

## ၁- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

---

## ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- UNC မှမတ်လ ၂၀၁၁တွင် PRM ကိုနေရာထိုင်ခင်း ထိန်းသိမ်းရေးဌာန၏ ပြည့်စုံသောပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကိုလုပ်ဆောင်ရန် အတွက် ငှားရမ်းခဲ့ပါသည်။ ဤငှားရမ်းမှုသည် ပရဂျက်အတွင်းဝန်ဆောင်မှုများ၏တွဲဖက်အကူတရားဝန်ကြီးချုပ်ထံသို့တင်ပြရသော အထောက်အပံ့ ဝန်ဆောင်မှုများအခွဲတွင်ရှိသောအဖွဲ့များအနက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။
- PRM သည်စူးစမ်းရှာဖွေခြင်း၊ အချက်အလက်ကောက်ခံခြင်း၊နှင့် စိစစ်ခြင်းအစရှိသည်တို့ပါဝင်သောလေ့လာမှုနည်းပညာကိုတိုးချဲ့ခြင်းနှင့် တင်ပြခြင်းတို့ကိုပြုလုပ်ပါသည်။ ထိုနည်းပညာတွင် အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသောအလုပ်သမားများအတွက်စကားပြန်များ၊ တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း အညွှန်းများနှင့် စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာများကိုအသုံးပြုကာအလုပ်နေရာသို့သွားရောက်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများပါဝင်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ လေ့လာရေးအသင်းသည်အချက်အလက်သိမ်းဆည်းခြင်းကာလတွင် UNC အလုပ်သမား ၄၀၀ ကျော်နှင့်တစ်ဦးချင်းစီတွေ့ဆုံခဲ့ကြသည်။ ထိုအထဲတွင်အောက်ပါတို့လည်းပါဝင်ပါသည်။
  - နေရာထိုင်ခင်း ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်း၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၊မန်နေဂျာများ
  - လူ့အရင်းအမြစ်ဝန်ထမ်းနှင့်အဓိကခေါင်းဆောင်အသင်းဝင်များ
  - UNCတရားဝန်ကြီးချုပ်
- ဤစီမံကိန်း၏အဓိကပန်းတိုင်မှာဌာနအတွင်းရှိလက်ရှိအလုပ်လုပ်ကိုင်သည့်အခြေအနေများနှင့်လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များကိုနားလည်စေရန်အတွက်ဖြစ်ပါ သည်။ ဤနယ်ပယ်များရှိPRM၏ တွေ့ရှိချက်များအား အလုပ်သမားများနှင့် နီးနွယ်သောကိစ္စများကိုဖော်ပြရန် နှင့်အလုပ်ရုံတစ်ခုလုံး၏ စိတ်ကျေနပ်မှု နှင့် အလုပ်သမားများ၏စိတ်ဓါတ်များတိုးတက်လာစေရန် UNC အတွက်ထောက်ခံချက်များကိုထုတ်ဖော်ရန် အခြေခံ အဖြစ် အသုံးပြု နိုင်ပါသည်။
- နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းစစ်တမ်းပုံစံတွင်အလုပ်ရုံပတ်ဝန်းကျင်နှင့်ပတ်သတ်သောထုတ်ပြန်ချက် ၁၂ခုပါဝင်ပါသည်။
  - ဖြေကြားသူများကို“လုံးဝသဘောမတူ” မှ “လုံးဝသဘောတူ” အထိကွဲပြားသော အမှတ်ငါးမှတ်အတိုင်းအတာတစ်ခုကို အသုံးပြုကာတုံ့ပြန်ဖြေကြားစေခဲ့ပါသည်။

## ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- ဖြေကြားသူများကိုဖြေကြားရာတွင်ပို၍အသေးစိတ်ဖြေကြားပေးရန်အားပေးခဲ့ပါသည်။ အထူးသဖြင့်အလုပ်ရုံပတ်ဝန်းကျင်အပေါ်မကောင်းသည့်ထင်မြင်ချက်ရှိခဲ့လျှင်ပို၍အသေးစိတ်ဖြေကြားစေပါသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများကိုလျှို့ဝှက်စွာပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ပျမ်းမျှအားဖြင့်ခန့်မှန်းခြေတစ်နာရီခန့်ကြာမြင့်သည်။
- ဝန်ထမ်းအမျိုးအမျိုးကွဲပြားမှုရှိသဖြင့်နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးတွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများတွင်စကားပြန်၁၄၃ဦးကိုအသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ဤအလုပ်သမားများကိုဤမှတ်တမ်းတစ်လျှောက်တွင်အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသောအလုပ်သမားများဟုရည်ညွှန်းခဲ့ပါသည်။
- ဤစစ်တမ်းကိုပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သောရိုးသား၍ပွင့်လင်းသည့်စကားအပြန်အလှန်ပြောဆိုခြင်းများကိုရှိစေရန်အတွက် PRM အနေဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုတစ်ခုစီအတွက်လျှို့ဝှက်စွာပြုလုပ်ရန်အောက်ပါရည်မှန်းချက်များအတိုင်းအလေးအနက်ထားပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။
  - တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းဖြစ်စဉ်အတွင်းပေါ်ပေါက်လာသောကိစ္စ၏ဆိုးရွားမှုကိုသီးခြားတိုင်းတာရန်၊
  - သဘောမတူညီသောသို့မဟုတ် လုံးဝသဘောမတူညီသောအလုပ်သမားများ၏တုံ့ပြန်ချက်များကိုအတည်ပြုခြင်း၊ ခိုင်လုံသောအထောက်အထားပြုခြင်းနှင့်ရှင်းလင်းခြင်း နှင့်
  - တက္ကသိုလ်သို့မဟုတ် သင့်လျော်သောအာဏာပိုင်များထံသို့မိမိသည်မည်သို့မည်ဝါဖြစ်ကြောင်းဖွင့်ဟပြောဆိုခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သည့်အတူတကွပြုလုပ်သောမည်သည့်ဖြစ်မှုသို့မဟုတ် တရားမဝင်သောလုပ်ဆောင်ချက်ကိုမဆိုတင်ပြရန်မှာPRM ၏တာဝန်ဖြစ်ကြောင်းကိုအသိအမှတ်ပြုခြင်း။
- မေးခွန်းများကိုတုံ့ပြန်ခြင်းများကိုUNC မှခွင့်ပြုထားသောစစ်တမ်းကိရိယာများဖြင့်သိမ်းဆည်းရယူထားပြီးဌာနရှိအလုပ်သမားများမှဖော်ပြသော မည်သည့်ကိစ္စကိုမဆိုထုတ်ဖော်ရန်နှင့်အတည်ပြုရန်အတွက်ပုံစံရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းဆိုင်ရာသီးခြားဖြစ်ရပ်တွဲများကိုဌာနအတွင်းရှိကြီးကြပ်ရေးမှူး သို့မဟုတ် စီမံခန့်ခွဲရေးတာဝန်ခံများ တစ်ဦးစီအတွက်လည်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

# ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

## တွေ့ရှိချက်များ၏အကျဉ်းချုပ်

- ရလဒ်ကိုခြုံငုံကြည့်ပါကလက်ရှိဌာနမှကျင့်သုံးနေသောအလေ့အထများကြောင့်အလုပ်သမားများစိတ်ဓါတ်ရေးရာကိစ္စ၊ ယုံကြည်မှုကင်းမဲ့ခြင်း နှင့် စိတ်ပျက်စေခြင်းတို့ကိုဖန်တီးနေကြောင်းပြသနေပါသည်။ တုံ့ပြန်သူများအားလုံး၏အချက်အလက်စိစစ်တွေ့ရှိချက်သည် “သဘောမတူညီ” သို့မဟုတ် “လုံးဝသဘောမတူညီ” တွင် ၃၀% သို့မဟုတ် အထက်ပို၍ ရောက်ရှိနေကြောင်းကိုအောက်တွင်အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။
  - “ကျွန်ုပ်၏ဖိုတွင်အလုပ်ခန့်ခွဲပေးအပ်မှုများကိုတရားမျှတမှုရှိစွာနှင့်အလုပ်သမားများအကြားတွင်ညီမျှမှုရှိစွာပေးအပ်ခြင်းရှိပါသည်။” (၃၀.၁%)
  - “နေရာထိုင်ခင်းစီမံခန့်ခွဲရေးသည်အလုပ်သမားများကိုဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာနှင့်ရှိသလေးစားစွာဆက်ဆံသည့်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကိုတိုးမြှင့်ပါသည်။” (၃၂.၇%)
  - “နေရာထိုင်ခင်းစီမံခန့်ခွဲရေးသည်အလုပ်သမားများ၏အကျိုးအမြတ်များအပေါ်တွင်စိတ်ဝင်စားမှုရှိပြီး ဂရုစိုက်ပေးပါသည်။” (၃၃.၂%)
  - “ကျွန်ုပ်သည်နေရာထိုင်ခင်းစီမံခန့်ခွဲရေးနှင့်ဝန်ထမ်းများအကြားရှိဆက်ဆံရေးအပေါ်တွင်စိတ်ကျေနပ်မှုရှိပါသည်။” (၃၃.၅%)
  - “နေရာထိုင်ခင်းစီမံခန့်ခွဲရေးသည်ပေါ်လစီများနှင့်အလုပ်စည်းမျဉ်းများကိုတရားမျှတစွာနှင့်တသားမတ်တည်းကိုင်တွယ်အုပ်ချုပ်မှုရှိပါသည်။” (၃၄.၄%)
  - “နေရာထိုင်ခင်းစီမံခန့်ခွဲရေးသည်အနှောင့်အယှက်၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း နှင့်ခြိမ်းခြောက်မှုတို့ကင်းဝေးသောပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကိုပြုလုပ်တိုးမြှင့်ပေးပါသည်။” (၃၄.၆%)
- တုံ့ပြန်သူများအားလုံး၏ပြည့်စုံသောတုံ့ပြန်ချက်အသေးစိတ်များကိုနောက်ထပ်တစ်မျက်နှာအပေါ်ရှိဇယားအထဲတွင်အကြမ်းဖျင်းဖော်ပြထားပါသည်။ ။ (သက်သေခံအထောက်အထားကိုကြည့်ပါ။)

## ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- အင်္ဂလိပ်စကားပြောနှင့်အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသောအလုပ်သမားများသည် အခြေအနေအချို့တို့တွင်ကျယ်ပြန့်သောကွဲပြားချက်အမြင်များရှိပါသည်။
  - ပပမာ အင်္ဂလိပ်စကားပြောသော ၄၇.၂% နေရာထိန်းခင်းထိန်းသိမ်းသူများသည် စီမံခန့်ခွဲရေးသည်အလုပ်သမားများအားဂုဏ်သက္ကာရှိစွာနှင့်ရှိသလေးစားစွာဆက်ဆံသည့်ပတ်ဝန်းကျင်ကိုပြုလုပ်တိုးမြှင့်ပေးသည် ဟူသည့်အဆိုကို သဘောမတူညီ ကြပေ။ သို့ရာတွင် အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသော ၁၁.၂% သောဖြေဆိုသူများသာဤအဆိုကိုသဘောမတူညီကြပေ။
  - အင်္ဂလိပ်စကားပြောနှင့်အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသောဖြေဆိုသူများကြားအချို့သောမေးခွန်းများကိုနှိုင်းယှဉ်ကြည့်ရာတွင်လူမျိုးအပေါ်မူတည်၍တူညီသောထူးခြားပေါ်လွင်သည့်အဖြေများတွေ့ရှိရပါသဖြင့်ပို၍ရှုပ်ထွေးသောနေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများ၏ထင်မြင်ချက်များကိုဖန်တီးနေပါသည်။

Chapel Hill ရှိ မြောက်ပိုင်းကယ်ရိုလိုင်းနား

၃၅၅စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာအကျဉ်းချုပ်-အင်္ဂလိပ်စကားပြောနှင့် စကားပြန်နှင့်တွေ့ဆုံမေးမြန်းသောအလုပ်သမားနှစ်ပြီးစလုံး

	၂၀-၂၉.၉၉% သဘောမတူ သို့မဟုတ် လုံးဝသဘောမတူ		၃၀-၃၉.၉၉% သဘောမတူ သို့မဟုတ် လုံးဝသဘောမတူ		၄၀%အထက် သဘောမတူ သို့မဟုတ် လုံးဝသဘောမတူ						
	လုံးဝ	ထင်မြင်ချက်	လုံးဝ	ထင်မြင်ချက်	လုံးဝ	ထင်မြင်ချက်	လုံးဝ	ထင်မြင်ချက်	လုံးဝ	ထင်မြင်ချက်	သဘောမတူ/ လုံးဝသဘောမတူ
	Agree	Disagree	Agree	Disagree	Agree	Disagree	Agree	Disagree	Agree	Disagree	%
အဆိုဒ်အားလုံး အဆိုဒ်အားလုံး											၂၀-၂၉.၉၉%
၃၅၅ စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာများ											၃၀-၃၉.၉၉%
											၄၀%အထက်
											%
အလုပ်သမားတွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းအဆိုဒ်မှတစ်ဆင့်ပြန်ချက်များ	၅	၄	၃	၂	၁	၄၄ပေါင်း	ပျမ်းမျှအဆင့်				အဆိုဒ်အားလုံး
၁. ကျွန်ုပ်၏ဖန်တီးမှုများသည်ကျွန်ုပ်အားလုံးကြီးကြားလုပ်	၁၄၇	၁၇၈	၇	၁၇	၆	၃၅၅	၄.၂၅				၂၃
နိုင်သည်ဟုထင်မှတ်ရုံအားလုံးအားလုံးအားလုံးအားလုံး	၄၂.၄၀%	၅၀.၁၀%	၂.၀၀%	၄.၈၀%	၁.၇၀%	၁၀၀.၀၀%					၆.၅၀%
၂. ကျွန်ုပ်၏ဖန်တီးမှုများသည်ကျွန်ုပ်အားလုံးကြီးကြားလုပ်စေပြီး	၇၈	၁၅၆	၁၄	၇၅	၃၂	၃၅၅	၃.၄၉				၁၀၇
အလုပ်သမားများအတွင်းတွင်ညီမျှစွာပေးအပ်ပါသည်။	၂၂.၀၀%	၄၃.၉၀%	၃.၉၀%	၂၁.၁၀%	၉.၀၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၀.၁၀%
၃. ကျွန်ုပ်သည်လုပ်ငန်းလည်ပတ်စဉ်တွင်လိုအပ်သော	၁၁၂	၂၂၄	၂	၁၃	၄	၃၅၅	၄.၂				၁၇
ခွင့်ပြုချက်အရပုံမှန်အနားယူချိန်ကိုရရှိပါသည်။	၃၁.၅၀%	၆၃.၁၀%	၀.၆၀%	၃.၇၀%	၁.၁၀%	၁၀၀.၀၀%					၄.၈၀%
၄. ကျွန်ုပ်၏ဖန်တီးမှုများသည်အတွင်းရှိမည်သည့်သူ့ကို	၂၄.၂၀%	၅၄.၇၀%	၄.၅၀%	၁၉.၂၀%	၈.၅၀%	၁၀၀.၀၀%					၉၈
မဆိုမျှတစွာနှင့်တသားမတ်တည်းဆက်ဆံသည်။	၂၄.၂၀%	၅၄.၇၀%	၄.၅၀%	၁၉.၂၀%	၈.၅၀%	၁၀၀.၀၀%					၂၇.၆၀%
၅. ကျွန်ုပ်သည်နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေး	၆၅	၁၉၀	၉	၆၉	၂၂	၃၅၅	၃.၅၈				၉၁
ဝန်ထမ်းများကြားဆက်ဆံရေးကိုစိတ်ကျေနပ်သည်။	၁၈.၃၀%	၃၅.၅၀%	၂.၅၀%	၁၉.၄၀%	၆.၂၀%	၁၀၀.၀၀%					၂၅.၆၀%
၆. ကျွန်ုပ်သည်ကျွန်ုပ်၏ဖန်တီးမှုများနှင့်နေရာတိုင်း	၈၂	၁၈၅	၁၄	၅၅	၁၉	၃၅၅	၃.၇၂				၇၄
ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းကြားဆက်ဆံရေးကိုကျေနပ်သည်။	၂၃.၁၀%	၅၂.၁၀%	၃.၉၀%	၁၅.၅၀%	၅.၄၀%	၁၀၀.၀၀%					၂၀.၈၀%
၇. ကျွန်ုပ်၏ထင်မြင်ချက်ကိုကျွန်ုပ်၏ဖန်တီးမှုများထံ	၁၁၃	၁၈၉	၅	၃၄	၂၄	၃၅၅	၃.၈၈				၁၁၈
ကလေးစားချစ်မည်ကိုမကြောက်ရွံ့ပဲပေးကြိုဆိုသည်။	၂၉.၀၀%	၅၃.၂၀%	၁.၄၀%	၉.၆၀%	၆.၈၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၃.၂၀%
၈. နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေးဌာနသည်အလုပ်သမား	၅၉	၁၃၆	၄၃	၇၇	၄၁	၃၅၅	၃.၂၇				၁၁၆
အကျိုးကိုစိတ်ဝင်စားမှုရရှိရန်အားပေးသည်။	၁၆.၆၀%	၃၈.၃၀%	၁၁.၈၀%	၂၁.၇၀%	၁၁.၄၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၂.၇၀%
၉. နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေးသည်အလုပ်သမားများအား	၄၇	၁၆၂	၃၀	၆၉	၄၇	၃၅၅	၃.၂၆				၁၁၆
ပုဂ္ဂိုလ်ကိုအားပေးစေရန်အားပေးသည်။	၁၃.၂၀%	၃၅.၆၀%	၈.၅၀%	၁၉.၄၀%	၁၃.၂၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၂.၇၀%
၁၀. နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေးဌာနအနေဖြင့်ပေါ်လစီများနှင့်အလုပ်စဉ်မျှတမှုများကို	၃၃	၁၅၁	၂၇	၈၅	၃၇	၃၅၅	၃.၂၉				၁၂၂
သင့်တင့်မျှတစွာနှင့်တသားမတ်တည်းအုပ်ချုပ်ခြင်းရှိသည်ဟုကျွန်ုပ်စိတ်ချပါသည်။	၁၅.၅၀%	၄၂.၅၀%	၇.၆၀%	၂၃.၉၀%	၁၀.၄၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၄.၄၀%
၁၁. နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေးသည်အနာဂတ်အလုပ်ကိစ္စများဆက်ဆံခြင်းအား	၅၅	၁၆၀	၁၆	၇၈	၄၅	၃၅၅	၃.၂၉				၁၂၃
မရှိသောထိန်းကျင့်မှုကိုပြုလုပ်ပေးသည်ဟုကျွန်ုပ်စိတ်ချပါသည်။	၁၅.၅၀%	၄၅.၄၀%	၄.၅၀%	၂၂.၀၀%	၁၂.၇၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၄.၆၀%
၁၂. ကျွန်ုပ်သည်နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေးစီမံခန့်ခွဲရေးနှင့်နေရာတိုင်းထိန်းသိမ်းရေး	၆၀	၁၄၈	၂၈	၈၇	၃၂	၃၅၅	၃.၃၃				၁၁၉
	၁၆.၉၀%	၄၁.၇၀%	၇.၉၀%	၂၄.၅၀%	၉.၀၀%	၁၀၀.၀၀%					၃၃.၅၀%

## ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- စစ်တမ်းရလဒ်များကိုတစ်ရွက်ခြင်းစီစစ်ကြည့်ရာတွင်ကွဲပြားသောထင်မြင်ချက်များကိုပြသနေပါသည်။ ပမာ- ပထမအဆင့် အလုပ်သမားများသည်ရှိသေးလေးစားမှုနှင့်ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုဖြင့်ဆက်ဆံခြင်းခံမှုနှင့်ပတ်သတ်သည့်အဆိုကိုဖြေကြားရာတွင်ကျေနပ်မှုမရှိကြောင်းတင်ပြမှုအမြင့်ဆုံးဖြစ်ပါသည်။ ပထမအဆင့်ဖြေကြားသူများအားလုံး၏၄၉.၂%သည်ဤအဆိုကို သဘောမတူညီပါ။
- အချို့သောအလုပ်သမားများသည်ကောလဟာသများနှင့်ပတ်သတ်သောကောက်ချက်များကိုပြုလုပ်ပြီး မသင့်လျော်သောအပြုအမူ၊ ငှားရမ်းခြင်းနှင့်ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းအလေ့အထများ နှင့်အတွင်းရေးပဋိပက္ခများကိုတွေ့ရှိခဲ့ကြပါသည်။
- မကျေနပ်စရာအချက်များဖော်ပြသည့်နယ်ပယ်များကိုစစ်တမ်းများအတွင်းတွင်အစီအစဉ်ပေါ်လာသည့်အပေါ်မူတည်၍အောက်တွင်ဖော်ပြအပ်ပါသည်။
  - **တရားမျှတမှု**- အလုပ်သမားအများစုသည်ဌာနအတွင်းတွင်အလုပ်များခန့်ခွဲရာတွင်ညီမျှမှုမရှိကြောင်းသို့မဟုတ် ခွဲဝေပေးမှုမရှိကြောင်း၊ နှင့်မန်နေဂျာများသည်စည်းမျဉ်းများနှင့်ပေါ်လစီများအပေါ်တွင်တသားမတ်တည်းမရှိကြောင်းယုံကြည်ကြပါသည်။ ထို့အပြင် အသိအမှတ်ပြုလောက်ဖွယ်ရာအရေအတွက်ရှိသောအလုပ်သမားတို့သည်မန်နေဂျာမှအတွင်းရှိလူတိုင်းကိုတရားမျှတစွာ နှင့်တသားမတ်တည်းကျစွာဆက်ဆံသည်ဟုမခံစားမိကြချေ။
  - **ပြန်လည်လက်တုံ့ပြန်ခြင်း**- ခြုံငုံရသော် ဖြေကြားသူ၆၆.၃%တို့သည် ယင်းတို့အနေဖြင့်ထင်မြင်ချက်များကိုပြန်လည်တုံ့ပြန်ခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းမရှိပဲတင်ပြနိုင်သည်ဆိုသည်ကိုသဘောမတူညီကြပေ။ သို့ရာတွင်တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းဖြစ်စေ၊အတွင်းတွင်ဖော်ပြသော ထင်မြင်ချက်အချို့တို့ကိုကြည့်ခြင်းအားဖြင့် PRM အားဤအရေအတွက်သည်ပို၍မြင့်မားသင့်ဟုယုံကြည်ရန်ညွှန်ပြနေပါသည်။ PRM အနေဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းစဉ်ပေးသောယင်းတို့၏ထင်မြင်ချက်များအရလက်တုံ့ပြန်ခံရမည်ကိုကြောက်ရွံ့သောအလုပ်သမားအရေအတွက် သည်စစ်တမ်းရလဒ်ဖော်ပြချက်ပို၍မြင့်မားသင့်ကြောင်းကိုယုံကြည်ပါသည်။
  - **မသင့်လျော်သောအမှုအကျင့်**- မျက်နှာသာပေးခြင်း၊ ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ နှင့် မန်နေဂျာအချို့နှင့်အလုပ်သမားများအကြားရှိ မသင့်လျော်သောလိင်ပိုင်းဆိုင်ရာဆက်ဆံရေးနှင့်ပတ်သတ်သောကောလဟာသများသည်စီမံခန့်ခွဲရေးအလုပ်သမားများအပိုင်းတွင်အထိန်းအကွပ် လျော့နည်းနေသည်ဟုထင်မြင်ချက်ချနိုင်ရန်ဖန်တီးပေးနေပါသည်။

# ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- **ပဋိပက္ခများ-** မြန်မာနှင့်လာတီနီအလုပ်သမားများကိုအခြားသောလူမျိုးအုပ်စုများနှင့်ကွဲပြားစွာဆက်ဆံခြင်းရှိကြောင်းကောက်ချက်ချက်တစ်ခုရှိသဖြင့် ယင်းသည်အတွင်းရေးပဋိပက္ခများကိုဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။
- **ဂုဏ်သိက္ခာနှင့်ရိုသေလေးစားမှု-** အလုပ်သမားအများအပြားသည်ယင်းတို့အားစီမံခန့်ခွဲရေးမှဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာနှင့်ရိုသေလေးစားမှုရှိစွာမဆက်ဆံကြောင်း နှင့် ထိုစီမံခန့်ခွဲရေး သည်အလုပ်သမားများ၏အကျိုးအမြတ်များကိုဂရုစိုက်မှုမရှိကြောင်းဖော်ပြကြပါသည်။
- **ဌားရမ်းခြင်းနှင့်အလေ့အကျင့်များကိုတိုးမြှင့်ခြင်း-** အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသောအလုပ်သမားများကိုဌားရမ်းခြင်း၊ နှင့်ဆက်စပ်သော မြင့်မားသည့်မကျေနပ်ချက်များနှင့်အင်္ဂလိပ်စကားပြောနှင့်အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသောအလုပ်သမားတို့၏ဆက်သွယ်ရေးနှင့်အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစွာဆောင်ရွက်မှုမရှိသည်နှင့်ပတ်သတ်၍ထင်ရှားသောမေးခွန်းများရှိပါသည်။ ဆက်လက်၍အလုပ်သမားများသည်မတရားသော အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်းနှင့်ဌားရမ်းခြင်းအလေ့အထများနှင့်ပတ်သတ်ချက်များကိုတင်ပြကြပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဖွင့်လှစ်ထားသောရာထူးများအတွက် ယင်းတို့အားလုံးအား အခွင့်အရေးများပေးအပ်ခြင်းမခံရပေ။
- **ဆက်ဆံရေး:** မှတ်သားလောက်ဖွယ်ရာအရေအတွက်ရှိသည့်အလုပ်သမားများအနေဖြင့်နေရာထိုင်ခင်း ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများအကြားတွင်ဆက်သွယ်ရေးများရှိသည်ဟုမခံစားရပဲနှင့်ဖိုမန်နေဂျာများနှင့်နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများကြားရှိဆက်ဆံရေးသည်လည်းစိတ်ကျေနပ်ဖွယ်ရာမရှိဟုခံစားကြရပါသည်။
- **ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း၊ နှင့် ခြိမ်းခြောက်ခြင်း-** စစ်တမ်းရလဒ်များနှင့်ထင်မြင်ချက်များအရအလုပ်သမားအများစုသည် စီမံခန့်ခွဲရေးသည်ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း၊ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်း နှင့်ခြိမ်းခြောက်ခြင်းတို့နှင့်ကင်းဝေးသောအလုပ်ရုံတစ်ခုကို ပြုပြင် မြှင့်တင်ပေးခြင်းမရှိဟုခံစားရကြောင်းကိုပြသနေပါသည်။

