



မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေး  
ကော်မရှင်

Myanmar National Human Rights  
Commission

စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှု  
အစီရင်ခံစာ

# CAPACITY ASSESSMENT REPORT



Empowered lives.  
Resilient nations.





မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေး  
ကော်မရှင်

# စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှု အစီရင်ခံစာ

ဒီဇင်ဘာလ ၂၀၁၈

# အကျဉ်းချုပ် ဖော်ပြချက်

၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ မေလတွင် မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ ဦးဝင်းမြက ကော်မရှင်၏ စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှု တစ်ရပ် ပြုလုပ်ရေးအတွက် အကူအညီပေးပါရန် အာရှပစိဖိတ် အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများဖိုရမ် (APF) ကို မေတ္တာရပ်ခံခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ကို ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတော် သမ္မတ၏ အမိန့်ဖြင့် ပထမဦးစွာတည်ထောင်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းကို ၂၀၁၄ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၂၈ ရက်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ဥပဒေဖြင့် ပိုမိုခိုင်မြဲ စေခဲ့ပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုအလွန်များသော ပတ်ဝန်းကျင်တွင် ၄ နှစ်ကြာ လုပ်ကိုင်ခဲ့သော အတွေ့အကြုံအရ စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှု တစ်ရပ်သည် ကော်မရှင်၏ လူ့အခွင့်အရေး မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်းလုပ်ငန်းများကို ပိုမိုခိုင်မာစေရန်အတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိစေမည်ဆိုသည်ကို ကော်မရှင်ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များက သဘောတူလက်ခံ ခဲ့ကြပါသည်။

ဤမြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် စွမ်းဆောင်ရည် ဆန်းစစ်မှုအစီရင်ခံစာ (၂၀၁၈) သည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၅ ရက် တနင်္လာနေ့မှ နိုဝင်ဘာလ ၁၆ ရက် သောကြာနေ့အထိ ဆောင်ရွက်ခဲ့သော စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှု၏ ရလဒ်များကို မှတ်တမ်းတင်ထားပါသည်။

## စွမ်းဆောင်ရည် ဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်

စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှုကို အာရှပစိဖိတ်ဖိုရမ်၊ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် ဘန်ကောက်မြို့ရှိ ဒေသဆိုင်ရာရုံးခွဲနှင့် ကုလသမဂ္ဂလူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာမဟာမင်းကြီးရုံးတို့၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ကော်မရှင်က လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှု၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခေတ္တညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တို့ အနေဖြင့် ကော်မရှင်၏ လက်ရှိအားသာချက်များ၊ အားနည်းချက်များနှင့် စိန်ခေါ်မှုအလွန်များသော လူ့အခွင့်အရေးပတ်ဝန်းကျင်တွင် ကော်မရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ဖြည့်ဆည်းရေး လိုအပ်ချက်အနေအထားတို့ကို နက်နဲစွာသုံးသပ်နိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤစွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှုသည် စွမ်းဆောင်ရည် အားကောင်းစေရေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟမှု ဖြည့်ဆည်းရေးတို့အတွက် မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ရေးကို အဆိုပြုသည့်အပြင် အရေးကြီးသော ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပေးပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည် ဆန်းစစ်မှုတွင် ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ -

- သက်ဆိုင်သော စာရွက်စာတမ်းများနှင့် အစီရင်ခံစာများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း၊
- ကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အဖွဲ့ဝင်များကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း၊
- ရန်ကုန်မြို့ရှိ ကော်မရှင် ရုံးချုပ်နှင့် မန္တလေးမြို့နှင့် နေပြည်တော်တို့ရှိ ကော်မရှင် ရုံးခွဲ နှစ်ရပ်တို့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသော ခေတ္တညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်/ အတွင်း ရေးမှူးနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးများ၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးများ၊ လက်ထောက် ညွှန်ကြားရေးမှူးများနှင့် အခြားအဆင့် ဝန်ထမ်းအားလုံးတို့နှင့် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ အုပ်စုအလိုက် ဆွေးနွေးခြင်း၊  
(မှတ်ချက် - ဝန်ထမ်းတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများကို ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်း သဘာဝအရ တူညီသော အုပ်စုများ ခွဲ၍ ပြုလုပ်ပြီး၊ အမျိုးသမီးများအား သီးခြား အုပ်စုလိုက်မေးမြန်းခွင့်လည်း ရရှိခဲ့ပါသည်။)
- ရန်ကုန်မြို့နှင့် နေပြည်တော်တို့တွင် လွှတ်တော်ကော်မတီများ၊ အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း များကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း၊
- အုပ်စုအလိုက် ဆွေးနွေးချက်များကို အခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိက ကိစ္စ ၁၈ ရပ်ကို ဖော်ထုတ်ခြင်း၊
- ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဝန်ထမ်း ၈၆ ယောက်တို့ ဖြေကြားခဲ့သော အရေ အတွက်ပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်သတ်မှတ်ချက်များနှင့် အရည်အသွေးပိုင်း ဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် မှတ်ချက်များကို အခြေခံ၍ အဓိကကိစ္စ ၁၈ ရပ်အတွက် ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင် ဖြေဆိုရမည့် မေးခွန်းလွှာများ ပြုစုခြင်း။

## အဓိကတွေ့ရှိချက်များ

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် အုပ်စုအလိုက်ဆွေးနွေးမှုများ၌ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများသည် ကော်မရှင် တည်ထောင်သည့် ၂၀၁၁ ခုနှစ်မှစ၍ တိုးတက်လာသော အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာ အားသာချက်များကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ကြ ပါသည်။ ၎င်းတို့တွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင်ပါသည် -

- မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင် ဥပဒေ
- ကော်မရှင်ဥက္ကဋ္ဌကို ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးအဆင့်အဖြစ်လည်းကောင်း၊ ကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်များကို ဒုတိယ ဝန်ကြီးအဆင့်အဖြစ်လည်းကောင်း သတ်မှတ်ခြင်း
- ကော်မရှင်အဖွဲ့ ဝင်များသည် အချိန်ပြည့်တာဝန်ထမ်းဆောင်ကြခြင်း
- ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ရပ်ချမှတ်ရာတွင် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များက ကန့်ကွက်သူ မရှိသည်။ ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြင့် အဆုံးအဖြတ်ပြုခြင်း
- ပိုမို၍ သင်ယူ လုပ်ဆောင်ရန် ခံယူချက်ရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ
- ဘဏ္ဍာရေး လွတ်လပ်မှု အနေအထား တိုးတက်လာခြင်း၊ သီးခြားဘတ်ဂျက် ရရှိခြင်း
- ရုံးခွဲများ စတင်တည်ထောင်ခြင်း
- လွှတ်တော်နှင့် ဆက်ဆံရေး
- တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ပြည်နယ်များတွင် အသိပညာ ပြန့်ပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ပညာပေး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း
- ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှုကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် တိုးတက်လာသော အခြေအနေများ
- ရွေးကောက်ပွဲ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း
- ကော်မရှင်၏တိုင်တန်းချက်လုပ်ငန်းစဉ်များကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများက အလေးဂရု ပြုခြင်း
- ဥပဒေနှင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပြု တိုက်တွန်းချက်များအပေါ် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ တုန့်ပြန်မှု
- အမျိုးသမီး၊ ကလေးသူငယ်အခွင့်အရေး၊ မသန်စွမ်းသူများ၏အခွင့်အရေး၊ လူကုန်ကူး မှု နှင့် တရားဥပဒေစိုး မိုးရေးဆိုင်ရာအမျိုးသားအဆင့်ကော်မတီများတွင် အဖွဲ့ဝင် အဖြစ်ပါဝင်ခြင်း
- ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအားလုံး၏ လူ့အခွင့်အရေးအခြေအနေကို ပုံမှန်သုံးသပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင် ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အရှေ့တောင်အာရှ အမျိုးသားလူ့ အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများဖိုရမ်၊ အာရှ ပစိဖိတ် အမျိုးသားလူ့အခွင့် အရေးအဖွဲ့အစည်းများ ဖိုရမ်နှင့် အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းများဆိုင်ရာ ကမ္ဘာ့အဖွဲ့ကြီးတို့တွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ခြင်း

ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များ၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြင်ပမှ သက်ဆိုင်သူများနှင့် ဆွေးနွေးမှုများက ကော်မရှင် ရင်ဆိုင်နေရသော စိန်ခေါ်မှုများကိုလည်း ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသည် ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံတော်သို့ အသွင်ကူးပြောင်းဆဲကာလဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူများအနေဖြင့် အာဏာပိုင် များအား ဆန့်ကျင်၍ တိုင်ကြားခြင်း သို့မဟုတ် ထုတ်ဖော်ပြောကြားခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် အကျိုးဆက်များကို ကြောက်ရွံ့မှု ရှိနေဆဲဖြစ်ပါသည်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအကြားတွင်လည်း လူ့အခွင့်အရေး ဗဟုသုတနည်းပါးကြပါသည်။

အခြေခံအားဖြင့် ကောင်းမွန်သော်လည်း ကော်မရှင်၏ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့် သည် ပိုမိုအားကောင်းစေရန် လိုအပ်ပါသည်။ ကော်မရှင်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ အောက်ပါတို့ကို တွေ့ရှိရပါသည် -

- ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအကြား ကျား မ မျှတမှုမရှိခြင်းနှင့် မတူကွဲပြားစွာ ပါဝင်မှု နည်းပါးခြင်း
- ဝန်ထမ်းများအား စီမံခန့်ခွဲသည့် ရာထူးများတွင် ကျား မ မျှတမှု မရှိခြင်း
- ဝန်ထမ်းများအကြား မတူကွဲပြားစွာ ပါဝင်မှု လုံလောက်စွာ မရှိခြင်း
- အရည်အချင်းပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းများ စုဆောင်းရန်နှင့် အလုပ်မြဲရန် ခက်ခဲခြင်း
- သုတေသန စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ မူဝါဒ မရှိခြင်း

ကော်မရှင်တွင် အောက်ပါအချက်များကိုလည်း တွေ့ရှိရပါသည် -

- လက်ရှိအနေအထားအရ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းနှင့် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းစဉ် မရှိခြင်း၊
- အများပြည်သူများအကြား ကော်မရှင်အကြောင်း သိရှိကျွမ်းဝင်မှု နည်းပါးခြင်း၊
- လူ့အခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရေးနှင့် အသိပညာပြန့်ပွားရေး နည်းစနစ်ပိုင်းနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်း အသုံးပြုမှု ပိုင်း အကန့်အသတ်ရှိခြင်း၊
- ပြည်နယ်များမှ တိုင်တန်းချက် လက်ခံရရှိမှု နည်းပါးခြင်း။

ကော်မရှင်၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများအကြားအပြန်အလှန်ယုံကြည်မှုနည်းပါး ပါသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာအုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်းများအရ မေးခွန်းလွှာများဖြင့် ဆက်လက်စစ်ဆေးနိုင်မည့် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကကိစ္စ ၁၈ ရပ်ကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို ခေါင်းစဉ် ၄ ရပ်ဖြင့်အောက်ပါအတိုင်း ခွဲခြားထားပါသည် -

- လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် ဦးဆောင်မှု
- ဝန်ထမ်း၊ ပစ္စည်းကိရိယာနှင့် အရင်းအမြစ်များ
- လုပ်ငန်းဆောင်တာများ
- ဆက်ဆံရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး

## မေးခွန်းလွှာ

မေးခွန်းလွှာပြုရာတွင် အခြေခံထားသော စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကကိစ္စ ၁၈ ရပ်မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

၁	ကော်မရှင်ကို မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်သူပြည်သားအားလုံးက ယုံကြည်လေးစားပြီး လွတ်လပ်သည်အဖွဲ့အစည်းအဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။
၂	ကော်မရှင်တွင် လူ့အခွင့်အရေးကို ထိရောက်စွာ ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန် နှင့် မြှင့်တင်ရန် လုံလောက်သော ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။
၃	ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များသည် ထိရောက်ပြီး အရည်အသွေးပြည့်မီသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အချိန်မီ ချမှတ်နိုင်စွမ်း ရှိသည်။
၄	ကော်မရှင်၌ မဟာဗျူဟာ စီမံကိန်း တစ်ရပ်ရှိသည်။ ယင်းသို့ ရှိခြင်းအားဖြင့် ကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်နှင့် ဝန်ထမ်းများ အနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအတွက် တိကျသော လမ်းညွှန်ချက် ရရှိသည်။
၅	ကော်မရှင်သည် ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအတွင်း၌လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းများ အတွင်း၌လည်းကောင်း ကျား မ မျှတစွာ ပါဝင်မှုကို အလေးထား စဉ်းစား သည်။ ထို့ပြင် ကော်မရှင်၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများ၌ ကျား မ တန်းတူရည်တူ ရှိမှုကို ထိရောက်စွာ ကာကွယ်မြှင့်တင်သည်။
၆	ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များအတွင်း၌လည်းကောင်း၊ ဝန်ထမ်းများအတွင်း၌လည်း ကောင်း မြန်မာနိုင်ငံရှိ မတူကွဲပြားသော မျိုးနွယ်စုနှင့် ဘာသာရေးအုပ်စုများ သင့်လျော်စွာ ပါဝင်ရေးအတွက် အလေးထား စဉ်းစားသည်။ ထို့ပြင် ကော်မရှင် သည် ခွဲခြားမှုမရှိစေရေးနှင့် တန်းတူရည်တူရှိရေးကို မြှင့်တင်သည်။
၇	ကော်မရှင်တွင် ၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရန် အရည်အချင်း ပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းအရေအတွက် လုံလောက်စွာ ရှိသည်။
၈	လုံလောက်သောလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်၊ လူမှုဘဝလုံခြုံမှုနှင့် သက်သာ ချောင်ချိမှု၊ တိုးတက်မှုအခွင့်အလမ်း စသည်တို့ကို စီစဉ်ပေးခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းကောင်းများကို ဆွဲဆောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည် ကော်မရှင်၌ရှိသည်။

၉	ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပတ်သက်ရန်နှင့် အစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် ဝန်ထမ်းများ တာဝန်ယူမှု ရှိစေရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည်။
၁၀	ကော်မရှင် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လိုအပ်သော ရုံးသုံးပစ္စည်းကိရိယာအားလုံး ပံ့ပိုးပေးသည်။
၁၁	မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်း ၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၌ လုံလောက်သော ဘဏ္ဍာငွေအရင်းအမြစ်များ ရှိသည်။
၁၂	လူ့အခွင့်အရေး အသိပညာပြန့်ပွားရေးနှင့် ပညာပေးရေးလုပ်ငန်းများ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး အားလုံးသို့ ပြန့်ပွား ရောက်ရှိစေရေးအတွက် ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည်။
၁၃	လူ့အခွင့်အရေး စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများကို ဆောလျင်စွာဖြင့် ပညာ ရှင်ဆန်ပြီး ဘက်လိုက်မှု မရှိဘဲ ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အချိန်မီ ဖြေရှင်းရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည် ရှိသည်။
၁၄	အရည်အသွေးမြင့်မားသည့် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ သုတေသနနှင့် ခွဲခြမ်း စိတ်ဖြာလေ့လာသည့် လုပ်ငန်းကို ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် အကြံပြု တိုက်တွန်းချက် များ ပေးစွမ်းရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည် ရှိသည်။
၁၅	ကော်မရှင်၌ မြန်မာနှင့် အခြားတိုင်းရင်းသား ဘာသာစကားများဖြင့် ဆက်သွယ်သည့် လူမှုမီဒီယာအပါအဝင် ခိုင်မာသော ဆက်သွယ်ရေးမဟာ ဗျူဟာတစ်ရပ် ရှိသည်။
၁၆	ကော်မရှင်၌ လူ့အခွင့်အရေးအခြေခံဖြင့် ဥပဒေပြုခြင်း၊ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် မူဝါဒချမှတ်ခြင်းတို့ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ပြည်ထောင်စုအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တို့ရှိ လွှတ်တော်များ၊ တရားရေး၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းတို့နှင့် ထိရောက်သော ထိတွေ့ ဆက်ဆံမှု တည်ဆောက်ရန် မဟာဗျူဟာများ ရှိသည်။
၁၇	ကော်မရှင်၌ ပြည်ထောင်စုအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တို့တွင် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ ရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် စွမ်းဆောင်ရည် ရှိသည်။
၁၈	ကော်မရှင်၌ ကုလသမဂ္ဂ၏ လူ့အခွင့်အရေးစနစ်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ ဆက်ဆံမှုကို ထိရောက်စွာ ပြုလုပ်နိုင်ရန် စွမ်းဆောင်ရည် ရှိသည်။

