



INNOVATIONS FOR SUCCESSFUL SOCIETIES

Energizing the Civil Service:

Managing At the Top 2, Bangladesh, 2006-2011

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းကို အားဖြည့်ခြင်း -

ထိပ်ပိုင်းမှ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအစီအစဉ်-၂၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၊ ၂၀၀၆-၂၀၁၁

အကျဉ်းချုပ်

၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေးကိစ္စရပ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများက ဝန်ထမ်းလောကကို ခက်ခဲကျပ်တည်းစေခဲ့သည်။ နိုင်ငံ၏ အဓိက နိုင်ငံရေးပါတီနှစ်ခုအကြား တင်းမာမှုများ ပြင်းထန်ခဲ့ရာ ဝန်ထမ်းများသည် အာဏာရအစိုးရ၏ သဘောအတိုင်း ပြောင်းရွှေ့ခံရခြင်း (သို့) ထုတ်ပယ်ခြင်း ခံကြရသည်။ ရာထူးဝါစဉ်အလိုက် အစီရင်ခံခြင်းနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့် ပုံစံများကလည်း တီထွင်ဆန်းသစ်မှုနှင့် စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များဖလှယ်ခြင်းကို အားလျော့စေခဲ့သည်။ ထို့ပြင် ထိပ်ပိုင်းနေရာရှိ ဝန်ထမ်းအတော်များများသည် စီမံကိန်းများကို စီမံခန့်ခွဲသည့် အတွေ့အကြုံများများစားစား မရှိကြပါ။ ထိုပြဿနာများကို ဖြေရှင်းရန် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန သည် ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအစီအစဉ်-၂၊ Managing At The Top 2 (သို့) MATT 2 ဟုခေါ်သည့် ၇ နှစ်တာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်တစ်ခုကို စတင်ရန် ဗြိတိန်နိုင်ငံ နိုင်ငံတကာဖွံ့ဖြိုးရေးဌာန (Department for International Development-DFID)နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ပြီးဆုံးခဲ့သည့် ၃ နှစ်တာ ကနဦးလုပ်ငန်းအဆင့်အပေါ်အခြေခံ၍ ကျွမ်းကျင်မှုဖွံ့ဖြိုးစေရန်၊ အဆက်အသွယ်ကွန်ယက်များတိုးချဲ့ရန်နှင့် အထက်အဆင့်ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းများပိုမို ထိရောက်စေရေး မက်လုံးများကို တဖြည်းဖြည်းပြန်လည်ပုံဖော်ပေးရန် ရည်ရွယ်၍ MATT 2 Program ကို လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ Program ၏ အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအနေဖြင့် အထက်အဆင့်ဝန်ထမ်းများက အသေးစားအဆင့် စီမံကိန်းများကို ပုံစံချမှတ်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်စေခဲ့ပါသည်။ ရှေ့ပြေးစီမံကိန်းများကို နှစ်စဉ်အတည်ပြုပေးရန် ဝန်ကြီးဌာနအရာရှိများနှင့် စီမံကိန်း အတိုင်ပင်ခံများက အတွင်းရေးမှူးများ၊ ဝန်ကြီးဌာနများရှိ စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်များထံ တောင်းဆိုပေးခြင်းဖြင့် MATT 2 Program အတွက် ထောက်ပံ့အားဖြည့် ပေးခဲ့သည်။ နောက်နှစ်များအတွင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လိုလားသူ ဝန်ထမ်း ၁၃၀၀ ဦးခန့်သည် တီထွင်ဆန်းသစ်မှု ရှိသော စီမံကိန်း ၂၀၀ ကျော်ကို ပုံစံချမှတ်အကောင်အထည်ဖော်ရန် အဖွဲ့များတွင် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ထိုသို့

အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ၎င်းအချိန်ကာလအတွင်း အခြားနိုင်ငံများ၌ လက်ခံကျင့်သုံးခဲ့သော ရလဒ်ကို ဦးတည်သည့်လေ့လာမှုလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည့် မြန်ဆန်သောရလဒ်များ နည်းလမ်း၊ Rapid Results approach နှင့် အလားတူပုံစံကို အသုံးပြုခဲ့ ကြသည်။ ဝန်ထမ်းများ ပိုမိုပါဝင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသဖြင့် ရည်ရွယ်ထားသည့် အကျိုးရလဒ်များ တဖြည်းဖြည်း ပေါ်ထွက်လာခဲ့ပြီး ပြည်သူလူထုသည် ရလဒ်များကို စတင်မြင်တွေ့ခဲ့ပါသည်။ ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအစီအစဉ်-၂၊ MATT 2 Program သည် ဝန်ထမ်း ပြောင်းရွှေ့ရေးနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးမူဝါဒများကို မပြောင်းလဲသကဲ့သို့ ဝန်ထမ်းလောကတွင် နိုင်ငံရေးသဘော သက်ဝင်မှုမရှိအောင် လုပ်ဆောင်မှုလည်းမရှိပါ။ ဤဆောင်ရွက်မှုသည် အစိုးရတစ်ရပ်က ထူထောင်သည့် သမားရိုးကျနည်းလမ်းများအပြင် အခြေခံနည်းလမ်း တစ်ခုကို ပေးအပ်ခြင်းဖြစ်ပြီး ဤကွဲပြားသော နည်းဗျူဟာ၏ စွမ်းပကား နှင့် ကန့်သတ်ချက်များကို စူးစမ်းရှာဖွေရန်ဖြစ်သည်။

Rushda Majeed သည် ဤအမှုတွဲကို ၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇွန်လအတွင်း ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၊ ဒါကာမြို့တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများနှင့် Andrew Schalkwyk က ၂၀၀၉ ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလအတွင်း ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းမှုများအပေါ် အခြေခံ၍ ရေးသားခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏အကူအညီဖြင့် Multi-Donor Trust Fund မှကျခံကာ၊ မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထားခြင်းဖြစ်သည်။

နိဒါန်း

၂၀၀၇ ခုနှစ် ဩဂုတ်လ၊ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နိုင်ငံ၊ Comilla မြို့တွင် မိုးလင်းချိန်တွင် လူတန်းရှည်ကြီးဖြစ်လာမည်ကို သိထားသဖြင့် ညကတည်းက နေရာဦးထားကြရန် ဒေသခံ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရုံး၏ အပြင်ဘက်တွင် လူရာပေါင်း များစွာ စုရုံးရောက်ရှိ လာခဲ့ကြ ပါသည်။ နိုင်ငံမြို့တော် ဒါကာမှ ၁၀၀ ကီလိုမီတာခန့်အကွာတွင်ရှိသည့် Comilla ခရိုင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရုံးသည် လူဦးရေ ၄.၅ သန်း ကျော်အတွက် ဝန်ဆောင်မှုပေးနေခဲ့သည်။ တန်းစီရာတွင် မိမိ နေရာကို ကုပ်တွယ်ထားရန် ကြိုးစားနေကြသည့် လူများအကြား ခိုက်ရန်ဖြစ်မှု မကြာခဏ ပေါ်ပေါက်ခဲ့ ပါသည်။ ရဲဝန်ထမ်းများက ကြားဝင်ဖျန်ဖြေသည့်အခါ လူများက ၎င်းတို့ကို ကျောက်တုံး၊ အုတ်ခဲကျိုး များနှင့် ပစ်ပေါက်ခဲ့ကြပြီးနောက်တွင် သူတို့၏ ဒေါသများသည် အနီးအနားရှိ ယာဉ်များ ဆီသို့ လှည့်သွားခဲ့ကြသည်။ လူစုခွဲရန် ရဲများက ရာဘာ ကျည်ဆံများဖြင့် ပစ်ခတ်ခဲ့ကြပြီး မူလ အခြေအနေအတိုင်း ပြန်လည်ထိန်းသိမ်းပေးရန် စစ်တပ်မှ မဝင်ရောက်နိုင်ခင်အတွင်း လူ ၂၅ ဦး ထိခိုက် ဒဏ်ရာရရှိခဲ့သည်။^၁ ဖြစ်စဉ်သည် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၏ ထိရောက် အဆင်ပြေမှု မရှိသော ဝန်ထမ်းများကြောင့် ဖြစ်သည့် ပြဿနာများကို ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။

နောက်လအနည်းငယ်ကြာပြီးနောက် လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဌာနက ဒါကာရှိ စာတိုက်ရုံး (၇) ခု ကို လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပေးသည့်နေရာများအဖြစ် အသုံးပြုပြီး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြာ ချိန်ကို လျော့ချနိုင်ရန် ရှေ့ပြေးအစီအစဉ် တစ်ခု ကို စတင်ခဲ့သည့်အခါ အခြေအနေမှာ စတင် ကောင်းမွန်လာခဲ့သည်။ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ဌာန သည် အခြား မြို့ကြီး (၅) မြို့ရှိ စာတိုက်ရုံး များနှင့် ခရိုင်စာတိုက် ရုံး (၇၀) ကို ၂၀၀၈

ခုနှစ်တွင် အလားတူ စမ်းသပ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ သည်။

နိုင်ငံကူးလက်မှတ်များ ထုတ်ပေးရာတွင် တိုးတက်လာမှုများသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း ကျင့်ဝတ် လေးစားလိုက်နာမှု အားကောင်းစေရန်၊ စိတ်ဓာတ်ရေးရာ တိုးတက်စေရန်နှင့် ဝန်ကြီး ဌာနများ ကြုံတွေ့ရသည့် စိန်ခေါ်မှု အချို့အတွက် တီထွင်ဆန်းသစ်သော၊ တိုးတက်မှုရှိသော တုန့်ပြန်မှုများကိုမြှင့်တင်ရန် ကြိုးပမ်းမှု၏ ရလဒ်တစ်ခုဖြစ်သည်။ ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်း အစီအစဉ်-၂၊ “Managing At The Top 2” ဟု အမည်ပေးထားသည့် MATT 2 Program သည် စီမံကိန်းများဆောင်ရွက်ရန်၊ ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ကူးအကြံဉာဏ်များကို လက်ခံကျင့် သုံးစေရေး လိုအပ်သည့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ထူထောင် ရန်နှင့် အစိုးရ ဝန်ထမ်းများအတွက် အလုပ်နှင့် ပတ်သက်သည့် မက်လုံးများကို ပြန်လည် ပုံဖော်ရန် ဝန်ထမ်း အဖွဲ့ငယ်များကို စုစည်းဆောင်ရွက်စေခဲ့သည်။

အစိုးရသည် ဗြိတိန် နိုင်ငံတကာ အကူအညီပေးရေးအေဂျင်စီ၊ နိုင်ငံတကာ ဖွံ့ဖြိုးရေးဌာန (DFID) တို့နှင့် ပူးပေါင်း၍ ၁၉၉၉ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၂ ခုနှစ်အတွင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သည့် ကနဦးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခု၏ နောက်ဆက်တွဲ အစီအစဉ်တစ်ခုအဖြစ် MATT 2 Program ကို ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။ Program သည် အတွင်းလူများနှင့် အကြံပေးများ ပါဝင်သည့်အဖွဲ့ငယ်တစ်ခုက၊ ယုံကြည်သည့် အတိုင်း ကောင်းမွန်စွာလုပ်ဆောင်ရမည့်အစား ပါတီအပေါ်သစ္စာရှိမှုကို အလေးပေးသည့် ထိပ်ပိုင်း ဝန်ထမ်းများ၏ အမူအကျင့်ကို ပြောင်းလဲစေရန်၊ စီမံကိန်း စီမံခန့်ခွဲမှု ဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ထက်မြက်စေရန်နှင့် ဝန်ထမ်း များ၏ ယေဘုယျအားဖြင့် နိမ့်ကျ နေသော စိတ်ဓာတ်ကို မြှင့်တင်ရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ ပါသည်။

MATT 2 Program ၏ အဆုံးစွန်ဆုံး ရည်မှန်းချက်မှာ- ဥပဒေပြဌာန်းခြင်း (သို့) မတူညီသော လုပ်ငန်းစဉ်များရှိသည့် ဝန်ကြီးဌာနများ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ညှိနှိုင်းရန် အထူးကြိုးပမ်းမှုများမလိုအပ်သည့် ရေရှည်ခံပြီး အကျိုးရှိသော ပြောင်းလဲမှုကို တောင်းဆိုနေသည့် အရေးပါသော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသမားအုပ်စုတစ်ခုကို ဖန်တီးရန် ဖြစ်သည်။ ဝန်ကြီးဌာနဆိုင်ရာ အရှုပ်အရှင်းများကို ရှောင်ရှားသည့်အပြင် Program သည် ကုန်ကျစရိတ်မြင့်မားမှုနှင့် ထိပ်ပိုင်းမှ အောက်ခြေအဆင့်အထိ စရိတ်ပါနေသည့် အလွန်အကျွံကြီးကြပ်မှုများ၊ အခြားနိုင်ငံများတွင် ကြိုးစားနေကြသည့် ဗျူဟာမြောက် ပြောင်းလဲပြင်ဆင်မှုများကို လျော့ချရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် ဝန်ကြီးဌာန အရာရှိများနှင့် အကြံပေးသူများက ၎င်းတို့၏ နှိုင်းနှိုင်းချိန်ချိန်ရှိသော နည်းဗျူဟာနှင့် အကန့်အသတ်ဖြင့် ဦးတည်ဆောင်ရွက်မှုများသည် ဝန်ဆောင်မှုများကို စီမံခန့်ခွဲပေးအပ်နေသောသူများ ၏ သဘောထားနှင့် အပြုအမူကို ပြောင်းလဲရာတွင် သိသိသာသာ တိုးတက်မှု ဖြစ်စေလိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ခဲ့ကြသည်။

အလယ်အလတ်နှင့် အထက်ပိုင်းအဆင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အုပ်စုများအား ထူးခြားသည့် ဝန်ဆောင်မှုဆိုင်ရာ ပြဿနာများ (သို့) မူဝါဒရေးရာ အားနည်းချက်များကို ကျော်လွှားရန် ပြုလုပ်ရမည့် သေးငယ်သော ပြောင်းလဲမှုများကို ဖော်ပြပေးရန် တောင်းဆိုခြင်းဖြင့် MATT 2 Program စတင်ခဲ့ပါ သည်။ ယင်းအုပ်စုများသည် အစီအစဉ်ဖြစ်မြောက်အောင် ပံ့ပိုးပေးသူများနှင့် ဆရာများထံမှ အကြံဉာဏ်များနှင့် သင်တန်းများကို ရယူလျက် ရှေ့ပြေးစီမံကိန်းငယ်များတွင် ဖြေရှင်းနည်းများကို ပုံဖော် စမ်းသပ်မည် ဖြစ်သည်။ မူလအခြေခံစိတ်ကူး အကြံဉာဏ်များ၊ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်း၊ အတတ် ပညာပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှု အခက်ခဲများ၏ ဖိအား ဒဏ်နှင့် မြင်တတ်မှုတို့ ပေါင်းစပ်နိုင်မှုသည် နိုင်ငံ့

ဝန်ထမ်းများအကြား စိတ်ဓာတ်မြင့်မားပြီး လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု ဖွံ့ဖြိုးစေကာ အခြား နည်းလမ်းများကို ရှောင်တိမ်း သွားနိုင်သည့် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်ဝန်ထမ်းများ၏ အကြံပြုချက်များ ကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် လက်ခံသဘောတူမှု ကို အားပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟု စီမံကိန်းပုံစံချမှတ်သူ များက ထင်မြင်ခဲ့ကြသည်။ စွန့်ဦးတီထွင်သည့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းများ ကဲ့သို့ဖြစ်သောကြောင့် စီမံကိန်း အချို့မှာ မအောင်မြင်သည့်တိုင် ကျန်စီမံကိန်း များ က ဝန်ဆောင်မှုပေးရာတွင် တိုးတက်မှု ရှိလာမည်ဟု အစီအစဉ်ရေးဆွဲသူများက ယုံကြည်ခဲ့ကြ ပါသည်။

ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန် အဖြစ် ၂၀၀၀ ခုနှစ်မှ ၂၀၀၃ ခုနှစ်အထိ ထမ်းဆောင်ခဲ့သူ Anwarul Bar Chowdhury နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ကောလိပ် ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး ဖြစ်သူ Mir Obaidur Rahman တို့သည် MATT 2 Program ၏ အစောဆုံး ချန်ပီယံများ ဖြစ်ခဲ့ကြပါသည်။ MATT 2 Program ၏ ပထမဆုံး သင်တန်းဆင်းသူများအနက် တစ်ဦး ဖြစ်သည့် Iqbal Mahmood သည် ဝန်ကြီးဌာန၏ အဆင့်မြင့်အရာရှိအဖြစ် လျင်မြန်စွာ ရာထူး တက်ခဲ့ပြီး Program ကို ဆက်လက် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဤဖြစ်ရပ်တွင် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ နက်နဲသော ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးများကို လုပ်သည့်တိုင် တိုးတက် မှုနည်းနေသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံတွင် စွမ်းဆောင် ရည် မြင့်မားစေရေးအတွက် တီထွင် ဆန်းသစ်မှုရှိသော ချဉ်းကပ်မှုတစ်ခုကို ဆန်းစစ် ထားပါသည်။

စိန်ခေါ်မှု

၂၀၀၀ ခုနှစ်၌ ကမ္ဘာပေါ်တွင် သတ္တမ မြောက် လူဦးရေအများဆုံးနိုင်ငံဖြစ်သည့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် အကြမ်းအားဖြင့်

ဝန်ထမ်းဦးရေ တစ်သန်း သို့မဟုတ် နိုင်ငံသား ၁၀၀၀ ဦးလျှင် ဝန်ထမ်း (၆) ဦးခန့်ရှိခဲ့ပါသည်။ ယင်းအချိုးမှာ အခြားနိုင်ငံများထက် များစွာ နိမ့်ပါးခဲ့ပါသည်။ ဥပမာ- ၁၉၉၀ ခုနှစ်များတွင် အာရှတွင် လူ ၁၀၀၀ ဦးလျှင် ဝန်ထမ်း (၂၆) ဦးနှုန်းနှင့် OECD (စီးပွားရေးပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု နှင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အဖွဲ့အစည်း -Organization for Economic Co-Operation and Development) နိုင်ငံများ၏ ပျမ်းမျှမှာ လူ ၁၀၀၀ ဦးလျှင် ဝန်ထမ်း (၇၇) ဦးနှုန်းဖြစ်ခဲ့ပါသည်။^၂ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှု အပါအဝင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး၏ အရည်အသွေးကို သတ်မှတ်ရာတွင် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းများသည် ဘူတန်နှင့် အိန္ဒိယတို့၏ နောက်တွင်ရှိသည့် အပြင်ဘိုလီးဘီးယားကဲ့သို့ ဝင်ငွေနှိမ့်ပါးသော နိုင်ငံများ၏နောက်တွင် ကျန်နေခဲ့သည်။^၃

စွမ်းဆောင်ရည် မပြည့်ဝမှုသည် ဘင်္ဂလား ဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းလောကတွင် ဝိသေသ လက္ခဏာအဖြစ် အချိန်ကြာမြင့်စွာ ရှိခဲ့သည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ လေ့လာမှုတစ်ခုက နိုင်ငံ၏ ဗျူရိုကရေစီဆန်သော စွမ်းဆောင်ရည်ကို အမြင့် ဆုံးအဆင့် သတ်မှတ်ချက် ၁၀ တွင် ၄.၇ သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ထိုလေ့လာမှုတွင် သီရိလင်္ကာ ကဲ့သို့ အခြားသော အရှေ့တောင်အာရှ နိုင်ငံများ ကို ၆.၇ နှင့် အိန္ဒိယကို ၅.၅ သတ်မှတ်ထားရှိခဲ့ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ သည် ၄.၃ မှတ်ရရှိသည့် ပါကစ္စတန်နိုင်ငံထက် အနည်းငယ်သာ ပိုမိုကောင်းမွန် အောင်လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။^၄

ပြည်သူလူထုသည် ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အချင်း သို့မဟုတ် ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု အပေါ် ယုံကြည်မှုနည်းပါးခဲ့သည်။ Transparency International ၏ ၂၀၀၂ ခုနှစ် စစ်တမ်းတစ်ခုက လျှပ်စစ်ဓာတ်အား သွယ်တန်းမှုအတွက် (၃၃) ရာခိုင်နှုန်းသော

