အစိုးရ၊ ကုမ္ပဏီ၊ NGO တို့တွင် ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း၊ ပေါ်လစီပြောင်းလဲခြင်းဗျူဟာများ

ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

အစိုးရ၊ ကုမ္ပဏီ၊ NGO တို့တွင်
ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း၊
ပေါ်လစီပြောင်းလဲခြင်းဗျူဟာများ

ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

အစိုးရ၊ ကုမ္ပဏီ၊ NGO တို့တွင် ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း ပေါ်လစီပြောင်းလဲခြင်းပညာဟာများ
ဒေါက်တာထွန်းဝင်း
စာမျက်နှာ ၉၅ + မျက်နှာ၊ ၁၃ စင်တီ× ၂၀.၅ စင်တီ

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်းဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ(၀၀၅၃၇)၊ ၈၅၊ ဘဝ့လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကုန်။
ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိပ်လမ်း၊ ရန်ကင်း။
၂၀၁၇၊ ဇွန်လ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀၊

ရောင်းဈေး ၁ ၅ ၀ ၀ ကျပ်

email: skccph@gmail.com ; P.O.Box: 705
www.facebook.com/SKCCmyanmarbook
www.skccmyanmarbook.com

စိတ်ကူးချိုချိုစာအုပ်

အစိုးရ၊ ကုမ္ပဏီ၊ NGO တို့တွင် ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း၊ ပေါ်လစီပြောင်းလဲခြင်းဗျူဟာများ

ဒေါက်တာထွန်းဝင်း

ဖထေမအကြီးပိ၊ ၂၀၁၈ရာ

မာတိကာ

အခန်း ၃

မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (Policy Implementation)

အခန်း ၄

မူဝါဒကို အကဲဖြတ်ခြင်း (Policy Evaluation)

အခန်း ၅

မူဝါဒပြောင်းလဲခြင်း (Policy Change)

အခန်း ၆

အထွေထွေ

■

စားရေးသူ အမှာ

တစ်ခါက တစ်ပါတီနိုင်ငံရေးစနစ်မှာ ပြိုင်ဘက်ကင်းတဲ့ ဩဇာကြီး လှသော နိုင်ငံရေးပါတီကြီးတစ်ခုဟာ မိမိရဲ့လမ်းစဉ်နဲ့ နိုင်ငံကို ဦးဆောင် ရာတွင် ပန်းတိုင်ကိုမရောက်ခဲ့ဘဲ နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးမှု နောက်ကျခဲ့ပါတယ်။ ထိုအခါ အချို့ပုဂ္ဂိုလ်တို့က သုံးသပ်တာကတော့ ဒီကိစ္စက ဒီနိုင်ငံရေးစနစ်ဟာ မှုကောင်းပြီး လူမကောင်းလို့ ဖြစ်တာဆိုပြီး ဝေဖန်ကြပါတယ်။ ဒီတော့ မှုဆိုတာက (Policy)ခေါ် မူဝါဒဖြစ်ပြီး လူဆိုတာက ပေါ်လစီကို အကောင် အထည်ဖော်တဲ့သူ (သို့မဟုတ်) မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ဤစာအုပ်၌ ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း သဘောတရားကိုသာ ရေးသား ထားတာမဟုတ်ဘဲ ပေါ်လစီ အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း၊ ပေါ်လစီ ကို အကျိုး ရှိ မရှိ ဝေဖန်အကဲဖြတ်ခြင်း (Policy Evaluation)၊ ပေါ်လစီ မှားလျှင် ပေါ်လစီပြောင်း၍ ပေါ်လစီသစ် တစ်ဖန်မွေးဖွားခြင်းဆိုသော ပေါ်လစီသံသရာ (Policy Cycle)၏ အစိတ်အပိုင်းအားလုံး၏ အခြေခံကို ငုံမိအောင် ရေးသားထားပါသည်။ ဤစာအုပ်သည် ပေါ်လစီ ဘာသာရပ်၏ အခြေခံသာဖြစ်ပြီး ပြည့်စုံသော စာအုပ်တစ်အုပ်တော့ မဟုတ်ပါ။

ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများတွင် အထက်အရာရှိ၏ ကြီးကြပ်လမ်းညွှန်မှု

အောက်တွင်သာ အလုပ်လုပ်ချင်သော ဘောင်ထဲက ထိုးထွက်ရန် လိုပါသည်။ အထက်အရာရှိများအပေါ် မှီခိုနေရခြင်းကို လျှော့ချ၍ ပေါ်လစီကို မဆန့်ကျင်ဘဲ မိမိကိုယ်ကို ယုံကြည်ချက်ဖြင့် ရဲရဲဝံ့ဝံ့ အလုပ်လုပ်နိုင်စွမ်းသော၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချနိုင်စွမ်းသော အလုပ်လုပ်သူ လုပ်သားအရေအတွက် တိုးတက်ရန် ဤစာအုပ်က အထောက်အကူပြုလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ယုံကြည်မိပါကြောင်း . . .။

■

စာရေးသူ၏ ကိုယ်ရေးအကျဉ်း

အမည်	–	ဒေါက်တာထွန်းဝင်း
ကလောင်အမည်	–	ဒေါက်တာထွန်းဝင်း
လက်ဝယ်ရှိ ဘွဲ့လက်မှတ်များ	–	M.B.B.S, HGP, Dip DS, MPA.
အမှန်တကယ်ရှိသော ပညာအရည်အသွေး	–	သင်ယူဆဲပါ၊ မပြည့်ဝသေးပါ။
သာမည ပညာရှာခဲ့သော နေရာဒေသများ	–	ဆေးတက္ကသိုလ်၊ စီးပွားရေးတက္ကသိုလ်၊ နိုင်ငံတကာ On Line သင်ကြားရေးဌာနများ၊ Workshop၊ Seminar အင်တာနေရှင်နယ် ညီလာခံများ အခု ၅၀ ခန့်။
အဓိကပညာရှာဖွေရာဌာန	–	ကမ္ဘာကြီးဟူသောတက္ကသိုလ်။
လုပ်ကိုင်ခဲ့သော	–	ပြင်ပဆရာဝန်၊ LNGO ဆေးအရာရှိ၊

အလုပ်အကိုင်များ		UN နှင့် INGO တို့တွင် မြို့နယ်စီမံကိန်းအရာရှိ၊ အမျိုးသားစီမံကိန်းအရာရှိတာဝန်များ။
လက်ရှိအလုပ်အကိုင်	–	စာရေးဆရာနှင့် Freelance Consultant to INGOs & Companies.

Freelance Consultant **လုပ်သောနယ်ပယ်များ**

HR, Project Management, Good Governance Policy Development.

ရေးသားခဲ့သောဆောင်းပါး	–	၁၈၀၀ ခန့်
အရေအတွက်		
ရေးသားထုတ်ဝေပြီး လုံးချင်း	–	၄၅ အုပ်

စာပေရေးသားသောနယ်ပယ်များ သို့မဟုတ် လုံးချင်းစာအုပ်အမျိုးအစားများ

ဥပဒေ လုံးချင်း	–	၂ အုပ်
နိုင်ငံရေးဘာသာ လုံးချင်း	–	၄ အုပ်
သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်	–	၁ အုပ်
HR ဘာသာ	–	၃ အုပ်
ဘာသာရေး	–	၂ အုပ်
စတုတ္ထမဏ္ဍိုင်၊ မီဒီယာ	–	၁ အုပ်
ပညာရေး	–	၄ အုပ်
Workshop	–	၁ အုပ်
စီမံခန့်ခွဲရေး	–	၁ အုပ်
ဟာသ	–	၁ အုပ်
တက်ကျမ်း	–	၅ အုပ်
အကျင့်ပျက်ခြစားမှု တိုက်ဖျက်ရေး	–	၄ အုပ်
စာရေးနည်း	–	၁ အုပ်
စွန့်ဦးတီထွင်	–	၁ အုပ်

စာရေးသူမျှော်မှန်းသော ဆုလာဘ်

မင်းတုန်းမင်းလက်ထက်က မင်းတုန်းမင်း၏ သမီးတော်များကို တရားစာပေ သင်ကြားပေးရန် သီလရှင်ဆရာကြီး မယ်ကင်းကို မင်းတုန်းမင်းက အကူအညီတောင်းခဲ့၏။ သီလရှင်မယ်ကင်းက အဖိုးအခအဖြစ် ကတိတစ်ခုသာ တောင်း၏။ ၎င်းကတိက မိမိအား ဘာဆု၊ ဘာဘွဲ့တံဆိပ်မှ မပေးရန်ဖြစ်၏။ သီလရှင်မယ်ကင်းကို အားကျ၍ စာရေးသူမျှော်မှန်းသော ဆုလာဘ်သည် ဗလာဆုသာ ဖြစ်၏။

ဤစာအုပ်အတွက် မျှော်လင့်ချက်

အုပ်တစ်ချပ် သဲတစ်ပွင့်စာ အကျိုးပြုမည် မျှော်လင့်၏။

■

အခန်း-၁

ပေါ်လစီမရေးဆွဲမီ စဉ်းစားခြင်း

မူဝါဒများ၊ ဥပဒေများ မပြဋ္ဌာန်းမီ စဉ်းစားခြင်းပျူဟာ

မြန်မာနိုင်ငံရယ်လို့မှမဟုတ်၊ မည်သည့်နိုင်ငံမဆို နိုင်ငံအသီးသီးမှာ ဥပဒေအမျိုးမျိုး ရှိကြပါတယ်။ ဤတွင် နိုင်ငံသားတချို့က ဟိုဥပဒေတော့ ပြင်ချင်ပါတယ်၊ ဒီဥပဒေကိုတော့ဖြင့် သဘောမတူပါဘူး စသဖြင့် ပြောဆိုလာကြတာမျိုး ရှိပါတယ်။ တစ်ဖန် အခြားတစ်ဖက်မှကြည့်လျှင်လည်း အချို့နိုင်ငံသားတွေက ဒီဥပဒေက ကောင်းပါတယ်၊ မပြင်ချင်ပါဘူး စသဖြင့် ပြောဆိုတာမျိုးလည်း ရှိပါတယ်။ ဒီတော့ နိုင်ငံသားများအကြားမှာ သဘောမတူခြင်း (သို့မဟုတ်) သဘောထားကွဲလွဲခြင်း (Disagree) ဆိုတာရှိတာ သဘာဝပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ သဘောထားကွဲတာကို လက်ခံခြင်းကို Agree to disagree လို့ ခေါ်ပါတယ်။

