

စိတ်ကူးမျှော်မှန်းချက်များကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုဌာန၊ ၂၀၀၉ - ၂၀၁၂

အနှစ်ချုပ်

၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် အင်ဒိုနီးရှားသမ္မတ ဆူစီလို ဘမ်ဘန်း ယူဒိုယိုနို(Susilo Bambang Yudhoyono)၏ ဒုတိယအကြိမ် သမ္မတသက်တမ်းစတင်ခဲ့ပါသည်။ မဲဆွယ်စည်းရုံးသည့်ကာလအတွင်းတွင် နိုင်ငံ၏ အခြေခံ အဆောက်အအုံများဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်လာစေရေး၊ ပညာရေးကောင်းမွန်လာစေရေးနှင့် စီးပွားရေး ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုတိုးတက်များပြားလာအောင် လုပ်ဆောင်မည်ဟု ကတိကဝတ်ပြုခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် သူစည်းရုံးလှုံ့ဆော်ခဲ့သည့် ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်ဆည်းရန်မှာ မလွယ်ကူလှချေ။ ညွှန်ပေါင်းအစိုးရ ကို ဦးဆောင်ရသည့်အတွက် သူ၏လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ပြိုင်ဖက်ပါတီများမှ ဝန်ကြီးများလက်ခံ ယုံကြည်လာအောင် ကြိုးပမ်းခဲ့ရပါသည်။ ထို့အပြင် သူ၏ကိုယ်ပိုင်မူဝါဒရုံးမှာလည်း ဝန်ထမ်းဦးရေ အလုံအလောက်မရှိချေ။ မူဝါဒဆုံးဖြတ်ချက်များကို မဟာဗျူဟာကျကျတွေးတော၍ အကောင်အထည် ဖော်မှုများကို ကြပ်မတ်ကွပ်ကာကာ စီမံချက်များလမ်းကြောင်းမှန်ပေါ်ရောက်စေရန် တည့်မတ်ပေးနိုင် စေရန် ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်သည့် အကြံပေးနိုင်သူများမှာလည်း နည်းပါးလွန်းလှသည်။ ပထမသက်တမ်း အတွင်းက ယူဒိုယိုနိုအနေဖြင့် ယင်းစိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းနိုင်ရန် ဌာနတစ်ခုကိုဖွဲ့စည်း ခဲ့ပြီးဖြစ်သော်လည်း ဥပဒေပြုရေးအဖွဲ့ (လွှတ်တော်)က ယင်းလုပ်ဆောင်မှုကို ပယ်ဖျက်ခဲ့သည်။ သူ၏ဒုတိယသက်တမ်းကာလအစပိုင်းတွင် ယူဒိုယိုနိုက UKP4 ဟု အင်ဒိုနီးရှားဘာသာစကားဖြင့် အတိုကောက်ခေါ်ဝေါ်သုံးနှုံးသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းများကို ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲလုပ်ဆောင်ရန်အတွက် သမ္မတ၏ဝန်ဆောင်မှုဌာနကို တည်ထောင်၍ ယင်းအကြံဉာဏ်ကို ပြန်လည်အသက်သွင်းခဲ့သည်။ ဌာနကို ဦးဆောင်ရန် ၂၀၀၄ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင်ဖြစ်ပွားခဲ့သည့် ပျက်စီးဆုံးရှုံးမှုများလှသည့် ဆူနာမီ နှင့် ၂၀၀၅ ခုနှစ်မတ်လလျှင်ဘေးဒဏ်တို့ခံခဲ့ရသည့် အာချေးနှင့် နီယာ့စ်ပြည်နယ်များတွင် ပြန်လည် ထူထောင်ရေးလုပ်ငန်းကို စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် တနိုင်ငံလုံး၏ လေးစားကြည်ညိုမှုနှင့် နိုင်ငံတကာတွင် ထင်ရှားလာခဲ့သော ကွန်တိုရို မာန်ကူဘရိုတို (Kuntoro Mangkusubroto) ကိုရွေးချယ်ခဲ့ပါသည်။ ဌာနသစ်အနေဖြင့် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းများချမှတ်ရာတွင်ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ ထိုဦးစားပေးလုပ်ငန်းများ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာန တိုးတက်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး သမ္မတအား အစီရင်ခံခြင်းနှင့် အခက်အခဲဖြစ်နေမှုများကို ဖြေရှင်းရန် ဝင်ရောက် ကူညီခြင်းတို့ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ညွှန်ပေါင်း အစိုးရတစ်ခုကို စီမံခန့်ခွဲခြင်း၏ စိန်ခေါ်မှုများက သမ္မတကို ဌာန၏ တာဝန်ဝတ္တရားလုပ်ငန်းနယ်ပယ်ကို အားလျော့စေခဲ့သည်။ ၂၀၁၂ခုနှစ်အကုန်ပိုင်းတွင် စနစ်က ဝန်ကြီးဌာနအချင်းချင်း ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်မှုကို တိုးတက်ရန်အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်ခဲ့သည်လား၊ ပြီးဆုံးစေခဲ့သည်လား ဆိုသည် ကို အကဲဖြတ်နိုင်ရန် သက်သေအထောက်အထား အလုံအလောက်မရှိခဲ့ချေ။

မိုက်ကယ် ချာဖ် (Michael Scharff) က ၂၀၁၂ခုနှစ်ဒီဇင်ဘာလတွင် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ ဂျာကာတာမြို့တွင် ပြုလုပ် ခဲ့သည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည့်များအပေါ်အခြေခံ၍ ဤနမူနာလေ့လာစရာ (case study) ကိုရေးသားခဲ့သည်။ ၂၀၁၃ခုနှစ် ဧပြီလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့သည်။

မိတ်ဆက်

၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အင်တာဗျူးတစ်ခုတွင် သမ္မတ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲရေး ဌာန၏ ဒု-အကြီးတန်း ဟီရူ ပရဆက်ရို (Heru Prasetyo) က “ခင်ဗျား ဝေါလန်ဒါ (Wallenda) အကြောင်းသိလား။” ဟု မေးခဲ့သည်။ “ဝေါလန်ဒါ (Wallenda) က အရမ်းနံ့မည်ကြီးတဲ့ ကြိုးတန်းလမ်းလျှောက် သူတစ်ဦးပါ။ ‘အက္ခရာအဝေးကလဲ အရှည်ကြီး၊ လေတွေကလဲ ကြမ်းကကြမ်းနဲ့၊ ဒီလောက်မြင့်တဲ့နေရာတွေ အပေါ်ဘယ်လိုများလမ်းလျှောက်ရတာလဲ။ ဘယ်လိုများခင်ဗျားဆက်တိုက်အောင်အောင်မြင်မြင်နဲ့လျှောက်ပြ နေနိုင်တာတုံး။’ ဆိုပြီး လူတွေက သူ့ကိုမေးကြတယ်။ ဝေါလန်ဒါက အမြဲဘယ်လိုတုန့်ပြန်သလဲဆိုရင် ‘အာရုံ စိုက်၊ အာရုံသာစိုက်လုပ်။ တခြားဘာကိုမှမတွေးနဲ့။’ လို့ဘဲပြောလေ့ရှိပါတယ်လို့ ပရဆက်ရိုကပြောခဲ့ပါသည်။ အာရုံစိုက်မှုသည် ၂၀၀၉ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် အင်ဒိုနီးရှားသမ္မတ ဆူစီလိုဘမ်ဘန်း ယူဒိုယိုနို ဒုတိယ သက်တမ်းအာဏာရခဲ့ချိန်တွင် ထင်ရှားသိသာသည့် ကိစ္စရပ်တစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အခြေခံဥပဒေက သမ္မတ သက်တမ်း နှစ်ခုအထိသာ အုပ်ချုပ်ခွင့်ကန့်သတ်ခဲ့သည်။

ရွေးကောက်ခံရသည့် သမ္မတနှင့် သူ၏ အာဏာလွှဲပြောင်းရေးအဖွဲ့တို့တွေ့ဆုံကြရာတွင် ဆွေးနွေးမှုများ သည် သူ၏ မဲဆွယ်စည်းရုံးစဉ်ကပေးခဲ့သည့် အဓိကကတိကဝတ်များဖြစ်သည့် အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရား ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု အရှိန်အဟုန်တိုးမြှင့်ခြင်း၊ နိုင်ငံ၏ အခြေခံအဆောက်အအုံတည်ဆောက်ခြင်း၊ ပညာရေးအား ကောင်းလာစေခြင်း၊ စီးပွားရေးနှီးမြှုပ်နှံမှု မြှင့်တင်ပေးခြင်းနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှုလျော့ချရေးတို့ကို သူ့အနေဖြင့် မည်သို့လုပ်ဆောင်ပေးနိုင်စေမည်ဆိုသည့်အချက်အပေါ် အခြေခံ၍ ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ ယူဒိုရိုနိုအနေဖြင့် အစိုးရပိုင်းတွင် အတွေ့အကြုံများစွာနှင့် သမ္မတဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ စစ်တပ်တွင် ဒုတိယဗိုလ်ချုပ်ကြီးအဆင့် အထိ ၂၉ နှစ်ကြာတာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။ ၁၉၉၈ ခုနှစ်တွင် လူထုဆန္ဒပြမှုက သမ္မတ ဆူဟာတို (၁၉၆၇ - ၉၈) ကို ရာထူးမှနှုတ်ထွက်စေခဲ့၍ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာလွတ်လပ်ခွင့်ပေးခဲ့ပြီးနောက် ယူဒိုရိုနိုသည် စစ်တပ်အုပ်ချုပ်ရေးမှ အသွင်ကူးပြောင်းရေးတွင် ညှိနှိုင်းပေးခဲ့သူများအနက်တစ်ဦးဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ သမ္မတ အဗ္ဗူဗရာဟမ် ဝါဟစ် Abdurrahman Wahid (၁၉၂၉ - ၂၀၀၁) နှင့် မဂါဝတီ ဆူကာ နိုပူထရီ Megawati Sukarnoputri (၂၀၀၁ - ၀၄) တို့လက်ထက်များတွင် သတ္တုတွင်းနှင့် စွမ်းအင် ဝန်ကြီးနှင့် နောက်ပိုင်းတွင် ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် လုံခြုံရေး ကိစ္စရပ်များဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီးအဖြစ်ဖြင့် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

၂၀၀၄ ခုနှစ် တွင် သုံးနှစ်သား ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီမှ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ အမြင့်ဆုံး ရာထူးအတွက် ပထမဆုံးအကြိမ် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရာတွင် ယူဒိုရိုနိုသည် အောင်မြင်နိုင်မှုအလားအလာ ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် အခြားနိုင်ငံရေးပါတီများစွာနှင့် ပူးပေါင်းခဲ့သည်။ သူနှင့်အတူ ဒုသမ္မတရာထူးအတွက် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ရန် ဆူဟာတိုခေတ်က ဩဇာကြီးမားသည့် ပါတီနှင့် ၂၀၀၄ ခုနှစ် ပါတီနိုင်ငံရေးအကွဲအပြားများ တွင် အင်ဒိုနီးရှား၏ အားအကောင်းဆုံး ပါတီဖြစ်သည့် ဂိုလ်ကာ ပါတီခေါင်းဆောင်ကို ရွေးချယ်ခဲ့သည်။

သူ၏ ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ ရွေးကောက်ပွဲအနိုင်ရချိန် တွင် ယူဒိုရိုနိုက အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံအား သူတို့ပုံစံဖြင့် သွားလိုသည့် သူ့မဟာမိတ်များ၏ နိုင်ငံရေးပိုင်းဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားလိုလားချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးခဲ့ ရသည်။ သူတို့၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုများအတွက် အပြန်အလှန်အားဖြင့် ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ပါ ပါတီများအားလုံးအနေဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့များတွင် နေရာများရရှိခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် သစ္စာ ခံမှုအမျိုးမျိုးကွဲပြားခြားနားနေမှုက စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် ပြဿနာများစွာဖြစ်စေခဲ့သည်။ ဂျာကာတာရှိ အင်ဒိုနီးရှား နိုင်ငံသားအများစုကဲ့သို့ပင် နံမည်တစ်လုံးတည်း သာရှိသည့် ပရာမဒိနာ တက္ကသိုလ်မှ ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒသိပ္ပံ ၏ ကျောင်းအုပ်ကြီးဖြစ်သည့် ဝိဂျယန်တို

(Wijayanto) က ဝန်ကြီးများသည် "ဝန်ကြီးတာဝန်ဝတ္တရားထက်ပို၍ သူတို့ပါတီကို ဦးစားပေးလေ့ရှိသည်"ဟု ဝေဖန်ခဲ့သည်။

အံ့ဩစရာမရှိသည့်အချက်မှာ ညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့ကို အတူတကွစုစည်းလျက် အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်ချက် တိုးတက်ကောင်းမွန်လာစေရေးအတွက် လူထု၏တောင်းဆိုမှုကို တုန့်ပြန်ရန် ကြိုးပမ်းခြင်းက ယူဒိုရိုနို၏ အချိန်နှင့်စွမ်းအင်ကို ကုန်လွန်စေခဲ့ရသည်။ သူနှင့် အဓိကအကြံပေးများဖြစ်သည့် ဝန်ထမ်းအနည်းငယ်သည် သူတို့၏ ပါတီများကို ထောက်ခံသူများအတွက် အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမည့် စီမံကိန်းများထက် နိုင်ငံတော်၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကို အာရုံစိုက်၍ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လာကြစေရန် ကြိုးစားရန်ကန်ခဲ့ရပါသည်။ ကျွန်းပေါင်း ၁၇၀၀၀ ပြန့်ကျဲတည်ရှိပြီး တိုင်းရင်းသားဘာသာစကားပေါင်း ၃၀၀ရှိ သည့် အုပ်စုများကို ကိုယ်စားပြုသည့် လူဦးရေသန်းပေါင်း ၂၃၀ကျော်ရှိသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် မတူကွဲပြား လှသည့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ အကျိုးစီးပွားများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်လိုအပ်မှုသည် လက်တွေ့ဘဝတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ထိုသို့ သောအခြေအနေများအောက်တွင် နိုင်ငံတော်ကို ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့်လားရာတစ်ခုဆိုသို့ ထိန်းကျောင်းပဲ့ကိုင်ရန်မှာ အမှန်တကယ်ပင် ခက်ခဲနိုင်ပါသည်။ ပြည်သူလူထုနှင့်နိုင်ငံတကာမှ ဆက်တိုက်ဖိအားပေးမှု အောက်တွင် သူ၏ ပထမသက်တမ်းနှစ်နှစ်အတွင်းဝင်ရောက်လုပ်ချိန်တွင် ယူဒိုရိုနိုသည် ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ရန်၊ တိုးတက်မှုအခြေအနေကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရန်နှင့် ဝန်ကြီးဌာနများတစ်ခုနှင့်တစ်ခု ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန် - နှင့် ဝန်ကြီးများအနေဖြင့် သူတို့ပြီးမြောက်အောင်မြင်မှုများကို တာဝန်ခံစေရန် အစိုးရ၏ စွမ်းဆောင်နိုင်ရည် တိုးတက်လာစေရန် ခြေလှမ်းများစတင်ခဲ့ပါသည်။ ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲမည့်အစီအစဉ်များနှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို လိုက်လံကြည့်ရှုခြင်းတို့ဖြင့် ပုံဖော်၍ ဝန်ကြီးဌာနများအား ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးသည့် အင်္ဂလန်နိုင်ငံရှိ ဝန်ကြီးချုပ်၏ ဝန်ဆောင်မှုဌာနပုံစံ နမူနာအတိုင်း ယူဒိုရိုနိုအနေဖြင့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ထိုအချိန်ခန့်တွင်ပင် မလေးရှားနှင့်တောင်အာဖရိကနိုင်ငံများကလည်း ယူကေ၏အကြံဉာဏ်ကို ပုံစံအမျိုးမျိုးဖြင့် ကူးယူလုပ်ဆောင်နေခဲ့သည့်အတွက် ယူဒိုရိုနိုအနေဖြင့် ကိစ္စများပြီးမြောက်အောင်မြင်နိုင်စေရန်အတွက် အောင်မြင်နိုင်မည့်နည်းလမ်းတစ်ခုခုရခဲ့သည် ဟုမျှော်လင့်ခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ဝန်ဆောင်မှုဌာနအကြံသည် အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းတွင် အထူးသဖြင့် ယခင် ဂိုလ်ကာခေါင်းဆောင်များ၏ ကျေးဇူးရှိခဲ့ကြသူအများအပြားပါဝင်သည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအကြားတွင် ထောက်ခံမှုအားကောင်းခဲ့သည့် ဂိုလ်ကာပါတီမှ ဒုသမ္မတ ယူစွတ် ကာလာ (Jusuf Kalla) ၏ အပြင်းအထန် ကန့်ကွက်မှုနှင့် ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည်။ ကာလာ (Kalla) အနေဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုဌာနအပေါ် အထူးသဖြင့် လူသိရှင်ကြား ဂိုလ်ကာပါတီဖျက်သိမ်းပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ဖူးသည့် ဌာနကိုဦးဆောင်သူ ယခင်ရှေ့နေချုပ် တစ်ဦး ဖြစ်သည့် မာဆီလမ် ဆီမန်ဂျန်တန် (Marsillam Simanjuntak) ခြိမ်းခြောက်မှုတစ်ခုဟု ရှုမြင်ခဲ့ပါသည်။ တစ်နှစ်မပြည့်မီကာလအတွင်းတွင်ပင် ကာလာနှင့် သူ၏မဟာမိတ်များသည် ဌာနကို ပိတ်သိမ်းပစ်ရန် နှင့် အားနည်းသည့် သမ္မတအကြံပေးကောင်စီတစ်ခုကို ယင်းနေရာတွင် အစားထိုးရန် လွှတ်တော်ကို အောင်မြင်စွာ ဖိအားပေးနိုင်ခဲ့သည်။

၂၀၀၉ခုနှစ် သူ၏ဒုတိယသက်တမ်းကာလစတင်ချိန်တွင် ယူဒိုရိုနိုက ဝန်ဆောင်မှုဌာနကို ပြန်လည် အသက်သွင်းရန်နှင့် အသက်ဝင်ရန် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ "သမ္မတအနေဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုဌာန ကို သူ၏ မျက်စေ့နားနှင့်လက်များဖြစ်စေချင်ပါတယ်"ဟု ဝန်ဆောင်မှုဌာနသစ်တွင် ဒုတိယအကြီးဆုံးဖြစ်လာခဲ့သည့် နီရာတာ စမာဓိ(Nirarta Samadhi)ကပြောကြားခဲ့သည်။

ဒုတိယအကြိမ်တွင် အလားအလာများ ပို၍ ကောင်းမွန် ပါသည်။ ဒုသမ္မတအသစ် ဗိုဒီယိုနို (Boediono) အနေဖြင့်လည်း ယင်းအကြံကို ထောက်ခံခဲ့ပါသည်။ ဗိုဒီယိုနို (Boediono) သည်ပညာတတ်တစ်ဦးဖြစ်ပြီး

ယခင်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးတစ်ဦးနှင့် အင်ဒိုနီးရှားဗဟိုဘဏ်ဥက္ကဋ္ဌ တစ်ဦးဖြစ်ခဲ့ပါသည်။ အမေရိကန်နိုင်ငံ ပန်စဲလ် ပေးနီးယားတက္ကသိုလ် Wharton School မှ စီးပွားရေးဘောဂဗေဒဘာသာရပ်ဖြင့် ဒေါက်တာဘွဲ့ရခဲ့ သူဖြစ်သည်။ မည်သည့်နိုင်ငံရေးပါတီနှင့်မှ ပတ်သက်ဆက်စပ်မှုရှိခဲ့သူမဟုတ်ချေ။ ထိုအချိန်က လုပ်ဆောင်နေ ခဲ့သည့် နိုင်ငံ၏ အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ၏ ပိသုကာများအနက်တစ်ဦး ဖြစ်သည်။

