

# ဗဟိုအဆင့်မှစီမံကိန်းရေးဆွဲမှုကို ကျော်လွန်ရွေ့လျားခြင်း ခေတ်မီစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုကို ဖန်တီးပုံဖော်ခြင်း၊ လတ်ဗီးယား၊ ၂၀၁၀-၂၀၁၆

## အနှစ်ချုပ်

၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် လတ်ဗီးယား၏ အသစ်ခန့်အပ်လိုက်သည့် နိုင်ငံတော်အဓိပတိ Gunta Veismane သည် ဦးနှောက်ခြောက်စရာလုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ခုကို လက်ခံခဲ့ရပါသည်။ ၁၉၉၁ခုနှစ်တွင် လတ်ဗီးယား နိုင်ငံသည် ဆိုဗီယက်ပြည်ထောင်စုမှ လွတ်လပ်ရေးရခဲ့ချိန်ကတည်းက မူဝါဒရေးဆွဲသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု ရှင်းလင်းစွာ ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်းမရှိဘဲ အစိုးရသစ်တစ်ခုကို စတင်ခဲ့ကြသည်။ ဝန်ကြီးဌာန များသည် ကုန်ကျမည့်ငွေကြေးများ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်သော အရေးကြီးသည့် သတင်း အချက်အလက်များ သို့မဟုတ် ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများ၏ပါဝင်မှုတို့မရှိသည့် မူဝါဒစာတမ်းများကို ရေးသားခဲ့ကြသည့်အတွက် လတ်ဗီးယားနိုင်ငံ၏ အနာဂတ်အတွက် လမ်းကြောင်းချမှတ်ရန် ကြိုးစားရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ အတွက် မှန်းဆရခက်သည့်အခြေအနေများကို ဖြစ်စေခဲ့ သည်။ Veismane ၏အလုပ်မှာ ထိပ်တန်းအရာရှိကြီးများလိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက် များအပေါ်အခြေခံသည့် မူဝါဒဆုံးဖြတ်ချက်များပြုလုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ နှင့် ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များရှိနေစေရန် ဖြစ်သည်။ သူမက အတွေ့အကြုံရှိသည့် အစိုးရ အရာရှိကြီး တစ်ဦးဖြစ်သည့် Una Klapkalne ကို မူဝါဒချမှတ်သည့် စနစ်သစ်တစ်ခု ဒီဇိုင်း ရေးဆွဲ အကောင် အထည်ဖော်ရန် နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးတွင် ဖွဲ့စည်းလိုက်သည့်ဌာနအား ဦးဆောင်ရန် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တို့အကြားတွင် Veismane နှင့် Klapkalne တို့က ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် အရည်အသွေးကို ကောင်းမွန်တိုးတက်စေပြီး အစိုးရဌာနများတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်မှုကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်က ဒေသအတွက် နမူနာယူစရာ စံနမူနာတစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်ခဲ့သည့်အတွက် ချီးကျူး ဖော်ပြခဲ့သည်။

*Jonathan Friedman သည် ၂၀၁၂ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလအတွက် လတ်ဗီးယားနိုင်ငံ ရိုဂါတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်များကို အခြေခံ၍ ဤလေ့လာသင်ယူစရာ အဖြစ်အပျက်ကို ရေးသားခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်မေလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။*

မိတ်ဆက်

၂၀၁၀ ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် လတ်ဗီးယားနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးတွင် အသစ်ဖွဲ့စည်းလိုက်သည့် မူဝါဒ ရေးရာ ညှိနှိုင်းရေးဌာနကို တာဝန်ယူခဲ့ရသော Una Klapakalne က "လတ်ဗီးယားမှာ ဒီအလုပ်မျိုး ဘယ်သူမှ အရင်ကမလုပ်ခဲ့ဖူးဘူး။" ဟု ပြန်လည်စဉ်းစားပြောကြားခဲ့သည်။ ထိုနှစ်အစောပိုင်းကာလတွင် အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၏ အစိုးရအဖွဲ့ရုံး အကြီးအကဲဟောင်း ဆာရော်ဘင် မောင့်ဖီးလ်ဒ်က လတ်ဗီးယား၏ ပြည်သူ့ရေးရာ အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်၏ စိတ်ပျက်စရာအခြေအနေကို ထုတ်ဖော်ပြောကြားခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် သူတို့၏ ဦးစားပေး လုပ်ငန်းများအတိုင်းသာ ကိုယ်ပိုင်မူဝါဒများကို ချမှတ်လျက် "လွတ်လပ်မှုရှိပြီး ကိုယ့်အတွက် ကိုယ်ကာကွယ်နေကြသည်" ဟု ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှ ပြုလုပ်စေခဲ့သည့် လေ့လာဆန်းစစ်မှု၌ မောင့်ဖီးလ်ဒ်က မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးသည် အစိုးရ၏လုပ်ငန်းစဉ် အတွက် သွက်လက်တက်ကြွသော မန်နေဂျာနှင့် ညှိနှိုင်းရေးမှူးတစ်ဦးပုံစံမျိုးထက် အစိုးရအဖွဲ့ ဆွေးနွေးမှုများ အတွက် ဝန်ကြီးဌာနများက အဆိုပြုလွှာများကို ပေးပို့သည့် အစိုးရ၏ "စာတိုက်ပုံး"ပုံစံမျိုးဖြင့် ဝန်ကြီးချုပ်ကို ပံ့ပိုးကူညီရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခဲ့သည်။ မောင့်ဖီးလ်ဒ်က "အစိုးရ၏ ဗဟိုချက်တွင် အပေါက်တစ်ခုရှိနေတယ်" ဟု မောင့်ဖီးလ်ဒ်က ကောက်ချက်ချခဲ့သည်။ Klapakalne က ယင်းကို ဖြည့်စွက်ရန် ဆုံးဖြတ်ချက်ချခဲ့သည်။

လတ်ဗီးယားလူမျိုးများအနေဖြင့် မတည်မငြိမ် မှန်တိုင်းထန်သည့် ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုကို ကျော်ဖြတ်ခဲ့ကြရပါသည်။ ၁၉၉၁ ခုနှစ် တွင် ဆိုဗီယက်ပြည်ထောင်စုမှ လွတ်လပ်ရေးရခဲ့ပြီးနောက် နိုင်ငံက ပါတီစုံဒီမိုကရေစီ စနစ်တစ်ခုကို တည်ဆောက်ခဲ့ပြီး ဈေးကွက်စီးပွားရေးမူဝါဒများကိုကျင့်သုံးခဲ့ကြသည်။ Economist Intelligence Unit အရ ပြိုင်ဆိုင်သူအသစ်များဝင်ရောက် လာခဲ့လျက် လတ်ဗီးယား၏ စက်မှုကဏ္ဍနှင့် စိုက်ပျိုးရေးဆိုင်ရာကဏ္ဍများ ကျဆုံးပျက်စီးခဲ့ပြီး ၁၉၉၀ နှင့် ၁၉၉၃ ခုနှစ်တို့အကြားတွင် ဂျီဒီပီ ထက်ဝက်ကျဆင်းခဲ့သည်။ ၁၉၉၅ခုနှစ် တွင် ဘဏ်လုပ်ငန်းအကြပ်အတည်းက ပြန်လည် တိုးတက်လာမှုကို နှောင့်နှေးစေခဲ့ပြီး ၁၉၉၈ခုနှစ်ရရှိ၏ ချေးငွေမပေးတော့မှုက ပြည်ပပိုကုန်များကို လျော့ကျစေခဲ့ပြီး ပြန်လည်နုလုံထူလာနိုင်မှုကို ပိုအားနည်းကျဆင်းစေခဲ့သည်။

လတ်ဗီးယား၏နိုင်ငံရေးအခြေအနေသည် ဟန်ချက်မညီဖြစ်နေသည့် စီးပွားရေးလုပ်ဆောင်ချက် ထက်ပို၍ပင် မတည်မငြိမ်ဖြစ်နေခဲ့သည်။ ညွန့်ပေါင်းအစိုးရများသည် အခြား ဥရောပ နိုင်ငံများထက် ကြိမ်ရေပိုပြီး- တစ်နှစ်တစ်ခါမျှလောက်ပင် - ပြိုကွဲခဲ့ သည်။ နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံရေးပါတီ အငယ်လေးပေါင်းများစွာက ညွန့်ပေါင်း အဖွဲ့များ တည်ဆောက်လုပ်ဆောင်ရန် ကြိုးစားခဲ့ရသည့်အတွက်ကြောင့်ဖြစ်သည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု မရှိသော ပုဂ္ဂလိကပိုင်ပြုလုပ်ရန် သဘောတူညီချက်များနှင့် ဘဏ်လုပ်ငန်းပြိုလဲမှုနှင့် ပတ်သက်နေသည့် မသမာမှုနှင့် စွပ်စွဲခံရမှုများက သူတို့၏နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များအပေါ် လတ်ဗီးယားလူမျိုးများ၏ ယုံကြည်မှုနည်းပါးစေခဲ့ သည်။ အစိုးရအပြောင်းအလဲ မကြာခဏဖြစ်နေသော်ငြား လည်း လတ်ဗီးယား၏ အဓိကနိုင်ငံရေးပါတီများသည် ဥရောပသမဂ္ဂနှင့် နေတိုး (NATO) အဖွဲ့တို့တွင် အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု ပါဝင်သော နိုင်ငံ၏ အခြေခံမူဝါဒပန်းတိုင်များ အပေါ်တွင်မူ သဘောတူညီမှု ရအောင် စီမံလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။

မောင့်ဖီးလ်ဒ် (Mountfield) ၏ အစီရင်ခံစာက မူဝါဒရေးဆွဲရေးစနစ်ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် အရှိန်အဟုန်မြှင့်တင် ပေးခဲ့သည်။ သူ၏ အကြံပြုချက်များတွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအတွင်းတွင် ပို၍ ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ဆောင် ချက်များကို ပေါ်ထွက်လာရေးအတွက် ပြည်သူ့ရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံအသစ် (NPM) ဖြစ်သော ဗဟိုဦးစီးချုပ်ကိုင် မှု လျော့ချသည့်စနစ်နှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်များပေးခြင်း၏ ကောင်းကျိုးများကို အလေးထားသည့် အခြေခံမူတစ်စုံကို ကျယ်ပြန့်စွာ ထည့်သွင်းရေးသားဖော်ပြထားခဲ့သည်။ စိုက်ပျိုးရေးကဏ္ဍတွင် ကြွယ်ဝ ချမ်းသာသည့် လုပ်ငန်းရှင်တစ်ဦးဖြစ်သည့် ဝန်ကြီးချုပ် Andris Š"ele သည် ယင်းအခြေခံမူ

များအတိုင်း လိုက် နာခဲ့သူတစ်ဦးဖြစ်ပြီး ၁၉၉၅ ခုနှစ် မှ ၁၉၉၇ ခုနှစ်အထိ ယခင်ဝန်ကြီးချုပ် သက်တမ်းကာလ အတွင်းတွင် NPMကို အခြေခံသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတစ်ပိုင်းတစ်စကို ထောက်ခံပံ့ပိုးပေးခဲ့သည်။

ထို့အပြင် ဥရောပသမဂ္ဂ၏ အလုပ်အမှုဆောင်အဖွဲ့ဖြစ်သည့် ဥရောပကော်မရှင်က ၂၀၀၀ ခုနှစ်တွင် လတ်ဗီးယားနိုင်ငံသည် နိုင်ငံရေးနှင့်စီးပွားရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ တွင် ထိပ်ဆုံးနားတွင် ရှိနေခဲ့သော် လည်း အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရန်လိုအပ်သည့် စံချိန်စံညွှန်းများနှင့်ကိုက်ညီစေရေးအတွက် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုအပိုင်းတွင် လျင်မြန်စွာလုပ်ဆောင်ရမည်ဟု အကြောင်းကြားခဲ့ပါသည်။ မောင့်ဖီးလ်ဒ် (Mountfield) ၏ အစီရင်ခံစာတွင် ယင်းအချက်ကို ထပ်၍သံယောင်လိုက်ရေးသားခဲ့သည်။ "အစိုးရ၏ ညွှန်ပေါင်းပါတီများနှင့် အဓိကအတိုက်အခံပါတီများအားလုံး၏ တူညီသည့်ရည်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် ဥရောပသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်ရေး နှင့်အခြားကြီးမားသည့် ရည်မှန်းချက်များအတွက် အထူးသဖြင့် သူတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအများစုမှာ အမှန်တကယ် ဖြစ်မြောက်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်စေရေးအတွက်အစီအစဉ်နှင့် လေးနက်သည့်အပြောင်းအလဲ များအတွက် လတ်ဗီးယားအစိုးရ၏ ဗဟိုချက်ရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ မူဘောင်မှာ လုံးဝပြည့်စုံ လုံလောက် မှုမရှိချေ။" ဟုရေးသားခဲ့သည်။

၂၀၀၀ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် S"ele က စီးပွားရေးဘွဲ့ရ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများကို လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးနေသော အစိုးရ၏သင်တန်း ကျောင်းဖြစ်သည့် လတ်ဗီးယား ပြည်သူ့ရေးရာ အုပ်ချုပ်မှု ကျောင်း၏ ပထမဆုံး ညွှန်ကြားရေးမှူးတစ်ဦးဖြစ်ခဲ့ပြီး အပြောင်းအလဲကို ဆောင်ကြဉ်းသူတစ်ဦးအဖြစ်ဖြင့် အမည်သတင်း မွှေးခဲ့သည့် Gunta Veismane ကို နိုင်ငံတော်၏အဓိပတိအသစ်တစ်ဦးအဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ သူမသည် အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းဝန်များ (ဝန်ကြီးဌာနများ၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ) ကို လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးခဲ့ပြီး လတ်ဗီးယားဗဟိုအစိုးရ၏ လက်ရှိအခြေအနေနှင့် ပြဿနာများကို ကောင်းစွာ နားလည် သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ သူမကိုခန့်ထားခဲ့ပြီး နှစ်ပတ်မပြည့်မီအချိန်အတွင်းတွင်ပင် S"ele သည် နိုင်ငံရေးအရှုပ်အထွေးများအကြားမှ ဝန်ကြီးချုပ်အဖြစ်မှ နှုတ်ထွက်သွားခဲ့သည်။ ရစ်ဂါမြို့တော်ဝန်နှင့် ကွန်ဆာ ဗေးတစ် လတ်ဗီးယန်းနည်းလမ်းဖြင့် နိုင်ငံရေးပါတီ (Conservative Latvian Way political party) ဝင် တစ်ဦးဖြစ်သည့် Andris Berzís သည် S"ele ၏နေရာကို ဆက်ခံခဲ့ပြီး ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် ကြိုးပမ်းမှုကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုခဲ့သည်။ ၂၀၀၀ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တို့အကြားတွင် Veismane နှင့် သူမ၏လက် ထောက် Klāpkaļne တို့သည် နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးကို အစိုးရလုပ်ငန်းများတွင် တက်ကြွစွာညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင် သည့်ဌာနတစ်ခုအဖြစ် အသွင်ကူးပြောင်းခဲ့ပြီး ကမ္ဘာ့ဘဏ်က ဒေသအတွင်းတွင် အကောင်းဆုံးများအနက် တစ်ခုအဖြစ် သတ်မှတ်ခံခဲ့ရသည့် မူဝါဒရေးဆွဲမှုစနစ်တစ်ခုကို ချမှတ်တည်ထောင်ခဲ့သည်။

### စိန်ခေါ်မှု

မောင့်ဖီးလ်ဒ် (Mountfield) အစီရင်ခံစာတွင် Veismane ၊ Klāpkaļne နှင့် အခြား (အစိုးရဌာနတွင်းမှ) လတ်ဗီးယန်းလူမျိုးများ သိပြီးသားအချက်ဖြစ်သည့် - လတ်ဗီးယားတွင် ထိရောက်သည့် မူဝါဒချမှတ်သည့်စနစ် မရှိဆိုသည့်အချက်ကို ဖော်ထုတ်ရေးသားခဲ့သည်။ ဆိုဗီယက်ခေတ်အတွင်းက လတ်ဗီးယန်း သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများသည် မော်စကိုရှိ ဗဟိုစီမံကိန်းရေးဆွဲသူများ၏ ညွှန်ကြားချက်များ အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ဆိုဗီယက်ပြည်ထောင်စုပြိုကွဲခဲ့ပြီးနောက် လတ်ဗီးယန်း အစိုးရ၌ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများအချင်းချင်း မူဝါဒများကို ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခြင်း တို့အတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း များမရှိခဲ့ချေ။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ အဆိုပြုလွှာများ အများအပြား

ရှိခဲ့ပြီး အစိုးရ အဖွဲ့ဝင်များ အနေဖြင့် အနှစ်သာရမရှိသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ခက်ခဲစွာဖတ်ရှုရင်း အချိန်ကုန်ခဲ့ရသည်။