Agree to disagree ဆိုတာ ဒီမိုကရေစီရဲ့ စရိုက်လက္ခဏာတစ်ခုပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ နိုင်ငံတစ်ခုမှာ လူဦးရေ သန်း (၁၀၀) ရှိတယ်ဆိုရင် သန်း (၁၀၀) စလုံးကို လေသံတစ်ခုတည်းထွက်ရန် မျှော်လင့်ပါက အာဏာရှင်စနစ်ကို မျှော်လင့်သလိုသာ ဖြစ်မှာဖြစ်လို့ ဒီလိုမျိုး မမျှော်လင့်သင့်ပါဘူး။ သို့ပေမဲ့ နက်ရှိုင်းတဲ့ သဘောကွဲခြင်းအခြေအနေမှ သဘောထားကွဲမှု ကျဉ်းမြောင်းခြင်းဖြစ်ရန်တော့ ကြိုးစားသင့်ပါတယ်။

ဥပဒေတစ်ခုပြဋ္ဌာန်းပြီးရင် သဘောထားကွဲမှု ကျဉ်းမြောင်းရန်အတွက် ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းမူဝါဒ Law Making Policy တွေ ကောင်းရန် လိုအပ်ပါတယ်။ အဲဒီအခါ ဥပဒေများမှာ Rule of Law နဲ့ ညီညွတ်တဲ့ ဥပဒေများ ဖြစ်လာမယ်။ ထိုအခါ ၎င်းဥပဒေနဲ့ပတ်သက်ပြီး သဘောထားကွဲမှု ကျဉ်းမြောင်းမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဒီတော့ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းမူဝါဒတွေ ဘယ်လိုရေးဆွဲမလဲဆိုတာ မေးခွန်းထုတ်စရာတစ်ခု ဖြစ်လာပါတယ်။ ဒီတော့ မူဝါဒရေးဆွဲခြင်းအဆင့်မှာကတည်းက သဘောထားကွဲလွဲနေရင် ဘယ်လိုလုပ်ကြမလဲဆိုပြီး မေးခွန်းထုတ်စရာ ဖြစ်လာပါတယ်။ မတူညီတဲ့ မူဝါဒများကို အခြေပြု၍ ရေးဆွဲတဲ့ ဥပဒေများက တူညီတဲ့သဘောကို ဆောင်ကြမှာ မဟုတ်ပါ။ ဒီနေရာမှာ ကျွန်တော် ဒေါက်တာထွန်းဝင်းက ဘဝင်မြင့်ပြီး ကြီးကြီးကျယ်ကျယ် Policy Advisor ခေါ် မူဝါဒ အကြံပေးလုပ်ရင် ကျွန်တော်နဲ့ သဘောမတူသူတွေရော သဘောတူတွေရော များစွာပေါ်လာပါမယ်။

ဗုဒ္ဓဘာသာကိုးကွယ်တဲ့ နိုင်ငံသားများအကြားမှာတော့ ဘုရားဟောပိဋကတ်ကျမ်းဂန်ကို သဘောမတူဘူးဆိုပြီး သဘောထားကွဲသူ ရှိမယ်မထင်ပါ။ ဒီကိစ္စနဲ့ပတ်သက်ပြီး အကြောင်းတိုက်ဆိုင်မှုတစ်ခု ဖြစ်လာတာကတော့ ကျွန်တော်ဟာ တစ်နေ့သဋ္ဌ ကားမောင်းနေစဉ် ကားတွင်းရေဒီယိုဌ် ဆရာတော်ဘုရားကြီးတစ်ပါး ဟောကြားတော်မူသောတရားကို နာရတော့ တရားခေါင်းစဉ်က–

"မြတ်စွာဘုရားလက်ထက်က ဝိနည်းဥပဒေပြဋ္ဌာန်းသော မူဝါဒ" ရယ်လို့ ဖြစ်ပါတယ်။ မြတ်စွာဘုရားဟာ ရဟန်းသံဃာတို့ လိုက်နာရန် ဝိနည်းပေါင်း ၂၂၇ ပါးကို ပြဋ္ဌာန်းခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ ၂၂၇ ပါးဟာ ရဟန်းတို့အတွက် ဥပဒေပါပဲ။

ဘုရားက ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒ ဆယ်ချက်ကို အခြေပြုပြီးမှ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။ ကျွန်တော်ကလည်း ကားမောင်းနေတုန်းဆိုတော့ ဆရာတော်ဘုရားရဲ့ အသံလွှင့်ချက်တွေကို စာနဲ့ လိုက်မှတ်လို့မရလို့ အကုန်မမှတ်မိတော့ပါ။ ဒီတော့ ကျွန်တော့်ဇနီးရဲ့ မောင်နှမဝမ်းကွဲတော်စပ်သူ ဓမ္မာစရိယအောင် ကျောင်းထိုင်ဆရာတော်ထံ ဖုန်း

ဆက်ပြီး အကူအညီတောင်း မေးမြန်းရပါတော့တယ်။ ဆရာတော်ရဲ့ ပြန်လည်ဖြေကြားချက်တွေကို ယခု တင်ပြရမယ်ဆိုရင် ဒီလိုပါ။

မြတ်စွာဘုရားပြဋ္ဌာန်းသော ဥပဒေသည် အောက်ပါမူဝါဒများကို အခြေခံပါတယ်။

၁။ သံဃာက ကောင်း၏ဝန်ခံခြင်း (ပြဋ္ဌာန်းမည့်ဥပဒေကို သံဃာများထံ ချပြပြီး သံဃာက သဘောတူခြင်း)၊

၂။ ပြဋ္ဌာန်းမည့်ဥပဒေသည် သံဃာများ ချမ်းသာခြင်းကို ရှေးရှုရန်၊

၃။ ပြဋ္ဌာန်းမည့်ဥပဒေသည် အကျင့်ပျက်သော ဒုသီလရဟန်း ပုဂ္ဂိုလ်တို့ကို နှိပ်ကွပ်ရန်၊

၄။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် သီလကိုချစ်သော ရဟန်းများ ချမ်းသာစွာ နေကြရစေရေးကို ရှေးရှုခြင်း၊

၅။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် မျက်မှောက်ဘဝရဲ့ ဆင်းရဲမှုကို ပိတ်ဆို့ရန် ရှေးရှုခြင်း၊

၆။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် တမလွန်ဘဝ၌ ဆင်းရဲမှုကို တိုက်ဖျက်ရန်၊

၇။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် မကြည်ညိုသူများ ကြည်ညိုလာစေရန်၊

၈။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် ကြည်ညိုပြီးသူများကို ပို၍ ကြည်ညိုလာစေရန်၊

၉။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် သူတော်ကောင်းတရားကို တည်တံ့စေရန်၊

၁၀။ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် ဝိနည်းကို ချီးမြှောက်ရန်တို့ ဖြစ်ပါသည်။

ဗုဒ္ဓဘာသာဝင် ပုဂ္ဂိုလ်တို့ပြဋ္ဌာန်းသော ဥပဒေသည် အထက်ပါ မူဝါဒများကို အတုယူနိုင်ပါတယ်။ သာမန်လူတွေ ပြဋ္ဌာန်းတဲ့ ဥပဒေမျိုးကတော့ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းပြီး နှစ်နည်းနည်းပဲကြာသေးတယ်။ ဟိုလူက ပြင်ချင်ပြန်ပြီ၊ ဒီလူက ပြင်ချင်ပြန်ပြီ။ ဟိုလူက မပြင်ချင်ဘူးဆိုပြီး သဘောထား ကွဲကုန်ကြပါတယ်။

ဘုရားပြဋ္ဌာန်းတဲ့ဥပဒေ ၂၂၇ ပါးသော ဝိနည်းကတော့ ပြဋ္ဌာန်းထားတာ နှစ်ပေါင်း ၂၆၀၀ ရှိပါပြီ။ ယနေ့တိုင် ပြင်စရာမလိုဘဲ တည်တံ့နေပြီး ဘယ်သူ၊ ဘယ်သံဃာကမှ ပြင်ချင်ပါတယ်လို့ မပြောသလို ပြင်ပိုင်ခွင့်လည်း မရှိပါ။

ဘာကြောင့် သဘောထားမကွဲတာလဲဆိုတော့ ဥပဒေပြဋ္ဌာန်းခြင်း

မူဝါဒတွေ ခိုင်မာမှုကြောင့်ပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ မူဝါဒ အမှတ် ၁ မှာ ပြဋ္ဌာန်း ဥပဒေသည် သံဃာတော်များကို ချပြပြီး သံဃာတို့က ကောင်း၏ဟု ဝန်ခံ သဘောတူမှုကို ယူပါတယ်။

ဘုရားတစ်ပါးတည်း ဆုံးဖြတ်တာမဟုတ်ဘဲ စုပေါင်းဆုံးဖြတ်ခြင်း (Participatory Decision Making) သဘောမျိုး ဖြစ်နေပါတယ်။

ဤကဲ့သို့ မူဝါဒလုပ်ထုံးတွေဟာ ယနေ့ မျက်မှောက်ခေတ် Good Governance (ကောင်းသော ဂါးဗားနင့်) ခေါ် ကောင်းသောအုပ်ချုပ်ပုံ စနစ် ပုံသဏ္ဌာန်နဲ့ သွားပြီးဆင်တူနေပါတယ်။ Good Governance မှာ အောက်ပါအစိတ်အပိုင်းများ ပါဝင်ပါတယ်။

Participatory – (စုပေါင်းဆုံးဖြတ်၊ စုပေါင်းလုပ်ဆောင်ခြင်း)။
Inclusive – (မည်သူ့ကိုမှ ဘေးချိတ်မထားခြင်း)။
Consensus – (ညှိနှိုင်းတိုင်ပင်လုပ်ဆောင်ခြင်း)။

