် အမေရိကန် နိုင်ငံတို့မှ သဘောထားကြီးစွာ ထောက်ပံ့ငွေများ လက်ခံရရှိထားသည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လည်း ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် ပုံစံများ

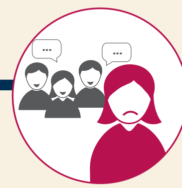
လုပ်ငန်းခွင်တွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းဆိုသည်မှာ -

ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေးအား ဥပါဒ်ဖြစ်စေနိုင်သည့် အပြုအမူများကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦး(သို့) ဝန်းထမ်းများအားလုံးအပေါ် ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်မှုမရှိဘဲ ထပ်တလဲလဲ ပြုလုပ်ခြင်းကိုဆိုလိုသည်။

ယင်းတို့မှာ -

- ရုန့်ရင်း ကြမ်းတမ်းသည့်၊ ရိုင်းပျ စော်ကားသည့် (သို့မဟုတ်) စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်စေသည့် စကား၊ အသုံးအနှုန်း (သို့မဟုတ်) မှတ်ချက်။
- တရားနည်းလမ်း မကျသည့် ဝေဖန်မှုပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) အပြစ်တင်ခြင်း။

- ဝန်ထမ်းများအပေါ် ရန်လို၍တစ်ဖုံ ခြိမ်းခြောက်၍တစ်ဖန် စီမံခန့်ခွဲ ကြီးကြပ်ခြင်း။
- အကြောင်းတစ်စုံတစ်ရာမရှိဘဲ အလုပ်မှထုတ်ပယ်မည် (သို့မဟုတ်) ပြင်းပြင်းထန်ထန်အပြစ်ပေးမည် ဟု အကြိမ်ကြိမ် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း။



- တစ်စုံတစ်ဦးအကြောင်း အတင်းအဖျဉ်းပြောဆိုခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) တစ်စုံတစ် ဦးပျက်စီးရာပျက်စီးကြောင်းရည်ရွယ်ပြီး ကောလဟာလဖြန့်ခြင်း
- တစ်စုံတစ်ဦးကို အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့် ကိစ္စရေးရာများတွင် တမင်တကာ ချန်လှပ်ထားခြင်း။

- တစ်ဖက်သားကို နစ်နာအောင် မကြာခဏ ကဲ့ရဲ့ခြင်း။ လှောင်ပြောင်သရော်မှုပြုခြင်း။
- တစ်စုံတစ်ဦးကို အရှက်ခွဲခြင်း။
- နောက်ပြောင်ကျီစယ် ဟားတိုက်ခြင်း။ (သို့မဟုတ်) ထိုသို့ပြုလုပ်ကျီစယ်ရန် အစပြုခြင်း။

- အချိန်မီအလုပ်မပြီးစီးနိုင်သည့်၊ မဖြစ်နိုင်သည့် အချိန်ဇယားများကို ချမှတ်ခြင်း (သို့မဟုတ်) အလုပ်ပြီးစီးရန်သတ်မှတ်ထားသည့် နောက်ဆုံးအချိန်ကို မကြာခဏ ပြောင်းလဲသတ်မှတ်ခြင်း။
- လူတစ်ဦး၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရည်ထက်ကျော်လွန်သည့်အလုပ်များ (သို့မဟုတ်) လူတစ်ဦး၏ လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရည်ထက် နိမ့်ကျသည့် အလုပ်များကို မတော်မတရား ခိုင်းစေခြင်း။
- ဝန်ထမ်းတစ်ဦး (သို့မဟုတ်) ဝန်ထမ်းများအားလုံးကို ကရိကထများစေပြီး အဆင်မပြေဖြစ်ရန် တမင်တကာကြံရွယ်၍ အလုပ်အစီအစဉ်များကို ပြောင်းလဲအစားထိုးခြင်း။

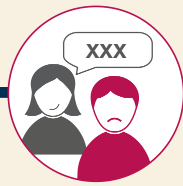
- တစ်စုံတစ်ဦး၏အလုပ်ကို တမင် ပျက်စီးအောင်ပြုလုပ်ခြင်း။ ဥပမာ။ ။ အောက်ပါအချက်များဖြစ်ပါသည်။ ယင်းတို့မှာ စီမံခန့်ခွဲရန် ငြင်းဆိုခြင်း၊ တခြားလိုအပ်သောအရင်းအမြစ်များမပေးခြင်းနှင့် လိုအပ်သောဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ရန် ငြင်းဆိုခြင်း၊ မမှန်ကန်သော သတင်းအချက်အလက်ပေးခြင်း၊ သတင်းထိန်ချန်ခြင်း၊ စာရွက်စာတမ်းများနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများကို ပျက်ဆီးခြင်းနှင့် သိုဝှက်ထားခြင်း၊ စာတို သတင်းရရှိပါက ပြန်လည်လက်ဆင့်ကမ်းပြောပြမှုမရှိခြင်း။ တခြားသောနည်းလမ်းများဖြင့် တစ်စုံတစ်ဦးအား အခက်တွေ့ ဒုက္ခရောက်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း။
- တစ်စုံတစ်ဦးပိုင်ဆိုင်သည့် ဥစ္စာပစ္စည်းအား ဝင်ရောက် ခြယ်လှယ်၊ ဖွက်ဖက်ခြင်း။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက် နှင့် ပုံစံများ

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းဆိုသည်မှာ -

လိင်ဆိုင်ရာဖြစ်တည်မှုကို အခြေပြုပြီး ကာယကံရှင် မလိုလားသည့် အပြောအဆို၊ အနေအထိုင်ကို ပြုမှု၍ တစ်စုံတစ်ဦးအား အရှက်ခွဲခြင်း၊ကြောက်လန့်စေခြင်း၊ စော်ကားရာရောက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

ယင်းတို့မှာ -



- ရိသဲ့သဲ့ နောက်ပြောင်ခြင်း။ ဂေဖန်ပုတ်ခတ်ခြင်း။
- လိင်ဆိုင်ရာဖြစ်တည်မှုကို အခြေပြုပြီး မခံချိ မခံသာဖြစ်အောင် ထိကပါးရိကပါးပြောဆိုခြင်း။ ဆဲရေး တိုင်းထွာ စော်ကား ရန်စခြင်း။
- ကာယကံရှင်လိုလားမှုမရှိသော လိင်ဆက်ဆံမှုပြုလုပ်ရန် မြူဆွယ်ခြင်း
- ကာယကံရှင်မှ မလိုလားငြင်းဆိုနေသည့်ကြားမှ နစ်ယောက်အတူသီးသန့်တွေ့ဆုံရန် မရမနေ ထပ်ကာထပ်ကာ တောင်းဆိုခြင်း။
- သူတစ်ပါး၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စ (သို့မဟုတ်) ခန္ဓာကိုယ်အား ထိပါး အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့်မေးခွန်းများမေးခြင်း။

- လူမှုကွန်ရက်စာမျက်နှာပေါ်မှတဆင့် ကာယကံရှင်မလိုလားသည့် ချဉ်းကပ်မှုမျိုးပြုလုပ်ပြီးနှောင့်ယှက်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်း။
- လိင်ဆိုင်ရာမဖွယ်မရာ ဓာတ်ပုံများ၊ ပိုစတာများ၊ စာတိုများ၊ ကွန်ပြူတာဖန်ပြင်ရွှေ့လျားရုပ်ပုံများ (စကရင်ဆေ့ဗာ)၊ အီးမေးလ်များ၊ တွစ်များ၊ လူမှုကွန်ရက်စာမျက်နှာပို့စ်များ၊ SMS နှင့် (စာရိုက်ဆက်သွယ်ရသည့်) chat များ
- လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် လိင်ဆိုင်ရာမဖွယ်မရာများကို အင်တာနက် ဝက်ဆိုဒ်တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုခြင်း။

- ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်သည့် အပြုအမူပြုခြင်း။

- လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် ဆက်သွယ်၊ ပတ်သက်မှုပြုခြင်း (သို့မဟုတ်) မသင့်လျော်သည့် ညစ်ညမ်း ပြောဆို၊နေထိုင်မှုပြုခြင်း။

- ကာယကံရှင် မလိုလားဘဲ ကိုယ်တွယ်ခြင်း၊ ပွတ်သပ်ခြင်း၊ ပွေ့ဖက်ခြင်း (သို့မဟုတ်) (နှုတ်ခမ်းဖြင့်) နမ်းရှုတ်ခြင်း။
- မလိုအပ်ဘဲ အရောဝင်ရန်ကြိုးပမ်းခြင်း။
- ဥပမာ - အနီးမှဖြတ်သွားစဉ် ကိုယ်ခန္ဓာ အစိတ်အပိုင်းကို ကိုင်တွယ်၊ ထိတွေ့ရန် တမင်တကာကြိုးပမ်းခြင်း။

- မနစ်မြို့ဖွယ်အကြည့်ဖြင့် ငေးစိုက်ကြည့်ခြင်း။

အမှာစကား

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျွမ်းကျင်လုပ်သားရှားပါးသည့်အခြေအနေတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးအတွက် အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများအား ဆွဲဆောင်ခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ခြင်းသည် အဓိကဦးစားပေးတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများ အလုပ်နုတ်ထွက်သွားသောအခါ သို့မဟုတ် လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူများနှင့် အလုပ်ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အာရုံစိုက်မရ ဖြစ်နေသည့်အခါများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နစ်နာဆုံးရှုံးကြသည်။ စီးပွားရေးတိုးတက်မှု၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား နှင့် အမြတ်စွန်းရရှိမှုတို့အပေါ် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုရှိပါသည်။

အလုပ်တွင် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကောင်းနေစေရန် လုံခြုံမှုရှိသော ခံစားချက်ရရန် အရေးကြီးသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် ယင်းလုံခြုံမှုရှိသည်ဆိုသည့် ခံစားမှုကို ခြိမ်းခြောက်နေသည်။ ယင်းအချက်များသည် ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းပြောလေ့မရှိကြသော်လည်း ယင်းတို့ ရှိနေကြပြီး ဝန်ထမ်းအပြောင်းအလဲ နှင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားတို့အား ထိခိုက်သက်ရောက်မှုရှိနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအတွက် ပထမဆုံးအနေဖြင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လက်လီရောင်းဝယ်ရေး နှင့် ခရီးသွားလာရေး ကဏ္ဍများတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ဖြစ်တည်မှုနှုန်း နှင့် ကုန်ကျစရိတ်များကို လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်များဆိုင်ရာ လေ့လာဆန်းစစ်မှုပြုလုပ်ခြင်းပြုလုပ်ရန် IFC နှင့် ဓနအဖွဲ့အစည်းတို့မှ ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် စီးပွားရေးကုန်ကျစရိတ် သိသာစွာ ဆုံးရှုံးစေသည်။ ဤစာတမ်းအရ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေးစားမှုမရှိသည့်အပြုအမူများကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ၁၄% ဆုံးရှုံးနစ်နာနေသည်ဟု ခန့်မှန်းထားသည်။ ယင်းမှာ မယုတ်မလွန်ခန့်မှန်းခြင်းသာဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့၊ ဝန်ထမ်းများ ပျက်ကွက်ခြင်း၊ ပြန်လည်ခန့်ထားခြင်း နှင့် သင်တန်းပြန်ပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးဂုဏ်သတင်း နှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး စသည်တို့ဆိုင်ရာ ကျရောက်နိုင်သည့်အန္တရာယ်များ မပါဝင်သေးပေ။ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များသည် ဝန်ထမ်းများအတွက်ကောင်းသလို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်ပါ ကောင်းမွန်ပါသည်။

ဤစာတမ်း၏ ရလဒ်များအရ အခြားသင့်တော်သောအချက်များပါ မီးမောင်းထိုးပြနေသည်။ ၎င်းတို့အနက် အဓိကကျသည့်အချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်အလေ့အထဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် တစ်ပုံစံတည်း မဟုတ်ပေ။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အပြုသဘောဆောင်သော၊ လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်များဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များ တိုးတက်ခြင်းဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားတိုးမြှင့်ရန် လုပ်ကိုင်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများထံမှ လေ့လာသင်ယူနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းရှိနေပါသည်။

ယင်းတွေ့ရှိချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ပမာဏကို မီးမောင်းထိုးပြနေသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား ဖြစ်ပေါ်နေသောအရာများအား နားလည်စေနိုင်ပြီး ထိုအခြေအနေကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် နှင့် ၄င်းတို့၏ စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်နိုင်မှုကို အားဖြည့်ပေးရန် အကြံပြုချက်များပါ ပေးထားပါသည်။

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင်ရှိနေကြောင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ အသိအမှတ်ပြုရန် ယခုဆန်းသစ်သော သုတေသနမှ အခွင့်အလမ်းပေးရာရောက်ပါသည်။ သို့သော်လည်း ယခုအဆင့်တွင် မရပ်တန့်သင့်ပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များ၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများ၊ ဝန်ထမ်းများ နှင့် အခြားစိတ်ဝင်စားသောသူများအတွက် ဤစာတမ်းမှ လက်တွေ့ကျသော အကြံပြုချက်များ ထောက်ပံ့ထားပါသည်။ ယင်းအကြံပြုချက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်များအား ဘေးကင်းလုံခြုံပြီး နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ကင်းဝေးသော လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များဖြစ်လာစေရန် ကူညီပေးမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု တိုးမြှင့်စေသည့် ရည်မှန်းချက်ဖြင့် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များဖြစ်လာစေရန် IFC နှင့် ဓနအဖွဲ့အစည်းတို့သည် ပူးပေါင်းခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

Vikram Kumar
Country Manager
Myanmar and Thailand
International Finance Corporation

Paul Joicey
Director of Programmes
The DaNa Facility

၁။ အစီရင်ခံစာ အနှစ်ချုပ်

လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်သည် ဝန်ထမ်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကောင်းသော အခြင်းအရာ ဖြစ်သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများမှ ကင်းဝေးသော လေးစားမှုရှိသည့် အလုပ်ခွင်ယဉ်ကျေးမှုကို ဖန်တီးခြင်းဖြင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား တိုးမြှင့်နိုင်ခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ကြီးထွားလာစေရန် ပံ့ပိုးနိုင်ခြင်း နှင့် အရည်အချင်းရှိသော ဝန်ထမ်းများကိုပါ ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းထားနိုင်ပေလိမ့်မည်။ တွေ့မြင်ရလေ့ရှိသော လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူများအား ဤအစီရင်ခံစာတွင် ဥပမာနှင့်တကွ ဖော်ပြထားပြီး မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များကို မည်သို့ဖန်တီးနိုင်ပုံကို လက်တွေ့ကျသော အကြံပြုချက်များပေးထားသည်။

နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ခုတည်းနှင့် ဆိုင်သော အကြောင်းအရာမဟုတ်ဘဲ တစ်ကမ္ဘာလုံးတွင် တွေ့ရှိခံစားနေရပါသည်။ အမျိုးသမီး (၃) ယောက်တွင် တစ်ယောက်နှုန်းသည် အနီးကပ်ပေါင်းသင်းနေထိုင်သူ သို့မဟုတ် ပေါင်းသင်းနေထိုင်သူမဟုတ်သောသူမှ ရုပ်ပိုင်း နှင့်/သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရဖူးကြောင်း အစီရင်ခံကြသော်လည်း လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ လေ့လာထားသော သုတေသန မရှိသလောက်နည်းပါးသည်။[1]

လေးစားမှုမရှိသော အပြုအမူများကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများကို ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာလေ့လာမှုများတွင် မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ကြသည်။ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများသည် ဝန်ထမ်းများ ပျက်ကွက်ခြင်း ၊ ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/ စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism)၊[2] ဝန်ထမ်းများ အပြောင်းအရွှေ့၊ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းဂုဏ်သတင်းများနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ ယနေ့ထက်တိုင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အထည်ချုပ်ကဏ္ဍ[3] မှအပ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ဆုံးရှုံးနစ်နာမှု သို့မဟုတ် ရိုက်ခတ်မှုများအား သုတေသနပြုလုပ်ထားခြင်း မရှိပေ။

အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) နှင့် ဓနအဖွဲ့အစည်းတို့မှ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သုတေသနစီမံကိန်းကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် သုတေသနနည်းစနစ်နှင့် ရလဒ်များကိုဖော်ပြထားသည်။ အဆိုပါအစီရင်ခံစာသည် လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးရန်အတွက် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ထောက်ပံ့သောသူများအတွက် ပိုင်းခြားသုံးသပ်ပြီး အကြံပြုချက်များပြုလုပ်ခဲ့သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ဖြေရှင်းရန် စိတ်ပါဝင်စားသောအခြား ပုဂ္ဂိုလ်များအတွက်လည်း ဤအစီရင်ခံစာမှ သက်သေအထောက်အထားများ ရရှိစေပါသည်။

အဆိုပါအစီရင်ခံစာသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးကဏ္ဍကြီး လေးခုဖြစ်သော လယ်ယာစီးပွားရေးလုပ်ငန်း၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လက်လီရောင်းဝယ်ရေး နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိ[4] ("အခြေခံကဏ္ဍများ") လုပ်ငန်းခွင်တွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကြောင့် နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရန်ရည်ရွယ်သည်။ ၎င်းတို့မှာ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေးကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) နှင့် ဓနအဖွဲ့အစည်း တို့အတွက် ဦးစားပေးကဏ္ဍများဖြစ်ကြပြီး ဤသုတေသနမှ တွေ့ရှိချက်များကို အဖွဲ့အစည်းနှစ်ခုလုံးဖြင့် လုပ်ကိုင်နေသော အဆိုပါကဏ္ဍများရှိ အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများအား အသိပေးရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သည်။

ယင်းကဏ္ဍများရှိ ကြီးမားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများ၏ အချက်အလက်များကို စုဆောင်းပြီး ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုများပြုလုပ်ခြင်းမှတဆင့် အောက်ပါအချက်များကို စီမံကိန်းမှ လေ့လာရန်ရည်ရွယ်သည်။

- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းများ ဖြစ်ပေါ်သည့် ပုံသဏ္ဍာန်နှင့် ပုံစံများ
- လုပ်ငန်းခွင်၏ လူမှုယဉ်ကျေးမှုနှင့် အလုပ်ခွင်စီချိန်စံညွှန်း လုပ်ငန်းစဉ်များက ဤကဲ့သို့သော အပြုအမူများနှင့် မည်သို့မည်ပုံဆက်စပ်နေမှု
- လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းများအတွက် ကျရောက်နိုင်သော အန္တရာယ်ရှိဖွယ်အချက်များ
- ကုမ္ပဏီမူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် သင်တန်းများ၏ ထိရောက်မှုများ နှင့်
- ဝန်ထမ်းများအတွက် ထောက်ပံ့မှု လုပ်ငန်းစဉ်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပညာရှင်ဆန်ပြီး အပြုသဘောဆောင်သော လုပ်ငန်းခွင်ကို ဖန်တီးရန် အဆိုပါတွေ့ရှိချက်များမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား မည်သည့်အရာများ ပြုလုပ်နိုင်သည် နှင့် ထောက်ပံ့ရန် လိုအပ်သည် စသည်တို့ကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေသည်။

၁.၁။ အဓိကတွေ့ရှိချက်များအနှစ်ချုပ်

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအားလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်။ ၁၅% သော ဂန်ထမ်းများသည် ယင်းတို့ကိုယ်တိုင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ကြုံတွေ့ခံစားခဲ့ရပြီး ၂၁% သော ဂန်ထမ်းများမှာမူ အခြားသူတစ်ဦးတစ်ယောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ခံနေရသည်ကို မျက်မြင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။ ကျား၊ မ အသက်အရွယ်မရွေး အားလုံးသော ဂန်ထမ်းများတွင် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။ မျက်မြင် နှင့် ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့လေ့ရှိသော အများဆုံးဖြစ်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့် ယှက်ခြင်းအမျိုးအစားများမှာ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်း၊ တစ်စုံတစ်ဦးက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြောင်းအရာများအား ဟာသပြောကြားခြင်း နှင့် မသင့်လျော်သော ပွေ့ဖက်ခြင်းများ ဖြစ်ကြသည်။ ဂန်ထမ်းအများစုမှာ ယင်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်မှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ပြဿနာတစ်ခုအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုသော်လည်း ၎င်းတို့က ယင်းအပြုအမူများစွာ ကို ပုံမှန်ကဲ့သို့သာ မှတ်ယူကြသည်။

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့် ယှက်ခြင်းထက်ပို၍ အဖြစ်များသည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက် သည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အဖြစ်အပျက်အား မျက်မြင်သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့နိုင်ချေသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာနှောင့်ယှက်ခံရ ခြင်းထက် သုံးဆနီးပါးပိုဖွယ်ရှိသည်။ ၄၇% သော ဂန်ထမ်းများသည် ကိုယ်တိုင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခံခဲ့ရပြီး ၅၆% တို့သည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းများကို မျက်မြင်တွေ့ရှိခဲ့ကြသည်ဟုဆိုသည်။[5] နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ပုံစံအများဆုံးမှာ အတင်းအဖျင်းပြောခံရခြင်း၊ ကြီးကြပ်သူများ၏ အအော်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် ဆူဆဲမှုခံရခြင်း ၊ အစအနောက် ခံရခြင်း နှင့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော လူမှုရေးပွဲများမှ ဖယ်ထုတ်ထားခံရခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ အဆိုပါအပြုအမူများအား မကြာခဏပုံမှန်အဖြစ်အပျက်ဟု မှတ်ယူကြပြီး နှင့် မတရားခံရသူအား အပြစ်တင်ခြင်း (victim blaming) သည် အဖြစ်များသော တုံ့ပြန်မှုဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်သည့်အမူ အကျင့်များကို ပြောကြားလိုသော်လည်း မည်သည့်အရာက

ဓါတ်ပုံ : SHOBHNA DECLOITRE/IFC

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတွင်ပါဂင်သနည်းကို သေချာစွာ မသိကြဘဲ ၎င်းတို့တွင် လုပ်ငန်းခွင်ပဋိပက္ခကို ပညာရှင် ပီသစွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ဆက်ဆံရေး စွမ်းရည် နှင့် နည်းစနစ်များ မရှိခြင်းတို့ ဖြစ်နေကြသည်။

အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်မျိုးလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီး နင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ကြုံတွေ့ရသော်လည်း ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံမှာ ကွဲပြားခြားနားသည်။ အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်မျိုးလုံး သည် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက် ခြင်းများကို ကြုံတွေ့ရဖွယ် အန္တရာယ်ရှိသည်။ အမျိုးသားများသည် အမျိုးသမီးများထက်ပို၍ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခံကြရသည်။ အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများ ထက်ပို၍ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ကြုံတွေ့ကြရသည်။ အမျိုးသားနှင့်အမျိုးသမီး နှစ်မျိုးလုံး သည် ၎င်းတို့ ပြုမူခဲ့သော အပြုအမူအချို့သည် မရည်ရွယ်သော်ငြား မလေးစားသော အပြုအမူများ ဖြစ်ခဲ့ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့ကြသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင် ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ပုံမှန်ဟု သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ကျန်းမာရေးနှင့်သာယာဝပြောရေးအပေါ်တွင် အပျက်သဘောဆောင်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုများ ရှိသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း များ၏ အကျိုးဆက်ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများသည် ခွင့်ယူနားရန်လိုအပ်ပေမည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် ဂန်ထမ်းများ၏

အာရုံစူးစိုက်မှုလျော့နည်းခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် ပိုမိုနှေးကွေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော အလုပ်ခွင်မှပျက်ကွက်ခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်ပျံ့လွင့်ခြင်းများကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား၏ ခန့်မှန်းခြေ (၁၄) ရာခိုင်နှုန်းခန့် နစ်နာ ဆုံးရှုံးနေရသည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများတွင် အချို့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် ယခင်အလုပ်မှ ထွက်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ ဤသုတေသနတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့်ဖြစ်ပေါ်သော ဝန်ထမ်းပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာ နစ်နာမှုများအား ဖော်ပြခြင်း မရှိသော်လည်း ဝန်ထမ်းပြောင်းရွှေ့မှု၊ ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူစုဆောင်းမှု နှင့် ပြန်လည်လေ့ကျင့်မှုကုန်ကျစရိတ်များမှာ သိသာထင်ရှားလှသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကောင်းမွန်လုံလောက်စွာ တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းရန်အတွက် ပြင်ဆင်ထားခြင်းမရှိကြပေ။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို တုန့်ပြန်ကူညီရန် တရားဝင်မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများချမှတ်ထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှာ အနည်းငယ်သာရှိသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် "မိသားစု" ကဲ့သို့ လုပ်ကိုင်ကြသည်ဟု အခိုင်အမာပြောဆိုကြပြီး ယင်းအချက်မှ ဆိုလိုသည်မှာ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပွါးပါက လျှော့ပေါ့ပြောဆိုရမည်၊ လျစ်လျူရှု ပေးရမည် သို့မဟုတ် အစီရင်ခံစရာမလိုဟု အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်သည်။

ကြုံတွေ့ရသော အဖြစ်အပျက်များကို အချို့ဝန်ထမ်းများမှ တုန့်ပြန်သောနည်းလမ်းများမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မကောင်းနိုင်ချေ။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မိမိတို့၏အလုပ်ခွင်ထဲ၌ တိုင်ကြားနိုင်သည့် စနစ် (တရားဝင်အစီရင်ခံရေးယန္တရား) ကို လက်လှမ်းမမီတတ်ကြပေ။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းများက အဖြစ်အပျက်များကို လျစ်လျူရှုရန် ကြိုးစားကြသည်။ ကျူးလွန်သူများနှင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ပြီး တစ်ခါတစ်ရံတွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့်အကြောင်းကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား ရင်ဖွင့်ပြောကြားကြသည်။ ယင်းမှ နောက်ပိုင်းတွင် အတင်းအဖျင်းပြောခြင်းသို့ ဦးတည်သွားနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် Facebook ကဲ့သို့သော လူမှုမီဒီယာကိုအသုံးပြုပြီး ဖြစ်စဉ်များ၊ ကျူးလွန်သူများနှင့် ပတ်သက်၍ စာတင်ခြင်း၊ မှတ်ချက်ပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်ကြသည်။ ဤအခြင်းအရာက ကုမ္ပဏီနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်၏ ဂုဏ်သိက္ခာပိုင်းဆိုင်ရာ ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုဖြစ်ပေါ်စေပြီး ပြဿနာကိုလည်း ထိထိရောက်ရောက်ဖြေရှင်းမပေးနိုင်ချေ။

လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အလေ့အထများ ဖြစ်ကြသည်။ သုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် အခြေစိုက်နေကြပြီး အချို့သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း များသည် အမြင့်ဆုံးအဆင့်တွင် ရှိနေကြသည်။ အချို့မှာမူ အလွန် နည်းသည့် အဆင့်တွင် ရှိကြသည်။ အချို့အခြေအနေများတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်းမှာပင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများသည် မတူညီသော နေရာဒေသ ၂ ခုအတွင်း မတူညီ ကွဲပြားခြားနားကြသည်။ ထို့ကြောင့် အချို့သော အမူအကျင့်များသည် "မြန်မာ့ အလေ့အထ" နှင့် ဆိုင်သည် ဆိုသည့် ပေးနေကြဖြစ်သော အကြောင်းပြချက်ဆင်ခြေနှင့် သုတေသနတွေ့ရှိချက်သည် ကိုက်ညီမှု မရှိပေ။ လေးစားမှုရှိသည့် သင့်တင့်လျောက်ပတ်သော လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်လာစေရေးတွင် လက်တွေ့ကျကျ ဆောင်ရွက်နေကြသည့် မြန်မာ့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းရှင်များလည်း ဥပမာကောင်းများအဖြစ် ရှိကြသည်။

၁.၂။ အကြံပြုချက်များ အနှစ်ချုပ်

အကြီးတန်းစီမံခန့်ခွဲမှု၊ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန မန်နေဂျာများ နှင့် ဝန်ထမ်းများသည် မြန်မာ့အလုပ်ခွင်များတွင် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှုများ ဖြစ်လာစေရေးအတွက် အဓိကအရေးပါကြသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင် ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းစသည်နှင့်ပတ်သက်သော အသိအမြင်များ ကြွယ်ဝလာစေရေးအပြင် လေးစားမှုထားသည့်လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ပေါ်ထွန်းလာရေးနှင့်ပတ်သက်သော စွမ်းရည်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ တိုးတက်လာရေးတို့သည် ၎င်းအချက်ကို အထောက်အပံ့ပေးသည့် အဓိကအချက်ဖြစ်သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအပေါ် လူမှုရေးသဘောထားများ ပြောင်းလဲစေရန် နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အပြုသဘောဆောင်သည့် အပြုအမူများ တိုးပွားလာစေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အတူတကွ ပူးပေါင်း၍ ကြိုးစားအားထုတ်ရန် လိုအပ်သည်။

အကြီးတန်းမန်နေဂျာများနှင့် ဒါရိုက်တာများအတွက်

ဘုတ်အဖွဲ့ဝင် ဒါရိုက်တာများ အပါအဝင် အကြီးတန်းမန်နေဂျာများသည် သင်ယူလေ့လာခြင်းများကို မြှင့်တင်ရမည်ဖြစ်ပြီး၊ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို နားလည်ပြီး ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ရှေ့ပြေးလုပ်ဆောင်ချက်များကို အားပေးသင့်သည်။ ထို့အပြင် စံပြပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် ပြုမူနေထိုင်သင့်ပြီး ပိုမိုလေးစားစရာကောင်းသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးနိုင်စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို အားပေးသင့်သည်။

အကြံပြုချက်	အကြောင်းအရာဖော်ပြချက်
သင်တန်းများ	အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု၊ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်း နှင့် လေးစားမှုထားသည့်လုပ်ငန်းခွင် ဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများ နှင့်ဆိုင်သော သင်တန်းများပေးခြင်း
ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း	အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများ အပါအဝင် ဝန်ထမ်းအားလုံးအတွက် သက်ဆိုင်သည့် မျှော်မှန်းအမူအကျင့်များနှင့်ဆိုင်သော ကျင့်ဝတ် စည်းကမ်းများကို ရွေးချယ်ပြီး တက်တက်ကြွကြွ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း
အရင်းအမြစ်များကို စုစည်းခြင်း	လေးစားမှုထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ ဆောင်ရွက်ပေးရန် ဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခု တည်ဆောက်ခြင်း နှင့် ၎င်းကို လုံလုံလောက်လောက် အရင်းအမြစ်ဖြည့်ဆည်း ပေးခြင်း
လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု မျှော်မှန်းချက်များ	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းနည်းလမ်းများ နှင့် အလေ့အကျင့်များ ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွင်တွင် စတင်မိတ်ဆက်ခြင်း
ပြောင်းလဲမှုများ ဖြစ်လာစေရန် ဦးဆောင်ခြင်း	လေးစားမှုရှိသည့် အမူအကျင့်များကို တက်တက်ကြွကြွ မြှင့်တင်ပြီး လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ခြင်း
ယဉ်ကျေးမှု ဖလှယ်သည့် နေ့ရက်များ	မတူကွဲပြားမှုကို လေ့လာရန် အားပေးခြင်း
ဝန်ထမ်းများကို ဆုပေးခြင်း အစီအစဉ်	လေးစားမှုထားသည့် လုပ်ငန်းခွင် အမူအကျင့်များအတွက် ဝန်ထမ်းများကို ဆုပေးခြင်း အစီအစဉ်တစ်ခုကို မိတ်ဆက်ခြင်း
လုံခြုံသော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ ရှေ့ပြေးစီမံချက်များ	အလုပ် အသွားအပြန်ခရီးတွင် ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုလုံခြုံစေရန် ရှေ့ပြေးစီမံချက်များကို မြှင့်တင်အားပေးခြင်း
နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေး ပညာပေးခြင်း (Counselling) ဝန်ဆောင်မှုများ	နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ခံစားခဲ့ရသော ဝန်ထမ်းများအတွက် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေး ပညာပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများကို လက်လှမ်းမီရန် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း
စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကုန်ကျစရိတ် အစီရင်ခံစာ	နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် သက်ရောက်သော ကုန်ကျစရိတ်များ (ဥပမာ၊ ဝန်ထမ်း အပြောင်းအရွှေ့များမှုနှင့် ပျက်ကွက်ဝန်ထမ်းများမှု) ကို စောင့်ကြည့်ရန် အစီရင်ခံသည့်နည်းလမ်းများ မိတ်ဆက်ခြင်း
အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု သုတေသန	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏သက်ရောက်မှုကို စူးစမ်း လေ့လာခြင်း
ပြင်ပ ဆက်ဆံရေး	လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင် အစီအစဉ်များနှင့် ရှေ့ပြေးစီမံချက်များ ကမ်းလှမ်းနိုင်ရန် အကူအညီပေးထောက်ပံ့နိုင်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြင်ပ ဆက်ဆံရေးများကို အားကောင်းလာစေခြင်း (သို့) တည်ဆောက်ခြင်း

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန မန်နေဂျာများ အတွက်

လူသားအရင်းအမြစ်ဌာနမန်နေဂျာများ (ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးဌာနမန်နေဂျာများ) သည် သင်ယူလေ့လာခြင်းများကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နှင့်ပတ်သက်သော စွပ်စွဲချက်များကို အရေးယူတုံ့ပြန်သည့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာလုပ်ဆောင်ချက်များကို တရားဝင်ဖြစ်စေရန်နှင့်၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ကာကွယ်တားဆီးရန် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အစပျိုးမှုများကို စီမံခန့်ခွဲသင့်သည်။

အကြံပြုချက်	အကြောင်းအရာဖော်ပြချက်
သင်တန်းများ	လူသားအရင်းအမြစ်ဌာန (ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးဌာန) မှ ဝန်ထမ်းများကို အလုပ်ခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နှင့်ပတ်သက်သည့် အသိအမြင်များ တိုးတက်လာစေရန် နှင့် လေးစားမှု အပြည့်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒများ နှင့် မကျေနပ်မှု တိုင်ကြားချက်များဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနည်းစနစ်များကို လေ့လာသင်ယူနိုင်ရန် သင်တန်း များပေးခြင်း လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကာကွယ်တားဆီးခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် စဉ်ဆက်မပြတ် လေ့လာသင်ယူမှုများကို မြှင့်တင်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းများကို သင်တန်းများပေးခြင်း။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မကျေနပ်မှုများ နှင့် အခြားပြဿနာများကို ထုတ်ဖော်တင်ပြတတ်ရန် နှင့် ပညာရှင်ဆန်ဆန် ကိုင်တွယ်နိုင်ရန် ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်း သင်တန်းများပေးရန် စဉ်းစားခြင်း။
လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှု အခန်းကဏ္ဍ	လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် အဖြစ်ဖန်တီးရန် ဖြေရှင်းနိုင်သည့် နည်းလမ်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် နှင့် အဆိုပြုရန် စီမံခန့်ခွဲမည့်သူများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ခြင်း
မတူကွဲပြားမှု နှင့် အားလုံးပါဝင်မှု	မတူကွဲပြားမှုနှင့်အားလုံးပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ခြင်း
မူဝါဒ	နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့် ယှက်ခြင်းတို့အား ဆန့်ကျင်သည့် မူဝါဒတစ်ခုကို တင်ပြ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်	လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခြင်း နှင့်ပတ်သက်သော စွပ်စွဲချက်များကို အရေးယူတုံ့ပြန်ရန် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ပုံစံတစ်ခုကို တင်ပြ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
ကာကွယ်တားဆီးရေးဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များ	လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ဆိုင်သော စဉ်ဆက်မပြတ် သင်ယူလေ့လာရေးကို မြှင့်တင်ရန် ကာကွယ်တားဆီးရေးလုပ်ဆောင်ချက်များကို စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း

ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့မှုမရှိရေး ကမ်ပိန်း	အလုပ်ခွင်အတွင်း ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဍာန် ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့မှုအဆုံးသတ်ရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု(ကမ်ပိန်း)များ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
အတင်းအဖျင်းများမရှိ ကမ်ပိန်း	အလုပ်ခွင်အတွင်း အတင်းအဖျင်းပြောခြင်းများ အဆုံးသတ်ရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု(ကမ်ပိန်း)များ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
ဧည့်သည်များအတွက် မျှော်လင့်ချက်များ	အလုပ်သို့ လာရောက်လည်ပတ်သော ဧည့်သည်များအတွက် လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ပြုမူနေထိုင်ရမည်နှင့်ပတ်သက်သော အချက်များကို စတင်ခြင်း
ကျေနပ်ချက်ဆန်းစစ်မှုများ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း	လုပ်ငန်းခွင် ဆက်ဆံရေးနှင့် သာယာဝပြောရေးကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ရန် ဝန်ထမ်းဆန်းစစ်ခြင်းများ မှန်မှန် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် အစီအစဉ်များ၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုကို တိုင်းတာခြင်း	လုပ်ငန်းပျက်ကွက်မှု၊ ဝန်ထမ်းအပြောင်း အရွှေ့၊ တိုင်ကြားချက်များနှင့် ဆိုင်သော အချက်များကို ရယူ၊ အစီရင်ခံစာပို့ခြင်းများကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း နှင့် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်သော ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ၏ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုကို တိုင်းတာရန် သင်တန်းများပေးခြင်း

ဝန်ထမ်းများအတွက်

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီ၏ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို နားလည်ခြင်း နှင့် သင်ယူလေ့လာရေးများတွင် ပါဝင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဖြစ်အပျက်များကို အပြုသဘောဆောင်သည့် နည်းဖြင့် တုန့်ပြန်ဆွေးနွေးနိုင်ရန် ပိုမိုယုံကြည်မှုရှိလာခြင်း စသည်တို့ဖြင့် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖြစ်လာစေရန် ကူညီပေးနိုင်သည်။

အကြံပြုချက်	အကြောင်းအရာဖော်ပြချက်
ကုမ္ပဏီသင်တန်းများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခြင်း	နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ဆန့်ကျင်မှု ပညာပေးရေး သင်တန်းများကို တက်ရောက်ခြင်း
လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များဆိုင်ရာ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း၊ မူဝါဒများကို သိရှိခြင်း	၎င်းတို့ကို ဖတ်ရှု နားလည်သဘောပေါက်ပြီး တိုင်ကြားချက်များကို အထက်သို့အဆိုပြုတင်သွင်းရာတွင် ကောင်းစွာ အသုံးချခြင်း
သင့်မန်နေဂျာနှင့် လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်နိုင်ရည်မျှော်မှန်းချက်များကို ဆွေးနွေးခြင်း	အလုပ်၏ မျှော်မှန်းချက်ကို သိရှိပြီး၊ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အောင်မြင်အောင်လုပ်ကိုင်ရာတွင် သင့်အား တားဆီးနေသော ကိစ္စများနှင့် ကြောင့်ကြမှုများ အပါအဝင် သင့်အလုပ်ကိစ္စကို မန်နေဂျာနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း
ကုမ္ပဏီ၏ စိတ်ကျေနပ်ချက် ဆန်းစစ်မှုများတွင် ပါဝင်ခြင်း	မိမိအတွေးအမြင်များကို ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ကျေနပ်ချက်ဆန်းစစ်မှုများမှတဆင့် ထုတ်ဖော်ခြင်း၊ ပြောဆိုခြင်း

အခြားသူများအတွက်

အခြားသူများအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို နားလည်သဘောပေါက်ရန်နှင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အကူအညီပေးနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းကို ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ကာကွယ်တားဆီးရန်အတွက် တိုက်တွန်းစည်းရုံးမှုဖြင့် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များအဖြစ် မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည်။

အကြံပြုချက်	**အကြောင်းအရာဖော်ပြချက်**
ဥပဒေရေးရာ အကြံပြုနှိုး ဆော်ခြင်း(Advocacy)/ ဥပဒေပြုရန် တိုက်တွန်းစည်းရုံးခြင်း	လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို ကာကွယ်တားဆီးရန်အတွက် အလုပ်ရှင်၏ တာဝန်တစ်ရပ်အနေဖြင့် မြန်မာ့ဥပဒေတွင် ထည့်သွင်းဖော်ပြရန် စည်းရုံးခြင်း
အကူအညီပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုးခြင်း	စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် ဝန်ထမ်းများအား အကြံဉာဏ်၊ လမ်းညွှန်ချက် နှင့် အကူအညီ ပံ့ပိုးခြင်း
လေးစားမှုထားသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ ထောက်ခံ ကမ်ပိန်းများ	ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဌာန်ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်း၊ မတရားခံရသူကို အပြစ်တင်ခြင်း၊ သဘော တူညီချက်ရယူခြင်း နှင့် အွန်လိုင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း စသည့် အကြောင်း အရာများနှင့်ပတ်သက်သော အများပြည်သူလူထု၏ အသိအမြင်များကို မြှင့်တင် ပေးခြင်း
လုံခြုံစိတ်ချရသော အများပြည်သူ သယ်ယူ ပို့ဆောင်ရေး	အလုပ်သမားများအတွက် လုံခြုံစိတ်ချရသည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဖြစ်လာရေး စည်းရုံးခြင်း
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ သက်ရောက်မှု	မြန်မာနိုင်ငံတွင်း ပုဂ္ဂလိကအခန်းကဏ္ဍအပေါ် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ သက်ရောက်မှုကို သုတေသနလုပ်မှုကို အားပေးကူညီခြင်း
သင်တန်းပေးခြင်း	လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအပြင် အခြား ကျား-မအခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် နှင့် တားဆီးရန် အားထုတ်မှုများကို ကူညီရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို သင်တန်းများပေးခြင်း
ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု	လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုကို မြှင့်တင်ပြီး ကျား/မတန်းတူညီမျှမှုကို ထောက်ပံ့သော ဥပဒေ (သို့) မူဝါဒကို မိတ်ဆက်ခြင်း
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် မိတ်ဖက်ပြုလုပ်ခြင်း	လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို အတူတကွ ပိုမိုထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများနှင့် မိတ်ဖက်ဆောင်ရွက်ခြင်းများ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေခြင်း

၂။ နိဒါန်း

၂.၁။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များအတွက် စီးပွားရေးသာဓက

မြန်မာနိုင်ငံသည် အလျင်အမြန် တိုးတက်ပြောင်း လဲနေပါသည်။ စစ်အစိုးရလက်အောက် နှစ်ပေါင်းများစွာ ကျရောက်ခဲ့ပြီးသည့်နောက် မြန်မာနိုင်ငံသည် ဒီမိုကရေစီ အကူးအပြောင်းကို ဖြည်းဖြည်း ချင်း လုပ်ဆောင်နေပါသည်။ လူမှုရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု ဆိုင်ရာ ဓလေ့ထုံးတမ်းစံနှုန်းများသည် ခေတ်မီ အဝတ်အစားများ၊ နာမည်ကျော်ကြား လူသိများလာသည့် ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့၊ နည်းပညာ အသစ်များနှင့် လူငယ်လူရွယ်များအကြား ကျား/မ ဖြစ်တည်မှုနှင့် လိင်စိတ်ခံယူမှုတို့ကို ဖော်ပြသည့် နည်းလမ်း ပုံစံအသစ်များ၏ စိန်ခေါ်ခြင်းကို ခံနေရသည်။ လက်ရှိ စီးပွားရေးကဏ္ဍသည် ငွေကြေး ဖောင်းပွမှု၊ စီးပွားရေး တိုးတက်မှု နှေးကွေးခြင်းနှင့် တိုင်းပြည် နေရာအနှံ့အပြားတွင် ဆက်လက် ဖြစ်ပေါ်နေသော ပဋိပက္ခများ အပါအဝင် စိန်ခေါ်မှုအချို့ ရင်ဆိုင်နေရသည်။[6] ဤကဲ့သို့သော အပြောင်း အလဲများနှင့် စိန်ခေါ်မှုများအကြား မြန်မာနိုင်ငံ ရှေ့ဆက် ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးအတွက် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍသည် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ဆက်လက် ပါဝင်နေဦးမည်ဟု မျှော်လင့်ရပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၅၀ ရာခိုင်နှုန်းထက် ပိုသော လုပ်ငန်းခွင်ဝင် လုပ်သားများသည် မိသားစုပိုင် အသေးစား လယ်ယာမြေများတွင် ဖြစ်စေ၊ အငှား လုပ်သား အနေဖြင့် ဖြစ်စေ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြဆဲ ဖြစ်သည်။ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ကုမ္ပဏီ ကြီးများ အနေဖြင့် နိုင်ငံတွင် ၁.၇ မီလီယံ တန်ဖိုးရှိသော တိုင်းပြည်၏ အလုပ်အကိုင်များကို ထောက်ပံ့ပေးထားသည်။ ထိုပမာဏသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ အလုပ် အကိုင်များ အားလုံး၏ စုစုပေါင်း တန်ဖိုး ၂၄.၁ မီလီယံ ၏ ၇% သာလျှင် ရှိသော်လည်း နိုင်ငံတော် အစိုးရ အနေဖြင့် ၂၀၁၀ ခုနှစ်က စပြီး စီးပွားရေး ကဏ္ဍအပေါ် ထိန်းချုပ်မှုများကို ဖြေလျှော့ခဲ့ခြင်းကြောင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍတွင်း အလုပ်အကိုင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှုန်းမှာ မြင့်တက်နေသည်။ သို့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံတွင် လည်ပတ်နေ သော ကုမ္ပဏီ လုပ်ငန်းကြီးများသည် ပြည်တွင်း အလုပ်သမား ဈေးကွက်ထဲမှ ၎င်းတို့၏ စီးပွားရေး လိုအပ်ချက်နှင့် ကိုက်ညီသော ဝန်ထမ်းများကို ရှာဖွေခြင်းနှင့် ဝန် ထမ်း မြဲအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းအတွက် စိန်ခေါ်မှုများ ကြုံတွေ့နိုင်သည်ကို လက်ခံထားပါသည်။[7]

လုပ်သားအင်အား ပါဝင်မှုတွင် အမျိုးသား ၈၃.၈ ရာခိုင်နှုန်းရှိပြီး အမျိုးသမီး ၅၅.၁ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။[8] မြန်မာနိုင်ငံရှိ လူမှုရေးရာစံနှုန်းများကြောင့် အမျိုးသမီးများ မိခင်ဘဝ နှင့် အလုပ် နှစ်ခုစလုံးကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် အခက်အခဲ ဖြစ်စေပါသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် အမျိုးသမီးများသည် ကလေးယူခြင်းနှင့် ကလေးများကို စောင့်ရှောက်ခြင်းကို သူတို့၏ ဝင်ငွေရသော အလုပ်အကိုင်ထက် ဦးစားပေးလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားကြသည်။ ထို့ကြောင့် အမျိုးသမီးငယ်များအား အလုပ်ခန့်ထားခြင်းသည် များသောအားဖြင့် ရေတိုအတွက်သာဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းအဝင်အထွက်နှုန်း အလွန်မြင့်တက်ခြင်းနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ ဆုံးရှုံးခြင်းတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

ယင်းအခြေအနေများ ပြောင်းလဲနေကြောင်း ဖော်ပြနေသည့် လက္ခဏာများလည်း ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများသည် ယခုနောက်ပိုင်းတွင် အသက်ကြီးမှ အိမ်ထောင်ပြုကြပြီး အိမ်ထောင် မပြုကြသော အမျိုးသမီး အရေအတွက် ပိုများလာသည်။[9] မြန်မာနိုင်ငံရှိ အမျိုးသမီးများ အိမ်ထောင်ပြုကြသည့် ပျမ်းမျှ အသက်အရွယ်သည် ၂၂ နှစ် ဖြစ်သည်။ မြို့ပြဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသော အမျိုးသမီးများ အတွက်မူ ထို ပျမ်းမျှ အသက်သည် ၂၄နှစ်မှ ၂၅နှစ်ကြားအထိ တိုးလာသည်။ အမျိုးသမီးများ ပထမ ဦးဆုံး ကလေးမွေးဖွားသည့် ပျမ်းမျှ အသက်သည် ၂၅ နှစ် အောက် ဖြစ်သည်။ ပညာရေးနှင့် ချမ်းသာ ကြွယ်ဝမှု မြင့်မား သော အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ကလေး အရေအတွက် နည်းနည်းသာ ယူကြတော့သည်။[10] အမျိုးသမီးများ သန္ဓေတားဆေး အသုံးပြု ခြင်း တဖြည်းဖြည်း ပိုများလာသည်။[11] ဤ အပြောင်းအလဲများသည် အမျိုးသမီးများ ဝင်ငွေရသော အလုပ်အကိုင်များတွင် နှစ်ကြာကြာ လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ကိုယ်ဝန်ဆောင်ချိန်တွင် အလုပ်နတ်ထွက်ရန် ဖိစီးမှုနှင့် မီးဖွားပြီးချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်ကို ပြန်မဝင်နိုင်ခြင်းများသည် လုပ်သားအင်အားတွင် အမျိုးသမီးများ ပါဝင်မှုနှင့် တိုင်းပြည်၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ ဖြိုး တိုးတက်မှုအတွက် အတားအဆီး ဖြစ်နေဆဲ ဖြစ်သည်။[12]

မြန်မာနိုင်ငံ အနေဖြင့် ကမ္ဘာကို တံခါးဖွင့်လိုက်သည့်အတွက် မြောက်များစွာသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ အနေဖြင့် နိုင်ငံတကာမှ နိုင်ငံခြားသားများနှင့် နိုင်ငံသားများကို ခန့်အပ်ပြီး အတူတကွ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အခွင့်အရေး ရစေသည်။ ဤ သို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းသည် ပြည်တွင်းမှ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ တဆင့် နိုင်ငံ တကာ အတွေ့အကြုံများကို လေ့လာသင်ယူရန် အခွင့်အရေး ရစေသည်။ တဖက်တွင်လည်း သီး ခြား စိန်ခေါ်မှုများနှင့် နားလည်မှု လွဲမှားခြင်းများ ကြုံတွေ့ရပြီး သက်သောင့်သက်သာရှိပြီး အချင်း ချင်း လေးစားမှု၊ တန်ဖိုးထားမှုရှိသည်ဟု ခံစားရသော လုပ်ငန်းခွင်ဝန်းကျင်ကောင်းတခု ဖန်တီးရန် အတွက် အခက်အခဲ ဖြစ်လာစေသည်။ မြန်မာ ပြည်၌ အချင်းချင်း ပြောဆိုဆက်ဆံမှုသည် တိုက်ရိုက်ပြောဆိုမှုနည်းသည်။

မြန်မာလူမျိုးများသည် ကိုယ့်ထက် အသက်အရွယ် ကြီးသူများကို ရိုသေရန်၊ ဖြစ်နိုင်လျှင် ငြင်းခုံခြင်းနှင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းကို ရှောင်ရှားရန် သင်ကြားခြင်း ခံခဲ့ရသည်။ ဤအချက်သည် မြန်မာဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် မန်နေဂျာများ ညွှန် ကြားမှုနှင့် ကွဲလွဲနေသည့်အခါ အလုပ် နှင့် ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို ထုတ်ဖော် ပြောဆိုရန် ခက်ခဲစေပါသည်။ တဖက်တွင်လည်း ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း တွေ့မြင်နေရသော လေးစားမှု မရှိသည့် အပြုအမူများ သို့မဟုတ် အတွေ့အကြုံများကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန် တွန့်ဆုတ်နေတတ်ကြောင်း အဓိပ္ပာယ် သက်ရောက်နေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော လုပ်သားအင်အားများ လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း အရည်အသွေး ပြည့်မီသော ပညာရေးနှင့် အလုပ်အတွေ့အကြုံ မရှိခြင်းတို့က စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်သော ဝန်ထမ်းများကို ငှားရမ်း ခန့်ထားရန် ခက်ခဲစေခြင်းဖြစ်သည်။[13] မြန်မာ လုပ်ငန်းခွင်များသည် များသောအားဖြင့် မိသားစု စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအဖြစ် စတင်ခဲ့ကြပြီး နည်းလမ်းတကျ ဖွဲ့စည်းထားသော ကုမ္ပဏီများ ကဲ့သို့ မူဝါဒများနှင့် ကျင့်ထုံးများ မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် ယခုမှ စတင် မိတ်ဆက်သည့် အယူအဆဖြစ်သည့် စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှုအပေါ် သေချာ နားမလည် ကြဘဲ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် ဝန်ထမ်းများအဖြစ် ၎င်းတို့ထံမှ ဘာမျှော်လင့်သလဲ ဆိုသည်ကိုလည်း သဘောမပေါက်ကြပေ။ မန်နေဂျာများ အနေဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသော စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းလမ်းများကို အကောင်အထည် ဖော်ရာတွင် မန်နေဂျာများမှ ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်အရည်အသွေးနှင့် ရလဒ်များတိုးတက်ရန် အကျိုးသင့်အကြောင်းသင့် တောင်းဆိုသည်ကို တခါတရံတွင် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ထိုအပြုအမူအပေါ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုသည်ဟု နားလည်မှုလွဲလေ့ရှိသည်။[14] ဤသို့ ဖြစ်ပေါ်ခြင်းက မန်နေဂျာများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်ရလဒ်များ တိုးတက်မှုကို ထုတ်ဖော်ရန် တုံ့ဆိုင်းစေပြီး သူတို့အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်သည်ဟု မှားယွင်းစွာ စွပ်စွဲ ခံရမည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ဖြစ်နေခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတိုးတက်စေရေး ပံ့ပိုးရန်အတွက် ၎င်းတို့ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်ကို မလုပ်နိုင်စေရန် အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။

ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု၊ လိင်စိတ် ခံယူမှုနှင့် မသန်စွမ်းမှု အပေါ် မူတည်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ဝန်ထမ်းအသစ်များ ခေါ်ယူခြင်းနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများတွင် တွေ့မြင်နေရသည်။ ထို့ကြောင့် ထိုလုပ်ငန်းများကို တာဝန်ယူမှုရှိပြီး ကျင့်ဝတ်နှင့် ကိုက်ညီသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်ကောင်းများအား လက်ခံကျင့်သုံးရန် တိုက်တွန်းပြီး ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဆန့်ကျင်သော မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို မိတ်ဆက်ပေးနေသည်။[15] မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကောင် အထည်ဖော်ခြင်းသည် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှု ဖန်တီးရန် ပထမအဆင့်အဖြစ် အရေးကြီးသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုတခုသည် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရုံဖြင့် မပေါ်ပေါက်လာနိုင်ပေ။ ထိုလုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေကြသော ခေါင်းဆောင်များနှင့် အလုပ်သမားများ အားလုံး၏ သဘောထားများနှင့် အပြုအမူများသည် အရေးပါ ပါသည်။ ထိုသဘောထားများနှင့် အပြုအမူများက လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုကို ဖန်တီးနေခြင်း ဖြစ်သည်။

၂၀၁၇ ခုနှစ်မှ စတင်ပြီး အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဘဏ္ဍာရေး ကော်ပိုရေးရှင်း (IFC) က ကုမ္ပဏီများ၏ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုများတွင် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကြား ကွာ ဟချက်များကို လျှော့ချစေရန် သက်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် အလေ့အထများကို ဆန်းစစ်ခြင်း၊ နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်းများကို မည်ကဲ့သို့ လက်ခံကျင့်သုံးရမည်ကို အကြံပေးခြင်း၊ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ စတင်ထူထောင်ခြင်းနှင့် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများအား ခေါ်ယူခန့် ထားပြီး မြှင့်တင်ပေးခြင်းတို့ဖြင့် ထောက်ပံ့ကူညီပေးနေသည်။
ယင်း စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြံပေးမှုတွင် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ တည်ဆောက်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို ကာကွယ်ရန်နှင့် ဖြေရှင်းရန် မူဝါဒများနှင့် ယန္တရားများ ဖော်ဆောင်ခြင်းဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများကို ပံ့ပိုးကူညီခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

၂.၂။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းခြင်း

နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ အမျိုးသမီးများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဆိုင်ရာ အမျိုးသား အဆင့် မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း (၂၀၁၃- ၂၀၂၂) သည် အမျိုးသမီး အခွင့်အရေးများကို ထောက်ပံ့ပေးရန်နှင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကြား တန်းတူအခွင့်အရေးကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်သည်။ အမျိုးသမီးများ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရခြင်း အန္တရာယ်မှာ ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းဆိုသည့် ပြဿနာ၏ အခြေခံ အကြောင်းအရင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။ ယင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အစိုးရ၏ တုံ့ပြန်မှုများသည် အားနည်းနေသောကြောင့် ဝေဖန်ခံနေရသည်။[16] လက်ရှိ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဥပဒေတွင် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး သီးခြား ရည်ညွှန်းချက် မရှိသော်လည်း အမျိုးသမီး များအပေါ် အကြမ်းဖက်မှု တားဆီးကာကွယ်ရေး ဥပဒေကြမ်း ရေးဆွဲပြီး ဖြစ်သည်။ လူ့ အသိုက်အဝန်းအတွင်း ကျား/မ ဖြစ်တည်မှုကို အခြေခံသော အကြမ်းဖက်မှုသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးအတွက် အမျိုးသမီးများ၏ ထောက်ပံ့ကူညီမှုအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို လက်ခံထားသည်။[17] ယခုထက်ထိ အတည်မပြုနိုင်သေးသော ထိုဥပဒေ မူကြမ်းတွင် နောက်ယောင်ခံလိုက်ခြင်း၊ ဆိုက်ဘာ အလွဲသုံးစားလုပ် ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရခြင်းစသည့် အကြောင်းအရာများစွာပါဝင်သည်။[18]

လက်ရှိ ဥပဒေအောက်တွင် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၀၉ သည် အမျိုးသမီးများအတွက် ကာကွယ်မှု အနည်းငယ်ပေးနိုင်ပြီး အမျိုးသားများအတွက် ကာကွယ်မှု မပေးနိုင်ပေ။

> *စကားလုံးဖြင့် ပြောဆို၍ ဖြစ်စေ၊ အသံ သို့မဟုတ် အမူအရာ ဖြင့် ဖြစ်စေ အမျိုးသမီး၏ ဣန္ဒြေကို စော်ကားရန် ရည်ရွယ်ခြင်း၊ ယင်းအမျိုးသမီးအား ထို စကားလုံး သို့မဟုတ် အသံကို ကြားစေရန် သို့မဟုတ် ထို အမူအရာ (သို့မဟုတ်) ပစ္စည်းကို မြင်စေရန် ရည်ရွယ်ခြင်း၊ ထိုအမျိုးသမီး၏ သီးသန့် တည်ရှိမှုကို ဝင်ရောက် စွက်ဖက်ခြင်း ပြုလုပ်သည့် မည်သူ့ကိုမဆို ထောင်ဒဏ် အများဆုံး တစ်နှစ်အထိ ချမှတ်နိုင်ပြီး ဒဏ်ငွေလည်း ချမှတ်နိုင်ပါသည်။ သို့တည်းမဟုတ် ထောင်ဒဏ်ရော၊ ဒဏ်ငွေပါ ကျခံရနိုင်ပါသည်။*[19]

ဤ သုတေသန တစ်ခုလုံးတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သော လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်စဉ်များကို ဖော်ထုတ်ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

အချို့သော အပြုအမူများမှာ အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား လိင်အသားပေး ဖော်ပြသည့် ရုပ်ပုံများ ပြခြင်း သို့မဟုတ် အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများတွင် ပါဝင်ခဲ့သည်ဟု မှတ်ချက်များပေးခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ လုပ်ဆောင်ခြင်းအတွက် ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ ပုဒ်မ အောက်တွင် ပြစ်ဒဏ် ကျခံရနိုင်သည့် ရာဇဝတ်မှုအဖြစ် သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။ သို့သော် ဖြစ်စဉ် အများစုမှာ ရဲတပ်ဖွဲ့သို့ တိုင်ကြားခြင်း၊ ကျူးလွန်သူအား အပြစ်မရှိကြောင်း စီရင်လိုက်လျှင် အမျိုးသမီး များအနေဖြင့် မိမိ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းနိုင်သဖြင့် တရားရုံးသို့ ရောက်လာခြင်း သိပ်မရှိပေ။ လိင်နှင့် ခန္ဓာ ကိုယ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာပေး သင်တန်းများ မှတဆင့် အမျိုးသမီးများ စိတ်ဓာတ်မြှင့်တင်ရေး အစီအစဉ်ကို ဆောင်ရွက်နေသည့် အခရာ အမျိုးသမီးအဖွဲ့၏ တည် ထောင်သူလည်းဖြစ် ဒါရိုက်တာအဖြစ်လည်း တာဝန်ယူ ထားသော မထားထားက လက်ရှိ အခြေအနေအပေါ် "တရားဥပဒေ စိုးမိုးမှု ဆိုသည်မှာ အမျိုးသားများ စိုးမိုးမှု ဖြစ်နေသည်" ဟု မှတ်ချက်ပြု ပြောကြားထားသည်။[20]

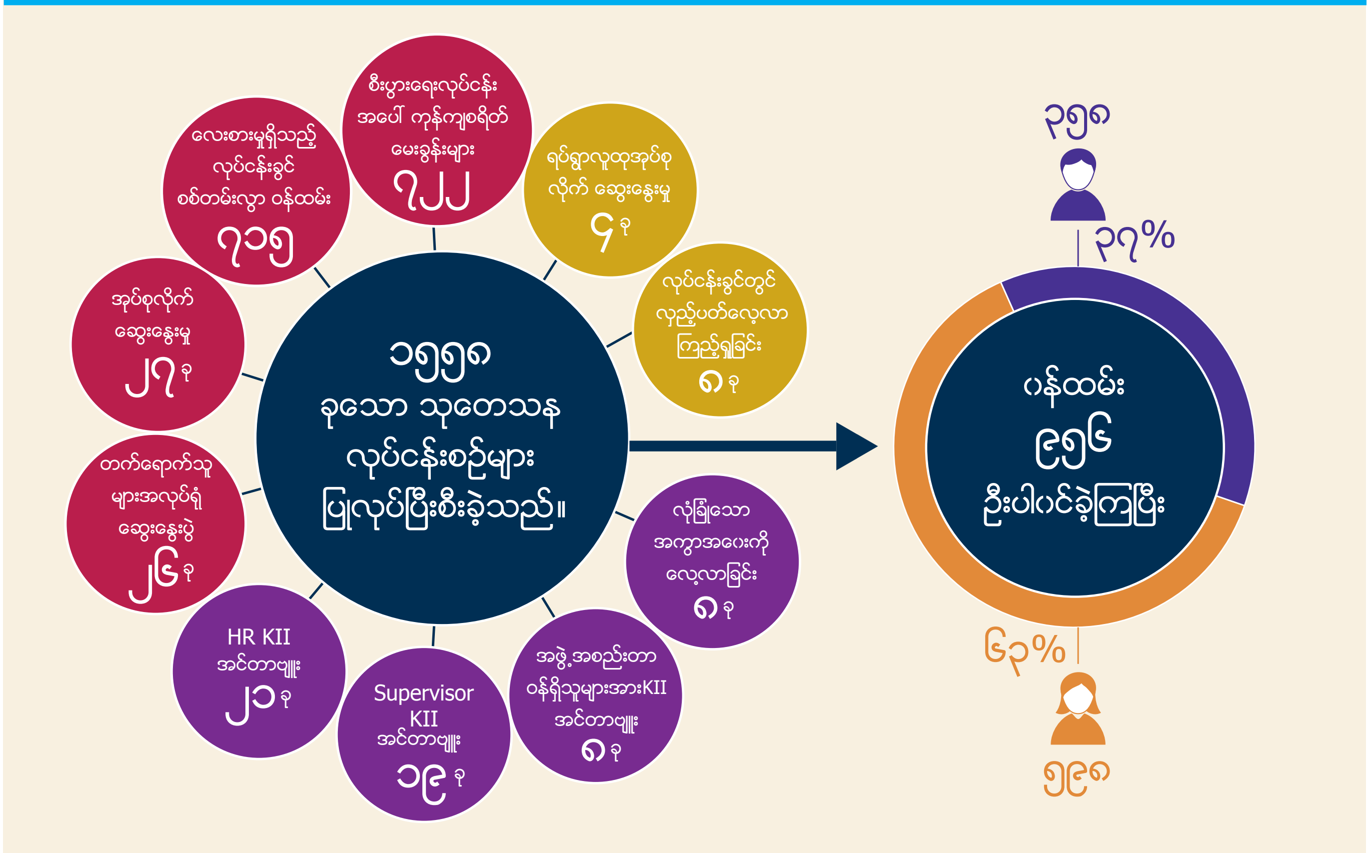
မြန်မာနိုင်ငံတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန် အားထုတ်ရသည်မှာ အမြဲ လွယ်ကူသည် မဟုတ်ပါ။ ရန်ကုန်မြို့တွင်း ကနဦး ဆောင်ရွက်ချက်တွင် အမျိုးသမီးများထံ ဝီစီများ ဖြန့်ဝေ ခြင်း ပါဝင်ပြီး အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်စဉ်မျိုး ကြုံတွေ့ရသည့်အခါ ဝီစီမှုတ်ပြီး အခြားသူများအား အသိပေးနိုင်ရန် ဖြစ်သည်။[21] ဤဆောင်ရွက်ချက်သည် အမျိုးသမီးများအား အမှန်တကယ် ဝီစီမှုတ်သူများ ဖြစ်လာစေရန် အားပေးကူညီပါသည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရာတွင် အခက်အခဲအချို့လည်း ကြုံတွေ့ရပါသည်။ ဝီစီမှုတ်ခြင်းက ဘာကို ဆိုလိုသလဲ ဆိုသည်ကို ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင် ပါလာသော အခြားသူများ နားလည်မှသာ အလုပ်ဖြစ်သည့် အနေအထား ဖြစ်သည်။ အချို့သော အခြေအနေများတွင် ဝီစီမှုတ်သော အမျိုးသမီးသည် လျစ်လျူရှုခံရပြီး ဝေဖန်ခံကြရသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဖြစ်စဉ်ကို အာရုံစိုက်ရမည့်အစား ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင်ပါလာသော အခြားသူများက ဝီစီမှုတ်ခြင်းကို အနှောင့်အယှက်တခုအဖြစ် ရှုမြင်နေကြခြင်းဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးသမီးများသည် ငြိမ်းချမ်းမှုကို ထိန်းသိမ်းရမည်၊ ဆူပူမှုများ မဖန်တီးရ ဆိုသည့် လူမှုဝန်းကျင်၏ မျှော်လင့်ချက်ကရှိနေသေးသည်။ ထိုအရာကပင် အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့ခံစားနေရသော ထိပါး နှောင့်ယှက်မှုနှင့် အကြမ်းဖက်မှုကို ထုတ်ဖော်မပြောဘဲ နှုတ်ဆိတ် နေစေသည်။

အခြား နိုင်ငံများကဲ့သို့ပင် မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တို့နှင့် ပတ် သက်ပြီး အချက်အလက် အနည်းငယ်သာ ရှိသည်။ အမျိုး သမီးများအပေါ် နည်းမျိုးစုံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပပျောက်ေရးကွန်ဗင်းရှင်း (CEDAW) အနေဖြင့် ယင်းကိစ္စနှင့် ပတ်သက်ပြီး စိုးရိမ်မိကြောင်း ပြောဆိုခဲ့ဖူးသည်။[22] ထို့အပြင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက ဤ ပြဿနာကို တုန့် ပြန်ဖြေရှင်းရန် ပျက်ကွက်နေကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ် ငန်းခွင်တွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့် ပတ်သက်သည့် မကြာသေးခင်က ပြုလုပ်ထားသည့် သုတေသနအများစုသည် အမျိုးသမီး လုပ်သား ၉၁ ရာခိုင်နှုန်း ရှိ သော အထည်ချုပ် လုပ်ငန်းများအပေါ် အဓိက အာရုံစိုက် ကြသည်။ မတူညီသော သုတေသန စီမံကိန်း အသီးသီးမှ ရရှိလာသော အစီရင်ခံစာများက အလုပ်သမားများ အနေဖြင့် စက်ရုံအလုပ်ရုံများအတွင်း ခြောက်လှန့်ခံရခြင်း၊ နိုင်ထက်စီးနင်း ခံရခြင်း၊ အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက် ခံရခြင်း၊ နှုတ်ဖြင့် ဖြစ်စေ ကိုယ်ထိလက်ရောက် ဖြစ်စေ မတရား နှိပ်စက်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ကြုံတွေ့ခံစားနေရကြောင်း အတည်ပြုထားသည်။ စက်ရုံ အလုပ်ရုံ ပြင်ပတွင် အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် အလုပ် အသွားအပြန် အချိန်များတွင် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် မတရား ဖိနှိပ်ခံရခြင်းများ ရင်ဆိုင်နေကြရသည်။[23] ဤ သုတေသနသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒုတိယအကြီးမားဆုံး လုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လုပ်ကိုင်နေကြသော အမျိုးသမီးများ၏ ဘဝ အပေါ်သက်ရောက်မှုရှိသော အရေးကြီးသည့် ပြဿနာ များကို ဖော်ထုတ် တင်ပြထားသော်လည်း စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ငန်း အစိတ်အပိုင်းများနှင့် အစိုးရ ဌာနများ အနေဖြင့် တွေ့ရှိချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ အမြဲတစေ လက်ခံသဘောတူခြင်း မရှိပေ။[24]

၂.၃။ သုတေသန စီမံချက် အကြောင်း

ဤ သုတေသနသည် ၂၀၁၈ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလနှင့် ဒီဇင်ဘာလအတွင်း အဖွဲ့အစည်းပေါင်း ၃၉ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ထားခြင်းဖြစ်ပြီး အကြီးစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ အသေးစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပါသည်။ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ အမြင်သဘောထား စစ်တမ်းများ၊ အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KIIs)၊ အဖွဲ့ အလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FDGs)၊ ဘေးကင်းလုံခြုံမှုအား ကြည့်ရှုလေ့လာခြင်း (ဝန်ထမ်းများ၏ အန္တရာယ်နှင့် ဘေးကင်း လုံခြုံမှုဆိုင်ရာ အမြင်သဘောထားများကို ဆန်းစစ်ရန် လုပ်ငန်း အဆောက်အအုံတပိုက် လှည့်လှည် သွားလာခြင်း၊ အလုပ်ခွင်အတွင်း စောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်း နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ဆုံးရှုံးမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာတို့မှတဆင့် အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို စုဆောင်း ရရှိပါသည်။ ထိုသို့သော လုပ်ဆောင်ချက်များမှ ရရှိသော အချက်အလက်များကို စုပေါင်းပြီး သုတေသန စီမံချက်အတွက် အပြီးသတ် အချက်အလက်တစုံ ထွက်ပေါ်လာသည်။ သုတေသန ဆောင်ရွက်ချက် ၁၅၅၈ခုတွင် ပါဝင်သူ စုစုပေါင်း ၉၅၆ ဦးရှိသည်။ သုတေသန ဆောင်ရွက်ချက် တခုချင်းစီအတွက် ကိန်းဂဏန်းများကို အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာချက်နှင့် သုတေသနတွင် ပါဝင် သော ကျား/မ အရေအတွက် ရာခိုင်နှုန်းတို့ကို ဇယား ၁ တွင် ပြသထားသည်။ သုတေသန နည်းလမ်းများနှင့် ပတ်သက်၍ အသေးစိတ် အချက်အလက်များကို နောက်ဆက်တွဲ ၂ တွင် ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ပုံ (၁) သုတေသန အချက်အလက်အစု အနှစ်ချုပ်



၃။ အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

၃.၁။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် လုပ်ငန်း ခွင်များအားလုံးကို ထိခိုက်စေသည်

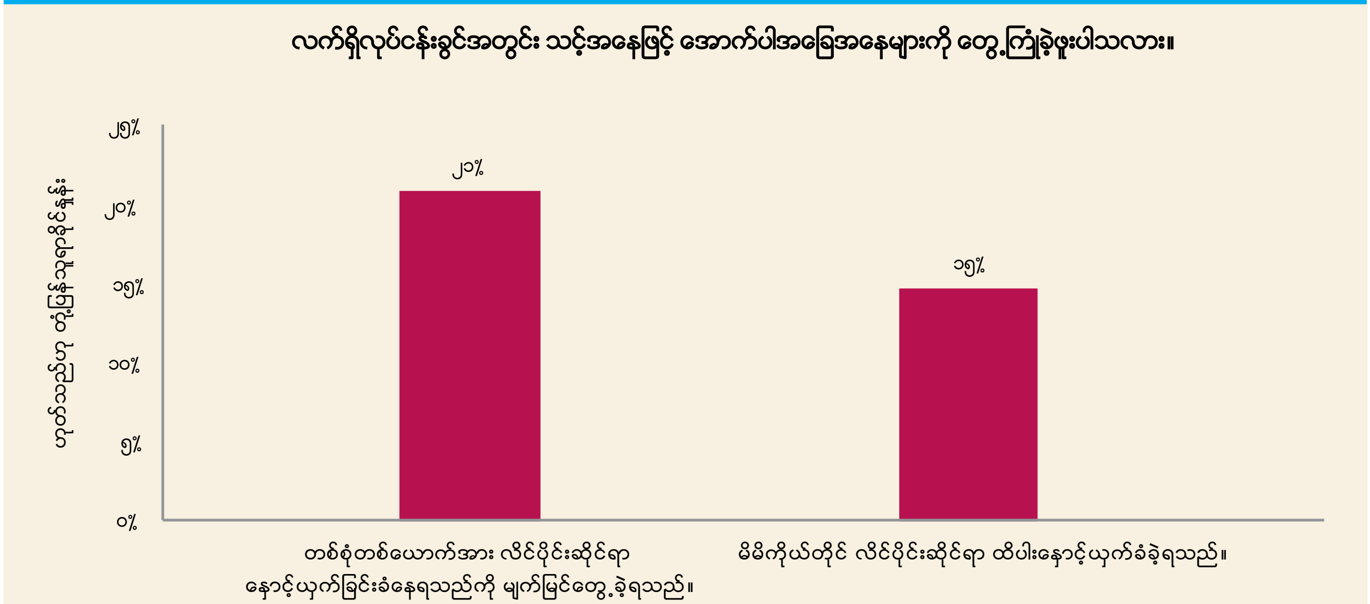
လေ့လာခဲ့သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတိုင်းတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပေါ်နေကြောင်းကို စစ်တမ်း ရလဒ်များက ဖော်ပြနေသည်။ ဝန်ထမ်း ၅ဦးလျှင် တဦးမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တွေ့ကြုံနေရသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲမှ ၈၉ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ပြဿနာတရပ် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။

ဝန်ထမ်း ၅ဦးလျှင် တဦးမှာ လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း တွေ့ကြုံနေရသည်။

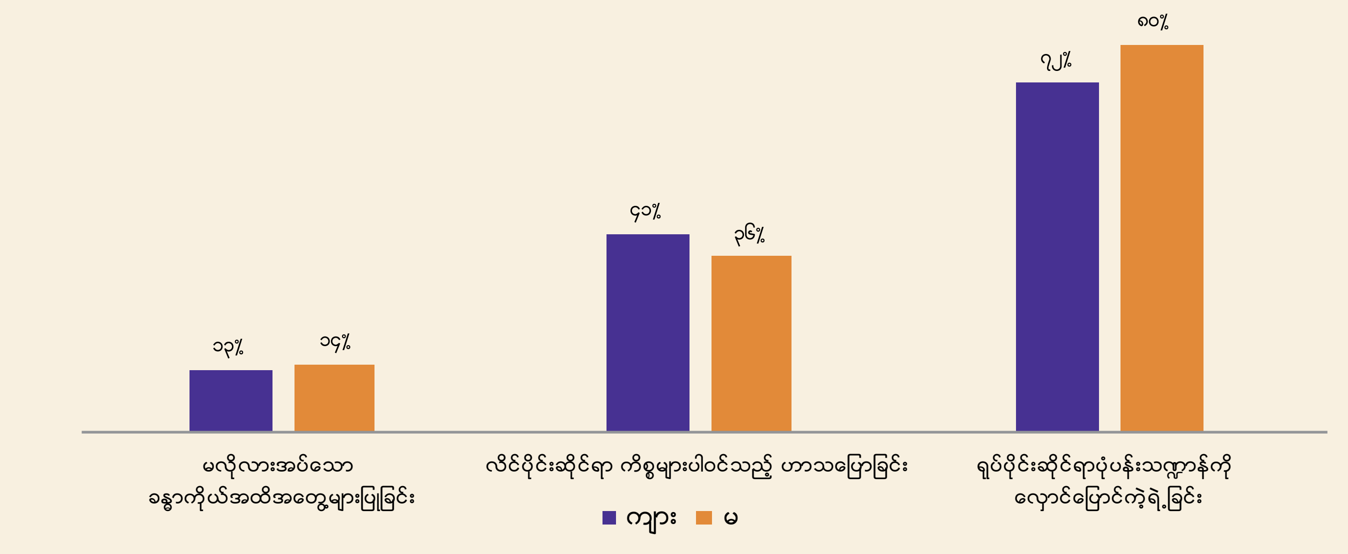
ဇယား ၂တွင် လုပ်ငန်းခွင်ထဲ၌ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့် ယှက်ခြင်းကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ကြုံဖူးခြင်းရှိ၊ မရှိ နှင့် ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းရာ၌ ဝန်ထမ်းများ၏ ဖြေကြားချက်များကို ဖော်ပြထားသည်။

၁၅ ရာခိုင်နှုန်းသော ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့ အနေဖြင့် လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခံခဲ့ကြရပြီး ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းက အခြားသူ တယောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းခံနေရသည်ကို မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။ အမျိုးသမီးများထဲတွင် ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်ကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးပြီး ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းက ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ခဲ့ဖူးသည်။ အမျိုးသားများ ထဲတွင် ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်ကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးပြီး ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းက ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ခဲ့ဖူးသည်။ အများဆုံးမျက်မြင်ကြုံတွေ့ရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး

ပုံ (၂) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ပွားမှုပမာဏ



ပုံ (၃) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး မျက်မြင် ကြုံတွေ့ရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ပုံစံများ

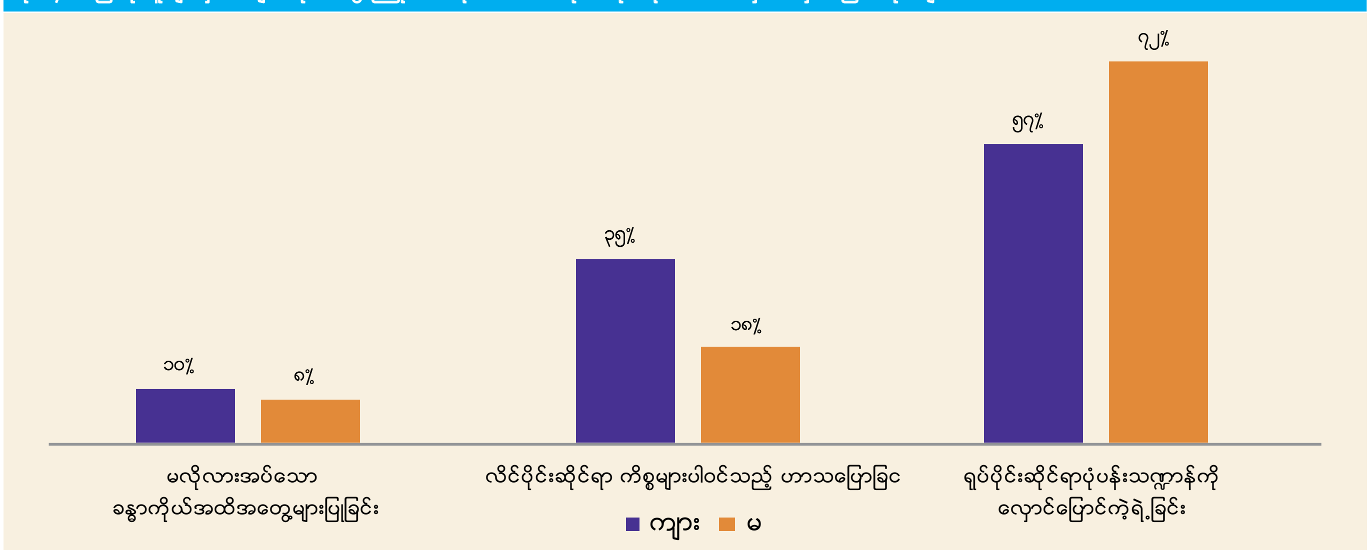


နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များမှာ ခန္ဓာကိုယ်ကို ကြည့်ပြီး ကဲ့ရဲ့ ပြစ်တင် အရှက်ခွဲခြင်း (၇၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများ ပါဝင်သည့် ဟာသ တခုခု တစုံတယောက်က ပြောဆိုနေသည်ကို ကြားမိခြင်း (၃၈ ရာခိုင်နှုန်း)၊ တစုံတယောက်အား သက်တောင့်သက်သာ မဖြစ်စေသည့် ပုံစံမျိုးဖြင့် ပွေ့ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် နမ်းရှုံ့ခြင်း (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ဖြစ်သည်။ ထို ရလဒ်များကို ဇယား ၃တွင် ကျား/မ ခွဲပြီး အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည်။

အများဆုံး ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များမှာ ခန္ဓာကိုယ်ကို ကြည့်ပြီး ကဲ့ရဲ့ ပြစ်တင် အရှက်ခွဲခြင်း (၆၆ ရာခိုင်နှုန်း)၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများ ပါဝင်သည့် ဟာသ တခုခု ပြောဆိုနေသည်ကို တစုံတယောက်က ကြားမိခြင်း (၂၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ တစုံတယောက်အား သက်တောင့်သက်သာ မဖြစ်စေသည့် ပုံစံမျိုးဖြင့် ပွေ့ဖက်ခြင်း သို့ မဟုတ် နမ်းရှုံ့ခြင်း (၉ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ဖြစ်သည်။ ထို ရလဒ်များကို ဇယား ၄ တွင် ကျား/မ ခွဲပြီး အသေးစိတ် ဖော်ပြထားသည်။

ပုံ (၃) နှင့် ပုံ (၄) ဖော်ပြထားသည့် သတင်းပေးခဲ့သော အချို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ရာခိုင်နှုန်းများသည် ပုံ (၂) တွင် ဖော်ပြထားသည့် ယေဘုယျ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ရာခိုင်နှုန်းတို့ထက် များနေသည်ကို သင် သတိပြုမိပါသလား။ ယင်းကွာခြားချက်ကို စာမျက်နှာ (29) တွင် ရှင်းပြထားပါသည်။

ပုံ (၄) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး တွေ့ကြုံခံစားရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ပုံစံများ



> **လုပ်ငန်းခွင်တခုတွင် အမျိုးသမီး တယောက်က သူ့အနေဖြင့် အခြားသော အမျိုးသား စက်ပြင် ကျွမ်းကျင်သူများအား နမ်းမည်ဟု သဘောတူပါက သူမအနေဖြင့် စက်ပြင် ကျွမ်းကျင်သူ တယောက် ဖြစ်လာနိုင်သည်ဟု ပြောဆိုခံခဲ့ ရဖူးသည်။**