အိမ်ထောင်စုများက လာဘ်ပေးကြရကြောင်း၊ (၆၅) ရာခိုင်နှုန်းက ကုန်သွယ်မှုလိုင်စင် တစ်ခုရရှိရန် ငွေ သို့မဟုတ် ဩဇာသက်ရောက်မှု မရှိဘဲ မဖြစ်နိုင်ကြောင်း ပြောကြားကြောင်း။ လူနာများအနေဖြင့် ပြည်သူ့ဆေးရုံသို့ တက်ရောက် ကုသခွင့်ရယူ ရာတွင်လည်း ကျင့်ဝတ်နှင့်မညီသော ကျင့်သုံးမှုများရှိသည်ကို ၇၀ ရာခိုင်နှုန်းက သတင်းပေးပို့ကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ လူသန်း ၅၀ နီးပါးသည် ချို့တဲ့မှု သို့မဟုတ် အလွန်အမင်းဆင်းရဲမှုထဲတွင် နေရလျက်ရှိရာ တိုးတက်လာသည့် လူဦးရေ၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းနိုင်မည့် အရည်အချင်းကို တိုးမြှင့်ရန်၊ စွမ်းဆောင်ရည် မပြည့်ဝမှုများ ချုပ်ငြိမ်းရန်နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ရန် အစိုးရက နည်းလမ်းရှာခဲ့ရသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်မပြည့်ဝမှုတွင် အခြေခံ အကြောင်းတရားများစွာရှိပါသည်။ ၁၉၉၀ ခုနှစ်များတွင် သိသာထင်ရှားသော နိုင်ငံရေး အကွဲအပြားသည် ပါတီများအကြား ယှဉ်ပြိုင်စေပြီး အစိုးရ၏ ထိန်းချုပ်မှု ပြောင်းလဲသည့်အခါတိုင်း ဝန်ထမ်းများအား အစုလိုက်အပြုံလိုက် ပြောင်းလဲခန့်အပ်မှုများ ပြုလုပ်စေခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းရာထူးနေရာများ မကြာခဏ ပြောင်းလဲမှုသည် ဝန်ထမ်းလောကကို အကြီး အကျယ် ထိခိုက်စေပြီး စိတ်ဓာတ်ရေးရာ ကျဆင်း စေသည့်အပြင် ထိရောက်အကျိုးရှိမှုနှင့် လည်း အလှမ်းဝေးစေသည်။ ၁၉၉၄ ခုနှစ် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အငြိမ်းစားယူခြင်းဆိုင်ရာ ဥပဒေအရ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းရှိ နိုင်ငံရေး ခေါင်းဆောင်များက ၂၅ နှစ် အမှုထမ်းပြီးသော မည်သည့်ဝန်ထမ်းကိုမဆို မဖြစ်မနေ အငြိမ်းစား ယူစေနိုင်သည်။ သို့မဟုတ် လစာသာ ဆက်လက် ရရှိပြီး အလုပ်တာဝန်မရှိသည့် အထူးအရာရှိ (Officer on Special Duty) ဟု သိကြသည့် အခြေအနေတစ်ခုသို့ ဝန်ထမ်းအား ပြောင်းရွှေ့ နိုင်သည်။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ထိန်းချုပ်နိုင်မှု

© 2011, Trustees of Princeton University
 ကိုးကားမှုပုံစံများနှင့် အသုံးပြုနိုင်ရေး သတ်မှတ်ချက်များကို ဤစာတမ်းအဆုံးတွင် နှင့် <http://www.princeton.edu/successfulsocieties> တွင်ဖော်ပြထားသည်။

သေချာစေရန်နှင့် အလုပ်မှ ထုတ်ပယ်စီကြားနာစစ်ဆေးမှုအတွက် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ လိုအပ်ချက်များကို ရှောင်ရှားနိုင်ရန် အစိုးရသည် ဝန်ထမ်းများကို အထူးတာဝန်တွင်ထားရှိပြီး၊ ၎င်းနောက် မဖြစ်မနေ အငြိမ်းစားယူစေသည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် အဓိကပါတီနှစ်ခုအနက် တစ်ခုဖြစ်သည့် လတ်တလော ရွေးကောက်ခြင်း ခံရသော Bangladesh Nationalist Party (BNP) သည် အဆင့်မြင့်ဝန်ထမ်း ၉၇၈ ဦးကို အထူးတာဝန် ချထားခဲ့ကြောင်း နိုင်ငံ့သတင်းစာ Daily Janakantha က ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ Special Duty တာဝန်ချထားခံရသူများအနေနှင့် အလုပ်တာဝန် အားလုံးကို ဖယ်ရှားခံရသည့် အပြင် အလုပ်အကိုင် တိုးတက်မြှင့်တင်မှု အခွင့်အရေး အားလုံးဆုံးရှုံးခဲ့သည်။ အခြား ဝန်ထမ်းများသည် အထူးတာဝန် ချထားမှုကို သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းတာဝန်မရှိသည့် ပြစ်ဒဏ်တစ်ခုအဖြစ် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် သိရှိလာ ကြပြီး ၎င်းတို့ အနေဖြင့် ပါတီ၏ ဦးဆောင်လမ်းညွှန်မှု အောက်တွင် တသဝေမတိမ်း လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ရန် အချက်ပေးမှုတစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူ ခဲ့ကြသည်။ အစိုးရသည် ပါတီနောက် လိုက်များကို ဗျူရိုကရေစီစနစ်၏ ထိပ်ပိုင်း နေရာများအထိ ရာထူးတိုးပေးနိုင်ပြီး မထောက်ခံ သူများကို နိမ့်သည့်ရာထူးနေရာများသို့ ပြောင်းပို့နိုင်သည်။ ၁၉၉၆ ခုနှစ်တွင် BNP ပါတီ၏ အဓိကပြိုင်ဘက်ဖြစ်သည့် Awami အဖွဲ့ချုပ်သည် ၎င်းအာဏာရရှိအောင် ပံ့ပိုးခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများ ကို ချီးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၁ ခုနှစ်တွင် BNP ပါတီအာဏာပြန်ရရှိပြီးနောက် အစိုးရသည် လုပ်သက်ရင့်သည် (သို့မဟုတ်) အရည်အချင်း ရှိသည်ကို မစဉ်းစားဘဲ ဝန်ထမ်း ၃၅၅ ဦးကို ရာထူး တိုးမြှင့်ပေးခဲ့ကြောင်း Prothom Alo နေ့စဉ် သတင်းစာက ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ခေါင်းဆောင်များသည် ၎င်းတို့အား ပံ့ပိုးသူများကို မျက်နှာသာပေးပြီး အခြားသူများကို စိတ်ကူး

ပေါက်ပေါက်သလို နေရာမှဖယ်ရှား (သို့) ပြောင်းရွှေ့သဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှု၊ ရာထူး နေရာ ပြောင်းလဲပေးခြင်းနှင့် စာချုပ်နှင့်ခန့်ထား ခြင်းများသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ပြိုင်ဆိုင်မှုတွင် ငွေကြေးတစ်ပိုင်း ဖြစ်လာခဲ့သည်။

ထိုကဲ့သို့ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ စက်ပုန်းခုတ်မှု များသည် ဝန်ထမ်းလောကတွင် တီထွင် ဆန်းသစ်မှု နှင့် ဖန်တီးနိုင်စွမ်းကို လျော့ပါး စေခဲ့သည်။ နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ သစ္စာခံမှုမရှိသည့် ဝန်ထမ်းများသည် မထင်မရှားနေထိုင် လုပ်ကိုင်ကြရန်နှင့် သတိထား ခံကြခြင်းမှ ရှောင်ရှားနိုင်ရန် လေ့လာ သင်ယူခဲ့ကြသည်။ အစိုးရ၏ အကျိုးရှိ ထိရောက်သော မည်သည့်လုပ်ငန်းမဆို အာဏာရပါတီအတွက် အောင်မြင်သည့် ဇာတ်လမ်း တစ်ပုဒ်အဖြစ် မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်ပြီး ဆန့်ကျင်ဖက် ပါတီက နေရာယူသည့်အချိန်တွင် ဒဏ်ခတ်ခံရန် ပစ်မှတ် တစ်ခု ဖြစ်လာမည်ဖြစ်သည်။

လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သည့် နည်းလမ်း များကို တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်သည့် ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းမှုများကို ရေရှည်ထိန်းသိမ်း ဆောင်ရွက်ရန် ခက်ခဲကြောင်း တွေ့ရှိခဲ့ကြပါသည်။ ဖြစ်ရပ်အတော်များများတွင် တော်ရုံသင့်ရုံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများသည် ပင်လျှင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးသမားက ဌာနမှ (သို့) ဝန်ကြီးဌာနမှ ထွက်ခွာချိန်တွင် အဆုံးသတ်သွားခဲ့သည်။ ၁၉၈၉ ခုနှစ်တွင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းရေးရာများကို လေ့လာခဲ့သူ Muyeed ကော်မတီ ဥက္ကဋ္ဌနှင့် ယခင်ဝန်ထမ်း တစ်ဦးဖြစ်သူ Abdul Muyeed Zhouhdhury (Anwarul Bar Chowdhury နှင့် ဆက်စပ်မှုမရှိ) က အစိုးရ စနစ်တစ်ခုအောက်တွင် သင်ယူကြည့် သည့် အကြောင်းအရာများကို လုပ်ဆောင် ရာတွင် သင်သည် အလွန်စိတ်အားထက်သန် နေခဲ့သည့် အခါ၊ နောက်လာမည့်စနစ်တစ်ခုက သင်သည် ထိုသူများအတွက် အလုပ်လုပ်

ပေးရာတွင် အလွန်စိတ်အားထက်သန်သူဟု ပြောဆိုကြမည်ဖြစ်ပြီး၊ ဆိုလိုသည်မှာ သင်သည် ၎င်းတို့၏ အဖွဲ့ဝင်ဖြစ်သည်။ ထိုအကြောင်းအရာ များသည် အာဏာရလာမည့် နောက်ထပ် အုပ်စု၏လက်ထက်တွင် ဝန်ထမ်းများအတွက် စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ပူပန်မှုဒဏ်နှင့် အနှောင့်အယှက်များစွာကို ဖြစ်စေခဲ့သည်ဟု ပြောကြား ခဲ့ပါသည်။ လူများကို မကြာခင် ပြောင်းရွှေ့ နေရာချထားမှုကြောင့် ရုံးတစ်ရုံး သို့မဟုတ် ဌာနတစ်ခုကို ထိထိရောက်ရောက် အလုပ်လုပ် နိုင်ရန် ကြိုးပမ်းရာတွင် မည်သည့် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုမဆို ရေရှည်ရပ်တည် လုပ်ဆောင် ရန် ခက်ခဲပြီး ကြိုးပမ်းမှုနှင့် ထိုက်တန်ရန် မဖြစ်နိုင်ပါ။

နိုင်ငံရေးပါတီများအကြား

အကွဲအပြားများ ထင်ရှားလာသဖြင့် အစိုးရသည် သည် ယခင်အစိုးရ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များကို တစ်စစီဖြုတ် ဖျက်သိမ်း မည်ဖြစ်ပြီး ယခင်အစိုးရ တည်ထောင်ခဲ့သည့် စီမံကိန်းကို ကောင်းသည်ဖြစ်စေ ဂရုမစိုက်ဘဲ ဆိုင်းငံ့မည် ဖြစ်သည်။ ကပြောင်းကပြန် ပြုလုပ်မှုများသည် အထင်ကရ အဆောက်အအုံများ၏ အမည်များ ပါဝင်သည်အထိပင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ သည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် Awami အဖွဲ့ချုပ်သည် ယှဉ်ပြိုင်ဘက် BNP ပါတီကို တည်ထောင်ခဲ့သူ၏ အမည်ကို အသုံးပြုထားသည့် ဒါကာမြို့ရှိ Zia အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာ လေဆိပ်၏အမည်ကို ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ဒီမိုကရေစီအင်အားစု တစ်ခုအဖြစ် မှတ်ယူကြ သည့် အာဏာရပါတီ၏ ပြောင်းလဲဆောင်ရွက်မှု များသည် အဟန့်အတားတစ်ခု ဖြစ်လာခဲ့သည်။ Muyeed ကော်မတီမှ Chowthury က နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးမှုအပေါ် သုံးသပ် ပြောကြားရာတွင် "ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံမှာ အဓိက နိုင်ငံရေးပါတီ နှစ်ခုနှင့် ၎င်းတို့၏ မဟာမိတ်များ က တစ်ဦးကိုတစ်ဦး လုံးဝဆန့်ကျင် နေကြပါတယ်။ ဒါဟာ ပြဿနာတစ်ရပ်ပေါ် ထိပ်တိုက်တွေ့ဆုံ ရှင်းလင်းသည့် အနေအထား

ကို ဖန်တီးပေးရာ ရောက်ပြီး ဝန်ထမ်းများ၏ ဘဝကို ခက်ခဲစေပါတယ်" ဟု ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် နိုင်ငံ၏ အစိုးရကဏ္ဍတွင် အတွေ့အကြုံရှိသည့် မန်နေဂျာများ မလုံလောက်မှုကို ကြုံတွေ့နေရသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံသည် ၁၉၇၁ ခုနှစ်တွင် ပါကစ္စတန်နိုင်ငံလက်အောက်မှ လွတ်လပ်ရေး ရခဲ့ပြီးနောက်၊ အစိုးရသည် လူသစ်/ အင်အားသစ်များကို အလောတကြီး စုဆောင်း ခဲ့သည်။ နောက်ထပ် (၆)နှစ်တာ ကာလအတွင်း ရာထူးနေရာခန့်အပ်မှု၏ (၉၅)ရာခိုင်နှုန်းခန့်မှာ ကြိုရာကျပန်း သင့်သလို ပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း Transparency International ၏အစီရင်ခံစာ အရ သိရှိရပါသည်။ အရည်အချင်းကို အလေးသိပ် မထားဘဲ အသစ်ခန့်အပ်ခြင်း ခံရသည့် ဝန်ထမ်းများသည် ရာထူး လျင်မြန်စွာ တက်ခဲ့ကြပါသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် အရည်အချင်း၊ အတွေ့အကြုံနှင့် နောက်ခံ အခြေအနေထက် လုပ်သက်ဝါစဉ်အပေါ် အခြေခံသည့် အလိုအလျောက် ရာထူး တိုးမြှင့်ပေးသည့် စနစ်ကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ခိုင်မြဲနေသော ဝါစဉ်ကြီးငယ်အလိုက် ဆောင်ရွက်သည့်စနစ်သည် ဝန်ထမ်းလောက၏ သဘောထားအမြင်များနှင့် အပြုအမူပေါ်တွင် ဖိစီးခဲ့ပါသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၊ BRAC တက္ကသိုလ်ရှိ သုတေသနနှင့် လေ့ကျင့်ရေး သင်တန်းကျောင်း တစ်ခုဖြစ်သည့် အုပ်ချုပ်မှု ဆိုင်ရာ လေ့လာရေးသင်တန်း ကျောင်းတွင် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင် ရေးမှူးအဖြစ် ကူညီလုပ်ကိုင် နေသည့် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နိုင်ငံသား ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သူ Rizwan Khair က ၂၀၀၉ ခုနှစ်က တွေ့ဆုံမေးမြန်းခန်းတစ်ခုတွင် "သံမဏိ မူဘောင် (iron framework) ဟုခေါ်သည့် ဖွဲ့စည်းပုံထဲ ဝင်လာသည်နှင့် ခင်ဗျားရဲ့ စိတ်နှစ်ထဲထားအားလုံး ပြောင်းလဲတယ်၊ ဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်း၊ လုပ်ငန်းစဉ်များအတိုင်း

ခင်ဗျားသွားမှာဖြစ်တယ်။ ခင်ဗျားမတုံ့ပြန်နိုင်ပဲ ဖြစ်လာမယ်။ ----- နေရာအနံ့ ကူးလူး ဆက်နွယ်မှု ဖြစ်နေတဲ့ကမ္ဘာမှာ စိန်ခေါ်မှုတွေ ကို ပိုင်ပိုင်နိုင်နိုင် ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်း ဆောင်ရွက် နိုင်တဲ့ ဝန်ထမ်းဘယ်နှစ်ဦး ရှိသလဲလို့ မေးခဲ့ရင် ----- (၉၅)ရာခိုင်နှုန်းခန့်ဟာ မလုပ်နိုင်ပါဘူး။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင် သူတို့ဟာ စနစ်ဟောင်း၊ ပုံစံဟောင်းထဲမှာပဲ ကပ်ငြိနေကြလို့ဖြစ်တယ်” ဟုပြောခဲ့ပါသည်။

ဝန်ထမ်းစနစ်သည် ရာထူးကြီး၊ ရာထူးငယ်ဝန်ထမ်းများအကြား တင်းကျပ်သော အတားအဆီး နယ်နိမိတ်ကိုဖြစ်စေပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်စွမ်းနှင့် စိတ်ကူးအကြံများ ဖလှယ်မှုကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။ ယင်းစနစ်သည် တစ်စိတ်တစ်ဒေသအနေဖြင့် ဆက်လက် တည်ရှိနေရခြင်းမှာလည်း ဝန်ထမ်းများအကြား သို့သိပ်နှုတ်လုံမှုသည် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုကို တိုးပွားစေမည်ဟူသည့် စိုးရိမ်မှုကြောင့်ဖြစ်သည်။ Muyeed ကော်မတီမှ Chowdhury က “ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ကိုယ်ပိုင်ဆုံးဖြတ်ခွင့်ကို ပေးမထားပါ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုရင် လူတွေက လိုလျှင် လိုသလို လုပ်ပေးနိုင်သည့် အခွင့်အာဏာကို ငွေရဖို့အတွက် အသုံးပြုကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အနည်းဆုံးတော့ တချို့က လုပ်ကြမှာဖြစ်တယ်။ ပွင့်လင်းမြင်သာ မှုမရှိခြင်းကြောင့် ဒါဟာ စနစ်တစ်ခုလုံးဖြစ်နေတယ်။” ဟု လေ့လာ သိရှိခဲ့ပါသည်။ ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှု နှင့်အတူ ဝါစဉ်အလိုက် ဆောင်ရွက်သည့် ကိစ္စကို လျော့ပေါ့ပေးမှုသည် အလုပ်ဖြစ်မည် ဖြစ်သော် လည်း ပထမဆုံးခြေလှမ်းကို မည်သူမျှ မလှမ်းချင်ခဲ့ကြပါ။

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံအစိုးရရုံးများ ၏ ဈေးကွက်တွင် အခြားစိန်ခေါ်မှုတစ်ခု ပေါ်ပေါက်ခဲ့ ပါသည်။ ၎င်းဈေးကွက်တွင် ကြားလူအဖြစ်လုပ်ဆောင်နေသည့် ပွဲစားများက ငွေပေးလိုသောသူများအတွက် မြင့်မားသည့်

ရာထူးနေရာများကို ထိန်းသိမ်းထားခဲ့ကြသည်။ တံစိုးလက်ဆောင်အတွက် အခွင့်အလမ်း ရှိသည်။ အခြေခံအဆောက်အအုံ၊ အဓိက ပစ္စည်းဝယ်ယူဖြည့်တင်းရေးတို့နှင့် သက်ဆိုင် သည့် ရာထူးနေရာများ အတွက် ဈေးအလွန်မြင့်မားမှု ရှိနေသည်။ အာရှ-ပစိဖိတ် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းကျောင်း၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး Clay Wescott က “ ဖွံ့ဖြိုးဆဲ နိုင်ငံတော်တော် များများမှာလိုပဲ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၏ အကျိုးအမြတ်ရှိနိုင်တဲ့ ရာထူးနေရာတွေဟာ ရောင်းချဖို့ဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ထမ်းအများစုသည် ၎င်းတို့၏ ရာထူးနေရာ ရရှိနိုင်ရေးတွင် ကုန်ကျခဲ့သော အကြွေးနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေး လိုအပ်ချက်ကို ကာမိစေရန် ငှားရမ်းခများ ကောက်ခံရေးတွင် အာရုံစိုက်လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာကို ဒေါ်လာ ၁၀,၀၀၀ ဖြင့် ရောင်းသည်။” ဟု ပြောကြားခဲ့ပါသည်။

အစိုးရရုံးအတွက် ဈေးကွက်သည် အလုပ်ကြီးစားမှုက ရာထူးတိုးမြှင့်ခံရမည့် အလားအလာများအတွက် အရေးမပါ သကဲ့သို့ ဖြစ်စေပြီး ပွဲစားများ၏ ဝင်ငွေသည် ၎င်းတို့က အလုပ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ပြောင်းရွှေ့ ခြင်းအမှုကိစ္စ အရေအတွက်မည်မျှကို ကိုင်တွယ် ထားနိုင်သည့်အပေါ် မူတည်သည်ဖြစ်၍ အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာများ ပြောင်းလဲမှုကို မြန်ဆန်စေသည်။

အစိုးရ၏ အားနည်းသော ဗျူဟာမြောက် စီမံချက်များကြောင့် ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏ ကျွမ်းကျင်မှု (သို့မဟုတ်) အတွေ့အကြုံနှင့် ကိုက်ညီမှုမရှိသော ရာထူးနေရာများကို ရယူ ခဲ့ကြရသည်။ နိုင်ငံရေးအရ ဝင်ရောက် စွက်ဖက်မှုများနှင့် ပြည့်စုံမှုမရှိသော မူဝါဒများက နေရာချထားမှုအတွက် ဥပဒေအရ တာဝန်ရှိသော အေဂျင်စီဖြစ်သည့် ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနအား ၎င်း၏

