

**ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်**  
**ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့**  
**(မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်)**  
**အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၆၃/၂၀၁၉)**  
**၁၃၈၁ ခုနှစ်၊ သီတင်းကျွတ်လဆန်း ၆ ရက်**  
**(၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ အောက်တိုဘာလ ၄ ရက်)**

၂၀၁၉ ခုနှစ်၊ စက်တင်ဘာလ ၁၉ ရက်နေ့တွင် ကျင်းပပြုလုပ်သည့် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာ နိုင်ငံတော်၊ ပြည်ထောင်စု အစိုးရအဖွဲ့ အစည်းအဝေးအမှတ်စဉ် (၁၈/ ၂၀၁၉) ၏ သဘောတူညီချက်ဖြင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ဤ ‘မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်’ ကို ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်း လိုက်သည်။

**အခန်း (၁)**  
**နိဒါန်း**

- ၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံတော်ယန္တရားတစ်ခုလုံးကို ကောင်းမွန်စွာ လည်ပတ်နိုင်စေရန် ဆောင်ရွက်နေကြသူများဖြစ်သည့် အားလျော်စွာ နိုင်ငံရေး၊ စီးပွားရေးနှင့် အစိုးရအဖွဲ့များ မည်သို့ပင် ပြောင်းလဲစေကာမူ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် နိုင်ငံတော်ယန္တရားအား စဉ်ဆက်မပြတ် သက်ဝင်လှုပ်ရှားမှုရှိ စေရန် ဆောင်ရွက်ကြရပါသည်။
- ၂။ မြန်မာနိုင်ငံ လွတ်လပ်ရေးမရမီအချိန်၌ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရေးရာကိစ္စရပ်များ စီမံ ခန့်ခွဲဆောင်ရွက်ရာတွင် ဗြိတိသျှကိုလိုနီခေတ်၌ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော မူလအခြေခံနည်းဥပဒေများ၊ နောက်ဆက်တွဲ နည်းဥပဒေများ၊ မြို့ပြဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းများ၊ ဂျီဆာကျူလာအမှတ် (၁၅) (၁၉၄၀ ခုနှစ်)၊ အစိုးရဝန်ထမ်းများ ကျင့်ဝတ်နည်းဥပဒေ၊ မြန်မာနိုင်ငံ ခွင့်ပေးရေးနည်းဥပဒေများ၊ ဌာနဆိုင်ရာစာမေးပွဲနည်းဥပဒေများ လက်စွဲ၊ စာရေးဝန်ထမ်းများခန့်ထားရေးနည်းဥပဒေများ၊ မြို့ပြငွေစာရင်း ကိုဥပဒေ၊ ခရီးစရိတ်လက်စွဲ၊ ပင်စင်နည်းဥပဒေသစ်၊ ပြစ်မှုဆိုင်ရာ ကိုဥပဒေ၊ ပြစ်မှုဆိုင်ရာကျင့်ထုံး ကိုဥပဒေ၊ အဂတိလိုက်စားမှု တားမြစ်ရေးအက်ဥပဒေ (၁၉၄၈ ခုနှစ်) နှင့် မြန်မာနိုင်ငံ အစိုးရလျှို့ဝှက်ချက်များအက်ဥပဒေ (၁၉၂၃ ခုနှစ်) တို့ကို အခြေခံ၍ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။
- ၃။ လွတ်လပ်ရေးရပြီးချိန် နောက်ပိုင်းတွင်လည်း ဗြိတိသျှကိုလိုနီခေတ်၌ ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သည့်ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများအပေါ် အခြေခံ၍ ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းများဆိုင်ရာ ကောက်နုတ်ချက်စာစောင် (၁၉၈၄ ခုနှစ်)၊ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေးလက်စွဲ (၁၉၈၅ ခုနှစ်)၊ ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်စာစောင် (၁၉၉၁ ခုနှစ်၊ ၂၀၀၄ ခုနှစ်၊ ၂၀၁၇ ခုနှစ်) ဟူ၍ ကောက်နုတ်ရေးသား အသုံးပြုဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။

**အခန်း (၂)**  
**မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်ပေါ်ပေါက်လာပုံ**

- ၄။ မြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရ အက်ဥပဒေ (၁၉၃၅ ခုနှစ်) အရ ၁၉၃၇ ခုနှစ်၊ ဧပြီ လ ၁ ရက်နေ့တွင် “ရာထူးဝန်အဖွဲ့” ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပြီး ၁၉၅၃ ခုနှစ်တွင် ရာထူးဝန်အဖွဲ့ အက်ဥပဒေကို ထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်း ခဲ့ပါသည်။ ထို့နောက် ၁၉၇၇ ခုနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးအဖွဲ့ဥပဒေ အရ “ရာထူးဝန်အဖွဲ့” မှ “ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးအဖွဲ့” ဟူ၍ ပြောင်းလဲဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။ ထပ်မံ၍ ၂၀၁၀ ပြည့်နှစ်တွင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေအရ “ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးအဖွဲ့” မှ “ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန် အဖွဲ့” ဟူ၍အမည်ပြောင်းလဲ ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။
- ၅။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၄၆ (က) အရ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ရေး၊ လေ့ကျင့်ရေးတာဝန်နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းသတ်မှတ်ရေး တာဝန်များထမ်းဆောင်နိုင်ရန်အတွက် နိုင်ငံတော်သမ္မတ၏ တိုက်ရိုက်

အုပ်ချုပ်မှုအောက်ရှိ ပြည်ထောင်စုအဆင့်အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ကို ဖွဲ့စည်းခဲ့ပါသည်။

- ၆။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ရေရှည်တည်တံ့ခိုင်မြဲ၍ ဘက်ပေါင်းစုံဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်သော နိုင်ငံတော်တစ်ရပ်တည်ဆောက်ရန်အတွက် လွတ်လပ်စွာတွေးခေါ်နိုင်သော၊ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော၊ အရည်အချင်းရှိသော၊ စည်းကမ်းပြည့်ဝသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကောင်းများ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်ရန် မျှော်မှန်းချက်ထားရှိဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အား ဥက္ကဋ္ဌရုံးအဖွဲ့၊ ဝန်ထမ်းရေးရာဦးစီးဌာန၊ ဝန်ထမ်းရွေးချယ်လေ့ကျင့်ရေးဦးစီးဌာန၊ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် (အထက်မြန်မာပြည်) နှင့် ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ် (အောက်မြန်မာပြည်) ဟူ၍ ဖွဲ့စည်းထားရှိပါသည်။
- ၇။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ အဓိကတာဝန်များမှာ စတင်ခန့် ဝင်ပေါက်ရာထူးနေရာတွင် ခန့်ထားမည့်အရာထမ်းများအား ရွေးချယ်ခြင်း လုပ်ငန်းစဉ်များကို စနစ်တကျဆောင်ရွက်ရန်၊ ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာကျင့်ဝတ်များ၊ စည်းမျဉ်းစည်းကမ်းများ၊ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ စံနှုန်းသတ်မှတ်ရေးနှင့် မူဝါဒလမ်းညွှန်ချက်များချမှတ်နိုင်ရေးအတွက် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအား အထောက်အကူပြုရန်၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ရာထူးအဆင့်အလိုက် ပုံမှန်သင်တန်းများ စီမံဆောင်ရွက်ရန်၊ အလယ်အလတ် အဆင့်အရာထမ်းများနှင့် အဆင့်မြင့်အရာထမ်းများအတွက် သင်တန်းအစီအစဉ်များ၊ ကွန်ဖရင့်စီမံများ၊ အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများ ပံ့ပိုးစီစဉ်ဆောင်ရွက်ရန်၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်ပေးရန် ရည်ရွယ်၍ လေ့ကျင့်ပညာပေးရေးအစီအစဉ်များ စီမံဆောင်ရွက်ရန်၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများနှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများ၊ စည်းမျဉ်း၊ စည်းကမ်းများကိုစီမံဆောင်ရွက်ရန်နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ရေးရာကိစ္စများစပ်လျဉ်း၍ ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများမှ သဘောထားမှတ်ချက်များ တောင်းခံလာ ပါက ဆွေးနွေးအကြံပြုချက်များ ပံ့ပိုးပေးရန်တို့ဖြစ်ပါသည်။
- ၈။ လက်ရှိကာလတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရေးရာကိစ္စရပ်များနှင့် စပ်လျဉ်း၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန် အဖွဲ့ဥပဒေ၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ နည်းဥပဒေများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်း ဥပဒေများ စသည်ဖြင့် အသီးသီးထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းခဲ့သော်လည်း မြန်မာနိုင်ငံ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း သမိုင်းတစ်လျှောက်တွင် “ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်” ဟူ၍ သီးခြားထုတ်ပြန်ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း မရှိပါ။
- ၉။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော် ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၄၆ (က) အရ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ရေး၊ လေ့ကျင့်ရေးတာဝန်များနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစည်းမျဉ်းစည်းကမ်း သတ်မှတ်ရေးတာဝန်များ ထမ်းဆောင်နိုင်ရန် နိုင်ငံတော်သမ္မတက ဖွဲ့စည်းပေးခဲ့သော ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေ (၂၀၀၈) ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေ၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ နည်းဥပဒေများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများနှင့် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်တို့ကို အခြေခံ၍ ဤ “မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း စနစ်” ကို ရေးဆွဲထုတ်ပြန်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။
- ၁၀။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၉၁ နှင့် ပုဒ်မ ၂၉၂ တို့အရ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများဖြစ်သည့် တပ်မတော်သားများအတွက် တပ်မတော်ဆိုင်ရာဥပဒေများနှင့် အညီလည်းကောင်း၊ မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ဝင်များအတွက် မြန်မာနိုင်ငံ ရဲတပ်ဖွဲ့ စည်းကမ်းထိန်းသိမ်းရေး ဥပဒေနှင့် အညီလည်းကောင်း ပြဋ္ဌာန်းဆောင်ရွက်ရမည်ဖြစ်သည်။