ကျား/မ၊ အသက်အရွယ်၊ ရာထူး တာဝန်အဆင့် (အလုပ်သမားနှင့် အခြား)၊ သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိ စသည်တို့အပေါ် အခြေခံပြီး စစ် တမ်း ရလဒ်များကို အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာလိုက်သည့်အခါ ရလဒ် များ အားလုံးနီးပါး ထပ်တူကျသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက် ခြင်း အမျိုးအစားများထဲတွင် မကြာခဏ အများဆုံး တွေ့ကြုံရသည့် အပြုအမူမှာ ခန္ဓာကိုယ်ကို ကြည့်ပြီး ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင် အရှက်ခွဲခြင်း ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း တက္ကသိုလ် တက်ရောက်ခဲ့ဖူးသော ဝန်ထမ်း များမှာ တက္ကသိုလ် မတက်ရောက်ခဲ့သောသူများ (၅၃ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ခန္ဓာကိုယ်နှင့် အဝတ်အစားအပေါ် ထင်မြင်ချက်များ ပေးခံရခြင်းကို ပိုပြီး ကြုံတွေ့ရသည် (၆၈ ရာခိုင်နှုန်းက ဤအပြုအမူကို ကြုံတွေ့ဖူးသည်)။ မသန်စွမ်းမှု တခုခုနှင့် နေထိုင်နေရသူများက သာမန်သူများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေ ၈ ရာခိုင်နှုန်း ပိုများသည် (၂၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း)

အလုပ် လိုအပ်ချက်အရ ဝယ်သူ ဖောက်သည်များနှင့် တိုက်ရိုက် သို့ မဟုတ် ပုံမှန် ဆက်ဆံနေကြရသည့် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများမှာ အထူးသဖြင့် ခုခံနိုင်မှု အားနည်းကြသည်။ သူတို့သည် စကပ်တို ဝတ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး မနစ်မြို့ဖွယ် အကြည့်ဖြင့် ကြည့်ခံရခြင်း၊ ချီးမွမ်းခံရခြင်းနှင့် ကိုင်တွယ် ထိတွေ့ခံရခြင်းများ တွေ့ကြုံရသည်။ ဝယ်သူများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဓာတ်ပုံများကို ခွင့်ပြုချက်မရဘဲ ရိုက်ယူကြသည်။

ခန္ဓာကိုယ်ကို ကြည့်ပြီး ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင် အရှက်ခွဲခြင်း

သုတေသနတွင်ပါဝင်သူများ အနေဖြင့် ခန္ဓာကိုယ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ အရှက်ခွဲခြင်း ခံရသည့် သီးခြား အတွေ့အကြုံများကို ထုတ်ဖော် ပြောဆိုကြသည်။

> *ကျွန်ုပ်၏ လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် အချို့သော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သည် ကျွန်ုပ်၏ ဝတ်စားဆင်ယင်မှု ပုံစံနှင့် ခန္ဓာကိုယ် အစိတ်အပိုင်းများကို အစပျိုးပြီး ဆွေးနွေးကြသည်။ ထိုအခိုက်တွင် သူတို့အနေဖြင့် ဟာသလုပ် ပြောဆိုကြပြီး လှောင်ပြောင်ကြသည်။*

> *အချို့သူများက ကျွန်ုပ်ကို "အို... တရက်ပြီး တရက် ပိန် ပိန် လာတယ်နော်။ နေမကောင်းဘူးလား" ဟု နှုတ်ဆက်လေ့ရှိသည်။*

မလိုလားသော ထိတွေ့ကိုင်တွယ်မှုများ

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲမှ ၇ ယောက်လျှင် တယောက်ထက် ပိုသော သူများက ၎င်းတို့အနေဖြင့် တစုံတယောက်က မိမိ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား သက်တောင့်သက်သာ မဖြစ်စေသည့် ပုံစံမျိုး ဖြင့် ထိတွေ့ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ ပွေ့ဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် နမ်းရှုံ့ ခြင်း များကို မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ဖူးသည်ဟု ဆိုသည်။

> *အမျိုးသား ဝန်ထမ်းတဦးက အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းကို ခဲတံ ပေးလိုက်ပြီးနောက် သူမအား ထိတွေ့ ကိုင်တွယ်ရန် ကြိုးစားခဲ့သည်။*

> *သူမက သင်တန်းဆရာအား မေးခွန်းမေးနေချိန်တွင် ထိုသူက သူမ နောက်သို့ ကပ်လိုက်လာပြီး ရှင်းပြရန် ကြိုးစားသည့် ပုံစံဖြင့် သူမအား ပွေ့ဖက်လိုက်သည်။*

> *သူမ လှေကားပေါ်သို့ တက်သွားချိန်တွင် သူတို့က သူမ၏ တင်ပါးအား စိုက်ကြည့်နေသည်။ သူမ ပစ္စည်းတခုခု ကောက်ယူရန် အောက်ငုံ့ လိုက်ချိန်တွင် သူတို့က သူမ၏ ရင်သားများရှိရာ ခန္ဓာကိုယ် အပေါ်ဘက်ကို စိုက်ကြည့်ကြသည်။*

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အ ကြမ်းဖက်မှု

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်မှုသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဓိက ပုံစံနှစ်မျိုးထဲမှ တမျိုးဖြစ်ပြီး တစုံတယောက်အား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေး ပေးမှုကို တခုခုနှင့် အလဲအထပ်လုပ်ရန် ကမ်းလှမ်းခံရခြင်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင်တခုတွင် အမျိုးသမီးတယောက်က သူ့အနေဖြင့် အခြားသော အမျိုးသား စက်ပြင် ကျွမ်းကျင်သူများအား နမ်းမည်ဟု သဘောတူပါက သူမအနေဖြင့် စက်ပြင်ကျွမ်းကျင်သူတယောက် ဖြစ်လာနိုင်သည်ဟု ပြောဆိုခံခဲ့ ရဖူးသည်။ ထို့အပြင် လိင်အင်္ဂါ အစိတ်အပိုင်းများအား ပေးကြည့်မည် ဆိုပါက ပိုက်ဆံပေးမည်ဟု အမျိုးသမီးများအား ပုံမှန်ကမ်းလှမ်းသော အမျိုးသားဝန်ထမ်းများရှိသည်ဟု စစ်တမ်းတွင်ပါဝင်ဖြေဆိုသူများက ပြောသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုဖြစ်စဉ် တော်တော်များများမှာ လုပ်ငန်းခွင်များထဲတွင် ဖြစ်ပေါ်နေကြောင်းကို ရှာဖွေတွေ့ရှိ ရသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ရောပြီး နေထိုင် ရသည့် ဝန်ထမ်းများ နေအိမ်တွင် နေထိုင်ခဲ့ရသည်။ တနေ့တွင် အမျိုးသားဝန်ထမ်းတဦးက အမျိုးသမီးများ ရေချိုးခန်းထဲတွင် ဓာတ်ပုံရိုက်ယူရန်အတွက် လျှို့ဝှက် ကင်မရာ တပ်ဆင်ထားသည်။ ထို့နောက် အမျိုးသမီးတဦးက ထို ကင်မရာကို တွေ့သွားသည်။

တခါတရံ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများကို တွေ့ဆုံရန် ချိန်းဆိုလေ့ရှိပြီး တွေ့ ကြသည့်အခါတွင် သူ့အနေဖြင့် သူမအား လိင်ဆက်ဆံရန် တောင်းဆိုလေ့ရှိသည်။

သူသည် ကွင်းဆင်းလေ့လာမှုများသို့ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအား ခေါ် သွားပြီး ဟိုတယ်တခုတွင် အတူနေ လိုက်ကြသည်။ ထိုအချိန်တွင် အငယ်တန်း အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မငြင်းဆိုရဲကြပါ။

သုတေသနထဲတွင် ထိုကဲ့သို့သော ဖြစ်စဉ်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုင် ကြားချက်များမှာ ရှားပါးသည်။ သို့သော်လည်း ဤသို့သော နမူနာဖြစစဉ်များက ထိရောက်မှုရှိသည့် တုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်ချက်မျိုး အရေး တကြီး လိုအပ်နေသည်ကို ပြသနေသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရုပ်ပုံများကို ဖိအားပေး ကြည့်ရှုစေခြင်း

လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ဝန်ထမ်းများအား လိင်အသားပေး ဖော်ပြထား သော ရုပ်ပုံများနှင့် အကြောင်းအရာများအား ဖိအားပေး ကြည့်ရှုစေခြင်း ကြုံတွေ့နေရသည်။

အမျိုးသား ဝန်ထမ်းတဦး၏ ကွန်ပျူတာ ဖန်သားပြင်ပေါ်တွင် လိင် အသားပေး ဖော်ပြထားသော ဗီဒီယိုများ မြင်လိုက်ရသည်။

ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ထို ကွန်ပျူတာများထဲတွင် လိင်အသားပေး ရုပ်ပုံများ နှင့် ဗီဒီယိုများကို မြင်လိုက် ကြားလိုက်ပြီးသည့်နောက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့က ထို ကွန်ပျူတာများအနီးသို့ မသွားရဲတော့ဟု ကျွန်ုပ်အား ပြောသည်။

ကျွန်ုပ်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် အမျိုးသားတဦးက ၎င်း၏ ကွန်ပျူတာ ဖန်သားပြင်ပေါ်တွင် လိင်ကိစ္စများ ပြောဆို ဆွေးနွေးမှု လုပ်ဆောင်နေသည်ကို တွေ့မြင်လိုက်ရသည်။

ဖြစ်စဉ်တခုတွင် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းတခုက အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင် ဖက်တဦး၏ စားပွဲခုံပေါ်တွင် လိင် အသားပေး ဖော်ပြသော ရုပ်ပုံများ တင်ထားခဲ့သည်။ ဤသည်မှာ ထိုအမျိုးသမီး အလုပ်ဌာနသို့ ပြန်ရောက်လာသည့် အချိန်တွင် ထိုရုပ်ပုံများကို ကြည့်ရှုရန် ဖိအားပေးရာ ရောက်သည်။

၃.၂။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းထက်ပိုပြီး တွေ့ရသည်။

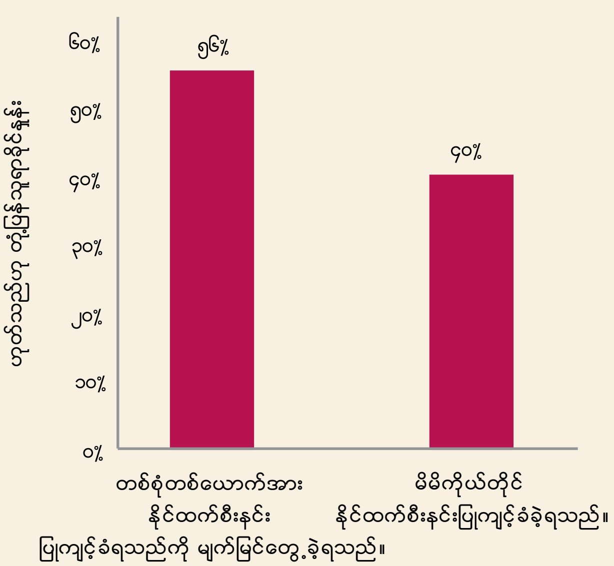
လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များထက် ပိုတွေ့ရသည်။ ဝန်ထမ်းများ မျက်မြင်တွေ့ဖူးသော သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ရသော နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်ရပ်များက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များထက် ၃ ဆ နီးပါး ပိုများသည်။ စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ၏ ၉၂ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြု လုပ်ခြင်းသည် ပြဿနာတရပ်ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။

ဇယား ၅တွင် လုပ်ငန်းခွင်ထဲ၌ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကို ခံရခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး မျက်မြင်တွေ့ဖူးခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ကြုံဖူးခြင်း ရှိ၊ မရှိ နှင့် ပတ်သက်ပြီး မေးမြန်းရာ၌ ဝန်ထမ်းများ မည်ကဲ့သို့ ပြန်လည် ဖြေကြားသည်ကို ဖော်ပြထားသည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၅ ဦးလျှင် ၂ဦးက နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကို လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ခံစားရဖူးပြီး ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းကမူ ၎င်းတို့ မျက်မြင်တွေ့ရှိခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။[25]

ပုံ (၅) နိုင်ထင်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ပွားမှုပမာဏ

လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင့်အနေဖြင့် အောက်ပါအခြေအနေများကို တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးပါသလား။



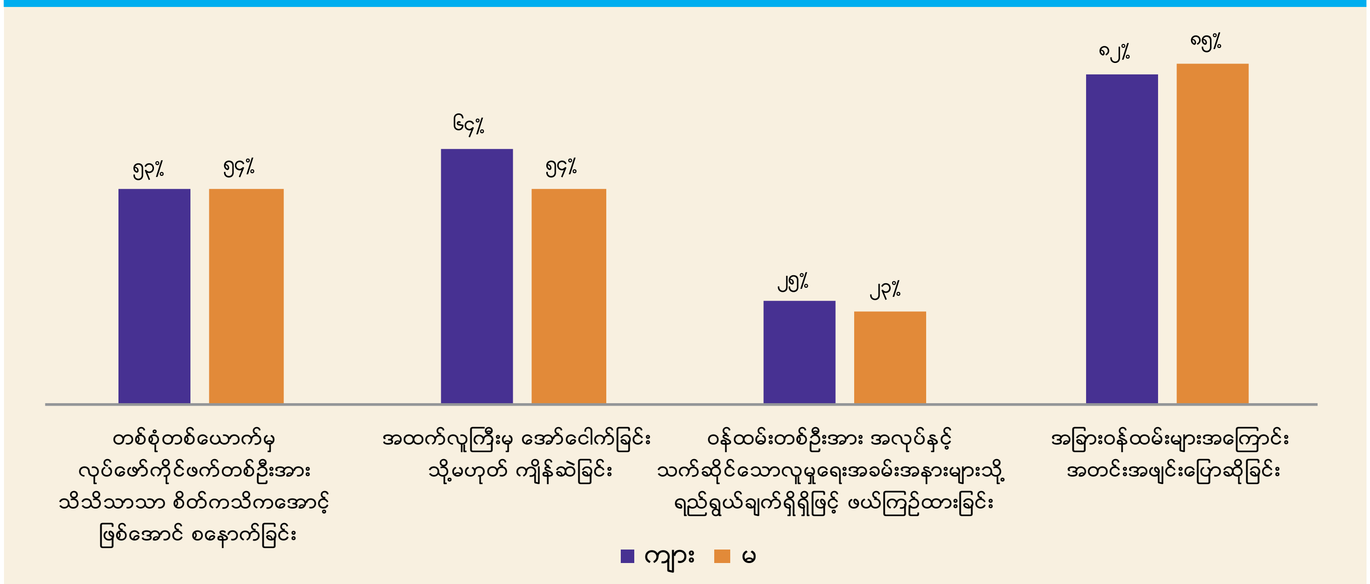
လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များထက် ပိုတွေ့ရသည်။ ဝန်ထမ်းများ မျက်မြင်တွေ့ဖူးသော သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ရသော နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်ရပ်များက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်များထက် ၃ဆ နီးပါးပိုများသည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ အများဆုံး တွေ့ရသည့် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ပုံစံအမျိုးအစားများကို ဇယား ၆တွင် ဖော်ပြထားသည်။ အများဆုံး မျက်မြင်တွေ့ရသည့် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အမျိုးအစား ၄မျိုးမှာ ကိုယ်တိုင် ကြုံရသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အမျိုးအစား ၄ မျိုးနှင့် အတူတူပင်ဖြစ်သည် (ဇယား ၇ တွင် ဖော်ပြ ထားသည်)။

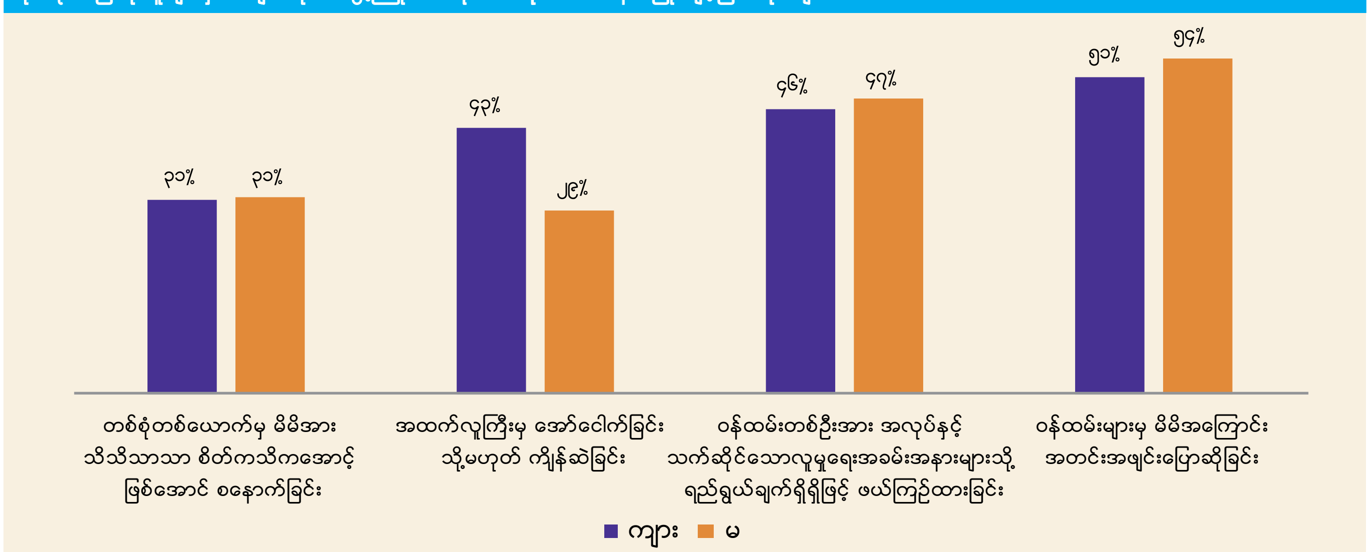
စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ အားလုံး၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကို တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။ သို့သော်လည်း ၈၅ ရာခိုင်နှုန်းသော ဖြေဆိုသူများက ဇယား ၇ တွင် ဖော်ပြထားသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပခြင်း အပြုအမူ ၄မျိုးထဲမှ အနည်းဆုံး တမျိုးမျိုးကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ဖူးကြောင်း တွေ့ရှိရသည်။ ထိုအဖြစ်အပျက်များထဲတွင် အတင်းအဖျင်း ပြောဆိုခံရခြင်း (၅၁ ရာခိုင် နှုန်း)၊ အထက်လူကြီးမှ အော်ငေါက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကြိမ်းဆိုခြင်း (၃၅ ရာခိုင်နှုန်း)၊ အလွန်အကျွံ စနောက်ခံရခြင်း (၄၆ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ ပါဝင်သည်။ တဝက်နီးပါး (၄၆ ရာခိုင်နှုန်း) လောက်က ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သော လူမှုရေး အခမ်းအနားများသို့ အမြဲဖိတ်ကြားခြင်းမခံရဟုဆိုသည်။ ဤသည်မှာ အဖွဲ့လိုက် လုပ်ရှားဆောင်ရွက်မှုများတွင် တဦးချင်းအား ဖယ်ကြဉ်ခြင်းကို အတွေ့ရများကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။

စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ အားလုံး၏ ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကို တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။

ပုံ (၆) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး မျက်မြင် ကြုံတွေ့ရသည့် နိုင်ထင်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း ပုံစံများ



ပုံ (၇) ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး တွေ့ကြုံခံစားရသော နိုင်ထင်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း ပုံစံများ



အတင်းအဖျင်း ပြောဆိုခြင်း

ဝန်ထမ်းများကြားနေရသည့် အတင်းအဖျင်းများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့နှင့် ပတ်သက်သော ကောလဟာလများနှင့် ဆက်စပ် နေလေ့ရှိသည်။ အတင်းအဖျင်းများသည် များသောအားဖြင့် အပျက်သဘောဆောင်ပြီး မမှန်သည်က များသည်။ တစုံတယောက်အား အရှက်ရစေရန် သို့မဟုတ် တစုံတယောက်၏ ဂုဏ်သတင်းကို ထိခိုက်စေရန် အလို့ငှာ အတင်းအဖျင်း ပြောဆိုခြင်းကို ပြုလုပ် ကြကြောင်း ဝန်ထမ်းများက ဆိုသည်။

> *ဝန်ထမ်း နှစ်ဦး တူညီသော အမှား ပြုလုပ်ထားသော်လည်း အထက်လူကြီးက အခြားသူများအား ဝန်ထမ်းတဦးတည်းကသာ ထိုအမှား ပြုလုပ်ထားကြောင်း ပြောသည်။*

> *မန်နေဂျာက ဝယ်သူ ဖောက်သည်များအား သူမနှင့်ပတ်သက်သည့် အကြောင်းများ၊ သူမ၏ အမှားများကို ပြောဆိုထား သည်ကို သူမ အနေဖြင့် မသိခဲ့ပါ။*

အတင်းအဖျင်း ပြောဆိုခြင်းသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ပုံစံ တမျိုးဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြု အမူနှင့် ပတ်သက်လျှင် ထိုကိစ္စကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းအဖြစ် ခွဲခြား သတ်မှတ်နိုင်ပါသည်။

အထက်လူကြီး၏ အော်ငေါက်ခံရခြင်း

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၆၇ ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးသည် ၎င်းတို့၏ အထက်လူကြီးက ဝန်ထမ်းအပေါ် အော်ငေါက်ခြင်း သို့မဟုတ် ကြိမ်းမောင်းခြင်းများ ကြားဖူး မြင်ဖူးသည်။ ဖြစ်စဉ်များထဲတွင် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ခွင်အတွင်း ၎င်းတို့၏ အမှားနှင့် ပတ်သက်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ရှေ့တွင် ဆူပူကြိမ်းမောင်းခံရခြင်း၊ ဝန်ထမ်း တဦးချင်းစီ၏ အကြောင်းကို အခြားအဖွဲ့ဝင်များရှေ့တွင် ပြောဆိုခြင်းနှင့် အလုပ်တာဝန်များကို ခက်ခဲသည်ဟု ယူဆသော ဝန်ထမ်းများအား လှောင်ပြောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထို ဝန်ထမ်းများ အလုပ်ထွက်လိုက်သင့်သည်ဟု အခြားသူများရှေ့တွင် ကြေညာခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ တဦးကမူ ၎င်း၏ အထက်လူကြီးက ဝန်ထမ်းတဦးအား ဆံပင်ဆွဲခြင်းဖြင့် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ မတရား ဖိနှိပ်သည်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ရကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။

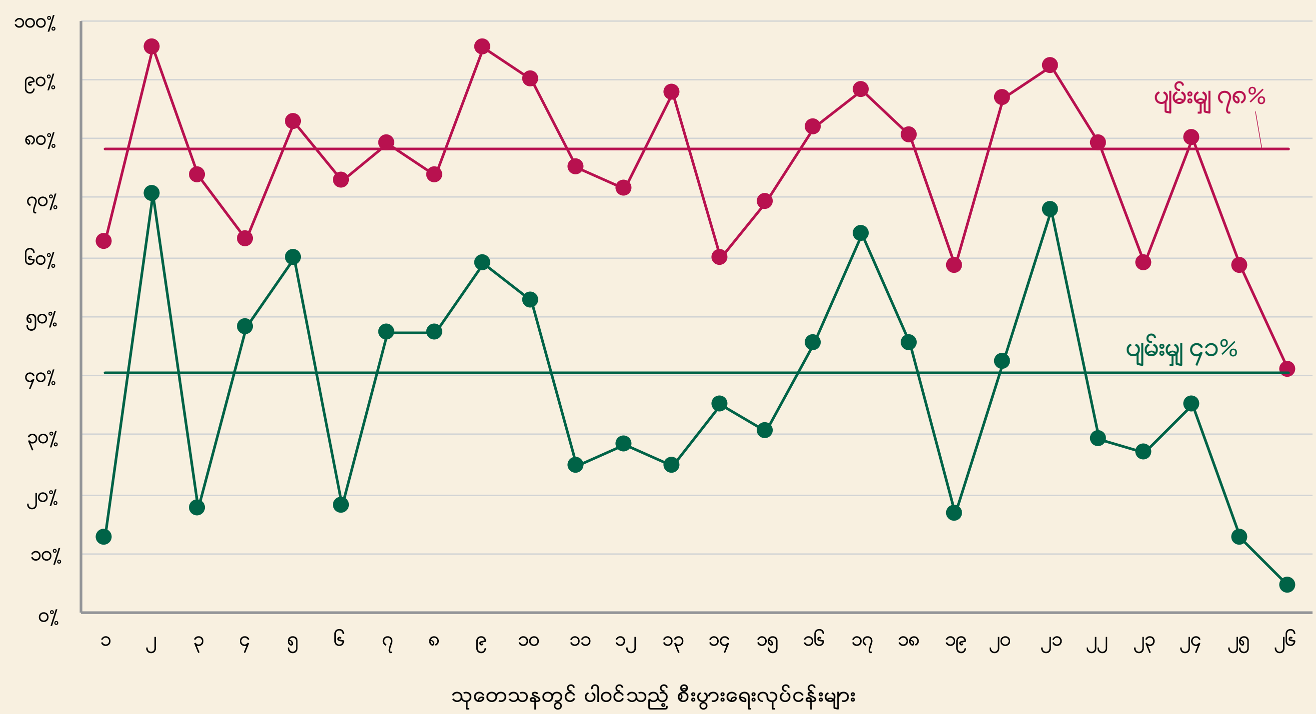
ဓါတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ အနေဖြင့် အထက်လူကြီးက အလုပ်ခွင်အတွင်း ဝန်ထမ်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ထိုဝန်ထမ်း၏ ဆွဲဆောင်မှု အလှအပနှင့် ချိတ်ဆက် ပြောဆို စော်ကားသည်လည်း ရှိသည်ဟု ဆိုသည်။

> *အထက်လူကြီးတဦးက အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းတဦးအပေါ် ယခုကဲ့သို့ ထင်မြင်ချက် ပေးသည်။ "မင်းက လှပေမယ့်လည်း အလုပ်မှာတော့ ဘာမှ သုံးစားမရဘူး" ဟု ပြောသည်။*

"အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတဦးက အမှားလုပ်မိရင် အထက်လူကြီးအနေဖြင့် သီးသန့် အခန်းထဲသို့ ခေါ်ပြီး ပြောဆို ဆွေးနွေးလို့ ရပေမယ့်လည်း ဝယ်သူ ဖောက်သည်တွေရှေ့မှောက်မှာ ပြောဆိုတယ်" ဟု စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူ တဦးက ပြောသည်။ ဖြစ်စဉ်တခုတွင်မူ မန်နေဂျာက ဝန်ထမ်းအား ဝယ်သူများရှေ့တွင် "နင့်အလုပ် နင်လုပ်" ဟု အော်ငေါက်ပြီး သူ၏အိတ်ကို သယ်သွားရန် ခိုင်းစေခဲ့သည်။ စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူတဦးက မန်နေဂျာအနေဖြင့် ဝန်ထမ်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ထိခိုက်အောင် ဆူပူကြိမ်းမောင်းခြင်းဖြစ်သည် ဟု မှတ်ချက်ပြုသည်။ ထိခိုက်ခံစားရသည့် ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဝယ်သူကသာ အမြဲ မှန်သည်ဟု မှတ်ယူထားသည့် မန်နေဂျာများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှု မရကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။

ပုံ (၈) လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ဖူးသော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ပုံစံ တမျိုးမျိုးကို အသိအမှတ်ပြုသော ဝန်ထမ်းများ ရာခိုင်နှုန်းအား သားကောင်အဖြစ် လက်ခံကြသည့် ရာခိုင်နှုန်းအား နှိုင်းယှဉ်ခြင်း



- အနည်းဆုံး အပြုအမူတစ်ခုကို ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ဟု ပြောသော ရာခိုင်နှုန်း (နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းသို့မဟုတ်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း)
- နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရသည်ဟု သတ်မှတ်သူ ရာခိုင်နှုန်း

သုတေသနအတွက် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး၊ အဖြေ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဖြေဆိုသူ တဦးမှ ငိုကြွေးခဲ့သည်။ သူတို့အနေဖြင့် အခြား ဝန်ထမ်းများ ရှေ့တွင် ဤ သုတေသနအတွက် ပါဝင် ဖြေဆိုမည့်သူများအား မစီစဉ်ပေးရသေး သည့်အတွက် သုတေသန မတိုင်ခင် တရက်က ဆူပေါက်ခြင်းခံရကြောင်း သုတေသန အဖွဲ့အား ပြောပြသည်။

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အများဆုံး ကြုံတွေ့ရသော နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းအဖြစ် သီးခြား လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ အ စည်းအဝေးများနှင့် ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရာတွင် ဖယ်ကြဉ်ခြင်းခံရခြင်း ဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ ရာထူး အဆင့်တူသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကြား နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းတွင် တစုံတယောက် အခြား ဘာသာစကားတခု ပြောဆိုသည်ကို လှောင်ပြောင် သရော်ခြင်း သို့မဟုတ် အီးမေးလ် ရေးသားသည့်ပုံစံအပေါ် ဝေဖန်ပြောဆိုခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

သာမန် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း အတွေ့အကြုံများအား ခွဲခြား သတ်မှတ်ရာတွင် ကွာဟချက်များနှင့် သီးခြား သာဓကများ

ဇယား ၂ နှင့် ဇယား ၅ တို့တွင် ဖော်ပြထားသော ရလဒ် များသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို မျက်မြင်တွေ့ ဖူးခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ဖူးခြင်းတို့နှင့်ပတ်သက်သည့် ယေဘုယျ မေးခွန်းများနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိသည်။ စစ်တမ်း နောက်ပိုင်းတွင် ဖြေဆိုသူများ အနေ ဖြင့် အထက်လူကြီးမှ ကြိမ်းဆိုခြင်း၊ အတင်းအဖျင်း ပြောဆိုခံရခြင်း၊ အလုပ်နှင့် သက်ဆိုင်သော လူမှုရေး အခမ်းအနားများ၊ သင်တန်းများ သို့မဟုတ် အစည်းအဝေးများ တက်ရောက်ရန် ဖယ်ကြဉ်ခံရခြင်း ကဲ့သို့သော သီးခြား အပြုအမူများ မြင်တွေ့ဖူးခြင်း ရှိ၊ မရှိ သို့မဟုတ် ကြုံတွေ့ဖူးခြင်း ရှိ၊ မရှိ မေးမြန်းခံခဲ့ရသည်။ ယေဘုယျ မေးခွန်းများအပေါ် ဝန်ထမ်းများ၏ တုန့်ပြန်ပြောဆိုချက်များကို သီးခြား အပြုအမူများနှင့် ပတ်သက်သည့် မေးခွန်းများအပေါ် ဝန်ထမ်းများ၏ တုန့်ပြန်ပြောဆိုချက်များ နှင့် ယှဉ်ကြည့်လျှင် ကွာခြားချက်များ တွေ့ရသည်။ ယေဘုယျမေးခွန်းများ မေးမြန်းခံရသည့် အချိန်ထက်စာ လျှင် ပိုများသော ဝန်ထမ်းများက နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ် ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အပြုအမူများကို တွေ့ကြုံခြင်း သို့မဟုတ် မြင်တွေ့ခြင်းတို့ကို ထုတ်ဖော်ပြောဆိုကြသည်။

ဇယား ၈ တွင် ကုမ္ပဏီအလိုက် ကွာခြားချက်ကို ဖော်ပြထားသည်။ ဤ ရုပ်ပုံ၏ X ဝင်ရိုး တလျှောက်တွင်ရှိသော အစက်အတွဲလေးများသည် လေ့လာသည့် အကြီးစား စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ၂၆ ခုထဲမှ တခု၏ အဖြေများကို ကိုယ်စားပြုသည်။

ဤ ဇယားသည် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ကြုံတွေ့ခဲ့ဖူးသော သီးခြား ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ပုံစံ တမျိုးမျိုး (အထက်လူကြီးမှ ခန္ဓာကိုယ်ကို ကဲ့ရဲ့ပြစ်တင် အရှက်ခွဲခြင်း သို့မဟုတ် အထက်လူကြီး၏ အော်ငေါက် ခြင်းခံရခြင်း) ကို အသိအမှတ်ပြုသော ဝန်ထမ်းများ (၇၈ ရာခိုင်နှုန်း) သည် သူတို့ကိုယ် သူတို့ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၏ သားကောင်အဖြစ် လက်ခံကြသူ (၄၁ ရာခိုင်နှုန်း) ထက် ပျမ်းမျှ နှစ်ဆ နီးပါးရှိသည်။ များစွာသော စစ် တမ်း ဖြေဆိုသူများက နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ကဲ့သို့သော သီးခြား အပြုအမူများကို သတိ ထားမိပုံ မပေါ်ပေ။ အဓိက တွေ့ရှိချက်များတွင် ဖော်ပြထားသည့် အ တိုင်း များပြားသော အပြုအမူများကို ဝန်ထမ်းများနှင့် မန်နေဂျာများက ပုံမှန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဝန်းကျင်၏ တစိတ်တပိုင်းအနေဖြင့် ယူဆ ထားကြသည်။

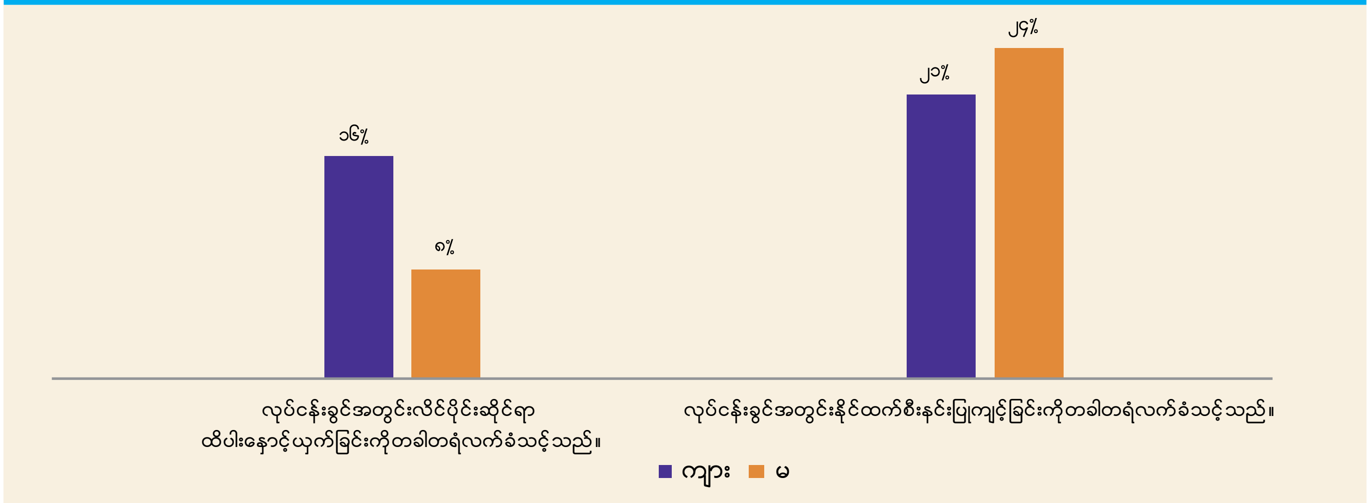
ဤ အဖြေသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော သုတေသနတွင် အတွေ့များသော တွေ့ရှိချက်ဖြစ်သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရသည် သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်း ဆိုင် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရသည်ဟု သတ်မှတ်သူ နည်းပါးပြီး သီးခြား အပြုအမူများ ကြုံတွေ့ရသည်ဟု ဆိုသူက ပိုများသည်။ ဤ သည်မှာ လက်တုံ့ပြန်ခြင်း၊ အရှက်ကွဲခြင်း၊ ထိခိုက်ခံစားရသူကို ပြစ်တင်ခြင်းနှင့် မိမိ ဂုဏ်သိက္ခာ ကျဆင်းမည်ကို စိုးရွံ့ခြင်း စသည့် အကြောင်းပြချက် အမျိုးမျိုးကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ ဤသည်မှာ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ ယေဘုယျ ရလဒ်များ (ဇယား ၂နှင့် ဇယား ၅) သည် အမှန်တကယ် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သော ဖြစ်စဉ် များထက် နည်းနေနိုင်သည်ဟု ဆိုလိုသည်။

ယေဘုယျ ရလဒ်နှင့် သီးခြား ရလဒ်များကြား ကွာခြားချက် ၃၇ ရာခိုင် နှုန်းသည် ဤ သုတေသန၏ ထူးခြားသော တွေ့ရှိချက် ဖြစ်သည်။ ဤသည်ကို သုတေသနတွင် ပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (နှင့် အခြား မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ) အနေဖြင့် ၎င်းတို့လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအပေါ် တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ဝင်ရောက်စွက်ဖက် အကြောင်းကြားရာ၌ အသုံးချနိုင်သည်။

ဝန်ထမ်းတဦးချင်းအလိုက် ဖြစ်စေ သို့မဟုတ် နည်းစနစ်ကျသော စီးပွားရေးစနစ် ယန္တရားအတွင်းမှဖြစ်စေ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ် စဉ်များအပေါ် တုန့်ပြန် ဆောင်ရွက်ချက်များသည် စွပ်စွဲမှု ပြုလုပ်သူ၏ အားသာချက်ကို အသိမှတ်ပြုရန် လိုအပ်ပြီး အခြားသူများအား ထိခိုက်စေသည့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းကို အမှီပြုနေသူများ၏ အားနည်းချက်ကို သိထားရန် လိုအပ် သည်။ ဤသည်မှာ အထူးသဖြင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများအား လက်ခံကျင့်သုံးရန် အားပေးသင့်သည့် သဘောထားတရပ် ဖြစ်သည်။

- သင်တန်းများ ပြုလုပ်ရာတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြု လုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း စသည့် အသုံးအနှုန်းများ သုံးစွဲခြင်းက လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော လေးစားမှု မရှိသည့် အပြုအမူများနှင့် ပတ်သက်သည့် သီးခြား သာဓကများ အသုံးပြု ခြင်းထက် ထိရောက်မှု နည်းနိုင်သည်။ ဥပမာ- အထက် လူကြီး၏ အမြဲအော်ငေါက်ခြင်း ခံရခြင်းသည် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ပုံစံတမျိုးဖြစ်သည်ကို ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် အမြဲ သဘောမပေါက်နိုင်ပေ။ သို့သော်လည်း အထက်လူကြီး၏ အော်ငေါက်ခြင်း ခံရချိန်တွင် ၎င်းတို့ အနေဖြင့် အလွယ်တကူ ခွဲခြားသိနိုင်သည်။
- မည်သည့် အပြုအမူများ ဖြစ်ပျက်သည်ကို သိနားလည်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မည်သည့် အပြုအမူများမှာ လက်ခံ၍ မရနိုင်သည်ကို သိနားလည်ခြင်း အကြားကွာဟမှုကို နီးစပ်စေရန်အတွက် မူဝါဒများထဲတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုသည့် အဓိပ္ပာယ်ကို ရှင်းလင်းရန်လိုသည်။
- စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော ဆွေးနွေးမှုများ သည် အမျိုးသမီးများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ကျား/မ တန်းတူညီမျှရေး ရည်မှန်းချက်များအပေါ် ယင်း အပြုအမူများ၏ အနုတ်လက္ခဏာဆောင်သည့် သက်ရောက်မှုများ အပေါ်တွင် အာရုံစိုက်နေကြသည်။ နိုင်ထက် စီး နင်း ပြုလုပ်ခြင်းအတွက်မူ တူညီသော အာရုံစိုက်မှုရှိသည် မဟုတ်ပေ။ သုတေသန ရလဒ်များက နိုင်ထက် စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းသည် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများထက် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းများအပေါ် သက်ရောက်မှု ပိုရှိကြောင်းတွေ့ရသည်။ ဤ စစ်တမ်းဖြေဆိုသည့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ အချိုးချကြည့်လိုက်လျှင် အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက်ပိုပြီး လုပ်ငန်းခွင်တွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးပြီး ကြုံတွေ့ခံစားနေကြရသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကို သာမန်အပြုအမူအဖြစ် မှတ်ယူပြီး အမျိုးသားများလည်း ထိုသို့ လက်ခံကြသည်။

ပုံ (၉) လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား လက်သင့်ခံခြင်း



၃.၃။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီး နှစ်မျိုးစလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကြုံတွေ့ရသော်လည်း ၄င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံမှာ ကွဲပြားကြသည်။

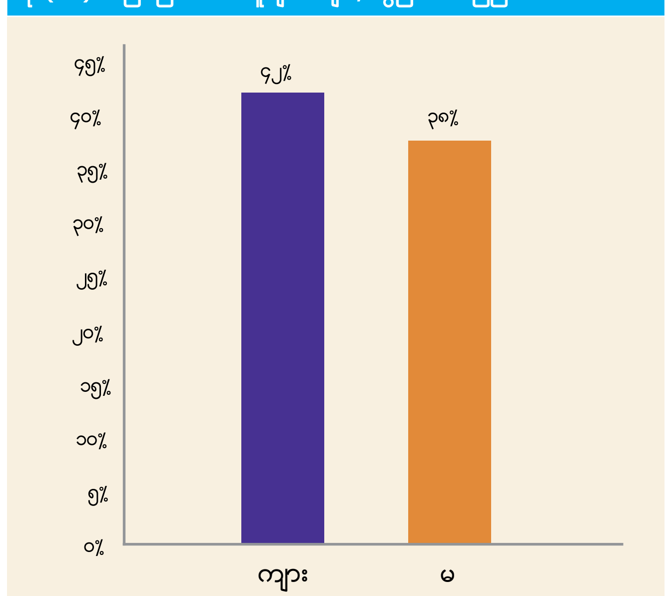
နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းကို တခါတရံ လက်သင့်ခံသည်ဟု ယုံကြည်နေသည့် ဝန်ထမ်းများ သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရခြင်းအတွက် တခါ တရံ ခံရသူများတွင် တာဝန်ရှိသည်ဟု ယုံကြည်နေသော ဝန်ထမ်းများတွင် အပျက်သဘောဆောင်သည့် သဘောထားများ ရှိနေသည်။ ယင်း ဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သဘောမတူဘဲ အဓိက ခုခံနေကြသူများ ဖြစ်နေသည်။

အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အထက်လူကြီး သို့မဟုတ် မန်နေဂျာ၏ လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူကို ညီတူညီမျှ အစီရင်ခံ တင်ပြမှုသော်လည်း အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက် သူတို့၏ တိုင်တန်းမှုကို ယုံကြည်မှု ပိုနည်းမည်ဟု မျှော်လင့်ကြသည်။

နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းအား လက်ခံနိုင်သလား (ဇယား ၉) ဟု မေးမြန်းရာတွင် ၂၃ ရာခိုင်နှုန်းသော စစ်တမ်းဖြေဆို သူများက တခါတရံ အလုပ်ထဲတွင် လက်သင့်ခံထားသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ အလားတူပင် ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တခါတရံ အလုပ်ထဲတွင် လက်သင့်ခံသည်ဟု ဖြေဆိုထားသည်။

၇ ရာခိုင်နှုန်း က နှစ်ခုစလုံးကို လက်သင့်ခံသည်ဟု ယုံကြည်နေသည်။ ဇယား၁၀တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ပစ်မှတ်ထားသည့် အပြုအမူများကို တခါတရံ အပြစ်မြင်သောသူများ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တခါတရံ အလုပ်ထဲတွင် လက်သင့်ခံသည်ဟု ယုံကြည်သော သူများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို ဖော်ပြထားသည်။ ဤတွင် အမျိုးသမီး ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ဤသည်မှာ သုတေသန တွင် ပါဝင်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် သာမန်ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် ကိစ္စဟု ယူဆမှု မြင့်တက်နေကြောင်း ဖော်ပြနေပြီး ၄၀ ရာခိုင်နှုန်းသော ဝန်ထမ်းများက ထိုသို့ ရှုမြင်နေကြခြင်း ဖြစ်သည်။

ပုံ (၁၀) အပြစ်မြင်သောသူများ ကျား/မခွဲခြားတင်ပြခြင်း



ဓာတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

ဤ အဆိုးမြင် သဘောထားကို ကိုင်တွယ်ရန် အပြုသဘော ဆောင်သော သဘောထားများကို တိုးမြှင့်ပေးခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုံခြုံစိတ်ချစွာနှင့် အကျိုးရှိရှိ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်သည့် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် ပေါ်ပေါက်လာစေရေး အတွက် အရေးပါ ပါသည်။

ထိခိုက်ခံစားရသူကို ပြစ်တင်ခြင်း အကြောင်းတရားများ

တစုံတဦးအနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအတွက် ပစ်မှတ်ထားခံသည့် အကြောင်းရင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့ထင်မြင်သည့် အကြောင်း ပြချက်များကို ပြောဆိုထားသည်။ ဇယား ၁၁တွင် တစုံတဦး လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရခြင်း အကြောင်းရင်းအဖြစ် တဦးချင်းစီ၏ အရည်အသွေးနှင့် စရိုက်လက္ခဏာများကို ထုတ် ဖော်ပြောဆိုသည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို ဖော်ပြ ထားသည်။

ခြုံပြောရလျှင် ၁၈ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ တခါတရံတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကို အားပေးသည့် အပြုအမူများ ဆောင်ရွက်သည်ကို တွေ့ရကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ထိုသို့ လုပ်ခြင်း က ထို ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် အချို့သော အခြေအနေများတွင် ထိခိုက် ခံစားရသူကို ပြစ်တင်ခြင်းကို အားပေးကြောင်း ပြသနေသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်လျှင် ကျူးလွန်ခံရသူအား အပြစ်ဖို့ခြင်းမှာ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။[26]

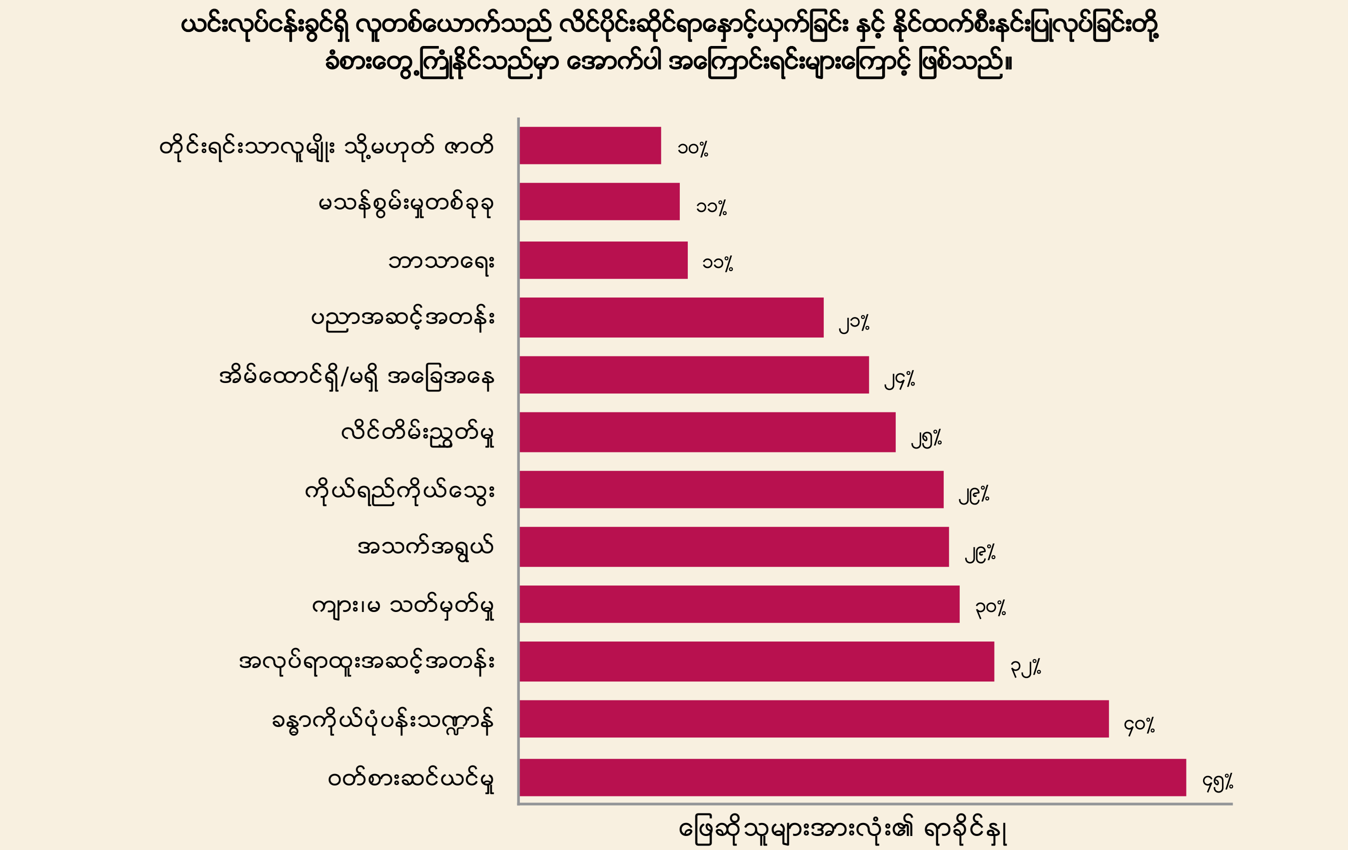
ထိခိုက်ခံစားရသူကို အပြစ်တင်ခြင်းအတွက် အမျိုးသမီးများ မသင့်လျော်သော ဝတ်စား ဆင်ယင်မှု ပြုခြင်းကို အကြောင်းပြချက်တခု အဖြစ် ပုံမှန် သုံးလေ့ရှိသည်။ မသင့်လျော်သည့် ဝတ်စားဆင်ယင်မှု နှင့် ခန္ဓာကိုယ် အချိုးအစားသည် တစုံတယောက်အနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခံရသင့်သည်ဟု ဝန်ထမ်းများပေးလေ့ရှိသည့် ထိပ်တန်းအကြောင်း ပြ ချက် ၂ ခု ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခံခြင်းနှင့် ပြစ်တင်ခံရခြင်းကို ရှောင်ရှားရန် သင့်လျော်သည့် အဝတ်အစား ပုံစံကို ဝတ်ဆင်ရခြင်းနှင့် ခန္ဓာကိုယ် ပုံစံကို ထိန်းသိမ်းရခြင်းအတွက် စိတ်ဖိစီးရသည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် သင့်တော်သည့် ဝတ်စားဆင်ယင်မှုဆိုသည်မှာ ရိုးရာ ဓလေ့ ဝတ်စုံ မျိုးကို ရည်ညွှန်းခြင်း ဖြစ်သည်။ ခေတ်မီသော အဝတ်အစားများ ရွေးချယ် ဝတ်စားသည့် အမျိုးသမီးများသည် သူတို့ကိုယ် သူတို့ အန္တရာယ်ထဲသို့ ဖိတ်ခေါ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ရလျှင် အမျိုးသားများအတွက်မူ မသင့်တော်သော ဝတ်စား ဆင်ယင်မှုဟူ၍ မရှိပါ။ သူတို့ ရွေးချယ်သော ဝတ်စားဆင်ယင်မှုပုံစံက သူတို့အား ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်ထဲသို့ တွန်းမပို့ပါ။

ဆွဲဆောင်မှုရှိသည့် ခန္ဓာကိုယ် အချိုးအစားဆိုသည်မှာ သိပ်မဝသော ခန္ဓာကိုယ်ကို ဆိုလိုပြီး ခန္ဓာကိုယ် အစိတ်အပိုင်း တခုချင်းစီသည် သင့်တင့်သော အရွယ်အစားရှိပြီး ခန္ဓာကိုယ်တခုလုံး အရွယ်အစား နှင့် လိုက်ဖက်သည်ကို ဆိုလိုသည်။ ထို ခန္ဓာကိုယ် စံသတ်မှတ်ချက် ပုံစံကို မထိန်းသိမ်းနိုင်ပါက ထိုသူကို ထိပါးနှောင့်ယှက် စော်ကား ခွင့်အတွက် ခိုင်လုံသော အကြောင်းပြချက် ရှိသည်ဟု မှတ်ယူ ကြသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ပတ်သက်သော များပြားလှသည့် သာဓကများထဲတွင် တင်ကြီးခြင်းနှင့် ရင်သားကြီး ခြင်းတို့ပါဝင်ပြီး ထိုအရာကို ဝန်ထမ်းအချင်းချင်းကြား ရယ်စရာအဖြစ် ပြောဆိုနေကြသည်။

သူတို့ ကြုံတွေ့ဖူးသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို အပြစ်တင်သော အမျိုး သားနှင့် အမျိုးသမီးများ ရာခိုင်နှုန်း (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ခြားနားမှု မရှိပါ။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း ကြုံတွေ့ရမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို အပြစ်တင်သော ရာခိုင်နှုန်းတွင်လည်း အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးကြား ကွာဟချက် ၁ ရာခိုင်နှုန်း သာ ရှိသည် (အမျိုးသား ၁၉ ရာခိုင်နှုန်း၊ အမျိုးသမီး ၁၈ ရာခိုင်နှုန်း)။ အလုပ်ခွင်ထဲတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တခါတရံ လက်ခံသင့်သည်ဟု ယုံကြည်သည့် အမျိုးသားဦးရေ နှစ်ဆ ပိုများသော်လည်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်လျှင် အမျိုးသမီးများထက် ရာခိုင်နှုန်း အနည်းငယ် နည်းပါးသည်။ ဤ အပြုအမူများသည် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ အပေါ်တွင် တူညီစွာ သက်ရောက်မှု ရှိသည်။

လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ တယောက်ကမူ "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၏ ၇၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အမျိုးသမီးများ၏ ဝတ်စား ဆင်ယင်မှုပုံစံနှင့် သက်ဆိုင်နေ သည်" ဟု မှတ်ချက်ပြုပြောကြားသည်။ အခြားတယောက်ကမူ

ပုံ (၁၁) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ပြုလုပ်ရန်အတွက် အကြောင်းရင်းများ ကြိမ်နှုန်း



"ဘယ်အချိန် အိမ်ထောင်ပြုမှာလဲ သို့မဟုတ် ဘာလို့ ဒီလောက် တောင် ဝလာတာလဲဟု လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တဦးကို မေးမြန်းခြင်းသည် မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှု ပင်ဖြစ်သည်" ဟု အခိုင်အမာ ပြောဆိုသည်။ ထို့ကြောင့် ဤကဲ့သို့သော ထင်မြင်ချက်များသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဟု မသတ်မှတ်သင့်ကြောင်း ပြောဆိုသည်။

လေးစားမှု မရှိသည့် အပြုအမူများသည် သိသာ ထင်ရှားပြီး ပွင့်ပွင့် လင်းလင်း မြင်တွေ့နိုင်သည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများက သာမန် ရုံးခန်း သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို အများဆုံး မျက်မြင်တွေ့ရသော သို့မဟုတ် ကြုံတွေ့ရသည့် နေရာဖြစ်သည် ဆိုသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၂၄ ရာခိုင်နှုန်းက ထိုနေရာများတွင် ဖြစ်စဉ်များကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးပြီး ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းက ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရဖူးသည်။ ဤ သည်မှာ ထိုအပြုအမူများကို သာမန်ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်ဟု ယူဆနေကြကြောင်း ပေါ်လွင်စေသည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုအဖြစ်အပျက်များသည် လူအများ မြင်နိုင်ကြားနိုင်သည့် နေရာများတွင် ဖြစ်ပျက်နေခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။

သာမန် ရုံးခန်း သို့မဟုတ် အလုပ်နေရာသည် အလုပ်ခွင်တွင် လူမြင်သူမြင် အရှိဆုံးဖြစ်သည်။ အလုပ်ခွင်ထဲ၌ အခြားသော လူမြင်သူမြင်ရှိသည့် အလားတူ နေရာများဖြစ်သည့် ဧည့်ကြို နေရာ၊ ဝန်ထမ်းများ ကန်တင်း၊ ဓာတ်လှေကားနှင့် စင်္ကြံလမ်းများကိုမူ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ဖြစ်ပွားနေသည့် နေရာများအဖြစ် သတ်မှတ်ရန် ခက်ခဲသည်။ သီးသန့်ဖြစ်သော နေရာများတွင်မူ ထိုအဖြစ်အပျက်များကို မျက်မြင်တွေ့ဖူး၊ ကြုံဖူးသည်ဟု ဖြေဆိုသူနည်းပါးသည်။ ၃ ရာခိုင်နှုန်းသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများက သာလျှင် မန်နေဂျာ၏ ရုံးခန်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများအတွက် ဆောက်ထားပေးသည့် အိမ်သာ၊ အဝတ်လဲခန်းများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ကို မျက်မြင်တွေ့ခြင်း သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင် ကြုံဖူးခြင်း ရှိသည်ဟု ဆိုသည်။

ထိုအဖြစ်အပျက်များကို အဓိက အတွေ့များသည့် ထိပ်တန်း ၃ နေရာ အတွက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အဖြေမှာ တူညီသည်။ ထိုနေရာများမှာ သာမန် အလုပ်နေရာ၊ အွန်လိုင်းနှင့် အလုပ်အသွားအပြန် ခရီးလမ်းတွင် ဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးများအတွက် လည်း ထို သုံးနေရာသည် ဖြစ်စဉ်များ အများဆုံး ကြုံတွေ့ရသည့် နေရာဖြစ်သည်။

မန်နေဂျာ တဦးက ဝန်ထမ်းများ နားနေခန်းထဲတွင် အိပ်နေချိန်အတွင်း ဓာတ်ပုံများကို ရိုက်ယူထားပြီး ဖေ့ဘုတ်ပေါ် သို့ ထိုဓာတ်ပုံများ တင်လိုက်သည်။

အွန်လိုင်းပေါ်မှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင် ဖြေဆိုသူ ၁၆ ရာခိုင်နှုန်းက အွန်လိုင်း ပေါ်တွင် ဖြစ်စဉ်များကို မျက်မြင်တွေ့ဖူးပြီး ၈ ရာခိုင်နှုန်းက ထိုသို့ သော အဖြစ်အပျက်များကို ၎င်းတို့အနေဖြင့် အွန်လိုင်းပေါ်တွင် ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ဖူးသည်ဟု ဆိုသည်။ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း တဦး က သူမ၏ ယခင် ရည်းစား အခြား အမျိုးသမီးတယောက်နှင့် တွဲနေ သည်ကို စိတ်ပျက်မိသည့်အတွက် သူမနှင့် တွဲနေချိန်အတွင်း အတူ ရိုက်ထားသည့် ဗီဒီယိုကို အွန်လိုင်းပေါ်သို့ တင်လိုက်သည်။ မန်နေဂျာတဦးက ဝန်ထမ်းများ နားနေခန်းထဲတွင် အိပ်နေချိန်အတွင်း ဓာတ် ပုံများကို ရိုက်ယူထားပြီး ဖေ့ဘုတ်ပေါ် သို့ ထိုဓာတ်ပုံများ တင်လိုက် သည်။

ဤသုတေသနအတွက် ဝန်ထမ်းများထံမှ ရရှိသော လိင်ပိုင်းဆိုင် ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သည့် သာဓကများထဲ၌ အွန်လိုင်းပေါ်တွင် ဖြစ်ပွားသည့် အဖြစ်အပျက်များက အလုပ်ခွင် ပြင်ပတွင် အမှန်တကယ် ဖြစ်ပွားသည့် အဖြစ်အပျက်များထက် ပို ဆိုးဝါးသည်။ အလုပ်ခွင် တခုထဲ၌ အဖွဲ့လိုက်ဆွေးနွေးမှုတွင် ပါဝင် သူများက အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် ၂ယောက် ၃ယောက် ထံသို့ လိင်အသားပေးဖော်ပြသည့် ဓာတ်ပုံများ၊ မက် ဆေ့စ်များကို တူညီသော ဖုန်းနံပါတ်တခုတည်းက Viber မှ ပေးပို့နေသည်ကို သတိထားမိကြောင်း ပြောသည်။ ထိပါး နှောင့်ယှက်သူက အိမ်ထောင်ကျပြီးသား အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများကို ပစ်မှတ်ထားခဲ့သည်။ မည်သူကမှ ထိုသူ ဘယ်သူလဲ ဆိုသည်ကို မသိပါ။ သို့သော် ထိုသူက သူ နှောင့်ယှက်နေသော အမျိုးသမီးများ အကြောင်းကို တော်တော်သိသည်။ ထိုသူက သူတို့ ဘယ်လို ပုံစံရှိလဲ၊ ဘယ်နေ့တွေမှာ ဘာဝတ်သလဲနှင့် ဘယ်အချိန်ရုံးမှာရှိသလဲဆိုသည်ကအစသိသည်။

လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာက ဤအဖြစ် အပျက်များကို သူ့အနေဖြင့် ကြားခဲ့ဖူးပြီး ကျူးလွန်သူက ထိုင်းနိုင်ငံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော တယ်လီဖုန်းနံပါတ်ကို အသုံးပြုနေကြောင်း တွေ့ရှိရသည်ဟု ဆိုသည်။

ထို အပြုအမူများ၏ ပြင်းထန်မှုနှင့် ပစ်မှတ်ထားခံရသူအပေါ် ကျရောက်နိုင်သည့် အန္တရာယ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် သတိထားမိပုံ မပေါ်ပါ။ အဖွဲ့လိုက် ဆွေးနွေးမှု အတွင်း အမျိုးသမီးတဦးက သူမအား တစုံတယောက်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ပါဝင်သည့် မက်ဆေ့စ်များကို ဗိုင်ဘာမှ တဆင့် ပို့နေကြောင်း ဖွင့်ဟ ပြောဆိုသည်။ လတစ်လ၏ အစပိုင်းတွင် ထိုကဲ့သို့သော မက်ဆေ့စ်များ ပုံမှန် လက်ခံရရှိကြောင်း ပြော သည်။ ထို ကိစ္စအပေါ် အခြား အမျိုးသမီးတဦးက လှောင်ပြောင်ပြီး "လ အစမှာပဲလား" "အဲ့ မက်ဆေ့စ်တွေကို မျှော်နေတာလား" ဟု မေးခြင်းခံခဲ့ရသည်။

အလုပ် အသွား အပြန် ခရီး

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သူများထဲမှ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းက အလုပ် အသွား အပြန် ခရီးတွင် ထိုအဖြစ်အပျက်များကို မျက်မြင် တွေ့ဖူးကြောင်း ပြောဆိုထားပြီး ၇ ရာခိုင်နှုန်းက ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ဖူးသည်ဟု ဆိုသည်။

အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ယာဉ်များပေါ်တွင် အမျိုးသမီးများ အများဆုံး ကြုံတွေ့ရသော ပြဿနာမှာ စိုက်ကြည့်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် ထိတွေ့ ကိုင်တွယ်ခံရခြင်းတို့ ဖြစ်ပြီး အမျိုးသားများသည် အခွင့်အရေးယူရန် စောင့်ဆိုင်း နေကြသည်ဟု သမုတ်ခြင်း ခံရသည်။ အလုပ် အသွားအပြန်ခရီးတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများမျှဝေပေးသည့် သာဓကများမှာ အလွန်ကျယ်ပြန့်သည်။

အထူးသဖြင့် ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင် အမျိုးသားများသည် အ မျိုးသမီးဘေးတွင် ရပ်ပြီး မနစ်မြို့ဖွယ် အကြည့်ဖြင့် စိုက်ကြည့် ကြသည်။

ဤကဲ့သို့ ဖြစ်စဉ်များသည် ရုံးသို့ လာသည့် အချိန် အများ ပြည်သူသုံး ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင် အများဆုံး တွေ့ရသည်။ ဥပမာ အနေဖြင့် ယာဉ်အကူက ဘတ်စ်ကားပေါ်သို့ တက်ရန် ကျွန်မအား ကူညီရာတွင် ကျွန်မရဲ့ လက်မောင်း သို့မဟုတ် တင်ပါးကို ထိဖို့ ကြိုးစားသည်။
ရုံးမှ အိမ်သို့ ပြန်သည့် လမ်းတွင် အမျိုးသမီးတဦး ဘတ်စ်ကား

သုတေသနတွင် ပါဝင်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ ၄၇ ရာခိုင်နှုန်း သော ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ် အသွား အပြန်အတွက် ခရီးသွားလာရ သည်မှာ လုံခြုံမှု မရှိဟု ခံစားနေရသည်။ ထိုသူများ၏ သုံးပုံ နှစ်ပုံမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။

စီးနင်း လိုက်ပါလာသည့်အခါ ဘေးနားမှ သူစိမ်းတစ်ဦးက သူမအား ထိကိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း သူမအနေဖြင့် ထိုသူအား ထိုသို့ မလုပ်ရန် မပြောရဲပါ။ သူမ အလွန်ကြောက်ရွံ့မိသည်။

ကျွန်မတို့ ရုံးဝတ်စုံက စကပ်တို ဖြစ်သည်။ ရုံးသို့ ဘတ်စ်ကားစီးပြီး လာသည့်အခါ အမျိုးသမီးငယ် တယောက်က "မိန်းကလေးတွေများ ဘာလို့ စကပ်တို ဝတ်ကြတာလဲ၊ စကပ်တိုနဲ့ သူတို့ကို သူတို့ လှတယ်များထင်နေကြလား" ဟု ပြောဆိုသည်။

အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းတဦးက သူမကို သူစိမ်းတစ်ဦးမှ လည်ပင်းညှစ်သည့်အတွက် သူမအနေဖြင့် ဘတ်စ် ကားပေါ်မှ ဆင်းပြေး လာရသည်ကို ကြုံဖူးကြောင်း ပြောသည်။ အခြားသူများက ထိုသူမှာ စိတ်ကျန်းမာရေး မကောင်းသူဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။

အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းတဦးက သူမအနေဖြင့် အလုပ်အသွားအပြန် ဘတ်စ်ကားစီးသည့်အခါ အမြဲတမ်း ရေပ်ရည် ဆောင်ထားကြောင်း ပြောသည်။ ဤသည်မှာ အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အများ ပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးစနစ်ကို အသုံးပြုပြီး အလုပ်သို့ သွားလာရသည့်အခါ တွေ့ကြုံနိုင်သည့် အန္တရာယ်များကို ဘယ်အတိုင်းအတာအထိ သတိပြုမိသလဲဆိုသည်ကို ဖော်ပြနေသည်။ ထို အဖြစ်အပျက်များ ဖြစ်ပွားသည့် အကြိမ်အရေနှင့် ပြင်းထန်မှု အခြေအနေကိုလည်း ဖော်ပြနေပါသည်။

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သူများက သူတို့ အနေဖြင့် အလုပ်အသွားအပြန် လမ်းလျှောက်ကြသည့်အခါ သူတို့ အလုပ် အဆောက်အအုံ အနီးအနား ရောက်ခါနီးအထိ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ကြုံတွေ့ရ ကြောင်း ပြောသည်။

ဤလမ်းပေါ်တွင် ကွမ်းသီးနှင့် ကွမ်းရွက်ရောင်းသည့် ဆိုင်ငယ်လေးရှိပြီး ထို ဆိုင်တွင် ကောင်လေး အချို့ ရှိသည်။ တခါတရံ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ ရုံးသို့လာသည့်အခါ ထို ကောင်လေးများက အသံသေး အသံကြောင်ဖြင့် ဟစ်ကြသည်။

အိမ်အပြန်လမ်းပေါ်တွင် သူစိမ်းတဦးက ဘေးက ဖြတ်သွားပြီး "ငါ လိင် ဆက်ဆံချင်တယ်" ဟု ပြောလိုက်သည်ကို ကြားလိုက်ရသည်။

စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အခြားအမျိုးသမီး တဦးက သူကြုံတွေ့ဖူးသည့် အလားတူ အတွေ့အကြုံကို ဝေမျှသည်။ သူမ သောကြာနေ့ ညနေပိုင်းက မော်တော်ဆိုင်ကယ် မောင်းပြီး ရုံးမှ အိမ်သို့ ပြန်သည့်အခါ နောက်က လိုက်ခြင်း ခံရသည်။ သူမအိမ်က ရုံးနှင့် ဝေးသော်လည်း ထိုကောင်လေးက သူမ နောက်သို့ တောက်လျှောက် လိုက်လာပြီး လမ်းတလျှောက် လိင်အသားပေး စကားလုံးများ ပြောဆိုလာသည်။

သုတေသနတွင် ပါဝင်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ ၄၇ ရာခိုင်နှုန်းသော ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်အသွားအပြန်အတွက် ခရီးသွားလာရသည်မှာ လုံခြုံမှုမရှိဟု ခံစားနေရသည်။ ထိုသူများ၏ သုံးပုံ နှစ်ပုံမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြပြီး အများပြည်သူသုံး သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ယာဉ်ပေါ်တွင် အမျိုးသားများမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်နိုင်သည့် အန္တရာယ်ရှိသော်လည်း သူတို့၏ လုံခြုံမှုကို လျစ်လျူရှုထားရသည်ဟု ရှုမြင်ကြသည်။

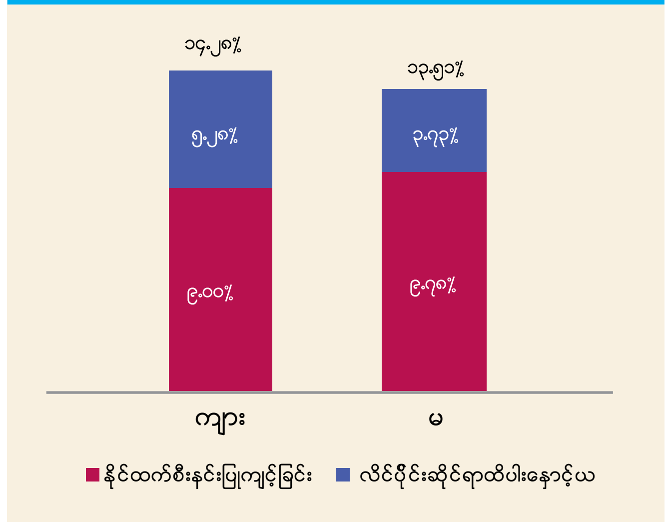
အမျိုးသား ၂ ရာခိုင်နှုန်းလောက်က အလုပ်အသွားအပြန် ခရီးလမ်းတွင် သူတို့အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့် ယှက်ခံရခြင်း ကြုံဖူးသည်ဟု ဆိုသည်။ အလုပ်မှ အဝေး တနေရာသို့ ခရီးသွားရသည့် အခါတွင် (ဥပမာ အစည်းအဝေး သို့မဟုတ် အလုပ်ခရီး) ထို အဖြစ်အပျက်မျိုး အများ ဆုံး ကြုံတွေ့ရသည်ဟု ဆိုသည်။ ၎င်းတို့ မန်နေဂျာ ရုံးခန်းတွင် ရှိနေသည့် အချိန်ထက် နှိုင်းစာလျှင် အလုပ် အသွားအပြန် ခရီးလမ်းတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အဖြစ်အပျက် များသည် အမျိုးသားများအတွက်မူ ဖြစ်ပွားမှုနည်းသည်။

၃.၄။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကြောင့် နစ်နာဆုံးရှုံးမှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

စီးပွားရေးအတွက် ဆုံးရှုံးမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများကို ပြီးခဲ့သည့်လအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တို့ကြောင့် အလုပ်ပျက်ကွက်ရက် ဘယ်လောက်ရှိခဲ့သလဲ မေးမြန်းခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်း ၁၉ ဦးက နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် ခွင့်ယူခဲ့ပြီး ၆ ဦးမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် ခွင့်ယူခဲ့ရသည်။ ပြီးခဲ့သည့်လအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် စုစု ပေါင်း ၂၆ ရက် ဆုံးရှုံးပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခြင်းကြောင့် ၇ ရက် ဆုံးရှုံးရသည်။ နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် ပျက်ကွက်ရက် စုစုပေါင်းကို တလတွင် ရုံးတက်ရက် ရာခိုင်နှုန်း (တလလျှင် ရက် ၂၀ ခန့်မှန်းခြေ) နှင့် တွက်လျှင် ဝ.၂ ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသည်။ သို့သော်လည်း ရုံးတက်ပြီး လူကအလုပ်တွင် ရှိနေသော်လည်း အလုပ်ထဲတွင် အပြည့်အဝ အာရုံမစိုက်နိုင်သည်ကို ပိုမိုတွေ့ရသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ဆုံးရှုံးမှု ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း အထိရှိသည်။
ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းကျဆင်းမှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဆန်းစစ်မှုသည် အမျိုးသားများထက်စာလျှင် အမျိုးသမီးများအပေါ်တွင် သက်ရောက်မှုပိုရှိပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် အမျိုးသမီးများထက်စာလျှင် အမျိုးသားများအပေါ် သက်ရောက်မှု အနည်းငယ် ပိုများသည်ကို ဇယား ၁၂ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ကိစ္စ နစ်ခုစလုံးတွင် သက်ရောက်မှု လုံးဝမရှိ ဆိုသည်ဟု မရှိဘဲ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ဆုံးရှုံးမှုပေါင်း ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် သိသာထင်ရှားပြီး စိုးရိမ်ဖွယ်ဖြစ်သည်။ ထိုခန့်မှန်းချက်သည် မယုတ်မလွန် တွက်ချက်မှုအဖြစ်သာ ယူဆနိုင်ပြီး ပုံမှန်ထက် ဝန်ထမ်းများ အလုပ်လုပ်ကိုင်သည့် အချိန်မည်မျှ နှေးကွေး သွားသလဲ ဆိုသည်ကိုသာ ထည့်တွက်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထည့်ပေါင်းနိုင်သော အခြားသော ဆုံးရှုံးမှုများဖြစ်သည့် ထုတ်လုပ်မှု သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှု စရိတ်၊ အခွင့် အလမ်း စရိတ်၊ နိုင်ထက်စီးနင်းမှု ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့် ယှက်ခြင်းခံရသည့် ပစ်မှတ်ကို ပံ့ပိုးရန် ကြီးကြပ်သူများနှင့် အခြားအလုပ်မှ သူများ ပေးလိုက်ရသည့်

ပုံ (၁၂) presenteeism ကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ဆုံးရှုံးခြင်းခန့်မှန်းတွက်ဆခြင်း



အချိန် ဆုံးရှုံးမှု သို့မဟုတ် ကျန်းမာရေး ဆိုင်ရာ ကုန်ကျစရိတ်တို့ကို ထည့်တွက် ထားခြင်းမရှိပါ။

မယုတ်မလွန် တွက်ချက်မှုမှာပင် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ဆုံးရှုံးမှု ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းရှိနေသောကြောင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများက လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကာကွယ်ပြီး ထိရောက်စွာ တုန့်ပြန် ဖြေရှင်းမည်ဆိုပါက သိသာထင်ရှားသော အကျိုး ကျေးဇူး ရရှိမည် ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - ဝန်ထမ်းဦးရေ ၄၂၀၀၀ ကို ထည့်တွက်ပြီး ဤဆုံးရှုံးမှုကို မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဘဏ္ဍာရေး ကဏ္ဍတခုလုံး အတွက် ခန့်မှန်း တွက်ချက်လိုက်လျှင် မြန်မာနိုင်ငံတွင်ရှိသော လုပ်သားများ၏ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း ဆုံးရှုံးမှု တနှစ်လျှင် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၄.၅ သန်းရှိသည်။ (အနည်းဆုံး လုပ်ခလစာ ၄၈၀၀ ကျပ် အဖြစ် တွက်ဆထားသည်)

ဓါတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

၃. ၅။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများသည် တုန့်ပြန်ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ရန် ကောင်းမွန်လုံလောက်စွာ ပြင်ဆင်ထားခြင်း မရှိကြပေ။

လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် ဖြစ်ပေါ်နေသော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြ င်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ကာကွယ်ရန် လုပ်ဆောင်ချက်များ သည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် အဓိက ဦးစားပေးမဟုတ်ပါ။

လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာအများစုက လုပ်ငန်းခွင်များ အတွင်း ထို အပြုအမူများကို ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းရန် သူတို့တွင် မူဝါဒ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းနှင့် သင်တန်းများရှိသည်ဟု ဆိုပါသည်။ သို့ရာတွင် လေ့လာတွေ့ရှိချက်အရ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း တစ်ခုတွင်သာ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ထားသည်ဟု အတည်ပြုနိုင်သည်။

လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများကို ပြီးခဲ့သည့်နှစ်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့် ယှက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ခွင့်ယူရသည့် အချိန် ရှိ၊ မရှိ မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ နိုင်ထက် စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်၍လည်း တူညီသော မေးခွန်းအား မေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက် စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်နုတ်ထွက်ဖူးခဲ့ခြင်း ရှိ၊ မရှိလည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်း ၉ ရာခိုင်နှုန်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်ကြောင့် ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အတွင်း အလုပ်မှ ခွင့်ယူခဲ့ပြီး ၆ ရာခိုင်နှုန်းက ပြီးခဲ့သည့် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခဲ့ရသည်ကို မန်နေဂျာများက သတိမပြုမိပါ။ ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် အလုပ်မှ ခွင့်ယူသည့်သူ ၂ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။

သင်တန်းပေးခြင်း

စစ်တမ်း ပါဝင်ဖြေဆိုသူများထဲမှ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းက သူတို့၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ရရှိကြောင်းပြောသည်။ လေ့လာသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းသုံးခုမှ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ များက နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး သီးခြား သင်တန်း များ ပေးနေကြောင်း ပြောသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း ၈ခု တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းအတွက် သီးခြား သင်တန်းများမရှိဟု ဆို သည်။ သို့သော် ထိုအကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ဆွေးနွေးမှုများကို အခြားသော သင်တန်းများတွင် ပြုလုပ် သည်ဟု ပြောသည်။ (ဥပမာ - လုပ်ငန်းဝင် သင်တန်း)

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ နှစ်ဦးကမူ ၎င်း တို့၏ ဝန်ထမ်းများအား ထိုကဲ့သို့သော သင်တန်းများ ပေးရန်အတွက် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများ အထူးသဖြင့် အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အားကိုးနေရသည်ဟု ပြောသည်။ တဦးကမူ သူတို့အနေဖြင့် ၎င်းတို့ ဝန်ထမ်းများအတွက် အန္တရာယ် ရှိနိုင်သည်ဟု ယူဆရသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်း နေရာများတွင် သင်တန်းပေးရန် စီစဉ် ဆောင်ရွက် နေပြီဖြစ်ကြောင်း ပြောဆိုသည်။ လူ့ စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများထဲမှ တဦးကမူ သင်တန်း သင်ကြားသည့် ပုံစံနှင့် သင်ကြားသည့် အကြောင်းအရာ အသေးစိတ်ကို မျှဝေပေးခဲ့သည်။ မန်နေဂျာတဦးကမူ သင်တန်း မလိုအပ်ဟု အခိုင်အမာ ပြောဆိုသည်။

> *ကျွန်ုပ်အနေဖြင့် ဤအကြောင်း မပြောဆိုခဲ့ဖူးပါ။ ပြောလိုက်ပါက ကျွန်ုပ်၏ ဝန်ထမ်းတွေမှာပဲ ပြဿနာရှိနေတယ်လို့ ထင်သွားမှာကို မလိုလားပါ။ ကျွန်ုပ်တို့ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လိုက်နာရမည့် ကျင့်ဝတ်များ အကြောင်းကို ပြောထားပြီးဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင် စတင်ဝင်ရောက်ချိန်ကပင် အဖွဲ့အစည်းအကြောင်းကို သိနားလည်အောင် ပြောပြထားရုံဖြင့် လုံလောက်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် သင်တန်းမပေးပါ။ ထိုကဲ့သို့သော ဖြစ်စဉ်များလည်း မရှိပါ။ သင်တန်းပေးခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများ ၎င်းတို့ သေနတ် မသယ်ဆောင်ရဟု ပြောဆိုသည်နှင့် သဘောတရားချင်း အတူတူပင် ဖြစ်သည်။ သူတို့အနေဖြင့် အလုပ်ခွင်ထဲတွင် သေနတ် သယ်ဆောင်နေကြသော သူများရှိနေသည်ဟု ထင်မြင်သွားနိုင်သည်။*

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်း ၉ ရာခိုင်နှုန်းက လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်စဉ်ကြောင့် ပြီးခဲ့သည့် နှစ်အတွင်း အလုပ်မှ ခွင့်ယူခဲ့ပြီး ၆ ရာခိုင်နှုန်းက ပြီးခဲ့သည့် အလုပ်မှ နုတ်ထွက်ခဲ့ရသည်ကို မန်နေဂျာများက သတိမပြုမိပါ။

နိဂုံးချုပ်ရလျှင် သုတေသနတွင် ပါဝင်သူ အများစုသည် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော သင်တန်းများ မရရှိကြပါ။

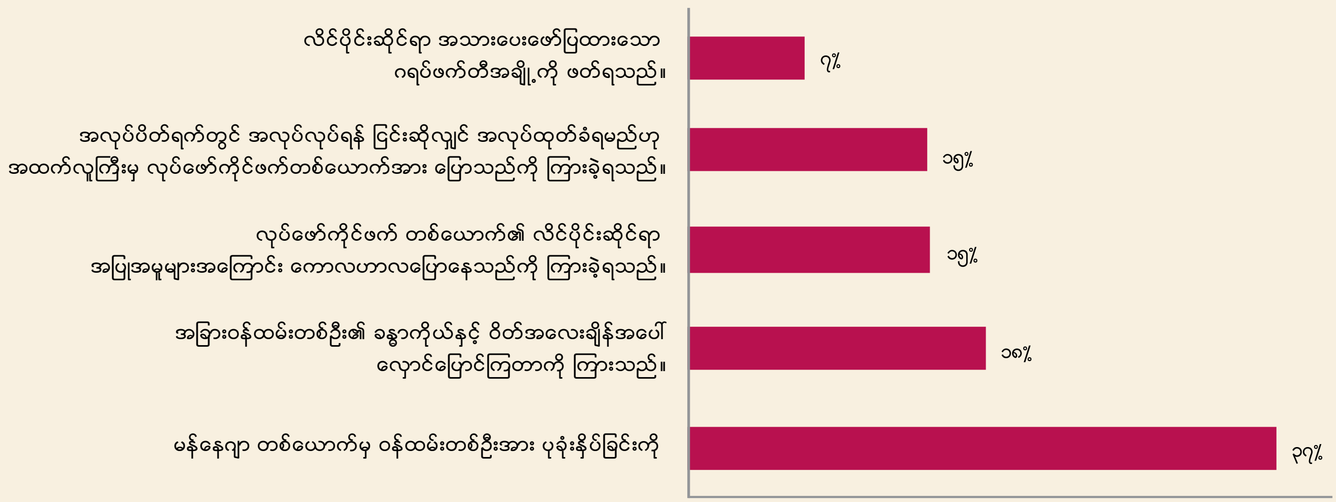
အင်တာဗျူးခံသည့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မန်နေဂျာ ၂၁ ဦးထဲ မှ ၇ ဦးသည် ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်များထဲတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ် ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော သင်တန်းများ ရရှိသည်ဟု ပြောသည်။