• အလုပ်သမားများစိတ်ကျေနပ်မရှိဆုံးသောနေရာများမှာအောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

**လုံခြုံရေး-** အလုပ်သမားအများစုသည်လုံခြုံမှုရှိသောပတ်ဝန်းကျင်တွင်အလုပ်လုပ်လျက်ရှိသည်ဟုဖော်ပြကြပါသည်။ သို့ရာတွင် အလုပ်သမားအချို့တို့သည်မတူညီသောထင်မြင်ချက်များကိုတင်ပြကြပါသည်။

## ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- အားလပ်ချိန်ယူရန်အတွက်အရည်အချင်း- အနည်းငယ်သောအလုပ်သမားများသာလျှင်ယင်းတို့သည်လက်တုံ့ပြန်ခြင်းခံခြင်းမရှိပဲ ပုံမှန်အားလပ်ချိန်များကိုယူနိုင်ခြင်းရှိသည်ဟု မခံစားရကြောင်းတုံ့ပြန်ကြပါသည်။ ဤအလုပ်သမားများ၏ဖော်ပြချက်များသည် ဤတွေ့ရှိမှုတွင်အကြီးမားဆုံးသောတသားမတ်တည်းဖြစ်သည့်အဖြေဖြစ်ပါသည်။
- ဖုန်နေရာနှင့်နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးစီမံခန့်ခွဲမှုစစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာတွင်နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများနှင့်ပတ်သတ်သောမတူညီသောအမြင်များကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ အကြောင်းရင်းမှာဖုန်နေရာအများစုအနေဖြင့်ယင်းတို့သည်လူတိုင်းကိုတရားမျှတစွာဆက်ဆံပြီးလက်တုံ့ပြန်မှုကင်းရှင်းသောပတ်ဝန်းကျင်ကိုပြုလုပ်တိုးမြှင့်ပေးနေကြောင်းယုံကြည်ကြပါသည်။ ဤကွဲပြားသောထင်မြင်ချက်များကို ကြည့်ရှုခြင်းအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအထက်အရာရှိများသည်ဖုန်နေရာများနှင့်ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ၏မျှော်မှန်းချက်များကိုထုတ်ပြန်သင့်ကြောင်းနှင့်ဌာနတစ်ခုလုံးတွင်ရှင်းလင်းစွာနားလည်အောင်ပြုလုပ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤနည်းဖြင့်သင့်လျော်သောတာဝန်ခံမှုကိုတိုင်းတာရန်အတွက်ထုတ်ဖော်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

### ထောက်ခံချက်များ၏အကျဉ်းချုပ်

- PRM သည် ဤလေ့လာမှုကိုပြုလုပ်နေစဉ်အတွင်းပေါ်ပေါက်လာသောကိစ္စများကိုဖော်ပြရာတွင်UNC အနေဖြင့်စိစစ်ပေးရန် အကြံပြုချက်လေးဆယ့်ငါးခု ကိုသာဖော်ပြထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏အကြံပြုချက်များကိုအောက်ပါအတိုင်းမီးမောင်းထိုးအပ်ပါသည်။
  - အပြောင်းအလဲကိုထောက်ပံ့ရန်အတွက်အခြေခံအဆောက်အအုံကိုတိုးချဲ့ခြင်း- UNC အနေဖြင့်(၁) ဤမှတ်တမ်းဖော်ပြထားသော ဆက်စပ်မှုများကိုရည်ညွှန်းရန်အတွက်သင်တန်းချမှတ်ပေးခြင်း (၂) ပုံမှန်အချိန်များတွင်မှန်ကန်သောတိုင်းတာမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်မှုကိုသေချာစေရန် (၃) နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးဝန်ထမ်းများအတွင်း နှင့် UNC ခေါင်းဆောင်ပိုင်းများအကြား တွင်ပုံမှန်ဆက်သွယ်မှုရှိရန်သေချာစေရန်အစရှိသည်တို့ကိုပြုလုပ်မည့်လူတစ်ဦးချင်းစီ သို့မဟုတ် အဖွဲ့များကိုဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် အာဏာပေးအပ်ခြင်းကိုပြုလုပ်ရပါမည်။ ဖြစ်စဉ်အတောအတွင်းတွင်အပြောင်းအလဲအတွက်လမ်းညွှန်ပေးသောအဖွဲ့အစည်းအဖြစ်ထမ်းဆောင်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်အစီအစဉ်တစ်ခုကိုဖန်တီးရပါမည်။
  - ပြောင်းလဲမှုကိုအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း- လုပ်ငန်းစဉ်အစီအစဉ်ကိုအကောင်အထည်ဖော်ပါ။ ပို၍သေးငယ်သော နှင့်ပို၍ကြီးမားသော အတိုင်းအတာပြောင်းလဲချက်နှစ်ခုစလုံးကိုအကျိုးသက်ရောက်မှုရှိစွာနှင့်အချိန်မှီစွာအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်သေချာစွာလုပ်ဆောင်ရပါမည်။

# ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

မည်။ ဤဖြစ်စဉ်တွင်အဆင့် ၁နှင့်အဆင့် ၂အကြောင်းအရာများဟုအမည်မတပ်ခင်တွင်အလွန်ပင်ဆိုးရွားသောကိစ္စများဟု သတ်မှတ်နိုင်သည့် အဆင့် ၃နှင့်အဆင့်အမည်တပ်နိုင်သည့် အကြောင်းအရာများပါဝင်ပါသည်။ အောက်တွင်ကျွန်ုပ်တို့သည်UNC အနေဖြင့်စိစစ်ပေးရန်အတွက် အကြောင်းအရာများနှင့်အထောက်အကူပမာ ဖြေရှင်းချက်တစ်ခုစီကိုဖော်ပြထားပါသည်။

— အဆင့် ၃ နှင့် ၄ အကြောင်းအရာများ

- ဂုဏ်သိက္ခာရိုသေလေးစားမှုကိုပြသကာ အလုပ်သမားအကျိုးအမြတ်အတွက်နှစ်မြုပ်ဆောင်ရွက်မှုရှိခြင်း-  
ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်းကင်းသော၊ အနှောင့်အယှက်ပေးခြင်းကင်းသော၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်းကင်းဝေးသောအလုပ်ရုံတစ်ခုကို ဖန်တီးခြင်း- ဤမှတ်တမ်း၏ရလဒ်များကိုပြန်လည်သုံးသပ်ရန်အတွက် ပီးဆောင်သူကဏ္ဍတွင်ရှိသောနေရာထိုင်ခင်း ထိန်းသိမ်းရေးစီမံခန့်ခွဲမှုမှလူအားလုံးသည်မတက်မနေရတွေ့ဆုံပွဲကိုအချိန်ဇယားသတ်မှတ်၍လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ခွဲခြားဆက်ဆံခံရခြင်း၊ အနှောင့်အယှက်ပေးခံရခြင်း နှင့်ခြိမ်းခြောက်ခံရခြင်းဖြစ်ရပ်များကိုတင်ပြရန်အလုပ်သမားများအား ပေးသည့်အနေဖြင့်“ပြောဆိုရန်လုံခြုံမှုရှိသော”အစီအစဉ်တစ်ခုကိုလုံခြုံသောပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုခုတွင်ပြုလုပ်ပါ။၃၆၀ ဒီဂရီလုပ်ဆောင်မှုသုံးသပ်ခြင်းစနစ်သစ်ကိုအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းအားဖြင့်မန်နေဂျာတာဝန်ခံထိန်းသိမ်းစေပါ။ သင့်လျော်သောစီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်းအတွက်နည်းပြခြင်း၊လမ်းညွှန်ခြင်းအစီအစဉ်များကိုအကောင်အထည်ဖော်ပါ။
- သက်ဆိုင်သောပုဒ်များနှင့်ပေါ်လစီများတရားမျှတမှုနှင့်တသားမတ်တည်းကျသောအသုံးပြုခြင်းကိုသေချာအောင်ဆောင် ရွက်ရန်-နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေးဌာနတွင် အသစ်သောဌာနရမ်းများနှင့်ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းများကိုပုံမှန်စာရင်းတစ်ခု ရေးဆွဲ၍လုပ်ဆောင်ခြင်း။
- ရှင်းလင်းသောဆက်သွယ်ရေးလှိုင်းများကိုတိုးချဲ့ခြင်း- ဘာသာစကားနှစ်မျိုးတတ်သောအလုပ်သမားများကိုဝန်ထမ်းအစည်းအဝေးများအတွင်းတွင်ဘာသာပြန်စကားပြောဆို ခြင်းကိုလုပ်ဆောင်ရာတွင်ကူညီပေးရန်အားပေးအားမြှောက်ပြုရန်စိစစ်ပေးပါ။ ယင်းတို့၏အင်္ဂလိပ်စကားမပြောသော လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကိုသင့်လျော်သလိုလုပ်ရိုးလုပ်စဉ်အပြောင်းအလဲရှိပါကအသိပေးစေပါ။ သို့ရာတွင်အပြင်မှ ဘာသာပြန်များကိုဌာနရမ်းခြင်းကိုလည်းပို၍ထောက်ခံအပ်ပါသည်။ အကြောင်းရင်းမှာအတွင်းအလုပ်သမားများကို အသုံးပြုခြင်းမှာရေတိုဖြေရှင်းခြင်းတစ်ရပ်သာဖြစ်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

# ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

— အဆင့် ၁ နှင့် ၂ အကြောင်းအရာများ

- ညီညွတ်ပေါင်းစည်း၍ထုတ်လုပ်မှုအားကောင်းသောအသင်းကိုတည်ဆောက်ခြင်း-တူညီသောဘာသာစကားရိုးရာ နောက်ခံမရှိသည့်အလုပ်သမားကိုတူညီသောပန်းတိုင်တစ်ခုသို့အတူတကွသွားနိုင်ကြစေရန်အတွက်စနစ်ကျသော အသင်းတည်ထောင်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်ကစားနည်းများကိုပြုလုပ်ပါ။
- ပဋိပက္ခဖြေရှင်းခြင်းအဆင့်များကိုတိုးချဲ့ခြင်း- ဖြေရှင်းမရသောကိစ္စများကိုတဆင့်ပြီးတဆင့်တင်ပြရန်အတွက် အလုပ်သမားများထံသို့အာဏာရှိသူများကိုအဆင့် အလိုက်အသိပေးဖော်ပြပေးပါ။
- လုံခြုံသောအတိုင်းအတာများနှင့်ရရှိနိုင်မှုများကိုပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း- အလုပ်သမားများသည်ယင်းတို့၏တာဝန်များကို လုပ်ဆောင်ရာတွင်လိုအပ်နိုင်သည့်လုံခြုံရေးကိရိယာအားလုံးကိုရရှိနိုင်ရန်သေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပေးပါ။
- အနားယူချိန်များ- အလုပ်ဝန်ထုပ်သည်အလုပ်သမားများအားလုံးအကြားတွင်ညီမျှစွာခွဲဝေခြင်းခံရပြီးအလုပ်သမား အားလုံးသည်အချိန် ဇယားဆွဲထားသည့်အတိုင်းအားလပ်ချိန်များကိုရရှိနိုင်ကြောင်းသေချာအောင်ဆောင်ရွက်ပေးပါ။
- OS1 သန့်ရှင်းရေးစနစ်ကိုပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း- အလုပ်သမားများသည်ယင်းတို့၏အလုပ်ကိုသင့်လျော်စွာလုပ်ဆောင် နိုင်ခြင်းရှိစေရန်ဝန်ထမ်းအဆင့်များကိုပြန်လည်သုံးသပ်ပါ။