### အခန်း (၃) ရည်ရွယ်ချက်

- ၁။ “မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်” သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေအရ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း တစ်ရပ်ရပ်၏ ဖွဲ့စည်းပုံပါ ရာထူးတစ်ခုခုတွင် ခန့်အပ်ခြင်းခံရသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ရည်ရွယ်ပါသည်။ “မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်” ကို အောက်ဖော်ပြပါ ရည်ရွယ်ချက်များအရ ရေးဆွဲပြဋ္ဌာန်းရခြင်းဖြစ်ပါသည်-
  - (က) အနာဂတ်နိုင်ငံတော်တည်ဆောက်မှုတွင် ၂၁ ရာစုကို ရှေးရှုသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြောင်းလဲမှု ပုံစံသစ်နှင့်အတူ ပြောင်းလဲမှုကို ဦးဆောင်ဦးရွက်ပြုကာ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ပြည့်စုံသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ကဏ္ဍ ခိုင်မာစွာပေါ်ထွက်လာစေရန်၊
  - (ခ) ကောင်းမွန်သောလုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှုများအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအပေါ် သင့်လျော်သည့် ဆုချီးမြှင့် ပေးအပ်ခြင်းနှင့် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား တိုးမြှင့်ပေးမှုများ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်နိုင်စေရန်၊

- (ဂ) ပေးအပ်သည့် တာဝန်ကို မဆုတ်မနစ်ထိရောက်စွာထမ်းဆောင်နိုင်ပြီး ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှု၊ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝမှု၊ ပြည်သူ့ဗဟိုပြု တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ မွေးထုတ်ပေးနိုင်စေရန်၊
- (ဃ) လုပ်ငန်းတာဝန်များကို ထိထိရောက်ရောက်အောင်မြင်စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်စေရေးအတွက် ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျှော့ချ၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း များအား လိုအပ်သည့် လုပ်ပိုင်ခွင့်အာဏာ အပ်နှင်းထားရှိနိုင် စေရန်၊
- (င) ပြည်သူ့အပေါ် ကောင်းမွန်စွာ ဝန်ဆောင်မှုပေးနိုင်သည့်အပြင် ပြည်သူ့အကျိုးစီးပွားကို အကာအကွယ်ပေးနိုင်သော အဂတိတရား ကင်းရှင်းပြီး စွမ်းဆောင်ရည်ထက်မြက်၍ စဉ်ဆက်မပြတ် ဆန်းသစ် တီထွင်ဆောင်ရွက်နိုင်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကောင်းများ ပေါ်ထွက် လာစေရန်။

**အခန်း (၄)**

**မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ် ဖွဲ့စည်းတည်ဆောက်ပုံနှင့် အခြေခံသဘောတရား**

- ၁၂။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေ (၂၀၀၈ ခုနှစ်) အရ ၂၀၁၁-၂၀၁၂ ခုနှစ်မှ စတင်၍ မြန်မာနိုင်ငံ၏ ဒီမိုကရေစီပြုပြင်ပြောင်းလဲရေးလုပ်ငန်းစဉ်များ ဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ၂၀၁၉ ခုနှစ်တွင် ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရမှ ဝန်ကြီးဌာန (၂၅) ခု၊ အဖွဲ့အစည်း (၁၆) ခုနှင့် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ် (၁၄) ခုအတွက် တိုင်းဒေသကြီးနှင့် ပြည်နယ်အစိုးရများ ဖွဲ့စည်းဆောင်ရွက်ခဲ့ပါသည်။
- ၁၃။ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်အစိုးရအနေဖြင့် ပြည်သူတို့၏ လိုအပ်ချက်များကို ပိုမိုတုံ့ပြန် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်စေရန်နှင့် ပြည်သူကို ဝန်ဆောင်မှုပေးရာ၌ ထိရောက်ပြီး ပိုမိုတာဝန်ခံမှုရှိစေရန် ရည်ရွယ်၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းပြုပြင်ပြောင်းလဲမှုကို ဦးစားပေးဆောင်ရွက်ခဲ့ပြီး ထိုမှတစ်ဆင့် အစိုးရ၏ အုပ်ချုပ်မှုယန္တရားပြောင်းလဲဆောင်ရွက်နိုင်ရန် ရည်ရွယ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။
- ၁၄။ မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်ကို ရှင်းလင်းစွာ သုံးသပ်တင်ပြရမည်ဆိုပါက အောက်ဖော်ပြပါ ပုံတွင် ဖော်ပြထားသည်နှင့်အညီ အရည်အချင်းရှိသော၊ စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသော၊ စည်းကမ်းပြည့်ဝ သော၊ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာနှင့်ညီသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကောင်းများ ပြုစုပျိုးထောင်ပေးနိုင်ရန်အတွက် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်သည် ဗဟိုအချက်အချာကျသည့် အဓိကမဏ္ဍိုင်အဖြစ်တည်ရှိလျက်ရှိပါသည်။ အဆိုပါ အဓိကမဏ္ဍိုင်ကို အောင်မြင်စွာဖော်ဆောင်နိုင်ရေးအတွက် အထောက်အကူပြု မဏ္ဍိုင် (၄) ခုဖြင့် ပံ့ပိုးကူညီဖြည့်ဆည်းပေးလျက်ရှိပြီး မဏ္ဍိုင် (၁) ခု၏ လုပ်ငန်းဆောင်ရွက်မှု ဂုဏ်ရည်အသီးသီးကို စနစ်ပုံစံဖြင့် ဖော်ပြကာ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်တစ်ခုလုံးကို အဓိကအထောက်အကူပြုလျက် ရှိပါသည်။ အထောက်အကူပြု မဏ္ဍိုင် (၄) ခုမှာ အုပ်ချုပ်ခြင်းနှင့် စီမံခန့်ခွဲခြင်း၊ လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်ခြင်း၊ ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအခွင့်အရေးများတို့ဖြစ်ပြီး မဏ္ဍိုင်တစ်ခုနှင့်တစ်ခု ချိတ်ဆက်ထောက်ပံ့၍ စနစ်တစ်ခု အဖြစ် အပြန်အလှန် ကူညီပေးလျက်ရှိပါသည်။

**မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အခြေခံသဘောတရား**

- ၁၅။ ၁၉၃၇ ခုနှစ်မှစ၍ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလုပ်ငန်းစဉ်များသည် အဆက်ဆက်သော ဥက္ကဋ္ဌများ၏ စနစ်တကျ စီမံအုပ်ချုပ်မှု မူဘောင်အောက်တွင် လည်ပတ်ခဲ့ပြီး ၎င်းတို့၏အုပ်ချုပ်စီမံမှုလုပ်ငန်းစဉ်များအရ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် အားကောင်းခိုင်မာသည့် အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုအဖြစ် ရပ်တည်လျက် ရှိခြင်းသည် အထောက်အကူပြု ပထမမဏ္ဍိုင်အနေဖြင့် တည်ရှိလျက်ရှိပါသည်။
- ၁၆။ ထို့ပြင် ခေါင်းဆောင်ကောင်းတို့၏ ဦးဆောင်မှုအောက်၌ တတ်ကျွမ်းနားလည်မှုအခြေခံသည့် အသိပညာ၊ ဗဟုသုတနှင့် လက်တွေ့ကျွမ်းကျင်မှုများကို လက်တွေ့အသုံးပြုဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး လူ့စွမ်းအားအရင်းအမြစ် စီမံခန့်ခွဲမှုကို အလေးထားဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤသို့ ဆောင်ရွက်ခြင်း သည် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းမှတစ်ဆင့် နိုင်ငံတော်၏စွမ်းအားပြည့်စုံ ဖွံ့ဖြိုးရေးအတွက် ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ရန်နှင့် စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝသည့် လူသားအရင်းအမြစ်များ မွေးထုတ်ပေးနိုင်ရန် ရည်ရွယ်ခြင်းဖြစ် သည့်အတွက် အဆိုပါလုပ်ငန်းစဉ်အား အထောက်အကူပြုနိုင်ရန် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်း စွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်းကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အထောက်အကူပြု ဒုတိယမဏ္ဍိုင်အဖြစ် အဓိက ထား ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၁၇။ ဤနိုင်ငံဝန်ထမ်းစနစ်သည် အရည်အချင်းပြည့်ဝသည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းများမှတစ်ဆင့် အရည်အသွေး ပြည့်ဝသော ဝန်ဆောင်မှုများကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးရန် ပြည်သူများအား နိုင်ငံဝန်ထမ်းများအဖြစ် တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်ရေး ရွေးချယ်ခန့်ထားပေးခြင်း၊ နိုင်ငံဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများတွင် တာဝန် ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းများအတွက် လေ့ကျင့်ပညာပေးခြင်း စသည့်ပုံစံ (၂) မျိုးဖြင့် ပံ့ပိုးပေးလျက်ရှိသည့်အတွက် အရည်အသွေးပြည့်ဝသည့် ဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်းသည် အထောက်အကူပြု တတိယမဏ္ဍိုင်အဖြစ် တည်ရှိလျက်ရှိပါသည်။

