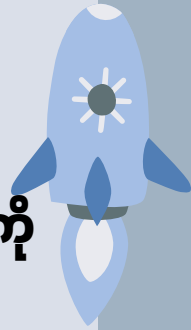




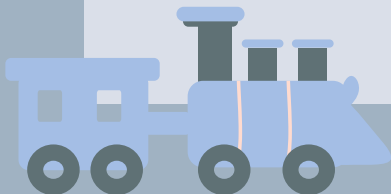
အပိုင်း - ၁

အဖွဲ့အစည်း၏အစိတ်အပိုင်းများကို
ချဉ်းကပ်လေ့လာခြင်း



နှင့်

ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်များကို ရှင်းပြခြင်း



၁.၁ မိတ်ဆက်

အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဟုဆိုရာတွင် ရှေးဦးစွာ “အဖွဲ့အစည်းဆိုတာဘာလဲ။” “အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးနှင့် တူညီသည့်အချက်များ၊ မတူညီကွဲပြားသည့်အချက်များ” နှင့် “အဖွဲ့အစည်းများ စတင်ဖွဲ့စည်းကြပုံများ” ဆိုသည်တို့ကို မိတ်ဆက်ဆွေးနွေးလိုပါသည်။

🔗 အဖွဲ့အစည်းဆိုတာဘာလဲ။

အဖွဲ့အစည်း (organization) ဆိုသည်မှာ ယေဘုယျအားဖြင့် ဘုံသဘောတူညီထားသည့် ပန်းတိုင်တခု သို့မဟုတ် ပန်းတိုင်များကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ရည်ရွယ်ချက် ရှိရှိဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့်လူအစုအဖွဲ့တခုပင်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းဟုဆိုလျှင် လူအစုအဖွဲ့တစုတွင် တူညီသည့် ပန်းတိုင်တခု သို့မဟုတ် တခုထက်ပိုသည့်ပန်းတိုင်မျိုးရှိတတ်ပြီး ယင်းပန်းတိုင်အတွက် ပေါင်းစည်းလုပ်ဆောင်လေ့ရှိကြသည်။

🔗 အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးနှင့် တူညီသည့်အချက်များ၊ မတူညီ ကွဲပြားသည့်အချက်များက ဘာတွေလဲ။

အဖွဲ့အစည်းဟုဆိုရာတွင် လူတို့နှင့် ပတ်သက်ဆက်စပ်သည့်ကိစ္စရပ်များဖြစ်သည့် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးရာကိစ္စများကိုလုပ်ဆောင်နေသည့် ရပ်ရွာအခြေပြု၊ မြို့နယ်၊တိုင်းအဆင့် လှုပ်ရှားနေသည့် အဖွဲ့ အစည်းများ၊ မိမိစိတ်ဝင်စားသည့် ကလေးသူငယ်၊ အမျိုးသမီးအရေး၊ လူ့အခွင့်အရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ စားသုံးသူအရေး၊ ငှက်ကြည့်သူများ၊ နက္ခတ်တာရာစိတ်ဝင်စားသူများကဲ့သို့သော ဝါသနာ၊ စိတ်ဝင်စား မှု၊ အလုပ်အကိုင်၊ လုပ်ငန်း၊ တက်ရောက်ခဲ့သည့် ကျောင်း၊ တက္ကသိုလ်စသည်တို့ကို အခြေခံ၍ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတနိုင်ငံအဆင့်တွင်သာမက နိုင်ငံတကာတွင် လုပ်ဆောင်နေသည့် အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများတွင် ပါဝင်သည့် အစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ နိုင်ငံတနိုင်ငံ၏ အစိုးရမှ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများပေးရန် ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာမှ အစိုးရများမှ ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့အစည်းများလည်း အကျုံးဝင်ပါသည်။

အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများဖွဲ့စည်းမှုကို လေ့လာလျှင် - စနစ်တကျ/ပုံစံတကျ (formal) ပုံစံ ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အဆင်ပြေသည့် ပုံစံဖြင့် (informal) ဖွဲ့စည်း၍ လုပ်ဆောင်ကြသည့် အဖွဲ့အစည်းများဟူ၍ ခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ စီးပွားရေးအမြတ်အစွန်းအတွက် ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ကြ သည့်အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံရေးအသင်း အဖွဲ့ များ၊ ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာအစိုးရမဟုတ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရတရပ်ရပ်နှင့် အစိုးရများမှ စတင်ဖွဲ့စည်းသည့် အဖွဲ့များသည် အများအားဖြင့် စနစ်တကျ/ပုံစံတကျ ဖွဲ့စည်းထားသည့် (formal) အဖွဲ့အစည်းများဆိုသည့် ခေါင်းစဉ် အောက်တွင် ပါဝင်နေတတ်သည်။

စနစ်တကျ အဖွဲ့အစည်းများကို စတင်ဖွဲ့စည်းဖြစ်ကြသည့် အကြောင်းရင်းများကို လေ့လာကြည့်လျှင် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် တရားဝင်အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်အောင် သက်ဆိုင်ရာဌာနများ၊ ဥပဒေကြောင်းများအရ မှတ်ပုံတင်ရန် လျှောက်ထားရာတွင် ယင်းအချက်များ မဖြစ်မနေပါဝင်ရသည့်အတွက် အဖွဲ့အစည်း၏ရည်ရွယ်ချက်များ၊ လုပ်ဆောင်မည့်လုပ်ငန်းများ၊ ဖွဲ့စည်းပုံ၊ ဦးဆောင်မည့်သူများ၊ အဖွဲ့အစည်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများလည်း ရှိတတ်ကြသည်။ ထို့အပြင် ပါဝင်ပတ်သက်သူများ ၏ နောက်ခံအနေအထား၊ အဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်ခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့် လိုအပ်ချက်များကြောင့် စတင်ဖွဲ့စည်းချိန်ကပင် ပုံစံတကျ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်ဟု အလွယ်တကူ ကောက်ချက်ဆွဲ၍လည်း ရနိုင်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံတွင် - ရပ်ကွက်၊ကျေးရွာအဆင့်တွင် တွေ့ရတတ်သည့် သာရေး၊ နှာရေးအသင်းများ၊ ဆွမ်းလောင်းအသင်း၊ ဝတ်ရွတ်အသင်း၊ ကာလသားအဖွဲ့များ၊ မိဘဆရာအသင်း၊ အရန်မီးသတ်များကဲ့သို့ အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဝါသနာတူ၊ ယုံကြည်ချက်၊ စိတ်ဝင်စားမှုတူသူများ၊ ဇာတ်ရပ်ရွာတူ၊ ကျောင်းအတူ တက်ခဲ့ကြသူများ၊ လုပ်ငန်းတူသူများစသည်ဖြင့် တူညီသည့်အချက်အလက်များအပေါ် အခြေခံ၍ စုစည်းထားကြသည့်အဖွဲ့အစည်းများကို တွေ့ရတတ်သည်။

ယင်းအဖွဲ့များသည် ပုံမှန်အားဖြင့် ရပ်ရွာ၊ လူမှုအသိုင်းအဝန်းတခုခုမှ လူတဦးတယောက်၊ လူတစုကစတင်စေ့ဆော်၍ ဖွဲ့စည်းဖြစ်တတ်ကြသည့် အဆင်ပြေသည့်ပုံစံဖြင့် (informal) ဖွဲ့စည်း၍ လုပ်ဆောင်နေကြသည့် အဖွဲ့အစည်းများဖြစ်တတ်ကြသည်။ သို့ရာတွင် စတင်တည်ထောင်စဉ်ကပင် အဖွဲ့အစည်းတည်ထောင်ရာတွင် လိုအပ်သည့်အဓိက အချက်အလက်များဖြစ်သည့် ဦးတည်ချက်၊ ရပ်တည်ချက်များ၊ လုပ်ငန်းများကို သေချာစွာနားလည်သူများ ပါဝင်မှု၊ ကူညီမှုဖြင့် စနစ်တကျပုံစံဖြင့် ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့သည့်အဖွဲ့များလည်း တွေ့ရတတ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများစွာသည် အခြေအနေ၊ အချိန်အခါလိုအပ်ချက်များအရ၊ လူတဦးတယောက်၊ လူတစုမှ လိုအပ်သည်ဟု ထင်မြင်ယူဆမှုများကြောင့် ဖွဲ့စည်းပေါ်ပေါက်လာခဲ့ကြသည့်အတွက် အဆင်ပြေသလိုသာ စတင်ဖွဲ့စည်းဖြစ်ခဲ့သည်များကိုလည်း အတွေ့ရများတတ်ပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းများကို လေ့လာလျှင် အမြတ်အစွန်းအတွက် စီးပွားရေးအရ ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့ (for-profit/business) အဖွဲ့များ၊ အစိုးရ (governmental)နှင့် ပတ်သက်ဆက်စပ်သည့် အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (civil society organizations) ဟူ၍ လည်း အခြေခံအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ရည်ရွယ်ချက်များအပေါ် အခြေခံပြီးလည်း ခွဲခြားတတ်ကြသေးသည်။

အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ (civil society organizations) ဆိုသည့် ခေါင်းစဉ်မှာ အလွန် ကျယ်ပြန့်လှပြီး အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်အမျိုးမျိုးလည်း ရှိတတ်ကြသကဲ့သို့ အသွေးအရောင်စုံနှင့် ပုံစံမျိုးစုံ၊ ကိုယ်စားပြုမှုမျိုးစုံနှင့် တွေ့ရတတ်သည်။ လူ့အသိုင်းအဝန်း၏ ပင်ကိုယ်သဘောသဘာဝအရပင် မတူကွဲပြားမှုမျိုးစုံရှိသည့်အားလျော်စွာ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် လူ့အသိုင်းအဝန်းကို ကိုယ်စားပြုကြသူများဖြစ်သည့်အတွက် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသည် ပုံစံအမျိုးမျိုးအနေဖြင့်ရှိနေကြသည်မှာ ဆန်းကြယ်သည့်ကိစ္စ တခုမဟုတ်ဟု ဆိုရမည်ဖြစ်သည်။ ယင်းအဖွဲ့အစည်းများကို လူတိုင်းတယောက်ကဖြစ်စေ၊ လူတစ်စုကဖြစ်စေ ဖွဲ့စည်းတတ်ကြပြီး ယင်းအဖွဲ့တခု၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု၊ အဖွဲ့မှနှုတ်ထွက်မှုတို့မှာလည်း အလွန်ပင်လွယ်ကူလှသည်။ အဖွဲ့အစည်းများအား အလွယ်ကူဆုံးအားဖြင့် သရုပ်ခွဲရလျှင် ငွေကြေးအမြတ်အစွန်း အတွက် ရည်ရွယ်လုပ်ဆောင်ခြင်းမဟုတ်သော (not-for-profit) နှင့် အစိုးရတရပ်၏ နိုင်ငံရေး ခံယူချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ပေးနေခြင်းမျိုးမဟုတ်သော (non-governmental) အဖွဲ့များကို အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် ထည့်သွင်းလေ့ရှိကြသည်။ ဘာသာရေး အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရအနေဖြင့် ရပ်တည်နေခြင်းမရှိသော နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများတွင် ထည့်သွင်းတတ်ကြသည်။