တို့ဟာ Good Governance ရဲ့ အချို့သော အစိတ်အပိုင်းများ ဖြစ်ပါတယ်။ မူဝါဒ မခိုင်မာတဲ့ ဥပဒေဆိုတာဘာလဲလို့ ဥပမာပြရရင် အကြောင်းတိုက်ဆိုင်၍ လွန်ခဲ့တဲ့ရက်အနည်းငယ်က ဂျာနယ်တစ်ခုမှာ ဖတ်ရတဲ့ သတင်းတစ်ပိုဒ်ကတော့ နိုင်ငံခြားတိုင်းပြည်ကြီးတစ်ခုရဲ့ ပြည်နယ်တစ်ခု၏ ဥပဒေမှာတော့ နိုင်ငံသားတို့သည် ည ၆ နာရီကျော်လျှင် လေမလည်ရဟု ပြဋ္ဌာန်းတယ်လို့ သိရပါတယ်။ ဒါကို ကျွန်တော်ဖတ်မိတော့ Oh My God လို့ ဘုရားတမိသည်။ နိုင်ငံသားဆိုတာ လူတွေပါ။ လူဆိုတာ လေလည်မှာပေါ့။ လေချုပ်လျှင် ခေါင်းကိုက်မည်၊ အထက်ပါဥပဒေသည် နိုင်ငံသားတို့၏ စိတ်ကြည်လင်စေရေးနှင့် ကျန်းမာရေးကို ရှေးမရှုဘဲ ခေါင်းကိုက်စေသော ဥပဒေဖြစ်သည်။ ဒီဥပဒေကို မပြဋ္ဌာန်းမီ နိုင်ငံသားတို့နဲ့ တိုင်ပင်ညှိနှိုင်းမှု ပြု၊ မပြု မသိရပေမဲ့ လေမလည်ဖို့ သဘောတူကြတဲ့ နိုင်ငံသားတွေ ရှိတယ်ဆိုရင်တော့ တော်တော်ထူးဆန်းတဲ့လူတွေဖြစ်မယ်ဟု မှတ်ချက်ပြုမိပါတယ်။

ဥပဒေတစ်ခုကို ပြဋ္ဌာန်းခါနီးမှာ စဉ်းစားသင့်တဲ့ အချက်များစွာကတော့ ပြဋ္ဌာန်းဥပဒေသည် နိုင်ငံသားများကိုအကျိုးပြုမည့် ဥပဒေဖြစ်ရန်၊ လိုက်နာဖို့လည်း လွယ်တဲ့ဥပဒေဖြစ်ရန်။ (ဥပမာ–လေမလည်ဘဲ နေဖို့ဆိုတာ

မလွယ်ပါဘူး) ပြဋ္ဌာန်းပြီးခါမှ အငြင်းအခုံတွေ ခဏခဏဖြစ်ပြီး သဘောကွဲမှု ရှောင်ရှားရန် ဖြစ်ပါတယ်။

ဝိုင်းဝန်းစဉ်းစားကြတဲ့သူများလေလေ ပိုကောင်းလေလေပဲ ဖြစ်ပါတယ်။

ဥပဒေပြုပေါ်လစီကောင်းမှ ဥပဒေကောင်းမှာ ဖြစ်တယ်။ အစကောင်းမှ အနှောင်းသေချာဆိုတဲ့ စကားပုံဟာ ပေါ်လစီအဆင့်မှာကတည်းက ကောင်းသင့်တယ်လို့ ဆိုချင်တာဖြစ်ပါကြောင်း . . .။

Vol-5, No-230, Feb 13-19, 2015
The Hot News Journal

အခန်း - ၂

မူဝါဒရေးဆွဲခြင်း

မူဝါဒရေးရာအကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် (Policy Advisor) က နည်းပညာအကြံပေးပုဂ္ဂိုလ် (Technical Advisor) ထက် လုပ်ပိုင်ခွင့်များပုံ

လွန်ခဲ့သော ၁၅ နှစ်ခန့်က အလွန်ကြီးမား၍ ငွေအင်အားတောင့်တင်းသော INGO ကြီးတစ်ခုသည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံတစ်ခုသို့ ငွေအလုံးအရင်းဖြင့် ပုံအော၍ စီမံကိန်းအများအပြားပေးပြီး ကူညီရန် ရောက်လာခဲ့ဖူးပါသည်။ ထိုအခါ ၎င်း INGO ကြီးက ထုတ်ဝေသော စာစောင် Bulletin တစ်ခုတွင် ၎င်းတို့က အကူအညီပေးရသော အကြောင်းရင်း Reason ကို ရှင်းပြထားပါသည်။

၎င်းတို့၏ ရှင်းပြချက်ကတော့ ယေဘုယျဆန်ဆန် ရှင်းပြထားသည်မှာ ၎င်းဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံငယ်လေးတွင်–

* HIV ကူးစက်နှုန်းမြန်နေသည် (အတိအကျ မဖော်ပြ)
* ကလေးအယောက်တစ်ထောင်မွေးသော် ၁၀ ရာခိုင်နှုန်းသည် အသက် ၅ နှစ်မပြည့်မီ အနိစ္စရောက်၏။
* ကလေးမွေးသော မိန်းမတစ်သိန်းလျှင် မိခင်သေဆုံးမှု ၂၃၀ နှင့် အထက် ရှိပါ၏။
* နိုင်ငံသားတစ်ဦးစီ၏ တစ်နှစ်ပျမ်းမျှဝင်ငွေ နည်းနေပါ၏ စသဖြင့် ဆိုလာပြီး အထက်ပါအကြောင်းများကြောင့် INGO က အကူအညီ

ပေးရပါသည်ဟု ဆိုပြန်ပါ၏။ တစ်ဖန် ဆက်လက်၍ ရှင်းပြ ပြန်သည်ကား ၎င်း ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံငယ်လေးသည် ဖွံ့ဖြိုးတန်စွမ်း (Development Potential) ရှိသော နိုင်ငံဖြစ်ကြောင်း ဆိုပြန်ပါ၏။ ဘာကြောင့်လဲဆိုတော့ ၎င်း နိုင်ငံငယ်လေးမှာ–

- မြေလွတ်မြေရိုင်းတွေ ပေါများတယ်။
- သစ်တောသယံဇာတတွေ ရှိတယ်။
- သတ္တုတွင်း၊ ရေနံသယံဇာတတွေ ရှိတယ်။
- ကမ်းလွန်ရေနံ၊ ကမ်းရိုးတန်း ငါးဖမ်းလုပ်ငန်းတွေ ရှိတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

ဒါက လွန်ခဲ့သော ၁၅ နှစ်မတိုင်မီ၊ လွန်ခဲ့သော အနှစ် ၂၀ နီးပါးက ရေးသားခဲ့သော စာသားများဖြစ်ပါ၏။ သို့သော် သူတို့က ဘယ်လိုပင် ရေးသော်လည်း သူတို့ရေးသားချက်နဲ့ မရှေးမနှောင်း တစ်ဟုန်ထိုး ဖွံ့ဖြိုးလာသော နိုင်ငံတစ်ခုမှာ စင်ကာပူနိုင်ငံဖြစ်ပါ၏။

သို့သော် စင်ကာပူ၌–

သစ်တောမရှိ၊ ရေနံမရှိ၊ စိုက်ပျိုးရေးမရှိ၊ သတ္တုတွင်းမရှိဘဲ လူချည်းသက်သက်ပဲ ရှိပါ၏။ သို့စဉ်အခါက ဖွံ့ဖြိုးရေးပညာရှင်တို့၏ အယူအဆမှာ စင်ကာပူလို သဘာဝသယံဇာတ Natural Resources မရှိသော နိုင်ငံသည်ပင်လျှင် ဖွံ့ဖြိုးရေးလမ်းကြောင်းပေါ် ရောက်လာပါသော် သဘာဝသယံဇာတရှိသောနိုင်ငံက နည်းပညာပုံပိုးလိုက်ပါက စင်ကာပူထက် ဖွံ့ဖြိုးနှုန်းမြန်နိုင်မည်ဟု ယူဆခဲ့ကြ၏။ သဘာဝအရင်းအမြစ် Natural Resources ကို လူသားအရင်းအမြစ် Human Resources ထက် ပို၍ အလေးထားသော သဘော သက်ရောက်၏။ သို့မဟုတ် လူဆိုတာကတော့ နိုင်ငံတိုင်းမှာ ရှိတယ်။ လူရှိတာခြင်းအတူတူ Natural Resources ရှိတာက သာတယ်ဟု သဘောထားခြင်းလည်း ဖြစ်နိုင်ပါ၏။ အချုပ်အားဖြင့်ဆိုသော် မျှော်လင့်ချက်မြင့်မားခဲ့သည်ဟု ဆိုနိုင်ပါသည်။

ထိုသို့ မျှော်လင့်ချက်မြင့်မားခဲ့သည့်အတိုင်း အလွန်ကြီးမားသော စီမံကိန်းကြီးများကို ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုမက ဆယ်စုနှစ် ၂ ခုနီးပါး ပြုလုပ်ခဲ့ပါ၏။ ထိုသို့ပြုလုပ်ရာတွင် နိုင်ငံခြားသား အကြံပေးအရာရှိချုပ်များ

(Chief Technical Advisor) များ ၄ားရမ်း၍ လုပ်ငန်း အကောင်အထည်ဖော်ခဲ့ပါသည်။

စီမံကိန်းတစ်ခု၏ ကာလကတော့ လ ၃၀ သို့မဟုတ် ၂ နှစ်ခွဲသာ ဖြစ်သော်လည်း စီမံကိန်းတစ်ခုပြီးသော် နောက်တစ်ခု ဆက်၍လုပ်သော အခါ ဆယ်စုနှစ်တစ်ခုမက ကြာခဲ့ပါသည်။ ထိုအခါ လုံးဝ မပြောင်းလဲဘူး ဟု မဆိုသာဘဲ တိုးတက်မှုအချို့ကိုတော့ တွေ့ရပါသည်။ သို့သော် နိုင်ငံတစ်ခုလုံးအနေနှင့် ခြုံကြည့်ပါသော် ၎င်းဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံသားတစ်ဦး၏ ပျမ်းမျှဝင်ငွေမှာ တစ်နေ့လျှင် တစ်ဒေါ်လာမှ နှစ်ဒေါ်လာ ကြားဖြင့် ရပ်တည်ခဲ့ပြီး ဖွံ့ဖြိုးရေးညွှန်းကိန်းများဖြစ်သော (GDP), (GNP) တို့နှင့် ပညာရေး ညွှန်းကိန်း၊ ကျန်းမာရေးညွှန်းကိန်းတို့သည် ဒေသတွင်း နိုင်ငံများ နှင့် နှိုင်းစာပါသော် နောက်ကျဆဲပင် ဖြစ်၏။ ထိုအခါ ဖွံ့ဖြိုးရေး ပညာရှင်များ ဦးနှောက်ခြောက်ခဲ့ရသည်။ INGO ရုံးချုပ်တို့ကလည်း စီမံကိန်းတာဝန်အရှိဆုံး ပုဂ္ဂိုလ်များကို တစ်ယောက်ပြီးတစ်ယောက် အလုပ်ဖြုတ်ခဲ့ဖူးပါသည်။ CTA သို့မဟုတ် Chief Technical Advisor တစ်ယောက်ကိုဖြုတ်ပြီးလျှင် နောက်တစ်ယောက်ကို ခန့်ပြန်တော့ နောက်လူသစ်ကလည်း ယခင်လူထက်သာအောင် မလုပ်နိုင်ပြန်ပါ။