ဝန်ကြီးဌာနများအား မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများကို မည်သည့်အချိန်တွင် မည်သို့ပေးပို့ရမည်၊ ကုန်ကျမည့်ငွေကြေး များနှင့် အကျိုးရလဒ်များနှင့်ပတ်သက်သည့် မည်သည့်သတင်း အချက်အလက်များကို ပေးရမည်ဆိုသည့် လိုအပ်ချက်များနှင့်ပတ်သက်၍ ချမှတ်ပေးထားသည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ မရှိသလောက်ပင်ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ပုံစံမရှိသည့် အဆိုပြုလွှာများ၏ ရည်ရွယ်ချက်နှင့်ရေးသားရသည့်အကြောင်းရင်းများမှာ ရှုပ်ထွေးလွန်းလှသည်။ အဆိုပြုလွှာအများစုသည် ရှည်လျားလွန်းလှသော်လည်း မူဝါဒဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ အထွေထွေနောက်ခံအကြောင်းမူသာ ဖော်ပြပေးနိုင်သည်။ လွတ်လပ်သည့် သုတေသန၊ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု သို့မဟုတ် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ ဖြစ်နိုင်ခြေမရှိမရှိ လေ့လာမှု စသည့်လိုအပ်ချက်များလည်း မရှိချေ။ အဆိုပြုလွှာအနည်းငယ်မျှသာ ပြီးမြောက်အောင်မြင်လိုသည့် ပန်းတိုင် များ သို့မဟုတ် အကျိုးရလဒ်များကို သီးခြားဖော်ပြပေးသဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများ အနေဖြင့် အချက်အလက်များကို နားလည်နိုင်ရန် နှင့် အစိုးရစီမံချက်များ၏ အကျိုးဆက်နှင့်အသုံးပြုမှုကို အကဲဖြတ်ရန် အတော်ပင်ခက်ခဲခဲ့သည်။

ရှုပ်ထွေးလွန်းလှသည့်အခြေအနေကို ထင်ဟပ်လျက် ညွှန်ပေါင်းအစိုးရများ၏ အစိုးရအဖွဲ့များသည် ၁၉၉၃ ခုနှစ် နှင့် ၂၀၀၀ ခုနှစ်အတွင်း မူဝါဒစာတမ်းပေါင်း ၄၅၀ ခုကို အတည်ပြုပေးခဲ့သည်။ Veismane နှင့် Klapakalne တို့ အလုပ်စတင်ခဲ့ချိန်တွင် စာတမ်း ၄၅၀ ခုအနက် မည်သည့်မူဝါဒများသည် အသက်ဝင်လျက် ရှိသေးပြီး မည်သည့် မူဝါဒများက အကြိုးမဝင်တော့ဆိုသည့်အချက်၊ တူညီသည့်ကဏ္ဍတစ်ခုအတွင်းရှိ အစိုးရအဆက်ဆက်မှ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည့် စာတမ်းများ မည်သို့ဆက်စပ်သည်ဆိုသည့်အချက်တို့မှာ မရှင်းလင်းလှချေ။

နောက်ထပ်ပြဿနာမှာ အစိုးရအတွင်းတွင် မူဝါဒရေးဆွဲမှုကို အဓိကအာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်သည့် ဌာန သို့မဟုတ် စနစ်မရှိခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အစိုးရအဖွဲ့အနေဖြင့် အဓိကပန်းတိုင်များကို ဝန်ကြီးဌာနများ ကို အာရုံစိုက်ရန်နှင့် စီမံကိန်းများကို ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကို ချမှတ်သည့် လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခုကို လုပ်ကိုင်ခဲ့သော်လည်း လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပြဿနာများရှိနေခဲ့ပါသည်။ မကြာသေးမီက လုပ်ဆောင်ခဲ့မှုများတွင် အစိုးရအဖွဲ့သည် မူဝါဒနယ်ပယ် ၁၉ ခုနှင့် ဦးစားပေးပန်းတိုင်များကို အထောက်အပံ့ ဖြစ်စေသည့် ဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်း ၃၀၀ ခုကို ရွေးချယ်ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ပြီးနောက် ဝန်ကြီးဌာနများက ယင်းတို့လုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ငန်းစဉ် ပေါင်း ၁၇၀၀ ကို ဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ညွှန်ပေါင်းအစိုးရများမှာ ပျမ်းမျှအနေဖြင့် တစ်နှစ်သက်တမ်းသာရှိကြသဖြင့် နိုင်ငံရေးသမားများအနေဖြင့် ရည်မှန်းချက်ကြီးမားသည့် အစီအစဉ်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ကာလကြာရှည်စွာ အုပ်ချုပ်နိုင်ခွင့်မရခဲ့ကြချေ။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် အစိုးရအတွင်းအများစုအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် အဓိပ္ပာယ်မရှိလှဟု မြင်ခဲ့ကြသည်။

မိမိတို့ဌာန၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ချမှတ်ရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန် မအားမလပ် ရှိနေခဲ့ကြသည့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် လတ်ဗီးယား၏ ပို၍ကျယ်ပြန့်လှသည့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများဖြစ်သည့် ဥပဒေပုဒ်မ သမဂ္ဂအတွင်း ဝင်ရောက်ရန်အတွက် သီးခြားလိုအပ်သည့် ဥပဒေများနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို အကောင် အထည်ဖော်ရန် နှေးကွေးနေခဲ့ကြသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်အတွက် ပြုလုပ်သည့်စစ်တမ်းတစ်ခုက ၁၉၉၉

ခုနှစ်တွင် ဝန်ကြီးဌာနများသည် ပြီးစီးမည်ဟု သဘောတူချမှတ်ခဲ့သည့် နေ့စွဲထက် ခြောက်လကျော်ကြာပြီးမှ ဥရောပ သမဂ္ဂနှင့်ပတ်သက်သည့် အဆိုပြုလွှာများ၏ ၄၆% ကို အစိုးရအဖွဲ့သို့ တင်သွင်းခဲ့သည်။

ထို့အပြင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများသည် စီမံကိန်းများကို တစ်ခုနှင့်တစ်ခုညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ခဲ့ခြင်း မရှိခဲ့ချေ။ အစိုးရအဖွဲ့က တရားဝင်ခွင့်ပြုခြင်းမတိုင်မီ ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုက တင်သွင်းသည့် အစီရင်ခံစာများကို အခြားဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် သေချာစွာ စစ်ဆေးဖတ်ရှု ကြခြင်းမရှိခဲ့ကြချေ။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် မူဝါဒ စာတမ်းများသည် အချို့ နေရာများရှိ အစိုးရ၏ရည်မှန်းချက်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး ရှုပ်ထွေးမှုကို ဖြစ်စေသည့် တစ်ခုနှင့်တစ်ခုထပ်နေခြင်း သို့မဟုတ် တစ်ခုနှင့်တစ်ခုဆန့်ကျင်ဖြစ်နေခြင်းမျိုးနှင့်လည်း တွေ့ရတတ်ပါသည်။ Klipkalne က ထိုအချိန်က လတ်ဗီးယားအစိုးရသည် ဆိုဗီယက်ခေတ်က ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်သည့် ပုံစံမျိုး လုပ်ဆောင်နေသည်ဟု အမည်တပ်ခဲ့သည်။ "တစ်ယောက်ယောက်က အစိုးရအတွင်းဝန်တွေ ဒါမှမဟုတ် ဒုတိယအတွင်းဝန်တွေဆီက လက်မှတ်ရဖို့ ဝန်ကြီးဌာနတွေကို လျှောက်ပတ်သွားရတယ်။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်း အဝေးမတိုင်ခင် နောက်ဆုံးထွက်လာမဲ့ပုံစံကို ဘယ်သူမှမသိဘူး။"

အဆိုးဆုံးမှာ ဝန်ကြီးဌာနများသည် ဘတ်ဂျက်လုပ်ငန်းစဉ်နှင့်တခြားစီ ရရှိနိုင်သည့် အရင်းအမြစ်များမှ လုပ်ဆောင်ရန်ရည်ရွယ်ထားသည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည့် မူဝါဒများနှင့် စီမံကိန်းများကို ရေးဆွဲ ချမှတ်ခဲ့ကြသည်။ အကျိုးဆက်အားဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့သည် ဘဏ္ဍာငွေကြေးဆိုင်ရာ အခြေအနေကို ထည့်သွင်း စဉ်းစားမှုမပြုဘဲ အတည်ပြုခဲ့ကြပြီး ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် မည်သည့်ဝန်ကြီးဌာနများက ပြီးမြောက် အောင်မြင်အောင်လုပ်ဆောင်မည်ဆိုသည်ကို မသိဘဲ အတည်ပြုလက်ခံခဲ့ကြသည်။

သေချာစွာ ဆန်းစစ် သုံးသပ်ရန် အတွက် လိုအပ်သည့်အရေးကြီးသည့် သတင်းအချက်အလက်များ မပါရှိဘဲ ဦးစားပေးမဟုတ်သည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများအကြားနှစ်မြုပ်နေလျက် အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းအဝေးများသည် ပျင်းရိစရာကောင်းလှပြီး အကျိုးရလဒ်ကောင်းများလည်း မရှိခဲ့ကြချေ။ ကမ္ဘာ့ဘဏ် စစ်တမ်းအရ ၂၀၀၀ခုနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေး နှစ်ခုတွင် အစိုးရအဖွဲ့သည် ဆွေးနွေးသည့် အကြောင်း အရာအားလုံး၏ ၆၁%ကို ကိုယ်စားပြုသည့် အရေးမကြီးသည့်ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်၍ ဆွေးနွေးချိန်၏ ၄၀%ကို ကုန်ဆုံးစေခဲ့သည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အဓိပတိရုံး၏ ရုံးတွင်းလေ့လာဆန်းစစ်မှုတွင် ၂၀၀၁ ခုနှစ်၌ အစိုးရအဖွဲ့၏ အကြမ်းဖျင်းအစည်းအဝေးပြုလုပ်ချိန်မှာ ၆.၅ နာရီဖြစ်ကြောင်းတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

နောက်ထပ်စိန်ခေါ်မှုတစ်ခု - ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသမားများအားလုံးကို ပုံဖော်သည့် အချက်တစ်ခုမှာ - နိုင်ငံရေးနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အခြေအနေများကို နားလည်သဘောပေါက်၍ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ် မှုပင်ဖြစ်သည်။ Veismane အနေဖြင့် မူဝါဒအစီအစဉ်ရေးဆွဲရန်အတွက် စည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို ရေးဆွဲရာတွင် သတိထား၍ခြေလှမ်းရမည်ကို နားလည်ခဲ့သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဆိုဗီယက်ခေတ် ဗဟိုဦးစီးချုပ်ကိုင်သည့်စီမံကိန်းများနှင့် တူညီသည့် မည်သည့်စနစ်မျိုး ကိုမဆို လတ်ဗီးယန်လူမျိုးများ အနေဖြင့် ယေဘုယျအားဖြင့် နှစ်ခြိုက်လက်ခံမှုမရှိသည့်အတွက် ဖြစ်သည်။ စည်းမျဉ်းသစ်များနှင့် လိုက်နာစေသည့်စနစ်များကို ချမှတ်ရာတွင် Veismane အနေဖြင့် ဆိုဗီယက်စနစ်နှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည့် စနစ်တစ်ခုဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစေခဲ့ရသည်။ နောက်ပိုင်းမှ ဌာနသို့ရောက်ရှိ လာခဲ့သည့် လေ့လာသုံးသပ်သူတစ်ဦးဖြစ်သည့် Inga Bite ကရှင်းလင်းပြောပြရာတွင် "အစီအစဉ်ရေးဆွဲ မှုဆိုတာ ရဲ့ အဓိပ္ပါယ်က ဒီမှာပျက်စီးနေတယ်။ ဆိုဗီယက်တွေလိုဘဲ အစီအစဉ်တွေဆိုရင် နောက်ခံအခြေအနေ အကြောင်းတွေကို အများကြီးနဲ့ အသေးစိတ် ရှည်ရှည်ရေးရမယ်။ ဒါပေမဲ့ ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ်တော့ မပါရဘူးဆိုပြီး

အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ အတွေးအခေါ်အယူအဆမျိုးရှိနေခဲ့တယ်။ ကျနော်တို့မှာ တွေးခေါ်မှုနဲ့ပတ်သက်တဲ့ ပြဿနာရှိတယ်။”

### တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုအတွက် မူဘောင်ချမှတ်ခြင်း

အစကတည်းကပင် Veismane သည် မူဝါဒချမှတ်သည့်စနစ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲစီမံခန့်ခွဲရန် နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးတွင် မူဝါဒညှိနှိုင်းရေးဌာနဟုခေါ်သည့် ဌာနအသစ်တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းရန် ရည်ရွယ်ချက်ရှိခဲ့သည်။ ဤလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့် ဌာနတစ်ခုလိုအပ်မှုကို အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းဝန်များကို လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့ချိန်က နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ပြီး ယင်းအကြံဉာဏ်သည် မောင့်ဒ်ဖီးလ်အစီရင်ခံစာ၏ အဓိကကျသည့် အကြံပြုချက်များအနက် တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ ဝန်ကြီးချုပ် Berzi\$၏ သဘောတူ လက်ခံမှုကိုရရှိခဲ့ပြီးနောက် အစိုးရအဖွဲ့သို့ သူမ၏ အဆိုပြုလွှာကို တင်ပြရန်နှင့် သူမ၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများကို ပံ့ပိုးကူညီရန် ဝန်ကြီးများအား စည်းရုံးရန် လိုအပ်လာခဲ့ပါသည်။ ထိပ်တိုက်လုပ်ဆောင်ခြင်းမျိုးမဟုတ်ဘဲ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မည့်နည်းလမ်းနှင့် အားလုံးကြုံတွေ့နေရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် လိုအပ်ကြောင်း အလေးထားပြောကြားလျက် သူတို့၏ အတည်ပြုလက်ခံမှုကို ရရှိခဲ့သည်။ “ကျမက ‘အားလုံးကို ကျမတို့စီမံခန့်ခွဲမယ်၊’ ဒါမှမဟုတ် ‘ရှင်တို့ရဲ့စာတမ်းတွေကို ကျမတို့လိုက်ဖတ် ပြီးတော့ ရှင်တို့မှန်တယ်၊ မှားတယ် ပြောမယ်’ ဆိုတာမျိုးနဲ့မစခဲ့ပါဘူး။” ဟု Veismane ကပြောကြားခဲ့သည်။ “အဲလိုပြောတဲ့အစား ကျမက ‘ကျမတို့ ရှင်တို့ကို ကူမယ်။ ကျမတို့က စိန်ခေါ်မှုတစ်ချို့ ကို အဆိုပြုကြည့်မယ်။ လမ်းကြောင်းတစ်ချို့ ကို လဲ အဆိုပြုကြည့်မယ်’ အဓိကအချက်က ဒီဌာနက ဝန်ကြီးချုပ်အတွက်သာမကဘဲ ဝန်ကြီးဌာနတွေ အားလုံးအတွက်လည်း လိုအပ်တယ်ဆိုတာကို ဝန်ကြီးတွေကို စည်းရုံးခဲ့ရတာပါဘဲ။”

### အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းခြင်း

Veismane အနေဖြင့် Berzi\$ ထံမှ နိုင်ငံရေးအရ ထောက်ပံ့မှုရရှိခဲ့သော်လည်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေး ဌာနသစ်ကို ဘဏ္ဍာရေးအရ ထောက်ပံ့ရန်အတွက်မူ အစိုးရအဓိပတိရုံးမှ ရံပုံငွေရှာဖွေရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ မူအရ နှင့် အကောင်းဆုံးအလေ့အကျင့်တစ်ခုအဖြစ် နောက်ထပ်ရံပုံငွေသစ် ထပ်မံရှာဖွေခြင်းမပြုလုပ်ဘဲ အဓိပတိရုံးကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲချင်ခဲ့သည်ဟု သူမကပြောကြားခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ရံပုံငွေအသစ်ရှာဖွေခြင်းက နိုင်ငံရေးပိုင်းဆိုင်ရာ ခေါင်းခဲစရာများနှင့် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများကိုလည်း ဖြစ်စေနိုင်ပါသည်။

Veismane သည် ၂၀၀၀ခုနှစ် နွေရာသီတွင် အစိုးရအဓိပတိရုံးကို လက်တွေ့စာရင်းစစ်ခဲ့ပြီး မလိုအပ်ဘဲ တူညီနေသည့် လုပ်ဆောင်မှုများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီနှင့် စကားပြော၍ သူတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ အကြောင်းကို ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ဥပမာ - ဆိုဗီယက်ကာလအမွေတစ်ခုအနေဖြင့် အဓိပတိရုံးတွင် အချိန်ပြည့်သွားဆရာဝန်တစ်ဦးကို ခန့်ထားခဲ့ဖူးသည်။ Veismane အနေဖြင့် ဝန်ထမ်း ၃၄ ဦးကို အလုပ်မှထုတ်ပစ်ခဲ့သည်။ “လူတွေနဲ့ဆက်ဆံရတာ ဖြစ်လို့ လွယ်တော့မလွယ်လှဘူး” ဟု သူမကပြောကြားခဲ့သည်။ “ဒါပေမဲ့ တချိန်တည်းမှာဘဲ သူတို့အလုပ်တွေက သမရိုးကျအလုပ်မျိုးတွေဖြစ်နေပြီး နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးမှာ ၁၀နှစ်၊ ၁၂ နှစ်ကျော်နေကြပြီ။”

ဩဂုတ်လတွင် Veismane က ညှိနှိုင်းရေးဌာနရာထူး ခြောက် နေရာကို ခန့်ထားရန် လျှောက်ထားသူ ၁၂၀ ဦး၏ အရည်အချင်းများကို စတင်ကြည့်ရှုသုံးသပ်ခဲ့သည်။ လျှောက်ထားသူများအနက် ဝေဖန်ပိုင်းခြားသုံးသပ်တတ်သည့် စွမ်းရည်ရှိသူများ၊ ပြည်သူ့ရေးရာ အုပ်ချုပ်ရေး နှင့်ပတ်သက်၍

