



INNOVATIONS FOR SUCCESSFUL SOCIETIES

CREATING A 'CITIZEN FRIENDLY' DEPARTMENT: SPEEDING DOCUMENT PRODUCTION IN JORDAN, 1991 - 1996

**'နိုင်ငံသားများအပေါ် ဖော်ရွေပျူငှာသော' ဦးစီးဌာနတစ်ခုကို ဖန်တီးခြင်း -
ဂျော်ဒန်နိုင်ငံမှ သက်သေခံအထောက်အထားစာရွက် မြန်ဆန်စွာ ထုတ်ပေးခြင်း ဆောင်ရွက်ချက်၊
၁၉၉၁ - ၁၉၉၆**

အကျဉ်းချုပ်

နိုင်ငံသား အဆင့်/အနေအထား နှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဦးစီးဌာန (Civil Status and Passports Department) ကို ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် Nasouh Muhieddin Marzouqa စတင် တာဝန်ယူစဉ် အချိန်က ဂျော်ဒန်နိုင်ငံသားများသည် ဦးစီးဌာနအပေါ် ၎င်း၏ ညံ့ဖျင်းလှသောဝန်ဆောင်မှုများကြောင့် အလွန်ပင် စိတ်ပျက် အထင်သေးနေခဲ့ကြချိန် ဖြစ်သည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပေးရန် ကြာမြင့်ချိန်များကို ကြိုတင်ခန့်မှန်းနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် အချို့သော သက်သေခံအထောက်အထား ဆိုင်ရာ စာအုပ်/စာရွက်/ကဒ်ပြား (documents) အမျိုးအစားများကို ရရှိရန်အတွက် နှစ်နှစ်ထိတိုင်အောင်ပင် စောင့်ရလေ့ ရှိခဲ့သည်။ ဤသို့ နှောင့်နှေး ကြန့်ကြာမှုများက နိုင်ငံသားတို့၏ ဘဝများကို အခက်အခဲ၊ အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ အစိုးရဝန်ဆောင်မှု ခံစားခွင့်များ ရရှိရေးအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး ခရီးသွားလာရေး စီစဉ် ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း များစွာ အတားအဆီး ဖြစ်စေခဲ့သည်။ ရှည်လျားလှသော လူတန်းတွင် တန်းစီရခြင်း၊ ရိုင်းပျသည့် ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြောဆိုရခြင်း တို့ကြောင့် များစွာသော နိုင်ငံသားတို့သည် ပင်ပန်းခက်ခဲလှသည့် လျှောက်ထားမှု ဖြစ်စဉ်အတွင်း မိမိတို့၏ လျှောက်လွှာများကို လမ်းကြောင်းမှန်ကန်စွာ ရောက်ရှိစေရေးအတွက် ကြားပွဲစားများကို ကျေကျေနပ်နပ်ပင် ပိုက်ဆံပေး အားကိုးနေခဲ့ရပါသည်။ တင်းကျပ်သည့် ပြည်သူဝန်ထမ်းဥပဒေများအရ အမြဲတမ်းဝန်ထမ်းများ ဖြစ်ကြသည့် ဦးစီးဌာန ဝန်ထမ်းများမှာ လုပ်ငန်းစဉ်များကို အရှိန်မြှင့်တင်ရန် စိတ်အားတက်ကြွမှု ကင်းမဲ့နေခဲ့သည်။ ထိုလုပ်ငန်းစဉ်များမှာ ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ လက်အား (manual) ဖြင့်ဆောင်ရွက်ရပြီး၊ လူအင်အားလည်း များစွာလိုအပ်သည် ဖြစ်သည်။ ပြည်သူများအနေဖြင့် ဦးစီးဌာနဖြင့် ပြောဆို ဆက်ဆံနိုင်ရန်အတွက် အဆက်အသွယ်များ၊ လာဘ်ပေး ခြင်းများကို အသုံးပြုခဲ့ရသည်။ နောက် ငါးနှစ်အတွင်းတွင် အငြိမ်းစားရဲအရာရှိ တစ်ဦးဖြစ်သူ Marzouqa က ဦးစီးဌာန၏ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လွန်ကဲနေသည့် ဖွဲ့စည်းပုံကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခြင်း၊ အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ်များ ထုတ်ပေးခြင်းအတွက် မလိုအပ်သော အဆင့်များကို ဖယ်ရှားခြင်းနှင့် ရုံးများကို ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း

ISS သည် Woodrow Wilson School ၏ ပြည်သူ့ရေးရာ နှင့် နိုင်ငံတကာရေးရာဌာန နှင့် the Bobst Center for Peace and Justiceတို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်ဖြစ်သည် www.princeton.edu/successfulsocieties. ဝေဖန်အကြံပြုပေးရန် နှင့် ဤ စာတမ်းပါ နမူနာဖြစ်ရပ်များ ကိုမည်သို့အသုံးပြုနေသည် စသည့်အချက်အလက်များဝေမျှရန် စာဖတ်သူများကို ISS က - iss@princeton.edu သို့ ဖိတ်ခေါ်ပါသည်။

ခြင်းတို့ဖြင့် ဤ ပြဿနာများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းခဲ့ပါသည်။ ဦးစီးဌာနသည် အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ်များ လျှောက်ထားမှု အများဆုံးဖြစ်သည့် ကာလများကို အချက်အလက် ကောက်ယူ ခဲ့ပြီး၊ ပြောင်းလဲမည့် အလုပ်တာဝန် အနေအထားများအတွက် ဝန်ထမ်းများနှင့် သင်တန်း အစီအစဉ်များကို တိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခဲ့ သည်။ ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် Morzouqa သည် လူမှုလုံခြုံရေး ရည်ရွယ်ချက်များ (social-security purposes) အတွက် နိုင်ငံသားတစ်ဦးချင်းစီအား နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ် (national number) ဟု ခေါ်သည့် အထူးနံပါတ်တစ်ခုစီကို အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ်များ ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ပြုလုပ်ရာတွင် ထည့်သွင်းပေးခဲ့ သည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်သို့ ရောက် သောအခါတွင် သက်သေခံအထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ်များ ရရှိရန် သို့မဟုတ် သက်တမ်းတိုးရန် ကြာချိန်ကို နာရီပိုင်းအတွင်း ပြီးစီးရန် တစ်သမတ်တည်း လျှော့ချနိုင်ခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာနသို့ သွားရောက်ဆောင်ရွက်ရန်မှာ ယခင်လို ပင်ပန်းဆင်းရဲ ခံစရာ မလိုတော့ပါ။

နှိုင်းဘာ ၂၀၁၀ တွင် ရော်ဒန်နိုင်ငံ Amman ၌ တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများကို အခြေခံ၍ Deepa Iyer က ဤမူဝါဒမှတ်စုကို ပြုစုခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ အခြားမူဝါဒမှတ်စုဖြစ်သည့် "လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု မြန်ဆန် ထိရောက်အောင် တည်ဆောက်ခြင်း - ရော်ဒန်နိုင်ငံမှ သက်သေခံအထောက်အထားစာအုပ် ဆောင်ရွက်ချက်" တွင်မှ Marzouqa ကို ဆက်ခံတာဝန်ယူခဲ့သူဖြစ်သည့် Awni Yarvas လက်ထက် ၁၉၉၆ မှ ၂၀၀၅ ခုနှစ်များအကြားမှ ဦးစီးဌာန အပေါ် လေ့လာသုံးသပ်ထားခြင်းဖြစ်သည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အကူအညီ ဖြင့် Myanmar Multi-Donor Trust Fund မှ ကျခံကာ မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထားခြင်း ဖြစ်သည်။

နိဒါန်း

ရိုးရာ အာရပ်ဝတ်ရုံနှင့် အနီကွက်ကြား ခေါင်းဆောင်းကို ဝတ်ဆင်ထားသည့် ဘေဒိုင်းလူမျိုး (Bedouin) သက်ကြီးပိုင်း တစ်ဦး ဖြစ်သူ Khalaf Theibat သည် ၂၀၁၀ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းတွင် ရော်ဒန် နိုင်ငံ မြို့တော် အန်မန် (Amman) မှ နိုင်ငံသားအဆင့်/ အနေအထားနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဦးစီးဌာန (CSPD) ရုံးချုပ်၏ အပြင်ဘက်ရှိ သူရင်းနှီးကျွမ်းဝင်လှသော နေရာ တစ်ခုဖြစ်သည်။ တာပေါလင်စ ကာရံထားသော ယာယီ ဈေးခန်း အကန့်ငယ်လေး တစ်ခုတွင် နေရာယူ မတ်တတ်ရပ်နေခဲ့ ပါသည်။ သူသည် ၂၅ နှစ်နီးပါးပင် ဤနေရာတွင် အဆင်မပြေ၊ စိတ်ပျက်နေသည့် ရော်ဒန်နိုင်ငံသားများအား ရှုပ်ထွေးခက်ခဲ၊ အချိန်ကုန် လှသည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (passports) နှင့် အခြား အစိုးရ စာရွက်စာတမ်းများ လျှောက်ထားမှုအတွက် အကျိုးဆောင် ပြသလမ်းညွှန်ပေးခြင်းဖြင့် ဝင်ငွေ ကောင်းကောင်း ရှာနိုင်ခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ သို့သော်လည်း ယခုအချိန်တွင် သူ့လုပ်ငန်းမှာ ယခင်အတိတ်မှ နေ့ရက်များလို မဟုတ်တော့ဘဲ သိသိသာသာပင်

ကျဆင်းသွားခဲ့ပြီ ဖြစ်သည်။ "ဦးစီးဌာနရဲ့ အပြောင်း အလဲတွေက ပြောမပြ တတ်အောင်ပါပဲဗျာ" ဟု Theibat က ဆိုသည်။ "ဒီအကြောင်းကို ပြောပြစရာ စကားလုံးတောင် မရှိဘူးဗျာ။ "အခု နိုင်ငံသားတွေ ကျွန်တော့်ဆီ အကျိုးဆောင်ကိစ္စ လာမအပ် တော့တာ အတော်ကို ကြာပြီဗျာ" ဟုဆိုသည်။

၁၉၈၀ခုနှစ်များ နောက်ပိုင်းတွင် ရော်ဒန်နိုင်ငံ သားများသည် တရားဝင် အထောက်အထား စာရွက်/ စာအုပ်များ (official document) ရရှိရန် လျှောက်ထား ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြုံရမည့် ဒုက္ခသုက္ခ အတွက် မိမိကိုယ်ကို မိမိ အတော်ပင် ပြင်ဆင်ထားခဲ့ရ ပါသည်။ သက်သေခံ အထောက်အထား စာရွက်/ စာအုပ်များ ထုတ်ပေး ခြင်းအတွက် အဓိက တာဝန်ရှိ သော CSPD ဦးစီးဌာန သည် အစီအစဉ်မကျမှု၊ ထိရောက်မြန်ဆန်မှု မရှိခြင်း တို့ကြောင့် နာမည်ပျက် နေခဲ့ပါသည်။ ဦးစီးဌာနနှင့် ဆက်ဆံဆောင်ရွက်ရာတွင် နိုင်ငံသားများ ဒုက္ခဆင်းရဲ ကြုံရပုံကို ရေဒီယိုအစီအစဉ် တင်ဆက်သူများနှင့် သတင်းစာ ကာတွန်းဆရာက မကြာခဏပင် သရော် လှောင်ပြောင် ခဲ့ကြသည်။

ဦးစီးဌာန၌ ဝန်ဆောင်မှုများ ရယူရာတွင် နိုင်ငံသားတစ်ဦးအနေဖြင့် အခက်အခဲအတားအဆီး မြောက်များစွာ ရင်ဆိုင်ရပါသည်။ “အတားအဆီး အကြမ်းပတမ်း လေ့ကျင့်ရေး (obstacle course) တစ်ခုလို့ ပြောရမလိမ့်” ဟု CSPD တွင် ၁၉၆၈ မှ ၂၀၀၆ အထိ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် စီမံရေးရာဖွံ့ဖြိုးမှု ညွှန်ကြားရေးမှူးဟောင်း Shuhaiber Hamdan က ပြန်လည်ပြောပြသည်။ မြို့တော်အန်မန်ရှိ ရုံးချုပ် ပတ်ဝန်းကျင်တွင် လူတန်းများ ဝိုင်းရံနေပြီး၊ နိုင်ငံသား များမှာ ရံဖန်ရံခါတွင် တစ်ဦးကိုတစ်ဦး ကျော် တက် နေရာယူရာမှ ထိုးကြိတ်ရန်ဖြစ်မှုများပင် ဖြစ်ပွား လေ့ရှိခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများမှ ထိုသို့ အချင်းပွားမှုများ ကို ထိန်းသိမ်းရန်နှင့် စနစ်တကျဖြစ်စေရန် မကြာခဏ ရဲတပ်ဖွဲ့ကို လှမ်းခေါ် ခဲ့ရ သည်။ “နိုင်ငံသားတွေခမျာ မသက်သာလှတဲ့ ကစားပွဲတစ်ခုထဲက အစိတ်အပိုင်း လေး တွေလို့ပါပဲ” ဟု ဂျော်ဒန်တက္ကသိုလ် စီမံအုပ်ချုပ် မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ ပါမောက္ခတစ်ဦး ဖြစ်သူ Bashir Khadra က ပြန်လည် ပြောပြသည်။

ရုံးချုပ်၏ အတွင်းပိုင်းရှိ စာအုပ်ထုတ်ပေး ခြင်း၊ သက်တမ်းတိုးခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များမှာလည်း ရှုပ် ထွေးလှပြီး လူအင်အားများစွာကို အသုံးပြုခဲ့ရပါသည်။ နိုင်ငံသားများနှင့် ဝန်ထမ်းများသည် လျှောက်လွှာများ ကို ပြီးစီးအောင် အဆင့်ဆင့် ဖြည့်စွက်နိုင်ရန်အတွက် လေးထပ် အဆောက်အဦးကို အကြိမ်ကြိမ် အတက် အဆင်း လုပ်နေခဲ့ရသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဥပဒေများ အရ အလုပ်ပြုတ်နိုင်ရန် ခက်ခဲလှသော ဦးစီးဌာန ဝန်ထမ်း များမှာ “အလွန် အထက်စီးဆန်ပြီး၊ ယဉ် ကျေးပျူငှာမှု မရှိစွာဖြင့် ဆောင်ရွက်ပေးသည်” ဟု ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ပြုမှု ညွှန်ကြားရေးမှူး ဟောင်းတစ်ဦးဖြစ်သူ Zuhair Al-Kayed က ပြောသည် ။ “ဒီဝန်ထမ်းတွေက အလုပ်ကို အလေးထားမှုမရှိတဲ့ အပြင် အခြံတမ်းဆိုသလို လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာကို အလွဲ သုံးစား လုပ်နေခဲ့ကြတယ်။ ဒါက ဝန်ဆောင်မှု ပေးတဲ့ နေရာမှာ မကောင်းတဲ့ အကျိုးသက်ရောက်မှု တွေ ဖြစ် လာခဲ့တယ်” ဟု ဆိုသည်။

နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် ရက်ပေါင်းများစွာ၊ ရက်သတ္တပတ်များစွာ သို့မဟုတ် လပေါင်းများစွာ ကိုယ်ပိုင်အလုပ် အစီအစဉ်များကို အပျက်ခံ၍ ဦးစီး

ဌာနသို့အကြိမ်ကြိမ် အဖန်ဖန် ပြန်လာပြီး မိမိတို့၏ လျှောက်လွှာအခြေအနေကို မေးမြန်းစုံစမ်းနေခဲ့ကြရပါ သည်။ Theibat ကဲ့သို့သော ကြံရန်ဖန်ရည် ရှိသည့် ကြားပွဲစားများမှာ မြို့တော်အန်မန်ရှိ ပင်မရုံးပတ်ပတ် လည်တွင် ပြည့်နှက်နေအောင် နေရာယူထားကြပြီး လျှောက်လွှာများကို အမြန်ဆက်သွယ် ဆောင်ရွက်ပေး မည် စသဖြင့် မရေရာလှသည့် ကမ်းလှမ်းဆွဲဆောင် မှုများဖြင့် ရောက်ရှိလာသော ဖောက်သည်များအား သိမ်းသွင်းစည်းရုံး နေကြပါသည်။ “လူတိုင်းလူတိုင်းက ဌာနဝန်ထမ်းတွေနဲ့ တိုက်ရိုက်ဆောင်ရွက်ရမယ့်အစား ပွဲစားတွေကို အကြောင်းငွေပေးပြီး လုပ်ဖို့ကို ပိုလိုလား နေခဲ့ကြတယ်” ဟု Khadra က ပြောသည်။ “အဲဒီလို လုပ်စရာရှိတာတွေလုပ်ပြီး ကံကောင်းရင်တော့ လျှောက်ထားပြီး ရက်အတော်ကြာပြီးတဲ့နောက် တစ်ရက်မှာ မွန်းလွဲပိုင်း ၂ နာရီတိတိမှာ ရုံးရဲ့ နေရာလွတ်တစ်ခုဆီ လာယူဖို့ ခေါ်ဆိုခံရမယ်။ တစ်ကြိမ်ထဲမှာပဲ လာယူသူ အားလုံးကို ခေါ်မှာ ဖြစ် တယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး က စာအုပ်ပိုင်ရှင် အမည်ကို ခေါ်မယ်။ ပိုင်ရှင်က လက်ထောင်ပြီး အသံပြုရမယ်။ အဲဒီအခါ အရာရှိက စာအုပ်ကို ပိုင်ရှင်ဆီ လှမ်းပစ်ပေး လိုက်မယ်။ တစ်ခါ တစ်လေ ပစ်ပေးတာကို ဖမ်းမိချင်မိ မယ်။ ဖမ်းမိဘဲ မြေပြင်ပေါ် ပြုတ်ကျချင်ကျမယ်” ဟု ဆိုသည်။

CSPD ဦးစီးဌာန၏ ချို့ယွင်းအားနည်းချက် များမှာ သိသာ ထင်ရှားလွန်းလှသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ဦးစီးဌာနသည် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံသားများ၏ ဘဝ များအတွက် အဓိကကျလှသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ဦးစီးဌာနသည် အိမ်ထောင်စုများ စာရင်းသွင်းခြင်း၊ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်အလက် (demographics) များကို ပြည်သူ့လူဦးရေ အချက်အလက် စာရင်း (civil register) သို့ ထည့်သွင်း ခြင်း၊ သက်သေခံမှတ်ပုံတင် ကိစ္စများ၊ နိုင်ငံသား အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်များ၊ မိသားစုဝင်တစ်ဦးချင်း၏ အချက်အလက်များပါဝင် သည့် အိမ်ထောင်စု စာအုပ်များ (family books) နှင့် မွေးစာရင်း၊ သေစာရင်း၊ အိမ်ထောင်ပြု၊ အိမ်ထောင်ကွဲ လက်မှတ်များ ထုတ်ပေးခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက် ပေးပါသည်။ ဦးစီးဌာနသည် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံသားများ အတွက် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ၊ ဘုရားဖူး ခွင့်ပြု

လက်မှတ်များနှင့် အနောက်ဘက် ကမ်းမြောင် (West Bank) နှင့် ဂါဇာဒေသတွင် နေထိုင်သူများ အတွက် ယာယီ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များတို့ကို ထုတ်ပေးခြင်း၊ အသစ် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် သက်တမ်းတိုးခြင်း တို့ကိုလည်း ဆောင်ရွက်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဦးစီးဌာနသည် အခြား အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများ အသုံးပြုရန် လိုအပ်သည့် လူဦးရေ ဆိုင်ရာ စာရင်း အချက်အလက်များကို ပြုစု စုစည်း ပေးရသည့် တာဝန်ကိုလည်း ယူထားပါသည်။

