



INNOVATIONS FOR SUCCESSFUL SOCIETIES

EMPOWERING OPERATIONAL STAFF:

LAND REGISTRATION IN SARAWK, MALASIA, 2006-2009

လုပ်ငန်းခွင်မှဝန်ထမ်းများအား စွမ်းအားဖြည့်မြှင့်တင်ပေးခြင်း -

မလေးရှားနိုင်ငံ၊ ဆာရာဝပ်ပြည်နယ်မှ မြေယာမှတ်ပုံတင် ဆောင်ရွက်မှု၊ ၂၀၀၆-၂၀၀၉

အကျဉ်းချုပ်

၂၀၀၆ မှ ၂၀၀၉ ခုနှစ် အကြားတွင် မလေးရှားနိုင်ငံ ဆာရာဝပ်ပြည်နယ် မြေတိုင်းဦးစီးဌာန (Land and Survey Department) ၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်သူ Sudarsono Osman သည် လုပ်ငန်းတာဝန်ခံ ဝန်ထမ်းများအား စွမ်းအားဖြည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးခြင်း ဖြင့် မြေယာမှတ်ပုံတင် ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ပိုမို မြန်ဆန်ထိရောက်အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ Osman တာဝန်မယူခင်အချိန်ကမူ မြေယာမှတ်ပုံတင် လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ ရှုပ်ထွေးလှပြီး ပြည်သူများ အနေဖြင့် တစ်ရက်မှ တစ်နှစ်တိုင်အောင် ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် ရရှိရန် မည်ရွေ့မည်မျှ ကြာမည် မသိဘဲ စောင့်ဆိုင်း ရလေ့ရှိပါသည်။ Osman က ဆာရာဝပ်၏ အလုပ်အများဆုံး ဖြစ်သည့် Kuching မြေမှတ်ပုံတင်ဌာနမှ မှတ်ပုံတင် အရာရှိများကို တိုးတက်ကောင်းမွန်မှု ရရှိရေး ရေးဆွဲ အကောင်အထည်ဖော်ရန် စိန်ခေါ်အကဲခတ်ခဲ့ရာမှ ကျန်ဌာနများ အားလုံးတွင်ပါ အသုံးပြုမည့် လုပ်ငန်းပုံစံများ (templates) များကို ရရှိခဲ့ပါသည်။ Kuching မှ မှတ်ပုံတင် အရာရှိများသည် လျှောက်လွှာ ပုံစံများကို လွယ်ကူ၍အကုန်အကျသက်အောင် ပြင်ဆင်ခြင်း၊ တန်းစီစနစ် ပြုလုပ်ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်များ မှန်ကန်စေရေး နည်းမျိုးစုံဖြင့် စစ်ဆေးခြင်း၊ ရှုပ်ထွေးနေသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူအောင် ပြုလုပ်ခြင်း၊ အလုပ်နေရာကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်ဖွဲ့စည်းခြင်း နှင့် ဝန်ထမ်းများကို တင်းတင်းကျပ်ကျပ် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း တို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ် အစောပိုင်းတွင် Kuching မြေစာရင်းဌာနသည် မပြီးမစီးဖြစ်ခဲ့သည့် မြေစာရင်း ၁၇၃၆ ခုကို ပြီးပြတ်အောင် ရှင်းလင်းနိုင်ခဲ့သည့်အပြင် တစ်ရက်အတွင်းအပြီး မြေမှတ်ပုံတင်ခြင်း (single-day registration) ကို ၁၀၀% ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ Osman သည် Kuching ၏ အစီအစဉ်သစ်များကို ဦးစီးဌာနအောက်မှ အခြား မြေစာရင်းဌာနခွဲ ၁၀ ခု သို့ ချဲ့ထွင်၍ ဦးစီးမှူးများအား ၎င်းတို့ မြေစာရင်းဌာနများ၏ တိုးတက်မှုကို စနစ်တကျ အကဲဖြတ် စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် တာဝန်ခံမှု ရှိစေရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ ဒီဇင်ဘာ ၂၀၀၉ ခုနှစ် ရောက်ချိန်တွင် ဦးစီးဌာနသည် ၎င်း၏ မြေစာရင်းဌာနခွဲ ၁၁ ခု စလုံးမှ အလုပ်ကြွေးကျန် မြေစာရင်းများ(backlogs) အားလုံးကို ရှင်းလင်းဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ခဲ့ပြီး၊ တစ်ရက်အတွင်းအပြီး မြေမှတ်ပုံတင်ခြင်း ကိုလည်း ၉၈% မှ ၁၀၀% အကြား ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ Kuching ၌ တွေ့ဆုံမေးမြန်းချက်များကို အခြေခံ၍ Deepa Iyer က ဤ မူဝါဒမှတ်စု ကို ရေးသားခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ ၂၀၁၁ စက်တင်ဘာတွင် ထုတ်ဝေပါသည်။ ကမ္ဘာ့ဘဏ်၏ အကူအညီဖြင့် Myanmar Multi-Donor Trust Fund မှ ကျခံကာ မြန်မာဘာသာသို့ ပြန်ဆိုထားခြင်း ဖြစ်သည်။

နိဒါန်း

မြေတိုင်းဦးစီးဌာန (Land and Survey Department) တွင် ဖွဲ့စည်း ၂၀၀၆ ခုနှစ်၌ Sudarsono Osman ညွှန်ကြားရေးမှူး ဖြစ်မလာခင်က ပြည်သူများအနေဖြင့် ဦးစီးဌာန၏ ဌာနခွဲ ၁၁ ခုတွင် မှတ်ပုံတင် မြေစာရင်း ရရှိနိုင်ရန် တစ်ရက်မှ တစ်နှစ်အထိ စောင့်ဆိုင်း ရလေ့ ရှိပါသည်။ မှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားသူများက ရှုပ်ထွေးသည့် လျှောက်လွှာပုံစံများ၊ ကြာမြင့်စွာ တန်းစီခြင်းနှင့် လူမရှိ (သို့မဟုတ်) ဂရုတစိုက် ဆောင်ရွက်ပေးသူ မရှိသည့် ဝန်ထမ်းကောင်တာများ ကြောင့် စိတ်ပျက်ညည်းညူနေကြပါသည်။ မြေပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းရာတွင် နှောင့်နှေးကြန့်ကြာမှုများကြောင့် ဘဏ်များမှ ငွေလွှဲပြောင်း ရရှိရေးကို အဟန့်အတား ဖြစ်စေသည်။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် မြေအရောင်းအဝယ်၊ အပေါင်အပ်နှံခြင်းနှင့် ချေးငွေလျှောက်ထားခြင်းများတွင် ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း သက်သေပြနိုင်ရန်မှာ မဖြစ်မနေလိုအပ်သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ရှည်ကြာပြီး မရေရာသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကြောင့် မြေအရောင်းအဝယ်များတွင် ပဋိပက္ခများ ဖြစ်ပွားလေ့ရှိခဲ့သည်။ ရောင်းသူများအနေဖြင့် ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် စောင့်ဆိုင်းရင်း ရံဖန်ရံခါ ပိုမိုဈေးရအောင် ညှိနှိုင်း လေ့ရှိသောကြောင့် ဖြစ်သည်။ "ဒီလိုဖြစ်နေတာက ပြည်နယ်ရဲ့ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှု တစ်ခုလုံးအတွက် မကောင်းပါဘူး။ ဒီလိုဖြစ်နေတဲ့အတွက်ကြောင့် မြေယာဈေးကွက်မှာ အားနည်းချက်တွေ ဖြစ်ပေါ်စေပြီး အရင်းအနှီးရရှိရေးအတွက် အဟန့်အတားဖြစ်စေတယ်" ဟု ပြည်နယ်၏ မြို့တော် Kuching ဌာနခွဲမှ မှတ်ပုံတင် အရာရှိ တစ်ဦးဖြစ်သူ Dayang Rodziah က ပြောသည်။ မှတ်ပုံတင်ရုံးများတွင် မပြီးမစီးနိုင်ဖြစ်နေသည့် စာရင်းများက ပိုမိုများပြားလာလျက်ရှိပြီး ဝန်ထမ်း၏ စိတ်ဓာတ်ပိုင်းကိုပါ ဖိစီးလျက် ရှိခဲ့ပါသည်။

မလေးရှားနိုင်ငံ အရှေ့ပိုင်းရှိ ဘော်နီယိုကျွန်းမှ ဆာရာဝပ်သည် မလေးရှား၏ အကြီးဆုံးနှင့်

အဝေးလံဆုံး ပြည်နယ်ဖြစ်သည်။ ၁၂၄ ၄၅၀ စတုရန်းကီလိုမီတာ ကျယ်ဝန်းပြီး မလေးရှားနိုင်ငံ ပြည်နယ်များ၌ လူဦးရေသိပ်သည်းမှု အနည်းဆုံး (တစ်စတုရန်းကီလိုမီတာတွင် ၁၉.၄ ဦး) ပြည်နယ်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်နယ်၏ ကြီးမားကျယ်ပြန့်သည့် မြေနှင့် များစွာသော ဌာနေတိုင်းရင်းသား လူမျိုးစုများ ပြန့်ကျဲစွာ နေထိုင်လျက်ရှိခြင်း တို့ကြောင့် မြေယာစီမံခန့်ခွဲမှုသည် ပြည်နယ်အတွက် အရေးကြီးလှသော ကိစ္စတစ်ခု ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်နယ်သည် Torren land system ကို ကျင့်သုံး၍ မြေယာပိုင်ဆိုင်ခွင့်ကို ပိုင်ဆိုင်ကြောင်း သက်သေအထောက်အထားအပြည့်အစုံဖြင့် အပ်နှင်းပါသည်။ မြေ ၈၈% မှာ ပိုင်ဆိုင်ခွင့် မှတ်ပုံတင်ထားပြီး ဒေသခံ ဓလေ့ထုံးတမ်း အခွင့်အရေးဆိုင်ရာ မြေ (Native Customary Rights land) ဟုခေါ်သော ကျန်မြေများကို ဌာနေတိုင်းရင်းသား မလေး မျိုးနွယ်စုများ အတွက် ထိန်းသိမ်းထားရှိပါသည်။ မြေစာရင်းဌာနများသည် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်မှတ်ပုံတင်ထားသည့် မြေ (titled property) အပါ တွင်သာ စီရင်ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့်ရှိပြီး၊ ဝန်ထမ်းများမှ မြေမှတ်ပုံတင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း (အများအားဖြင့် အရောင်းအဝယ် အထောက်အထား အဖြစ်) နှင့် မှတ်ပုံတင် ပျောက်ဆုံး၊ ပျက်စီးမှုအတွက် ပြန်လည် ထုတ်ပေးခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးပါသည်။ ထို့အပြင် မြေစာရင်းဌာနများသည် မြေစာရင်း မှတ်တမ်းတင်ခြင်းကို မြေတိုင်းသတင်း အချက်အလက်စနစ် (Land and Survey Information System - LASIS) ဟုခေါ်သည့် ကွန်ပျူတာစနစ်ဖြင့် ၁၉၈၄ ခုနှစ်မှ စတင်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ဦးစီးဌာန၏ ဝါရင့်ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်သော ၃၃ နှစ်အရွယ် Osman သည် ညွှန်ကြား ရေးမှူး ဖြစ်လာသောအခါ လက်ရှိလုပ်ကိုင်ဆောင် ရွက်နေပုံများကို ပြောင်းလဲပစ်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ သူ့ကြီးကြပ်မှုအောက်မှ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများကို လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြန်လည်ရေးဆွဲစေရန် စမ်းသပ်ခဲ့ သည်။ ဆာရာဝပ်

ပြည်နယ်၏ မြို့တော် Kuching ဌာနခွဲတွင် Anthony Aboi ဦးဆောင်သော မှတ်ပုံတင် အရာရှိ လေးဦးသည် လျှောက်လွှာအရေအတွက် အများဆုံးကို ကိုင်တွယ် နေရသည့် ရုံးကို ပြန်လည် စစ်ဆေး ပြင်ဆင်ခဲ့သည်။ အခြားရုံးများအတွက် စံနမူနာဖြစ်စေရန် ပြီးစီးရန်ကျန် သည့် မြေစာရင်း ၁၇၃၆ ခုကို ပြီးပြတ်အောင် ရှင်းလင်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး၊ လျှောက်လွှာပုံစံများ ကို ပြင်ဆင်ခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှု ကောင်တာ လုပ်ငန်းစဉ်များ အဆင်ပြေလွယ်ကူ အောင်လုပ်ခြင်း၊ မှတ်တမ်း ထိန်းသိမ်းမှု အစီအစဉ် တကျဖြစ်အောင် ပြင်ဆင်ခြင်း နှင့် ကြီးကြပ်အုပ်ချုပ်မှု ပိုမို အားကောင်းအောင် လုပ်ခြင်း စသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည်။ Osman က ဤကနဦး စမ်းသပ် ပြောင်းလဲမှုများကို ဆာရာဝပ်ရှိ ဌာနခွဲ ၁၁ ခုစလုံးသို့ တိုးချဲ့ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