အတွေ့အကြုံရှိသူနှင့် မတူကွဲပြားပြီး ကဏ္ဍအလိုက် သီးခြားကျွမ်းကျင်မှုရှိသူများကို ရှာဖွေခဲ့ သည်။ ဌာနကို ဦးဆောင်ရန် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အကြံပေးတစ်ဦးနှင့် ယခင် ကာကွယ်ရေးဝန်ကြီး ဌာနတွင် ဒုတိယအစိုးရအတွင်းဝန်ဟောင်းတစ်ဦးဖြစ်သည့် Klapkalne ကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ Klapkalne သည် နိုင်ငံတော် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဌာနအုပ်ချုပ်ရေးတွင် ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် အလုပ်စတင်ဝင်ရောက်ခဲ့ပြီး Veismane ၏ သင်တန်းကျောင်းနှင့် သူမဌာနတို့အကြား ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုမှတစ်ဆင့် သူမအနေဖြင့် အဓိပတိကို သိရှိလာခဲ့ရသည်။ Veismane သည် အနောက်နိုင်ငံများတွင် ပညာသင်ကြားခဲ့ပြီး ငယ်ရွယ်၍ အင်္ဂလိပ် စကားကောင်းစွာပြောနိုင်သည့် အခြား ငါးဦးကိုလည်း ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ လတ်ဗီးယန်၏ ဥရောပ ပေါင်းစည်းရေး ရုံးရှိ စီမံကိန်း အကြီးအကဲဟောင်းတစ်ဦးနှင့် လေ့လာဆန်းစစ်သူတစ်ဦး အဖြစ် ရွေးချယ်ခံခဲ့ ရသူဖြစ်သည့် Ugis Sics က အင်္ဂလိပ်စာ ဘာသာစကားပြောဆိုရေးသားနိုင်သူများကို အစိုးရ ရာထူးများ အတွက် အထူးအရေး ထားရှာဖွေခဲ့ကြပြီး ယင်းသို့သောစွမ်းရည်ရှိသူများမှာလည်း အများစုမှာ လူငယ်များ ဖြစ်နေသည်ဟု မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ “ကလေးတွေက အစိုးရနေရာတိုင်းမှာ လုပ်ကိုင်နေကြတာဘဲလို့ အဲဒီကာလတုန်းက ဟာသလုပ်ပြောခဲ့ကြတယ်” ဟုသူကပြောပြခဲ့သည်။

*အခန်းကဏ္ဍတစ်ခုသတ်မှတ်ခြင်း*

စီမံကိန်းချမှတ်သည့်စနစ်တစ်ခုအကောင်အထည်ဖော်ရန် စတင်ချိန်တွင် Klapkalne သည်သူမ၏အဖွဲ့ ကို နိုင်ငံရေးပိုင်ဆိုင်ရာ ဆန့်ကျင်မှုပြုလုပ်ခြင်းမျိုးနှင့် ကြုံလိမ့်မည်ကို သိရှိနေခဲ့သည်။ မူဝါဒရေးဆွဲမှုအတွက်နှင့် ဝန်ကြီးဌာနစီမံကိန်းများကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းအတွက် စည်းကမ်းများချမှတ်ခြင်းသည် နိုင်ငံတော်အဓိပတိ ရုံးသည် ယခင်ထက်ပို၍ ကြီးမားသည့်တာဝန်ကိုယူမည်ဆိုသည့်အဓိပ္ပါယ်ဖြစ်ခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် အပြောင်းအလဲအများစုကို အစိုးရအဖွဲ့၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းစည်းကမ်းများမှတစ်ဆင့် အကောင်အထည် ဖော်နိုင်ခဲ့ သည်။ သို့သော် အပြောင်းအလဲများကို အတည်ပြုရန် အစိုးရအဖွဲ့မှ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပံ့ပိုးကူညီမှုလိုအပ်နေပါ သေးသည်။ “ဒီလိုမျိုး တခုခုဖန်တီးတာက အာဏာအပြောင်းအလဲတစ်ခုဆိုတဲ့အဓိပ္ပါယ်ဘဲ။ ဝန်ကြီး ဌာနတွေ က ချက်ခြင်းသဘောပေါက်ခဲ့တယ်။” ဟု Klapkalne က ပြောကြားခဲ့သည်။ “ပုံမှန်အနေနဲ့ အားလုံးလက်ခံ ခဲ့တယ်။ လက်တွေ့ကျတော့ အားနည်းတဲ့ဝန်ကြီးတွေက ဒါကို သဘောကျကြတယ်။ ပိုပြီး အားကောင်းတဲ့ ဝန်ကြီးဌာနတွေက သူတို့ရဲ့ အာဏာမဆုံးရှုံးချင်ဘူးပေါ့။”

နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးရှိ Klapkalne ၏ ဌာနသည် ရောယုတ်ရှုတ်ထွေးမှုများနှင့် ရင်ဆိုင်ကြုံတွေ့ ခဲ့ရသည်။ ဝန်ကြီးချုပ်အတွက် လုပ်ဆောင်ပေးနေသောငြားလည်း လက်တွေ့တွင် အဓိပတိရုံးကို နိုင်ငံရေး မပါဝင်ဟု သဘောထားခဲ့သည်။ Veismane နှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးဌာနအဖွဲ့ဝင်များသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း များဖြစ်ပြီး နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဘက်လိုက်မှုမရှိဘဲ လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်သည်။ စီမံကိန်းရေးဆွဲရေး စည်းကမ်း များချမှတ်ရန် စာရွက်စာတမ်းများကို ဆန်းစစ်လေ့လာရန်နှင့် ရိုးဖြောင့်သည့်အကြံပေးမှုများပြုလုပ်ရန်အလို့ငှာ သူမ၏ဝန်ထမ်းများသည် ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျကျရှိနေရန်လိုအပ်ပြီး အစိုးရတစ်ခုလုံးတွင် သူမတို့၏ ဓမ္မဓိဋ္ဌာန် ကျသည့်ဂုဏ်သတင်း ကျော်စောမှုကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းခဲ့ရသည်။ သို့သော် အပြည့်အဝ ပြောင်းလဲ မှုများပြုလုပ်နိုင်ရန်အတွက် ဝန်ကြီးချုပ်၏ ပံ့ပိုးထောက်ခံမှုလိုအပ်သည်ကိုလည်း နားလည်သဘောပေါက် ခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးအကန့်အသတ်များကို တွန်းအားပေးမည့် လုပ်ဆောင်ချက်အသစ်များကို မိတ်ဆက်ပေး ရာတွင် Berzi\$5 သော်လည်းကောင်း နောင်လာမည့် ဝန်ကြီးချုပ်များထံမှသော်လည်းကောင်း ဆက်လက်၍ ထောက်ခံမှုရနေလိမ့်မည်ဟု သူတို့အနေဖြင့်သဘောထား ၍ မရနိုင်ချေ။ သူတို့၏ဓမ္မဓိဋ္ဌာန်ကျမှုသဘောထားကို

စေ့စပ်ညှိနှိုင်းရန်မလိုဘဲ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများဆက်လက်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် ဝန်ကြီးချုပ်အနေဖြင့် သူတို့ကို အသုံးကျသူများဟု မြင်စေနိုင်မည့်နည်းလမ်းများကို ရှာဖွေခဲ့ရသည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် နံမည်ကြီးပြီး အရေးကြီးသည့်သူများနှင့် အဆက်အစပ်ရှိသည့် Veismane ကို သူတို့အား ကျောထောက် နောက်ခံလုပ်ပေးရန် အကူအညီတောင်းခံခဲ့ရပါသည်။

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအနေဖြင့် အသုံးတည့်သည်ဟု ထင်မြင်နိုင်သည့် စည်းကမ်းများ နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ချမှတ်ခဲ့ရပါလိမ့်မည်။ Sics က ဌာန၏ရည်မှန်းချက်များကို အကျဉ်းချုံး ပြောပြခဲ့သည်။ “အကြံက ရိုးရိုးလေးပါဘဲ—အစိုးရက အကြီးအကဲတစ်ဦးအနေနဲ့ အုပ်ချုပ်ရေး ယန္တရား[အစိုးရကို ပံ့ပိုးကူညီသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံများ]တွေက ရတဲ့သတင်း အချက်အလက်တွေ ရဲ့ အရည်အသွေးတွေကို တိုးတက်ကောင်းမွန်စေချင်တာပါဘဲ။ ပြီးတော့ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာတဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေ ကျမဆိုလိုချင်တာ ပိုကောင်းကောင်းရေးထားတဲ့ မူဝါဒစာတမ်းများ၊ မူဝါဒတွေကနေ မျှော်မှန်းထားတဲ့ ရလဒ်တွေထဲက တချို့ကို ရှင်းလင်းပြောပြတာတွေကို ဆိုလိုတာပါ။”

*ပြဿနာများကို ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာခြင်း*

Veismane၏ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် Klapkalne နှင့် သူမ၏ဝန်ထမ်းများသည် မောင့်ဖီးလ်ဒ်အစီရင်ခံစာ တွင်ပါရှိသည့်အချက်များနှင့် Veismane က အစိုးရအဖွဲ့တွင် တင်ပြခဲ့သည့်အချက်များထက် လတ်ဗီးယားရှိ ပြဿနာများကို ပို၍တိကျစွာ ခွဲခြားစိတ်ဖြာလေ့လာသုံးသပ်မှုများကို စတင်ရှာဖွေခဲ့ကြပါသည်။ လတ်ဗီးယား၏ ယခင်မူဝါဒစာတမ်းများကို ပြန်လည်ဖတ်ရှုလေ့လာခြင်း၊ အခြားနိုင်ငံများမှ စံနမူနာပုံစံများကို လေ့လာခြင်းနှင့် ပြင်ပပညာရှင်များနှင့် တိုင်ပင်ခြင်းတို့ပြုလုပ်ရန်လမ်းပေါင်းများစွာလိုအပ်ပါသည်။

“ပထမဆုံး [လတ်ဗီးယား၏ အတိတ်က]ဘာတွေရှိခဲ့သလဲဆိုတာကို ကြည့်ရှုသုံးသပ်ခဲ့ရတယ်။” ဟု အဖွဲ့၏ လေ့လာဆန်းစစ်သူနောက်တစ်ဦးဖြစ်သူ Baiba Petersone ကပြောကြားခဲ့သည်။ “အစီအစဉ် ရေးဆွဲတာတွေ ရှိခဲ့တာတွေရတယ်။ ဒါပေမဲ့ [စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ] ကို ဘယ်မှာမှမရေးထားဘူး။—အားလုံး လက်ခံသဘောတူထားတဲ့ နည်းလမ်းမျိုး၊ စံနှုန်းမျိုး၊ စနစ်မျိုးမရှိခဲ့ဘူး” ဟု Klapkalne က လတ်ဗီးယား၏ ယခင်မူဝါဒများကို လေ့လာသုံးသပ်ကြည့်ရင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ အဖွဲ့က မေးခွန်းနှစ်ခုမေးခဲ့တယ်။ “ဘယ်အချိန် မှာအစိုးရအဖွဲ့က ဆုံးဖြတ်ချက် တွေချမှတ်ခဲ့သလဲ။ အစိုးရကဆုံးဖြတ်ချက်တွေချမှတ်တဲ့အခါမှာ အတည်ပြုချက် တွေဘာတွေယူခဲ့ရဲ့လား။ ဒုတိယက မူဝါဒစာတမ်းအမျိုးအစားတွေကို ကြည့်ရုံနဲ့ အထဲမှာဘာတွေပါလဲ။ ဘယ်လိုမျိုး ရှိသလဲနဲ့ ဒါမျိုးဖြစ်သင့် လား။ မဖြစ်သင့်ဘူးလားဆိုတာပါဘဲ။”

Klapkalne သည် ဗြိတိသျှသံရုံး၊ အမေရိကန်နှင့် ကနေဒါသံရုံးများမှ မူဝါဒနမူနာများကို တောင်းခံပြီး လေ့လာသုံးသပ်ခဲ့သကဲ့သို့ ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်နှင့် ကမ္ဘာ့ဘဏ်တို့မှ အကြံဉာဏ်များလည်း တောင်းခံခဲ့သည်။ “ကျမတို့ မူဝါဒချမှတ်တာနဲ့ပတ်သက်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေအများကြီးကို တတ်နိုင်သလောက် လိုက်ပြီးစုစည်းဖို့ ကြိုးစားခဲ့တယ်” ဟု ပြန်လည်ပြောကြားခဲ့သည်။ ဌာနအဖွဲ့ဝင်များသည် မိမိဘာသာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့်စနစ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲနေသည့် လီသူယေးနီးယန်အစိုးရနှင့် အဓိကလုပ်ကိုင်ခဲ့ သည့် ကနေဒီယန်လူမျိုး အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် Gordon Evans နှင့်လည်း တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ နယူးဇီလန်နိုင်ငံ၏ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဟောင်း Graham Scott နှင့် မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘတ်ဂျက်တို့ ဆက်စပ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ် များနှင့် ပတ်သက်၍လည်း တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။



လေ့လာမှုမှာ တစ်နှစ်ကျော်ကြာမြင့်ခဲ့ပြီး ဌာနအဖွဲ့ဝင်များအကြား ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုများတွင် ယင်းအချိန်က ငြင်းခုံရန်များဖြစ်ခဲ့ကြသည်။ သို့သော် ယင်းလုပ်ငန်းစဉ်က အားလုံးထောက်ခံသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို ဖြစ်ထွန်းစေခဲ့သည်။ ဌာနက မူဝါဒစာတမ်းများကို မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း တို့အတွက် သီးခြားလုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ပုံစံများကို ချမှတ်မည်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ရွေးချယ်ထားသည့် ဝန်ကြီးဌာနများတွင် မူဝါဒများနှင့် ဘတ်ဂျက်များကို ချမှတ်သည့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှု စနစ်တစ်ခုကို စမ်းသပ်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်ပြီး ယင်းက စံနှုန်းများအတိုင်း စုစည်းထားခြင်းရှိမရှိကို သိရှိ ရန် မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများအားလုံးကို လေ့လာဖတ်ရှုခြင်းဖြင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအသစ်များကို ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲမည် ဖြစ်သည်။

Klapkalne က အားကောင်းလှပြီး - တခါတရံ ကြီးမားပြင်းထန်လှသည့် - ငြင်းခုံ ဆွေးနွေးမှုများမှ တဆင့် သီးခြားမူဝါဒပုံစံများနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနည်းလမ်းအသွယ်သွယ်တို့အတွက် အဖွဲ့၏သဘော တူညီချက်ရယူမှုကို တန်ဖိုးထားမှုကို ပြန်လည်ပြောပြခဲ့ပါသည်။ “ကျမတို့ အချင်းချင်းကြားမှာ တော်တော်ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန် ငြင်းခုံရန်ဖြစ်ခဲ့ရတယ်။ တော်တော်ကို ပြင်းပြင်းထန်ထန်ဘဲ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ကျမတို့အားလုံးမတူကြဘူးလေ။ မတူတဲ့ နောက်ခံသမိုင်းတွေ၊ ဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ်ဆိုတာနဲ့ပတ်သက်ပြီး အကြံဉာဏ်အမျိုးမျိုးရှိတာတွေနဲ့ အားလုံးက တော်တော်ကို စိတ်ဓာတ်ပြင်းထန်ကြတဲ့လူတွေဖြစ်နေတာလဲ ပါတာပေါ့။”ဟု သူမကပြောကြားခဲ့သည်။ “တံခါးတွေကို ဝှက်ကနဲဆောင့်ပိတ်၊ ဖောင်တိန်ပဲနဲတွေဟာ ပလူပျံ နေတာ။ ဒါပေမဲ့ အပြင်ထွက်တာနဲ့ ငြင်းခုံတာတွေပြီးသွားတာဘဲ။ ကျမတို့အားလုံး အဲဒီအကြံဉာဏ်ကို အပြည့်အဝ လုံးဝကို ထောက်ခံကြတာပါဘဲ။”

### လုပ်ငန်းစတင်ခြင်း

Klapkalne အနေဖြင့် အဓိကအပြောင်းအလဲများလုပ်ဆောင်ရန် ရည်ရွယ်ခဲ့သော်လည်း ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် တစ်ကြိမ်တွင် တစ်လှမ်းသာလှမ်းရမည်ကို သိရှိပါသည်။ သို့မှ သာလျှင် သူမ၏ ဌာနငယ်လေးအနေဖြင့် အလုပ်များပိုမနေမည်ဖြစ်သည်။ “ကျမတို့က ခြောက်ယောက်ထဲ ရှိတာ။ ဒါကြောင့် အားလုံးကို တစ်ခါတည်းမလုပ်နိုင်ဘူး။” ဟုပြောကြားခဲ့သည်။ သူမနှင့်သူမ၏ဝန်ထမ်းများ သည် မူဝါဒချမှတ်သည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပထမဆုံးဖော်ပြခဲ့ကြသည်။ ထို့နောက် ဝန်ကြီးဌာန များအတွင်း ပို၍ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်အစီအစဉ်ဆွဲရန် နည်းစနစ်များနှင့်မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပြီး နောက်ဆုံးတွင် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်များချိတ်ဆက်ရန် အဆင့်များသို့လှမ်း ခဲ့ကြသည်။