တာဝန်များကို ထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း မရှိစေရန် တားမြစ်ထားခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းလောကကို ပြုပြင်ဆောင်ရွက်ရန် ယခင်ကြိုးပမ်းမှုများသည် နိုင်ငံရေးအခက်အခဲ အတားအဆီးများ ရှေ့မှောက်တွင် လဲပြိုခဲ့ပါသည်။ ၁၅ နှစ်တာ စစ်အုပ်ချုပ်ရေးကာလအတွင်းနှင့် ၁၉၉၁ ခုနှစ်တွင် အရပ်သားအစိုးရက တာဝန်ပြောင်းလဲယူသည့်နောက်ပိုင်းတွင် လေ့လာရေးကော်မရှင်များ တစ်ဟုန်ထိုး တိုးပွားလာခဲ့သည်။ ၁၉၈၂ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၂ ခုနှစ်အတွင်း အမျိုးမျိုးသော ကော်မရှင် (၁၇)ခုသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို တိုက်တွန်းအားပေးသည့်အစီရင်ခံစာများကို ထုတ်ဝေခဲ့ပါသည်။ သို့သော် မည်သည်ကမျှ ထူးခြားသော ပြောင်းလဲမှုများကို မဖြစ်စေခဲ့ပါ။ ထိုကော်မရှင်များတွင် အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရန် အကြံပြုချက်များ ပေးခဲ့သည့် ၁၉၈၉ ခုနှစ် Muyeed ကော်မတီ၊ ၁၉၉၆ ခုနှစ် အုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်းရေးကော်မတီနှင့် ၂၀၀၀ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် အစီရင်ခံစာ တင်သွင်းခဲ့သော ၁၉၉၇ ခုနှစ် ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကော်မရှင်တို့ ပါဝင်ပါသည်။ ဝန်ကြီးများ မကြာခင် ပြောင်းလဲခြင်းအပြင်၊ အောင်မြင်မှုသည် ပါတီတစ်ခု (သို့မဟုတ်) အခြားပါတီနှင့် ဆက်စပ်နေသည့်အတွက် အချိန်မကျရောက်မီ မဖြစ်မနေ အငြိမ်းစားပေးခံရမှုအပေါ် ဝန်ထမ်းများ၏ စိုးရိမ်ကြောင့်ရွံ့မှုနှင့် အနိမ့်ပိုင်း ရာထူးနေရာများတွင် အဝင်/အထွက် လျင်မြန်မှု စသည်တို့ကြောင့် လုပ်ငန်းစဉ် ရှေ့သို့ရွေ့ရန် ခက်ခဲစေခဲ့ပါသည်။

၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် အစိုးရသည် ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအစီအစဉ်-၁၊ Managing At The Top 1 (သို့မဟုတ်) MATT-1 အစီအစဉ်ဖြင့် တစ်ဆင့်ချင်း တိုးတက်မှု ရယူမည့် ချဉ်းကပ်မှု ပုံစံတစ်ခုကို

ကြိုးစားခဲ့ပါသည်။ ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန (ယခင် ထူထောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန - Ministry of Establishment) မှ အရာရှိများက ဗြိတိန် DFID နှင့် ပူးတွဲလုပ်ဆောင် သည့် ၎င်း Program အား နိုင်ငံ၏ အဆင့်မြင့်ဆုံးသော အရာရှိအချို့ကို လေ့ကျင့် ပေးမည့် နည်းလမ်းတစ်ခုအဖြစ် ယုံကြည်လက်ခံခဲ့ကြသည်။ ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်း အစီအစဉ်-၁၊ MATT-1 Program သည် (၃)နှစ်ကြာ လည်ပတ်ခဲ့ပြီး Birmingham တက္ကသိုလ်နှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံ ဝန်ထမ်းရေးရာ ကောလိပ်တွင် ကျင်းပသည့် (၆)ပတ်ကြာ သင်တန်းများတွင် တွဲဖက် နှင့် နောက်ထပ် ခန့်ထားသည့် အတွင်းဝန်အဆင့် ရှိသော အဆင့်မြင့်ဝန်ထမ်း (၁၀၀)ဦး ကိုပါဝင်စေခဲ့ပါသည်။ သင်တန်း အစီအစဉ်များအတွင်း MATT-1 Program တွင်ပါဝင်ကြသူများက ဌာန (သို့မဟုတ်) ဝန်ကြီးဌာန တစ်ခုအတွင်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို စတင်နိုင်ရန် စီမံကိန်းအဆိုပြုလွှာများကို ပြင်ဆင်ခဲ့ကြသည်။ သင်တန်းအပြီးတွင် အဆိုပြုလွှာများကို ၎င်းတို့ ဝန်ကြီးဌာန၏ အကြီးအကဲများထံ တင်သွင်းခဲ့ကြသည်။

MATT-1 Program ကို အကန့်အသတ်ရှိသော အောင်မြင်မှုတစ်ခု အနေဖြင့်သာ ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့် သိရှိခဲ့ကြပါသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ဝန်ကြီးဌာနတစ်ခုတွင် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ ဒုတိယနှင့် တတိယ အကြီးဆုံး ရာထူးနေရာများဖြစ်သည့် နောက်တိုး အတွင်းဝန် Additional Secretary (သို့မဟုတ်) တွဲဖက်အတွင်းဝန် Joint Secretary ရာထူးနေရာများမှ ဝန်ထမ်း(၁၀၀) ဦးအား အခက်အခဲများကို ကျော်လွှားရန်စဉ်းစားခြင်းနှင့် ၎င်းတို့ကို ဖြေရှင်းရန် စီမံကိန်းများ ချမှတ်မှုကို လေ့ကျင့်သင်ကြားခဲ့သည်။ သို့သော် အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းအတွင်း၌ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဆောင်ရွက်သူများ ကွန်ယက်တစ်ခုဖန်တီးရန်

လုံလောက်သည်အထိ MATT-1 Program တွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူဟောင်းများ များများ စားစား မရှိခဲ့ဘဲ အများစုမှာ ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်း အဆိုပြုချက်များကို အကောင်အထည် မဖော်ခဲ့ကြပါ။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံတွင် ယခင် လုပ်ငန်း အတွေ့အကြုံရှိပြီး Ireland နိုင်ငံ၏ ယခင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဖြစ်သူ MATT-1 Program အကောင်အထည်ဖော်မှုတွင် ဦးဆောင်ခဲ့သူ Wallace က ကနဦး Program သည် ရေရှည်အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှုမရှိကြောင်း ပြောကြား ခဲ့သည်။ “MATT-1 Program မှ စိတ်ကူး အကြံသစ်များ၊ အတွေးအမြင် အသစ်များ၊ သဘောတရားအသစ်များ ရရှိခဲ့သည့် MATT-1 တွင်ပါဝင်ခဲ့ကြသူများ ပေါ်ပေါက်လာ ခဲ့သော်လည်း ပြောင်းလဲမှု လုံးဝမရှိတဲ့ အလုပ် ပတ်ဝန်းကျင်နှင့် အခန်းကဏ္ဍများသို့သာ ပြန်လှမ်းခဲ့ကြသည်” ဟု သူကပြောခဲ့ပါသည်။

ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနနှင့် DFID တို့သည် ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်း အစီအစဉ်-၂၊ MATT-2 Program ကို (၇)နှစ်တာ Program တစ်ခုအဖြစ် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပြီး (၃)နှစ်တာ MATT-1 Program သည် အချိန်တိုအတွင်း ကျရှုံးခဲ့သဖြင့် MATT-2 ကို အောင်မြင်ရန် မျှော်မှန်းပါသည်။ MATT-2 Program သည် အမေရိကန်ဒေါ်လာ(၂၅)သန်း တန်ဖိုးရှိပြီး ပိုမိုရည်မှန်းချက်ကြီးသော ကြီးပမ်းမှု တစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းလောကမှ အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာပေါင်း မြောက်များစွာကို ပိုမိုရည်ကြာသော အချိန်ကာလတစ်ခုအထိ လေ့ကျင့်သင်ကြားရန် ဦးတည်ခဲ့ပါသည်။

တုန့်ပြန်မှုတစ်ရပ်အတွက် ဘောင်ချခြင်း

ထိပ်ပိုင်း မှ စီမံခန့်ခွဲခြင်းအစီအစဉ်-၁။ MATT-1 Program သည် ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် ပြီးဆုံးသည့်အခါ Program အဖွဲ့သားဟောင်း များနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးမှူးများ ပါဝင်သည့်အဖွဲ့က MATT-1 Program ၏ အားနည်းချက်များကို

တိုးတက်နိုင်စေမည့် နောက်ဆက်တွဲ အစီအစဉ် တစ်ခုကို အဆိုပြုခဲ့ကြပါသည်။ ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊ အတွင်းဝန် Anwarul Bar Chowdhury က အဆင့်မြင့်ဝန်ထမ်းများ အနေနှင့် စီမံခန့်ခွဲသည့် နယ်ပယ်တွင် ကျွမ်းကျင်မှုများ ထိရောက် ထက်မြက်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သတိပြုမိခဲ့ သည်။ အစိုးရ၏ ဝန်ထမ်းရေးရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ကောလိပ်၏ ဝါရင့်ညွှန်ကြားရေးမှူးများအနက် တစ်ဦးဖြစ်သူ၊ MATT-1 Program ၏မန်နေဂျာဖြစ်သူ Mir Obaidur Rahman က သဘောတူခဲ့သည်။ ၎င်းတို့နှစ်ဦးသည် MATT-1 အဖွဲ့သား ဟောင်းများထံ အကြံဉာဏ်ရရှိရေး အတူတကွ ချဉ်းကပ်ခဲ့ကြသည်။ ၂၀၀၂ ခုနှစ်တွင် စီမံခန့်ခွဲရေးရာထူးနေရာ ရရှိထားကြသည့် ဝန်ထမ်းတော်တော်များများသည် အလားတူ ဖြစ်သော်လည်း ပိုမိုကောင်းမွန်စွာ ပုံစံချမှတ် ထားသည့် Program တစ်ခု အကောင်အထည် ပေါ်လာသည်ကိုမြင်တွေ့ရန် စိတ်အားထက်သန် ခဲ့ကြသည်။ အောင်မြင်နိုင်သည့် Program တစ်ခုသည် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများကို ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် အသေးစားအဆင့် စီမံကိန်း များကို အကောင်အထည်ဖော် လုပ်ကိုင် စေခြင်းဖြင့် ယုံကြည်မှု နှင့်ကျွမ်းကျင်မှုကို တည်ဆောက် သင့်သည်ဟု အများက ယုံကြည်ခဲ့ပါသည်။

ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန် Chowdhury သည် ဝန်ကြီးချုပ် Khaleda Zia ထံ ဆက်သွယ် တင်ပြခွင့်ရှိခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများပိုမိုပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အချိန်ကာလ ပိုမိုကြာမြင့်မည်ဖြစ်သည့် နောက်ဆက်တွဲ Program တစ်ခုအပေါ် ပံ့ပိုးခဲ့ကြသည့် MATT-1 အဖွဲ့သား ဟောင်းများ နှင့်ဆွေးနွေးမှုအပြီးတွင် Chowdhury က ဝန်ထမ်းအရည်အသွေး မြှင့်တင်မှုကို ဦးတည် လုပ်ဆောင်မည့် Program တစ်ခုအတွက် ဝန်ကြီးချုပ် Zia ထံ တောင်းဆိုခဲ့ပြီး ၎င်းထံမှ

သဘောတူညီမှုရရှိခဲ့ကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။ Program အတွက် ညှိနှိုင်းမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှု မစတင်မီ ဝန်ကြီးချုပ် Zia က Chowdhury ကို သံအမတ်ရာထူး ခန့်အပ်ခဲ့သော်လည်း MATT-2 Program အတွက် နိုင်ငံရေးအရ နောက်ခံပံ့ပိုးမှု ရရှိရေးအတွက် ၎င်း၏ကနဦး တွန်းအားပေး လုပ်ဆောင်မှုသည် အလွန်အရေးပါကြောင်း သိသာခဲ့ပါသည်။

MATT-2 Program တိုးတက်စေရန်နှင့် ချဲ့ထွင်နိုင်ရန် လိုအပ်ချက်များ ကနဦးလေ့လာမှု ကို ပံ့ပိုးပေးရန် ၂၀၀၃ ခုနှစ်တွင် DFID က သဘောတူညီခဲ့သည်။ MATT-2 အတွက် Program ဒီဇိုင်းတစ်ခုအဆိုပြုနိုင်ရန် MATT-1 တွင် ဦးဆောင်အတိုင်ပင်ခံအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခဲ့ သူ Donald Zurtic သည် UK ဝန်ထမ်းရေးရာကောလိပ်မှ အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်များ နှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ၂၀၀၃ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်လတွင် DFID က Program အတွက်ငွေကြေးထောက်ပံ့ရန် သဘောတူခဲ့ပြီး အစိုးရနှင့် DFID တို့အကြား ညှိနှိုင်းမှုများကို ၂၀၀၄ ခုနှစ်တွင် စတင်ခဲ့ပါသည်။

MATT-2 Program ဒီဇိုင်းကို အပြီးသတ်နိုင်ရန် ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းစဉ်တွင် Anwarul Bar Chowdhury နောက်ပိုင်း ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန် ဖြစ်လာသူ Safar Raj Hossain အပါအဝင် အဆင့်မြင့် ဝန်ထမ်းများသည် ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်သင်ကြား ရေးကောလိပ်မှ ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် နောက်တိုး အတွင်းဝန် (၂)ဦးနှင့်အတူ DFID နှင့်ပူးပေါင်း လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ အချိန်ယူဆွေးနွေးပြီးနောက် ၂၀၀၅ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလတွင် ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနမှ အရာရှိများနှင့် DFID တို့သည် (၇)နှစ်တာ စီမံကိန်းကို သဘောတူ ခဲ့သည်။

MATT-2 Program ၏ မူဘောင်တွင် အဓိကအပိုင်း(၂)ပိုင်းရှိပါသည်။ ပထမ အပိုင်း

သည် ပါဝင် ဆောင်ရွက်မည့်သူများအား စီမံကိန်းပုံစံ ချမှတ် အကောင်အထည်ဖော်ခွင့် ပေးသည့် ဖွံ့ဖြိုးရေးအစီအစဉ် (Development Program) ဖြစ်ပါသည်။ ဒုတိယအပိုင်းမှာ MATT-2 ၏အတိုင်ပင်ခံများက ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန ထံသို့ လုပ်ငန်း လုပ်ဆောင်မှု စီမံခန့်ခွဲခြင်းနှင့် ဗျူဟာမြောက် စီမံကိန်းချမှတ်ခြင်း ဆိုင်ရာ အကြံဉာဏ်များ ပံ့ပိုးပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။

MATT-2 Program ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်တွင် အရေးကြီးသည့် အပိုင်း၌ အသေးစားအဆင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး စီမံကိန်းများကို ရှေ့ပြေးအဖြစ် အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်မှု ပါဝင်သည်။ ဝန်ထမ်း လောက၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းစဉ် များတွင် သေးငယ်သော်လည်း သိသာထင်ရှား သည့် တိုးတက်မှုများဖြစ်စေ သည့်အပြင် ထိုစီမံကိန်းများကို ဖန်တီးအကောင်အထည် ဖော်ခြင်းဖြင့် အခြားအရေးကြီးသည့် ရည်မှန်းချက် နှစ်ရပ်ကို ပြီးမြောက်စေနိုင်သည်။ ပထမအဆင့်ဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကြိုးပမ်းမှု များသည် ရာထူးအဆင့် အမျိုးမျိုးရှိသော ဝန်ထမ်းများ အကြားတွင် ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှုကိုအားပေးပြီး ရာထူးအဆင့်/ ဝါစဉ်အရ ဆုံးဖြတ်လုပ်ကိုင် နေသည့် ဝန်ထမ်းလောက၏ ဓလေ့ထုံးစံကို ယှဉ်ပြိုင် စိန်ခေါ်လိုက်ပါသည်။ ဒုတိယအဆင့်ဖြင့် MATT-2 Program သည် အရည်အချင်း ရှိသော ဝန်ထမ်းများ၏ကွန်ယက်ကို ထူထောင်နိုင် မည်ဖြစ်ပြီး Program ၏ အကျိုးသက်ရောက်မှု နယ်ပယ်ကို ကျယ်ပြန့်စေကာ ရေရှည်အကျိုး ဖြစ်ထွန်းမှုကိုလည်း အထောက် အပံ့ပြုသည်။

စီမံကိန်းချမှတ်သူများက MATT-2 Program ၏ ဖွံ့ဖြိုးရေးအပိုင်း ကို အဆင့်(၂)ဆင့် ခွဲခြားရန်ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ပထမအဆင့်မှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ အားလုံးအတွက်ဖြစ်ပြီး ဒုတိယ အဆင့်မှာ ပထမအဆင့်တွင် စွဲစွဲမြဲမြဲ

ပြင်းပြင်းထန်ထန် ဆောင်ရွက်ခဲ့သူများအတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ကနဦး အဆင့်တွင် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ပေးသူ များက ဝန်ထမ်း ၄၀-၄၅ ဦးအား ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ရေးစီမံကိန်းများ (Performance Improvement Projects-PIPs) ကို မည်ကဲ့သို့ပုံစံချမှတ်ရမည်ကို သင်ကြားပေး မည်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းသင်တန်း ဆင်းပြီးသူများ က နောက်(၄)လ အတွင်း PIP ၇ ခု (သို့မဟုတ်) ၈ ခုကို အကောင်အထည်ဖော်ရမည်ဖြစ်သည်။ ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ပေးသူများက ဝန်ထမ်း (၃၀၀)ဦးအား နှစ်စဉ်သင်တန်းပေးရန် ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် ပထမအဆင့် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ (၇)ခုကို နှစ်စဉ်ပြုလုပ်ပေးမည်ဖြစ် သည်။

ပထမအဆင့်တွင်ပါဝင်သူ(၄)ဦးတိုင်းမှ (၁)ဦးကို ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်မူတည်၍ ရွေးချယ်ပြီး ရက်သတ္တ(၈)ပတ်မြောက် ဖြည့်စွက် သင်တန်းတွင် ပါဝင်စေခဲ့သည်။ အထူး စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်ရေးစီမံကိန်းများ Super Performance Improvement Project - SPIPs ဟုခေါ်သည့် (၆)လကြာစီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ထိုစွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားသူများဖြင့် (၂၀)ဦးပါ အဖွဲ့ဖွဲ့စည်းမည်ဖြစ်သည်။ PIPs များသည် ဒေသအဆင့်စီမံကိန်းများဖြစ်ပြီး SPIPs များက ပြည်နယ် (သို့မဟုတ်)နိုင်ငံအဆင့် ပြဿနာ များကို ဖြေရှင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ ဒုတိယ အဆင့်မှ နှစ်စဉ်ဝန်ထမ်း (၈၀)ဦးခန့် သင်တန်းဆင်းမည်ဖြစ်သည်။

စီမံကိန်းများတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ ရဲဘော်ရဲဘက်စိတ်ဓာတ်ကိုထိန်းသိမ်းနိုင်စေရန် ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်းများ ဖန်တီးအကောင် အထည်ဖော်ရာတွင် လူထုနှင့် မီဒီယာပါဝင် လာစေရန် PIP နှင့် SPIP အဖွဲ့များကို ဒီဇိုင်းအဖွဲ့က တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ နိုင်ငံသား

များနှင့် သတင်းမီဒီယာပါဝင်လာခြင်းဖြင့် အစိုးရ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ရန် ကြိုးပမ်းမှုအပေါ် သတိပြုမှု ကျယ်ပြန့်လာစေရန် နှင့် အနာဂတ်တွင် ပိုမို ကောင်းမွန်သည့် ဝန်ဆောင်မှုလိုလားချက်ကို အထောက်အပံ့ပြုနိုင်ရန် ကူညီနိုင်လိမ့် မည်ဟု ဒီဇိုင်းအဖွဲ့က ကြိုတင်မျှော်မှန်းခဲ့သည်။ Program ဒီဇိုင်းတွင် အခြားအရေးကြီးသော အစိတ်အပိုင်း တစ်ခုမှာ ဝန်ကြီးဌာနများတွင် စီမံခန့်ခွဲရေး ခေါင်းဆောင်များဖြစ်သည့် အတွင်းဝန်များကို တစ်နှစ်တစ်ကြိမ်ပြောင်းလဲ တာဝန်ယူစေသည့်အစီအစဉ် ပါဝင်သည်။ MATT-2 ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များကို အတွင်းဝန် များက ပြန်လည်သုံးသပ်မည် ဖြစ်ပြီး ၎င်းတို့၏ဝန်ကြီးဌာနများအတွက် နောင်လာမည့် စီမံကိန်းများကို အတည်ပြု သတ်မှတ် မည်ဖြစ်ပါသည်။ အလှည့်ကျ တာဝန်ပေးမှု ကြောင့် MATT-1 တွင် အဖွဲ့သားဟောင်းများက တန်းတူလုပ်ဖော် ကိုင်ဖက်များနှင့် အဆင့်မြင့် အရာရှိများကြားတွင် မကြာခဏကြုံတွေ့ခဲ့ ရသည့် သံသယပွားမှုများကို ကျော်လွှား လုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်းကြောင့် စီမံကိန်းများအတွက် ပံ့ပိုးမှု ထူထောင် ရာတွင် အကူအညီပေးနိုင် လိမ့်မည်ဟု program ဒီဇိုင်းဖော်သူများက မျှော်လင့်ခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းများကို အတည်ပြု ပေးခဲ့သည့် အတွင်းဝန်များသည် ကြိုးပမ်း ဆောင်ရွက်ရာတွင်လည်း ပိုမိုတာဝန်ယူ လုပ်ဆောင်ကြလိမ့်မည်ဟုလည်း မျှော်လင့် ခဲ့ပါသည်။ MATT-2တွင် ပါဝင်မည့်သူများကို ရွေးချယ်သည့် သတ်မှတ်ချက်များမှာ သမားရိုးကျ ဖြစ်ပါသည်။ လာမည့် ၁၀ နှစ်မှ ၂၀ နှစ်အတွင်းနိုင်ငံကိုစီမံအုပ်ချုပ်မည့်ဝန်ထမ်းများ ပေါ်ပေါက်လာစေရေးရည်ရွယ်လျက် MATT-2 Development program သည် စီမံအုပ်ချုပ်မှုတွင် အထူးလေ့ကျင့် သင်ကြား ထားသော ထိပ်တန်းအဆင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ပါဝင်ကြမည့်လူစုတွင်

