

မူဝါဒချမှတ်သည့်လုပ်ငန်းစဉ် ကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း၊
ဂါနာနိုင်ငံ၏ အစိုးရအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ခြင်းတွင် အကူအညီရရှိရန်
ကြိုးပမ်းမှု(၂၀၀၃-၂၀၀၈)

အနှစ်ချုပ်

၁၉၆၀ခုနှစ်များမှစ၍ ၁၉၉၀ခုနှစ်များတိုင်အောင် မြောက်မြားစွာသော စစ်အာဏာသိမ်းမှုများက အစိုးရအဖွဲ့အတွင်း ရုတ်တရက်အပြောင်းအလဲများကို ဖြစ်ပေါ်စေခဲ့သဖြင့် ဂါနာနိုင်ငံ အစိုးရအဖွဲ့၏ မူဝါဒ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သည်ကျဆင်းခဲ့ရသည်။ အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် အစိုးရဝန်ထမ်းအများအပြား သည် အလုပ်မှနှုတ်ထွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ထုတ်ပယ်ခြင်းခံခဲ့ရသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများမှ အစိုးရအဖွဲ့သို့ မူဝါဒစာတမ်းများကို တင်ပြရာတွင် အဆိုပါအဆိုပြုလွှာများ၏ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိမရှိနှင့် ဉာဏ်ပညာနှင့် အကဲဖြတ်ရန် ဝန်ကြီးများလိုအပ်သည့် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက်များ မပါရှိဘဲဖြစ် နေခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများအချင်းချင်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှာလည်း မရှိသလောက်ပင်။ သို့သော် ၂၀၀၃ခုနှစ်တွင် သမ္မတရုံး ၏ မူဝါဒရေးရာဌာနသည် ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှုအေဂျင်စီနှင့် ပူးပေါင်း၍ ဂါနာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ မူဝါဒ ရေးရာဌာနသည် ဝန်ကြီးဌာနများအကြား မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရန် ကူညီပံ့ပိုး ခဲ့ပြီး သမ္မတအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေကို အစီရင်ခံသည်။ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းရေးမှူးရုံးသည် မူဝါဒများရေးဆွဲချမှတ်ရာတွင် ကျင့်သုံးရမည့်ပုံစံကို ချမှတ်ခဲ့ပြီး မူဝါဒ အဆိုပြုလွှာများတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည့် သတင်းအချက်အလက် အားလုံးပါဝင်အောင်ပြုလုပ်ခဲ့ သည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ရုံးနှင့် ဂါနာစီးပွားရေးတက္ကသိုလ်တို့ပူးပေါင်း၍ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ရာပေါင်းများစွာကို လက်တွေ့ မူဝါဒဆိုင်ရာသုတေသနပြုလုပ်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်များ၊ မူဝါဒများ ရေးဆွဲတင်ပြနိုင်သည့် အရည်အချင်းများရှိရန် လေ့ကျင့်ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၀၈ခုနှစ်ရောက်သည့်အခါ စနစ်သစ်တည်ရှိနေပြီ ဖြစ်ပြီး မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်သည် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာခဲ့သည်။ သို့သော် နိုင်ငံတွင် ၂၀၀၈ခုနှစ်ကကျင်းပခဲ့သည့် ရွေးကောက်ပွဲများအပြီး ရုန်းရင်းဆန်ခတ် အစိုးရ အာဏာလွှဲပြောင်းမှုသည် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ ရေရှည်တည်တံ့မှုအတွက် ထပ် လောင်းစိန်ခေါ်မှုများကို ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ဂါနာနိုင်ငံ ဗဟိုအုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက်အား ဦးဆောင်ခဲ့သည့် Samuel Somuahက မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်၏ အရေးပါမှုကို ပြန်လည်သုံးသပ်ပြီး ဤသို့ ထောက်ပြခဲ့သည်။ "အာဖရိကတိုက်ရှိ နိုင်ငံတိုင်းအတွက် လိုအပ်သည့် စီမံချက်တစ်ခုခုမည်ဆိုပါက ထိုစီမံချက်သည် မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် စီမံချက်ပင်ဖြစ်သည်"ဟုသူက ဆိုခဲ့သည်။

Jonathan Friedmanသည် ၂၀၁၃ခုနှစ်ဧပြီလအတွင်း ပြုလုပ်ခဲ့သည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအပေါ် အခြေခံ၍ ဤဖြစ်ရပ်ကို နမူနာ လေ့လာစရာအဖြစ် မူကြမ်းရေးဆွဲခဲ့သည်။ ၂၀၁၃ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ပေးခဲ့သည်။

နိဒါန်း

ဂါနာနိုင်ငံ၏ ၂၀၀၀ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲသည် ပထမဦးဆုံး အရပ်သားခေါင်းဆောင်များအကြား အာဏာလွှဲပြောင်းမှုအဖြစ် နိုင်ငံသမိုင်းတွင် မှတ်တမ်းတင်နိုင်ခဲ့သည်။ ယခင်အစိုးရအာဏာရရှိထားသည်မှာ ၁၈နှစ်ကြာခဲ့ပြီး ယခုအစိုးရသည် လူထုထောက်ခံမှုအားကောင်းသည့် ဒီမိုကရေစီ အရည်အချင်းများ ပြည့်ဝသည့် အစိုးရဖြစ်သည်ဟု သမ္မတ John Kufuor၏ သတင်းအချက်အလက် နည်း ပညာဆိုင်ရာ အထူး အကြံပေးလည်းဖြစ်၊ ဂါနာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန် အစိုးရ၏ကြိုးပမ်းမှုဖြစ်သည့် ဂါနာနိုင်ငံဗဟိုအုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက်၏ စီမံချက်မန်နေဂျာလည်းဖြစ်သူ Samuel Somuah ကပြောကြားခဲ့သည်။

သို့သော် ထိုကောင်းသတင်းများအောက်တွင်လည်း စိန်ခေါ်မှုများရှိနေသည်ဟု Samuel Somuah ကဆိုခဲ့သည်။ စစ်အစိုးရများအုပ်ချုပ်ခဲ့သည့် သမိုင်းကြောင့် ကျွန်ုပ်တို့တွင် ပြဿနာကို ဖော်ထုတ်၍ မည်သို့ ဖြေရှင်းရမည်ဆိုသည့်မူဘောင်ဖြင့် မူဝါဒချမှတ်နိုင်သည့် အရည်အချင်းများရှိသည့် လူကောင်းများလည်းမရှိ၊ စနစ်ကောင်းလည်းမရှိဖြစ်နေခဲ့သည်ဟုသူကဆိုသည်။

John Kufuor အရွေးချယ်ခံရခြင်းသည် ဂါနာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီစနစ် ခိုင်မာမှုအတွက် အရေးပါသည့် ခြေလှမ်းတစ်လှမ်းဖြစ်သည်။ ၁၉၈၁ခုနှစ်၌ အာဏာသိမ်းပြီး တက်လာခဲ့သည့် Jerry Rawlingsသည် ပါတီစုံ ဒီမိုကရေစီစနစ်ကို စတင်ကျင့်သုံးခဲ့ပြီး ၁၉၉၂ခုနှစ်နှင့်၁၉၉၆ခုနှစ်များတွင် ကျင်းပခဲ့သည့် ပါတီစုံဒီမိုကရေစီ ရွေးကောက်ပွဲများတွင် အနိုင်ရခဲ့ပြီး ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ၂ကြိမ်သာ ရွေးချယ်ခံခွင့်ရှိသဖြင့် ၂၀၀၀ခုနှစ်၌ သမ္မတရာထူးမှဆင်းပေးခဲ့ရသည်။ Rawlings ၏ဒုသမ္မတလည်းဖြစ်ပြီး သူ့အရိုက်အရာ ဆက်ခံရန် ရွေးချယ် ထားသူ John Atta Mills အပေါ် Kufuor၏ အောင်နိုင်မှုသည် ဂါနာနိုင်ငံအတွက် ပထမဆုံး အရပ်သား ခေါင်းဆောင်များ အကြား အာဏာလွှဲ ပြောင်းပေးမှုနှင့် ပထမဆုံး ပါတီတစ်ခုမှ နောက်ပါတီတစ်ခုသို့ အာဏာလွှဲပြောင်းပေးမှုအဖြစ် မှတ်တမ်းတင်နိုင်သည်။

Kufuorသည်မြင့်မားသည့် မျှော်မှန်းချက်များဖြင့် သမ္မတဖြစ်လာခဲ့သည်။ သူ၏အစိုးရအဖွဲ့အား မောင်းနှင်မည့် ဦးစားပေး မူဝါဒရွေးချယ်မှုစွဲကိုင်၍ သူ၏ ရည်မှန်းချက်ကြီးမားသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ ယင်းဦးစားပေးမူဝါဒရွေးချယ်မှုမှာ ကောင်းမွန်သည့်အုပ်ချုပ်စီမံမှု၊ လယ်ယာကဏ္ဍ ခေတ်မီတိုးတက်ရေး၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍပါဝင်လုပ်ဆောင်မှု၊ အခြေခံအဆောက်အအုံဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေးအပါအဝင် ပိုမိုအရည်အသွေးကောင်းမွန်သည့် လူမှုရေးဝန်ဆောင်မှုများဖြစ်သည်။ အခြေ အနေများက ဆဋ္ဌမမြောက်ဦးစားပေးကို ချမှတ်စေခဲ့သည်။ ယင်းမှာ မက်ခရိုစီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှုဖြစ်သည်။ ဂါနာနိုင်ငံသည် စီးပွားရေးအကြပ်အတည်းကြားရောက်ရှိခဲ့ပြီး ဂါနာနိုင်ငံ သုံးငွေသည် အမေရိကန်ဒေါ်လာဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက တန်ဖိုးတစ်ဝက်နီးပါးကျဆင်းခဲ့သည်။ အစိုးရလိုငွေပြုမှုသည် Kufuorအစိုးရမတက်မီ ၁နှစ် အလိုတွင် ရေရှည်မရပ်တည်နိုင်သည့် အဆင့်သို့ ရောက်ရှိခဲ့သည်။

ထိုကဲ့သို့ ဂါနာနိုင်ငံသည် သိသာထင်ရှားသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်နေရသော်လည်း ရွေးကောက်ပွဲအပြီး နိုင်ငံတကာ၏ လိုလားနှစ်သက်မှုနှင့် Kufuor ၏ မက်ခရိုစီးပွားရေးတည်ငြိမ်မှုအစီအစဉ်အား ပံ့ပိုးကူညီမှုတို့သည်လည်း စိန်ခေါ်မှုများနှင့်ထပ်တူ သိသာထင်ရှားသည့် အခွင့်အလမ်းများပင် ဖြစ်သည်။ အနောက်အာဖရိကတိုက်ရှိ အိုင်ဗရီကို့စ်နိုင်ငံနှင့်တိုဂိုနိုင်ငံများအကြားတည်ရှိပြီး အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုအော်ရီဂွန်ပြည်နယ်အရွယ်အစားနီးပါးရှိပြီး လူဦးရေ၅၅သန်းရှိသည့် ဂါနာနိုင်ငံတွင် လုပ်သားအင်အားအများစုနှင့်စီးပွားရေးသည် လယ်ယာစိုက်ပျိုးရေးအပေါ် အဓိကမှီခိုအားထားနေရ သည်။

သူ၏ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များအားအောင်မြင်စွာဆွတ်ခူးနိုင်ရန် Kufuorသည် သူ၏ဦးစားပေးများအား ကောင်းစွာရေးဆွဲထားသော၊ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသော၊ လက်တွေ့ကျသော၊ ထိရောက်သော မူဝါဒများအဖြင့်ပြောင်းလဲရန် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တစ်ခုလိုအပ်သည်။

စိန်ခေါ်မှု

ဂါနာနိုင်ငံ၏ ၁၉၉၂ခုနှစ် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် ၁၉၉၃ခုနှစ် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဥပဒေတို့သည် ဗဟိုအစိုးရ၏ မူဝါဒချမှတ်မှုအခန်းကဏ္ဍအားမြှင့်တင်ပေးခဲ့သည်။ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ ပြည် နယ်နှင့် ဒေသန္တရအစိုးရများအား ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများပေးအပ်ရာတွင် ဦးဆောင်မှု အခန်းကဏ္ဍ အား ပေးအပ်ခဲ့ပြီး ဗဟိုအစိုးရအား မူဝါဒများချမှတ်ရာတွင်အာရုံစိုက်ရန်၊ ဘဏ္ဍာငွေကြေး စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအား ကြီးကြပ်ရန်တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။ အဆိုပါလုပ်ငန်းတာဝန်များအား ပံ့ပိုးကူညီရန် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဥပဒေဖြင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများချမှတ်ခဲ့သည်။ ဗဟိုအစိုးရ၏ဝန်ကြီးဌာနအားလုံးတွင် မူဝါဒရေးဆွဲရန်နှင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုကိုကြီးကြပ်ရန် မူဝါဒအစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ခြင်းများပြုလုပ်ရန် ဦးစီးဌာနများကို သုတေသန၊ စာရင်းအင်း၊ ဘဏ္ဍာရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေးနှင့် ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနများနှင့်အတူ ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။

သို့သော် ဂါနာနိုင်ငံမူဝါဒချမှတ်သူများ တွေ့ကြုံရသည်မှာ ကောင်းမွန်သည့် မူဝါဒများချမှတ်ရန် ခက်ခဲမှုဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဝန်ကြီးဌာနများတွင် လုံလောက်သော အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာသူများမရှိခြင်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့မှ ဝန်ကြီးဌာနများသို့ လုံလောက်သည့် ညွှန်ကြားချက် မထုတ်ပြန်ခြင်း သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်များအား ထိရောက်စွာ မျှဝေဖလှယ်ခြင်း မရှိမှုကြောင့် ဖြစ်သည်။

ယင်းတို့၏ အဓိကကျ၍ ရှုပ်ထွေးခက်ခဲသည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တာဝန်များကို ထမ်းဆောင်ရန် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ မူဝါဒရေးရာဌာနများတွင် စဉ်းစားတွေးခေါ်မှုထက်မြက်ပြီး တီထွင်ဖန်တီးနိုင်စွမ်းရှိသည့် ဆန်းစစ်လေ့လာသူများ လိုအပ်နေသည်။ သို့သော် ထိုအရည်အချင်းများသူများကို တွေ့ရှိရန်နှင့် ဌာနတွင် ရေရှည်လုပ်ကိုင်ရန်အတွက် ကြာရှည်စွာလုပ်ကိုင်အောင်ထိန်းထားရန် မလွယ်ကူလှချေ။ ပြဿနာသည် အစွမ်းအစရှိသူများ မရှိခြင်းမဟုတ်ဘဲ အခြားအစိုးရဌာနများ၏ နိုင်းယုတ်ဆွဲဆောင်နိုင်အားမရှိခြင်းကြောင့်ဖြစ်သည်ဟု

၂၀၀၂ခုနှစ်က ထူထောင်ခဲ့သည့် သမ္မတရုံး မူဝါဒရေးရာဌာန အကြီးအကဲ Kwaku Appiah-Adu က ဆိုသည်။ အချို့သောဝန်ထမ်းများသည် ဝန်ထမ်းရေးရာ ဦးစီးဌာနများ၌ ရာထူးနေရာများ ရရှိအောင်ကြိုးပမ်းကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထိုဌာနများမှဝန်ထမ်းများတွင် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်ခြင်း၊ နေရာပြောင်းရွှေ့ခြင်း နှင့်ရာထူး တိုးမြှင့်ခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် အာဏာရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ထို့အတူ ဘဏ္ဍာရေးဌာနကိုလည်း စိတ်ဝင်စားမှုရှိကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပစ္စည်းဝယ်ယူရေးစာချုပ်များချုပ်ဆိုရာတွင် လွှမ်းမိုးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှိသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ယင်းတို့နှင့်မတူဘဲ မူဝါဒရေးရာဌာနများသည် ဦးနှောက်သုံးရပြီး အခြားဌာနများဖြင့် နှိုင်းယှဉ်ပါက အကျိုးအမြတ်အနည်းငယ်သာရှိ၍ဖြစ်သည်ဟု Appiah-Aduကဆိုသည်။ အချို့သော ဝန်ကြီးဌာနကြီးများတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသည့် မူဝါဒရေးရာဌာနများရှိသော်လည်း အများစု၌ မရှိကြဟုသူကဆိုသည်။

