Next Generation APA: APA’র মানোন্নয়নের লক্ষ্যে মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ মন্ত্রণালয়ের মতামত/প্রস্তাব

এপিএ প্রস্তুত

মন্ত্রিপরিষদ বিভাগের প্রস্তাব/মতামত	মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ মন্ত্রণালয়ের মতামত/প্রস্তাব
১) প্রতিটি সরকারি অফিসের Performance কী হবে তা সংজ্ঞায়িত হওয়া প্রয়োজন; বিভিন্ন লেভেলের অফিসের Performance এর ভিত্তি ভিন্ন হতে পারে; যেমনঃ মন্ত্রণালয়/বিভাগের ক্ষেত্রে নীতি/আইন/পরিকল্পনা প্রণয়ন, তার বাস্তবায়ন পরিবীক্ষণ এবং প্রণীত নীতি/আইন/পরিকল্পনার উদ্দেশ্য অর্জন গুরুত্বপূর্ণ; অপরপক্ষে দপ্তর/সংস্থা বা মাঠ পর্যায়ের অফিসের ক্ষেত্রে প্রণীত নীতি/আইন/পরিকল্পনার বাস্তবায়ন ও এর আলোকে সার্ভিস ডেলিভারি নিশ্চিত করা অধিক গুরুত্বপূর্ণ; কাজেই মন্ত্রণালয়/বিভাগের এপিএ’র সাথে দপ্তর/সংস্থা ও মাঠের অফিসের এপিএ’র মৌলিক পার্থক্য দৃশ্যমান হতে হবে;	• মন্ত্রণালয়/বিভাগের ক্ষেত্রে সূচকের সংখ্যা কমানো যেতে পারে • সার্ভিস ডেলিভারি নিশ্চিত করতে জনবল ও লজিস্টিক সাপোর্ট বৃদ্ধি করা প্রয়োজন • অন্যান্য বিষয়ে একমত
২) Performance কে prioritize করা প্রয়োজন; কম গুরুত্বপূর্ণ কাজ কিংবা রুটিনধর্মী ও process ধর্মী কাজ এপিএ’তে কম থাকাই শ্রেয়; এধরনের কাজের কোন উল্লেখযোগ্য outcome না থাকলে এপিএ-তে আসা উচিত নয়; Performance কে prioritize করার ক্ষেত্রে allocation of business-কে সর্বোচ্চ গুরুত্ব প্রদান করা উচিত; এছাড়াও সরকারের বিভিন্ন পরিকল্পনা দলিলে নির্ধারিত লক্ষ্যসমূহকে performance হিসাবে বিবেচনা করে আবশ্যিকভাবে এপিএ’তে আসা উচিত;	• মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও দপ্তর/সংস্থা উভয়ের ক্ষেত্রে সরকারের বিভিন্ন পরিকল্পনা দলিলে নির্ধারিত লক্ষ্যসমূহকে performance হিসাবে বিবেচনা করে আবশ্যিকভাবে এপিএ’তে আসা উচিত; • অন্যান্য বিষয়ে একমত
৩) Performance-ধর্মী কাজ নির্ধারণে সরকারের নির্বাচনী ইশতেহার, মাননীয় প্রধানমন্ত্রীর নির্দেশনাকে সর্বোচ্চ গুরুত্ব প্রদান করা উচিত;	• সরকারের বিভিন্ন পরিকল্পনা দলিলকেও গুরুত্ব দেয়া উচিত;
৪) এপিএ’র বিভিন্ন performance-ধর্মী কাজের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণে বাজেট বরাদ্দকে আবশ্যিকভাবে বিবেচনায় নিতে হবে; সকল লক্ষ্যমাত্রা বাজেট বরাদ্দ অনুযায়ী নির্ধারিত হবে; তবে যেসকল কাজের সাথে বাজেটের সরাসরি সংশ্লেষ নেই (যেমন আইন/নীতি প্রণয়ন, সিটিজেন চার্টার অনুযায়ী জনগণকে সেবা প্রদান ইত্যাদি) সে সকল কাজের লক্ষ্যমাত্রা নির্ধারণে সরকারি সিদ্ধান্ত অনুসরণ করতে হবে;	• একমত
৫) দপ্তর/সংস্থা ও মাঠের এপিএ’র গুনগত মান উন্নয়নে সংশ্লিষ্ট মন্ত্রণালয়/বিভাগকে আরো দায়িত্বশীল হওয়া দরকার;	• একমত
	• দপ্তর/সংস্থার মাঠ পর্যায়ের অফিস (খামার, কৃত্রিম প্রজনন কেন্দ্র, গবেষণা প্রতিষ্ঠান) এর ক্ষেত্রে এপিএ’র সুশাসন ও সংস্কারমূলক কর্মকান্ড সহজতর করা