၃.၆။ ကြုံတွေ့ရသော အဖြစ်အပျက်များကို အချို့ဝန်ထမ်းများမှ တုန့်ပြန်သောနည်းလမ်းများမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် မကောင်းနိုင်ချေ။

၉၀ ရာခိုင်နှုန်းထက်ပိုသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများသည် အဖြစ်အပျက်များကို ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အရေးယူဆောင်ရွက်မှုရှိသည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ ထို့အပြင် ၈၉ ရာခိုင်နှုန်းက သူတို့ မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ရသည့် ဖြစ်စဉ်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် အထက်လူကြီး၊ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် မန်နေဂျာထံ တိုင်းတန်းခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး သက်တောင့်သက်သာဖြစ်သည်ဟု ခံစားရသည်။
သူတို့ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း တိုင်တန်းမှုအတွက် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၈၁ ရာခိုင်နှုန်းက လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် အဖြစ်အပျက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး မည်သူ့ကို တိုင်တန်းရမည်ကို သိကြောင်း ပြောသည်။ ထိုအထဲတွင် ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းက သူတို့ပြောဆိုသမျှကို လျှို့ဝှက်ထားပေးမည်ကို ယုံကြည်ကြောင်း ဆိုသည်။ သို့သော်လည်း ဝန်ထမ်းများ နှစ်သက်သော တုန့်ပြန်မှုပုံစံသည် တိုင်တန်းခြင်း မဟုတ်ပေ။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲမှ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းက သူတို့ လက်ရှိအလုပ်တွင် ဖြစ်ပျက်နေသော အဖြစ်အပျက်များကို တိုင်တန်းခဲ့သည်ဟု ပြောသည်။ မည်သူ့ကို တိုင်တန်းရမည်ကိုသိရှိပြီး တိုင်တန်းမှုအပေါ် လျှို့ဝှက်ထားပေး လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ကြောင်း ပြောဆိုထားသည့် သူများရှိသော်လည်း ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းကသာ လက်တွေ့ တိုင်တန်းခြင်း ပြုလုပ်ကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဖြစ်အပျက်များအား မျက်မြင်တွေ့ဖူးသည့် စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူ ၄၀၀ ဦးထဲတွင် ၁၇ ရာခိုင်နှုန်း ကသာ သူတို့၏ မန်နေဂျာများထံ အဖြစ်အပျက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်တန်းကြသည်။ စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း၏ သုံးပုံတစ်ပုံကသာ သူတို့အနေဖြင့် အဖြစ်အပျက်နှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်တန်းသော သူများသည် ယုံကြည်ရသည်ဟု ယူဆကြောင်း ပြောသည်။

ပုံ (၁၃) အပြုအမူတစ်ခုစီလျှင် လျစ်လျူရှုခဲ့သော တုန့်ပြန်ဖြေဆိုချက်များ ရာခိုင်နှုန်း



အဖြစ်အပျက်များကို လျစ်လျူရှုခြင်း

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သူတို့ မျက်မြင်တွေ့ဖူးသော သို့မဟုတ် ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အဖြစ်အပျက်များစွာကို လျစ်လျူရှုကြသည်။ တခါတရံ သူတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းများကို လျစ်လျူရှုရန် အကြံပေးလေ့ရှိသည်။ ဇယား ၁၃ တွင် သီးခြား အပြုအမူများကို လျစ်လျူရှုသည်ဟု ပြောဆိုသည့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ စုစုပေါင်း ရာခိုင်နှုန်းကို ဖော်ပြထားသည်။

အခြားဝန်ထမ်းများက သူတို့အနေဖြင့် အဖြစ်အပျက်များကို အတုခိုးခြင်း၊ တိုင်တန်းခြင်း၊ ကြားဝင်စွက်ဖက်ခြင်း၊ လှောင်ပြောင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ကြကြောင်း ဆိုသည်။

အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများထဲမှ ၄၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် သူတို့အနေဖြင့် အချို့သော အခြေအနေများတွင် ကြားဝင်စွက်ဖက်ခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုပြီး ယခင်ကလည်း ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြောင်း ပြောဆိုထားသည်။ ဤသည်မှာ ဝန်ထမ်းအချို့သည် သူတို့ မျက်မြင်တွေ့ဖူး၊ ကြုံဖူးသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ ယခင်က အဖြစ်အပျက်များ ဖြစ်ပွားချိန်က သူတို့အနေဖြင့် ဝင်ရောက် စွက်ဖက်ခြင်းအကြောင်း မေးမြန်းသည့်အခါ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းသော စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများက သူတို့အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ကြုံတွေ့နေရသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား ကူညီခဲ့ဖူးကြောင်း ပြောဆိုပြီး ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းကမူ ကျူးလွန်သူနှင့် ထိပ်တိုက် ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြောင်း ပြောသည်။

အပြုအမူများကို အတုခိုးခြင်း

ဖြေဆိုသူများထဲမှ ၅ ရာခိုင်နှုန်းကသာ ဖော်ပြပါ အပြုအမူများကို လှောင်ပြောင်ခဲ့ပြီး အတုခိုးခဲ့ကြောင်း ပြောသည်။ မန်နေဂျာတယောက် ကနေပြီး ဝန်ထမ်းတဦးအား ပုခုံးနှိပ်ခိုင်းခြင်းသည် အများဆုံး လှောင်ပြောင်ခံရသည့် အပြုအမူ ဖြစ်သည်။ ဖြစ်စဉ်အားလုံးတွင် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းများက အမျိုးသမီးဝန်ထက်များထက် အဖြစ်အပျက်အပေါ် လှောင်ပြောင်ကြသည်။ အပြုအမူများ အတုခိုးခြင်း အတွက်မူ ထိုကဲ့သို့ မဟုတ်ပါ။ အမျိုး သမီး ဝန်ထမ်းများက အမျိုးသား ဝန်ထမ်းများထက် ကိစ္စ ၂၃ စလုံးတွင် ကြားဝင် စွက်ဖက်မှုပိုများပြီး သူတို့သည် အမျိုးသားများထက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တဦးဦး၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကောလဟာလ ဖြန့်ဝေခြင်းကို အတုယူကြပြီး အခြားအလုပ်သမားတဦး၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် ဝိတ်အလေးချိန်အပေါ် လှောင်ပြောင်ကြသည်။

အလုပ်မှ ခွင့်ယူခြင်း

အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး အချိုးတူ (၂ ရာခိုင်နှုန်း) က သူတို့အနေဖြင့် ပြီးခဲ့သည့်နှစ်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံ ရခြင်းကြောင့် ခွင့်ယူခဲ့ရကြောင်း ပြောသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် ခွင့်ယူခဲ့ရသည့် ပမာဏမှာ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများကြား ၂ ရာခိုင်နှုန်း ကွာခြားချက်ရှိသည်။ (အမျိုးသမီး ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား ၈ ရာခိုင်နှုန်း) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် အလုပ်နုတ်ထွက် လိုက်သည့် ပမာဏမှာ အမျိုးသား ၇ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး ၅ ရာခိုင်နှုန်း ဖြစ်သည်။

ဓါတ်ပုံ: SEB HIGGINSON/IFC

အွန်လိုင်းပေါ်မှ ကိစ္စများကို အရေးယူဆောင်ရွက်ခြင်း

လူမှု ကွန်ယက် စာမျက်နှာများဖြစ်ကြသည့် ဖေ့ဘုတ်နှင့် အခြားနည်းပညာသစ်များဖြစ်သည့် Viber၊ Whatsapp များသည် ပြင်ပလုပ်ငန်းခွင်များတွင် မကြာခဏ မြင်ဖူး၊ ကြုံဖူးနေကျ အတင်းအဖျင်းပြောခြင်းနှင့် လုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များကို လှောင်ပြောင်ခြင်း စသည့် အပြုအမူများကို ဆက်လက် လုပ်ဆောင်ရန် နေရာပေးထားသကဲ့သို့ ဖြစ်နေသည်။ မန်နေဂျာနှင့် သူ၏အတွင်းရေးမှူးတို့ကြား ပတ်သက်ဆက်စပ်မှုကို ဝန်ထမ်းတဦးက သိရှိသွားပြီး ၎င်းတို့ စုံတွဲ အတူတူရှိနေသည်ကို ဗီဒီယို ရိုက်ယူပြီး အွန်လိုင်းပေါ် တင်လိုက်သည်။

ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအား လက်သင့် မခံသင့်သော အပြုအမူများအဖြစ် ပိုပြီး အသိအမှတ်ပြုလာကြပြီး ထုတ်ဖော် ပြောဆိုရန် လိုလားလာကြသည်။ ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်းတွင် နစ်နာချက်များကို အရေးယူသည့် စနစ်ကျသော ယန္တရားမရှိခြင်းက အရေးယူဆောင်ရွက်မှု ပြုလုပ်လျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် အန္တရာယ်ကဏ္ဍဆောင်သည့် အကျိုးဆက်များ ဖြစ်ပေါ်လာစေနိုင်သည်။ (ဥပမာ- ဝန်ထမ်းများ အလုပ်နုတ်ထွက်ခြင်း၊ စွမ်းရည်မြင့်သော သူများ ထိုလုပ်ငန်းခွင်တွင် အလုပ် မလုပ်လိုခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အမှတ်တံဆိပ်နှင့် ကုန်ပစ္စည်းများ၏ နာမည်ကို ထိခိုက်ခြင်း၊ ဖေ့ဘုတ် ပေါ်တွင် မကျေနပ်ချက်များ ရေးသားခြင်း)

၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နစ်နာချက်များ တိုင်တန်းနိုင်သည့် စနစ်တကျ ပြီးပြည့်စုံသည့် ယန္တရားများအစား လူမှုကွန်ယက်စာမျက်နှာသည် တိုင်တန်းနိုင်သည့်နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ရှိနေသည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အဖြစ်အပျက်များကို လူသိမခံဘဲ ဖော်ပြနိုင်သည်။ မကောင်းသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၊ အထက်လူကြီးများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းများကို ဖြန့်ဝေနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကုမ္ပဏီအမည်ကို လူမှုကွန်ယက်ပေါ်သို့ ရေးတင်နိုင်ပြီး အဖြစ်အပျက် အကြောင်းအရာများကို ဖော်ပြနိုင်သည်။ ဤသည်က စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ ဂုဏ်သိက္ခာကို ကျဆင်းစေနိုင်သည်။ လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူနှင့် ပတ်သက်သည့် သို့မဟုတ် မန်နေဂျာတဦးနှင့် ပတ်သက်သည့် အွန်လိုင်းပေါ်မှ အရေးအသားတခုက ထိုမန်နေဂျာအား လူဆိုးအဖြစ်မြင်ပြီး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အတင်းအဖျင်းပြောဆိုခံရခြင်းသို့ ဦးတည်သွားစေနိုင်သည်။ ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်းက ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ထိုအပြုအမူများကို လက်မခံကြောင်းပြသနေပြီး အချို့ဝင်ရောက်စွက်ဖက်မှုများက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် မကောင်းမှန်းသိသာသည်။

ဓါတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

၃.၇။ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်အလေ့အထ များဖြစ်ကြသည်။

သုတေသနတစ်လျှောက်လုံးတွင် "မြန်မာ့အလေ့အထ" ဟူသော စကားလုံးကိုလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူများကို ပုံမှန်ကဲ့သို့ ဖြစ်စေရန် ဆင်ခြေအဖြစ် အသုံးပြုကြသည်။ ပုံ (၈)တွင် ဖော်ပြနေသည်မှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (၂၆) ခုလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်တည်ရှိနေကြသော်လည်း အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် အမြင့်ဆုံးအဆင့်တွင် ရှိကြပြီး အချို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အလွန်နိမ့်သည့် အဆင့်တွင်ရှိကြသည်။ အချို့အခြေအနေများတွင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုတည်းတွင်ဖြစ်သော်လည်း မတူညီသော နေရာဒေသ ၂ ခုအတွင်း လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများသည် ကွဲပြားခြားနားကြသည်။ ယင်းအချက်သည် ပေးနေကြဖြစ်သော "မြန်မာ့အလေ့အထ"ဆိုသည့် အကြောင်းပြချက်ဆင်ခြေနှင့် သုတေသနတွေ့ရှိချက်တို့သည် ကိုက်ညီမှုမရှိကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။

သုတေသနမှ တွေ့ရှိထားသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များလည်း ဥပမာကောင်းများအဖြစ် ရှိကြသည်။

သုတေသနမှ တွေ့ရှိထားသည်မှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင် လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ရန် စီးပွားရေးခေါင်းဆောင်ကောင်းများလည်း ဥပမာကောင်းများအဖြစ် ရှိကြသည်။ ဝန်ထမ်းအများစုမှလည်း တစ်စုံတစ်ယောက်အား မသိစိတ်ဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ခဲ့နိုင်ကြောင်း ဝန်ခံကြသည်။ ယင်းကဲ့သို့ လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူများကို ဝန်ခံခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းများသည် ပြောင်းလဲချင်စိတ်ရှိသည်ကို ဖော်ပြနေသောကြောင့် အပြုသဘောဆောင်သော လက္ခဏာဖြစ်သည်။

၉၀% ကျော် ဖြေဆိုသူများမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းသည် ပြင်းထန်သော ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ပြောခဲ့သည်။

အပြုအမူများအား ပုံမှန်အဖြစ် မြင်ကြခြင်း

အကြီးတန်း အရာရှိဝန်ထမ်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား ပုံမှန်အပြုအမူများဟု ထင်မြင်ကြသောကြောင့် ထိုဖြစ်ရပ်များကို လျစ်လျူရှု ကြသည်။ အထက်လူကြီးများက အောက်ပါအတိုင်း မှတ်ချက်များ ပေးကြသည်။

ပြင်းထန်ဆိုးဝါးတဲ့ ဖြစ်ရပ်တွေ မရှိပါဘူး။ စ,နောက်ကြတာတော့ရှိပါတယ်။ ဥပမာ တစ်ယောက်ယောက်ရဲ့ အသားအရည် အရောင် ညိုတာ မည်းတာကိုတော့ နောက်ပြောင်ကြတာရှိပါတယ်။ အဲဒါတွေက ပြဿနာတွေမှ မဟုတ်သလို သတင်းလည်း မပို့ကြပါဘူး။

တစ်ခါတစ်လေမှာ သူတို့တွေက အချင်းချင်း အရမ်းရင်းနှီးကြတော့ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် စကြနောက်ကြပါတယ်။ သူတို့တွေ ပြောလေ့ရှိတာကတော့ အစားတွေအများကြီးစားလို့ ဝလာလျှင် ရည်းစားရမှာမဟုတ်ဘူးလို့လဲ ပြောတတ်ကြပါတယ်။ ဒါကပုံမှန်ပါဘဲ။ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက်လည်း စိတ်မဆိုးကြပါဘူး။

ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့အထက်လူကြီးရဲ့ အပြုအမူနှင့် ပြောဆိုဆက်သွယ်သည့်ပုံစံကို သိကြပြီးသားပါ။ သူတို့တွေကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း သို့မဟုတ် အထက်လူကြီးမှ မရည်ရွယ်ဘဲ သုံးလိုက်သော စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် စကားလုံးများကို ကျင့်သားရနေပြီးဖြစ်သည်။ အထက်လူကြီးမှ စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသည့် စကားလုံးများကို အသုံးပြုနေသော်လည်း သူတို့တွေက ဘာမှ မခံစားရတော့ပါ။ ဒါပေမယ့် ဝန်ထမ်းအသစ်အတွက်ဆိုရင်တော့ ဒါက နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းလို့ တွေးမြင်နိုင်ပါတယ်။

ပထမမှတ်ချက်တွင် အထက်လူကြီးမှ ယူဆထားသည်မှာ ဝန်ထမ်းများမှ ထိုဖြစ်ရပ်များကို သတင်းမပို့ကြသည်မှာ "ပြဿနာမဟုတ်"သောကြောင့်ဟူ၍ ဖြစ်သည်။ ဒုတိယဖြစ်ရပ်တွင် ထိုမှတ်ချက်များသည် လူတွေအပေါ်မှာ ဘာသက်ရောက်မှုမှ မရှိဟု အထက်လူကြီးမှ မှတ်ယူထားသည်။ တတိယဥပမာအရ ဝန်ထမ်းအသစ်များ၏ ထိလွယ်ရှလွယ်မှုကို ဖော်ပြထားပြီး တစ်ချိန်တည်းတွင် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများအား ကနဦးထင်မြင်မှုများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း (သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း) မဟုတ်ကြောင်း ပြောင်းလဲရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အလေ့အထ၏ ပုံမှန်အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် အသိမှတ်ပြုကြရန် မျှော်လင့်ထားကြသည်။

ဓါတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

ဓာတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

မိသားစုဆိုရာဝယ်

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဌာနက ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်ရပ်များ မဖြစ်ပွားစေရန် "မိသားစု" တစ်ခုတည်းမှ "ညီအစ်ကို မောင်နှမများ " အဖြစ် အတူတကွ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြရမည်ဆိုသော ယုံကြည်ချက်ပေါ်တွင် ခိုင်မာစွာ အားကိုးအားထားပြုသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် မိသားစု ပုံစံဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းက နိုင့်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို တားဆီးရန် မူဝါဒ နှင့် သင်တန်းများပေးခြင်းကဲ့သို့သော လုပ်ရပ်များကို မလိုအပ်ကြောင်း သက်သေပြလေ့ရှိသည်။ မြန်မာ့လူ့အဖွဲ့အစည်း နှင့် လူမှုဟန်ချက်ညီမှု ကိုထိန်းသိမ်းထားရန် ထပ်တလဲလဲတောင်းဆိုမှုက လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများအပေါ် ဩဇာလွှမ်းမိုးထားသည်။ ၎င်းတို့က နိုင့်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တို့မဖြစ်စေရန်ကာကွယ်တားဆီးမှုများကို အစပျိုးရန် သို့မဟုတ် ယင်းအကြောင်းကို ပြောဆိုရန်ပင် မလိုလားဘဲ ဖြစ်နေနိုင်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ပါက လုပ်ငန်းခွင် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေ ခြင်းမျိုး ဖြစ်လာနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ဖြင့် အချို့သောအဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ခက်ခဲသော ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းရန် ရှောင်ရှားကြပြီး ထိုမှတဆင့် အပျက်သဘောဆောင်သော အပြုအမူများကို မဖြေရှင်းဘဲ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုထားလိုက် သလိုဖြစ်စေသည်။

လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတွင် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာက စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာအသိပညာပေးသင်တန်းကို တက်ရောက်ခဲ့သည်ဟုဆိုထားသော်လည်း အထောက်အထားမပြနိုင်ပေ။ အဆိုပါလုပ်ငန်းခွင်တွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ဖုန်းမှ တဆင့် လိင်ပိုင်း ဓါတ်ပုံများပေးပို့ခြင်းဖြင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက် ပေးခံရသည်ဟုဆိုသည်ကို ကြီးကြပ်ရေးမှူးတစ်ဦးမှ သိရှိပြီးနောက် အဆိုပါ အမျိုးသမီးကို "သူမ၏လုံခြုံရေးအတွက်" ဟုဆိုကာ အခြားဌာနသို့ပြောင်းရွှေ့ပေးလိုက်သည်။ ကျူးလွန်သူကို အရေးယူမှု တစ်စုံတစ်ရာပြုလုပ်သည် ကိုမတွေ့ရပေ။ ထိခိုက်မှုများကို တိတ်ဆိတ်စွာဖြေရှင်းခြင်းက ပုံဖော်ထားသော မိသားစုဆန်ဆန်သဟဇာတရှိမှုကို ဆက်လက် ဖြစ်တည်ခွင့်ပေးသည်။ သို့သော် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် ၎င်းလုပ်ငန်းရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ချမ်းသာမှု နှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းရည် နှင့် ဂုဏ်သတင်းအပေါ် အပြုအမူပိုင်း နှင့်ပတ်သက်သော ထိခိုက်သက်ရောက်မှုကို ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းမရှိနိုင်ပေ။

ပြောင်းလဲလိုသော စိတ်ဆန္ဒ

၉၁%ကျော် ဖြေဆိုသူများမှ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းသည် ပြင်းထန်သော ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ပြောခဲ့ပြီး ၄၁%မှာ တစ်ချိန်ချိန်တွင် မသိဘဲကျူးလွန်ခဲ့သော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အပြုအမူအတစ်ခုခုရှိခဲ့ကြောင်း ဝန်ခံခဲ့ကြသည်။ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား ရုံးပိတ်ရက်တွင် အလုပ်မလုပ်လျှင် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်ပါက သတင်းပို့မည်ဟု ၅၄%က ဖြေဆိုခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ဝန်ထမ်းများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းထက် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း(အထူးသဖြင့် အထက်လူကြီးမှကျူးလွန်ခြင်း)ကို စိန်ခေါ်ရန် မတတ်သာကြပေ။

၄။ အကြံပြုချက်များ

လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး ကိုင်တွယ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပိုမိုတိုးတက်စေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော အခွင့်အလမ်းများစွာရှိကြောင်း လေ့လာဆန်းစစ်ချက်ကဖော်ပြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးသည် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင် အဆိုပါအပြုအမူပိုင်းဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်းအား၏ ခန့်မှန်းခြေ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း ဆုံးရှုံးနိုင်မှု အန္တရာယ်ရှိနေသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးက လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အရေးကိစ္စများကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် ဤသုတေသနစီမံကိန်းတွင် ပါဝင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏စိတ်အားထက်သန်မှုကိုပြသခဲ့ကြသည်။ အကြံပြုချက်များသည် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ရေးရာ မန်နေဂျာများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းရှင်များအတွက် ဆိုခဲ့ပြီးသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်သော အရေးကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန်သာမက အောင်မြင်မှုများနှင့် သင်ခန်းစာများကို မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အခြားစီးပွားလုပ်ငန်းများနှင့် ဝေမျှနိုင်ရန် လက်တွေ့ကျသောလမ်းညွှန်မှု ကိုပေးစွမ်းနိုင်လိမ့်မည်။ နိုင်ထက် စီးနင်းးပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ လုပ်ငန်းခွင်များအားလုံးကို ထိခိုက်မှုရှိသော လူမှုရေးဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စများဖြစ်သည်။ အဆိုပါ အရေးကိစ္စများသည် လုပ်ငန်းခွင်ထက်ကျော်လွန်၍ လူအများနှင့် ပတ်သက်သောနေရာများ၊ ကျောင်းများ နှင့် အိမ်များ အထိပါ ဖြစ်ပွားလာသည်။ သို့ဖြစ်၍ အကြံပြုချက်အချို့သည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အရေးကိစ္စကို စိတ်ဝင်စားကာ စူးစမ်းလေ့လာလိုသော အခြား အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက်နေသူများ အထူးသဖြင့် အသိပညာပေးရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာပြောင်းလဲမှုပိုင်းတွင် ဝင်ရောက်လုပ်ဆောင်နေသူများအတွက်လည်း လမ်းညွှန်ချက်များကိုချမှတ်နိုင်မည်ဟု မျှော်လင့်သည်။

၄.၁။ အသေးစိတ် အကြံပြုချက်များ

၄.၁.၁ အကြီးတန်း မန်နေဂျာများနှင့် ဒါရိုက်တာများ အတွက် အကြံပြုချက်များ

သင်တန်းပေးခြင်း - စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံ နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းအပြန်အလှန်ဆက်ဆံပြောဆိုခြင်းဆိုင်ရာနည်းနာများကို တတ်မြောက်နိုင်စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာရက်ရှည်သင်တန်းအစီအစဉ် ဖြစ်ထွန်းလာခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအကြား အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများ၏၎င်းတို့အပေါ်ဆက်ဆံပုံ နှင့် ပတ်သက်ပြီးရှိနေသော စိတ်မကျေနပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းပေးလိမ့်မည်။ ဤသင်တန်းသည် မန်နေဂျာများကို ၎င်းတို့လက်အောက်ရှိ ဝန်ထမ်းများနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးထူထောင်ရန်အတွက် ပိုမိုထိရောက်သော နည်းလမ်းများကို လေ့လာနိုင်စေရန် အထောက်အကူပြုမည်ဖြစ်သည်။ ဤသင်တန်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း စီမံခန့်ခွဲမှု နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းတွင် အကောင်းမွန်ဆုံးသော လေ့ကျင့်ရေးနည်းလမ်းကောင်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်လိမ့်မည်။ ဤအစီအစဉ်တွင် စွမ်းဆောင်မှုကိုစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်း၊ မျှော်မှန်းချက်များချမှတ်ခြင်း နှင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းပုံစံကို ပြောင်းလဲခြင်း စသည်တို့ကို သင်တန်းပေးခြင်းများ ပါဝင်သင့်သည်။ ဤသို့သော စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်းဆိုင်ရာ အလေ့အထများသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ဖန်တီးနိုင်စွမ်းနှင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုစွမ်းအား ကို ပံ့ပိုးနိုင်စေပြီး လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများကို လုပ်ငန်းတွင် မြဲစေရန်ဆွဲဆောင်ထားနိုင်စေသည်။ နိုင်ငံတကာမှလူမျိုးပေါင်းစုံ နှင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ယဉ်ကျေးမှုများကို ရောယှက်ပြီး အပြန်အလှန် ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းကဲ့သို့ စမ်းသပ်မှုမျိုးကို လုပ်ဆောင်ရန်သင့်လျော်ပါသည်။ ဉာဏ်သစ်လောင်းသင်တန်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းဆက်ဆံခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအားဆန့်ကျင်သောမူဝါဒ နှင့်/သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်ကို မလိုက်နာသော အကြီးတန်းဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မတက်မဖြစ်တက်ရောက်စေသင့်သည်။ လေးစားမှုရှိသောလုပ်ငန်းခွင်များကို ရှေ့ပြေးလုပ်ဆောင်ရာတွင် ဒါရိုက်တာအဖွဲ့ဝင်များပါဝင်လုပ်ဆောင်ခြင်းသည်လည်းအရေးကြီးသည်။

ကျင့်ဝတ် - အောက်ခြေဝန်ထမ်းများအပေါ် ၎င်းတို့ အထက်လူကြီးမှ ဝန်ထမ်းများက ကျူးလွန်သော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်သည့် အပြုအမူများကို ဝေဖန်ထောက်ပြနိုင်ရန် သို့မဟုတ် ထုတ်ဖော်ပြောဆိုနိုင်ရန်အတွက် အတားအဆီး ရှိနေသည်။ ယင်းကိုဖြေရှင်းရန်တစ်နည်းမှာ မန်နေဂျာများ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများကို လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ဝန်ထမ်းများနှင့် မည်ကဲ့သို့ ပြောဆိုဆောင်ရွက်ရမည်ကို ရှင်းလင်းသေချာသည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ပေးထားရမည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင် ဝန်ထမ်းများအားလုံးလိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် ယေဘူယျ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ယခု စံသတ်မှတ်ချက်များတွင် အချို့မှာ ထပ်တူကျ တူညီနေသည်များ ရှိကောင်းရှိနိုင်သည်။ သို့သော်ငြားလည်း မန်နေဂျာများ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ အတွက် စံနမူနာယူထိုက်သောအပြုအမူများကို ပြသရန် သီးသန့် စံသတ်မှတ်ချက် လိုအပ်သည်။ ယင်းသည် စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးအတွက်အရေးယူဆောင်ရွက်ရာတွင် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းနှင့် မကိုက်ညီသည့်အတွက် မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုကို ဖြေရှင်းရာတွင် ပိုမိုအားကောင်းစေလိမ့်မည်။ တားမြစ်ထားသော အပြုအမူများသည် ပြင်းထန်မှုအဆင့်ဆင့်နှင့် ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းအဆင့်ဆင့် ချိတ်ဆက်ဖော်ပြထားသင့်သည်။ တားမြစ်ထားသော အပြုအမူများတွင် ဝန်ထမ်းများကို အော်ဟစ်ပြောဆိုခြင်း၊ အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များရှေ့တွင် ဝေဖန်ပြောဆိုခြင်းများ ထည့်သွင်းသင့်သည်။ ဤ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို အထက်တွင်အကြံပြုခဲ့သော သင်တန်း၏ အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် မန်နေဂျာများ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ အတူပူးပေါင်းပြီး အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သည်။ဤ နည်းအားဖြင့် ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းကို သတ်မှတ်ဖော်ဆောင်သူ နှင့် ၎င်းကို လိုက်နာရမည့်သူမှာ တူညီမှုရှိပြီး ခိုင်မာမှုတိုးပွားမည်ဖြစ်သည်။

အရင်းအမြစ်များအသုံးချခြင်း လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း မှ ကာကွယ်တားဆီးရန် နှင့် ၎င်းကို ဖော်ထုတ်ရန် အတွက် ထိရောက်သောနည်းလမ်းများ ကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်းမှ လုံလောက်သော ငွေကြေး ပမာဏနှင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် တို့ကို ခွဲဝေသတ်မှတ်ထားကြောင်း သေချာရန်လိုအပ်သည်။ အဆိုပြုထားသော ရှေ့ပြေးနည်းလမ်းများနှင့် လုံလောက်သောဝန်ထမ်းပမာဏ ကိုငွေကြေးထောက်ပံ့ပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်မည့် လူဦးရေ နှင့် ကြာချိန်ကို မသတ်မှတ်မီ ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ် နှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းများ ပါဝင်သော လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ လုပ်ငန်းစီမံချက်ကို စတင်ခြင်းသည် အကြံကောင်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းစီမံချက်၌ပါရှိသည့် လုပ်ဆောင်ရမည့်ကိစ္စရပ်များကို လူအများအားတာဝန်ပေးအပ်ထားပြီးပါက အဆိုပါ တာဝန်များကို ၎င်းတို့ ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင်လုပ်ဆောင်ရမည့် ရည်မှန်းချက်များ နှင့် အလုပ်ဖော်ပြချက်တွင် ပါဝင်ရန်သေချာအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် မှန်ကန်သောစိတ်ကူးပင်ဖြစ်သည်။

စွမ်းဆောင်မှု မျှော်မှန်းချက်များ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးသည် ဝန်ထမ်း စွမ်းဆောင်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း နည်းနာများ ကို မိတ်ဆက်ထားခြင်းမှ အကျိုးရရှိနိုင်သည်။ ဝန်ထမ်း စွမ်းဆောင်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး၏ ဦးတည်ချက်များကို ပြည့်မီစေရန် ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်နှင့် ပြီးမြောက်ရမည့်အရာများကို ဝန်ထမ်းအားလုံးထံသို့ ရှင်းလင်းစွာအသိပေးထားခြင်း များပါဝင်သည်။

မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများကြား မျှော်မှန်းချက်များ၊ပန်းတိုင်များ၊ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းမှုများ နှင့် စိန်ခေါ်မှုများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး ပုံမှန်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းများရှိစေရန် တိုက်တွန်းအားပေးခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများသည်၎င်း၏လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထိရောက်စွာပြီးမြောက်စေပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် အသိအမှတ်ပြုခြင်းများကို လည်းရရှိစေသည်။ ဝန်ထမ်းများထံမှ ယုံကြည်မျှော်လင့်ထားသည်များကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းသိရှိထားရန်လည်း အရေးကြီးသည်။ သို့မှသာ တိုးတက်ကောင်းမွန်သောရလဒ်များကို တောင်းဆိုသော မန်နေဂျာများ အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို နိုင်ထက်စီးနင်းဆက်ဆံခြင်း ပြုသည်ဟု မှားယွင်းစွပ်စွဲမှုကို ရှောင်ရှားနိုင်စေပါသည်။ လက်တွေ့မကျသည့် သတ်မှတ်အချိန်အတွင်း အလုပ်ပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ရမည့်အလုပ် အမြောက်အများကို လုပ်ခိုင်းခြင်း (သို့မဟုတ်) လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရည်ထက်နိမ့်ကျသော အလုပ်တာဝန် အနည်းငယ်သာ လုပ်ဆောင်စေခြင်းကို ကြုံတွေ့ရနိုင်ခြေမှ လျော့ပါးစေမည်ဖြစ်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် သင့်တော်သော မျှော်မှန်းချက်များ (ကြိုးစားအားထုတ်မှုနှင့် ရလဒ်) ရရှိရန် နှင့် စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲခြင်း တို့ အတွက် လက်ရှိ အသုံးပြုနေသောစာချုပ်ပုံစံကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းလည်းပါဝင်သည်။

ဝန်ထမ်းများအတွက် နစ်နာမှုဖြေရှင်းသည့်နည်းလမ်းများတွင် အလုပ်ဝန်အား နှင့်ပတ်သက်သော မကျေနပ်ချက်များကို နိုင်ထက်စီးနင်းဆက်ဆံခြင်းအဖြစ် မယူဆဘဲ တင်ပြပြောဆိုခွင့်ပြုထားသင့်သည်။ ဝန်ထမ်းများကို ၎င်းတို့၏အထက်လူကြီးများထံသို့ ၎င်းတို့ မကျေနပ်ချက်များကို ထုတ်ဖော်တင်ပြပုံ နှင့် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သည့်ပူပန်မှုများကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးပုံများကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးသင့်သည်။

လူထုခေါင်းဆောင်မှု - မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေးစားမှုရှိသည့် အပြုအမူများကို တက်ကြွစွာဖြင့် အားပေးမြှင့်တင်သင့်ပါသည်။ ယင်းသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ၄င်းတို့အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း အပြုအမူ သို့မဟုတ် ကျင့်ဝတ်အရ တားမြစ်ထားသော မည်သည့်အပြုအမူမျိုးကိုမဆို ပါဝင်ပတ်သက်လုပ်ဆောင်မည်မဟုတ်ကြောင်း ဝန်ထမ်းများရှေ့မှောက်တွင် ကတိကဝတ်ပြုထားခြင်းမျိုးပါဝင်ကောင်းပါဝင်နိုင်သည်။ ထို့ပြင် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လေးစားမှုမရှိသည့်အပြုအမူများကို ၄င်းတို့ကိုယ်တိုင် ပြုလုပ်ခဲ့မိမှန်း မသိဘဲ ပြုမူခဲ့ခြင်းများ (နှင့်/သို့မဟုတ်) ပညာရှင်အဖြစ်ဖြတ်သန်း လုပ်ဆောင်နေသည့် ကာလ တစ်လျှောက် လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်အောင် ဖန်တီးရေးမှာ အရေးကြီးကြောင်းကို အခြားသူများ သိရှိနားလည်စေရန် အခမ်းအနားများ၊ ဟောပြောပွဲများတွင် ဝေမျှပြောကြားခြင်းများလည်း ပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။[27]

ယဉ်ကျေးမှုဖလှယ်သည့်နေ့ရက်များ - မန်နေဂျာများသည် ဝန်ထမ်းများ မတူကွဲပြားမှုများကို လေ့လာနိုင်ရန်အတွက် အခွင့်အလမ်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းယဉ်ကျေးမှုဖလှယ်သည့် နေ့ရက်များကို သတ်မှတ်ကာ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ထားသင့်သည်။ လုံလောက်သည့် ဗဟုသုတမရှိခြင်း နှင့် တပါးသူ၏ ယဉ်ကျေးမှုကို သိနားလည်မှုမရှိခြင်း စသည့်အချက်များပေါ်တွင် အခြေခံကာ မရည်ရွယ်ဘဲ ဘက်လိုက်မိခြင်းများကြောင့် အချင်းချင်းခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဖြစ်ပွားစေနိုင်သည်။အဆိုပါ ဖြစ်ရပ်မျိုး ဖြစ်ပွားမှုကို ကွဲပြားသည့် ယဉ်ကျေးမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး တိကျခိုင်မာသော သတင်းအချက်အလက်များကို ရရှိ စေနိုင်ခြင်းအားဖြင့် လျော့ချနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ ဤ နေရာတွင် ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုခြင်း သည် ပိုမို ကျယ်ပြန့်သင့်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ နှင့် လိင်စိတ်ခံယူမှုအမျိုးမျိုးရှိသောအသိုင်းအဝိုင်းမှသူများ ပါဝင်သည့် လူနည်းစုများ၏ ယဉ်ကျေးမှုများကိုပါထည့်သွင်းအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုမှု ရှိသင့်သည်။[28]

ဝန်ထမ်းများကို ဆုပေးခြင်းအစီအစဉ် - အပြုသဘောဆောင်သည့် အပြုအမူများအတွက် ဆုချီးမြှင့်ပေးရန် အရေးကြီးသည်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအပေါ် အမြဲမပြတ် လေးလေးစားစားဆက်ဆံတတ်သော ဝန်ထမ်းများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ က ဆုချီးမြှင့်သင့်သည်။ ယင်းသို့ဆုချီးမြှင့်ခြင်းသည် လေးစားတတ်မှုရှိသော အပြုအမူများကို စံနမူနာအနေဖြင့် မြင်သာထင်သာရှိစေရုံမျှမက ထိုကဲ့သို့သော အပြုအမူများသည် ဝန်ထမ်းများ၊ အဖွဲ့လိုက် နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အကျိုးရရှိစေကြောင်း အသိပေးပြသပြီးသားဖြစ်စေသည်။ ဤ ဆုချီးမြှင့်ပေးခြင်းအစီအစဉ်ကို ဖြစ်နိုင်မည်ဆိုလျှင် အခြားသော ရှိပြီးသား ပုံစံတူ အစီအစဉ် တစ်ခု (ဥပမာအားဖြင့် တစ်လတာ အကောင်းဆုံးဝန်ထမ်း ဆုကဲ့သို့သော) နှင့် ချိတ်ဆက်ထားသင့်သည်။ လေးစားမှုရှိသည့်အပြုအမူကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပြသမှုအတွက် ပေးအပ်မည့် ဆုများကို တိကျသေချာစွာ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပြီး အသိပေးထားသင့်သည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသောသယ်ယူပို့ဆောင်ရေးဆိုင်ရာ ရွေးပြေးစီမံချက်များ- ဝန်ထမ်းများအတွက် အလုပ်သွားအလုပ်ပြန် ပြုလုပ်ရာတွင် လုံခြုံစိတ်ချရမှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေမည့်နည်းလမ်းများကို မန်နေဂျာများက စူးစမ်းရှာဖွေသင့်သည်။ ထိုသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် ခရီးဝေးမှ အလုပ်အဆင်းအတက်ပြုလုပ်စဉ် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ သိသိသာသာ ကြုံတွေ့ရသည့် အန္တရာယ်များဖြစ်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကိုလည်း ထည့်သွင်းပြီး သုတေသနပြုလုပ်သင့်သည်။ ဤသို့ သုတေသနမှတဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာကဏ္ဍအတွင်း ရွေးပြေးနည်းနာသစ်များကို ပြုလုပ်နိုင်ရန် အသိပေးခြင်းများကို ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ရွေးပြေးနည်းနာတွင် ဥပမာအားဖြင့် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည်မှာ-

- အများပြည်သူ အသုံးပြုသည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် စည်ပင်သာယာရေးကောင်စီများ ကော်မတီများ နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းများ
- ဘတ်စ်ကားပေါ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ဆန့်ကျင်သည့် ရွေးပြေးနည်းနာများကို ပြုလုပ်ရာတွင် အထောက်အကူပေးနိုင်သည့် ပြင်ပ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- ဝန်ထမ်းများ အိမ်အပြန် ခရီးတွင် အတူတကွပြန်စေရန် တိုက်တွန်းအားပေးသည့် ခရီးဖော်စနစ်ကို တရားဝင်ဖော်ဆောင်ပေးခြင်း
- ရုံးအနီးဝန်းကျင် ရှိ လုပ်ငန်းငယ်ပိုင်ရှင်များအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို ဆန့်ကျင်သည့် အသိပညာပေး သင်တန်းများပို့ချနိုင်မည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများကို အထောက်အပံ့များပေးခြင်း နှင့်
- စိတ်ချလုံခြုံမှုမရှိသော ခရီးဝေးလမ်းကြောင်းများ သို့မဟုတ် ပြည်တွင်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့်စပ်လျဥ်းပြီး သိမြင်နိုးကြားနိုင်စေရန် ဝန်ထမ်းများအား ထိခိုက်မှု ဖြစ်ရပ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် နောက်ဆုံး အခြေအနေများကို အချိန်နှင့်တပြေးညီ ပုံမှန် အသိပေးပြောကြားခြင်း တို့ဖြစ်သည်။

နစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ထိခိုက်ခံစားရသော ဝန်ထမ်းများကို လွတ်လပ်၍ အမှီအခိုကင်းပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသော နစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေး ဝန်ဆောင်မှု ရရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးသင့်သည်။ ဝန်ထမ်းများကို ထိုဝန်ဆောင်မှုအား မည်သို့ရရှိနိုင်ပုံကို အသိပေးထားသင့်သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်ရပ်များ ကြုံတွေ့ရသည်ဆိုသော ဝန်ထမ်းများအားအဆိုပါဝန်ဆောင်မှုကို အသုံးပြုရန် ကမ်းလှမ်းဖိတ်ခေါ်သင့်သည်။ ထို့ပြင် နစ်နာမှုဖြေရှင်းသည့်နည်းလမ်းများတွင် ထည့်သွင်းသင့်သည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် အဆိုပါ အစီအစဉ်များကို ဝန်ထမ်း အထောက်အကူပြု အစီအစဉ်များ (Employee Assistance Programs (EAP)) ဟု ခေါ်တွင်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကုန်ကျစရိတ် အစီရင်ခံခြင်း - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု အတွက် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နှင့် ပတ်သက်သည့်ကုန်ကျစရိတ်ကို တွက်ချက်ရာတွင် ခက်ခဲလှသည်။ ရုံးတက်သော်လည်းအလုပ်တွင်စိတ်မပါခြင်း နှင့် ပျက်ကွက်လေ့ရှိခြင်းတို့ကို သုံးသပ်ရန် တိကျပြီး စိတ်ချယုံကြည်ဖွယ် အချက်အလက်များမရရှိပါက ထိုသို့ပင်ခက်ခဲပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက လေးစားမှုကင်းသော လုပ်ငန်းခွင် အပြုအမူများ အပေါ်တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ရာတွင် သိရှိနိုင်စေရန် မန်နေဂျာများသည် ထိုကဲ့သို့ အချက်အလက်များ ကောက်ယူခြင်းကို ထောက်ပံ့ပေးသင့်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ဖြစ်နိုင်သည့်အလားအလာမှာ လိုအပ်မည့် သီးသန့် အချက်အလက် နှင့် ယင်းကို ကောက်ယူပုံကောက်ယူနည်းကို ပြင်ပမှ အကြံဉာဏ်များ ရယူရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အထောက်အပံ့များတွင် ပါဝင်သင့်သည်များမှာ

- ခွင့်ယူသည့်ဝန်ထမ်းများထံမှ သတင်းအချက်အလက်များကို သိမ်းဆည်းရန်အတွက် ပုံစံများပေးထားခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင် စိတ်ကျေနပ်မှုဆိုင်ရာစစ်တမ်းများ ကောက်ယူခြင်း
- ပုံမှန် (ဥပမာ- နှစ်စဉ်) အစီရင်ခံခြင်းအတွက် ပုံစံများထားရှိခြင်း နှင့်
- အလုပ်မှအပြီးထွက်ခွာချိန်ဖြေဆိုရမည့်အင်တာဗျူးများတွင်အသုံးပြုနိုင်ရန်သင့်တော်မည့် မေးခွန်းများနှင့်ပတ်သက်သောအကြံပြုချက်များပေးခြင်း

အချက်အလက် များမည်သို့မည်ပုံ ကောက်ယူ စုဆောင်းမည်ကို သုံးသပ်မှုပြုရမည်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အချက်အလက်ထည့်သွင်းရန်အတွက် အွန်လိုင်းစနစ်ကို သုံးခွင့်ပြုခြင်းအားဖြင့် အစီရင်ခံခြင်း နှင့် ခွဲခြားစိစစ်လေ့လာခြင်း ကိုအလိုအလျောက်စက်ဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သည်။ယင်းစနစ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အချိန်နှင့်အမျှ တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုကို စောင့်ကြည့်လေ့လာရာတွင်(ဥပမာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ကုန်ကျစရိတ် လျော့နည်းလာခြင်း) ပိုမိုလွယ်ကူစေပါလိမ့်မည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများက ၎င်း စနစ်အတွင်း ထည့်သွင်းသည့် အချက်အလက်များသည် တိုင်းပြည်တဝန်းလုံး နှင့် ကဏ္ဍအလိုက် သီးသန့်ကုန်ကျစရိတ် (အခြေခံ နှင့် တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းမှုများ) အတွက် အရေးပါပြီး အသုံးဝင်သော သတင်းအချက်အလက်များ အဖြစ်လည်းပေးစွမ်းပါသည်။ ယင်းစနစ်သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အချက်အလက်များ ဘေးကင်းလုံခြုံစိတ်ချရမှု နှင့် ပြင်ပသို့ပေါက်ကြားမှုမဖြစ်စေရန် အာမခံချက်ပေးနိုင်မှု လိုအပ်လိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဆိုင်ရာ သုတေသန- မန်နေဂျာများသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကြောင့် ဝန်ထမ်း၏ စွမ်းဆောင်ရည် နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းတို့အပေါ် သက်ရောက်သည့် ကုန်ကျစရိတ်နှင့် သက်ဆိုင်သော အလားတူသုတေသနကို ဆောင်ရွက်ရန် အားပေးသင့်သည်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုက ဝန်ထမ်းများအပေါ် တွင် မည်သို့ ထိခိုက်မှုများရှိပုံ ကို သတိပြုမိကြသည်။ အချို့ဆိုလျှင် ၎င်းတို့ ဝန်ထမ်းများရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီပေးခြင်းအားဖြင့် ပါဝင်ပတ်သက်ဖူးကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကုန်ကျစရိတ်ကို တွက်ချက်နိုင်ရန် အထောက်အထား များပါဝင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပို၍လိုအပ်သည်။ ထိုသို့လိုအပ်သည်မှာ ထိခိုက်ခံရသည့် ဝန်ထမ်းများအတွက် သင့်တော်မည့် အထောက်အပံ့ပေးသည့်စနစ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အသိပေးရန်ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများအပြားသည်လည်း ဤ သုတေသန လုပ်ဆောင်ရန် ပြင်ပမှ အကြံဉာဏ်များ နှင့် အကူအညီများကို လိုအပ်လာမည့် အလားအလာရှိသည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်လျှင် ဝန်ထမ်းများအပေါ် ထိရှလွယ်သည့်မေးခွန်းများပါဝင်နိုင်မည့် စစ်တမ်း ကောက်ယူရန် အတွက် ပြင်ပ အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အားကိုးအား ထားပြုရခြင်းများရှိမည်။ အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများမှ ဝန်ထမ်းများသည် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ဆိုင်ရာ နယ်ပယ် နှင့် အထူးသဖြင့် ကျား-မ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများမှ လွတ်မြောက်လာသူများ နှင့် အတူ လက်တွဲ လုပ်ကိုင်ရာတွင် ကျွမ်းကျင်မှုရှိကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုတွင် သက်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များကို ပုံမှန်စုဆောင်းခြင်း နှင့် အစီရင်ခံတင်ပြခြင်း အတွက် စနစ်တစ်ခုကို တည်ဆောက်နိုင်စေရန် အထောက်အပံ့များ ထပ်မံ လိုအပ်ကောင်းလိုအပ်ပေမည်။

ပြင်ပဆက်ဆံရေး - မန်နေဂျာများသည် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုရရှိရေး၊ အမျိုးသမီးများ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရရှိရေး၊ နှင့် ကျား-မ အခြေပြုအကြမ်းဖက်မှုများ နှင့် ပတ်သက်သည့် နယ်ပယ်များတွင် လှုပ်ရှားဆောင်ရွက် နေသည့် ပြင်ပ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ခိုင်မာသောဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်ထားသင့်သည်။ မန်နေဂျာများသည် အဆိုပါ အဖွဲ့အစည်းများက ကျင်းပပြုလုပ်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ နှင့် သရုပ်ပြ တင်ဆက်ဆွေးနွေးပွဲများကို တက်ရောက်ရန် စိတ်ပါဝင်စားမှုရှိသင့်သည်။ ထိုသို့တက်ရောက်ခြင်းက ၎င်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင် နိုင့်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေသောအကြောင်းအရင်းအချို့နှင့် ပတ်သက်ပြီး စဉ်ဆက်မပြတ်သင်ယူလေ့လာနိုင်စေသည်။ သင်တန်းများပေးခြင်းနှင့် နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေးခြင်း ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်းမှ တဆင့် ပိုမိုလေးစားမှုရှိသောလုပ်ငန်းခွင်များကို ဖန်တီးနိုင်ရန် အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အားစိုက်ကြိုးစားမှုကို ယင်းအဖွဲ့အစည်းများက လည်း အားဖြည့်ပေးကောင်း ပေးနိုင်ပေမည်။

ဓါတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

၄.၁.၂ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဝန်ထမ်းများအတွက် အကြံပြုချက်များ

သင်တန်း။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မည်သည့်အရာများက လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း များဖြစ်ကြောင်း နားလည်မှုရှိကြသည်။ သို့သော် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်၌ ဖြစ်ပေါ်သော အနိုင်ကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများအား တခါတရံ သတိမမူမိချေ။ ၎င်းတို့အား အောက်ပါအကြောင်းအရာများ သင်ကြားပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိနိုင်သည်။

- အဘယ့်ကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အပြုအမူများသည် ဆိုးကျိုးများဖြစ်စေသနည်းကို နားလည်ရန်
- မည်သို့ တုံ့ပြန်ရမည်ကို နားလည်ရန်
- လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများအား ရည်ညွှန်းဖော်ထုတ်နိုင်ရန်အတွက် ထိရောက်သော မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု စနစ်တစ်ခုကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်၍ အသုံးပြုနိုင်ကြောင်း လေ့လာသင်ယူရန်
- ဖြစ်ရပ်များအား (လျှို့ဝှက်ချက်များ ထိန်းသိမ်းထားခြင်း အပါအဝင်) မည်သို့ မှတ်တမ်းတင်ကြောင်း လေ့လာသင်ယူရန်
- ထိရောက်သော ကြိုတင်ကာကွယ်မှုဆိုင်ရာ ကနဦးဆောင်ရွက်ချက် များအား လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သို့ဖန်တီး အသုံးပြုနိုင်ကြောင်း လေ့လာသင်ယူရန်

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာတစ်ဦးချင်းစီအား ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်း၌ မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ၎င်းတို့ သင်ကြားခဲ့သည်များအား အသုံးချနိုင်ရန်အတွက် ဤသင်တန်းအား ထပ်တိုးထောက်ပံ့မှုများ (နည်းပြလမ်းညွှန်မှုများ စသည်) ပြုလုပ်ကာ ဖြည့်စွက်နိုင်သည်။

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မည်သည့်အရာများက လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း များဖြစ်ကြောင်း ဗဟုသုတ အနည်းငယ် ရှိကြသည်။ လူမှုမီဒီယာများတွင် ဤကဲ့သို့သော အပြုအမူများအား မည်သို့ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ပြီး တုံ့ပြန်ရမည်ဖြစ်ကြောင်း သတင်းအချက်အလက်များအပါအဝင် ယင်းတို့၏ ဗဟုသုတများအား တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အကျိုးရှိစေမည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းဘာသာရပ်အနေဖြင့် အတင်းပြောခြင်း နှင့် ခန္ဓာကိုယ်အား ကဲ့ရဲ့လှောင်ပြောင်ခြင်းများ အပါအဝင် သတ်မှတ်ထားသော အပြုအမူများအား ဝန်ထမ်းများဦးဆောင်၍ ဖြေရှင်းတုံ့ပြန်သောနည်းများကို အလေးထားပြုလုပ်သင့်သည်။

အကြံပြုသော နည်းလမ်းမှာ အဆက်မပြတ် သင်ကြားလေ့လာမှုကို အားပေးရန် သင်တန်းအချိန်တိုအတွင်း ဆွေးနွေးခြင်း နှင့် လေ့လာခြင်းများ ပြုလုပ်ရန် အခွင့်အရေးပေးသော သင်ရိုးပါ သင်တန်းပုံစံများကို ဖော်ဆောင်ရန် ဖြစ်သည်။
ထည့်သွင်းရမည့် အကြောင်းအရာများမှာ

- လူမှုမီဒီယာများအသုံးပြု၍ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ရေးသားခြင်း
- ခန္ဓာကိုယ်နှင့်ပတ်သက်၍ လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်း၊
- အတင်းပြောခြင်း
- လုပ်ဖော်ကိုင်ဖော်များအား အပြုသဘောဆောင်သော မှတ်ချက်များပေးခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်ရှိ မကျေနပ်ချက်များအား ဖွင့်ဟပြောကြားမည့်သူကို ရှာဖွေခြင်း
- ပညာရှင်ဆန်ဆန် လုပ်ဆောင်ချက်များကို သိရှိနားလည်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ပဋိပက္ခ နှင့် သဘောမတူညီ မှုများအား ဖြေရှင်းခြင်း
- ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)မတူသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ နှင့် အလုပ်သဘောဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေး
- စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ အရည်အသွေး
- ကျား/မ နှင့် လိင်စိတ်ခံယူမှု အပေါ်အခြေပြု၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ
- မသန်စွမ်းသူများ နှင့် အလုပ်လုပ်ခြင်း စသည်တို့ ဖြစ်သည်။

ဘာသာရပ်တစ်ခုစီတွင် ခေါင်းစဉ်ကို မိတ်ဆက်ခြင်း ၊ ခေါင်းစဉ်အား လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေကို အသုံးပြု၍ ဆွေးနွေးရန် အားပေးခြင်း၊ အကြောင်းအရင်း နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများအား ထုတ်ဖော် သတ်မှတ်ခြင်း၊ ပြောင်းလဲမှုများအတွက် အခွင့်အရေးများ ဖန်တီးခြင်း တို့အတွက် တူညီသောနည်းပညာကို အသုံးပြုသင့်သည်။ သင်တန်းချိန် တစ်ခုချင်းစီအတွင်း အဓိကသင်ခန်းစာများအား ပံ့ပိုးသင်ကြားပေးသူအတွက် လက်စွဲစာစောင်တွင် သတ်မှတ်ထားပေးသင့်သည်။ သင်ခန်းစာ တစ်ခုစီအတွက် လိုအပ်သောအချိန်သည် (၉၀) မိနစ်ထက် မကျော်လွန်သင့်ချေ။ သင်ခန်းစာများအား ပရိုဂရမ် (အစီအစဉ်) တစ်ခုအနေဖြင့် သို့မဟုတ် လိုအပ်သကဲ့သို့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ပေးအပ်နိုင်သည်။

လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှု။
လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လေးစားမှုအပြည့်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခု ဖန်တီးရန်အတွက် ၎င်းတို့မျှော်လင့်ချက်များကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားပါက အကျိုးကျေးဇူးများလိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ အဆိုပါ မန်နေဂျာများအား လေးစားမှုမရှိသော အပြုအမူများကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ရန်၊ တုံ့ပြန်ရန် နှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်သော ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ ပြုလုပ်ရန် တာဝန်ပေးသင့်သည်။ ၎င်းတို့အား လေးစားမှုမရှိသော အပြုအမူဖြစ်ရပ်များ အားလုံးကို အားထုတ်ကြိုးပမ်းပြီး သတင်းပို့နိုင်ရန်အလို့ငှာ သင်ကြားပေး သင့်သည်။ ဤအရာတွင် ဝန်ထမ်းများမှ အလုပ်နှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအကြောင်း နှင့်ပတ်သက်၍ လူမှုမီဒီယာများတွင် ပြောကြားနေမှုများကိုလည်း သတိမူရမည်ဆိုသော ထပ်တိုးတာဝန်များအား လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဌာနသို့ ပေးအပ်ခြင်းများပါဝင်သည်။

မတူကွဲပြားခြင်းနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်ရေး။ ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း နှင့် လစာပေးခြင်းတို့တွင် တိုင်းရင်းသား၊ လူမျိုးစု၊ ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)ခံယူချက် ၊ လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ နှင့် အသက်အရွယ်အပေါ် အခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တားမြစ်ပေးရန် နှင့် မတူကွဲပြားခြင်းနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်ရေးအား မြှင့်တင်ပေးရန် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် မူဝါဒများရေးဆွဲခြင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ ဤမူဝါဒများကို အသုံးပြုခြင်းဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား မသိ၍သော်လည်းကောင်း၊ သိ၍သော်လည်းကောင်း ကျူးလွန်ခြင်းမရှိစေရန် စောင့်ကြည့်မည့် နည်းလမ်းများအား မိတ်ဆက်သင့်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် မန်နေဂျာများမှ ဝန်ထမ်းများအကြား မတူကွဲပြားခြင်း အကြောင်းကို သတိပြုမိစေရန် ကူညီလုပ်ဆောင် ပေးသင့်သည်။

မူဝါဒ။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုအား ဆန့်ကျင်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအား ဆန့်ကျင်သော မူဝါဒများ ဖော်ဆောင်ခြင်းသည် လုပ်ငန်းတစ်ခုအနေဖြင့် လေးစားမှု ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် ဖန်တီးမည်ဖြစ်ကြောင်း အခိုင်အမာပြသနိုင်ရန်အတွက် ပထမ ခြေလှမ်းဖြစ်သည်။ ဤမူဝါဒတွင် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားမှုစနစ်တစ်ခု၊ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းမှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများ၊ ထိခိုက်နစ်နာမှုရှိသော ဝန်ထမ်းများအတွက် ထောက်ပံ့ပေးသည့် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အစီရင်ခံခြင်း နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း စနစ် နှင့် ရုံးတွင်းဆက်သွယ်ရေး နှင့် ကနဦး လုပ်ဆောင်ချက်များ ပြုလုပ်ရန် အစီအစဉ်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် များပါရှိသည်။ အွန်လိုင်းတွင် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို မူဝါဒများဖြင့် ထုတ်ဖော် ပြောကြားသင့်သည်။ မသန်စွမ်းသူများ နှင့် LGBTQI အဖြစ် သတ်မှတ်ခံရသော အားနည်းချက်ရှိသည့် အုပ်စုများအား နိုင်ထက် စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကိုလည်း သီးခြားညွှန်းဆိုမှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ လူ့စွမ်းအားအရင်း အမြစ်မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းနှင့်သင့်လျော်သော မူဝါဒများအား ရေးဆွဲရန်

ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းမှ အကူအညီလိုအပ်ပေမည်။ မူဝါဒရေးဆွဲရေးဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲနှင့် တစ်ဦးချင်း လမ်းညွှန်နည်းပြပေးမှုတို့သည် အကြံပြုထားသော နည်းလမ်းများဖြစ်သည်။ မူဝါဒများအား ထိရောက်လိုပါက မကျေနပ်မှုတိုင်ကြားချက်စနစ်တစ်ခု လိုအပ်ပေသည်။

မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားမှုစနစ်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် ထိရောက်သော မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုစနစ်၏ အခြေခံများကို နားလည်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား တုံ့ပြန်ရာတွင် အကျိုးများလိမ့်မည်။ ထိုအခြေခံများတွင်

- လျှို့ဝှက်ချက် မပေါက်ကြားစေရေး
- လွတ်မြောက်သူ အခြေပြု ချဉ်းကပ်နည်းများ
- လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း(ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု နှင့် လိင်စိတ်တိမ်းညွတ်မှု ၊ မသန်စွမ်းမှုများ စသည်) တို့ဖြင့် ပစ်မှတ်ထားခံရသည့် သူများအတွက် ထောက်ပံ့မည့် နည်းလမ်းအမျိုးမျိုး နှင့်
- မှားယွင်းစွာ စွပ်စွဲမှုများအား ဖြေရှင်းခြင်း

လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီ၏ အဖွဲ့အစည်းပုံစံ၊ စွမ်းရည်နှင့် အရွယ်အစားအပြင် လုပ်ငန်းမှ နစ်နာမှုရှိသည့် ဝန်ထမ်းများအား ထောက်ပံ့ပေးသော ဝန်ဆောင်မှု ပမာဏများအပေါ် လိုက်၍ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုစနစ်၏ အကြောင်းအရာ သတ်မှတ်ချက်များ ကွဲပြားခြားနားမည်ဖြစ်သည်။ မူဝါဒပုံစံအား မိတ်ဆက်ခြင်း နည်းတူ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုစနစ် ဖော်ဆောင်ခြင်းကို လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအဖွဲ့ အား အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုသို့ ဖိတ်ခေါ်တက်ရောက်စေခြင်း နှင့် ထိုဆွေးနွေးပွဲအတွင်း ရေးဆွဲထားသောမူဝါဒ မူကြမ်းအား အပြီးသတ်နိုင်စေရန် တစ်ဦးချင်း ထပ်လောင်း ကူညီပေးခြင်းတို့ဖြင့် ပြီးမြောက်အောင်မြင်နိုင်သည်။ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှုစနစ်သည် ထိရောက်သော မူဝါဒရှိမှသာ လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ကြောင်း မှတ်သားပါ။

ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား ကြိုတင်ကာကွယ်ရေး လှုပ်ရှားမှုများ နှင့် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု (ကမ်ပိန်း)များ အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း နှင့် လည်ပတ်စေခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ယူသင့်သည်။ လုပ်ငန်း၏ တည်ရှိဆဲ ဆက်သွယ်ရေး နည်းလမ်းများဖြစ်သော (ဥပမာ ကုမ္ပဏီ နှင့် အဖွဲ့ အစည်းအဝေးများ၊ အင်ထရာနက်၊ ပိုစတာ၊ သတင်းလွှာ)များ အသုံးပြု
၍ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်အချို့ ပြုလုပ်နေချိန်တွင် လေးစားမှုရှိသော အပြုအမူအကြောင်းကို အမြဲမပြတ်လေ့လာသင်ယူရာ၌ ဝန်ထမ်းများ၏ ထိတွေ့ဆက်ဆံမှုကို အားပေးရန်အတွက် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် တက်ကြွစွာ ပါဝင်သော လှုပ်ရှားမှုမျိုးလည်းရှိသင့်သည်။

ခန္ဓာကိုယ်အား ကဲ့ရဲ့လှောင်ပြောင်ခြင်းမပြုရ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကမ်ပိန်း။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီတွင် ကနဦးခြေလှမ်းအနေဖြင့် ခန္ဓာကိုယ်အား ကဲ့ရဲ့လှောင်ပြောင်ခြင်းကို ဟန့်တားရန် နှင့် သတိမူမိစေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ ထိုအပြုအမူသည် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် အကြိမ်အရေအတွက်အများဆုံး မျက်မြင်တွေ့ရှိခြင်း နှင့် ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ရသော မလေးစားသည့် အပြုအမူများအနက် တစ်ခုဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီအနေဖြင့် ကနဦး အဓိက အသိပေးမှာကြားချက်များ နှင့် ထောက်ကူပစ္စည်းများအား ဖန်တီးနိုင်ရန် ပူးပေါင်းနိုင်ပြီး ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုရှိသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ များပြုလုပ်နိုင်သည်။
အသိပေးမှာကြားချက်များ နှင့် ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများတွင် မတူကွဲပြားခြားနားခြင်း နှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်ရေးကို လေးစားမှုရှိစေရန် အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးငယ်၊ မသန်စွမ်းသူများ နှင့် ထုံးတမ်းစဉ်လာ ကျား/မ အခြေပြု သတ်မှတ်ချက်များ နှင့် သွေဖယ်သောသူများအား ဝေဖန်ထိုးနက်ရန်အတွက် ခန္ဓာကိုယ်အား ကဲ့ရဲ့လှောင်ပြောင်ခြင်း နည်းလမ်းမျိုးစုံကို ဆွေးနွေးကာ ထည့်သွင်းသင့်သည်။

အတင်းမပြောရ စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုကမ်ပိန်း။ အခြားသော ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်များ အနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု ချင်းစီတွင် အတင်းပြောခြင်းကို ဟန့်တားရန် နှင့် သတိမူမိစေရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှုများ ပြုလုပ်သင့်သည်။ ဤအပြုအမူသည်လည်း ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် အကြိမ်အရေအတွက်အများဆုံး မျက်မြင်တွေ့ရှိခြင်း နှင့် ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ရသော လေးစားမှုမရှိသော အပြုအမူများအနက် တစ်ခုဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီအနေဖြင့် အဓိကအသိပေးချင်သည့် အချက်အလက်များအား ဖန်တီးနိုင်ရန် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းပြီး ဆန်းသစ်သောနည်းလမ်းများဖြင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သာမန်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများအား မည်သို့ နားလည်သည်ကိုလည်းကောင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦး၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ အချက်များဖြစ်သည့် လိင်မှုဘဝ နှင့်/ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိမ်းညွှတ်မှု ဖော်ပြချက်များကို မေးမြန်းပိုင်ခွင့် ရှိမရှိ နှင့် ထင်မြင်ယူဆချက်များကို မှတ်ချက်ပေးခွင့် ရှိမရှိတို့ကို ဝန်ထမ်းများ မည်သို့ နားလည်သည်ကိုလည်းကောင်း ဆန်းစစ်သင့်သည်။

ဧည့်သည်များမှ လုပ်ဆောင်ပေးရန် မျှော်လင့်သောအရာများ။ ဧည့်သည်များမှ လိုက်နာရမည့်အချက်များ- လုပ်ငန်းခွင်သို့ လာရောက်သော ဧည့်သည်များသည် ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းများ နှင့်/သို့မဟုတ် လက်မခံနိုင်သော အပြုအမူများကို သတိပြုမိရန် လုပ်ဆောင်သင့်သည်။ ဧည့်သည်များသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခန့်အပ်ထားသော ဝန်ထမ်းများ မဟုတ်သောသူ (စာချုပ်စာတမ်းနှင့် အလုပ်လုပ်သူများ၊ အတိုင်ပင်ခံများ၊ သင်တန်းပေးသူများ၊ အခြားရုံးမှ ဝန်ထမ်းများ၊ အစည်းအဝေး တတ်ရောက်သူများ)ဖြစ်သည်။ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အပြုအမူများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ လက်ခံကျင့်သုံးသည့် သဘောထားကို ဧည့်သည်များ မြင်သာသည့် ဧည့်ကြိုကောင်တာတွင် ထားသင့်သည်။

စိတ်ကျေနပ်မှု စစ်တမ်းများ ကောက်ယူခြင်း-
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းအင်အားများ၏ ကျေနပ်မှုအဆင့်ကို စောင့်ကြည့်ရန် ပုံမှန်စစ်တမ်းတိုများနှင့် မိတ်ဆက်ပေးနိုင်ပါသည်။ ဤသည်မှာ သေချာစနစ်တကျပြုလုပ်ထားသော ရှည်လျားသည့် စစ်တမ်းများ ဖြစ်ရမည်ဟု မဆိုလိုချေ။ ကျေနပ်မှုစစ်တမ်းများသည် ရိုးရှင်းစွာဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်အခြေအနေကို ရယူပြီး အဓိကကျသော မေးခွန်းအနည်းငယ်ဖြင့် ကန့်သတ်ထားနိုင်သည်

- မင်းရဲ့တစ်နေ့တာ ဘယ်လိုလဲ
- မင်းဒီနေ့ ဘယ်လောက် အလုပ်မှာ စိတ်ပါလဲ
- မင်းဒီနေ့ ဘယ်လောက် အလုပ်တွင်တယ် ထင်လဲ
- မင်းဒီနေ့ ဘာတွေ ဘယ်လောက် သင်ယူခဲ့လဲ

စစ်တမ်းများ၏ ရလဒ်များကို စိတ်အခြေအနေ တိုင်းတာခြင်းတွင် ထည့်၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် ပြသထားနိုင်သည်။ ရလဒ်များသည် အနာဂတ်အတွက် ခြေလှမ်းများ သို့မဟုတ် အခွင့်အလမ်းများကို သတင်းပေးရန်၊ စိတ်ဓါတ်ခွန်အားတက်ကြွစေသော စွမ်းရည်များ၊ ဖန်တီးနိုင်မှု စွမ်းရည်များနှင့် အဖွဲ့နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုများ တိုးတက်စေရန် အသုံးပြုနိုင်သည်။

လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို တိုင်းတာခြင်း
အဓိကကျသော တိုင်းတာမှုများ၊ ဥပမာအားဖြင့် ကျိုးကြောင်းမခိုင်လုံသော ပျက်ကွက်မှုများ၊ နာမကျန်းခွင့်များနှင့် ဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ခြင်းနှင့် အလုပ်ထွက်ခြင်းများကို တိုင်းတာခြင်းအားဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုတွင် ၎င်း၏ လေးစားမှုအပြည့်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို တိုင်းတာရန်နှင့် စီးပွားရေး၏ ကုန်ကျစရိတ်များကို ပိုမိုနားလည်စေရန် အထောက်အကူပြုနိုင်သည်။ အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းများ နှုတ်ထွက်ခြင်း၏ အကြောင်းအရင်းကို တိုင်းတာရန်နှင့် ပိုမိုနားလည်ရန် အခြားနည်းလမ်းများအနေဖြင့် နှုတ်ထွက်မည့် ဝန်ထမ်း သို့မဟုတ် နှုတ်ထွက်စာများ စီစစ်သူ ဝန်ထမ်းအား မနှုတ်ထွက်ခွာမီ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းကို လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။

၄.၁.၃ ဝန်ထမ်းများအတွက် အကြံပြုချက်များ

ကုမ္ပဏီ၏ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခြင်း။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ဆန့်ကျင်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများကို မည်သည့် အပြုအမူများသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိပြီး မည်သည်တို့သည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်မရှိခြင်းကို သိရှိနားလည်ရန် ကူညီပေးနိုင်သည်။ အဆိုပါသင်တန်းများတွင် ဝန်ထမ်းများအတွက် အစည်းအဝေးဖိုရမ်ကိုလည်း ပြုလုပ်ပေးပြီး ဝန်ထမ်းများ နားမလည်သော မူဝါဒ သို့မဟုတ် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာစနစ်၏ အစိတ်အပိုင်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော မေးခွန်းများမေးနိုင်သည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများတွင် ပါဝင်တက်ရောက်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို စံပြအနေဖြင့် ဦးစီးစေခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု၏ လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်သို့ မိမိကိုယ်တိုင် ပါဝင်လှုပ်ရှားနေသည်ကို ပြသနိုင်ခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အပေါ် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ ပိုမို ကျေပွန်နိုင်ခြင်း စသည်အားဖြင့် ကူညီနိုင်သည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများသည် ဝန်ထမ်း၏ အလုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ခြင်းအတွက် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုလည်း ဖြစ်သည်။ အနာဂတ် အလုပ်ရှင်များအနေဖြင့်လည်း လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ သင်တန်းတက်ရောက်ထားသော ဝန်ထမ်းများအား ပိုမို သဘောကျလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။

လေးစားမှု ရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်နှင့် စပ်လျဉ်းသော ကုမ္ပဏီ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ၊ မူဝါဒများနှင့် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ စနစ်များ ဝန်ထမ်းများသည် အချို့သော မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်အညီ လိုက်နာမှုရှိရန်လိုအပ်သည်၊ ထိုတွင် လေးစားမှုပြည့်ဝသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သက်ဆိုင်သော အချက်များသည်လည်း ချွင်းချက်မဖြစ်စေရ။ အလုပ်ရှင်၏ မူဝါဒများနှင့် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားမှုဆိုင်ရာ စနစ်များကို နားလည်ထားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအား ထိုနားလည်မှုများကို လေ့ကျင့်အသုံးပြုနိုင်ခြင်း၊ ပညာရှင်ဆန်သောနည်းလမ်းဖြင့် တိုင်ကြားမှုများ အဆိုပြု တင်သွင်းနိုင်ခြင်း၊ ပြဿနာများကို မည်ကဲ့သို့ မှန်ကန်စွာနှင့် မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်ချက် ပြည့်ဝစွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရမည်ကို အခြားဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်အတူတကွ လုပ်ကိုင်နေသူများကို ပြန်လည်ထောက်ပံ့မျှဝေ အကြံပေးနိုင်ခြင်း များကို လုပ်ဆောင်နိုင်စေသည်။

မန်နေဂျာနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် မျှော်မှန်းချက်များ ဆွေးနွေးခြင်း စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အလုပ်မျှော်မှန်းချက်များကို ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ပေးဝေခြင်းနှင့် ပတ်သက်သော ကိစ္စရပ်များကို ထိထိရောက်ရောက် အဆိုပြု တင်သွင်းနိုင်ခြင်းများသည် ပညာရှင်ဆန်သော ဝန်ထမ်းများ၏ အဓိကကျသော စရိုက်လက္ခဏာများဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့သော စကားဝိုင်းများသည် ပုံမှန်ကျင်းပသင့်ပြီး လစဉ် ပုံမှန်အစည်းအဝေး၏ တစိတ်တပိုင်းအဖြစ် သို့မဟုတ် အလွတ်သဘောဆန်သော စကားဝိုင်းများအဖြစ် ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ဆွေးနွေးသင့်သော အဓိက အချက်များမှာ

- ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူး၏ မျှော်မှန်းချက်များမှာ အဘယ်နည်း။
- ဤဝန်ထမ်းရေးရာ အစည်းအဝေးသည် မန်နေဂျာ၏ မျှော်မှန်းချက်နှင့် ကိုက်ညီပါသလား။
- ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် မန်နေဂျာမှ တိုးတက်စေရန် အကြံပြုလိုပါသလား
- ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်အတွက် လိုအပ်သော အရည်အသွေး သို့မဟုတ် အချိန်ပေးနိုင်ရန် တားဆီးနေသော အရေးကိစ္စများ ရှိပါသလား။
- ဝန်ထမ်းသည် ၎င်းတို့၏ အလုပ်ကို ပြီးမြောက်ရန် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး သို့မဟုတ် အရင်းအမြစ်များ ထပ်မံ လိုအပ်ပါသလား။

ကုမ္ပဏီ၏ ကျေနပ်အားရမှုဆိုင်ရာ စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ခြင်း။ ကုမ္ပဏီ၏ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျေနပ်အားရမှုဆိုင်ရာ စစ်တမ်းဖြည့်ခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပတ်သက်သော ၎င်းတို့၏ ထင်မြင်ချက်များအား ဖွင့်ဟပြောကြားစေရန်၊ ပြဿနာများအား ထုတ်ဖော်ရန် နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှုကို ကောင်းမွန်တိုးတက်စေရန် အခွင့်အရေးတစ်ရပ်ဖြစ်သည်။ အကြံပြုချက်များ သတင်းအချက်အလက်များကောက်ယူရာတွင် ပွင့်လင်းရိုးသားသော တုံ့ပြန်ချက်များပေးပါက စီမံခန့်ခွဲရေး နှင့် HRတို့အတွက် လက်တွေ့ကျသော လုပ်ငန်းခွင် တိုးတက်ပြောင်းလဲရန် အသုံးဝင်သည်။

၄.၁.၄ အခြားသူများအတွက် အကြံပြုချက်များ

ဥပဒေရေးရာတိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်ခြင်း (advocacy)
ဥပဒေရေးရာတိုက်တွန်းလှုံ့ဆော်ခြင်း (advocacy)/ဥပဒေပြုရန် တိုက်တွန်းစည်းရုံးခြင်း - လက်ရှိ မြန်မာဥပဒေတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအတွက် အသေးစိတ် ရည်ညွှန်းထားခြင်း မရှိပါ။ နိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားဥပဒေများသည်လည်း ယင်းအကြောင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်ကိစ္စရပ်တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်မထားပေ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ ILO သဘောတူစာချုပ်အား မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် လက်မှတ်ရေးထိုးမထားပါ။ သို့သော်လည်း နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ILO နှင့် ပူးပေါင်း၍ အလုပ်သမားဥပဒေများကို ပြင်ဆင်ရန်ကြိုးစားနေသည်။ ယခုသုတေသနမှ တွေ့ရှိချက်များအား အသုံးပြု၍ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား သတိမူမိပြီး တာဝန်ယူမှုရှိသော အလုပ်ရှင်များဖြစ်လာစေရန် တိုက်တွန်းစည်းရုံးနိုင်မည့် အခွင့်အရေးတစ်ခု ရှိနေပါသည်။ ယင်းသည် အလုပ်ရှင်များမှ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် မူဝါဒများ သို့မဟုတ် ကာကွယ်တားဆီးရေးလုပ်ငန်းများအတွက် သက်သေသာဓကပြသရန် လိုအပ်ပါက ဝန်ထမ်းများအတွက် အနိမ့်ဆုံးရှိရမည့် ကာကွယ်မှုကို သေချာစေမည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာ့အလုပ်သမားဥပဒေများတွင် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းအား အာရုံစိုက်မှု နည်းပါးနေခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား ထည့်သွင်းရေးဆွဲရန် ကိုက်ညီသည့် အလုပ်သမားဥပဒေ မရှိပါ။
လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် ကျန်းမာရေး (OSH) ကိစ္စရပ်များတွင် ယင်းအကြောင်းအရာများအား ထည့်သွင်းရန် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ OSH ကိစ္စရပ်များအား ရည်ညွှန်းသော လက်ရှိ မြန်မာ့ဥပဒေများသည် မူကြမ်းအဆင့်တွင်သာ ရှိနေသည်။[29] အဆိုပြုထားသော အမျိုးသမီးများအား အကာအကွယ်ပေးသည့် ဥပဒေကြမ်းတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆွေးနွေးတင်ပြရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်သည်။

အထောက်အပံ့ဖြစ်စေသော ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးခြင်း-
ရပ်ရွာလူထုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကျွမ်းကျင်သူများ ရှိတတ်သည်။ အများစုမှာ သင်တန်းများ၊ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေးခြင်း နှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များ စသည့် အကူအညီပေးသော ဝန်ဆောင်မှုများစွာ ပေးနေပြီး ဖြစ်သည်။

ဓါတ်ပုံ: SHOBHNA DECLOITRE/IFC

ယင်းအဖွဲ့အစည်းများမှ ရပ်ရွာလူထုအတွင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် ဝန်ထမ်းများအား တိုးချဲ့ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ရှိနေသည်။

လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များ ထောက်ခံစည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု (ကမ်ပိန်း) များ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် စည်းရုံးလှုံ့ဆော်မှု(ကမ်ပိန်း)များကို ရပ်ရွာလူထုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ကိုင်နေပြီး ဖြစ်သည်။ ယခုလေ့လာမှုသည် ယင်းအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်း၊ မတရားခံရသူကို အပြစ်တင်ခြင်း၊ သဘောတူညီချက်ရယူခြင်း နှင့် အွန်လိုင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း စသည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ပတ်သက်သည့် ထပ်မံကိုးကားနိုင်သော သက်သေသာဓကများ နှင့် လူထုအသိပညာ မြှင့်တင်ပေးရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခု ထောက်ပံ့ပေးနေသည်။

ဘေးကင်းလုံခြုံသော အများပြည်သူ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး
ဘေးကင်းလုံခြုံသော အများပြည်သူ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ဘတ်စ်ကားစနစ်ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အထူးသဖြင့် ရန်ကုန်တွင် ပိုမိုအာရုံစိုက်သင့်သည်။ ယင်းသည် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများအတွက် ဘေးကင်းလုံခြုံသော အများပြည်သူ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး တိုးတက်လာစေရန် သက်ဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနများ နှင့် စိတ်ပါဝင်စားသော အဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည်။ အလုပ်အသွားအပြန်တွင် လူတိုင်း ဘေးကင်းလုံခြုံမှုရှိသည့် ထိုကဲ့သို့သော ကနဦးလုပ်ဆောင်မှုအတွက် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအား ဖိတ်ခေါ်သင့်သည်။ ထိုလုပ်ဆောင်ချက်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသကို တာဝန်ယူကုန်ကျခံရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဖိတ်ခေါ်သင့်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ သက်ရောက်မှု အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ သက်ရောက်မှုသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် မည်ကဲ့သို့ သက်ရောက်နေသည်ဆိုသည့်အချက်အလက်များ ပိုမိုရရှိပါက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ စိတ်ဝင်စားမှု မြင့်တက်လာမည် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ထပ်မံသုတေသနပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ယခုသုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဆက်လက်ပါဝင်ရန် ဆန္ဒရှိနေနိုင်ပါသည်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု၏ တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် စီးပွားရေးသက်ရောက်မှုများကို ခန့်မှန်းနိုင်ခြင်းသည် အစိုးရ၏ စိတ်ဝင်စားမှုရရှိရန် အရေးကြီးသည်။ သုတေသန ရလဒ်များကို သုံးသပ်တွက်ချက်သည့်အခါ ယင်းအချက်အား ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် လိုအပ်သည်။

သင်တန်းပေးခြင်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ကိစ္စရပ်များအား ကာကွယ်တားဆီးရေးလုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လာစေရန် နှင့် ထိရောက်သော တုန့်ပြန်မှုများပြုလုပ်နိုင်ရန် ဗဟုသုတအချက်အလက်များ နှင့် အသုံးပြုနိုင်မည့်နည်းလမ်းများ လက်လှမ်းမီရန် လိုအပ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)ကဏ္ဍတွင် ကျွမ်းကျင်သော၊ GBV နှင့်/ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအလေ့အထဆိုင်ရာများ ကျွမ်းကျင်သော ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများမှ သက်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီစေရန် သင်တန်းများပေးခြင်းဖြင့် လိုအပ်သောချဉ်းကပ်ပုံများကို ထောက်ပံ့ပေးနိုင်သည်။ အဖွဲ့အစည်းများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များပါသော အခြေခံသင်တန်းများသာမက နည်းလမ်းအသစ်များ စမ်းသပ်တီထွင်မှုရှိရန် တိုက်တွန်းသင့်သည်။ အရွယ်ရောက်ပြီးသူများ သင်ကြားသည့် အပြန်အလှန်သင်ကြားခြင်းဖြစ်ရန် အားပေးသင့်သည်။ ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) အမြင်ရှိလာစေရန် သင်ယူမှုများ၊ ဖိုဆန်ခြင်းများ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေး နှင့် ကျား/မ ရေးရာ (ဂျန်ဒါ)စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းစသည့် သင်ရိုးများ ထည့်သွင်းသင်ကြားခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် စိတ်နေသဘောထားများ ပြောင်းလဲမှုမှ အပြုအမူများပြောင်းလဲခြင်းသို့ ကူးပြောင်းနိုင်ရန် ကူညီပေးမည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ဆောင်မှုများထပ်ခြင်း နှင့် မလိုလားအပ်သော ပြိုင်ဆိုင်မှုများ ရှောင်ရှားနိုင်ရန် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ပိုမိုပြည့်စုံလွှမ်းခြုံမှုရှိသော ကိစ္စရပ်များကို သေချာရရှိစေမည်ဖြစ်သည်။

ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှု - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် ကျား/မ တန်းတူညီမျှမှုအတွက် ညွှန်းဆိုခြင်းသည် စိတ်နေသဘောထားများ တိုးတက်လာစေရန် နှင့် ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)ကွာဟချက်များ ဖြေရှင်းနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ကျား/မ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် လုပ်ဆောင်နေသော အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ကွန်ယက်များသည် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ကျား/မ တန်းတူညီမျှရေးအတွက် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများ တိုးတက်လာပြီး စီးပွားရေးကဏ္ဍ ကနဦးလုပ်ဆောင်ချက်များ အားကောင်းလာစေမည် ဖြစ်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် မိတ်ဖက်ပြုလုပ်ခြင်း - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား ကာကွယ်ရန် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဆက်အသွယ်များတည်ဆောက်ခြင်းဖြင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်များဖော်ဆောင်ခြင်း နှင့် ကျား/မတန်းတူညီမျှရေးအတွက် မဟာမိတ်အဖြစ် လုပ်ဆောင်နိုင်မည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများသည် လက်ရှိဆောင်ရွက်နေမှုများကို အခြေခံပြီး ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် သီးသန့်လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသော သင်တန်းများနှင့် အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲနိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အဆက်အသွယ်တိုးမြှင့်ခြင်း မန်နေဂျာများအတွက် အကြံပြုထားသော ကျား/မတန်းတူညီမျှမှု၊ အမျိုးသမီးများ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း နှင့် GBV ကျွမ်းကျင်သည့် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုသည့် အချက်နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်သည်။ အလုပ်ခန့်ထားခြင်း နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကြိုးစားအားထုတ်မှုများအား လူအများသိရန် ဖြန့်ဝေ ပုံနှိပ်သင့်သည်။ ယင်းတွင် ကနဦးလုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ထိရောက်မှုရှိသော စီးပွားရေးစနစ်များဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ မျှဝေခြင်းတို့ ပါဝင်သင့်သည်။ ထိုသတင်းအချက်အလက်များဝေမျှပေးခြင်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အများကြိုက်သော အလုပ်ရှင်များအဖြစ် အသိအမှတ်ပြုခံရနိုင်သောကြောင့် အကျိုးရှိသည်။ ယင်းအချက်သည် အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်လည်း ထိုနည်းတူ လုပ်ဆောင်ရန် စိတ်အားတက်စေမည်ဖြစ်သည်။

၃။ နောက်ဆက်တွဲများ

နောက်ဆက်တွဲ (၁) ဝေါဟာရစကားလုံးများ

ဝေါဟာရစကားလုံးများ	အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်[30]
လုပ်ဆောင်သူ /actor	ကျား/မသုတေသန သို့မဟုတ် အလုပ်တွင် ပါဝင်ပတ်သက်သူ နှင့် သုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သို့သော် ပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုခု၏ ဝန်ထမ်း မဖြစ်ရပါ။
ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်း၊	လူတစ်ဦး၏ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပုံပန်းသဏ္ဍာန်ကြောင့် အထူးသဖြင့် သူတို့ဝတ်ဆင်ထားသော အဝတ်အစားများကြောင့် အနုတ်သဘောဆောင်သော မှတ်ချက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် သူတို့ခန္ဓာကိုယ် ပုံသဏ္ဍာန်၊ အရွယ်အစား နှင့် အစိတ်အပိုင်းများကြောင့် လူတစ်ဦးအား ဝေဖန်ပြောဆိုခြင်း
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း	ကျန်းမာရေးနှင့်လုံခြုံရေးအား ဥပါဒ်ဖြစ်စေနိုင်သည့် အပြုအမူများကို ဂန်ထမ်းတစ်ဦး(သို့) ဂန်းထမ်းများအားလုံးအပေါ် ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်မှုမရှိဘဲ ထပ်တလဲလဲ ပြုလုပ်ခြင်းကိုဆိုလိုသည်။
သီးခြားစီ ကောက်ယူထားသော	သီးခြားစီကောက်ယူထားသော အချက်အလက်များမှာ အုပ်စုငယ်များအဖြစ် ဥပမာ ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)၊ အသက် သို့မဟုတ် ပညာအရည်အချင်း စသည်ဖြင့် ခွဲထားပြီး ဖြစ်သည်။ သီးခြားစီကောက်ယူထားသော အချက်အလက်များသည် သီးခြားမခွဲထားသော အချက်အလက်များတွင် မထင်ရှားသည့် အချက်များကို ဖော်ပြနိုင်သည်။ ဥပမာအနေဖြင့် သီးခြားစီကောက်ယူထားသော အချက်အလက်များမှာ အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများအကြား ကွဲပြားသောရလဒ်များကို ဖော်ပြနိုင်သည်။
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	ဝိသေသလက္ခဏာတစ်ခုခု (ဥပမာ လူမျိုး၊ လိင်၊ ဘာသာရေး) စသည့်အချက်အပေါ် အခြေခံသော ကွဲပြားခြင်း၊ ဖယ်ချန်ထားခြင်း သို့မဟုတ် မျက်နှာသာပေးခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ ယင်းသည် တန်းတူရရှိရမည့် အခွင့်အလမ်း နှင့် ဆက်ဆံခံရမှုကို (ဥပမာ- အလုပ်ခန့်ခြင်း သို့မဟုတ် အလုပ်အကိုင်) ထိခိုက်ပျက်ပြားစေသည်။
ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)	ဂျန်ဒါသည် လိင်တစ်ခုခု ဖြစ်တည်နေခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည့် အပြုအမူများ၊ လူမှုသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို ရည်ညွှန်းသည်။ ယင်းအပြုအမူများ၊ လူမှုသတ်မှတ်ချက်များ နှင့် အခွင့်အလမ်းများကို လူမှုရေးအရ တည်ဆောက်သတ်မှတ်ကြသည်။ ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)လူမှုပုံစံသွင်းခြင်းမှတစ်ဆင့် သူတို့ သင်ယူလာကြသည်။ သူတို့သည် အခြေအနေ၊ အချိန်အခါပေါ် မူတည်ပြီး ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ ဘာကိုမျှော်လင့်ထားသည်၊ ခွင့်ပြုထားသည်၊ နှင့် လူတစ်ယောက်တွင် တန်ဖိုးထားခံရသည်ကို ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)မှ ဆုံးဖြတ်သတ်မှတ်ပေးသည်။ လူမှုဝန်းကျင်အများစုတွင် အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအပေါ် သတ်မှတ်ထားသော တာဝန်များ၊ အရင်းအမြစ်များ လက်လှမ်းမီမှု နှင့် ထိန်းချုပ်နိုင်ခွင့်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချပိုင်ခွင့်များဆိုင်ရာ မတူညီမှု တန်းတူညီမျှမှု မရှိခြင်းများစွာ ရှိနေသည်။ မွေးရာပါ လိင်ပေါ်မူတည်ပြီး ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)အရ မည်သို့ဖော်ပြနေထိုင်သင့်သည်ဆိုသည့် လွှမ်းမိုးမှု အားကောင်းသောအမြင်များလည်း ရှိသည်။
ကျား/မအခြေပြု အကြမ်းဖက်ခြင်း	လူမှုရေး နှင့် ယဉ်ကျေးမှု စံနှုန်းများအရ သတ်မှတ်ထားသော ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)အခန်းကဏ္ဍများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ရုပ်ပိုင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ စကားလုံးဖြင့်သော်လည်းကောင်း အကြမ်းဖက်ခြင်း အပါအဝင် အကြမ်းဖက်မှု ပုံစံတစ်မျိုးမျိုးကို ဆိုလိုသည်။ တစ်ခါတစ်ရံတွင် အာဏာထိန်းသိမ်းထားလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့်ပြုလုပ်တတ်သည်။ ယင်းတွင်ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း၊ စကားလုံးများသုံး၍ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အင်အားအသုံးပြုခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ ကျား/မအခြေပြု အကြမ်းဖက်ခြင်းသည် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ နှစ်မျိုးစလုံးတွင် ဖြစ်နိုင်သည်။

လိင်ဝိသေသခံယူမှု	တစ်စုံတစ်ယောက်၏ နှလုံးသားထဲ၊ အတွေးထဲ၊ ခန္ဓာကိုယ်ထဲ၊ စိတ်ဝိဉာဉ်ထဲတွင် ခံယူထားသော ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ)
အများလက်ခံထားသော ကျား ဖြစ်ခြင်း၊/မဖြစ်ခြင်း ပုံစံနှင့် မကိုက်ညီသော သူများ	အမျိုးသမီး/အမျိုးသားတစ်ဦး၏ ပြုမူနေထိုင်မှုသည် သာမန်ရိုးကျ အများလက်ခံထားသော ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) အခြေပြုပုံစံများနှင့် မကိုက်ညီသောသူအား ရည်ညွှန်းသည်။
အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ	သုတေသနတွင် အဓိကသတင်းအချက်အလက် အင်တာဗျူးတွင် ပါဝင်ခဲ့သူကို ဆိုလိုသည်။ ယင်းတွင် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများ၊ လုပ်ငန်းခွင် အကြီးအကဲများ နှင့် မန်နေဂျာများ၊ နှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်သည်။
ဖိုဆန်ခြင်း	စံပြ အမျိုးသားတစ်ဦးမှ ပြုလုပ်သည့် လူမှုအပြုအမူများ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်များကိုဆိုလိုသည်။ အမျိုးသမီးများ ပြုမူနေထိုင်ရမည့် မ,ဆန်ခြင်း သဘောတရားနှင့်ဆန့်ကျင်သည့် နိူင်းယှဉ်သဘောတရားတစ်ခု ဖြစ်သည်။ ဖိုဆန်ခြင်း အမျိုးမျိုး ရှိသည်။ အချိန်နှင့် မတူညီသော လူမှုအနေအထားများအရ ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ အချို့သော ဖိုဆန်ခြင်းများတွင် အခြားသူများထက် အာဏာနှင့် အခွင့်ထူးများ ပိုမိုတည်ရှိနေကြသည်။ အချို့မှာ ဥပမာကောင်းများအဖြစ် မှတ်ယူကြပြီး "ယောကျ်ားစစ်" အား ညွှန်ပြသည့်အရာအဖြစ် မှတ်ယူကြသည်။ ယဉ်ကျေးမှုအများစုတွင် လွှမ်းမိုးသော သို့မဟုတ် လူကြိုက်များသော ဘုံအချက်အလက်များမှာ လွှမ်းမိုးမှု၊ ကြံ့ခိုင်မှု နှင့် စွန့်စားမှု တို့ ဖြစ်သည်။ အချို့သော ဖိုဆန်ခြင်းများမှာ လူမှုရေးအရ ဖယ်ကြဉ်ထားခြင်း ခံရသည်။
ကျူးလွန်သူ	လူတစ်ဦး၏ သဘောဆန္ဒမပါဘဲ အကြမ်းဖက်မှုအား တိုက်ရိုက်ကျူးလွန်သူ သို့မဟုတ် ထောက်ခံသည့် လူတစ်ယောက် သို့မဟုတ် လူတစ်ဖွဲ့
ပါဝင်သူ	သုတေသနလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုခုတွင် ပါဝင်ခဲ့သူကို ဆိုလိုသည်။ ယခုဝေါဟာရအား အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) (FGD) တွင် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) (FGD) ပါဝင်ခဲ့သောသူများကို သီးသန့်ရည်ညွှန်းပါသည်။
ဖြေဆိုသူ	စစ်တမ်း ပြီးဆုံးအောင် ဖြေဆိုခဲ့သူကို ဆိုလိုသည်။
မွေးရာပါ လိင် သတ်မှတ်ချက်	လူတစ်ယောက်၏ စာရွက်စာတမ်းများတွင်ဖော်ပြထားသော လိင်အမှတ်အသား
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အမြတ်ထုတ်ခြင်း (အကြမ်းဖက်ခြင်း)	ရာထူးအရ၊ အာဏာမတူညီမျှမှု သို့မဟုတ် ယုံကြည်မှုအား အသုံးချ၍ ငွေရေးကြေးရေးအရ၊ လူမှုရေးအရ၊ သို့မဟုတ် နိုင်ငံရေးအရ တစ်ဦးဦးအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်ပြီး အမြတ်အစွန်းရရှိခြင်းအပါအဝင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များ ပြည့်မီရန် ပြုလုပ်သော မည်သည့် အကြမ်းဖက်ခြင်း သို့မဟုတ် အကြမ်းဖက်ရန် ကြိုးစားခြင်း ဖြစ်သည်။ "အင်အားသုံး၍သော်လည်းကောင်း၊ မမျှတသည့် အခြေအနေများတွင်သော်လည်းကောင်း ကိုယ်ထိလက်ရောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း/ကျူးလွန်ခြင်း" ဟုလည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုအား ထပ်မံအဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ မိန်းကလေးများ၊ ယောကျ်ားလေးများ နှင့် အမျိုးသားသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်ခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းတို့ တွေ့ကြုံခံစားနိုင်သည်။
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း	လိင်ဆိုင်ရာဖြစ်တည်မှုကို အခြေပြုပြီး ကာယကံရှင် မလိုလားသည့် အပြောအဆို၊ အနေအထိုင်ကို ပြုမူ၍ တစ်စုံတစ်ဦးအား အရှက်ခွဲခြင်း၊ကြောက်လန့်စေခြင်း၊ စော်ကားရာရောက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။ ယင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုတည်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော ဝန်ထမ်းများနှင့် စီမံကိန်းအကျိုးကျေးဇူးခံများ၊ ရပ်ရွာလူထုများအကြားဖြစ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်ခြင်း နှင့် အကြမ်းဖက်ခြင်းတို့နှင့် မတူညီပါ။ အဖွဲ့အစည်းများတွင် သီးသန့် မူဝါဒများ နှင့် ဝန်ထမ်းသင်တန်းများ၊ အစီရင်ခံရမည့် မတူညီသောပုံစံများ သီးသန့် ညွှန်ကြားထားနိုင်ရန် ယင်းနှစ်ခုကွဲပြားရန် အရေးကြီးသည်။ အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးနှစ်မျိုးစလုံးတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံရနိုင်သည်။

လိင်စိတ် တိမ်းညွှတ်မှု	လူတစ်ဦးအား ရုပ်ပိုင်း၊ စိတ်ပိုင်း၊ ချစ်ခြင်းမေတ္တာအရ နှင့် လိင်အားဖြင့် တိမ်းညွှတ်မှု
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း	မည်သည့် လိင်ဆက်ဆံမှုမဆို သို့မဟုတ် လိင်ဆက်ဆံရန် ကြိုးပမ်းမှု၊ မလိုလားအပ်သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာမှတ်ချက်ပေးခြင်း သို့မဟုတ် ချဉ်းကပ်ခြင်း၊ သို့မဟုတ် လူတစ်ဦး၏ ကာမအား ခြိမ်းခြောက်၍ဖြစ်စေ၊ အနာတရဖြစ်စေရန် အင်အားသုံး၍ဖြစ်စေ၊ ကျူးလွန်ခံရသူနှင့် တော်စပ်မှုနှင့် မဆိုင်ဘဲ အိမ်၊အလုပ်အပါအဝင် မည်သည့် အခြေအနေတွင်မဆို လူတစ်ဦးဦးမှ ကျူးလွန်ခြင်း။
လွတ်မြောက်သူ	ယခုအစီရင်ခံစာအတွက် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း ခံရသူ နှင့်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံရသူတို့ အပါအဝင် ကျား/မအခြေပြုအကြမ်းဖက်ခြင်း ခံရသူ။ "ကျူးလွန်ခံရသူ" နှင့် "လွတ်မြောက်သူ" ဝေါဟာရများကို အပြန်အလှန် အသုံးပြုသည်။ ဥပဒေနှင့် ကျန်းမာရေးကဏ္ဍများတွင် ခံစားခဲ့ရသူသည် အသုံးပြုလေ့ရှိပြီး စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် လူမှုထောက်ပံ့မှုကဏ္ဍများတွင်မူ ခံနိုင်ရည်ရှိမှုကို ဖော်ညွှန်းသည့် လွတ်မြောက်သူဆိုသည့် ဝေါဟာရကို ပိုသုံးလေ့ရှိသည်။
လွတ်မြောက်သူ ဗဟိုပြုသော နည်းလမ်း	လွတ်မြောက်သူ ဗဟိုပြုသော နည်းလမ်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှုတစ်မျိုးမျိုး ခံစားခဲ့ရသူအား ကူညီလုပ်ဆောင်ရာတွင် ပညာရှင်များ(မည်သည့် တာဝန်နှင့်မဆို) လိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ နှင့် တတ်ကျွမ်းမှုများအပေါ် အခြေခံထားသည်။ (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးငယ်များအတွက်ဖြစ်သည်။) လွတ်မြောက်သူ ဗဟိုပြုသော နည်းလမ်းမှ ရည်ရွယ်သည်မှာ လွတ်မြောက်သူ၏ အခွင့်အရေးများ လေးစားပြီး ဦးစားပေးခံရမည့် ကူညီထောက်ပံ့ပေးမည့် ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုဖန်တီးရန် ဖြစ်သည်။ ယင်းချဉ်းကပ်ပုံသည် လွတ်မြောက်သူ၏ ပြန်လည်ကောင်းမွန်လာမှု၊ မိမိဆန္ဒများ လိုအပ်ချက်များ ဖော်ထုတ်နိုင်စွမ်း နှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်လာနိုင်စေရန် ကူညီပေးသည်။
ဦးတည်ခံရသူ/ target	လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ကျူးလွန်ခံရရန် ဦးတည်ခံရသူ။ ကျူးလွန်ခံရသူ သို့မဟုတ် လွတ်မြောက်သူဆိုသော ဝေါဟာရများအစား ယခုဝေါဟာရအား အသုံးပြုခဲ့ရခြင်းမှာ ယုံမှားပြီး အတူတူဖြစ်သည်ဟု မထင်စေလိုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု ခံရရန် ဦးတည်ခံရသူ နှင့် မုဒိမ်းမှုကျူးလွန်ခံရသူ နှင့် မတူပါ။ အခြေအနေ နှစ်ခုစလုံးသည် ပြင်းထန်သော်လည်း ဦးတည်ခံရသူ ဝေါဟာရမှာ ဘာမှမဖြစ်လိုက်သည့် အခြေအနေမှ ပြင်းပြင်းထန်ထန် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်သော စသည့် ဖြစ်နိုင်ချေ အတွေ့အကြုံအမျိုးမျိုးကို ခြုံငုံမိစေသောကြောင့် ဖြစ်သည်။
ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူနေထိုင်သူ	ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ))ခံယူမှုသည် မွေးရာပါ လိင်နှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသောသကို ဆိုလိုသည်။
မတရားခံရသူအား အပြစ်ဖို့ခြင်း	နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ကျူးလွန်ခံရသော မတရားခံရသူအပေါ် အပြစ်တင်ခြင်းကို ဆိုလိုသည်။ မတရားခံရသူအား အပြစ်တင်ခြင်းသည် ဖြစ်တည်မှုအရရှိနေသော အကြောင်းအရာများ (ဥပမာ ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) တန်းတူမညီမျှမှု) စသည့် အဓိကအကြောင်းရင်းအစား တစ်ဦးတစ်ယောက်အား နှင့်/ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အပြုအမူများအား အာရုံစိုက်သည်။ ယင်းသည် အချို့သော အပြုအမူများ ဥပမာ တစ်ယောက်တည်း လမ်းလျှောက်ခြင်း၊ မိုးချုပ်သည့်အခါ အပြင်မထွက်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်စိတ်ကြွစေသော အဝတ်အစားများဝတ်ခြင်း စသည်တို့ မပြုလုပ်ပါက အကြမ်းဖက်မှုကို ရှောင်လွှဲနိုင်မည်ဆိုသည့် စိတ်ကူးကို သဘောသက်ရောက်စေသည်။

နောက်ဆက်တွဲ (၂) သုတေသနဆိုင်ရာ နည်းပညာ

သုတေသနစီမံကိန်းကို ကြေငြာရန် နှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ ပူးပေါင်းပါဝင်လာစေရန် အလို့ငှာ ကျယ်ပြန့်သော ကနဦးဆောင်ရွက်ချက် တစ်ခုလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ယင်းတွင် IFC နှင့် DaNa Facility ဦတည်ရှိပြီးသော မိတ်ဖက်အဖွဲ့များ တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ်ခြင်း ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးပေါင်း (၂၀၀) ကျော် တွင်ရှိသော အဆက်အသွယ်များအား ဖိတ်စာများ နှင့် အီးမေးလ်များ ပေးပို့ခြင်း၊ သုတေသနဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများကို လုပ်ငန်း အစုအဝေးများထံ မျှဝေခြင်း၊ စီမံကိန်းအား လူမှုမီဒီယာများတွင် ထုတ်ပြန် ကြေငြာခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မန်နေဂျာများနှင့် မျက်နှာချင်းဆိုင်ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်၍ ၎င်းတို့မှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည် ဟူသော သဘောတူညီမှုရယူခြင်း တို့ပါဝင်သည်။ စုစုပေါင်းအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (၂၆) ခု နှင့် အခြားသော အဖွဲ့အစည်း (၁၀)ခုတို့ ပါဝင်ခဲ့ကြသည်။ အဓိက ကဏ္ဍတွင် မပါဝင်သော စီးပွားရေးများအား "အခြားသော ကဏ္ဍများ" အနေဖြင့် သတ်မှတ်သည်။ ပုံ (၁၄) တွင် လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအလိုက် ပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ကိန်းဂဏန်းဖြင့် အသေးစိတ် ခွဲခြားစိတ်ဖြာချက်များ ဖော်ပြထားသည်။

တစ်ခါတစ်ရံ၌ သုတေသနအား စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ လုပ်ငန်းခွင်ပေါင်းစုံတွင် ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ဤသည်မှာ ရည်ရွယ်ထားရှိသော ကဏ္ဍ (၄) ခုတွင် (၁) ခုထက် ပိုမိုဆောင်ရွက်နေသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် တစ်နေရာထက်ပိုသော နေရာများတွင် ရုံးခန်းကြီးများ(နှင့် ရုံးခွဲ များစွာ) ရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက်ဖြစ်သည်။ အမျိုးအစားနှစ်ခုလုံးတွင် စီးပွားရေးဌာန သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုချင်းစီအား သီးခြားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ကြပြီး သုတေသန အချက်အလက်များအား သီးခြား ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမည်ဆိုသော ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သိမ်းဆည်းထားကြသည်။

အရေအတွက်ဆိုင်ရာ နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အချက်အလက် နှစ်ခုလုံးအား ကောက်ယူခဲ့ကြသည်။ အချက်အလက်ကောက်ယူ စုဆောင်းမှုအား သုတေသန လှုပ်ရှားမှု (၆) မျိုးကို အသုံးပြု၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။

၎င်းတို့မှာ လေးစားမှုရှိသောလုပ်ငန်းခွင် စစ်တမ်း၊ အဓိက သတင်းပေးသူ အင်တာဗျူး (KII)၊ အထူးပြုအုပ်စုများ ဆွေးနွေးမှု (FGD) ၊ လုံခြုံသော အကာအဝေးကို လေ့လာခြင်း ၊ လုပ်ငန်းခွင် အကဲခတ်လေ့လာခြင်း နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျမှုတိုင်းတာခြင်း မေးခွန်းလွှာတို့ဖြစ်သည်။[31]

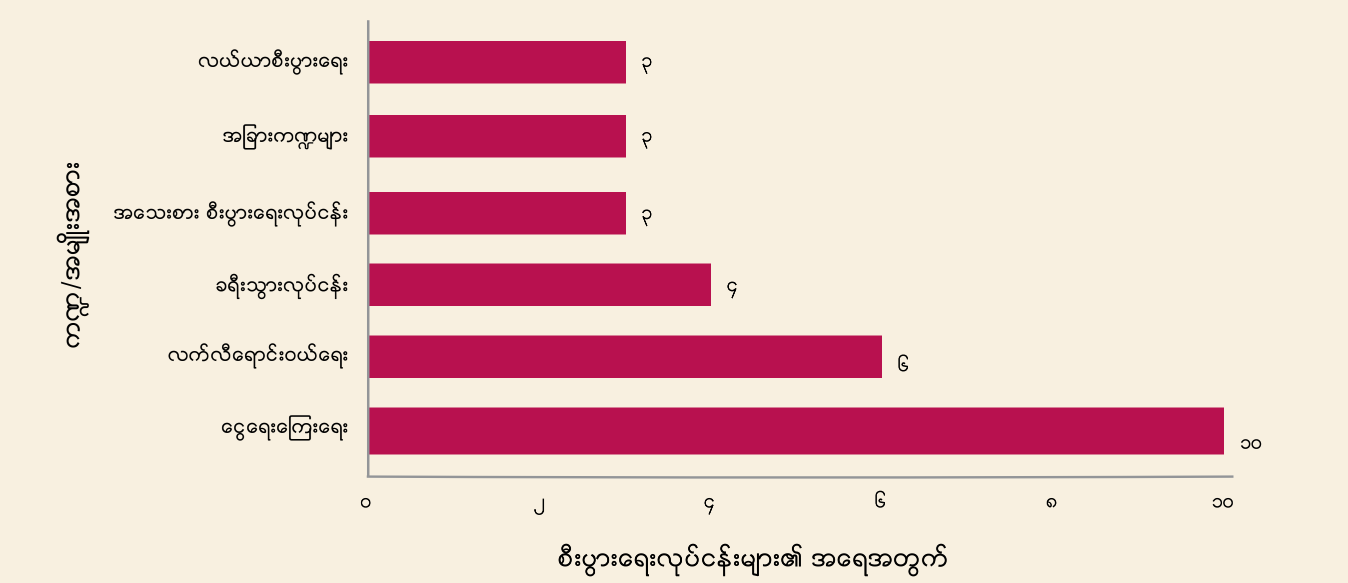
သုတေသနအဖွဲ့အနေဖြင့် ပါဝင်သောစီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများ၏ လုပ်ငန်းခွင် တစ်နေရာချင်းစီတွင် တစ်ရက်တာလုံး အချိန်ပေး ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ စစ်တမ်း၊ အနည်းဆုံးအနေဖြင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများတစ်ကြိမ်၊ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) တစ်ကြိမ် နှင့် စီးပွားရေး ကုန်ကျမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာများ ပြီးမြောက်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ လုံခြုံသောအကာအဝေးကို လေ့လာခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် အကဲခတ်လေ့လာခြင်းများကိုမူ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်သာ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ နှင့် ပတ်သက်၍ သတ်မှတ်ထားသော အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူသည် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာ နှင့်/ သို့မဟုတ် အခြားသော မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးဖြစ်ရမည်။ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ(KII)နှစ်ခု ပြီးမြောက်ခဲ့သည်။ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) တစ်ခုလျှင် ကျား သီးသန့်(သို့မဟုတ်) မ သီးသန့် (၈) ယောက် အထိ ပါဝင်နိုင်သည်။ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ကျား နှင့် မ အမျိုးအစား နှစ်ရပ်လုံးအား ခြုံငုံမိစေရန် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) နှစ်ခု ပြုလုပ်သည်။ လုပ်ငန်းခွင် တစ်ခုချင်းစီတွင် ပြီးမြောက်ခဲ့သော စစ်တမ်းများအရေအတွက်သည် (၁၂) ခု မှ (၄၆) ခုအထိဖြစ်သည်။

အသေးစား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် အချက်အလက်များ ကောက်ယူသောအခါတွင်မူ အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) ကို အကြီးတန်း မန်နေဂျာ နှင့် မေးမြန်းဆွေးနွေးခြင်း တစ်ကြိမ်တည်းသာ ပြုလုပ်သည်။ ဤသို့သော လုပ်ငန်းများတွင် စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်းအရေအတွက်နည်းပါးသဖြင့် ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာစစ်တမ်း နှင့် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) များပြီးမြောက်အောင် ပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ချေ။

ပညာရှင်ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်ကြောင့် ပုဂ္ဂလိက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ခန့်အပ်ထားသူများ နှင့် သတ်မှတ်ထားသော ဒေသဆိုင်ရာ လူဦးရေများအား ထောက်ပံ့သော ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ပူးပေါင်းသူများ နှင့် နောက်ထပ်သော အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) များ ပြုလုပ်ကျင်းပကြသည်။ အဆိုပါ လူဦးရေတွင် နားမကြားသူများ နှင့် မိန်းမချင်းသာ ကြိုက်နှစ်သက်သူများ၊ မိန်းမလျာများ၊ လိင်တူလိင်ကွဲ နှစ်မျိုးလုံးကို ကြိုက်နှစ်သက်သူများ၊ လိင်ပြောင်းလဲထားသူများ၊

ယောက်ျားချင်းသာ ကြိုက်နှစ်သက်သူများ သို့မဟုတ် ကျား/ မအဖြစ် တံဆိပ်မတပ်ခံချင်သူ (queer) (LGBTQI) တို့ပါဝင်သည်။ ထိုအုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) များအား သင့်လျော်သော ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်ပြင်ပတွင်

ပုံ (၁၄) ပါဝင်ဖြေဆိုသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း



ကျင်းပပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ ဤထပ်တိုး ဆွေးနွေးပွဲများပြုလုပ်ရခြင်းမှာ လုပ်ငန်းခွင်အနိုင်ကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိစေရန်ဖြစ်သည်။ သုတေသနဆိုင်ရာ လှုပ်ရှားမှုများအား လုပ်ငန်းခွင်တွင်ပြုလုပ်ပါက ထိုသတင်းအချက်အလက်များအား မြင်သာနိုင်ခြင်း သို့မဟုတ် လွယ်ကူစွာ ရရှိနိုင်ခြင်း ရှိမည်မဟုတ်ချေ။[32]

ထပ်တိုး အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) များအားလည်း အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းမှ တာဝန်ရှိသူများ နှင့် ပြုလုပ်သည်။ ၎င်းတို့၏အလုပ်နှင့်/သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အလုပ်အဖွဲ့အစည်းများမှ မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များ၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုတို့ နှင့် ပတ်သက်သော ဗဟုသုတအကြောင်းကို သိစေလိုသည်ဟု သတ်မှတ်သောကြောင့် ဤအကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများအား အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) တွင် ပါဝင်ရန်အတွက် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ကြသည်။

အပိုင်း (၂.၃) ရှိ ပုံ (၁) တွင် ပြီးမြောက်ခဲ့သော သုတေသန လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုချင်းစီ၏ အရေအတွက် စုစုပေါင်းကို ဖော်ပြထားသည်။ ဤလုပ်ဆောင်မှုများမှ ရရှိသော အချက်အလက်များသည် သုတေသန စီမံကိန်း၏ အချက်အလက်များကို ပြည့်စုံစေသည်။

စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများတွင် သုတေသန လှုပ်ရှားမှုများ မစတင်မီ သုတေသီမှ တစ်နာရီကြာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု ပြုလုပ်ကာ ဝန်ထမ်းများအား လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ခေါင်းစဉ်ကို မိတ်ဆက်ပြီး စူးစမ်းလေ့လာမှုများ အတူတကွ ပြုလုပ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် လုပ်ငန်းခွင်၏ သုတေသန လှုပ်ရှားမှုတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မည်ဟု အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသောကြောင့် ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသို့တက်ရောက်ရန် နေ့ရက်များလည်း သတ်မှတ်ရန်လိုအပ်ပေမည်။ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲအတွင်း အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်မှ အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရသော လှုပ်ရှားမှုများစွာကို အသုံးပြု၍ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များနှင့် ဥပမာများကို တက်ရောက်လာသူများ နှင့်အတူ လေ့လာရှာဖွေ ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ဤသို့လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အဓိကယူဆချက်များအား တက်ရောက်သူများမှ နားလည်မှုလွဲခြင်း သို့မဟုတ် နားမလည်ခြင်းစသော ဖြစ်နိုင်ချေများအား လျှော့ချနိုင်သည်။ သို့မှသာ အကျိုးဆက်ရလဒ်များတွင် အမှားဖြစ်ပွါးမှုနှုန်းကို လျှော့ချနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ မြန်မာပြည်ရှိ လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအကြောင်း ပြုလုပ်ထားသော ယခင် သုတေသနများအရ ဝန်ထမ်းများမှ ဤဝေါဟာရအား ရှင်းလင်းစွာ နားလည်မှုမရှိခြင်းကြောင့် ထိခိုက်နစ်နာသော အကျိုးဆက်ရလဒ်များရရှိစေသည်။[33]

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများမှ သုတေသနပြုလုပ်ရန် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအား ကျပန်းစနစ်ဖြင့် ရွေးချယ်သည်။ သုတေသနအဖွဲ့မှ ပါဝင်သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများ၏ လုပ်ငန်းခွင်သို့ မရောက်မီ လုပ်ငန်းရှိ ဝန်ထမ်း တစ်ဦးချင်းစီ၏ နာမည်၊ ရာထူး နှင့်ကျား/မ ဖော်ပြထားသော ဝန်ထမ်းစာရင်း အပြည့်အစုံမိတ္တူကို တောင်းခံထားသည်။ စာရင်းရှိ ဝန်ထမ်း တစ်ဦးချင်းစီအား (စာရင်းတွင် နံပါတ်စဉ်မပါရှိပါက)

နံပါတ်တစ်ခုသတ်မှတ်ပြီး အလိုလျောက်စနစ်အား အသုံးပြုကာ သုတေသနလုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုချင်းစီတွင် ပါဝင်နိုင်ရန် ရွေးချယ်သည်။ ဝန်ထမ်းများအတွက် လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် စစ်တမ်း နှင့် စီးပွားရေးကုန်ကျမှုဆိုင်ရာ မေးခွန်းလွှာများကို ဝန်ထမ်းများ အားလုံးဖြေဆိုခဲ့သည်။ သို့သော် အခြားသော သုတေသနဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်မှုများတွင် မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမျှ တစ်ကြိမ်ထက် ပို၍ ရွေးချယ်ခြင်း မပြုပေ။ လုံခြုံသော အကွာအဝေးကို လေ့လာခြင်းအား ခြွင်းချက်ထားပြီး ကျန်ရှိသော သုတေသန လုပ်ဆောင်မှုအားလုံးအား ကျား (သို့မဟုတ်) မ တူညီသော အုပ်စုများနှင့်သာ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ စီမံခန့်ခွဲရေး အဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများအား ဝန်ထမ်းရေးရာစစ်တမ်း၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကုန်ကျမှု မေးခွန်းလွှာ၊ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) များ နှင့် လုံခြုံရေးရာ လမ်းလျှောက်မှုများတွင် ပါဝင်ရန် ချန်လှပ်ထားခဲ့သည်။[34]

သုတေသနစီမံကိန်းအနေဖြင့် ကျား သို့မဟုတ် မ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားခြင်းမရှိသော သူများအပါအဝင် အဓိက အုပ်စုများ၏ပြင်ပရောက်နေသော လူပုဂ္ဂိုလ်များ ပါဝင်စေရန်လည်း ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ လေးစားမှုရှိသောလုပ်ငန်းခွင် စစ်တမ်း ကျား/မ သတ်မှတ်ချက်တွင် "အခြား" ဟူသော ရွေးချယ်ပိုင်ခွင့် တစ်ခုအား ထည့်ထားပေးသည်။ ယင်းစကားလုံးကိုအသုံးပြု၍ အမျိုးသမီး မဟုတ်ကြောင်း နှင့် အမျိုးသားမဟုတ်ကြောင်း ဖြစ်တည်မှုအား ဖော်ပြခြင်းသည် အခြေခံထုံးတမ်းစဉ်လာများအတိုင်း အမျိုးသမီးဖြစ်ကြောင်း အမျိုးသားဖြစ်ကြောင်းကို ထပ်လောင်းအတည်ပြုနေသကဲ့သို့ ဖြစ်သောကြောင့် အခြား ကျား/မရေးရာ (ဂျန်ဒါ) ခံယူထားသော သူများအား ခွဲထုတ်ခံရခြင်း နှင့် အပယ်ခံခြင်းသို့ သက်ရောက်စေသည်။ စစ်တမ်းဒီဇိုင်းများတွင် မည်သို့သော အဖြေများက ဖြေဆိုသူများ၏ စစ်တမ်းအားပြီးမြောက်အောင် ဖြေဆိုလိုမှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေသနည်း ဟူသောအချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားကာ ပြုလုပ်ထားသည်။ သုတေသနအဖွဲ့အနေဖြင့် "အမျိုးသားလိင် ပြောင်းလဲထားသူများ၊" "အမျိုးသမီးလိင်ပြောင်းလဲထားသူများ" သို့မဟုတ် "လိင်တူယောက်ျားချင်းသာ ကြိုက်နှစ်သက်သူများ" ဟူသော ဝေါဟာရများထည့်သွင်းခြင်းသည် အဟန့်အတားများဖြစ်စေသည်။ အဆိုပါဝေါဟာရများသည် အနောက်တိုင်း၏ ကျား/မဆိုင်ရာ မူဝါဒများ နှင့် အတွေ့အကြုံများကြောင့် သီးသန့်ပေါ်ထွက်လာသော ကျား/မ ဆိုင်ရာ ဖြစ်တည်မှုဥပမာများဖြစ်ခြင်း နှင့် ကောင်းမွန်စွာ နားလည်ရန် တူညီသော စကားလုံး မရှိခြင်းတို့ကြောင့် ၎င်းဝေါဟာရများအား မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုရာတွင် အခက်အခဲရှိသည်။ လက်တွေ့တွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ တစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ "အခြား" ဟု ၎င်းတို့၏ ကျား/မဆိုင်ရာ ဖြစ်တည်မှု တွင်မရွေးချယ်ချေ။ ထုံးတမ်းစဉ်လာကို သွေဖယ်သော ကျား/မ ဖြစ်တည်မှုရှိသူများ အနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်ဖွယ်ရှိမှုကြောင့် စစ်တမ်းတွင် မိမိကိုယ်ကို ထုတ်ဖော်ပြသရန် ခက်ခဲလိမ့်မည်ဟု သုတေသနအဖွဲ့မှ ခန့်မှန်းထားသည်။ သုတေသန၏ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) ဆောင်ရွက်မှုများတွင် ပါဝင်သော LGBTQI အဖွဲ့ဝင်များအနေဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနိုင်မှုမရှိပါက ၎င်းတို့၏ ကျား/မ ဖြစ်တည်မှုအား "အခြား" ဟု ရွေးချယ်ဖြစ်မည့် ဝန်ထမ်းများ၏ ဖွင့်ဟပြောကြားချက်များ ပါဝင်မည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

သုတေသန အဖွဲ့အား Factive Consulting ဟု အမည်ရသော နိုင်ငံတကာ လူမှုရေးရာ သုတေသန ကုမ္ပဏီမှ အတိုင်ပင်ခံပညာရှင် (၄) ဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည်။ နိုင်ငံသားသုတေသန ပညာရှင် (၂) ဦးအနေဖြင့် အချိန်ဇယားရေးဆွဲရန် နှင့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန် တာဝန်ရှိကြသည်။ နိုင်ငံတကာမှ ခေါင်းဆောင် သုတေသနပညာရှင်မှ ရရှိလာသော အချက်အလက် အရည်အသွေးများကို စောင့်ကြည့်ပြီး အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင် သူများ နှင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) အချို့ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံပညာရှင်အနေဖြင့် အချက်အလက်များ ကောက်ယူရန်နှင့် သိမ်းဆည်းရန်အတွက် နည်းပညာအသုံးပြုမှုများကို အဝေးမှနေ၍ ထောက်ပံ့သည်။ သုတေသနအဖွဲ့မှ Cloud ဖြင့် ချိတ်ဆက်ထားသော iPadများ နှင့် Scantron ပုံစံအဖြေများအား စက်ဖြင့်အလိုလျောက် ဖတ်သော ဖောင်ပုံစံများ အသုံးပြု၍ အချက်အလက် ကောက်ယူခြင်းများကို စီမံခန့်ခွဲသည်။

လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် စစ်တမ်းအား စုစုပေါင်း ဝန်ထမ်း (၇၁၅) ဦး ဖြေဆိုပြီးမြောက်ခဲ့ကြသည်။ ဖြေဆိုသူအားလုံးသည် စစ်တမ်းအား မဖြေဆိုမီ လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို တက်ရောက်ခဲ့ကြောင်း အတည်ပြုထားသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို တက်ရောက်ကြောင်းသည် သုတေသနတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူအားလုံးအတွက် စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်သည့် အဓိကသဘောတရား (၂) ခု ဖြစ်သော လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ၃၅အား နားလည်နိုင်စွမ်းရှိကြောင်း ယုံကြည်ချက်မြင့်မားစေရန် မဖြစ်မနေလုပ်ဆောင်ရမည့် အချက်ဖြစ်သည်။[35]

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် အားလုံးသော စစ်တမ်းမေးခွန်းများအား ဖြေဆိုရန် မလိုအပ်ပေ။ ဖြေဆိုသူတစ်ဦးအနေဖြင့် ဖြေဆိုရမည်ဖြစ်သော မေးခွန်းတစ်ခု (ဥပမာ သင့်၏ အသက်အပိုင်းအခြား အုပ်စုကို

ဖြေပါ) ကို မဖြေဆိုပါက ၎င်းဖြေဆိုသူအား ထိုမေးခွန်းအတွက် စုစုပေါင်းလူဦးရေ ရေတွက်ရာ၌ ချန်လှပ်ထားခဲ့မည်ဖြစ်သည်။ ထိုနည်းတူပင် ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ အဖြေများစွာဖြေဆိုရန် မဖြစ်နိုင်သော မေးခွန်းတစ်ခု(ဥပမာ - အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြား၊ မွေးရပ်မြေ) အား အဖြေများစွာ ဖြေဆိုထားပါက မဖြစ်နိုင်ဟု မှတ်ယူသောကြောင့် လက်ခံစာရင်းသွင်းမည်မဟုတ်ချေ။ ဤသို့ပြုလုပ်ရခြင်းမှာ ထိုသို့သော မေးခွန်းပုံစံများအတွက် ဖြေဆိုသူတစ်ဦးချင်းစီ အားလုံး၏ အဖြေများအား စုစုပေါင်း (၁၀၀) ရာခိုင်နှုန်းပြနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ အဖြေများစွာ ဖြေဆိုနိုင်သော မေးခွန်းများအတွက် (ဥပမာ - 'အကျုံးဝင်သော အရာအားလုံးကို စာရင်းပြုပါ' ဟူသော မေးခွန်းပုံစံများ) လေ့လာဆန်းစစ်ချက်တွင် အထူးတလည် ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပါက (ဥပမာ- ဤကဲ့သို့ အလားတူ မေးခွန်းပုံစံများတွင် ရရှိထားသော အဖြေများနှင့် ထိုအဖြေများ၏ နှိုင်းယှဉ် အချိုး) ပုံမှန်အားဖြင့် ၁၀၀ ရာခိုင်နှုန်းရအောင် ပေါင်းရန် မလိုအပ်ပေ။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ဒေသဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များသည် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းကဏ္ဍ၏ အစီရင်ခံစာတွင် ကျား/မ၊ အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ပညာအရည်အချင်း နှင့် ရာထူးအဆင့်အရ အမျိုးမျိုးသော ဝန်ထမ်းအုပ်စုများ၏ မတူညီသော ရလဒ်များအား ရှာဖွေစူးစမ်းနိုင်ရန် အထောက်အကူပြုသည်။ သီးခြားအုပ်စုများအတွက် တစ်မူထူးသော စိုးရိမ်ဖွယ်အချက်များကို ထုတ်ဖော်ရန်အတွက် သုတေသနရလဒ်များအား အပြန်အလှန် လေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းသည် အရေးကြီးသည်။ ဥပမာ - လူတို့၏ အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြားတစ်ခုက လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအတွက် ပိုမိုစိုးရိမ်ရပါသလား။ လူတစ်ဦး တစ်ယောက်၏ ကျား/မ ဖြစ်တည်မှု သို့မဟုတ် ရာထူးအဆင့်များက အမူကိစ္စများအား တိုင်ကြားလိုမှုကို အကျိုးသက်ရောက်စေပါသလား။ ဤသို့ တစ်ခုချင်းဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းဖြင့် ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၏အခြေအနေကို ပိုမိုကွဲပြားစွာ သိရှိနိုင်သည်။ ယင်းသို့ တစ်ခုချင်း ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းအား သင့်လျော်သောအခါနှင့် အထူးသဖြင့် အတွေ့အကြုံ နှင့် စိုးရိမ်ဖွယ်အချက်များ နှင့် ပတ်သက်သောအခါ အသုံးပြုသည်။ ဤကဏ္ဍအနေဖြင့်လည်း ဝန်ထမ်းများအပြင် အခြားအကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများ ဖြင့်ပြုလုပ်ခဲ့သော အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ(KII) နှင့် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) မှရရှိသည့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ ရလဒ်များကို ဆွဲယူအသုံးပြုရသည်။ အဆိုပါထပ်လောင်း သတင်းအချက်အလက်သည် စစ်တမ်းရလဒ်အား ကွဲပြားခြားနားသော အခြေအနေများတွင် ရှင်းလင်းရန်၊ အကဲခတ်စမ်းသပ်ရန်/စိန်ခေါ်ရန် သို့မဟုတ် အတည်ပြုရန် အကူအညီပြုကြသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံရှိသော မျက်မြင်သက်သေ၊ ပစ်မှတ်ထားခံရသူ သို့မဟုတ် ကျူးလွန်သူများအား လုပ်ငန်းခွင်မှ အုပ်စုခွဲထားနိုင်သည်။ ယင်းသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအကြား တူညီမှု သို့မဟုတ် ကွဲပြားမှု ရှိမရှိအား ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ဥပမာအနေဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုရှိ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ရင်ဆိုင်တွေ့ကြုံ ရမှုနှုန်းသည် အခြားလုပ်ငန်းများထက် နည်းပါးပါသလား။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခု၏ တိုင်ကြားမှုနှုန်းသည် အခြားသော လုပ်ငန်းများထက် မြင့်မား ပါသလား။ ဤသို့သော မေးခွန်းများအား ဖြေဆိုရခြင်းဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုခုအား ဖော်ထုတ်ပြောကြားရန် မရည်ရွယ်ပေ။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီ၏ အဖြေများကို သီးခြားလေ့လာဆန်းစစ်ရာတွင် ၎င်းစီးပွားရေး၏ နာမည်အား ထုတ်ဖော်ထားခြင်းမပြုပေ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုချင်းစီ၏ ရလဒ်များကို ဇယားများဖြင့်ပြသရာတွင် သီးသန့်သတ်မှတ် ထားသော အစဉ်လိုက် ဖော်ပြထားခြင်း မရှိပေ။

ဤသို့ သီးခြားလေ့လာ ဆန်းစစ်ခြင်းအနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် "ညံ့ဖျင်းသော/ မကောင်းသော" စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်သာရှိသည် မဟုတ်ကြောင်းကို ထုတ်ဖော်ပြသရန် ကူညီပေးသည်။ ဤသုတေသန၏ရလဒ်များအရ လက်တွေ့တွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းအား ခွဲခြားလေ့လာလိုက် သောအခါ ထိုကဲ့သို့သော အပြုအမူများသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အားလုံးတွင် သမာရိုးကျ ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြနေသည်။ ထို့ကြောင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ဝန်ထမ်းများ၏ ဝန်းကျင်တွင် ရှိနေခြင်းသည် လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူများရှိသော ပတ်ဝန်းကျင်များ ဖန်တီးစေသည်။ ယင်းတို့အား ဝန်ထမ်းများ၏ အချိန်နှင့် စွမ်းအင်များ ဖြင့်ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနေရစေသောကြောင့် အားလုံးသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ကုန်ကျမှုများပြားစေသည်။

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင်စစ်တမ်းရှိ မေးခွန်းတိုင်းအား ဖြေဆိုရန် မလိုအပ်ပေ။ စစ်တမ်း၏ စုစုပေါင်းလူဦးရေ (၃) ရာခိုင်နှုန်းသည် လက်ရှိလုပ်ငန်းရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား မျက်မြင်ကြုံတွေ့မှု နှင့်ပတ်သက်၍ ဖြေကြားခြင်း မရှိချေ။ ထိုအရေအတွက်၏ ဖြေဆိုသူ နှစ်ဆမှာမူ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းအား ကြုံတွေ့ခြင်းဆိုင်ရာ

မေးခွန်းအား ဖြေဆိုထားခြင်းမရှိချေ။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများနှစ်မျိုးလုံးအတွက် မျက်မြင်ကြုံတွေ့ကြောင်းအား ခန့်မှန်းခြေ (၈) ရာခိုင်နှုန်း ဖြေဆိုထားခြင်းမရှိပေ။ သုတေသနတွင် ဖြေဆိုသူများအား မေးခွန်းမဖြေဆိုရသည့် အကြောင်းအရင်းအား မေးမြန်းခြင်းမပြုပေ။ ထိုသို့ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား ဖွင့်ဟမပြောဆိုရသော ဖြစ်နိုင်ချေမှာ - မျက်မြင်တွေ့ရှိခြင်း ဖြစ်စေ ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ခြင်း ဖြစ်စေ ၊ နှစ်မျိုးလုံးဖြစ်စေ တွေ့ကြုံထားပြီး - အလုပ်ရှင်မှ လက်တုံ့ပြန်မည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်း၊ အလုပ်ရှင်အား ထိခိုက်စေမည့် သတင်းအချက်အလက်များအား မထုတ်ဖော်လိုခြင်း ၊ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုအား - မျက်မြင်တွေ့ရှိခဲ့ခြင်း ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ခဲ့ရခြင်း ရှိမရှိကို မသိရှိခြင်း သို့မဟုတ် စိတ်ဒဏ်ရာ သို့မဟုတ် အရှက်တရားကြောင့် ဤအတွေ့အကြုံများအား ပြန်ပြောင်း မတွေးလိုသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

သတင်းအချက်အလက်များအား ကောက်ယူခြင်း နှင့် ပဏာမ ရလဒ်ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များ ပြီးဆုံးပြီးနောက် တွေ့ရှိချက်များအား မျှဝေရန် နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများအား ဆွေးနွေးရန် အတည်ပြု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ (၂) ခု ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ပထမအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတွင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား/မရေးရာများအား စူးစမ်းလေ့လာနေသော ပညာရှင် သို့မဟုတ် စိတ်ဝင်စားသူဟု သတ်မှတ်ခြင်းခံထားရသော လူပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်တက်ရောက်ကြသည်။ ဒုတိယ အကြိမ်အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် သုတေသနတွင်ပါဝင်သော အကြီးတန်းမန်နေဂျာများ (လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအပါအဝင်) အား တက်ရောက်ရန် ဖိတ်ကြားခဲ့သည်။ ဒုတိယအကြိမ် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွင်း တက်ရောက်သူများအနေဖြင့် လေ့လာတွေ့ရှိချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ မေးခွန်းများမေးမြန်းနိုင်ပြီး ဖော်ထုတ်ထားသောကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် မည်သို့မည်ပုံကူညီနိုင်သည်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားရန် အခွင့်အရေးရရှိခဲ့ကြသည်။ အချို့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်းစီ၏ တစ်မျက်နှာစာ အချက်အလက်ပြဇယားများ နှင့် ခြုံငုံသုံးသပ်ချက်ပြ အလားတူအချက်အလက်ပြဇယားများအား စာအိတ်များတွင်ထည့်၍ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ယင်းအချက်အလက်ပြဇယားများတွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အမည်များအား ဖော်ပြထားခြင်းမရှိပေ။

သုတေသန၏ အကန့်အသတ်များ

စီမံကိန်းတွင်ပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ပမာဏများမှာ နည်းပါးသောကြောင့်ဤသုတေသန ရလဒ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအား ကိုယ်စားပြုသည် ဟု ကောက်ချက်မချနိုင်ပေ။ ဤအစီရင်ခံစာတွင် ပြသထားသော အချက်အလက်များသည် ပုံ (၁) အပိုင်း၂.၃တွင် ကောက်နုတ်ဖော်ပြထားသည့် သုတေသန အချက်အလက် ရလဒ်များအား ကိုယ်စားပြုသည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအား ကျပန်းရွေးချယ် ထားသောကြောင့် ရလဒ်များသည် ပါဝင်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် ဖြစ်ပေါ်နေမှုများကို ကိုယ်စားပြုသည်။ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်သည် ဤစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများနှင့် ပတ်သက်၍ သဘောပေါက်လာနိုင်သည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၏ အကြီးတန်း စီမံခန့်ခွဲသူ(သို့မဟုတ် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများ) တွင် ကျား/မရေးရာ၊ လုပ်ငန်းခွင်ယဉ်ကျေးမှု နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အပြုအမူ(အထူးသဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအပါအဝင်) စသော ခေါင်းစဉ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အပြုသဘောဆောင်သော သဘောထားများရှိပါက ဤသုတေသနတွင် ပိုမို ပါဝင်လိုစိတ်ရှိကြသည်။ စီးပွားရေး ခေါင်းဆောင်များ၌ ဤခေါင်းစဉ်များနှင့် ပတ်သက်၍ အနုတ်သဘောဆောင်သော သဘောထားများရှိပါက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအနေဖြင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်လိုမှု လျော့နည်းသည်။ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခြင်းများနှင့်ပတ်သက်၍ ပြောကြားလိုစိတ်အချို့ရှိပါမှ သုတေသန ရလဒ်များသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများအား ထင်ဟပ်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။

စီမံကိန်းတွင်ပါဝင်သော ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီ၏ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပမာဏမှာ နည်းပါးသောကြောင့် ဤသုတေသန ရလဒ်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးကဏ္ဍများအား ကိုယ်စားပြုသည် ဟု ကောက်ချက်မချနိုင်ပေ။ ကဏ္ဍအားလုံးအတွက်ဟု ဆိုလျှင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူများ၏ စုစုပေါင်း အရေအတွက်မှာ သင့်လျော်သော နမူနာပမာဏတစ်ခုအဖြစ် မပြည့်မီသောကြောင့် ထိုကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအတွက် ခြုံငုံသုံးသပ်ရေးဆွဲချက်များကို အခိုင်အမာ ပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ချေ။ ထို့အပြင် ဘဏ္ဍာရေး ကဏ္ဍမှ လုပ်ငန်းများအပါအဝင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအချို့အား ကျပန်းရွေးချယ်ထားခြင်းမဟုတ်ပေ။ ၎င်းတို့သည် IFC နှင့်/ သို့မဟုတ် ဓနအဖွဲ့အစည်းတို့၏ မိတ်ဖက်အဖွဲ့များ ဖြစ်သောကြောင့်

ဇယား (၁) ကဏ္ဍအလိုက် အမှားရှိနိုင်ချေ	လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး	ငွေရေးကြေးရေး	လက်လီလုပ်ငန်း	ခရီးသွားလာရေး
ကဏ္ဍများ၏ ခန့်မှန်းလူဦးရေ ပမာဏ[37]	၁၁,၀၂၆,၈၅၂	၄၂,၈၉၁	၁,၉၄၆,၈၅၂	၉၈၃,၂၁၀
စစ်တမ်း လက်တွေ့ဖြေဆိုသူ အရေအတွက်	၆၆	၂၉၇	၁၇၄	၉၆
မှားနိုင်ချေ (၉၅ ရာခိုင်နှုန်း ယုံကြည်စိတ်ချရမှုအဆင့်)	±၁၂.၀၆ ရာခိုင်နှုန်း	± ၅.၆၇ ရာခိုင်နှုန်း	± ၇.၄၃ ရာခိုင်နှုန်း	± ၁၀ ရာခိုင်နှုန်း
မှားနိုင်ချေ ၅ ရာခိုင်နှုန်းရှိသော ၉၉ ရာခိုင်နှုန်း ယုံကြည်စိတ်ချရမှုအဆင့် အတွက် လိုအပ်သော ဖြေဆိုသူ	၆၆၄	၆၅၄	၆၆၄	၆၆၄

သုတေသနတွင်ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ လေ့လာမှုတွင် ကန့်သတ်ချက်များရှိသောကြောင့် ဤလေ့လာဆန်းစစ်ချက်ရလဒ်များသည် ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီ၏ ခြုံငုံသုံးသပ်ခြင်းများ ဖြစ်သည်ဟု အပြီးသတ် မယူဆသင့်ချေ။ ထိုကဏ္ဍများနှင့် သက်ဆိုင်သော ခေတ်ရေစီးကြောင်းများအား ပိုမိုနားလည်ရန်အတွက် ထပ်လောင်းသုတေသနများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။

ဇယား (၁) တွင် ဤသုတေသန စီမံကိန်း၏ ရလဒ်များကို ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီ၏ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများဆိုင်ရာ အခြေအနေ အသီးသီး ဆန်းစစ်ချက်ကို (၉၅) ရာခိုင်နှုန်း ယုံကြည်စိတ်ချရနိုင်သည်။ ဤအရာကို ဘဏ္ဍာရေး ကဏ္ဍအား ဥပမာတစ်ခုအနေဖြင့် ဖော်ပြမည်ဆိုပါက ဤလေးစားမှုရှိသည့် လုပ်ငန်းခွင် စစ်တမ်းများကို အကြိမ်တိုင်းတွင် အရေအတွက်တူညီစွာ ပါဝင်သော ကျပန်းရွေးချယ်ထားသည့် ဖြေဆိုသူများဖြင့် အကြိမ် (၁၀၀) ထပ်မံ၍ ပြုလုပ်ပါက ထိုအကြိမ် (၁၀၀) ၏ (၉၅) ကြိမ်တွင် ဤစစ်တမ်းအတွက် ဖော်ပြထားသော ရလဒ်၏ ၅.၆၇ ရာခိုင်နှုန်းအတွင်းတွင် ကျရောက်သော ရလဒ်များကို တွေ့ရှိရမည်ဟု မှန်းဆနိုင်သည်။[36] ကျွန်ုပ်တို့ အနေဖြင့် ကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအား စာရင်းကိန်းဂဏန်းဖြင့်ခိုင်မာစွာ ခြုံငုံသုံးသပ်မှုပြုလုပ်ရန် မှားနိုင်ချေ (၅) ရာခိုင်နှုန်းသို့မဟုတ် ထို့ထက်လျော့နည်းသော ယုံကြည်စိတ်ချရမှု အဆင့် ၉၉ ရာခိုင်နှုန်းကို ရရှိရန်အတွက်ကြိုးပမ်းသင့်သည်။ ဤသို့ ယုံကြည်စိတ်ချရမှု အဆင့် ရရှိစေရန် ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီမှ ကျပန်းရွေးချယ်ထားသော ဖြေဆိုသူများအား ဇယား၏ အောက်ခြေ အတန်းတွင် ဖော်ပြထားသည်။ လူဦးရေ (၂၀၀၀၀) ထက် များပါက လိုအပ်သော ဖြေဆိုသူ နမူနာ ပမာဏမှာ များစွာပြောင်းလဲမှုမ ရှိသောကြောင့် ကဏ္ဍအားလုံးအတွက် ဤကိန်းဂဏန်းများသည် အလားတူပင်ဖြစ်သည်။

ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍတစ်ခုတည်းကိုသာ အတိုင်းအတာတစ်ခုအထိ ယုံကြည်နိုင်သောကြောင့် ရရှိသော သုတေသန ရလဒ်များကို အသုံးပြု၍ ၎င်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးအတွက် အဆိုပြုမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည်။ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍတစ်ခုတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများသည် အခြားကဏ္ဍများထက် ပိုမိုများပြားသည်။ ပြီးမြောက်ထားသော ဝန်ထမ်း စစ်တမ်းများအရ ဘဏ္ဍာရေး ကဏ္ဍရှိပါဝင်ဖြေဆိုသူ နှင့် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍရှိ ပါဝင်ဖြေဆိုသူအကြား ကွာဟချက်သည် အများဆုံးဖြစ်ပြီး ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍသည် စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍထက် (၂၃၄) ခုပိုများသည်။ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍသည် အခြားကဏ္ဍများထက် သုတေသနဆောင်ရွက်ချက်များ ပိုမိုလုပ်ဆောင်သည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးကဏ္ဍများအရ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍ (၁၀) ခု ပါဝင်ပြီး စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍမှ (၃) ခု၊ လက်လီကဏ္ဍမှ (၆) ခု နှင့် ခရီးသွားလာရေး ကဏ္ဍမှ (၄) ခု ပါဝင်သည်ကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ခြင်းဖြင့် ဤအခြေအနေအား မျှော်မှန်းထားပြီး ဖြစ်သည်။ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍမှ ရလဒ်များကို ချိန်ဆရာတွင် ခြားနားချက်များကို ဖော်ထုတ်၍ သင့်လျော်သလို ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုထဲသို့ အချက်တစ်ခုအနေဖြင့် ထည့်သွင်းတွက်ချက်ခဲ့သည်။

စီမံကိန်းအနေဖြင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တည်နေရာများအား ကန့်သတ်ရန် မကြိုးစားခဲ့ချေ။ သို့သော်လည်း ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုသည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးအများစု၏ ရုံးချုပ်များရှိရာ ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေးတွင် တည်ရှိကြသည်။ စီမံကိန်းတွင် ပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနက် လုပ်ငန်း (၃) ခုသည်သာ အခြားသောနေရာများတွင် တည်ရှိသည်။ ဤလေ့လာဆန်းစစ်မှုအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား တည်နေရာ သို့မဟုတ် ပြည်နယ်များအပေါ် အခြေခံ၍ ကွဲပြားခြားနားနိုင်ချေများအား ဖော်ထုတ်ခြင်းမရှိပေ။

အကြမ်းဖက်မှု၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု သို့မဟုတ် နှိပ်စက်ညှဉ်းပန်း ခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများအား သုတေသနပြုရာတွင် ပါဝင် ပတ်သက်သော လူအများ၏ လုံခြုံရေးရရှိစေရန် မည်သို့ပြုလုပ်မည်

နည်းနှင့်ပတ်သက်၍ ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ အမြဲပေါ်ပေါက်တတ်သည်။ သုတေသနအဖွဲ့အနေဖြင့် သုတေသနမပြုလုပ်မီ ၎င်းတို့၏တာဝန်ဖြစ်သော ပါဝင်သူများအား ထိခိုက်မှုမရှိစေရန်၊ သုတေသနပြုလုပ်နည်းများအား သိရှိနားလည်ရန်အတွက် သင်တန်းများ ရရှိထားရမည်။[38] ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအား ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ခြင်းသည် မိမိသဘောဖြင့် ပါဝင်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း အသိပေးပြီး ၎င်းတို့ဖြေဆိုသော အချက်အလက်အလုံးစုံအား အမည်ကို ကွယ်ဝှက် ပေးထားမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းခြင်းဆိုင်ရာ ကိုယ်တွေ့ အတွေ့အကြုံများအား အသေးစိတ်မေးမြန်းမည် မဟုတ်ချေ။ သုတေသနဖြေဆိုသူများတွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော ထိခိုက်မှုများအား လျှော့ချရန်အတွက် သုတေသနပြုလုပ်သူများအနေဖြင့် ထပ်လောင်း အကူအညီ သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အတွေ့အကြုံများကို ဆွေးနွေးလိုသူများ အတွက် အမည်ဖော်ပြစရာမလိုသော ကူညီပေးသည့် ဖုန်းလိုင်းများ ပါဝင်သည့် ကတ်များအား ပေးအပ်ခဲ့သည်။ အချို့သော ကတ်များမှာ ပါဝင်သူများ၏ တောင်းဆိုမှုအရ ပေးအပ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

GBV ၏ ကျယ်ပြန့်သော ခေါင်းစဉ်အောက်တွင် သတ်မှတ်ထားသော စကားလုံးများနှင့် ဝေါဟာရများရှိပြီး ၎င်းတို့အား အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် နားလည်ရပိုမိုလွယ်ကူသဖြင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာဖြင့် ပိုအသုံးပြုထားပြီး အချို့စကားလုံးများအား မြန်မာဘာသာသို့ လွယ်ကူစွာ ဘာသာပြန်ဆို၍မရချေ။ သုတေသနအဖွဲ့အနေဖြင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာမှ မြန်မာဘာသာသို့ ဘာသာပြန်ဆိုရာ၌ တိကျစေရန် IFC နှင့် ခန အဖွဲ့အစည်းရှိ ဝန်ထမ်းအချို့ အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကျား/ မရေးရာ သုတေသန ပြုလုပ်မှုအတွေ့အကြုံရှိသူများစွာနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ သုတေသနတွင်ပါဝင်သူများအား လုပ်ငန်းခွင်အားလုံးတွင် သုတေသန လုပ်ဆောင်ချက်များမစတင်မီ ပထမဦးဆုံး တစ်နာရီကြာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအတွင်း သုတေသန၏ အဓိက ဝေါဟာရများဖြစ်သော "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု" နှင့် " နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း" အား မိတ်ဆက်ပြီး ရှင်းပြပေးခဲ့သည်။ မြန်မာဘာသာမှ အင်္ဂလိပ်ဘာသာသို့ သုတေသန ဆောင်ရွက်ချက် ရလဒ်များ (အထူးသဖြင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) နှင့် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) မှ) ကို ဘာသာပြန်ဆိုရန်အတွက် သုတေသနအဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်နှစ်ဦးမှ အတူတကွ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ဤနည်းလမ်းများကြောင့် အမေးအဖြေများအား နားလည်မှုလွဲနိုင်ခြင်း နှင့် မှားယွင်းစွာ ဖြေဆိုနိုင်ချေ လျှော့ချနိုင်ခဲ့သည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းစသော လူမှုရေးရာနှင့် ပတ်သက်သော ကဲ့ရဲ့ပြောဆိုမှုများကြောင့် ဤသို့သော သုတေသနများတွင် ပိုမိုကန့်သတ်ချက်များရှိသည်။ အချို့သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပါဝင်သူများအနေဖြင့် "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု" ဟူသော စကားစုကို ပြောရသည်ကိုပင် မလိုလားကြချေ။ သုတေသနဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် မေးခွန်းများ အား ပွင့်လင်းစွာ ဖြေဆိုရန် အထူးသဖြင့် ၎င်းတို့ မျက်မြင် တွေ့ရှိခဲ့သော သို့မဟုတ် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော အပြုအမူများအား ထုတ်ဖော်ပြောကြားရန် တောင်းဆိုသောအခါ အရှက်တရားနှင့် ဆက်နွယ်နေသောကြောင့် စိတ်အားထက်သန်မှု မရှိကြချေ။ "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု" ဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံအား ဝေမျှမိပါက နောင်တွင် ၎င်းတို့အား အခြားသောသူများမှ စနောက်ခြင်း၊ လျစ်လျူရှုခြင်း သို့မဟုတ် အပြစ်တင်ခံရမည်ကို စိုးရိမ်ကြောင့်မှုရှိကြသည်။ ယင်းသို့ပြုလုပ်ခြင်းသည် ထိုအတွေ့အကြုံဖြစ်ရပ်များအား တိုင်ကြားမှုမရှိခြင်း သို့မဟုတ် ဖြစ်ရပ်များ၏ ပြင်းထန်မှုကို အထင်သေးလျှော့တွက်မှုများဖြစ် စေသည်။ ဤစီမံကိန်း၏ အဓိကသော သုတေသန အများစုအား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း၌သာ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူများအား ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မြင်တွေ့ခဲ့ရသော၊ တွေ့ကြုံခဲ့ရသော နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု ပုံစံများအား ထုတ်ဖော်ရန် မေးမြန်းသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ပြုလုပ်သော ကျူးလွန်သူအား ပွင့်လင်းစွာ ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းဖြင့် နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုးအား စိုးရိမ်ခြင်း ၊ ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်များအား လေးစားမှုမရှိရာ ကျမည် စိုးရိမ်ခြင်း(မြန်မာ့ ယဉ်ကျေးမှုအရ) နှင့် ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပေါ်မည်ကို စိုးရိမ်ခြင်းများရှိသည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် အလုပ်အကိုင် ဆုံးရှုံးရမည်ကိုလည်း ကြောက်ရွံ့ကြသည်။ သုတေသနပြုလုပ်သူများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ လုပ်ငန်းခွင် မကောင်းကြောင်း ပြောသော ဝန်ထမ်းများအတွက်လည်း ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော ဉပါဒ်များကို စိုးရိမ်ပူပန်သည်။ အချို့သောဖြစ်ရပ်များတွင် ဝန်ထမ်းများ - အထူးသဖြင့် မြန်မာလူမျိုး ဝန်ထမ်းများ- မှ ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက် ခံရမှုဖြစ်ရပ်တစ်ခုအားဖြစ်ပွားကြောင်းထုတ်ဖော်ပြောကြားသော အခါ ထိုအပြုအမူသည် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိလုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းမဟုတ် သို့မဟုတ် စနောက်ခြင်းသာဖြစ်သည်ဟု လျင်မြန်စွာ အခိုင်အမာပြောဆိုကြသည်။ အကန့်အသတ်များရှိသော်လည်း ဖြေဆိုသူများမှ ထိရောက်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုများ နှင့် ရိုးသားမှုများသည် ရလဒ်များတွင် ဖော်ပြနေသည်။

နောက်ဆက်တွဲ (၃) သုတေသန ရည်ရွယ်ချက်များ နှင့် မေးခွန်းများ

သုတေသန ရည်ရွယ်ချက် (၁) ။ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ပုံစံများအား ကျား/မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်ဖြစ်တည်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ လူမျိုး၊ ဘာသာရေး၊ ပညာရေး၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ တည်နေရာ၊ အချိန်၊ နှင့်အလုပ်ခန့်အပ်မှု ပုံစံ ရာထူးအဆင့်အလိုက် ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်။

မေးခွန်း (၁) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မည်သည့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ပုံစံများကို ကြုံတွေ့ရသနည်း။

မေးခွန်း(၂) မည်သို့သော ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဤကဲ့သို့သော လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ပုံစံများကို ကြုံတွေ့ရသနည်း။

သုတေသန ရည်ရွယ်ချက် (၂) ။ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ လူမှုရေးရာဓလေ့များ၊ လုပ်ငန်းခွင်စံနှုန်း နှင့် စနစ်များအား ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ရန်။

- *နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု ပစ်မှတ်ထားခံရသူအား တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ရန်အတွက် အားပေးခြင်း။*
- *အပြစ်တင်ခြင်း နှင့်/ သို့မဟုတ် နောက်ကွယ်မှ ပစ်မှတ်ထားကြံစည်ခြင်း။*
- *မျက်မြင်သက်သေများအား ဖွင့်ဟပြောကြားလာရန် အားပေးခြင်း။*
- *အမည်မဖော်လိုသူ မျက်မြင်သက်သေများ*
- *ဖြစ်ရပ်များကို ထောက်ပြပြောဆိုပေးသူများအား ကူညီပေးခြင်း နှင့်*
- *ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများအား ကာကွယ်ပေးခြင်း။*

မေးခွန်း (၃) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ပြောဆိုဆွေးနွေးခြင်းမရှိဘဲ ရှေငုံနှုတ်ပိတ်စေသော လူမှုဓလေ့စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၃ က) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ပြောဆိုဆွေးနွေးရန် အားပေးသော လူမှုဓလေ့ စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၄) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ပစ်မှတ်ထားခြင်းခံရသူများအား ဖွင့်ဟပြောကြားလာစေရန် အထောက်အကူပြုသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၄ က) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ပစ်မှတ်ထားခြင်းခံရသူများအား ပြစ်တင်ပြောဆိုစေသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၄ ခ) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် ပစ်မှတ်ထားခြင်းခံရသူများအား ရှေငုံနှုတ်ပိတ်နေစေသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၅) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ မျက်မြင်သက်သေများအား ဖွင့်ဟပြောကြားလာစေရန် အထောက်အကူပြုသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၅ က) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ မျက်မြင်သက်သေများအား ရှေငုံနှုတ်ပိတ်နေစေသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၆) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ဖြစ်ရပ်များကို ထောက်ပြပြောဆိုပေးသူအား အားပေးကူညီသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၇) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ကျူးလွန်သူများအား ကာကွယ်ပေးသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၇ က) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့နှင့် စပ်လျဥ်း၍ ကျူးလွန်သူများအား ဖော်ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များပြုလုပ်နိုင်ရန် ကူညီသော လုပ်ငန်းခွင် စံနှုန်းများကို ဖော်ပြပါ။

ရည်ရွယ်ချက် ၃။ ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ကျူးလွန်ရန် နှင့် သို့မဟုတ် ခံစားရစေရန် ဖြစ်ပေါ်စေသော အချက်များအား ဝန်ထမ်းများ၏ ဒေသဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအလိုက် ဆုံးဖြတ်ပုံ(ကျား/မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်ဖြစ်တည်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ လူမျိုး၊ ဘာသာရေး၊ ပညာရေး၊ အိမ်ထောင်ရှိမရှိ၊ မသန်စွမ်းမှု၊ တည်နေရာ၊ အချိန်၊ နှင့်အလုပ်ခန့်အပ်မှု ပုံစံ ရာထူးအဆင့်အလိုက် ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု အတွေ့အကြုံ (မိသားစု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှု) ၊ အလုပ်ဆိုင်ရာ အခြေအနေ (ရာထူးအဆင့်၊ စာချုပ်အမျိုးအစား) နှင့် အကြေးရှိမှု

မေးခွန်း (၈) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့အား ကျူးလွန်မှု ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သော အချက်များကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၉) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့ ကြုံတွေ့ခံစားစေနိုင်သော အချက်များကို ဖော်ပြပါ။

သုတေသန ရည်ရွယ်ချက် (၄) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ပစ်မှတ်ထားခံရသောသူများ နှင့် မျက်မြင်သက်သေများအနေဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သော၊ မပြုလုပ်နိုင်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ရန်။

မေးခွန်း (၁၀) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ပစ်မှတ်ခံရသောသူများအနေဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၀ က) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ပစ်မှတ်ခံရသောသူများအနေဖြင့် ထို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်စနစ်အား သိရှိပါသလား။

မေးခွန်း (၁၀ ခ) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ပစ်မှတ်ခံရသောသူများအနေဖြင့် ထို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်စနစ်အား ယုံကြည်မှုရှိပါသလား။

မေးခွန်း (၁၀ ဂ) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ပစ်မှတ်ခံရသောသူများအနေဖြင့် မပြုလုပ်နိုင်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၁) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ မျက်မြင်သက်သေများအနေဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၁ က) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ မျက်မြင်သက်သေများအနေဖြင့် မပြုလုပ်နိုင်သော တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များကို ဖော်ပြပါ။

ရည်ရွယ်ချက် ၅။ လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းတို့အား ဖြေရှင်းရန်အတွက် ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် သင်တန်းများ ရှိမှု၊ သင့်လျော်မှု ၊ ပြီးပြည့်စုံမှု နှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှုများကို ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်နိုင်ရန်

မေးခွန်း (၁၂) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ မူဝါဒများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၂ က) ဤ မူဝါဒများသည် မည်မျှ သင့်လျော်မှုရှိသနည်း။

မေးခွန်း (၁၂ ခ) ဤ မူဝါဒများသည် မည်မျှ ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသနည်း။

မေးခွန်း (၁၂ ဂ) ဤ မူဝါဒများအား မည်သို့ ချိတ်ဆက် အကောင်အထည်ဖော်သနည်း။

မေးခွန်း (၁၂ ဃ) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းတို့အား ကာကွယ်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဤ မူဝါဒများသည် မည်သို့ထိရောက်သနည်း။

မေးခွန်း (၁၂ င) ဤမူဝါဒများသည် ကျူးလွန်သူအား မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသနည်း။

မေးခွန်း (၁၂ စ) လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် နှင့် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားရေးရာ ဝန်ထမ်းများအား ဤ မူဝါဒများကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်ရမည်ဖြစ်ကြောင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသလား။

မေးခွန်း (၁၂ ဆ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဤမူဝါဒများတည်ရှိကြောင်း သိပါသလား။

မေးခွန်း(၁၂ ဇ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဤမူဝါဒများအား နားလည်ကြောင်းကို မည်သို့အတည်ပြုမည်နည်း။

မေးခွန်း (၁၃) လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့အား တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းရန်အတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်ရှိသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၃ က) ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် မည်မျှ သင့်လျော်မှုရှိသနည်း။

မေးခွန်း (၁၃ ခ) ဤ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် မည်မျှ ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသနည်း။

မေးခွန်း (၁၃ ဂ) ဤ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား မည်သို့ ချိတ်ဆက် အကောင်အထည်ဖော်သနည်း။

မေးခွန်း (၁၃ ဃ) လုပ်ငန်းခွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုတို့အား ကာကွယ်ရန်နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် မည်သို့ထိရောက်သနည်း။

မေးခွန်း (၁၃ င) ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြင့် ကျူးလွန်သူအား မည်သို့ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသနည်း။

မေးခွန်း (၁၃ စ) ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် နှင့် မကျေနပ်ချက် တိုင်ကြားရေးရာ ဝန်ထမ်းများအား မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်ရမည်ဖြစ်ကြောင်းကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးထားသလား။

မေးခွန်း (၁၃ ဆ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတည်ရှိကြောင်း သိပါသလား။

မေးခွန်း (၁၃ ဇ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား နားလည်ကြောင်းကို မည်သို့အတည်ပြုမည်နည်း။

မေးခွန်း (၁၄) စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင်ရှိသော လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းနည်းများကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၄ က) ဤသင်တန်းများသည် မည်မျှ သင့်လျော်မှုရှိသနည်း။

မေးခွန်း (၁၄ ခ) ဤ သင်တန်းများသည် မည်မျှ ပြီးပြည့်စုံမှုရှိသနည်း။

သုတေသနရည်ရွယ်ချက် (၆)။ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ဝန်ထမ်းများအတွက် အလုပ်ရှင်မှ ပေးအပ်သော ထောက်ပံ့မှုစနစ်များ၊ မူဝါဒများ၊ အရင်းအမြစ်များ နှင့် ကျန်းမာရေး ဝန်ဆောင်မှုများ တည်ရှိမှုကို ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ခြင်း

မေးခွန်း (၁၅) အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်နေရသော ဝန်ထမ်းများအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ပေးအပ်သော ထောက်ပံ့ရေးစနစ်များအား ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၅ က) ယင်းနှင့်ပတ်သက်သော ရှိဆဲ မူဝါဒများကိုဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၅ ခ) ထိုစနစ်အား အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက်ရရှိနိုင်သော အရင်းအမြစ်များကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၅ ဂ) ဝန်ထမ်းများ လက်လှမ်းမီရရှိနိုင်သော ထောက်ပံ့ပေးထားသော ဝန်ဆောင်မှုများ(ကျန်းမာရေး၊ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးပညာပေးခြင်း(Counselling)၊ အမှုကိစ္စများအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ တရားဥပဒေ)ကို ဖော်ပြပါ။

မေးခွန်း (၁၅ ဃ) ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ဤလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတည်ရှိကြောင်း သိပါသလား။

မေးခွန်း (၁၅ င) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုတို့၏ ပစ်မှတ်ခံရသောသူများအနေဖြင့် ရရှိသော ဝန်ဆောင်မှုစနစ်အား အသုံးပြုနိုင်ပါသလား။

မေးခွန်း (၁၅ ဃ) ပစ်မှတ်ခံရသောသူများအနေဖြင့် ရရှိသော ဝန်ဆောင်မှုစနစ်အား ကျေနပ်မှုရှိပါသလား။

သုတေသန ရည်မှန်းချက် (၇) လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု တို့၏ ကုန်ကျမှုများကို စီးပွားရေး ကဏ္ဍအလိုက် ခန့်မှန်းရန် (လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လက်လီရောင်းဝယ်ရေး နှင့် ခရီးသွားလာရေး)

မေးခွန်း (၁၆) လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု တို့၏ ကုန်ကျမှုများကို စီးပွားရေး ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြပါ။

နောက်ဆက်တွဲ (၄) သုတေသန ဆောင်ရွက်မှုများ

သုတေသနနည်းပညာအနေဖြင့် ပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် အခြားသော သုတေသနပါဝင်ဖြေဆိုသူများ(စီးပွားရေး လုပ်ငန်းငယ်များ၊ ထိခိုက်လွယ်သော လူစုအား ထောက်ပံ့ကူညီပေးသော ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်နွယ်မှုရှိသော ဝန်ထမ်းများ နှင့် အခြားသော အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများ) ထံမှ အရေအတွက်ဆိုင်ရာ နှင့် အရည်အသွေးဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား ကောက်ယူရန် အတွက် သုတေသနဆိုင်ရာ နည်းလမ်း (၆) မျိုးအား အသုံးပြုခဲ့ကြသည်။ ဤ (၆) မျိုးအား အောက်တွင် အတိုချုပ်ရှင်းလင်း ဖော်ပြထားသည်။

သုတေသန လှုပ်ရှားမှုများ မစတင်မီ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများတွင် သုတေသနအဖွဲ့မှ ဦးဆောင်ပြီး တစ်နာရီကြာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု ပြုလုပ်ကာ သုတေသန၏ ယေဘုယျပုံစံများနှင့် မိတ်ဆက်ပေးသည်။ ထို့နောက် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးအစားများကို တက်ရောက်လာသူများမှ လေ့လာရှာဖွေ ဖော်ထုတ်နိုင်ရန် အခွင့်အရေးပေးခဲ့ကြသည်။

သတင်းအချက်အလက်များအား ကောက်ယူခြင်း နှင့် ပဏာမ ရလဒ်ဆန်းစစ်လေ့လာချက် အချို့ပြီးဆုံးပြီးနောက် တွေ့ရှိချက်များ မျှဝေရန် နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများအား ဆွေးနွေးရန် အတည်ပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ (၂) ခုအား စိတ်ပါဝင်စားသော အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများ နှင့် ပါဝင်သော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်အသီးသီးတို့ဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

နည်းလမ်း (၁) ဝန်ထမ်းစစ်တမ်း

ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုကို ပုံစံအမျိုးမျိုးကို သိရှိနိုင်စေရန် မေးခွန်းများအသုံးပြုကာ အရေအတွက်ဆိုင်ရာ အချက်အလက်များအား ၎င်းတို့ထံမှ ကောက်ယူခြင်းဖြစ်သည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးများအတွက် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုချင်းစီတွင် အမျိုးအစားတူ ကျား(သို့မဟုတ်) မ တစ်မျိုးသာ ပါဝင်သော ဝန်ထမ်း အယောက်(၂၀) အထိပါဝင်နိုင်သည့် အုပ်စုဖြင့် ဝန်ထမ်းရေးရာ စစ်တမ်းကို ဖြေဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ ပံ့ပိုးကူညီပေးသူအနေဖြင့် ဖြေဆိုသူများအား မေးခွန်းတစ်ခုချင်းစီကို ရှင်းလင်းပြောကြားပေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး ဖြေဆိုသူများမှ သတ်မှတ်ထားသော အဖြေများကို ဖြေဆိုရမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အား အမည်မဖော်ပြဘဲ လျှို့ဝှက် သိမ်းဆည်းထားမည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ ကျား/မဖြစ်တည်မှု၊ လိင်ဖြစ်တည်မှု၊ အသက်အရွယ်၊ လူမျိုး၊ ဘာသာရေး၊ အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်ပုံစံ ရာထူးအဆင့် နှင့် အိမ်ထောင်စုအခြေအနေအလိုက် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံ နှင့် သဘောထားဆိုင်ရာ အချက်အလက်များကို ကောက်ယူရန် ကြိုးပမ်းမည်ဖြစ်သည်။ ဤစစ်တမ်းအား အင်္ဂလိပ် ၊ မြန်မာ (၂) ဘာသာလုံးဖြင့် ရရှိနိုင်သည်။