ထို့အပြင် သမ္မတအနေဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုဌာနကို ကောင်းစွာကိုင်တွယ်လုပ်ဆောင်နိုင်မည့်သူ တစ်ဦး ဖြစ်သော အာချေးနှင့် နီယာ့စ် (အင်ဒိုနီးရှားဘာသာစကားဖြင့် BRR ဟုလူသိများသည့်) ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် ပြန်လည်တည်ဆောက် ရေးဌာနကို စီမံ ခန့်ခွဲလုပ်ဆောင်ဖူးသည့် ကွန်တိုရို မန်ကုပရိုတို (Kuntoro Mangkusubroto)ကိုတွေ့ရှိခဲ့သည်။ BRR အနေဖြင့် ၂၀၀၄ခုနှစ်ဒီဇင်ဘာလတွင် အပျက်အစီးများစွာဖြစ်စေခဲ့ သည့် ဆူနာမီနှင့် ၂၀၀၅ခုနှစ် မတ်လတွင် ဖြစ်ခဲ့သည့် ငလျင်ဒဏ်တို့ခံစားခဲ့ရသည့် နိုင်ငံရေးအရ ထိရှလွယ်သည့် အာချေးနှင့်နီယာ့စ်ပြည်နယ်များ တွင် ပြန်လည်တည်ဆောက်ရာတွင် ထိရောက်စွာလုပ်ကိုင် ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ကွန်တိုရို၏ စီမံခန့်ခွဲမှုအောက်တွင် အဖွဲ့အစည်းအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာ၏ လေးစားမှုနှင့် ဒေသအတွင်း လူကြိုက်များမှုတို့ ရရှိခဲ့သည်။ အမှန်စင်စစ် ယိုဒိုရိုနို သည် ၂၀၀၉ခုနှစ်ရွေးကောက်ပွဲတွင် အာချေးပြည်နယ်တွင် ၉၅% မဲရရှိခဲ့ပြီး ပြည်မအစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်ရေးကို ဆန့်ကျင်လျက် လက်နက်ကိုင် တော်လှန်ခဲ့သည့် ပြည်နယ်၏သမိုင်းနောက်ခံအခြေအနေမျိုးတွင် လွန်ခဲ့သည့် ငါးနှစ်တာကာလအတွင်းက လုံးဝမျှော်လင့်နိုင်မည်မဟုတ်သည့်အောင်ပွဲတစ်ခုပင်ဖြစ်သည်။

ယူဒိုရိုနိုနှင့် ကွန်တိုရိုတို့နှစ်ဦးအတူတကွပူးပေါင်း၍ အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရ၏လုပ်ဆောင်ချက်များကို ပို၍ကောင်းမွန်စေခြင်းဖြင့် အစိုးရကို ပိုမိုကောင်းမွန်စေရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။

စိန်ခေါ်မှု

သမ္မတ၏ ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီသည် ၂၀၀၉ခုနှစ် လွှတ်တော်ရွေးကောက်ပွဲတွင် မဲအရေအတွက်မျှ၍ ရရှိခဲ့သည်။ ဒီမိုကရက်တစ်ပါတီအပါအဝင် ပါတီခြောက်ခုသည် အစိုးရအဖွဲ့ဝင် ၃၄ နေရာတွင် ၁၉နေရာကို ရယူထားသည်။ ယခင် ဝန်ကြီးများ၊ ပညာရှင်များနှင့် အငြိမ်းစားစစ်တပ်အရာရှိများအပါအဝင် ပါတီဝင်မဟုတ် သူများက ကျန်သည့်နေရာများကိုယူထားပါသည်။ (ပါတီနှင့် ပါတီမှမဟုတ်သူများအကြား ခွဲဝေပေးထားသည့် စုစုပေါင်း အရေအတွက်နှင့်အစိုးရအဖွဲ့တွင် ပါတီများမှ ခွဲဝေမှုတို့သည် ယူဒိုရိုနို၏ သက်တမ်း နှစ်ခုစလုံးအတွင်းတွင် တူညီမှုရှိပါသည်။) ဂိုလ်ကာနိုင်ငံရေးသမားများအနေဖြင့် အခြားညွန့်ပေါင်းအဖွဲ့တစ်ခု အောက်မှ ရွေးကောက်ပွဲတွင် ဝင်ရောက်ယှဉ်ပြိုင်ခဲ့သော်လည်း သုံးနေရာရပါသည်။ ရွေးကောက်ပွဲတွင် အားအကောင်းဆုံးအနိုင်ရသည့် နိုင်ငံရေးသမားများသည် လူသိအများဆုံးနေရာများအနက် အချို့ ကို ရရှိ ပါသည်။ ဥပမာ - ယူဒိုရိုနိုသည် ဂျာကာတာအရှေ့ ပိုင်းဘာလီပြည်နယ်တွင် အများဆုံးအနိုင်ရသည့် ဒီမို ကရက်တစ်ပါတီမှလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်တစ်ဦးဖြစ်သည့် ဂျေရိုဝါဆစ်ကို စွမ်းအင်ဖက်တွင် အာကာအပ်နှင်းပေးခဲ့ သည်။ ပါတီမှမဟုတ်သည့်အဖွဲ့ဝင်များ ကို ရွေးချယ်ရာတွင် ယူဒိုရိုနို၏ခန့်ထားမှုများသည် နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှု သို့မဟုတ် ယခင်စစ်မှုထမ်းခဲ့သည့်လုပ်ကိုင်ခဲ့မှုအပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ကြီးများကို ရွေးချယ်သည့် သမိုင်းအစဉ်အလာကိုဆက်လက် ထိန်းသိမ်းခဲ့သည်။

လေ့လာစောင့်ကြည့်သူအချို့ က နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာကျွမ်းကျင်မှုကို ပို၍အလေးပေးရန် သမ္မတကို အားပေးတိုက်တွန်းခဲ့ကြသည်။ အင်ဒိုနီးရှားတက္ကသိုလ် အုပ်ချုပ်စီမံမှုလေ့လာရေးဗဟိုဌာန၏ အမှုဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူး နာတာလီယာ ဆိုဘက်ဂ်ဂျီ (Natalia Soebagjo)က ယူဒိုရိုနို၏ နည်းပညာပိုင်းဆိုင်ရာ

ကျွမ်းကျင်သူက အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းတွင် လုပ်ကိုင်သည့် နိုင်ငံရေးသမားများရွေးချယ်မှုကို ပို၍ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ခဲ့သည်။ "ဒီလောက်အနိုင်ရထားတာ ပါတီနိုင်ငံရေးကနေ ထွက်ပြီး သင့်တော်တဲ့သူတွေကိုထူးပေးနိုင်လိမ့်မယ်လို့ ကျမတို့က မျှော်လင့်ခဲ့တယ်။"ဟုသူမကပြောဆိုခဲ့သည်။ "သူမလုပ်ခဲ့ဘူး။ ဒုတိယသက်တမ်းမှာ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်တွေကို နိုင်ငံရေးညှိနှိုင်းမှုအပေါ် အခြေခံရွေးချယ်ခဲ့တယ်။"

ယူဒိုရိုနိုနှင့် ကွန်တိုရိုတို့အနေဖြင့် သမ္မတဒုတိယသက်တမ်း မဲဆွယ်စည်းရုံးချိန်ကပေးခဲ့သည့်ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်မှာ မလွယ်ကူလှဘဲ ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် အနိုင်၊အရှုံးဆုံးဖြတ်ချက်တွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုပါသည်။ သူတို့အနေဖြင့် ကျယ်ပြန့်လှသည့် စိန်ခေါ်ချက် သုံးခုရှိပါသည်။ ပထမအချက်အနေဖြင့် သမ္မတအနေဖြင့် အခက်အခဲများကို မူဝါဒအကောင်အထည်ဖော်မှု ဖြင့် ဝင်ရောက်လုပ်ဆောင်ရာတွင် ကူညီရန် သူ့တွင်ဝန်ထမ်းအလုံအလောက်မရှိချေ။ ဒုတိယအချက်မှာ ဦးစားပေးစီမံချက်များနှင့် လုပ်ငန်းများ၏ လက်ရှိအခြေအနေကို သိရှိရန်မှာလည်း ခက်ခဲပါသည်။ အစိုးရတစ်ရပ်လုံး အတွက်စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသည့်စနစ်မျိုးလည်း မရှိချေ။ တတိယအချက်မှာ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် အခြားသက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ ပေါင်းစပ်လုပ်ဆောင်ရန် ကူညီရမည့် ဝန်ကြီးဌာနသုံးခုရှိသော်လည်း ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအားနည်းလှပါသည်။

ယူဒိုရိုနို၏ အဓိကဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ဆောင်ရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ကျယ်ပြန့်သည့် မူဝါဒဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များမှ သူတို့၏အင်အားများကို အခြားနေရာသို့ ပြောင်းလဲလုပ်ဆောင်နိုင်မည့်သူဦးရေမှာ နည်းပါးလှပါသည်။ သမ္မတခန့်အပ်သည့် အကြံပေး ပုဂ္ဂိုလ်များက ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် ကြိုးပမ်းပြီး သီးခြားအရေးယူလုပ်ဆောင်ချက်လုပ်ဆောင်စေရာတွင် စိတ်ခံစားမှုမြင့်မားလှသည့် နိုင်ငံရေးအခြေအနေတွင် ပြင်းပြင်းထန်ထန်တွန်းလှန်ခြင်းဆန်မှုကိုလည်း ရင်ဆိုင်ခဲ့ကြရပါသည်။

ထို့အပြင် ဦးစားပေး စီမံကိန်းများ၏ အခြေအနေကို ကြည့်ရှုရန် လွယ်ကူရှင်းလင်းသည့် စောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသည့်စနစ်မျိုးလည်း မရှိခဲ့ချေ။ သီအိုရီအနေဖြင့် အနည်းဆုံးအစိုးရအနေဖြင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားသည့် ပန်းတိုင်များရှိခဲ့သည်။ ပထမသက်တမ်းအတွင်းတွင် ယူဒိုရိုနို၏ အစိုးရအနေဖြင့် သမ္မတ၏ ကတိကဝတ်များနှင့် အခြား ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများထည့်သွင်းလျက် အလယ်အလတ်သက်တမ်း ၅ နှစ်တာကာလတစ်ခုအတွက် ပန်းတိုင်များ ချမှတ်ချထားသည့် ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ် (၂၀၀၅ - ၂၀၂၅) တစ်ခုကို ရေးဆွဲချမှတ်ရန် အကူအညီပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးကလည်း ငါးနှစ်တာကာလ မူဘောင်ကို ရည်ညွှန်းထားသည့် နှစ်စဉ်အစီအစဉ်တစ်ခုလည်းရှိခဲ့သည်။ အားလုံးစုပေါင်းလျက် အစီအစဉ်များကို တစ်နှစ်အတွက် အစိုးရ၏ စုပေါင်းလုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ယခင်က နိုင်ငံ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုမူဝါဒအားလုံးကို ချမှတ်ရာတွင် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲလုပ်ဆောင်ပြီး အမျိုးသား ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုစီမံကိန်း ဝန်ကြီးဌာန ၏ အစိတ်အပိုင်းကို ကိုယ်စားပြုသည့် အမျိုးသားစီမံကိန်းအေဂျင်စီက လာမည့်နှစ်အတွက် စီမံကိန်းရေးဆွဲရန် ဇန်နဝါရီလတိုင်းတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။ မည်သည့်စီမံချက်များသည် လိုအပ်ပြီး လုပ်ဆောင်နိုင်မည်ကို ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပြီးနောက် အေဂျင်စီမှ ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ ပုံမှန်အဆိုပြုလွှာကို ဆက်လက်ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ ဧပြီလ သို့မဟုတ် မေလတွင် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနက စီမံကိန်းအေဂျင်စီ၏အဆိုပြုလွှာအပေါ် အခြေခံ၍ ဘတ်ဂျက်မှုကြမ်းကို ဖြန့်ဝေသည်။ ဇွန်လမှ အောက်တိုဘာလအထိ လွှတ်တော်ကော်မတီများက စာရွက်စာတမ်းနှစ်ခုကို သုံးသပ်စစ်ဆေးပြီး အပြီးသတ်သဘောတူကာ လွှတ်တော်အားလုံးအား ဆွေးနွေးရန် ပေးပို့သည်။

အမျိုးသားစီမံကိန်းအေဂျင်စီနှင့်သမ္မတရုံးမှ အကူအညီနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများက မိမိတို့စီမံကိန်းများ၏ တိုးတက်မှု အခြေအနေကို ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်ရန် ကိုယ့်နည်းကိုယ်ဟန်ဖြင့် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ သို့ရာတွင် တစ်ခါတရံ၌ ဆန်းစစ်အကဲဖြတ်သည့် အစီအစဉ်များမှာ ဒီဇိုင်းရေးဆွဲရာတွင် သို့မဟုတ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် ရာတွင် အခက်အခဲပြဿနာများရှိခဲ့ကြသည်။ ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးတွင် ဌာနတွင်း လုပ်ငန်းကြီးကြပ် စစ်ဆေး သည့်ဌာနများရှိ ကြပြီး ယင်းတို့က တစ်နှစ်တစ်ကြိမ်သာလျှင် တိုးတက်မှုအခြေအနေကို စစ်ဆေးကြသည်။ ယင်းသို့ မကြာခဏ ပြုလုပ်မှုမရှိသည့် တိုင်းတာမှုက ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သူများအတွက် ကြန့်ကြာနေစေသည့် အခက်အခဲကို သိနိုင်ရန်၊ အဟန့်အတားဖြစ်စေမှုများကို ကြိုတင်တွက်ဆရန် သို့မဟုတ် စီမံချက်ကြီးများ၏ လည်ပတ်မှု အခြေအနေရှိမရှိကို သိနိုင်စေမည့်အခြေအနေမျိုးမရှိချေ။ ထို့အပြင် ဝန်ကြီးဌာနများသည် အရေး ယူလုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် အဆင့်များအပေါ် သို့မဟုတ် ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ခဲ့သည့်အပေါ် အကဲဖြတ်ရမည့်အစား မိမိတို့ရရှိပြီး၊ ပြန်လည်ချမှတ်ပေးသည့် ဘတ်ဂျက်ရံပုံငွေများ၏ ရာခိုင်နှုန်းအပေါ် အခြေခံပြီး တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်လေ့ရှိသည်။

အာဏာလွှဲပြောင်းရေးအဖွဲ့၏ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခဲ့ပြီး BRR တွင် ကွန်တိုရီနှင့်အတူ လုပ်ကိုင်ခဲ့ သည့် ဟာနီယစ်စ် အာရီ ဆန်တီယန်တို (Hanief Arie Setianto) က လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက် အစီအစဉ် များကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးရာတွင် အသုံးပြုသည့် နည်းလမ်းများတွင် အခြေခံအားဖြင့်ပင် အပြစ်အနာအဆာများ ရှိနေသည်ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ "ကျနော့်အနေနဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့အတွက်၊ စီမံချက်ကို ပြန်လည်ပြင်ဆင်ဖို့ ဒါမှမဟုတ် လုပ်ငန်းအသစ်တစ်ခု သို့မဟုတ် အမိန့်သစ်များချမှတ်ဖို့အတွက် သတင်းအချက်အလက်တွေက နည်းပျူဟာကျကျရှိနေတယ်လို့ မထင်မိဘူး။" ထို့ထက်ပို၍ အစိုးရ၏ဝန်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်သည့် ပြည်သူ လူထု၏ တိုင်ကြားချက်များကို လက်ခံပြီး စုစည်းပေးရန် တစ်နိုင်ငံလုံးလွှမ်းခြုံနိုင်သည့် စနစ်မရှိသည့်အတွက် ပြည်သူများ၏ ပူးပေါင်းပါဝင်မှုမှာ မရှိသလောက် နီးပါးဖြစ်နေပါသည်။

ထိရောက်မှုမရှိသည့် ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲသည့်စနစ်များ၏ အကျိုးဆက်တစ်စိတ်တစ်ပိုင်းအနေဖြင့် အစိုးရ၏စီမံချက်အများစုသည် ခရုသွားနှုန်းဖြင့် အလွန်ပင်နေးကွေးစွာ ရွေ့လျားလျက်ရှိနေခဲ့သည်။ အစိုးရရှိ မည်သူကမှ ရလဒ်များ လျင်မြန်စွာပေါ်ထွက်လာစေရေးအတွက် ဝန်ကြီးဌာနများကို တွန်းအားပေးသည့်တာဝန် ကို မယူခဲ့ဘဲ ပြည်သူလူထုအနေဖြင့်လည်း ဖြစ်ပျက်နေသည်များကို ပြောပိုင်ခွင့်မရှိခဲ့ချေ။

နောက်ဆုံးတွင် ဝန်ကြီးဌာနများတစ်ခုနှင့်တစ်ခုအကြား ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်းမရှိသည့်အတွက် စီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုမှာ မျှော်မှန်းချက်ကိုပြည့်မီမှုမရှိသည်နှင့်ကြုံတွေ့ရခဲ့သည်။ ညွှန်ပေါင်းအနေဖြင့် အတူလုပ်ဆောင်မည်ဟု ရွေးကောက်ပွဲမတိုင်မီမည်သို့ ကတိရှိခဲ့သည်ဖြစ်စေ အစိုးရအဖွဲ့တွင် ကိုယ်စားပြုသည့် ပါတီများသည် မိမိတို့၏မဲဆန္ဒနယ်မြေများရှိရာ ဒေသအဆင့်၊ ပြည်နယ်အဆင့်တွင် ပြိုင်ဆိုင်မှုမှာ ရံဖန်ရံခါတွင် ပြင်းထန်လွန်းလှသည်။ အချို့သော ဝန်ကြီးများသည် သူတို့၏နိုင်ငံရေးပါတီများ၏ ခေါင်းဆောင်များဖြစ်ပြီး အစိုးရ၏ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များထက် မိမိတို့ပါတီများ၏အကျိုးစီးပွားများကို ရှေ့တန်းတင်လိမ့်မည်။ အချို့ ဝန်ကြီးများသည် သူ့ပါတီ၏ထိုလုပ်ငန်းများက အစိုးရ၏အခြားအဆင့်များရှိ သူတို့၏ ကိုယ်စားလှယ်များ ကို အားလျော့စေနိုင်မည်နှင့် သမ္မတ၏အစီအစဉ်များအတွက် ပံ့ပိုးကူညီရမည်ကို စိုးရိမ်ပြီး အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင် ချက်များအတွက် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ပေးရန် ဝန်လေးခဲ့ကြသည်။

အစောပိုင်းနှစ်များက ထိန်းချုပ်ရန်ကြိုးပမ်းသည့်အနေဖြင့် ဆူဟာတိုအစိုးရအနေဖြင့် ပြည်ထဲရေး၊ နိုင်ငံခြားရေး နှင့် ကာကွယ်ရေးကဲ့သို့သော ဝန်ကြီးဌာနများကို ချုပ်ကိုင်နိုင်သည့် နိုင်ငံရေးဥပဒေနှင့်လုံခြုံရေး အတွက် တစ်နေရာ၊ ဘဏ္ဍာရေး၊စွမ်းအင်နှင့် ကုန်သွယ်ရေး၊ အခြားဝန်ကြီးဌာနများအကြား စီမံအုပ်ချုပ်လျက် စီးပွားရေးဆိုင်ရာအတွက် တစ်နေရာနှင့် ကျန်းမာရေး၊ပညာရေးနှင့်ဘာသာရေးဝန်ကြီးဌာနများအပါအဝင်