এপিএ পরিবীক্ষণ

১) আইসিটিভিত্তিক পরিবীক্ষণ ব্যবস্থা গড়ে তোলা দরকার;	• একমত। তবে পর্যায়ক্রমে মন্ত্রণালয় হতে মাঠ পর্যায়ে (উপজেলা ও ইউনিয়ন) আইসিটিভিত্তিক পরিবীক্ষণ ব্যবস্থা গড়ে তোলা যেতে পারে
২) বছরে অন্ততঃ একবার মন্ত্রিসভায় এপিএ রিপোর্ট উপস্থাপন করা যায়;	• একমত
৩) বাজেটের সঙ্গে কার্যক্রমকে সম্পর্কযুক্ত করে এটি ঠিকভাবে বাস্তবায়িত হচ্ছে কিনা তার জন্য performance audit করতে হবে। এতে সম্পদের যথাযথ ব্যবহার নিশ্চিত হবে;	• বর্তমানে অডিট অধিদপ্তর কর্তৃক performance audit চালু আছে বিধায় এপিএ'র জন্য আলাদাভাবে performance audit চালু করা প্রয়োজন নেই।

এপিএ মূল্যায়ন

১) জনসাধারণের মতামতকে এপিএ মূল্যায়নের সময় বিবেচনায় নেওয়ার উপায় উদ্ভাবন করতে হবে; Citizen satisfaction-এপিএ মূল্যায়নের মানদণ্ড হওয়া প্রয়োজন, বিশেষ করে মাঠ পর্যায়ের অফিসের ক্ষেত্রে;	• একমত
২) যে সকল মন্ত্রণালয়/বিভাগের কাজ বেশি চ্যালেঞ্জিং তাদের যৌক্তিক মূল্যায়নের নিমিত্ত কারিগরি কমিটির নিকট ১০% নম্বর সংরক্ষণ করা যেতে পারে;	•
৩) প্রকল্পের কাজ সময়মত করতে না পারলে এর জন্য ঋণাত্নক মূল্যায়নের ব্যবস্থা রাখা যায়;	•
৪) মন্ত্রণালয়/বিভাগের মূল কাজের জন্য বেশি নম্বর এবং সহযোগী কাজের জন্য কম নম্বরের ব্যবস্থা করা যায়;	• একমত
৫) এপিএ মূল্যায়নের ক্ষেত্রে তথ্যের সহজলভ্যতা নিশ্চিত করা প্রয়োজন;	•
৬) Third party evaluation-এর ব্যবস্থা করা যায়;	• এখনই প্রয়োজন নেই বলে মন্ত্রণালয় মনে করে
৭) প্রসেসধর্মী কাজ করলেই এপিএ-তে নম্বর পাওয়া যাচ্ছে। কিন্তু এর outcome কী তার ভিত্তিতে মূল্যায়ন হওয়া প্রয়োজন;	• একমত
৮) উন্নয়নমূলক কার্যক্রমে জড়িত মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহের কর্মকৃতি মূল্যায়নে cost audit এবং performance audit অবশ্যই করতে হবে;	• পর্যায়ক্রমে চালু করা যেতে পারে
	• এপিএ মূল্যায়নে সুশাসন ও সংস্কারমূলক কর্মপরিকল্পনাসমূহের সূচকের বিপরীতে প্রকৃত নম্বরের ভিত্তিতে মূল্যায়ন করা যেতে পারে।

