ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့.

မြန်မာနိုင်ငံ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ
မဟာဗျူဟာစီမံချက်

၂၀၁၇-၂၀၂၀

နိုင်ငံတော်၏အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်၏
ဥယျောဧည်

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ထုတ်ဝေနိုင်ရေးအတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ပေးခဲ့ကြသည့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ၊ အဖွဲ့ဝင်များနှင့် ရုံးအဖွဲ့သားများအားလုံးကို ချီးကျူးဂုဏ်ပြုလိုက်ပါသည်။ ၄င်းအပြင် အချိန်သင့် အခါသင့် လိုအပ်ချက်နှင့်အညီ ဤလုပ်ငန်းစီမံချက် ထွက်ရှိလာရေးအတွက် အဖက်ဖက်မှ ဝိုင်းဝန်းကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ကြသည့် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်နှင့် ဖွံ့ဖြိုးရေးမိတ်ဖက်များအားလုံးကို လည်း ကျေးဇူးဥပကာရ အထူးပင်တင်ရှိပါသည်။

ကျင့်ဝတ်သိက္ခာပြည့်စုံခြင်း၊ ဘက်လိုက်မှုကင်းရှင်းခြင်း၊ တာဝန်ခံမှုရှိခြင်းစသည့် အခြေခံမူများအပေါ်တည်ဆောက်ထားသည့်၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် ယုံကြည်ချက် ခိုင်မာမှုရှိသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းဟူသည် ကောင်းမွန်သောဒီမိုကရေစီကျင့်စဉ်၏ ကျောရိုးမဏ္ဍိုင်ပင်ဖြစ်ပါသည်။ ပြီးခဲ့သည့်နှစ်များအတွင်း လွတ်တော်အတွင်းမှာလည်းကောင်း၊ အစိုးရအဖွဲ့အတွင်းမှာလည်းကောင်း၊ နောက်ခံအမျိုးမျိုး၊ ရာထူးအဆင့်အတန်းအမျိုးမျိုးဖြင့် တာဝန်ကို လေးစားတန်ဖိုးထားသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကောင်းများစွာနှင့် အတူလက်တွဲ လုပ်ကိုင်ခွင့်ရရှိခဲ့သည့်အတွက် ထူးကဲသည့်အခွင့်အလမ်း ရရှိခဲ့သည်ဟု ခံယူမိပါသည်။ ကျွန်မတို့၏ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများသည် မြန်မာနိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အရေးပါသည့် အခန်းကဏ္ဍတွင် ပါရှိနေသည့်နည်းတူ ပြည်သူများ လိုလားတောင့်တနေသော အေးချမ်းတည်ငြိမ်လုံခြုံပြီး ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သည့် အနာဂတ်ကို ဖော်ဆောင်ပေးရာတွင်လည်း အဓိကအခန်းကဏ္ဍတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြပြီး ဆက်လက်၍လည်း အရေးပါနေဦးမည်ဖြစ်ပါသည်။ စိန်ခေါ်မှုများအကြား လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ကိုယ်စီထမ်းဆောင်နေကြသည့် နိုင်ငံတစ်နံတစ်လျားရှိ အမျိုးသမီး၊ အမျိုးသား၊ အမှုထမ်း၊ အရာထမ်း ဝန်ထမ်း များအားလုံးသည် မရှိမဖြစ်သော ပြည်သူ့ရေးရာဝန်ဆောင်မှု လုပ်ငန်းများကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်၊ ထိရောက်သည့်မူဝါဒများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြစ်ပေါ်လာရန်နှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေး ခိုင်မာအားကောင်းရန်တို့အတွက် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်နေကြခြင်း ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် လာမည့်နှစ်များအတွင်းကျွန်မတို့ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို မြှင့်တင်ပေးရေး၊ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးချင်းစီ၏ စွမ်းဆောင်ရည်ကို အပြည့်အဝဖော်ထုတ်မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည့် အခြေအနေကောင်းများ ဖန်တီးဖော်ဆောင်ပေးရေးတို့ကို ဆောင်ရွက်ပေးရန် သန္နိဋ္ဌာန်ချမှတ်ထားပြီးဖြစ်ပါသည်။ ကျွန်မတို့အနေဖြင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများနှင့် ပြည်သူများအကြား ယုံကြည်မှုနှင့်ပွင့်လင်းမှုများ ပိုမိုခိုင်မာအားကောင်း လာစေရန်လည်း ပျိုးထောင်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့သို့ ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ရာတွင်ကြုံတွေ့လာရမည့် စိန်ခေါ်မှုများစွာကိုလည်း ဤမဟာဗျူဟာလုပ်ငန်းစီမံချက်ဖြင့် ရင်ဆိုင်ကျော်လွှားဖြေရှင်းသွားရန် အစီအစဉ်များ ချမှတ်ပြီး ဖြစ်ပါသည်။ သို့ဖြစ်၍ လုပ်ငန်းစီမံချက်တွင် အဂတိလိုက်စားမှုမှန်သမျှ တိုက်ဖျက်ရေးကို အထူးအလေးပေးထားသည့်နည်းတူ ထိရောက်သော စီမံခန့်ခွဲမှု၊ အရည်အချင်းအပေါ် အခြေခံသည့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှု၊ မတူကွဲပြားမှုများကို စုစည်းစေမည့်ခန့်အပ်မှု၊ ဝန်ထမ်းသက်တမ်း တစ်လျှောက်လုံး သင်ကြားမှုဆိုင်ရာ အခွင့်အလမ်းများ တန်းတူရည်တူ ရရှိနိုင်မှု စသည် တို့ကိုလည်း ထည့်သွင်းစီမံထားသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။ ကျွန်မတို့အစိုးရအနေဖြင့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအားလုံး သင့်တင့်သောလစာ၊ ကောင်းမွန်သော အခြေအနေများ ရရှိလာစေရန် အတတ်နိုင်ဆုံး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

ကျယ်ပြန့်ရှုပ်ထွေးလှသည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်များကို နေ့ချင်းညချင်း ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်ရန် မဖြစ်နိုင်သည်ကို ကျွန်မတို့ သိရှိနားလည်ထားပါသည်။ သို့သော်လည်း နိုင်ငံတော်အစိုးရနှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် ဤလုပ်ငန်းများကို ဦးစားပေးအဖြစ်သတ်မှတ်ပြီး ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သွားရန် စိတ်ပိုင်းဖြတ်ထားပါသည်။ ပြည်သူအများ အမှန်တကယ်ယုံကြည် လေးစား အားထားရသည့် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းကောင်းများ ဖြစ်လာရေးဟူသော ကျွန်မတို့တွေ၏ ဘုံရည်မှန်းချက် အောင်မြင်စေရန် စိတ်ဓါတ်ခိုင်မာစွာဖြင့် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

အောင်ဆန်းစုကြည်

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ ၁၀ ရက်

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ ဥက္ကဋ္ဌ၏ နှုတ်ခွန်းဆက်အမှာစကား

ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ နိုင်ငံတော်၏အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ် ဒေါ်အောင်ဆန်းစုကြည်၏ လမ်းညွှန်မှာကြားချက်များအရ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် "နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်(၂၀၁၇-၂၀၂၀)"ကို ဦးဆောင်ပြုစုရေးဆွဲရန်အထူးအခွင့်အရေးရရှိခဲ့ပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှု အစီအစဉ်(UNDP)၏ နည်းပညာပံ့ပိုးကူညီမှုဖြင့် ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံတော်၏ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများ ပိုမိုထိရောက်စေရေးကို ပံ့ပိုးကူညီရန်အတွက် လည်းကောင်း၊ အတွေးအခေါ်အသစ်၊ ယဉ်ကျေးမှုအလေ့အကျင့်အသစ်များကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအားမိတ်ဆက်ပေးရန်အတွက်လည်းကောင်း ရည်ရွယ်ကာ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲခဲ့ပါသည်။ ထို့အပြင် ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ထက်သန်တက်ကြွမှုနှင့် စွမ်းဆောင်မှုပိုမိုအားပြည့်လာစေရန်အတွက် "ပိုမိုကောင်းမွန်သောနေရာကဏ္ဍရရှိစေရေး"ဟူသော အဆိုပြုချက်ထက် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုသော ပိုမိုပွင့်လင်းမြင်သာပြီး တာဝန်ခံ/ တာဝန်ယူမှုနှင့် အလေ့အကျင့်ကောင်းများမှတစ်ဆင့် "ပြည်သူများနှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သောမိတ်ဖက်ဖြစ်စေရေး"ကို အခြေခံကာ ရေးဆွဲထားပါသည်။

မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ရေးဆွဲရာတွင် ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖြင့် အားလုံးပါဝင်အောင် ဆောင်ရွက်စေသည့် အကြံပြုဆွေးနွေးမှုများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ သြဂုတ်လမှ ၂၀၁၇ ခုနှစ် မေလအထိ အကြံပြုဆွေးနွေးပွဲ အမျိုးမျိုးပြုလုပ်ခဲ့ကြောင်း ဤစာအုပ်တွင် အသေးစိတ်ဖော်ပြထားပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲများထဲမှ ၂၀၁၇ ခုနှစ် ဧပြီလတွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော ပြည်သူလူထု၏ အကြံပြုဆွေးနွေးမှုများအကြောင်းကို အလေးပေးတင်ပြလိုပါသည်။ ထိုကာလအတွင်းတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးမဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ အဆိုပြုရလဒ်များနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မည့် အဆိုပြုလုပ်ငန်းများအပေါ် အလွှာပေါင်းစုံမှ ပြည်သူလူထုအား အကြံပြုပါရန် ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ အင်တာနက်စာမျက်နှာ၊ လူမှုရေးကွန်ရက်စာမျက်နှာနှင့် သမရိုးကျ မီဒီယာဆက်သွယ်ရေးလမ်းကြောင်းများကို အသုံးပြု၍ ပြည်သူလူထု၏အကြံပြုမှုများကို ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤလုပ်ဆောင်ချက်သည်

"မူဝါဒရေးဆွဲရာတွင် ပြည်သူများပါဝင်ဆောင်ရွက်ရမည်"ဟူသော အစိုးရ၏ ကတိကဝတ်ကို ထပ်မံထင်ရှားအောင် ပြသလိုက်ခြင်းပင်ဖြစ်ပါသည်။

မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်း အစီအစဉ်ပြုစုရေးဆွဲရာတွင် အားလုံးပါဝင်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်းသည် အလွန်အရေးကြီးပါသည်။ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများမှ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အစိုးရ မဟုတ်သော အဖွဲ့အစည်းများမှ ပါဝင်ပတ်သက်သူများ၊ အဆင့်အသီးသီးမှ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့် အလွှာပေါင်းစုံမှ ပြည်သူများ၊ လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အတတ်ပညာရှင်၊ အသိပညာရှင်များနှင့် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းတို့က ဆွေးနွေးပွဲများတွင် ပါဝင်ခဲ့ကြပါသည်။ မြန်မာတစ်နိုင်ငံလုံးရှိ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲပုံနှင့် ပတ်သက်သော အခြေအနေများကို လေ့လာသိရှိနိုင်ရန် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရ တိုင်းနှင့်ဒေသများ အပါအဝင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များတွင် အကြိပြုဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်၏ စီမံခန့်ခွဲမှုတွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အားလုံးတွင်ရှိသော အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်ထောင်စုအဆင့်ဝန်ကြီးဌာနများ အားလုံးပါဝင်သောကြောင့် စုပေါင်းဆုံးဖြတ်ချက်ချခြင်းနှင့် အားလုံးအကျုံးဝင်စေရေးဟူသော အခြေခံမူများကို ထင်ဟပ်ပေါ်လွင်စေပါသည်။ လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းလုပ်ငန်းစဉ်မှတစ်ဆင့် ပြည်သူလူထုနှင့် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးနှင့် အတူတကွပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်းကို ရေရှည် ပြုလုပ်ရန်လည်း စိတ်အားထက်သန်လျက်ရှိပါသည်။

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် အားလုံးပါဝင်စေပြီး အားလုံးအကျုံးဝင်သည့် စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် လေ့လာစောင့်ကြည့်ခြင်းများကို ပိုမိုသေချာအောင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။ မဟာဗျူဟာစီမံချက်နှင့်ပတ်သက်သော အောင်မြင်မှုများကို ပြည်သူလူထုသို့ လည်းကောင်း၊ အစိုးရအဖွဲ့သို့ လည်းကောင်း ပုံမှန်တင်ပြပါမည့်အကြောင်းကတိပြုပါသည်။

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ မျှော်မှန်းချက်ဖြစ်သည့် "ပြည်သူလူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေး မြှင့်တင်၍ ပြည်သူလူထု၏ယုံကြည်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေမည့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော၊ အရည်အချင်းကို အခြေခံသော၊ အားလုံးပါဝင်တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်သော၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍကြီး ပေါ်ထွန်းလာစေရန်" ဟူသော ဆောင်ပုဒ်ပါ အတိုင်း ဖြည့်ဆည်းဆောင်ရွက်ရာတွင် တက်ကြွသော ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအားလုံးကို အလေးထားကြိုဆိုပါကြောင်း တင်ပြအပ်ပါသည်။

(ဒေါက်တာ ဝင်းသိမ်း)
ဥက္ကဋ္ဌ
ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့

ရက်စွဲ၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ (၁၀)ရက်

ကျေးဇူးတင်လွှာ

ဤစာတမ်းထုတ်ပြန်ကြေညာနိုင်ရန်အတွက် ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ်၏ ဒီမိုကရေစီအုပ်ချုပ်ရေး အစီအစဉ်ဖြင့် ပြည်တွင်း၊ ပြည်ပပညာရှင်များ၏ အကြံဉာဏ်များ၊ နည်းပညာရပ်ပိုင်းဆိုင်ရာများနှင့် ဘဏ္ဍာငွေကြေးဆိုင်ရာများကို ကူညီပံ့ပိုးပေးခဲ့ပါသော ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် (UNDP)၊ သြစတြေးလျှနိုင်ငံအစိုးရ၊ ဖင်လန်နိုင်ငံအစိုးရ၊ ဆွီဒင်နိုင်ငံအစိုးရ၊ အင်္ဂလန်နိုင်ငံအစိုးရနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုမိတ်ဖက်များအားလည်းကောင်း၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများနှင့် Facebook၊ Website တို့မှ တစ်ဆင့် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆွေးနွေးအကြံပြုပေးခဲ့ကြသည့် မြန်မာနိုင်ငံမှ ပြည်သူများအားလည်းကောင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဆင့်မြင့် အရာရှိကြီးများနှင့် အကြီးအကဲများအားလည်းကောင်း အထူးပင်ကျေးဇူးဥပကာရ တင်ရှိပါကြောင်း ဂုဏ်ပြုမှတ်တမ်းတင် ဖော်ပြအပ်ပါသည်။

မာတိကာ

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ
	နိဒါန်း - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအခွင့်အလမ်း	၁
	မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အလားအလာ	၂
	နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက် မျှော်မှန်းချက်	၇
	မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား ရေးဆွဲခြင်း	၈
	ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် နယ်ပယ်လေးခု	၁၀
၁။	နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအုပ်ချုပ်မှုပုံစံသစ်	၁၁
	၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရက်တစ် ပြည်ထောင်စုကို တည်ထောင်လိုသည့် ဆန္ဒသဘောထားကို ထင်ဟပ်သော မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဦးတည်ချက်အသစ်များကို ချမှတ်ခြင်း	၁၂
	၁-၂။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန် နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို ခိုင်မာစေခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းစေခြင်း	၁၃
၂။	အရည်အချင်းကိုအခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို အားပေးသော အလေ့အထနှင့် စနစ်များ	၁၅
	၂-၁။ အားလုံးသော စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း မူဘောင်များအတွင်း အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုတို့ကို အခြေခံသဘောတရားအဖြစ် ထည့်သွင်းရေးဆွဲခြင်း	၁၅
	၂-၂။ အရည်အချင်းအခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးကာ ကျား/မ ကွာဟမှု ကျဉ်းမြောင်းသော ဝန်ထမ်းသစ် ရွေးချယ်ခန့်အပ်မှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်၊ ပြောင်းရွှေ့မှုစနစ်များကို ထောက်ကူဆောင်ရွက်သည့် ခေတ်မီလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်း	၁၇
၃။	ပြည်သူ့ဗဟိုပြုနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် အရည်အသွေးများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ပေးခြင်း	၁၉
	၃-၁။ လုပ်ငန်းခွင်တက်ကြွမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးရလဒ်ဦးတည်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်မှု အလေ့အထများ ပျိုးထောင်ပေးခြင်း	၂၀

စဉ်	အကြောင်းအရာ	စာမျက်နှာ

	၃-၂။ စိတ်ဓါတ်ခံယူချက်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှုခိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း	၂၁
	၃-၃။ သင်ယူမှုနှင့်သင်တန်း နည်းစနစ်များ၊ နည်းလမ်းများ တိုးတက်စေခြင်း	၂၂
၄။	နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု/တာဝန်ယူမှု	၂၄
	၄-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ မြင့်မားလာစေခြင်း	၂၅
	၄-၂။ ပြည်သူလူထုအပေါ် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ ဖြစ်စေခြင်း	၂၆
	စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု နည်းလမ်းများ	၂၈
	နောက်ဆက်တွဲ ၁ - နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမဟာဗျူဟာ စီမံချက်၏အုပ်ချုပ်မှုအစီအမံများ	၃၁
	နောက်ဆက်တွဲ ၂- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမဟာဗျူဟာစီမံချက် Logical Framework	၃၂

နိဒါန်း - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအခွင့်အလမ်း

ယနေ့အချိန်ကာလသည် မြန်မာနိုင်ငံတွင် ကြီးမားသောအပြောင်းအလဲများနှင့် ဒီမိုကရေစီ စနစ်ကို ဖော်ဆောင်နေသည့်ကာလဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်၊ အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများကို ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန်၊ တာဝန်ခံမှု၊ တာဝန်ယူမှုကို မြှင့်တင်ရန်နှင့် နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်ရေးဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်သူကို ပိုမိုဗဟိုပြုသည့် နည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရန် ဟူသည့် ကတိကဝတ်များကို ဖြည့်ဆည်းရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

နိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ငြိမ်းချမ်းရေးနှင့် အမျိုးသားပြန်လည်သင့်မြတ်ရေးအတွက် အခိုင်အမာ ရပ်တည်ကြိုးပမ်းအားထုတ်နေမှုနှင့်အတူ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေး ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု များကို အကောင်အထည်ဖော်လျက်ရှိပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ဖြစ်ပေါ်လျက်ရှိသည့် ပြုပြင် ပြောင်းလဲမှုများသည် မြန်မာပြည်သူများ၏ ဘဝတိုးတက်ရေးနှင့် သာယာချမ်းမြေ့ရေး၊ မြန်မာနိုင်ငံအနေဖြင့် နိုင်ငံတကာအသိုင်းအဝိုင်းတွင် ပြန်လည်ဝင်ဆန့်ရေးတို့အတွက် နောက် တစ်ကြိမ် ပြန်လည်ရရှိရန်ခက်ခဲသော အခွင့်အလမ်းတစ်ခုပင် ဖြစ်ပါသည်။

ဤအပြောင်းအလဲတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အခန်းကဏ္ဍသည် အလွန်ပင် အရေးပါလှ ပါသည်။ ယုံကြည်မှု တည်ဆောက်ခြင်း၊ ပြည်သူများထံ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာအတွေးအခေါ်များကို တင်ပြပေးခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများမှ အကျိုးကျေးဇူးများကို မြန်မာပြည်သူများအား လက်တွေ့ခံစားသိရှိစေရန်အတွက် ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်သော ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက် ပေးခြင်းတို့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများက စွမ်းဆောင်ပေးနိုင်သောအရာများ ဖြစ်ပါသည်။

ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ခြင်းသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်သွား နိုင်ရန်အတွက် ပဓာနကျသော လိုအပ်ချက်ဖြစ်ပါသည်။ ဒေသန္တရအဆင့်တွင် ပြည်သူများ အတွက် အစိုးရကို ကိုယ်စားပြုနေသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရိုးဖြောင့်မှု၊ တာဝန်ခံမှု/ တာဝန်ယူမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှုတို့ကို တိုးတက်စေခြင်းသည် နိုင်ငံတော်နှင့် ပြည်သူများ အကြား ယုံကြည်မှုများတိုးပွားလာစေရေးအတွက် အလွန်အရေးကြီးသောအချက်များ ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် အစိုးရနှင့် ပြည်သူများကို ကြားခံဆက်သွယ်ပေးသူများဖြစ်သည်နှင့် အညီပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ပြည်သူများ၏ကူညီပံ့ပိုးမှုဖြင့် အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော် နိုင်ရန်အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးဆိုင်ရာ အတွေးအခေါ်များကို ပြည်သူများထံ ချပြ ချိတ်ဆက်ပေးနိုင်သူများလည်းဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် ပြည်သူများ၏ အခြေအနေများ၊ စွမ်းဆောင်နိုင်မှုများနှင့် လိုအပ်ချက်များပေါ်မူတည်ကာ ပြည်သူကို ဗဟိုပြုသည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးရန်၊ လူထုနှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ရန် ကတိကဝတ်

ပြုထားပြီး ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် လူထုနှင့် ထိတွေ့ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းကာ ၎င်းတို့၏ ရပ်ရွာဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးအတွက် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်းနည်းလမ်းများမှတစ်ဆင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု၊ ပြည်သူလူထုထံ တာဝန်ခံမှုတို့ကို မြှင့်တင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများကို ရရှိနေပြီဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် လူထု၏အသံကို မူဝါဒချမှတ်သူများထံသို့ ပို့ဆောင်ပေးနိုင်မည့် လမ်းကြောင်းတစ်ခုကို ဖန်တီးပေးခြင်းဖြင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် အစိုးရနှင့်သာသက်ဆိုင်သည် မဟုတ်ဘဲ ပြည်သူတစ်ရပ်လုံးနှင့်လည်း သက်ဆိုင်သည်ဟူသည့် နားလည်ခံယူသိရှိမှုကို တည်ဆောက်ပေးရမည် ဖြစ်ပါသည်။

ထို့ပြင် ပြောင်းလဲမှုများ၏ အကျိုးကျေးဇူးများကို ပြည်သူများ လက်တွေ့ခံစားနိုင်စေရေးအတွက်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများက အရေးကြီးသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်နေပြန်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို လက်တွေ့လိုက်နာကျင့်သုံးခြင်းဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်း ရရှိလာသော နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် လူမှုရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အကျိုးရလဒ်များအား ထိန်းသိမ်းကာကွယ်စောင့်ရှောက်ကာ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆက်လက်တိုးတက်စေရေးအတွက် အဓိကနေရာမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ - ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အလားအလာ

ပြောင်းလဲမှုများကို ဖော်ဆောင်ရန်၊ ပံ့ပိုးကူညီရန်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ်ဆက်လက် ဆောင်ရွက်သွားနိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အရေးပါသောအခန်းကဏ္ဍအား အသိအမှတ်ပြုသည့်အနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအား ထိပ်တန်းဦးစားပေးတစ်ရပ်အဖြစ် သတ်မှတ်ခဲ့ပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်တွင် ၂၀၁၇ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ခုနှစ်အတွင်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ပြည့်မြောက်အောင်မြင်ရမည့် ရလဒ်များကို ဖော်ပြထားပါသည်။

နိုင်ငံခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးနှင့် ဒီမိုကရေစီစနစ်သို့ ကူးပြောင်းရန်အတွက် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ဖော်ဆောင်ရေးတွင် အားပြုတည်ဆောက်သွားရမည့် မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ရှည်လျားသော သမိုင်းကြောင်းရှိခဲ့ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုအဆင့်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်ရှိ အစိုးရဝန်ကြီးဌာနများ၊ ဦးစီးဌာနများနှင့် အဖွဲ့အစည်းများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေကြသူများ အပါအဝင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပေါင်း ၉၀၀,၀၀၀ ခန့်ရှိပါသည်။ လက်နက်ကိုင်အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပြည်သူ့ရဲများမှလွဲ၍ ဆရာဝန်များ၊ သူနာပြုများနှင့် ဆရာ၊ ဆရာမများအပါအဝင် ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် အစိတ်အပိုင်းတစ်ခုအဖြစ် ပါဝင်သော နိုင်ငံ့

ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ ၂၀၁၃ ကို ယခင်အစိုးရလက်ထက်က ပြဋ္ဌာန်းပေးခဲ့ပါသည်။ ထိုဥပဒေတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာကျင့်သုံးရမည့် စည်းမျဉ်း စည်းကမ်းများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား စီမံအုပ်ချုပ်ပုံ၊ ပြုစုပျိုးထောင်ပုံတို့ကို ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ အစဉ်အလာကျင့်သုံးမှုများ၊ စိတ်သဘောထားခံယူချက်များနှင့် တွေးခေါ်ပုံများကို ခေတ်နှင့်အညီ ပြောင်းလဲရန် အချိန်ယူရန် လိုအပ်သည်မှန်သော်လည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အရှိန်အဟုန်ဖြင့် အကောင်အထည်ဖော်ရန်လည်း အရေးတကြီးလိုအပ်နေပါသည်။

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများနှင့် ခေတ်နှင့်အညီဖြစ်စေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်းများသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက် ထူးခြားသော အခွင့်အလမ်းများကို ဖန်တီးပေးသလို ကြီးမားသည့် စိန်ခေါ်မှုများကလည်း စောင့်ကြိုနေပါသည်။ ၂၀၁၆ခုနှစ်တွင် UNDP နှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့တို့မှ ပူးတွဲဆောင်ရွက်ခဲ့သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းနှင့် မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အတွက် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများတွင် ကိစ္စရပ်အမျိုးမျိုးနှင့် စပ်လျဉ်း၍ လက်ရှိအခြေအနေနှင့် လိုလားသောအခြေအနေကြား ကြီးမားသော ကွာဟချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်နိုင်ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို ထိရောက်စွာ ဖော်ဆောင်လာနိုင်သည်နှင့်အမျှ တိုးတက်မှုများရရှိလာနိုင်သည့် အလားအလာနှင့် မြန်မာနိုင်ငံသည် အခြားနိုင်ငံများနည်းတူ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတိုးတက်ပြောင်းလဲလာခြင်းမှ အကျိုးကျေးဇူးများ ရရှိခံစားနိုင်မည်ဆိုသည်ကိုလည်း စစ်တမ်းရလဒ်များက ညွှန်ပြနေပါသည်။

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသည် တာဝန်ခံမှု/ တာဝန်ယူမှု တိုးတက်စေရန်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှု၊ အခွင့်အာဏာအလွဲသုံးစားမှုတို့ကို တိုက်ဖျက်ရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လျက်ရှိနေသော်လည်း သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများအရ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ရိုးဖြောင့်သမာဓိရှိမှု၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများရှိနေသည်ကို တွေ့ရပြီး ထိုအရေးကိစ္စများကို ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရာတွင် ကြုံတွေ့ရသည့် အတားအဆီးများကိုလည်း ဖော်ထုတ်သိရှိရပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့် မြန်မာပြည်သူများကြား လက်ရှိဆက်ဆံရေးတွင် မကြာခဏဆိုသလို ပွင့်လင်းမြင်သာမှုမရှိမှု၊ အဂတိလိုက်စားမှု၊ တိုင်ကြားမှုများနှင့် နစ်နာမှုများအတွက် တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းမရှိမှုတို့ကို တွေ့ရပါသည်။ အစိုးရဌာနများ၏ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများသည် ရှုပ်ထွေးပြီး ရှင်းလင်းပြတ်သားမှုမရှိဟု အများပြည်သူက ရှုမြင်လေ့ရှိပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအပေါ် ယုံကြည်ကိုးစားမှု မရှိကြဘဲ အခြေခံဝန်ဆောင်မှုများ ရရှိရန်အတွက် လာဘ်ပေးရမှုများသည် ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်တစ်ခုကဲ့သို့ ဖြစ်နေပါသည်။ ပြည်သူများမှ တိုင်ကြားမှုများ မည်သို့ပြုရမည်ကို သေချာစွာ သိရှိခြင်းမရှိဘဲ အကယ်၍

တိုင်ကြားမှုများ ပြုလျှင်လည်း အရေးယူဆောင်ရွက်ပေးမှုရှိပါမည်လားဟု သံသယများ ရှိနေကြပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏အလုပ်ခွင်တွင် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုများရှိနေသည်ဟု ယုံကြည်လက်ခံကြပြီး ယင်းသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ လစာနည်းပါးမှုကို ဖြေရှင်းသည့် နည်းလမ်းတစ်ခုဖြစ်ကြောင်း၊ အနည်းအကျဉ်းလာဘ်ယူခြင်းသည် 'လက်သင့်ခံနိုင်သည်' သို့မဟုတ် 'လျော်ကန်သင့်မြတ်သည်' ဟု ဖြေဆိုသူများက ထင်မြင်ယူဆမှုများရှိနေကြောင်း သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းတွင် တွေ့ရှိရပါသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ထက်ဝက်ကျော် (၅၆%) က နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း 'အချို့' သည် ၎င်းတို့လုပ်ဆောင်ပေးရန် တာဝန်ရှိသည့် လုပ်ငန်းများအတွက် ငွေကြေးတောင်းခံမှုများရှိသည်ဟု ထင်မြင်ယူဆကြပါသည်။ ကျား/မ၊ နေရာဒေသ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအမျိုးအစား၊ ပညာအဆင့်အတန်းနှင့် တိုင်းရင်းသားလူမျိုးအပါအဝင် စစ်တမ်းကောက်ယူခဲ့သည့် အုပ်စုများအားလုံးတွင် ထိုအမြင် ရှိနေသည်ကို တွေ့ရှိရပါသည်။

အဂတိလိုက်စားမှုနှင့် လာဘ်ပေးလာဘ်ယူမှုကိစ္စရပ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံသားများ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာ ကဏ္ဍများတွင်လည်း တွေ့ရှိရပါသည်။ ၂၀၁၆ ခုနှစ်တွင် ကချင်ပြည်နယ်၊ ရှမ်းပြည်နယ်နှင့် ရခိုင်ပြည်နယ်တို့တွင် ပြုလုပ်ခဲ့သော UNDP ၏ သုတေသနတစ်ခုတွင် ပြည်သူများသည် ဥပဒေအရာရှိများ၊ ရဲများနှင့် တရားသူကြီးများထံ လာဘ်ပေးရလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ထားကြပြီး တရားမျှတစွာ ဆက်ဆံခံရရန် သို့မဟုတ် တရားမျှတသောရလဒ်များရရှိလိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်သူမှာ ၄၀% အောက်သာရှိကြောင်းတွေ့ရှိရပါသည်။ ထို့အပြင် UNDP က ၂၀၁၅ ခုနှစ်တွင် ဆောင်ရွက်ခဲ့သော ဒေသန္တရအုပ်ချုပ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်အခြေအနေလေ့လာမှုတွင်လည်း ဖြေဆိုသူများ၏ အများစု (၅၉%) က ၎င်းတို့သည် (အစိုးရမှ အခမဲ့ပေးသင့်သော) ဆေးဝါးများကို ရရှိရန်အတွက် အစဉ်အမြဲ ငွေပေးခဲ့ရသည်ဟု ဆိုကြပါသည်။

ကျင့်ဝတ်ချိုးဖောက်မှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ဖြစ်ပွားနေသည်ဟု ရှုမြင်မှုများရှိနေပြီး ရာထူးတိုးမြှင့်မှုနှင့် ရွှေပြောင်းမှုတို့တွင် မျက်နှာသာပေးမှုနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုများဖြင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို ချမှတ်ကာ မကြာခဏဆိုသလို တရားမျှတမှုနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုများမရှိဘဲ ဆောင်ရွက်နေကြသည်ဟု ထင်မြင်ကြပါသည်။ ထိုသို့ ချိုးဖောက်မှုများ ရှိနေသော်လည်း အများစုမှာ တစ်စုံတစ်ရာ အပြစ်ပေးခံရခြင်းမရှိဟုလည်း ယေဘုယျအားဖြင့် ထင်မြင်ယူဆကြပါသည်။ ပြစ်ဒဏ်ပေးမှုများ ရှိလျှင်လည်း အဂတိလိုက်စားမှုနှင့်ညီမျှသည့် ပြစ်ဒဏ်များခံရပါသလားဟု သဘောထားအမြင်စစ်တမ်း၌ မေးမြန်းသော အခါတွင်လည်း အများစုက 'တစ်ခါတစ်ရံ' (၄၄%) နှင့် 'ရှားပါသည်' (၁၈%) ဟု ဖြေဆိုကြပါသည်။

စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ထက်ဝက်ကျော်ကလစာ (၅၈%) နှင့် ပင်စင်(၅၉%) သည် မိသားစုအသုံးစရိတ်ကို ကာမိသည်အထိ လုံလောက်ခြင်းမရှိဟု ဆိုကြပါသည်။ ထိုအချက်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွင်း အဂတိလိုက်စားမှုများကို ဖြစ်ပေါ်စေသည့် အကြောင်းရင်းဖြစ်သည်ဟု ဦးတည်အုပ်စုဆွေးနွေးရာတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့သူအချို့နှင့် စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအချို့က ယူဆကြပါသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအများစု (၈၁%) က လစာတိုးမြှင့်ပေးခြင်းသည် အဂတိလိုက်စားမှုကို လျှော့ချနိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်ကြပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များ၊ တိုင်ကြားမှုများပြုနိုင်သော သို့မဟုတ် အပြောင်းအလဲပြုလုပ်ရန် အကြံပြုချက်များ ပေးနိုင်သော ယန္တရားများအကြောင်း သိရှိမှုနည်းပါးသည်ကိုလည်း တွေ့ရပါသည်။ ရာထူးအလိုက်အဆင့်ဆင့် တင်းကြပ်စွာ အုပ်ချုပ်သည့်စနစ်ကြောင့် အောက်ခြေမှအထက်သို့ တင်ပြဆွေးနွေးနိုင်မှုအားနည်းပြီး ဝန်ထမ်းများ တွေ့ကြုံခံစားကြရသည့် ပြဿနာအများအပြားမှာ အပြစ်ပေးခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့ခြင်းကြောင့် ဖွင့်ဟတင်ပြနိုင်ခြင်းမရှိဘဲ ကြိတ်မှိတ်မျိုသိပ်ထားကြရပါသည်။

ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုများအတွက် တရားမျှတစွာ ချီးမြှင့်ခြင်းခံရမည်ဟု ယုံကြည်ခြင်းမရှိပါက ထက်သန်တက်ကြွမှု ရှိရန်လည်း ပိုမိုခက်ခဲပါသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများက အရည်အချင်းကို အခြေခံကာ ရာထူးတိုးမြှင့် ပေးသည့်စနစ်နှင့် အရည်အချင်းနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားမှုတို့ကို အသိအမှတ်ပြုခံရမည်ဟု ယုံကြည်ခြင်းသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ထက်သန်တက်ကြွမှုကို တိုးတက်စေမည့် အရာများဖြစ်သည်ဟု ဖော်ပြပြောဆိုခဲ့ကြသည်။

ထိုသို့ကြီးမားသည့် ပြဿနာများ ရှိနေသည့်တိုင် တစ်ဘက်တွင်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် ပြည်သူကို အလုပ်အကျွေးပြုလိုစိတ်နှင့် တိုးတက်ပြောင်းလဲအောင် လုပ်ဆောင်ပေးလိုစိတ်များကြောင့် မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများတွင် မြင့်မားသော စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွမှုများ ရှိနေသည်ကိုလည်း သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းနှင့် မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်အတွက် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများက ပြသနေပါသည်။ စစ်တမ်းဖြေဆိုသူအများစုက ၎င်းတို့၏အလုပ်များကို နှစ်သက်ကြကြောင်း (၉၁%) နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဖြစ်ရသည်ကို ဂုဏ်ယူကြောင်း (၉၁%) ပြောကြားခဲ့ကြပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဖြစ်လာရခြင်း အကြောင်းရင်းများထဲမှ ထိပ်ဆုံးသုံးခုမှာ လူ့အဖွဲ့အစည်းအတွက် တိုးတက်ပြောင်းလဲမှုများကို ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းတစ်ခုဖြစ်သောကြောင့် (၇၇%)၊ အလုပ်အာမခံချက်ရှိသောကြောင့် (၇၇%)နှင့် ဂုဏ်ရှိသောကြောင့် (၅၀%) ဖြစ်ပါသည်။ ဖော်ပြခဲ့သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတစ်ဦး ဖြစ်လာစေရန် ၎င်းတို့အား စေ့ဆော်ပေးခဲ့သည့်အချက်များနှင့်အညီ ၎င်းတို့အတွက် မိမိအလုပ်အပေါ်မိမိကျေနပ်မှုရရှိခြင်းသည် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများ၊ အစီအစဉ်များကြောင့် ပြည်သူများအကျိုးကျေးဇူး

ခံစားရသည်ကို တွေ့မြင်ရခြင်းကြောင့်ဟု စစ်တမ်းဖြေဆိုသူများ၏ ၉၇% က ဆိုပါသည် (၄၁% က ထိုအချက်ကို လုံးဝသဘောတူကြသည်)။ ထိုအချက်ကိုလည်း အသက်အရွယ်၊ ကျား-မ၊ လူမျိုးနှင့် အလုပ်အမျိုးအစားမရွေး တစ်သမတ်တည်း တူညီနေသည်ကို တွေ့ရပါသည်။ ထို့အပြင် ဖြေဆိုသူအားလုံးနီးပါး (၉၂%) က ပုဂ္ဂလိကအကျိုးစီးပွားထက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတာဝန်အား ဦးထိပ်ထားသင့်သည်ဟုလည်း တညီတညွတ်တည်းဆိုကြပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကြားတွင် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများ တိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် ပါဝင်ကူညီလိုစိတ်လည်း မြင့်မားသည်ကို တွေ့ရပါသည် (၉၇%)။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွမှုကို ထိန်းသိမ်းရန်၊ မြှင့်တင်ရန်နှင့် ထိရောက်စွာ အသုံးချရန်မှာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်မှ အဓိကဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် အရာတစ်ခုဖြစ်သည်။

ထိုကြောင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာကိစ္စရပ်များကို ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် အာဆီယံလူစွမ်းအားဗဟိုဌာန (ASEAN Resource Centre) ၏ အဓိက ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့်နယ်ပယ်အား 'ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းများအားလုပ်ငန်းခွင်တွင်စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွစွာဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်ရေး လှုံ့ဆော်မြှင့်တင်ပေးခြင်း - Public Service Motivation' ဟူ၍ မကြာသေးမီက ပြောင်းလဲခဲ့ပါသည်။ သို့ပါ၍ နိုင်ငံ၏ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် အသွင်ကူးပြောင်းမှုလုပ်ငန်းစဉ်တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွလာအောင် အားပေးလှုံ့ဆော်မှုနှင့် ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတို့၏ အရေးပါမှုကို မည်မျှအလေးထားကြောင်းကို ပေါ်လွင်ထင်ရှားနေပါသည်။

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ၂၀၁၆ ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လမှ စတင်ကာ ၂၀၁၇ ခုနှစ်မှ ၂၀၂၀ ခုနှစ်ကာလအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မဟာဗျူဟာစီမံချက်လုပ်ငန်းအစီအစဉ်ကို ရေးဆွဲရန် ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ထိုလုပ်ငန်းအစီအစဉ်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွင်းရှိ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာနှင့် ယဉ်ကျေးမှုဆိုင်ရာ အစွဲများ၊ ဘက်လိုက်မှုများကို တဖြည်းဖြည်းချင်း ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းသွားနိုင်စေရန်နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအတွက် ပိုမိုခိုင်မာသော အုတ်မြစ်တစ်ခုကို ချမှတ်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက် မျှော်မှန်းချက်

မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက် အောက်ဖော်ပြပါ အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်ထဲတွင် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် အခွင့်အလမ်းကို မြင်တွေ့ရမည်ဖြစ်ပါသည်-

"ပြည်သူလူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုကို ပိုမို အားကောင်းစေမည့် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ညီသော၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့် မြှောက်စားမှုကို အခြေခံသော၊ အားလုံးပါဝင်ကာ မဆိုင်းမတွတ်ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ ပေါ်ထွန်းလာစေရန်"

မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား ရေးဆွဲခြင်း

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍပြုပြင်ပြောင်းလဲရန်အတွက် မျှော်မှန်းချက်အား ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ သြဂုတ်လ ၂၅ ရက်နှင့် ၂၆ရက်တွင် ကျင်းပခဲ့သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု ပထမအကြိမ် အကြံပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် အတည်ပြုခဲ့ပြီး ထိုမျှော်မှန်းချက် ပြည့်မီရေးအတွက် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်းများနှင့် ရလဒ်ကိုလည်း သတ်မှတ်ခဲ့ကြပါသည်။ ထိုအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတွင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် ပြည်ထောင်စုလွှတ်တော်၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် အသိပညာရှင်များနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုမိတ်ဖက်များ၊ ပုံပိုးကူညီသူများ စုစုပေါင်း ၂၅၀ ကျော် တက်ရောက်ခဲ့ကြပါသည်။ ဤနိုင်ငံတော်အဆင့် အကြံပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲကြီးသည် ပွင့်လင်းစွာဖြင့် အပြန်အလှန်ဆွေးနွေးနိုင်သည့် အခွင့်အလမ်း တစ်ခုဖြစ်ခဲ့ပြီး တက်ရောက်လာသူများသည် ပြည်သူ့ကိုအလုပ်အကျွေးပြုလိုစိတ်၊ အပြောင်းအလဲကို ဖော်ဆောင်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းအား စိတ်အားထက်သန်လိုလားစိတ်တို့ဖြင့် တက်ကြွစွာ ပါဝင်ဆွေးနွေးခဲ့ကြပါသည်။ ပထမအကြိမ်အကြံပြုအလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲတွင် မဟာဗျူဟာ စီမံချက်၏ မျှော်မှန်းချက်ကို အတည်ပြုကာဦးတည်ဆောင်ရွက်သွားမည့် နယ်ပယ်လေးခု ကိုလည်း သတ်မှတ်ခဲ့ကြပါသည်။ တက်ရောက်လာသူများသည် ထိုနယ်ပယ်တစ်ခုချင်းစီတွင် အဓိကဆောင်ရွက်မည့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းများအတွက်လည်း အကြံဉာဏ်များ ပေးခဲ့ကြပါသည်။ ပထမအကြိမ်အကြံပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲမှရလဒ်အဖြစ် မဟာဗျူဟာစီမံချက် အတွက် Logical Framework အခြေခံမူကြမ်း ထွက်ရှိလာခဲ့ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ ပထမအကြိမ်အကြံပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲ ကျင်းပပြီးနောက်တွင် ပြည်ထောင်စုနှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အဆင့်၊ အလုပ်ရုံ ဆွေးနွေးပွဲများကို နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်မြို့၊ မန္တလေးမြို့နှင့် တောင်ကြီးမြို့များတွင် အသေးစိတ်တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများကို ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ နိုဝင်ဘာလ ၈ ရက်မှ ၁၇ ရက်အထိ ဆက်လက်ပြုလုပ်ခဲ့ပါသည်။ ထိုသို့တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုများတွင် မဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ အခြေခံမူကြမ်းအား မြန်မာနိုင်ငံတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အမှန်တကယ် အရေးကြီးသော ကိစ္စရပ်များကို အကြံပြုမှုများပေါ်မူတည်ကာ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် မွမ်းမံ ပြင်ဆင်ခဲ့ပါသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှု ခုနစ်ကြိမ်တွင် ကိုယ်ပိုင်အုပ်ချုပ်ခွင့်ရဒေသများ အပါအဝင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များမှ စုစုပေါင်း ၄၃၀ ဦးကျော် ကိုယ်စားပြု တက်ရောက် ခဲ့ကြပါသည်။

ထို့နောက် အဆိုပြုတင်ပြထားသော ရလဒ်များနှင့် လုပ်ငန်းများပါဝင်သည့် Logical Framework ၏ ပထမမူကြမ်း ထွက်ရှိလာပြီး ၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ ၁၅ ရက်နေ့တွင်

နေပြည်တော်၌ ကျင်းပသည့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများကို စုစည်းကာ ပထမမူကြမ်းကို ပြန်လည်သုံးသပ်နိုင်ရန်အတွက် တင်ပြပေးခဲ့ပါသည်။ တတိယအကြိမ် အကြံပြုအလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲတွင် မဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ ဦးစားပေးလုပ်ငန်းရပ်များကို သဘောတူချမှတ်နိုင်ခဲ့ကြပါသည်။ ထိုဆွေးနွေးပွဲတွင် ပါဝင်ဆွေးနွေးသူပေါင်း ၄၀၀ ကျော် တက်ရောက်ခဲ့ကြရာ ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် နယ်ပယ်တစ်ခုချင်းစီအလိုက် အဖွဲ့များခွဲကာ ဆွေးနွေးခဲ့ကြရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်တွင် လုပ်ဆောင်မည့် လုပ်ငန်းများကိုသာ အနည်းငယ် ထပ်မံပြင်ဆင်ခဲ့ကြပါသည်။

ထို့နောက် Logical Framework ဒုတိယမူကြမ်းကို ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဖေဖော်ဝါရီလတွင် ဝန်ကြီးဌာနအသီးသီးမှ အဆင့်မြင့်အရာရှိကြီးများနှင့်အတူ ထပ်မံသုံးသပ်စိစစ်ခဲ့ပါသည်။ ဤသုံးသပ်မှုတွင် စီမံချက်ပါ လုပ်ငန်းများကို ထောက်ခံအားပေးမှုများ ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ရရှိခဲ့သကဲ့သို့ လုပ်ငန်းအမျိုးမျိုးအတွက် ဦးဆောင်တာဝန်ယူမှုများကို သတ်မှတ်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းကိုလည်း ရရှိခဲ့ပါသည်။

Logical Framework တတိယမူကြမ်းကို အများပြည်သူ၏ အကြံပြုချက်များ ရယူရန် အတွက် ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဧပြီလတွင် ထုတ်ပြန်ပေးခဲ့ပါသည်။ တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုယန္တရားတစ်ခု အဖြစ် Facebook ကိုအသုံးပြုရန် ဆုံးဖြတ်ခဲ့ကြပြီး မဟာဗျူဟာစီမံချက်မူကြမ်းအား နိုင်ငံပိုင်သတင်းစာများတွင်လည်းကောင်း၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ Facebook နှင့် Website များ၌လည်းကောင်း၊ ၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဧပြီလ ၁ ရက်နေ့တွင် တင်ပြခဲ့ပါသည်။ ထိုကြောင့် မဟာဗျူဟာစီမံချက်နှင့်အတူ အကောင်အထည်ဖော်ရန် မျှော်မှန်းထားသော လုပ်ငန်းများကို အများပြည်သူများ သိရှိခွင့်ရခဲ့ပြီး အကြံပြုချက်များ၊ ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြင်ဆင်သင့်သည်များကို အကြံပြုပေးပို့နိုင်ကြပါသည်။ ၎င်းအပြင် ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်း များထံသို့ ထပ်မံအကြံပြုလိုသည်များရှိက ပေးပို့ကြရန်ကိုလည်း ဝန်ကြီးဌာနများအားလုံးကို ဖိတ်ခေါ်ခဲ့ပါသည်။

လုပ်ငန်းစီမံချက်အား ရေးဆွဲခဲ့သည့် လုပ်ငန်းစဉ်တစ်လျှောက်လုံးတွင် အားလုံးပါဝင် ဆွေးနွေးနိုင်မှုကို အထူးအလေးထားဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်သည် နိုင်ငံတော်အဆင့် ဆောင်ရွက်မှုဖြစ်သည်နှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုအဆင့် ဝန်ကြီးဌာနအဖွဲ့များ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များမှလည်း အင်တိုက်အားတိုက်ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် လိုအပ်ပြီး အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် ပြည်သူများ၏ ထောက်ခံအားပေးမှုကို ရရှိဖို့လည်း လိုပါသည်။

ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် နယ်ပယ်လေးခု

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် နယ်ပယ်လေးခုနှင့် အဓိကရလဒ် ကိုးခုဖြင့် ဖွဲ့စည်းရေးဆွဲထားပါသည်။ ယင်းတို့အား အောက်တွင် ဖော်ပြထားသကဲ့သို့ အနှစ်ချုပ်ကိုလည်း ဆက်လက်ဖော်ပြထားပါသည်။

လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် ဆောင်ရွက်ချက် အပြည့်အစုံအား နောက်ဆက်တွဲ-၂ ရှိ Logical Framework တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် ထိုလုပ်ငန်းများကို နှစ်စဉ်လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုစီမံကိန်းများနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုစီမံကိန်းများအဖြစ် ရေးဆွဲသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအုပ်ချုပ်မှုပုံစံသစ်

၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရက်တစ်ပြည်ထောင်စုကို တည်ထောင်လိုသည့် ဆန္ဒသဘောထားကို ထင်ဟပ်သော မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဦးတည်ချက်အသစ်များကို ချမှတ်ခြင်း

၁-၂။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို ခိုင်မာ စေခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းစေခြင်း

၂။ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန်ခေါင်းဆောင်မှု ပေးနိုင်သည့်အရည်အသွေးများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကိုမြှင့်တင်ခြင်း

၂-၁။ လုပ်ငန်းခွင်တက်ကြွမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးရလဒ်ဦးတည်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ် လုပ်ဆောင်မှု အလေ့အထများ ပျိုးထောင်ပေးခြင်း

၂-၂။ စိတ်ဓါတ်ခံယူချက်ပြောင်းလဲရေး နှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအတွက်ခေါင်းဆောင်မှု ခိုင်မာ အားကောင်းစေခြင်း

၂-၃။ သင်ယူမှုနှင့်သင်တန်း နည်းစနစ်များ၊ နည်းလမ်းများတိုးတက်စေခြင်း

၃။ အရည်အချင်းကိုအခြေခံ၍စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကိုဦးစားပေးသော အလေ့အထနှင့်စနစ်များ

၃-၁။ အားလုံးသောစည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမူဘောင်များအတွင်းအရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့်တန်းတူညီမျှမှုတို့ကို အခြေခံသဘောတရားအဖြစ် ထည့်သွင်းရေးဆွဲခြင်း

၃-၂။ အရည်အချင်းအခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးကာ ကျား/မ ကွာဟမှု ကျဉ်းမြောင်းသော ဝန်ထမ်းသစ်ရွေးချယ်ခန့်အပ်မှုနှင့်ရာထူးတိုးမြှင့်၊ ပြောင်းရွှေ့မှု စနစ်များကို ထောက်ကူဆောင်ရွက်သည့် ခေတ်မီလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်း

CSR ရှေ့ပြန်းချက် - ပြည်သူလူထု ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်းနှင့် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေမည့် ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ညီသော အရည်အချင်းအလိုက် ခိုင်မြဲမြောက်စေမှုကို အခြေသော အားလုံးပါဝင်ကာ မဆိုင်းမတွတ်ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ ပေါ်ထွန်းလာစေရန်။

၄။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ပွင့်လင်း မြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု/ တာဝန်ယူမှု

၄-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ မြင့်မားလာစေခြင်း

၄-၂။ ပြည်သူလူထုအပေါ် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍဖြစ်စေခြင်း

၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအုပ်ချုပ်မှုပုံစံသစ်

မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ အန္တိမရည်မှန်းချက်သည် ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရက်တစ်ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်ကြီး ပေါ်ထွန်းလာရေးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ယင်းရည်မှန်းချက်ကို အောင်မြင်စေရန်အတွက် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များသည် ပြည်ထောင်စုအစိုးရနှင့် မိတ်ဖက်ပြုကာ ခေါင်းဆောင်မှုတာဝန်ကို တိုးမြှင့်ရယူနိုင်ရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ပေးရန် လိုအပ်သကဲ့သို့ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းသည် အရေးပါသော အစိတ်အပိုင်းတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။

တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်ခေါင်းဆောင်များအား မူဝါဒရေးဆွဲမှု၊ ဒေသန္တရအဆင့် ဝန်ဆောင်မှုများဆောင်ရွက်ပေးမှုတို့တွင် ထိရောက်စွာကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်ရန်အတွက် အချို့သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာတာဝန်များ၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချပိုင်ခွင့်တို့အား ပြည်ထောင်စုအဆင့်မှ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်သို့ တစ်ဆင့်ချင်းလွှဲပြောင်းပေးသွားရန် လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များအားလုံးတွင် ကျေးရွာအုပ်စုအဆင့်အထိရှိပြီးဖြစ်ရာ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်ခေါင်းဆောင်များကို အဓိကကူညီပံ့ပိုးပေးနေသူများဖြစ်သည့်အတွက် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းအား ကောင်းစွာ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုနိုင်သည့် အနေအထားတွင် ရှိနေပါသည်။

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာမဟာဗျူဟာစီမံချက်အား ရေးဆွဲအကောင်အထည်ဖော်မှုကို ဦးဆောင်ရန်နှင့် ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးရန် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ အဆိုပါ မဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ၎င်း၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအား ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် လက်တွဲဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအား ထိရောက်စွာ စဉ်ဆက်မပြတ်လုပ်ဆောင်သွားနိုင်ရန်အတွက် အစိုးရ၏ခိုင်မာအားကောင်းသော ခေါင်းဆောင်မှု သာမက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍမှလည်း ခေါင်းဆောင်မှု အားကောင်းရန် လိုအပ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများအား တွန်းအားပေးရန်နှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာရန်အတွက် အုပ်ချုပ်မှု၊ စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပံ့ပိုးကူညီမှုလုပ်ထုံးလုပ်နည်းအစီအမံများ ပြည့်စုံလုံလောက်စေရန် ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပြီး တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့မှ ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးအတွက် ထင်မြင်ချက်များကို တင်ပြခွင့်ရရန်လည်း ဆောင်ရွက်ပေးသွားရပါမည်။

၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ဖက်ဒရယ်ဒီမိုကရက်တစ် ပြည်ထောင်စုကို တည်ထောင်လိုသည့် ဆန္ဒသဘောထားကို ထင်ဟပ်သော မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဦးတည်ချက် အသစ်များကို ချမှတ်ခြင်း

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချသည့်အခါတွင် မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ဖွဲ့စည်းပုံများ၊ တာဝန်ခံမှု ယန္တရားများနှင့် လုပ်ငန်းလည်ပတ်ဆောင်ရွက်ပုံများတွင် ကြီးမားသောအပြောင်းအလဲများ ပေါ်ပေါက်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ လက်ရှိလုပ်ထုံးလုပ်နည်း အစီအမံများသည် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု မြင့်မားနေပြီး ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းဖြင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရေးရာကိစ္စများတွင် လုပ်ပိုင်ခွင့်များ ပိုမိုရရှိလာမည်ဖြစ်ပြီး ပိုမိုကြီးမားသည့် စီမံအုပ်ချုပ်ခွင့်ကို ရရှိလာမည်ဖြစ်ပါသည်။ သို့ပါ၍ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့်တွင် စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှုတို့ကို မြှင့်တင်မှုများစွာပြုလုပ်ရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး ပိုမိုခိုင်မာသောနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုဖွဲ့စည်းပုံများကို ဒေသအလိုက်ဖွဲ့စည်းရမည်ဖြစ်ပါသည်။ လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ဝန်ထမ်းများအား လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခြင်းနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ခြင်း၊ ဒေသခံပြည်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို သဘောပေါက်လက်ခံမှုနှင့် တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးမှုတို့တွင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၊ ခရိုင်များနှင့် မြို့နယ်များ၏ အခန်းကဏ္ဍကို ဆန်းစစ်လေ့လာရန် လိုအပ်ပါလိမ့်မည်။

ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းသည် ရှုပ်ထွေးပြီး နည်းလမ်းတကျဖြစ်ရန် ခက်ခဲပါသည်။ ထို့ကြောင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းသည် မဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ ထိပ်တန်းဦးစားပေးတစ်ရပ်ဖြစ်နေသော်လည်း အခြားသောရလဒ်အချို့ထက် ပိုမိုကြာမြင့်စွာ အချိန်ယူဆောင်ရွက်ရပါလိမ့်မည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းအား နည်းလမ်းမှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ရေးအတွက် မဟာဗျူဟာစီမံချက်ထဲတွင် အဆင့်သုံးဆင့်ပါသော လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ်ကို ဖော်ပြထားပါသည်။ ပထမအဆင့်မှာ လက်ရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမူဘောင်များ၊ ယင်းတို့၏ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချထားသော ဖက်ဒရယ်စနစ်နှင့် ကိုက်ညီစေရန် လိုက်လျောညီထွေ ပြောင်းလဲနိုင်မှုအတိုင်းအတာတို့ကို လေ့လာသုံးသပ်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထို့နောက် ဒုတိယအဆင့်အနေဖြင့် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချထားသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံအုပ်ချုပ်မှုဖွဲ့စည်းပုံများကို တဖြည်းဖြည်းချင်းမြှင့်တင်ပေးသွားနိုင်မည့် နည်းလမ်းများပါဝင်သည့် မူဝါဒစာတမ်းတစ်စောင်ကိုပြုစုရန်နှင့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းမူဘောင်များအတွက် သင့်လျော်သည့် ပြင်ဆင်ချက်များကို အကြံပြုတင်ပြပေးရန်ဖြစ်ပါသည်။ တတိယအဆင့်မှာမူ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားမှု၊ရာထူးတိုးမြှင့်မှုနှင့် ပြောင်းရွှေ့မှုဆိုင်ရာကိစ္စများတွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များသို့ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချပေးသည့် အစီအစဉ်နှစ်ခုကို မတူညီသောအခြေအနေများတွင် စမ်းသပ်

ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပြီး ထွက်ပေါ်လာသည့် ရလဒ်များကို ဆန်းစစ်ကာ ရှေ့ဆက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များကို သတ်မှတ်ရန် ဖြစ်ပါသည်။

၁-၂။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို ခိုင်မာစေခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းစေခြင်း

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေအရ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကို ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများလိုက်နာရမည့် စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများကို ပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်အား ထုတ်ပြန်ခြင်းနှင့် လက်တွေ့လိုက်နာကျင့်သုံးစေခြင်းတို့ကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ရသော အဖွဲ့အစည်းဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိနှင့် အထက်အား ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုတွင် ပံ့ပိုးကူညီခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်မှုများကို အတည်ပြုပေးခြင်းနှင့် လက်ရှိတွင် ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်အဆင့်အထိ သင်တန်းပေးခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက်နေပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုပေးနေသော ဝန်ကြီးဌာနများ (ဥပမာ - ပညာရေးဝန်ကြီးဌာန၊ ကျန်းမာရေးဝန်ကြီးဌာနစသည်) သည်လည်း ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်မဟုတ်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကို ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုများ၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှုများကို ပြုလုပ်ပြီး ၎င်းတို့၏ ဝန်ထမ်းများအတွက် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပေးနေသော ဝန်ကြီးဌာနအများအပြားရှိပါသည်။

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ဦးဆောင်ရန်အတွက် ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်တာဝန် (mandate)ရရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ အဓိကကဏ္ဍများကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအတွင်း အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှု၊ ရိုးဖြောင့်မှု၊ တန်းတူညီမျှမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်နိုင်သည့်၊ လိုက်နာအောင် ကြပ်မတ်ထိန်းသိမ်းပေးနိုင်သည့် အနေအထားသို့ရောက်ရှိစေရန်အတွက် လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်အသစ်များလည်း လိုအပ်ပါသည်။

ထို့အပြင် မဟာဗျူဟာစီမံချက်ထဲတွင်ပါရှိသည့် မျှော်မှန်းချက်များနှင့်အညီအစိုးရဌာနများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များအား စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့် တိုးတက်စေခြင်းတို့တွင်လည်း ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပိုမိုမြင့်မားသော အခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ အဆိုပါ လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်အတူ ခေါင်းဆောင်များကို ရွေးချယ်ပြုစုပျိုးထောင်ပေးရန်နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် ကျင့်ဝတ်တို့ကို အားပေးမြှင့်တင်ပေးရန် တာဝန်ကိုလည်း တိုးမြှင့်ထမ်းဆောင်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စု

ရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် မတူကွဲပြားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှုတို့တွင် အဓိကအခန်း ကဏ္ဍမှ ဦးဆောင်လာနိုင်ပါမည်။

ထိုတာဝန်များကို တိုးမြှင့်ထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ၎င်း၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ရမည်ဖြစ်ပြီး ပိုမိုမြင့်မားသော လုပ်ပိုင်ခွင့်များနှင့် ဝန်ထမ်းများကို စနစ်တကျရွေးချယ်သင်တန်းပေးမှုများ ပြုလုပ်ရန် လိုအပ်ပါသည်။ ထို့အပြင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြည်သူလူထုနှင့် ပေါင်းကူးဆက်ဆံမှုများကို တိုးမြှင့်ပြုလုပ်သွားရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂။ အရည်အချင်းကိုအခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို အားပေးသော အလေ့အထနှင့်စနစ်များ

ဝန်ထမ်းများအား ရွေးချယ်ခန့်ထားမှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးမှု သို့မဟုတ် ရွှေ့ပြောင်းမှုများတွင် အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့် မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုတို့သည် အရေးကြီးသော အခြေခံမူများဖြစ်ပါသည်။ အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုဆိုသည်မှာ ကျွမ်းကျင်မှုနှင့် အတွေ့အကြုံရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်မှတ်တမ်းများ၊ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် သင့်လျော်ကိုက်ညီမှုတို့အပေါ် အခြေခံကာ အရည်အချင်းအရှိဆုံး၊ သင့်လျော်မှုအရှိဆုံးသူကိုသာ တာဝန်ပေးခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ လူမှုနေရာမှန်ဖြစ်ခြင်းနှင့် မိမိ၏ ကြိုးစားအားထုတ်မှုနှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များကိုသာ အခြေခံ၍ ချီးမြှင့်မြှောက်စားခြင်း ခံရမည်ဆိုသည်ကို ယုံကြည်စိတ်ချစေခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်အောင် နည်းလမ်းနှစ်သွယ်ဖြင့် မြှင့်တင်ပေးနိုင်ပါသည်။

တန်းတူညီမျှရှိမှုဆိုသည်မှာ ဒေသမရွေး၊ ဘာသာမရွေး၊ ကျား/မခွဲခြားမှုမရှိဘဲ လူတိုင်းသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖြစ် ရွေးချယ်ခန့်အပ်ခံရရန်နှင့် ခေါင်းဆောင်မှုနေရာသို့ ရောက်ရှိရန်အတွက် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးရှိခြင်းဖြစ်ပါသည်။ တန်းတူညီမျှရှိမှုသည် တရားမျှတမှုအတွက် သာမက စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားရေးအတွက်ပါ တွန်းအားပေးနိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံသည် မတူကွဲပြားမှုများဖြင့် ပေါင်းစည်းထားသည့် နိုင်ငံတစ်နိုင်ငံဖြစ်ရာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍသည် နိုင်ငံ၏ လိုအပ်ချက်အများအပြားကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန်အတွက် မတူညီသော အသိပညာများ၊ အတွေ့အကြုံများနှင့် တွေးခေါ်စဉ်းစားပုံများကို အကောင်းဆုံး အသုံးချရန်လိုအပ်ပါသည်။

လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ ခေတ်မီလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများဖြစ်သော ကျွမ်းကျင်မှုဘောင် လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ချက်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုတို့ဖြင့် အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့် မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှရှိမှုတို့ကို အကောင်အထည်ဖော်နိုင်ပြီး လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ် အတွက် သီးခြားဝန်ထမ်းများ၊ ဌာနများ၊ သတင်းအခြေခံသော စနစ်များဖြင့် ကူညီအားဖြည့် ပေးနိုင်ပါသည်။

၂-၁။ အားလုံးသော စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမူဘောင်များအတွင်း အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုတို့ကို အခြေခံသဘောတရားအဖြစ် ထည့်သွင်းရေးဆွဲခြင်း

အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ နားလည်သိရှိကျင့်သုံးခြင်းသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းများ အောင်မြင်ရေးတွင် အဓိက

ကျသောအချက်ဖြစ်ပါသည်။ ၎င်းတို့ကို နားလည်သိရှိကာ အကောင်အထည်ဖော် ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်အောင် ကြိုးပမ်းလိုစိတ်များ တိုးပွားစေနိုင်ပြီး မတူကွဲပြားမှုကို ထိရောက်စွာအသုံးချနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ အောင်မြင်မှုကို အဓိကအဆုံးအဖြတ်ပေးမည့် အချက်များမှာ ၎င်းတို့၏ အရည်အချင်းနှင့် ကြိုးပမ်းအားထုတ်မှုသာဖြစ်ကြောင်း ယုံကြည်လာပါက အကောင်းဆုံးကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်လိုစိတ်များ ပိုမိုဖြစ်ပေါ်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးများကို အားပေးမြှင့်တင်ရာတွင် အသက်အရွယ်၊ မသန်စွမ်းမှု၊ ကိုးကွယ်သည့်ဘာသာ၊ တိုင်းရင်းသားလူမျိုး၊ ကျား-မ တို့ကြောင့် ခွဲခြားဆက်ဆံမှုများ ပပျောက်အောင် ဆက်လက် ကြိုးပမ်းလုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် အရည်အသွေးစုံလင်စွာဖြင့် အားလုံးပါဝင်သော ဝန်ထမ်းအင်အားထုကို ဆွဲဆောင်ထိန်းထားနိုင်ရန်အတွက် အထောက်အကူဖြစ်စေမည် ဖြစ်ပါသည်။ အားလုံးပါဝင်နိုင်သော၊ ကိုယ်စားပြုနိုင်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍကြီးဖြစ်ပေါ်စေရန် မူဝါဒချမှတ်မှုနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပိုမိုထိရောက်လာစေရန် ကူညီပံ့ပိုးပေးနိုင်မည် ဖြစ်ပါသည်။

ရိုးဖြောင့်မှု၊ စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွမှု၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူ ညီမျှအခွင့်အရေးများ နိုင်ငံအဆင့်ဆွေးနွေးပွဲများတွင် လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ ပညာရှင်များ၊ ကျွမ်းကျင်သူများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍမှ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများကို ပါဝင်ဆွေးနွေးစေရမည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်း၊ မူဘောင်များနှင့် စနစ်များသည် အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုများကို ပိုမိုအားပေးမြှင့်တင်နိုင်ပြီး လက်တွေ့ ကျင့်သုံးနိုင်ရန်အတွက် ၎င်းတို့အား ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်ရန် လိုအပ်ကြောင်း သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းရလဒ်က ဖော်ပြနေပါသည်။ အားလုံးပါဝင်သော ထိုဆွေးနွေးမှုများသည် ပြည်သူလူထုနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအကြား နားလည်သဘောပေါက်မှုကို မြင့်မားလာစေပြီး နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေနှင့် ကျင့်ဝတ်များကို ပိုမိုအားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင်လည်း အထောက်အကူပြုစေမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးများ ဆိုင်ရာသဘောထားအမြင် စစ်တမ်းများအား နှစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ဆက်လက်ကောက်ယူခြင်းဖြင့် ဖြစ်ပေါ်တိုးတက်မှုများကို တိုင်းတာနိုင်ပြီး နားလည်သိရှိစေကာ အများပြည်သူထံ အစီရင်ခံတင်ပြပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၂-၂။ အရည်အချင်းအခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးကာ ကျား/မကွာဟမှု ကျဉ်းမြောင်းသော ဝန်ထမ်းသစ်ရွေးချယ်ခန့်အပ်မှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်၊ ပြောင်းရွှေ့မှုစနစ်များကို ထောက်ကူဆောင်ရွက်သည့် ခေတ်မီလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်း

ဝန်ထမ်းသစ်ရွေးချယ်ခန့်အပ်မှု၊ ရာထူးတိုးမြှင့်မှုနှင့် ပြောင်းရွှေ့မှုစနစ်များသည် လူမှန်၊ နေရာမှန်၍ အချိန်မှန်ဖြစ်စေရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ၎င်းကို ထိရောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်အတွက် (၁)အလုပ်အတွက် လိုအပ်သောကျွမ်းကျင်မှု၊ အတွေ့အကြုံနှင့် အရည်အသွေးတို့ကို ကောင်းစွာနားလည်သိရှိမှု၊ (၂)အသင့်လျော်ဆုံးသူအား အရည်အချင်းကို အခြေခံကာ ရွေးချယ်ခန့်ထားမှုနှင့် (၃) တရားမျှတ၍ အားလုံးပါဝင်နိုင်သည့် နည်းလမ်းဖြင့် မတူကွဲပြားသူများကို အလုပ်လျှောက်ထားရန်အတွက် စိတ်ပါဝင်စားလာအောင် ဆွဲဆောင်နိုင်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

ခေတ်မီလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်စနစ်နှင့် ကျင့်သုံးမှုများသည် အဆိုပါ လိုအပ်ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်ရန် စီမံရေးဆွဲထားခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ဤရလဒ်အောက်ရှိ လုပ်ငန်းများ၊ လုပ်ဆောင်ချက်များသည် မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက် ခေတ်မီလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်စနစ်ကို တည်ထောင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကျွမ်းကျင်မှုမူဘောင်အား ပထမအဆင့်အနေဖြင့် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိများအတွက် ရေးဆွဲပြီးနောက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအားလုံးအတွက် ရေးဆွဲမည်ဖြစ်ပါသည်။ ရာထူးအဆင့်အလိုက် လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ (Job Descriptions) ကို ရေးဆွဲမည်ဖြစ်ပြီး ပြည်ထောင်စုဝန်ကြီးဌာနများ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များမှ သက်ဆိုင်ရာ ရာထူးနေရာများအတွက် သင့်လျော်သလို ပြင်ဆင်အသုံးပြုမည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားမှု၊ တာဝန်ချထားမှု၊ ပြောင်းရွှေ့မှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်မှုလုပ်ငန်းစဉ်များ၏ တရားမျှတမှု၊ အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှု၊ တန်းတူညီမျှမှု၊ ကျား-မ ညီမျှမှုနှင့် စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွမှုကို လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်မှုတို့ကို မြှင့်တင်ပေးမည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ ပြင်ဆင်ချက်များကို ပြုလုပ်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်ခြင်းဖြင့် ၎င်းလုပ်ငန်းစဉ်များကို ပံ့ပိုးကူညီပေးပါမည်။ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်လာစေရန်နှင့် စိတ်အားထက်သန်တက်ကြွမှုကို လှုံ့ဆော်ပေးနိုင်ရန် ထိရောက်သော စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုသည် အဓိကကျပြီး ကျွမ်းကျင်မှုမူဘောင်များ ရေးဆွဲမှုကိုလည်း အထောက်အကူပြုပါသည်။ အားသာချက်၊ အားနည်းချက်များနှင့် ပိုမိုတိုးတက်အောင် လုပ်ဆောင်ရန် လိုအပ်ချက်များအကြောင်းကို နှစ်ဦးနှစ်ဖက်အပြန်အလှန် ဆွေးနွေးပြောဆိုမှုများ ပုံမှန်ပြုလုပ်သည့်နည်းလမ်းဖြင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်ကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းနှင့်

စွမ်းဆောင်ရည်တိုးတက်အောင် အားပေးခြင်းသည် စီမံအုပ်ချုပ်သူတစ်ဦး၏ အရေးပါပြီး ခက်ခဲသော တာဝန်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုနည်းလမ်းတစ်ခုကို ရေးဆွဲကာ ဌာနအချို့ကို ရွှေ့ချယ်၍ ရှေ့ပြေး စမ်းသပ်အကောင်အထည်ဖော်မည်ဖြစ်သလို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအားလုံးကိုလည်း ထိုစနစ်အကြောင်း သင်တန်းများ ပို့ချပေးမည်ဖြစ်ပြီး ကြီးကြပ်သူများအတွက် အထူးအလေးပေးပို့ချပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဆိုင်ရာ သီးသန့်လုပ်ငန်းများနှင့် သတင်းအချက်အလက်ကို အခြေခံသော နည်းလမ်းများအတွက် ရင်းနှီးမြှုပ်နှံမှုများ တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ခြင်းဖြင့် ခေတ်မီလူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို အမြန်ဆုံးစတင်ကျင့်သုံးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