ဤဖြစ်ရပ်လေ့လာချက်က အထက်အဆင့်မှ အုပ်ချုပ်သူများနှင့် လုပ်ငန်းခွင်မှ ဝန်ထမ်းများ အကြား ပေါင်းစပ်ဆောင်ရွက်ခြင်းက အဖွဲ့အစည်း ဆိုင်ရာ ချို့ယွင်းချက်များကို မည်သို့ ဖြေရှင်းနိုင်စွမ်း ရှိကြောင်း နှင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကို တိုးတက်စေနိုင် ကြောင်း ပြသနေပေသည်။ Osman သည် လုပ်ငန်း တာဝန်ခံ ဝန်ထမ်းများအား ကနဦးစမ်းသပ် ပြုပြင်မှုကို ကိုယ်တိုင် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်စေခြင်းဖြင့် ရရှိလာ သည့် ရလဒ် များသည် ၎င်းတို့၏ ပါဝင်အားထုတ်မှု ဖြစ်ကြောင်း မှတ်ယူစေခဲ့ပါသည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် ဆန်းသစ်ပြောင်းလဲသည့် ယဉ်ကျေးမှု တစ်ရပ် (a culture of innovation) ဖန်တီး၍ ချီးမြှင့်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းတာဝန်ခံ ဝန်ထမ်းများအား အဖွဲ့အစည်း တိုးတက်ရေး၌ တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ Kuching မြေစာရင်းဌာန၏ ကနဦးစမ်းသပ် စီမံကိန်းကို ဆာရာဝပ်မှ အခြားဌာနခွဲ များသို့ တိုးချဲ့ခြင်းဖြင့် Osman က ၎င်း၏ ဦးစီးဌာန သည် ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ကူး အကြံဉာဏ်များကို လေးစား တန်ဖိုးထားကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ ပြသခဲ့ ပါသည်။ မြေမှတ်ပုံတင်အရာရှိများနှင့် Osman တို့က အောင်မြင်မှုသည် အပြောင်းအလဲအတွက် စိတ်ကူး စိတ်သန်းကောင်းများ အပေါ်တွင် တည်မှီနေပြီး အဆိုပါ စိတ်ကူးစိတ်သန်းများသည် မြေစာရင်းဌာန၏ လုပ်ငန်းဖြစ်စဉ်များနှင့် ဥပဒေများကို အထူးကျွမ်းကျင်

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ

သူများ ဖြစ်ကြသော မှတ်ပုံတင်အရာရှိများကိုယ်တိုင် ထံမှ ပေါ်ထွက်လာခြင်း ဖြစ်သည်ဟု တူညီစွာ ခံစားမှတ်ယူထား ကြပါသည်။

စိန်ခေါ်မှု (THE CHALLENGE)

၂၀၁၆ ခုနှစ် ဇူလိုင်လတွင် မြေယာမှတ်ပုံတင် အရာရှိ Anthony Aboi သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် သုံးဦးကို သူ၏ ရုံးခန်းအတွင်း ခေါ်တွေ့ခဲ့ပါသည်။ အပြောင်း အလဲအတွက် တာဝန်ခံချိန်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ သုံးဦး တွေ့ဆုံ၍ အထက်အရာရှိ အသစ်ဖြစ်သူ Sudarsono Osman ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုဆိုင်ရာ အဆိုပြုချက်များ (operational proposals) ကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခဲ့ကြသည်။ Kuching လုပ်ငန်းသည် ဆာရာဝပ်ပြည်နယ် မြေတိုင်း ဦးစီးဌာနအောက်ရှိ မြေစာရင်းဌာနခွဲ ၁၁ ခု အနက် တစ်ခု ဖြစ် သည်။ ဦးစီး ဌာန၏ ဝါရင့် အရာရှိဖြစ်သူ Osman သည် ၎င်း မတိုင်ခင် တာဝန်ယူခဲ့သူ ရှုတ်တရက်ကွယ်လွန်သွား သဖြင့် ဦးစီးဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူးနေရာကို မမျှော်လင့်ပဲ ရောက်ရှိလာ ခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။

ဦးစီးဌာန၏ ၁၉၉၉ ခုနှစ်တွင် ပြုစုခဲ့သော ဖောက်သည် ဝန်ဆောင်မှု ကြေညာချက် (client-service charter) တွင် မြေစာရင်းဌာနများအနေဖြင့် ပိုင်ဆိုင်မှုများ စာရင်းသွင်း မှတ်ပုံတင်ဆောင်ရွက်ခြင်း ကို ခုနှစ်ရက်အတွင်းအပြီး ဆောင်ရွက်ရန်ဟူ၍ လုပ်ငန်း ရည်မှန်းချက်တစ်ခု (an operational target) သတ်မှတ်ပေးခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ဆာရာဝပ်ပြည်နယ်မှ မြေစာရင်းဌာနများသည် ဤ ရည်မှန်းချက်ကို မည်သည့်အချိန်ကမျှ ပုံမှန်ပြည့်မှီ အောင် မလုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့ပါ။ ပိုင်ဆိုင်မှုများ စာရင်း သွင်းမှတ်ပုံတင်နိုင်ရန်မှာ အမြန်ဆုံးတစ်ရက်မှသည် အကြာဆုံး အဖြစ် တစ်နှစ် အထိ ဖြစ်နိုင်ပါသည်။

နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် မြေပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံ တင်ရန်အတွက် လျှောက်လွှာတင်ရန် ဆာရာဝပ်ရှိ မြေစာရင်း ဌာနခွဲတစ်ခု၏ ကောင်တာသို့ ရောက်လာ သည့်အခါတွင် အခက်အခဲ မြောက်များစွာကို ပုံမှန်ကြုံ ရလေ့ရှိပါသည်။ လျှောက်ထားသူများသည် ဝန်ဆောင် မှုကောင်တာကို ရောက်ရှိရေးအတွက် စိတ်မရှည်နိုင် ဖြစ်နေကြသည့် လူတန်းရှည်ကြီးတွင် တန်းစီရမည်

ဖြစ်သည်။ ဝန်ဆောင်မှုကောင်တာမှာ ညံ့ဖျင်းသည့် စီမံခန့်ခွဲမှုဖြင့် အမြဲပင် ပရမ်းပတာ ဖြစ်နေသည်ကို တွေ့ရပါမည်။ Kuching ရှိ ဝန်ဆောင်မှု ကောင်တာမှာ “လုံးဝစနစ်မကျ” ဟု Aboi ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မှတ်ပုံတင် အရာရှိဖြစ်သူ Rodziah ကပြောသည်။ “နောက်တော့ လူတွေက သူ့တို့ လျှောက်လွှာတွေကို ကောင်တာပေါ် မြန်မြန်ဆန်ဆန် ချထားခဲ့ပြီး ပြန်သွားကြတော့တာပဲ။ ဘာလို့လဲဆိုတော့ ကောင်တာဝန်ထမ်းတွေက သူတို့ကို တိုက်ရိုက် ပြောဆိုဆောင်ရွက်ပေးတာမျိုး မရှိဘူးလေ။ ဒါ့အပြင် ကောင်တာဝန်ထမ်းတွေဟာ လျှောက်ထားသူက ဥပဒေအတိုင်း မှန်မှန်ကန်ကန် ဖြည့်စွက်ထားရဲ့လားဆိုတာ လျှောက်လွှာကို စစ်ဆေးကြည့်ပေးရမယ် ဆိုတဲ့ လုပ်ငန်းစဉ်နဲ့ပတ်သက်တဲ့ အသိပညာလည်း မရှိကြတာ များပါတယ်” ဟု သူက ပြောသည်။ မြေစာရင်းဌာနသည် လျှောက်ထားသူများနှင့် ဆက်သွယ်နိုင်မည့် စနစ် မရှိသောကြောင့် နိုင်ငံသားများမှာ ၎င်းတို့၏ မြေမှတ်ပုံတင် ပြီးစီးမှု ရှိမရှိ မကြာခဏပင် လာရောက် မေးမြန်းစုံစမ်းခဲ့ကြရသည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း ဝန်ထမ်းများမှာ “သူ့တို့မြေမှတ်ပုံတင်လျှောက်ထားတဲ့ အခြေအနေကို လူတွေက ဖုန်းဆက် မေးနေကြတော့ အလုပ်ကို ကောင်းကောင်းအာရုံ မစိုက်နိုင်ကြဘူး” ဟု Aboi က ဆိုသည်။

ဆက်သွယ်ရေးစနစ်မရှိခြင်းနှင့် အစီအစဉ်မရှိခြင်း တို့ကြောင့် လျှောက်လွှာပေါင်းများစွာမှာ သေးငယ်သည့် အချက်အလက် ဖြည့်သွင်းမှု အမှားအယွင်း များကြောင့် ပျက်ဆုံး သို့မဟုတ် ပယ်ဖျက်ခံခဲ့ရသည်။ “လျှောက်လွှာပုံစံမှာ မှန်ကန်တိကျစွာ ဖြည့်သွင်းနိုင်ဖို့က နိုင်ငံသားတွေအတွက် သိပ်ကိုကြီးမားတဲ့ ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးပါပဲ။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ သူတို့ မှားယွင်းစွာ တင်သွင်းမိတယ်ဆိုရင် ဒီလျှောက်ထားမှု ဖြစ်စဉ်က အပြန်ပြန် အလှန်လှန် လုပ်ရမှာနဲ့ ဆက်သွယ်မှုအလွဲအချော် တွေနဲ့ ဆိုရင်လနဲ့ ချီပြီး ကြာသွားမယ်” ဟု Rodziah က ပြောသည်။ မြေစာရင်းရုံးကို နှစ်အတန်ကြာ မကြာခဏ သွားရောက်ခဲ့ပြီး လူတန်းထဲတွင် စိတ်ရှည်ရှည် စောင့်ဆိုင်းရန် ကျင့်သားရနေပြီ ဖြစ်သည့် ဒေသခံ စာရေးတစ်ဦးဖြစ်သူ Abdul Julani က “ဝန်ဆောင်မှုကောင်တာက အတော်ကို ဒုက္ခပေးပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ စာရွက်စာတမ်းတွေ ပျောက်များ

အောင်မြင်သောလူအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ပျောက်သွားမလား၊ တခြားသူတွေက ယူသွား မလား ဆိုပြီး စိုးရိမ်နေခဲ့ရတယ်။ နေ့ပေါင်းများစွာ ပြန်လာရတာ၊ စောင့်ရတာ အများကြီးပါပဲ ... တခြားရွေးချယ်စရာမှ မရှိတာကိုး” ဟု ပြောပြသည်။

မြေမှတ်ပုံတင်အရာရှိများနှင့် ကောင်တာဝန်ထမ်းများမှာ အလုပ်များဖိစီး လှပါသည်။ အထူးသဖြင့် ဆာရာဝတ်ပြည်နယ်၏ အကြီးဆုံးမြို့တော်အတွက် ဝန်ဆောင်ပေးနေရပြီး မြေစာရင်းဌာန ၁၁ ခုအနက် အလုပ်ပမာဏ အများဆုံးဖြစ်သည့် Kuching ဌာနခွဲဖြစ်သည်။ ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်းများ (archives) အစီအစဉ်တကျမရှိ ခြင်း နှင့် ကောင်တာဝန်ထမ်း၏ ရှုပ်ထွေးသည့် မြေယာမှတ်ပုံတင်မှု လုပ်ငန်းစဉ်များကို ကျွမ်းကျင်မှု မရှိခြင်းတို့ကြောင့် ပြီးစီးရန် ကျန်သည့် အလုပ်များ ပိုမိုများပြားလာပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်အစောပိုင်းတွင် ဌာနခွဲ ၁၁ ခု ရှိ ဆိုင်းငံ့ထားသည့် လျှောက်လွှာပေါင်း ၂၀၀၀ ကျော်၌ ၈၃% သည် Kuching ဌာနခွဲ မှ ဖြစ်သည်။ “ကျွန်တော်တို့ အရမ်းကို စိတ်ဖိစီးနေခဲ့တယ်။ အလုပ်ကြွေးကျန်စာရင်းတွေက ပိုမို ကြီးမားလာတယ်။ တကယ်ကို စိတ်ဓာတ်ကျစရာပါပဲ” ဟု Rodziah က ပြောပြသည်။ ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံသားများထံမှ တိုင်ကြားမှုပေါင်း များစွာ ရရှိခဲ့သည်ကို ကြည့်ခြင်းဖြင့် ဦးစီးဌာန၏ လုပ်ငန်းလုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် အများပြည်သူ၏ မကျေနပ်မှုကြီးမားစွာ ရှိနေကြောင်း သိနိုင်ပေသည်။

၂၀၀၆ ခုနှစ် ဇွန်လ၌ ညွှန်ကြားရေးမှူးဖြစ်လာသည့်အခါတွင် Osman သည် ဦးစီးဌာန၏ စွမ်းဆောင်ရည် (capacity) ကို စနစ်တကျ တိုးတက်လာစေရန် အဓိက အာရုံစိုက်ခဲ့သည်။ ထိုနှစ်မတိုင်မီက ဆာရာဝတ် ပြည်နယ်အစိုးရသည် ဂျပန်နိုင်ငံ၏ စီမံခန့်ခွဲမှု နည်းနာများကို အသုံးပြုရန် တိုက်တွန်းသည့် အမိန့်ညွှန်ကြားချက်များကို ထုတ်ပြန်၍ ပြည်နယ်အဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများကို ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲရန် အားထုတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤ အိုင်ဒီယာများမှာ ၁၉၈၀ ခုနှစ်များနှင့် ၁၉၉၀ ခုနှစ်များ အစောပိုင်းကတည်းက ထိုစဉ်က ဝန်ကြီးချုပ်ဖြစ်သူ မဟာသီယာ မိုဟာမက်၏ “အရှေ့မျှော် (Look East)” မူဝါဒနှင့်အတူ မလေးရှားနိုင်ငံ အစိုးရဝန်ဆောင်မှု ကဏ္ဍ၌ ခေတ်စားလာခဲ့ခြင်းဖြစ်သည်။ ပြည်နယ်၏ အတွင်းရေး

မှူးချုပ် (chief secretary) က အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းများကို လုပ်ငန်းစဉ်များ ပြန်လည်သုံးသပ်ရန်၊ ထိရောက်မြန်ဆန်မှု မြှင့်တင်ရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှု စံနှုန်းများ သတ်မှတ်သည့် နိုင်ငံတကာ စံချိန်စံညွှန်း သတ်မှတ်မှု အဖွဲ့အစည်း (International Organization for Standardization (ISO)) ၏ အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ် လျှောက်ထားရန် တိုက်တွန်း သည့် တရားဝင် သဘောမျိုး မဟုတ်သော ညွှန်ကြားချက် (informal directive) ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများမှ ညွှန်ကြားရေးမှူးများ အနေဖြင့် ကိုယ်ပိုင် ဆုံးဖြတ်ပိုင်ခွင့် အပြည့်ရှိသဖြင့် ဤသို့ ဆောင်ရွက်မည် မဆောင်ရွက်မည်မှာ ၎င်းတို့ အပေါ်တွင်သာ မူတည်နေခဲ့ပါသည်။

