



တော်လှန်ရေး အဖွဲ့အစည်းများ

တော်လှန်ရေးတစ်ရပ် ဆင်နွှဲရာမှာ တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းများရဲ့ အခန်းကဏ္ဍဟာ အလွန်ပဲ အရေးကြီးလှပါတယ်။ တော်လှန်ရေးဆင်နွှဲဖို့အတွက် တော်လှန်ရေးသမားတွေ စုစည်းမိလာကြတဲ့အခါ တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းကို ဘယ်လိုသဏ္ဍာန်နဲ့ စုဖွဲ့ပြင်ဆင်မှာလဲ ဆိုတာက မေးခွန်းထုတ်စရာ ရှိလာပါတယ်။ လူအများကို အခြေပြုတဲ့ (Mass-based Revolutionary Organization) အနေနဲ့ စုဖွဲ့မှာလား၊ ထိပ်ပိုင်းက လူအနည်းစုကို အခြေပြုတဲ့ (Elite-based Revolutionary Organization) အနေနဲ့ စုဖွဲ့မှာလား၊ ဗဟိုဦးစီးစနစ် (Centralization) ကို အခြေခံမှာလား၊ ဗဟိုဦးစီးမှု ဖြေလျှော့ထားသောစနစ် (Decent - ralization) ကို အခြေခံမှာလား ဆိုတဲ့ စဉ်းစားရွေးချယ်စရာ အချက်အလက်တွေ အများအပြား ပေါ်ထွက်လာတတ်ပါတယ်။

တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ centralization စနစ်ကို ကျင့်သုံးမှာလား၊ decentralization စနစ်ကို ကျင့်သုံးမှာလား ဆိုတာက ဒီအဖွဲ့အစည်းနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို ဘယ်လို ချမှတ် လုပ်ကိုင်ကြမယ်ဆိုတာပေါ်မှာ မူတည်ပါတယ်။ လူတယောက်ကပဲ ဦးဆောင်ပြီး ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အားလုံး ချမှတ်မယ်ဆိုရင် centralization စနစ်ကို ကျင့်သုံးတယ်လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒီလိုမဟုတ်ပဲ လူအယောက် (၁၀၀၀) ရှိတဲ့ အဖွဲ့အစည်းထဲမှာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ အားလုံးက လူအယောက် (၁၀၀၀) လုံးက ညီတူညာတူဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မယ်ဆိုရင်တော့ decentralization စနစ်ကို ကျင့်သုံးတယ်လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ ဒီလို မဟုတ်ပဲ သာမန်အဖွဲ့ဝင်တွေက လုပ်ငန်းပိုင်းဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အချို့နဲ့ ခေါင်းဆောင်ငယ်တွေက ဆုံးဖြတ်ချက်အများစုကို ချမှတ်ပြီး၊ ဗဟို အမှူးဆောင်များက အရေးပါတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်အချို့ကို ချမှတ်မယ်ဆိုရင်တော့ centralization- decentralization continuum ရဲ့ အလယ်အလတ် စနစ်ကို ကျင့်သုံးတယ်လို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။

တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းရေးရာ လေ့လာဆန်းစစ်သူ Jennergren က decentralization စနစ်ကို ကျင့်သုံးတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေမှာလဲ decentralized လုံးဝ မလုပ်တဲ့ အရေးကြီးဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ရှိသေးကြောင်း ညွှန်းဆိုပြောကြားခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီ အရေးကြီး ဆုံးဖြတ်ချက်များ (important decisions) တွေထဲမှာ အဖွဲ့အစည်းရေးရာ ဦးတည်ချက်များ (Organizational Objectives)၊ မဟာဗျူဟာ စီမံချက်များ (Strategic Plans) နဲ့ အခြေခံမူဝါဒများ (Basic Policies) စတာတွေ ပါဝင်ပါတယ်။