၃။ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများဖြစ်လာစေရန် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် အရည်အသွေးများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ခြင်း

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍသည် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရနှင့် ပြည်သူများကို အလုပ်အကျွေးပြုရန်အတွက် တည်ရှိနေခြင်းဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါ တာဝန်ကို ထိရောက်စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုသည့်နည်းလမ်းဖြင့် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက်လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံများနှင့် စနစ်များပေါ်မူတည်ကာ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းထက် ပြည်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို တုံ့ပြန်ဖြည့်ဆည်းပေးရန်အတွက်ဆောင်ရွက်ပေးရန်လိုအပ်ပါသည်။

ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်မှုနည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးရန်အတွက် ဝန်ဆောင်မှုပုံစံများနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှုများအားလုံး၏ ဗဟိုချက်သည် မြန်မာပြည်သူများဖြစ်ရမည်ဟူသည့် စိတ်ဓာတ် ခံယူချက်မျိုးရှိလာရန်လည်း လိုအပ်ပါသည်။

အထူးသဖြင့် ဤအပြောင်းအလဲကို ဖော်ဆောင်ရန်အတွက် တာဝန်ရှိသော ခေါင်းဆောင်များ ပို၍လိုအပ်ပါသည်။ ထို့ကြောင့် လက်ရှိခေါင်းဆောင်များအတွက် လိုအပ်သော ကျွမ်းကျင်မှုများ ရရှိစေရန်နှင့် အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များကို ကြိုတင်ပြင်ဆင်ပေးရန် ရည်ရွယ်သော ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးပျိုးထောင်မှုနှင့် လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးမှုတို့ကို ပိုမိုစူးစိုက်ဆောင်ရွက်ရပါမည်။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများသည် မြန်မာနိုင်ငံတစ်ဝန်းရှိ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် တိုးတက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းများနှင့် အပြောင်းအလဲကြောင့်ဖြစ်ပေါ်လာသည့် စိန်ခေါ်မှုများကို ဖန်တီးနိုင်ပါမည်။ လုပ်ငန်းတာဝန်အမျိုးမျိုးနှင့် လူအမျိုးမျိုး၏ လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီသော သင်တန်းများကို ဘက်စုံကျင်းပပေးခြင်းဖြင့် အခွင့်အလမ်းများကို အမိအရ ဖမ်းဆုပ်နိုင်စွမ်းနှင့် အပြောင်းအလဲကို စီမံခန့်ခွဲနိုင်စွမ်းတို့ ရရှိစေအောင် ပံ့ပိုးကူညီပေးရပါမည်။ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းများနှင့် အနီးကပ်ကြီးကြပ် ညွှန်ကြားပြသပေးမှုများမှတစ်ဆင့်သော်လည်းကောင်း၊ သင်တန်းဌာနများတွင် ပို့ချပေးသော သင်တန်းများမှတစ်ဆင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများကို တိုးတက်စေခြင်းဖြင့်သော်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အသိပညာနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို မြှင့်တင်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ဆောင်မှုများသည် ပိုမိုထိရောက်ကာ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝလာမည် ဖြစ်ပါသည်။ ရာထူးအဆင့်များအားလုံးရှိ ဝန်ထမ်းများအား စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်းသည် ဝန်ဆောင်မှုများကို ပိုမိုထိရောက်စွာ ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်ရေးအတွက် အဓိကသော့ချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

၃-၁။ လုပ်ငန်းခွင်တက်ကြွမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးရလဒ်ဦးတည် လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ် လုပ်ဆောင်မှုအလေ့အထများ ပျိုးထောင်ပေးခြင်း

ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ ထိရောက်မှုကို စမ်းသပ်စစ်ဆေးနိုင်မည့်အချက်မှာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် မြန်မာပြည်သူများအတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သောရလဒ်များကို ဆောင်ကြဉ်းပေးနိုင်ခြင်းရှိ၊ မရှိ ဟူသောအချက်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူများအတွက် ရလဒ်များကို ထိရောက်စွာ အကောင်အထည်ဖော်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်မှု လိုအပ်ပါသည်။ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်သူများ၏ လိုအပ်ချက်များကို သိရှိအောင် ကြိုးပမ်းခြင်း၊ လိုအပ်ချက်များဖြေရှင်းရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရာတွင် ပြည်သူများကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်ခွင့်ပေးခြင်းနှင့် လုပ်ငန်းစဉ်များ၊ ရလဒ်များကို ပြည်သူများထံ စဉ်ဆက်မပြတ် အသိပေးခြင်းတို့ ပါဝင်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ ပထမဦးစားပေးလုပ်ငန်းများထဲမှ တစ်ခုမှာ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုနည်းလမ်းသစ်တစ်ခုအတွက် မူဝါဒရေးဆွဲရန် ဖြစ်ပါသည်။ မြန်မာပြည်သူများကို ၎င်းတို့၏ အမြင်များအား တင်ပြခွင့်ပြုခြင်း၊ ဦးစားပေးကိစ္စရပ်များ သတ်မှတ်ခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုများ ဆောင်ရွက်ပေးမည့်ပုံစံကို ရေးဆွဲခြင်းနှင့် တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းများ၌ ပြည်သူများကိုယ်တိုင် ပါဝင်ဆောင်ရွက်ရန် အားပေးခြင်းတို့အား မည်သို့လုပ်ဆောင်ရမည်ဆိုသည်ကို အားလုံးတူညီစွာ နားလည်သိရှိနိုင်ရန် ဤမူဘောင်က လမ်းညွှန်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။

ဝန်ဆောင်မှုကို အလေးထားသော အလေ့အထတစ်ခု ခိုင်မြဲလာရန်အတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် အသိအမြင်ဗဟုသုတများ၍ ကောင်းစွာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသူများ ဖြစ်ရမည့်အပြင် ဝန်ဆောင်မှုကို အသုံးပြုသူများအနေဖြင့်လည်း သတင်းအချက်အလက်များ ပြည့်စုံစွာ ရရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ၎င်းတို့သည် ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်မှုများကို အသုံးပြုရန်တာဝန်ရှိပုံကို နားလည်သိရှိစေရန်နှင့် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများ၊ ဝန်ဆောင်မှု အသုံးပြုသူများအနေဖြင့်လည်း ၎င်းတို့၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့်တာဝန်များကို နားလည်သိရှိကြစေရန်အတွက် ရှင်းလင်းသော လမ်းညွှန်ချက်များကို ပြုစုဖြန့်ဝေပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

ခေတ်နှင့်လျော်ညီသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဟူသည် ပြည်သူ့ဝန်ဆောင်မှုများမှတစ်ဆင့် ပြည်သူများ အမှန်တကယ် လိုချင်သည့်၊ လိုအပ်သည့်အရာကို နားလည်သိရှိကာ ယင်းအား မည်သို့ ပိုမိုထိရောက်စွာ ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်မည်ဆိုသည်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရပါမည်။ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်နည်းများနှင့်စပ်လျဉ်းသည့် ပြည်သူများ၏ ရှုမြင်ပုံများနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များ အပေါ် ပြည်သူများ၏ ယုံကြည်မှုအဆင့်တို့ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန်အတွက် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့်

ဝန်ဆောင်မှု အသုံးပြုသူများကို ဦးတည်သည့် စစ်တမ်းကြီးတစ်ခုကို ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ကောက်ယူရပါမည်။ ဤစစ်တမ်း၏ ရလဒ်များကို ကြည့်ကာအပြောင်းအလဲ ပြုလုပ်ရန်လိုအပ်သော အရာများ၊ ပိုကောင်းအောင် ပြုပြင်ရမည့်နေရာများကို ပိုမိုနားလည်သိရှိနိုင်မည်ဖြစ်သလို ထိုစစ်တမ်းရလဒ်များသည် နောက်ပိုင်းတွင်ရရှိလာမည့် တိုးတက်မှုများကို သိရှိရန် နှိုင်းယှဉ် တိုင်းတာနိုင်မည့် အခြေခံတစ်ခုလည်း ဖြစ်လာပါလိမ့်မည်။

ပြည်သူကို ဗဟိုပြုသောနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန်အတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် ၎င်းတို့၏ မိသားစုများကို ထောက်ပံ့နိုင်စွမ်းရှိပြီး ၎င်းတို့၏ အနာဂတ်အတွက် အစီအစဉ်များရေးဆွဲ နိုင်စွမ်းရှိကြောင်း ယုံကြည်မှုရှိရန် လိုအပ်ပါသည်။ မဟာဗျူဟာစီမံချက်တွင် လုပ်ခလစာ၊ ခံစားခွင့်နှင့် ထောက်ပံ့ကြေးများ ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်းကို ဆောလျင်စွာ ဦးစားပေး ဆောင်ရွက်ရန် သတ်မှတ်ထားပြီး ဆက်လက်၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ အငြိမ်းစားယူပြီးသည့်နောက် ထောက်ပံ့ပေးမည့်စနစ်တစ်ခုအတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေလေ့လာမှုတစ်ခုကို ပြုလုပ်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

၃-၂။ စိတ်ဓာတ်ခံယူချက်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု နိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို လုပ်ဆောင်နေသည့် တစ်ချိန်တည်းတွင် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် ရလဒ်များကို ဆောင်ကြဉ်းပေးရန်အတွက် အရေးကြီးသည်မှာ ခေါင်းဆောင်မှု အရည်အသွေးများကို လေ့ကျင့်ပေးခြင်း၊ တိုးတက်စေခြင်းနှင့် မျိုးဆက်သစ်များအတွက် ပုံခုံးပြောင်း တာဝန်လွှဲပြောင်းခြင်းအစီအမံများဖြစ်ပါသည်။ ဒီမိုကရေစီစနစ်သို့ ကူးပြောင်းနေသော၊ ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေရန် လုပ်ဆောင်နေသော၊ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို အကောင်အထည် ဖော်နေသော မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွက်လည်း စွမ်းရည်မြင့်မားသောခေါင်းဆောင်မှုမှာ အလွန်လိုအပ်လျက်ရှိပါသည်။

အဆင့်မြင့်နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအကြီးအမှူးများအတွက် နိုင်ငံတော်အဆင့် ခေါင်းဆောင်မှု အစီအစဉ်သစ်သည် ယနေ့ခေါင်းဆောင်များကို စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည် ဖြစ်သလို အနာဂတ်ခေါင်းဆောင်များကိုလည်း ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုအစီအစဉ်တွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍကြီးတစ်ခုလုံး၌ ပြည်သူဗဟိုပြုသည့် စိတ်ဓာတ်ခံယူချက်အသစ် စိမ့်ဝင်ပျံ့နှံ့စေရေးနှင့် အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှု၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ခွဲခြား ဆက်ဆံခြင်းကင်းမှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်ရေး ဦးတည်ဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဆိုပါ ခေါင်းဆောင်မှုအစီအစဉ်မှ ပြီးမြောက်အောင်မြင်သူများသည် မြန်မာပြည်သူများ အတွက် ပိုမိုကောင်းမွန်သော ဝန်ဆောင်မှုများပေးနိုင်ရေး ဦးတည်သည့်အပြောင်းအလဲနှင့်

ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏ အကျိုးသက်ရောက်မှုများကို စီမံခန့်ခွဲရသည့်တာဝန်များအတွက် ကောင်းစွာ ပြင်ဆင်ထားပြီးသူများဖြစ်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။

၃-၃။ သင်ယူမှုနှင့် သင်တန်းနည်းစနစ်များ၊ နည်းလမ်းများတိုးတက်စေခြင်း

ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီအား ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဧနှစ်လ ၂ ရက်နေ့တွင် စတင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီတွင် အရာထမ်းလောင်းများအတွက် စီမံခန့်ခွဲမှု သင်တန်းနှင့် ဘွဲ့လွန်ဒီပလိုမာသင်တန်းများကို ပို့ချပေးမည်ဖြစ်ပြီး စီမံခန့်ခွဲမှု၊ စီးပွားရေး၊ ဥပဒေ၊ လူမှုရေးသိပ္ပံ၊ နိုင်ငံရေးသိပ္ပံ၊ အင်္ဂလိပ်စာနှင့် သတင်းအချက်အလက်နည်းပညာဘာသာရပ်များ ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ပိုမိုထိရောက်ကောင်းမွန်သော သင်တန်းများ ပို့ချနိုင်ရေးအတွက် ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်ထဲတွင်ပါရှိသော လုပ်ဆောင်ချက်များ အနက်ထဲမှ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီ တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်ခြင်းသည် ပထမဆုံးသော လုပ်ဆောင်ချက်ပင် ဖြစ်ပါသည်။

သင်တန်းများအား ပညာဌာန၊ အထူးပြုဘာသာရပ်နှင့် နေရာဒေသအသီးသီးအတွက် သက်ဆိုင်ရာဌာနများနှင့် ပိုမို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းကာ အရည်အသွေးကို တစ်ပြေးညီဖြစ်စေရန် ဖွင့်လှစ်လေ့ကျင့်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ သင်တန်းများနှင့် သင်ယူမှုများအတွက် ဘက်စုံ ပေါင်းစည်းဆောင်ရွက်သောနည်းလမ်းကို ကျင့်သုံးနိုင်ရန် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင် ကြိုးပမ်းသွားပါမည်။ ဌာနအဖွဲ့အစည်းနှင့် နေရာဒေသ အသီးသီး၊ ရာထူးအဆင့်အလိုက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ရွေးချယ်ရန် သင်တန်းအမျိုးအစားများကို ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းပေးခြင်းနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍကြီးတစ်ခုလုံးတွင် ပို့ချနေသောသင်တန်းများ၏ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်မှု အတွက် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးခြင်းတို့ကို ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ လုပ်ဆောင်ပေး သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

အဆင့်အတန်းမြင့်မားသော သင်တန်းများပို့ချရန်အတွက် နည်းလမ်းများကိုလည်း ပိုမို ကောင်းမွန်အောင် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အောက်မြန်မာပြည်နှင့် အထက်မြန်မာပြည်ရှိ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များမှ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများနှင့် ဆရာ၊ ဆရာမများ၏ သင်တန်းပို့ချမှု စွမ်းရည်များကိုလည်း မြှင့်တင်ပေးမည်ဖြစ်ပြီး ဒေသတွင်းနှင့် နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံများ၊ အသိပညာများရရှိရန်အတွက် ပြင်ပမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များ၏ အကူအညီကိုပါ ရယူအားဖြည့် သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် မိမိတာဝန်ကျရာဒေသများတွင် လုပ်ငန်းခွင် မပျက်သင်ယူလေ့လာနိုင်ရန်အတွက် သင်တန်းများကို မြန်ဆန်၍ တွက်ခြေကိုက်သော နည်းလမ်းများဖြင့် ပို့ချပေးနိုင်ရန်အတွက် ကွန်ပျူတာအသုံးပြုသော (Online)သင်တန်းများကို တိုးချဲ့အသုံးပြုနိုင်ရန် စီစဉ်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်သူ့ဖက်ပြုသည့် စိတ်ဓာတ်ခံယူချက် ဖြစ်ပေါ်လာရေးနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု အရှိန်အဟုန်ကို မြှင့်တင်နိုင်ရေးအတွက် ရာထူးအဆင့်တိုင်းအတွက် သင်တန်းများတွင် ခေါင်းဆောင်မှုကို ပိုမိုအလေးပေး ထည့်သွင်းသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

၄။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု/ တာဝန်ယူမှု

ယုံကြည်မှုသည် ထိရောက်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍဖြစ်ရေးအတွက် အခြေခံအုတ်မြစ်ဖြစ်ပါသည်။မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ကြိုးပမ်းအကောင်အထည်ဖော်ဆောင်နေသော ဒီမိုကရေစီနှင့် လူ့အခွင့်အရေးဆိုင်ရာတန်ဖိုးများကို ထင်ဟပ်သော လူမှုရေးသဘောတူညီချက် (social contract) တစ်ရပ်ရရှိရေးတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ အစိုးရနှင့် ပြည်သူများကြား ယုံကြည်မှုကို အခြေခံသောဆက်ဆံရေးကို တည်ဆောက်ရန်မှာ အလွန်အရေးကြီးလှပါသည်။ ယုံကြည်မှုဟူသည့်အခြေခံအုတ်မြစ်သာမရှိလျှင် ဝန်ဆောင်မှုများအားမျှတစွာနှင့် ထိရောက်စွာဆောင်ရွက်ပေးရန်နှင့် ထိရောက်သော မူဝါဒချမှတ်ရေးကို အထောက်အပံ့ပြုမည့် ပြည်သူများနှင့် အတွေးအခေါ်များကို ချိတ်ဆက်ပေးရန်တို့မှာ အလွန်ခက်ခဲမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူများ၏ ယုံကြည်မှုကို ရရှိရန်နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများကိုယ်တိုင်မှ နိုင်ငံတော်အပေါ်နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစံတန်ဖိုးများအပေါ် ယုံကြည်မှုများ ပြန်လည်ရရှိရန်အတွက် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု/ တာဝန်ယူမှုတို့ ပိုမိုအားကောင်းလာအောင် ပထမအဆင့်အနေဖြင့် လုပ်ဆောင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံတော်နှင့် ပြည်သူများကြား ဆက်သွယ်ပေးသည့်ကြားခံတစ်ခုဖြစ်သည်နှင့်အညီ နိုင်ငံတော်၏ပုံရိပ်နှင့် ယင်း၏ တန်ဖိုးများကို ကိုယ်စားပြုထင်ဟပ်နေသူများဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူများသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအပေါ် ယုံကြည်အားထားမှု မရှိဘဲ ဝန်ဆောင်မှုများကို ဆောင်ရွက်ပေးရာတွင် ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုမရှိဟု ရှုမြင်နေပါက အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ခေါင်းဆောင်များအပေါ်တွင်လည်း ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုကွယ်ပျောက်နိုင်ပါသည်။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ဒီမိုကရေစီပြုပြင်ပြောင်းလဲရေး လုပ်ငန်းစဉ်တစ်ခုလုံးကို အကောင်အထည်ဖော်ရန်နှင့် စဉ်ဆက်မပြတ် ဖွံ့ဖြိုးရေးရည်မှန်းချက်များအပါအဝင် နိုင်ငံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး ရည်မှန်းချက်များနှင့် လျာထားသတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီရန်အတွက် နိုင်ငံတော်နှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ပြည်သူများ၏ယုံကြည်မှုကို တည်ဆောက်ရန် လိုအပ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား ကိုယ်စွမ်း၊ဉာဏ်စွမ်းရှိသမျှ အကောင်းဆုံးလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်လိုစိတ်ထက်သန်လာအောင် နိုးဆွပေးမည့်၊ ပံ့ပိုးကူညီပေးမည့် လုပ်ငန်းခွင်ဖန်တီးရန်နှင့် ရိုးဖြောင့်မှု၊ အရည်အချင်းနှင့် ကြိုးစားအားထုတ်မှုတို့သည်သာ လုပ်ငန်းတာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ကောင်းစွာဆောင်ရွက်နိုင်ရန် လိုအပ်သည့်အရာများဖြစ်သည်ဟု ယုံကြည်လာစေရန်အတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ အချင်းချင်း ယုံကြည်မှုတည်ဆောက်ရန်လည်း အရေးကြီးပါသည်။

၄-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ မြင့်မားလာစေခြင်း

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ဆန္ဒသဘောထားထုတ်ဖော်ခွင့် ပိုမိုရရှိစေခြင်းသည် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ဝန်ဆောင်မှုများတိုးတက်စေရေးအတွက် တွန်းအားတစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်ဝတ္တရားများကို ပိုမိုသိရှိစေခြင်း၊ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရရှိစေသည့် စနစ်များနှင့် တာဝန်ခံမှုကို စောင့်ကြည့်လေ့လာသည့်စနစ်များကို ပိုမိုအားကောင်းစေခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းများအတွက် တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်နိုင်သည့်၊ အကြံပြုချက်များ ပေးနိုင်သည့်အခွင့်အရေးများ တိုးတက်ရရှိစေခြင်းနည်းလမ်းများဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်တွင် စိတ်အားတက်ကြွစွာ ဆောင်ရွက်လိုမှုတို့ကို မြှင့်တင်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ကို ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ရေးဆွဲပြီး ကျင့်ဝတ်၊ တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးများ၊ အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေးနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်များဆိုင်ရာသင်တန်းများကို ရေးဆွဲပို့ချပေးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်ကို လိုက်နာကျင့်သုံးရန် အားပေးမြှင့်တင်သွားပါမည်။ ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ပြုမူဆောင်ရွက်ရန် ကြပ်မတ်ထိန်းကျောင်းပေးသော စနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ ပိုမိုအားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်သွားမည်ဖြစ်ရာ ထိုအထဲတွင် အမည်ဖော်ပြခြင်းမရှိဘဲ သတင်းပို့တိုင်ကြားခြင်း(whistle blowing)၊ နစ်နာမှုများကို တင်ပြလာသည့်အပေါ် လက်ခံဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ရလဒ်များကို ပြန်ကြားပေးခြင်း၊ သတင်းနှင့် ဆက်သွယ်ရေးနည်းပညာအခြေပြု တာဝန်ခံမှုနှင့် ပွင်းလင်းမြင်သာမှု နည်းလမ်းများကို အသုံးပြုခြင်းတို့လည်း ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ထုတ်ဖော်တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် ပြစ်ဒဏ်ခတ်ခံရနိုင်သည့် အန္တရာယ်မရှိဘဲ တိုင်ကြားမှုများပြုလုပ်နိုင်သည့် သို့မဟုတ် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို စာဒကတက်နိုင်သည့် ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းသော လမ်းကြောင်းများကိုလည်း ဖော်ထုတ်ပေးသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအား ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှအခွင့်အရေးရရှိမှုဆိုင်ရာ တိုးတက်မှုများကို တိုင်းတာရန်နှင့် အများပြည်သူထံ တင်ပြရန်အတွက် သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းများအား နှစ်နှစ်တစ်ကြိမ် ပြုလုပ်သွားရန်လည်း ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်ထဲတွင် လျာထားပါသည်။

၄-၂။ ပြည်သူလူထုအပေါ် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍဖြစ်စေခြင်း

၂၀၁၇ခုနှစ်၊ မတ်လတွင် ထုတ်ပြန်သည့် Transparency International ၏ *ပြည်သူများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှု - အာရှပစိဖိတ်ဒေသ (People and Corruption: Asia Pacific)* အစီရင်ခံစာတွင် မြန်မာနိုင်ငံမှ ဖြေဆိုသူ ၇၂% က သာမန်ပြည်သူများသည် အဂတိလိုက်စားမှုကို တိုက်ဖျက်ရာတွင် အထူးစွမ်းဆောင်နိုင်သည်ဟု ယုံကြည်ကြောင်း ဖြေကြားခဲ့ကြပါသည်။ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်သည် ထိုယုံကြည်ချက်ကို အားပေးမြှင့်တင်ကာ ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနိုင်အောင် ကြိုးပမ်းသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်သူလူထုထံ သတင်းအချက်အလက်များ ပိုမိုထုတ်ပြန်ပေးရန်၊ ပိုမိုအားကောင်းသော လူထုတိုင်ကြားမှုစနစ် ထူထောင်ရန်၊ အဂတိလိုက်စားမှုစုံစမ်းစစ်ဆေးရေးနှင့် ကြိုတင်ကာကွယ်ရေးများကို ပိုမိုထိရောက်စွာ လုပ်ဆောင်ရန် ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်က ကတိပြုထားပါသည်။

ဆုံးဖြတ်ချက်ချမှတ်မှု၊ လုပ်ငန်းစဉ်၏ ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှု၊ ပြည်သူလူထုမှ ကြိုတင်ခန့်မှန်းသိရှိနိုင်မှုတို့ကို အာမခံသောအုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား တစ်သမတ်တည်းဖြစ်အောင် စံသတ်မှတ်ထားသည့်စနစ်တစ်ခုသည် ခေတ်သစ်နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ အရေးကြီးသော သွင်ပြင်လက္ခဏာတစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ သင့်လျော်သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ အထူးသဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားမှုဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအား ကျယ်ပြန့်စွာ အသိပေးထားမည်ဆိုလျှင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်ပုံနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အများပြည်သူထံ ပွင့်လင်းမြင်သာရှိမှုမှာ များစွာတိုးတက်လာမည်ဖြစ်ပါသည်။ ပွင့်လင်းမြင်သာမှု တိုးတက်စေရေး ကြိုးပမ်းရာတွင် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရလျှို့ဝှက်ချက်အက်ဥပဒေ၏ ယူဆချက်တစ်ရပ်ဖြစ်သော အစိုးရ၏ တရားဝင်သတင်းအချက်အလက်များအားလုံးကို လျှို့ဝှက်ထားရမည်ဟူသည့်အချက်ကို စောဒကတက်ရန်အတွက် ၎င်းဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအား ဆက်လက်ပြုလုပ်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။

