



ပြည်သူ့ရွတ်တော်ရုံး

သုတေသနဌာန

ရက်စွဲ။ ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ မေလ ၂၄ ရက်

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်ချက်များအား

ထုတ်နုတ်လေ့လာခြင်း

အကျဉ်းချုပ်

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုသည်မှာ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါရာထူးတစ်ခုခုတွင် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့်ဝန်ထမ်းကိုနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဟုခေါ်ဆိုကြောင်း ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ မတ်လ ၈ ရက်နေ့တွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေတွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင်ထုတ်ပြန်သောစာရင်းများအရ မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း ၉ သိန်းခန့်ရှိပြီး စုစုပေါင်းလူဦးရေ၏ ၁.၇ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီအသွင်ကူးပြောင်းရေးကာလတွင် အစိုးရ၏မူဝါဒများကို ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော်မည့်သူများမှာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများဖြစ်သောကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံတော်၏မရှိမဖြစ် စွမ်းအားစုဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့်နိုင်ငံတော်အစိုးရသည် ပြောင်းလဲမှုများကိုဖော်ဆောင်ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍအား အသိအမှတ်ပြုသည့်အနေဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအား ထိပ်တန်းဦးစားပေးတစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ လက်ရှိတွင်နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေးအတွက် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤစာတမ်းတို့တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ၊ အစိုးရမှလက်ရှိဆောင်ရွက်လျက်ရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာစီမံချက်၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ကြုံတွေ့နေရသောအခက်အခဲများ၊ နိုင်ငံတကာနှင့်နှိုင်းယှဉ်လေ့လာချက်များစသည်တို့ကို ရေးသားတင်ပြထားပါသည်။ ဤစာတမ်းတို့အားဖတ်ရှု၍ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များအနေဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအား သိရှိနားလည်ပြီး ခြုံငုံလေ့လာသုံးသပ်နိုင်စေရန် ရေးသားတင်ပြခြင်းဖြစ်ပါသည်။

သုတေသနစာတမ်းတိုအမှတ်စဉ် (၈၁)

ဤစာတမ်းတို့နှင့်ပတ်သက်၍ သတိပြုရန်အချက်များအား နောက်ဆုံးစာမျက်နှာတွင် ဖော်ပြထားသည်။

မာတိကာ

| စဉ် | အကြောင်းအရာ | စာမျက်နှာ |
|-----|---|-----------|
| ၁။ | နိဒါန်း: | ၃ |
| ၂။ | နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ: | ၃ |
| ၃။ | နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမဟာဗျူဟာစီမံချက်စတင်ပေါ်ပေါက်လာပုံ | ၃ |
| ၄။ | နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာစီမံချက် (၂၀၁၇-၂၀၂၀) ရေးဆွဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့် | ၄ |
| ၅။ | မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၊ ထိရောက်မှု၊ လိုက်လျောညီထွေရှိမှုနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဖြင့်တင်ရေးစီမံချက် (Leadership, Effectiveness, Adaptability and Professional in Myanmar’s Civil Service Project - LEAP Project)..... | ၆ |
| ၆။ | နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့်ပတ်သက်၍ဆောင်ရွက်နေမှုများ: | ၈ |
| ၇။ | နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၊ အားနည်းချက်နှင့်အခက်အခဲများ: | ၉ |
| ၈။ | နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းအရအကြံပြုချက်များ: | ၁၁ |
| ၉။ | နိုင်ငံတကာနှိုင်းယှဉ်ချက်များ: | ၁၃ |
| | (က) နိုင်ငံတကာတွင် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်သည့်နည်းစနစ်များ: | ၁၆ |
| | (ခ) ဂျပန်နိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေး၊ လစာစနစ်နှင့် အကျိုးသက်ရောက်မှုများ: | ၁၇ |
| | (ဂ) စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ လစာစနစ်နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် သက်ရောက်မှု: | ၂၀ |
| | (ဃ) ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် လစာပြောင်းလဲရေး: | ၂၁ |
| ၁၀။ | နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံအချို့မှ ကောက်နုတ်ချက်များ: | ၂၃ |
| ၁၁။ | နိဂုံး: | ၂၄ |

နိဒါန်း

၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဟူသည်မှာ အစိုးရနှင့်ပြည်သူများကြား ပေါင်းကူးတံတားဖြစ်သောကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် အစိုးရနှင့်သာသက်ဆိုင်သည်မဟုတ်ဘဲ ပြည်သူတစ်ရပ်လုံးနှင့်လည်း သက်ဆိုင်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုမျှမက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် ပြည်သူပိုင်အရင်းအမြစ်များအား ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်းစွာဖြင့် အထိရောက်ဆုံးအသုံးပြုရန် တာဝန်ရှိသူများလည်းဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုကိုမြှင့်တင်ရန်၊ အစိုးရ အဖွဲ့အစည်းများကို ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်အောင်လုပ်ဆောင်ရန်၊ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင်လုပ်ဆောင်ရန်နှင့် ပြည်သူ့ကိုပိုမိုဗဟိုပြုနိုင်ရေးအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို စီမံချက်ချဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းချက်များ

၂။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေကို ၂၀၁၃ ခုနှစ်တွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ဥပဒေကိုပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများကို ၂၀၁၄ ခုနှစ် တွင်ထုတ်ပြန်ပြီး ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ပြင်ဆင်သည့်နည်းဥပဒေများကို ထုတ်ပြန်ခဲ့ပါသည်။^၁ ယခု အခါ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေကို ဒုတိယအကြိမ်ပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေကို ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်မှ အတည်ပြုပြီး ဥပဒေအဖြစ်ပြဋ္ဌာန်းနိုင်ရေး ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။^၂ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန် အဖွဲ့ဥပဒေကို နိုင်ငံတော်အေးချမ်းသာယာရေးနှင့်ဖွံ့ဖြိုးရေးကောင်စီလက်ထက်၊ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ် တွင်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပြီး ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေကိုပြင်ဆင်သည့်ဥပဒေကို ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါသည်။ ၂၀၀၈ခုနှစ်၊ ဖွဲ့စည်းပုံ အခြေခံဥပဒေ၊ အခန်း (၈) နိုင်ငံသား၊ နိုင်ငံသားများ၏ မူလအခွင့်အရေးနှင့်တာဝန်များ၊ ပုဒ်မ ၃၄၉၊ ၃၅၀ နှင့် ၃၅၂ တို့တွင်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြဋ္ဌာန်းထားရှိပါသည်။ ထို့ကြောင့်လက်ရှိတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့်သက်ဆိုင်သော ဥပဒေများမှာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေနှင့် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေတို့ဖြစ်ပါသည်။^၃

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမဟာဗျူဟာစီမံချက်စတင်ပေါ်ပေါက်လာပုံ

၃။ နိုင်ငံတော်အစိုးရကချမှတ်သောမူဝါဒများကို အကောင်အထည်ဖော်ရာ၌ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း များသည် အဓိကအရေးပါသောကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးမှာ နိုင်ငံတော်

^၁ ပြည်သူ့လွှတ်တော်၊ <http://www.pyithu.hluttaw.mm/laws?page=9> မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - မေလ ၂ ရက်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်)
^၂ ဒုတိယအကြိမ်ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၊ အဋ္ဌမပုံမှန်အစည်းအဝေး ဒုတိယနေ့၊ ၁၈.၅.၂၀၁၈ (သောကြာနေ့) အစည်းအဝေးမှတ်တမ်းမှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - မေလ ၁၈ ရက်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်)
^၃ ပြည်သူ့လွှတ်တော်၊ http://www.pyithu.hluttaw.mm/constitution_laws မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - မေလ ၁၀ ရက်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်)

အတွက် မဖြစ်မနေဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ဖြစ်လာခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် (United Nations Development Programme – UNDP) နှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့တို့ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာသဘောထားအမြင် စစ်တမ်းတွင် လက်တွေ့ကျသောကွာဟချက်များကိုဖော်ထုတ်တွေ့ရှိခဲ့ပါသည်။

၄။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံတော်၏အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်၏ လမ်းညွှန်မှာကြားချက်များအရ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် “နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာစီမံချက် (၂၀၁၇-၂၀၂၀)” ကို ဦးဆောင်ပြုစု ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက် လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို UNDP ၏ နည်းပညာပံ့ပိုး ကူညီမှုဖြင့်ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ရေးဆွဲရာတွင်ပြည်သူ့ဗဟိုပြုသော ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာပြီး တာဝန်ခံ/ တာဝန်ယူမှုနှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများမှတစ်ဆင့် “ပြည်သူများနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သော မိတ်ဖက်ဖြစ်စေရေး” ကိုအခြေခံကာရေးဆွဲထားပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်အား ထက်သန်တက်ကြွမှုကို ထိန်းသိမ်းရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့်ထိရောက်စွာအသုံးချရန်မှာ မဟာဗျူဟာ စီမံချက်မှ အဓိကဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုဖြစ်ပါသည်။⁴

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာစီမံချက် (၂၀၁၇-၂၀၂၀) ရေးဆွဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်အဆင့်ဆင့်