ဝန်ကြီးဌာန မူဝါဒဆိုင်ရာဌာနများ၏ အရာရှိကြီးများတွင်လည်း မူဝါဒရေးဆွဲသည့်လုပ်ငန်းစဉ်၌ ၎င်းတို့၏အခန်းကဏ္ဍကို ညွှန်ကြားပြသနိုင်သည့် စည်းမျဉ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ မရှိဖြစ်နေသည်။ ပြီးခဲ့သည့် အစိုးရများသည် လမ်းညွှန်ချက်အချို့ ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ခဲ့သော်လည်း ဝန်ထမ်း အနည်းငယ်သာ သိရှိကြသည်။ အကျိုးရလဒ်အားဖြင့် မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများတွင် မရှိမဖြစ်လိုအပ် သည့် သတင်း အချက်အလက်များမပါဝင်ဘဲ အစိုးရအဖွဲ့အတွက် သတင်းအချက်အလက်အပေါ် အခြေခံသည့် ဆုံးဖြတ်ချက် များချမှတ်ရန် အခက်ကြုံရသည်။ ၂၀၀၅ခုနှစ်၌ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ဖြစ်လာခဲ့သည့် ဝါရင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း Frank Mpareက ဂါနာနိုင်ငံတွင် အစိုးရ အဖွဲ့မှတ်တမ်းများအတွက် ပြီးပြည့်စုံသည့် လက်စွဲ လိုအပ်နေသည်ဟုဆိုခဲ့သည်။ ထိုကဲ့သို့ အမြင်ရှိသူမှာ သူတစ်ယောက်တည်း မဟုတ်ချေ။

အစိုးရအေဂျင်စီများ၏ ဖွဲ့စည်းပုံနှင့်ဝန်ထမ်းများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ကြီးကြပ်သည့် အစိုးရအေဂျင်စီ ဖြစ်သည့် ပြည်သူ့ရေးရာဝန်ဆောင်မှုများကော်မရှင် အကြီးအကဲ Bridget Katstrikum မူဝါဒများကို လုံလောက်စွာ သုတေသနပြုလုပ်ချမှတ်ခြင်းမဟုတ်သလို၊ အများအားဖြင့် ပြဿနာများအား ရှင်းလင်းပြတ်သား စွာ ဖော်ပြခြင်း၊ မူဝါဒဆိုင်ရာဖြေရှင်းနည်းများ၊ အကျိုးသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်ခြင်းနှင့် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်မှု အစီအစဉ်များလည်း မပါဝင်ဟုဆိုသည်။ အလုပ်အကိုင် ခန့်အပ်ရေးအစီအစဉ်များ မြှင့်တင်ရေး နှင့်စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေးအစီအစဉ်များကို ကြီးကြပ်ရသည့် အလုပ်အကိုင်ခန့်အပ်ရေး နှင့်လူမှုဝန်ထမ်း ဝန်ကြီးဌာနတွင် အဆင့်မြင့်အရာရှိ သို့မဟုတ် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည့် သူမက ယင်း၏အတွေ့အကြုံကို နမူနာပေးသည်။ အစိုးရအဖွဲ့မှ အလားအလာရှိသည့် ငယ်ရွယ်သူ စွန့်ဦး တီထွင်သူများအား လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရန်နှင့် မတည်ငွေထုတ်ပေးရန် သဘောတူဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ သို့သော် လည်း ယင်းအစီအစဉ်၏ ဘဏ္ဍာငွေကြေးနှင့်ဆက်စပ်မှုများကို မစဉ်းစားခဲ့ချေ။ သူမ၏ ဝန်ကြီးဌာနကလည်း ဝန်ကြီးဌာန၌ ဘဏ္ဍာငွေကြေးရှိမရှိကို ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ မပြုလုပ်ခဲ့ဟု သူမကဆိုသည်။ အကျိုးရလဒ် အားဖြင့် စွန့်ဦးတီထွင်သူများက လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ ရေးဆွဲလာခဲ့ပြီး ဝန်ကြီးဌာနမှလည်း သင်တန်းများ ပို့ချခဲ့သည်။ သို့သော် သူမ၏ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှုကိုမူ မပေးနိုင်ခဲ့ချေ။

အထူးသဖြင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု မရှိခြင်းက ပြဿနာအရှိဆုံးဖြစ်သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် မိမိတို့ ဘာသာ မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများကို ရေးဆွဲတတ်ကြပြီး အခြားအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများထံမှ အကြံပြုချက်များ တောင်းဆိုခြင်းမပြုလုပ်ကြချေ။ Appiah-Aduက ဝန်ကြီးဌာနများတွင် ကျဉ်းမြောင်းပြီး အခြားဌာနများဖြင့် သတင်းအချက်အလက်များမျှဝေခြင်း ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသည့် အုပ်ချုပ်ရေးယဉ်ကျေးမှုဟု ခေါ်ဝေါ် သည့် silo mentality ရှိကြသည်ဟုဆိုသည်။

ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်းနှင့်အချင်းချင်းအကြားတွင်လည်း မူဝါဒချမှတ်ပြီးနောက် ချမှတ်သည့်မူဝါဒ အတိုင်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုမရှိ ဆက်လက်စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းလည်းမရှိကြပါ။ ဗဟို အစိုးရ၏ ကိုယ်ပိုင်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့ဖြစ်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများ ဌာန၏ အမှုဆောင်အတွင်းရေးမှူး Nana Dwamenak အစိုးရအဖွဲ့၏ ဆုံးဖြတ်ချက် များကို အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်းသည် အဓိကအားနည်းချက်ဖြစ်ပြီး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုမရှိခြင်း နမူနာ တစ်ခုလည်းဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။

သတင်းအချက်အလက်နှင့်ဆက်သွယ်ရေးစနစ်များက ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့်အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများကို ပိုမိုဆိုးဝါးစေသည်။ အစိုးရအရာရှိ အများအပြားသည် အင်တာနက် အသုံး မပြုနိုင်ချေ။ သမ္မတရုံးတွင် ရုံးအဖွဲ့ဝင်များအတွက် သီးသန့်အီးလ်မေးစနစ်မရှိပါ။ သမ္မတရုံး၏ သတင်းအချက် အလက်နည်းပညာဆိုင်ရာ အကြံပေး Samuel Somuahက ဝန်ထမ်းများသည် ယင်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင်အီးမေးလ် များကို အသုံးပြုခြင်း သို့မဟုတ် အမြန်ချော့ပို့နှင့်စာတိုက်လုပ်ငန်းများကို မှီခိုအားထားနေရသည်ဟုဆိုသည်။ အစိုးရတွင် တရားဝင်အင်တာနက်စာမျက်နှာလည်းမရှိဟု သူက ဆိုသည်။

ကနေဒါ နိုင်ငံသား စီမံချက်မန်နေဂျာနှင့် ကနေဒါအစိုးရအဖွဲ့ရုံးတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ ရှိသော Judy Cavanaghက သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာစနစ်များသည် အခြေခံ အဆင့်တွင်သာရှိသည်။ ရုံးအဖွဲ့တွင်း၌ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း သတင်းအချက်အလက်ပေးပို့ ရယူဆက်သွယ်နိုင်သည့် စနစ်မရှိ၊ လုံခြုံ စိတ်ချရသည့် အီးလ်မေးစနစ်လည်းမရှိ၊ စာရွက်စာတမ်းများ ထိန်းသိမ်းစီမံခန့်ခွဲသည့်စနစ်မရှိ၊ စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုသည့်စနစ်မရှိ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းအား အစမှသည်အဆုံးထိ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနိုင်သည့် အရည် အချင်းလည်းမရှိဟုဆိုသည်။ အရာရာကို လူအင်အားဖြင့်သာလုပ်ကိုင်ခဲ့သည်ဟုသူမကဆိုသည်။

နိုင်ငံအများအပြားတွင် အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံး သို့မဟုတ် သမ္မတရုံး မူဝါဒဆိုင်ရာဌာနသည် အစိုးရ အဖွဲ့တွင်း ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခြင်းနှင့်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုတို့ အဆင်ပြေချောမွေ့စေရန်ဆောင်ရွက်ပေးပြီး မူဝါဒ များအား ကောင်းမွန်စွာရေးဆွဲနိုင်စေသည်။ မူဝါဒများတွင် အကျိုးသက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်လေ့လာချက်၊ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု အစီအစဉ်များပါဝင်ပြီး အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်မှုကို စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှု၍ တိုးတက်မှုကို အစိုးရအဖွဲ့သို့ အစီရင်ခံကြသည်။ ဂါနာနိုင်ငံတွင်မူ ထိုကဲ့သို့သော စနစ်များမရှိပါ။

၁၉၉၀ခုနှစ်များက လက်ရှိ သမ္မတရုံးအဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာန များ၏ လုပ်ငန်းများအား စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ သို့သော် မူဝါဒစနစ်အား အစမှအဆုံးထိ စီမံခန့်ခွဲရန် ကျယ်ပြန့်သည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ မရှိဖြစ်နေခဲ့သည်။

လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်၊ စနစ်များနှင့်အခြေခံအဆောက်အအုံများတွင် သိသာထင်ရှားသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ မပြုလုပ်လျှင် ဂါနာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒချမှတ်သူများအနေဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့ လုပ်ငန်းလည်ပတ်နိုင်ရန် ဆက်လက်ရုန်းကန်လျှင်ရှားရမည်သာဖြစ်သည်။

တုံ့ပြန်မှုအတွက် မူဘောင်ချမှတ်ခြင်း

၂၀၀၁ခုနှစ်တွင် ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှုအေဂျင်စီ(Canada International Development Agency:CIDA)သည် ဂါနာနိုင်ငံ ဗဟိုအစိုးရအဖွဲ့၏ မူဝါဒဆိုင်ရာစွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးမည့် စီမံချက် တစ်ခုအကောင်အထည်ဖော်ရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် သမ္မတKufuor ရုံးအဖွဲ့၏ ရုံးအဖွဲ့မှူးအား ချဉ်းကပ်ခဲ့သည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ကောင်းမွန်သည့်အုပ်ချုပ်စီမံမှုတို့သည် ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အေဂျင်စီ၏ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးမှုအကူအညီ ဦးစားပေးများထဲမှ တစ်ခု ဖြစ်သည်။ ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအေဂျင်စီသည် Rawlings ၏ ဒုတိယသက်တမ်း ကုန်ဆုံးခါနီးတွင် Rawlings အစိုးရအား ချဉ်းကပ်ခဲ့သော်လည်း ရွေးကောက်ပွဲများ နီးကပ်လာပြီဖြစ်သဖြင့် အဆိုပြုသည့် ဂါနာနိုင်ငံ ဗဟိုအုပ်ချုပ်စီမံမှုစီမံချက်အား Rawlingsအစိုးရက လက်မခံ ခဲ့ချေ။

Somuah က “ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှုအေဂျင်စီထံမှ (၂၀၀၁ခုနှစ်တွင်) ထိုစီမံချက် အကြောင်းကြားသိရသည့်အခါ ကျနော်နဲ့ အဲဒီအချိန်က ကျနော်ဆရာဖြစ်တဲ့ သမ္မတရုံး ရုံးအဖွဲ့မှူး Honorable Jake Obetsebi-Lamprey တို့နှစ်ဦးစလုံး စိတ်လှုပ်ရှားခဲ့ရပါတယ်” ဟုပြောကြားခဲ့သည်။ “ဘာကြောင့်လဲ ဆိုတော့ စီမံချက်၏ရည်ရွယ်ချက်အများစုက ကျနော်တို့ရဲ့ရည်ရွယ်ချက်တွေနဲ့ ထပ်တူ ကျနေတာကြောင့်ပါဘဲ။”

၂၀၀၁ခုနှစ်နှင့်၂၀၀၂ခုနှစ်အတွင်း သမ္မတရုံးအဖွဲ့နှင့် ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှုအေဂျင်စီ တို့အကြား ဆွေးနွေးမှုများ အကြိမ်ကြိမ်ပြုလုပ်ခြင်းမှတစ်ဆင့် စီမံချက်သည် ရုပ်လုံးပေါ်လာခဲ့သည်။ သမ္မတရုံး အဖွဲ့မှ Somuah နှင့် အခြားသူများသည် ၂၀၀၁ခုနှစ်အစောပိုင်း၌ အိုတာဝါနှင့် ဝါရှင်တန်မြို့ များသို့သွားရောက်၍ ယင်းတို့၏ အစိုးရအဖွဲ့ မူဝါဒဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲရေးစနစ်များ လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နေမှုကို လေ့လာခဲ့ကြပြီး ဂါနာနိုင်ငံနှင့် ကိုက်ညီမည့်စနစ်ကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခဲ့သည်။ ကနေဒါအစိုးရမှ စီမံချက်အတွက် ငွေကြေးအကူ အညီပေးအပ်ခဲ့သည်။

ကနေဒါနှင့်ဂါနာနိုင်ငံအစိုးရတို့သည် အတူတကွပူးပေါင်း၍ စီမံချက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မည့် အဖွဲ့များ ထူထောင်ခြင်းနှင့် အကြံပေးများ ငှားရမ်းခြင်းကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၂ခုနှစ် အစောပိုင်း ၌ သမ္မတရုံးအဖွဲ့သည် မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)ကို စီမံချက်၏ အနာဂတ်

မျှော်မှန်းချက်အတိုင်း နေ့စဉ်လုပ်ငန်းများဆောင်ရွက်ရန် ဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အမေရိကန် အခြေစိုက် စာရင်းစစ်နှင့် အတိုင်ပင်ခံကုမ္ပဏီ PricewaterhouseCoopersLLP၏ မဟာဗျူဟာနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှု ကျွမ်းကျင်သူ Appiah-Aduကို ထိုဌာနအားဦးဆောင်ရန် တာဝန်ပေးအပ်ခဲ့သည်။ Appiah-Aduမှလည်း စက်မှုလက်မှု၊ စီးပွားရေး (အထူးသဖြင့် လယ်ယာစီးပွားရေး)၊ ဥပဒေရေးရာနှင့် လူမှုရေးကဏ္ဍဆိုင်ရာ မူဝါဒများတွင် ကျွမ်းကျင်သူ ၁၂ဦးကို ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ ကနေဒါနိုင်ငံ အစိုးရသည် အိပ်ဖွင့်တင်ဒါခေါ်ယူခြင်းမှတစ်ဆင့် အဆိုပါစီမံချက်အတွက် နည်းပညာ အကူအညီ ပေးနိုင်မည့် အဖွဲ့အစည်းများအားခေါ်ယူခဲ့သည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့်ပညာရှင်များဖြင့် ဖွဲ့စည်း ထားပြီး နိုင်ငံခြားအစိုးရများအား မကြာခဏ အကြံပေးခဲ့သော ကနေဒါ ပြည်သူ့ရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေးအဖွဲ့ (The Institute of Public Administration of Canada-IPAC)က တင်ဒါအောင်ခဲ့သည်။ Kufuor၏ ရုံးအဖွဲ့မှူးနှင့် ကနေဒါ မဟာမင်းကြီးရုံး၏ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးမှုဌာန ဒါရိုက်တာတို့က စီမံချက် လမ်းညွှန် ကော်မတီကို ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ သမ္မတ အကြံပေး Somuahနှင့် ကနေဒါပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်ရေး အဖွဲ့မှ Cavanagh တို့က စီမံချက် မန်နေဂျာများအဖြစ်ဆောင်ရွက်သည်။စီမံချက်အား ၂၀၀၃ခုနှစ်အစောပိုင်း၌ တရားဝင်စတင်ခဲ့ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ကာလကို ကနဦး တွင် ၅နှစ် ရည်ရွယ်ခဲ့သည်။

ဂါနာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုတွင် အားနည်းသည့် နယ်ပယ်ခုခုကို ပြုပြင်ပြောင်းလဲရန် စီမံချက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များဖွဲ့စည်းခဲ့သည်။ အားနည်းသည့်နယ်ပယ်ခုခုမှာ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ မူဝါဒအစီအစဉ် ရေးဆွဲသည့် ဌာနများ၊ မူဝါဒရေးဆွဲရန် ရှင်းလင်းသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်ထိန်းကျောင်းကြပ်မတ်မှု မရှိခြင်းနှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း အစီအစဉ်ချမှတ်မှုကို ပံ့ပိုးကူညီရန် လုံလောက်သည့် နည်းပညာဆိုင်ရာ အခြေခံ အဆောက်အအုံ မရှိခြင်းတို့ဖြစ်သည်။ Appiah-Aduက ပထမနယ်ပယ် ၂ခုအား ဦးဆောင်၍ သတင်း အချက်အလက်နည်းပညာနှင့်ပတ်သက်ပြီး အတွေ့အကြုံရှိသည့် Somuahက တတိယနယ်ပယ်အား ဦးဆောင် သည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့များတွင် သမ္မတရုံးအဖွဲ့၊ မဟာဗျူဟာကျသည့် ဝန်ကြီးဌာန၇ခု၊ အမျိုးသား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း ကော်မရှင်၊ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးနှင့် ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့ရုံးတို့မှ အရာရှိကြီးများပါဝင်သည်။ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသည် စီမံချက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များ၏ အဓိကဆောင်ရွက် သူဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းအဝေးများတွင် ဆွေးနွေးမည့် အစီအစဉ်ချမှတ်ရပြီး အစည်းအဝေး အတွက် ကြိုတင်ပြင်ဆင်မှုများနှင့် နောက်ဆက်တွဲ အစည်းအဝေး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို လုပ်ဆောင်မှု ရှိမရှိ လိုက်လံစောင့်ကြည့်ရသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ရုံးသည်လည်း ဝန်ကြီးဌာနများမှ ထိပ်တန်း အရာရှိကြီးများဖြစ်သည့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရသည်။