“ဒီဦးစီးဌာနဟာနိုင်ငံသားတွေနဲ့အပြန်အလှန် ထိတွေ့ဆောင်ရွက်မှု အများဆုံး ဦးစီးဌာနဖြစ်ပါတယ်။ “မွေး လာတာကနေစပြီး နိုင်ငံသားတွေရဲ့ ဘဝတွေရဲ့ အသေးစိတ် တစ်ခုချင်းအပေါ်မှာ ဦးစီးဌာနရဲ့ ဆောင်ရွက်ချက် တွေဟာ သက်ရောက်မှု ရှိနေပါတယ်။” ဟု ဦးစီးဌာနတွင် ၁၉၈၅ ခုနှစ်ကတည်းက တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ Salman Qudah က ပြောသည်။ အမျိုးသားမှတ်ပုံတင်များ၊ အိမ်ထောင်စု စာအုပ်များ၊ မွေးစာရင်း၊ သေစာရင်း စသည့် နိုင်ငံသား ဖြစ်မှုဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်း အထောက်အထားများ ရှိခြင်းဖြင့် နိုင်ငံသားများသည် နိုင်ငံတော်ထံမှ ဝန်ဆောင်မှုနှင့် အကျိုးခံစားခွင့် အများစုကို ရရှိစေပါသည်။ ဂျော်ဒန် နိုင်ငံသားများမှာ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ (passports) အပေါ်တွင် ပို၍ပင် မှီခိုနေကြရပါသေးသည်။ ဂျော်ဒန် နိုင်ငံ၏ ဒေသတွင်း လူမျိုးစုံ၊ ဘာသာစုံ၊ ဓလေ့စုံ ပဟိုချက်ဖြစ်သည့် သမိုင်းကြောင်းအရ ပါလက်စတိုင်း၊ လက်ဘနွန်၊ ဆီးရီးယား၊ အီရတ် စသည့် မူရင်း ပြည်ပဇာတိ ဖြစ်ကြသော နိုင်ငံသားများသည် အရှေ့ အလယ်ပိုင်းရှိ အခြား အပိုင်းများမှ ၎င်းတို့၏ မိသားစု ဆွေမျိုးများထံ သို့ မကြာခဏသွားရောက် လည်ပတ် ကြသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ပြည်ပတွင် ပညာသင်နေ သည့် ကျောင်းသားများ၊ ဘာသာတရား ကိုင်းရှိုင်းသည့် မွတ်စလင်များ၏ ဟာဂျ် (Hajj) သို့ နှစ်စဉ် ဘုရားဖူးသွားခြင်း စသည်တို့ကြောင့်လည်း အချိန် ကာလအလိုက် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လိုအပ်ချက် အပြောင်းအလဲ များကို ဖြစ်စေတတ်ပါသည်။ “ပတ်စ်ပို့ စာအုပ်အချိန်မီ မရတာ ကြောင့် ... Alexandria မှာ ကျောင်းသွားတက်ရမယ့် ကျောင်းသား၊ ဟာဂျ်ကို ဘုရားဖူးဖူးမယ့် သူတစ်ယောက်၊ အနောက်ဘက် ကမ်းမြောင်က မိသားစုဆီ သွားလည်မယ့် ပါလက်

စတိုင်းတစ်ဦး စသဖြင့် လူတွေကမကြာခဏပဲ အစီအစဉ်တွေကို ပြောင်းရွှေ့ နေခဲ့ရတယ်ဗျ။ နိုင်ငံ သားတွေကို အတော်ပဲ အခက် တွေ့စေခဲ့ပါတယ်” ဟု ဝါရင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သူ Hamdan က ရှင်းပြသည်။

တက်ကြွလှုပ်ရှားသူများ စီစဉ်သည့် ရေဒီယို အစီအစဉ်များတွင် ဦးစီးဌာနနှင့် ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံ သားများမှ ဝေဖန်ပြောကြားမှုများ များပြားလာသည် နှင့်အတူ ဦးစီးဌာနအပေါ် ပြည်သူလူထု၏ မကျေနပ် ချက်မှာလည်း ကြီးထွားလာခဲ့ပါသည်။ မီဒီယာများက ဦးစီးဌာနသို့ သွားရသည့် အခြေအနေကို “သောက ဗျာပါဒ လမ်း (The Path of Sorrows)” ဟူ၍ ကားစင်တင်၍ အသတ်မခံရမီ သခင်ယေရှု သွားခဲ့ရ သည့် လမ်းခရီးဖြင့် တင်စား သရော်ခဲ့ကြသည်။ ၁၉၉၀ ဌ် ကူဝိတ်သို့ အီရတ်က ဝင်ရောက်ကျူးကျော်ရာမှ ပင်လယ်ကွေ့စစ်ပွဲ ဖြစ်ပွားလာခဲ့ချိန်တွင် CSPD ဦးစီးဌာန၏ အနေအထားမှာလည်း အကြပ်အတည်း တစ်ခုသို့ ဆိုက်ရောက်လာခဲ့ရပါသည်။ စစ်ပွဲကြောင့် ပါလက်စတိုင်း လူမျိုးအများစုဖြစ်သည် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ သား ၃၅၀၀၀၀ ခန့် အလုံးအရင်းဖြင့် ပြန်လည် ဝင်ရောက် လာခဲ့သောကြောင့် ဖြစ်သည်။¹ အထောက် အထား စာရွက်စာတမ်း လျှောက်ထားမှု ရုတ်တရက် အလွန်အမင်း မြင့်တက်လာခဲ့ရာ နဂိုကတည်းက ရုန်းကန်နေရသည့် CSPD အတွက် မနိုင်ဝန်ထက်ပင် ပို လာခဲ့ပါတော့သည်။ ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ၏ အစိုးရအဖွဲ့ဖြစ် သော ဝန်ကြီးများကောင်စီက ချို့ယွင်းအားနည်းချက် များကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန်အတွက် ဦးစီးဌာနကို တင်းတင်း ကြပ်ကြပ် ကိုင်တွယ်ရန် လိုအပ်သည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ပါ သည်။ ၁၉၉၁၊ ဇွန်လတွင် ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီး Jawdat Al Sbool က ပြည်သူ့လုံခြုံရေးဦးစီးဌာန (Public Security Department) မှ အငြိမ်းစား အရာရှိတစ်ဦး ဖြစ်သူ Nosouh Muhieddin Marzouqa ကို ကော်ဖီသောက်စကားပြောရန် ခေါ်ဆိုတွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ဦးစီးဌာနကို တာဝန်ယူပေးရန် ကမ်းလှမ်းခဲ့သည်။ အစဉ်အလာအားဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာန များအောက်မှ ဦးစီးဌာနများအတွက် ညွှန်ကြားရေးမှူး ချုပ်တာဝန်ကို ပြည်သူ့လုံခြုံရေးဘက်မှ အစိုးရ လုပ်သက် မြင့်မားသည့် အဆင့်မြင့် အရာရှိများကိုသာ ခန့်အပ်လေ့ ရှိပါသည်။ Marzouqa သည် ဂျော်ဒန်

ဘုရင်နိုင်ငံ၏ ရာဇဝတ်မှု စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးအဖွဲ့ကို ဦးဆောင်ညွှန်ကြားခဲ့ရာမှသည် တော်ဝင်ရဲတပ်ဖွဲ့ အကယ်ဒမီ ကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်အထိ ရဲလုပ်ငန်းနှင့် ပတ်သက်ပြီး အတွေ့အကြုံများစွာ ရှိသူဖြစ်သည်။

ကနဦးတွင် Al Sbool က Marzouqa ကို အလုပ်အကိုင် နှစ်ခု အနက်တစ်ခု ရွေးရန် ကမ်းလှမ်းခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ တစ်ခုမှာ လူမှုအဆင့်အတန်းအရ ဂုဏ်သိက္ခာမြင့်မားသည့် မြို့တော် အန်မန်၏ အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ရာထူးဖြစ်ပြီး၊ အခြားတစ်ခုမှာ CSPD ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ရာထူးဖြစ်ပါသည်။ Al Sbool က ၎င်းအား ဘုရင်မင်းမြတ်ဖြင့် မကြာခင် တိုက်ရိုက် ထိတွေ့ဆက်ဆံ ခွင့်ရမည့် မြို့တော် အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ရာထူးကို လက်ခံရန် ကြိုးစား စည်းရုံးခဲ့သော်လည်း Marzouqa သည် သူ၏ စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် စုံထောက် လုပ်ငန်း နောက်ခံ အတွေ့အကြုံများအရ CSPD ရာထူးကို သာ ဦးစားပေး ရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ အနောက်ဘက်ကမ်း မြောင်ဒေသတွင် ပြည်သူ့လုံခြုံရေး အရာရှိတစ်ဦး အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးသူ ဖြစ်သဖြင့် Marzouqa သည် နိုင်ငံသားများ၏ ပတ်ပိုစ်များတွင် အချက်အလက် စာရင်းသွင်းမှု မှားယွင်းသောကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် နယ်စပ် ပြဿနာများကို ကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ တွေ့မြင်ခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ အန္တရာယ်ကို မမြင်နိုင်သည့် အပြစ်မရှိသော နိုင်ငံသားများမှာ ရာဇဝတ်သားများ၏ နာမည်ဖြင့် တူညီနေပါက မကြာခင် ဆိုသလိုပင် မှားယွင်းစွာ ဖမ်းဆီးအချုပ်ချယ်ခံရလေ့ရှိပါသည်။ Marzouqa က ဤသို့သော ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် နှစ်သက်သူဖြစ်သည်။ ပြည်သူ့လုံခြုံရေး ဦးစီးဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ်ကနာမည်ကြီးလူသတ်မှုများစွာကို ဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့သူဖြစ်သည်။ သူ့အတွက် CSPD ဦးစီးဌာနမှ ရာထူးသည် ထိုကဲ့သို့သော စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး လုပ်ငန်းကို ပိုမိုဆောင်ရွက် နိုင်မည့် အခွင့်အရေးတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်။ ဦးဆောင်စီမံခန့်ခွဲ ဆောင်ရွက်ရာတွင် အမျိုးမျိုးသော အချက်အလက်များကို အသုံးပြုနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ Marzouqa ၏ အခြား တွန်းအား တစ်ခုမှာ သူ ကိုးကွယ်ရာ ဘာသာဖြစ်သည်ဟု ဆိုသည်။ “နိုင်ငံသားတွေကို အလုပ်အကျွေးပြုခြင်းက မွတ်စလင်ကောင်းတစ်ယောက်ရဲ့ လမ်းစဉ်ပါ” ဟု သူက ပြောသည်။ “ဒီ ဦးစီးဌာနနဲ့ ပတ်သက်ပြီး လူတွေ မကျေမနပ် ပြောနေ

ကြတာကို မကြာခင် ကြားနေခဲ့တာပါ” ဟု ပြောသည်။

၁၉၉၁၊ ဇူလိုင်တွင် ဝန်ကြီးများကောင်စီက Mazouqa ကို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့ပါသည်။ Marzouqa က ဦးစီးဌာနတစ်ခုလုံး အလှည့်အပြောင်း ဖြစ်ရေး (department-wide turnaround) အတွက် ဦးစီးဆောင်ရွက်ရန် စတင်ခဲ့သည်။ ခေါင်းမာသည့် ဝန်ထမ်းများ၏ အတိုက်အခံပြုခြင်း၊ ဝန်ထမ်းတိုးချဲ့ ခန့်အပ်ရန်နှင့် လျှော့ချရန် မလွယ်ကူသည့် တင်းကျပ်လှသော ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း စည်းမျဉ်းများနှင့် နိမ့်ပါးသည့် ဘတ်ဂျက် အနေအထားများ စသည့် အကြပ်အတည်းများ အကြားမှ Marzouqa နှင့် သူ၏ အဖွဲ့သည် ဦးစီးဌာန၏ ပြဿနာများအား ဖြေရှင်းနိုင်မည့် နည်းလမ်း များစွာကို ကြံဆဖန်တီးခဲ့ကြပါသည်။ ဦးစီးဌာန အတွင်းမှပင် စတင်ပေါ်ပေါက်ခဲ့သည့် အကျယ်အပြန့် ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးအစီအစဉ်များ (widespread reforms) ဖြင့် ဦးစီးဌာန၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲခဲ့ပြီး၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို နှောင့်နှေးစေသည့် အဆင့်များကို ဖယ်ရှားခဲ့သည့်အပြင်၊ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးမှုကို ပိုမိုချဲ့ထွင်ခဲ့၍၊ နည်းပညာများ အဆင့်မြှင့်တင်ခဲ့ကာ၊ ဝန်ထမ်းများ၏ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်းအား ကို တိုးမြှင့်ပေးခဲ့ပါသည်။ “အတိုင်ပင်ခံ ကုမ္ပဏီတစ်ခု ငှားဖို့ ငွေကြေးမတတ်နိုင်ဘူးဗျာ၊ ဒါကြောင့် ကိုယ့်ဟာကိုယ် ရအောင်လုပ်ခဲ့တာပဲ” ဟု Marzouqa က ပြောသည်။ သူ၏ တာဝန်သက်တမ်းကုန်ဆုံးသည့် ၁၉၉၆ ခုနှစ်သော ရောက်သောအခါ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားဆိုင်ရာ စာရွက်၊ စာအုပ်တစ်ခုခု ရရှိရန် သို့မဟုတ် အသစ်ပြန်လည်ပြုလုပ်ရန် တို့အတွက် ပျမ်းမျှကြာချိန်မှာ ၂ နာရီအထိ လျော့ကျ သွားခဲ့ ပါသည်။²

စိန်ခေါ်မှု (THE CHALLENGE)

၁၉၂၁ ခုနှစ်တွင် Transjordan Emirate ဟူ၍ ဖော်ဘွားနိုင်ငံတစ်ခုအဖြစ် ထူထောင်ခဲ့ပြီးနောက် ဂျော်ဒန် တပ်မတော်သည် (အစပိုင်း၌ ဗြိတိသျှလက်အောက်မှ ဖြစ်သည်) နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ပြန်လည်ပြုလုပ်ခြင်း တို့ကို စီမံခန့်ခွဲခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးများကောင်စီမှ နိုင်ငံသား

အဆင့်/အနေအထားဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန (Department of Civil Status) ကို ၁၉၆၈ ခုနှစ်တွင် ဖန်တီး တည်ထောင်ခဲ့ချိန် မတိုင်မီက နိုင်ငံသားအဆင့်/ အနေ အထား ဆိုင်ရာ အထောက်အထား စာရွက်များ (Civil status documents) ဖြစ်သည့် မွေး၊ သေ စာရင်းများ၊ အိမ်ထောင်စု စာရင်းများ၊ မှတ်ပုံတင်ကဒ်များကို သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးက ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ သည်။ ၁၉၈၈၊ ဇန်နဝါရီတွင် ကောင်စီက ထိုလုပ်ငန်း နှစ်ရပ်ကို ပေါင်းကာ နိုင်ငံသားအဆင့်/ အနေအထား နှင့် နိုင်ငံကူး လက်မှတ် ဦးစီးဌာန (Civil Status and Passports Department) ဟူ၍ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနအတွင်း၌ အသစ်ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ညွှန်ကြား ရေးမှူးချုပ် တစ်ဦးဖြင့် ဦးဆောင်စေခဲ့သည်။ “နိုင်ငံသားအဆင့်/အနေအထား နဲ့ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် နှစ်မျိုးစလုံးက နိုင်ငံသားတွေကို သက်သေခံကိုယ်စား ပြုပေးတဲ့ အထောက်အထား စာရွက်၊ စာအုပ်တွေပါ” ဟု CSPD အရာရှိဟောင်း ဖြစ်သူ Hamdan က ပြော သည်။ “လုပ်ငန်း နှစ်ခုစလုံးက ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ နိုင်ငံသား ဖြစ်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေ (Jordanian Law of Nationality) က သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားတဲ့ အတိုင်း ဆောင်ရွက်ရ တာဖြစ်ပါတယ်။ လျှောက်ထားဖို့အတွက် လိုအပ်တဲ့ အရာတွေက အတူတူပါပဲ။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွေ မှာအချက်အလက်တိကျမှန်ကန်ဖို့ လိုအပ်နေတဲ့အချိန် မှာ ကောင်စီအနေနဲ့ ဒီလုပ်ငန်းနှစ်ရပ်ကို ပေါင်းစည်း လိုက်တာက သဘာဝကျပါတယ်။” ဟု ဆိုသည်။

ပေါင်းစည်းခဲ့ပြီးနောက်ပိုင်းတွင် ဦးစီးဌာန အသစ်သည် စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်လာခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ “ဦးစီးဌာနအတွက် ရှင်းလင်းပြတ်သားတဲ့ အနာဂတ် အမြော်အမြင် မရှိခဲ့ဘူး” ဟု Hamdan က ထိုအချိန်ကို ရည်ညွှန်းလျက် ပြန်ပြောပြသည်။ လုပ်ငန်းနှစ်ခုပေါင်း ပြီးချိန်မှစ၍ ၁၉၈၈ မှ ၁၉၉၀ အကြား ဦးစီးဌာနကို ဦးဆောင်ညွှန်ကြားခဲ့သူ Issa Omari (သူသည်လည်း ပြည်သူ့လုံခြုံရေးဦးစီးဌာနမှ အထူးအရာရှိဟောင်း တစ်ဦး ဖြစ်သည်) က “ကျွန်တော်တို့က ဒီလုပ်ငန်းနှစ် ခုကို ဘယ်လို ပေါင်းစည်း ဆောင်ရွက်သင့်တယ် ဆိုတာ တိတိပပ မသိခဲ့ဘူးဗျ။ တစ်ဖက်နဲ့ တစ်ဖက်က လည်း ပြိုင်ဆိုင်နေကြတယ်လေ။ အဲ့ဒီတော့ ဒီ ဦးစီး ဌာနအသစ်ကို ဘယ်လို လည်ပတ်ဆောင်ရွက်သင့်

တယ် ဆိုတာ ရေရေရာရာ မရှိခဲ့ဘူး။ တကယ့် အရှုပ် အထွေးကြီးပဲ” ဟု ပြောပြသည်။

တစ်သမတ်တည်းမဖြစ်ဘဲ၊ အဆင်ပြေအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိသည့် ဝန်ဆောင်မှုအခြေအနေ သည် လုပ်ငန်းစဉ်များ (processes) ၊ ဝန်ထမ်းနှင့် အလုပ်ပမာဏ ခွဲဝေမှု (employee and workload distribution) ၊ ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်မှုနှင့် စိတ်အား တက်ကြွမှု (employee performance and motivation) နှင့် နည်းပညာ အသုံးပြုနိုင်မှု အနေ အထား (technology use) ဟူသော နယ်ပယ် လေးခုမှ အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်များ ကြောင့် ပေါ်ပေါက် လာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ပြဿနာများလှသည့် လုပ်ငန်းစဉ် (Problematic Process)

လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ ဝန်ထမ်းအင်အားများစွာ အသုံးပြုပြီး အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာ တွင် ပုံမှန် တစ်သမတ်တည်း တည်တည်ငြိမ်ငြိမ် မဖြစ်ခဲ့ပါ။ ဥပမာအားဖြင့် အရှုပ်ထွေးဆုံးလုပ်ငန်းစဉ် များဖြစ်သည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ပြန်လည်ပြုလုပ်ခြင်းတို့တွင် ဝန်ထမ်း ၁၀ ဦးမှ လက်ဖြင့် ကိုယ်တိုင် ကိုယ်ကျ လုပ်ဆောင်ရသည့် အဆင့် (manual steps) ၁၂ ဆင့် ပါဝင်နေပါသည်။ လျှောက်လွှာအများစုကို နေ့စဉ် ဆောင်ရွက်ပေးနေ သည့် အန်မန်ရှိ ရုံးချုပ်တွင် တစ်နေ့လျှင်ပျမ်းမျှ လျှောက်လွှာ ၃၀၀-၄၀၀ ဝန်းကျင်ခန့်သည် လေးလွှာ အဆောက်အဦ၏ ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်း (archives) ရှိထားရှိသည့် မြေအောက်ခန်း၊ စာရင်းကိုင်များရှိသည့် မြေညီထပ်နှင့် တတိယထပ်၊ ရုံးမန်နေဂျာနှင့် ဧည့်ကြို များရှိသည့် ဒုတိယထပ်၊ ပုံနှိပ်ပရင်တာ ဝန်ထမ်းများ ရှိသည့် ပထမထပ် နှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ရှိသည့် စတုတ္ထထပ်တို့ အကြားတွင် တစ်လွှာမှတစ်လွှာ၊ တစ်လက်မှတ်တစ်လက် တက်ဆင်းသွားလာ နေရသည်။

နောင်နှေးကြန့်ကြာမှုများမှာ လုပ်ငန်းစဉ်တိုင်း ၏ အဆင့်တိုင်းတွင် ပုံမှန်လိုပင် ဖြစ်နေခဲ့သည်။ လိုသည်ထက်ပိုသော အသေးစိတ်အချက်အလက်များ ကို ဖြည့်ထားရန်လိုအပ်သည့် ရှုပ်ထွေးသော လျှောက် လွှာပုံစံများက နိုင်ငံသားများကိုရော ဝန်ထမ်းများကိုပါ