နည်းလမ်း (၂) အဓိက သတင်းပေးသူအင်တာဗျူး

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများ နှင့် အခြားရွေးချယ်ထားသော စီးပွားရေး မန်နေဂျာများ နှင့် ပြင်ပမှ အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများအား မေးခွန်းအစုံလိုက်အသုံးပြု၍ အင်တာဗျူးများ ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများနှင့် အခြားစီးပွားရေး မန်နေဂျာများအတွက် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) မေးခွန်းများမှာ အလားတူဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အပြုအမူများ နှင့် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှုစနစ်များအကြောင်း ရှင်းလင်းပြထားသည်။ ပြင်ပမှ အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများအတွက် မေးခွန်းများမှာ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အမျိုးအစားများကို အလေးပေးထားသည်။ အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) မေးခွန်းအားလုံးကို တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းကြိုတင် ပြင်ဆင်ထားပြီး မေးခွန်းဖြေဆိုတုံ့ပြန်မှုအပေါ် လိုက်၍ ထပ်လောင်း စူးစမ်းမေးခွန်းများ မေးခွင့်ပြုထားသည်။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများအား သင့်လျော်သော မူဝါဒများ (လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများ)၏ မိတ္တူများပေးအပ်ရန် တောင်းဆိုမည်ဖြစ်သည်။ အင်တာဗျူးများအား အင်္ဂလိပ် ၊ မြန်မာ (၂) ဘာသာလုံးဖြင့်ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။

နည်းလမ်း (၃) အထူးပြုအုပ်စုများ ဆွေးနွေးမှု

ဝန်ထမ်းများထံမှ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ရယူရန် အတွက် အပြန်အလှန် ပြုလုပ်ရသော လှုပ်ရှားမှု (၄) ခုပြုလုပ်မည်။

- ကျား/မတန်းတူညီမျှခြင်းဆိုင်ရာ သဘောထား (ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများအပေါ် အလေးထားကာ)အကဲဖြတ်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံများအား ပုံပြင်သဖွယ်ပြောပြခြင်း (အမေးအဖြေပုံစံများတွင် "အကယ်၍" ပုံစံများ အသုံးပြုကာ သို့မဟုတ် သရုပ်ဆောင်ခြင်းများ မှတဆင့်)
- လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၊ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် သဘောတူညီမှုဖြင့် ခင်မင်ရင်းနှီးသော အပြုအမူများ အကြား ကွာခြားချက်များကို ဆွေးနွေးခြင်း

- လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များ တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်စေရန် ခေါင်းချင်းဆိုင်အဖြေရှာစေသော နည်းလမ်းများ

ဆွေးနွေးမှုများအား မြန်မာဘာသာဖြင့် ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့တစ်ခုချင်းစီတွင် ကျား (သို့မဟုတ်) မ တစ်မျိုးတည်း (၈)ဦးထက် ပိုမို ကျော်လွန်၍ ပါဝင်မရချေ။

နည်းလမ်း (၄) လုံခြုံသော အကွာအဝေးကို လေ့လာခြင်း

စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၏ ဝန်းကျင် အဆောက်အအုံများတွင် အပြန်အလှန် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရသော လမ်းလျှောက် လှည့်ပတ်မှုများပြုလုပ်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ အမြင်မှ တဆင့် ဥပါဒ်ဖြစ်ပေါ်နိုင်မှု နှင့် လုံခြုံမှု ရှုထောင့်များအား စူးစမ်းရှာဖွေခဲ့ကြသည်။ လုံခြုံသော အကွာအဝေးကို လေ့လာခြင်းအား မြန်မာဘာသာဖြင့်သာ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပြီး ခန့်မှန်းခြေ ဝန်ထမ်း (၃) ဦးပါဝင်မည်။

နည်းလမ်း (၅) လုပ်ငန်းခွင် အကဲခတ်လေ့လာခြင်း

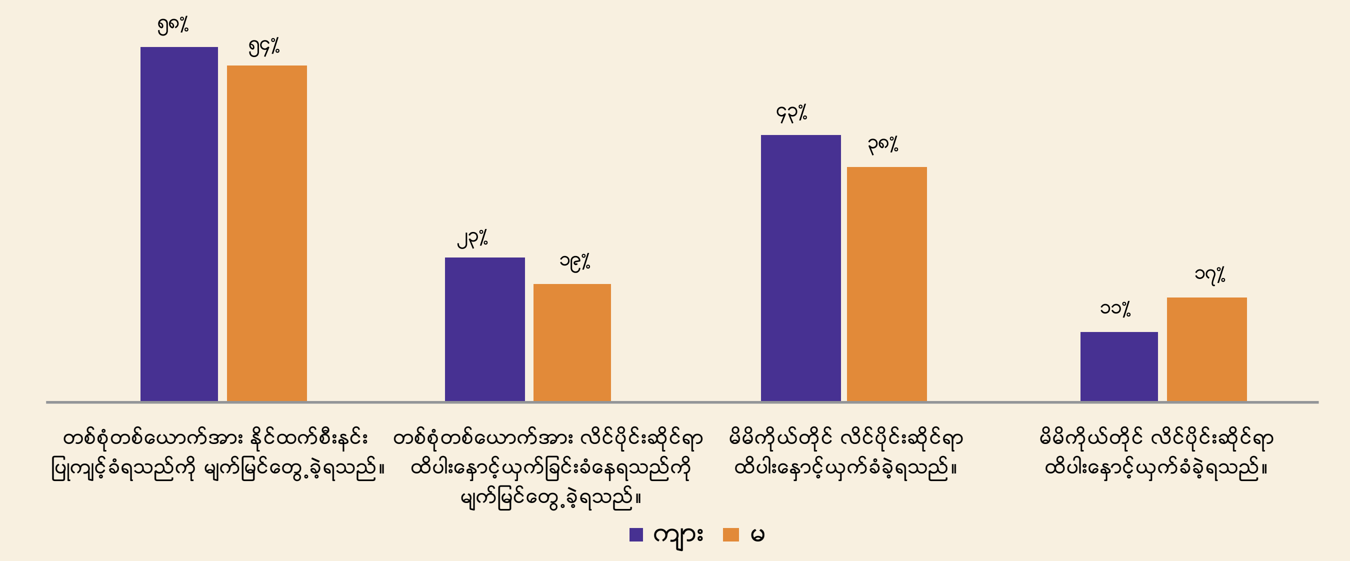
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိနေစဉ် သုတေသနပြုလုပ်သူများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းဆိုင်ရာ အပေါင်းသဘော နှင့် အနုတ်သဘော ကူညီပေးမှုဟု ယူဆရသော ပစ္စည်းများ နှင့် အပြုအမူများအား သတ်မှတ်ရန်အတွက် စီးပွားရေးရာ အဆောက်အအုံများ နှင့် လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုများအား အကဲခတ်လေ့လာခြင်းများပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဥပမာ ဝန်ထမ်းများအကြား ဘာသာစကား အသုံးပြုမှုများအား နားထောင်၍ မြင်နိုင်သော ပုံစံများအား သတ်မှတ်ရန်ဖြစ်သည်။

နည်းလမ်း (၆) စီးပွားရေးရာ ကုန်ကျမှု စစ်တမ်း

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများ နှင့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအား ဝန်ထမ်းများပျက်ကွက်ခြင်း၊ ပျှမ်းမျှလစာများ နှင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း တို့၏ အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းရည်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု စသော ထပ်တိုး သတင်းအချက် အလက်များ ပေးရန် မေးမြန်းကြသည်။ ဤသတင်း အချက်အလက်များအား လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း များကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကုန်ကျမှုစရိတ်များကို ခန့်မှန်းရာတွင် အသုံးပြုသည်။

နောက်ဆက်တွဲ (၅) ရလဒ်များ နှင့် လေ့လာဆန်းစစ်ချက်

ပုံ (၁၅) နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပွားမှုပမာဏ ကျား/မ ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြခြင်း



ဤသုတေသန လေ့လာချက်၏ ခေါင်းစဉ်ရလဒ်အရ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံး၏ သိသာထင်ရှားသော အဆင့်တစ်နေရာတွင် ရှိသည်။ ပုံ (၁၅) တွင် အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများသည် ဖြစ်ရပ်များအား အလားတူတိုင်ကြားခဲ့ကြကြောင်းပြသထားသည်။ အမျိုးသားဖြေဆိုသူများ နှင့်နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံရမှုနှုန်း ၃၅ ရာခိုင်နှုန်းပိုမိုများပြားသည်။

ဤကဏ္ဍ၏ အစီရင်ခံစာတွင် သုတေသနရလဒ်များအား ပိုမိုအသေးစိတ်ရှာဖွေလေ့လာမည်ဖြစ်ပြီး ဖြေဆိုသူများ၏ ဒေသ နှင့် ကဏ္ဍအလိုက် လေ့လာဆန်းစစ်ချက်များ ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။

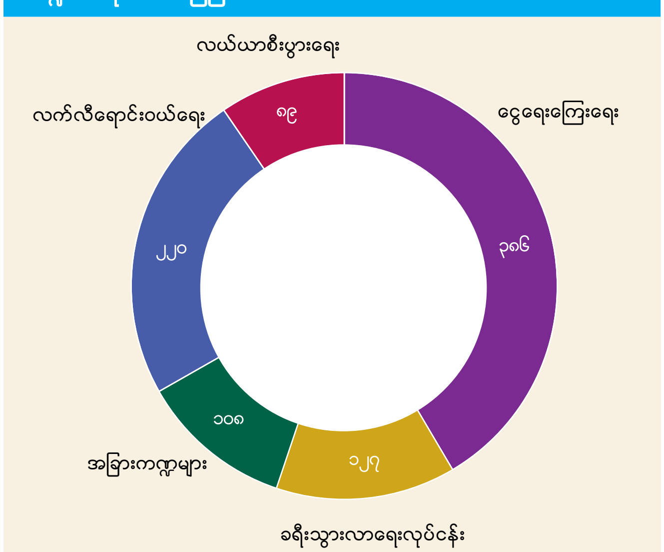
သုတေသန ဖြေဆိုသူများအကြောင်း

သုတေသနဖြေဆိုသူများသည် ငယ်ရွယ်ကြပြီး (၇၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ အသက် ၁၈ မှ ၃၄ နှစ်အတွင်း) လူလွတ်(၅၉ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် မိမိကလေးမရှိသူ(၆၈ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်ကြသည်။ သုတေသနတွင် ပါဝင်သူများတွင် အမျိုးသမီးများ(၅၈ ရာခိုင်နှုန်း)သည် အမျိုးသား (၄၂ ရာခိုင်နှုန်း) ထက် ပိုမိုများပြားသော်လည်း လေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ညီမျှသော ကိုယ်စားပြုမှုဖြစ်သောကြောင့် အမျိုးသားများနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အတွေ့အကြုံများအကြား ကွာခြားမှုအလွန်မရှိပေ။ ဝန်ထမ်းအများစုမှာ ပညာရည်မြင့်မားကြပြီး (၈၅) ရာခိုင်နှုန်းမှာ တက္ကသိုလ်ပညာအရည်အချင်းရှိကြ၍ (၈၈) ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများဖြစ်ကြသည်။
ဖြေဆိုသူအများစုမှာ ရန်ကုန် နှင့် မန္တလေးမှ (၅၅) ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ဗမာလူမျိုး (၈၁) ရာခိုင်နှုန်းပါဝင်သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အဓိက ကဏ္ဍ(၄)ခု - လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လက်လီရောင်းဝယ်ရေး နှင့် ခရီးသွားလာရေးတွင် အများဆုံးလုပ်ကိုင်ခဲ့ကြသည်။ အများစုဖြစ်သော အုပ်စု (၆၆ ရာခိုင်နှုန်း) သည် ကြီးကြပ်ရသော အဆင့်တွင် လုပ်ကိုင်ရခြင်းမဟုတ်ဘဲ ၈၂ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ ကုမ္ပဏီတွင် ၁ နှစ်မှ ၅ နှစ်အတွင်း လုပ်သက်ကြာခဲ့ပြီဖြစ်သည်။

ကဏ္ဍ

သုတေသနပြုလုပ်သူဦးရေ စုစုပေါင်းတွင် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍမှ ဖြေဆိုသူများသည် အခြားသောကဏ္ဍ များထက် သိသာထင်ရှားစွာ များပြားသည်။ ပုံ (၁၆) တွင် သုတေသန ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်းအရေအတွက်များ (ဝန်ထမ်းစစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ ၊ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD)တွင် ပါဝင်သူများ နှင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ(KII) အင်တာဗျူးခံရသူများ)ကို ကဏ္ဍ အလိုက် ဖော်ပြထားသည်။ သုတေသနပြုလုပ်သူဦးရေ စုစုပေါင်း ၇၁၅ ဦးအနက် ဖြေဆိုသူ ၂၉၇ ဦးသည် ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍမှ ဖြစ်သည်။ စစ်တမ်း သတင်းအချက်အလက် အပြည့်အစုံအား ဆန်းစစ်လေ့လာချက်မှ တွေ့ရှိချက်များသည် ၎င်းကဏ္ဍသို့ ဘက်လိုက်မှုများရှိနိုင်သည်။ အချို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် အထူးသဖြင့် အတွေ့တွေ့ဒေသဆိုင်ရာ စစ်တမ်းဦးရေကို ကြည့်ရှုခြင်းဖြင့် ဤအရာများ မဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေ။ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ၏ ရလဒ်များအား လေ့လာသုံးသပ်ရာတွင် ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီရှိ ဖြစ်နိုင်သောဘေးဥပါဒ်များ သို့မဟုတ် အလေ့အကျင့်များအား ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ရန် အသုံးဝင်သောကြောင့် ကဏ္ဍ တစ်ခုစီအလိုက် ရလဒ်များအား ခွဲခြားထားသည်။ သို့သော် ကဏ္ဍအားလုံးတွင်မှ ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ပမာဏမှာ နည်းပါးသောကြောင့် အားလုံးသော ကဏ္ဍများအား ချိုင့်သုံးသပ်ခြင်းများ ပြုလုပ်၍ မရနိုင်ပေ။ ထို့ကြောင့် လေ့လာဆန်းစစ်မှုများသည် ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အုပ်စုများရှိ ခေတ်ရေစီးကြောင်း၊ ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော ဥပါဒ်များ နှင့် အခွင့်အရေးများအား ထုတ်ဖော် နိုင်သည်။

ပုံ (၁၆) သုတေသန ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်းအရေအတွက်များ ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြခြင်း



ဂျန်ဒါ/ ကျား/မဖြစ်တည်မှု

စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများ၏ ကျား၊ မ ဖြစ်တည်မှုမှာ အမျိုးသမီး (၅၈) ရာခိုင်နှုန်း နှင့် အမျိုးသား ၄၂ ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီး ဖြစ်သည်။[39] စုစုပေါင်းစစ်တမ်းလူဦးရေတွင် အမျိုးသမီးဖြေဆိုသူအရေအတွက်မှာ ပိုမိုများပြားသော်လည်း အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများ၏ ကျား/မဆိုင်ရာ ဖြစ်တည်မှု ရာခိုင်နှုန်းတွင်မူ အတော်အသင့် ညီမျှသော စစ်တမ်း လူဦးရေအား ကိုယ်စားပြုနေသည်။ ထို့ကြောင့် ပါဝင်ဖြေဆိုသော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ အမျိုးသမီး နှင့် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းများ၏ အတွေ့အကြုံ နှင့် အတွေးအမြင်များအားထင်ဟပ်စေသည်။ ဤအခန်းတစ်ခုလုံးတွင် အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများ အကြား ကွဲပြားခြားနားမှုရလဒ်များအား ခွဲခြား သတ်မှတ် ရှာဖွေရန် စစ်တမ်း ရလဒ်များအား ကျား/မအလိုက် ခွဲခြားကာ ဖော်ပြထားသည်။[40] ကျား/မ လေ့လာဆန်းစစ်ချက်အရ ဤခြားနားမှုများသည် သာမန်ဖြစ်သည်။

အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြား အုပ်စု

ဤစစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုခဲ့သူ အများစုမှာ အသက် (၂၅) နှစ် မှ (၃၄) နှစ် အရွယ် အုပ်စုအတွင်း ဖြစ်သည်။ ယင်းမှာ ကဏ္ဍအားလုံးရှိ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအား အကျုံးဝင်သည်။ အဆိုပါ အသက်အရွယ် အုပ်စုထဲတွင် (၅၆) ရာခိုင်နှုန်းသော ဖြေဆိုသူများသည် ပါဝင်သည်ဟု ထုတ်ဖော်ခဲ့ကြသည်။ (၆) ရာခိုင်နှုန်းသာ အသက် ၄၅နှစ်နှင့် အထက်ရှိသည်ဟု ထုတ်ဖော်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ကြောင့် ဤစစ်တမ်း၏ ရလဒ်များသည် အတော်အသင့် ငယ်ရွယ်သော ဝန်ထမ်းများ၏ အတွေ့အကြုံများနှင့် စိတ်နေသဘောထားများကို ကိုယ်စားပြုပြီး ပါဝင်ခဲ့သူ အများအပြားသည် တက္ကသိုလ်မှ ဘွဲ့ရပြီးခါစဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ အလုပ်သက်တမ်း အစောပိုင်းအဆင့်တွင် ရှိသူများဖြစ်ကြသည်။

အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) များတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့သူ ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း၏ ပျမ်းမျှအသက်အရွယ်မှာ (၃၁)နှစ် ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့သူများသည် စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ခဲ့သူ အများစု၏ အသက်အရွယ်အုပ်စုထဲတွင် ဝင်သည်။ အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) တွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်မန်နေဂျာများနှင့် အခြားသော မန်နေဂျာများ၊ စုစုပေါင်း (၄၀) ဦး၏ ပျမ်းမျှအသက်မှာ ၃၈ နှစ်ဖြစ်သည်။ ဤမန်နေဂျာများ၏ ပျမ်းမျှအသက် ကြီးရခြင်းမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းတို့၏ လုပ်သက် မြင့်မားခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်။

ဘာသာရေး

ဤစစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုခဲ့သူ အများစု (၉၁ ရာခိုင်နှုန်း) မှာ ဗုဒ္ဓဘာသာဝင်များ ဖြစ်ကြသည်။ ဒုတိယအများဆုံး ရွေးချယ်ခဲ့သော ဘာသာမှာ ခရစ်ယာန်ဘာသာ (၇ ရာခိုင်နှုန်း) ဖြစ်သည်။ (၁) ရာခိုင်နှုန်းသာ ဘာသာမဲ့များ ဖြစ်သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ဤဘာသာကိုးကွယ်မှုများမှာ တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ နှုန်းထားများဖြစ်သော ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် ၈၉.၉ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ခရစ်ယာန်ဘာသာဝင် ၆.၃ ရာခိုင်နှုန်းတို့နှင့် နီးစပ်သည်။[41] ဤကဲ့သို့ သိသိသာသာ များပြားသော ဖြေဆိုသူများမှ ဘာသာတစ်မျိုးတည်း ကိုးကွယ်ခြင်းကြောင့် ဘာသာရေးကိုးကွယ်မှုကို အခြေခံသော လုပ်ငန်းခွင်တွင် အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို ဦးတည်သော မတူညီသော အတွေ့အကြုံများနှင့် စိတ်နေသဘောထားများကို ရလဒ်များမှ ဆန်းစစ်အဖြေထုတ်၍ ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်ခြင်း မရှိချေ။ ဥပမာအားဖြင့် ၁ရာခိုင်နှုန်းသာ ဟိန္ဒူ ဘာသာဝင်ဖြစ်သောကြောင့် ဟိန္ဒူဘာသာဝင် ဖြစ်တည်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံများနှင့် စိတ်နေသဘောထားများအကြား ဆက်စပ်သော အရေးဆိုမှုများသည် လုံလောက်တိကျမှု မရှိချေ။

မွေးရပ်မြေနှင့် ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ခြင်းများ

ဖြေဆိုသူများ၏ ၅၈ ရာခိုင်နှုန်းအထက်မှာ ရန်ကုန်မြို့ (၃၈ ရာခိုင်နှုန်း) သို့မဟုတ် မန္တလေးမြို့(၁၇ ရာခိုင်နှုန်း) တွင် မွေးဖွားခဲ့သူများ ဖြစ်ကြသည်။ ဤကဲ့သို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ သုတေသနပြုလုပ်ရန် သွားရောက်ခဲ့သော လုပ်ငန်းခွင် အများစုမှာ ထိုဗဟိုမြို့ပြများတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသည်။

ဇယား ၂ တွင် ဤရွေးချယ်မှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့သော ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီမှ စာတမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်းများအပါအဝင် ထိပ်ဆုံးတွင် နေရာယူထားသော ကဏ္ဍအလိုက် မွေးရပ်မြေများ ကို (ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးများအား ချန်လုပ်) ဖော်ပြထားသည်။

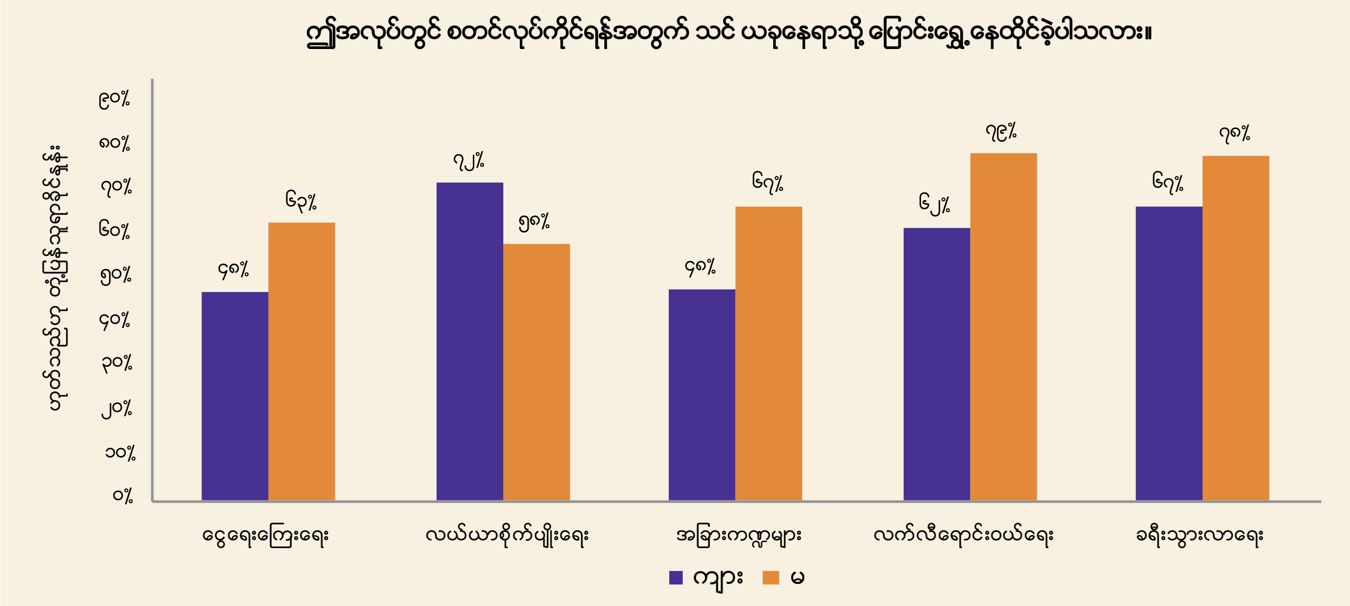
စုစုပေါင်း စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သော လူဦးရေများတွင် အများဆုံး ကိုးကားလေ့ရှိသော မွေးရပ်မြေများမှာ၊ ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးမှအပြင်၊ ဧရာဝတီနှင့် ပဲခူးတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းနေရာ (၂) ခုသည် စုစုပေါင်း စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် (၁၇) ရာခိုင်နှုန်းသော လူဦးရေ၏ မွေးရပ်မြေ ဖြစ်သည်။ (၁) ရာခိုင်နှုန်းသာ မြန်မာနိုင်ငံ ပြင်ပတွင် မွေးဖွားခဲ့သည်ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ ရန်ကုန်မြို့တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင် နေသူများ၏ ၅၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ ရန်ကုန်မြို့တွင် မွေးဖွားခဲ့ခြင်းမဟုတ်ချေ။ မန္တလေးမြို့တွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသူများ၏ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းမှာ မန္တလေးမြို့တွင် မွေးဖွားခဲ့ခြင်းမဟုတ်ချေ။

စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုခဲ့သူများအား ယခုအလုပ်ကို စတင်လုပ်ကိုင်ရန် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ခြင်း ရှိမရှိကို မေးမြန်းခဲ့သည် (ဥပမာ ယခုလက်ရှိ နေထိုင်သည့်နေရာ)။ ရန်ကုန်မြို့တွင် လက်ရှိအလုပ် လုပ်ကိုင်နေသူများအနက်မှ ၆၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် "ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်" ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ ထိုမေးခွန်းအပေါ် မန္တလေးမြို့အတွက် ရရှိခဲ့သော ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၅၆ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ ၎င်းရလဒ်များနှင့် ချိတ်ဆက်ထားသော မေးခွန်းသည် အဓိပ္ပါယ် ရှင်းလင်းပြတ်သားမှု များစွာမရှိချေ။ "သင် ဤအလုပ်တွင် စတင်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ယခုနေရာသို့ ပြောင်းရွှေ့နေထိုင်ခဲ့ပါသလား" ဟု မေးမြန်းသည့်အခါ၌ အချို့သော ဖြေဆိုသူများသည် "ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ပါသည်" ဟုဖြေဆိုရာတွင် အလုပ်အသစ်၏ တည်နေရာနှင့် ပိုမိုနီးကပ်စေရန် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့သည် အလုပ်အသစ် စတင်ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့်အချိန်တွင် ရန်ကုန်မြို့ သို့မဟုတ် မန္တလေးမြို့အတွင်းတွင် မူလကတည်းက နေထိုင်ကြခြင်း ဖြစ်သည့်အတွက် ထိုပြောင်းရွှေ့ခြင်းသည် ထိုမြို့အတွင်းသာ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် ထိုမြို့များသို့ ပြောင်းရွှေ့လာကြသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ ရာခိုင်နှုန်းကို တွက်ချက်ရန် မဖြစ်နိုင်ချေ။ ဤကဲ့သို့ တွက်ချက်ခြင်းများသည် ပြောင်းရွှေ့ခါစသူများမှ ကြုံတွေ့ခံစားရသော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ၏ မတူညီသော အန္တရာယ်အဆင့် ဖော်ထုတ်ရာတွင် အထောက်အပံ့ပေးနိုင်သည်။

ဇယား (၂) ဖြေဆိုသူများ၏ မွေးရပ်မြေများ ကဏ္ဍအလိုက်ဖော်ပြခြင်း (ရန်ကုန်/မန္တလေး မပါ)

#	ငွေရေးကြေးရေး	လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး	လက်လီရောင်းဝယ်ရေး	ခရီးသွား	အခြားကဏ္ဍများ
1	ပဲခူး 8%	တနင်္သာရီ 25%	ဧရာဝတီ 9%	ဧရာဝတီ 24%	ကယား 33%
2	ဧရာဝတီ 8%	စစ်ကိုင်း ဧရာဝတီ (tied) 11%	ပဲခူး 7%	ပဲခူး 7%	ရှမ်း 18%

ပုံစံ (၁၇) ကဏ္ဍအလိုက် အလုပ်အတွက် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သော ဖြေဆိုသူများကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားထားခြင်း



ပုံ (၁၇) တွင် ကဏ္ဍတစ်ခုစီ၏ ယခုလက်ရှိအလုပ်အတွက် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့သည်ဟု ဆိုခဲ့သော ဖြေဆိုသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်းများကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။

လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းမှ အပ၊ ကဏ္ဍတစ်ခုစီတွင် အရေအတွက် သိသာစွာပိုများသော အမျိုးသမီးများသည် အမျိုးသားများထက် အလုပ်အတွက် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ကြသည်။ ခြုံငုံကြည့်မည်ဆိုပါက ယခုလက်ရှိအလုပ်တွင် ဝင်ရောက်နိုင်ရန်အတွက် ပြောင်းရွှေ့ခဲ့ကြသည်ဟု ဆိုသောအမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်လျှင် (၆၄) ရာခိုင်နှုန်းနှင့် (၅၇) ရာခိုင်နှုန်းတို့ ရှိကြသည်။

မသန်စွမ်းမှု

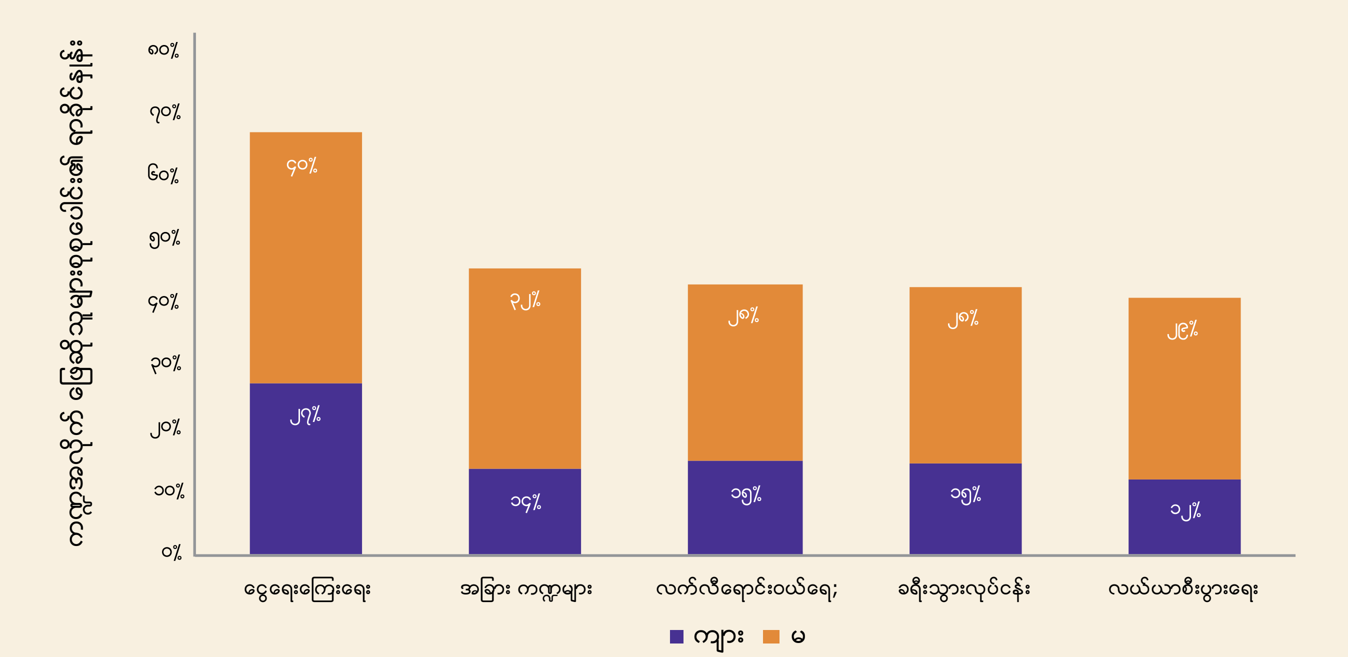
စစ်တမ်းကောက်ယူထားသော လူဦးရေမှ အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးတို့၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် မသန်စွမ်းမှုရှိသည်ဟု ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။[42] ဤရလဒ်သည် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နီးစပ်တူညီသည်။ ၂၀၁၄ခုနှစ်တွင် ကောက်ယူခဲ့သော သန်းခေါင်စာရင်းအရ မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေစုစုပေါင်း၏ ၄.၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် မိမိကိုယ်ကို မသန်စွမ်းမှုရှိသည်ဟု ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသည်။ ဤနမူနာ လူစုအတွင်းရှိ မသန်စွမ်းသောလူပုဂ္ဂိုလ်များမှာ ကဏ္ဍ ၄ခု စလုံးတွင် ပျံ့နှံ့နေကြသည်။ အမြင့်ဆုံး ရာခိုင်နှုန်းကို လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်းများတွင် တွေ့ရှိရသည် (၉ ရာခိုင်နှုန်း)။

အိမ်ထောင်ရှိမရှိနှင့် သားသမီးရှိမရှိ

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ အများစုသည် အိမ်ထောင်မရှိဟု ထုတ်ဖော်ဖြေဆိုခဲ့ကြသည် (၅၉ ရာခိုင်နှုန်း)။ အမျိုးသားများ အကြားတွင် ၄၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် အိမ်ထောင်ရှိသည်ဟု ဖော်ထုတ်ဖြေဆိုခဲ့ကြပြီး အမျိုးသမီးများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် အမျိုးသမီးများ၏ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် အိမ်ထောင်သည်များ ဖြစ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်နေပါက အိမ်ထောင်ရှိခြင်းက မရှိခြင်းထက် ပိုမိုဖြစ်နိုင်သည်။ ငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်းတွင် အိမ်ထောင်မရှိသူဦးရေနှင့် အိမ်ထောင်ရှိသူဦးရေ အချိုးအစားသည် ၃ အချိုး ၁ နီးပါးရှိသည်။ အိမ်ထောင်မှ ကွာရှင်းထားသူများ၏ အချိုးအစားမှာ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများတွင် အမြင့်မားဆုံးဖြစ်ပြီး ၎င်းကဏ္ဍနှစ်ရပ်လုံးတွင် ၃ ရာခိုင်နှုန်းစီ ရှိကြသည်။

စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူ၏ သုံးပုံတစ်ပုံ နီးပါးသည် ၎င်းတို့ကို မှီခိုနေသော အသက် (၁၆) နှစ်အောက် သားသမီးများ ရှိသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့၏ (၅၃) ရာခိုင်နှုန်းမှာ အမျိုးသမီးများ ဖြစ်ကြသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း လူဦးရေ၏ မှီခိုနေသော သားသမီးများရှိသည့် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်လျှင် ၃၆ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် ၃၀ ရာခိုင်နှုန်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သို့မဟုတ် အခြားကဏ္ဍများတွင် အလုပ်လုပ်ကိုင်နေသော ဖြေဆိုသူများတွင် ၎င်းတို့ကို မှီခိုနေသော သားသမီးရှိနိုင်ချေ ပိုများသည်။ ငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်းမှ ဖြေဆိုသူများတွင် မှီခိုနေသော သားသမီးရှိသည့် ရာခိုင်နှုန်း အနိမ့်ဆုံးဖြစ်သည် (၂၃ ရာခိုင်နှုန်း)

ပုံ (၁၈) ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီ၏ အိမ်ထောင်မရှိ သားသမီးမရှိဟု ထုတ်ဖော်ထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ ရာခိုင်နှုန်း အချိုးအစားကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြခြင်း



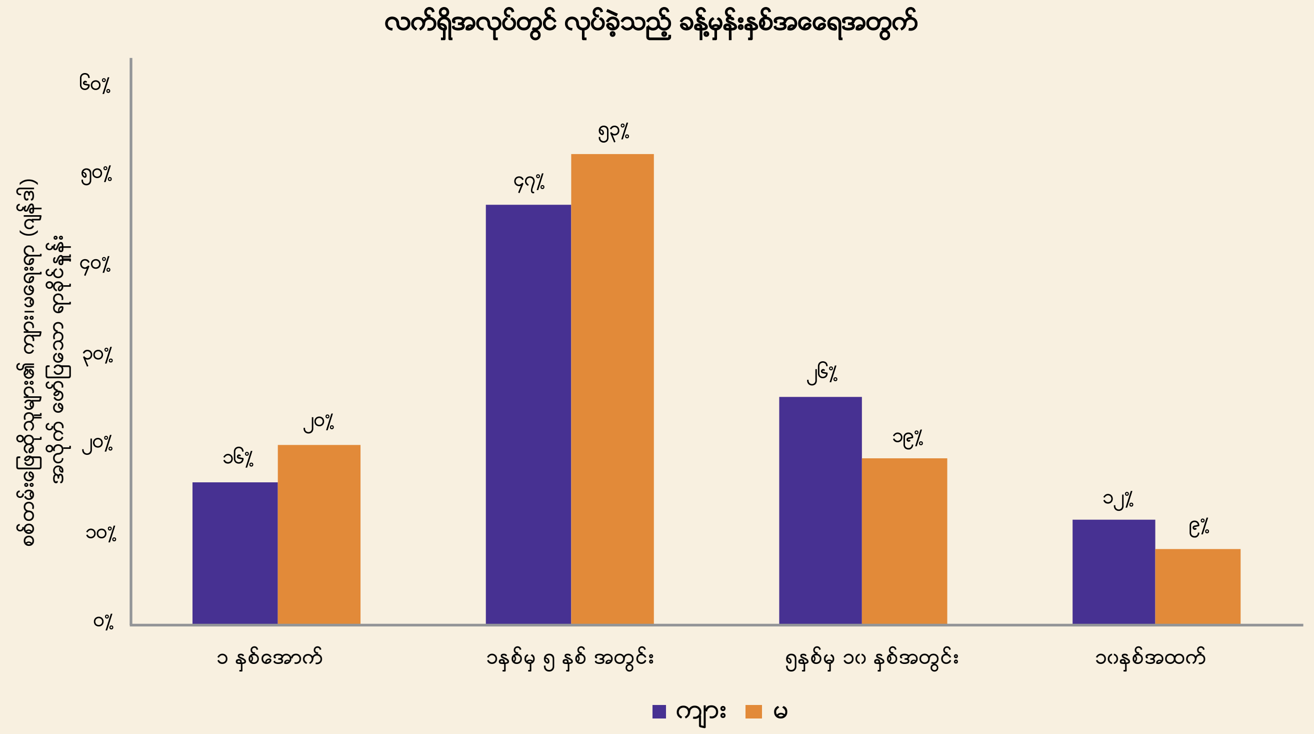
ပုံစံ (၁၈)တွင် ကဏ္ဍတစ်ခုချင်းစီ၏ အိမ်ထောင်မရှိ သားသမီးမရှိဟု ထုတ်ဖော်ထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ ရာခိုင်နှုန်း အချိုးအစားကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။ ငွေရေးကြေးရေးကဏ္ဍသည် အခြားကဏ္ဍများအားလုံးထက် အမျိုးသားနှင့် အမျိုးသမီးများတွင် အိမ်ထောင်မရှိ သားသမီးမရှိသော ရာခိုင်နှုန်းမှာ ပို၍မြင့်မားသည်။

ပညာရေး

စစ်တမ်းတွင်ဖြေဆိုသူ အများစုသည် တက္ကသိုလ်အဆင့် ပညာရေး ပြီးမြောက်ထားကြသည် (၈၅ ရာခိုင်နှုန်း)။ သုတေသန ရလဒ်များသည် ဖြေဆိုသူများ၏ တက္ကသိုလ်အဆင့် ပညာရေး ပြီးမြောက်ထားသည်နှင့် သက်ဆိုင်သော အခြားအချက်အလက်များ ပြသထားခြင်းမရှိချေ။ အချို့သော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ ဘွဲ့လွန်အဆင့် ရရှိထားသော အရည်အချင်းများကို ဖော်ပြနိုင်ရန် ထပ်မံ ရွေးချယ်စရာများ ထည့်သွင်းထားခြင်းကို လိုလားကြောင်း သုတေသနအဖွဲ့အား အကြံပြုခဲ့ကြသည်။ ဤအချက်သည် အချို့တွင် ဘွဲ့လွန်အဆင့်များ ရရှိထားသည်ဟု ဆိုလိုသည်။ ခြုံငုံသုံးသပ်ရလျှင် ဝန်ထမ်းထုကြီးသည် မြင့်မားသော ပညာအရည်အချင်းများ ရှိကြသည်ဟု ရည်ညွှန်းနေသည်။ နိုင်ငံတဝှမ်းအနေဖြင့် ကြည့်မည်ဆိုလျှင် မြန်မာနိုင်ငံ လူဦးရေ၏ ၇.၆ ရာခိုင်နှုန်းသာ ဘွဲ့ရဒီပလိုမာအဆင့် အထက်ရှိ ပညာရေးကို ပြီးမြောက်ထားကြသည်။[43]

တက္ကသိုလ်ပညာရေးကို ပြီးမြောက်ထားကြသော ဖြေဆိုသူ အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ ရာခိုင်နှုန်းကို နှိုင်းယှဉ်ကြည့်လျှင် (၉၁) ရာခိုင်နှုန်းနှင့် (၇၇) ရာခိုင်နှုန်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။ ဤကဲ့သို့ တက္ကသိုလ် ဒီပလိုမာနှင့် အထက်ကို ပြီးမြောက်ထားသော အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများ၏ ရာခိုင်နှုန်း ခြားနားချက် ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းမှာ နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ရာခိုင်နှုန်းများဖြစ်သော အမျိုးသမီး ၈.၂ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား ၆.၈ ရာခိုင်နှုန်းတို့ဖြင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ကွာဟနေသည်။ ငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် တက္ကသိုလ် ပြီးမြောက်ထားသော ဝန်ထမ်းအချိုးအစားမှာ အမြင့်မားဆုံးဖြစ်သည် (၉၆ ရာခိုင်နှုန်း)။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် ရာခိုင်နှုန်း အနိမ့်ဆုံးဖြစ်ပြီး (၅၅ ရာခိုင်နှုန်း) ထိုကဏ္ဍတွင် အခြေခံပညာ အလယ်တန်း အဆင့်အထိသာ ပြီးမြောက်ထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ ရာခိုင်နှုန်း အမြင့်မားဆုံး (၂၄ ရာခိုင်နှုန်း) ကိုလည်း တွေ့ရှိရသည်။ ဤသည်မှာ အခြားကဏ္ဍများထက် ၄ဆနီးပါး ပိုမို မြင့်မားသည်။ ငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် လက်လီရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်းများမှ ဖြေဆိုသူများတွင် မည်သည့် ကျောင်းပညာရေးကိုမျှ တတ်ရောက်ခဲ့ဖူးခြင်းမရှိဟု ဖြေဆိုခဲ့သူများကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ ဤကဲ့သို့ ကျောင်းပညာရေး တတ်ရောက်သင်ကြားဖူးခြင်း မရှိသူများသည် ယင်းကဏ္ဍတစ်ခုစီတွင် တစ်ယောက်စီသာ ရှိကြခြင်းဖြစ်သည်။

ပုံ (၁၉) အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ ရာထူးအနေအထားအပေါ် မူတည်၍ လုပ်သက်များကို ဖော်ပြထားခြင်း



ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှု အမျိုးအစား၊ လုပ်သက်နှင့် ရာထူး

ကျား-မရေးရာ နှင့် ကဏ္ဍများကို ထည့်သွင်းမစဉ်းစားပါက စုစုပေါင်း စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှာ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများ ဖြစ်ကြသည်။ ဤသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်းပုံစံကြောင့် ဝန်ထမ်းများ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အနိုင်ကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်ခြင်းတို့ကို တွေ့ကြုံခံစားရနိုင်သည့် အန္တရာယ်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုကို ဆန်းစစ်ရန် ခက်ခဲစေသည်။ ဥပမာ- အမြဲတမ်းဝန်ထမ်း မဟုတ်သည့် ပုံသေသတ်မှတ်ထားသော ယာယီစာချုပ်ဖြင့် ပါဝင်ဖြေဆိုသောသူ ဦးရေပမာဏသည် နည်းပါးလွန်းသည်။ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းမဟုတ်သောသူ အချိုးအစားသည် အနည်းငယ် ပို၍ မြင့်မားသည်။ အခြားသောကဏ္ဍများ အားလုံး၏ (၁)ရာခိုင်နှုန်းမှ (၅) ရာခိုင်နှုန်းအကြား ရလဒ်နှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် ဤကဏ္ဍတွင်(၁၇) ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။

စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ (၆၈) ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိအလုပ်ခွင်တွင် ၅နှစ် ထက်လျော့၍ အလုပ်ဝင်ထားကြသည်။ ဤသည်မှာ စစ်တမ်းကောက်ယူ ထားသော လူဦးရေမှာ အတော်သင့် ငယ်ရွယ်များဖြစ်ကြောင်း ပြသနေသည်။ ငွေရေးကြေးရေးလုပ်ငန်း၊ လက်လီရောင်းဝယ်ရေးလုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများတွင် ဤကဲ့သို့ အခြေအနေများ ဖြစ်ပေါ်နေသည်။ လယ်ယာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွင်မှ အလွန်မြင့်မားသော အချိုးအစားရှိနေသည် (၉၁ ရာခိုင်နှုန်း)။ ဤလယ်ယာစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် ၁နှစ်အောက်သာ အလုပ်လုပ်ဖူးသောသူများ၏ ရာခိုင်နှုန်းမှာလည်း အမြင့်မားဆုံးဖြစ်သည် (၃၈ ရာခိုင်နှုန်း)။

(၃၈) ရာခိုင်နှုန်းသော အမျိုးသားများသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိအလုပ်တွင် ၅ နှစ်ထက် ပို၍ အလုပ်လုပ်ထားကြသည်။ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက အမျိုးသမီးများမှာ (၂၆) ရာခိုင်နှုန်းသာရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ဖြစ်ရခြင်းမှာ အမျိုးသမီးများသည် သားသမီး မွေးဖွားပြီးသည့်သကာလတွင် အလုပ်လုပ်ခြင်းမှ ရပ်နားသင့်သည်ဟူသော မြန်မာနိုင်ငံတွင်းရှိ လူမှုရေးရာတွင် အမြဲဖြစ်ပေါ်နေသော မျှော်လင့်ချက်တစ်ခုကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ ပုံ (၁၉) တွင် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားတို့၏ ရာထူးအနေအထားအပေါ် မူတည်၍ လုပ်သက်များကို ဖော်ပြထားသည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ ၅ဦးတွင် ၂ဦးသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းကို ခံစားခဲ့ဖူးကြသည်။ ၅ဦးတွင် ၁ဦးသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို မျက်မြင်ကြုံတွေ့ဖူးကြသည်။.

အလုပ်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ဖြစ်ပွားနေပါသလား?

စစ်တမ်း၏ ရလဒ်များအရ ပါဝင်ဖြေဆိုထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အားလုံးတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ဖြစ်ပွားလျက်ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် အဆိုပါ အပြုအမူများကို လုပ်ငန်းခွင်များအားလုံးတွင် မြင်တွေ့ခံစားနေကြရသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ ၅ဦးတွင် ၂ဦးသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းကို ခံစားခဲ့ဖူးကြသည်။ ၅ဦးတွင် ၁ဦးသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို မျက်မြင်ကြုံတွေ့ဖူးကြသည်။

ပုံ (၂) နှင့် ပုံ (၅) တို့တွင် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ မြင်တွေ့ဖူးခြင်း သို့မဟုတ် တွေ့ကြုံခံစားဖူးခြင်း ရှိမရှိ မေးမြန်းခြင်းအပေါ် ဖြေဆိုထားမှုများကို ဖော်ပြထားသည်။

ပုံစံ (၈) တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ခံစားခဲ့ရဖူးကြောင်း အသိအမှတ်ပြုသည့် ဝန်ထမ်းရာခိုင်နှုန်း နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကိုရည်ညွှန်းသော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အပြုအမူအနည်းဆုံးတစ်မျိုးကို တွေ့ကြုံခံစားဖူးသော ဝန်ထမ်း ရာခိုင်နှုန်းတို့ကို နှိုင်းယှဉ်ဖော်ပြထားသည်။ ဤဇယား၏ x-ဝင်ရိုး တစ်လျှောက်ရှိ အစုံလိုက်ရှိသော အစက်များသည် ပါဝင်ဖြေဆိုထားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်း (၂၆) ခု၏ ဖြေဆိုထားသောရလဒ်များကို ကိုယ်စားပြုသည်။ နံပါတ် (၁) မှ (၂၆) ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုစီအား သတ်မှတ်ပေးထားခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့၏ အမည်များအား ဖုံးကွယ်ထားပေးသည်။

ထိုဇယား၏ ဖော်ပြချက်အရ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား လုံးတွင် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့အပေါ် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခံရဖူးသည်ထက် တိတိကျကျ သတ်မှတ်ထားသော အပြုအမူများကိုသာ ကြုံတွေ့ဖူးကြသည်ဟု ပိုမိုထုတ်ဖော် ပြောကြားလိုကြသည်။ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော သုံးသပ်ချက်တစ်ခုမှာ ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် "နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း" နှင့် "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း" တို့၏ ပို၍ ယေဘုယျဆန်သော အသုံးအနှုန်းများကို နားမလည်ခဲ့ကြသော်လည်း တိတိကျကျသတ်မှတ်ထားသော အပြုအမူများကိုမူ နားလည်ခဲ့ကြသည်။ မည်သို့ပင်ဆိုစေကာမူ သုတေသနအဖွဲ့မှ ဤသုတေသန၏ အစတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော မတက်မနေရ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို တက်ရောက်ခဲ့သည့် ရလဒ်အရ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ ယေဘုယျဆန်သော အသုံးအနှုန်းများအပေါ် နားလည်မှုနှုန်းမြင့်မားစေသည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့သည်။ ထိုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်ခဲ့သူများအား ပို၍ကျယ်ပြန့်သော အသုံးအနှုန်းများနှင့် ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သည့် တိတိကျကျသတ်မှတ်ထားသော အပြုအမူများကို မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။[44] တူညီသော အသုံးအနှုန်းများနှင့် အပြုအမူများကို သုတေသနဆိုင်ရာ နည်းပညာနှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။

ပို၍ဖြစ်နိုင်သည်မှာ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံခဲ့ရသော အပြုအမူများကို ဖော်ထုတ်ရန် စိတ်အားထက်သန်ကြသော်လည်း ထိုအပြုအမူများကို နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဟု သတ်မှတ်ရန် မလိုလားပေ။ ၎င်းတို့သည် ထိုကဲ့သို့ အပြုအမူများကို တွေ့ကြုံခဲ့သည်ဟု လက်ခံနိုင်ကြပြီး နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၏ "ကျူးလွန်ခံရသူများ" ဖြစ်ခဲ့ကြသည်ကို

လက်ခံလိုခြင်းမရှိကြချေ။ အလားတူ အခြေအနေသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လုပ်ငန်းခွင်များရှိ အမျိုးသမီးများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအပေါ် ပြုလုပ်ခဲ့သော အခြားသုတေသနတွင် ဖြစ်ပေါ်ခဲ့ပြီး ၅၈ ရာခိုင်နှုန်းသော အမျိုးသမီးများမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည်ဟု ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ကြသော်လည်း ၃ ရာခိုင်နှုန်းသာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံခဲ့ရသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။[45] အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးထံမှ အော်ဟစ်ပြောဆိုခံရခြင်း နှင့် ခန္ဓာကိုယ်အား ကဲ့ရဲ့လှောင်ပြောင်ခြင်း တို့ပါဝင်သည့် သတ်မှတ်ထားသော အပြုအမူများကို ပုံမှန်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူထားခြင်းသည် ထိုကဲ့သို့ မတူညီခြင်းများနှင့် သက်ဆိုင်နေသည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူတစ်ဦးသည် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်မှ ၎င်း၏ ခန္ဓာကိုယ် သို့မဟုတ် အဝတ်အစားအပေါ် ဝေဖန်ခဲ့သည်ကို သိသော်လည်း ထိုအပြုအမူအား ပုံမှန်ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူထားခြင်းကြောင့် ဤသည်ကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်မကောက်ချေ။ အခြားသော ဖြစ်ရပ်များတွင် ပါဝင်သူသည် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်မှ နောက်ပြောင် စနောက်ခြင်းပုံစံကြောင့် စိတ်ပျက်ဝမ်းနည်းရသည်ကို အသိအမှတ်ပြုရန် စိတ်အားထက်သန်နိုင်သည်။ သို့သော် ထိုသူတို့သည် ဤအဖြစ်အပျက်များကို ၎င်းတို့ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံခဲ့ရသည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို လိုခြင်းမရှိကြချေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုကဲ့သို့ပြုလုပ်ခြင်းများခံ ခဲ့ရပါက ထိုတစ်ဦးတစ်ယောက်တို့သည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း (နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအတွင်း)တွင် ပျော့ညံ့၍ စိတ်အနှောင့်အယှက် ပေးတတ်သူဟု သမုတ်တတ်ကြပြီး ၎င်းတို့ကို အရှက်ရစေ၍ တန်ပြန်တုံ့ပြန်မှုခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်သို့ ကျရောက်စေနိုင်သည်။

ဤအရာသည် သုတေသန၏ အရေးပါသော တွေ့ရှိချက်တစ်ခုဖြစ်သည်၊ အထူးသဖြင့် ပါဝင်ခဲ့ကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ (နှင့် မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ) မှ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တုန့်ပြန်ရန်အတွက် အသုံးပြုနိုင်သော ကြားဝင်ဖြေရှင်းခြင်းများအား အထောက်အထားများ ပေးနိုင်သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ကြုံတွေ့ခဲ့သော တစ်စုံတစ်ဦးသည် ပျော့ညံ့သည်ဟူသော ယုံကြည်မှုကို စိန်ခေါ်ရန် လိုအပ်နေသည်ဟု အကြံပြုနေသည်။ ထိုသူတို့အား ကျူးလွန်ခံရသူများအနေဖြင့် မမြင်ဘဲ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများနှင့် နှိပ်စက် ညှင်းပန်းမှုများမှ ကင်းဝေးစွာ အလုပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသော ဝန်ထမ်း များအနေဖြင့်သာမြင်ရန်လိုအပ်သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ဖြစ်ပွားခြင်းကို တုန့်ပြန်မှုများအား - ဝန်ထမ်း တစ်ဦးတစ်ယောက်မှဖြစ်စေ စီးပွားရေး လုပ်ငန်း၏ တရားဝင် စနစ်အတွင်းမှ ဖြစ်စေ - စွဲဆိုချက်ကို ပြုလုပ်သူ၏ အားသာချက် နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို အသုံးပြု၍ အခြားသူများအား ထိပါးစေသော သူများ၏ အားနည်းချက်များကို အသိအမှတ်ပြုရန် လိုအပ်သည်။ ဖြစ်ပွားမှုများအား ထုတ်ဖော် ပြောဆိုသော ဝန်ထမ်းများသည် "မိသားစု"၏ ငြိမ်းချမ်းမှုကို အနှောင့်အယှက်ပြုခြင်း မဟုတ်ချေ။ ၎င်းနှင့်ဆန့်ကျင်လျက်ပင် ထိုသူတို့သည် ဤမိသားစုအတွင်းတွင် ငြိမ်းချမ်းမှုကို တည်ဆောက်နိုင်ရန်အတွက် ထိုငြိမ်းချမ်းမှုကို ခြိမ်းခြောက်နေကြသော အပြုအမူများအား သတိမူမိရန် ကြိုးပမ်းနေခြင်းဖြစ်သည်။

ထိုကဲ့သို့သော စိတ်သဘောထားကို အထူးသဖြင့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာများမှ ခံယူကျင့်သုံးရန် အားပေးသင့်သည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး အပိုင်းတွင် "နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း" နှင့် "လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း" ကဲ့သို့သော ဝေါဟာရများကို အသုံးပြုခြင်းသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း၌ ဖြစ်ပွားနိုင်သော ဖြစ်ပွားနေသော လေးစားမှုမရှိသည့် အပြုအမူများကို တိကျသော ဥပမာများဖြင့် အသုံးပြုခြင်းထက် အကျိုးသက်ရောက်မှု လျော့နည်းနိုင်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်သည်။ မူဝါဒများတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့၏ အဓိပ္ပါယ် ဖွင့်ဆိုချက်များကို ရှင်းလင်းပြတ်သားစေခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖြစ်ပွားနေသော အပြုအမူများကို သိရှိခြင်းနှင့် ထိုအပြုအမူများသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ် မရှိခြင်းကို သိရှိခြင်း အကြားရှိ ကွာဟမှုကို လျော့ချနိုင်သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်သက်ရောက်သည်။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ရှာဖွေတွေ့ရှိချက်များနှင့် ယှဉ်တွဲပြပါက ထိုအပြုအမူများအား ပို၍ တိကျစွာနှင့် ခိုင်မာစွာ အမည်သတ်မှတ်နိုင်လေ တုန့်ပြန်မှုများ ပိုမိုအကျိုးသက်ရောက်လေ ဖြစ်သည်။

စိတ်နေသဘောထားများ

လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးတစ်ယောက်စီ၏ စိတ်နေသဘောထားများသည် ထိုလုပ်ငန်းခွင်၏ ယဉ်ကျေးမှုကို ဖော်ပြနေသည်။ ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများသည် အမျိုးသမီးနှင့် အမျိုးသားများအား တန်းတူဆက်ဆံသော လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုကို ဖော်ပြနေသည်။ လေးစားမှုရှိသော အပြုအမူများအပေါ် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ အပါအဝင် အလုပ်သမားများအား ညှင်းပန်းနှိပ်စက်ခြင်းများအား သည်းခံမှုမရှိသော လုပ်ငန်းခွင် ယဉ်ကျေးမှုတစ်ခုကို ဖော်ပြနေသည်။ ၎င်းနှင့်ဆန့်ကျင်လျက်ပင် ဝန်ထမ်းများအကြား(မန်နေဂျာများ အပါအဝင်)တွင် ကျား-မ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် လေးစားမှုရှိသော အပြုအမူများအပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများသည် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းနှင့် နှိပ်စက်ညှင်းပန်းမှုများ၏ အန္တရာယ်ပိုမို မြင့်မားစေသည်။

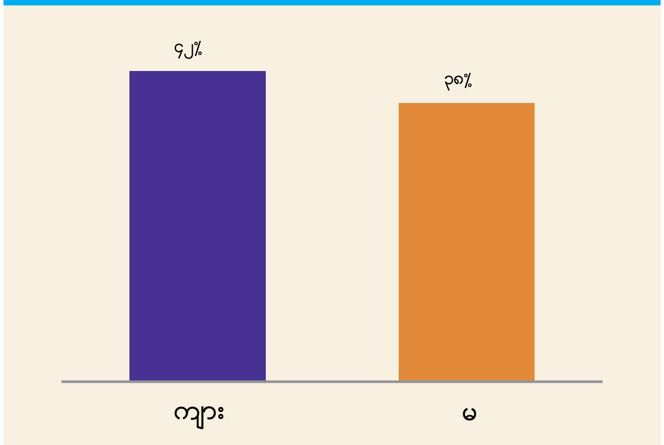
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းမှာ လက်ခံနိုင်ဖွယ် ရှိမရှိကို မေးမြန်းခဲ့သည့်အခါတွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ (၂၃) ရာခိုင်နှုန်းသည် လုပ်ငန်းခွင်၌ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ယူဆကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့သည်။ အလားတူစွာ (၁၃) ရာခိုင်နှုန်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများမှာ လုပ်ငန်းခွင်၌ တစ်ခါတစ်ရံတွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ယူဆကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့သည်။ ထိုလုပ်ရပ်များအား လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ဟု ယူဆသူများမှာ (၇) ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ဝန်ထမ်းများတွင် ရှိနေသော အနုတ်သဘောဆောင်သည့် စိတ်နေသဘောထားများအား ရည်ညွှန်းလျက် ဆန့်ကျင်ဘက် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများအား မြင့်တင်စေခြင်းသည် လုံခြုံစိတ်ချ၍ အလုပ်ကောင်းမွန်စွာပြီးမြောက်ရန် လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်များကို တည်ဆောက်နိုင်ရန်အတွက် အရေးကြီးလှသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း၏ (၈၈) ရာခိုင်နှုန်းသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းမှာ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ အနည်းငယ်လျော့သော (၈၄ ရာခိုင်နှုန်း) စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းမှာ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ယူဆကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ထိုကိန်းဂဏန်းများသည် ဤပြဿနာများအပေါ် သတိပြုမိမှုများကို ဖော်ပြနေသည်။ ထို့အပြင် (၈၇) ရာခိုင်နှုန်းနှင့် (၇၇) ရာခိုင်နှုန်း အသီးသီးတို့သည်လည်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့သည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ကို သဘောမတူညီကြချေ။ ထိုကဲ့သို့သော အပြုသဘောဆောင်သည့် စိတ်နေသဘောထားများကို အားဖြည့်ခြင်းနှင့် ထောက်ခံခြင်းများ လိုအပ်သည်။

ဝန်ထမ်းများမှ ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ထားသည့် တစ်စုံတစ်ယောက်အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းခံရနိုင်သော အကြောင်းပြချက်များကို ပုံ၁၁ တွင် ဖော်ပြထားသည်။

ဤရလဒ်များသည် ဝန်ထမ်းများ လက်ကိုင်ထားရှိသည့် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများအား ပိုမိုထိုးထွင်းသဘောပေါက်စေသည်။ ခြုံငုံပြောဆိုရလျှင် လူတစ်ဦး၏ ပင်ကိုယ်လက္ခဏာ အနည်းဆုံး တစ်မျိုးသည် ၎င်းတို့အား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းခံသင့်သည့် အကြောင်းပြချက်ကောင်းတစ်ခုဟု (၁၈) ရာခိုင်နှုန်းမှ ထင်ယူကြသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် ဤ (၁၈) ရာခိုင်နှုန်းသည် အချို့သော အခြေအနေများတွင် ၎င်းတို့၏ ဓားစာခံအပေါ် ပြစ်တင်ရှုံ့ချခြင်းအား ထောက်ခံခြင်းကို ဖော်ပြနေသည်။ ဤကဲ့သို့ ထောက်ခံခြင်းမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအတွက် ၁၃ ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။[46]

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်သည် မည်သည့်အကြောင်းအရာများကြောင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို တွေ့ကြုံရနိုင်သနည်းဟု မေးမြန်းခဲ့သည့်အခါတွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး ရွေးချယ်ခဲ့ကြသော အဖြေနှစ်ခုမှာ လူတစ်ဦး၏ အဝတ်အစား (၄၅ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် လူတစ်ဦး၏ ခန္ဓာကိုယ် အချိုးအစား (၄၀ ရာခိုင်နှုန်း) တို့ဖြစ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများမှ အခြားသူများ၏ အမြင်တွင် မသင့်တော်သော အဝတ်အစားများ ဝတ်ဆင်ထားပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ တွေ့ကြုံလာရပါက - အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ - ထိုသူတို့သာလျှင် အပြစ်တင်ခံသင့်သည်ဟု ယုံကြည်ကြကြောင်း သုတေသန ရလဒ်များ၏ အခြားတစ်နေရာမှ တွေ့ရှိရသည်။ သုံးပုံတစ်ပုံထက်ပိုသော အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) တွင်ပါဝင်ခဲ့သူများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အမျိုးသမီးများမှ “မသင့်တော်သော အဝတ်အစားများ” ဝတ်စားဆင်ယင်ပြီး ၎င်းတို့၏ အမျိုးသား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များထံမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများပြုလုပ်မှုကို ခံစားရပါက မည်သည့် စောဒကတက်ခြင်းကိုမျှ ပြုလုပ်ရန်မရှိကြောင်းကို သဘောတူညီခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့၏

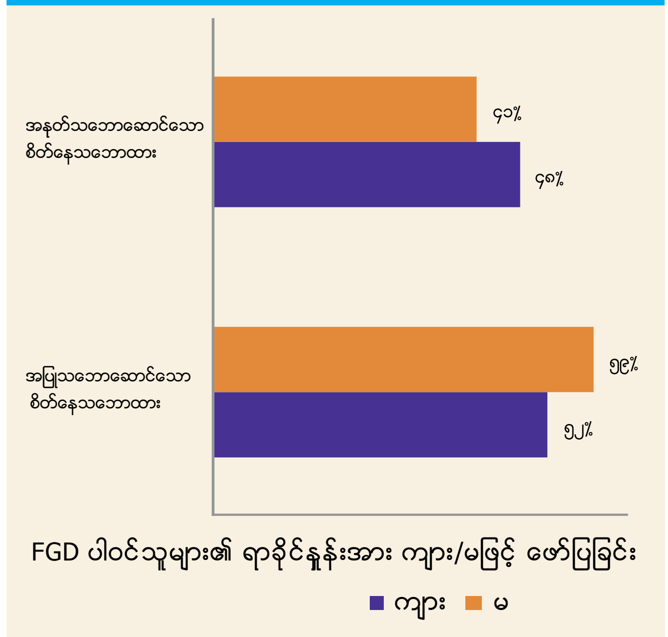
ပုံ (၂၀) အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများရှိသော ဖြေဆိုသူများအား ကျားမဖြင့် ဖော်ပြခြင်း



လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် ပတ်သက်၍ လှောင်ပြောင်မှုများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသော အပြုအမူဟု ယုံကြည်ကြကြောင်းကိုလည်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှု (FGD) များ၏ သုံးပုံတစ်ပုံအထက်တွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူများမှ ထိုကဲ့သို့သော အပြုအမူများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် ဖြစ်ပွားနေသည်ဟု ထွက်ဆိုခဲ့ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများမှ ထိုကဲ့သို့ အခြေအနေများ၌ ပြုလုပ်သင့်သော တုန့်ပြန်မှုများကို အကြံပြုရာတွင် လျစ်လျူရှုရန်နှင့် "ပြဿနာ ကြီးကြီးမားမား မဟုတ်" ဟု လက်ခံလိုက်ရန် အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးမှ အခြားဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ခန္ဓာကိုယ်အချိုးအစားနှင့် အလေးချိန်အား လှောင်ပြောင်ခြင်းပြုလုပ်နေသည်ကို ကြားတွေ့သည့် အခါများတွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၂၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် လျစ်လျူရှုမည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ပြီး ၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် ရယ်မောမည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။

ဤအစီရင်ခံစာ၏ နောက်ပိုင်းတွင် ပို၍အသေးစိတ် ဆွေးနွေးချက်များအရ သတ်မှတ်ထားသောအပြုအမူများအား သာမန် သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံ အစဉ်အလာ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဟု ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ခြင်းကြောင့် မှတ်ချက်များ သို့မဟုတ် လုပ်ရပ်များ ပြုလုပ်ရည်ညွှန်းခံရသူများအဖို့ ဆိုးကျိုးမရှိဟု မဆိုလိုချေ။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား သာမန်ဟု မှတ်ယူသောအခါတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားကို အနုတ်သဘောဆောင်သော သက်ရောက်မှုဖြစ်စေသည့် အပြုအမူများသို့ ဖြစ်ပေါ်နိုင်ချေ ပိုများသည်။ ဤအစဉ်အလာအရ လက်ခံထားသည့် အပြုအမူများသည် စီးပွားရေး စွမ်းဆောင်ရည်ကို နှောင့်နှေးစေသောကြောင့် ပပျောက်စေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ စိတ်ဝင်စားစွာ ရည်မှန်းချက်များထားရှိကြသည်။

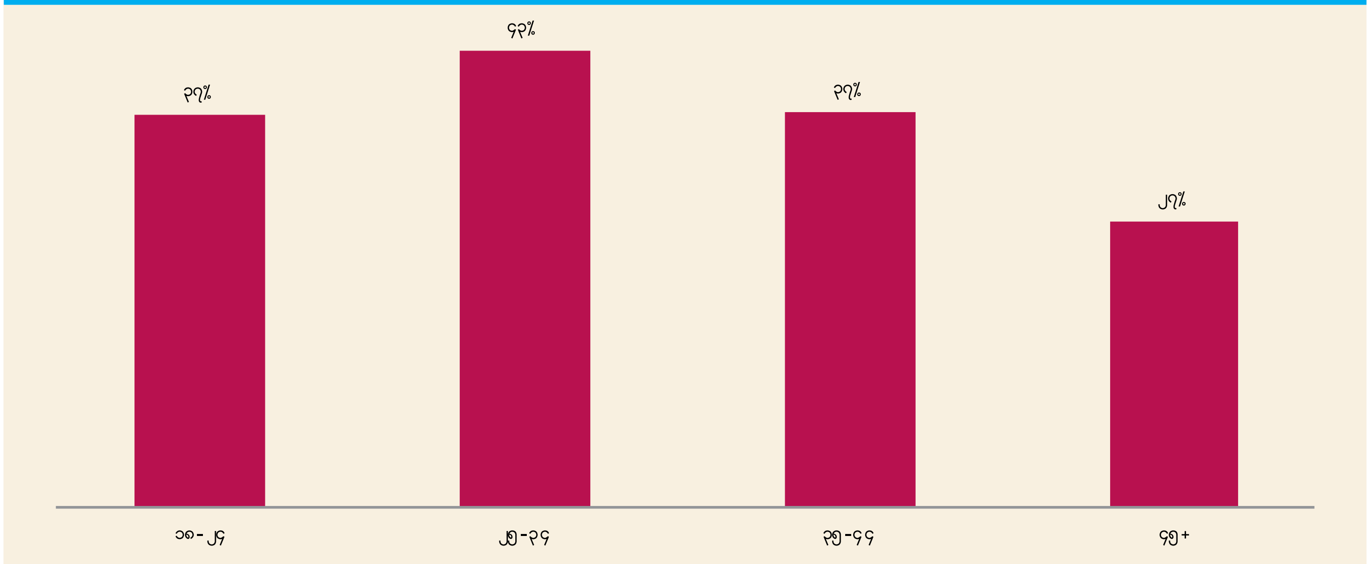
ပုံ (၂၁) ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်နေသဘောထားများကို ကျားမဖြင့် ဖော်ပြခြင်း



နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် ရံဖန်ရံခါတွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်၊ သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံရသူများသည် ထိုသို့ပြုလုပ်ခံရခြင်းများအတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟု ထင်မှတ်သော ဝန်ထမ်းများသည် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများကို လက်ခံထားကြသည်ဟု ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမှာ မှန်ကန်သည်။ ထိုဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား ရည်ညွှန်းခြင်းကို အဓိကခုခံနေသောပြယုဂ်များ ဖြစ်သည်။ ပုံ (၂၀) တွင် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ လူဦးရေမှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများ လက်ခံထားကြသည့် ရာခိုင်နှုန်းကို ကျား-မ အလိုက် ခွဲခြားပြသထားသည်။

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် ရံဖန်ရံခါတွင် လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်၊ သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ခံရသူများသည် ထိုသို့ပြုလုပ်ခံရခြင်းများအတွက် တာဝန်ရှိသည်ဟု ဖော်ညွှန်းသော အဖြေအနည်းဆုံး ၁ခုကို အမျိုးသမီး (၃၈) ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသား (၄၂) ရာခိုင်နှုန်းတို့မှ ဖြေဆိုခဲ့သည်ဟု အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်သည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ (၄၀) ရာခိုင်နှုန်းခန့်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ

ပုံ (၂၂) အသက်အရွယ်အုပ်စုများအရ အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားရှိသော ဖြေဆိုသူများ



ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများကို သာမန်ဖြစ်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားခြင်း အလွန်မြင့်မားနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ထို့ရှုထောင့်အပေါ် အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများ အကြား ကွာဟချက် အနည်းငယ်သာ ရှိသည်။

FDG များ ပြုလုပ်ချိန်တွင် ဝန်ထမ်းများအား အချို့သော လုပ်ငန်းခွင်ပုံဖော်မှုများအပေါ် သဘောတူခြင်း မတူခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ မေးမြန်းခဲ့သည်။ အဖြေများအားလုံးကို သဘောတူခြင်း မတူခြင်းအပေါ်မူတည်၍ သဘောမတူလျှင် +၁မှတ် သို့မဟုတ် သဘောတူလျှင် -၁မှတ်ဟူ၍ အမှတ်ပေးခြင်းဖြင့် အနုတ်သဘောဆောင်သော သို့မဟုတ် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများအား ဖော်ညွှန်းနိုင်သည်။ အချို့သော ပုံဖော်မှုများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအတွက် အထူးပြုလုပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ အခြားပုံဖော်မှုများမှာ အမျိုးသားများ သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးများ နှင့် သက်ဆိုင်သော ပို၍ ယေဘုယျဆန်သည့် ပုံဖော်မှုများဖြစ်သည်။ ပုံ (၂၁) တွင် အပြုသဘောဆောင်သော သို့မဟုတ် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများ လက်ခံထားကြောင်း ညွှန်းဆိုထားသော စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ အရေအတွက်နှင့် ရာခိုင်နှုန်းများအား ထုတ်ဖော်သတ်မှတ်ထားသည့် ရလဒ်များကို ဖော်ပြထားသည်။

ရလဒ်များသည် အမျိုးသားဝန်ထမ်းများအကြားတွင် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများ အနည်းငယ်ပိုမို အားကောင်း၍ အချိုးကျစွာပင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအကြားတွင် အပြုသဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများ ပိုမိုအားကောင်းကြောင်း ထုတ်ဖော်ညွှန်ပြနေသည်။

စုပေါင်းချုံ့လျှင် အမျိုးသားများအနေဖြင့် အခြားအမျိုးသား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ဦးအား ၎င်း၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးများနှင့် သက်ဆိုင်သော စနောက်လှောင်ပြောင်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်းသည် အဆင်ပြေသည်ဟု FDGတွင် ပါဝင်ခဲ့သူများ၏ (၈၂) ရာခိုင်နှုန်းမှ ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ အကယ်၍ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ဦးမှ စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေသော တစ်စုံတစ်ရာအား ပြောဆိုလာပါက အရှုပ်အထွေးများမှ ကင်းလွတ်စေရန် ထိုကဲ့သို့ အခြေအနေအား လစ်လျူရှုရန် အတွက် (၄၇) ရာခိုင်နှုန်း မှလိုလားကြသည်။

ပုံ (၂၂) တွင် အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြား အုပ်စုများအကြားရှိ မတူညီမှု အချို့ကို ဖော်ပြထားသည်။

(၄၅) နှစ် အထက် အသက်အပိုင်းအခြား အုပ်စု၏ ဖြေဆိုသူအရွယ်အစားမှာ အခြားဖြေဆိုသူအုပ်စု အရွယ်အစားများနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင် သေးငယ်သည်။ မှတ်သားစရာအနေဖြင့် ၂၅နှစ်မှ ၃၅နှစ်ကြားအုပ်စုသည် အကြီးမားဆုံး လူဦးရေအုပ်စု (ဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ ၅၆ ရာခိုင်နှုန်း)သည် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများကို ၄၃ ရာခိုင်နှုန်းဖြင့် အများဆုံးပြသနေကြသည်။

စီးပွားရေး လုပ်ငန်းငယ်များ အပါအဝင် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ(KII) များတွင် အင်တာဗျူး ဖြေဆိုသူ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာ နှင့် အခြားသောသူများမှ ၎င်းတို့အနေဖြင့် ပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်မှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများ ကျူးလွန်ရခြင်းဟု ထင်မြင်သည့် အကြောင်းအရင်းများအား ပြောပြကြသည်။ ၎င်းတို့၏ တုံ့ပြန်ဖြေဆိုချက်များတွင် အထူးသဖြင့် ပညာအရည်အချင်း နှင့်

အသက်အရွယ်အား အကြောင်းအရာ တစ်ခုအဖြစ် ညွှန်းဆိုကြသည်။ မန်နေဂျာ တစ်ဦးမှ "၎င်းတို့အားလုံးသည် ပညာကောင်းမွန်စွာ တတ်မြောက်ကြသောကြောင့်" နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မဖြစ်နိုင်ဟု အခိုင်အမာပြောဆိုသည်။

အဆိုပါ မန်နေဂျာ၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် သုတေသနများပြုလုပ်နေစဉ် ကာလအတွင်း သုတေသနအဖွဲ့မှ အဖြစ်အပျက်များစွာကို တွေ့မြင်ခဲ့ရပြီး အောက်ခြေတမ်း ဝန်ထမ်းတစ်ဦးထံမှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းသည် ပုံမှန်ဖြစ်ပွားနေသည်ဟု ကြားသိခဲ့ရသည်။ အခြားသော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာတစ်ဦးမှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများသည် လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဖြစ်ပွားနေရသည့် အကြောင်းအရင်းမှာ လူငယ်များအနေဖြင့် လုပ်ငန်းသဘောအရ ဆက်ဆံရေးများကို စီမံကွပ်ကဲရန် အတွေ့အကြုံ သို့မဟုတ် အရည်အချင်းများ မရှိသောကြောင့်ဟု အကြံပြုသည်။ သုတေသန ရလဒ်များမှာမူ ထိုအမြင်များအား ထောက်ခံခြင်း မရှိချေ။ စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများတွင် တက္ကသိုလ်အဆင့် ပညာရေး ရရှိပြီးသူများ၏ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းမှာ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများ လက်ခံထားကြသည်။ အများဆုံးသော အသက်အရွယ်အပိုင်းအခြား ၂၅ နှစ်မှ ၃၄ နှစ်အတွင်းသူများ၏ ၅၇ရာခိုင်နှုန်းသည် အနုတ်သဘောဆောင်သော စိတ်နေသဘောထားများကို လက်မခံကြချေ။ ဤသုတေသနတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူ အများအပြားမှ ပညာရေး အဆင့်အတန်း သို့မဟုတ် အသက်အရွယ်များသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်မှုများ အကြားတွင် ဆက်စပ်မှုရှိသည်ဟုယုံကြည်ထားသော်လည်း အမှန်စင်စစ်တွင် ဆက်စပ်မှုမရှိချေ။ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မန်နေဂျာတစ်ဦးမှ ကွဲပြားသောရှင်းလင်းချက်အရ အခြေခံအကြောင်းအရင်းများမှာ "ကျွန်ုပ်တို့အား နေရာတိုင်းတွင် လွှမ်းမိုးထားသည့် တသတ်မှတ်တည်း မှတ်ယူထားသော ပုံစံများ၊ [လူမှုရေးရာ] စံနှုန်းများ နှင့် အမျိုးသားများ ကြီးစိုးမှုများ" နှင့် အမှန်ပင် ချိတ်ဆက်နေသည်ဟု ဖြစ်သည်။

အတွေ့အကြုံများ

စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ (၉၂) ရာခိုင်နှုန်းအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းသည် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ထင်မြင်ကြောင်း ဖြေဆိုခဲ့ပြီး (၈၂) ရာခိုင်နှုန်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ဖြေဆိုသူများ၏ ကျား-မ ဖြစ်တည်မှုများသည် ထိုနေရာများအား သက်ရောက်မှု မရှိချေ။ ကဏ္ဍများ အားလုံးတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း နှင့်/သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြသော ရာခိုင်နှုန်းမှာ (၇၅) ရာခိုင်နှုန်းအထက်တွင်ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့ ပြဿနာများအား သိရှိလက်ခံခြင်း နှုန်းများ မြင့်မားခြင်းသည် တွေ့ကြုံခံစားရမှုနှုန်းများ မြင့်မားခြင်းနှင့် ဆက်စပ်နေသည်။ စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုသူများ၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းများကို မြင်တွေ့ သို့မဟုတ် တွေ့ကြုံခံစားဖူးသည် ဟု ဖြေဆိုခဲ့သော စုစုပေါင်း ရာခိုင်နှုန်းမှာ (၆၀) ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။[47]

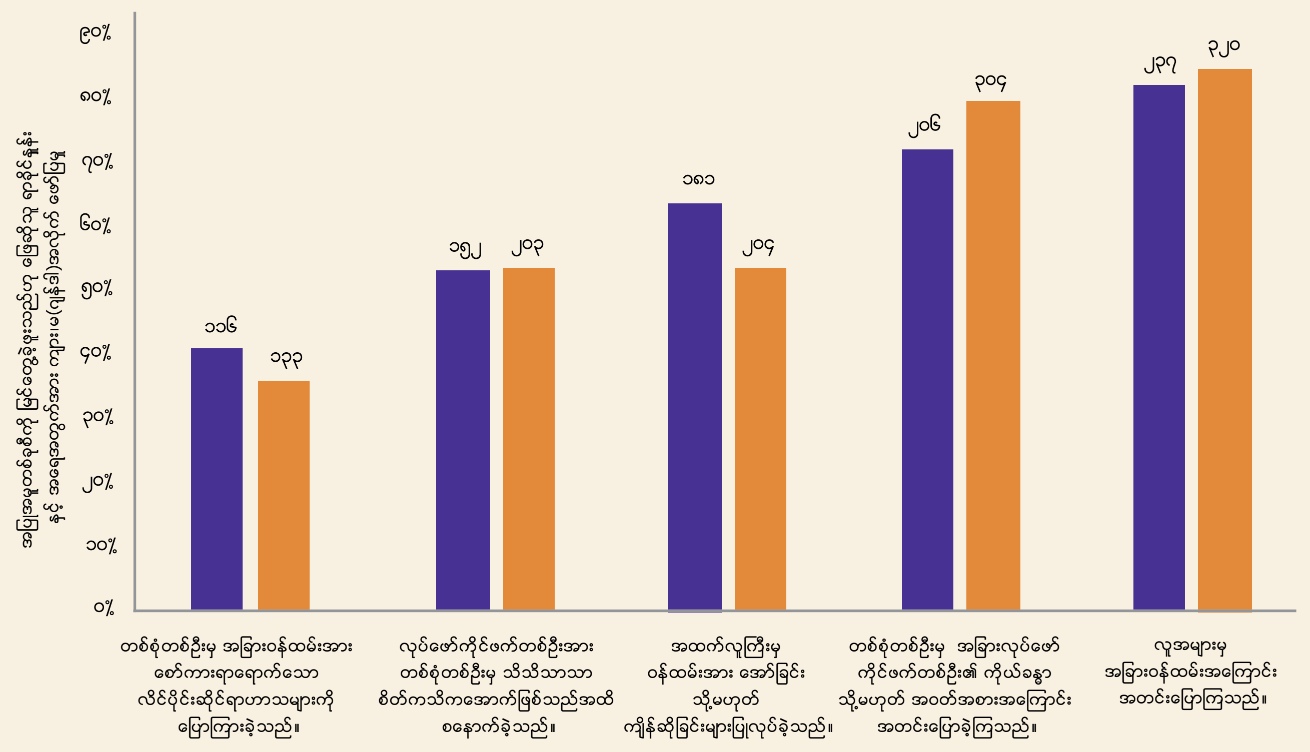
မျက်မြင်သက်သေများ အနေဖြင့်

စစ်တမ်းအား ပြီးစီးခဲ့သော ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ (၅၆) ရာခိုင်နှုန်းမှာ ၎င်းတို့၏ လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်တွင် တစ်စုံတစ်ဦး နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းခံနေရသည်ကို မြင်တွေ့ဖူးကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ တစ်စုံတစ်ဦး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းခံနေရသည်ကို မြင်တွေ့ဖူးကြောင်း ပြောကြားခဲ့သော ရာခိုင်နှုန်းမှာ (၂၁) ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ စစ်တမ်းတွင် ဖြေဆိုခဲ့သူများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မြင်တွေ့ဖူးသော ထိုကဲ့သို့ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဟု သတ်မှတ်နိုင်သော အပြုအမူများကို ထုတ်ဖော်ပြရန်လည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ သတ်မှတ်နိုင်သော အပြုအမူစာရင်းမှ အနည်းဆုံးတစ်ခုအား ၈၇ ရာခိုင်နှုန်းသော ဖြေဆိုသူများမှ မြင်တွေ့ခဲ့ဖူးကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