Cavanagh က ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲနှင့် အစိုးရအဖွဲ့ရုံး အတွင်းဝန်တို့၏ ပါဝင် မှုသည် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များ၏ သဘောတူလက်ခံမှုရရှိရန် လိုအပ်သည့် စီမံချက်၏ အဓိက အစိတ် အပိုင်းဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းခဲ့သည်။ ကနေဒါနိုင်ငံမှာကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ "အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန် နဲ့ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့အကြီးအကဲတို့အကြားမှာ ခွဲခြားထားပြီးတော့ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တွေအပေါ် အာဏာရှိ တဲ့အတွက် စီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် အဓိကကျပါတယ်။"ဟု သူမကရှင်းလင်းပြောပြခဲ့သည်။

“ဒါကြောင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်တွေကို စကားပြောတဲ့နေရာမှာ သူတို့အားလုံး နားလည်မှုတူညီနေဖို့ လုပ်ရမယ်။” ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်သည် သူတို့၏ဝန်ကြီးဌာနများတွင် သြဇာအာဏာကြီးမားသည့်အတွက် စီမံချက်အောင်မြင်စေရန်အတွက် သူတို့၏ တက်တက်ကြွကြွ ပါဝင်မှုလိုအပ်ပါသည်။

စီမံချက်လုပ်ငန်းအဖွဲ့များသည် ကနေဒါ၊ အမေရိကန်နှင့်ဗြိတိန်နိုင်ငံများသို့ လေ့လာရေးခရီးများ သွားရောက်ခဲ့ပြီး ဂျာမနီနှင့်မလေးရှားနိုင်ငံများမှ မူဝါဒဆိုင်ရာစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို လေ့လာခဲ့သည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)၏ လူမှုရေးကဏ္ဍ မူဝါဒဆိုင်ရာ အကြံပေး Samuel Aningက “ကျနော်တို့အနေနဲ့ နိုင်ငံတကာက အကောင်းဆုံး အလေ့အကျင့်တွေကို လိုချင်ပြီးတော့ ဂါနာနိုင်ငံအနေနဲ့ ဒေသအခြေအနေတွေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် ပြုပြင်သွားနိုင်မှာဖြစ်တယ်။” ဟုပြောကြားခဲ့သည်။ “ဒဲဒါကအရေးကြီးတယ်။ မူဝါဒတွေကို ဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းနဲ့ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်မှု စနစ်တစ်ခုကို ကျနော်တို့ကို အတင်းအကြပ် လက်ခံခိုင်းတာမျိုးမဟုတ်ဘဲ ဒေသအခြေအနေနဲ့ ကိုက်ညီအောင် ပြုပြင်သွားနိုင်ရတယ်။ သူတို့က ကျနော်တို့ကို အမေရိကန်၊ ဗြိတိန်နှင့်ကနေဒါ နိုင်ငံများမှ ပညာရှင်များကို ဖိတ်ကြားခွင့်ပြုတယ်။ ကျနော်တို့အတွက်တော့ ကနေဒါစနစ်က စိတ်ဝင်စားစရာအကောင်းဆုံးဘဲ။ ဒါပေမဲ့ အမေရိကားကိုလည်း ကျနော်တို့လူတွေကို လွှတ်တယ်။ အမေရိကန်နိုင်ငံက သမ္မတစနစ် ကျင့်သုံးတဲ့ နိုင်ငံဖြစ်ပြီး ကျနော်တို့နိုင်ငံကလည်း သမ္မတစနစ် ကျင့်သုံးတာကြောင့် ကနေဒါနိုင်ငံ၏ ကောင်းမွန်တဲ့ အချက်တွေကို ကျနော်တို့ရဲ့ သမ္မတ စနစ်ဖြင့် ကိုက်ညီအောင်ဘယ်လိုလုပ်မလဲသိရအောင် အမေရိကားသို့ စေလွှတ်ရတာပါဘဲ။”

လုပ်ငန်းအဖွဲ့များသည် စီမံချက်၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို သတ်မှတ်အတည်ပြုသည်။ ၂၀၀၃ခုနှစ် အကုန်တွင် စီမံချက်မှ “ဂါနာနိုင်ငံ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ခြင်းစနစ် မူဘောင်” ဟုအမည်ပေးထားသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လမ်းပြမြေပုံကို ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ စီမံချက်ကို ဦးဆောင်သူ များက နောင်နှေးကြန့်ကြာမှုများဖြစ်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် အစိုးရအဖွဲ့၏ မူဘောင်အား အတည်ပြုမှုကို မတောင်းခံရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထိုအစား လိုအပ်မှသာ တဆင့်ချင်း အတည်ပြုမှုကို ရယူရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)သည် သမ္မတရုံး၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှု အခန်းကဏ္ဍ စွမ်းရည်တိုးမြှင့်ရန် ဖွဲ့စည်းပုံတစ်ခုတည်ဆောက်ရန် အဆိုပြုခဲ့သည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများအကြား မူဝါဒရေးဆွဲနေစဉ် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်မှုများ မြှင့်တင်ရန်နှင့် သမ္မတ၏ ဦးစားပေး အစီအစဉ်များအတိုင်း ဝန်ကြီးဌာနများမှ ဆောင်ရွက်ခြင်းရှိရန် စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းစနစ်များကို မိတ်ဆက်ရန်ဖြစ်သည်။ သမ္မတရုံး၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ အခန်းကဏ္ဍ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းသည် သမ္မတ၏

မူဝါဒအစီအစဉ်များကို မြှင့်တင်ယုံတင်မကဘဲ ဝန်ကြီးဌာနများအား အစိုးရအဖွဲ့၏ တူညီသည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များအပေါ် ဦးစားပေးခြင်းဖြင့် ဗဟိုအစိုးရ၏ မူဝါဒများ အားလုံး ဆက်စပ်မှုကိုလည်း တိုးတက်စေသည်။

အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးမှ မူဝါဒ အဆိုပြုလွှာများတင်ပြရာ၌ ဝန်ကြီးဌာနများ လိုက်နာရမည့် လမ်းညွှန်ချက်များ ထုတ်ပြန်၍ အရည်အသွေး ကြပ်မတ်မှုနှင့် အစိုးရအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်များ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် အခြေအနေအား စောင့်ကြည့်မှုတို့ ပြုလုပ်မည်ဖြစ်သည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ ဌာနများတွင် ထမ်းဆောင်ရမည့် ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်း ရာထူးနေရာများအပေါ် ပိုမို ဆွဲဆောင်မှု ရှိလာစေရန် ကြိုးပမ်းမှုများအထဲမှ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်ရုံးမှ ဝန်ထမ်းရာပေါင်းများစွာကို မူဝါဒဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်းတွင် သင်တန်းပေးမည်ဖြစ်သည်။ Somuahမှ သမ္မတရုံးနှင့်ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပေါင်းစည်းဆက်စပ်မှုကို တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန် ကြိုးပမ်းမှုအား ဦးဆောင်မည်ဖြစ်သည်။

ယခင်က အဆင့်မြင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဖြစ်ခဲ့သည့် Cavanaghက ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများတွင် နိုင်ငံရေးအရ စိတ်အားထက်သန်မှု လိုအပ်ပြီး သူမအနေဖြင့် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်ပေါ်ရန် ဂါနာ နိုင်ငံအစိုးရ၏ နိုင်ငံရေးအရ ထောက်ခံမှု အတိုင်းအတာကြောင့် အားတက်ရပါကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ သူမက "အခုအစိုးရက အစိုးရသစ်ဖြစ်လို့ သမ္မတရုံး၏ တွန်းအားပေးမှုရှိသလို စီမံချက် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် ဖြစ်စေရန်လည်း စိတ်အားထက်သန်မှုရှိပါတယ်။" ဟု သူမကပြောကြားသည်။

နှစ်ပေါင်းများစွာ ဗဟို မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်သည့် အခန်းကဏ္ဍများတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့် Nana Dwamenak စီမံချက်သည် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်မှု လုပ်ငန်းစဉ်အား အခြေခံမှပြောင်းလဲသွားရန် ရည်ရွယ်ကြောင်း ပြောကြားသည်။ သူက "စီမံချက်က ကျွန်ုပ်တို့ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းများ အားလုံး၏ လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များကို လုံးဝပြောင်းလဲသွားစေမည်" ဟု ထင်မြင်ကြောင်း ပြောကြားသည်။

စတင် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း

စီမံချက်၏ ပထမဆုံးနှစ်ဖြစ်သည့် ၂၀၀၃ခုနှစ်တွင် စီမံချက် ဦးဆောင်သူများမှ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ အကြောင်း အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း သိရှိစေရန် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ Cavanaghက ပထမနှစ်တွင် အစိုးရအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ဆိုသည်မှာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရမည့် အဖွဲ့အစည်းများဖြင့် ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ရေးနှင့် မူဘောင်စာတမ်းအကြောင်း နားလည်သဘောပေါက်မှု မြှင့်တင်ရန် ပြုလုပ်ခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ "ဒုတိယနှစ်၌ အသုံးပြုရမည့် နည်းနာများကို ပိုမို ဦးစားပေး၍ နားလည်သဘောပေါက်မှု မြှင့်တင်ခြင်းကိုလည်း ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။" စီမံချက်ဦးဆောင်သူများသည် ဗဟိုအစိုးရ၏ သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံတိုးတက်အောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ မူဝါဒဆိုင်ရာ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း လမ်းညွှန်ချက်များကို ကျစ်လစ်သိပ်သည်းအောင် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒရေးရာ ဆန်းစစ်လေ့လာသူများ ယင်းတို့၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်စေရန် သင်တန်းများပေးခဲ့သည်။

အစိုးရ၏ ဆက်သွယ်ရေးစနစ် ကောင်းမွန်အောင်ပြုလုပ်ခြင်း

မူဝါဒအစီအစဉ်ရေးဆွဲမှု၊ ကောင်းမွန်ရန် သမ္မတရုံးသည် ဝန်ကြီးဌာနများဖြင့် ဆက်သွယ်နိုင်ရမည် ဖြစ်ပြီး မှတ်တမ်းမှတ်ရာများလည်း ဖလှယ်နိုင်ရမည်။ ယင်းတွင်း အဆိုပါ စွမ်းဆောင်ရည် မရှိဖြစ်နေ သည်။ “အစပိုင်း၌ သမ္မတရုံးတွင် ကွန်ပျူတာ အချင်းချင်း ဆက်သွယ်နိုင်မည့် အခြေခံအဆောက်အအုံ မရှိသလို လျှို့ဝှက်မှတ်တမ်းများ သိမ်းဆည်းထားနိုင်မည့် သတင်းအချက်အလက် သိုလှောင်ရုံများလည်းမရှိ”ဟု Somuahကဆိုသည်။ “အားလုံးသည် စာရွက်ပေါ်တွင်ဆက်သွယ်သည့်စနစ် ဖြစ်နေသည်။”

စီမံချက်မှ သတင်းအချက်အလက်ဆိုင်ရာ အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့အား Osu Castleဟုခေါ်သည့် သမ္မတရုံးရှိ ဌာနများအားလုံးကို ချိတ်ဆက်ပေးမည့် ဆက်သွယ်ရေးကြိုးများတပ်ဆင်ရန် ငှားရမ်းခဲ့သည်။ ဆက်သွယ်ရေး ကြိုးများအားလုံးသည် သတင်းအချက်အလက် သိုလှောင်ရုံများ၊ အီးလ် မေးများပေးပို့နိုင်သည့် softwareနှင့် မှတ်တမ်းဖိုင်များအား မခိုးယူနိုင်ရန်အကာအကွယ်ပေးထားသည့် firewall လုံခြုံရေးစနစ်များ တပ်ဆင်ထား သည့် လုံခြုံသည့် သတင်းအချက်အလက် ဗဟိုဌာန၌ အဆုံးသတ်သည်။ အင်တာနက်ဆက်သွယ်ရေးရရှိရန် သတင်းအချက်အလက် ဗဟိုဌာနအား ရုံးဝင်း အတွင်းရှိ ငှမိတာ အချင်းရှိသည့် ဂြိုဟ်တုစလောင်းဖြင့် ချိတ်ဆက်ထားသည်။ သတင်းအချက်အလက် နည်းပညာဆိုင်ရာ စီမံချက်၏ တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် gov.gh domain အမည်၊ သမ္မတရုံးအတွက် ရုံးအီးလ်မေးလိပ်စာများစနစ်နှင့် ပထမဆုံး အစိုးရအင်တာနက် စာမျက်နှာတို့ကို စတင်တည်ထောင် ခဲ့သည်။ သို့သော် မူဝါဒ အစီအစဉ်ရေးဆွဲသူများအနေဖြင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းများအား ထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပိုမို ခေတ်မီသည့် ကိရိယာများနှင့် ကွန်ရက်များလိုအပ်သည်။ ပထမဦးဆုံး စီမံချက်သည် မှတ်တမ်းများ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုမြှင့်တင်ခဲ့သည်။ ကနေဒါ အပြည်ပြည်ဆိုင်ရာဖွံ့ဖြိုးမှုအေဂျင်စီ၏ ရန်ပုံငွေဖြင့် ထိုရည်ရွယ်ချက်အရ ဗဟိုအုပ်ချုပ်စီမံမှု၊ စီမံချက်သည် ပြည်တွင်း အိုင်တီဝန်ဆောင်မှုကုမ္ပဏီများအားငှားရမ်း၍ မှတ်တမ်းများ စီမံခန့်ခွဲသည့် စနစ်တပ်ဆင်စေခဲ့သည်။ တောင်အာဖရိကနိုင်ငံမှ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့အားလည်း စေလွှတ်ပြီး သမ္မတရုံး ဝန်ထမ်းများအား ထိုစနစ်အား အသုံးချ တတ်ရန် သင်တန်းများပို့ချစေသည်။ ပထမဆုံးအကြိမ်အဖြစ် သမ္မတရုံးမှ အရာရှိကြီးများသည် ယင်းတို့၏မှတ်တမ်းမှတ်ရာများအား သိမ်းဆည်းခြင်း၊ ရှာဖွေခြင်း နှင့်ပြန်လည်ရယူခြင်းတို့ ပြုနိုင်ခဲ့သည်။

ဒုတိယအနေဖြင့် စီမံချက်၏ အိုင်တီအဖွဲ့ဝင်များသည် သမ္မတရုံးနှင့်ဝန်ကြီးဌာနများအား ချိတ်ဆက်ပေး ခဲ့သည်။ Somuahက မူဝါဒတစ်ခုမှာပါဝင်လုပ်ဆောင်နေသူများအားလုံး အင်တာနက်မှ သတင်း အချက် အလက်များမျှဝေနိုင်ရန် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းမှုဆိုင်ရာ ကိရိယာများကို ကျွန်ုပ်တို့ တပ်ဆင်လိုသည်။ စီမံချက်မှ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ မူဝါဒဆိုင်ရာဌာနများအား ကွန်ပျူတာများပေးအပ်၍ ယင်းတို့အား သမ္မတ ရုံးဖြင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်းဖြင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများအား ပိုမို လွယ်ကူစွာ မျှဝေနိုင်စေခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းအဖွဲ့မှ အထူးကိရိယာများ တပ်ဆင်ပေးခြင်းဖြင့် သမ္မတရုံးအတွင်းရှိ ဌာနများအား အထောက် အကူပြုရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ်

သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)အတွက် castle portal ဟုခေါ်ဝေါ်သည့် ကိရိယာအား တပ်ဆင်ပေးခဲ့သည်။ ထိုသို့တပ်ဆင်ပေးခြင်းဖြင့် ယင်းဌာနဝန်ထမ်းများသည် သမ္မတ၏ ဦးစားပေးမှုများဖြင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ကြီးဌာနများမှ သတင်းအချက်အလက်များကို တိုက်ရိုက် ရယူနိုင်သည်။ ထိုသို့ရယူနိုင်သဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများအား အနီးကပ်စောင့်ကြည့်နိုင်သကဲ့သို့ ပိုမို လွယ်ကူစွာ နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင်မှု များကိုဆောင်ရွက်နိုင်သည်။

မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာရေးနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)သည်လည်း ပြည်ပ အလှူရှင် များပေးသည့် ချေးငွေများကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနိုင်သည့် ကိရိယာ ရရှိခဲ့သည်။ Somuahက "ဂါနာ ဗဟိုဘဏ်ကလဲ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနေတယ်။ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနကလဲ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနေတယ်။ ဒါပေမဲ့ သူတို့က ရံပုံငွေများ ဝန်ကြီးဌာနများသို့ ခွဲဝေမှုနှင့် သုံးစွဲမှုကို စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုတယ်။ ကျနော်တို့က ယင်းတို့ ရံပုံငွေများကို သုံးစွဲနေသလား၊ ကျနော်တို့ မျှော်မှန်းတဲ့ အကျိုးရလဒ်တွေ ရနေသလားဆိုတာကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုတယ်"ဟုဆိုသည်။

ချေးငွေများကို အပြည့်အဝမသုံးစွဲနိုင်ခြင်းသည် အစိုးရအား ယခင်နှစ်များက ပြဿနာဖြစ်စေခဲ့သည်။ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးအတွက် စီမံချက်မှ Cab Trackဟုခေါ်သည့် စနစ်အားတပ်ဆင်ပေးခဲ့သည်။ စီမံချက် အဖွဲ့လေ့လာခဲ့သည့် အိုတာဝါမြို့ အကြံပေးကောင်စီ အဖွဲ့ရုံး၌တပ်ဆင်ထားသည့် စနစ်အပေါ် အခြေပြုထား သည့်စနစ်ဖြစ်သည်။ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းရုံးသည် Cab Tract တပ်ဆင်ခြင်းဖြင့် ၁) အစိုးရအဖွဲ့သို့ ရောက်ရှိလာ သည့် မှတ်တမ်းများ ၂) အစိုးရအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်များနှင့် ၃) အစိုးရအဖွဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုတို့ကို စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုနိုင်သည်။

Somuahက အိုင်တီနည်းပညာ မြှင့်တင်ပေးခြင်းများသည် စီမံချက်၏ အခြားသော အစိတ်အပိုင်း များအားလည်း ပံ့ပိုးကူညီပေးလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ သူက သင့်တော်သည့် အိုင်တီ နည်းပညာများနှင့် softwareများ အသုံးပြုခြင်းဖြင့် အထောက်အကူဖြစ်စေရန် ကျွန်ုပ်တို့ အဓိက ကြိုးစားအားထုတ် ခဲ့သည်ဟု ဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ထမ်းများအား ၎င်းတို့လိုအပ်သည့် ကိရိယာများ ရှိစေရန် ကွန်ပျူတာများ၊ လက်စွဲ ကွန်ပျူတာများ အမြောက်အများ ပေးအပ်ခဲ့သည်ဟု Somuahကဆိုသည်။

စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှု အခြေခံမူများအား မိတ်ဆက်ခြင်း

ကနေဒါနိုင်ငံတွင် ဝန်ကြီးချုပ်သည် ဝန်ကြီးများအား သူ၏ အစိုးရအဖွဲ့တွင် တာဝန်ယူထမ်းဆောင်မည့် နှစ်များအတွင်း အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်စေလိုသည့် အဓိက ရည်ရွယ်ချက် ၇ချက် သို့မဟုတ် ၈ချက် ပါသည့် စာလွှာပေးအပ်သည်ဟု ကျွန်ုပ်တို့သိရှိခဲ့ရသည်ဟု Somuahကဆိုသည်။ သို့သော် ဂါနာနိုင်ငံတွင်မူ

သမ္မတမှ အတိအကျ ပြည့်မီအောင်ဆောင်ရွက်ရမည့်အရာများ သို့မဟုတ် နောက်ဆုံးထား ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက်ရမည့်နေ့စွဲများ မပါသည့် ကျယ်ပြန့်သည့် ညွှန်ကြားချက် များသာ ဝန်ကြီးများအား ထုတ်ပြန်လေ့ ရှိသည်။ ဂါနာနိုင်ငံသည် သမ္မတကျမ်းစာနှင့်တူသည်။ ဘုရားသခင်မှ "အကျိုးဖြစ်ထွန်းအောင် ဆောင်ရွက်ပါ။ တိုးတက်ပွားများအောင်ဆောင်ရွက်ပါ" ဟုမိန့်တော်မူသည်။ သို့သော် ဘုရားသခင်သည် ကျွန်ုပ်တို့အား အားလပ်ချိန်များတော့မပေးဟု သူက ဆိုသည်။

သမ္မတရုံး မူဝါဒဆိုင်ရာဌာန၏ ဌာနကြီးမှူးဖြစ်သည့် Appiah-Aduသည် သမ္မတ၏ အစီအစဉ်အား ဝန်ကြီးဌာနများမှ ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များအား မောင်းနှင်တွန်းအားပေးမည့် အရာအဖြစ် နေရာချရန်နှင့် ဝန်ကြီးများကိုလည်း ထိုအစီအစဉ်အား အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် ရာ၌ ထိရောက် မှုအတွက် တာဝန်ခံမှုရှိစေရန် ကြိုးပမ်းမှုများကို ဦးဆောင်သည်။ ယင်းသည် စတင်ပြီး သမ္မတ Kufuorနှင့် အတူပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်၍ ကနေဒါနိုင်ငံတွင် ယင်းမြင်တွေ့ခဲ့ရသည့် စာများပုံစံ ဝန်ကြီးများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာများဟုရည်ညွှန်းသည့်စာများကို ဝန်ကြီးများထံသို့ ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ စာတိုင်းတွင် ရှေ့လာမည့်နှစ်အတွက် ရည်ရွယ်ချက် ဂုဏ်သိမ်းချက် ပါဝင်ပြီး သမ္မတနှင့်ဝန်ကြီးများမှ လက်မှတ်ရေးထိုး ရသည်။ ထိုနောက် ဝန်ကြီးဌာနများသည် အဆိုပါ ရည်ရွယ်ချက်များ အောင်မြင်ရန် ယင်းတို့မည်သို့ဆောင်ရွက် ရန် ရည်ရွယ်ထားသည်ကိုဖော်ပြသည့် တနစ်ပတ်လုံး လုပ်ငန်းအစီအစဉ် အားရေးဆွဲရသည်။

အဓိက ရည်ရွယ်ချက်များအား ဖော်ပြရုံမျှမကဘဲ စာများဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် Appiah-Adu၏ မူဝါဒဆိုင်ရာဌာနအား သုံးလပတ်တိုင်း တိုးတက်မှုကို အစီရင်ခံရန် လိုအပ်သည်။ Appiah-Adu သည် အခြား နိုင်ငံများမှ အလားတူ စီမံကိန်းများတွင် သုံးစွဲသည့် ပုံစံများအတိုင်း အစီရင်ခံရမည့် ပုံစံများကို ရေးဆွဲခဲ့သည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရေး ဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)သည် ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးမှ မူဝါဒအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်း၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ဌာနများအား လုပ်ငန်းစဉ်ခိုင်မာရန်၊ အစီရင်ခံခြင်းနှင့် အကျိုးရလဒ်များအား သတ်မှတ်ထားသည့် စံနှုန်းများအတိုင်း တပြေးညီဖြစ်စေရန် သင်တန်း ပို့ချခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု အစီရင်ခံစာများ ရရှိပြီးနောက် သူသည် သမ္မတ၏ ဦးစားပေး အစီအစဉ်များအပေါ် အခြေခံပြီး စီမံချက် အချို့အား မှန်ကန်မှုရှိမရှိ ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးရန် ရွေးချယ်သည်။ မှန်ကန်မှုရှိမရှိ ကွင်းဆင်းစစ်ဆေးမှုများသည် သမ္မတ၏ ဦးစားပေး အစီအစဉ်များအတိုင်း လိုက်နာခြင်း ဖြစ်သည်ဟု သူကဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် အဖွဲ့အသီးသီးခွဲ၍ နိုင်ငံအနှံ့သွားရောက်ပြီး အစီရင်ခံစာများ၌ ဖော်ပြထားသည့် အောင်မြင်မှု အတိုင်းအတာသည် ကျွန်ုပ်တို့ မျက်မြင်တွေ့ရှိချက်များဖြင့် ကိုက်ညီမှု ရှိမရှိ စစ်ဆေးသည်။ နှစ်ကုန်သည့် အခါတွင် သမ္မတသည် သူ၏ဝန်ကြီးများဖြင့်တွေ့ဆုံ၍ မူဝါဒရေးရာဌာနမှ အစီရင်ခံချက် အပေါ် အခြေခံပြီး ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို အကဲဖြတ်သုံးသပ်သည်။

အစီရင်ခံစာမှ နောက်ကျန်နေသည့် စီမံချက်များအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်ပြီးသောအခါ မူဝါဒရေးရာဌာနမှ သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများ၌ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်သည်။ ယင်း၏ ပန်းတိုင်များသို့ရောက်ရှိရန် လုံလောက်သည့် တိုးတက်မှုမရှိသည့် စွမ်းအင်ဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ခံ နိုင်ငံတော်ပိုင် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတစ်ခုအား Appiah-Aduက ကျိုးကြောင်းဆင်ခြင်မှု နမူနာအဖြစ်ပြသသည်။ ဝန်ကြီးဌာန လက်အောက်ခံ နိုင်ငံတော်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အကြီးအကဲများအားခေါ်ယူ၍ ဝန်ကြီးနှင့်အတူ တွေ့ဆုံကြမည်။ ယင်းနောက် ကျွန်ုပ်တို့မှ "ဒီနိုင်ငံတော်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း၌ အစီရင်ခံစာ သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွင် ထိုပြဿနာများရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်ဟု" တင်ပြမည်။ ထိုနောက် ကျွန်ုပ်တို့သည် လက်အောက်ခံ နိုင်ငံတော်ပိုင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ အကြီးအကဲများအား ဝန်ကြီးကို ဆူပူအုံကြွမှုအက်ဥပဒေအား ဖတ်ကြားစေသည်ဟု ယင်းကဆိုသည်။

မူဝါဒရေးရာဌာနအနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည့် ကိစ္စရပ်များတွင်လည်း သမ္မတရုံး အာဏာသုံး၍ ကြားဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်သည်။ မူဝါဒရေးရာဌာနမှ ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ဖြစ်ပေါ်နေသည့် ပဋိပက္ခများကို သမ္မတရုံး အကြီးအကဲရှေ့မှောက် တင်ပြ၍ ယင်းမှ အကြီးတန်း ဝန်ကြီးများ အစည်းအဝေး၌ အဆိုပါ ပဋိပက္ခများကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်မည် ဖြစ်သည်။ လိုအပ်ပါက သမ္မတရုံး အကြီးအကဲမှ သမ္မတအား တက်ရောက်ရန် ဖိတ်ကြားနိုင်သည်။ Somuahက ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ကြီးဌာနများ အကြား ခြားနားထားသည့် နယ်နိမိတ်စည်းများကို ကျော်ဖြတ်နိုင်သည်ဟုဆိုသည်။ သင်သည် ပညာရေးဝန်ကြီး ဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေပါက ကုန်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန နယ်နိမိတ်စည်းကို မကျော်ဖြတ်နိုင်။ သို့သော် ကျွန်ုပ်တို့သည် နယ်နိမိတ်စည်းများကို ကျော်ဖြတ်နိုင်သည်။

Appiah-Aduက တွေ့ကြုံရလေ့ရှိသည့် အဟန့်အတားသည် ဘဏ္ဍာအခွန်ဝန်ကြီးဌာနမှ ဘတ်ဂျက်ခွဲ တမ်းများ ခွဲဝေပေးရာတွင် နောက်ကျခြင်းဖြစ်ပြီး ထိုအခါ သမ္မတရုံးမှ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ပြင်ဆင်ရန် သဘောတူပေးသည်ဟုဆိုသည်။ တခါတရံ ဘဏ္ဍာအခွန်ဝန်ကြီးဌာနမှ ခွဲဝေရန် ဘဏ္ဍာငွေ မရှိကြောင်း ရှင်းလင်းတင်ပြသည်။ Appiah-Aduက ထိုအခါတွင် သမ္မတရုံးအ နေဖြင့် ပြီးစီးအောင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် တစ်ထောင်တစ်ခုသော စီမံချက်များထက် ကျွန်ုပ်တို့ပြီးစီး အောင်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် စီမံချက်များအပေါ် အာရုံစိုက်နိုင်ရန် ဦးစားပေးသတ်မှတ်ရသည်။

Aning၏အဆိုအရ မူဝါဒရေးရာဌာန၏ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း လုပ်ငန်းများသည် အချို့အား ဒေါသထွက်စေပြီး ယင်း၏ ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာမှုအား ကောင်းစွာလက်မခံကြချေ။ မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်း ရေး၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)၏ ပထမဆုံး အစီရင်ခံစာသည် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ကြီးဌာနများအား အဆင့်သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ထိုသို့သတ်မှတ်ခြင်းသည် အဆင့်နိမ့်သည့် ဝန်ကြီးဌာန အချို့၏ ပြင်းထန်စွာ

တုန့်ပြန်မှုကို ဖြစ်စေသည်။ Aningက မူဝါဒရေးရာဌာနသည် ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ မူဝါဒရေးရာဌာန ညွှန်ကြားရေးမှူးများဖြင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို ဆွေးနွေးရန် တွေ့ဆုံခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်း ရေး၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)သည် နောင်နှစ်များတွင် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို အဆင့် မသတ်မှတ်တော့ချေ။

အချိန်ကာလကြာမြင့်လာသည်နှင့်အမျှ အချို့သော ဝန်ကြီးများသည် မူဝါဒရေးရာဌာန၏ စောင့်ကြပ် ကြည့်ရှုခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ဆောင်ရွက်ချက်များကို ပိုမို အကောင်းမြင်လာကြသည်။ Aningက ဝန်ကြီးတစ်ဦး၏ မူဝါဒရေးရာဌာန၏ မှန်ကန်မှုရှိမရှိ စစ်ဆေးချက် အစီရင်ခံစာကို အသုံးပြု၍ ယင်း၏ဝန်ကြီးဌာနအတွင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ လုပ်ဆောင်ခဲ့မှုကို နမူနာအဖြစ်ဖော်ပြသည်။ သူက "ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုသည် ယင်း၏အစီရင်ခံစာကို ယူဆောင်လာ၍ ကျွန်ုပ်တို့က ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာ ကြည့်သည့်အခါ အစီရင်ခံစာတွင်ဖော်ပြထားချက်များနှင့် မြေပြင်တွင် ကျွန်ုပ်တို့တွေ့ရှိချက်များ ကွာဟ မှုများရှိသည်ကို တွေ့ရှိရသည်"ဟုဆိုသည်။ ဝန်ကြီးနှင့်ဆွေးနွေးမှုများအပေါ်အခြေခံ၍ ဝန်ကြီးသည် ကွာဟမှုများရှိသည်ကို အသိအမှတ်ပြုလက်ခံပြီး ကျွန်ုပ်တို့အသုံးပြုသည့် ပြန်လည်ပြင်ဆင်မှုဆိုင်ရာ ဆောင်ရွက်ချက်များအား အသုံးပြုနိုင်ခဲ့သည်။

Somuahက မူဝါဒရေးရာဌာန၏ အစီရင်ခံစာသည် သမ္မတနှင့်ဝန်ကြီးအဖွဲ့အား ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရာတွင် အရေးပါသည့် လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာ သတင်းအချက်အလက်များ ပေးအပ် ရာ၌ မရှိမဖြစ် ဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ မူဝါဒရေးရာဌာနသည် အထူးကောင်းမွန်စွာ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက် နိုင်သော်လည်း နိုင်ငံရေးသမားများသည် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ချမှတ်ရာ၌ သတင်းအချက်အလက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်း မပြုကြချေ။ သူက "ကျွန်ုပ်တို့အတွက် စိန်ခေါ်မှုများရှိသည့် နေရာမှာ ပေးပို့သည့် သတင်းအချက်အလက် များကို ပြန်လည်အသုံးပြုသည့်နေရာဖြစ်သည်" ဟုဆိုသည်။ ပီစီအမ်အီးယူ (PCMEU)သည် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းပြုလုပ်ပြီး ကွာဟချက်များကို ဖွေရှာမည်။ သင်သည် ပြဿနာများကို တင်ပြသည့်အခါ သင့်အနေဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့၏ အရေးယူ ဆောင်ရွက်မှုကို မျှော်လင့်လိမ့်မည်။ သို့သော် ဤသို့ဖြစ်လာမည် မဟုတ်။ အများအားဖြင့် ပြဿနာများကို မဖြေရှင်းခြင်းသည် စနစ်ကြောင့်မဟုတ်ဘဲ နိုင်ငံရေးကြောင့်ဖြစ်သည်။