စီးပွားရေး လောက က အဖွဲ့အစည်းတွေကို လေ့လာဆန်းစစ်ခဲ့တဲ့ အဖွဲ့အစည်းရေးရာ လေ့လာသူ Mintzberg က ဘဏ္ဍာရေး၊ ဥပဒေရေးရာနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို အများအားဖြင့် ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်များက ဆုံးဖြတ်ချက်ချလေ့ရှိပြီး၊ ဈေးကွက်ရှာဖွေရေးနဲ့ ထုတ်လုပ်မှုဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေကို အလယ်အလတ်ခေါင်းဆောင်များက ဆုံးဖြတ်ချက်ချလေ့ ရှိကြောင်း လေ့လာတွေ့ရှိခဲ့ပါတယ်။ ဒါကြောင့် အဖွဲ့အစည်းတွေမှာ centralized decisions တွေ ရှိနိုင်သလို decentralized decisions တွေလဲ ရှိနိုင်ကြောင်း သိသာ ထင်ရှားလှပါတယ်။ centralization နဲ့ decentralization စနစ်တွေကိုပဲ သီးခြား ကျင့်သုံးတဲ့ အဖွဲ့အစည်းတွေဆိုတာ မရှိသလောက် ရှားပါးလှပါတယ်။ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ သဘောသဘာဝပေါ် မူတည်ပြီး degree of decentralization ကတော့ ကွဲပြားခြားနားမှုရှိနိုင်ပါတယ်။

decentralization ဟာ ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုတွေမှာ အခြေခံပြီး ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်မှုအတွက် သတင်းအချက်အလက်ဟာ အရေးပါလာတဲ့အခါမှာ အိုင်အက်စ်လို့ခေါ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်စနစ် (Information System) ရဲ့ အခန်းကဏ္ဍဟာလဲ degree of decentralization အပေါ်မှာ သက်ရောက်မှု ရှိလာပါတယ်။ တိုးတက်လာတဲ့ အိုင်အက်စ်စနစ်နဲ့ centralization/ decentralization တို့အကြားက ဆက်နွှယ်မှု နှစ်ခုကို ပညာရှင်တွေက ထုတ်ဖော်တွေ့ရှိခဲ့ကြပါတယ်။ ပထမတချက်အနေနဲ့ အိုင်အက်စ်စနစ်ဟာ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်ဖို့ လိုအပ်တဲ့ သတင်းအချက်အလက်တွေကို မြန်မြန်ဆန်ဆန် ရရှိနိုင်စေတဲ့ အတွက် centralization ကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ပါတယ်။ အခြားတဘက်မှာလဲ အိုင်အက်စ်စနစ်ဟာ အဖွဲ့အစည်းအတွင်းက စီမံခန့်ခွဲမှုအဆင့်တိုင်းကို သတင်းအချက်အလက်တွေ ပြည့်ပြည့်စုံစုံ ရရှိအောင် ဆောင်ရွက်ပေးနိုင်တဲ့အတွက် ထိပ်ပိုင်းခေါင်းဆောင်တွေအနေနဲ့ အောက်ခြေအဆင့်ဆင့်ကို ဆုံးဖြတ်ချက် ချမှတ်လုပ်ဆောင်ခွင့်တွေ ပေးအပ်နိုင်ပြီး decentralization ကို တိုးမြှင့်ပေးနိုင်ပါတယ်။

ဒါကြောင့် မတရားတဲ့ နိုင်ငံတော်အုပ်ချုပ်ရေးစနစ်ကို ဖြိုလှဲဖို့ ကြိုးစားလုပ်ဆောင်ကြတဲ့ political entrepreneurs တွေအနေနဲ့ အိုင်အက်စ်စနစ်ကို သက်ဆိုင်ရာ တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းအတွင်းမှာ အသုံးပြုဖို့ လိုအပ်ကြောင်း ပညာရှင်များကို ထောက်ပြပြောဆိုကြပါတယ်။ ဒီလိုလုပ်ခြင်းအားဖြင့် ပိုမိုထိရောက်ပြီး၊ အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရားကို စိန်ခေါ်နိုင်မှုတွေ ပိုမိုမြင့်တက်လာနိုင်ကြောင်း ပြောကြားခဲ့ကြပါတယ်။ တော်လှန်ရေး အဖွဲ့အစည်းတွေကနေ တဆင့် တော်လှန်ရေး



တော်လှန်ရေး တရပ်ဆင့်ရုံမှာ ပါဝင်တဲ့ တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းတွေဟာ elite-based များနေရင် နိုင်ငံတော်အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရား ဒေါက်တိုင်တွေ အနေနဲ့ ဖြိုခွင်းရ လွယ်ကူပါတယ်။ ဒီလိုအာဏာပိုင်တွေ ဘက်ကနေ ထိပ်ပိုင်း ခေါင်းဆောင်များကို ဖမ်းဆီးထောင်ချခြင်း၊ လုပ်ကြံသတ်ဖြတ်ခြင်းအားဖြင့် တော်လှန်ရေးဟာလဲ ကြန့်ကြာနေတတ်ပါတယ်။ Mass-based များနေရင်တော့ ဖြိုခွင်းရ ခက်ခဲတတ်တာကြောင့် တော်လှန်ရေးဘက်မှာ ပိုပြီး အားသာချက် ရှိလာနိုင်ပါတယ်။