သို့ပါ၍ CTA များ သိက္ခာကျကုန်ပြီး လူညံ့တွေလားဟု ထင်ကုန်စရာ ရှိပါသည်။

သို့သော် တစ်ဖက်ကပြန်ကြည့်ပြန်တော့ CTA ၏ အရည်အချင်း လိုအပ်ချက်ကို သတ်မှတ်ရာ၌ အသိအမှတ်ပြု တက္ကသိုလ်တစ်ခုခုက Ph.D ဘွဲ့ရခဲ့ရမှာဖြစ်ပြီး Ph.D ဘွဲ့ရပြီးနောက် လုပ်သက် Post Ph.D Service ၁၅ နှစ်ရှိရမည်ဖြစ်ရာ ၎င်း ၁၅ နှစ်မှ အနည်းဆုံး ၅ နှစ်သည် ဖွံ့ဖြိုးဆဲနိုင်ငံများ၌ အလုပ်လုပ်ဖူးရမည်ဟုဆိုရာ CTA ဆိုသည်မှာ နယ်နယ်ရရ မဟုတ်ဘဲ အချို့ CTA များသည် ဟားဗတ်၊ အောက်စဖို့ဒ်၊ ပရင်စတန် စသော တက္ကသိုလ်ကြီးများက Ph.D များဖြစ်ပါ၍ ဒီလိုလူတွေ အကြံပေးတာမှ သိပ်မကောင်းရင် တခြားကမ္ဘာက အကြံပေးကို သွားပင့်ရမလို ဖြစ်နေ၏။ ထို့ကြောင့် Stake Holders ခေါ် စီမံကိန်းနှင့် သက်ဆိုင်သူတို့ ဦးနှောက်ခြောက်ဖူး၏။

အထက်ပါကိစ္စမျိုးကို ကျွန်တော်လည်း ကြားဖူးနားဝရှိ၊ အတွေ့အကြုံရှိဖူးရာ ကျွန်တော်သည် ဘာကြောင့်လဲ (Why) ဟု စဉ်းစား၍ အိပ်မပျော်သောညများကို ဖြတ်သန်းဖူးပါသည်။ နောက်တော့မှ (စေ့စေ့တွေးတော့ ရေးရေးပေါ်သလို) သိမြင်လာရတာကတော့ နိုင်ငံတကာ စီမံကိန်းများသည် Village Level Projet များသာ ဖြစ်ပါ၏။ နိုင်ငံခြားသားသည် Technical Advisor (နည်းပညာအကြံပေး)သာ ဖြစ်၏။ Policy Advisor ခေါ် မူဝါဒရေးရာအကြံပေးများ မဖြစ်ခဲ့ပါ။ သူတို့အကြံပေးနိုင်သော ဒေသခံနိုင်ငံ၏ အမြင့်ဆုံးအရာရှိမှာ NPD (ခေါ်) National Projet Director ခေါ် ညွှန်ကြားရေးမှူးသာ ဖြစ်၏။

ထိုကဲ့သို့သောဖြစ်စဉ်များ ဖြစ်နေချိန်ဝယ် တိုက်ဆိုင်မှုတစ်ခုမှာ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၀ ၌ ပါတီစုံ ဒီမိုကရေစီ အထွေထွေရွေးကောက်ပွဲ ပြုလုပ်ခြင်းပင်ဖြစ်၏။ ထိုစဉ်က အနာဂတ်တွင် နိုင်ငံတော်သမ္မတကြီးသည် ဘယ်သူဘယ်ဝါ ဖြစ်မယ်ဆိုတာ မသိခင် စာရေးဆရာ မောင်ခိုင်ခန့် (အမျိုးသားစာပေဆု)က နိုင်ငံတော်သမ္မတကြီးသို့ အိတ်ဖွင့် အကြံပြုစာဟူ၍ Hot-News ဂျာနယ်၌ အခန်းဆက်ဆောင်းပါးရေးရာ စာရေးဆရာ မောင်ခိုင်ခန့်သည် Country Level Advisor ဖြစ်ပါ၏။ နိုင်ငံခြားသား CTA များသည် ကျေးရွာများ၌ လူထုအခြေပြုအဖွဲ့အစည်းများ Community Based Organizations များအတွက် နည်းပညာ Technology များကိုသာ အကြံပြုခဲ့ရပါသည်။

2011, April တွင် ဆရာမကြီး ပါမောက္ခ ဒေါက်တာဒေါ်မြင့်မြင့်ခင်သည် ပညာရေးဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များကို Weekly Eleven News ဂျာနယ်၌ ရေးသားခဲ့ပါ၏။ ဂျာနယ်သည် တစ်ပြည်လုံးသို့ ပျံ့နှံ့မည်ဖြစ်ရာ ပါမောက္ခ ဒေါက်တာမြင့်မြင့်ခင်သည် Country Advisor ဖြစ်လာပါ၏။

CTA တွေကတော့ မြန်မာစာမတတ်၍ ဂျာနယ်တို့တွင် ဆောင်းပါးမရေးနိုင်ပါ။ သို့သော် ငါက အင်္ဂလိပ်လိုရေးမယ်။ ၎င်းအောက်က မြန်မာအရာရှိက ဘာသာပြန်ပြီး ဂျာနယ်တိုက်ကို ပို့ပေးစမ်းပါ ဆိုပြီးတော့လည်း စိတ်ကူးမရှိခဲ့ပါ။

Voice ဂျာနယ်၏ အဆိုအရ သဘာဝပတ်ဝန်းကျင်ဆိုင်ရာ မူဝါဒများ

လေ့လာသည့်အဖွဲ့အစည်း ပေါ်ပေါက်ရန် အကြံပေးအဖွဲ့ကို မတ်လ ၂၈ ရက်၊ ၂၀၁၁ က Summit Park View Hotel ၌ ဖွဲ့စည်းသည် ဆိုရာ Policy Level Advisor အဖွဲ့ဖြစ်၍ ဝမ်းသာစရာကောင်းပါ၏။

တစ်ဖန် ၂၀၁၁၊ ဧပြီ ၁ ရက်နေ့ထုတ် မြန်မာ့အလင်းသတင်းစာပါ နိုင်ငံတော်သမ္မတ မိန့်ခွန်းတွင် "စတုတ္ထမဏ္ဍိုင်ဖြစ်တဲ့ စာနယ်ဇင်းများရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကို အလေးထားဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ စာနယ်ဇင်းများက တစ်ဆင့် ပြည်သူတွေ သိသင့်တဲ့အချက်များကို အသိပေးသွားဖို့လိုသလို စာနယ်ဇင်း များက အပြုသဘောဆောင်သော အကြံပြုချက်များကိုလည်း အလေး ထားဖို့ လိုအပ်မှာဖြစ်ပါတယ်"ဟုဆိုရာ စာနယ်ဇင်းများနှင့် အကြံပြုသူ Advisor တို့၏ Role ခေါ် အခန်းကဏ္ဍသည် အလေးနက်ထားခြင်း ခံရမည်ဟု ဆိုနိုင်ပါ၏။

တစ်ဖန် စာနယ်ဇင်းများသည် မိမိတို့ကိုယ်တိုင် အကြံပေးသူများ ဖြစ်နိုင်ပြီး အကြံပေးသူ Advisor နှင့် အစိုးရအကြား၌ လည်းကောင်း၊ အစိုးရနှင့် ပြည်သူများအကြား၌ လည်းကောင်း ပေါင်းကူးပေးသူများ ဖြစ်လာကြပါ၏။

တစ်ဖန် ပညာရှင်များ၊ တာဝန်ရှိသူများနှင့် တွေ့ဆုံမေးမြန်းခန်း များလည်း များပြားလာရာ တိုးတက်ဖွံ့ဖြိုးလာသော လက္ခဏာတစ်ရပ် ဖြစ်လာပါ၏။

လူငယ်ဂျာနယ်လစ်များသည်လည်း တွေ့ဆုံမေးမြန်းခန်းများတွင် မေးခွန်းများ တည်ဆောက်ရာတွင် စွမ်းရည်တိုးတက်မှု Questionnaires Development Skill တိုးတက်ရန်၊ ကြိုးစားရန် လိုလာပါသည်။

စာနယ်ဇင်းများနှင့် အကြံပေးပုဂ္ဂိုလ်တို့သည် အခန်းကဏ္ဍများ မြင့်မား လာပြီး တာဝန်တွေလည်း ပိုလာသည်ဟု ဆိုချင်ပါကြောင်း . . .။

Vol.1/No.34/23-12-2011/Friday

မန္တလေးအလင်း သတင်းဂျာနယ်

ဒီမိုကရေစီခေတ်မှာ လူငယ်တွေတတ်အပ်သော ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း နည်းပညာ

ကျွန်တော် စီမံခန့်ခွဲရေး သင်တန်းများပေးရာတွင် လူသား အရင်း အမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေးသင်တန်းကို လူငယ်လေးတွေလာတက်တော့ သိအိုရီ အတိုင်းပဲ သင်ပေးခဲ့ပါတယ်။ သို့သော် တစ်နေ့တော့ ဦးတင်ကိုကို (နာမည် လွဲ) ဆိုသူက ဝန်ထမ်းဦးရေ ၁၀၀ ခန့်ရှိ ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်ဖြစ်ပြီး သူ လာတက်တော့ တစ်ယောက်ချင်း သင်ပေးပါတယ်။ သူ့ကိုကျတော့ "လူသားအရင်း အမြစ် စီမံခန့်ခွဲရေး" သာမကဘဲ "လူသားအရင်းမြစ် ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း ဗျူဟာသင်တန်း"ပါ ပေးခဲ့ရပါတော့တယ်။ သူက ကုမ္ပဏီရဲ့ဥက္ကဋ္ဌနဲ့ CEO ဆိုတော့ ပေါ်လစီဆွဲရတော့မှာပါ။

ဒီနေရာမှာ လူငယ်တစ်ယောက် ပြောချင်တာကတော့ တခြားလူငယ် မဟုတ်ဘူး။ အသက် ၂၂ နှစ်အရွယ် ကျွန်တော့်သမီးငယ်ပါ။ သူက ကျွန်တော့် အိမ်နဲ့ ငါးအိမ်ကျော်လောက်မှာ သီးခြားနေပြီး INGO ကြီးတစ်ခုမှာ ဝန်ထမ်းလုပ်နေတယ်။ ကျွန်တော်က သင်တန်းပေးတဲ့အခါ သူ ရုံးအားချိန်နဲ့ တိုက်ဆိုင်ရင် သူ့ကိုပါ ရောပြီးသင်ပေးလေ့ရှိတယ်။ သမီးငယ်က ထမင်းစားချိန်မှာ ဖခင်ရဲ့အိမ်ကို လာစားလေ့ရှိပြီး သင်တန်းပေးချိန်ကျရင်တော့ ရှောင်နေတာတို့၊ ထွက်ပြေးတာတို့ လုပ်လေ့ရှိပါတယ်။ သူ ငယ်ငယ်