အစိုးရအဖွဲ့လက်စွဲ ပြုစုခြင်း

မူဝါဒဆိုင်ရာ စာရွက်စာတမ်းများ ရေးဆွဲခြင်းဖြင့်ပတ်သက်ပြီး သတ်မှတ်ထားသည့် စည်းမျဉ်းများနှင့် စံနှုန်းများ မရှိသည့်အတွက် အစိုးရအဖွဲ့သည် တခါတရံ ပြည့်စုံမှုမရှိဘဲ အမှားများပြည့်နှက်နေသည့် အဆိုပြု လွှာများကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားခြင်းနှင့် သဘောတူခွင့်ပြုခြင်း ဖြစ်တတ်သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများသည် မူဝါဒများကို အခြားဝန်ကြီးဌာနများဖြင့် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းမှုမပြုခြင်းနှင့် မူဝါဒ အဆိုပြုလွှာများ၏ ထိရောက်မှုနှင့် ဖြစ်နိုင်ခြေကို အဆုံးအဖြတ်ပေးမည့် သတင်းအချက်အလက် များကို ချန်လှပ်၍ ရေးဆွဲချမှတ်သည်။ တိုရ်နီတိုအခြေစိုက်

အိုင်ပီအေစီ (IPAC)၏ စီမံကိန်း မန်နေဂျာ Nellie Mayshakက ကျွန်ုပ်တို့ဆောင်ရွက်လိုသည်မှာ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံး၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်ရန်ဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ယင်းသည် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများကို လက်ခံယုံသာလက်ခံသည့် ယာဉ်ကြောထိန်းသိမ်းသူများအဖြစ်မှ အနည်းငယ် ပြောင်းလဲ၍ အတန်အသင့်ဆန်းစစ်လေ့လာ ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲလုပ်ဆောင်မှု ပြုလာမည်။

ယခင်က စာမျက်နှာ ၂-၃ရွက်ပါ အကြမ်းရေးသားထားသည့် လမ်းညွှန်ချက်များရှိသော်လည်း အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ဖြစ်လာသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း Mpare၏အဆိုအရ မူဝါဒ ရေးဆွဲသည့်လုပ်ငန်းစဉ်ကို လမ်းညွှန်နိုင်ရန် လုံလောက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များပေးအပ်မှု လုံးဝမပါဝင်ချေ။ အတွင်းဝန် ရုံးသည် ကနေဒါ၊ ဩစတေးလျနှင့် အခြား နေသဟာယနိုင်ငံများမှ အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများကို လေ့လာပြီး ယင်းတို့အပေါ်အခြေခံ၍ ပြီးပြည့်စုံသည့် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်း လက်စွဲအား ဂါနာနိုင်ငံအတွက် ရေးသားခဲ့သည်။

လက်စွဲတွင် အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသို့ အဆိုပြုလွှာများ တင်သွင်းရန် လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်သည်။ ဝန်ကြီးဌာနသည် မူဝါဒပြောင်းလဲရန်လိုအပ်သည့် ပြဿနာကို ဖော်ပြရမည်ဖြစ်ပြီး၊ သုတေသန အထောက်အထား၊ ဖြေရှင်းနိုင်မည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ နည်းလမ်းများနှင့် အနှစ်သက်ဆုံး နည်းလမ်းအတွက် အကြောင်းပြချက်တို့ကို တင်ပြရမည်။ မူဝါဒများ၌ သတ်မှတ်ထားသည့် ဘဏ္ဍာငွေဆိုင်ရာ၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာနှင့် ကျားမတန်းတူညီမျှမှုဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ၊ အကောင်အထည်ဖော်မှု အစီအစဉ်များနှင့် ဆက်သွယ်ရေး အစီအစဉ်များ ပါဝင်ရမည်။ အဆိုပါ အစိတ်အပိုင်းများမှ တစ်ခုခုအား လုံလောက်စွာ တင်ပြထားပါက အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသည် အဆိုပြုလွှာကို တင်သွင်းသည့် ဝန်ကြီးဌာနသို့ ပြင်ဆင်ရန် ပြန်လည်ပေးပို့သည်ဟု Mpareကဆိုသည်။

လက်စွဲက ဝန်ကြီးဌာနများအား ယင်းတို့၏အဆိုပြုလွှာများ၌ ရှင်းလင်းတိကျရန် လိုအပ်မှုကို Mpareက အလေးအနက်ပြောကြားသည်။ "စကားလုံး အပိုများ မရေးပါနှင့်၊ အစစ်အမှန် အချက်အလက်များ ကိုသာ တင်ပြပါ။ အရေးမကြီးသည့် အကြောင်းအရာများကို မဖော်ပြပါနှင့်၊ ပြီးလျှင် အချို့သော အကြောင်းအရာများ၊ နည်းလမ်းများကို ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ကြောင်း ကြိုးပမ်းတင်ပြပါ"ဟုသူက ဆိုသည်။ "သင်ပြောကြားနေသည့် အကြောင်းအရာ၊ သင်၏ ကောက်ချက်တို့အား ခိုင်မာစေရန် ပူးတွဲမှတ်တမ်း အထောက်အထား အခိုင်အလုံဖြင့် ထွက်ရှိလာပြီးနောက် အစိုးရအဖွဲ့အား သင်တောင်းဆိုနေသည်ကို သဘောတူခွင့်ပြုရန် ပြောကြားရမည်။"

Mpareအတွက် မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများ၏ အခြေခံအုတ်မြစ်သည် အစိုးရအဖွဲ့၏ တန်ဖိုးရှိသည့် အချိန်နှင့် အာရုံစိုက်မှုလိုအပ်သည့် ပြဿနာအား ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်းဖြစ်သည်။ ယင်းက အဓိကကျသည့် အချက်မှာ လိုအပ်ချက်အားဖော်ပြမှုနှင့် အဆိုပြုလွှာ၏ ကျိုးကြောင်းဆီလျော်မှုဖြစ်သည်ဟုဆိုသည်။ "သင်အနေဖြင့်

အဘယ်ကြောင့် ဤပြဿနာသည် အစိုးရအဖွဲ့ထံသို့ ရောက်ရှိလာသည်ကို ဆီလျော်စွာ အကြောင်းပြ ရမည် ဖြစ်သည်”။

လက်စွဲသည် ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ကြောင်း သက်သေအထောက်အထား လိုအပ် ခြင်းဖြင့် ပူးပေါင်းညှိနှိုင်းမှုကို အားပေးတိုက်တွန်းသည်။ ရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲသည် ဆွေးနွေး တိုင်ပင်မှု လိုအပ်ချက်အား ဖြည့်ဆည်းနိုင်ရန် လုပ်ငန်းစဉ်တရပ်ထူထောင်ခဲ့သည်။ အဆိုပြုလွှာများ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသို့ မပေးပို့မီ သူသည် လူမှုရေးနှင့် အခြေခံအဆောက်အအုံကဏ္ဍ များကဲ့သို့သော နယ်ပယ်များမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များအား တွေ့ဆုံဆွေးနွေးသည်။ ရည်ရွယ်ချက်များတွင် သဘောမတူညီမှုများအား ဖယ်ရှား ပစ်ရန်နှင့် ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့ ဝန်ကြီးများသည် ထပ်လောင်းပေးပို့ရမည့် အချက်အလက်များ ပေးပို့ရန် သတိမပြုခဲ့သည့် ဝန်ကြီးဌာနများမှ တောင်းခံရန်လည်းမလိုတော့ချေ။ Mayshak မှ “သဘောကတော့ သမ္မတ၏ အချိန်အား မဟာဗျူဟာမြောက် ကိစ္စရပ်များအတွက် ချန်လှပ်ထားရန်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့၏ မှတ်တမ်းများ အား သုံးသပ်ရသည့် အချိန်အား လျော့ချရန်ဖြစ်သည်”ဟု သဘောမတူညီမှုများ ဖယ်ရှားခြင်းအား အသေးစိတ် ရှင်းလင်းပြသည့်အနေဖြင့်ပြောကြားသည်။

စီမံချက် နောက်ပိုင်းနှစ်များတွင် ရာထူးဝန်အဖွဲ့ရုံး အကြီးအကဲဖြစ်လာသူ Joe Issachar မူဝါဒအဆို ပြုလွှာများ သုံးသပ်သည့် အစည်းအဝေးများ မည်သို့ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာသည်ဆိုသည်ကို နမူနာ တစ်ခု ပြသခဲ့သည်။ နမူနာအဖြင့် ကျောင်းအဟာရအစီအစဉ် တိုးချဲ့ရန် အဆိုပြုလွှာကို ပြသခဲ့သည်။ ကလေးများ၏ အစားအစာများ၌ မည်သို့ ပရိုတိန်း ပိုမိုပါဝင်အောင် ပြုလုပ်ရမည်ဆိုသည်မှာ အကြောင်းကိစ္စတစ်ခုဖြစ်သည်။ သို့သော် အဆိုပြုလွှာရေးဆွဲသည့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် ငါးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာနဖြင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ရန် မေ့လျော့ခဲ့သည်ဟု Issachar ကဆိုသည်။ သို့သော် ညွှန်ကြား ရေးမှူးချုပ်များ၏ သုံးသပ်အစည်းအဝေးတွင် ငါးလုပ်ငန်း ဝန်ကြီးဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်လည်း တက်ရောက်သဖြင့် အစားအစာများ၌ ပရိုတိန်းများ ပါဝင် အောင် ကောင်းစွာ အချက်အလက် ပေးအပ် နိုင်ခဲ့သည်။ အစိုးရအဖွဲ့ လက်စွဲအပြင် Mpare နှင့်သူ၏ဝန်ထမ်း များသည် ဝန်ကြီးများနှင့် နိုင်ငံရေး ရာထူးများ၌ ခန့်အပ်ခံရသူများအတွက် ကျင့်ဝတ် ရေးဆွဲခဲ့သည်။ အချို့သော ဝန်ကြီးများသည် အစိုးရအဖွဲ့ ထိပ်တန်းနေရာများတွင် အတွေ့အကြုံမရှိခဲ့ဘဲ ဝန်ကြီး ဖြစ်လာသူများဖြစ်သည်။ ယင်းတို့မည်သို့ပြုမူရမည်၊ ယင်းတို့၏လုပ်ငန်းများကို မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည်နှင့် ပတ်သက်သည့် အခြေခံ သတင်းအချက်အလက်များကို ယင်းတို့မေးမြန်းလိမ့်မည်။ လက်စွဲစာအုပ်သည် သမ္မတ သို့မဟုတ် နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်များမှခေါင်းဆောင်များနှင့်တွေ့ဆုံသည့်အခါ မည်သို့ပြုမူရမည်၊ အကျိုး စီးပွား ပဋိပက္ခနှင့်သက်ဆိုင်သည့် စည်းမျဉ်းများ၊ လက်ဆောင်ပစ္စည်းများလက်ခံခြင်း၊ အစိုးရအဖွဲ့တွင်း ဝန်ကြီးများ၏ အခန်းကဏ္ဍနှင့် အခြားအစိုးရမဏ္ဍိုင်များဖြင့်ဆက်ဆံရေးနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများအတွင်း ယင်းတို့၏ တာဝန်ဝတ္တရား အသေးစိတ်များကို ဖော်ပြသည်။ လက်စွဲစာအုပ်တွင် ဝန်ကြီးတစ်ယောက် ဆောင်ရန်ရှောင်ရန်များ ပါဝင်သည်ဟု Mpare ကဆိုသည်။

အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသည် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ လုံခြုံရေးကိစ္စအား ကိုင်တွယ်သည်။ ယခင်က အစိုးရအဖွဲ့ လျှို့ဝှက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ သတင်းမီဒီယာသို့ ပေါက်ကြားမှုသည် အစိုးရအား အရှက်ရစေခဲ့သည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအဖွဲ့သည် ပေါက်ကြားမှုများအား ကန့်သတ်ရန် အတွင်းဝန်ရုံးအနေဖြင့် မှတ်တမ်းများ၏ ဖော်ပြချက်ကို ပြန်လည်လိုက်ကြည့်နိုင်မည့် သီးခြားနံပါတ်များ ပေးအပ်ခြင်း သို့မဟုတ် မှတ်တမ်း များအပေါ်၌ တံဆိပ်ရိုက်နှိပ်ခြင်းအပါအဝင် အဆင့်ဆင့် ဆောင်ရွက်မှုများ ပြုလုပ်ခဲ့သည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအဖွဲ့သည် လက်စွဲအား ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ အစောပိုင်းကာလ၌ စတင် ရေးဆွဲ ခဲ့သော် လည်း စီဒါရန်ပုံငွေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်သည့် စီမံချက် ပြီးဆုံးရန် တနှစ်အလို ၂၀၀၇ခုနှစ်ကျမှသာ အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက် ရရှိသည်။ ဂါနာနိုင်ငံတွင် အစိုးရအဖွဲ့၏ သဘော တူခွင့်ပြုချက် မပါဘဲ လက်စွဲအား သက်ဝင်အောင်ပြုလုပ်ရန် မဖြစ်နိုင်ချေ။ လက်စွဲအား နောက်ကျပြီးမှ သဘောတူခွင့်ပြုခဲ့သည့် အတွက် ဝန်ကြီးဌာနများသည် နဂိုမူလအစီအစဉ် ရေးဆွဲထားသကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ လက်စွဲပါ လိုက်နာရန် အချက်သစ်များဖြင့် ရင်းနှီးကျွမ်းဝင်ရန် အချိန်လျော့နည်းရရှိသွားသည်။ Cavanaghက "အဆင့်မြင့် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များအဆင့်တွင် ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်ရန် နှောင့်နှေးခြင်းဆိုသည်မှာ လျင်မြန် စွာ မဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်သည်။ ထိုကြောင့် ကျမက အဲဒီကိရိယာများကို အသုံးချဖို့ မျှော်လင့်ထားသည်ထက် အချိန်လျော့နည်း ရရှိခဲ့သည်။" ဟုဆိုသည်။

မူဝါဒ အစီအစဉ်ရေးဆွဲသည့် အုပ်စုဖွဲ့စည်းခြင်း

စနစ်သစ်များ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသစ်များအား အသုံးချရန် ဗဟိုအစိုးရသည် မူဝါဒရေးရာဌာနများမှ ဝန်ထမ်းများ၏ ကျွမ်းကျင်မှုစွမ်းရည်များ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရသည်။ စိန်ခေါ်မှု တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းမှာ မူဝါဒ ရေးရာဌာနများအနေဖြင့် အတော်ဆုံး အထက်ဆုံးသူများအား ဆွဲဆောင်နိုင်ရန် မူဝါဒရေးရာ လုပ်ငန်း၏ အဆင့် အတန်းကို မြှင့်တင်ခြင်းဖြစ်သည်။ ကနေဒါနိုင်ငံတွင် မူဝါဒရေးရာဌာနများသည် အတော်ဆုံးသူများ ထိုဌာနများ တွင် လုပ်ကိုင်ရန် အပြိုင်အဆိုင်ကြိုးပမ်းကြ၍ အတော်ဆုံးသူများ ရှိသည့် ဌာနများဖြစ်သည်ဟု ဌာနများစွာတွင် မူဝါဒရေးဆွဲရေး အကြီးအကဲအဖြင့် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ဝါရင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းလည်းဖြစ်၊ Queen တက္ကသိုလ် မူဝါဒရေးရာလေ့လာရေးကျောင်း၏ ပါမောက္ခ လည်းဖြစ်သူ Naomi Alboim "သင်သည် မူဝါဒများကို အလွန်အမင်း စိတ်ဝင်စားသူ တစ်ကြိမ်ဖြစ်ခဲ့ဖူးပါက မူဝါဒများကို အလွန်အမင်း စိတ်ဝင်စားသူအဖြစ်သာ နေလိုလိမ့်မည်။ သို့သော် ဂါနာ နိုင်ငံတွင် မူဝါဒရေးရာ ဆန်းစစ်လေ့လာသူများကို အရေးထား လေးစားမှု သိပ်မရှိလှချေ။" ဟုပြောကြားခဲ့သည်။

အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက်၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်များ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ မူဝါဒ ရေးရာ ဌာနများအား အင်အားတောင့်တင်းရန် မဟာဗျူဟာရေးဆွဲခဲ့သည်။ ရည်ရွယ်ချက်တစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း များအတွင်း မူဝါဒရေးရာ ဦးစီးဌာနများ၏ ထူးခြားသည့်လုပ်ငန်းအား ခွဲခြားပြရန် ဖြစ်သည်။ မူဝါဒရေးရာဌာနများ အတွက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် ယင်းတို့၏ တမူထူးခြားသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်အား