အသက်၅၂ နှစ်အောက်ရှိ အတွင်းဝန်၊ တွဲဖက် အတွင်းဝန် ၊ နောက်တိုး အတွင်းဝန်များ၊ အသက်၅၀ နှစ်အောက်ရှိ ဒုတိယ အတွင်းဝန် များ၊ အသက်၄၈ နှစ်အောက် ဖြစ်သော်လည်း လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံ ၁၀ နှစ်အထက်ရှိသည့် ပါရင့်လက်ထောက် အတွင်းဝန်များ ပါဝင်ပါသည်။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများတွင် အင်္ဂလိပ်ဘာသာ ကိုအသုံးပြုသဖြင့် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှု သည် လိုအပ်ချက်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ ပါဝင် ဆောင်ရွက် သူများသည် သင့်တင့်သော ထောက်ပံ့ကြေး ရရှိကြပြီး အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ တက်ရောက်စဉ် တွင် ပုံမှန်လုပ်ငန်းတာဝန်များကို မလုပ်ရပါ။ သို့သော် ၎င်းတို့၏ စီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော် သည့်အချိန်တွင် လုပ်ငန်း တာဝန်များကို ပြန်လည် ထမ်းဆောင်ကြရသည်။

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်မှု လေ့ကျင့်ရေးကောလိပ် တွင် MATT-2 အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကိုလက်ခံကျင်းပပါသည်။ ၁၉၈၄ ခုနှစ်တွင်တည်ထောင်ခဲ့သည့် ယင်း ကောလိပ်သည် အသစ်စုဆောင်းထားသည့် ဝန်ထမ်းများ ကိုလေ့ကျင့်သင်ကြားပေးပြီး အလယ်အလတ်နှင့်အဆင့်မြင့် ဝန်ထမ်းများ အတွက်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် မူဝါဒ များဆိုင်ရာ အဆင့်မြင့် ပို့ချချက်များကို ဆောင်ရွက် ပေးခဲ့သည်။ Program ၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အပိုင်းများကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် သင်တန်း ကျောင်းမှ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများက ပြင်ပအတိုင်ပင်ခံများကို ကူညီပေးမည်ဖြစ် ကြောင်း ညှိနှိုင်းရေးအဖွဲ့က သဘောတူ ခဲ့သည်။

MATT-2 ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဖွဲ့စည်းပုံ ဆိုင်ရာလိုအပ်ချက်များကိုလည်းအဖွဲ့ကသဘော တူခဲ့သည်။ ပြည်သူ့ရေးရာစီမံခန့်ခွဲရေး ဝန်ကြီး ဌာနမှ အမျိုးသားစီမံကိန်း ညွှန်ကြားရေးမှူး သည် DFID စီမံကိန်းအတိုင်ပင်ခံများ နှင့် လေ့ကျင့် သင်ကြားရေးကျောင်း တို့ကိုကူညီ ဆောင်ရွက် ပေးရန် အဖွဲ့ကဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးဌာန

အတွင်း ဒုတိယအတွင်းဝန် အဆင့်ရှိ စီမံကိန်း ညွှန်ကြားရေးမှူး ၂ ဦးက အမျိုးသားစီမံကိန်း ညွှန်ကြားရေးမှူးကို ကူညီမည်ဖြစ်သည်။ အမျိုးသားစီမံကိန်း ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒုတိယ ညွှန်ကြားရေးမှူးများ နှင့် ပြင်ပအတိုင်ပင်ခံ များနှင့်ဖွဲ့စည်းထားသော စီမံကိန်း စီမံခန့်ခွဲရေး ကော်မတီသည် လုပ်ငန်းတိုးတက်မှု များကို ဆွေးနွေးရန် လစဉ်တွေ့ဆုံပြီးဘဏ္ဍာရေးနှင့် လုပ်ငန်းတိုး အစီရင်ခံစာများကို ပြုစုမည်ဖြစ် သည်။ ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန ၏အတွင်းဝန်ခေါင်းဆောင်သည့် ဦးဆောင် ကော်မတီသည် MATT-2 program ကို ကြီးကြပ် ကွပ်ကဲမည်ဖြစ်သည်။ အခြားကော်မတီအဖွဲ့ ဝင်များမှာ အမျိုးသားစီမံကိန်း ညွှန်ကြား ရေးမှူး၊ DFIDစီမံအုပ်ချုပ်မှုအဖွဲ့ ခေါင်းဆောင် ၊လေ့ကျင့် သင်ကြားရေးကျောင်း ပါမောက္ခချုပ် နှင့် စီမံကိန်း အတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့ ခေါင်းဆောင်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ မှတစ်ဆင့် အစိုးရ၏ လုပ်ဆောင်ချက်များနှင့် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများတိုးတက်ရေးတွင်နှစ်မြုပ် ဆောင်ရွက်ကြမည့် ဝန်ထမ်း ၂၀၀၀ ဦးခန့် ပါဝင်သည့် သြဇာရှိသော ကွန်ယက်တစ်ခုကို ဖန်တီးနိုင်မည်ဟု စီမံကိန်းချမှတ်သူများက ထင်မြင်ခဲ့ပါသည်။

အလုပ်လုပ်ကြခြင်း

DFID သည် MATT-2 ကိုစီမံအုပ်ချုပ်ရန် အတွက် နိုင်ငံအခြေစိုက် စီးပွားရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုအတိုင်ပင်ခံအဖွဲ့ Tribal-Helm Corp. Ltd. နှင့် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင်စာချုပ်ချုပ်ဆိုခဲ့ပါသည်။ Tribal-Helm တွင်အလုပ်လုပ်သူ Wallace က အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ UK နိုင်ငံမှ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု အထူးကျွမ်းကျင်သူ Roger Fernando လည်းအဖွဲ့တွင်ပါဝင်ပါသည်။ Program ကိုလုပ်ဆောင်ရန် ပြည်သူ့

အုပ်ချုပ်မှုလေ့ကျင့်ရေးကောလိပ်တွင် အတွေ့အကြုံရှိပြီး ယခင်ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်သူ Mosharraf Hossain (Safar Raj Hossain နှင့်မသက်ဆိုင်) နှင့် မကြာမီတွင် ပူးပေါင်းခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် လေ့ကျင့်ရေးကောလိပ်မှ ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူ များက အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကို ကူညီ ဦးဆောင်ပေးခဲ့သည်။ MATT-2 program အလုပ်ဖြစ်ရေးကြိုးစားကြရာတွင် Wallace နှင့် Fernando Mosharraf Hossain တို့သည်တင်းမာခက်ခဲသည့် တာဝန်များ နှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် ရာထူး/ အဆင့်အမျိုးမျိုးသော ဝန်ထမ်းများအကြားတွင် မူလ လုပ်မြဲ/နေမြဲ အတိုင်းသာ ဆက်လက် လုပ်ကိုင် လိုမှုများနှင့် သံသယပွားမှုများကို ကျော်ဖြတ်ခဲ့ရပြီး၊ PIPs/SPIPsများဖြင့် ထိမိစွာ ကိုင်တွယ် လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် အဓိကပြုပြင် ပြောင်းလဲရမည့်နယ်ပယ်များကို ပါဝင်ဆောင်ရွက် ကြသူများအတွက် သတ်မှတ်ပေးခဲ့ပြီးနောက် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် အစိုးရ၏ ကျယ်ပြန့်သည့် နယ်ပယ် တစ်ဝန်းလုံးတွင် ရည်မှန်းချက်ကြီးမားသည့် ကြိုးပမ်းမှုများကို အကောင်အထည် ဖော်ဆောင် ခဲ့ကြရသည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ တည်ဆောက်ခြင်း

၂၀၀၆ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် လုပ်ငန်းစတင်သည့် အခါ ဝန်ထမ်းအများစုမှာ MATT-2 program ကိုသတိမထားမိကြကြောင်းနှင့် ကျန်သည့် လူအတော် များများသည်လည်း program ၏အခွင့်အရေးများကို မယုံကြည်ကြကြောင်း အဖွဲ့ကသိရှိခဲ့သည်။ Wallace က " ဝန်ကြီးဌာနတိုင်းတွင်အသေးစား ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး စီမံကိန်းများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဝန်ထမ်းလောကမှထောက်ခံအတည်ပြုချက်ကို ကျွန်တော်တို့အတွက်ရယူထားခဲ့သင့်တယ်။ ဒါက ပြဿနာမဟုတ်ဘူး။ ထူထောင်ရေး ဝန်ကြီးဌာန Ministry of Establishment

(ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန-Ministry of Public Administration) မှာလုပ်ပိုင်ခွင့်မရှိတဲ့ ဟာကွက်တစ်ခု ရှိခဲ့ပါတယ်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို ဝန်ကြီးဌာနအတွင်းမည်သည့် နယ်ပယ်တွင်မဆို ဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်မနေ အရေးကြီးကြောင်း သတ်မှတ်ထားတာ မရှိခဲ့ဘူး။ ဒါကြောင့်MATT-2 စလုပ်တဲ့အခါ ကြုံတွေ့ရတာ ကဒီပြဿနာဘဲ" ဟုပြောကြားခဲ့ပါသည်။

အဖွဲ့သည် ပံ့ပိုးမှုအကူအညီများရယူရန်နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် အများသဘောတူညီချက်ဖြင့်ပေးအပ်ထားသည့်လုပ်ပိုင်ခွင့်ရရှိရန် လိုအပ်သည်ကို သိရှိခဲ့သည်။ Wallace, Mosharraf Hossain, Fernando နှင့်ကျန်အဖွဲ့ဝင်များသည် အစည်းအဝေးပေါင်း များစွာဆက်တိုက် ကျင်းပနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ပြီး၎င်းအစည်းအဝေးများတွင် အဆင့်မြင့်အရာရှိ များက ပြောင်းလဲချိန်တန်ပြီဟု ယူဆသည့် မူဝါဒနှင့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို သတ်မှတ်ခဲ့ကြသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်၊ ဩဂုတ်နှင့်စက်တင်ဘာလ များအတွင်း အဆင့်မြင့်အရာရှိ ၂၃၀ ဦးခန့် ပါဝင်သည့် စမ်းသပ်အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့နှင့် တွေ့ဆုံရန် Fernando နှင့် Mosharraf Hossain တို့က ဦးဆောင်ခဲ့သည်။ ရေးသားချက်များအပေါ် အခြေခံသည့်စစ်တမ်းတွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ များက ပုံမှန်မဟုတ် သည့်လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ခြင်း သို့မဟုတ် ရှေးဦးလုပ်ဆောင်မှုများဆောင်ရွက်ရန် အဟန့်အတားများကို စာရင်းပြုခဲ့ပြီး ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်နှင့် လက်အောက် အဖွဲ့အစည်းများ၏ ဖွံ့ဖြိုးမှုများအတွက် လိုအပ်ချက်များကိုဖော်ပြထားပြီး ၎င်းတို့ကြိုးစားခဲ့သည့် စီမံကိန်းများ သို့မဟုတ် မူဝါဒများကို နမူနာအဖြစ်ဖော်ပြခဲ့သည်။ ယင်းတို့ပြန်ချက်များကို စုစည်းသည့်အခါ Fernando နှင့် Mosharraf Hossain တို့က အုပ်စု ၃၃ မျိုးခွဲခြားခဲ့ပြီး အများစုမှာ ဝန်ဆောင်မှု ပေးအပ်ခြင်းနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှုကိစ္စများနှင့် သက်ဆိုင်ပါသည်။ ၎င်းတို့က ထိပ်ပိုင်း ၁၄ ခုကို

ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်ရမည့် အဓိက နယ်ပယ်များအဖြစ်ရွေးချယ်ခဲ့သည်။ အကျယ်အား ဖြင့် ယင်းဦးစားပေး နယ်ပယ်များတွင် ခေါင်းဆောင်မှုဖြင့်တင်ခြင်း၊ တာဝန်ယူမှုရှိ စေ ခြင်း၊ အရင်းအမြစ်များ စီမံခန့်ခွဲခြင်း နှင့် ဆင်းရဲသားများနှင့် အမျိုးသမီးများအား ဝန်ဆောင်မှုပေးအပ်ခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။

Mosharraf Hossain နှင့် Fernando တို့သည်၎င်းတို့၏အမှုကိစ္စများကို အစိုးရ၏ ထိပ်သီးဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်ပေးသူ များထံ ယူဆောင်ခဲ့သည်။ ၂ ရက်ကြာပြုလုပ်သည့် ညီလာခံတွင် အတွင်းဝန် ၃၃ ဦး၊ ကျန်ဝန်ကြီးဌာန ၂၉ ခုတို့မှ နောက်တိုးအတွင်းဝန် များနှင့် တွဲဖက် အတွင်းဝန်များသည် MATT-2 ကိုထောက်ခံ အတည်ပြုခဲ့သည်။ Fernando ကဆွေးနွေးမှုကို ဖော်ပြရာတွင် “ လူကြီးမင်း တို့၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များကို မေးခွန်းများ မေးမြန်းခြင်းဖြင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုအတွက် လိုအပ်ချက် များကို လေ့လာဆန်းစစ်မှုတွေ ကျွန်တော်တို့ လုပ်ပြီးပါပြီ။ ဒါတွေဟာ သူတို့က ပြောပြတဲ့အရာ တွေပါဘဲ။ အထူးသဖြင့် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းတွေနဲ့ပတ်သက်ပြီး လူကြီးမင်းတို့ အမြင်အရ သူတို့ဟာ မှန်ကန်တဲ့ လမ်းကြောင်း ပေါ်မှာ ရှိနေပါသလား...’ဟု မိမိတို့ ပြောဆိုခဲ့ ကြတယ်။ ဝန်ကြီးဌာန တစ်ခုချင်းစီ က MATT-2 မှာ ပါဝင်ကိုယ်စားပြုခဲ့ပြီး ဦးစားပေးလုပ်ငန်း များနှင့် ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်း ၁၄ ခုအပေါ် တညီတညွတ်တည်း ထောက်ခံခဲ့ကြတယ်” ဟုရှုမြင်သည်။ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ အကြီးအကဲ များက ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးအတွက် ဦးစားပေး လုပ်ငန်းများကို အတည်ပြုသတ်မှတ်ပေးပြီး နောက် ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်ရန် ထောက်ခံ သဘောတူညီချက်၊ ရှေ့ပြေးစီမံကိန်း များအကောင်အထည်ဖော်ရန်ဦးစားပေး နယ်ပယ် များနှင့်အတူ ထိပ်ပိုင်းအဆင့်များထံမှ ပံ့ပိုးပေး မည့် အာမခံချက်များကိုလည် MATT-2 အဖွဲ့ဝင် များကရရှိခဲ့ပါသည်။

© 2011, Trustees of Princeton University
ကိုးကားမှုပုံစံများနှင့် အသုံးပြုနိုင်ရေး သတ်မှတ်ချက်များကို ဤစာတမ်းအဆုံးတွင် နှင့် <http://www.princeton.edu/successfulsocieties> တွင်ဖော်ပြထားသည်။

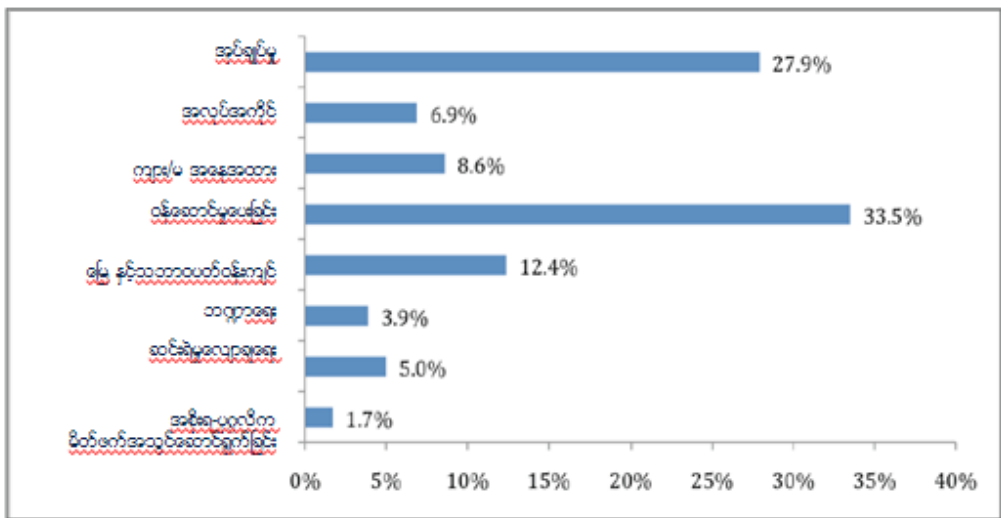
စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်မှု စီမံကိန်းများ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း

Program ၏ ပထမဆုံး အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေး ပွဲကို MATT-2 အဖွဲ့ဝင်များက ၂၀၀၆ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာနှင့် နိုဝင်ဘာလများအတွင်း ကျင်းပခဲ့ သည်။ တက်ရောက်သူ ၄၂ ဦး အဖွဲ့သည် ဒါကာမြို့မှ ကားဖြင့် တစ်နာရီခန့် ခရီးဝေး ကွာသော Savar မြို့၊ နိုင်ငံတကာ လေ့ကျင့်ရေး ဗဟိုဌာန၏ လေ့ကျင့်ရေး ကောလိပ်တွင် အချိန်(၂) ပတ်ကြာ ဆွေးနွေး ခဲ့သည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင်ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန်ဖြစ်ခဲ့သူ Iqbal Mahmood က ကနဦးအစည်းအဝေး များတွင် တွဲဖက် အတွင်းဝန် တစ်ဦးအနေဖြင့် ပါဝင်လုပ်ဆောင်ရာမှ MATT-2 program ၏ ရည်မှန်းချက်များကို သိရှိလာ ခဲ့ကြောင်း ပြောကြား ခဲ့ပါသည်။ သူသည် Savar သို့ရောက်ခဲ့သည့်အခါတွင် program သည် ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်ချက်များကို ရှေ့သို့ရောက်အောင်မည်သို့ဆောင်ရွက်ရမည် ကို နားလည်လာကြမည့် အဆင့်မြင့်မန်နေဂျာ များပါဝင်သည့် ကွန်ယက်တစ်ခုကို ဖန်တီးရန် ရည်ရွယ်ကြောင်းကို မသိရှိခဲ့ပါ။

အဖွဲ့ဝင် ၅ ဦးပါအဖွဲ့တွင် တွဲဖက်ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ပြီးနောက် Mahmood နှင့်သူ၏အဖွဲ့ဝင် များကို ၎င်းတို့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်ရာတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးပေးရန် တောင်းဆို ခဲ့ပါသည်။ ကိစ္စတစ်ခုတည်းကိုသာ ဦးတည်ချက် ထားစေပြီး အခြား သင့်တော်ရာ နည်းလမ်းများအရ အဖြေရရှိရေး program တွင် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများက အားပေး ကူညီခဲ့ပါသည်။ ကနဦးဆွေးနွေးမှု အပြီးတွင် Mahmood၏ အဖွဲ့သည် ၎င်းတို့က ထိထိမိမိ ကိုင်တွယ် ဆောင်ရွက်လိုသည့် ကိစ္စရပ် တစ်ခုတွင် ဦးတည်ချက် ထားရှိခဲ့သည်။ အခြား အဖွဲ့များကလည်း ထိုနည်းတူဆောင်ရွက်ကြပါ သည်။