မဟာဗျူဟာစီမံချက်တွင် ဝန်ဆောင်မှုများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ ဆုံးဖြတ်ချက်များ သို့မဟုတ် အဂတိလိုက်စားမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြည်သူလူထု၏တိုင်ကြားမှုများကို လက်ခံဖြေရှင်းပေးမည့် ဖွဲ့စည်းမှုသိသာထင်ရှားစွာ အားကောင်းလာစေရေး လုပ်ဆောင်ပေးရန်လည်း ကတိပြုထားပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် ရိုးဖြောင့်သမာဓိရှိမှုကို အားပေးမြှင့်တင်ပေးသည့် တာဝန်အား တိုးတက်ထမ်းဆောင်နိုင်မည့် နည်းလမ်းများကို ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်နှင့် သက်ဆိုင်ရာမြန်မာအစိုးရအဖွဲ့အစည်းများမှ ပြန်လည်သုံးသပ်ဆန်းစစ်ကြမည်ဖြစ်ပြီး ပြည်သူများမှ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သို့ တိုက်ရိုက်တိုင်တန်းမှုပြုနိုင်မှုကိုလည်း ထည့်သွင်းဆန်းစစ်

သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုတားဆီးကာကွယ်ရေးအပြင် အဂတိလိုက်စားမှုများကို စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်း၊ ပြစ်ဒဏ်ချမှတ်ခြင်းနှင့် ရလဒ်များကို အများပြည်သူထံ ချပြခြင်းများနှင့် စပ်လျဉ်းသည့်အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၏ လုပ်ငန်းများကိုလည်း ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ ပိုမိုအားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်သွားရမည် ဖြစ်ပါသည်။ အဂတိလိုက်စားမှုဆိုင်ရာ တိုင်ကြားမှုများအတွက် လက်ရှိအသုံးပြုနေသော အရေးပေါ်တယ်လီဖုန်းများသို့ တိုင်ကြားမှုကို ပိုမိုအသုံးပြုလာပြီး ပိုမိုထိရောက်မှုရှိလာစေရန် လုပ်ဆောင်သွားရပါမည်။ အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာများနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော ရာထူးနေရာများအတွက် ပိုင်ဆိုင်မှုထုတ်ဖော်ကြေညာချက်များ ပြုလုပ်စေရန်နှင့် ထိုကြေညာချက်များကို စုဆောင်းသိမ်းဆည်းရန်အတွက် စနစ်တကျဆောင်ရွက်သွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ပြည်သူ့ဟိုပြုချဉ်းကပ်နည်းများအပေါ် သဘောထားအမြင်များနှင့် အုပ်ချုပ်ရေးဆိုင်ရာ အဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုအဆင့်ကို လေ့လာဆန်းစစ်ရန်အတွက် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအသုံးပြုသူများကို ဦးတည်ကောက်ယူသော စစ်တမ်းတစ်ခု ဆောင်ရွက်ရန်လည်း ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်တွင် ထည့်သွင်းရေးဆွဲထားပါသည်။

စီမံအုပ်ချုပ်မှုဆိုင်ရာလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုနည်းလမ်းများ

မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား အကောင်အထည်ဖော်ရန်အတွက် အုပ်ချုပ်ရေး၊ စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် အကောင်အထည်ဖော်မှု အစီအစဉ်ရေးဆွဲရေးအဖွဲ့များနှင့် နည်းစနစ်များကို ဖွဲ့စည်းတည်ထောင်ရပါမည်။ ဦးဆောင်ကော်မတီတစ်ခုမှ ထိုအဖွဲ့များကို ဖွဲ့စည်းပေးပြီး ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အဆင့် အဖွဲ့အစည်းများအားလုံး၊ အရပ်ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းနှင့် ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍတို့မှ ကိုယ်စားပြုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုတို့ ရရှိစေရန်လည်း ဆောင်ရွက်သွားပါမည်။

မဟာဗျူဟာစီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုကို ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်ပေးမည့် ဦးဆောင်ကော်မတီကို ဖွဲ့စည်းသွားမည်ဖြစ်ရာတွင် ထိုကော်မတီတွင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ဥက္ကဋ္ဌမှ ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ် တာဝန်ယူဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ကော်မတီတွင် ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌ နှစ်ဦးရှိမည်ဖြစ်ပြီး ဒုတိယဝန်ကြီး၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့ဝင် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်တို့မှ ဆောင်ရွက်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အဖွဲ့ဝင်များအဖြစ် အဓိကကျသော အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများမှ ဒုတိယဝန်ကြီးများနှင့် အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်များ ပါဝင်ဖွဲ့စည်းထားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ကော်မတီ၏ အဓိကလုပ်ပိုင်ခွင့်တာဝန် (mandate) မှာ မြန်မာနိုင်ငံရှိ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုမျှော်မှန်းချက်ပြည့်မြောက်စေရန်အတွက် ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ်ပါသည်။ ထိုကော်မတီသည် ပုံမှန်တွေ့ဆုံ၍ အောက်ပါလုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထမ်းဆောင်သွားမည်ဖြစ်ပါသည် -

(၁) လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု၏တိုးတက်မှုအပေါ် သုံးသပ်ခြင်းနှင့် စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်း၊

(၂) လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် အစိုးရဌာနအဖွဲ့အစည်းများအား တာဝန်ခံစေခြင်း၊

(၃) ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် အဟန့်အတားများကို လိုအပ်သလို ရှင်းလင်းပေးခြင်း၊

(၄) ပြည်သူလူထုထံ ပွင့်လင်းမြင်သာစွာဖြင့် ဧကန်မလွဲ အစီရင်ခံတင်ပြစေခြင်းတို့ဖြစ်ပါသည်။

ၜင်းကော်မတီသည် မဟာဗျူဟာစီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုအတွက် အစိုးရအဖွဲ့ထံ တာဝန်ခံရမည်ဖြစ်ပြီး တိုးတက်မှုအစီရင်ခံစာတစ်စောင်အား နှစ်စဉ်ပြုစုတင်ပြသွားရပါမည်။ ပြည်သူ့အုပ်ချုပ်ရေးပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၊ ဝန်ဆောင်မှုများပေးမှု၊ ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ကို ကူညီပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသောအခြားကော်မတီများ၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်လည်း နီးကပ်စွာ ပူးပေါင်းလက်တွဲ လုပ်ဆောင်သွားရပါမည်။

တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ်များသည်လည်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်တွင် အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်နေကြောင်း သေချာစေရန်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၏ စွမ်းရည်မြှင့်တင်မှုများအတွက် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၏ ဆပ်ကော်မတီမှ ဦးဆောင်ကော်မတီကို ကူညီပံ့ပိုးပေးသွားရပါမည်။ ထိုဆပ်ကော်မတီတွင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ အဖွဲ့ဝင်တစ်ဦးက ဥက္ကဋ္ဌအဖြစ်ဆောင်ရွက်ကာ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ် ၁၄ ခုစလုံးမှဝန်ကြီးများနှင့် နေပြည်တော်ကောင်စီမှ အဖွဲ့ဝင်များ၊ နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်မြို့နှင့် မန္တလေးမြို့တော်စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီများမှ အဖွဲ့ဝင်များက ဆပ်ကော်မတီအဖွဲ့ဝင်များ အဖြစ်ပါဝင်မည်ဖြစ်သည်။ ဆပ်ကော်မတီသည် -

(၁) မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ်မှုများတွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၏ အကြံပြုသုံးသပ်ချက်များကို ထည့်သွင်းစဉ်းစားနိုင်အောင် ဆောင်ရွက်ရပါမည်၊

(၂) ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို အထောက်အပံ့ပြုရန်အတွက် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များတွင် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ပေးရပါမည်၊

(၃) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချရေး အခြေအနေများကို ဦးဆောင်ကော်မတီသို့ အစီရင်ခံတင်ပြရပါမည်။

ဦးဆောင်ကော်မတီနှင့် ဆပ်ကော်မတီတို့အား ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်သည့် အတွင်းရေးမှူးရုံးမှ ပံ့ပိုးကူညီမှုများပေးသွားပါမည်။ အတွင်းရေးမှူးရုံးသည် ဦးဆောင်ကော်မတီ၏ လမ်းညွှန်မှုနှင့်အညီ အစီအစဉ်စီမံခန့်ခွဲမှု၊ ပုံမှန်စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြမှုများကို ဦးဆောင်တာဝန်ယူရမည်ဖြစ်ပြီး ဦးဆောင်ကော်မတီသို့ လေးလတစ်ကြိမ် အစီရင်ခံစာပေးပို့မှုနှင့် အစိုးရအဖွဲ့သို့ နှစ်စဉ်အစီရင်ခံစာပေးပို့မှုများလည်း ပါဝင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ အတွင်းရေးမှူးရုံးအား အဓိကအားဖြင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဝန်ထမ်းများဖြင့် ဖွဲ့စည်းမည်ဖြစ်သော်လည်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးနှင့် တိုင်ပင်ဆွေးနွေးခြင်း၊ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်းနှင့် အခြားအဖွဲ့အစည်းများမှ အရင်းအမြစ်များကို လိုအပ်သလို ရယူသုံးစွဲခြင်းများကိုလည်း ပြုလုပ်သွားပါမည်။

အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့များနှင့် ၎င်းတို့၏လုပ်ပိုင်ခွင့်နှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်အသီးသီးအား **နောက်ဆက်တွဲ-၀** တွင် ဖော်ပြထားပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ-၂ ဖြင့်ဖော်ပြထားသော Logical Framework တွင် မဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းများ၊ အကောင်အထည်ဖော်ဆောင်ရွက်မည့် အချိန်ကာလ သတ်မှတ်ချက်များနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများကို အပြည့်အစုံ ဖော်ပြပေးထားပါသည်။ အဆိုပါ

Logical Framework အား နှစ်စဉ်စီမံကိန်းများအဖြစ် ပြန်လည်ရေးဆွဲရန် လိုအပ်မည်ဖြစ်ပြီး ထိုစီမံကိန်းများတွင် သုံးစွဲရမည့် အရင်းအမြစ်များ၊ အချိန်ကာလသတ်မှတ်ချက်များ၊ မဟာဗျူဟာစီမံချက်တွင်ပါရှိသည့် ကတိကဝတ်များနှင့်အညီ ဆောင်ရွက်ရန်လိုအပ်သည်များကို တိုင်ပင်ဆွေးနွေးမှုနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များ ပါဝင်ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ နှစ်စဉ် လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်မှု စီမံကိန်းများကို ဒီဇင်ဘာလတွင် အတွင်းရေးမှူးရုံးမှ ကနဦးရေးဆွဲမည်ဖြစ်ပြီး ဦးဆောင်ကော်မတီမှ အတည်ပြုပေးမည်ဖြစ်ပါသည်။

လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုစီမံကိန်းများကိုလည်း နှစ်စဉ်အကောင်အထည်ဖော်မှု စီမံကိန်းများနှင့်အတူ ရေးဆွဲသွားရပါမည်။ ထိုစီမံကိန်းများကို လုပ်ငန်းရလဒ် (output) အစီရင်ခံမှုများအတွက် ထေးလတစ်ကြိမ်နှင့် စီမံချက်ရလဒ်များ (impact)၊ လျာထားသတ်မှတ်ချက်များ (targets) အတွက် နှစ်စဉ်ပုံမှန်ပြင်ဆင်ရေးဆွဲသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။ အတွင်းရေးမှူးရုံးသည် စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုအတွက် လိုအပ်သော အချက်အလက်များကို ပြည်ထောင်စု၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များရှိ ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများထံမှ ထောင်းခံသွားရပါမည်။ လုပ်ငန်းအကောင်အထည်ဖော်ကြမည့်အဖွဲ့အစည်းများကိုလည်း စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုနှင့် အစီရင်ခံတင်ပြမှုများကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်ပေးမည့်သူတစ်ဦးကို သတ်သတ်မှတ်မှတ်တာဝန်ပေးထားရန် ပန်ကြားသွားမည်ဖြစ်ပါသည်။

ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်သည် မြန်မာနိုင်ငံရှိနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုအတွက် ရည်မှန်းချက်မြင့်မားပြီး အလွန်အရေးကြီးသောလုပ်ဆောင်ချက်တစ်ရပ်ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုအဆင့်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့်ပြည်နယ်အဆင့်များမှ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများအားလုံးက ဤစီမံချက်ကို ၎င်းကိုယ်တိုင်ပါဝင်ပြီး အကောင်အထည်ဖော်ရမည့်သူများဖြစ်သည်ဟု ခံယူကြမှသာ ဤမဟာဗျူဟာစီမံချက်ကို ထိရောက်စွာအကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။ ဤပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုများကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတစ်ခုတည်းမှ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မည်မဟုတ်ဘဲ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်း၊ ပုဂ္ဂလိကကဏ္ဍနှင့် မြန်မာပြည်သူများအားလုံးသည် မိတ်ဖက်များဖြစ်ကြသဖြင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရတို့က မဟာဗျူဟာစီမံချက်အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် ပြန်လည်သုံးသပ် ပြင်ဆင်မှုများတွင် အားလုံးစဉ်ဆက်မပြတ်ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို လက်ကမ်းကြိုဆိုတောင်းခံသွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

နောက်ဆက်တွဲ ၁ – နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မဟာဗျူဟာစီမံချက်၏ အုပ်ချုပ်မှုအစီအမံများ

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု မျှော်မှန်းချက် ပြည့်မြောက်စေရေးနှင့် မဟာဗျူဟာစီမံချက် အကောင်အထည်ဖော်မှု စောင့်ကြည့်လေ့လာသုံးသပ်ရေးတို့ကို ဦးဆောင်ကော်မတီက ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြု ဆောင်ရွက်ပါမည်။

ဦးဆောင်ကော်မတီ

ဥက္ကဋ္ဌ- ဥက္ကဋ္ဌ၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့
ဒုတိယဥက္ကဋ္ဌများ- ဒုတိယဝန်ကြီး၊ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့ဝင်၊ အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် အဖွဲ့ဝင်များ - အဓိကဝန်ကြီးဌာနအဖွဲ့အစည်းများမှ ဒုဝန်ကြီးများနှင့် အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်များ/ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်များ

- အစိုးရ၏ ပံ့ပိုးကူညီမှုကို ရယူခြင်းနှင့် လျာထား သတ်မှတ်ချက်များ ပြည့်မီရေးအတွက် အစိုးရအဖွဲ့သို့ တာဝန်ခံခြင်း
- အကောင်အထည်ဖော်မှုများ အား ကြပ်မတ်စစ်ဆေးခြင်း၊ ပြန်လည်သုံးသပ်ပြင်ဆင်မှုများကို အတည်ပြုခြင်းနှင့် အစိုးရအဖွဲ့သို့ ပုံမှန် အစီရင်ခံခြင်း
- ညွှန်ကိန်းများနှင့် တိုက်ဆိုင်ကာ တိုးတက်မှုများကို စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းနှင့် ရလဒ်များအတွက် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများကို တာဝန်ခံစေခြင်း
- ဌာနအဖွဲ့အစည်းများကြား ပေါင်းစပ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်နိုင်အောင် ကူညီပံ့ပိုးခြင်းနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှု၏ အဟန့် အတားများကို ဖယ်ရှား ပေးနိုင်မည့် လုပ်ဆောင်ချက်များကို သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ခြင်း

ဆပ်ကော်မတီသည် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များမှ အပြည့်အဝ ပူးပေါင်းပါဝင်လာအောင် ဆောင်ရွက်ပါမည်။

တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များဆပ်ကော်မတီ

ဥက္ကဋ္ဌ - အဖွဲ့ဝင်၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့
တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် ၁၄ ခုလုံးမှ ဝန်ကြီးများ
နေပြည်တော်ကောင်စီမှ အဖွဲ့ဝင်
နေပြည်တော်၊ ရန်ကုန်၊ မန္တလေး မြို့တော်စည်ပင်သာယာရေးကော်မတီဝင်များ

- လုပ်ငန်းများအကောင် အထည်ဖော်မှုတွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ၏ အကြံပြုချက်များ ပါဝင်စေခြင်း
- ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးကို အထောက်အပံ့ပြုမည့် တိုင်းဒေသကြီး၊ ပြည်နယ်များတွင် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ် ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းများကို သတ်မှတ်ခြင်း
- မဟာဗျူဟာစီမံချက် အကောင်အထည်ဖော်မှုနှင့် သုံးသပ်မှုများတွင် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များကို ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေခြင်း
- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်း အခြေအနေကို ဦးဆောင်ကော်မတီသို့ ပုံမှန်အစီရင်ခံခြင်း

ဦးဆောင်ကော်မတီအား တက်ကြွသည့် အတွင်းရေးမှူးရုံးမှ ကူညီပံ့ပိုးပေးပါမည်။

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ အတွင်းရေးမှူးရုံး

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဝန်ထမ်းများ
အခြားဌာနအဖွဲ့အစည်းများမှ ကိုယ်စားလှယ်များ လိုအပ်သလိုအားဖြည့်ပါမည်။

- အကောင်အထည်ဖော်မှုများတွင် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများအား လိုအပ်သလို တိုင်ပင်ခြင်းနှင့် ဆက်သွယ်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်ခြင်း
- အစီအစဉ်စီမံခန့်ခွဲမှုနှင့် ပုံမှန်စောင့်ကြည့်လေ့လာမှုများကို ဆောင်ရွက်ခြင်း
- ကော်မတီအစည်းအဝေးများ အတွက် ပြင်ဆင်ခြင်းနှင့် ပံ့ပိုးခြင်း၊ လုပ်ငန်း တိုးတက်မှု အစီရင်ခံစာများ ကို မှုကြမ်းပြုစုခြင်း (လေးလတစ်ကြိမ်)
- အသိပညာများကို စုစည်း ထိန်းသိမ်းရာ မော်ကွန်းဌာနအဖြစ် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊ အကောင်းဆုံး ကျင့်သုံးမှုများကို မှတ်တမ်း တင်ခြင်း၊ မှတ်တမ်းများကို ထိန်းသိမ်းခြင်း

နောက်ဆက်တွဲ ၂ - မြန်မာနိုင်ငံအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုဆိုင်ရာ မဟာဗျူဟာစီမံချက်
Logical Framework (၂၀၁၇ခုနှစ်၊ ဇူလိုင်လ)

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့်နယ်ပယ် ၁ - နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအုပ်ချုပ်မှုပုံစံသစ်									
၁-၁။	မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ၏ ဖက်ဒရယ် ဒီမိုကရက်တစ် ပြည်ထောင်စုကို တည်ထောင်လိုသည့် ဆန္ဒ သဘောထားကို ထင်ဟပ်သော မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ အတွက် ဦးတည်ချက် အသစ်များကို ချမှတ်ခြင်း	-၂၀၁၆ခုနှစ်ဩဂုတ်လတွင်ကျင်းပခဲ့သောနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးမဟာဗျူဟာစီမံချက် အလုပ် ရုံဆွေးနွေးပွဲ၌ မျှော်မှန်းချက်အသစ် ကို ချမှတ်ခဲ့သည်။ -တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များသို့ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနှင့်လူအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ လုပ်ပိုင်ခွင့်ကို အကန့်အသတ်ဖြင့်ပေးသည်။ -နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဖွဲ့စည်းပုံ (သို့မဟုတ်) စနစ်များသည် တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အဆင့်များ၌အကန့်အသတ်ရှိသည်။	၁-၁-၁။ မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ငန်းလုပ်နည်း မူဘောင်များ၊ ယင်းတို့၏ ဖက်ဒရယ်စနစ် (သို့မဟုတ်) ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချထားသောစနစ်နှင့် ဆီလျော်ကိုက်ညီမှုအဆင့်ကို လေ့လာမှု တစ်ခု ဆောင်ရွက်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က ဦးဆောင်တာဝန်ယူ၍ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အများပြည်သူ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။	X	X			- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းမူဘောင်များ လေ့လာမှုအား ပြည် ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ စိတ်ကျေနပ်မှု ရရှိသည်အထိ ဆောင်ရွက်ပြီးစီး ကာ ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် ရှေ့လုပ်ငန်းစဉ် များ တိတိကျကျ ထွက်ပေါ်လာခြင်း - ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချခြင်းဆိုင်ရာ မူဝါဒအကြံပြုချက်များကို မြန်မာ နိုင်ငံအစိုးရမှ လက်ခံခြင်း - လေ့လာမှုပြုရာတွင် အကျိုးဆက်စပ်သူများနှင့် ထိရောက်စွာ ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးဆောင်ရွက်မှု ရှိခြင်း၊ ထိရောက်မှုအား အောက်ပါအချက်များဖြင့် တိုင်းတာရန် - (က) ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်သူ အရေအတွက်နှင့် အမျိုးအစား များ (ခ) အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်အားလုံးနှင့် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ဒေသ များကို လွှမ်းခြုံနိုင်မှု