မေးခွန်းလွှာများသည် ဖြေဆိုသူများအား ကိစ္စတစ်ရပ်စီ နှင့် စပ်လျဉ်း၍ ကော်မရှင်၏ လက်ရှိစွမ်းဆောင်နိုင်မှုနှင့် ထိုကိစ္စရပ်အတွက် နောင် ၅ နှစ်၌ ရှိရန် လိုအပ်သော အနာဂတ် စွမ်းဆောင်ရည်ကို အဆင့် "၀" မှ "၅" အတွင်း သတ်မှတ်ဖော်ပြ စေခဲ့ပါသည်။ မေးခွန်း လွှာ ၈၆ ခု ကို ဖြေကြားချက် ရမှတ်များအပေါ် အခြေခံ၍ လက်ရှိစွမ်းဆောင် ရည်နှင့် အနာဂတ် တွင်လိုလားသော စွမ်းဆောင်ရည်အတွက် ပျမ်းမျှအဆင့်များကို တွက်ချက် ပြီးသောအခါ၊ စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှုအဖွဲ့သည် ကိစ္စရပ်တစ်ခုစီအတွက် 'စွမ်းဆောင် ရည်ကွာဟမှု' ရမှတ် (လက်ရှိအဆင့်မှ အနာဂတ်တွင် လိုလားသော စွမ်းဆောင်ရည် အဆင့်သို့ ရောက်ရှိရန် တိုးတက်ရမည့်ပမာဏ) ကို တွက်ချက်ခဲ့ပါသည်။

မေးခွန်းလွှာများသည် လက်ရှိစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် မှတ်ချက်ပြုရန်အပြင် အနာဂတ် တွင် လိုလားသော စွမ်းဆောင်ရည် ရရှိရန် မည်ကဲ့သို့ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း အကြံပြုရန်လည်း အခွင့်အလမ်းပေးပါသည်။

မေးခွန်းလွှာများအပေါ် တုံ့ပြန်သည့် အရေအတွက် နှင့် အရည်အသွေးပိုင်းဆိုင်ရာ အဖြေ နှစ်ရပ်စလုံးသည် အုပ်စုလိုက် ဆွေးနွေးမှုများအတွင်း ပြောဆိုခဲ့သည်များနှင့်လုံးဝ ကိုက်ညီမှုရှိပါသည်။

# မေးခွန်းလွှာအပေါ် ဖြေကြားမှုရလဒ်များ၏အနှစ်ချုပ်

အနိမ့်ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ခံရသော လက်ရှိစွမ်းဆောင်ရည်ကိစ္စ ၅ ရပ် မှာ -

အဆင့် အလိုက် အမှတ်စဉ်	စွမ်းဆောင်ရည်ကိစ္စရပ်	လက်ရှိ စွမ်းဆောင်ရည်
၁	လုံလောက်သောလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်၊ လူမှုဘဝ လုံခြုံမှုနှင့် သက်သာချောင်ချိမှု၊ တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်း စသည်တို့ကို စီစဉ်ပေးခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းကောင်းများကို ဆွဲဆောင် ထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည် ကော်မရှင်၌ ရှိသည်။	၁.၇၂
၂	ကော်မရှင်၌ မြန်မာ နှင့် အခြားတိုင်းရင်းသား ဘာသာ စကားများဖြင့် ဆက်သွယ်သည့် လူမှု မီဒီယာအပါအဝင် ခိုင်မာသော ဆက်သွယ်ရေးမဟာ ဗျူဟာတစ်ရပ် ရှိသည်။	၂.၃၇
၃	ကော်မရှင်တွင်၎င်း၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ရန် အရည်အချင်းပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းအရေအတွက် လုံလောက်စွာ ရှိသည်။	၂.၄၉
၄	ဆုံးဖြတ်ချက်များချမှတ်ရာတွင် ဝန်ထမ်းများပါဝင်ပတ်သက်ရန်နှင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ခြင်း တို့တွင် ဝန်ထမ်းများတာဝန်ယူမှု ရှိစေရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည်။	၂.၆၀
၅	မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်း ၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၌ လုံလောက်သော ဘဏ္ဍာငွေ အရင်းအမြစ်ရှိသည်။	၂.၇၆

အနာဂတ်တွင် အမြင့်ဆုံးစွမ်းဆောင်ရည်အဆင့်အဖြစ်လိုလားသော စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ အဓိကကိစ္စ ၆ ရပ် (တစ်နည်းအားဖြင့် ကော်မရှင်က **အနာဂတ်တွင်ကောင်းမွန်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အရေးကြီးဆုံးဟု** ထင်မြင်သောကိစ္စ ၆ရပ်) မှာ-