၁၈။ အထောက်အကူပြု စတုတ္ထမဏ္ဍိုင်တစ်ရပ်အနေဖြင့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းတိုင်း ခံစားရရှိရမည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်း အခွင့်အရေးများကို ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်ပေးခြင်းဖြင့် ဝန်ထမ်းများ၏ လုပ်ငန်းခွင်ကျေနပ်ပျော်ရွှင်မှု ပြည့်ဝစေရေး ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။ ဤသို့ အထောက်အကူပြု မဏ္ဍိုင် (၄) ရပ်၏ လုပ်ငန်းစဉ်များအား ပြဋ္ဌာန်းထားရှိသည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများနှင့်အညီ ထိန်းညှိဆောင်ရွက် လျက်ရှိပါသည်။

၁၉။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ပြည်သူလူထု ပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေးမြှင့်တင်၍ ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေမည့် ကျင့်ဝတ်နှင့် ညီသော၊ အရည်အချင်းကို အခြေခံသော၊ အားလုံးပါဝင် တာဝန် ထမ်းဆောင်နိုင်သော၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးသော အရည်အသွေးများနှင့် ပြည့်စုံသည့်နိုင်ငံဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန် ရည်ရွယ်သည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံဝန်ထမ်းစနစ်သည် ကောင်းမွန်သော ယန္တရားလုပ်ငန်း စဉ်များပေါ်တွင် အခြေပြုထားသည့် ဝန်ထမ်းစနစ်ကို ကိုယ်စားပြုသည့် နိုင်ငံဝန်ထမ်းစနစ်တစ်ခု ဖြစ်ပေသည်။

### အခန်း (၅) ရာထူးအဆင့်သတ်မှတ်ခြင်း

၂၀။ မြန်မာနိုင်ငံတွင် ၂၀၁၉ ခုနှစ် စာရင်းအရ နိုင်ငံဝန်ထမ်းစုစုပေါင်း (၁) သန်းခန့်ရှိပြီး လစာနှုန်းထားနှင့် လုပ်ငန်းတာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ ပေါ်မူတည်၍ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်အောက် အမှုထမ်းရာထူး အဆင့်များနှင့် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် ရာထူးအဆင့်များဟူ၍ အဓိကအားဖြင့် အဆင့် (၂) မျိုးခွဲခြားထားပါသည်။ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်အောက် အမှုထမ်းများတွင် ရာထူးအဆင့် (၆) မျိုးနှင့် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် အရာထမ်းများတွင် ရာထူးအဆင့် (၆) မျိုးစီဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း အသီးသီး ခွဲခြားသတ်မှတ်ထားပါသည်-

#### (က) ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်အောက် အမှုထမ်းရာထူးအဆင့်များ

- (၁) ရုံးအကူဝန်ထမ်းအဆင့် (၁) နှင့် အဆင့်တူရာထူးများ၊
- (၂) ရုံးအကူဝန်ထမ်းအဆင့် (၂)၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၁) နှင့် အဆင့်တူရာထူးများ၊
- (၃) ရုံးအကူဝန်ထမ်းအဆင့် (၃)၊ စာရေးဝန်ထမ်းအဆင့် (၁)၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၂)၊ ပညာရှင် ဝန်ထမ်းအဆင့် (၁) နှင့် အဆင့်တူရာထူးများ၊
- (၄) စာရေးဝန်ထမ်းအဆင့် (၂)၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၃)၊ ပညာရှင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၂)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၁) နှင့် အဆင့်တူရာထူးများ၊
- (၅) စာရေးဝန်ထမ်းအဆင့် (၃)၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၄)၊ ပညာရှင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၃)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၂)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး) အဆင့် (၁) နှင့် အဆင့်တူရာထူးများ၊

(၆) စာရေးဝန်ထမ်းအဆင့် (၄)၊ ကျွမ်းကျင်ဝန်ထမ်းအဆင့် (၅) နှင့် အဆင့်တူရာထူးများ။

#### (ခ) ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် ရာထူးအဆင့်များ

- (၁) ဦးစီးအရာရှိနှင့် အဆင့်တူရာထူးများ (ပညာရှင်အဆင့် (၄)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၃)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး) အဆင့် (၂))
- (၂) လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အဆင့်တူရာထူးများ (ပညာရှင်အဆင့် (၅)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (စီးပွားရေး) အဆင့် (၄)၊ စီမံခန့်ခွဲရေးဝန်ထမ်း (အုပ်ချုပ်ရေး၊ လူမှုရေး) အဆင့် (၃))
- (၃) ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူး၊ လက်ထောက်အထွေထွေမန်နေဂျာနှင့် အဆင့်တူရာထူးများ၊
- (၄) လက်ထောက်အတွင်းဝန်၊ ညွှန်ကြားရေးမှူး၊ ဒုတိယအထွေထွေမန်နေဂျာနှင့် အဆင့်တူ ရာထူးများ၊

(၅) ဒုတိယအမြဲတမ်းအတွင်းဝန်၊ ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ အထွေထွေမန်နေဂျာနှင့် အဆင့်တူ ရာထူးများ၊

(၆) အမြဲတမ်းအတွင်းဝန်/ တာဝန်ခံညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်၊ ဦးဆောင် ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အဆင့်တူရာထူးများ။

၂၁။ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်အောက် အမှုထမ်းများအတွက် ရာထူးအဆင့် ရွေးချယ်ခန့်အပ်တာဝန် ပေးအပ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာဌာနများ၊ ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် မိမိတို့ သတ်မှတ်ထားသည့် ရွေးချယ်ရေးလုပ်ငန်းစဉ်နှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများ၊ နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းဥပဒေနှင့် နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ၊ အခန်း (၃) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ရွေးချယ်ခန့်အပ် တာဝန်ပေး အပ်ခွင့်ရှိသည်။

၂၂။ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် (အထူးသဖြင့် ဦးစီးအရာရှိအဆင့်နှင့် အဆင့်တူ) ရာထူးအဆင့်ကို ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့် ဝင်ပေါက်ရာထူးအဆင့်ဟု သတ်မှတ်ပြီး ၎င်းဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်အပ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း များသည် ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့က သတ်မှတ်ထားသည့် အဆိုပြုလွှာပုံစံတွင် ရေးသားပြုစု၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန် အဖွဲ့သို့ ပေး ပို့ရမည်ဖြစ်ပါသည်။ အဆိုပါရာထူးအဆင့်ကို ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ စတင် ရွေးချယ်ပေးရမည့် အဆင့်ရာထူးအဖြစ် ရွေးချယ်ပေး ရန် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ နည်းဥပဒေ ၁၄ တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားရှိပြီးဖြစ်ပါသည်။ တစ်နည်းအားဖြင့် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိ အဆင့် စတင်ခန့် ဝင်ပေါက်ရာထူးရွေးချယ်ရန် အခွင့်အာဏာအပ်နှင်းခြင်းခံရသည့် ပြည်ထောင်စုအဆင့် အဖွဲ့အစည်း ဖြစ်သော ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် ဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများကိုယ်စား နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိများကို ရွေးချယ်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၃။ ထို့ပြင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနများနှင့် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် မိမိတို့အဖွဲ့အစည်း အတွင်းရှိ ဝန်ထမ်းများကို ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိ အဆင့်ရာထူးသို့ တိုးမြှင့်ခန့်အပ်လိုပါက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နည်းဥပဒေများ နည်းဥပဒေ ၁၄၊ နည်းဥပဒေခွဲ(၈)အရ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ သို့ အဆိုပြု ညှိနှိုင်း၍ သဘောတူညီချက်ရယူရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၄။ ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်/ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အဆင့်တူရာထူးမှအပ ကျန်အဆင့်ရာထူး များအတွက် အဆင့်အလိုက် ရာထူးတိုး မြှင့်ခြင်းနှင့် ဌာနကူးပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းတို့အား နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၃) နှင့် အခန်း (၄) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ နှင့်အညီ ဆောင်ရွက် ရမည်။ ရာထူးတိုးမြှင့်ခန့်ထားရာတွင် သတ်မှတ်ထားသည့် ပညာအရည်အချင်း၊ ကျွမ်းကျင်မှု အရည်အချင်း၊ ရာထူး သက်၊ လုပ်သက်တို့နှင့်ပြည့်စုံ၍ တိုးမြှင့်ခန့်ထားမည့် ရာထူးတာဝန်ကို နိုင်ငံ့စွာ ထမ်းဆောင်နိုင်မည့် ဝန်ထမ်းများကို အရည်အချင်း စစ်ဆေး အကဲဖြတ်ရွေးချယ်၍ ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရမည်ဖြစ်ပါသည်။

၂၅။ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူးဖြစ်သော ညွှန်ကြားရေးမှူးချုပ်/ဦးဆောင်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အဆင့်တူရာထူးအတွက် ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံ ဥပဒေပုဒ်မ ၂၀၈ နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေအခန်း(၃)၊ ပုဒ်မ ၆ တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက် များအရ နိုင်ငံတော်သမ္မတသည် ဥပဒေနှင့်အညီ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းအကြီးအမှူးများကို ခန့်အပ်ခြင်း၊ အတည်ပြုခြင်း၊ ပြောင်းရွှေ့ခြင်း၊ အငြိမ်းစားပေးခြင်း၊ ထုတ်ပယ်ခြင်း၊ ထုတ်ပစ်ခြင်း ပြုနိုင်သည်။