၅။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်ရေးဆွဲရာတွင် ပွင့်လင်း မြင်သာစွာဖြင့် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်စေသည့် အကြံပြုဆွေးနွေးမှုများပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် ပထမအကြိမ်၊ ဒုတိယအကြိမ်နှင့် တတိယအကြိမ် အကြံပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများကျင်းပခဲ့ပြီး ရလဒ်များအဖြစ် Logical Framework ပထမ မူကြမ်း၊ ဒုတိယမူကြမ်းနှင့် တတိယမူကြမ်းများထွက်ရှိလာခဲ့ပါသည်။ Logical Framework ပထမမူကြမ်းနှင့် ဒုတိယမူကြမ်းတို့အား ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီး ဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးမှ အရာထမ်းများ အပြန်အလှန်သုံးသပ်ဆွေးနွေးခဲ့ပြီး Logical Framework တတိယမူကြမ်းကို အများပြည်သူ၏အကြံပြုချက်များရယူရန် နိုင်ငံပိုင်သတင်းစာ များတွင်လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ Facebook နှင့် Website များတွင် လည်းကောင်းဖော်ပြခဲ့ပါသည်။ ၎င်းအပြင် ထပ်မံအကြံပြုလိုသည်များရှိက ပေးပို့ကြရန်ကိုလည်း

⁴ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ မြန်မာနိုင်ငံ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာစီမံချက်၊ (၂၀၁၇-၂၀၂၀)၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ရရှိပါသည်။

ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံးကို ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက် (၂၀၁၇-၂၀၂၀) ကို ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၀ ရက်နေ့တွင် နေပြည်တော်၊ မြန်မာအပြည်ပြည်ဆိုင်ရာကွန်ဗင်းရှင်းဗဟိုဌာန - ၂ တွင် ထုတ်ပြန်ကြေညာခဲ့ပါသည်။⁵ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက် (၂၀၁၇-၂၀၂၀) အား ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့်နယ်ပယ်လေးခုနှင့် အဓိကရလဒ်ကိုးခုဖြင့် ဖွဲ့စည်းရေးဆွဲထားပါသည်-

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား ဦးတည်ဆောင်ရွက်သည့် နယ်ပယ်လေးခုနှင့် အဓိကရလဒ်ကိုးခု

| စဉ် | ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့်နယ်ပယ် | ရလဒ် |
|-----|---|---|
| ၁။ | နယ်ပယ် (၁)။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအုပ်ချုပ်မှုပုံစံသစ် | <p>၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ဖက်ဒရယ်ဒီမို ကရက် တစ်ပြည်ထောင်စုကို တည်ထောင်လိုသည့် ဆန္ဒသဘောထားကို ထင်ဟပ်သော မြန်မာ နိုင်ငံ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဦးတည်ချက် အသစ်များကို ချမှတ်ခြင်း၊</p> <p>၁-၂။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်း တာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို ခိုင်မာစေခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းစေခြင်း။</p> |
| ၂။ | နယ်ပယ် (၂)။ အရည်အချင်းကို အခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးသော အလေ့အထနှင့် စနစ်များ | <p>၂-၁။ အားလုံးသောစည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း မူဘောင်များအတွင်း အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှု တို့ကို အခြေခံသဘောတရားအဖြစ် ထည့်သွင်း ရေးဆွဲခြင်း၊</p> <p>၂-၂။ အရည်အချင်းအခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှု ကို ဦးစားပေးကာ ကျား/ မ ကွာဟမှု ကျဉ်းမြောင်းသော ဝန်ထမ်းသစ်ရွေးချယ် ခန့်အပ်မှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပြောင်းရွှေ့မှု စနစ်များကို ထောက်ပံ့ဆောင်ရွက်သည့် ခေတ်မီလူ့စွမ်းအား အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်း။</p> |

⁵ Ibid

| စဉ် | ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့်နယ်ပယ် | ရလဒ် |
|-----|--|--|
| ၃။ | နယ်ပယ် (၃)၊ ပြည်သူ့ဗဟိုပြု နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် အရည်အသွေးများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ခြင်း | <p>၃-၁။ လုပ်ငန်းခွင်တက်ကြွမှုရှိအောင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့်အကျိုးရလဒ်ဦးတည်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှုအလေ့အထများ ပျိုးထောင်ပေးခြင်း၊</p> <p>၃-၂။ စိတ်ဓာတ်ခံယူချက်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း၊</p> <p>၃-၃။ သင်ယူမှုနှင့်သင်တန်းနည်းစနစ်များ၊ နည်းလမ်းများတိုးတက်စေခြင်း။</p> |
| ၄။ | နယ်ပယ် (၄)၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ပွင့်လင်း မြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု/တာဝန်ယူမှု | <p>၄-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ကို မြင့်မားလာစေခြင်း၊</p> <p>၄-၂။ ပြည်သူလူထုအပေါ်ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍဖြစ်စေခြင်း။⁶</p> |

မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၊ ထိရောက်မှု၊ လိုက်လျောညီထွေရှိမှုနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ရေးစီမံချက် (Leadership, Effectiveness, Adaptability and Professional in Myanmar’s Civil Service Project - LEAP Project)

၆။ အဆိုပါ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ဆက်လက်အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် နိုင်ငံတကာစံချိန်စံညွှန်းများနှင့်အညီဖြစ်စေရန်၊ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ကျင့်ဝတ်၊ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုမှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအားနည်းခြင်း၊ အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအားနည်းခြင်း၊ HR စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ အားနည်းခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိခြင်း၊ နည်းဥပဒေများအားနည်းခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အားနည်းခြင်း စသည့်စိန်ခေါ်မှုများကိုဖြေရှင်းရန် LEAP Project - Leadership, Effectiveness, Adaptability and Professional in Myanmar’s Civil Service Project ကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းကာလသည် ၂၀၁၈ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၂ ခုနှစ်အထိ (၅) နှစ် စီမံကိန်းဖြစ်ပါသည်။ စီမံကိန်း၏ ရည်ရွယ်ချက်မှာ ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော၊ အရည်အချင်းကိုအခြေခံသော၊ အားလုံး

⁶ Ibid

ပူးပေါင်းပါဝင်၍ တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတစ်ခု ဖြစ်လာစေရေး မျှော်မှန်းချက်ကို ပြည့်မြောက်အောင်ကူညီပံ့ပိုးပေးရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ LEAP Project တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်တွင်ပါဝင်သော အချက်အလက် ၈၀ ရာခိုင်နှုန်းကို အခြေခံ၍ရေးဆွဲထားပါသည်။ LEAP Project နှင့်ပတ်သက်၍ UNDP စီမံကိန်းအကဲဖြတ်ကော်မတီ (Project Appraisal Committee - PAC) အစည်းအဝေးကို နေပြည်တော် Park Royal Hotel တွင် ကျင်းပခဲ့ပါသည်။ အဆိုပါ အစည်းအဝေး၌ UNDP နှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ တာဝန်ရှိပုဂ္ဂိုလ်များ၊ ဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းအသီးသီးမှ တာဝန်ရှိ ပုဂ္ဂိုလ်များနှင့် ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးခဲ့ပါသည်။ စီမံကိန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုကိုဦးဆောင်မည့် Project Board အဖွဲ့နှင့် Technical Working Group များကိုလည်း ဆက်လက်ဖွဲ့စည်းမည် ဖြစ်ပြီး သက်ဆိုင်ရာဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများ၏ သဘောထားမှတ်ချက်များကို တောင်းခံမည်ဖြစ်ပါ သည်။ စီမံချက်ကို အောက်ပါနည်းလမ်း (၄) ခုဖြင့် ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်-

- (က) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများနှင့် စနစ်များကို ပြန်လည်သုံးသပ် လေ့လာခြင်းနှင့် ခေတ်နှင့်လျော်ညီအောင်ပြင်ဆင်ခြင်း၊
- (ခ) အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြောက်စားမှု၊ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ တာဝန်ခံမှုနှင့်အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်သောစီမံခန့်ခွဲမှု အလေ့ အထများကို မိတ်ဆက်ပေးခြင်း၊
- (ဂ) လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်နှင့် ထက်သန်တက်ကြွမှုတို့ကိုမြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများဆောင်ရွက်ပေးမှုကို ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်စေခြင်း၊
- (ဃ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုအလေ့အထများတွင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချခြင်းကို နိုင်ငံ အဆင့်နှင့် တိုင်းဒေသကြီး / ပြည်နယ်အဆင့်များတွင် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်စီမံချက် ပုံစံများဖြင့်ဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

၇။ အဆိုပါစီမံကိန်းမှ Output သုံးခုသတ်မှတ်ထားရှိရာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံ၊ စနစ်များ၏စီမံခန့်ခွဲမှုအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုပြုပြင်ရန် (ကျား/မတန်းတူညီမျှမှု၊ လူနည်းစုမခွဲခြားဘဲ တန်းတူညီမျှမှု)၊
- (ခ) ခေတ်မီစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ၏ ခေါင်းဆောင်မှုအလေ့အထများကို ဦးစားပေးရန်၊

(ဂ) ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချပြီး စောင့်ကြည့်ကြပ်မတ်မှု၊ တာဝန်ခံမှု၊ စံနှုန်းများနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များ အားကောင်းလာစေရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။⁷

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဖွံ့ဖြိုးရေးနှင့်ပတ်သက်၍ ဆောင်ရွက်နေမှုများ