- ဖွဲ့စည်းပုံတည်ဆောက်ကာအစီအစဉ်ဆောင်ရွက်မှုကိုအကောင်အထည်ပြီးနောက်တွင်နောက်ဆုံးအဆင့်အနေဖြင့်တိုးတက်မှုကိုစောင့်ကြပ် ထိန်းသိမ်းရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အကောင်အထည်ဖော်သည့်ပေါ်လစီများနှင့်အဆင့်အသစ်များအားလုံးအတွက်ပုံမှန်စာရင်းများကို နှစ်သက်သော အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိရန်နှင့်တသမတ်တည်းလိုက်နာနိုင်မှုရှိစေရန်အတွက်ပြန်လည်သုံးသပ်သင့်ပါသည်။
- စီမံခန့်ခွဲရေးအနေဖြင့်အခြားဖြစ်နိုင်ချေရှိသောပြဿနာများရှိမရှိဆိုသည်ကိုသတ်မှတ်ရန်အခြားသောစက်ရုံဝန်ဆောင်မှုအပိုင်းများကိုစစ်တမ်း ကောက်ယူရန်စဉ်းစားသင့်ပါသည်။

## ၂- အလုပ်အမှုဆောင်အကျဉ်းချုပ်

- နေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းရေး ဓလေ့ကိုတိုးချဲ့ရန်ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စေပါသို့မဟုတ်ဆောင်ရာတွင်စီမံခန့်ခွဲရေးအနေဖြင့်မြင်သာသောကဏ္ဍကိုလုပ်ဆောင်ရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အောင်မြင်မှုကိုတိုင်းတာရန်အတွက်ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့်နောက်ဆုံးအကြံပေးလိုသည်မှာအကောင်အထည်ဖော်ထားသောပြောင်းလဲမှုများသည်အဓိပ္ပါယ်ရှိသောတိုးတက်မှုများကိုရရှိမရရှိသည်ကိုဆုံးဖြတ်ရန်အတွက် ၂၀၁၂ နှင့် ၂၀၁၃ နောက်ဆက်တွဲစစ်တမ်းများကိုပြုလုပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။

ဤမှတ်တမ်းတွင်ဖော်ပြထားသောအကြံပြုချက်များသည်တက္ကသိုလ်အတွက်ရှိနိုင်သောရွေးချယ်မှုအားလုံးဟုမဆိုလိုနိုင်ပေ။ ထို့ပြင်အခြားသောအကြံပြုချက်များနှင့်စမ်းစားဖွယ်ရာအကြံပြုချက်များကိုတိုးချဲ့ရန်အခွင့်အရေးတစ်ခုကိုကိုယ်စားပြုသင့်ပါသည်။ ထွက်ပေါ်လာချက်များကိုချုံ့ချက်နှင့်ပတ်သတ်၍သေချာစွာစမ်းစားခြင်းအားဖြင့်UNC အနေဖြင့်စမ်းစားသင့်သောပို၍ရှုပ်ထွေးသည့်ကိစ္စများအနက်တစ်ခုမှာနေရာထိုင်ခင်းထိန်းသိမ်းခြင်းဌာနကိုပြန်လည်ဖွဲ့စည်းပုံရေးဆွဲခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအထဲတွင်ဌာနအတွက်အဖွဲ့အစည်းဇယားကိုလေ့လာခြင်း နှင့်တက္ကသိုလ်စီမံခန့်ခွဲရေးနေရာများကိုရေးဆွဲမည်မရေးဆွဲမည်ကိုဆုံးဖြတ်ခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။

ဤအရာများမှာတက္ကသိုလ်အနေဖြင့်ထည့်သွင်းစမ်းစားနိုင်သည့်အခြားသောစမ်းစားစရာများဖြစ်ပြီးအကြံပြုချက်များဟုမဖော်ပြထားနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင်ဤဖော်ပြထားသောပြောင်းလဲမှုများသည်တက္ကသိုလ်ကြီးအနေဖြင့်ရေရှည်စမ်းစားကြည့်လိုပါကနည်းဗျူဟာဖြင့်သွားသည့်ဌာနဖြစ်လာစေရန်အတွက်အခွင့်အရေးတစ်ခုပင်ဖြစ်ပါသည်။

ဤမှတ်တမ်းပြင်ဆင်သူ-

Michael Rhim, ကျောင်းရုံးအုပ်, PRM အကြံပေး

William Wilder, ဝါရင့်အကြံပေးအရာရှိ, PRM အကြံပေး