ပြည်သူလူထု၏ အကျိုးစီးပွားများအတွက် တစ်နေရာဟူ၍ ညှိနှိုင်းရေး ဝန်ကြီးနေရာသုံးနေရာကို ဖန်တီးခဲ့သည်။

၁၉၉၈ခုနှစ်အလွန် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီးများသည် အတူပူးပေါင်း၍ ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းစေရန် သူတို့၏ဝန်ကြီးဌာနများအား ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက်ဖြစ်သည်။ သို့သော် ထိုရည်မှန်းချက်ကို မရောက်ရှိခဲ့သည်များလည်း ရှိခဲ့ကြသည်။ ညှိနှိုင်းရေးနှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးများ သည် အစိုးရအဖွဲ့တွင် အဆင့်တူများဖြစ်သည့်အတွက် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမှာ မိမိစိတ်ဆန္ဒအလျောက်သာလျှင်ဖြစ်သည်။ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးနှင့် ပါတီအမျိုးမျိုးကို ကိုယ်စားပြုသည့် ဝန်ကြီးများအနေဖြင့် မိမိတို့၏ အကြံဉာဏ်များ ကို ပြောကြားလျက် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရန်အကြောင်းမရှိလှချေ။ ထို့အပြင် ညှိနှိုင်းရေး ဝန်ကြီးများ သည် ပုံမှန်အားဖြင့် အာဏာရှိသူတို့၏ ကျောထောက်နောက်ခံဖြင့် နေရာရခဲ့ကြသည့် ဝါရင့်နိုင်ငံရေးသမားများ ဖြစ်နေတတ်ပါသည်။ “ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီးတွေဆိုတာ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိုးကွယ်မှု၊ မျက်နှာသာပေးမှုတွေနဲ့လုပ်ကြတဲ့လူတွေ ဖြစ်နေတတ်တယ်။” ဟု ရီဖော်မေစီ အပတ်စဉ် (*Reformasi Weekly*) ၏ စာရေးဆရာနှင့် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ လေ့လာ သုံးသပ်သူတစ်ဦးဖြစ်သည့် ကေဗင်အိုရူဝါကီး (Kevin O'Rourke) က ပြောကြားခဲ့သည်။ “ဒီလို လူမျိုးတွေက ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ရင်းနှီးမှုမရှိတဲ့ ဘယ်သူနဲ့မဆို ဒါမှမဟုတ် တတ်သိပညာရှင်တွေနဲ့ ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်လေ့သိပ်မရှိကြဘူး။” ဟု မှတ်ချက်ပြုခဲ့ပါသည်။

တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုအတွက် မူဘောင်ချမှတ်ခြင်း

၂၀၀၉နှစ်လည်ပိုင်းကာလက ကွန်တိုရိုသည် သူ့အလုပ်မှရပ်နားခဲ့သည်။ သမ္မတ၏အစိုးရအဖွဲ့ကို စီမံခန့်ခွဲရာတွင် စိန်ခေါ်မှုများကို ကိုင်တွယ်ရသည့် ဝန်ဆောင်မှုဌာနသစ်တစ်ခုအတွက် အလုပ်လုပ်ပေးရန် သမ္မတမှ ဖုန်းဆက်၍ ကမ်းလှမ်းခဲ့စဉ်က ယူဒိုရိုနို၏စကားများကို ပြန်လည်ကြားယောင်မိခဲ့သည်။ “သူကကျနော့်ကိုပြောတယ်။ “ခင်ဗျား အာချေးမှခင်ဗျားလုပ်ခဲ့သလို ဗဟိုအစိုးရမှာ လုပ်ပေးဖို့ ကျနော်တို့ကို လာကူပါအုံး။” လို့”။ စီစဉ်ထား သည့်အတိုင်းဖြစ်လာခဲ့လျှင် အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၏ မူလပုံစံအတိုင်း ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် သမ္မတ၏မူဝါဒရေးရာ အဖွဲ့ကို အားကောင်းလာစေမည်ဖြစ်ပြီး ယူဒိုရိုနိုနှင့်သူ၏ဝန်ကြီးများအား ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် အေဂျင်စီများ၏ ပန်းတိုင်များချမှတ်ရန်၊ တိုးတက်မှုကို ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲရန်နှင့် အစီရင်ခံစာရေးသားရန်၊ သူတို့၏ ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေရန် ဝန်ကြီးများအား ကူညီနိုင်ရန် လိုအပ်သည့် နည်းပညာပံ့ပိုးကူညီမှုတို့ကို ပေးနိုင်မည်ဖြစ်သည်။

အသက် ၆၂နှစ်ရှိပြီဖြစ်သည့် ကွန်တိုရိုသည် အောင်မြင်မှုနှင့်အတွေ့အကြုံများစွာ ရှိခဲ့သူတစ်ဦးဖြစ်သည်။ အင်ဒိုနီးရှားရှိ ဘန်ဒန်စက်မှုလက်မှုသိပ္ပံမှ ဆုံးဖြတ်ချက်သိပ္ပံဘာသာရပ်ဖြင့် ပီအိတ်ချ်ဒီရခဲ့သည်။ အမေရိကန် နိုင်ငံရှိ စတန်းဖို့ဒ်နှင့် အနောက်မြောက်တက္ကသိုလ်များမှ အင်ဂျင်နီယာဘာသာရပ်ဖြင့် မဟာဘွဲ့များ ရရှိခဲ့သည်။ သူ၏ ဂုဏ်သိက္ခာရှိမှုအတွက် ပြည်သူလူထုနှင့် နိုင်ငံရေးသမားများ၏ လေးစားမှုကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရရှိခဲ့ပြီး ကွန်တိုရိုသည် ဒေဝါလီခံရမည့်အရေးမှ ထိန်းကျောင်း ပေးခဲ့သည့် အစိုးရပိုင် သံဖြူသတ္တုတွင်းကုမ္ပဏီ ပီတီ တန်ဘန်တီမား PT Tambang Timah၏ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်အပါအဝင် စီးပွားရေးလုပ်ငန်း များစွာတွင် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးပါသည်။ သတ္တုတွင်းနှင့်စွမ်းအင်ဝန်ကြီးဌာနတွင် ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ နောက်ပိုင်းတွင် ဝန်ကြီးအဖြစ်လည်း တာဝန်ထမ်းဆောင်ခဲ့သည်။

သမ္မတ၏အလုပ်ကမ်းလှမ်းမှုကိုစဉ်းစားရာတွင် ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် အမေရိကန် ဒေါ်လာဘီလျံနှင့်ချီသည့် အလှူရှင်များ၏ ရံပုံငွေများကို အဆင့်တိုင်းတွင် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုလားဘ်စားမှုများလုပ်နိုင်သည့်

အားချေး နှင့် နီယာ့စ်တွင် ဘီအာအာ (BRR) ၏ ပြန်လည်တည်ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းများကို လုပ်ကိုင်စဉ်က ရင်ဆိုင်ခဲ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ပြန်လည်တွေးတောကြည့်မိသည်။ ဘီအာအာဝန်ထမ်းများသည် ခိုးနေသည်။ အကျင့်ပျက်ခြစားမှုတွင် ပါဝင်ပတ်သက်နေသည်ဆိုသည့် စွပ်စွဲချက်များက အေဂျင်စီနှင့် သမ္မတကို လူထု၏ ထောက်ခံမှုများကျဆင်းစေနိုင်ခဲ့သည်။ တချိန်တည်းမှာပင် ကွန်တိုရို အနေဖြင့် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးနိုင်ငံရေး လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြိုင်ဆိုင်နေသည့် ဝန်ကြီးများနှင့်အတူလည်း လုပ်ကိုင်ခဲ့ရပါသည်။

BRRတွင် အောင်မြင်စေရန်အတွက် ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် ဝေဖန်ကဲ့ရဲ့ မှုများကို ကျော်လွန်နိုင်သည့် အဓိက ဝန်ထမ်း နှင့် ဝန်ကြီးများ၏ အကူအညီကိုလိုအပ်ချိန်တွင် သမ္မတထံမှ ကျောထောက်နောက်ခံ ကောင်း ကောင်းလည်း လိုအပ်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အကြီးအကဲတစ်ဦးအနေဖြင့် အလားတူစိန်ခေါ်မှုများကို ရင်ဆိုင်ရနိုင်သည်ကို နားလည်သဘောပေါက်လျက် ကွန်တိုရိုသည် သူ့အလုပ်ခန့်စာအတွက် သီးခြား အခြေအနေများ - ပြီးခဲ့သည့် နှစ်များစွာက ဘီအာအာတွင် အလုပ်လက်မခံမီက သူချမှတ်ခဲ့သည့် အခြေ အနေများနှင့် အလားတူသည့် အခြေအနေများကို ချမှတ်ခဲ့ပါသည်။ ပထမဦးစွာ ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် ဌာန အသစ်အတွက် ဝန်ထမ်းငှားရမ်းပိုင်ခွင့် အပြည့်အဝလိုချင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအားလုံးအနေဖြင့် အသင်းအဖွဲ့ လိုက်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် သဟဇာတဖြစ်သည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။

ဒုတိယ အနေဖြင့် ကွန်တိုရို သည် သူ၏ဝန်ထမ်းများ၏လစာကို အခြေအနေအများစုတွင် ရာထူးအဆင့် တူ အခြားပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများထက် ပို၍ မြင့်အောင်ပေးပြီး ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အခြားနေရာများမှ ငွေကြေးများလက်မခံရဟုလည်း စည်းကမ်းချမှတ်ထားခဲ့သည်။ အခြားဝန်ကြီးဌာနများတွင် အလုပ်သမားများ သည် အခြေခံလစာ၊ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုအတွက် အကျိုးရလဒ်များနှင့် အခြားအကျိုးခံစားခွင့် များစုပေါင်း၍ရရှိပါသည်။ ကွန်တိုရိုက မည်သူ ကမှ အပိုင်ငွေရရှိမှသာ သူတို့အနေဖြင့်လုံလောက်မည်ဟု ပြော၍မရလောက်အောင်မြင့်မားသည့် အခြေခံလစာတမျိုးတည်းကို မြှင့်ပေးထားခြင်းက သူတို့အခြားမှ ငွေများ ရပေါက်ရလမ်းကို တွေးရန်အချိန်မကုန် တော့ဘဲ သူတို့အလုပ်အပေါ်ပို၍အာရုံစိုက်နိုင်မည်ဆိုသည့် အဓိပ္ပါယ်ပင် ဖြစ်သည်ဟု ဆိုပါသည်။ တတိယအနေ ဖြင့် ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် လေးစားစရာကောင်းပြီး စည်းကမ်း လိုက်နာသည့်အမှုအကျင့်ကို မြှင့်တင်ရန် အထောက် အကူဖြစ်စေသည့် ဂုဏ်သိက္ခာဆိုင်ရာ သဘောတူညီချက် တစ်ခုကို ဝန်ထမ်းအားလုံးအား လက်မှတ်ရေးထိုးစေချင်ခဲ့သည်။ စတုတ္ထအနေဖြင့် အာဏာပိုင်များကို မည်သည့်အကြောင်းကြောင့်မဆို အချိန်မရွေး ဝန်ထမ်းများကို ထုတ်ပယ်နိုင်သည့် အခွင့်အာဏာရယူလိုသည်။ နောက်ဆုံးအနေဖြင့် သမ္မတ၏အစိုးရအဖွဲ့တွင် တင်းပြည့်အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအဖြစ် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်လိုသည်။

ကွန်တိုရို၏ နံမည်ကောင်းနှင့်ကျော်ကြားမှုက သူဖြစ်ချင်သည့်အတိုင်း ဖြစ်လာစေခဲ့သည်။ သမ္မတ ဘက်မှလည်း သူဖြစ်ချင်သည့် လိုလားချက်အခြေအနေများကို လိုက်လျောရန် သဘောတူညီခဲ့သည်။ "တကယ် လို့ ကျနော် အားချေးမှာ ဘီအာအာနဲ့ကျနော်လုပ်ခဲ့တာတွေသာ သူမတွေ့ခဲ့ရင် ကျနော်လုပ်ချင်တဲ့ပုံစံအတိုင်း လုပ်ဖို့ ဒီအေဂျင်စီမှာ ဘယ်လိုမှသူကျနော်ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ်ပေးလုပ်မှာမဟုတ်ဘူး။"ဟု ကွန်တိုရိုက ပြောကြားခဲ့သည်။

ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီးများကို ဖယ်ရှားရန် သမ္မတကိုတိုက်တွန်းခဲ့သော်လည်း မအောင်မြင်ခဲ့ချေ။ ဘီအာအာတွင် သူလုပ်ဆောင်နေစဉ်က ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီးများ အစိုးရ၏အလုပ်ကို နှေးကွေးဟန့်တားအောင် တခါတရံ တမင်သက်သက် ပြုလုပ်ခြင်း နှင့် တခါတရံတွင် နောက်တဆင့် သဘော တူညီမှုလိုအပ်သည့် အတွက် လုပ်ဆောင်ခြင်းကို ကိုယ်တိုင်တွေ့မြင်သိရှိခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ထိုနေရာ၌ ယူဒိုရိုနိုက ခိုင်မာစွာရပ်တည်ငြင်းဆန်ခဲ့သည်။ သမ္မတနှင့် ဒုသမ္မတနှစ်ဦးစလုံးသည် ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီးများ အဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့ဖူးသည့်သူများ ဖြစ်သည်။ ယင်းနေရာများကို ဖျက်သိမ်းလိုက်ခြင်းက ညှိနှိုင်းရေးဝန်ကြီး

ဌာနအောက်တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသည့် ဝန်ထမ်းရာချီပြီး အလုပ်နေရာပြောင်းရွှေ့ ခန့်ထားခြင်း သို့မဟုတ်ဖယ်ရှားခြင်းဆိုသည့် အဓိပ္ပါယ်ပင်ဖြစ်သည်။ ကွန်တိုရိုက အလုပ်လက်ခံရာတွင် ယင်းအဆိုပြုမှုကို လိုချင်သည့် အခြေအနေတစ်ခုအဖြစ် မတောင်းဆိုခဲ့ချေ။

ယူဒိုရိုနိုအနေဖြင့် ဒုသမ္မတ ဘိုဒီယိုနို Boediono အား ကွန်တိုရို Kuntoro နှင့် ဌာန၏လုပ်ငန်း မျှော်မှန်းချက်ကို ချမှတ်ရေးဆွဲရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ အစိုးရ၏ဗဟိုချက်တွင် အာဏာလွှဲပြောင်းရေးအဖွဲ့ အနေဖြင့် ဒုတိယအလယ်အလတ်ကာလအတွက် ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ် (၂၀၁၀ - ၂၀၁၄) ရွေးကောက်ပွဲ မဲဆွယ် ရာတွင် ပေးခဲ့သည့်ကတိကဝတ်များကို ပေါင်းစပ်၍ မဟာဗျူဟာနှင့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကို ချမှတ်ရန် ကနဦး ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ပေးခဲ့ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အခန်းကဏ္ဍမှာ သီးခြားစီမံချက်များနှင့် လုပ်ဆောင်ချက်များအတွက် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ချမှတ်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီရန်နှင့် နှစ်ပတ်လည် အစီအစဉ်များတွင်ပါရှိသည့် ရည်မှန်းချက်များကို ပြည့်မီစေရန် ဝန်ကြီးဌာနများကို အာရုံစိုက်ရန် ဖြစ်သည်။ အားလုံးအနက် ဌာနအနေဖြင့် သမ္မတအား ဝန်ကြီးဌာန၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အသိပေးမည်ဖြစ် သည်။ မိမိတို့နည်းမိမိတို့ဟန်ဖြင့် အစိုးရ၏အစိတ်အပိုင်းတွင် ရလဒ်များကို တင်ပြဆွေးနွေးခြင်းများ မပြုလုပ် သည့် အင်္ဂလန်နိုင်ငံ၏ ဝန်ဆောင်မှုဌာနကဲ့သို့မဟုတ်ဘဲ၊ ကွန်တိုရိုက အစိုးရအစည်းအဝေးများတွင် သမ္မတ ထံသို့ ရလဒ်များကို တင်ပြပါမည်။

ဝန်ကြီးဌာန၏ ယခင်က နှစ်စဉ် ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲသည့် အစီအစဉ်များ ဆန့်ကျင်ဘက်အဖြစ် ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် သုံးလတကြိမ် တိုးတက်မှုကို စစ်ဆေးလိမ့်မည်။ ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုဌာနကို ဒီဇိုင်းရေးဆွဲနေစဉ်တွင် အစိုးရ၏အစိတ်အပိုင်းအများစုမှာမူ ထိုသို့သော လှုပ်ရှားမှုမျိုးကို မတွေ့ရှိရချေ။ "ဒီကအစိုးရမှာ လုပ်ငန်းအကြီးကြီးတွေဆိုရင် နှစ်စဉ်ဘဲလုပ်တယ်။" ဟု သူကပြောကြားခဲ့ပါသည်။ သို့သော် "မှန်ကန်တဲ့စနစ်တစ်ခုရှိချင်ရင်တော့ အကောင်အထည်ဖော်တဲ့အခါ အပြန်အလှန်လုပ်ဆောင်တဲ့ဖြစ်စဉ်၊ အမှား စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကောင်းမွန်တိုးတက်မှုတို့သည် အလွန်မြန်ဆန်ရပါမယ်။" ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် လျင်မြန်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ပြတ်သားသည့် အရေးယူလုပ်ဆောင်မှု၏ တန်ဖိုးကို နားလည်သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ ဘီအာအာ တွင် သူလုပ်ကိုင်ခဲ့စဉ်ကာလအတွင်းတွင် အောင်မြင်မှုရရန်မှာ အေဂျင်စီအနေဖြင့် ကြီးမားသည့် ပြဿနာ မဖြစ်သေးခင် ပြဿနာသေးသေးများကို စစ်ဆေးတွေ့ရှိပြီး ဖြေရှင်းနိုင်အောင် မည်မျှမြန်မြန်ဆန်ဆန် လုပ် ဆောင်နိုင်သည်ဆိုသည့်အချက်အပေါ်တွင် တည်မှီနေသည်ကို မကြာခဏတွေ့ရှိခဲ့ရသည်။ "ပြန်လည်တည် ဆောက်ရေးလုပ်ငန်းတွေဖြစ်တာကြောင့် အစီအစဉ်ရေးဆွဲခြင်း၊ မဟာဗျူဟာ၊ အကဲဖြတ်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် အမှား ရှာဖွေစစ်ဆေးခြင်း စက်ဝန်းဟာ အရမ်းမြန်တယ်။ အမှားတွေကို နေ့စဉ်လိုလိုကို ဆန်းစစ်ရှာဖွေတတ်ပါတယ်။" ဟု ဘီအာအာတွင်လုပ်ခဲ့စဉ်က အချိန်ကို ပြန်လည်စဉ်းစား၍ ကွန်တိုရိုက ပြောခဲ့သည်။

မကြာခဏကြပ်မတ်ကွပ်ကဲကြည့်ရှုခြင်းဖြင့် ဌာနအနေဖြင့် ပေါ်ပေါက်လာသည့် အခက်အခဲ အဟန့် အတားများကို တွေ့ရှိရှင်းလင်းနိုင်ပါလိမ့်မည်။ တချိန်တည်းမှာပင် တစ်လတစ်ကြိမ်မျိုးထက် - သုံးလ တစ်ကြိမ် ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲလုပ်ဆောင်ခြင်းသည် အစီရင်ခံရသည့်ကာလများအကြား အချိန်အတိုင်းအတာလုံလောက် စွာရနိုင်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနမှဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အစီရင်ခံရသည့် လိုအပ်ချက်များနှင့် ဖိအားပေးခံနေရခြင်းမျိုး ကိုလည်း ရှောင်ကြဉ်နိုင်ပါသည်။