စစ်ပညာရှင်ထောင့်က ကြည့်မယ်ဆိုရင်တော့ သက်ဆိုင်ရာ တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းရဲ့ centre of gravity ဟာ ဘယ်မှာတည်ရှိနေလဲဆိုတာကို သိလာ တာနဲ့အမျှ အဖွဲ့အစည်းရဲ့ elite-based, mass-based သဏ္ဍာန်ကို ဆန်းစစ်နိုင်လာပြီး၊ ဒီအဖွဲ့အစည်းရဲ့ အောင်မြင်နိုင်မှုအတိုင်းအတာကို သုံးသပ်မှန်းဆ နိုင်တယ်လို့ ဆိုရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။ ရူပဗေဒပညာရပ်မှာ centre of gravity ဆိုတာ ရုပ်ဝတ္ထုတစ်ခုရဲ့ ရွေ့လျားခြင်း၊ လည်ပတ်ခြင်း၊ ရွေ့လျားမှု ရပ်ဆိုင်းခြင်း တွေကို ဖြစ်ပေါ်စေတဲ့ extraneous forces အားလုံး ဆုံတဲ့ ဆုံမှတ်ကို ခေါ်ဆိုတာဖြစ်ပါတယ်။ စစ်ပညာရှင် ကလော့ဝတ်စ်က စစ်တပ်များ တပ်စွဲနေရာယူမှု တွေကို ဖော်ပြတဲ့အခါမှာ ဒီသဘောတရားကို ပြန်လည်အသုံးပြုခဲ့ပါတယ်။ တနည်းဆိုရင် centre of gravity ဆိုတာ ပါဝါနဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေ အားလုံးတည် မှီနေတဲ့ hub တစ်ခုလို့ ဆိုနိုင်ပါတယ်။ တိုက်ပွဲတစ်ခုရဲ့ အရုံးအနိုင်ကို အဆုံးအဖြတ်ပေးနိုင်သော၊ အားအကောင်းဆုံးသော တပ်ရင်း၊ တပ်မတွေကို centre of gravity အနေနဲ့ conventional war တွေမှာ သတ်မှတ်လေ့ရှိကြပါတယ်။

ကလော့ဝတ်စ်ရဲ့ strategic doctrine အရ တပ်မှူးတွေဟာ မိမိရဲ့ centre of gravity ကို သိဖို့ လိုအပ်သလို တဘက်ရန်သူရဲ့ centre of gravity ကိုလဲ သိဖို့ လိုအပ်လှပါတယ်။ တော်လှန်ရေးအဖွဲ့အစည်းတွေမှာလဲ ဒီအတိုင်းပါပဲ။ တော်လှန်ရေးခေါင်းဆောင်တွေဟာ တော်လှန်ရေးရဲ့ centre of gravity ကိုသာမက နိုင်ငံတော်အုပ်ချုပ်ရေးယန္တရားရဲ့ centre of gravity ကိုပါ သိဖို့ လိုပါတယ်။ တော်လှန်ရေးရဲ့ centre of gravity ဟာ mass-based မဟုတ်ပဲ elite-based ဖြစ်နေသရွေ့ ကာလပတ်လုံးမှာတော့ အောင်ပွဲနဲ့ ဝေးကွာနေဦးမှာ အသေအချာပါပဲ။

ခင်မမမျိုး (၁၇၊ ၈၊ ၂၀၁၀ ဇူလိုင်လ)

ရည်ညွှန်းကိုးကားစာရင်း

Aquilla, J. & Ronfeldt, D. (1997) 'The Advent of Netwar', in 'In Athena's Camp: Preparing for Conflict in the Information Age', Santa Monica: RAND
Bell, J. B. (1989) 'Aspects of the Dragonworld: Covert Communications and the Rebel Ecosystem', International Journal of Intelligence and Counterintelligence, 3 (1)
Jennergren, L. P. (1981) 'Decentralization in Organizations', in Nystrom, P. & Starbuck, W. (eds.) Handbook of Organizational Design: Volume 2, Remodeling Organizations and their Environments, Oxford, Oxford University Press
McCormick, G. H. (1997/ 1998) 'Che Guevara: The Legacy of a Revolutionary Man', World Policy Journal, Winter 1997/ 1998
Mintzberg, H. (1993) Structure in Fives: Designing Effective Organizations, Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall
Tilly, C. (1978) From Mobilization to Revolution, New York, McGraw Hill