အချို့ စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ၊ စီးပွားရေးသမားများက ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် လူမှုရေး အဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖောင်ဒေးရှင်းများလည်း ရှိတတ်ကြသည်။ စီးပွားရေးသမားများအနေဖြင့် ယင်းတို့ ရရှိထားသည့် အမြတ်အစွန်းများ၏ တစိတ်တပိုင်းအား လူမှုရေးဆိုင်ရာတာဝန် (Corporate Social Responsibility - CSR) တရပ်အနေဖြင့် ပြန်လည်လူဒါန်းမှုများ၊ ငွေကြေးရန်ပုံငွေပေးခြင်းများနှင့် လူမှုရေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ကြသည်များလည်း ရှိတတ်ကြသည်။ ယင်းလုပ်ဆောင်မှုများတွင် တာဝန်ယူမှုဆိုသည့်နှင့်အတူ အခွန်ရှောင်မှု၊ မိမိတို့၏လုပ်ရပ်များကို အပြစ်များ၊ လူ့အခွင့်အရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ငြိစွန်းမှုများကို ကာကွယ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်များလည်းပါဝင်တတ်ကြသည်။ အလားတူပင် နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ထားသည့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဖောင်ဒေးရှင်းများ အနေဖြင့်လည်း အာဏာမရမီတွင် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းစစ်စစ်ဖြစ်ကြသော်လည်း အစိုးရ ဖြစ်သွားချိန်တွင် ယင်း နိုင်ငံရေးအဖွဲ့အစည်းမှာ အလိုအလျောက် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်း မဟုတ်တော့ချေ။ သို့သော် ယင်းတို့နှင့် ဆက်စပ်သည့် လူမှုရေးအဖွဲ့များ၊ ဖောင်ဒေးရှင်းများအနေဖြင့်မူ အစိုးရ အကြီးအကဲဖြစ်သွားချိန်တွင် ယင်း ခေါင်းဆောင်နှင့် ပတ်သက်ဆက်စပ်မှုအတွက် အဖွဲ့တခု အနေဖြင့် မေးခွန်းထုတ်စရာများစွာရှိနေမည် ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်း စတင်တည်ထောင်စဉ်က မည်သို့စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်ဖြစ်စေ၊ မည်မျှစနစ်တကျ/ ပုံစံတကျ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်ဖြစ်စေ အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်တွင်မူ လက်တွေ့အသုံးချမှု၊ ပြန်လည်သုံးသပ်၍ လိုအပ်သည်များကို ပြင်ဆင်၊ ပြောင်းလဲ၊ ဖြည့်စွက်မှုများက ပို၍အရေးကြီးပြီး ယင်းအပေါ် ဦးစားပေးဆန်းစစ်လေ့လာလေ့ရှိကြသည်။

🌟အဖွဲ့အစည်းများ စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြပုံများ

အဖွဲ့အစည်းများအကြောင်း ချဉ်းကပ်ကြရာတွင် လူတို့၏ အတ္ထုပ္ပတ္တိကဲ့သို့ပင် တဖြည်းဖြည်း ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ် (Timeline) သည်လည်း စိတ်ဝင်စားစရာကောင်းသကဲ့သို့ အရေးပါလှပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းစတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပုံများကို လေ့လာကြည့်လျှင် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည့်အချိန်က ပြင်ပအကြောင်းအရာ တခုခု၏ စေ့ဆော်မှု၊ ဦးတည်အုပ်စုတခုခု၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြေရှင်းပေးလိုစိတ် သို့မဟုတ် အတူတကွ စုစည်းလုပ်ဆောင်လိုသည့်ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ ရှိနေတတ်ကြပြီး စတင်ပါဝင်ခဲ့သူများ၊ ဖွဲ့စည်းရသည့်ရည်ရွယ်ချက်များသည် အဖွဲ့အစည်းတခု၏ သမိုင်းအဖြစ်လည်း ဂုဏ်ယူစွာရှိနေတတ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းများ စတင်ပေါ်ပေါက်လာပုံသမိုင်းကြောင်းများဟုဆိုရာတွင် စတင်တည်ထောင်ခဲ့သူများ၊ လက်ရှိဦးဆောင်နေကြသူများ၊ အဖွဲ့၏နဂိုမူလရည်ရွယ်ချက်များ၊ ရပ်တည်ချက်များနှင့် လက်ရှိ ပြောင်းလဲ လုပ်ဆောင်နေမှုအခြေအနေများ အားလုံးသည် အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်အတွက် မှတ်တိုင်များပင်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်း၏နောက်ခံသမိုင်း၊ စတင်ဖွဲ့စည်းချိန်မှ အချိန်အတိုင်းအတာတခုအတွင်း အဖွဲ့၏ ပြောင်းလဲလာမှုဖြစ်စဉ်၊ သင်ခန်းစာများ၊ အရွေ့များ၊ တိုးတက်ပြောင်းလဲလာပုံများသည် အဖွဲ့စတင် တည်ထောင်ခဲ့စဉ်က ပါဝင်ခဲ့သူများနှင့် နောက်ပိုင်းမှပါဝင်ပတ်သက်လာသူများအကြား ပေါင်းကူးပေးသည့် လက်ဆင့်ကမ်းမှုဖြစ်ရုံမျှမက အဖွဲ့အတွက်စည်းလုံးညီညွတ်မှုကို ရရှိစေသည်။ အဖွဲ့အစည်းတွင် လက်ရှိပါဝင်နေသူများအားလုံးအနေဖြင့်လည်း မိမိတို့ပါဝင်လုပ်ကိုင်နေသည့် အဖွဲ့အစည်း၏ သမိုင်းကြောင်းကို ပြန်လည်ပြောကြားခွင့်၊ သိရှိခွင့်၊ ဆွေးနွေးဖလှယ်ခွင့် ရရှိခြင်းက အဖွဲ့အနေဖြင့် ယခုထက် ပို၍ကောင်းသည့်အခြေအနေတခုအတွက် စဉ်းစားပြင်ဆင်ရာတွင် များစွာအထောက်အကူဖြစ်စေသည်။

ထို့အပြင်အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ပံ့ပိုးကူညီပေးနေသူတဦးအနေဖြင့် အဖွဲ့၏ နောက်ခံသမိုင်းကြောင်း၊ အဖွဲ့စတင်တည်ထောင်ချိန်မှစ၍ အဖွဲ့အစည်း၏ခေါင်းဆောင်မှု၊ ပြင်ပအခြေအနေ ရှိက်ခတ်မှုကြောင့် လုပ်ဆောင်ကြရသည့် အပြောင်းအလဲများ၊ အရေးပါသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ ရရှိသည့် သင်ခန်းစာများအကြောင်းကို အဖွဲ့အစည်းမှပါဝင်ပတ်သက်သူများ၏ ပြောပြချက်များမှတစ်ဆင့် သိရှိခွင့်ရခြင်းသည် အလွန်စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းလှသည်။ အဖွဲ့အစည်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အကြံပြုချက်များကို စဉ်းစားရာတွင် စတင်ချိန်မှစ၍ အဆင့်ဆင့်ပြောင်းလဲလာမှု၊ အချိန်နှင့် အခြေအနေအရ ဆုံးဖြတ်ချက်များ၊ အပြောင်းအလဲများ၊ သက်တမ်းအလိုက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်မှုများ စသည်တို့ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားလေ့ရှိကြသည်။



၁.၂ အဖွဲ့အစည်း၏အစိတ်အပိုင်းများကို ချဉ်းကပ်လေ့လာခြင်း

✓အဖွဲ့အစည်းကို စနစ်တစ်ခုအဖြစ်ရှုမြင်ချဉ်းကပ်ခြင်း

✍ စနစ်ဆိုသည်မှာ ရည်ရွယ်ချက်ပန်းတိုင်တစ်ခုကို ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့်အစိတ်အပိုင်းများအားလုံး အချိတ်အဆက် မိမိဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းများကို ထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်အောင် စုစည်းထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းတခုတွင် ရည်မှန်းထားသည့် ရလဒ်ကို ရရှိအောင်လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် အတွက် လိုအပ်သည်များ (သွင်းအားစု - input) များထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်၍ ရလဒ် (output) များကို ထွက်ပေါ်ရရှိလာအောင် လုပ်ဆောင်ကြသည်။ ထိုရလဒ် များပေါင်းစည်း၍ အဖွဲ့အစည်း ၏ ရည်ရွယ်ချက်ပန်းတိုင်ကို ရောက်ရှိစေသည်။ အဆိုပါအစိတ်အပိုင်းများအကြား အစဉ်တစိုက် အမြဲ အပြန်အလှန် လိုအပ်ချက် များကို တုံ့ပြန်ညှိနှိုင်း၍ အဖွဲ့အစည်းတခုလုံး၏တူညီချက်ပန်းတိုင်ကို ရရှိစေရန် အတွက် လုပ်ဆောင်ကြသည်။



🌟အဖွဲ့အစည်းတခုကို စနစ်တခုအဖြစ် အလွယ်အားဖြင့် ချဉ်းကပ်ကြည့်လျှင် သွင်းအားစုများ (inputs)၊ ရရှိလိုသည့် ရည်ရွယ်ချက်ပန်းတိုင်သို့ရောက်ရှိအောင် လုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ (processes) နှင့် ထွက်ရှိလာသည့် ချက်ချင်းအကျိုးရလဒ်များ (outputs) နှင့် အချိန်ကာလအနည်းငယ်ကြာမြင့် မှ ရသည့် အပြောင်းအလဲရလဒ်များ (outcomes) တို့အဖြစ် တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။ သွင်းအားစုများဟု ဆိုရာတွင် ကွန်ကြမ်းများ၊ ငွေကြေး၊ နည်းပညာများနှင့် လူများကဲ့သို့သော အရင်းအမြစ်အမျိုးမျိုး ဖြစ်နိုင်သည်။ ချမှတ်ထားသော ပန်းတိုင်များသို့ အဆုံးသတ်တွင် ရောက်ရှိနိုင်စေရန်အတွက် သွင်းအားစုများကို ထိန်းညှိခြင်း၊ ရွေးခြင်းနှင့် သေချာစွာ ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်သည့် ဖြစ်စဉ် (process) တခု သို့မဟုတ် ဖြစ်စဉ်များကို ကျော်ဖြတ်ကြရသည်။ Outputs ဆိုသည်မှာ လုပ်ဆောင်မှုများမှ ထွက်ရှိလာသော ချက်ချင်းရလဒ်များ ဖြစ်သည်။ ဥပမာ - သုံးစွဲသူများအတွက် ထုတ်ကုန်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများကဲ့သို့သော မြင်သာသော အရာများ ဖြစ်သည်။ အခြားရလဒ်အနေဖြင့် အချိန်တခုကြာပြီးမှ ရရှိလာသော အကျိုးကျေးဇူး/ ရလဒ် (outcome) များလည်းရှိသည်။