၂၀၀၉ ခုနှစ်နွေရာသီနှောင်းပိုင်းကာလအစောပိုင်း ဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့သည့် ကာလအတွင်းတွင် ဝန်ကြီးဌာနအများစုတို့သည် နှစ်-အဆုံး ရည်မှန်းချက်များ မပြီးမြောက်နိုင်ကြချေ။ "၂၀၀၉ ခုနှစ်က ဒီအစိုးရ အတွက် ပုံမှန်နှစ်တစ်ခုမဟုတ်ဘူး။" ဟု ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ ဒုတိယပုဂ္ဂိုလ် ပရက်စယိုက ပြောကြားခဲ့သည်။ သမ္မတရွေးကောက်ပွဲတွင် မည်သူအနိုင်ရမည်ကို မသေချာသည့်အတွက် "ရွေးကောက်တင်မြှောက်ထားတဲ့

အစိုးရတစ်ခုဘဲ။ တကဲ့ကိုအသုံးမကျတဲ့ အစိုးရဘဲ.....ဝန်ကြီးတွေအားလုံးက နဲ့နဲ့လေးနှေးနေတယ်”ဟုပြောကြားခဲ့သည်။

၂၀၀၉ခုနှစ် အောက်တိုဘာလတွင် စတင်သည့် သမ္မတ ၏သက်တမ်းအသစ် ပထမရက် ၁၀၀ ကို ဘိုဒီယိုနီနှင့် ကွန်တိုရိုတို့က ဝန်ဆောင်မှုဌာနက သူတို့၏အစီအစဉ်များတွင် ရှိပြီးသား မပြီးမြောက်သေးသည့် ဦးတည်ရည်မှန်းချက်များသို့ ပြီးမြောက်ရောက်ရှိစေအောင် သီးသန့်ကူညီပံ့ပိုးပေးရန် အသုံးပြုရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ ယင်းသို့သော လုပ်ဆောင်မှုက ဌာန၏မျှော်မှန်းခံယူချက်နှင့် နည်းလမ်းများကို ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအား မိတ်ဆက်နိုင်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် လုပ်ငန်းချင်းဆက်စပ်သည့်ဆက်ဆံရေး တည်ဆောက်ရန် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးနိုင်လိမ့်မည်။ ကနဦး ရက် ၁၀၀ ကာလအပြီးတွင်၊ ဌာနအနေဖြင့် ပို၍ ကျယ်ပြန့်သည့်ကဏ္ဍတစ်ခုအဖြစ် ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးတွင် သုံးလတစ်ကြိမ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များကို ချမှတ်ပြီး တိုးတက်မှုကို ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲ၍ ယင်းသို့ပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ဝန်ကြီးများ၏ လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နေ ပုံကို သမ္မတအား အစီရင်ခံပြီး နှောင့်နှေးကြန့်ကြာနေသည့်စီမံချက်များကို ဝင်ရောက်စွက်ဖက်ခြင်း စသည့် လုပ်ငန်းများကို စတင်လုပ်ဆောင်မည်ဖြစ်သည်။

၂၀၀၉ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ဒုတိယသက်တမ်းကျမ်းသစ္စာကျိန်ဆိုပြီးနောက် ယူဒိုရိုနီက အင်ဒိုနီးရှားဘာသာဖြင့် အတိုကောက် UKP4 ဟုလူသိများသည့် ဖွံ့ဖြိုးမှုစောင့်ကြပ်ကြည့်ရှုသည့် သမ္မတ၏ဝန်ဆောင်မှုဌာနကို တရားဝင် တည်ထောင်သည့် ဒီကရီတစ်ခုကို ထုတ်ပြန်ခဲ့သည်။

လုပ်ငန်းစတင်ခြင်း

ကွန်တိုရို၏ ပထမဆုံးရည်မှန်းချက်မှာ ယခင်နှစ်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင်ပါရှိသည့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ ရည်မှန်း ချက်များ ပြည့်မီအောင် အကူအညီပေးနိုင်ရန် ရက် ၁၀၀ ကာလအတွင်း ယင်းလုပ်ဆောင်ချက်အတွက် ဝန်ထမ်းများ ငှားရမ်းရန်ဖြစ်သည်။ ထို့နောက် ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် ဝန်ကြီးဌာနများအား သုံးလတာအတွက် ရည်မှန်းချက်များချမှတ်ရန်၊ အဟန့်အတားများ သို့မဟုတ် အခြားပြဿနာများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် ကူညီခြင်းနှင့် သမ္မတအား လုပ်ငန်းတိုးတက်မှုအခြေအနေကို အစီရင်ခံရန် ပံ့ပိုးကူညီမည်ဖြစ်သည်။

ကွန်တိုရိုသည် ဝန်ထမ်း ၁၆ ဦးပါဝင်သည့် ဝန်ဆောင်မှုဌာနအဖွဲ့အတွက် ဝန်ထမ်းလောင်းများ ရွေးချယ်ရာတွင် တိကျသေချာမှုရှိပြီး ဂရုစိုက်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပါတီစွဲကင်းရမည်ဟု ခံယူသည်။ သမ္မတအနေဖြင့် တခါတရံတွင် တင်းမာသည့် နိုင်ငံရေးဝန်းကျင်တစ်ခုအတွင်းရှိ ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ကို စီမံခန့်ခွဲရသောကြောင့် မည်သို့ပုံစံဖြင့်ဖြစ်စေ မျက်နှာသာပေးသည့်အရိပ်အယောင်မျိုးက အလုပ်များပြီးစီးနိုင်မည့် ဌာန၏စွမ်းဆောင်နိုင်မှုကို အားလျော့စေနိုင်မည်ဖြစ်သည်။ ကွန်တိုရိုက အလားအလာရှိသည့် ဝန်ထမ်းလောင်းများအနေဖြင့် “ဖြောင့်မတ်မှန်ကန်မှုအထူးရှိ”ရမည်ဖြစ်ပြီး “အကျင့်ပျက်ခြစားမှုကင်းရှင်းပြီး နိုင်ငံရေးဘက်လိုက်မှု သို့မဟုတ် ပတ်သက်ဆက်စပ်မှု မရှိစေရ” ဟုသတ်မှတ်ထားသည်။

ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် လွတ်လပ်စွာလုပ်ကိုင်နိုင်ပြီး ဗျူရိုကရက်ပုံစံမျိုးတွေးတောစဉ်းစားမှုမပြုလုပ်ဘဲ တီထွင်ကြံဆတတ်သည့် ပြဿနာဖြေရှင်းသူများကိုလည်း အလိုရှိသည်။ “ဗျူရိုကရက်လုပ်ဖူးတဲ့သူ ဘယ်သူနဲ့မှ စကားမပြောချင်ဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင် ဗျူရိုကရက်လုပ်ဖူးတဲ့အတွေ့အကြုံက လူကိုပျက်စီးစေတယ်။” “သူတို့က အရမ်းကိုဇယားကွက်တွေထဲကနေဖြစ်ချင်ကြတယ်။ ဒီလုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ ဒီဥပဒေ၊ ဒီစည်းမျဉ်း စည်းကမ်း’ဆိုတာကစပြောတော့တာ။” ဟု သူကပြောခဲ့သည်။ အသစ်ခန့်ထားသူများအားလုံးသည် အင်ဒိုနီးရှားနှင့် နိုင်ငံရပ်ခြားထိပ်တန်းတက္ကသိုလ်များမှ ဘွဲ့ရများဖြစ်ကြသည်။

ကွန်တိုရိုက ပထမဦးစွာ လက်ထောက်ရာထူးအတွက် လေးဦးကိုခန့်အပ်ခဲ့ပြီး ယင်းတို့အနက် နှစ်ဦးမှာ BRR တွင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသူများဖြစ်သည်။ လက်ထောက်တစ်ဦးချင်းစီက စီမံရေးနှင့် နိုင်ငံတကာဆက်ဆံရေး၊ သို့မဟုတ် ကြပ်မတ်ကွပ်ကွေမှုနှင့် အဖွဲ့အစည်းအချင်းချင်းဆက်ဆံရေး သို့မဟုတ် နည်းပညာနှင့် သတင်းအချက်အလက် ဆန်းစစ်လေ့လာရေး သို့မဟုတ် မဟာဗျူဟာကျသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ စသဖြင့် သီးခြားစိတ်ဝင်စားသည့်နယ်ပယ်တစ်ခုစီကို ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်ခဲ့ကြသည်။ လက်ထောက်များက ဒါရိုက်တာများ၊ တွဲဘက် ဒါရိုက်တာများနှင့် သူတို့ကို ကူညီပံ့ပိုးမည့်ဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ရန် ကူညီပေးခဲ့သည်။ အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းရာ တွင် ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် သူသိသည့်သူများ သို့မဟုတ် ယုံကြည်စိတ်ချရသည့်ပုဂ္ဂိုလ်များကအကြံပြုသူများကို ခန့်ထားရသည်ကို ပို၍သဘောကျသည်။ ထိုသို့သောနည်းလမ်းဖြင့် အကျင့်စာရိတ္တနှင့်အရည်အချင်းကို လျှောက်လွှာနှင့် အင်တာဗျူးပြုလုပ်ရာမှသိရှိနိုင်သည်ထက်ပို၍ သိရှိနိုင်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် လက်ထောက် လေးယောက်စလုံးက အလားအလာရှိသည့် ဝန်ထမ်းလောင်းများကို တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့ပါသည်။ တခါတရံတွင် တစ်ဦးချင်းအင်တာဗျူးခြင်းမျိုးရှိသော်လည်း များသောအားဖြင့် အုပ်စုငယ်ပုံစံဖြင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခဲ့သည်။ အုပ်စုလိုက်အခြေအနေတွင် တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးဆက်ဆံရေး၏ တန်ဖိုးကိုနားလည်သဘောပေါက်သည့်အတွက် ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် ဝန်ထမ်းအသစ်တစ်ဦးချင်းစီအနေဖြင့် အခြားအဖွဲ့ဝင်များနှင့် ဆက်ဆံရေးအဆင်ပြေ အံဝင်ခွင့်ကျဖြစ်နိုင်ရန် ကြိုးစားခဲ့သည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနက အစိုးရ၏သမရိုးကျလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို နည်းမျိုးစုံဖြင့် ချိုးဖောက်ခဲ့သည်။ ဥပမာ - ကွန်တိုရိုတစ်ဦးတည်းသာလျှင် သီးခြားရုံးခန်းနှင့်နေသည်။ အားလုံးပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို တိုးမြှင့်ရန် ကျန်သည့်လူတိုင်းက ကွန်ဖရင့်ခန်းမနှစ်ခုအနက် တစ်ခုတွင် သို့မဟုတ် စစ်ပွဲခန်းမ (War Room) ဟုခေါ်သည့် ကြီးမားသည့်နေရာကျယ်ကြီးတွင် စားပွဲခုံရှည်များတွင် ထိုင်၍လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ ကွန်တိုရိုသည် သမ္မတနှင့် ပထမအကြိမ်ဆွေးနွေးခဲ့စဉ်က အဆိုပြုခဲ့သည့်အစီအစဉ်များကို ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ပြီး အဆင့်တူ အစိုးရ ဝန်ထမ်းအများစုရရှိနေသည့်လစာအဆင့်များထက် ပိုမြင့်၍ လစာနှုန်းထားကို သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ အခြားအစိုးရ ဌာနများရှိ သာမန်ဝန်ထမ်းများအကြား လစာပိုမြင့်နေသည့်အတွက် မကျေနပ်မှုအချို့ ဖြစ်ခဲ့သော်လည်း ၂၀၀၉ ခုနှစ် တွင် ဝန်ထမ်း ၁၆ ဦးရှိခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ၃၅ ဦးသာရှိသည့်အတွက် ရုံးမှာ အတန်ပင် သေးငယ်လှပြီး နိုင်ငံ၏ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဦးရေ ၄.၅သန်းအနက် အများအပြားရရှိခံစားနေသည့် ရပိုင်ခွင့်များနှင့် အခြားနည်းဖြင့်ရရှိနေသည့် ဝင်ငွေများကို ယင်းဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လက်လွှတ်ထားရသောကြောင့် ဝေဖန်သံမှာ အားပျော့လှပါသည်။

အဖွဲ့ဝင်တိုင်းအနေဖြင့် ပါတီနိုင်ငံရေးလုံးဝကင်းရှင်းပါမည် နှင့် ငွေကြေးပေးရန် ကမ်းလှမ်းမှုများ သို့မဟုတ် လက်ဆောင်ပစ္စည်းများကို ငြင်းပယ်ပါမည်ဟု ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ပတ်သက်၍ ခံဝန်ချက် လက်မှတ်ထိုးခဲ့ရသည်။ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ပတ်သက်သည့် သဘောတူညီချက်က ကွန်ဖရင့်များ တက်ရောက်ခြင်းကဲ့သို့သော ရုံးပြင်ပလုပ်ငန်းများအတွက် ခံစားခွင့်များကိုလက်ခံသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ ပြုလုပ်လေ့ရှိသည့် အလေ့အကျင့်မျိုးကို ခွင့်မပြုခဲ့ချေ။ အင်ဒိုနီးရှားအစိုးရ၏ ဌာနအချို့မှ အလုပ်သမားများ သည် ပုံမှန်လစာမှရသည့်ဝင်ငွေထက် ထိုသို့သော အစီအစဉ်မျိုးမှ ငွေပို၍ရရှိခဲ့ကြသည်။

အတွေးအခေါ်အယူအဆသစ်တစ်ခုကို ယုံကြည်လာစေခြင်း

ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် ၂၀၀၉ခုနှစ်ရည်မှန်းချက်များ ပြီးစီးရေးအတွက် ရက် ၁၀၀ စီမံကိန်းတွင် ဖယ်ထားခြင်းကို ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အကျိုးစီးပွားများကို တိုးမြှင့်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ်ဖြင့်

အချက်နှစ်ချက်အရ ရှုမြင်ခဲ့ပါသည်။ ပထမတစ်ခုမှာ ဝန်ကြီးများနှင့်သူ၏ဝန်ထမ်းများကို စီမံချက်များပြီးစီးစေရန် ကူညီခြင်းအားဖြင့် ဌာနအနေဖြင့် ကူညီပံ့ပိုးမှုဖြင့် ရင်းနှီးခင်မင်မှုကိုတည်ဆောက်၍ လုပ်ငန်းခွင်ဆက်ဆံရေးများပြုလုပ်ပြီး လူတစ်ဦးချင်းဆက်ဆံရေးများ တည်ဆောက်ရန်ဖြစ်သည်။ အရေးကြီးဆုံးဟု ဆိုနိုင်သည့် အချက်မှာ ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီး၏ ဌာနတွင်းလုပ်ဆောင်မှုများနှင့်ပတ်သက်၍ လေ့လာသိရှိနိုင်ပါသည်။ ဒုတိယအချက်မှာ ရက်၁၀၀ ကာလကို ကွန်တိုရီ တည်ဆောက်လိုသည့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်မှု မဟာဗျူဟာအတွက် စမ်းသပ်ကာလတစ်ခုအဖြစ်လည်း အသုံးပြုနိုင်ပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် ပထမဦးစွာ လက်တွေ့အောင်မြင်နိုင်မည့် ရည်မှန်းချက်များချမှတ်ရန် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့်အတူ လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ အမျိုးသား စီမံကိန်းဌာန၏ နှစ်ပတ်လည် ပန်းတိုင်ချမှတ်သည့်လုပ်ငန်းက များပြားလွန်းလှသည့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကို ချမှတ်လေ့ရှိခဲ့သည်။ "သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနတွေက ငွေပိုရမယ်လို့ မျှော်လင့်ပြီးတော့ အမျိုးသား စီမံကိန်းဌာနကို အရမ်းကောင်းလှတဲ့အဆိုပြုလွှာတွေကို အပြိုင်အဆိုင် တင်ပြကြတယ်။" ဟု ဝန်ဆောင်မှုဌာနမှ ကွန်တိုရီ၏ လက်ထောက်များအနက် တစ်ဦးဖြစ်သည့် ဆီရန်းတို (Setianto) ကပြောပြခဲ့သည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် အမျိုးသားစီမံကိန်းဌာန၊ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးများနှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန များမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးများနှင့် မည်သည့်စီမံချက်များကို ဦးစားပေးရမည်ဆိုသည်ကို ဆုံးဖြတ်ရန် တွေ့ဆုံခဲ့ ကြသည်။

ဦးစားပေးလုပ်ငန်း များကို ချမှတ်ရာတွင် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ် သူများသည် အခြေခံစည်းမျဉ်း သုံးခုကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ပထမတစ်ခုမှာ အစိုးရအတွက် နိုင်ငံရေးအရ အလျင်အမြန်အောင်မြင်စေနိုင်ပြီး အမြန်ပြီးနိုင်သော မြင်သာထင်သာနိုင်မှု မြင့်မားသည့် စီမံချက်များကို ရှာဖွေခဲ့သည်။ ဒုတိယမှာ စောစောစနိုင်လျှင် အကောင်းဆုံးဆိုသည့် ခံယူချက်ဖြင့် အလယ်အလတ်ကာလ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်တွင် မဟာဗျူဟာ အကျဆုံးဟု သတ်မှတ်သည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို မျှော်လင့်ခဲ့ပါသည်။ တတိယအနေဖြင့် သမ္မတသို့မဟုတ် ဒုတိယသမ္မတ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် အကျိုး ဖြစ်ထွန်းနိုင်သော ရပ်တန့်နေသည့် စီမံကိန်းများကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခဲ့ပါသည်။

အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ယင်းစီမံချက်များသည် ငွေကြေးရံပုံငွေနှင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ ကတိကဝတ်များလည်း ရရှိထားပြီးဖြစ်သဖြင့် အလုပ်ကိုအာရုံစိုက်ခြင်းက အခြားဝန်ကြီးဌာန၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများနှင့် ပဋိပက္ခဖြစ်နိုင်တော့ချေ။ တစ်ခုနှင့်တစ်ခုဆက်စပ်မှုရှိသည့် ချဉ်းကပ်မှုပုံစံကိုပြသရန် ဝန်ဆောင်မှုဌာနက ဝန်ကြီးဌာနများကို မျှော်မှန်းချက်ပန်းတိုင်များအတိုင်း ပြီးမြောက်အောင်မြင်စေရန် သူတို့၏ မူလဦးတည်ချက်များကို ရက် ၁၀၀ ကာလအတွင်း ဝင်စေရန် ညှိနှိုင်းပြင်ဆင်နိုင်စေရန် ခွင့်ပြုထားခဲ့ပါသည်။ UKP4 အားထုတ်မှု၏ အဓိကအစိတ် အပိုင်းတစ်ခုမှာ မည်သူက မည်သည့်အရာကို မည်သည့်အချိန်တွင်လုပ်မည်ကို ရှင်းလင်းစွာသိရှိရန်ဖြစ်သည်။ အရေးယူဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းဆိုသည်မှာ ပန်းတိုင်အသီးသီး၊ ပံ့ပိုး လုပ်ဆောင်မည့် ဝန်ကြီးဌာန များနှင့် အေဂျင်စီများ နှင့် ၂၅ ရက်မြောက်၊ ရက် ၅၀ နှင့် ၇၅ ရက်မြောက် ရည်မှန်း ချက်များ စာရင်းပြုစုထား သည့် အတန်အသင့် ရိုးစင်းသည့် ပုံစံဇယားကွက်များ (Excel spreadsheets) များပင်ဖြစ်သည်။