အခက်အခဲ ဖြစ်စေပါသည်။ ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်းများ မှာလည်း စနစ်တကျ စီစဉ်ထားမှု မရှိဘဲ ပရမ်းပတာ ဖြစ်နေခဲ့သည်။ တောင်ပုံရာပုံ ဖိုင်တွဲများမှာ “ဖွင့်လှက် သားဖြင့်၊ ပြန်ကျရှုပ်ပွနေပြီး ကြွက်များပင် အနီး ဝန်းကျင်တွင် ပြေးလွှား နေကြသည်” ဟု Omari က ပြန်လည် ပြောပြသည်။ ထို့အပြင် ထုတ်ပေးသည့် နိုင်ငံ ကူးလက်မှတ်တိုင်းကို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ကိုယ်တိုင် လက်မှတ်ရေးထိုးပေးရန် လိုအပ်ပါသည်။ ညွှန်ကြား ရေးမှူးချုပ် (သို့မဟုတ်ရုံးခွဲ ညွှန်ကြားရေးမှူး) သည် လျှောက်လွှာများကို နေ့လည် ၁၂ နာရီခွဲတွင် ပုံမှန် လက်မှတ်ထိုးပေးလေ့ရှိသောကြောင့်၊ အရေအတွက် မည်မျှပင် ပြီးစီးသည် ဖြစ်ပါစေ ဝန်ထမ်းများ သည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ပြီးစီးသလောက်ကို မွန်းလွဲ ၁ နာရီတိတိတွင် ဖြန့်ဝေပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် လျှောက် ထားသူများက ဦးစီးဌာန၌ စုဝေးစောင့်ဆိုင်းနေရပြီး ဝန်ထမ်းများက နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များကို ပစ်ပေးပါ သည်။ အစိုးရ၏ စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ အရ စာရင်းကိုင်များသည် ၎င်းတို့၏ ငွေစာရင်းများတွင် ဂျော်ဒန် ဒိုင်နာငွေ ၅၀ (US\$ 70 ခန့်) ထက် ပိုပြီး သိမ်း ဆည်းထားခွင့် မရှိပါ။ ထို့ကြောင့် အခြံတမ်းပင် ၎င်းတို့ သည် နေ့ခင်း ၁ နာရီရောက်ချိန်တွင် ရုံးရှိ မပြီးပြတ် သေးသော၊ ငွေပေးသွင်းရန်လိုသည့် လျှောက်ထားသူ နိုင်ငံသားများကို ထားရစ်ခဲ့ပြီး ဘဏ်သို့ ငွေသွင်းရန် ထွက်သွားကြပါသည်။ “တစ်ခါတစ်လေမှာ လျှောက် ထားမှု လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်တစ်ခုစီအတွက် တစ်ရက် လုံးမက ကြာနိုင်ပါသည်။” ဟု Hamdan က ပြော သည်။ ဝန်ထမ်းများက လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်တိုင်းတွင် လျှောက်လွှာများကို ပြီးစီးအောင် မလုပ်ဘဲ ထား သဖြင့် အလုပ်ကြေးများ ပိုပို များလာခဲ့သည်။

အလုပ်ပမာဏအပေါ် စိုးရိမ်ပူပန်မှုများ (Workload worries)

ပေါင်းစည်းလိုက်သည့် ဦးစီးဌာနသည် နိုင်ငံ သားအဆင့်/အနေအထား (civil status) လုပ်ငန်းနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် (passport) လုပ်ငန်း တို့ကို ဆက်လက်၍ သီးခြားစီ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ တစ်ဘက်စီ တွင် မန်နေဂျာတစ်ဦးစီခန့်အပ်ထား၍ မူဝါဒရေးရာ ကိစ္စများကို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်စေသည်။

စနစ် အတွင်းမှ တင်းကြပ်မှုများကြောင့် ဦးစီးဌာန အနေဖြင့် အချိန်ကာလအလိုက် အမျိုးမျိုးသော စာရွက်စာတမ်းများ လျှောက်ထားမှု မြင့်မားလေ့ရှိ သောအခြေအနေများကို ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု အပေါ် အဟန့်အတား ဖြစ်စေခဲ့သည်။ နွေရာသီ ကာလအတွင်း၌ မိသားစုများ အပန်းဖြေခရီးထွက်ခြင်း၊ ပြည်ပရောက်နေသည့် နိုင်ငံသားများ ပြန်လာခြင်း နှင့် ပါလက်စတိုင်းလူမျိုးများ အနောက်ဘက် ကမ်းမြောင် ဒေသသို့ သွားရောက်လည်ပတ်ခြင်း တို့ကြောင့် နိုင်ငံ ကူးလက်မှတ် လျှောက်ထားခြင်းနှင့် အသစ်ပြန်လည် ပြုလုပ်မှုများ မြင့်မားလေ့ ရှိပါသည်။ အလုပ်ပမာဏ မှာ ဟာဂျီ နှင့် အုမ်ရာ (Hajj and Umra) ဘုရားဖူး ရာသီ နှင့် ကျောင်းစာသင်နှစ်ပြီးဆုံးချိန် တို့တွင်လည်း သိသိ သာသာပင် များပြားလေ့ ရှိသည်။ ကျောင်းသားများ အနေဖြင့် ကောလိပ်ကျောင်း များသို့ လျှောက်ထားရာ တွင် CSPD ဦးစီးဌာနမှ ထုတ်ပေးသည့် တရားဝင် စာရွက်၊ စာတမ်းများ ရရှိရန် လိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းအများစုမှာ မိမိသင်တန်းရရှိထား သောအထောက်အထားစာရွက်/စာအုပ် (document) အမျိုးအစားကိုသာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်စွမ်း ရှိ ကြသည်။ မွေးစာရင်း သို့မဟုတ် သေစာရင်း ထုတ်ပေး ရန် သင်တန်းရရှိထားသည့် ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံ ကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းကို မဆောင် ရွက်တတ်ကြပါ။ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးသူများ သည်လည်း အလားတူပင်ဖြစ်သည်။ လျှောက်ထားမှု ပမာဏ အတက်အကျ အချိန်များကို ကိုင်တွယ်နိုင်ရန် ဝန်ထမ်းအသစ်များ ငှားရမ်းခန့်ထားရန်မှာလည်း မဖြစ် နိုင်ပါ။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ဗြူဂျီ သည် ပုံမှန်အားဖြင့် နှစ်စဉ် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုကို အနည်းငယ်မျှသာ ကန့်သတ် ခွင့်ပြုသောကြောင့် ဖြစ် သည်။ ဦးစီးဌာနအနေဖြင့် ရာသီအလိုက် လျှောက် ထားမှု ပမာဏ အပြောင်းအလဲ များကို ဖြေရှင်းနိုင်မည့် နည်းလမ်းတစ်ခု လိုအပ်လျက် ရှိနေခဲ့ ပါသည်။

အလုပ်ခွဲဝေမှုဆိုင်ရာ ဒုတိယပြဿနာ တစ်ခု မှာ ဦးစီးဌာနရုံးခွဲများ၌ ဝန်ထမ်းခန့်ထားမှု ဆိုင်ရာ ကိစ္စ ဖြစ်သည်။ ဒေသများစွာတွင် နိုင်ငံသားများသည် ရုံးခွဲ တစ်ခုသို့ ရောက်ရှိရန် ကီလိုမီတာ ၂၀၀ နီးပါး သွား

ရောက်၍ သို့မဟုတ် အန်မန်ရှိ ရုံးချုပ် သို့ တိုက်ရိုက် သွားရောက်၍ လျှောက်ထားခြင်း ပြုရပါသည်။ ဦးစီးဌာနသည် ရုံးခွဲများ၌ လျှောက်ထားမှု အရေအတွက်ကို စောင့်ကြည့် သိရှိခြင်း မရှိသည့် အတွက် အလုပ်ပမာဏအလိုက် ဝန်ထမ်းအင်အား ချထားပေးနိုင် မည့် စနစ် မရှိခဲ့ပါ။ ဝန်ထမ်းချထားပေးရာတွင် ဝန်ထမ်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှု၊ ရုံးခွဲရှိရာ ဒေသ၏ လူဦးရေ သိပ်သည်းမှု အနေအထား သို့မဟုတ် ရုံးခွဲ၏ လျှောက်လွှာ ရရှိမှု ပမာဏ တို့အပေါ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ “နယ်ဘက်ဒေသက ရုံးခွဲတွေက တစ်ရက်မှာ လျှောက်လွှာ နှစ်ခု၊ သုံးခု လောက်ပဲ ရနေတဲ့ အချိန်မှာ အန်မန်၊ Irbid ၊ Aqaba တို့လို မြို့ပြတွေမှာ ရှိတဲ့ ရုံးခွဲတွေကျတော့ တစ်ရက်ကို လျှောက်လွှာပေါင်း ရာနဲ့ချီ လက်ခံဆောင်ရွက်ပေးနေရတယ်။” ဟု Marzouqa က ပြောသည်။ “နယ်ဘက်ရုံးတွေမှာ ဘာအလုပ်မှ မရှိတဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ ရှိနေပြီး၊ အလုပ်များတဲ့ ရုံးတွေမှာကျတော့ ဝန်ထမ်း မလုံလောက်မှု တွေ ဖြစ်နေတာ” ဟု ဆိုသည်။

*စိတ်အားတက်ကြွမှု မရှိသည့် ဝန်ထမ်းများ
(Unmotivated employees)*

ဦးစီးဌာန၏ ဝန်ထမ်းများမှာ ပရော်ဖက်ရှင်နယ် ပီသစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်မှု ကင်းမဲ့နေခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများသည် “လတ်လျားလတ်လျားနဲ့ အတင်းပြောလိုက်၊ သတင်းစာဖတ်လိုက်၊ လက်ဘက်ရည်၊ ကော်ဖီ တစ်အိုးပြီး တစ်အိုး သောက်လိုက် လုပ်နေခဲ့ကြတာ” ဟု Marzouqa က ပြန်လည် ပြောပြသည်။ ကလေး မိခင်ဝန်ထမ်းများကလည်း အလုပ်သို့ ကလေးများ ခေါ်ဆောင်လာခဲ့ကြသည်။ “ကလေးတွေက လေးဖက်ထောက်လျှောက်သွားပြီး လူတွေ ခြေထောက်တွေ ကြားထဲလည်း ရောက်လို ရောက်ပေါ့လေ၊ ပုံနှိပ်ထုတ်တာဝန်ယူထားတဲ့ အမျိုးသမီးတွေကလည်း ဘာမှ ဟုတ်တိပတ်တိ အလုပ်မလုပ်ဘဲ အတင်းပြောနေကြတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေဟာ တစ်ချိန်လုံး စားဖို့ ထွက်သွားလိုက်၊ ဆုတောင်းဖို့ ထွက် သွားလိုက် လုပ်နေကြတာပဲ” ဟု သူက ပြောသည်။ မကြာခဏပင် ဝန်ထမ်းများသည် မွန်းလွဲ ၂ နာရီ ခန့်တွင် ရုံးဆင်း အိမ်ပြန်လေ့ ရှိခဲ့သည်။

နိုင်ငံသားများနှင့် ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ဝန်ထမ်းများမှာ “စိတ်ရှည်မှုမရှိ၊ ယဉ်ကျေးပျူငှာမှု မရှိ၊ မောက်မာပြီး၊ ယေဘုယျအားဖြင့် အကူအညီ မဖြစ်ကြပါ” ဟု ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ပြုစုရေး ညွှန်ကြားရေးမှူးဟောင်း Al-Kayed က ပြောသည်။ ဂျော်ဒန် နိုင်ငံတွင်၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများသည် အစဉ်အလာအားဖြင့် အထက်စီးမှသာ ဆောင်ရွက်သည့် ယဉ်ကျေးမှု တစ်ခု ရှိနေခဲ့ရာ CSPD သည် လည်း အလားတူ ပင် ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့ကို စိတ်အခန့်မသင့်အောင် လုပ်သည့် လျှောက်ထားသူများ၏ လျှောက်လွှာများအား စားပွဲပေါ်တွင် ဤအတိုင်းပင် ရက်ပေါင်းများစွာ ပစ်ထားပြီး တမင် တကာပင် ကြန့်ကြာအောင် ပြုလုပ်လေ့ ရှိခဲ့သည်။ ထို့အပြင် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံသားများ၏ မိသားစု အမည် (surname) သည် လျှောက်ထားသူ၏ လူမှုအနေအထား၊ လူမျိုးနှင့် မျိုးနွယ်စု အဆင့် စသည့် အကြောင်းအရာ အတော် များများကို ညွှန်ပြနေသည် ဖြစ်ရာ ဦးစီးဌာန ဝန်ထမ်းများက အချို့သော လျှောက်ထားသူများကို အလွယ်တကူပင် ခွဲခြား ဆက်ဆံမှု ပြုနိုင်ပါသည်။ အမှန်တကယ်လည်း ထိုသို့ မကြာခဏ ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ပြုခဲ့ကြပါသည်။ မြိမ်းခြောက် ငွေတောင်းခံခြင်းမှာ ပုံမှန်ပင် ဖြစ်ပျက်နေခဲ့သည့် အပြင် ဝန်ထမ်းများသည် မကြာခဏပင် ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်များကို အသုံးချ၍ လျှောက်လွှာအဟောင်းများမှ အသုံးပြုပြီးသား တံဆိပ်ခေါင်းများ ပြန်ရောင်းခြင်း စသည့် အခြားကြားပေါက် အလုပ်များ ကိုလည်း လုပ်ဆောင်လေ့ ရှိခဲ့သည်။ “စိတ်နေစိတ်ထားနဲ့ အမှုအကျင့်တွေ ပြောင်းဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒါတွေကြောင့် ဝန်ဆောင်မှုတွေ အပေါ်မှာ ဆိုးကျိုး သက်ရောက်မှု ဖြစ်နေပါတယ်။ အတော်ကို မလွယ်ကူတဲ့ ကိစ္စပါ” ဟု Al-Kayed က ပြောသည်။ CSDP ၏ သက်တမ်းရင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သူ Quadah က “လျှောက်ထားသူတွေဟာ အဆက်အသွယ်တွေ၊ လာဘ်ထိုးငွေတွေ သုံးပြီး လုပ်ရတော့တာပဲ။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ တစ်ခြားနည်းနဲ့လည်း အလုပ်ကို ပြီးအောင်လုပ်လို့မှ မရခဲ့တာကိုး” ဟု ဆိုသည်။

နည်းပညာဆိုင်ရာ အခက်အခဲများ (Technological hurdles)

ဦးစီးဌာနတွင် ၁၉၈၃ ခုနှစ်ကတည်းကပင် ကွန်ပျူတာများ ရှိနေခဲ့သော်လည်း အများစုမှာ အသုံးပြုခြင်းမရှိခဲ့ပေ။ ဝန်ထမ်းအနည်းငယ်မျှသာကွန်ပျူတာ တတ်ကျွမ်းမှု ရှိကြပါသည်။ ထို့အပြင် စက်များမှာ CSPD မှ ကိုင်တွယ်လျက်ရှိသော အရေအတွက်များပြားလှသည့် ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက် (data) များကို ကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင် ပေးနိုင်လောက်သည့် လုပ်ဆောင်မှု စွမ်းအား (processing power) နှင့် မှတ်ဉာဏ်အား (memory) မရှိပေ။

ကွန်ပျူတာပစ္စည်းများကိုလည်း ရုံးခွဲများအကြား ညီမျှစွာ ဖြန့်ဝေပေးမှု မရှိသဖြင့် ရုံးခွဲအများစုမှာ ဦးစီးဌာန၏ အန်မန်ရှိ ပင်မ ဆာဗာ (main server) ဖြင့် ချိတ်ဆက်ထားနိုင်ခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ ရုံးခွဲများသည် လျှောက်လွှာများကို ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်းတင်ရန်အတွက် အန်မန်သို့ စာတိုက်မှ ပေးပို့သောကြောင့် ပရမ်းပတာ၊ အစီအစဉ်မကျ ဖြစ်နေသည့် ဗဟိုရုံးအတွက် ပိုပြီး ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေခဲ့ပါသည်။ “ရုံးခွဲတွေကနေ ပို့လိုက်တဲ့ စာတွေက နေရာအထားမှားတာ၊ ဒီအတိုင်းပစ်ထားတာ၊ ဒါမှမဟုတ် စာတွေထဲမှာ ပျောက်သွားတာတွေ ခဏခဏ ဖြစ်နေတာပဲ” ဟု Hamdan က ပြောသည်။ “ပြောစရာဆိုစရာ ရှိလာရင် သူတို့ဆီ ဖုန်းလှမ်းဆက်ပြီး ပြောရတယ်။ တစ်ခါတစ်လေမှာ မေးဖို့ မြန်းဖို့ကို နာရီနဲ့ချီပြီး ကြာသွားတယ်။” ဟု ဆိုသည်။

ဝန်ထမ်းများသည် ကွန်ပျူတာများရှိနေသော်လည်း အသုံးပြုခြင်းမရှိဘဲ အချက်အလက်များအား လယ်ဂျာစာအုပ်များအတွင်းသို့ ရေးသွင်းနေခဲ့ကြရသည်။ အသေအချာ စစ်ဆေးနိုင်ခြင်းမရှိပါက ဤသို့ လက်ဖြင့် ဆောင်ရွက်ခြင်းတွင် အမှားအယွင်းများ မြောက်များစွာ ပါဝင်နေလေ့ ရှိပါသည်။ “သားက အမေထက် အသက်ကြီးနေတာမျိုး မကြာခဏ တွေ့ရတယ်” ဟု Omari က ပြောသည်။ အမည်များ ဆင်တူဖြစ်နေခြင်းက ထိုကဲ့သို့သော ရေးသွင်းမှု အမှားများကို ဖြစ်စေတတ်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် Mohammad ဟု သော အမည်ကို အာရပ် စာလုံးပေါင်း အမျိုးမျိုးဖြင့် ရေးသားထားနိုင်ပါသည်။ မည်သို့သော စာလုံးပေါင်းဖြင့် ရေး

မည်မှာ ဝန်ထမ်းများအပေါ်တွင်သာ မူတည်နေပါသည်။ အခြားသော အမည်များမှာ အမျိုးသား သို့မဟုတ် အမျိုးသမီး အမည်များဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်း များစွာ သည် လျှောက်လွှာ မှတ်တမ်းများကို စစ်ဆေးစဉ် ကျား၊ မ ကို မိမိ စိတ်ထင်သလို သတ်မှတ်လေ့ ရှိခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာနဝန်ထမ်းများသည် အမည်စာလုံးပေါင်း တစ်ခု၏ ယခင်မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်းများ (archives) တွင်ရှာဖွေ မတွေ့သည့် အခါ သို့မဟုတ် လျှောက်ထားသူနိုင်ငံသားများအား လျှောက်လွှာများတွင် အမည်စာလုံးပေါင်း အမျိုးမျိုးဖြင့် ရေးမှတ်ထားသည့် အခါတို့တွင် ထုတ်ပေးပြီး သား စာရွက်/စာအုပ်တို့ကို အမှုမဲ့၊ အမှတ်မဲ့ ပြန်ထုတ်ပေးမိလေ့ ရှိခဲ့သည်။ မိသားစုအမည်များ (surnames) တစ်မျိုး၊ တစ်မည်တည်း မဖြစ်ခြင်းကြောင့် အထောက်အထား မှတ်တမ်းတင်မှု သည်လည်း ခိုင်လုံ၊ တရားဝင်မှု မရှိ ဖြစ်ရသောကြောင့်၊ တရားရုံးတစ်ခု သို့ ထပ်မံ သွား ရောက်ပြီး မိသားစု အမည် စာလုံးပေါင်းကို တရားဝင် တစ်သမတ်တည်း ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြရသည်။

CSPD တွင် နှစ်ပေါင်း လေးဆယ်နီးပါး လုပ်ကိုင်ခဲ့ရာမှ ရရှိခဲ့သော အတွေ့အကြုံ၊ အသိအမြင် တို့ကြောင့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝန်ထမ်းများကပင် ဦးစီးဌာန၏ “စွယ်စုံကျမ်းကြီး” ဟု ခေါ်ဆိုခံရလေ့ရှိသော Hamdan က “ဘယ်ကိစ္စတစ်ခုမဆို အချိန်ယူတာ ကြာလွန်းတာကြောင့်လို့ ဘာမှ ဖြစ်မလာတာ” ဟု ပြဿနာများကို ခြုံငုံ သုံးသပ်ပြောသည်။

တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ရန် မူဘောင်ချမှတ်ခြင်း (FRAMING A RESPONSE)

၁၉၉၁ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လတွင် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် ဖြစ်လာသည့် အခါတွင် Marzouqa သည် ဤစိန်ခေါ်မှု အခက်အခဲများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် စတင်စီစဉ်ခဲ့သည်။ ပင်လယ်ကွေ့အကြပ်အတည်းကြောင့် ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အလုံးအရင်းဖြင့် ပြောင်းရွှေ့ဝင်ရောက်လာမှုများနှင့်အတူ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ လျှောက်ထားခြင်းနှင့် အသစ်ပြုလုပ်ခြင်းတို့ ရုတ်တရက် မြင့်မားလာခဲ့သဖြင့် ပိုပြီး ခက်ခဲကြပ်တည်းမှုများ ဖြစ်မလာခင် အလျှင်အမြန် တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းနိုင်ရန်