ဥပမာအနေဖြင့် အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ၊ သုံးစွဲသူများအတွက် ဘဝအရည်အသွေး မြင့်တက်မှု ကဲ့သို့သော အကျိုးကျေးဇူးများဖြစ်ထွန်းစေနိုင်သည်။ ကွန်ပြူတာသင်တန်းတက်ရောက်သည့်လူငယ်တဦးအနေဖြင့် ချက်ချင်းရလဒ် (output)မှာ ကွန်ပြူတာ အသုံးပြုတတ်သွားပြီး အကျိုးကျေးဇူးရလဒ် (outcome) အနေဖြင့် ကွန်ပြူတာသုံးတတ်၍ အလုပ်ရသွားခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

🌟 စနစ်များသည် အဖွဲ့အစည်းတခုလုံး သို့မဟုတ် အဖွဲ့အတွင်းမှဖြစ်စဉ်များ၊ လူအုပ်စုများ၊ ဌာနများ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များစသည်တို့လည်း ဖြစ်နိုင်သည်။ စနစ်ဟုဆိုရာတွင် ရိုးရှင်းသောဖွဲ့စည်းမှုပုံစံများမှစ၍ ရှုပ်ထွေးကျယ်ပြန့်လှသည့် လူမှုစနစ်များအထိ အမျိုးမျိုး ရှိနိုင်သည်။ လူအမျိုးမျိုး၏ ယုံကြည်မှု၊ စံတန်ဖိုးအမျိုးမျိုး၊ သဘောထားအမျိုးမျိုးပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသည့် အဖွဲ့အစည်းများ တနည်းအားဖြင့် လူမှုစနစ်များသည် ရှုပ်ထွေးလှသည်။

ပရဟိတအဖွဲ့များ၊ အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ရပ်ကျေးအခြေပြုအဖွဲ့များအနေဖြင့် မိမိတို့အဖွဲ့များ၏ လက်ရှိအခြေအနေကို ကဏ္ဍတခုချင်းစီအလိုက် အဖွဲ့တွင်ပါဝင်သည့်သူများအချင်းချင်း အကဲဖြတ် ကြည့်ရှုဆန်းစစ်နိုင်သည့်နည်းလမ်းတခုဖြင့် ဆက်လက်၍ မိတ်ဆက်ပေးလိုပါသည်။ (အောက်ဆုံးတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် အဖွဲ့ဝင်များမိမိသာယာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို ဆန်းစစ်ချက်ဇယား တွင် ကြည့်ပါ။)

အဖွဲ့အစည်းများ၏ နှစ်အလိုက်တွေ့ရတတ်သည့် အဆင့်များကို ဖော်ပြပေးထားပြီး မိမိတို့အဖွဲ့၏ လက်ရှိ အခြေအနေကို ယင်းဇယားပါအချက်အလက်များနှင့် ချိန်ထိုးကြည့်ပြီး အကဲဖြတ်သည့်ပုံစံမျိုးဖြစ်သည်။ ဥပမာ - အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ၅ နှစ်အထိအတိုင်းအတာတွင် အဆင့် - ၁ ပုံစံဖြင့်တွေ့ရတတ်သကဲ့သို့ အခြေအနေ ပေါ်မူတည်၍ အဆင့် - ၂၊ ၃ တို့တွင်လည်း ရှိနေတတ်ပါသည်။ ယခုဇယားသည် အဖွဲ့အစည်းများမိမိတို့အဖွဲ့၏ တိုးတက်မှုအခြေအနေကို မိမိ၏သာချိန်ထိုးကြည့်သည့်ပုံစံမျိုးဖြင့် ချဉ်းကပ်ထားသည့်နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ပါရှိသည့်အချက် တခုချင်းအပေါ်မူတည်၍ မိမိတို့အဖွဲ့အနေဖြင့် မည်သည့်အပိုင်းကို ယခုထက်ပို၍ ကောင်းမွန် အောင်လုပ်ဆောင်သင့်သည်ကို အဖွဲ့မှခေါင်းဆောင်အပါအဝင် အဖွဲ့ဝင်များက မိမိတို့၏သာချိုးဖြတ် နိုင်သည့် ဇယားဖြစ်ပါသည်။

ယင်းဇယားတွင် အဖွဲ့အစည်းတခုတွင် ပါရှိသင့်သည့်အဓိကအစိတ်အပိုင်းများ ဖြစ်သည့် -

- ၁) အုပ်ချုပ်စီမံမှု/ မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ် စီစဉ်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
- ၂) ခေါင်းဆောင်မှု
- ၃) ငွေကြေးပိုင်း
- ၄) အဖွဲ့အစည်းအုပ်ချုပ်ရေး
- ၅) ဝန်ထမ်းခန့်ထားမှု
- ၆) လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှု

၇) ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍ အကဲဖြတ်ရန်အချက်အလက်များ ထည့်သွင်းထားရုံသည်။ ဇယားကို အဖွဲ့များ၏ အခွင့်အလမ်းများနှင့်စိန်ခေါ်မှုများကို ဆက်လက်အကဲဖြတ်ရန် အချက်များဖြင့် အဆုံးသတ်ထားပါသည်။

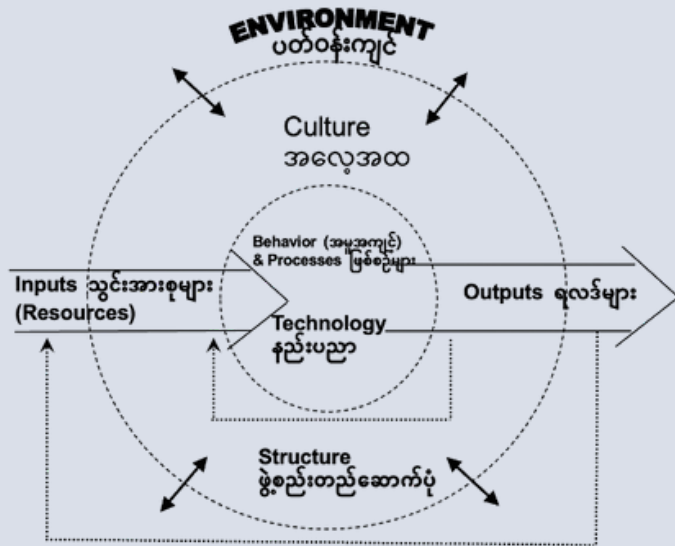
အဖွဲ့အစည်းတခုအနေဖြင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ရာတွင် ငွေကြေးအရင်းအနှီး စက်ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ နည်းပညာ များ၊ ကုန်ကြမ်းများ၊ ဝန်ထမ်းများဆိုသည့် သွင်း အားစုများကို ထိရောက်စွာစီမံခန့်ခွဲပြီး အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် ရရှိ လိုသည့် ပန်းတိုင် ရလဒ်များရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင် လုပ်ငန်းစဉ် တခု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ ကို လုပ်ဆောင်ကြရသည်။ ယင်းသို့လုပ်ဆောင်ရာတွင် မိမိတို့ဦးတည်လုပ်ကိုင်ပေးနေ သည့် အုပ်စုများ၊ ရုပ်ရွာလူမှု အသိုင်းအဝန်း၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးမည့်သူများ၏ အဖွဲ့ အပေါ် အမြင်၊ အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း၊ ဝန်ဆောင်မှု၊ ထုတ်ကုန်စသည်တို့အပေါ် အမြင်

သဘောထား၊ လက်ခံမှုအခြေအနေများ၊ သုံးသပ်ချက်များက အဖွဲ့၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အရေးပါလှသည်။ အလားတူပင် အဖွဲ့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် အစိုးရ၏စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ စနစ်များ၊ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများ၊ စီးပွားရေးအခြေအနေ၊ နိုင်ငံရေး၊ လူမှုအသိုင်းအဝန်းတခုလုံး၏ အမြင်များ၊ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်မည့် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပအဖွဲ့အစည်းများ၊ ယင်းတို့နှင့်ဆက်ဆံရေး စသည့်နယ်နိမိတ် (boundaries) များအတွင်း ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေများကလည်း အရေးကြီးလှပါသည်။