ပုံ (၂၃) တွင် အများဆုံး မြင်တွေ့ဖူးသော နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူ (၅) မျိုးကို ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတွင် ထိုအပြုအမူတစ်ခုစီကို မြင်တွေ့ခဲ့ဖူးသည်ဟု ဆိုခဲ့သော ဖြေဆိုသူအရေအတွက်အား ကျား-မ အလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြထားသေးသည်။

ပုံ (၂၃) ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အများဆုံးမြင်တွေ့ရသည့် အပြုအမူများ

လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သည့်အပြုအမူများကို မျက်မြင်တွေ့ကြုံဖူးသနည်း။



ကျား	၄၁%	၅၃%	၆၄%	၇၂%	၈၂%
မ	၃၆%	၅၄%	၅၄%	၈၀%	၈၅%

ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အများဆုံးမြင်တွေ့ရသည့် အပြုအမူများမှာ "တစ်စုံတစ်ဦးမှ ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၏ ခန္ဓာကိုယ် သို့မဟုတ် အဝတ်အစားနှင့် ပတ်သတ်၍ မှတ်ချက်ပေးခြင်း" နှင့် " ဝန်ထမ်းများမှ အခြားဝန်ထမ်းများ၏ အတင်းအဖျင်းများ ပြောခြင်း" တို့ဖြစ်ကြသည်။ ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မြင်တွေ့ခဲ့ဖူးသော ခန္ဓာကိုယ်အား လှောင်ပြောင်ခြင်းဟု သတ်မှတ်ထားသော ဥပမာများကို ပေးခဲ့သည်။

> *အခြားသူများမှ သူမအား အလွန်ပိန်သည်ဟု ပြောကြသည်။ ထိုအချိန်တွင် ၎င်းမိန်းကလေးသည် ဤအချက်အား သူမ၏ အားနည်းချက်ဟု ထင်မြင်ကာ ကိုယ်အလေးချိန်တက်စေရန် ဆေးများသောက်၍ အားကစားခန်းမသို့ သွားရောက်ခဲ့သည်။*

> *လူတစ်ယောက်၏ အသားအရည်၊ ဝတ်စားဆင်ယင်မှုပုံစံ၊ မိတ်ကပ်နှင့် မျက်နှာ အသွင်အပြင်တို့နှင့် ပတ်သက်၍ မှတ်ချက်များ အမြဲရှိနေသည်။ ထိုသည်မှာ လက်အောက်ငယ်သားများအကြားတွင် ပုံမှန်ဖြစ်သည်။*

> *ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ အခြားဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား သူမ၏ ချိုင်းချွေးနံ့ပြင်းသည့်အကြောင်းကို အခြားဝန်ထမ်းများ အရှေ့တွင် ပြောဆိုခဲ့သည်။ ထိုအချိန်တွင်၊ အချို့သော အခြားဝန်ထမ်းများမှ "အို၊ မင်းရဲ့ တစ်ကိုယ်ရည် သန့်ရှင်းရေးဟာ အတော်ဆိုးတာပဲ" ဟု ပြောဆိုကြသည်။*

ဝန်ထမ်းများမှ ကြားသိရသည့် အတင်းအဖျင်းများမှာ ပုံမှန်အားဖြင့် အခြားသူတစ်ဦး၏ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများ - အမှန်ဖြစ်စေ လုပ်ကြံပြောဆိုသည်ဖြစ်စေ ကိုးကား၍ ပါဝင်တတ်ကြသည်။ ထိုသို့ပြောဆိုမှုများတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရခြင်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခွင့်အရေးပေးခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည် သို့မဟုတ် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်နားရက်တွင် ချစ်သူ အမျိုးသား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီးနှင့် မည်သည့်အရာများ ပြုလုပ်နေနိုင်ကြသည်၊ အစရှိသော ဝေဖန်ပြောဆိုမှုများ ပါဝင်သည်။ ထိုကဲ့သို့ အတင်းအဖျင်းများ ပြောဆိုခြင်းတွင် ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများမှာ "ကောင်းမွန်သော" လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူများအပေါ် ရှေးရိုးစွဲ ဝါဒီဆန်သော အမြင်များ အားကောင်းနေဆဲဖြစ်သော လူအဖွဲ့အစည်းများတွင် အရှက်ရစေရန်

သို့မဟုတ် သိက္ခာကျစေရန် ရည်ရွယ်သည်။ တစ်စုံတစ်ဦး (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးတစ်ဦး) မှ ရာထူးတိုးမြင့်ခြင်း ခံရပါက မန်နေဂျာနှင့် လိင်ဆက်ဆံခဲ့ခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု ပြောဆိုလိုက်ခြင်းသည် လူတစ်ဦး၏ ဂုဏ်သိက္ခာအား ထိပါးစေရန် လွယ်ကူသော နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ ဤသုတေသနအတွက် အကျိုးစီးပွားသက်ဆိုင်သူများမှ တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားမှုများအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမှန်တကယ်ပင် လုပ်ငန်းခွင်များ၌ အမျိုးသမီးများသည် လိင်ဆက်ဆံခြင်းအတွက် ရာထူးတိုးမြင့်ခြင်းများကို ကမ်းလှမ်းခြင်းများ ရရှိနေသည်။

လုပ်ငန်းခွင်များတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဖြစ်အပျက်များကို မြင်တွေ့ဖူးသူများတွင် ကျား-မအလိုက် ကွဲပြားမှု မရှိသလောက်ပင်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသား (၈၈) ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး (၈၇) ရာခိုင်နှုန်း တို့သည် ထိုအဖြစ်အပျက်များကို အနည်းဆုံး ၁ခေါက်မျှ မြင်တွေ့ဖူးကြသည်။ သုတေသနအဖွဲ့မှလည်း လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်းတွင် သုတေသနများ ပြုလုပ်နေစဉ်အခါတွင် အဖြစ်အပျက်အချို့ကို မြင်တွေ့ခဲ့ရသည်။ အမျိုးသားဝန်ထမ်းတစ်ဦးနှင့် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းတစ်ဦးတို့သည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးအား "ဖက်တီး" ခေါ်ဆိုလိုက်ခြင်းဖြစ်သည်။

မျက်မြင် မြင်တွေ့ခဲ့သူသည် ထိုအဖြစ်အပျက်တွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင် ပတ်သက်မှု မရှိနိုင်ချေ။ ၎င်းတို့သည် ပါဝင်ပတ်သက်နိုင်ခြင်း မရှိချေ။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများမှ ဥပမာ အများအပြားကို ပေးခဲ့ပြီး ထိုဥပမာများတွင် ပါဝင်သော အပြုအမူများသည် ပေးလိုသော ပုံရိပ်ကို အခြားဝန်ထမ်းများမှ မြင်သာစေရန် ပေါ်ပေါ်ထင်ထင် လုပ်ဆောင်ထားခြင်းမရှိချေ။

ကျွန်ုပ်သည် အမျိုးသား ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ ကွန်ပျူတာ မျက်နှာပြင်ပေါ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကျူးထားသော ရုပ်သံဖိုင်များကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။

ကျွန်ုပ်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့မှ ကျွန်ုပ်ဤကဲ့သို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ရုပ်ပုံများနှင့် ရုပ်သံဖိုင်များတွေ့ရှိ ကြားသိပြီးနောက်တွင်သူတို့သည် ထိုကွန်ပျူတာများအနားကို မသွားရဲတော့ကြောင်း ပြောပြခဲ့ကြသည်။

ကျွန်ုပ်၏ အမျိုးသား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးမှ ၎င်း၏ ကွန်ပျူတာ မျက်နှာပြင်ပေါ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စကားပြောဆိုမှုများ ပြုလုပ်နေသည်ကိုပင် မြင်တွေ့ဖူးသည်။

ဖော်ပြပါ ဥပမာများတွင်၊ ထိုအပြုအမူများကို ပြုလုပ်နေသော ဝန်ထမ်းသည် အခြားသော ဝန်ထမ်းများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို တိုက်ရိုက်ပြုလုပ်နေခြင်း မဟုတ်ချေ။ ထိုကဲ့သို့ တိုက်ရိုက် ပါဝင်ပတ်သတ်မှု မရှိခြင်းကြောင့် ထိုဖြစ်ရပ်သည် မျက်မြင် မြင်တွေ့သူများအပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှုမရှိခြင်းဟု မဆိုနိုင်ချေ။ ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သူ တစ်ဦးမှ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင် လေးစားမှု မရှိသော အပြုအမူများကို မြင်တွေ့နေရသူတစ်ဦးမှ မည်သို့ခံစားနေရမှုများကို ထင်ဟပ်ပြသခဲ့သည်။

လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အကြားတွင် အချင်းချင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စနောက်မှုသည် ပုံမှန်ဖြစ်သည်။ မင်း တင်ပါး ကြီးလာပြီး မင်းပိုပြီး ဆွဲဆောင်မှုရှိလာတယ်ဟု ပြောကြသည်။ ဤကဲ့သို့ပြောဆိုခြင်းသည် အလွန်ခင်မင်ရင်းနှီးမှုသာ ဖြစ်သည်။ ထိုကဲ့သို့ပြောဆိုသူနှင့် အပြောခံရသူတို့မှာ စနောက်နေကြခြင်းသာ ဖြစ်သော်လည်း ကြားသိရသော အခြားသူများအဖို့ ကသိကအောက်ဖြစ်စေသည်။

ထိုကဲ့သို့ ပြုမူခြင်းများသည် ရုံးခန်းနေရာများအတွင်းတွင် ဝန်ထမ်းများမှ ကွန်ပျူတာများကို အလွယ်တကူ မြင်သာသောနေရာများ၌ ဖြစ်ပေါ်နေပြီး ထိုရုပ်ပုံများအား မြင်တွေ့ရန် သဘောတူညီထားခြင်းမရှိဘဲ ၎င်းတို့မြင်တွေ့ခဲ့သည်များမှ စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်သွားနိုင်သည်။ ထင်ရှားနေသော မေးခွန်းတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အဘယ်သို့ လိုအပ်မှုများ ရှိနေခြင်းကြောင့် ထိုကဲ့သို့သော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာများကို ဖော်ကျူးထားသော ရုပ်သံဖိုင်များနှင့် ရုပ်ပုံများကို ကြည့်ရှုနေခြင်း ဖြစ်သနည်း။ ဝန်ထမ်းများမှ ထိုကဲ့သို့သော အရာများကို အခြားသော ဝန်ထမ်းများမှ မြင်တွေ့နိုင်သော နေရာများတွင် ကြည့်ရှုနေခြင်းအပြုအမူများမှာ အတော်လေးပင် ပုံမှန်ဖြစ်နေကြောင်းကို ပြသနေသည်။ FDG တစ်ခုတွင် ပါဝင်ဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ၎င်း၏ လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သူတစ်ဦးတစ်ယောက်မျှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကျူးထားသော ရုပ်သံဖိုင်များနှင့် ရုပ်ပုံများ ကြည့်ရှုခြင်းမရှိဟု အခိုင်အမာ ပြောဆိုလာသည်။ ထိုအချိန်တွင် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးမှ ရယ်လျက် "ဟုတ်တာပေါ့ ဘယ်သူမှ မကြည့်တာ။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ မင်းလည်း အဲ့ ဗီဒီယိုတွေ ကြည့်နေတော့ ဘယ်သူမှ မပြောဘူးလေ!" ဟု ပြောဆိုခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကျူးထားသော ရုပ်ပုံနှင့် အကြောင်းအရာများကို အလိုမတူလည်း ကြည့်ရှုနေရသည်။ ဖြစ်ရပ်တစ်ခုတွင်မူ အမျိုးသားဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ ၎င်း၏ အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၏ စားပွဲပေါ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖော်ကျူးထားသော ရုပ်ပုံများကို တင်ထားခဲ့သည်။

ဆိုလိုသည်မှာ ထိုအမျိုးသမီးသည် ၎င်း၏ အလုပ်နေရာသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာချိန်တွင် ထိုအရာများအား အလိုမတူဘဲ မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် တိုက်ရိုက်အားဖြင့်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းခံနေရသည်။

အမျိုးသားဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား ခဲတံပေး၍ ထိတွေ့ရန် ကြိုးစားခဲ့သည်။

သူမမှ သင်တန်းဆရာအား မေးခွန်းမေးသောအချိန်တွင် ထိုသူမှ သူမအား အနောက်မှနေ၍ ဖက်လိုက်ခါ မေးခွန်းကို ဖြေရှင်းပြရန် ကြိုးစားသည်။

သူမ လှေခါးပေါ်တတ်ချိန်တွင် ထိုသူတို့မှ သူမ၏ တင်ပါးကို ငေးစိုက်ကြည့်ကြသည်။ သူမ ပစ္စည်းတစ်စုံတစ်ခု ကောက်ယူသည်အခါတွင် သူမ၏ ခန္ဓာကိုယ် အပေါ်ပိုင်း - သူမ၏ ရင်သားနေရာ - ကို ငေးစိုက်ကြည့်ကြသည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုခဲ့သူ ၇ဦးတွင် ၁ဦးသည် တစ်စုံတစ်ဦးမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးကို ထိတွေ့ခြင်း၊ ဖက်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် နမ်းခြင်းတို့ဖြင့် ထိုသူအား စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေရန် ပြုလုပ်ခြင်းကို တွေ့မြင်ဖူးသည်ဟု ဖြေဆိုထားသည်။ ထိုကဲ့သို့သော ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုးသည် အချို့သော ကိစ္စရပ်များတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခြင်း၌ ပါဝင်နိုင်သည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ (၆၈) ရာခိုင်နှုန်းနီးပါးအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ အောက်ခြေဝန်ထမ်းများအား အော်ဟစ်ကြိမ်းမောင်းနေသည် မြင်တွေ့ သို့မဟုတ် ကြားဖူးကြကြောင်း ဖြေဆိုထားကြသည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် အကြီးတန်း မန်နေဂျာများထံမှ အော်ဟစ်ကြိမ်းမောင်းခံရခြင်း သို့မဟုတ် လှောင်ပြောင်ခံရခြင်းသည် ပါဝင်ဖြေဆိုသူများမှ အများဆုံး အသေးစိတ်ဆွေးနွေးခဲ့သည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းပုံစံ ဖြစ်သည်။ FDG တွင် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် သတ်မှတ်ထားသော ဖြစ်ရပ်များ၏ အရေအတွက်မှာ ကျယ်ပြန့်သည်။ ဆိုလိုရင်းမှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဆက်သွယ်ရေးပုံစံများနှင့် ခေါင်းဆောင်များမှ အာဏာ အလွဲသုံးစားပြုလုပ်နေမှုများအား အထူးဂရုပြုရန် လိုအပ်နေသည်။ ထိုသို့ဖြစ်ရပ်များတွင် ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့၏ အလုပ်တွင် အမှားပြုလုပ်မိသည့်အတွက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အရှေ့တွင် အဆူခံရခြင်း၊ ဝန်ထမ်း တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အကြောင်းများကို အခြား အဖွဲ့ဝင်များအား ပြောဆိုခြင်း၊ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရာတွင် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့နေသော ဝန်ထမ်းများအား လှောင်ပြောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုဝန်ထမ်းများအား အလုပ်မှနုတ်ထွက်သင့်ကြောင်း ကြေငြာခြင်းများ ပါဝင်သည်။

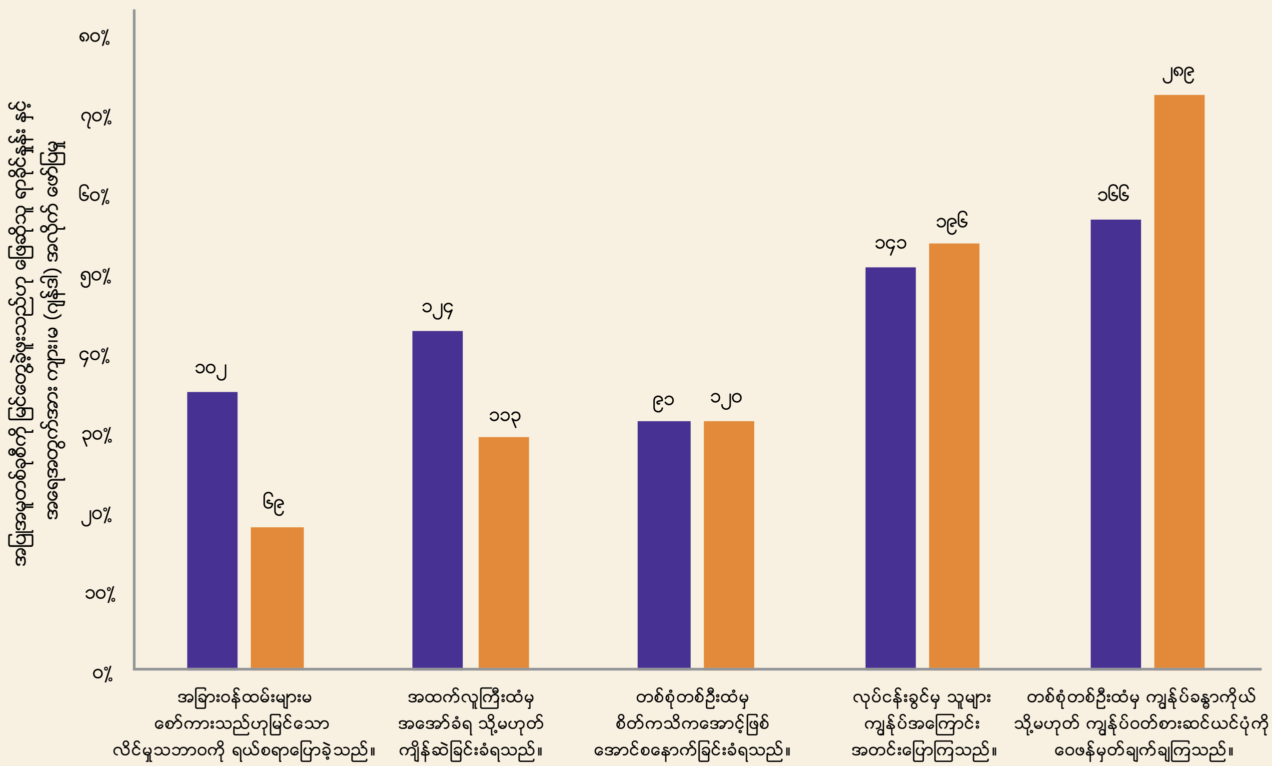
ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ မျက်နှာလိုက်၍ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ပေးအပ်ခြင်းနှင့် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ မပြီးမြောက်နိုင်သော တာဝန်များ နေရာချထားခြင်း သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးအချိန်များသတ်မှတ်ခြင်းများအတွက် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ ရှိနေသည်။ အချို့သော ဖြစ်ရပ်များတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏ အပြုအမူများသည် ဆက်သွယ်ရေးစွမ်းရည်များ မရှိခြင်းထက် ရည်ရွယ်ချက်ရှိစွာဖြင့် ရက်စက်သည်ဟု ပေါ်လွင်နေသည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူများသည် ကြီးကြပ်ရေးမှူးထံမှ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအပေါ် ပြုလုပ်လိုက်သော မှတ်ချက်သည် ထိုဝန်ထမ်း၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ထိုဝန်ထမ်း၏ ဆွဲဆောင်မှုကိုပါ ထိပါးလာသော အဖြစ်အပျက်များကို ဖော်ထုတ်ထားကြသည်။

ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ ၎င်း၏ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအား စော်ကားလိုက်သည်။ ထို ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ "အခုအချိန်ထိ နင်ဟာ နင့်ယောကျ်ားနဲ့ အိပ်ဖို့လောက်တောင် မကောင်းဘူး"ဟု ပြောဆိုခဲ့သည်။

အလုပ်အတွင်း ရာထူးတူညီသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ အကြားတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းသည် တစ်စုံတစ်ဦးမှ အခြားဘာသာစကားပြောဆိုသည့်အခါတွင် လှောင်ပြောင်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုသူတို့ e-mail ရေးသည့်ပုံစံကို ကဲ့ရဲ့ဝေဖန်ခြင်းများ ပါဝင်သည်။ ထိုကဲ့သို့ အပြုအမူများသည် ဝန်ထမ်းများအချင်းချင်း တိုးတက်စေရန် အားပေးမှုနှင့် ကူညီမှုတို့ပါဝင်သော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ရပ်ကို ဖန်တီးစေရန် အထောက်အကူ မဖြစ်ချေ။

ပုံ (၂၄) ကဏ္ဍအားလုံးတွင် အများဆုံး တွေ့ကြုံခံစားရသည့် အပြုအမူများ

ဤလုပ်ငန်းတွင် အလုပ်လုပ်နေစဉ် အောက်ပါ အခြေအနေများကို တွေ့ကြုံဖူးပါသလား။



■ ကျား	၃၅%	၄၃%	၃၁%	၅၁%	၅၇%
■ မ	၁၈%	၂၉%	၃၁%	၅၄%	၇၂%

ပစ်မှတ်များ အနေဖြင့်

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအားလုံး၏ (၄၀) ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းတို့၏ လက်ရှိ လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းခံခဲ့ရဖူးသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ (၁၅) ရာခိုင်နှုန်းသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းခံခဲ့ရဖူးသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများအား ၎င်းတို့ တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ သတ်မှတ်ထားသော အပြုအမူများအား ဖော်ထုတ်ရန်လည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။ စာရင်းပြုစုထားသော အပြုအမူများမှ အနည်းဆုံး တစ်မျိုးကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ဖူးသော ပါဝင်ဖြေဆိုသူများမှာ (၇၈) ရာခိုင်နှုန်းရှိသည်။ ထိုကဲ့သို့ အနည်းဆုံး အဖြစ်အပျက် တစ်မျိုးကို ခံစားခဲ့ဖူးသော ကျား-မ ရာခိုင်နှုန်းအချိုးအစားမှာ ကွာဟချက်မရှိသလောက်ဖြစ်ပြီး အမျိုးသား (၇၇) ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အမျိုးသမီး (၇၉) ရာခိုင်နှုန်းတို့ ဖြစ်ကြသည်။

ပုံ(၂၄) တွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ မကြာခဏ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသော ဖြေဆိုခဲ့သူများအနေဖြင့် တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ဖူးသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ အပြုအမူ (၅) မျိုးကို ဖော်ပြထားသည်။ ၎င်းတွင် ဖော်ပြပါ အပြုအမူတစ်ခုစီအတွက် တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ဖူးသည့် ဖြေဆိုသူဦးရေကို ကျား-မအလိုက် ခွဲခြားဖော်ပြထားသည်။

ကဏ္ဍများအားလုံးတွင် မကြာခဏ အဖြစ်ပွားဆုံး အပြုအမူမှာ "ကျွန်တော်/ကျွန်မ ၏ ခန္ဓာကိုယ် သို့မဟုတ် အဝတ်အစားဝတ်ဆင်ပုံကို တစ်စုံတစ်ယောက်မှ မှတ်ချက်များ ပြုလုပ်သွားသည်" နှင့် "ကျွန်တော်/ကျွန်မ အကြောင်းကို အလုပ်ကလူတွေ အတင်းပြောကြသည်" တို့ ဖြစ်ကြသည်။ ထိုသည်တို့သည် အများဆုံး မြင်တွေ့နေရသော အပြုအမူများနှင့် တထေရာတည်း တူညီကြသည်။ မျက်မြင်ကြုံရခြင်းတွင် အားလုံးသောကဏ္ဍများ၌ အတင်းအဖျင်းပြောခြင်းကို ခန္ဓာကိုယ်အားကဲ့ရဲ့ခြင်းထက် မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့တွေ့ရသည်ဟု ဖြေဆိုသောသူ ပိုများသည်။ ကိုယ်တွေ့ အတွေ့အကြုံများကိုမေးသောအခါ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍလွဲ၍ ကဏ္ဍအားလုံးတွင် ပြောင်းပြန်ဖြစ်သွားခဲ့သည်။

ပါဝင်ဖြေဆိုသူများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ သူတို့၏ခန္ဓာကိုယ်ကို ကဲ့ရဲ့ကာအရှက်ရစေခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံများကို တိတိကျကျ ထုတ်ဖော် ပြောပြခဲ့ကြသည်။

ဖြေဆိုသူအားလုံး၏တစ်ဝက်သည် သူတို့၏အလုပ်ခွင်ထဲမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက်ယောက်က သူတို့အကြောင်းကို အတင်းပြောကြသည်ဟု ပြောခဲ့ကြသည်။ အတင်းအဖျင်းပြောခြင်းကို စစချင်း အခြားဝန်ထမ်းများအရှေ့တွင် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်မှ လုပ်ဖောက်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်တစ်ယောက်အကြောင်း မှတ်ချက်ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် စတင်နိုင်သည်။

> *"ကျွန်တော်/ကျွန်မကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်က "နင် နင့်ရည်းစား ကောင်လေးနဲ့တွေ့ဖို့ မနေ့က နေမကောင်းခွင့်ယူသွားတာမလား" ဆိုပြီး အကျယ်ကြီး မေးတာမျိုး ကြုံဖူးတယ်"*

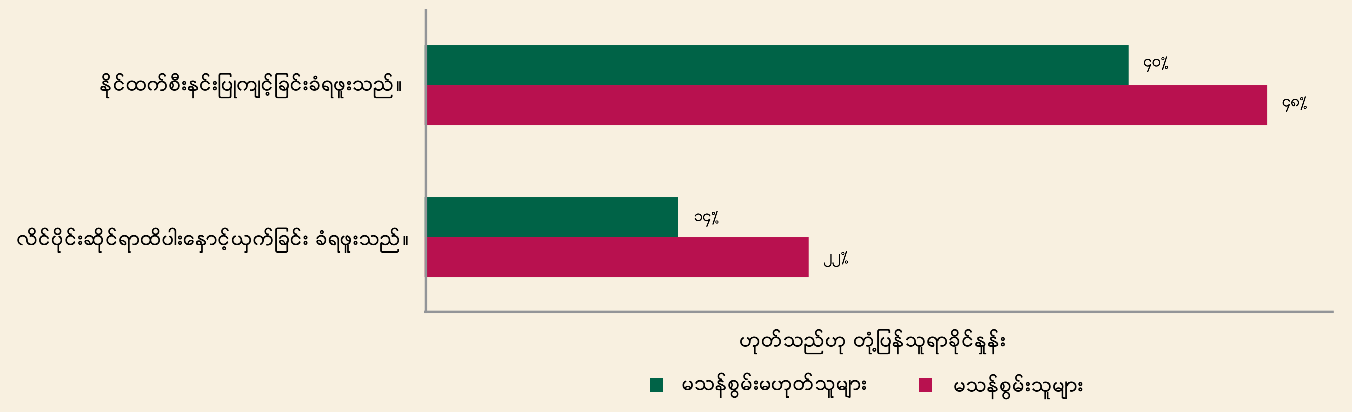
> *"လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချို့က အခြားသူတွေအရှေ့မှာ "နင့်ကို နင့်ရည်းစားကောင်လေးနဲ့ ပန်းခြံထဲမှာ တွေ့ခဲ့တယ်" လို့ပြောပြီး ကျွန်တော်/ကျွန်မအကြောင်း အတင်း ပြောကြတယ်။"*

ဤစာကြောင်းများသည် လိင်မှုကိစ္စအပြုအမူများကိုရည်ညွှန်းနေ ပုံမျိုးပါဝင်သောကြောင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအဖြစ် ခွဲခြားသတ်မှတ်နိုင်လေသည်။ ၎င်းအဆိုပြုချက်သည် နောက်များတွင် အတင်းပြောစရာအနေဖြင့် အဓိကအာရုံစိုက်စရာအကြောင်း ဖြစ်လာသည်။ ဤအတွေ့အကြုံများသည် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မြင်တွေ့နေရသည့်အရာများနှင့် တစ်ထပ်တည်းကျနေသည်။ အလားတူပင် ဝန်ထမ်းများတွေ့ကြုံရသည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုအမျိုးအစား တွင် အလုပ် ကောင်းကောင်းလုပ်ရန်အတွက် သိပ်မတော် သို့မဟုတ် အရည်အချင်းများ မရှိသည့်အတွက် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအပါအဝင် အလုပ်အတူလုပ်သည့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်မှ စနောက်ခြင်းလည်း ပါဝင်သည်။

ကျား/မ၊ အသက်အရွယ်၊ အလုပ်အကိုင်အဆင့် (အလုပ်သမား နှင့် အခြား) သို့မဟုတ် အိမ်ထောင်ရှိ/မရှိအခြေအနေ စသည်ဖြင့် စစ်တမ်း၏ရလဒ်များကို ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသော်လည်း ထွက်ရှိလာသောရလဒ်များသည် ဆင်တူလုနီးပါးဖြစ်သည်။ အမျိုးအစား အားလုံးတွင် မကြာခဏအများဆုံး တွေ့ကြုံရသည့်အပြုအမူများမှာ အတင်းပြောခံရခြင်း နှင့် ခန္ဓာကိုယ် အားကဲ့ရဲ့ခြင်းဖြင့်အရှက်ရစေခြင်း တို့ဖြစ်သည်။ ပညာအရည်အချင်းနှင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်သောအခါတွင်လည်း ၎င်းတို့သည် အဆင့်တိုင်းအားလုံးအတွက် မကြာခဏအများဆုံးတွေ့ကြုံခံစားရသည့် အပြုအမူများ ဖြစ်ဆဲဖြစ်သည်။ တက္ကသိုလ် မတက်ခဲ့ရသူများ (၅၃ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက တက္ကသိုလ်တက် ရောက်ခဲ့သောဝန်ထမ်းများသည် သူတို့၏ကိုယ်ခန္ဓာ သို့မဟုတ် အဝတ်အစားများအပေါ် မှတ်ချက်များ ပေးခံရမှုကို ပို၍တွေ့ကြုံရပုံပေါ်သည် (၆၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် ၎င်းအပြုအမူကို တွေ့ကြုံခဲ့ရသည်)။ တက္ကသိုလ်ပညာတက်ရခြင်း နှင့် ခေတ်မီအဝတ် အစားများ ပိုမိုဝတ်ဆင်ရပုံပေါ် ခြင်းနှစ်ခုကြား ဆက်စပ်မှုရှိသည်မှာ ဖြစ်နိုင်သည်။ လူ့အဆင့် အတန်းမြင့်ပုံကို ပြသရန် တက္ကသိုလ်ပညာတတ်များအတွက် အားကောင်းလှသည့် ဖိအားရှိသည်။ "သင့်တော်သလို" (ယဉ်ကျေးမှုနှင့် အညီကို ဆိုလိုသည်) ဝတ်မဆင် ထားသည့် အမျိုးသမီးများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ပုံမှန်လိုမှတ်ယူနေမှုများကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ဘာ့ကြောင့် တက္ကသိုလ်ပညာတတ်များသည် သူတို့၏ ခန္ဓာကိုယ် ပုံပန်းသဏ္ဌာန် သို့မဟုတ် ဝတ်ပုံစားပုံနှင့်ပတ်သက်ပြီး လေးစားမှုမရှိသည့်မှတ်ချက်များ ရနိုင်ချေပိုများသည်ကို ရှင်းပြနေပေသည်။ ခြုံကြည့်ပါက ၎င်းရလဒ်များသည် ယခုလောလော ဆယ်အထိ သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မည်သည့်ဝန်ထမ်းမျှ ဤအပြုအမူများကို ရှောင်ရှားလို့မရ ဆိုသည့် အလုံးစုံခြုံငုံသော အထောက်အထားများကို ပြပေးနေလေသည်။

သူတို့၏ ယခုအလုပ်ကိုရရန် ပြောင်းလာသည့်အမျိုးသမီးများ နှင့် ၎င်းကဲ့သို့ပြောင်း လာတာမျိုးမဟုတ်သည့် အမျိုးသမီးများကြား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တွေ့ကြုံရခြင်းအန္တရာယ် အဆင့်ဒီဂရီသည် မတူကွဲပြားသည်။ ပြောင်းလာပြီး လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ကိုခံစားရသည့် အမျိုးသမီးရာခိုင်နှုန်းသည် ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း ရှိသည်။ မပြောင်းလာခဲ့ သောအမျိုးသမီး များအတွက်မှု ၁၉ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ ဆွေးနွေးပြီးခဲ့သလိုပင် စစ်တမ်း၏ရလဒ်များသည် ဖြစ်ပျက်နေသည်များအပေါ် အချက်အလက်များ မပံ့ပိုးနိုင်ပေ။ အမျိုးသမီးအချို့အတွက် သူတို့၏မွေးရပ်မြေမှ မြို့ပြနေရာများသို့ လာ၍အလုပ်လုပ်ကြတာမျိုးဖြစ်နိုင်သည်။ အခြားသူများအတွက် မြို့တစ်မြို့ထဲအတွင်းမှပင် အလုပ်ရှိရာသို့ လာရောက်၍ အလုပ် လုပ်ကြသူများ ဖြစ်နိုင်သည်။ ၎င်းနေရာများတွင် မွေးဖွားပြီး အလုပ်အတွက် ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေးမြို့များသို့ ပြောင်းရွှေ့လာကြပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တွေ့ကြုံကြရသည်ဟု ပြောသောအမျိုးသမီးရာခိုင်နှုန်း (၁၈ ရာခိုင်နှုန်း) နှင့် အလုပ်အတွက်ပြောင်းလာသော်လည်း ၎င်းနေရာများတွင် မမွေးဖွားခဲ့သောအမျိုးသမီးရာခိုင်နှုန်း (၁၃ ရာခိုင်နှုန်း) များကို

ပုံ (၂၅) မသန်စွမ်းသူများ နှင့် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများကြား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဖြစ်ရပ်များ၏ ခြားနားချက်များ



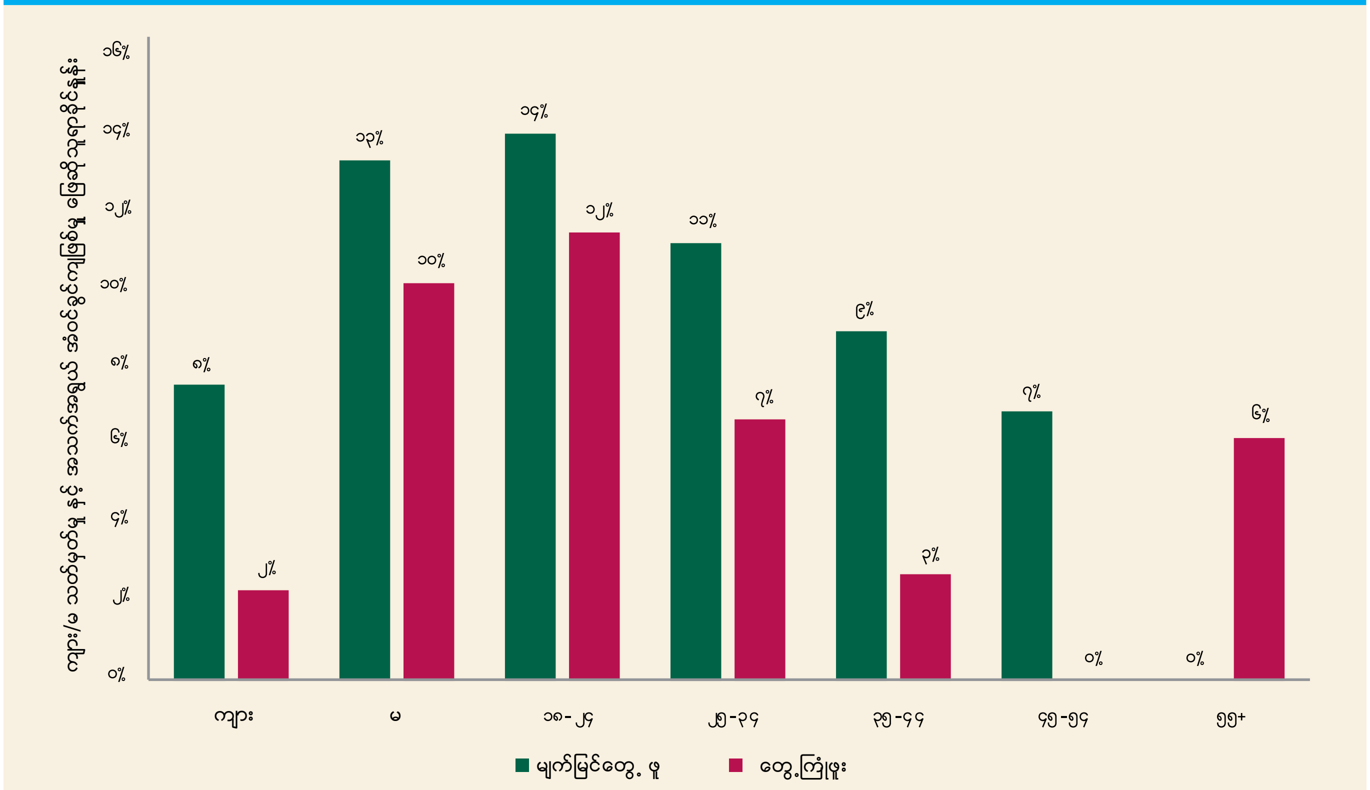
နိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ဆင်တူသည့် ရလဒ်များ ထွက်ပေါ်လာသည်ကို မြင်နိုင်သည်။ ခြုံကြည့်ပါက ရလဒ်များသည် အလုပ်အတွက် အမျိုးသမီးတစ်ယောက် ပြောင်းရွှေ့လာ/ မလာအပေါ်အခြေခံပြီး လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု အန္တရာယ်မြင့်လာသည်ဟု အဆိုပြုမနေကြပေ။ အမှန်စင်စစ် သူတို့သည် ဆန့်ကျင်ဖက်ကို အဆိုပြုနေကြလေသည်။

ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေး၌ မမွေးဖွားခဲ့ဘဲ ၎င်းမြို့နှစ်မြို့ထဲက တစ်မြို့တွင် အလုပ်လုပ်နေကြသော အမျိုးသမီးများမှ ၂၆ ရာခိုင်နှုန်းသည် လက်ရှိအလုပ်တွင် လုပ်ကိုင်နေသည်မှာ ၁ နှစ်မပြည့်ကြ သေးဘဲ၊ ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းမှာမူ ၄ နှစ်ကျော် ၅ နှစ်နီးပါး ရှိကြပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းမြို့များတွင်မွေးပြီးအလုပ်လုပ်နေကြသော အမျိုးသမီးများအတွက် ယှဉ်ကြည့်၍ရသော ရာခိုင်နှုန်းများမှာ ၁၃ ရာခိုင်နှုန်း နှင့် ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းဖြစ်သည်။ ရန်ကုန် သို့မဟုတ် မန္တလေးမြို့ပြင်ပမှာ မွေးဖွားသောသူများသည် အချိုးအစားအရ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နည်းနည်းသာ တွေ့ကြုံရသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သူတို့သည် ၎င်းအဓိက မြို့ကြီးပြကြီးမှာမွေးဖွားသော အမျိုး သမီးများလောက် ကြာရှည်စွာ မလုပ်ကြသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ၎င်းအမျိုးသမီးများသည် ဝတ်ပုံစားပုံနှင့် ပတ်သက်ပြီး သူတို့၏ရှေးရိုးစွဲအတွေးအခေါ်များကို ပိုပြီး ထိန်းသိမ်းထားကြသည်။ နိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက အဓိကမြို့ပြကြီးများတွင် မွေးဖွားသော အမျိုးသမီး များသည် ပို၍ပွင့်လင်းကြပြီး၊ ခေတ်မီသော အဝတ် အစားစတိုင်ကို ပိုပြီးဝတ်ဆင်လေ့ ရှိကြသည်။ ၎င်းသည် လိင် ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တွေ့ကြုံရနိုင်သည့်အန္တရာယ်ကို ပို၍များစေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ကျူးလွန်ခံရသူ/ ခံစားရသူများအား အပြစ်တင်ခြင်းကို ဆင်ခြေပေးခြင်းအတွက် သုတေသနတွင် ပါဝင်သူများ၏ပေးသော ပဏာမကျိုးကြောင်း ပြချက်သည် လူတစ်ယောက် (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်) ဘာဝတ်စားထားလဲ ဆိုသည် ဖြစ်သည်။

ပုံ ၂၅ သည် မသန်စွမ်းသူများ နှင့် မသန်စွမ်းမဟုတ်သူများကြား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဖြစ် ရပ်များ၏ ခြားနားချက်များကို သရုပ်ဖော်ပြထားသည်။နိုင်ထက်စီး နင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဖြစ်ရပ်များ၏ ခြားနားချက်များကို သရုပ်ဖော်ပြထားသည်။

အချက်အလက်သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုကို တွေ့ကြုံရခြင်းအန္တရာယ်အဆင့်သည် ကျန်ရှိသောလူဦးရေနှင့် နိုင်းယှဉ်ပါက မသန်စွမ်းတစ်ခုခု ရှိသည့် ဖြေဆိုသူများအတွက် ၈ ရာခိုင်နှုန်းပိုမိုမြင့်လာသည်ကို ပြသထားသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်းမှ ၂၇ ယောက် (စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်း) သာ မသန်စွမ်းများ ဖြစ်ခဲ့သောကြောင့် နောက်ထပ်လုပ်မည့် သုတေသနများတွင် ၎င်း မသန်စွမ်းသူများနှင့်ဆိုင်သည့် လူမှုစီးပွားနောက်ခံအချက် အလက်အတွက် မြင့်မားသည့် အန္တရာယ်ဖြစ်နိုင်မှုဆိုသည်ကို မှန်ကန်ကြောင်း သက်သေပြရန် လိုပေသည်။ သုတေသနအတွင်း မသန်စွမ်းသူများ ပိုမိုပါဝင်လာကြောင်းကို သေချာစေရေးအတွက် အုပ်စုအလိုက် ဆွေးနွေးခြင်း နှစ်ခုကို ၁၀ ယောက် (အမျိုး သမီး ၆ ယောက်၊ အမျိုးသား ၄ ယောက်) ဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ပါဝင်ခဲ့ကြသူများသည် အလုပ်လုပ်နေကြသူများဖြစ်ကာ (စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် ပဏာမကဏ္ဍကြီး ၄ ခုအတွင်း ပါဝင်ရန်မလို) အကြားအာရုံ ချို့ယွင်းနေသူ များဖြစ်ကြသည်။ ဤပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့ကြသူများသည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ နိုင်ထက်စီး နင်းပြုကျင့်မှုများသည် သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အမြဲပုံမှန်လိုလို ရင်ဆိုင်နေ ကြရသည်များဟု ပြောကြားခဲ့ ကြသည်။ သူတို့ အမြဲလိုလို နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခံနေ ရသည့်အပြုအမူများမှာ အစည်းအဝေးများမှ ဖယ်ချန်ခံထားရမှုများ၊ လက်ဟန်အနေ အထားဖြင့်ပြောဆိုဆက်ဆံသည့်အခါ ရယ်သွမ်းသွေးခံရမှု များ နှင့် အလုပ်တာဝန် များပြီးမြောက်ရန် သူတို့နှင့်အတူ ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်းများကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များဖက်မှ

ပုံ (၂၆) အလုပ်အသွားအပြန်များတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်မှုပမာဏ



ငြင်းဆိုခြင်းတို့ ပါဝင်သည်။ သူတို့၏ထိခိုက်ခံစားလွယ်မှု အဆင့်သည် အထူးကို မြင့်မားနေကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အလုပ်အကိုင်ရှာဖွေချိန်တွင် သူတို့ရင်ဆိုင်ရသည့် အခက်အခဲများကြောင့်ဖြစ်သည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်မှ "ကျွန်တော်/ ကျွန်မတို့အနေနဲ့ သူများတွေကို စိတ်ရှည်ရပါတယ်၊ ဘာ့ကြောင့်လဲဆိုတော့ ကျွန်တော်/ ကျွန်မတို့အတွက် အလုပ်ကနေ နုတ်ထွက်ဖို့က ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်လို့ပါ၊ ကျွန်တော်/ ကျွန်မတို့အတွက် တခြားသူတွေနဲ့ ယှဉ်ရင် အလုပ်ရဖို့က ခက်ခဲတယ်"ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အချို့က သူတို့က နားမကြားကြသောကြောင့် အချို့အလုပ်တွေက သူတို့ကို လက်မခံ၊ ငြင်းဆိုတာမျိုးကို အရင်ကခံခဲ့ရပြီးပြီဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် သူတို့အပေါ်မှာ သူတို့လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေ၏အနိုင်ကျင့်သည့်အပြုအမူများကို ခံနိုင်ရည်ရှိရန် ပိုမိုများပြား လှသည့်ဖိအားရှိနေပေသည်။

အတင်းပြောခြင်းနှင့် ခန္ဓာကိုယ်ကိုလှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်း အတွေ့အကြုံများအပြင် ပါဝင်ဖြေဆိုကြသူများမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုများ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်ခံရမှု ဖြစ်ရပ်များကို ဝေမျှခဲ့ကြသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းပုံဖြတ်ခံရမှုသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာမျက်နှာသာပေးမှုအတွက် တစ်စုံတစ်ခုကို အလဲအလှယ်ယူရခြင်းကို တောင်းဆိုခံရသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု အဓိကအမျိုးအစားကြီး ၂ မျိုးအနက် တစ်မျိုးဖြစ်သည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုသည် တခါတလေ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုအမျိုးအစားခွဲအဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားတတ်ကြပြီး၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အကြမ်းဖက်မှုသည်လည်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအမျိုးအစားတစ်မျိုး ဖြစ်ပေသည်။ ၎င်းတွင် အကျပ်ကိုင်မှု၊ အန္တရာယ်ပြုမည့် ခြိမ်းခြောက်မှု သို့မဟုတ် လက်ပါသည့်အတင်း အဓမ္မ/အားသုံးမှု ကို အသုံးပြု၍ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာလုပ်ရပ်တစ်မျိုး၊ မလိုချင်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မှတ်ချက် သို့မဟုတ် ချဉ်းကပ်မှုကို ရရန် မည်သည့်လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာလုပ်ရပ် နှင့် ကြိုးစားမှုမဆိုပါဝင် သည်။ လုပ်ငန်းခွင်များတွင် ဖြစ်ပွားနေသည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအကြမ်းဖက်မှု မြောက်မြားစွာကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူစုစုပေါင်းလူဦးရေမှ ၁၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် မျက်မြင်တွေ့ဖူး သည်ဟု ပြောကြားခဲ့ပြီး၊ ၇ ရာခိုင်နှုန်းက ၎င်းဖြစ်ရပ်မျိုးကို အလုပ်သို့ အသွားအပြန်တွင် တွေ့ကြုံဖူးသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ပုံ ၂၆ သည် ကျား/မ သတ်မှတ်မှု နှင့် အသက်အရွယ် အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှု များကို ပြထားသည်။

“လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း စိန်ခေါ်မှုအယူအဆ/ထင်မြင်ချက်များ”

အွန်လိုင်း နှင့် အလုပ်အသွားအပြန်များတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် ထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုးများကြောင့် “လုပ်ငန်းခွင်” ဆိုသည်ကို အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆို သက်မှတ်ခြင်းကို ပြန်လည်စဥ်းစားရန် တွန်းအားပေးနေသည်။ အွန်လိုင်း အကြမ်းဖက်မှုအချို့သည် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူ နှင့်/သို့ အကြမ်းဖက်မှုဦးတည်ခံရသူသည် ရုံးတွင် လူကိုယ်တိုင်ရှိနေချိန်မျိုးတွင် ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့သောအခြေ အနေများတွင် အကြမ်းဖက်မှုကို လုပ်ငန်းခွင်ကိစ္စတစ်ခုအနေဖြင့် လွယ်လွယ်ကူကူ သဘောပေါက်နားလည်နိုင်လေသည်။ အွန်လိုင်းဖြစ်ရပ်မျိုးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဆောက်အဦ သို့မဟုတ် အလုပ်ချိန်ပြင်ပတွင် ဖြစ်ပွားသောအခါ ၎င်းတို့ကို လုပ်ငန်းခွင်ကိစ္စတစ်ရပ်အနေဖြင့် သဘောတူလက်ခံရန် ပိုခက်ခဲလာသည် - ထို့ကြောင့် အလုပ်ရှင်များအတွက် စိုးရိမ်စရာကိစ္စရပ်များ ဖြစ်သည်။ အလုပ်အသွားအပြန်အချိန်များအတွင်း ဝန်ထမ်းများထိပါးနှော င့်ယှက်ခံရမှုများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်းကိစ္စ - တားဆီးခြင်း နှင့် အရေးယူတုံ့ပြန်ခြင်းနှစ်ခုစလုံးသည် အလုပ်ရှင်များအတွက် နားလည် သဘောပေါက်ပြီး၊ လက်ခံရန် ပို၍ခက်ခဲလာသည်ကို သက်သေပြနေသည်။ ဥပမာ အလုပ်ရှင် တစ်ယောက်အနေဖြင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများ၏လုံခြုံရေးကို အလုပ်အသွားအပြန်များတွင် မည်ကဲ့သို့ စောင့်ကြည့်နိုင်မည်နည်း - အထူးသဖြင့် သူတို့၏ဝန်ထမ်းများက မတူကွဲပြား သည့် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနည်းအမျိုးမျိုး (လမ်းလျှောက်ခြင်းပါ အပါအဝင်) ကို အသုံးပြုနေပါက မည်ကဲ့သို့ စောင့်ကြည့်မည်နည်း? ဝန်ထမ်းမဟုတ်သူများ၏အပြုအမူများ နှင့် သုတေသနတွင် ဖော်ပြခဲ့သည့် အလုပ်အသွားအပြန်တွင် အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများအား ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအလုပ်နိုင်ဆုံးသူများအပေါ် မည်သည့်ထိန်းချုပ်စီမံနိုင်မှုအနက်လောက်အထိ သူတို့မှာ (အလုပ်ရှင်များ) ရှိနိုင်မည်လဲ?

သို့ရာတွင် ၄၇ ရာခိုင်နှုန်းသော ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းများသည် အလုပ်သွားအလုပ်အပြ န်တွင် လုံခြုံမှုမရှိဟု ခံစားခဲ့ရသည်ဟု သုတေသနမှ ဖော်ပြခဲ့ သည်။ ၎င်းမှ သုံးပုံနှစ်ပုံသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ပြီး၊ သူတို့၏လုံခြုံရေးသည် ဆွေးနွေးပြီးခဲ့သလိုပင် အများပြည်သူသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး (ဘတ်စ်ကားများ) ပေါ်တွင် အမျိုးသားများမှ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအန္တရာယ်ကြောင့် အထိခိုက်ခံခဲ့ ရသည်။ အမျိုးသား ၂ ရာခိုင်နှုန်းသည်သာ အလုပ်အသွားအပြန်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက် သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်ခံရဖူးသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သုတေသနတွင် မည်သည့်အဖြစ်အပျက်များ ပါဝင်ခဲ့သည့်ဆိုသည့် အချက်အလက် ရေရေရာရာမရှိခဲ့ပေ။ ရာခိုင်နှုန်းစုစုပေါင်းသည် အလုပ်သို့ ယာဉ်ဖြင့်ပုံမှန်သွား လာနေရချိန်အတွင်း ဘာဖြစ်ပျက် မည်ကို စိုးရိမ်နေကြသည့် ဝန်ထမ်းအရေအတွက်သိသိသာသာကို ကိုယ်စားပြုခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများအပေါ် ၎င်းကြောင့်စိတ်ခံစားချက်အရအကျိုးသက်ရောက်မှုသည် သူတို့၏ အလုပ်ခွင်အတွင်း စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် ထိခိုက်နိုင်ချေရှိလေသည်။ သူတို့အနေဖြင့် သူတို့အိမ်အပြန်လမ်းတွင် မည်သည့်အန္တရာယ်များနှင့် ရင်ဆိုင်ရမည်ကို တွေးကောင်းတွေး နေပေမည်။ သူတို့အနေဖြင့် ဖြစ်ပျက်ခဲ့သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှုကြောင့် အရှက်ရကာ တစ်ယောက်တည်းသီးခြားဖြစ်နေသည့်စိတ်ခံစားချက်နှင့် အလုပ်ကို ရောက်လာကောင်းရောက်လာကြမည်။ ဤအချက်များသည် အလုပ်သမားတစ်ယောက်၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် သက်ရောက်မည့် အခြေအနေမျိုးများဖြစ်ပြီး ၎င်းမှတဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ကုန်ထုတ်လုပ်နိုင်မှု နှင့် အကျိုးအမြတ်ပေါ်လည်း သက်ရောက်ပေမည်။[48]

အလုပ်အသွားအပြန်တွင် ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမည့် ဝန်ထမ်းများ၏အန္တရာယ်ကို အရေးယူမတုံ့ပြန်ခြင်းသည် ဤသုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် ထိခိုက်နစ်နာမှုများ ရှိနေပြီးသားဖြစ်သည်။ အထူးသဖြင့် အများပြည်သူဘတ်စ်ကားများပေါ်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိ ပါးနှောင့်ယှက်ခံရ သည့်အန္တရာယ်သည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းဆီမှ တစ်ဦးတည်းကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း၍ရသည့် အရာမျိုးမဟုတ်ပေ။ အလုပ်ကို မိမိအိမ်မှ အသွားအပြန် ယာဉ်ဖြင့်သွားရခြင်းသည် ပါဝင်ဖြေဆိုခဲ့သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းများအတွက် သိသာထင်ရှားလှသည့် ဘေးအန္တရာယ် တစ်ခုဖြစ်နေလေသည်။ ရန်ကုန်မြို့ကဲ့သို့သော မြို့များအတွက် အခြားဝန်ထမ်းအများစု (အများအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ) အတွက်လည်း ၎င်းသည် စွန့်စားရသည့်ဘေးအန္တရာယ်တစ်ခုဖြစ်သည်။[49] မည်သည့် တားဆီးခြင်းအလုပ်အတွက်မဆို အစိုးရဌာနများ၊ ပုဂ္ဂလိကသယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ကုမ္ပဏီများ နှင့် ရဲဌာန အပါအဝင် အဓိကလုပ်ဆောင်ရမည့်သူ အများစု၏ အားစိုက်ထည့်သွင်းမှုကို လိုအပ်သည်။ ၎င်းသည် ပူးပေါင်းချိတ်ဆက်ကာ ကျယ်ပြန့်လှသည့် အရေးယူတုံ့ပြန်မှုမျိုးကို လိုအပ်သည်ကို အဆိုပြုနေသည်။ အကောင်းဆုံးစံပြအနေဖြင့် ၎င်းကိစ္စအပေါ် အသိအမြင်ကို မြှင့်တင်ခြင်း နှင့် အများပြည်သူနေရာများတွင် လူအားလုံးအတွက် လုံခြုံမှုရှိရမည့်အခွင့်အရေးကို အားကောင်းလာစေခြင်းများအတွက် အကူအညီပေးနိုင်ရန် စက်ရုံများပါ ပါဝင်ခြင်းဖြစ်သည်။

ကုမ္ပဏီများမှ မည်ကဲ့သို့ အရေးယူတုံ့ပြန်နေကြသနည်း?

မူဝါဒများ နှင့် အလေ့အကျင့်များ

သူတို့၏လက်ရှိအလုပ်ရှင်များမှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို လက်မခံဆန့်ကျင် သည့်မူဝါဒတစ်ခု ရှိပါသလားဟု မေးသောအခါ စစ်တမ်းတွင်ပါဝင်ဖြေဆိုသူများမှ ၂၅ ရာခိုင်နှုန်းက "ရှိပါသည်" ဟု ဖြေပြီး၊ ၂၈ ရာခိုင်နှုန်းမှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုကို လက်မခံဆန့်ကျင်သည့် မူဝါဒရှိပါသည်ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ ၎င်းမူဝါဒများ ရှိ/မရှိ မသေသချာသောသူများအား အခြေခံ အကြောင်းရင်းများရှာသောအခါ၊ ၎င်းကဲ့သို့ တားဆီးကာကွယ်ခြင်းနည်းစနစ်များမှ လောလောဆယ် အကျိုးခံစားခဲ့ရသည့် အများဆုံးအရေအတွက်မှာ စုစုပေါင်းလူဦးရေ ၇၁၅ ယောက်မှ ၃၄၇ ယောက်သာဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် လုပ်ငန်းခွင်မူဝါဒတစ်ခုအရ လွှမ်းခြုံနိုင်မှုရှိသောအလားအလာမှာ လူဦးရေ ၄၈ ရာခိုင်နှုန်းအတွက်သာဖြစ်ပြီး၊ ၎င်းသည် တားဆီးခြင်းလုပ်ငန်းများအတွက် အလားအလာကောင်းသောအစဖြစ်လေသည်။ အရေအတွက်အမှန်သည် ယခုထက်ပိုနည်းကောင်းနည်း လိမ့်မည်။

အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) အတွင်း လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာများအား သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ရှာဖွေကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းသည့် တရားဝင်မူဝါဒများ ရှိမရှိမေးမြန်းခဲ့သည်။ ၂၇ ယောက်အနက် ၁၀ ယောက်မှာ "ရှိတယ်"ဟု ဖြေခဲ့ကြသည်။ ဤစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၁၀ ခုမှ စစ်တမ်းပါဝင်ဖြေဆိုသူ အရေအတွက် စုစုပေါင်းမှာ ၂၆၇ ယောက်ဖြစ်သည်။ လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာ တစ်ယောက်တည်းသာ ၎င်းကို မူဝါဒမိတ္တူအမှန်ကို ပေးခြင်းဖြင့် အတည်ပြုနိုင်ခဲ့သည်။ အခြား မန်နေဂျာများ အားလုံးသည် တောင်းဆိုမှုအများအပြားလုပ်ခဲ့သော်လည်း မိတ္တူတစ်စောင် ပေးနိုင်ရန် ကျဆုံးခဲ့သည်။ အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) အတွင်း သူတို့၏မူဝါဒများအကြောင်း မေးမြန်းသောအခါ ပါဝင်ကြသူများမှ လုပ်လေ့လုပ်ထရှိသည့် ထပ်ဆောင်းမှတ်ချက်များကို ကြည့်ခြင်းအားဖြင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု ကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့် မူဝါဒတိတိကျကျ ရှိပုံမပေါ်ပေ။ ၎င်းအစား ဤကိစ္စဖြစ်ရပ်များအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကျင့်ဝတ်စည်းမျဉ်းအောက်တွင်သာ ယေဘုယျသာ ကိုးကားဖော်ပြထားလေသည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး စွပ်စွဲချက်များအား အရေးယူတုံ့ပြန်ရန် တရားဝင်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိခြင်း/မရှိခြင်းသည်လည်း မသေချာမရေရာသောအလားတူအဆင့်မျိုးမှာ တည်ရှိသည်။ အလုပ်မှာ မူဝါဒတစ်ခုရှိသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့သော လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာများမှ ၅ ယောက်သည် သူတို့မှာ တရားဝင်တိုင်ကြားအစီရင်ခံခြင်း နှင့် အရေးယူတုံ့ပြန်မှုလုပ်ထုံး လုပ်နည်း ရှိသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ တဖန် မန်နေဂျာတစ်ယောက်သည်သာ စာရွက်စာတမ်းဖြင့် မှတ်တမ်းတင်ထားသည့် အထောက်အထားများကို ပြခြင်းဖြင့် အတည်ပြုခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများမှ လုပ်သည့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု စွပ်စွဲချက်များကို သူတို့ အရေးယူတုံ့ပြန်ပုံကို မေးမြန်းသောအခါ အချို့လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာအချို့သည် လိုက်နာရမည့် တရားဝင်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအရ ညွှန်ကြားထားသည့် တုံ့ပြန်အရေးယူမှုများကို ပေးခဲ့သည်။ တစ်ယောက်မှ "စီမံခန့်ခွဲသောအဆင့်မှ နှစ်ယောက်သာ ဤကိစ္စဖြစ်ရပ်များတွင် ပါဝင်နိုင်သည်" ဟု ညွှန်းဆိုခဲ့သည်။ နောက်ထပ်တစ်ယောက်မှ သူတို့ဝန်ထမ်းများသည် ဖြစ်ရပ်များကို နာမည်မသိအီးမေးလ် သို့မဟုတ် တယ်လီဖုန်းဝန်ဆောင်မှုမှတဆင့် တိုင်ကြားနိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ဖော်ပြခဲ့သည်။ လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာတစ်ယောက်မှ သူတို့သည် သူတို့၏လုပ်ငန်းအတွင်း "မဟုတ်မမှန်မှုကို ဖွင့်ချခြင်း"စနစ်တစ်ခုကို မိတ်ဆက်ထားသည်ဟု ပြောခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းစနစ်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဖြစ်ရပ်များကို တိတိကျကျ တိုင်ကြားခြင်း အစီအစဉ်/လုပ်ငန်းတစ်ခုပါဝင်/မပါဝင်ကိုမူ မရှင်းလင်းပေ။

အလုံးစုံခြုံငုံကြည့်ရလျှင် သုတေသန၏ရလဒ်များသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနည်းနည်းမှာသာ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို အစီရင်ခံတိုင်ကြားခြင်းအတွက် တရားဝင်ပုံသေလုပ်ငန်းများ နေရာတကျရှိသည်ကို ညွှန်ပြနေသည်။ အဓိကပါဝင်ပတ်သက်သူများမှ တစ်ယောက်သည် သေချာသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နှင့် ချိတ်ဆက်နေသည့် မူဝါဒများ ရှိခဲ့ပြီး၊ မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ရှားရှားပါးပါး တွေ့နိုင်သည်ဟု ၎င်းနှင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) တွင် ပြောကြားခဲ့သည်။ စစ်တမ်း တွင်ပါဝင်ဖြေဆိုသူ ၈၁ ရာခိုင်နှုန်းမှ သူတို့သည် ၎င်းဖြစ်ရပ်ကို မျက်မြင်တွေ့ရှိ သို့မဟုတ် ကိုယ်တွေ့ကြုံခဲ့ပါက မည်သူ့ကို တိုင်ကြားရမည်ကို သိသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

သို့ရာတွင် ၎င်းသည် အစီရင်ခံတိုင်ကြားနည်းစနစ်သည် တရားဝင် ပုံသေသတ်မှတ်ထားသည်ဟု ရည်ညွှန်းခြင်းမဟုတ်ပေ။ ၎င်းရလဒ်သည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုတည်းရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံးမှ လူတစ်ယောက်တည်းကိုသာ တူညီစွာစဉ်းစားနေကြသည်ဟု အတည်မပြောနိုင်ပေ။ သူတို့အနေဖြင့် ဖြစ်ရပ်ကို အစီရင်ခံနိုင်မည့် လူတစ်ယောက်ကို သိလိမ့်မည်ဟုသာဆိုလိုသည့်ပုံ ပိုပေါ် သည်။ ၎င်းလူသည် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်လိမ့်မည် - လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာအချို့သည် သူတို့ဝန်ထမ်းများ ၎င်းကိစ္စများကို ဆွေးနွေးနိုင်ရန် "လုံခြုံသည့်နေရာများ" ဖန်တီးရှာဖွေရမည်ဟု ညွှန်ပြခဲ့သည်။ တနည်းအားဖြင့် သူတို့အနေဖြင့် ၎င်းဖြစ်ရပ်မျိုးကို ဆွေးနွေးရာတွင် သက်သောင့်သက်သာဖြစ်သည်ဟုခံစားရသည့် တစ်စုံတစ်ယောက် - သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက် သို့မဟုတ် သူတို့မိသားစုအတွင်းက တစ်ယောက်ယောက်ဖြစ်နိုင် သည်။ တရားဝင် မဟုတ်သည့်တိုင်ကြားခြင်းသည် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းဖြစ်ရပ်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီကောင်းကူညီလိမ့်မည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းသည် သူတို့အား တရားဝင်နစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပြုခြင်းမျိုး သို့မဟုတ် အခြားပရော်ဖက်ရှင်နယ်/ ပညာရှင် အကူအညီဝန်ဆောင်မှုမျိုး လက်ခံရရှိခွင့်ပေးမည်မဟုတ်ပါ။ ၎င်းသည် လုပ်ငန်း၏ အကောင်းဆုံးအကျိုးစီးပွားကိုရည်မှန်းသည့်အနေအထားဖြင့်လည်း ၎င်းဖြစ်ရပ်ကို ဖြေရှင်းမည့်အဖြစ်မျိုးရလဒ်လည်းနတ်ထွက်လာမည်မဟုတ်ပေ။ အထူးသဖြင့် ထိခိုက်ခံစားခဲ့ရ သူအတွက် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးခြင်းမျိုး အပါအဝင် ဆက်လက်ဖြစ်ပွားနေသည့် သက်ရောက်မှုများ နှင့် ပြစ်မှုကျူးလွန်သူများ၏အပြုအမူများ ဆက်လက် တည်ရှိနေခဲ့သည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ဖြစ်သည်။

သင်တန်းပေးခြင်း

စစ်တမ်းပါဝင်ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်းမှ ၂၇ ရာခိုင်နှုန်းသည် လက်ရှိအလုပ်တွင် သူတို့အနေဖြင့် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအကြောင်း သင်တန်းရရှိပြီးဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ကျား/မအခြေပြုသင်တန်းကို ရရှိပြီးသူများနှင့် မည်သည့်မျှကွာခြားခြင်းမရှိပါ။ သို့ရာတွင် ကဏ္ဍအလိုက် ကွဲပြားချက်အချို့ရှိသည်။ လက်လီရောင်းဝယ်ရေး နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများရှိ ဝန်ထမ်းများမှ သူတို့ပြောကြားသလိုဆိုပါက လယ်ယာစိုက်ပျိုး ရေးလုပ်ငန်းများထက် ၎င်းသင်တန်းမျိုးကို ၂ ဆ ရရှိပြီးဖြစ်သည်။

ပါဝင်ခဲ့သည့်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၃ ခုမှ လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အပေါ် သင်တန်းသတ်သတ်မှတ်မှတ်ကိုပေးသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အများဆုံး စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၅၅ ယောက်သည် သူတို့၏လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင်တွင် သင်တန်းရရှိပြီးဟု ဆိုလိုသည်။ မေးခွန်းသည် လက်ရှိအလုပ်ရှိ သင်တန်းကို မေးသော်လည်း သင်တန်းရရှိပြီးပြီဟုပြောကြားသည့် အခြားဖြေဆိုသူများသည် အရှေ့ကရရှိခဲ့သည့် သင်တန်းများကိုရည်ညွှန်းတာမျိုး ဖြစ်ကောင်း ဖြစ်နိုင်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၈ ခုတွင် လူသား အရင်းအမြစ်စီမံခန့် ခွဲရေးမန်နေဂျာများ သည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင်ယှက်ခြင်းအကြောင်း တိတိကျကျသင်တန်းမျိုးမရှိဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းအကြောင်းအရာများကို ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းများကိုမူ အခြားသင်တန်းအချိန်များ (ဥပမာ ဝန်ထမ်းအသစ်မိတ်ဆက် သင်တန်း) တွင် ပါဝင်ခဲ့သည်။ ၎င်းအချက်သည် နောက်ထပ် ၂၂၇ ယောက်သည် နိုင်ထက် စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအပေါ် သတင်းအချက်အလက်ကို လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရဖူးသည်ဆိုသည်မှာ သင်တန်းမှမဟုတ်ဆိုသည်ကို သက်ရောက်နေသည်။

လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာတစ်ယောက်သည် ဝန်ထမ်းများ အန္တရာယ် အရှိဆုံးဟုယုံကြည်သည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းနေရာများမှ စတင်ပြီး သင်တန်းများပေးရန် စီစဉ်နေသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်သာ သူတို့၏ သင်တန်း ချဉ်းကပ်နည်း နှင့် ပါဝင်မည့်အကြောင်းအရာ အသေးစိတ်ကို ပေးခဲ့သည်။ တခြားမန်နေဂျာတစ်ယောက်သည် သင်တန်းမလိုဟု အခိုင် အမာပြောဆိုခဲ့သည်။

သုံးသပ်ချက်သည် သုတေသနပါဝင်ဖြေဆိုသူအများစုသည် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအပေါ် သင်တန်းလုံလုံလောက်လောက် မရရှိကြသေးပါ။ ထပ်မံ၍ သုတေသနလုပ်ငန်းများမစတင်မီ တစ်နာရီကြာအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲပြုလုပ်ခဲ့ခြင်းသည် သဘောထားအယူအဆများကို ပြောင်းလဲခြင်း နှင့် အသိအမြင်မြှင့်တင်ခြင်းတွင် တော်တော်များများ အောင်မြင်ခဲ့ပုံပေါ်လေသည်။ ၎င်းအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲသည် လိုက်လျောရမည့်အချက်အပေါ် တွန်းအားမပေးခဲ့ပါ။ ၎င်းသည် ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများကို မည်သည့် အကြံပြုချက်စည်းမျဉ်းများ သို့မဟုတ် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစည်းကမ်းများကို မမိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပါ။

၎င်းအစား ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ဖြစ်ပွားနိုင်သည့်
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး
နှောင့်ယှက်ခြင်း အမျိုးအစားပေါင်းစုကို စူးစမ်းရှာဖွေတတ်လာရန်
အခွင့်အလမ်း တစ်ခုပေးခဲ့သည်။ ၎င်းသည် ဝန်ထမ်းများအတွက်
၎င်းဖြစ်ရပ်များကို အကဲဖြတ်ခြင်း သို့မဟုတ် မလိုက်နာခြင်းအတွက်
အကြောက်တရားများမရှိဘဲ ဆွေးနွေးနိုင်ရန်
နေရာတစ်ခုဖွင့်လှစ်ပေးခဲ့သည်။ ၎င်းချဉ်းကပ်မှုအောင်မြင်ခဲ့ပုံကို
ထောက်ကြည့်ပြီး လေးစားမှုရှိသည့် အပြုအမူများ နှင့်
လေးစားမှုမရှိသည့်အပြုအမူများ နှစ်ခုစလုံး အကြောင်းကို
တက်တက်ကြွကြွပါဝင်လေ့လာခြင်းမျိုးကို
မြှင့်တင်ပေးသည့်သင်တန်းမျိုးကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအနေနှင့်
သူတို့၏ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် စဉ်းစားပေးသင့်သည့်
အရာမျိုးအဖြစ် အကြံပြုပေးခဲ့သည်။

အင်တာဗျူးဖြေဆိုခဲ့သည့် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာ
၂၁ ယောက်မှ ၇ ယောက်သည် လုပ်ငန်းခွင်များတွင်
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်း
နှင့်ဆက်စပ်သည့် သင်တန်းမျိုး ရရှိပြီးဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ၎င်းအနက်
၃ ယောက်အတွက် UNDP နှင့် ILO အပါအဝင် ပြင်ပအဖွဲ့အစည်းများမှ
၎င်းသင်တန်းကို ပေးခဲ့သည်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်တည်းသာ
သူတို့ရရှိခဲ့သည့်သင်တန်းအကြောင်းအရာအပေါ်
အသေးစိတ်အချက်အလက်ကို ပေးနိုင်ခဲ့သည်။
သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း
လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းစွတ်စွဲချက်တစ်ခုကို
အရေးယူတုံ့ပြန်ရမည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပါဝင်ကောင်းပါဝင်မည့်
အခရာဝန်ထမ်းများအနက် သင်တန်းရရှိသည့် အဆင့်နိမ့်နေလင့်ကစား
စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းမှ သူတို့၏ မန်နေဂျာများအား
၎င်းဖြစ်ရပ်များကို ကိုင်တွယ်ရာတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီသည်ဟု
ယုံကြည်သည်ဟု ပြောကြဆဲဖြစ်သည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုတွင်ပါဝင်
သူများသည် သူတို့အား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်မှ
ဖြစ်ရပ်တစ်ခုအကြောင်းပြောကြားလာခဲ့ပါက သူတို့ဖက်မှ
သွားရောက်သတင်းပေးရန်တိုက်တွန်းအကြံပြုမည့်သူမှာ သူတို့၏
မန်နေဂျာများဟု ပုံမှန်လိုလို ရည်ညွှန်းခဲ့သည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု
နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို နားလည်သလားဟု
သူတို့အားမေးသောအခါ မန်နေဂျာများအားလုံးသည်
သူတို့၎င်းအသုံးအနှုန်းများကို အဓိပ္ပါယ်ပြန်နိုင်သည်ဟု
ညွှန်ပြသောအဖြေမျိုးသာ ပေးခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် အများစုက
ပြောခဲ့သည် သူတို့မှာ စွတ်စွဲချက်တစ်ခုတစ်လေမျှ
ဘယ်တော့မှ မရရှိခဲ့ဘူးဟု ပြောခဲ့ကြပြီး၊ အချို့က
သူတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် သက်ရောက်မည့်ကိစ္စများ
မဟုတ်ဟု အခိုင်အမာပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ထိုမန်နေဂျာများသည်
လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း လူမှုရေးသဟဇာတကို ထိန်းသိမ်းထားရန်
ဖိအားအောက်တွင် ရှိကြသည်။ တကယ့်ဖြစ်ရပ်ထက် နိုင်ထက်
စီးနင်းပြုကျင့်ခံရမှု သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့်
မည်သည့်စွတ်စွဲချက်မဆို ၎င်းအချက်ကို အောင်မြင်ရန်
သူတို့၏စွမ်းရည်ကို ခြိမ်းခြောက်လေသည်။
ဖြစ်ရပ်များကို ကိုင်တွယ်စီရင်ရခြင်းသည် "ရင်းနှီးပြီးမိသားစုသဖွယ်"
ဖြစ်သည့် သဟဇာတဖြစ်မှုဆက်လက်ရှိခြင်းကို တိတ်တဆိတ်
ခွင့်ပြုလေသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းသည် ဝန်ထမ်းများ၏ သုခနှင့်
ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားအပေါ် သက်ရောက်မှုများနှင့် လုပ်ငန်းဖက်မှ
ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းမှုမျိုး ချို့ပြောရလျှင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်
သို့မဟုတ် ဂုဏ်သတင်းကို မကူညီပါ။ မန်နေဂျာများဖက်မှ
စွတ်စွဲချက်များကို အရေးယူတုံ့ပြန်ပုံအကြောင်း သင်တန်းပေးခြင်းသည်
၎င်းမန်နေဂျာများကို သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သဟဇာတမဖြစ်မှုကို
ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် သူတို့လိုအပ်သည့် အရည်အချင်းများကို
ပံ့ပိုးပေးလေမည်။ ၎င်းကို လောလောဆယ်တွင် ဖုံးကွယ်ထား
(သို့မဟုတ် လျစ်လျူရှုထား) လေသည်။ အကယ်၍
လူသားအရင်းအမြစ်စီမံ ခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာများသည် ၎င်းအပိုင်းတွင်
အရည်အချင်းပြည့်မီလာပါက သူတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်၌ သဟဇာတ
(ထင်ယောင်ထင်မှားဖြစ်သည့်) ကို ထိန်းထားနိုင်မှုအပေါ်
ဆိုသည့်အချက်ထက် သူတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို သူတို့အနေဖြင့်
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း
များကို မည်ကဲ့သို့ ကောင်းကောင်းမွန်မွန်
ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ပုံနှင့်အညီ တိုင်းတာနိုင်မည်။

ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု
နှင့် လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း ဖြစ်ပွားနေမှုများကို
သူတို့၏ဝန်ထမ်းများမှ ဖော်ပြထားသည်ထက် လျော့၍ ဖော်ပြခဲ့သည်။
ဤအဆင့်ရှိဝန်ထမ်းများအတွက် သူတို့ဖက်မှ အလုပ်သမား
များအပေါ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုကို ရာထူးအဆင့်ဆင့်အရ
အလုပ်ပြီးမြောက်အောင်လုပ်သည့် ပုံမှန်လိုဖြစ်နေသည့် အစိတ်
အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် မြင်ကြသည်။ အာဏာရှင်ဆန်သည့်ခေါင်းဆောင်
မှုစတိုင်/ပုံစံများသည် အဖွဲ့အစည်းများ၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု
နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဖြစ်လာနိုင်ခြေများ
မြင့်တက်လာမှုနှင့် ဆက်နွယ်နေသည်။[50] အလုပ်သမားများနှင့်
လေးစားမှုပိုရှိသည့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးနှင့် အကျိုးပြုမှုများကို
မြှင့်တင်ပေးသည့် အခြားခေါင်းဆောင်မှု နည်းစနစ်များရှိကာ၊
၎င်းသည် အလုပ်သမားများကိုလည်း အလုပ်ကောင်းကောင်း
ပိုလုပ်လာစေရန် လှုံ့ဆော်ပေးသည်။ ထို့ပြင် လိုအပ်လျှင်လိုအပ်
သလိုလုပ်ပေးသည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ (ဥပမာ အလုပ်ကို

နောက်ကျသည်အထိလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် စနေ၊တနင်္ဂနွေများတွင် လုပ်ပေးခြင်း) ကိုလည်း ပေးလာပေလိမ့်မည်ဖြစ်ပြီး၊ လုပ်ငန်းတွင်လည်း ကြာရှည်ကျန်ရှိပေလိမ့်မည်။ အလုပ်အကြောင်း ရှင်းပြရန် နှင့် အလုပ်နှင့်ဆက်စပ်သည့်ကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ အသုံးပြု၍ရသည့် ပို၍လေးစားမှုရှိသောပြောဆို ဆက်ဆံခြင်းစနစ်အမျိုးမျိုးလည်း ရှိသေးသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအကြောင်း သင်တန်းသတ်သတ်မှတ်မှတ်ပေးခြင်းအပြင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖက်မှ ခေါင်းဆောင်မှု နှင့် ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းသင်တန်းများပေးခြင်းဖြင့် သူတို့၏ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား လေးစားမှုရှိသည့်လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုဖြစ်လာရန် တက်တက်ကြွကြွမြှင့်တင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းမျိုးကို သေချာစေရန် လုပ်ပေးရပေမည်။

ဖြစ်ရပ်များကို အရေးယူတုံ့ပြန်ခြင်း

ဤသုတေသနသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်ရပ်များအလိုက် လေးစားမှု အပြည့်ဖြင့် သတ်သတ်မှတ်မှတ် အရေးယူတုံ့ပြန်မှုများအပေါ် သတင်းအချက် အလက်များကို ကောက်ယူနိုင်ခဲ့သည်။ စစ်တမ်းအား ဖြေဆိုခဲ့သူများ နှင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုတွင် ပါဝင်ခဲ့သူများအား အကယ်၍ သူတို့အနေဖြင့် ၎င်းဖြစ်ရပ်များကို ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံ သို့မဟုတ် မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ပါက ဘာလုပ် မည်ဆိုသည်ကို စူးစမ်းရှာဖွေနိုင် ရန် ထပ်ဆောင်းမေးခွန်းများကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ထို့ပြင် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် မည်သည့်အချက်များကအားပေး လှုံ့ဆော်စေပြီး မည်သည့်အချက်များက တားဆီးထားသည်ဆိုသည်ကို နားလည် သဘောပေါက်ရန်အတွက်လည်း အပိုဆောင်းမေးခွန်းများကို မေးမြန်းခဲ့သည်။

သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အစီရင်ခံတိုင်ကြားမှုများအတွက် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၈၁ ရာခိုင်နှုန်းမှ သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်တွင် ၎င်းဖြစ်ရပ်များပေါ်ပေါက်ခဲ့ပါက မည်သူ့ကို တိုင်ကြားရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့ အနက် ၇၂ ရာခိုင်နှုန်းက သူတို့ပြောကြားခဲ့သည်များကို သတင်း အချက်အလက်များ မပေါက်ကြားအောင် လျှို့ဝှက်သော သတင်းအဖြစ် ထိန်းသိမ်းထားမည် ဆိုသည်ကို ယုံကြည်ကြသည်။

ဤကဲ့သို့ ဘာလုပ်ရမည်ကို သိရှိပြီး၊ စနစ်အပေါ်ယုံကြည်သက်ဝင်သည် ဆိုသည့် အချက်ကို ဖြစ်ရပ်တစ်ခုအပေါ် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေး အပါအဝင် မန်နေဂျာနှင့် ဆွေးနွေးခဲ့သည့် လက်တွေ့အတွေ့အကြုံများ ရှိခဲ့သည်ဟု ဘာသာ ပြန်ယူ၍မရပေ။ စစ်တမ်းတစ်ခုလုံးမှ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း သည်သာ သူတို့အနေဖြင့် သူတို့၏လတ်တလောလုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းဖြစ်ပွားခဲ့သော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို အစီရင်ခံတိုင်ကြားခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့အနက်မှ မည်သူ့ကို တိုင်ကြားရမည်ဆိုသည်ကို သိရှိသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သောသူများ နှင့် သူတို့၏တိုင်ကြားအစီရင်ခံမှုများသည် လျှို့ဝှက်သတင်းအနေဖြင့်ရှိမည်ဟု ယုံကြည်သည်ဟု ပြောကြားခဲ့သူများမှ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းကသာ လက်တွေ့တွင် တိုင်ကြားမှုကို ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ ထို့ပြင် ၎င်းတို့ထဲမှပဲ ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် သူတို့အနေဖြင့် ၎င်းဖြစ်ရပ်မျိုးကို ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံခံစား သို့မဟုတ် မျက်မြင်တွေ့ခဲ့ဖူးသည်ဟု ဖြေကြားခဲ့ကြသည်။ အစီရင်ခံမတိုင်ကြားခဲ့ခြင်း၏ ဖြစ်နိုင်သော အကြောင်းရင်းမှာ ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် လုပ်ငန်းများအတွင်း ဤကဲ့သို့ လုပ်ခြင်းအတွက် အများအားဖြင့် တရားဝင်မဟုတ်သည့် စနစ်များအပေါ် ယုံကြည်မှုမရှိခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်သည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအားလုံး၏ သုံးပုံတစ်ပုံသည်သာ ၎င်းဖြစ်ရပ်တိုင်ကြားသူများကို အယုံအကြည်ရှိ သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများမှ ၉၀ ရာခိုင်နှုန်းအထက်သည် သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း ၎င်း ဖြစ်ရပ်များကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်အရေးယူဆောင်ရွက်သည်ဟု ယုံကြည်ကြသည်။ ထို့အတူ ၈၉ ရာခိုင်နှုန်းသည် သူတို့ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံ သို့မဟုတ် မျက်မြင်တွေ့ရှိခဲ့သည့် ၎င်းကဲ့သို့ ဖြစ်ရပ်မျိုးကို သူတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကြီးကြပ်ရေးမှူး၊ မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာ တစ်ယောက်မဟုတ် တစ်ယောက်ကို အစီရင်ခံတိုင်ကြားရန်အတွက် သက်သောင့် သက်သာရှိသည်ဟု ဖြေဆိုကြသည်။ သို့ရာတွင် ဖော်ပြခဲ့ပြီးသောသူ တစ်ယောက်မဟုတ်တစ်ယောက်ထံသို့ အစီရင်ခံတိုင်ကြားခြင်းသည် နှစ်သက်ဖွယ်ဖြစ်သည့် ရွေးချယ်မှုမျိုး မဟုတ်ဆိုသည်မှာ ပေါ်လွင်နေသည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းမျိုးကို မျက်မြင်တွေ့ရှိခဲ့သည့် ဖြေဆိုခဲ့သူ ၄၀၀ အနက်မှ ၁၇ ရာခိုင်နှုန်းသာ ၎င်းဖြစ်ရပ်ကို မန်နေဂျာထံ တိုင်ကြားအစီရင်ခံခဲ့သည်။ ၎င်းအစား ဝန်ထမ်းများသည် အခြားနည်းလမ်းများကို ဆောင်ရွက် ခဲ့ကြပြီး၊ အများစုမှာ ၎င်းကိစ္စကို သူတို့၏မန်နေဂျာများနှင့် တရားဝင်ဆွေးနွေးခြင်းများတွင် မပါဝင်ခဲ့ကြပေ။