Osman မှာ သူ၏ အလုပ်သက်တမ်း တစ်လျှောက်လုံးကို ဤဦးစီးဌာန၌ပင် ဆာရာဝပ် ပြည်နယ် ဌာနခွဲအသီးသီးတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်ရင်း ဖြတ်သန်းခဲ့ရသည့် အလျောက် ဦးစီးဌာနအပေါ်တွင် သံယောဇဉ် အတော်အတန် ကြီးပါသည်။ ဘောလုံးအားကစားကို အလွန်စိတ်အားထက်သန်သူ ဖြစ်ပြီး ဆာရာဝပ် ပြည်နယ် ဘောလုံး အဖွဲ့ချုပ်၏ အကြီးအကဲ ဖြစ်သူ Osman သည် ၁၉၈၀ ခုနှစ်များတွင် ဦးစီးဌာန၏ ဘောလုံးအသင်းကို ကိုယ်တိုင် နည်းပြလုပ်ခဲ့ဖူးသူ ဖြစ်သည်။ အစိုးရအလုပ်ကို နှစ်သက်လွန်းသဖြင့် ဘရူးနိုင်းတွင် ဝင်ငွေပိုမိုရရှိနိုင်သော ကိုယ်ပိုင် အတိုင်ပင်ခံအလုပ်တစ်ခု လုပ်နိုင်မည့် အခွင့်အရေးကိုပင် လက်လွတ်ခဲ့သူ ဖြစ်သည်။ “ဘရူးနိုင်းက ကျွန်တော့် ရုံးအသစ်ရဲ့ အခန်းသော့တွေတောင် ကျွန်တော့်လက်ထဲ ရောက်နေပါပြီ။ ဒါပေမယ့် ကျွန်တော် မလုပ်နိုင်ခဲ့ဘူး” ဟု သူက ပြောသည်။ “အစိုးရအလုပ်မှာပဲ ပြည်သူတွေအတွက် ဝန်ဆောင်မှု ပေးရတာကို ပိုပျော်တယ်ဗျာ။ ၂၀၀၆ မှာ ညွှန်မှူး ဖြစ်လာတော့ ဒီအဖွဲ့အစည်းကို အရင်နဲ့ မတူဘဲ ပုံစံနဲ့ မောင်းချင်တယ်” ဟု ဆိုသည်။

တုံ့ပြန်မှုတစ်ခုကို မူဘောင်သွင်းခြင်း (FRAMING A RESPONSE)

ပြည်နယ်အစိုးရ၏ အကြံပြုတိုက်တွန်းချက်များကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်သည့်အနေဖြင့် Osman နှင့်

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ

ဦးစီးဌာနမှ သူ၏ လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူးများသည် ဦးစီးဌာန၏ အဓိက လုပ်ငန်းစဉ် ၂၀၇ ခု ကို စာရင်းပြုစုခဲ့သည်။ “လုပ်ငန်းစဉ်တွေကို တိုးတက်အောင် လုပ်ဖို့ ဒါတွေကို စာရွက်ပေါ်အရင်ဆုံး ချပြီး ဘယ်လိုလုပ်နိုင်မလဲ ကြည့်ရတယ်” ဟု Osman က သေချာရှင်းပြသည်။ သူက ဝန်ဆောင်မှုအရကော၊ ဦးစီးဌာန၏ စွမ်းဆောင်ချက်အတွက်ပါ အကျိုးဖြစ်ထွန်းမှု အများဆုံး ဖန်တီးပေးမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကိုသာ အဓိက အာရုံစိုက်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ မြေယာမှတ်ပုံတင်ခြင်းသည် နိုင်ငံသားများ၏ အများဆုံး တိုင်တန်းချက် ဖြစ်သည့် အတွက် ၎င်းသည် အမြင်သာဆုံး ရည်မှန်းချက် ဖြစ်ခဲ့သည်။

Osman က ရုံးအတွင်းပိုင်းတွင် ထိုင်ပြီး လျှောက်လွှာများ၏ တရားဝင်အချက်အလက် များကို စစ်ဆေးကြည့်ရှု၍ အဆုံးသတ် အတည်ပြုပေးခြင်းများကိုသာ အဓိက ဆောင်ရွက်သည့် မှတ်ပုံတင်အရာရှိများ (registrars) အား ဝန်ဆောင်မှုကောင်တာတွင် ထိုင်၍ နိုင်ငံသားများကို တိုက်ရိုက် ဆက်ဆံစေရန် စတင်၍ အကြံပြုခဲ့ သည်။

ဤသို့ ညွှန်ကြားမှုအပေါ် မှတ်ပုံတင်အရာရှိများက လုပ်ဆောင်လိုခြင်း မရှိသည့် အပေါ် Osman က အံ့ဩမှု မရှိခဲ့ပါ။ “မှတ်ပုံတင်အရာရှိ ဆိုတာ ရုံးမှာ တစ်ဦးတည်းသော မြေယာ အလွှဲအပြောင်းစတဲ့ ဥပဒေရေးရာ ကျွမ်းကျင်သူဖြစ်တယ် ဆိုတဲ့ စိတ်အခံမျိုး ရှိကြတယ်ဗျာ။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိဆိုတာ ဘောလုံးအသင်းရဲ့ ဂိုးသမားလို နောက်ဆုံး ခံစစ်ပေါ့ဗျာ။ ကျွန်တော် တွေးတာက သူတို့ဟာ တင်ပြလာတဲ့ လျှောက်လွှာတစ်ခုကို လက်ခံလို့ ရတယ်၊ မရဘူးဆိုတာ အသိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်တွေဖြစ်တာကြောင့် ကောင်တာမှာ ထိုင်သင့်တယ်လို့ ယူဆတာပါ။ သူတို့ကို သူတို့ရဲ့ သက်သာရာရုံ (comfort zone) ထဲကနေ အကျိုးရှိမယ့် စိန်ခေါ်မှုတစ်ခုနဲ့ ဆွဲထုတ်ပေးပြီး အပြောင်းအလဲတွေ တွေးတတ်လာအောင် လုပ်ချင်တာပါ။ ကောင်တာမှာ ထိုင်ဖို့ သူတို့ ငြင်းမယ် ဆိုတာ ကျွန်တော် သိပါတယ်” ဟု Osman က ပြောသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်များကို ပိုင်နိုင်ကျွမ်းကျင်စွာ မကိုင်တွယ်နိုင်သောကြောင့် ညံ့ဖျင်းသည့် ဝန်ဆောင်မှု ဖြစ်ပေါ်လာရသည်ဟု Osman က ယုံကြည်ထား

သည်။ ကောင်တာလုပ်ဆောင်ချက်များ လျော့တိ လျော့ရဲဖြစ်နေခြင်းနှင့် မပြီးစီးသည့် အလုပ်များ တစ်ပုံ တစ်ပင် ဖြစ်နေခြင်းမှာ ထပ်ခါတလဲလဲ ပြန်လုပ်နေရ သည့် အဆင့်များနှင့် စာရွက်စာတမ်းများ ပိုင်နိုင် မြန်ဆန်စွာ မကိုင်တွယ်နိုင်ခြင်း စသည့် ရှည်ကြာ၊ ရှုပ်ထွေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ကြောင့်ပင်ဖြစ်သည်။ တစ်ချိန်တည်းမှာပင် မြေစာရင်းဌာနဝန်ထမ်းများ အတွက် စနစ်ကို ပြင်ဆင်ရန် အကျိုးခံစားခွင့် မက်လုံး နည်းပါးလှပြီး ၎င်းတို့၏ တင်ပြချက်ကို မည်သူကမျှ နားထောင်ပေးမည်မဟုတ်ဟု မယုံမရဲ ဖြစ်နေကြသည် ဟု Osama က ထင်မြင် ခဲ့ပါသည်။ “ဝန်ထမ်းတွေက အလုပ်ကြွေးတွေနဲ့ ဖိစီးနေခဲ့ပြီး အပြောင်းအလဲ ကို လိုချင်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမယ့် သူတို့မှာ ရှိတဲ့ အိုင်ဒီယာတွေ ချပြဖို့က သူတို့အတွက် ဘာမက်လုံး (incentive) မှ မရှိဘူးလေ။ သူတို့က နေ့စဉ်အလုပ်တွေထဲမှာပဲ နစ်မြုပ်နေကြတယ်။ ဒါက တိုးတက်ပြောင်းလဲရေး အတွက် တကယ့် အဟန့်အတား တစ်ခုပါပဲ” ဟု သူက ပြောသည်။

“ကျွန်တော်တို့က အမြဲတမ်း ကိုယ့်လုပ်စရာ ရှိတာ ကိုယ်လုပ်ပြီး တခြားကိစ္စတွေ ဝင်မပါ ဝင်မပြော ခဲ့ဘူး။ အထက်က အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းကို အကြံဉာဏ် တင်ပြတယ်ဆိုတာ မဆီလျော်တဲ့ ကိစ္စလို့ပဲ ခံယူထားခဲ့ တယ်။ အိုင်ဒီယာတွေ ထုတ်ပြောဖို့ ဆိုတာက ကြောက် စရာပေါ့လေ။ ‘ဒီရုံးမှာ ငါက တစ်ဦးတည်းသော ကျွမ်းကျင်သူဝန်ထမ်း၊ ငါတစ်ယောက်ထဲနဲ့ အပြောင်း အလဲကို မလုပ်နိုင်ဘူး’ ဆိုပြီး ကျွန်တော်တို့ တွေးတတ် ကြတယ်။ ကျွမ်းကျင်မှု ရှိရင်တောင် ကျွန်တော်တို့ရဲ့ အိုင်ဒီယာတွေ ကို လွတ်လွတ်လပ်လပ် ထုတ်ပြောလို့ ရမယ်လို့ မထင်ခဲ့ဘူး” ဟု Aboi က ပြောသည်။

Osman သည်လည်း ဦးစီးဌာန၌ အလုပ်စဝင် ချိန်က ဤသို့သော အနေအထားကိုပင် ကြုံခဲ့ရသည် ဖြစ်သည်။ ၁၉၉၂ ခုနှစ်တွင် Kuching ဌာနခွဲ၌ ဦးစီးမှူး အဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်က “မတို့မထိရသေးတဲ့ ပိုင်ဆိုင်မှုမှတ်ပုံတင် လျှောက်လွှာတွေ တောင်ပုံရာပုံ စုပုံနေတာ” ဟု ကိုယ်တိုင် ကြုံတွေ့ခဲ့ရသည်ကို ပြန်ပြောင်း ပြောပြသည်။ ထိုစဉ်က Kuching ဌာနခွဲ သည် မြေအလွှဲအပြောင်း တစ်ခု ကို မှတ်ပုံတင် စာရင်း သွင်းနိုင်ရန် ပျမ်းမျှ တစ်နှစ်ခန့် အချိန်ယူခဲ့ရသည် ဟု

အောင်မြင်သောလူအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ဆိုသည်။ Osman က လုပ်ငန်းမြန်ဆန်သွက်လက် လာစေရေးအတွက် အဖွဲ့ငယ်လေးတစ်ခု ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ပျမ်းမျှကြာချိန် ကို သုံးလ အထိ လျော့ချနိုင်ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း ဤအပြောင်းအလဲမှာ Kuching ဌာနခွဲ ကို ကျော်လွန်၍ မယုံနဲ့ နိုင်ခဲ့ပါ။ “ကျွန်တော်တို့ရဲ့ တွေ့ ရှိချက်တွေ၊ ရလဒ်တွေကို မမျှဝေနိုင်ခဲ့ဘူး” ဟု သူက ဆိုသည်။ “ဌာနချုပ်တွေက အကြီးအကဲတွေ၊ ဦးစီးဌာန ရဲ့ ညွှန်မှူးတွေက ကျွန်တော်တို့ ဘာလုပ်ထားတယ် ဆိုတာ မသိခဲ့ဘူး။ ကျွန်တော်တို့ကလည်း ကြာချိန် သုံးလ အထိ လျော့ချနိုင်ခဲ့တာကိုပဲ ကျေနပ်နေပြီး ဒီတွေ့ရှိချက်တွေကို တခြားဌာနခွဲတွေဆီ မျှဝေ ရကောင်းမှန်း မသိခဲ့ပါဘူး” ဟု ပြောပြသည်။ ယခု ကိုယ်တိုင် ညွှန်ကြားရေးမှူး ဖြစ်လာသည့် အခါတွင် Osman သည် ဦးစီးဌာနတစ်ခုလုံးအပေါ် လွှမ်းမိုးနေ သည့် ဤစိတ်အခံ(mentality) ကို စနစ်တကျ အပြောင်းအလဲများပြုလုပ်ခြင်းဖြင့် ပြောင်းလဲပစ်နိုင် မည့် အစွမ်းအစများ ရှိနေပြီဖြစ်သည်။

မြေယာကိစ္စရပ်များနှင့် ပတ်သက်လျှင် မှတ်ပုံတင်အရာရှိ (registrars) များသည်သာ လုပ်ငန်း စဉ်များနှင့် ဥပဒေကိစ္စရပ်များကို ကျွမ်းကျင် နားလည် ကြကြောင်းကို Osman က နားလည်ခဲ့သည်။ မြေစာရင်းဌာနများ၏ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကို တိုး တက်လာစေရန် အုပ်ချုပ်ရေးပိုင်းအနေဖြင့် ဝန်ထမ်း များ၏ ဆန်းသစ်တီထွင်မှု နှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်မှု ကို တန်ဖိုးထားရမည့်ဖြစ်ကြောင်း သိရှိခဲ့ ပါသည်။ “ဝန်ထမ်းတွေအတွက် အိုင်ဒီယာတွေ ထုတ်ဖော်ပြီး မျှဝေပေးဖို့ ဆွဲဆောင်မှု မက်လုံး (incentive) ရှိတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်တစ်ခုကို ဖန်တီးဖို့ လိုတယ်ဆိုတာ သိခဲ့တယ်” ဟု Osman က ပြောခဲ့သည်။