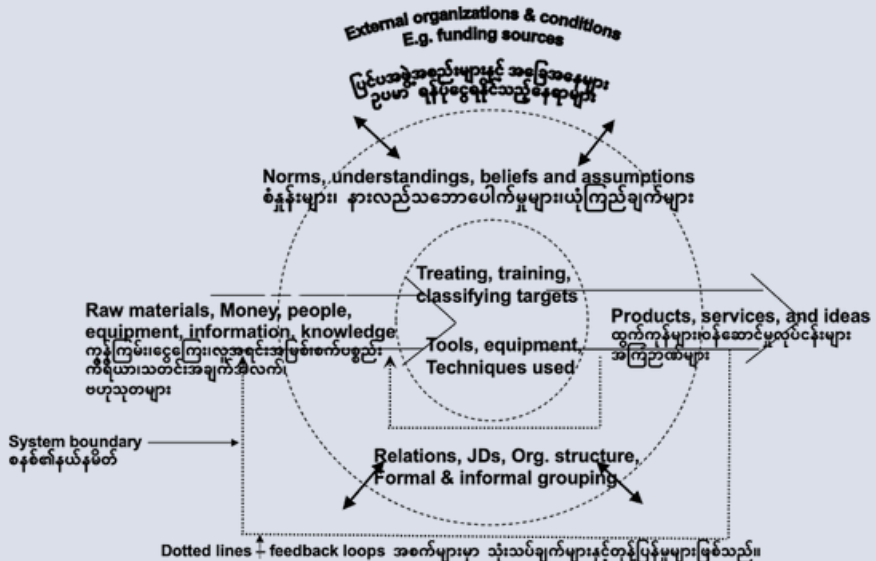
အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် ပွင့်လင်းစနစ်များအသုံးပြုလေ့လာလျှင် အဖွဲ့အတွင်းအခြေအနေများ၊ စနစ်များအတွင်း ထိန်းညှိလုပ်ဆောင်နေပုံများကို ဆန်းစစ်လေ့လာသည့်နည်းတူ အဖွဲ့ပြင်ပမှ အခြေအနေများနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ဆက်စပ်လုပ်ဆောင်နေပုံများကိုလည်း ချဉ်းကပ်လေ့လာရန်လိုအပ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံကဲ့သို့ ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ထုံးစံများစွာနှင့် တနေရာနှင့်တနေရာအကြား မတူကွဲပြားမှုများပြားလှသည်။ နိုင်ငံရေး၊ စံတန်ဖိုး များရှုပ်ထွေးလှသည့် အခြေအနေမျိုးတွင် ပွင့်လင်းစနစ်ဖြင့် အဖွဲ့အစည်းများကို ချဉ်းကပ်လေ့လာခြင်းဖြင့် မတူ ကွဲပြားသည့် စနစ်များ၊ စည်းမျဉ်းမူဘောင်များတွင် လုပ်ဆောင်နေရသည့်အနေအထားကို ပို၍လွယ်ကူစွာနားလည်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။ အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် Open systems framework ဖြင့်ချဉ်းကပ် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အဖွဲ့အစည်းအတွက် လိုအပ်သည့်အပြောင်းအလဲများပြုလုပ်ရာတွင် ထိရောက်စွာကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း လုပ်ဆောင်နိုင်ရန်အတွက် တွေ့ကြုံရနိုင်သည့် အခြေအနေများနှင့် စနစ်နှင့်ဆက်စပ်ပတ်သက်မှုများကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး ထိရောက်စွာ ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်သည်။



Open-Systems Framework



ရှင်းလင်းချက်



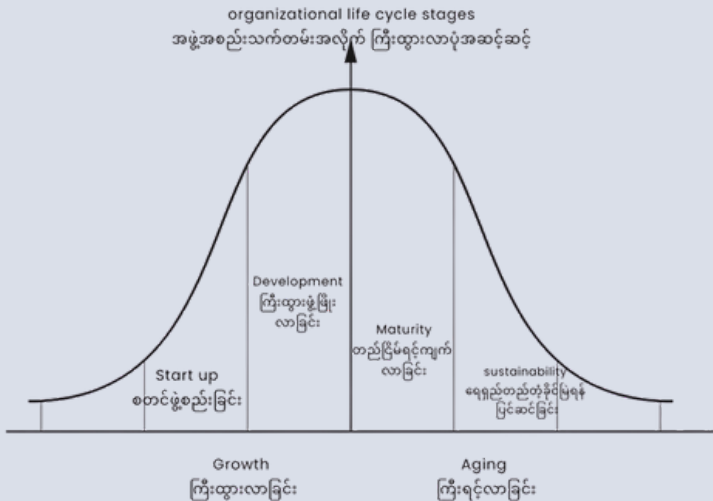
၁.၃ အဖွဲ့အစည်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်

အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်၏ ပထမခြေလှမ်းမှာ အဖွဲ့အစည်း၏ လက်ရှိ အခြေအနေကို ဆန်းစစ်ကြည့်ခြင်းဖြစ်သည်။ လက်ရှိအခြေအနေကို ဆန်းစစ်ရာတွင် ပုံစံအမျိုးမျိုး အသုံးပြု၍ ဆန်းစစ်ကြသည်။ ဤစာအုပ်တွင် မိမိတို့ ၏ သာ ဆန်းစစ်သည့် နည်းလမ်းများ၊ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်ပြုလုပ်နည်းများကို အဓိက တင်ပြပေးလိုပါသည်။

အဖွဲ့အစည်းတိုင်းသည် အခြေခံသဘောသဘာဝအားဖြင့် တူညီကြသည်။ အဖွဲ့၏စရိုက်လက္ခဏာ၊ လုပ်ငန်းရည်ရွယ်ချက်များအပေါ်မူတည်၍ ဥပဒေကြောင်းအရ သို့မဟုတ် အဖွဲ့တွင်ပါဝင်သည့်သူများ၏ စိတ်ဆန္ဒ၊ သဘောထား၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များအရ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်နှင့် အခြားပြင်ပပတ်သက်ဆက်စပ်သူများအတွက် ထည့်သွင်းစဉ်းစားရသည့်အခြေအနေများအပေါ် မူတည်၍ အလေးထားဦးစားပေးသည့်နေရာများ ကွာခြားနိုင်သော်လည်း အခြေခံကျောရိုးမှာမူ အတူတူပင် ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို အဆင့် ၄ ဆင့် ခွဲခြားလေ့ရှိသည်။

- ၁) စတင်ဖွဲ့စည်းခြင်း
- ၂) ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးလာခြင်း
- ၃) တည်ငြိမ်ရင့်ကျက်၊ အရွယ်ရောက်လာခြင်း
- ၄) သက်တမ်းကြီးရင့်လာခြင်း (ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲမှုအတွက် ပြင်ဆင်ခြင်း)



အဆင့် - ၁ နှင့် ၂ ကို စတင်ဖွဲ့စည်းချိန်မှစ၍ ၅ နှစ် ၇ နှစ်အထိ ကာလဖြင့် ပိုင်းခြားတတ်ကြပြီး ၇ နှစ်/၁၀ နှစ်သားခန့်ရှိလာပြီဖြစ်သည့် အဖွဲ့အစည်း များသည် အဆင့် ၃ နှင့် ၄ သို့ရောက်ရှိလာပြီဟု ဆိုနိုင်သည်။

အဖွဲ့အစည်းတခုကို အကြမ်းဖျင်းကြည့်မည်ဆိုလျှင် -

- ၁) အုပ်ချုပ်စီမံမှု (governance) - အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်၊ ရပ်တည်ခံယူချက်များ၊ မူဝါဒများကို ရေးဆွဲချမှတ်၊ အဆုံးအဖြတ်ပေးမှု
- ၂) ခေါင်းဆောင်မှု (Leadership) - အဖွဲ့အစည်းလုပ်ငန်းများ လည်ပတ် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဦးစီးလုပ်ဆောင်မည့်သူ များ
- ၃) ငွေကြေးပိုင်း (Financing) - အဖွဲ့အစည်းလည်ပတ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ငွေကြေးများရရှိမှု၊ အသုံးပြု စီမံခန့်ခွဲမှု
- ၄) စီမံအုပ်ချုပ်ရေး (Administration) - အဖွဲ့အစည်းနေ့စဉ်လည်ပတ်ရန် အတွက် စနစ်နှင့်ယန္တရား
- ၅) ဝန်ထမ်းများ (Human Resources) - အဖွဲ့အစည်းလည်ပတ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့်လူသားအရင်းအမြစ်များ
- ၆) လုပ်ငန်း/ဝန်ဆောင်မှု (Service Delivery) - အဖွဲ့အစည်းမှလုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ
- ၇) ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း (Marketing) - အဖွဲ့အစည်းဆက်လက်လည်ပတ်ရန် အတွက် လိုအပ်မည့်ငွေကြေးများ ဆက်လက်ရှာဖွေခြင်းဟူ၍ အစိတ်အပိုင်း - ၇ ခုကို တွေ့ရမည်ဖြစ်သည်။

၁) အုပ်ချုပ်စီမံမှု - governance

အဖွဲ့အစည်းတခုကို ဖွဲ့စည်းရာတွင် -

က) စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သူ (founder) များရှိနိုင်သည်။ အစိုးရမှ ဖွဲ့စည်းသည့်အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ယခင် အခြေတကျဖြစ်ပြီးသည့်အဖွဲ့အစည်းတခုခုမှ စတင် ဖွဲ့စည်းခြင်းဆိုလျှင် စတင်ဖွဲ့စည်းသူ/များမှာ အဖွဲ့အစည်းဖြစ်နိုင်သည်။

ခ) အဖွဲ့အစည်းတခုကို စတင်ဖွဲ့စည်းရခြင်း၏ ရည်ရွယ်ချက် (purpose)၊ လုပ်ဆောင်မည့်လုပ်ငန်းများ ပါရှိကြရသည်။

ဂ) ထို့အပြင် ယင်းရည်ရွယ်ချက်များ၊ လုပ်ငန်းများကို မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်မည်၊ မည်သည့်မူဝါဒများ၊ စံတန်းဖိုးထားမှုများ နှင့် မည်သူတို့အတွက် မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်ဆိုသည့် အချက် များကိုမူ မဖြစ်မနေ ထည့်သွင်းစဉ်းစားကြရသည်။

ဥပမာ - ရပ်ကွက်တခုအတွက် သာရေး၊ နာရေးကူညီမှုအသင်းတခုကို တည်ထောင်ရာတွင် စတင်အဆိုပြုသည့် ရပ်ကွက်နေအကြီးအကဲ၊ လူငယ် စသည်တို့ရှိတတ်ကြသည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် ရပ်/ကျေး အုပ်ချုပ်ရေးမှူးက မြို့နယ် အုပ်ချုပ်ရေးအစည်းအဝေးတက်ရောက်ပြီး အခြား ရပ်/ကျေးအုပ်ချုပ်ရေးမှူး

တင်ပြသည့် သာရေး၊ နာရေးကူညီမှုအသင်းတခုအကြောင်းကို အခြေခံ၍ မြို့နယ် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးမှ ရပ်ကွက်အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့တိုင်းတွင် ဖွဲ့စည်းသင့်ကြောင်း ဆွေးနွေးရာမှ စတင်ခြင်းမျိုးလည်းဖြစ်နိုင်သည်။

မည်သူ၏လှုံ့ဆော်မှုကြောင့် စတင်ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်ဖြစ်စေ သာရေး၊ နာရေးကူညီမှု အသင်းတခုကို ဖွဲ့စည်းပြီးနောက် မည်သူများအတွက် မည်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ကူညီပံ့ပိုးမည်၊ ငွေကြေးရန်ပုံငွေမည်သို့ရှာဖွေ၍ ကူညီမည်တို့ကိုမူ အဖွဲ့အနေဖြင့် စဉ်းစားကြရမည်ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် အဖွဲ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ငွေကြေးရန်ပုံငွေ၊ ပစ္စည်း၊ အဖွဲ့တည်နေရာ စသည့်ကိစ္စရပ်များကို စဉ်းစားကြရမည်ဖြစ်ပြီး ယင်းကိစ္စ ရပ်များအတွက် တာဝန်ယူခြင်း၊ တာဝန်ခွဲဝေခြင်း တို့ကို ပြုလုပ်ပေးမည့်သူများ၊ စနစ်များလည်း လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်။

