MYANMAR-LUXEMBOURG DEVELOPMENT COOPERATION

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်း ၂၀၁၇ - ၂၀၂၀

MINISTRY OF HOTELS & TOURISM

LUX DEV
Luxembourg Development Cooperation Agency

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်း (၂၀၁၇ - ၂၀၂၀)

ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန

၂၀၁၇

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်းသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် Luxembourg Development တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည့် "ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့်၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး" လုပ်ငန်းစီမံကိန်း MYA/001 အသီးအပွင့်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ဤစာတမ်းပြုစုနိုင်ရေးအတွက် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်း အဆင့်ဆင့်ရှိ အရာထမ်းများ၊ အခြားသော အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ၊ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များတို့မှ များစွာ ပံ့ပိုးကူညီ ပေးခဲ့ကြပါသည်။

ဤမဟာဗျူဟာအား MYA/001 မှ စီနီယာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်ပညာရှင် Dr. Paul Rogers မှ မူကြမ်း ရေးဆွဲခဲ့ပြီး MYA/001 မှ ကမ္ဘာလုံး့ခရီးသွားလုပ်ငန်း အကြံပေး Mr. Paul Penfold မှ ပံ့ပိုးကူညီထားပါသည်။ စာတမ်းပြုစုရေးသားရာ၌ ပါဝင်ကူညီလုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသော အတိုင်ပင်ခံ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များမှာ ဒေါ်ကြည်ကြည်အေး၊ Ms Caroline Callow၊ Ms Robyn Jackson၊ ဦးအောင်ဆန်းကြိုင်၊ Mr Cliff Lonsdale၊ ဒေါ်လင်းလင်း၊ Ms Natasha Martin၊ ဒေါ်နေနွယ်၊ Ms Catherine Smith၊ Mr Joe Vlahek နှင့် Ms Jo Williams တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အခြေပြမြေပုံများအား မြန်မာ့သတင်းအချက်အလက် စီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့မှ တစ်တပ်တစ်အား ကူညီ ပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသည်။
ဤမဟာဗျူဟာအား Ms Catherine Russell မှ တည်းဖြတ်ပေးထားပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါ အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုကိုလည်း ကျေးဇူးတင်အသိအမှတ်ပြုပါသည်။

- မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် အဖွဲ့ဝင်အသင်းအဖွဲ့များ
- အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း
- BIF | HamsaHub

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ နည်းဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်

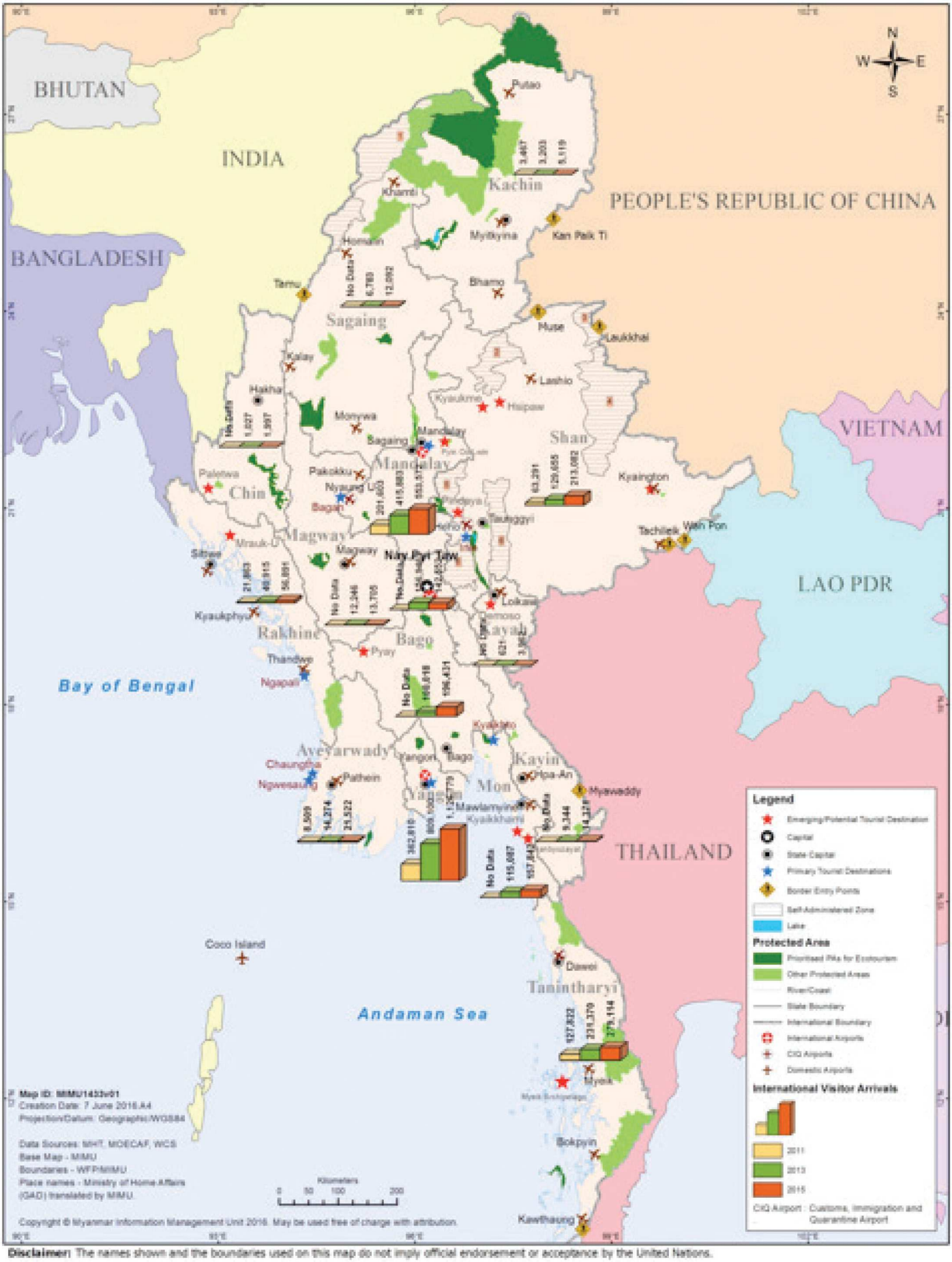
မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန (MOHT)

ဤပုံနှိပ်မှုရှိ စာသားများကို သင့်တင့်လျောက်ပတ်သောအသိအမှတ်ပြုမှုဖြင့် လွတ်လပ်စွာ ကောက်နုတ်သုံးစွဲနိုင်သကဲ့သို့ ပြန်လည်ပုံနှိပ်ခြင်းပြုလုပ်နိုင်ပါသည်။ ©2017 MOHT

ဤစာပုံနှိပ်မှုကို လူဇင်ဘော့ဂ်ဖွံ့ဖြိုးရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအေဂျင်စီ (Luxembourg Development Cooperation Agency) က အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော စီမံကိန်းအမှတ် MYA/001 ၏ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်သည်။

Myanmar Information Management Unit

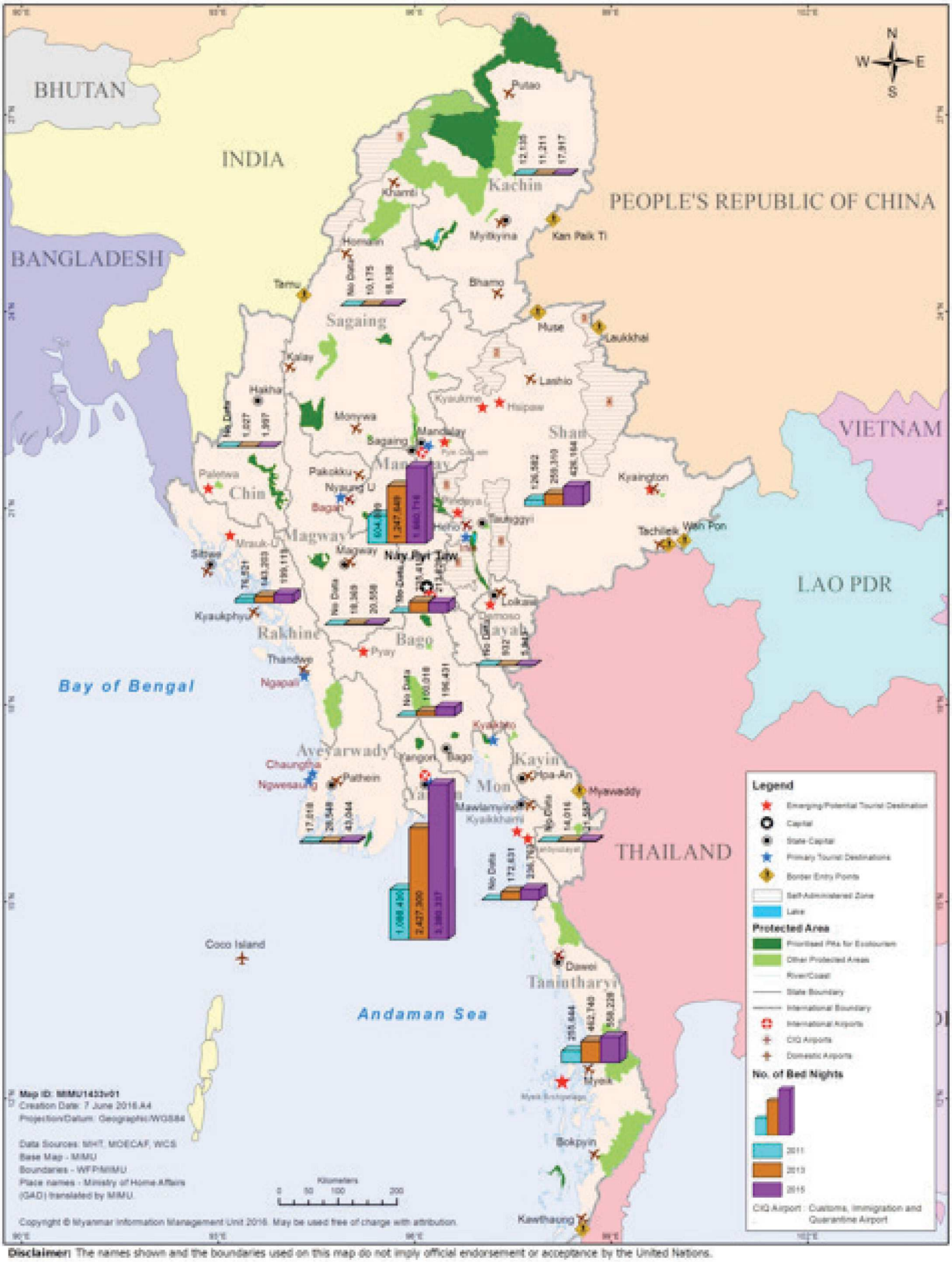
ပုံ ၁ - ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရောက်ရှိရာ တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ပြည်နယ်များ (၂၀၁၁၊ ၂၀၁၃ နှင့် ၂၀၁၅)



Disclaimer: The names shown and the boundaries used on this map do not imply official endorsement or acceptance by the United Nations.

Myanmar Information Management Unit

မုဒ် ၂ - ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာသွားများ ညအိပ်တည်းခိုရာ တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ပြည်နယ်များ (၂၀၁၁၊ ၂၀၁၃ နှင့် ၂၀၁၅)



Disclaimer: The names shown and the boundaries used on this map do not imply official endorsement or acceptance by the United Nations.

ဥယျောဇဉ်

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး မဟာဗျူဟာနှင့် Action Plan (HRDSAP) သည် ၂၀၁၅ နှင့် ၂၀၁၆ ခုနှစ်များတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတွက် တစ်နိုင်ငံလုံးအတိုင်းအတာဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ သုတေသနပြုလုပ်ချက်များ၏ ရလဒ်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါသုတေသနနှင့် လေ့လာမှုများကို ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် လူဇင်ဘတ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အေဂျင်စီ MYA/001 ၏ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍတွင် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ စွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး စီမံကိန်း အထောက်အပံ့ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါဗျူဟာသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍများအတွက် ထိရောက်သော စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှုများ၏ အလျှင်အမြန် လိုအပ်ချက်များကို မူဝါဒချမှတ်ရန်နှင့် အလေးပေးရန် ဖော်ပြထားပါသည်။ ကျွန်တော်အနေဖြင့် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရာတွင် အကြုံဉာဏ်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ အချိန်အားဖြင့်သော်လည်းကောင်း စိုက်ထုတ်ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများနှင့် ဌာနဆိုင်ရာများ အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်များကို ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာ ကျွန်တော်အနေဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနအောက်ရှိ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ပညာပေးရေးဌာနခွဲနှင့် LuxDev တို့၏ ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုများကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်မှုများကိုလည်း အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အစည်းအဝေးများတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့သည့် မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အဖွဲ့ချုပ်နှင့် ဆက်စပ်နေသည့် အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် လုပ်သားများ၏ အင်အားကို အဓိက အားထားလုပ်ဆောင်ရသည့် ကဏ္ဍဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများကို အခြားသောကဏ္ဍများထက် ပိုမိုဖန်တီးပေးနိုင်လိမ့်မည် ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများကို ကျယ်ပြန့်စွာဖန်တီးပေးရာတွင် ဥပမာအားဖြင့် လေဆိပ် ဝန်ဆောင်မှု၊ အငှားကားလုပ်ငန်း၊ ဟိုတယ်ဝန်ထမ်းများ၊ ဧည့်လမ်းညွှန်များ၊ ခရီးသွားအော်ပရေတာများ၊ ခရီးသွားအေဂျင်စီများနှင့် ပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှုများ၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ လက်မှုပညာလုပ်ကိုင်သူများနှင့် အစိုးရအမှုထမ်းများသည်လည်း အခွင့်အလမ်းများကို ရရှိနိုင်မည့်သူများ ဖြစ်ပါသည်။ အထက်ဖော်ပြပါ အလုပ်အကိုင်များကို ခန့်အပ်ပြီးသူများကိုလည်း လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ အရည်အသွေး ပြည့်မှီသည့် ပညာရေး၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ကျွမ်းကျင်ရေး၊ လေ့ကျင့်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအနေဖြင့် အနီးကပ် လုပ်ဆောင်ရန်လိုအပ်ပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကဏ္ဍတွင် လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံကိန်းရေးဆွဲရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုများနှင့် အသွင်မတူ ကျွမ်းကျင်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး တည်ဆောက်မှုများ အားကောင်းလာရန်အတွက် အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအဖွဲ့များနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုများသည် အလွန်အရေးပါပါသည်။

HRDSAP သည် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားကဏ္ဍရှိ လူသားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လေ့ကျင့်မှု၊ ပညာရေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှုလိုအပ်ချက်များကို ပြည့်မှီရန်အတွက် လမ်းညွှန်ထားပါသည်။ အကယ်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ထပ်လောင်း အကြုံဉာဏ်များနှင့် မှတ်ချက်များရှိပါက ကျွန်တော်နှင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနရှိ ကျွန်တော်၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

ဦးအုန်းမောင်
ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီး
ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန
ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်
နေပြည်တော်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် လူသားအရင်းအမြစ်အတွက် အရေးကြီးသော ဗျူဟာကျသည့် အစီအစဉ်များ ဖြစ်ထွန်းလာအောင် လူဇင်ဘတ်နိုင်ငံ (Grand Duchy) အစိုးရအနေဖြင့် လူဇင်ဘတ်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံခြားရေးနှင့် ဥရောပရေးရာ ဝန်ကြီးဌာနမှ တစ်ဆင့် ပြည်ထောင်စုသမ္မတ မြန်မာနိုင်ငံတော်ကို ကူညီထောက်ပံ့လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ကဏ္ဍတွင် လူသားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူဇင်ဘတ်နိုင်ငံအစိုးရ၏ ပထမဦးဆုံး bilateral စီမံကိန်းတစ်ခုဖြစ်သည့် MYA/001 ကို မြန်မာနိုင်ငံတွင် လူဇင်ဘတ်နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးအေဂျင်စီမှ စီမံခန့်ခွဲလျက်ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမဟာစီမံကိန်း ၂၀၁၃-၂၀၂၀ တွင် ပါရှိသော ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် အမျိုးသားရေး အလုပ်အကိုင်နှင့် ဝင်ငွေတိုးတက်ရေးအတွက် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး အဆိုပါစီမံကိန်းကို စီမံကိန်းကာလ ငါးနှစ်သတ်မှတ်ပြီး ယူရို ၅.၅ သန်းဖြင့် ကူညီ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်း မဟာစီမံကိန်းတွင် ပါဝင်သော မဟာဗျူဟာ ဦးတည်ချက် အစီအစဉ်အမှတ်(၂)မှာ လူသားအရင်းအမြစ် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ခြင်းနှင့် ခရီးသွားရေးကဏ္ဍတွင် ဝန်ဆောင်မှု အရည်သွေး မြှင့်တင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်း MYA/001 တွင် ရလဒ်သုံးခုကို မျှော်မှန်းထားပါသည်။ (1)ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနတွင် လူသားအရင်းအမြစ်၏စွမ်းဆောင်ရည် နှင့် ဖွဲ့စည်းမှုဆိုင်ရာများပိုမိုအားကောင်းလာရန်၊ (2)ယခုရှိပြီးသားနှင့် အသစ်ဖြစ်ထွန်းလာမည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး လုပ်ဆောင်မှုများ ပိုမိုအားကောင်းလာရန်၊ (3) လက်ရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် လုပ်ကိုင်နေသော လုပ်သားအင်အားစုများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ လူသားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ဆောင်နေမည့် အစီအစဉ်များကို သုတေသန ပြုလုပ်ချက်များ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုမှာ စီမံကိန်းတွင် မည်သည့်လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ပြင်ဆင်ခြင်းကို နီးကပ်စွာလုပ်ဆောင်ရန် ထောက်ပံ့ကူညီပေးပါသည်။ ခရီးသွားလာရေးကဏ္ဍတွင် အမျိုးသမီးများနှင့် လူငယ်များ၏ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအပြင် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုတက်လာရန် အောက်ပါစီမံကိန်းအနေဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားအဖွဲ့ချုပ်၊ ပြည်တွင်းခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၊ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်ရေး မိတ်ဖက်များနှင့် အနီးကပ် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သွားလျက်ရှိသည်။ လွန်ခဲ့သည့် ၂၂ လအတွင်း ကြီးကြပ်ရေးမှူးနှင့် စီမံခန့်ခွဲသူ စုစုပေါင်း ၄၀ ကျော်ကို စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်းများ၊ လေ့ကျင့်ရေး ဆရာ ၃၀၀ ကျော်ကို လေ့ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ သင်တန်းများ၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားဝန်ကြီးဌာနရှိ အရာထမ်းနှင့် အမှုထမ်း ၂၀၀ ကျော်တို့ကို လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဗဟုသုတနှင့် အင်္ဂလိပ်စာကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခဲ့ပါသည်။

နောင်စီမံကိန်းလုပ်ဆောင်ရန် ကျန်ရှိသေးသည့် ကာလများတွင်လည်း စီမံကိန်း MYA/001 အနေဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး လေ့ကျင့်မှုအနေဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှုများကို အစိုးရပညာရေးနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများတွင် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ MFEA ကိုယ်စား ကျွန်တော့်အနေဖြင့် အောက်ပါ သုတေသနလုပ်ငန်းများကို အောင်မြင်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် data ကောက်ခြင်း၊ အစည်းအဝေးများ ကျင်းပရာတွင် ကူညီခဲ့ကြသော ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် တကွ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားအဖွဲ့ချုပ်နှင့်၄င်း၏ အဖွဲ့အစည်းများကို ကျေးဇူးအထူးတင်ရှိပါသည်။ ရှေ့ဆက်ပြီး ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပူးပေါင်းပြီး ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားကဏ္ဍတွင် အရည်အသွေးမြင့်မားသည့် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုဖြစ်ထွန်းလာရန်နှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းနှင့် စီးပွားရေးတိုးတက်မှုများကို ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

Mr. Claude Jentgen
Charge d'affaires a.i.,
Head of Development Cooperation Office in Vientiane, Laos
Ministry of Foreign and European Affairs
Luxembourg

မာတိကာ

ကျေးဇူးတင်လွှာ ၂
ဥယျောဇဉ် ၆
အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ် ၁၁
နိဒါန်း ၁၄
လက်ရှိလုပ်ငန်းအခြေအနေ ၂၀
အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းဂေဟာများ ၂၀
ပြည်တွင်းခရီးသွားလုပ်ငန်း လည်ပတ်မှု အခြေအနေများ ၂၃
အစိုးရအဖွဲ့က အခန်းကဏ္ဍ ၂၆
ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချခြင်း ၂၉
ခရီးသွားလုပ်ငန်း ၃၆
မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက် ၄၄
အများပြည်သူဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ၄၈
ပုဂ္ဂလိကခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ၄၉
မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်များ ၅၁
မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ် ၁ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစိုးရကဏ္ဍ ၅၃
မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်များ ၂ - ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချမှု ၅၇
မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်များ ၃ - ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ၆၁
လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း ၆၅
လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း ၆၅
စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း ၆၉
ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ ၆၉
၁။ - လုပ်ငန်းစဉ် ငါးနှစ်စီမံကိန်း (၂၀၁၆-၂၀၂၀) ၇၁
၂။ - မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ အခြေအနေအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း ၈၅
၃။ - လုပ်ငန်းအထောက်အကူပြုသော မကွေးတိုင်းဒေသကြီးရှိ မြို့ငြိမ်မြို့နယ်မှ ရပ်ရွာအခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်း ၉၁
၄။ - စကားစု အတိုချုပ်များ ၉၃
၅။ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အခေါ်အဝေါ်များ၏ ရှင်းလင်းချက် ၉၅
၆။ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများစာရင်း ၁၀၄

စာပိုဒ်စုစာရင်းများ

စာပိုဒ်စု ၁	ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် စီမံကိန်း၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည့် သုတေသနပြု လုပ်ဆောင်ရမည့် အပိုင်း(၁၀)ပိုင်း	၁၈
စာပိုဒ်စု ၂	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနများအား သုတေသနပြုချက်မှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အဓိက အကြောင်းအရာများ	၂၆
စာပိုဒ်စု ၃	ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) သင်တန်းကျောင်း လိုအပ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှု အကဲဖြတ်ရာမှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အဓိက အကြောင်းအရင်းများ	၂၈
စာပိုဒ်စု ၄	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်နှင့် သင်တန်းကျောင်းသူများအား လေ့လာရာမှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အဓိက အကြောင်းအရင်းများ	၃၃
စာပိုဒ်စု ၅	မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းရှိ ဇည့်လမ်းညွှန်များအား လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ပေးမှု အားကောင်းလာစေမည့် မဟာဗျူဟာမြောက် အဆင့်(၉)ဆင့်	၃၅
စာပိုဒ်စု ၆	နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း၏ ကုန်သွယ်ရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာမြောက် လုပ်ငန်းအတွက် လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများ	၃၅
စာပိုဒ်စု ၇	လက်မှုပစ္စည်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍအပေါ် သက်ရောက်လျက်ရှိသော အဓိကလူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် အကြောင်းအရင်းများ	၄၀
စာပိုဒ်စု ၈	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်၏ အသင်းဝင်များ	၄၀
စာပိုဒ်စု ၉	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်သော အခက်အခဲအဟန့်အတားများအား စိစစ်လေ့လာချက်	၄၁
စာပိုဒ်စု ၁၁	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၌ အသိအမှတ်ပြုထားသော အလေ့အကျင့်ကောင်းများ	၄၅

ဇယားကွက်များစာရင်း

ဇယားကွက် ၁ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ခန့်မှန်းတွက်ချက်ထားသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ တိုက်ရိုက် အလုပ်ခန့်အပ်မှု (၂၀၁၂-၂၀၂၀) ၁၄

ဇယားကွက် ၂ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့အဖွဲ့ဝင်များ ၁၆

ဇယားကွက် ၃ အရှေ့တောင်အာရှ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ လာရောက်လည်ပတ်သော နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု (၂၀၁၁-၂၀၁၅) ၂၀

ဇယားကွက် ၄ အလုပ်သမားရေးရာအခန်းကဏ္ဍများနှင့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင်များကဏ္ဍ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုခြင်း သဘောတူညီချက်အောက်ရှိ အလုပ်အကိုင် (၃၂) မျိုး ၂၁

ဇယားကွက် ၅ နယ်စပ်ဝင်ပေါက်များမှ မြန်မာနိုင်ငံအတွင်းသို့ လည်ပတ်ရောက်ရှိသော ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု (၂၀၁၁-၂၀၁၅) ၂၃

ဇယားကွက် ၆ ၂၀၁၁-၂၀၁၂ ခုနှစ်အတွင်း ဝန်ကြီးဌာနပေါင်း (၁၃) ခု လက်အောက်ရှိ အဆင့်မြင့် အသက်မွေးဝမ်းကြောင်း ပညာသင်ကျောင်းများအရေအတွက် ၃၀

ဇယားကွက် ၇ မြန်မာနိုင်ငံပညာရေးစနစ် ၃၀

ဇယားကွက် ၈ မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံကိန်း၏ ဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်များနှင့် အဓိကရည်ရွယ်ချက်များ ၅၁

ဇယားကွက် ၉ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံကိန်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု ၆၅

ဇယားကွက် ၁၀ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံကိန်း၏ ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ် အဆိုပြုချက် ၇၀

ဇယားကွက် ၁၂ ၂၀၁၁၊ ၂၀၁၃၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများ ညအိပ်တည်းခိုရောက်ရှိရာ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ ၈၉

ဇယားကွက် ၁၃ ၂၀၁၃ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း တည်းခိုနားနေရန် နေရာများ တည်ဆောက်ရေးအတွက် ရွေးချယ်ထားသောနေရာများ ၉၀

ပုံများစာရင်း

ပုံ ၁ ၂၀၁၁၊ ၂၀၁၃၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရောက်ရှိရာ ပြည်နယ်များနှင့် ဒေသများ ၄

ပုံ ၂ ၂၀၁၁၊ ၂၀၁၃၊ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများ ညအိပ်တည်းခို လည်ပတ်ရောက်ရှိရာ ပြည်နယ်များနှင့် ဒေသများ ၅

ပုံ ၃ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံကိန်းအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် ပြင်ဆင်မှုအဆင့်ဆင့် ၁၈

ပုံ ၄ ၂၀၁၂-၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်၌ လအလိုက် ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှုများ ၂၄

ပုံ ၅ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ပိုင်းခြားဖွဲ့စည်းပုံ ၂၈

ပုံ ၆ ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း နိုင်ငံတကာခရီးသွား လက်ခံရရှိမှု ၅၅

ပုံ ၇ ၂၀၀၈ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသို့ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု ၆၆

ပုံ ၈ ၂၀၁၂ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း နယ်စပ်ဂိတ်များအားလုံးမှ လအလိုက် ခရီးသွားများ ဝင်ရောက်မှုများ ၈၇

အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ စီးပွားရေးမဏ္ဍိုင်ကြီး (၇)ခုအနက် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်သော ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် အခြားသောလုပ်ငန်းစီးပွားကဏ္ဍများထက်ပင် ကျော်လွန်၍ နိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအဆင့်ဆင့်၊ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးမှုနှင့်ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တိုးချဲ့မှု လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးတို့အား ပံ့ပိုးပေးလျက် ရှိပါသည်။ တမူကွဲပြားပြီး လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ပိုမိုလိုအပ်သော လုပ်ငန်းတစ်ခု ဖြစ်ခြင်းကြောင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုအား လျော့ချနိုင်ရန် သိသာထင်ရှားစွာ ထောက်ကူပြုနိုင်ပါသည်။ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်အရ တိုက်ရိုက် အလုပ်ခန့်အပ်မှုသည် ၂၀၂၀-ခုနှစ်၌ အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် အလုပ်ကိုင်အခွင့်အလမ်းပေါင်း ၁.၅-သန်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသော အခြားဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းတွဲများ အပါအဝင် စုစုပေါင်း အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းသစ်ပေါင်း ၂ သန်းကျော် ဖန်တီးပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။ ၂၀၃၀-ခုနှစ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် နှစ်စဉ် ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားပေါင်း ၁၂ သန်းအထက် ဝင်ရောက်နိုင်ချေရှိပြီး ယင်းခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ လူပေါင်း ၂-သန်း အထက်အား အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပံ့ပိုးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး စုစုပေါင်း အလုပ်အကိုင် ၄-သန်း ဝန်းကျင်ထိ ခန့်အပ်နိုင်ပေမည်။

မည်ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းနှင့် မည်သည့်နေရာ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးနိုင်မည့် အရေးမှာ အစိုးရမူဝါဒရေးဆွဲသူများနှင့် အတတ်ပညာရှင်များနှင့် အထူးသဖြင့် တည်းခိုနားနေရေး၊ ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ လုပ်ငန်းရှင်များအပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သောစီမံကိန်းရေးဆွဲသူများအားလုံး၏ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် များစွာ မူတည်နေပါသည်။ ယင်းအချက်များအပေါ် အခြေခံ၍ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) မှ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပေါင်း ၄-သန်းအား ဖန်တီးဖော်ဆောင်နိုင်မည့် အသေးစိတ် အစီအစဉ်တစ်ခုအဖြစ် ဖတ်ရှုနိုင်မည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူ့အရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်းအား ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။

မဟာဗျူဟာရေးဆွဲမှုသည် ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင်ကဏ္ဍများရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူ့စွမ်းအားအရင်းမြစ်အား စီမံထိန်းကွပ်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ကိစ္စရပ်များအပေါ် အကဲဖြတ်သတ်မှတ်ပေးမည့် သုတေသနပြုထားသော အပိုင်း(၁၀)ပိုင်းပေါ်တွင် အခြေခံထားပါသည်။ သုတေသနပြုချက်များသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် ဟိုတယ်များ၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ ခရီးစဉ်များ၊ ဧည့်လမ်းညွှန်များနှင့် လက်မှုလုပ်ငန်းများအပါအဝင် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ထားရှိနိုင်မှု နေရာများအားလုံးကို ခြုံငုံမိစေပါသည်။ ဤသုတေသနတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများ၊ ဆက်စပ်လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများသာမက ဤလုပ်ငန်း၌ ပါဝင်ပတ်သက်သော အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ အားလုံးနှင့်ဆက်စပ်သော ကိစ္စရပ်များကိုပါ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ထားပါသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်း တဟုန်ထိုး တိုးတက်လာသည်နှင့်အမျှ အစိုးရအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းပိုင်း စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုများ၌ အပြည့်အဝပါဝင်မှုသည် ဗဟိုအဆင့်၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ နောက်ဆက်တွဲ ကောင်းကျိုး၊ ဆိုးကျိုးများဖြစ်ပေါ်ရာဒေသနှင့် မြို့နယ်များအဆင့်အထိပါ လိုအပ်ပေသည်။ နောက်ဆက်တွဲ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများအားလျော့ချပြီး အကျိုးကျေးဇူး ပိုမိုဖြစ်ထွန်းရေးအတွက် အစိုးရဝန်ထမ်းများမှ မြန်မာနိုင်ငံ၏ တာဝန်သိစိတ် အပြည့်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု အဆင့်ဆင့်တို့အား ပံ့ပိုးထောက်ကူပေးလာနိုင်အောင် အမျိုးမျိုးသော လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးသင်တန်းများ ပို့ချပေးရပါသည်။

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်နှင့် သင်တန်းပို့ချမှု ရှုထောင့်မှ ကြည့်လျှင် လေ့လာသင်ယူနိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမို မြှင့်တင်နိုင်ရေးနှင့် ထောက်ကူပေးမှုများသည် လိုအပ်သည့် အရည်အသွေး စံနှုန်းများအတိုင်းအသေအချာ ပြည့်မီစေရေး လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြည်ထောင်စုအစိုးရ (GOM)အနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းပညာရပ်နှင့် သင်တန်းများ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအဖွဲ့၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့်အညီ ဖြစ်စေရေးနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်းရှိ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများသည် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်အတတ် ပညာရှင်များကဏ္ဍ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုခြင်း သဘောတူညီချက်နှင့်အညီ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရေး လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မျှော်မှန်းချက်သည် ပျူဂွာနွေးထွေး ပြီး ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော ဝန်ဆောင်မှု ဗဟိုပြုသည့် အလေ့အကျင့်ကောင်းတစ်ခု ပျိုးထောင်မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရအနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ပြည်သူဗဟိုပြု စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်၍ အဆင့်မီကောင်းမွန်သော ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကပိုင် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းရှင်များ၊ မန်နေဂျာများ နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ခံယူချက်၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရေးရာနှင့် ကိုယ်စွမ်းရှိသရွေ့ ကြိုးစားမှုများပင်ဖြစ်သည်ဟု သိရှိနားလည်ထားပြီးဖြစ်သည်။ ခရီးသွားများ အများဆုံး အပန်းဖြေ လည်ပတ်ရာနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖြစ်ထွန်းအောင်မြင်နေကြသော နိုင်ငံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ အကောင်းဆုံးသော အဆင့်မြင့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးနိုင်မှကြောင့်ပင် ထိပ်ဆုံးအဆင့်၌ နေရာယူနိုင်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

ဤမျှော်မှန်းချက်အား အောင်မြင်စေရေးအတွက် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းမှ အများပြည်သူဆိုင်ရာ ကဏ္ဍရပ်များ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် ပုဂ္ဂလိက ခရီးသွားလုပ်ငန်း စသည်တို့ ခြုံငုံမိစေမည့် မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ် (၃)ရပ်အောက်၌ အဓိကရည် ရွယ်ချက် (၂၁) ချက်နှင့်အတူ လုပ်ငန်းစဉ်ပေါင်း (၄၉) ခုကို ချမှတ်ရေးဆွဲထားပါသည်။ မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ် တစ်ခုစီအတွက် အဓိကရည်ရွယ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည် -

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၁ — အစိုးရအဖွဲ့ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ

- လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်မှုအား စီမံကြီးကြပ်ရန် ကဏ္ဍစုံမှ ပါဝင်သောလုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်း
- ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစွမ်း ဆောင်ရည် မြှင့်တင်ခြင်း
- လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက် စုဆောင်းမှု နည်းလမ်းများနှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့် လုပ်ဆောင်နိုင်ရေး သင်တန်းများ ပို့ချခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်းဌာနများ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်း
- ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတို့ရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း
- ပြည်သူလူထုအား အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင်များကဏ္ဍ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုခြင်း သဘောတူညီချက်အပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား ပိုမို သိရှိ နားလည်လာစေရေး
- ခရီးစဉ်ဒေသဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ပြည်သူလူထု ပါဝင်လာစေရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၂ — ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု

- ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ အဆင့်တိုင်းတွင် သင်ယူလေ့လာမှု ထောက်ကူပြုပစ္စည်းများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှု အဆင့်တန်းနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုစနစ်များ မြှင့်တင်ခြင်း
- သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် သင်ကြားရေးဝန်ထမ်းများ အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေးအား မြှင့်တင်ခြင်း
- လုပ်ငန်းခွင်နှင့် သင်ယူရသည့် ပညာရေး ပိုမိုအချိတ်အဆက်မိစေရေး
- အဓိကကျသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းများ တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်ခြင်း
- ပိုမိုအကျိုးဖြစ်ထွန်းစွာ လေ့လာသင်ယူနိုင်စေရေးအတွက် သင်တန်းများနှင့် သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ နည်းပညာများ အသုံးချမှု မြှင့်တင်ခြင်းနှင့်
- ဧည့်လမ်းညွှန်များအား သင်ကြားပို့ချမှုစနစ် အဆင့်မြင့်မားလာစေရေး

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၃ — ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ

- ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များအတွက် အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်သင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်များ သတ် မှတ်ရေးဆွဲခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအတွက် အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်သင်တန်း ပို့ချမှု အစီအစဉ်များ သတ်မှတ်ရေးဆွဲခြင်း

- အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာများ ကောင်းမွန်စွာ အစီအစဉ်တကျရှိစေရေး
- ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှု တိုးမြှင့်ရေးနှင့် အလုပ်နေရာတည်မြဲရေး၊ အလုပ်သင်အဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်ပြောင်းရွှေ့မှု လျော့ချရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းသွားသောဝန်ထမ်း ပြန်လည်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အားပေးခြင်း
- လက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍအပေါ် သက်ရောက်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများအား တင်ပြခြင်း
- မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ညီနောင်အသင်းအဖွဲ့များအား စီမံထိန်းကွပ်ခြင်းနှင့် အသင်းအဖွဲ့ ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးမြှင့်ခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအား စီမံကွပ်ကဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့၌ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း

ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း မဟာစီမံကိန်း၏ တိုးချဲ့ဆောင်ရွက်မှုတစ်ခုအနေဖြင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းသည် ကျား-မ အခွင့်အရေးတန်းတူညီမျှဖြစ်ရေး၊ သဘာဝ ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ အကျိုးမြတ်ဖြစ်ထွန်းသော ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရေး၊ ဒေသတွင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ မသန်စွမ်းသူများ ပါဝင်နိုင်စေရေးနှင့် အကြံပေးဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ခြင်း စသည့် အဓိကကျသော ကဏ္ဍကြီး ခုနစ်ရပ်အပေါ် အလေးပေးဆောင်ရွက်ထားပါသည်။

ဗျူဟာအရ လုပ်ငန်းများအား လာမည့်ငါးနှစ်တာကာလအတွင်း အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ခန့်မှန်းခြေအားဖြင့် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၇.၃၁ သန်းမျှသော ငွေကြေးကုန်ကျခံရန် လိုအပ်ပါသည်။ စုစုပေါင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၂.၄၇ သန်းကုန်ကျမည့် ဤလုပ်ငန်းစဉ် ၃၂-ရပ်အား ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပါသည်။ အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၅၀ အား အဓိကကျသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်တည်ထောင်နိုင်ရေးအတွက် အဓိကဦးစားပေး အခြေခံအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်မှု အစီအစဉ်အတွက်ခွဲဝေလျာထားလျက် ရှိပါသည်။ ပြည်ထောင်စုအစိုးရအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်း၌ ဖော်ပြထားသည့် ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများအတွက် လိုအပ်သော ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လစာများအား ပံ့ပိုးထောက်ပံ့ခြင်း စသည့် အခြားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကိုလည်း လုပ်ဆောင်ရပေမည်။

ဤမူဘောင်အား ဆက်လက်၍ အကျိုးရှိစွာ ထိထိရောက်ရောက် အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရေးအတွက် မဟာဗျူဟာအား အသေးစိတ် ပြန်လည်ဆန်းစစ် သုံးသပ်ခြင်းကို ၂၀၂၀-ခုနှစ်၌ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီး ဌာနမှ Luxembourg Development ၏ MYA-001 လုပ်ငန်းစီမံကိန်း အကူအညီနှင့်အတူ လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

နိဒါန်း

ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ (GOM) မှ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ အလုပ်အကိုင်သစ်များ ဖန်တီးရေးနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ တိုးချဲ့ လုပ်ကိုင်နိုင်စေရေးအတွက် ပံ့ပိုးမြှင့်တင်ပေးလျက် ရှိသော စီးပွားရေးမဏ္ဍိုင်ကြီး ခုနစ်ရပ်၌ တစ်ခုအပါအဝင် ဖြစ်ပေသည်။ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအနေဖြင့် နိုင်ငံ၏ အခြားသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကဏ္ဍများထက် သာလွန်၍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လျက် ရှိပေသည်။ ဤလုပ်ငန်းသည် သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ တည်ခိုနေထိုင်ရေး၊ အစားအစာ၊ စားသောက်ဆိုင်နှင့် လက်လီရောင်းချခြင်း၊ အပန်းဖြေမှုနှင့် ဖျော်ဖြေရေးကဏ္ဍ၊ ဆောက်လုပ်ရေး၊ သတင်းနှင့် နည်းပညာကဏ္ဍ၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ စသည့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများအားလုံးဖြင့် ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသောကြောင့် တမူထူးခြားပြီး လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ပိုမိုလိုအပ်သော လုပ်ငန်းတစ်ခုလည်း ဖြစ်ပေသည်။ ဤသို့ ကွဲပြားမှုများ ရှိသည့်နည်းတူ ဤခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ တစ်နိုင်ငံလုံး အတိုင်းအတာအားဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဌာနများ၌ လုပ်ငန်းခွင်ကျွမ်းကျင်မှု အသင့်အတင့်လိုအပ်သော လုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ငန်းခွင် ကျွမ်းကျင်မှုရှိရန် မလိုအပ်သော လုပ်ငန်းများ၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်ရန်၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အခြေခံအဆင့်လုပ်ငန်းများ၌ အမျိုးသမီးများ (၆၀%)မျှ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန်[၁] အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဖြစ်၍ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို သိသာထင်ရှားစွာ လျော့ချပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်ထောင်စုအစိုးရ (GOM) ၏ ၂၀၁၃-၂၀၂၀ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (MTMP) ၏ မြင့်တက်လာသော ကိန်းညွှန်းများအရ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ၂၀၂၀-ခုနှစ်၌ အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၁-သန်းကျော် ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။ ဇယားကွက် ၁ ၌ ပြထားသည့်အတိုင်း အလုပ်အကိုင်အများစုသည် အစားအသောက်နှင့် အဖျော်ယမကာ၊ ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေး ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် တည်ခိုနေထိုင်ရေး ကဏ္ဍများ၌ အများဆုံးတိုက်ရိုက် ခန့်အပ်မှုများရှိပါမည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း၊ သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ဆက်စပ်လျက်ရှိသည့် ဥပမာအားဖြင့် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ လက်မှုလုပ်ငန်းများ၊ အခြေခံအဆောက်အအုံ ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် နည်းပညာကဏ္ဍ စသည့် မတူခြားနားသော ဝန်ဆောင်မှု ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများ အပါအဝင် အကြမ်းအားဖြင့် အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၂-သန်းမျှ ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။

ဇယားကွက် ၁ - ၂၀၁၂ မှ ၂၀၂၀ ခုနှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းတွင် တိုက်ရိုက်ခန့်ထားပေးနိုင်မည့် ခန့်မှန်းထားသော အလုပ်အကိုင်

	ပုံမှန်ထိန်းသိမ်းထားမှု		မြင့်တက်လာမှု		
ဆင့်ပွားလုပ်ငန်းဌာနများ	၂၀၁၂	၂၀၁၅	၂၀၂၀	၂၀၁၅	၂၀၂၀
ဟိုတယ်နှင့် တည်းခိုခန်းများ	၄၄၀၅၅	၆၃၃၃၃	၈၄၃၀၀	၁၂၅၄၁၇	၂၂၄၇၀၀
အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာ	၁၄၆၈၅၀	၂၁၁၁၁၁	၂၈၁၀၀၀	၄၁၈၀၅၆	၇၄၉၀၀၀
အပန်းဖြေအနားယူခြင်းနှင့် ဖျော်ဖြေရေး	၂၉၃၇၀	၄၂၂၂၂	၅၆၂၀၀	၈၃၆၁၁	၁၄၉၈၀၀
သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ	၅၈၇၄၀	၈၄၄၄၄	၁၁၂၄၀၀	၁၆၇၂၂၂	၂၉၉၆၀၀
ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ	၁၄၆၈၅၅	၂၁၁၁၁	၂၈၁၀၀	၄၁၈၀၆	၇၄၉၀၀
စုစုပေါင်း	၂၉၃၇၀၀	၄၂၂၂၂၂	၅၆၂၀၀၀	၈၃၆၁၁၁	၁၄၉၈၀၀၀

သတင်းအချက်အလက်ရင်းမြစ် - မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းပင်မစီမံကိန်း (၂၀၁၃)

လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ငါးနှစ်လုပ်ငန်း စီမံကိန်းကို ဝဟိုပြုထားပြီး ဇယားကွက် ၁ ၌ အထင်အရှား ပြသထားသော တိုက်ရိုက်အလုပ်ခန့်အပ်ပေးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းအမျိုးအစားနှင့် တိုက်ရိုက်ပတ်သက်မှု ရှိသော်လည်း လုပ်ငန်း၏ ရေရှည်အမြင် အယူအဆအား ပြန်လည်သုံးသပ်ရန် လိုအပ်သည်။ ခရီးသွားခြင်းနှင့် ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွား လုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် ၁၉၅၀-ခုနှစ်များမှစ၍ အဟန့်အ

[၁] မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း ၂၀၁၃-၂၀

တားမရှိ အလျှင်မြန်ဆုံးနှင့် အကြီးမားဆုံး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လျက်ရှိသည့် ကမ္ဘာ့စီးပွားရေး လုပ်ငန်းကြီးတစ်ခုအဖြစ် ပုံမှန်သတ်မှတ်ထားကြပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းမှ ကမ္ဘာပေါ်တွင် အလုပ်အကိုင်အများဆုံး ဖန်တီးပေးနိုင်သည်ဟု သတ်မှတ်ထားပြီး လက်ရှိအခြေအနေ၌ တစ်ကမ္ဘာလုံး အတိုင်းအတာအားဖြင့် လူဦးရေ ၁၀၇ သန်း (အလုပ်အကိုင်စုစုပေါင်း၏ ၃.၆%) အထက်အတွက် အလုပ်အကိုင်များနှင့် အလုပ်အကိုင် ပေါင်း သန်း ၂၈၀ (အလုပ်အကိုင်စုစုပေါင်း၏ ၉.၄%)[၂] အထိ ဖန်တီးပံ့ပိုးပေးနိုင်ခဲ့ပါသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် လက်ရှိ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအဖွဲ့၏ အသစ်လွင်ဆုံးနှင့် အသေးငယ်ဆုံးသော ခရီးသွားစီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် ရိုးရှင်းစွာ ရှိနေသော ဖြစ်တည်မှု အဆင့်မှသည် ၂၀၃၀-ခုနှစ်၌ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် နှစ်စဉ် ကမ္ဘာလှည့် ခရီးသွားပေါင်း ၁၂-သန်း အထက် လက်ရှိ ရရှိနိုင်ချေရှိပြီး ဤလုပ်ငန်းမှ လူဦးရေ ၂-သန်း အထက်အား အလုပ်အကိုင်များ ခန့်အပ်ပေးနိုင်ပြီး အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၄-သန်း ဝန်းကျင်မျှ ဖန်တီးပံ့ပိုးပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။[၃] ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကဏ္ဍသည် နိုင်ငံ၏ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်း ဖန်တီးပေးနိုင်မှုဌ အဆင့်(၁)နေရာ ရရှိသည်အထိ ဖွံ့ဖြိုးလာနိုင်ပါသည်။ ဤသို့သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုများ ရရှိစေရန် ခိုင်မာသော အခြေခံအုတ်မြစ်များ တည်ဆောက်ရန် အရေးကြီးသောကြောင့် ဤလူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာအား အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းပေါင်း ၄-သန်း ဖန်တီးပေးဆောင်ပေးမည့် အသေးစိတ် စီမံချက်တစ်ခုအဖြစ် ဖတ်ရှုသင့်လှပေသည်။

မည်ကဲ့သို့သော နည်းလမ်းနှင့် မည်သည့်နေရာ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးနိုင်မည့် အရေးမှာ အစိုးရမူဝါဒ ရေးဆွဲသူများနှင့် အတတ်ပညာရှင်များနှင့် အထူးသဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် တည်းခိုခန်း၊ ပို့ဆောင်ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများမှ လုပ်ငန်းရှင်များ အပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော စီမံကိန်းရေးဆွဲသူများ အားလုံး၏ စိတ်အားထက်သန်မှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအပေါ် များစွာ မှီတည်နေပါသည်။ ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများနှင့် တိုးပွားလာမည့် မြန်မာ့လူဦးရေတို့အတွက် ဝင်ငွေနှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ အကောင်းဆုံး ပိုမို ဖန်တီးပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း (MTMP) ၏ မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ် ၂ သည် "လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စွမ်းရည်တည်ဆောက်ရန်နှင့် ဝန်ဆောင် မှုလုပ်ငန်း အရည်အသွေးမြှင့်တင်ရန်" ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤဗျူဟာအစီအစဉ်မှ အဓိကရည်ရွယ်ချက်၏ ပထမအချက် မှာ "ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက်မှုဗျူဟာတစ်ရပ်အား စီစဉ် ရေးဆွဲရေး" ဖြစ်ပြီး ဒုတိယအချက်မှာ "အမျိုးသားလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာအား အကောင်အထည်ဖော်ရန် အစီအစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်းများ ချမှတ်ရေး" ဖြစ်သည်။ ဤမူအားဖြင့် ပြည်ထောင် စုအစိုးရ (GOM) ၏ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) မှ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (HRDSAP) အား ရေးဆွဲဖန်တီးထားပါသည်။

ဤလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (HRDSAP) သည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ(သက်ဆိုင်ရာပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအပါအဝင်)၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲခြင်းတို့တွင် ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် စနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များပေါ်တွင် အဓိကအလေးပေးထားပါသည်။ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုသည် လုပ်ကိုင်သူများ အကျိုးအမြတ်ရရှိရေး၊ အလုပ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်သင်ကြားခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း၊ စိတ်ခွန်အား မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ ထိုက်တန်သော လုပ်ခလစာများချီးမြှင့်ခြင်း စသည့် လုပ်ဆောင်မှုများနှင့် ပတ်သက်ပါသည်။ ၎င်း၏ ဆန့်ကျင်ဘက်အနေဖြင့် လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးလာစေရေးသည် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်း၏ ပန်းတိုင်ရောက်ရှိရေးအတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်မည့် ဝန်ထမ်းများ၏ အသိပညာ ဗဟုသုတ၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု၊ ပညာရေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်တို့အား တိုးမြှင့်ပေးရာ၌ ပံ့ပိုးထောက်ကူပေးမည့် သင်တန်းပေးခြင်း၊ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးခြင်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ဤနည်းဗျူဟာတွင် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်အား စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကဏ္ဍ နှစ်ရပ်လုံးပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့နှစ်ခု၏ မတူခြားနားသော သီးခြား အကြောင်းပြချက်များနှင့် ရင်ဆိုင်ရမည့် စိန်ခေါ်မှုများအား ဤစာတမ်းတွင် အလေးပေးဖော်ပြဆွေးနွေးထားပါသည်။

လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် စီမံကိန်း ရေးဆွဲပြင်ဆင်မှုများ Luxembourg Development ၏ MYA-001 စီမံကိန်းမှ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကူအညီများ ပံ့ပိုးပေးပြီး Luxembourg နိုင်ငံမှ နိုင်ငံခြားရေးနှင့်

[၂] ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီ၊ ၂၀၁၅

[၃] လက်ရှိပြောင်းလဲတိုးတက်မှုများဖြစ်သည့် ဟံသာဝတီနိုင်ငံတကာလေဆိပ်ဖွင့်လှစ်ခြင်းနှင့် နယ်စပ်ဝင်ပေါက်များမှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်လည်ပတ်သော ခရီးသွားများ ပိုမိုတိုးတက်မြင့်မားလာရေးအတွက် နိုင်ငံဝင်ခွင့်ဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ ဖြေလျော့ပေးခြင်းတို့အပေါ် အခြေခံထားပါသည်။

ဥရောပသမဂ္ဂရေးရာ ဝန်ကြီးဌာနမှ ဘက္ကာရေးအထောက်အပံ့ဖြင့် အောက်တိုဘာလ ၂၀၁၅ နှင့် ဩဂုတ်လ ၂၀၁၆ အတွင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲပြင်ဆင်ရေး လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဆင့်သုံးဆင့် (ပုံ-၃) ပါဝင်ပါသည်။

အဆင့် - ၁ အား စတင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် စီမံကိန်း (HRDSAP)၏ အစီအစဉ်နှင့် ပါဝင်သော ကဏ္ဍများအား ခြုံငုံသုံးသပ် ကြီးကြပ်နိုင်ရေးအတွက် အစိုးရအဖွဲ့၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ (ဇယားကွက် ၂) ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားသော ကဏ္ဍစုံ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အား ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ဤအဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များမှာ-(၁) သုတေသန၏ အခြေခံအချက် ၁၀-ချက်အား ရေးဆွဲစီစဉ်မှုနှင့် ချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှု အရည်အသွေး ပြည့်မီစေရေး၊ (၂) သုတေသနပြုရာ၌ ကူညီပေးနိုင်မည့် အဓိကကျသော အဆက်အသွယ်များနှင့် သတင်းအချက်အလက် ပေးနိုင်မည့်သူများနှင့် ချိတ်ဆက်မိစေရေး၊ (၃) သက်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်နှင့် အရင်းအမြစ်များ စုစည်းရာ၌ ကူညီခြင်း၊ (၄) သုတေသန၌ ပါဝင်မည့် အကြောင်းအရာများ အရည်အသွေး ကောင်းမွန်စေရေးအတွက် လိုအပ်ချက် ၁၀-ချက်အား ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရာမှ ရရှိလာသည့် သုတေသနရလဒ်များ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ် လေ့လာရာ၌ ကူညီပေးခြင်း၊ (၅) ဗဟိုအဖွဲ့အစည်းအဝေးများ ကျင်းပရာအချိန်၊ နေရာနှင့် အစည်းအဝေး ဆုံးဖြတ်ချက်များ အသိပေးပြောကြားခြင်း၊ (၆) HRDSAP ၌ ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာ၊ အရင်းအမြစ်နှင့် လမ်းညွှန်ချက်တို့အား ဖွဲ့စည်းရာ၌ ထင်မြင်ယူဆချက်နှင့် အကြံပြုချက်များပေးခြင်း၊ (၇) HRDSAP ၏ အဆုံးသတ်ပုံစံနှင့် ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် လက်ခံအတည်ပြုခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်အဖွဲ့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သုံးကြိမ်တွေ့ဆုံခဲ့ကြပါသည်။

ဇယားကွက် ၂ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနည်းဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း အလုပ်အဖွဲ့၏ အဖွဲ့ဝင်များ

အစိုးရအဖွဲ့ ကဏ္ဍ[၄]	ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ	ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ
ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်	LuxDev
ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန	ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း	Swisscontact
အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့်ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်သူများအသင်း	အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)
အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် ဘက္ကာရေးဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း	Myanmar Centre for Responsible Business
	မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း	ကမ္ဘာ့ဘဏ် (World Bank)
	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားဧည့်လမ်းညွှန်များအသင်း	အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ် (Asian Development Bank)
	မြန်မာနိုင်ငံစားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း	GIZ
	နိုင်ငံခြားတိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ဟိုတယ်များမှ အထွေထွေမန်နေဂျာများအဖွဲ့	

HRDSAP ၏ ပုံစံတွင် ပြည်သူပိုင်နှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအား အသေးစိတ် ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ လေ့လာချက်နှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းနှင့် ပညာရေးကိစ္စရပ်များ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် သုတေသနပြုချက် (၁၀)ချက်အား ခြုံငုံမိစေရန် ရေးဆွဲထားပါသည်။ သုတေသနပြုချက်များနှင့် အသုံးပြုသော သုတေသနပြု နည်းလမ်းများအား စာပိုဒ်စု (၁)၌ ဖော်ပြထားပြီး HRDSAP နောက်ဆက်တွဲစာတမ်းများ[၅] ဖြစ်ပါသည်။

[၄] HRDSAP အား ၂၀၁၅-ခုနှစ် အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲကာလ၌ ရေးဆွဲခဲ့ပြီး၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် ယခင်က အမျိုးသားစီမံကိန်းနှင့် စီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးမှုဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဘက္ကာရေးဝန်ကြီးဌာန နှစ်ခုအား ဝန်ကြီးဌာန တစ်ခုတည်းအဖြစ် မပူးပေါင်းခင်က ဖွဲ့စည်းထားခြင်းဖြစ်သည်။

[၅] သုတေသနပြုချက် (၁၀)ချက်သည် ဤစာတမ်း၌ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ အမြင်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်းအသွင်အဖြစ် ပါဝင်နေသော်လည်း HRDSAP ၏ နောက်ဆက်တွဲစာတမ်းများအဖြစ် သီးခြားရရှိနိုင်ပါသည်။

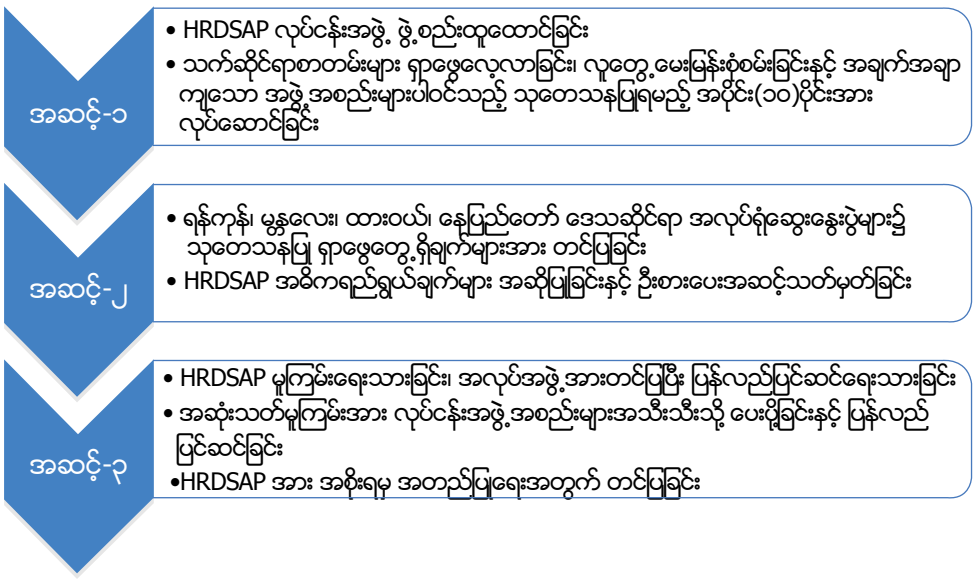
အဆင့်နှစ်တွင်မူ - သုတေသနပြုရမည့် အချက်များ ရေးဆွဲပြုလုပ်ပြီး နောက်တွင် (၁) သုတေသနပြု တွေ့ရှိချက်များအားတင်ပြခြင်းနှင့် အတည်ပြုခြင်း၊ (၂) နည်းဗျူဟာအတွက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော အဓိကရည်ရွယ်ချက်များ အဆိုပြုခြင်းနှင့် (၃) အဓိကရည်ရွယ်ချက်များ ဆက်လက် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အဓိက လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများအား သတ်မှတ်ခြင်းတို့အား အတူတကွ လုပ်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် ဒေသတွင်း အသိပညာရှင် အတတ်ပညာရှင်ဆိုင်ရာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ၄-ခု လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ဤအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် အဓိက ပါဝင်သူများမှာ အစိုးရ၊ ပဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများမှ အသိပညာရှင် အတတ်ပညာရှင်များ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲရလဒ်များသည် ပြီးပြည့်စုံသော HRDSAP မူကြမ်းတစ်ခု ဖြစ်ပေါ်လာစေရန် အထောက်အကူပေးပါသည်။

HRDSAP ၏ ပထမမူကြမ်းအား တတိယအဆင့်၌ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမည်ဖြစ်ပြီး ၂၀၁၆-ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ၊ (၁၂) ရက်နေ့၌ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အား တင်ပြပြီး ပြန်လည်ပြင်ဆင် ရေးဆွဲထားသော မူကြမ်းအား လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသို့ ဝေဖန်အကြံပြုခြင်းနှင့် အဆုံးသတ်ပြင်ဆင်ညှိနှိုင်းခြင်းများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ဖြန့်ဝေပေးမည် ဖြစ်သည်။ အပြီးသတ် စာတမ်းတစ်ခုအား မြန်မာအစိုးရထံသို့ ဝန်ကြီးများအဖွဲ့မှ အတည်ပြုနိုင်ရေးအတွက် ၂၀၁၆-ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် တင်ပြမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးမျိုးသော တစ်ဦးချင်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ အချက်အချက်သောအဖွဲ့များ၊ ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြသော အစိုးရ၊ ပဂ္ဂလိက၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ် (၁၀၀၀) ခန့်သည် ဤနည်းဗျူဟာတွင် ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာနှင့် ဗျူဟာရေးဆွဲရာ၌ တပ်တစ်တပ်အား လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြပါသည်။

ဤလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနည်းဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် စီမံကိန်းသည် လက်ရှိအခြေအနေ အရပ်ရပ်အား စိစစ်လေ့လာသုံးသပ်ခြင်းနှင့် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား လွှမ်းမိုးလျက်ရှိသော ဒေသဆိုင်ရာ အကြောင်းအချက်များအား အကဲဖြတ် ဆန်းစစ် လေ့လာမှုဖြင့် အစပြုရပေမည်။ အဖွင့်နိဒါန်း စာပိုဒ်များတွင် အထူးသဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အနာဂတ်နှင့် တိုက်ရိုက် ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေး သဘောတူညီချက် ပါဝင်သည့် အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ကဏ္ဍရပ်များ အကျဉ်းချုပ် ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းနောက်တွင် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း (MTMP) ၌ ရည်ရွယ်သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်း၏ ဝင်ငွေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ခရီးသွားများရောက်ရှိမှုစသည့် ပြောင်းလဲမှုများအပေါ် သက်ရောက်နိုင်သော နိုင်ငံ၏ လက်ရှိခရီးသွားလုပ်ငန်းစဉ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတစ်ခုပြုရပါ မည်။ ဤလုပ်ရိုးလုပ်စဉ်များမှ အဆုံးသတ်ကောက်ချက်ချ၍ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကြားဖြတ်ဆောင်ရွက်ရမည့် ဦးစားပေးပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် အပန်းပြေလည်ပတ်ရာ နေရာများအား ဦးစားပေး သတ်မှတ်နိုင်ပေမည်။

HRDSAP ၏ အခြေအနေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ် လေ့လာမှုနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခုလုံးတွင် အမည်နာမအားဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအများပြည်သူပိုင်ကဏ္ဍ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအားဖြင့် အဓိက အပိုင်းကြီးသုံးပိုင်းနှင့် မဟာဗျူဟာအစီအစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။ အခြေအနေ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်လေ့လာခြင်းနှင့် ဗျူဟာ၏ အကြံပြုထောက်ခံချက်များသည် HRDSAP အား ထောက်ခံပေးထားသော သုတေသနအချက် (၁၀) ချက်ပေါ်တွင် အဓိက အခြေခံ၍ ပြုလုပ်ထားခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

အပိုင်း(၂)တွင် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ရည်မှန်းချက်အား ချမှတ်ထားပြီး မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ်(၃)ရပ်အတွက် ရည်ရွယ်ချက်များ တင်ပြထားပါသည်။ ဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်တစ်ခုချင်းအတွက် အဓိကရည်ရွယ်ချက်များနှင့်အတူ လုပ်ငန်းမူဘောင်များအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ စောင့်ကြည့် လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်း စသည့် အချက်များနှင့် အဆုံးသတ် တင်ပြထားပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း - ၁ တွင် ကာလတို၊ ကာလလတ် စသည်ဖြင့် ဖော်ဆောင်ရမည့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ သတ်မှတ်ပေးထားသော ငါးနှစ်လုပ်ငန်း စီမံကိန်းကို ဖော်ပြထားပါသည်။



စာပိုဒ်စု ၁ - ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (HRDSAP) ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သည့် သုတေသနပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် အပိုင်း (၁၀)ပိုင်း

အပိုင်း (၁) - အစိုးရဌာနဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း (MTMP)တွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်၍ လုပ်ငန်းပိုင်း တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ဝန်ကြီးဌာန(၂၅)ခုရှိကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤဝန်ကြီးဌာနများ အားလုံး၌ စစ်တမ်းမေးခွန်းလွှာများ ကောက်ခြင်းနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခြင်းများ ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး ယုံကြည်စိတ်ချရသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ သိရှိ အကဲဖြတ်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးအဖွဲ့များနှင့်လည်း တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ရပါမည်။

အပိုင်း (၂) - ခရီးသွားလုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR)ဌာန မန်နေဂျာများအား လေ့လာခြင်း

လက်ရှိသင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးလျက်ရှိသော နည်းလမ်းများနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုဌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ မှုအဆင့်အား အကဲဖြတ်သတ်မှတ်ရန် ဤခရီးသွားလုပ်ငန်း HR ပိုင်း၌ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေမှုအား အခြေခံ၍ ရွေးချယ်ထားသော ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများမှ HR မန်နေဂျာများအား တွေ့ဆုံမေးမြန်းရပါမည်။

အပိုင်း (၃) - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများအား လေ့လာခြင်း

နိုင်ငံတစ်ဝန်းလုံး၏ နေရာဒေသအသီးသီးတွင်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၏ ကျယ်ပြန့်သော လုပ်ငန်း နယ်ပယ်တနံတလျားမှ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် (HR) ဆိုင်ရာကဏ္ဍအတွက် အတွေးအမြင်များ ရရှိနိုင်ရေးအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအသီးသီးမှ ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများ အား လေ့လာရပါမည်။

အပိုင်း (၄) - အသေးစား၊ အလတ်စား စသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအုပ်စုများနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခြင်း

ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် အသေးစား၊ အလတ်စား စသည့် အဆင့်ဆင့်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းဖြစ်တည်လျက်ရှိပါသည်။ ဤစီးပွားရေးလုပ်ငန်း အသေးစား၊ အလတ်စား အသီးသီးတို့၏ HR နှင့် ပတ်သက်သည့် ၎င်းတို့၏ အမြင်၊ အယူအဆနှင့် ၎င်းတို့၏ HR ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ အကောင်းဆုံး ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် ဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များ၊ စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းရှင်များ၊ ခရီးစဉ်များ ဆောင်ရွက်ပေးသော လုပ်ငန်းများနှင့် လက်မှုပညာဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့တွေ့ဆုံဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရပါမည်။

အပိုင်း (၅) - လုပ်ငန်းပိုင်းကိုယ်စားပြုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် အသိပညာရှင် အတတ်ပညာရှင် အဖွဲ့အစည်းများအား လေ့လာခြင်း

လုပ်ငန်းရှင်၊ အတတ်ပညာရှင်နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များမှ သတင်းအချက်အလက်များနှင့် ၎င်းတို့၏ အယူအဆ အတွေးအမြင်များ ရယူရန် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း အဖွဲ့ချုပ်အောက်ရှိ အသီးသီးသော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ရပါမည်။ အဖွဲ့အစည်းအသီးသီး၏ မတူညီသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့များနှင့် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲများကို ရွေးချယ်သတ်မှတ်ထားသော နေရာများ၌ ပြုလုပ်ရပါမည်။

အပိုင်း (၆) - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာသင်ကျောင်းများအား လေ့လာခြင်း

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာသင်ကျောင်း၊ ကောလိပ်နှင့် တက္ကသိုလ်များသို့ (၁) ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လက်ရှိပညာရေး အခြေအနေ အကဲဖြတ်လေ့လာရန်၊ (၂) ကျောင်း၏ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်မှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှု အဆင့်အတန်းနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အား အကဲဖြတ်လေ့လာရန်နှင့် (၃) လက်ရှိအသုံးပြုနေသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ကြားရေး အစီအစဉ်များ၊ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများနှင့် အရင်းအမြစ်များနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ စုစည်းရန် သွားရောက် လေ့လာရပါမည်။ သင်ကြားရေးတာဝန်ခံများ၏ စွမ်းရည်နှင့် သင်ကြားရေးလိုအပ်ချက်များ အကဲဖြတ်သိရှိနိုင်ရန် အဆင့်မြင့်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဆရာ၊ဆရာမများအား ဌာနတွင်း အုပ်စုဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှုများ အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

အပိုင်း (၇) - ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများအတွက် အခွင့်အလမ်းများအား လေ့လာခြင်း

မြန်မာအမျိုးသမီး စီးပွားရေးစွမ်းဆောင်ရှင်များအသင်းနှင့် ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလက်တွဲလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အဖွဲ့အစည်းများ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှု ပြုလုပ်၍ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းနှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် သုတေသနတစ်ရပ် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။

အပိုင်း (၈) - ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) ၏ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အား လေ့လာခြင်း

စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ၏ ရာထူး၊ တာဝန်၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဆုံးအဖြတ်များ ပြုလုပ်မှုအဆင့်ဆင့်၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များ ပါဝင်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံအား ဆန်းစစ်လေ့လာရပါမည်။ ရလဒ်များအား ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ နှစ်စဉ် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများနှင့် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း၌ အကောင်အထည်ဖော်ရန် လိုအပ်သည့် အချက်များအဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ပြပါမည်။

အပိုင်း (၉) - ဒေသတွင်းဆိုင်ရာ ပဏာမဆောင်ရွက်ချက်များအား လေ့လာခြင်း

ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုဆိုင်ရာ ရှေးဦးဆောင်ရွက်ချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံအတွက် အကျိုးရှိစေရေး အထူးသဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဌာန၏ ဒေသတွင်း ရေးရာများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်လေ့လာရပါမည်။

အပိုင်း (၁၀) - ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများအား လေ့လာခြင်း

ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများနှင့် လိုင်စင်ပေးအပ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ အကဲဖြတ်လေ့လာမှုတစ်ရပ်ကို ဧည့်လမ်းညွှန်သင် တန်း၏ အရည်အသွေး တိုးတက်လာစေရန်နှင့် ၎င်းသင်တန်းပို့ချမှုများ အဆင့်မြင့်မားလာစေရန် ဝေဖန် အကြံပြုပေးနိုင်ရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ဤအကဲဖြတ်မှုသည် UK Aid ၏ "စီးပွားရေးဆန်းသစ်ပြောင်းလဲမှု အထောက်အပံ့" ဖြင့် လုပ်ဆောင်မည် ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO)၏ ကုန်သွယ်ရေးနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဗျူဟာ အစီအစဉ်အတွက် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ အရည်အချင်းများဖြင့် တိုင်းတာ အကဲဖြတ်၍ ဝေဖန်အကြံပြုချက်များ ပြုလုပ်ပါမည်။

အပိုင်း ၁ — လက်ရှိလုပ်ငန်းအခြေအနေ

အရှေ့တောင်အာရှဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းရေးရာများ

ဇယားကွက်- ၃ ၌ ရေးဆွဲပြသထားသည့်အတိုင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍသည် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ၌ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ခရီးသွား ရောက်ရှိမှုသည် ၂၀၁၁-ခုနှစ်၌ ၈၁.၂ သန်းမှသည် ၂၀၁၄-ခုနှစ်၌ ၁၀၅-သန်းအထက်အထိ မြင့်တက်ခဲ့ပြီး ဆက်လက် တိုးတက်လျက်ရှိသည်။ မလေးရှားနိုင်ငံ၊ စင်္ကာပူနိုင်ငံနှင့် ထိုင်းနိုင်ငံတို့သည် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ၏ ခရီးသွား လုပ်ငန်းဈေးကွက်ဝေစု အများဆုံးရရှိကြသော်လည်း ၎င်းတို့၏ ဈေးကွက်ဝေစုရရှိမှုသည် ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၄ ခုနှစ်များအတွင်း ၇၀.၁% မှသည် ၆၄.၁% အထိ ကျဆင်းခဲ့ပြီး အဓိကအားဖြင့် ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတို့တွင် ကမ္ဘာလုံး့ခရီးသွားရောက်ရှိမှု သိသိသာသာ တိုးတက်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၄ ခုနှစ်များအကြားတွင် မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများသို့ နှစ်စဉ် လာရောက်လည်ပတ်သည့် ခရီးသွားအရေအတွက် အနည်းဆုံး လက်ခံရရှိခဲ့သော်လည်း ၎င်း၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဈေးကွက်ဝေစုသည် ၂၀၁၁-ခုနှစ်တွင် ၁% မှသည် ၂၀၁၄-ခုနှစ်၌ ၂.၉% အထိ မြင့်တက်ခဲ့ပြီး ခြုံငုံကြည့်ပါက ဤကာလအတွင်း အာဆီယံဒေသတွင်း ၃၉.၄ ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် အမြင့်ဆုံးတိုးတက်ခဲ့ပေသည်။[၆]