၈။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏စွမ်းဆောင်ရည်၊ အရည်အသွေးများမြင့်မားလာစေရေးအတွက် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အောက်တွင် ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် (အထက်မြန်မာပြည်) နှင့် ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် (အောက်မြန်မာပြည်) တို့ကိုဖွဲ့စည်းထားရှိကာ ပုံမှန်သင်တန်းများနှင့် အထူးမွမ်းမံသင်တန်းများဟူ၍ သင်တန်းနှစ်မျိုးကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးလျက်ရှိပါသည်။^၈ ထို့အပြင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ပထမဆုံးအကောင်အထည်ဖော်မှုအဖြစ် ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များ၏အောက်တွင် Education and Competency Training Approach ကိုအခြေခံသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီများ (Civil Service Academy - CSA) ကိုတည်ထောင်ပြီး ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှု ဘွဲ့လွန်ဒီပလိုမာသင်တန်းနှင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်မြင့်ဒီပလိုမာသင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်လျက်ရှိပါသည်။ ထိုပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီများတွင် စီမံခန့်ခွဲမှု၊ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးသိပ္ပံ၊ လူမှုရေးသိပ္ပံ၊ ဥပဒေ၊ အင်္ဂလိပ်စာနှင့် ICT စသည့် ဘာသာရပ်ခုနစ်ခုကို သင်ကြားပေးလျက်ရှိပါသည်။ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များတွင်ဖွင့်လှစ်သည့် Senior Level Officials Management Course နှင့် Management Course for Executive Level Officials သင်တန်းများတွင် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း၊ တက္ကသိုလ်များမှ သင်ခန်းစာများလာရောက်ပို့ချရေး စီစဉ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များတွင် ဖွင့်လှစ်လျက်ရှိသော သင်တန်းများ၏သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၊ သင်ရိုးဇယားများ (Curriculum Syllabus) များကို ပြင်ဆင်ပြီး နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်း၊ နိုင်ငံတကာတက္ကသိုလ်များနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် နားလည်မှုစာချွန်လွှာ (MoU) များကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပြီးဖြစ်ပါသည်။ သင်ရိုးဇယားများကို အဆင့်မြင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန် (၂၀၁၇-၂၀၁၈) လေ့ကျင့်ရေးနှစ်မှစ၍ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ ဖြစ်သည့် EU (GOPA) နှင့်ပူးပေါင်း၍ သင်တန်းလိုအပ်ချက်များအား လေ့လာသုံးသပ်ရေး (Training Needs Analysis - TNA) အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်ရေးနှင့်သုတေသနလုပ်ငန်း၊ ပြည်သူ့ရေးရာအုပ်ချုပ်ရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေး

⁷ မြန်မာနိုင်ငံ၏နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ခေါင်းဆောင်မှု၊ ထိရောက်မှု၊ လိုက်လျောညီထွေရှိမှုနှင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဖြင့်တင်ရေးစီမံချက်၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ရရှိပါသည်။
^၈ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ http://www.ucsb.gov.mm/?page_id=189 မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - ဖေဖော်ဝါရီလ ၂၁ ရက်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်)

နှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒများ စသည့်နယ်ပယ်များကို အဆင့်မြင့်တင်ရန်အတွက် အမေရိကန်နိုင်ငံ Akamai University၊ မလေးရှားနိုင်ငံ EDS Business School၊ တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ Chinese Academy of Governance နှင့်လည်းကောင်း၊ နေပြည်တော်တွင် Training Centre တည်ဆောက်ရန် ဂျပန်နိုင်ငံ JICA အဖွဲ့အစည်းနှင့် MoU၊ MoA၊ Minutes of Discussion Technical Note တို့ကို လက်မှတ်ရေးထိုးခဲ့ပါသည်။

၉။ ထို့အပြင် နယူးဇီလန်နိုင်ငံရှိ Victoria University သည် မြန်မာနိုင်ငံ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ အတွက် English Language Training (ELT) သင်တန်းများကို ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်း အသီးသီးရှိအရာထမ်းများအတွက် ဖွင့်လှစ်ပေးလျက်ရှိပါသည်။⁹

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၊ အားနည်းချက်နှင့်အခက်အခဲများ

၁၀။ မြန်မာနိုင်ငံ၏နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင်ရင်ဆိုင်နေရသောအားနည်းချက်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) ဝန်ဆောင်မှုများတွင် တရားမျှတမှုမရှိခြင်းနှင့် အများပြည်သူကြားတွင် ပွင့်လင်း မြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုမရှိခြင်းကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအပေါ် ပြည်သူလူထု ၏ ယုံကြည်မှုနည်းပါးနေခြင်း၊
- (ခ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းဥပဒေများနှင့်စနစ်များသည် ခေတ်နှင့်မလျော်ညီခြင်း နှင့် အရည်အချင်း၊ ရိုးဖြောင့်သမာဓိရှိမှု၊ ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းမှု၊ တာဝန်ခံမှု၊ တန်းတူညီမျှရှိမှု၊ အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့်တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးမှု ဟူသည့် အခြေခံမူများကို ထိရောက်စွာလိုက်နာဖော်ဆောင်မှုမရှိခြင်း၊
- (ဂ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် စွမ်းဆောင်ရည်ကိုဦးစားပေးသော အလေ့အထများ အားနည်းခြင်းနှင့် ခေတ်မီစီမံခန့်ခွဲမှုအလေ့အထများ ကျင့်သုံးမှုနည်းပါးနေခြင်း၊
- (ဃ) ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများဆောင်ရွက်ရာတွင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချရေး အားနည်း ခြင်း၊ ကြပ်မတ်စစ်ဆေးခြင်းနှင့် တာဝန်ခံမှုအားနည်းခြင်း၊ အာဏာခွဲဝေမှုအားနည်း ခြင်းအပေါ် ထောက်ပံ့အားပေးမှုနည်းပါးခြင်းတို့ကြောင့် ထိရောက်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများကိုမပေးနိုင်ဘဲအဟန့်အတားဖြစ်နေခြင်း စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။¹⁰

⁹ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ ပြည်သူ့အတွက် ဒုတိယ (၁) နှစ်တာ၊ မြန်မာ့အလင်းသတင်းစာ (အချုပ်ပို)၊ ၃.၄.၂၀၁၈ (အင်္ဂါနေ့) မှရရှိပါသည်။
¹⁰ Mariana Cifuentes, Perception Survey on Ethics, Equal Opportunities and Meritocracy in the Myanmar Civil Service, UNDP, June 2016 မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၅ ရက်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်)

၁၁။ ထို့အပြင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင်ကြုံတွေ့နေရသောအခက်အခဲများမှာ အောက်ပါအတိုင်း ဖြစ်ပါသည်-

(က) ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးဆိုင်ရာအခက်အခဲများ။ ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးလုပ်ငန်း စဉ်တွင် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးအဆက်အသွယ်များက သက်ရောက်မှုရှိသည်ဟု ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်တို့ ပူးပေါင်းကောက်ယူခဲ့သော စစ်တမ်းတွင်ဖြေဆိုသူ အများစုကပြောကြားခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ပြန်တမ်းဝင် အရာရှိမဟုတ်သော ရာထူးအဆင့်များကိုခေါ်ယူသောလုပ်ငန်းစဉ်များသည် ဝန်ကြီး ဌာနတစ်ခုနှင့်တစ်ခု တူညီခြင်းမရှိဘဲ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုလည်း လုံလောက်စွာမရှိဟု သိရှိရပါသည်။

(ခ) တာဝန်ချထားခြင်းနှင့်ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းဆိုင်ရာအခက်အခဲများ။ နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းများအား တာဝန်ကျရာနေရာသတ်မှတ်ပေးခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း များတွင်လည်း အရည်အသွေးကိုအခြေခံမှုအားနည်း၍ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တရား မျှတမှုများလည်း လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။ ဘက်လိုက်မှု၊ လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုနှင့် ဆွေးမျိုးသားချင်းများကို ဦးစားပေးမှုတို့အပေါ်တွင် အခြေခံဆောင်ရွက်နေသည်ဟု ဝန်ထမ်းအများစုကယူဆလျက်ရှိပါသည်။ လုပ်ငန်းသဘာဝနှင့် တာဝန်ကျရာဒေသ တို့သည် ဝန်ထမ်းများ၏လူမှုဘဝအပေါ် ကြီးမားသောသက်ရောက်မှုများရှိစေ သော်လည်း ဝန်ထမ်းများ၏သဘောထားကို တင်ပြတောင်းဆိုနိုင်သည့် အခွင့် အလမ်းများ နည်းပါးလျက်ရှိပါသည်။ ရာထူးတိုးမြှင့်ရေးတွင် ကြီးကြပ်သူအထက် အရာရှိများသည် အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးသည့်စနစ်ကိုထိန်းချုပ်ထားပြီး ၎င်းတို့၏ အမှတ်ပေးမှုအပေါ် စောင့်ကြည့်ထိန်းညှိမှု အားနည်းဆဲပင်ဖြစ်ပါသည်။

(ဂ) စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်းဆိုင်ရာအခက်အခဲများ။ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် များတွင် ဖွင့်လှစ်ပေးသောသင်တန်းများသည် ဝန်ထမ်းများအတွက် အုပ်ချုပ်ရေး ဆိုင်ရာအခြေခံကျွမ်းကျင်မှုများနှင့် လိုက်နာရမည့်စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းဆိုင်ရာ ဗဟုသုတများကိုရရှိစေသော်လည်း သင်ရိုးညွှန်းတမ်းသည် ယေဘုယျဆန်နေဆဲ ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင်နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံတကာသင်ယူမှု အခွင့်အလမ်း များနှင့်စပ်လျဉ်းသော သတင်းအချက်အလက်များအား ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်သိရှိမှု အားနည်းလျက်ရှိပါသည်။