အဖွဲ့စတင်ဖွဲ့စည်းစအချိန်တွင် အုပ်ချုပ်စီမံမှု (governance) အပိုင်းနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းသည် ရောထွေးနေတတ်ကြပြီး ကိုယ်ထူကိုယ်ထပုံစံဖြင့် အဖွဲ့ အစည်းကို ဦးဆောင်လုပ်ကိုင်သူများကလည်း အုပ်ချုပ်စီမံမှုအပိုင်းတွင်ပါ လိုအပ်ချက်အရ လုပ်ဆောင်တတ်ကြသည်။

သို့သော်အဖွဲ့အစည်းသက်တမ်း ကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ အဖွဲ့အစည်းတွင် လုပ်ငန်းများပိုမိုများပြားလာတတ်သကဲ့သို့ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ခွဲဝေ မှုများလုပ်ဆောင်လာရခြင်း၊ လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ပစ္စည်း၊ နည်း ပညာ၊ ငွေကြေး၊ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ ဝန်ထမ်းများလိုအပ်လာခြင်းတို့နှင့်အတူ အုပ်ချုပ်စီမံမှု၏အခန်းကဏ္ဍသည် အရေးပါလာသည်။ အဖွဲ့ ၌ ပါဝင်ကြသူများ၊ ပတ်သက် ဆက်စပ်သူများအားလုံး တူညီစွာနားလည်လက်ခံထားသည့် ရည်ရွယ် ချက်ပန်းတိုင်(များ)၊ ယင်းရည်ရွယ်ချက်ပန်းတိုင်များသို့ ရောက်ရှိစေရန် အဖွဲ့ အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်မည့်နည်းလမ်းများ၊ လုပ်ငန်းများကို ချမှတ်ထားရန်လိုအပ် လာသည်။ ယင်းသို့လုပ်ဆောင်ရန်အတွက် အဖွဲ့တွင် ရှင်းလင်းသည့်မူဝါဒများ၊ စနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်ခွဲဝေမှုများလည်း လိုအပ်လာသည်။

ငွေကြေးစနစ်စီမံခန့်ခွဲမှုများလည်း စနစ်တကျဖြစ်ရန်လိုအပ်လာသည်။ ရံဖန်ရံခါ အဖွဲ့အတွင်း ခေါင်းဆောင်အချင်းချင်း၊ ခေါင်းဆောင်နှင့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများအကြား အမြင်မတူကွဲလွဲမှုများ၊ ပဋိပက္ခ များ၊ အငြင်းပွားမှုများလည်းရှိလာနိုင်သည်။ ထိုသို့သောအခြေအနေမျိုးတွင် အဖွဲ့၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ခြင်းမရှိသော်လည်း အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ၊ အဖွဲ့အကြောင်းနားလည်သော၊ အဖွဲ့၏ကောင်းရာ ကောင်းကျိုးကို လိုလားပြီး ကူညီလိုကြသည့် အကြံပေးအဖွဲ့များ၊ အုပ်ချုပ်စီမံမှု

အဖွဲ့များ၊ ဘုတ်အဖွဲ့များ၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ အရေးပါလာသည်။ အဖွဲ့အပေါ် ကျောထောက်နောက်ခံပေးမည့် ယုံကြည်ရလောက်သည့်သူများနှင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုအဖွဲ့၏ တာဝန်ခံပေးခြင်း၊ ကြားဝင်ဖြေရှင်းပေးခြင်း၊ ဆွေးနွေး အကြံပြုခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ယင်းအဖွဲ့ဝင်များအကြား မတူညီကြသည့်အမြင်များ ကို ဖလှယ်ငြင်းခုံ၍ မဲခွဲဆုံးဖြတ်ချက်ချပေးခြင်းတို့သည် အဖွဲ့အတွက် များစွာ အထောက်အကူဖြစ်စေရုံမျှမက အဖွဲ့အပေါ် အများပြည်သူ၏ ယုံကြည်မှုလည်း ပိုမို ရရှိစေနိုင်သည်။

၂) ခေါင်းဆောင်မှု (Leadership)

အထက်တွင် ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း အဖွဲ့စတင်ဖွဲ့စည်းချိန်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သူများ (governance body) နှင့် အဖွဲ့၏နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများကို လုပ်ဆောင်ကြသည့် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှာ အတူတူဖြစ်နေတတ်ကြသော်လည်း အဖွဲ့အစည်းသက်တမ်းရှည် လာသည်နှင့်အမျှ အဖွဲ့အနေဖြင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုအဖွဲ့နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုအပိုင်းတွင် ခွဲခြားထားရန်လိုအပ်လာသည်ကို ပို၍နားလည် သဘောပေါက်လာတတ်ကြသည်။ ခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်ကြရချိန်တွင် မိမိ တို့၏ခေါင်းဆောင်မှု (leadership) နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု (management) တို့အကြား မ တူညီသည်များကို ပို၍သိရှိလာတတ်ကြသည်။ အခြားသူများအား တာဝန်ခံပေး ရန်လိုအပ်လာသည့် အပေါ်အခြေခံ၍ စီမံခန့်ခွဲမှုပိုင်း ကျွမ်းကျင်သည့်ဝန်ထမ်းများ၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သည့် ဒုတိယခေါင်းဆောင်နေရာများအတွက် စဉ်းစားလာကြရသည်။

၃) ငွေကြေးပိုင်း (Financing)

အဖွဲ့အစည်းတခုလည်ပတ်ရန်အတွက် ငွေကြေးသည်မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့်အပိုင်း ဖြစ်သည်။ မိမိကိုယ်ပိုင်ငွေကြေးဖြစ်စေ၊ အဖွဲ့စတင်တည်ထောင်သူများ မတည်သည့် ငွေကြေးဖြစ်စေ ဝင်ငွေ၊ ထွက်ငွေ၊ စာရင်းဇယားများနှိုင်းခြင်း၊ တိကျစွာထားရှိ ခြင်း၊ ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုမူဝါဒများ ထားရှိ ကျင့်သုံးနိုင်ခြင်းသည် အဖွဲ့အစည်း၏ ဂုဏ်သတင်းနှင့် ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများ၊ ပြင်ပမှသူများထံမှ မေးခွန်းထုတ်လာ ခြင်းများ ရှိလာပါက ဖြေရှင်းပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

၄) အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်များ (Administrative systems)

အဖွဲ့အစည်းတခု၏ နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများ ထိထိရောက်ရောက်အဆင်ပြေပြေလည်ပတ် နိုင်ရန်အတွက် ရုံးခန်းဖွင့်လှစ်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်မည့်သူများ လိုအပ်သကဲ့သို့ အဖွဲ့၏ ချမှတ်ထားသည့်မူဝါဒများ၊ ငွေကြေး နှင့်ဝန်ထမ်းများ၊ လိုအပ်သည့်နည်း ပညာများ၊ ကုန်ကြမ်းများအားလုံးကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း၍ အကောင် အထည်ဖော်ပေး မည့် စီမံရေးရာစနစ်များနှင့် ဝန်ထမ်းများလည်းလိုအပ်သည်။ အဖွဲ့အစည်း အတွင်း ယန္တရားတခုလုံး ထိရောက်အကျိုးရှိစွာလည်ပတ်ရန်အတွက် အရေးပါလှသည်။

၅) ဝန်ထမ်းများ (staffing)

အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရောက်ရှိလိုသည့်ပန်းတိုင် ရည်မှန်းချက်များအတွက် ချမှတ်ထားသည့်မဟာဗျူဟာများ၊ စီမံချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရန်အတွက် အရည်အချင်းပြည့်ဝပြီး အဖွဲ့အတွက် အားကိုး ယုံကြည်ရသည့် ဝန်ထမ်းများ အဖွဲ့အစည်းတွင်ရှိရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးလှသည်။ အစပိုင်းတွင် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ၊ လစာပုံမှန်မရသော်လည်း အဖွဲ့၏ရည်မှန်းချက်များကို ယုံကြည်မှုဖြင့် လုပ်ဆောင်ပေးနေသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် အဆင်ပြေသလိုလုပ်ဆောင်လည်ပတ်၍ အဆင်ပြေနိုင်သော်လည်း သက်တမ်းရင့်လာသည့်နှင့်အမျှ အရည်အချင်းပြည့်ဝပြီး လုပ်ငန်းများကို ထိရောက်အကျိုးရှိစွာလုပ်ကိုင်နိုင်မည့် ဝန်ထမ်းများသည် အဖွဲ့အတွက် အရေးကြီးလာပြီး ယင်းဝန်ထမ်းများကို ဆက်လက်ခန့်ထားနိုင်ရေးအတွက် လစာ၊ ခံစားခွင့်များနှင့် ဝန်ထမ်းများကိုစီမံခန့်ခွဲမည့် မူဝါဒများကိုလည်း စဉ်းစားရန်လိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။

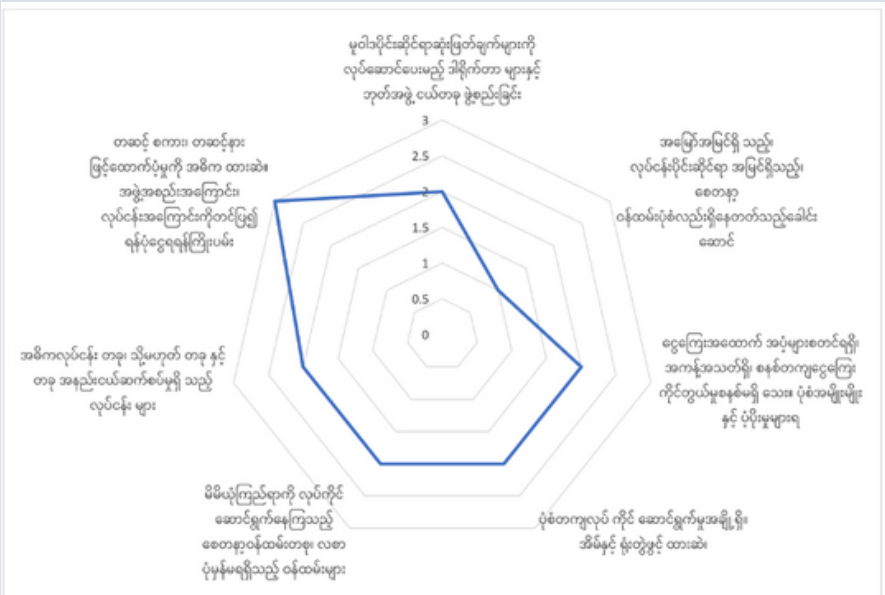
၆) လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှု (Service delivery)