### မူဝါဒရေးဆွဲသည့်စနစ်တစ်ခုကို မူဘောင်ချခြင်း

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပထမအဆင့်မှာ မူဝါဒမှတ်တမ်းအမျိုးအစား လေးခုကို ဖန်တီးခြင်း ဖြင့် မှတ်တမ်းထားရှိသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို တသမတ်တည်းဖြစ်စေရန်ပြုလုပ်ခြင်းဖြစ်သည်။ အမျိုးအစား လေးမျိုးမှာ -- သဘောထားအယူအဆများ၊ လမ်းညွှန်များ၊ စီမံကိန်းများနှင့် စီမံချက်များ မူဝါဒစာတမ်းများ -- တို့ဖြစ်ပြီး တစ်ခုချင်းစီတွင် သီးခြားပုံစံ၊ ပါရှိရန်လိုအပ်သည့်အချက်များ နှင့် ရည်ရွယ်ချက်တို့ပါရှိပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့သို့ ဝန်ကြီးဌာနများမှ တင်သွင်းလိုသည့်မည်သည့်အဆိုပြုလွှာမဆို သည် ယင်းအမျိုးအစား လေးမျိုးအနက်ပုံစံတစ်ခုကို ယူရမည်ဖြစ်သည်။ Klapkalne နှင့် သူမ၏ဝန်ထမ်းများသည် ၂၀၀၁ ခုနှစ်

နှောင်းပိုင်းကာလတွင် “မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်များ” ဟု အမည်ပေးထားသည့် စာတမ်းတစ်စောင်တွင် အမျိုးအစားခွဲခြားသည့်စနစ်သစ်ကို တင်ပြခဲ့သည်။ နမူနာများဖြင့် လုပ်ဆောင်ရန်ရည်ရွယ်လျက် မူဝါဒစာတမ်း အမျိုးအစား လေးမျိုးအနက်မှ ပုံစံတစ်မျိုးကိုယူ၍ စာတမ်းကိုရေးသားခဲ့သည်။ “ကျမတို့ကိုယ်တိုင်က စံနမူနာအောင်လုပ်ဆောင်ဖို့လိုပါတယ်။” Klapkaine ကပြောကြားခဲ့သည်။ “ဒါကြောင့်လဲ မူဝါဒရေးဆွဲမှုလမ်းညွှန်တွေကို ရေးသားတဲ့အခါ စနစ်သစ်မှာပါတဲ့ပုံစံနဲ့ ကျမတို့အခြားသူတွေထံက လိုချင်တဲ့ပုံစံမျိုးနဲ့ ရေးသားပြုစုခဲ့တာပါ။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် မူဝါဒစာတမ်းများအတွက် အမျိုးအစားလေးမျိုးစလုံးတွင် အသုံးပြုရမည့်ပုံစံများကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ Sics က စာတမ်းတစ်မျိုးစီအတွက် ဝန်ကြီးဌာနများက “မည်သူဖတ်ဖို့လဲ။ ဘာရည်ရွယ်ချက်နဲ့လဲ။ မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်တွေကို ပေးသင့်သလဲ” ဆိုသည်ကို သိရှိဖို့လိုပါသည် ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။ အကယ်၍အစိုးရအနေဖြင့် ရှင်းလင်းသည့် မူဝါဒတစ်ခုမရှိခဲ့လျှင် ဝန်ကြီးဌာနများက အစိုးရအဖွဲ့သို့ ကိစ္စတစ်ခုဖြင့်ပတ်သက်၍ ပုံစံမျိုးစုံဖြင့် ချဉ်းကပ် နည်းများကို ဆွေးနွေးရန် သဘောတရားရေးရာစာတမ်းများကိုတင်ပြနိုင်ခဲ့သည်။ သဘောတရားရေးရာစာတမ်းများသည် လက်တွေ့ လုပ်ဆောင်သည့်လုပ်ငန်းများ အဖြစ် ပြောင်းလဲနိုင်ပါသည်။ - ယင်းတွင် ဝန်ကြီးဌာနများသည် အခြားမူဝါဒစာတမ်းပုံစံ သုံးမျိုးအနက် တစ်မျိုးမျိုးကို ရေးဆွဲရမည် - သို့မဟုတ် ဆန်းစစ်လေ့လာသည့် စာတမ်းများအဖြစ် သီးခြားတည်ရှိနိုင်ပါသည်။

လမ်းညွှန်ချက်များ၊ ညှိနှိုင်းရေးဌာနမှ မိတ်ဆက်ပေးထားသည့် မှတ်တမ်းခွဲခြားသည့်စနစ်က မိတ်ဆက်ပေးထားသည့် ယင်းအမျိုးအစားတွင် ငါးနှစ်မှ ၁၀နှစ်နှင့် ယင်းထက်ကျော်လွန်သည့် အလယ်အလတ် သို့မဟုတ် ရေရှည်ကာလအတိုင်းအတာများအတွက် မူဝါဒများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် လက်ရှိမူဝါဒများ မရှင်းလင်းသည့်နေရာများကို ရှင်းလင်းရန် သို့မဟုတ် မူဝါဒအသစ်များကို စတင်ရန် လမ်းညွှန်ချက်များကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် ပြဿနာကိုတည်ဆောက်ခြင်း၊ မူဝါဒသစ်၏ အခြေခံမူများ၊ ရည်မှန်းချက်များ၊ အကျိုးရလဒ်များ၊ အဆိုပြုထားသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုနှင့် အစီရင်ခံစာရေးသားခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ လိုအပ်သည့် ပုံစံတစ်ခုတွင် လမ်းညွှန်များကို ရေးသားခဲ့ရပါသည်။

စီမံကိန်းများနှင့် အစီအစဉ်များတွင် ယင်းတို့ကိုယ်ပိုင်အသုံးပြုမှုများနှင့် ပုံစံများရှိပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများက စီမံကိန်းများကို အစိုးရအဖွဲ့မှ အတည်ပြုခဲ့သည့် လမ်းညွှန်ချက်များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ငါးနှစ်တာကာလအတွက် အလယ်အလတ် အစီအစဉ်စာတမ်းများအဖြစ်ဖြင့် တင်သွင်းရပါသည်။ စီမံကိန်းများတွင် ဝန်ကြီးဌာနများက ယင်းတို့နှင့်သက်ဆိုင်သည့် စာတမ်း၏ဆက်စပ်မှုကို ဖော်ပြခဲ့ပြီး ရည်ရွယ်ချက်များ၊ ညွှန်းကိန်းများ၊ အဓိကလုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်သည့်လုပ်ငန်းဇယားနှင့် ငွေကြေးရရှိသည့်နေရာတို့ကို အသေးစိတ်တင်ပြခဲ့သည်။ စာရွက်စာတမ်းများ၏ စတုတ္ထအမျိုးအစားဖြစ်သည့် အစီအစဉ်များတွင် တစ်နှစ်မှ သုံးနှစ်တာကာလမျှလိုအပ် သည့် ရေတိုလုပ်ငန်းဆောင်တာများကို အကောင်အထည်ဖော်မှုကို ပြည့်စုံစွာဖော်ပြရပါမည်။ ဤလုပ်ငန်း ဆောင်တာများသည် အလယ်အလတ်စီမံကိန်းစာတမ်းတွင် လုပ်ဆောင်ရန်မျှော်မှန်းထားသည့် စီမံကိန်းစာရွက်စာတမ်းများအနက် တစ်ခုဖြစ်နိုင်သကဲ့သို့ ယင်းတို့သည် ဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် အခြားဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု အားနည်းခြင်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် ပြဿနာများကို မည်သို့ ကျော်လွှားရန် ရည်ရွယ်သည်ကို အသေးစိတ်လည်း ဖော်ပြပေးနိုင်ပါသည်။ ဇယား ၁ သည် အမျိုးအစားခွဲခြားသည့် စနစ်သစ်မှဖန်တီးထားသည့် မူဝါဒစာတမ်းများ၏နမူနာများကို ဖော်ပြပေးထားသည်။

**ဇယား - ၁ မူဝါဒစာတမ်းများ၏နမူနာများ**

အုပ်စု	နယ်ပယ်	နမူနာ
သဘောတရားရေးရာ	ရှင်းလင်းတိကျမှုမရှိ	e-government အကောင်အထည်ဖော်ရေးနှင့်ပတ်သက်သည့် စာတမ်း
လမ်းညွှန်ချက်များ	ရေရှည်(သို့)အလယ်အလတ်	ရေရှည်စီးပွားရေးဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမဟာဗျူဟာ
စီမံကိန်း	အလယ်အလတ်	ပြည်သူ့ရေးရာကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမဟာဗျူဟာ(၂၀၀၁ - ၂၀၀၆)
လုပ်ငန်းအစီအစဉ်	ရေတို	၂၀၀၁ ခုနှစ်လတ်ဦးယန်အမျိုးသားအလုပ်အကိုင်ရရှိရေးအစီအစဉ်

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် စာတမ်း-အမျိုးအစားစနစ်ကို ၂၀၀၁ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် မိတ်ဆက်ပေးခဲ့သည်။ အစိုးရအဖွဲ့သည် ၂၀၀၂ခုနှစ်မတ်လ၌ ယင်း၏လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းအသစ်များကို ပေါင်းစပ်ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ “ကံကောင်းတာက ဥပဒေဌာနက [ အစိုးရအဖွဲ့အတွက် ] လုပ်ထုံးလုပ်နည်း တွေအတွက် ဌာနတွင်းစည်းမျဉ်း တွေလုပ်နေတယ်။ ဒါကြောင့် ကျမတို့က ဒါတွေကို ချက်ခြင်းထည့်လိုက် နိုင်တာ။” ဟု Klapkalne ကပြောကြားခဲ့သည်။ “အခုတော့ တရားဝင်စာရွက်စာတမ်းတစ်ခုဖြစ်လာပြီ။ ဒါကအဓိကဘဲ။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ ဒီလိုမဟုတ်ရင် ဘယ်သူကမှလိုက်နာမှမဟုတ်ဘူး။” နားလည်မှု တည်ဆောက်ရန်နှင့် အစိုးရ၏အခြားအစိတ်အပိုင်းများအနေဖြင့်လည်း လက်ခံလာစေရန် ဌာနအနေဖြင့် အစိုးရအတွင်းဝန်များနှင့် အခြားပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဌာနက “စိတ်ဝင်စားလာအောင်လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ”လည်းရှိခဲ့သည်ဟု Klapkalne က ပြောပြခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များအနေဖြင့် စနစ်သစ်ကို စိတ်ဝင်စားမှုသိပ်မရှိလှချေ။ သို့သော် အစိုးရ အတွင်းဝန်များ နှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့်မူ အပြောင်းအလဲများလိုအပ်နေသည်ကို နားလည်သဘောပေါက်ကြသည်ဟု ဆိုပါသည်။ Sics က စနစ်သစ် သည် “ကျနော်တို့ထင်ထားတာမှားတယ်။ ဘယ်လို ပြင်နိုင်တယ်ဆိုတာကို ပြခဲ့ပြီး အံ့ဩစရာကောင်းအောင်ဘဲ လူအများစုက သဘောတူညီခဲ့ကြပါတယ်” ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

မူဝါဒစာတမ်းများအတွက် စံချိန်စံနှုန်းအသစ်များကို ချမှတ်သည့်အပြင် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ယင်း စာရွက်စာတမ်းအသီးသီးနှင့် အက်ဥပဒေကို လေ့လာသုံးသပ်ပြီး ဝေဖန်သုံးသပ်ချက်များကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများသို့ ပေးပို့ခဲ့သည်။ Klapkalne က စာရွက်စာတမ်းများကို ဖတ်ရှုသုံးသပ်ရသည့်ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဝန်ကြီးဌာနများ ကို လေ့ကျင့်ကူညီရန်နှင့် ရေရှည်တွင် စာရွက်စာတမ်းများ၏အရည်အသွေးအတွက် အာမခံချက်ပေးနိုင်ရန် ဖြစ်သည်ဟု ရှင်းပြခဲ့ပါသည်။ “ပထမပိုင်းတော့ အရည်အသွေးညံ့လိမ့်မယ်ဆိုတာ ရှင်းပါတယ်။ ဘာလို့လဲ ဆိုတော့ စနစ်က အသစ်လေ။ ဘယ်သူ့ကိုမှ လေ့ကျင့်ထားခဲ့ရတာမှ မရှိတာ။”ဟု သူကပြောကြားခဲ့သည်။ “ကျမတို့သင်တန်းတွေပို့ချပေးရမယ်။ ဒါမှလူတွေအနေနဲ့ဘာရေးရမယ်နားလည်မယ်။ ဝန်ကြီးဌာနတွေကို ကျမတို့ကိုယ်တိုင် ရှင်းပြဖို့ကြိုးစားခဲ့ရတယ်။ နောက်ပိုင်းတော့ နမူနာတွေ — ဘာအချက်အလက်မှမပါဘူး။ သေချာမရေးထားဘူး ဆိုတာကို ပြရတယ်။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ဝန်ကြီးဌာနဝန်ထမ်းများနှင့် မူဝါဒစာတမ်းများတိုးတက်ကောင်းမွန်စေရန် လုပ်ကိုင်ခဲ့ပြီး အစိုးရ၏သင်တန်းအစီအစဉ်ဖြစ်သည့် လတ်ဗီးယန်ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးကျောင်းမှတစ်ဆင့် သင်တန်းများလည်း ပို့ချပေးခဲ့ပါသည်။ “ရှေ့ရေးအတွက် စဉ်းစားဖို့ ကြိုးစားနေခဲ့ပါတယ်။” ဟု Klapkalne ကပြောပြခဲ့ပါသည်။ “ကျမတို့က စာရွက်စာတမ်းတိုင်းကို ကြည့်ရှုဝေဖန်ပေးမယ်လို့ ပြောခဲ့ပါတယ်။ ဒီဟာက စနစ်ကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ဖို့ ကျမတို့ရဲ့နည်းလမ်းပါဘဲ။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် မူဝါဒအဆိုပြုချက်များအပြင် ဝန်ကြီးဌာနများအား အသေးစိတ် အကျိုးသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များကို ပေးပို့စေခဲ့ပါသည်။ မူဝါဒစာတမ်းများတွင် ရွေးချယ်သည့် မူဝါဒများနောက်ကွယ်မှ နောက်ခံအခြေအနေအချက်အလက်များကို ဆွေးနွေးဖော်ပြထားသော်လည်း ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအနေဖြင့် အကျိုးရလဒ်များနှင့် မူဝါဒစာတမ်းများတွင်ပါရှိသည့် ညွှန်းကိန်းများ ကိုကျော်လွန်လျက် မျှော်မှန်းထားသည့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ၊ ဥပဒေရေးရာနှင့် မူဝါဒများ၏ လက်တွေ့အခက်အခဲများကို သိရှိရန်လိုအပ်ပါသည်။ Klapkalne က ဝန်ကြီးဌာနများသည် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ အကျိုးသက်ရောက်မှုကို အကဲဖြတ်ရာတွင် အထူးသဖြင့် အားနည်းလှသည်ဟု ဆိုပါသည်။ "အဲဒီအချိန်က လုပ်ဆောင်ချက်တွေက ဘာမှကုန်တာမဟုတ်ဘူး။ ဒါမှမဟုတ် အများကြီးကုန်မှာမလုပ်နိုင်ဘူးဟု ပြောလေ့ ရှိကြတယ်။ -- ရွေးချယ်စရာနှစ်ခုပေါ့။ နှစ်ခုစလုံးမှားတာပါဘဲ။ ဝန်ကြီးဌာနတွေကို မူဝါဒတွေရဲ့ ကုန်ကျ မဲ့ငွေကို ဘယ်လိုတွက်ချက်ရမယ်ဆိုတာကို စည်းရုံးဖို့လိုပါတယ်။ အဲဒီအပိုင်းကတော်တော်ကို ခက်ပါတယ်" ဟုသူမကပြောပြခဲ့ပါသည်။

ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ညှိနှိုင်းရေးဌာနနှင့် လူမှုဖူလုံရေး၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်နှင့် တရားရေး ဝန်ကြီးဌာနတို့နှင့်အတူ အကျိုးရလဒ်မှုကို ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များကို သုံးသပ်ရာတွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် Sics ကပြောကြားရာတွင် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် အခြေခံပစ္စည်းများ၊ ငွေကြေး ဖောင်းပွမှုနှုန်းထားများ သို့မဟုတ် အကျိုးခံစားခွင့်အဆင့် အပြောင်းအလဲ များအတွက် ပုံမှန်တွက်ချက်ထားသည့် ကုန်ကျငွေများနှင့်ပတ်သက်၍ ဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် ယုံကြည် အားထားနိုင်သည့် လမ်းညွှန်မှုမပေးနိုင်ခဲ့ဟုဆိုပါသည်။ Klapkalne၏ဌာနသည် ဝန်ကြီးဌာနများအား သူတို့၏စာတမ်းများ၏ အရည်အသွေးမှာ ညံ့ဖျင်းသည်ဆိုသော်လည်း အကဲဖြတ်ချက်များ လုပ်ဆောင်စေ ရန်လည်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာန များက အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်မှုများပြုလုပ်ရန် ငွေကြေးအရင်းအမြစ်များ မရှိကြောင်း ပြောလေ့ရှိသကဲ့သို့ မူဝါဒများ ကျရှုံးရသည်မှာ အရင်းအမြစ်များမရရှိနိုင်သောကြောင့်ဟု ပြောဆို လေ့ရှိကြသည်။