ထင်ရှားစေရန် မူဝါဒဆန်းစစ် လေ့လာသူနှင့် မူဝါဒရေးရာအကြံပေး ရာထူးနေရာ များအား မိတ်ဆက်ရန် အကြံပြုခဲ့သည်။ ယင်းရာထူးနေရာ များအား ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ရာထူးတိုးမြှင့်မှု စံနှုန်းသတ်မှတ်ချက်အတွင်း ပိုမိုအထူးပြုခြင်းအား လက်ခံနိုင်မည့် ပညာရှင် လေ့ကျင့်ပျိုးထောင်ရေး အစီအစဉ်များဖြင့် ပေါင်းစည်းပေးရန် ဖြစ်သည်။ Cavanaghက “အနောက်နိုင်ငံစနစ်များတွင် မူဝါဒ များကို အလွန်အမင်းစိတ်ဝင်စားသူ တစ်မျိုးမဟုတ်တစ်မျိုးအား အထူးပြုခြင်း မျိုးရှိတတ်သည်ဟုဆို သည်။ အဆိုပါ မူဝါဒရေးရာလုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ရန် အမြင်ဖွင့်ခြင်း၏ တစ်စိတ်တဒေသသည် အနောက်နိုင်ငံစနစ်များ၌ ထိုမူဝါဒလုပ်ငန်းဆိုသည်မှာ မည်သည့်လုပ်ငန်းဖြစ်သည်ဆိုသည်ကို ရှင်း လင်းပြသရန်ဖြစ်သည်။ ကနေဒါနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးသည့် စနစ်ကို တွေ့မြင်ခဲ့ရပြီးနောက် ယင်းတို့သည် ထိုအမျိုးအစားအား ရယူလိုသည်။ သို့သော် သမ္မတရုံးအတွင်းမှ ပီစီအမ်အီးယူမှလွဲ၍ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် အဆိုပါ အမျိုးအစားများအား လက်ခံကျင့်သုံးခြင်း မပြုခဲ့ချေ။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ဝန်ထမ်းရေးရာ စည်းမျဉ်းများ ပြောင်းလဲခြင်းသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်များ ကျရောက်လာနိုင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

မဟာဗျူဟာ၏ ဗဟိုချက်သည် မူဝါဒရေးရာဆွဲချမှတ်ခြင်း၏ လက်တွေ့အပိုင်းအား အရာရှိများအား သင်တန်းပေးသည့် အစီအစဉ်ဖြစ်သည်။ အချို့သော ထိပ်တန်း ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများသည် ဂင်ပါ (ဂါနာ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး သင်တန်းကျောင်း)၌ မူဝါဒရေးရာသင်တန်း တက်ရောက်ခွင့်ရရှိ ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အရေအတွက် အများအပြားအား ဂင်ပါသို့စေလွှတ်ရန်မှာ စရိတ်ကြောင့် မဖြစ်နိုင်ခဲ့ချေ။ အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက် ခေါင်းဆောင်များသည် ဌာနများ မိမိတို့ဘာသာ သင်တန်းများ ရေးဆွဲပို့ချရန် စဉ်းစားခဲ့သော်လည်း ဌာနများတွင် စွမ်းဆောင်ရည် မရှိသဖြင့် မလုပ်နိုင်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

ဂါနာတက္ကသိုလ် စီးပွားရေးကျောင်းမှ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပို့ချရန် တာဝန်ယူထားသည့် အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲရုံးဖြင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်၍ Alboim၏ ထောက်ခံမှုဖြင့် မူဝါဒရေးရာသင်တန်းများအား ရေးဆွဲပို့ချရန် တင်ဒါအောင်ခဲ့သည်။ သင်ရိုးညွှန်း တမ်းနှင့် ရေးဆွဲခဲ့သည့် သင်ကြားမှုနည်းလမ်းများသည် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ပိုင်ဖြစ်သဖြင့် အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက် ပြီးဆုံးပြီးနောက်ပိုင်းတွင်ပင် သင်တန်းများ ဆက်လက်ပို့ချသွားနိုင်သည်။

စီးပွားရေးကျောင်း၏ အဓိပတိဖြစ်သူ Kofi Nti သည် Alboimနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ပြီး မူဝါဒရေးရာ ဌာနများ၏ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးမည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းကို ရေးဆွဲခဲ့သည်။ သူက “မူဝါဒ ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းနှင့် မူဝါဒဆန်းစစ်လေ့လာခြင်းကို လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နိုင်သည့် ခံစားချက်မျိုး ယင်းတို့တွင် ဖြစ်ပေါ်စေသည့် သင်တန်းအမျိုးအစား ကျွန်ုပ်တို့ ပို့ချလိုခဲ့သည်”ဟုဆိုသည်။ Kofi Nti နှင့် Alboim တို့သည် ကွာဟချက်များကို ဖော်ထုတ်တင်ပြရန် သမ္မတရုံးနှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲရုံးတို့မှ တာဝန်ရှိ သူများဖြင့် ဆွေးနွေးခဲ့သလို ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များဖြင့်လည်း ဆွေးနွေး ခဲ့သည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း ရေးဆွဲပြီးနောက်နှင့် စီမံချက်လမ်းညွှန်ကော်မတီ၏ သဘောတူခွင့်ပြုချက် ရရှိပြီးနောက် တက္ကသိုလ် ပါမောက္ခ

များနှင့် အတိုင်ပင်ခံများအပါအဝင် နောက်ခံသမိုင်း အမျိုးမျိုး ရှိသည့် သင်တန်းဆရာများအား ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၄ခုနှစ်တွင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ၉၄ဦး အတွက် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ၆ခုနှင့် ၂၀၀၇ခုနှစ်တွင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ၁၄၄ဦးအတွက် နောက်ဆက်တွဲ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ၈ခုကျင်းပခဲ့သည်။ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း တစ်ခု ပြီးဆုံးရန် ၆ရက်ကြာမြင့်သည်။

သင်တန်းဆရာ/မများမှ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား မူဝါဒစက်ဝန်း၏ ပြဿနာအား ဖော်ထုတ် တင်ပြခြင်းမှသည် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်းရေးသည့်ထိအောင် အဆင့်၁ဆင့်စလုံးတွင် လမ်းညွှန် မှုပေးသည်။ သင်တန်းတွင်ပါဝင်ခဲ့သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဌာန (Management Services Department)၏ အမှုဆောင်အတွင်းရေးမှူးဖြစ်သူ Dwamenaက “စနစ်တစ်ခုလုံးကို လေ့လာရသည်။ အဘယ်ကြောင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု ပြုရသနည်း၊ အဘယ်ကြောင့် မူဝါဒစက်ဝန်းကို လေ့လာရသနည်း၊ မည်သို့ ဖြေရှင်းမည့် နည်းလမ်းများကို ရွေးချယ်မည်နည်း၊ ပြဿနာကို မည်သို့ ဖြေရှင်းမည်နည်း စသည်တို့ဖြစ်သည်” ဟု ဆိုသည်။ “ထို့နောက် ကျားမဆန်းစစ်လေ့လာမှု၊ ဘဏ္ဍာရေးဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှု၊ ဆက်သွယ်ရေး အစီအစဉ်၊ မည်သို့ ပေးပို့လို သည့် သတင်းကို ပေးပို့မည်နည်းနှင့် အန္တရာယ်ကျရောက်နိုင်သည့် နယ်ပယ်များအား ဖော်ထုတ်တင်ပြခြင်း အစရှိသည့် အကြောင်းအရာ အမျိုးမျိုးအား ရှင်းလင်းတင်ပြရသည်”ဟု ယင်းကဆိုသည်။

ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ ရရှိသည့် အခြား မူဝါဒရေးရာ သင်တန်းများနှင့် ဤသင်တန်း၏ခြားနားချက်မှာ လက်တွေ့ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုများအား မြေတောင်မြှောက်သင်ကြားပို့ချမှုအပေါ် အဓိကပြုခြင်း ကြောင့်ဖြစ်သည်။ Alboimက “သင်တန်းသည် မြေဖြူနှင့်စကားပြောခြင်း-ဟောပြောပို့ချခြင်း သက်သက်ထက် ပိုသည်” ဟုဆိုသည်။ “အဆင့်တိုင်း၌ သင်တန်းသားများသည် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု များအား လက်တွေ့လေ့လာ ရသည်။ ဥပမာအားဖြင့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများကို မည်သို့တင်ပြရမည်ကို လေ့လာသောအခါ သင်တန်းသားများသည် ဆင်ခြင်စဉ်းစားကြည့်ထားသည့် ပြဿနာများအားဖြေရှင်းရန် မူဝါဒဆိုင်ရာ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်း အစုများကို ရေးဆွဲရသည်။ ကျားမဆိုင်ရာ သက်ရောက်မှုကို လေ့လာသောအခါ သင်တန်းသားများသည် နမူနာအုပ်စုများအား ဆန်းစစ်လေ့လာမှုများ (sample analyses) ပြုလုပ်ရသည်။ သင်တန်း၏ အပိုင်းတိုင်းတွင် ကျွန်ုပ် တို့သည် လေ့ကျင့်ခန်းများပြုလုပ်ရသည်။ အချို့သော သင်တန်းနည်းပြများနှင့်သင်တန်းသားများ အတွက် လက်တွေ့လေ့ကျင့်ခန်းပြုလုပ်ရင်း လေ့လာသင်ယူရခြင်း နှင့် လေ့လာသင်ယူထားသည် များကို အမှန်တကယ် အသုံးပြုရခြင်းသည် ဆန်းသစ်နေသည်” ဟု သူမကဆိုသည်။ သီအိုရီနှင့် လက်တွေ့ကြား၌ အစဉ်အမြဲဆိုသလို တင်းမာမှုရှိနေသည်။ ယင်းတို့သည် သီအိုရီနှင့် ပို၍ သက်တောင့်သက်သာရှိကြသည်။

နည်းပြများသည် သင်တန်းသားများကို ယင်းတို့၏ သက်တောင့်သက်သာ အနေအထား နယ်ပယ်မှ တွန်းထုတ်ကြသည်။ သင်တန်း၏ သင်ခန်းစာတစ်ခုသည် မူဝါဒအဆိုပြုလွှာများအား ဝန်ကြီးများအား ရှင်းလင်း

တင်ပြခြင်းဖြစ်ပြီး ယင်းသင်ခန်းစာ၌ သင်တန်းသားများသည် ဝန်ကြီးနှင့်ရှင်းလင်းတင်ပြသူများအဖြင့် သက္ကာန်လုပ်သရုပ်ဆောင်ကြရသည်။ Alboimက အချို့သော သင်တန်းသားများသည် ထိုကဲ့သို့ သရုပ်ဆောင် ရခြင်းအပေါ် အနည်းငယ် စိုးရိမ်ပူပန်ကြသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် သရုပ်ဆောင်မှု တစ်ခုတည်းမဟုတ်ဘဲ အချို့သောသူများအား မသက်မသာဖြစ်စေသည့် အခြားသူများ၏ သရုပ်ဆောင်မှုအပေါ် အကဲဖြတ်သုံးသပ်မှု လည်း ပါဝင်သောကြောင့်ဖြစ်သည်။

သင်တန်းတလျှောက်လုံး၌ သင်တန်းနည်းပြများသည် ဂါနာနိုင်ငံတွင် ကျင့်သုံးနေသည့် မူဝါဒများနှင့် စာရင်းအင်းများကို သင်တန်းသားများ လက်တွေ့ကျသည့် အတွေ့အကြုံများရရှိရန် ရည်ညွှန်းသုံးစွဲခဲ့သည်။ Alboim က “ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် လက်တွေ့ဘဝနှင့်သက်ဆိုင်သည့် သင်ထောက်ကူပစ္စည်းများ၊ နမူနာများအား အသုံးပြုသည်။ ဖြစ်ရပ်မှန် နမူနာ လေ့လာစရာတစ်ခုသည် မသန်မစွမ်း ကလေးများ၏ ပညာရေးအား ပံ့ပိုးကူညီရန် ပြင်ပ အလှူရှင်၏ လှူဒါန်းမှုဖြင့်ပတ်သက်သည်။ ဤဖြစ်ရပ်မှန်တွင် ဂါနာအစိုးရသည် အလှူရှင်မှ သင့်တော်သည့် လိုက်နာရမည့် စည်းကမ်းများ ချမှတ်ထားသော်လည်း ရန်ပုံငွေများကို လက်ခံခဲ့သည်။” ဟုဆိုသည်။ “ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း သင်တန်းသားများသည် အလှူရှင် မျှော်လင့်ထားသကဲ့သို့ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်နိုင်သည့် လက်တွေ့ကွာဟချက်များအား ဂါနာအစိုးရမှ လက်မခံခဲ့ခြင်းအား ဆွေးနွေးကြရသည်” ဟုလည်းပြောကြားခဲ့သည်။

အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက် ပြီးဆုံးခါနီး ၂၀၀၈ခုနှစ်တွင် ဂါနာတက္ကသိုလ် စီးပွားရေးကျောင်းဖြင့် ချုပ်ဆို ထားသည့် စာချုပ်သက်တမ်း ကုန်ဆုံးမည်ဖြစ်ပြီး ရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲ Issacharသည် သင်တန်း အစီအစဉ် ဆက်လက်ရှင်သန်ရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သည်။ “သင်တန်း၏ သင်ခန်းစာများသည် ရာထူးဝန်အဖွဲ့အတွက် ရေးဆွဲခဲ့ခြင်းဖြစ်ပြီး တက္ကသိုလ်အတွက်မဟုတ်ချေ။ ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ထိုသင်ခန်းစာများအား ဆက်လက် အသုံးပြုလိုသည်”ဟု သူကဆိုသည်။

စီးပွားရေးကျောင်းမှ အငြိမ်းစားယူပြီးဖြစ်သည့် Ntiသည် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲရုံး၏ ကိုယ်ပိုင် သင်တန်းကျောင်း ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းကျောင်းတွင် ဆရာဖြစ်သင်တန်း အားဦးဆောင်ခဲ့သည်။ ဆရာဖြစ်သင်တန်းတက်ရောက်သည့် သင်တန်းနည်းပြများသည် အငြိမ်းစား ယူထားသူများ၊ လက်ရှိဝန်ထမ်းများနှင့် အချိန်ပြည့် နည်းပြများပါဝင်သည်။ ၂၀၀၈ခုနှစ်တွင် စတင်၍ ပြင်သစ်နိုင်ငံ သံရုံးမှ အပတ်စဉ်တစ်ခုတွင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ၂၅ဦးဖြင့် သင်တန်းဗေဒအတွက် အထောက်အပံ့ ပေးအပ်ခဲ့သည်။ ဗဟိုသင်တန်းကျောင်းသည် သင်တန်းအား ၂၀၁၃ခုနှစ်အထိ ကျင်းပပေးခဲ့သော်လည်း ပြင်ပ အထောက်အပံ့ မရရှိသဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများသည် ယင်းတို့၏ သင်တန်း ဘတ်ဂျက်မှ သင်တန်းအတွက် အသုံးစရိတ်ကျခံရသည်။ သင်တန်းတွင်စာရင်းသွင်းခြင်းသည်လည်း ကျဆင်းလာခဲ့သည်။ သင်တန်းသည် လက်တွေ့ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုများအပေါ် ဆက်လက်၍ အဓိထားသည်။ Issacharက သင်သည်

မူဝါဒပညာရပ် လေ့လာရန် ဂင်ပါ (GIMPA)သို့ သွားနိုင်သည် ဟုဆိုသည်။ “လက်တွေ့သင်တန်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများ ရေးသားရန် ဤသင်တန်းကျောင်း သို့လည်း လာရောက်နိုင်သည်”ဟုဆိုသည်။

အဟန့်အတားများအား ကျော်လွှားခြင်း

ရွေးကောက်ပွဲနှစ်ဖြစ်သည့် ၂၀၀၈ခုနှစ် အစောပိုင်း၌ စီဒါ (CIDA)နှင့် ဂါနာနိုင်ငံ အစိုးရတို့သည် ဂါနာနိုင်ငံ၏ အတိတ်ကကျရောက်ခဲ့သည့် ပြဿနာများကို ဖြစ်ပွားစေသည့် အကြောင်းအရာအား ဖြေရှင်းရန် စီမံချက်အား နောက်ထပ် ၁၈လ တိုးမြှင့်လိုက်သည်။ ယခင်အစိုးရလက်ထက် အသွင်ကူးပြောင်းရေးအချိန် ၂၀၀၁ခုနှစ်၌ အာဏာရပါတီနှင့် အာဏာဆင်းပေးရတော့မည့်ပါတီအကြား ဝန်ကြီးနေအိမ်များ၊ အစိုးရ မှတ်တမ်းများနှင့် ပစ္စည်းကိရိယာများအပေါ် အငြင်းပွားမှု ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ “အငြင်းပွားမှုသည် အလွန်ဆိုးရွား သည်၊ တင်းမာမှု ပြင်းထန်လွန်းသည်။” Issachar က “အာဏာဆင်းပေးရမည့် ပါတီကလည်း အဆင့်သင့် မဖြစ်သလို အာဏာရလာသည့်ပါတီကလည်း အာဏာရယူရန် စိတ်စောနေသည်။ ၂၀၀၁ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံတော် အိမ်ယာများမှ အတင်းအကြပ် မောင်းထုတ်ရမှုများနှင့် ယာဉ်များကို လိုအပ်သလို သိမ်းဆည်းခြင်းများ ဖြစ်ပွားခဲ့သည်။ အကျိုးရလဒ်မှာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအစား ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကိုဖြစ်စေသည့် အဆိပ်သင့် သည့် ဆက်ဆံရေးနှင့် သဘောမတူညီမှုများသာဖြစ်သည်။” ဟုဆိုသည်။