အဖွဲ့အစည်းများစွာတွင် ထွက်ရှိလာသည့် ရလဒ်များ၊ လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရှိတတ်ကြသည်။ ယင်းတို့သည် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ ရည်ရွယ်ချက်၊ ပန်းတိုင်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးသည့် အရာများဖြစ်ပြီး မိမိတို့လိုလားသည့်ရလဒ်များကို ရရှိအောင် ဖြည့်ဆည်းနိုင်မှုရှိမရှိ၊ လုပ်ဆောင်မှုများ/ ဝန်ဆောင်မှုများသည် မျှော်မှန်းထားသည့် စံတန်ဖိုး၊ ရလဒ်များအတိုင်း ပြည့်မီမှုရှိမရှိကို စဉ်ဆက်မပြတ် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရန်လိုအပ်ပြီး မိမိတို့ဦးတည်ချက်များအတိုင်းဖြစ်မဖြစ်ကိုလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်နေရမည်။

၇) ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း (marketing)

အဖွဲ့အစည်းများ စတင်ချိန်တွင် အဖွဲ့ဝင်များ၏ မတည်ငွေများ၊ အဖွဲ့ဝင်ကြေးများနှင့် အဆင်ပြေနိုင်သော်လည်း သက်တမ်းတစ်ခုလောက်ချိန်တွင် အဖွဲ့၏လုပ်ငန်းများကို ချဲ့ထွင်ရန်သော်လည်းကောင်း၊ လိုအပ်ချက်များလည်း ပို၍ များပြားလာသောကြောင့်လည်းကောင်း ရန်ပုံငွေရှာဖွေရန်လိုအပ်လာမည်ဖြစ်သည်။ အမြတ်အစွန်းရရှိရန် အတွက် ဖွဲ့စည်းထားသည့်အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် ဈေးကွက်ရှာဖွေခြင်း၊ ဈေးကွက်ချဲ့ထွင်ခြင်းတို့မှာ ပုံမှန် လုပ်ငန်းအနေဖြင့် စတင်စဉ်ကပင် စဉ်းစားမည်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့်လည်း ပို၍လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ငွေကြေးလိုအပ်ချက်များရှိလာနိုင်ပါသည်။

နမူနာအနေဖြင့် သက်တမ်း ၃ နှစ်ခန့်ရှိပြီဖြစ်သည့် အမျိုးသမီးအရေးလုပ်ဆောင်နေသည့် အရပ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းတဖွဲ့၏ အဖွဲ့အစည်း အခြေအနေကို အကဲဖြတ်သည့် စနစ်ကို အသုံးပြု၍ ရရှိသည့်ရလဒ်များ ပြသပေးလိုပါသည်။



အဖွဲ့၏ သက်တမ်း ၃ နှစ်တာ ကာလအတွင်း အခြေအနေများကို အဖွဲ့ဝင်များက ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခဲ့ကြသည်။

သက်တမ်းနုနယ်သေးသည့် အဖွဲ့အနေဖြင့် ဆန်းစစ်ချက်ရလဒ်များကို ကြည့်လျှင် -

- မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာဆုံးဖြတ်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ပေးမည့် ဒါရိုက်တာများနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ ငယ်တခု ဖွဲ့စည်းခြင်း
- အမြော်အမြင်ရှိသည့်၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အမြင်ရှိသည့်၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းပုံစံလည်း ရှိနေ သည့်ခေါင်းဆောင်များက လုပ်ဆောင်ပေးနေခြင်း
- ငွေကြေးအထောက်အပံ့များစတင်ရရှိသော်လည်း အကန့်အသတ်များရှိနေခြင်း၊ စနစ်တကျ ငွေကြေး ကိုင်တွယ်သည့်စနစ်မရှိသေးချေ။ ပုံစံအမျိုးမျိုး နှင့် ပံ့ပိုးမှုများလည်းရနေသည်။
- ဝန်ထမ်းလက်စွဲနှင့် ငွေကြေးစီမံခန့်ခွဲမှုလမ်းညွှန်တို့ကို ရေးဆွဲပြီး ပုံစံတကျ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှုအချို့ရှိလာသည်။ သို့သော်အိမ်နှင့် ရုံးတွဲဖွင့်ထားရဆဲ ဖြစ်သည်။

- မိမိယုံကြည်ရာကို လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက်နေကြသည့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းတစ်စု၊ လစာ ပုံမှန်မရရှိသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်လျက်ရှိသည်။
- အဓိကစီမံချက်လုပ်ငန်းတခုနှင့် ယင်းနှင့်ဆက်စပ်၍ အရေးပေါ်ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် သုတေသနများ လည်းလုပ်ဆောင်နေသည်။
- တဆင့်စကား၊ တဆင့်နား ဖြင့်ထောက်ပံ့မှုကို အဓိက ထားနေရဆဲဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း၊ လုပ်ငန်းအကြောင်းကိုတင်ပြ၍ ရန်ပုံငွေရရန်ကြိုးပမ်းရန် ပြင်ဆင်နေသည်။

အဖွဲ့အနေဖြင့် တိကျရှင်းလင်းသည့် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်နှင့် ရပ်တည်ခံယူချက် ပါရှိသည့် ဖွဲ့စည်းပုံ (constitution)၊ အဖွဲ့အစည်းပါဝင်ကြသော ဘုတ်အဖွဲ့၊ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဝန်ထမ်းများနှင့် အဖွဲ့ဝင်များ အဆင့်ဆင့်အကြား တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုစနစ်တခုကို ရေးဆွဲရန်နှင့် နောက်လာမည့် ၃ နှစ်အတွက် မဟာဗျူဟာတခုကို ရေးဆွဲရန် ဆုံးဖြတ်၍ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။

Open Systems ဖြင့် အဖွဲ့အစည်း၏အခြေအနေကို ဆန်းစစ်ရာတွင်မူ အဖွဲ့၏ပြင်ပအခြေအနေများ၊ အဖွဲ့အစည်းလှုပ်ရှားရသည့်ဝန်းကျင်များကိုလည်း အသေးစိတ် ဆန်းစစ်ကြည့်လေ့ရှိသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ လင့်ခ်တွင် မေးခွန်းနမူနာများကို သွားရောက်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

[https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C4eD-](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C4eD-sNFiEpgdxnONJyr3Sw82MlOlHB/edit?usp=sharing&ouid=100891851009712362957&rtopof=true&sd=true)

[sNFiEpgdxnONJyr3Sw82MlOlHB/edit?](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C4eD-sNFiEpgdxnONJyr3Sw82MlOlHB/edit?usp=sharing&ouid=100891851009712362957&rtopof=true&sd=true)

[usp=sharing&ouid=100891851009712362957&rtopof=true&sd=true](https://docs.google.com/spreadsheets/d/1C4eD-sNFiEpgdxnONJyr3Sw82MlOlHB/edit?usp=sharing&ouid=100891851009712362957&rtopof=true&sd=true)

ဖော်ပြထားသည့် ပုံစံကို များသောအားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပညာရှင် (အဖွဲ့) က အကဲဖြတ်လိုသည့်အဖွဲ့အစည်းကို လုပ်ဆောင်ပုံနှင့်ရလဒ်များအား ရှင်းပြ၍ ဆန်းစစ်နည်းများနှင့် လိုအပ်သည်များကို ကူညီလေ့ရှိသည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုပညာရှင် (အဖွဲ့) ကိုယ်တိုင်မေးမြန်းပေးတတ်သည်။ သို့သော် အဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှ အချိန်ပေးနိုင်သည့် မန်နေဂျာ သို့မဟုတ် ဒုတိယအဆင့်ခေါင်းဆောင်နေရာမျိုးရှိသည့်ဝန်ထမ်း ၂ ဦး သို့မဟုတ် ၃ဦးအား တာဝန်ပေး၍သော်လည်း ကောင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့အတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် တာဝန်ယူထားပြီး အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို စိတ်ဝင်စား၊ နားလည်သည့်သူ (များ)ကို မေးမြန်းရန်အတွက် မေးခွန်းများကို မေးမြန်းပုံ၊ အမှတ်ပေးပုံများအားရှင်းပြပြီး မေးမြန်းစေခြင်းဖြင့် အဖွဲ့အတွင်းမှ အခြေအနေများ ကို ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးခွင့်ရကြပြီး ယခင်ကအမှတ်တမဲ့ထားမိသည့်ကိစ္စရပ်များကို သတိပြုမိစေသည်။ အဖွဲ့တွင်ရှိသည့် ဝန်ထမ်းအရေအတွက်နှင့် အဖွဲ့တည်နေရာများအပေါ် အခြေခံ၍ တပတ်မှ တလခန့် အထိ အချိန်ပေးပြီး အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၊ ဝန်ထမ်းများ၊ ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများ အားလုံးထံမှ အချက်

အလက်များ ကောက်ခံရန်လိုအပ်သည်။ ရရှိသည့်ရလဒ်များအပေါ်မူတည်၍ အဖွဲ့အစည်း၏ ခေါင်းဆောင်ပိုင်း နှင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုအဖွဲ့တို့အား ပြန်လည်တင်ပြ၍ မည်သို့ဆက်လက် လုပ်ဆောင်မည်ကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲနိုင်သည်။

အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုတွင် ပထမဆုံးအဆင့်မှာ အဖွဲ့အစည်း၏ လက်ရှိအခြေအနေကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ ယင်းအခြေအနေအပေါ်မူတည်၍ အဖွဲ့အတွက် မရှိမဖြစ် လိုအပ်သည့် အစိတ်အပိုင်းများမှစ၍ အဖွဲ့ပုံမှန်ကောင်းမွန်အားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။



အပိုင်း - ၁ အဖွဲ့အစည်း၏အစိတ်အပိုင်းများကို ချဉ်းကပ်လေ့လာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဖြစ်စဉ်များအား အဖွဲ့အစည်းတခု၏ မရှိမဖြစ်အစိတ်အပိုင်းများနှင့် နှိုင်းချုပ်အဆုံးသတ်လိုပါသည်။

● အဖွဲ့အစည်းတခုတွင် ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင် (goal/vision)၊ တန်ဖိုးထားမှု/ရပ်တည်ခံယူချက်များ (purpose/mission statement) မရှိမဖြစ်ရှိရန်လိုအပ်ပြီး ယင်းပန်းတိုင်၊ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်အောင် မည်သို့လုပ်ဆောင်မည်၊ အဖွဲ့အစည်းကို မည်သည့်ပုံစံဖြင့်လည်ပတ်မည်ဆိုသည့်အချက်များပါဝင်သည့် မဟာဗျူဟာရှိသင့်သည်။