(ဃ) လစာသတ်မှတ်ချက်နှင့်စပ်လျဉ်းသည့်အခက်အခဲများ။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏လစာသည်အခြေခံအသုံးစရိတ်နှင့် လိုအပ်ချက်များအတွက် လုံလောက်မှုမရှိခြင်းက အဂတိလိုက်စားမှုများဖြစ်ပေါ်စေသည့်အကြောင်းရင်းများတွင် တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည်လည်း အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးအတွက် ပိုမိုထိရောက်သည့်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု လိုအပ်ပါသည်။ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကိုလိုက်နာရန်ကြီးကြပ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်းသောလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများမှာ အုပ်ချုပ်သူများလက်ဝယ်တွင်သာရှိသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်လစာငွေမလုံလောက်ခြင်း၊ ဝန်ထမ်းများ၏စွမ်းဆောင်ရည်ကိုအသိအမှတ်မပြုခြင်းနှင့်လုပ်ငန်းခွင်အခြေအနေများ ကောင်းမွန်မှုမရှိခြင်းကလည်း လုပ်ငန်းခွင်တွင်စိတ်ပါဝင်စားမှုကို လျော့ကျစေနိုင်ပါသည်။¹¹

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းအရ အကြံပြုချက်များ

၁၂။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝထိရောက်သော ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုကဏ္ဍတစ်ခုပေါ်ထွန်းလာစေလိုပါက ဝန်ထမ်းများအားလုံး တန်းတူအခွင့်အရေးများရရှိအောင်ဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်သည်ဟု ကမ္ဘာတစ်ဝန်းတွင် လက်ခံထားပါသည်။ ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ရာထူးနေရာလစ်လပ်မှုများအား ရေဒီယို၊ ရုပ်မြင်သံကြားနှင့် အများပြည်သူအလွယ်တကူသိရှိနိုင်မည့် လူမှုကွန်ယက်မီဒီယာကဲ့သို့သောနည်းလမ်းများဖြင့် ထုတ်ပြန်ကြေညာပေးရန်နှင့် ရေးဖြေစာမေးပွဲများနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးမေးမြန်းမှုများကိုလည်း ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန် ပြည်သူ့အများစုက အကြံပြုခဲ့ကြပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခေါ်ယူမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ တိုးတက်ကောင်းမွန်စေရေး လမ်းညွှန်မှုများပေးခြင်းနှင့် ပြဋ္ဌာန်းထားသောဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများကို ဝန်ကြီးဌာနများအား တစ်ပြေးညီလိုက်နာကျင့်သုံးစေခြင်း၊ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခေါ်ယူမှုဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ပိုမိုရှင်းလင်းလွယ်ကူစေခြင်းအားဖြင့် အရည်အသွေးရှိသူများပိုမိုလျှောက်ထားလာစေပြီး ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရေးတွင် တရားမျှတမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုများပိုမိုရရှိစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၃။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အားပြန်လည်သုံးသပ်ကာ အဆင့်အားလုံးရှိ ဝန်ထမ်းများ၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို တိုးတက်အောင်မြင်တင်ပေး

¹¹ Info Digest, ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုကိုပုံဖော်ပေးမည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအခန်းကဏ္ဍ၊ Info Digest, အမှတ် (၃၄)၊ ၁.၁.၂၀၁၈ မှ ရရှိပါသည်။

နိုင်သည့် စနစ်တစ်ခုဖြစ်လာအောင် ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်ကြောင်း အကြံပြုခဲ့ကြပါသည်။ နိုင်ငံ ဝန်ထမ်းများ၏ အောင်မြင်မှုကိုအဓိကအဆုံးအဖြတ်ပေးမည့်အချက်မှာ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှုသာဖြစ်ကြောင်းယုံကြည်လာပါက အကောင်းဆုံးကြိုးပမ်းဆောင်ရွက် လိုစိတ်များ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်လာပေမည်။

၁၄။ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားသည့် အလေ့အထများတိုးတက်စေရန် ရာထူး တိုးမြှင့်မှုနှင့်တာဝန်ချထားမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း၊ အဆိုပါလုပ်ထုံး လုပ်နည်းများအား ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိခြင်းနှင့်ပိုမိုလက်လှမ်းမီစေခြင်းတို့သည် ဝန်ထမ်းများ ၏စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်လာနိုင်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများသွားရောက်တာဝန်ထမ်းဆောင်လို သည့်ဒေသများ ရွေးချယ်ဆန္ဒပြုစေခြင်း၊ ဝန်ထမ်းအများစုသွားရောက်လိုခြင်းမရှိသည့် နေရာ ဒေသများတွင် အကျိုးခံစားခွင့်များ ထပ်ဆောင်းပေးခြင်းအားဖြင့် ဖြေရှင်းနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားသည့်စနစ်ကို အားကောင်းစေခြင်းဖြင့် အရည်အချင်း ပြည့်ဝသူများကိုသာအလုပ်ခန့်အပ်မှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုသည် နိုင်ငံဝန်ထမ်းရာထူးနေရာများ တွင် အလုပ်လျှောက်ထားမှုများပြားလာစေပြီး တာဝန်ယူ၊ တာဝန်ခံမှုရှိစွာဖြင့် ဝတ္တရားများကို ထိရောက်စွာထမ်းဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၁၅။ ဝန်ထမ်းများ၏စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်နိုင်ရေးအတွက် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးရာတွင် သင်တန်းဆရာများအား စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များကို လေ့လာအကဲဖြတ် သုံးသပ်၍ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများကို လိုအပ်သလိုပြင်ဆင်ခြင်း၊ လုပ်ငန်းခွင်အတွက် အမှန် တကယ်လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှုများ၊ အရည်အသွေးများကိုနားလည်သိရှိစေခြင်းတို့သည် အဓိက လိုအပ်ချက်များဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံတကာသင်တန်းများနှင့်ပတ်သက်၍ရွေးချယ်ရာတွင် တရား မျှတ၍ အားလုံးပါဝင်စေနိုင်သော စံသတ်မှတ်ချက်များကို ကျင့်သုံးဆောင်ရွက်သင့်ပါသည်။

၁၆။ ထိရောက်၍လျှို့ဝှက်မှုရှိသော စုံစမ်းစစ်ဆေးမှုများ၊ သတင်းပို့တိုင်ကြားသူများကို အကာ အကွယ်ပေးမှုများပြုခြင်းအားဖြင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများကို လျော့ချနိုင်ပါသည်။ ထို့အပြင် ဝန်ထမ်းလစာနှင့်အကျိုးခံစားခွင့်များကိုလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်၍ သင့်လျော်သလိုထောက်ပံ့ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် လစာနည်းပါးမှုကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသော အဂတိလိုက်စားမှုများကို လျော့နည်းပပျောက်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့အပြင်ဝန်ထမ်းများအတုယူလိုက်နာရမည့်အုပ်ချုပ်သူ၊ ဦးဆောင်သူများက စံနမူနာပြုပုဂ္ဂိုလ်များအဖြစ် ဦးဆောင်လမ်းညွှန်မှုပြုခြင်းသည်လည်း ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက်အဓိကအရေးပါလျက်ရှိပါသည်။

ဘက်လိုက်မှုများကင်းရှင်း၍ ပိုမိုတရားမျှတပြီး အရည်အသွေးအလိုက်ချီးမြှင့်မြောက်စားသည့် အလေ့အထများရှိလာစေရန်နှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများကို ဆန့်ကျင်သည့်ခံယူချက်များ ရှင်သန်လာစေရန်အတွက် တွေးခေါ်ပုံပြောင်းလဲမှုသည် အခရာကျသောအချက်ဖြစ်ပါသည်။¹²

၁၇။ အမေရိကန်အခြေစိုက် The Asia Foundation မှ ၂၀၁၅ ခုနှစ်၊ ဇွန်လတွင်ထုတ်ဝေသောအစီရင်ခံစာဖြစ်သည့် Conceptualizing Public Sector Reform in Myanmar တွင် နိုင်ငံတော်ကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် (၇) ချက်ကိုဖော်ပြခဲ့ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသော အောက်ပါအချက်များပါဝင်ပါသည်-

- (က) အစိုးရအဖွဲ့၏ ဗဟိုမဏ္ဍိုင်ကိုအားကောင်းအောင်ဆောင်ရွက်ရေး၊
- (ခ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် အရည်အချင်းအလိုက်မြောက်စားမှုကိုအခြေပြုသည့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်သောနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတစ်ရပ်အဖြစ်မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရေး၊
- (ဂ) ပြည်နယ်နှင့်တိုင်းဒေသကြီးများ ပိုမိုအားကောင်းလာစေရန်စုစည်းဆောင်ရွက်ရေး၊
- (ဃ) နိုင်ငံသားတို့၏တောင်းဆိုချက်များကို လက်ခံကြားနာပေးမည့် ယန္တရားတစ်ရပ် ထူထောင်ခြင်းအားဖြင့် နိုင်ငံတော်၏ဝန်ဆောင်မှုတိုးတက်စေရေး။¹³