ကိစ္စရပ် အမှတ်စဉ်	စွမ်းဆောင်ရည်ကိစ္စရပ်	အနာဂတ်တွင် လိုလားသော စွမ်းဆောင်ရည်
၁	ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင်များတွင် ထိရောက်ပြီး အရည်အသွေးပြည့်မီသော ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အချိန်မီ ချမှတ်နိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည် ရှိသည်။	၄.၄၄
၂	ကုလသမဂ္ဂ၏ လူ့အခွင့်အရေးစနစ်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာနှင့် အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လူ့အခွင့်အရေး အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ ဆက်ဆံမှုကို ထိရောက်စွာ ပြုလုပ်နိုင်ရန် ကော်မရှင် ၌ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည်။	၄.၃၂
၃	လူ့အခွင့်အရေးအသိပညာ ပြန့်ပွားရေးနှင့် ပညာပေးရေး လုပ်ငန်းများ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအားလုံးသို့ ပြန့်ပွားရောက်ရှိစေရေး အတွက် ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည်။	၄.၃၀
၄	ပြည်ထောင်စုအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီး နှင့် ပြည်နယ်အဆင့် တို့တွင် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ ရန်နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ကော်မရှင်၌ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိသည်။	၄.၃၀
၅	ကော်မရှင်၌လူ့အခွင့်အရေးကိုထိရောက်စွာကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရန်နှင့်မြှင့်တင်ရန် လုံလောက်သော ဥပဒေပိုင်း ဆိုင်ရာလုပ်ပိုင်ခွင့်ရှိသည်။	၄.၂၈
၆	ကော်မရှင်ကို မြန်မာနိုင်ငံ ပြည်သူပြည်သား အားလုံးက ယုံကြည်လေးစားပြီး လွတ်လပ်သည့် အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် ရှုမြင်ကြသည်။	၄.၂၅

အကြီးမားဆုံးသောစွမ်းဆောင်ရည်ကွာဟမှု ၅ ရပ်၊ တစ်နည်းအားဖြင့် တိုးတက်မှုရှိရန် အတွက် အများဆုံး လိုအပ်သော နယ်ပယ်များမှာ-

အဆင့် အလိုက် အမှတ်စဉ်	စွမ်းဆောင်ရည်ကိစ္စရပ်	စွမ်းဆောင်ရည် ကွာဟမှု
၁	လုံလောက်သောလစာနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်၊ လူမှုဘဝလုံခြုံမှုနှင့် သက်သာချောင်ချိမှု၊ တိုးတက်မှု အခွင့်အလမ်း စသည်တို့ကို စီစဉ်ပေးခြင်းအားဖြင့် ဝန်ထမ်းကောင်းများကို ဆွဲဆောင်ထိန်းသိမ်းနိုင်သည့် စွမ်းဆောင်ရည် ကော်မရှင်၌ ရှိသည်။	၁.၇၀
၂	ကော်မရှင်တွင်၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်ရန် အရည်အချင်း ပြည့်မီသော ဝန်ထမ်းအရေအတွက် လုံလောက်စွာရှိသည်။	၁.၄၀
၃	ကော်မရှင်၌ မြန်မာနှင့် အခြားတိုင်းရင်းသားဘာသာစကားများဖြင့် ဆက်သွယ်သည့် လူမှုမီဒီယာအပါအဝင် ခိုင်မာသော ဆက်သွယ်ရေးမဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ရှိသည်။	၁.၂၃
၄	မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်း ၎င်း၏လုပ်ပိုင်ခွင့်ကိုဆောင်ရွက်ရန် အတွက် ကော်မရှင်၌ လုံလောက်သောဘဏ္ဍာငွေ အရင်းအမြစ် ရှိသည်။	၁.၂၀
၅	ကော်မရှင်၌ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းတစ်ရပ်ရှိသည်။ ယင်းသို့ရှိခြင်း အားဖြင့် ကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်နှင့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအတွက် တိကျသော လမ်းညွှန်ချက် ရရှိသည်။	၁.၁၅

တစ်ဦးချင်းတွေ့ဆုံမေးမြန်းမှု၊ ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာအုပ်စုလိုက် တွေ့ဆုံမှုနှင့် မေးခွန်းလွှာများအပေါ် ဖြေကြားမှုတို့ကို အခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှုအဖွဲ့သည် အကောင်အထည်ဖော်ရန် အကြံပြုတိုက်တွန်းချက် ၁၈ ရပ် ပါဝင်သော မဟာဗျူဟာ ၄ ရပ်ကို အဆိုပြုခဲ့ပါသည်။

ကော်မရှင်အနေဖြင့် လာမည့် ၃ - ၅ နှစ်အတွင်း အဓိက ဆောင်ရွက် သင့်သော ဦးစားပေး မဟာဗျူဟာ ၄ ရပ်မှာ-

- **ဦးစားပေး ၁- လုပ်ပိုင်ခွင့် နှင့် ဦးဆောင်မှု** - ကော်မရှင်ကို လွတ်လပ်သော အမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်အဖြစ် ယုံကြည်မှုရရှိစေရန် တည်ဆောက်ရေး
- **ဦးစားပေး ၂- ဝန်ထမ်း၊ ပစ္စည်းကိရိယာနှင့် အရင်းအမြစ်များ** - အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီပြီး စွမ်းဆောင် ရည်မြင့်မားသော ဝန်ထမ်း အဖွဲ့တစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်စေရေး
- **ဦးစားပေး ၃- လုပ်ငန်းဆောင်တာများ**- တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်တိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရေးနှင့် ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ရေးကို ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရေး
- **ဦးစားပေး ၄- ဆက်ဆံရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး** - နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တို့တွင် ထိတွေ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၏စွမ်းဆောင်ရည်ကို နက်ရှိုင်းစေရေး



ဦးစားပေး ၁ - လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်ဦးဆောင်မှု

ကော်မရှင်ကို လွတ်လပ်သော အမျိုးသား လူ့အခွင့်အရေးအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်အဖြစ် ယုံကြည်မှုရရှိစေရန် တည်ဆောက်ရေး

၁။ မြန်မာနိုင်ငံအမျိုးသားလူ့အခွင့်အရေးကော်မရှင်ဥပဒေကို ပြင်ဆင်ချက်များ အဆိုပြုခြင်းအားဖြင့် ကော်မရှင်၏ ဥပဒေပိုင်းဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန်၊ ယင်းသို့ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အောက်ပါတို့ ပါဝင် ဆောင်ရွက်ရန်-

- ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် ရွေးချယ်ခြင်းဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွင် ပွင့်လင်း မြင်သာမှုကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ရန်၊ ထို့ပြင် ကျား မ မျှတစွာ ပါဝင်မှု နှင့်လူ့အခွင့်အရေးကျွမ်းကျင်မှုအပါအဝင် နောက်ခံအခြေအနေ မတူကွဲပြားမှုများ ကျယ်ပြန့်စွာပါဝင်မှုကိုသေချာစေရန်၊
- ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်ရေး နေရာများသို့သွားရောက်ရာတွင် ကြိုတင် အသိပေးရမည် ဟူသည့် လိုအပ်ချက်ကို ဖယ်ရှားရန်၊
- တရားရုံး အမှုများတွင် ကော်မရှင်က တရားရုံးသဟာယ (amicus curiae) အဖြစ် ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်။

၂။ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲရေး၊ လုပ်ငန်းအောင်မြင်ရန်အတွက် ရှင်းလင်းသော ရည်မှန်းချက်ရေးဆွဲရေး၊ အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့်လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်ရေးတို့အပါအဝင် ၃ - ၅ နှစ် ကာလ မဟာဗျူဟာစီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် ဝန်ထမ်းများအကြားသာမက ပြင်ပမှသက်ဆိုင်သူများနှင့်လည်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ညှိနှိုင်း ရေးဆွဲရန်

၃။ ဆက်သွယ်ရေးနှင့် အားပေးဆောင်ရွက်ရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် ချမှတ်ခြင်းအားဖြင့် ပြည်သူများအကြား ကော်မရှင်အကြောင်း ပိုမိုသိရှိကျွမ်းဝင်စေရန်-

- လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ကော်မရှင်အကြောင်းကို အများပြည်သူ သိရှိမှု အခြေခံ သတ်မှတ်ရန်၊
- လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စရပ်များတွင် အများပြည်သူအတွက် ထုတ်ပြန် ချက်များကို ပိုမို၍ မကြာခဏထုတ်ပြန်ရန်၊
- ရေဒီယို၊ တီဗွီ၊ လူမှုမီဒီယာအပါအဝင် မြန်မာဘာသာနှင့် တိုင်းရင်းသား ဘာသာစကားများဖြင့် သတင်းအချက်အလက် အမျိုးမျိုး ထုတ်ဝေရန်၊
- မီဒီယာပုံသဏ္ဍာန်အားလုံးနှင့် ဆက်ဆံမှုတည်ဆောက်ရန်။

၄။ မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းတွင် ကော်မရှင်ရှိနေရေးနှင့် လက်လှမ်းမီရေးအတွက် အောက်ပါနည်းလမ်းများဖြင့် တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်ရန်-

- ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတစ်ခုစီအတွက် တာဝန်ခံ ကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင် တစ်ဦး တာဝန်ပေးရန်၊
- မန္တလေးမြို့နှင့် နေပြည်တော်တို့တွင် ရှေ့ပြေးတည်ဆောက်ခြင်း နှင့် ပြည်နယ်တစ်ခုတွင် တတိယမြောက် ရှေ့ပြေးတည်ဆောက်ခြင်း တို့မှ တစ်ဆင့် ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအားလုံးတွင် ရုံးခွဲများကို တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် တည်ဆောက်ရန်၊ ယင်းသို့ တည်ဆောက်ရာတွင် ယင်းဒေသမှ ဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့ အမှုထမ်းသော လူ့အဖွဲ့ အစည်းကို အလေးထားရာရောက်ပါသည်။

ဦးစားပေး ၂ - ဝန်ထမ်း၊ပစ္စည်းကိရိယာနှင့် အရင်းအမြစ်များ

အဖွဲ့အစည်း၏ အဆင့်တိုင်းတွင် အရည်အချင်းပြည့်မီပြီး စွမ်းဆောင်ရည် မြင့်မားသော ဝန်ထမ်းအဖွဲ့ တစ်ရပ် ဖြစ်ပေါ်စေရေး

၅။ ပြီးပြည့်စုံသော ဝန်ထမ်းဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို အောက်ပါ တို့ဖြင့် ရေးဆွဲ အကောင် အထည်ဖော်ရန် -

- ဝန်ထမ်းအားလုံး လူ့အခွင့်အရေး အခြေခံဗဟုသုတနှင့် ကော်မရှင်၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အကြောင်းသေချာစွာသိရှိစေရန် ဝန်ထမ်းအသစ်များအတွက် အလုပ်ခန့်စကပင် လုပ်ငန်းအကျွမ်းဝင်ရေး ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပပေးခြင်း၊
- ဝန်ထမ်းများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်ဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်တာတွင် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင် မှုရရှိစေရန် ဝန်ထမ်းတိုင်းအတွက် သင်တန်းများ တစ်ဆင့်ပြီး တစ်ဆင့် ကျင်းပပေးမည့် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်တစ်ရပ်ကို ချမှတ်ခြင်း၊
- ဝန်ထမ်းများ အင်အားစာသင်တန်းတက်ရောက်ရန် အခွင့်အလမ်းရရှိမှုနှင့် ကော်မရှင်ကအားပေးမှုတို့၌ မည်ကဲ့သို့ အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ပေးနိုင် မည်ကို သုံးသပ်ခြင်း။

၆။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ရရှိခံစားသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များနှင့်အညီ ကော်မရှင်၌ အစီအစဉ်များနှင့်လမ်းညွှန်မှုများကို ချမှတ်၍ ဝန်ထမ်းသက်သာချောင်ချိရေးအတွက် အောက်ပါတို့ပါဝင် ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ပေးရန်-