Osman က ဦးစီးဌာနဝန်ထမ်းများအားလုံး ထံသို့ ညွှန်ကြားချက်တစ်ခု ပေးပို့ခဲ့သည်။ ညွှန်ကြား ချက်တွင် - လုပ်ငန်းစဉ် တိုးတက် ရေးနှင့် ဆန်းသစ် တီထွင်မှုများအပေါ် အလေးထားခြင်း၊ လုပ်ငန်းစဉ် ဝန်းကျင်ရှိ ဥပဒေဆိုင်ရာ ကိစ္စရပ်များ ကို ပြန်လည် သုံးသပ်ခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ အသိပညာ နှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများ ဖွံ့ဖြိုးစေခြင်း - ဆိုသည့် နည်းလမ်း သုံးသွယ်ဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းကို တိုးတက်လာစေ ရန် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ကြောင်း ရှင်းလင်းစွာ

ပြောကြားခဲ့သည်။ “ကျွန်တော့် လက်ထက်မှာတော့ နဂိုအတိုင်း ဆက်သွားမှာမဟုတ်ဘူး ဆိုတာ ရှင်းအောင် ပြောထားတယ်” ဟု သူက ပြောသည်။

Osman နှင့် သူ၏ လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူးများသည် LASIS ကွန်ပျူတာစနစ်ကို အသုံးပြု၍ ဌာနခွဲ ၁၁ ခု ရှိ မှတ်ပုံတင်ဆောင်ရွက်မှု ကြာချိန်များကို အချက်အလက်များ ကောက်ယူပြီး လေ့လာဆန်းစစ် ခဲ့သည်။ သူသည် Kuching ဌာနခွဲ၏ အချက်အလက်များအပေါ် ပိုမိုအာရုံစိုက် ခဲ့သည်။ အဘယ့်ကြောင့်ဆိုသော် Kuching ဌာနခွဲသည် လျှောက်လွှာများကို အများဆုံးလက်ခံရရှိသည့် ဌာန ဖြစ်ပြီး ၎င်းကို အပြောင်းအလဲလုပ်ပါက ဦးစီးဌာန အပေါ် သက်ရောက်မှု အကြီးမားဆုံးဖြစ်နိုင်သော ကြောင့် ဖြစ်သည်။ Osman က Kuching ဌာနခွဲသည် လျှောက်လွှာ ၂၀% ကို တစ်နေ့အတွင်းအပြီး ဆောင်ရွက်ထားနိုင် နေသည်ကို တွေ့ရှိခဲ့သည်။ အခြား ၈၀% အတွက် ကြာချိန်များမှာ အမျိုးမျိုးဖြစ်ပြီး အကြာဆုံး တစ်နှစ်အထိ ရှိကြောင်း တွေ့ရသည်။

ဤကနဦးတွေ့ရှိချက်အရ တစ်သမတ်တည်း ဖြစ်အောင် ထိန်းမထား နိုင်ခြင်းမှာ အဓိကကျသည့် ပြဿနာ ဖြစ်ကြောင်း Osman က နားလည် သဘောပေါက်ခဲ့သည်။ “ဒါက ဘာနဲ့ တူနေလဲဆိုတော့ ခရစ်ကစ် ကစားပွဲမှာ ဘောလုံး ရိုက် ကောင်းတဲ့သူနဲ့ ညံ့တဲ့သူ မတူညီသလိုပါပဲ။ ကောင်းတဲ့သူက အမြဲပုံမှန် ကောင်းနေပြီး ညံ့ တဲ့သူ ကျတော့ တစ်ခါတစ်လေမှပဲ ကောင်းကောင်း ရိုက်နိုင်တယ်။ ကျွန်တော်တို့က ကစားသမား ကောင်းဖြစ်ဖို့ဆိုရင် တစ်တမတ်တည်း ဖြစ်နေဖို့ လိုတယ်” ဟု Osman က သုံးသပ်ပြသည်။ Osman က Kuching မှ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများ ဖြစ်ကြသော Aboi Rodziah၊ Rorita Muhdden နှင့် Malina Mustapha တို့ကို ခေါ်ယူ၍ သူ့အိုင်ဒီယာများ ကို ဆွေးနွေးတိုင်ပင်ခဲ့သည်။ သူက ယာဉ်မှတ်ပုံတင် ခြင်းနှင့် ပတ်စပို့ ထုတ်ပေးသည့် လုပ်ငန်းစဉ်များ ကဲ့သို့သော အခြားကဏ္ဍများရှိ အစိုးရဝန်ဆောင်မှုများ မည်သို့ တိုးတက်လျက်ရှိကြောင်းနှင့် မြေယာ မှတ်ပုံ တင်လုပ်ငန်းကိုလည်း ပိုင်ဆိုင်မှုဆိုင်ရာ ဥပဒေများ၏ အမှားအယွင်းမခံသည့် ခက်ခဲရှုပ်ထွေးမှုများ ရှိသည့် တိုင် တိုးတက်အောင် မည်သို့ လုပ်နိုင် ကြောင်း

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ

ပြောခဲ့သည်။ “ကျွန်တော်တို့က ကိုယ့်ကိုယ်ကိုတော့ ဥပဒေအရ အကဲဆတ် တဲ့ မြေယာ ကိစ္စကို ကိုင်တွယ် နေရတာ ဖြစ်တော့ တခြားသူတွေနဲ့ မတူဘူးပေါ့လေ။ ဒါပေမယ့် ဒါက အပြောင်းအလဲလုပ်ဖို့ ခက်ခဲ ကျပ်တည်းတဲ့ဆီ ဦးတည်နေတာကို မမြင်နိုင်ခဲ့ဘူး” ဟု သူက တွေ့ဆုံ ဆွေးနွေးမှုကို ပြန်ပြောင်းပြောပြသည်။ တစ်ရက်အတွင်း အပြီး မှတ်ပုံတင်ဆောင်ရွက်မှု ၂၀% ရှိသည့် ရလဒ်က ဦးစီးဌာနအနေဖြင့် ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင်များ (titles) ကို တစ်ရက်အတွင်း ထုတ်ပေး နိုင်စွမ်း ရှိကြောင်း ပြသနေပေသည်။ “ကျွန်တော်က ပြောလိုက်တယ် ‘ကြည့်၊ ငါတို့လုပ်နိုင်ပီးသားပါ။ ဒီကိန်းဂဏန်းကို ၂၀-၈၀ ကနေ ၈၀-၂၀ ဖြစ်အောင်၊ အဲ့ဒီထက် ပို ကောင်းအောင် လုပ်နိုင်ဖို့ပဲ လိုတာ’ လို့။ ကျွန်တော်တို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ပိုပြီး လုပ်နိုင်အောင် တွန်းဖို့ လိုခဲ့တာပါ” ဟု Osman က ပြောပြသည်။

အရှေ့ကောင်တာတွင် ထိုင်ပေးရန် Osman ၏ တိုက်တွန်းချက်ကို မှတ်ပုံတင်အရာရှိများက လိုက်နာ ဆောင်ရွက်လိုခြင်း မရှိပေ။ အဘယ်ကြောင့် ဆိုသော် ၎င်းတို့သည် ရုံးအတွင်း၌ လိုအပ် သော ဖိုင်များ မေ့နှောက်ရှာဖွေပြီး ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင်ရန် ဥပဒေနှင့် ညီမညီ အမျိုးမျိုး အဖုံဖုံ စစ်ဆေးရ သောကြောင့် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့က ဤအစား အခြား နည်းလမ်းများ ဖန်တီး၍ တစ်ရက်အတွင်း အပြီး မှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းနိုင်ရေး ရည်မှန်းချက်ကို ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်မည်ဟု ပြန်လည် အကြံပြု ခဲ့ကြသည်။ “ကျွန်တော်လိုချင်တာ အဲဒါပဲလေ” ဟု Osman က ပြောသည်။ “အဆင့်တိုင်းမှာ ခေါင်း ဆောင်မှု ဆိုတာရှိရမယ်။ ကျွန်တော်တစ်ယောက် တည်းနဲ့ အားလုံးကို ဆင်းမကြည့်နိုင်ဘူး။ ဆန်းသစ် ပြောင်းလဲတဲ့ ကိစ္စကို ကျွမ်းကျင်တဲ့ ဝန်ထမ်း တွေဆီ ဖြေလျှော့ချပေးဖို့ လိုပါတယ်။ ကြီးကြပ် စောင့်ကြည့် တာကိုတော့ ဆက်ထိန်းထားရမှာပေါ့” ဟု ဆိုသည်။

Osman က Kuching ဌာနခွဲ၏ ဦးစီးမှူး ဖြစ်သူ Abdullah Julaihi နှင့် မှတ်ပုံတင် အရာရှိများအား ၎င်းတို့၏ ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများမှ ရလဒ်ကောင်းများ ထွက်ပေါ်ပါက ဤအပြောင်းအလဲ ကို အခြားဌာနခွဲ အားလုံးသို့ တိုးချဲ့မည် ဖြစ်ကြောင်း ပြောခဲ့သည်။ သူက Julaihi ကို ဦးစီးဌာန၏ လုပ်ငန်း

စဉ် ပြင်ဆင်ပြောင်းလဲမှုများ အကယ်၍ အောင်မြင်ပါက Malay Productivity Corporation မှ ကျင်းပပြုလုပ်သော အစိုးရနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍ စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ဆန်းသစ်ဖန်တီးမှုများအတွက် ယှဉ်ပြိုင်ပွဲများဖြစ်သည့် ဒေသတွင်း၏ အရည်အသွေး ထိန်းချုပ်မှု အဝန်းအဝိုင်းနှင့် ဆန်းသစ်ဖန်တီးမှု အဝန်းအဝိုင်း (Quality Control Circles and Innovative Creative Circles) များသို့ ဝင်ရောက်နိုင်မည် ဖြစ်သည်ဟု တိုက်တွန်းခဲ့သည်။ “ဒီလို လုပ်ပြတာက မြေစာရင်းဌာနဝန်ထမ်းတွေကို အထက် စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်က သူတို့ရဲ့ သဘာထားအမြင်တွေကို တန်ဖိုးထားတယ်ဆိုတာ၊ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆောင်ရွက်မှုအတွက် ချီးမြှင့်ပေးတယ်ဆိုတာ ပြနိုင်မယ် လို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်ခဲ့တယ်” ဟု Osman က ပြောသည်။

အလုပ်စတင်ခြင်း (GETTING DOWN TO WORK)

၂၀၀၆ ခုနှစ် နှောင်းပိုင်းမှ ၂၀၀၇ ခုနှစ်အစောပိုင်းအထိ Aboi နှင့် အခြားမှတ်ပုံတင်အရာရှိများ မကြာခဏ တွေ့ဆုံခဲ့ကြသည်။ “အတူထိုင်ပြီး မေးမိကြတယ် ‘ငါတို့ ဘာမှားနေတာလဲ’ ဆိုပြီး” ဟု Aboi က ပြန်လည် ပြောပြသည်။ ၎င်းတို့အဖွဲ့သည် တိုင်ကြားချက်များကို ရွေးထုတ်ဆန်းစစ်ခြင်း နှင့် ပြည်သူများ၊ ဝန်ထမ်းများ၊ မြေစာရင်းဌာနနှင့် မကြာခဏ ဆက်ဆံဆောင်ရွက် ရလေ့ရှိသည့် ဒေသတွင်းမှ ဥပဒေဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်း များတို့ဖြင့် တွေ့ဆုံ၍ သဘောထားအမြင်များ နှင့် အကြံပြုချက်များကို ကောက်ယူခြင်းတို့ကို စတင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြသည်။ “ကျွန်တော်တို့က အားလုံးကို လုပ်ငန်းစဉ်နဲ့ ပတ်သက်ပြီး အဆင်မပြေတာကို ပြော ခိုင်းတယ်။ ဒါမှသာပြောင်းလဲဖို့ အားလုံးရဲ့ သဘောဆန္ဒ ပါမှာ ဖြစ်တယ်” ဟု ၎င်းက ပြောပြသည်။

မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် ဆာရာဝပ်ပြည်နယ်၏ မြေယာကျင့်ထုံးဥပဒေ (Land Code) ကိုလည်း ပြန်လည်ကြည့်ရှုသုံးသပ်ခဲ့သည်။ ယင်းကျင့်ထုံးသည် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အပြောင်းအလဲများ လုပ်နိုင်ရန် တင်းကြပ်စွာ ကန့်သတ်ထားပါသည်။ ကျင့်ထုံးတွင် မြေယာ မှတ်ပုံတင်ခြင်းအတွက် လျှောက်

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်ဖန်တီးမှုများ လွှာပုံစံများ မှန်ကန်မှုရှိစေရေးမှသည် တင်သွင်းလျှောက်လွှာများကို မည်သို့ အဆင့်ဆင့် စစ်ဆေးခြင်း စသဖြင့် လမ်းညွှန်ချက်များ ပါဝင်ပါသည်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် ပိုမိုခက်ခဲသည့် အကြီးစား လုပ်ငန်းစဉ်များ ကို ပြင်ဆင်ခြင်းမပြုမီ အတော်အသင့် ရိုးရှင်းသည့် အဆင့်များဖြင့် စတင်ဆောင်ရွက်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

ကနဦး ပြင်ဆင်မှုများ (Initial fixes)

ပြီးစီးရန်ကျန်သည့် စာရင်းများကို ကနဦး ရည်မှန်းချက်အဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ပြီးနောက် ၎င်းတို့အဖွဲ့သည် ရုံးပိတ်ရက်များ၊ ရုံးဆင်းချိန်နောက်ပိုင်းနှင့် နားချိန်များတွင်ပါ လုပ်ဆောင်ခဲ့ကြသည်။ ရက်ပေါင်း ၃၀ အတွင်း၌ မြေစာရင်းဌာနဝန်ထမ်းများသည် ပြီးစီးရန် ကျန် မြေစာရင်း ၁၇၃၆ ခုကို ပြီးပြတ်အောင် ရှင်းလင်းနိုင်ခဲ့ကြသည်။ “အကောင်းဆုံးလုပ်နိုင်ပြီး သက်သေပြနိုင်ခဲ့တဲ့အတွက် ကျွန်တော်တို့ အရမ်းကို စိတ်အားတက်သွားတယ်” ဟု Rodziah က ပြောသည်။