ဇယားကွက် ၃ - အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများမှ ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၅ အတွင်း နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ လက်ခံရရှိမှု (ထောင်ပေါင်း)

နိုင်ငံများ	၂၀၁၁	၂၀၁၂	၂၀၁၃	၂၀၁၄	၂၀၁၅	၂၀၁၄-ခုနှစ် ဈေးကွက် ဝေစု %	၂၀၁၂-၂၀၁၄ အတွင်း ပြောင်းလဲမှု %
ဘရူးနိုင်းဒါရုဆလမ်နိုင်ငံ*	၂၄၂.၁	၂၀၉.၁	၃၂၇၉.၂	၃၈၈၅.၅	၂၆၃၈.၉ (Jan-Aug)	၃.၇	၁၀၀.၁
ကမ္ဘောဒီးယားနိုင်ငံ	၂၈၈၁.၉	၃၅၈၄.၃	၄၂၁၀.၂	၄၅၀၂.၈	၄၈၀၀.၀	၄.၃	၁၁.၈
အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ	၇၆၄၉.၇	၈၀၄၄.၅	၈၈၀၂.၁	၉၄၃၅.၄	၁၀၄၀၆.၇	၈.၉	၅.၄
လာအိုနိုင်ငံ	၂၇၂၃.၆	၃၃၃၀.၁	၃၇၇၉.၅	၄၁၅၈.၇	၃၄၃၄.၉ (Jan-Nov)	၉.၉	၁၁.၂
မလေးရှားနိုင်ငံ	၂၄,၇၁၄.၃	၂၅,၀၃၂.၇	၂၅,၇၁၅.၅	၂၇,၄၃၇.၃	၁၉,၁၀၀ (Jan-Sep)	၂၆.၁	၂.၆
မြန်မာနိုင်ငံ	၈၁၆.၄	၁,၀၅၉.၀	၂,၀၄၄.၃	၃,၀၈၁.၄	၄,၆၈၁.၀	၂.၉	၃၉.၄
ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ	၃,၉၁၇.၅	၄,၂၇၂.၈	၄,၆၈၁.၃	၄,၈၃၃.၄	၅,၃၆၀.၆	၄.၆	၅.၄
စင်္ကာပူနိုင်ငံ	၁၃,၁၇၁.၃	၁၄,၄၉၁.၂	၁၅,၅၆၇.၉	၁၅,၀၉၅.၂	၁၅,၂၃၁.၅	၁၄.၅	၃.၅
ထိုင်းနိုင်ငံ	၁၉,၀၉၈.၃	၂၂,၃၅၃.၉	၂၆,၅၄၆.၇	၂၄,၇၇၉.၈	၂၉,၈၈၁.၁	၂၈.၄	၆.၇
ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ	၆,၀၁၄.၀	၆,၈၄၇.၇	၇,၅၇၂.၄	၇,၈၇၄.၃	၇,၉၄၃.၆	၇.၅	၇.၀
စုစုပေါင်း	၈၁,၂၂၉.၀	၈၉,၅၇၁.၆	၁၀၂,၁၉၉.၀	၁၀၅,၀၈၃.၈	၁၀၃,၄၇၈.၃	၁၀၃,၄၇၈.၃	၆.၆

* ၂၀၁၁ နှင့် ၂၀၁၂ ကိန်းဂဏန်းများသည် လေကြောင်းဖြင့်ရောက်ရှိသော နိုင်ငံတကာခရီးသွားများအရေအတွက်သာဖြစ်ပြီး ၂၀၁၃၊ ၂၀၁၄ နှင့် ၂၀၁၅ တွင် နိုင်ငံများ၏ ဝင်ပေါက်များအားလုံးမှ ဝင်ရောက်လည်ပတ်ကြသော ခရီးသွားများ အရေအတွက် ပါဝင်ပါသည်။

သတင်းအရင်းအမြစ် - အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာရုံးအဖွဲ့

ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမှ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများအနေဖြင့် ၂၀၂၀-ခုနှစ်တွင် ၁၂၃-သန်း၊ ၂၀၂၅-ခုနှစ်တွင် ၁၅၂-သန်းနှင့် ၂၀၃၀-ခုနှစ်တွင် ၁၈၇-သန်းအထိ တိုးမြှင့်လာမည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် တိုးပွားလာမည့် ဈေးကွက်ဝေစုကိုလည်း လက်ခံရရှိနိုင်ပါသည်။

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း မဟာဗျူဟာကိန်းတွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် ၎င်း၏ဒေသတွင်းပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပေါင်းစည်းရေး အစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကဏ္ဍသစ်၊ မဲခေါင်မြစ်ဝှမ်းဒေသ စီးပွားရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်၊ ဧရာဝတီ-ကျောက်ဖရား-မဲခေါင် စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု

[၆] ၂၀၁၃-ခုနှစ်၌ ၎င်း၏ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုနည်းလမ်းများအား သိသိသာသာပြောင်းလဲမှုပြုလုပ်ခဲ့သော ဘရူနိုင်းဒါရုဆလမ်နိုင်ငံ မပါဝင်ပါ။

အစီအစဉ် (ACMECS)၊ ဘင်္ဂလားပင်လယ်အော် ဒေသဆိုင်ရာ ကဏ္ဍစုံနည်းပညာနှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု (BIMSTEC) တို့၌ ပါဝင်လျက်ရှိသည်။ ဤပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေး အစီအစဉ်များမှ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ကဏ္ဍအတွက် သိသာထင်ရှားသော အစီအစဉ်များမှာ အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သဘောတူညီချက်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသက်မွေးမှုလုပ်ငန်းများ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေးအစီအစဉ် (MRA-TP) တို့ဖြစ်သည်။

MRA-TP သည် (၁) အရှေ့တောင်အာရှဒေသနိုင်ငံများအတွင်း ဒေသတွင်းမူဝါဒနှင့်အညီ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်သမားများ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ (၂) အာဆီယံဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များ လိုအပ်ချက်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မှု မညီမျှချက်အား ထိန်းညှိကိုင်တွယ်ရန်၊ (၃) အာဆီယံဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရကျွမ်းကျင်ပညာရှင် လုပ်သားများ လွတ်လပ်စွာ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်ကိုင်နိုင်ရေးအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ရပ် ထူထောင်ရန်၊ (၄) ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာ ကုန်ပစ္စည်းများ အရည်အသွေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအဆင့်အတန်းမြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် ပံ့ပိုးထောက်ပံ့ရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ MRA-TP မှ အာဆီယံဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ပေးအပ်မှု အစီအစဉ်နှင့် ပညာအရည်အချင်းဆိုင်ရာ လက်မှတ်များကဏ္ဍ တစ်ညီတညွတ်တည်းဖြစ်ရေး လုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် မူဘောင်တစ်ရပ်အား ပံ့ပိုးထားပါသည်။

အဓိကအားဖြင့် MRA-TP အောက်၌ နိုင်ငံခြားသား ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရှင်တစ်ယောက်အနေဖြင့် အခြားသော အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ အသိအမှတ်ပြုရေးနှင့် အာဆီယံနိုင်ငံတစ်ခု၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ရန် အရည်အချင်း ပြည့်မီရေးအတွက်၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ခေါင်းစဉ်အတွက် သတ်မှတ်ပေးထားသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ခေါင်းစဉ်အတွက် သတ်မှတ်ပေးထားသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အရည်အချင်း အသိအမှတ်ပြု တရားဝင်လက်မှတ်တစ်ခု ပိုင်ဆိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အရည်အချင်းအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်အား ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အတတ်ပညာရှင် လက်မှတ်ပေးအပ်သည့်ဘုတ်အဖွဲ့ (TPCB)[၇] သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ၎င်းနှင့် တန်းတူ အဆင့်ညီသည့် အဖွဲ့မှ ပေးအပ်ခြင်း ဖြစ်ရပါမည်။ MRA-TPအောက်ရှိအလုပ်အကိုင် (၃၂)မျိုးအား ဇယားကွက်-၄တွင် ဇည့်ကြို၊ အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေး၊ အစားအစာထုတ်လုပ်မှု၊ အစားအစာနှင့် အဖျော် ယမကာ ဝန်ဆောင်မှု၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ခရီးစဉ်ဝန်ဆောင်မှုများ စသည့် ကဏ္ဍခွဲများ အပါအဝင် ဟိုတယ်ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုများ ခေါင်းစဉ်နှစ်ခု၌ ဖော်ပြထားပါသည်။

ဇယားကွက် ၄ - အာဆီယံဒေသတွင်း MRA-TP အောက်ရှိ အလုပ်အကိုင် (၃၂) မျိုးနှင့် အလုပ်ဌာနများ

ဟိုတယ်ဝန်ဆောင်မှုများ				ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုများ	
၁။ ဇည့်ကြို	၂။ အိပ်ခန်းဆောင် ထိန်းသိမ်းရေး	၃။ အစားအစာ ထုတ်လုပ်မှု	၄။ အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာ ဝန်ဆောင်မှု	၅။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကိုယ်စားလှယ်များ	၆။ ခရီးစဉ်ဝန်ဆောင် မှုလုပ်ငန်းများ
ဇည့်ကြို မန်နေဂျာ	အိပ်ခန်းဆောင် ထိန်းသိမ်းရေးမှူး	အဓိက စားဖိုမှူးကြီး	အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာဌာန ညွှန်ကြားရေးမှူး	အထွေထွေမန်နေဂျာ	လုပ်ငန်းမန်နေဂျာ
ဇည့်ကြိုဌာန ကြီးကြပ်ရေးမှူး	ပင်မင်းဌာန မန်နေဂျာ	ဒုတိယ စားဖိုမှူးကြီး	အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာ ဆိုင်မန်နေဂျာ	လက်ထောက် အထွေထွေမန်နေဂျာ	အရောင်းနှင့် ဈေးကွက်မန်နေဂျာ
ဇည့်ကြို	ကြီးကြပ်ရေးမှူး	လက်ထောက် စားဖိုမှူး	စားပွဲထိုး ခေါင်းဆောင်	စီနီယာခရီးသွား အကြံပေး	ငွေလက်ခံဌာန မန်နေဂျာ
တယ်လီဖုန်းလက်ခံ ဖြေကြားရေးတာဝန်ခံ	ပင်မင်းဌာန ဝန်ထမ်း	တတိယ စားဖိုမှူးကြီး	အဖျော်ယမကာ ဖျော်စပ်သူ	ခရီးသွားအကြံပေး	လက်မှတ်အရောင်း မန်နေဂျာ
ဟိုတယ် အခန်းစောင့်	အိပ်ခန်းဆောင် ထိန်းသိမ်းရေး ဝန်ထမ်း	အလုပ်သင် စားဖိုမှူး	စားပွဲထိုး		ခရီးစဉ် မန်နေဂျာ
	ဟိုတယ်တွင်း သန့်ရှင်းရေး ဝန်ထမ်း	မုန့်ဖုတ်သူ			
		အသားလှီးဖြတ် ပြင်ဆင်ပေးသူ			

[၇] မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၏ (အမျိုးသားစွမ်းရည် အဆင့်သတ်မှတ် အဂဲဖြတ်အဖွဲ့ (NSSA) ၌ တာဝန်ရှိပါသည်။

MRA-TP အရ ရှေ့ဆက်နိုင်ရန် အာဆီယံခရီးသွားလုပ်ငန်းရုံးဌာနမှ အလုပ်ဌာနများရှိ အလုပ်အကိုင် ၃၂-မျိုးအတွက် သင်ကြားပို့ချရေး ထောက်ကူပစ္စည်း (လုပ်ငန်းစဉ်များဟုလည်း ခေါ်သည်) ၂၄၂-ခုအား သတ်မှတ်ထုတ်လုပ်ထားပြီး ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များအား အာဆီယံဒေသတွင်း၌ အကောင်အထည်ဖော်ရေး အတည်ပြုထားပြီးဖြစ်သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံအပါအဝင် အချို့သော အာဆီယံနိုင်ငံများ၌ MRA-TP စနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်အား အစိုးရဌာနမှ သိရှိနားလည်မှု၊ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များအား နိုင်ငံတစ်ဝန်းနှင့် ဒေသအလိုက် ညှိနှိုင်းလုပ်ကိုင်နိုင်မှု၊ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များ သိရှိနားလည်လာစေရန် သင်ကြားပို့ချပေးမည့် ဆရာများနှင့် သင်တန်းပို့ချပေးနိုင်ရန် လုံလောက်သော သင်တန်းကျောင်းများ ထူထောင်ဖွင့်လှစ်ခြင်း စသည့် ကိစ္စရပ်များ၌ စိန်ခေါ်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ရလျက် ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ MRA-TP အား ဆက်လက်ဖော်ဆောင်နိုင်ရန် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ နိုင်ငံတကာနှင့် ဒေသတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးဌာနအဖွဲ့မှ လုပ်ငန်းပိုင်းအဖွဲ့အစည်းများသို့ ဖြစ်ပေါ်နေသော လုပ်ငန်းအနေအထား အပြောင်းအလဲများအား အကျဉ်းချုပ်အသိပေးခြင်း၊ သင်ကြားရေးနည်းပြ ၃၁-ယောက်နှင့် အကဲဖြတ်ဝန်ထမ်း ၁၁-ယောက်တို့အား သင်ကြားရေး လုပ်ငန်းစဉ်များအတိုင်း သင်ကြားအသုံးပြုနိုင်ရေး သင်တန်းပေးထားခြင်းနှင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် Luxembourg Development တို့၏ MYA-001 စီမံကိန်းမှ လုပ်ထုံး လုပ်နည်းတစ်ရပ်ရေးဆွဲထားပေးပြီး သင်တန်းကျောင်းများ၌ သင်တန်းတက်ရောက်ပြီးသော သင်ကြားရေး နည်းပြများမှ ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များအား ပြန်လည်သင်ကြားစေရေး လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ထပ်မံလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် ကဏ္ဍများမှာ (၁) အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ MRA-TP စနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်တို့အား သိရှိနားလည်လာစေရေး၊ (၂) အခြားသော သင်ကြားရေးနည်းပြများနှင့် အကဲဖြတ်ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ (၃) သင်ခန်းစာစီမံကိန်းများ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲရန် MRA-TP ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆက်လက်အသုံးပြုခြင်းနှင့် (၄) အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းကျောင်းများ၌ ထိုသင်ခန်းစာ အစီအစဉ်များနှင့် သင်ကြားရေး ထောက်ကူပြုပစ္စည်းများ ရရှိအသုံးပြုနိုင်ရေးတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

အာဆီယံဒေသဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းရုံးအဖွဲ့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို လေ့လာပါက လတ်တလော အတည်ပြုထားသော အာဆီယံဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်း ၂၀၁၆-၂၀၂၅ ၏ ဗျူဟာမြောက် ညွှန်ကြားချက် ၁.၄ သည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်၏ စွမ်းရည်နှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအား မြှင့်တင်ရေးကို အဓိက အလေးပေးထားပါသည်။ ဤဗျူဟာမြောက်ညွှန်ကြားချက်၏ ပထမ ၂-နှစ်လုပ်ငန်းစီမံကိန်းတွင် (၁) MICE ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့်ပတ်သက်သော စံစနစ်များ ကျင့်သုံးခြင်းနှင့် အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက် ရာ၌ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ (၂) ယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်ဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ အပျော်စီးသဘော်ခရီးသွား ဖွံ့ဖြိုးရေး စီမံကိန်းများရေးဆွဲခြင်း၊ (၃) ခရီးသွားလုပ်ငန်း အတတ်ပညာရှင်များ၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံနှင့် နိုင်ငံများအကြား ၎င်းတို့၏ ခရီးသွားလာမှုများ စာရင်းသွင်းမှတ်တမ်းတင်နိုင်ရေး လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အာဆီယံဒေသတွင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတတ်ပညာရှင်များ စာရင်းသွင်းမှတ်ပုံတင်ခြင်း စနစ် (ATPRS)[၅] အား ရေးဆွဲခြင်းနှင့် (၄) ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကိုယ်စားလှယ်များနှင့် ခရီးစဉ်အကျိုးဆောင်လုပ်ငန်းများအတွက် အဆင့်မြင့် သင်ကြားရေးနည်းပြများနှင့် အဆင့်မြင့်အကဲဖြတ်ပညာရှင်များဆိုင်ရာ သင်ကြားရေးနည်းပြများအတွက် သင်တန်းများ ပို့ချခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် ဤလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာ၌ ကူညီထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် အကျိုးတူဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းဖက်များအား ကြိုဆိုလျက်ရှိသည်။

[၅] http://atprs.staging.netreturnconsulting.com.au တွင် ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ပြည်တွင်းခရီးသွားလုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုအခြေအနေများ

ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ဝင်ငွေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့်အတူ နိုင်ငံတနံတလျားရှိ ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု၊ ၎င်းတို့၏ ငွေကြေးသုံးစွဲမှုနှင့် သွားလာလည်ပတ်မှု ပုံစံများ အပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အခြေအနေများအား ဖော်ပြနိုင်ရန် အချို့သော အကြောင်းအရာကိစ္စရပ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု ပြုရပါမည်။ ဤသို့ အသေးစိတ် လေ့လာမှုမှ ဤလုပ်ငန်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရေးအတွက် မည်သည့်နေရာများ၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ဆောင်ရွက်သင့်ကြောင်း သတ်မှတ်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သည်။ နောက် ဆက်တွဲစာတမ်း - ၂ တွင် လက်ရှိလုပ်ငန်းအခြေအနေများအား သုံးသပ်တင်ပြထားပြီး အဓိကအချက်များနှင့် အကျဉ်း ချုပ်အကြောင်းအရာမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ၏နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ၂၀၁၁-ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၁၉-သန်းမှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂,၁၂၂ သန်းအထိ တဟုန်ထိုး တိုးတက်ရရှိခဲ့ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ၂၀၁၄-ခုနှစ် တစ်နိုင်ငံလုံး လူဦးရေစစ်တမ်း ကောက်ယူမှု စာရင်းများအရ မြန်မာနိုင်ငံ၌ အသက် ၁၅-နှစ်အထက် အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော လူဦးရေပေါင်း ၂၁,၈၇၂,၅၃၉ ဟု ဖော်ပြထားသော်လည်း ၎င်းစာရင်းများ၌ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ မည်မျှ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြောင်း မဖော်ပြထားပါ။[၉] ကမ္ဘာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီ (WTTC) မှ ၂၀၁၄-ခုနှစ်၌ မြန်မာနိုင်ငံရှိ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၅၀၅,၀၀၀ (အလုပ်အကိုင် အားလုံးပေါင်း၏ ၁.၈%) နှင့် (တိုက်ရိုက်၊ သွယ်ဝိုက် ပါဝင်ပတ်သက်နေသော လုပ်ငန်းများ၌) စုစုပေါင်း အလုပ်အကိုင် ၁,၁၃၄,၅၀၀ (အလုပ်အကိုင်စုစုပေါင်း၏ ၄%) အထိ တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း ခန့်မှန်းထားပါသည်။ အထောက်အထားများအရ ဤလုပ်အကိုင်များ၏ ၆၀% သည် အမျိုးသမီးများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြသည်ဟု အကြမ်းဖျင်း သိရှိရပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံသို့ ၂၀၁၁-ခုနှစ်၌ နိုင်ငံတကာခရီးသွားများအရေအတွက် ၈၁၆,၃၆၉ မှသည် ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ၄,၆၈၁,၀၂၀ အထိ ဖြစ်လာကာ စုစုပေါင်းတိုးတက်မှုနှုန်း ၄၁.၈% မျှ တိုးတက်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှုပမာဏသည် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းပင်မစီမံကိန်း (MTMP) ၏ အမြင့်ဆုံးခန့်မှန်းထားချက်ထက် ကျော်လွန်ခဲ့ပြီး ဇယားကွက်-၅ ရှိ နယ်စပ်ဂိတ်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်မှုစာရင်းများအရ မြန်မာနိုင်ငံသို့ ၎င်း၏ နယ်မြေ နယ်နိမိတ်ဝင်ပေါက်များမှတစ်ဆင့် အများဆုံးဝင်ရောက်မှု (၂၀၁၅ ခုနှစ်၌ ၇၂.၁%) ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှ ၆၅.၇% သည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှေ့ဘက်နယ်စပ်ဝင်ပေါက်များဖြစ်သော တာချီလိတ်နှင့် မိုင်းလားတို့မှဖြစ်ပြီး ၁၉.၉% သည် အရှေ့မြောက်ဒေသမှဖြစ်ကာ၊ ၁၁.၅% သည် အရှေ့တောင်ဒေသများမှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်ခြင်းဖြစ်ကြောင်း သိရှိရပါသည်။

ဇယားကွက်-၅ - ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံသို့ ဝင်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်လာသော နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားဝင်ရောက်မှု

ဝင်ပေါက်	၂၀၁၁	၂၀၁၂	၂၀၁၃	၂၀၁၄	၂၀၁၅	CAGR (%)	2015 ဝေစု (%)
ရန်ကုန်	၃၆၄,၇၄၃	၅၅၉,၆၁၀	၈၁၇,၆၉၉	၁,၀၂၂,၀၈၁	၁,၁၈၀,၆၈၂	၂၆.၅	၂၅.၂%
မန္တလေး	၂၀,၉၁၂	၃၂,၅၂၁	၆၉,၅၉၆	၉၀,၀၁၁	၁၀၇,၀၆၆	၃၈.၆	၂.၃%
နေပြည်တော်	၅,၅၂၁	၁,၂၅၀	၁၁,၈၄၂	၁၉,၂၆၁	၁၃,၈၃၅	၂၀.၈	၀.၃%
ကုန်းတွင်းနယ်စပ် ဝင်ပေါက်များ	၄၂၅,၁၉၃	၄၆၅,၆၁၄	၁,၁၄၄,၁၄၆	၁,၉၄၉,၇၈၈	၃,၃၇၉,၄၃၇	၅၁.၄	၇၂.၂%
စုစုပေါင်း	၈၁၆,၃၆၉	၁,၀၅၈,၉၉၅	၂,၀၄၃,၂၈၃	၃,၀၈၁,၁၄၁	၄,၆၈၁,၀၂၀	၄၁.၈	၁၀၀.၀

အရင်းအမြစ် - ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

ကုန်းတွင်းနယ်စပ်မှ ဝင်ရောက်လည်ပတ်သူများမှာ နိုင်ငံတွင်း၌ နေထိုင်လည်ပတ်ချိန် ၂၄-နာရီအောက် လျော့သော ဝင်ရောက်လည်ပတ်သူများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ နယ်စပ်များမှ ဝင်ရောက်မှုအပိုင်းသည် ခရီးသည်ဝင်ရောက်မှု ဈေးကွက်၌ စုစုပေါင်း (၅၀%) အထက် အထိ အလျင်အမြန် တိုးမြင့်လာခဲ့ပြီး မန္တလေးသို့ ဝင်ရောက်မှု (၃၈.၆%) နှင့် ရန်ကုန်သို့ ဝင်ရောက်မှု (၂၆.၅%) အသီးသီး ရှိခဲ့ ပါသည်။ အထူးသဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ ပိုမိုမြန်ဆန်ထိရောက်သော ပြည်ဝင်ခွင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပြီး နယ်စပ် ဝင်ပေါက်မှ ဝင်ရောက် လည်ပတ်သူများအတွက် အီလက်ထရောနစ်စနစ် ပြည်ဝင်ခွင့်စနစ်များ ကာလတိုမှ ကာလလတ်အထိရရှိနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါမည်။ တာချီလိတ်၊ မြဝတီနှင့် ကော့သောင်းမြို့များသည် အီလက်ထရောနစ်စနစ် ပြည်ဝင်ခွင့် ပထမဆုံး လုပ်

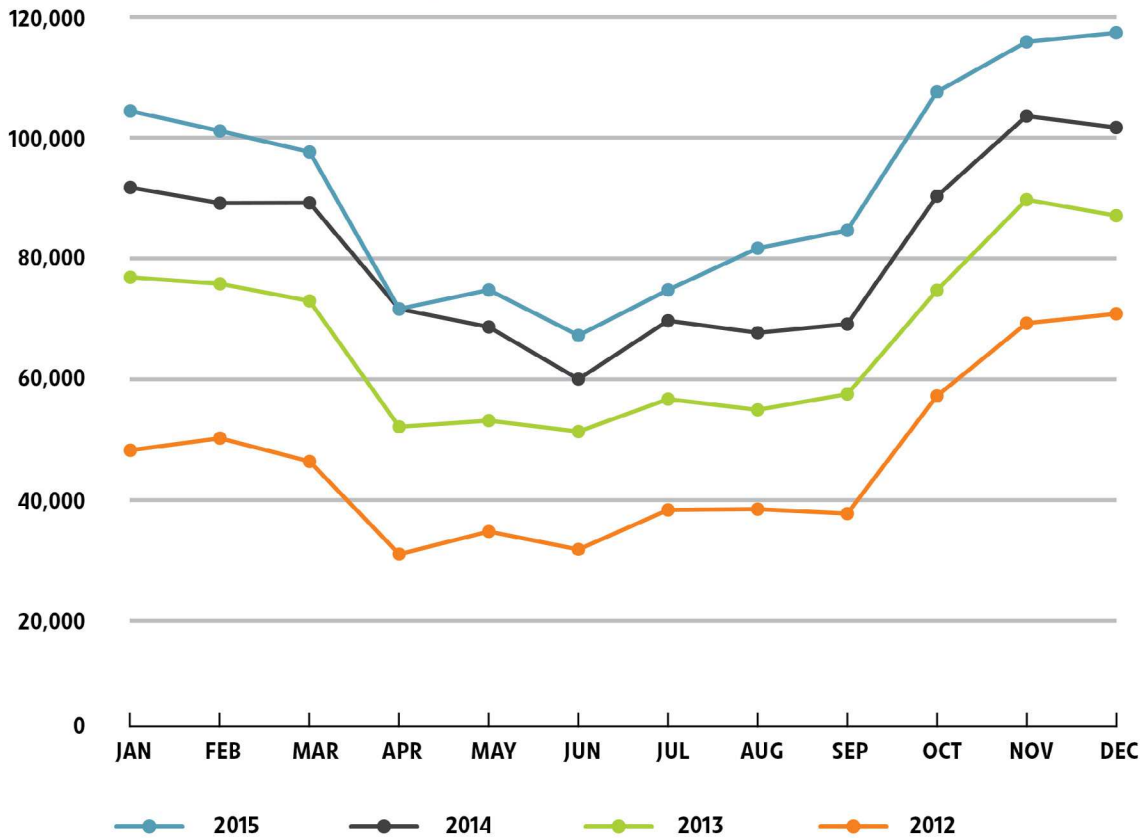
[၉] ၂၀၁၆-ခုနှစ် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ-၂၀၁၄-ခုနှစ် မြန်မာ့လူဦးရေနှင့် အိမ်ထောင်စုစာရင်းကောက်ယူမှုမှတ်တမ်း အစီရင်ခံစာမှ အလုပ်အကိုင်နှင့် လုပ်ငန်းဌာန မှတ်တမ်း အစီရင်ခံစာ ဒုတိယတွဲ (ခ)

ဆောင်ပေးမည့် နယ်စပ်မြို့များဖြစ်ပြီး ၎င်းမြို့များသည် နိုင်ငံတွင်းသို့ ဝင်ရောက်သည့် လမ်းကြောင်း၌ ရှိခြင်းကြောင့် လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ စီမံကိန်းနှင့် ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးရမည့် အဓိကဦးစားပေး ဒေသများ ဖြစ်ပါသည်။ သို့သော် ရန်ကုန်မြို့သည်လည်း ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ၁.၁၈-သန်း ဝင်ရောက်မှုမှတ်တမ်းဖြင့် ဒုတိယအများဆုံးဝင်ရောက်မည့် ဝင်ပေါက်တစ်ခုအဖြစ် ဆက်လက် တည်ရှိနိုင်ပါသည်။ ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်အား ပြန်လည်တိုးချဲ့ တည်ဆောက်ထားရှိမှုနှင့်အတူ ၂၀၁၆ နှင့် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တို့၌လည်း ခရီးသွား ပိုမိုဝင်ရောက်ရန် ခန့်မှန်းထားသော်လည်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ အုပ်စုလိုက်ဝင်ရောက်သော ခရီးသွားဈေးကွက်ကျ ဆင်းလာပြီး တစ်ဦးချင်းလည်ပတ်သော ခရီးသွားများဈေးကွက် တိုးမြင့်လာကြောင်း သိရှိရပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ရခြင်းသည် နေထိုင်တည်ခိုစရိတ်နှင့် ခရီးသွားအုပ်စု ခရီးစဉ်များသည် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက မြင့်မားနေသောကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။[၏]

ဇယားကွက် - ၄ ရှိ လအလိုက် မှတ်တမ်းများမှ ပြသလျက်ရှိသော ၂၀၁၂-ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ်များအတွင်း ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေဆိပ်သို့ ရောက်ရှိမှုသည် ခရီးသွားများ လာရောက်လည်ပတ်မှု အမြင့်ဆုံးနှင့် အနိမ့်ဆုံး လများအကြား သိသာထင်ရှားသည့် ကွာခြားမှုကို ဖော်ပြနေပါသည်။ ဤသို့ အတက်အကျ ပုံမှန်ဖြစ်နေသော ဖြစ်စဉ်သည် တစ်နှစ်ပတ်လုံး ခရီးသွားရရှိမှု ပိုမိုမျှတ အချိုးညီရေးအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်သမားဈေးကွက်နှင့် လုပ်ငန်းဈေးကွက် မြှင့်တင်ရေးလုပ်ငန်းများ၌ လိုအပ်ချက်ရှိကြောင်း ပြသလျက်ရှိပေသည်။

ပြည်တွင်းခရီးသွားလုပ်ငန်းသည်လည်း ပြည်ပခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှုထက် ပိုမိုများပြားသည့်အတွက် အရေးကြီးသော ဈေးကွက်တစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ စာရင်းမှတ်တမ်းများ မရှိသော်လည်း သတင်းနှင့်စာနယ်ဇင်းကဏ္ဍ ညွှန်းကိန်းများအရ တောင်ကြီး၊ အင်းလေး၊ ပင်းတယ၊ ပုဂံ၊ ပုပ္ပါး၊ အလောင်းတော်ကသပ၊ ရွှေစက်တော်၊ ကျိုက်ထိုနှင့် ချောင်းသာကမ်းခြေတို့သည် ပြည်တွင်း၌ လည်ပတ်ရာတွင် အများဆုံးထင်ရှားသော ခရီးစဉ်ဒေသများဖြစ်ပြီး ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ပြည်တွင်းခရီးသွား လည်ပတ်သူ ၅-သန်းအထိရှိကြောင်း သိရှိရပါသည်။[၁၀] ပြည်တွင်းခရီးသွားများသည် နိုင်ငံတကာခရီးသွားများနှင့် လုံးဝမတူညီသော ခရီးသွားလာမှုပုံစံ၊ အပြုအမူနှင့် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ ရှိပါသည်။ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ နေရာဒေသများသို့ ဘုရားဖူးလည်ပတ်မှုသည် ပြည်တွင်းခရီးသွား လုပ်ငန်းဈေးကွက်၏ အဓိကအရေးကြီးသော အချက်တစ်ခုဖြစ်ပြီး ပွဲတော်ကာလများ၌ ပိုမိုသွားရောက် လည်ပတ်ခြင်းများကြောင့် ရောက်ရှိရာနေရာတို့၌ များပြားလှသော စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ ပိုမိုကြုံတွေ့ရလျက် ရှိသည်။

ပုံ ၄ - ၂၀၁၂-၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်သို့ လအလိုက်ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု



အရင်းအမြစ် - ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

[၁၀] https://flyinmyanmar.wordpress.com/2014/07/25/domestic-tourism-industry-sees-comeback/ တွင်ရှုပါ။

၂၀၁၃-ခုနှစ်၌ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း၌ နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်းအား မြန်မာနိုင်ငံ အလယ်ပိုင်းသို့ အများဆုံး နှင့် နိုင်ငံ၏မြောက်ဖျားနှင့် တောင်ဖျားဒေသများသို့ သွားရောက်ခွင့်ကန့်သတ်မှုများ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ပုံ ၁ (စာမျက်နှာ ခ) တွင် ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄-ခု သို့ နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု အခြေအနေနှင့် မြင့်တက်လာမှုကို ပြသထားပြီး ပုံ ၂ (စာမျက်နှာ ဂ) တွင် ၎င်းနှစ်များအတွင်း ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားများ ညအိပ်တည်းခိုမှုအား ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤဖော်ပြချက်များမှ အခြေခံထားသော စာရင်းမှတ်တမ်းများ (နောက်ဆက်တွဲ စာတမ်း - ၂ တွင် ရှုပါ) မှ အောက်ပါတို့ကို ဖော်ပြထားပါသည်။

- ရန်ကုန်၊ မန္တလေး၊ တနင်္သာရီ၊ ရှမ်းနှင့် ပဲခူးဒေသတို့သည် ခရီးသွားများ လာရောက်လည်ပတ်မှု စစ်တမ်းများအရ ထိပ်ဆုံးပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး (၅)ခု ဖြစ်ပါသည်။
- ရန်ကုန်တိုင်း၊ မန္တလေးတိုင်း၊ တနင်္သာရီတိုင်းနှင့် ရှမ်းပြည်နယ်တို့သည် ညအိပ် တည်းခိုမှုပေါင်း ၄၀၀,၀၀၀ အထက်ရှိပြီး မွန်ပြည်နယ်၊ ပဲခူးတိုင်း၊ နေပြည်တော်နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့တွင် တစ်နှစ်လျှင် ညအိပ်တည်းခိုမှု စုစုပေါင်း ၁၉၉,၀၀၀ မှ ၂၄၀,၀၀၀ အထိရှိကြောင်း သိရှိရပါသည်။
- ကယားပြည်နယ်သည် ၂၀၁၃ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်အတွင်း စုစုပေါင်း ညအိပ်တည်းခိုမှု ၁၅၂% မြင့်တက်မှုနှင့်အတူ အမြင့်ဆုံးလက်ခံရရှိခဲ့ပြီး စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး (၃၃.၅%)၊ ရှမ်းပြည်နယ် (၂၈.၂%)၊ ကချင်ပြည်နယ် (၂၆.၄%) နှင့် ကရင်ပြည်နယ် (၂၃.၈%)ဖြင့် အသီးသီး လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ အများစုသော ဤပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများသည် အများဆုံး ဧည့်ဝင်ရောက်မှုရှိသော ထိပ်ဆုံးပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ငါးခုထက် အများကြီးလျော့နည်းသော နှုန်းထားမှ စတင်ပါသည်။
- ဤစာရင်းမှတ်တမ်းများမှအဆိုပြုချက်အရမြန်မာနိုင်ငံတွင်းသို့အရှေ့ဘက်နှင့်အရှေ့မြောက်ဘက်ဒေသနယ်စပ်ဝင်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်လည်ပတ်ကြသော ခရီးသွားအများစုသည် ညအိပ်တည်းခိုမှု မရှိသော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ဒေသနယ်စပ်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်သော ခရီးသွားရာခိုင်နှုန်း အများစုသည် ညအိပ်တည်းခို နေထိုင်ကြောင်း သိရှိရပါသည်။[၁၁]

စာရင်းမှတ်တမ်းများမှ ၂၀၁၃ နှင့် ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအကြား အဓိကခရီးသွားများအား ဆွဲဆောင်နိုင်သော ဒေသများ၌ ဟိုတယ်နှင့် တည်းခို ခန်းများ တည်ဆောက်မှုမြင့်တက်လာမှုကို ပြသနေခြင်း (နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း - ၂ကို ရှုပါ) သည် ခရီးသွားများ ဝင်ရောက်မှုနှုန်း အမြင့်ဆုံးသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်လျက်ရှိကြောင်း အတည်ပြုနိုင်ပေသည်။ အချုပ်အားဖြင့် စာရင်းမှတ်တမ်းများမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေး ကြားဖြတ်လုပ်ဆောင်ရမည့် ဦးစားပေးပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများနှင့် ခရီးသွားများ ဆွဲဆောင်နိုင်သော မြို့များသည် (၁) ခရီးသွားအရေအတွက်နှင့် ညအိပ်တည်းခိုမှု အများဆုံးဖြစ်ပြီး၊ (၂) ခရီးသွားများနှင့် ဟိုတယ်များ တိုးမြှင့်လာမှုနှုန်း အမြင့်ဆုံးဖြစ်ကြပါသည်။

မတူကွဲပြားသော ခရီးသွားအစီအစဉ်များ ပေးစွမ်းနိုင်ရန်နှင့် နေရာသစ်များသို့ ခရီးသွားများ သွားရောက်မှုကို အားပေးနိုင်စေရန် အစိုးရသစ်၏ အဓိကမူဝါဒတစ်ရပ်မှာ ရပ်ရွာအခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်း (CBT) အား မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။ မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ထိုစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲပြီး အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ရေးအတွက် ကောင်းမွန်သော CBT ဖွဲ့စည်းပုံစနစ်၊ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်နှင့် ဖြစ်စဉ်များအား အစိုးရနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဌာနများမှ သိရှိနားလည်လာစေရေးနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်ရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရပါမည်။ ပထမဆုံးသော CBT လုပ်ငန်း စီမံကိန်းတစ်ခုဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် မကွေးတိုင်းဒေသကြီးရှိ မြိုင်မြို့နယ်၌ လုပ်ငန်းအထောက်အပံ့နှင့် စွန့်စွန့်စားစားခရီးများ စီမံကိန်းအသွင်ဖြင့် အောင်မြင်သော CBT နမူနာပုံစံမှ အကျိုးဖြစ်ထွန်းဖွယ် ရှိပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း - ၃ တွင် သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် အခြေခံတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်စေမည့် CBT အောင်မြင်စွာဖြစ်ထွန်းရေးအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်သော စီမံကိန်းနှင့် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်အား အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။

[၁၁] ဟိုတယ် တည်းခိုခန်းတို့၌ နိုင်ငံတကာခရီးသွားရောက်ရှိကာ ညအိပ်တည်းခိုသော်လည်း မှတ်တမ်းမရှိခြင်းကြောင့် စာရင်းအင်းဆိုင်ရာ ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနိုင်ပေသည်။ ထို့ပြင် တနင်္သာရီတိုင်းသို့ ဝင်ရောက်သော ခရီးသွားရာခိုင်နှုန်း အများစုသည် ထိုင်းနိုင်ငံမှ ခရီးသွားများ ဖြစ်နိုင်ချေများပြီး Andaman Club Casino အပန်းဖြေစခန်း၌သာ တည်းခိုကြပါသည်။

အစိုးရအဖွဲ့အခန်းကဏ္ဍ

အဓိကကျသောအကြောင်းအရင်းများ

ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် အစိုးရဌာနနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှစ်ရပ်၌ တခဲနက် ပူးပေါင်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်သော မတူကွဲပြားပြီး နေရာအနှံ့၌ ပျံ့နှံ့တည်ရှိနေသည့် လုပ်ငန်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး ကိစ္စရပ်များတွင် အစိုးရ၏ အခန်းကဏ္ဍများမှာ - ဥပမာအားဖြင့် ထိရောက်မှုရှိသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်းမှသည် များပြားလှသော ခရီးသွားတို့၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စာရင်းမှတ်တမ်းများ စုဆောင်းခြင်းအထိ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ အပင်နှင့် သက်ရှိမျိုးစိတ်များ ဒေသတွင်းစုံလင်စွာ ရှိစေရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုအား ဆန်းသစ်စေခြင်းကဲ့သို့ ဖွံ့ဖြိုးမှုပုံစံများမှသည် ခရီးသွားများ ရောက်ရှိရာ နေရာဝန်းကျင်၌ စွန့်ပစ်ပစ္စည်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုအထိနှင့်၊ ကလေးသူငယ်များ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် လူမျိုးစု တိုင်းရင်းသားများအား ခေါင်းပုံဖြတ်အမြတ်ထုတ်မှုအား ကာကွယ်ခြင်းလုပ်ငန်းများမှသည် ဟိုတယ်၊ တည်းခိုခန်းများနှင့် ခရီးစဉ်ဆောင်ရွက်ပေးသူများမှ စွမ်းအင်နှင့် ရေအား အကျိုးရှိစွာ အသုံးပြုနိုင်ရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် လိုက်နာအောင် အားပေးခြင်းအထိ မျိုးစုံပါဝင်ပြီး ကျယ်ပြန့်လှပေသည်။

ဖော်ပြပါအချက်များနှင့် အခြားခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံအုပ်ချုပ်မှုကဏ္ဍများတွင် များပြားလှစွာသော မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်ဆင့်တို့ ပါဝင်လွှမ်းမိုးလျက် ရှိပေသည်။ ထို့အပြင် ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ အတွေ့အကြုံအရ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးရှိ မူဝါဒနှင့် ဥပဒေရေးရာ လုပ်ငန်းစဉ်တို့သည် တညီတညွတ်တည်း ဖြစ်တည်မနေခြင်းကြောင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးရေးကဏ္ဍများတွင် ဝန်ကြီးဌာန တစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား ပဋိပက္ခပင် ဖြစ်ပေါ်နိုင်ပေသည်။ ထို့ကြောင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးရေး ကဏ္ဍအတွက် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့များအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် အစိုးရတစ်ဖွဲ့လုံး ပါဝင်မှုနည်းလမ်းအားဖြင့် မြှင့်တင်ပေးရန် အလွန်အရေးကြီးလှပေသည်။

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း (MTMP) မှ ဝန်ကြီးဌာနပေါင်း ၂၅-ခု၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်း ကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များရှိကြောင်း အဆိုပြုတင်ပြထားပါသည်။ ၎င်းစီမံကိန်းတွင် ဈေးကွက်အခြေခံသော ဗျူဟာမြောက် ရည်ရွယ် ချက်တစ်ခုဖြစ်သည့် 'ထိခိုက်မှုမရှိရေး'နှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ပပျောက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်း၏အလားအလာကောင်းများ တိုးမြှင့်ရေးကို တာဝန်သိတတ်မှု အပြည့်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဟု အလေးပေးဖော်ပြထားပြီး လုပ်ငန်းစီမံကိန်း ရေးဆွဲမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကဏ္ဍတို့အတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းတစ်ရပ် လိုအပ်လျက်ရှိပေသည်။ အစိုးရအဖွဲ့အားလုံး ပါဝင်သည့် လုပ်ကိုင်မှုနည်းလမ်းသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ မြန်မာအစိုးရအတွက် များပြားတိုးပွားလျက်ရှိသော စိန်ခေါ်မှုများ ပေးအပ်သည့် ဖြစ်စဉ်များဖြစ်ပေါ်ရာ ဗဟိုအဆင့်၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အဆင့်သာမက ခရိုင်နှင့် မြို့နယ်များအဆင့်အထိ လိုအပ်ပေသည်။

အဓိကလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား စာပိုဒ်စု - ၂၌ အကျဉ်းချုပ်တင်ပြထားသည့် HRDSAP ၏ သုတေသနအပိုင်း (၁) ဖြစ်သော အစိုးရကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၌ မီးမောင်းထိုးပြထားပြီး ဤမဟာဗျူဟာ၏ အဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများအား သတ်မှတ်ပေးရန်အတွက် အခြေခံ တစ်ခုအဖြစ် ပံ့ပိုးပေးထားပါသည်။ ပြီးပြည့်စုံသော သုတေသနပြု ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုမှ ဗဟိုပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဒေသဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းတို့၌ အစိုးရတစ်ဖွဲ့လုံး ပါဝင်မှုနည်းလမ်းအားဖြင့် ဖြည့်ဆည်းလမ်းညွှန်ပေးနိုင်ရန် အခြားသောကိစ္စရပ်နှင့် အစိုးရဌာနမှ ပံ့ပိုးဖြန့်ကြက်ပေးနိုင်မှုတို့အား ဖော်ပြထားပါသည်။

စာပိုဒ်စု ၂ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနများအား သုတေသနမှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အဓိကအကြောင်းအရင်းများ

- မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသော ပြောင်းလဲမှုဖြစ်စဉ်များမှ မကြာခဏဆိုသလိုပင် ဝန်ထမ်းအရေအတွက် ပိုနေခြင်း သို့မဟုတ် လက်ရှိလုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုပိုင်း သာလွန်နေခြင်း စသည့် ရာထူးအဆင့်ဆင့်ရှိ အစိုးရဝန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက်သည့် ကျယ်ပြန့်သော လိုအပ်ချက်အသစ်များ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဖွဲ့များအားလုံးမှ အထူးစိတ်ဝင်စားလှသော်လည်း ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့ အဆင့်ဆင့်တို့၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု၊ ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ မရှိခြင်းသည် ဤလုပ်ငန်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအလားအလာအား ကန့်သတ်လျော့ကျစေပေသည်။

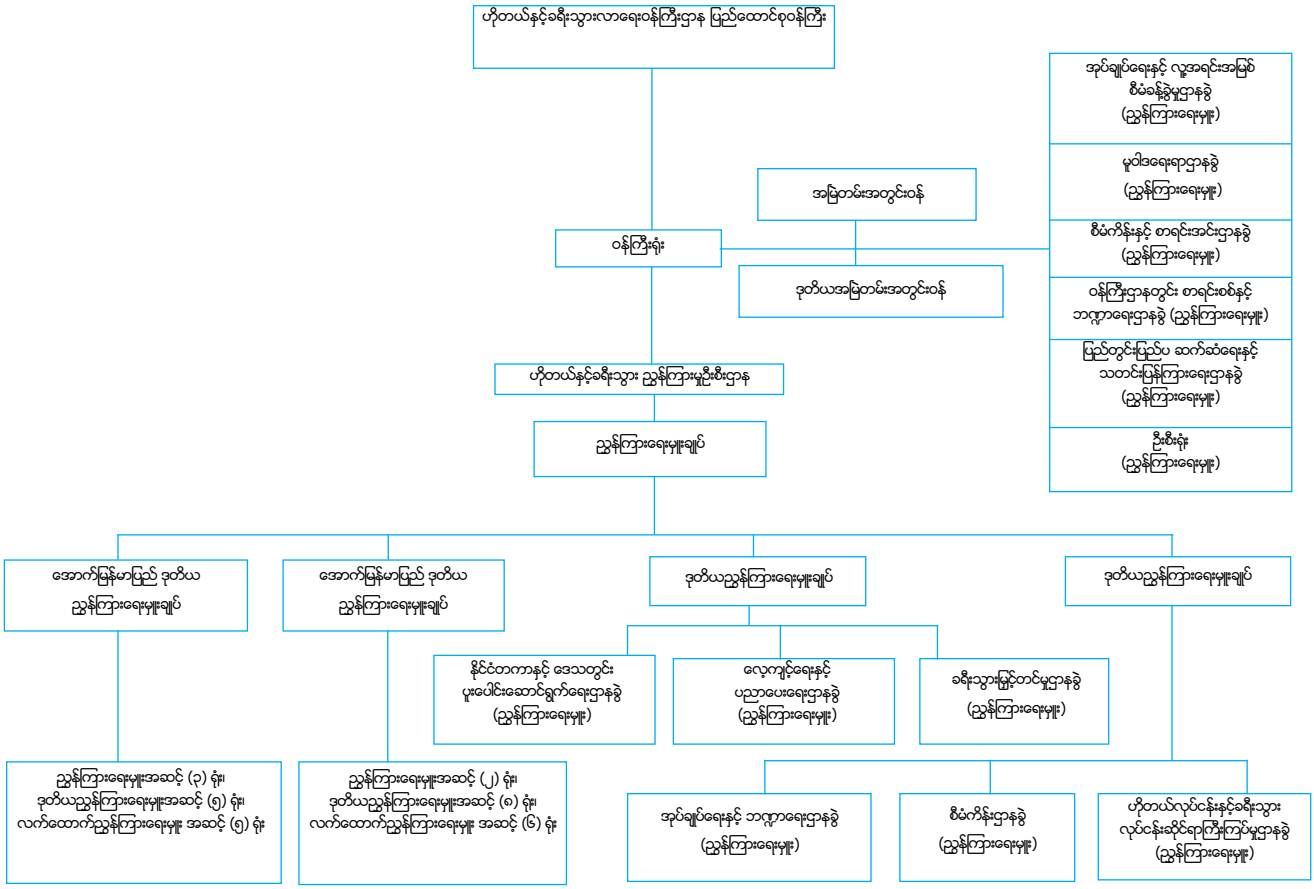
- ခရီးသွားများလည်ပတ်နိုင်သော နေရာများအား စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း ကဏ္ဍအားဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ သဘာဝသယံဇာတနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာနနှင့် ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွား လုံခြုံရေးတပ်ဖွဲ့) စသည့် အဓိကဝန်ကြီးဌာန လေးခုတွင် အခြားသောဝန်ကြီးဌာနများထက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပိုမိုလိုအပ်ပေသည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဖွဲ့များအတွက် အဓိကဦးစားပေး ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်း သုံးခုမှ တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ထားသော်လည်း ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဖွဲ့များသည် ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာများ စီစဉ်ရေးဆွဲမှုဌ ဗဟိုအစိုးရ၏ အကူအညီအပေါ် များစွာမှီခိုလျက်ရှိပေသည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ မရှိခြင်းများသည် MTMP ၌ အလေးပေးဖော်ပြထားသည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများနှင့် ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာ နေရာများ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အစည်းများ ဖွဲ့စည်းရေးကို နောင့်နေးနေစေသော အဓိကအကြောင်းရင်းများ ဖြစ်ပါသည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဗဟုသုတမရှိခြင်းကြောင့် ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာဒေသများ၌ တာဝန်သိ စိတ်အပြည့်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စရပ်များ၌ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်း လုပ်ကိုင်ဖက် အကူအညီလိုအပ်လျက် ရှိသည်။
- လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်နှင့် အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ပေးနိုင်ရေး လျာထားချက်အပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွား လုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုင်းတာမှုနှင့် စံနှုန်းများအား အတိအကျ သတ်မှတ်ရမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းဈေးကွက်အမြင်နှင့် စွမ်းဆောင်မှုမှတ်တမ်းများ ရရှိနိုင်ရန် "ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နည်းပညာဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့" ပေါ်ပေါက်ရေး လုပ်ဆောင်ရပေမည်။

ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန

မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအား လမ်းညွှန်ဆောင်ရွက်ရန် တရားဝင်လုပ်ကိုင်ခွင့် အာဏာပေးအပ်ထားသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါသည်။ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များမှာ-(၁) မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း စနစ်တကျ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာအောင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်၊ (၂) ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ပြည်တွင်းပြည်ပ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို အားပေးရန်၊ (၃) ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းရှင်များ ပိုမို ပါဝင်လာနိုင်ရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများဖွင့်ပေးရန်၊ (၄) မြန်မာနိုင်ငံအား ကမ္ဘာမှသိသော အထင်ကရ ခရီးသွားနေရာတစ်ခုအဖြစ် သိမြင်လာအောင် တိုးမြှင့်ရန်၊ (၅) ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ သတ်မှတ်ပေးရန်၊ (၆) ပြည်နယ်၊ တိုင်းဒေသကြီး၊ ခရိုင်နှင့် မြို့များရှိ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကြီးကြပ်မှုအဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းရေးနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ သတ်မှတ်ပေးရန် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန်၊ (၇) ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ အရည်အသွေး၊ စံနှုန်းများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများကို အဆင့်မြှင့်တင်ရန်၊ (၈) ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမှတစ်ဆင့် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် လူနေမှုအဆင့်အတန်း မြင့်မားလာစေရန်နှင့် (၉) ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အခြားသော နိုင်ငံများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင် ရွက်ရန်တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။

မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ လုပ်သားအင်အားကို ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသူများအပါအဝင် စီမံခန့်ခွဲရေးအရာရှိ ၂၀၁-ဦးနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်း ၁,၁၀၀ ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ၂၀၁၂ နှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ်တို့၌ ဖွဲ့စည်းပုံပြောင်းလဲမှု လုပ်ဆောင်ထားပြီး ပုံ ၅ ၌ ပြသထားသည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် (၁) စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ ဒေသတွင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းများအတိုင်း ထိန်းသိမ်းဆောင်ရွက်ခြင်းဆိုင်ရာတို့အတွက် တာဝန်ရှိသော ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန ညွှန်ကြားရေးရုံးနှင့် (၂) မူဝါဒနှင့်ဥပဒေရေးရာများ၊ စီမံကိန်း ရေးဆွဲခြင်းနှင့်စာရင်းအင်း၊ စာရင်းစစ်နှင့်ဘဏ္ဍာရေးနှင့် ပြည်သူ့ဆက်ဆံရေး စသည်တို့အတွက် တာဝန်ရှိသော ဝန်ကြီးဌာနရုံးတို့ဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။

ပုံ ၅ - ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန၏ လုပ်ငန်းတာဝန်ပိုင်းခြားဖွဲ့စည်းပုံ



ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များအား အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် သုတေသနအပိုင်း - ၈ ဖြစ်သည့် "ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အဖွဲ့အစည်းပိုင်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည်အား လေ့လာမှု"ကို လိုအပ်သည့် သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှုအပိုင်းများ အကဲဖြတ်သတ်မှတ်ပေးနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ဤအကဲဖြတ်မှုမှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အရေးကြီးသည့် ကိစ္စရပ်များအား စာပိုဒ်စု - ၃ ၌ ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းမှ ဤမဟာဗျူဟာ၏ အဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အခြေခံအကြောင်းရင်းတစ်ခုအဖြစ် ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ အစီရင်ခံစာ အပြည့်အစုံ၌ စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများ၏ ဖြေဆိုထားသော စစ်တမ်းလွှာများမှ အသေးစိတ် တွေ့ရှိချက်များ၊ ဦးစားပေးပို့ချရမည့် သင်တန်းများ သဘောတူညီမှုရရှိရေး တရားဝင်အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများမှ ရလဒ်များနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးလုပ်ငန်းများ ဖွဲ့စည်းပေးအပ်ရာတွင် အထောက်အကူပြုမည့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းတစ်ခု ပါဝင်ပါသည်။

စာပိုဒ်စု ၃ - ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) သင်တန်းကျောင်း လိုအပ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်မှု အကဲဖြတ်ရာမှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အဓိက အကြောင်းအရင်းများ

- ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) သည် ၎င်း၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ တိုးချဲ့ခြင်းနှင့် ပေါ်ပေါက်လာသော လိုအပ်ချက်များနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် လုပ်ငန်းလိုင်စင်များ လျှောက်ထားမှုများအား ဖြည့်ဆည်းလုပ်ဆောင်ပေးလျက်ရှိသည်။
- ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) ၏ ကျယ်ပြန့်လာသော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ စနစ်များနှင့် စက်ပစ္စည်းများ လိုအပ်လျက်ရှိသည်။
- အခြားသောဝန်ကြီးဌာနများနည်းတူ MOHT ၏ ဝန်ထမ်းများအများစုတွင် အလုပ်ရာထူးအသစ်၊ လုပ်ငန်းနှင့် တာဝန်သစ်များ ရရှိထားကြပြီး ၎င်းတို့အနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များ သင်ယူရန် လိုအပ်နေပေသည်။

- MOHT ဝန်ထမ်းများအတွက် အဓိက အလေးပေးသင်ယူကြရမည့် နယ်ပယ်လေးခုမှာ-(၁) ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းပိုင်းဗဟုသုတ (ကမ္ဘာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု သဘောတရားများနှင့် ခရီးသွားလည်ပတ်နိုင်သောနေရာ စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့် စသည်တို့ကို သိရှိနားလည်စေရေး)၊ (၂) အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား သင်ကြားပို့ချခြင်း (အာဆီယံနိုင်ငံများအဖွဲ့၏ အများသုံး ဘာသာစကားတစ်ခုလည်းဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းခွင် သင်ယူမှု အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်ရန်၊ အီလက်ထရောနစ်စာပို့စနစ်နှင့် စာများလက်ခံရေးသားပြန် ကြားခြင်း၊ မိန့်ခွန်းများရေးသားခြင်း၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအကျိုးတူ ပူးပေါင်းသော လုပ်ကိုင်ဖက်များနှင့် အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆက်ဆံနိုင်ရန်)၊ (၃) ကွန်ပျူတာ အသုံးပြုမှု၊ သတင်းနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာစွမ်းရည်များ (ထိရောက်မှုရှိသော အပြန်အလှန်ပြောဆိုဆက်သွယ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ ထိရောက်ထက်မြက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက်)နှင့် (၄) စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး (ကိုယ်တိုင် သင်ယူလေ့လာမှု၊ အသင်းအဖွဲ့ဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုစွမ်းရည်များ၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ ပံ့ပိုးပို့ဆောင်ပေးရန်နှင့် ပြောင်းလဲလာသော လုပ်ငန်းအခြေအနေအလိုက် တန်ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်) တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။
- အထူးသဖြင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ရုံးခွဲများ၌ သတင်းနှင့်ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာ အသုံးချနိုင်မှု စွမ်းရည်နှင့် သတင်းနှင့်နည်းပညာဆိုင်ရာ စက်ပစ္စည်းများ မရှိမှုသည် အထူးကြီးမားသော ပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်သည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းများပို့ချခြင်း

အောက်ဖော်ပြပါခေါင်းစဉ်ခွဲ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ထောက်ပံ့ပေးအပ်ခြင်းနှင့် ၎င်းနှင့်ဆက်စပ်သော ပညာအရည်အချင်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များ၏ အခြေအနေနှင့် ဖွဲ့စည်းထားရှိမှုနှင့် မည်သို့ အံဝင်ခွင်ကျဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းထားပါသည်။ ဤအခန်းကဏ္ဍ၌ ပါဝင်သော နက်နဲခက်ခဲသော ကိစ္စရပ်များဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းထားပါသည်။ ဤအခန်းကဏ္ဍ၌ ပါဝင်သော နက်နဲခက်ခဲသော ကိစ္စရပ်များအား အသေးစိတ် အပိုင်းများခွဲ၍ တင်ပြထားမှုအား "HRDSAP ၏ ခြောက်ခုမြောက် သုတေသနပြုအပိုင်းဖြစ်သော မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများ" အပိုင်း၌ ဖော်ပြထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံပညာရေးစနစ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုစနစ်သည် သတ်မှတ်ထားသည့် ကဏ္ဍခွဲပေါင်း (၅)ခုဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားရှိပြီး နိုင်ငံအများစု၌ ကျင့်သုံးလျက်ရှိသော ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံအတိုင်းပင် ဖြစ်ပါသည်။

ရင်ခွင်ပိုက်အရွယ်ကလေးများ ပြုစုစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ပျိုးထောင်ပေးမှု

ရင်ခွင်ပိုက်အရွယ် ကလေးများပြုစုစောင့်ရောက်မှုနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးရေး၌ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE) နှင့် လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန (MOSWRR) တို့မှ တာဝန်ယူထားပါသည်။

အခြေခံပညာရေး

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးဥပဒေ (၂၀၁၄)၌ ရေးဆွဲချမှတ်ထားသော အခြေခံပညာရေးစနစ်သစ်သည် အခြေခံမူလတန်း ပညာသင်နှစ်ငါးနှစ်၊ အလယ်တန်းပညာသင်နှစ် လေးနှစ်နှင့် အထက်တန်းပညာသင်နှစ် သုံးနှစ် ကာလများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ယခုလက်ရှိတွင် မြန်မာနိုင်ငံ၌ အခြေခံပညာသင်ကျောင်းပေါင်း ၄၄,၁၅၉ ကျောင်းရှိပြီး ကျောင်းသားဦးရေ ၈.၆ သန်းရှိကြောင်း ခန့်မှန်းသိရှိရပါသည်။

ကျောင်းပြင်ပ ပညာရေး (NFE)

ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ တန်းညီကျောင်းပြင်ပ ပညာရေးအစီအစဉ်နှင့် နွေရာသီ အ,သုံးလုံး အခြေခံစာတတ်မြောက်ရေး အစီအစဉ်တို့မှတစ်ဆင့် ကျောင်းပြင်ပပညာရေး ပို့ချသင်ကြားပေးပါသည်။ အခြားသော ကျောင်းပြင်ပပညာရေး အခွင့်အလမ်းများအား နိုင်ငံတဝန်း၌ ထူထောင်ဖွင့်လှစ်ထားသည့် ရပ်ရွာအခြေစိုက် သင်ကြားရေးဌာနများနှင့် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကဌာနများရှိ အမျိုးမျိုးသော ကျောင်းပြင်ပ သင်ကြားရေး အခွင့်အလမ်းများမှ တစ်ဆင့် သင်ယူရရှိ နိုင်ပါသည်။

အဆင့်မြင့်ပညာရေး

မြန်မာနိုင်ငံ၌ ဝန်ကြီးဌာန ၁၃-ခုမှ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲပေးလျက်ရှိသော (ဇယားကွက်-၆) အဆင့်မြင့်သက်မွေး ပညာသင်ကျောင်းများ (HEIs) (တက္ကသိုလ်များ၊ ဒီဂရီကောလိပ်များနှင့် ပညာရေးကောလိပ်များ) ၁၆၃-ကျောင်းရှိပါ သည်။ ၂၀၁၃-ခုနှစ် ပညာသင်နှစ်၌ အဆင့်မြင့်အသက်မွေးပညာသင်ကျောင်းများ၌ အချိန်ပြည့်သင်တန်းများ တက်ရောက်လျက်ရှိသော ကျောင်းသားပေါင်း ၁၇၄,၈၄၅ ယောက်နှင့် အဝေးသင်ပညာရေးတက္ကသိုလ်များမှတစ်ဆင့် အဆင့်မြင့်ပညာသင်ယူလျက်ရှိသော ကျောင်းသားပေါင်း ၃၁၀,၉၄၂ ယောက် အသီးသီးရှိပါသည်။

ဇယားကွက် ၆ - ၂၀၁၁-၂၀၁၂ ခုနှစ်၌ ဝန်ကြီးဌာန ၁၃-ခု အောက်ရှိ အဆင့်မြင့်အသက်မွေးပညာသင်ကျောင်းများ အရေအတွက်

စဉ်	ဝန်ကြီးဌာန	အရေအတွက်
၁	ပညာရေး	၆၆
၂	ကျန်းမာရေး	၁၅
၃	သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာ	၆၁
၄	ကာကွယ်ရေး	၅
၅	ယဉ်ကျေးမှု	၂
၆	သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် သစ်တောလုပ်ငန်း	၁
၇	လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆည်မြောင်း	၁
၈	မွေးမြူရေးနှင့် ငါးလုပ်ငန်း	၁
၉	သမဝါယမ	၅
၁၀	ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့	၁
၁၁	သာသနာရေး	၁
၁၂	နယ်စပ်စည်ပင်	၂
၁၃	ကုန်းလမ်းပို့ဆောင်ရေး	၂
စုစုပေါင်း		၁၆၃

သတင်းအရင်းအမြစ် - အဆင့်မြင့်ပညာဌာန (အောက်မြန်မာပြည်) ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (၂၀၁၂)

စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်း (TVET)

မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဝန်ကြီးဌာန ၁၈-ခုနှင့် ပုဂ္ဂလိကဌာနတို့၌ စီမံဖွင့်လှစ်လျက်ရှိသော စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျောင်းများနှင့် သင်တန်းများ ၃၇၂-ခု ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ပညာအရည်အချင်းမှာ သတ်မှတ်မှု မူဘောင်တစ်ခု (MNQF - ဇယားကွက် ၇) အား ဥရောပသမဂ္ဂ EU ပုံစံနှင့် အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ဒေသတွင်း ပညာအရည်အချင်း အဆင့်သတ်မှတ်ချက်မူဘောင် (ARQF) တို့နှင့် အနီးစပ်ဆုံး ကိုက်ညီအောင် ပြင်ဆင်ရေးဆွဲလျက်ရှိပါသည်။ ဤမူဘောင်မှ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာတို့၌ ကြောင်းကျိုး ဆီလျော်သော အရည်အချင်း အဆင့်သတ်မှတ်ချက်များ ပံ့ပိုးပေးပြီး အဆင့်အလိုက် ပညာအရည်အချင်း မြင့်မားလာမှုကိုလည်း ပြသထားပါသည်။

ဇယားကွက် ၇ - မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးစနစ်

<table>
<tr><td rowspan="2">အဆင့်</td><td colspan="3">ကဏ္ဍများ</td><td>တသက်တာ သင်ယူမှု</td></tr>
<tr><td>အခြေခံပညာရေး</td><td>စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်း</td><td>အဆင့်မြင့်ပညာရေး</td><td rowspan="10">ယခင်သင်ကြား သင်ယူမှုမှတ်တမ်း အထောက်အထား (အကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုခြင်း)</td></tr>
<tr><td>၈</td><td></td><td></td><td>ပါရဂူဘွဲ့</td></tr>
<tr><td rowspan="2">၇</td><td rowspan="2"></td><td rowspan="2"></td><td>မဟာဘွဲ့</td></tr>
<tr><td>ဘွဲ့လွန်ဒီပလိုမာ</td></tr>
<tr><td>၆</td><td></td><td>ဘွဲ့</td><td>တက္ကသိုလ်ပထမဘွဲ့</td></tr>
<tr><td rowspan="2">၅</td><td></td><td>အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာ</td><td>Associate Degree</td></tr>
<tr><td></td><td>ဒီပလိုမာ</td><td>ဒီပလိုမာ</td></tr>
<tr><td>၄</td><td></td><td>*စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/ ကျွမ်းကျင်အဆင့်အသိမှတ်ပြုလက်မှတ် အဆင့် ၄</td><td></td></tr>
<tr><td>၃</td><td></td><td>စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/ ကျွမ်းကျင်အဆင့်အသိမှတ်ပြုလက်မှတ် အဆင့် ၃</td><td></td></tr>
<tr><td>၂</td><td>အခြေခံပညာ အထက်တန်းကျောင်း</td><td>စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/ ကျွမ်းကျင်အဆင့်အသိမှတ်ပြုလက်မှတ် အဆင့် ၂</td><td></td></tr>
<tr><td>၁</td><td>အခြေခံပညာ အလယ်တန်း/ မူလတန်းကျောင်း</td><td>စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/ ကျွမ်းကျင်အဆင့်အသိမှတ်ပြုလက်မှတ် အဆင့် ၁</td><td></td></tr>
</table>

* စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/ကျွမ်းကျင်အဆင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပညာရေးကဏ္ဍအား ဖွံ့ဖြိုးခေတ်မီစေရေးနှင့် ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၏ အဓိက အရေးကြီးကြောင်း သိရှိနားလည်ထားသည့်အတွက် ၂၀၁၂-ခုနှစ်၌ ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော ပညာရေးကဏ္ဍ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု (CESR) တစ်ရပ်အား လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ပြီးမြောက်ခဲ့ပြီးအစိုးရအဖွဲ့၏အတည်ပြုထောက်ခံချက်ရရှိရန်စောင့်ဆိုင်းလျက်ရှိသော ဆန်းစစ်မှု၌ (၁) ပညာရေးနှင့် သင်ကြားပို့ချမှု ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရရှိစေရေး၊ (၂) အရည်အသွေးအနှစ်သာရနှင့် ဆက်စပ်မှု ပိုမိုပြည့်ဝလာစေရေးနှင့် (၃) ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် စီမံရေးရာကဏ္ဍ၌ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရေးစသည့် ဗျူဟာမြောက်ကဏ္ဍ ၃-ရပ်ဟူ၍ ဖော်ပြထားပါသည်။ ၎င်းကဏ္ဍ တစ်ခုချင်းစီသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချပေးရာ၌ အလုံးစုံ အသုံးပြုနိုင်သည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းများအကြောင်းအကျဉ်းချုပ်

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းများအား မျိုးစုံလှသော အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအပြင် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ (NGOs) နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ အကျိုးတူလုပ်ဖော်ကိုင်ဘက်များမှ ပံ့ပိုးပေးလျက် ရှိပေသည်။ အစိုးရကဏ္ဍ ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးမှုတွင် မြန်မာ့ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနမှ ပို့ချပေးသော ရွှေ့လျားဟိုတယ်ဇည့်ခံရေးနှင့် အစားအသောက်ဝန်ဆောင်မှု သင်တန်းအပါအဝင် အဆင့်မြင့် (တက္ကသိုလ်အဆင့်) ပညာရေးနှင့် စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းများ ပါဝင်ပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား အစိုးရ၏ အခြေခံမူလတန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့်တို့ရှိ သင်ရိုးများ၌ ထည့်သွင်းထားခြင်းမရှိသော်လည်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်သော အခန်းကဏ္ဍများမှာ ဥပမာအားဖြင့်၊ ပထဝီဘာသာရပ်နှင့် လူမှုရေး သိပ္ပံသင်ရိုးတို့၌ ပါဝင်တတ်ပေသည်။

အဆင့်မြင့်ပညာရေး လေးနှစ်သင်တန်းဖြစ်သော ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ဝိဇ္ဇာဘွဲ့တန်းအား ရန်ကုန်မြို့ရှိ အမျိုးသားစီမံခန့်ခွဲမှုကောလိပ်နှင့် မန္တလေးမြို့ရှိ မန္တလာတက္ကသိုလ်တို့၌ ပို့ချပေးလျက်ရှိသည်။ ၂၀၁၅ ပညာသင်နှစ်အတွက် သင်တန်းသားဧရိယူရာ၌ အမျိုးသားစီမံခန့်ခွဲမှု ကောလိပ်မှ ကျောင်းသားဦးရေ ၁၅၀ သာ လက်ခံနိုင်မည့် ဝိဇ္ဇာဘွဲ့တန်းအတွက် ပထမနေ့၌ပင် လျှောက်ထားသူပေါင်း ၅၀၀ အထိ ရှိခဲ့သည်။ ဤကျောင်းနှစ်ခုလုံးမှ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဝိဇ္ဇာဘွဲ့တန်းအား ဒီဇင်ဘာ၊ ၂၀၁၆-ခုနှစ်မှ စတင်၍ ပို့ချ ပေးနိုင်ပါမည်။ တနည်းအားဖြင့် ဝိဇ္ဇာဘွဲ့နှင့် မဟာဝိဇ္ဇာဘွဲ့တန်းများ လက်ခံသင်ကြားပေးနိုင်သောဦးရေနည်းပါးလျက် ရှိပြီး ၎င်း၏ ပညာရေးအဆင့်အတန်းမြင့်မားရေးအတွက် သင်ကြားမှုနှင့် သင်ယူမှု အရည်အသွေးကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရပေမည်။ တောင်ကြီးတက္ကသိုလ်မှလည်း ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ဝိဇ္ဇာတန်း ပို့ချပေးနိုင်ရေး ကြိုးပမ်းလျက်ရှိပေသည်။

အစိုးရမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းများအား နိုင်ငံတဝန်းရှိ အမျိုးမျိုးသောသင်တန်းကျောင်းများမှတစ်ဆင့် ပို့ချပေးလျက်ရှိသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွား ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်များ၌ပြည်တွင်း အသက်မွေးမှု အတန်းများဖြစ်သည့် အချက်အပြုတ်၊ စက်ချုပ်နှင့် ရွှေချည်ထိုး၊ လက်မှုပညာ၊ ကြိမ်ရက်လုပ်ခြင်းနှင့် ပန်းပုထုခြင်းတို့အပြင် စက်မှုသင်တန်းများဖြစ်သော ပန်းရံပညာသင်တန်း၊ လက်သမားပညာသင်တန်း၊ ပိုက်ပြင်ဆက်သင်တန်း၊ စက်ပြင်သင်တန်းနှင့် သတင်းနှင့် နည်းပညာတန်းစသည့် ကဏ္ဍများလည်း ပါဝင်ပေသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းနှင့် ပညာရေးသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့်သက်ဆိုင်ပြီး အရေးပါလှပေသည်။ ယခင်က ဝန်ကြီးဌာနစုံမှ ပို့ချပေးလျက်ရှိသော ကဏ္ဍစုံ ပါဝင်သည့် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချမှုအား လက်ရှိ၌ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ပြင်ဆင်လျက်ရှိပြီး ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအောက်သို့ တာဝန်ပေးအပ်ထားပါသည်။ ပြည်စုံကျယ်ပြန့်သော ပညာရေးကဏ္ဍ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု (GESR) မှ စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကဏ္ဍမှ တွေ့ရှိချက်များတွင် -

- မတူညီသည့် ဝန်ကြီးဌာနပေါင်း ၁၈-ခုမှ တနိုင်ငံလုံးအဆင့် ပူးပေါင်းမှုအနည်းငယ်သာရှိပြီး အမျိုးမျိုးသော ပုံစံဖြင့် သင်တန်းများ ပို့ချလျက်ရှိရာ သင်တန်းများသည် အပိုင်းပိုင်းကျဲပြန့်လျက်ရှိသည်။
- သင်တန်းများသည် လုပ်ငန်းပိုင်းနှင့်ဆက်စပ်မှုမရှိ ဖြစ်နေပြီး အလုပ်သမားဈေးကွက် လိုအပ်ချက်များအား မဖြည့်ဆည်းနိုင်ချေ။
- အများမှ နားလည်လက်ခံသဘောတူသော လုပ်ငန်းပိုင်း/စွမ်းဆောင်ရည်ပိုင်း အဆင့်အတန်းသတ်မှတ်ချက် သို့မဟုတ် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ မရှိခြင်းနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုစနစ်များ လုံးဝမရှိခြင်း
- အရည်အသွေးပြည့်ဝပြီး လုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်မှုရှိသော သင်တန်းများ၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ၊ သင်ကြားမှု၊ သင်ယူမှုဆိုင်ရာ အထောက်အပံ့ပစ္စည်းများ မရှိပါ။
- နယ်မြို့များမှ လူများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသောလူများအတွက် သင်တန်းများ တက်ရောက်နိုင်ရေး အခွင့်အလမ်းဆိုင်ရာ ပြဿနာများ ရှိနေသည်။
- ခိုင်မာသော အသက်မွေးမှု တက်လမ်းအဆင့်ဆင့်၊ အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အစီအစဉ်များနှင့် အရည်အချင်းအသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ပေးအပ်နိုင်မှုမရှိပါ။

- တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များ၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တက္ကသိုလ်များ လျှောက်ထားသော ကျောင်းသားများ၏ လိုအပ်ချက်၊ လိုလားချက်များနှင့် ရလဒ်များအား မသိရှိခြင်းတို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဤကိစ္စရပ်များအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပြီး ပြောင်းလဲမှုများ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ချက် ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) အား ၂၀၀၇-ခုနှစ်၌ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ခဲ့ပြီး ၎င်းအဖွဲ့သည် ယခင်ငယ်စဉ်က သင်ယူခဲ့မှုအား အသိအမှတ်ပြုရေး အပါအဝင် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ၏ စွမ်းရည်နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ အထူးသဖြင့် အဆင့်အတန်းမြှင့်တင်ရေးနှင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများ တည်ဆောက်ပေးရာ၌ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။

ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများရှိ စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းစနစ်အတွင်း ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုသင်တန်းများ မရှိခြင်းကြောင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနမှ သင်တန်းလိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးရန် နိုင်ငံအတွင်းရှိ ပထမအဆင့်နှင့် ဒုတိယအဆင့် သတ်မှတ်နေရာများ၌ အလှည့်ကျ သင်တန်းတိုများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးလျက်ရှိသည်။ သင်တန်းများသည် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အဆင့် ၁ နှင့် ၂ တို့အပေါ် အလေးပေးလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော်လည်း အဆင့် ၃ နှင့် ၄ သင်တန်းများ အလွန်အမင်း လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပုဂ္ဂလိကသင်ကြားရေးဆရာများမှ သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချလျက်ရှိပါသည်။ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံတော်အဆင့်နှင့် ဒေသဆိုင်ရာအဆင့် ခရီးသွားဇည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများလည်း ပို့ချပေးလျက်ရှိပြီး ၎င်းတို့အား အောက်တွင် သီးခြားဖော်ပြ ထားပါသည်။

ပုဂ္ဂလိကအခန်းကဏ္ဍ၌ ရန်ကုန်နှင့် မန္တလေးမြို့များ၌ အဓိကအားဖြင့် စုစည်းလျက်ရှိသော ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းပေါင်း ၂၀ ကျော်ရှိပြီး အဓိကအားဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းတိုများ စုံလင်စွာပို့ချပေးလျက်ရှိသည်။ ထိုပုဂ္ဂလိက သင်တန်းကျောင်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားရင်းမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း (MTHRDA) တွင် ပါဝင်ကြသည်။ သင်တန်းကျောင်းများအား ၎င်းတို့၏ အလေးပေးဆောင်ရွက်သော ကဏ္ဍကွဲပြားသည့်အလျောက် (၁) သင်တန်းကျောင်း ၈-ခု ပါဝင်သော နိုင်ငံရပ်ခြား သို့မဟုတ် အဆင့်မြင့်ပညာ ဒီပလိုမာတန်းများနှင့် (၂) သင်တန်းကျောင်း ၁၅-ခု ဝန်းကျင် ပါဝင်သော စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာနှင့် သင်တန်းဟူ၍ ၂-မျိုး ခွဲခြားနိုင်ပေသည်။ သင်တန်းကျောင်းများစာရင်းအား နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၅ ၌ ဖော်ပြထားပါသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းနှင့် ပညာရေးကဏ္ဍ၌ အမျိုးမျိုးသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအကျိုးတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ဖက်များနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်မှု မြင့်မားလာပေသည်။[၁၂] မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းအဆင့်ဆင့်တို့အတွက် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများအပေါ် အလေးပေးသည့် ပိုမိုကြီးမားသော Swisscontact နှင့် Lux Dev အစီအစဉ်များမှသည် ကောလိပ်ကျောင်းများ၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းရေးဆွဲခြင်း၊ သင်ကြားရေး အထောက်အကူပစ္စည်းများ ထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် သင်ကြားရေးဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပေးခြင်းတို့၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံလျက်ရှိသော စက််ပူ-မြန်မာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းကျောင်းများနှင့် UNESCO မှ ပံ့ပိုးပေးသော စီးပွားရေးဆိုင်ရာ စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှု ဗဟိုဌာနစသည်ဖြင့် အရွယ်အစားစုံသော အစီအစဉ်များ ကွဲပြားလျက်ရှိသည်။ နိုင်ငံတကာ အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်တွင်းအစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှလည်း နယ်မြို့များ၌ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အရေးနည်းပါးလှသော အမျိုးသား၊ အမျိုးသမီးများအတွက် အချက်အပြုတ် သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ကော်ဖီဆိုင်များ ထူထောင်ထားရှိသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အလားအလာကောင်းများ၊ အခွင့်အရေးများ မြှင့်တင်ရေးနှင့် စိန်ခေါ်မှုများ ရင်ဆိုင်နိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အထူးသဖြင့် ဤစာတမ်း၌ ဖော်ပြထားသော အဓိကအချက်အချာကျသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတို့၌ ၎င်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်များမှ ထပ်ဆောင်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် အထောက်အပံ့များအား ကြိုဆိုလျက်ရှိပေသည်။

HRDSAP မှတစ်ဆင့် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သောကိစ္စရပ်များအား အပိုဒ်စု ၄ ၌ အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားသော "သုတေသနအပိုင်း ၆ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများအားလေ့လာခြင်း" ခေါင်းစဉ် အောက်၌ မီးမောင်းထိုးပြသထားပါသည်။ ဤကိစ္စရပ်များမှ HRDSAP ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ အတွက် အခြေခံတစ်ရပ်အဖြစ် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပေသည်။ ဤသုတေသနအပိုင်းမှ အစိုးရ၊ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် သင်တန်းများနှင့် ပညာရေးအတိုင်းအတာ၊ ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့နေရသော သီးခြား စိန်ခေါ်မှုကိစ္စများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ရာ၌ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရေး အကြံပြုချက်များအား ခွဲခြားဖော်ပြထားပါသည်။

[၁၂] ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ ဖွံ့ဖြိုးရေး အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော စီမံကိန်းများဆိုင်ရာ အကျဉ်းချုပ်အတွက် http://themimu.info/sites/themimu.info/files/documents/Tourism_Hospitality_Coordination_Map_MIMU_Swisscontact_Jun2016.pdf တွင် ရှုပါ။

စာပိုဒ်စု ၄ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများအား လေ့လာမှုမှ မီးမောင်းထိုးပြလျက်ရှိသော အဓိကအကြောင်းအရာများ

- တဟုန်ထိုးတိုးပွားကျယ်ပြန့်လာသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော အလုပ်သမားများ လိုအပ်ချက်အား ဖြည့်ဆည်းပေးရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရေးသည် အလွန်ပင် အရေးကြီးလှပါသည်။
- သင်တန်းပို့ချပေးလျက်ရှိသော သင်တန်းကျောင်းများသည် အတွေ့အကြုံနှစ်ပြီး သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များ ပြည့်စုံမှုမရှိခြင်းကြောင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတပေးအပ်နိုင်ရေးနှင့် ဟိုတယ်နှင့် အခြား ခရီးသွားလုပ်ငန်းတို့တွင် ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ရာ၌ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော သင်တန်းဆင်းများ ဖြစ်စေရေးတို့၌ အခက်ကြုံလျက် ရှိပေသည်။
- လက်ရှိသင်တန်းပို့ချမှုစနစ်၌ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော သင်တန်းနည်းပြများ ရှားပါးခြင်း၊ ခေတ်နောက်ကျသော "သီအိုရီအခြေခံ" သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ၊ သင်ကြားမှုပစ္စည်းများနှင့် သင်ကြားနည်းများ၊ လက်တွေ့သင်တန်းပေး လေ့ကျင့်မှု၊ အထောက်အကူပြုပစ္စည်းနှင့် သင်ကြားရေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များမရှိခြင်း၊ ကျောင်းသားတို့၏ အမှန်တကယ်ကုန်ကျမည့် သင်တန်းစရိတ် မတတ်နိုင်ခြင်းနှင့် အစိုးရဘဏ္ဍာဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးပေးမှုနည်းပါးခြင်းစသော ပြဿနာများ ရှိနေပါသည်။
- လုပ်ငန်း၏ လိုအပ်ချက်များအား ဖြည့်ဆည်းနိုင်စေရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်နှင့် သင်တန်းကျောင်းများတွင် အထောက်အကူပြုမည့် အစိုးရမူဝါဒများနှင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးနှင့် စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းကျောင်းတို့၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးပံ့ပိုးပေးမှုတို့ လိုအပ်လျက်ရှိပေသည်။ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဆရာများနှင့် သင်တန်းနည်းပြများ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်ရေးတို့အား အလေးပေးဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်ပြီး သင်ရိုးညွှန်းတမ်းပြန်လည်ရေးဆွဲခြင်း၊ သင်ကြားမှု သင်ယူမှု အရင်းအမြစ်များ၊ စာကြည့်တိုက်အသုံးအဆောင်ပစ္စည်းများနှင့် စနစ်များ ပံ့ပိုးပေးရပါမည်။
- အမျိုးသမီးများအတွက် ကုန်ကျစရိတ်၊ ခရီးသွားရန် လိုအပ်ချက်နှင့် အခြားသော နေရာဒေသတို့၌ နေထိုင်ရမှုတို့ကြောင့် အဆင့်မြင့်ပညာရေးတက်ရောက်ရယူနိုင်ရန် ခက်ခဲလျက်ရှိသည်။ (အမျိုးသမီးများအနေဖြင့် ယုံကြည်စိတ်ချရသော မိသားစု၊ သူငယ်ချင်း စသည်တို့နှင့် အတူတကွနေထိုင်ရန် လိုအပ်ခြင်းကြောင့် ကန့်သတ်ချက်ရှိဆဲ ဖြစ်သည်။)
- တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများရှိရာ ဒေသတို့၌ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုတွင် ၎င်းတို့၏ တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားဖြင့် သင်ကြားရန် အခွင့်အရေးမရှိခြင်းသည် အဓိက အခက်အခဲဖြစ်စေပြီး အင်္ဂလိပ်စာလေ့လာသင်ကြားရန် အခွင့်အလမ်းမှာလည်း ၎င်းတို့၏ ဒုတိယဘာသာစကားဖြစ်သော မြန်မာဘာသာစကားမှတစ်ဆင့် သင်ယူရသည့် လိုအပ်ချက်ရှိခြင်းကြောင့် နောင့်နှေးလျက်ရှိလေသည်။
- အမျိုးသမီးများနှင့် လူမျိုးစုတိုင်းရင်းသားနယ်ဖွားများအတွက် ကျေးလက်ဒေသများ၌ ပညာသင်ကြားရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများ ပိုမိုတိုးတက်ရရှိနိုင်ရေးအတွက် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း အကြိုသင်တန်းအတွက် နယ်လှည့်သင်တန်း နည်းပြများကဲ့သို့သော သင်ကြားပို့ချမှု နည်းလမ်းများ ပံ့ပိုးရေး၊ (မွန်၊ ရှမ်း၊ ကရင်စသော) ဒေသသုံး တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားနှင့် မြန်မာဘာသာစကား နှစ်ရပ်လုံး အသုံးပြု၍ DVD များနှင့် မိုဘိုင်းလ်ဖုန်းပရိုဂရမ်များပါဝင်သည့် သင်ကြားရေးဆိုင်ရာနည်းပညာများ အသုံးပြုရေး တို့ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း

ဧည့်လမ်းညွှန်များမှလည်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းစနစ်၌ နိုင်ငံတော်အဆင့်မှ ဒေသတွင်းအဆင့်အထိ ခရီးစဉ်များ ဖွံ့ဖြိုးပေါ်ထွန်းလာရေးဖြစ်စဉ်နှင့် လည်ပတ်ခွင့်ပြုထားသော နေရာများသို့ ခရီးသွားများ လည်ပတ်နိုင်ရေးတို့နှင့် နီးကပ်စွာ ဆက်စပ်လျက်ရှိရာ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လေသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနသည် ဧည့်လမ်းညွှန်များအား သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် မှတ်ပုံတင်ထုတ်ပေးခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိသော အစိုးရအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး ရန်ကုန်မြို့ရှိ ၎င်း၏သင်တန်းကျောင်းမှ ပြည်တွင်းဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ ပို့ချပေးလျက်ရှိသည်။

၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနမှ ရန်ကုန်တွင် ပြည်တွင်းဧည့်လမ်းညွှန် ၄၈၄-ယောက် (နှစ်လတာသင်တန်းများ) နှင့် ကျိုင်းတုံ၊ ကသာ၊ ကော့သောင်း၊ ကလော၊ မြိတ်နှင့် ရွှေဘိုမြို့တို့ရှိ သင်တန်းများ (တစ်လတာသင်တန်းများ)

မှ ဒေသဆိုင်ရာ ဧည့်လမ်းညွှန်ပေါင်း ၇၈၀-ယောက်တို့အား သင်ကြား ပို့ချပေးနိုင်ခဲ့သည်။ စုစုပေါင်းအားဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ပြည်တွင်းဧည့်လမ်းညွှန် ၃၇၇၅-ဦးနှင့် ဒေသတွင်းဧည့်လမ်းညွှန် ၁၈၅၅-ဦး (ဒေသတွင်း ဧည့်လမ်းညွှန်တို့သည် ၎င်းတို့အား သင်တန်းပို့ချပေးထားရာ ဒေသတို့၌သာ လုပ်ကိုင်ရန် လိုင်စင်ရရှိထားကြသည်) တို့ဖြင့် မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းထားသော လိုင်စင်ရ ဧည့်လမ်းညွှန်ပေါင်း ခန့်မှန်းခြေအရ ၅,၆၃၀-ဦး ရှိပါသည်။ လိုင်စင်ရရှိထားသော ဧည့်လမ်းညွှန်အားလုံး ဤလုပ်ငန်း၌ လုပ်ကိုင်နေခြင်း မဟုတ်ပါ။ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနမှ ပံ့ပိုးပေးထားပြီး HRDSAP သုတေသနအပိုင်း ၁၀ ဖြစ်သည့် "မြန်မာနိုင်ငံ ဧည့်လမ်းညွှန် ကဏ္ဍ၏ မူဝါဒမူဘောင်" အစီရင်ခံစာတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီများမှ အမြဲတမ်းခန့်အပ်ထားခြင်း သို့မဟုတ် ပုံမှန် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ဧည့်လမ်းညွှန် ၁၀၀ ခန့်ရှိပြီး အများစုမှ နိုင်ငံတဝန်းရှိ နေရာဒေသအသီးသီး၌ ဘာသာစကား အမျိုးမျိုး လိုအပ်ချက်အရ အချိန်ပိုင်းနှင့် တစ်သီးပုဂ္ဂလ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိကြကြောင်း တင်ပြထားသည်။[၁၇] လုပ်ငန်းပိုင်း သုတေသနပေါ် အခြေခံ၍ အစီရင်ခံစာတွင် -

- ဧည့်လမ်းညွှန်များအား အဆင့်ဆင့်တိုင်း၌ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှု မလုံလောက်ခြင်းကြောင့် ခရီးသွားများ အများဆုံးလာလေ့ရှိသော ကာလများ၌ ဧည့်လမ်းညွှန် မလုံလောက်မှုများ ဆိုးရွားစွာ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည်။
- ဒေသတွင်း ဧည့်လမ်းညွှန်များ မရှိခြင်းသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု လျော့ချရေး အကျိုးဆက်အား ကန့်သတ်မည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖြစ်စဉ် ဖွံ့ဖြိုးမှုအား အဟန့်အတားဖြစ်စေသည်။
- (စတင်ပြောင်းလဲလျက်ရှိသော်လည်း) ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများသည် ရန်ကုန်မြို့၌သာ အများဆုံး ရှိနေပေသည်။
- လူဦးရေများသော အတန်းများနှင့် လက်တွေ့လေ့ကျင့်ပေးမှု သို့မဟုတ် အလုပ်သင်ကာလ သင်ကြားပေးမှုတို့ မရှိသည့် ခရီးသွား ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ၌ ခေတ်မမီတော့သော သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ အသုံးပြုလျက်ရှိသည်။
- အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရ ဧည့်လမ်းညွှန်တို့၌ အဓိကကျသော လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ (ဘာသာစကား တတ်ကျွမ်းမှုနှင့် ကျင့်ဝတ်ဆိုင်ရာ အပြုအမူများမှာ အထူးဂရုပြုရမည့် ကိစ္စရပ်များ ဖြစ်သည်။) မရှိခြင်း။
- ဧည့်လမ်းညွှန်တို့အတွက် အလုပ်သက်တမ်းအလျောက် ရှေ့ရေးတက်လမ်းများ မရှိခြင်း။
- မြန်မာနိုင်ငံ ဧည့်လမ်းညွှန်အသင်းအား အဖွဲ့အစည်းများမှ ထောက်ပံ့မှုဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေနိုင်ပါသည်။

သင်တန်းပို့ချမှုပုံစံနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု အားကောင်း ကျယ်ပြန့်လာစေရေး လိုအပ်မှုကို အလေးထားဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် HRDSAP သုတေသနအချက်များမှ တွေ့ရှိချက်များအရ (၆၀%)သော ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ အနာဂတ်တွင် ဧည့်လမ်းညွှန်များအား အများဆုံး ရှာဖွေခန့်အပ်ကြရမည်ဟု ယုံကြည်ကြောင်း တင်ပြထားပါသည်။ နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) ၏ STED အစီအစဉ် သုတေသနပြုချက်သည် HRDSAP နှင့်ညီညွတ်သင့်လျော်ပြီး ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအားစစ်တမ်းကောက်ယူမှုအားလုံးနီးပါးမှ နိုင်ငံတဝန်း၌ ဧည့်လမ်းညွှန် အရေအတွက် တိုးပွားလာမည်ဖြစ်ကြောင်း အဆိုပြုချက်အား ထောက်ခံလျက်ရှိပေသည်။[၁၄] စာပိုဒ်စု ၅ မှ ကာလတိုနှင့် ကာလလတ်အတွင်း ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ အားကောင်းလာစေရန် မူဝါဒရေးရာ မူဘောင်အစီရင်ခံစာ၌ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် ဗျူဟာမြောက် အဆင့်ကိုးဆင့်အား မီးမောင်းထိုးပြသထားပြီး စာပိုဒ်စု ၆ တွင် နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့၏ STED အစီအစဉ်၌ ဖော်ပြထားသော ထပ်ဆောင်းအရေးကြီးသော အကြောင်းအရာများအား မီးမောင်းထိုးပြသထားပါသည်။ ဆက်လက်၍ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနသည် ၎င်း၏ "ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာကော်မတီ" မှ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းကျောင်း မူဘောင်အတွင်းမှ သင်တန်းများ ဆက်လက်ပို့ချသွားနိုင်စေရေးနှင့် NSSA နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သိရှိလက်ခံထားပါသည်။ ဤစာပိုဒ်စုများ၌ အကျဉ်းချုပ်တင်ပြထားသော ကိစ္စရပ်များမှ HRDSAP ၌ ချမှတ်ရမည့် အဓိကရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများအတွက် အခြေခံအကြောင်းအရင်းများ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။

[၁၇] HamsaHub မှ UKAid ၏ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်တီထွင်မှုအထောက်အပံ့မှ ရန်ပုံငွေဖြင့် "မြန်မာနိုင်ငံဧည့်လမ်းညွှန်ကဏ္ဍဆိုင်ရာ မူဝါဒမူဘောင်" အား လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

[၁၄] "Myanmar's Tour Guide Industry-Opportunities for Tourism led Poverty Reduction" undertaken by HamsaHub with funds from UKAid's BIF.

စာပိုဒ်စု ၅ - မြန်မာနိုင်ငံရှိ ဇည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ အားကောင်းခိုင်မာလာစေရေး ဗျူဟာမြောက်အဆင့် (၉)ဆင့်

၁။ ဇည့်လမ်းညွှန်များ၏ အဆင့်၊ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များ သတ်မှတ်ခြင်း
၂။ ဇည့်လမ်းညွှန်အမျိုးအစား/အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် တတ်ကျွမ်းမှုအဆင့်အတန်းများ သတ်မှတ်ပေးရန် NSSA အား ကူညီပေးခြင်း
၃။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုမရှိသော သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချရန် အဓိကအရေးကြီးသော နေရာများသတ်မှတ်ခြင်း
၄။ လက်ရှိသင်တန်းပို့ချမှုအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ပြီး ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံဇည့်လမ်းညွှန်များအသင်းနှင့် မြန်မာခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း
၅။ ဇည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းဆိုင်ရာ သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများနှင့် သင်ရိုးညွှန်တမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း
၆။ သင်တန်းနည်းပြများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အတတ်ပညာရှင်များအား သင်တန်းပေးခြင်း
၇။ မြန်မာနိုင်ငံဇည့်လမ်းညွှန်များအသင်း စွမ်းဆောင်ရည်တည်ဆောက်ရန် အဆင့်များ သတ်မှတ်ခြင်း
၈။ မြန်မာနိုင်ငံဇည့်လမ်းညွှန်အသင်းနှင့် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းသင်တန်းများ ပို့ချရာ၌ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ဈေးကွက်အခြေအနေနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုပြုခြင်း
၉။ သင်တန်းနည်းပြများ၊ ယခင်သင်ယူတတ်မြောက်ထားရှိမှုအား စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများအား အသိအမှတ်ပြု ခန့်အပ်ရန် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ သင်တန်းပို့ချမှု နည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ဈေးကွက်အခြေအနေ အား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း

စာပိုဒ်စု ၆ - နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားအဖွဲ့အစည်း (ILO) ၏ STED အစီအစဉ်မှ မီးမောင်းထိုး ပြသလျက်ရှိသော အဓိကကျသည့် ခရီးသွား ဇည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းပို့ချရာ၌ ထည့်သွင်းစဉ်းစားရမည့် အချက်များ

ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများ

- အစိုးရမှ ပို့ချပေးလျက်ရှိသော ဇည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ လိုအပ်ချက်များအကြားတွင် သင်ရိုး ညွှန်းတမ်းနှင့် အထူးပြုဘာသာရပ်များ (ဥပမာအားဖြင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၊ ယဉ်ကျေးမှု၊ ခြေလျင်တောလမ်း ခရီးဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်မှုများ စသည့်အပြင်) အရ ကွာဟချက်ရှိနေပေသည်။
- လုပ်ငန်းရှင်အများစုမှ အသစ်ခန့်အပ်ထားသော ဇည့်လမ်းညွှန်ဝန်ထမ်းများအား ဖြည့်စွက်သင်တန်းများ ပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်ချက်အား ထောက်ပြထားပါသည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ လိုအပ်ချက်ရှိသည်ဟု ထောက်ပြထားသော ထိပ်ဆုံးကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ လေးရပ်လုံးသည် အမည်အားဖြင့် ဘာသာစကားတတ်ကျွမ်းမှု၊ စားသုံးသူအားဂရုစိုက်မှု/စားသုံးသူအား ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ရာ၌ ကျွမ်းကျင်မှု၊ အများရှေ့၌ လိမ္မာစွာပြောဆိုတတ်မှုနှင့် အချိန်စီမံခန့်ခွဲနိုင်မှု စွမ်းရည်တို့ဖြစ်ပြီး စားသုံးသူနှင့် တိုက် ရိုက်ထိတွေ့ဆက်ဆံမှု အတွေ့အကြုံနှင့်ဆက်စပ်နေပေသည်။
- ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ သီးခြားအထူးကျွမ်းကျင်မှု၌ ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အလေ့အထများ ဘာသာပြန်ဆိုပေးနိုင်မှု (၅၈.၁%)၊ သမိုင်းနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာအမွေးအနှစ် (၅၂.၇%)၊ ခြေလျင်တောလမ်းခရီး (၃၆.၃%)နှင့် အချက် အပြုတ် (၁၀.၉%) စသည်ဖြင့် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။

အဖွဲ့အစည်းများ

- နိုင်ငံတွင် အရည်အချင်းအသိအမှတ်ပြု မူဘောင်များနှင့်အညီ စနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားရှိသော ဇည့်လမ်းညွှန် အသက်မွေးသင်တန်းပို့ချပေးနိုင်ရန် အမျိုးသားကျွမ်းကျင်ပညာအဆင့် အသိအမှတ်ပြုအဖွဲ့ (NSSA)၊ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာ့ဇည့်လမ်းညွှန်များအသင်းနှင့် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း များအကြား ပိုမိုအားကောင်းသော လက်တွဲပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုလိုအပ်လျက်ရှိသည်။
- ဇည့်လမ်းညွှန်များနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများသည် NSSA မှ တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု လက်ခံထားသော စက်မှုလက်မှုပညာရေးနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း (TVET) စနစ်များ၊ အခေါ်အဝေါ်များ၊ အစီအစဉ်များနှင့် ရင်းနှီး ကျွမ်းဝင်မှုမရှိပေ။

စွမ်းဆောင်ရည်

- ရန်ကုန်မြို့နှင့် နိုင်ငံတဝန်းရှိ ဒေသများ၌ ဖွင့်လှစ်လျက်ရှိသော အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရ သင်တန်းကျောင်းများမှ ပို့ချလျက်ရှိသော တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု ခရီးသွားဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ၌ ထက်မြက်သော သင်တန်းသားများ စာရင်းသွင်းအပ်နှံစေရေး လိုအပ်လျက်ရှိသည်။
- ဧည့်လမ်းညွှန် ပိုမိုလိုအပ်လျက်ရှိသော နေရာများမှာ ပထမအုပ်စုအနေဖြင့် ကျောက်မဲမြို့၊ ချင်းပြည်နယ်၊ ဘားအံမြို့၊ အင်းလေးကန်ဒေသနှင့် ဒုတိယအုပ်စုအနေဖြင့် ပုဂံ၊ မြောက်ဦး၊ စစ်တွေမြို့နှင့် မန္တလေးမြို့တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။
- ဧည့်လမ်းညွှန်များမှ တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုရေး ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် "ယခင်သင်ယူတတ် မြောက်ထားရှိမှုအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း"နှင့် ပေါင်းစည်းဆက်စပ်လျက်ရှိသည့် သင်တန်းပို့ချမှုစနစ်ရှိခြင်း အကျိုးကျေးဇူးအား သိမြင်ကြသည်။ ၎င်းတို့မှ ဧည့်လမ်းညွှန်များအတွက် အသိအမှတ်ပြုထားသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်များမှ ရရှိလာမည့် အကျိုးကျေးဇူးများကိုလည်း သိရှိထားကြပါသည်။
- အလုပ်သင်ကလ္လာသည် ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်သင့်ပြီး ၎င်းသည် သင်တန်းသားများနှင့် လက်ခံသင်ကြားပေးသော လုပ်ငန်းများအတွက် တန်ဖိုးရှိလှပေသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်း

ဤအခန်းကလ္လာ၌ အမည်နာမအားဖြင့် တည်းခိုနေထိုင်ရေး၊ စားသောက်ဆိုင်၊ ခရီးစဉ်များ စီစဉ်ဆောင်ရွက်သောလုပ်ငန်းနှင့် လက်မှုလုပ်ငန်းများဟူ၍ ကလ္လာငယ်လေးရပ်ဖြင့် ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ကလ္လာများသည် ပထမဦးစွာ တည်းခိုနေထိုင်ရေး၊ စားသောက်ဆိုင်များနှင့် ခရီးစဉ်များစီစဉ်ဆောင်ရွက်သော လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်သော အကြောင်းအရာများနှင့် ဒုတိယအားဖြင့် လက်မှုလုပ်ငန်းကလ္လာနှင့်ဆက်စပ်သော အကြောင်းအရာတို့အား အဓိကလုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းခွဲကလ္လာတို့အဖြစ် အဓိကအလေးပေးဖော်ပြထားပါသည်။ အခန်း၏အဆုံး၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတစ်ရပ်ဖြင့် နိဂုံးချုပ်ထားရခြင်းမှာ ၎င်းတို့သည် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် MTF အောက်၌ ပူးပေါင်းထားသော လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးတို့ အားကောင်းလာစေရေးနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။

တည်းခိုနေထိုင်ရေး၊ စားသောက်ဆိုင်များနှင့် ခရီးစဉ်များစီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ

ဟိုတယ်နှင့် တည်းခိုခန်းများ

နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၂ ၌ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်းပင် တိုးပွားလာသော ဧည့်သည်အရေအတွက်၏ လိုအပ်ချက်အား ဖြည့်ဆည်းပေးရန် တည်းခိုနေထိုင်ရေးကလ္လာ (ဟိုတယ်များ၊ အပန်းဖြေစခန်းများ၊ ဧည့်ဂေဟာများနှင့် တည်းခိုခန်းဆိုင်ရာ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ) သည် အလျင်အမြန်ကျယ်ပြန့်လျက်ရှိသည်။ ယေဘုယျအားဖြင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကောင်းမွန်သော ကြယ်ငါးပွင့်အဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းများမှလွဲ၍ ခရီးသွားများမှ ဟိုတယ်နှင့် တည်းခိုခန်းများသည် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့်နှိုင်းယှဉ်ပါက ဈေးနှုန်းကြီးမြင့်ခြင်း၊ အဆင့်အတန်းမပြည့်မီခြင်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုညံ့ဖျင်းခြင်း စသည့် မှတ်ချက်များ ပေးကြပါသည်။ စာရင်းသွင်းထားခြင်း၊ လုပ်ငန်းလိုင်စင်မရှိသော တည်းခိုနေထိုင်မှုတို့တွင် အခန်း ၁၂ ခန်းအောက် တည်းခိုခန်းငယ်များနှင့် ဒေသများရှိ ဒေသခံအိမ်များ၌ တည်းခိုနေထိုင်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပေသည်။ ခရီးသွားများ အရောက်များဆုံး ကာလများတွင် ခရီးသွားများမှာ ဘုန်းကြီးကျောင်းများ၌ လှူဒါန်းမှုပြု၍ တည်းခိုနေထိုင်ကြကြောင်း သိရှိရသည်။

စားသောက်ဆိုင်များ

မြန်မာနိုင်ငံတွင် အမျိုးအစားစုံလင်လှသော စားသောက်ဆိုင်များမှ နိုင်ငံစုံမှ လာရောက်လည်ပတ်သော ခရီးသွားဧည့်သည်မျိုးစုံတို့အား အရသာနှင့် ကုန်ကျငွေအလိုက် လမ်းဘေးဆိုင်နှင့် ဈေးကြီးများရှိ ဆိုင်များမှသည် အဆန်းဆန်းအပြားပြားသော အာရုနှင့် ဥရောပ စားသောက်ဆိုင်များအထိ စုံလင်စွာပေးစွမ်းနိုင်ပေသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီများ

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ၁၉၀၆-ခုသော လိုင်စင်ရခရီးသွားကုမ္ပဏီများမှ အများစုသည် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးနှင့် ဧည့်လမ်းညွှန် ဝန်ဆောင်မှုတို့ဖြင့် မိသားစုအလိုက် လုပ်ဆောင်နေကြသော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများဖြစ်ကြပြီး အဖြစ်အပျက်ပြောင်းလဲဆန့်ပြီး

ရွာပ်ထွေးလှသော နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် သိနားလည်မှု မရှိချေ။ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာန နှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော ဒေသအသီးသီးမှ လုပ်ငန်း ၃၉-ခုနှင့် တရားဝင်စာရင်းသွင်းထားသော နိုင်ငံခြားသားပိုင် ခရီးသွားကုမ္ပဏီတစ်ခု ရှိပါသည်။

HRDSAP သုတေသနအပိုင်း ၂၊ ၃၊ ၄ နှင့် ၇ တို့တွင် ကိုယ်ရောစိတ်ပါ နှစ်မြှုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာန မန်နေဂျာများနှင့် လုပ်ငန်းငယ်ပိုင်ရှင်များနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းထားမှုများ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ၏ ပါဝင်မှုအပေါ် အလေးပေးဆောင်ရွက်သော စစ်တမ်းကောက်မေးခွန်းနှင့် သုတေသနဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့သည် ဤခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၌ ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့် လိုအပ်ချက်များအား သိရှိအကဲဖြတ်နိုင်ရေးအတွက် သတင်းအချက်အလက်များ ကောက်နုတ်စုစည်းရန် အစပျိုးထားခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ သုတေသနပြုချက်များအား အမည်နာမအားဖြင့် ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အလုပ်အားစွဲမြဲစွာ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်မှု၊ အလုပ်သက်တမ်းအလျောက် တိုးတက်လာမှု၊ ရာထူးဆက်ခံမှု စီမံကိန်းများ၊ အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုခြင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ စသည် ကိစ္စရပ်ခုနစ်ခုပေါ်တွင် အဓိကဆောင်ရွက်ထားပါသည်။ အောက်ဖော်ပြပါ ခေါင်းစဉ်ငယ်များသည် သုတေသနပြုတွေ့ရှိချက်များအား တင်ပြထားခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် နည်းဗျူဟာ၌ပါဝင်သည့် အဓိကရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ရေးဆွဲရာ၌ အခြေခံရမည့်အချက်များ ဖြစ်ပေသည်။

ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်ခြင်း

ဧည့်သည်အရေအတွက် တိုးလာသည်နှင့်အမျှ ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်ဝန်ထမ်းများ ခန့်အပ်ရန် အပြိုင်လိုအပ်လာလျက်ရှိစဉ် ခရီးသွားလုပ်ငန်းသို့ ဝင်ရောက်လာသည့် အတွေ့အကြုံပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းမရှိခြင်းနှင့် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုများ တတ်မြောက်သည့် ဝန်ထမ်းသစ် အနည်းငယ်သာရှိပေသည်။ လုပ်ငန်းပိုင်းကျွမ်းကျင်ပြီး အတွေ့အကြုံပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းများမှမြင့်မားသော လုပ်အားလစာ တောင်းဆိုမှုများကြောင့် ရှားပါးလျက်ရှိပေသည်။ ဤကဲ့သို့သော သက်သေသာဓကအား အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်နိုင်မှု အရင်းအမြစ် အနည်းငယ်သာရှိသော ညောင်ရွှေနှင့် ပုဂံတို့ကဲ့သို့သော နေရာများ၌ တွေ့မြင်နိုင်ပေသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းထဲသို့ ဝင်ရောက်လာကြသော ဝန်ထမ်းသစ်များသည် များသောအားဖြင့် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရများ ဖြစ်ကြပြီး ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာဝန်ဆောင်မှု ပေးနိုင်စွမ်းထက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရှေ့ရေးတက်လမ်းများအား အလေးထားကြသည်။ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များသို့ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ကြသော ဝန်ထမ်းသစ်များသည် များသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု မပြည့်ဝဘဲ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတလည်း နည်းပါးကြသည်။ မန်နေဂျာအဆင့် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုမှာလည်း ပုံမှန်အားဖြင့် အခြားသောစီးပွားရေးလုပ်ငန်း နယ်ပယ်များမှ နာမည်ဂုဏ်သတင်းကြီးသော ဝန်ထမ်းများ ပါဝင်ပေသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၌ အလုပ်အကိုင်သည် ရွေးချယ်သင့်သော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းတစ်ရပ်ဖြစ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြသော်လည်း နိုင်ငံတွင်းရှိ လူငယ်များအကြား၌ ဟိုတယ်စားသောက်ဆိုင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း၌ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပြုရေး သိမြင်နားလည်မှု နည်းပါးလွန်းလှသည်။

နယ်မြို့ရွာတို့၌ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ ဟိုတယ်စားသောက်ဆိုင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် လုပ်ငန်းဗဟုသုတတို့ထက် ၎င်းတို့၏ ခံယူချက်၊ လုပ်ဆောင်ချက်ကဲ့သို့သော ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးများကို အခြေခံ၍ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ကြရရာ ဝန်ထမ်းသစ်များ ခေါ်ယူခန့်ထားနိုင်ချေ နည်းပါးမှုသည်လည်း အဓိကပြဿနာတစ်ရပ် ဖြစ်ပေသည်။ နိုင်ငံခြားဘာသာစကားတတ်ကျွမ်းမှုအား အလေးပေးကြလျက်ရှိသည်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းခန့်အပ်နိုင်မှုသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအားလုံး၌ ခက်ခဲနေဆဲ ဖြစ်သည်။ ဟိုတယ်ကြီးများမှ အင်တာနက်နှင့် သတင်းစာများ၌ ကြော်ငြာများ ထည့်သွင်းအသုံးပြုသော်လည်း တစ်ဦးချင်းမှ သတင်းစကားပြန့်နှံ့မှုသည် အဆောင်မြင်ဆုံး နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်နေသည်။ ဘွဲ့ရများအား အလုပ်ခန့်အပ်မှုရှိသော်လည်း ဟိုတယ်အစားအသောက်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် သင်တန်းကျောင်း၊ တက္ကသိုလ်အဖွဲ့အစည်းတို့အကြား ဆက်ဆံဆောင်ရွက်မှု အနည်းငယ်သာ ရှိသည်။

ဝန်ထမ်းများတည်မြဲရေးနှင့် နတ်ထွက်ဝန်ထမ်းများနေရာ၌ ပြန်လည်ခန့်အပ်ခြင်း

ကွင်းဆင်းသုတေသနပြုထားသော လုပ်ငန်းအများစုတွင် နတ်ထွက်ဝန်ထမ်းများနေရာ၌ ပြန်လည်ခန့်အပ်ရခြင်းသည် တစ်နှစ်လျှင် (၆၀%) မှ (၈၀%) အထိ ရှိပြီး ၎င်းပမာဏသည် ကမ္ဘာ့စံချိန်ထက်ပင် များစွာ မြင့်မားလျက်ရှိ ရာ ဝန်ထမ်းတည်မြဲမှု နည်းပါးလျက်ရှိသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၌ နတ်ထွက်ဝန်ထမ်းနေရာ အစားထိုးခန့်အပ်မှု သိ သိသာသာနည်းပါးရခြင်းမှာ အဓိကအားဖြင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်မြင့်မားသော ဝန်ထမ်းများအား ခန့်အပ်ရခြင်း ကြောင့်ဖြစ်သည်။ အသေးစိတ်အားဖြင့် အင်တာနက်မှ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုမှ ဖြေဆိုသည် (၈၃%) သည် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအတွက် နတ်ထွက်ဝန်ထမ်းများနေရာ၌ ပြန်လည်ခန့်အပ်ရခြင်းသည် ပြဿနာ

တစ်ရပ်ဖြစ်နေပြီး ဝန်ထမ်းနှတ်ထွက်မှုအကြောင်းအရင်းသည် များသောအားဖြင့် "လစာနှင့် လုပ်အားခဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ" ကြောင့်ဖြစ်ကြောင်း ဖော်ပြထားသည်။ ဟိုတယ်နှင့် တည်းခိုခန်းကဏ္ဍ၌ အလုပ်အကိုင်နေရာများတွင် ဝန်ထမ်းအင်အားသည် ဖြည့်ဆည်းနိုင်မှုထက် ပိုမိုလိုအပ်လျက်ရှိပြီး အလုပ်ရှင်အပေါ် သစ္စာရှိမှုလည်း နည်းပါးသည်။

အလုပ်နှုတ်ထွက်ရခြင်း၏ ဒုတိယမြောက်အများဆုံး အကြောင်းအရင်းမှာ "လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်" ကြောင့်ဟု ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းမှာ ဟိုတယ်စားသောက်ဆိုင်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍ၏ အလုပ်ချိန်ကြာမြင့်မှုနှင့် သက်ဆိုင်နေပါသည်။ ဝန်ထမ်းများနှုတ်ထွက်မှု၏ အခြားအကြောင်းများတွင် -

- အစန်းခန့်ကာလသည် အထူးသဖြင့် အလုပ်ရှင်မှ ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်အား စမ်းသပ်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပထမသုံးလ ခန့်အပ်ခြင်း ဖြစ်သည်။ (မြန်မာနိုင်ငံတွင် အစမ်းခန့်ကာလ၌ လစာအနည်းငယ်သာ ရရှိသည်)
- အတွေ့အကြုံမပြည့်ဝသော မန်နေဂျာအဆင့်ဆင့်နှင့် ဂရုမစိုက်သော လုပ်ငန်းရှင်တို့ဖြင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု ညံ့ဖျင်းခြင်း
- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများမှ အခြားပြိုင်ဘက်လုပ်ငန်း၌ မြင့်မားသောလစာရရှိမှုအတွက် နှုတ်ထွက်မည်ကို စိုးရွံ့၍ သင်တန်းများပေးရန် ဝန်လေးကြသောကြောင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်၍ တက်လမ်းမရှိကြချေ။

အမျိုးမျိုးသော လုပ်အားခလစာနှုန်းများသည် ဝန်ထမ်းများတည်မြဲရေးအား ထိခိုက်စေသော ကိစ္စတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်များ၌ ဝန်ထမ်းနှုတ်မှုမြင့်မားခြင်း၏ အဓိကအကြောင်းအရင်းဟုပင် ဆိုင်နိုင်ပေသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် လစာအနည်းငယ်မျှ တိုးမြှင့်ရုံဖြင့်ပင် အလုပ်တစ်နေရာမှ တစ်နေရာသို့ ကူးပြောင်းကြလေသည်။

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ တက်လမ်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်မှုအစီအစဉ်

အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ တက်လမ်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်မှုအစီအစဉ်အား စနစ်တကျ လေ့လာချဉ်းကပ်ကြည့်ရာ ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းများသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများထက် ပို၍နည်းပါးသည်။ ပိုမိုကြီးမားသော လုပ်ငန်းများ၌ ဝန်ထမ်းများအဆင့်ဆင့် တိုးတက်မှုရှိသော်လည်း များသောအားဖြင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူး အဆင့်ထက် မကျော်လွန်ပါ။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အရွယ်အစားကြောင့်လည်း ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အသက်မွေးမှု တက်လမ်းရရှိရေးအတွက် အလုပ်များ ရွှေ့ပြောင်း လုပ်ကိုင်ကြရသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းများသည် ၎င်းတို့၏ အရွယ်အစား၊ ဝန်ထမ်းများ တိုးတက်မှုပံ့ပိုးရန် သတ်မှတ်သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်းတို့ကြောင့် လုပ်ငန်းတွင်း ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် အသက်မွေးမှုတက်လမ်း စသည်ဖြင့် အစီအစဉ်တကျ ပိုမိုရှိပေသည်။ ဝင်ရောက်လာမည့် ခရီးသွားဦးရေ မြင့်မားလာခြင်းကြောင့် လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးမှု အလားအလာကောင်းစေပြီး ၎င်းအကြောင်းအရင်းသည်ပင် လုပ်ငန်းတွင်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ တက်လမ်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်မှု အစီအစဉ်ဖြစ်စေသည့် ခိုင်မာသောအကြောင်းအရင်းတစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။

အလုပ်သမားရေးရာ မူဝါဒနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သမားဥပဒေအသစ်အား ယေဘုယျအားဖြင့် ကောင်းစွာ နားလည်သဘောပေါက်သော်လည်း အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခနှင့် အလုပ်သမားအလုပ်ချိန် စံသတ်မှတ်ချက်တို့ပါဝင်သော ပူပန်ဖွယ်ရာ အကြောင်းအချို့ ရှိနေသေးသည်။

၂၀၁၃-ခုနှစ်၌ ထုတ်ပြန်သော ဥပဒေအရ အနိမ့်ဆုံးလုပ်အားခအား ဥပဒေ၌ ပြဋ္ဌာန်းထားသည့် နေ့စဉ်နှုန်း ၃၆၀၀ ကျပ်ဟု သတ်မှတ်တိုးမြှင့်ပေးထားမှုမှာ (အလုပ်သမားဦးရေ ၁၅-ဦးထက်ပိုသော လုပ်ငန်းတို့၌) ဟိုတယ် စားသောက်ဆိုင်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတို့မှ လက်တွေ့မကျသော၊ လုပ်ဆောင်ရန်မဖြစ်သော ကိစ္စရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ထားကြသည်။ ၎င်းအကြောင်းအရာအား လုပ်ငန်းကဏ္ဍများအကြား လုပ်အားခလစာ အကျိုးခံစားခွင့် ခြားနားချက်များတွင် ထည့်သွင်းခြင်း မပြုပေ။ ဥပမာအားဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဟိုတယ်ဝန်ဆောင်မှုပိုင်း ဝန်ထမ်းများတွင် ၎င်းတို့၏ အခြေခံလစာအပြင် အစားအစာ၊ နေထိုင်ရေး၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေး၊ တူညီဝတ်စုံနှင့် ဝန်ဆောင်ခ/ ဆုကြေး စသည့် အကျိုးခံစားခွင့်များ ရရှိကြသည်။

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ ရာသီအလိုက် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရမှု သဘောသဘာဝကြောင့် ဟိုတယ်များသည် ခရီးသွားနည်းပါးသောကာလတွင် လုပ်ငန်းနားခြင်း သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအင်အားလျော့ချခြင်းတို့ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည်။ ဝန်ထမ်းများတည်မြဲရေးအတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုမရှိသော ကာလတို့၌ ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်မလုပ်စဉ်ကာလအတွင်း လစာအနည်းငယ် သို့မဟုတ် ပုံမှန်ထောက်ပံ့ငွေပေးအပ်ကြသည်။ ဧည့်ဝင်ရောက်မှု ကျဆင်းချိန်သည် များသောအားဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် စား

သောက်ဆိုင်များမှ ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းများပေး ခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများအား အဆောက်အအုံပြင်ဆင်ခြင်း၊ အလှဆင်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြန်လည်ပြုပြင်ခြင်းတို့၌ တစ်ခါတစ်ရံ အသုံးပြုလေ့ရှိသည်။ ဤကဲ့သို့သော အခြေအနေများသည် အလုပ်သမား ဥပဒေအသစ်၏ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် မကိုက်ညီပေ။

လုပ်ငန်းလည်ပတ်သော ရက်သတ္တပတ်အား သတ်မှတ်လစာပေးအပ်၍ တနင်္ဂနွေနှင့် တရားဝင်ရုံးပိတ်ရက်များကဲ့သို့ လုပ်ငန်းနားရမည့် ရက်များအတွက် ထပ်ဆောင်းကြေးပေးအပ်၍ လုပ်ကိုင်စေသော သတ်မှတ်ချက်အရ လုပ်ငန်းများသည် ထိုသို့သော ပိတ်ရက်များတွင် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ရန်လိုသည်ဟု မမှတ်ယူသင့်ပါ။ ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထားသော လစာခံစားခွင့်ရှိသော ခွင့်ယူမှု၊ လုပ်ငန်းမှထုတ်ပယ်ခံရ၍ ရရှိသောခံစားခွင့်နှင့် သတိပေးကာလများသည် လက်တွေ့ကျခြင်းမရှိဘဲ အလုပ်ရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းတို့၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်မကိုက်ညီပါ။ အချို့သော လုပ်ငန်းများမှပင် အလုပ်သမားဥပဒေအား အလုပ်သမားဝန်ထမ်းများမှ အနုတ်သဘော ရှုမြင်နိုင်သည်ဟု သုံးသပ်ထားပါသည်။

များသောအားဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်ကိုယ်စားလှယ်များမှ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဥပဒေသစ်သည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့်မကိုက်ညီဟု ရှုမြင်ကြပြီး လုပ်ငန်းအချို့၌ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်ချုပ်ဆိုသည့် ဥပဒေသစ်အား လိုက်နာကျင့်သုံးမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် အများမှ လက်ခံသဘောတူသည့်အချက်မှာ တရားဝင်အလုပ်သမားဥပဒေသည် အလုပ်သမားများနှင့် အလုပ်ရှင်တို့၏ အကျိုးရပိုင်ခွင့်များကို ကာကွယ်ပေးနိုင်ရန် လိုအပ်ပြီး စံပြုသတ်မှတ်ထားသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုနှင့် စာချုပ်ပါ အချက်အလက်များသည် လက်ရှိအခြေအနေတွင် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု မှုနှင့် လုံးဝကွဲလွဲနေမှု၊ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းတူညီမှု၊ ဆင့်ပွားမှုစသည်တို့နှင့် ဆီလျော်သင့်ကြောင်း ဆိုကြသည်။ အမည်မဖော်ပြသော ဖြေဆိုသည်များမှ အချို့သော ဟိုတယ်၊ စားသောက်ဆိုင်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတို့၌ အလုပ်ခန့်အပ်မှုစာချုပ်တို့တွင် လုပ်ငန်းကွဲပြားခြားနားချက်အရ အလုပ်သမားဥပဒေ၌ သီးခြားဥပဒေအပိုဒ်ခွဲများထည့်သွင်း၍ ပြင်ဆင်သင့်ကြောင်း ဖြေဆိုထားကြသည်။

သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း

သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းအား ဝန်ထမ်းများတည်မြဲရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေး တိုးမြှင့်ပေးရန်လိုအပ်သည်ဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။ သို့သော သေချာလေ့ကျင့် သင်တန်းပို့ချပေးထားသော ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းပြိုင်ဘက်တို့ထံ ဆုံးရှုံးမည်ကို ကြောက်ရွံ့မှုသည် သင်တန်းများ ပို့ချပေးမှုမရှိခြင်း၏ အကြောင်းရင်းတစ်ရပ်ဟု မကြာခဏ ဖော်ပြကြပါသည်။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း သင်ကြားပြသပေးမှုအား လုပ်ငန်းအားလုံးနီးပါးတွင် ပြုလုပ်ကြသော်လည်း ၎င်းသင်ကြားပြသမှုသည် စနစ်တကျလုပ်ဆောင်ခြင်း မရှိသလောက်ဖြစ်၍ အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုလည်း မရှိပေ။ သင်တန်းပို့ချမှု အများစုအား ခရီးသည်ဝင်ရောက်မှု နည်းပါးသည့် ကာလ၌ ပြုလုပ်ကြပေသည်။

ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုပြုခဲ့သော ခရီးသွားလုပ်ငန်းအားလုံးတွင် ဝန်ထမ်းအား လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုပုံစံ အချို့ လုပ်ဆောင်ကြပါသည်။ သင်တန်းပို့ချမှုပုံစံ၊ အနှစ်သာရ၊ ပုံမှန်လုပ်ဆောင်ချက်နှင့် ကျင့်သုံးသောနည်းလမ်းများမှာ လုပ်ငန်းများအကြား၌ အတော်လေးကွဲပြားခြားနားပြီး လုပ်ငန်းကြီးများတွင် ပိုမိုစနစ်ကျသော သင်တန်းပို့ချမှုစနစ်များ ရှိသည်။ လုပ်ငန်းတွင်း သင်တန်းပို့ချမှုသည် အဓိကအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်သော သီးခြားလုပ်ငန်းတာဝန်များအပေါ် အလေးပေးထားသည်။ ဟိုတယ်များအတွက် လုပ်ငန်းတွင် သင်တန်းပို့ချမှုတွင် စားသုံးသူဧည့်သည်အား ဝန်ဆောင်မှုပေးရာ၌ လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှု၊ အခြေခံအစားအစာပြင်ဆင်မှုနှင့် အစားအသောက်နှင့် အဖျော်ယမကာ ဝန်ဆောင်မှုတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ပြင်ပသင်တန်းများတွင် အခြေခံကျန်းမာရေးနှင့် သန့်ရှင်းရေး၊ လုံခြုံရေး စသည့် သင်တန်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအတွက် သင်တန်းများအား အဓိကအားဖြင့် လုပ်ငန်းရှင်များ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများမှ ပို့ချပေးလေ့ရှိပြီး အွန်လိုင်းမှ သင်ကြားခြင်းများလည်း အသုံးပြုများပြီး ဝန်ထမ်းများအတွက် အီလက်ထရောနစ်စနစ်သုံး သင်ကြားရေး သင်တန်းတို့များလည်း ရှိပါသည်။ နှစ်စဉ်ခရီးသွားရောက်ရှိမှု နည်းချိန် ပြုလုပ်သော သင်တန်းသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကုမ္ပဏီကြီးများ ပြုလုပ်သော သင်တန်းများ၌ ဝန်ထမ်းအချို့ တက်ရောက်ကြပြီး ခရီးသွားများအား ဆွဲဆောင်နိုင်သော နေရာများသို့ သွားရောက်လည်ပတ်စေခြင်းနှင့် ဌာနဆိုင်ရာသင်တန်းများ တက်ရောက်ခြင်းဖြင့် ဖွဲ့စည်းမှုစနစ်တကျ ရှိပါသည်။

အွန်လိုင်းမှ စစ်တမ်းကောက်ရာ၌ ဖြေဆိုသူများအား လုပ်ငန်းဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုအသစ်များ ဖော်ပြရန် တောင်းဆိုထားပါသည်။ လုပ်ငန်းရှင်များမှ ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်ရာ၌ ၎င်းတို့သည် လုပ်ကိုင်နိုင်စွမ်းရှိပြီး အကောင်းမြင်ဝါဒ ခံယူချက်ရှိသော အလုပ်လျှောက်သူများကို ရှာဖွေကြသည်။ "အကောင်းမြင် ဝါဒခံယူချက်" နှင့် "အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်တတ်မှု" စွမ်းရည်တို့သည် အမြင့်ဆုံးအဆင့်၌ရှိပြီး "လုပ်ငန်းခွင်သုံးတွက်ချက်မှု ပညာအသုံးချတတ်မှု" နှင့် "စီးပွားရေး၌ စွန့်စားလိုစိတ်" တို့မှာ

အောက်ဆုံးအဆင့်၌ ရှိနေသည်။ ဤသည်မှာ အလုပ်ရှင်များသည် အလုပ်လျှောက်သူများ၏ ပြင်ပရုပ်ရည်နှင့် ခံယူချက်ရှိလျှင် တတ်ကျွမ်းရမည့် စွမ်းရည်တို့အား အလုပ် တွင် သင်ပေးနိုင်သည်ဟု ယူဆကြောင်း ပြသနေပေသည်။

စာပိုဒ်စု ၇ - လက်မှုပစ္စည်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍအပေါ် သက်ရောက်လျက်ရှိသော အဓိကလူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်အကြောင်းအရင်းများ

- လက်မှုပညာသည်များ၏ ဝင်ငွေနည်းပါးခြင်း
- ကျွမ်းကျင်လက်မှုပညာသည်များ (အထူးသဖြင့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသူများ) ရှားပါးခြင်း
- စက်မှုလက်မှုပညာဆိုင်ရာ လက်မှုကျွမ်းကျင်ပညာများနှင့် ပုံမှန်စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုတို့၌ နည်းလမ်းတကျ အသက်မွေးမှုသင်တန်းများပေးမှုမရှိခြင်း
- မျိုးဆက်သစ်လူငယ်များမှ လက်မှုလုပ်ငန်းများ၌ စိတ်အားထက်သန်မှု၊ စိတ်ဝင်စားမှုမရှိခြင်း
- လက်မှုပညာသည်များအတွက် လုံလောက်သောကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဘဝလုံခြုံမှုမရှိခြင်း
- ဇည့်လမ်းညွှန်များ၏ ကော်မရှင်ခ (၂၀-၃၅%) မြင့်မားမှုသည် လက်မှုပညာသည်များ၏ လုပ်အားလစာနှင့် ဤလုပ်ငန်းကိုပါ ယုတ်လျော့လာစေခြင်း
- အဓိကခရီးသွားများလာရောက်သည့် နေရာများ၌ လက်မှုပစ္စည်းဈေးဆိုင်များ လိုနေခြင်း
- ခရီးသွားများမှ နိုင်ငံခြားသို့ တင်ပို့သည့်ပမာဏအနည်းငယ်အတွက် ပြည်ပတင်ပို့မှုဈေးကွက် အကူအညီ လိုအပ်ခြင်း

စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုအား လေ့လာပါက ဟိုတယ်နှင့် တည်းခိုခန်းလုပ်ငန်းရှင်များသည် ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှု၊ အရည်အသွေးစီမံထိန်းချုပ်မှုနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချနိုင်မှုစသည့် စွမ်းရည် များသည် အရေးကြီးဆုံးကဏ္ဍများဟု သတ်မှတ်ထားကြသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များကမူ ခေါင်းဆောင်မှု၊ ဝန်ထမ်း များအား စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းထုတ်တိုးမြှင့်မှုနှင့် အရည်အသွေးစီမံထိန်းချုပ်နိုင်မှုတို့သည် မန်နေဂျာများအတွက် အဓိက အကျဆုံး စွမ်းရည်များအဖြစ် သတ်မှတ်သည်။

သန့်ရှင်းရေးနှင့် အစားအစာပြင်ဆင်မှုကဲ့သို့ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုတို့သည် ဟိုတယ်စားသောက် ဆိုင် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းမှ ဝန်ထမ်းများအတွက် အရေးကြီးကြောင်း ရှုမြင်ကြသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများမှ 'အစား အစာသန့်ရှင်း' ၌ 'ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်ခြင်း'၊ 'အစားအစာ ပြင်ဆင်ချက်ပြုတ်မှု'တို့သည် အရေးကြီးဆုံးဖြစ်ကြောင်း အများဆုံး ဖြေဆိုထားကြသည်။

စံသတ်မှတ်ချက်များ

လုပ်ငန်းပိုင်းအဖွဲ့အစည်းအားလုံးသည် နိုင်ငံတကာမှ စားသုံးသူဇည့်သည်များ၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီစေရန် စံသတ်မှတ်ချက်များ မြှင့်တင်လိုကြကြောင်း ဖော်ပြထားပါသည်။ ဝန်ထမ်းများ၏ ဘာသာစကားစွမ်းရည် (အထူးသဖြင့် အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားဖြစ်သော်လည်း မကန့်သတ်သင့်ပါ) တိုးမြှင့်ရန် အထူးအလေးပေးဆောင်ရန် လိုအပ်ပြီး စားသုံးသူဇည့်သည်အား ဝန်ဆောင်ပေးမှု အဆင့်အတန်းမြင့်မားပြီး အဆင့်မြင့်အဆောက်အဦးနှင့် ပစ္စည်းများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပါက ပိုမိုအကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့် မြင့်မားလာမည်ဖြစ်သည်။

စာပိုဒ်စု ၈ - မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်၏ အသင်းဝင်များ

- မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
- ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းဈေးကွက်မြှင့်တင်ရေးအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရှင်များအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံစားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွား သယ်ယူပို့ဆောင်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံအမှတ်တရပစ္စည်း ထုတ်လုပ်ဖြန့်ဖြူးရောင်းချသူများအသင်း
- ပြည်တွင်းဘုရားဖူးနှင့် ခရီးသွားဝန်ဆောင်မှုအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံဇည့်လမ်းညွှန်များအသင်း
- မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားရင်းမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အား သိရှိတိုင်းတာ အကဲဖြတ်နိုင်စေရေးအတွက် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ လုပ်ငန်းများ၏ ဝန်ဆောင်မှုသတ်မှတ်ချက်မရှိဘဲ နိုင်ငံတော်အဆင့် စံတစ်ခုနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် ပညာအရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကျယ်ပြန့်စွာသင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်ရေးတို့ လိုအပ်လျက်ရှိသည်။ နေရာတစ်ခုချင်းစီ၌ ဒေသတွင်းနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးအဆင့်ရှိ ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ အားလုံးအကြား ကောင်းမွန်သော အလေ့အကျင့်များဖြင့် တင်နိုင်ရေးနှင့် စိတ်ကူးနှင့် အတွေ့အကြုံများ ဆွေးနွေးဖလှယ်နိုင်ရေးအတွက် အချိတ်အဆက်ကောင်းများ မရှိချေ။

လက်မှုလုပ်ငန်းများ

ခရီးသွားများသည် ပုံမှန်အားဖြင့် မတူညီသော ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့ရိုးရာများနှင့် ကွဲပြားသောနေရာဒေသများသို့ သွားရောက်လေ့လာတွေ့ကြုံလိုကြ၍ ခရီးသွားကြခြင်းဖြစ်ပြီး ၎င်းယဉ်ကျေးမှုတို့နှင့် ဆက်စပ်သော အမှတ်တရများအား ကိုယ်စားပြုသည့် လက်မှုပစ္စည်းများ ဝယ်လေ့ရှိကြသည်။ လက်မှုပစ္စည်းလုပ်ငန်းသည် လာရောက်လည်ပတ်သူများအား စိတ်ကျေနပ်မှုပေးစွမ်းနိုင်သလို၊ ၎င်းခရီးသွားများမှ ဝယ်ယူမှုသည် အဖိုးတန်သော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးစွမ်းနိုင်ပေသည်။ ၂၀၁၄-ခုနှစ် အစိုးရ၏ သန်းခေါင်စာရင်းကောက်ယူရရှိမှု မှတ်တမ်းများအရ "လက်မှုပစ္စည်းနှင့် ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်းလုပ်သားများ" ကဏ္ဍ၌ အလုပ်သမားပေါင်း ၂.၄ သန်းကျော် (အလုပ်လုပ်သူဦးရေ၏ ၁၁.၇%) လုပ်ငန်းခွင်ဝင်လျက်ရှိကြောင်း သိရှိရသည်။ ဤသတ်မှတ်ချက်အောက်တွင် မည်သည့်

စာပိုဒ်စု ၉ - မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် အဖွဲ့အစည်းများ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်သော အခက်အခဲအဟန့်အတားများအား စိစစ်လေ့လာချက်

(မီးမောင်းထိုးပြထားသော ကိစ္စရပ်များသည် ယေဘုယျကောက်ချက်ဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပြီး အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုစီတိုင်းအား ရည်ရွယ်ခြင်းမဟုတ်ပါ။

အားသာချက်များ

- စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အဖွဲ့ဝင်များ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းသို့ အပြုသဘော ပံ့ပိုးပေးရန် စိတ်အားထက်သန်မှု
- အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ကျယ်ပြန့်သောစွမ်းဆောင်ရည်ကျွမ်းကျင်မှုများရှိနေခြင်း - အဖွဲ့ဝင်များသည် အောင်မြင်သော ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအား စီမံအုပ်ချုပ်နေကြသည်။
- အဖွဲ့ဝင်များ၏ ဗဟုသုတများပေါင်းစုနေမှု
- ပြည်တွင်းဈေးကွက်ဗဟုသုတရှိခြင်း

အားနည်းချက်များ

- ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အရင်းအမြစ်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများမရှိခြင်း
- အဖွဲ့ဝင်ကြေးများ (သို့မဟုတ်) ဝန်ဆောင်မှုမပေးအပ်ပါက အဖွဲ့ဝင်ကြေးပေးရန်ငြင်းဆိုမှု စသည်တို့မရှိခြင်း
- အဖွဲ့ဝင်များအကြား အပြန်အလှန်ဆက်ဆံမှုသည် Facebook ကွန်ရက်မှတစ်ဆင့် ပြုလုပ်ခြင်းသာများပြီး ရန်ကုန်မြို့ကိုသာ ဗဟိုပြုလုပ်ကိုင်ခြင်း
- နိုင်ငံတကာလုပ်ငန်းခွင်အတွေ့အကြုံနှင့် အထိအတွေ့မရှိခြင်း

အခွင့်အလမ်းများ

- အဖွဲ့အစည်းများ၏ ပေါင်းစုထားသော စီးပွားရေးအမြင်ထက်မြက်မှုအား ထိန်းကျောင်း၍ ဈေးကွက်ထဲသို့ ရောက်ရှိနိုင်သည့် အထိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား တန်ဖိုးမြှင့်တင်ရန်
- အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုအမျိုးမျိုး တိုးပွားလာစေရန်
- အဖွဲ့အစည်းဖွဲ့စည်းပုံနှင့် စနစ်များ (စာရင်းအင်း၊ သတင်းအချက်အလက်စီမံထိန်းချုပ်မှု၊ CRM စသည်) တို့အား တညီတညွတ်တည်းဖြစ်စေရန်

အခက်အခဲအဟန့်အတားများ

- အဖွဲ့အစည်းများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ညံ့ဖျင်းခြင်း
- ပြောင်းလဲမှုမရှိ ရပ်တန့်နေခြင်း - တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်းများသည် ပြောင်းလဲရန်နှင့် ပြောင်းလဲမှုနှင့် လိုက်လျောညီထွေပြင်ဆင်ရန် အားနည်းခြင်း
- ပြောင်းလဲမှုမရှိ တသမတ်တည်းဖြစ်နေခြင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် တိုးပွားလာမှုမရှိခြင်း
- ခေါင်းဆောင်မှု၊ တိကျသောပန်းတိုင်နှင့် ရည်မှန်းချက်များမရှိခြင်းသည် တစ်သီးပုဂ္ဂလအုပ်စုဖွဲ့မှုများ ဖြစ်ပေါ်စေသည်။

လုပ်ငန်းခွဲ ပါဝင်ရမည်ဟု တိကျသည့် သတ်မှတ်ချက် မရှိသောကြောင့် HRDSAP ၏ သုတေသနပိုင်း ၄(ခ) ဖြစ်သော "လက်မှုပစ္စည်းနှင့် အမှတ်တရပစ္စည်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အသေးစား အလတ်စား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအား ဆန်းစစ်သုံးသပ်မှု" တွင် (၁) ဤလုပ်ငန်းကဏ္ဍမှ နှစ်စဉ်နိုင်ငံစီးပွားရေးအတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃ ဘီလီယံနှင့် ၄ ဘီလီယံကြား ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်း၊ (၂) ၂၀-၂၅% သော လက်မှုပစ္စည်းကဏ္ဍသည် နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်လျက်ရှိပြီး နှစ်စဉ်တိုးတက်လျက်ရှိသည်နှင့် (၃) ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သော ဈေးကွက်များမရှိပါက ရိုးရာလက်မှုပစ္စည်းလုပ်ကိုင်သော ကျွမ်းကျင်ပညာရပ်များ မေ့မှိန်ပျောက်ကွယ်သွားနိုင်သည်ဟု ဖော်ပြထားပါသည်။ ပုဂံဒေသရှိ ယွန်းထည်ပစ္စည်း လုပ်ငန်းသည် နှစ်စဉ်အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၉ သန်း အထက် တန်ဖိုးရှိသည်ဟု ခန့်မှန်းထားပြီး ဤရောင်းရန္နန်းသည် လက်လီရောင်းသော အမြတ်ပမာဏနှင့် ဧည့်လမ်းညွှန်အတွက် ကော်မရှင်ခများ ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်ပါက ပို၍ တိုးတက်လာဖွယ်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ခရီးသွားဧည့်ဈေးကွက်များမှ လူမှုဘဝတန်ဖိုးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ဖော်ထုတ် ထိန်းသိမ်းနိုင်ရေး ဖန်တီးပေးခြင်း၊ ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်ဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းနှင့် အိမ်ထောင်စုများအား ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ ရုန်းထွက်နိုင်စေခြင်းတို့ပေါင်းစပ်ကာ ရိုးရာအမွေအနှစ်ကို ထိန်းသိမ်းရန် အခွင့်အလမ်းများ ပေးစွမ်းပါသည်။အထက်ဖော်ပြပါ HRDSAP စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစစ်တမ်းများအရ သုတေသနအပိုင်း ၄ (ခ) မှ လက်မှုပစ္စည်းနှင့် ၎င်းတို့၏ ဆက်စပ် လုပ်ငန်းများနှင့် ပတ်သက်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ကိစ္စရပ်ခုနစ်ခုဖြစ်သော အမည်အားဖြင့် - ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများ တည်မြဲမှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှု အစီအစဉ်၊ အလုပ်သမားရေးရာမူဝါဒများနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများ၊ အသက်မွေး မှုလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၊ နည်းပြခြင်းနှင့် ညွှန်ကြားပြသပေးခြင်းနှင့် သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုစသည်တို့အား လေ့လာအကဲဖြတ် ဆန်းစစ်ထားပါသည်။ စာပိုဒ်စု ၇ တွင် လေ့လာမှုမှ တွေ့ရှိရသော ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်သည့် အဓိကအရေးကြီးကိစ္စရပ်များကို မီးမောင်းထိုးပြထားပြီး HRDSAP ၏ အဓိကရည်ရွယ်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် အခြေခံတစ်ရပ် ဖြစ်စေပါသည်။ အချို့သတ်မှတ် ကိစ္စရပ်များသည် အထူးသဖြင့် လက်မှုပစ္စည်းများအား မြှင့်တင်ပေးနိုင်မှုနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိပြီး ၎င်းမှ လက်မှုပညာသည် အလုပ် သမားများ ရှားပါးမှုနှင့် ၎င်းတို့၏ နိမ့်ပါးသောဝင်ငွေနှင့် ပတ်သက်သည့် အခြေခံကိစ္စရပ်များအား ဖြေရှင်းကိုင်တွယ်ရန် ကူညီနိုင်ပါမည်။ သုတေသနတွင် ဤလက်မှုလုပ်ငန်းနယ်ပယ်များသို့ တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးပေးမှုမရှိခြင်းသည် လက်မှုပညာကဏ္ဍအား ပိုမိုအားလျော့စေပြီး အချို့သော ဥပမာများအရ နောင်တွင် လုပ်ငန်းပိုင်းပိုမိုသေးငယ်လာပြီး ပျောက်ကွယ်သွားနိုင်သည်ဟု ကောက်ချက်ချထားပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) သည် စာပိုဒ်စု ၈ ၌ ဖော်ပြထားသည့် အဖွဲ့အစည်း (၁၁)ခုဖြင့် စုဖွဲ့ထားသော အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် မြန်မာ့အနုပညာနှင့် လက်မှုပညာ အဖွဲ့အစည်းအား ထပ်တိုးအဖွဲ့ဝင်အဖြစ်လက်ခံရန် ဆွေးနွေးလျက်ရှိသည်။ MTF ၏ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသော တာဝန်မှာ (၁) မြန်မာနိုင်ငံသို့ ခရီးသွားများ လာရောက်ရန် ဆွဲဆောင်နိုင်သည့် နေရာတစ်ခုအဖြစ်မြှင့်တင်ရန်၊ (၂) ခရီးသွားလုပ်ငန်း ရေရှည်တည်တံ့ဖွံ့ဖြိုးလာရေးဖြစ်စဉ်များကို ကူညီထောက်ပံ့ရန်၊ (၃) ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူများအား ကြိုဆိုလက်ခံကူညီပေးရန်နှင့် (၄) ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သော လုပ်ငန်းများအတွက် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