ကလည်း အိမ်ကို ကျူးရှင်ဆရာမခေါ်ပြီး စာသင်ဖူးတယ်။ ကျူးရှင်ဆရာမ လာမယ့်အချိန်ကျရင် တစ်နေရာရာသွားပြီး ပုန်းနေတတ်ပါတယ်။ သူဟာ ဆယ်တန်းတုန်းက ဂုဏ်ထူးများစွာနဲ့အောင်ပြီး ဘွဲ့ရခဲ့ပါတယ်။ ပြီးတော့ LCCI(လန်ဒန်) သင်တန်းမှာ ဘာသာစုံဂုဏ်ထူးရခဲ့ပြီး စင်ကာပူနိုင်ငံမှာ တစ်နှစ်ခွဲကြာ ဒီပလိုမာသင်တန်း အောင်ခဲ့တယ်။ ဒီတော့ ကျွန်တော်ဟာ သူ့ကို အထင်ကြီးခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ကိုယ့်သားသမီးကိုယ် စာသင်ပေးကြည့်တော့ သူဟာ ဉာဏ်ကောင်းပေမဲ့ အပျင်းထူတဲ့ ဖွတ်ကျားတစ်ယောက် ဖြစ်တယ်ဆိုတာ သိလာရတယ်။ သူ ဂုဏ်ထူးထွက်ခဲ့တာတွေကလည်း လက်ချာပုံစံနဲ့ စာကျက်ပြီး တစ်ပွဲတိုးအောင်မြင်မှုတွေဆိုတာ ရိပ်မိလာခဲ့တယ်။ ဒီမှာ ပြဿနာဖြစ်တာက ကုမ္ပဏီပိုင်ရှင်ကြီး ဦးတင်ကိုကို ကိုသင်ပေးတဲ့ ပေါ်လစီ (မူဝါဒ) ရေးဆွဲရေး သင်တန်းကို သူ့ကိုတက်ခိုင်းတော့ သူက မတက်ပါရစေနဲ့လို့ မေတ္တာရပ်ခံတယ်။

"ပေါ်လစီဆွဲတာ လူငယ်နဲ့ ဘာဆိုင်လို့လဲ ဖေဖေ"လို့ မေးခွန်းထုတ်ပါတယ်။ သူ့ရဲ့မေးခွန်းကို ကျွန်တော်ဖြေဖို့ အချိန်စောပါသေးတယ်။ ဒါပေမဲ့ အကြောင်းတိုက်ဆိုင်လာရင် ပြောပြမယ်ဆိုပြီးတော့ မှတ်သားထားပါတယ်။ ဒီလိုနဲ့ တစ်နေ့မှာ ပေါ်လစီကြောင့် တစ်ကွက်ဦးပုံကို ရှင်းပြနိုင်ခဲ့တယ်။

ပေါ်လစီရေးဆွဲထား၍ တစ်ကွက်ဦးသလိုဖြစ်သွားသော ၈၈ မျိုးဆက် ကျောင်းသားဟောင်းများ

မကြာမီက ၈၈ မျိုးဆက်ကျောင်းသားများ ပါဝင်တဲ့ ၈၈ ငွေရတု အခမ်းအနား ပြုလုပ်ပါတယ်။ အဲဒီမှာ ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးတွေကိုလည်း ဖိတ်တယ်။ ဒီတော့ ကျောင်းသားတွေက ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးတွေကို ဖိတ်လို့ဆိုပြီး ငွေရတုအခမ်းအနားကို မလာတော့ဘူး။ ဒီအဖြစ်အပျက်ကို ၈၈ မျိုးဆက်ကျောင်းသားများက ပြန်လည်ဖြေရှင်းတာက "ပေါ်လစီ"ကို ဗဟိုပြုပြီး ဖြေရှင်းတယ်။ သူတို့က "ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးမူဝါဒ" Reconciliation Policy ဆိုတာ ရေးဆွဲပြီး ဖြစ်နေတာကိုး။ ပေါ်လစီသာ မရေးမိရင် ဒီနေရာမှာ အခက်ကြုံရမှာပါ။ ဒါကြောင့် အသင်းအဖွဲ့၊ NGO၊

ကုမ္ပဏီ စတာတွေမှာ ပေါ်လစီဆိုတာ လိုပါတယ်။

ပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးမူဝါဒအရ ၈၈ နဲ့ အစိုးရအဖွဲ့ဝင်များ သင့်မြတ်ရန် အခမ်းအနားကို ဖိတ်ကြားခြင်းက မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း Implementation ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီဥပမာကို သမီးငယ်ကို ရှင်းပြပြီးနောက် ဥပမာတစ်ခုကို ပြောပြတာကတော့ ပုံပြင်တစ်ပုဒ်ပါ။ ရှေးအခါတုန်းက ဗာရာဏသီပြည်မှာ ဗြဟ္မဒတ်မင်းကြီး စိုးစံတယ်။ အဲဒီမှာ မိဒီယာကောင်စီဆိုတာ ရှိတယ်။ မိဒီယာကောင်စီက မိဒီယာကို လွတ်လပ်ခွင့်ပိုရရန် လုပ်ဆောင်တယ်။ ထိုစဉ် ဗြဟ္မဒတ်မင်းကြီးက မိဒီယာကောင်စီကို အသပြာ သိန်းငါးရာ လှူဒါန်းပါတယ်။ အဲဒီမှာ ဒီသိန်းငါးရာကို လက်ခံတာ ကောင်းလား၊ မကောင်းဘူးလား အငြင်းအခုံတွေ ဖြစ်ကုန်ကြပါတယ်။ ဒီပုံပြင်အရ သမီးငယ်ကို ကျွန်တော်က ရှင်းပြတာကတော့ သိန်း ၅၀၀ ကို လက်ခံတဲ့ကိစ္စနဲ့ ပတ်သက်ပြီး ဗာရာဏသီ မိဒီယာကောင်စီဟာ ဘယ်လိုကာကွယ်ခုခံသင့်သလဲဆိုရင် မိဒီယာကောင်စီရဲ့ ငွေကြေးမူဝါဒ (Funding Policy)၊ အလှူငွေလက်ခံခြင်းမူဝါဒ (Donation Receiving Policy)၊ လက်ဆောင်ပေးခြင်း၊ လက်ဆောင်လက်ခံခြင်းမူဝါဒ (Gift Policy) တွေဟာ မူလကတည်းက ရှိရင်ပိုကောင်းမယ်။ ငွေကြေးမူဝါဒမှာ အလှူငွေလက်ခံ၍ ရမရ၊ ရရင် ဘယ်သူ့ဆီက၊ ဘယ်ဝါ့ဆီကငွေကိုဆိုရင် လက်ခံလို့ ရ မရ၊ ပမာဏ ဘယ်လောက်ထက်ပိုရင် လက်ခံလို့ ရ မရ စတာတွေ ရေးဆွဲထားဖို့ လိုပါတယ်။

အမှားအမှန် ဘယ်လိုဆုံးဖြတ်မလဲ

ဗြဟ္မဒတ်မင်းကြီးထံက အလှူငွေ သိန်း ၅၀၀ လက်ခံတဲ့ကိစ္စကို တချို့က မှန်တယ်ပြောပြီး တချို့က မဖြစ်သင့်ဘူးလို့ဆိုရာ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးချင်းရဲ့ ယူဆချက်သာ ဖြစ်ပါတယ်။ တကယ်တော့ အမှားအမှန်ကို စနစ်တကျ အကဲဖြတ်ခြင်း (Evaluation) အရသာ တိတိကျကျ သိနိုင်ပါတယ်။ ပေါ်လစီကို ရေးဆွဲပြီးရင် အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း Implementation အဆင့်ပြီးရင် အကျိုးရှိ မရှိ အကဲဖြတ်ခြင်း Evaluation အဆင့်ဆိုတာ ရှိတယ်။ ဥပမာ–သိန်း ၅၀၀ လက်ခံပြီးနောက် မိဒီယာ

လွတ်လပ်ခွင့်နဲ့ သိန်း ၅၀၀ ဆိုင် မဆိုင်ဆိုတာ စောင့်ကြည့်ခြင်း Monitor ပြီးရင် Evalution လုပ်ရပါတယ်။ အကဲဖြတ်ခြင်းအရ မီဒီယာ လွတ်လပ်ခွင့်ကို မနှောင့်နှေးရင် သိန်း ၅၀၀ အလျှုလက်ခံတာ မမှားဘူး။ မီဒီယာလွတ်လပ်ခွင့် နှေးသွားရင် အလျှုငွေလက်ခံနိုင်တယ်လို့ ပေါ်လစီကို ဆွဲရင် အဲဒီပေါ်လစီ မှားတယ်။ ဒါဆိုရင် ပေါ်လစီပြောင်းခြင်း Policy Change ဆိုပြီး ဆက်လုပ်ရပါတယ်။

ဒီလို ဒဿနတွေကို သမီးငယ်ကို ရှင်းပြတော့ သမီးငယ်က Policy ဆိုတာကို နည်းနည်းစိတ်ဝင်စားလာပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပြန်မေးတာက Policy သင်တန်းရယ်လို့ မြန်မာပြည်မှာ မကြားဖူးပါဘူးလို့ လုပ်ပြန်ပါတယ်။ ဒါနဲ့ ကျွန်တော်ကလည်း ကျွန်တော် သိမ်းထားတဲ့ဂျာနယ်ဖြတ်ပိုင်းတစ်စောင်က သတင်းတစ်ပုဒ်ကို သမီးငယ်ကို ထုတ်ပြပါတယ်။ သတင်းကတော့ SANDI သင်တန်းကျောင်းမှာ ၂၀၁၃၊ ဩဂုတ် ၅ ရက်က GGPP သင်တန်း Good Governance & Public Policy (ကောင်းသော အုပ်ချုပ်ပုံစံစနစ်နှင့် ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒ)ကို သင်တန်းဖွင့်လှစ်ရာ သင်တန်းဒါရိုက်တာ ဦးခိုင်ဝင်းက မိတ်ဆက်စကား ပြောတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