Appiah-Adu ၊ Issachar နှင့် Mpareတို့သည် အိုတာဝါသို့သွားရောက်သည့် ကိုယ်စားလှယ်အဖွဲ့အား ဦးဆောင်ပြီး ကနေဒါနိုင်ငံသည် ယင်း၏ အစိုးရ အသွင်ကူးပြောင်းရေးများကို မည်သို့ စီမံခန့်ခွဲခဲ့ သည်ကို သွားရောက်လေ့လာခဲ့သည်။ ယင်းတို့ပြန်လာသည့်အခါ နောင်တက်လာမည့် အစိုးရအဖွဲ့အတွက် အသုံးကျနိုင်မည့် သတင်းအချက်အလက်များပါဝင်သည့် အစီရင်ခံ ဇယားပုံစံများအား ဝန်ကြီးများနှင့်ညွှန်ကြား ရေးမှူးချုပ်များအတွက် ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။ အစီရင်ခံစာ များတွင် လက်ရှိ အကောင်အထည်ဖော်နေသည့် စီမံချက်များ၏ အသေးစိတ် အချက်အလက်များ၊ အလယ်အလတ်ကာလနှင့်ရေရှည် စီမံချက်များ၏ အစီအစဉ်များ၊ ဝန်ထမ်းနှင့် ပစ္စည်းစာရင်းများ၊ အဓိကအစီအစဉ် ရေးဆွဲခြင်းတွင်ပါဝင်သည့် မိတ်ဖက် အဖွဲ့အစည်းများနှင့် နမူနာ လုပ်ငန်းအကောင် အထည်ဖော်ဆောင်မှု အချိန်ဇယား ပြက္ခဒိန်တို့ပါဝင်သည်။ ၂၀၀၈ ခုနှစ် အစောပိုင်းကာလ၌ အာဏာလွှဲပြောင်းပေးသည့် မှတ်တမ်းများ ပြင်ဆင်မှုအတွက် အသွင် ကူးပြောင်းရေး ဆိုင်ရာ ဇယားများ ရေးဆွဲပြီးစီးခဲ့သည်။

Issacharက “ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် ရွေးကောက်ပွဲကာလ အဝေးကြီးလိုသေးသည့်အချိန် သင်ရွေး ကောက်ပွဲတွင် အနိုင်ရမည်လား မရမည်လားကို မသိရှိသည့်အချိန်တွင် ကျွန်ုပ်တို့သည် ဝန်ကြီးများနှင့် အစိုးရ အဖွဲ့ ယန္တရားတစ်ခုလုံးအား ပြင်ဆင်စေလိုသည်”ဟုဆိုသည်။ Cavanaghက “အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ အစီရင်ခံဇယားများအားလုံးအား အချိန်တိုအတွင်း ရရှိအောင်ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်သည် အင်မတန် ထူးခြားကောင်းမွန်သည်။” ဟုဆိုသည်။ Appiah-Aduကလည်း ညွှန်ကြား ရေးမှူးချုပ်များသည် အဆိုပါ လုပ်ငန်းစဉ်ပါဝင်ခဲ့ပြီး အသွင်ကူးပြောင်းရေးဆိုင်ရာ ဇယားများအား ဖြည့်စွက်ခြင်းကို အထူးကောင်းမွန်စွာ

ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဤသို့ဆောင်ရွက်ခြင်းမှာ အဓိကအားဖြင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ အကြီးအကဲနှင့် အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်တို့က ယင်းတို့အား လုပ်ဆောင်ရန် ဖိအားပေးသောကြောင့်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ဝန်ကြီးများသည် ယင်းတို့လောက် မဆောင်ရွက်ကြဟုဆိုသည်။ Appiah-Adum "နိုင်ငံရေးသမားများသည် ယင်းတို့၏ အာဏာကို များစွာမသုံးချေ။ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်နိုင်သည်မှာ ထိုအချိန်အခါ၌ ယင်းတို့၏ အာရုံစိုက်မှု သည် အကြိတ်အနယ် ယှဉ်ပြိုင်ရသည့် ရွေးကောက်ပွဲတွင် အောင်နိုင်ရေး ဖြစ်နေသောကြောင့် ဖြစ်သည်"ဟုဆိုသည်။

ဂါနာနိုင်ငံတွင် ကနေဒါနိုင်ငံမှာကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ အသွင်ကူးပြောင်းရေး အစီအစဉ်များ အသက်ဝင်ရန် ဥပဒေလိုအပ်သည်။ သို့သော် လွှတ်တော်မှ တစ်စုံတစ်ရာသော အရေးယူဆောင်ရွက်မှု မပြုလုပ်နိုင်မီ သဘောတူခွင့်ပြုချက်လိုအပ်သည့် အစိုးရအဖွဲ့အဆင့်၌ အစီအစဉ်များ ရပ်တန့်သွားခဲ့သည်။ သမ္မတ၏ ရုံးအဖွဲ့မှူးသည် အစိုးရ ရာထူးတာဝန်များမှ အရာရှိကြီးများ နှုတ်ထွက်သည့်အခါ တာဝန်လွှဲပြောင်းရေး မှတ်တမ်းများကို လက်ခံယူရသူဖြစ်သည်ဟု Issacharကဆိုသည်။ ကံအားလျော်စွာ ရုံးအဖွဲ့မှူးသည် လုပ်ငန်းစဉ်အား တွန်းအားပေးခြင်း သိပ်မပြုလုပ်ချေ။ ဂါနာနိုင်ငံတွင် ဇူလိုင် သို့မဟုတ် ဩဂုတ်လကဲ့သို့သော အစောပိုင်းကာလ၌ပင် နိုင်ငံရေး လှုပ်ရှားမှုများနှင့် မဲဆွယ်စည်းရုံးရေးလုပ်ငန်းများ တက်ကြွစွာ စတင်နေပြီ ဖြစ်ပြီး အခြားကိစ္စရပ်များအား ဘေးဖယ်ထားလိုက်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့တွင် မှတ်တမ်းသည် မတ်လကတည်းက အဆင်သင့် ရှိနေသော်လည်း ၎င်းအား သဘောတူခွင့်ပြုခြင်း သို့မဟုတ် အများပြည်သူ သိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ခြင်း မပြုလုပ်ခဲ့ပါ။

သက်ဝင်သည့် အစီအစဉ်များ မရှိဘဲ ၂၀၀၉ခုနှစ် ရွေးကောက်ပွဲလွန် အသွင်ကူးပြောင်းရေးသည် လွန်ခဲ့သော ၈နှစ်က အုတ်အော်သောင်းနင်း ဖြစ်ခဲ့သည့် အသွင်ကူးပြောင်းရေးကဲ့သို့ပင် ဖြစ်ခဲ့သည်။ Issachar က "ကျွန်ုပ်တို့တွင် ပြဿနာများ ပိုရှိသဖြင့် မှတ်တမ်းသည် ထိုပြဿနာများကို အမှန် တကယ် မဖြေရှင်းနိုင်ခဲ့ပါ"ဟုဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့၏ ၂၀၀၁ခုနှစ်နှင့်၂၀၀၉ခုနှစ်တို့၌ ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည့် အတွေ့အကြုံများ သည် မကောင်းဘဲ ဆိုးရွားလှသည်။ ပြင်းထန်သည့် မုန်းတီးရွံရှာမှုနှင့် သဘောမတူညီမှုများ ရှိခဲ့သည်ဟု ယင်းကဆိုသည်။ နောက်ဆုံး ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် အစိုးရသည် အသွင်ကူးပြောင်းရေးဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည်။ ဥပဒေပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို ၂၀၀၈ခုနှစ် အသွင်ကူးပြောင်းရေးအဖွဲ့၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ကောင်းမွန်သည့် အုပ်ချုပ်စီမံမှုသုတေသန အဖွဲ့အစည်းဖြစ်သည့် Institute of Economic Affairsဖြင့် ဆက်လက် ဆွေးနွေးမှု များမှ ရရှိသည်။

ဥပဒေအရ သီးခြား လွတ်လပ်သည့် အုပ်ချုပ်ရေးမှူးရုံး တစ်ခုထူထောင်၍ အစိုးရ မှတ်တမ်းများ၊ ပစ္စည်းကိရိယာများ၊ အိမ်ယာများ အစရှိသဖြင့်တို့ကို လွှဲပြောင်းခြင်းကို ကြီးကြပ်ရသည်။ ဥပမာ ဝန်ကြီး အသစ် ဖြစ်လာမည့်သူသည် ဝန်ကြီးဌာန၏ ယာဉ်အရေအတွက်ကို သိလိုပါက သူ သို့မဟုတ် သူမ ရာထူးဆက်ခံမည့်

ယခင်ဝန်ကြီးကို မချဉ်းကပ်တော့ဘဲ အုပ်ချုပ်ရေးမှူးရုံးကိုသာ ချဉ်းကပ်မည် ဖြစ်ပြီး ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် တင်းမာမှုများကို လျော့ချနိုင်သလို သဘောမတူညီချက်များအားလည်း ဘေးဖယ် ထားနိုင်သည်။

၂၀၁၂ခုနှစ်နှောင်းပိုင်း ဒီဇင်ဘာ ရွေးကောက်ပွဲများ မတိုင်မီကာလတွင် သမ္မတ John Atta Mills ထိုနှစ်ဇူလိုင်လတွင် ကွယ်လွန်ပြီးနောက် ယင်းနေရာ၌အစားထိုး သမ္မတဖြစ်လာသူ John Mahama သည် Issachar အား အသွင်ကူးပြောင်းရေး ဥပဒေက ဖန်တီးပေးထားသည့် အုပ်ချုပ်ရေးမှူး ရာထူး တာဝန်တွင် ခန့်အပ်သည်။ ဤအက်ဥပဒေသည် နိုင်ငံရေးအာဏာ လွှဲပြောင်းမှုကို ကြပ်မတ်ပြီး၊ နိုင်ငံတော်ပိုင် ပစ္စည်းများ၊ ပိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ဆက်စပ်ကိစ္စရပ်များတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံ မှုတို့ကို အင်အားတောင့်တင်း အောင်မြင်လုပ်သည်။ ဤအက်ဥပဒေနှင့်ဆိုလျှင် နောင်တစ်ကြိမ်၌ အသွင်ကူးပြောင်းရေးသည် ခြားနားလိမ့်မည် ဟု Issacharကခန့်မှန်းတွက်ဆသည်။

ရလဒ်များအား ဆန်းစစ်ခြင်း

သမ္မတရုံး၏ မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)၏ ဌာနမှူးဟောင်း Appiah-Aduက “ကျွန်ုပ်တို့ အကောင်းဆုံး ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် မူဝါဒများ ရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ရန် သိသာထင်ရှားသည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုပေးအပ်ခဲ့ပါသည်” ဟုဆိုသည်။ ပီပီအမ်အီးဒီ (PPMEDs-Policy Planning, monitoring and evaluation departments) မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်း ဌာနများအား မီးမောင်းထိုးပြ၍ “ကျွန်ုပ်တို့အနေဖြင့် အစိုးရပြုရိုကရေစီ ယန္တရား၌ ယင်းတို့အတွက် ရှိသင့်ရှိထိုက်သည့်နေရာတွင် မူဝါဒအပေါ် အလေးအနက်ပြုပြီး နေရာချထားခဲ့သည်” ဟု Appiah-Adu ကဆိုသည်။

ဂါနာနိုင်ငံ ဗဟို အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက်သည် ကောင်းစွာ ရေးဆွဲထားသည့် မူဝါဒများ ပေါ်ထွန်းရေးအား ပံ့ပိုးကူညီနိုင်ရန်၊ ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုကို တိုက်တွန်းအားပေးရန်၊ မူဝါဒချမှတ် သူများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရန်နှင့် ယင်းတို့၏ လုပ်ငန်းများအား သင့်တင့်လျောက်ပတ်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ယင်းတို့အား ရှုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ကိရိယာများတပ်ဆင်ပေးရန် စနစ်များကို ဖန်တီးခဲ့သည်။ စီမံချက်သည် ၂၀၀၉ခုနှစ်၌ စီမံချက်ပြီးဆုံးပြီးနောက်ပိုင်း အချိန်ကာလများထိ အသုံးချနိုင်သည့် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်း ရေးသားမှုလက်စွဲ၊ ဝန်ကြီးများ၏ လက်စွဲစာအုပ်နှင့် သင်တန်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအပါအဝင် ရလဒ်များ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။

ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်စဉ် စီမံချက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့၌ တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့ပြီး လက်ရှိ ဆက်သွယ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနတွင် ဝန်ထမ်းရေးရာ ညွှန်ကြားရေးမှူးအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင် နေသည့် Charlotte Morgan-Asieduက ဝန်ကြီးဌာနများသည် စံနှုန်းသတ်မှတ်ထားသည့် အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်း ပုံစံ၏

အကျိုး ခံစားခဲ့ရပါသည်ဟုဆိုသည်။ ယင်းသည် ကျွန်ုပ်တို့ လုပ်ကိုင်လေ့ရှိသည့် လိုအပ်သလိုတင်ပြသည့် နည်းလမ်းအား လွယ်ကူအောင်ပြုလုပ်သည့် ကောင်းမွန်သည့် ရလဒ် တစ်ခု ဖြစ်သည်။

ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများ ကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်ပြီး စီမံချက် လုပ်ငန်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခဲ့သည့် Bridget Katsrikuကလည်း သဘောတူသည်။ “မူဝါဒဆိုင်ရာပုံစံသည် ယခင်ကထက် ပြဿနာများကို ရှင်းလင်းစေသည်။ ရွေးချယ်စရာနည်းလမ်းများကို ဆင်ခြင်စဉ်းစားသည်။ ဆန်းစစ်လေ့လာမှု ပြုလုပ်သည်။ ယခုထက်တိုင် ယင်းသည် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်ဖြစ်သည်”ဟုသူမက ဆိုသည်။

မူဝါဒဆိုင်ရာ မှတ်တမ်းများ တင်သွင်းခြင်းအတွက် သတ်မှတ်ထားသည့် စံချိန်စံနှုန်းများအား တိကျစွာ လိုက်နာစေသည်။ Dwamenaက စည်းမျဉ်းများအား Mpare အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ဖြစ်သည့်အချိန်က ချမှတ်ခဲ့၍ စည်းမျဉ်းများသည် ရှင်းလင်းပြီး သူသည် ယင်းတို့အား အတော်လိုက်နာသည်။ သူသည် ချမှတ်ခဲ့သည့် စည်းမျဉ်းဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များအား အကောင်အထည်ဖော်မှုအား သေချာစေခဲ့သည်။ အကယ်၍ မှတ်တမ်း၏ အရည်အသွေး မကောင်းပါက သူသည် ပြန်ပို့လိုက်သည်။ “အကယ်၍ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များ ကော်မတီမှ အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်းများအား မတင်ပြမီ အပြန်အလှန် သုံးသပ်ခြင်း ပြုရပါက ယင်းနည်းစနစ်များအား ချမှတ်ထားသည်။”

သို့သော် သမ္မတ ရွေးကောက်ပွဲများအပြီး ၂၀၀၉ခုနှစ် အသွင်ကူးပြောင်းရေးက ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး၏ အစိတ်အပိုင်း အများအပြားသည် သက်ဝင်နေသည့် စည်းမျဉ်းများ ဖြစ်မလာခဲ့သကဲ့သို့ လူပုဂ္ဂိုလ် တစ်ဦးချင်း အပေါ် များစွာမှီခိုအားထားနေသည်ကို တွေ့ရှိရသည်။ အစိုးရအဖွဲ့ မှတ်တမ်း လက်စွဲ အတည်ပြုရန် ၂၀၀၇ခုနှစ် ထိ ကြန့်ကြာခဲ့သဖြင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းသစ်များအား သမ္မတ သက်တမ်း မကုန်ဆုံးမီ ဂါနာအစိုးရ၏ မူဝါဒ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ထဲ၌ အပြည့်အဝထည့်သွင်းချမှတ်ထားရန် လုံလောက်သည့် အချိန် မရရှိခဲ့ချေ။ Dwamena၏ အဆိုအရ ၂၀၀၉ခုနှစ် အသွင်ကူးပြောင်းရေး အပြီးတွင် အစိုးရအဖွဲ့ လက်စွဲသည် သက်ဝင်လျက်ရှိသော်လည်း Mpare၏ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန် ရာထူးနေရာကို ဆက်ခံသူသည် စည်းမျဉ်းများ လိုက်နာမှုကို ယင်းလောက် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်း မပြုဟုဆိုသည်။ ၂၀၀၉ခုနှစ် အကုန်၌ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးမှ အရာရှိ အများစုသည် အစားထိုးခြင်း ခံခဲ့ရသည်။