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									(ဂ) လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (ဃ) ပြည်သူ/ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများထံမှ အပြုသဘောဆောင်သောတုံ့ပြန်မှုများ ရရှိမှု
			၁-၁-၂။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုဖွဲ့စည်းပုံများတွင် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုကို တစ်ဆင့်ပြီးတစ်ဆင့် လျှော့ချသွားနိုင်ရန်နှင့် စည်းမျဉ်းဆိုင်ရာ မူဘောင်များကို သင့်လျော်သလိုပြင်ဆင် နိုင်ရန် အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည့် မူဝါဒစာတမ်းတစ်စောင် ပြုစုခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က ဦးဆောင်တာဝန်ယူ၍ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အများပြည်သူ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။		X			- ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ပြောင်းရွှေ့ခြင်း အပါအဝင် ဗဟိုမှချုပ်ကိုင်မှု လျှော့ချပေးရန် သဘောတူချက်များအား အကောင်အထည်ဖော်ခြင်းနှင့် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်စီမံချက်များ ဆောင်ရွက်ရန် အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည့် မူဝါဒစာတမ်းကို မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရမှ သဘောတူအတည်ပြုခြင်း
			၁-၁-၃။ ဝန်ထမ်းသစ်ခေါ်ယူခန့်ထားခြင်း၊ ရာထူး တိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် ပြောင်းရွှေ့ခြင်းတို့အား ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများသို့ လုပ်ပိုင်ခွင့်ပေးသည့် စီမံချက်နှစ်ခုကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ဆောင်ရွက်ကာ ရလဒ်များကို စိစစ်၍ ရှေ့ဆက်လုပ်ဆောင်သင့်သည်များကို ဆန်းစစ်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က ဦးဆောင်တာဝန်ယူ၍ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အများပြည်သူ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။			X	X	ရှေ့ပြေးစီမံချက်များအား စမ်းသပ်အကောင်အထည်ဖော်ရာတွင် ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းစဉ်များနှင့် သင်ခန်းစာယူရမည့်အချက်များကို သိရှိရန်အတွက် ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း နှင့် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့ကို ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									စနစ်အသစ်များနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များမှ အပြုသဘောဆောင်သော တုံ့ပြန် မှုများ ရရှိခြင်း၊ ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချထားသည့် စနစ်သစ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ သဘောထားအမြင်နှင့် စိတ်ကျေနပ်မှု အတိုင်းအတာ (သဘောထားအမြင်စစ်တမ်း ကို အသုံးပြု၍ တိုင်းတာခြင်း)
၁-၂။	ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်နှင့် လုပ်ပိုင်ခွင့်တို့ကို ခိုင်မာစေခြင်းနှင့် ရှင်းလင်းစေခြင်း	- ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေနှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေတို့က ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ပိုင် ခွင့်တာဝန် (mandate) ကို သတ်မှတ်နှင်းအပ်ထားသည်။ -ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း၊လုပ်ထုံးလုပ်နည်း မူဘောင်ကိုပြင်ဆင်ပြဋ္ဌာန်းရန် ရာထူးဝန်အဖွဲ့၌ တာဝန်ရှိပါသည်။	၁-၂-၁။ လွပ်လပ်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်မှုမြင့်မား၍ ကြီးကြပ်လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ ခိုင်မာမှုရှိသည့် နိုင်ငံတကာနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ခု၏ အကောင်းဆုံး လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုပုံစံ နမူနာကို သွားရောက်လေ့လာခြင်း	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူကာ ပြည်ထောင်စုအဆင့်၊ ပြည်နယ်နှင့် တိုင်းဒေသကြီးအဆင့်များမှ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းလုပ်ဆောင်ရပါမည်။ • ကုလသမဂ္ဂဖွံ့ဖြိုးမှုအစီအစဉ် (UNDP)	X				- လေ့လာရေးခရီးတွင် သိရှိလေ့လာခဲ့ရသည်များကို တင်ပြထားသည့် အစီရင်ခံစာ -နောက်ဆက်တွဲ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများ အတွက် ရှင်းလင်းတိကျစွာ ရေးဆွဲထားသော လုပ်ငန်းစီမံချက်
			၁-၂-၂။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များ၊ တာဝန်ယူရမည့် ကိစ္စများနှင့်လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာတို့ကိုတိုးမြှင့်ရေး ဦးတည်၍ မူဝါဒစာတမ်းတစ်စောင်ပြုစုခြင်း	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့	X				လက်တွေ့လုပ်ဆောင်နိုင်သော အကြံပြုချက်များ ပါဝင်သည့် မူဝါဒစာတမ်းကို အပြီးသတ် ပြုစုပြီးဖြစ်ခြင်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
		(ပြည်ထောင်စုလွတ်တော် ဥပဒေ အမှတ် ၄၁) ကို၂၀၁၆ခုနှစ်၊ ဒီဇင်ဘာလ (၉)ရက်နေ့တွင် ပြဋ္ဌာန်းပြီး ယခုအခါ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နည်းဥပဒေကို ပြန်လည်သုံးသပ်စိစစ်နေပါသည်။ -ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် လုပ်ငန်းတာဝန်အရ ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်အပ်ခြင်း၊ ရွှေ့ချယ်ခြင်းနှင့် ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်ခြင်းများကို ကြီးကြပ် ဦးဆောင်ပေးရပါသည်။ -ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကို အခြားဝန်ကြီးဌာနများက အလေးဂရုပြုကြသော်လည်း ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာအောင် လုပ်ဆောင်ရာတွင်မူ ရာထူးဝန်အဖွဲ့ ၌ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ နည်းပါးနေပါသည်။		အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ • UNDP • လွတ်တော် • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့် နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံးတို့မှအတည်ပြု၍လိုအပ်သော အမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်။					ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ၏ အခန်းကဏ္ဍ၊ လုပ် ပိုင်ခွင့်နှင့် တာဝန်များကို တိုးမြှင့် ပေးရန် အကြံပြုထားသော မူဝါဒ အကြံပြုချက်များထဲမှ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ လက်ခံသော အကြံပြုချက် အရေအတွက်
			၁-၂-၃။ ပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုလုပ်ငန်းများကို ဦးစီးဦးဆောင်ပြု၍ လိုအပ်သည်များ ဆောင်ရွက်နိုင်ရန်နှင့် ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်များကို သုံးသပ်စိစစ်နိုင်စေရန်အတွက် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန် အဖွဲ့ဥပဒေနှင့် နည်းဥပဒေများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ခြင်း။ ဥပဒေမူကြမ်းကို လွတ်တော်၌ အတည်ပြုပေးနိုင်ရန် တင်ပြခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ မှဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ • UNDP • လွတ်တော် • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့် နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံးတို့မှအတည်ပြု၍လိုအပ်သော အမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်။		X			ဥပဒေပြန်လည်သုံးသပ်မှုကို အထောက်အပံ့ပြုရန်အတွက် ပြုစုတင်ပြထားသော မူဝါဒမှတ်စု မူဝါဒစာတမ်း၏ အကြံပြုချက်များထဲမှ အားလုံးသဘောတူ သော အကြံပြုချက်များ ထင်ဟပ်ပါဝင်နေသည့် ဥပဒေမူကြမ်း နည်းဥပဒေမူကြမ်းအား ပြင်ဆင်ရေးဆွဲခြင်းနှင့် အချောသတ်ပြုစုရန် တင်ပြခြင်း ပြန်လည်ရရှိလာသော သဘောထားမှတ်ချက်များထဲမှ အများသဘောတူသည့် အချက်များကို ထည့်သွင်းထားသော နည်းဥပဒေမူကြမ်း ပြန်လည်ပြင်ဆင်ချက်များ

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၁-၂-၄။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ အောက်ရှိ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၏ လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ ယင်းတို့၏လုပ်ပိုင်ခွင့်များကို ရှင်းလင်းခိုင်မာစေရန်နှင့် ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံဇယားများကို ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ လုပ်ငန်းခွင်သင်တန်းနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုသင်တန်းများကို ဖွင့်လှစ်၍ ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းစွမ်းရည်ပြည့်ဝအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ် ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့်နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံးတို့မှအတည်ပြု၍လိုအပ်သောအမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်။		X	X		လုပ်ငန်းတာဝန်များ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုကို ဆောင်ရွက်ခြင်း အတည်ပြုချက်ရရှိသည့် လုပ်ငန်းတာဝန်များ ပြန်လည်သုံး သပ်မှုမှ ထွက်ပေါ်လာသော အကြံပြုချက်များ လုပ်ငန်းတာဝန်များ ပြန်လည်သုံးသပ်မှုအစီအစဉ်တွင် ပါရှိ သည့် လုပ်ငန်းများထဲမှ အကောင်အထည်ဖော်ပြီးစီးသည့် လုပ်ငန်းရာခိုင်နှုန်း
			၁-၂-၅။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင် ပြောင်းလဲမှု အစီအစဉ်၊ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်၊ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်း၊နည်းဥပဒေ၊လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများနှင့်လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုအခြေအနေများကို ရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ရှိပြီး Website မှ ဆက်သွယ်အသိပေးခြင်းအပါအဝင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် အများပြည်သူဆက်သွယ်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က ဦးဆောင်တာဝန်ယူ၍ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ ပြည်သူအများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်ရမည်။	X	X			ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ သတင်းအချက်အလက်များကို ယခင်ကထက် ပိုမို လက်လှမ်းမီ သိရှိခွင့်ရသည်ဟု ထင်မြင်သူ ရာခိုင်နှုန်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
ဦးတည်လုပ်ဆောင်မည့်နယ်ပယ် ၂ - အရည်အချင်းကို အခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးသော အလေ့အထနှင့် စနစ်များ									
၂-၁။	အားလုံးသော စည်းမျဉ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း မူဘောင်များအတွင်း အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူညီမျှမှုတို့ ကို အခြေခံသဘောတရားအဖြစ် ထည့်သွင်းရေးဆွဲခြင်း	-မြန်မာနိုင်ငံ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊အရည်အချင်း အလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အလမ်းများဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်စစ်တမ်း (၂၀၁၅) သည် နှိုင်းယှဉ်ရန် အခြေခံ ဖြစ်ပါသည်။ -နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းနှင့် စနစ်များသည် အရည်အချင်းကို အခြေခံကာ ဆောင်ရွက်ခြင်းမရှိသလို တရားမျှတစွာနှင့် တန်းတူညီမျှ မြန်မြန်ဆန်ဆန် အရေးယူ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်လည်းမရှိဟု ယေဘုယျထင်မြင်ယူဆချက်များ ရှိထားပါသည်။	၂-၁-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်တို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်၍ ခေတ်နှင့်အညီပြင်ဆင်ကာ လိုက်နာဆောင်ရွက်မှု ရှိ၊မရှိ စောင့်ကြည့်လေ့လာခြင်းဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွင်း ရိုးဖြောင့်မှု၊စိတ်အားတက်ကြွမှု၊ တာဝန်ကျေပြွန်မှု၊ အရည်အချင်းကို အခြေခံဆောင်ရွက်မှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အရေးများ ရရှိမှုတို့ တိုးတက်အောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။	-ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန် ယူဦးဆောင်၍ လွှတ်တော်ကိုယ်စား လှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ် များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။ -လွှတ်တော် -နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး -နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး	X	X	X	X	ဖော်ဆောင်သော အပြောင်းအလဲများတွင် ဆက်စပ်ပတ်သက်သူများမှ ထိရောက်စွာ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှု၊ ထိရောက်မှုအား အောက်ပါတို့ဖြင့် တိုင်းတာရန် - (က) ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ အရေအတွက်နှင့် အမျိုးအစားများ (ခ) အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်အားလုံး ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မှုနှင့် နေရာဒေသများအား လွှမ်းခြုံနိုင်မှု (ဂ) လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (ဃ) ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများမှ ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို တင်ပြခွင့်ရသည့် အပေါ် အပြုသဘော တုံ့ပြန်မှုများ အားလုံးပါဝင်ဆောင်နိုင်မှုနှင့် အမျိုးသမီးများ၏ အခွင့်အရေးကို အားပေးမြှင့်တင်သော ပြင်ဆင်ချက်များ/အပြောင်းအလဲများ အရေအတွက် ကျင့်ဝတ်နှင့် ရိုးဖြောင့်မှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်သော ပြင်ဆင်ချက်များ/အပြောင်းအလဲများ အရေအတွက်

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									နယ်ပယ် ၂.၁.၃ နှင့် ၃.၁.၄တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းများမှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများ ရှိကြောင်း သက်သေ အထောက်အထားများ (က)ကျား/မခွဲခြားမှု မရှိဟု ခံစားသိမြင်လာမှု % (ခ) ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းတွင် အခွင့်အရေးများ တန်းတူရရှိသည်ဟု ခံစားသိမြင်လာမှု % (ဂ) ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်း၊ တာဝန်ချထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း တို့သည် အဓိကအားဖြင့် အရည်အချင်းပေါ် အခြေခံသည်ဟု ခံစားသိမြင်လာမှု % (ဃ) ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်း၊ တာဝန်ချထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း တို့သည် အဓိကအားဖြင့် တံဆိုးလက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် အဆက်အသွယ်များပေါ်တွင် အခြေခံ သည်ဟု ခံစားသိမြင်မှု %

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၂-၁-၂။လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ ပညာရှင်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ ဆက်စပ်ပတ်သက် သူများနှင့် နိုင်ငံတော်အဆင့် ဆွေးနွေးပွဲများကျင်းပကာ ဝန်ထမ်းများ၏ ရိုးဖြောင့်မှု၊ထက်သန်မှု၊ အရည်အချင်း အလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူ အခွင့်အရေးရှိမှုတို့အကြောင်း ပါဝင် ဆွေးနွေးစေပြီး အများပြည်သူနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ စိတ်ဝင်စားဂရုပြုမှု ပိုမိုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းများ၊အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊အများပြည်သူနှင့်နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများကို ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။	X	X	X	X	- နိုင်ငံတော်အဆင့်ဆွေးနွေးမှုတွင် ထိရောက်သော ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိခြင်း -နယ်ပယ် ၃.၁.၄ တွင်လုပ်ဆောင်မည့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှုမှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများ ရှိကြောင်း သက်သေ အထောက်အထားများ အထူးသဖြင့် - (က) နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှု ရှိသည်ဟု ခံစားသိမြင်လာသည့် လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ % (ခ) နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းများသည် ရိုးသားဖြောင့်မတ်သည်ကို ခံစားသိမြင် လာသည့် လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ် % (ဂ)ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် ယင်း၏ အခန်းကဏ္ဍကို သိရှိလာသည့် ပြည်သူများ % (ဃ) နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတွင် အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှု ရှိသည်ဟု ခံစားသိမြင်လာသည့် ပြည်သူများ % (c) နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းများသည် ရိုးသားဖြောင့်မတ်သည်ကို ခံစားသိမြင် လာသည့် ပြည်သူများ %

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၂-၁-၃။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာ၊ အရည်အချင်း အလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုနှင့် တန်းတူအခွင့်အလမ်းများဆိုင်ရာ သဘောထားအမြင်စစ်တမ်းကို ဆက်လက်ကောက်ယူ၍ တိုးတက်မှုကို တိုင်းတာကာ အများပြည်သူသို့ ထုတ်ပြန်ခြင်း။ (နှစ်ကြိမ်)	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူကာ ပြည်ထောင်စုနှင့် ပြည်နယ်များ/ တိုင်းဒေသကြီးများမှ အဖွဲ့အစည်း • အားလုံး၊ အရပ်ဘက် လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။ • သီးခြားလွတ်လပ်သော ပညာရှင် များထံ လုပ်ငန်းအပ်နှံခြင်း		X		X	-ပြီးစီးသွားသည့် စစ်တမ်းကောက်ယူမှု များနှင့် ပြည်သူထံ အစီရင်ခံတင်ပြ ထားသော ရလဒ်များ -အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု၊ တန်းတူညီမျှ ဆက်ဆံမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမျိုး သမီးများ၏ သဘောထားအမြင်များနှင့် တိုးတက်မှုများကို ဖော်ပြသော ကျား/မ ခွဲခြားကောက်ခံထားသည့် စစ်တမ်း ရလဒ်များ -စစ်တမ်းရလဒ်များကို အခြေခံကာ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် လုပ် ဆောင်ရန် အကြံပြုချက်များသည် လက်တွေ့ဆောင်ရွက်နိုင်သည့်အချက် များ ဖြစ်ပြီး နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ပြုပြင်ပြောင်း လဲမှု မဟာဗျူဟာစီမံချက်အား ပြန်လည် သုံးသပ် ပြင်ဆင်ရာတွင် ထည့်သွင်းခြင်း ခံရသော အကြံပြုချက်များ
၂-၂။	အရည်အချင်းအခြေ ခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည် ရှိမှုကို ဦးစားပေး ကာ ကျား/မ ကွာဟ မှု ကျဉ်းမြောင်း	- ကျွမ်းကျင်မှုဘောင်များရေးဆွဲ ထားခြင်းမရှိပါ။ -ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်း (သို့မဟုတ်) လုပ်ရည်ကိုင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်းတို့တွင်အသုံးပြုရန်	၂-၂-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြန်တမ်းဝင် အရာရှိအဆင့်အားလုံးအတွက်နှင့် နောက်ပိုင်းတွင် အခြားနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အဆင့်များအားလုံးအတွက် ကျွမ်း ကျင်မှုမူဘောင်များ ရေးဆွဲပြုစုခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ UNDP နှင့် United Nations Institute for Training and Research တို့နှင့် မိတ်ဖက်ပြုကာ လွှတ်တော်	X	X			-ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိများအားလုံး အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုမူဘောင်များ ရေးဆွဲပြီးစီးကာ ထားရှိကျင့်သုံးခြင်း -နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍတစ်ခုလုံးတွင် အသုံးပြုနိုင်ရန် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရာထူး

ရေးရာ	နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
				၁	၂	၃	၄	
သော ဝန်ထမ်းသစ်ရွေးချယ်ခန့်အပ်မှုနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်၊ ပြောင်းရွှေ့မှုစနစ်များကို ထောက်ကူဆောင်ရွက်သည့် ခေတ်မီလူ့အရင်းအမြစ်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်ကို ကျင့်သုံးခြင်း	သင့်တင့်သည့် လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ဖော်ပြချက်များ (job descriptions) မရှိပါ။ - နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေအခန်း(၄) နည်းဥပဒေ (၂ဖ) မှ (၅၀) အထိတွင် ရာထူးတိုးမြှင့်ရာ၌ အကဲဖြတ်ရမည့် နည်းလမ်းများ ပြဋ္ဌာန်းထားပါသည်။ သို့ရာတွင် ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို မျှတစွာ ကျင့်သုံးလုပ်ဆောင်လျက်ရှိ၊ မရှိ သေချာ မသိပါ။ -လူစွမ်းအားအရင်းအမြစ်ဌာနများ ရှိလျှင်လည်း ခေတ်မီစီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များကိုအသုံးမပြုကြဘဲ ယင်းဌာနများ၏ လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာနှင့်လုပ်ငန်းတာဝန်များမှာလည်း ရှင်းလင်းမှုနည်းပါးပါသည်။ -အစိုးရဌာနအများစုရှိ အကြီးတန်း နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများကိုယ်စားပြု ပါဝင်မှုနည်းပါးနေပါသည်။		• ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၊ နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံရုံးတို့မှ အတည်ပြုရန်၊ လိုအပ်သောအမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်၊					နေရာများ/ အဆင့်များအားလုံးအတွက် ကျွမ်းကျင်မှု မူဘောင်များအား သက်ဆိုင်ရာမှ ဖြန့်ဝေပေးထားခြင်း - နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျွမ်းကျင်မှုမူဘောင်များကို ဖြန့်ဝေရန် အများသဘောတူ ရေးဆွဲချမှတ်ထားသည့် အစီအစဉ်
		၂-၂-၂။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ရာထူးအုပ်စုများ အလိုက် လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ (job descriptions) ရေးဆွဲပြုစုပြီး ဝန်ကြီးဌာနများနှင့်တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များအားလုံးသို့ ဆီလျော်သလိုပြောင်းလဲအသုံးပြုနိုင်ရေးအတွက် (သင်တန်းဖွင့် လေ့ကျင့်ခြင်းနှင့် လမ်းညွှန်မှတ်စုများ ဖြန့်ဝေခြင်းမှတစ်ဆင့်) ကူညီပေးခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့်နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံးတို့မှအတည်ပြု၍လိုအပ်သောအမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်။		X	X		- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍမှ ရွေးချယ်ထားသော ရာထူးအုပ်စုများအတွက် ရေးဆွဲချမှတ်ထားသော အလုပ်တာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ - အလုပ်အသစ်ခေါ်ယူမှုများအား ကျပန်းရွေးချယ်လေ့လာရာတွင် အမျိုးသမီးများ လျှောက်ထားခြင်းကို အားပေးပြီး အမျိုးသမီးများ၊ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစုများနှင့် မသန်စွမ်းသူများလည်း လျှောက်ထားနိုင်သည့် အလုပ်တာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ ပါဝင်သော အလုပ်ခေါ်ယူမှု % - ဝန်ကြီးဌာနများ၊ တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များသို့ ပံ့ပိုးပေးထားသော သင်တန်းများနှင့် လမ်းညွှန်မှတ်စုများ

မျှော်မှန်းရလဒ်		နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၂-၂-၃။ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခြင်း၊ တာဝန်ချထားခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များ၌ အရည်အချင်းရှိမှုနှင့် သာတူညီမျှမှုသဘောသဘာဝကို အားပေးမြှင့်တင်မည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပြင်ဆင်ချက်များကို ပြုလုပ်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့်နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံးတို့မှအတည်ပြု၍လိုအပ်သောအမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်။		X			- သဘောတူညီချက်ရယူ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းပြင်ဆင်ချက်များ - ၂-၁-၃ တွင်ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှ တစ်ဆင့် တိုးတက်မှုများ ရရှိသည့် အထောက်အထားများ၊ အထူးသဖြင့် (က)ကျား/မခွဲခြားမှု မရှိဟု ခံစားသိမြင်လာမှု % (ခ) ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းတွင် အခွင့်အရေးတန်းတူရရှိသည်ဟု ခံစားသိမြင်လာမှု % (ဂ) ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်း၊ နေရာချထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းတို့သည် အဓိကအားဖြင့် အရည်အချင်းပေါ်တွင် အခြေခံသည်ဟု ခံစားသိမြင်လာမှု % (ဃ) ဝန်ထမ်းသစ်ခန့်ထားခြင်း၊ နေရာချထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းတို့သည် အဓိကအားဖြင့် တံစိုးလက်ဆောင်များ သို့မဟုတ် အဆက် အသွယ်များ ပေါ်တွင် အခြေခံသည်ဟု ခံစားသိမြင်မှု %

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၀	၂	၃	၄	
									(ဂ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းနှင့် နေရာချထားခြင်းတို့တွင် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အလမ်းများရှိသည်ဟု ခံစားသိမြင်သော အမျိုးသမီးဝန်ထမ်း% (စ)အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးအရာရှိအရေအတွက် ပြောင်းလဲမှု% (ညွှန်ကြားရေးမှူးမှ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်ထိ) (ဆ) အငယ်တန်းနှင့် အလယ်အလတ် အဆင့်ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီး ဝန်ထမ်းအရေအတွက် ပြောင်းလဲမှု% (ဒုတိယဦးစီးအရာရှိမှ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးထိ)
			၂-၂-၄။လက်ရှိကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးသည့်စနစ်အား ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်အောင် ဆောင်ရွက်ရန်အတွက် လေ့လာဆန်းစစ်မှုတစ်ခု ပြုလုပ်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့်နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံးတို့မှအတည်ပြု၍လိုအပ်သောအမိန့်ထုတ်ပြန်ရန်။	X				- ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ကျေနပ်မှုရရှိသည်အထိ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးသော လေ့လာဆန်းစစ်မှု - ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်ရန်အတွက် သတ်မှတ်ဖော်ထုတ်ထားပြီး၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ အတည်ပြုကာ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရသို့ တင်ပြထားသော မူဝါဒနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းဆိုင်ရာ အကြံပြုချက်များ

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီးဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၂-၂-၅။ စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ် အမှတ်ပေးသည့်စနစ်အား နိုင်ငံတကာအကောင်းဆုံးအစဉ်အလာကျင့်သုံးမှုများနှင့်အညီ မြန်မာနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ အခြေအနေများနှင့်ဆီလျော်ကိုက်ညီအောင်ပြုလုပ်ပြီး ခေတ်နှင့်အညီဖြစ်စေကာ မကြာမီ ရေးဆွဲတော့မည့် ကျွမ်းကျင်မှုမူဘောင်များနှင့် ချိတ်ဆက်ပေးခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။	X	X			- ခွဲခြားမှုမရှိခြင်းနှင့် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း အခြေခံမူများဖြင့် ရေးဆွဲထားသည့် စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးသည့်စနစ် - စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်အမှတ်ပေးသည့် စနစ်အသစ်များအား လက်ခံကျင့်သုံးလာသော ဦးစီးဌာန အရေအတွက် - နယ်ပယ် ၂.၁.၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသည့် တိုးတက်မှုရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ
			၂-၂-၆။ စွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ် အမှတ်ပေးသည့်စနစ်အသစ်နှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သင်တန်းများအား ကြီးကြပ်လုပ်ဆောင်မည့်သူများကို အဓိကထားကာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍအတွင်း ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့်ပို့ချပေးခြင်းနှင့် ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်မည့် ဦးစီးဌာနများကို ရွေးချယ်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။		X	X	X	- ရွေးချယ်ထားသော ဌာနများတွင် စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်အား ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ဆောင်ရွက်မှုများ - စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ် အသစ်နှင့်စပ်လျဉ်း၍ သီးသန့်သင်တန်း ပေးရန် ရေးဆွဲကာ စတင်မိတ်ဆက် သင်ကြားနေသည့် သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ - မော်ဂျူး အသစ်များ အသုံးပြုကာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအရေအတွက်

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၀	၂	၃	၄	
									- မော်ဂျူး အသစ်များ အသုံးပြုကာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးထားသော ကြီးကြပ်သူများ/မန်နေဂျာများ အရေအတွက် - နယ်ပယ် ၂.၁.၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသည့် တိုးတက်မှုရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ၊ အထူးသဖြင့် - အရည်အချင်းအလိုက် ရာထူးတိုးမြှင့် ပေးရန်အတွက် စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှု စနစ်အသစ်အား ထိရောက်စွာ အသုံးပြု သည်ဟု အတည်ပြုပြောဆိုသူ % စွမ်းဆောင်ရည် စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်သစ်သည် သင်တန်းအစီအစဉ်များ၊ အသက်မွေးမှု လုပ်ငန်းဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု အစီစဉ်များ နှင့်စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက် အလက်များကို ပံ့ပိုးပေးနေသည်ဟု အတည်ပြုပြောဆိုသောသူ %
			၂-၂-၇။ ဝန်ထမ်းဖွဲ့စည်းပုံများကို စိစစ်လေ့လာပြီး သီးသန့် HR ဌာနများ တည်ထောင်ရန်နှင့် ခိုင်မာအားကောင်း စေရန် လုပ်ဆောင်ရမည့် လုပ်ငန်များကို အဆိုပြုခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့ အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်မည်။		X			- HRစွမ်းရည်များ တိုးတက်စေရေး သီးသန့်ရေးဆွဲ သဘောတူချက်ရရှိထား သည့် စီမံကိန်း - ဆောင်ရွက်ရန်သဘောတူထားသော လုပ်ငန်းများ အကောင်အထည်ဖော် ပြီးစီးမှု %