အာဏာရှင်နိုင်ငံမှာဆိုရင်တော့ မူဝါဒရေးဆွဲရေးအတတ်ပညာ သိစရာမလိုပါ

ရောမခေတ်က တိုက်တိုင်းအောင် နာမည်ကြီးစစ်သူကြီး ဂျူးလီယက်ဆီဇာဟာ အီဂျစ်ဘုရင်မ ကယ်လီယိုပါထရာနဲ့ ညားသွားပြီး သားတစ်ယောက် ထွန်းကားတယ်။ ကယ်လီယိုပါထရာရဲ့ တိုက်တွန်းချက်အရ ဂျူးလီးယက်ဆီဇာက ရောမရဲ့ အာဏာရှင်ဘုရင်အဖြစ် ခံယူပြီး အီဂျစ်နဲ့ ရောမ နှစ်နိုင်ငံပေါင်း ဘုရင်နန်းလျှာအဖြစ်ထားဖို့ဆိုတာကို နားဝင်ပြီး ရောမရဲ့ ဘုရင်အဖြစ် ခံယူမယ် လုပ်ပါလေရော။ ဒီတော့ ရောမ လွှတ်တော်အမတ်တစ်ယောက် ပြောတာကတော့ အီဂျစ်နဲ့ ရောမနိုင်ငံ နှစ်ခုပေါင်းရင် ရောမဥပဒေတွေ၊ ရောမမူဝါဒတွေ၊ ထုံးစံတွေ ဘယ်နေရာရောက်မှာလဲ မေးတော့ ဆီဇာက ပြန်ဖြေပုံကတော့ "ဘုရင်စနစ် ကျင့်သုံးမှတော့ မူဝါဒတွေ၊ ဥပဒေတွေ ဘာဖြစ်လို့ ဦးနှောက်ခြောက်ခံ စဉ်းစားနေတာလဲ။ ဘုရင်

လုပ်မယ့် ငါ့ရဲ့ပါးစပ်ကထွက်တဲ့စကားဟာ ဥပဒေပေါ့။ ငါခိုင်းတဲ့အမိန့်ဟာ မူဝါဒပဲပေါ့ကွာ"လို့ ပြန်ဖြေတယ်။ တကယ်လို့ ကမ္ဘာပေါ်မှာ တစ်ပါတီ အာဏာရှင်စနစ်ဆိုတာ ရှိမယ်ဆိုပါစို့။ အဲဒီ အာဏာရှင်နိုင်ငံမှာရှိတဲ့ အသင်းအဖွဲ့တွေဟာ ဦးနှောက်ခြောက်ခံပြီး မူဝါဒတွေ ဘာတွေ ရေးဆွဲ နေစရာမလိုပါဘူး။ အာဏာရှင်တစ်ပါတီရဲ့ မူဝါဒတွေနဲ့ ဦးဆောင်မှုကို ခံယူပြီး နောက်ကလိုက်သွားရုံပဲ ရှိပါတယ်။

ပါတီစုံခေတ်မှာတော့ တစ်ပြည်လုံးကို ဦးဆောင်မှုပေးတဲ့ ပါတီ ဆိုတာ ရှိလို့ မလွယ်ပါဘူး။ ပါတီတစ်ခုရဲ့ ဦးဆောင်မှုကို ခံယူချင်လို့လည်း ရတယ်၊ မခံယူချင်ရင်လည်း ရတယ်။ မိမိကိုယ်တိုင် ဦးဆောင်နိုင်တဲ့ မူဝါဒ ရေးဆွဲသူ ဖြစ်နိုင်ပါတယ်။

ပေါ်လစီဆိုတဲ့ ဝေါဟာရဟာ နည်းနည်းကြီးကျယ်ပြီး အစိုးရနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့ဌာနများ၊ ကုမ္ပဏီများမှာ အသုံးပြုတာများပါတယ်။ NGO တွေမှာကျတော့ ပေါ်လစီဆိုတဲ့ ဝေါဟာရကို လူသုံးနည်းပြီး NGO တွေ ဟာ သူတို့ရဲ့ပုံသဏ္ဌာန်၊ အသွင်သဏ္ဌာန်တွေကို သရုပ်ဖော်ရာမှာ Vision & Mission Statement အနာဂတ်ရည်မှန်းချက်နဲ့ လမ်းစဉ်ရယ်လို့ သုံးတာ များပါတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဥပမာတစ်ခုက HIV ကာကွယ်ရေး၊ NGO ရဲ့ တချို့ HR Policy (ဝန်ထမ်းရေးပေါ်လစီ)မှာ Non Discrimination Policy (ခွဲခြားဆက်ဆံမပြုရေးဝါဒ)အရ ကျား–မ ခွဲခြားတာ၊ အသားအရောင်ခွဲခြားတာ၊ HIV ပိုးရှိသူတွေကို ခွဲခြားဆက်ဆံတာတွေ မလုပ်ရဘူးလို့ ဆိုရာ NGO မှာလည်း Policy ဆိုတာ ရှိနေတာပေါ့။

ပေါ်လစီရေးဆွဲရေးနည်းပညာတွေ ပိုမိုထွန်းကားလာတဲ့ နောက်ပိုင်း ခေတ်မှာ ပေါ်လစီရေးဆွဲသူတွေဟာ ကောင်းသောအုပ်ချုပ်ပုံစနစ် (Good Governance) နဲ့ ကိုက်ညီတဲ့ ပေါ်လစီတွေ ရေးဆွဲလာကြပါတယ်။ ထိပ်ပိုင်းရာထူးကြီး ပိုင်ရှင်တွေကပဲ ပေါ်လစီဆွဲမယ်ဆိုတာမျိုး မလုပ်တော့ ဘဲ ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း အဆင့်ဆင့်မှာ သက်ဆိုင်သူအားလုံးရဲ့ အကြံဉာဏ် ကို ရယူတာမျိုး ရှိလာပါတယ်။

ဒီတော့ ရလဒ်ကတော့ ဘယ်လိုဖြစ်မလဲဆိုတော့ အားလုံးရဲ့သဘော ထားတွေ ပါဝင်တဲ့ လုပ်နည်းလုပ်ဟန် ပေါ်လစီတွေဖြစ်လို့ ၎င်းပေါ်လစီ

တွေကို အကောင်အထည်ဖော်တဲ့အခါ သဘောထားကွဲလွဲမှုတွေ နည်းသွားပါတယ်။ အဲဒီအခါမှာ ပြဿနာတွေ နည်းသွားပြီး ဆန္ဒထုတ်ဖော်တာတွေ၊ တိုင်စာ တောစာတွေ၊ နုတ်ထွက်တာတွေ နည်းကုန်ပါတယ်။

ကျွန်တော်တို့တွေဟာ ဒီမိုကရေစီ အတွေ့အကြုံနုနယ်သူတွေဖြစ်လို့ ပေါ်လစီကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း အတွေ့အကြုံများပြီး ပေါ်လစီ ရေးဆွဲတဲ့ အတွေ့အကြုံကတော့ သာမန်နိုင်ငံသားများအနေဖြင့် နုနယ်နေ လိမ့်မယ် ထင်ပါတယ်။

ယခုအချိန်ဟာ Policy Making Exercise (ပေါ်လစီ ရေးဆွဲရေး လေ့ကျင့်ခန်း)တွေ ပြင်းပြင်းထန်ထန်လုပ်ရမယ့်အချိန် ဖြစ်တယ်လို့ ဆိုချင်ပါကြောင်း . . .။

Vol-4,No-158,Sept 20-26, 2013
The Hot News Journal

■

ကောင်းသောအုပ်ချုပ်ပုံစနစ် (Good Governance) နှင့်အညီ ရေးဆွဲသော ပြည်သူ့ရေးရာမူဝါဒ (Public Policy)

ဤဆောင်းပါးကို ရေးသားရန် အကြောင်းဖန်လာသည်ကတော့ Auto World ဂျာနယ်၊ မတ် ၇ ရက်နေ့ထုတ် စာမျက်နှာ ၃၅ ၌ ဖော်ပြချက်မှာ လန်ဒန်မြို့တော်တွင် ၂၀၀၅ မော်ဒယ်အောက် ကားများကို မောင်းနှင်ခွင့်မပေးရန် စီစဉ်နေ၊ ညှိနှိုင်းနေသည်ဟူသော သတင်းတစ်ပုဒ်ကို ဖတ်ရှုရာမှ အစပြုခဲ့ပါတယ်။

အဲ့ဒီလို မောင်းနှင်ခွင့်မပြုဘူးလို့ သေချာပေါက် အမိန့်ထုတ်တာ မဟုတ်သေးဘဲ မောင်းနှင်ခွင့်မပြုရန် ညှိနှိုင်းနေတယ်လို့ဆိုရာ မော်ဒယ်နိမ့် ကားများကို မောင်းနှင်ခွင့်မပြုရေးပေါ်လစီ တည်ဆောက်နေခြင်း (Policy Making) ပြုလုပ်နေခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ အဲ့ဒီပေါ်လစီဟာ လူထုနဲ့ သက်ဆိုင်တဲ့မူဝါဒဖြစ်လို့ Public Policy လို့ ခေါ်နိုင်ပါတယ်။ ဒီမိုကရေစီကျင့်သုံးနေတဲ့ နိုင်ငံတိုင်းမှာဖြစ်စေ၊ ဒီမိုကရေစီစနစ်သို့ အသွင်ပြောင်းနေတဲ့ နိုင်ငံတိုင်းမှာဖြစ်စေ Public Policy ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍဟာ ကြီးမားလာပါတယ်။ အာဏာရှင်စနစ် ဒါမှမဟုတ် သက်ဦးဆံပိုင်ဘုရင်စနစ်မျိုးကို ကျင့်သုံးတဲ့ နိုင်ငံမျိုးမှာတော့ ပေါ်လစီရဲ့ အခန်းကဏ္ဍဟာ ဒီလောက်မကြီးမားပါဘူး။

