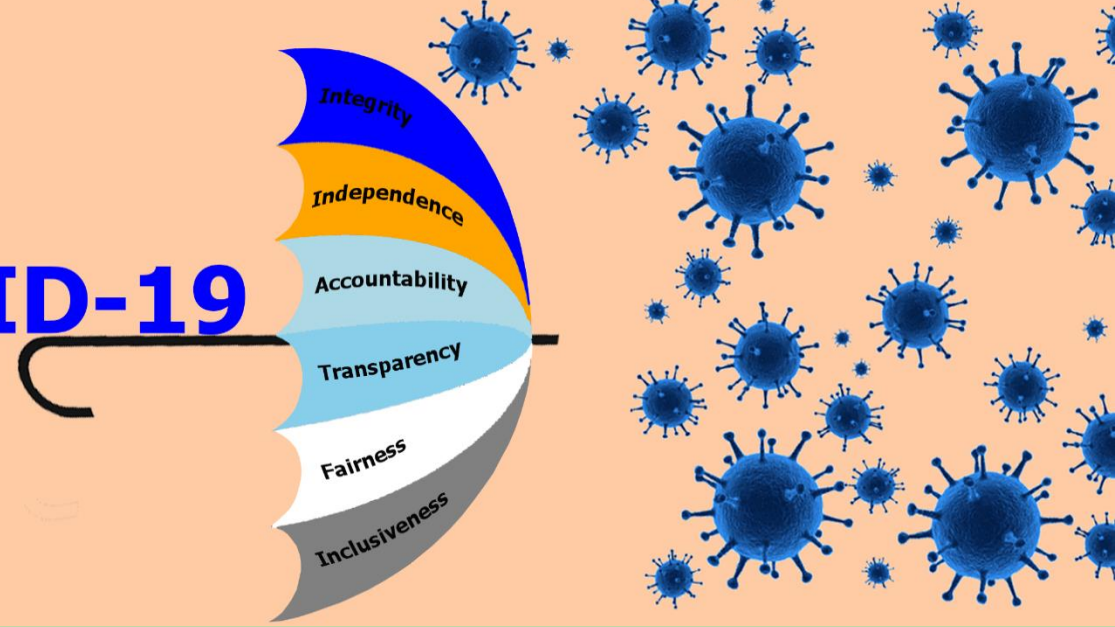


ACC Against COVID-19



အစီအစဉ် (၉၅)

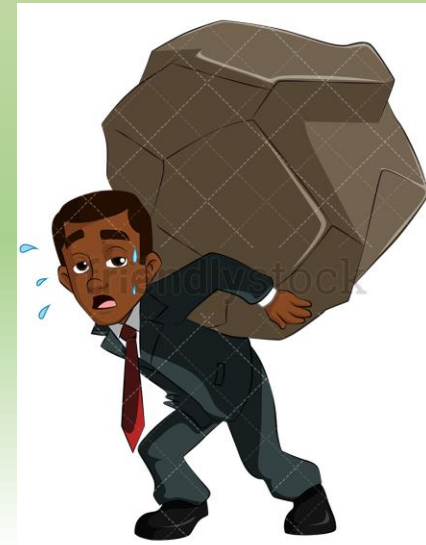
“ရာထူး ၊ တာဝန်နှင့် ယုံကြည်မှု”