**အခန်း (၆)**

**နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်း**

၂၆။ မြန်မာနိုင်ငံ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထားမှုစနစ်တွင် ယှဉ်ပြိုင်စစ်ဆေးသည့် စနစ်သည် အခြေခံ ကျသည့် အဓိကလုပ်ငန်းစဉ်တစ်ရပ် ဖြစ်ပါသည်။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥပဒေ၊ ပြည်ထောင်စု ရာထူးဝန်အဖွဲ့နည်းဥပဒေများ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နည်းဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များ အရ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများမှ အဆိုပြု ညှိနှိုင်းလာသည့် ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူးအတွက် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရွေးချယ်ခန့်ထား ခြင်းကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိ ပါသည်။ အဆိုပါပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့် စတင်ခန့်ရာထူး အတွက် ပဏာမရေးဖြေစစ်ဆေးခြင်း၊ ရေးဖြေစာမေးပွဲစစ်ဆေးခြင်း၊ စိတ်အခြေအနေစစ်ဆေးခြင်း၊ လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းနှင့် ကာယကြံ့ခိုင်မှုစစ်ဆေးခြင်း စသည့် ရွေးချယ်ခန့်ထားရေးလုပ်ငန်းစဉ် အဆင့် (၅) ဆင့် ချမှတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ ပါသည်။

၂၇။ ပဏာမရေးဖြေစစ်ဆေးခြင်းသည် ဘက်ပေါင်းစုံ ဗဟုသုတပြည့်စုံကြွယ်ဝမှု ရှိ မရှိ အခြေအနေကို အကဲဖြတ်စစ်ဆေးခြင်းဖြစ်ပြီး ရာထူးပိုင်ဆိုင်ခွင့် အလားအလာအရှိဆုံးသူကို ရွေးချယ်ရန် ရည်ရွယ် ခြင်း ဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် အသိပညာဗဟုသုတ၊ ကျွမ်းကျင်မှု၊ စွမ်းရည်ရှိမှုနှင့် နိုင်ငံတော်တာဝန်ကို ထမ်းဆောင်လိုသည့် အရင်းခံစိတ်ကို အဓိကဆန်းစစ်သည့် ရေးဖြေစာမေးပွဲပုံစံဖြင့် ဆောင်ရွက် လျက်ရှိပြီး အသေးစိတ်အကဲဖြတ်မှုကို လူတွေ့စစ်ဆေးခြင်းဖြင့် ဆောင်ရွက်လျက်ရှိ ပါသည်။ ထို့အတူ ကာယကြံ့ခိုင်မှုစစ်ဆေးခြင်းကိုလည်း သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနအလိုက်သော်လည်းကောင်း၊ ခန့်ထား မည့်ရာထူးအမျိုးအစားအလိုက်သော် လည်းကောင်း လိုအပ်ပါက ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၂၈။ ပြန်တမ်းဝင်အရာရှိအဆင့်အောက် အမှုထမ်းများအတွက် ရာထူးအဆင့် ရွေးချယ်ခန့်အပ် တာဝန်ပေးအပ်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ နည်းဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ရွေးချယ်ခန့်အပ်တာဝန်ပေးအပ်ခွင့် ရှိပါသည်။

**အခန်း (၇)  
နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်ပညာပေးခြင်း**

၂၉။ ၂၀၀၈ ခုနှစ်၊ ပြည်ထောင်စုသမ္မတမြန်မာနိုင်ငံတော်၊ ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေပုဒ်မ ၂၄၆ (က)၊ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ နည်းဥပဒေများ အခန်း (၄) နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ၊ အခန်း (၉) တို့ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များအရ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းလေ့ကျင့်ပညာပေးခြင်းကို တာဝန်ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

- ၃၀။ သို့ဖြစ်ပါ၍ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့သည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် အောက်ဖော်ပြပါ သင်တန်းအမျိုးအစား (၈) မျိုးအပြင် ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က အခါအားလျော်စွာ ညွှန်ကြားသော သင်တန်းများကိုလည်း တာဝန်ယူဖွင့်လှစ် စီမံဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်-
  - (က) ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း ဒုတိယအကြီးအမှူး စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊
  - (ခ) အဆင့်မြင့်အရာထမ်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊
  - (ဂ) အလယ်အလတ်အဆင့် အရာထမ်း စီမံခန့်ခွဲမှုသင်တန်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှု အဆင့်မြင့် ဒီပလိုမာသင်တန်း၊
  - (ဃ) အရာထမ်းအခြေခံသင်တန်း၊
  - (င) အရာထမ်းလောင်းအခြေခံသင်တန်း၊ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှု ဘွဲ့လွန်ဒီပလိုမာသင်တန်း၊
  - (စ) အရာထမ်းငယ် အခြေခံသင်တန်း၊
  - (ဆ) စာရေးဝန်ထမ်း ကြီးကြပ်မှုတန်းမြင့်သင်တန်း၊
  - (ဇ) စာရေးဝန်ထမ်း အခြေခံသင်တန်း။

၃၁။ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် အဆိုပါသင်တန်းများကို နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ခေါင်းဆောင် မှုနှင့် စီမံခန့်ခွဲမှုဆိုင်ရာ စွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်မြှင့်တင်ရေးရန် ရည်ရွယ်၍ဖွင့်လှစ်ခြင်းဖြစ်ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်သူတို့၏ လိုအပ်ချက်ကို ဖြည့်ဆည်းပေးရန်နှင့် ပိုမိုကောင်းမွန်သည့် ဝန်ဆောင်မှုများ ပံ့ပိုး ပေးလိုသည့် ဆန္ဒပြင်းပြသော စွမ်းရည်ပြည့်ဝသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ မွေးထုတ်ပေးရန် ရည်ရွယ်၍ ၂၀၁၇ ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီလတွင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ ဦးဆောင်မှုအောက်ရှိ ဗဟိုဝန်ထမ်း တက္ကသိုလ် (၂) ခု၌ ပြည်သူ့ဝန်ထမ်း အကယ်ဒမီကိုလည်း တည်ထောင်ဖွင့်လှစ်ခဲ့ပါသည်။

၃၂။ ဗဟိုဝန်ထမ်းတက္ကသိုလ်များတွင် ဖွင့်လှစ်ပို့ချလျက်ရှိသည့် သင်တန်းများအပြင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနများအလိုက် ဌာနအသီးသီးအနေဖြင့် လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုဆိုင်ရာ သင်တန်းများကို ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အသွေး၊ အသိပညာဗဟုသုတနှင့် ကျွမ်းကျင်မှုမြှင့်တင်ပေးနိုင်ရန် ဖွင့်လှစ်ပို့ချ လျက်ရှိပါသည်။

၃၃။ ထို့အတူ အာဆီယံနှင့် အိမ်နီးချင်းနိုင်ငံများ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းရေးရာကိစ္စရပ်များကို လေ့လာနိုင်စေ ရန်၊ နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများနှင့် ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှု၊ ဆက်သွယ်ဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင်ဆောင် ရွက်ရန်၊ အာဆီယံအဖွဲ့ဝင်နိုင်ငံများနှင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများအကြား

နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ အသိပညာ၊ ဗဟုသုတ၊ အတွေးအခေါ်များ မျှဝေနိုင်စေရန်ရည်ရွယ်၍ အရည်အချင်း ပြည့်မီသူများအား ပြည်ပ သင်တန်းများနှင့် အလုပ်ရုံဆွေးနွေးပွဲများသို့ စေလွှတ်တက်ရောက်စေပါသည်။

**၃၄။** ထို့ပြင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ဥက္ကဋ္ဌသည် နိုင်ငံခြားပညာသင်စိစစ်ရွေးချယ်စေလွှတ်ရေး ကော်မတီဥက္ကဋ္ဌအနေဖြင့် တာဝန် ယူဆောင်ရွက်လျက်ရှိပြီး မဟာဘွဲ့၊ ပါရဂူဘွဲ့နှင့် လုပ်ငန်းခွင် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ သင်တန်းများအတွက် နိုင်ငံတကာအဖွဲ့အစည်းများမှ ကမ်းလှမ်းလာသည့် ပညာသင်ဆု များကို ဘာသာရပ်နှင့်သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများသို့ သတ်မှတ်ခွဲဝေ ဆောင်ရွက် လျက်ရှိပါသည်။ ထို့နောက် ပညာသင်ဆုခွဲဝေရရှိသည့် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများ အနေဖြင့် ကမ်းလှမ်းသည့်ဘွဲ့၊ သင်တန်းပါ အရည်အချင်းသတ်မှတ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီရှိသောမက အင်္ဂလိပ်ဘာသာစကား သင့်တင့်စွာ သို့မဟုတ် ကျွမ်းကျင်စွာပြောဆို နိုင်သူများကို စေလွှတ်နိုင်ရေး စိစစ်ရွေးချယ်ဆောင်ရွက်ပါသည်။

**၃၅။** ပြည်တွင်း ပြည်ပသင်တန်းများသို့ တက်ရောက်ခဲ့သည့် ဝန်ထမ်းများအနေဖြင့် ပြန်လည်ရောက်ရှိ တာဝန်ထမ်းဆောင်ချိန်တွင် လေ့လာ သိရှိခဲ့သည့် အတွေ့အကြုံ၊ ဗဟုသုတများ ဖလှယ်မျှဝေဆွေးနွေး ခြင်း၊ သင်တန်းမှရရှိသည့် အကျိုးကျေးဇူးများအား လက်တွေ့ပြန်လည် အသုံးပြုခြင်းတို့ကို ဆောင်ရွက် စေလျက်ရှိပါသည်။