**မူဝါဒချမှတ်ရာတွင် ပို၍ပါဝင်မှုရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း**

မူဝါဒစာတမ်းများအတွက် ရှင်းလင်းသည့်ပုံစံများ စီစဉ်ချမှတ်ပေးပြီးနောက် Klapkalne နှင့်သူမ၏ ဌာနသည် အခြားဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အစိုးရ၏ပြင်ပမှ ပတ်သက်သက်ဆိုင်သူများ၏ ပါဝင်မှုကို ပေါင်းစပ် ထည့်သွင်းရန် အစီအစဉ်ကို ပြုလုပ်ရန် မျှော်လင့်ခဲ့ကြသည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ စီမံကိန်းရေးဆွဲရာတွင် ပါဝင် လုပ်ဆောင်မှု ပို၍အားကောင်းပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန်သာမက အောက်ခြေအဆင့်များမှ အယူအဆ အမျိုးမျိုးနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန်လည်းဖြစ်သည်။ သို့မှသာ ထိပ်သီးခေါင်းဆောင်များသည် စဉ်းစားဆုံးဖြတ် ရန် ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် ရွေးချယ်စရာများရှိခဲ့လိမ့်မည်။ Klapkalne က "ကျမတို့ရဲ့ပန်းတိုင်က တတ်နိုင်သ မျှ အနိမ့်ဆုံးအဆင့်ကနေ ကိစ္စတိုင်းကို ဖြေရှင်းဖို့ ... အစိုးရအစည်းအဝေးတွေမှာ အဆီအငေါ်မတည့်တဲ့ စာတမ်းတွေ အတတ်နိုင်ဆုံး နည်းသွားစေဖို့ပါဘဲ။"

ဌာနအနေဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့၏အတည်ပြုမှုနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများအား အဆိုပြုလွှာများကို မျှဝေရန်နှင့် ပွင့်လင်းစွာ ဆွေးနွေးအငြင်းပွားရန် လိုအပ်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အသစ်များကို မိတ်ဆက် ပေးခြင်းဖြင့် ညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် အခြားဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများသို့ စာရွက်စာတမ်းများကို ပေးပို့ခဲ့ပြီး ဝေဖန်မှုများပြုလုပ်ရန် အချိန်နှစ်ပတ်

ပေးခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် ဒါဇင်နှင့်ချီသည့် အစိုးရမဟုတ်သည့်အဖွဲ့အစည်းများအား သတင်းအချက်အလက်များပေးသည့် လတ်ဗီးယား အရပ်ဘက်မဟာမိတ်အဖွဲ့မှတစ်ဆင့် မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများနှင့် ပတ်သက်ပြီး အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများကို အသိပေးအကြောင်းကြားလိမ့်မည်။ တာဝန်ယူသည့်ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ဝေဖန်ချက် များရရှိပြီးလျှင် ယင်း၏အဆိုပြုလွှာများကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ရန် နှင့် ပတ်သက်ဆက်စပ်သူ အားလုံးသို့ ပြန်လည်ပေးပို့ရန် အချိန်နှစ်ပတ်ရပါသည်။ သဘောမတူညီမှုများသည် ဥပဒေကြောင်းဆိုင်ရာ စကားလုံးများနှင့် ကုန်ကျငွေခန့်မှန်းချက်များမှ အဆိုပြုလွှာ၏ သဟဇာတဖြစ်မှုနှင့် ဦးတည်ရာလမ်းကြောင်း အထိရှိခဲ့ပါသည်။

ထို့နောက် တာဝန်ရှိသည့်သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနသည် ကျန်ရှိနေသေးသည့် ငြင်းခုံမှုများကို ဖြေရှင်းရန် ညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ကိုယ်စားလှယ်တစ်ဦးအပါအဝင် ပတ်သက်ဆက်စပ်သူများအားလုံးနှင့် အစည်းအဝေး တစ်ခုကို ပြုလုပ်ပါသည်။ အုပ်စုအနေဖြင့် သဘောမတူပါက အငြင်းပွားမှုများကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံးရှိ ထိပ်တန်းပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများဖြစ်သည့် အစိုးရအတွင်းဝန်များ၏ အပတ်စဉ် အစည်းအဝေးများသို့ တင်ပြပါသည်။ ကျန်ရှိနေသေးသည့်ကိစ္စရပ်များကို အစိုးရအတွင်းဝန်များနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ အပတ်စဉ် ပူးတွဲအစည်းအဝေးများက ကိုင်တွယ်ပြီး နောက်ဆုံးတွင် ကျန်ရှိနေသေးသည့် အချက်များကို အစိုးရအဖွဲ့၏ အပတ်စဉ်အစည်းအဝေးများသို့ ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ အောက်ခြေမှဝန်ထမ်းအဆင့်ဆင့်တွင် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ သို့မဟုတ် သေးငယ်သည့်ကိစ္စရပ်များကို ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သည့်အတွက် ဝန်ကြီးများသည် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသည့် အယူအဆပဋိပက္ခများ နှင့်ဆိုင်သည့် ကိစ္စများကို သာကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်တော့သည်ဆိုသောအတွေးနှင့် ဖြစ်သည်ဟု Klapkaine ကဆိုပါသည်။ သူမက ပြောကြားရာတွင် "ဒါက အစိုးရကို စိတ်ဝင်စားလာအောင်ဆွဲဆောင်လို့ရတဲ့အကွက်တစ်ခုပဲ။ 'ရှင်တို့ အလုပ်သိပ်များနေတယ်။' 'ရှင်တို့အနေနဲ့ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတွေလုပ်နေတာတွေကို လုပ်မနေသင့်ပါဘူး။ နည်းပညာပိုင်းအသေးစိတ်တွေကို အောက်ခြေအဆင့်တွေမှာကလဲ လုပ်သင့်တယ်။' ဒါက ထိရောက်တဲ့ ပြောလိုကောင်း တဲ့ အချက်တစ်ခုပဲ။ တကယ်လဲ အဲဒီအတိုင်းဘဲဖြစ်လာခဲ့တယ်။"

ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းသစ်များက လတ်ဗီးယားနှင့် ဒေသအတွင်းတွင် မကြုံစဖူးထူးကဲလှစွာ မူဝါဒရေးဆွဲရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာသည့် အဆင့်တစ်ဆင့်သို့ရောက်ရှိခဲ့သည်။ မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်၏ အဆင့်တိုင်းရှိ အဆိုပြုလွှာများ၊ ဝေဖန်ချက်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်မှတ်တမ်းများကို အစိုးရအင်တာနက်စာမျက်နှာတွင် လူအများဖတ်ရှုနိုင်ရန် တင်ထားပေးသည်။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများနှင့် ဝန်ကြီးများနှင့် အစိုးရအတွင်းဝန်များ နှင့် ပူးတွဲအစည်းအဝေးများကို အများပြည်သူလေ့လာရန် ဖွင့်လှစ်ထားပေးပြီး အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ မှကိုယ်စားလှယ်များကိုလည်း ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ Sics ကပြောဆိုရာတွင် "ဝန်ကြီးဌာနတွေအားလုံး သူတို့ရဲ့ သုတေသနတွေကို ထုတ်ပြန်ပေးဖို့လိုတယ်။ အစိုးရအင်တာနက်စာမျက်နှာတစ်ခုကနေ ကျနော်တို့က မူကြမ်းတွေအားလုံးကို ထုတ်ပြန်ပေးထားတယ်။ အရင်က ဝန်ကြီးဌာနတွေက သူတို့ရဲ့ သုတေသနဘတ်ဂျက် တွေကို ဖြန့်တီးခဲ့ကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့ ရဲ့ အစီရင်ခံစာတွေကို အများပြည်သူတွေက မေးခွန်းထုတ်နိုင်လာခဲ့တဲ့အခါ ပိုပြီးဂရုတစိုက် သေချာသုံးစွဲ လာကြပြီးတော့ သုတေသနတွေကိုလဲ ပိုပြီးထိထိရောက်ရောက်လုပ်လာကြတယ်။"

*အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်းတို့အကြား ချိတ်ဆက်ခြင်း*

၁၉၉၇ ခုနှစ်တွင် လတ်ဗီးယား၏ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် စီမံကိန်းဆိုင်ရာ ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှု စနစ်တစ်ခုကို မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပြီး သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများက ရံပုံငွေကို အသုံးပြုပုံနှင့်ပတ်သက်၍ သတင်း

အချက်အလက်များပိုပြီးပေးစေလိုသည့်အဓိပ္ပါယ်နှင့်ဖြစ်သည်။ အမေရိကား၊ အင်္ဂလန်၊ ကနေဒါနှင့် နယူးဇီလန်နိုင်ငံ များအသုံးပြုသည့် ပုံမှန် စီမံကိန်းဆိုင်ရာဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှုစနစ်ပုံစံများတွင် ဝန်ကြီးဌာနများက အသေးစိတ် ကုန်ကျငွေများ၊ ရည်မှန်းချက်များနှင့် မျှော်မှန်းရလဒ်များကို လုပ်ငန်းတစ်ခုစီအတွက် ပေးပို့ရသည်။ စီမံကိန်းများ ဆိုသည်မှာ ရည်မှန်းချက်တူညီသည့်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်အုပ်စုများကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ဥပမာ - ပညာရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် တက္ကသိုလ်များတွင် ပညာရေးဆိုင်ရာ စံချိန်စံညွှန်းများကို မြှင့်တင်ရန် စီမံကိန်းနှင့် ထိုပန်းတိုင်သို့ ရောက်ရှိစေရန် အခြားလုပ်ဆောင်ချက်အမျိုးမျိုးရှိနိုင်ပါသည်။ သို့ရာတွင် လတ်ဗီးယားဘဏ္ဍာရေး ဝန်ကြီးဌာနသည်ဝန်ကြီးများအား အသေးစိတ်နည်းလမ်းများကို မပံ့ပိုးပေးခဲ့ချေ။

မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်မသိကြဘဲ၊ ဝန်ကြီးဌာနများသည် ယင်းတို့၏ရှိပြီးသားလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုများအတွက် ဘတ်ဂျက်ခန့်မှန်းသည့်စီမံကိန်းများကို ပုံဖော်ခဲ့ကြပြီး အသေးစိတ်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများ သို့မဟုတ် မျှော်မှန်းရလဒ်များမပါဝင်ဘဲ အချို့ကုန်ကျငွေစာရင်းကိုသာလျှင် ဖော်ပြပေးခဲ့ကြသည်။ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ယုံကြည်လက်ခံလောက်သည့် သုံးနှစ်တာကာလဘတ်ဂျက်ခန့်မှန်းချက်များ မထုတ်ပြန်နိုင်ခြင်းမှာ ၂၀၀၀ ခုနှစ်နောက်ပိုင်း တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအားဖြင့် အစိုးရ၏ အခွန်အခများသည် မျှော်မှန်းထားသည်ထက် လျင်မြန်စွာမြင့်တက်လာခြင်းကြောင့်ဖြစ်ပြီး စီမံကိန်းဘတ်ဂျက်ခန့်မှန်းမှုစနစ်ကို အားလျော့စေခဲ့သည်။

၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာနက မရှိသေးသည့် စီမံကိန်း-ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲမှုစနစ်ကို အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်သည့် မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်းစနစ်တစ်ခုကို စတင်ခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ဝန်ကြီးဌာနများအား သူတို့၏ ရည်မှန်းချက်များအောင်မြင်စေရန် နှင့် လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံများနှင့်အရင်းအမြစ်များသည် လုပ်ငန်းဆောင်တာများအတွက် မသင့်တော်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါက ပြောင်းလဲပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ်နိုင်ရန် လိုအပ်သော ဘဏ္ဍာငွေကြေးနှင့် လူသားအရင်းအမြစ်နှစ်ခုစလုံးပါရှိသည့် အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံများနှင့် အရင်းအမြစ်များကို ဆုံးဖြတ်ခွင့်ပြုရန်ဖြစ်သည်။ ဤစနစ်တွင် ဝန်ကြီးဌာနများသည် ဘတ်ဂျက်အစီအစဉ်များအပေါ် အခြေခံဖွဲ့စည်းခဲ့သည့် သုံးနှစ်-စီမံကိန်းတစ်ခုကို တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာသည့် ညွှန်းကိန်းတစ်ခုနှင့် စီမံကိန်းမှ ရရှိရန်မျှော်မှန်းသည့် ရလဒ်များ၊ အကျိုးရလဒ်များ၊ ချက်ခြင်းရရှိလာမည့်အကျိုးကျေးဇူးများ၊ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များ၊ သွင်းအားစုများနှင့် ကုန်ကျစရိတ်များကို ဖော်ထုတ်တင်ပြသည့် ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုရှိသည့်ပုံစံ (logic model) ကိုအသုံးပြု၍ ရေးဆွဲလိမ့်မည်။

Klapkalne က စီမံကိန်း ဘတ်ဂျက်ရေးဆွဲခြင်းကို အထောက်အကူဖြစ်စေမည့် မဟာဗျူဟာ အစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲရန်အတွက် ကမ္ဘာ့ဘဏ်မှအဆိုပြုမှုကို ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနက ငြင်းဆန်ခဲ့ပြီးနောက် သူမ၏ဌာနအနေဖြင့် စိတ်ဝင်စားလာခဲ့သည်ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ “သူတို့ [ကမ္ဘာ့ဘဏ်]က ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးကို မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းအစီအစဉ် လုပ်ဆောင်လာဖို့ စည်းရုံးကြိုးစားခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ မလုပ်ခဲ့ဘူး။ ဒါကြောင့် ဒီအကြံဉာဏ်ကို ကျမတို့ကယူလိုက်ပြီး စအကောင်အထည်ဖော်ခဲ့တာဘဲ။” လို့သူမကပြောခဲ့သည်။

Sics က မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ကူညီပံ့ပိုးပေးရန် အရင်းအမြစ်သော်လည်းကောင်း အတွေးအခေါ် အယူအဆမျိုးသော်လည်းကောင်း ဘဏ္ဍာရေး ဝန်ကြီးဌာန တွင်မရှိဟုဆိုပါသည်။ “စွမ်းဆောင်ရည်က ပြဿနာဘဲ။” ဟုသူကပြောခဲ့ပါသည်။ “အကြီးအကဲတွေက ပိုအဆင့်မြင့်တဲ့ကိစ္စတွေလုပ်ဖို့ အချိန်မရှိဘူး - လုပ်မဲ့လူလဲမရှိဘူး။” နောက်ထပ်ပြောကြားခဲ့သည်မှာ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန အနေဖြင့် သူတို့၏လုပ်ငန်းများကို ဆိုဗီယက်ခေတ်ကလိုပင် ထင်မြင်သဘောပေါက်ထားခဲ့သည်။ “သူတို့တွေက အခုထိ စာရင်းကိုင်တွေဘဲဖြစ်နေတုံး၊ ပြည်သူ့ဘဏ္ဍာရေးကဏ္ဍရဲ့ မန်နေဂျာတွေမဟုတ်ကြဘူး။” ဟုပြောကြားခဲ့သည်။ Veismane ကလဲ “အဲဒီအချိန်က ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနက အတွေးအခေါ်ပိုင်းရော လုပ်ပုံ ကိုင်ပုံရော

ဘာမှမပြောင်းလဲဘဲနဲ့ ပုံမှန်အလုပ်များကိုသာလုပ်နေတတ်တဲ့ ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုပါဘဲ။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပိုင်း မုန်းတီးမှုဘာမှမရှိဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူတို့နဲ့ဘာမှလုပ်လို့မရဘူး။ ဘာမှပြောင်းလဲဖို့ စိတ်မဝင်စားဘူး။” ဟု သဘောတူညီစွာပြောကြားခဲ့သည်။

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းကြောင့် ရလာနိုင်သည့် အကျိုးကျေးဇူးများကို အာရုံစိုက်ခဲ့ပြီး သူ၏အဖွဲ့ဝင်များသည် ဝန်ကြီးဌာနများစွာ အထူးသဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသည် ယင်းကဲ့သို့သော အစီအစဉ်၏ အသုံးဝင်မှုနှင့်ပတ်သက်၍ မသေချာမရေရာဖြစ်နေခဲ့သည်ကို အသိအမှတ်ပြုခဲ့ပါသည်။ ယုံကြည်လက်ခံလောက်သည့် သုံးနှစ်တာဘတ်ဂျက်များရေးဆွဲရာတွင် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ပံ့ပိုးကူညီမှုမရှိဘဲ ဌာနမှ ချမှတ်ခဲ့သည့်စနစ်သည် အားလုံးကို စီစဉ်ရေးဆွဲထားသည့်အတိုင်း လုပ်ဆောင်နိုင်မည် မဟုတ်ချေ။ ယင်းသည် ဝန်ကြီးဌာနများကို သူတို့၏ဌာနများကို မည်သို့တည်ထောင်ရမည်၊ ပန်းတိုင်များကို အောင်မြင် အောင်လုပ်ဆောင်ရန် အရင်းအမြစ်များကို မည်သို့ခွဲဝေရမည်တို့ကို တွေးတောရန်အတွက် ကူညီနိုင်သော်လည်း ဘတ်ဂျက်များနှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိသည့်အတွက် အလယ်အလတ်စီမံကိန်း စနစ်တစ်ခုအဖြစ်ဖြင့် မပံ့ပိုးနိုင်ချေ။