မည်သည့်ဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် ဝန်ကြီးဌာနများက စီမံချက်အတွက် တာဝန်ရှိသည်၊ မည်သည့် လုပ်ငန်းများ ကို ပြီးစီးရမည် နှင့် ယင်းတို့အကြား ပြီးစီးရမည့်ရက်များကို အတိအကျ ရှင်းလင်းရေးသားထားသည်။ လိုက်လံစစ် ဆေးသူများက ဝန်ဆောင်မှုဌာနအား တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုအခြေအနေများကို သတင်းပေးပို့ရန်၊ ခက်ခဲမှုရှိသည့် နေရာများကို အလျင်အမြန် ရှာဖွေဖော်ထုတ်ရန် နှင့် မည်သူတွင်တာဝန်ရှိသည်တို့ကို သိနိုင်စေရန် ပံ့ပိုးကူညီ သည်။ "အရေးယူဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်တစ်ခုစီကို ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုက

ကြီးကြပ်လုပ်ကိုင်ရမည်ဆိုသည့် ခံယူချက်နှင့်ဖြစ်သည်” ဟု ဆီရှန်တို (Setianto) က ပြောပြခဲ့သည်။ ကြီးကြပ်လုပ်ဆောင်ရမည့် ဝန်ကြီးဌာန တစ်ခုရှိခြင်းက မည်သည့်ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် အဆုံးသတ်တွင် အကျိုးရလဒ်ရရှိရန် တာဝန်ရှိသည်ဆိုသည်နှင့် ပတ်သက်ပြီး ရှုတ်ထွေးနိုင်သည့်အတွက် ဖြစ်သည်။ ပံ့ပိုးကူညီရမည့် ဝန်ကြီးဌာနများကို စာရင်းထားရှိခြင်းသည် လည်း အလုပ်ပြီးစီးအောင်ဖိအားပေးရန်အတွက် အရေးကြီးပါသည်။ “[ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်မှုမရှိခြင်း အတွက်] ဒဏ်ပေးသည့်စနစ်ဆိုသည်မှာ ဝန်ကြီး တစ်ဦးကို နောက်ဝန်ကြီး တစ်ဦးက[သူ့ဖက်ကညှိနှိုင်းထားမှု] ကို တာဝန်ကျအောင်မဆောင်နိုင်ခြင်း အတွက် အထင်အမြင်သေးခြင်းသည်ပင်လျှင် အချင်းချင်း ဖိအားပေး သည့်ပုံစံပင်ဖြစ်သည်။” ဟု ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ လက်ထောက်ဖြစ်သူ ဆမာဓိက ပြောကြားပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနက ၂၅ ရက် လေးကြိမ်အတွင်း လုပ်ငန်းများကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးခဲ့ပြီး တိုးတက်မှုကို ပြသရာတွင် အရောင်လေးရောင်အနက် တစ်ရောင်စီကို အသုံးပြုသည်။ ၅၀%နှင့် ယင်းထက် လျော့နည်း၍ ပြီးစီးသည့်လုပ်ငန်းများအတွက် အနီရောင်၊ ၅၁ မှ ၇၅ %အထိအတွက် အဝါရောင်၊ ၇၆ မှ ၁၀၀% အထိပြီးစီးမှုကို အစိမ်းရောင်နှင့် လျာထားချက်များ ပြည့်မီကျော်လွန်မှုအတွက် အပြာရောင်ဟူ၍ သတ်မှတ်ခဲ့ သည်။ ကွန်တိုရိုက် ယူဒိုရိုယို၏ ပထမဆုံးဝန်ကြီးများအစည်းအဝေးတွင် အရေးယူလုပ်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ တိုး တက်မှု မှတ်တမ်းအကြောင်းကို မိတ်ဆက်ပြောကြားရာတွင် ဝန်ကြီးများအနေဖြင့် “အံ့ဩထိတ်လန့်”ခဲ့ကြ သည်ဟု ပြန်၍ပြောပြခဲ့သည်။ ယူဒိုရိုယိုက ဝန်ကြီးဌာနတစ်ဦးစီက တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းဇယားပါ ပန်းတိုင်များကို အောင်မြင်အောင်လုပ်ဆောင်ရန် သဘောတူစာချုပ်တစ်ခုကို လက်မှတ်ရေးထိုးပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးများက သူတို့၏လုပ်ဆောင်မှုကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေး အမှတ်ပေးမည့်အကြံကို ဒေါသတကြီး တုန့်ပြန်ခဲ့ကြ သော်လည်း ငြင်းဆန်၍မရခဲ့ကြချေ။

ရက် ၁၀၀ စီမံချက်များ၏ နမူနာများတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရန် ၇ ရက်မှ ၄ ရက်သို့ လျော့ချနိုင်ခဲ့ ခြင်း၊ သောက်ရေသန့်ထုတ်ပေးနိုင်သည့် နေရာ ၁၃၇၉ ခု၊ ရွာပေါင်း ၂၅၀၀၀ ကို တယ်လီဖုန်းလိုင်းကျအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း၊ ကျောင်းပေါင်း ၁၈၀၀၀တွင် အင်တာနက်ချိတ်ဆက်ပေး နိုင်ခြင်းတို့ပါဝင်ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှု ဌာနမှ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် သုံးလတကြိမ် လာရောက်ချိန်များတွင် အီးမေးမှတ်တမ်းတင်မှုကို တောင်းဆိုခြင်းနှင့် မကြာခဏ ကွင်းဆင်းလည်ပတ်မှုများပြုလုပ်ခြင်းတို့ဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများရှိ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့် နီးစပ်မှုရှိနေခဲ့ပါသည်။

၂၀၁၀ ခုနှစ် ဖေဖော်ဝါရီလ ၁ ရက်နေ့တွင် ယူဒိုရိုယို၏ ဒုတိယသက်တမ်း ရက် ၁၀၀ မြောက်နေ့တွင် ဝန်ဆောင် မှုဌာနက အရေးယူဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ် ၁၂၉ ခုတွင် ၁၂၇ ကို ပြီးစီးကြောင်း အစီရင်ခံခဲ့သည်။ အချိန်မီ မပြီးခဲ့သည့် ပန်းတိုင်နှစ်ခုမှာ စောစောစတင်ခဲ့သော်လည်း နှောင့်နှေးကြန့်ကြာနေပြီး နောက်ထပ် အချိန် လိုအပ်သော ကြီးမားသည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ချက်များဖြစ်သည်။ စိုက်ပျိုးရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် စီးပွားဖြစ် ငါးဖမ်းသည့် စီမံချက်မှာ ကြီးမားလှပြီး မပြီးစီးခဲ့ချေ။ ပညာရေးဝန်ကြီးမှာလည်း ကျောင်းအုပ် ဆရာကြီးများ နှင့် ကြီးကြပ်ရေးမှူး ၃၀၀၀၀ ၏ စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်မှန်းချက်မှာလည်း မပြည့်မီခဲ့ချေ။

ခြုံချိဆိုရလျှင် ဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် ကောင်းစွာလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ သို့သော် ပဏာမကာလ အတွင်းတွင် ယုံကြည်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိသည့် အခြေအနေတစ်ရပ်ကို အမှန်တကယ် ဖန်တီးနိုင်ခဲ့ သည်လား၊ ရည်မှန်းချက်ချမှတ်ခြင်း၊ ကြပ်မတ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် နောက်မှလိုက်လံကြည့်ရှုခြင်း ကဲ့သို့သော အလားတူ ချဉ်းကပ်မှုကို လပေါင်းများစွာ ဆက်လက်လုပ်ကိုင်နိုင်မည်လားဆိုသည့် မေးခွန်းများမှာ ဆက်လက်ရှိနေပါသေးသည်။

အရေးယူဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ်များကို ရေးဆွဲချမှတ်ခြင်း

၂၀၁၉ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလနှင့် ဒီဇင်ဘာလတို့တွင် ရက် ၁၀၀ ရှေ့ ပြေးစမ်းသပ်စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်နေ စဉ် UKP4 ကိုယ်စားလှယ်များသည် သမ္မတရုံး၊ စီမံကိန်းအေဂျင်စီနှင့် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများမှ ပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် လွှတ်တော်မှအတည်ပြုခဲ့သည့် ၂၀၁၀ခုနှစ် နှစ်စဉ်စီမံကိန်းတွင် ဖော်ပြပါရှိသည့် စီမံချက်များအတွက် သီးခြား သုံးလစီအတွက် လျာထားချက်များချမှတ်ရန် တွေ့ဆုံခဲ့ကြပါသည်။

ဌာနအနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ တိုးတက်မှုကို အထောက်အကူဖြစ်စေရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းမှာ အလယ်အလတ်အဆင့်တွင် စောင့်နေရန် ကြာမည့်အချိန်ကာလကို နည်းနိုင်သမျှနည်းစေသည့် ဖြစ်စဉ်တစ်ခုတွင် စီစဉ်ထားသည့် စီမံချက်တစ်ခုကို ပြီးမြောက်စေရန် လိုအပ်သည့် အဆင့်များကို စာရင်းပြုစုသည့် ပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ရေးဆွဲရန် သူတို့နှင့်အတူလုပ်ဆောင်ခြင်းပင်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်းအေဂျင်စီ၏ နှစ်ပြည့်အစီအစဉ်များက စီမံကိန်း သို့မဟုတ် စီမံချက်အသီးသီးအတွက် နှစ်ကုန်လျာထားချက်များထားသော်လည်း ဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် အသေးစိတ်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မည့်အချိန်များကို ဆုံးဖြတ်ရန် လိုအပ်နေခဲ့သေးသည်။ ကွန်ရိတီနှင့် သူ၏အဖွဲ့က သူတို့၏အခန်းကဏ္ဍမှာ ကွက်လပ်များကို ဖြည့်စွက်ရာတွင် နှစ်မျိုးကူညီရန်ဟု ရှု မြင်ကြသည်။ ပထမမှာ ပထမနှင့်ဒုတိယ သုံးလပတ်ကာလများတွင် တိကျပြီး အားမာန်အပြည့်ပါရှိသော ရည်မှန်းချက်များကို ချက်ခြင်းချမှတ်နိုင်ရန် ထိုသို့မဟုတ်ပါက တတိယနှင့် နောက်ဆုံးသုံးလပတ်များအတွင်းတွင် အလုပ်အများစုကိုထားခဲ့ခြင်းမျိုးမလုပ်စေရန် ဖိအားပေးရန်တို့ဖြစ်သည်။

“[သုံးလပတ်]လျာထားချက်များတွင် ကိန်းဂဏန်း များနိုင်သမျှများများပါအောင် ထည့်ရတယ်။”ဟု ဆမာမိ က ပြောကြားခဲ့သည်။ “တိကျနိုင်အောင်ကြိုးစားတယ်။” တရားစီရင်ရေးနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အကျဉ်းထောင်အသစ် ၁၉ ခုတည်ဆောက်ခြင်းမျိုးအပါအဝင် အဆောက်အအုံစီမံချက်များကဲ့သို့သော အချို့ လျာထားချက်များမှာ ၂၀၁၀ စီမံကိန်းတွင် ပန်းတိုင်တစ်ခုလည်းဖြစ်သည့် အစိုးရဌာနများရှိ ပစ္စည်းများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ဝယ်ယူမှုဆိုင်ရာ လွှတ်တော်ဆိုင်ရာ ဥပဒေမူကြမ်းတစ်စောင်ပြီးစီးရေးကဲ့သို့သော နေရာမျိုးစုံမှ အကြံဉာဏ်များလိုအပ်သည့် ရလဒ်များထက် ပုံမှန်အားဖြင့် ပို၍တိုင်းတာရန် လွယ်ကူပါသည်။

ယုံကြည်လက်ခံမှုသည် ဝန်ဆောင်မှုဌာနအဖွဲ့ဝင်များအတွက် အရေးကြီးသည့် အရည်အသွေး တစ်ခုဖြစ်သည်။ ဆွေးနွေးနေသည့် အကြောင်းအရာအပေါ် အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးအနေဖြင့် ပိုပြီးနားလည်သိရှိလေလေ၊ သူ့အနေဖြင့် မည်သည့်သုံးလပတ်အတွင်းတွင် လျာထားချက်ကို ရောက်ရှိစေရမည်ဆိုသည့် အကြောင်းပြချက်အတွက် ပို၍လက်ခံလာအောင် ပြောနိုင်လေလည်းဖြစ်သည်။ ဥပမာအနေဖြင့် ကွန်တိုရီသည် စွမ်းအင်ဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များတွင် ကျွမ်းကျင်သူတစ်ဦးဖြစ်ခဲ့သည်။ “ဒါကြောင့် ကျနော်တို့က ဆွေးနွေးပွဲတက်ရောက်သူတွေအား လုံးက အမျိုးမျိုးမည်သို့ပြောဆိုသည်ဖြစ်စေ ‘မရဘူး။ ခင်ဗျားတို့ ဒီလျာထားချက်တော့ပြည့်မီသင့်တယ်’ဟု တကဲ့ကို ပြတ်ပြတ်သားသားပြောနိုင်ပါတယ်” ဟု ဆီရန်တို Setianto က စွမ်းအင်စီမံချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် စကားပြောဆိုမှုများကို ရည်ညွှန်း၍ ပြောကြားခဲ့သည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာနမှ ဝန်ထမ်းများသည် သမ္မတနှင့် ဒုသမ္မတတို့ထံမှ ပံ့ပိုးထောက်ခံမှုရရှိခဲ့သည့်အတွက် သူတို့၏အမြင်ကို တွန်းအားပေးရာတွင် များစွာတာသွား၍ ဆွေးနွေးချက်အများစုတွင်လည်း သူတို့လိုချင်သည့်ဖက်သို့ ဆွဲပြီးပြောဆိုနိုင်ခဲ့ကြသည်။ သုံးလတာအတွက် လျာထားချက်များရှိပြီးချိန်တွင် ပထမရက် ၁၀၀ တွင်းမှာအသုံးပြုသည့်ဇယားနှင့်အလားတူ ပင် ပုံစံဇယားဖြင့် တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲပါသည်။

၂၀၁၀ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်ပေါင်း ၃၆၉ ခုကို ကြီးကြပ်စီမံလုပ်ဆောင်နေခဲ့ပြီဖြစ်သည်။ (၂၀၁၁ခုနှစ်တွင် အရေအတွက်မှာ ၃၅၅ ခုဖြစ်ပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင်

၄၃၃၃၃၃၃၃) ဌာနအနေဖြင့် ရုံးတွင် ယူဒိုရိုနို၏ ပထမလများမှ အလားတူပုံစံကို လိုက်၍ ဝန်ကြီးတစ်ဦးချင်းစီနှင့် သမ္မတတို့အကြား လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ သဘောတူ စာချုပ်များလည်း လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ကြသည်။ ဤသို့သော သဘောတူစာချုပ်များက သဘောတူထားသည့် လျာထားချက်များသို့ လုပ်ဆောင်မှုများကို တွန်းအားပေးသည့် စိတ်ဓာတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုပေးစနစ်များပင်ဖြစ်သည်။

လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များကို ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုခြင်း

ဝန်ဆောင်မှုဌာနတွင် ဝန်ထမ်းဦးရေမှာနည်းပါးသည့်အတွက် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအစီအစဉ်များ အားလုံးကို ထိရောက်သည့် ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုကွပ်ကဲမှုမှာ မဖြစ်နိုင်ချေ။ ထို့ကြောင့် ဌာနအနေဖြင့် မည်သည့် လုပ်ငန်းကို သုံးလတစ်ကြိမ် လိုက်လံကြည့်ရှုမည်ကို ဆုံးဖြတ်ရပါသည်။ "ဝန်ကြီးဌာနတွေနဲ့ လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ၅၀ထဲကမှ အရေးအကြီးဆုံး ၅ ခု ဒါမှမဟုတ် ၁၀ခုကို ဆုံးဖြတ်ဖို့ ထိုင်ကြရတာ တော်တော်ဘဲ ခက်ပါတယ်။" ဟုကွန်တိုရို ကပြောကြားခဲ့သည်။ ပထမပိုင်းတွင် နှိုင်းယှဉ်ကြည့်ပြီး အရေးကြီးသည်ဟု သဘောထားသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ အပေါ်အခြေခံခဲ့သည်။ နောက်ပိုင်းတွင် ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုချင်းစီနှင့် ပို၍ ရင်းနှီး ကျွမ်းဝင်မှုရှိလာခဲ့ချိန်တွင် ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုမှုပြုလုပ်ရာတွင် တိုးတက်မှုကို ပို၍ချဲ့ ကားပြောဆိုသည့် နှင့် ပိုပြီးအနီးကပ်ကြည့်ရှုလိုအပ်သည့် ဝန်ကြီးဌာနများကို အာရုံစိုက်လုပ်ကိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာန အနေဖြင့် သုံးလပတ်တွင် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အားလုံး၏ ၂၀%ကို ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုခဲ့ပြီး တနစ်လျှင် သုံးကြိမ် သို့မဟုတ် လေးကြိမ်ကျင်းပသည့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများတွင် သမ္မတအား ရလဒ်များကို မျှဝေပေး ခဲ့သည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ ပထမနှစ်လုပ်ဆောင်မှုကာလအတွင်းတွင် ဝန်ကြီးဌာနမှဝန်ထမ်းများသည် သူတို့၏ တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းများတွင် သုံးလတစ်ကြိမ်တိုးတက်မှုများကို စာရင်းသွင်းခြင်းနှင့် ယင်းတို့ကို အီးမေးပေး ပို့ ခြင်းတို့ကို ဝန်ဆောင်မှုဌာနသို့ တိုးတက်မှုကိုသက်သေအထောက်အထားပြပေးနိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်း များနှင့်အတူ ပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ (ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် ပေးပို့သည့်သတင်းအချက်အလက်များ တိကျမှုကို စစ်ဆေးရန် မကြာခဏကွင်းဆင်းမှုများကိုလည်း ပြုလုပ်ခဲ့သည်။) စာရွက်စာတမ်းများ၏ အရည်အသွေးနှင့် ဆီလျော်မှု အပိုင်းတွင် ပုံစံအမျိုးမျိုးရှိကြသည်။ ဥပမာအားဖြင့် ကနဦးသုံးလပတ်လျာထားချက်မှာ စီမံချက်ကို တင်ဒါခေါ်ယူပြီး စာချုပ်ချုပ်ဆိုရန်ဖြစ်လျှင် ဝန်ဆောင်မှုဌာနက တိုးတက်မှုကို သက်သေခံနိုင်ရန် လက်မှတ် ရေးထိုးထားသည့် စာရွက်စာတမ်းများကို တောင်းခံခဲ့သည်။ သို့သော် ဝန်ကြီးဌာနမှ ဝန်ထမ်းများက မည်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ပို့ရမည်ကိုမဝေခွဲနိုင်ဘဲ တခါတရံတွင်လည်း မပြည့်စုံသည့် သို့မဟုတ် အဓိပ္ပါယ် ကောက်ယူမှုမှားနိုင်သည့် သတင်းအချက်အလက်များကို ပို့ခဲ့သည်။ ထိုသို့သော ရောထွေးမှုက ပြဿနာနှစ်ခု ကို ဖြစ်စေသည်။ ပထမ မှာ ဝန်ဆောင်မှုဌာန ဝန်ထမ်းများက မကြာခဏဆိုသလိုပင် ဝန်ကြီးဌာနဝန်ထမ်းများ အား ပြန်လည်ဆက်သွယ် မေးမြန်းရခြင်းမျိုးအတွက် သူတို့၏တန်ဖိုးရှိသည့်အချိန်များကို ပေးလိုက်ရသည်။ ဒုတိယမှာ ဝန်ဆောင်မှုဌာန အနေဖြင့် သတင်းအချက်အလက်အပေါ် မှားယွင်းစွာအဓိပ္ပါယ်ကောက်ယူပြီး ဌာနအနေဖြင့် အမှီပြုနေရသည့် ထိရလွယ်သောပူးပေါင်းဆောင်ရွက်နိုင်မှု အခြေအနေကို အားလျော့စေ နိုင်သည့် လျာထားချက်မအောင်မြင် ဟု ဝန်ကြီးဌာနအပေါ် အမှတ်ပေးမိနိုင်ပါသည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် သူတို့၏ တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းများတွင် နောက်ဆုံးအခြေအနေ နှင့် သက်ဆိုင်သည့် စာရွက်စာတမ်းများကို ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် တင်ပြနိုင်သည့် အွန်လိုင်းစာမျက်နှာ တစ်ခုကို ဖန်တီးပေးခဲ့သည်။ ပေးပို့မှုစနစ်က အီးမေးနှင့်ပေးပို့ခြင်းထက် ပို၍ထိရောက်စွာ စာရွက်စာတမ်းများ