**အခန်း (၈)**  
**ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည်အကဲဖြတ်ခြင်း**

**၃၆။** ရာထူးတိုးမြှင့်ခြင်းအတွက် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ်ခြင်းကို ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့ နည်းဥပဒေများ အခန်း (၂)၊ နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းဥပဒေ အခန်း (၇)၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၄) နှင့် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့၏ အမိန့်ကြော်ငြာစာအမှတ် (၃/၂၀၁၇) တွင် ဖော်ပြထားရှိပါသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် အကဲဖြတ် ဆောင်ရွက်ရာတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ရာထူးအဆင့်အလိုက် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့မှ သတ်မှတ်ထားသည့် အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက် များအပေါ် အခြေခံ၍ အကဲဖြတ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။ အကဲဖြတ် အမှတ်ပေးရာတွင် သာမန်အောက်၊ သာမန်၊ သာမန်အထက်နှင့် ထူးချွန်အဆင့်ဟူ၍ အဆင့်လေးဆင့် သတ်မှတ် ဆောင်ရွက်ပါသည်။

**၃၇။** ဒုတိယညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့်အထက် အဆင့်များအတွက် အကဲဖြတ်အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက် များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည်-

- (က) မှန်ကန်စွာ ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ခြင်း၊
- (ခ) ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်း၊
- (ဂ) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိခြင်း၊
- (ဃ) တာဝန်ကို လိုလားစွာထမ်းဆောင်ခြင်း၊
- (င) ဆက်ဆံရေးပြေပြစ်ခြင်း။

**၃၈။** လက်ထောက်ညွှန်ကြားရေးမှူးနှင့် အောက်အဆင့်များအတွက် အကဲဖြတ်အရည်အချင်း သတ်မှတ်ချက်များမှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ် ပါသည်-

- (၁) ပေးအပ်သောတာဝန်နှင့် ဝတ္တရားများကို ကျေပွန်အောင်ထမ်းရွက်ခြင်း၊
- (၂) လုပ်ငန်းကျွမ်းကျင်မှုရှိခြင်း၊
- (၃) ယုံကြည်စိတ်ချရခြင်း၊
- (၄) လေ့လာဆည်းပူးခြင်း၊
- (၅) ကြိုးစားမှုရှိခြင်း၊
- (၆) တီထွင်ကြံဆတတ်ခြင်း၊
- (၇) ရုံး၊ အလုပ်ရုံစည်းကမ်းများကို လိုက်နာခြင်း၊
- (၈) အများအကျိုးအတွက် စေတနာ့ဝန်ထမ်း ဆောင်ရွက်ခဲ့ခြင်း၊
- (၉) ဆက်ဆံရေးပြေပြစ်ခြင်း။

(၁၀) ခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ခြင်း။

**အခန်း (၉)**

**နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ခံစားခွင့်များ လစာနှင့်စရိတ်၊ ဆွဲဆောင်ခြင်းနှင့် လှုံ့ဆော်ပေးခြင်း**

- ၃၉။ (က) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နည်းဥပဒေများအရ ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းများသည် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးအား အမြဲတမ်းလစ်လပ်လျက်ရှိသည့် ရာထူးတွင် အတည်ပြုခန့်ထားပြီးဖြစ်လျှင် ယင်းရာထူး၏ မူရင်း လစာကို အနိမ့်ဆုံးလစာအဆင့်မှ စတင်ခံစားခွင့်ပြုရမည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၅) အရ ကနဦးလစာနှင့် နှစ်တိုးလစာဟူ၍ လစာသတ်မှတ်ခြင်း (၂) မျိုး ရှိပါသည်။
- (ခ) ကနဦးလစာဆိုသည်မှာ ဖွဲ့စည်းပုံပါ ရာထူးတစ်ခု၌ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး စတင်ခံစားခွင့်ရှိသော လစာဖြစ်ပါသည်။ နှစ်တိုးလစာဆိုသည်မှာ ချိန်နှုန်းလစာရာထူးတစ်ခုတွင် အမြဲတမ်းခန့်ထားခြင်း ခံရသည့် ဝန်ထမ်းသည် နှစ်တိုးအချိန်စေ့ရောက်သည့်အခါ နှစ်တိုးခံစားခွင့်ပြုရန် စတင်လျှောက်ထား ရန်မလိုဘဲ ယင်းနှစ်တိုးကို ခံစားခွင့်ရှိသည်။
- (ဂ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၆) အရ ချီးမြှင့်ငွေနှင့် အခကြေးငွေဟူ၍ သတ်မှတ်ထား ရှိပြီး ချီးမြှင့်ငွေဆိုသည်မှာ မူလရာထူး တာဝန်မှအပဖြစ်သော လုပ်ငန်းတာဝန်တစ်ရပ်ရပ်ကို ထမ်းဆောင်ရ သည့်အတွက် ဝန်ထမ်းကို နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာရန်ပုံငွေမှ ချီးမြှင့်သော ငွေဖြစ်သည်။ အခကြေးငွေ ဆိုသည်မှာ နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာ ရန်ပုံငွေမှတစ်ပါး အခြားသော ရန်ပုံငွေတစ်ရပ်မှ ခွင့်ပြုသည့် ငွေဖြစ်သည်။
- (ဃ) ထို့ပြင် လက်ရှိ လူမှုရေးခက်ခဲမှု အခြေအနေများရှိသည့် ဒေသများတွင် တာဝန်ထမ်း ဆောင်လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် ဒေသစရိတ် ခံစားခွင့်ပြုသည်။
- (င) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးရာတွင် ဆွဲဆောင်ခြင်းနှင့် စိတ်ဓာတ်ခွန်အား မြှင့်တင် ပေးသည့်အနေဖြင့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦး၏ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်၊ အရည်အသွေး၊ စွမ်းဆောင်ရည်များသည် လွန်စွာထူးခြားပြောင်မြောက်သည့် အခြေအနေတွင်ရှိခြင်း၊ အခြား ဝန်ထမ်းများထက် ထူးကဲ သာလွန်ခြင်း၊ စိတ်ချယုံကြည်စွာ တာဝန်လွှဲအပ်ဆောင်ရွက်နိုင်စွမ်းရှိခြင်းစသည့် ထူးခြားသော အခြေအနေများကြောင့် ချီးမြှင့်လိုပါက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ၊ နည်းဥပဒေ ၄၈ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အရည်အချင်းစစ်ဆေးရေး အဖွဲ့၏ ထောက်ခံတင်ပြမှုအပေါ် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာနနှင့် အဖွဲ့အစည်းအကြီးအမှူး သို့မဟုတ် ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်း အကြီးအမှူး၏ သဘော တူညီချက်ဖြင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ပေးနိုင်သည်။

**ခွင့်ခံစားခြင်း**

၄၀။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၈)၊ နည်းဥပဒေခွဲ ၇၀ ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အချိန်ပြည့်တာဝန်ထမ်းဆောင်လျက်ရှိသည့် ဝန်ထမ်းတိုင်းသည် ခွင့်ခံစားခွင့်ရှိသည်။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ဥပဒေအခန်း (၆) နှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၈) တို့အရ ဝန်ထမ်းများခံစားခွင့်ရှိသည့် ခွင့်အမျိုးအစား (၁၀) မျိုးရှိပြီး ၎င်းတို့မှာ အောက်ပါအတိုင်းဖြစ်ပါသည် -

- (က) ရှောင်တခင်ခွင့်၊
- (ခ) ကူးစက်ရောဂါကာကွယ်ခွင့်၊
- (ဂ) လုပ်သက်ခွင့်၊
- (ဃ) ဆေးလက်မှတ်ခွင့်၊
- (င) လစာမဲ့ခွင့်၊
- (စ) မီးဖွားခွင့်၊
- (ဆ) အထူးမသန်စွမ်းခွင့်၊
- (ဇ) ဆေးရုံခွင့်၊
- (ဈ) သင်္ဘောသားနာမကျန်းခွင့်၊
- (ည) ပညာလေ့လာဆည်းပူးခွင့်။

**နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အခွင့်အရေးများ**

၄၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေအရ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများသည် အောက်ဖော်ပြပါ အခြေခံအခွင့်အရေးများကို သတ်မှတ်ချက်များနှင့်အညီ ခံစားခွင့်ရှိသည်-