HRDSAP သုတေသနအပိုင်း ၅ အား မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့်သက်ဆိုင်သော လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ကိစ္စရပ်များအား အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ပြီး (၁) ၎င်းတို့၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အုပ်ချုပ်မှု အားကောင်းခိုင်မာစေရန်၊ (၂) အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် အကျိုးတူပေါင်းစည်း လုပ်ကိုင်မှုကို အားပေးရန်၊ (၃) အဖွဲ့ဝင်အရေအတွက် တိုးပွားစေခြင်းဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတောင့်တင်းစေရန်နှင့် အဖွဲ့ဝင်များအား ဝန်ဆောင်မှု တိုးမြှင့်ပေးအပ်နိုင်စေရန် ပံ့ပိုးပေးနိုင်စေရန် အခွင့်အလမ်းများချမှတ်ပေးရန် ပြုလုပ်ရခြင်း ဖြစ်ပါ သည်။ သုတေသနတွေ့ရှိထားသော အဓိကအကြောင်းရင်းများအား စာပိုဒ်စု ၉ ၌ အားသာချက်များ၊ အားနည်းချက်များ၊ အခွင့်အလမ်းများနှင့် ကြုံတွေ့နိုင်သည့် အခက်အခဲအဟန့်အတားများအား စိစစ်လေ့လာခြင်း ပုံစံအားဖြင့် ဖော်ပြထားပါသည်။

အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် အဖွဲ့ဝင်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအား လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ၊ စွမ်းရည်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ရန် ဟန့်တားလျက်ရှိသော အကြောင်းအရာများတွင် - အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများ၊ စနစ်များနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ လျာထားသုံးစွဲမှု ရန်ပုံငွေများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများ၏ အဖွဲ့ဝင်များ (အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန် အလားအလာရှိသောအဖွဲ့အစည်းများ)နှင့် ထိရောက်သော အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးတစ်ရပ် မရှိခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဤသို့သော အခြေခံကဏ္ဍများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အစီအစဉ်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များလိုအပ်ပြီး ဤနည်းဗျူဟာကြီး၌ အဓိကရည်ရွယ်ချက်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ချမှတ်ပေးနိုင် ရန် အခြေခံအကြောင်းအရင်းတစ်ရပ် ဖြစ်စေရပါမည်။

အပိုင်း ၂ — မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်

ရိုးရှင်းစွာဖြင့် မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် ရည်မှန်းချက်သည် နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းပြီး ဂုဏ်သိက္ခာရှိသော ဝန်ဆောင်မှုဗဟိုပြုသော ယဉ်ကျေးမှုတစ်ရပ် မြှင့်တင်ပျိုးထောင်ရန် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ လူများအား ဗဟိုပြုသော လုပ်ငန်းတစ်ခုဖြစ်၍ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများကဏ္ဍရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဆင့်ဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းရှင်များ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ ခံယူချက်၊ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် တစ်ဦးချင်း၏ အားစိုက်ထုတ်မှုတို့ပင်ဖြစ်ကြောင်း သိရှိထားပါသည်။ ခရီးသွားများ အကြိမ်ကြိမ် ထပ်ခါထပ်ခါ လည်ပတ်မှုအမြင့်ဆုံးအဆင့် ရရှိထားသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ထူးချွန်အမည် ရထားသော နိုင်ငံများနှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသည် ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေး ပြည့်ဝကောင်းမွန်သော စံနှုန်းများအား သိမှတ်လက်ခံ ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည်။ ထို့ကြောင့် ဤနည်းဗျူဟာတွင် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအားလုံး၌ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ထွက်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးစွမ်းနိုင်ရန် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ၊ စနစ်များနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံများထူထောင်ရေးကို အလေးပေးထားပါသည်။

အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ဝန်ဆောင်မှုအပေါ် အလေးပေးရန် လိုအပ်ချက်သည် မြန်မာလူမျိုးများ၏ ဧည့်ဝတ်ကျေပွန် ဖော်ရွေမှုနှင့် နွေးထွေးမှုရှိသော ယဉ်ကျေးမှုဓလေ့နှင့်အညီဖြစ်သော လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ စစ်မှန်မှုများပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ပထမဦးစွာ အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ဝန်ဆောင်မှုမှ နိုင်ငံ၊ ၎င်း၏အစိုးရ၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် နိုင်ငံသူနိုင်ငံသားတို့၏ ချစ်ခင်နှစ်လိုဖွယ်ကောင်းသော ပုံရိပ်တစ်ခုအား ပေးစွမ်းနိုင်ပါသည်။ ရည်မှန်ခြင်းနှင့် ယဉ်ကျေးခြင်းသည် အကုန်အကျ မရှိဘဲ ဧည့်သည်၏ ယုံကြည်အားထားမှုနှင့် အပြုံးများ ဖန်တီးပေးနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယအားဖြင့် ကောင်းမွန်သော ဝန်ဆောင်မှု ပေးစွမ်းနိုင်ခြင်းသည် စီးပွားရေးအမြင်ရှိမှုလည်း ဖြစ်သည်။ ပျူဂွာနွေးထွေး ဖော်ရွေသော ဝန်ထမ်းများမှ စားသောက်ဆိုင်နှင့် ဘားတို့တွင် ပိုမိုဝယ်ယူအားပေးခြင်းနှင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးစဉ်များ ပိုမို ကြိုတင် စာရင်းပေးခြင်းများ တစ်ဆင့်စကားပါး ရောင်းချမှုအားဖြင့် ဖြစ်ထွန်းစေနိုင်ပါသည်။ တတိယအချက်မှာ စီမံခန့်ခွဲမှုအမြင်ရှုထောင့်မှကြည့်လျှင် ပုံမှန်အားဖြင့် ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုအား ကျေနပ်အားရသော ဝယ်ယူစားသုံးသူများသည် ဝန်ဆောင်မှုအား စိတ်တိုင်းမကျ။ စိတ်ပျက်သော ဝယ်ယူစားသုံးမှုများထက် ပိုမိုထိန်းကျောင်းကိုင်တွယ်ရ လွယ်ကူပြီး ပျော်ရွှင်ဖွယ်ကောင်းသော အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်များ ဖန်တီးနိုင်ပြီး ဝန်ထမ်းများ အလုပ်နှုတ်ထွက်မှု မြင့်မားမှုအား လျော့ချနိုင်ချေရှိသည်။ နောက်ဆုံးအားဖြင့် သိမ်မွေ့နက်နဲပြီး အပြိုင်အဆိုင်များသော နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်သော ခရီးသွားအများစုသည် ဝန်ဆောင်မှုကောင်းများ ရရှိရေးကို မျှော်မှန်းထားကြသည်။ တစ်နည်းဆိုရသော် မြန်မာနိုင်ငံအား နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်၊ ငွေကြေးအများအပြား သုံးစွဲနိုင်သော ခရီးသွားဧည့်သည်များ ရရှိမှုမြင့်မားရေးနှင့် ၎င်းနှင့်ထိုက်တန်သော နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြု အဆင့်ရရှိရေးအတွက် နိုင်ငံအနေဖြင့် အရည်အသွေးပြည့်ဝသော ဝန်ဆောင်မှုစံချိန်စံညွှန်းများအား အလေးပေး ကျင့်သုံးရပေမည်။

ဤနည်းဗျူဟာ၏ အရှေ့ပိုင်းကဏ္ဍများတွင် ကောင်းမွန်သော ဝန်ဆောင်မှု အဆင့်များအား တညီတညွတ်တည်း ပေးစွမ်းနိုင်အောင် သတ်မှတ်ထူထောင်ရမည့် စနစ်များနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံစံ ပေါင်းစုံအား သွယ်ဝိုက်ရည်ညွှန်းခဲ့ပါ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ယင်းဖွဲ့စည်းမှုပုံစံအားလုံး မရှိသော်လည်း အချို့ကို ကျင့်သုံးလျက်ရှိပြီး စာပိုဒ် ၁၁ တွင် နောင်လာမည့်နှစ်များ၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် ဆောင်ရွက်ရာ၌ လုပ်ဆောင်ရမည့် စာရင်းနှင့် လမ်းညွှန်ချက် အကျဉ်းချုပ်အား ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ ဤသို့မှတ်ယူ၍ အောက်ဖော်ပြပါ ကဏ္ဍများမှ ဤနည်းဗျူဟာ ဖွဲ့စည်းဖြစ်ပေါ်လာစေသော အဓိကကျသည့် ဗျူဟာမြောက်အချက်သုံးရပ်၏ သီးခြားရည်ရွယ်ချက်များအား စီစဉ်ရေးဆွဲထားပါသည်။

မြန်မာအစိုးရမှ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများရှိ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍများမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများနှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများဖြင့် သိသာထင်ရှားသော ပြောင်းလဲမှုများ လုပ်ဆောင်မည်ကို အထူးမြင်တွေ့လိုလှသော်လည်း လက်ရှိစျေးကွက်အခြေအနေအရ အတိုင်းအတာတစ်ခုထိသာဖြစ်နိုင်ပြီး စံပြုအပ်သော အလေ့အကျင့်ကောင်းများ ဖန်တီးနိုင်ရန် ပိုမိုကြီးမားသော ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ ပြုလုပ်ရမည်ဟု သိရှိနားလည်ထားပါသည်။ ပုံ ၁ နှင့် ၂ တို့၌ တင်ပြထားသော လက်ရှိအခြေအနေများနှင့်အညီ မြန်မာအစိုးရမှ အဓိက အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်ရမည့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များဖြစ်သည့် ခရီးသွားလုပ် ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရပ်နှင့် သင်တန်းကျောင်းများအား အောက်ဖော်ပြပါ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတို့အား ပထမနှင့် ဒုတိယဦးစားပေးဒေသများအဖြစ် သတ်မှတ်ပြီး ဖွင့်လှစ်သွားရန် ဖြစ်သည်။[၁၅] တာချီလိတ်၊ မြဝတီနှင့် ကော့သောင်းမြို့များအား

[၁၅] မြန်မာအစိုးရသည် အသစ်တည်ဆောက်ရမည့် အဆောက်အဦစီမံကိန်းများထက် ဖြစ်နိုင်ချေရှိပြီး လက်တွေ့ကျသော မည်သည့်နေရာ၌မဆို ရှိနှင့်ပြီးသော အဆောက်အဦများအား အသုံးပြုပြီး ၎င်းတို့အား ပညာရပ်နှင့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်ရေး ရည်ရွယ်ချက်များအတွက် ပြောင်းလဲအသုံးပြုသွားပါမည်။

အီလက်ထရောနစ်ဗီဇာစနစ်ကျင့်သုံးသော ပထမနယ်စပ်ဂိတ်များအဖြစ် ဦးစားပေးစီစဉ်ထားပါသည်။ မြန်မာအစိုးရမှ ပထမနှင့် ဒုတိယဦးစားပေး ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် အုပ်ချုပ်ရေး၊ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကြားဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက်များအား ဆောင်ရွက်ရန် အားပေးထောက်ခံလျက်ရှိသည်။

ပထမဦးစားပေး

ရန်ကုန်တိုင်းဒေသကြီး၊ မန္တလေးတိုင်းဒေသကြီး၊ ရှမ်းပြည်နယ်၊ တနင်္သာရီတိုင်းဒေသကြီး၊ မွန်ပြည်နယ်၊ ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီး၊ နေပြည်တော်၊ ရခိုင်ပြည်နယ်နှင့် ကရင်ပြည်နယ်

ဒုတိယဦးစားပေး

ဧရာဝတီတိုင်းဒေသကြီး၊ ကယားပြည်နယ်၊ ချင်းပြည်နယ်၊ ကချင်ပြည်နယ်၊ မကွေးတိုင်း ဒေသကြီး၊ စစ်ကိုင်းတိုင်းဒေသကြီး

စာပိုဒ်စု ၁၁ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၌ အသိအမှတ်ပြုထားသော အလေ့အကျင့်ကောင်းများ

အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းများ	နိုင်ငံတကာမှ အသိအမှတ်ပြုထားသော ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အကျင့်များ
ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးစံနှုန်းများ တိုးတက်လာရေး	- စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးတွင် ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေး စံနှုန်းများ မြှင့်တင်ရန် စီမံချက်များ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများရှိ အဆင့်ဆင့်တိုင်းမှ ဝန်ထမ်းများ၏ ဝန် ဆောင်မှု/လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုစံနှုန်းများ မြှင့်တင်ရန် စီမံချက်များ - လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အားလုံးရှိ ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးစံနှုန်းများဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ ချရာ၌ စာတွေ့နှင့် လက်တွေ့ပေါင်းစပ်ပါဝင်သော သင်ကြားနည်းပါဝင်ခြင်း
အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဌာနဆိုင်ရာများ၏ မူဝါဒရေးရာများ ကြိုတင်စီမံ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အကောင်အထည် ဖော်ရာ၌ ပါဝင်စေခြင်း	- ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်တို့၌ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများတွင် ခရီး သွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ထောက်ပံ့ကူညီရာ၌ အစိုးရ ဌာနဆိုင်ရာများအားလုံးပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်ခြင်း - လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုလိုအပ်ချက်များနှင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာသင်ကြားမှုအစီအစဉ်များအကြား အတိုအကျ အချိတ်အဆက်မိစေရေး - အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၏ စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတွက် နိုင်ငံတော်အဆင့် ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက် မူ ဘောင်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း
အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု	- (လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်) ဝန်ထမ်းများနှင့် မန်နေဂျာများသည် လုပ်ငန်း၏ အခြေခံကျသော အဖိုးတန်သည့် အင်အားစုတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း အသိအမှတ်ပြုစေရေး - ဝန်ထမ်းများအား ကုန်ကျမှုဟု မရှုမြင်ဘဲ လုပ်ငန်းတန်ဖိုးဟု မှတ်ယူစေခြင်း - စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံးနှင့် ရေရှည်ခိုင်မြဲသော ဆက်ဆံရေးတစ်ရပ် ထူထောင်ထားခြင်း
အရင်းအမြစ်များနှင့် ဝန်ထမ်းရေးရာ	- ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေးတိုးမြှင့်ရန် စီမံဆောင်ရွက်မှုများ - တိကျရှင်းလင်းမှုရှိသော ဝန်ထမ်းခေါ်ယူမှုနှင့် ရွေးချယ်မှုစံများ - သင်တန်းများပို့ချမှု အရည်အသွေးတည်တည့်တည်းဖြစ်ရေး - ကောင်းမွန်သော နိုင်ငံ့ပုံရိပ်ရရှိရေး ပံ့ပိုးရန် စီမံဆောင်ရွက်မှုများ
သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု	- သင်ယူမှုသည် အလုပ်၏ အဓိကကျသော ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ရှုမြင်စေသော ခံယူချက်များ ပျိုးထောင်ပေးခြင်း - ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အများမှ သင်ယူလေ့လာနိုင်စေရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်း - အသင်းအဖွဲ့နှင့် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို အားပေးခြင်း - အလုပ်အခြေပြုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း သင်ကြားရေးကျယ်ပြန့်လာအောင် ထောက်ပံ့ခြင်း - လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် ဆက်လက်သင်ယူနိုင်စေရန် ပံ့ပိုး ခြင်း - မန်နေဂျာများအား လုပ်ငန်းခွင်သင်ကြားရေးဆရာများအဖြစ် တိုးမြှင့်ပေးခြင်း - သင်ယူမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ရလဒ်များဆက်စပ်၍ သိမြင်လာအောင် ပြသပေးခြင်း - စဉ်ဆက်မပြတ်လေ့လာသင်ယူနိုင်စေရေး မြှင့်တင်ပေးခြင်း

	- အထူးသဖြင့် အသင်းအဖွဲ့အား ဦးဆောင်ခြင်း၊ လူများအား စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်း ဆောင်မှုစီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဝယ်ယူစားသုံးသူများနှင့် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာများ စီမံခန့်ခွဲမှုစသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုစွမ်းရည်များ မြှင့်တင်ခြင်း- နိုင်ငံရပ်ခြား၌ ဆက်လက်ပညာသင်ယူခွင့်ရှိရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်း - လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပညာရေး အချိတ်အဆက်အားကောင်းလာစေရေး - ပညာပို့ချသင်ကြားပေးသူများအတွက် အကျိုးခံစားခွင့်များ ဖန်တီးပေးခြင်း - ပညာရေးသင်တန်းကျောင်းများဖြင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပိုမိုတိုးမြင့်လာစေခြင်း
နစ်နာကြေးနှင့် ဆုချီးမြှင့်ခြင်း	- အလုပ်ကောင်းမွန်စာပြီးမြောက်မှုအား အသိအမှတ်ပြုပေးခြင်း - အလုပ်အား ထူးချွန်စွာဆောင်ရွက်နိုင်သူများအား ဆုချီးမြှင့်ခြင်း - ငွေကြေးဆုချီးမြှင့်ခြင်းများ ပြုလုပ်ခြင်း - ဝန်ထမ်းတို့၏ ဆုလဒ်နှင့် လုပ်ငန်း/အဖွဲ့အစည်းစွမ်းဆောင်မှုအား ချိတ်ဆက်ပေးရေး အတွက် ကျွမ်းကျင်မှု၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၊ လုပ်ငန်းရလဒ်နှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက် ချင်း/ အသင်းအဖွဲ့အလိုက် ဆုရရှိမှုအကြား ဆက်စပ်မှုအား ရှင်းလင်းတိကျစွာ သတ် မှတ်ထားရှိခြင်း
အကျိုးကျေးဇူးများ	- အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းမှု လမ်းကြောင်းများချမှတ်ဖော်ဆောင်ပေးခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများမှ ဆက်လက်ဆည်းပူး လုပ်ကိုင် တိုးတက်လာစေရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်း - အလုပ်သမားတို့၏ တာဝန်သိတတ်မှု မြင့်မားလာစေခြင်း - ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ဆက်လက်တက်ရောက်လေ့လာနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးခြင်း - အလုပ်လုပ်ချိန် ဖွဲ့စည်းမှုပုံစံအား လိုအပ်သလို လွှဲပြောင်းနိုင်စေရန် စီစဉ်မှုများ - ဝန်ထမ်းတို့၏ ဘဝနှင့် မိသားစုဆိုင်ရာ အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်များ ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် အထူးခွင့်ပေးခြင်း
ဝန်ထမ်းများ၏ ဝန်ဆောင်မှုများ	- ဝန်ထမ်းများအား ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာ၌ ပါဝင်စေရန် အားပေးခြင်းနှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပေးအပ်ခြင်း - လိုအပ်သလို ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်နိုင်ပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော အဖွဲ့အစည်း အဖြစ် ထူထောင်ခြင်း - လုပ်ငန်းခွင်အား ပျော်ရွှင်ဖွယ်ကောင်းသော ဝန်းကျင်တစ်ခုအဖြစ် ဖန်တီးခြင်းနှင့် ထိန်းသိမ်းထားရှိခြင်း - ရာထူးတိုးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အခွင့်အရေးများ တန်းတူညီ တူဖြစ်စေရေး - တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုနှင့် နိုင်ငံသာမဟုတ်သော အလုပ်သမားဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များကိုလည်း ဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း
ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေး	- အထူးကောင်းမွန်သော အသင်းဖွဲ့ဦးဆောင်မှုနှင့် အရေးကြီးကိစ္စရပ်များအား ထိန်းချုပ်စီမံနိုင်မှု ဖွံ့ဖြိုးစေရေး - ဝန်ထမ်းများနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ ၎င်းတို့၏ အမြင်များအား ရယူခြင်း - ဝန်ထမ်းများ၏ အချင်းချင်းအပြန်အလှန်ဆက်ဆံရေးအား အလေးပေးခြင်း - စီမံခန့်ခွဲမှုပုံစံအား သေချာစဉ်စားသုံးသပ်၍ အသင့်လျော်ဆုံးဖြစ်မည့်နည်းလမ်းအား ကျင့်သုံးခြင်း - ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးကောင်းသော မန်နေဂျာများ/ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် ပွင့်လင်းနွေးထွေးသော ဆက်ဆံရေး မူဝါဒ ထိန်းသိမ်းထားရှိရန် - ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းနှင့် လုပ်ငန်းပုံစံရေးဆွဲမှုတို့၌ ပါဝင်စေရန်
လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံအုပ်ချုပ်ခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းများ	- ဝန်ထမ်းများ လက်စွဲစာအုပ်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် ဖြည့်စွက်ပြင်ဆင်ခြင်း - တရားဝင်တိုင်ကြားမှု ကိစ္စရပ်များအား စီစဉ်ရေးဆွဲဆောင်ရွက်ခြင်း - လုပ်ငန်းရှင်၏ တာဝန်များနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု ဥပဒေအား သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် လိုက်နာစေခြင်း - လုပ်ငန်းဆိုင်ရာမှတ်တမ်းများ ကောင်းမွန်စွာထိန်းသိမ်းထားရှိရန် 'လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဌာန' ထားရှိခြင်းနှင့် 'ဝန်ထမ်းများ စီမံခန့်ခွဲမှု' အား တာဝန်ရှိသည့်ဌာနသို့ လွှဲပြောင်းပေးခြင်း
ကျန်းမာရေး၊ လုံခြုံရေးနှင့် လူမှုဖူလုံရေး	- လုပ်ငန်းပုံစံနှင့် ဝန်ထမ်းများအား တာဝန်ပေးအပ်ထားရှိမှုအား စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ပြီး ၎င်းတို့အား အလုပ်မှ လိုအပ်သောအချိန်တွင်သာ အလုပ်၌ တာဝန် ထမ်းဆောင်စေရေး - အလုပ်နှင့် လူမှုဘဝ မျှတသော အခြေအနေတစ်ရပ် ဖြစ်လာစေရေး - ဝန်ထမ်းတို့ လူမှုဘဝဖူလုံရေး အစီအစဉ်များရေးဆွဲခြင်းနှင့် ကျယ်ပြန့်လာစေရေး

အစိုးရအဖွဲ့ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအခန်းကဏ္ဍ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အတည်ပြု သတ်မှတ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် အဆင့်ဆင့်တိုင်းရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကဏ္ဍသို့ အစိုးရအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့လုံးမှပါဝင်သော နည်းလမ်းအားဖြင့် အားထုတ်ကြိုးပမ်းလျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အထူးသဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော ကော်မတီများ၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များနှင့် ဌာနများတွင် ပါဝင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော အစိုးရဌာနအဆင့်ဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ အသိအမြင်များ မြှင့်တင်ရေး၊ ပညာရေး၊ သင်တန်းနှင့် အကြံပြုချက်များဖြန့်စေခြင်းနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ဖော်ဆောင်ပေးနိုင်စေရေးအတွက် မူဝါဒများ၊ နည်းဗျူဟာများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ အသုံးပြု၍ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ အုပ်ချုပ်ရေး အားကောင်းခိုင်မာလာစေရန် အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

တာဝန်သိစိတ်အပြည့်အဝရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ခရီးသွား လုပ်ငန်းမူဝါဒ ရေးဆွဲခြင်း၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုအစီအစဉ်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုင်းတာစစ်ဆေးမှုနှင့် စက်မှုလက်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ရာ၌ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လျက်ရှိသော ဝန်ထမ်းများနှင့် ဌာနများ၏ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုအရည်အချင်းများ မြှင့်တင်ခြင်းအား တိုက်ရိုက်အလေးပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ဤသို့ လုပ်ဆောင်ရာ၌ အဓိကကျသော ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန၊ သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာန၊ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန စသည့် ဝန်ကြီးဌာနလေးခုတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များ မြှင့်တင်ပံ့ပိုးပေးရန် ပြည်ထောင်စုနှင့် ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရဌာန အဆင့်ဆင့်တို့၌ သတ်မှတ်ရည်ရွယ်ထားသော ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းစဉ်များ ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာအစိုးရမှ အထူးသဖြင့် ပညာရေး၊ အလုပ်သမား၊ နိုင်ငံတွင်းသို့ ဝင်ရောက်နေထိုင်မှု၊ လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများအရေးတို့၌ ဝန်ကြီးဌာနများ၊ အစိုးရအဖွဲ့ဌာနများ အသီးသီးမှ အစိုးရအဖွဲ့အားလုံးပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်သည့် နည်းလမ်းအား ကျင့်သုံးရာ၌ အားနည်းလျက်ရှိကြောင်း သိရှိထားပါသည်။

အစိုးရကဏ္ဍအတွက် HRDSAP အပိုင်း၏ အထွေထွေရည်ရွယ်ချက်မှာ အောက်ဖော်ပြပါကိစ္စရပ်များ လုပ်ဆောင်ပေးခြင်းဖြင့် ပို၍ရေရှည်တည်တံ့ပြီး တာဝန်သိစိတ်ပြည့်ဝသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းတစ်ရပ်အား အစိုးရမှ ပံ့ပိုး ထောက်ကူပေးနိုင်ရန် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုအားကောင်းလာစေရန်နှင့် အစိုးရဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးရန် ဖြစ်သည်။

- အချိန်နှင့်တပြေးညီ မူဝါဒချမှတ်ခြင်းနှင့် မဟာဗျူဟာမြောက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲနိုင်စေရန် အစိုးရဌာနအကြီးအကဲ အဆင့်များရှိ အကြီးတန်းဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်သူများအား လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများပေးခြင်း
- နေပြည်တော်ရှိ အစိုးရဌာနဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်တိုင်းတာမှုအပါအဝင် နိုင်ငံတော်အစိုးရ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်း မူဝါဒများနှင့် စီမံကိန်းများတွင် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ပိုမိုပါဝင်လာနိုင်စေရေးအတွက် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် သင်တန်းများ၊ ပညာသင်ကြားခြင်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း
- ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရအဆင့် အကြီးအကဲရာထူး အဆင့်များ၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသော အကြီးတန်းဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအား အချိန်နှင့်တပြေးညီ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများနှင့် မဟာဗျူဟာမြောက်ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ စတင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ လေ့လာဖွယ်ရာ သင်ခန်းစာများနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း
- ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများထူထောင်ရန်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ဒေသခံလူထုပါဝင်မှု (ရပ်ရွာအခြေပြုခရီးသွားလုပ်ငန်းဟုလည်းသိရှိကြသည်)မြှင့်တင်ရေးအား ထောက်ပံ့ရန် ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ အစိုးရဝန်ထမ်းများအား နည်းပညာဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ၊ သင်တန်းများနှင့် ပညာရပ်များပို့ချပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် အထက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းစဉ်၏ အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုစီ၌ အဓိကကျသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး မြန်မာအစိုးရမှ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနတွင် ဤရည်ရွယ်ချက်များနှင့် အောက်တွင် ဖော်ပြထားသော အဓိကရည်မှန်းချက်များ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး အတွက် လုံလောက်သည့် ပညာတတ်ပြီး သင်တန်းပို့ချမှုရရှိထားသော ဝန်ထမ်းများရှိစေရေး ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။

၎င်း၏ ကောင်းမွန်သောအုပ်ချုပ်ရေးပိုင်း တာဝန်များ၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် အစိုးရနှင့် လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းများမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် နိုင်ငံစီးပွားရေးအတွက် အရေးကြီးကြောင်း သတိပြုသိရှိလာစေရန်နှင့် တစ်ဦးတစ် ယောက်တစ်ဖွဲ့ချင်းမှသည် တာဝန်သိစိတ်အပြည့်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးမှုကို မြှင့်တင်ရန်၊ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု အဆင့်ဆင့်အား သိမြင်လာစေရန် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက် အတည်ပြုသတ်မှတ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု ပုံစံအားလုံး ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရေးနှင့် အများမှ လက်လှမ်းမီသင်ယူနိုင်စေရေးအတွက် အစောတလျင် ကြိုးပမ်းအားထုတ် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာအစိုးရသည် ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု အဆောက်အအုံနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ၌ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့မှ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ လုပ်ဆောင်ရာ၌ မူဝါဒများနှင့် နည်းဗျူဟာများ ကျင့်သုံးစေရေး လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသည်။ ဦးစားပေး ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား သတ်မှတ်ရေးဆွဲသွားပါမည်။ ထိပ်ဆုံး ဦးစားပေးကဏ္ဍတွင် သင်ကြားရေးနှင့် အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရှင်များ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေး သဘာတူညီချက် (MRA-TP) တို့နှင့်အညီ ဖြစ်စေရန် စွမ်းဆောင်ရည် အခြေခံသော မူဘောင်များ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရေးကို တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ပညာရည် အသိအမှတ်ပြုမှု မူဘောင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် တိုးမြှင့်ခြင်းဖြင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအဆင့်ဆင့် ဖြစ်ထွန်းလာစေရေး ပံ့ပိုးပေးနိုင်ပြီး အစီအစဉ်တကျဖြစ်သော ပညာအရည်အချင်းအဆင့် သတ်မှတ်ချက်အဆင့်ဆင့်နှင့်အတူ တသက်တာသင်ယူလေ့လာမှု အလေ့အကျင့်စနစ်များ ရရှိလာစေနိုင်ပါသည်။

အစိုးရအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် လက်ရှိခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချပေးမှုအား အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများနှင့် ကိုက်ညီစေရန် မြှင့်တင်ပေးရာ၌ ကြုံတွေ့ရလျက်ရှိသော အခက်အခဲများစွာတို့အား သိရှိထားပြီး ဖြစ်သည်။ ပထမဖြစ်စဉ်၌ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ အဖွဲ့အစည်းများ အားလုံး၌ တစ်နိုင်ငံလုံးမှ သဘောတူလက်ခံထားသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးအစီအစဉ်များ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်စေရေး အလေးပေးဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤဖြစ်စဉ်၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ဦးဆောင်သည့် နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) နှင့် ၎င်း၏ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကော်မတီတို့မှ စွမ်းရည်အဆင့်၊ အကဲဖြတ် စစ်ဆေးတိုင်းတာခြင်းနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုစံများ ရေးဆွဲသတ်မှတ် အတည်ပြုရာ၌ အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရပါမည်။ NSSA မှ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံရှိသော ပညာရှင်များမှ လုပ်ငန်းခွင်၌ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု ပြသနိုင်ရေးအတွက် အသိအမှတ်ပြုပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်သည် ယခင်တတ်မြောက်ခဲ့မှုအား အသိအမှတ်ပြုမှု စံသတ်မှတ်ချက်များ ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမည်ဖြစ်ပါသည်။

ထိုနည်းတူစွာပင် ကျောင်းသားများမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များ တောင်းဆိုသော သက်ဆိုင်ရာအရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များနှင့် ဘွဲ့ရရှိစေရေးအတွက် အပြန်အလှန်လေ့လာသင်ယူမှုနှင့် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာနှင့် နည်းပညာဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများပေးနိုင်ရန် ဆရာများနှင့် သင်တန်းနည်းပြများအား သင်ကြားနည်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် ပညာရပ်ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုပေးအပ်နိုင်ရေးအား အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် ပညာရေးသင်တန်းကျောင်းများအကြား အနီးကပ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးနှင့် ပေါင်းစည်းလုပ်ကိုင်စေရေးကိုလည်း အထူးအလေးပေးရပါမည်။ ထိုကဲ့သို့ အကျိုးတူပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုဖြစ်စဉ်များမှ HRDSAP အား အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသော အလုပ်အဖွဲ့မှသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာသင်ကျောင်းများ၊ အလုပ်သင်များ၊ စွန့်ဦး တီထွင်လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ စာသင်ခန်းများ၌ သင်ကြားမှုအား ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသော လုပ်ငန်းကြီးကြပ်သူများအား အကြံပြုလျက်ရှိသော ပညာရေးကော်မတီများအထိ အဆင့်ဆင့်တို့မှ တင်ပြချက်များကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်နိုင်ပေမည်။

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ ဧည့်လမ်းညွှန်များသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ အရေးကြီးသောကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့သည် နိုင်ငံတဝန်းရှိခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာများ တိုးပွားဖွံ့ဖြိုးလာရေးနှင့် သက်ဆိုင်မှုရှိကြောင်း သိရှိနားလည်ထားပါသည်။ ဧည့်လမ်းညွှန်များ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် အဆင့်များသတ်မှတ်ခြင်း၊ နည်းပြများနှင့် ကျွမ်းကျင်အရည်အချင်း စံနှုန်းများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်သူများအား သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာ ဦးစားပေးနေရာဒေသများတွင် ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်းတို့အား ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ပဂ္ဂလိကကဏ္ဍအတွက် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အသိအမှတ်ပြုသော ခရီးသွားဧည့်လမ်းညွှန် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပေးအပ်ရပါမည်။

နောင်လာမည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ဝန်ထမ်းမျိုးဆက်သစ်များ မွေးထုတ်ပေးနိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် မူလတန်းနှင့် အထက်တန်းစာသင်ခန်းများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များနှင့် သင်ကြားရေးရလဒ်များ ပါဝင်ခြင်း၏ အရေးပါမှုကို သိရှိနားလည်ထားပါသည်။ မြန်မာအစိုးရမှ အထူးသဖြင့် HRDSAP ၌ သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသော ဦးစားပေး ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများရှိ ဆရာ၊ ဆရာမများအား ခရီးသွားလုပ်ငန်းအကြောင်း စာသင်ခန်းများ၌ သင်ကြားရန် အခွင့်အလမ်းများ ရှာဖွေရန် အားပေးလျက်ရှိပြီး ပထမဦးစွာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား အစိုးရစက်မှုလက်မှု အထက်တန်းကျောင်းသင်ရိုး၌ ဘာသာရပ်တစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်းရန် အလေးပေးဆောင်ရွက်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် တက္ကသိုလ်သုံးခုရှိ ပြန်လည်စီစဉ်ရေးဆွဲလျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေးဝိဇ္ဇာဘွဲ့နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲရေး မဟာဝိဇ္ဇာဘွဲ့တန်းများအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကို ပံ့ပိုးကူညီခြင်းဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအတွက် အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များ မွေးထုတ်ရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်လျက်ရှိသည်။

ပဂ္ဂလိကခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် အတည်ပြုသတ်မှတ်ထားသော ရည်ရွယ်ချက်များ

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းရှိ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်တို့အား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံကျင့်သုံးရေးကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် ၎င်း၏ကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ၊ FDI ဟိုတယ်များနှင့် အခြားလွတ်လပ်သော သို့မဟုတ် MTF အဖွဲ့ဝင်မဟုတ်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အကျိုးတူ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သော မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများပါဝင်သော ပဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့်အတူ လုပ်ဆောင်ရန်ရှိပါသည်။ မြန်မာအစိုးရသည် နိုင်ငံတကာအလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့၏ ကိုယ်ပိုင်လုပ်ငန်း စတင်တည်ထောင်ခြင်း အစီအစဉ်နှင့် ITC နှင့် UKAID ၏ ဆန်းသစ်ထီထွင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ပံ့ပိုးမှုအစီအစဉ်၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ စသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် တွဲဖက်များ၏ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်မှုများကိုလည်း ကြိုဆိုလျက် ရှိပြီး ၎င်းအစီအစဉ်များနှင့် အလားတူအစီအစဉ်များအား နိုင်ငံတဝန်းရှိ အခြားခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများ၌ ပြန်လည်အသုံးချစေလိုပါသည်။ ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍအား အလေးပေးဆောင်ရွက်ရာ၌ မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် လက်ရှိတွင် သေချာသင်ကြားပို့ချပေးထားသော ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းလုပ်သားများ နည်းပါးလျက်ရှိရာ ကာလတိုမှ ကာလလတ်အထိလည်း ဆက်လက်နည်းပါးနိုင်ချေရှိပြီး ဤလုပ်သားရှားပါးမှုအတွက် အဖြေမှာ လုပ်ငန်းများအသီးသီးရှိ လုပ်သားဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် သင်ကြားပို့ချမှု လက်ခံရရှိနိုင်အောင် ပံ့ပိုးပေးရန် ဖြစ်ကြောင်း နားလည် သဘောပေါက်ထားပါသည်။

ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူခန့်ထားရေး၊ ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေး၊ အသက်မွေးမှုလမ်းကြောင်းအဆင့်ဆင့် တိုးတက်လာစေခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ်၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှု အဆင့်အတန်းမြင့်မားလာစေရေး စသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းရေးရာများ၊ အားလုံးတွင် အလေ့အကျင့်ကောင်းများ မြှင့်တင်ပေးရန် ဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များ၊

စားသောက်ဆိုင်ပိုင်ရှင်များ၊ သယ်ယူပို့ဆောင်ရေးလုပ်ငန်းရှင်များ (ကုန်ကြောင်း၊ ရေကြောင်းနှင့် လေကြောင်း)၊ ကမ္ဘာလုည့်ခရီးသွား လုပ်ငန်းရှင်များပါဝင်သော ခရီးသွားလုပ်ငန်းမျိုးစုံ ကြီးငယ်မရွေး အားလုံးနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးရယူရ ပါမည်။ ဤရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်လာစေရန် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးရေးတို့အပေါ် အထူးအလေးပေးခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်လည်ပတ်ရေး စီမံခန့်ခွဲမှုစံနှုန်းများကို မြှင့်တင်ရေးကို အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် လုပ်ငန်းကဏ္ဍလေ့လာသင်ယူမှုနှင့် လုပ်ငန်းအရည်အချင်းများ တိုး တက်မြင့်မားလာစေရေးနှင့် ၎င်းတို့အား ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအားလုံး၏ အဓိကလုပ်ဆောင်ဖွယ်ရာများအဖြစ် ရှုမြင်လာစေရန် မြန်မာ့ခရီး သွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်၊ လုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပုဂ္ဂလိက လုပ်ငန်းများအားလုံးနှင့် လက်တွဲ လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ် သည်။

မြန်မာအစိုးရအနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ သီးခြားလိုအပ်ချက်များကဏ္ဍ ပါဝင် သော ဥပဒေဖြစ်စေရေးအတွက် အလုပ်သမားရေးရာဥပဒေနှင့် ၎င်း၏ ဆက်စပ်ဥပဒေနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများအပေါ်တွင် အထူးအလေးပေး ချဲ့ထွင်ဆောင်ရွက်ရန် ရှိပါသည်။ ဤသို့ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုမှ ဤကဏ္ဍအတွက် အပြုသဘောဆောင်ပြီး လိုအပ်သလို ပြောင်းလဲပြင်ဆင်နိုင်စေမည့် အလုပ်သမားဆက်ဆံရေးနှင့် အလုပ်ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခု ဖန်တီးပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းမှ လခစားမဟုတ်သော တစ်သီးပုဂ္ဂလလုပ်သားများ (ဥပမာ - ဧည့်လမ်းညွှန်များ)၊ ရာသီအလိုက်နှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုပြုထားသော ဝန်ထမ်း များအတွက် ကာကွယ်မှုပေးအပ်နိုင်မည် ဖြစ်သည်။

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရအနေဖြင့် နိုင်ငံ၏ လက်မှုပစ္စည်းကဏ္ဍ ကြီးမားလှသောဈေးကွက်တန်ဖိုး၊ ယင်းကဏ္ဍမှ ဖန်တီးပေးနိုင်သော အလုပ် အကိုင်များနှင့် လက်မှုပစ္စည်းနှင့် ပြည်တွင်းပြည်ပခရီးသွားလုပ်ငန်း ကဏ္ဍများအကြား အထူးဆက်စပ်နေမှုများအား သိရှိနားလည်ထား ပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ လက်မှုပစ္စည်းများ ရောင်းချမှုနှင့် အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းများအား သိသာထင်ရှားစွာ ချဲ့ထွင်ပေးနိုင် ရန်နှင့် ပျောက်ကွယ်သွားနိုင်ချေရှိသော နိုင်ငံယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်များ၏ တန်ဖိုးရှိသော အစိတ်အပိုင်းများအား ထိန်းသိမ်းနိုင်စေရန် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ HRDSAP မှ ဈေးကွက်လိုအပ်ချက်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာ အခြေအနေများအား အထူးအလေး ပေး အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများအပေါ် အခြေခံ၍ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာဒေသအဆင့် ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများ၊ အသက် မွေးပညာသင်တန်း များနှင့် အစိုးရမှအတည်ပြုထားသော အလုပ်သင်အဖြစ် လေ့လာသင်ယူလုပ်ကိုင်ရေး စီမံချက်များမှ တစ်ဆင့် လက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် လက်မှုလုပ်ငန်းများအား ပြန်လည်အသက်သွင်းရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှာ (၁)အစိုးရဌာန၊ လုပ်ငန်းသို့ကုန်ကြမ်း သို့မဟုတ် ပစ္စည်းပေးသွင်းသူများ၊ ဝယ်ယူသူများနှင့် စားသုံးသူများသို့ အစုအဖွဲ့ဝင်အကျိုးကျေးဇူးများတင်ပြလျက်ရှိခြင်း၊ (၂) အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးအပ်ခြင်း၊ (၃) လုပ်ငန်းနှင့် စားသုံးသူများအကြား ဆက်ဆံရေးလမ်း ကြောင်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့်၊ (၄) ထုတ်ကုန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးတိုးမြှင့်ရန် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ကောင်းစိုင်မာလာစေခြင်း စသည်အားဖြင့် မရှိမဖြစ် အရေးကြီးပြီး တန်ဖိုးရှိသော ကဏ္ဍများမှ ပါဝင်လျက်ရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုထားပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများ ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးလာမှုနှင့် ပညာရှင်ဆန်သော လုပ်ဆောင်မှုများအား အပြည့်အဝအားပေးကူညီလျက်ရှိပြီး အဓိကအရေးကြီးသောဆောင် ရွက်ချက်အဖြစ် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သော အဖွဲ့အစည်းများအားလုံးသည် တရားဝင်မှတ်ပုံတင်ကာ အပြည့်အဝ သေချာလုပ် ဆောင်လျက်ရှိသော အုပ်ချုပ်မှု၊ ဘဏ္ဍာရေးနှင့် အဖွဲ့ဝင်မှုစနစ်များဖြင့် လည်ပတ်လုပ်ဆောင်လျက်ရှိကြောင်း သေချာစေရန် ကြားဖြတ် လုပ်ဆောင်ချက်များပြုလုပ်ရေးကို အထူးစဉ်းစားသုံးသပ်လျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ ၎င်းလုပ်ဆောင်ချက်များသည်လုပ်ငန်း၏ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်အဖြစ် ရှုမြင်ရမည့် အဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများ ကျယ်ပြန့် ကောင်းမွန်စေရန် ပေးအပ်ရမည့် ထိရောက်ထက်မြက်မှုရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် အထူးလိုအပ် ချက်တစ်ခု ဖြစ်သည်ဟု မှတ်ယူထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်များ

ဇယားကွက် ၈ တွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစိုးရကဏ္ဍ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းများနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍဟူ၍ အဓိက ကဏ္ဍကြီးသုံးရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားသည့် HRDSAP ၏ မဟာ ဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်ကြီး (၃) ခုနှင့် အဓိကရည်မှန်းချက်များအား အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ် တစ်ခုချင်းနှင့် ၎င်းတို့နှင့်တွဲလျက် ရည်မှန်းချက်များအား ကြားဖြတ်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရမည့် ထင်ရှားသည့် ကဏ္ဍများအဖြစ် သတ်မှတ်ထား သော်လည်း ၎င်းတို့အကြား ကဏ္ဍချင်းဆက်စပ်မှုများရှိပြီး ၎င်းတို့အတိုင်း လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များလည်း ရှိသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်နှင့် အလုပ်သမားရေးရာများနှင့် ရပ်ရွာအခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးလာစေရေး အတွက်အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ လုပ်ဆောင်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် အောက်တွင်ဖော်ပြထားသော အဓိကရည်မှန်းချက်များအကောင်အ ထည်ဖော်ရာ၌ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအကြား ခိုင်မာသော ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ လက်တွဲဆောင်ရွက်မှုများ လိုအပ်လှပေ သည်။ မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာန၊ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း အဖွဲ့ချုပ်နှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းကဏ္ဍအဖွဲ့ အစည်းများသည် ဤလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ရေ့ဆက်ဖော်ဆောင်ရာ၌ ဦးဆောင်သော ကဏ္ဍများမှပါဝင်ပြီး ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းရှင်များ၊ လူမှုရေးအဖွဲ့အစည်းနှင့် အခြို့သောကဏ္ဍများရှိ မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးရေး အကျိုးတူပူးပေါင်းသော မိတ်ဖက်များမှ ပံ့ပိုးအကြံပြုချက်များ ရရှိဖွေ လျက်ရှိသည်။

ဇယားကွက် ၈- မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်း HRDSAP ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်များနှင့် အဓိက ရည်မှန်းချက်များ

မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်များ		
၁။ အစိုးရကဏ္ဍ	၂။ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ	၃။ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ
၁-၁ HRDSAP အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအား ကြီးကြပ်ကွပ် ကဲရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခု ဖွဲ့ စည်းခြင်း	၂-၁ အဆင့်ဆင့်တိုင်းရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုး၊ သင်ကြားရေး အရင်းအမြစ်များနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း	၃-၁ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များအတွက် ပြည့်စုံသော အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု ဆိုင်ရာသင်တန်းအစီအစဉ် တစ်ရပ်ရေးဆွဲခြင်း
၁-၂ မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန၏ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များနှင့်အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှု အားကောင်းခိုင်မာစေ ခြင်း	၂-၂ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာသင်တန်းများ ပို့ချမှုစံနှုန်းများနှင့် တရားဝင် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးမှုစနစ်များ ၏ အားကောင်း ခိုင်မာစေခြင်း	၃-၂ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအတွက်ပြည့်စုံသော အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့် သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း
၁-၃ လုပ်ငန်း၏ စာရင်းမှတ်တမ်းများကောက်ယူမှုနည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း	၂-၃ သင်တန်းနည်းပြနှင့် သင်ကြားရေး ဆရာ၊ ဆရာမများ၏ အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေး တိုးမြှင့် ခြင်း	၃-၃ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှု ဥပဒေနှင့် အလုပ်သမား ဆက်ဆံရေးများ
၁-၄ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သောလုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်နေကြသော အစိုးရဝန်ထမ်းအများအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများစီစဉ်ပို့ချပေးခြင်း	၂-၄ လုပ်ငန်းခွင်နှင့်ပညာရေး ဆက်စပ်မှုအား ကောင်းလာစေခြင်း	၃-၄ ဝန်ထမ်းများခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်းနှင့် တည်မြဲရေး အားကောင်းလာစေခြင်း၊ အလုပ်သင်များ နှုတ်ထွက်မှု လျော့ချရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည် ဝင်ရောက်မှုကို အားပေးခြင်း
၁-၅ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုကို ပံ့ပိုးပေးရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း	၂-၅ အဓိကကျသောပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများတွင် ခရီးသွား လုပ်ငန်းသင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်ထူထောင်ခြင်း	၃-၅ လက်မှုပစ္စည်းကဏ္ဍပေါ်သို့ သက်ရောက်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဆိုင်ရာ အခက်အခဲများအားကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း
၁-၆ လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှအာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရှင်များအပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေးသဘောတူညီချက်(MRA-TP) အပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ သိနားလည်မှု မြှင့်တင်ခြင်း	၂-၆ သင်ယူမှုရလဒ်ကောင်းများ ပိုမိုဖြစ်ထွန်းစေရန်သင်တန်းများနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ နည်းပညာ အသုံးချမှုများ ပိုမိုလက်လှမ်းမီသင်ယူနိုင်အောင် တိုးမြှင့်ပေးခြင်း	၃-၆ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် လက်အောက်ညီနောင် အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ပေးအပ်သော ဝန်ဆောင်မှုများ အားကောင်းခိုင်မာလာစေခြင်း
၁-၇ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာ နေရာဒေသများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ဒေသခံလူထုပါဝင်မှုတို့ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် သင်တန်း များပို့ချခြင်း	၂-၇ ဇည့်လမ်းညွှန် သင်တန်းပို့ချမှု စနစ်များနှင့်စံသတ်မှတ်ချက်များ ပိုမိုအားကောင်း ခိုင်မာလာစေခြင်း	၃-၇ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှု တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် ပံ့ပိုးပေးခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မဟာစီမံကိန်းနှင့် ၎င်း၏ ဗျူဟာမြောက်ရည်ရွယ်ချက်များနှင့်အညီ HRDSAP သည်၎င်း၏ ရှေ့ရေး မျှော်မှန်းချက်၌ ပါဝင်ပြီး ၎င်းမှ ကျား-မအခွင့်အရေး တူညီမှု၏ အခြေခံသော တန်ဖိုးဖြစ်ကြောင်း သိရှိထားပြီး တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုအသီးသီးမှ အမျိုးသမီးများနှင့် အမျိုးသားများအတွက် တူညီသော အခွင့်အရေးများ ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် မဟာဗျူဟာ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ မသန်စွမ်းသူများအတွက်လည်း အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်း ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခြင်းနှင့် မသန်စွမ်းသူများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် မည်သို့သော ခွဲခြားဆက် ဆံမှုပုံစံမျိုးမှ မတွေ့ကြုံစေသင့်ကြောင်း ပါဝင်ပါသည်။

မြန်မာအစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်အဖွဲ့အစည်းများ၊ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာနေရာများ စီစဉ်ရေးဆွဲမှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ပြုလုပ်ရာ၌ မသန်စွမ်းသူများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများအားလုံး ပါဝင်မှုကို မြှင့်တင်ရန် အနာဂတ်ခရီးသွားလုပ်ငန်း ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်လာစေရန် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုကို ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရေး အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် သင်ကြားရေးသင်တန်း အစီအစဉ်များ၌ ပါဝင်သော အကြောင်းအရာများ၌ အခွင့်အရေး တန်းတူညီတူရှိမှုအား ထင်ဟပ်စေပြီး အားပေးလုပ်ဆောင်သွားစေမည် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ပညာရေးနှင့် သင်တန်းသင်ခန်းစာ၊ တင်ပြမှုပုံစံ၊ ဓါတ်ပုံများ၊ တစ်ဦးချင်း၊ အဖွဲ့လိုက် သုတေသနပြုစာတမ်းတင်ခြင်းနှင့် သရုပ်ဖော်ရေးသားချက်များ၌ကျား-မ၊လူမျိုးရေး၊မသန်စွမ်းသူများအားခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း သို့မဟုတ်အယူအဆထင်မြင်ချက်တစ်ခုပေါ်တွင် အခြေခံ၍ စွပ်စွဲဝေဖန်ခြင်း ရှောင်ကြဉ်ထိန်းသိမ်းနိုင်စေရေးအတွက် ၎င်း၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အပေါင်း ဖော်များနှင့် လက်တွဲလုပ်ကိုင်သွားပါမည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများ၊ အမျိုးသမီးများနှင့် မသန်စွမ်းသူများပါဝင်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းအား တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် အဖွဲ့လိုက် သုတေသန စာတမ်းတင်ခြင်းနှင့် သင်ယူလေ့လာမှုလေ့ကျင့်ခန်းဥပမာများမှတစ်ဆင့် ပြသသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။ သင်ကြားရေး အထောက်အကူပစ္စည်းများနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်များအား လူမျိုးစုတိုင်းရင်းသားများ နေထိုင်ရာဒေသများ၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် လူမျိုးရေးပဋိပက္ခ မဖြစ်စေရေး လိမ္မာပါးနပ်သော နည်းလမ်းဖြစ်စေရေး စီစဉ်ရေးဆွဲရပါမည်။ လက်ရှိအသုံးပြုနေသော "မည်သူကိုမှ ထိခိုက်စေခြင်းမရှိ" သည့် နည်းလမ်းသည် သုံးသပ်မှုပြုရန် ကောင်းသော အခြေခံမူဘောင်တစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ အတိအကျသတ်မှတ်ထားသော သင်တန်း ပို့ချမှုနည်းလမ်းများကိုလည်း လူမျိုးဘာသာကွဲပြားသော လုပ်ငန်းခွင်၌ အမျိုးသားအမျိုးသမီးများအကြား လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် ဆက်ဆံရေးဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် သိနားလည်မှု၊ ကျား-မအခွင့်အရေး တန်းတူညီတူရှိမှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများမရှိစေရေးနှင့် ကလေးသူငယ်များအတွက် လုံခြုံသောကင်းသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖြစ်စေရေး စီစဉ်ရေးဆွဲရပါမည်။ လက်ရှိအခြေအနေတွင် ဤသင်ကြားရေးနည်းလမ်းများနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ အား HRDSAP ၌ ပါဝင်သော လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများအားလုံး၌ ကိုးကားအသုံးပြု ထည့်သွင်းပါမည်။

မြန်မာအစိုးရသည် အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်စုများနှင့် မသန်စွမ်းသူများအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော အဆင့်မြင့်ပညာရေး သင်ယူနိုင်စေရေးမြှင့်တင်ရန် ပညာသင်ဆုများနှင့် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုများ ပံ့ပိုးပေးရန် အားပေးလျက်ရှိသည်။ အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားမျိုးနွယ်လူမျိုးစုများနှင့် မသန်စွမ်းသူများ အလုပ်အကိုင်နေရာများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် စီမံခန့်ခွဲမှုဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ အလုပ်သင်နှင့် ဆွေးနွေးအကြံပေးမှု သင်တန်းအစီအစဉ်များ အားပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ဤသို့သော ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် တွဲဖက်လုပ်ကိုင်ရန် အလားအလာရှိသူများတွင် မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်များ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကြီးများ၊ လူမျိုးပေါင်းစုံပါဝင်သော စီးပွားရေးလုပ်ငန်းစုများနှင့် ဟိုတယ်လုပ်ငန်းတွဲများ၊ ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်သော ကုန်သွယ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်ပါသည်။

အောက်ဖော်ပြပါကဏ္ဍများတွင် ဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်တစ်ခုစီမှ အဓိကဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် ကိစ္စရပ်များအားဖော်ပြထားပြီး နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၁၌ထပ်ဆောင်းအသေးစိတ်အချက်အလက်များနှင့်အဓိကရည်မှန်းချက်တစ်ခုစီအားအကောင်အထည်ဖော်ရန် ငါးနှစ်လုပ်ငန်းစီမံကိန်းတစ်ခုကို ဖော်ပြထားပါသည်။ နောက်ဆက်တွဲစာတမ်းတွင် စာလုံးနက်ဖြင့် ထင်ရှားအောင် ဖော်ပြထားသော ဦးစီးဌာနများနှင့်အတူ လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရမည့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ အကြံပြုထားသော ကုန်ကျစရိတ်များနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုင်းတာချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် ဦးစားပေးဖော်ပြထားသော အဓိက ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ထင်ရှားအောင်ပြု၍ အလွယ်တကူသိမြင်နိုင်အောင် ပြသထားပါသည်။

ဝင်ငွေ၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် အိမ်ထောင်စုများအား ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုမှ ရုန်းထွက်နိုင်စေရေးစသော များပြားလှသည့် အကျိုးကျေးဇူးများနှင့် ဆုလဒ်များနှင့်အတူ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အခက်အခဲ စိန်ခေါ်မှုများကို အနှံတုရင်ဆိုင်နိုင်စေရေး မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် HRDSAP အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းလျက်ရှိသော မိတ်ဖက်လုပ်ငန်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များမှ ပံ့ပိုးထောက်ပံ့မှုကို ကြိုဆိုလက်ခံလျက် ရှိသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များအနေများ၏ နည်းပညာဆိုင်ရာအကူအညီနှင့် အခြားသော ကူညီ ထောက်ပံ့မှုပုံစံ

များအတွက် ဦးစားပေး ဖော်ပြထားသော နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၁ ရှိ လုပ်ဆောင်ချက်များအား ဦးဆောင်ဌာနများ စာတိုင်၌ (♦) သင်္ကေတ ဖြင့် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ဤသင်္ကေတများအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းများ လိုအပ်ရာ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးအချို့ရှိ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများနှင့်အတူ ယှဉ်တွဲပြသထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ် ၁ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစိုးရကဏ္ဍ

ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ မတူကွဲပြားမှု၊ နေရာအနှံ့ပျံ့နှံ့တည်ရှိမှုနှင့် တစ်ခါတစ်ရံတွင် စီမံထိန်းချုပ်ရန် ခက်ခဲမှုစသည့် ဝိသေသလက္ခဏာများမှ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများရှိ ဗဟိုအဆင့်မှသည် အောက်ခြေအဆင့်အထိ ရာထူးအဆင့်ဆင့်ဖြင့် အစိုးရဌာနအဆင့်ဆင့်၌ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော အစိုးရလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအားမြှင့်တင်ရန်နှင့် ပံ့ပိုးပေးရန် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတမြှင့်တင်မှု၊ ပညာရေး၊ သင်တန်းပို့ချခြင်း၊ အကြံပေးဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရေး ကြားဖြတ်ဆောင်ရွက်ချက်များ လိုအပ်နေပေသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန၊ သယ်ဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနရှိဗဟိုအဆင့်နှင့် ဌာနခွဲရုံးအဆင့်ဆင့်၊ အထူးသဖြင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်ရှိ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာနေရာ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံထိန်းချုပ်ခန့်ခွဲမှုအားကောင်း လာစေမည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်များအဖြစ် ရည်ရွယ်သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ရပေမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၁။ HRDSAP အကောင်အထည်ဖော်မှုအား ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်း

HRDSAP တွင် အမျိုးအစားစုံလင်လှသော ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ အစဉ်လိုက်ပါဝင်ရာ အချို့မှာ တိုက်ရိုက်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်သော်လည်း အချို့မှာ လွန်စွာနက်နဲ ခက်ခဲကျယ်ပြန့်လှပေသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် မြန်မာ့စီးပွားရေး၏ အလျင်မြန်ဆုံး တိုးတက်ဖြစ်ထွန်းလျက်ရှိသော ကဏ္ဍတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အခြားသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများထက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဝင်ငွေ၊ အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးနိုင်ခြေ အလားအလာကောင်းများ ရှိခြင်းကြောင့် ဤမဟာဗျူဟာအား ရှေ့ဆက်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ရေး အထူးအလေးပေး စဉ်စားရန် လိုအပ်လျက် ရှိပေသည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် မူဝါဒရေးရာ လမ်းညွှန်မှု ပံ့ပိုးနိုင်ရန် မဟာဗျူဟာ၏ ပိုမိုခက်ခဲနက်နဲပြီး ကြီးမားကျယ်ပြန့်သော ရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ အကောင်ထည် ဖော်ဆောင်နိုင်စေရေးအတွက် အထောက်အကူပြုသော လုပ်ငန်းဝန်းကျင်တစ်ရပ် ဖန်တီးရန်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပံ့ပိုးနိုင်ရန် ဖွံ့ဖြိုးမှုလုပ်ငန်း တွဲဖက်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို ကူညီပေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရန် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာန ဝန်ကြီးမှ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် ဦးစီးမည့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းသွားမည်ဖြစ်သည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန၊ စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနတို့ ပါဝင်မည့် အဓိကဝန်ကြီးဌာနများဖြင့် ဖွဲ့စည်းမည်ဖြစ်သည်။ သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာန၊ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာနနှင့် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနများအားလည်း ၎င်းတို့၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် အထူးပတ်သက်ဆက်စပ်နေမှု ၎င်းတို့၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် လိုအပ်ချက်များကြောင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့၌ ပါဝင်စေမည်ဖြစ်သည်။ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကိုယ်စားပြုအဖြစ် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF)၊ မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များအဖွဲ့အစည်း (MHA)၊ ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားအဖွဲ့အစည်း (UMTA)၊ မြန်မာနိုင်ငံဧည့်လမ်းညွှန်များအဖွဲ့အစည်း (MTGA)၊ မြန်မာနိုင်ငံစားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းရှင်များ အဖွဲ့အစည်း (MRA)၊ မြန်မာနိုင်ငံဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အတတ်ပညာများအဖွဲ့အစည်း (MHPA) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အဖွဲ့အစည်း (MTHRDA) တို့နှင့်အတူ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၌ အဓိကကျပြီး အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍများမှ ပါဝင်လျက်ရှိသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မိတ်ဖက်အဖွဲ့များမှ ကိုယ်စားလှယ်များ ပါဝင်ပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၂။ မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုအားကောင်းခိုင်မာစေခြင်း

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ရုံးခွဲများရှိ ဝန်ထမ်းများအပါအဝင် မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး လုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန၏ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုတည်ဆောက်ရန် တုံ့ဆိုင်းမှုမရှိ ချက်ချင်းသင်တန်းပေးရန် လိုအပ်သောကဏ္ဍများမှာ အမည်အားဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နည်းပညာဗဟုသုတ၊ သတင်းအချက်အလက်နှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာ၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ HRDSAP သုတေသနအပိုင်း (၈) တွင် ဤကဏ္ဍရပ်အသီးသီးပသင်တန်းများ ပို့ချရန် အကြံပြုချက်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် သတ်မှတ်အချိန်ကာလများ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားသော အသေးစိတ် အစီအစဉ်ရေးဆွဲထားသည့် နှစ်နှစ်လုပ်ငန်း စီမံကိန်းတစ်ရပ်ပါဝင်ပြီး အချို့သောလုပ်ငန်းစဉ်တို့ လုပ်ဆောင်ရန်

ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှုလက်တွဲဖက်များမှ အကူအညီအထောက်အပံ့များ လိုအပ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်း မှ ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုခန့်အပ်ရန် လိုအပ်ခြင်းကြောင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းအား မဟာဗျူဟာမြောက် ဝန်ထမ်းအင်အား စီစဉ်နေရာချခြင်း၊ ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူခြင်းနှင့် ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအသစ်များအား လုပ်ငန်းဝင်သင်တန်း/ လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်စေခြင်း၊ လူများနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်မှု စီမံကိန်း များ အားကောင်းခိုင်မာလာစေမည့် ပုံမှန်လုပ်နည်း လုပ်ဟန်တစ်ရပ်ကို ရွေးချယ်ကျင့်သုံးသွားမည် ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၃။ လုပ်ငန်း၏ စာရင်းမှတ်တမ်းများကောက်ယူမှု နည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း

အထက်တွင်ဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းမဟာစီမံကိန်း (MTMP) တွင် အမျိုးစုံသော လာရောက်လည်ပတ်သူများ နှင့် လုပ်ငန်းပိုင်း အလုပ်အကိုင်မှတ်တမ်းများ ကောက်ယူခြင်းနှင့် စိစစ်လေ့လာခြင်းသည် တာဝန်သိစိတ်အပြည့်ရှိသော ခရီးသွားလုပ် ငန်း စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအား အထောက်အကူပေးနိုင်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် စစ်ဆေးတိုင်းတာမှု မပြုနိုင်သော အရာအား စီမံခန့်ခွဲရန် မဖြစ်နိုင်သလိုပင် တာဝန်သိစိတ် အပြည့်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖြစ်အောင် ပံ့ပိုးပေးရန် လက်ရှိတွင် အချို့ သော ကဏ္ဍများ၌ စာရင်းမှတ်တမ်းများ မရှိပေ။ ဤသို့ မှတ်တမ်းနှင့် စာရင်းများမရှိမှုသည် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများသာမက ဤလုပ်ငန်းအား ပံ့ပိုးကူညီပေးမည့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်များကိုပါ သက်ရောက်မှုများ ရှိနေသည်။ လက်ရှိခရီးသွားများ လည်ပတ်ရောက်ရှိမှု၊ လုပ်ငန်းပိုင်း အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ထားရှိမှု စာရင်းမှတ်တမ်းနှင့် တင်ပြပုံနည်းလမ်းများကို ပြန်လည် ဆန်းစစ်မှု တစ်ရပ်လုပ်ဆောင်၍ ၎င်းတို့အား တည်ရှိပြီးသော ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာမှ ကျင့်သုံးလျက်ရှိသော နည်းလမ်းများနှင့်နှိုင်းယှဉ်သွား မည် ဖြစ်သည်။ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုတွင် သင်တန်းပို့ချရန်လိုအပ်သော ဖော်ပြသတ်မှတ်ထားသည့် အစိုးရဌာနများနှင့် ဝန်ထမ်းများမှ လိုအပ်သည့် သင်တန်းများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုတစ်ရပ် ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး လက်ရှိလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော အချက်အလက်များ ကောက်ယူ၍ အဆင့်ဆင့်လုပ်ဆောင်သွားနိုင်ရန် ပံ့ပိုးပေးမည် ဖြစ်သည်။

ထို့ပြင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ခြင်းအပေါ် ခံယူချက်နှင့် ထင်မြင် ချက်များ စစ်ဆေးတိုင်းတာ အကဲဖြတ်နိုင်စေရန် မျိုးစုံသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုနှင့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှု နည်းလမ်းများ အသုံးပြု၍ နှစ်စဉ်ပြုလုပ်မည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုများ ထူထောင်ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၄။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်နေကြသော အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက် ခရီး သွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများစီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချခြင်း

ဗဟိုအဆင့်၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာဒေသ အဆင့်ဆင့်တို့၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အုပ်ချုပ်မှုအား ကောင်းခိုင်မာလာစေရန် လုပ်ငန်းအချို့ကို စတင်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။

ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့များအား အဆင့်မြင့်ဗျူဟာမြောက်လုပ်ငန်းစဉ် အကျဉ်းချုပ်တင်ပြခြင်း

အကြီးတန်းအစိုးရအရာရှိများနှင့် ရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားသော လွှတ်တော်အဖွဲ့ဝင်များအား အဓိက မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း မူဝါဒနှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု ကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်၍ နေ့ဝက်လုပ်ငန်းစဉ် အကျဉ်းချုပ်တင်ပြမှုများ ပြုလုပ်ရန် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာ ရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန (MOHT) မှ ခေါင်းဆောင်သည့် လုပ်ငန်းပိုင်း ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များပါဝင်သော အဖွဲ့ငယ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းပါ မည်။ ထိုအဖွဲ့တွင် အကြီးတန်းအရာရှိများနှင့် မြန်မာ့တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများမှ ရွေးကောက်ခံကိုယ်စားလှယ်များပါဝင်သော သတ်မှတ် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်း ဒေသကြီးဆိုင်ရာ အရာရှိများ၏ လိုအပ်ချက်များ၊ သိရှိလိုသော အကြောင်းအရာများနှင့် တောင်း ဆိုမှုများကို ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးမည့် လုပ်ငန်းစဉ်အကျဉ်းချုပ် အကြောင်းအရာများနှင့်အတူ ပြည်တွင်းပြည်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာ ရှင်များ ပါဝင်ပါမည်။ လုပ်ငန်းစဉ်အကျဉ်းချုပ်တင်ပြမှု၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဗဟိုနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်များရှိ အကြီးတန်း အရာရှိကြီးများအကြား ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများ သိရှိတိုးပွားလာရန်၊ ပေါင်းစပ်ဖွဲ့စည်းထားသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံ ကိန်း၌ ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်သော အခက်အခဲအဟန့်အတားများကို ဖော်ထုတ်သတ်မှတ်ရန်နှင့် ဗဟိုအဆင့်နှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အဆင့်များအကြားနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲမှုအတွက် အထောက်အကူပြုနိုင်သော ဝန်းကျင်တစ်ရပ်ဖန်တီးပေးရန် ဖြစ်ပါသည်။

အဓိကပါဝင်သောဝန်ကြီးဌာနများအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ချရန် လိုအပ်ချက်များ စစ်ဆေးအကဲ ဖြတ်မှုများ

သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာထိန်းသိမ်းရေး၊ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှု၊ ပြည်ထဲရေး (ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများကဏ္ဍ

ဆိုင်ရာ ရဲဌာနအပါအဝင်)နှင့် တိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီးဌာနများ ပါဝင်သည့် အနည်းငယ်သော ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အစိုးရဌာနများတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းတာဝန်များ အများအပြား ရှိပေသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ဝန်ထမ်းများမှ ထိန်းသိမ်း ကာကွယ်ထားသော ဒေသများအတွက် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ ပြင်ဆင်ရေး ဆွဲအကောင်အထည်ဖော်ရန်၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် သက်ရောက်မှုများအား စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများ လုပ်ဆောင်ရန်၊ ထိန်းသိမ်းကာကွယ်ထားသော ဒေသတွင်းနှင့် ဒေသဝန်းကျင်၌ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အား ထိခိုက်မှုဆိုးကျိုး အနည်းဆုံးဖြစ်အောင် စီစဉ်တည်ဆောက်ထားသော ခရီးသွားများအတွက် တည်းခိုရန်အိမ်လေးများနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ခရီးသွားလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် ငှားရမ်းမှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်များ ရေးဆွဲဖန်တီးရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်ထဲရှိ ဝန်ထမ်းများမှ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ ကောင်းကျိုးဆိုးကျိုးများကို ပိုမိုသိရှိနားလည်ရန် သင်တန်းပို့ချမှုတို့ ပါဝင်ပတ်သက်လျက်ရှိသည့် မြန်မာ့သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ခရီးသွားလုပ်ငန်း မူဝါဒနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းဗျူဟာအား ရှေ့ဆက်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ဝန်ကြီးဌာနအတွင်း၌ပင် လုံလောက်သော အသိပညာဗဟုသုတများ ကြွယ်ဝလာစေရေး၊ သင်တန်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းပွဲများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။ ဥပမာအားဖြင့် သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန ရုံးခွဲဝန်ထမ်းများတွင်လည်း ခရီးသွားများအား စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် မဟာဗျူဟာများအား ပြန်လည်အသုံးချမှုတို့အား စီစဉ်ရေးဆွဲရာ၌ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် သင်တန်းများပို့ချပေးရန် အထူးလိုအပ်လျက်ရှိသည်။ ဤကဏ္ဍမှာ အထူးသဖြင့် ပြည်တွင်းခရီးသွားများ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ နေရာဌာနများသို့ သွားရောက်လည်ပတ်ခြင်း တိုးပွားလာမှုအား ထိန်းချုပ်စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိပေသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး လုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန၊ အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဌာနဝန်ထမ်းများနှင့် ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများကဏ္ဍဆိုင်ရာ ရဲဌာနမှ အရာရှိများအား ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လည်ပတ်မည့် နေရာဒေသများ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ စည်းမျဉ်းဥပဒေများ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစဉ်အကျဉ်းချုပ် အကြောင်းအရာများ အသိပေးရန်နှင့် သင်တန်းများပို့ချရန် လိုအပ်လျက်ရှိပြီး ရဲဌာနတွင် ဘာသာစကားဆိုင်ရာ သင်တန်းများ အမြောက်အများပေးရန် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။ လက်ရှိကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုနှင့် သိရှိထားသော ဗဟုသုတနယ်ပယ်များ၊ သိရှိဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ဦးစားပေး ပို့ချရမည့် သင်တန်းများ သတ်မှတ်နိုင်စေရန်နှင့် ဝန်ကြီးဌာန ဝန်ထမ်းများမှ ၎င်းတို့တာဝန်များ ထမ်းဆောင်ရာ၌ အသုံး ပြုရန်အတွက် သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များနှင့် ပစ္စည်းများနှင့်အတူ ဝန်ထမ်းများနှင့်ကိုက်ညီမည့် သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် သင်တန်းများ လိုအပ်ချက် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုများအား ဤဝန်ကြီးဌာနများနှင့်အတူ လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတအသိအမြင်တိုးပွားစေရေး သင်တန်းများ ပို့ချခြင်း