● အဖွဲ့အစည်း၏လုပ်ငန်းများ လုပ်ဆောင်လည်ပတ်ရန်အတွက် လိုအပ်သည့် ငွေကြေးများ၊ အရင်းအမြစ်များ ပါဝင်လာပြီဆိုပါက ယင်းတို့ကို မည်သို့ စနစ်တကျ အသုံးပြုစီမံမည်ဆိုသည့် လမ်းညွှန် သို့မဟုတ် လက်စွဲရှိ ရမည်ဖြစ်သည်။

● အဖွဲ့အစည်းသည် စေတနာ့ဝန်ထမ်းများဖြင့် လည်ပတ်သည်ဖြစ်စေ၊ အနည်းဆုံး အဖွဲ့အတွက် အချိန်ပိုင်းဝန်ထမ်းငှားရမ်းသည်ဖြစ်စေ ယင်းဝန်ထမ်းများနှင့် ခေါင်းဆောင်ပိုင်းတွင်လုပ်ဆောင်မည့်သူများ၏ အလုပ်တာဝန်များ စနစ်တကျ ချမှတ်ခြင်းနှင့် စီမံလုပ်ဆောင်မည့်စနစ်များရှိသင့်သည်။

● လုပ်ငန်း/ဝန်ဆောင်မှု (Service Delivery) များပေးသည့် အဖွဲ့အစည်းတခုဖြစ်ပါက မည်သူများအား မည်သို့ မည်မျှပံ့ပိုးမည်၊ ကူညီလုပ်ဆောင်မည်စသည်တို့ကို ရှင်းလင်းစွာ ဖော်ပြထားသည့် လမ်းညွှန် (Scope of Work) ရှိသင့်သည်။

ယင်းတို့မှာ အဖွဲ့အစည်းတခုအတွက် အခြေခံအကျဆုံး မရှိမဖြစ်အစိတ်အပိုင်းများ ဖြစ်ကြသည်။ ဆက်လက်ဆွေးနွေးမည့်အပိုင်းများတွင် အဖွဲ့အတွင်း ယင်းအစိတ်အပိုင်းများအတွက် မိမိတို့၏သာ ရေးဆွဲပြင်ဆင်နိုင်ရန် (Do-It-Yourself) နည်းလမ်းများကို ဆက်လက်တင်ပြပေးသွားပါမည်။

အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် အကဲဖြတ်ရာတွင် ပါဝင်သင့်သည့် မေးခွန်းများ

✓အဖွဲ့အစည်းဖွံ့ဖြိုးပုံနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု

- အားလုံးသဘောတူ ရေးဆွဲထားပြီး ရှင်းလင်းနားလည်လွယ်သော မျှော်မှန်းချက်၊ ပန်းတိုင်နှင့် ရည်ရွယ်ချက်များ ရှိပါသလား။ ယင်းတို့အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ကြသလား။
- ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ဝိုင်းဝန်းဆွေးနွေး၍ ချမှတ်ကြပါသလား။
- လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများ ခွဲဝေချမှတ်ခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။
- ဝန်ထမ်းရေးရာမူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိပြီး ယင်းအတိုင်း လိုက်နာအသုံးပြုနေပါသလား။
- ကျင့်ဝတ်ညွှန်ကြားချက် (Code of Conduct) သို့မဟုတ် စည်းကမ်းကျင့်ဝတ်များ ရှိပါသလား။
- အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရှိပြီး အကောင်အထည်ဖော်ထားပါသလား။
- ဆက်သွယ်ရေးသည် ပွင့်လင်းပြီး လက်တွေ့ကျအဆင်ပြေပါသလား။
- စနစ်တကျ မှတ်တမ်းတင်ခြင်းနှင့် ဖိုင်များသိမ်းဆည်းခြင်း ရှိပါသလား။

✓အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်း စွမ်းရည်

- အဖွဲ့မှဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းအဆင့်တိုင်းတွင် အကျိုးကျေးဇူးခံစားရမည့်သူများ ပါဝင်ခွင့်ရကြပါသလား။
- ဒေသခံများ၏ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အသိပညာများနှင့် အလေ့အထများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစား အသုံးပြုထားပါသလား။
- အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းတွင် ဂျင်ဒါဆိုင်ရာနှင့် ထူးခြားသန်စွမ်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ (gender and disability) ကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းမျိုး ရှိပါသလား။
- အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် လုပ်ငန်း/စီမံကိန်းများလုပ်ဆောင်ရာတွင် ရပ်ရွာ၊ ဦးတည်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လိုအပ်ချက်အပေါ် မူတည်၍ လုပ်ဆောင်ရန် စီစဉ်ပါသလား။ သို့မဟုတ် အလှူရှင်ရရှိနိုင်မှု အပေါ် မူတည်ရေးဆွဲပါသလား။
- လုပ်ငန်းများအတွက် ကြီးကြပ်ခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းစနစ်တခုရှိပါသလား။
- လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် လုပ်ငန်းများကို သင်ခန်းစာယူ၍ ရှေ့လုပ်ငန်းများတွင် သင်ခန်းစာပြန်လည်ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်သည့် အလေ့အကျင့်မျိုးရော ရှိပါသလား။

✓ အရင်းအမြစ်များ ရှာဖွေအသုံးပြုခြင်း

- ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများရှိပြီး ယင်းတို့ကိုလိုက်နာကျင့်သုံးပါသလား။
- အဖွဲ့အတွက် ငွေကြေးရန်ပုံငွေများကို နည်းလမ်းစုံဖြင့် ရှာဖွေရန် မဟာဗျူဟာများ ချမှတ်ထားပြီး အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်နေပါသလား။
- အဖွဲ့အတွင်းရှိ အရင်းအမြစ်များကို ထိရောက်စွာ အသုံးချနိုင်ပါသလား။
- စေတနာ့ဝန်ထမ်းများနှင့် အခြားရရှိသည့် အရင်းအမြစ်များကို ထိထိရောက်ရောက် အသုံးချနိုင်ပါသလား။

✓ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ကွန်ယက်ဖွဲ့ခြင်း

- ဒေသတွင်းရှိ အရေးပါသည့် ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများနှင့် တက်ကြွစွာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိပါသလား။
- လုပ်ငန်းတူအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်မှုရှိပါသလား။
- ဒေသတွင်းရှိ ကွန်ယက်များ သို့မဟုတ် တပ်ပေါင်းစုအဖွဲ့အစည်းများတွင် အဖွဲ့ဝင်အဖြစ် ပါဝင်ပါသလား။
- အခြားအဖွဲ့အစည်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်မျှဝေမှု ရှိပါသလား။

✓ တိုက်တွန်းအရေးဆိုမှု (Advocacy)

- ဒေသန္တရအစိုးရအဖွဲ့ကဲ့သို့သော ဒေသခံပတ်သက်ဆက်စပ်သူများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်မှု ရှိပါသလား။
- အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် လူထုအားလှုံ့ဆော်စည်းရုံးမှု (public advocacy) မျိုး လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပါသလား။
- အဖွဲ့အစည်းသည် လူထုအခြေပြု လှုပ်ရှားမှုများကို လှုံ့ဆော်အားဖြည့်ပေးပါသလား။
- ပြည်သူ့မူဝါဒ သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှုလုပ်ငန်းစဉ်များတွင် အဖွဲ့အနေဖြင့် ပါဝင်ပတ်သက်ဖူးပါသလား။

မိမိအဖွဲ့၏လက်ရှိအခြေအနေအဆင့်ကို
အဖွဲ့ဝင်များမှ ဆန်းစစ်၍ အမှတ်ပေး
အကဲဖြတ်ခြင်း

	အဆင့် - ၁	အဆင့် - ၂	အဆင့် - ၃	အဆင့် - ၄	အဆင့် - ၅
တွေ့ရှိရတတ်သည့် သက်တမ်း	၀ - ၅ နှစ် အတွင်း	၁ - ၂ နှစ်	၂ - ၅ နှစ်အတွင်း	၇ - ၃၀ နှစ်အကြား	၂ - ၅ နှစ်အတွင်း
မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ် စီစဉ် အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း (governance)	အထူးတလည် စဉ်းစားရန် မလိုလှ သေး။	မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လုပ်ဆောင်ပေးမည့် ဒါရိုက်တာ များနှင့် ဘုတ်အဖွဲ့ငယ်တခု ဖွဲ့စည်းခြင်း	ဒါရိုက်တာဘုတ်အဖွဲ့ ကို တိုးချဲ့ခြင်း၊ ပြင်ပ မှပုဂ္ဂိုလ်များကို ဖိတ် ခေါ်လာ ခြင်း။ မဟာဗျူဟာချလုပ် ခြင်းမျိုးထက် အခြေအနေ ပေါ် မူတည်၍ တုံ့ ပြန်ခြင်း	ဘုတ်အဖွဲ့၏အခန်း ကဏ္ဍအရေးပါလာ။ ဘုတ်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်များ စနစ်တကျချမှတ်လာ ခြင်း	ဘုတ်အဖွဲ့ဝင်များ၊ ခေါင်းဆောင်မှုပိုင်း အပြောင်းအလဲများ ရှိ လာခြင်း၊ အခြားအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် အချိတ်အဆက်များ ရှိ လာပြီး ဆက်ဆံမှုပုံ ကောင်းလာခြင်း
ခေါင်းဆောင်မှု (Staff/leadership)	အမြော်အမြင်ရှိ သည့်၊ လုပ်ငန်းပိုင်း ဆိုင်ရာ အမြင်ရှိသည့်၊ စေတနာ့ ဝန်ထမ်းပုံစံ လည်းရှိနေတတ်သည့် ခေါင်းဆောင်	မိမိလုပ်ကိုင်သည့် လုပ်ငန်းကို ယုံယုံ ကြည်ကြည် ကြိုး ကြိုး စားစား၊ အမြော် အမြင်ရှိရှိ၊ လုပ် ဆောင်ပြီး လူအ များ ယုံကြည် သည့် ခေါင်းဆောင်	လစာဖြင့် ခန့်ထား၍ စီစဉ် ညွှန်ကြားနိုင် သည့်၊ အဖွဲ့အစည်း အတွင်းရော၊ ပြင်ပ တွင်ပါ လုပ်ဆောင် နိုင်စွမ်းမြင့်သည့် ဦးဆောင်မှု	ကျွမ်းကျင်နားလည် သည့် ဒါရိုက်တာ၊ လက်ထောက်များ နှင့် စီမံကိန်း မန်နေဂျာ များရှိလာ။ အဖွဲ့ အစည်းကို စတင် တည်ထောင်သူများဆို သည့် အသုံးအနှုန်း နှင့်ဂုဏ်ယူလိုမှု များရှိ လာ	စတင်တည်ထောင်သူ ထွက်သွား ခြင်းမျိုး၊ အပြောင်းအလဲများ လုပ်ဆောင်လာမည့် သူများလိုအပ်လာ၊ ကဏ္ဍမျိုးစုံ တွင် ကျွမ်းကျင်နဲ့စပ် သူများ လိုအပ်လာ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ၊ နည်းစနစ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ မဟာ ဗျူဟာဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်မှုများရှိလာ
ငွေကြေးပိုင်း (Financing)	အထူးစဉ်းစားစရာမ လိုသေးပါ။	ငွေကြေးအထောက် အပံ့များစတင်ရရှိ၊ အကန့်အသတ်ရှိ၊ စနစ်တကျငွေကြေး ကိုင်တွယ်မှုစနစ်မရှိ သေး။ ပုံစံအမျိုးမျိုး နှင့် ပံ့ပိုးမှုများရ	ငွေကြေးလိုအပ်မှုများ လာ၊ အလှူရှင် အချို့ နှင့်ဆက်ဆံမှု ရှိ၊ ပစ္စည်းလှူဒါန်း မှုကို ထိရောက်စွာ သုံးစွဲလာ နိုင်	ငွေကြေးအထောက်ပံ့ များတည် ငြိမ်မှုရှိ လာ။ ငွေကြေး ရန်ပုံငွေရှာဖွေရန် အားထုတ်လာ။ ရန်ပုံငွေရှာဖွေမည့်သူ ငှားရမ်းလာ	လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ၊ နည်းစနစ် ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ မဟာဗျူဟာ ဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်မှုများရှိလာ ငွေကြေးအထောက် အပံ့ပေးမည့်အဖွဲ့သစ် များတွေ့ရှိလာ၊ ဖွံ့ဖြိုး ရေး ဌာနမျိုးဖွဲ့
အုပ်ချုပ်ရေးစနစ် များ (Administrative systems)	အထူးစဉ်းစားစရာ မ လိုသေးပါ။	ပုံစံတကျလုပ် ကိုင် ဆောင်ရွက်မှုအချို့ရှိ။ အိမ်နှင့် ရုံးတွဲဖွင့်ထား ဆဲ၊	စီမံအုပ်ချုပ်မှု စနစ် ထားရှိရန် လိုအပ်။ ရုံး စတင်ငှားရမ်း၊ မန်နေဂျာရှိလာ၊	ပေါ်လစီများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ချမှတ်၊ လုပ်ငန်းကို	စီမံခန့်ခွဲအုပ်ချုပ်မှု စနစ်များပြုပြင် ပြောင်းလဲ။ ဗဟိုမှ ကိုင်တွယ်သည့်