လျစ်လျူရှုသည့်အပြုအမူများသည် လောလောဆယ် ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ် လုပ်ဆောင်နေ ကြသည့် တုံ့ပြန်မှုများဖြစ်ကြသည်။ ပုံ ၁၃ သည် စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူများမှ ၎င်းကဲ့သို့ တိတိ ကျကျ အပြုအမူ ဖြစ်ရပ်များအား မသိသလို လျစ်လျူရှုခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည့် ရာခိုင်နှုန်းကို ဖော်ပြထားသည်။

ဤအခန်း အရှေ့ပိုင်းတွင် ဆွေးနွေးခဲ့သလိုပင် ဝန်ထမ်းများဖက်မှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကို လက်ခံနိုင်မှု များကြသည်။ ၎င်းသည် ဝန်ထမ်းများမှ ဖြစ်ရပ်များကို လျစ်လျူရှုရခြင်း အကြောင်းရင်းများထဲမှ တစ်ချက်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် ၎င်းသည် ဝန်ထမ်းများမှ သူတို့၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား သူတို့ကဲ့သို့ပင် လုပ်ရန် အားပေးကြသည့် အကြောင်းပြချက်များမှ တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်။ ပို၍ဆိုးသည်မှာ လိင်ပိုင်း ဆိုင်ရာအသားပေးဖော်ပြသည့်စာတိုများကိုလက်ခံရရှိသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ မှ အကြံဉာဏ်များတောင်းလာချိန်တွင် သူတို့သည် ၎င်းဖုန်းနံပါတ်အား ဘလော့ခ် (ပိတ်ပစ်)ရန်သာ အကြံပြုထောက်ခံကြလေသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှု တစ်ခုတွင် တစ်ယောက်မှလွဲ၍ ကျန်အားလုံးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုတွင် အတော်အတန်ကြာ လုပ်ဖူးခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများချည်းဖြစ်ကြသည်။ ဝန်ထမ်းအသစ်မှ သူမ၏ လုပ်ငန်းခွင် အသစ်၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခံရပြီး ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု အတွေ့အကြုံများကို မျှဝေရန် စကားစခဲ့သည်။ သူမ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ သူမအား မည်သည့် အတွက်ကြောင့် ၎င်းကိစ္စများဖြစ်ပျက်ရသည်၊ သူမအနေဖြင့် မည်ကဲ့သို့ ပြုမူနေထိုင်သင့်သည် များကို ရှင်းပြ၍ စကားဖြတ်ပြောခဲ့ကြသည်။ သူတို့မှ သူမအား စိတ်ရှည်ရန်နှင့် တစ်နေ့ကျလျှင် ၎င်းကိစ္စများသည် ပြီးသွားလိမ့်မည်ဟု အကြံများပေး ခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် လည်း သူတို့ငယ်သေးသည့်အချိန်တွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ အလားတူဖြစ်ရပ်များကို တွေ့ကြုံခဲ့ဖူးသည်ဟု မျှဝေခဲ့ ကြပြီး၊ တခါတရံ သူတို့ အသည်းအသည်ငိုကြွေးဖူးခဲ့ကြသည်ဟု ဝန်ခံခဲ့ကြသည်။ ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ် သူတို့ သည် စိတ်ရှည်အောင်ထားကာ၊ အလုပ်ကြိုးစားခဲ့ကြပြီး အခြား လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုသို့ ပြောင်းရွှေ့ရန် အခွင့်အရေးတစ်ခုကို စောင့်ဆိုင်းခဲ့ကြသည်။ သူတို့မှ သူမအား "သူတို့ကဲ့သို့ လုပ်ရန်" တိုက်တွန်းခဲ့ကြသည်။

ရာထူးကြီးဝန်ထမ်းများမှ လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း များ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများသည် ပုံမှန်ပဲလို့ မှတ်ယူထားမှုများကြောင့် ၎င်းဖြစ်ရပ်များ အား လျစ်လျူရှုရန် အသိပေးဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ အောက်ပါ မှတ်ချက်များ ပေးခဲ့ကြသည်။

> *"အဲ့ဒါတွေက ပြင်းထန်လှတဲ့ အမှုများမဟုတ်ပါဘူး၊ စတာနောက်တာလောက်ပါပဲ၊ သူများတွေရဲ့ အသားအရေ ညိုတာ၊မည်းတာကို ရယ်ကြတာမျိုးလောက်ပါပဲ၊ အဲ့လို အသားအရောင်ကို နောက်တာမျိုးတွေက ပြဿနာမဟုတ်သလို၊ အဲ့ဒါတွေကို တိုင်ကြားကြတာမျိုးလည်း မလုပ်ကြ ဘူးလေ"*

> *"တခါတလေ ဝန်ထမ်းတွေက အရမ်းရင်းနှီးကြတော့ အချင်းချင်းနောက်တာ၊ ပြောင်တာမျိုး၊ ရယ်စရာလုပ်တတ်ကြတယ်၊ ဘယ်လိုလဲဆိုတော့ မင်းအစား များများ စားလို့ရှိရင် ဝလာလိမ့်မယ်၊အဲ့ဒါဆို ရည်းစား/ကောင်လေးရမှာ မဟုတ်တော့ဘူး ဆိုတာမျိုးပေ့ါ၊ အဲ့ဒါက ပုံမှန်ပါပဲ၊ ပြီးတော့ သူတို့အချင်းချင်း လည်း ဒေါသမထွက်၊ စိတ်မဆိုးကြဘူးလေ"*

> *"ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့အထက်လူကြီးတွေရဲ့ အပြုအမူတွေနဲ့ ပြောဆို ဆက်ဆံပုံတွေကို သိပြီးသား၊ သူတို့တွေအတွက် သူတို့ အထက်ကလူတွေက သူတို့ကို ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဆူမယ်၊ ပြောမယ် ဒါမှမဟုတ် မရည်ရွယ်ဘဲနဲ့ ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်းစကားမျိုး တွေ တခါတခါသုံးတာမျိုးကို ရိုးနေ၊ နေသားကျနေကြပါပြီ၊ အထက်လူကြီးက အဲ့လို ကြမ်းကြမ်းတမ်းတမ်း စော်ကားတဲ့စကားလုံးတွေသုံးပြီး ပြောရင်တောင် သူတို့ ဝန်ထမ်းတွေက ဘာမှခံစားရတာမျိုးမရှိတော့ဘူး၊ ဝန်ထမ်းအသစ်တွေအတွက်တော့ ဒါကို နိုင်ထက်စီးနင်းကျင့်တယ်လို့ ထင်ကြမှာပေ့ါ"*

ပထမမှတ်ချက်တွင် ဝန်ထမ်းများဘက်မှ ဤဖြစ်ရပ်များကို မတိုင်ကြားကြခြင်းမှာ ၎င်းတို့သည် "ပြဿနာမဟုတ်" သောကြောင့် ဖြစ်သည်ဟု ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ ယူဆသည်။ ဒုတိယမြောက်ကြီးကြပ်ရေးမှူးသည် ဤမှတ်ချက်/စကားမျိုးများ သည် လူများအပေါ် မည်သည့်သက်ရောက်မှုမျိုးမှမရှိဟု မှတ်ယူသည်။ တတိယဥပမာသည် ဝန်ထမ်းအသစ်များ၏ အထိခိုက်မခံနိုင်သေးသည့် ပျော့ကွက်များဟု လုစ်ဟာပြသ ထားသည်။ ဝန်ထမ်းအသစ်များအနေဖြင့် သူတို့၏ နိုင်ထက်စီးနင်းကျင့်မှု (သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု) အပြုအမူများဟု ကနဦးမှတ်ထားကြသည့် အမြင်များကိုပြောင်းပြီး၊ ၎င်းအပြုအမူများအား လုပ်ငန်းခွင်တွင်း တွေ့ရလေ့ရှိသည့် ပုံမှန်ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ် အနေနှင့်သာ အသိအမှတ်ပြု လက်ခံရမည်ဟု ဖော်ပြနေသည်။

အချို့အခြေအနေများတွင် ဤကဲ့သို့အပြုအမူများအတွင်း ပါဝင်နေသည့်သူများအနေဖြင့် အန္တရာယ်မရှိဆိုသည်မှာ ဖြစ်နိုင်သည်။ သူငယ်ချင်းများအနေဖြင့် သူတို့၏ ခန္ဓာကိုယ် သို့မဟုတ် သူတို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ တစ်စုံတစ်ခု ပြုလုပ်ခဲ့မှုများအပေါ် ပျော်ရွှင်စရာ ပြက်လုံးများထုတ်သည်ဆိုသည် မှာလည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ ပြောခဲ့၊ပြုခဲ့တာများ နှင့်ပတ်သက်ပြီး နှစ်ဦးနှစ်ဖက်စလုံးမှ စော်ကားခံရသည်ဟု မမှတ်ယူပါက၊ ၎င်းသည် ပျော်စရာပြက်လုံးတစ်ခု အနေသာဖြစ်ပေမည်။ လုပ်ငန်းခွင်များ အတွင်း လေးစားမှုမရှိဟု သမုတ်နိုင်သည့် အပြုအမူများကို

စုံစမ်းစစ်ဆေးလေ့လာရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်သည် လူအများကို သူတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သို့မဟုတ် သူတို့၏ခင်မင်ရင်းနှီးမှုတွင် မည်သည့် အချက်များက လက်ခံနိုင်ဖွယ်ရှိသည်ကို ဆုံးဖြတ်နိုင်သည့် ရင်းနှီးသော သူငယ်ချင်းများအကြား ပျော်ရွှင်ခြင်းကို တားဆီးရန် မဟုတ်ပါ။ အချို့ဝန်ထမ်းများသည် တချို့သောအပြုအမူများသည် သူတို့အား မည်သည့်သက်ရောက်မှုမျှမရှိဟူ၍ "ဘူး"ခံငြင်းတတ်ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေး မှုများထဲမှ တစ်ခုတွင် ပါဝင်သူအမျိုးသားတစ်ယောက်မှ လူအများသည် "သူ၏တင်ပါး" နှင့်ပတ်သက်ပြီး လှောင်ပြောင်မှုများရှိကာ၊ သူ့အနေဖြင့် ၎င်းကို နေသားကျနေပြီဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူးမှ ဝန်ထမ်းများဖက်မှ ၎င်းကဲ့သို့သောအပြုအမူများအား လက်ခံသည်ဟု သတ်မှတ် (မှန်ကန်စွာ သို့မဟုတ် မှားယွင်းစွာ) လိုက်သည်၊ စင်စစ် ၎င်းအပြုအမူများကိုလက်ခံခြင်းဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့ကို အားပေးသည်ဟု ဆိုလိုခြင်းမဟုတ်ပေ။ ၎င်းပါဝင်သူအမျိုးသားအနေဖြင့် သူ၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး ဝေဖန်ချက်/မှတ်ချက်များကို ကျင့်သားရနေကောင်းရနေမည် ဖြစ်သော်လည်း သူ့ဖက်မှ သူ့အားလုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သဟဇာတဖြစ်နေမှုကို ထိန်းသိမ်းရန် ဆန္ဒရှိသူ တစ်ယောက်အနေဖြင့် မြင်ခံရနိုင်ရန်အလို့ငှာ ၎င်းမှတ်ချက်များကို လက်ခံနိုင်စရာများဟု လက်ခံနိုင်လာအောင် သင်ယူခဲ့ရကောင်း သင်ယူခဲ့ရပေမည်။

၎င်းအချက်များသည် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သဟဇာတ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်မှုဆိုသည့် ထင်ယောင်ထင်မှားဖြစ်မှုအတွက် ပေးဆပ်လိုက်ရသည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဆုံးရှုံးမှုများအား စတင်သိရှိလာစေသည့် အမှတ်အသားများဖြစ်ကြသည်။ အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုအတွင်း ပါဝင်ခဲ့သည့်အမျိုးသားတစ်ယောက်မှ သူ့လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းများသည် သူ့ဗိုက်အား မကြာခဏပုတ်ထိကြပြီး၊ သူတို့က ၎င်းအပြုအမူ ကို ချစ်စရာအပြုအမူဟု ထင်ယူကြသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သူ ၎င်းအပြုအမူကို မနှစ်သက်သော်လည်း၊ သူ့ဘက်မှ သူတို့အား ပြောကြားနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ၊ ၎င်းအပြုအမူမျိုးကို တိုင်ကြားရမည်ဟုတ်မဟုတ်ကိုလည်း မသေချာဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ သူသည် သုတသနအဖွဲ့ကိုလည်း သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုမေးမြန်းခဲ့သည်၊ သို့မှသာ သူ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း လေးစားမှု မရှိသောအပြုအမူများကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း နားလည်နိုင်ပေမည်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်သည် ရာထူးကြီးဝန်ထမ်းများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်ဖြစ်သည့် "ခန္ဓာကိုယ်ကို လှောင်ပြောင်ကဲ့ရဲ့ခြင်းသည် လူများကိုဒေါသမထွက်စေပါ"ဆိုသည့် ယူဆချက်ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် စောဒကတက်ခဲ့သည်။ တခြားတစ်ယောက်မှလည်း "ဟိုးအရင်နှစ်တွေက နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်ခြင်းဆိုတာကို ကျွန်တော်/ကျွန်မ ဘာမှန်းမသိခဲ့ဘူး၊ အခု ကျွန်တော် /ကျွန်မသိသွားပြီ" ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းများဘက်မှ ယခုကဲ့သို့ အသိအမြင်များနိုးဆွလာမှု၏သက်သေ အထောက်အထားကို ဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပွားသောအခါ သူတို့အနေဖြင့် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေရသောအခါမျိုးများတွင် မြင်နိုင်လေသည်။ မန်နေဂျာမှ အလုပ်သမားတစ်ယောက်အား ပခုံးနှိပ်နယ်ပေးနေသည်ကို တွေ့မြင်ခြင်းဆိုသည့် ဇာတ်လမ်းမှလွဲ၍ အားလုံးသောဖြစ်နိုင်ခြေဇာတ်လမ်းများအတွက် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေပေးမည်ဟု ဖြေဆိုသူရာခိုင်နှုန်းသည် လျစ်လျူရှုမည်ဟုဖြေဆိုသူ ရာခိုင်နှုန်းထက်များလေသည်။ ကြားဝင်ဖျန်ဖြေမှုများသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးနှင့် ရှိသည်။

သူတို့အား အတိတ်က ၎င်းဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပွားသောအခါ သူတို့အနေဖြင့် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေခဲ့ပါသလားဟု မေးမြန်းချိန်တွင် စစ်တမ်း ဖြေဆိုသူ၏ ၃၁ ရာခိုင်နှုန်းသည် သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင် အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တွေ့ကြုံ ခံစားရသည့်လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်ကို ကူညီခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုကြပြီး၊ ၃၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် ကျူးလွန်သူအား ထိပ်တိုက် တွေ့ပြီး ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းခဲ့သည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့သည်။ ရှေ့တွင်ဆွေးနွေး ခဲ့ပြီးဖြစ်သလို တွေ့နေကျဖြစ်သည့် ကြားဝင်ဖျန်ဖြေသည့် နည်းအသစ်သည် ဖြစ်ရပ် အကြောင်းကို အွန်လိုင်း တွင် မျှဝေခြင်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် ဖြစ်ရပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များ၊ ပါဝင်သည့်သူများအား ဖော်ပြထားပြီး၊ ၎င်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဝေဖန်ချက်များ၊ အရှက်ရစေခြင်း သို့မဟုတ် အတင်းအဖျင်းများ လိုက်ဖြန့်ခြင်းများသည် အမြဲလိုလို ပါဝင်တတ်သည်။ မန်နေဂျာတစ်ယောက်၏ လေးစားစရာမကောင်းသည့်အပြုအမူနှင့် ပတ်သက်သည့် အွန်လိုင်းပို့စ်တစ်ခုသည် ၎င်းမန်နေဂျာအား လူဆိုးအနေဖြင့် သမုတ်သည့် အတင်းများ လွယ်လွယ်ကူကူပင် ပျံ့နှံ့အောင်တွန်းပို့ပေးသည်။ နာမည်တပ် ဖော်ပြပါက ၎င်းမန်နေဂျာ၏အလုပ်နေရာသည် ငြိစွန်းပေမည်။ ကြားဝင် ဖျန်ဖြေမှုပုံစံက ဝန်ထမ်းများဘက်မှ ၎င်းအပြုအမူများကိုလက်မခံနိုင်ကြောင်းကို ပြသနေစဉ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက်မူ အချို့သော ကြားဝင်ဖျန်ဖြေမှုများသည် မကောင်းကြောင်းကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်း မြင်နိုင်သည်။ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းများ သည် အမျိုးသားဝန်ထမ်း များထက် ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုလုံးတွင် ပိုပြီး ကြားဝင်ဖျန်ဖြေလေ့ရှိကြသည်။ ထို့ပြင် သူတို့သည် အမျိုးသားများထက် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက်၏ လိင်မှုဆိုင်ရာအပြုအမူများ အကြောင်း ကောလဟာလများကို ပိုဖြန့်တတ်ကြပြီး၊ နောက်ထပ်လုပ်

ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်၏ ခန္ဓာကိုယ်နှင့် အလေးချိန်ကိုလည်း ရယ်စရာလုပ်တတ်ကြလေသည်။

ကာကွယ်တားဆီးခြင်းအလုပ်များ

အလုပ်ရှင်အချို့သည် သူတို့လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သူတို့ဝန်ထမ်းများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ပတ်သက်သော သင်တန်းများပေးကြသည်။ ဆွေးနွေးပြီးဖြစ်သလို ၎င်းသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင် စဝင်ဝင်ချင်းမိတ်ဆက်သဘောအနေနဲ့ ပေးသည့် သင်တန်း သို့မဟုတ် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာမှ အချင်းချင်းဆက်သွယ်ပြောဆိုခြင်း အဆင့်ဆင့်ပျံ့နှံ့ရန် ဆုံးဖြတ်သောအခါမျိုးမှာ ပါဝင်တာပါ။ ခြုံငုံပြီးပြောရလျှင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တားဆီးရန် အာရုံစိုက် သို့ အဓွန့်ရှည်တည်တံ့စေသည့် အားထုတ်ကြိုးပမ်းမှုများအဖြစ် လုပ်ဆောင်သည့် အထောက်အထားနည်းနည်းသာ ရှိသည်။

မည်သို့ပင်ဖြစ်စေကာမူ ၎င်းအလုပ်မျိုးအတွက် ဆန္ဒ နှင့် ယေဘုယျအနေဖြင့် ၎င်းကိစ္စများအား အာရုံစိုက်လာစေရန် - စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း ပို၍ သိသိသာသာမြင်လာစေရန်အတွက် ရှင်းလင်းပြတ်သားသော သက်သေရှိလေသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ ၉၅ ရာခိုင်နှုန်းမှ သူတို့၏လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သူတို့မြင်စေချင်သည့် တားဆီးကာကွယ်ရန်လုပ်ငန်းများအနေဖြင့် အောက်ပါအရေးယူ လုပ်ဆောင်ချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။

- ဝန်ထမ်းများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကိုဆန့်ကျင်သည့်သင်တန်းများ ပေးခြင်း
- ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်၌ မည်ကဲ့သို့သောအပြုအမူများသည် လက်သင့်မခံနိုင်ဆိုသည်နှင့်ပတ်သက်၍ ပညာပေးခြင်း
- ဖြစ်ရပ်များအား မည်ကဲ့သို့တိုင်ကြားအစီရင်ခံမည်နှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းပေးခြင်း

မန်နေဂျာများနှင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) ဆွေးနွေးမှုများ နှင့် ဝန်ထမ်းများနှင့်အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးမှုများအတွင်း ကာကွယ်တားဆီးခြင်းအလုပ်အတွက် စိတ်ကူးစိတ်သန်းများကို ထပ်မံအကြံပြုခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့မှာ ဝန်ထမ်းများကြား သူတို့၏ရပိုင်ခွင့် အခွင့်အရေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသိပညာများမြှင့်တင်ခြင်း၊ အလုပ်၌ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများကြုံတွေ့ဖြေရှင်းရာတွင် ဝန်ထမ်းများအား ကူညီ ရန် ဆက်သွယ်ရေးသင်တန်းများ ပေးခြင်း၊ ခေါင်းဆောင်မှုပုံစံများတိုးတက် ကောင်းမွန်လာစေရန် မန်နေဂျာများအတွက် စွမ်းရည်များ မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ NGO များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီးများမှ အကူအညီအထောက်အပံ့များပေးခြင်းနှင့် အားလုံးအတွက်လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း တန်းတူညီမျှမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေရန် ပိုမိုများသော ကြိုးစားအားထုတ်မှုများစသည်တို့ ဖြစ်ကြသည်။

မြန်မာနိုင်ငံရှိလုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ကျား/မတန်းတူမညီမျှမှုကို အားကောင်းအောင်လုပ်နေကြသော အပြုအမူများအား ပုံမှန်လိုဖြစ်နေစေခြင်းများ အပါအဝင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်မှုကို တားဆီးခြင်းများတွင် အခက်အခဲအဟန့် အတားများရှိနေချိန်တွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် အလုပ်ရှင်များသည် ၎င်းကိစ္စများတွင် စေ့စပ်ပါဝင်ရန် ဆန္ဒရှိကြသည်။ သုတေသနလုပ်ငန်းများ မစတင်မီ တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းအချိန်များတွင် တက်ရောက်သူအရေအတွက် များပြားခဲ့သည်။ ၎င်းအချိန်များတွင် ပေးခဲ့သော သတင်းအချက်အလက်များသည် ပါဝင်တက်ရောက်သူများအား ၎င်းကိစ္စများအကြောင်း ပြောဆိုချင်စိတ် ဖြစ်လာအောင် လှုံ့ဆော်ပေးခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် သုတေသန စီမံချက်သည်မျှော်လင့်ချက်အပြည့်အဝ၊ အလားအလာကောင်းကောင်း တားဆီးခြင်းအလုပ်အချို့ကို ပါဝင်ခဲ့ကြသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကြား ဆွေးနွေးပွဲများအတွက် နေရာများကို ဖွင့်လှစ်ပေးခြင်းဖြင့် ကူညီဖြန့်ဝေပေးနိုင်ခဲ့သည်။ လက်ရှိစိန်ခေါ်မှုမှာ ယခုလိုတက်ကြွစွာ ပါဝင်မှုအဆင့်ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၂၉ ခုကိုဖြန့်၍ ဝန်ထမ်းပေါင်း ၁၀၀၀ ထက်ပိုသော ပါဝင်မှုအဖြစ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရန်၊ တားဆီးခြင်း နှင့် အရေးယူတုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်မှု အလုပ်များကို အားကောင်း လာစေရန် နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များ၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အလေ့အကျင့်အပေါ် သဘောထား၊ အယူအဆများ နှင့် အသိပညာအား ပြောင်းလဲမှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ဆောင်နိုင်ရေး အသိပညာပေးဆွေးနွေးရန်စသည်တို့ဖြစ်ကြသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွင်း ကုန်ကျစရိတ်များ

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုတို့သည် လေးစားမှုမရှိသော အပြုအမူများဖြစ်ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများမှလိုချင် သို့မဟုတ် သူတို့၏အရည်အချင်း များကို လက်တွေ့အသုံးချနိုင်ရန်၊ အလုပ်ကောင်းကောင်းလုပ်နိုင်စေရန် နှင့် သူတို့၏အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအလုပ်များအား တိုးတက်စေနိုင်သည့် လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးခြင်းအတွက် အထောက်အကူမဖြစ်စေပေ။ ၎င်းအစား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကြား နှင့် အသင်းအဖွဲ့များကြား သဟဇာတမဖြစ်မှု၊ ရာထူးကြီးဝန်ထမ်းများ နှင့် အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များတွင် မယုံကြည်မှုနှင့် သံသယ၊ စိတ်ခံစားချက်အရ မောပန်းလွန်းလှသည့်အလုပ်သမား အင်အား တစ်ခုကိုသာ ဖန်တီးပေးလေသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းဖြစ်ရပ်များကို ခံစား သို့မဟုတ် မျက်မြင်တွေ့ရသောအခါ သူတို့ပုံမှန်လုပ်နိုင်သည်ထက် ပို၍နှေးကွေးစွာပဲ လုပ်ဆောင်နိုင်တော့သည်။ ၎င်းသည် "presenteeism" ၏အနက်အဓိပ္ပါယ်ပင်ဖြစ်သည် - "အလုပ်၌ လူ/ရုပ်ကြီးအရသာ ရှိနေပြီး ပြည့်ပြည့်ဝဝလုပ်ငန်းဆောင်တာများ မလည်ပတ်/ မလုပ်ဆောင်နိုင်သည့် အခြေအနေ"။ တွေ့ကြုံ ခံစားခဲ့ရသော ဝန်ထမ်းများမှ ကျူးလွန်စော်ကားခဲ့သူများ သို့မဟုတ် အန္တရာယ်ရှိသည့် အခြေအနေများအား ရှောင်ရှားရန် သို့မဟုတ် ထိခိုက်သက်ရောက်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကူညီရန်လည်း အနားယူကြသည်။ "Absenteeism" - အကျင့်တစ်ခုလို အလုပ်မှ ဝေးဝေးနေခြင်းသည်လည်း လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ၏ နောက်ဆက်တွဲဆိုးကျိုးများ ဖြစ်လေသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခြားကုန်ကျစရိတ်ဂယက်များလည်း ရှိသေးသည်။ အကယ်၍ လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုသည် ဝန်ထမ်းများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု သို့မဟုတ် ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု များဖြစ်သည့်နေရာအဖြစ် နာမည်ကြီးလာပါက (ဥပမာ လူမှုမီဒီယာမှတဆင့်)သုံးစွဲသူ ဖောက်သည်များသည် ၎င်း၏ဝန်ဆောင်မှုများ နှင့်/သို့ ထုတ်ကုန်များကို သပိတ်မှောက်ကြပေမည်။ ထောက်ပံ့သူများ/ပေးသွင်းသူများ နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများသည်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အရ အဆက်အဆံရှိမှု/ရင်းနှီးမှုများနှင့်ပတ်သက်ပြီးလည်း ပြန်လည်စဉ်းစားလာနိုင်သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုတွင် သိသိသာသာ ပံ့ပိုးပေးမှုမျိုး ပြုလုပ်နိုင်သည့် အရည်အချင်းရှိသော လုပ်သားများသည်လည်း ၎င်းလုပ်ငန်းခွင်များ၌ အလုပ်မရှာရန် တက်တက်ကြွကြွ ရွေးချယ်လာကြလိမ့်မည်။ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းတွင်မှု ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုဖြစ်ရပ်များ နှင့် အန္တရာယ်များကို ရင်ဆိုင်နေရပြီး သူတို့၏အလုပ်နှင့်တာဝန်များအပေါ် အပြည့်အဝအာရုံစိုက်မရဖြစ် နေကြသည်။ ၎င်းသည် လုံခြုံရေးလုပ်ထုံးလုပ်နည်း များအပေါ် သတိမူရန် လျော့နည်းလာခြင်းများ၊ ပစ္စည်းကိရိယာများကို နမော်နမဲ့အသုံးပြုလာမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေလာပြီး ဒဏ်ရာအနာတရ၊ လျော်ကြေး နှင့် တန်ရာတန်ကြေးပေးဆောင်ရမှုများ၊ စက်ပစ္စည်းများ ပျက်စီးမှုစသည်တို့ ရလဒ်အနေဖြင့် ထွက်ပေါ်လာပေသည်။

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုများ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် ကုန်ကျစရိတ်များအား ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့ကုန်ကျမှုများ၊ ပျက်ကွက်မှုကြောင့် ကုန်ကျမှုများ နှင့် ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင်စိတ်မပါခြင်း/ စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism) ကြောင့်ကုန်ကျမှုများကို ကြည့်၍ ခန့်မှန်းနိုင်သည်။[51] ၎င်းတို့ အား "တိုက်ရိုက် မဟုတ်သည့် ကိုင်တွယ်၍မရသော ကုန်ကျစရိတ်များ" အဖြစ်အမျိုးအစားခွဲ သတ်မှတ်နိုင်ပြီး ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကြောင့် အခွင့်အလမ်းများဆုံးရှုံးမှု နှင့် ၎င်း၏ ဆက်လက်ရှိနေသည့် သက်ရောက်မှုများဟု ရည်ညွှန်းသည်။ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်နေသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက်နှင့် အတူတကွ လုပ်ဆောင်ရန်လိုသည့် တာဝန်တစ်ခုအားပြီးမြောက်ရန် တောင်းဆိုခံရပါက ၎င်းအလုပ်ကိုမလုပ်ဘဲ ရှောင်နေမည့် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်သည် ဥပမာတစ်ခု ဖြစ်လေသည်။ "တိုက်ရိုက် လက်ဆုတ်လက်ကိုင်မြင်ရသည့် ကုန်ကျစရိတ်များ" တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်ခံရ သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်မှုကို ခံစားရသည့် ဝန်ထမ်းများအား အထောက်အပံ့ပေးရန် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အသုံးစရိတ်များ ပါဝင်သည်။ ဤအခြေအနေတွင်မူ ဥပမာသည် ဖြစ်ရပ်တစ်ခုဖြစ်ပွားပြီးနောက် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်၏ ဆေးဝါးကုသမှု သို့မဟုတ် နစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခံယူမှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ ကို ပေးချေရခြင်း ဖြစ်လိမ့်မည်။

ဤသုတေသနစီမံချက်၏ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုမှာ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခု (လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း၊ ငွေရေးကြေးရေး၊ လက်လီရောင်းဝယ်ရေး နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း) အလိုက် ကုန်ကျစရိတ်များကို ကြိုးစားခန့်မှန်းရန်ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် သုတေသနနည်းနာ နိဿယတွင် "စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များ" ဆိုသည့် အပိုဆောင်းမေးခွန်းအတွဲတစ်ခု ပါဝင်ခဲ့ပြီး၊ ဝန်ထမ်းများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများကြောင့် ပြီးခဲ့သည့်လအတွင်း အလုပ်မှ ပျက်ကွက်ခဲ့သည့် ရက်အရေအတွက်နှင့် ပတ်သက်သည့် အချက်အလက်များကို မေးမြန်းခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းများအား ပြီးခဲ့သည့်လအတွင်းအလုပ်၌ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခံရမှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှုများကြောင့် ဘယ်နှစ်ကြိမ်လောက် ၎င်းတို့အနေဖြင့် အာရုံရှုပ်ထွေး၊ မောပန်းနွမ်းနယ် သို့မဟုတ် နေမကောင်း ဖြစ်ခြင်းကို ခံစားခဲ့ရမှုများကို ခန့်မှန်းရန် မေးခွန်းများမေးခဲ့သည်။ ဖြစ်ရပ်နှစ်ခုစလုံးတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု၏သက်ရောက်မှုများနှင့်ပတ်သက်သော မေးခွန်းများအား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်မှုနှင့် ဆိုင်သော မေးခွန်းများမှ သက်သက်စီခွဲထားသည်။ ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း ၇၂၂ ယောက်မှ ဤ ထပ်ဆောင်းမေးခွန်းလွှာကို ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။[52] နောက်ဆက်တွဲ ၇ တွင် ဤမေးခွန်းမိတ္တူများကို တွေ့နိုင်သည်။

ဝန်ထမ်းသည် လုပ်ငန်းခွင်သို့ လာရောက်သော်လည်း စိတ်သည် လုပ်ငန်းခွင်တွင် ရှိမနေခြင်း (ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism))

ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism) အပေါ် ဝန်ထမ်းများမှ ဖြေကြားသော အချက်အလက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုမှ ပါဝင်ပတ်သတ်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအပေါ် ကုန်ကျစရိတ်အချို့ကို ခန့်မှန်းရန်အတွက် ခိုင်မာသောအချက်အလက်များကို ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ ၎င်းဒေတာသည် နှစ်စဉ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု အလိုက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ၁၄ ရာခိုင်နှုန်း ဆုံးရှုံးသည်ဟု ညွှန်ပြသည်။ ၎င်းဂဏန်းကို လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကြောင့် အလုပ်၌ ခံစားခဲ့ရသည့် နေထိုင်မကောင်းဖြစ်၊ မောပန်း နွမ်းနယ် သို့မဟုတ် အာရုံရှုပ်ထွေးဖြစ်ခြင်း ခံစားချက်များအကြောင်း မေးခွန်း ၂ ခုကို ဖြေကြားခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ချင်းစီ၏ အဖြေတစ်ခုစီအလိုက် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှုရာခိုင်နှုန်းကို နေရာချခြင်းဖြင့် တွက်ချက်ခဲ့ သည်။ ဇယား ၃ သည် ၎င်းမေးခွန်းများမှ ရရှိခဲ့သည့် အဖြေတစ်ခုချင်းစီအလိုက် နေရာချခဲ့သည့် ရာခိုင်နှုန်းများကို ပြသထားသည်။[53]

ဇယား (၃) ဖြေဆိုခဲ့သည် အမျိုးအစားတစ်ခုစီအလိုက် ထည့်တွက်ထား သည့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးခြင်း

အဖြေ	ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှု
ဘယ်တော့မျှ	၀ %
ရှားရှားပါးပါး	၁၀ %
တခါတရံ	၂၀ %
မကြာခဏ	၃၀ %
အမြဲတမ်း	၄၀ %

ဖြေဆိုမှုတစ်ခုချင်းစီအတွက် ဝင်ရောက်ဖြေဆိုသူစုစုပေါင်း အရေအတွက်ကို ရေတွက်ပြီး ဖြေဆိုမှုတစ်ခုချင်းစီအလိုက် စုစုပေါင်းထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းအားဆုံးရှုံးမှုကို တွက်ချက်နိုင်ရန် ထည့်တွက်ထားသော ထုတ်လုပ်နိုင်သည့် အရည်အသွေးဆုံးရှုံးမှုဖြင့်မြှောက်ခဲ့သည်။ ၎င်းစုစုပေါင်းများကို အလုံးစုံ ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးမှုတစ်ခုကို ဆုံးဖြတ်နိုင်ရန်အတွက် အတူတကွ ထပ်ထည့်ပေါင်းခဲ့သည်။ ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးမှုရာခိုင် နှုန်းကိုမူ ရရှိလာသော အလုံးစုံထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးမှုအား ဖြေဆိုသူ အရေအတွက်စုစုပေါင်းဖြင့်စားကာ တွက်ချက်ခဲ့သည်။ ဇယား ၄ သည် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်မှုကြောင့် ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism) ကုန်ကျစရိတ်ကို တွက်ချက်ပုံအား ပြသထားသည်။

ဇယား (၄) နိုင်ထင်စီးနင်းပြုကျင့်မှုကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံး မှုကို တွက်ချက်မှု

အဖြေ	ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှု	အဖြေများကို ရေတွက်မှု	ထုတ်လုပ်မှုအရည် အသွေးဆုံးရှုံးမှု (အဖြေတစ်ခု အလိုက် အမျိုးအစား)
ဘယ်တော့မျှ	၀ %	၃၅၃	၀
ရှားရှားပါးပါး	၁၀ %	၁၀၉	၁၀.၉
တခါတရံ	၂၀ %	၁၈၆	၃၇.၂
မကြာခဏ	၃၀ %	၅၇	၁၇.၁
အမြဲတမ်း	၄၀ %	၄	၁.၆
စုစုပေါင်း		၇၀၉	၆၆.၈
တွက်ချက်ခြင်း: ၆၆.၈/၇၀၉ ၁၀၀=၉.၄၂ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှုရာခိုင်နှုန်း			

ဇယား ၅ သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကြောင့် ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင်စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism) ကုန်ကျစရိတ်ကိုတွက်ချက်ပုံကို ပြသထားသည်။

ဇယား (၅) လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု အရည် အသွေးဆုံးရှုံးမှုကို တွက်ချက်မှု

အဖြေ	ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှု	အဖြေများကို ရေတွက်မှု	ထုတ်လုပ်မှု အရည်အသွေး ဆုံးရှုံးမှု (အဖြေတစ်ခု အလိုက် အမျိုးအစား)
ဘယ်တော့မျှ	၀ %	၅၂၅	၀
ရှားရှားပါးပါး	၁၀ %	၇၈	၇.၈
တခါတရံ	၂၀ %	၉၈	၁၉.၆
မကြာခဏ	၃၀ %	၉	၂.၇
အမြဲတမ်း	၄၀ %	၃	၁.၂
စုစုပေါင်း		၇၁၃	၃၁.၃
တွက်ချက်ခြင်း :၃၁.၃/၇၁၃ ၁၀၀= ၄.၃၉ ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှုရာခိုင်နှုန်း			

ထုတ်လုပ်မှုအရည်အသွေးဆုံးရှုံးမှုစုစုပေါင်းကို နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် ထုတ်လုပ်မှုစွမ်းအားဆုံးရှုံးမှုကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကြောင့် ထုတ်လုပ်မှု စွမ်းအားဆုံးရှုံးမှု နှင့် ပေါင်း၍တွက်ချက်ခဲ့သည်။ (၉.၄၁ % + ၄.၃၉% = ၁၃.၈၁ %)

အမျိုးသားများက အမျိုးသမီးများထက် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းကို ပို၍တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးများက အမျိုးသားများထက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို တွေ့ကြုံခံစားခဲ့ရသည်ဟု ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်တိုင်ဆန်းစစ်ထားသည့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းအားဆုံးရှုံးမှု အခြေခံထားသည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ကုန်ကျစရိတ်များမှ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းသည် အမျိုးသားများထက် အမျိုးသမီးများအပေါ် ပိုမိုသက်ရောက်မှုရှိသည်ဟု

ရည်ညွှန်းခဲ့သည်။ အလားတူစွာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်မှုသည်လည်း အမျိုးသမီးများထက် အမျိုးသား များအပေါ် ပို၍သက်ရောက်ပုံပေါ်သည်။ သေချာသည်မှာ အခြေအနေနှစ်ခုစလုံးတွင် သက်ရောက်မှုသည် သုည ဟုတ်မနေပေ။ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှစ်ခုစလုံးသည် အမျိုးသားရော အမျိုးသမီးရောကို အလုပ်လုပ်ရာတွင် ပိုနေးကွေးစေသည်။ အမျိုးသမီးများသည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကို နေသားကျနေသ လိုဖြစ်ကောင်းဖြစ်နေသောကြောင့် သူတို့တွင် ၎င်းအပေါ်ပို၍ အားကောင်းသော ခံနိုင်ရည်ရှိနှင့်နေကြသည်။ တူညီစွာပင် အမျိုးသားများ အတွက် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုသည်လည်း အလားတူ သတ်မှတ်ပြောကြားနိုင်သည်။

လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း၏ သက်ရောက်မှုများကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုအပေါ် အနုတ်သဘောဆောင်သည့် သက်ရောက်မှု ခန့်မှန်းခြေ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည် မယုတ်မလွန်ပင်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့ သို့မဟုတ် ပျက်ကွက်ခြင်းကြောင့် ပို၍များသော ဆုံးရှုံးမှုများ မပါဝင်သေးပေ။
ထို့အပြင် ၎င်းသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ထုတ်လုပ်နိုင်မှုအရည်အသွေး လျော့ကျမှုကြောင့် ထုတ်ကုန်များ ထုတ်လုပ် ခြင်း နှင့်/သို့ ဝန်ဆောင်မှုများမှ ဆင့်ပွားဆုံးရှုံးခြင်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားထားခြင်း မရှိပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ၎င်းကိုတွက်ချက်ရန် ခက်ခဲကာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုစီအလိုက် ကြီးကြီးမားမား ကွာခြားလိမ့်မည်ဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ဒေတာသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ပြီးခဲ့သည့်လအတွင်း သက်ရောက်မှုအဆင့်ကို ပြန်လည်မှတ်မိနိုင်စွမ်းအပေါ် အားထားထားလေသည်။
၎င်းသည် သူတို့အနေဖြင့် တခြားနေရာများတွင် သူတို့ရင်ဆိုင် ကောင်းရင်ဆိုင်ရမည့် အလားတူ အပြုအမူများမဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင် ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အကြောင်းမေးမည့် မေးခွန်းများကို နားလည်နေသည်ဟုလည်း ယူဆနိုင်သည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ ခန့်မှန်းခြေ ၁၄ ရာခိုင်နှုန်းသည်လည်း ဖြစ်ရပ်များဖြစ်ပွားခဲ့ပါက ထိရောက်မှုရှိသည့် အရေးယူတုံ့ပြန်မှုများ ဆောင်ရွက်ခြင်း သေချာစေရန် နှင့် ကာကွယ်တားဆီးခြင်းအလုပ်များတွင် ပါဝင်မည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ အတွက် သိသာထင်ရှားလှသည့် အကျိုး တစ်ခုအဖြစ်ရည်ညွှန်းနိုင်သည်။

အလုပ်ပျက်ကွက်ခြင်း

သုတေသနနည်းနာနိဿယတွင် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများအတွက် ခန့်မှန်းခြေလစာ နှင့် ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်းအရေအတွက်နှင့်ပတ်သက်သော အချို့ထပ်ဆောင်း မေးခွန်းများလည်း ပါဝင်ခဲ့သည်။ ၎င်းအချက်အလက်ကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကြီး ၂၆ ခုအနက် ၁၉ ခုမှ ဖြေဆိုပေးခဲ့သည်။
သို့ရာတွင် ၎င်းအချက်အလက်သည် အခြေအနေများ အားလုံးအတွက် မှန်ကန်မည်ဟု မယူဆနိုင်ပေ။ ခြုံကြည့်ရလျှင် လူသားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာမှ ဖြေကြားခဲ့သောအချက်အလက်များသည် လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက် စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကြောင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အပေါ် ကုန်ကျစရိတ်များ နှင့်ပတ်သက်ပြီး အခိုင်အမာထွက်ဆိုရန် တိကျပြတ်သားခြင်းမရှိသလို လုံလောက်ခြင်းလည်းမရှိပါ။
ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presen-teeism) ကုန်ကျစရိတ်များကိုထောက်ရှု၍ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ပျက်ကွက်ခြင်း နှင့်ဆက်စပ်နေသော အချို့သောကုန်ကျစရိတ်များရှိလိမ့်မည်ဟု ယူဆနိုင်ပြီး၊ ၎င်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ထပ်မံပြီး လေ့လာဆန်းစစ်သင့်သည်။

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု

အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) များအတွင်း လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာများသာမက အင်တာဗျူးအတွင်းပါဝင်ခဲ့သည့် အခြားမန်နေဂျာများ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား သူတို့၏ဝန်ထမ်းများအကြား ဖြစ်ပေါ်နိုင်သည့် အိမ်တွင်း အကြမ်းဖက်မှုအန္တရာယ် အဆင့်နှင့်ပတ်သက်၍ သူတို့သိထားသည့် အကြောင်းအရာများကို ရှင်းပြရန်မေးခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ခံစားခဲ့ရသော ဝန်ထမ်းများအတွက်ကမ်းလှမ်းသည့် သူတို့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ မည်သည့်အထောက်အပံ့ဝန်ဆောင်မှုနှင့်မဆို ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက် အလက်များကို ပေးရန်အတွက်လည်း မေးမြန်းခဲ့သည်။
အိမ်တွင်းအကြမ်း ဖက်မှုကိုလည်း ဝန်ထမ်းများ၏ ပျက်ကွက်ခြင်း နှင့် ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presen-teeism) အပေါ်သက်ရောက်ခြင်းကြောင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအပေါ် နစ်နာစေ သည်ဟု သတ်မှတ်နိုင်သည်။ ထို့ကြောင့် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု အရည်အသွေး အကြောင်းရင်းများအတွက် အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုကို ရည်ညွှန်းဖော်ထုတ်ဖြေရှင်းရန်လည်း စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် စိတ်ဝင်စားစရာတစ်ခု ဖြစ်သည်။

အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) မှတွေ့ရှိချက်များအရ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှုဒဏ်ခံစားခဲ့ရသည့် ဝန်ထမ်းများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၂ ခုတည်းကသာ နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးအကြံပေးဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးအပ်သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ ၎င်းဝန်ဆောင်မှုများကို ထောက်ပံ့ပေးရသည့် ကုန်ကျစရိတ်အတိအကျကိုမူ သုတေသန၏ အစိတ်အပိုင်းအရ တောင်းဆိုမေးမြန်းခြင်း မပြုခဲ့ပေ။ ထို့ကြောင့် ၎င်းစီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၂ ခု အတွက် တိုက်ရိုက်လက်ဆတ်လက်ကိုင်မြင်ရသည့်ကုန်ကျစရိတ်များကိုမူ တွက်ချက်၍မရနိုင်ခဲ့ပေ။ "အိမ်တွင် ဝန်ထမ်းများအပေါ် တစ်ခုခု ဆိုးဆိုးရွားရွားဖြစ်ပွားခဲ့ပါက" သူတို့အား နာမကျန်းခွင့် သို့မဟုတ် တစ်နစ်တာရသောခွင့်ကိုယူရန် အချို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ ခွင့်ပြုပုံပေါ်သော်လည်း
လူသားအရင်း အမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေးမန်နေဂျာများမှ အခြားဝန်ဆောင်မှုများကို ပေးသည်ဟုဆိုသည့် မည်သည့် ရည်ညွှန်းချက်ကိုမျှမပေးခဲ့ပေ။ သက်ရောက်ခံစားခဲ့ရသည့် ဝန်ထမ်းအတွက် "ဂရုစိုက်စောင့်ရှောက်မှု" ကို တောင်းဆိုလာပါက လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက် သို့မဟုတ် လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာမှ တရားဝင်လုပ်နေကျ မဟုတ်သည့် အကူအညီအထောက်အပံ့မျိုးကိုလည်း အချို့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများတွင် ပေးသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် တိုက်ရိုက် မဟုတ်သည့် လက်ဆုပ်လက်ကိုင်ပြနိုင်သည့် ကုန်ကျစရိတ်များကို တွက်ချက်ရန် အတွက် ဝန်ထမ်းများအား သူတို့၏ အတွေ့အကြုံများ နှင့် သက်ရောက်ခံစားရမှုများကို မေးခြင်းအပါအဝင် ယခုထက်အသေးစိတ်ဖြစ်သော သုတေသနပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သည်။

အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု နှင့် ၎င်း၏ဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အပေါ် အကျိုးသက်ရောက်မှု သုတေသနသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား အရေးယူဆောင်ရွက်ရန် သိမ်းသွင်းဆည်းရုံးရာတွင် အသုံးဝင်နိုင်သည်။ လူသားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲရေး မန်နေဂျာများစွာသည် အကယ်၍ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်မှ အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ဒဏ်ခံစားခဲ့ရပါက ၎င်းသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနိုင်ကြောင်း နှင့် ထို့ကြောင့် လုပ်ငန်းအနေဖြင့် အချို့အကူအညီအထောင်အပံ့မျိုးကို ပေးအပ်သည့် တာဝန်ခံယူမှုရှိသင့်ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ မန်နေဂျာအနည်းငယ်သည်သာ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းသို့ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာကိစ္စများ ယူဆောင်လာရန် မသင့်လျော်ဟူသည့် အချက်ပေါ် သဘောမတူခဲ့ကြပါ။

အခြားကဏ္ဍများ နှင့် အသေးစားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းများအတွက် ဘာတွေက ပြီစွန်းခြင်းတွေ ဖြစ်မလဲ?

အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ

ပါဝင်ခဲ့သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွင်း မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း/ကျင့်ဝတ်များ နှင့် သင်တန်းများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို သတ်မှတ်ကိုင်တွယ်ရန်အတွက် အခြေအနေသည် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအကြီးစားများမှာလိုပင် အတူတူဖြစ်သည်။ မည်သည့်အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်း များမှာမျှ ကာကွယ်တားဆီးရေးနည်းများသည် အတည်တကျမရှိပေ။ အခြေအနေအားလုံးတွင် အလုပ်သမားဦးရေ စုစုပေါင်းမှာ အရမ်းနည်းလွန်းပြီး၊ တခါတရံတွင် ၃ ယောက်သာရှိသည်။ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအဖြစ်အပျက်များ မပေါ်ပေါက်ရေး နှင့် အကယ်၍ ဖြစ်ပွားခဲ့ပါက ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း ဆွေးနွေးနိုင်ရေးသေချာစေရန် ၎င်းတို့၏ဝန်ထမ်းများနှင့် အပြုသဘောဆောင်ပြီး၊ ရင်းနှီးသော ဆက်ဆံရေးများတည်ဆောက်ခြင်းအပေါ် အားထားကြသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ၂ ခု၏ဖြစ်ရပ်တွင် အဓိကလုပ်သားများသည် သူတို့လိုအပ်သည့် မည်သည့်အကူအညီအထောက်အပံ့အတွက်မဆို သူတို့၏ နိုင်ငံတကာရုံးချုပ်များရှိ ရရှိနိုင်သော ကြံ့ရည်ဖန်ရည် နှင့် အရင်းအမြစ်များကို ဆွဲယူသုံးစွဲနိုင်မည်။

ဝန်ထမ်းများသည်လည်း တာဝန်ဝတ္တရားများ နှင့် အရေးယူတုံ့ပြန်ရန်နည်းများနှင့် ဆက်စပ်၍ အလားတူအနေအထားများကို ဝေမျှခဲ့ကြသည်။ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအန္တရာယ်မှ သူတို့ဘာသာသူတို့ ကာကွယ်နိုင်ရန် "အမျိုးသမီး လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် သူတို့ဝတ်ပုံစားပုံ နှင့် အပြုအမူများအပေါ် သေသေချာချာ ဂရုစိုက်သင့်တယ်" ဟူ၍ တိတိကျကျမှတ်ချက်ချသောအခါ သူတို့သည် သူတို့၏ ကျား/မ ဘက်လိုက်မှုအမြင်များကို ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ သူတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း အဖြစ်အပျက်များကို အရေးယူတုံ့ပြန်ရန်လည်း တရားဝင် သမားရိုးကျမဟုတ်သည့် နည်းလမ်းတူများစွာကိုလည်း သတ်မှတ် ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့တွင် ကြီးကြပ်ရေးမှူး တစ်ယောက်နှင့် ၎င်းကိစ္စကို ဆွေးနွေးခြင်း၊ အနှောင့်အယှက်ပေးသူ၏ ဖုန်းနံပါတ်ကို ဘလော့(ပိတ်)ပစ်ခြင်း နှင့် အနှောင့်အယှက်ပေးသူအား လုပ်နေခြင်းကိုရပ်တန့်ရန် တိုက်ရိုက်ပြောခြင်းဖြင့် ထိပ်တိုက်

ဖြေရှင်းခြင်း စသည်တို့ ပါဝင်သည်။
အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) တွင်ပါဝင်ဖြေဆိုကြသူများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းများအပေါ် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ တုံ့ပြန်မှုများအပြင် မတူညီသော ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဓလေ့ထုံးစံများသည် ၎င်းအပြုအမူများကို နားလည်ခြင်းအပေါ် သူတို့၏အမြင်များကို ဝေမျှခဲ့ကြသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦးသည် ကျား/မ မတူညီ သောအဖွဲ့သားများနှင့် တစ်သင်းထဲတွင် အပြုသဘောဆောင်သည့် ပရော်ဖက်ရှင်နယ်ဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်ရန်ပို၍ခက်ခဲပုံကို ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ သူတို့က သူတို့၏ အမိနိုင်ငံတွင် မတွေ့ကြုံခဲ့ရသည့် ကျား/မ မတူညီမှု၏ အတားအဆီးမျိုးခံစားရပြီး၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် အမျိုးသားများကြား ယုံကြည်မှုရှိပြီး ရင်းနှီးနီးကပ်သည့် ဆက်ဆံရေး တစ်ခုရရှိရန် ခက်ခဲသည်ဟု ပြောကြားခဲ့ကြသည်။ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု နှစ်ခုစလုံးတွင် ယဉ်ကျေးမှုနှင့်ဓလေ့ထုံးစံ မတူညီသည့် ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းများဆိုင်ရာ အရေးကိစ္စကို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုကဲ့သို့သော အထိမခံ၊ အမှားမခံနိုင်သည့် ကိစ္စများကို ဆွေးနွေးနိုင်ရေး သေချာစေရန်အတွက် လိုအပ်သည့်အချက်အနေဖြင့် တင်ပြခဲ့ကြသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ယောက်မှ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း နှင့် အသင်းအဖွဲ့ဆက်ဆံရေးများ၏ အယူအဆများ ကွဲလွဲနိုင်သည်ဟု အကြံပြုဆွေးနွေးခဲ့သည်။ အခြားတစ်ယောက်မှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းသည် ပြည်ပ သို့မဟုတ် ပြည်တွင်း ဆိုသည့်အချက်ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား၍ နိုင်ငံခြား/ တိုင်းတစ်ပါးသားဝန်ထမ်းရော မြန်မာလူမျိုးဝန်ထမ်းရော လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ကို ကောင်းကောင်း နားလည်ရန်လိုအပ်သည်ဟု ငြင်းခုံခဲ့သည်။ ၎င်းကိစ္စများကို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအကြီးစားများနှင့် အဓိက သတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) များတွင် မတင်ပြခဲ့ကြပေ။ အသေးစားစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများအားလုံးသည် နိုင်ငံခြားသားဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ သူတို့ ၂ ဦးစလုံးသည် မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုနည်းသေးသော သူများ ဖြစ်နေကြသေးသည်။

အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများကြား လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု မည်သည့်အတွက်ကြောင့် ဖြစ်ပွားပြီး မည်သူသည် ထိခိုက်ခံစားရမည်ဆိုသည့် အချက်နှင့်ပတ်သက်၍ မမှန်ကန်သော ကောက်ချက်ချမှုများရှိကြောင်း အထောက်အထားအချို့ ရှိခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ ၂ ဦးမှ ၎င်းဖြစ်ရပ်များသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် ပိုမိုဖြစ်ပွားနိုင်ခြေများပြီး၊ ပညာရေးနိမ့်ပါးသူများ ပါဝင်ကြောင်း အဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ အခြားတစ်ယောက်ကမူ သူတို့၏အမိနိုင်ငံတွင် မရှိသည့် အမျိုးသားကြီးစိုးရေးဝါဒလွှမ်းမိုးအားကောင်းမှုကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဤအချက်က ပြဿနာတစ်ခုဖြစ်သည်ဟု အဆိုပြုခဲ့သည်။ ၎င်းသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းသည် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ပြဿနာတစ်ရပ်ဖြစ်ခြင်းအပေါ် နားလည်မှုမရှိခြင်းဆိုသည်ကို ထောက်ပြနေသည်။

အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဒုတိယမြောက်အကြီးဆုံးကဏ္ဍဖြစ်သည့် အထည်ချုပ်လုပ်ငန်း ကဏ္ဍအတွင်း စက်ရုံများတွင် လုပ်သားများအား ဆက်ဆံမှုသည် စိစစ်မှုများ၏ အဓိကအာရုံစိုက်ရာတစ်ခုဖြစ်သည်။ မကြာသေးမီက လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အစီရင်ခံစာများတွင် ဝေငှထားသည့် သုံးသပ်ချက်များမှာ ဤကဏ္ဍရှိ လုပ်သားများသည် အရာရာမှာ ချို့ငဲ့ကာ မတရားကျင့်ခံရ၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရနေသည်ဟု ဖြစ်သည်။[54]

ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ဤကဏ္ဍ၏ ၉၁ ရာခိုင်နှုန်းသောအလုပ်သမားအင်အားစုသည် အမျိုးသမီးများဖြစ်ကြသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏အထည်ချုပ်ကဏ္ဍသည်လည်း ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နှင့် ကမ္ဘောဒီးယားစသည့် အခြားနိုင်ငံများမှာလိုပင် အမျိုးသမီးထုများသည်။ ၎င်းသည် ကဏ္ဍတစ်ခု၏ဝန်ထမ်းများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ စွမ်းဆောင်ရည်များ၏ အတွေ့အကြုံများကို စူးစမ်းရှာဖွေရန် မည်သည့်အလုပ်ခွင်တွင်မဆို ကျား/မရေးရာကို သေချာပေါက် ဗဟိုနေရာတွင် ထားရှိရမည်ကိုပြသနေသည်။ စက်ရုံပိုင်ရှင်များ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် ရုပ်ထွေးပြီးထပ်ခါထပ်ခါလုပ်ရသည့် အလုပ်မျိုး (အပ်ချုပ်ခြင်း) တွင် အမျိုးသမီးများသည် ပိုမိုပြီးမြောက်ပြီး၊ ပိုပြီးကျွမ်းကျင်သောကြောင့် အမျိုး သမီးများကို ခန့်အပ် ရန် သဘောပိုကျသည်ဟု မကြာခဏပြောတတ်ကြသည်။ ဤကဏ္ဍအတွင်း အလုပ်များကို လုံးဝရယူခွင့်မျိုးနှင့် ပတ်သက်ပြီး အမျိုးသမီးများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ယဉ်ကျေးမှု နှင့် ဓလေ့ထုံးစံအရ ကျား/မပုံသေကားကျတွက်ယူထားမှုများ နှင့် ရာထူးဂုဏ်သိမ် အဆင့်ဆင့်အရ အကျိုးကျေးဇူးခံစားရကြသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်လင့်ကစား အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း အများစုသည် အရည်အချင်း အမြင့်ကြီးမလိုအပ်ဘဲ လစာနည်းနည်းသာ ရသည့် အလုပ်များတွင်လုပ်ကြရသည်။ ရာထူးတိုးခြင်းနှင့် အရည်အချင်းများတိုးတက်ခြင်းများအတွက်လည်း အခွင့်အလမ်းများသည် အကန့်အသတ်နှင့်ဖြစ်သည်။ ထို့ပြင် သူတို့သည် ရေရှည်အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအတွက် မည်သည့် မျှော်လင့်ချက်၊ ပြင်းပြင်းပြပြဆန္ဒမျိုးမရှိဘဲ သူတို့မိသားစုများ၏ နိစ္စဓူဝလိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်

အတွက် အလုပ်လုပ်ကြရသည်။ ဤကဏ္ဍအတွင်း သူတို့၏ အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း လုပ်ငန်းသည်လည်း ခဏပဲကြာကာ တိုတောင်းသည်။ အမျိုးသမီးများအပေါ် လူမှုရေး နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ဖိအားများသည် သူတို့အား ကိုယ်ဝန်ရသွားပြီးနောက် သူတို့၏အလုပ်များကို စွန့်ခွာခိုင်းနေကြသည်။ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းအများစုသည် ၅ နှစ်အတွင်း အလုပ်ကနေနုတ်ထွက်ကြသည်။ အလုပ်ရှင်များသည် မီးဖွားပြီးနောက်လည်း အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် အမျိုးသမီး လုပ်သားများကို လုပ်ငန်းခွင်ထဲပြန်လည်ဝင်ရောက်ရန် အားမပေးကြပေ။

နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းကို ပုံမှန်လိုယူဆနေခြင်းများကြောင့် စက်ရုံများအတွင်းတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ကာယသုခ၊ စိတ္တသုခ နှစ်ဖြာသောသုခပြည့်စုံမှုသည်လည်း ယုတ်လျော့နေသည်။ စီမံခန့်ခွဲမှုမှချထားသည့် လုပ်ငန်းပြီးစီးရန်နေ့စွဲများအတွင်း ပြီးစီးရန်အတွက် ဖိအားဒဏ်ခံနေကြရသော ကြီးကြပ်ရေးမှူးများသည် အလုပ်သမများကို အမှားပြုလုပ်မိပါက အော်ဟစ်ကြသည်။ အလုပ်မှတစ်ရက်လောက်နားလျှင် သို့မဟုတ် သတ်မှတ်ထားသည့် ထုတ်လုပ်မှု အရေအတွက်ကိုမရောက်ခဲ့ပါက အလုပ်သမများကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်မည်ဟု ခြိမ်းခြောက်မှုကိုခံကြရသည်။ အမျိုးသမီးများသည်အချင်းချင်း စကြနောက်ကြသည်။ တခါတရံ သူတို့သည့် သူတို့၏ ထပ်တလဲလဲလုပ်နေရသည့်အလုပ်မှ ပျင်းရိငြီးငွေ့မှုကို သက်သာရာရစေရန် ၎င်းအပြုအမူကို လုပ်တတ်ကြသည်။ တခါတရံမှ စခြင်းနောက်ခြင်းသည် အရမ်းလွန်သွားတတ်သည်။ ခန္ဓာကိုယ်ကို လှောင်ပြောင် ကဲ့ရဲ့ခြင်း၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်၏ လိင်မှု ရေးရာအပေါ်ယူဆချက်ကို မသင့်လျော်သည့် မှတ်ချက်များပေးခြင်း နှင့် အတင်းအဖျင်းပြောခြင်းများအထိ ကျော်လွန်သွားတတ်ကြသည်။ သူတို့သည် အမျိုးသမီးတစ်ယောက်၏ ခန္ဓာကိုယ်ကို ဗိုက်ပူ၊ တင်ကြီး သို့မဟုတ် ရင်ကြီး စသည်ဖြင့် အပိုင်းပိုင်းခွဲခြမ်းကာ ခေါ်ဆိုသမုတ် ကြသည်။ တစ်ယောက်၏ နို့သီးခေါင်းကို တစ်ယောက်က အချင်းချင်း ဖိဆိတ်ကြပြီး၊ "ပုံမှန်" အမျိုးသမီးတစ်ယောက်နှင့်မတူ သို့မဟုတ် ဝတ်စားထားခြင်း မရှိသော အမျိုးသမီးများကို လှောင်ပြောင်သရော် ကြသည်။ သူတို့အိမ်အပြန်လမ်းတွင် လူပြည့်သိပ်ကျပ်နေသည့် လိုင်းကားများပေါ် မတ်တပ်ရပ်စီးရ သို့မဟုတ် ညအမှောင်ထဲတွင် တစ်ယောက်တည်း အိမ်ကိုပြန်ချိန်ပိုဆိုးသည့် ထိကပါးရိကပါး နှောင့်ယှက်မှု အန္တရာယ်ကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အမျိုးသမီး များသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း၊ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရခြင်း နှင့် ကုန်ထုတ်လုပ်မှု သတ်မှတ်ချက်များကိုမီရန် မောပန်းနွမ်းနယ်ရမှုများ ကို ရင်ဆိုင်တိုက်ပွဲဝင်နေကြရသည်။ သူတို့လစာ မည်မျှရမည်ဆိုသည် မှာ သူတို့ မည်မျှထုတ်လုပ်နိုင်သလဲအပေါ် မူတည်နေသည်။ အမျိုးသမီးများစွာသည် သူတို့ရှာဖွေသမျှအား မြန်မာနိုင်ငံအတွင်း ဆင်းရဲ ပြီး ကျေးလက်ဒေသများတွင် နေထိုင်ကြသည့် သူတို့၏ မိသားစုများကို ထောက်ပံ့ရန်အတွက် သုံးစွဲကြသည်။[55]

မကြာသေးမီက စက်ရုံများကို ရွေးချယ်ကာကောက်ယူခဲ့သည့် IFC သုတေသန၏ ရလဒ်များအရ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူ စုစုပေါင်း၏ ၁၈ ရာခိုင်နှုန်းသည် သူတို့၏ စက်ရုံအတွင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါး နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုကျင့်မှုများ၏ အစမ်း သပ်ခံအဖြစ် လုပ်ခံနေရသောကြောင့် အလုပ်မှ အနားယူကြသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ တူညီသည့်လူဦးရေထဲမှပင် ၅၅ ရာခိုင်နှုန်းသည် အော်ခံရ၊ စိတ်မချမ်းသာဖြစ်၊ အနိုင်ကျင့်ခံရ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရ၊ နေထိုင်မကောင်းဖြစ် သို့မဟုတ် စားဖို့ အစားအစာ အလုံအလောက်မရှိသောကြောင့် သူတို့သည် ပို၍ နေးကွေးလေးလံစွာ အလုပ်လုပ်ခဲ့ကြသည်ဟု ဖြေဆိုခဲ့ကြသည်။ ဤပြဿနာများ အားလုံးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပင် နစ်နာစေလေသည်။ စက်ရုံတစ်ခုချင်းစီ အတွက် ၎င်းကုန်ကျစရိတ်သည် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် ပျက်ကွက်မှု နှင့် ရုံးတက်သော်လည်း အလုပ်တွင် စိတ်မပါခြင်း/စိတ်မရှိခြင်း (presenteeism) နစ်ခုတည်းနှင့်ပင် ထုတ်လုပ်နိုင်မှု စွမ်းအား ဆုံးရှုံးမှုတွင် နှစ်စဉ် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၉၇,၅၈၀ ရှိသည်။

ထိခိုက်နာကျင်ခံစားလွယ်သည့် အုပ်စုများ

သုတေသနအဖွဲ့သည် လူထုအသိုင်းအဝိုင်း အကူအညီပေး အဖွဲ့များ နှင့် ချိတ်ဆက်နေသည့် အလုပ်လုပ်နေသောသူများဖြင့် အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်း ၄ ခု လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဤပါဝင် ကြသူများအတွက် ဦးတည်သည့် လူမှုစီးပွားရေး အချက် အလက်များမှာ နားမကြားသူများဖြစ်ရမည် ဖြစ်ပြီး၊ LGBTQI အသိုင်းအဝန်း အဖြစ်သတ်မှတ်ထားသည့်သူများ ဖြစ်ရမည်။[56] အချက်အလက်အစုံသည် များစွာမကျယ်ပြန့်ပါ။ သို့ရာတွင် ဤပါဝင် ဖြေကြားသူများမှ သုတေသနအတွင်း ပေးခဲ့သည့် အချက်အလက်များမှမှ ဤလူဦးရေအတွက် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုနှင့် ဆိုင်သည့် မတူဆန်းသစ်သော ညွှန်ပြချက်အချို့ကို ပေးနိုင်ခဲ့သည်။

နားမကြားကြသူများမှ သူတို့သည့် သူတို့၏မသန်စွမ်းမှုအပေါ် အကြောင်းပြု၍ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းများကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်ဟု ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် သူတို့လက်ဟန်အနေအထားဖြင့် ဆက်သွယ်ပြောဆိုကြလျှင်

သူတို့အား ရယ်သွမ်းသွေးကြပြီး၊ သူတို့နှင့် အလုပ်တူတူလုပ်ရန် ငြင်းဆိုကြသည်။ သူတို့မှာ တမင်တကာ ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိပြုလုပ်သည့် အနိုင်ကျင့်ခြင်းအလေ့အကျင့်များဟု အဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူ၍ ရသည့် အခြားအတွေ့အကြုံများလည်း ရှိကြသည်။ သို့ရာတွင် ၎င်းတို့သည် မန်နေဂျာများနှင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များဖက်မှ သူတို့၏အထူးလိုအပ်ချက် များအပေါ် ယေဘုယျနားလည်သိရှိမှု မရှိခြင်းကိုလည်း ညွှန်ပြနေသည်။ ဥပမာများမှာ အစည်းအဝေးများတက်ရောက်ရန် မဖိတ်ကြား ခြင်း၊ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးခြင်းမျိုးမရှိဘဲ အခြားအလုပ်ဌာနသို့ ပြောင်းရွှေ့ခန့်ထားခြင်း နှင့် သင်တန်းများတွင် ချန်လုပ်ထားခြင်း စသည်တို့ဖြစ်သည်။ ပါဝင်ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်မှ သူ၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် သူတို့၏ လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများအပေါ် လျှော့တွက်ကြပြီး၊ သူတို့လုပ်နိုင်သည့်အရာ နှင့် မလုပ်နိုင်သည့် အရာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကောက်ချက်ချမှုများ ပြုလုပ်ကြသည်ဟု အဆိုပြုခဲ့သည်။

LGBTQI များသည်လည်း သူတို့၏အလုပ်ခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းများကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အထူးသဖြင့် Transgender (ဆန့်ကျင်ဘက်လိင်ကဲ့သို့ ပြောင်းလဲခံယူနေထိုင်သူ) အမျိုးသားများ သည် ပို၍ထိခိုက်ခံစားကြရသည်။

> *"လုပ်ငန်းခွင်ရှိလူအများသည် Transgender အမျိုးသားများကို အာရုံ ပိုစိုက်ကြပြီး၊ သူတို့သည် Transgender အမျိုးသားများကို ပုံမှန်မဟုတ် [....] ဟု ယူဆကြသည်။ တခါတရံ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် Transgender အမျိုးသားများကို 'ရာသီလာတဲ့ အမျိုးသား/ ယောက်ျား' ဟု ခေါ်တတ်ကြသည်။ တခါတလေ သူတို့သည် Transgender အမျိုးသားများအား "ဘော/အလုံးတွေနဲ့" ဟု ပြောကြပြီး ရယ်မောကြသည်။"*

Transgender များအနေဖြင့် ကျား/မ သေသေချာချာ ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားသူများဖြင့် တာဝန်ကိုထင်ထင်ရှားရှားချထားသည့် နေရာများတွင် အလုပ်လုပ်ရန် အခွင့်အလမ်း များကိုလည်းငြင်းဆိုခံကြရသည်။ အကယ်၍ အလုပ်ကို အမျိုးသားတစ်ယောက်၏ အလုပ်အဖြစ် စဉ်းစားသတ်မှတ်ထားပါက Transgender အမျိုးသားအနေဖြင့် သူသည် ယောက်ျားစစ်စစ် တစ်ယောက်မဟုတ်သောကြောင့် ၎င်းအလုပ်အတွက် ငြင်းပယ်ခံရသည်။ ထို့အတူ ပုံမှန်လိုလို အမျိုးသမီးအလုပ်ဟု သတ်မှတ်ထားသောနေရာ အတွက်လည်း Transgender အမျိုးသမီးသည် သူသည် မိန်းမအစစ်တစ်ယောက် မဖြစ်သောကြောင့် ငြင်းဆန်ခံရပြန်သည်။
သူတို့၏အလုပ်ခွင်အတွင်း အခွင့်အလမ်း များအား လက်လှမ်းမီရရှိမှုကို ငြင်းခံရမှုသည် သူတို့၏ယောက်ျား/မိန်းမဖြစ်မှုကို တခြားသူများ၏ သဘောထားအမြင်များပေါ်အခြေခံထားပြီး၊ သူတို့ကိုယ်တိုင်၏ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ခွဲခြား သတ်မှတ်ခြင်း သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းများ အပေါ် မဟုတ်ပေ။

LGBTIQ ပါဝင်ဖြေဆိုကြသူများအတွက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု အတွေ့အကြုံများကိုလည်း ပိုပြီးတွေ့ကြုံကြရသည်။ သူတို့၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် သူတို့အား သူတို့၏လိင်မှုဘဝနှင့်ပတ်သက်ပြီး အသေးစိတ်မေးခွန်းများကို မေးတတ်ကြသည်။ သူတို့သည် Lesbian (အမျိုးသမီးချင်းစိတ်ဝင်စားသူ) များအဖြစ် မှတ်ယူထားသောသူများအား "ယောက်ျားက ဘယ်သူလဲ" ဟု မေးကြသည်။ သူတို့သည် Transgender များအား ဘယ်သန့်စင်ခန်းကို သုံးလဲဟု မေးကြသည်။ သူတို့သည် Transgender အမျိုးသားများအား "ရာသီလာတဲ့ ယောက်ျား"ဟု ခေါ်၍ ရယ်သွမ်း သွေးကြသည်။

နားမကြားသူများ နှင့် LGBTQI အပေါ် ဤကဲ့သို့အတွေ့အကြုံများ၏သက်ရောက်မှုများမှာ တခါတရံတွင် အခြားသုတေသနတွင်ပါဝင်ကြသူများမှ ရေးမှတ်ထားသည့် သက်ရောက်မှုများနှင့် တူညီကြသည်။ အလုပ်ခွင်တွင် သူတို့သည် ဝမ်းနည်း၊ မပျော်မရွှင်ဖြစ်ကြပြီး၊ စိတ်ဓါတ်ကျကာ စိတ်လှုံ့ဆော်တွန်းအားများမဲ့သွားတတ်ကြသည်။ တစ်ယောက်မှ သူတို့အနေဖြင့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို သတ်သေရန်ပင် စဉ်းစားခဲ့သည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အခြားတစ်ယောက်မှ သူတို့၏ဘဝအစိတ်အပိုင်းတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရခြင်းတို့သည် ၎င်းတို့၏ ကျရှုံးမှုအစစ်အဖြစ် အဓိပ္ပါယ်မကောက်ယူစေရန်အတွက် ခက်ခဲလှသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ယင်းအချက်သည် သူတို့အား ထိုကဲ့သို့သောအပြုအမူများကို ကျူးလွန်ခဲ့သူများ၏ အနုတ်သဘောဆောင်သည့် သဘောထားများကို သူတို့စိတ်ထဲတွင် လက်ခံယူကာ ခံယူပွားများခဲ့ပြီး ဤကဲ့သို့သော မတရားဖိနှိပ်ခြင်းအတွက် လက်အောက်ခံဖြစ်ရခြင်း အကြောင်းရင်းသည် သူတို့၏ သတ်မှတ်ထားသော "ပုံမမှန်ဖြစ်မှုများ" ကြောင့်ဟု တွေ့မြင်လာရသည်ကို အဆိုပြုခဲ့သည်။ နားမကြားသူများအားလုံးက တခြားတနေရာမှာ အလုပ်တစ်ခုထပ်ရှာရန် ပူပင်ရမှာစိုး၍ သူတို့ရင်ဆိုင်ရသည့် ၎င်းနိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခြင်းများကို လျစ်လျူရှုရန်ကြိုးစားခဲ့သည်ဟု ဖြေကြားခဲ့သည်။ LGBTQI များကမူ တုံ့ပြန်ရာတွင် ပို၍ မခံအန်တုသည့်သဘောထားကို ဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် အကယ်၍ အလုပ်ရှင်က သူတို့ကိုမထောက်ခံပါက သူတို့အနေဖြင့် အလုပ်မှနုတ်ထွက်မည့် ဆန္ဒရှိသည်ဟုပြောခဲ့သည်။

ပါဝင်ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်မှ သူတို့၏လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ စိတ်သန်မှု/ခံယူမှုအား အားနည်းချက်အဖြစ်အသုံးချမှုအပေါ် သူတို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ပြန်လည်ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် အရေးကြီးသည် ဟု ပြောခဲ့သည်။ သို့မဟုတ်လျှင် စော်ကားသူများ၏အပြုအမူများသည် ပို၍ပို၍ ဆိုးရွားလာမည်ဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ LGBTQI အသိုင်းအဝိုင်းအတွက် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများသည် ကဏ္ဍနည်းနည်းတွင် အကန့်အသတ်များနှင့် ဖြစ်လင့်ကစား ပါဝင်ဖြေဆိုသူအားလုံးသည် သူတို့၏သဘောထားအယူအဆများ နှင့် ယုံကြည်မှုရှိခြင်းတို့ကို သိမြင်စေခဲ့ကြသည်။[57]

မြန်မာနိုင်ငံယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ထုံးတမ်းအတွင်း နားမကြားသူများ နှင့် LGBTQI များအား ဘေးဖယ်ထား/ပထုတ်ထားမှုများသည် သူတို့အား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု များနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါး နှောင့်ယှက်မှုများကိုတွေ့ကြုံရခြင်းအား ပို၍ထိခိုက်ခံစားလွယ်စေရန် ပြုလုပ်နေကြသည်။ လူမှုသဘောထားအမြင်များ၊ ကောက်ယူ ယူဆချက်များနှင့် အခြေအမြစ် မရှိသောအစွဲအလမ်း/အကတိတရားများသည် လွယ်လင့်တကူပင် လုပ်ငန်းခွင်တွင် "ပုံမှန် မဟုတ်" ဟု မြင်ထားပြီးသောလူများ၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ ဘဝများအားရယ်စရာ သို့မဟုတ် နိုက်နိုက်ချွတ်ချွတ် စပ်စုမှုများကို လက်ခံစရာဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်ထားသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များဘက်မှ ထွက်ပေါ်လာသည်။ အချို့သောအခြေအနေများတွင် စော်ကားသူများသည် သူတို့၏စိတ်ထဲတွင် သူတို့ကဖိနှိပ်စော်ကားမှုကိုခံရသူများ၏ ပုံမမှန်မှုနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြင့် သူတို့၏ပုံမှန်ဖြစ်မှုကို အခိုင်အမာရပ်တည်ရန် သူတို့၏ နားမကြားသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် LGBTQI လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ကြပြီး၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအရထိပါးနှောင့်ယှက်ကြပုံပေါ်သည်။ ပါဝင်ဖြေကြားသူထဲမှ တစ်ယောက်သည် "တခါတလေ ကျွန်တော်/ကျွန်မတို့ ဖယ်ထားခံရပြီး၊ သတင်းအချက်အလက်တွေလည်း လုံလုံလောက်လောက်ပေးတာမျိုး မရကြဘူး၊ ဒါ့ကြောင့် ကျွန်တော်/ကျွန်မတို့တွေ အလုပ်မှာ အမှားတွေလုပ်မိတတ်ကြတယ်၊ အဲ့ဒီအခါ ကျွန်တော်/ ကျွန်မတို့တွေကို မန်နေဂျာတွေနဲ့ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တွေက အပြစ်တင်ပြန်ပါတယ်" ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။

အဓိကပါဝင်ပတ်သက်ကြသူများ

အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်း (NGO) များမှ ဝန်ထမ်းများ၊ ပညာရှင်များအား သူတို့၏အသိပညာများ နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှု နှင့်ပတ်သက်၍ သတင်းအချက်အလက်များကို ဝေမျှရန်အလို့ငှာ အဓိကသတင်းပေးသူများနှင့် အမေး အဖြေများ (KII) တွင် ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ ခြုံကြည့်ပါက သူတို့၏မှတ်ချက်များသည် ဤကိစ္စဖြစ်ရပ်များသည် လတ်တလော စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသည့်အရာများဟု အတည်ပြုခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများအားလုံးသည် သူတို့အနေဖြင့် ဤကိစ္စများအပေါ် သင်တန်းများပေးရန် သို့မဟုတ် မူဝါဒများ မိတ်ဆက်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အစိတ်အပိုင်းအဖြစ် မည်သည့်ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်အလုပ်မျိုးကိုမျှ သတိမပြုမိဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ ဖြေဆိုသူတစ်ယောက်သည် သူတို့အလုပ်လုပ်နေစဉ်တလျှောက် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခု၏ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာတွင်သာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုအကြောင်း ရည်ညွှန်းပြောဆိုခြင်းကို တစ်ကြိမ်သာမြင်ဖူးခဲ့သည်ဟု ဖော်ပြခဲ့သည်။ အားလုံးခြုံကြည့်ပါက သူတို့သည် လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု များနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းဖြစ်ရပ်များကို လျှို့ဝှက်ဖုံးကွယ်ထားကြပြီး၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း မန်နေဂျာများမှာ ၎င်းတို့ကို အရေးယူတုံ့ပြန်ရန် အရည်အချင်း သို့မဟုတ် နည်းလမ်းများ တခါတရံ စိတ်ဆန္ဒများမရှိကြဟု သဘောတူကြသည်။

အင်တာဗျူးတွင်ဖြေဆိုသူများသည် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းအား အထူးထိခိုက်ခံစားလွယ်သည့်သူများအဖြစ် အောက်ပါ လူမှုစီးပွားနောက်ခံ အချက်အလက်ရှိသူများအား နာမည်တပ်ခဲ့ကြသည်: အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းများ နှင့် LGBTQI များ ဖြစ်ကြသည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူ ၃ ယောက်မှ အရွက်အကြောက်ကြီးသူများအား စော်ကားသူများမှ ထုတ်ဖော်ပြောဆိုရန်မရဲကြဟုမြင်နိုင်သဖြင့် သူတို့ကိုလည်း ထိခိုက်ခံစားလွယ်ကြသည်ဟု အဆိုပြုခဲ့ကြသည်။ ကျေးလက်မှ မြို့ပြများတွင် အလုပ်လုပ်ရန်လာသူများသည်လည်း အန္တရာယ်ရှိသည်ဟု တစ်ယောက်မှ ပြောခဲ့သည်။ သူတို့လိုလူများ အတွက် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်မှုအဆင့်သည် မိမိကိုယ်ကို နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်ယှက်မှုမှ ကာကွယ်ရန် အတွက် အရေးကြီးသည်အချက်အချို့ - လူတစ်ယောက်၏ ရပိုင်ခွင့်အခွင့်အရေးများ၊ ဥပဒေတွင်ပါရှိသည့်အရာများ နှင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းအခြေ အနေအရ မည်သည့်အပြုအမူမျိုးများသည် လက်ခံနိုင်ခြင်း မရှိဟူသော အသိပညာစသည် ဟူ၍

အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအချို့မှ ပြောကြားခဲ့သည်များနှင့် ဆက်နွယ်နေ
သည်။ ဤအချက်များကို မသိခြင်းသည် အမျိုးသမီးငယ်များမှ
ရာထူးတိုးရန်အတွက် အထူးသဖြင့် လိင်နှင့်လဲလှယ်၍ ပေးဆပ်မှု
များဖြစ်ရခြင်း၏အကြောင်းရင်းဖြစ်သည်။ အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းတို့အား
လစာပေးသည့်အချိန်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခံရမှု
နှင့် မတရားဖိနှိပ်ခံရမှု အဖြစ်အပျက်များ ဖြစ်လေ့ရှိသည်ဟု
အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ ဖော်ပြခဲ့သည်။