- (က) အလုပ်တည်မြဲခွင့်၊
- (ခ) လုပ်ငန်းခွင်အာမခံချက်ရခွင့်၊
- (ဂ) လုပ်အား၊ အတတ်ပညာ၊ တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုနှင့်လျော်ညီသည့် လစာ၊ ထောက်ပံ့ကြေး၊ ခရီးစရိတ် နှင့် အခြားစရိတ် ခံစားခွင့်၊
- (ဃ) ရာထူးတိုးမြှင့်ခွင့်၊
- (င) ပညာလေ့လာဆည်းပူးခွင့်၊
- (စ) ခွင့်ခံစားခွင့်၊
- (ဆ) ထူးချွန်မှု၊ စွမ်းစွမ်းတမ်း ကြိုးပမ်းဆောင်ရွက်မှုတို့အတွက် ချီးမြှင့်ခြင်းကို ခံစားခွင့်၊
- (ဇ) ဆေးစစ်ခံယူမှုနှင့် ဆေးကုသမှုခံယူခွင့်၊
- (ဈ) အငြိမ်းစားယူခွင့်၊
- (ည) တာဝန်ထမ်းဆောင်မှုကို အကြောင်းပြု၍ ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်း၊ မသန်စွမ်းဖြစ်ခြင်းနှင့် သေဆုံးခြင်းတို့အတွက် အထူးပင်စင်ခံစားခွင့်၊
- (ဋ) အမျိုးသမီးဝန်ထမ်းဖြစ်ပါက တူညီသောအလုပ်အတွက် အမျိုးသားဝန်ထမ်းများနည်းတူ အကျိုး ခံစားခွင့်အပြင် မီးဖွားခြင်းဆိုင်ရာ အကျိုးခံစားခွင့်၊
- (ဌ) ပါတီနိုင်ငံရေးနှင့်ကင်းရှင်းသော အသင်းအဖွဲ့များတွင် ပါဝင်ခွင့်၊
- (ဍ) ဝန်ထမ်းရေးရာခံစားခွင့်၊ ဆုံးရှုံးနစ်နာမှုများနှင့်စပ်လျဉ်း၍ တင်ပြခွင့်၊ ရှင်းလင်းထုချေခွင့်နှင့် အယူခံခွင့်၊
- (ဎ) ရာထူးအနွယ်ပိုင်ဆိုင်ခွင့်၊
- (ဏ) ကူးပြောင်းချိန်ခံစားခွင့်၊
- (တ) ပြင်ပဝန်ထမ်းစည်းကမ်းချက်ဖြင့် လွှဲပြောင်းတာဝန်ထမ်းဆောင်ခွင့်၊
- (ထ) လုပ်သက်ဆုငွေနှင့် အငြိမ်းစားလစာခံစားခွင့်၊
- (ဒ) ပြည်ထောင်စုအစိုးရအဖွဲ့က အခါအားလျော်စွာ သတ်မှတ်သော အခြားခံစားခွင့်။

**အငြိမ်းစားယူခြင်း**

၄၂။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၂၁) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ ဝန်ထမ်းတစ်ဦး အငြိမ်းစားယူရမည့်နေ့ရက်သည် ယင်းဝန်ထမ်းအသက် ၆၀ နှစ် ပြည့်သည့်နေ့ရက်ဖြစ်သည်။ အငြိမ်းစားယူသည့်ဝန်ထမ်းသည် နိုင်ငံတော်၏ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းတစ်ရပ်ရပ်တွင် အချိန်ပြည့် တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းဖြစ်ပြီး တာဝန်ထမ်းဆောင်ခြင်းကြောင့် ရရှိသည့်လစာကို နိုင်ငံတော်ဘဏ္ဍာ ရန်ပုံငွေမှ ရရှိခြင်းဖြစ်ရမည်။ ဝန်ထမ်းသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ အခန်း (၁၂) ပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များနှင့်အညီ အောက်ဖော်ပြပါ ပင်စင်အကျိုးခံစားခွင့် များကို ခံစားခွင့်ရှိသည်-

- (က) သက်ပြည့်ပင်စင်၊
- (ခ) နှစ်ပြည့်ပင်စင်၊
- (ဂ) နာမကျန်းပင်စင်၊
- (ဃ) လျော်ကြေးပင်စင်၊
- (င) အထူးပင်စင်၊
- (စ) မိသားစုပင်စင်၊
- (ဆ) လျှော့ပေါ့ပင်စင်။

၄၃။ သို့ရာတွင် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်မှုတစ်ရပ်ရပ် သို့မဟုတ် ဥပဒေတစ်ရပ်ရပ်ကို ကျူးလွန်ခြင်းကြောင့် တာဝန်မှ ယာယီရပ်ဆိုင်းထားခြင်း သို့မဟုတ် စုံစမ်းစစ်ဆေးခြင်းခံနေရသည့် ဝန်ထမ်းတစ်ဦးသည် ယင်းကာလအတွင်း အငြိမ်းစားယူရမည့် အသက်ပြည့်စေကာမူ စုံစမ်း စစ်ဆေးခြင်းနှင့်စပ်လျဉ်း၍ အပြီးသတ်အမိန့်မချမှတ်ရသေးမီ အငြိမ်းစားယူခွင့်မပြုရ။

### အခန်း (၁၀) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်

၄၄။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ လိုက်နာစောင့်ထိန်းရမည့် ကျင့်ဝတ်များကို ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ် (၂၀၀၄) တွင် သတ်မှတ်ပြဋ္ဌာန်းထားရှိပြီး နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ ကျင့်ဝတ်သိက္ခာဆိုင်ရာ စောင့်ထိန်းမှုပိုမိုမြင့်မားလာ စေရန်အတွက် ၂၀၁၇ ခုနှစ်တွင် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်အား ပိုမိုကောင်းမွန်ပြည့်စုံစေရန် ပြင်ဆင်ထုတ်ဝေ ခဲ့ပါသည်။ ထို့ပြင် ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် “နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်သိက္ခာ” စာစောင်ကို ထုတ်ပြန်သွားမည် ဖြစ်ပါသည်။

- ၄၅။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်းများအတွက် ထိရောက်ပြီး စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝကာ ယုံကြည်အားကိုး ထိုက်သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ဖြစ်လာစေရန်အတွက် အောက်ဖော်ပြပါ လုပ်ငန်းခွင်ဆိုင်ရာ လိုက်နာဆောင်ရွက်ရမည့် ဝန်ထမ်းကျင့်ဝတ်များအား မြန်မာနိုင်ငံနိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအတွက် မရှိမဖြစ် အဓိကအခန်းကဏ္ဍမှ ပါဝင်သည့် သတ်မှတ်ချက်များအဖြစ် ထည့်သွင်းစဉ်းစားဆောင်ရွက်ပါမည်-
  - (က) သန့်ရှင်းမှု၊ ရိုးသားမှု၊ ယုံကြည်ထိုက်မှုရှိခြင်း၊
  - (ခ) စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝခြင်းနှင့် စံနမူနာယူထိုက်သည့် အရည်အချင်းများနှင့် ပြည့်စုံခြင်း၊
  - (ဂ) တိကျသေချာစွာ ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊ အချိန်ကိုတန်ဖိုးထားခြင်း၊ ပြီးမြောက်အောင်မြင်အောင် ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊
  - (ဃ) အသိဉာဏ်ပညာ ပြည့်ဝခြင်း၊ ဆန်းသစ်တီထွင်ဖန်တီးနိုင်မှုစွမ်းရည်ရှိခြင်း၊
  - (င) ကတိတာဝန် တည်ကြည်မှုရှိခြင်းနှင့် ပွင့်လင်းမြင်သာမှုရှိပြီး တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုရှိခြင်း၊
  - (စ) သည်းခံနိုင်မှုစွမ်းရည်ရှိခြင်း၊ ဇွဲလုံ့လနှင့် ယဉ်ကျေးပျူငှာမှုရှိခြင်း၊
  - (ဆ) ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည်ရှိခြင်း၊
  - (ဇ) စုစည်းညီညွတ်မှုရှိခြင်း၊ ဆွေးနွေးညှိနှိုင်းကာ ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုရှိခြင်း၊
  - (ဈ) ရိုးဖြောင့်သမာဓိရှိခြင်း၊
  - (ည) စာနာထောက်ထားစွာ တရားနည်းလမ်းတကျ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲခြင်း၊
  - (ဋ) အဂတိတရား (၄) ပါး ကင်းရှင်းခြင်း၊
  - (ဌ) တာဝန်ကို လိုလားစွာထမ်းဆောင်ခြင်းနှင့်
  - (ဍ) ရာထူးအဆင့်နှင့် လျော်ညီမှုရှိခြင်း။

### အခန်း (၁၁) ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်း

၄၆။ ကောင်းမွန်၍ စံနမူနာပြုထိုက်သော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကောင်းများ ဖြစ်စေရန်အတွက် ရာထူးအဆင့် တိုင်းရှိ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအားလုံးသည် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေ အခန်း (၁၀) ပုဒ်မ ၃၇ အရ ကျင့်ဝတ်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်စည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန်လည်းကောင်း၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းနည်းဥပဒေများ အခန်း (၁၅) နည်းဥပဒေ ၁၆၁ နှင့် ၁၆၂ ပါ ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းဆိုင်ရာ ပြစ်မှုများကို ကျူးလွန်ဖောက်ဖျက်ခြင်းမရှိ စေရန်လည်းကောင်း အောက်ဖော်ပြပါ ကျင့်ဝတ်စည်းကမ်းများကို ကျင့်ကြံလိုက်နာရမည်-