ကို ခြေရာခံနိုင်စေခဲ့သည်။ ဌာန၏လျှို့ဝှက်ထားရှိမှုမူဝါဒကို လိုက်နာလျက် ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုတင်သည့်စာရွက် စာတမ်းများကို အခြားဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ပြည်သူလူထုအနေဖြင့် ကြည့်ရှု၍မရချေ။

သူတို့၏ လုပ်ဆောင်ချက်ကို ပံ့ပိုးကူညီမှုပိုမိုရရှိစေရန် ဌာနအနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများကို လျာထားချက် များပြည့်မီခြင်းအတွက် အမှတ်ပြည့်ယူခွင့်ပြုခဲ့ပြီး UKP4 အနေဖြင့် ဖိဖိစီးစီး ပံ့ပိုးကူညီနေသော်လည်း ဌာန အနေဖြင့် တိုးတက်မှုကို အကဲဖြတ်သည့်နည်းလမ်းတွင် ပြစ်ချက်များစွာရှိနေခဲ့သည်ဟု ပရာမက်ဒီနာတွင် သုတေသနမှူး လုပ်နေသည့် တက်ဒီ ဆီတေပူ (Tedy Sitepu) က ပြောခဲ့ပါသည်။ အကယ်၍ ပထမသုံးလပတ် လျာထားချက်က ရထားလမ်း ကီလိုမီတာ ၁၀၀ တည်ဆောက်မည်ဟု ဆိုလျှင် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် ဆောက်လုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနသို့ ဆောက်လုပ်ရန် ငွေကြေးအလုံအလောက်ပေးပို့ခဲ့ရင် တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းမှာ အစိမ်းရောင် အမှတ်အသားရရှိရန် လုံလောက်သည်ဆိုသည့် အချက်ကို ရှင်းပြလျက် "ဝန်ဆောင်မှုဌာနက သူတို့ရဲ့ငွေသုံးစွဲမှု နှုန်းထားအပေါ်အခြေခံပြီးတော့ ဝန်ကြီးဌာနတွေရဲ့လုပ်ဆောင်ချက်ကို အကဲဖြတ်ခဲ့တာပါ။" ဟုသူကပြောကြားခဲ့သည်။

ခက်ခဲကြန့်ကြာမှုဖြစ်စေသည့်ပြဿနာများကို ဖယ်ရှားခြင်း

မူလကတွေးထင်ယူဆထားသကဲ့သို့ပင် ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ မူလတာဝန်ဝတ္တရားမှာ ဦးစားပေးလုပ်ငန်း များ အောင်မြင်စေရန်အတွက် တိုးတက်မှုအခြေအနေကို ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုရန်နှင့် သမ္မတထံသို့ တွေ့ရှိချက်များ အား အစီရင်ခံရန်ဖြစ်သည်။ သို့ရာတွင် ရက် ၁၀၀ အစမ်းကာလအတွင်းတွင် ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် လူ အများ တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦးအကြား ပြောဆိုဆွေးနွေးကြစေရန် လိုအပ်တတ်သည့် ရလဒ်များကို ရရှိနိုင်စေရန် ကြားဝင် လုပ်ဆောင်မှုမကြာခဏလုပ်ဆောင်ရသည်ကို တွေ့ရှိလာခဲ့ရသည်။ အတွေ့အကြုံက သူတို့၏ ပံ့ပိုး ကူညီမှုအခန်းကဏ္ဍကို ပြန်လည်စဉ်းစားရန်ဖြစ်လာစေခဲ့ပါသည်။

၂၀၀၉ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းကာလတွင် ဒုတိယသမ္မတသည် ရက်သတ္တပတ်နှစ်ပတ်လျှင် တစ်ကြိမ် လုပ်ငန်း ညှိနှိုင်းမှု ဆွေးနွေးပွဲများကို စတင်ကျင်းပလာခဲ့ပါသည်။ ထိုအစည်းအဝေးများက အထူးသဖြင့် စီမံချက်များ လမ်းကြောင်း စတင်လွဲချိန်တွင် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရာတွင် တွေ့ရှိရသည့် အခက်အခဲများ ဖြေရှင်းရန်ကူညီရာတွင် ထိရောက်ခဲ့ပါသည်။ "သူက ဝန်ကြီးတွေကို သီးခြားဆုံးဖြတ်ချက်တွင် ပါဝင်ပတ်သက် စေရန် ခေါ်ယူပြီး အဲဒီအပြောင်းအလဲကို မည်သို့ကိုင်တွယ်မည်ဆိုတဲ့အပေါ် သဘောတူညီမှုကို ပုံဖော်တဲ့ သဘောမျိုးဖြစ်ခဲ့ပါတယ်။" ဟု အစည်းအဝေးများနှင့်ပတ်သက်ပြီး ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ လက်ထောက်တစ်ဦး ဖြစ်သူ ပရဆက်ယို (Prasetyo)က ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ သုတေသီ O'Rourke က အစည်းအဝေးများ က ဝန်ကြီးများ၊ အကြီးတန်းအစိုးရအရာရှိကြီးများ၊ ဒေသဆိုင်ရာ အကြီးအကဲများနှင့် အစိုးရပိုင်စီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ ကိုယ်စားလှယ်များကို အတူတွေ့ဆုံခွင့်ရရှိစေခဲ့သည်ဟုဆိုပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာန မှ ဝန်ထမ်းများလည်း တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ "သူတို့က အကြောင်းအရာတွေကို အသေးစိတ်ဆွေးနွေးကြပြီး အစည်းအဝေးရဲ့ ရလဒ်တွေကို ဒုသမ္မတရဲ့ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်မှာ တင်ပေးထားတယ်။"လို့ O'Rourke ကပြောပါသည်။ ဒုသမ္မတ၏ ဝက်ဘ်ဆိုဒ်ကို အများပြည်သူများအားလုံး ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအခြေအနေကို လိုက်လံကြည့်ရှုသည့်အတွက် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာစေသော ပြဿနာများကို မြင်တွေ့နိုင်ပြီး ဒုသမ္မတ၏ အာရုံစိုက်မှုကို ရရှိနိုင်သည်။ ဌာနရှိ ဝန်ထမ်းများအား အစည်းအဝေးများမတိုင်မီကြိုတင်၍ အခြေအနေကို ဆန်းစစ်သုံးသပ်ပြီး မည်သည့်နေရာတွင် မှားယွင်းနေသည်ဆိုသည်ကို တွေးတောတွက်ချက်စေသည်။

တခါတရံတွင် လုပ်ငန်း အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရာ၌ ပြဿနာများကို ရှင်းလင်းအဖြေထုတ်ရာ တွင် သက်ဆိုင်သည့်သူများအားလုံးကို အတူစုစည်း ပေးရုံမျှနှင့်ပင် ရှင်း၍ရသည့် ရိုးစင်းသောကိစ္စမျိုးလည်း ဖြစ်နေတတ်သည်။ ဥပမာတစ်ခုမှာ ဗဟိုအစိုးရ၏အစီအစဉ်ဖြစ်သည့် ကုန်းတွင်းပိုင်းရှိ လှုပ်စစ်ဓာတ်အား စက်ရုံတစ်ခုသို့ သဘာဝ ဓာတ်ငွေ့ရည်ကို သယ်ဆောင်သည့် သင်္ဘောများ ဆက်သွယ်ရန် သဘာဝဓာတ်ငွေ ပိုက်လိုင်းတစ်ခုတည်ဆောက်ရန်မျိုးဖြစ်သည်။ စီမံချက်ကို ကိုင်တွယ်နေသည့် စွမ်းအင်ဝန်ကြီးဌာနအနေဖြင့် သင်္ဘောများ ဓာတ်ငွေ့ရည်များချရာတွင် လိုအပ်သည့်အနေအထားမျိုးကို ဆိုက်ကပ်နိုင်ရန် ပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီး ဌာနမှ ခွင့်ပြုချက်လိုအပ်ပါသည်။ ဓာတ်အားစက်ရုံရှိသည့် မြေနှင့်ပတ်သက်ပြီး အခွင့်အာဏာရှိသည့် ဒေသအစိုးရထံမှ ထောက်ခံမှုမရှိသည့်အတွက် ခွင့်ပြုချက်ထုတ်ပေးရန် ပို့ဆောင်ရေးဝန်ကြီးက ငြင်းပယ်ချိန် တွင် စီမံချက်မှာ ရပ်ရလုနီးပါးဖြစ်သွားခဲ့ရသည်။ ဒေသအစိုးရက စီမံချက်သည် လက်ရှိရေကြီးမှုအန္တရာယ် လျော့ချရေးလုပ်ဆောင်ချက်ကို အဟန့်အတားဖြစ်စေမည်ဟု ဆိုပါသည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် ဒုသမ္မတ၏ အစည်းအဝေးများအနက် တစ်ခုတွင် အဆင့်နှစ်ဆင့်လုံးမှ အစိုးရများ၏ အဓိကကိုယ်စားလှယ်များကို ဖိတ်ကြား ခဲ့သည်။ အားလုံးစုပေါင်းပြီး ပိုက်လိုင်းနှင့် ရေကြီးမှုအန္တရာယ်လျော့ချရေးစီမံချက်နှစ်ခုစလုံး ဆက်လက် လုပ်ဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပါသည်။ ဒေသအစိုးရ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ပို့ဆောင်ရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ လိုအပ်သည့်ခွင့်ပြုချက်ကို ထုတ်ပေးခဲ့သည်။ ဖြေရှင်းချက်မှာ ရိုးစင်းဟန်ရှိသော်လည်း ဝန်ဆောင်မှု ဌာနအနေဖြင့် အဟန့်အတားဖြစ်စေသည့်အချက်ကို ရှာဖွေဖော်ထုတ်ခြင်း၊ အကြောင်းရင်းကို ဆုံးဖြတ်ခြင်းနှင့် ပြဿနာကို ဖြေရှင်းရန် အဓိကပတ်သက်သူများအားလုံးကို အတူတကွပါဝင်စေသည့် အစည်းအဝေးတစ်ခုအဖြစ်သို့ မှှင့်တင်ပေးခြင်းတို့တွင် တန်ဖိုးကြီးလှသည့် ဝန်ဆောင်မှုတစ်ခုကို ပြုလုပ် ပေးခဲ့ကြပါသည်။

ပြည်သူများနှင့် စေ့စပ်ညှိနှိုင်းခြင်း

UKP4 ဖြစ်တည်လာသည့်အစောပိုင်းကာလအတွင်း အဖွဲ့၏ဝန်ထမ်းအနည်းစုက ရာချီသည့် ဝန်ကြီးဌာန စီမံချက်များကို လူကိုယ်တိုင်မသွားရောက်ဘဲ အလုပ်ပြီးမြောက်နိုင်မည့်မဟုတ်ဆိုသည်ကို နားလည် လက်ခံခဲ့ကြသည်။ “ကျနော်တို့မှာလူနည်းနည်းဘဲရှိတာ။ နည်းပညာနဲ့တီထွင်ကြံဆမှုတွေအပေါ် အားမကိုးခဲ့ရင် ထောင့်စေ့နိုင်မှာမဟုတ်ပါဘူး” ဟု ဌာန၏လက်ထောက်တစ်ဦးဖြစ်သည့် ဆမာဓိ Samadhi ကပြောကြားခဲ့ သည်။

ဆမာဓိ (Samadhi) ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဖြစ်သည့် ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ နည်းပညာအကြီးအကဲ လက်ထောက် အဂ္ဂန် ဟာဒ်ယိုနို (Agung Hardjono) က ၂၀၀၉ခုနှစ်တွင် ဌာန၌ဝင်ရောက်လုပ်ကိုင်ပြီး မကြာမီတွင် “တိုင်တန်းမှုတစ်ခုရှိခဲ့လျှင် နိုင်ငံတဝှမ်းလုံးက လူများကို တခုခု ကူညီပေးဖို့ ကျနော်တို့ ဘယ်လိုချိတ်ဆက်နိုင်မလဲလို့ ဆွေးနွေးတာနဲ့ စခဲ့တယ်” ဟု သူကပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ဌာနမှ ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲ နေသည့် စီမံချက် တစ်ခုချင်းစီကို ထင်မြင်ဝေဖန်ချက်တောင်းဆိုရန် ခက်ခဲနိုင်သော်ငြားလည်း ပြည်သူ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းများ သို့မဟုတ် အခြားစီမံချက်များနှင့် ပတ်သက်သည့် တိုးတက်မှုများကို ပြည်သူ လူထုထံမှထင်မြင်သုံးသပ်ချက်ပေးရန် တိုင်တန်းမှု/ဝေဖန်မှု စနစ်တစ်ခုကို မျှော်လင့်သည်မှာ ကျိုးကြောင်း ဆီလျော်မှုရှိပါသည်။

နိုင်ငံအနေဖြင့် စိန်ခေါ်မှုရှိသည့် ပထဝီဝင်အနေအထားမျိုးရှိသော်လည်း လက်ကိုင်ဖုန်း၏ လွှမ်းခြုံမှု ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ရှိသည့် အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် ထိုသို့သောတုံ့ပြန်မှုကို မည်သို့ဆက်သွယ်မည် ဆိုသည့်

မေးခွန်းကို လွယ်ကူစွာဖြေဆိုခဲ့ ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံတွင် လက်ကိုင်ဖုန်းအသုံးပြုသည့် အရေအတွက်မှာ ၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် လူသိပေမယ့် တွင် ၃ ဦးသာ ရှိပြီး (မက္ကစီကိုတွင် ၂၄ ဦးနှင့် အမေရိကန်တွင် ၄၅ ဦးနှင့် နှိုင်းယှဉ်လျှင်) လက်ကိုင်ဖုန်းပိုင်ဆိုင်မှုမှာ မကြာမီ ကာလအတွင်းတွင် တရှိန်တိုးတက်လာခဲ့ပြီး ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လူသိပေမယ့် ဦးတွင် ၉၈ဦးဝယ်ယူအသုံးပြုလာခဲ့ သည်။ နေရာအများအပြားတွင်လည်း ရွှေ့ လျားဘရော့ဒ်ဘန် မှတစ်ဆင့် အင်တာနက်ရရှိနိုင်လာခဲ့သည်။ (၂၀၁၂ ခုနှစ်တွင် ပဲရစ်အခြေစိုက်သုတေသနကုမ္ပဏီ SemioCast က ဂျာကာတာသည် ဆက်သွယ်ချိတ်ဆက်မှု အတိုင်းအတာအပေါ်အခြေခံ၍ ကမ္ဘာပေါ်တွင် တွင်တာ (Twitter) အသုံးပြုဆုံးမြို့တော်ဟု အမည်ပေးခဲ့သည်။)

၂၀၁၁ ခုနှစ် နိုဝင်ဘာလတွင် ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် အင်ဒိုနီးရှားဘာသာစကားဖြင့် လာပေါ် (Lapor) "အစီရင်ခံ ရန်" ဆိုသည့်အဓိပ္ပါယ်ရသည့် ပြည်သူများပူးပေါင်းပါဝင်မှုနှင့် သတင်းအချက်အလက်စနစ်သစ်ကို စတင်ခဲ့ပါသည်။ ဤတိုင်တန်းမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသည့်စနစ်က အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံရှိ မည်သည့်နေရာတွင် မဆို လက်ကိုင်ဖုန်းအသုံးပြုသူများကို သတင်းအချက်အလက်များကို ပို့ရန်နှင့် လျစ်လျူရှုထားသည့် အခြေခံ ဆောက်အံ့စီမံချက်များမှ ဆရာ/ဆရာမများဥပဒေချိုးဖောက်မှု နှင့် ဒေသအတွင်းရှိ ရဲများ၏ နှိပ်စက် ဖိအားပေးမှုကို စွပ်စွဲချက်များ အထိ အကြောင်းအရာမျိုးစုံအပေါ် ဝေဖန်မှုများကို ရေးသားနိုင်စေခဲ့သည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနရှိ လာပေါ် (Lapor) ကို ကြပ်မတ်လုပ်ဆောင်နေသည့် အမ်ရီ ပရီယာဒီ (Amri Priyadi) က စနစ်ကို နည်းလမ်းအမျိုးမျိုးဖြင့် ဆက်သွယ်အသုံးပြုနိုင်စေရန် ဒီဇိုင်းရေးဆွဲခဲ့သည်ဟု ဆိုပါသည်။ "မြို့ ပြဒေသတွေမှာ ဘလက်ခ်ဘယ်ရီနှင့် အန်ဒရိုက်အပ်ပလီကေးရှင်းတွေရှိတယ်။ ကျေးလက်ဒေသတွေမှာ အထူးသဖြင့် လူတိုင်း နီးပါးက SMS [စာများရေးသားရန် စာတိုရေးသားသည့်စနစ်]သုံးကြတယ်"ဟု သူက ပြောခဲ့သည်။ စနစ်သည် သတင်းအချက်အလက် အားကောင်းသည့် အရင်းအမြစ်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်နိုင်သော် ငြားလည်း တဆင့်ပြော စကား၊ ကောလဟာလများနှင့် ရှင်းလင်းမှုမရှိခြင်းတို့နှင့် ရောထွေးပြီး မှန်ကန်သည့် တိုင်တန်းမှုများပါဝင်ခဲ့လျှင် ပြည့်စုံမှုမရှိတော့ချေ။ "w ငါးလုံးနှင့် h တစ်လုံး" (ဘယ်သူလဲ။ ဘာလဲ။ ဘယ်အချိန်လဲ။ ဘယ်နေရာမှာလဲ။ ဘာကြောင့်လဲနှင့် ဘယ်လိုလဲ) တို့ဖြင့် တိုင်တန်းမှုတိုင်းကို စစ်ဆေးသည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည့် ပရီယာဒီ (Priyadi)ပေါ်သို့ ယင်းတို့ကို ခွဲခြားသည့်အလုပ်သည် ပုံကျခဲ့သည်။ "တိုင်တန်းမှု အများစုမှာ ဒေါသစိတ်နှင့် ပွင့်ထွက်လာခြင်း" သာဖြစ်သည်ဟု ပရီယာဒီ (Priyadi) ကပြောကြားခဲ့ပါသည်။ "ပြီးပြည့်စုံသည့် သတင်း အချက်အလက်များမရရှိခဲ့ချေ။ ရုပ်မြင်သံကြားတွင် တစ်ခုခုမြင်တာနဲ့ တိုင်တန်းကြ တော့တာဘဲ" ပရီယာဒီ (Priyadi) က သူ့အနေဖြင့် သီးခြား နှင့် သက်သေပြနိုင်သည့် အချက်အလက်များ ပါဝင်သည့် တိုင်တန်းမှုများ မှန်ကန်မှုမရှိမရှိ ကို ဆန်းစစ်ပြီး အခြားတိုင်ကြားမှုများကို ထိန်းသိမ်းခဲ့ကြသည်။ မှန်ကန်ကြောင်းတွေ့ရှိရသည့် တိုင်တန်းမှုကို လူအများ ကြည့်နိုင်ရန် လာပေါ်ဝက်ဘ်ဆိုဒ်တွင် ဖော်ပြပြီး တချိန်တည်းတွင်ပင် ပြဿနာကိုကိုင်တွယ်ရန် အကောင်းဆုံး အနေအထားတွင်ရှိသည့် ဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် အေဂျင်စီတို့သို့ တိုင်တန်းမှုကို ပေးပို့ခဲ့သည်။