လိုအပ်နေခဲ့ပါသည်။ ထိုနှစ်ကုန်တွင် Marzouqa သည် စုပေါင်း အလှည့်အပြောင်းဖြစ်ရေး မဟာဗျူဟာတစ်ရပ် (a concerted turnaround strategy) ကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် စီမံဆောင်ရွက်ချက် အမျိုးမျိုးကို စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။

ဦးစီးဌာနသို့ လူသစ်တစ်ဦးအဖြစ် ရောက်ရှိလာသည် ဖြစ်သောကြောင့် Marzouqa သည် အဓိကကျသည့် ကိစ္စရပ်များကို ဖော်ထုတ်ရန်နှင့် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရန်အတွက် သတင်းအချက်အလက်များ လိုအပ်ကြောင်းကို နားလည် သဘောပေါက်ထားခဲ့သည်။ တာဝန်စယူပြီး အစောပိုင်း လ များတွင် သူသည် အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ်များ ထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၏ သိမ်မွေ့ ရှုထောင့်သည့် အသေးစိတ် ကိစ္စများကို နားလည် သိရှိနိုင်ရန် အတွက် Hamdan ကဲ့သို့သော ဦးစီးဌာန၏ ဝါရင့်အမှုထမ်းများအပြင် အောက်အဆင့်မန်နေဂျာများဖြင့်ပါ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် သူသည် ဂျော်ဒန်တက္ကသိုလ်မှ Khadra နှင့် ထိုစဉ်က စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးဆိုင်ရာ ကော်မတီ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဖြစ်သူ Al-Kayed စသည့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်ပုဂ္ဂိုလ်များဖြင့်လည်း တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ဦးစီးဌာန၏ နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများနှင့် မည်သို့ ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်နိုင်မည် စသည်တို့ကို ဆွေးနွေးခဲ့သည်။ "တစ်ပတ်အတွင်းမှာပဲ သူဟာ ဦးစီးဌာနမှာဖြစ်နေတဲ့ ပြဿနာတွေကို နားလည် သဘောပေါက်လာတယ်။ အဲဒီနောက်မှာ သူက ဒီပြဿနာတွေအတွက် ဖြေရှင်းနိုင်မယ့် နည်းလမ်းတွေရဖို့ သူတွေ့နိုင်သမျှ လူတော်တော်များများနဲ့ တွေ့ပြီး ဆွေးနွေးခဲ့တယ်" ဟု Qudah က ပြောပြသည်။

Marzouqa က မန်နေဂျာများ အားလုံးကို လျှောက်လွှာအရေအတွက်ပမာဏ၊ နေ့စဉ် လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ ပြဿနာများသည့်ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆောင်ရွက်ချက် နှောင့်နှေးမှုများ စသည့် အချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် အစီရင်ခံစာများကို နေ့စဉ် အပတ်စဉ်နှင့် လစဉ် ပြင်ဆင်တင်ပြစေခဲ့သည်။ နှစ်လ တိုင်အောင် Marzouqa ၊ Hamdan နှင့် အခြား မန်နေဂျာများသည် ဦးစီးဌာန၏ ဝန်ဆောင်မှု ကောင်တာများတွင် နေ့စဉ် နာရီ အတန်ကြာ ထိုင်၍ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဝန်ထမ်း

များ၏ နိုင်ငံသားများအပေါ် ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်ပေးပုံများကို အသေးစိတ်ရေးမှတ်ခဲ့ကြသည်။ ယင်းအစီရင်ခံစာများတွင် အရာရှိများသည် အဓိကပြဿနာနယ်ပယ်များကို ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့သည်။ "ဒါက တကယ်ကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ပြီး အကြံဉာဏ်ရယူနိုင်ခဲ့တဲ့ လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခု ဖြစ်ပါတယ်။" ဟု Marzouqa က ပြောသည်။ "ကျွန်တော်တို့က လူတွေကို တွေ့နိုင်သမျှ တွေ့ပြီး မေးမြန်းခဲ့တယ်။ ပါမောက္ခတွေ၊ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တွေပါသလို၊ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ဝန်ထမ်းတွေ၊ လျှောက်ထားသူ နိုင်ငံသားတွေလည်း ပါပါတယ်။" ဟု ဆိုသည်။

ထို့အပြင် Marzouqa က လျှောက်ထားသူ နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းများ၏ အမူအကျင့်များနှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်ကြားပြောဆိုလိုပါက အချိန်မရွေး ဝင်ရောက်တွေ့ဆုံနိုင်စေမည့် တံခါးဖွင့်မှုဝါဒတစ်ရပ် ကိုလည်း စတင်ကျင့်သုံး ခဲ့သည်။ သူက တိုင်ကြားချက်များကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးပေးခဲ့ပြီး ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ပုံအလားအလာများ ကိုလည်း ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ Marzouqa သည် နိုင်ငံသားများ၏ တိုင်ကြားချက်များ ဆိုင်ရာ ကော်မတီ (Committee on Citizen Complaints) ကို အကြီးတန်း ဝန်ထမ်း သုံးဦးဖြင့် ဖွဲ့စည်း၍ နိုင်ငံသားများနှင့် တွေ့ဆုံစေပြီး လျှောက်လွှာများနှင့် ပတ်သက်သော အလွှဲအမှားများကို ဖြစ်ရပ်တစ်ခုစီ အလိုက် စုစည်း အစီရင်ခံစာခဲ့သည်။ ယခင်ကမူ လျှောက်လွှာများမှ အမှားအယွင်းများကို ဖြေရှင်းပြင်ဆင်လိုသည့် နိုင်ငံသားများသည် တရားရုံးတွင် တင်ပြ လျှောက်ထားခဲ့ကြရပြီး ထိုဖြစ်စဉ်မှာ နှစ်ချီပြီး ကြာနိုင်ပါသည်။ ယခုတွင်မူ နိုင်ငံသားများ၏ တိုင်ကြားချက်များကို ချက်ချင်း တုံ့ပြန်ဖြေရှင်းပေးနိုင်ပြီ ဖြစ်သည်။

ဝန်ထမ်းများအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပုံမှန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် Marzouqa သည် ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ခေတ်မီဆန်းသစ်ရေး ကော်မတီ (Development, Training and Modernization Committee) ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး CSPD ၏ ဝါရင့်အရာရှိဖြစ်သူ Hamdan ကို ဦးဆောင်စေခဲ့သည်။ ယင်းကော်မတီမှာ နောက်ပိုင်း

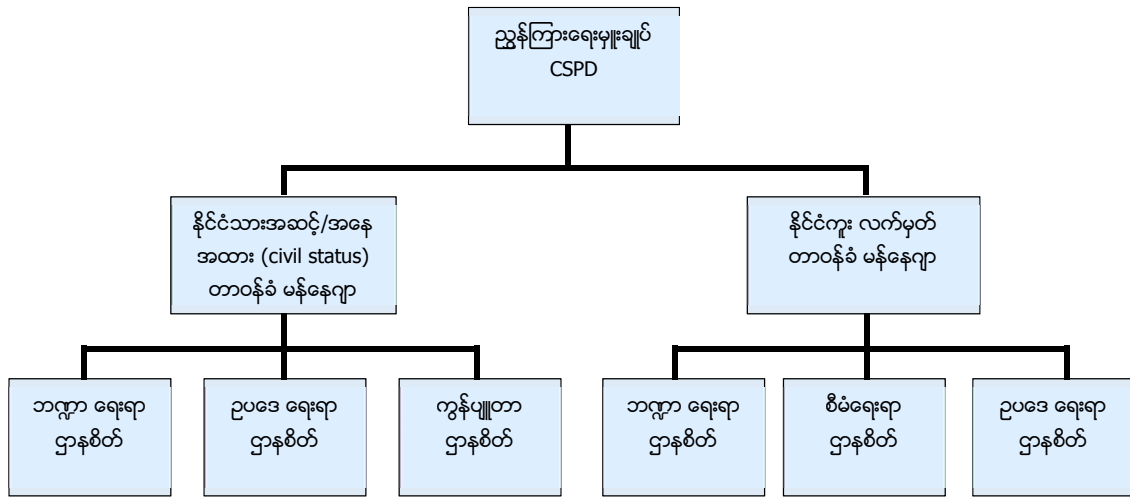
တွင် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ဌာန (Department of Administrative Development and Training) ဖြစ်လာခဲ့သည်။ ကော်မတီသည် ဝန်ထမ်းများ၏ သင်တန်း ရရှိထားမှု အဆင့်အနေအထားများကို လေ့လာခဲ့ပြီး၊ လုပ်ငန်းစဉ်များကို နှေးကွေးစေသည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များကို ဖော်ထုတ် ပေးခဲ့သည်။ စစ်တမ်းကောက်ယူမှု တစ်ခုကို ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး၊ ဝန်ထမ်းများ၏ မှတ်တမ်းများကို လေ့လာကြည့်ရှုခဲ့ရာတွင် ၃% ထက်နည်းသော ဝန်ထမ်းများကသာ သင်တန်းတက်ရောက်ဖူးခဲ့ကြပြီး၊ ဝါရင့် ဝန်ထမ်းများက ဝန်ထမ်းအသစ်များကို လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း သင်ကြားပြသမှု (on the job) မရှိသလောက်ပင် ဖြစ်ကြောင်း ကော်မတီက တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

Marzouqa နှင့် Hamdan တို့က ဝန်ဆောင်မှု ကောင်တာများ၌ ၎င်းတို့၏ လေ့လာတွေ့ရှိချက်များကို အခြေခံ၍ “နိုင်ငံသားများအပေါ် ဖော်ရွေပျူငှာမှုရှိရေး” ဦးတည်ချက်များ (“citizen friendly” objectives) ပါဝင်သည့် စာရင်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲပြုစုခဲ့ကြပြီး၊ ထိုစာရင်း ကို ဦးစီးဌာန၏ ဌာနစိတ် မန်နေဂျာများသို့ ရှင်းလင်း တင်ပြခဲ့ကြသည်။ စာရင်းတွင် လျှောက်လွှာများကို အရည် အသွေး မလျော့ကျစေဘဲ ဖြစ်နိုင်သမျှ အမြန်ဆုံး ဖြည့်ထားဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ CSPD ဦးစီးဌာန၏ “မျက်နှာလိုက် ဆောင်ရွက်ပေးသူ” ဟူသည့် ပုံရိပ်ဆိုးမှ “ဝန်ဆောင်မှု ပေးသူ” ဆိုသော ပုံရိပ်ကောင်း တစ်ခုသို့ ပြောင်းလဲရန်၊ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဓာတ် ခံယူချက်များကို ပြည်သူလူထုသို့ ဦးတည်ပြောင်းလဲရန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု မြှင့်တင်ရေး၊ ဦးစီးဌာနအတွင်းမှ အပြောင်းအရွှေ့များ အဆင်ပြေချောမွေ့မှု ရှိစေရေး နှင့် ကွန်ပျူတာ အသုံးပြုမှု တိုးမြှင့်နိုင်ရေး တို့အတွက် ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးရန် တို့ပါဝင်ပါသည်။

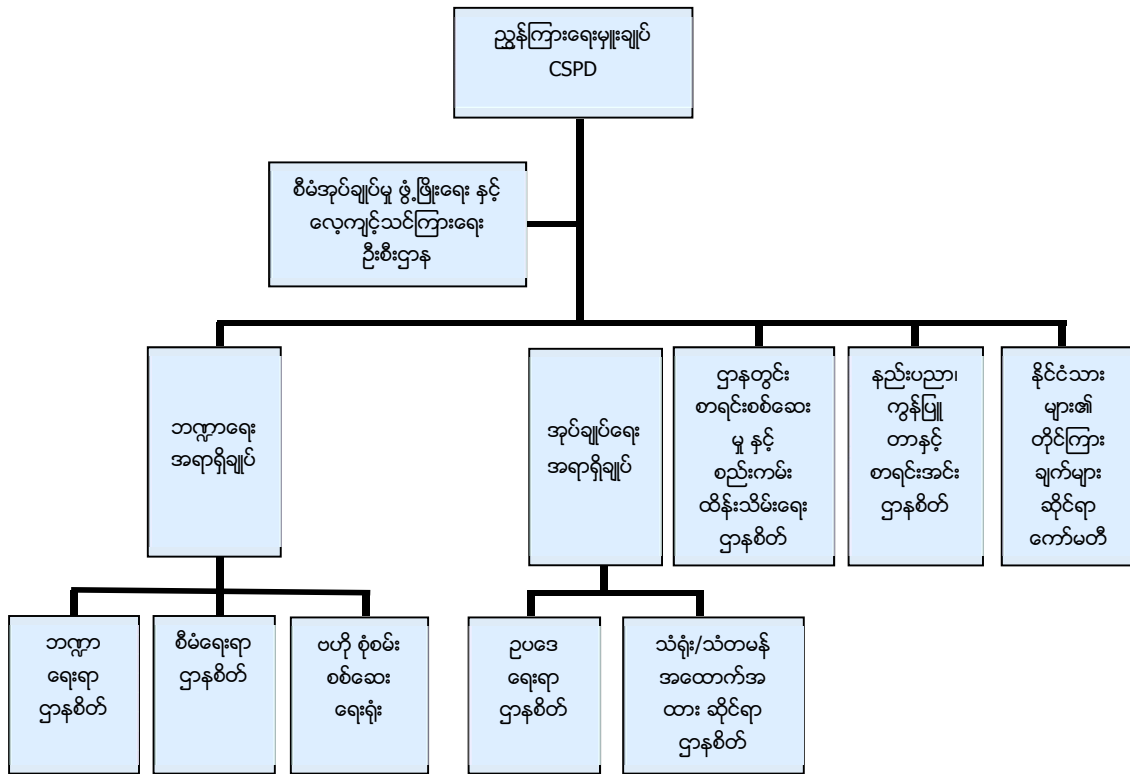
စီမံခန့်ခွဲမှုအဖွဲ့သည် အစည်းအဝေးများပြုလုပ်၍ ရှင်းလင်းပြောကြားခြင်း၊ အသိပေးစာများ ချိတ်ဆွဲထားခြင်းတို့ဖြင့် ဤဦးတည်ချက်များအား ဝန်ထမ်းများ အကြား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းစဉ် တစ်ခုချင်းအတွက် လိုအပ်သော သတင်းအချက်အလက်များအားလုံး ပါဝင်သည့် ပိုစတာများကိုလည်း ချိတ်ဆွဲပေးထားခဲ့

သည်။ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုကို အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန် Marzouqa သည် ဝန်ထမ်းများ မှ လိုက်နာစောင့်ထိန်း ရမည့် စည်းကမ်းများ (rules of thumb) ကိုလည်း ရေးဆွဲခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် တစ်ခုစီတွင် အချိန်မည်မျှ ကြာမြင့်ကြောင်း သိရှိနိုင်ရန် Marzouqa နှင့် Hamdan တို့သည် လုပ်ငန်း ကောင်တာများ၌ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခဲ့ရာတွင် အချိန်မှတ်စက်များကို (stopwatches) ကို အသုံးပြု ခဲ့ကြပြီး တွေ့ရှိချက်များအား ပျမ်းမျှအချိန် လိုအပ်မှုများ တွက်ချက်ရာတွင် အသုံးပြုခဲ့သည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက် ကြာမြင့်ချိန် လေ့လာချက်များကို အသုံးပြု၍ Marzouqa သည် ဝန်ဆောင်မှု ပေးခြင်းဆိုင်ရာ ရည်မှန်းချက် နှစ်ခု ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ပထမတစ်ခုမှာ အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ် အသစ် စတင်လျှောက်ထားသည့် နိုင်ငံသားများအား ၎င်းတို့ လျှောက်လွှာ တင်သွင်းသည့် နေ့တွင်းချင်းအပြီး ထုတ်ပေးနိုင်ရန်ဖြစ်သည်။ ဒုတိယတစ်ခုမှာ အသစ်ထပ်မံပြုလုပ်/သက်တမ်းတိုးသည့် နိုင်ငံသားများအား နှစ်နာရီအတွင်းအပြီး ရရှိ အောင် ဆောင်ရွက်ပေးရန်ဖြစ်သည်။

Marzouqa သည် ဤ ရည်မှန်းချက်များကို ရရှိရန် အတွက် CSPD ဦးစီးဌာနတစ်ခုလုံး၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ (ပုံ ၁ နှင့် ၂ တွင်ကြည့်ပါ) ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် လိုအပ်ကြောင်းကို နားလည်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံသားအဆင့်/အနေအထား (civil status) လုပ်ငန်းနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် လုပ်ငန်းများကို ခွဲခြားထားပြီး သီးခြား ဝန်ထမ်းများ၊ မန်နေဂျာများနှင့် ဘတ်ဂျက်များ ကိုယ်စီဖြင့် ဆောင်ရွက်နေခြင်းမှာ သဘာဝကျပေ။ “ဝန်ထမ်းတွေဟာ ဦးစီးဌာနတစ်ခုလုံးကို ကိုယ်စားပြုပြီးအလုပ်ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ခြင်း မရှိခဲ့ဘူး။ ကျွန်တော်က ဦးစီးဌာနကြီး တစ်ခုလုံးအတွက် အနာဂတ်ရည်မှန်းချက် တစ်ခုပဲထားချင်တယ်။ အဲဒါက တော့ တတ်နိုင်သမျှ နိုင်ငံသားတွေအပေါ် နွေးထွေးပျူငှာစွာ ဝန်ဆောင်ပေးနိုင်တဲ့ ဦးစီးဌာန ဖြစ်ဖို့ပါ။ အဲဒီလိုဖြစ်ဖို့ အတွက်က ဦးစီးဌာနအတွင်းမှာ ပိုမိုပေါင်းစည်း ဆောင်ရွက်ဖို့လိုပါတယ်။” ဟု Marzouqa က ပြောသည်။ သူသည် အလုပ်နယ်ပယ်များကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်နိုင်ရန် ကော်မတီများဖွဲ့စည်းခဲ့ခြင်းဖြင့် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှုကို စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။



ပုံ (၁) - ၁၉၈၈ မှ ၁၉၉၁ ခုနှစ်အထိ ဦးစီးဌာန၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ



ပုံ (၂) - ၁၉၉၁ မှ ၁၉၉၆ ခုနှစ်အထိ ဦးစီးဌာန၏ ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံ

အဆိုပါကော်မတီများမှာ နောက်ပိုင်းတွင် လုပ်ငန်း ဌာနများ အသီးသီး ဖြစ်လာခဲ့ပြီး၊ ယခင်က သီးခြား မန်နေဂျာ ရာထူးများဖြစ်သည့် နိုင်ငံသားအဆင့်/ အနေအထား (civil status) ဆိုင်ရာ တာဝန်ခံ

မန်နေဂျာ နှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် တာဝန်ခံ မန်နေဂျာ ရာထူးများကို ဖယ်ရှားခဲ့ပါသည်။
ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် ခတ်မီ ဆန်းသစ်ရေး ကော်မတီသည် နောက်ပိုင်းတွင် စီမံအုပ်

ချုပ်မှု ဖွံ့ဖြိုးရေး ဌာန ဖြစ်လာခဲ့ပြီး ၁၉၉၂ မှ ၂၀၀၂ ခုနှစ် အထိ Hamdan က ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာန ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအားလုံးနှင့် ဆက်စပ် သည့် ဥပဒေများအားလုံးကို စာအုပ်တစ်အုပ် အဖြစ် စုစည်းရန် Marzouqa က ဖွဲ့စည်းတာဝန်ပေးခဲ့သော ဥပဒေများနှင့် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များဆိုင်ရာ ကော်မတီ (Committee on Laws and Legislations) မှာ နောက်ပိုင်းတွင် ဥပဒေရေးရာ ဌာနစိတ် (Legal Affairs Unit) ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများနှင့် ပတ်သက်ပြီး နိုင်ငံသားများ၏ တိုင်ကြားချက်များကို စစ်ဆေးဆောင်ရွက်ရန် Marzouqa က ဖွဲ့စည်းတာဝန် ပေးခဲ့သော ဝန်ထမ်းရေးရာ ကော်မတီ (Employee Affairs Committee) မှာ နောက်ပိုင်းတွင် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ် နှင့် ဝန်ထမ်းများအား စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်းတို့အတွက် တာဝန်ရှိသည့် ဗဟိုစုံစမ်း စစ်ဆေးရေးရုံး (Central Inspection Office) ဖြစ်လာခဲ့သည်။