ထားသည့် အခက်အခဲများကိုဖြေရှင်းရန် PIP project တစ်ခုစီကိုလုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ကိစ္စရပ်အတော်များများတွင် PIPs သည် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊ စီမံအုပ်ချုပ်မှု သို့မဟုတ် မြေယာနှင့်သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဆိုင်ရာကိစ္စများကို ဦးတည်ခဲ့သည်။(ပုံ-၁) အမျိုးသမီးများ၊ ကလေးများနှင့် ဆင်းရဲနွမ်းပါးသည့်အိမ်ထောင်စုများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများ ပေးနိုင်ရန် ကျား/မ သို့မဟုတ် ဆင်းရဲနွမ်းပါးမှု ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်သည့် ဆောင်ရွက်ချက်များလည်း အဖွဲ့အများစုတွင် ပါဝင်ပါသည်။ ဥပမာအားဖြင့် Mahmood ၏အဖွဲ့က အစိုးရပိုင် ပုံနှိပ်လုပ်ငန်း များတွင် အမျိုးသမီးများအတွက် နေ့ကလေးထိန်း day-care facility ကိုအဆိုပြုခဲ့သည်။ အခြားPIPs များက



ပုံ-၁- အလေးပေးသည့် ကဏ္ဍအလိုက် MATT 2 (PIPs) များ၊ ၂၀၁၁ ခုနှစ် ဇွန်လ။

လေ့ကျင့်ရေးကောလိပ်မှ Mosharraf Hossain ၊ Fernando နှင့် ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများ အုပ်စုသည် သတ်မှတ်ပေးထားသည့် ပြဿနာများကို ကူညီဖြေရှင်းနိုင်မည့် စီမံကိန်းများ ကို program တွင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသူများက သတ်မှတ်ပုံစံချမှတ် လုပ်ဆောင်ကြရန် တိုက်တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ ၄၂ ဦးကို ၅ ဦး (သို့) ၆ ဦးပါဝင်သည့် အဖွဲ့များထပ်ခွဲခဲ့သည်။ အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီသည် ၎င်းတို့သတ်မှတ်

ကုန်သွယ်ရေးဝန်ကြီးဌာန ရှိ ဌာနများ၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ဆိုင်ရာအားကောင်းလာရန် နှင့် နိုင်ငံ၏အနောက်တောင်ပိုင်းရှိ စည်ကားသော Mongla ဆိပ်ကမ်းတွင် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများ လျော့နည်းစေရန် ရည်ရွယ်ခဲ့ကြသည်။

ပထမ(၂) ပတ်ကြာပြီးနောက် သင်တန်းသားများသည် နောက်ထပ်(၂)ပတ်ကြာသင်တန်းအတွက် ဝန်ဆောင်မှု ပေးရာတွင် ထိရောက်အကျိုးရှိသော စံချိန်စံညွှန်းရှိသည့် အိမ်နီးချင်း

နိုင်ငံများ ဖြစ်သည့် စင်္ကာပူ (သို့) ထိုင်းနိုင်ငံတို့သို့ သွားရောက်ခဲ့သည်။ နိုင်ငံခြား ခရီးစဉ်အတွင်း လုပ်ငန်းတာဝန်များ ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ ကျေးလက်ဒေသများသို့ သွားရောက်လည်ပတ်ခြင်း၊ လူအများအားတွေ့ဆုံ မေးမြန်းခြင်း နှင့် ၎င်းတို့ကိုယ်ပိုင် PIPs များနှင့် ကိုက်ညီသည့် အခက်အခဲများအကြောင်း ကိုလေ့လာသင်ယူခဲ့ကြသည်။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံသို့ ပြန်လည်ရောက်ရှိချိန်တွင် အဖွဲ့သည် ဝင်ငွေ နိမ့်ပါးသည့်ဒေသများတွင် လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အခြေခံလူတန်းစားများသို့ ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ရန်ကိစ္စများ၊ နိုင်ငံသားများအတွက်လိုအပ်နေသည့်ဝန်ဆောင်မှုများ တွင် စူးစမ်းလေ့လာခြင်းဖြင့် တစ်ပတ်ကြာကုန်ဆုံးစေခဲ့သည်။ စီမံကိန်းအဖွဲ့သည် ၎င်းတို့၏အဆိုပြုချက်များကို မွမ်းမံခြင်း၊ PIPs များဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည့် အရင်းအမြစ်များကို သတ်မှတ်ခြင်းဖြင့် လေ့ကျင့်ရေးကောလိပ်တွင် ပထမအဆင့်သင်တန်း၏ နောက်ဆုံးရက်သတ္တပတ်ကို ကုန်ဆုံးစေခဲ့သည်။ PIPs လုပ်ငန်းများ ဆောင်ရွက်ကြရာတွင် ၎င်းတို့၏လုပ်ငန်းနေရာများတွင် အပြောင်းအလဲများကိုဖြစ်စေသည့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ချက်နှင့် ထိရောက်အကျိုးရှိမှုကို တိုးတက်စေမည့် လူတစ်ဦးချင်း အလိုက်လုပ်ငန်းစီမံချက်တို့ ကို သင်တန်းသားများ ကလုပ်ဆောင် ခဲ့ကြသည်။ ဥပမာ-Mahmood ၏ လူတစ်ဦးချင်း အလိုက်လုပ်ငန်းစီမံချက်မှာ နေ့စဉ်နေ့တိုင်း ရုံးမှပြန်မီ မပြီးသေးသည့် လုပ်ငန်းများ အားလုံးပြီးစီးရေး ဖြစ်သည်။ “တစ်နေ့တာအလုပ်တွေကို အဲဒီနေ့မှာဘဲ ပြီးအောင်လုပ်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ထား ပါတယ်” ဟု ၎င်းကပြောခဲ့သည်။ “ရုံးကပြန်ခင် ဘယ်အလုပ်ကိုမှဆိုင်းငံ့ မထားပါဘူး၊ လုပ်နေတုန်းပါဘဲ။” ရည်ရွယ်ချက်မှာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက ၎င်းတို့ကိုယ်တိုင်ကလည်း ကိုယ့်အတွက် ဖြည့်ဆည်း ၊ အခြားအဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း အကူအညီပေးရာရောက်သည့် အနေဖြင့်

၎င်းတို့၏အပြုအမူများကို ပြောင်းလဲရန် ကူညီလိုခြင်းဖြစ်သည်။

ပထမအဆင့်ဖြစ်သည့် (၆) ပတ်ကြာ သင်တန်းကာလ ပြီးဆုံးသည်နှင့် တစ်ပြိုင်နက် စီမံကိန်းအဖွဲ့သည် ၎င်းတို့၏ PIPs များကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် စတင်ခဲ့သည်။ ၎င်းတို့၏ ပုံမှန်အလုပ်တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရင်း တစ်ဖက်တွင် အရင်းအမြစ် များ ရှာဖွေခြင်းနှင့် ဆရာများ၏ကြီးကြပ်မှု အောက်တွင် PIPs ကိုပြီးစီးအောင် လုပ်ဆောင်ကြရသည်။ PIP တစ်ခု အောင်မြင်စွာ ပြီးစီးပြီး နောက် အစီရင်ခံစာကို MATT-2 အဖွဲ့ထံတင်ပြ၍ ရလဒ်နှင့် တွေ့ရှိချက်များကို အခြားသော သင်တန်းသားများနှင့်ဆရာများထံ ရှင်းလင်းတင်ပြရသည်။

နောင်နှစ်အတော်ကြာတွင် MATT-2 တက်ရောက်ထားသူများက တီထွင်ဆန်းသစ်မှု ရှိသော PIPs များစွာကိုထုတ်လုပ် ခဲ့ကြ သည်။ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ဝန်ဆောင်မှုသည် အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ခြင်း ခံရသော၊ ရေရှည်ဆက်လက်ဖွံ့ဖြိုးနေသော၊ နမူနာယူ၍ အခြားတွင် အလားတူ ဆောင်ရွက်ခြင်းခံရသော ရှေ့ပြေးစီမံကိန်း တစ်ခုဖြစ်လာခဲ့သည်။ ၎င်း PIP project ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့်အဖွဲ့သည် လက်ရှိနိုင်ငံကူးလက်မှတ်ဝန်ဆောင်မှုကို လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့ပြီး ဒါကာမြို့တဝိုက်ရှိ စာတိုက်များက နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ထုတ်ပေးရေးနှင့် စုဆောင်းခြင်းကို အငှားဆောင်ရွက်ပေးစေသည့် PIP ပုံစံကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ အဖွဲ့သည် ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန်၊ လူဝင်မှုကြီးကြပ်ရေးနှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ဌာနမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနမှ အတွင်းဝန်တို့ထံမှ အားပေးထောက်ခံမှုကို ရယူခဲ့ပါသည်။ သဘောတူညီမှု ရရှိပြီးတစ်လ အတွင်း အဖွဲ့သည် စာတိုက်ရုံး ၇ ခုရှိ အသစ်ဖွင့်လှစ်

ထားသည့်နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ထုတ်ပေးရေးရုံးငယ်များနှင့် စာတိုက်ရုံး ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားမှုများကို ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခဲ့သည်။ ယင်း စမ်းသပ် PIP ကို ဆောင်ရွက်လိုက်သည်နှင့် နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ဝန်ဆောင်မှုအတွက် ကြာချိန်ကို ၆ နာရီမှ တစ်နာရီအောက်သို့ လျော့ချနိုင်ခဲ့သည်။

၂၀၀၈ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် MATT-2အဖွဲ့ ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဌာနမှ အရာရှိများနှင့် အမျိုးသားစီမံကိန်း ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ နောက်တိုး အတွင်းဝန် Manowar Islam တို့သည် ဒုတိယအဆင့်သင်တန်းကို စတင်ခဲ့သည်။ ပထမအဆင့်အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတစ်ခုစီမှ တီထွင်ဆန်းသစ်မှုရှိသော PIP များကိုရွေးချယ်လုပ်ဆောင်ခဲ့သူများကိုဦးစားပေးရွေးချယ်ထားသော သင်တန်းသား ၁၀-၁၂ ဦးသည် စီမံကိန်းများကို ကောင်းစွာ အကောင်အထည် ဖော်ခဲ့၊ အနှစ်သာရရှိသော တစ်ဦးချင်းအလိုက် လုပ်ငန်းစီမံချက်များ ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခဲ့၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခဲ့၊ အင်္ဂလိပ်ဘာသာတွင် အထူး ကျွမ်းကျင်မှုများကို ပြသခဲ့ကြပါသည်။ Super performance improvement projects (SPIPs) ခေါ် ပိုမိုကျယ်ပြန့်အဆင့်မြင့်သည့် ဒုတိယအဆင့်စီမံကိန်းများအတွက် စိတ်ကူးအကြံများမှာ များသောအား ဖြင့်ဝန်ကြီးဌာနအတွင်းဝန်များထံမှ လာခဲ့ သည်။ Savar တွင် (၂) ပတ်ကြာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ပြီးနောက် သင်တန်းသား များသည် နောက်ထပ် အချိန်ကာလ (၆) ပတ်ကို U.K universities of Bradford , Wolverhampton သို့မဟုတ် Manchester တွင်ကုန်ဆုံးခဲ့သည်။

နိုင်ငံခြားတွင်ရှိနေစဉ်ကာလအတွင်း စီမံကိန်းအဖွဲ့ကို အိမ်ရှင်နိုင်ငံ၏ အဖွဲ့အစည်းများတွင် ထိန်းသိမ်းထားရှိပြီး SPIP အစီအစဉ်များကိုလည်း ထိုနေရာတွင် မွမ်းမံခဲ့ကြ

သည်။ University of Wolverhamptom ၏ အစီအစဉ်တာဝန်ခံ Rachel Roland က "တစ်ခါတစ်ရံမှာပါဝင်လုပ်ဆောင်ကြသူများသည် လက်တွေ့မဖြစ်နိုင်တဲ့မျှော်လင့်ချက်များရှိခဲ့ကြပြီးသတ်မှတ်အတည်ပြုသည့်သင်တန်းချိန်တွင် မကြာခဏ ပြောင်းလဲကြပါတယ်။ စီမံကိန်းတစ်ချို့ဟာ မျှော်မှန်းချက်ကြီးမားတာကြောင့် ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏စွမ်းရည်သတ္တိကိုစမ်းသပ်ခြင်း၊ စူးစမ်းတဲ့မေးခွန်းတွေ မေးမြန်းခြင်း နှင့် ပိုမိုလေ့လာဆန်းစစ်ခြင်းဖြင့် လက်တွေ့ကျအောင် ကြိုးစားရပါတယ်"ဟု ပြောကြား ခဲ့သည်။ ဗြိတိန် နိုင်ငံ အိမ်ရှင်အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဒုတိယအဆင့်သင်တန်းမှ သင်တန်းသားများကို နေရာချထားပေးရေးတွင်တာဝန်ရှိသူ Steve Taplin က "ကျွန်တော်မြင်တွေ့ရတာကတော့ program က သူတို့ရဲ့တွေ့ခေါ်မှုကိုကျယ်ပြန့်စေပါတယ်၊ သူတို့ရဲ့စွမ်းရည်ကို စမ်းသပ်ပါတယ်၊ စီမံကိန်း ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး လုပ်ငန်းစဉ် (project development cycle) မှတစ်ဆင့် အတွေးအမြင်ဖြန့်ကျက် နိုင်ရန်ကူညီပါတယ်။ မကြာခဏ ထပ်ကျော့ပေး လို့ သူတို့စိတ်ထဲဝင်သွားတာနဲ့ လုပ်ငန်းတစ်ခုလုံးကို သူ့ဟာသူ ဖွင့်ဆို ဆောင်ရွက်နိုင်လာမယ်"

ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံသို့ပြန်လည်ရောက်ရှိချိန်တွင် ဒုတိယအဆင့်သင်တန်းမှ သင်တန်းသားများသည် ၎င်းတို့၏ SPIP များအကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ရန် ဆရာများနှင့်ပူးပေါင်း ဆောင် ရွက်ခဲ့သည်။ လုပ်ငန်းစဉ်သည် PIP အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်စဉ်ကဲ့သို့ဖြစ်သော်လည်း ၄ လအစား ၆လကြာမြင့်ခဲ့သည်။ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်စဉ်တွင် ဆရာများက ၎င်းတို့သတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားသည့်အဖွဲ့များကိုပုံမှန်အကြံပေးခဲ့ကြပြီး အပြန်အလှန်အားဖြင့် အဖွဲ့များက နောက်ဆုံးရလဒ်များကို လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များနှင့်ဆရာများထံ ရင်းလင်း တင်ပြခဲ့သည်။ SPIPs နမူနာများတွင်

စီမံခန့်ခွဲရေးဆိုင်ရာ အလုပ်သမား၊ မန်နေဂျာ စသည် ခန့်ထားရေး နည်းဗျူဟာများ ပုံစံ ပြုခြင်း၊ ပင်စင်ပေးအပ်မှုအစီအစဉ် တိုးတက်ရေး နှင့် အခြေခံပညာမူလတန်းကျောင်း ၁၀၀ အတွက် ဒေသန္တရအရင်းအမြစ်များကို စုစည်းခြင်း လုပ်ငန်းများပါဝင်သည်။

MATT-2 အဖွဲ့သည် PIPs နှင့် SPIPs များချောမွေ့စွာ လည်ပတ်လုပ်ဆောင်နိုင်ရန် နည်းဗျူဟာများစွာကို အသုံးပြုခဲ့သည်။ ကူညီဆောင်ရွက်သူများက အဖွဲ့အနေဖြင့် ပြည်သူ့ရေးရာဝန်ဆောင်မှုရုံး (one-stop information centre)၊ မိသားစု စီမံကိန်း ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လေ့ကျင့်ရေး ကောလိပ်တွင် လစဉ် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ဆန်းစစ်ချက်စနစ် တို့ကဲ့သို့နယ်ပယ်ကျဉ်းသည့် PIP များကို ပုံစံချမှတ်လုပ်ဆောင်ရန် တိုက်တွန်း အားပေး ခဲ့သည်။ အထူးသဖြင့် စီမံအုပ်ချုပ်မှု ပိုင်းတွင် ဦးတည်ဆောင်ရွက်သည့် အသေးစားစီမံကိန်း များသည် ဝန်ကြီးဌာန သို့မဟုတ် ဦးစီးဌာနများ တွင် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အဆင့်များ ကို လျင်မြန်စွာ ကူညီတည်ထောင်ပေးနိုင်ခဲ့ပြီး အဓိက အဟန့်အတားများကိုလည်းရှောင်ရှားနိုင် ခဲ့သည်။ ထို့ကြောင့် ပြုမူလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက် ရာတွင် စံနှုန်းများပြောင်းလဲနိုင်ရန် ဖြစ်နိုင်ချေ ရှိခဲ့သည်။

MATT-2 program ၏ ဒီဇိုင်း နှင့် အဖွဲ့အစည်းအတွင်း ဆုပေးသည့်စနစ် သည် စီမံကိန်းများရှေ့ရောက်အောင်ကူညီ ခဲ့သည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ကြသူများသည် ကောင်းကောင်း လုပ်ဆောင်ကြရန်စိတ်အားထက်သန်ခဲ့ကြသဖြင့် ဒုတိယအသုတ် သင်တန်းများကိုနိုင်ငံခြားတွင် ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ သူတို့သည် စီမံကိန်းများ အတွက် ကိုယ်ပိုင် အရင်းအမြစ်များကို ရှာဖွေ ကြရသဖြင့် စီမံကိန်းများ၏ ပိုင်ရှင်များဖြစ်လာရန် သေချာစေခဲ့သည်။ ထို့အပြင် MATT-2 program ၏ လမ်းညွှန်ချက်များအရ ပါဝင်

ဆောင်ရွက် သူများက PIP မစတင်မီ တွင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန၊အတွင်းဝန်ထံမှ သဘောတူညီချက်ရယူရန် လိုအပ် သည်။ အတွင်းဝန်၏သဘောတူညီချက်သည် အဆင့်မြင့် အထောက်အပံ့ ကို ရစေပါသည်။ Mosharraf Hossain က“ PIP တစ်ခုစီတိုင်းကို ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ အတွင်းဝန်က သဘောတူခွင့်ပြု ပေးတာဖြစ်လို့ ဝန်ကြီး ဌာနကို အစကတည်းက ပါဝင်လာအောင် လုပ်ခဲ့ရပါတယ်။သူ့ရဲ့ခွင့်ပြုချက်မရှိဘဲ စီမံကိန်း တွေကိုအကောင်အထည်ဖော်လို့မရပါဘူး။” ဟုပြောခဲ့ပါသည်။

နောက်ထပ် နည်းဗျူဟာတွင် PIP SPIP အဖွဲ့များကို MATT-2 အဖွဲ့သားဟောင်း ဆရာများနှင့် တွဲပေးခြင်းပါဝင်ပါသည်။ များသော အားဖြင့် ဆရာများသည် PIP SPIP ဆောင်ရွက် မည့်ဝန်ကြီးဌာန၏ အတွင်းဝန်များ ဖြစ်ကြ သည်။ အဆင့်မြင့်ဆရာများပါဝင်မှုသည် စီမံကိန်း အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မှု အတွက် အထောက်အပံ့များကို ကူညီဖန်တီးပြီး ရေရှည် ထိန်းသိမ်းပေးသည်။ စီမံကိန်းအဖွဲ့တစ်ဖွဲ့စီသည် လုပ်ငန်းစီမံချက် ဖြစ်ပေါ်လာရေး ၎င်းတို့ ဆရာများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ကြပြီး အဖွဲ့ဝင်များသည် ၎င်းတို့ဆရာများနှင့် ၄ လအတွင်း အနည်းဆုံး ၆ ကြိမ်တွေ့ဆုံခဲ့သည်။ အလုပ်တက်ရောက်မှုမှတ်တမ်းများ၊ ဆွေးနွေး သည့်အကြောင်းအရာများ နှင့် နောက်ဆက်တွဲ လုပ်ဆောင်ရမည့်အစီအစဉ်များ ကို ဆရာများက မှတ်တမ်းပြုထားပြီး လစဉ်အစီရင်ခံစာကို MATT-2 ကူညီဆောင်ရွက်ပေးသူများထံ အဖွဲ့က တင်ပြ ခဲ့သည်။

မီဒီယာ၏ပံ့ပိုးမှုရယူခြင်းသည် အရေးကြီးပါ သည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ထုတ်ပြန် အသိပေးခြင်းသည် အများပြည်သူသိရှိလာမှု နှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့်ဝန်ဆောင်မှုများလိုလားမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေခြင်းကြောင့် ဖြစ်သည်။ Fernando