စနစ်အပေါ် ယုံကြည်လက်ခံမှုရှိလာစေရန် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ရွေးချယ်ထားသည့် ဝန်ကြီးဌာနများတွင် မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်းကို စမ်းသပ်စတင်လုပ်ဆောင်ခြင်းနှင့် အကျိုးရလဒ်များကို ကိုယ်တိုင်သိမြင်သဘောပေါက် ပြောကြားလာစေခြင်းဖြင့် စတင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ “အကြံကကောင်းပါတယ်။ ကျမတို့လုပ်သင့်တယ်ဆိုတာကိုသိတယ်။” ဟု Klappkaine ကပြောကြားခဲ့သည်။ “... ကျမတို့ကိုယ်တိုင်လဲ ဘာအကျိုးကျေးဇူးတွေရှိလဲ။ ဘယ်လိုလုပ်သင့်တယ်နဲ့ ဝန်ကြီးဌာနတွေကို နောက်ပိုင်းမှာ ဘယ်လိုစည်းရုံးဆွဲဆောင်နိုင်မလဲဆိုတာ နားလည်သဘောပေါက်ဖို့ စမ်းသပ်ကာလတစ်ခုကို ဖြတ်ကျော်ခဲ့ကြရတာပါဘဲ။”

Klappkaine သည် မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲခြင်း၏အကျိုးကျေးဇူးများကို ၂၀၀၂ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းကာလတွင် အစည်း အဝေးတစ်ခုတွင် ဝန်ကြီးဌာန ကိုယ်စားလှယ်များကို စည်းရုံးရန် ကြိုးပမ်းခဲ့ပါသည်။ စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် စမ်းသပ်စာရင်းတွင် ပါဝင်မည်ဟု စာရင်းပေးလာသည်အထိ အောင်မြင်ခဲ့ပါသည်။ ဌာနအတွက် ပြီးပြည့်စုံသည့် ဝန်ကြီးဌာနဖြစ်သည် Sics ကပြောကြားခဲ့သည်။ “စိုက်ပျိုးရေးဌာနက လက်တွေ့ကျသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာမှုတစ်ခုကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး လူ ၃၀၀ ကို အလုပ်ထုတ်ခဲ့ပါတယ်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုသမိုင်းတစ်ခုဘဲ” ဟုသူကပြောကြားခဲ့ပါသည်။

စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန်၊ ဒုတိယအတွင်းဝန်နှင့် ဌာနတွင်းစာရင်းစစ်အဖွဲ့၏ အကြီးအကဲများသည် ဝန်ကြီး ဌာနဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို ဦးဆောင်ရန် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအဖွဲ့တစ်ခုကို ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် လုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များနှင့်ပတ်သက်ပြီး အကူအညီပေးခဲ့သည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းအဖွဲ့ကို မိမိတို့နှင့်အသင့်တော်ဆုံး အစီအစဉ်တစ်ခုရေးဆွဲရန် ခွင့်ပြုခဲ့သည်။ “စိုက်ပျိုးရေး ဝန်ကြီးဌာန[မဟာဗျူဟာများရဲ့ ] နမူနာတွေ ကို ပေးခဲ့တယ်။ ဘာတွေကအလုပ်ဖြစ်တယ်။ ဘာတွေက မဖြစ်ဘူးလို့ ကျနော်တို့ကိုပြောပြခဲ့တယ်။”လို့ Sics ကပြောခဲ့ပါသည်။ “သူတို့မှာ ကဏ္ဍဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုရှိတယ်။ ကျနော်တို့မှာက နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုရှိတယ်။” စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာနသည် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခြင်းလုပ်ငန်း၏ အကျိုးဆက်တစ်ခုအဖြစ်ဖြင့် အရေးပါသည့် အပြောင်းအလဲများကို ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာနသည် ယင်း၏ ဘတ်ဂျက်စီမံကိန်း ၃၀ ခုကို စီမံကိန်းနယ်ပယ် လေးခုအဖြစ်သို့ ပြောင်းလဲပြင်ဆင်ခဲ့ပြီး တစ်ခုချင်းစီအတွက် ချက်ခြင်းထွက်ရှိလာမည့်ရလဒ်များနှင့် ညွှန်းကိန်း တစ်စုံစီပါရှိခဲ့သည်။ ဤပြောင်းလဲမှုက တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရန်နှင့် ရံပုံငွေများကို လိုအပ်သလို ပြန်လည်စီစဉ်ချထားရန် ပို၍လွယ်ကူစေခဲ့သည်။ Sics က ဝန်ကြီးဌာနသည် ဌာနများစွာကိုလည်း ပြန်လည် ပြောင်းလဲ ဖွဲ့စည်းခဲ့ကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။ “သူတို့၏လက်ရှိဖွဲ့စည်းပုံက

သူတို့ရဲ့ မဟာဗျူဟာမှာပါတဲ့ လုပ်မဲ့ လုပ်ငန်းတွေအောင်မြင်အောင်လုပ်ဖို့အတွက် မဖြစ်နိုင်ဖူးလို့ သိသွားပြီး တော့နောက်ပိုင်းမှာ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ခဲ့တာပါ။ ” လို့သူကပြောခဲ့သည်။ “မဟာဗျူဟာချမှတ်ခြင်းက ဌာနတွင်းက ဖွဲ့စည်းပုံဆိုင်ရာအပြစ်အနာအဆာတွေကို မြင်အောင်လည်း အထောက်အကူဖြစ်စေပါတယ်။”

စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အောင်မြင်မှုမှ တိုက်တွန်းအားပေးမှုဖြင့် အခြားဝန်ကြီးဌာနများလည်း ပါဝင်လာခဲ့သည်။ ၂၀၀၃ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၄ခုနှစ်တို့အတွင်းတွင် ယဉ်ကျေးမှု၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ စီးပွားရေး၊ တရားရေးဝန်ကြီး ဌာနနှင့် နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးကိုယ်တိုင်တို့သည် မဟာဗျူဟာချမှတ်သည့် လေ့ကျင့်ခန်းများကို လုပ်ကိုင်ခဲ့ကြ သည်။ တဖန် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် အထွေထွေလမ်းညွှန်မှုကိုပြုလုပ်ပေးခဲ့ပြီး ဝန်ကြီးဌာနများကို သူတို့သဘော ကျနှစ်ခြိုက်သကဲ့သို့ လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပြင်ဆင်လုပ်ဆောင်ခွင့်ပြုပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ယဉ်ကျေးမှု ဝန်ကြီးဌာနသည် ဌာနတွင်းဝန်ထမ်းများကိုသာ အပြည့်အဝအသုံးပြုပြီး လုပ်ငန်းစဉ်ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ သို့ရာတွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် တရားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရန်အတွက် အတိုင်ပင်ခံများအား လုပ်ဆောင်စေခဲ့သည်။ ယဉ်ကျေးမှုဝန်ကြီးဌာနက အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့်လေ့ကျင့်ခန်းက ဌာန၏ထိရောက်မှုကို အကဲဖြတ်ရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို စုဆောင်းရန် မူဝါဒများနှင့် စနစ်များ၏လစ်ဟာချက်များကို ဖော်ထုတ်ရန် အထောက်အပံ့ဖြစ်စေခဲ့ကြောင်း အစီရင်ခံစာပြောကြားခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် စမ်းသပ်စီမံကိန်းများ၏အောင်မြင်မှုကို အခြားဝန်ကြီးဌာနများအား မဟာဗျူဟာချမှတ်သည့် အစိုးရအတွင်း စံချိန်စံညွှန်းပြုလုပ်ရန် တိုက်တွန်းစည်းရုံးရန်အတွက် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ စမ်းသပ်စီမံကိန်းများအပေါ် အခြေခံ၍ ညှိနှိုင်းရေးဌာနက အစိုးရတစ်ခုလုံးအတွက် လမ်းညွှန်များ ချမှတ်ခြင်း၊ ပုံစံများကို ပြန်လည်အချောသတ်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများအား ဝန်ကြီးဌာနများတစ်ခုစီကို မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီရန် တာဝန်ချထားပေးခဲ့သည်။ Sics က အထူးသဖြင့် စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အတွေ့အကြုံမှ ရရှိသည့် သင်ခန်းစာများအနက်တစ်ခုမှာ အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့၏ပါဝင်စေရန် လိုအပ်ပြီး သို့မှသာ လုပ်ငန်းစဉ်သည် အသုံးဝင်သည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်ပြီး လုပ်ရန်လို၍လုပ်လိုက်ရသည့် လေ့ကျင့်ခန်းတစ်ခု သက်သက်မဟုတ်တော့ချေ။ “အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့ပါအောင်လုပ်။” ဟုသူကပြောခဲ့သည်။ “အရေးကြီးတဲ့သင်ခန်းစာ ဘဲ။ အထူးပြုဌာနတစ်ခုတည်ထောင်တာထက် ပိုကောင်းမယ်။”

### အတားအဆီးအခက်အခဲများကို ကျော်ဖြတ်ခြင်း

၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် မူဝါဒဆိုင်ရာ အဆိုပြုလွှာများကို သုံးသပ်အကြံပေးမှုများ စတင်ခဲ့ချိန်တွင် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်နိုင်စွမ်းကို ခြိမ်းခြောက်သည့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဆန့်ကျင်မှုများနှင့် ရင်ဆိုင်လာခဲ့ရပါသည်။ “စနစ်ကို စတင်ကောင်အထည်ဖော်ရမဲ့အချိန်၊ စံချိန်စံညွှန်းတွေနဲ့ မညီတဲ့ အဆိုပြုလွှာတွေကို ငြင်းပယ်တဲ့အချိန် မှာ ကျနော်တို့ကို ဆန့်ကျင်မှုတွေနဲ့ စရင်ဆိုင်ခဲ့ရတာပါ။” ဟု Sics ကပြောကြားခဲ့သည်။ ယင်းသို့သော ဆန့်ကျင်အတိုက်အခံပြုလုပ်ခြင်းတွင် ငွေကြေးအသုံးပြုမှုအပေါ် သဘောမတူမှုများလည်း ပါဝင်ပတ်သက်နေလေ့ ရှိခဲ့သည်။ Veismane ကပြောကြားရာတွင် “ပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့အစည်းတွေအတွက် ပိုကောင်းတဲ့ မဟာဗျူဟာများနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံတွေ လုပ်နိုင်ဖို့ ကျနော်တို့အများကြီး လုပ်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ တချိန်တည်းမှာဘဲ ငွေကြေးတွေကို မှန်မှန်ကန်ကန်အသုံးမချတဲ့နေရာတွေကိုလဲ တွေ့ခဲ့ရတယ်။ ဝန်ကြီးဌာနတွေက မူဝါဒဆိုင်ရာ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုဆိုတာဘာကိုဆိုလိုတယ်၊ ဝန်ကြီးချုပ်အတွက် နည်းလမ်းတစ်ခုဆိုတာဘာလဲဆိုတာကို နားလည်သဘောပေါက်သွားကြတယ်။”



ပြိုကွဲလွယ်သည့် ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့များအပေါ်မှီခိုနေရသည့် ဝန်ကြီးချုပ်များအတွက် အမြဲလုပ်ဆောင်ပေးနေရသဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ညွန့်ပေါင်းပြိုင်ဖက်များအကြား ငြင်းခုံမှုများအကြားတွင် ပိတ်မိနေခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာန အချို့၏ ခေါင်းဆောင်များသည် သူတို့၏အဆိုပြုလွှာများအပေါ် အလွန်အမင်း ဝေဖန်အကြံပြုချက်များပြုလုပ်သည်ဟု ရှုမြင်လျက် အညှိုးအတေးများရှိခဲ့သည်။ ပိုဆိုးသွားစေသည့်အချက်မှာ ဝန်ကြီးချုပ် အဆက်ဆက်သည် ဌာန၏အဓိကတာဝန်အပြင် အငြင်းပွားစရာ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ဆောင်ရွက်ရန်တောင်းဆိုခဲ့သည်။ တုန့်ပြန်သည့်အနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများက နိုင်ငံရေးဘက်လိုက်သည်ဟု စွပ်စွဲခဲ့ပြီး ကြိမ်ရေများစွာ ဌာနဖျက်သိမ်းရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။

Veismane အနေဖြင့် နိုင်ငံရေးအရှုပ်အထွေးများမှ ဌာနကို ကာကွယ်ရန် လုပ်ကိုင်ခဲ့သော်လည်း ခက်ခဲလှသည့် သဘောတူညီမှုများကို ပြုလုပ်ခဲ့ရသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်နိုဝင်ဘာလတွင် လတ်ဗီးယား၏ ဗဟိုမှလက်ယာယိမ်း သည့် ခေတ်သစ်ပါတီခေါင်းဆောင် Einars Repše သည် Berzišs နေရာကိုဆက်ခံ၍ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်လာခဲ့သည်။ Berzišs သည် ၂၀၀၀ခုနှစ်တွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် အားထုတ်မှုကို စတင်ရန် ကူညီခဲ့သည်။ အာဏာရှိစဉ်ကာလအတွင်းတွင်လည်း ညှိနှိုင်းရေးဌာနကို ထောက်ခံအားပေးခဲ့သည်။ ၁၉၉၀ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၁ ခုနှစ်အထိ လတ်ဗီးယားဗဟိုဘဏ်ကို ဦးဆောင်ခဲ့ပြီး လတ်ဗီးယား၏ သုံးစွဲရန်ငွေကြေးအသစ်ကို အောင်မြင်စွာ မိတ်ဆက်ပေးခဲ့ပြီး ပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်စီမံမှုတွင် အတွေ့အကြုံနည်းပါးလှသည်။ Veismane က ညှိနှိုင်းရေးဌာနကို ဆက်လက်ထားရှိပေးရန် စည်းရုံးပြောဆိုခဲ့သော်လည်း Repše သည် ဌာနကို နိုင်ငံရေးပြဿနာများဖြစ်စေနိုင်သည့် နောက်ထပ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို လုပ်ဆောင်စေခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် Repše က ဌာနကို ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ စုဆောင်းငွေများ ရရှိနိုင်သည့်အလားအလာကို ရှာဖွေရန် နှင့် မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများကို သူ့ကိုယ်စားရေးဆွဲရန် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို စာရင်းစစ်ခဲ့သည်။

“သူ့အတွက် ဆန်းစစ်လေ့လာတဲ့အလုပ်တွေ ကျမတို့စလုပ်ပေးတဲ့ အဲဒီအချိန်က အရာရာ ပြောင်းလဲခဲ့တယ်။” ဟု Veismane ကပြောကြားခဲ့သည်။ “လိုတာထက်ပိုပြီးငွေတောင်းတဲ့ ဝန်ကြီးဌာနတွေကို ထုတ်ဖော်ရတဲ့ ကိစ္စကို သူ့ကို တင်ပြပေးရတဲ့အခါ ဝန်ကြီးဌာနတွေက ကျမတို့ကို စပြီးမုန်းလာခဲ့တယ်။” Repše က အလွန်ပင် ထိရှလွယ်သည့် မူဝါဒကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သည့် အငြိမ်းစားလစာငွေ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အစီအစဉ်ကို ပြင်ဆင်ရန်နှင့် အလုပ်အပေါ်အခြေခံသည့် ပုံစံထက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအပေါ် အခြေခံသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအတွက် လစာအသစ်ပုံစံတစ်ခုကို မိတ်ဆက်ရန်အတွက်လည်း ဌာနကို တောင်းဆိုခဲ့သည်။ သိသာထင်ရှားသည့်အချက်မှာ ယင်းမူဝါဒများကို ပြုစုပြင်ဆင်ခြင်းသည် အခြားအစိုးရဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အေဂျင်စီများ၏ တာဝန်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဤကိစ္စရပ်များအပေါ် ရှုထောင့်အမြင် အမျိုးမျိုးရှိနေသည့် ညွန့်ပေါင်းမိတ်ဖက်များနှင့် Repše က ညှိနှိုင်းရေးဌာနအား သူလက်ခံအတည်ပြုပေးခဲ့သည့် မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာများ ပါဝင်သည့် အဆိုပြုလွှာများကို ဖန်တီးစေလိုခဲ့သည်။ Repše ၏ ညွန့်ပေါင်းမဟာမိတ်များက ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ဝန်ကြီးချုပ်၏ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာအကျိုးစီးပွားများကိုသာ လုပ်ဆောင်ပေးနေသည်ဟု ပြောဆိုခဲ့ကြသည်။ ထိုအချိန်မှစ၍ Klapkalne က “နောက်ပိုင်းတက်တဲ့အစိုးရတိုင်းက အရင်အစိုးရရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေလိုဘဲ ကျမတို့ ကို မြင်ကြတော့တယ်။ နိုင်ငံရေးပိုင်းဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွား တွေအတွက် ကျမတို့က လုပ်ပေးတယ်ဆိုတဲ့ အမြင် အဲဒီအချက်က တင်းမာမှုတွေ၊ တော်တော်ဖြစ်စေတယ်။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ဒီဂျစ်တယ်ရုပ်မြင်သံကြားစနစ်တပ်ဆင်ထုတ်လွှင့်ရန် အစိုးရ၏စာချုပ်တွင် ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော အကတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ သက်သေအထောက်အထားကို တွေ့ရှိခဲ့ပြီးနောက် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် ပြင်းထန်သည့် ဖိအားပေးမှုနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရပါသည်။ Repše ၏ တောင်းဆိုချက်ဖြင့် Sics နှင့်