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာန ဝန်ထမ်းများပါဝင်သည့် အဖွဲ့ငယ်တစ်ခုအား အခြားဝန်ကြီးဌာနများမှ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများမှ အရာရှိများအတွက် ၄-၅ ရက် ကြာမြင့်မည့် "ခရီးသွားလုပ်ငန်း မိတ်ဆက်" ဗဟုသုတအသိအမြင် မြှင့်တင်ရေး သင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်ရန် သင်တန်းများပေးအပ်၍ ကူညီထောက်ပံ့သွားမည်ဖြစ်သည်။ ဤသင်တန်းတွင် အကျဉ်းချုပ်ခေါင်းစဉ်များအားဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ သဘောသဘာဝ၊ အမျိုးမျိုးသော ခရီးသွားများအကြောင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အမျိုးအစားများ၊ လူမှုရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကောင်းကျိုးဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှုများ၊ တာဝန်သိစိတ်အပြည့်ရှိသောခရီးသွားလုပ်ငန်း။ ကျား-မ အခွင့်အရေး လုပ်ငန်းတာဝန်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ပါဝင်ဆက်စပ်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာနေရာများ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုကိစ္စရပ်များ၊ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း မဟာစီမံကိန်း (MTMP)၊ မြန်မာနိုင်ငံ တာဝန်သိစိတ်အပြည့်အဝရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒ (MRTP)၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒ၌ မြန်မာလူထုပါဝင်မှု (MCITP)၊ မြန်မာနိုင်ငံသဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေး ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု မဟာဗျူဟာ (MEPMs) နှင့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း (HRDSAP) များအကျဉ်းချုပ်နှင့် မြန်မာနိုင်ငံရှိ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စရပ်များအား သုတေသနပြုဆောင်ရွက်နေမှုများ ပါဝင်ပါမည်။ ဤသင်တန်းတွင် ဗဟို၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန (MOHT)၊ သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေး ဝန်ကြီးဌာန (MONREC)၊ သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန (MOCRA)၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHA)၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE)၊ စက်မှုဝန်ကြီးဌာန (MOI)၊ စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOPF)၊ စီးပွားရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန (MOC) နှင့် နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန (MOBA) တို့မှ ဌာနခွဲရုံး ဝန်ကြီးဌာနဝန်ထမ်းများ ပါဝင်သည့် ဦးတည်ထားသော သင်တန်းတက်ရောက်သူများ ပါဝင်ပါမည်။ သင်တန်းများတွင် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စရပ်များ ဆွေးနွေးပို့ချမှု ပါဝင်မည်ဖြစ်ပြီး အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများအကြား ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်မှု၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ညှိနှိုင်းမှုများ ပြုလုပ်ရန် အားပေးသွားမည်ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၅။ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုကို ပံ့ပိုးပေးရန် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများမှ ကိုယ်စားလှယ်များအား ဗျူဟာမြောက် ခရီးသွား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု သင်တန်းပို့ချခြင်း

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း မဟာစီမံကိန်းနှင့်အညီ အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၄ အရ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့များသို့ အဆင့်မြင့်လုပ်ငန်းစဉ် အကျဉ်းချုပ်များ ပို့ချပေးအပ်ထားမှုကို အခြေခံ၍ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများ ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရန် လို လားသော ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဖွဲ့များ၏ အကူအညီတောင်းခံမှုများအား ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံထားမှုတန်ဖိုးများနှင့် အရင်းမြစ်များအား အကဲဖြတ်တိုင်းတာရန်၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်း ရေးဆွဲမှုအား ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတဆိုင်ရာ စစ်ဆေးမှုများ ပြုလုပ်နိုင်ရန်၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲရာ၌ အသုံးပြုနိုင်မည့် နည်းလမ်းများ ဆွေးနွေးရန်နှင့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ နည်းဗျူဟာများနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအား ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းများအဖြစ် အဆင့်မြှင့်တင်ရန် မည်သည့်အကူအညီ လိုအပ်လျက်ရှိကြောင်း သိရှိအကဲဖြတ်နိုင်ရန် အတွက် ကူညီထောက်ပံ့မှုများအား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းဖက်များမှ ကူညီပံ့ပိုးပေးမည့် အခါအား လျော်စွာ ကျင်းပသော အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ အသွင်ပုံစံဖြင့် ပံ့ပိုး ပေးအပ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာ ဒေသစီမံကိန်းရေးဆွဲမှုဆိုင်ရာ အသိပညာပို့ချပေးမှုသင်တန်းများ

အထက်ဖော်ပြပါ သင်တန်းပို့ချမှုအစီအစဉ်များနည်းတူ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာများ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပတ်သက်သည့် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များအား အဓိကဦးစားပေး သင်ကြားပို့ချမည့် အလားတူသင်တန်းတိုတစ်ခုကိုလည်း ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနမှ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသော ဝန်ထမ်းများမှ ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးပါမည်။ ဤသင်တန်းအား အထက်ဖော်ပြပါသင်တန်း၌ ပါဝင်တက်ရောက်ခဲ့သောအစိုးရဝန်ထမ်းများတက်ရောက်နိုင်ပါသည်။သင်တန်းတွင်ပို့ချသင်ကြားပေးမည့် ခေါင်းစဉ်များတွင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ သတ်မှတ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ တာဝန်ယူရမည့် အခန်းကဏ္ဍများ၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာတာဝန်ဝတ္တရားများနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ချေရှိသော အခြေအနေများ၊ လည်ပတ်သူများသွားရောက်မှု စဈးကွက်များ၊ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာ ဒေသ စီမံခန့်ခွဲမှုများ အဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များ၊ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာဒေသ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ထူထောင်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လည်ပတ်ရာ နေရာဒေသအဆင့် လူမှုရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းများ၊ ခရီးသွားများအတွက် သတင်းအချက်နှင့် စကားပြန်ဝန်ဆောင်မှုနည်းပညာများ၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံနှင့် ဒေသတွင်းနိုင်ငံများရှိ အဓိကခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာများအား သုတေသနပြုခြင်းနှင့် ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာများ စီမံခန့်ခွဲမှု စီမံကိန်းရေးဆွဲပြင်ဆင်မှု အကျဉ်းချုပ် အကြောင်းအရာတို့ ပါဝင်ပါမည်။ ထိုသင်တန်းအား ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ဝန်ကြီးဌာနရုံးခွဲအဆင့်တို့မှ အစိုးရ ဝန်ထမ်းများအား ပို့ချရန် ရည်ရွယ်ထားပါသည်။ သင်တန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်များတွင် ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာနေရာ စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုတို့အား ပေါင်းစုစည်းရန် လိုအပ်သည့် နည်းလမ်းများဆိုင်ရာ အထွေထွေလုပ်ငန်း ဗဟုသုတများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လာစေရန်နှင့် လည်ပတ်ရာ နေရာဒေသအဆင့်၌ တညီတညွတ်တည်းဖြစ်စေခြင်း၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းခြင်းများ အားပေးရန်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းသင်တန်းသည် လည်ပတ်ရာနေရာရှိ အစိုးရဌာနများမှ လည်ပတ်ရာနေရာများ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုစနစ်များ စတင်အသုံးပြုရန် သို့မဟုတ် အားကောင်းလာစေရန်အတွက် လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ အသံပညာများ မြှင့်တင်ပေးမည့် ကိရိယာတစ်ခု၊ လည်ပတ်ရာဒေသ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် ပြင်ဆင်ပေးမည့် နည်းလမ်းတစ်ခု ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၆။ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာ နေရာဒေသများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဒေသခံလူထုပါဝင်မှုတို့ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် သင်တန်းများပို့ချခြင်း

ခရီးသွားများလည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရန် လိုအပ်မည့် လမ်းညွှန်ချက်အစုံ

လမ်းညွှန်ချက်အစုံကို ခရီသွားများလည်ပတ်ရာ ဒေသအစိုးရအဖွဲ့များနှင့် ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်သူများအား လည်ပတ်ရာနေရာ ဒေသ၌ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်း (DMO) တစ်ခု ထူထောင်ဖွင့်လှစ်ပြီး လုပ်ငန်းလည်ပတ်နိုင်စေရန် စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့်အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လမ်းညွှန်ပြသရန် အင်္ဂလိပ်ဘာသာ၊ မြန်မာဘာသာ နှစ်မျိုးဖြင့် ပြင်ဆင် ရေးဆွဲပေးထားပါမည်။ ၎င်း လမ်းညွှန်ချက်အစုံ၌ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍလုပ်ငန်းရှင်များ အတူတကွ လက်တွဲလုပ်ဆောင်နိုင်ရန်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံ

ကိန်းရေးဆွဲခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်များအား ကောင်းလာစေရန် လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့် ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ကွန်ပျူတာ ပရိုဂရမ်များဖြစ်သော Power-Points နှင့် Worksheet များပါဝင်သော အမျိုးမျိုးသောပစ္စည်းများ ပါဝင်ပေမည်။ ၎င်းတို့တွင် DMO တစ်ခု အတွက် လိုအပ်ချက်များကို စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း၊ DMO တစ်ခုက ဖွင့်လှစ်ထူထောင်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစတင်လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ DMO အုပ်ချုပ်ရေး၊ တာဝန်များနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ ခရီးသွားများလည်ပတ်ရန်နေရာများ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ လည်ပတ်နိုင်သောနေရာများအား ပိုမိုသိရှိလည်ပတ်နိုင်စေရန် အရောင်းမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် သုတေသနပြုရန် နည်းလမ်းများနှင့် သုတေသနပြု အကြောင်းအရာများ အကျဉ်းချုပ်နှင့် အခြားသော သတင်းအချက်အ လက် အရင်းအမြစ်များ ပါဝင်သော "ထပ်ဆောင်း လေ့လာဖတ်ရှုရမည့်" အရင်းအမြစ်များ ပါဝင်ပါသည်။[၁၆] လမ်းညွှန်ချက်အပြည့်အစုံအား ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး လုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာနမှ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းဝန်ကြီးဌာနလေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးထားသော ဝန်ထမ်းများမှ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးနှင့် လည်ပတ်ရာ ဒေသအစိုးရအဖွဲ့များအား လမ်းညွှန်ချက် အစုံ၌ပါဝင်သော သင်ထောက်ကူ ပစ္စည်းများ အသုံးပြု၍ လမ်းညွှန် ပြသပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ဒေသခံလူထုပါဝင်မှု

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ထွက်ကုန်အမျိုးမျိုး ပေးစွမ်းနိုင်ရေး ကြိုးပမ်းမှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအတွက် လည်ပတ်ရန်နေရာသစ်များ ဖွင့်လှစ်ခြင်းဖြင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော အိမ်ထောင်စုများနှင့် လူဘောင်အဖွဲ့အစည်းများအတွက် အကျိုး ကျေးဇူးများနှင့် အခွင့်အလမ်းများ ပေးစွမ်းနိုင်မည်ဖြစ်၍ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ဒေသခံ ပြည်သူများပါဝင်မှုကိုတက်ကြွစွာအားပေးလျက်ရှိသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ဒေသခံလူထုပါဝင်မှု(CIT)စီမံကိန်းအချို့အား မြန်မာနိုင်ငံ၌ ထူထောင်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိပြီး ၎င်းတို့အား ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အခြားသော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှ အင်တိုက်အားတိုက် ပံ့ပိုးမြှင့်တင်သွားမည် ဖြစ်သည်။ ဤစီမံကိန်းများအား လေ့လာသုတေသနပြုထားချက်များအား သင်ခန်းစာများဖြင့် တွဲဖက်စီစဉ်၍ မိဒီယာမှတစ်ဆင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဖြန့်ဖြူးပေးခြင်းနှင့် ဤ HRDSAP ၏ မဟာဗျူဟာမြောက် အစီအစဉ်များ၌ စာရင်းပြုဖော်ပြထားသော ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးမှု အစီအစဉ်များ၌ ထည့်သွင်းသွားမည် ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-ဂ။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေးသဘောတူညီချက် (MRA-TP) အပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ သိမြင်နားလည်မှု မြှင့်တင်ခြင်း

ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍနှင့် အထူးသဖြင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေး သဘောတူညီချက် (MRA-TP)၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်ရိုးညွှန်း တမ်းတို့အား ပြည်သူတို့ ပိုမိုသိရှိနားလည်စေရန် ကျယ်ပြန့်များပြားလှသော ပေါင်းစုလုပ်ငန်းများအား စီစဉ်ရေးဆွဲ၊ လက်တွေ့လုပ် ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အား အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်နိုင်စေရန် စနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များကိုလည်း အတူတူ စီစဉ် ရေးဆွဲပါမည်။ ဤလုပ်ငန်းတို့အား ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး လုပ်ငန်းဝန်ကြီးဌာန (MOHT)၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE)၊ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA)၊ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် လက်အောက်ညီနောင် အဖွဲ့အစည်းများ ပါဝင်သော အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ လုပ်ငန်းအဖွဲ့တို့မှ စီမံခန့်ခွဲမှုပြု၍ အများပြည်သူအားလုံး သိရှိ လက်လှမ်းမှီနိုင်စေရန် အမျိုးမျိုးသော မီဒီယာကဏ္ဍစုံအား အသုံးပြု၍ ဖြန့်ကျက်လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။

မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ် ၂ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပို့ချမှု

ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ အထူးသဖြင့် ရှိရင်းစွဲနှင့် ပေါ်ထွန်းလာသော အထင်ကရလည်ပတ်ရာ နေရာဒေသနှင့် အနီး ဝန်းကျင်၌ နေထိုင်ကြသော အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသားများအတွက် အလုပ်အကိုင်ပေါင်းသောင်းချီ မှန်မှန်ပံ့ပိုးပေးလျက် ရှိပေသည်။ အများဆုံး တွေ့ရှိရသည်မှာ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ သင်တန်းများမှ ပို့ချပေးသော အခြေခံပညာရေးနှင့် သင်တန်းများသည် ဤ လုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အခြေခံအဆင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အလုပ်အကိုင်အတွက် အခြေခံ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုသာ ပံ့ပိုးပေး နိုင်ပါသည်။ ဤအခြေအနေမှာ စတင်မှုခြေလှမ်းတစ်ရပ်သာ ဖြစ်သော်လည်း မြန်မာအစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့်၌ လက်ရှိလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော နောင်တွင် လုပ်ငန်းခွင်သို့ စတင်ဝင်ရောက် လုပ်ကိုင်ကြမည့် ဝန်ထမ်းများအားလုံး၏ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စေရန် အမျိုးမျိုးသော ကာလတို၊ ကာလရှည် ပညာရေးနှင့် အသက်မွေးမှုသင်တန်းအစီအစဉ်များ စနစ်တကျ ဖွဲ့စည်းရေးဆွဲ စီစဉ်ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးရန် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်သည်။ ရှင်းလင်းတိကျသော သင်ယူလေ့လာမှုလမ်းကြောင်းများ နှင့်အတူ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုအဆင့်ဆင့်သည် ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများဆိုင်ရာ ဖွဲ့စည်းမှု မူဘောင်၏

[၁၆] ဥပမာအနေဖြင့် https://www.gstcouncil.org အား ကြည့်ရှုပါ။

အဓိကကျသော လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့သည် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းစံနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များအတွက် အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေး သဘောတူညီချက်တို့နှင့်အညီ ဖြစ်စေရပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၁။ အဆင့်ဆင့်တိုင်းရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ သင်ကြားရေး အရင်းအမြစ်များနှင့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း

မြန်မာအစိုးရသည် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအား အသစ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း၊ သင်ကြားမှုအဆင့်ဆင့်မှ သင်ကြားသောဘာသာရပ်များအားလုံးတွင် သင်ကြားရေး အရင်းအမြစ်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့၌ ဆန်းသစ်တီထွင် ဖန်တီးနိုင်မှုလိုအပ်ကြောင်း သိရှိထားပါသည်။ ပါဝင်သည့် သင်ခန်းစာအကြောင်းအရာနှင့် ပို့ချသင်ကြားမှုတို့၌ ဆန်းသစ်တီထွင် ဖန်တီးနိုင်မှုလိုအပ်ပြီး ၎င်းအား အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်ရိုးညွှန်တမ်းစံနှင့် ကိုက်ညီသည့် ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့် စံနှုန်းများဖြင့် ပံ့ပိုးပေးပါမည်။ အာဆီယံနိုင်ငံများဆိုင်ရာစံများ တညီတညွတ်တည်း ဖြစ်စေရေး လမ်းညွှန်ချက်အစုံတို့အား မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှု ဓလေ့ပတ်ဝန်းကျင်တို့နှင့် လိုက်လျောညီထွေဖြစ်မည့် ပစ္စည်းများဖြင့် သင်ရိုးညွှန်တမ်းများ အဆင့်မြှင့်တင် ရေးဆွဲခြင်းနှင့် သင်ကြားပို့ချခြင်းတို့အတွက် အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပြီး ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်တန်းကျောင်းများ၌ အသင့်အသုံးပြုနိုင်စေမည် ဖြစ်သည်။ အလေးပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများတွင် ကျောင်းသားဗဟိုပြု သင်ကြားမှုနှင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးသင်ကြားမှုတို့ကို ပံ့ပိုးပေးမည့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲထုတ်လုပ်မှုလည်း ပါဝင်ပါသည်။ ယခင်သင်ယူတတ်မြောက်ထားမှုအား အသိအမှတ်ပြုရေးအတွက် ပံ့ပိုး ထောက်ခံမှုသည်လည်း ထပ်မံဆောင်ရွက်ရမည့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု "စံ" သတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) နှင့်အစပြုထားသည့် လုပ်ငန်းများနှင့်အညီ ထပ်ဆောင်းခရီးသွား လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စံသတ်မှတ်ချက်များအတိုင်း စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းတို့အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် ပစ္စည်းများ ရေးဆွဲစီစဉ်ဆောင်ရွက်မှုပြုရန် လိုအပ်ပေမည်။

ကျောင်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဘာသာရပ်တစ်ခုအဖြစ် ထည့်သွင်းရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ပထမ အခွင့်အလမ်းတစ်ခုအဖြစ် မြန်မာအစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား ၎င်း၏ လာမည့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု၌ အစိုးရ စက်မှုလက်မှု အထက်တန်း ကျောင်းများရှိ စက်မှုလက်မှုဆိုင်ရာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ထည့်သွင်းသွားမည် ဖြစ်သည်။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ မူလတန်းနှင့် အထက်တန်းပညာရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ဖြစ်စဉ်သည် ရှည်ကြာပြီး ရှုပ်ထွေးနက်နဲသော်လည်း မြန်မာအစိုးရသည် အခြေခံပညာကျောင်းများ၊ ကောလိပ်များနှင့် တက္ကသိုလ်များရှိ ပညာရေးအဆင့်ဆင့်တို့၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ထည့်သွင်းမှုအားသေချာအလေးပေး စဉ်းစားသုံးသပ်မှု ပြုသွားမည် ဖြစ်သည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း အသစ်ရေးဆွဲခြင်း၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်းများထောက်ပံ့ခြင်းနှင့် ဆရာ/ဆရာမများအား ၎င်းသင်ရိုးနှင့် သင်ကြားမှု ပစ္စည်းများ အသုံးပြုသင်ကြားနိုင်ရန် သင်တန်းများပေးခြင်းစသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များသည် ရှည်ကြာသော်လည်း စာသင်ခန်းတွင် သင်ကြားမှုတို့၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဆက်စပ်အကြောင်းအရာများ ထည့်သွင်းနိုင်ရေးသို့ တိုက်ရိုက်အလေးပေး ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။ ၎င်းသင်ကြားမှုတို့တင် ဥပမာအားဖြင့် လူမှုရေးဘာသာရပ်၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ ယဉ်ကျေးမှုအပေါ် သက်ရောက်မှုများအကြောင်း လေ့လာမှု၊ မြန်မာစာဘာသာရပ်တွင် မြန်မာနိုင်ငံသို့ ခရီးသွားများ လာရောက်လည်ပတ်ရန် ဆွဲဆောင်လျက်ရှိသော မြန်မာ့ယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်များကဏ္ဍ သို့မဟုတ် ပထဝီဘာသာရပ် သင်ခန်းစာများ၌ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်သို့ သက်ရောက်လျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း၏ နောက်ဆက်တွဲဖြစ်စဉ်များ စသည်ဖြင့် ပါဝင်ပါမည်။ ဤသို့သော နည်းလမ်းများနှင့် မီဒီယာလှုံ့ဆော်မှုများမှတစ်ဆင့် အခြားသော နည်းလမ်းများဖြင့် အထင်ကရ လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ အစိုးရအဖွဲ့များမှလည်း နောက်လာမည့် မျိုးဆက်လူငယ်များအကြား ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသိအမြင်များ မြှင့်တင်ပေးရန်နှင့် ၎င်းကဏ္ဍမှ ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသော အလုပ်အကိုင်များအား သိရှိလာစေရန် အထူးအလေးပေး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။

ဤနည်းအားဖြင့် တည်ရှိပြီးသော အထင်ကရ လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများဖြစ်သည့် ပုဂံ၊ ချောင်းသာ၊ အင်းလေး၊ ကျိုက်ထို၊ ငပလီ၊ ငွေဆောင်၊ မန္တလေး၊ ရန်ကုန်နှင့် အသစ်ပေါ်ထွက်လာသော လည်ပတ်ရာဒေသဖြစ်သည့် ထားဝယ်၊ သီပေါ၊ ကော့သောင်း၊ ကျိုင်းတုံ၊ မြိတ်၊ တာချီလိတ်နှင့် စစ်တွေမြို့များနှင့်အနီးပတ်ဝန်းကျင်ဒေသရှိ ကျောင်းများ၌ အထူးအလေးပေး ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၂။ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချမှုစံနှုန်းများနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု လက် မှတ်များ ထုတ်ပေးမှုစနစ်များ အားကောင်းခိုင်မာစေခြင်း

နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ၏ အရည်အသွေးနှင့် ညီညွတ်မှု ဖြစ်စေရေးအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချမှုစံနှုန်းများနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးမှုစနစ်များ လိုအပ် ကြောင်း သိရှိထားပါသည်။ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်း လုပ်သားအင်အားစုအတွက် ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ကြားပို့ချမှု စံအသစ်ရေးဆွဲရန်၊ လက်ရှိအသုံးပြုလျက်ရှိသော စံများအား ဆန်းစစ်တည်း

ဖြတ်မှုများ ပြုလုပ်သွားပါမည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၌ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချသင်ကြားပေးမှု စနစ်အားလုံး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏ တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအဖြစ် နိုင်ငံတော် အစိုးရသည် ပညာသင်ကျောင်းများနှင့် သက်ဆိုင်ရာအစိုးရဌာန အဖွဲ့အစည်းများ၌ ထုတ်ပြန်ပေးသော တရားဝင် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များ၏ အရည်အချင်းနှင့် တညီတညွတ်တည်းဖြစ်မှု သေချာစေရန် အဆင့်မြင့်ပညာရေးနှင့် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာသင်ကျောင်းနှစ်ခုလုံးအတွက် အသိအမှတ်ပြု ထုတ်ပြန်ပေးသော စနစ်များ ထူထောင်သတ်မှတ်သွားမည်ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၃။ သင်တန်းနည်းပြများနှင့် သင်တန်းများ၏ အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေးများတိုးမြှင့်ခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ကြားပို့ချပေးလျက်ရှိသော နည်းပြအင်အားမှာ ရန်ကုန်မြို့၌သာ အများအပြားရှိနေပေသည်။ သင်ကြားရေး ဆရာ/ဆရာမများနှင့် သင်တန်းနည်းပြများ၏ အရည်အသွေးနှင့် အရေအတွက် တိုးမြှင့်ရန်နှင့် ၎င်းတို့အား နေရာဒေသအနှံ့ဖြန့်ကြက် လွှမ်းခြုံနိုင်စေရန်မှာ အဓိကကျသော စိန်ခေါ်မှုများပင် ဖြစ်နေသည်။ ဤစိန်ခေါ်မှုများအား ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းရန်နှင့် အလျင်အမြန် တိုးတက်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်း၏ လုပ်သားအင်အား လိုအပ်ချက်အား ဖြည့်ဆည်းရန် မြန်မာအစိုးရသည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲလုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော အဖွဲ့များနှင့်တွဲဖက်၍ နည်းပညာဆိုင်ရာ နယ်ပယ်များနှင့် ခေတ်မီသင်တန်းပို့ချမှု နည်းစနစ်များ၌ ကျွမ်းကျင်ပိုင်နိုင်မှုရှိသော အနာဂတ် မျိုးဆက်သစ် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းနည်းပြများနှင့် တက္ကသိုလ်ကထိကများ မွေးမြူပျိုးထောင်ပေးနိုင်မည့် တစ်နိုင်ငံလုံးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတစ်ခုလုံး (အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက) မှ အထူးလေ့ကျင့် သင်ကြားတတ်မြောက်ထားသော ဗဟုသုတနှင့်ပြည့်စုံသည့် ကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင် နည်းပြသင်တန်းပို့ချသူများ ပါဝင်သော အဓိကစီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့တစ်ခုအား ဖွဲ့စည်းပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၄။ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပညာရေးဆက်စပ်မှု အားကောင်းလာစေခြင်း

ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ၏ မဆိုင်းမတွ ဖြည့်ဆည်းရမည့် လိုအပ်ချက်များ၊ ကျောင်းသားများနှင့် သင်တန်းသားများ သက်ဆိုင်ရာနယ်ပယ်အလိုက် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု အသီးသီးဖြင့် ဘွဲ့များရယူနိုင်ရေးတို့ကို သိရှိပြီးဖြစ်၍ သင်တန်းကျောင်းများနှင့်အဆင့်ဆင့်ရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းက ဤအဖွဲ့အစည်းများအကြား ပူးပေါင်းလက်တွဲဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်ထွန်းလာရေးကို အထူးအလေးပေးဆောင်ရွက်ရပေမည်။ ဥပမာအားဖြင့် မူဝါဒရေးရာနှင့် စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲမှုအဆင့်၌ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများသည် မြန်မာခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်စီမံကိန်းလုပ်ငန်းအဖွဲ့ (HRDSAP-WG) တွင် ပါဝင်ပေမည်။ ဤအဆင့်၌ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုတို့သည် အခြေခံအဆောက်အဦးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများ ထူထောင်ရေး ပံ့ပိုးပေးမှု (အဓိက ရည်မှန်းချက် ၂-၅ တွင် ကြည့်ပါ) မှသည် သင်ကြားရေး အစီအစဉ်များ၌ အလုပ်သင်ကာလ ပါရှိမှုနှင့် ပညာရေးဌာနမှ သင်ကြားရေးတာဝန်ခံဝန်ထမ်းများ၊ ကျောင်းသားများနှင့် သင်တန်းသားများအား ဟောပြောပို့ချခြင်း၊ လမ်းညွှန်သင်ကြားပြသခြင်းတို့တွင် လုပ်ငန်းခွင်၌ လက်တွေ့လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသောသူများ ပါဝင်စေမှုစသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ သင်ကြားရေး အရင်းအမြစ်များနှင့် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုနည်းဗျူဟာများ ရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်းအထိ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချမှုအဆင့်အားလုံးတွင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းနှစ်ခု အတူတကွ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရေးကို အားပေးမည့် မူဝါဒရေးရာနှင့် ဗျူဟာမြောက် ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းစဉ်များအား အားပေးသွားမည် ဖြစ်သည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၅။ အဓိကကျသော ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်တန်းကျောင်း များဖွင့်လှစ်ထူထောင်ခြင်း

ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့အားလုံးသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အထူးစိတ်ဝင်စားလျက်ရှိကြောင်း သိရှိပြီးဖြစ်၍ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် တစ်နိုင်ငံလုံးတွင် ထိရောက်မှုရှိသော လက်တွေ့ကျမှုရှိသည့် သင်တန်းများ ပို့ချဖွင့်လှစ်နိုင်စေမည့် တည်ရှိပြီးသော ကျောင်းများ၊ သင်တန်းကျောင်းဌာနများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် အသစ်တည်ဆောက်ပံ့ပိုးပေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ပေးရန် အခြေခံအဆောက်အဦးနှင့် အကြီးစားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ရေရှည်စီမံကိန်း အစီအစဉ်များ အစပြု လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။ စတင်ဆောင်ရွက်မှုများအား လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ရှုထောင့်မှ ပထမဦးစားပေးအဆင့် သတ်မှတ်ထားသော ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများတွင် အလေးပေး လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။ အစိုးရဌာနများအား ပံ့ပိုးမှုကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လုပ်ဆောင်သွားမည့်အပြင် သင်တန်းကျောင်းများ၌ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှလည်း ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုရန်အတွက် အလားအလာကောင်းများ ဖန်တီးပေးခြင်းနှင့် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိက အဖွဲ့အစည်းများ လက်တွဲပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ရေးကိုလည်း အလေးထားဆောင်ရွက်သွားပါမည်။ နေပြည်တော်ရှိ Hilton အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင်ကျောင်းနှင့် အင်းလေးဒေသရှိ အင်းသားယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ် သင်တန်းကျောင်းတို့အား စံနမူနာထားသင်ယူ၍ နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျောင်းများ၊ စားဖိုဆောင် ဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် စံနမူနာပြုအပ်သော စားသောက်ဆိုင်များအပါအဝင် အမျိုးမျိုးသော ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းတို့၌ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုကို အားပေး တိုက်တွန်းသွားပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၆။ သင်ယူမှုရလဒ်ကောင်းများ ပိုမိုဖြစ်ထွန်းစေရန် သင်တန်းများနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ နည်းပညာအသုံးချမှုများ ပိုမိုလက်လှမ်းမီသင်ယူနိုင်အောင် တိုးမြှင့်ပေးခြင်း

နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ရေရှည်အားဖြင့် စွမ်းရည်တည်ဆောက် ပျိုးထောင်ပေးရာ၌ ပညာသင်ယူနိုင်ရေး ပံ့ပိုးပေးရန် နည်းပညာအသုံးချမှုသည် အရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်ဖြစ်ကြောင်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဆက်စပ်သော ပညာရေး သင်ယူနိုင်မှု မြင့်မားလာအောင် မျိုးစုံသော နည်းဗျူဟာများ အသုံးပြုရမည်ဖြစ်ကြောင်း နားလည်ထားပါသည်။ ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ကျောင်းသားများမှ အထူးသဖြင့် လွယ်ကူသယ်ဆောင်နိုင်သော အီလက်ထရောနစ် စက်ပစ္စည်းများ အသုံးပြု၍ အွန်လိုင်းမှ သင်ယူလေ့လာနိုင်သော သင်ကြားမှုပစ္စည်းများလိုအပ်နေပေသည်။ HRDSAP သုတေသနပိုင်းများမှလည်း ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍများရှိလုပ်ငန်းများနှင့် ဝန်ထမ်းများမှလည်း သင်တန်းပို့ချရန် ရည်ရွယ်ချက်အတွက် အွန်လိုင်းမှ သင်ကြားနိုင်မှုအား စိတ်ဝင်စားမှုမြင့်မားကြောင်း ပြသလျက်ရှိသည်။ လွန်ခဲ့သော တစ်နှစ်ခန့်ကပင် မရှိခဲ့ဘူးသော အင်တာနက်ကွန်ရက် အားကောင်းလာမှု၊ မိုဘိုင်းလ်ဖုန်းများနှင့် ကွန်ပျူတာများ အသုံးပြုမှု ရင်းနှီးတွင်ကျယ်လာမှုနှင့် အင်တာနက်ကွန်ရက်မှ သင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်မှုများကြောင့် အလှမ်းဝေးသော အရပ်ဒေသများရှိ လူအများကိုပင် ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများ မြှင့်တင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပေးစွမ်းလျက်ရှိပေသည်။

အချိန်ကာလတစ်ခုတာ လေ့လာသင်ယူရန် အဝေးသင်ပညာရေးမှ ပို့ချပေးလျက်ရှိသော ချိန်ညှိရလွယ်ကူသည့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများနှင့် သင်ခန်းစာများသည် အထူးသဖြင့် မိသားစုအား ပြုစုစောင့်ရှောက်ရန် တာဝန်ရှိသော အမျိုးသမီးများနှင့် အလုပ်/မိသားစု ဘဝများနှင့် ကိုက်ညီမှုရှိသော သင်ယူမှုပြုလုပ်နိုင်ရန် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ထို့ကြောင့် အင်တာနက်ကွန်ရက် အသုံးစရိတ် မြင့်မားလျက်ရှိနေသေးသော ဝေးလံခေါင်ဖျား ဒေသများတွင် ပုံမှန်အသုံးပြုနေသော မိဒီယာ (အသံနှင့် ဗွီဒီယို) အသုံးပြုသော သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ ဖြန့်ဝေနိုင်ရေး နည်းလမ်းများ ရှာဖွေရပါမည်။ အထူးသဖြင့် အကြိုစက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းနှင့် စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း သင်ရိုးညွှန်တမ်းအတွက် သင်ကြားရေးသင်ခန်းစာများအား အင်္ဂလိပ်ဘာသာ၊ မြန်မာဘာသာ၊ တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားများဖြင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျှင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းပညာရပ်အား သင်ယူနိုင်မှု ပိုမိုတွယ်ကျယ်လာနိုင်ပေသည်။

ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန မူဝါဒနှင့်အညီ မြန်မာအစိုးရသည် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသော်လည်း ပညာလိုလားသော၊ ပညာထူးချွန်သောသူများအတွက် သင်တန်းတက်ရောက်နိုင်စေရန် အဆောင်များ၊ ပညာသင်ဆုများနှင့် ပညာသင်အထောက်အပံ့များ ပေးအပ်မည့် အစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်သွားပါမည်။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာနသည်လည်း ၎င်း၏ ရွှေ့လျားသင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်အား ကျယ်ပြန့်အားကောင်းလာစေရန် ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်သည်။ သို့သော် ရည်ရွယ်ထားသော ပရိသတ်ဆီသို့ သင်တန်းများနှင့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သင်ယူရရှိနိုင်စေရေး နည်းလမ်းနှင့် မည်သည့် အတိုင်းအတာအထိ မတူညီသော သင်ကြားရေးပစ္စည်းများအား အခမဲ့ဖြန့်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ဝယ်ယူရရှိနိုင်စေရေး ဆောင်ရွက်မည် စသည့်မေးခွန်းများ ကျန်ရှိနေဆဲ ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်အား ဆက်လက်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်၊ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဖြစ်နိုင်ချေရှိသော ရွေးချယ်နိုင်သော အရာများ တင်ပြခြင်းအပြင် အင်တာနက်ကွန်ရက်မှတစ်ဆင့် ပို့ချရန်အတွက် သင်တန်းများနှင့် သင်ကြားရေး ပစ္စည်းများ ပြင်ဆင်နိုင်ရေး သင်တန်းကျောင်းများ၊ လုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပခြင်းတို့ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းများကို ဖွဲ့စည်းလုပ်ဆောင်ရပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၇။ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းပို့ချမှုစနစ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ ပိုမိုအားကောင်းခိုင်မာလာ စေခြင်း

ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုတို့ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရန်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် သတ်မှတ်အရည်အချင်း စံနှုန်းများအား အသုံးပြုစေရန် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT)၊ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA)၊ မြန်မာနိုင်ငံဧည့်လမ်းညွှန်အသင်း (MTGA) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း (UMTA) တို့ အတူတကွ လုပ်ဆောင်သွားမည် ဖြစ်သည်။ ပထမဦးစွာ ဧည့်လမ်းညွှန်အရည်အချင်း အဆင့်များနှင့် စံများသတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်ကြားပို့ချမည့် သင်ရိုးပါ အခန်းကဏ္ဍများအား စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စမ်းသပ်ပို့ချခြင်းနှင့် ၎င်းသင်ရိုးပါ အခန်းကဏ္ဍများအား ပို့ချသင်ကြားမည့် သင်တန်းနည်းပြများအား သင်တန်းပေးအပ်ခြင်းတို့ကို အလေးပေးလုပ်ဆောင်သွားပါမည်။ အရည်အချင်းသတ်မှတ်စံများ စနစ်တကျရှိမှုနှင့်အတူ သင်တန်းနည်းပြအရေအတွက် တိုးပွားလာရေး သင်တန်းများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သင်ယူနိုင်ရေးအတွက် ရန်ကုန်မြို့နှင့် အဓိက ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများအတွက် အမြင့်မားဆုံးသော နည်းပညာ၊ သုတေသန၊ သင်ကြားမှုတို့ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရေးအတွက် ပညာရေးအဖွဲ့အစည်းများ ပေါင်းစုဖွဲ့စည်းချိတ်ဆက်ထားသော ဌာနများ (Centres of excellence) ထူထောင်ဖွဲ့စည်းခြင်းတို့ကို အလေးပေးဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

အထက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ချိတ်ဆက်၍ UMTA နှင့် MTGA တို့မှလည်း NSSA ၏ အရည်အချင်း သတ်မှတ်မှုစံများ (ဥပမာ - ရေငုပ်အကူကိရိယာဖြင့် ရေငုပ်ခြင်း၊ ခြေလျင်ခရီးရှည်သွားခြင်း၊ တောင်တက်ခြင်းနှင့် ဂွက်ကြည့်ခြင်း)နှင့်အညီ ဈေးကွက်အခွင့်အလမ်းကောင်းများရှိသော ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချနိုင်စေရန် လမ်းကြောင်းများ သတ်မှတ်ပေးနိုင်ရေး အားကစားအသင်းအဖွဲ့များ၊ စိတ်ပါဝင်စားသော အဖွဲ့များ၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွား ဧည့်လမ်းညွှန်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် မြန်မာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်များနှင့်အတူ လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၃ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ

အောက်ဖော်ပြပါ အဓိကရည်မှန်းချက်များမှ အရည်အသွေးမြင့်ဝန်ဆောင်မှုဗဟိုပြုသော လုပ်ငန်းတစ်ခုအဖြစ် မြှင့်တင်နိုင်ရေးမျှော်မှန်းချက်ဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍစုံမှ ပါဝင်လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် နည်းလမ်းမျိုးစုံ ပံ့ပိုးပေးသွားပါမည်။ ၎င်းတို့အား အောင်မြင်စွာအကောင်အထည်ဖော်နိုင်ရေးသည် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း အဆင့်ဆင့်တိုင်း၌ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့၊ အထူးသဖြင့် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) နှင့် အဓိက မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ညီနောင်အဖွဲ့အစည်းများအကြား ရင်းနှီးစွာ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်မှုများပေါ်တွင် ဗဟိုပြုနေပါသည်။ စတင်ဆောင်ရွက်ရာ၌ ဤလုပ်ငန်းစဉ်သည် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းမှ စီမံကိန်းများ၏ အခိုင်အမာ ပံ့ပိုးပေးမှုကို ရရှိထားပြီး ၎င်းတို့မှ သင်ခန်းစာများ ရရှိသင်ယူနိုင်သလို စံပြုအပ်သော အကောင်းဆုံးသော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုလည်း ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအားလုံး၌ပြန်လည် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။[၁၇] သို့သော် နောက်ဆုံးတွင် ဤအဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးသည် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း တစ်ခုချင်းစီ၏ ရရှိနိုင်သော အခွင့်အရေးများကို ဆုပ်ကိုင်အသုံးချတတ်မှုနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတို့၌ ကောင်းမွန်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ကျင့်သုံးမှုတို့ပေါ်တွင် မူတည်ပေသည်။ပို့မိစုံညီသောကြိုးပမ်းမှု၊ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုတို့လုပ်ဆောင်နိုင်ရေး၊စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်း၊လည်ပတ်ရန်နေရာဒေသများ၊ လုပ်ငန်းပိုင်း ဝန်ထမ်းများအတွက် ရလဒ်ပိုကောင်းလေဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းကျယ်ပြန့် တွင်ကျယ်လာသည်နှင့်အမျှ နိုင်ငံသို့ လည်ပတ်မည့် ခရီးသွား ပို့မို များပြားလာပေမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၁။ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များအတွက် ပြည့်စုံသော အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်ဧည့် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ်ရေးဆွဲခြင်း

ဟိုတယ်နှင့် စားသောက်ဆိုင်များတွင် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများပေးရန် လိုအပ်ချက်နှင့် ထိုသို့ လုပ်ကိုင်ရန်စိတ်ဝင်စားမှုလည်း မြင့်မားလျက် ရှိသည်။ ဤလိုအပ်ချက်အား ဖြည့်ဆည်းရန် သင်တန်းများအား တိုးတက် မြင့်မားလာစေရန်နှင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ လိုအပ်ချက်နှင့်ကိုက်ညီစေရန် ရေးဆွဲရပေမည်။ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံ များဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအား အသုံးပြု၍ သင်ကြားပို့ချမည့် သင်ရိုး၊ သင်ခန်းစာနှင့် သင်ထောက်ကူ ပစ္စည်းများအား HRDSAP ၏ မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ် ၂ မှတစ်ဆင့် ဖွံ့ဖြိုးအောင်လုပ်ဆောင်၍ အောက်ဖော်ပြပါ နည်းလမ်းများအား ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ဆက်စပ်သည့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် တည်ဆောက်ရာ၌ အသုံးပြုပါမည်။

နည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း

ဒေသနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများရှိ သင်တန်းနည်းပြများနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ မန်နေဂျာများအား အလေးပေးသင်တန်းပို့ချသွားပါမည်။ ကာလတို အထူးသင်တန်းများအား နိုင်ငံတဝန်းရှိ နေရာအများအပြား၌ ပို့ချပေးသွားပါမည်။

လုပ်ငန်းခွင်တွင်း၌ ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပေးခြင်း

နည်းပြများအား သင်တန်းပို့ချပေးပြီးသည်နှင့် ဝန်ထမ်းအင်အားစုအား လုပ်ငန်းပိုင်း ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုတို့အား အဆင့်ဆင့် စီစဉ်ပေးအပ်ရန် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း သင်တန်းများအား လည်ပတ်ရာနေရာဒေသအဆင့်ရှိ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီဖြင့် စီစဉ်ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။ ယုံကြည်အားကိုးရသော အတွေ့အကြုံရှိ သင်တန်းနည်းပြများ ပျိုးထောင်မွေးမြူနိုင်ရန် အလေ့အကျင့်ကောင်းများနှင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်မှုရှိစေရန် စမ်းသပ်အကြိုသင်တန်းများအား ကာလလတ် အတိုင်းအတာအတွင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ပူးပေါင်းလုပ်ကိုင်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ ပံ့ပိုးပေးသွားပါမည်။ သင်တန်းများတွင် ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး မြှင့်တင်မှု (အချိန်ကိုက် လုပ်ဆောင်တတ်မှု၊ တကိုယ်ရည်သန့်ရှင်းမှု၊ ပြဿနာများ ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်းရှိမှု၊ ခက်ခဲသော အခြေအနေတို့အား ကိုင်တွယ် ဖြေရှင်းတတ်မှု၊

[၁၇] ဥပမာအနေဖြင့် Swisscontact, LuxDev, ILO, UKAID, ITC, GIZ-IAI တို့ ပါဝင်ပါသည်။

ထိရောက်စွာ ပြောဆို ဆက်ဆံတတ်မှု၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စွမ်းရှိမှု၊ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရပ်အား ဆက်လက်ဆည်းပူး၍ အဆင့်ဆင့်တိုးတက်လိုမှု)နှင့် အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများ (သန့်ရှင်းမှု၊ ကျန်းမာရေးနှင့် ညီညွတ်မှုနှင့် ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းမှု၊ လုပ်ငန်းထုတ်ကုန်ဆိုင်ရာ ဗဟုသုတပြည့်စုံမှု၊ စီစဉ်တင်ပြတတ်မှု၊ နိုင်ငံတကာအဆင့် မျှော်မှန်းချက်များ ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် ဝန်ဆောင်မှုအဆင့် စံနှုန်းများ) စသည့် ဘာသာရပ်များ ပါဝင်ပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအတွက် ပြည့်စုံသောအခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်သင်တန်းအစီအစဉ် တစ် ရပ်ရေးဆွဲခြင်း

မြန်မာနိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အများစုသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မျိုးစုံသော သင်တန်းလိုအပ်ချက်များ ရှိနေသော မိသားစုလုပ်ငန်းငယ်လေးများ ဖြစ်ကြပါသည်။ အမျိုးမျိုးသော သင်တန်းအစီအစဉ်များအား လုပ်ငန်းလို အပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်းတစ်ခုအား စီစဉ်ညွှန်ကြား လည်ပတ်စေမှု၊ ခရီးစဉ်များ ရေးဆွဲမှု၊ ခရီးစဉ်တွဲများ ဖန်တီးမှု၊ ဈေးနှုန်းသတ်မှတ်မှုနှင့် ဈေးကွက်မြှင့်တင်မှုစသော အဓိကကျသည့် အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်ဗဟုသုတများ ပေးအပ်ရန် စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လက်တွေ့လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ပြုလုပ်သွားပါမည်။ အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၁ နှင့်အတူ သင်တန်းများအား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပံ့ပိုးပေးအပ်နိုင်စေရန် နည်းပြများအား သင်တန်းပေးအပ်မှုကို အလေးထားဆောင်ရွက်သွားပါမည်။ အွန်လိုင်းသင်ကြားရေး အစီအစဉ်များအားလည်း စီစဉ်ရေးဆွဲ လုပ်ဆောင်သွားရန်လည်း အလေးပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၃။ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှုဥပဒေနှင့် အလုပ်သမားရေးရာများ

ခရီးသွားလုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်သမားများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည့် အလုပ်သမားရေးရာ မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ လိုအပ်လျက်ရှိသည်ကို သိရှိထား၍ မြန်မာအစိုးရသည် အလုပ်သမားဥပဒေသစ်၌ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲများနှင့် စံများအား ကျင့်သုံးရေးအတွက် လုပ်ငန်းသဘောသဘာဝ မတူခြားနားမှုနှင့် လုပ်ကိုင်ရသည့် အလုပ်တို့နှင့်ပတ်သက်သော သက်ဆိုင်ရာအချက်အလက်များ ပါဝင်စေရေး လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။ လုပ်ငန်းအရွယ်စားနှင့် မသက်ဆိုင်ဘဲ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုများပါဝင်သည့် ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ကျင့်သုံးစေရေးအတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှတစ်ဆင့် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ပေးအပ်ထားသော ဇည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အလုပ်ခန့်အပ်မှု စာချုပ်များနှင့် ပံ့ပိုးမှုများအား စီစဉ်ရေးဆွဲအသုံးပြုရန် အလေးပေးဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

ဝန်ထမ်းနုတ်ထွက်မှု မြင့်မားခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော "လစာခံစားခွင့်နှင့် နစ်နာကြေးပေးအပ်မှု" ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ အဆင့်ဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများအတွက် သင့်လျော်သော နစ်နာကြေးပေးအပ်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ ရရှိခံစားခွင့်များ ဖန်တီးမှုအပေါ် လမ်းညွှန်ချက်တို့အား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများသို့ အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၁ အောက်၌ စာရင်းပြုစုဖော်ပြထားသော လုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် ပေးအပ်သွားပါမည်။ ကာလလတ်စီမံချက်အတွင်း ဤအစီအစဉ်တွင် အရည်အချင်းပြည့်ဝသော မန်နေဂျာအနည်းစုအတွက် ယှဉ်ပြိုင်မှုမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော အတုအယောင် ဖောင်းပွလျက်ရှိသော လစာငွေများဆိုင်ရာ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် လုပ်အားခနှင့် လစာအဆင့်များ စံပြုသတ်မှတ်ထားရှိမှုအား မြှင့်တင်ရေး ပါဝင်ပါသည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၄။ ဝန်ထမ်းများခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်းနှင့် တည်မြဲရေးအားကောင်းလာစေခြင်း၊ အလုပ်သင်များ နုတ်ထွက်မှု လျော့ချရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှုကို အားပေးခြင်း

HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အလုပ်သမားများနှင့် အလားအလာရှိသော အလုပ်ရှင်များအကြား သတင်းအချက်အလက်နှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ပေးအပ်နိုင်ရန် စံပြုသတ်မှတ်ထားသော ဝန်ထမ်းခေါ်ယူမှုစနစ်များ ထူထောင်ရေး လက်တွေ့ကျသော လေ့လာမှုများ စတင် လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။ ရွေးချယ်ဖွယ်ရာများတွင် (၁) တစ်ချိန်တည်း၌ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရှင်များ စာရင်းသွင်းမှတ်တမ်းတင်ခြင်း စနစ်နှင့်အတူ အွန်လိုင်းမှ အလုပ်ခေါ်ယူမှုစနစ်များ ထူထောင်ပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ အင်တာနက်ဝက်ဘ်ဆိုက်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရုံးများ၌ အလုပ်ခေါ်ယူမှုဌာနငယ်များ ထားရှိခြင်း၊ (၂) အစိုးရဌာနနှင့် ပုဂ္ဂလိကသင်တန်းကျောင်းများ ဝက်ဘ်ဆိုက်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုများ ပြုလုပ်၍ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု အခြေခံသော အလုပ်အကိုင်ဖော်ပြချက်များအတွက် အွန်လိုင်းစာမျက်နှာများ ဖန်တီးရေးဆွဲခြင်း၊ (၃) သင်တန်းကျောင်းများမှ သင်တန်းသားများအတွက် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ စည်းမျဉ်းစံများနှင့်အညီ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ပေးအပ်အသုံးပြုမှုနှင့်အတူ သတ်မှတ်ထားသော သာမန်ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုအဆင့် သင်တန်းမှသည် နိုင်ငံအသိအမှတ်ပြု စံအဆင့်များအထိ လေ့ကျင့်ပေးအပ်မှု လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် (၄) ဇည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား ခိုင်မာပြီး ကျယ်ပြန့်လာမည့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ်အဖြစ် သိမြင်လာအောင် မြှင့်တင်ပေးမည့် ဗီဒီယိုရိုက်ကူးပြသမှု အစီအစဉ်များ လုပ်ဆောင်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

ဝန်ထမ်းပိုမိုတည်မြဲရေးကို ပံ့ပိုးပေးရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် ဝန်ထမ်းများ၊ အကျိုးခံစားခွင့်ကို မြှင့်တင်ပေးရာ၌ အထောက်အကူပြုမည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းများတွက် ၎င်းအဖွဲ့ဝင်တို့၏ ဝန်ထမ်းတည်မြဲရေးနည်းဗျူဟာများအား စုဆောင်းပြုစုခြင်းနှင့် ဖြန့်ဖြူးခြင်းတို့ ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ၎င်းတို့တွင် စံပြသတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းပိုင်း စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုများကို ကျင့်သုံးခြင်း၊ သင်တန်းများ တက်ရောက်စေခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံအကြံပြုချက်များ၊ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး မြင့်မားလာမှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းအဆင့် မြင့်တက်လာရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် ပံ့ပိုးပို့ဆောင်ပေးနိုင်သော လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင်များ ဖန်တီးပေးခြင်းစသည့် အချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ ဤကဏ္ဍရှိ လုပ်ငန်းများအား အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၁ နှင့် ၃-၂ အောက်၌ ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများမှတစ်ဆင့် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် နိုင်ငံရပ်ခြား၌ အလုပ်လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော မြန်မာခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဇည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရှင်များ၏ အရေအတွက် ပျံ့နှံ့ရောက်ရှိလျက်ရှိသော နိုင်ငံများနှင့် အပြောင်းအလဲများအား စာရင်းပြုစုရန် သုတေသနပြု ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းကဲ့သို့ ပြည်ပထွက်ခွာလုပ်ကိုင်မှုများ လျော့ချရန်နှင့် ပြောင်းရွှေ့လုပ်သားများ အမိနိုင်ငံသို့ ပြန်လည် လုပ်ကိုင်နိုင်ရေး ဖန်တီးအားပေးသွားရန် မူဝါဒများနှင့် နည်းဗျူဟာများ ရေးဆွဲသွားပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၅။လက်မှုပစ္စည်းကဏ္ဍပေါ်သို့ သက်ရောက်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အခက်အခဲများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း

လက်မှုပစ္စည်းလုပ်ငန်းကဏ္ဍသို့ သက်ရောက်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ကိစ္စရပ်များသည် ရှုပ်ထွေးသော်လည်း ဤသို့အခက်အခဲများ ဖြစ်ပေါ်စေသော အခြေခံ အဓိကအကြောင်းအရင်းများမှာ လက်မှုပညာသည်များ၏ ဝင်ငွေနည်းပါးမှုနှင့် လက်မှုပညာသည် လုပ်သားများ အထူးသဖြင့် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲသူများ ရှားပါးမှုတို့ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဤအခြေခံအကြောင်းအရင်းများကို ဖြေရှင်းရန် မြန်မာအစိုးရ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဌာနဆိုင်ရာတို့မှ မြန်မာ့လက်မှုပညာကဏ္ဍ ပြန်လည်ထွန်းကားရှင်သန်လာစေရေး ဦးဆောင်မှု[၁၈] အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာ သင်တန်းများ အားကောင်းလာစေမှု၊ လက်မှုပညာ သင်ယူသော သင်တန်းသား အလုပ်သင်စနစ်စီမံကိန်းများ စတင်လုပ်ဆောင်မှု၊ လက်မှုပညာသည် လုပ်သားများရရှိနေသော အကျိုးခံစားခွင့်နှင့် အခွင့်အလမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် အရည်အသွေးကောင်းမွန်သော စံပြရောင်းကုန်ပစ္စည်းများအား စျေးကွက်မြှင့်တင်ခြင်းမှတစ်ဆင့် လက်မှုပစ္စည်း ရောင်းချမှုအား မြှင့်တင်နိုင်စေမည့် တစ်နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ စျေးကွက်မြှင့်တင်မှု နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲမှုတို့ သတ်မှတ်လုပ် ဆောင်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ကဏ္ဍရှုထောင့်မှဆိုရသော် (၁) လုပ်ငန်းပိုင်းအဖွဲ့အစည်းများမှ ပေါင်းစု၍ လက်မှုလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား အတူတကွ ပူးပေါင်းမြှင့်တင်ပံ့ပိုးပေးရန်၊ (၂) လက်မှုပစ္စည်း ထုတ်လုပ်သူများအတွက် အသက်မွေးပညာ သင်တန်းများ ပိုမိုပို့ချသင်တန်းပေးခြင်းနှင့် (၃) လက်မှုပညာ သင်တန်းသားများအတွက် အစိုးရမှ အသိအမှတ်ပြု ထောက်ပံ့ပေးသော အလုပ်သင် အစီအစဉ်တစ်ရပ်ထူထောင်ရန် အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ညွှန်ကြားစီစဉ်ရေး အလေးပေးဆောင်ရွက်ရပါမည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၆။ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ညီနောင်အဖွဲ့အစည်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ပေးအပ်သောဝန်ဆောင်မှုများ အားကောင်းခိုင်မာလာစေခြင်း

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီးပွားရေးကဏ္ဍ ဆက်လက်ကြီးမား ကျယ်ပြန့်လာသည်နှင့်အမျှ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် ညီနောင်အဖွဲ့အစည်းများမှ ဤသို့ တိုးတက်မှုအား ဆက်လက်ပံ့ပိုးရန် တိုးပွားလာသော အဖွဲ့ဝင်များအား ပေးအပ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍကိုလည်း ကျယ်ပြန့်အောင် ဆောင်ရွက်သင့်ပေသည်။ ဤအခြေအနေအား အခွင့်ကောင်းယူ၍ (၁) အဖွဲ့အစည်း၏ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဘဏ္ဍာရေးစနစ်များ၊ အသင်းဝင်မှဆိုင်ရာ စာရင်းအချက်အလက်များနှင့် စီးပွားရေးစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းအားဖြင့် အသင်းအဖွဲ့များအတွက် ပိုမိုခိုင်မာသော အခြေခံကောင်းများဖန်တီးရန်၊ (၂) ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် အရေးကိစ္စများအား သိရှိဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အဖွဲ့ဝင်များအား မေးမြန်း စစ်တမ်းကောက်ယူမှုပြုခြင်းနှင့် အဖွဲ့ဝင်ဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍများ၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခြင်းနှင့် (၃) ဒေသတွင်းနှင့် ပြင်ပမှ ကောင်းမွန်သော စံပြလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အခြေခံ၍ အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းတို့ လုပ်ဆောင်ရန် ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာ၏ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းမှ ဤရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်စေရေးအတွက် အထောက်အကူပြုမည့် ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းတွဲများ သတ်မှတ်စီစဉ်ထားပါသည်။

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၇။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် ပံ့ပိုးပေး ခြင်း

ခေါင်းဆောင်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများအား မန်နေဂျာများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအား ပို့ချပေးရန် ဦးတည်ထားပြီး

[၁၈] လက်မှုပစ္စည်းကဏ္ဍအတွက် တာဝန်များကို သမဝါယမဝန်ကြီးဌာန၏ ယခင်အသေးစား စက်မှုလုပ်ငန်းဌာန၊ စီးပွားကူးသန်းဝန်ကြီးဌာနမှ ကုန်သွယ်မှု မြှင့်တင်ရေးဌာနနှင့် ယဉ်ကျေးမှုနှင့် သာသနာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အနုပညာဌာနတို့ ပါဝင်သည့် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် သက်ဆိုင်ရာဌာနများအား ခွဲဝေ ပေးအပ်ရပါမည်။

ငင်းတို့တွင် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူမှု၊ အကဲဖြတ်မှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်ထားမှုစီမံကိန်း၊ နည်းပြသင်ကြားခြင်းနှင့် ညွှန်ကြားပြသပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်း၊ လုပ်ငန်းအရည်အသွေး ပြည့်ဝစေရေးနှင့် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှုနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဥပဒေကဲ့သို့ ဥပဒေရေးရာများ ပါဝင်ပါသည်။ ဤစနစ်တကျဖွဲ့စည်းထားသော ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အောက်ပါတို့ကို ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း အကောင်းနည်းလမ်းများ သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းခေါင်းဆောင်များနှင့် စီမံကိန်းများရေးဆွဲမှု အစီအစဉ်များလည်း ပါဝင်ပါသည်-

- ပြင်ပသင်တန်း (နှင့်အွန်လိုင်းမှ သင်ယူလေ့လာခြင်း) တွင် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊ လုပ်ငန်းထုတ်ကုန်တိုးမြှင့်မှုနှင့် ဈေးကွက်မြှင့်တင်မှု၊ အိပ်ခန်းဆောင် ထိန်းသိမ်းရေး၊ ဧည့်ကြိုဆိုရေး၊ လုံခြုံရေး၊ စားဖိုဆောင်၊ ပြုပြင်ထိန်းသိမ်းရေး အစရှိသည့် လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များပေါ် အခြေခံထားသော သီးခြားအသက်မွေး အတတ်ပညာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ သင့်လျော်သော အကြီးတန်းရာထူးများသို့ တိုးမြှင့်နိုင်စေရေးအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှု အတတ်ပညာသင်တန်းများ ပါဝင်ပါသည်။
- မွမ်းမံသင်တန်းများအား ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် တစ်နှစ်ပတ်လုံးပေးအပ်သွားမည်ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့အား တာဝန်ချိန်မစတင်မီ တစ်နာရီကြိုတင်၍ အချိန်တိုသင်တန်းလေးများအားဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးအပ်နိုင်ပါသည်။ သီးခြား အထူးသင်တန်းများအား စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတစ်ခုချင်း၏ လိုအပ်ချက်များမှ သတ်မှတ်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပြီး စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများအားလုံးအတွက် ရိုးရှင်းသော သင်တန်းများ လမ်းညွှန်ချက်အစုံမှ ပံ့ပိုး ပေးအပ်သွားပါမည်။

အပိုင်း ၃ — အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ခြင်းနှင့် အချိန်ကာလတစ်ခုအတွင်း စောင့်ကြည့် လေ့လာစစ်ဆေးခြင်း

အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ခြင်း

HRDSAP မှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုတို့ အားကောင်းလာစေရန် များပြားလှသော ရှေ့မျက်နှာစာလုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် လုပ်ငန်းအား အကျယ်တဝင့် ရှင်းလင်းတင်ပြထားပါသည်။ လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု အရှိန်အဟုန်မြန်ဆန်သကဲ့သို့ လိုအပ်ချက်များအား အဆောတလျင် ဖြည့်ဆည်းရန် လိုအပ်ပြီး တတ်ကျွမ်းမှုမျိုးစုံ သည့်ဝန်ထမ်းသစ်လိုအပ်ချက်သည်လည်း နောက်ဆယ်စုနှစ်နှစ်ခုထပ်ပို၍ပင် ဆက်လက်လိုအပ်နိုင်ပေသည်။ အစိုးရဌာန၊ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် ပုဂ္ဂလိကဌာန အစီအစဉ်များမှ မျိုးစုံလိုအပ်ချက်များနှင့် ပတ်သက်၍ HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့အား မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲမှုနှင့် ဗျူဟာ၌ ပါဝင်သည့် ကဏ္ဍများမှ လိုအပ်ချက်များ ဆက်လက်ဖြည့်ဆည်းပေးမှုအား ကြီးကြပ်စစ်ဆေးရန် ဖွဲ့စည်းပါမည်။ ဇယားကွက် ၉ ၌ ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဝင်တွင် အဓိကဝန်ကြီးဌာနများ၊ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်း အဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် ညီနောင်အသင်းဖွဲ့များနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲလုပ်ကိုင်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ အဓိက အဖွဲ့ဝင်များသာမက ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဦးစားပေး အစီအစဉ်များအလိုက် ကျင်းပသော အစည်းအဝေးများ၌ ပါဝင်မည့် အခြားသောအဖွဲ့ဝင်များ ပါဝင်ပါသည်။ အခြားသော အဖွဲ့ဝင်များအား "*" ဖြင့် သတ်မှတ်ဖော်ပြပါသည်။ ဇယားကွက်၌ မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ် ပြဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) အား မဖော်ပြထားသော်လည်း လုပ်ငန်းအဖွဲ့ (WG) တွင် NSSA မှ ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့နှင့် ၎င်း၏ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ကော်မတီတို့ ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။

ဇယားကွက် ၉ - လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာမြောက်စီမံကိန်း (HRDSAP) လုပ်ငန်းအဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု

အစိုးရဌာနများကဏ္ဍ	ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းများကဏ္ဍ	ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့စည်းများ
ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေး ဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်	Luxembourg Development
ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းရှင်များအသင်း	Swisscontact
အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာနိုင်ငံဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဆိုင်ရာပညာရှင်များအသင်း	နိုင်ငံတကာရေးရာ အဖွဲ့အစည်း (ILO)
စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန	မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း	Myanmar Centre for Responsible Business
သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာန*	မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း	ကမ္ဘာဘဏ်အဖွဲ့
ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန*	မြန်မာနိုင်ငံ ဧည့်လမ်းညွှန်အသင်း	အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန*	မြန်မာနိုင်ငံ စားသောက်ဆိုင်များအသင်း	GIZ
တိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီးဌာန*	မြန်မာနိုင်ငံ အနုပညာနှင့် လက်မှုပညာအသင်း	အခြားသော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက် အဖွဲ့အစည်းများ*
	နိုင်ငံခြားမှ တိုက်ရိုက်ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု ပြုလုပ်ထားသော ဟိုတယ်များမှ အထွေထွေမန်နေဂျာများအဖွဲ့	

ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးမှ ဥက္ကဋ္ဌအနေဖြင့် ဦးဆောင်မည့် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် အနည်းဆုံး တစ်နှစ်လျှင်နှစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးကြမည်ဖြစ်ပြီး အောက်ပါတို့ လုပ်ဆောင်ရန် ၎င်းအဖွဲ့အား အခွင့်အာဏာပေးအပ်ထားပါသည် -

- HRDSAPအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု အထူးသဖြင့် ၎င်း၏ဦးစားပေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတိုးတက်မှုအခြေအနေအား ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်းပေးခြင်း
- မြန်မာခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း (MTMP)အား အကောင်အထည်ဖော်ရန် သင်တန်းများ ပို့ချခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တည်ဆောက်မှု လိုအပ်ချက်များအပေါ် အလေးပေးလုပ်ဆောင်ခြင်း

- အရည်အသွေးပြည့်မီစေမှုအားဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း အဆင့်အားလုံး၌ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ကျင့်သုံးစေခြင်းနှင့် စီစဉ်ညွှန်ကြားခြင်းနှင့် သင်တန်းများနှင့်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများအတွက် ပံ့ပိုးဖြည့်ဆည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍရှိ အဓိကကျသော အလုပ်အကိုင်များအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်လမ်းကြောင်းများ ဖွံ့ဖြိုးလာရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်းနှင့် အတတ်ပညာရှင်အဆင့် အရည်အချင်း အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ရရှိစေရေး ရှင်းလင်းတိကျပြီး ချိန်ညှိနိုင်သော သက်ဆိုင်ရာသင်တန်းများနှင့် အစီအစဉ်များ စီစဉ်ပံ့ပိုးပေးစေခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းစနစ်များ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်းနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လူမှုအဖွဲ့အစည်း (အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုငယ်များ) ပါဝင်လာနိုင်စေရန် ၎င်းလုပ်ငန်းအတွင်း ပိုမိုကောင်းမွန်သော သင်တန်းများ အောင်မြင်စွာပေးအပ်နိုင်ရေး ဦးတည်သော လုပ်ငန်းများ လှုံ့ဆော်လုပ်ကိုင်စေခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာသင်ကျောင်းများ လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ၎င်းတို့အား အများမှ လက်လှမ်းမီ တက်ရောက် သင်ယူနိုင်စေမှုအား မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထိရောက်မှုရှိစေရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ ရှင်းလင်းသတ်မှတ်ဖွဲ့စည်းရေး အမြင်ဖြင့် နိုင်ငံတော်အဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်နှင့် ဒေသခံအဆင့်များ၌ ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်သင်ကြားရေး ဝန်ဆောင်မှုအားလုံးကို ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ အကျိုးသက်ရောက်မှုအား အကဲဖြတ်ခြင်း
- မြန်မာနိုင်ငံ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော အလုပ်အကိုင်ဖွံ့ဖြိုးလာမှုနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်အား တိုင်းတာစစ်ဆေးနိုင်စေမည့် သက်ဆိုင်ရာအရင်းအမြစ် အချက်အလက်များနှင့် အညွှန်းပြပစ္စည်းများ သတ်မှတ်ခြင်း
- HRDSAP ၏ အဓိကလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအား ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် သင်တန်းပေးမှုကွန်ရက်များနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ခွဲကော်မတီများအား မြှင့်တင်ခြင်း
- ပြည်သူများမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် နိုင်ငံ၏စီးပွားရေးအတွက် အရေးပါမှု၊ ၎င်းမှ များပြားလှသော ဝင်ငွေနှင့် အလုပ်အကိုင်များ ဖန်တီးပေးနိုင်မှုတို့ကို ပိုမိုသိမြင်နားလည်လာစေခြင်း
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား ရှင်းလင်းတိကျသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း တိုးတက်မှုလမ်းကြောင်းများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း မတူညီသော လုပ်ငန်းကဏ္ဍများ၌ အခွင့်အလမ်းများ ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ဆွဲဆောင်မှုရှိသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းလုပ်ငန်းတစ်ရပ်အဖြစ် ဖန်တီးဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းကျင့်ထုံးများ မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့်
- လိုအပ်လျက်ရှိသော ပြောင်းလဲမှုအားလုပ်ဆောင်ရန် ပိုမိုကြီးမားသော အစိုးရနှင့် သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးရေး လက် တွဲဖက်လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုလိုအပ်သည့် ကဏ္ဍအား သတ်မှတ်ပေးခြင်း

ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ လေ့ကျင့်ရေးနှင့် ပညာပေးရေးဌာန ညွှန်ကြားရေးမှူးမှ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ ၏ အတွင်းရေးမှူးအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ပါမည်။ HRDSAP ၏ ငါးနှစ်လုပ်ငန်းစီမံကိန်း၌ ဖော်ပြထားသော များပြားစုံလင်လှသည့် လုပ်ငန်းများအားအကောင်အထည်ဖော်ရေးအတွက် ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာနအား ဦးဆောင်ဌာနအဖြစ် တာဝန်ပေးအပ်ထားရာ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးမှ လက်အောက်ဌာနများနှင့် ဝန်ထမ်းများအား သီးခြားလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ အကောင်အထည်ဖော်ရန် တာဝန်များပေးအပ်မည် ဖြစ်သည်။ အထောက်အကူပြုအဖွဲ့များနှင့် ၎င်းတို့၏ တာဝန်ကဏ္ဍများကို လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအဝေးများ၌ ရှင်းလင်းတိကျစွာ သတ်မှတ်ပေးမည် ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းအဖွဲ့၌ပါဝင်သောအခြားအဖွဲ့အစည်းများ၏အထွေထွေတာဝန်များနှင့်သက်ဆိုင်ရာကဏ္ဍများမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်။

ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် နိုင်ငံတဝန်းလုံးရှိ အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ ပညာသင်ကျောင်းများ၌ ပို့ချ သင်ကြားပေးလျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပညာရပ်နှင့် သင်တန်းများ အဆင့်မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထိရောက်မှုရှိစေရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ဖွဲ့စည်းပေးရာ၌ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါမည်။ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် -

- လုပ်ငန်းအဖွဲ့အား မူလတန်းနှင့် အထက်တန်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲမှုအဆင့်နှင့် မြှင့်တင်မှုတို့နှင့် ပတ်သက်သော လုပ်ငန်းကိစ္စများအား အသိပေးတင်ပြမည်ဖြစ်ပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်အတူ အစိုးရ စက်မှု လက်မှုအထက်တန်းကျောင်းသင်ရိုးများမှ အစပြု၍ ၎င်းသင်ရိုးများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များ ထည့်သွင်းမှု အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ဆုံဖြတ်လုပ်ဆောင်ပါမည်။
- လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်ပူးပေါင်း၍ ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘွဲ့သင်တန်း အစီအစဉ်များ ပိုမိုဖွင့်လှစ်နိုင်စေရေး အခွင့်အလမ်းများ၊ အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံပြုသွားမည်။
- လုပ်ငန်းအဖွဲ့အား ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများအား ပိုမို ထောက်ပံ့ အားပေးဆောင်ရွက်စေရေး အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံပြုသွားမည်။

- ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု အရည်အချင်းအား အခြေခံသော သင်ယူလေ့လာမှု ပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်း ဘာသာရပ်သင် ဆရာ၊ ဆရာမများနှင့် တက္ကသိုလ်ကထိကများအား သက်ဆိုင်ရာ ဘာသာရပ် သင်ပြမှု အရည်အချင်းနှင့် အတွေ့အကြုံတို့ ပေးအပ်နိုင်စေရေး အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော စက်မှုလက်မှု အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင်ကျောင်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ဖွံ့ဖြိုးလာရေးနှင့် အရည်အသွေး မြှင့်တင်ရေးတို့ကို အားကောင်းခိုင်မာစေရန် ပံ့ပိုးပေးသွားပါမည်။
- လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်တွဲဖက်၍ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော ဆက်စပ်လုပ်ငန်းတွဲများနှင့် ဈေးကွက်တွင်း မြင့်တက်လာသော အလုပ်အကိုင်အခွင့်အလမ်းများဖွံ့ဖြိုးလာမှုနှင့်ပတ်သက်သည့်ပိုမိုကျယ်ပြန့်သောပညာရေးနှင့် သင်တန်းများလိုအပ်ချက်တို့ကို စိစစ်အကဲဖြတ်ခြင်း ပြုလုပ်ကာ ၎င်းသင်တန်းနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စေရန် ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအား အကြံပြုတင်ပြချက်များ ပြုလုပ်သွားပါမည်။

အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) တွင်လည်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ၎င်းလုပ်ငန်းအတွင်း ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်များ မြှင့်တင်ရေးတို့နှင့် ပတ်သက်သည့် အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များ ရှိပါသည်။ MOLIP သည် အောက်ပါလုပ်ငန်းတို့အား လုပ်ဆောင်ရန် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်ပါမည်-

- မြန်မာနိုင်ငံ၏ အလုပ်သမားရေးရာနှင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု ဥပဒေများတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ (လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် ဝန်ထမ်းများ) ၏ အထူးလိုအပ်ချက်များအား အလေးထား စဉ်းစားသုံးသပ်မှု ပြုစေခြင်းနှင့် ဤခရီးသွားလုပ်ငန်းအား နိုင်ငံစီးပွားရေး၏ အဓိကအခန်းကဏ္ဍတစ်ရပ် ဖြစ်လာစေရေး ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သွားရန်
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင်ကျောင်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ အရည်အသွေး တိုးမြှင့်လာရေး ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်သွားရန်
- မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့ (NSSA) မှ အရည်အချင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြုစနစ်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်၊ ကျင့်သုံး၊ ဆောင်ရွက်ရာ၌ လိုအပ်ပါက အကြံပြုရန်နှင့် အကူအညီပေးရန်
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော အလုပ်အကိုင်များ ဖွံ့ဖြိုးလာမှုကို စစ်ဆေးတိုင်းတာ၍ မှတ်တမ်းပြုစုရာ၌ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ရန်
- အီလက်ထရောနစ်စနစ် ဒီဇာစနစ် အသုံးပြု၍ မြန်မာနယ်စပ်ဂိတ်များအား လည်ပတ်သူများသို့ ဖွင့်လှစ်ပေး ရေးနှင့်ပတ်သက်သော အကြောင်းကိစ္စများ၌ အကြံပြုသွားရန်

စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOPF) သည် စီးပွားရေးဆိုင်ရာ မူဝါဒနှင့် မဟာနည်းဗျူဟာများ ရေးဆွဲချမှတ်မှု၊ ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအတွက် လက်တွဲလုပ်ဆောင်ရေးနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပြည်နယ် /တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့များမှ ၎င်းတို့အား ပေးအပ်ထားသော တာဝန်များအား ထမ်းဆောင်နိုင်စေရန် ဘဏ္ဍာငွေများ သတ်မှတ်ခွဲဝေပေးခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ MOPF သည် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့် တွဲဖက်၍ -

- နိုင်ငံတဝန်းလုံးရှိ မတူညီသော လက်အောက်ဌာနများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော အလုပ်အကိုင် အခွင့်အလမ်းအား သိရှိအောင်ပြုလုပ်၍ ၎င်းဌာနများအား အနာဂတ်၌ မည်သို့ချဲ့ထွင်လုပ်ဆောင်နိုင်ရေး ဆုံးဖြတ်ရာ၌ အကူအညီပေးပါမည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် ဝင်ငွေနှင့် အလုပ်အကိုင် တိုးတက်လာမှုအား စစ်ဆေးတိုင်းတာ၍ မှတ်တမ်းပြုစုရာ၌ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သွားပါမည်။
- ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော ကဏ္ဍများ၌ ပြည်တွင်းအလုပ်အကိုင်များ အမြင့်မားဆုံး အခြေအနေအထိ တိုးပွားလာရေး မူဝါဒများ ရေးဆွဲ၍ ဤသို့ဖွံ့ဖြိုးလာမှုမှ ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုကို လျော့ချပေးစေရေးနှင့် အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများအတွက် အခွင့်အလမ်းများ ပံ့ပိုးပေးနိုင်စေရေး ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပြီး-
- HRDSAP နှင့် ၎င်း၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များနှင့် လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်စေရေး ပံ့ပိုးပေးရန် လိုအပ်သော ဘဏ္ဍာငွေများ သတ်မှတ် ဆုံးဖြတ်ပေးသွားပါသည်။

သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာန (MONREC) အနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်အပေါ် သက်ရောက်မှုများ တိုင်းတာစစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း၊ ကာကွယ်ထားသော ဒေသများနှင့် အခြားသစ်တောနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဒေသများနှင့် အနီးဝန်းကျင်၌ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ထိန်းသိမ်းသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို စီမံကြီးကြပ် ကွပ်ကဲခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိပြီး မြန်မာနိုင်ငံ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း မူဝါဒနှင့် စီမံခန့်ခွဲ မှုနည်းဗျူဟာအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေး၌ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ ထိုနည်းတူစွာပင် MONREC တွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လိုအပ်ချက်များ အများအပြား ရှိနေပါသည်။ MONREC သည်

HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်တွဲဖက်၍ -

- ဝန်ကြီးဌာနအတွင်းရှိ ၎င်း၏ အဓိကဌာနများနှင့် ရုံးခွဲများမှ မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်၍ ရှင်းလင်းတိကျသော ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲသတ်မှတ်ပါမည်။
- လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အား ရှေ့ဆက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်စေရေး အခွင့်အလမ်းများ၊ အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ပါမည်။
- MONREC ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များအား ပံ့ပိုးပေးနိုင်မည့် သင်ကြားမှုနှင့် သင်ယူမှုအစီအစဉ်များအား အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကဌာန ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများမှ ပံ့ပိုးဖွင့်လှစ် ပို့ချပေးမည့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းအခွင့်အလမ်းများ ရေးဆွဲပို့ချပေးရာ၌ ပါဝင်စေရေး ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။
- ပြည်သူများအား ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၏ အရေးပါမှုအား သိရှိမှုကို မြှင့်တင်ရန် နည်းဗျူဟာများနှင့် အထူး ကြားဖြတ်လုပ်ငန်း များ၌ ပါဝင်သည့် အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်၍ အကြံပြုသွားပါမည်။

ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHA) သည် မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီးပွားရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှု၌ အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ရဲဌာနနှင့် အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန (GAD) တို့ အတွက် တာဝန်ရှိပါသည်။ ထို့ပြင် MOHA သည် နိုင်ငံ၏ မည်သည့်ဒေသအား နိုင်ငံတကာမှ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ခွင့်ပြုရေး ကိစ္စရပ်နှင့် ပတ်သက်၍လည်း တာဝန်ရှိပါသည်။ ထိုကဲ့သို့ပင် MOHA တွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်၍ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လိုအပ်ချက်များ အများအပြားရှိနေပါသည်။ MOHA သည် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်တွဲဖက်၍ -

- ဝန်ကြီးဌာနအတွင်းရှိ ၎င်း၏ အဓိကဌာနများနှင့် ရုံးခွဲများမှ မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်၍ ရှင်းလင်းတိကျသော ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲသတ်မှတ်ပါမည်။
- လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အား ရှေ့ဆက်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်စေရေး အခွင့်အလမ်းများ၊ အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ပါမည်။

သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန သည် မြန်မာနိုင်ငံ ရုပ်ဝတ္ထုပိုင်းအရ တွေ့မြင်လေ့လာနိုင်သော အသိစိတ်အားဖြင့် ခံစားသိရှိနိုင်သော ယဉ်ကျေးမှုအမွေအနှစ်တို့အား နိုင်ငံ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းထုတ်ကုန်၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ် မြှင့်တင်ပေးရန် တာဝန်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ကြွယ်ဝသော ယဉ်ကျေးမှု အမွေအနှစ်ပစ္စည်းများ (ယဉ်ကျေးမှုနှင့် ဘာသာရေးဆိုင်ရာ နေရာများ၊ ပွဲတော်များ၊ ပြတိုက်များနှင့် လက်မှုပစ္စည်းများ အပါအဝင်) သည် ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားများအား ဆွဲဆောင်နိုင်သော အရာများ ဖြစ်သည်။ ထို့ကြောင့် MOCRA တွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သည့် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှု လိုအပ်ချက်များ အများအပြား ရှိနေပါသည်။ MOCRA သည် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်တွဲဖက်၍ -

- ဝန်ကြီးဌာနအတွင်းရှိ ၎င်း၏ အဓိကဌာနများနှင့် ရုံးခွဲများမှ မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်၍ ရှင်းလင်းတိကျသော ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲသတ်မှတ်ပါမည်။
- လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အား ရှေ့ဆက်အကောင်အထည်ဆောင်နိုင်စေရေး အခွင့်အလမ်းများ၊ အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ပါမည်။

တိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီးဌာန (MOEA) သည် မြန်မာ့တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများ၏ ရပိုင်ခွင့်နှင့် ခံစားခွင့်များအား မြှင့်တင်ပေးရန်အတွက် တာဝန်ရှိသော အစိုးရဌာန ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာအစိုးရမှ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများသည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ၌ အထူးစိတ်ဝင်စားလျက်ရှိကြောင်း သိရှိထားပြီး ၎င်းခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား ငြိမ်းချမ်းရေးအတွက် ဆောင်းကြဉ်းပေးမည့် အရာတစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။ ဤအထူးအခြေအနေအရပ်အရ MOEA မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး လိုအပ်ချက်များ အများအပြားရှိနေပါသည်။ MOEA သည် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့နှင့်တွဲဖက်၍ -

- တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုအဖွဲ့များအတွင်း ခေါင်းဆောင်များနှင့် အဓိကကျသော လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ဝန်ကြီးဌာနအတွင်းရှိ ၎င်း၏ အဓိကဌာနများနှင့် ရုံးခွဲများမှ မန်နေဂျာများနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုး တက်မှု လိုအပ်ချက်များကို သတ်မှတ်၍ ရှင်းလင်းတိကျသော ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တစ်ခု ရေးဆွဲ သတ်မှတ်၍

- လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အား ရှေ့ဆက်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်စေရေး အခွင့်အလမ်းများ၊ အဆင့်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သတ်မှတ်ပါမည်။

မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ် (MTF) နှင့် ညီနောင်အသင်းများ သည် HRDSAP အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်မှု၌ ကဏ္ဍာမျိုးစုံမှ ပါဝင်ပါမည်။ နည်းဗျူဟာ၌ ရှင်းလင်းစွာဖော်ပြခဲ့သည့်အတိုင်း ဥပမာအားဖြင့် လုပ်ငန်း လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ရေး၊ လုပ်ငန်းရှင်များ၊ မန်နေဂျာများနှင့် လုပ်ငန်းကြီးကြပ်ရေးမှူးများအား အရည်အချင်းမြှင့်တင်ရေး၊ လုပ်ငန်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၌ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ၊ စနစ်များနှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များ ထည့်သွင်းအသုံးပြုစေရေး နှင့် သင်တန်းများပို့ချမှုနှင့် သင်ယူမှု အရင်းအမြစ်များအား အင်တာနက်နှင့် အခြားမီဒီယာအခြေခံသော နည်းပညာများမှတစ်ဆင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သင်ယူနိုင်စေရေး ဆန်းစစ်တီထွင်သွားရန် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများအကြား ရင်းနှီးစွာ ပူးပေါင်းလက်တွဲ ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။ MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်များနှင့်အတူ အများလက်ခံသော တူညီသည့် ရလဒ်တစ်ခုရရေး အတူပူးပေါင်း ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ညှိနှိုင်း၍ HRDSAP နှင့်အတူ လက်တွဲကာ HRDSAP ၌ ချမှတ်ထားသော အဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ တစ်ခုစီတိုင်းကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရေး အထောက်အပံ့ဖြစ်စေမည့် လုပ်ငန်းပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုဖန်တီးသွားပါမည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်များမှ တစ်ဆင့် MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများသည် လက်အောက်လုပ်ငန်းဌာန အသီးသီး (ဟိုတယ်များ၊ တိုးအော်ပရေတာများ၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ တိုးရစ်ဂိုက်များ၊ သင်တန်းပံ့ပိုးပေးသူများ၊ လက်မှုပစ္စည်းထုတ်လုပ်သူများ)၏ လူစွမ်းအား အရင်း အမြစ်ဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များအား အလေးထားဖြည့်ဆည်းသွားရန် ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

မြန်မာ့မိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများ သည် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး၊ ပညာရေးနှင့်သင်တန်းများ ပို့ချဖွင့်လှစ်ပေးမှုတို့အား ပံ့ပိုးကူညီပေးရာ၌ မရှိမဖြစ် အရေးပါသော အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပါသည်။ မြန်မာအစိုးရသည် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအား ကြိုဆိုလျက်ရှိပြီး ဤလုပ်ငန်းစဉ်အား ပံ့ပိုးပေးမည့် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းသစ်များအား ပံ့ပိုးအားပေးလျက်ရှိသည်။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများသည် ဦးစားပေးလုပ်ငန်း အစီအစဉ်များအား ရှေ့ဆက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နိုင်ရေး နည်းပညာနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကူအညီ အထောက်အပံ့များ ပေးလျက်ရှိပါသည်။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် လုပ်ငန်းစဉ်အား ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရာ၌ ပါဝင်ရန် စိတ်အား ထက်သန်သော၊ များပြားလှသော ဗျူဟာမြောက် ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်လိုသော တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အဓိကအဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် ဖိတ်ခေါ်ထည့်သွင်းထားပါသည်။ မြန်မာအစိုးရသည်လုပ်ငန်းအဖွဲ့၌ ပါဝင်သော ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား အမြဲအကဲဖြတ်ဆန်းစစ်၍ အခြားအဖွဲ့များကိုလည်း လိုအပ်ပါက သင့်လျော်သလို ပူးပေါင်းရန် ဖိတ်ခေါ်သွားပါမည်။ အတိအကျ သတ်မှတ်ရည်ရွယ်ထားသော ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းစဉ်များ၌ အထူးကြိုးစား ပါဝင်လျက်ရှိသော အခြားတွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား သင့်လျော်မှုရှိပါက သတ်မှတ်အစည်းအဝေးတို့၌ တက်ရောက်ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်သွားပါမည်။

စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်း

ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) သည် HRDSAP အကောင်အထည်ဖော်မှုအား စောင့်ကြည့်လေ့လာ အကဲဖြတ်ရာ၌ ဦးဆောင်သွားပါမည်။ ထို့ပြင် မဟာဗျူဟာ၏ လုပ်ငန်းစီမံကိန်း၌ သတ်မှတ်ထားသော လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုင်းတာမှု အညွှန်းများအရ HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့ အစည်းအဝေးများမှ တင်ပြသော ကာလအလိုက် အစီရင်ခံစာအနှစ်ချုပ်များမှ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၏ လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှုအဆင့် မှတ်တမ်းပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ပထမသုံးနှစ် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု ပြီးနောက်တွင် Lux Dev ၏ မြန်မာ/၀၀၁ စီမံကိန်းမှ MOHT အား လုပ်ငန်းအကောင်အထည် ဖော်ဆောင်မှုနှင့် ဦးစားပေးစီမံချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နိုင်စေရေး HRDSAP အား အသေးစိတ် ပြန်လည်ဆန်းစစ်ထားမှုကိုတင်ပြထား ပါသည်။ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်သည် လုပ်ငန်းများအတွက် အမှန်တကယ် ဆောင်ရွက်မည့် အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်များသည် နောက်ဆက်တွဲ စာတမ်း ၁ ၌ ဖော်ပြထားသော အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် မလွဲမရှောင်သာသော ကွာဟနိုင်မှုရှိနိုင်ခြင်းကြောင့် အရေးပါပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ လိုအပ်ချက်များ

HRDSAP ၏ မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ်သုံးရပ်၌ အဓိကရည်မှန်းချက် ၂၁ ချက် ပါဝင်ပြီး ၎င်းတို့အောက်တွင် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစု ၄၉ အား ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းစုအားလုံးအတွက် ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ်မှာ စုစုပေါင်း အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၇.၃၁ သန်း (ဇယားကွက် ၁၀) ဖြစ်ပါသည်။ လုပ်ငန်းပေါင်း ၄၉ မှ ၃၂ ခုအား ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများအဖြစ် သတ်မှတ်ထားပြီး ၎င်းတို့အား လုပ်ဆောင်ရန် အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၆၂.၄၇ သန်း လိုအပ်ပါမည်။ အဓိကပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း

သင်တန်းကျောင်းဌာနများ ထူထောင်ရန် အဓိကဦးစားပေး အခြေခံအဆောက်အဦး အစီအစဉ်အတွက် အမေရိကန်ဒေါ်လာ သန်း ၅၀ သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် HRDSAP ၌ အစိုးရဘက္ကာငွေများအား အလုံးစုံအသုံးပြုရန် မဖြစ်နိုင်ခြင်းကြောင့် မြန်မာအစိုးရသည် ၎င်း၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များသို့ နှစ်စဉ်ဘက္ကာငွေများ ခွဲဝေသတ်မှတ်ပေးရာ၌ ယခုဖော်ပြထားသော အဓိကရည်မှန်း ချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် အလေးအနက်ထား သုံးသပ်မှုပြုသွားရန် ဆုံးဖြတ်ထားပါသည်။ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်း အဆောက်အဦး တပ်ဆင်ပေးရန်အတွက် ကုန်ကျစရိတ်နှင့် ဝန်ထမ်းလစာများအတွက် ထောက်ပံ့ပေးရန် နိုင်ငံတော်အစိုးရမှပင် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း၌ ဖော်ပြ ထားသော အခြားရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများကို လုပ်ဆောင်သွားပါမည်။

ဇယားကွက် ၁၀ - ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး မဟာဗျူဟာစီမံကိန်း (HRDSAP) ၏ ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ် အဆိုပြုချက်

မဟာဗျူဟာမြောက်အစီအစဉ်	စီမံကိန်းများအားလုံး အတွက် ခန့်မှန်း ကုန်ကျစရိတ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ-သန်း)	ဦးစားပေးစီမံကိန်းများ အတွက် ခန့်မှန်းကုန်ကျစရိတ် (အမေရိကန်ဒေါ်လာ- သန်း)
ခရီးသွားလုပ်ငန်းအစိုးရဌာနကဏ္ဍ	၅.၆၈	၅.၁၈
ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းဌာနကဏ္ဍ	၅၈.၀၆	၅၅.၄၁
ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍ	၃.၅၇	၁.၈၈
စုစုပေါင်း	၆၇.၃၁	၆၂.၄၇

နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၁ -မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု မဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း

ငါးနှစ်လုပ်ငန်းစီမံကိန်း ၂၀၁၆-၂၀၂၀

ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများအား အောက်ဖော်ပြပါ ☐ ဖြင့် သိသာကွဲပြားအောင် ဖော်ပြထားပါသည်။
ဦးဆောင်ဌာနအဖွဲ့အစည်းကော်လံ၌ နည်းပညာဆိုင်ရာ အကူအညီ သို့မဟုတ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းတို့၏ အကူအညီလိုအပ်သော လုပ်ငန်းများအား (♦) သင်္ကေတ ဖြင့် သတ်မှတ်ဖော်ပြထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၁ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အစိုးရဌာနကဏ္ဍ

အဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ	အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်					ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများ	ကုန်ကျစရိတ် (US$)	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ညွှန်ပြချက်များ
	၂၀၁၆	၂၀၁၇	၂၀၁၈	၂၀၁၉	၂၀၂၀			
အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၁။ HRDSAP အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအား ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုဖွဲ့စည်းခြင်း								
၁-၁-၁။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့တာဝန်လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြင်ဆင်ခြင်း - အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ၊ ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက် အဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များအား လုပ်ငန်းအဖွဲ့၌ ခန့်အပ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ ထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားတို့အား သဘောတူအတည်ပြုခြင်း၊ HRDSAP ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ သဘောတူအတည်ပြုခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ရန်နှင့် အချိန်နှင့်တပြေးညီ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ရန် ခြောက်လတစ်ကြိမ် အစည်းအဝေးပွဲများ စီစဉ်ကျင်းပခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, MOE, MOLIP, MOPF, MOCRA, MONREC, MOHA, MTF, MHA, UMTA, MTGA, MRA, MHPA, MTHRDA, DPs (♦)	၅၀,၀၀၀	HRDSAP လုပ်ငန်း အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ လုပ်ငန်းအနှစ်ချုပ်နှင့် အစီရင်ခံစာများတင်ပြခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၂။ ဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOHT) ၏ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များနှင့် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှု အားကောင်း ခိုင်မာစေခြင်း								
၁-၂-၁။ HRDSAP သုတေသနအပိုင်း ၈ အား ရှေ့ဆက် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရေး တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် MOHT ဗဟိုဌာနနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ငယ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းခြင်း - အပိုင်း ၈ ၌ ပါဝင်သောအကြောင်းအရာအား အတည်ပြုသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ဝေဖန်အကြံပြုခြင်းများ လုပ်ဆောင်ရန်၊ လုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအတွက် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် အချိန်ကာလအပိုင်းအခြားတို့ သတ်မှတ်ပေးရန်၊ လိုအပ်ပါက လုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေး အထောက်အပံ့ရှာဖွေရန် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းများ ရှေ့ ဆက် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း	X	X	X	X	X	ရုံးခွဲများအပါအဝင် MOHT	၁,၅၀၀,၀၀၀	ဗဟိုဌာနအား သတ်မှတ်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ငယ်ထူထောင်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချမှု အစီအစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၃။ လုပ်ငန်း၏ စာရင်းမှတ်တမ်းများ ကောက်ယူမှုနည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များဆိုင်ရာ သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း								
၁-၃-၁။ ခရီးသွားများ စာရင်းမှတ်တမ်းကောက်ယူမှုနှင့် တင်ပြမှုနည်းလမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း - ဗဟိုဌာနအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းအား ကြီးကြပ်စီမံရန် တာဝန်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များအား အကဲဖြတ်စစ်ဆေး၍ နိုင်ငံတကာမှ ကောင်းမွန်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်း ပြုနိုင်စေရန် TOR ရေးဆွဲဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အစိုးရဌာန၏ သက်ဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များနှင့်အတူ လိုအပ်သော စနစ်သစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ၎င်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော ပို့ချရမည့် သင်တန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ညွှန်ကြား ကြီးကြပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်များ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းများအား စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်၍ သင့်လျော်သလို ချိန်ညှိ ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်ခြင်း	X	X	X			MOHT, MOPF, MOLIP, MTF, MOHA, CSO (♦)	၂၅၀,၀၀၀	စီစဉ်ရေးဆွဲ ထုတ်လုပ်ထားသော စာရင်းမှတ်တမ်းများ ကောက်ယူမှုနှင့် တင်ပြမှုနည်းလမ်းများ၊ နည်စနစ်နှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ခိုင်မာအားကောင်းလာစေရန် အကောင်အထည်ဖော်ပို့ချထားသော သင်တန်းများ နှစ်စဉ်ထွက်ရှိလာသော လုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စာရင်းအချက်အလက်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း

၁-၃-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အလုပ်အကိုင်စာရင်း မှတ်တမ်းများ ကောက်ယူခြင်းနှင့် တင်ပြမှုနည်းလမ်းများ - ဗဟိုဌာနအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုလုပ်ငန်းအား ကြီးကြပ်စီမံရန် တာဝန်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းလိုအပ်ချက်များအား အကဲဖြတ်စစ်ဆေး၍ နိုင်ငံတကာမှ ကောင်းမွန်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်း ပြုနိုင်စေရန် TOR ရေးဆွဲဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အစိုးရဌာန၏ သက်ဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်များနှင့်အတူ လိုအပ်သော စနစ်သစ်များနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ၎င်းတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော ပို့ချရမည့် သင်တန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းများစီစဉ်ရေး ဆွဲပို့ချခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များအား ညွှန်ကြားကြီးကြပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်များ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော လုပ်ငန်းများအား စောင့်ကြည့်လေ့လာအကဲဖြတ်၍ သင့်လျော်သလို ချိန်ညှိပြောင်းလဲဆောင်ရွက်ခြင်း	X	X	X			MOLIP, MOPF, MOHT, CSO	၂၅၀,၀၀၀	HRDSAP လုပ်ငန်း အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းပြီး လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ လုပ်ငန်းအနှစ်ချုပ်နှင့် အစီရင်ခံစာများတင်ပြခြင်း
၁-၃-၃။ အောက်ပါလုပ်ငန်းတို့ပါဝင်သော နှစ်စဉ်လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာစစ်တမ်းများ ကောက်ယူရေးစီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်း - (၁) အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေဆိပ်များမှ ထွက်ခွာမည့် ခရီးသည်များအား ၎င်းတို့ ခေတ္တတည်းခိုလည်ပတ်စဉ်အတွင်း ဟိုတယ်များ၌ ပေးရသောငွေကြေးတန်ဖိုးနှင့် ရရှိသော ဝန်ဆောင်မှုများ၊ ခရီးစဉ်ပေးသောလုပ်ငန်းများ၊ စားသောက်ဆိုင်များ၊ ဇည့်လမ်းညွှန်များနှင့် ၎င်းတို့အား ဆွဲဆောင်နိုင်သော လည်ပတ်ရာနေရာများအပေါ် ထင်မြင်ချက်များ ရယူနိုင်ရန် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုပြုခြင်း၊ (၂) ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအား ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းမှပေးဆောင်နိုင်သော ဝန်ဆောင်မှုအဆင့်၊ လွန်ခဲ့သော ၁၂ လ အတွင်း ပံ့ပိုးပို့ချပေးခဲ့သော ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်း အမျိုးအစားများနှင့် ပညာရေးအကြောင်းနှင့် ၎င်းသင်တန်းများအပေါ် ရှုမြင်မှုနှင့် ခံယူချက်တို့နှင့် ပတ်သက်သော အမြင်နှင့် အယူအဆများအား သိရှိနိုင်ရန် သုတေသနပြုခြင်း၊ (၃) ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဖွံ့ ဖြိုးရေးသင်တန်း တက်ရောက်သူများမှ သင်တန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အချက်အလက်နှင့် သင်ယူရရှိမှုများအား စစ်ဆေးသိရှိနိုင်စေရန် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုပြုခြင်း၊ (၄) ခရီးသွားလုပ်ငန်း ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှု အရည်အသွေးနှင့် ၎င်းတို့၏ အားသာချက်များအပေါ် ပြည်သူများ၏ အမြင်နှင့် ခံယူချက်များ သိရှိနိုင်စေရန် အဓိကလည်ပတ်ရာနေရာဒေသများ၌ ပြည်သူ့အမြင် သဘောထား စစ်တမ်းများ ကောက်ယူမှုများပြုခြင်းနှင့် (၅) အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍများသို့ ပေးအပ်သော သက်ဆိုင်ရာသင်တန်းများ အရည်အသွေးနှင့် ထောက်ပံ့မှု အကဲဖြတ် စစ်ဆေးရန် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများရှိ အကြီးတန်း ဟိုတယ်မန်နေဂျာများအား မေးမြန်း စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, တက္ကသိုလ် ကျောင်းသား၊ ကျောင်းသူများ, MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ(♦)	၂၅၀,၀၀၀	နှစ်စဉ်ထွက်ရှိလာသော စစ်တမ်းများမှ အစီရင်ခံစာများနှင့်အတူ မူဝါဒသစ်ဆောင်ရွက်မှု ရလဒ်များအကြောင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၄။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းများ၌ လုပ်ကိုင်နေကြသော အစိုးရဝန်ထမ်းများအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချခြင်း								
၁-၄-၁။ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ အစိုးရအဖွဲ့များအား အဆင့်မြင့်ပျူဟာမြောက် လမ်းညွှန်ချက်အနှစ်ချုပ်များပေးအပ်ခြင်း - လမ်းညွှန်ချက်အနှစ်ချုပ်များ ပေးအပ်နိုင်စေရန် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အဖွဲ့ငယ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းသတ်မှတ်၍ စီစဉ်ညွှန်ကြားရန် ဗဟိုဌာနတစ်ခု ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးအပ်၍ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ဦးတည်ထားသောဌာနများအား ဝန်ဆောင်မှုများပေးခြင်း၊ ပို့ချရန် အရေးကြီးသော သတင်းအချက်အလက်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်း၊ လိုအပ်ပါက သင်တန်းပို့ချမည့် အဖွဲ့ဝင်များအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ တက်ရောက်မည့်သူများအား ဖြန့်ဝေပေးမည့် စာရွက်စာတမ်းအချက်အလက်များအား ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် မြန်မာဘာသာ သို့ပြန်ဆိုခြင်း၊ လိုအပ်သောနေရာ၌ အဆင့်မြင့်လမ်းညွှန်ချက် အနှစ်ချုပ်များ ပေးအပ်ခြင်း	X	X	X			MOHT, (♦)	၂၅၀,၀၀၀	ဗဟိုဌာန ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင်များအဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အဆင့်မြင့်လမ်းညွှန်ချက် အနှစ်ချုပ်များ ပို့ချပေးအပ်ခြင်း

၁-၄-၂။ အဓိကဝန်ကြီးဌာနများအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ လိုအပ်ချက် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုဆောင်ရွက်ခြင်း - HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့ အစည်းအဝေး၌ အဓိကဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဌာနဆိုင်ရာများ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းပို့ချမှု လိုအပ်ချက်များဆွေးနွေးခြင်း၊ ဌာနဆိုင်ရာ ကိုယ်စားလှယ်များဖြင့် အသေးစိတ်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများအပါအဝင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် အဆင့်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းလိုအပ်ချက် အလုံးစုံအား အကဲဖြတ်ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပို့ချမှု အထူးလိုအပ်လျက်ရှိသော နေရာဌာနများအား သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းလိုအပ်ချက်များအား စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုတို့ ပြုလုပ်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်အတတ်ပညာရှင်များ သတ်မှတ်တာဝန်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရန် လိုအပ်မှုများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုဆောင်ရွက်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ဘဏ္ဍာငွေ ထောက်ပံ့ပေးနိုင်မည့် အရင်းအမြစ်များ ရှာဖွေ သတ်မှတ်ခြင်း		X	X	X		MOHT, MOCRA, MONREC, MOHA (◆)	၂၅၀,၀၀၀	အဓိကဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဌာနဆိုင်ရာအကြီးအကဲများဖြင့် သင်တန်းပို့ချရေး လိုအပ်ချက်များ ဆွေးနွေးခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှု ဆောင်ရွက်ရန် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ရေး လိုအပ်ချက်များ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှု ဆောင်ရွက်ခြင်းလုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း
၁-၄-၃။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဗဟုသုတကြွယ်ဝလာစေရေး သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချခြင်း - သင်တန်းများ ပို့ချရန် MOHT မှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များဖြင့် အဖွဲ့ငယ်တစ်ခု ဖွဲ့စည်းသတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်း၌ ပို့ချပေးမည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ခေါင်းစဉ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်ကြားပို့ချရာ၌ အသုံးပြုမည့် ပစ္စည်းများ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်စေရန် အဖွဲ့အား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရန်အတွက် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် ဌာနများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း၊ လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် ချိတ်ဆက်၍ ထပ်မံလိုအပ်သော အကူအညီနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်း	X	X	X			MOHT, MOE, MOLIP, MOPF, MOCRA, MONREC, MOHA, MOEA, ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာရုံးခွဲများ (◆)	၅၀၀,၀၀၀	သင်တန်းပို့ချပေးမည့်အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချပေးမည့် ပစ္စည်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပေါင်း ၄၀ ပို့ချပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၅။ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုကို ပံ့ပိုးပေးရန် သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း								
၁-၅-၁။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲရေးအတွက် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များအား သင်တန်းပေးခြင်း - ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု၌ အကူအညီ လိုအပ်လျက်ရှိသော ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးအစိုးရအဖွဲ့များအား ဦးစားပေး သတ်မှတ်ခြင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု လိုအပ်ချက်များ ဆွေးနွေးရန် ပုံမှန်အစည်းအဝေးပွဲများ ကျင်းပခြင်း၊ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတရှိမှုအား စစ်ဆေးတိုင်းတာမှုပြု၍ ပို့ချထောက်ပံ့ပေးရမည့် သင်တန်းနှင့် လုပ်ငန်းပိုင်းဗဟုသုတ မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်ချက်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံကိန်းရေးဆွဲရာ၌ လမ်းညွှန်မှုပေးခြင်း၊ ဖွဲ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများ၏ အကူအညီလိုအပ်ပါက ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး အစိုးရအဖွဲ့များ, (◆)	၅၀၀,၀၀၀	ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီ ၈-ခု ဖွဲ့စည်းခြင်း ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကောင်စီများ၏ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း
၁-၅-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာလုပ်ငန်း ဗဟုသုတကြွယ်ဝလာစေရေး သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲပို့ချခြင်း - လုပ်ငန်း ၁-၄-၃ အတွက် ကဲ့သို့ပင် တူညီသော ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်အဖွဲ့အား အသုံးပြုခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချမှု၌ ပါဝင်မည့် အကြောင်းအရာများနှင့် ခေါင်းစဉ်များသတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရာ၌ အသုံးပြုရမည့် ပစ္စည်းများ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုမှုပြုခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချပေးနိုင်ရန် အဖွဲ့အား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရန်အတွက် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရမည့် ဌာနများသတ်မှတ်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် ချိတ်ဆက်၍ ထပ်မံလိုအပ်သော အကူအညီနှင့် သင်တန်းများပေးခြင်း		X	X	X		MOHT - MOE, MOLIP, MOPF, MOCRA, MONREC, MOHA, MOEA (◆) တို့၏ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးဆိုင်ရာ ရုံးခွဲများ	၄၀၀,၀၀၀	သင်တန်းပို့ချပေးမည့် အဖွဲ့ ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ သင်ကြားပို့ချပေးမည့် ပစ္စည်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပေါင်း ၂၀ ပို့ချပေးခြင်း

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၆။ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ဒေသခံလူထု ပါဝင်မှုတို့ လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် သင်တန်းများပို့ချခြင်း								
၁-၆-၁။ ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများမှ စီမံခန့်ခွဲမှု အဖွဲ့အစည်းများ (DMOs) များ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရေး အတွက် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲ သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ခြင်း - DMOs အတွက် ဖွဲ့စည်းထူထောင်ရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေးနှင့် ကြီးထွားဖွံ့ဖြိုးလာရေး လုပ်ငန်းစီမံကိန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သော ပစ္စည်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများနှင့် လမ်းညွှန်ချက် အပြည့်အစုံအားရေးဆွဲခြင်းနှင့် အထောက်အကူပစ္စည်းများ ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ၎င်း လမ်းညွှန်ချက်အစုံနှင့် ပစ္စည်းများအား ပေးအပ်နိုင်ရေး MOHT ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ လမ်းညွှန်ချက်အပြည့်အစုံအား အသုံးပြုလုပ်ဆောင်ရမည့် အဓိက လည်ပတ်ရာ နေရာဒေသများအား ဦးစားပေးသတ်မှတ်ခြင်း၊ DMOs လမ်းညွှန်ချက်အစုံကို အသုံးပြုမှုအား ညွှန်ပြကွပ်ကဲခြင်းနှင့် အထောက်အကူပေးခြင်း		X	X	X	X	MOHT, ရွေးချယ်ထားသော DMOs (♦)	၁,၀၀၀,၀၀၀	လမ်းညွှန်ချက်အပြည့်အစုံအား ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေပေးအပ်ခြင်း၊ သင်တန်းပေါင်း ၄၀ ပို့ချပေး၍ စီစဉ်ညွှန်ကြားမှုပေးခြင်း
၁-၆-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ လူထုမှပါဝင်မှု (CIT) စီမံကိန်းများ မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ခြင်း - မြန်မာနိုင်ငံ၏ ရပ်ရွာအခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်း (CBT) များအား သုတေသန ပြုလေ့လာမှု ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် စီမံကိန်းမန်နေဂျာများနှင့် ပူးပေါင်း လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်တန်းများနှင့် MOHT မှ အစိုးရဌာန အဖွဲ့အစည်းများအား ပို့ချသော သင်တန်းများ၌ CIT ကဏ္ဍ အကျဉ်းချုပ်အကြောင်း အရာများ ထည့်သွင်းခြင်းနှင့် ၎င်းနေရာဒေသများသို့ သွားရောက်လေ့လာစေခြင်းနှင့် လေ့လာရေးခရီး စီစဉ် ထည့်သွင်းခြင်း၊ CBT အား အထူးစိတ်ဝင်စားသော သတင်းထောက်များအား ဖိတ်ခေါ်ခြင်း၊ ၎င်းတို့အား CBT စီမံကိန်းများနှင့် ပတ်သက်သော အချက်အလက်များရရှိအောင် ထောက်ပံ့ပေးခြင်း၊ လမ်းညွှန်ချက်အကျဉ်းချုပ်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းတိုးတက်မှု အခြေအနေအား ပံ့ပိုးပေး၍ ခြောက်လတစ်ကြိမ် သတင်းမီဒီယာ ဂျာနယ်များ၌ ထည့်သွင်းဖော်ပြရန် အားပေးခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT,	၈၀,၀၀၀	CBT သုတေသနစာတမ်း ပြုစုမှုများ လုပ်ဆောင်စေခြင်း၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ၌ ပါဝင်စေခြင်း၊ သတင်းစာဂျာနယ်များ၌ ဆောင်းပါးများထည့်သွင်း၍ အများသိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း
၁-၆-၃။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ လူထုမှပါဝင်မှု (CIT)၊ ရပ်ရွာလူထု အခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်း (CBT) များ ဆောင်ရွက်ရန် သင်တန်းများပို့ချခြင်း - CBT စီမံချက်နယ်ပယ်ဒေသမှ လူပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် CBT သင်တန်းနည်းပြများဖြစ်လာရန် စိတ်ဝင်စားမှုနှင့် ကျွမ်းကျင်အရည်အချင်းများရှိသော လုပ်ငန်းပိုင်း အသက်မွေးပညာရှင်များအား ရွေးချယ်ခြင်း၊ သင်ခန်းစာများနှင့် နည်းပြများနှင့်အတူ CBT စီမံချက် နယ်ပယ်ဒေသနှင့် ၎င်းဝန်းကျင်ရှိ သုတေသနပြုထားမှုများအား ဖြန့်ဝေပေးခြင်းနှင့် လေ့လာရေးခရီးများ စီစဉ်ပေးခြင်း၊ နည်းပြများနှင့် သင်ယူထားသော သင်ခန်းစာများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ CBT ဒေသများအား စိတ်ဝင်စားသော ပြည်တွင်းခရီးစဉ် စီစဉ်ပေးလျက်ရှိသော ကုမ္ပဏီများနှင့် အစိုးရမဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများ/ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက် အဖွဲ့အစည်းများအား ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ CBT ဒေသများဖြစ်ရန် အလားအလာရှိသော နေရာများသတ်မှတ်ရန် သွားရောက်လေ့လာမှုများ ပြုလုပ်၍ CBT ဒေသ မြှင့်တင်မှု၌ စိတ်ပါဝင်စားသော ပြည်ပခရီးသွားကုမ္ပဏီများနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊ CBT စီမံချက်များအတွက် စီးပွားရေးစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ လိုအပ်ပါက သင့်လျော်သော သင်တန်းများပို့ချပေး ခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, UMTA, DPs, သင်တန်းကျောင်းများ	၁၅၀,၀၀၀	CBT သင်တန်းနည်းပြ ၁၀ ဦးအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ အလားအလာရှိသော CBT စီမံချက်များ သတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအရင်းအမြစ်ဈေးကွက်ရှိ ပြည်ပခရီးစဉ်လုပ်ငန်းများဖြင့် ချိတ်ဆက်အတည်ပြုခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း၊ CBT နေရာဒေသအသစ် ၁၀ ခု ထုတ်ဖော်ခြင်း

အဓိကရည်မှန်းချက် ၁-၇။ လူမှုအဖွဲ့အစည်းမှ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေး သဘောတူညီချက် (MRA-TP) အပါအဝင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍအား သိနားလည်လာစေမှု မြှင့်တင်ခြင်း								
၁-၇-၁။ သုံးနှစ်ကြာဆောင်ရွက်မည့် ပြည်သူလူထုအား အသိပညာပေးမှု နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်း - အာဆီယံနိုင်ငံများဆိုင်ရာ MRA-TP အား လိုက်နာ အကောင်အထည်ဖော်မည့် နည်းဗျူဟာအား ဦးဆောင်စီစဉ်ရေးဆွဲစီမံခန့်ခွဲရန် ဗဟိုဌာနတစ်ခု ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးခြင်း၊ ဌာနဆိုင်ရာများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုပြု၍ နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း၊ သတင်းထောက်များနှင့်အတူ နည်းဗျူဟာအား ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် ပိုမိုကောင်း မွန်လာအောင် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ နည်းဗျူဟာအရ ရုပ်ရှင်ရိုက်ကူးရေးနှင့် သတင်း ဆောင်းပါးအချက်အလက်များ ပြင်ဆင်ဆုံဖြတ်ခြင်း၊ HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့သို့ နည်းဗျူဟာအားတင်ပြပြီး လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရေးအတွက် ဘဏ္ဍာငွေများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ မီဒီယာမှတစ်ဆင့်တင်ပြအသိပေးသော နည်းဗျူဟာအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် အဖွဲ့ငယ်တစ်ရပ်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ နည်းဗျူဟာအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း		X	X	X		MOHT, MOI, MOE, MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ	၂၅၀,၀၀၀	နည်းဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းနှင့် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ အတည်ပြုချက်ရယူခြင်း၊ နည်းဗျူဟာအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရန် အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
၁-၇-၂။ နှစ်စဉ်ကျင်းပသော ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ် ဆုချီးမြှင့်မှုအစီအစဉ်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း - ဆုချီးမြှင့်ရေးစီစဉ်ဆောင်ရွက်မည့် ကော်မတစ်ခု ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများနှင့် လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းအတွက် ပေးအပ်မည့် ဆုအမျိုးအစားများသတ်မှတ်ခြင်း၊ ဆုပေးရန် ရွေးချယ်မည့် စံနှုန်းများရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊ အများသိရှိအောင် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ကြေညာခြင်းနှင့် ဆုချီးမြှင့်မှုများ ပိုမိုသိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း		X	X	X	X	MTF, MHA, UMTA, MTHRDA, MHPA, MTGA, MRA	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှ ရန်ပုံငွေထောက်ပံ့ပါမည်။	ဆုချီးမြှင့်မှု အခမ်းအနားအား နှစ်စဉ်ကျင်းပပါမည်။

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၂ - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချမှု

အဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ	အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်					ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများ	ကုန်ကျစရိတ် (US$)	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ညွှန်ပြချက်များ
	၂၀၂၄	၂၀၂၅	၂၀၂၆	၂၀၂၇	၂၀၂၈			
အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၁။ အဆင့်ဆင့်တိုင်းရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ရိုး၊ သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း								
၂-၁-၁။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများအား အသစ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း - အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ သင်တန်းကျောင်းများမှ ပေးအပ်သော သင်ရိုးများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် သင်တန်းအစီအစဉ်များနှင့် အဆင့်မြှင့်တင်ရမည့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများအား သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ စံပြအာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းသင်ရိုးညွှန်းတမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ် လေ့လာခြင်း၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများနှင့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ရေးသားခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်စီစစ်ခြင်း၊ အရည်အချင်း စံသတ်မှတ်ချက်များ CATC နှင့်အညီဖြစ်စေရေး မြှင့်တင်ခြင်း၊ ဆရာ၊ ဆရာမများနှင့် နည်းပြများသင်ကြားရေးပစ္စည်းအသစ်များ အသုံးပြု သင်ကြားနိုင်စေရန် သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချခြင်း	X	X	X	X	X	MOE, သင်တန်းကျောင်းများ, MTF, MHA, UMTA, MOHT	၅၀၀,၀၀၀	ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများအား အတည်ပြုသတ်မှတ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ ရေးဆွဲပြင်ဆင်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချမည့်ဆရာများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအသစ်အား အသုံးပြုခြင်း

၂-၁-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအား အစိုးရစက်မှုလက်မှုအထက်တန်းကျောင်းများ သင်ရိုးဌ စတင်မိတ်ဆက်သင်ကြားခြင်း - ဤလုပ်ငန်းစဉ်အား ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်မည့် ဗဟိုအဖွဲ့များ သတ်မှတ်ဖွဲ့စည်းရန် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအဝေးများ၌ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းအကြောင်း ထည့်သွင်းမှု ဆွေးနွေးခြင်း၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ကောင်းမွန်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား အခြေခံ၍ အစိုးရစက်မှုလက်မှုအထက်တန်းကျောင်းများ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ မိတ်ဆက်သင်တန်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲ၊ ပို့ချ သင်ကြားရေးအတွက် အဓိက ပညာသင်ကျောင်း အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ငန်း ပိုင်း အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချ သင်ကြားနိုင်စေရန် ဆရာ၊ ဆရာမများအား သင်တန်းပေးခြင်း		X	X	X		MOE, MOHT, MTHRDA, MHPA, (♦)	၃၀၀,၀၀၀	တစ်နိုင်ငံလုံးရှိ အစိုးရစက်မှုလက်မှု အထက်တန်းကျောင်းများ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်တန်းများဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးခြင်း
၂-၁-၃။ ယခင်သင်ယူတတ်မြောက်ထားမှုအားအသိအမှတ်ပြုခြင်း (RPL) လုပ်ငန်းစဉ်နှင့် စစ်ဆေးတိုင်းတာမှုပြုမည့်ပစ္စည်းများ ရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်း - အမျိုးသား ကျွမ်းကျင်ပညာအဆင့် အသိအမှတ်ပြုအဖွဲ့ (NSSA) ၏ အသိအမှတ်ပြုမှုနှင့် စစ်ဆေးတိုင်းတာမှု ပဏာမအဆင့် အစီအစဉ်များဖြင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ သင်တန်းကျောင်းများနှင့် သို့မဟုတ် NSSA အတွက် ကျွမ်းကျင်ခရီးသွားလုပ်ငန်း လုပ်သားများအား စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ပေးအပ်ခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်၌ အရည်အချင်းအဆင့်သတ်မှတ် ချက် လက်မှတ်များရရှိနိုင်စေရေး RPL လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်ရာ အထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ ပံ့ပိုးပေးခြင်း		X	X	X	X	NSSA, MOLIP, MOE, သင်တန်းကျောင်းများ, MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ (♦)	၅၀၀,၀၀၀	အရည်အချင်းရှိသော လုပ်သားများအား အသိအမှတ်ပြုခြင်းနှင့် ၎င်းတို့၌ရှိပြီးသော အရည်အချင်းများအတွက် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ထုတ်ပေးခြင်း
၂-၁-၄။ စာသင်ခန်းများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရေးမြှင့်တင်ရန် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း - ဤနည်းဗျူဟာအား ရေးဆွဲမှု၌ဦးဆောင်ရန် ဗဟိုဌာနနှင့် အဓိကပါဝင်မည့် လူပုဂ္ဂိုလ်များအား သတ်မှတ်ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များ၏ ရှိပြီးသော သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ မူလတန်းနှင့် အထက်တန်းစာသင်ခန်းများ၌ ထည့်သွင်းမြှင့်တင်နိုင်ရေး ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့်သက်ဆိုင်သော ခေါင်းစဉ်များနှင့် အကြောင်းအရာများအား သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်ထောက်ကူအရင်းအမြစ်များ ရေးဆွဲပြင်ဆင်ရာ၌ စိတ်ပါဝင်စားသော ဆရာ/ဆရာမများအား ရွေးချယ်ခြင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်ခန်းစာများ သင်ကြားရာ၌ ဆရာ၊ ဆရာမအား အထောက်အကူပေးမည့် သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များ ရေးဆွဲပြင်ဆင်ခြင်း၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ ပေးအပ်ရန် ဦးစားပေးလည်ပတ်ရာ နယ်မြေဒေသများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်း သင်ခန်းစာများနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန် ဆရာ၊ ဆရာမများနှင့် ဗဟိုအဖွဲ့ အစည်းအဝေးများ ကျင်းပပေးခြင်း၊ သင်ကြားရေးပစ္စည်းသင်ခန်းစာများ အသုံးပြုစမ်းသပ်သင်ကြားခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ပြန်လည် ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်စိစစ်ခြင်း၊ သင်ကြားရေးအထောက်အကူ ပစ္စည်းများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သုံးစွဲသင်ကြားမှုကို မြှင့်တင်အားပေးခြင်း		X	X	X	X	MOE, MTF, MHA, UMTA, MTMC, MHPA, (♦)	၅၀၀,၀၀၀	မူလတန်းနှင့် အထက်တန်းအဆင့် စာသင်ခန်းများ၌ အသုံးပြုမည့် သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များနှင့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ ရေးဆွဲပြင်ဆင်ခြင်း၊ နိုင်ငံတဝန်းရှိ ရွေးချယ်ထားသော လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ မူလတန်းနှင့် အထက်တန်း အဆင့်စာသင်ခန်းများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များ သင်ကြား ပေးခြင်း

အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချမှုစံနှုန်းများနှင့် တရားဝင်အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးမှုစနစ်များ အားကောင်း ခိုင်မာလာစေခြင်း								
၂-၂-၁။ သင်တန်းပို့ချမှုစံနှုန်းများ အသစ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်း - လက်ရှိ စံနှုန်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးအလုပ်အကိုင် နယ်ပယ်များ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် CATC နှင့်အညီဖြစ်သော သက်ဆိုင်ရာအရည်အချင်း သတ်မှတ်အဆင့်စံများ ရေးဆွဲခြင်း၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများမှ ပေးအပ်လျက်ရှိသော သက်ဆိုင်ရာအာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ စံနှုန်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ၊ NSSA တို့နှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ လိုအပ်ပါက ပြောင်းလဲပြင်ဆင်စိစစ်ခြင်း၊ ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန (MOE)၊ အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန (MOLIP) တို့နှင့် အတူ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများမှ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးမှု စနစ်များ ရေးဆွဲဖွံ့ဖြိုးလာရေး ထောက်ပံ့ခြင်း၊ သင်တန်းနည်းပြများအား သင်တန်းပို့ချမှုစံနှုန်းများနှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးမှု နည်းပညာများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သင်တန်းပေးခြင်း၊ သတ်မှတ်စံနှုန်းများအတိုင်း ကျင့်သုံးစေခြင်း		X	X	X	X	MOHT, MOE, MOLIP, NSSA, MTHRDA, MHA, MRA, UMTA, (♦)	၁,၀၀၀,၀၀၀	သင်တန်းပို့ချမှုစံနှုန်းအသစ်နှင့် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးမှုစနစ်သစ်များ ရေးဆွဲပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ကျင့်သုံးခြင်း၊ သင်ကြားရေးအရင်းအမြစ်များအား သင်တန်းကျောင်းများ၌ အသုံးပြုစေခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၃။ သင်တန်းနည်းပြနှင့် သင်ကြားရေး ဆရာ/ဆရာမများ၏ အရေအတွက်နှင့် အရည်အသွေးတိုးမြှင့်ခြင်း								
၂-၃-၁။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဘွဲ့တန်းများ၌ သင်ကြားလျက်ရှိသော ကထိကများအား ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း - သင်ကြားရေးတာဝန်ခံဝန်ထမ်းများ၏ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာဗဟုသုတများ ဆန်းစစ်တိုင်းတာမှုပြုခြင်းနှင့် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု အကဲဖြတ်စစ်ဆေးခြင်း၊ လိုအပ်လျက်ရှိသော ဗဟုသုတနှင့် ပညာရေး၊ သင်တန်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းတိုများမှသည် မဟာဘွဲ့တန်း အစီအစဉ်များအထိ သင့်လျော်သော သင်တန်းများနှင့် သင်တန်းအစီအစဉ်များ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်ပါက အင်္ဂလိပ်ဘာသာ သင်ကြားမှုလမ်းညွှန်ချက်များ ပို့ချပေးခြင်း၊ သင်တန်းတိုများ ပို့ချပေးခြင်းနှင့် သင့်လျော်သော နှစ်ရှည်ပညာရေး သင်တန်းများအတွက် စာရင်းသွင်း တက်ရောက်စေခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, DPs, MOE, (♦)	၁,၀၀၀,၀၀၀	ဗဟုသုတစစ်ဆေးတိုင်းတာမှု ပြုခြင်းနှင့် ပုံမှန်ကြားဖြတ် သင်တန်းများ၌ မွမ်းမံသင်ကြားပေးခြင်း၊ သင်ကြားရေးတာဝန်ခံ ဝန်ထမ်း ၅၀ အား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်ကြားရေးဝန်ထမ်း ၂၅ ဦးအား ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် သက်ဆိုင်သော မဟာဘွဲ့တန်းများ တက်ရောက်စေခြင်း
၂-၃-၂။ ခရီးသွားလုပ်ငန်း သင်တန်းနည်းပြဆရာများအား ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း - ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရပ် နယ်ပယ်စုံပါဝင်သော သင်တန်းအစီအစဉ်များအား သင်တန်းနည်းပြ ဆရာများအတွက် ရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချရန်အတွက် လုပ်ငန်းပိုင်းအတွေ့အကြုံရှိသောသူများအား ခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်း၊ သင်တန်းများဆ က်လက်ပို့ချပေးခြင်း၊ နည်းပြများအား ၎င်းတို့၏ သင်တန်းပို့ချမှုများ၌ လမ်းညွှန်ခြင်း၊ ပထမနှင့် ဒုတိယ ဦးစားပေး နယ်မြေဒေသများ၌ အခြေတည်သော နည်းပြများအပေါ် အလေးထား၍ သင်တန်းပို့ချမှု လက်ခံရရှိသော နည်းပြအရေအတွက် တိုးပွားလာစေခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, DPs, MTHRDA, MHPA, (♦)	၁,၀၀၀,၀၀၀	သင်တန်းနည်းပြဆရာများ သင်တန်းပို့ချမ အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်း၊ နှစ်စဉ် သင်တန်း နည်းပြဆရာ ဦးရေ ၂၀ မှ ၄၀ ထိ လေ့ကျင့်သင်တန်း ပို့ချပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၄။ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် ပညာရေးဆက်စပ်မှု အားကောင်းလာစေခြင်း								
၂-၄-၁။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘွဲ့သင်တန်းများ ပို့ချမှု၌ လုပ်ငန်းခွင်မှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ အသုံးပြုခြင်း - ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဘာသာရပ်များအားလုံး ပို့ချမှု၌ ပါဝင်မည့်လုပ်ငန်းခွင်ပိုင်း ခေါင်းစဉ်များနှင့် အကြောင်းအရာများ စာရင်းပြုစုစီစဉ်ခြင်း၊ အပတ်စဉ်ဟောပြောပို့ချမှုများ ပြုလုပ်နိုင်မည့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ရွေးချယ် သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးအဖြေရှာမှုနှင့် အရည်အသွေး ပြည့်ဝသော သင်ယူမှုနည်းလမ်းများနှင့် နည်းပညာများအသုံးပြုစေရေး လုပ်ငန်းခွင်မှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် လုပ်ဆောင်စေခြင်း	X	X	X	X	X	သင်တန်းကျောင်းများ	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများမှ ရန်ပုံငွေပံ့ပိုးပေးခြင်း	လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာခေါင်းစဉ်များနှင့် ဟောပြောပို့ချမည့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်သို့ ဦးတည်သော ဟောပြောပို့ချချက်များနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပစီစဉ်ပေးခြင်း

၂-၄-၂။ ဘွဲ့ဝင်တန်းများ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းတွင် အလုပ်သင်ကဏ္ဍ ပါဝင်မှု မြှင့်တင်ခြင်း - အလုပ်သင်ကဏ္ဍများ အစပြုထည့်သွင်းနိုင်ရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီးပွားရေးနှင့် လုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သင်များ လက်ခံရန် အဆင်သင့်ဖြစ်မှုရှိရေး စစ်ဆေးသတ်မှတ်နိုင်ရန် လုပ်ငန်းခွင်ပေါင်းကူးကော်မတီတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းခြင်း၊ အလုပ်သင်ကဏ္ဍအတွက် သတ်မှတ်စံနှုန်းများ၊ လေ့လာသင်ယူမှု ရည်မှန်းချက်များနှင့် သင်ကြားပေးအပ်မည့် အချက်အလက်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အလုပ်သင်ကဏ္ဍများ စတင်ထည့်သွင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ NSSA အား အလုပ်သင်ကဏ္ဍစနစ် ရေးဆွဲမှု၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ထည့်သွင်းရေး ပံ့ပိုးပေးခြင်း		X	X	X	X	MOE, သင်တန်းကျောင်းများ, MTF, MHA, UMTA, MOHT	၂၀၀,၀၀၀	လုပ်ငန်းခွင်ပေါင်းကူးကော်မတီတစ်ရပ် ဖွဲ့စည်းထူထောင်ထားရှိခြင်း၊ အလုပ်သင်ကဏ္ဍ သင်ယူမှု ရည်မှန်းချက်များနှင့် အလုပ်သင်များအား လက်ခံသင်ကြားပေးမည့် လုပ်ငန်းဌာနများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်း ကျောင်းများ၌ အလုပ်သင်ကဏ္ဍ ပါဝင်စေခြင်း
၂-၄-၃။ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများမှ လုပ်ငန်းခွင်သုတေသန စာတမ်းပြုစုရေးသားမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း - လုပ်ငန်းခွင်ပေါင်းကူး ကော်မတီများ ဖွဲ့စည်းပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းတွင်း သုတေသနပြုရန် လိုအပ်သော ကဏ္ဍများသတ်မှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်ပရှိ တက္ကသိုလ် များနှင့်လက်တွဲဆောင်ရွက်မှုများ စီစဉ်ခြင်း၊ သုတေသနပြု အစီအစဉ်များအား ရေးဆွဲခြင်းနှင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း		X	X	X	X	သင်တန်းကျောင်းများ, MOHT, MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ, (♦)	၂၅၀,၀၀၀	လုပ်ငန်းခွင်ပေါင်းကူးကော်မတီ များ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်း၊ သုတေသနပြုရန် လိုအပ်သော ကဏ္ဍများ ဦးစားပေးသတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့် လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ခြင်း၊ သုတေသနပြု စာတမ်းများ ရေးသားပြုစုထုတ်ဝေခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၅။ အဓိကကျသော ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးတွင် ခရီးသွားလုပ်ငန်းသင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်ထူထောင်ခြင်း								
၂-၅-၁။ အခြေခံအဆောက်အဦများဆိုင်ရာ ရေရှည်စီမံကိန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ်နှင့် သင်တန်းအဆောက်အဦများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု၌ ပင်မရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်း - သင်ကြားရေးဌာနကျောင်းများ ဖွင့်လှစ်ရေး ဦးစားပေးနေရာများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ PPPs အပါအဝင် ဘဏ္ဍာငွေသတ်မှတ်ချက်နှင့် ရန်ပုံငွေ ရှာဖွေမှုနည်းလမ်းများသတ်မှတ်ခြင်း၊ တစ်နိုင်ငံလုံး၌ ထိရောက်မှုရှိသော လက်တွေ့ကျသည့် သင်တန်းများ ပို့ချပေးမည့် ရှိရင်းစွဲသင်ကြားရေးဌာနများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် သင်ကြားရေးဌာနသစ်များ ပံ့ပိုးပေးခြင်း	X	X	X	X	X	MOPF, MOE, MOHT, MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ, (♦)	၅၀,၀၀၀,၀၀၀	သင်တန်းပို့ချမည့်ဌာနများအတွက် ဦးစားပေးနေရာများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ သင်ကြားရေး ဌာနများအား အဆင့်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် သို့မဟုတ် အသစ်တည်ဆောက်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းကျောင်းများ ဖွင့်လှစ် သင်ကြားပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၆။ သင်ယူမှုရလဒ်ကောင်းများ ပိုမိုဖြစ်ထွန်းစေရန် သင်တန်းများနှင့် ပညာရေးဆိုင်ရာ နည်းပညာအသုံးချမှုများ ပိုမိုလက်လှမ်းမီ သင်ယူနိုင်အောင် တိုးမြှင့်ပေးခြင်း								
၂-၆-၁။ အင်တာနက်နှင့် မီဒီယာဆိုင်ရာ သင်တန်းများ ပို့ချရေးအတွက် နည်းဗျူဟာ တစ်ရပ် ရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်း - နည်းဗျူဟာရေးဆွဲမှုအား ဦးဆောင်မည့် ဗဟိုဌာနတစ်ခု ဖွဲ့စည်းသတ်မှတ်ခြင်း၊ ဦးစားပေးပို့ချမည့် သင်တန်းများအား အွန်လိုင်းနှင့် မီဒီယာအမျိုးမျိုးတို့မှ သင်ယူရရှိနိုင်စေရေး စီစဉ်သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကြော်ငြာများမှ ရန်ပုံငွေရှာဖွေမှုနည်းလမ်းများ စဉ်းစားသုံးသပ်မှု အပါအဝင် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ ရေးဆွဲထားသော နည်းဗျူဟာ အချက်အလက်များအား HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့သို့ တင်ပြခြင်းနှင့် လိုအပ်သည်များ ထောက်ပြဖြည့်စွက်ခြင်း၊ ရန်ပုံငွေရှာဖွေမှု/ ပံ့ပိုးကူညီမည့် လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများ ရွေးချယ်ဆုံးဖြတ်ခြင်း၊ မီဒီယာမှ ထုတ်လွှင့်မှုများ စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ စမ်းသပ် သင်တန်း အစီအစဉ်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ထုတ်လွှင့်ပို့ချခြင်း၊ သင်တန်းအစီအစဉ်များ လေ့လာသင်ယူနိုင်မှုသိရှိအောင် ကြော်ငြာခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များ ဝေဖန်ထောက်ပြမှုနှင့်အညီ သင်တန်းအစီအစဉ်များ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲပို့ချခြင်း			X	X	X	MTHRDA, MOHT, MHA, MRA, UMTA, (♦)	၁,၀၀၀,၀၀၀	အင်တာနက်နှင့် မီဒီယာများမှ တစ်ဆင့် လေ့လာသင်ယူမှု နည်းဗျူဟာတစ်ရပ် ရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်း၊ သင်တန်းများအား အွန်လိုင်းနှင့် အခြားမီဒီယာ လိုင်းများမှ တစ်ဆင့် သင်ယူရရှိစေခြင်း

၂-၆-၂။ ပညာရေးနှင့် သင်တန်းများတွင် အားလုံးပါဝင် သင်ယူနိုင်ရေးအတွက် နည်းဗျူဟာများ ရေးဆွဲခြင်း - ပညာသင်ဆုပေးအပ်ခြင်းနှင့် အထောက်အပံ့ ပေးအပ်ခြင်းများ ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချမှုနှင့် သင်ကြားရေး ပစ္စည်းများ၌ တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားများ အသုံးပြုမှုနှင့် သင်တန်းသားများအတွက် နေထိုင်ရန် အဆောင်များ စီစဉ်ပံ့ပိုးပေးခြင်း		X	X	X		MOE, MOPF, MOHT, MTF	၁,၀၀၀,၀၀၀	မြန်မာနိုင်ငံရှိ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးပေါင်းစုံမှပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ သင်ယူရရှိနိုင်စေရေး
အဓိကရည်မှန်းချက် ၂-၇။ ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းပို့ချမှု စနစ်များနှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ ပိုမိုအားကောင်းခိုင်မာလာစေခြင်း								
၂-၇-၁။ ဧည့်လမ်းညွှန်များအတွက် အရည်အချင်းသတ်မှတ်စံများ ရေးဆွဲခြင်း - ဧည့်လမ်းညွှန်ကဏ္ဍ၏ အလုပ်အကိုင်ဆိုင်ရာ ကိုယ်ရေးရာဇဝင် အချက်အလက်များ စုစည်းမှုပြုခြင်း၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ၌ အသုံးပြုလျက်ရှိသော ဧည့်လမ်းညွှန်အရည်အချင်း သတ်မှတ်စံနှုန်းများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းနှင့် အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ စံများနှင့်အညီ ဖြစ်စေရေး၊ ဧည့်လမ်းညွှန်အမျိုးအစားအဆင့်ဆင့်အတွက် သတ်မှတ်အရည်အချင်းများ မူကြမ်းပြုရေးသားစီစဉ်ခြင်း၊ အရည်အချင်းသတ်မှတ်စံနှုန်းများအား အတည်ပြုနိုင်ရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ စစ်ဆေးခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်မှုစနစ်များရေးဆွဲခြင်း၊ ၎င်းစနစ်များအား စမ်းသပ်အသုံးပြု ခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက စီစစ်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ NSSA မှ အတည်ပြုချက်ရရှိရေး သတ်မှတ်ထားသော စံနှုန်းများတင်ပြခြင်း	X					NSSA, MOHT, MOLIP, MTGA, UMTA, MTHR-DA, (♦)	၆၀,၀၀၀	NSSA မှ ဧည့်လမ်းညွှန်အရည်အချင်းသတ်မှတ်စံနှုန်းများအား အတည်ပြုပေးခြင်း
၂-၇-၂။ သတ်မှတ်အရည်အချင်း စံနှုန်းများအား အသုံးပြုခြင်း၊ ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း သင်ခန်းစာများနှင့် သင်တန်းပို့ချမှုလုပ်ငန်းစဉ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စီစစ်ပြင်ဆင်ခြင်း - သတ်မှတ်အရည်အချင်းစံနှုန်းများ အသုံးပြုနိုင်စေရန် သင်တန်းလက်စွဲစာအုပ်ရေးသားပြုစုထုတ်ဝေခြင်း၊ သတ်မှတ်အရည်အချင်း စံနှုန်းများ အသုံးပြုရေးနည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ အသစ်သတ်မှတ်လိုက်သော အရည်အချင်းစံနှုန်းများနှင့်အညီဖြစ်စေရေး ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း သင်ခန်းစာများအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် စီစစ်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ သင်တန်းသင်ခန်းစာအသစ်များ ပို့ချသင်ကြားနိုင်စေရန် နည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း	X	X				MOHT, NSSA, MTGA, UMTA, MTHRDA, (♦)	၁၅၀,၀၀၀	သင်တန်းကျောင်းများမှ အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်စံနှုန်းများနှင့်အညီ သင်ကြား လေ့ကျင့်ပို့ချခြင်း၊ ဧည့်လမ်းညွှန်
၂-၇-၃။ ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ ကျယ်ပြန့်လာစေရေး အသေးစိတ် စီမံကိန်းတစ်ခု ရေးဆွဲခြင်း - "ဧည့်လမ်းညွှန်မူဝါဒဘောင်" နှင့်နှိုင်းယှဉ်၍ ဧည့်လမ်းညွှန် သင်တန်းပို့ချမှု၌ လက်ရှိအသုံးပြုလျက်ရှိသော နည်းလမ်းနှင့် လက်ရှိ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာမှုတို့အား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှုအား MOHT၊ MTGA၊ UMTA၊ NSSA နှင့် MTHRDA တို့အကြား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်း၊ အနည်းဆုံး နိုင်ငံတဝန်းရှိ နေရာသုံးခု၌ ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း ဖွင့်လှစ်ပေးနိုင်စေရန် အသေးစိတ်လုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း		X	X	X		MOHT, MTGA, UMTA, MTHRDA, NSSA, (♦)	၄၀၀,၀၀၀	ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ ကျယ်ပြန့်လာစေရန် အသေးစိတ် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း၊ နိုင်ငံတဝန်းရှိ သင်တန်းကျောင်း ၃-ခု၌ ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း အဆင့်အားလုံး ပုံမှန်ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးခြင်း

၂-၇-၄။ ဈေးကွက်အတွင်း အထူးလိုအပ်ချက် မြင့်မားလျက်ရှိသော အခွင့်အလမ်းများရှိသည့် ခရီးသွားဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း - ဧည့်လမ်းညွှန်များအတွက် ဈေးကွက်အတွင်း လိုအပ်ချက်အထူးမြင့်မားသောကဏ္ဍများ သိရှိစေရန် UMTA အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းကုမ္ပဏီကြီးများအား စစ်တမ်း ကောက်ယူမှုပြုခြင်း၊ ဧည့်လမ်းညွှန်များအား သင်တန်းပို့ချပေးနိုင်စေရန် ဈေးကွက်အတွင်း လိုအပ်ချက်မြင့်မားလျက်ရှိသော ကဏ္ဍများအား ဦးစားပေး သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချမှု သင်ခန်းစာများ ဖွံ့ဖြိုးရေးကို အထောက်အကူပြုနိုင်မည့် အထူးစိတ်ပါဝင်စားသော အဖွဲ့များရွေးချယ် သတ်မှတ်ခြင်း၊ အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အခြားသောဒေသများ၌ အသုံးပြုလျက်ရှိသော သက်ဆိုင်ရာသင်တန်းပို့ချချက်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း၊ သင်တန်း၌ ပို့ချမည့် သင်ခန်းစာ အကြောင်းအရာများအား မူကြမ်းရေးသားခြင်း၊ သတ်မှတ်အရည်အချင်းစံနှုန်းများနှင့် ကိုက်ညီစေခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေး၍ သတ်မှတ်သင်ခန်းစာ အကြောင်းအရာများအား အဆုံးသတ်စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ သင်တန်းနည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချခြင်း		X	X	X	X	MOHT, MTGA, UMTA, MTHRDA, NSSA	၂၀၀,၀၀၀	ဈေးကွက်အတွင်း အထူးလိုအပ်ချက် မြင့်မားလျက်ရှိသော ဧည့်လမ်းညွှန်များအတွက် သင်ခန်းစာအကြောင်းအရာများ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် NSSA မှ အတည်ပြုသတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းနည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ ဈေးကွက် အခွင့်အလမ်းကောင်းများ ရရှိလျက်ရှိသော နေရာဒေသများ၌ ဧည့်လမ်းညွှန်ဦးရေ ၁၀၀ အား သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း

မဟာဗျူဟာအစီအစဉ် ၃ - ပုဂ္ဂလိကခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ

အဓိကရည်မှန်းချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ	အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်					ဦးဆောင်အဖွဲ့အစည်းများ	ကုန်ကျစရိတ် (US$)	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုညွှန်ပြချက်များ
	၂၀၂၁	၂၀၂၂	၂၀၂၃	၂၀၂၄	၂၀၂၅			
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၁။ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များအတွက် ပြည့်စုံသော အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း								
၃-၁-၁။ သင်တန်းနည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း - အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများ ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်စည်းမျဉ်းများ၊ စံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီမှုရှိသော သင်ကြားရေး ပစ္စည်းများအသုံးပြု၍ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များမှ ဝန်ထမ်းများအတွက် သီးခြားသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချပေးနိုင်ရေး စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရန်အတွက် ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ရမည့် နေရာဒေသများအား ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချမည့် အစီအစဉ်များရေးဆွဲခြင်း၊ ဒေသခံ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်၍ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေး ရမည့် သင်တန်းနည်းပြများအား ရွေးချယ်ခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း	X	X	X			MOHT, DPs, MHA, MRA, MHPA (♦)	၅၀၀,၀၀၀	သင်တန်းများရေးဆွဲခြင်း၊ သင်တန်းနည်းပြ ၁၀၀ အား သင်တန်းပေးခြင်း
၃-၁-၂။ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း - လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသော နည်းပြများအား အသုံးပြုခြင်း ဦးစားပေးနယ်မြေဒေသများ၌ လုပ်ငန်းခွင်တွင်း သင်တန်းပေးအပ်ရန် ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရန် လိုအပ်သော ကဏ္ဍများနှင့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ သတ်မှတ်ဆုံးဖြတ်ပေးခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, DPs, MHA, MRA, MHPA (♦)	၅၀၀,၀၀၀	သင်တန်းသာဦးရေ ၁၀၀၀ အား သင်တန်းပေါင်း ၈၀ ပို့ချဖွင့်လှစ် သင်ကြားပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၁။ ဟိုတယ်များနှင့် စားသောက်ဆိုင်များအတွက် ပြည့်စုံသော အခြေခံနှင့် အဆင့်မြင့်ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းအစီအစဉ်တစ်ရပ် ရေးဆွဲခြင်း								
၃-၂-၁။ သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ စီစဉ်ခြင်းနှင့် သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း - အာဆီယံ အဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ သတ်မှတ်စည်းမျဉ်းများ စံနှုန်းများနှင့်ကိုက်ညီသော သင်ကြားရေးပစ္စည်းများ အသုံးပြု၍ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများအတွက် သင်တန်း များရေးဆွဲစီစဉ်ခြင်း၊ ၁-၆-၁ မှ လုပ်ငန်းပိုင်းကဲ့သို့ ပင်CBT/CIT ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် သီးခြားသင်ကြားရေးကဏ္ဍ ပစ္စည်းများ ပါဝင်စေခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချရန် ဦးစားပေးနယ်မြေဒေသများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ သင်တန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးရမည့် နည်းပြများရွေးချယ်သတ်မှတ်နိုင်စေရန် ဒေသခံ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချပေးခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, DPs, MHA, MRA, MHPA (♦)	၅၀၀,၀၀၀	သင်တန်းသာဦးရေ ၁၀၀၀ အား သင်တန်းပေါင်း ၈၀ ပို့ချဖွင့်လှစ် သင်ကြားပေးခြင်း

အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၃။ ကောင်းမွန်သော အလုပ်ခန့်အပ်မှုဥပဒေ ကျင့်သုံးစေရေးနှင့် အလုပ်သမားရေးရော								
၃-၃-၁။ အလုပ်သမားဥပဒေအတွက် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေအပိုဒ်ခွဲ များနှင့် ဥပဒေများရေးဆွဲခြင်း - ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ညှိနှိုင်းမှုပြုလုပ်ရန် လိုအပ်လျက်ရှိသော ဥပဒေအပိုဒ်ခွဲများနှင့် ဥပဒေများပြင်ဆင်ရန် MOLIP မှ ပညာရှင်များနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းကိုယ်စားလှယ် များအကြား ဆွေးနွေးမှု များ ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ဥပဒေများ အဆိုပြုရေး ပိုမိုကျယ်ပြန့်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်မှု များပြုလုပ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု လမ်းညွှန်ချက်များ ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း	X	X	X			MOLIP, MOHT, MTF, MHA, UMTA, MTGA, MRA, FDI-ကိုယ်စားလှယ်များ	၅၀,၀၀၀	အလုပ်သမားဥပဒေ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သီးခြားဥပဒေ အပိုဒ်ခွဲများ ရေးဆွဲထည့်သွင်းခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အတည်ပြုပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၄။ ဝန်ထမ်းများခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်းနှင့် တည်မြဲရေးအားကောင်းလာစေခြင်း၊ အလုပ်သင်များ နုတ်ထွက်မှုလျော့ချရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှုအားပေးခြင်း								
၃-၄-၁။ စံပြုသတ်မှတ်ထားသော ဝန်ထမ်းများခေါ်ယူခန့်အပ်မှုစနစ်များ စတင်ကျင့် သုံးခြင်း - အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အခြားသော ကမ္ဘာ့ဒေသများ၌ အသုံးပြုလျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်နင်းဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှု စနစ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ခြင်း၊ စံပြုအပ်သော နမူနာစနစ်များအား လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့တို့ထံ တင်ပြခြင်းနှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုပြုခြင်း၊ လက်အောက်ဌာနခွဲများမှ နမူနာစနစ်အား စမ်းသပ် ကျင့်သုံးမှုအပါအဝင် နိုင်ငံတဝန်း၌ ကျင့်သုံးမည့် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှုစနစ် တစ်ခုရေးဆွဲပြီး စတင်ကျင့်သုံးရန် မူဘောင်တစ်ခု သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ ရန်ပုံငွေရှာဖွေမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ရွေး ချယ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ စမ်းသပ်စီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခြင်းနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုစေခြင်း			X	X	X	MTF, MOLIP, MOHT, MHA, UMTA, MTHRDA, MHPA, (♦)	၁၀၀,၀၀၀	စံပြုသတ်မှတ်အပ်သော ဝန်ထမ်း ခေါ်ယူခန့်အပ်မှု စနစ်နှင့် ပတ်သက်သော အဆိုပြုချက်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စံပြုဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှု စနစ်အား ကျင့်သုံးခြင်း
၃-၄-၂။ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှုနည်းလမ်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စရပ်များအား ပြည်သူလူထုမှ သိရှိမှုကိုမြှင့်တင်ရန် ကြော်ငြာအစီအစဉ် ရုပ်သံရိုက်ကူးခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းရုပ်ရှင်ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်ရန် အဆိုပြုတင်ပြချက် ပြုလုပ်ခြင်း - အများပြည်သူမှ ပိုမိုသိရှိသတိပြုလာစေရေး နည်းဗျူဟာ (အဓိက ရည်မှန်းချက် ၁-၇) အား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုခြင်း၊ ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်မှု ကုန်ကျစရိတ်အားကျခံမည့် အစိုးရဌာန၊ ပုဂ္ဂလိကဌာနနှင့် DP ရန်ပုံငွေ အရင်းအမြစ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ မီဒီယာ အစီအစဉ်ထုတ်လွှင့်ခြင်း		X	X			MOHT, MTF, MOI, MHA, UMTA (♦)	၁၅၀,၀၀၀	အများပြည်သူ အသိပညာပေး ရုပ်သံနှင့် မှတ်တမ်းရုပ်ရှင် ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၄။ ဝန်ထမ်းများခေါ်ယူခန့်အပ်ခြင်းနှင့် တည်မြဲရေးအားကောင်းလာစေခြင်း၊ အလုပ်သင်များ နုတ်ထွက်မှုလျော့ချရေးနှင့် ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ ပြန်လည်ဝင်ရောက်မှုအားပေးခြင်း								
၃-၄-၁။ စံပြုသတ်မှတ်ထားသော ဝန်ထမ်းများခေါ်ယူခန့်အပ်မှုစနစ်များ စတင်ကျင့် သုံးခြင်း - အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အခြားသော ကမ္ဘာ့ဒေသများ၌ အသုံးပြုလျက်ရှိသော ခရီးသွားလုပ်နင်းဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှု စနစ်များအား ပြန်လည်ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတစ်ရပ် ပြုလုပ်ခြင်း၊ စံပြုအပ်သော နမူနာစနစ်များအား လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့တို့ထံ တင်ပြခြင်းနှင့်ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုပြုခြင်း၊ လက်အောက်ဌာနခွဲများမှ နမူနာစနစ်အား စမ်းသပ် ကျင့်သုံးမှုအပါအဝင် နိုင်ငံတဝန်း၌ ကျင့်သုံးမည့် ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှုစနစ် တစ်ခုရေးဆွဲပြီးစတင်ကျင့်သုံးရန် မူဘောင်တစ်ခု သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ ရန်ပုံငွေရှာဖွေမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများအား ရွေး ချယ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ စမ်းသပ်စီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ လိုအပ်ပါက ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ခြင်းနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုစေခြင်း			X	X	X	MTF, MOLIP, MOHT, MHA, UMTA, MTHRDA, MHPA, (♦)	၁၀၀,၀၀၀	စံပြုသတ်မှတ်အပ်သော ဝန်ထမ်း ခေါ်ယူခန့်အပ်မှု စနစ်နှင့် ပတ်သက်သော အဆိုပြုချက်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စံပြုဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှု စနစ်အား ကျင့်သုံးခြင်း

၃-၄-၂။ မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းဝန်ထမ်း ခေါ်ယူခန့်အပ်မှုနည်းလမ်းများနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု ကိစ္စရပ်များအား ပြည်သူလူထုမှ သိရှိမှုကိုမြှင့်တင်ရန် ကြော်ငြာအစီအစဉ် ရုပ်သံ ရိုက်ကူးခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းရုပ်ရှင်ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်ရန် အဆိုပြုတင်ပြချက် ပြုလုပ်ခြင်း - အများပြည်သူမှ ပိုမိုသိရှိသတိပြုလာစေရေး နည်းဗျူဟာ (အဓိက ရည်မှန်းချက် ၁-၇) အား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် အသုံးပြုခြင်း၊ ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်မှု ကုန်ကျစရိတ်အားကျခံမည့် အစိုးရဌာန၊ ပုဂ္ဂလိကဌာနနှင့် DP ရန်ပုံငွေ အရင်းအမြစ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ မီဒီယာ အစီအစဉ်ထုတ်လွှင့်ခြင်း		X	X			MOHT, MTF, MOI, MHA, UMTA (♦)	၁၅၀,၀၀၀	အများပြည်သူ အသိပညာပေးရုပ်သံနှင့် မှတ်တမ်းရုပ်ရှင် ရိုက်ကူးထုတ်လုပ်ခြင်းနှင့် ဖြန့်ဝေခြင်း
၃-၄-၃။ ပြည်ပပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်မှုအား လျော့ချရန် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ထိုလုပ်သားတို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိမှုကို အားပေးခြင်း - ပြည်ပရှိ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ လုပ်ကိုင်လျက်ရှိသော လုပ်သားအရေအတွက်နှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင် နိုင်မှုတို့နှင့်သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက်အလက်များ ရရှိနိုင်ရန် တိုင်းတာ သိရှိနိုင်မည့် သုတေသနတစ်ရပ် ပြုလုပ်ခြင်း၊ လက်ရှိလုပ်ငန်းခွင် အခြေရှိ သတင်းအချက်အလက် ကွာဟချက်များနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ တွေ့ရှိချက်နှင့် အကြောင်းအရာများအား HRDSAP လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၌ တင်ပြဆွေးနွေးမှုပြုခြင်း၊ ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများ၊ ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်မှုကုန်ကျစရိတ်များနှင့် ဖြစ်ပေါ်လာမည့် ရလဒ်များအား အကဲဖြတ်တိုင်းတာခြင်း၊ နည်းဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းများအား သင့်လျော်သလို ရေးဆွဲအတည်ပြုခြင်း၊ နည်းဗျူဟာအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း			X	X	X	MOLIP, MOHT, MTHRDA, MHPA, MHA	၂၀,၀၀၀ (နည်းဗျူဟာ ရေးဆွဲထုတ်ဖော်ရန် အတွက်သာ ဖြစ်ပြီး အခြားကုန်ကျစရိတ်များ မသိရှိနိုင်သေးပါ)	ပြည်ပပြောင်းရွှေ့လုပ်ကိုင်မှု လျော့ချရန်နှင့် ထိုလုပ်သားတို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိလာရေး အားပေးအထောက်အကူပြုမည့် နည်းဗျူဟာတစ်ရပ်ရေးဆွဲ ဖော်ထုတ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များမှ အတည်ပြုပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၅။ လက်မှုပစ္စည်းကဏ္ဍပေါ်သို့ သက်ရောက်လျက်ရှိသော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ အခက်အခဲများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခြင်း								
၃-၅-၁။ လက်မှုပညာကဏ္ဍအားမြှင့်တင်ရန် "လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအုပ်စုများ" ထူထောင်ဖွဲ့စည်းခြင်း - မြန်မာအစိုးရပင်မဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဦးဆောင်အရာရှိအား ဥက္ကဋ္ဌလုပ်ငန်းစီမံကိန်းအား စီမံခန့်ခွဲရန်သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ HRDSAP သုတေသန အပိုင်း ၄ (ခ) အား မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုမှုပြုခြင်း၊ အဓိကလည်ပတ်ရာ နေရာဒေသများနှင့် နေပြည်တော်တို့၌ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအုပ်စုများ ဖွဲ့စည်းရန် အစိုးရနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မဗဟိုဌာနများ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ ဆွေးနွေးသတ်မှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်စေရေး သုတေသနအပိုင်း ၄(ခ) အစီရင်ခံစာအား ဖြန့်ဝေပေးခြင်းနှင့် လည်ပတ်ရာနေရာဒေသအဆင့် အစည်းအဝေးပွဲများကျင်းပခြင်း၊ ၎င်းလည်ပတ်ရာဒေသအဆင့် အစည်းအဝေးပွဲများမှ ရလဒ်များနှင့် ဝေဖန်အကြံပြုချက်များအား ပေါင်းစုခြင်း၊ လက်မှုပညာကဏ္ဍခိုင်မာအားကောင်းလာစေရန် ပံ့ပိုးထောက်ကူပြုနိုင်မည့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း	X	X				MOC, MOCRA, MOE, MACA, MSSA	၄၀,၀၀၀	မြန်မာအစိုးရပင်မဝန်ကြီးဌာနနှင့် လုပ်ငန်းဌာန ဦးဆောင်အရာရှိ သတ်မှတ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အဓိက လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများ၌ လက်မှုပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအုပ်စု ၅-စု ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်း လက်မှုပညာကဏ္ဍလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲထုတ်လုပ်ခြင်း
၃-၅-၂။ လက်မှုပညာရှင်များအတွက် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်းများ ပို့ချပေးမှု အားကောင်းလာစေခြင်း-လက်မှုပညာကဏ္ဍဆိုင်ရာ တည်ရှိပြီးသော အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း အစီအစဉ်များ ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း အဖွဲ့များနှင့်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုပြု၍ (၁) လက်မှုပညာအထူးပြု ဘာသာရပ်များအား အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း သင်တန်းအစီအစဉ်များမှတစ်ဆင့် သင်ကြားပို့ချပေးခြင်းနှင့် (၂) အသက်မွေး ပညာသင်တန်းအစီအစဉ်များ ထူထောင်ပို့ချပေးရန် နေရာများ ရွေးချယ်ခြင်း၊ အသက်မွေးပညာသင်တန်းများအတွက် သင်ရိုးများနှင့် သင်ကြားရေးအထောက်အကူပြုပစ္စည်းများ စီစဉ်ရေးဆွဲထုတ်လုပ်ခြင်း၊ သင်တန်းဖွင့်လှစ်ပို့ချ ပေးမည့် အချိန်ဇယားများရေးဆွဲခြင်း၊ စက်မှုလက်မှုနည်းပညာ အသက်မွေး ဝမ်းကျောင်းပညာရေးနှင့် သင်တန်းများ စနစ်နှင့်အညီဖြစ်ရေး၊ သင့်လျော် ညီညွတ်သလို သင်တန်းနည်းပြများသတ်မှတ်ရွေးချယ်၍ သင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း၊ အသက်မွေးပညာသင်တန်းအစီအစဉ်များ စတင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့ သတ်မှတ်လုပ်ဆောင်ခြင်း	X	X				MOC, MOCRA, MOE, MACA, MSSA	၄၀,၀၀၀	မြန်မာအစိုးရပင်မဝန်ကြီးဌာနနှင့် လုပ်ငန်းဌာန ဦးဆောင်အရာရှိ သတ်မှတ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ အဓိက လည်ပတ်ရာနေရာဒေသများ၌ လက်မှုပညာလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအုပ်စု ၅-စု ဖွဲ့စည်းထူထောင်ခြင်း လက်မှုပညာကဏ္ဍလုပ်ငန်း စီမံကိန်းရေးဆွဲထုတ်လုပ်ခြင်း

၃-၅-၁။ အစိုးရအသိအမှတ်ပြုထောက်ပံ့ပေးအပ်သောအလုပ်သင်အစီအစဉ်များ စီစဉ်ပေးခြင်း - ရွေးချယ်ထားသောဒေသများ၌ လက်ရှိတွင် အလုပ်သင်အဖြစ် သင်ကြားလုပ်ကိုင်စေ၍ လက်မှုပစ္စည်းထုတ်လုပ်သူများအား တရားဝင်စာရင်း မှတ်တမ်းတင်မှု ဖန်တီးလုပ်ဆောင်ခြင်း၊ ပံ့ပိုးပို့ချပေးလျက်ရှိသော သင်တန်း များ၏ သဘောသဘာဝနှင့် ပေးစွမ်းနိုင်သော အတိုင်းအတာအား အကဲဖြတ် စစ်ဆေးခြင်း၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များ သတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များ သတ်မှတ်အတည်ပြုရန် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ စစ်ဆေး အကဲဖြတ်မှုစနစ်များ ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊ စမ်းသပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် လိုအပ်ပါက စီစစ်ပြင်ဆင်ခြင်း၊ NSSA မှ အတည် ပြုရေးအတွက် သတ်မှတ်စံအဆင့်များ တင်ပြခြင်း၊ သတ်မှတ်ကျွမ်းကျင် အဆင့်များအတိုင်း သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်နိုင်ရေး သင်တန်းသုံး လက်စွဲစာအုပ်ရေးသားထုတ်ဝေခြင်း၊ သတ်မှတ်စံများအတိုင်း အသုံးပြုဆောင်ရွက်ရေး နည်းပြများအား သင်တန်းပို့ချခြင်း		X	X	X	X	MOE, MOC, MOCRA, NSSA, MACA, (♦)	၅၀၀,၀၀၀	MOE နှင့် MOC တို့နှင့် အတူ လက်မှုပစ္စည်းထုတ်လုပ်သည့် လုပ်ငန်းများမှ အလုပ်သင်များ လက်ခံသင်ကြားပေးမှု ထူထောင်ထားရှိမှုအား မှတ်တမ်းတင်ခြင်း၊ NSSA မှ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု အဆင့်များအတည်ပြုပေးခြင်း၊ သတ်မှတ်စံအဆင့်များအား အသုံးပြုရေးသင်တန်းသုံးလက်စွဲ စာအုပ်များ ရေးသားထုတ်ဝေခြင်း၊ အကဲဖြတ်စနစ်များအား အတည်ပြုခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၆။ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့် ညီနောင်အသင်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အဖွဲ့ဝင်များအတွက် ပေးအပ်သောဝန်ဆောင်မှုများ အားကောင်းခိုင်မာလာစေခြင်း								
၃-၆-၁။ မြန်မာနိုင်ငံခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်နှင့်ညီနောင်အသင်းများဆိုင်ရာ မသိရှိသေးသော သတင်းအချက်အလက်များ စုဆောင်းခြင်း - HRDSAP အပိုင်း ၅ အစီရင်ခံစာမှ သတင်းအချက်အလက်ကွာဟချက်များ သိရှိအောင် ဆောင်ရွက် ခြင်းနှင့် TOR ရေးဆွဲသတ်မှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုချင်းစီအတွက် မှတ်တမ်းတင် စာရင်းသွင်းမှုအဆင့်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ အထောက်အထားမှတ်တမ်းများထားရှိမှု၊ တည်ရှိဆဲအဖွဲ့အစည်း၊ အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်နှင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်၊ စစ်ဆေးထားသော စာရင်းမှတ်တမ်းများ၊ ဘဏ္ဍာငွေသုံးစွဲမှုနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များ၊ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့ဝင်များ၏ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နောက်ကြောင်းနှင့် လုပ်ဆောင်လျက်ရှိသော ရာထူးဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ၎င်းတို့၏ ရာထူးအဆင့်နှင့် တာဝန်များ၊ အဖွဲ့ဝင်များ၏ သတင်းအချက်အလက်အပြည့်အစုံနှင့် လက်အောက်လုပ်ငန်းဌာနများအတွက် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်လာစေရေး အလားအလာတို့နှင့် သက်ဆိုင်သော သတင်းအချက် အလက်များအား သင့်လျော်သလို စုဆောင်းပြုစုခြင်း၊ သင့်လျော်သော ကွန်ပျူ တာပရိုဂရမ်များ အသုံးပြု၍ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက် ထိန်းသိမ်းမှု ကတိပြု၍ သတင်းအချက်အလက်စုစည်းပြုစုခြင်း	X	X				MTF and associations, (♦)	၁၀,၀၀၀	MTF နှင့် ညီနောင်အသင်းတစ်ခုချင်း၏ ဖွဲ့စည်းမှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များ အတိအကျမှတ်တမ်းပြုစုထားရှိခြင်း
၃-၆-၂။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအား လုံးပါဝင်သောစီးပွားရေးစီမံကိန်းရေးဆွဲမှု အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများကျင်းပပေးခြင်း - ဒေသတွင်းနိုင်ငံများမှ ကောင်းမွန်သော လုပ်ငန်းကျင့်ထုံးတို့အား လေ့လာဆန်းစစ်ထားမှုကို အခြေခံ၍ စီမံခန့်ခွဲမှု ပြောင်းလဲခြင်း၊ အသင်းအဖွဲ့အား အုပ်ချုပ်စီမံမှု၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု၊ စီးပွားရေးစီမံကိန်းများ ရေးဆွဲပြင်ဆင်မှုနှင့် အသင်းဝင်များအား ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ ဧဗျာကွက်မြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ ပါဝင်သော ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့်ပတ်သက်သည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ စီစဉ်ရေးဆွဲကျင်းပပေးခြင်း	X	X				MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ, (♦)	၅၀,၀၀၀	အသင်းအဖွဲ့ဝင်များနှင့် အသင်း အတွင်းရေးမှူးများအား စီးပွားရေး စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ကျင်းပ စီစဉ်ပေးခြင်း

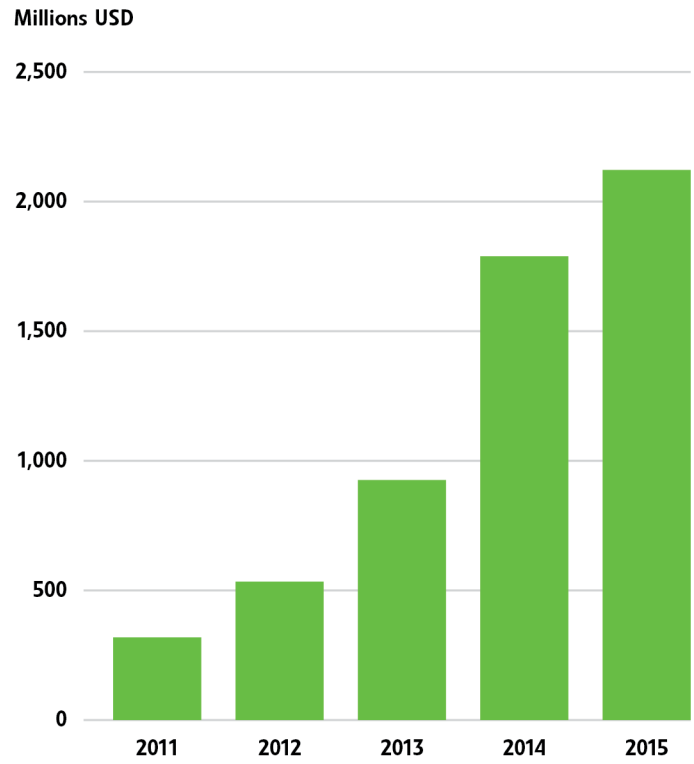
၃-၆-၃။ စီးပွားရေးဆိုင်ရာ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များပါဝင်စေခြင်း - MTF နှင့် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ဆန်းသစ်တီထွင်မှုနှင့် နိုင်ငံတကာမှ ကောင်းမွန်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ကျင့်သုံးမှုကိုလမ်းညွှန်ပေးရန် မဟာဗျူဟာမြောက် အဆင့်များသတ်မှတ်ပေးခြင်း၊ တစ်ခု သို့မဟုတ် တစ်ခုထက်ပိုသော အဓိကကျသော အဆင့်များအတွက် ကိုးကားမှုပြုနိုင်သော အခေါ်အဝေါ် သတ်မှတ်ချက်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်ကဏ္ဍများအတွက် လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံ ၁၀-နှစ်ရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်အားရှာဖွေခြင်း၊ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုနှင့် နိုင်ငံတကာမှ ကောင်းမွန်သောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ကျင့်သုံးမှု ပံ့ပိုးပေးနိုင်စေရန် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြံပေးပညာရှင်များ ပါဝင်စေရေး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လက်တွဲဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုပြုခြင်း	X	X	X	X		MTF နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းများ, (♦)	နှစ်စဉ် ၈၀,၀၀၀	စီးပွားရေးအကြံပေးပညာရှင်များအတွက် ရည်ညွှန်းကိုးကားမှုပြုနိုင်စေမည့် အခေါ်အဝေါ် သတ်မှတ်ချက်များ စီစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း အကြံပေးပညာရှင်များ ခန့်အပ်ခြင်း
၃-၆-၄။ MTF နှင့် ညီနောင်အသင်းများအတွက် ပုဂ္ဂလိကကွန်ပျူတာကွန်ရက်တစ်ခု ထူထောင်ထားရှိခြင်း - အသင်းဝင်များအတွက် အသင်းအဖွဲ့ဝင်များအကြား ဆက်သွယ်ရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းများနှင့် အလုပ်အပ်နှံသူများအကြား ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်မှုပြုနိုင်စေရေး အဖွဲ့အစည်း တစ်ခု ချင်းမှ အသုံးပြုနိုင်စေရန် ပြင်ဆင်ချိန်ညှိဆောင်ရွက်ထားသော ပုဂ္ဂလိကလုပ်ငန်း ကွန်ပျူတာကွန်ရက်တစ်ခု ဖန်တီးထူထောင်ရေးအတွက် နည်းလမ်းများ ရှာဖွေဆန်းစစ်ခြင်း		X				MTF နှင့် ညီနောင် အသင်းများ, (♦)	၃၀,၀၀၀	အနည်းဆုံးအသင်းဖွဲ့ ၆-ခုမှ သုံးစွဲမည့် လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်း အတွင်း ချိတ်ဆက်အသုံးပြုမည့် ကွန်ပျူတာကွန်ရက် တစ်ခုစီစဉ် ရေးဆွဲခြင်း
၃-၆-၅။ အသင်းဝင်များအတွက် ဝန်ဆောင်မှုများ မြှင့်တင်ပေးအပ်ခြင်း အစီအစဉ်များ အားကောင်းလာစေခြင်း - လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း၊ စမ်းသပ်အစီအစဉ် နည်းလမ်းများ သတ်မှတ်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းစီမံကိန်းရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်မှုကို အားပေးမည့် ဝန်ဆောင်မှု မြှင့်တင်ပေးအပ်ရေး အစီအစဉ်များအတွက် လုပ်ငန်းစဉ် အလားလာကောင်းများအား ပြန်လည် ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် နည်းလမ်းများရှာဖွေအကဲဖြတ်ခြင်း		X	X	X		MTF နှင့် ညီနောင် အသင်းများ, (♦)	၁၀၀,၀၀၀	ဝန်ဆောင်မှုမြှင့်တင်ပေးအပ်မှု အစီအစဉ်များရေးဆွဲ သတ်မှတ်ခြင်းနှင့် အနည်းဆုံး လုပ်ငန်းဌာန ၃-ခုၭ စတင် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ နှစ်စဉ်လုပ်သား ၄၀၀ အား အင်္ဂလိပ်ဘာသာ စကားသင်တန်းများ ပို့ချပေးခြင်း
၃-၆-၆။ ရန်ကုန်မြို့ပြင်ပရှိ အသင်းအဖွဲ့ဝင်များအား အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကားသင်တန်း ပို့ချပေးခြင်း -အဓိကလည်ပတ်ရာနေရာဒေသများရှိ ညီနောင်အသင်းများသို့ ခရီးသွားလာရောက်မှုနည်းပါးသော ကာလများ၌ အစိုးရအထောက်အပံ့ အစီအစဉ်ဖြင့် ဘာသာစကားအထူးသင်တန်းများ ပို့ချရန် စီစဉ်ရေးဆွဲ၊ စမ်းသပ်ပို့ချခြင်းပြုနိုင်ရန် အသင်းအဖွဲ့ဝင်များ၏ ရုံးဌာနများ အသုံးပြုခြင်း		X	X	X	X	MTF နှင့် ညီနောင် အသင်းများ	စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများမှ ရန်ပုံငွေ ထောက်ပံ့ခြင်း	သစ်တန်းအစီအစဉ် ၃-ခု ရေးဆွဲ၍ နှစ်စဉ်ပို့ချ ဖွင့်လှစ်ပေးခြင်း
အဓိကရည်မှန်းချက် ၃-၇။ ခရီးသွားလုပ်ငန်းများ၏ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ခေါင်းဆောင်မှုတိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာစေရန် ပံ့ပိုးပေးခြင်း								
၃-၇-၁။ မန်နေဂျာများနှင့် လုပ်ငန်းရှင်များအား သင်တန်းပို့ချပေးခြင်း - ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများအတွက် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး (HRD) သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချရန်စီစဉ်ခြင်း၊ သင်တန်းများ၌ ပို့ချသင်ကြားပြသပေးမည့် နည်းပြများအား သင်တန်းပေးခြင်း၊ သင်တန်းပို့ချရန် ရည်ရွယ်ထားသော ပုဂ္ဂိုလ်အဖွဲ့အစည်းများ ဧရိယာသတ်မှတ်ရန် လုပ်ငန်းရှင် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် လုပ်ဆောင်ခြင်း၊ သင်တန်းများ ပို့ချပေး၍ မန်နေဂျာများနှင့်အတူ ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းများအဆင့်ဆင့် ပြန်လည်ပေးအပ်ရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း	X	X	X	X	X	MOHT, MHA, MRA, UMTA (♦)	၂၀၀,၀၀၀	လုပ်ငန်းရှင်များနှင့် မန်နေဂျာများ အား သင်တန်းပေါင်း ၃၀ ပို့ချပေး ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းပေါင်း ၁၀၀၀ အား သင်တန်းပို့ချ ပေးခြင်း

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းကဏ္ဍ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့် ဈေးကွက်အနေအထား ပြန်လည်ဆန်းစစ်ခြင်း

လုပ်ငန်းစဉ်အပြောင်းအလဲများ

ဇယားကွက် ၆ တွင် ဖော်ပြထားသည့်အတိုင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားများ လက်ခံရရှိမှုမှ ၂၀၁၁-ခုနှစ်တွင် အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၃၁၉-သန်း မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်တွင် ၂,၁၂၂-သန်းအထိ မြင့်တက်ရရှိခဲ့ပါသည်။ အလုပ်အကိုင်ကဏ္ဍမှကြည့်လျှင် မြန်မာအစိုးရမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်းတခွင်မှ အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်မှု စာရင်းမှတ်တမ်းများ ထုတ်ပြန်မှုမရှိသေးပါ။ ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီ (WTTC) မှ ၂၀၁၄-ခုနှစ်အတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ တိုက်ရိုက်ပံ့ပိုးခန့်အပ်ပေးသည့် အလုပ်အကိုင်ပေါင်း ၅၀၅,၀၀၀ (အလုပ်အကိုင်စုစုပေါင်း၏ ၁.၈%) ဖြင့် အလုပ်အကိုင်စုစုပေါင်း (တိုက်ရိုက်၊ သွယ်ဝိုက်နှင့် ဆက်စပ်လုပ်ငန်းများ) ၁,၁၃၄,၅၀၀ (အလုပ်အကိုင်စုစုပေါင်း၏ ၄%) အထိ ပံ့ပိုးပေးနိုင်ခဲ့ကြောင်း ခန့်မှန်းတင်ပြထားပါသည်။ အထောက်အထားများအရ အကြမ်းဖျင်းအားဖြင့် ထိုအလုပ်ခန့်အပ်မှုများမှ ၅၀% သည် အမျိုးသမီးများ ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်နေကြကြောင်း တင်ပြထားပါသည်။

ပုံ ၆ - နိုင်ငံတကာခရီးသွားလုပ်ငန်းမှ ခရီးသွားများ လက်ခံရရှိမှု (၂၀၁၁-၂၀၁၅)

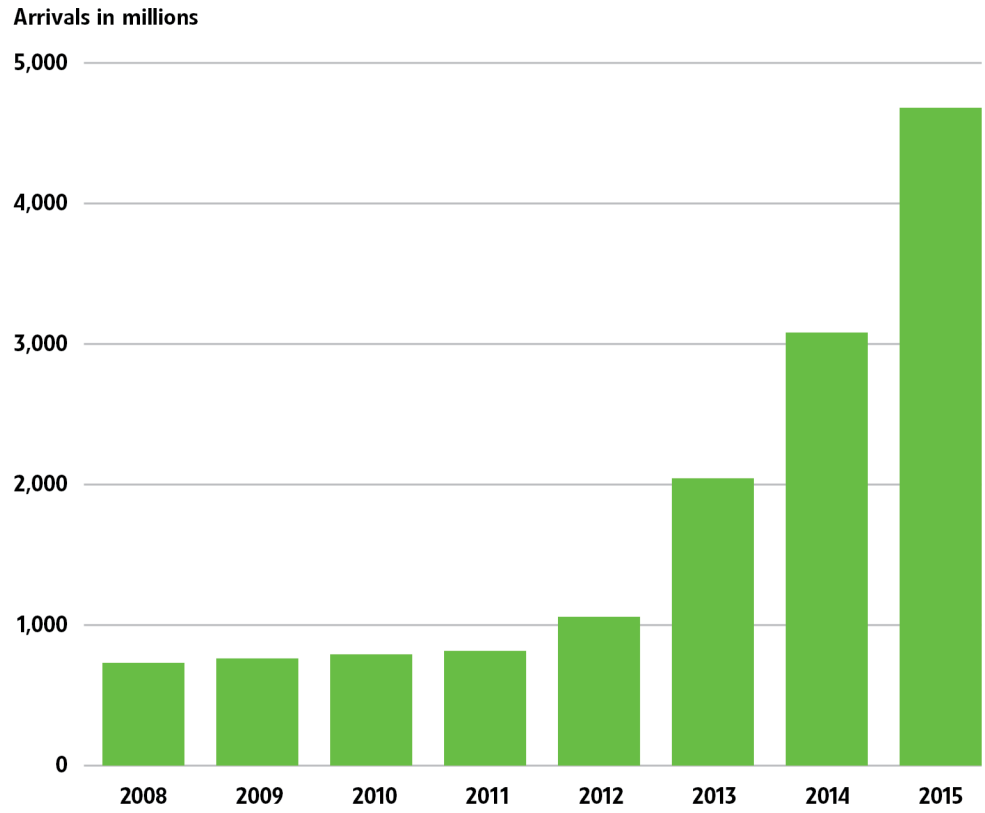


အရင်းအမြစ်။ MOHT၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

ပုံ ၇ တွင် မြန်မာနိုင်ငံသို့ နိုင်ငံတကာမှ ခရီးသွားများရောက်ရှိမှုသည် ၂၀၀၈-ခုနှစ်တွင် ၇၃၁,၂၃၀ ဦးမှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ၄,၆၈၁,၀၂၀ ဦး အထိ တိုးမြင့်မှုကို ပြသထားပါသည်။ ဇယားကွက် ၅ (အဓိကအစီရင်ခံစာ) ၌ ဖော်ပြထား သော နိုင်ငံဝင်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်မှုစာရင်းအင်း မှတ်တမ်းများတွင် ၂၀၁၁ မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်များအတွင်း မြန်မာနိုင်ငံ၏ နယ်စပ်ဝင်ပေါက်များမှ အဓိကဝင်ရောက်မှုများတွင် (၇၂.၁%) သော နိုင်ငံတကာခရီးသွားများသည် နယ်စပ်ဝင်ပေါက် မှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်ခဲ့ကြကြောင်း ပြသထားပါသည်။ ၎င်းတို့မှ သိသာထင်ရှားစွာပင် (၆၅.၇%) သည် နိုင်ငံ၏ အရှေ့ဘက်ဒေသ ဝင်ပေါက်များဖြစ်သော တာချီလိတ်နှင့် မိုင်းလားတို့မှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်ခဲ့ကြပြီး ၁၉.၉% သည် အရှေ့မြောက်ဒေသနှင့် ၁၁.၅% သည် အရှေ့တောင်ဒေသတို့မှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်ခဲ့ကြပေသည်။ ဤသို့ နယ်စပ်ဂိတ်များမှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်လည်ပတ်သူအများစုသည် နိုင်ငံတွင်းဝင်ရောက်လည်ပတ်နေထိုင်မှု ၂၄ နာရီအောက် လျှောနည်းသော နေ့တာအချိန်ဝင်ရောက်လည်ပတ်သူများ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ နယ်စပ်မှ ဝင်ရောက်မှုအပိုင်းတွင် လာရောက်လည်ပတ်မှုဈေးကွက်၌ အမြန်ဆန်ဆုံး တိုးတက်လာမှု စုစုပေါင်းတိုးမြင့်လာမှုနှုန်း (၅၀%) အထက်ပင်ရှိကြောင်း မန္တလေးမြို့ (၃၈.၆%) နှင့် ရန်ကုန် မြို့ (၂၆.၅%) အသီးသီးဖြင့် ဝင်ရောက်မှုရှိကြောင်း ပြသလျက်ရှိပေသည်။ သို့သော်လည်း ရန်ကုန်မြို့သည် ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ၁.၁၈ သန်း ဦးဝ

ရရောက်ရှိမှုနှုန်းစံချိန်ဖြင့် ဒုတိယအများဆုံး ဝင်ရောက်သောမြို့အဖြစ် အဆင့်သတ်မှတ်ထားပါသည်။ ရန်ကုန်မြို့၏ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ လေဆိပ် ထပ်မံတိုးချဲ့ ပြင်ဆင်ထားရှိမှုနှင့်အတူ ဤနှုန်းထားအတိုင်း ၂၀၁၆-ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၇-ခုနှစ်တို့၌ ဆက်လက်တိုးတက်သွားမည်ဟု ခန့်မှန်းထားသော်လည်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းများမှ အုပ်စုဖွဲ့ ခရီးသွားလာမှုဈေးကွက်၌ ကျဆင်းမှုရှိပြီး တစ်ဦးချင်း ခရီးသွားလာမှု ဈေးကွက်၌ မြင့်တက်မှုရှိကြောင်း စီရင်တင်ပြကြပါသည်။ ဤသို့ဖြစ်ရခြင်းအကြောင်းအရင်းများမှာ အုပ်စုဖွဲ့ခရီးသွားလာမှု ခရီးစဉ်များသည် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများနှင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက ကုန်ကျစရိတ် ပိုမိုမြင့်မားခြင်းကြောင့်ဟု ယူဆရပါသည်။

ပုံ ၇ - မြန်မာနိုင်ငံသို့ရောက်ရှိသော နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ၊ ၂၀၀၈-ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွင်း



အရင်းအမြစ် - MOHT၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

ဈေးကွက်အရင်းအမြစ်အရ မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံတကာလေဆိပ် ၃-ခုသို့ ၂၀၁၅-ခုနှစ်၌ ရောက်ရှိသူများမှ ၁၅.၇% သည် ထိုင်းနိုင်ငံမှဖြစ်ပြီး ၁၁.၃% သည် တရုတ်နိုင်ငံမှ အသီးသီးရောက်ရှိကြပါသည်။ ဈေးကွက်အရင်းအမြစ် ထိပ်ဆုံး ၁၀ နိုင်ငံ၌ ပါဝင်သော အခြားနိုင်ငံများမှာ ဂျပန်နိုင်ငံ (၆.၄%)၊ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စု (၅.၁%)၊ ကိုရီးယား ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ (၄.၉%)၊ ပြင်သစ်နိုင်ငံ (၃.၆%)၊ စင်္ကာပူနိုင်ငံ (၃.၅%)၊ ဗြိတိန်နိုင်ငံ (၃.၅%) နှင့် မလေးရှားနိုင်ငံ (၃.၁%) တို့ ဖြစ်ကြပါသည်။ အချုပ်အားဖြင့် ရန်ကုန်မြို့သို့ရောက်ရှိသော နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားဈေးကွက်၏ (၇၂.၁%) သည် အာရှနိုင်ငံများမှဖြစ်ပြီး အနောက်ဥရောပနိုင်ငံများမှ (၁၆%)နှင့် မြောက်အမေရိကနိုင်ငံများ (၆.၄%) ဖြင့် အသီးသီးရှိကြပါသည်။ နယ်စပ်ဝင်ပေါက်များမှဝင်ရောက်သော နိုင်ငံသားများစာရင်းပြုစုရန် လိုအပ်လျက်ရှိသည်။

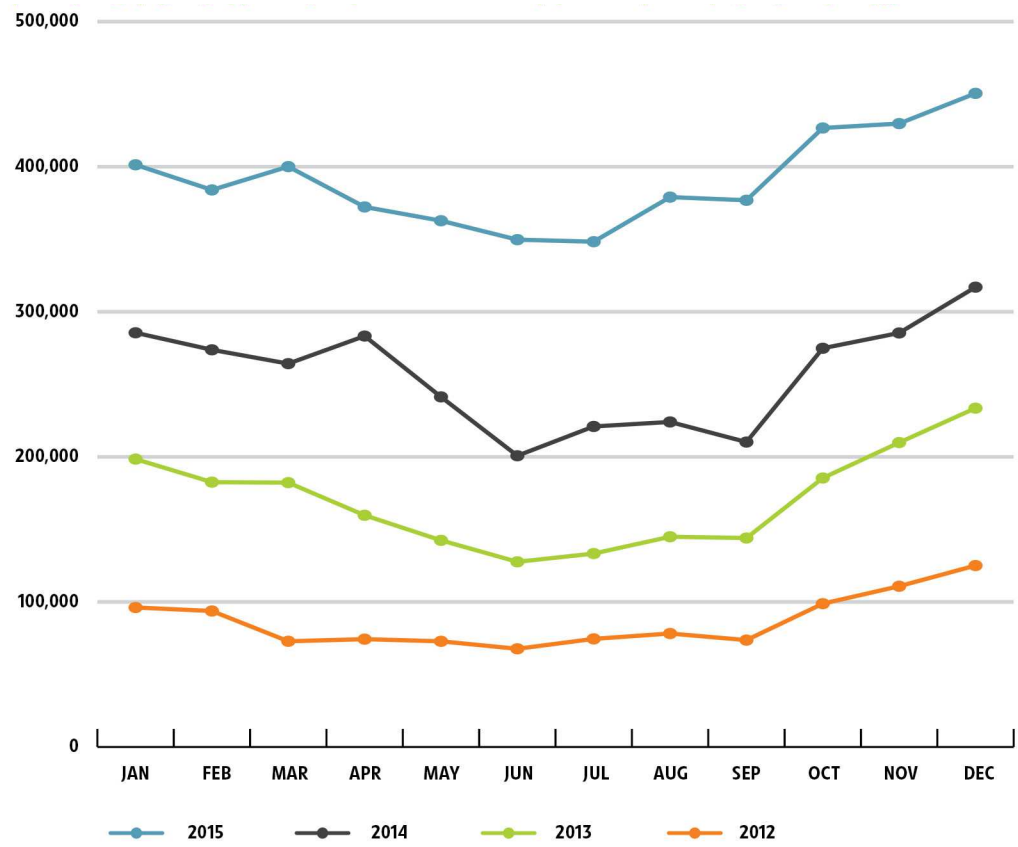
ပြည်တွင်းခရီးသွားလုပ်ငန်းသည်လည်း နိုင်ငံတကာမှ လည်ပတ်သော ခရီးသွားအရေအတွက်ထက်ပင် များပြားလှပေရာ အရေးကြီးသော ဈေးကွက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ အစိုးရမှ စာရင်းမှတ်တမ်းများပြုစုထားမှု မရှိသော်လည်း မီဒီယာများမှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွင်း ပြည်တွင်းခရီးသွား ၅-သန်းရှိကြောင်း တောင်ကြီး၊ အင်းလေးကန်၊ ပင်းတယ၊ ပုဂံ၊ ပုပ္ပါးတောင်၊ အလောင်းတော်ကဿပ၊ ရွှေစက်တော်၊ ကျိုက်ထိုနှင့် ချောင်းသာကမ်းခြေတို့သည် အများဆုံးလည်ပတ်ကြသော နေရာများဖြစ်ကြောင်း တင်ပြထားပါသည်။[၁၉] ပြည်တွင်းခရီးသွားများ၏ ခရီးသွားလာမှုပုံစံ၊ အပြုအမူနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလိုအပ်ချက်တို့သည် နိုင်ငံတကာခရီးသွားဈေးကွက်များနှင့်မတူ လွန်စွာခြားနားလျက် ရှိပေသည်။ ဘာသာရေးဆိုင်ရာ နေရာဒေသများသို့ ဘုရားဖူးထွက်လည်ပတ်မှုများသည် ပြည်တွင်းခရီးသွားဈေးကွက်၏ အထူးအရေးကြီးသော ကဏ္ဍတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် ပွဲတော်ကျင်းပသော ကာလများ၌ အများဆုံးလည်ပတ်မှုများမှ လည်ပတ်ရာဒေသ စီမံခန့်ခွဲမှုတို့၌ အခက်အခဲများ ပေါ်ပေါက်စေပါသည်။

[၁၉] https://flyinmyanmar.wordpress.com/2014/07/25/domestic-tourism-industry-sees-comeback/တွင် ကြည့်ရှုပါ။

MOHT မှ နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ ပျမ်းမျှတည်းခိုနေထိုင်မှုသည် ၂၀၁၂-ခုနှစ်တွင် ၇-ရက်မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ် တွင် ၉-ရက်အထိ မြင့်တက်သွားပြီး တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ခရီးသွားတစ်ဦးချင်း နေ့စဉ်ပျမ်းမျှ သုံးစွဲမှု အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁၃၅ မှ ၁၇၁ အထိ မြင့်တက်ကြောင်း ခန့်မှန်းထားပါသည်။

ပုံ ၈ သည် ၂၀၁၂ မှ ၂၀၁၅ အတွင်း နိုင်ငံဝင်ပေါက်အားလုံးမှ လအလိုက် ခရီးသွားရောက်ရှိမှုကို နှိုင်းယှဉ် ပြထားပြီး ၂၀၁၄-ခုနှစ်မှလွဲ၍ ခရီးသွားဝင်ရောက်မှုအားလုံး အနှစ်ချုပ်ကြည့်ပါက ခရီးသွားများ အများဆုံးရောက်ရှိသော ကာလ (အောက်တိုဘာလမှ မတ်လ) နှင့် ခရီးသွားများ အနည်းဆုံးရောက်ရှိသော ကာလ (ဇူလိုင်မှ စက်တင်ဘာလ) များဟူ၍ အတက်အကျ အနည်းငယ်ရှိကြောင်း ပြသထားပါသည်။ သို့သော် သိသာထင်ရှားသော ရာခိုင်နှုန်းအားဖြင့် နယ်စပ်ဂိတ်ဝင်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်ပြီး နိုင်ငံတွင်း ၂၄ နာရီအောက်လျှောလည်ပတ်နေထိုင်သော ခရီးသွားများရောက်ရှိမှုကို အဓိကဈေးကွက်များအဖြစ် မရှုမြင်ဘဲ ပုံ ၄ (အဓိကအစီရင်ခံစာ) ၌ တူညီသော နှစ်များအတွင်း ရန်ကုန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာလေဆိပ်သို့ လအလိုက်ရောက်ရှိသော ခရီးသွားများအရေအတွက်ကို တင်ပြထားပါသည်။ စာရင်းမှတ်တမ်းများမှာ တိကျခိုင်မာမှုရှိသော်လည်း ဤကာလအတွင်း တိုးမြှင့်ရောက်ရှိမှုသည် ၂၀၁၄ နှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွင်း နေးသွားကာ ခရီးသွားများ အမြင့်ဆုံးရောက်ရှိမှုကာလနှင့် အနည်းဆုံးရောက်ရှိသော ကာလကြား သိသာထင်ရှားသော ကွာဟချက်သည် သက်သေပင်ဖြစ်သည်။ ဤသို့ ပုံမှန်တိုးမြင့်မှုပုံစံသည် ခရီးသွား လုပ်ငန်းလုပ်သား ဈေးကွက်အတွက် တိုးတက်လာစေမည့် အလားအလာများဖြစ်ပြီး တစ်နှစ်ပတ်လုံး ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု ပိုမိုမျှတစေမှုကို တိုးမြှင့်ရန် ဈေးကွက်မြှင့်တင်မှုလုပ်ငန်းများလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပေသည်။

ပုံ ၈ - ၂၀၁၂ မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွင်း နိုင်ငံဝင်ပေါက်အားလုံးမှ လအလိုက် ခရီးသွားများရောက်ရှိမှု



အရင်းအမြစ် - MOHT၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

ဒီဇာလျှောက်ထားရရှိမှုဖြေလျှော့ပေးခြင်းသည် ဝင်ရောက်လာမည့် ခရီးသွားအရေအတွက်အပေါ် သက်ရောက်မှုရှိသော အဓိကအကြောင်းရင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ အီလက်ထရောနစ်ဗီဇာများအား မြန်မာအစိုးရ၏ အီလက်ထရောနစ်ဗီဇာဝက်ဆိုက်မှ လျှောက်ထားခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှု ၅-ရက်တာအတွင်း နိုင်ငံတကာ လေဆိပ် ၃-ခုမှ ဝင်ရောက်နိုင်ပြီဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရပ်ခြားရှိ မြန်မာသံရုံးများနှင့် ကောင်စစ်ဝန်ရုံးများ၌ နေ့ချင်းပြီး တစ်ရက်အတွင်း ဗီဇာများခွင့်ပြုပေးလျက်ရှိပါသည်။ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မည့် ခရီးသွားများနှင့် ဆွေးနွေးပွဲများနှင့် အခမ်းအနားတစ်ခုခု တက်ရောက်ရန် လာသောသူများအတွက် ဆိုက်ရောက်ဗီဇာများအား MOHT သို့မဟုတ် မြန်မာနိုင်ငံတွင် မှတ်ပုံတင်ထားသော လိုင်စင်ရ ခရီးသွားလုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်တို့မှ ကြိုတင်စီစဉ်ပေးမှုဖြင့် ရရှိနိုင်ပြီ ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာအစိုးရသည် ဗီဇာလျှောက်ထားမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ခေတ်မီအောင် ရေးဆွဲဖွဲ့စည်း လုပ်ဆောင်လျက်ရှိပြီး ကာလတိုမှ ကာလလယ်တစ်ခုအတွင်း ကုန်းတွင်းနယ်စပ်ဂိတ်များမှတစ်ဆင့် ဝင်ရောက်လာမည့် ခရီးသွားများအတွက် အီလက်ထရောနစ်ဗီဇာစနစ်

ရရှိအောင် ပြုလုပ်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ တာချီလိတ်၊ မြဝတီနှင့် ကော့သောင်းမြို့များသည် အီလက်ထရောနစ်ဗီဇာများ ဖွင့်လှစ်ပေးမည့် ပထမဆုံးနယ်စပ်ဂိတ်များ ဖြစ်လာနိုင်ပါသည်။

စိစစ်လေ့လာချက်

မြန်မာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း (MTMP) တွင် ၂၀၁၅ မှ ၂၀၂၀-ခုနှစ်များအတွင်း နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှု၊ ပျမ်းမျှ နေ့စဉ်သုံးစွဲမှု၊ ခရီးသွားများ၏ ပျမ်းမျှနေထိုင်လည်ပတ်သည့်ကာလနှင့် သုံးစွဲမှုတို့ အတွက် ခန့်မှန်းထားသော ပုံမှန်၊ အလယ်လတ်နှင့် အများဆုံး တိုးတက်လာနိုင်မှုအား ဖော်ပြထားချက် ပါဝင်ပါသည်။ ၎င်းခန့်မှန်းချက်များနှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ် စာရင်းမှတ်တမ်းများအား နှိုင်းယှဉ်ကြည့်၍ အောက်ပါတို့ကို မှတ်သားဖွယ် တွေ့ရှိရပါသည် -

(၁) ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွက် နိုင်ငံတကာခရီးသွားရောက်ရှိမှုသည် MTMP ၏ အများဆုံးတိုးတက်လာနိုင်မှု ခန့်မှန်းချက်ထက်ပင် ကျော်လွန်လျက်ရှိသည်။ (၃,၀၀၉,၆၆၃ ဦးရေဟု ခန့်မှန်းထားမှုထက်ကျော်လွန်၍ စင်စစ် အားဖြင့် ၄,၆၈၁,၀၂၀ ဦးရေ ရောက်ရှိ
(၂) လက်ရှိကာလ၌နေ့စဉ်ပျမ်းမျှငွေသုံးစွဲမှုသည် ၂၀၂၀-ခုနှစ်အတွက် MTMPမှအမြင့်ဆုံးခန့်မှန်းထားမှုထက်ကျော်လွန်နေပေသည်။ (အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၇၀ ဟု ခန့်မှန်းထားရာ လက်တွေ့၌ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၇၁ ဖြစ်သည်)
(၃) လက်ရှိကာလ၌ ပျမ်းမျှနေထိုင်တည်ခိုကာလသည် ၂၀၂၀-ခုနှစ်အတွက် MTMP မှ ခန့်မှန်းချက်ထက် ကျော်လွန်နေသည်။ (၈-ရက်ဟု ခန့်မှန်းထားရာ၊ လက်တွေ့၌ ၉-ရက် ဖြစ်သည်)
(၄) ခရီးသွားများ စုစုပေါင်းသုံးငွေသည် ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွက် MTMP မှ အလယ်လတ်အဆင့် ခန့်မှန်းထားမှု အောက် အနည်းငယ်သာ လျော့နည်းပါသည်။ (၂.၁၉ အမေရိကန်ဒေါ်လာဟု ခန့်မှန်းထားရာ လက်တွေ့၌ ၂.၁၂ အမေရိကန်ဒေါ်လာဖြစ်သည်)

နိုင်ငံတကာမှ ခရီးသွားများ တိုးတက်ရောက်ရှိမှုသည် ခန့်မှန်းထားချက်များထက် ကျော်လွန်နေသော်လည်း နယ်စပ်ဂိတ်ပေါက်များမှ တစ်ဆင့် ရောက်ရှိမှုသည် ခန့်မှန်းထားသော တိုးမြင့်မှုထက်ပင် ပိုများနေခြင်းကြောင့် ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပါက နယ်စပ်ဂိတ်ဝင်ပေါက်များမှ ရောက်ရှိမှုများသည် MOHT ၏ ပျမ်းမျှနေ့စဉ်သုံးစွဲမှု၊ ပျမ်းမျှ တည်းခိုနေထိုင်မှု ကြာမြင့်ချိန် သို့မဟုတ် ခရီးသွားများ စုစုပေါင်း သုံးစွဲမှုမှတ်တမ်းစာရင်းများ၌ ပါဝင်မှုမရှိပေ။ MOHT အနေဖြင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း စာရင်းကောက်ယူမှု လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ကောင်းမွန်ခိုင်မာရေးလိုအပ်ချက်ရှိကြောင်းနှင့် အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုနှင့် ဦးစားပေးဖွံ့ဖြိုးရေးဆောင်ရွက်ချက်များနှင့်အညီ မှတ်တမ်းအချက် အလက်များအား ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ အသေးစိတ်တင်ပြနိုင်ရေး ဖွံ့ဖြိုးရေးလက်တွဲဖက် အဖွဲ့အစည်းတို့၏ အကူအညီအား လက်ခံဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

နယ်မြေဒေသအလိုက်ပုံနှံမှု

၂၀၁၃-ခုနှစ်အတွင်း MTMP မှ နိုင်ငံတကာခရီးသွားများသည် မြန်မာနိုင်ငံအလယ်ပိုင်းသို့ အများဆုံး သွားရောက်ကြပြီး မြောက်ဖက်စွန်းနှင့် တောင်ဘက်ဒေသများသို့ အနည်းငယ်သာ သွားရောက်လည်ပတ်ကြကြောင်း မှတ်ချက်ပြုထားပါသည်။ ပုံ ၁ (အဓိကအစီရင်ခံစာ) တွင် ၂၀၁၁-ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်များအတွင်း ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး ၁၄-ခုသို့ နိုင်ငံတကာမှ ခရီးသွားများရောက်ရှိမှု အခြေအနေနှင့် တိုးမြင့်လာမှုကို ပြသထားပြီး ပုံ ၂ (အဓိကအစီရင်ခံစာ) တွင် ၎င်းနှစ်များအတွင်း ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများ၌ နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ ညအိပ်တည်းခိုမှု စုစုပေါင်းအရေအတွက်ကို ပြသထားပါသည်။ ဇယားကွက် ၁၂ တွင် ၎င်းဖော်ပြချက်များကို အခြေခံသော အချက်အ လက်များ ဖော်ပြထားပြီး ၎င်းတို့တွင် ၂၀၁၃-ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ်များအတွင်း ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး တစ်ခုၚ် စုစုပေါင်း ညအိပ်တည်းခိုမှု မြင့်တက်မှုနှုန်းလည်း ပါဝင်ပါသည်။ အချို့သောနှစ်များအတွက် သတင်းအချက် အလက်များ မပြည့်စုံသော်လည်း ၎င်းတို့မှ အောက်ပါတို့ကို ဖော်ပြထားပါသည် -

- ရန်ကုန်တိုင်း၊ မန္တလေးတိုင်း၊ တနင်္သာရီတိုင်း၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် ပဲခူးတိုင်းဒေသကြီးတို့သည် ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှုမြင့်မားသော ထိပ်ဆုံး ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး ၅-ခု ဖြစ်ပါသည်။
- ရန်ကုန်တိုင်း၊ မန္တလေးတိုင်း၊ တနင်္သာရီတိုင်းနှင့် ရှမ်းပြည်နယ်တို့တွင် စုစုပေါင်း ညအိပ်တည်းခိုမှု အရေအတွက် ၄၀၀,၀၀၀ ထက်ပိုပြီး မွန်ပြည်နယ်၊ ပဲခူးတိုင်း၊ နေပြည်တော်နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့တွင် နှစ်စဉ် စုစုပေါင်း ၁၉၉,၀၀၀ မှ ၂၄၀,၀၀၀ အကြား အသီးသီး ဖြစ်ကြပါသည်။
- ကယားပြည်နယ်သည် ညအိပ်တည်းခိုမှု ၁၅၂% မြင့်တက်မှုဖြင့် ၂၀၁၃-ခုနှစ်နှင့် ၂၀၁၅-ခုနှစ်များအတွင်း စုစုပေါင်း ညအိပ်တည်းခိုမှု အမြင့်ဆုံးဖြစ်ပြီး စစ်ကိုင်းတိုင်း (၃၃.၅%)၊ ရှမ်းပြည်နယ် (၂၈.၂%)၊ ကချင်ပြည်နယ် (၂၆.၄%)နှင့် ကရင်ပြည်နယ် (၂၃.၈%) တို့ဖြင့် အသီးသီးလက်ခံရရှိခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ဤပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးမှ အများစုသည် အများဆုံးလည်ပတ်တည်းခိုသော ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီး များထက် အတော်လေးလျော့နည်းသော အခြေခံနှုန်းထားတစ်ခု စတင် မြင့်တက်လာခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

- စာရင်းအင်းအချက်အလက်များမှ အထက်ဖော်ပြပါ အဆိုပြုချက်များ ပံ့ပိုးပေးထားမှုအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင်းသို့ ၎င်း၏အရှေ့ဘက်နှင့် အရှေ့မြောက်ဒေသ နယ်စပ်ဂိတ်ဝင်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်သော ခရီးသွားအများစုသည် ညအိပ်တည်းခိုခြင်း မပြုသကဲ့သို့ မြန်မာနိုင်ငံ၏ အရှေ့တောင်ဒေသ နယ်စပ်ဂိတ်ဝင်ပေါက်များမှ ဝင်ရောက်သော ခရီးသွားရာခိုင်နှုန်း အများစုသည်လည်း ညအိပ်တည်းခိုမှုမရှိကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ သို့သော် နိုင်ငံတကာခရီးသွားများ ရောက်ရှိတည်းခိုသော်လည်း အစီရင်ခံ ဖော်ပြမှုမရှိခြင်းကြောင့် သတင်း အချက်အလက်ကွာဟချက်များ ရှိနိုင်ပါသည်။

ဇယားကွက် ၁၂ - ၂၀၁၁၊ ၂၀၁၃၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်များအတွင်း ပြည်နယ် နှင့် တိုင်းဒေသကြီးများတွင် နိုင်ငံတကာ ခရီးသွားများ ရောက်ရှိမှုနှင့် ညအိပ်တည်းခိုမှု

ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီး	၂၀၁၁		၂၀၁၃		၂၀၁၅		စုစုပေါင်း တိုးမြင့်မှု % ညအိပ် တည်းခိုမှု ၂၀၁၁-၁၅
	လည်ပတ် ရောက်ရှိမှု	ညအိပ် တည်းခိုမှု	လည်ပတ် ရောက်ရှိမှု	ညအိပ် တည်းခိုမှု	လည်ပတ် ရောက်ရှိမှု	ညအိပ် တည်းခိုမှု	
ဖရောဝတီတိုင်း	၈,၅၀၉	၁၇,၀၁၈	၁၄,၂၇၄	၂၈,၅၄၈	၂၁,၅၂၂	၄၃,၀၄၄	၂၂.၈
ပဲခူး	-	-	၁၀၀,၀၁၈	၁၀၀,၀၁၈	၁၉၆,၄၃၁	၁၉၆,၄၃၁	၄၀.၁
ချင်း	-	-	၁,၀၂၇	၁,၀၂၇	၁,၉၉၇	၁,၉၉၇	၃၉.၅
ကချင်	၃,၄၆၇	၁၂,၁၃၅	၃,၂၀၃	၁၁,၂၀၁	၅,၁၁၉	၁၇,၉၁၇	၂၆.၄
ကရင်	-	-	၉,၃၄၄	၁၄,၀၁၆	၁၄,၃၇၁	21,557	၂၄
ကယား	-	-	၆၂၁	၉၃၂	၃,၉၆၂	၅,၉၄၃	၁၅၂.၆
မန္တလေး	၂၀၁,၆၀၃	၆၀၄,၈၀၉	၄၁၅,၈၈၃	၁,၂၄၇,၆၄၉	၅၅၃,၅၇၂	၁,၆၆၀,၇၁၆	၁၅.၄
မကွေး	-	-	၁၂,၂၄၆	၁၈,၃၆၉	၁၃,၇၀၅	၂၀,၅၅၈	၅.၈
မွန်	-	-	၁၁၅,၀၈၇	၁၇၂,၆၃၁	၁၅,၇၈၄၂	၂၃၆,၇၆၃	၁၇.၁
နေပြည်တော်	-	-	၁၅၆,၉၄၆	၂၃၅,၄၁၉	၁၄၂,၅၅၂	၂၁၃,၈၂၈	-၄.၇
ရခိုင်	၂၁,၈၆၃	၇၆,၅၂၁	၄၀,၉၁၅	၁၄၃,၂၀၃	၅၆,၈၉၁	၁၉၉,၁၁၉	၁၇.၉
စစ်ကိုင်း	-	-	၆,၇၈၃	၁၀,၁၇၅	၁၂,၀၉၂	၁၈,၁၃၈	၃၃.၅
ရှမ်း	၆၃,၂၉၁	၁၂၆,၅၈၂	၁၂၉,၆၅၅	၂၅၉,၃၁၀	၂၁၃,၀၈၂	၄၂၆,၁၆၄	၂၈.၂
တနင်္သာရီ	၁၂၇,၈၂၂	၂၅၅,၆၄၄	၂၃၁,၃၇၀	၄၆၂,၇၄၀	၂၇၉,၁၁၄	၅၅၈,၂၂၈	၉.၈
ရန်ကုန်	၃၆၂,၈၁၀	၁,၀၈၈,၄၃၀	၈၀၉,၁၀၀	၂,၄၂၇,၃၀၀	၁,၁၂၆,၇၇၉	၃,၃၈၀,၃၃၇	၁၈

သတင်းအရင်းအမြစ် - MOHT၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

ထပ်မံရှိုင်းယှဉ်မှုပြု၍ ဇယားကွက် ၁၃ တွင် ၂၀၁၃-ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်များအတွင်း အဓိကကျသော လည်ပတ်ရောနေရာဒေသများ၌ တည်းခိုခန်း၊ ဟိုတယ်များ တည်ဆောက်ဖွင့်လှစ်ခြင်း တိုးမြင့်လာမှုနှင့် ၎င်းနှစ်များ အတွင်း စုစုပေါင်း တိုးမြင့်လာမှုနှုန်းကိုပါ ဖော်ပြထားပါသည်။ ဇယားကွက်တွင် ၂၀% အထက် စုစုပေါင်း မြင့်တက်လာမှုနှုန်းရှိသော နေရာဒေသများအား အရောင်ဖြင့်ခွဲခြားဖော်ပြထားပါသည်။ ဤနေရာဒေသများအားလုံးသည် အထက်ဖော်ပြပါ စီစစ်လေ့လာချက်၌ အထင်အရှား ပြသထားသော ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများ၌ တည်ရှိပြီး ၎င်းတို့သည် တည်းခိုမှုနှင့် အခန်းအရေအတွက်များ၌ ထင်ရှားသောမြင့်တက်မှုနှုန်းများဖြင့် အကျိုးအမြတ်ရရှိသော တည်ညီသည့် ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများဖြစ်၍ ၎င်းတို့မှ ဇယားကွက် ၆ ရှိ စာရင်းအချက်အလက်များ ကျိုးကြောင်း ညီညွတ်ခိုင်လုံမှုအား အတည်ပြုထားပါသည်။ အချုပ်အားဖြင့်ဆိုရသော် ဤစာရင်းအင်းအချက်အလက်များမှ အမည်အားဖြင့် (၁) ခရီးသွားများ လည်ပတ်ရောက်ရှိမှုနှင့် ညအိပ်တည်းခိုမှု အရေအတွက် အမြင့်မားဆုံးနှင့် (၂) ခရီးသွားနှင့် တည်းခိုမှုမြင့်တက်နှုန်း အမြင့်မားဆုံး ရရှိနေသော ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများ၌ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ကြားဖြတ်လုပ်ငန်းများ ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရန် ပြသလျက်ရှိပေသည်။

ဇယားကွက် ၁၃ - ၂၀၁၃-ခုနှစ်မှ ၂၀၁၅-ခုနှစ်အတွင်း ရွေးချယ်သတ်မှတ်ထားသော နေရာဒေသများ၌ တည်းခိုခန်းနှင့် ဟိုတယ်များ တည်ဆောက်ဖွင့်လှစ်မှုများ

တည်နေရာ	၂၀၁၃		၂၀၁၅		စုစုပေါင်းတိုးမြင့်မှုနှုန်း (%)	
	တည်းခိုရန် အဆောက်အဦးများ အရေအတွက်	အခန်း အရေအတွက်	တည်းခိုရန် အဆောက်အဦးများ အရေအတွက်	အခန်း အရေအတွက်	တည်းခိုရန် အဆောက်အဦးများ အရေအတွက်	အခန်း အရေအတွက်
ပုဂံ	၇၇	၂,၃၈၆	၇၈	၂,၅၆၅	၀.၆	၃.၇
ဝဲခူး	၁၄	၃၉၆	၂၁	၅၈၈	၂၂.၅	၂၁.၈
ချောင်းသာ	၂၁	၇၆၂	၂၂	၈၅၄	၂.၃	၅.၉
ထားဝယ်	၅	၁၇၉	၉	၃၅၈	၃၄.၂	၄၁.၄
ဘားအံ	၇	၁၈၀	၁၄	၄၁၄	၄၁.၄	၅၁.၇
ကလော	၂၅	၂၀၈	၃၅	၇၅၂	၁၈.၃	၉၀.၁
ကော့သောင်း	၇	၄၅၁	၇	၄၅၁	0	0
ကျိုင်းတုံ	၁၄	၄၄၂	၁၄	၄၈၈	0	0
ကျိုက်ထို	၁၁	၅၄၃	၁၅	၆၄၃	၁၆.၈	၈.၈
လားရှိုး	၁၂	၄၁၂	၁၅	၅၁၀	၁၁.၈	၁၁.၃
မန္တလေး	၁၀၄	၄,၄၃၉	၁၆၈	၆,၇၈၈	၂၇.၁	၂၃.၇
မော်လမြိုင်	၁၅	၃၉၀	၂၄	၇၃၀	၂၆.၅	၃၆.၈
မြိတ်	၂	၆၅	၁၁	၄၄၂	၁၃၄.၅	၁၆၀.၈
ပဲခူး	၂၂	၇၉၀	၂၅	၈၆၃	၆.၆	၄.၅
နေပြည်တော်	၅၀	၄,၀၃၀	၆၄	၅,၁၂၂	၁၃.၁	၁၂.၇
ငွေဆောင်	၂၂	၁,၀၉၁	၂၄	၁,၁၆၃	၄.၄	၃.၂
ညောင်ရွှေ	၄၇	၁,၂၇၇	၇၈	၂,၄၃၈	၂၈.၈	၃၈.၁
ပြင်ဦးလွင်	၄၂	၈၃၆	၅၀	၁,၀၈၄	၉.၁	၁၃.၉
တာချီလိတ်	၂၃	၁၀၁၃	၃၅	၁၆၆၉	၂၃.၄	၂၈.၄
တောင်ကြီး	၂၂	၆၄၆	၃၁	၈၆၄	၁၈.၇	၁၅.၆
သီပေါ	၅	၉၄	၁၂	၂၅၅	၅၄.၉	၆၄.၇
ရန်ကုန်	၂၃၂	၁၀,၁၇၅	၃၂၄	၁၅,၄၂၄	၁၈.၂	၂၃.၁
စုစုပေါင်း (မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံး)	၉၂၃	၃၄,၈၁၄	၁,၂၇၉	၄၉,၉၄၆	၁၇.၇	၁၉.၇

သတင်းအရင်းအမြစ် - MOHT၊ ၂၀၁၅-ခုနှစ်

နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၃

Journeys Adventure Travel and Intrepid မှ အထောက်အပံ့ဖြင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော မကွေးတိုင်းဒေသကြီး၊ မြိုင်မြို့နယ်ရှိ Action Aid ၏ ရပ်ရွာအခြေပြု ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံချက် (CBT)