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									- ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် ပြုလုပ်ထားသော စံချိန်စံညွှန်းများအား လက်ခံကျင့်သုံးရန် သဘောတူသည့် ဝန်ကြီးဌာနအရေအတွက် - စီမံကိန်း၏ အနည်းဆုံး ၅၀% ကို အကောင်အထည်ဖော်ပြီးဖြစ်သော ဝန်ကြီးဌာနအရေအတွက်
			၂-၂-၈။ ဝန်ထမ်းကိုယ်ရေးဖိုင်တွဲ ထိန်းသိမ်းသည့် စနစ်များကို ခိုင်မာအောကောင်းအောင် ပြုလုပ်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။		X	X	X	- ခေတ်မီဝန်ထမ်းကိုယ်ရေးဖိုင်တွဲစနစ်များ ထားရှိအသုံးပြုနေခြင်း - ပြည်ထောင်စုအဆင့်နှင့်တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အဆင့်များမှ ဝန်ကြီးဌာန နှင့် အဖွဲ့အစည်းအမျိုးမျိုးတွင် အောင်မြင်စွာ အကောင်အထည်ဖော်နိုင်သော ရှေ့ပြေးစီမံချက် အရေအတွက်
			၂-၂-၉။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစိစစ်ရေး နံပါတ်ကို တစ်ဦးချင်းစီအတွက် သတ်မှတ်အသုံးပြုခြင်း	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။		X	X		- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစိစစ်ရေးနံပါတ်ကို သတ်မှတ်အသုံးပြုသည့် တစ်ခုတည်းသောစနစ်ကို ပုံပိုးပေးရှိရန်အတွက် အစိုးရမှ သဘောတူအတည်ပြုပေးထားသည့် မူဝါဒများနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ -နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစိစစ်ရေးနံပါတ် ရရှိပြီးဖြစ်သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ % (နှစ်စဉ်တိုင်းတာသွားရန်)

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရ မည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၂-၂-၁၀။ ခေတ်မီအောင်ပြုပြင်ထားသော HRလုပ်ငန်းစဉ်များထဲမှ သင့်လျော်သည်များအတွက် ITအခြေပြုစနစ်(များ)ကို စတင် မိတ်ဆက်ခြင်းနှင့် စမ်းသပ်ကျင့်သုံးခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ ဦးဆောင်တာဝန်ယူပြီး လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ပြည်နယ်/ တိုင်းဒေသကြီးများ၊ အစိုးရဌာနများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်မည်။		X	X	X	- ကျား/မ ရေးရာကို သတိပြု သိရှိမှုဖြင့် ဆောင်ရွက်သည့် IT အခြေပြု HR နည်းလမ်းများကို ရှေ့ပြေးစမ်းသပ်ရန်နှင့် စတင်ဆောင်ရွက်ရန် သဘောတူချမှတ်ထားသော အစီအစဉ်နှင့် မှတ်တမ်းတင်ထားသော တိုးတက်မှုများ -IT အခြေပြုဖြစ်လာပြီး ထိရောက်စွာ အသုံးပြုနေသော စနစ်အရေအတွက် - တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးများနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှုတို့ကို လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများထဲတွင် ထည့်သွင်းဆောင်ရွက်ပေးသော စနစ်အရေအတွက် (ကလေးပြုစုစောင့်ရှောက်ခွင့်၊ စသည်)

မျှော်မှန်းရလဒ်		နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့်နယ်ပယ် ၃ - ပြည်သူ့ဗဟိုပြုနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန် ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်သည့် အရည်အသွေးများနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်များကို မြှင့်တင်ခြင်း									
၃-၁။	လုပ်ငန်းခွင်တက်ကြွမှုရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် အကျိုးရလဒ် ဦးတည်လုပ်ဆောင်မှုနှင့် ပြည်သူ့ဗဟိုပြု ချဉ်းကပ် လုပ် ဆောင်မှုအလေ့ အထများ ပျိုးထောင်ပေးခြင်း	-ပြည်သူ့ဗဟိုပြုလုပ်ဆောင်မှု အထောက်အထားများ အလွန် နည်းပါးသည်ကို တွေ့ရသည်။ -ဝန်ထမ်းလစာနှုန်းထားသည် နိုင်းယှဉ်မှုအရ နိမ့်ကျပြီး ဝန်ထမ်း များ၏လုပ်ငန်းခွင် တက်ကြွမှုကို သြဇာသက်ရောက်သည်။ -အထူးလိုအပ်ချက်ရှိသူများသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖြစ်တာဝန် ထမ်း ဆောင်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်း နည်းပါးပါသည်။ -အစိုးရဌာနများနှင့်ရုံးခန်းများ၏ အဆောက်အအုံနှင့်အသုံးအဆောင် ပစ္စည်းကိရိယာများသည် အထူး လိုအပ်ချက်ရှိသူများ၏ လိုအပ် ချက်များကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင် စွမ်းမရှိပါ။ -လစာနည်းတူ ပင်စင်ခံစားခွင့်များ သည်လည်း နိမ့်ကျသည့်အတွက် ဆွဲဆောင်နိုင်မှု နည်းပါးကာ လုပ်ငန်းခွင်တက်ကြွမှုကို ထိခိုက်စေနိုင်သည်။	၃-၁-၁။ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်နည်း အသစ်များအတွက် မူဝါဒမူဘောင်များ ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ခြင်း။	-နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့် နိုင်ငံတော် အတိုင်ပင်ခံရုံးများမှမူဝါဒချပေးရန် -ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ အကောင်အထည်ဖော်သည့်တာဝန်ယူ ၍လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်းများ၊အများပြည်သူနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆက် သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။	X				-အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု၊ ရိုးဖြောင့်သမာဓိ ရှိမှုနှင့်တာဝန်ခံမှုစည်းမျဉ်းများကို လိုက်နာကာ ထုတ်ပြန်ထားသည့် မူဝါဒမူဘောင် -မူဝါဒမူဘောင်များ ရေးဆွဲရာတွင် ထိရောက်သော ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုများရှိခြင်း၊ ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုအား အောက်ပါတို့နှင့် တိုင်းတာရန် (က)ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ အရေအတွက်နှင့် အမျိုးအစားများ (ခ)အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်အားလုံးနှင့် ညှိနှိုင်းမှု၊ နေရာဒေသ လွှမ်းခြုံမှု (ဂ)လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အားလုံးပါဝင် ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (ဃ) ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများမှ ၎င်းတို့ ၏ အမြင်များကို တင်ပြခွင့်ရှိသဖြင့် အပြုသဘော တုံ့ပြန်မှုများ
			၃-၁-၂။ လစာ၊ လုပ်ခနှင့် အကျိုးခံစား ခွင့်တို့ကို ပြန်လည်သုံးသပ်လေ့လာ၍ သဘောတူညီမှုရသည့် မည်သည့် ပြောင်းလဲမှုကိုမဆို အကောင်အထည် ဖော်ခြင်း။	• စီမံကိန်းနှင့်ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာနက တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ကမ္ဘာ့ဘဏ်နှင့် ပူးတွဲဆောင်ရွက်ပြီး ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့၊	X	X	X	X	- ပြန်လည်သုံးသပ်လေ့လာမှုကို ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်းနှင့် ရလဒ်များ ကို ပြည်သူထံ ချပြခြင်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
				လွတ်တော်ကိုယ်စား လှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ် များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ အငြိမ်းစားဝန်ထမ်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။					- မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရထံမှ သဘောတူခွင့်ပြုချက်ရရှိသော ပြောင်းလဲမှု/ မူဝါဒဆိုင်ရာအကြံပြုချက်များ - ခွင့်ပြုချက်ရရှိထားသော အပြောင်းအလဲများကို လက်တွေ့အကောင်အထည်ဖော်နိုင်မှု ရာခိုင်နှုန်းနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများက ၎င်းတို့၏ အခြေခံလိုအပ်ချက်များ ပြည့်စုံပြီး လစာငွေသည် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်လာအောင် အားပေးနိုင်လောက်သည်အထိ လုံလောက်မှုရှိသည်ဟူသော သဘောထားအမြင် တိုးတက်လာမှု
			၃-၁-၃။ ဝန်ဆောင်မှုအသုံးပြုသူ အဆင်ပြေရေး ဦးတည် လုပ်ဆောင်ပေးရမည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ တာဝန်အတွက် လမ်းညွှန်နှင့် ရပိုင် ခွင့်ရှိသူများ/ ဝန်ဆောင်မှုအသုံးပြုသူများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တာဝန်များအတွက် လမ်းညွှန်များ ပြုစုပြဋ္ဌာန်းပေးခြင်း။ ဤလမ်းညွှန်များနှင့်အညီ ဝန်ကြီးဌာနများ၏ ခံယူချက်တာဝန်နှင့် ဝန်ဆောင်မှုလမ်းညွှန်များကို ပြင်ဆင်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်ရမည်။		X			- မူဝါဒများ ရေးဆွဲရာတွင် ထိရောက်သော ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုများ ရှိခြင်း၊ ပူးပေါင်းပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုအားအောက်ပါတို့နှင့် တိုင်းတာရန် - (က)ပူးပေါင်းပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများ၏ အရေအတွက်နှင့် အမျိုးအစားများ (ခ)အုပ်ချုပ်မှုအဆင့်အားလုံးနှင့် ညှိနှိုင်းမှုနှင့် နေရာဒေသ လွမ်းခြုံနိုင်မှု

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									(ဂ)လုပ်ငန်းစဉ်တွင် အားလုံးပါဝင်ဆောင်ရွက်နိုင်မှု (ဃ) ပါဝင်ဆောင်ရွက်သူများမှ ၎င်းတို့၏ အမြင်များကို တင်ပြခွင့်ရှိသဖြင့် အပြုသဘောဆောင်သော တုံ့ပြန်မှုများ - ပြုစုထုတ်ပြန်ပြီးဖြစ်သော လမ်းညွှန်များ
			၃-၁-၄။ ပြည်သူ့ဗဟိုပြုချဉ်းကပ်လုပ်ဆောင်ချက်အပေါ် သဘောထားအမြင်နှင့် အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ပြည်သူ၏ ယုံကြည်မှုတို့ကို လေ့လာဆန်း စစ်ရန်အတွက် ရပိုင်ခွင့်ရှိသူများနှင့် ဝန်ဆောင်မှုအသုံးပြုသူများကို ဦးတည်၍ စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း၍ ဗဟိုစာရင်းအင်းအဖွဲ့၏ စစ်တမ်းကောက်ယူမှုဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်နှင့် အညီဆောင်ရွက်ရန် • လွတ်လပ်သော ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်တစ်ဦးနှင့်ပူးတွဲ ဆောင်ရွက်ရန်			X		- ကောက်ယူပြီးစီးသောစစ်တမ်းနှင့် အများပြည်သူသိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ထားသော ရလဒ်များ - အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အမျိုးသမီးများ၏ သဘောထားအမြင်များကို ဖော်ပြသော ကျား/မ ခွဲခြားကောက်ခံထားသည့် စစ်တမ်းရလဒ်များ
			၃-၁-၅။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် အငြိမ်းစားယူပြီးနောက် သက်သာချောင်ချိရေးအစီအစဉ်တစ်ခု ဆောင်ရွက်ပေးရန်အတွက် ဖြစ်နိုင်ခြေ လေ့လာမှုတစ်ခု ဆောင်ရွက်ခြင်း။	- ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန် ယူဦးဆောင်၍ လွတ်တော်ကိုယ်စား လှယ်များ၊ တိုင်း ဒေသကြီး/ပြည်နယ် များ၊ အငြိမ်းစားနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများ၊ အများပြည်သူနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများ နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။				X	လေ့လာမှုအား UCSB မှ စိတ်ကျေနပ်မှုရှိရှိသည်ထိ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်းနှင့် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များ အတွက် တိကျသော အကြံပြုချက်များ ထည့်သွင်းထားခြင်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
၃-၂။	စိတ်ဓါတ်ခံယူချက်ပြောင်းလဲရေးနှင့် ပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးများအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု နိုင်မာအားကောင်းစေခြင်း	- ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် (၂)ခု စလုံးတွင်အဆင့်မြင့်အရာရှိနှင့် ဌာနအကြီးအမှူးများအတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြင့်မားရေး သင်တန်းများကိုပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့မှအသစ်ဖွင့်လှစ်ခဲ့သည်။ - အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်ရာထူးကို ပြန်လည် ဖော်ထုတ်ခဲ့သည်။	၃-၂-၁။ ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်များအတွက် အကောင်းဆုံး အစဉ်အလာကျင့်သုံးမှုများကို သွားရောက်လေ့လာသည့် လေ့လာရေး ခရီးစဉ်၊ ထိုခရီးစဉ်တွင် အုပ်ချုပ်ရေး ပိုင်းမှ အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာများ အတွက် အထောက်အကူပြု ဖွဲ့စည်းပုံ များကို ဦးစားပေးလေ့လာရပါမည်။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်က တာဝန်ယူ ဦးဆောင်၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၊ နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး၊ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ UNDP တို့နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရပါမည်။	X				- လေ့လာရေးခရီးတွင် သိရှိလေ့လာခဲ့ ရသည်များကို ရေးသား တင်ပြထား သော အစီရင်ခံစာ -နောက်ဆက်တွဲ ဆက်လက်ဆောင်ရွက်ရမည့် လုပ်ငန်းများအတွက် ရှင်းလင်း တိကျစွာ ရေးဆွဲထားသော လုပ်ငန်း စီမံချက်
			၃-၂-၂။ အဆင့်မြင့်နှင့်ဌာနအကြီးအမှူး အဆင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် လုပ်ငန်းခွင် အခြေအနေအလိုက် ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်များကို ဆောင်ရွက်ကာ အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက် စားမှု၊လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ခွဲခြားဆက်ဆံခြင်း ကင်းမှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်ခြင်း	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်က တာဝန်ယူ ဦးဆောင်၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၊ နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး၊ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ UNDP တို့နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရပါမည်။	X				- ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်တစ်ခု ရှိနေခြင်းနှင့် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရမှ အတည်ပြုပေး ပြီး ဖြစ်ခြင်း - အမျိုးသမီးများနှင့် တိုင်းရင်းသား လူနည်းစုများ လုံလောက်စွာ ပါဝင် ဆောင်ရွက်မှုကို ရရှိစေမည့် လုပ် ဆောင်ချက်များ အရေအတွက် - သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများထဲမှ တန်းတူညီမျှမှုကို အားပေးမြှင့်တင် သော သင်ရိုးညွှန်းတမ်းအချိုးအစား - ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည်ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီ အစဉ်အတွက် တင်ပြခြင်းခံရ သူများထဲမှ အမျိုးသမီးများ %

မျှော်မှန်းရလဒ်		နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									- ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်အတွက် ရွေးချယ်ခြင်း ခံရသူများထဲမှ အမျိုးသမီးများ% - ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်အတွက် တင်ပြခြင်းခံရသူ များထဲမှ တိုင်းရင်းသားလူနည်းစု % - ခေါင်းဆောင်မှုစွမ်းရည် ဖွံ့ဖြိုးရေး အစီအစဉ်အတွက် ရွေးချယ်ခြင်း ခံရသူများထဲမှ တိုင်းရင်းသား လူနည်းစု %
			၃-၂-၃။ ခေါင်းဆောင်မှုအစီအစဉ် တက်ရောက်သူများကို အောင်မြင်စွာ လေ့ကျင့်သင်တန်းပေးခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်က တာဝန်ယူ ဦးဆောင်၍ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး၊ နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး၊ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ UNDP တို့နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရပါမည်။			X		ခေါင်းဆောင်မှုအစီအစဉ်မှ အောင်မြင်စွာ သင်တန်းဆင်းနိုင်ခြင်း သင်တန်းဆင်းသူများအားလုံးထဲမှ အမျိုးသမီး%
			၃-၂-၄။ အတည်ပြုချက်ရပြီးသော သင်တန်းဆင်းများထဲမှ ယှဉ်ပြိုင်အရွေးခံ သည့်စနစ်ဖြင့် ရာထူးခန့်အပ်ခြင်း။	• နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး • နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး • ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့ရုံး • သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများ • တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊				X	-အဆင့်မြင့် ရာထူးနေရာသစ်များထဲမှ သင်တန်းဆင်းများအား ရွေးချယ်ခန့်အပ်သည့် ရာထူးနေရာအချို့အစား - အဆင့်မြင့်ရာထူးနေရာများတွင် အမျိုးသမီးများအား ခန့်ထားမှု%

မျှော်မှန်းရလဒ်		နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
၃-၃။	သင်ယူမှုနှင့် သင်တန်းနည်း စနစ် များ၊ နည်းလမ်း များကို တိုးတက်စေခြင်း	- သင်တန်းပေးခြင်းနှင့် စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးသည့် အလေ့အထများခိုင်ခိုင်မာမာ စွဲမြဲပြီးဖြစ်၊ - အဆင့်မြင့်အရာရှိနှင့်ဌာနအကြီးအမှူးအဆင့်စီမံခန့်ခွဲရေး သင်တန်း များ စတင်ဖွင့်ခဲ့ပြီးဖြစ်၊ - စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်သည့် သင်ရိုးသည်လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုနှင့် ချိတ်ဆက်မှုမရှိဘဲ သိပ္ပံနည်းကျ လေ့လာထားသော သင်တန်း/ ကျွမ်းကျင်မှု လိုအပ်ချက်များ၊ အကဲဖြတ်ချက်များကို အခြေခံခြင်း မရှိပါ၊ - သင်တန်းနှင့်စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ရေးနည်းလမ်းစနစ်များသည် နိုင်ငံတကာစံနှုန်းများကို အသုံးပြုထားခြင်းမရှိပါ၊ -ပြည်တွင်းနှင့်နိုင်ငံတကာမှ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု နည်းပါးလျက်ရှိသည်။	၃-၃-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်နှစ်ခုစလုံး၏ သင်တန်းများ ပုံမှန်ဖွင့်လှစ်ကျင်းပနေမှု အစီအစဉ်နှင့် စွမ်းရည်များကို လေ့လာအကဲဖြတ်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံတကာ ကျင့်သုံးမှုများနှင့်အညီ ဖြစ်နိုင်ခြေရှိသော နည်းလမ်းများကို အဆိုပြုခြင်း။	ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များနှင့်ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန် • EU/ GOPA	X				-အကဲဖြတ်လေ့လာမှုအား ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ စိတ်ကျေနပ်မှုရရှိသည်ထိ ဆောင်ရွက်ပြီးစီးခြင်းနှင့် ရှေ့ဆက်ဆောင်ရွက်မည့် အဆင့်များအတွက် တိကျသော အကြံပြုချက်များ ထွက်ပေါ်လာခြင်း
			၃-၃-၂။ မြန်မာနိုင်ငံရှိ သင်တန်းနှင့် သင်ယူမှု နည်းလမ်းများကို ခေတ်မီစေမည့် မူဝါဒဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်ချက်များ ချမှတ်ပေးခြင်းဖြင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံဝန်ထမ်း သင်တန်းများ အားလုံးကို အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ပေးနိုင်သည့် အဖွဲ့တစ်ဖွဲ့ဖြစ်လာအောင်လုပ်ဆောင်ခြင်း။ မူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်များတွင် သင်တန်းများကို ခေတ်မီအောင် လုပ်ဆောင်ရန် ညွှန်ကြားချက်များ လည်းပါဝင်မည် ဖြစ်သည်။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များနှင့်ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန် • အထွေထွေအုပ်ချုပ်ရေးဦးစီးဌာန/ ပြည်ထဲရေးဝန်ကြီးဌာန • အုပ်ချုပ်မှုနှင့် ဖွံ့ဖြိုးမှုပညာတွဲလွန် သင်တန်းကျောင်း / စီမံကိန်းနှင့် ဘဏ္ဍာရေးဝန်ကြီးဌာန	X				ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်း/ဖြန့်ဝေထားသော မူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်များ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ ခေါင်းဆောင်ပိုင်းမှ အတည်ပြုပြီး အကောင်အထည်ဖော်နေသော မူဝါဒ ဆိုင်ရာ အကြံပြုချက် အရေအတွက်

ရှေ့မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
		-အချို့ဝန်ကြီးဌာနများတွင် အချို့ဝန်ထမ်းများသည် ရာထူးတိုးအတွက် လိုအပ်သောသင်တန်းများကို တက်ရောက်ခွင့်မရကြပါ။ -သင်တန်းအချို့တက်ခွင့်ရရန် အတွက် အသက်ကန့်သတ်ချက်များ ရှိနေပါသည်။ -နိုင်ငံတကာသင်တန်း အခွင့်အလမ်း များနှင့် စပ်လျဉ်းသည့် သတင်းအချက်အလက်များကို နိုင်ငံတွင်း တွင် ရရှိနိုင်ခြင်းမရှိပါ။	၃-၃-၃။ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များမှသင်ရိုးညွှန်းတမ်းများနှင့် သင်တန်းပို့ချနိုင်မှု စွမ်းရည်များ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်လာအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များနှင့်ပူးတွဲဆောင်ရွက်ရန် • EU/ GOPA	X	X	X		- ပိုမိုကောင်းမွန်အောင် / ခေတ်မီအောင် ပြုလုပ်ကာ ပုံမှန်သင်တန်းများနှင့် အလျဉ်း သင့်သလိုကျင်းပသော သင်တန်းများတွင် အသုံးပြုနေသော သင်တန်းသင်ရိုး ညွှန်တမ်းများ အရေအတွက် - သင်တန်းများ၏ အရည်အသွေးနှင့် ဆီလျော်အပ်စပ်မှုအပေါ် သင်တန်းသားများ၏ အပြုသဘော တုံ့ပြန်မှု တိုးပွားလာခြင်း - သင်တန်းများသည် ဆီလျော်အပ်စပ်မှုရှိ သည်ဟု ယူဆသော သင်တန်းသား/သူ % - သင်တန်း၏ အရည်အသွေးတိုးတက်လာ သည်/ မြင့်မားသည်၊ သင်တန်းသား/သူများ အား ကိုယ်တိုင်ပါဝင်ဆောင်ရွက်စေနည်းကို အသုံးပြုသည်ဟူသော အချက်အား လက်ခံ သဘောတူသော သင်တန်းသား/သူ %
			၃-၃-၄။ ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ကျယ်ကျယ် ပြန့်ပြန့် ဆက်သွယ်၍ အကူအညီရယူ ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း၊ စနစ်များကို ထူထောင် ကာ ဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များ၏ သင်တန်း ပေးနိုင်စွမ်းနှင့် သင်ယူမှု အရည်အသွေး တို့ကို ဖြည့်စွက်ပံ့ပိုးကူညီပေးခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များနှင့်ပူးတွဲဆောင်ရွက်ကာလွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ဌာနအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့်ထိတွေ့ လုပ်ဆောင်ရမည်။		X			-ကျွမ်းကျင်ပညာရှင်များနှင့် ကျယ်ကျယ်ပြန့်ပြန့် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ ထားရှိဆောင်ရွက်လျက်ရှိခြင်း -သင်တန်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင်တန်းသား/သူများမှ အပြုသဘော တုံ့ပြန်မှု တိုးပွားလာခြင်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၃-၃-၅။ ဝန်ထမ်းလောင်းသင်တန်းနှင့် ဝန်ထမ်းသင်တန်းများကို အားဖြည့်စွက်ပေးရန် သို့မဟုတ် အစားထိုးရန်အတွက် အွန်လိုင်းသင်တန်းများကို စတင်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်း ပြင်ဆင်ချက် နှင့် ပြောင်းလဲချက်များကို သင်တန်းပေးသည့်အွန်လိုင်းသင်တန်းများကို ဦးစွာ စမ်းသပ်ဆောင်ရွက်ပြီးမှသာ နောက်ပိုင်း တွင် ပိုမို နည်းပညာဆန်သော၊ အရေးကြီး သော သင်တန်းများကို တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးသွားနိုင်သည်။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များနှင့်ပူးတွဲကာ လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်း များ၊နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများ နှင့်ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။ • ဥရောပသမဂ္ဂ/GOPA			X	X	-အွန်လိုင်းသင်ရိုးများ ပြုစုထားရှိကာ ထိုသင်ရိုးများကို အသုံးချ၍ သင်တန်းပေးခြင်း - စတင်မိတ်ဆက်သင်ကြားပေး နေသော အွန်လိုင်းသင်တန်း အရေအတွက် - နှစ်စဉ် အွန်လိုင်းသင်တန်းများ တက်ရောက်နေသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအရေ အတွက် - သင်တန်းသင်ရိုးများ၏ ကျား/ မ ရေးရာ ကို သတိပြုသိရှိထည့်သွင်းမှု အတိုင်း အတာ (ဇာတ်ကောင်များ၊ role play များ စသည်ဖြင့်)
			၃-၃-၆။ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီကို တည်ထောင်ကာ လက်ရှိ ဖွင့်လှစ်ပို့ချ လျက် ရှိသော ဝန်ထမ်းလောင်းနှင့် ဝန်ထမ်းသင်တန်းများကို တစ်ဆင့်စီ အစားထိုးသွားခြင်း။	- ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန်ယူ ဦးဆောင်လျက်ရှိသည်။ - နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့် - နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံး	X	X	X		ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းအကယ်ဒမီ တည်ထောင်ခြင်းနှင့် သင်တန်းများ ဖွင့်လှစ်ပို့ချခြင်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၃-၃-၇။ အဆင့်အားလုံးရှိခေါင်းဆောင်မှု နေရာများတွင်ရှိသော ဝန်ထမ်းများ အတွက် ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းများကို အထူးအလေးပေးကာ ဝန်ထမ်းများ အတွက် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်မှုနှင့် သင်တန်းများအား ပုံမှန်နှင့် အခါအား လျော်စွာ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန် ယူဦးဆောင်၍ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် များနှင့်ပူးတွဲဆောင်ရွက်ကာလွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ဌာနအဖွဲ့အစည်းများနှင့် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆောင်ရွက်ရမည်။	X	X	X	X	- အဆင့်များအားလုံးရှိ ခေါင်းဆောင်မှု နေရာတွင်ရှိသော ဝန်ထမ်းများ အားလုံးအတွက် ခေါင်းဆောင်မှု သင်တန်းများ တက်ရောက်နိုင်မှု -ရရှိနိုင်သော ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်း အရေအတွက် - ပုံမှန်နှင့် အလျဉ်းသင့်သလို ကျင်းပ ပေးသော ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်း များကို တက်ရောက်ကြသည့် ခေါင်းဆောင်များ % - ခေါင်းဆောင်မှုသင်တန်းများ တက် ရောက်ကြသော ခေါင်းဆောင်များ ထဲမှ အမျိုးသမီး အချိုးအစား