က“ အောင်မြင်တဲ့ PIP အများစုမှာ နိုင်ငံသားတွေကို စည်းရုံးလုပ်ဆောင်မှုရှိတယ်။ ပြည်သူနဲ့ သတင်းစာ ကို သူတို့ဘက်မှာ ရှိနေစေဖို့ PIP အဖွဲ့ကိုပြောရပါတယ်။” ဟုပြောခဲ့သည်။ Mosharraf Hossain ကလည်းမီဒီယာ၏အရေးပါမှုကို အလေးထား ဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ “ ဘယ်စီမံကိန်းတွင် မဆို မီဒီယာပါအောင်လုပ်ပါတယ်” ဟုဆိုခဲ့သည်။ “အစပိုင်းတွင် ကျွန်တော်တို့အရာရှိများ (အဆင့်မြင့်အရာထမ်းများ) က မီဒီယာကို ရှောင်ရှားလိုခဲ့တယ်။ သူတို့မှာ သမားရိုးကျ စိတ်ကူးအချို့ရှိခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် အစကတည်းက အပြည့်အဝနားလည် လက်ခံအောင် သူတို့ကို ကျွန်တော်တို့စည်းရုံးခဲ့တယ်။” ကိစ္စ အတော်များများတွင် ပြည်သူ၏အထောက်အပံ့ သည်အဖွဲ့၏ကြီးပမ်းအားထုတ်မှုများ တိုးတက် စေရန်မရှိမဖြစ်အရေးပါလာခဲ့သည်။ ဥပမာ- ဒါကာမြို့စာတိုက် ၇ ခုတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် ရှေ့ပြေးစီမံကိန်းပြီးဆုံးသွားသည့်အခါပြည်ထဲရေး ဝန်ကြီးဌာနသည် ၂၀၀၇ ခုနှစ် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် PIP ကို ပုံတူကူး တိုးချဲ့လုပ်ကိုင်ခဲ့သည်။ စာတိုက်ရုံး များတွင် နိုင်ငံကူးလက်မှတ် ဝန်ဆောင်မှုလုပ်ငန်းများကို ဆက်လက် ဆောင်ရွက်ပေးရန် လူထု၏ ပွက်ပွက်ညံ တောင်းဆိုမှုအပေါ် ၎င်းဝန်ကြီးဌာန၏ အလျင်အမြန် တုံ့ပြန်နိုင်မှုအား Fernando ကမှတ်သားဖော်ပြခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပြည်သူနှင့်တွေ့ဆုံ ဖြစ်ရန် ဝင်ငွေခန့်မှန်းသည့်ဒေသများတွင် PIP အဖွဲ့များက တစ်ပတ်ကြာနေထိုင်လုပ်ကိုင်ရန် MATT-2 က စီစဉ်ခဲ့သည်။ ဤအပြန်အလှန် ဆောင်ရွက်မှုများက ပြည်သူ၏ လိုအပ်ချက်ကို အဆင့်မြင့်အရာထမ်းများအနေဖြင့် ပြန်လည် သတိပြုမိစေရန်ကူညီခဲ့သည်။ ဝန်ကြီးချုပ်ရုံးမှ တွဲဖက်အတွင်းဝန် ဖြစ်သူ Afzal Hossain (နောက်ဆုံးနာမည်စာလုံးတူသည့် အခြားသူများ နှင့်မသက်ဆိုင်)နှင့် သူ၏အဖွဲ့သည် ၂၀၁၁

ခုနှစ်တွင် ဒါကာမြို့ရှိ ဆင်းရဲသားရပ်ကွက်တစ်ခု သို့သွားရောက်လေ့လာခဲ့သည်။ ၎င်းတို့အဖွဲ့ သည် ရပ်ကွက်သူ/သားများနှင့် တွေ့ဆုံချိန်များ တွင် မြို့တော်၏ဆင်းရဲသည့် ဧရိယာများတွင် မကြာခဏ ဖျက်ဆီးလေ့ရှိသည့် မီးဘေးကို ကာကွယ်ရန် နည်းလမ်းများအား ဆွေးနွေးခဲ့ သည်။

လေ့လာရေးခရီး၏တန်ဖိုးကိုမှတ်ချက်ပြုပြောဆို ရာတွင် “ ရာထူးမြင့်တဲ့ဝန်ထမ်းတွေဟာ အမြင့် မှာထိုင်နေပြီး အခွင့်ထူးတွေရှိကြတယ်။ သူတို့ဟာ သာမန်လူတွေနဲ့ ရောထွေးလေ့မရှိ တဲ့ ဘုရားတစ်ပိုင်းတွေပါ။ ဒါပေမယ့် PIPs ဆောင်ရွက်တဲ့နေရာမှာတော့ သူတို့ကို သာမန်လူတွေနဲ့ အလုပ်လုပ်ဖို့ အတင်းအကြပ် ခိုင်းပါတယ်။ သာမန်လူတွေရဲ့ ပြဿနာတွေကို ကြည့်တတ်ဖို့ အတင်းအကြပ်ခိုင်းပါတယ်။ လူတွေအတွက်တာဝန်ထမ်းဆောင်ဖို့ကျေးလက် ဒေသတွေကိုသွားကြရပြီး ဝန်ဆောင်မှုအပေါ်မှာ ဇောင်းပေးလာစေရေး လေ့လာသင်ယူရပါတယ်။ အစောပိုင်းမှာ ပြည်သူတွေကို ခင်ဗျားဘယ်သူလဲ လို့ပြောကြမှာ ဖြစ်သော်လည်း အခုတော့ ဘာကူညီရပါမလဲ ခင်ဗျာ ဟု ပြောကြမှာဖြစ် ပါတယ်။” ပြောခဲ့ပါသည်။

အချို့ PIPs/SPIPs အဖွဲ့များသည် နိုင်ငံရေး သမားများထံမှ ထိရောက်သည့်အကူ အညီများ တောင်းခံခဲ့သည်။ စီမံကိန်း အကောင်အထည် ဖော်မှုအစတွင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန၏ အကြီးအကဲနှင့် တွေ့ဆုံမည်/မတွေ့ဆုံမည်ကို အဖွဲ့ကဆုံးဖြတ်ရမည်ဖြစ်သည်။ Mahmood က “ နိုင်ငံရေးသမားတွေဟာ အထောက်အကူ ဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံရေးသမားတွေရဲ့ အဟန့် အတားတွေမရှိပါဘူး။ MATT-2 ၏ အသေးစိတ် အချက်အလက်များအပေါ် သတိပြုမိတာ /စိုးရိမ် မိတာ လည်းမရှိပါဘူး။ ဒီစီမံကိန်းက ဝန်ထမ်း လောကရဲ့ လုပ်ငန်းစနစ်တွေကို ပြောင်းလဲ ပေးမှာ ဖြစ်ကြောင်းသွားရောက်ပြောပြ တဲ့အခါ

မှာလည်း သူတို့ဟာ ကူညီပါတယ်” ဟုပြောပါသည်။

MATT-2 program တိုးတက်ခဲ့ရာ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် အစိုးရလောကတွင်ထူးခြားနေသည့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်သည့်ပုံစံကို ဖြိုလှဲရန် စုပေါင်းလုပ်ဆောင်မှုကို အသားပေးသည့် အစီအစဉ်စတင်ခဲ့သည်။ Mahmood က “ဒီလုပ်ငန်းစဉ်မှာ မိမိထက် ရာထူး/ ဝါနိမ့်သူများနဲ့ အလုပ်လုပ်ရာမှာ သဘောထားအမြင်ပြောင်းလဲမှု တစ်ခုရရှိခဲ့ပါတယ်။ ပုံမှန်အားဖြင့် အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ ရာထူး/ဝါစဉ်တွေအရ လုပ်ဆောင်နေတာဖြစ်ပြီး ကျွန်တော်တို့ဟာ အရာရှိငယ်တွေနဲ့ မဆွေးနွေးပါဘူး။ သူတို့ပြောတာကိုလည်း အလေးမထားပါဘူး။ ဒါပေမယ့် (MATT-2 ကြောင့်) ရာထူး/ဝါစဉ်အတိုင်းလုပ်နေတဲ့ အတားအဆီးကို ကျွန်တော် တကယ်အဆုံး သတ်မှာဖြစ်ပါတယ်။”

အားဖြည့်ပေးသည့်အထောက်အကူ

Program ၏ မူလဒီဇိုင်းကိုအခြေခံပြီး လုပ်ဆောင်ခဲ့ရာ MATT-2 အဖွဲ့သည် ၂၀၀၆ ခုနှစ်၊အတွင်းဝန်များညီလာခံကို အဖွဲ့၏ နှစ်စဉ်အစီအစဉ်တစ်ခု- ဗျူဟာချမှတ်သူ အတွင်းဝန်များ၏ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲအဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ လွန်ခဲ့သောနှစ်အတွင်း ဆောင်ရွက်ပြီးစီး ခဲ့မှုများ နှင့် ဆက်လက် ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းအဆင့်များကို ဆွေးနွေးနိုင်ရန် အတွင်းဝန်(သို့) ၎င်းတို့၏ တွဲဖက်အတွင်းဝန် များသည် နှစ်စဉ် ၂ ရက်ကြာ စုစည်း တွေ့ဆုံခဲ့ကြသည်။ Wallace က “အတွင်းဝန်များ ညီလာခံကို ကျွန်တော်တို့ နှစ်စဉ် လုပ်ပါတယ်။ ညီလာခံက MATT-2 လုပ်ငန်းစဉ်များကို လုပ်ပိုင်ခွင့် ပြန်လည် ပေးပါတယ်။ မဖြစ်လာပါဘူး ဆိုတဲ့ မေးခွန်းမျိုး ဘယ်တုန်းကမှ မရှိခဲ့ပါဘူး။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ် နိုင်ငံတွင် ယင်းအစဉ်အလာ တည်ထောင်ပြီး

နောက်မှာ မည်သူမဆို နောက်ပြန် ဆုတ်ဖို့ခက်ခဲမှာဖြစ်ပါတယ် ”ဟုပြောခဲ့ပါသည်။ ညီလာခံများတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး နယ်ပယ်များ ပြန်လည်သတ်မှတ်ရေး အစီအစဉ်ကို MATT-2အဖွဲ့ကဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ လက်ရှိ သို့မဟုတ် လာမည့် PIPs များအကြောင်းကို အတွင်းဝန်များထံ အသိပေး တင်ပြကြသည်။ အလားအလာကောင်းသော SPIPs များအတွက် အတွင်းဝန်များထံမှ အကြံဉာဏ်များကိုရယူပြီး လာမည့်နှစ်အတွက် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများကို အတည်ပြု သတ်မှတ်ပေးရန် တောင်းဆိုခဲ့ပါသည်။

အတွင်းဝန်များအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကို အလားတူပုံစံအတိုင်း နှစ်စဉ်လုပ်ဆောင် ခဲ့သည်။ ပထမနေ့တွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် အတားအဆီးနှင့် ပြဿနာများကို ဆွေးနွေးရန် တက်ရောက်သူမည်သူမဆို မိုက်ခရိုဖုန်းဖြင့် လွတ်လပ်စွာပြောဆိုနိုင်သည်။ နောက်တစ်ရက် တွင် လာမည့်နှစ်အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ဆောင်ရွက်မည့် ဦးစားပေးလုပ်ငန်းများကို ဆွေးနွေး စီစဉ်ချမှတ်ရန် လေ့ကျင့်ရေးကောလိပ် တွင် ကူညီဆောင်ရွက်သူများက သင်တန်း သားများကို အဖွဲ့ဖွဲ့သည်။ ဒုတိယ မြောက်နေ့တွင် အနာဂတ်ကာလ MATT-2 တွင်ပါဝင်ဆောင်ရွက် ကြမည့် သူများအတွက် လိုအပ်ချက်များကိုဆန်းစစ်ခဲ့ပြီး သုံးသပ်ချက် များကို မွမ်းမံခဲ့သည်။ ထို့နောက် အဖွဲ့ တစ်ဖွဲ့စီသည် အကျဉ်းချုပ်အစီရင်ခံကို ကျန် အဖွဲ့ များထံ ရင်းလင်းတင်ပြခဲ့သည်။

အတွင်းဝန်များ နှစ်ပတ်လည် အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲသည် MATT-2 တိုးတက်ရေး အထောက် အပံ့ဖြစ်သည့် အရေးပါသော နည်းလမ်း တစ်ခုဖြစ်သည်။ Mosharraf Hossain က “ အတွင်းဝန်တွေထံမှ အတည်ပြုချက် တွေကို နှစ်တိုင်းရပါတယ်။ဒါတွေက စွမ်းအား အကြီးဆုံး အရာတွေဖြစ်ပါတယ်။ ဝန်ကြီးဌာန

အားလုံး၊ အစိုးရအဖွဲ့ အတွင်းဝန်နှင့် အခြား အတွင်းဝန်များထံက အကူအညီတွေရခဲ့ ပါတယ် ” ဟုပြောခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းများ အတွက်အကြံဉာဏ်များကို အတွင်းဝန်များ ထံမှတောင်းခံခြင်းဖြင့် MATT-2 အဖွဲ့သည် ၎င်းတို့အတွက် အကူအညီနှင့်ကျောထောက် နောက်ခံများကို ပျိုးထောင်ခဲ့သည်။ ဒေသရှိ နိုင်ငံကူးလက်မှတ်ရုံးများ၊ လူမှုဖူလုံရေး နှင့်ပြည်ပ အလုပ်ခန့်ထားရေးဝန်ကြီးဌာန၏ ကျား/မ အလိုက် ငွေကြေးထောက်ပံ့မှု အစီအစဉ်နှင့် အစိုးရကကျခံပေးသည့် သက်ကြီးဝါကြီး ထောက်ပံ့ကြေးစနစ်များခေတ်မီစေခြင်း စသည့် လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်မှုစီမံခန့်ခွဲခြင်းဆိုင်ရာ SPIPs များအတွက် ပဏာမ အဆိုပြု ချက်များကို အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အစီအစဉ်များက ဖြစ်ပေါ် စေခဲ့သည်။ အတွင်းဝန်များသည် အခြား ဝန်ကြီးဌာနများ၏ စီမံကိန်းများ အကြောင်းကို အစည်းအဝေးများမှတစ်ဆင့် လေ့လာသိရှိခွင့် ရပြီး၊ ဝန်ကြီးဌာနများအကြား ကောင်းမွန်သည့် အလေ့အထများ တိုးတက် ခိုင်မာစေခဲ့ပါသည်။

အခက်အခဲများ ကျော်လွှားခြင်း

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇွန်လတွင် MATT2 အဖွဲ့ သည် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနအနေနှင့် MATT2 အစီအစဉ်၏ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်များ ကို အကူအညီပေး နိုင်စွမ်းနည်းသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့ သည်။ Wallace က ပြောခဲ့သည်မှာ - “အစီအစဉ် စတင်တဲ့ အခါတုန်းက ထူထောင်ရေးဝန်ကြီးဌာန (ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာန)၊ ဘဝတက်လမ်း စီမံရေးဆွဲရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြား ရေး တောင်ပံမှာ ဝန်ထမ်းတွေ အပြည့်အဝ ခန့်ထားခြင်း မရှိခဲ့ပါ။ အဲဒီမှာ ကျွမ်းကျင်တဲ့ အရာရှိတွေလည်း မရှိခဲ့ဘူး။ သူတို့မှာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်တစ်ရပ်

ဆိုတာလည်းမရှိခဲ့ဘူး။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ဦးစားပေး တွေက ဘာတွေမှန်းလည်း သူတို့ မသိခဲ့ကြဘူး။ အလားတူပဲ။ ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်မှု လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး ကောလိပ်မှာလည်း သင်ကြားရေး အဖွဲ့ရှိသင့်ပြီး - -- အဲဒီက အရာရှိတွေက ကျွမ်းကျင်မှုရှိပြီး၊ PIPs တွေ ဆောင်ရွက်ဖို့ အဆင်သင့်ဖြစ်နေသူတွေ ဖြစ်သင့် တယ်။ အနေအထားက ဒီလိုမရှိခဲ့ဘူး” ဟု၍ဖြစ်သည်။ အစီအစဉ်၏ လမ်းညွှန်ချက်များ အရ ဝန်ကြီးဌာန၏ ဘဝတက်လမ်း စီမံရေးဆွဲရေးနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး တောင်ပံသည် MATT2 လှုပ်ရှားအသက်ဝင်ရေး အတွက် Wallace နှင့် အခြားသူများ နှင့်အတူတွဲ လုပ်ကိုင်ကြရန်ဖြစ်သည်။ လေ့ကျင့်သင်ကြားရေး တောင်ပံသည် PIPs နှင့် SPIPs ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအစိတ်အပိုင်း အလုပ်ဖြစ် နေရေး ကူညီရန် တာဝန်ရှိသည်။

MATT2 အဖွဲ့သည် လှိုင်းထနေသည့် နိုင်ငံရေးရေပြင်၌လည်း ဖြတ်သန်း သွားလာခဲ့ရ သည်။ အဖွဲ့ဝင်များသည် နိုင်ငံရေးဆိုင်ရာ ရင်းနှီး ကျွမ်းဝင်မှုများရှိနေသည့် အစီရင်ခံစာများနှင့် စီမံကိန်းများသည် နောက်ပါတီ အာဏာရလာ သည့်အခါ များသောအားဖြင့် အဆုံးသတ်သွား ကြောင်း အစကတည်းက သဘောပေါက်ထား ပြီးဖြစ်သည်။ အမှန်တကယ်လည်း ၁၉၉၆ ခုနှစ် အုပ်ချုပ်ရေး ကဏ္ဍ ပြန်လည်ဖွဲ့စည်း ထူထောင်ရေး ကော်မတီနှင့် ၁၉၉၇ ခုနှစ် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ကော်မရှင်တို့၏ အကြံပြုချက်များသည် ထိုကံကြမ္မာနှင့် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်။ စီမံချက်ရေးဆွဲသူများက အစီအစဉ်ရေးဆွဲ၍ MATT2 ကို စတင်ဆောင်ရွက်ချိန်က BNP ပါတီ အာဏာရနေခဲ့သည်။ သို့သော် အိမ်စောင့် အစိုးရက ၂ နှစ် အုပ်ချုပ်ပြီး၊ ကြားကာလ ရွေးကောက်ပွဲ ကျင်းပမည့် အချိန်အထိ ချုပ်ကိုင်ထားခဲ့မည်ဟု ယူဆရသည်။ ဆန့်ကျင်ဘက်ပါတီ Awami League က

လာမည့်ရွေးကောက်ပွဲတွင် အနိုင်ရမည်ဟု မျှော်မှန်းချက်များ ပိုမိုကျယ်ပြန့်လာသောအခါ MATT2 အစီအစဉ်သည် မရေရာသည့် အနာဂတ် ကို ကြုံတွေ့ရသည်။

အဖွဲ့ဝင်များသည် အစိုးရ၏ နည်းလမ်း တကျရှိသော အစီအစဉ်တစ်ခုဖြစ်သည့် MATT2 အစီအစဉ်ကို မြင်သာထင်သာသော နိုင်ငံရေး အထောက်အပံ့နှင့် မီဒီယာအာရုံစိုက်မှု အနည်းဆုံး အနေအထားတွင်လည်း အလုပ်ဖြစ်အောင် ဆောင်ရွက်ရမည်ဟု ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ PIP နှင့် SPIP အဖွဲ့များကို စီမံကိန်း တစ်ခုချင်းအလိုက် အများပြည်သူ ထောက်ခံမှု စုစည်းရန် တိုက်တွန်း ခဲ့သော်လည်း၊ အစီအစဉ် တစ်ခုလုံး နိုင်ငံရေးနှင့် ကင်းရှင်းအောင်ထားရန် ဂရုစိုက်ခဲ့သည်။ Wallace က ဗျူဟာ အကျဉ်းချုပ်ကို ဖော်ပြခဲ့သည်မှာ - “ ၂၀၀၆ ခုနှစ်မှာ MATT2 အစီအစဉ်စတင်တဲ့အခါ၊ BNP အစိုးရက ၆ လသားပဲရှိသေးတယ်။ အဲ့ဒီ နောက်မှာ - အိမ်စောင့်အစိုးရက ၂ နှစ် အုပ်ချုပ် တယ်၊ ပြီးတော့ Awami League အစိုးရ တက်တယ်။ ဒီပျောက်ပျက်လွယ်တဲ့ အနေအထားမှာ - နိုင်ငံရေးနဲ့ ထင်သာမြင်သာ ချိတ်ဆက်မှု တစ်ခုကနေ အမြတ်ထုတ်တာ မလုပ်ဖို့ ဂရုစိုက်ရှောင်ရှား ခဲ့တယ်။ နိုင်ငံရေးသမားများနှင့် အချိတ်အဆက် ဆက်လုပ်မလား၊ မလုပ်ဘူးလားဆိုတာကို ဆုံးဖြတ်ကြဖို့ PIP သို့မဟုတ် SPIP အဖွဲ့များအတွက် ချန်ထားခဲ့တယ်။ ဒါက ရှေ့ဆက်ဖြစ်နေဦးမှာ ဖြစ်တယ်” ဟူ၍ ဖြစ်သည်။