၂၀၁၁-ခုနှစ်တွင် Action Aid မှ မြိုင်မြို့နယ်ရှိ ကျေးရွာလေးခု၌ ရေးကြီးမှု လျော့ချကာကွယ်ရေးလုပ်ငန်းများ ပံ့ပိုး ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဒေသခံလယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနည်းလမ်းများ ပိုမိုကောင်းမွန်လာစေရေး "ကျေးလက်ဒေသခံများမှ ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ပါဝင်သော စာရင်းအချက် အလက်ကောက်ယူမှု၊ ၎င်းဒေသခံများ၏ လူနေမှုဘဝအား သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုနှင့် ပြောင်းလဲရန် စီမံကိန်းများ ရေးဆွဲမှုတို့ ပြုလုပ်သော အောက်ခြေမှ အထက်သို့ အဆင့်ဆင့်ဆောင်ရွက်မှု နည်းလမ်းဖြင့် ဒေသခံလူထုဘဝ တိုးမြင့် ဖွံ့ဖြိုးလာရေး အစီအစဉ် (village-book)" စီမံကိန်းလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ်အဖြစ် ဆည်တည်ဆောက်မှုအား ၂၀၁၂-ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလ၌ လုပ်ငန်းအဆင့်ဆင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းများ အောင်မြင်ဖြစ်ထွန်းလျက်ရှိပြီး ရာသီအလိုက် စိုက်ပျိုးရေး ဆောင်ရွက်ချက်များ စီစဉ်တကျရှိခြင်းကြောင့် Action Aid မှ ပုဂံဒေသဝန်းကျင်ရှိပြီး ခရီးသွားလုပ်ငန်းသည် ဒေသခံမြို့များအား ဖြစ်ထွန်း တိုးတက်လာစေမည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်ချရှိမှုအား သုံးသပ်လျက်ရှိသည်။

၂၀၁၅-ခုနှစ်၊ မတ်လ၌ ထိုဒေသသို့ Journeys အဖွဲ့က သွားရောက်လေ့လာခဲ့မှုမှ ညအိပ်တည်းခိုရန် ထိုကျေးရွာ၌ ခရီးသွားအဖွဲ့ ၁၆ ယောက်အထိ ခေါ်ဆောင်သွားရန် စီးပွားရေးစီမံကိန်းတစ်ခု ပေါ်ထွန်းဖြစ်တည် စေခဲ့သည်။ Journeys အဖွဲ့သည် ကျေးရွာအခြေစိုက် နယ်ခံ လူထုပါဝင်သော ခရီးသွားလုပ်ငန်း စီမံကိန်းတစ်ခုအား ၎င်းတို့၏ ကျေးလက်ဒေသခရီး အစီအစဉ်များ၌ ထည့်သွင်းရန် အခွင့်အလမ်း များ ရှာဖွေလျက် ရှိသည်။ Journeys အဖွဲ့သည် Action Aid နှင့် ဒေသခံတို့ ပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်မှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းဖြစ်သော Village-book ၏ နေသားတကျ ဖြစ်လျက်ရှိသည့် ရပ်ပုံပြကာလအလိုက် စိုက်ပျိုးရေးလုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှုပြက္ခဒိန်၊ ၎င်း၏လုပ်ငန်း အဖွဲ့များ၊ ကော်မတီများနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များအား ကျေနပ်အားရလျက်ရှိသည်။

၂၀၁၅-ခုနှစ်၊ မေလတွင် အဆိုပြုလုပ်ငန်းခရီးစဉ်တစ်ရပ် သွားရောက်၍ ကျေးရွာသို့ ခရီးသွားဧည့်သည်များ လည်ပတ်ညအိပ်တည်းခိုမှု လုပ်ငန်းစီမံကိန်းအား ရှင်းပြ အသိပေးပြောဆိုရန် ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်သည်။ ဤလုပ်ငန်း၌ ကျေးရွာလူထုနှင့် တွေ့ဆုံနှုတ်ဆက် စကားပြောခြင်း၊ ဒေသထွက်အစားအစာနှင့် မုန့်များ မြည်းစမ်းခြင်း၊ စက်ဘီးစီး၍ လည်ပတ်လေ့လာခြင်း၊ သစ်ပင်စိုက်ပျိုးခြင်းနှင့် လမ်းညွှန် နှင့်အတူ ကျေးရွာတွင်း လမ်းလျှောက်ခြင်းများ ပါဝင်ပါမည်။ အဆိုပြုလုပ်ငန်းခရီးစဉ်အား Journeys အဖွဲ့၏ ပြည်ပလုပ်ငန်းတွဲဖက် Intrepid Travel မှ ခရီးသွားများသော ကာလ၌ တစ်လလျှင် ၈ ယောက်မှ ၁၀ ယောက်အထိ အုပ်စုများ၊ ခရီးသွားနည်းပါးသော ကာလ၌ ၃-ယောက်မှ ၅-ယောက်အထိ အုပ်စုများဖွဲ့၍ ပထမတစ်နှစ်အတွင်း ခရီးသွားဧည့်သည်ပေါင်း ၁၀၀၀ အထိ ပို့လွှတ်ရေး အစီအစဉ် အားဖြင့် လက်ခံထားပါသည်။ ဤသို့ ကြိုတင်စာရင်းပေးထားမှုများမှ လုပ်ငန်းအကျိုးစီးပွားကို အထောက်အပံ့ပေးခြင်းကြောင့် Action Aid နှင့် ဒေသခံလူထုသည် လုပ်ငန်းတိုးမြင့်လာရေး ယုံကြည်ချက်ဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးနှင့် သင်တန်းများ ပို့ချမှုတို့၌ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုရန် အသင့်ရှိနေပေသည်။

ခရီးသွားအဖွဲ့များအား လက်ခံနိုင်ရန် Action Aid သည် ဒေသထွက်ကုန်ပစ္စည်းများဖြင့် တည်ဆောက်ထားသော တည်းခိုရန် အခန်း ငါးခန်းတွဲနှင့် သန့်စင်ခန်းနှင့်တွဲလျက် ရေချိုးခန်းခြောက်ခန်း၊ စားဖိုဆောင်တစ်ခု၊ စားသောက်ဆိုင်၊ စားပွဲနှင့် ကုလားထိုင်များနှင့်ဧည့် ကြိုဆောင်တို့ အသီးသီးပါရှိသော တစ်ထပ်အိမ်ငယ်လေးများ သုံးခု ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမည် ဖြစ်သည်။ တည်ဆောက်မှုအား ဇူလိုင်လ၌ စတင် မည်ဖြစ်ပြီး ဘာသာစကား၊ ဧည့်လမ်းညွှန်ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးနှင့်အညီ သန့်ရှင်းစေရေးသင်တန်းများလည်း တပြိုင်တည်း ပို့ချသွားမည် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၆-ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလ၌ ပထမခရီးသွားအဖွဲ့အား လက်ခံရန် အားလုံး အစီအစဉ်တကျ ရှိလျက်ရှိသည်။ စီးပွားရေးစီမံကိန်း သဘောတူညီမှု ရရှိသည်နှင့် Action Aid သည် ကျေးရွာလူထုနှင့်အတူ လုပ်ငန်းစီမံကိန်း ၉၅% အား ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပြီး Journeys အဖွဲ့မှ ခရီးသွားများ လိုအပ်ချက်အဆင့်များနှင့်အညီဖြစ်စေရေး ခရီးစဉ်စီစဉ်ရေးဆွဲမှုလုပ်ငန်း၊ အဆောက်အဦပုံစံများ အတည်ပြုပေးခြင်းနှင့် ဒေသခံဧည့်လမ်းညွှန်များအား သင်တန်းပို့ချမှုတို့တွင် ကူညီထောက်ပံ့ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

အဓိကအချက်အလက်များ -

- စီမံကိန်းသည် ကျေးရွာများ၌ Action Aid ၏ ထောက်ပံ့ကူညီမှု လုပ်ငန်းစဉ်အရ လေးနှစ်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး တစ်နှစ်လျှင်ကျေးရွာ တစ်ရာ၌ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၂၀၀၀ နှုန်းမျှ သုံးစွဲသွားမည်ဖြစ်သည်။
- Action Aid မှ CBT စတင်ဆောင်ရွက်မှု ကုန်ကျစရိတ် = အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅၀,၀၀၀ နှင့် ဒေသခံတို့၏ လုပ်အားခများ
- Journeys အဖွဲ့မှ တစ်ဦးချင်းခရီးသွားလာမှု ကုန်ကျစရိတ် = ဒေသခံလူထု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရန်ပုံငွေသို့ ထည့်ဝင်မှု အမေရိကန် ဒေါ်လာ ၁၀ ပါဝင်သော အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၅ ဖြစ်ပြီး ပထမတစ်နှစ်အတွင်း ဒေါ်လာ ၁၀,၀၀၀ မျှ ရရှိမည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။

ထိုပထမနှစ်အတွင်း၌ပင် ခရီးသွားလာလည်ပတ်သူ များမှ ထပ်မံ၍ အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၅,၀၀၀ မှ ၁၀,၀၀၀ အထိ လျှုဒါန်းမည်ဟု ခန့်မှန်းထားပါသည်။

- ကျေးရွာမှ ၁၆-ဦးပါ ခရီးသွားအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့မှ ရရှိနိုင်သော ဝင်ငွေ = အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁,၀၄၀*
- စီမံကိန်းပါ ကျေးရွာမှ ခရီးသွား များသောကာလ၌ တစ်လလျှင် ရရှိနိုင်သောဝင်ငွေ = အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၁၀,၄၀၀*
- စီမံကိန်းပါ ကျေးရွာမှ ပထမတစ်နှစ်အတွက် ရရှိနိုင်သောဝင်ငွေ = အမေရိကန်ဒေါ်လာ ၆၅,၀၀၀*
- Action Aid မှ တစ်နှစ်လျှင် ကျေးရွာသို့ ၂-ပတ်ကြာ တက္ကသိုလ်လေ့လာရေးအဖွဲ့နှစ်ဖွဲ့ စေလွှတ်ရန် စီစဉ် ထားသည်။
- Journeys မှ စီမံကိန်း၌ နှစ်နှစ်တာပါဝင်မှု သဘောတူညီချက်ရရှိထားပါသည်။
- ဒေသခံများမှ ဒေသထွက်မုန့်ပဲသရေစာများ၊ အဖျော်ယမကာများနှင့် လက်မှုပစ္စည်းများ ရောင်းချမှုမှ အပိုဝင်ငွေ အနည်းငယ် ထပ်မံရ ရှိမည်ဖြစ်သည်။

ဤဝင်ငွေအများစုအား ဒေသခံဈေးများမှ အစားအစာများ၊ ဒေသခံဧည့်လမ်းညွှန်များ၊ တည်းခိုဆောင်ဝန်ထမ်းများ၊ အစားအစာများ ချက်ပြုတ်မည့် မိသားစုများ၊ ဂီတဖျော်ဖြေရေးအုပ်စုနှင့် အဆောက်အဦးများ ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်မှုနှင့် ဒေသခံအလုပ်သမားစရိတ်များ ပေးရန်အတွက် ဒေသတွင်း၌ပင် သုံးစွဲသွားမည်ဖြစ်သည်။ Actioin Aidမှ ဝန်ထမ်းစရိတ်များကာမိစေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုအဖိုးအခရယူမည်ဖြစ်သည်။

နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၄ - စကားစုအခေါ်အဝေါ်များအကျဉ်းချုပ်

ADB	အာရှဖွံ့ဖြိုးရေးဘဏ်
ASEAN	အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်း
ASEAN-MRA-TP	အရှေ့တောင်အာရှနိုင်ငံများဆိုင်ရာ ခရီးသွားလုပ်ငန်း အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ အပြန်အလှန်အသိအမှတ်ပြုရေး သဘောတူညီချက်
CATC	အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများဆိုင်ရာ စံပြုခရီးသွားလုပ်ငန်း ပညာရပ်သင်ရိုးညွှန်းတမ်း
CIT	လူထုမှ ခရီးသွားလုပ်ငန်း၌ ပါဝင်မှု
CBT	ရပ်ရွာလူထုအခြေပြုခရီးသွားလုပ်ငန်း
CESR	ပြည့်စုံကျယ်ပြန့်သော ပညာရေးကဏ္ဍ ပြန်လည်ဆန်းစစ်မှု
DMO	လည်ပတ်ရာဒေသ စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့အစည်း
DPs	မိတ်ဘက်အဖွဲ့အစည်းများ
EIA	သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်၌ သက်ရောက်နိုင်မှုများ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်ခြင်း
GOM	မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ
HEI	အဆင့်မြင့်ပညာရေးဦးစီးဌာနတက္ကသိုလ်များ
HR	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ
HRD	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု
HRDSAP	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းစီမံကိန်း
HRDSAP-WG	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးမဟာဗျူဟာနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့
ILO	နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့
ILO STED	နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာအဖွဲ့မှ မတူကွဲပြားသော ကုန်သွယ်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ အတွက် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများ
JICA	ဂျပန်အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့
MCITP	ခရီးသွားလုပ်ငန်းမူဝါဒ၌ မြန်မာပြည်သူလူထုပါဝင်မှု
MEPMS	မြန်မာနိုင်ငံ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းစောင့်ရှောက်သော ခရီးသွားလုပ်ငန်း မူဝါဒနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာ
MHA	မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
MHPA	မြန်မာနိုင်ငံ ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရှင်များအသင်း
MOAI	လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးနှင့် ဆည်မြောင်းဝန်ကြီးဌာန
MOBA	နယ်စပ်ရေးရာဝန်ကြီးဌာန
MOC	စီးပွားရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်းဝယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန
MOCRA	သာသနာရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာန
MOCOP	သမဝါယမဝန်ကြီးဌာန
MOE	ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန
MOEA	တိုင်းရင်းသားရေးရာဝန်ကြီးဌာန
MOECAF	သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးနှင့် သစ်တောဝန်ကြီးဌာန
MOFA	နိုင်ငံခြားရေးဝန်ကြီးဌာန
MOFR	ဘဏ္ဍာရေးနှင့်အခွန်ဝန်ကြီးဌာန
MOHA	ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန
MOHT	ဟိုတယ်နှင့်ခရီးသွားလာရေးဝန်ကြီးဌာန
MOI	စက်မှုဝန်ကြီးဌာန

MOI	စက်မှုဝန်ကြီးဌာန
MOIP	လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန
MOLES	အလုပ်သမား၊ အလုပ်အကိုင်နှင့် လူမှုဖူလုံရေးဝန်ကြီးဌာန
MOLIP	အလုပ်သမား၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် ပြည်သူ့အင်အားဝန်ကြီးဌာန
MONPED	အမျိုးသားစီမံကိန်းရေးဆွဲရေးနှင့် စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဝန်ကြီးဌာန
MONREC	သယံဇာတနှင့် သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ထိန်းသိမ်းရေးဝန်ကြီးဌာန
MOPF	စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန
MORA	သာသနာရေးဝန်ကြီးဌာန
MORT	မီးရထားပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန
MOSAT	သိပ္ပံနှင့် နည်းပညာဝန်ကြီးဌာန
MOSWRR	လူမှုဝန်ထမ်း၊ ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်နေရာချထားရေးဝန်ကြီးဌာန
MOT	ပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန
MRA	မြန်မာနိုင်ငံ စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းရှင်များအသင်း
MRA-TP	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ အပြန်အလှန် အသိအမှတ်ပြုရေး သဘောတူညီချက်
MRTP	မြန်မာနိုင်ငံ တာဝန်သိစိတ်ပြည့်ဝသော ခရီးသွားလုပ်ငန်း မူဝါဒ
MTF	မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့ချုပ်
MTGA	မြန်မာနိုင်ငံ ဇည့်လမ်းညွှန်များအသင်း
MTHRDA	မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်း လူစွမ်းအားရင်းမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအသင်း
MTMP	မြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားလုပ်ငန်း ပင်မစီမံကိန်း
NGO	အစိုးရမဟုတ်သောအဖွဲ့အစည်း
NSSA	မြန်မာနိုင်ငံလုပ်သားများ ကျွမ်းကျင်မှု စံသတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းရေးအဖွဲ့
NTPB	အမျိုးသားခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များအဖွဲ့
PA	ကာကွယ်ထားသောဒေသများ
RPL	ယခင်သင်ယူတတ်မြောက်ထားမှုအား အသိအမှတ်ပြုခြင်း
TDCC	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးဗဟိုကော်မတီ
TOT	သင်တန်းနည်းပြများအား သင်တန်းပို့ချခြင်း
TPCB	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာရှင်များ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးအဖွဲ့
TVET	စက်မှုလက်မှုအသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်း
TTA	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ နည်းပညာအာဏာပိုင်အဖွဲ့
UAGO	ပြည်ထောင်စုရှေ့နေချုပ်ရုံး
UMTA	ပြည်ထောင်စုမြန်မာနိုင်ငံ ခရီးသွားအဖွဲ့
UNWTO	ကုလသမဂ္ဂ ကမ္ဘာ့ခရီးသွားလုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း
WG	လုပ်ငန်းအဖွဲ့
WTTC	ကမ္ဘာလုံးဆိုင်ရာ ကမ္ဘာလှည့်ခရီးသွားလုပ်ငန်းကောင်စီ

နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၅
လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ဝေါဟာရများ အဓိပ္ပာယ် ဖွင့်ဆိုချက်

Affirmative Action အမျိုးသမီးများနှင့်တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစု ငယ်များ၏ စီးပွားရေးနှင့်ပညာရေးဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်မှုဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ဆန့်ကျင်သော မူဝါဒဆောင်ရွက်ချက်	အပြုသဘောဆောင်သော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဟုလည်း ခေါ်ဝေါ်သည်။ အမျိုးသမီးများနှင့် လူနည်းစုမျိုးနွယ်အုပ်စုများကိုယ်စား ဆောင်ရွက်ပေးပြီး ၎င်းအဖွဲ့များမှ အဖွဲ့ဝင်တို့အား အခွင့်အာဏာရှိသော နေရာများ၌ ထားရှိခြင်း
Appraisal အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ချက်	လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုစီမံကိန်းအား ကြည့်ရှုလေ့လာခြင်း
Autocratic Leadership အာဏာရှင်ဆန်သော ခေါင်းဆောင်မှု	ခေါင်းဆောင်မှု အဖွဲ့အစည်း၏ မူဝါဒအား ဆုံးဖြတ်ချမှတ်ခြင်း၊ လက်အောက်အဖွဲ့ဝင်များအား ပြုလုပ်ဆောင်ရွက်ဖွယ်ရာများ ညွှန်ကြားခြင်း၊ ဆောင်ရွက်မှုလုပ်ထုံးများ၌ ဓမ္မဓိဌာန်ကျမှုမရှိ ပုဂ္ဂိုလ်စွဲရှိခြင်း၊ တသီးတခြားနေထိုင်ခြင်းနှင့် နွေးထွေးပျူငှာမှုမရှိခြင်း
Behavioural Based Interview လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ ဗဟုသုတအခြေခံသော လူတွေ့မေးမြန်းမှု	နောင်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပုံစံနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုအား ခန့်မှန်းနိုင်ရေးနည်းလမ်းတစ်ရပ်အဖြစ် အလုပ်လျှောက်သူ၏ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုအား ပြသနိုင်သော ဖြစ်ရပ်တစ်ခုကို ဥပမာပေးရန် တောင်းဆိုမေးမြန်းခြင်းဖြင့် အလုပ်လျှောက်သူ၏ ရှိရင်းလုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံဆောင်ရွက်နည်း၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများအပေါ် အလေးပေးသော လူတွေ့မေးမြန်းမှုနည်းလမ်းတစ်ခု
Behavioural Competency လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှု	ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့ သို့ မဟုတ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအောင်မြင်မှု သို့ မည်မျှပံ့ပိုးဆောင်ရွက်နိုင်သည်ဟု အလုပ်အကိုင်အကဲဖြတ်မှု/ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် သတ်မှတ်ပေးနိုင်မည့် ဝန်ထမ်း၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုနှင့် တိုင်းတာမှု
Benchmarking လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းအကြား နှိုင်းယှဉ်အကဲဖြတ်မှု	မတူညီသော အဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ၏ မတူညီသောဌာနများအကြား အရည်အချင်းနှင့် အရေအတွက် မှတ်တမ်းအချက်အလက်များ အသုံးပြု၍ နှိုင်းယှဉ်မှုပြုသော နည်းလမ်း
Branding ကုန်ပစ္စည်းတံဆိပ် သတ်မှတ်ခြင်း	အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ထုတ်ကုန်များ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများအား မတူညီသောအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းများ၏ မတူညီသော လုပ်ငန်းဌာနများနှင့် ကွဲပြားစေရေး အမည်နာမသတ်မှတ်ခေါ်တွင်စေမှု လုပ်ငန်းစဉ်
Change Management စီမံခန့်ခွဲမှုရေးရာ ပြောင်းလဲခြင်း	အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အပြောင်းအလဲစတင်လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ၎င်းပြောင်းလဲမှုအား စတင်ကျင့်သုံးခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့်နောက်ဆက်တွဲလုပ်ငန်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုပြုရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိရှိ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု
Coaching နည်းပြလမ်းညွှန်ခြင်း	အထက်မှအောက်သို့ သင်ကြားပြသပေးမှုကဲ့သို့ မန်နေဂျာနှင့် လက်အောက်ဝန်ထမ်းအကြား တစ်ဦးချင်းနည်းပြလမ်းညွှန်ပေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်။ Mentoring (သင်ကြားညွှန်ပြပေးခြင်း) ၌လည်း ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

Competency-based pay လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အခြေပြု လုပ်ခလစာပေးခြင်း	လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အခြေပြုလုပ်ခလစာပေးမှုသည် ဝန်ထမ်းများ၏ ၎င်းတို့ လုပ်ငန်းခွင်၌ လုပ်ငန်းသဘောတရား နက်နက်ရှိုင်းရှိုင်းသိနားလည်မှု၊ ၎င်းတို့ ရရှိ တတ်မြောက်ထားသော တတ်ကျွမ်းမှုများအား လုပ်ငန်းအသုံးချမှုအား အသိ အမှတ်ပြုသော အကျိုးခံစားခွင့် သတ်မှတ်ပေးသည့်စနစ် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်း ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ဗဟုသုတအခြေခံသော လုပ်ခလစာဟုလည်း သိရှိကြပါသည်။
Compensation ဝန်ထမ်းများ၏ နစ်နာကြေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်	လွှတ်တော်မှ အတည်ပြုထားသော ဥပဒေအရ သတ်မှတ်ထူထောင်ထားသော ထိုကဲ့သို့သော နစ်နာကြေးနှင့် အကျိုးခံစားခွင့်အား ပေးအပ်ရန်တာဝန်ရှိသော အလုပ်ရှင်မှ အလုပ်သမား သို့မဟုတ် ၎င်း၏ မိခိုမိသားစုအားပေးအပ်သည့် လုပ်ငန်းခွင်၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်ဖြစ်ပေါ်သော အလုပ်သမားထိခိုက်ဒဏ်ရာရ မှုအတွက်နစ်နာကြေးဖြစ်သည်။ ဥပဒေကြောင်းအရ သတ်မှတ်ထားသော ကိစ္စ ရပ်၌ အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာကြေးတွင် ယေဘုယျအားဖြင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ ပေါ်ပေါက်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရမှုများအတွက် ဆေးကုသမှုအတွက်သာဖြစ်ပြီး ခြွင်းချက်များ သတ်မှတ်ပါဝင်ပါသည်။ အလုပ်သမားများ၏ နစ်နာကြေးဥပဒေ များ၌ များသောအားဖြင့် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိစေမှု၊ ရည်ရွယ် ချက်ဖြင့် လွဲမှားစွာဆောင်ရွက်မှုနှင့် အရက်သေစာ သောက်စားမှု သို့မဟုတ် တရားမဝင်ဆေးဝါးသုံးစွဲမှုကြောင့် ဖြစ်ပေါ်သော ထိခိုက်ဒဏ်ရာရရှိစေမှုများ အတွက် အကျုံးမဝင်ကြောင်း ပြည့်စုံရှင်းလင်းစွာ ဖော် ပြချက်ပါဝင်သည်။
Competencies လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များ	လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေး၊ စိတ်အရင်းခံ၊ အကျင့် စရိုက်၊ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊ တကိုယ်ရည်ရပ်တည်ခံယူချက်၊ လူမှုရေး၌ ပါဝင်မှု၊ သို့မဟုတ် ကိုယ်နှုတ်အမူအကျင့်
Confidentiality agreement လုပ်ငန်းသတင်းများ လုံခြုံစွာထိန်းသိမ်းနိုင်မှု သဘောတူညီချက်	ဝန်ထမ်းမှ လုပ်ငန်းနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက် သို့မဟုတ် ပိုင်ဆိုင် မှုဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပေါက်ကြားမှုမရှိစေရန် ကန့်သတ်ထိန်းချုပ် ထားသော သဘောတူညီချက်
Contract for services ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုမှု	တစ်ဦးချင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုအား စာချုပ်ချုပ်ဆို၍ အလုပ်အပ်နှံမှု သဘောတူညီချက်
Contract of service လုပ်ငန်းဝန်ဆောင်မှုစာချုပ်	အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်စာချုပ်
Core competencies အဓိက လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များ	လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု၌ မရှိမဖြစ်အရေးပါသောလုပ်ငန်းတာဝန်များအောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်စေမည့် ဝန်ထမ်းများ၌ ရှိအပ်သော တတ်မြောက်ကျွမ်းကျင်မှုများ၊ လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဗဟုသုတနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များ
Distance Learning အဝေးသင်ပညာရေး	စာသင်ခန်း သို့မဟုတ် သင်ကြားမှုဌာနနှင့်ဝေးသော နေရာဒေသမှ အခြားနေရာ ဒေသတစ်ခုသို့ ရုပ်မြင်သံကြား သို့မဟုတ် အသံဖြင့် ဆွေးနွေးမှုများ၊ ကွန်ပျူတာ များ၊ အင်တာနက်ကွန်ရက်အခြေခံစနစ် အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် အခြားသော ဆက်သွယ်ရေးမီဒီယာမျိုးစုံ နည်းပညာများပြောင်းလဲ အသုံးပြု၍ ပညာရေး သို့မဟုတ် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်များ ပို့ချထုတ်လွှင့်ပေးမှု လုပ်ငန်းစဉ်
Disciplinary procedure လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်း	ဝန်ထမ်းမှ အလုပ်ခန့်အပ်မှု သဘောတူညီချက်ပါ အကြောင်းအရာများနှင့် ဆန့်ကျင်သော အပြုအမူများ လုပ်ဆောင်ပါက လုပ်ငန်းခွင်၌ ဆောင်ရွက်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတစ်ခု ဖြစ်သည်။ အကယ်၍ ကြီးမားသော အပြစ်တစ်ခု ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်နိုင်သည်။
Discrimination ခွဲခြားဆက်ဆံမှု	အခြားသူများအား ထိခိုက်နစ်နာမှုဖြစ်ပေါ်စေမည့် လူတစ်ခုအဖွဲ့အား မျက်နှာသာ ပေးမှု၊ ဘက်လိုက်မှု

Due diligence ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုပြုလုပ်ရန် ဘက္ကာရေးဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများ စုံစမ်းစစ်ဆေး၊ အကဲဖြတ်မှု	လုပ်ငန်းရလဒ်အပေါ် သက်ရောက်နိုင်သော လုံလောက်သော၊ တိကျသည့် သတင်းအချက်အလက် သို့မဟုတ် စာရွက်စာတမ်းများရယူ၍ ပြုလုပ်မည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှု သို့မဟုတ် ဝယ်ယူမှုအသေးစိတ်အား စစ်ဆေးရန် ပြုလုပ်သော စုံစမ်းစစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုလုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်ပြီး ကုမ္ပဏီလုပ်ငန်းများ ပေါင်းစည်းခြင်းနှင့် ဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုနည်းဗျူဟာ၏ အဓိကကျသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ခု
E-commerce အီလက်ထရောနစ်စနစ်သုံး စီးပွားရေးနှင့် ကူးသန်းရောင်း ဝယ်မှု	ဈေးကွက်သို့ တင်သွင်းခြင်း၊ ကုန်ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ရောင်းချရာ၌ အင်တာနက်အသုံးပြုမှု
Emotional Intelligence စိတ်ခံစားမှုဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်နိုင်မှုအသိဉာဏ်	လူတစ်ဦးချင်း၌ ပိုင်ဆိုင်သောခံစားသိရှိမှုနှင့် အခြားသူများ၏ စိတ်ခံစားမှုအား နားလည်ပေးနိုင်မှု၊ မိမိ၏ ကိုယ်ပိုင်စိတ်ခံစားချက်များနှင့် စိတ်၏ လှုံ့ဆော်မှုများအား ထိန်းချုပ်နိုင်မှုစသော စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နလုံးရည်
Employee Relations အလုပ်သမားရေးရာများ	ဝန်ထမ်းများနှင့် အပြန်အလှန်ဆက်ဆံခြင်း နစ်နာမှု၊ အငြင်းပွားမှုများ ဖြေရှင်းပေး ခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများနှင့်ဆက်ဆံရေး ဖွံ့ဖြိုးအောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊ ထိန်းသိမ်းခြင်းနှင့် တိုးတက်အောင်ပြုလုပ်ခြင်းနှင့်သက်ဆိုင်သော အထွေထွေစီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် စီမံကိန်း ရေးဆွဲမှုအား ရည်ညွှန်းရန်အသုံးပြုသော ကျယ်ပြန့်သည့်ဝေါဟာရတစ်ရပ်
Employee retention ဝန်ထမ်းများတည်မြဲရေး	ဝန်ထမ်းများ၏ မတူကွဲပြားသော လိုအပ်ချက်များ ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် ဝန်ထမ်း များ အလုပ်၌ တည်မြဲရေးကို အားပေးထောက်ကူမည့် လုပ်ငန်းခွင်ပတ်ဝန်းကျင် တစ်ခု ဖန်တီးပေးခြင်းတို့အား စီစဉ်ပေးမည့် အဖွဲ့အစည်းရေးရာ မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း
Empowerment လုပ်ပိုင်ခွင့်အပ်နှင်းမှု	တစ်ဦးတစ်ယောက်အား ကိုယ်ပိုင်နည်းလမ်းများဖြင့် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှု၊ ပြုမူလုပ် ကိုင်မှု လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းအား ထိန်းချုပ်ခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်နိုင်စေရန် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးအပ်ထားရှိမှု
Equity theory တန်းတူညီတူရှိမှု	လူတိုင်းသည် တရားမျှတမှုအား လိုလားကြသည်ဖြစ်ရာ အဖွဲ့အစည်း၌ ၎င်းတို့အား မျှတစွာဆက်ဆံမှုရှိ/မရှိအား အခြားသူများ၏ ရရှိခံစားခွင့်နှင့် ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအား နှိုင်းယှဉ်ကာ ဆုံးဖြတ်မှုပြုကြပြီး မျှတသော ပေါင်းသင်းဆက်ဆံရေးကို လိုလားကြသည်။
Exit Interview လုပ်ငန်းခွင်မှ ထွက်ခွာရခြင်း အကြောင်းရင်းသိရှိရန် လူတွေ့ မေးမြန်းမှု	ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမှ နုတ်ထွက်မှုအတွက် နုတ်ထွက်ရသည့် အကြောင်းအရင်းအား သိရှိနိုင်စေရန် ပြုလုပ်သော လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းမှ ထိုဝန်ထမ်းအား လူတွေ့မေးမြန်းမှု ဖြစ်သည်။ ၎င်းမေးမြန်းမှုအား ထိုဝန်ထမ်း၏ တိုက်ရိုက်အထက်အရာရှိမှ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုလုပ်သင့်ပါ။ အခြားဖြစ်နိုင်သော ပြောင်းလဲမှုများ အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။
Extrinsic rewards အခြားသော ဆုချီးမြှင့်မှုများ	ငွေနှင့် ငွေမဟုတ်သော အခြားပစ္စည်းများ ပေးအပ်ချီးမြှင့်မှုဟူ၍ နှစ်မျိုးရှိပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု၊ လုပ်ငန်းတိုးချဲ့မှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်ဝန်ထမ်းချင်း၊ အထက်ကြီးကြပ်သူများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး၊ လုပ်ငန်းရေးရာ ဆက်ဆံရေးများ
Fixed Term Employment အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက် တစ်ခုဖြင့် အလုပ်ခန့်အပ်မှု	အလုပ်ရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းတို့အကြား ဝန်ထမ်းအားအလုပ်ခန့်အပ်မှုသည် သတ်မှတ်ရက်စွဲ သို့မဟုတ် ကာလကုန်ဆုံးမှု သို့မဟုတ် သီးခြားသတ်မှတ်ထားသော ကိစ္စရပ် ပေါ်ပေါက်မှု သို့မဟုတ် သတ်မှတ်စီမံကိန်းပြီးဆုံးချိန်အထိဖြစ်ကြောင်း သဘောတူညီထားမှု ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၀-ခုနှစ် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ ပုဒ်မ ၅၆ တွင် ကြည့်ပါ။
Goal Setting လုပ်ငန်းပန်းတိုင်များ သတ်မှတ်ခြင်း	တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၊ တစ်ဖွဲ့ချင်း သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ ပြည့်မီအောင် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရမည့် သတ်မှတ်ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ခြင်းနှင့် တာဝန်ပေးအပ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်

Good faith bargaining သဘောတူညီမှုရရှိရေး ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးမှု	၂၀၀၀-ခုနှစ် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေအပိုဒ် ၄ အောက်ရှိ တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး သဘောတူညီမှုရရှိရေး ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သင့်လျော်သော အချိန်ကာလ၌ တွေ့ဆုံ၍ ပွင့်လင်းစွာဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုပြုရန်ဖြစ်သည်။
Grievance နစ်နာမှုတောင်းဆိုချက်	အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာစာချုပ်အရ တစ်ဦးတစ်ယောက်ဘက်မှ နစ်နာမှုအား တောင်းဆိုချက်
HR Audit လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်အားအကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှု	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ထိရောက်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်မှုရှိ/မရှိ စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှု နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းတွင်းဖြစ်စေ၊ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စစ်ဆေးအကဲဖြတ်မှုစနစ်များဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်သည်။
HR information systems လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်စနစ်များ	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် အသုံးချရေးရည်မှန်းချက်များဖြင့် ကွန်ပျူတာစနစ်သုံး သီးခြားသတင်းအချက်အလက် ထိန်းသိမ်းမှုစနစ်
HR Development လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ ပန်းတိုင်ရောက်ရှိရေး အထောက်အကူပြုမည့် ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှု၊ ပညာရေးနှင့် စွမ်းရည်တို့အား မြှင့်တင်ရန် ပံ့ပိုးပေးသော သင်တန်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည်။
HR Management လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းရှိ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်အား စီမံခန့်ခွဲခြင်းဖြစ်ပြီး ဝန်ထမ်းများ အကျိုးခံစားခွင့်များ၊ ဝန်ထမ်းဧေါ်ယူခန့်အပ်မှု၊ ရွေးချယ်မှု၊ သင်တန်းပေးမှု၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှု၊ စိတ်ဓာတ်ရေးရာ မြှင့်တင်အားပေးမှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် သို့မဟုတ် နစ်နာကြေးပေးအပ်ခြင်း စသည့် လုပ်ငန်းများနှင့်သက်ဆိုင်ပါသည်။
HR planning လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း	အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံး၏ နည်းဗျူဟာမြောက် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုနှင့် ပတ်သက်သော လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုလုပ်ငန်း
Human Capital လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ပိုင်ဆိုင်မှု	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုနှင့် စွမ်းရည်များ စုစည်းထားမှု
Incentive pay လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ပိုမို ကောင်းမွန်လာစေရေး ချီးမြှင့်ပေးအပ်မှု	ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းပန်းတိုင်များ သာလွန် စေရေး ဝန်ထမ်းများအား စိတ်ခွန်အားပေးရန်နှင့် ဆုချီးမြှင့်ရန် အသုံးပြုသော အခြားသောခံစားခွင့်
Independent contractor	တသီးပုဂ္ဂလလုပ်ငန်းလုပ်ကိုင်သူဖြစ်ပြီး ၎င်းမှ အခြားလူပုဂ္ဂိုလ်/လုပ်ငန်း အဖွဲ့အစည်းဖြင့် ၎င်း၏ ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုလုပ်ကိုင်မှု
Individual employment agreement လုပ်ငန်းရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းအကြား အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်	လုပ်ငန်းရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းအကြား သဘောတူညီချက်ဖြင့် တရားဝင်အလုပ်ခန့်အပ်ထားရှိမှု
Induction တရားဝင်အလုပ်ခန့်အပ်ပွဲ	ဝန်ထမ်းသစ်အား လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းသို့ တရားဝင် စတင်ခန့်အပ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်
Industrial relations လုပ်ငန်းရှင်နှင့် ဝန်ထမ်းအကြား ဆက်ဆံရေး	လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ဆက်ဆံရေးအယူအဆများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား လေ့လာခြင်း
Intangible rewards ချီးမွမ်းအသိအမှတ်ပြုအားပေးမှု	ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ အလုပ်အားပြီးမြောက်အောင်မြင်စွာဆောင်ရွက်နိုင်မှု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းအောင်မြင်မှုအား အသိအမှတ်ပြုချီးမွမ်းမှုကဲ့သို့ ငွေကြေးမဟုတ်သော စိတ်ခွန်အားပေးမှု အသိအမှတ်ပြုမှု
International Labour Organisation နိုင်ငံတကာ အလုပ်သမားရေးရာ အဖွဲ့အစည်း	ကုလသမဂ္ဂမှ ဖွဲ့စည်းထူထောင်ထားသော လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ သဘောတူညီချက်များ ဆောင်ရွက်သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးသောအဖွဲ့အစည်း
Intrinsic reward	ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းပန်းတိုင်၊ ရည်မှန်းချက် သို့မဟုတ် စီမံကိန်းအား အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မှုအတွက် ပေးအပ်သောဆု

Job analysis အလုပ်ဆိုင်ရာ ဖော်ပြချက်များ ရေးသားရန်အတွက် ပြင်ဆင်စိစစ်မှု	လုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာဖော်ပြချက်များ ရေးသားရန်အတွက် ပြင်ဆင်မှု အဆင့်
Job Description အလုပ်တာဝန် ဖော်ပြချက်	လုပ်ငန်း၏ သဘောသဘာဝ၊ သက်ဆိုင်ရာ တာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများ၊ ဤအလုပ် အားလုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည့် ဝန်ထမ်း၏ အရည်အချင်းနှင့် ကိုယ်ရည်ကိုယ် သွေး အချက်အလက်များစသော သတင်းအချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် လုပ်ငန်းအား ရေးသားဖော်ပြချက်
Job evaluation လုပ်ငန်းအကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှု	အကျိုးခံစားခွင့်ပေးအပ်ရန် စီမံကိန်းများရေးဆွဲမှု ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် အသုံးပြုပြီး ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်သည် အလုပ်အတွက် သင့်လျော်သော လုပ်ခလစာနှုန်း ပေးအပ် ဆုံးဖြတ်ရန် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၌ အလုပ်တစ်ခုအား အခြားအလုပ်တစ်ခုနှင့် နှိုင်းယှဉ်ခြင်းဖြစ်သည်။
Key Result areas လုပ်ငန်းပိုင်းတိုင်နှင့် စံသတ်မှတ်ချက်များ	စံသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ရည်မှန်းချက်များ သတ်မှတ်ထူထောင်ရာ၌ အသုံးပြုပြီး ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းအကဲဖြတ်ဆောင်ရွက်စဉ် အလုပ်တစ်ခု၏ အဓိကအရေးကြီး သော တာဝန်များ သတ်မှတ်ပေးသည်။
KPI's လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် ပြသသော အညွှန်းများ	ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုနှင့် စွမ်းရည်များသည် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင် ရည်ပြသသော အညွှန်းများပင် ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်းနှင့် ၎င်း၏ အထက်မန်နေဂျာ/ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနအကြား သဘောတူသတ်မှတ်ထားသော အချိန် ကာလတစ်ခုအတွင်း ပြီးမြောက်အောင်မြင်စွာ ဆောင်ရွက်ရမည့် တာဝန်များ၊ လုပ်ဆောင်ရမည့် တာဝန်များ ဖြစ်သည်။
KSAs ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင် တတ်မြောက်မှုနှင့် လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများ	လုပ်ငန်း၏ လိုအပ်ချက်များဆောင်ရွက်ရန်ရှိအပ်သော လူတစ်ဦး၏ ဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်နိုင်မှု စသော ကိုယ်ရည်ကိုယ် သွေးများ
Labour Market လုပ်သားဈေးကွက်	ဒေသတစ်ခု သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းနယ်ပယ်တစ်ခု၌ ဖြစ်ပေါ်တည်ရှိသော လိုအပ်ချက်နှင့် ဖြည့်ဆည်းပေးမှုအကြောင်းအရင်းများ
Leadership ခေါင်းဆောင်မှု	လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦး သို့မဟုတ် အဖွဲ့တစ်ခုအား လမ်းညွှန်ချက်များပေးမှု၊ လွှမ်းမိုး ချုပ်ကိုင်မှုနှင့် ၎င်းတို့အား သတ်မှတ်ပန်းတိုင် သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်သို့ ရောက်ရှိရေး စီမံညွှန်ကြားမှု
Leadership Development ခေါင်းဆောင်မှု ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက် စေရေး	ပြောင်းလဲမှုအခြေအနေများနှင့်အညီ လိုအပ်သလို ချိန်ညှိဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဦးဆောင်မှုအဆင့်ရှိ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ၎င်းတို့၏ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်နှင့် ပုံစံများ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာရေး အထောက်အကူပြုရန် စီစဉ်ရေးဆွဲထားသော သမားရိုးကျနှင့် တရားဝင်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ သင်တန်းများနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ်များ
Legislation ဥပဒေ	လွှတ်တော်မှ အတည်ပြုသတ်မှတ်ပေးထားသော ဥပဒေများမှ ထွက်ပေါ်လာသော လိုက်နာရမည့်ဥပဒေ
Mentoring သင်ကြားလမ်းညွှန်ပြသပေးခြင်း	လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သူမှ လုပ်ငန်းခွင်ဝင်သူများအား သင်ပြပေးမှုအားဖြင့် ပြင်ပ နည်းပြနှင့် ဝန်ထမ်းအကြား တစ်ဦးချင်း သင်ပြလမ်းညွှန်ပြသပေးမှု ဖြစ်သည်။ နည်းပြလမ်းညွှန်ခြင်း (Coaching) ၌လည်း ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။
Minimum wages အနည်းဆုံးလုပ်အားခ	အစိုးရမှ သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းပေးထားသော ဝန်ထမ်းများ၏ အနိမ့်ဆုံးအဆင့် ဝင်ငွေ
Mission Statement လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဖော်ပြချက်	ကုမ္ပဏီ၏ အမည်၊ လုပ်ကိုင်သောလုပ်ငန်းနှင့် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းဦးတည်ချက် ပန်းတိုင်များ ဖော်ပြထားချက်

Motivation စိတ်ခွန်အားပေးမှု	လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ အလုပ်တစ်ခုနှင့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွက် လုပ်ဆောသော အကြောင်းအရင်း(များ)၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာ လုပ်ကိုင်ပုံ လုပ်ကိုင်နည်းနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အမျိုးမျိုးသော အယူအဆများ ပြောင်းလဲနိုင်သည်။
Motivational theories စိတ်ခွန်အားပေးသော အယူအဆများ	လူများအား လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပုံစံနှင့် စွမ်းဆောင်ရည် ကောင်းမွန်အောင် မည်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် စိတ်ခွန်အားပြည့်စေမည်ဟု ရှင်းလင်းတင်ပြရန် ကြိုးပမ်းချက်
Mutuality of interests နှစ်ဦးနှစ်ဖက် စိတ်အားထက်သန်မှု	လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုစီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် သက်ဆိုင်သည်။ အလုပ်ရှင်နှင့် ဝန်ထမ်း တို့၏ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်ရေး နှစ်ဦးနှစ်ဖက် စိတ်အားထက်သန်မှုရှိခြင်း
Negotiation ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းအဖြေရှာမှု	ညီလာခံစည်းဝေးမှုပုံစံအားဖြင့် နှစ်ဦးနှစ်ဖက် သဘောတူညီချက်ရရှိရေး အမြင်ဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်
Nepotism ဆွေမျိုးကောင်းစားရေးဝါဒ	ဦးဆောင်အရာရှိချုပ်၊ မန်နေဂျာများ သို့မဟုတ် ကြီးကြပ်ရေးမှူးများကဲ့သို့ ရာထူးကြီးရှိသော လူပုဂ္ဂိုလ်များမှ ဆွေမျိုးများအား နေရာပေးမှု၊ အရေးပေးမှု
Observation interview လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်စဉ် ဝန်ထမ်းအားအကဲဖြတ်မှု	သက်ဆိုင်ရာလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် တာဝန်များနှင့်ပတ်သက်၍ အချက်အလက်များစုဆောင်းရန် အသုံးပြုသည့် ဝန်ထမ်းများ ၎င်းတို့၏ သက်ဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် တာဝန်များဆောင်ရွက်စဉ် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု လုပ်ငန်းစဉ်
OSH လုပ်ငန်းခွင် ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး	လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းရေး - လုပ်ငန်းခွင်၌လုပ်သားတို့၏ ကျန်းမာရေးနှင့် ဘေးကင်းမှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ
Organisational Culture အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လိုက်နာ စောင့်ထိန်းရမည့် ကျင့်ဝတ်များ	အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုမှ အဖွဲ့ဝင်များအားလုံး၏ ယုံကြည်မှု၊ လေးစားတန်ဖိုးထားအပ် သော စံများနှင့် အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ လိုက်နာဖွယ်ရာများ စုပေါင်းသောစနစ်တစ်ခုမှ ပေါက်ထွက်လာသော ပုံစံတစ်ခု
Organisational theories အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အယူအဆများ	သိပ္ပံနည်းကျ စီမံခန့်ခွဲလုပ်ရှားမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင်း ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးသည် ကနဦးအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ အယူအဆနှစ်ခုဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ နှစ်ခုလုံးသည် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအပေါ် သက်ရောက်မှု ရှိပေသည်။
Orientation မိတ်ဆက်ခြင်း	ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့ ဆောင်ရွက်ရမည့် အလုပ်များ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းဖြင့် မူဝါဒများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ကုမ္ပဏီသမိုင်းကြောင်း၊ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ ပန်းတိုင်၊ ကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းပိုင်စည်းမျဉ်းဆိုင်ရာ အကြောင်းအရာများနှင့်ပတ်သက်သော သတင်းအချက်အလက်များ ပံ့ပိုးပေး၍ မိတ်ဆက်ခြင်း။ Induction (တရားဝင်အလုပ်ခန့်အပ်ပွဲ) နှင့် အဓိပ္ပာယ်ဆင်တူ သည်။
Outplacement အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရသော ဝန်ထမ်းအတွက် အလုပ်အကိုင် အသစ်ရှာဖွေရန် ကူညီပေးမှု	အလုပ်ရှင်မှ ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်မှထုတ်ပယ်သောအခါ ပေးအပ်သော အကျိုးခံစားခွင့်ပြီးပြီး ၎င်းတွင် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာဆွေးနွေးမှု၊ သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် အလုပ်ရှာဖွေမှုဆိုင်ရာ အကူအညီကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုများပါဝင်သည်။
Outsourcing လုပ်ငန်းလွှဲပြောင်းပေးအပ်ခြင်း	အလုပ်ရှင်မှ ပြင်ပလုပ်ငန်းရှင်အား တာဝန်နှင့် သက်ဆိုင်ရာ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်အား စီမံခန့်ခွဲမှု၊ လုပ်ငန်းနှင့် ဝန်ဆောင်မှုတို့နှင့်ပတ်သက်သော အကျိုး ခံစားခွင့် သို့မဟုတ် သင်တန်းပေးမှုတို့အား လွှဲပြောင်းပေးအပ်သော အလုပ်ရှင်နှင့် ပြင်ပလုပ်ငန်းရှင်အကြား စာချုပ်ချုပ်ဆိုသဘောတူညီမှု
Pay လစာ	အခြေခံလစာသည် လုပ်ငန်းအတွက် နှုန်းထားသတ်မှတ်သော ပုံသေလစာ သို့မဟုတ် လုပ်အားခဖြစ်သည်။ လစာသည် ဝန်ထမ်းမှရရှိသော ငွေကြေးဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်တစ်ခုသာ ဖြစ်သည်။

Peer appraisal လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်အချင်းချင်း လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်မှု	တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုအားစစ်ဆေးရန် လုံလောက်သော အခွင့်အရေးရှိသည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ချင်း ဝန်ထမ်းအားပြန်လည်ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှုပြုသည့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်မှုနည်းဗျူဟာ
Performance Management လုပ်ငန်းဆောင်ရက်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်း	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များ ပိုမိုထိရောက်စွာ ဖော်ဆောင်နိုင်ရေးနှင့် ဝန်ထမ်းများ သိရှိနားလည်သဘောပေါက်ရေးအတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းရှိ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား သတ်မှတ်အကဲဖြတ်တိုင်းတာခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးလာစေခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည်။
Performance planning လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု စီမံကိန်း ချမှတ်ခြင်း	ဝန်ထမ်းများနှင့် ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအား စီမံထိန်းချုပ်ရန် အသုံးပြုသော နည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၊ လုပ်ငန်းဌာနများနှင့် တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်းသော ဝန်ထမ်းများအတွက် သတ်မှတ်ပေးထားသော လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် မျှော်မှန်းချက်များ ပါဝင်ပါသည်။
Personal grievance ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအရ နစ်နာမှုအတွက် တောင်းဆိုခြင်း	တစ်ဖက်မှ အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်အရ အခြားတစ်ဖက်သို့ နစ်နာမှုအတွက် တောင်းဆိုမှု
Positive discrimination အပြုသဘောခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း	Affirmative action. အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက်တွင် ကြည့်ရှုပါ။
Quality management လုပ်ငန်းအရည်အသွေး စီမံ ထိန်းချုပ်ခန့်ခွဲမှု	ထုတ်ကုန်ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုအား အသုံးပြုသူ လိုအပ်ချက် သို့မဟုတ် လိုလားချက်များ၊ မျှော်မှန်းချက်များနှင့်အညီဖြစ်စေရေး သေချာစေသည့် စနစ် သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ် ဖြစ်သည်။ ၎င်း၌ အရည်အသွေး၊ ပုံစံ၊ သုံးစွဲသူအကြိုက် ဖြစ်မှု၊ လွယ်လင့်တကူ ဝယ်ယူရရှိနိုင်မှု၊ ဘေးကင်းမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ အသုံးပြုမှု စသည့် အကြောင်းရပ် ၅-ခု ပါဝင်ပါသည်။
Recruitment ဝန်ထမ်းခေါ်ယူခန့်အပ်မှု	ပေးအပ်မည့် လုပ်ငန်းနေရာတာဝန်အတွက် သင့်လျော်သော ပညာအရည်အချင်း၊ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်များ၊ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုနှင့် လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ တို့ ပိုင်ဆိုင်ထားသော လူပုဂ္ဂိုလ်များအား လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းသို့ ခန့်အပ် ပါဝင်စေမှု၊ လုပ်ငန်းစဉ်
Redundancy ဝန်ထမ်းလျော့ချမှု	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၏ လိုအပ်သော ပမာဏထက် ဝန်ထမ်းပိုလျှံသောအခါ၌ ဝန်ထမ်းများအား အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်ခြင်းကို လုပ်ဆောင်ပါသည်။
Remuneration လုပ်ခလစာပေးအပ်ခြင်း	လုပ်ခလစာတွင် ဝန်ဆောင်မှုများအတွက် စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားမှုအရ ပေးအပ်သော အခကြေးငွေအားလုံး ပါဝင်ပါသည်။
Right to manage စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့်	ပြင်ပ သို့မဟုတ် အတွင်းမှ အတင်းအကြပ်ခိုင်းစေမှု၊ ကြားဖြတ်နှောင့်ယှက်မှုမရှိဘဲ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ရန်နှင့် လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအား လည်ပတ်လုပ်ကိုင်ရန် စီမံခန့်ခွဲပိုင်ခွင့်
Risk management ဖြစ်ပေါ်နိုင်သော ဆုံးရှုံးမှုများအား စီမံခန့်ခွဲမှု	ဆုံးရှုံးမှု သို့မဟုတ် ထိခိုက်ပျက်ဆီးမှု တစ်စုံတစ်ရာ ပေါ်ပေါက်ပါက လုပ်ငန်း၏ ပိုင်ဆိုင်မှုအား ထိခိုက်မှုအနည်းဆုံးဖြစ်စေရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရာ၌ အာမခံအသုံးပြုခြင်းနှင့် အခြားနည်းဗျူဟာများ
Salary လစာ	ဤအသုံးအနှုန်းအား ဝန်ထမ်းမှ အချိန်နာရီမည်မျှပင် လုပ်စေကာမူ နှစ်စဉ်ရရှိသော နှုန်းနှင့် ကာလတစ်ခုမှ နောက်ကာလတစ်ခု ရောက်ရှိသော်လည်း မပြောင်းလဲဘဲရှိနေသော အခြေခံလစာကို ဖော်ပြရာ၌အများဆုံးသုံးလေ့ရှိသည်။
Stakeholders အဖွဲ့အစည်းများရှိ မတူညီသော လုပ်ငန်းအစုရှယ်ယာဝင်များ၊ လုပ်ငန်းရှင်များ	ဤဝေါဟာရအား အဖွဲ့အစည်းများ၌ရှိသော တစ်ဦးချင်း၌ ၎င်းတို့ စိတ်ပါဝင်စားရာ ကဏ္ဍအသီးသီးရှိကြပြီး တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း သဘောထားတိုက်ဆိုင်မှု မရှိသော အုပ်စုများရှိသည့် အခြေအနေတစ်ခုအတွက် ဖြစ်သည်။
Strategic HRM မဟာဗျူဟာမြောက် လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု	လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် လုပ်ငန်းစဉ်များအား နည်းဗျူဟာမြောက် ဆောင်ရွက်ခြင်းနှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ ရည်မှန်းချက်များအား ဖော်ဆောင်ခြင်း

Strategic Planning မဟာဗျူဟာမြောက် စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း	လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ ရေရှည်ပန်းတိုင်နှင့် ရည်မှန်းချက်များသတ်မှတ်ပြီး နောက်တွင် ၎င်းတို့အား အောင်မြင်စွာဖော်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက်အကောင်းဆုံး နည်းလမ်းကို ဆုံးဖြတ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်
Structural capital လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ပိုင်ဆိုင်မှု	ဝန်ထမ်းသည် အလုပ်မှ အိမ်သို့ပြန်လျှင်ဖြစ်စေ၊ အလုပ်မှထွက်ခွာလျှင်ဖြစ်စေ လုပ်ငန်းအဖွဲ့အစည်း၌ ကျန်ရစ်သော စာရင်းအင်းအချက်အလက်များ၊ စားသုံးသူ များစာရင်း၊ လက်စွဲစာအုပ်များ၊ ကုန်ပစ္စည်းတံဆိပ်များ စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။ Customer Capital ၌လည်း ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။
Succession planning ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်အပ်မှု စီမံကိန်းရေးဆွဲခြင်း	အဖွဲ့အစည်းမှ ဝန်ထမ်းအကြီးအကဲတစ်ဦးတစ်ယောက်မှ နောင်အချိန်ကာလ တစ်ခု၌ လုပ်ငန်းမှ ထွက်ခွာမည်ဟု သိရှိထား၍ဖြစ်စေ၊ တစ်ဦးတစ်ယောက် အလုပ်မှ ထွက်ခွာမှုမှ လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်မှုအား ထိခိုက်နိုင်ချေရှိ၍ ဖြစ်စေ အစားထိုးရန် ရည်ရွယ်ထားသောသူများ သတ်မှတ်ထားခြင်း ပါဝင်ပါသည်။
Tangible rewards ထိတွေ့စမ်းသပ်ရရှိနိုင်သော ဆုချီးမြှင့်မှုများ	ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာအားဖြင့် ထိတွေ့ကိုင်တွယ်နိုင်သော ဆုများ (လက်ဆောင်ကဒ်၊ လက်ဆောင်ပစ္စည်းတစ်မျိုးမျိုး သို့မဟုတ် ငွေစုလက်မှတ် တို့ကို ဆိုလိုသည်)
Total Remuneration စုစုပေါင်းအကျိုးခံစားခွင့်	ငွေကြေး၊ အကျိုးခံစားခွင့်၊ ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ငွေသားမဟုတ်သော အခြားပစ္စည်း တစ်ခုခု ပေးအပ်မှုများစသည့် ပုံစံအားလုံးပါဝင်သော ဝန်ထမ်းများ
Training and development သင်တန်းပို့ချခြင်းနှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး	အခြေခံအားဖြင့် သက်ဆိုင်ရာ သတ်မှတ်လုပ်ငန်း သို့မဟုတ် တာဝန်တစ်ရပ်အား လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သော ဗဟုသုတ၊ ခံယူချက်အသိနှင့် ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများ လွှဲပြောင်းပေးအပ်မှု သို့မဟုတ် ရရှိစေမှုနှင့်သက်ဆိုင်သော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု
Training Needs Analysis ပို့ချရန်လိုအပ်သော သင်တန်းများ သိရှိနိုင်စေရန် စိစစ်အကဲဖြတ်မှု	ဝန်ထမ်း၌ လိုအပ်ချက်ရှိနေသော ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုအား လက်ရှိ သို့မဟုတ် အနာဂတ်ကာလ၌ မည်ကဲ့သို့သော သင်တန်းနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များဖြင့် ဖြည့်ဆည်းနိုင်မည်ကို သိရှိနိုင်စေရန်စိစစ်အကဲဖြတ်မှု၊ လိုအပ်သော သင်တန်း/ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ် အမျိုးအစားများ နှင့် မည်သည့်သင်တန်း/ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်အား ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ရမည် စသည်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်မှုနည်းလမ်း
Turnover အလုပ်မှနုတ်ထွက်မှု	ဆန္ဒအရ သို့မဟုတ် ဆန္ဒမပါဘဲ အလုပ်မှ နုတ်ထွက်မှုများမှ ဖြစ်ပေါ်လာသော လုပ်ငန်းအင်အားစုဌ အပြောင်းအလဲများ
Unions သမဂ္ဂများ	အလုပ်သမားအစုအဖွဲ့များမှ ၎င်းတို့ဆောင်ရွက်လုပ်ကိုင်သော လုပ်ငန်းအမျိုးအစားအလိုက် တရားဝင်စုဖွဲ့ထားသော အသင်းအဖွဲ့များ
Wages လုပ်အားခ	လုပ်အားခဟူသော ဝေါဟာရသည် နာရီအလိုက်၊ နေ့တွက် သို့မဟုတ် ရက်သတ္တပတ် အခြေခံမူအားဖြင့် တွက်ချက်၍ ပေးအပ်သော အခြေခံလုပ်အားခအား ဖော်ပြရန် အများဆုံးသုံးပါသည်။ အလုပ်ခန့်အပ်မှုသည် တရားဝင်၊ ယာယီ သို့မဟုတ် ကျပန်း၊ အချိန်ပြည့် သို့မဟုတ် အချိန်ပိုင်း၊ သို့မဟုတ် အလုပ်ခန့်အပ်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်ပါ လိုအပ်ချက်များနှင့်အညီ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။ လုပ်အားခ ပမာဏသည် (များသောအားဖြင့်) ဝန်ထမ်းအလုပ်လုပ်ကိုင်မှု နာရီအရေအတွက်အလိုက် ကွဲပြားနိုင်ပါသည်။
Wellness programme ဝန်ထမ်းများ ကျန်းမာရေး စောင့်ရှောက်မှု အစီအစဉ်	လုပ်ငန်းခွင် သို့မဟုတ် အခြားပြင်ပ အားကစားလေ့ကျင့်ခန်းမများ၊ ကျန်းမာရေး စစ်ဆေးမှုများ၊ ဆေးလိပ်ဖြတ်ခြင်း၊ ခန္ဓာကိုယ်အလေးချိန်လျော့ချခြင်း/ ထိန်းသိမ်း ခြင်း၊ ကျန်းမာရေးဗဟုသုတနှင့် ပညာရေးကဲ့သို့သော အစီအစဉ်များသည် အလုပ်မှပျက်ကွက်မှု၊ ကုန်ထုတ်စွမ်းအားကျဆင်းမှုနှင့်ပတ်သက်၍ လုပ်ငန်းရှင်မှ ကုန်ကျမှုများ လျော့ချပေးနိုင်ပြီး ကျန်းမာရေးအာမခံရရှိမှု မြင့်မားစေနိုင်ပါသည်။

Work-life Balance အလုပ်နှင့် ဘဝ မျှတမှု	တစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၏ မည်သည့်အချိန်၊ နေရာနှင့် မည်ကဲ့သို့ အလုပ်လုပ်ကိုင် သည် စသည်တို့ကို ထိန်းချုပ်စီမံသတ်မှတ်ထားရှိခြင်းဖြင့် ၎င်းတို့အနေဖြင့် ဘဝ၏ အနှစ်သာရကို အကောင်းဆုံးခံစားနိုင်စေပေသည်။ လူတစ်ဦးတစ်ယောက်၏ ဘဝအနှစ်သာရ ပြည့်ဝမှုနှင့် လုပ်ငန်းခွင်၌ အောင်မြင်မှုနှစ်ရပ်လုံးကို ဖြည့်ဆည်း ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး စံတစ်ခုအဖြစ် လေးစားလိုက်နာပါက အလုပ်နှင့် ဘဝ သမမျှတမှုရှိနိုင် မည်ဖြစ်ပြီး လူတစ်ဦးတစ်ယောက်ချင်း၊ ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းခွင်နှင့် လူမှုပတ်ဝန်း ကျင်တို့ကို အပြန်အလှန် အကျိုးရှိစေပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲစာတမ်း ၆
ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာပညာရေးနှင့် သင်တန်းကျောင်းများစာရင်း

Higher Education

သင်တန်းကျောင်း	တည်နေရာ	ပေးအပ်သောပညာရည် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/အစီအစဉ်
MHRI (မြန်မာ့လူစွမ်းအား အရင်းအမြစ်အသက်မွေး ပညာသင်ကျောင်း)	ရန်ကုန်	ခရီးသွားလာမှု၊ ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဒီပလိုမာ အသိအမှတ်ပြုမှုဘောင် (QCF) အဆင့် ၄၊ ၅၊ ၆
Enlightenment Institute	မော်လမြိုင်	ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲခွဲမှု လက်မှတ်
မန္တလေး ဟိုတယ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင်ကျောင်း	မန္တလေးနှင့် ရန်ကုန်	စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း (ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲမှုနှင့် မန်နေဂျာအဆင့် အုပ်ချုပ်မှုရေးရာများ) အမျိုးသားကျွမ်းကျင်ပညာအဆင့် အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှုအတွက် လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ပေးသောသင်တန်း
Temasek International College	ရန်ကုန်	ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဒီပလိုမာ ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာ
Asia Masters ဟိုတယ်သင်တန်းကျောင်း	ရန်ကုန်	ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်း ဒီပလိုမာနှင့် အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာ
စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်တတ်မြောက်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အတွက် Centre of Excellence (ရန်ကုန်တက္ကသိုလ်၊ ဘောဂဗေဒ ဌာန၊ UNESCO နှင့် Pepsi ကုမ္ပဏီတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု)	ရန်ကုန်	ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာ ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာ
Strategy First institute	ရန်ကုန်	ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း
Inspiro institute	ရန်ကုန်	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု ဒီပလိုမာ

စက်မှုလက်မှုနှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ ပညာရေးနှင့် သင်တန်း

သင်တန်းကျောင်း	တည်နေရာ	ပေးအပ်သောပညာရည် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/အစီအစဉ်
The Limited Edition အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးရေး သင်တန်းကျောင်း (TLE)	ရန်ကုန်	ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ ဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း နိုင်ငံတကာအစားအစာထုတ်လုပ်မှုသင်တန်း နိုင်ငံတကာ မုန့်ဖုတ်သင်တန်း အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေးသင်တန်း အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာသင်တန်း
Lotus ဧည့်ဝန်ဆောင်မှု ဆိုင်ရာသင်တန်းကျောင်း	ရန်ကုန်	နိုင်ငံတကာမုန့်ဖုန်သင်တန်း နိုင်ငံတကာမုန့်ဖုတ်အလှဆင်သင်တန်း အိမ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေးသင်တန်း ဧည့်ကြိုသင်တန်း

သင်တန်းကျောင်း	တည်နေရာ	ပေးအပ်သောပညာရည် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/အစီအစဉ်
HTTC	ရန်ကုန်	ဇည့်ကြိုသင်တန်း အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေးသင်တန်း အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာ အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာထုတ်လုပ်မှု ဟိုတယ်ဆိုင်ရာစာရင်းကိုင်သင်တန်း အရှေ့တိုင်းအစားအစာနှင့်အချက်အပြုသင်တန်း ဟိုတယ်လုပ်ငန်းသုံးအင်္ဂလိပ်စာသင်တန်း စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်းသုံးအင်္ဂလိပ်စာသင်တန်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းသုံးအင်္ဂလိပ်စာသင်တန်း ဟိုတယ်စီမံခန့်ခွဲမှုဖွံ့ဖြိုးရေးသင်တန်း အခြေခံကွန်ပျူတာနှင့် ဟိုတယ်နှင့်ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းသုံး
Star resources	ရန်ကုန်	ဇည့်ကြိုသင်တန်း ဇည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း လေယာဉ်မောင်/မယ်သင်တန်း အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာသင်တန်း အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေးသင်တန်း နိုင်ငံတကာအစားအစာချက်ပြုတ်မှုသင်တန်း နိုင်ငံတကာမုန့်ဖုတ်သင်တန်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းနှင့် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုဒီပလိုမာ အထူးအဖျော်ယမကာဖျော်စပ်မှုသင်တန်း ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာအင်္ဂလိပ်စာသင်တန်း စီးပွားရေးစီမံအုပ်ချုပ်မှုပညာမဟာဘွဲ့ (ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု)
ရွှေစားပွဲ	ရန်ကုန်	အချက်အပြုတ်၊ အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာအခြေခံသင်တန်း
မန္တလေး ဟိုတယ်နှင့် အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ပညာသင်ကျောင်း TRC ဟိုတယ်နှင့်အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းပညာသင်ကျောင်း (ရန်ကုန်)	မန္တလေး/ ရန်ကုန်	အခြေခံဟိုတယ်စီမံခန့်ခွဲမှု နိုင်ငံတကာမုန့်ဖုတ်သင်တန်း နိုင်ငံတကာအစားအစာချုပ်ပြုတ်မှုသင်တန်း နိုင်ငံတကာဟိုတယ်လုပ်ငန်းသုံးသင်တန်း နိုင်ငံတကာဧည့်ကြိုသင်တန်း နိုင်ငံတကာအစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာဝန်ဆောင်မှုသင်တန်း နိုင်ငံတကာအိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေးသင်တန်း ခရီးသွားလုပ်ငန်းကိုယ်စားလှယ်သင်တန်း အခြေခံခရီးစဉ်စီစဉ်မှုသင်တန်း အခြေခံဧည့်လမ်းညွှန်သင်တန်း ဧည့်လမ်းညွှန်မှုမ်းမံသင်တန်း နိုင်ငံတကာဟိုတယ်နှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ အင်္ဂလိပ်စာသင်တန်း အခြေခံအစားအစာဘေးကင်းမှုနှင့် ကျန်းမာရေးနှင့်ညီညွတ်စွာ ပြင်ဆင်မှုသင်တန်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း အမျိုးသားကျွမ်းကျင်ပညာအဆင့် အကဲဖြတ်စစ်ဆေးမှုအတွက် လေ့ကျင့်ပြင်ဆင်ပေးသောသင်တန်း

သင်တန်းကျောင်း	တည်နေရာ	ပေးအပ်သောပညာရည် အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်/အစီအစဉ်
Asia Masters ဟိုတယ်သင်တန်းကျောင်း	ရန်ကုန်	အစားအစာနှင့် အဖျော်ယမကာဝန်ဆောင်မှု ဧည့်ကြိုနှင့် လေယာဉ်မောင်/မယ်သင်တန်း အစားအစာထုတ်လုပ်မှု (အချက်အပြုတ်) အစားအစာထုတ်လုပ်မှု (မုန့်ဖုတ်) အဖျော်ယမကာဖျော်စပ်မှု အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေး ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုနှင့် ခရီးသွားလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ CTH ဒီပလိုမာနှင့် အဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာ
ဒေါ်ခင်ကြည်ဖောင်ဒေးရှင်း	ရန်ကုန်	ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အခြေခံသင်တန်း ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့်သင်တန်း အစားအစာချက်ပြုတ်မှု အခြေခံသင်တန်း အစားအစာချက်ပြုတ်မှု အဆင့်မြင့်သင်တန်း
မြန်မာ့မုန့်ဖုတ် သင်တန်းကျောင်း (Eldorado)	ရန်ကုန်	မုန့်ဖုတ်သင်တန်းများ
စင်္ကာပူ-မြန်မာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်း (SMVIT)	ရန်ကုန်	ဧည့်ကြိုဌာနလုပ်ငန်း အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းမှုလုပ်ငန်း စားသောက်ဆိုင်လုပ်ငန်း
အသက်မွေးပညာသင်ကျောင်း	ရန်ကုန်	ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာလုပ်ငန်းဒီပလိုမာ
Swiss Contact	မြန်မာ	အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းဆိုင်ရာ အတတ်ပညာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ် (VSDP)– ဟိုတယ်သင်တန်းကျောင်း (HTI Component)
အင်းလေးအမွေအနှစ် ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းသင်တန်း (IHHVTC)	အင်းလေး	အိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းမှုသင်တန်း ဧည့်ကြိုသင်တန်း အစားအစာနှင့် အဖျော်မကာဝန်ဆောင်မှုသင်တန်း အစားအစာချက်ပြုတ်ပြင်ဆင်မှုသင်တန်း
မန္တလေးပရဟိတ ဟိုတယ်သင်တန်းကျောင်း	မန္တလေး	အချက်အပြုတ်သင်တန်း ဧည့်ကြိုသင်တန်း အစားအစာနှင့် အဖျော်မကာထုတ်လုပ်မှုသင်တန်း ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အင်္ဂလိပ်စာသင်တန်း
အာရှ ဧည့်ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ အသက်မွေးပညာသင်ကျောင်း (HIA)	ရန်ကုန်	အချက်အပြုတ်ကျွမ်းကျင်မှုလက်မှတ် အစားအစာနှင့် အဖျော်မကာဝန်ဆောင်မှု ကျွမ်းကျင်လက်မှတ် လုပ်ငန်းခွင်သုံးအိပ်ခန်းဆောင်ထိန်းသိမ်းရေး ကျွမ်းကျင်မှု လုပ်ငန်းခွင်သုံး ဧည့်ကြိုဝန်ဆောင်မှုကျွမ်းကျင်မှု
Columbus အသက်မွေးပညာသင်ကျောင်း	ရန်ကုန်	ခရီးသွားလုပ်ငန်း ကိုယ်စားလှယ်အခြေခံသင်တန်း

MYANMAR-LUXEMBOURG DEVELOPMENT COOPERATION