- (က) အလုပ်ချိန်နှင့် သက်ဆိုင်သည့် ဝန်ထမ်းစည်းကမ်းများကို လိုက်နာရန်၊
- (ခ) တာဝန်ထမ်းဆောင်မှု၊ လုပ်ရည်ကိုင်ရည်နှင့် လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ပြုမူဆက်ဆံမှုဆိုင်ရာ စည်းကမ်း များကို လိုက်နာရန်၊
- (ဂ) တာဝန်အရ အထက်အကြီးအမှူးက ဥပဒေနှင့်အညီ ပေးအပ်သည့်အမိန့်ကို ဝန်ထမ်းကိုယ်တိုင် ဖီဆန်ခြင်း၊ အခြားဝန်ထမ်းတို့ကို ဆန့်ကျင်စေရန် လှုံ့ဆော်ခြင်း၊ ခြိမ်းခြောက်ခြင်း၊ သွေးဆောင်စည်းရုံး ခြင်းတို့မှ ရှောင်ရှားရန်၊
- (ဃ) အလုပ်ခွင်တွင် လောင်းကစားအမျိုးမျိုးပြုလုပ်ခြင်း၊ အရက်သေစာသောက်စားခြင်း၊ မူးယစ် ဆေးဝါးနှင့်စိတ်ကိုပြောင်းလဲစေသော တားမြစ်ဆေးဝါးများ မှီဝဲသုံးစွဲခြင်း/ ရောင်းဝယ်ခြင်းတို့ကို ရှောင်ရှားရန်၊
- (င) တာဝန်ထမ်းဆောင်ရာတွင် ရိုင်းပျစွာပြောဆိုပြုမူဆက်ဆံခြင်းနှင့် အလုပ်ခွင်ငြိမ်းချမ်းသာယာမှုကို ဖြစ်စေ၊ ဝန်ထမ်းအချင်းချင်း စည်းလုံးညီညွတ်မှုကိုဖြစ်စေ ပျက်ပြားစေရန်လှုံ့ဆော်ခြင်း သို့မဟုတ် ပြုလုပ်ခြင်း သို့မဟုတ် ထိုသို့ပြုလုပ်ခြင်းကို အားပေးကူညီခြင်း

တို့ကို ရှောင်ရှားရန်၊

- (စ) လုပ်ငန်းသုံးပစ္စည်းကိရိယာများကို တမင်သက်သက်ဖျက်ဆီးခြင်း သို့မဟုတ် ပျက်စီးဆုံးရှုံးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းနှင့် နိုင်ငံ့ဘဏ္ဍာငွေ သို့မဟုတ် နိုင်ငံပိုင်ပစ္စည်းဆုံးရှုံးပျက်စီးစေရန် ပြုလုပ်ခြင်းတို့မှ ရှောင်ရှားရန်၊
- (ဆ) အလုပ်ခွင်ဘေးအန္တရာယ်ကင်းရှင်းရေးနှင့် လုံခြုံရေးဆိုင်ရာစည်းကမ်းများကို တမင်ဖြစ်စေ၊ ပေါ့လျော့မှုကြောင့်ဖြစ်စေ ဖောက်ဖျက်ခြင်းမှ ရှောင်ရှားရန်၊
- (ဇ) နိုင်ငံတော်နှင့် နိုင်ငံတော်အစိုးရကို အကြည်ညိုပျက်စေမည့် စာအုပ်စာတမ်းများ၊ လက်ကမ်း စာစောင်များ၊ လူမှုကွန်ရက်များ (ဥပမာ။ Facebook) ပေါ်တွင် ရေးသားခြင်း သို့မဟုတ် ဖြန့်ဝေခြင်း သို့မဟုတ် အကြံပြုခြင်းတို့မှ ရှောင်ရှားရန်၊
- (ဈ) နိုင်ငံတော်လုံခြုံရေးနှင့် တရားဥပဒေစိုးမိုးရေးကို ထိခိုက်စေမည့် လှုပ်ရှားမှုတစ်ခုခုတွင် ပါဝင်ခြင်း သို့မဟုတ် လှုံ့ဆော်ခြင်း သို့မဟုတ် အားပေးကူညီခြင်းတို့မှ ရှောင်ရှားရန်၊
- (ည) အဂတိလိုက်စားခြင်း၊ တံစိုးလက်ဆောင်ပေးခြင်း/ ယူခြင်းနှင့် အဂတိလိုက်စားမှုဖြစ်ပေါ်စေရန် အားပေးကူညီခြင်းတို့ကို ရှောင်ရှားရန်၊
- (ဋ) ဖွဲ့စည်းပုံအခြေခံဥပဒေနှင့် တည်ဆဲဥပဒေများပါ ပြဋ္ဌာန်းချက်များကို လိုက်နာရန်၊
- (ဌ) မြန်မာနိုင်ငံအစိုးရ လျှို့ဝှက်ချက်များ အက်ဥပဒေကို လိုက်နာရန်နှင့်
- (ဍ) တာဝန်ချိန်အတွင်း အချိန်ကို လေလွင့်ဆုံးရှုံးမှုဖြစ်စေသော ဂိမ်းကစားခြင်းများ၊ ဆိုရှယ်မီဒီယာ အသုံးပြုခြင်းများ၊ ဝတ္ထုကာတွန်းဖတ်ခြင်းများနှင့် အချိန်ကို အလဟဿဖြစ်စေမည့် ကိုယ်ရေးကိုယ်တာ လုပ်ငန်းကိစ္စများပြုလုပ်ခြင်းမှ ရှောင်ရှားရန်။

၄၇။ သို့ဖြစ်ပါ၍ လိုက်နာရန်စည်းကမ်းများကို ဖောက်ဖျက်ပါက နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဥပဒေနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နည်းဥပဒေများအရလည်းကောင်း၊ သက်ဆိုင်ရာဥပဒေအရလည်းကောင်း အရေးယူအပြစ်ပေးနိုင်သည်။

**အခန်း (၁၂)**

**၂၁ ရာစုကို ရှေးရှုသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အနာဂတ် မျှော်မှန်းချက်၊ အနာဂတ် ဦးတည်ချက်များ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစံတန်ဖိုးများနှင့် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်များ**

၄၈။ ကမ္ဘာ့နိုင်ငံအနှံ့အပြားတွင် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစီမံခန့်ခွဲမှုလုပ်ငန်းစဉ်များသည် လျင်မြန်စွာ တိုးတက် ပြောင်းလဲလျက်ရှိသည်နှင့်အညီ ပြည်ထောင်စုရာထူးဝန်အဖွဲ့အနေဖြင့် အနာဂတ်တွင် ခေတ်မီဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်သည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းကဏ္ဍပေါ်ထွက်လာစေရေးအတွက် ၂၁ ရာစုကို ရှေးရှုသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်၊ အနာဂတ်ဦးတည်ချက်များ၊ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစံတန်ဖိုးများနှင့် ဆောင်ရွက်မည့်လုပ်ငန်းစဉ်များကို ချမှတ်ဆောင်ရွက်လျက်ရှိပါသည်။

၄၉။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အနာဂတ်မျှော်မှန်းချက်မှာ “ပြည်သူလူထုပါဝင်ဆောင်ရွက်မှုကို အားပေး မြှင့်တင်၍ ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုကို ပိုမိုအားကောင်းစေမည့် ကျင့်ဝတ်နှင့်ညီသော၊ အရည်အချင်း ကို အခြေခံသော၊ အားလုံးပါဝင် တာဝန်ထမ်းဆောင်နိုင်သော၊ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်ပေးသော နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း ကဏ္ဍကြီးပေါ်ထွန်းလာစေရန်” ပင်ဖြစ်ပါသည်။

၅၀။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အနာဂတ်ဦးတည်ချက်များမှာ-

- (က) ကျင့်ဝတ်နှင့်အညီ ဆောင်ရွက်စေခြင်း၊
- (ခ) အရည်အချင်းကို အခြေခံ၍ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိမှုကို ဦးစားပေးသော အလေ့အထစနစ်များ ကျင့်သုံးခြင်း၊
- (ဂ) လျင်မြန်စွာ တုံ့ပြန်ဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်း၊
- (ဃ) ဌာနအချင်းချင်းသာမက ပြည်သူနှင့်ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုမြှင့်တင်ပေးခြင်း၊
- (င) ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည်မှုကို ခိုင်မာစွာ တည်ဆောက်ခြင်း။

၅၁။ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစံတန်ဖိုးများမှာ-

- (က) မှန်ကန်စွာခေါင်းဆောင်မှုပေးနိုင်ခြင်း၊
- (ခ) ကျင့်ဝတ်နှင့် စည်းကမ်းလိုက်နာခြင်း၊

- (ဂ) ဆန်းသစ်တီထွင်နိုင်ခြင်း၊
- (ဃ) စွမ်းဆောင်ရည်ပြည့်ဝခြင်းနှင့် တာဝန်ကိုလိုလားစွာထမ်းဆောင်ခြင်း၊
- (င) ညီမျှမှုရှိခြင်း၊
- (စ) မှီခိုမှုကင်းစွာ စဉ်းစားတွေးခေါ်ခြင်း၊
- (ဆ) ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှုလျော့ချခြင်း၊
- (ဇ) ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှုစွမ်းရည်ရှိခြင်း၊
- (ဈ) ညီညွတ်မျှတမှုရှိခြင်း၊
- (ည) တီထွင်ကြံဆခြင်း၊
- (ဋ) လျော်ကန်သင့်မြတ်စွာဝန်ဆောင်မှုပေးခြင်း၊
- (ဌ) ပြောင်းလွယ်ပြင်လွယ်ရှိခြင်း၊
- (ဍ) အရည်အသွေးအလေးထားဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဎ) တက်ကြွမှုရှိခြင်း၊
- (ဏ) စွမ်းရည်မြှင့်တင်ပေးခြင်း၊
- (တ) လွယ်ကူချောမွေ့စွာဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ထ) တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံမှုရှိခြင်း၊
- (ဒ) ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဓ) အထောက်အကူပြုခြင်း၊
- (န) ပြည်သူ့ဗဟိုပြုဝန်ဆောင်မှုပြုခြင်း၊
- (ပ) လျင်မြန်စွာလုပ်ဆောင်နိုင်ခြင်း၊
- (ဖ) ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ဗ) အပြန်အလှန် လေးစားခြင်း၊
- (ဘ) သစ္စာစောင့်သိခြင်း၊
- (မ) တစ်ဦးချင်းကိုယ်စီသိရှိလိုက်နာခြင်း၊
- (ယ) မှန်ကန်စွာဆောင်ရွက်ခြင်း၊
- (ရ) အလေးထားဆောင်ရွက်ခြင်း။

