

# နမူနာ မူဝါဒများ

## ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး မူဝါဒဆိုင်ရာ ထွက်ဆိုချက်

### လုံးဝသည်းခံမည်မဟုတ်ကြောင်း ကတိကဝတ်ပြုချက်

ယေဘုယျအားဖြင့် "လူမျိုး၊ အသားရောင်၊ ကျား၊မ လိင်ကွဲပြားမှု၊ ဘာသာရေး၊ နိုင်ငံရေးထင်မြင်ချက်၊ မွေးရပ်နိုင်ငံ သို့မဟုတ် ရိုးရာယဉ်ကျေးမှု အစရှိသည်တို့အပေါ် အခြေခံပြီး ပြုလုပ်သော ခွဲခြားမှု၊ ဖယ်ကြည့်မှု သို့မဟုတ် မျက်နှာသာပေးမှု" 180 ဟူ၍ အဓိပ္ပါယ်သတ်မှတ်နိုင်သော မည်သည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံများ အားလုံးကိုမဆို လုံးဝသည်းခံမည်မဟုတ်သော မူဝါဒအား ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီ၌ ထားရှိပေးသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ဂျန်ဒါ၊ လိင်စိတ်ခံယူချက်၊ လူမျိုး၊ အသက်အရွယ်၊ ဘာသာရေး၊ တိုင်းရင်းသား၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ကျန်းမာရေး၊ အလုပ်သမားများအကြား အစည်းအရုံးဖွဲ့စည်းမှု၊ နှင့် အလုပ်ခွင်နှင့်ပတ်သက်၍ ကိုယ်ပိုင် ထင်မြင်ချက်များ ဖွင့်ဟဖော်ပြမှု အစရှိသည်တို့အပေါ် အခြေခံပြီး - တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း - ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံးကိုမဆို လုံးဝသည်းခံမရန် အထူး ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလေ့အကျင့်များသည် အလုပ်ခန့်အပ်မှု သို့မဟုတ် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်သော အခွင့်အရေးများ သို့မဟုတ် ဆက်ဆံမှုများတို့၏ အရည်အသွေးများကို ချို့ယွင်းစေသည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့ သိမှတ်ထားသဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများနှင့် ပတ်သက်ပြီး ကျွန်ုပ်တို့ ခိုင်မာသော ခံယူချက်ထားရှိရန် ရွေးချယ်ထားပါသည်။ အမျိုးသားများ နှင့် အမျိုးသမီးများအတွက် တန်းတူညီမျှသော အခကြေးငွေပေးချေမှု - ဆိုလိုသည်မှာ တူညီသော သို့မဟုတ် ကွဲပြားခြားနားသော အလုပ်အကိုင် အမျိုးအစား အတွက် ညီမျှသော တန်ဖိုးရှိသည့် တူညီသော လုပ်ခအား ပေးချေရန် မူစည်းမျဉ်း ကတိကဝတ်ပြုချက်အား ကျွန်ုပ်တို့ အတည်ပြုပါသည်။ အခကြေးငွေပေးချေမှုတို့ရာတွင် နောက်ဆုံး လက်ရှိသတ်မှတ်ထားသော ထိုင်းအလုပ်သမား ဥပဒေများမှ ပြဌာန်းထားသည်။ ထို့ပြင်/သို့မဟုတ် အလုပ်နှင့်ပတ်သက်ပြီး အလုပ်သမားဖြစ်သူ၏ အရည်အချင်းများ နှင့် ဆောင်ရွက်ချက်များ တို့အပေါ် အခြေခံသည့် အနည်းဆုံးသတ်မှတ်ထားသော အခြေခံ လုပ်အားခ သို့မဟုတ် လစာများအပြင် အလုပ်သမားများ ရရှိသည့် အကျိုးအမြတ်ခံစားခွင့်များ၊ ဘောနပ်စ်ကြေးများ သို့မဟုတ် မက်လုံးကြေးများ အစရှိသည်တို့ ပါဝင်ပေးသည်။

ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအား တိုက်ရိုက်ဖြစ်သည် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်သည်ဟု ဝေဖန်ပိုင်းခြားရန် ခက်ခဲနိုင်သော်လည်း ၎င်းတို့သည် အစဉ်ဆက်သလို တစ်စုတည်းဖြစ်နေခြင်း မဟုတ်သည်ကို ကျွန်ုပ်တို့ အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုခံရခြင်းသည် ရိုးရိုး အပြစ်ကင်းသည်ဟု ယူဆရသည့် အပြုအမူများအဖြစ် ဖွင့်ဟနိုင်သော်လည်း ၎င်း၏ရလဒ်မှာမူ တိုက်ရိုက် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်ခြင်းကဲ့သို့ပင် ကျွန်ုပ်တို့ လက်သင့်မခံပေးနိုင်သော မည်မျှသည့် ဆက်ဆံမှု နှင့် ထိခိုက်မှုများတို့ကို ဖြစ်ပေါ်စေပါသည်။ အထူးသဖြင့် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ဂျန်ဒါအခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုဖြစ်သည့် အဆိုးရွားဆုံးသော လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နောက်ယုတ်မှုအား ဖယ်ရှားရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ အားလုံးသော ပုဂ္ဂိုလ်များ အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာ၊ လုံခြုံရေး၊ အကာအကွယ် နှင့် အသိအမှတ်ပြုမှုတို့ကို သေချာစေသည့် လုံခြုံအန္တရာယ်ကင်း၍ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း အားကောင်းသော အလုပ်ခွင်တစ်ခုကို ဖန်တီးရန်မှာ လိုအပ်သော ခြေလှမ်းအဆင့်တိုင်းကို ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ ဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် အကာအကွယ်ပေး၍ ထောက်ပံ့မှုပြုပေးသော ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုအတွင်း အမျိုးသမီးများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ အပါအဝင် အထူးသဖြင့် ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသော အလုပ်သမားများအနေဖြင့် ဂုဏ်သိက္ခာရှိစွာ ဆက်ဆံခံရပြီး၊ ၎င်းတို့၏ ဖူလုံပြည့်စုံရေးအား သေချာစေသည့် သင့်တင့်ကောင်းမွန်သော အလုပ်အကိုင်၊ အလုပ်ဖြစ်ထွန်းသော အလုပ်ခန့်အပ်မှု နှင့် လုံလောက်သော ပင်ပန်းမှုတို့ကို ထောက်ပံ့ပေးကာ ၎င်းတို့၏ လူ့အခွင့်အရေးများကို လေးစားဖို့ရန် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ သို့ဖြစ်သောကြောင့် အထူးသဖြင့် ဂျန်ဒါအခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နောက်ယုတ်မှု သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်မှု ပုံစံဖြင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အစရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံးသည် ပုဂ္ဂိုလ်များအားလုံး၊ အထူးသဖြင့် ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်းအားနည်းသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများ၊ အဓိကအားဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများတို့၏ ဂုဏ်သိက္ခာအား ထိပါးစေ၍ ကိုယ်ကျင့်တရား ပျက်ပြယ်စေခြင်း၊ သို့ဖြစ်ရာ ၎င်းတို့၏ ယုံကြည်မှုကို ဆုံးရှုံးစေခြင်း၊ ၎င်းတို့၏ လုံခြုံမှု နှင့် အကာအကွယ်ပေးမှု ရပိုင်ခွင့်များအပေါ် အနှောင့်အယှက်ဖြစ်စေခြင်း၊ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်း သို့မဟုတ် လုပ်အားတွင် အဓိပ္ပါယ်ရှိစွာ ပါဝင်နိုင်ရန် ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်း အစွမ်းရှိသမျှ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုကို အဟန့်အတားဖြစ်စေခြင်း အစရှိသည်တို့ဖြင့် ၎င်းတို့ကို ထိခိုက်စေနိုင်သည့် သို့မဟုတ် တစ်နည်းနည်း အန္တရာယ်ဖြစ်စေသည်ကို သိရှိထားသည်နှင့်အညီ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ အားလုံးကို လုံးဝ သည်းခံမည်မဟုတ်သည့် မူဝါဒအား ကျွန်ုပ်တို့ လက်ကိုင်ကျင့်သုံးထားပေးသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှင့် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်မှု အစရှိသည့် အပြုအမူများကို သည်းခံမည် မဟုတ်ပေ။ အကြောင်းမှာ ဤသည်တို့သည် ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများ နှင့် အလုပ်သမားများ၊ ၎င်းတို့၏ မိသားစုများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာအဖွဲ့အစည်းများ၏ အသက်တာ နှင့် ဖူလုံပြည့်စုံရေးတို့ကို ယာယီ သို့မဟုတ် အမြဲတမ်း ထိခိုက် သို့မဟုတ် ဒဏ်ရာ ဖြစ်ပေါ်စေနိုင်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

### သက်ရောက်သက်ဆိုင်မှု နှင့် နယ်ပယ်ဝန်းကျင် အတိုင်းအတာ

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီနှင့် အားလုံးသော ကျွန်ုပ်တို့၏ ဝန်ထမ်းများတို့သည် - ဂျန်ဒါအခြေခံသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု နှင့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုများတို့ အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု မည်သည့်ပုံစံတွင်မဆို တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်၍သော် လည်းကောင်း၊ ထို့ပြင် ပြင်းထန်သက်ရောက်မှုအတိုင်းအတာ မည်မျှပင်မဆို ရှိသော်ငြား ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ပြုမည် မဟုတ်သလို အဆိုပါသော အပြုအမူများအား တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း အားပေးအားမြှောက်ခြင်းများ ဆောင်ရွက်မည် မဟုတ်ပေ။ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာ ၎င်းတို့၏ စီပွားရေးလုပ်ငန်းများ၊ လက်အောက်ခံအဖွဲ့အစည်းများ သို့မဟုတ် ထောက်ပံ့မှုလုပ်ငန်းအဖွဲ့များတို့တွင် - တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း

သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ပြင်းထန်သက်ရောက်မှု အတိုင်းအတာ မည်မျှပင်မဆိုရှိသော်ငြား - ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလေ့အကျင့်များ၌ ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့အား အားပေးအားမြှောက်ပြုလျက်ရှိသည်ဟု တွေ့ရှိရသော၊ ယူဆရသော၊ တရားခွဲဆိုခြင်းခံရသော၊ ကျူးလွန်ခဲ့သော သို့မဟုတ် သံသယဖြစ်မှုထက် ကျော်လွန်၍ သက်သေအထောက်အထား ရရှိထားသော မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းဖြင့်မဆို၊ သို့မဟုတ် အဆိုပါသော ကိစ္စရပ်များကို ကျူးလွန်သူများအား အလုပ်ခန့်အပ်ထားသည့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းဖြင့်မဆို စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း မပြုရန် ကတိကဝတ်ပြုထားပါသည်။ ထို့အတူ အကယ်၍ ကျွန်ုပ်တို့၏ အားထုတ်ဆောင်ရွက်မှုများအရ ကျွန်ုပ်တို့၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး မူဝါဒအပေါ် ချိုးဖောက်မှုများရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ တွေ့ရှိရလျှင် - တိုက်ရိုက်သော်လည်းကောင်း သွယ်ဝိုက်၍သော်လည်းကောင်း ပြင်းထန်သက်ရောက်မှု အတိုင်းအတာ မည်မျှပင်မဆိုရှိသော်ငြား ဂျန်ဒါအခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောက်အယှက်ပေး သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်မှု အစရှိသည်တို့အပါအဝင် - အဆိုပါသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှု အလေ့အကျင့်များတွင် ပါဝင်ပတ်သက်ကောင်း ပါဝင်ပတ်သက်နေသည့်/ ပါဝင်ပတ်သက်လျက် ရှိသည့် အလုပ်သမားထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှု ထောက်ပံ့သူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ လူသစ်ရှာဖွေပေးသူများ၊ လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ အစရှိသည်တို့ထံမှ ပစ္စည်း သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုများ ပယ်ယူခြင်းမပြုရန် အခွင့်အရေးအားလည်း ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ ထိန်းသိမ်းရရှိထားပါသည်။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဖြစ်ရပ်များအား တိုင်ကြားသည့် သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ အမြင်များအား ထုတ်ဖော် ဖွင့်ဟသည့် သို့မဟုတ် အခြားသော အလုပ်သမားများဖြင့် ဆက်သွယ်သည့် အလုပ်သမားများအား အပြစ်ပေးသည့်အနေနှင့်သော် လည်းကောင်း သို့မဟုတ် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအရ အရေးယူသည့်အနေနှင့်သော်လည်းကောင်း၊ သို့မဟုတ် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုပုံစံ တစ်ခုခုအနေနှင့်သော်လည်းကောင်း အတင်းအကြပ် ဖိအားပေး လုပ်အားစေခိုင်းမှု၊ အကြမ်းဖက်မှု၊ ခြိမ်းခြောက်မှု၊ ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ/စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနိုင်ကျင့်မှု အစရှိသည်တို့ကို ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပေ။

ကျွန်ုပ်တို့၏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်မှုများ မရှိရေး မူဝါဒသည် ကုမ္ပဏီ၏ ထိပ်ပိုင်း စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်များမှစ၍ အားလုံးသော အလုပ်သမားများ၊ လျှောက်ထားသူများ၊ အလုပ်ရှာဖွေသူများ၊ ထိုင်းနိုင်ငံသားများ၊ နိုင်ငံသားမဟုတ်သူများ၊ ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ စာချုပ်ချုပ်ဆိုထားသော ထိုပြင် နေအိမ်အခြေခံစိုက်သော အလုပ်သမားများအထိ အဆင့်တိုင်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိပေသည်။ ထို့ပြင် အားလုံးသော ဌာနတွင်းပိုင်း ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများ - ပိုင်ရှင်များ၊ ရှယ်ယာရှင်များ၊ မန်နေဂျာများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ အလုပ်သမားများ - တို့သည် အလုပ်တွင်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ နေထိုင်မှုဘဝများတွင်သော်လည်းကောင်း ဤမူဝါဒအား တစ်စုံတစ်ရာ ချိုးဖောက်ခြင်းများတွင် ပါဝင်ခြင်းမပြုရန် နှင့် ထောက်ပံ့အားပေးခြင်းမပြုရန် အချိန်နှင့်အမျှ တင်းကြပ်သော စံသတ်မှတ်ချက်များကို လိုက်နာဖို့ ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