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
ဦးတည်ဆောင်ရွက်မည့် နယ်ပယ် ၄- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှု/ တာဝန်ယူမှု									
၄-၁။	နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရိုးဖြောင့်မှုနှင့် တာဝန်ခံမှုတို့ မြင့်မားလာစေခြင်း	-အောက်ခြေမှအထက်သို့ဆက်သွယ်မှုကို အားမပေးသော အဆင့်ဆင့် တင်းကြပ်စွာ အုပ်ချုပ်သည့်စနစ်နှင့်အတူ ဝန်ထမ်းများဘက်မှ ၎င်းတို့၏ထင်မြင်ယူဆချက်များကိုတင်ပြနိုင်သည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ နည်းပါးပါသည်။ -ဆုပူကြိမ်းမောင်းခံရမည်ကို ကြောက်ရွံ့လေ့ရှိပြီး ထိုကြောက်စိတ်ကြောင့် အနိုင်အထက် ပြုခံရမှုများကိုတိုင်ကြားလိုခြင်းမရှိကြပါ။ -ကျင့်ဝတ်ကိုဖောက်ဖျက်သူများ ရှိသော်လည်း အပြစ်ပေးခံရခြင်း မရှိကြပါ။ -ရာထူးတိုးမြှင့်ပြောင်းရွှေ့ရန် ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ရာတွင် ပွင်းလင်းမြင်သာမှု မရှိခြင်းနှင့် မျက်နှာသာပေးမှုများကို တွေ့ရလေ့ရှိပြီးနိုင်ငံတကာသင်တန်း အခွင့်အလမ်းများတွင်ပင် တွေ့ရပါသည်။	၄-၁-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်အား ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ ပိုမို ကောင်းမွန်အောင်ပြုစုပြီး နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာ စေရန် ကြပ်မတ်ဆောင်ရွက်သည့်၊ အားပေးသည့်စနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကိုအဆိုပြုတင်ပြခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ အငြိမ်းစားနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့ အစည်းများ၊ အများပြည်သူ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်ရမည်။	X				- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်အား ပြန်လည် ပြင်ဆင်ပြီးဖြစ်ခြင်း - နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်တွင် ပညာရှင် ကျင့်ဝတ်၊ အရည်အချင်း အလိုက်ရိုးမြွှင့် မြှောက်စားမှုနှင့် အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု တို့ကို အားပေးမြှင့်တင်ရန် ပြင်ဆင်ဖြည့်စွက်ထားမှုအရေအတွက် - နယ်ပယ် ၂-၁-၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများရှိကြောင်း သက်သေ အထောက်အထားများ
			၄-၁-၂။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများ အတွင်း ရှိနေသော တင်ပြပြောဆိုခွင့် လုပ်ထုံး လုပ်နည်းများကို လေ့လာ အကဲဖြတ်ကာ အမည်မဖော်ဘဲ သတင်းပို့တိုင်ကြားခြင်း၊ နစ်နာမှုများကို တင်ပြလာသည့်အပေါ် လက်ခံ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ရလဒ်များကို ပြန်ကြားပေးခြင်းစနစ်များကို အားကောင်းစေရန်နှင့်ထိုစနစ်များ	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။	X	X			- နစ်နာမှုများကို တင်ပြပြောဆိုခွင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ဆန်းစစ်လေ့လာကာ ပိုမိုတိုးတက်ကောင်းမွန်ရေးအတွက် ရှင်းလင်းတိကျသော အကြံပြုချက်များ ထွက်ပေါ်လာခြင်း - သတင်းပို့တိုင်ကြားခြင်း၊ နစ်နာမှုများကို တင်ပြလာသည့်အပေါ် လက်ခံ ဆောင်ရွက်ပေးခြင်းနှင့် ရလဒ်များကို ပြန်ကြားပေးခြင်းစနစ်များ

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
		-နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့် တိုင်ကြားနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ အကြောင်းကို သိရှိမှု နည်းပါး ပါသည်။	အကြောင်းနားလည်သိရှိမှုစေရန် ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။ သတင်းပို့သူများနှင့် တိုင်ကြားသူများကို ကာကွယ်စောင့်ရှောက်ပေးမှုများကိုလည်း တိုးမြှင့်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း။						အားကောင်းလာစေရန် လုပ်ဆောင်သည့် လုပ်ဆောင်ချက်အရေအတွက် - နယ်ပယ် ၂-၁-၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ
			၄-၁-၃။ လုပ်ငန်းစနစ်အတွင်း ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုများ တိုးတက်စေရန်အတွက် IT အခြေခံသည့် နည်းလမ်းများကို တိုးမြှင့် အသုံးပြုခြင်း	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။		X	X	X	- ပွင့်လင်းမြင်သာမှုနှင့် တာဝန်ခံမှုများ တိုးတက်လာစေရန်ထားရှိအသုံးပြုနေသည့် IT အခြေခံသည့် နည်းလမ်းများ - နယ်ပယ် ၂-၁-၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ
			၄-၁-၄။ ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် အထက်မှ ဆုံးဖြတ်ချက်များအား ပြစ်ဒဏ်ပေးခြင်း မခံရဘဲ စောဒကတက်နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများ ရရှိစေမည့် ဘက်လိုက်ခြင်းကင်းသော အဖွဲ့အစည်းစနစ်များကို တည်ထောင်ခြင်း/သတ်မှတ်ဖော်ထုတ် ခြင်း	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ လွှတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာန အဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့်ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း လုပ်ဆောင်ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး • နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး			X	X	- ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် စိုးရိမ်ကြောက်ရွံ့ရန်မလိုဘဲ အထက်မှ ဆုံးဖြတ်ချက် များအား ပြန်လည်စောဒကတက် နိုင်သည့် အခွင့်အလမ်းများရှိကြောင်း ပိုမို သိရှိလာခြင်း

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									- မှတ်တမ်းတင်ထားသော စောဒကတက်သည့် ဖြစ်ရပ်များအရေအတွက် နှင့် ဖြေရှင်းပေးခဲ့သည့် ဖြစ်ရပ်အရေအတွက် - တိုင်ကြားမှုစနစ်ကို အသုံးပြုသူများ ထဲမှ စနစ်သည် ယေဘုယျအားဖြင့် မျှတမှု ရှိသည်ဟု ဆိုသူ % - ဝန်ထမ်းများအားလုံးထဲမှ (အသုံးပြု သူဖြစ်စေ၊ မပြုသူဖြစ်စေ) တိုင်ကြား မှုစနစ်သည် ယေဘုယျအားဖြင့် မျှတမှု ရှိသည်ဟု ပြောကြားသူ % (အဘယ်ကြောင့်ဆိုသော် ရလဒ်များကို ကြည့်၍လည်း စိတ်ကျေနပ်မှု ရရှိနိုင်သောကြောင့်) - တိကျမှုရှိသည်ဖြစ်စေ၊ မရှိသည်ဖြစ်စေ တိုင်ကြားမှုများ ပြုလုပ်ခြင်းကြောင့် အပြစ်ပေးခံရမည် မဟုတ်ဟု ယုံကြည်လက်ခံထားသော ဝန်ထမ်းများ % - တိကျသေချာသောတိုင်ကြားမှုများကို ပြုလုပ်မည်ဆိုလျှင် အပြစ်ပေးခံရမည် မဟုတ်ဟု ယုံကြည် လက်ခံထားသော ဝန်ထမ်းများ %

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေပြီဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
									- နယ်ပယ် ၂-၁-၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ
			၄-၁-၅။ နိုင်ငံတကာသင်တန်း အခွင့်အလမ်းများ အတွက် ရှင်းလင်းသော လမ်းညွှန်ချက်များ ထားရှိခြင်း၊ တန်းတူ ညီမျှ အခွင့်အရေးများ ပေးအပ်မှု (တိုင်း ဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်များ အပါ အဝင်) နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ၏ အနာဂတ် လိုအပ်ချက်များနှင့် ချိန်ညှိကာ ယှဉ်ပြိုင် အရွေးချယ်ခံရသည့်စနစ်အား ဆောင်ရွက်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကတာဝန် ယူဦးဆောင်၍လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ထိတွေ့လုပ်ဆောင်ရမည်။	X				- ယှဉ်ပြိုင်ရွေးချယ်ခံရမည့် စနစ်အတွက် ရှင်းလင်းတိကျ၍ ပွင့်လင်း မြင်သာမှုရှိသော လမ်းညွှန်ချက်များ ရှိနေခြင်း - နိုင်ငံတကာသင်တန်း အခွင့်အလမ်း ရရှိသူများ - နိုင်ငံတကာသင်တန်း အခွင့်အလမ်း များ ရရှိသော အမျိုးသမီးများ အချိုးအစား - အောက်ပါတို့အပါအဝင် နယ်ပယ် ၂-၁-၃ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်း မှ တစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုများ ရှိကြောင်း သက်သေအထောက် အထားများ -လမ်းညွှန်ချက်များကို သိရှိသည် ဟု ဆိုသော ဝန်ထမ်းအရေအတွက် -ဝန်ကြီးဌာနများသို့ လမ်းညွှန် ချက်ကို ဖြန့်ဝေအသိပေးမှု

မျှော်မှန်းရလဒ်		နိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဆဲဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၄-၁-၆။ ကိုယ်ကျင့်သိက္ခာနှင့် တန်းတူညီမျှ အခွင့်အရေးများကို ဦးတည်သော သင်တန်းပို့ချချက်များကို စတင်ပြုစုပို့ချခြင်း သို့မဟုတ် ပိုကောင်းအောင် ပြင်ဆင်ခြင်း။ ဤနေရာတွင် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်၊ အဂတိ လိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရပိုင်ခွင့်များနှင့်တာဝန်ဝတ္တရားများကို အထူး အလေးပေးရမည်။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ အဂတိ လိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်နှင့် ပူးပေါင်းကာ လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းဆောင်ရွက်ရမည်။	X	X	X	X	- ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့် အရည်အချင်း အလိုက် ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှုတို့ကို အားပေးမြှင့်တင်သည့် သင်ရိုးများ/ သင်ရိုးညွှန်းတမ်းများ -သင်တန်းရရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အရေ အတွက် - သင်တန်း အောင်မြင်ပြီးဆုံးသည်ထိ တက်ရောက်နိုင်သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အရေအတွက် (ကိန်းဂဏန်းများအား အုပ်စုအမျိုးမျိုးအတွက် သီးခြားစီ ခွဲခြားကောက်ယူရန်) - သင်တန်းများ စတင်ကျင်းပပေးသည့် အချိန်မှစ၍ သင်တန်းရရှိသူ အနည်း ဆုံး အဆင့်မြင့် အရာရှိကြီး (၁) ဦး နှင့် အခြား x ဝန်ထမ်းများ ရှိသော ဝန်ကြီးဌာနအရေအတွက်
၄-၂။	ပြည်သူလူထုအပေါ် ပွင့်လင်းမြင်သာမှု ရှိသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍ ဖြစ်စေခြင်း	-အုပ်ချုပ်ရေးအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် အများပြည်သူ၏ ယုံကြည်မှု နည်းပါးနေပါသည်။ -နိုင်ငံဝန်ထမ်းကဏ္ဍသည် အဂတိ လိုက်စားမှုနှင့် လာဘ်ပေးမှုများ ဖြစ်ပေါ်နေသောနေရာဟု	၄-၂-၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများအားလုံး (အထူးသဖြင့် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်မှုနှင့်စပ်လျဉ်း၍) ကို အများပြည်သူသိရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပြီး အများပြည်သူအတွက် အလုပ်လျှောက်ထားမှု	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူ ဦးဆောင်၍လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ အရပ်ဘက်လူမှုအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။	X				- နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ အားလုံးကို အိုင်တီစနစ်များနှင့် လူမှုမီဒီယာများမှတစ်ဆင့် ရရှိနိုင်ခြင်း - ပြည်သူများအနေဖြင့် မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရ နှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်း ဆွေးနွေးနိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်က ဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
		-ယေဘုယျထင်မြင်ယူဆချက်များ ရှိနေပါသည်။ -လူထုထံမှ တိုင်ကြားချက်များ၊ နစ်နာချက်များကို ထိထိရောက်ရောက်လက်ခံဖြေရှင်း/ မှတ်တမ်းတင်နိုင်သည့် လမ်းကြောင်းများ မရှိဟု ရှုမြင်နိုင်ပါသည်။ -ကုစားပေးမှုနှင့်ဆက်လက်အရေးယူ ဆောင်ရွက်ပေးမှုများ လုံလောက်မှု မရှိဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။ -လုပ်ထုံးလုပ်နည်များမှာ ရှုပ်ထွေး ပြီး အများပြည်သူအတွက် ပွင့်လင်း မြင်သာမှုမရှိဟု ရှုမြင်ကြပါသည်။	လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ တိုင်တန်းစာများပေးပို့မှုတို့နှင့်စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့နှင့် အပြန်အလှန် ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်း ရရှိအောင် လုပ်ဆောင်ပေးခြင်း။	• အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင် • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး • နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး • လွတ်တော်					ရှိနေပြီး အသုံးချနေခြင်း (အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်၊ အမျိုးသားလူ့အခွင့် အရေးကော်မရှင်၊ နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး နှင့် နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံပုဂ္ဂိုလ်ရုံး)
			၄-၂-၂။ မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ လျှို့ဝှက်ချက်အက်ဥပဒေအား ပြန်လည်သုံးသပ်ကာ အများပြည်သူအတွက် ပွင့်လင်း မြင်သာမှုများ ပိုမိုရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်မည့် ပြင်ဆင်ချက်များကိုအဆိုပြုပြဋ္ဌာန်းအကောင်အထည်ဖော်ခြင်း။	• ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသ ကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာန အဖွဲ့အစည်းများ၊အရပ်ဘက်လူမှု အဖွဲ့အစည်း၊ လူထု၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင် ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့် နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံးများမှ နိုင်ငံရေးထောက်ခံမှုပေး၍ လိုအပ်သော အမိန့်ထုတ်ပြန်ပေးရန်	X	X			-ပွင့်လင်းမြင်သာမှု တိုးတက်စေရေးအတွက် မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ လျှို့ဝှက်ချက်အက်ဥပဒေ သုံးသပ်ပြင်ဆင်ချက်များအား သက်ဆိုင်ရာအာဏာပိုင်များသို့ တင်ပြခြင်း -မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ လျှို့ဝှက်ချက်အက်ဥပဒေကို ကျင့်သုံးမှုကြောင့် ထွက်ပေါ်လာသော ပြည်သူ/ မီဒီယာများမှ တိုင်ကြားမှုများ လျော့နည်းလာခြင်း -နယ်ပယ် ၃-၁-၄ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းမှတစ်ဆင့် ရရှိသည့် တိုးတက် မှုရှိကြောင်း သက်သေအထောက် အထားများ

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်ညွှန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၄-၂-၃။ အဆင့်မြင့်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော ရာထူးနေရာများ တွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူများ အတွက် ပိုင်ဆိုင်မှုများကို ဖွင့်ထုတ်ကြေညာပေးရသည့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းကို ခိုင်မာအားကောင်းစေရန်နှင့် ပိုင်ဆိုင်မှုအပြောင်းအလဲများရှိပါကလည်း ပုံမှန်အသိပေးကြေညာကြရန် လုပ်ဆောင်ခြင်း	• အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင်က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံးနှင့်နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံးများမှ နိုင်ငံရေးထောက်ခံမှုပေး၍လိုအပ်သော အမိန့်ထုတ်ပြန်ပေးရန်		X			- အဆင့်မြင့်နှင့် အဂတိလိုက်စားမှု ဖြစ်ပေါ်နိုင်ခြေရှိသော ရာထူးနေရာများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နေသူများထံမှ စုဆောင်းရယူထားသော ပိုင်ဆိုင်မှုထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟချက်များ - ၎င်းတို့၏ ပိုင်ဆိုင်မှုထုတ်ဖော်ဖွင့်ဟချက်များအား စနစ်တကျ ဖိုင်တွဲထားပြီးဖြစ်သော အဆင့်မြင့်အရာထမ်းများ အချိုးအစား
			၄-၂-၄။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အဂတိလိုက်စားမှု များကို မှတ်တမ်းတင်ရန် အတွက် အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင် သို့မဟုတ် သင့်လျော်သည့် မည်သည့်အဖွဲ့အစည်းမဆို အရေးပေါ် ဖုန်းလိုင်းကို ခိုင်မာအားကောင်းအောင် လုပ်ဆောင်ခြင်း	• အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေး ကော်မရှင်ကတာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ လွှတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး • နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး		X	X	X	- အဂတိလိုက်စားမှုနှင့်ပတ်သက်၍ တိုင်တန်းမှုများကို လက်ခံရန် အရေးပေါ် ဖုန်းလိုင်း ထားရှိကာ ပုံမှန်အသုံးပြုနေခြင်း - အရေးပေါ်ဖုန်းလိုင်းမှတစ်ဆင့် တင်ပြလာသော အမှုကိစ္စအရေအတွက် (နှစ်စဉ်တိုင်းတာရန်) - အရေးပေါ်ဖုန်းလိုင်း၏ ထိရောက်မှုနှင့် တုံ့ပြန်မှုတို့အား ကျေနပ်မှု ရရှိသည့် အသုံးပြုသူအရေအတွက်

မျှော်မှန်းရလဒ်		နှိုင်းယှဉ်ရန်အချက်များနှင့် ယခင်ကဆောင်ရွက်ချက်များ	စတင်လုပ်ဆောင်ရမည့် (အသစ်) သို့မဟုတ်ဆက်လက်လုပ်ဆောင်ရမည့် (ဆောင်ရွက်နေဖြစ်သော) လုပ်ဆောင်ချက်များ	တာဝန်ယူရမည့်အဖွဲ့အစည်း	ဦးစားပေး (နှစ်)				စွမ်းဆောင်ရည်သွန်းကိန်းများ
					၁	၂	၃	၄	
			၄-၂-၅။ အများပြည်သူမှ တိုင်ကြားချက်များကို မှတ်တမ်းတင်နိုင်ရန် အတွက် အိုင်တီ/ မိုဘိုင်းဖုန်း အခြေခံသည့် တိုင်ကြားမှုစနစ်များကို ကျင့်သုံးခြင်း။	• အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက်ရေးကော်မရှင်က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊လွတ်တော်ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။		X	X		အဂတိလိုက်စားမှုအတွက် တိုင်းတန်းချက်များကို လက်ခံ သည့် အိုင်တီ/ မိုဘိုင်းဖုန်း အခြေခံသော စနစ်များ ထားရှိခြင်းနှင့် ပိုမိုကျယ်ပြန့်စွာ သိရှိလာကြခြင်း
			၄-၂-၆။ အဂတိလိုက်စားမှု/လာဘ်ပေး လာဘ်ယူမှုစွပ်စွဲချက်များကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရန်နှင့် ရလဒ်များနှင့် ဆုံးဖြတ်ချက်များကို အများပြည်သူသိရှိအောင် ထုတ်ပြန်ပေးရန်အတွက် ဖွဲ့စည်းပုံများကို ဖွဲ့စည်းကာ ပိုမိုထိရောက်သော လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို ကျင့်သုံးခြင်း။	• အဂတိလိုက်စားမှုတိုက်ဖျက် ရေးကော်မရှင်က တာဝန်ယူဦးဆောင်၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၊ လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်များ၊ တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်များ၊ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများ၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ဆက်သွယ်ညှိနှိုင်းလုပ်ဆောင်ရမည်။ • နိုင်ငံတော်သမ္မတရုံး • နိုင်ငံတော်အတိုင်ပင်ခံရုံး • ပြည်ထောင်စုစာရင်းစစ်ချုပ်ရုံး			X		- ပိုမိုတိုးတက်လာသော အဂတိလိုက်စားမှု စုံစမ်းစစ်ဆေးရေးများမှ ထွက်ပေါ်လာသော ရလဒ်များအား အများပြည်သူသို့ တင်ပြခြင်း - နယ်ပယ် ၂-၁-၃နှင့် ၃-၁-၄ တွင် ကောက်ယူမည့် စစ်တမ်းများ မှတစ်ဆင့် ရရှိသော တိုးတက်မှုရှိကြောင်း သက်သေအထောက်အထားများ

အားလုံးပါဝင်နိုင်မှု

ဖြောင့်မတ်သာယာမရှိမှု၊ စရိုက်လက္ခဏာ ကိုယ်ကျင့်တရား
ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချခြင်း၊ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်မှီမှု
တာဝန်ခံမှု၊ တိုင်းရင်းသားတန်းတူညီမျှရှိမှု၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်
ရိုးသားမှု ဘက်မလိုက်ခြင်း၊ အရည်အချင်းအလိုက်ချီးမြှင့်မြှောက်စားမှု
ဖက်ဒရယ်စနစ် ဒေသမီဒီယာန်ကျစွာပြုမူခြင်း၊ လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှု
အဂတိလိုက်စားမှု တိုက်ဖျက်ရေး၊ အုပ်ချုပ်ရေး၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း
တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးခြင်း၊ ဒီမိုကရေစီစနစ်ကျင့်သုံးခြင်း

ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့
ရုံးအမှတ် (၁၇)၊ နေပြည်တော်
Website: ucsb.gov.mm | uscb.imis.com.mm
ဖုန်း :+၉၅-၆၇-၄၀၉၂၄၄
ဖက်စ် :+၉၅-၆၇-၄၀၉၀၈၃