ဤရလဒ်အပေါ် အခြေခံ၍ ၎င်းတို့အဖွဲ့သည် ပြည်သူများအတွက်ကော ဝန်ထမ်းများအတွက်ပါ ရှုပ်ထွေးစေသည့် လျှောက်လွှာပုံစံများအား ပြန်လည်ပြင်ဆင်နိုင်ရေးအတွက် အာရုံစိုက်နိုင်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ ထိုလျှောက်လွှာပုံစံများမှာ ကွန်ပျူတာစနစ်အသုံးမပြုခဲ့စဉ်ကတည်းက သုံးခဲ့သော ပုံစံများ ဖြစ်ပြီး လျှောက်ထားသူများမှာ ၎င်းတို့၏ မြေအရောင်း အဝယ်ကို လက်ရေးဖြင့် တစ်ပိုဒ်ချင်းအလိုက် ရေးသား တင်ပြရပါသည်။ မြေစာရင်း ဝန်ထမ်းများကလည်း ထိုရေးသားချက်များမှ လိုအပ်သည့် အသေးစိတ်အချက်ကို ရှာဖွေနိုင်ရန် အနီးကပ် စစ်ဆေးကြည့်ရှုပြီး ကွန်ပျူတာစနစ်သို့ ထည့်သွင်းရပါသည်။ လွှဲပြောင်းစုစည်းထားသည့် လျှောက်လွှာများ၊ အသေးစိတ်အချက်များ မပါခြင်း နှင့် ရှင်းလင်းပြတ်သားစွာ မရေးခြင်းတို့က ကွန်ပျူတာသို့ ထည့်သွင်းရာတွင် အမှားအယွင်းများ ဖြစ်စေခဲ့ပြီး နှောင့်နှေးကြန့်ကြဲစေခဲ့ပါသည်။

မှတ်ပုံတင်အရာရှိများက LASIS ကွန်ပျူတာစနစ်ဖြင့် ကိုက်ညီသည့် လျှောက်လွှာပုံစံ ကို ဖန်တီးခဲ့ပြီး လျှောက်ထားသူများကို မြေယာကျင့်ထုံးအရ လိုအပ်သော အသေးစိတ်အချက်အလက် အနည်းငယ်

ကိုသာ ဖြည့်ထား စေခဲ့သည်။ “ဒါက တင်သွင်းတဲ့သူ အတွက်လည်း လွယ်ကူသွားတယ်။ ဝန်ထမ်းတွေ လည်း ဖတ်ရတာ ပိုလွယ်သွားတယ်” ဟု Aboi က ပြောသည်။ လျှောက်လွှာပုံစံအသစ်သည် နှစ်ဦး နှစ်ဘက်စလုံးအတွက် အဆင်ပြေစေခဲ့ပါသည်။ လျှောက်ထားသူများအတွက် အချိန်သက်သာ သွားပြီး မြေစာရင်းဌာန မှတ်ပုံတင်ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လည်း လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ရန် လွယ်ကူစေမည့် ယုံကြည်စိတ်ချရသော အချက်အလက်များကို ရရှိကြ ပါသည်။

စုပေါင်းကျပ်သိပ်နေသည့် ဝန်ဆောင်မှုကောင်တာကို လွယ်ကူအဆင်ပြေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း (Easing the counter squeeze)

Kuching မှ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် ကောင်တာ ဝန်ထမ်းများအား ဖောက်သည်များဖြင့် တိုက်ရိုက် ဆက်ဆံနေရသည့် ဖိအား၊ အခက်အခဲများကို ထိထိရောက်ရောက် ကိုင်တွယ် နိုင်ရန်အတွက် ကူညီပေးရန် လိုအပ်သည်ကို သိခဲ့သည်။ တစ်ဖက်တွင်လည်း မှတ်ပုံတင် အရာရှိများအနေဖြင့် ရုံးအတွင်းပိုင်းတွင် ဖိုင်များ၊ ထိန်းသိမ်းမှုတမ်းများနှင့် အခြား အရင်းအမြစ်များဖြင့် လျှောက်လွှာများကို အမျိုးမျိုးစစ်ဆေး၍ ထောက်ခံအတည်ပြုနိုင်ရန် ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ “တင်သွင်းလာတဲ့ လျှောက်လွှာ တွေကို ကောင်တာဝန်ထမ်းတွေအနေနဲ့ ပိုမို တိတိကျကျ စစ်ဆေးနိုင်ဖို့ ဘယ်လို လွယ်ကူအောင် လုပ်ပေးလို့ရမလဲ ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို မေးတယ်။ မှတ်ပုံတင် အရာရှိတွေ ရုံးအနောက်ထဲမှာ လုပ်နေသလိုပေါ့” ဟု Aboi က ပြောသည်။

ပထမဆုံးအနေဖြင့် မှတ်ပုံတင်အရာရှိများ သည် လျှောက်လွှာများ မကြာခဏ ပျောက်ဆုံး၊ ပျက်စီးလေ့ရှိသည့် အရှေ့ကောင်တာကို နံပါတ်တပ် ထားသည့် အခန်းငယ်များဖြင့် အကန့်များခွဲရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။ အခန်းငယ်များ (booths) တစ်ခုချင်း စီတွင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီ တာဝန်ချထားပေးခဲ့သည်။ ထို့နောက် စောင့်ဆိုင်းသည့် လူတန်းကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် အနေအထားများ ပြုပြင်ခဲ့သည်။ ယင်းတန်းစီလိုင်းတွင် စိတ်မရှည်သည့် လျှောက်ထားသူများ အချင်းချင်း အကြား တစ်ခါတစ်ရံ စိတ်ဆိုးဒေါသထွက် ပဋိပက္ခများ

အောင်မြင်သောလူအဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ

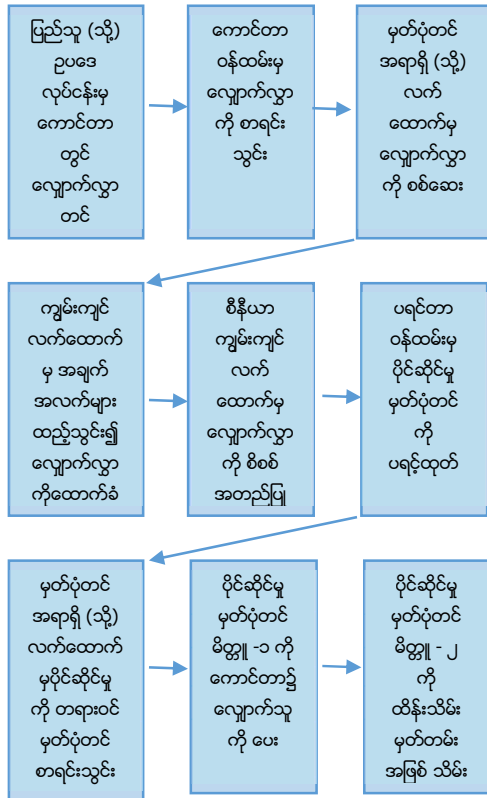
ဖြစ်လေ့ ရှိခဲ့သည်။ အစီအစဉ်တကျရှိစေရန်နှင့် ကြားဖြတ် ဝင်ရောက်တန်းစီခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း များကို ဖယ်ရှားနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပြီး မှတ်ပုံတင်အရာရှိ များသည် လာရောက်လျှောက်ထားသူများကို ကွန်ပျူ တာ စနစ်ဖြင့် နံပါတ်စဉ် ပေးထားပြီး ထိုနံပါတ်ကို လျှောက်ထားသူ၏ လျှောက်လွှာစာရွက်ပေါ်တွင် တိုးထု ပေးထားရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့သည်။

ကောင်တာဝန်ထမ်းများအား သူတို့၏ လုပ်ငန်းဆောင်တာများကို ပိုမိုနားလည်ကျွမ်းကျင်လာ စေရန် မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် ဆောင်ရွက်ရန် စာရင်း (checklists) များကို ထုတ်ဝေပေးထားခဲ့သည်။ “ကောင်တာဝန်ထမ်းတွေကို သေချာ လေ့ကျင့်သင် ကြားပေးဖို့ လိုတယ်။ ဒါမှသာ လျှောက်လွှာတွေကို မှန်မှန်ကန်ကန် ဆုံးဖြတ်ဆောင်ရွက်နိုင်မှာဖြစ်တယ်” ဟု Aboi က ပြောသည်။ ဆောင်ရွက်ရန်စာရင်း (checklists) တစ်ခုချင်းစီတွင် ကောင်တာဝန်ထမ်းမှ အနောက်ရုံးသို့ စစ်ဆေးအတည်ပြုပေးရန် လျှောက်လွှာများ လွှဲပြောင်းမပေးမီ လျှောက်ထားသူမှ တင်သွင်းရမည့် ပုံစံများ နှင့် စာရွက် စာတမ်းများကို ဖော်ပြထားသည်။ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် မြေစာရင်းရုံး နံရံများနှင့် ကောင်တာဝန်ထမ်းများ၏ အလုပ်နေရာများတွင်ပါ ထို ဆောင်ရွက်ရန်စာရင်း (checklists) များကို ကပ်/ချိတ်ဆွဲ ထားပေးခဲ့သည်။

စနစ်ကို ရိုးရှင်းလွယ်ကူအောင် ပြုလုပ်ခြင်း (Simplifying the system)

လျှောက်လွှာလျှောက်ထားသည့် လုပ်ငန်းစဉ် တွင် အဆင့်ကိုးဆင့် ပါဝင်နေခဲ့ပြီး မှတ်ပုံတင် ဝန်ထမ်းများမှာ ရုံးခန်းအတွင်း သွားလာ၍ အဆင့် တစ်ခုစီအတွက် တာဝန်ယူထား သည့် ဝန်ထမ်းများ ဆီသို့ စာရွက် စာတမ်းများ သယ်ယူ ပို့ဆောင် နေခဲ့ရသည် (ပုံ - ၁)။ ဝန်ထမ်းများ မည်သည့်နေရာတွင် ထိုင်ရမည်ကို ၎င်းတို့၏ အလုပ်တာဝန်အရ မသတ်မှတ်ဘဲ ဝါစဉ်အရ သာ သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ “လျှောက်လွှာတွေက ရုံး အတွင်းမှာ စနစ်တကျ မသွားဘူး။ မြန်ဆန်သွက်လက် မှု လုံးဝ မရှိခဲ့ဘူး” ဟု Aboi က ပြောသည်။ “လျှောက် လွှာတွေက မကြာခဏ အစကနေ ပြန်လုပ်နေရတာနဲ့

အလုပ်တွေ၊ လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့် ကူပြောင်းမှုတွေကို ထပ်ခါထပ်ခါ ပြန်ကြော့နေရတယ်” ဟု ဆိုသည်။



ပုံ (၁) - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မပြုလုပ်ခင်က ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် ဆောင်ရွက်မှု ဖြစ်စဉ်

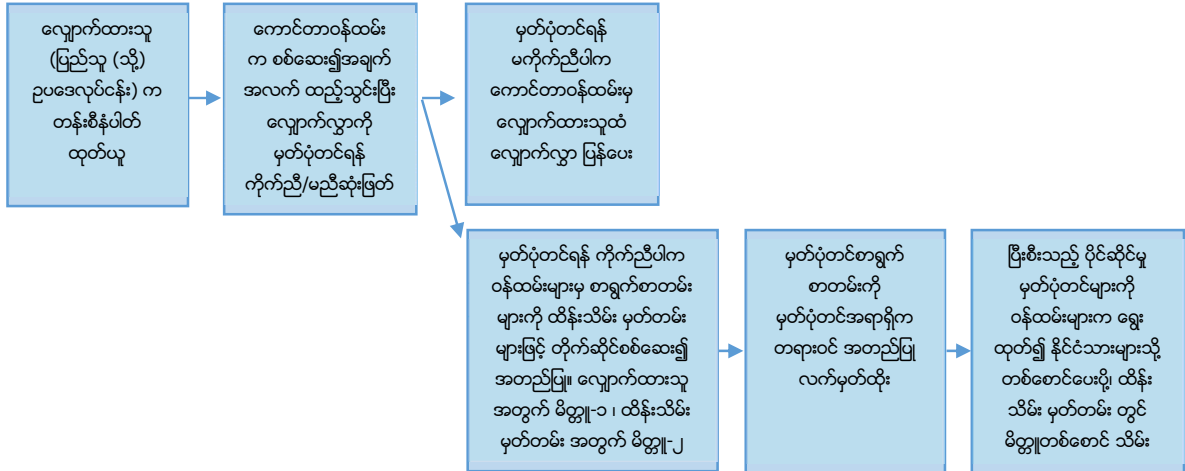
ဤရှုပ်ထွေးခက်ခဲမှုကို လျှော့ချနိုင်ရန် မှတ်ပုံ တင်အရာရှိ လေးဦးသည် “5S” နည်းစနစ် ကိုအသုံးပြု ၍ လုပ်ငန်းစဉ်ကို စနစ်ကျအောင် ပြုလုပ်ခဲ့သည်။ 5S သည် ဂျပန်နိုင်ငံမှ အလုပ်ဌာန စီစဉ်ဆောင်ရွက်မှု နည်းဗျူဟာ တစ်ခု ဖြစ်ပြီး မဟာသီယာ မိုဟာမက် ၏ အရှေ့အာရှ နိုင်ငံများမှ ကုန်ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ အောင်မြင်မှုများကို အတုယူသည့် “အရှေ့မျှော် (Look East)” မူဝါဒ စတင်ကျင့်သုံးစဉ်ကတည်းက မလေးရှား နိုင်ငံ၏ အစိုးရလုပ်ငန်းများ တွင် အသုံးပြုခဲ့သည့် နည်းဗျူဟာဖြစ်သည်။ ဤ 5S နည်းစနစ်တွင် Sorting (မလိုအပ်သော အရာများကို ဖယ်ရှားခြင်း)၊ Straightening (အလုပ်တာဝန်များကို အစီအစဉ် တကျဖြစ်စေရန် တင်းကြပ်စွာ ထိန်းသိမ်းခြင်း)၊ Systematically cleaning the work environment (တစ်ကိုယ်ရည် နှင့် ရုံးပတ်ဝန်းကျင် သန့်ရှင်းရေး)၊