ဦးဇေယျာစိုး

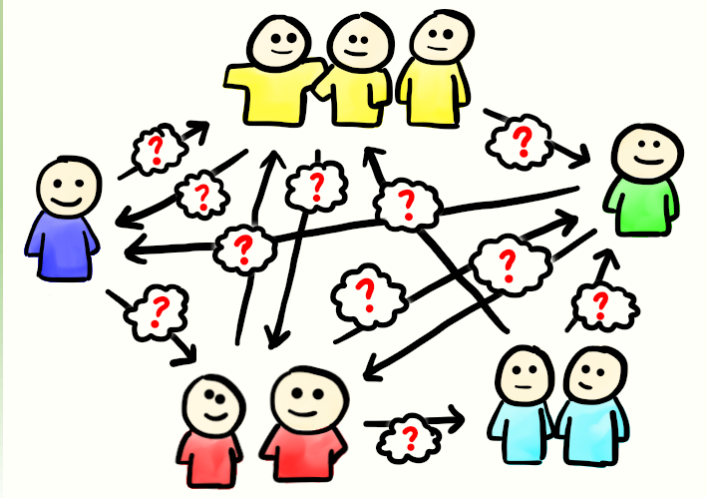
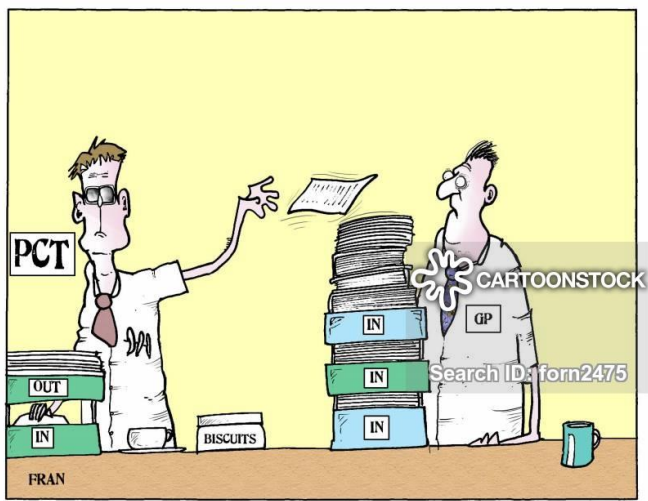
ရာထူးနဲ့တာဝန်လို့ ပြောလိုက်တာနဲ့ တစ်ပြိုင်နက်တည်း အစိုးရ၊ ဌာနဆိုင်ရာအဖွဲ့အစည်းများနှင့်အတူ ပြင်ပပုဂ္ဂလိက လူမှုရေး၊ စီးပွားရေး အဖွဲ့အစည်းများကို မြင်ယောင်မိကြမှာပါ။ သတ်မှတ်ထားတဲ့ အချိန်အတောအတွင်း ရည်ရွယ်ချက်ကို ရရှိအောင် လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြရတဲ့အခါမှာ ဘယ်လိုအဖွဲ့ အစည်းများ ပင်မဆို ရာထူးနဲ့တာဝန်ကို ဖွဲ့စည်းပုံမှာ သတ်သတ်မှတ်မှတ် ခွဲဝေပေးထားပြီး ကိုယ့်တာဝန် ကို ကျေပွန်အောင် ထမ်းဆောင်ကြရပါတယ်။ ဝန်ထမ်းများအနေနဲ့ သာတူညီမျှရှိပြီး တက်ညီလက်ညီ ပျော်ပျော်ရွှင်ရွှင်လုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်ကြရမှသာ မိမိတို့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ ရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကို သတ်မှတ် ချိန်အတွင်း အောင်မြင်စွာရောက်ရှိနိုင်ကြမှာ ဖြစ်ပါတယ်။



ဝန်ထမ်းတစ်ဦးဦးက ထမ်းဆောင်ရမယ့်တာဝန်ကို သတ်မှတ်ထားသည့်အတိုင်း မဆောင်ရွက်ဘဲ လစ်ဟင်းခဲ့မယ်ဆိုရင် လုပ်ငန်းရည်မှန်းချက်ပန်းတိုင်ကိုရရှိရန် အကောင် အထည်ဖော်ဆောင်ရွက် ကြရာမှာ အဟန့်အတားဖြစ်စေပြီး အချိန်ကြန့်ကြာသွားစေနိုင်ပါတယ်။ အချိန်မီပြီးစီးသွားသည့်တိုင် ၎င်းထမ်းဆောင်ရမည့် တာဝန်များကို တစ်ခြားတစ်ဦးဦးက ထမ်းဆောင်လိုက်ရတဲ့အခါ အခြား ဝန်ထမ်းများအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေနိုင်ပါတယ်။ အကြိမ်ကြိမ်အခါခါ ထိုသို့ဖြစ်လာပါက မနိုင် ဝန် ထမ်းရတဲ့ဝန်ထမ်းများကို နောက်တွန့်သွားစေနိုင်တယ်။



ထိုသို့မဖြစ်ရအောင်လည်း အဖွဲ့အစည်းများတွင် ဖွဲ့စည်းပုံပါတာဝန်၊ တစ်ဦးခြင်းအလိုက် လုပ်ဆောင် ရမယ့်တာဝန်၊ လိုက်နာရမယ့်စည်းကမ်း၊ စောင့်ထိမ်းရမယ့် ကျင့်ဝတ်တွေ ပြဋ္ဌာန်းပြီး ထိန်းညှိပေးထားကြပါတယ်။ လိုက်နာခြင်း၊စောင့်ထိန်းခြင်းမရှိသူများအား အရေးယူရန်အတွက် နည်းလမ်းများကလည်း ရှိပြီးဖြစ်ပါတယ်။ သို့သော် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း မကောင်းသော အလေ့အထများကလည်း လွယ်လွယ်ဖယ်ရှားလို့မရအောင် အမြစ်တွယ်နေတတ်ပါတယ်။