နောက်ထပ် ဆန်းစစ်လေ့လာသူတစ်ဦးဖြစ်သည့် Janis Jankovskis တို့သည် ဗြိတိသျှပိုင်ဟု ထင်ရသည့် ကုမ္ပဏီတစ်ခုကို ပေးခဲ့သည့် ဒေါ်လာ သန်းပေါင်းများစွာတန်သည့် စာချုပ်တစ်ခုကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခဲ့သည်။ ကုမ္ပဏီအား ငှားရမ်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ တွင် မမှန်ကန်မှုများကို တွေ့ခဲ့ရပြီးနောက် Sics နှင့် Jankovskis တို့သည် အခြေအနေကို ပို၍အတွင်းကျကျ လေ့လာခဲ့ပြီး လတ်ဗီးယန်၏ သတင်းမီဒီယာဆိုင်ရာ သူဌေးကြီး Anderjs E'is နှင့် ယခင်ဝန်ကြီးချုပ်ဟောင်း Andris Š'ele တို့အပါအဝင် လတ်ဗီးယန်းနိုင်ငံရေးတွင် ဩဇာကြီးသူများစွာနှင့် ကုမ္ပဏီသည် သိသာထင်ရှားစွာ ဆက်စပ်မှုရှိသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ Repše သည် သဘောတူညီမှုကို ရွှေ့ဆိုင်းခဲ့ပြီး စုံစမ်းစစ်ဆေးစေခဲ့သည်။ တရားစွဲဆိုသည့်ရုံးမှ ပါဝင်ပတ်သက် သည့်သူများစွာကို ရာဇဝတ်မှုဆိုင်ရာ စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်အထိ အမှုကို မရှင်းနိုင်ဘဲ ရှိခဲ့သည်။ အမှုကိုလည်း နိုင်ငံတကာခုံရုံးသို့တင်ခဲ့ပြီး လတ်ဗီးယန်းအစိုးရကို မျက်နှာသာပေး ဖြေရှင်းခဲ့သည်။ Š'ele ၏ ပြည်သူ့ပါတီသည် ယင်းအကျင့်ပျက်ခြစားမှုပြဿနာဖြစ်ခဲ့ချိန်တွင် အတိုက်အခံပါတီဖြစ်ပြီး ၂၀၀၄ ခုနှစ် မတ်လတွင် ဂရင်းပါတီ၏ Indulis Emsis လက်ထက် ညွန့်ပေါင်းအစိုးရသစ်တွင် ပါဝင်လာခဲ့ကာ Aigars Kalvitis လက်ထက် ၂၀၀၄ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ညွန့်ပေါင်းအစိုးရတစ်ခုကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ Veismane က "ညွန့်ပေါင်းအစိုးရမှာ တခြားပါတီတွေက [ညွှန်ကြားရေးဌာန]ကို ပိတ်ပစ်လိုက်ချင်တယ်။ ဌာနကို ဆက်ထားဖို့ ကနိုင်ငံရေးအရ တော်တော်ကို ရုန်းကန်ရတဲ့ကိစ္စတစ်ခုပဲ။ သူကတော့ [Emsis] ထောက်ခံတယ်။ ဒါပေမဲ့ တခြားပါတီဖြစ်တဲ့ ပြည်သူ့ပါတီက 'ဒီဌာနကိုပိတ်ဖို့လိုတယ်။ မလိုဘူး' လို့ပြောပြီး တွန်းနေတာကြောင့် လူသိရှင်ကြားတော့မထောက်ခံနိုင်ခဲ့ဘူး။"

ဌာနသည် Emsis လက်ထက်တွင် ဆက်လက်တည်တံ့နိုင်ခဲ့သော်လည်း ပြည်သူ့ပါတီလက်ထက်တွင်မူ ဘေးကင်းလုံခြုံမှု မရှိခဲ့ချေ။ ပါတီတွင်းမှ ဖိအားများကြောင့် Kalvitis သည် Veismane ကို Sics နှင့် Jankovskis ကိုအလုပ်မှဖြုတ်ပစ်မည်လား။ ဌာနတစ်ခုလုံးပိတ်ပစ်မည်လားဟု ရာဇသံပေးခဲ့သည်။ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် Sics နှင့် Jankovskis တို့နှုတ်ထွက်ခဲ့ကြသည်။ Klapkalne က ညွှန်ကြားရေးဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ်ကာလ အတွင်းတွင် ယင်းအဖြစ်အပျက်ဖြစ်စဉ်ကာလသည် အခက်ခဲဆုံးကာလဟု ပြောကြားခဲ့ သည်။ သို့သော် Sics နှင့် Jankovskis တို့ကို သူတို့ထက် ဌာန၏အကျိုးစီးပွားကို ရှေ့ တန်းတင်စဉ်းစားပေးခဲ့ သည့်အပေါ် များစွာကျေးဇူးတင်ကြောင်းပြောကြားခဲ့သည်။ "ကိုယ့်လူတွေကိုတောင် ကာကွယ်ဖို့ အရမ်းခက် ခဲတယ်။" ဟုသူမကပြောကြားခဲ့သည်။ "ဒါပေမဲ့ ကျမတို့အားလုံး ဒီအကြံကို နားလည်သဘောပေါက်ပြီး ထောက်ခံခဲ့သည်။"

ရှုပ်ထွေးခက်ခဲမှုများရှိခဲ့သော်လည်း ဌာနအနေဖြင့် ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး Veismane Kalvitis နှင့် ထိရောက်ကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းဆိုင်ရာတွင် ဆက်စပ်လုပ်ကိုင်နိုင်ခဲ့သည်ဟုဆိုပါသည်။ "သဘော တရားရေးရာ အဆိုပြုလွှာတွေနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများအတွက် ပြင်ဆင်ပေးတာတွေနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ပြောဆိုရတာတော့ ကောင်းတယ်လို့ပြောလို့ရတဲ့ ဆက်ဆံရေးမျိုးရှိခဲ့ပါတယ်။" ဟုသူမကဆိုပါသည်။

### ရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း

၂၀၀၆ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်သည် ၂၀၀၄ခုနှစ် ဥရောပသမဂ္ဂသို့ဝင်ရောက်လာခဲ့သည့် လတ်ဗီးယား နိုင်ငံ နှင့် အခြားဥရောပအလယ်ပိုင်းနှင့် အရှေ့ပိုင်းနိုင်ငံ ၇ နိုင်ငံမှာ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲ မှုများကို နှိုင်းယှဉ် လေ့လာမှုတစ်ခုပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ မူဝါဒရေးရာလေ့လာဆန်းစစ်မှုနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှု အရည်အသွေးများ နှင့် ပတ်သက်၍ လတ်ဗီးယားသည် ထိပ်တန်း သို့မဟုတ် ထိပ်ဆုံးတွင်ရှိသည်ဟု သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ "၂၀၀၀ ခုနှစ်ကတည်းက လတ်ဗီးယားသည် မူဝါဒချမှတ်မှုနှင့် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲမှု

စနစ်သစ်တစ်ခုကို မိမိတို့ဘာသာ ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်မှာ အလွန်ကောင်းမွန်ပြီး တနည်းအားဖြင့်ဆိုရလျှင် လေးစားအထင်ကြီးစရာကောင်းသည့် အားထုတ်မှုဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။” ဟုအစီရင်ခံစာက နိဂုံးချုပ်ထားပါသည်။ “... အထူးသဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် မူဝါဒနှင့်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအပေါ် ပို၍ဦးစားပေး လုပ်ဆောင်ရန် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ (ကိစ္စ တော်တော်များများတွင် နိုင်ငံရေးသမားများ) အား တွန်းအား ပေးခြင်းဖြင့် ပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်ရေးတွင် စံတန်ဖိုးများအဖြစ် လွှမ်းမိုးလက်ခံထားသည့် အလေ့အကျင့် ထုံးစံများအား စိန်ခေါ်ရန် စီမံခန့်ခွဲလုပ်ဆောင် ခဲ့ကြရသည်။ မူဝါဒသည် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရားတွင် အသုံးပြုများလာသည့်အသုံးအနှုံးတစ်ခုဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ယင်း၏ခေါင်းဆောင်များက လုပ်ဆောင်ရန်ချမှတ်ထားသည့် လုပ်ငန်းများ၏ အများစုကို အောင်မြင်ပြီးမြောက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများအတွက် ရှင်းလင်းသည့် ပုံစံများနှင့် ပါရှိရန်လိုအပ်သည့်အကြောင်းအရာများဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများသည် နားလည်ရလွယ်ကူပြီး ပို၍ ဆီလျော်သည့် သတင်းအချက်အလက်များနှင့် အဓိပ္ပါယ်ရှိသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များပါရှိသည့် စာရွက် စာတမ်းများကို လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲမှုစမ်းသပ်ခဲ့သည့် ဝန်ကြီးဌာနများက လုပ်ဆောင်မှုကို လက်ခံအသိအမှတ်ပြုခဲ့ပြီး အစိုးရအဖွဲ့က ၂၀၀၆ခုနှစ်တွင်စတင်၍ ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံးတွင် မဟာဗျူဟာ ရေးဆွဲမှုကို မလုပ်မနေရဟု ပြဌာန်းသတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ညှိနှိုင်းရေးလိုအပ်ချက်များက မူဝါဒလုပ်ငန်းစဉ်ကို ဒေသအတွင်းတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်မှုအရှိဆုံးဖြစ်အောင် အထောက်အကူဖြစ်စေခဲ့သည်။ “ဒါက တခြားဌာနတွေကို သတင်းအချက်အလက်တွေ မဝေမျှချင်တဲ့စိတ်ဓာတ်တွေ (silos) ကို ဖျောက် ပေးနိုင်ခဲ့တယ်။” ဟု Sics ကပြောကြားခဲ့သည်။ “အကျိုးရလဒ်တွေကို ကျိမ်းသေမြင်လာတယ်။ အကျိုးသက် ရောက်မှုတွေကို တိုင်းတာခြင်းဆိုတဲ့ အသုံးအနှုံးမျိုးတွေက သုံးနေကျတွေဖြစ်လာခဲ့သည်။ [ကျနော်တို့] သေချာ ဆန်းစစ်လေ့လာထားချက်တွေကို ရရှိလာတယ်။”

လုပ်ထုံးလုပ်နည်းအသစ်များက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများကို အစိုးရအဖွဲ့ဝန်ကြီးများ ပါဝင်ပတ်သက်မှုမရှိဘဲ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စများအား ဖြေရှင်းစေရန် တွန်းအားပေးခဲ့သဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများသည် ပို၍ အချိန်တိုတောင်းလာခဲ့ပြီး မူဝါဒပိုင်းဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များကို ပို၍အာရုံစိုက်လာနိုင်စေခဲ့သည်။ ဌာနတွင်း ညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ လေ့လာချက်တစ်ခုတွင် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများသည် ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် ၆.၅နာရီ ကြာခဲ့ရာမှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် ၂.၃ နာရီသို့ လျော့နည်းကျဆင်းလာခဲ့သည်။ ပို၍ရှင်းလင်းသည့် မူဝါဒစာရွက် စာတမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးရန် နည်းပါးလာသည့် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကြောင့် အစိုးရအဖွဲ့သည် အရေးပါသည့်ကိစ္စရပ်များစွာကို ထိရောက်စွာနှင့် ပို၍လျင်မြန်စွာ လုပ်ဆောင်လာနိုင်ခဲ့သည်။ အမှန်တကယ် ပင် အစည်းအဝေးများမှာ အချိန်တိုတောင်းလာခဲ့သော်လည်း အစိုးရအဖွဲ့သည် ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် ၂၄၄၃ခုမှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် အမျိုးအမည်ပေါင်း ၂၇၉၆ခုကို ဆွေးနွေးလာနိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော် သိသာထင်ရှားသည့်အားနည်းချက် များမှာ ရှိနေဆဲပင်ဖြစ်သည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ ဌာနတွင်းသုံးသပ်ချက်က မူဝါဒဆိုင်ရာ စာရွက် စာတမ်းများကို လေ့လာဆန်းစစ်မှုအရည်အသွေးမှာ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာခဲ့သော်လည်း ဝန်ကြီးဌာနများ သည် အမြဲတမ်း ပါဝင်ရမည့်အချက်အလက်များအားလုံး အထူးသဖြင့် အကျိုးဆက်ကို ဆန်းစစ်လေ့လာချက်နှင့် ပတ်သက်သည့်အချက်အလက်ကို ထည့်သွင်းပေးခဲ့နိုင်ခဲ့ခြင်းမရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ရသည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် ညွှန်းကိန်းများသည် ၂၀၀၁ခုနှစ်တွင်ထက် ပိုပြီးနားလည်သဘောပေါက်လာ ခဲ့ကြသည် မှန်သော်လည်း အလုပ်ထွက်သည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဦးရေ မြင့်မားမှုက ဖြေးဖြေးမှန်မှန်တိုးတက်မှုကို အားလျော့စေခဲ့သည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများသည် ပို၍ရှင်းလင်းလာပြီး သတ်မှတ်ပုံစံများအတိုင်း လိုက်နာလာခဲ့သည်။ သို့သော် ရေရှည်အတွက် စာရွက်စာတမ်းများ များလွန်းနေပြီး ယင်းတို့အကြား ဆက်ဆံ

ရေးမှာ ရံဖန်ရံခါ တွင် မသေချာမရောလှပေ။ ခြောက်နှစ်သက်တမ်းအတွင်း ညွန့်ပေါင်းအစိုးရ ၅ ဆက်က သူတို့၏ မတိုင်ခင်ကပုဂ္ဂိုလ်များ၏ လုပ်ငန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားမှုမပြုဘဲ ရေရှည်စီမံကိန်းဆိုင်ရာ စာရွက် စာတမ်းများကို ရေးသားခဲ့ကြသည်။

ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုမပါရှိဘဲ ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် မူဝါဒနှင့် ဘတ်ဂျက်စီမံကိန်းများကို ထိန်းညှိ လိုသည့် သူတို့၏လုပ်ငန်းပန်းတိုင်ကို အောင်မြင်အောင် မလုပ်ဆောင်နိုင်ချေ။ မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း လေ့ကျင့်ခန်းက ဝန်ကြီးဌာနများအား အရင်းအမြစ်များကို သင့်တော်အောင် စီမံပေးခြင်း၊ ဘတ်ဂျက်စီမံကိန်း များ ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် အကျိုးရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ရန် စနစ်များကို စနစ်တကျနေရာချထားရန် အထောက်အကူပေးခဲ့သည်။ သို့သော် ယုံကြည်လက်ခံလောက်သည့် သုံးနှစ်တာ ဘတ်ဂျက်အခြေခံတစ်ခု မရှိ ဘဲ။ နှစ်အလယ်တွင် ဘတ်ဂျက်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲလေ့ရှိသည့်အလေ့အကျင့်နှင့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် သူတို့၏ ဘတ်ဂျက်များကို စီမံခန့်ခွဲရန် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲမှုကို ထိရောက်စွာ အသုံးမပြုနိုင်ချေ။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်လေ့လာ ချက်ကို ရေးသားခဲ့ပြီး နောက်တစ်နှစ်တွင် Klipkalne၏နေရာကိုဆက်ခံ၍ ဌာနအကြီး အကဲဖြစ်လာခဲ့သည့် ညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ လေ့လာသုံးသပ်သူ Martiš Krieviš က မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရေး လေ့ကျင့်ခန်းများသည် အောင်မြင်မှု၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသဖြစ်သည်ဟု ရေးသားခဲ့ပါသည်။ "ဒီစနစ်ရဲ့ အောင်မြင်မှု တစ်ခုက ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ်ခြင်းနဲ့ ဘတ်ဂျက်နဲ့ ချိတ်ဆက်ဖို့ကြိုးစားတာတင်မကဘဲ အစိုးရမဟုတ်တဲ့အဖွဲ့ အစည်းတွေက [မဟာဗျူဟာတွေကို] အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်နိုင်တာပါဘဲ။ ဘာလို့လဲဆိုရင် ဝန်ကြီးဌာနရဲ့ ဦးစားပေးလုပ်ငန်း တွေ ဟာ ဘာတွေလဲ၊ ဘယ်နေရာမှ ငွေကြေး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမယ်၊ ဘယ်လောက်အတိုင်းအတာလဲ၊ မျှော်မှန်း ထားတဲ့ရလဒ်တွေကဘာတွေလဲဆိုတာကို ရှင်းရှင်းလင်းလင်းနားလည်နိုင်ခဲ့တာကြောင့်ဘဲ။" ဟုသူက ဆိုပါ သည်။ "ဝန်ကြီးဌာနတွေရဲ့ ရှုပ်ထွေးကျယ်ပြောပြီး နားမလည်နိုင်တဲ့ကိစ္စတွေကို ဖွင့်ချပေးခဲ့တယ်။"

### ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းများ

ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့အုပ်ချုပ်ရေး၏ မတည်ငြိမ်မှုနှင့် ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ဝင်များအကြား သဘောထားမတိုက်ဆိုင် လှသည့် ဆက်ဆံရေးများ ဆက်ဆံရေးများက ပထမခြောက်နှစ် တာကာလအတွင်းတွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ကြိုးပမ်းမှုများကို ဖျက်ဆီးခဲ့သည်။ ဌာနတွင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများပါဝင်ခဲ့သော်လည်း နိုင်ငံရေးအဆင့်တွင် မူဝါဒရေးဆွဲမှုကို ပုံဖော်ပေးရန် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အစီအစဉ်ရေးဆွဲပြီး အကောင် အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် မူဝါဒရေးဆွဲမှု ရှု ထောင့်များနှင့် ထိရုလွယ်ပြီး နိုင်ငံရေး အရ လုပ်ဆောင်ရန်ခက်ခဲနိုင်သည့်အရာများအကြား ခွဲခြားခဲ့ရသည်။

နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ထည့်သွင်းစဉ်းစား မှုများက ဌာနအား နယ်ပယ်များစွာတွင် နောက်ဆုတ်စေခဲ့ရသည်။ ဌာန၏ မူလပန်းတိုင်များအနက် တစ်ခုမှာ မည်သည့်ဝန်ကြီးဌာနက မိမိတို့လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို အစီအစဉ် ရေးဆွဲနိုင်မည်ဆိုသည့်အပေါ် အစိုးရတစ်ခုလုံး၏ ဦးစားပေးမှုဝါဒများကို ဖော်ထုတ်ရန် လုပ်ငန်းစဉ် များကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ယင်းကြိုးပမ်းမှုများကို လက်တွေ့တွင် လုံးဝအကောင်အထည် မဖော်နိုင်ခဲ့ချေ။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍသို့ ပြောင်းရွှေ့သွားခဲ့သည့် ဌာနကို ဦးဆောင်ခဲ့သူ Una Klipkalne က ပြန်လည်ပြောပြရာတွင် "ကျနော်တို့အဲဒီအဆင့်မှာ တစ်ခုခုလုပ်ဖို့ကြိုးစားခဲ့ကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကျနော်တို့ရဲ့ နိုင်ငံရေးယဉ်ကျေးမှုကြောင့် မလုပ်နိုင်ခဲ့ဘူးဆိုတာလဲ ကျနော်တို့ နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့ တယ်။"

နိုင်ငံရေးအဖြစ်အပျက်များက ဘတ်ဂျက်လုပ်ငန်းစဉ်ကို အားကောင်းအောင်လုပ်ဆောင်ရန် ယင်း၏ ကြိုးပမ်းမှုကို ဆက်လက်ရှေ့ဆက်ရန် တားဆီးခဲ့သည်။ ဌာနသည် ဝန်ကြီးချုပ်၊ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးနှင့် မူဝါဒ ပန်းတိုင်များ၏ ဆီလျော်မှုနှင့် ငွေကြေးအသုံးပြုမှုအပေါ် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများအကြား ညှိနှိုင်းစေ့စပ်မှု များကို မိတ်ဆက်ရန် မျှော်လင့်ခဲ့သည်။ သို့သော် ဌာန၏လေ့လာဆန်းစစ်သူတစ်ဦးဖြစ်သည့် Ugis Sics က ယင်းသို့သော ချဉ်းကပ်မှုမျိုးက နိုင်ငံရေးအရ လက်တွေ့မကျဟု ဌာနကို အထူးသဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ တုန့်ပြန်ခဲ့သည်ဟု ရှင်းပြခဲ့သည်။ လျော့တိလျော့ရဲဖြစ်နေသည့် အစိုးရညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့များနှင့် ထိပ်တိုက်တွေ့ပြီး စေ့စပ်ညှိနှိုင်းသည့်လုပ်ငန်းစဉ်သည် မီးပုံထဲသို့ မီးစာထည့်ပေးခြင်းမျိုးဖြစ်နိုင်ပါသည်။ “ကျနော်တို့က ဘတ်ဂျက် ကြားနာမှုတွေကို ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနနဲ့ နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးက စားပွဲတစ်ဖက်မှာ တခြားတစ်ဖက်မှာ ဝန်ကြီးဌာနတွေနဲ့ ဆွေးနွေးစေချင်ခဲ့တယ်။” ဟုသူကဆိုပါသည်။ “အဲဒီအခြေအနေကို မရောက်နိုင်ခဲ့ဘူး။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနအနေဖြင့် ရှေ့ဆက်ခဲ့သည့်နေရာများတွင် ဌာနသည် မျက်နှာမလိုက်သည့် အရည် အသွေး ထိန်းချုပ်ရေးအဖွဲ့တစ်ခုအဖြစ် ဝန်ကြီးချုပ်များနှင့်အခြားသူများက သူတို့၏လုပ်ငန်းတာဝန်များကို နိုင်ငံရေး ရောယှက်ရန် ကြိုးပမ်းမှုများကို ရှောင်ရှားရင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့ရပါသည်။ “အခက်ဆုံးအပိုင်းကတော့ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ဘဝနဲ့ အကျိုးစီးပွားတွေအားလုံးအတူစုနေတဲ့ နိုင်ငံရေးအရ ဩဇာအရှိဆုံး နေရာတစ်ခု ဖြစ်နေတာကို ထိန်းညှိနိုင်ဖို့လုပ်ရတာပါဘဲ။” ဟု Klappalne ကပြောကြားခဲ့သည်။ “ကျမအနေနဲ့ ဘယ်လို ဖိအားတွေအောက်မှာ ကျမတို့ရှိနေမယ်ဆိုတာကို ဘယ်လိုမှမသိနိုင်တာပါဘဲ။”

### နိဂုံး

၂၀၀၆ ခုနှစ် မူဝါဒညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ ဌာနတွင်း သုံးသပ်မှုအစိတ်အပိုင်းအဖြစ်ဖြင့် Martiš Krieviš က ၂၀၀၇ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၃ခုနှစ်ကာလအတွက် ဒုတိယ-မျိုးဆက် မူဝါဒကျင့်သုံးမှုစနစ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲရန် ကူညီခဲ့ သည်။ ညှိနှိုင်းရေးဌာန၏ ဝန်ထမ်းများ၊ သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ၊ လွှတ်တော် နှင့် သမ္မတရုံး တို့နှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးလျက် ၂၀၀၆ခုနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့က အတည်ပြုခဲ့သည့် စာတမ်းတစ်ခုတွင် အဓိက အချက်အလက်များထည့်သွင်းလျက် အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှုစနစ်တစ်ခုကို ရေးဆွဲခဲ့သည်။ စနစ်သစ်၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ တွေ့မြင်နေရသည့် အားနည်းချက်များကို ပြင်ဆင်ရန်၊ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲမှုကို ချဲ့ထွင်ရန်နှင့် ၂၀၀၀ ခုနှစ်ကတည်းက ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် မူဝါဒရေးဆွဲမှုကို မျက်နှာမလိုက် စိန်ခေါ်မှုအသစ်များကို ကိုင်တွယ်ရန်ဖြစ်သည်။ ဥပမာ ၂၀၀၄ခုနှစ်တွင် ဥရောပသမဂ္ဂသို့ လတ်ဗီးယားဝင်ရောက်မှုက မူဝါဒရေးဆွဲမှုတွင် အခွင့်အလမ်းသစ်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ဖန်တီးစေခဲ့သည်။ လတ်ဗီးယားသည် အမျိုးသားစီမံကိန်း ဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းမျိုးစုံကို တစ်ခုနှင့်တစ်ခုကိုက်ညီမှုရှိစေရန် ကြိုးစားခဲ့ရပြီး ဥရောပသမဂ္ဂအဖွဲ့ဝင်ဖြစ်မှု နှင့် ကိုက်ညီသည့် မူဝါဒရည်ရွယ်ချက်များရေးဆွဲခဲ့ရသည်။ စနစ်သစ်က မူဝါဒချမှတ်သူများအား ထိုသို့ပြုလုပ်ရန် နည်းလမ်းများဖန်တီးပေးခဲ့လိမ့်မည်။ Krieviš က ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် ၂၀၀၇ ခုနှစ်မှ ၂၀၁၃ခုနှစ်အထိ ဥရောပသမဂ္ဂ၏ ဘတ်ဂျက်ကာလနှင့်ကိုက်ညီစေရန် အစီအစဉ်ရေးဆွဲမှု စနစ်သစ် တစ်ခုအတွက် အချိန်သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် ၂၀၀၁ခုနှစ်တိုးကရှိခဲ့သကဲ့သို့ပင် စံနမူနာထားခဲ့သည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။

၂၀၀၇ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၈ခုနှစ်အတွင်းတွင် ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် စီစဉ်ထားသကဲ့သို့ပင် လုပ်ငန်း တာဝန်များကို လုပ်ဆောင်အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့သည်။ ဆန်းစစ်လေ့လာသူများသည် ဝန်ကြီးဌာန ၁၈ ခုလုံးတွင် သုံးနှစ်တာ မဟာဗျူဟာရေးဆွဲရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန၏ တက်ကြွစွာ

ပံ့ပိုးကူညီမှုမှာမူ မရရှိခဲ့သေးချေ။ လတ်ဗီးယား၏ အမျိုးသားစီမံကိန်းစာရွက်စာတမ်းမျိုးစုံအကြား ကိုက်ညီမှု ရှိစေရန် ဖတ်ရှုလေ့လာ သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုကိုလည်း စတင်ခဲ့သည်။

သို့သော် ၂၀၀၈ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းကာလတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းများကို ဆိုင်းငံ့ခဲ့ရသည်။ နံမည်ကြီး အနောက်နိုင်ငံဘဏ်များ ပြုလဲမှုကြောင့်ဖြစ်ခဲ့ရသည့် ကမ္ဘာ့ဘဏ္ဍာရေးအကြပ်အတည်း၏ အစပိုင်းတွင် လတ်ဗီးယန်အစိုးရသည် အခွန်အခများ ရှတ်တရက်ကျဆင်းခဲ့ပြီး ဂျီဒီပီ ၂၅% လျော့ကျခဲ့သည်။ အကြပ်အတည်းက “စနစ်တစ်ခုလုံးကို ဘာမှမရှိတော့အောင် ဖြစ်သွားစေခဲ့တယ်။” ဟု Krievi\$ \$ ကပြောကြား ခဲ့သည်။ “စနစ်တစ်ခုလုံးက နဲ့နဲ့လေးအလုပ်ဖြစ်လာပြီး နောက်တော့ လုံးဝကို ပြုတ်ကျသွားရတယ်။” ဝန်ကြီး ချုပ် Ivars Godmanis အနေဖြင့် လတ်ဗီးယားအနေဖြင့် ဒေဝါလီမခံရစေရန် ခက်ခဲသည့်ဆုံးဖြတ်ချက်တစ်ခုကို ချမှတ်ခဲ့ရသည်။ လူများစွာကို အလုပ်မှဖြုတ်ပစ်ခြင်း၊ လုပ်ခလစာများ လျော့ချခြင်း နှင့် နိုင်ငံတကာငွေကြေး ရံပုံငွေ အဖွဲ့မှ အရေးပေါ်ချေးငွေများကို ဆက်တိုက်ယူရန် ညှိနှိုင်းရခြင်းတို့ပါဝင်ခဲ့သည်။ IMF ထံမှ ချေးငွေများ ကို စီမံခန့်ခွဲရန် လိုအပ်သည့် သတင်းအချက် အလက်များနှင့် ဆန်းစစ်လေ့လာချက်များပြုလုပ်ရသည့် လုပ်ငန်း တာဝန်မှာ ကြီးမားလွန်းလှသဖြင့် ဝန်ကြီးချုပ်သည် ညှိနှိုင်းရေးဌာနအပါအဝင် အစိုးရအဖွဲ့အားလုံးကို ချက်ခြင်း လိုအပ်ချက်များကို အာရုံစိုက်နိုင်ရန် အဓိကတာဝန်ဝတ္တရားများကို ဘေးဖယ်ထားစေခဲ့ရသည်။ အရေးပေါ် အခြေအနေမျိုးတွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများက လက်ထဲရှိလုပ်ငန်းတာဝန်များအတွက် ဝန်ထုတ်ဝန်ပိုး များ ဖြစ်စေသည်ဆိုသည့် အမြင်ကြောင့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် သူတို့၏မဟာဗျူဟာများကို လျစ်လျူရှုခဲ့ကြပြီး တရားဝင်လုပ်ငန်း စီစဉ်မှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျော်လွှားခဲ့ကြသည် ဟု Krievi\$ \$ ကပြောကြားခဲ့သည်။ “အစိုးရအနေနဲ့ နိုင်ငံဆက်လည်ပတ်နိုင်ဖို့အတွက် ငွေတွေတကယ်ကို ရဖို့လိုတယ်ဆိုတဲ့စိတ်က ကြီးစိုးနေ တယ်။” ဟု Krievi\$ \$ ကပြောကြားခဲ့သည်။ “အဲလိုအချိန်မျိုးမှာ ဘယ်သူကမှ ဘတ်ဂျက်အစီအစဉ်တွေနဲ့ မတွေးခဲ့ကြဘူး။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနသည် နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာအကြပ်အတည်းမှ လတ်ဗီးယားကို လမ်းညွှန်ပေး သည့် အားထုတ်မှုတွင် ပါဝင်ကူညီခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးချုပ်၏တောင်းဆိုမှုဖြင့် ဌာနအနေဖြင့် ပိုပြီး တန်ဖိုးနည်း ထိရောက်အောင်မြင်မှုရလဒ်ကောင်းနိုင်သည့် အလားအလာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် ဝန်ကြီးဌာန၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သုံးသပ်အကဲဖြတ်မှုများကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး မလိုအပ်တော့ သည့် လုပ်ငန်းဆောင် တာများနှင့် အေဂျင်စီများနှင့် စီမံကိန်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရသည့် နိုင်ငံရေးအရ အန္တရာယ်ရှိသည့်အလုပ် တာဝန်ကို ယူခဲ့ရသည်။ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အရာရှိကြီးများအနေဖြင့် ဌာနသည် သူတို့၏အလုပ်ဟု ငြင်းချက်ထုတ်နိုင်သည့် အချို့ သောတာဝန်ဝတ္တရား များကို လုပ်ဆောင်မှုအပေါ် စိုးရိမ်မကင်းဖြစ်လာခဲ့သည်။ ထို့အပြင် အခြားသက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများမှ အရာရှိကြီးများသည် ညှိနှိုင်းရေး ဌာနအပေါ် သူတို့အနေဖြင့် ဉာဏ်အမြော်အမြင်မရှိဟု ယူဆထားမှု သို့မဟုတ် အလွန်အမင်း ဘဏ္ဍာငွေဖြတ်တောက်မှုအပေါ် လက်ညှိုးထိုး ပြစ်တင်လာခဲ့သည်။ “အရမ်းတက်ကြွခဲ့ကြပေမဲ့ အတော်ထိရှ လွယ်တဲ့အချိန်ပါဘဲ။” ဟု နိုင်ငံတော် အဓိပတိ Gunta Veismane က ပြန်လည်ပြောပြခဲ့သည်။ “အဲဒီအချိန်က ကျမတို့က အားလုံးရဲ့ရန်သူဘဲ။”

ညှိနှိုင်းရေးဌာနကို ပိတ်သိမ်းရန် ဝန်ကြီးချုပ် Godmanis ကို ဖိအားပေးခဲ့ကြသည်။ သို့သော် Godmanis နှင့် အထက်တန်းကျောင်းကတည်းက သူငယ်ချင်းဖြစ်ခဲ့သည့် Veismane က သူ့ကို လွှမ်းမိုးနိုင်ခဲ့သည်။ “ကျမက ပြောခဲ့တယ်။ ‘ရှင်ဒီဌာနကို ပိတ်ရင်၊ ရှင့်မှာ လေ့လာဆန်းစစ်ချက် ဆိုတာမရှိတော့ဘူး။ ဘာသတင်းအချက် အလက်မှလဲ မရတော့ဘူး’ ဟု သူမကပြောခဲ့သည်။ ‘... ဒါက ဦးနှောက်ဘဲ။ ဒီဆန်းစစ်လေ့လာသူတွေက ရှင်အတွက် အားလုံးပြင်ဆင်ပေးခဲ့တယ်။’”

၂၀၀၉ခုနှစ် မတ်လတွင် လတ်ဗီးယားတွင် အကြပ်အတည်းများ တိုးတက်များပြားလာချိန်၌ Godmanis ၏နေရာကို Valdis Dombrovskis ကဆက်ခံ၍ ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်လာခဲ့ပြီး ၂၀၁၀ခုနှစ်တွင် ဌာနကို ပိတ်သိမ်းရန်သဘောတူခဲ့ရသည်။ “သူ (Dombrovskis) သိပါတယ်။ ဒီဌာနရဲ့စွမ်းဆောင်ရည်ရှိဖို့လိုအပ်တယ် ဆိုတာ။” Veismane ကပြောကြားခဲ့သည်။ “ဒါပေမဲ့ အခြား ပါတီတွေရဲ့ နိုင်ငံရေးဖိအားက အရမ်းပြင်းထန် ခဲ့တယ်။” မူဝါဒရေးရာ ညှိနှိုင်းရေးဌာန ဆုံးရှုံးမှုကို ထိန်းညှိရန် Dombrovskis သည် ကဏ္ဍပေါင်းစုံ ညှိနှိုင်းရေးဌာန ကို ၂၀၁၂ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် တည်ထောင်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံတော်အဓိပတိရုံးတွင် အလားတူ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာမျိုး ဌာနအားပေးအပ်ခဲ့ပြီး Krievišs အား ညွှန်ကြား ရေးမှူးအဖြစ်ခန့်အပ်ခဲ့သည်။

---

<sup>၁</sup> Sir Robin Mountfield, *Public Administration Reform in Latvia*, Unpublished report, 2000.

<sup>၂</sup> Mountfield.

<sup>၃</sup> State Chancellery of the Government of Latvia, *Study on Government's Policy Formulation, Decision-making and Implementation in Latvia*, Unpublished report, November 2000.

<sup>၄</sup> Poverty Reduction and Economic Management unit, Europe and Central Asia, the World Bank, *Public Sector Capacity in the EU 8: Report on Strategic Planning and Policy Management in Lithuania and Latvia*, October 2006.