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ

Standardizing (အလုပ် အစဉ်အလာများကို တစ်သမတ်တည်း ဖြစ်အောင် ထိန်းသိမ်းခြင်း) နှင့် Sustaining Discipline (စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ဆက်လက်ထိန်းသိမ်းခြင်း) တို့ဖြစ်သည်။ ဆာရာဝပ် ပြည်နယ် အစိုးရသည် ၂၀၀၅ ခုနှစ်တွင် အစိုးရ လုပ်ငန်းများ၌ 5S ကို အသုံးပြုကြရန် တိုက်တွန်းချက် တစ်ခုကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသေးသည်။ သို့သော်လည်း မြေတိုင်းဦးစီးဌာနက လိုက်နာ ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း မရှိပါ။ လိုတိုရှင်း ထိရောက်သည့် ဤနည်း စနစ်သည် မှတ်ပုံတင်အရာအရာရှိများ၏ စိတ်ကူးစိတ်သန်း အတွက် ဆွဲဆောင်မှု ဖြစ်ခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏ ကိုယ်ပိုင် လုပ်ငန်းစဉ် များတွင် စမ်းသပ် အသုံးပြုကြည့်ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။

Aboi နှင့် သူ၏ အဖွဲ့သည် ထိရောက် မြန်ဆန်သည့် နည်းစနစ်များကို ဖြန့်ဝေပေး နေသည့် အစိုးရနှင့် ဆက်စပ် အေဂျင်စီ တစ်ခု ဖြစ်သော Malaysian Productivity Corporation မှ စည်ရုံးမြှင့်တင်နေသည့် “ပြီးစီးအောင် ဆောင်ရွက် ခြင်း” နှင့် “တစ်ဆင့်ချင်းစီဆောင်ရွက်သွားခြင်း (single piece flow)” စသည့် သဘော တရားများကို ကျင့်သုံး ရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြသည်။ ဤအိုင်ဒီယာအရ မှတ်ပုံတင်လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်ချက်များအား ကုန်ပစ္စည်း တစ်ခုကို တစ်ဆင့်ချင်းစီ တပ်ဆင်သွား သကဲ့သို့ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးစီတွင် သီးသန့် အလုပ် တာဝန်တစ်ခုစီ ပေးအပ်ထားမည်ဖြစ်ပြီး အလုပ်များ အစမှ ပြန်ဆောင်ရွက်ရခြင်း တို့ကို လုံးဝ ပြန်လုပ်ရန် မလိုဘဲ အပြီးသတ် ရလဒ် ရအောင် ဆောင်ရွက် သွားရန် ဖြစ်သည်။ ၎င်းတို့ အဖွဲ့သည် မလိုအပ်သည့် အဆင့်များကို ဖယ်ရှားခဲ့ပြီး ဝန်ထမ်းများအား ဝါစဉ်အရ မဟုတ်ဘဲ လုပ်ငန်းစဉ် အစီအစဉ်အတိုင်း အစဉ် လိုက် ထိုင်စေခဲ့သည်။ အဆင့်တစ်ခုစီတိုင်းအတွက် ရုံးခန်း အတွင်း ရှုပ်ယှက်ခတ်နေအောင် သွားလာ လုပ်ဆောင် ခဲ့ခြင်း အစား စာရွက်၊ စာတမ်းများသည် စနစ်ကျ ပြီး ရှင်းလင်း မြန်ဆန်သည့် လမ်းကြောင်းဖြင့် သီးသန့် တာဝန်ကိုယ်စီ ခွဲထားသည့် ဝန်ထမ်းများ အကြား ရောက်ရှိလာပါသည်။ မြေစာရင်းဌာနသည် နိုင်ငံသား များအား ၎င်းတို့၏ မှတ်ပုံတင် စာရွက်စာတမ်းကို မည်သည့် အချိန်၌ ကောင်တာတွင်လာရောက်ယူနိုင် ကြောင်း လက်ကိုင်ဖုန်းများသို့ စာတို ပေးပို့ခြင်း

ကိုလည်း လုပ်ဆောင် နိုင်ခဲ့သည့်အပြင် လုပ်ငန်းစဉ်ကို အဆင့် ကိုးဆင့်မှ ငါးဆင့် အထိ လျှော့ချ နိုင်ခဲ့ပါသည် (ပုံ - ၂)။



ပုံ (၂) - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လုပ်ငန်းစဉ်ကို ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် လျှောက်ထားခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်

အစီအစဉ်တကျမရှိသည့် ထိန်းသိမ်းမှတ်တမ်းများ (archives) သည်လည်း စနစ်ပြုပြင်ရေးအတွက် အရေးကြီး သော အခက်အခဲ တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။ မြေစာရင်းဌာနသည် ၎င်းထုတ်ပေးခဲ့သော မြေစာရင်း တိုင်း၏ မိတ္တူ ကို ထိန်းသိမ်းထားရပါသည်။ ရုံး၏ အနောက်ပိုင်းရှိ သာမန်အခန်းလေး ဖြစ်သည့် ထိန်းသိမ်း မှတ်တမ်း အခန်း (archives room) တွင် စာရွက်စာတမ်းတင်ရန် စင်များ လုံလုံလောက် မရှိခဲ့ပါ။ ကျဉ်းကျပ်သော နေရာကြောင့် မှတ်တမ်းမှတ်ရာများ ကို အစီအစဉ်တကျ ထားနိုင်ခြင်း မရှိပေ။ ထို့ကြောင့် မှတ်ပုံအရာရှိများအနေဖြင့် အချက်အလက်များ ကို နည်းလမ်းမျိုးစုံဖြင့် တိုက်ဆိုင် စစ်ဆေးရာတွင် ခက်ခဲ ခဲ့ပါသည်။ Aboi နှင့် Rodziah တို့က ဤကိစ္စကို ပြေလည် စေရန်အတွက် ၂၅ နှစ် သက်တမ်းထက် ကျော်လွန်အောင်ထိန်းသိမ်းထားရသည့် မှတ်တမ်းများ ကို ဆာရာဝပ်ပြည်နယ် စာကြည့်တိုက်တွင် ထိန်းသိမ်း ထားရန် ညှိနှိုင်း နိုင်ခဲ့သည်။ မှတ်တမ်းဟောင်းများကို ရှင်းထုတ်လိုက်ခြင်းကြောင့် မြေစာရင်းရုံးအတွက် မှတ်တမ်းမှတ်ရာ အသစ်များကို စနစ်တကျ ပိုမိုစီမံခန့်ခွဲနိုင်ရန် နေရာပိုမို ရရှိခဲ့သည်။

ဝန်ထမ်းများကို စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခြင်း (Monitoring employees)

Aboi နှင့် သူ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် မှတ်ပုံတင် အရာရှိများသည် စနစ်ကို ပုံမှန်လည်ပတ်နိုင် စေရန်နှင့် အလုပ်ကြွေးကျန်များကို ရှောင်ရှားနိုင်သည့် ပုံမှန် အလုပ်နှုန်းကို ထိန်းထားနိုင်ရန် တို့အတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်မှု (performance) မှာ လွန်စွာ အရေးကြီးကြောင်း သိရှိထားခဲ့ကြသည်။ လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ လျှောက်လွှာတင်သွင်းမှု အရေ အတွက်နှင့် ဝန်ထမ်းစွမ်းဆောင်ရည် (capacity) တို့ကို လေ့လာသုံးသပ်ပြီးနောက် ၎င်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများ အတွက် တစ်နေ့လျှင် စာချုပ်စာတမ်း ၅၀ (မည်သည့် မြေအရောင်းအဝယ် လျှောက်လွှာဖြစ်ပါစေ) နှင့် ပိုင်ဆိုင်မှု မှတ်ပုံတင် ၂၀ ဆောင်ရွက်ရန် ရည်မှန်းချက် သတ်မှတ်ပေးခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့၏ စွမ်းဆောင်မှု (performance) ကို ဤ စံ ဖြင့် တိုင်းတာ အကဲဖြတ် နိုင်စေရန် ဖြစ်သည်။

ကနဦးတွင် မှတ်ပုံတင်အရာရှိ များသည် LASIS စနစ်ကို အသုံးပြု၍ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်း၏ ထွက်ပေါ် ရလဒ် (output) ကို နေ့စဉ်ပင် စောင့်ကြည့် စစ်ဆေး ခဲ့သည်။ သို့သော်လည်း မကြာခင်မှာပင် နာရီ အလိုက် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးမှုပုံစံ (hourly monitoring) သို့ ပြောင်းလဲခဲ့သည်။ ဝန်ထမ်း များသည် တစ်နေ့တာ၏ အဆုံးသတ်ချိန်သို့ နီးလာလေလေ သူတို့ခွဲတမ်းများ

ပြီးရန် အလုပ်အရှိန်ကို ပိုမြင့်လေ ဖြစ်ကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့သော ကြောင့် ဖြစ်သည်။ ထိုသို့ အနီးကပ် စောင့်ကြည့် စစ်ဆေးခြင်းက အချို့သော မြေစာရင်း ဝန်ထမ်းများအတွက် စိတ်အနှောင့်အယှက် ဖြစ်စေပါသည်။ "အရင်ကတော့ ဝန်ထမ်းတွေက အလုပ်ကြေးတွေကြောင့် စိတ်ဖိစီးခဲ့ရ တယ်။ အခု ကျပြန်တော့ နာရီအလိုက် စောင့်ကြည့် စစ်ဆေး တဲ့ အတွက် နံနက် စိတ်ဖိစီးနေကြပြန်တယ်" ဟု Rodziah က ပြောသည်။ "မကျေမနပ်ပြောတာတွေ အချို့ ရှိပါ တယ်။ ဒါပေမယ့် တဖြည်းဖြည်းချင်းတော့ သူတို့တွေ ကျင့်သားရသွားပါတယ်။ ဦးစီးဌာနရဲ့ အထက် စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်က လည်း ဒီအပြောင်းအလဲ တွေကို ထောက်ခံထားတာလေ" ဟု သူက ရှင်းပြသည်။

တိုးချဲ့ခြင်း (Scaling up)

ဖွန်လ ၂၀၀၇ ခုနှစ်တွင် Kuching မြေစာရင်းဌာန သည် တင်သွင်းလာသည့် လျှောက်လွှာအားလုံးနီးပါး ကို ၃၉ ရက်အတွင်း မှတ်ပုံတင် စာရင်းသွင်းပေးနိုင်ခဲ့ ပြီး၊ ၂၀၀၉ ခုနှစ် အစောပိုင်းရောက်သည့်အခါတွင် ဌာနသည် တစ်ရက်အတွင်းအပြီး မှတ်ပုံတင် စာရင်း သွင်းခြင်း (single-day registration) ကို ၁၀၀ % ပြည့် အောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ဤအောင်မြင် မှုအပေါ် ကျေနပ်ဝမ်းသာစွာဖြင့် Osman သည် အခြား မြေစာရင်း ဌာနခွဲ ၁၀ခုကိုလည်း Kuching တွင် စတင် ပြုလုပ်ခဲ့သည့် အပြောင်းအလဲများကို လိုက်လံ ဆောင်ရွက်ရန် ညွှန်ကြားခဲ့သည်။ "Kuching က မှတ်ပုံ တင် အရာရှိတွေ ဆန်းသစ်တီထွင်နိုင်အောင် ဒီမို ကရေစီ ပေးခဲ့တယ်" ဟု Osman က ပြောသည်။ "ဒါကို ချဲ့ထွင်ဖို့ နဲ့ တစ်သမတ်ထဲ ဖြစ်ဖို့ကျတော့ ဒီမိုကရေစီ ကို ပြန်ရုတ်သိမ်းရလိမ့်မယ်။ ဒါက ဌာနခွဲတွေ အားလုံး လိုက်နာရမည့် အမိန့်ဖြစ်သွားပြီ" ဟု ဆိုသည်။

Osman က Aboi နှင့် Kuching မှ အခြား မှတ်ပုံတင် အရာရှိ နှစ်ဦးတို့အား ဩဂုတ်လ ၂၀၀၉ တွင် အခြား မြေစာရင်းဌာနခွဲ ၁၀ ခုမှ ဝန်ထမ်းများဖြင့် နှစ်ရက်ကြာ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတစ်ခု ပြုလုပ်၍ ၎င်းတို့၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် အောင်မြင်မှုများကို ရှင်းပြရန် တာဝန်ပေးခဲ့သည်။ မတက်မနေရ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲ ဖြစ်သည်။ Osman က အပြောင်းအလဲများ ကို တစ်ညီတစ်ညွတ်တည်း အပြည့်အဝ အကောင်

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ အထည်ဖော်ရန် မျှော်လင့်ထားကြောင့် ရှင်းလင်းစွာ ပြောခဲ့သည်။ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ အပြီး တစ်လ အတွင်း Aboi နှင့် သူ့အဖွဲ့တို့သည် ဌာနခွဲများ အားလုံး သို့ သွားရောက် ကြည့်ရှုခဲ့ပြီး ဌာနများ၏ လုပ်ငန်း ဆောင်ရွက်မှုများကို Kuching တွင် လုပ်ဆောင်ခဲ့ သလိုပင် ကူညီ၍ ကြည့်ရှု စစ်ဆေး ပေးခဲ့သည်။