အလားတူပင် အားလုံးသော ပြင်ပမှ ပါဝင်ပတ်သက်နေသူများ - အလုပ်သမား ထောက်ပံ့ပေးသူများ၊ တစ်ဆင့်ခံ စာချုပ်ခွဲ ချုပ်ဆိုထားသူများ၊ ပွဲစားများ၊ အေးဂျင့်များ၊ အထူးသဖြင့် လူသစ်ရှာဖွေရေး အေဂျင်စီများ၊ စက်မှုလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် ရပ်ရွာ အဖွဲ့အစည်းများ - တို့အနေနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုမရှိရေး၊ လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ နှောင့်ယှက်မှု သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်မှု မရှိရေးတို့နှင့် ပတ်သက်သော ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီ၏ မူဝါဒ နှင့် အနေအထားတို့နှင့်အညီ လိုက်နာဆောင်ရွက်ဖို့ရန် ကျွန်ုပ်တို့ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ အားလုံးသော ပါဝင်သက်ဆိုင်သူများအနေနှင့် ၎င်းတို့၏ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့် တာဝန်ခံမှုဆိုင်ရာ မြင့်မားသော စံသတ်မှတ်ချက်များအား ထိန်းသိမ်းမှုပြုရန် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ မျှော်လင့်ထားပါသည်။

**ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား လိုက်နာခြေရင်းဆောင်ရွက်ရန် တာဝန်ဝတ္တရားများ**

ရွှေ့ပြောင်းလုပ်သားများ၊ အမျိုးသမီးများ နှင့် ၎င်းတို့၏ ကလေးများ၊ ကိုယ်ဝန်ဆောင် အမျိုးသမီးများ၊ မသန်စွမ်းသူများ အစရှိသည်တို့ကဲ့သော ခုခံကာကွယ်နိုင်စွမ်း အားနည်းသည့် အချို့ ပါဝင်သက်ဆိုင်သူ အုပ်စုများအား အသိမှတ်ပြုသည့်အနေနှင့်တူ၊ ထို့ပြင် အထူးသဖြင့် အမျိုးသမီးများ နှင့် မိန်းကလေးများတို့အပေါ် ဂျန်ဒါအခြေခံသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများအတွက် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီသည် ကုမ္ပဏီ၏ တန်ဖိုးထားမှုများနှင့်အညီ၊ ထို့ပြင် ကျွန်ုပ်တို့၏ ကုမ္ပဏီမှ စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သော အတိုင်းအတာအတွင်း ၎င်းတို့အတွက် အထူး ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုများကို ပေးအပ်၍ အရင်းအမြစ်များအား ထောက်ပံ့ပေးသွားရန် ကတိကဝတ်ပြုပါသည်။ ထို့အတူ သတိပြုသိရှိစေမှု၊ ကြိုတင်ကာကွယ်မှုများအား တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်မှု၊ သိမှတ်လာစေမှု နှင့် လျှို့ဝှက် အစီရင်ခံတိုင်ကြားမှု၊ မကျေနပ်ချက်တိုင်ကြားမှု လမ်းကြောင်းများနှင့် ဖြေရှင်းမှု ရွေးချယ်စရာများအား ထောက်ပံ့ပေးမှု၊ ထို့ပြင် အားလုံးသော ဤနည်းဗျူဟာများသည် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော မညီမျှမှုများအား စနစ်တကျ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ပေးခြင်း ရှိမရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှု နှင့် အတည်ပြုဆောင်ရွက်မှု၊ ထို့အပြင် ဂျန်ဒါအခြေခံသည့် ပြင်းထန်လွန်းလှသော ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများဖြစ်သည့် လိင်ပိုင်းဆိုင်ရာ အနှောက်အယှက်ပေးမှု သို့မဟုတ် အနိုင်ကျင့်မှုများတို့အပါအဝင် ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပုံစံများအားလုံးအား ဖော်ထုတ်၊ လျော့ချ၊ ကာကွယ်တားဆီး၍ ဖယ်ရှားမှုအား လွယ်ကူချောမွေ့စေရန် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများ အစရှိသည့် မူဝါဒ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များအားဖြင့် ဤမူဝါဒ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှုကို လမ်းပြဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

လက်မှတ်ရေးထိုးသည့် နေ့စွဲမှစတင်၍ ဤမူဝါဒသည် စတင်သက်ရောက်မှုရှိမည်ဖြစ်ကြောင်း ကျေးဇူးပြုပြီး သိရှိထားပါ။

.....

( )

စီမံခန့်ခွဲမှု ဒါရိုက်တာ

နေ့စွဲ - \_\_\_\_\_