စနစ်က ဝန်ကြီးဌာန၏ တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်မှုများကို ဆက်လက်ကြည့်ရှုစစ်ဆေးလျက် တိုင်တန်းမှုနှင့် ပတ်သက်ပြီး လက်ရှိအခြေအနေဖြစ်သည့် တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်ပြီး၊ တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်မှု မပြုလုပ်ရသေး သို့မဟုတ် အမှုတွဲကို ပိတ်သိမ်းလိုက်ပြီစသဖြင့် အလိုအလျောက်ပြန်ပို့ပေးသည်။ တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင်ပြီး ဆိုသည်မှာ တိုင်တန်းမှုကို ဝန်ကြီးဌာနမှ ရရှိကြောင်း အသိအမှတ်ပြုပြီးဆိုသည့်အဓိပ္ပါယ် နှင့်/သို့မဟုတ် တိုင်တန်းမှုကို ကိုင်တွယ်၍ အရေးယူလုပ်ဆောင်ပေးပြီး ဆိုသည့်အဓိပ္ပါယ်ပင်ဖြစ်သည်။ တိုင်တန်းသူအနေဖြင့် နောက်ဆုံးအခြေအနေကို လက်ခံရရှိသည့်အချိန်မှ SMS နှင့် တုန့်ပြန်ရန် သို့မဟုတ် လာပေါ် ဝက်ဘ်ဆိုဒ်မှ

တဆင့် တိုင်တန်းမှုကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းပေးပြီးဖြစ်ကြောင်း အတည်ပြုပြောကြားခြင်း သို့မဟုတ် ထပ်၍ လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်သည်ကို အချက်ပြရန် ၁၀ ရက်အချိန်ရပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် ၁၀ရက်အတွင်းတွင် တိုင်တန်းသူထံမှ ပြန်ကြားမှုမရခဲ့လျှင် စနစ်က အမှုကို အလိုအလျောက်ပိတ်မည်ဖြစ်သည်။ အချို့ ကိစ္စများတွင် တိုင်တန်းမှုသည် အရေးကြီးသည့်ကိစ္စဖြစ်ပါက တိုင်ကြားသူထံမှ တုန့်ပြန်မှုမရဘဲ ၁၀ရက်သတ်မှတ်ချိန်သို့ ကပ်လာခဲ့လျှင် ပရိယာဒီ (Priyadi) အနေဖြင့် မေးခွန်းထုတ်ထားသည့် ဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် အေဂျင်စီကို မေးမြန်းဖြေရှင်းရန် ဌာနအတွက် အချိန်ပိုခွင့်ပြုရန် နာရီကို ခဏဆိုင်းငံ့ထားနိုင်ပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် တိုင်တန်းမှုများ၏ ၈၀% ခန့်မျှသည် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ အရေးယူဆောင်ရွက်မှု အစီအစဉ်များနှင့် မပတ်သက်လျှင်၊ စနစ်သည် နိုင်ငံ၏နေရာအနှံ့အပြားတွင် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ စိန်ခေါ်မှုများ နှင့်ပတ်သက်၍ အစိုးရကို သတိပေးသော အသုံးဝင်သည့်နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ်လည်း စနစ်ကလုပ်ဆောင်ပေးပါသည်။ ဥပမာ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် လာပေါ် (Lapor) သည် အာချေးပြည်နယ်တွင် ပျက်စီးနေသည့် တံတားတစ်ခု နှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်တန်းမှုကို မှတ်တမ်းတင်ခဲ့သည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာနက အာချေးရှိ ဒေသန္တရအစိုးရရုံးသို့ တိုင်တန်းမှုကို ဆက်လက်ပေးပို့ခဲ့သည်။ ဌာနမှ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့က ပျက်စီးနေသည်မှာ မှန်ကန်မှုရှိမရှိကို စစ်ဆေးရန် သွားရောက်ကြည့်ရှုခဲ့သည်။ ဂျာကာတာရှိ ရုံးသို့ ကွင်းဆင်းကြည့်ခဲ့သည့်အဖွဲ့က တိုင်တန်းမှုမှာ မှန်ကန်ကြောင်း သတင်းပို့ခဲ့သည်။ ဌာနက ဖွဲ့စည်းပုံပြန်လည်တည်ဆောက်မှုကို ဦးစားပေးလုပ်ဆောင်ရန် ပြင်ဆင်မှုများပြုလုပ် ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသည့် အင်ဒိုနီးရှား၏ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုဖြေလျှော့ထား သောအစိုးရဖွဲ့စည်းပုံအောက်မှ ဒေသန္တရအစိုးရအား တရားဝင်စာပေးပို့ခဲ့ပါသည်။ အပြန်အလှန်အနေဖြင့် ဒေသန္တရအစိုးရက ဒေသန္တရအစိုးရကောင်စီနှင့် တိုင်ပင်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၂ခုနှစ်ဘတ်ဂျက်တွင် ပြင်ဆင်မှုအတွက် ရံပုံငွေကို ထည့်သွင်းခဲ့သည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာနအဖွဲ့ဝင်တစ်ဦး ဖြစ်သည့် Agung Wicaksono က ၂၀၁၂ခုနှစ် ဒီဇင်ဘာလတွင် ဆောက်လုပ်မှုပြီးစီးခဲ့ကြောင်း ပြောပြခဲ့သည်။

ထို့အပြင်ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံးက ဝန်ဆောင်မှုဌာနက ပေးပို့သည့် တိုင်ကြားစာများကို အရေးယူလုပ်ဆောင်ရန် သဘောမတူခဲ့ကြချေ။ အကျိုးဆက်အနေဖြင့် ဌာနအနေဖြင့် ဤလုပ်ငန်းကို အများပြည်သူ သိရှိစေရန် အချိန်နှင့်အားထုတ်မှုများစွာ ပြုလုပ်ရန် ဝန်လေးခဲ့သည်။ "ဒါကို သိပ်ပြီးတွန်းအားမပေးချင်သေးဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင် ဝန်ကြီးဌာနတွေက လက်ရှိပေးနေတဲ့ ဝန်ဆောင်မှုအရည်အသွေးတွေအပေါ်မှာ လူတွေကို စိတ်မပျက်စေချင်လို့ပါဘဲ" ဟူ၍ Priyadi ကပြောကြားခဲ့သည်။

တာဝန်ဝတ္တရားအသစ်များကို လက်ခံခြင်း

အချိန်ကြာလာသည်နှင့်အမျှ ဌာန၏ တာဝန်ဝတ္တရားများ၏ နယ်ပယ်မှာ ကျယ်ပြန့်လာခဲ့သည်။ ကွန်တိုရိုအနေ ဖြင့် နောက်ထပ်လုပ်ဆောင်ရမည့်လုပ်ငန်းများကို ကိုင်တွယ်ရန် လက်ထောက်အသစ် နှစ်ဦးကို ထပ်မံငှားရမ်း ခဲ့သည်။

၂၀၁၀ခုနှစ် စက်တင်ဘာလတွင် ယူဒိုရိုနိုသည် သစ်တောပြုန်းတီးမှု၊ သစ်တောများလျော့နည်းလာမှုနှင့် ဓာတ် ငွေစသည်များထုတ်လွှတ်ခြင်းများကို လျော့ချခြင်းက ဖန်လုံအိမ်ဓာတ်ငွေများ လျော့ချရန် နိုင်ငံအနေဖြင့် ကြိုးပမ်းမှုကို ကြပ်မတ်လုပ်ဆောင်မည့် အထူးလုပ်ငန်းအဖွဲ့တစ်ခုကို တည်ထောင်ရန် ဒီကရီတစ်ခုကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့သည်။ ကွန်တိုရိုကို အထူးလုပ်ငန်းအဖွဲ့၏ ခေါင်းဆောင်အဖြစ် ခန့်အပ်ခဲ့သည်။ အခြားအဖွဲ့ဝင်များတွင် ပရဆက်တို (Prasetyo) နှင့် ဆမာဓိ (Samadhi) ကဲ့သို့သော ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အကြီးအကဲများလည်း ပါဝင်

ပါသည်။ နော်ဝေးအစိုးရက အမေရိကန် ဒေါ်လာ တစ်ဘီလျှင်ကျပ်ရန် ကတိပြုခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းအဖွဲ့သည် ရေးဆွဲတော့မည့် အမျိုးသားကာဗွန်ဓာတ်ငွေ့ လျော့ချရေး မဟာဗျူဟာတစ်ခုအပေါ် အခြေခံ၍ ပြည်နယ်များ အနေဖြင့် ဒေသဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာများချမှတ်ရန် ပံ့ပိုးကူညီခြင်းကဲ့သို့သော သီးခြားတာဝန်ဝတ္တရားတစ်ခုစီ ရှိကြသည့် လုပ်ငန်းအုပ်စု ၁၀ဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်း၍ ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုပါသည်။ ဇွန်လ ၂၀၁၂ခုနှစ်တွင် အထူး လုပ်ငန်းအဖွဲ့က လုပ်ငန်းကို လမ်းညွှန်ရန် အမျိုးသားမဟာဗျူဟာတစ်ခုကို ချမှတ်ပြီး ယင်းက လုပ်ငန်း အကောင်အထည် ဖော် မှုကို စတင်ရန် ၂၀၁၄ခုနှစ်ကို သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းမစတင်မီ အထူး လုပ်ငန်း အဖွဲ့နှင့် ယင်း၏လုပ်ငန်းအုပ်စုများက ဥတုရာသီပြောင်းလဲမှု အေဂျင်စီ၊ ရံပုံငွေအဖွဲ့နှင့် တိုင်းတာရေး၊ အစီရင်ခံမှုနှင့် စစ်ဆေးရေးအဖွဲ့တစ်ခု စသဖြင့် အဖွဲ့ သုံးဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခြင်းကို ကြပ်မတ်ကြည့်ရှုရပါသည်။ ဆောက်လုပ်ရေးလုပ်ငန်းရှင်များထံမှ မြေငှားခများကို ဒေါ်လာဘီလျှံနှင့်ချီပြီးရရှိနေပြီး သစ်တောမြေ များကို ထိန်းသိမ်းရန် အားထုတ်မှုများကို အနှောင့်အယှက်ပြုရန်အတွက် ခိုင်လုံသည့် အကြောင်းပြချက်ရှိသည့် သစ်တောဝန်ကြီးဌာန၏ ပြင်းထန်စွာဆန့်ကျင်မှုအပါအဝင် အခက်အခဲများစွာမှာ ဆက်လက်ရှိနေခဲ့သည်။

UKP4 သည် ထောင်စုနှစ်ဖွံ့ဖြိုးရေး ရည်မှန်းချက်များအဖြစ် လူသိများသည့် တိုင်းတာနိုင်သည့် ဖွံ့ဖြိုးရေး လျာထားချက်များကို ရောက်ရှိရမည့် နောက်ဆုံးကာလ ၂၀၁၅ခုနှစ်အလွန် ကမ္ဘာ့ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစီအစဉ်ကို လမ်းညွှန်ပေးမည့် မူဘောင်တစ်ခုဖန်တီးရန် အတွက် ကုလသမဂ္ဂ ကို အကြံပေးသည် ကမ္ဘာ့ကုလသမဂ္ဂ၏ အဖွဲ့တွင် ပူးတွဲဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဖြင့် သမ္မတ၏ လုပ်ငန်း တာဝန်ကိုလည်း ပံ့ပိုးပေးပါသည်။ အခြားစီမံချက်များမှာ ကွန်တိုရိုးအဖွဲ့တွင် သမ္မတ၏ယုံကြည်မှုရရှိသည့် လက္ခဏာများရှိသည့် စီမံချက်များဖြစ်သည်။

အခက်အခဲ အဟန့်အတားများကို ဖြတ်ကျော်ခြင်း

ထိုအချိန်က ဖြစ်ပျက်နေသည့် ပြိုင်ဆိုင်မှုများနှင့် ညွှန်ပေါင်းနိုင်ငံရေးတွင် ကွန်တိုရိုး၏ လုပ်ငန်း အကဲ ဖြတ်မှု နှင့် အမှတ်ပေးသည့် စနစ်က အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းတွင် ပြိုင်ဆိုင်မှုများကို ပိုဆိုးရွားစေခဲ့သည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ် ဇူလိုင်လ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးအပြီး သတင်းစာရှင်းလင်းပွဲတစ်ခုတွင် ကွန်တိုရိုးက ဝန်ကြီးဌာနများ၏ လေးပုံ တစ်ပုံ သည် ဦးစားပေးစီမံကိန်းများကို လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသည့်အတွက် အနီရောင် အမှတ်အသားများ ရရှိခဲ့သည်ဟု အစီရင်ခံခဲ့ပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံးမှ လုပ်ကိုင်နေသည့် လုပ်ငန်းအစီအစဉ် ၃၆၉ ခုအနက် ၁၅% မှာ အပြာအမှတ်အသား၊ ၆၃%မှာ အစိမ်းရောင်အမှတ်အသား၊ ၄ %မှာ အဝါရောင်အမှတ်အသားနှင့် ၁၃% မှာ အနီရောင်အမှတ်အသားရရှိခဲ့ပြီး ကွန်တိုရိုး၏အစီရင်ခံစာတွင် အားလုံးပေါင်းပါက ၉၅% ဖြစ်ပြီး ၁၀၀% မဟုတ်ချေ။ တုန့်ပြန်သည့်အနေဖြင့် အချို့ ဝန်ကြီးများက သမ္မတအား အမှတ်နည်းလွန်းလှသည့် ဝန်ကြီးဌာနများမှ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ - အထူးသဖြင့် ထိုလုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များသည် အတိုက်အခံပါတီများမှသူများကို ခန့်ထားခြင်းမျိုးဖြစ်ပါက အလုပ်ထုတ်ပစ်ရန် တောင်းဆိုခဲ့ကြသည်။

သတင်းစာများက နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာအတင်းအဓမ္မများဖြင့် ရေးသားထိုးနှက်ခဲ့ကြသည်။ ဂျကာတာပိုင်က ဂိုကာ ပါတီခေါင်းဆောင်များက အလုပ်ကောင်းစွာမလုပ်သည့် ဝန်ကြီးများကို လဲပေးရန် သမ္မတကို တွန်းအားပေးခဲ့သည်ဟု ရေးသားခဲ့သည်။ အခြားပါတီများက ဂိုကာကို ယင်းကိစ္စကို သီးခြားထားရှိရန် ပြောကြားခဲ့သည်။

သမ္မတ၏ ပါတီဝင်တစ်ဦးဖြစ်သည့် လွှတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌ မာဇူကီ အလီ (Marzuki Alie) က ဌာနသည် တိုးတက်မှု ကို တိုင်းတာချိန်မှာ စောလွန်းလှသည်ဟု ငြီးငြူဝေဖန်ခဲ့သည်။ ကွန်တိုရိုး၏ သတင်းစာရှင်းလင်း

ပွဲအား ရည်ညွှန်းလျက် နှစ်တဝက်တာကာလသည် ဝန်ကြီးများအား သူတို့ကိုသူတို့ သက်သေပြရန် လုံလောက်သည့် ကာလမဖြစ်နိုင်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။^၆ ဒုလ္လတ်တော်ဥက္ကဋ္ဌတစ်ဦးဖြစ်သည့် PAN (အမျိုးသားလုပ်ပိုင်ခွင့် အာဏာပါတီ/the National Mandate Party) ၏ အထွေထွေအတွင်းရေးမှူးက ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အမှတ်အသားများကို မှန်/မ မှန်ကို စစ်ဆေးရန် တောင်းဆိုခဲ့သည်။ သူက အကဲဖြတ်သုံးသပ်ချက်များကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများတွင် ဆွေးနွေးမည့်အစား “ထိပ်တန်းလျှို့ဝှက်” ဖြစ်သင့်သည်ဟု အကြံပြုခဲ့သည်။

အစိုးရအဖွဲ့အပြောင်းအလဲအတွက် တောင်းဆိုခဲ့သည့် ဂိုကာ၏ ဒုဥက္ကဋ္ဌ ပရီယို ဘူဒီ ဆန်တိုစို (Priyo Budi Santoso)သည် နောက်ပိုင်းတွင် သူ၏ ကြေညာချက်ကို ရုတ်သိမ်းခဲ့သည်။ သို့ရာတွင် ဤဖြစ်စဉ်က ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏အစီရင်ခံစာများက အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းရှိ ရင်းနှီးခင်မင်သည့်ဆက်ဆံရေးများကို ဖျက်ဆီးပြီး သမ္မတ၏ညွှန်ပေါင်းအဖွဲ့ကို အန္တရာယ်ပေးနိုင်သည့်အလားအလာရှိနေသည့်အချက်မှာ ရှင်းနေပါသည်။ ဤဖြစ်စဉ်ကို တုံ့ပြန်သည့်အနေဖြင့် ယူဒိုရိုနိုသည် ကွန်တိုရိုကို သူ့ဌာန၏ တိုးတက်မှုမှတ်တမ်းရလဒ်များကို အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများ သို့မဟုတ် ပြည်သူလူထုရှေ့တွင် တင်ပြမည့်အစား သူ့ကိုသီးသန့်တင်ပြရန် ညွှန်ကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက်ယူဒိုရိုနိုက ဝန်ကြီးတစ်ဦးချင်းနှင့် အကျိုးရလဒ်ကောင်းများရရှိစေရန် မည်သို့ လုပ်ဆောင်မည်ကို ဆုံးဖြတ်လိမ့်မည်။ သို့သော် ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် အခန်းအောင်းမနေဘဲ အစိုးရအဖွဲ့ဝင် တစ်ဦးအနေဖြင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းအဝေးများကို ဆက်လက်တက်ရောက်ခဲ့လိမ့်မည်။

အကျိုးရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ခြင်း

သမ္မတစနစ်တွင်ဖြစ်စေ၊ ပါလီမန်စနစ်တွင်ဖြစ်စေ ညွှန်ပေါင်းအစိုးရအနေဖြင့် မဟာဗျူဟာကျသည့် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းများအပေါ် အာရုံစိုက်ရန် ပို၍ခက်ခဲတတ်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ဝန်ကြီးများသည် ချမှတ်ထားသော ပန်းတိုင်များအပေါ်တွင်ထက် ပါတီများ၏ အကျိုးစီးပွားများကို ပို၍ဂရုစိုက်တတ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၃ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် အင်ဒိုနီးရှား၏ ဝန်ဆောင်မှုဌာနသည် သမ္မတ၏ကတိကဝတ်များကို အာရုံစိုက်ခြင်းတွင် အကူအညီပေးမည်လား၊ ပို၍ကျယ်ပြန့်သည့် နိုင်ငံ၏ဖွံ့ဖြိုးရေးလုပ်ငန်းအစီအစဉ်များတွင် အမျိုးသားရည်မှန်းချက်များကို ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်သွားမည်လားဆိုသည့် မေးခွန်းပင်ဖြစ်သည်။ ကွန်တိုရိုက သမ္မတအနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာန၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အစီရင်ခံစာများကို အသုံးပြုသည်ဟု ကွန်တိုရိုကဆိုပါသည်။ သို့သော်အစီရင်ခံစာများမှာ လျှို့ဝှက်ထားရှိသောကြောင့် ပြည်သူလူထု အနေဖြင့် ဝန်ကြီးဌာနများကို သူတို့၏လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များ၏ ပိုပြီးမြင့်မားသည့်အပိုင်းကို စတင်ဖြည့်ဆည်းပြီလားဆိုသည်ကို အကဲဖြတ်ရန် ခက်ခဲခဲ့ပါသည်။