ရလဒ်များ ဆန်းစစ်ခြင်း

MATT2 ကဲ့သို့သော အစီအစဉ်၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုသည် ကာလလတ်တွင်သာ အကောင်အထည်ပေါ်လာရန်လိုသည်။ ပထမ ၅ နှစ်အတွင်း၌ ရလဒ်များက အကန့်အသတ်သာ ရှိကြသည်။ များသောအားဖြင့် ထိုသို့ဖြစ်ခြင်းမှာ

- အစီအစဉ်၏ ဒီဇိုင်းပုံစံနှင့် တစ်စထက်တစ်စ ပြောင်းလဲတိုးတက်လာစေသည့် ရည်မှန်းချက် ကြောင့်ဖြစ်သည်။ PIPs နှင့် SPIPs အများစုကိုယ်၌က ခပ်ကျဉ်းကျဉ်းသာ အာရုံစိုက် ဆောင်ရွက်ကြသောကြောင့် ထိပ်ပိုင်းက မူဝါဒရေးဆွဲသူများထံမှ ရဲဝံ့သည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအစီအစဉ်များ ထွက်လာရန် အထောက်အပံ့မဖြစ်ခဲ့ပါ။

သို့တိုင်အောင်လည်း MATT2 ၏ အောင်မြင်မှုများသည် ၂၀၁၁ နှစ်လယ်ပိုင်းတွင် သိသာထင်ရှား လာသည်။ ဝန်ကြီးဌာန အတွင်းဝန် (၅၂)ဦးအနက် (၃၂)ဦးကျော်နှင့် နောက်တိုး အတွင်းဝန် အားလုံးနီးပါးသည် သင်တန်းသား/ သူဟောင်းများဖြစ်ကြသည်။ ၂၀၀၆ မှ ၂၀၁၁ အကြား၌ ထိုအစီအစဉ်က အမျိုးသမီး (၁၉၅)ဦး အပါအဝင် အဆင့်မြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း (၁၃၂၃)ဦးကို လေ့ကျင့်သင်ကြား ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ဇွန်လတွင် MATT2 သင်တန်းသားများသည် PIPs ၂၀၀ ကျော်ပြီးစီး ခဲ့သည်။ အဆိုပါ PIPs များတွင် - ကျန်းမာရေး၊ ပညာရေး၊ အုပ်ချုပ်မှု၊ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင် ဆင်းရဲမှု လျှော့ချရေးနယ်ပယ်များပါရှိပြီး နောက်ထပ် PIPs ၃၂ ခုကိုလည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သည်။

MATT2 အစီအစဉ်သည် သင်တန်းသား များအား PIPs နှင့် SPIPs အတိုင်းအတာ ထက်ကျော်လွန်၍ ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်သည့်အခက်အခဲ ဖြေရှင်း သည့် လုပ်နည်းလုပ်ဟန်များပါ ပေးအပ်ထား သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်က ပညာရေးဌာန ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်နှင့် အမျိုးသားအဆင့် စီမံကိန်းညွှန်ကြားရေးမှူးဟောင်း Manowar Islam သည် MATT2 ၏ ဆန်းသစ်တီထွင်သော လုပ်နည်းလုပ်ဟန်ကို ချီးမွမ်းခဲ့သည်။ “ကျွန်တော်ရဲ့ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဘဝတလျှောက်လုံး မှာ၊ ဘယ်သင်တန်းကိုမှ မလွတ်စေခဲ့ဘူး” ဟုသူကပြောသည်။ ဒါပေမယ့် “MATT2 က

လုံးဝမတူတဲ့အရာဖြစ်တယ်။ သူက စိတ်နေ စိတ်ထားတွေကို ပြောင်းလဲပေးတယ်။ သင်တန်းက သူ့ရဲ့ တစ်စိတ်တစ်ဒေသသာဖြစ် တယ်။ အဓိကအပိုင်းက ခင်ဗျားရဲ့အလုပ်နဲ့ ခင်ဗျားရဲ့ဌာနအပေါ် ခင်ဗျားရဲ့ အမြင်တွေပဲ။ ဒါက ကျွန်တော့် သဘောထားအမြင်ကိုလည်း ပြောင်းလဲစေခဲ့ တယ်။ ဘယ်ကိုပဲသွားသွား၊ ဘာကိုပြောင်းလဲရမလဲလို့ ကျွန်တော် တွေးမိလာတယ်။ ဒါက MATT2 ရဲ့ ဆောင်ရွက်ချက်ပဲ”

MATT2 သင်တန်းပေးသည့် အဖွဲ့များနှင့် စီမံကိန်းအဖွဲ့များသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် အဆင့်အမျိုးမျိုး ဖန်တီး၍၊ သမားရိုးကျ အတွေးအခေါ်နှင့် အဆင့်ဆင့်ဆုံးဖြတ် လုပ်ကိုင်မှုကို စိန်ခေါ်ခဲ့သည်။ MATT2 သင်တန်းသား/သူဟောင်းကွန်ယက်မှတစ်ဆင့် အဆင့်မြင့်အရာရှိကြီးများနှင့် ရာထူးငယ်သည့် အရာရှိ ပေါက်စများအကြား ပိုမိုလွယ်ကူစွာ ချိတ်ဆက်ဆောင်ရွက်လာခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် MATT2 သည် အစိုးရအဖွဲ့အစည်း၏ ထိပ်တန်း ရာထူးနေရာကလူများ၏ ထောက်ခံ အားပေးမှုဖြင့် ဂုဏ်သတင်းကြီး သည့် အမှတ်တံဆိပ်ဖြစ်ခဲ့သည်။ အစီအစဉ်၏ သင်တန်းသားဟောင်းဖြစ်သည့် နောက်တိုး အတွင်းဝန် Afzal Hossain က “သင်တန်းတက် ခဲ့ရတဲ့သူတွေက ကံကောင်းတယ်လို့ ခံစားကြ ရတယ်။ MATT2 ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု အစီအစဉ်ကို တက်ရတာက အရေးပါတဲ့ ဘဝအတွေ့ အကြုံတစ်ခုဖြစ်တယ်” ဟုပြောခဲ့သည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် MATT2 အစီအစဉ်အတွက် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးသူများနှင့် သင်တန်းသား/ သူဟောင်းများသည် သင်တန်းသား/သူဟောင်း အသင်းတစ်ခုကို တည်ထောင်၍ ထိုအစီအစဉ် ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခဲ့ သူများကွန်ယက်ကို တိုးချဲ့ရန် ကြိုးပမ်းမှု တစ်စိတ်တစ်ဒေသအဖြစ် တွေ့ဆုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု ကျင်းပခဲ့သည်။ Fernando ၏ အပြောအရ MATT2

သင်တန်းသား/သူ ဟောင်းအသင်းသည် ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင်လည်း လုပ်ဆောင်ချက်အမျိုးမျိုး အတွက် အဆိုပြုချက်များ ရှိနေသည်။

MATT2 အဖွဲ့ဝင်များသည် ယင်းတို့ဘဝသက်တမ်းအတွင်း အရေးအကြီးဆုံး သော အောင်မြင်မှုများကို တိုင်းတာခဲ့ကြသည်။ အစီအစဉ်သို့ တက်ရောက်ပြီးစီးခဲ့သော (၁၃၂၃)ယောက်သော သင်တန်းသား/သူများ သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို မည်သို့ ဒီဇိုင်းပုံဖော်မည်၊ မည်သို့ စမ်းသပ်မည်၊ မည်သို့ အကောင်အထည်ဖော်မည်ကို သိနားလည် ခဲ့ကြသည်။ သူတို့သည် ဘုံအတွေ့အကြုံများကို ဖလှယ်၍ ပိုမိုလေးနက်သော ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်း ရှိလာ ခဲ့သည်။ MATT2 အဖွဲ့၏ Wallace က “MATT2 အစီအစဉ်သည် အနေအထားကို ပြောင်းလဲ နေခြင်းဖြစ်သည်။ လက်ရှိပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်ကို တာဝန်ခံ ဆောင်ရွက်နေကြတဲ့ အရာရှိတွေ ရှိလာပြီဖြစ်သလို၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ကို တာဝန်ခံဆောင်ရွက်နိုင်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုတွေ ပိုင်ဆိုင်တဲ့ အရာရှိတွေလည်း ရှိလာပြီဖြစ်တယ်။ ဒီလူတွေဆီက အရေးပါတဲ့ အတွေ့အကြုံနဲ့ ယှဉ်တဲ့ ကျွမ်းကျင်မှုများစွာ ကိုရရှိလာမယ် - ဒါတွေထက် ပိုအရေးကြီးတာက - ယုံကြည်ချက်ရှိတဲ့ အရာရှိတွေရှေ့မှာ ခင်ဗျားက ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အစီအစဉ် တစ်ခုကို ချပေးလိုက်လျှင်၊ သူတို့က ဒါကို တကယ်တာဝန်ခံ ဆောင်ရွက်နိုင်ကြတယ်။ အစိုးရဲ့ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုအစီအစဉ်ကို တာဝန်ခံဆောင်ရွက်ဖို့ သူတို့တွေကို အစိုးရက ဖြန့်ကျက်တာဝန်ပေးနိုင်တယ်” ဟု အလေးအနက်ထားပြောခဲ့သည်။

အခြားသူများကလည်း - MATT2 ဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အပြုအမူများ ပြောင်းလဲ အောင် အလေးထားဆောင်ရွက်ခဲ့ပုံကို ချီးမွမ်းခဲ့ သည်။ BRAC တက္ကသိုလ်၊ Institute of Governance Studies ၏ ဒါရိုက်တာဖြစ်သူ

Khair က " MATT2 က စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းတယ်။ ဘာကြောင့်လဲဆိုလျှင် - သူက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း တွေကို ဘာကိုဘယ်လိုလုပ်ရမယ်၊ အသေးအဖွဲ့ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ဘယ်လိုလုပ်ရမယ် ဆိုတာကို သူ့စနစ်ကိုသွားမထိဘဲ လေ့ကျင့်ပေးဖို့ ကြိုးစားတယ်။--- အချို့ PIPs တွေက ထဲထဲဝင်ဝင် သက်ရောက်မှုရှိအောင်လုပ်ရင်းနဲ့ သိပ်မထိရောက်တော့ဘူး။ အခြားဟာတွေ ကတော့ စိတ်ဝင်စားစရာ ကောင်းတယ်။ ဒါပေမယ့် - MATT2 ရဲ့ ကောင်းကျိုး သက်ရောက်မှုကို ချုံကြည့်လျှင် - MATT2 က နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအများအပြားထံကို ရောက်ရှိနိုင်စွမ်း ရှိခဲ့တယ်။ သူတို့တွေကို အလွန်အဓိကကျတဲ့ အရာဖြစ်တဲ့ - ပြောင်းလဲမှု အကြောင်း စဉ်းစားစေ ခဲ့တယ်"

အစီအစဉ်၏ ဒီဇိုင်းပုံစံအရ အကန့်အသတ်များ ရှိနေသော်လည်း- MATT2 သည် ဩဇာလွှမ်းမိုးသည့် အုပ်ချုပ်ရေးကဏ္ဍမှ သင်တန်းပေးထားသူများထံမှ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း များစွာကို ခေါ်ယူခန့်ထားခဲ့သည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်က လေ့ကျင့်သင်ကြား ထားသည့် အခြားနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအုပ်စု (၂၆)ခု နိုင်ငံခြားရေး၊ ရဲတပ်ဖွဲ့၊ အခွန်ကောက်ခံရေးနှင့် ကုန်သွယ်ရေးတို့မှ လူများအတွက် မကျေမချမ်း ဖြစ်စေခဲ့သည်။ DFID ၏ အုပ်ချုပ်မှုအကြံပေး Muhd Rafiquzzman က " အုပ်ချုပ်ရေး ကဏ္ဍက လေ့ကျင့်သင်ကြားထားတဲ့ သူတွေနဲ့ စတာ ပိုကောင်းမယ်ကို ထူထောင်ရေး ဝန်ကြီးဌာန [ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန] က အဆိုပြုတင်ပြလာတဲ့အခါ၊ DFID က ကောင်းတယ်လို့ တွေးခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် သင်တန်းပေးထားတဲ့ သူတစ်ဦးအပေါ် ဇောင်းပေးလုပ်တာက ကျန်တဲ့ သင်တန်း ပေးထားသူတွေဘက်မှာ တင်းမာမှုအချို့ ဖြစ်စေခဲ့တယ်" ဟုပြောခဲ့သည်။

Dhaka တက္ကသိုလ်၊ ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဌာနက ပါမောက္ခ

Mohammad Mohabbat Khan သည် အခြားလေ့လာသူအချို့ကဲ့သို့ပင် စင်ကာပူ၊ ထိုင်းနှင့် ဗြိတိန်နိုင်ငံသို့ လေ့လာရေး ခရီးစဉ်များကို ဝေဖန်ခဲ့သည်။ အစီအစဉ်ရဲ့ နိုင်ငံခြားလေ့လာရေး ခရီးစဉ်ဆိုတဲ့ အစိတ်အပိုင်းက မှားယွင်းတဲ့ မက်လုံး တစ်ခုဖြစ်ပြီး မလိုအပ်တဲ့ တန်ဖိုးမြှင့်တင်မှု တစ်ရပ်ဖြစ်တယ်လို့ သူကပြောခဲ့သည်။ နိုင်ငံခြား လေ့လာရေး ခရီးစဉ်များကို "ဈေးဝယ်ထွက် သည့်ခရီးစဉ်များ" အဖြစ်မြင်ကြောင်း သူက ပြောခဲ့သည်။ အချို့သော နိုင်ငံခြား ခရီးသွားလာခွင့်များသည် - အပြောင်းအလဲ ကြီးကြီးမားမားကို စိတ်မဝင်စားသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများထံသို့ ရောက်သွားကြောင်း - သူက မှတ်ချက်ပြုခဲ့သည်။ ထို့အပြင် MATT2 ၏ အဆိုပါ အစိတ်အပိုင်းသည် အရင်းအမြစ်များကို အလွန်အကျွံ သုံးစွဲသလိုဖြစ်ခဲ့သည်။ အစိုးရအနေနှင့် များပြားလှသော အဆင့်မြင့် အရာရှိများကို (၆)ပတ်ကြာသည့် နိုင်ငံရပ်ခြား သင်တန်းသို့ စေလွှတ်ထားရန်မှာလည်း အခက်အခဲရှိခဲ့သည်။

ထို့အပြင် MATT2 ၏ အကြံပေးသည့် အခန်းကဏ္ဍကိုလည်း ကောင်းစွာ အသုံးမပြုခဲ့ပါ။ အစိုးရသည် ဖွဲ့စည်းပုံအနေအထား ပြောင်းလဲမှုများအတွက် (သို့မဟုတ်) MATT2 အကြံပေးများထံမှ လမ်းညွှန်မှုများ တောက်လျှောက်ယူနေရန်အတွက် တွန်းအား မပေးခဲ့ပါ။ ဤသို့ဖြင့် MATT2 အစီအစဉ်သည် ဗျူရိုကရေစီယန္တရား၏ အောက်ပါ မစွမ်းဆောင် နိုင်မှုအချို့ --- အဆင့်မြင့်အရာရှိများကို ပါတီ ခေါင်းဆောင်များက အငြိမ်းစားပေးခြင်းကို ခွင့်ပြုထားခြင်း၊ ထိရောက်ထက်မြက်သော ပါတီ အပိုင်းပိုင်းကွဲခြင်းသည် MATT2 ရေရှည် အကောင်အထည်ဖော် နိုင်စွမ်းအပေါ် သက်ရောက်မှုရှိနေခြင်း၊ (သို့မဟုတ်) ပြည်သူ့ရေးရာရုံးအတွက် ဈေးကွက်တစ်ခု ရှိနေခြင်း စသည်ကို မဖြေရှင်းပေး နိုင်ခဲ့ပါ။ "

ဝန်ထမ်းခန့်ထားခြင်း၊ သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒတွေ ရေးဆွဲချမှတ်ပြီး၊ ဖွဲ့စည်းပုံ အပြောင်းအလဲများ မလုပ်လျှင်၊ မည်သို့မျှ ပြောင်းလဲမည်မဟုတ်” ဟု Khan က ဆိုခဲ့သည်။

၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ဗြိတိန်နိုင်ငံ အစိုးရသစ်၏ ဦးစားပေးနယ်ပယ်များ ပြောင်းလဲ သွားသဖြင့်၊ MATT2 အစီအစဉ်အပေါ် DFID ၏ အထောက်အပံ့များ လျော့နည်းသွားခဲ့သည်။ Rafiquzzman ၏ အပြောအရ “အစီအစဉ် တစ်ခုလုံး၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ - အဆင့်မြင့် အရာရှိများ၏ စိတ်နေစိတ်ထားများ ပြောင်းလဲ လာဖို့ဖြစ်တယ်၊ စိန်ခေါ်မှုများသော နိုင်ငံဝန်ထမ်း ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ်တွင် ဝန်ဆောင်မှု ပေးခြင်း တိုးတက်လာအောင် အဆင့်မြင့် အရာရှိများက ဘယ်လိုဖြည့်ဆည်း ဆောင်ရွက်နိုင်မလဲ? ဒီအတွက် နိုင်ငံရေး အဆင့်နဲ့ ဗျူရိုကရေစီအဆင့် ဆွေးနွေး ညှိနှိုင်းမှုတွေလုပ်ရမယ်၊ ကျွန်တော်တို့ အမြင်အရ၊ အဓိကကျတဲ့ လူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်မူဝါဒတွေ ပြောင်းလဲဖို့နဲ့ ပြောင်းလဲ လုပ်ဆောင်လာဖို့ MATT2 က အစိုးရကို အကူအညီပေးနေတယ်၊ ဒါပေမယ့် ကြီးမားတဲ့ စိန်ခေါ်မှုက ရှိနေဆဲပဲ” ဟု ပြောခဲ့သည်။ PIPs နှင့် SPIPs တို့၏ရေရှည်တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်မှုအပေါ် သံသယများ လည်းရှိနေသည်။ “ အချို့ PIPs နှင့် SPIPs တို့က အောင်မြင်တယ်၊ ဒါပေမယ့် PIPs တွေက အခြေခံလူတန်းစားတွေ ပြည်သူ့ ဝန်ဆောင်မှုရရှိမှု တိုးတက်လာအောင် စွမ်းဆောင်ပေး နိုင်စွမ်းရှိပေမယ့် PIPs တော်တော်များများကို အစိုးရက လိုက်မလုပ်ခဲ့ ဘူး” ဟု Rafiquzzman က ပြောခဲ့သည်။

အချို့ သင်တန်းသား/သူများက ဒုတိယအဆင့်အတွက် လူရွေးချယ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်အပေါ် သံသယရှိကြောင်း ဖော်ပြခဲ့သည်။ MATT2 အဖွဲ့သည် PIP ပြီးမြောက်မှု၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတက်ရောက်မှု၊

တစ်ဦးချင်း လုပ်ငန်းစီမံချက်များနှင့် ဘာသာစကား ကျွမ်းကျင်မှုများကို အမှတ်ပေး သော်လည်း၊ အစပိုင်းတွင် လုပ်ငန်းစဉ်အကြောင်း ရှင်းလင်းဆွေးနွေးမှု (သို့မဟုတ်) လူရွေးချယ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် နယ်ပယ်စုံမှ ကျွမ်းကျင်သူများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ပါဝင်စေမှု တို့ မရှိခဲ့ပါ။ အကြံပေးချက်များအရ နောက်ပိုင်းတွင် PIPs အကြံပေးများကိုပါ လူရွေးချယ်သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တွင် ပါဝင်ရန် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့သည်။ သင်တန်းဒုတိယအဆင့် ပြီးမြောက်ခဲ့သည့် သင်တန်းသူ/သားဟောင်း အချို့က ယင်းတို့သင်တန်း၏ သင်ရိုးတွင် အသစ်အဆန်း အနည်းငယ်သာပါပြီး၊ ပထမအဆင့် သင်တန်းနှင့် ဆင်တူကြောင်း ပြောကြားခဲ့သည်။

MATT2 သည် အခြားဆင်တူသည့် အစီအစဉ်များနှင့် ချိတ်ဆက်မှုမရှိခဲ့ပါ။ (သို့မဟုတ်) MATT1 တက်ရောက်ခဲ့သည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းများထံသို့ မရောက်ရှိခဲ့ပါ။ MATT1 ပြီးမြောက်ခဲ့သည့် Khair က ပြောသည်မှာ - “ သူတို့က သင်ယူမှုအပေါ် အခြေခံ တည်ဆောက်ထားတာ မဟုတ်ဘူး၊ သင်ခန်းစာ ယူမှုနှင့် စိစစ်အကဲဖြတ်မှုလည်းမရှိဘူး--- MATT1 တက်ရောက်ထားသူ တွေကို ဖယ်ထားတယ်၊ ကျွန်တော်တို့က အဲဒီမှာ ရှိနေခဲ့တယ်၊ ကျွန်တော်တို့ အမှားတွေကနေ သူတို့သင်ခန်းစာ မယူကြဘူး” ဟု ပြောခဲ့သည်။ သူက ထပ်လောင်းပြောဆိုသည်မှာ “ MATT2 ကို သီးခြားဖွင့်လှစ်တာဖြစ်ပြီး၊ BRAC Institute ကဖွင့်တဲ့ ကျွန်တော်တို့ သင်တန်းမျိုးနဲ့လည်း ချိတ်ဆက်ထားတာမရှိဘူး၊ နိုင်ငံခြားက လေ့လာသင်ယူခဲ့တဲ့ အကြံဉာဏ်တွေ၊ အတွေ့အကြုံတွေကိုဖလှယ်တာလည်းမရှိခဲ့ဘူး၊ သူတို့က စိတ်တူရာလူတွေကို အုပ်စုဖွဲ့ပေး နေတယ်၊ ဒါပေမယ့် ဒါကို သီးသန့်ဆန်ဆန် လုပ်နေကြတယ်” ဟု၍ဖြစ်သည်။