- ပင်စင်၊ အိမ်ရာ၊ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှုနှင့် အရေးပေါ် အထောက် အပံ့တို့ ပါဝင်သည့် ဝန်ထမ်းသက်သာချောင်ချိရေး အကျိုးခံစားခွင့်များ၊
- ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးသည့်အခါတွင် အချိန်ပိုကြေး နှင့် ခရီးသွား လုံခြုံမှု။

၇။ ကွန်ပျူတာ၊ မိတ္တူကူးစက်၊ ဖက်(စ်)ပို့ရန်စက်နှင့် အခြားပစ္စည်းများ စသည့် လုပ်ငန်းသုံးကိရိယာများ လုံလောက်စွာ ပံ့ပိုးပေးခြင်းအားဖြင့် ရုံးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန်

၈။ အောက်ပါတို့ကို ဦးစားပေးလျက် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ ရေးဆွဲရန် -

- ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှု၊ ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်မှု၊ အတတ်ပညာဆိုင်ရာတိုးတက်မှုတို့နှင့် စပ်လျဉ်းသော ကိစ္စများတွင် အမျိုးသမီးများပါဝင်မှု အားကောင်းစေရန် စောင့်ကြည့်လေ့လာရေး ယန္တရား အပါအဝင် အခွင့်အလမ်း တန်းတူညီမျှရေး မူဝါဒများ၊
- နိုင်ငံတကာအကောင်းဆုံးကျင့်စဉ်များနှင့်အညီ တိုင်တန်းသူများကို မတရား ဖိနှိပ်မှုမှ ကာကွယ်ပေးသည့် ထိရောက်သော တိုင်တန်းရေးယန္တရား အပါအဝင် လုပ်ငန်းခွင်၌ အနိုင်ကျင့်ခြင်း၊ နှောင့်ယှက်ခြင်းနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံ ခြင်းတို့ကို တားဆီးသောမူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ယင်းကိစ္စတို့နှင့် ပတ်သက်၍ ဝန်ထမ်းအားလုံးကို လေ့ကျင့်ပေးမှုများ။

၉။ ကော်မရှင်၏ မဟာဗျူဟာအစီအစဉ်များအတွက် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင် အထည်ဖော်ခြင်းနှင့်စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းတို့တွင် ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုကို အောက်ပါတို့ ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် တိုးမြှင့်စေရန်-

- တရားဝင် တာဝန်လွှဲပေးခြင်းအားဖြင့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ၌ ဝန်ထမ်းများ တာဝန် ရှိမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု ပိုမိုရှိစေခြင်း၊
- ဝန်ထမ်းအစည်းအဝေးများ ပုံမှန်ကျင်းပခြင်းအားဖြင့် ၎င်းတို့၏ပါဝင်မှုနှင့် ထိရောက်သောတုံ့ပြန်မှု လုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အလမ်းများပေးခြင်း။

၁၀။ နိုင်ငံတော်ဘတ်ဂျက်မှလိုအပ်သော ဘဏ္ဍာငွေအရင်းအမြစ် ရရှိရန်နှင့် နိုင်ငံတကာ မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများထံမှ နည်းပညာအကူအညီရရှိရန်အတွက် ဆော်ဩစည်းရုံး သည်။ မဟာဗျူဟာအရ တက်ကြွစွာဖန်တီးဆောင်ရွက်ရန်

ဦးစားပေး ၃ - လုပ်ငန်းဆောင်တာများ

တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်တိုင်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး မြှင့်တင်ရေးနှင့် ကာကွယ် စောင့်ရှောက်ရေးကို ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရေး

မြှင့်တင်ခြင်း

၁၁။ ကော်မရှင်၏ အသိပညာပြန့်ပွားရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေး ပညာပေးရေး အစီအစဉ်တို့တွင် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် သေချာစေရန်-

- မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ လူ့အခွင့်အရေးဖောက်ဖျက်မှု အန္တရာယ် အများဆုံး ရှိနိုင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဓိက အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများကို ဦးတည်ရန်၊
- သင်ယူသူကို ဗဟိုပြုသောအရွယ်ရောက်သူများအားသင်ကြားသည့်ခေတ်မီပညာရေး နည်းစနစ်များဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန်၊
- ကော်မရှင်၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့် ၊ လူ့အခွင့်အရေး အခြေခံမူများနှင့် “စံ” များကို မြန်မာနိုင်ငံရှိ အဓိကဘာသာစကားအားလုံးဖြင့် ကွဲပြားသော မီဒီယာများကို အသုံးပြုကာလက်လှမ်းမီနိုင်၍ ဆွဲဆောင်မှုရှိပြီး “စံ” လည်း ကိုက်သော အများပြည်သူ အသိပညာမြှင့်တင်ရေး အချက်အလက်များ ရေးဆွဲပြုစုရန်၊
- အစိုးရ၊ လုံခြုံရေးနှင့် တရားရေးကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်း တို့၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းတွင် လူ့အခွင့်အရေး ကျင့်သုံးရန် ခိုင်မာသော လမ်းညွှန်မှု ပေးရေးအတွက် “စံ” ကိုက်သော လူ့အခွင့်အရေးပညာပေး သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ၎င်းတို့နှင့် ပူးပေါင်း ၍ ပြုစုရေးဆွဲရန်၊
- ကျောင်းများတွင် လူ့အခွင့်အရေးဘာသာရပ် ထည့်သွင်းသင်ကြားရေးနှင့် အဆင့်တိုင်းရှိသင်ရိုးညွှန်းတမ်းများတွင် လူ့အခွင့်အရေးပညာရပ် ထည့်သွင်း ရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ်ကို ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်း၍ ပြုစုရေးဆွဲရန်။

ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ခြင်း

၁၂။ ပြုစုရေးဆွဲရန် -

- တိုင်တန်းချက်များ ကိုင်တွယ်ခြင်း၊ စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်း စောင့်ရှောက်ရေး နေရာများသို့ သွားရောက်ခြင်းတို့အတွက် “စံ”ကိုက်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပြုစုရေးဆွဲရန်၊
- အကျဉ်းထောင်နှင့် အချုပ်ခန်းများသို့ သွားရောက်စစ်ဆေးစဉ် စုံစမ်းစစ်ဆေး သူများအားလုံးကို ကျားမရေးရာ သိနားလည်မှု ရှုထောင့်အပါအဝင် လူ့အခွင့် အရေးစောင့်ကြည့် လေ့လာခြင်း၊ မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ တွေ့ဆုံ မေးမြန်းခြင်း၊ အစီရင်ခံစာပြုစုခြင်းတို့ပါဝင်သည့် စနစ်ကျ၍ “စံ”ကိုက်သော သင်တန်း ပေး ရေးအတွက် ပြုစုရေးဆွဲရန်။

မူဝါဒ

၁၃။ လူ့အခွင့်အရေးဖောက်ဖျက်မှုသည် စနစ်တစ်ရပ်အဖြစ် ဦးတည်နေသည် ကိစ္စ ရပ်များ (အကြောင်းခိုင်လုံပါကအမျိုးသားအဆင့်စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းအပါအဝင်) အပေါ် တိုင်တန်းချက်များနှင့်စုံစမ်းစစ်ဆေးချက်များမှ ရရှိသည့် အချက်အလက်များနှင့် တွေ့ရှိ ချက်များကို အခြေခံ၍ သုတေသနပြုမှုနှင့် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှု ပြုလုပ်ရေးနှင့် တွေ့ရှိချက် များကိုအသုံးပြု၍ လူ့အခွင့်အရေးအားပေးဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ပညာပေးခြင်းနှင့် အသိပညာ ပြန့်ပွားမှု ဆောင်ရွက်ရေးတို့အတွက် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ရန်

၁၄။ လူ့အခွင့်အရေးအမြင်အရ အရေးကြီးသည့် အမှုများတွင် တရားရုံးများသို့ လူ့အခွင့် အရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု အကြံပြုချက်ပေးနိုင်ရေးအတွက် နည်းလမ်းရှာဖွေရန်

ဦးစားပေး ၄ - ဆက်ဆံရေးနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး

နိုင်ငံအဆင့်၊ ဒေသအဆင့်နှင့် နိုင်ငံတကာအဆင့်တို့တွင် ထိတွေ့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက် နိုင်ရန်အတွက် ကော်မရှင်၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို နက်ရှိုင်းစေရေး

အစိုးရ

၁၅။ လူ့အခွင့်အရေးနှင့် ရေရှည်တည်တံ့သည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များ (SDGs) အကြား ဆက်စပ်မှုများကိုထုတ်ဖော်ပြသရန်နှင့် လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စရပ် များတွင် ရေရှည်တည်တံ့သည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များမှတစ်ဆင့် အစိုးရနှင့်ထိတွေ့ရေးအတွက် စတင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့်နေရာများကို တက်ကြွစွာ ဖော်ထုတ်ရေးအတွက် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ရန်

၁၆။ ရုံးခွဲများသည် ဒေသရှိ ဦးစားပေး လူ့အခွင့်အရေးကိစ္စရပ်များကိုအခြေခံ၍ သင်တန်းပေးခြင်း၊ အသိပညာပြန့်ပွားစေခြင်းနှင့် ဥပဒေဆိုင်ရာအထောက်အကူပေးခြင်းတို့ အတွက် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးဌာနများနှင့် ဒေသရှိ ဥပဒေအထောက်အကူပေးသူများ နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အပါအဝင်၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်များ၌ဒေသအစိုးရ၊ တရားရေးနှင့်လုံခြုံရေးဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများ၊အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်ခြင်းကို သေချာစေရန်

လွှတ်တော်

၁၇။ လူ့အခွင့်အရေးမူဝါဒများနှင့် ဥပဒေပြဌာန်းရေးအတွက် ကော်မတီ ၂ ရပ်ပေါင်းစပ်၍ လူ့အခွင့်အရေး အားပေးဆောင်ရွက်မှု ပိုမိုခိုင်မာစေရန်အလို့ငှာ ပြည်သူ့လွှတ်တော်ရှိ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီနှင့် အမျိုးသားလွှတ်တော်ရှိ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေး၊ ဒီမိုကရေစီအရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီတို့နှင့် ဆက်ဆံရေးကို ပိုမိုနက်ရှိုင်းအောင် ဆောင်ရွက်ရန်

အရပ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများ

- ၁၈။ အောက်ပါ ကနဦးဆောင်ရွက်ချက်မျိုးမှတစ်ဆင့် လူ့အခွင့်အရေး ကာကွယ်စောင့်ရှောက်သူများ အပါအဝင် မတူကွဲပြားသည့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်မှုတိုးမြှင့်ရန်-
- နှစ်လတစ်ကြိမ် အနည်းဆုံးတွေ့ဆုံသော ကော်မရှင်နှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများအကြား ကွန်ယက်ကိုတည်ထောင်ခြင်း၊
  - ဥပဒေမူကြမ်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အချက်အလက်နှင့် အကြံပြုချက်များစုစည်းရန် အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ညှိနှိုင်းခြင်း။



*Empowered lives.  
Resilient nations.*