တစ်ချိန်တည်းမှာပင် Marzouqa နှင့် သူ၏ အဖွဲ့တို့သည် ရေတိုကာလအတွင်း ရလဒ်ကောင်းများ ရရှိစေရန်နှင့် ရေရှည်အတွက်ဖြေရှင်းနိုင်မည့် နည်း လမ်းများဆီသို့ ဦးတည် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ယာယီ ပြင်ဆင်မှုများစွာ ပြုလုပ်ခဲ့ကြသည်။ Marzouqa သည် မပြီးစီးသေးသည့် အလုပ်ကြွေးကျန်များကို ရှင်းလင်း ဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ပင်လယ်ကွေ့ အကြပ်အတည်း ကြောင့် ပြန်လည်ဝင်ရောက်လာသူများနှင့် ဆက်စပ် သည့် လုံခြုံရေးအရ အကဲဆတ်သော (security-sensitive) လျှောက်လွှာများကို ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက် နိုင်ရန် တို့ကို ထိပ်တန်းဦးစားပေး အလုပ်များဖြစ် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး တစ်နေ့တာ အလုပ်ချိန်ကို ညနေ ၇ နာရီအထိ တိုးချဲ့ခဲ့သည်။ သူသည် ဦးစီးဌာနတွင် နောက်ဆုံးမှ ရုံးဆင်းသည့် ဝန်ထမ်း ပြန်သွားချိန် အထိပင် ရုံးတွင် နေပြီး အလုပ်လုပ်ပြခဲ့ ခြင်းဖြင့် ချမှတ်သော အလုပ် စည်းကမ်းများသည် ညွှန် ချုပ်ဖြစ်သည့် သူကိုယ်တိုင် အပါအဝင် အားလုံး အတွက် အကျိုးဝင်သည့် စည်းကမ်းများဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းအောင် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။

အလုပ်ကြွေးကျန်များကို ပိုမိုထိရောက်စွာ ရှင်းလင်းဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် Marzouqa သည်

ပင်လယ်ကွေ့ကိစ္စဆိုင်ရာ လျှောက်လွှာများအတွက် လုပ်ငန်းစဉ်များကို လွယ်ကူ ရိုးရှင်းအောင် ဆောင်ရွက် ခဲ့ပါသည်။ ပါလက်စတိုင်းစစ်သွေးကြွအဖွဲ့အစည်းများ ဖြင့် ပတ်သက်ဆက်နွယ်မှု ဆိုင်ရာ လုံခြုံရေးအရ စိုးရိမ် ချက်များကြောင့် CSPD အနေဖြင့် ပြန်လည်ဝင်ရောက် လာသူများအတွက် ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ပြည်သူ့ လုံခြုံရေးဦးစီးဌာနထံမှ စစ်ဆေး အတည်ပြုထောက်ခံ ချက်ကို ရယူရမည်ဖြစ်သည်။ ထိုထောက်ခံချက် ရရှိရန်မှာ ရက်သတ္တပတ်အတော်ကြာ အချိန်ယူရ ပါသည်။ Marzouqa သည် ပြည်သူ့လုံခြုံရေး ဦးစီးဌာနတွင် သူတာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ်က သိကျွမ်း ခဲ့သော အဆက်အသွယ်များကို အသုံးပြုခဲ့ရာမှ CSPD တွင် ယာယီထောက်ခံချက်များ ထုတ်ပေးနိုင်မည့် ခွင့်ပြုချက် ကိုရရှိခဲ့ပါသည်။ ဤဆောင်ရွက်ချက်များ ကြောင့် အခက်အခဲ အကြပ်အတည်းကို ရှင်းလင်း နိုင်ခဲ့ပြီး၊ အလုပ်ကြွေးများမှာလည်း ရက်သတ္တပတ် အနည်းငယ်အတွင်း ပြီးစီးသွားခဲ့သည်။

Marzouqa တာဝန်စလုသည့် ပထမနှစ်မှ ကနဦးအပြောင်းအလဲများသည် “နောက်မှာ ဖြစ်ထွန်း လာမယ့် အရာတွေအတွက် အခြေခံကောင်းတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးနိုင်ခဲ့တယ်။ ကျွန်တော် ဦးစီးဌာနကို ၁၉၆၈ မှာ စရောက်တော့ မန်နေဂျာတစ်ယောက်က ကျွန်တော့်ကို ပြောဖူးတယ်ဗျ။ ‘တိုင်းပြည်အကြောင်း ဘာမှမပြောခင်မှာ နိုင်ငံတော်ဟာ သူ့ပြည်သူ အရေ အတွက်နဲ့ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်အလက်တွေကို အရင်ဆုံးသိထားဖို့လိုတယ်’ တဲ့။ ကဲ အခုတော့ ကျွန်တော်တို့ ဂျော်ဒန်နိုင်ငံမှာ အဲဒီလို စဖြစ်လာပြီဗျာ။” ဟု Hamdan က ပြောသည်။

အလုပ်စတင်ခြင်း (GETTING DOWN TO WORK)

အပြောင်းအလဲများကို စီမံနိုင်ရန် ရေရှည် အခြေခံအဆောက်အအုံတစ်ခုကို တည်ဆောက်ရင်း Marzouqa သည် လုပ်ငန်းစဉ်များကိုပြန်လည် ပြင်ဆင် ခြင်း၊ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ် (national number) အသုံးပြုမှုကို စတင်အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းများ အလေးထား ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ရုံးခွဲ ပိုမိုကျယ်ပြန့်အောင် တိုးချဲ့ခြင်း

နှင့် ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်မှုကို စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်း တို့ကို စတင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

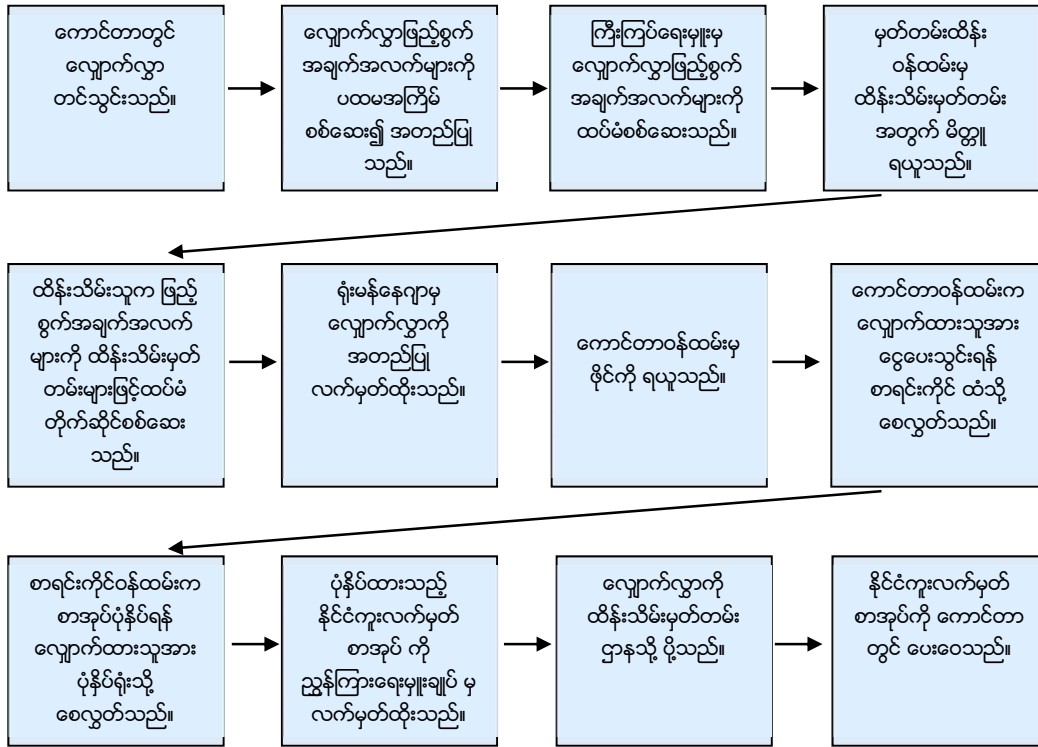
လုပ်ငန်းစဉ်များကို လွယ်ကူရှင်းလင်းအောင် ပြုလုပ်ခြင်း (Streamlining processes)

Marzouqa နှင့် သူ၏ အဖွဲ့သည် နိုင်ငံကူး လက်မှတ်များ၊ နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးကဒ်များ၊ မွေးစာရင်း၊ သေစာရင်း စသည့် အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ် များအားလုံးအတွက် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အကျဉ်း ဆုံး ဖြစ်အောင် ချဲ့ခဲ့သည်။ ပထမဦးစွာ ၎င်းတို့ အဖွဲ့သည် အရှုပ်ထွေးဆုံးဖြစ်သည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ထပ်မံ ပြုလုပ်ခြင်း လုပ်ငန်း စဉ်ကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အဆင့် ၁၂ ဆင့် ကို ဝန်ထမ်း ၁၀ ဦးမှ ဆောင်ရွက် ပေးနေခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးမှ တစ်ဦးသို့ စာရွက်စာတမ်းများ သယ်ယူပို့ ဆောင်ပေးရန် အတွက် အကူဝန်ထမ်း ၁၀ ဦးကို လည်းထပ်မံပါဝင် ပါသည်။ (ပုံ - ၃)။

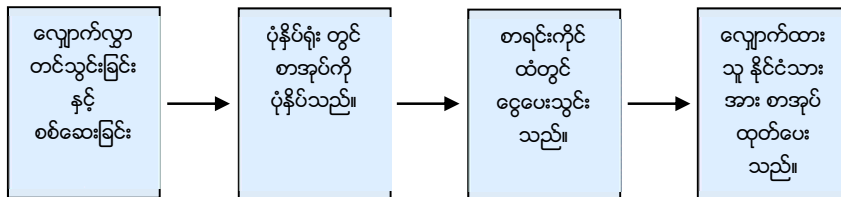
လုပ်ငန်းစဉ်များကို လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်း၊ အချိန်မှတ်သားခြင်းများ ဆောင်ရွက်ပြီးနောက် Mazouqa နှင့် အဖွဲ့သည် ထို အဆင့် ၁၂ ဆင့်၊ ဝန်ထမ်း ၁၀ ဦးပါ လုပ်ငန်းစဉ်အား အဆင့် လေးဆင့် ဖြင့် ဝန်ထမ်း လေးဦး မှ ကောင်တာ တစ်ခုတည်း တွင် အပြီး ဆောင်ရွက်နိုင်စေရန် ဖြတ်တောက် လျှော့ချခဲ့ သည် (ပုံ - ၄) ။ ပထမဆုံးအနေဖြင့် လျှောက်လွှာတွင် ဖြည့်စွက်ထားသည့် အချက်အလက်များကို ဝန်ထမ်း တစ်ဦးက စစ်ဆေးပြီး ကွန်ပျူတာ အတွင်းသို့ ထည့် သွင်းကာ လျှောက်လွှာကို အတည်ပြုပေးပါသည်။ ဒုတိယ အဆင့်အဖြစ် လျှောက်ထားသူက စာရင်းကိုင် ထံသို့ (ကောင်တာ တစ်ဆက်တည်းဖြစ်သည်) သွားရောက်ပြီး ငွေပေးသွင်းရပါသည်။ ထိုအချိန်တွင် အခြားသော ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက အသစ်စတင်ပြုလုပ် သော သို့မဟုတ် အသစ်ထပ်မံပြုလုပ်သော နိုင်ငံကူး လက်မှတ်စာအုပ်ကို ပုံနှိပ်ရုံးတွင် ပုံနှိပ်သည်။ နောက် နှစ်နာရီအတွင်းတွင် မန်နေဂျာမှ (ကောင်တာ၌ပင်) လျှောက်လွှာကို လက်မှတ်ထိုးပေးပြီးနောက် လျှောက် ထားသူ နိုင်ငံသားသည် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်စာအုပ် အပြည့်အစုံကို လက်ခံရရှိပါသည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများမတိုင်မီကမူ ရုံးအကူ ဝန်ထမ်းများသည် လျှောက်လွှာပါ ဖြည့်စွက် အချက် အလက်များအား ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်းဌာနရှိ မှတ်တမ်း များဖြင့် လူကိုယ်တိုင်ကိုယ်ကျ (manually) နောက် တစ်ကြိမ် ထပ်မံ တိုက်ဆိုင်စစ်ဆေးခဲ့ကြရပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် ယခင်က ပရမ်းပတာ အစီအစဉ် မကျ ဖြစ်နေခဲ့သော ထိန်းသိမ်း မှတ်တမ်းများအား အကွာရာစဉ်အလိုက် စုစည်းခဲ့ပြီး၊ မိသားစုအလိုက် ဖိုင်များဖြင့် စနစ်တကျ စီစဉ်ခဲ့သည်။ အချက်အလက် ရိုက်သွင်းသည့် ဝန်ထမ်းများက ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်း ဌာနမှ အချက်အလက်များအား ကွန်ပျူတာ စနစ်သို့ ထည့်သွင်းခဲ့ကြသည်။ နောက်ဆုံးတွင် ထိန်းသိမ်းမှတ် တမ်းများအား ကွန်ပျူတာ စနစ်သို့ ထည့်သွင်းထားပြီး ဖြစ်သဖြင့် ကွန်ပျူတာ၏ အယ်ဂိုရစ်သမ် စနစ် (algorithms) ဖြင့် လျှောက်လွှာပါ ဖြည့်သွင်း အချက် အလက်များအား နှစ်ကြိမ်နှစ်ခါ စစ်ဆေးပေးနိုင်ခဲ့ ပါသည်။ ဤလုပ်ငန်းစဉ်မှာ Marzouqa လက်ထက် တွင် စတင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ သူ့နောက်တွင် ဆက်လက် တာဝန်ယူခဲ့သူ၏ လက်ထက်တွင် ပြီးစီးခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။

Marzouqa သည် လုပ်ငန်းစဉ်အသစ်များ အတွက် နေရာချထားရန်နှင့် နိုင်ငံသားများ ပိုမို လာ ရောက် လျှောက်ထားနိုင်ရန် အတွက် ဦးစီးဌာန အလုပ် နေရာကို ပြန်လည်စီစဉ်ပြင်ဆင်ရာ၌ ဆောက်လုပ် ရေး အဖွဲ့အား ကိုယ်တိုင် ကြီး ကြပ်ခဲ့သည်။ သူက အလုပ် သမားများအား မြေညီထပ်ရှိ ရုံးခန်းများအကြားမှ နံရံ များကို ဖြိုချ ဖယ်ရှားပြီး ကောင်တာအတွက် နေရာချ ထားခဲ့သည်။ ထို့နောက် သူသည် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် တိုက်ရိုက်ပါဝင်နေသည့် ဝန်ထမ်းများအားလုံး (အချက် အလက် ထည့်သွင်းမှု ကျွမ်းကျင်သူများ၊ စာရင်းကိုင် များ၊ ပရင်တာ ပုံနှိပ်သူများ နှင့် မန်နေဂျာများ) ကို ကောင်တာ၏ အနောက်သို့ ရွှေ့ပြောင်းစေခဲ့သည်။ စာစီစာရိုက်သမားများ ကဲ့သို့သော အကူဝန်ထမ်းများ ကိုလည်း လျှောက်ထားသူနိုင်ငံသားများမှ အလွယ် တကူ လှမ်းမြင်နိုင်သည့် ထိုခန်းမအတွင်း၌ပင် အလုပ် လုပ် စေပါ သည်။



ပုံ (၃) - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မပြုမီက နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ထပ်မံပြုလုပ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် ပုံစံကားချပ်



ပုံ (၄) - ပြုပြင်ပြောင်းလဲပြီးနောက်ပိုင်း နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ထပ်မံပြုလုပ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ် ပုံစံကားချပ်

နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ခြင်း (Implementing the national number)

အမည်စာလုံးပေါင်း တစ်သမတ်တည်း မဖြစ် ခြင်းကြောင့် အချက်အလက်ထည့်သွင်းရာ၌ အမှား အယွင်းများ ဖြစ်ပေါ်လေ့ရှိသည့် ပြဿနာကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် Marzouqa သည် ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ်ပြန်လည်ပြုလုပ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် နိုင်ငံ သားစိစစ်ရေး အမှတ်ကို အဓိက အချက်အလက်တစ်ခု အဖြစ် ထည့်သွင်းအသုံးပြုရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ အစိုးရ

သည် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ်များကို ၁၉၈၃ ခုနှစ်က တည်းက လူမှုလုံခြုံရေး (social-security) ရည်ရွယ် ချက်များ အတွက် အသုံးပြုခဲ့ပါသည်။ ဂဏန်း ၁၀ လုံး ပါဝင်သည့် နံပါတ် တစ်ခုစီသည် နိုင်ငံသားတစ်ဦးစီ၏ မွေးဖွားသည့်နှစ်၊ ကျား/မ နှင့် မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်း ချိန်တွင် ရရှိသည့် ဂဏန်းများ ကို ရည်ညွှန်းပါသည်။ ဌာန နှစ်ခု ပေါင်းစည်းခြင်းမပြုမီက နိုင်ငံသားအဆင့်/ အနေအထားဆိုင်ရာ ဦးစီးဌာန (Department of Civil Status) သည် နိုင်ငံသားများအား တင်သွင်းသည့် လျှောက်လွှာများအားလုံး၌ ၎င်းတို့၏ စိစစ်ရေးနံပါတ်

များကို ထည့်သွင်းစေပါသည်။ သို့သော်လည်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များတွင် ယင်း စိစစ်ရေးအမှတ်များအား ထိထိရောက်ရောက် အသုံးပြုခြင်း မရှိပါ။

သို့တိုင်အောင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ်များကို လုပ်ငန်းစဉ်များအတွင်းသို့ ပေါင်းထည့်ပေးခြင်း မပြုမီ နည်းပညာ ပစ္စည်းနှင့် အထောက်အကူ ဝန်ဆောင်မှု များ တိုးတက်ရန် လိုအပ်နေပါသေးသည်။ Marzouqa သည် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ၏ အကြီးဆုံးသော နည်းပညာဆိုင်ရာ သုတေသနအဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် တော်ဝင် သိပ္ပံအသင်း (Royal Scientific Society) ဖြင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်ရန် အစွမ်းကုန်အားထုတ်ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ တော်ဝင်သိပ္ပံအသင်းက ဦးစီးဌာန၏ သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာဆိုင်ရာ စက်ပစ္စည်းအနေအထားကို ဆန်းစစ်ခဲ့ရာ လက်ရှိအသုံးပြုသည့် စနစ်တွင် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ လူဦးရေတစ်ခုလုံး၏ ကိန်းဂဏန်းအချက် အလက်များကို ထည့်သွင်းထား နိုင်လောက်သည့် စွမ်းအား မရှိကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့သည်။ ထို့အပြင် မိတ္တူကူးစက်မှု၊ လျှပ်စစ်မီး ပျက်ချိန်တွင် အသုံးပြုရန် မီးစက်များ အပါအဝင် အဓိကကျသော အထောက်အကူ ပစ္စည်းများလည်း လိုအပ်နေခဲ့ပါသည်။

သိပ္ပံအသင်း၏ အကြံပေးတိုက်တွန်းချက်အရ Marzouqa သည် ပြည်သူ့လိုခြံရေးဦးစီးဌာန တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ်က သူ၏ မိတ်ဆွေများဖြစ်သည့် ဂျော်ဒန် တော်ဝင်လေတပ် မှ ခေါင်းဆောင်များအား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် နည်းပညာဆိုင်ရာ ပူးတွဲကော်မတီတစ်ခု ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ဦးစီးဌာန၏ ကွန်ပျူတာ စနစ်ကို အသေးစိတ် ကြည့်ရှု စစ်ဆေးခဲ့သည်။ လေတပ်သည် ဦးစီးဌာနဝန်ထမ်းများအား အချက်အလက် ထည့်သွင်းခြင်း၊ စစ်ဆေး အတည်ပြုခြင်းနှင့် အိုင်တီ နည်းပညာ အသုံးပြုခြင်းများကို လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးရန် ဝန်ထမ်း ရှစ်ဦး နှစ်နှစ်ကြာ စေလွှတ်ပေးခဲ့သည်။ ၁၉၉၅ ခုနှစ်တွင် အိုင်တီ ဝန်ထမ်းများသည် ရုံးခွဲ ၂၀ ခုအား အန်မန်ရှိ ပင်မ ဆာဗာ ဖြင့် ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်ခဲ့သောကြောင့် ရုံးခွဲ ဝန်ထမ်းများသည် အချက်အလက်များအား အလွယ်တကူ ကြည့်ရှုနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဦးစီးဌာနသည် လျှပ်စစ်ဓာတ်အား ပြတ်တောက်မှုများကို ဖြေရှင်းနိုင်ရန် မီးစက် စနစ် တစ်ခုကို