ထင်ဟပ်မှုများ

MATT2 ကဲ့သို့သော အစီအစဉ်များနှင့် ဆက်စပ်နေသည့် စိန်ခေါ်မှုများအနက် တစ်ခုမှာ - ရလဒ်များကို သုံးသပ်ရခက်ခဲခြင်းဖြစ်သည်။ ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများက နှစ်ပေါင်းများစွာ တစိုက်မတ်မတ် အစပျိုး ဆောင်ရွက်မှုကြောင့် ရလဒ်များသည် ဖြေးဖြေးချင်းပေါ်လာတတ်ပြီး မမျှော်လင့်သည့် နည်းလမ်း များနှင့်လည်း ပေါ်လာတတ်သည်။ ထိုအစီအစဉ်သည် ဘင်္ဂလားဒေ့ရှ်နိုင်ငံ၏ အမြစ်တွယ်နေသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြဿနာများကို မဖြေရှင်းနိုင် ခဲ့သော်လည်း၊ သင်တန်း အစီအစဉ်တွင် စီမံကိန်းများစွာကို ထည့်သွင်းခဲ့ခြင်းနှင့် ကျယ်ပြန့်သော ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး အစီအစဉ် တစ်ရပ်ကို အကောင်အထည်ဖော် နိုင်စွမ်းရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ကွန်ယက်တစ်ခုကို ထူထောင်ခဲ့ခြင်းအားဖြင့် အပြောင်းအလဲကို ရှေးယခင်ကတည်းက ဆန့်ကျင်နေခဲ့သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအကြား ပြောင်းလဲလိုစိတ် ဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့သည်။ ပိုအရေးကြီးသည်မှာ- အခက်အခဲများကို နားလည်အောင် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် ဖြေရှင်းနည်း ရှာဖွေခြင်းဆိုင်ရာ လက်တွေ့ အတွေ့အကြုံများ ကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများစွာအား ပေးခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနက အတွင်းဝန် Iqbal Mahmood သည် MATT2 ၏ တစ်စတစ်စ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်အောင် မြှင့်တင်ခြင်း လုပ်နည်းလုပ်ဟန်တန်ဖိုးကို သိမြင်ခဲ့သည်။ "မပြောင်းလဲချင်တဲ့၊ ပြောင်းလဲဖို့ပေကပ်နေတဲ့ လူတွေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ အတူတူ အလုပ် လုပ်ရမယ်"ဟု သူကပြောခဲ့သည်။ " ဒါကြောင့် ဒီလိုလေ့လာသင်ယူမှု ဆက်လုပ်သွားမယ် --- ဒီလိုနဲ့ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း တွေလည်း အခက်အခဲ ဆိုတာတွေကို ရင်ဆိုင်တွေ့လာမယ်၊ ကျော်လွှား ဖို့ကြိုးစား လာကြမယ်၊ အဆုံးတစ်နေ့မှာတော့ သူတို့ပြောင်းလဲရပါလိမ့်မယ်၊ [ဘာကြောင့်လဲ

ဆိုရင်] ဒါက - ပြည်သူတွေဖြစ်ပြီး၊ သူတို့ကို - ပိုကောင်းတဲ့ ဝန်ဆောင်မှုတွေ ပေးရမှာဖြစ်တယ်" MATT အစီအစဉ်၏ ဒီဇိုင်း အားနည်းချက်အချို့မှာ - ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပေါ်လွင်လာခဲ့သည်။ သို့သော်- အကြံပေး အခန်းကဏ္ဍတွင်သာနေရန် ကန့်သတ်ထား သဖြင့်၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအလုပ်ကို နိုင်ငံရေးအရ အသုံးပြုခြင်းမရှိစေရန် ဝန်ထမ်း အပြောင်း အရွှေ့နှင့် ရာထူးတိုး မူဝါဒများကို ပြောင်းလဲပေး ရန် အစိုးရအား ဖိအားမပေးနိုင်ခဲ့ပါ။ MATT အစီအစဉ်မှ သင်တန်းပြီးမြောက်ထား သူများအား တာဝန် ချထားမှုတွင်ပင် ဝင်ရောက်ကြွလာ လွှမ်းမိုးနိုင်ခြင်း မပြုနိုင်ခဲ့ပါ။ ၂၀၁၁ ခုနှစ်တွင် ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာန၊ ဘဝတက်လမ်း နှင့် စီမံကိန်းရေးဆွဲမှုဌာနသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း များကို ယင်းတို့ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ကိုက်ညီသည့် အလုပ် နေရာများ၌ ထားရှိနိုင်ရန် ရုန်းကန် နေခဲ့သည်။ MATT2 သင်တန်းသား/သူ ဟောင်းအများစုသည် ယင်းတို့အတွေ့အကြုံ (သို့မဟုတ်) ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် မကိုက်ညီသည့် နေရာများတွင် တာဝန်ချထားခံနေရဆဲဖြစ်သည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရာထူး နေရာများအတွက် ဈေးခေါ်မှု(ဈေးကွက်)ကိစ္စများကို MATT2 က ဖြေရှင်းပေးနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ပါ။ အစီအစဉ်၏ လူထုဗဟိုပြုနည်းလမ်းသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းကို အသေးစိတ်ပြုပြင်ရန် ကြိုးပမ်း ရမည့်အစား နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း၏ အပြုအမူများ၊ သဘောထားအမြင်များ ပြောင်းလဲရန်သာ အားထည့်ဆောင်ရွက်ခဲ့သဖြင့်၊ ကြီးမားသော ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများ ထုတ်မပေးနိုင်ခဲ့ပါ။ ထိပ်တန်းနိုင်ငံရေးသမားများ၏ အားပေးထောက်ခံမှုမရှိသော်ငြားလည်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများက PIPs နှင့် SPIPs များအားဖြင့် ရရှိထားသည့် စီမံကိန်းအကောင် အထည်ဖော်ခြင်းဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများကို ယင်းတို့ ဝန်ကြီးဌာနများတွင် ပြောင်းလဲမှုများ စတင်ရန်နှင့် အဖွဲ့အစည်း၏ လုပ်နည်း

လုပ်ဟန်များတွင် သွတ်သွင်းဆောင်ရွက်ရန်နှင့် ဝန်ထမ်းငယ်များ၏ အပြုအမူပိုင်းတွင် လွှမ်းမိုးရန် အသုံးပြုခဲ့လျှင်၊ MATT2 အစီအစဉ်သည် ပိုကောင်းသည့် အကျိုးရလဒ်များ ရလာဖွယ် ရှိသည်။ အချို့သင်တန်းသား/သူဟောင်း များက ထိုသို့ ပြုလုပ်ကြသော်လည်း - ပြည်သူ့ အုပ်ချုပ်ရေးဝန်ကြီးဌာနသည် သူတို့၏ အားထုတ်မှုများကို တန်ဖိုးထားရန် ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။ Mahmood သည် အားနည်းချက်များကို လက်ခံခဲ့သည်။ “ MATT2 သည် အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ပေးနိုင်ခြင်းမရှိခဲ့ဘူး”ဟု သူက ပြောခဲ့သည်။ “စွမ်းဆောင်ရည် မြှင့်တင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ အများကြီးအာရုံစိုက်ခဲ့တယ်၊ ဒါပေမယ့် [အခု] ကျွန်တော်တို့ အဖွဲ့အစည်း တွေကို တည်ဆောက်ဖို့ အာရုံစိုက်ရမယ်” ဟု သူကပြောခဲ့သည်။

MATT2 သည် နိုင်ငံရေးအားဖြင့် ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် ခြေလှမ်းများ လှမ်းခဲ့သဖြင့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းများ အပိုင်းတွင် စွမ်းဆောင်ရည် အားကောင်းမှုနှင့် တီထွင် ဆန်းသစ်မှုများ အားနည်းခဲ့ရသည်။ ထိုအစီအစဉ် သည် အဆင့်မြင့်အရာရှိများစွာကို အပြောင်း အလဲ ဖန်တီးရေးနှင့် ရေရှည်တိုးတက်ဖြစ်ပေါ်ရေး စဉ်းစားရန် သင်ကြားပေးခဲ့ပြီး၊ အချို့သော သင်တန်းသား/သူဟောင်းများသည် အဖွဲ့ အစည်း၏ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများတွင် ပေါင်းစပ် အသုံးပြုရန် (သို့မဟုတ်) စီမံကိန်းများအား ပုံစံတူ ကူးယူဆောင်ရွက်ရန် ယင်းတို့ဘဝတက်လမ်းများ ကို စွန့်စားခဲ့ကြသည်။ “ဗျူရိုကရက်တစ် တော်တော်များများရဲ့ စိတ်နေ စိတ်ထားတွေ ပြောင်းလဲလာခဲ့တယ်၊ လုပ်ငန်းစဉ်တွေမှာလည်း၊ အလေ့အထတွေနဲ့ အပြုအမူတွေ ပြောင်းလဲ လာတဲ့ ပုံစံမျိုးရှိတယ်၊ MATT2 ရဲ့ အဖိုးအတန်ဆုံးအရာက - အဲဒီမှာ အခက်အခဲ တစ်ခု ရှိတယ်ဆိုတာကို ခင်ဗျားသိတယ်၊ ဒီအခက်အခဲကို အချိန်တိုအတွင်း

ဖြေရှင်းဖို့လိုတယ်လို့ ခင်ဗျား ခံစားမိတယ်ဆိုတာပဲ။ အဲဒီမှာ - အကောင်အထည်ပြုလို့ရတဲ့၊ အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်နဲ့ တွဲထားတဲ့ အရာတစ်ခုရှိတယ်၊ ဒီမှာ - အခက်အခဲကို ခင်ဗျားတစ်ဦးတည်းနဲ့ ဖြေရှင်းလို့မရဘူး၊ အခြားသူတွေရဲ့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုပါလိုတယ်ဆိုတဲ့ အသိလည်းရလာမယ်။ ဒါကြောင့် အဲဒါက ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းမှု၊ စုပေါင်းဆောင်ရွက်မှုနဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုတွေ ပေါင်းစပ်ရေးမွှေးထားတဲ့အရာမျိုးဖြစ်တယ်ဟု Mahmood က ဖော်ပြခဲ့သည်။

MATT2 အဖွဲ့သည် လက်တွေ့ အကောင်အထည်ဖော်မှု မလုပ်မီ၊ အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ အနေအထားများ မှန်ကန်အောင် ပြုလုပ်ရန်နှင့် ဝန်ကြီးဌာန၏ ကူညီထောက်ပံ့မှု များ ထူထောင်ထားရမည် ဖြစ်သည်။ ပထမဦးစွာ အဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနအရာထမ်းများအတွက် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုအခြေခံသင်တန်းများ အတွက် ပေးခဲ့သည်။ ဒုတိယအနေဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု နမူနာများ ဆွေးနွေးထားသည့် စာတမ်းများကို Wallace က ဖြန့်ဝေခဲ့ပြီး၊ သဘောတရား အသစ်များနှင့် အကြံဉာဏ်များကို တွေးတော စဉ်းစားရန် အရာရှိများကို အားပေးတိုက်တွန်း ခဲ့သည်။ တတိယအနေဖြင့်၊ MATT2 အစီအစဉ်တွင် ပေါင်းစပ် ညှိနှိုင်းပေးသူ Fernando နှင့် Mosharraf Hossian တို့သည် ဆရာအတတ်သင်ကောလိပ်က ဆရာမများ MATT2 နည်းပညာများနှင့် ရင်းနှီးမှုရရန် ဆောင်ရွက်ပေးခဲ့သည်။ နောက်ဆုံးတွင် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရန် လိုအပ်သည်များ ဆန်းစစ်သည့် အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းစဉ်က ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေး ဝန်ကြီးဌာနအတွင်း၌ MATT2 အထောက်အကူ များ ထူထောင်ပေးခဲ့သည်။ ကနဦး စမ်းသပ်အုပ်စုဖြစ်သည့် အဆင့်မြင့်အရာရှိများနှင့် အတွင်းဝန်များ စုစုပေါင်း (၂၃၀)နှင့် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် ဆွေးနွေးပွဲတွင် တိုင်ပင်

ဆွေးနွေးခဲ့မှုများကြောင့်၊ Wallace နှင့် အခြားသူများအနေနှင့် ဒေသခံစီမံကိန်းဒါရိုက်တာတစ်ဦးကို ခန့်ထား၍၊ MATT2 ဆောင်ရွက်ရာတွင် ယင်းတို့ကို ကူညီစေရန် ဝန်ကြီးဌာနကို မေတ္တာရပ်ခံရာ၌ လွယ်ကူချောမွေ့ခဲ့သည်။

- ¹ "25 Hurt in clash at passport office." *Metropolitan*. 20 August 2007. Accessed 29 July 2011.
- ² "India: Sustaining Reform, Reducing Poverty." *World Bank Development Policy Reviews*. (2003): 31.
- ³ World Development Indicators. Country Policy and Institutional Assessment (CPIA) index. <http://data.worldbank.org/topic/public-sector>. *The World Bank*. Accessed 5 August 2011.
- ⁴ Mukherjee, Ranjana, Gokcekus, Omar, Manning, Nick, Landell-Mills, Pierre. "Bangladesh: The Experience and Perceptions of Public Officials." *World Bank Technical Papers*. (2001): 6.
- ⁵ Ferdous, Jahan. "Public Administration in Bangladesh." *Center for Governance Studies*. BRAC University.(2006): 13.
- ⁶ "Bangladesh Public Service Commission: A Diagnostic Study." *Transparency International Bangladesh*.(2007): 24.
- ⁷ "21st Century Public Administration: The Challenge and The Response." Report of the Syed Tanveer Hussain Committee (2002): ii.
- ⁸ Safar Raj Hossain, secretary of the Ministry of Public Administration, Shamsul Alam, director at the civil servants' training college, and additional secretaries Nurul Islam and Sultana Afroze represented the Government of Bangladesh. DFID advisers included Chris Murgatroyd, Tanween Chowdhury, David Gray and Honor Flanagan.
- ⁹ John Dagnall, another human resource specialist, was also part of the MATT 2 team. Key BPATC facilitators included Kazi Hasan Imam, Kanka Jameel and Banik Goshinder, among others.



INNOVATIONS FOR SUCCESSFUL SOCIETIES

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

အသုံးပြုရန်သတ်မှတ်ချက်များ

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

ဤသတင်းအချက်အလက်များကိုလွှဲပြောင်းလက်ခံရယူခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသူများအနေဖြင့်-

- (က) website မှ လွှဲပြောင်းလက်ခံရယူထားသည့် စာရွက်စာတမ်းကို အမေရိကန်နိုင်ငံမူပိုင်ခွင့်ဥပဒေ (Title 17, United State Code) ဖြင့် ကာကွယ်ထားကြောင်းသိရှိကြပါသည်။
- (ခ) ၎င်းစာရွက်စာတမ်းများကိုပညာရေးနှင့် သက်ဆိုင်သော၊ ပညာရှင်ဆန်သော၊ စီးပွားရေးမဟုတ်သောရည်ရွယ်ချက်များအတွက်သာအသုံးပြုကြပါမည်။
- (ဂ) ဤသတင်းအချက်အလက်များ၏ မည်သည့်အပိုင်းကိုမဆိုအခြားတတိယအဖွဲ့အစည်းထံသို့ ရောင်းချခြင်း၊ လွှဲပြောင်းခြင်း၊ ခွဲဝေခြင်း၊ ခွင့်ပြုချက်ဖြင့်ထုတ်ပေးခြင်း၊ ငှားရမ်းခြင်း သို့မဟုတ် အသိပေးခြင်းတို့

ပြုလုပ်မည်မဟုတ်ပါ။ (တတိယအဖွဲ့အစည်း၏ website တွင် ပြန်လည်ထုတ်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် ပြသခြင်းပြုလိုလျှင် Princeton တက္ကသိုလ်၏ ISS အစီအစဉ် သို့မဟုတ် စာကြည့်တိုက်ထံမှ တိကျပြတ်သားသော၊ စာဖြင့်ရေးသားထားသော၊ ခွင့်ပြုချက်လိုအပ်မည်ဖြစ်သည်)

- (ဃ) ဤစုဆောင်းထားသည့် သတင်းအချက်အလက်များ ပေါင်းစပ်ပါဝင်သည့် သို့မဟုတ် မှီငြမ်းထားသည့် ထုတ်ဝေမှုများ၊ တင်ပြချက်များ သို့မဟုတ် အခြားဆက်သွယ်လုပ်ဆောင်မှု များအားလုံးတွင် ထိုသတင်းအချက်အလက်များမှာ ISS website မှ ရရှိကြောင်းကို အသိအမှတ်ပြုဖော်ပြပါမည်။ အကြံပြုလိုသည့် ကိုးကားဖော်ပြချက် ပုံစံမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ် ပါသည်-

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

- (င) ကိစ္စရပ်အလိုက် လေ့လာချက်တွင် အသုံးပြုထားသည့် ကိုးကားချက်များသည် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခံရသူ၏ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာအမြင်ရှုထောင့်ဖြစ်ကြောင်းသိရှိကြပါသည်။ စုဆောင်းထားသည့်သတင်းအချက်အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှုအတွက် ကြီးပမ်းထားသော်လည်း Princeton University သည် online မှ ရရှိသည့် မည်သည့်သတင်းအချက်အလက်များအတွက်မဆို တိကျမှန်ကန်မှု၊ ပြည့်စုံမှု၊ အချိန်မီမှု သို့မဟုတ် အခြားဝိသေသ လက္ခဏာများအတွက် အာမခံမည်မဟုတ်ပါ။

- (စ) အချက်အလက်စုဆောင်းသိုမှီးသည့် ပုံစံနှင့်/ သို့မဟုတ် အကြောင်းအရာနှင့် website ကို ပြင်ဆင်မည်၊ နောက်ဆုံးအခြေအနေနှင့် ကိုက်ညီအောင်ပြုလုပ်မည် သို့မဟုတ် အချိန်ကာလအလိုက် မွမ်းမံမည်ကိုသိရှိကြပါသည်။

- (ဆ) အချက်အလက်များသိုမှီးထားရှိမှုကိုရယူရန်နှင့် အသုံးပြုရန်မှာမိမိတို့၏ ကိုယ်ပိုင် စွန့်စားမှုဖြစ်ကြောင်းလက်ခံပါသည်။ သိုမှီးထားမှုမှ အချက်အလက်များကိုအသုံးပြုခြင်းမှ ပေါ်ပေါက်လာသည့် မည်သည့်ဆုံးရှုံးမှုများ သို့မဟုတ် ပျက်စီးမှုများအတွက်မဆို Princeton University တွင် တာဝန်ရှိစေမည်မဟုတ်ပါ။ သိုမှီးထားမှုစနစ်၏ လုပ်ဆောင်ချက်နှင့်ပတ်သက်သောမည်သည့်မှားယွင်းမှု သို့မဟုတ် ပျောက်ဆုံးမှုအတွက်မဆို Princeton University က တာဝန်မရှိပါ။



ISS သည် Princeton University ၏ Woodrow Wilson ပြည်သူ့ရေးရာနှင့် နိုင်ငံတကာရေးရာကျောင်းနှင့် Bobst Center for Peace & Justice တို့ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်သည့် အစီအစဉ် တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ Woodrow Wilson

ကျောင်းသည် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအလုပ်များအတွက် ကျောင်းသားများကို ပြင်ဆင်ပေးပြီး မူဝါဒပိုင်းနှင့် အုပ်ချုပ်မှုပိုင်းတွင် ပညာရပ်ပိုင်း သုတေသနလုပ်ငန်းများကိုပံ့ပိုးပေးပါသည်။ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် မျှတမှုအတွက် Bobst Center ၏ ရည်မှန်းချက်မှာ နိုင်ငံများအတွင်းနှင့် နယ်ခြားတစ်လျှောက် လုံးတွင် တိုင်းရင်းသားခလေ့ထုံးစံနှင့် ဘာသာရေးယုံကြည်မှု များအတွက် နှစ်ဖက်နားလည်မှုနှင့် လေးစားမှုမှ တဆင့် ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် တရားမျှတမှုဆိုင်ရာ အကြောင်းတရားများ တိုးပွားလာစေရန်ဖြစ်ပါသည်။