ဌာနအနေဖြင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာအကန့်အသတ်ရှိသော်လည်း သမ္မတနှင့်ဝန်ကြီးများအားလုံးအတွက် အသုံးဝင်သည့် ပံ့ပိုးကူညီမှုမျိုးကို ပေးခဲ့ကြပါသည်။ နှစ်တိုင်းပန်းတိုင်များ၏ အရေအတွက်ကို လျော့ချရာတွင် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ လုပ်ငန်းစဉ်ဦးစားပေးရွေးချယ်မှုနှင့်ပတ်သက်ပြီး အပြည့်အဝမအောင်မြင်ခဲ့သော်ငြားလည်း ဆွေးနွေးသည့်ပုံစံကို ကျင့်သုံးခဲ့သည်။ ထိရောက်သည့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ရေးဆွဲပြင်ဆင်ခြင်းနှင့်ပတ်သက်ပြီး ညွှန်ကြားရေးမှူးများကို လမ်းညွှန်ထိန်းကျောင်းလေ့ကျင့်ပေးခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများလုပ်ဆောင်နေပုံအပေါ် ပုံမှန်သတင်းအချက်အလက်ကို သမ္မတထံပေးပို့သည်။ ယင်းနယ်ပယ်များတွင် ဌာနအသစ်၏ ထိရောက်မှုမှာ ယင်း၏ကိုယ်ပိုင်စီမံခန့်ခွဲမှု အလေ့အကျင့်များ၏ လုပ်ငန်းနယ်ပယ်အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုဖြစ်ပြီး အထူးသဖြင့် တစ်ဦး နှင့်တစ်ဦးပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ နှင့် အဖွဲ့အစည်းများအချင်းချင်း ဆက်ဆံရေးများ၊ ယင်း၏ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ အလေ့အကျင့်များ၏ လုပ်ဆောင်ချက် အစိတ်အပိုင်းပင်ဖြစ်သည်။

ဌာန၏နောက်ကွယ်မှလူများသည် နေရာမျိုးစုံမှ ချီးမွမ်းခံရသော်လည်း၊ (ပရာမဒီနာတက္ကသိုလ်ရှိ ပြည်သူ့ရေးရာသိပ္ပံ၏ ဝိဇယန်တို Wijayanto က "ဝန်ဆောင်မှုဌာနတွင် နိုင်ငံရှိ အကောင်းဆုံးပြည်သူ့ဝန်ထမ်း များ ရှိနေသည်" ဟုဆိုပါသည်။) ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲမှုအစီအစဉ်၏ ပုံစံနှင့်ပတ်သက်၍ ဝေဖန်ခံခဲ့ရသည်များလည်း ရှိခဲ့ပါသည်။ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်များကို ရေးဆွဲမှုနှင့်ပတ်သက်၍ အမျိုးသားစီမံကိန်းအေဂျင်စီမှ ဒုဝန်ကြီး လူကီတာ စယား (Lukita Syah) က UPK4 ၏ လျာထားချက်များသည် တစ်နှစ်အတွင်းအတွက် မြင့်လွန်း စောလွန်းနေခြင်းသော်လည်းကောင်း နောက်ဆုံးပန်းတိုင်တွင်ဖော်ပြထားသည်ထက် အသေးစိတ်ပိုကျလွန်း နေခြင်းသော်လည်းကောင်း လက်တွေ့မကျသည့် သုံးလပတ်လျာထားချက်များကို ချမှတ်လေ့ရှိသည်ဟု ဝေဖန်ပြောဆိုခဲ့သည်။ ယင်းနည်းလမ်းက ဝန်ကြီးဌာနများအား ပန်းတိုင်များကို မပြည့်မီစေသည့်အဖြစ်သို့ ထပ်ခါတလဲလဲရောက်ရှိစေပြီး အပြန်အလှန်အားဖြင့် စိတ်ဓာတ်ကျဆင်းစေပြီး မယုံကြည်မှုများကို ဖြစ်ထွန်းစေ သည်ဟု သူကဆိုခဲ့သည်။ Lukita က "ဝန်ဆောင်မှုဌာနရဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေက ကောင်းပါတယ်။" ဟု ပြောပါ သည်။ "ဒါပေမဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်အခြေအနေတွေကို စဉ်းစားပြီးတော့ လျာထားချက်ကြီးကြီးထားဖို့ ခက်ပါတယ်။ ကျနော်တို့ကြီးကြီးစားစားလုပ်လို့ လုပ်နိုင်တယ်လို့ သိရင်အဆင်ပြေပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကြီးစားပြီးတော့ မလုပ် နိုင်ရင် နောက်ဆုံးပန်းတိုင်ကို ဆက်ထားဖို့ကြီးစားပြီးတော့ လျာထားချက်တွေကို လိုသလိုညှိနှိုင်းဖို့ လိုပါလိမ့်မယ်။" ဟုသူကဆိုပါသည်။

UPK4 အစီရင်ခံစာများနှင့်ပတ်သက်ပြီး သမ္မတအနေဖြင့် တံခါးပိတ်ဆွေးနွေးပြောဆိုခြင်းက အင်ဒို နီးရှား၏ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ်များမှ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများအတွက် ပို၍အာရုံစိုက်မှုရရှိရန် အထောက်အကူ ဖြစ်ခြင်းရှိ မရှိကို အကဲဖြတ်နိုင်ရန်မှာ ခက်ခဲလှပါသည်။ သမ္မတအနေဖြင့် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်မှု စွမ်းရည်နှင့် ပတ်သက်သည့် သတင်းအချက်အလက်များအား သိရှိနေသရွေ့ သီးသန့်ပြောဆိုရစေကာမူ ထိုသူအား အမူ အကျင့်ပြောင်းလဲစေနိုင်မည်ဟု ကွန်တိုရိုက ထင်မြင်သုံးသပ်ခဲ့သည်။ သမ္မတနှင့်ဝန်ကြီးများအကြား ဆွေးနွေးပွဲ များတွင် သူမရှိပါက ဝန်ကြီးဌာနများအနေဖြင့် စီမံချက်များကို လုပ်ဆောင်ရာတွင် ပံ့ပိုးကူညီရန် ခက်ခဲသည်ဟု ကွန်တိုရိုက ပြောကြားပါသည်။ "ကျနော်က ဝန်ကြီးတွေကို သူဘာလမ်းညွှန်သလဲဆိုတာ သိနိုင်တယ်။ ဒါကြောင့် ကျနော် အနေနဲ့ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲနိုင်တာပေါ့။"

အစိုးရ၏အပြင်ဖက်တွင် အချို့ လေ့လာသူများက သမ္မတအနေဖြင့် ဌာန၏အစီရင်ခံမှုကို မည်သို့အသုံးပြု သည်ဆိုသည့်အချက်ကို လူသိရှင်ကြားဖော်ပြသည့် လုပ်ဆောင်ချက်များ မလုပ်ခဲ့သောကြောင့် ဝန်ကြီးများဘက်မှ ပြည်သူများအနေဖြင့် အစီရင်ခံစာများအားလုံးကို ဖတ်ရှုနိုင်သည့်အခြေအနေမျိုးကဲ့သို့ ဝန်ဆောင်မှုဌာနအပေါ် အလေးထားမှုမရှိခဲ့ကြချေ။ ဥပမာ - "အလုပ်ကောင်းကောင်းမလုပ်တဲ့လူတွေကို ပြစ်ဒဏ်မပေးဘူး။ ဒီအချိန်မှာ UKP4 နဲ့ ကွန်တာရို (Kuntoro) တို့ဟာ ဌာနကို စဖွဲ့တုံးကလိုမျိုး ဝန်ကြီးတွေ အတွက် ကြောက်ဖို့ထိတ်လန့်စရာ မကောင်းတော့ဘူး။" ဟုအင်ဒိုနီးရှားတက္ကသိုလ်မှ နာတာလီယာ ဆိုဘက်ဂျို (Natalia Soebagjo) က ပြောပါသည်။

ဝန်ကြီးများကို သမ္မတက လူသိရှင်ကြားပြစ်ဒဏ်ပေးမှု မလုပ်ခြင်းက ဌာန၏နောက်ကွယ်တွင် သမ္မတ အနေဖြင့် အားစိုက်ထုတ်မှု အပြည့်ရှိမရှိဆိုသည့်အချက်ကို ပြင်ပလေ့လာစောင့်ကြည့်သူများအကြား ဆွေးနွေး စရာဖြစ်လာခဲ့သည်။ ယူဒိုရိုနီအနေဖြင့် ကွန်တိုရိုနှင့် ဒုသမ္မတတို့အား အလွန်တန်ဖိုးရှိသည့် မိတ်ဘက်များ အနေဖြင့် ရှုမြင် နိုင်ပါသည်။ သို့သော် လုပ်ငန်းများကို ပိုပြီး ထိရောက်အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်စေမည့် နိုင်ငံရေး အရင်းအနှီး အားကောင်းမှုမျိုးမရှိဘဲ ထိုရာထူးများကို ဖန်တီးခဲ့ခြင်းမျိုးဖြစ်နိုင်ပါသည်။ ဌာနအတွက် သမ္မတ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှု ပို၍ရရှိခဲ့လျှင် အကောင်အထည်ဖော်မှုနှုန်းများ တိုးတက်စေရန် UKP4၏ စွမ်းရည်ကို ပိုပြီး တိုးတက်စေနိုင်မည်ဖြစ် သည်။

အားနည်းချက်များရှိသော်ငြားလည်း ၂၀၁၂ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းတွင် ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အရေးယူ လုပ်ဆောင်မှုများ က အင်ဒိုနီးရှားရှိ ဒေသန္တရအစိုးရများနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ၏ အကျိုးစီးပွားကို ဆွဲဆောင်နိုင် ခဲ့သည်။ ဝန်ဆောင်မှုဌာနအနေဖြင့် သူတို့၏ဒေသန္တရအစိုးရများ နှင့် UKP4 ၏ ပုံစံကိုအတုယူခဲ့သည့် ဝန်ဆောင်မှု ကဲ့သို့သော ဌာနများကို ဖန်တီးခဲ့သည့် PLN (နိုင်ငံပိုင် လျှပ်စစ်ကုမ္ပဏီ) နှင့် AngkasaPura II (လေယာဉ်ကွင်း စီမံခန့်ခွဲမှု ကုမ္ပဏီ) တို့အတွက် မည်သို့အထောက်အကူဖြစ်စေနိုင်မည်ကို လေ့လာရန် ဂျာဗားကျွန်း အရှေ့၊ ဆူမတြား ကျွန်း တောင်ပိုင်းနှင့် ဂျမ်ဘီပြည်နယ်များမှ အရာရှိကြီးများသည် ရုံးသို့ လာ ရောက် လည်ပတ်ခဲ့သည်။

သုံးသပ်ချက်များ

၂၀၁၂ခုနှစ်နှောင်းပိုင်းကာလတွင် ဂျကာတာရှိ သူ၏ရုံးတွင် သမ္မတ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ကြပ်မတ်ကွပ်ကဲရေးနှင့် ကြီးကြပ်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ရေးအတွက် ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ အကြီးအကဲဖြစ်သူ Kuntoro Mangkusubroto က ပြီးမြောက်အောင်မြင်ရန် မျှော်မှန်းခဲ့သည်များ၊ အောင်မြင်နိုင်မည်ဟု လက်တွေ့ ကျကျ သိရှိခဲ့မှုနှင့် အမှန်တကယ် အောင်မြင်မှုတို့အကြား ကွာဟချက်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့သည်။ “ကျနော်က အာချေးတုံးက ကျနော်က နံပါတ်တစ်လေ။” အာချေးနှင့်နီယာ့စ်၏ ပြန်လည်ကယ်ဆယ်ရေးနှင့် တည်ဆောက် ရေးအေဂျင်စီ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးအဖြစ် လုပ်ကိုင်ခဲ့သည့်ကာလကို ရည်ညွှန်းလျက် ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ “ကျနော်က အကောင်အထည်ဖော်လုပ်ဆောင်ခဲ့သူ၊ ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်သူနဲ့ အကဲဖြတ်သူလေ။ အားလုံးက အရမ်းစနစ်တကျရှိခဲ့တယ်။ လုပ်ငန်းလည်ပတ်မှုမှာ ချို့ယွင်းချက်လေးတွေရှိခဲ့ရင် ကျနော်ကချက်ခြင်း ပြင်ဆင်ခဲ့ တယ်။ ဒါဘဲကျနော်စိတ်ထဲရှိခဲ့တာဘဲ။” အစိုးရ၏ ဗဟိုချက်မှာတော့ ထိုကဲ့သို့သော တုန့်ပြန်လုပ်ဆောင် ချက်မျိုးမှာ အောင်မြင်ရန်ခဲယဉ်းလှသည်။

အနည်းငယ်မျှသောဦးစားပေးလုပ်ငန်းများက ဌာနမှ တိုင်းတာသည့်အပေါ် ပိုအာရုံစိုက်နိုင်အောင် လုပ်နိုင်ကောင်း လုပ်နိုင်ခဲ့ပါလိမ့်မည်။ ကွန်တိုရိုက ဦးစားပေးမှုများနှင့် သူတို့မှ ထွက်ပေါ်လာသည့် လုပ်ငန်း အစီအစဉ်များ၏အရေအတွက်ကို ကန့်သတ်ခြင်းဖြင့် ဌာန၏အလုပ်ကိုပို၍လွယ်ကူစေခဲ့နိုင်လိမ့်မည်ဟု ပြောကြားခဲ့သည်။ “သို့သော် ခင်ဗျားအနေနဲ့ [ပိုနည်းတဲ့ လုပ်ငန်းအစီအစဉ်] တွေရနိုင်ဖို့ လမ်းမရှိဘူး။ ၂၀၀၉တုန်းက ကျနော်က သမ္မတကို အမျိုးသားဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်တွေကို ၁၃ခု ကနေ ၅ ခုလောက် လျော့ချ ပေးဖို့ပြောတာ သူ့မှာ တော်တော်အခက်အခဲရှိခဲ့တယ်။ ဒါနဲ့ သူလဲ ၁၁ ခုမှာ တန့်နေတော့တယ်။ နောက်တော့ ၁၁ ခုကနေ ကျနော်တို့ ၃ ခုထပ်ထည့်ခဲ့သေးတယ်။” ကျွန်းပေါင်းများစွာ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုးစုများနှင့် ဘာသာစကားအမျိုးမျိုးတို့ဖြင့် နိုင်ငံ၏ကွဲပြားခြားနားလွန်းလှသည့်အခြေအနေက အရေးကြီးဆုံးလုပ်ငန်း ဆောင်တာများမှတစ်ပါး အားလုံးကို ဦးစားပေးရန် ခက်ခဲစေခဲ့သည်ဟု သူကပြောကြားခဲ့သည်။ “ဦးစားပေး လုပ်ငန်းလို့ဆိုရင် အားလုံးကို စိတ်ချမ်းသာအောင်လုပ်ရတယ်။ လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ တခြား အပိုင်းတွေကို ဖယ် ထုတ်ထားတဲ့ ဦးစားပေးမျိုးရှိခဲ့ရင် ခင်ဗျားပြဿနာဖြစ်ပြီဘဲ။”ဟုပြောပြခဲ့သည်။

စိန်ခေါ်မှုများနှင့် အချို့ စိတ်ပျက်စရာများရှိသော်လည်း ကွန်တိုရိုအနေဖြင့် သူစုစည်းခဲ့သည့် အဖွဲ့အပေါ် ကျေနပ်အားရခဲ့သည်။ အမှန်တွင် ကွန်တိုရိုကို အကြီးအကဲအဖြစ် ယူဒိုရိုနို၏ရွေးချယ်ခဲ့မှု အပါအဝင် အဖွဲ့တွင်ပါရှိသူများ၏ အရည်အသွေးမှာ ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ တန်ဖိုးအရှိဆုံးအရာများ ဖြစ်ကောင်းဖြစ်ခဲ့ ပါလိမ့်မည်။ “ဂုဏ်သိက္ခာနဲ့ လေးစားစရာကောင်းတဲ့ လူတွေနဲ့ ဌာနကို အားဖြည့်ခဲ့တယ်။” ဟု ဌာန၏ တွဲဖက် ညွှန်ကြားရေးမှူးဂျော်ဒန်ဟူစ်စ် (Jourdan Hussein)ကပြောကြားခဲ့သည်။ “ဒါက ဌာနရဲ့ အခန်းကဏ္ဍတွေကို

လုပ်ဆောင်တဲ့နေရာမှာ ယုံကြည် မှုနဲ့ အကျိုးဖြစ်ထွန်းစေမှုကိုတည်ဆောက်ပေးခဲ့တယ်။ ဒေါက်တာ ကွန်ရိုတို မရှိခဲ့ရင် ဒီဌာနက အောင်မြင်ခဲ့ မှာ မဟုတ်ဘူး။”ဟုပြောကြားခဲ့သည်။

ဝန်ဆောင်မှုဌာန၏ လက်ထောက်တစ်ဦး ဖြစ်သူ ဟီရူ ပရက်ဆက်ယို (Heru Prasetyo) ၏ မှတ်ချက်က ဟူစီနီ၏ မှတ်ချက်များကို ပဲ့တင်ထပ်စေခဲ့သည်။ “တချိန်တည်းမှာ ခင်ဗျားအနေနဲ့ ရဲရင့်ရင့်နဲ့ နိမ့်ချဆက်ဆံတတ်ဖို့လိုပါတယ်။ ဘာချီးမွမ်းတာမျိုးမရတာ - ‘တော်လိုက်တာ’လို့ သမ္မတက ပြောတာမျိုးတောင် မရတဲ့ အခြေအနေမျိုးလဲ တွေ့နိုင်တယ်။ ဒါမျိုးအတွက် ခင်ဗျားအဆင်သင့်ဖြစ်နေရမယ်။ တနည်းပြောရရင် ခင်ဗျားအနေနဲ့ ရဲရင့်ဖို့လိုတယ်။ သမ္မတအနေနဲ့ တွေးလာအောင် တွန်းအားပေးရတယ်။ သူမသိတာတစ်ခုကို ပြောနေဖို့ မလိုဘူး။ ဒါပေမဲ့ သူပုံမှန်လုပ်နိုင်တယ်လို့မြင်နေတာထက် ပိုပြီးလုပ်ဖို့ တွေးလာအောင် ပြောဆို တတ်ရမယ်။ ” ဒီကဏ္ဍနှစ်ခုစလုံးကို ထိန်းညှိပေးခြင်းသည် ကြိုးတန်းပေါ်မှဝေါ်လန်ဒါ ကဲ့သို့ အခက်အခဲမရှိဘဲ မိမိသွားလိုသည့်မျှော်မှန်းချက်ပန်းတိုင်အား အာရုံစိုက်ရန်အတွက် လိုအပ်ပါသည်။

^၁ Ian Bremmer, “Yudhoyono plays politics, takes eyes off reform,” *Foreign Policy*, 2 November 2011, http://eurasia.foreignpolicy.com/posts/2011/11/02/yudhoyono_plays_politics_takes_eyes_off_reform

^၂ World Bank World Development Indicators, “Mobile Cellular Subscriptions (per 100 people),” <http://data.worldbank.org/indicator/IT.CEL.SETS.P2>, accessed 20 March 2013.

^၃ David Fogarty, “Special Report: How Indonesia Hurts Its Climate Change Project,” Reuters. 16 August 2011, <http://www.reuters.com/article/2011/08/16/us-indonesia-carbonidUSTRE77F0IK20110816>.

^၄ Erwida Maulia, “Ministers get red marks for missing targets,” *Jakarta Post*, 9 July 2010, <http://www.thejakartapost.com/news/2010/07/09/ministers-get-red-marks-missing-targets.html>.

^၅ “PAN wants ministers’ red marks verified.” *Jakarta Post*, 14 July 2010, <http://www.thejakartapost.com/news/2010/07/14/pan-wants-ministers-red-marks-verified.html>.

^၆ Erwida Maulia, “Coalition tense as parties upset with report card,” *Jakarta Post*, 17 July 2010.

^၇ Ibid.