လည်း တပ်ဆင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ပစ္စည်း ပစ္စယများမှာ အလွယ်တကူ ရောက်ရှိခြင်းမဟုတ်ပါ။ "ဘတ်ဂျက် သိပ်မရှိတာကြောင့် ပစ္စည်းအသစ်တွေ မဝယ်နိုင်ခဲ့ဘူး။ ရှိတာလေးတွေနဲ့ အဆင့်မြှင့်တင်ပြီး၊ ကောင်းကောင်းအသုံးချနိုင်အောင် သင်ယူရတယ်" ဟု Marzouqa က ပြောပြသည်။

ဖွံ့ဖြိုးရေး၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ကော်မတီ သည် ဝန်ထမ်းများအား ဖိုင်များတွင် လက်ဖြင့် ရေးသွင်းထားသည့် အမည်များနှင့် ကွန်ပျူတာ ဒေတာဘေ့စ် အတွင်းမှ အမည်များအား ယှဉ်တွဲ စစ်ဆေးရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ အမည်များ ထပ်နေခဲ့ပြီး (ဥပမာ လူနှစ်ဦး နာမည် အတိအကျ တူနေခြင်း)၊ အခြား ကိုယ်ရေးအချက်အလက်များလည်း တူညီနေပါက (မွေးနေ့၊ မွေးရပ်၊ မိခင်အမည် စသဖြင့်) ဖိုင်တစ်ခုကို ပယ်ဖျက်စေခဲ့သည်။ ထို့နောက် ကွန်ပျူတာ ရှာဖွေမှု အစီအစဉ် (computer search program) ကို သုံးပြီး နိုင်ငံသားများ၏ ကွန်ပျူတာ ဖိုင်များအား နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ် အချက်အလက်များဖြင့် ချိတ်ဆက်ခဲ့သည်။

အသစ်ထုတ်ပေးသည့် စာအုပ်များအားလုံးတွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေးအမှတ်များ ပါဝင်သည့် တံဆိပ်များ ထည့်သွင်းပေးခဲ့သည်။ သက်တမ်းကုန်ဆုံးပြီး အသစ်ပြန်လည်ပြုလုပ်သည့် စာအုပ်များကိုလည်း တံဆိပ်များ ထည့်သွင်းပေးခြင်းဖြင့် ထုတ်ဝေပေးခဲ့သည့် စာအုပ်များအားလုံးတွင် စိစစ်ရေးအမှတ်များ တဖြည်းဖြည်းချင်း ထည့်သွင်းပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာနသည် ပထမဦးစွာ မွေးစာရင်း နှင့် သေစာရင်းများကဲ့သို့သော နိုင်ငံသားအဆင့်/အနေအထား ဆိုင်ရာ အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ်များ ကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံသားသက်သေခံကဒ်ပြားများနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များအား နိုင်ငံသား စိစစ်ရေး အမှတ်များထည့်သွင်း၍ စတင်ထုတ်ပေးခဲ့သည်။ သက်သေခံကဒ်ပြား/စာအုပ်များတွင် ကိုယ်ပိုင်နံပါတ်များ ပါဝင်လာသောကြောင့် နိုင်ငံဖြတ်ကျော်သွားလာရာတွင် စိတ်အနှောင့်အယှက်ဖြစ်ရလေ့ရှိသည့် လူမှားယွင်းခြင်းကဲ့သို့သော ပြဿနာမျိုးကို ဖယ်ရှားပစ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။

လုပ်ဆောင်နိုင်မှုစွမ်းအား သင်တန်း (Productivity training)

Mazouqa ၏လက်ထက်အတွင်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်ခဲ့သော သင်တန်း အစီအစဉ်များမှာ ဝန်ထမ်းအပြောင်းအရွှေ့အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်များ မြှင့်တင်ရန် ဟူသော ရည်ရွယ်ချက်နှစ်ခုဖြင့် ပြုလုပ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ဝန်ထမ်း အပြောင်းအရွှေ့များ ကိုအဆင်ပြေချောမွေ့မှု ရှိစေရန်နှင့် ရာသီအလိုက် လျှောက်ထားမှု အတက်အကျ များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် CSPD သည် ဝန်ထမ်းများအား အထောက်အထားစာရွက်/စာအုပ်/ ကဒ်ပြား အမျိုးအစား အားလုံးအတွက် ထုတ်ပေးခြင်း နှင့် အသစ်ထပ်မံပြုလုပ်ခြင်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျွမ်းကျင်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လေ့ကျင့် သင်ကြားပေးခဲ့သည်။ “ဘက်စုံကျွမ်းကျင်တဲ့ ဝန်ထမ်းဖြစ်အောင် လုပ်ပေးခဲ့တယ်။ နိုင်ငံသားတွေရဲ့ လိုအပ်ချက်အပေါ်မူတည်ပြီး အလုပ်တစ်ခုကနေ နောက်တစ်ခုကို ပြောင်းပြီး လုပ်ခိုင်းလို့ရတဲ့ ဝန်ထမ်းမျိုးပေါ့ဗျာ” ဟု Hamdan က ပြောသည်။ “ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ဦးစီးဌာနရဲ့ ဘယ်ဌာနစိတ်မှာမဆို တာဝန်ပေးလို့ ရရမယ်။ ကောင်တာမှာ ပတ်စပို့ ထုတ်ပေးနိုင်ရမယ်။ ဒါမှမဟုတ် နိုင်ငံသားတွေရဲ့တိုင်ကြားချက်လက်ခံပေးတဲ့ နေရာမှာ လုပ်နိုင်ရမယ်” ဟု ဆိုသည်။ Marzouqa သည် လျှောက်လွှာ အရေအတွက် ပမာဏများကို အကဲဖြတ်နိုင်ရန်နှင့် ရုံးခွဲများ၌ အချို့သော လုပ်ငန်းစဉ်များအတွက် ဝန်ထမ်းများ၊ ပစ္စည်းကိရိယာများ သင့်လျော်သလို ချထားပေးနိုင်ရန်အတွက် တာဝန်ခံ မန်နေဂျာများမှ တင်သွင်းသော အပတ်စဉ်နှင့် လစဉ် အစီရင်ခံစာများကို အသုံးပြုခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းများ ကျွမ်းကျင်မှု တိုးတက်လာစေရန် Marzouqa သည် လက်ထောက်မန်နေဂျာများနှင့် မန်နေဂျာများအား ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ ပြည်သူ့စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ကျောင်း (Jordan Institute of Public Administration) နှင့် တော်ဝင် သိပ္ပံအသင်း များသို့ စေလွှတ်၍ အသိအမှတ်ပြုလက်မှတ်ရ သင်တန်းများကို တက်ရောက်စေခဲ့သည်။ သိပ္ပံအသင်းမှ ဝန်ထမ်းများကလည်း ဦးစီးဌာနသို့ လာရောက်၍ ကွန်ပျူတာဘာသာရပ်များကို ပို့ချပေးခဲ့သည်။ သင်တန်းအဖွဲ့က

ဥပဒေရေးရာ ဌာနစိတ်မှ စုစည်းပေးထားသော ဦးစီးဌာနနှင့် ဆက်စပ် ပတ်သက် နေသည့် ဥပဒေများပါဝင်သော စာအုပ်အား ဝန်ထမ်းများသို့ ဖြန့်ဝေပေးခဲ့သည်။

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချခြင်း (Decentralization)

နယ်ဘက်ဒေသများ၌ နိုင်ငံသားများအား ဦးစီးဌာန၏ ဝန်ဆောင်မှုကို ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ ရရှိနိုင်စေရေး အတွက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ရာတွင် CSPD သည် ၎င်း၏ ရုံးခွဲ သုံးပုံနှစ်ပုံနီးပါးအား Marzouqa လက်ထက်တွင် တိုးချဲ့နိုင်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး၊ ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် ၄၅ ရုံးသာရှိခဲ့ရာမှ ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် ၇၄ ရုံးအထိ တိုးချဲ့ ဖွင့်လှစ်နိုင်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ Marzouqa ၏ အဖွဲ့သည် လူနေသိပ်သည်းမှု၊ လူဦးရေဆိုင်ရာ အချက်အလက်များ နှင့် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပွယ်ရှိသည့် လျှောက်လွှာပမာဏ စသည့် ကိန်းဂဏန်းများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး၊ ရုံးခွဲများ ဖွင့်လှစ်နိုင်ရန်အတွက် မြို့အုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့များဖြင့် တိုက်ရိုက် ဆက်သွယ် ဆောက်ရွက်ခဲ့သည်။ စိတ်အားထက်သန်မှုရှိလှသော မြို့အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များမှာ ဦးစီးဌာနအား ရုံးနေရာအတွက် အဆောက်အဦများ ကမ်းလှမ်းပေးအပ်လေ့ရှိခဲ့သောကြောင့် ဘတ်ဂျက်နည်းပါးသည့် အခက်အခဲများကို သက်သာရာရစေခဲ့ပါသည်။ ရုံးခွဲများ၌ ဝန်ထမ်းများခန့်ထားရန်အတွက် Mazouqa သည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းပြုရရှိဖြင့်တွေ့ဆုံ၍ ဦးစီးဌာန၏ ဝန်ထမ်းအရေအတွက်ကို တိုးမြှင့်ပေးရန် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းအရေအတွက်မှာ ၁၉၉၁ တွင် ၈၇၀ ဦးမှ ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် ၉၈၇ ဦး သို့ ၁၂% တိုးလာခဲ့ပါသည်။

ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ်ခြင်း (Evaluating employee performance)

၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် Marzouqa သည် ဗဟိုစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးရုံးကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်းအား ပုံမှန်လုပ်ငန်းတစ်ရပ်ဖြစ်လာအောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ အစပိုင်း၌ ဗဟိုစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးရုံးတွင် ဦးစီးဌာန၏ နေ့စဉ်အလုပ်များကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်မှု ပြုလုပ်သည့် ဝန်ထမ်း လေးဦးသာ ပါဝင်ခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်း တစ်ဦးစီသည် ဘဏ္ဍာရေး၊ ကွန်ပျူတာ၊ စီမံ

ရေးရာ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်များ စသဖြင့် အထူး သီးသန့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုအပေါ် တာဝန်ယူရပါသည်။ ၎င်း တို့သည် အထက်ဖော်ပြပါ နယ်ပယ် ကိစ္စရပ် အသီးသီးတွင် ကြိုတင်အသိပေးမှုမရှိဘဲ ဝင်ရောက်ပြီး၊ အလွတ်သဘော စစ်ဆေးမှုများ (informal audits) ပြုလုပ်ပြီး၊ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ဆောင်နိုင်မှု အနေ အထားအပေါ် အစီရင်ခံတင်ပြပါသည် (ဥပမာအားဖြင့် စာအုပ် ထုတ်ပေးသည့် ဝန်ထမ်းအတွက် ဆိုလျှင် နေ့စဉ် လျှောက်လွှာအရေအတွက် မည်မျှ ပြီးစီး ကြောင်း သို့မဟုတ် ထိုဝန်ထမ်း၏ နိုင်ငံသားများ ဖြင့် ဆက်ဆံရာတွင် ပြုမူပြောဆိုပုံ စသည်တို့ ဖြစ်ပါသည်။)။ အကယ်၍ လိုအပ်ချက်ရှိနေကြောင်း ဖော်ထုတ် တင်ပြထားပါက တာဝန်ခံ မန်နေဂျာက ဝန်ထမ်းအား ခေါ်ဆိုကာ အစီရင်ခံစာနှင့်ပတ်သက်ပြီး ပြောဆိုဆွေး နွေး၍ လုပ်ဆောင်ချက်ကို တိုးတက်မှုရှိစေရန် သတိ ပေး တိုက်တွန်းပါသည်။

မန်နေဂျာများနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ် တို့သည် စစ်ဆေးရေးရုံးမှ တွေ့ရှိချက်များကို ဆွေးနွေးရန် တစ်နှစ်လျှင် နှစ်ကြိမ် ပုံမှန် တွေ့ဆုံခဲ့ သည်။ ထိုအစီရင်ခံစာများအပြင် ဝန်ထမ်းများ၏ တိုက်ရိုက်ကြီးကြပ်ရေးမှူးများနှင့် ၎င်းတို့ ရုံးခွဲ၏ ညွှန် ကြားရေးမှူးများကလည်း ဝန်ထမ်းများကို အကဲဖြတ် သုံးသပ်ပါသည်။ အကဲဖြတ်မှုများအား စွမ်းဆောင်မှု ခြောက်မျိုးမှ စံသတ်မှတ်ချက် ၃၀ ခုကို အခြေခံပြီး ပြုလုပ်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်မှု ခြောက်မျိုးမှာ အလုပ်ချိန် အတိုင်း လိုက်နာ လုပ်ကိုင်ခြင်း၊ နိုင်ငံသားများနှင့် ပြော ဆို ဆက်ဆံမှုများ၊ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် ပြောဆို ဆက်ဆံမှုများ၊ တိကျမှန်ကန်မှု၊ နေ့စဉ် အလုပ်တာဝန် များကို ပြီးမြောက်မှု အတိုင်းအတာ နှင့် ဝန်ထမ်း၏ ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်းများ တို့ဖြစ်သည်။

ဘတ်ဂျက်ဆိုင်ရာ အကန့်အသတ်များက Marzouqa ၏ ဝန်ထမ်းများအား စိတ်ဓာတ်မြင့်တင်ပေး နိုင်ရန် နှင့် စွမ်းဆောင်မှု တိုးတက်လာစေရန် ကြိုးပမ်း ချက်များအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေခဲ့သည်။ လုပ်ခ လစာများကို ချက်ခြင်းတိုးမြှင့်ပေးနိုင်ရန်မှာ မဖြစ်နိုင် သဖြင့်၊ Marzouqa သည် တင်းကြပ်သည့် အပိုဆုကြေး ချီးမြှင့်မှု စနစ်ကို ပြုပြင်ခဲ့ပါသည်။ တစ်နှစ်တာအလုပ် ပြီးဆုံးချိန်တွင် ဦးစီးဌာနမှ ဝန်ထမ်းအားလုံးသည်

ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ချထားပေးသည့် ငွေပမာဏ တစ်ခုအား အပိုဆုကြေးအဖြစ် အညီအမျှ ခွဲဝေ ရရှိကြပါသည်။ ပုံမှန်အားဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးလျှင် ဂျော်ဒန် ဒိုင်းနာ ငွေ ၁၀ ခန့် (US\$20 ခန့်နီးပါး) နှစ်စဉ် ရရှိခြင်းဖြစ်သည်။ Marzouqa က ထိုအပိုဆုကြေး အတွက် သတ်မှတ်သည့် စုစုပေါင်း ငွေပမာဏကို စစ်ဆေးရေးရုံးမှ အစီရင်ခံစာများအပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်မှုဖြင့် ချိတ်ဆက်ခဲ့ပြီး အပိုဆုကြေး ချီးမြှင့်ပုံ ကို ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ ကောင်းမွန်စွာ ဆောင် ရွက်နိုင်သည့် ဝန်ထမ်းများက အပိုဆုကြေး ပိုမိုရရှိပြီး၊ ကောင်းစွာ မလုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ဝန်ထမ်းများမှာ ပိုမို လျော့နည်းပြီး ရရှိပါသည်။

Marzouqa သည် ဦးစီးဌာနအတွင်း၌ ရာထူး တိုးမြှင့်မှု အစဉ်အလာများကိုလည်း ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ “ကျွန်တော်က အရည်အချင်းရှိတဲ့သူကို အရည်အချင်း နဲ့ တန်တဲ့ နေရာမှာထားတယ်” ဟု သူက ပြောသည်။ ဦးစီးဌာနသို့ ရောက်လာခဲ့ပြီး၊ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ပုံ များအား လေ့လာစောင့်ကြည့်ခဲ့ပြီးသည့်နောက်တွင် သူ သည် Hamdan နှင့် Qudah တို့ အပါအဝင် အတွေ့ အကြုံရင့် ဝန်ထမ်းများစွာကို ထိပ်ပိုင်းရာထူးနေရာများ သို့ တိုးမြှင့်ပေးခဲ့သည်။ သူ၏ သက်တမ်းတစ်လျှောက် လုံး၌ ဤမူဝါဒကိုပင် ဆက်လက်ကျင့်သုံးသွားခဲ့သည်။ ယခင်ကမူ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းမှာ လုပ်သက်ဝါစဉ် အပေါ်တွင်သာ မူတည်ခဲ့ပါသည်။ “သူ့ရဲ့ ဦးစီးဌာနမှာ အချိန်အကြာကြီး ရှိနေခဲ့ရုံနဲ့ ကိုယ့်အလုပ်အကိုင်တိုး တက်ဖို့ အခွင့်အရေး ရှိမယ်မဟုတ်ဘူး၊ စွမ်းဆောင်မှု ကောင်းကောင်းပြနိုင်မှသာ အခွင့်အရေးရမယ်ဆို တာကို သူက ရှင်းအောင် ပြောခဲ့ပါတယ်။” ဟု Hamdan က ပြောပြသည်။

အဟန့်အတားများကို ကျော်လွှားခြင်း (OVERCOMING OBSTACLES)

“လုပ်ငန်းစဉ် အဆင့်တစ်ခုစီတိုင်းမှာ တစ်ယောက် မဟုတ် တစ်ယောက်ကတော့ ကဗျက် ကယက် လုပ်တာပဲ၊ အတိုက် အခံလုပ်တယ်၊ အတိုက် အခံ လုပ်တယ်၊ အတိုက်အခံ လုပ်တယ်။” ဟု Marzouqa က သူကြုံခဲ့ရသော အဓိက အဟန့်အတား အကြောင်းကို ပြောပြသည်။ Al Kayed ကလည်း

ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်နေသဘောထားနှင့် ပတ်သက်ပြီး “Marzouqa တို့ဟာ ဆန့်ကျင်ခုံမူတွေ အရမ်းကို ကြံ့ခွဲ ရတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေက လက်ရှိအနေအထားမှာပဲ နေမြဲအတိုင်းနေလိုခဲ့ကြတာလေ” ဟု ပြောပြသည်။

ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဓာတ်အမူအကျင့်များ တိုးတက်လာစေရန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှု ရယူသူအပေါ် ဖော်ရွေပျူငှာသည့် စိတ်သဘောထား ပိုမိုထားရှိနိုင်စေရန် Marzouqa သည် သူ ရဲတပ်ဖွဲ့တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့စဉ်က စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းစနစ်များကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ “နောက်ဆုံးဝန်ထမ်း မပြန်မချင်း သူ့ရုံးကနေ မပြန်ဘူး။” ဟု Salman Qudah က ပြန်လည်ပြောပြသည်။ “သူက အမြဲတမ်းပဲ ရုံးမှာ ရှိနေခဲ့သလိုပဲ” ဟု Hamdan က ထောက်ခံ ပြောဆိုသည်။ “သူ့အနေနဲ့ လစာတွေ တိုးမပေးနိုင်ခဲ့ပေမယ့်လည်း၊ ဝန်ထမ်းတွေဟာ ပထမဆုံးအနေနဲ့ ကိုယ့်အပေါ် တလေးတစားရှိတာ ကို ခံစားခဲ့ကြတယ်။ သူက တစ်ယောက်ချင်းစီ ကောင်းကောင်းသိတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ယောက်ယောက်ကို လိုက်ပို့ဖို့ လိုရင် အိမ်အထိ ကားမောင်းပြီး လိုက်ပို့ပေးတယ်။” ဟု ပြောပြသည်။

Marzouqa သည် ခုခံဆန့်ကျင်မှုကို အောက်ခြေဝန်ထမ်းများသာမက၊ သူ၏ တာဝန်ခံ မန်နေဂျာများထံမှပါ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို ကောင်တာတွင် လေ့လာစောင့်ကြည့်ရာတွင် ၎င်းတို့သည် “ညောင်းတယ်၊ ကိုက်တယ်ဆိုပြီး စောဒကတက်တယ်။ အနောက် ရုံးခန်းထဲ ပြန်သွားဖို့ အကြောင်းပြချက်တွေ ပေးဖို့ ကြိုးစားတာပေါ့။ တကယ်ဆိုရင် ကျွန်တော်က သူတို့အားလုံးထက် အသက်ကြီးတဲ့ လူကြီးတစ်ယောက်ပဲဟာ။ နိုင်ငံသားတွေရှေ့မှာ သူတို့ သိက္ခာကျတယ်ဆိုပြီး တွေးနေကြတာပါ” ဟု Marzouqa က ပြန်လည် ပြောပြပါသည်။