ဥပမာ- အရေးပါတဲ့တာဝန်ကို အပ်နှင်းကြရာတွင် မိမိတို့ယုံကြည်သူများကိုသာ ရွေးချယ်ပေးလေ့ရှိသလို၊ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရာတွင်လည်း မိမိတို့ယုံကြည်စိတ်ချရသည့် ဝန်ထမ်းများကိုသာ ဦးစားပေးရွေးချယ်ကြလေ့ရှိပါတယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးက တာဝန်ထမ်းဆောင်တဲ့နေရာမှာ အမှန်တကယ်တော်လို့၊ အရည်အချင်းရှိလို့၊ လုပ်ငန်းတာဝန်ကို အောင်မြင်စွာထမ်းဆောင် နိုင်လိမ့်မည်ဟု ယုံကြည်မှုနှင့် တာဝန်ပေး တာမျိုးက လက်ခံနိုင်သော်လည်း ထူးချွန်တဲ့ အရည်အချင်းမရှိ၊ လုပ်ငန်းအတွေ့အကြုံလည်းမရှိဘဲ အထက်လူကြီးများအပေါ် ဆက်ဆံရေးကောင်းလို့၊ အလိုက်သိလို့၊ မှားမှားမှန်မှန်ကိုယ့်စကားကို မငြင်းဆန်တဲ့သူမို့ အရေးကြီးတာဝန်ပေးတာမျိုး မဆောင်ရွက်သင့်ပါဘူး။



အချို့ဝန်ထမ်းများဟာ အထက်အကြီးအကဲများရဲ့ ယုံကြည်အားကိုးမှုကို ရရှိနိုင်ဖို့ ရင်းနှီးဖို့အတွက် ငွေကြေး ဒါမှမဟုတ် အဖိုးတန် လက်ဆောင်ပစ္စည်းများကို အသုံးချချည်းကပ်ကြပြီး မျက်နှာနာလာတဲ့ အခါကျမှသာ လိုချင်တဲ့ အခွင့်အရေးကို တောင်းဆိုကြပါတယ်။ ဒီလိုအကျင့်ပျက် အလွယ်လမ်း လိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းများလည်း ဌာနတိုင်းမှာ အနည်းနဲ့ အများရှိ နေတယ်ပါတယ်။ ဌာနအကြီးအကဲများက ၎င်းတို့ရဲ့ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်ကို သတိထားစောင့်ကြည့်ဖို့နဲ့ ကိုယ်တိုင်သာယာမသွားဖို့ သတိထားရပါမည်။



အကျင့်ပျက်ဝန်ထမ်းများကို အရေးမယူဘဲ သူတို့ရဲ့ အလိုက်သိမှု၊ အပြုအစုကောင်းမှုများအပေါ်မှာ မိန်းမော နေမယ်ဆိုရင်တော့ အမှန်တကယ်တော်တဲ့ဝန်ထမ်း၊ ရိုးသားတဲ့ ဝန်ထမ်းအများစုဟာ အခွင့်အရေးတန်းတူမရခဲ့ရင် လုပ်ချင် ကိုင်ချင်စိတ်များ တစ်ဖြည်းဖြည်းလျော့ပါး လာမည် ဖြစ်ပါ တယ်။ ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ချောင်ထိုးထားလိုက်လို့ ပထမဦးဆုံး နစ်နာလိုက်ရတာက ချောင်ထိုးခံလိုက်ရတဲ့ ဝန်ထမ်း မဟုတ် ပါဘဲ မိမိတို့ရဲ့ အဖွဲ့အစည်းကသာ တကယ်နစ်နာရတာပါ။ အမှန်တကယ် အရေးပါတဲ့နေရာမှာ ရှိသင့်ရှိထိုက်တဲ့ ဝန်ထမ်းကို စွန့်လွှတ်လိုက်ရပြီး အတွေ့အကြုံ နည်းတဲ့ ညံ့ဖျင်းတဲ့ ဝန်ထမ်းများ အစားထိုးဝင် ရောက်လာတဲ့ အတွက် အဖွဲ့အစည်းများရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ကို ထိခိုက်စေပါတယ်။



ထို့ပြင် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးကို ကိုယ်နဲ့မသင့်မြတ်လို့ မယုံကြည်လို့ တာဝန်မပေးတော့ဘဲ ထားလိုက်မယ်ဆိုရင် တော့ တိုင်းပြည်ကိုနစ်နာအောင် ဆောင်ရွက်လိုက်တာနဲ့ အတူတူပါပဲ။ ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုသူများဟာ ဝန်ထမ်းအားလုံးရဲ့လုပ်အားကို အပြည့်အဝရရှိဖို့ အလေးထား ဆောင်ရွက်ကြဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။ ဒေါသ ကတိ၊ ဘယာကတိ၊ မောဟကတိတွေကို လည်း ထိန်းချုပ်နိုင်ဖို့ လိုအပ်လှပါတယ်။ ရာထူး၊ တာဝန်နှင့် ကျွမ်းကျင်မှု အလိုက် လူမှန်နေရာမှန် ဖြစ်အောင်တာဝန်မပေးနိုင်လျှင် ဖြစ်ပေါ်လာမယ့် နောက်ဆက်တွဲ ပြဿနာများက ဒုနဲ့ဒေးပင်ဖြစ်ပါတယ်။ အရည်အချင်းနည်းသူကို တာဝန်ကြီးကြီးပေးလိုက်တဲ့အခါမှာ မလုပ်တတ်၊ မကိုင်တတ်နဲ့ သူ့အတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေပြီး အဖွဲ့အစည်းများအတွက်လည်း လိုရာရည်မှန်းချက်ကို နောက်ကျပြီးမှ ရောက်ရှိကြမှာဖြစ်ပါတယ်။ အမှားအယွင်းတစ်ခုခုဖြစ်လို့ အရေးယူရပြီဆိုရင် ဝန်ထမ်းအတွက် လည်းနစ်နာသလို ဌာနအဖွဲ့အစည်းများရဲ့ ပုံရိပ်ကိုလည်း ထိခိုက်စေမှာ ဖြစ်ပါ တယ်။