Osman သည် ဌာနခွဲတစ်ခုချင်းမှ ဦးစီးမှူးများဖြင့် နီးကပ်စွာ ထိတွေ့ဆက်ဆံ၍ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှု များ လမ်းကြောင်းမှန်ကန်စေရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ "ဒီစီမံကိန်းကို ဦးစီးမှူးတွေလက်ထဲ အပ်ပြီး သူတို့ ကောင်းကောင်း စုစည်း ဆောင်ရွက်ဖို့ကို ကျွန်တော်က အသေးစိတ် စီမံခန့်ခွဲ (micro-manage) ရတယ်" ဟု သူက ပြောပြသည်။ သူက ဦးစီးမှူးများ ကို အပတ်စဉ် အလိုက်၊ လစဉ်အလိုက် စောင့်ကြည့်စစ်ဆေးခဲ့ပြီး ရုံးချုပ်မှ သူ့ဝန်ထမ်းများအား မြေစာရင်းဌာနများ၏ မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းမှု ကြာမြင့်ချိန်များနှင့် အရေ အတွက်များကို အချက်အလက် ကောက်ယူ စစ်ဆေး စေသည်။ အကယ်၍ ဦးစီးမှူးတစ်ဦးသည် လုံလောက် သည့် တိုးတက်မှုကို မပြနိုင်ပါက Osman သည် အဆို ပါ ဦးစီးမှူးကို ခေါ်ဆို၍ အခက်အခဲပြဿနာများ တင်ပြ စေပြီး တိုးတက်မှုရရှိရေး တွန်းအားပေးခဲ့သည်။ ထို့အပြင် Osmanသည် ဦးစီးမှူးများ၏ စွမ်းဆောင်မှုကို အကဲဖြတ် သုံးသပ်ရန် သုံးလတစ်ကြိမ် ပုံမှန် တွေ့ဆုံခဲ့ပါသည်။

**အဟန့်အတားများကို ကျော်လွှားခြင်း
(OVERCOMING OBSTACLES)**

အမူအကျင့်ဆိုင်ရာ အစဉ်အလာအလေ့အထ များမှာ Osman နှင့် မှတ်ပုံတင် အရာရှိများအတွက် အဓိကကျသော အခက်အခဲများ ဖြစ်ခဲ့သည်။ Osman အတွက် "ပြောင်းလဲဆန်းသစ်တဲ့ ယဉ်ကျေးမှု (culture of innovation)" ဟု သူခေါ်ဆိုသည့် အရာကို ဦးစီးဌာနတွင် ဖန်တီးနိုင်ရန်အတွက် ဝန်ထမ်းများ၏ အမူအကျင့်၌ အပြောင်းအလဲများကို စနစ်တကျ တည်ဆောက်ရန် (institutionalizing changes) ရန် လိုအပ်ခဲ့သည်။ ဆိုလိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် "ဖွင့်ပြီး စဉ်းစားရန် (to think 'out of the box')" နှင့် အိုင်ဒီယာများကို ဝေမျှစေရန် ဖြစ်သည်။ အလားတူပင်

Aboi သည်လည်း အပြောင်းအလဲဖြင့် ကျင့်သားမရ သေးသည့် ဝန်ထမ်းများအကြား လုပ်ငန်းစဉ်အသစ် များကို ယဉ်ပါးလာစေရန် တဖြည်းဖြည်း ရိုက်သွင်းပြီး ထိန်းသိမ်းနိုင်ရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့ရ သည်။

Osman က ကနဦး စမ်းသပ်ခြင်းနှင့် တိုးချဲ့ခြင်း စသည့် ဤ စမ်းသပ် ပြောင်းလဲမှုကြီး တစ်ခုလုံးကို ဦးစီးဌာန၏ မူဝါဒ တစ်ရပ်အဖြစ် စံသတ်မှတ်ခဲ့ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများအကြား ကောင်းမွန် သော ယှဉ်ပြိုင်မှုကို တွန်းအားပေးခြင်း တို့ဖြင့် ပြောင်းလဲဆန်းသစ်မှုကို အစဉ်အလာ အလေ့အထ တစ်ခု ဖြစ်လာစေရန် ဆောင်ရွက်ခဲ့သည်။ သူက ဝန်ထမ်းများအားလုံးအား အောင်မြင်သည့် ရလဒ် ထွက်ပေါ်သော မည်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း အသစ်ကို မဆို ဌာနခွဲ အားလုံးတွင် ကျင့်သုံးသွားမည် ဖြစ်ကြောင်း ထပ်ခါ တလဲလဲ ပြောခဲ့သည်။ ထို့အပြင် လေ့လျော် နှင့် ဘောလုံးစသည့် အားကစားပွဲများကို ကမကထပြု ဆောင်ရွက်သည့် Landas ဟု ခေါ်သော လူမှုရေး ကလပ် (social club) များမှတစ်ဆင့် ဝန်ထမ်း - မန်နေဂျာ ဆက်ဆံရေး အဆင်ပြေတိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်ခဲ့သည်။ “ကစားကွင်းထဲမှာ အတူတူ ကစားရတဲ့အခါ တစ်ယောက်ကို တစ်ယောက် ကောင်းကောင်း သိလာတယ်၊ မစိမ်းတော့ဘူး” ဟု Osman က ပြောပြသည်။

၂၀၀၉ ခုနှစ်တွင် Osman သည် မြေစာရင်း ဌာန ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် Annual Quality and Integrity Days ဟုခေါ်သော နှစ်ရက်တာ အနားယူသုံးသပ်ပွဲ (two-day retreat) ကို နှစ်စဉ် ပြုလုပ်ရန် သတ်မှတ်ခဲ့သည်။ ပထမနေ့တွင် ဌာနခွဲ တစ်ခုချင်းက ပိုမိုတိုးတက်ရေးအတွက် အကြံဉာဏ် များကို တင်ပြကြသည်။ Osman နှင့် အခြား အဆင့်မြင့် မန်နေဂျာများသည် တင်ပြချက်တိုင်းကို တက်ရောက် နားထောင်ခဲ့ကြပါသည်။ ဒုတိယနေ့တွင် မူ ဌာနခွဲများကို ယခင်နှစ်မှ စွမ်းဆောင်မှု (performance) အပေါ်မူတည်၍ ဆုများ အသီးသီး ချီးမြှင့်ပါသည်။

Osman က ဦးစီးမှူးများအား မြန်ဆန် ထိရောက်အောင် အကောင်းဆုံးဆောင်ရွက်နိုင်ခဲ့သည့် အခြား ဌာနခွဲ များသို့ သွားရောက် ကြည့်ရှုလေ့လာရန်

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ တိုက်တွန်းခဲ့သည်။ “ကိုယ်ဌာနအတွင်းကနေရော တခြား အပြင်ကပါ စံထားစရာတွေကို ကိုယ်တိုင် သတ်မှတ်ခဲ့တယ်” ဟု သူကပြောသည်။ “မြေစာရင်း မှတ်ပုံတင် ဝန်ထမ်းတွေကို နိုင်ငံခြားက မြေစာရင်း ဆောင်ရွက် တာတွေ လေ့လာနိုင်ဖို့ စင်္ကာပူနဲ့ သြစတြေးလျ ကိုလည်း စေလွှတ်ခဲ့ပါတယ်” ဟု ဆိုသည်။ စင်္ကာပူ နိုင်ငံတွင် ကွန်ဖရင့်များ တက်ရောက်ခဲ့သည့် Aboi က “ဒါက အလုပ်သဘော အရ သက်သက်မဟုတ်ပဲ ကျွန်တော် တို့ အိုင်ဒီယာ တွေကို တကယ်ကို တန်ဖိုးထားတယ် ဆိုတဲ့ သဘောမျိုး ခံစားရစေတယ်ဗျာ။” ဟု ပြောသည်။

Aboi နှင့် Kuching မှ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများ သည် ပြောဆိုရခက်သည့် ဝန်ထမ်းများကို ကိုင်တွယ် ရာတွင် အထက် စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့် (upper management) သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို လေးလေးနက်နက် လုပ်ဆောင်နေပြီ ဖြစ်ကြောင်း၊ မိမိတို့အတွက် ရွေးချယ်စရာ မရှိကြောင်း အလေးထား ပြောဆို သိမ်းသွင်းခဲ့ရသည်။ “ခြုံငုံပြီးပြောရရင် အပြောင်းအလဲတွေက တကယ် ထူးခြားမှုရှိရဲ့လား ဆိုတာ သူတို့တွေ မြင်နိုင်ဖို့ အချိန်တစ်ခုတော့ ယူခဲ့ရတယ်။ တကယ် ထူးခြား တာကို ကိုယ်တိုင် မြင်တော့မှ လက်ခံပြီး ပြောင်းလဲ ကြတော့တယ်” ဟု Aboi ကပြောသည်။ “လူတွေအနေနဲ့ တင်းခံနေကြ မယ်၊ ဒီ ဖြစ်စဉ်ကို အစပိုင်းမှာ မသိကျိုးကျွံပြုကြ မယ်ဆိုတာ ကျွန်တော်တို့ သိပါတယ်။ ဒါကြောင့် စောင့်ကြည့် စစ်ဆေး (monitoring) ပြီး လိုက်နာ အောင် လုပ်ခဲ့ရတယ်။ ကျွန်တော်တို့က ဖြစ်စဉ်ကိုရော၊ လူတွေကိုပါ တစ်ချိန်တည်းမှာ စီမံခန့်ခွဲခဲ့ရတယ်။ လုပ်သက်ရင့်တဲ့သူတွေက အစပိုင်းမှာ အပြောင်းအလဲ တွေကို လက်မခံနိုင်ကြဘူး။ မလွယ်ကူခဲ့ပါဘူး။ ဒါပေမယ့် အကျိုးခံစားမှု တွေ ရှင်းရှင်းလင်းလင်း ပေါ် လာတဲ့အခါကျတော့ လက်ခံသွားတာပေါ့။ တဖြည်း ဖြည်းချင်းပါပဲ။” ဟု ၎င်းက ရှင်းပြသည်။

အခြားစိန်ခေါ်မှုတစ်ခုမှာ “ပြောင်းလဲရန် ဖြစ် နိုင်စွမ်း ရှိသည်ကို လက်ခံရန် တွန့်ဆုတ်နေကြခြင်း” ဖြစ်သည်ဟု Rodziah ဟု ဆိုသည်။ “ဝန်ထမ်းတွေက သူတို့အနေနဲ့ တစ်ရက်အတွင်းအပြီး မှတ်ပုံတင်ပေး တာကို ၁၀၀% ရဖို့ဆိုတာ ဘယ်လိုမှ မဖြစ်နိုင်ဘူး လို့ပဲ

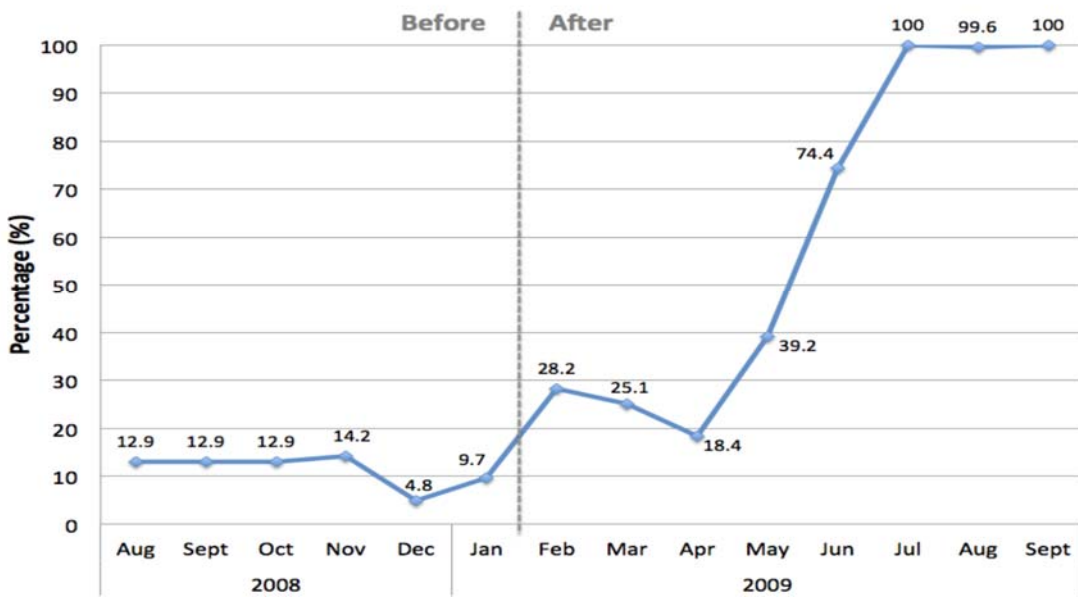
ယုံကြည်နေကြတယ်။” ဟု သူက ပြောပြသည်။
“အထက် အဆင့်မှ တိုက်တွန်းအားပေးမှုနှင့် တိုးတက်မှု ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက်များကို လက်တွေ့ ချုပ် နိုင်ခဲ့ခြင်းတို့ ကြောင့် ဝန်ထမ်းများအား အပြောင်းအလဲ ဖြစ်စဉ်တွင် ထဲထဲ ဝင်ဝင် ပါဝင်စေနိုင်ခဲ့ ခြင်းဖြစ်သည်။
“အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ဂုဏ်သတင်း ပိုမိုကျော်ကြားလာတာ နဲ့အတူ တဖြည်းဖြည်းချင်း ဝန်ထမ်းတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းအပေါ် ဂုဏ်ယူတတ်၊ တန်ဖိုးထားတတ် လာကြပြီး စိတ်အား တက်ကြွမှုတွေ တိုးတက်လာခဲ့ တယ်” ဟု Aboi က ပြောသည်။

ရလဒ်များကို အကဲဖြတ်ဆန်းစစ်ခြင်း (ASSESSING RESULTS)

ဒီဇင်ဘာ ၂၀၀၉ တွင် အခြား မြေစာရင်းဌာနခွဲ ၁၀ ခု စလုံးသည် Kuching ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများ တွင် ပါဝင်လာကြပြီး ပိုင်ဆိုင်မှုမှတ်ပုံတင်များ တစ်ရက် အတွင်း အပြီး ဆောင်ရွက်ခြင်းကို ၉၈% -၁၀၀% အကြား ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်ခဲ့သည်။ ဦးစီးဌာန၏ ကိန်းဂဏန်း အချက်အလက် များကို စုစည်း ဖော်ပြထားသည့် ပုံ - ၃ တွင် ဦးစီးဌာနတစ်ခု လုံး၏