ဥပမာပြောရရင် ရောမအင်ပါယာခေတ်က ရောမစစ်သူကြီး

ဗျူးလီယက်ဆီဇာဟာ သြဇာအာဏာ အလွန်ထက်မြက်လာပြီး အီဗျစ်ဘုရင်မ ကယ်လီယိုပါထရာနဲ့ လက်ထပ်ခဲ့ပါတယ်။ ကလီယိုပါထရာက မြောက်ပေးလို့ ဒီမိုကရေစီမျိုးစေ့ချနေဆဲ ရောမနိုင်ငံတော်မှာ ဒီမိုကရေစီလမ်းစဉ်ကို ရပ်ပြီး ဗျူးလီယက်ဆီဇာက အာဏာရှင် ဘုရင်လုပ်ချင်တယ် ဖြစ်လာပါရော။ ဒီကိစ္စနဲ့ပတ်သက်ပြီး ပါလီမန်ကို တည်ထောင်နေကြတဲ့ ဗျူးလီယက်ဆီဇာရဲ့ မိတ်ဆွေတွေက ဗျူးလီယက်ဆီဇာကို တော်တော်စိတ်ပျက်ခဲ့ပါတယ်။ ပါလီမန်ကို တည်ထောင်နေသူတစ်ဦးက ဘုရင် လုပ်ချင်နေတဲ့ ဗျူးလီယက်ဆီဇာကို မေးတာကတော့ တို့ ရောမနိုင်ငံရဲ့ အနာဂတ် ခရီးအတွက် ဥပဒေတွေ၊ ပေါ်လစီတွေက ဘာလဲလို့မေးတော့ ဆီဇာက ပြန်ဖြေတာကတော့ "ဘာတွေ ဦးနှောက်အခြောက်ခံပြီး ရှည်ရှည်ဝေးဝေး စဉ်းစားနေတာလဲ၊ ငါ ဘုရင်ဖြစ်တဲ့အခါကျရင် ငါ့ပါးစပ်က ဒါမလုပ်နဲ့ ပြောရင် အဲဒါဟာ ဥပဒေပဲ၊ ဒီလိုလုပ်ပါလို့ပြောရင် အဲဒါဟာ ပေါ်လစီပဲ"လို့ ခပ်ပြတ်ပြတ်ပဲ ပြန်ပြောခဲ့ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အာဏာရှင်နိုင်ငံမှာ ပေါ်လစီဆိုတာ မလိုဘူး။

ဒီမိုကရေစီနိုင်ငံမှာတော့ ဒီမိုဆိုတာ လူထုလို့ အဓိပ္ပာယ်ရပြီး ကရေစီဆိုတာ အုပ်ချုပ်ခြင်းလို့ အဓိပ္ပာယ်ရလို့ ဒီမိုကရေစီဆိုတာ လူထုက အုပ်ချုပ်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီတော့ လူထုက သမ္မတတစ်ဦးဦးကို တာဝန်ပေးပြီး အုပ်ချုပ်ရာမှာ သမ္မတဟာ ပေါ်လစီအရ အုပ်ချုပ်ရေးကို ဆောင်ရွက်ရပါတယ်။

ပေါ်လစီဆိုတာ ဘာလဲဆိုရင် အဓိပ္ပာယ်သတ်မှတ်ချက်ကတော့–

Policy is a principal or protocol to guide decisions achieve rational outcomes.

ပေါ်လစီဆိုတာကတော့ အဓိက လုပ်ပုံကိုင်ပုံတွေ ဘယ်လိုဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ရမလဲဆိုတာကို လမ်းညွှန်ပေးပြီး ဆီလျော်တဲ့ ရလဒ်ကောင်းတွေ ပေါ်ထွက်စေရန် ဦးတည်ပေးတဲ့အရာ ဖြစ်ပါတယ်လို့ ဆိုပါတယ်။

ဒီတော့ ပေါ်လစီကိုကြည့်ပြီး အလုပ်လုပ်ရပါတယ်။ ပေါ်လစီနဲ့ အညီ အလုပ်လုပ်တာကို ပရိုစီဂျာ Procedure လို့ ခေါ်ပါတယ်။

ပရိုစီဂျာဟာ ပေါ်လစီကို ဆန့်ကျင်လို့မရပါဘူး။ တစ်ခါတုန်းက

ပန်းတိုင်ကိုမရောက်တဲ့ နိုင်ငံရေးပါတီကြီးတစ်ခုကို လူတွေက သင်ခန်းစာ ယူပြီး ဝေဖန်ကြတာက အဲဒါက မူကောင်းပြီး လူတွေအားနည်းတာပါလို့ ဝေဖန်ပါတယ်။ ဒါက သာမန်အရပ်သားအတွေးနဲ့ တွေးပြီး ဝေဖန်ကြတာပါ။ သို့သော် Policy Study ခေါ် ပေါ်လစီလေ့လာရေးရှုထောင့်က ကြည့်ရင်တော့ လူကို မဝေဖန်ပါဘူး။ လူကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးမဝေဖန်ဘဲ Policy နဲ့ Procedure အလိုင်းမင်းမထည့်ရင် ရလဒ်ကောင်းမထွက် ဖြစ်တတ်တယ်လို့ မြင်ကြပါတယ်။

တစ်ခါတစ်ရံ နိုင်ငံတစ်ခုခုမှာ အပေါ်ကပြောင်းပြီး အောက်ခြေက မပြောင်းဘူးလို့ အသံထွက်လာတာမျိုးဟာ ပေါ်လစီတိုးတက်ပြီး ပရိစိဂျာက ပေါ်လစီနောက်ကို မလိုက်တဲ့အခါ ဖြစ်တတ်ပါတယ်။ ပေါ်လစီကို ဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက် အစိုးရများမှ တာဝန်ရှိပြီး ပရိစိဂျာဖွံ့ဖြိုးရန်အတွက် အရာရှိများနှင့် ဝန်ထမ်းများမှာ တာဝန်ရှိပါတယ်။

တစ်ခါတစ်ရံမှာ ပေါ်လစီကိုယ်ဌက အားနည်းမှု ရှိတတ်ပါတယ်။ ဥပမာ–နိုင်ငံတစ်ခုမှာ အစိုးရက စေတနာနဲ့ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု ပိုပေးချင်လို့ အစိုးရ ဘတ်ဂျက်တောင့်တင်းရန် အခွန်အခ တိုးမြှင့်ကောက်ခံရန် ပေါ်လစီရေးဆွဲတယ် ဆိုပါစို့။ သို့သော် နိုင်ငံသားတွေက အခွန်ကို ပိုပြီး ထမ်းရလို့ ကျန်းမာရေးဝန်ဆောင်မှု ပိုလာလို့ ပျော်ရတာထက်စာရင် အခွန်ပိုထမ်းရလို့ စိတ်ဓိဇအား များသွားရင် အဲဒါကို ဆန့်ကျင်ဘက်ရလဒ် ရတယ်လို့ ခေါ်ပါတယ်။ အဲ့ဒီအခါမျိုးမှာ ပေါ်လစီကို ပြင်ရပါတယ်။ ခြောက်ပြစ်ကင်းသဲလဲစင် ပေါ်လစီရယ်လို့ ရှိရန်မလွယ်ပါ။ ပေါ်လစီ ရေးဆွဲလိုက်၊ အကောင်အထည်ဖော်လိုက်၊ အားနည်းချက်တွေ တွေ့လာလိုက်၊ ပြုပြင်လိုက်၊ ပေါ်လစီအသစ် ထွက်ပေါ်လိုက်နဲ့ သံသရာလည်တာကို Policy Cycle ရယ်လို့ ခေါ်ပါတယ်။

ပေါ်လစီသံသရာ (Policy Cycle) မှာ အောက်ပါအဆင့်တွေ ရှိပါတယ်။

အဆင့်(၁) Problem Identification ဖြေရှင်းရန် ပြဿနာ ရှိလာခြင်း

အဆင့်(၂) Policy Formulation ပေါ်လစီ တည်ဆောက်ခြင်း။

အဆင့်(၃) Policy Adoption ပေါ်လစီ ကျင့်သုံးရန် လက်ခံခြင်း။

အဆင့်(၄) Implementation ပေါ်လစီကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း။

အဆင့်(၅) Evaluation အကျိုး ရှိ၊ မရှိ အကဲဖြတ်ခြင်းတို့ ဖြစ်ပါတယ်။ Evaluation လုပ်ပြီးနောက်မှာ ပေါ်လစီဟာ ကောင်း မကောင်း သိနိုင်ပါတယ်။ သို့သော် ပေါ်လစီကောင်းသော်လည်း ပေါ်လစီနှင့် ပရိုစီဂျာ အလိုင်းမင်းမတည့်ရင် ရလဒ်ကောင်းမထွက်လို့ ပေါ်လစီ Cycle ကို ပိုပြီး အသေးစိတ်တည်ဆောက်ရန် လိုပါတယ်။

PETER BRIDGMAN နှင့် GLYN DAVIS ရေး The Australian Hand Book of Public Policy မှာ ပေါ်လစီ Cycle မှာ အဆင့် ၈ အဆင့် ပါဝင်ပါတယ်။ အဲဒါတွေကတော့–

အဆင့်(၁) Issue Identification ပြဿနာတွေ့ရှိခြင်း။

အဆင့်(၂) Policy Analysis ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း။

အဆင့်(၃) Policy Instrument Development ပေါ်လစီ ရေးဆွဲခြင်း။

အဆင့်(၄) Consultation အကြံပြုခြင်း။

(မှတ်ချက်။ ။ ဤအဆင့်မှာ ပေါ်လစီနဲ့ ပရိုစီဂျာမလုပ်ခင် အလိုင်းမင်းမတည့်ရင် အကြံပြု ဝေဖန်ထောက်ပြနိုင်ပါတယ်။ ပေါ်လစီဖြစ်စဉ် တစ်ခုလုံးကို ဤအဆင့်က စောင့်ကြည့်ပါတယ်။)

အဆင့်(၅) Coordination ညှိနှိုင်းခြင်း

ဤနေရာ၌ ဤဆောင်းပါးအစ၌ ဖော်ပြခဲ့သော လန်ဒန်တွင် ၂၀၀၅ မော်ဒယ်ထက် မော်ဒယ်နိမ့်ကားများ မောင်းနှင်ခွင့်မပြုဟူသော ပေါ်လစီဖြစ်စဉ်ကို Policy Cycle ၌ ချိန်ထိုးပြရသော် လေထုညစ်ညမ်းတာကို တွေ့ရှိရတာက Issue Identicfication ဖြစ်ပါတယ်။ လေထုညစ်ညမ်းတာကို ဘယ်လိုလျှော့ချရမလဲဆိုပြီး နည်းပေါင်း သောင်းခြောက်ထောင်မက ရှိတာကို လေ့လာတာက Policy Analysis ဖြစ်ပါတယ်။ ၎င်းနောက် သက်တမ်းအိုကားတွေ မောင်းနှင်ခွင့်မပြုတော့တာကို Policy Development လို့ ခေါ်ပါတယ်။ ဒီတော့ သက်တမ်းအိုကားတွေ ၂၀၀၅