			ပစ္စည်းများ ဝယ်ယူ၊ တိကျရှင်းလင်းစွာ အစီရင်ခံနိုင်ရန် ပြင်ဆင်	ပံ့ပိုးမည့်သူ (စာရင်း ကိုင်၊ ရုံးအုပ်များရှိ)	နည်းသစ်များပြင်ဆင်
ဝန်ထမ်း (staffing)	အထူးစဉ်းစားစရာမ လိုသေးပါ။	မိမိယုံကြည်ရာကို လုပ်ကိုင် ဆောင်ရွက် နေကြသည့် စေတနာ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၊ လစာ ပုံမှန်မရရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ	လခစားဝန်ထမ်း ငှားရမ်း၊ စေတနာ့ဝန်ထမ်းများ အရေးကြီး သည့် အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်၊ တာဝန်ဝတ္တရား စနစ်တကျ ခွဲဝေမှု အားနည်းနေသေး	ဝန်ထမ်းဦးရေ အများ ဆုံး အဆင့် သို့ ရောက် ရှိ၊ ဝန်ထမ်း အမျိုး မျိုး ငှားရမ်းလာ၊ စေ တနာ့ ဝန်ထမ်း များကို စနစ်တကျထားရှိ၊ စီမံ ခန့်ခွဲမည့်သူရှိလာ၊ ထုတ်ပယ်ခံရ သည့် ဝန်ထမ်းများ ရှိလာ	စီမံကိန်းဝန်ထမ်းများ အပြောင်း အလဲများရှိ လာ။ ပြင်ပနှင့်အဖွဲ့အ တွင်းပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုများရှိ၊ ဝန်ထမ်းသစ်ငှားရမ်း၊ စေတနာ့ဝန် ထမ်းစနစ် ပြင်ဆင်
ဝန်ဆောင်မှု (services)	အဆင်ပြေအောင် ဖြည့်ဆည်းလုပ်ကိုင် ပေးနေသည်။ သို့မဟုတ် အထူး စဉ်းစားစရာမလို သေးပါ။	အဓိကလုပ်ငန်း တခု၊ သို့မဟုတ် တခုနှင့် တခု အနည်းငယ် ဆက်စပ်မှုရှိ သည့် လုပ်ငန်း များ	အဓိကလုပ်ငန်း ကြီး တခုနှင့် အခြားလိုအပ် သည့်လုပ်ငန်း များ လုပ်ကိုင်။ ငွေကြေး အင်အား လူအင်အား အခက်အခဲများ ကြောင့်အချို့ ကိုမ လုပ်ပေးနိုင်	စီမံကိန်းများကို အမြင့်မားဆုံးအ ရည် အသွေးနှင့် လုပ်ဆောင်၊ ရေရှည် စီမံကိန်း များချမှတ်၊ အဓိကလုပ်ငန်း များ နှင့်အတူ လုပ်ငန်းသစ် များစီစဉ်၊ ချဲ့ထွင်မှု များ ပိုမိုလုပ်ကိုင်လာ	လုပ်ငန်းများကို ပြန်လည်စစ်ဆေး၊ ပြင်ဆင်၊ ကြာမြင့် စွာ လုပ်ကိုင်နေ သည့် လုပ်ငန်းများ ရပ်တန့်၊ ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက် မှု အားပေး၊ လုပ်ငန်း သစ်များ၊ နယ်မြေ သစ်များတိုးချဲ့
ရန်ပုံငွေရှာဖွေခြင်း (marketing)	အထူးစဉ်းစားစရာမ လို သေးပါ။	တဆင့် စကား၊ တဆင့် နား ဖြင့်၊ သီးသန့် ရန်ပုံငွေရှာခြင်းမျိုးမ ရှိ	တဆင့် စကား၊ တဆင့် နား ဖြင့်ထောက်ပံ့မှုကို အဓိက ထားဆဲ။ အဖွဲ့ အစည်းအကြောင်း၊ လုပ်ငန်းအကြောင်းကို တင်ပြ၍ ရန်ပုံငွေရ ရန်ကြိုးပမ်း	လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု နာမည်ရ လာမှုအပေါ်အခြေခံ ပြီး ငွေကြေးရန်ပုံငွေ စတင်ရှာဖွေ၊ တဆင့် စကား၊ တဆင့်နား အဆင့်မှ စနစ်တကျ လုပ်ဆောင်	တည်ငြိမ်သောအဖွဲ့ အစည်းတခု အသွင် ဖြင့် ရန်ပုံငွေကို ရပ်တည်ရှာဖွေလာ
အခက်အခဲ အတား အဆီး (Obstacles)	ပုံစံတကျ၊ အဖွဲ့ အစည်းတခု အဖြစ် လုပ်ရမည်ကို စိုးရိမ် ထိတ်လန့်ခြင်း၊ ငွေကြေး ရန်ပုံငွေမရှိ ခြင်း၊ ပြင်ပ ကူညီ ထောက်ပံ့မှုမရှိ ခြင်း	ပုံစံတကျ၊ အဖွဲ့ အစည်းတခုအနေ ဖြင့်လုပ်ဆောင်ရမည် ကိုစိုးရိမ် ထိတ်လန့် ခြင်း၊ အခြေအနေပေါ် မူတည်တုံ့ပြန် လုပ်ဆောင်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုမျိုး	တာဝန်ယူမှုပိုင်း ဆိုင်ရာ နည်းစနစ် များ အားမကောင်းသေး။ အဖွဲ့အစည်းပိုင်း ဆိုင်ရာ နည်းစနစ် ပိုင်း တွင် ပြင်ပစိုးမိုးမှု များပြားလျက်ရှိ၊ သီးခြားစနစ် တည်ဆောက်ရန် ခက်ခဲ	ခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ လုံးဝထိန်းချုပ် မှုမရှိ ခြင်း သို့မဟုတ် ထိန်းချုပ်မှု များလာ ခြင်း၊ မစွန့်စားလို ခြင်း၊ ဘုတ်အဖွဲ့ အနေဖြင့် နေ့စဉ်ရုံး ကိစ္စ လုပ်ငန်းစီမံခန့်ခွဲ မှုတွင်ပါဝင်လွန်း	အပြောင်းအလဲများကို တင်းခံ ခြင်း၊ အဖွဲ့ တစ်ခုတည်းအနေဖြင့် သီးခြားရပ်တည်လို ခြင်း၊ ချုပ်ကိုင်မှုများ များပြားလာခြင်း

အခွင့်အလမ်းများ (Opportunities)	အိပ်မက်များကို အကောင်အထည် ဖော်၊ ဖြစ်အောင် လုပ် လိုစိတ်များ၊ မိမိ တို့၏အိပ်မက်များကို အခြားသူများပါ ကူး စက်အောင် ကြိုးပမ်း ခြင်း	အလှူရှင်များ၏ ထောက်ပံ့ရန် စိတ်ဝင်စားမှု၊ အဖွဲ့ အစည်းတွင်း ဝင်ချင် သူများခြင်း လူ ကြိုက်များသည့် ခေါင်းဆောင်	အောင်မြင်မှုများရှိလာ သည်ကို နားလည်သိရှိ လာ၊ အပြောင်းအလဲ ကို လိုလားလက်ခံလို စိတ်များရှိ၊	တည်ငြိမ်မှုရှိလာခြင်း၊ လူအင်အား၊ ငွေကြေး လုံလောက်ပြည့်စုံမှုရှိ လာခြင်း၊ ဝန်ထမ်း အသစ်များ၊ ဘုတ်အဖွဲ့ ဝင်များထံမှ အကြံ ဉာဏ်သစ်များ ရရှိလာ ခြင်း	ယခင်ဖြစ်ရပ်များ အပေါ်သင်ခန်းစာယူ၊ ယုံကြည်တက်ကြွသ ည့်ဝန်ထမ်းများ။ လက်တွဲလုပ်ဆောင် နိုင်မည့် အဖွဲ့သစ်များ၊ မိတ်ဆွေများရှိလာ ခြင်း
------------------------------------	--	---	--	---	--