သုတေသနအတွက်လုပ်ခဲ့သည့် အခြားအင်တာဗျူးများတွင်လည်း
ဤအင်တာဗျူး ဖြေဆိုသူများသည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်း
အလေ့အကျင့်များအား မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှု နှင့်ရိုးရာဓလေ့အတွင်း
လူမှုရေးသတ်မှတ်ချက်များအထိ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်
ချိတ်ဆက်ခဲ့သည်။ သူတို့မှ ၎င်းအပြုအမူများ နှင့်
၎င်းအပြုအမူများအပေါ် အရေးယူတုံ့ပြန်မှုမရှိခြင်းများသည်
တိတိကျကျသတ်မှတ်ထားသည့် ဆက်ဆံရေးများအတွင်း
ရာထူးနှင့်ပါဝါအဆင့်ဆင့်အရ
ပုံမှန်အဖြစ်မှတ်ယူခြင်းများကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု အဆိုပြုခဲ့သည်။
၎င်းဆက်ဆံရေးသည် တခါတရံ အသက်အရွယ်အပေါ်မူတည်ပြီး၊
တာဝန်ပေးခံရသည့်အလုပ်များပေါ်တွင်လည်း မကြာခဏ
အခြေခံလေ့ရှိသည်။ အသက်ကြီးသူ၊ မိဘများ နှင့် ဆရာ/
ဆရာမများအား လေးစားလိုက်နာရမည်ဆိုသည့်
လူမှုရေးအရလိုအပ်ချက်သည် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းထိ
သယ်ဆောင်လာကြပြီး၊ ရာထူးငယ်သူများသည်
သူတို့၏မန်နေဂျာများပြောသမျှကို လုပ်ရကာမန်နေဂျာများမှလည်း
မကြာခဏ ၎င်းပါဝါအာဏာကိုအလွဲသုံးစားလုပ်လာကြသည်။
အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများသည် မန်နေဂျာများမှ ကျူးလွန်ခဲ့သည့်
သူတို့ကြားခဲ့ သို့မဟုတ် မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ဖြစ်ခဲ့သည့် နိုင်ထက်စီးနင်း
ပြုကျင့်မှုများ နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ၏ ဥပမာ
မြောက်များစွာကို အသေအချာထောက်ပြခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့တွင်
သင်တန်းသားများအား သူတို့ဒူးခေါင်းပေါ်တွင် ထိုင်ခိုင်းခြင်းမျိုးများ နှင့်
အလုပ်ခေါ်ရန်လူတွေ့အင်တာဗျူးများတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာအခွင့်အရေး
အတွက် တောင်းဆိုမှုများစသည်တို့ဖြစ်သည်။

အမျိုးသမီးများ နှင့် LGBTQI များအား အခြားသူများကို
နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောင့်
ယှက်သူများအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် အင်တာဗျူး
ဖြေဆိုသူများ မှ သူတို့၏အတွေ့အကြုံအရ အပြုအမူအများစုကို
အမျိုးသားများက ကျူးလွန်ကြသည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။
မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှုတွင် ကျား/မ စံသတ်မှတ် ချက်များသည်လည်း
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ
ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ ဖြစ်စေသော နောက်ထပ်အကြောင်းရင်း
တစ်ခုဖြစ်သည်ဟု ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ "အမျိုးသားအများစုသည်
အမျိုးသမီးများအား သူတို့၏အခန်းကဏ္ဍများအတွက် အထောက်အ
ပံ့ပေးသည့်အနေဖြင့်သာမြင်ကြပြီး၊ ရာသီသွေးဆင်းခြင်းကြောင့်လည်း
မသန့်ရှင်းဟု မြင်ကြသည်" ဟု အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ
ပြောကြားခဲ့သည်။ အမျိုးသမီးတစ်ယောက်မှ အလုပ်ခွင်အတွင်း
အခွင့်အာဏာရသည့် ရာထူးတစ်ခုကိုရသွား သို့မဟုတ်
အမျိုးသားရနိုင်ခဲ့သည့် အလုပ်အားရသွားခဲ့ပါက အမျိုးသားအချို့သည်
ဒေါသထွက်ကြပြီး၊ အလုပ်မှနုတ်ထွက်သွားရန် ထိပါးနှောင့်ယှက်
သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှုများဖြင့် တုံ့ပြန်ကြသည်။ သူတို့သည်
"၎င်းအပြုအမူများသည် အမျိုးသားများအတွက် ပုံမှန်ပဲ"ဟု မြင်ကြပြီး၊
၎င်းသည် မည်သူမဆို သူတို့အားထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်လာပါက
သူတို့ဆင်ခြေပေးပုံဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော်
မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှုအရ အမျိုးသမီးများသည် သိမ်မွေ့၊အိန္ဒြေကြီးရ
မည်ဖြစ်ပြီး၊ အရှက် အကြောက်ရှိရမည်ဟု သင်ကြားခံထားရပြီး၊
၎င်းသည် အဖြစ်အပျက်များအား ဖွင့်ထုတ် ပြောပြမှုကို ထပ်မံပြီး
တားဆီးလိုက်သည်။ ထို့ကြောင့် ကျား/မ စံသတ်မှတ်ချက်များသည်
အမျိုးသားများအတွက် နောက်ဆက်တွဲအကျိုးဆက်များမရှိဘဲ
သူတို့၏ အခြားသူများအား နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ပြီး
ထိပါးနှောင့်ယှက်နိုင်မှုများကို ပိုအားကောင်းလာစေကာ
လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း အမျိုးသမီးများ၏ ထိခိုက်ခံစားလွယ်မှုကို
စိန်ခေါ်ခြင်းတွင်သိသာသည့် အခက်အခဲအတားအဆီးတစ်ခုအဖြစ်
ကိုယ်စားပြုခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူတစ်ဦးမှ "လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း
သဟဇာတဖြစ်မှုကို သဘောဆောင်ရန်" "မိသားစု" ဟု
သုံးစွဲမှုသည်လည်း စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုအဖြစ် မှတ်သားခဲ့သည်
- "အမျိုးသားဝါဒီကြီးစိုးမှုသည် မိသားစုများအတွင်းသာ
လွှမ်းမိုးသည်မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းခွင်များတွင်ပါလွှမ်းမိုးလေသည်။"

သုတေသနတစ်ခုလုံး၏ အချက်အလက်များအတွင်း
မြန်မာနိုင်ငံ၏ဥပဒေများ မလုံလောက်မှုအဖြစ် ရည်ညွှန်းမှုမျိုးကို
အဓိကပါဝင်ပတ်သက်သူများနှင့် အင်တာဗျူးအတွင်းမှာ
တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အင်တာဗျူးဖြေဆိုသူအားလုံးသည် အစိုးရနှင့်
အသိပေးဆွေးနွေးမှုအလုပ်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်သည့်
အဖွဲ့အစည်းများတွင် အလုပ်လုပ်နေကြသည်။ ၎င်းအချက်သည်
ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ္တသုခ၊ကာယသုခ နှစ်ဖြာသော သုခပြည့်စုံမှုအတွက်
တရားဥပဒေရေးရာအပြောင်းအလဲကို မြင်လိုခြင်းဆိုသည့်
သူတို့၏စိတ်ဝင်စားမှုကို ရှင်းပြပေးနေလေသည်။ မူဝါဒများ၊ သင်တန်း
နှင့် ဆက်သွယ်ရေးများကို မိတ်ဆက်ခြင်းမှတဆင့် ၎င်းဖြစ်ရပ်ကိစ္စများ
အပေါ် အသိအမြင်များကို မြှင့်တင်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ

ဦးဆောင်သော ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ထောက်ပံ့ရင်းလုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်ခြင်းတို့မှ သူတို့၏ဝန်ထမ်းများကို ကာကွယ်ရန်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန်အလို့ငှာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများကို အတင်းအကြပ်စေခိုင်းနိုင်ရန် မိတ်ဆက်သည့်ဥပဒေအသစ်များကို မြင်လိုသည်ဟုလည်း ပြောကြားခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ကျား/မရေးရာကိစ္စများအပေါ် လုပ်ကိုင်နေကြသူများအဖြစ် သူတို့၏ကျွမ်းကျင်မှုကို မျှဝေရန် အင်တာဗျူးဖြေဆိုခဲ့သော အဓိကပါဝင်ပတ်သက်သူ ၈ ယောက်မှ ၃ ယောက်သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်ပြခင်းသည် ဖြစ်နေကြဟု အတည်ပြုခဲ့သည်။ တစ်ယောက်မှ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် သင်တန်းဆရာတစ်ယောက်မှ အမျိုးသမီးငယ်တစ်ယောက်၏ ဆံပင်ကိုသပ်ဖို့ကြိုးစားတာမျိုး နှင့် သင်တန်းသားများအား သူ့၏ဒူးခေါင်းပေါ်တွင် ထိုင်ရန်အားပေးခြင်းမျိုးကို သတိထားမိသည်ဟုပြောကြားခဲ့သည်။ အခြားတစ်ယောက်မှ အမျိုးသမီး အလုပ်လျှောက်သူများအနေနှင့် သူတို့၏ ကာမနှင့်လဲလှယ်၍ အလုပ်တစ်ခုရနိုင်သည်ဟု ပြောခံရခြင်းမျိုးသည် ဖြစ်နေကြမဟုတ်ဆိုသည်မှာ မမှန်ကန်နိုင်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ အခြားတစ်ယောက်ကလည်း လစဉ်လုပ်အားခကို ပေးရသည့်တာဝန်ရှိသူ တစ်ယောက်မှ လိင်ဆက်ဆံရန်အတင်းတောင်းဆိုခံရသည့် သူမ၏အတွေ့အကြုံကို နောက်ဆုံး တွင် ဖွင့်ချပြရန်သတ္တိရခဲ့သည့် အလုပ်သမတစ်ယောက်၏ အဖြစ်အပျက်ကို ဖွင့်ပြောခဲ့သည်။ ၎င်းသည် သီးခြားဖြစ်ရပ်တစ်ခုသာ မဟုတ်ပေ။ ထိုပြစ်မှုကျူးလွန်သူသည် သူမ၏လစာကို သူမဖက်မှ သဘောမတူမချင်း ထုတ်မပေးဘဲထားခဲ့သည်။

ဤအင်တာဗျူးဖြေဆိုသူများမှ ပေးခဲ့သောမှတ်ချက်များသည် ဤသုတေသနစီမံချက်တွင် ပါဝင်ခဲ့သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများရှိ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်း နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောင့်ယှက်မှုများ၏ တိတိကျကျအကြောင်းအရာနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိပါ။ သူတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိ လုပ်ငန်းခွင်များအတွင်း ဤအပြုအမူများဖြစ်ပွား ပျံ့နှံ့မှုနှုန်း နှင့် အရေးယူ တုံ့ပြန်သည့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ ဝေဝါးနေသေးသည်။ ဤအချက်အလက်များသည် နိုင်ငံတော်မှ ပိုမို အာရုံစိုက်စေရန် တွန်းအားပေးနိုင်မည့် အရေးပါသည့် အချက်အလက်များဖြစ်သည်။ ဆိုရလျှင် ဤအပိုင်းတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခဲ့သောစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် လမ်းကြောင်းကို ဦးဆောင်သွားနေကြပြီဟု အဆိုပြုနိုင်ပေသည်။ ဤသုတေသနတွင် ပါဝင်ခဲ့မှုသည် သူတို့၏ဝန်ထမ်းများအား သူတို့တွေ့ကြုံရမှုများ နှင့် စိုးရိမ်ကြောင့်ကြမှုများကို ရင်ဖွင့်ပြောပြခွင့်ပေးရန် ဆန္ဒရှိမှုကို ပြသနေလျက်ရှိသည်။ ထို့အပြင် သူတို့သည် ယခုအချိန်တွင် အကြံပြုချက်များနှင့် ရှေ့ဆက်လက်လုပ်ဆောင်သွားရန် အခြေအနေကောင်းတွင် ရှိနေပြီဖြစ်သည်။ ၎င်းသည် သူတို့အား သူတို့၏စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်ပြီး၊ သူတို့ဝန်ထမ်းများအတွက် လုံခြုံမှုရှိသော လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်တစ်ခုကို တည်ဆောက်ရန်လည်း ကူညီပေးမည်ဖြစ်ပေသည်။

နောက်ဆက်တွဲ (၆) လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်သည့် စစ်တမ်းမေးခွန်းများ

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
1	a	b														
2	a	b														
3	a	b														
4	a	b	c													
5	a	b	c	d	e											
6	a	b	c	d	e	f	g									
7	a	b	c	d	e	f	g	h	i							
8	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p
9	a	b														
10	a	b														
11	a	b	c	d												
12	a	b	c	d	e											
13	a	b	c													
14	a	b	c	d												
15	a	b														
16	a	b	c													
17	A	B	C	D	Agree											
	A	B	C	D	Disagree											
18	A	B	C	D	E	F	Yes									
	A	B	C	D	E	F	No									
19	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j						
20	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j						
21	a	b	c	d												
22	a	b	c	d												
23	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Yes				
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	No				
24	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	True			
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	False			
25	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l				
26	A	B	C	D	True											
	A	B	C	D	False											
27	a	b	c													
28	a	b	c													
29	A	B	C	Yes												
	A	B	C	No												
	A	B	C	Unsure												
30	a	b														
31	A	B	C	Agree												
	A	B	C	Disagree												
32	A	B	C	D	E	F	True									
	A	B	C	D	E	F	False									
33	A	B	C	D	E	Ignore										
	A	B	C	D	E	Report										
	A	B	C	D	E	Laugh										
	A	B	C	D	E	Copy										
	A	B	C	D	E	Intervene										
34	A	B	C	D	E	F	G	Yes								
	A	B	C	D	E	F	G	No								
35	A	B	C	D	E	F	Yes									
	A	B	C	D	E	F	No									
36	A	B	C	D	E	F	Yes									
	A	B	C	D	E	F	No									
37	a	b	c													
38	a	b	c													
39	a	b	c													
40	A	B	C	D	E	Yes										
	A	B	C	D	E	No										
41	A	B	C	D	Yes											
	A	B	C	D	No											
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P

This section for admin use only.

i	D D			M M			Y Y Y Y			
	FI	AG	OT	RE	TO	SM	CS	CO	SH	PI
ii	○ 01	○ 02	○ 03	○ 04	○ 05	○ 06	○ 07	○ 08	○ 09	○ 10
iii	○	○	○	○	○	○	○			
	DL	TS	ML	NN	MM	S1	S2			

This section for admin use only.

အဖြေလွှာ ဖြေဆိုရာတွင် လိုက်နာရန်

- အဖြေလွှာပေါ်တွင် နာမည်ရေးရန် မလိုအပ်ပါ။ဤစစ်တမ်းသည် ပြင်ပသို့ မပေါက်ကြားအောင် လျှို့ဝှက် ထိန်းသိမ်းထားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- သင့် အဖြေများအားလုံးကို ပေးထားသော ခဲတံ (2 B) ကိုသာအသုံးပြုပြီး ဖြေဆိုပါ။
- အဖြေများကို ပေးထားသော စက်ဝိုင်းတွင် အပြည့်အဝ ခဲရောင်ချယ်ပါ ။ အမှန်ခြစ်ခြင်း ၊ ကြက်ခြေခတ်ခြင်း မပြုလုပ်ရ။
- အဖြေမှား၍ ပြင်ဆင်လိုပါက ခဲဖျက်ကို အသုံးပြုပါ။
- ကျေးဇူးပြုပြီး အဖြေလွှာကို တတ်နိုင်သမျှ ရှင်းလင်းအောင် ဖြေဆိုပေးပါ။ ဖြေဆိုရန် သတ်မှတ်ထားသောနေရာမှလွဲ၍ အခြား နေရာများတွင် ရေးသားခြင်းများ မပြုလုပ်ရ။
- အဖြေလွှာကို ခေါက်ခြင်း လိပ်ခြင်း မပြုလုပ်ရ။
- ဖော်ပြထားသော နမူနာ အဖြေပုံစံတိုင်း သင့်အဖြေများကို ရှင်းလင်းစွာ မှတ်သားဖြေဆိုပေးပါ။

● ဖြေဆိုပုံအမှန် - သင်ဖြေလိုသော စာကြောင်း၏ အဖြေ စက်ဝိုင်းကို ပုံပါအတိုင်း အပြည့်အဝ ခဲရောင်ချယ်ပါ။

⨂ ဖြေဆိုပုံအမှား- ကြက်ခြေခတ် မပြုလုပ်ရ။

✓ ဖြေဆိုပုံအမှား- အမှန်ခြစ် မခြစ်ရ။

အကယ်၍ အမှား ပြင်ချင်သော အခါတွင် ဖြစ်စေ အဖြေကို ပြောင်းလဲ ဖြေဆိုချင်သော အခါတွင် ဖြစ်စေ အစီအစဉ် ဦးဆောင်သူကို ခေါ်ဆို အကူအညီတောင်းနိုင်ပါသည်။ ကျေးဇူးပြုပြီး မေးခွန်းများအားလုံးကို ကြိုးစားဖြေဆိုပေးပါ။ တချို့အဖြေများက မကောင်းဘူးထင်လျှင်လဲ ထင်သည့်အတိုင်း ရိုးသားစွာ ဖြေဆိုပေးစေလိုပါသည်။ သင်၏ အဖြေများမှတဆင့် သင် မည်သူမည်ဂါ ဆိုသည်ကို လိုက်လံ စစ်ဆေးမည်မဟုတ်ပါ။ စစ်တမ်းကောက်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ တိုးတက်စေရန် အတွက် ဖြစ်ပါသည်။

Respectful Workplaces Survey Question Sheet
(လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပတ်သက်၍ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း)

သင် ယခု စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း (survey) ကို စတင်မဖြေဆိုမီ

ကျေးဇူးပြု၍အောက်ပါ သတင်းအချက်အလက်များကို သေချာစွာ ဖတ်ရှုပါ။

သင်၏ အလုပ်ရှင်က လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင် သုတေသန စီမံကိန်းတွင် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူညီပြီး ဖြစ်သော ကြောင့် သင့်ကို ယခု စစ်တမ်း ကောက်ယူခြင်း တွင် ပါဝင်ဖြေဆိုရန် ဖိတ်ကြားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ သင့်ရဲ့ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် သင့်သဘောဆန္ဒအလျောက်အတိုင်းသာ ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ သင်က ယခုစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းအစီအစဉ် မှာ ဆက်လက်ပြီး မဖြေဆိုလိုပါက (မပါဝင်လိုပါက) ကျေးဇူးပြုပြီး အစီအစဉ် ဦးဆောင်သူကို ပြောကြားနိုင်ပါသည်။

သင်၏ အဖြေများကို သင့်ကိုယ်ပိုင်သဘောဆန္ဒ အတိုင်း ဖြေဆိုနိုင်ပါသည်။ စစ်တမ်း ဖြေဆိုရာတွင် သင်၏အဖြေများကို သင်၏လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ နှင့် မန်နေဂျာများအပါအဝင် မည်သူနှင့်မျှ ဆွေးနွေးရန်၊ တိုင်ပင်ဖြေကြားရန် မလိုအပ်ပါ။

ဤစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း မှာ သင်၏ပူးပေါင်းပါဝင်ခြင်းကိုလည်း အမည်နာမ ထုတ်ဖော်ပြောကြားမည်မဟုတ်ပါ။ အဖြေစာရွက်ပေါ်တွင် သင်၏နာမည်ကို ရေးပေးရန် မလိုအပ်ပါ။ သင်ဖြေဆိုသော အဖြေများအားလုံးကို လျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်း ထားမည်ဖြစ်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့၏ " မြန်မာနိုင်ငံရှိ လေးစားသော လုပ်ငန်းခွင်"သုတေသန စီမံကိန်း ရည်ရွယ်ချက်အတွက်သာ အသုံးပြုလိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။

စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ သင့်လုပ်ငန်းခွင်ရှိ အပြုအမူများက သင် နှင့် သင်၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို မည်သို့ သက်ရောက်မှုရှိသည်ကို လေ့လာရန် ဖြစ်ပါသည်။

စစ်တမ်း ကောက်ယူခြင်း (ဖြေဆိုခြင်း) ကို ပြီးမြောက်ရန် မိနစ် ၃၀ ခန့် မျှ အချိန်ယူနိုင်ပါသည်။

ယနေ့နံနက် အစောပိုင်း တွင် သင့်လုပ်ငန်းခွင်၌ ပြုလုပ်သော "လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အကြောင်း" အတိုချုပ် ရှင်းလင်းတင်ပြခြင်း အစီအစဉ်ကို သင် တက်ရောက်ခဲ့လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် သင့်အနေနှင့် **လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်ခြင်း နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်း လုပ်ခြင်း** အစရှိသော စကားလုံးများကို ကြားဖူးနားဝ ရှိနေပါလိမ့်မည်။ ထိုစကားလုံးများက ဤစစ်တမ်းပြီးမြောက်အောင် ဖြေဆိုရန်အတွက် သင်နားလည်ရန် လိုအပ်သော အဓိက အသုံးအနှုန်းများ ဖြစ်ပါသည်။

မနက်ပိုင်း ရှင်းလင်းတင်ပြ ဆွေးနွေးပွဲ (presentation) ကို မတက်ဖြစ်ခဲ့လျှင် အစီအစဉ် ဦးဆောင်သူအား ပြောကြားနိုင်ပါသည်။

သင့်အနေနှင့် မနက်ပိုင်း ဆွေးနွေးတင်ပြခြင်း (presentation) မှ အကြောင်းအရာများ ဖြစ်သည့် အမျိုးသားဖြစ်စေ ၊ အမျိုးသမီး ဖြစ်စေ မည်သူမဆို လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှု နှင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်မှု တို့ကို ကျူးလွန်ခံရနိုင်ကြောင်းနှင့် ကိုယ်တိုင်ကျူးလွန်နိုင်ကြောင်း ရှင်းလင်းဆွေးနွေးထားသည် ကိုပြန်လည် စဉ်းစားကြည့်ပါ။

စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းတွင် ပါဝင်သော မေးခွန်းအချို့က ထိရှလွယ်သော အကြောင်းအရာများ (sensitive subjects) ကို စဉ်းစားတွေးတောရန် မေးမြန်းမှာ ဖြစ်ပါသည်။ ထိုသို့သော မေးခွန်းများက သင့်အတွက် ဖြေဆိုရန် ခက်ခဲနိုင်သည်ကိုလည်း နားလည်ပါသည်။ သင့်အနေနှင့် မေးခွန်းများအားလုံးကို ဖြေကြားပေးရန်နှင့် အရိုးသားဆုံးဖြေဆိုပေးရန် တိုက်တွန်းလိုပါသည်။ သင့်အနေဖြင့် ယခုစစ်တမ်း၌ သတင်းအချက်အလက်များ များများဖြေဆိုပေးနိုင်လေလေ သင့်အလုပ်ရှင်နှင့်အခြားသော မြန်မာနိုင်ငံရှိ စီးပွါးရေးလုပ်ငန်းများအတွက် များများအကူအညီဖြစ်လေလေ ဖြစ်ပါသည်။ အကယ်၍ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း ပါဝင်ဖြေဆိုရာတွင် စိတ်ဖိစီးမှုများ ခံစားရပါက အစီအစဉ် ဦးဆောင်သူကို ပြောကြားနိုင်ပါသည်။

စစ်တမ်း ဖြေဆိုရာတွင် မေးစရာမေးခွန်းရှိပါက အစီအစဉ် ဦးဆောင်သူကို ညွှန်ကြားပေးရန် တောင်းဆိုမေးမြန်းနိုင်ပါသည်။

ဘယ်လိုဖြေဆိုမလဲ

စစ်တမ်း ကောက်ယူတဲ့ မေးခွန်း စာရွက် တစ်စုံနှင့် အဖြေစာရွက် တစ်စုံကို လက်ခံရရှိပါလိမ့်မည်။

အဖြေလွှာ ဖြေဆိုရာတွင် လိုက်နာရန်

- အဖြေလွှာပေါ်တွင် နာမည်ရေးရန် မလိုအပ်ပါ။ဤစစ်တမ်းသည် ပြင်ပသို့ မပေါက်ကြားအောင် လျှို့ဝှက် ထိန်းသိမ်းထားမည်ဖြစ်ပါသည်။
- သင့် အဖြေများအားလုံးကို ပေးထားသော ခဲတံ (2 B) ကိုသာအသုံးပြုပြီး ဖြေဆိုပါ။
- အဖြေများကို ပေးထားသော စက်ဝိုင်းတွင် အပြည့်အဝ ခဲရောင်ချယ်ပါ ။ အမှန်ခြစ်ခြင်း ၊ ကြက်ခြေခတ်ခြင်း မပြုလုပ်ရ။
- အဖြေမှား၍ ပြင်ဆင်လိုပါက ခဲဖျက်ကို အသုံးပြုပါ။
- ကျေးဇူးပြုပြီး အဖြေလွှာကို တတ်နိုင်သမျှ ရှင်းလင်းအောင် ဖြေဆိုပေးပါ။ ဖြေဆိုရန် သတ်မှတ်ထားသောနေရာမှလွဲ၍ အခြား နေရာများတွင် ရေးသားခြင်းများ မပြုလုပ်ရ။
- အဖြေလွှာကို ခေါက်ခြင်း လိပ်ခြင်း မပြုလုပ်ရ။
- ဖော်ပြထားသော နမူနာ အဖြေပုံစံတိုင်း သင့်အဖြေများကို ရှင်းလင်းစွာ မှတ်သားဖြေဆိုပေးပါ။

ကျေးဇူးပြု၍သင့်အဖြေများအားလုံးကို အဖြေလွှာစာရွက်တွင် ဖြေဆိုရေးသားပါ။ကျေးဇူးပြု၍ သင့်အဖြေများကို အောက်တွင် ပြထားသော နမူနာအတိုင်း ရှင်းလင်းစွာ ဖြေဆိုပါ။

● ဖြေဆိုပုံအမှန် - သင်ဖြေလိုသော စာကြောင်း၏ အဖြေ စက်ဝိုင်းကို ပုံပါအတိုင်း အပြည့်အဝ ခဲရောင်ချယ်ပါ။

⨂ ဖြေဆိုပုံအမှား- ကြက်ခြေခတ် မပြုလုပ်ရ။

✓ ဖြေဆိုပုံအမှား- အမှန်ခြစ် မခြစ်ရ။

ကျေးဇူးပြု၍ သင့်အဖြေများကို ဖြေဆိုရေးသားရန်အတွက် ပေးထားသော ခဲတံ/ ဘောပင် ကိုသာ အသုံးပြုပါ။ အကယ်၍ သင့်အနေဖြင့် မှားဖြေမိသည်ဖြစ်စေ အဖြေကို ပြောင်းချင်သည် ဖြစ်စေ ရှိပါက ဦးဆောင်သူအား အကူအညီပေးရန် တောင်းဆိုနိုင်ပါသည်။

ကျေးဇူးပြု၍ မေးခွန်းများအားလုံးကို ကြိုးစားဖြေဆိုပေးပါ။ သင့်အနေဖြင့် အဖြေများက အပျက်သဘောဆောင်သည်ထင်နေလျှင်တောင်မှ ထင်သည့်အတိုင်း ရိုးသားစွာ ဖြေဆိုပေးပါ။ သင့်အဖြေများကိုကြည့်ခြင်းဖြင့်လဲ မည်သူမည်ဂါ ဖြေကြားထားကြောင်း မသိနိုင်ပါ။ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းရည်ရွယ်ချက်မှာ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေများ တိုးတက်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း
ဆိုသည်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖြစ်တည်မှု အခြေပြုပြီး ကာယကံရှင်မလိုလားသည့် အပြောအဆို အနေအထိုင်ကို ပြုမူ၍ တစ်စုံတစ်ဦးအား အရှက်ခွဲခြင်း၊ ကြောက်လန့်စေခြင်း၊ စော်ကားရာ ရောက်ခြင်းကို ဆိုလိုပါသည်။

လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခြင်း
ဆိုသည်မှာ ကျန်းမာရေးနှင့် လုံခြုံရေးကို ဥပါဒ် ဖြစ်စေနိုင်သော အပြုအမူများကို ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအပေါ် သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများအားလုံးအပေါ် ကျိုးကြောင်းသင့်လျော်မှုမရှိပဲ ထပ်တလဲလဲ ပြုလုပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။

သင် ယခု စစ်တမ်း မဖြေဆိုမီ

Q1.
လေးစားမှုရှိသော လုပ်ငန်းခွင်အကြောင်းဆွေးနွေးတင်ပြသည့် အစီအစဉ်ကို တက်ရောက်ခဲ့ပါသလား။

	Yes	No
1	a	b

Q2.
ဤစစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းတွင် ပါဝင်ရန် သဘောတူပါသလား။

	Yes	No
2	a	b

Q3.
ဤစစ်တမ်းပြီးမြောက်အောင် ဖြေဆိုနိုင်ရန်အတွက် ဖော်ပြထားသော ညွှန်ကြားချက်များကို နားလည်ပါသလား။

	Yes	No
3	a	b

အကယ်၍ မေးခွန်းသုံးမျိုးထဲက တစ်မျိုးမျိုးကို NO ဟု ဖြေဆိုမိပါက အစီအစဉ်ဦးဆောင်သူအား ပြောပြပါ။

Section 1 – Demographic profile
(အပိုင်း ၁- သန်းခေါင်စာရင်းဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ)

Q4.
သင်၏ လိင်

	မ	ကျား	အခြား
4	a	b	c

Q5.
သင်၏ အသက်အရွယ် အပိုင်းအခြား

	18-24	25-34	35-44	45-54	55+
5	a	b	c	d	e

Q6.
ကိုးကွယ်သည့် ဘာသာ

	ဗုဒ္ဓဘာသာ	ခရစ်ယာန်	ဟိန္ဒူ	အစ္စလာမ်	သက်မဲ့အရာများကို ကိုးကွယ်ခြင်း	ဘာသာမဲ့	အခြား
6	a	b	c	d	e	f	g

Q7.
လူမျိုး

	ဗမာ	ချင်း	ကချင်	ကရင်	ကယား	မွန်	ရခိုင်	ရှမ်း	အခြား
7	a	b	c	d	e	f	g	h	i

Q8.
သင့်မွေးဖွားရာ ဇာတိ (နေရာ)

	ဧရာဝတီတိုင်း	ပဲခူးတိုင်း	ချင်းပြည်နယ်	ကချင်ပြည်နယ်	ကယားပြည်နယ်	ကရင်ပြည်နယ်	မကွေးတိုင်း	မန္တလေးတိုင်း	မွန်ပြည်နယ်	နေပြည်တော်	ရခိုင်	စစ်ကိုင်း	ရှမ်းပြည်နယ်	တနင်္သာရီတိုင်း	ရန်ကုန်တိုင်း	မြန်မာနိုင်ငံ အပြင်ဘက်
8	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p

Q9.
မသန်စွမ်းဖြစ်မှု အခြေအနေ

	ဟုတ်သည်	မဟုတ်ပါ
9	a	b

Q10.
သင့်တွင် မှီခိုနေရသော အသက် ၁၆ နှစ်အောက်ကလေးများရှိပါသလား။

	ရှိသည်	မရှိပါ
10	a	b

Q11.
အိမ်ထောင်ရေး

	လက်ထပ်ထားသည်	အပို / လူပို	ကွာရှင်းထားသည်	မုဆိုးမ / မုဆိုးဖို
11	a	b	c	d

Q12.
သင်ပြီးမြောက်အောင်မြင်ခဲ့သော အမြင့်ဆုံး ပညာအရည်အချင်း

	ပညာမတတ်	မူလတန်း	အလယ်တန်း	အထက်တန်း	တက္ကသိုလ်အဆင့်
12	a	b	c	d	e

Q13.
မည်သည့် လုပ်ငန်းသဘောတူ စာချုပ် (contract)က သင့်အတွက်အကောင်းဆုံးဖြစ်သနည်း။

	အမြဲတမ်း (permanent)	နေ့စား (casual)	ပုံသေ (fixed term)
13	a	b	c

Q14.
ခန့်မှန်းခြေအနေနဲ့ ယခုစီးပွါးရေးလုပ်ငန်းမှာ သင်အလုပ်လုပ်တာ ဘယ်နှစ်နှစ်ကြာ ရှိပြီလဲ။

a. တစ်နှစ်အောက်
b. တစ်နှစ် အထက် နှင့် ၅ နှစ်အောက်
c. ၅ နှစ်အထက်နှင့် ၁၀ နှစ်အောက်
d. ၁၀ နှစ်အထက်

14	a	b	c	d

Q15.
ယခုလက်ရှိအလုပ်ကို လုပ်ကိုင်ရန် တစ်ခုတည်းအတွက် ဒီကုမ္ပဏီ သို့ရွှေ့ပြောင်းခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသလား။

	ဟုတ်သည်	မဟုတ်ပါ
15	a	b

Q16.
သင်၏ရာထူး

	ကြီးကြပ်သူ (Supervisor)	မန်နေဂျာ (Manager)	အခြား
16	a	b	c

Section 2 – Views and experiences of sexual harassment and bullying in the workplace

အပိုင်း ၂ - လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခြင်းနှင့် ပတ်သတ်သော အမြင်များ၊ အတွေ့အကြုံများ

Q17.

ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင် သဘော တူ ၊ မတူ ကို ဖော်ပြပါ။

ဖော်ပြချက်စာကြောင်းတစ်ကြောင်းချင်းစီအတွက် သဘောတူသည် ၊ သဘောမတူပါ ကို ရွေးချယ်ပေးပါ။

A. လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းသည် တစ်ခါတစ်ရံတွင် လက်သင့်ခံနိုင်သည်။

B. လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းသည် တခါတရံတွင် လက်သင့်ခံနိုင်သည်။

C. ကျွန်ုပ်၏အချို့သော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် တခါတရံတွင် သူတို့ကိုလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ဖို့ အခွင့်သာအောင် ပြုမူတတ်ကြသည်။

D. ကျွန်ုပ်၏အချို့သော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် တခါတရံတွင် သူတို့ကိုနိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရဖို့ အခွင့်သာအောင် ပြုမူတတ်ကြသည်။

17	A	B	C	D	သဘောတူသည် (Agree)
	A	B	C	D	သဘောမတူပါ (Disagree)

Q18.

သင် ယခုလုပ်ကိုင်နေသော အလုပ်တွင် အောက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများကို တွေ့ကြုံဖူးပါသလား။

A. တစ်စုံတစ်ယောက်ကိုနိုင်ထက်စီးနင်းအလုပ်ခံရခြင်းအား မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ တွေ့ဖူးသည်။
B. တစ်စုံတစ်ယောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာထိပါးနှောက်ယှက်ခံရခြင်းကို မျက်မြင်ကိုယ်တွေ့ တွေ့ဖူးသည်။
C. ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် နိုင်ထက်စီးနင်း လုပ်ခြင်းခံရဖူးသည်။
D. ကျွန်ုပ်ကိုယ်တိုင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းခံရဖူးသည်။
E. ကျွန်ုပ်က တခြားတစ်စုံတစ်ယောက်ကို မှားမှန်းမသိပဲ နိုင်ထက်စီးနင်း ပြုလုပ်ခဲ့မိနိုင်သည်။
F. ကျွန်ုပ်က တခြားတစ်စုံတယောက်ကို မှားမှန်းမသိပဲ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းမျိုး ပြုလုပ်ခဲ့မိနိုင်သည်။

18	A	B	C	D	E	F	Yes
	A	B	C	D	E	F	No

Q19.

လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်းတို့ကို **<u>သင်ကိုယ်တိုင်မျက်မြင်တပ်အပ် တွေ့ဖူးသော</u>** သင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ နေရာများကို ကျေးဇူးပြုပြီး ဖော်ပြပါ။

ဖော်ပြပါ နေရာ အားလုံး အကျုံးဝင်ပါက အားလုံးကို ရွေးနိုင်သည်.။ အကျုံးမဝင်ပါက ကွက်လပ်ချန်ထားခဲ့နိုင်သည်

a. ရုံး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်
b. မန်နေဂျာ၏ ရုံးခန်း
c. ဧည့်ကြို ကောင်တာ နေရာ
d. ရုံးဝန်ထမ်း စားသောက်ဆိုင် (canteen)
e. ရုံးဝန်ထမ်းသုံး နေရာများ (ဥပမာ- အိမ်သာ၊ အဝတ်လဲခန်း၊ နားနေခန်း)
f. ဓါတ်လှေခန်း သို့မဟုတ် လျှောက်လမ်း စင်္ကြန်
g. အလုပ် အသွား အပြန် လမ်းခရီး
h. အလုပ်ကိစ္စ ဖြင့် သွားသည့် ခရီးစဥ်အတွင်း (မျက်နာစုံညီအစည်းအဝေး ၊ အလုပ်ကိစ္စ ဖြင့်သွားသည့် ခရီးတို့)
i. Online (Facebook, phone message, email etc.)
j. အခြား

19	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j

Q20.

<u>သင်ကိုယ်တိုင်</u> လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်း**<u>တွေ့ကြုံခဲ့ရသော</u>** သင့်လုပ်ငန်းအတွင်းရှိ နေရာများကို ဖော်ပြပါ။

ဖော်ပြပါ နေရာ အားလုံး အကျုံးဝင်ပါက အားလုံးကို ရွေးနိုင်သည်.။ အကျုံးမဝင်ပါက ကွက်လပ်ချန်ထားခဲ့နိုင်သည်

a. ရုံး သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင်
b. မန်နေဂျာ၏ ရုံးခန်း
c. ဧည့်ကြို ကောင်တာ နေရာ
d. ရုံးဝန်းထမ်း စားသောက်ဆိုင်
e. ရုံးဝန်ထမ်းသုံး နေရာများ (ဥပမာ- အိမ်သာ၊ အဝတ်လဲခန်း၊ နားနေခန်း)
f. ဓါတ်လှေခန်း သို့မဟုတ် လျှောက်လမ်း စင်္ကြန်
g. အလုပ် အသွား အပြန် လမ်းခရီး
h. အလုပ်ကိစ္စ ဖြင့် သွားသည့် ခရီးစဥ်အတွင်း (မျက်နာစုံညီအစည်းအဝေး ၊ အလုပ်ကိစ္စ ဖြင့်သွားသည့် ခရီးတို့)
i. Online (facebook, email, photo message)
j. အခြား

20	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j

Q21.

လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခြင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်ခြင်းတို့ကို **<u>မျက်မြင်တပ်အပ် တွေ့ဖူးပါက</u>** ထိုသို့သော အပြုအမူများ ဖြစ်ပွါးလေ့ရှိသည့် အချိန်အပိုင်းအခြားကို ဖော်ပြပါ။

a. နံနက် ၈ နာရီ- ညနေ ၅ နာရီ
b. ညနေ ၅ နာရီ- ည ၈ နာရီ
c. ည ၈ နာရီ- မနက် ၈ နာရီ
d. အချိန်အတိအကျ သတ်သတ်မှတ်မှတ် မရှိပါ။

21	a	b	c	d

Q22.

လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခြင်း လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်ခြင်းတို့ကို **<u>သင်ကိုယ်တိုင် တွေ့ကြုံခဲ့ရဖူးပါက</u>** ထိုသို့သော အပြုအမူများ ဖြစ်ပွါးလေ့ရှိသည့် အချိန် အပိုင်းအခြားကို ဖော်ပြပါ။

a. နံနက် ၈ နာရီ- ညနေ ၅ နာရီ
b. ညနေ ၅ နာရီ- ည ၈ နာရီ
c. ည ၈ နာရီ- မနက် ၈ နာရီ
d. အချိန်အတိအကျ သတ်သတ်မှတ်မှတ် မရှိပါ။

22	a	b	c	d

Q23.

အောက်ဖော်ပြပါ အပြုအမူများထဲမှ သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် **<u>သင်မျက်မြင်တပ်အပ် တွေ့ဖူးသော</u>** အရာများကို ဖော်ပြပါ။

အပြုအမူ တစ်ခုချင်းစီအတွက် Yes သို့မဟုတ် No ကို ရွေးချယ်ပါ။

A. အလုပ်သမားတစ်ယောက်အား အလုပ်နှင့်ပတ်သတ်သော လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှု (social event) မတက်ရောက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ချန်လှပ်ထားသည်ကို မြင်ဖူးသည်။
B. အလုပ်သမားတစ်ယောက်အား အလုပ်နှင့်ပတ်သတ်သော မျက်နာစုံညီအစည်းအဝေး သို့မဟုတ် သင်တန်းကို မတက်ရောက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ချန်လှပ်ထားသည်ကို မြင်ဖူးသည်။
C. တစ်စုံတစ်ယောက်က လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်အား အမှန်တကယ် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်အောင် စိတ်ဆင်းရဲအောင် ရယ်မော လှောင်ပြောင်သည့ကို မြင်ဖူးသည်။
D. တစ်စုံတစ်ယောက်က အခြား အလုပ်သမားများမကြိုက်သော နှစ်လိုခြင်းမရှိသော လိင်သဘောဆောင်သည့် ပျက်လုံးများကိုပြောသည်ကို တွေ့မြင်ဖူးသည်။
E. တစုံတယောက်က တခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်၏ ခန္ဓာကိုယ် အချိုးအစားကို ဖြစ်စေ အဝတ်အစားကို ဖြစ်စေ ဝေဖန်တတ်ကြသည့ကို မြင်ဖူးသည်။
F. လူတွေက တခြားအလုပ်သမားတွေအကြောင်းကို အတင်းပြောနေကြသည်ကို မြင်ဖူးသည်။
G. လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်ကို သူ့အလုပ်တွေပြီးဖို့ အချိန်လုံလုံလောက်လောက် တမင်တကာ မပေးပဲ ထားတာမျိုး တွေ့ဖူးသည်။
H. အထက်အရာရှိမှ အလုပ်သမားကို အော်ငေါက်သည် သို့မဟုတ် ဆဲဆိုတာမျိုး တွေ့ဖူးသည်။
I. အထက်အရာရှိမှ အလုပ်သမားအား ထိုအလုပ်သမား ပြီးမြောက်အောင် မလုပ်နိုင်မှန်းသိသိလျှက်နှင့် ယင်းအလုပ်တာဝန်များကို ထိုသူအားလုပ်ခိုင်းသည်ကို တွေ့ဖူးသည်။
J. လူတစ်ယောက်က တခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယေက် သက်သောင့်သက်သာ မဖြစ်စေသော ထိတွေ့ခြင်း၊ ဖက်ခြင်း နှင့် နမ်းရှုံ့ခြင်းများ ပြုလုပ်သည်ကို မြင်ဖူးသည်။။
K. လူတစ်ယောက်က အခြားလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက်အား ကာယကံရှင်သဘောမတူသည့်တိုင် သူနှင့်အတူနှစ်ယောက်တည်းချိန်းတွေ့ရန် ခနခန တောင်းဆိုတာမျိုး တွေ့ဖူးသည်။

23	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	Yes
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	No

Q24.

သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများမှ **<u>သင့်အနေဖြင့် တွေ့ကြုံဖူးသည့်</u>** အရာများကို ဖော်ပြပါ။

အခြေအနေတစ်ခုချင်းစီအတွက် မတွေ့ကြုံဖူးပါ(False) သို့ တွေ့ကြုံဖူးသည်(True) ကို ရွေးချယ်ပါ။.

A. လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှု တိုင်းကို ကျွန်ုပ်အား အမြဲတမ်း ဖိတ်ကြားသည်။
B. လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော မျက်နှာစုံညီ အစည်းအဝေးများ သို့မဟုတ်သင်တန်းများတက်ရောက်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီးကျွန်ုပ်အား ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ချန်လှပ်ထားသည်။
C. တစ်စုံတစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်အား အမှန်တကယ် စိတ်အနှောက်အယှက်ဖြစ်အောင် စိတ်ဆင်းရဲအောင် ရယ်မောလှောင်ပြောင်သည်။
D. တစ်စုံတစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်အား နှစ်လိုဖွယ်မကောင်းသော လိင်သဘောသဘာဝဆိုင်ရာ ဟာသ တစ်ခု ပြောဖူးသည်။
E. တစ်စုံတစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်၏ ခန္ဓာကိုယ်အချိုးအစား သို့မဟုတ် ဂုဏ်စားဆင်ယင်ပုံနဲ့ပတ်သက်ပြီး ဝေဖန်ဖူးသည်။
F. လုပ်ငန်းခွင်ရှိ လူများက ကျွန်ုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အတင်းပြောကြသည်။
G. ကျွန်ုပ်၏အလုပ်တွေပြီးမြောက်ဖို့ ကျွန်ုပ်အား အမြဲတမ်း အချိန် အလုံအလောက်ပေးသည်။
H. ကျွန်ုပ်၏ အထက်အရာရှိက ကျွန်ုပ်အား အော်ငေါက်ဖူးသည် ဆိုဆဲဖူးသည်။
I. ကျွန်ုပ်၏ အထက်အရာရှိက ကျွန်ုပ်မကျွမ်းကျင်သော အလုပ်များကို ပြီးမြောက်အောင်လုပ်ရန် သိသိကြီးနှင့် ကျွန်ုပ်အား တာဝန်ပေးလေ့ရှိသည်။
J. တစ်စုံတစ်ယောက်က ကျွန်ုပ်အလိုမတူပဲ ထိတွေ့ကိုင်တွယ်ခြင်း ၊ ပွေ့ဖက်ခြင်း၊ နမ်းရှုံ့ခြင်းများ ပြုလုပ်သည်။
K. ကျွန်ုပ်၏ လုပ်ငန်းခွင်၌လုံခြုံသည်ဟု အမြဲတမ်းခံစားရသည်။
L. အလုပ်အသွား အပြန်လမ်းတွင် လုံခြုံသည်ဟု အမြဲတမ်းခံစားရသည်။

24	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	မှန် True
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	မှား False

Q25.

သင့် လုပ်ငန်းခွင်မှာရှိတဲ့ လူတစ်ယောက် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်း ၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်ခံရခြင်းသည် အောက်ပါ အကြောင်းများကြောင့်ဖြစ်သည်။
(သင် ဖြစ်နိုင်သည်ထင်သော အချက်များအားလုံး ကို ရွေးချယ်နိုင်ပါသည်)

a. အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ
b. ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ
c. အသက်အရွယ်
d. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကွဲပြားချက် (ကျား ၊ မ)
e. ခန္ဓာကိုယ်အချိုးအစား
f. ဂုဏ်စားဆင်ယင်မှု
g. လူမျိုး
h. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ တိမ်းညွှတ်မှု (လိင်တူ စုံမက်ခြင်း၊ လိင်ကွဲစုံမက်ခြင်း)
i. ပညာအရည်အချင်း
j. မသန်စွမ်းအခြေအနေ
k. လုပ်ငန်းခွင်ရှိ ရာထူး
l. ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး

25	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l

Q26.

သင့် လုပ်ငန်းခွင်ထဲတွင် အောက်ဖော်ပြပါအခြေအနေများထဲမှ သင့်အတွက် မှန်ကန်သည့် ဖော်ပြချက် နှင့် မှားသော ဖော်ပြချက်ကို ရွေးချယ်ပေးပါ။
ဖော်ပြချက် စာကြောင်းတစ်ခုချင်းစီအတွက် ဟုတ်သည်၊ မဟုတ်ပါ ရွေးချယ်ပါ။

A. ကျွန်ုပ်သည် လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်က လုပ်ငန်းခွင်မှာ တစ်စုံတယောက်က နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်သဖြင့် အလုပ်မှ နားခဲ့ရသည့် အချိန် ရှိခဲ့ဖူးသည်။
B. ကျွန်ုပ်သည် လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်က လုပ်ငန်းခွင်မှာ တစ်စုံတယောက်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်သဖြင့် အလုပ်မှ နားခဲ့ရသည့် အချိန် ရှိခဲ့ဖူးသည်။
C. လွန်ခဲ့တဲ့နှစ်က ကျွန်ုပ်သည် အိမ်တွင် အငြင်းပွါးသည့် ပြဿနာတစ်ခု ဖြစ်သဖြင့် အလုပ်မှ နားခဲ့ရသည့် အချိန်ရှိခဲ့ဖူးသည်။
D. လွန်ခဲ့တဲ့အချိန်က ကျွန်ုပ်သည် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း ၊ လုပ်ငန်းခွင်းတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း ခံရသဖြင့် အလုပ်ထွက်ခဲ့ဖူးသည်။

26	A	B	C	D	ဟုတ်သည် (Yes)
	A	B	C	D	မဟုတ်ပါ (No)

Q27.

လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းက ပြဿနာ တစ်ခု လို့ ထင်ပါသလား

	ထင်ပါသည် (Yes)	မထင်ပါ (No)	သေချာမသိပါ (Unsure)
27	a	b	c

Q28.

လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုလုပ်ခြင်းက ပြဿနာ တစ်ခု လို့ ထင်ပါသလား

	ထင်ပါသည် (Yes)	မထင်ပါ (No)	သေချာမသိပါ (Unsure)
28	a	b	c

Section 3 – Responding and support in the workplace

အပိုင်း ၃ - လုပ်ငန်းခွင်ရှိ တုန့်ပြန်ဆောင်ရွက်ချက်များနှင့် ထောက်ပံ့ပေးမှု အပိုင်းများ

Q29.

သင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြဋ္ဌာန်းထားသော မူဝါဒများနှင့် မှတ်တမ်းတင်ထားသော အလေ့အကျင့်များ ရှိပါသလား ။ သင်သိသလောက် ပြောပြပါ။

ဖော်ပြပါ စာကြောင်းတစ်ခုချင်းစီအတွက် ရှိ၊ မရှိ ဖြေပေးပါ။

A. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှု
B. နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်မှု
C. အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု

29	A	B	C	ရှိသည် (Yes)
	A	B	C	မရှိပါ (No)
	A	B	C	သေချာမသိပါ (Unsure)

Q30.

ၚ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုကျင့်ခံရခြင်း သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း တို့ကို ဆန့်ကျင်ကြောင်း ပညာပေးတဲ့ သင်တန်း တက်ရောက်ဖူးပါသလား။

	တက်ဖူးသည် (Yes)	မတက်ဖူးပါ (No)
30	a	b

Q31.

အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သင့်အနေနှင့် သဘောတူ၊ မတူ ကို ဖော်ပြပေးပါ။

အကြောင်းအရာ တစ်ခုချင်းစီအတွက် သဘောတူသည် (Agreed) သဘောမတူပါ (Disagreed) ကို ရွေးပေးပါ။

A. လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်ခံရမှု သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခံရမှုကို တွေ့မြင်ရသည့်အခါတွင်ဖြစ်စေ ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ရသည့် အခါတွင်ဖြစ်စေ မည်သူ့အား တိုင်တန်းရမည်ကို သိပါသည်။
B. ကျွန်ုပ်လုပ်ငန်းခွင်ရှိ မန်နေဂျာများသည် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်းနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးကြသည်။
C. အကယ်၍ ကျွန်ုပ်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခံရခြင်း ၊ နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်း တို့ကို တွေ့မြင်ရသည့်အခါတွင် ဖြစ်စေ ကိုယ်တိုင်ကြုံတွေ့ရသည့်အခါတွင် ဖြစ်စေ ထိုအကြောင်းကို တင်ပြတိုင်ကြားပါက ကျွန်ုပ်ပြောသမျှ အကြောင်းအရာများအားလုံးကိုလျှို့ဝှက်ထိန်းသိမ်းပေးမည်ဟု ယုံကြည်ပါသည်။

31	A	B	C	သဘောတူသည် (Agree)
	A	B	C	သဘောမတူပါ (Disagree)

Q32.
အောက်ဖော်ပြပါ အခြေအနေများထဲမှ သင့်အတွက် မှန်သော အခြေအနေများနှင့် မှားယွင်းသော အခြေအနေများကို ရွေးချယ်ပါ။

ဖော်ပြပါ အခြေအနေ စာကြောင်းတစ်ခုချင်းစီကသင့်အတွက် မှန်သည်(True) ၊ မှားသည်(False) ရွေးချယ်ပါ။

A. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး HR သို့မဟုတ် မန်နေဂျာအား တင်ပြတိုင်ကြားဖူးသည်။
B. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း ခံရသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးကို မျက်စိရှေ့မှောက်တွေ့မြင်ဖူးသည်။
C. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခြင်း ခံရသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးကို အကူအညီပေးဖူးသည်။
D. လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်း သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်၏ အထက်လူကြီးနှင့် ဆွေးနွေးဖူးသည်။
E. အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ခံရသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးအား ကူညီဖူးသည်။
F. လုပ်ငန်းခွင်တွင် ဖြစ်ပွါးနေသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်မှု နှင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရမှု များနှင့် ပတ်သက်ပြီး ပြင်ပ အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား ပြောပြဖူးသည်။

32	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	True
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	False

Q33.
အောက်ဖော်ပြပါ သင့်လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေ များထဲမှ တစ်ခုချင်းစီအတွက် သင်၏ တုန့်ပြန်မှုကို ဖော်ပြပါ။

အခြေအနေတစ်ခုချင်းစီအတွက် တုန့်ပြန်မှု တစ်ခုစီကို ရွေးချယ်ပါ။

A. လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ယောက် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောက်ယှက်ခံရခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး လူတချို့က ကောလဟာလတွေ ပြောနေကြတာကို ကြားရသည်။
B. ကျွန်ုပ်ရဲ့ မန်နေဂျာက ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်အား ပခုံးနှိပ်ပေးနေတာကို မြင်သည်။
C. ကျွန်ုပ်ရဲ့ အထက်အရာရှိမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အား အလုပ်နားရက် (စနေ၊ တနင်္ဂနွေ) တွင် အလုပ်လုပ်ရန် ငြင်းဆန်ပါက အလုပ်ထုတ်ပစ်မည်ဟု ပြောနေသည်ကို ကြားသည်။
D. ကျွန်ုပ်သည် အလုပ်ခွင်ရှိ အိမ်သာထဲတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ မဖွယ်မရာ ညစ်ညမ်း ပုံများနှင့် စာများကို တွေ့ရသည်။
E. ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်က အခြားဝန်ထမ်းတစ်ယောက်၏ ခန္ဓာကိုယ်အချိုးအစား နှင့် ကိုယ်အလေးချိန်ကို ပျက်ရယ်ပြုနေသည်ကို ကြားရသည်။

33						
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	လစ်လျူရှုမည်
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	တိုင်ကြားမည်
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	ရယ်မောမည်
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	ယင်းကဲ့သို့လိုက်လုပ်မည်
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	တားဆီးမည်

Q34.
သင့်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်မှုကို သင်ကိုယ်တိုင်တွေ့ မြင်ရသူ တစ်ယောက်အဖြစ် ဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများထဲမှ မည်သည့်အရာက ထိုဖြစ်ရပ်ကို တိုင်ကြားဖို့ သင့်အား အထောက်အကူဖြစ်စေပါသလဲ ရွေးချယ်ပေးပါ။

အကြောင်းအချက် တစ်ခုချင်းစီအတွက် အထောက်အကူ ဖြစ်စေသည် (Yes) သို့မဟုတ် အထောက်အကူ မဖြစ်စေပါ (No) ကို ရွေးချယ်ပေးပါ။

A ကျွန်ုပ် ယင်းဖြစ်ရပ်ကို တိုင်ကြားပီးနောက်ပိုင်း ဘာတွေဆက်ဖြစ်လာမည်ဆိုတာကို ကျွန်ုပ် ကောင်းစွာ နားလည်ခဲ့လျှင်
B. ယင်းဖြစ်ရပ်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်ပြောကြားသည့် အကြောင်းအရာများကို လျှို့ဝှက်သေချာစွာ ထိန်းသိမ်းမည်ဟု ယုံကြည်ရလျှင်
C. ယင်းဖြစ်ရပ်ကို တိုင်ကြားခြင်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်အား ဘာမှ မထိခိုက်နိုင်ကြောင်း သေချာလျှင်
D. ထိုကဲ့သို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခံရသူ သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခံရသူသည် ကျွန်ုပ် သူငယ်ချင်း ဖြစ်နေခဲ့လျှင်
E. ယင်းဖြစ်ရပ်ကို တိုင်ကြားနိုင်သော သူအား ကျွန်ုပ် ယုံကြည်စိတ်ချလျှင်
F. ယင်းဖြစ်ရပ်က ကျွန်ုပ်၏ လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေအတွက် မကောင်းဘူးဟု ထင်မြင်လျှင်
G. ယင်းဖြစ်ရပ်က က ကျွန်ုပ်၏ စီးပွါးရေးအတွက် မကောင်းဘူးဟု ထင်မြင်လျှင်

34	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	Ⓖ	Yes
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	Ⓖ	No

Q35.
သင့်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်မှုကို သင်ကိုယ်တိုင်တွေ့ မြင်ရသူ တစ်ယောက်အဖြစ် ဖြစ်သည်။ အောက်ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာများထဲမှ သင့်အား ယင်းဖြစ်ရပ်ကို တိုင်ကြားရန် တားဆီးထားသော အချက်များကို ရွေးချယ်ပါ။

အကြောင်းအရာ တစ်ခုချင်းစီအတွက် တိုင်ကြားရန်တားဆီးထားသော အချက်ဟုတ်သည် (Yes) သို့မဟုတ် တိုင်ကြားရန် တားဆီးထားသော အချက် မဟုတ်ပါ (No) ကို ရွေးချယ်ပေးပါ။

A. ကျူးလွန်သူက မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ကျွန်ုပ်၏ အထက်အရာရှိ ဖြစ်နေခဲ့လျှင်
B. တိုင်ကြားမှုနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်အား အပြစ်တင်ခံရမည်ဟု စဉ်းစားမိလျှင်
C. ထိုသို့ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခံရသူ သို့မဟုတ် နိုင်ထက်စီးနင်းပြုခံရသူသည် ကျွန်ုပ်နှင့် ခင်မင်ရင်းနှီးမှုမရှိလျှင် (ထိုသူနှင့် မသိလျှင်)
D. ထိုသို့တိုင်ကြားလိုက်ခြင်းက ကျွန်ုပ်ကိုသော်လည်းကောင်း နှောက်ယှက် ခံရသူကိုသော်လည်းကောင်း နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုးများရှိနိုင်သည်ဟု ထင်မြင်မိလျှင်
E. ထိုသို့တိုင်ကြားလိုက်ခြင်းကြောင့် ကျွန်ုပ်၏အလုပ်ရှင်မှ ကျွန်ုပ်အား အလုပ်အပေါ်တွင် သစ္စာမရှိသူဟု စွပ်စွဲမည်ဟု ထင်မြင်မိလျှင်
F. ကျွန်ုပ်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ထိုသို့တိုင်ကြားခြင်းကို ထောက်ခံလိမ့်မည်မဟုတ်ဟု ထင်မြင်မိလျှင်

35	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	Yes
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	No

Q36.
အိမ်တွင်းအကြမ်းဖက်မှု ကြုံရသော ဝန်ထမ်းများအား သင့်အလုပ်ရှင်မှ ဖော်ပြပါ ဝန်ဆောင်မှုများထဲမှ မည်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပြုလုပ်ပေးသည်ကို သင်သိသလောက်ပြောပြပါ။

ဝန်ဆောင်မှု တစ်ခုချင်းစီအတွက် ပေးသည် (Yes) သို့မဟုတ် မပေးပါ (No) ကို ရွေးချယ်ပါ

A. ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု
B. နှစ်သိမ့်ဆွေးနွေးခြင်း
C. တရားဥပဒေ ပိုင်းဆိုင်ရာ ကူညီခြင်း
D. အခြားဝန်ဆောင်မှုများကို ညွှန်းပို့ပေးခြင်း
E. အရေးပေါ် နေထိုင်စရာ ပေးထားခြင်း
F. ဖြစ်ရပ်အား အလုံးစုံ စီမံ ကူညီပေးခြင်း

36	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	Yes
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Ⓕ	No

Q37.
သင့်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခံရမှုများကို ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူသင့်သည်ဟု ထင်ပါသလား။

	ထင်သည် (Yes)	မထင်ပါ (No)	သေချာမသိပါ (Unsure)
37	ⓐ	ⓑ	ⓒ

Q38.
သင့်အနေဖြင့် သင့်လုပ်ငန်းခွင်တွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခြင်းများ ဖြစ်ပွါးပါက ထိထိရောက်ရောက် အရေးယူသင့်သည်ဟု ထင်ပါသလား။

	ထင်သည် (Yes)	မထင်ပါ (No)	သေချာမသိပါ (Unsure)
38	ⓐ	ⓑ	ⓒ

Q39.
သင့်အနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်ခံရမှု သို့မဟုတ် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခံရမှုကို တိုင်ကြားလာသော ကိုယ်တိုင်တွေ့ကြုံရသူ သို့မဟုတ် မျက်မြင်သက်သေကို ယုံကြည်ရသည်ဟု ထင်ပါသလား။

	ထင်သည် (Yes)	မထင်ပါ (No)	သေချာမသိပါ (Unsure)
39	ⓐ	ⓑ	ⓒ

Q40.
သင့်က လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်မှုကို သင်ကိုယ်တိုင်တွေ့ မြင်ရသူ တစ်ယောက်အဖြစ် ဖြစ်သည်။

အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များမှ သင့်အနေနှင့် လုပ်ဆောင်ရန် အဆင်ပြေသော အချက်များကို ရွေးချယ်ပါ။

ဖော်ပြပါ အကြောင်းအရာ တစ်ခုချင်းစီ အတွက် လုပ်ဆောင်ရန် အဆင်ပြေသည် (Yes) သို့မဟုတ် လုပ်ဆောင်ရန် အဆင်မပြေပါ (No) ကို ရွေးချယ်ပါ။

A. ယင်းဖြစ်ရပ်အား ကျွန်ုပ်၏ အထက်အရာရှိထံ တိုင်ကြားခြင်း
B. ယင်းဖြစ်ရပ်အား လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း
C. ယင်းဖြစ်ရပ်အား မန်နေဂျာထံ တိုင်ကြားခြင်း
D. ယင်းဖြစ်ရပ်အား HR ထံ တိုင်ကြားခြင်း
E. ကျူးလွန်သူနှင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်တွေ့ခြင်း

40	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	Yes
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Ⓔ	No

Q41.
အောက်ဖော်ပြပါ အချက်များမှ မည်သည့် အချက်များကလုပ်ငန်းခွင် နိုင်ထက်စီးနင်းလုပ်မှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်ခံရမှုကို တားဆီးကာကွယ်နိုင်ရန် အထောက်အကူပြုသည်ဟု ထင်သနည်း။

ဖော်ပြပါ အချက် တစ်ချက်ချင်းစီအတွက် အထောက်အကူပြုသည် (Yes) သို့မဟုတ် အထောက်အကူမပြုပါ (No) ကို ရွေးချယ်ပါ။

A. ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား နိုင်ထက်စီးနင့် လုပ်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှုကို ဆန့်ကျင်သော သင်တန်းများပေးခြင်း
B. ဝန်ထမ်းများအား ထိုကဲ့သို့သော အပြုအမူများက လက်သင့်မခံသင့်ကြောင်း လုပ်ငန်းခွင်တွင် အသိပညာပေးခြင်း
C. ဝန်ထမ်းများအား ထိုကဲ့သို့သော ဖြစ်ရပ်များကို မည်သို့ တိုင်ကြားနိုင်ကြောင်း အသိပေးထားခြင်း
D. လုပ်ငန်းခွင်နိုင်ထက်စီးနင့် လုပ်မှုနှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ ထိပါးနှောက်ယှက်မှုကို ဆန့်ကျင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပိုစတာများ ၊ လက်ကမ်းစာစောင်များ၊ ကြေငြာစာတမ်းများ နှင့် ကွန်ပျူတာ screensaver များမှတဆင့် ဖြန့်ဝေခြင်း

41	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	Yes
	Ⓐ	Ⓑ	Ⓒ	Ⓓ	No

END OF SURVEY

နောက်ဆက်တွဲ (၇) စီးပွားရေး ထိခိုက်နစ်နာစေသော ကုန်ကျစရိတ်များဆိုင်ရာ မေးခွန်းများ

Additional Questions for Employees

ဝန်ထမ်းများအတွက် နောက်ထပ်မေးခွန်းများ

Research Code သုတေသန ကုတ်	

Age of participant ပါဝင်ဖြေကြားသူ၏အသက်	

Gender of participant **ပါဝင်ဖြေကြားသူ ကျား ၊ မ**		
	Male ကျား	**Female မ**
Tick one (✓) **အမှန်ခြစ်ပြုလုပ်ရန်**		

1. In the past month, how many days were you absent from work due to sexual harassment? ***ပြီးခဲ့သောလထဲတွင် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နောက်ယှက်မှုခံရသောကြောင့် အလုပ်ဘယ်နှစ်ရက်ပျက်ကွက်ခဲ့ပါသလဲ။***	
2. In the past month, how many days were you absent from work due to bullying? ***ပြီးခဲ့သောလထဲတွင် နိုင်ထက်စီးနင်းမှု ခံရသောကြောင့်အလုပ်ဘယ်နှစ်ရက်ပျက်ကွက်ခဲ့ပါသလဲ။***	
3. In the past 4 weeks, approximately how often have you felt distracted, tired or unwell at work due to sexual harassment? Circle one answer. ***သင့်အနေဖြင့် လွန်ခဲ့တဲ့ လေးပတ်က အလုပ်ခွင်မှာ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နောက်ယှက်ခံရမှုကြောင့် စိတ်ဖိစီးမှု ခံရသော အကြိမ်ရေ ၊ ပင်ပန်းသည် သို့မဟုတ် အဆင်မပြေဖြစ်သည်ဟု ခံစားရသော အကြိမ်ရေ ခန့်မှန်းခြေ မည်မျှ ရှိသနည်း။*** ***အဖြေတစ်ခုကို ဝိုင်းပါ။***	Never ဘယ်တော့မှ Rarely ရှားရှားပါးပါး Sometimes တခါတရံ Often မကြာခဏ Always အမြဲတမ်း
4. In the past 4 weeks, approximately how often have you felt distracted, tired or unwell at work due to workplace bullying? Circle one answer. ***သင့်အနေဖြင့် လွန်ခဲ့တဲ့ လေးပတ်က အလုပ်ခွင်မှာ နိုင်ထက်စီးနင်း လုပ်ခံရမှုကြောင့် စိတ်ဖိစီးမှု ခံရသော အကြိမ်ရေ ၊ ပင်ပန်းသည် သို့မဟုတ် အဆင်မပြေဖြစ်သည်ဟု ခံစားရသော အကြိမ်ရေ ခန့်မှန်းခြေ မည်မျှ ရှိသနည်း။*** ***အဖြေတစ်ခုကို ဝိုင်းပါ။***	Never ဘယ်တော့မှ Rarely ရှားရှားပါးပါး Sometimes တခါတရံ Often မကြာခဏ Always အမြဲတမ်း

၆။ စာညွှန်းများစာရင်း

1 World Health Organization, 2013.
2 Care International, "I know I cannot quit."
3 See, for example, EmREF, Young Women; and, Laplonge, Weaving Gender.
4 Full details of the aims of the project and the research questions are available in Appendix 1.
5 This report classified gossiping as bullying behavior. However, it is clear from focus group discussions that some gossiping is of a sexual nature and could thus be considered sexual harassment. The survey data does not allow for identifying gossip of a sexual nature from other types of gossip; therefore, overall rates of sexual harassment at workplaces in Myanmar may be slightly higher than reported in this study.
6 WBG, Navigating.
7 WBG. Future Jobs.
8 WEF, Gender Gap, 197-198.
9 Department of Population, Thematic Report, 113-117.
10 MOHS, Demographics.
11 Aye and Nyunt, "The Status," 25-26.
12 GEN, Raising the Curtain.
13 WBG, Future Jobs, 45.
14 In one of the validation workshops, one international business professional raised a concern that national staff might increasingly draw on the "bullying card" as an excuse to not have to improve their performance or complete assigned tasks. The research discovered some misunderstanding among Myanmar employees about the difference between being bullied and being asked to improve their professional outputs.
15 MCRB, Combatting Discrimination.
16 Thein, "Gender Equality," 4.
17 ADB et al., Gender Equality, 89.
18 MCRB, Combatting Discrimination, p.12
19 Myanmar Penal Code, 1861.
20 Verbruggen, "Start to Fight."
21 Thein, "Sexual harassment."
22 MCRB, Combatting Discrimination, p.16.
23 Action Aid, Safety Audit; Action Labour Rights, Under Pressure; EmRef, Baseline; Fair Wear Foundation, Country Study; Progressive Voice, Raising.
24 Htwe and Win, "Hit Back."
25 This report classified gossiping as bullying behavior. However, it is clear from focus group discussions that some gossiping is of a sexual nature and could thus be considered sexual harassment. The survey data does not allow for identifying gossip of a sexual nature from other types of gossip; therefore, overall rates of sexual harassment at workplaces in Myanmar may be slightly higher than reported in this study.
26 These "reasons" were offered as possible answers to a question that asked the respondents to select multiple responses to explain "A person in this workplace might experience sexual harassment or bullying in this workplace because of...?" Respondents may have interpreted the meaning of this question in one or two different ways:
Interpretation 1: What are the reasons a perpetrator might target a particular person to harass? What do you think are they seeking to ridicule or attack through their harassment?
Interpretations 2: What is it about the targets that makes them vulnerable? What do you think these people have or do that causes them to become targets of harassment?
The difference in interpretation is important because it means a respondent's choices indicate either their understanding of the social norms that place people at risk (Interpretation 1) or their acceptance of the level of risk for people based on social norms (Interpretation 2). Do perpetrators have particular biases or dislikes that motivate their behaviors? Or, do their targets do or have something "abnormal" that means they should be bullied and harassed? Based on the additional results discussed here, the conclusion is that Interpretation 2 is the case.
27 While public support by men against sexual harassment and for gender equality are important, these should not result in a lack of opportunities for women to speak about their experiences and journeys. Senior managers who relinquish their position of power and visibility to allow others to speak and to be heard help challenge the hierarchical structures that allow sexual harassment and gender inequality to occur and to be seen as the norm.
28 It is important not to assume the experiences of all persons with disability or all LGBTQI persons are the same. These groups should not be represented as having one homogenous culture. Men who identify as gay, for example, should not be called on to talk about the culture of transmen unless they also identify as transmen and/or have specific involvement with this community.
29 For an English translation of this draft law, see http://www.myanmar-responsiblebusiness.org/pdf/2017-11-Occupational-Safety-and-Health-Law_unofficial_translation.pdf.
30 Definitions are taken from a variety of resources including those created by IFC, the Transgender Training Institute and UNFPA.
31 Please refer to Appendix 4 for more information on each of the research activities.
32 While the employee survey did ask respondents to identify their gender identity and if they had a disability, it did not ask about sexual orientation. For gender identity, survey respondents were offered the option of identifying as "other." Any direct reference to specific other gender identities (e.g., transgender) or sexual orientation was omitted from the survey after discussion among the research team, and based on the decision that such references might create confusion and/or discomfort for survey respondents in the target population.
33 Laplonge, Weaving Gender.
34 The selection of employees to complete the survey and to participate in FGDs and safety walks relied on role descriptions in provided employee lists to exclude senior personnel from these research activities. The results of the survey show, however, some managers and supervisors did complete the survey.
35 Two people responded to some of the survey questions but had indicated at the beginning of their answer sheets that they did not agree to participate in the survey. The results of these two surveys have been excluded from the results and analysis.
36 The calculations of margin of error and confidence level assume a normal distribution of answers with a response distribution of 50 percent. For questions where the results were heavily skewed towards one answer, the response distribution yields an inherently conservative estimate of the margin of error. The sample size n and margin of error E are given by:

$$x = Z(c/100)^2 r(100-r) \qquad n = {}^{N x}/_{((N-1)E^2 + x)} \qquad E = \mathrm{Sqrt}[{}^{(N-n)x}/_{n(N-1)}]$$

where N is the population size, r is the fraction of responses, and Z(c/100) is the critical value for the confidence level c.
37 Statistics are taken from the results of the Myanmar 2014 census which identifies population in employment aged 10 years and over by industry. The corresponding industries listed in the census data and used for the purpose of estimating the total number of employees in each of the four primary sectors are agriculture, forestry and fishing, financial and insurance activities, wholesale and retail trade (including repair or motor vehicles and motorcycles), and accommodation and food service activities.
38 "Do no harm" is a principle applied in research or humanitarian work to minimize negative impacts on others who are involved (such as research participants and humanitarian aid beneficiaries). In practice, this can involve making decisions about when to stop the research if there is a perceived or known risk to participants, ensuring research activities take place in a safe and private space, and altering questions to reduce the risk of trauma when participants are responding. Applying the "do no harm" principle is especially important when researching gender-based violence because of the risks that participants may be re-traumatized by speaking about past experiences of violence or exposed to further violence because of their involvement in the research.

39 Two respondents did not provide an answer to this question.

40 The terms "gender" and "sex" are used interchangeably in English to refer to sex assigned at birth. "Gender" is also used to describe the social roles, relationships and expectations based on a person's assigned sex. Throughout this report, the term gender is used to describe both. Survey respondents were asked to choose their "gender identity"—female, male or other. (None of the respondents selected "other.") When the results are disaggregated by gender, these therefore represent the results of the different cohorts based on gender identity and not necessarily sex assigned at birth. Gender identity—how an individual understands and practices their own gender—can be different from sex assigned at birth.

41 See the 2014 Myanmar Population and Housing Census.

42 This is significantly less than the 9 percent of workers who identified as having a disability, based on the results of IFC's recent additional research into-labor and gender-related risks in select garment factories in Myanmar.

43 Department of Population *Thematic Report*, 51.

44 Refer to page 9 in this report for specific examples of bullying and sexual harassment that were introduced and discussed during the workshop.

45 Kyu and Kanai, "The Prevalence."

46 These "reasons" were offered as possible answers to a question that asked the respondents to select multiple responses to explain "A person in this workplace might experience sexual harassment or bullying in this workplace because of…?" Respondents may have interpreted the meaning of this question in one or two different ways:
Interpretation 1: What are the reasons a perpetrator might choose a particular person to harass? What do you think are they seeking to ridicule or attack through their harassment?
Interpretations 2: What is it about the targets of harassment that makes them vulnerable? What do you think these people have or do that causes them to become targets of harassment?
The difference in interpretation is important because it means a respondent's choices indicate either their understanding of the social norms that place people at risk (Interpretation 1) or their acceptance of the level of risk for people based on social norms (Interpretation 2). Do perpetrators have particular biases or dislikes that motivate their behaviors? Or, do targets of harassment do or have something "abnormal" that means they should be bullied and harassed? Based on the additional results discussed here, the conclusion is that Interpretation 2 is the case.

47 Refer to Figure 2 for a breakdown of incidents of sexual harassment and Figure 5 for a breakdown of incidents of bullying.

48 The topic of the costs to business of bullying and sexual harassment is discussed in more detail in the next section of this report.

49 GEN, "Silence," 36; and, Naing, "Hidden Scourge."

50 Hunt et al., "Reviewing."

51 As an example, see CARE's report on The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry, 2017.

52 Employees were asked to complete the additional cost to business questions immediately after completing the survey. There were, however, seven more submitted additional questions sheets than submitted surveys. There are no identified scanning errors that might indicate an omission or duplication of either. It is possible that a small number of employees decided not to submit their completed Respectful Workplaces survey, which could account for this discrepancy.

53 The use of the questions and the allocation of percentages of productivity loss to answers follows a similar method previously used by IFC to investigate the costs to business in SolTuna in the Solomon Islands. See the case study here. Initially, the productivity loss multiplier for this research used the same 10 percent increments linked to the frequency of the effect reported. These increments were later changed to 5 percent due to very high prevalence of violence and self-reported impacts in the Solomon Islands. For the purpose of calculating the cost to business for this research, the 10 percent increments have been retained. While there is a high prevalence of violence in Myanmar, self-reporting of both the violence and the impacts are likely to have been new ideas for many of the research participants.

54 Action Aid, Safety Audit on Women Garment Factory Workers in Yangon, (Unpublished, 2017); Action Labour Rights, Under Pressure: An Assessment of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar which are Wholly Korean Owned or in a Joint Venture with Korean Companies, (Yangon, 2016); Fair Wear Foundation, Myanmar Country Assessment, (2016); Oxfam, Made in Myanmar: Entrenched Poverty or Decent jobs for Garment Workers?, (Oxford, 2016); and, Progressive Voice, Raising the Bottom: A Report on the Garment Sector in Myanmar (Yangon, 2016).

55 Laplonge, *Weaving*

56 These two distinct demographic groups have previously been identified as especially vulnerable to discrimination in workplaces in Myanmar. See MCRB, *Combatting Discrimination*

57 MCRB, *Combatting Discrimination*, 19

၇။ ကျမ်းကိုးစာရင်း

Action Aid. *Safety Audit on Women Garment Factory Workers in Yangon.* 2017.

Action Labor Rights. *Under Pressure: An Assessment of Labour Conditions in Garment Factories in Myanmar Which Are Wholly Korean Owned or in a Joint Venture with Korean Companies.* 2016.

Asian Development Bank (ADB), United Nations Development Programme (UNDP), United Nations Population Fund (UNFPA), and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women UN Women). *Gender Equality and Women's Rights in Myanmar: A Situational Analysis*. 2015.

Aung, San Yamin. "Ministry Rebuked for Blaming Rape on How Women Dress." *The Irrawaddy*, February 16, 2018. https://www.irrawaddy.com/news/burma/ministry-rebuked-blaming-rape-women-dress.html.

Aung, Win Zar Ni. "Episode 6: Responding to sexual harassment." *Frontier Myanmar*, November 22, 2017. https://frontiermyanmar.net/en/episode-6-responding-to-sexual-harassment.

Aye, Hla and Nyunt, Tin. "The Status of Birth Spacing in Myanmar." Paper presented at the UNFPA - ICOMP Regional Consultation on Family Planning in Asia and the Pacific, Bangkok, Thailand, 8-10 December, 2010.

Campbell, Helen and Chinnery. Suzi. *What Works? Preventing and Responding to Sexual Harassment in the Workplace: A rapid Review of Evidence*. November 2018. Published for Care International.

Care International. *"I Know I Cannot Quit.": The Prevalence and Productivity Cost of Sexual Harassment to the Cambodian Garment Industry.* 2017.

Department of Population (Ministry of Labour, Immigration and Population). *The 2014 Myanmar Population and Housing Census: Thematic Report on Education.* 2014.

Enlightened Myanmar Research Foundation (EmREF). *The Young Women from Rural Villages Powering an Urban Industry: A Baseline Survey of Yangon's Garment Sector Workforce.* Commissioned by C&A. 2017.

Fair Wear Foundation. *Myanmar Country Assessment.* 2016.

Gender Equality Network (GEN). *Behind the Silence: Violence against Women and their Resilience Myanmar.* Yangon, 2015.

---. *Raising the Curtain: Cultural Norms, Social Practices and Gender Equality in Myanmar.* Yangon, 2015.

Hirsch, Carolin. "Break The Silence: #AskForZarni – A new initiative against sexual harassment in Yangon." *Myanmar Memo*, October 10, 2018. http://www.myanmarmemo.com/en/2018/10/10/break-the-silence-askforzarni-a-new-initiative-against-sexual-harassment-in-yangon/.

Hogan, Libby. "In Myanmar, #MeToo Opens Up Conversation on Sexual Harassment." *VOA*, November 21, 2018. https://www.voanews.com/a/metoo-in-myanmar-opening-up-the-conversation-on-sexual-harassment/4667815.html.

Htwe, Zaw and Win, Su Phyo. "Industry, Govt Hit Back at Garment Factory Report. *Myanmar Times*, October 5, 2017. https://www.mmtimes.com/news/industry-govt-hit-back-garment-factory-report.html.

Hunt, C., Davidson, S., Fielden, S., & Hoel, H. "Reviewing Sexual Harassment the Workplace: An Intervention Model." *Personnel Review* 39, no. 5 (2010), 655-673.

IMC Worldwide. *Women, work and violence in Myanmar, Nepal and Pakistan.* 2017. Published for UK Aid.

International Labour Office (ILO). *Ending Violence and Harassment against Men and Women in the World of Work*. Report of the International Labour Conference 107th Session, 2018, Geneva.

---. *Reports of the standard-setting committee on violence and harassment in the world of work: Summary of proceedings.* 2018.

Kyu, Nilar and Kinai, Atsuko. "The Prevalence, Antecedents and Consequences of Sexual Harassment in Myanmar workplaces." *Japanese Journal of Administrative Science* 16, no.3, 209-226.

Laplonge, D. *Weaving Gender: Challenges and Opportunities for the Myanmar Garment Industry.* Published for the ILO, 2018.

Ministry of Health and Sport (MOHS). *Myanmar: 2015-16 Demographic and Health Survey Key Findings*. Rockville, Maryland, USA: MOHS and ICF, 2017.

Myanmar Centre for Responsible Business (MCRB). *Combatting Discrimination by Business and in the Workplace in Myanmar.* Briefing Paper. September 2017.

---. *Pwint Thit Sa* (Transparency in Myanmar Enterprises). Fourth Report, 2018.

Myanmar Penal Code, 1861. http://www.burmalibrary.org/docs6/MYANMAR_PENAL_CODE-corr.1.pdf.

Naing, Shoon. "Sexual harassment, the hidden scourge of Myanmar women." *Myanmar Times*, May 30, 2017. https://www.mmtimes.com/national-news/yangon/26185-sexual-harassment-the-hidden-scourge-of-myanmar-women.html.

Progressive Voice. *Raising the Bottom: A Report on the Garment Sector in Myanmar*. 2016.

Thein, Cherry. "Sexual Harassment Prevention Plan Hits Hurdles in Yangon." *Myanmar Times*, October 29, 2012. https://www.mmtimes.com/national-news/yangon/2736-whistle-for-help-plan-hits-hurdles.html.

Thein, Pansy Tun. "Gender Equality and Cultural Norms in Myanmar." Paper presented at the International Conference on Burma/Myanmar Studies, Chiang Mai, Thailand, 24-25 October, 2015.

Thida, Lay, dir. *Workplace Sexual Harassment FB.* Action Aid, 2018

Verbruggen, Yola. "Yangon's women start to fight sexual harassment." *Bangkok Post*, October 19, 2014. https://www.bangkokpost.com/news/special-reports/438372/yangon-women-start-to-fight-sexual-harassment.

Win, Htike Nanda. "Sexual Harassment in the Myanmar Workplaces." *Myanmar Times*, June 15, 2018. https://www.mmtimes.com/news/sexual-harassment-myanmar-workplaces.html.

World Bank Group (WBG). "Myanmar's Future Jobs: Embracing Modernity." 2018.

---. "Navigating Risks: Myanmar Economic Monitor." 2018"

World Economic Forum (WEF). *The Global Gender Gap Report 2018.* Geneva, Switzerland, 2018.

Zurabishvili, Salome. "The Role of Corporate Responsibility in Transitioning Countries: A Case Study of Workplace Inequality in Myanmar." Masters diss., Lund University, 2015.

ဆက်သွယ်ရန်လိပ်စာ
IFC မြန်မာ
အထပ် ၂၀၊ Sule Square
၂၂၁၊ ဆူးလေဘုရားလမ်း
ကျောက်တံတားမြို့နယ်၊ ရန်ကုန်၊ မြန်မာ

(+၉၅) ၁ ၉၂၅၅၀၂၀

ifc.org

မတ်လ ၂၀၁၉