Marzouqa ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု များစွာ အောင်မြင်ခဲ့ခြင်းမှာ ဝန်ထမ်းများအား မိမိတို့သည် မိမိတို့ ဝန်ဆောင်မှု ပေးနေသည့် နိုင်ငံသားများ၏ အထက်တွင် ရှိမနေကြောင်းကို ကိုယ်တိုင် အသိအမှတ်ပြု လက်ခံလာအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည့် သူ့၏ အရည်အချင်း အပေါ်တွင် မူတည်နေခဲ့ပါသည်။³ ဤသို့ ဖြစ်လာရန်မှာ အစိုးရ ဝန်ထမ်းများသည်

သာမန်ပြည်သူများထက် ပို၍ သာခြင်း၊ မြင့်ခြင်း မရှိကြောင်းနှင့် အလုပ်တာဝန် မကျေမြန်သည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအပေါ် နိုင်ငံသား များမှ ဝေဖန် ထောက်ပြ ပြောဆိုနိုင်သည့် အခွင့်အရေး ရှိကြောင်းကို ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် နားလည်သဘောပေါက် ရန်လိုအပ်ပါသည်။ Marzouqa က စံနမူနာပြုခြင်းဖြင့် ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ သူ၏ နိုင်ငံသားများအတွက် တံခါးဖွင့် မူဝါဒ ကျင့်သုံးမှုက ဦးစီးဌာနဝန်ထမ်းများအား ထိရောက်သည့် သတိ ပေးစကား တစ်ခု ကို ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ သူသည် ရုံးခွဲများသို့လည်း မကြာခဏသွား ရောက်ပြီး အခြေအနေများကို ကြည့်ရှုစစ်ဆေးခဲ့သည်။ ရံဖန်ရံခါတွင် Marzouqa ကိုယ်တိုင် ရုပ်ဖျက်ပြီး မသိမသာဖြင့် ရုံးခွဲများသို့ ထပ်ခါထပ်ခါ သွားရောက် ကြည့်ရှု စစ်ဆေးခြင်းများကြောင့် ထိပ်ပိုင်းမှ စီမံခန့်ခွဲ သူများသည် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့၏ ဆောင်ရွက်ချက်များအတွက် တာဝန်ခံရှိစေရန် ကြပ်မတ်လျက်ရှိ ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ သိစေခဲ့သည်။ “ဘယ်ဝန်ထမ်း မဆို သူတို့ဆီကို ဦးစီးဌာနရဲ့ အကြီးအကဲ အချိန်မရွေး ရောက်လာနိုင်တယ်ဆိုတာ မျှော်လင့်ထားရတယ်။ အဲဒီတော့ သူတို့တွေ အချိန်မဖြုန်းရဲတော့ဘူး။” ဟု Qudah က ပြောသည်။

Marzouqa သည် တာဝန်ပျက်ကွက်သော ဝန်ထမ်းများအား ကိုယ်တိုင်ခေါ်တွေ့ပြီး ပြစ်တင်ကြိမ်းမောင်းခဲ့သည်။ ရုံးခွဲတစ်ခုသို့ ရုပ်ဖျက်ပြီး သွားရောက် ကြည့်ရှုခဲ့ရာတွင် ဝန်ထမ်းများမလျော်မကန် ပြုမူနေသည်ကို တွေ့ရှိသဖြင့် ၎င်းတို့အား သူ့ရုံးသို့ ဆင့်ခေါ်၍ “ခင်ဗျားတို့ဆီကို ဝန်ဆောင်မှု ရယူဖို့လာတဲ့ သက်ကြီးပိုင်း တစ်ယောက်ကို ခင်ဗျားကို ဆက်ဆံခဲ့တဲ့ပုံစံက ဘယ်လောက်ဆိုးဝါးလဲ ဆိုတာ ခင်ဗျားတို့ သိလား။ ကျုပ်တို့ ဦးစီးဌာနနဲ့ ခင်ဗျားတို့ ကိုယ်တိုင်အပေါ်မှာ အများ ထင်မြင်စေချင်တဲ့ ပုံရိပ်က တကယ်ပဲ ဒီလိုမျိုးလား။” တစ်ခါတွင်မူ Marzouqa သည် ရုံးခွဲတစ်ခုမှ မန်နေဂျာ တစ်ဦး နှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်ကြားချက်များစွာ လက်ခံရရှိခဲ့သည်။ အဆိုပါမန်နေဂျာသည် နိုင်ငံသားများအား သူ့ရုံးအပြင်ဘက်တွင် ရက်များစွာ ကြာအောင် စောင့်ဆိုင်းစေခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအား တစ်ကြိမ် တွေ့ဆုံပြောဆိုပြီးသည့် နောက်တွင် Marzouqa သည် ဤပြဿနာ ပြီးဆုံးသွားပြီဟု ထင်ခဲ့

မိသားစု။ သို့သော်လည်း ဤပြဿနာမှာ ဆက်လက် ဖြစ်ပွားနေကြောင်း သိရသောအခါ Marzouqa သည် အဆိုပါ ဝန်ထမ်းအား အန်မန်ရုံးချုပ်တွင် အရေးပေါ် အစည်း အဝေးရှိသည်ဟု ပြောကာ ခေါ်ဆိုခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းရောက်လာသည့် အခါတွင် Marzouqa သည် ၎င်းအား စောင့်ဆိုင်းခန်းတွင် နာရီများစွာကြာအောင် တမင် စောင့်ဆိုင်းစေခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းမှာ စိုးရိမ် စိတ်လှုပ်ရှားကာ ဂဏာမငြိမ်ဖြစ်လာပြီး အခန်းအတွင်း ခေါက်တုံ့ခေါက်ပြန် လမ်းလျှောက်ရင်း အတွင်းရေးမှူး များအား စိတ်ဆိုးဒေါသ ထွက်နေခဲ့သည်။ နောက်ဆုံး တွင် Marzouqa က ရုံးခွဲမန်နေဂျာအား ခေါ်တွေ့ခဲ့ပြီး "ကဲ အနည်းဆုံးတော့ စောင့်ဆိုင်းခန်းထဲမှာ ခင်ဗျား အတွက် သောက်စရာ ကော်ဖီ၊ လက်ဖက်ရည်ရှိတယ်။ ထိုင်စရာ ထိုင်ခုံ ရှိတယ်မဟုတ်လား။ ခင်ဗျား စောင့် ဆိုင်းခိုင်းထားတဲ့ ပြည်သူတွေမှာတော့ ဒါတွေ မရှိဘူး ဗျာ။" ဟု အေးဆေးစွာ ပြောဆို သတိပေးခဲ့သည်။ အဆိုပါ ဝန်ထမ်းမှာ လုပ်ပုံကိုင်ပုံများ ပြောင်းလဲသွားခဲ့ သည်ဟု Marzouqa က ပြောပါသည်။

အခြားဖြစ်ရပ်များတွင် Marzouqa အနေဖြင့် ဦးစီးဌာန၏ ဦးတည်ချက်များကို သေချာစွာ ရှင်းပြနိုင် ရန် အစွမ်းကုန် အားထုတ်ကြိုးပမ်းခဲ့ရပါသည်။ ဥပမာ အားဖြင့် သူတာဝန်စယူပြီး ဒုတိယ အပတ်တွင် အကြီး တန်း တာဝန်ခံ မန်နေဂျာများအားလုံးခေါ်ဆို၍ အစည်း အဝေးတစ်ခု ပြုလုပ်ခဲ့ပြီး လုပ်ငန်း ဦးတည်ချက်များ စာရင်းကို တင်ပြခဲ့ကာ၊ တဖြည်းဖြည်းချင်းဖြင့် နောက် ပိုင်းတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်တစ်ခုကို တစ်နာရီအတွင်း အသစ်ပြန်လည် ပြုလုပ်ပေးနိုင်ရမည် စသဖြင့် ပြောဆို ခဲ့သည်။ တာဝန်ခံမန်နေဂျာများက ကန့်ကွက် ငြင်းဆို ခဲ့ကြပါသည်။ အကြီးတန်းအရာရှိတစ်ဦးက အကယ်၍ ဤသို့ အချိန်တိုအတွင်း ဆောင်ရွက်ပေးမည်ဆိုပါက နိုင်ငံသားများသည် ၎င်းတို့၏ နိုင်ငံကူးလက်မှတ် စာ အုပ်များကို တန်ဖိုးထားကြတော့မည်မဟုတ်ကြောင်း နှင့် စာအုပ်ပျောက်ဆုံး သို့မဟုတ် ပျက်စီးမှုများ ဆိုးဝါးစွာ မြင့်တက်လာမည်ဖြစ်ကြောင်း ကန့်ကွက် ငြင်းဆိုခဲ့သည်။ Marzouqa က မန်နေဂျာများအား ဤသို့သောအခြေအနေမျိုးဖြစ်ပေါ်နိုင်မည် မဟုတ် ကြောင်း၊ ပျောက်ဆုံး သို့မဟုတ် ပျက်စီးသောကြောင့် အသစ်ပြန်လည် လျှောက်ထားသူများအား ပိုမိုများပြား

သည့် အခကြေးငွေများ ကောက်ခံရန်နှင့် ပိုမိုကြာမြင့် စွာလည်း စောင့်ဆိုင်းစေရန် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သတ်မှတ်မည် ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းပြ၍ ဆွဲဆောင်စည်းရုံး ခဲ့ရသည်။

ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအလုပ်သမား ဥပဒေများအရ ဝန်ထမ်းများအား ကြီးလေးသောပြစ်မှု ကျူးလွန်ခြင်း မရှိပါက ရာထူးမှ ထုတ်ပယ်နိုင်ခွင့်မရှိသည့်တိုင်၊ အချို့ သော အခြေအနေများတွင် တင်းတင်းကျပ်ကျပ်၊ ပြတ်ပြတ်သားသား ဆောင်ရွက်ခဲ့ရပါသည်။ တာဝန် စယူခါစ အချိန်တွင် Mazouqa ၏ အောက်တွင် သူ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မျှော်မှန်းချက်များကို ရှင်းပြပြော ဆိုသည့်တိုင် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက် လိုခြင်း မရှိခဲ့သည့် တာဝန်ခံမန်နေဂျာ ခြောက်ဦးရှိခဲ့သည်။ လအနည်း ငယ် ကြာပြီးနောက် သူသည် ဝန်ကြီးများကောင်စီဖြင့် တွေ့ဆုံခဲ့ပြီး ထိုမန်နေဂျာများအား ရာထူးမှ ဖယ်ရှား ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ သူ့အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်နိုင်စရာ ဤ တစ်နည်းသာရှိခဲ့သောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ကောင်စီ က သူ၏ တောင်းဆိုချက်ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် နှစ်ကြိမ်တိုင် ရွှေ့ဆိုင်းထားခဲ့သဖြင့် "သူတို့မထွက် ရင် ကျွန်တော်ထွက်ပါမယ်။ အလုပ်တွေ ဖြစ်မြောက်စေချင် တယ်ဆိုရင်တော့ ဒီလို ဦးဆောင်မှု ညံ့ဖျင်းတဲ့သူတွေ ကို စီမံအုပ်ချုပ်ရေး ရာထူး တွေ မှာထားလို့ မဖြစ်ပါဘူး" ဟူ၍ ယတိပြတ် အသိ ပေးချက်တစ်ခုကို ပေးပို့ခဲ့သည်။ ပြည်သူ့လုံခြုံရေးဦးစီးဌာနတွင် ကာလ ရှည်ကြာစွာ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ခြင်းနှင့်အတူ အများယုံကြည် လေးစားခံခဲ့ရသည့် သူ၏ သမာသမတ်ကျမှု တို့ကြောင့် ဝန်ကြီးများကောင်စီသည် သူ တောင်းဆိုသည့် အတိုင်း လိုက်လျော ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။

Mazouqa ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အရှိန် အဟုန်အတွက် အခြား အဟန့်အတားတစ်ခုမှာ နိုင်ငံ ရေးအရ ထောက်ခံပံ့ပိုးပေးမှု အစဉ်တစိုက် မရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ သူ့ကို ခန့်အပ်ရန် ကူညီပေးခဲ့သော ဟူစီန် ဘုရင်ထံမှ အပြန်အလှန် နားလည်မှုသဘောဖြင့် ထောက်ခံမှု ရရှိခဲ့သော်လည်း အစိုးရအဖွဲ့ အပြောင်း အလဲ (ပုံမှန်အားဖြင့် နှစ်စဉ်ဖြစ်လေ့ရှိသည်) ဖြစ်လေ့ ရှိသဖြင့် ဝန်ကြီးများ၏ ထောက်ခံပံ့ပိုးမှုမှာ မတည်ငြိမ်ခဲ့ ပါ။ "ကျွန်တော်တို့ အနေနဲ့ ရလဒ်တွေ ပြသနိုင်မှပဲ

အစိုးရက ဘဏ္ဍာငွေ အရင်းအမြစ်တွေ ချထားပေး တယ်။” ဟု Marzouqa က ပြောသည်။

အဓိကကျသော အလှည့်အပြောင်းတစ်ခုမှာ ၁၉၉၄ ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲ ဖြစ်သည်။ Marzouqa က ရွေးကောက်ပွဲ မဲစာရင်းများ ပြုစုရာတွင် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး အမှတ်များကို အသုံးပြုရန် အကြံပြုခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာနသည် မဲစာရင်းသွင်းခြင်း လုပ်ငန်းကို ဦးဆောင်ခဲ့ပြီး မဲစာရင်းအတုများနှင့် တစ်ဦးတည်းမှ အကြိမ်ကြိမ် မဲပေးခြင်း စသည့် ပြဿနာများကို လျှော့ချနိုင်ရန် ကူညီပေးခဲ့သည်။ “Marzouqa က ဒီအခွင့်အရေးကို အသုံးပြုပြီး CSPD ကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ဖို့ ဘယ်လောက်အရေးကြီးတယ်ဆိုတာ အစိုးရက လက်ခံလာအောင် လုပ်နိုင်ခဲ့တယ်။” ဟု Hamdan က ပြောသည်။ Marzouqa ၏ လက်ထက်တွင် ဦးစီးဌာန၏ ဘတ်ဂျက်မှာ ၃၁ % တိုးတက်ခဲ့ပြီး နိုင်ငံငွေ ၃၆၆၀၀၀၀ ရရှိခဲ့သည်။ “လိုအပ်တဲ့ ဘဏ္ဍာငွေ မရမချင်း အစိုးရကို ကျွန်တော်တို့က ဖိအားပေးခဲ့တယ်။ ဘာလို့လဲ ဆိုတော့ ကျွန်တော်တို့ လုပ်နေတာက တကယ်လည်း ကောင်းမွန်လို့ပါ။” ဟု Marzouqa က အခိုင်အမာ ပြောဆိုသည်။

ရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ခြင်း (ASSESSING RESULTS)

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ မတိုင်မီက ဦးစီးဌာနတွင် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် ကြာမြင့်ချိန်များအား အချက်အလက် ကောက်ယူနိုင်မည့် စနစ် မရှိခဲ့ပါ။ အထောက်အထား စာရွက်/စာအုပ် ထုတ်ပေးရန် ဆောင်ရွက်ရာတွင် အကြာဆုံး နှစ်နှစ် မှသည် အမြန်ဆုံး လေး၊ ငါးနာရီ အကြား အမျိုးမျိုး ကွဲပြားလျက်ရှိခဲ့ကြောင်း ဝန်ထမ်းများက လက်ခံပြောဆိုခဲ့သည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်၊ Marzouqa ၏ ရာထူးသက်တမ်း ကုန်ဆုံးခါနီးအချိန်တွင် ဦးစီးဌာန၏ အချက်အလက်များက လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ကြာချိန်များကို စနစ်တကျ တိုင်းတာခဲ့ရာတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်စာအုပ် သို့မဟုတ် နိုင်ငံသားအဆင့်/အနေအထားဆိုင်ရာ အထောက်အထားစာရွက်/ကဒ်ပြား တစ်ခုခုကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် ပျမ်းမျှနှစ်နာရီခန့်သာ ကြာမြင့်ကြောင်း ညွှန်ပြခဲ့ပါသည်။ ကောက်ခံသည့် အခကြေး

ငွေ နှုန်းထားများမှာ ဥပဒေအရသတ်မှတ်ထားခြင်း ဖြစ်သည့်အပြင်၊ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနမှ ဦးစီးဌာန အသုံးစရိတ် အတွက် ဘတ်ဂျက် သီးခြားချထားပေးခြင်း ဖြစ်သောကြောင့် နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် အခကြေးငွေ တိုးမြှင့် ပေးဆောင်စရာမလိုပဲ၊ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ရရှိခဲ့ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် ကြာမြင့်ချိန်ကို လျှော့ချခြင်း၌ အဓိက အကြောင်းအချက် တစ်ခု ဖြစ်သော လုပ်ငန်းစဉ်များအား ရှင်းလင်းလွယ်ကူ အောင် (streamlining processes) ပြုလုပ်ရာတွင် အရည်အသွေးပိုင်းကိုလည်း မနိမ့်ကျအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာနသည် အတုအပ ပြုလုပ်ခြင်းကို ကာကွယ်တားဆီးနိုင်ရန်အတွက် လက်ငွေရာ ရယူထည့်သွင်းခြင်း နှင့် အထူး ဘားကုဒ် သင်္ကေတများ ထည့်သွင်းခြင်း၊ မီးအလင်းရောင်တွင် ကြည့်ပါက အထူးပုံရိပ်များကို တွေ့မြင်နိုင်သည့် သုံးဖက်မြင် အမှတ်အသားတံဆိပ်များ (holographic stamps) ထည့်သွင်းခြင်းစသည့် နည်းလမ်းများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်းကြောင့် ဂျော်ဒန်နိုင်ငံသားများကိုင်ဆောင်သည့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များသည် နိုင်ငံတကာ လေကြောင်းအဖွဲ့အစည်း (International Civil Aviation Organization) ၏ စံချိန်စံညွှန်းများဖြင့် ကိုက်ညီမှုရှိလာခဲ့ပါသည်။ ဦးစီးဌာန၏ကိန်းဂဏန်းအချက်အလက်များအရ တရားမဝင် အထောက်အထား အတုအပ ပြုလုပ်သည့် အမှုအရေအတွက်မှာ Marzouqa တာဝန်စတင်ရယူခဲ့သည့် ၁၉၉၁ ခုနှစ်မှ စ၍ နှစ်စဉ် ကျဆင်းသွားခဲ့ကြောင်း တွေ့ရသည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်နောက်ပိုင်းတွင် အတုအပ ပြုလုပ်သည့် အမှုများအား အစီရင်ခံတင်ပြမှု မရှိတော့ပါ။

ဝန်ထမ်းအသစ်ထပ်မံခန့်ထားခြင်းနှင့် လျှော့ချခြင်းများကို ပြုလုပ်နိုင်မှု မရှိသည့် အခြေအနေတွင် လက်ရှိဝန်ထမ်းများအား စိတ်ဓာတ်တက်ကြွမှုရှိအောင် လုပ်ဆောင်ရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးခဲ့သည်။ Marzouqa ၏ လက်ထက် အတွင်း၌ ဝန်ထမ်းများအား အလွတ်သဘော စစ်ဆေးခြင်းများ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းများ နှင့် နိုင်ငံသားများဖြင့် တိုက်ရိုက် ပိုမို တွေ့မြင်နိုင်စေရန် ရုံးနေရာများ ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းခြင်း

စသည့် နည်းလမ်းများဖြင့် ပိုမို တာဝန်ခံမှု ရှိလာစေခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်မှုကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင် နိုင်ခဲ့သည်။ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ သိသိသာသာ ရှင်းလင်း လွယ်ကူလာခဲ့ပြီး၊ ဝန်ထမ်းများမှာလည်း ပိုမိုတာဝန်ခံယူစိတ် ရှိလာခဲ့သည့်အပြင်၊ လျှောက်လွှာ များအတွက် လိုအပ်သောအဆင့်များလည်း လျော့ နည်းသွားခဲ့သောကြောင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများ ကျဆင်း သွားခဲ့ သည်ဟု တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများ က ပြောပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှု ပေးရန် ကြာချိန်မှာ မြန်ဆန် တိုတောင်းလာခဲ့သောကြောင့် လျှောက်လွှာများအမြန် ပြီးစီးရန် လာဘ်ထိုးခြင်းများ မလိုအပ်တော့ပါ။ အန်မန် ရုံးချုပ် အပြင်ဘက် ဝန်းကျင်တွင် နေရာယူထားကြ သည့် ကြားပွဲစားအချို့၏ အဆိုအရ ၎င်းတို့၏ ဝန်ဆောင်မှုများအား ကူညီတောင်းခံမှု ကျဆင်းသွားခဲ့ သည်ဟု သိရပါသည်။ ဦးစီးဌာနသည် ကြားပွဲစားများ ကို အစားထိုးနိုင်ရန် အခမဲ့ ကူညီလမ်းညွှန်ပြသပေး သည့် ကောင်တာတစ်ခုကို ပင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။