**၅။ ဆောင်ရွက်မည့် လုပ်ငန်းစဉ်များမှာ-**

- (က) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ၏ အရည်အသွေးနှင့် စွမ်းဆောင်ရည်မြှင့်တင်နိုင်ရေးအတွက် ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများအတွင်း သော်လည်းကောင်း၊ ပြည်ပမိတ်ဖက်အဖွဲ့အစည်းများနှင့်သော်လည်းကောင်း ညှိနှိုင်းဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ကာ ထိရောက်ကောင်းမွန်သည့် အစီအစဉ်များရေးဆွဲချမှတ်နိုင်ရေး ဆောင်ရွက်မည်။
- (ခ) နိုင်ငံတကာအတွေ့အကြုံများနှင့် ဘာသာရပ်ဆိုင်ရာ နည်းလမ်းကောင်းများလေ့လာနိုင်ရန်၊ နိုင်ငံခြားဘာသာစကားကို နှံ့စပ်ကျွမ်းကျင်နိုင်စေရန်၊ နိုင်ငံတကာတွင် ကျင့်သုံးလျက်ရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းဆိုင်ရာ နည်းစနစ်များနှင့် လုပ်ထုံးလုပ်နည်းများကို လေ့လာနိုင်စေရန်အတွက် ဝန်ထမ်း များအား ပြည်ပအစည်းအဝေးများ၊ ဆွေးနွေးပွဲများ၊ သင်တန်းများနှင့် နိုင်ငံခြားပညာတော်သင်များ ပိုမိုစေလွှတ်တက်ရောက်နိုင်မည့် အခွင့်အလမ်းကောင်းများ ဖန်တီးဆောင်ရွက်မည်။
- (ဂ) နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများ ရွေးချယ်ခန့်ထားခြင်းနှင့် ရာထူးတိုးမြှင့်ရာတွင် အရည်အချင်းအလိုက် ချီးမြှင့် မြှောက်စားမှု အလေ့အထကိုမြှင့်တင်ရန်အလို့ငှာ ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် စွမ်းဆောင်ရည်စီမံခန့်ခွဲမှုစနစ်များ ပိုမိုအဆင့်မြှင့်တင်ဆောင်ရွက်ရန်၊ လေ့လာသင်ယူမှု ပိုမိုအားကောင်း လာစေရန်နှင့် လုပ်ငန်းစွမ်းဆောင်ရည် တိုးတက်လာစေရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုအခြေပြုလုပ်ငန်း တာဝန်သတ်မှတ်ချက်များ သတ်မှတ်ဆောင်ရွက်မည်။

- (ဃ) အုပ်ချုပ်မှုယန္တရားသစ်၏ အဓိကအကျဆုံးလုပ်ငန်းမှာ ကောင်းမွန်သောအစိုးရ အကောင်အထည် ဖော်ဆောင်ရွက်ရန်ဖြစ် သည့်အတွက် ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများနှင့် တိုင်းဒေသကြီး/ ပြည်နယ်အဆင့် အစိုးရအဖွဲ့အစည်းများတွင် တာဝန်ထမ်းဆောင် လျက်ရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းများအား ကျင့်ဝတ်သိက္ခာ ဆိုင်ရာ စံတန်ဖိုးများ မြင့်မားလာစေရန် ပုံမှန်သင်တန်းများအပြင် ကျင့်ဝတ် ဆိုင်ရာအထူးသင်တန်းများ ပံ့ပိုးဆောင်ရွက်မည်။
- (င) လုပ်ငန်းခွင်အဆင့် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး အစီအစဉ်ဆောင်ရွက်ရာတွင် သက်ဆိုင်ရာ ဝန်ကြီးဌာန၊ အဖွဲ့အစည်းများအနေဖြင့် သီးသန့် သတ်မှတ်ထားသည့် ကဏ္ဍများနှင့်သက်ဆိုင်သည့် အထူးသင်တန်း များ ဖွင့်လှစ်ဆောင်ရွက်ရမည်။

**၂၁ ရာစုကို ရှေးရှုသည့် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်၏ အနာဂတ်ဦးတည်ချက်များနှင့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း စံတန်ဖိုးများ**

ဦးတည်ချက်  စံတန်ဖိုးများ	ကျင့်ဝတ်နှင့် အညီ ဆောင်ရွက် စေခြင်း	အရည်အချင်းကို အခြေခံ၍စွမ်းဆောင် ရည် ရှိမှုကိုဦးစားပေး သော အလေ့အထ စနစ်များ ကျင့်သုံးခြင်း	လျင်မြန်စွာ တုံ့ပြန် ဆောင်ရွက် နိုင်ခြင်း	ဌာနအချင်းချင်း သာမက ပြည်သူ နှင့်ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက်မှု မြှင့်တင် ပေးခြင်း	ပြည်သူလူထု၏ ယုံကြည် မှုကို ခိုင်မာစွာ တည်ဆောက်ခြင်း
နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း	တစ်ဦးချင်း ကိုယ်စီ သိရှိ လိုက်နာခြင်း	ဆန်းသစ် တီထွင်နိုင် ခြင်း မှီခိုမှုကင်းစွာ စဉ်းစား တွေးခေါ်ခြင်း	တီထွင် ကြံဆခြင်း အလေးထား ဆောင်ရွက်ခြင်း	တက်ကြွမှု ရှိခြင်း စွမ်းရည်မြင့် တင် ပေး ခြင်း	အထောက် အကူပြု ခြင်း လျော်ကန် သင့်မြတ် စွာ ဝန်ဆောင်မှု ပေးခြင်း အပြန်အလှန် လေးစားခြင်း
ဝန်ထမ်း အဖွဲ့အစည်း များ	စွမ်းဆောင် ရည်ပြည့် ဝ ခြင်းနှင့် တာဝန်ကို လိုလားစွာ ထမ်းဆောင် ခြင်း မှန်ကန်စွာ ခေါင်းဆောင် မှုပေးနိုင် ခြင်း	ဗဟိုချုပ်ကိုင်မှု လျော့ချ ခြင်း ယှဉ်ပြိုင်နိုင်မှု စွမ်းရည်ရှိ ခြင်း	ပြောင်းလွယ် ပြင်လွယ် ရှိခြင်း	လွယ်ကူ ချောမွေ့စွာ ဆောင်ရွက်ခြင်း တာဝန်ယူမှု၊ တာဝန်ခံ မှု ရှိခြင်း	ပြည်သူဗဟိုပြု ဝန်ဆောင်မှု ပြုခြင်း
နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်း နယ်ပယ်	ကျင့်ဝတ်နှင့် စည်းကမ်း လိုက်နာခြင်း ညီမျှမှုရှိခြင်း သစ္စာစောင့် သိခြင်း	ညီညွတ်မျှတမှု ရှိခြင်း	အရည်အသွေး အလေးထား ဆောင်ရွက် ခြင်း	ပူးပေါင်း ဆောင်ရွက် ခြင်း	လျင်မြန်စွာ လုပ်ဆောင် နိုင်ခြင်း ရေရှည်ဖွံ့ဖြိုး တိုးတက်မှု ရှိစေရန် ဆောင်ရွက်ခြင်း မှန်ကန်စွာ ဆောင်ရွက် ခြင်း

**အခန်း(၁၃)  
နိဂုံး**

၇၃။ နိုင်ငံတော်၏ စွမ်းဆောင်ရည်အင်အားသည် နိုင်ငံတော်အပေါ် ပင်မကျောရိုးသဖွယ်ထောက်ပံ့ကာ ပြည်သူအပေါ် ဝန်ဆောင်မှုပေးလျက် ရှိသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းတို့၏ထိရောက်မှုရှိသော၊ စွမ်းဆောင်ရည်ရှိ သော ဆောင်ရွက်နိုင်မှု စွမ်းအားပေါ်တွင် မူတည်ပါသည်။ ကိုယ်ရည် ကိုယ်သွေး အမျိုးမျိုးရှိသည့် နိုင်ငံ့ ဝန်ထမ်းများဖြင့် စုပေါင်းထားသည့် နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းအဖွဲ့အစည်းကို ဟန်ချက်ညီညီ တိုးတက်လာစေရန် အတွက် မြန်မာနိုင်ငံ၏ နိုင်ငံ့ဝန်ထမ်းစနစ်သည် အဓိကအရေးပါသည့်ကဏ္ဍမှ ပါဝင်ပြီး ပြည်သူများ အပေါ် ထိရောက်အကျိုးရှိသည့်

ဝန်ဆောင်မှုများနှင့် စီမံအုပ်ချုပ်ရေးရာကိစ္စရပ်များကို ထောက်ပံ့ပေးခြင်းဖြင့် နိုင်ငံ့စွမ်းဆောင်ရည်နှင့် နိုင်ငံသားတို့၏ ကောင်းကျိုးကို မြှင့်တင်ပေးနိုင်မည်ဖြစ်ပါသည်။