နိုင်ငံတကာနှိုင်းယှဉ်ချက်များ

၁၈။ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်တစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာစေရေးအတွက် နိုင်ငံတကာတွင်ဆောင်ရွက်နေမှုများ၊ အရှေ့တောင်အာရှနှင့် အာရှနိုင်ငံအချို့၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေများနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကတာဝန်ယူဆောင်ရွက်သောအဖွဲ့အစည်းများကို တစ်ဖက်ပါအတိုင်းဖော်ပြအပ်ပါသည်-

¹² Ibid
¹³ David Hood, Tin Maung Than, Kim N. B. Ninh, Conceptualizing Public Sector Reform in Myanmar, The Asia Foundation , <https://asiafoundation.org/resources/pdfs/PSRFullreportENG.pdf> မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - ဖေဖော်ဝါရီလ ၁၅ ရက်၊ ၂၀၁၈ ခုနှစ်)

အရှေ့တောင်အာရှနှင့် အာရှနိုင်ငံအချို့၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေများနှင့်
 နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့်ပတ်သက်၍ အဓိကတာဝန်ယူဆောင်ရွက်သောအဖွဲ့အစည်းများ¹⁴

| စဉ် | နိုင်ငံ | ကျင့်သုံးလျက်ရှိသောဥပဒေများ | သက်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်း/ဌာန |
|-----|---------------|--|--|
| ၁။ | ကမ္ဘောဒီးယား | RKM-0196-024 of 1998, Sub-decree (Anukret) 19 ANK-BK of 1997 | - State Secretariat of Public Functions |
| ၂။ | အင်ဒိုနီးရှား | Law No. 8 of 1974 and its revision, Law No. 43 of 1999, | - National Civil Service Agency - Ministry of Administrative Reforms |
| ၃။ | မလေးရှား | Federal Constitution, Article 132 General Orders, Chapter A Appointments and Promotions of 1973 | - National Institute of Public Administration - Department of Public Service - Independent commissions including the Judicial and Legal Service Commission - Public Service Commission - Education Service Commission - Armed Forces Council |
| ၄။ | စင်ကာပူ | Public Service Commission Act | - Civil Service Commission - Public Service Division of the Prime Minister's Office |
| ၅။ | ဖိလစ်ပိုင် | Public Law No. 5 | - Civil Service Board |
| ၆။ | ဗီယက်နမ် | Law on Civil Servants of 2008 Law on Public Service Employees of 2009 | - Ministry of Home Affairs |

¹⁴ M. Jae Moon and Changho Hwang, The State of Civil Service Systems in the Asia-Pacific Region: A Comparative Perspective, <http://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/0734371X13484831> မှ ရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလ ၉ ရက်)

| စဉ် | နိုင်ငံ | ကျင့်သုံးလျက်ရှိသောဥပဒေများ | သက်ဆိုင်သည့်အဖွဲ့အစည်း/ဌာန |
|-----|--------------------------|---|---|
| ၇။ | ထိုင်း | Organization of State Administration Act Government Organization Act Civil Service Act of 1928, revised 1992 Civil Service Act of 2008 | - Civil Service Commission |
| ၈။ | ဂျပန် | National Public Service Law | - National Personnel Authority |
| ၉။ | တောင်ကိုရီးယား | Public Service Law | - Civil Service Commission - Ministry of Public Administration and Security |
| ၁၀။ | တရုတ်ပြည်သူ့သမ္မတနိုင်ငံ | Civil Service Law of 2005 | - Central Organization Department - State Administration of Civil Service in the Ministry of Human Resources and Social Security |
| ၁၁။ | ထိုင်ဝမ် | Civil Service Act, Civil Service Employment Act, Civil Service Examination Act | - Ministry of Civil Service of the Examination Yuan - Central Personnel Administration of the Executive Yuan |

- (က) နိုင်ငံတကာတွင်ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်အပ်သည့်နည်းစနစ်များ။ နိုင်ငံတကာ၌ ဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖြင့် ခန့်ထားခြင်းများ ရှိသကဲ့သို့ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုအားနည်းခြင်းများလည်းရှိပါသည်။ ခန့်ထားရာတွင် လိုအပ်သော အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်များမှာလည်း တစ်နိုင်နှင့်တစ်နိုင် ကွဲပြားခြားနားပါသည်။ အာဆီယံဒေသတွင်းနိုင်ငံများတွင် စာမေးပွဲစစ်ဆေး၍ အရည်အချင်းပေါ်မူတည်ပြီး ရွေးချယ်ခန့်အပ်သည့်စနစ်များကို ကျင့်သုံးလျက် ရှိပါသည်။
- (ခ) အာဆီယံနိုင်ငံများ၏ဝန်ထမ်းခန့်ထားခြင်းအားလေ့လာခြင်း။ စင်ကာပူ နိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းအသစ်ခန့်ထားရေးတွင် ပညာအရည်အချင်းသည် အလွန် အရေးကြီးသော အကြောင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှား၊ ဖိလစ်ပိုင်၊ ထိုင်း၊ ကမ္ဘောဒီးယား နှင့်ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများတွင် ဝန်ထမ်းသစ် ခန့်ထားခြင်းအတွက် စာမေးပွဲကျင်းပစစ်ဆေး၍ ရွေးချယ်ပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှား၊ စင်ကာပူ၊ ထိုင်းနှင့် ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဌာနများအတွက်ကျွမ်းကျင်မှုကို သီးခြားစာမေးပွဲများစစ်ဆေး၍ ရွေးချယ် ခန့်အပ်ပါသည်။ သို့သော်ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများတွင်မူ သီးသန့် ကျွမ်းကျင်မှုအထောက်အထားများရှိရန်မလိုအပ်ပေ။ ကမ္ဘောဒီးယား နိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းခန့်အပ်မှုတွင် ဌာနတွင်းရှိလုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာရှိသူ အရာရှိကြီးများ၏ အဂတိလိုက်စားမှုများနှင့် များစွာဆက်နွယ်လျက်ရှိ ပါသည်။ ထိုနိုင်ငံတွင်စာမေးပွဲကျင်းပစစ်ဆေး၍ ယှဉ်ပြိုင်ရွေးချယ်သည် ဆိုသော်လည်း အဆက်အသွယ်ကောင်းရှိမှု၊ ဆွေမျိုးစုကောင်းစားရေး မူဝါဒများနှင့် နီးစပ်ရာထောက်ခံချက်များပေါ်မူတည်၍ ခန့်ထားလျက် ရှိပါသည်။ အင်ဒိုနီးရှားနိုင်ငံ၏ ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးသည် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချထားသည့် စနစ်ဖြစ်ပါသည်။ သက်ဆိုင်ရာဌာနအသီးသီးသည် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဝန်ကြီးဌာန၏ ခွင့်ပြုချက်ရယူ၍ လိုအပ်သောပညာအရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များဖြင့် ခန့်ထားပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့်စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ရာထူးများအတွက် တက္ကသိုလ်ဘွဲ့ရ များကိုသာခန့်ထားပါသည်။ ရွေးချယ်သည့်စနစ်များ လွယ်ကူစေရန်နှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန်ရည်ရွယ်၍ ကွန်ပျူတာဖြင့် စာမေးပွဲစစ်ဆေး

သည့်စနစ်ကို ပြောင်းလဲကျင့်သုံးလျက်ရှိပါသည်။ ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံ၏ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးတွင် ပညာအရည်အချင်းမြင့်မားသူများသာ လျှောက်ထားခွင့်ရှိပါသည်။ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချသည့်နိုင်ငံများ၏ ရွေးချယ်မှုစနစ်များသည် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု အားကောင်းသည့်နိုင်ငံများထက် ပိုမိုကောင်းမွန်ကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။

(၂) အခြားနိုင်ငံများ၏ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးစနစ်များ။ တရုတ်နိုင်ငံတွင် ရာထူးတစ်ခုခန့်အပ်ရန်ရှိပါက ပြင်ပမှလျှောက်ထားသူများအား ဖြေဆိုစေသကဲ့သို့ ဌာနတွင်းလက်ရှိတာဝန်ထမ်းဆောင်နေသော ဝန်ထမ်းများကိုလည်း ပါဝင်ယှဉ်ပြိုင်စေပါသည်။ ထိုသို့ဖြေဆိုရာတွင် ဌာနတွင်းမှဖြေဆိုသည့် ဝန်ထမ်းများက ပိုမိုရွေးချယ်ခံရကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ဩစတေးလျ၊ နယူးဇီလန်နှင့် အမေရိကန်စသော အနောက်နိုင်ငံများတွင် ဝန်ထမ်းခန့်ထားမှုအား သက်ဆိုင်ရာဌာနအသီးသီးက ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်စည်းမျဉ်းများဖြင့် ရွေးချယ်ခန့်ထားကြပြီး ဂျပန်၊ ကိုရီးယားနှင့်ထိုင်ဝမ်စသော အရှေ့နိုင်ငံများတွင်မူ နိုင်ငံ၏နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ် ခန့်ထားရေးနှင့်သက်ဆိုင်သော အဖွဲ့အစည်းကသာ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ပေးပါသည်။ ဌာနလိုအပ်ချက်အရ ပညာအရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်မှာလည်း ကွဲပြားခြားနားပါသည်။¹⁵