ဂျော်ဒန်နိုင်ငံရှိ ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ် (UNDP) မှ အုပ်ချုပ်ရေး သုတေသီ တစ်ဦးဖြစ်သူ Sawzan Gharaibeh က ထုတ်ပေးခြင်းနှင့် အသစ် ပြန်လည် ပြုလုပ်ခြင်း (issuance and renewal processes) လုပ်ငန်းစဉ်များတွင် မျှတမှု ပိုမို ရှိလာ ခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ လျှောက်ထားသူများ၏ မိသားစု အမည်များအပေါ် အခြေခံ၍ လျှောက်လွှာများကို နှောင့်နှေးစေရန် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပြုလုပ်နိုင် ခြင်း မရှိတော့ပါ။ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံသားစိစစ်ရေး အမှတ် များကို စတင်အသုံးပြုလာခဲ့ချိန်တွင် ဖြစ်သည်။ “ဒါက ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွေကနေ မရည်ရွယ်ဘဲ ရလာခဲ့တဲ့ ရလဒ်တစ်ခု လို့ ထင်ပါတယ်။ လုပ်ငန်းစဉ်တွေ ပိုမိုပြီး တစ်သမတ်တည်း ဖြစ်လာခဲ့ပြီး၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု လည်း ရှိလာတာနဲ့အတူ ဝန်ထမ်းတွေဟာလည်း ပိုမို တာဝန်ခံယူမှု ရှိလာကြတယ်။ ပြည်သူလူထုကလည်း ခွဲခြားဆက်ဆံမှု ဒါမှမဟုတ် မျက်နှာလိုက်ဆောင်ရွက်မှု တွေ မရှိသလောက် ဖြစ်သွားပြီ ဆိုတာ သဘောပေါက် နားလည်လာကြတယ်။ အဲဒီလိုဖြစ်လာတာကြောင့် ဦးစီးဌာနအပေါ်မှာ ယုံကြည်မှုတွေ ပိုမို ရှိလာခဲ့ကြ တယ်။” ဟု သူက သုံးသပ်ပါသည်။

ယခင်ကမူ ဝန်ဆောင်မှု ပေးရာတွင် ပုံမှန် တစ်သမတ်တည်းဖြစ်ခြင်း၊ အဆင်ပြေအောင် လွယ်ကူ အောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ မရှိခဲ့ပါ။ ဤ အကြောင်း အရင်းများကြောင့်ပင် ပြည်သူလူထု၏ မကျေနပ်ချက် များဖြစ်ပေါ်ခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်ဟု Hamdan က ဆိုသည်။ “ကျွန်တော်တို့ ပြည်သူတွေဟာ အစဉ်အလာအားဖြင့် စိတ်မရည်တတ်ပါဘူး။ အဆောက်အဦး ခေါင်မိုးပေါ် မှာ သူတို့တွေအတွက် ရဟတ်ယာဉ်တစ်စင်း စောင့်နေ တယ်ဟေ့ ဆိုပြီး ကျွန်တော်တို့ဌာနမှာ နိုင်ငံသား တွေအကြောင်း ရီစရာ ပြောလေ့ရှိပါတယ်။” ဟု သူက ဆိုသည်။ အန်မန် ရုံးချုပ် အပြင်ဘက်ရှိ ကြားပွဲစားများ ကလည်း နိုင်ငံသားများ၏ စိတ်မရည်နိုင်မှု အကြောင်း ကို ဤသဘောအတိုင်းပင် ထပ်တူပြု၍ ဇာတ်လမ်း ဥပမာများ ပြောပြကြသည်။ စိတ်ရည်သည်းခံမှု မရှိ ဟူသော ယူဆချက်များ ရှိသည့်တိုင် ၁၉၉၂ မှ ၁၉၉၆ ခုနှစ်များအကြားတွင် ဦးစီးဌာနနှင့် ပတ်သက်ပြီး တိုင်တန်းမှုများ ကျဆင်းသွားခဲ့ပါသည်။ Marouqa နှင့် အခြားဝန်ထမ်းများ၏ အဆိုအရ နိုင်ငံသားများ၏ တိုင် ကြားချက်များ ဆိုင်ရာ ကော်မတီသည် ၁၉၉၁ မှ ၁၉၉၃ အကြားတွင် တိုင်ကြားမှုများ တစ်ပုံတစ်ပင် လက်ခံရရှိ ခဲ့သော်လည်း ၁၉၉၅ မှ ၁၉၉၆ အကြားတွင် တိုင်ကြား မှု တစ်ခု တစ်လေမျှပင် မရရှိခဲ့ဟု သိရသည်။

တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများစွာက တက်ကြွလှုပ် ရှားသူများ (activists) ၏ ရေဒီယို အစီအစဉ်များသို့ နိုင်ငံသားများမှ ဖုန်းဆက်ပြီး ဦးစီးဌာနအပေါ် ဝေဖန် ပြောဆိုမှုများ နည်းသထက် နည်းလာခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ ထိုအစား အဆိုပါ အစီအစဉ်များတွင် ဦးစီး ဌာနအပေါ် ချီးမွမ်းခြင်း နှင့် အသိအမှတ်ပြု ကျေးဇူးတင် စာလွှာများ ပေးပို့ခြင်းတို့ ပြုလုပ်ခဲ့ကြကြောင်း သိရ သည်။⁴ ထိုကဲ့သို့သော စာလွှာ တစ်စောင်တွင် ဝမ်းပန်း တသာ ဖြစ်နေသည့် နိုင်ငံသားတစ်ဦးက Marzouqa ထံသို့ “လူကြီးမင်းကို ခန့်အပ်ခဲ့တဲ့ အချိန်တုန်းကဆိုရင် လူကြီးမင်းရဲ့ ရဲတပ်ဖွဲ့မှာတုန်းက လုပ်ဆောင်ခဲ့တဲ့ စည်းကမ်း ရှိမှု၊ မြန်ဆန်ထိရောက်အောင် ဆောင်ရွက်မှု ဆိုတဲ့ အတွေ့အကြုံတွေနဲ့ ဒီဦးစီးဌာနအပေါ်မှာ ထိန်း ချုပ်လွှမ်းမိုးနိုင်မလား ဒါမှမဟုတ် ပြောင်းပြန်ဖြစ်ပြီး ဦးစီးဌာနကပဲ လူကြီးမင်းကို ပျင်းရိခြင်း၊ ပရမ်းပတာ ဖြစ်ခြင်းတွေကို ကူးစက်အောင် လုပ်လိုက်မလား

ဆိုတာကို သိချင်နေခဲ့ပါတယ်။ ပထမ တစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့တာကြောင့် အလွန်ဝမ်းသာမိပါတယ်။” ဟူ၍ ရေးသားပေးပို့ခဲ့ သည်။

ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များ (REFLECTIONS)

Nasouh Marzouqa တာဝန်ယူခဲ့သော ရာထူးသက်တမ်းသည် ဦးစီးဌာနအား ထိုင်းမှိုင်းလေးကန်နေခြင်းမှ တစ်လှန်နှိုးလိုက်သည့် ကာလတစ်ခု ဖြစ်ခဲ့ပြီး သူ့နေရာကို ဆက်ခံသူဖြစ်သော Awni Yarvas အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ပိုမို အရှိန်အဟုန်မြှင့်တင် နိုင်စေမည့် အခြေခံအဆင့် တစ်ခုကို တည်ဆောက်ပေးခဲ့သည်ဟု တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သူများစွာ က ပြောပြခဲ့ကြသည်။ ၁၉၉၁ မှ ၁၉၉၆ အကြား Marzouqa ၏ လက်ထက်နှင့် ၁၉၉၆ မှ ၂၀၀၅ အကြား Yarvas တို့ လက်ထက်များမှ တည်ငြိမ်သည့် ခေါင်းဆောင်မှုသည် အောင်မြင်သည့် အလှည့်အပြောင်း၏ အဓိကကျသော အကြောင်းအချက်တစ်ခု ဖြစ်ခဲ့သည်။ အစိုးရ အပြောင်းအလဲများ မကြာခဏ ဖြစ်ပေါ်တတ်သည့် သမိုင်းအစဉ်အလာ ရှိနေခဲ့သော ဂျော်ဒန်နိုင်ငံတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အရှိန်အဟုန်ကို ဆက်ထိန်းထားနိုင်ခဲ့ခြင်းမှာ မရှိသလောက်ရှားပါသည်။ အဘယ့်ကြောင့် ဆိုသော် “ရှေ့ဆင့် နောက်ဆင့် တာဝန်ယူသူတွေက တစ်ဦးနဲ့ တစ်ဦး သဘောထားချင်း ထပ်တူညီမှု မရှိတာများပါတယ်။ ဝန်ကြီးအပြောင်းအလဲတွေ မကြာခဏဖြစ်ပေါ်လေ့ ရှိတာကြောင့် ဝန်ကြီးဌာနတွေ အောက်က ဦးစီးဌာနတွေရဲ့ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တွေအနေနဲ့ ဝန်ကြီးဌာနရဲ့ မူဝါဒ၊ စီမံခန့်ခွဲမှု အပြောင်းအလဲတွေကို နှစ်စဉ် ကြိုရပါတယ်။ အဲဒီတော့ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး အလုပ်ဖြစ်တော့မလဲ။ အဲဒီ အားနည်းချက်ထဲမှာတော့ CSPD က အထူး ခြွင်းချက်တစ်ခုလို့ ပြောရမှာပဲ” ဟု ဂျော်ဒန်နိုင်ငံ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းပြုရိုမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးဟောင်း ဖြစ်သူ Al-Kayed က ပြောသည်။

Marzouqa ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု ပုံစံဖြစ်သည့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်းနှင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းဖြင့် ပြဿနာများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပုံအား “အလုပ်ကို အမှန်တကယ် ပြီးမြောက်စေသည့် အရာ” ဟု ဂျော်ဒန် တက္ကသိုလ်မှ စီမံအုပ်ချုပ်မှုဖွံ့ဖြိုးရေး

ဝါမောက္ခ Bashir Khadra က ပြောသည်။ ဦးစီးဌာနတွင် ဝန်ထမ်းအဖြစ် ကာလရှည်ကြာ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် Salman Qudah က “သူဟာ ပြဿနာတွေကို ဖြေရှင်းနိုင်ဖို့နဲ့ နည်းလမ်းတွေ ကြံဆနိုင်ဖို့အတွက် တကယ်ကိုပဲ ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ နေရာကို ကိုယ်တိုင် ဝင်ကြည့်တယ်။ နိုင်ငံသားတွေရဲ့ နေရာကို ကိုယ်တိုင် ဝင်ကြည့်တယ်။ ဒါကြောင့် ပြောရရင် ဒါက ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု (reform) သက်သက် မဟုတ်ဘူး၊ လုံးဝ ဥသသို ပြောင်းလဲပစ်ခြင်း (revolution) ပါပဲ။” ဟု ဆိုသည်။

Marzouqa မတိုင်ခင်က တာဝန်ယူခဲ့သူ ဖြစ်သော Issa Omri က “ကမ္ဘာပေါ်က ဘယ်မန်နေဂျာမဆို အမှားတွေလုပ်ဖူးခဲ့ကြတာပါပဲ။ မလုပ်ဖူးခဲ့ဘဲနဲ့ အောင်မြင်အောင် လုပ်နိုင်မှာမဟုတ်ဘူး။ ဒါကြောင့်လဲ CSPD ရဲ့ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုတွေဟာ နောက်ဆုံးမှာ တော့ အောင်မြင်လာခဲ့တာပေါ့ဗျာ။” ဟု ပြောပါသည်။ Khadra ကလည်း အထက်မှ ပြောဆိုသုံးသပ်ချက်များအား သဘောထပ်တူပြုရင်း အာရပ် စကားပုံ တစ်ခုဖြင့် ကိုးကားပြောဆိုပါသည်။ “လူတော်တော်များများဟာ ကျောက်တုံးကြီးကြီးတစ်တုံးကို ကိုင်ပြီး ပစ်ဖို့ ကြိုးစားတာကြောင့် လိုရာရောက်အောင် မပစ်နိုင်ကြဘူး။ ကျောက်တုံးကို လှမ်းပစ်တဲ့အခါ လိုရာကို ရောက်စေချင်ရင် ကျောက်တုံး သေးသေးလေးတွေ အများကြီး ကိုင်ပြီးပစ်ရတယ်။ Marzouqa လုပ်ခဲ့တာက အဲဒါပါပဲ။”



အောင်မြင်သော လူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် တီထွင်ဆန်းသစ်မှုများ (Innovations For Successful Societies-ISS) အစီအစဉ်က ဖြစ်ရပ်နမူနာ လေ့လာထားမှုများနှင့် အခြားထုတ်ဝေမှုများကို သတ်မှတ်လမ်းညွှန်ချက်များနှင့်ညီသော အောက်ဖော်ပြပါအသုံးပြုမှုအတွက် ကုန်ကျစရိတ်မရှိစေဘဲ ရရှိနိုင်ပါသည်။ ISS အချက်အလက်သို့မိုးရာ website ကိုစိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များ၏ ဘဏ်တစ်ခုအဖြစ် အသုံးပြုရန် ရည်ရွယ်ပြီး၊ မတူညီသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနည်းဗျူဟာများ၏ အားနည်းချက်၊ အားသာချက်များကိုလက်တွေ့ကျင့်သုံးနေသူများနှင့် ပညာသင်ဆရာကျောင်းသားများက သုံးသပ်နိုင်ရန်နှင့် ဆက်စပ်စဉ်းစားရမည့်အကြောင်းအရာများ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကိုချိန်ဆနိုင်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ဖြည့်စွက်လိုသောခေါင်းစဉ်များနှင့် စဉ်းစားရန်မေးခွန်းများ၊ ပြင်ဆင်ချက်များ၊ ဖြစ်ရပ်နမူနာ လေ့လာချက်များကို မည်သို့အသုံးပြုလျက်ရှိသည် စသည့် စာဖတ်သူ၏ တုန့်ပြန်မှုများကို ISS က ကြိုဆိုပါသည်။ iss@princeton.edu

အသုံးပြုရန်သတ်မှတ်ချက်များ

ISS၏ website မှ မည်သည့်စာရွက်စာတမ်းကိုမဆို လက်ခံရယူခြင်းမပြုမီ၊ အသုံးပြုမည့်သူများသည် ထိုစာရွက်စာတမ်းများရရှိနိုင်စေရန် သတ်မှတ်ချက်များကိုဖတ်ရှု၍ သဘောတူလက်ခံရမည်ဖြစ်သည်။ သတ်မှတ်ချက်များတွင် www.princeton.edu/successfulsocieties နှင့် Princeton တက္ကသိုလ်မှ ရရှိနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကိုအသုံးပြုလိုသည့် မည်သူမဆိုနှင့် Princeton တက္ကသိုလ်အကြားတွင် ဥပဒေဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက်တစ်ခုပါဝင်ပါသည်။

ဤသတင်းအချက်အလက်များကိုလွှဲပြောင်းလက်ခံရယူခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသူများအနေဖြင့်-

- (က) website မှ လွှဲပြောင်းလက်ခံရယူထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို အမေရိကန်နိုင်ငံမူပိုင် ခွင့်ဥပဒေ (Title 17, United State Code) ဖြင့် ကာကွယ်ထားကြောင်းသိရှိကြပါသည်။
- (ခ) ၎င်းစာရွက်စာတမ်းများကိုပညာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော၊ ပညာရှင်ဆန်သော၊ စီးပွားရေး မဟုတ်သော ရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာအသုံးပြုကြပါမည်။
- (ဂ) ဤသတင်းအချက်အလက်များ၏ မည်သည့်အပိုင်းကိုမဆို အခြားတတိယ အဖွဲ့အစည်း ထံသို့ ရောင်းချခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ခွဲဝေခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့် ထုတ်ဝေခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အသိပေးခြင်းတို့ ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပါ။ (တတိယအဖွဲ့အစည်း၏ website တွင် ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ပြသခြင်းပြုလိုလျှင် Princeton တက္ကသိုလ်၏ ISS အစီအစဉ် သို့မဟုတ် စာကြည့်တိုက်ထံမှ တိကျပြတ်သားသော၊ စာဖြင့်ရေးသားထား သော၊ ခွင့်ပြုချက် လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်)
- (ဃ) ဤစုဆောင်းထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေါင်းစပ်ပါဝင်သည့် သို့မဟုတ် ခိုငြိမ်းထားသည့် ထုတ်ဝေမှုများ၊ တင်ပြချက်များ သို့မဟုတ် အခြားဆက်သွယ် လုပ်ဆောင်မှု များအားလုံးတွင် ထိုသတင်းအချက်အလက်များမှာ ISS website မှ ရရှိကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြပါမည်။ အကြံပြုလိုသည့် ကိုးကားဖော်ပြချက် ပုံစံမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ် ပါသည်-

[စာရေးသူ (ဖော်ပြထားလျှင်)], [ခေါင်းစဉ်], Innovations For Successful Societies, Princeton University, <http://princeton.edu/successfulsocieties> မှ ရရှိသည်။ [website မှ ရရှိသည့်နေ့]

- (င) ကိစ္စရပ်အလိုက် လေ့လာချက်တွင် အသုံးပြုထားသည့် ကိုးကားချက်များသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်း ခံရသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအမြင်ရှုထောင့်ဖြစ်ကြောင်းသိရှိကြပါသည်။ စုဆောင်း ထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှုအတွက် ကြိုးပမ်း ထားသော်လည်း Princeton University သည် online မှ ရရှိသည့် မည်သည့်သတင်းအချက်များအတွက်မဆို တိကျမှန်ကန်မှု၊ ပြည့်စုံမှု၊ အချိန်မီမှု သို့မဟုတ် အခြားဝိသေသ လက္ခဏာများအတွက် အာမခံမည်မဟုတ်ပါ။
- (စ) အချက်အလက်စုဆောင်းသိုမှီးသည့် ပုံစံနှင့်/ သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာနှင့် website ကို ပြင်ဆင်မည်၊ နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီအောင်ပြုလုပ်မည် သို့မဟုတ် အချိန် ကာလအလိုက် မွမ်းမံမည်ကိုသိရှိကြပါသည်။
- (ဆ) အချက်အလက်များသိုမှီးထားရှိမှုကိုရယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်မှာမိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် စွန့်စားမှုဖြစ်ကြောင်းလက်ခံပါသည်။ သိုမှီးထားမှုမှ အချက်အလက်များကိုအသုံးပြုခြင်းမှ ပေါ်ပေါက်လာသည့် မည်သည့်ဆုံးရှုံးမှုများ သို့မဟုတ် ပျက်စီးမှုများအတွက်မဆို Princeton University တွင် တာဝန်ရှိစေမည်မဟုတ်ပါ။ သိုမှီးထားမှုစနစ်၏ လုပ်ဆောင် ချက်နှင့်ပတ်သက်သောမည်သည့်မှားယွင်းမှု သို့မဟုတ် ပျောက်ဆုံးမှုအတွက်မဆို Princeton University က တာဝန်မရှိပါ။



ISS သည် Princeton University ၏ Woodrow Wilson ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံတကာရေးရာကျောင်းနှင့် Bobst Center for Peace & Justice တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ Woodrow Wilson ကျောင်းသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအလုပ်များအတွက် ကျောင်းသားများကို ပြင်ဆင်ပေးပြီး မူဝါဒပိုင်းနှင့် အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင် ပညာရပ်ပိုင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများကိုပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် မျှတမှုအတွက် Bobst Center ၏ ရည်မှန်းချက်မှာ နိုင်ငံများအတွင်းနှင့် နယ်ခြားတစ်လျှောက် လုံးတွင် တိုင်းရင်းသားခေလေ့ထုံးစံနှင့် ဘာသာရေးယုံကြည်မှု များအတွက် နှစ်ဖက်နားလည်မှုနှင့် လေးစားမှုမှ တစ်ဆင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများ တိုးပွားလာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။

¹ Al Abed, Oroub. "Palestinian Refugees in Jordan." *Forced Migration Research Guide*. February 2004.

² Civil Status and Passports Department, Department of Administrative Development. Civil Status and Passports Datasheet, 1989-2009.

³ See, for example, famous Jordanian cartoonist Imad Hajjaj's comic strip parodying this bureaucratic culture at <http://www.mahjoob.com/en/archives/view.php?cartoonid=1624>.

⁴ See, for example, several citizens' blogs praising the department at <http://www.7iber.com/2010/09/positivegovernment-transaction/> and <http://www.black-iris.com/2010/10/03/renewing-a-canadian-passport-inamman-is-tougher-than-renewing-a-jordanian-one/>.