ယခုလိုအချိန်ခါမှာ ဝန်ထမ်းများကို ချောင်ထိုးထားတတ်တဲ့ အလေ့အထကို ပြုပြင်သင့်နေပါပြီ။ လုပ်ငန်းခွင် စတင်ဝင်ရောက်တဲ့အချိန်ကစပြီး ဖွဲ့စည်းပုံပါတာဝန်များကို ယုံယုံကြည်ကြည် ပေးအပ်ကာ တာဝန်ထမ်းဆောင်စေပြီး ရသင့်ရထိုက်တဲ့ အတွေ့အကြုံနဲ့ မိတ်ဆက်ပေးရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ အတွေ့အကြုံဟာ အကောင်းဆုံးဆရာဖြစ်တာမို့ ဝန်ထမ်းများရဲ့ ကိုယ်ရည်ကိုယ် သွေးကို တိုးတက်စေသလို ရာထူးတိုးဖို့ ရွေးချယ်တဲ့နေရာမှာလည်း မှန်ကန်တဲ့ အထောက်အကူ ဖြစ်စေပါတယ်။



အဖွဲ့အစည်းများအတွင်းမှာ သာတူညီမျှမှု မရှိခဲ့ဘူးဆိုရင်၊ အခွင့်အလမ်းနှင့် မျှော်လင့်ချက်များ ဆိတ်သုန်းပျောက်ကွယ်နေခဲ့မယ်ဆိုရင်တော့ ဝန်ထမ်းအများစုဟာ မိမိတို့ရဲ့ ဌာနအဖွဲ့အစည်းများအပေါ် ယုံကြည်မှု ပျောက်ဆုံးသွားမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီလိုသာ ယုံကြည်မှု ပျောက်ဆုံးခဲ့မယ်ဆိုရင်တော့ မိမိတို့ရဲ့ အလုပ် အပေါ် စေတနာထားလုပ်ဆောင်ဖို့ ရာခိုင်နှုန်း အင်မတန် နည်းသွားပါပြီ။ မလုပ်၊ မရှုပ်၊ မပြုတ် ဝန်ထမ်းများနဲ့ ဖွဲ့စည်းထားတဲ့ အဖွဲ့အစည်းများရဲ့ စွမ်းဆောင်ရည်ဟာ ဘယ်လိုလုပ်ပြီး တိုးတက်ပြောင်းလဲလာနိုင်ပါမလဲ။ သာတူညီမျှ ရှိအောင် မပြုပြင်ဘဲ အောက်ခြေဝန်ထမ်းများကိုသာ အရေးယူအပြစ်ပေးပြန်လျှင်လည်း ကျွမ်းကျင် ဝန်ထမ်းများ ထပ်မံဆုံးရှုံးရဦးမှာ ဖြစ်ပါတယ်။



အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအတွင်းမှာ ရာထူး၊ တာဝန်နဲ့ ယုံကြည်မှုများ ကမောက်ကမဖြစ်ပေါ်နေလျှင် နစ်နာကြရတာက အဖွဲ့အစည်းနှင့် ဝန်ထမ်းများထက် ဝန်ဆောင်မှုကို ရယူနေကြရတဲ့ ပြည်သူအများစုက ပိုပြီးခံစားကြရပါတယ်။ ဒါကြောင့် အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း ရာထူး၊ တာဝန်နှင့် ခံစားခွင့်များ မှန်မှန်ကန်ကန် ရှိကြပါစေရေးနှင့် ဝန်ထမ်းများအပေါ် မှန်ကန်သောယုံကြည်မှုများထားရှိနိုင်ဖို့ ဆန္ဒ၊ ဒေါသ၊ ဘယာ၊ မောဟ၊ ကတိများ ကင်းဝေးကြပါစေဟု ဆန္ဒပြု လိုက်ရပါတယ်။



shutterstock.com • 1811447734