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ တစ်ရက်အတွင်းအပြီး မှတ်ပုံတင်ဆောင်ရွက် နိုင်မှု ရာခိုင်နှုန်း တောက်လျှောက် တိုးတက်လာသည် ကို တွေ့မြင် နိုင်ပါသည်။

Kuching မှ မှတ်ပုံတင် အရာရှိများသည် Osman နှင့် Kuching ဦးစီးမှူးဖြစ်သူ Julaihi တို့၏ ခွင့်ပြုမိန့်ဖြင့် ၎င်းတို့၏ တိုးတက်ခဲ့သည့် လုပ်ငန်းစဉ် များနှင့် ရလဒ်များကို စီမံကိန်းတစ်ခု အဖြစ် ဒေသတွင်းမှ Quality Control Circle သို့ တင်သွင်းခဲ့ ရာ ပုဂ္ဂလိကနှင့် အစိုးရကဏ္ဍ အဖွဲ့အစည်း ၂၈ ခု အနက် ပထမဆု ကို ဆွတ်ခူးခဲ့သည်။ တစ်နိုင်ငံလုံး အဆင့်တွင်လည်း ငွေတံဆိပ်ဆု ရရှိခဲ့သည့် အပြင် အကောင်းဆုံး ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှု ဦးစီးဌာန ဆုကို လည်း ချီးမြှင့်ခံခဲ့ရသည်။ “ဒါတွေဟာ ကျွန်တော်တို့ ဦးစီးဌာနအတွက် ပထမဆုံးသော လူသိရှင်ကြား အသိ အမှတ်ပြုခံရတာပါပဲ” ဟု Osman က ပြောသည်။ “ပြည်နယ်တွင်းကရော နိုင်ငံတစ်ပါး အသိအမှတ်ပြုခဲ့တာ ကြောင့် လန်းဆန်းတက်ကြွပြီး စိတ်အားတက်ခဲ့ရ တယ်” ဟု ဆိုသည်။ ၂၀၁၀ ခုနှစ်တွင် Malaysia Productivity Coporation မှ ကျင်းပသော Innovative and Creative Circle ပြိုင်ပွဲတွင်



ပုံ (၃) - တစ်ရက်အတွင်းအပြီး မှတ်ပုံတင်ပြုလုပ်ခြင်း တိုးတက်မှု အနေအထား

Kuching မှတ်ပုံတင်အရာရှိများသည် ရွှေတံဆိပ်ဆု ရရှိခဲ့ကြသည်။ ၎င်းတို့သည် လုပ်ငန်းစဉ် ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု အဆင့်တိုင်းကို မှတ်တမ်းတင်ခဲ့ပြီး ISO အသိအမှတ်ပြု လက်မှတ်ကို ၂၀၀၈ ခုနှစ်တွင် ရရှိခဲ့သည်။ ယခင်ကရရှိခဲ့သည့် လုပ်ငန်းစဉ်မှာ ၂၀၀၀ ခုနှစ်နှင့် ၂၀၀၆ ခုနှစ်တို့တွင် ရရှိခဲ့ခြင်း ဖြစ်သည်။ Malaysia Productivity Corporation က ဆာရာဝပ်ပြည်နယ် မြေစာရင်းဌာနများ၏ မြန်ဆန်ထိရောက်သည့် လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုကို အသိအမှတ်ပြု ခဲ့ပြီး မလေးရှား အနောက်ပိုင်း ပြည်နယ် ၁၁ ခု မှ မြေစာရင်းဌာနများအတွက် စံ အဖြစ် အသုံးပြုခဲ့သည်။ Kuching မှ မှတ်ပုံတင်အရာရှိများကို မလေးရှား အနောက်ပိုင်းတွင် ၎င်းတို့၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအား မျှဝေ ရှင်းလင်းပေးရန် ဖိတ်ကြားခံခဲ့ရသည်။ ၂၀၀၉ ခုနှစ်အလွန်တွင် Osman သည် မြေစာရင်းဌာန ဝန်ထမ်းများအား လုပ်ငန်းစဉ် ပိုမိုတိုးတက်စေရန် အတွက် မြေယာကျင့်ထုံး (land code) ပြုပြင် ပြောင်းလဲရေးကို ဦးတည်ဆောင်ရွက်ရန် ညွှန်ကြားခဲ့ သည်။ တစ်ရက်အတွင်း အပြီး မှတ်ပုံတင်ဆောင်ရွက်မှုကို အဆင့်မြင့်မားစွာ ဆက်လက် ထိန်းထားနိုင်ရန် အတွက် ဦးစီးမှူးများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ချက်ကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးရန် နှင့် မြေယာကျင့်ထုံးဥပဒေကို ပြန်လည် ပြင်ဆင်နိုင်ရေး လေ့လာသုံးသပ်ရန် တို့အတွက် Osman က Aboi ကို ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးခဲ့သည်။ ၂၀၁၁ ခုနှစ် အစောပိုင်းအထိ ဥပဒေ ပြန်လည်ပြင်ဆင်နိုင်ရေးအတွက် ရေးဆွဲဆောင်ရွက် နေဆဲ ဖြစ် ပါသည်။

လေ့လာသုံးသပ်သူများက ပိုင်ဆိုင်မှုမှတ်ပုံတင် ဆောင်ရွက်ခြင်း တွင် မြန်ဆန်ထိရောက်လာခဲ့သော်လည်း ဆာရာဝပ်ပြည်နယ်၏ မြေယာအသုံးချခွင့် စနစ်တွင် မညီမျှမှု များစွာ ဆက်လက်တည်ရှိနေဆဲဟု ဆိုသည်။ မှတ်ပုံတင်စာရင်းသွင်းမှု မြန်ဆန် တိုးတက်လာခြင်းက ဥပမာအားဖြင့် - တိုင်းရင်းသားလူမျိုးများပြားစုံလင်လှသည့် မလေးရှားပြည်နယ်တွင် ရောင်းသူ၊ ဝယ်သူ အကြား ဖြစ်ပွားလေ့ရှိသည့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုကို ကာကွယ် ပေးနိုင်စွမ်းမရှိဟု ဝေဖန်သုံးသပ်ကြသည်။ ဤပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကြိုးပမ်းမှုသည် ဌာနတိုင်းရင်းသားတို့၏ ဓလေ့ထုံးတမ်းအခွင့်အရေး မြေ (Native Customary Rights land) ကို ပြည်နယ်အစိုးရမှ ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့် ပိုင်ဆိုင်ခွင့်

အောင်မြင်သောလူ့အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ဆန်းသစ်တီထွင်မှုများ ပါမစ်များ ခွဲဝေရာတွင် ဖြစ်ပေါ် နေသည့် အကျင့်ပျက်ခြစားမှုများ အပေါ်တွင်လည်း လွှမ်းမိုးနိုင်စွမ်း မရှိဟု ဆိုသည်။

ပြန်လည်သုံးသပ်ချက်များ (REFLECTIONS)

ဆာရာဝပ်ပြည်နယ်၏ မြေယာမှတ်ပုံတင်ခြင်း ဝန်ဆောင်မှု တိုးတက်ခဲ့သည့် အောင်မြင်မှုကို ပြည်နယ်အတွင်း၌ကော၊ ပြည်နယ်ပြင်ပတွင်ပါ အသိအမှတ်ပြု ခံခဲ့ရပါသည်။ “မှတ်ပုံတင်အရာရှိ တွေက အရမ်း စိတ်အားထက်သန်နေခဲ့ကြတာပါ။” ဟု Malaysia Productivity Corporation ၏ Enterprise Innovation Department မှ မန်နေဂျာဖြစ်သူ Shezlina Zakaria က ပြောသည်။ “အထက် စီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်ကလည်း ဒီအပေါ်မှာ အရမ်းကို အလေးထား ဆောင်ရွက်ခဲ့တယ်။ ဒီလို အပေါ်အောက် ပေါင်းစပ်မှု ကြောင့် အစွမ်းကုန် အောင်မြင်ခဲ့တာပေါ့။ ဒီလုပ်ငန်းစဉ် ထဲမှာ ပါဝင်နေတဲ့ သူတွေဆီကနေ သဘောထားအမြင် တွေ ရယူခဲ့ပြီး ဒီလုပ်ငန်းစဉ်ကို ကိုယ်တိုင် ပြုပြင်ခဲ့ ကြတယ်။” ၎င်းက သုံးသပ်သည်။

Kuching မြေစာရင်းဌာန၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး ကြိုးပမ်းမှုကို ဦးဆောင်ခဲ့သူ Anthony Aboi က “ဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းတွေနဲ့ လုပ်ရတဲ့ အစိုးရဌာနတစ်ခုရဲ့ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုတွေကို ပြောင်းလဲပစ်ဖို့ ဆိုတာ မလွယ်ကူပါဘူး။ ကျွန်တော်တို့ လက်လှမ်းမီ သလောက်ကို လုပ်ခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။ ထိန်းချုပ်ခွင့် ရှိသလောက်ကို လုပ်ခဲ့တာဖြစ်ပါတယ်။ ကျွန်တော်တို့လုပ်နိုင်တဲ့အရာကိုပဲ သတိထားပြီး လုပ်ခဲ့ရတယ်။ မြေယာကျင့်ထုံးဥပဒေကို ပြင်ဆင်ဖို့ မလိုတဲ့ ရုံးရဲ့ အရှေ့ပိုင်း ဝန်ဆောင်မှုတွေကို တိုးတက်အောင် ပြုပြင်ခဲ့တယ်။ ဒီနေ့အနေအထားနဲ့ လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၀ လောက်က အနေအထားကို ယှဉ်ကြည့်ရင် အများကြီး ပြောင်းလဲ သွားခဲ့ပါပြီ။ အခုအချိန်မှာ နောက်တစ်ဆင့် အာရုံစိုက်ရမှာက မြေယာကျင့်ထုံးဥပဒေကို ပြင်ဆင်နိုင်ဖို့ပါပဲ” ဟု ပြောသည်။

Kuching မှ နောက်ထပ် ပြုပြင်ရေးသမား တစ်ဦးဖြစ်သူ Dayang Rodziah ကလည်း “လုပ်ငန်းစဉ်ပုံစံ အသစ်ကြောင့် ကျွန်တော်တို့

နိုင်ငံသားတွေနဲ့ အပြန်အလှန်ဆက်ဆံ ဆောင်ရွက်ပေးဖို့ အချိန် ရလာပါ တယ်။ သူတို့က လျှောက်လွှာကို ထားခဲ့ရုံပဲ လာထားတာ မဟုတ်ဘူးလေ။ သူတို့ လျှောက်လွှာမှာ အမှားအယွင်း တစ်ခုခုရှိနေတယ် ဆိုရင် သူတို့ကို အဲဒီမှာပဲ တိုက်ရိုက်ပြောဆိုပြီး ချက်ချင်း ပြင်ဆင်ပေးပါတယ်။ ဒီလို လုပ်ပေးနိုင်တာ ကြောင့် အလုပ်ကြွေးတင်တာ မရှိတော့ဘူးလေ။ ဒါက အရေးအကြီးဆုံး ပြောင်းလဲ မှုပါပဲ။” ဟု ဆိုသည်။

Aboi က မြေတိုင်းဦးစီးဌာန၏ ညွှန်ကြားရေးမှူး Sudarsono Osman ၏ ခေါင်းဆောင်မှုကို ချီးမွမ်းသည်။ ၎င်းတို့ အဖွဲ့၏ အောင်မြင်မှုသည် တိုးတက်အောင် မည်သို့ လုပ်နိုင်မည်ကို သူတို့အား လွတ်လပ်စွာ စဉ်းစားစေခဲ့သည့် Osman၏ အရည်အချင်းထံ မှ အရင်းခံ သည်ဟု ဆိုသည်။

ဤအောင်မြင်မှုကို နှစ်ဦးနှစ်ဘက် ပူးပေါင်းကြိုးပမ်းခြင်း၏ ရလဒ်ဟု Osman က သုံးသပ်ပါသည်။ “Aboi နဲ့ Kuching က မှတ်ပုံတင်အရာရှိတွေဟာ ကျွန်တော့်ရဲ့ စိန်ခေါ်အကဲစမ်းမှုကို တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ခဲ့ကြတာပါ။ ဒီလမ်းခရီးကို ကျွန်တော်တို့ အတူ လျှောက်လှမ်းခဲ့ကြတာဖြစ်တယ်။ ပြီးတော့ Kuching က ဝန်ထမ်းတွေဟာ လုပ်ငန်းခွင်ပုံစံကို ပြောင်းလဲဖို့ တကယ်ကို ကြိုးစားခဲ့ကြပါတယ်။ ခုဆိုရင်တော့ လုပ်ငန်းခွင်တာဝန်ခံဝန်ထမ်းတွေက ပြည်နယ်တစ်ခုလုံး၊ ဒါ့အပြင် နိုင်ငံ တစ်ခုလုံး အပေါ်မှာပါ သက်ရောက်မှု ရှိအောင် လုပ်ဆောင်နိုင်တယ်ဆိုတာ သက်သေပြနိုင်ပါပြီ။ တကယ်တော့ လူတွေဟာ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းနဲ့ တည်တံ့အောင် ထိန်းသိမ်းခြင်း ဆိုတဲ့အပေါ်မှာ ယုံကြည်တယ် ဆိုရင် အပြောင်းအလဲ တစ်ခုကို တကယ် လုပ်နိုင်မှာပါ။”



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

အသုံးပြုရန်သတ်မှတ်ချက်များ

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

ဤသတင်းအချက်အလက်များကိုလွှဲပြောင်းလက်ခံရယူခြင်း သို့မဟုတ် အသုံးပြုခြင်းပြုလုပ်ရာတွင် အသုံးပြုသူများအနေဖြင့်-

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

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

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



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