မော်ဒယ်ထက် အနိမ့်ကားတွေကို မောင်းနှင်ခွင့်မပြုတော့တာက အဲ့ဒီလို လုပ်တဲ့ ပရိုစီဂျာဟာ ပေါ်လစီနဲ့ အလိုင်းမင်းတည့်ရဲ့လားလို့ စောင့်ကြည့် အကြံပြုတာဟာ Consultation ဖြစ်ပါတယ်။ တစ်ဖန် ၂၀၀၅ မော်ဒယ် ထက်နိမ့်တဲ့ သက်တမ်းအိုကားတွေကို မောင်းနှင်ခွင့်မပြုတော့ဘူးဆိုရင် အဲ့ဒီကားပိုင်ရှင်တွေက နစ်နာသူတွေဖြစ်လို့ သူတို့နဲ့ ညှိနှိုင်းရတာဟာ Cordination ဖြစ်ပါတယ်။ ညှိနှိုင်းပြေလည်သွားရင်တော့ ပေါ်လစီကို အကောင်အထည်ဖော်ရန် ဆုံးဖြတ်ခြင်းကို–

အဆင့်(၆) Decision လို့ ခေါ်ပါတယ်။

အဆင့်(၇) Implementation ပေါ်လစီကို ကျင့်သုံးခြင်း။

အဆင့်(၈) Evaluation အမှန်တကယ်ပဲ ဤပေါ်လစီဟာ လေထုညစ်ညမ်းမှုကို လျှော့ချနိုင်မလား၊ မလျှော့ချနိုင်လား ဆန်းစစ်ခြင်း ဖြစ်ပါတယ်။

လေထုညစ်ညမ်းမှုကို မလျှော့ချနိုင်ရင်တော့ ပေါ်လစီကို ပြန်ပြင်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဤ Policy Cycle မှာ ကောင်းတဲ့အချက်က ပေါ်လစီကို အကောင်အထည်မဖော်ခင်မှာ ပြည်သူနဲ့ ညှိနှိုင်းပါတယ်။ ပြည်သူ့ဆန္ဒကို အလေးအနက်ထားလို့ ပိုပြီး ဒီမိုကရေစီဆန်လာတာ တွေ့ရပါတယ်။ ဒီလို လုပ်ခြင်းအားဖြင့် Policy Evaluation (အကဲဖြတ်ခြင်း) လုပ်တဲ့အခါမှာ အမှားနည်းတာကို တွေ့နိုင်ပါတယ်။ ဒီနေရာ ကောင်းသောအုပ်ချုပ်ပုံစနစ် Good Governance ဒဿနကို အခြေပြုပြီး ပေါ်လစီဆွဲရန် တော်တော်လေး ဒီမိုကရေစီဆန်မှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ကောင်းသောအုပ်ချုပ်စနစ်ရဲ့ အင်္ဂါရပ်တွေနဲ့အညီ ပေါ်လစီ Cycle ကို ချိန်ထိုးရရင်–

Transparency	– ပေါ်လစီဖြစ်စဉ်တစ်ခုလုံး၌ ပွင့်လင်းမြင်သာစွာ ပေါ်လစီရေးဆွဲခြင်း။
Consensus	– အားလုံးနဲ့ညှိနှိုင်းပြီး သဘောတူထားတဲ့ ပေါ်လစီဖြစ်ခြင်း။
Equality	– ပေါ်လစီရေးဆွဲရာ၌ မည်သူ့ကိုမျှ

	သာစေ၊ နာစေ သဘောထားမရှိ ခြင်း။
Inclusive	– ပြည်သူ့အသံကို နားထောင်ပြီး ရေးဆွဲ တဲ့ ပေါ်လစီဖြစ်ခြင်း။
Effective & Efficient	– ထိရောက်မှုရှိပြီး ဟာကွက်မရှိသော ပေါ်လစီဖြစ်ခြင်း။
Rule of Law	– တရားမျှတတဲ့ ပေါ်လစီဖြစ်ခြင်း။
Accountability	– ပေါ်လစီနှင့်ဆိုင်သော သတင်းထုတ် ပြန်ရန် တာဝန်ယူခြင်းတို့ပဲ ဖြစ်ပါ တယ်။

Good Governance ဒဿနနဲ့အညီ ရေးဆွဲတဲ့ ပေါ်လစီများမှာ ပိုမိုပြီး ဒီမိုကရေစီဆန်တယ်လို့ ဆိုချင်ပါတယ်။ အမှားနည်းလိမ့်မယ်လို့ လည်း ဆိုချင်ပါကြောင်း။

Vol-5, No-34,20, March, 2014
Venus News journal

■

အခန်း - ၃

မူဝါဒကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း
(Policy Implementation)

ပေါ်လစီကို အကောင်အထည်ဖော်ခြင်း (သို့မဟုတ်)
အမှုဆောင်မန်နေဂျာတို့၏ ညွှန်းဆိုကိုးကားစရာဆိုတာ ဘာလဲ

တစ်ခါတုန်းက ဖြစ်ပါ၏။ ရန်ကုန်မြို့နဲ့ နည်းနည်းလမ်းသော မြို့နယ် NGO ရုံးတစ်ရုံးတွင် အရာရှိသုံးဦး အငြင်းအခုံ လုပ်နေကြပါသည်။ အမျိုးသားအရာရှိနှစ်ယောက်နဲ့ အမျိုးသမီးအရာရှိတစ်ယောက်တို့ ငြင်းကြ၏။ ငြင်းသောကိစ္စက,တော့ ကျေးလက် NGO ဝန်ထမ်း တစ်နေရာ လစ်လပ်၍ အလုပ်လျှောက်လွှာခေါ်ရာ အင်တာဗျူးဌ မိန်းကလေးတစ်ယောက် ပထမရ၏။ အမျိုးသားအရာရှိနှစ်ယောက်က Procedure အတိုင်း ခန့်လိုက်ပေါ့ဟု ပြောသောအခါ အမျိုးသမီးအရာရှိက ကန့်ကွက်၏။ အမျိုးသမီးအရာရှိရဲ့ အကြောင်းပြချက်ကတော့ ကျေးလက်ဝန်ထမ်း ဆိုတာ တစ်ခါတစ်ရံ ကျေးရွာများသို့ လမ်းလျှောက်သွားရသောကြောင့် အမျိုးသမီးကို ခန့်လျှင် လမ်းမလျှောက်နိုင်မှာစိုး၏။ ခရီးဝေး လမ်းလျှောက်နိုင်မည့် အင်တာဗျူးဌ ဒုတိယရသော အမျိုးသားကို ခန့်လို၏။ ဒီတော့ အငြင်းအခုံ ဖြစ်ရာ ဘယ်သူကမှ အလျှော့မပေး၍ အထက်အရာရှိ၏ အဆုံးအဖြတ်ကို ခံယူရန် အကြောင်းပေါ်လာတော့၏။ အမျိုးသမီးအရာရှိမက ရန်ကုန်ဌ

ရုံးထိုင်သော အမျိုးသားစီမံကိန်းအရာရှိ မမကြီးထံသို့ ဖုန်းဆက်မေးရာ မမကြီးက ခေတ္တ စဉ်းစားပြီး လုပ်ငန်းလုပ်ရတာလွယ်အောင် ပိုပြီး ခိုင်းလို့ ကောင်းမယ့် အမျိုးသားကိုခန့်ရန် ပြောလိုက်၏။ သို့နှင့် အမျိုးသားကိုပဲ ခန့်လိုက်ပါသည်။ မြို့နယ်ရုံးမှာ အမျိုးသမီးအရာရှိမက ဝမ်းသာဂုဏ်ယူလျက် ရှိပါသည်။ ဝမ်းသာဂုဏ်ယူရတဲ့အကြောင်းကတော့ သူ့ရဲ့ တွေးခေါ်ယူဆချက် မှန်တယ်ဆိုပြီး ဂုဏ်ယူတာပါ။

အငြင်းအခုံလုပ်တဲ့ အစည်းအဝေးမှတ်တမ်း Meeting Minutes ရေးရာမှာ ရန်ကုန်မြို့မှ အထက်အရာရှိ National Project Coordinator ၏ နှုတ်မိန့်ကို ရည်ညွှန်းကိုးကား၍ သူမက ဤသို့ တင်ပြကြောင်း စသဖြင့် ရေးသားသည်ဟု ဆိုပါ၏။

နောက်ပိုင်းမှာ သဘောကွဲလွဲမှုဖြစ်တိုင်းလည်း အထက်အရာရှိကို ဆုံးဖြတ်ပေးပါရန် လမ်းညွှန်ချက် တောင်းခံလေ့ရှိပါ၏။

ဒါပေမဲ့ အဲဒီလိုလုပ်နေတာဟာ သူမမသိတဲ့အချက်က အထက်အရာရှိကို ခဏခဏ ညွှန်ကြားချက် တောင်းခံနေရရင် ဘယ်လိုအဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်လဲဆိုတော့ 'မြို့နယ်အရာရှိများသည် စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းပညာ၌ ရန်ကုန်က အထက်အရာရှိကို မှီခိုနေရသည်'ဟု အဓိပ္ပာယ်သက်ရောက်၏။ တကယ်တော့ ကျေးလက်ဝန်ထမ်းကို ခန့်ထားရာမှာ အမျိုးသမီးကို ခန့်မလား၊ အမျိုးသားကို ခန့်မှာလားဆိုတာ အထက်ကို လှမ်းမေးနေစရာ မလိုပါဘူး။ သူတို့ဟာ အဖွဲ့အစည်းမှာ ပြဋ္ဌာန်းသောစာတမ်း Documents တွေကို သေသေချာချာ မဖတ်ထားလို့ ဖြစ်ပါသည်။ အဲဒီအဖွဲ့မှာ ဝန်ထမ်းခန့်ထားရေးနဲ့ပတ်သက်ပြီး Recruitment Policy ရှိပြီး ဖြစ်ပါတယ်။ အဲဒီပေါ်လစီတွေထဲက အချို့ကတော့ ဝန်ထမ်းခန့်ရာမှာ–

- No Bias (ဘက်မလိုက်ခြင်း)
- Gender equity (ကျား/မ တန်းတူအခွင့်အရေးရှိခြင်း)
- Non-discrimination (လျှောက်ထားသူ အားလုံးကိုစဉ်းစား၍ ဖယ်ကျန်ခံရသူ မရှိခြင်း)

စသည်တို့ဖြစ်ပါသည်။ Gender equity ဆိုတဲ့ ပေါ်လစီအရ ယောကျ်ားလေး မခန့်ဘူး၊ မိန်းကလေးမခန့်ဘူး ပြောလို့မရပါဘူး။ Pro-