ထို့ပြင် သမ္မတရုံးအတွင်းရှိ မူဝါဒ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရေး အတွက် ဌာနခွဲများဖြင့် ဖွဲ့စည်းထားသည့် မူဝါဒရေးရာ ဌာနသစ်သည် သမ္မတ၏ မူဝါဒရေးရာ ဌာနအား အစားထိုးသည်။ ၂၀၀၉ခုနှစ်ကုန်ဆုံးချိန်တွင် ပီစီအမ်အီးယူ (PCMEU)မှ အရာရှိ အများစုသည် နှုတ်ထွက်သွားကြသည်။ ဌာနမှထွက်ခွာသူများနှင့် ဌာနသို့ဝင်ရောက်လာသူများအကြား ဆက်သွယ်ရေးသည် အသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလ လှိုင်းလေထန်သည့် နိုင်ငံရေး ရာသီဥတုကြောင့် ခက်ခဲခဲ့သည်။ ပီစီအမ်အီးယူ (PCMEU)မှထုတ်လုပ်ခဲ့သည့် ပုံစံများနှင့် အစီရင်ခံစာများအား မူဝါဒ ရေးရာ ဌာနသစ်မှ အများအားဖြင့် ကျင့်သုံးခြင်းမပြုခဲ့ချေ။

ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အဆင့်မြင့် ပြည်သူ့ရေးရာကဏ္ဍ ကျွမ်းကျင်သူ Smile Kwawukumeက သမ္မတ၏ မူဝါဒ ရေးရာဌာနသည် ကောင်းစွာ စွမ်းဆောင်နိုင်ခဲ့သော်လည်း အသွင်ကူးပြောင်းရေးက လုပ်ခဲ့သမျှကို ပယ်ဖျက်ပစ်ခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ “ဒီဇိုင်းနှင့်အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှုသည် အဆင်ပြေချောမွေ့ ခဲ့သည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုသို့သော လုပ်ငန်းစဉ် ရေးဆွဲချမှတ်ခဲ့သဖြင့် စိတ်လှုပ်ရှားခဲ့သည်။ သို့သော် နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များ ထွက်ခွာသွားသည်နှင့် အရာအားလုံးလည်း ပျောက်ကွယ်သွားသည်ဟု သူက ဆိုသည်။

Dwamenaသည် စီမံချက်၏ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် အောင်မြင်အောင် ကြိုးပမ်းခဲ့သည့် အစိတ်အပိုင်းများအား ရေရှည်တည်တံ့အောင် မဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းအား ဝမ်းနည်း ကြောင်း ပြောဆိုသည်။ ဤသည်မှာ စည်းမျဉ်းဆိုင်ရာ အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပြီး မည်သည့် အစိုးရကိုမဆို အထောက်အကူ ပြုလိမ့်မည်ဖြစ်သည်။ သူက ဤသည်မှာ နိုင်ငံရေးကိစ္စ မဟုတ်ဟုဆိုသည်။ ဤသည်မှာ အထောက်အကူပြုမည့် အရာတခုဖြစ်သည်။ နိုင်ငံရေး အရောင်အသွေး မရှိပါ။

ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များ

ဂါနာနိုင်ငံ ဗဟို အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက်သည် လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်များ၊ စနစ်များနှင့် ဂါနာအစိုးရ၏ မူဝါဒ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ အခြေခံအဆောက်အအုံများ တည်ဆောက်ရေးအတွက် သိသာ ထင်ရှားသည့် ခြေလှမ်းများ လှမ်းခဲ့ပါသည်။

မူဝါဒဆိုင်ရာ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းရေး၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုရေးနှင့် အကဲဖြတ်သုံးသပ်ရေးဌာန (Policy Coordination, Monitoring and Evaluation Unit-PCMEU)၊ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးနှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌရုံးတို့အကြား ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသည် မူဝါဒ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ဦးစီး နေသူများအားလုံး၏ စီမံချက် အစီအစဉ်အား လက်ခံမှုကို သေချာစေခဲ့သည်။ ဗဟိုအစိုးရ၏ ကိုယ်ပိုင် အတိုင်ပင်ခံအေဂျင်စီဖြစ်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှု ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများဌာန၏ အမှုဆောင်အတွင်းရေးမှူး ဖြစ်သူ Nana Dwamenaက “ထိုအဖွဲ့အစည်းများအကြား ဆက်သွယ်ရေးသည် စီမံချက် အောင်မြင်မှု အတွက် မရှိမဖြစ် အရေးပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့်အခါ ဗဟိုအုပ်ချုပ်စီမံမှုသည် ဧကန်စင်စစ် ရေရှည်တည်တံ့မည်ဖြစ်သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းများအား သင်တန်းပို့ချ၍ အစိုးရ အဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသည် သင်တန်း ရလဒ်များကို လက်ခံရရှိသူဖြစ်သောကြောင့် ပိုမို ကောင်းမွန်သည့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု ရှိရန်လိုအပ်သည်။ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုသက်သက်သာ မဟုတ်ဘဲ ကျွန်ုပ်တို့ ဤရလဒ်များကို ရရှိနေသည်ကို သေချာစေသည့် ပိုမို နက်ရှိုင်းသည့် အပြန်အလှန် ဆက်ဆံရေးမျိုး ဖြစ်သည်”ဟု ယင်းကဆိုသည်။

စီမံချက် နောက်ပိုင်းနှစ်များ၌ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌရုံး အကြီးအကဲဖြစ်သူ Joe Issacharက “ယင်းနှင့်၂၀၀၅ခုနှစ်မှ၂၀၀၉ခုနှစ်ထိ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ဖြစ်ခဲ့သူ Frank Mpareတို့၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များဖြင့် ကာလရှည်ကြာ တည်ရှိခဲ့သည့် ဆက်ဆံရေးသည် စည်းမျဉ်းသစ်များအား လိုက်နာရန် ပိုမိုလွယ်ကူစေခဲ့သည်” ဟုဆိုသည်။ “အထူးသဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်ရုံးသို့ မူဝါဒ အဆိုပြုလွှာများပေးပို့ခါနီးတွင် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များအကြား ဆွေးနွေးရန် တောင်းဆိုသည့်အခါ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များ သတိပြုမိရန် သူအနေဖြင့် ဆောင်ရွက်နိုင်သည်”ဟု သူကဆိုသည်။ “Mpare၊ ယင်းနှင့် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များ၏ ကောင်းမွန်သည့်ဆက်ဆံရေးကြောင့် ဆက်သွယ်ရေးသည် လွယ်ကူခဲ့သည်”ဟု ဆိုသည်။ “လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် စိတ်ဓါတ်ရှိပြီး ယင်းကို ကျွန်ုပ်တို့ ထိရောက်စွာ အသုံးပြုသည်”ဟု သူကဆိုသည်။

၂၀၀၉ခု အသွင်ကူးပြောင်းရေးတွင် အခက်အခဲများ ကြုံတွေ့ခဲ့ရပြီးနောက် စောင့်ကြည့်လေ့လာသူ များသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအား မည်သို့ ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ရေရှည်တည်တံ့အောင် ဆောင်ရွက် နိုင်ခဲ့သည်ဆိုသည့်အပေါ် သဘောမတူညီဖြစ်ခဲ့သည်။ အချို့သည် ဝန်ထမ်းခန့်အပ်သည့် ပုံစံများအပေါ် အာရုံစူးစိုက်၍ အချို့က မက်လုံးများတည်ဆောက်ထားပုံက မှားယွင်းနေသည်ဟုဆိုကြသည်။ အများအပြား၌ ဝန်ကြီးဌာနများဖြင့် ကောင်းမွန်သည့် ဆက်ဆံရေး သို့မဟုတ် ပေါင်းစည်းခြင်းသည် အပြောင်းအလဲများ၏ သက်ရောက်မှုကို လျော့နည်းသွားစေသည်ဟုဆိုသည်။

ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး Dwamenaက သမ္မတရုံး မူဝါဒရေးရာဌာနသည် ကာလတိုစာချုပ် များဖြင့် ခန့်အပ်သည့် အရာရှိများထက် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား ထည့်သွင်းသင့်ခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့သည် ထိုအချက်အား အစည်းအဝေးများ၌ များစွာ ထောက်ပြခဲ့သည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများကို ပိုမို ခန့်အပ်ကြစို့ဟုပြောခဲ့သည်ဟု သူကဆိုသည်။ ကျွန်ုပ်တို့ကား ချေပချက်မှာ ယင်းတို့တွင် စွမ်းဆောင်ရည် မရှိဟုဖြစ်သည်။ ကျွန်ုပ်တို့က ယင်းတို့အား ခန့်ပြီး အမှားလုပ်ခွင့်ပေးပါဟု ပြောခဲ့သည်။ စီမံချက် အစီအစဉ်သည် မှန်ကန်ပြီး ယင်းအား ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများကသာ စီမံခန့်ခွဲသည့် စီမံချက် လုပ်ခဲ့သင့်သည်။

ပီစီအမ်အီးယူ (PCMEU)ကို အစားထိုးသည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရေးဌာန ဌာနမှူးဖြစ်သူ Christine Amoako-Nuama က အစပိုင်းတွင် သူမသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား ရေရှည်တည်တံ့မှုကို စဉ်းစား၍ ထည့်သွင်းရန် ကြိုးပမ်းခဲ့သော်လည်း သူမဌာနတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရန် ခန့်ထားသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများတွင် စွမ်းဆောင်ရည်မရှိဟုဆိုပြီး ထိုအတွက်ကြောင့် သူမသည် ပြည်တွင်း တက္ကသိုလ် များနှင့် အခြားမှ အတိုင်ပင်ခံများကို ကာလတိုစာချုပ်များဖြင့် ခန့်အပ်ရသည်ဟု ဆိုသည်။

အခြားသူများကလည်း မက်လုံးများသည် ထိပ်တန်း ပညာတတ်များ စဉ်ဆက်မပြတ် လာရောက် လုပ်ကိုင်မှုကို အထောက်အပံ့မပြုဟုဆိုသည်။ စီမံချက်၏ ကနဦးအခြေခံ အထောက်အပံ့ကို စီမံခန့်ခွဲ ရသည့် Judy Cavanaghက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများကို ခန့်အပ်ရန်အတွက် စိန်ခေါ်မှုသည် ယင်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည် မဟုတ်ဘဲ သမ္မတရုံးတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်း၏ ဆွဲဆောင်မှုဖြစ်သည်ဟုဆို သည်။ သူမက ညှိနှိုင်း

ဆောင်ရွက်ရေးအဖွဲ့အဆင့်၌ ပီစီအမ်အီးယူ (PCMEU) ရေရှည်တည်တံ့မှုအား တချိန်လုံး ကျွန်ုပ်တို့ ဆွေးနွေးခဲ့သည်ဟုဆိုသည်။ ပြဿနာမှာ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများက လာရောက် မလုပ်ကိုင်လိုခြင်း ဖြစ်သည်။ အကြောင်းမှာ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများက သမ္မတရုံးသည် နိုင်ငံရေးနှင့်ပတ် သက်လွန်းသည်ဟုမြင်သဖြင့် ယင်းတို့၏ အလုပ်အကိုင်ကို ထိခိုက်မည်ကို စိုးရိမ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ သင့်အား အနကြည့် မှန်ဘီလူးအောက်ထားပြီး အမြဲကြည့်နေပြီး အစီအစဉ်များ သို့မဟုတ် ဘတ်ဂျက်များကို စီမံခန့်ခွဲရန်လည်း ပါဝါအာဏာမရှိသည့် ဗဟိုသို့ မည်သူမှ မလာလို့။

ဝန်ကြီးဌာနများအား လုပ်ငန်းစဉ်သစ် အတွင်းသို့ ပိုမိုထိရောက်စွာ သွပ်သွင်းရန် စိန်ခေါ်မှု အများအပြားရှိနေသည်။ အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက်၏ မူဝါဒရေးရာသင်တန်း အစိတ်အပိုင်းသည် ပြည်သူ့ ဝန်ထမ်း ရာပေါင်းများစွာအား ယင်းတို့၏လုပ်ငန်းများ၌ အသုံးချ၍ရသည့် လက်တွေ့ကျွမ်းကျင်မှုများကို သင်ကြားပို့ချခဲ့သည်။ သို့သော် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကော်မရှင် ဥက္ကဋ္ဌ Briget Katsrikuက ဝန်ကြီး ဌာနများနှင့် ဦးစီးဌာနများအကြား ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ အစဉ်အမြဲ လှည့်လည် တာဝန်ပေးခြင်းကြောင့် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများမှ မူဝါဒဆန်းစစ်လေ့လာသူများသည် သင်တန်းမှ လေ့လာသင်ယူထားသည် များကို အသုံးချခွင့် တာရှည်မရရှိဟုဆိုသည်။

Cavanaghကလည်း ထပ်တူ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ဖော်ပြသည်။ ယင်းတို့၏ ဝန်ကြီးဌာနများမှ ယင်းတို့ အား သင်ကြားထားသည်များကို အသုံးချရန် သွတ်သွင်းခြင်း မခံကြရချေ။ ယင်းတို့အနေဖြင့် ပြန်လာနိုင်ရန် လိုအပ်ပြီး ယင်းတို့၏ဝန်ကြီးဌာနများက အသုံးချခြင်းခံကြရမည်ဟု သူမကဆိုသည်။ အခြားမှ ရရှိခဲ့သည့် ဗဟုသုတများ သူတို့ အသုံးပြုခွင့်မရပါက ယင်းသည် ဂါနာနိုင်ငံအတွက် ဆုံးရှုံးခြင်းသာဖြစ်လိမ့်မည်။ ဘာမှလုပ်ဆောင်၍မရပါက ယင်းတို့သည် မူဝါဒရေးဆွဲချမှတ်ခြင်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများနှင့်ကျွမ်းကျင်မှုများအား ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း တာဝန်ပေးသည့် မည်သည့် ရာထူးနေရာကိုမဆို သယ်ဆောင်သွားကြ လိမ့်မည်။

Dwamenaက မူဝါဒရေးရာနှင့်သုတေသနဌာနများမှ ဝန်ထမ်းများကိုသာ သင်တန်းပေးရမည်ဆိုသည့် အယူအဆအား လက်မခံဘဲ ယင်းသည် အစကတည်းက မှားယွင်းနေသည်ဟုဆိုသည်။ သူက မူဝါဒ ရေးဆွဲ ချမှတ်သည့် တာဝန်ကို ဦးစီးဌာန ၄ခုစလုံးက ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ ဆောင်ရွက်ရသည်ဟုဆိုပြီး ယင်းတို့အား သင်တန်းတွင် ထည့်သွင်းသင့်သည်ဟုဆိုသည်။ မူဝါဒသည် ပီစီအမ်အီးဒီများ (PPMEDs) {မူဝါဒ အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုခြင်းနှင့်အကဲဖြတ်သုံးသပ်သည့်ဌာနများ} အတွက် သာမဟုတ်။ ဦးစီးဌာနတိုင်းသည် မူဝါဒချမှတ်ရသည်။ ဝန်ထမ်းရေးရာဌာနသည် ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ မူဝါဒချမှတ်ရသည်။ စဉ်းစားသည်က မူဝါဒသည် ပီစီအမ်အီးဒီအတွက်သာဟုဖြစ်သည်။ သို့သော် အုပ်ချုပ်ရေးအပြင် ဦးစီးဌာန ၄ခုကိုကြည့်လျှင် အယူအဆသည် ယင်းတို့လည်း မူဝါဒအပေါ် အခြေခံ ရမည်ဟုဖြစ်သည်။

ဂါနာနိုင်ငံ ဗဟို အုပ်ချုပ်စီမံမှု စီမံချက် မန်နေဂျာ Samuel Somuahက ဤစီမံချက်သည် ဂါနာနိုင်ငံနှင့် အခြား ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများအတွက် မရှိမဖြစ်ဟုဆိုသည်။ ထိရောက်သည့် မူဝါဒရေးရာ စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်သည် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအား အစိုးရ ရန်ပုံငွေများနှင့် သဘာဝသံယံဇာတများမှ အများဆုံး အကျိုးအမြတ် ရရှိအောင် ကူညီဖေးမပေးသည်။

ရည်ညွှန်း

၁ “Ghana Country Profile: 2001.” The Economist Intelligence Unit. 2001.
http://www.eiu.com/FileHandler.ashx?issue_id=1204413120&mode=pdf.