(ခ) ဂျပန်နိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေး၊ လစာစနစ်နှင့်အကျိုးသက်ရောက်မှုများ။ ဂျပန်နိုင်ငံ၏ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံကို ပြည့်စုံ၍စည်းကမ်းတင်းကျပ်သော ဥပဒေ၊ ပြဋ္ဌာန်းချက်များဖြင့် စနစ်တကျအဆင့်ဆင့်ဖွဲ့စည်းထားပါသည်။ ဝန်ထမ်းရေးရာ ကိစ္စရပ်များအား ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် (၃) ဦးကဦးဆောင်သည့် အမျိုးသားဝန်ထမ်းရေးရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့ကစီမံခန့်ခွဲပါသည်။ ကော်မရှင်အဖွဲ့ဝင် (၃) ဦးတွင် နိုင်ငံတော်သမ္မတက ခန့်ထားသူ (၁) ဦးနှင့် ကျန် (၂) ဦးမှာ ကက်ဘိနက်က အမည်စာရင်းတင်သွင်းသူများဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းအာဏာပိုင်အဖွဲ့သည် ဝန်ထမ်းရေးရာစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အားနည်းမှုများရှိပါက ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ဆောင်ရန် ညှိနှိုင်းပေးပါသည်။

¹⁵Ibid

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းသစ်များခန့်ထားရေးအတွက် ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲ ဖြင့်စစ်ဆေးပါသည်။ ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဝန်ကြီးဌာနများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဌာနများအားလုံးအတွက် အမျိုးသားဝန်ထမ်းရေးရာအာဏာပိုင်အဖွဲ့က စာမေးပွဲ စစ်ဆေးမှုကို ကြီးကြပ်စစ်ဆေးပါသည်။ ဒေသဆိုင်ရာဝန်ထမ်းများအတွက် ဒေသ ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များက ဒေသဆိုင်ရာအာဏာပိုင်ဥပဒေအရ ခန့်အပ်ပါသည်။ အမျိုးသားဝန်ထမ်းရေးရာအာဏာပိုင်အဖွဲ့သည် အုပ်ချုပ်သူနှင့် မန်နေဂျာများ၊ အလယ်အလတ်အဆင့်အရာထမ်းများနှင့် အရာထမ်းငယ်များအတွက် ဟူ၍ တစ်နှစ်လျှင် ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲသုံးကြိမ် ကျင်းပစစ်ဆေးပါသည်။ ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲ ရလဒ်များပေါ်မူတည်၍ ဌာနများ၊ အဖွဲ့အစည်းများသည် သင့်လျော်သော ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားနိုင်ရေးအတွက် လူတွေ့စစ်ဆေးမှုပြုလုပ်ပါသည်။ ၎င်းအင်တာဗျူးအဆင့်သည် ဝင်ခွင့်စာမေးပွဲ၏ အရေးအကြီးဆုံးအစိတ်အပိုင်း ဖြစ်ပါသည်။ အလုပ်ခန့်ထားရေးအတွက် ဌာနများသည် လူတွေ့စစ်ဆေးမှု ရလဒ်ပေါ် အဓိကထားရွေးချယ်ခန့်ထားသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ရွေးချယ် ခန့်ထားသူများအား အစမ်းခန့်ကာလ ၆ လ စတင်ခန့်အပ်ပါသည်။ အစမ်းခန့် ကာလပြီးနောက် သင့်လျော်သော လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိ၊ မရှိစစ်ဆေး၍ ကျေနပ်မှု ရှိပါက တရားဝင်နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖြစ် အတည်ပြုခန့်ထားပါသည်။ ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများက ရွေးချယ်ခန့်ထားပြီးနောက် ရွေးချယ်ခြင်းခံရသူများသည် ကာလတိုသင်တန်းများနှင့်လေ့ကျင့်သင်ကြားရေးအစီအစဉ်များကို အဆင့်အလိုက် တက်ရောက်ကြရပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံသည် ဝန်ထမ်းများ၏အရည်အသွေးမြှင့်တင် ခြင်း၊ သတင်းအချက်အလက်အသစ်များသိရှိစေခြင်းနှင့် အသိပညာ၊ ဗဟုသုတ ကြွယ်ဝစေခြင်းကို အထူးဦးစားပေးဆောင်ရွက်ပါသည်။ သို့သော် ကာလရှည် သင်တန်းများကို ဦးစားမပေးပေ။ အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ပညာသင်ယူရာ တက္ကသိုလ်၊ ကောလိပ်များတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းသဘောတရားများကို သင်ကြားခဲ့ ပြီးသောကြောင့်ဖြစ်ပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံ၏နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေးနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေးအခြေအနေများကို တာဝန်တစ်ရပ်အနေဖြင့် မျက်ခြေမပြတ်လေ့လာကြရပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏လစာနှုန်းထားကို ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် လိုက်လျောညီထွေမှုရှိစေရန် သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာ

တွင် အခြေခံလစာ၊ ထောက်ပံ့ငွေနှင့် ဆုကြေးငွေစသည်တို့ပါဝင်ပါသည်။ အကယ်၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ စည်းကမ်းချိုးဖောက်မှု၊ ပြစ်ဒဏ်ကျူးလွန်မှုများ ရှိပါက အမျိုးသားဝန်ထမ်းရေးရာအာဏာပိုင်အဖွဲ့က အဆိုပါဝန်ထမ်းအား ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ လစာမဲ့ ၁ နှစ်သတ်မှတ်ခြင်း၊ တစ်နှစ်လျှင် ၂၀ ရာခိုင်နှုန်း လစာ လျှော့ချခြင်းနှင့် သတိပေးခြင်းစသည့်အရေးယူမှု (၄) မျိုးကို ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အမျိုးသားဝန်ထမ်းရေးရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့၏စာရင်းများအရ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း စုစုပေါင်း ၃.၅ မီလီယံခန့်ရှိကြောင်းသိရှိရပါသည်။ လစာသတ်မှတ် ရာတွင် အခြေခံစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများပေါ်မူတည်၍ သတ်မှတ်ပါသည်။ အခြား နိုင်ငံများကဲ့သို့ပင် လူမှုအဖွဲ့အစည်းလိုအပ်ချက်များနှင့် နိုင်ငံသားများ၏အကျိုးကို ဆောင်ရွက်နိုင်မှု စသည်တို့ပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ လစာစနစ်အား ပုဂ္ဂလိက ကဏ္ဍနှင့်ချိန်ညှိပေးထားပြီး ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တရားမျှတမှုရှိအောင်လည်း စီစဉ်ဆောင်ရွက်ထားသည်ကို တွေ့ရှိနိုင်ပါသည်။ လစာတိုးမြှင့်မှုကိုလည်း အဆင့်နှင့်အညီ အခြေခံလစာနှုန်းထား၊ ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်နိုင်မှု၊ လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်မူတည်၍ ခံစားခွင့်ရရှိကြပါသည်။ ဂျပန်နိုင်ငံတွင် လစာနှင့် ပတ်သက်၍ လစာနှင့်အခြားထောက်ပံ့ငွေဟူ၍ အပိုင်းနှစ်ပိုင်းခွဲခြားနိုင်ပါသည်။ ထိုအခြေခံလစာတွင် မိသားစုထောက်ပံ့ငွေ၊ အိမ်ရာထောက်ပံ့မှု၊ သွားလာစရိတ်နှင့် ကူးပြောင်းစရိတ်၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်ရသည့် ဒေသအနီးအဝေး၊ ရာသီဥတု အခြေအနေ စသည်တို့အပေါ်မူတည်၍ပေးသောထောက်ပံ့ငွေနှင့် စီမံခန့်ခွဲရေး၊ အချိန်ပိုစသည့် သီးသန့်တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုအတွက်ပေးသော ထောက်ပံ့ကြေး၊ ဇွန်လနှင့် ဒီဇင်ဘာလတို့တွင်ပေးသည့် အပိုဆုကြေးငွေ၊ ဌာနချုပ်တွင် တာဝန် ထမ်းဆောင်မှု၊ အထူးတာဝန်ထမ်းဆောင်မှု၊ သုတေသနဆောင်ရွက်မှုစသည်တို့ အတွက်ပေးသည့်ထောက်ပံ့ကြေးများ ပါဝင်ပါသည်။

ဂျပန်နိုင်ငံ၏ လစာစနစ်ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ၂၀၀၆-၂၀၁၀ ခုနှစ်အတွင်း စတင်လုပ်ဆောင်ခဲ့ပါသည်။ ရည်ရွယ်ချက်များမှာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအကြား လစာကွာခြားမှုကိုလျှော့ချရန်၊ တာဝန်၊ ဝတ္တရားများ အလိုက် လစာသတ်မှတ်ရန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်အားအသိအမှတ်ပြု၍ ပိုမိုပွင့်လင်း မြင်သာမှုရှိစေရန်နှင့် ချွတ်ယွင်းချက်များကို လျှော့ချရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုမှ အကျိုးရလဒ်ကောင်းများရရှိခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍနှင့်

ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍအကြား လစာကွာခြားမှုကိုကျဉ်းမြောင်းစေပြီး ဒေသတွင်း မညီမျှမှုများကို လျှော့ချနိုင်ခဲ့ပါသည်။ ဒေသဆိုင်ရာစီးပွားရေးလုပ်ငန်းများ၏ လစာများအားလည်း ဒေသစရိတ်သတ်မှတ်ပေးခြင်းအားဖြင့် ထိန်းညှိနိုင်ခဲ့ ပါသည်။ ထို့ပြင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများလုံလောက်သည့် ဝင်ငွေရရှိမှုသည် အဂတိ လိုက်စားမှုများပပျောက်စေသည့်အပြင် ဝန်ထမ်းများ၏စွမ်းအောင်ရည်ကိုလည်း ပိုမိုကောင်းမွန်စေကြောင်း တွေ့ရှိရပါသည်။¹⁶

(ဂ) စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ လစာစနစ်နှင့် ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်အပေါ် သက်ရောက်မှု။ စင်ကာပူနိုင်ငံသည် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိရေးနှင့် အဂတိ လိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကို ၎င်းတို့၏ ထိပ်တန်းဦးစားပေးလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ် အဖြစ် အစဉ်သတ်မှတ်အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၃ ခုနှစ်၊ အပြည်ပြည် ဆိုင်ရာအလုပ်သမားအဖွဲ့ ILO ၏ဖော်ပြချက်အရ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းဦးရေ ၁၃၀,၀၀၀ ကျော်ရှိသဖြင့် လုပ်သားအင်အားစုစုပေါင်း၏ ၄ ရာခိုင်နှုန်းခန့်ရှိပါသည်။

စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် လစာဆိုင်ရာမူဝါဒများကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဌာနက ချမှတ်ပြီး ဝန်ကြီးဌာနအဖွဲ့အစည်းအားလုံးက တစ်ပြေးညီလိုက်နာကျင့်သုံးရ ပါသည်။ လစာပေးချေရေးကိစ္စများကို ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနကဆောင်ရွက်ပြီး လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်မှုပေါ်မူတည်၍ပေးသည့် ထပ်ဆောင်းခံစားခွင့်၊ ဘောနပ်စ် စသည့်ကိစ္စများကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဌာနကကြီးကြပ်ပါသည်။ ပညာအရည်အချင်း သည် ကနဦးလစာသတ်မှတ်ချက်အတွက် အရေးပါသောအကြောင်းအရာတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ပညာအရည်အချင်းမြင့်သူများနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသူများ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ကဏ္ဍတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်လာစေရန်အတွက် ပုဂ္ဂလိကဝန်ထမ်းလစာကဲ့သို့ ရရှိစေရန်ဆောင်ရွက်ပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ လစာ နှုန်းထားအား ပုဂ္ဂလိကဝန်ထမ်းများ၏လစာနှုန်းထားနှင့်ချိန်ညှိခြင်းကို အထူး ဂရုပြုဆောင်ရွက်ပါသည်။ ၂၀၀၆ ခုနှစ်တွင် အမှုထမ်းလစာ၏ ၃၄ ရာခိုင်နှုန်းနှင့် အရာထမ်းလစာ၏ ၂၀ ရာခိုင်နှုန်းကို တိုးမြှင့်ခဲ့ပါသည်။ စင်ကာပူသည် ကမ္ဘာပေါ်တွင်

¹⁶ Bui Thi Thuy Ngan, The reform of salary system for civil servant in Vietnam, Ritsumeikan Asia Pacific University, Japan, September, 2015, <https://r-cube.ritsumei.ac.jp/repo/repository/rcube/7453/51213601.pdf> မှရရှိပါသည်။ (ကြည့်ရှုသည့်ရက် - ၂၀၁၈ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၅ ရက်)

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာအမြင့်ဆုံးနိုင်ငံဖြစ်သကဲ့သို့ လစာနှင့်ထိုက်တန်သော လုပ်ဆောင်ချက်များဖြစ်စေရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။ လစာနှုန်းထားမြင့်မားမှုက အရည်အချင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်အပြည့်ဝဆုံးသူများ အား နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖြစ်လုပ်ကိုင်ရန် စွဲဆောင်သည့်အချက်ဖြစ်ပါသည်။ စွမ်းဆောင်ရည်အလိုက် အပိုဆုချီးမြှင့်ခြင်းများလည်းရှိပါသည်။ ထို့အတူ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုသည်လည်း အရည်အချင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်ပေါ်တွင်မူတည်ပါသည်။ စင်ကာပူနိုင်ငံ၏လစာစနစ်သည် အခြေခံလစာနှင့်နှစ်စဉ်ဆုကြေးငွေ (ဘောနပ်စ်) ပေးသည့်စနစ်ဖြစ်ပါသည်။ လုံလောက်သော လစာနှုန်းထားသည်နိုင်ငံရေးခေါင်းဆောင်များနှင့် ဌာနဆိုင်ရာအရာထမ်းများ၏ ဂုဏ်သိက္ခာအဆင့်အတန်းအတွက် အရေးပါသောအကြောင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်သည် ဟု စင်ကာပူဝန်ကြီးချုပ်ဟောင်းလီကွမ်ယူက ပြောကြားခဲ့ပါသည်။ အကယ်၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် အဂတိလိုက်စားမှုများရှိပါက အလုပ်မှထုတ်ပယ်ခံရပြီး အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက ပင်စင်နှင့်အခြားအကျိုးခံစားခွင့်များပါ ရုပ်သိမ်းခံရပါသည်။ ထို့ပြင် အခြားမည်သည့်ဌာနတွင်မျှ အလုပ်လုပ်ကိုင်ခွင့်မရှိတော့ပေ။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ကြွေးမြီကင်းရှင်းစေရန်ရည်ရွယ်ချက်ဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် လစာ၏ ၁ ရာခိုင်နှုန်းကို ကျန်းမာရေးစုဆောင်းငွေ ငွေစာရင်း ဖွင့်လှစ်၍ လစဉ်မဖြစ်မနေစုဆောင်းရပါသည်။ အရေးပေါ်ကျန်းမာရေးအခြေအနေများအတွက်သုံးစွဲနိုင်ရန် စီမံချက်ချဆောင်ရွက်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ခြုံငုံသုံးသပ်ရလျှင် စင်ကာပူနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာမြင့်မားမှုက ၎င်းတို့၏စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုတို့ကိုလည်း အချိုးညီစွာမြင့်မားစေပါသည်။ လစာဆိုင်ရာ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကောင်းမွန်ခြင်းသည် အဂတိလိုက်စားမှုကိုပျောက်စေသည့် အဓိကအကြောင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော ဝန်ထမ်းကောင်းများ ဖြစ်လာစေပါသည်။¹⁷

(ဃ) ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် လစာပြောင်းလဲရေး။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအင်အား ၅.၃ မီလီယံခန့်ရှိပြီး စုစုပေါင်းလုပ်သားအင်အား၏ ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းရှိပါသည်။ ၎င်းသည် အာရှ-ပစိဖိတ် နိုင်ငံများဖြစ်သော စင်ကာပူ၊ ထိုင်း၊ ဂျပန်နှင့်ဖိလစ်ပိုင်နိုင်ငံများထက် ရာခိုင်နှုန်း

¹⁷ Ibid

အားဖြင့် မြင့်မားသည်ကိုတွေ့ရှိရပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင် ရေးဖြေစာမေးပွဲနှင့် လူတွေ့စစ်ဆေးမေးမြန်း၍ ခန့်ထားပါသည်။ ရေးဖြေစာမေးပွဲတွင် ကျွမ်းကျင်မှုကိုစစ်ဆေး၍ လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းတွင်မူ ကိုယ်ရည်ကိုယ်သွေးကို အဓိကထားစစ်ဆေးပါသည်။ သို့သော် စစ်ဆေးမှုများတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တိကျမှန်ကန်မှုအားနည်းခြင်း၊ ဆွေမျိုးတော်စပ်သူ၊ အရာရှိကြီးများနှင့် သိကျွမ်းသူများအားဦးစားပေးခြင်း စသည်တို့ကိုလည်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများရွေးချယ်ခြင်း၊ ခန့်ထားခြင်း၊ လစာနှုန်းထားသတ်မှတ်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း၊ သင်တန်းများပို့ချခြင်းနှင့် အငြိမ်းစားယူခြင်းတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ခလစာနှင့်စပ်လျဉ်း၍ သက်ဆိုင်သော ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေ၊ မူဝါဒများဖြစ်သော အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာ၊ ထောက်ပံ့မှုနှင့် လစာနှုန်းထားသတ်မှတ်ချက် စသည်တို့အပေါ်မူတည်၍ လစာတိုးမြှင့်ပေးခြင်းကိုလုပ်ဆောင်ပါသည်။ အနိမ့်ဆုံးလုပ်ခလစာအား အမျိုးသားလွှတ်တော် (National Assembly) မှ အတည်ပြုထားသော အလုပ်သမားဥပဒေပါပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ သတ်မှတ်ပါသည်။

ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင် ၁၉၈၆ ခုနှစ်မှစ၍ ဘက်စုံလွှမ်းခြုံသောပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးဆိုင်ရာအောင်မြင်မှုများ ရရှိခံစားခဲ့ရပါသည်။ ထို့အပြင် အဓိကအရေးကြီးသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကိုလည်း ၁၉၉၀ ပြည့်နှစ်နောက်ပိုင်းကာလများတွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် နှစ်ပေါင်း ၂၅ နှစ်ကျော်ကာလအတွင်း အရေးကြီးသည့်ပြောင်းလဲမှုများဖြစ်သည့် စာမေးပွဲစစ်ဆေးခြင်း၊ နှစ်စဉ်ဆန်းစစ်ချက်များပြုလုပ်ခြင်း၊ သင်တန်းများပေးခြင်းစသည်တို့ကို ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏ အဓိကအချက်မှာ ပြည်သူတို့၏လိုအပ်ချက်များကိုဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင် တန်းတူညီမျှမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေရန်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် အချက်အလက်များ၏ တိကျမှန်ကန်မှုနှင့် အကဲဖြတ်စနစ်များ၊ ဖွဲ့စည်းပုံပြောင်းလဲခြင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာ

ပြောင်းလဲခြင်း၊ စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကို စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ တန်းတူ ညီမျှမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိစေခြင်း၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ခြင်းနှင့် အာဏာအလွဲသုံးစားမှုများကိုတိုက်ဖျက်ခြင်းစသည်တို့ကို ဦးတည်ဆောင်ရွက် ပါသည်။

ထိုက်သင့်သောလစာစနစ်မရှိပါက စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်တွင်အားနည်းစေပြီး စက်မှုနိုင်ငံထူထောင်ခြင်း၊ ခေတ်မီမြို့ပြနိုင်ငံတည်ဆောက်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ အသိုက်အဝန်းတွင် ဝင်ဆံ့အောင်ဆောင်ရွက်ခြင်းတို့တွင် ကြီးမားသည့်စိန်ခေါ်မှု များကို ဖြစ်ပေါ်စေသောကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတိုင်း လစာလုံလောက်စွာရရှိရေးမှာ အရေးကြီးသောအကြောင်းအရာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာပြောင်းလဲမှုကို ကာလအတော်ကြာကတည်းက စတင် ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံ၏နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာသည်လည်း အခြား နိုင်ငံများနည်းတူ ပုဂ္ဂလိကဝန်ထမ်းများ၏ လစာအောက်နည်းပါးသောကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအများအပြားသည် လစာပိုကောင်းသောအဖွဲ့အစည်းများသို့ အလုပ် ပြောင်းရွှေ့မှုများတွေ့ရှိရပါသည်။ လစာစနစ်ပြောင်းလဲပြီးနောက် အောင်မြင်မှုများ ရရှိခဲ့ပါသည်။ ဗီယက်နမ်နိုင်ငံတွင်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လုံလောက် သည့်ဝင်ငွေရရှိမှုသည် အဂတိလိုက်စားမှုများကိုပျောက်စေသည့်အပြင် ဝန်ထမ်း များ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကိုလည်း ပိုမိုတိုးမြှင့်လာစေကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိရ ပါသည်။¹⁸

နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံအချို့မှ ကောက်နုတ်ချက်များ

၁၉။ အထက်ဖော်ပြပါ နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံအချို့မှ ကောက်နုတ်ချက်များမှာ အောက်ပါ အတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတိုးတက်ရန်အတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်ကြပါသည်။
- (ခ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍကို စီမံခန့်ခွဲရန်အတွက် နိုင်ငံတိုင်းတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ အာဏာပိုင်အဖွဲ့များ ဖွဲ့စည်းထားရှိပါသည်။

¹⁸ Ibid

- (ဂ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ထိုက်သင့်သောလစာစနစ် စီမံထားရှိပါသည်။ ပုဂ္ဂလိက ဝန်ထမ်းများနှင့် ကွာဟချက်နည်းပါးစွာဖြင့် ကျွမ်းကျင်မှုရှိသောဝန်ထမ်းများကို ပိုမိုချီးမြှင့်ပါသည်။
- (ဃ) ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားရာတွင် ရေးဖြေစာမေးပွဲနှင့်အင်တာဗျူး ရည်ရွယ်ချက် မတူသည်ကို တွေ့ရပါသည်။
- (င) ဂျပန်နိုင်ငံတွင် ကာလရှည်သင်တန်းများကို ဦးစားမပေးပါ။ ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး၊ စီမံခန့်ခွဲရေးသဘောတရားများကို မပြတ် လေ့လာကြရပါသည်။
- (စ) ကမ္ဘောဒီးယားနှင့် ဗီယက်နမ်နိုင်ငံများတွင် ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှု အနည်းငယ် အားနည်းပါသည်။
- (ဆ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကြွေးမြီကင်းရှင်းရေးဆောင်ရွက်မှုကို စင်ကာပူနိုင်ငံ၏စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် တွေ့ရပါသည်။

နိဂုံး

၂၀။ နိုင်ငံများ၏ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးကိုဆောင်ရွက်ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး မှာ အလေးပေးဆောင်ရွက်ရသည့်ကဏ္ဍများထဲမှ တစ်ခုအပါအဝင်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံများ၏ စီးပွားရေး၊ နိုင်ငံရေးနှင့် လူမှုရေးအခြေအနေများကွဲပြားကြသည်နှင့်အညီ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး စနစ်များနှင့် ရည်ရွယ်ချက်များသည်လည်း ခြားနားကြပါသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ဖော်ဆောင်ရာတွင် မိမိနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေး၊ လူမှုရေး အခြေအနေများပေါ်မူတည်ပြီး သင့်လျော်သည့်နည်းလမ်းများဖြင့် ဆောင်ရွက်ရပါသည်။ နိုင်ငံတိုင်းတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလစာနှင့် ပုဂ္ဂလိကဝန်ထမ်းလစာကိုကွာဟချက်မကြီးမားအောင်ထိန်းညှိဆောင်ရွက်လေ့ရှိကြောင်း လေ့လာ တွေ့ရှိရပါသည်။

“ဝန်ထမ်းကောင်းမှနိုင်ငံကောင်းမည်” ဟူသောဆောင်ပုဒ်နှင့်အညီ ဝန်ထမ်းများသည် မည်သည့်အစိုးရပြောင်းသည်ဖြစ်စေ နိုင်ငံနှင့်ပြည်သူ့အကျိုးကိုသာ ရှေးရှုဆောင်ရွက်ရပါသည်။ ထို့အတူနိုင်ငံတော်အစိုးရသည်လည်း ဝန်ထမ်းကောင်းများပေါ်ပေါက်ရေးအတွက် ဝန်ထမ်း သက်သာချောင်ချိရေး၊ ဝန်ထမ်းများ၏ နေထိုင်မှုအဆင်ပြေစေရေးမှ အဂတိတရားကင်းရှင်းပြီး

ကောင်းမွန်သောအစိုးရတစ်ရပ်ပေါ်ပေါက်လာစေရန်ဆောင်ရွက်ခြင်းအားဖြင့် ပြည်သူ့အကျိုးကို ရှေးရှုဆောင်ရွက်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်ကောင်းတစ်ခုဖြစ်ပေါ်လာနိုင်ပါကြောင်း ရေးသား တင်ပြအပ်ပါသည်။

ဤစာတမ်းတိုအား ဒေါ်အေးမြဆွေ (ဒုတိယဦးစီးမှူး) က တာဝန်ယူရေးသားပြီး သုတေသနဌာန ရှိ အရာထမ်းအဆင့်ဆင့်က ဝိုင်းဝန်းကြီးကြပ်တည်းဖြတ်၍ ထုတ်ဝေခြင်းဖြစ်ပါသည်။

သုတေသနဌာန
ပြည်သူ့လွှတ်တော်ရုံး

သတိပြုရန်

ဤသတင်းအချက်အလက်သည် လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များအား ၎င်းတို့၏ လွှတ်တော်ဆိုင်ရာ တာဝန်များကို ဆောင်ရွက်ရာတွင် အထောက်အကူပြုရန်အတွက် ဖြစ်ပါသည်။ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဆိုင်ရာ ကိစ္စ တစ်စုံတစ်ခုအတွက် အသုံးပြုရန်မဟုတ်ပါ။ အချိန်နှင့်တပြေးညီ နောက်ဆုံးရသတင်းဖြစ်မည်ဟု သတ်မှတ် မထားသင့်ပါ။ ဤအချက်အလက်များအား တရားဝင် သို့မဟုတ် ပညာရှင်ဆိုင်ရာအကြံပေးချက်အဖြစ် မသတ်မှတ်သင့်ပါ။ အထူးအကြံပေးချက် သို့မဟုတ် သတင်းအချက်အလက်များလိုအပ်ပါက အရည် အသွေးပြည့်မီသော သင့်လျော်သည့် ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်နှင့် ဆွေးနွေးတိုင်ပင်သင့်ပါသည်။ လွှတ်တော် သုတေသနဝန်ဆောင်မှုသည် စာတမ်းတိုများတွင် ပါဝင်သောအကြောင်းအရာများနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ လွှတ်တော်ဝန်ထမ်းများနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ပေးနိုင်ပါသည်။ အများပြည်သူနှင့် ဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းမရှိပါ။



သုတေသနလုပ်ငန်းဆိုင်ရာ စုံစမ်းမေးမြန်းမှုများပြုလုပ်ရန်
(သို့မဟုတ်) သုတေသနဌာနအား လာရောက်လေ့လာရန်
အောက်ပါလိပ်စာအတိုင်း ဆက်သွယ်နိုင်ပါသည်။

သုတေသနဌာန

ပြည်သူ့လွှတ်တော် C ဆောင် - ဒုတိယထပ်

တယ်လီဖုန်း - ၀၆၇ - ၅၉၁၂၈၄၊ ၀၆၇ - ၅၉၁၂၈၅



Research Dept; Email - pyithuhluttawresearch@gmail.com