Reward and Punishment

➢ এপিএ মূল্যায়নের ভিত্তিতে reward এবং punishment-এর ব্যবস্থা থাকা প্রয়োজন;	● একমত
➢ এপিএ-তে খারাপ কাজের জন্য শাস্তিমূলক কী পদক্ষেপ নেওয়া যায় তার উপায় উদ্ভাবন;	● APAR এ উল্লেখ করা যেতে পারে।

ব্যক্তিগত কর্মকৃতির সাথে এপিএ'র সংযোগ স্থাপন

- এপিএ-কে কর্মকর্তার ব্যক্তিগত কর্মসম্পাদনের (desk work) সঙ্গে সংযোগ স্থাপন করতে হবে; ■ একমত।
- এপিএ পারফর্মেন্সের ভিত্তিতে সিনিয়র সচিব/সচিবগণকে মূল্যায়ন করা যেতে পারে; ■ একমত পোষণ করে না।
- APAR চালু হওয়া প্রয়োজন; ■ একমত
- অফিসের সামগ্রিক কর্মসম্পাদনের উদ্দেশ্য ও performance বিষয়ে সকল কর্মকর্তা/কর্মচারিদের knowledge base একই রকম হওয়া উচিত;
- কর্মকর্তাদের স্পষ্ট job description থাকতে হবে; ■ একমত। তবে job description সাধারণত: শাখা/অধিশাখা ভিত্তিক হয়ে থাকে

Digital Technology'র ব্যবহার ➢ APA সিস্টেম-এ প্রায় ২৬ হাজার অফিস যুক্ত আছে; এতোগুলো অফিসের কার্যক্রম বিশ্লেষণে ডিজিটাল টেকনোলজির সর্বোত্তম ব্যবহার দরকার; ➢ APA- কে নীতি নির্ধারণে ফলপ্রসূ করতে হলে AI, Big Data Analysis প্রভৃতির ব্যবহার প্রয়োজন; ➢ আইটি এবং Big Data Analysis ছাড়া Next Generation APA করা যাবে না; **সুশাসন বিষয়ক কর্মপরিকল্পনাসমূহ** ➢ সুশাসনের কর্মপরিকল্পনাসমূহের ছক আরও উন্নত করা প্রয়োজন; ➢ এসকল কর্মপরিকল্পনাসমূহের কার্যক্রমসমূহ মন্ত্রণালয়/বিভাগ ও বিভিন্ন অফিসের মূল কার্যক্রমের সাথে integrate করা উচিত; **মন্ত্রণালয়/বিভাগের পৃথক শ্রেণী** ➢ একেক মন্ত্রণালয়/বিভাগের কাজ এবং চ্যালেঞ্জের ধরন ভিন্ন। এসকল ভিন্নতা বিবেচনায় মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহকে কয়েকটি ক্লাস্টারে ভাগ করে মূল্যায়ন করা যেতে পারে; প্রতিটি ক্লাস্টারের মন্ত্রণালয়/বিভাগের জন্য পৃথক মূল্যায়ন ব্যবস্থা থাকা উচিত; ➢ মন্ত্রণালয়/বিভাগসমূহকে কাজের ধরনের ভিত্তিতে ক্লাস্টার করা যেতে পারে; যেমন Development এবং Regulatory Ministry;	এ সকল বিষয়ে মন্ত্রণালয় একমত পোষণ করে।

APA'র বিস্তৃতি ➢ সকল সরকারি অফিসের এপিএ'র প্রয়োজন আছে কি না তা যাচাই করা প্রয়োজন; ➢ স্থানীয় সরকার ও সাংবিধানিক প্রতিষ্ঠানসমূহ এপিএ-র আওতায় নিয়ে আসতে হবে; **বিবিধ মতামত** ➢ এপিএ-র মাধ্যমে প্রত্যাশিত ফলাফল আসছে কি না তার একটি স্টাডি হওয়া দরকার; ➢ এপিএ-তে মাঠ পর্যায়ের অফিসগুলোকে (Field focused APA) গুরুত্ব দেওয়া প্রয়োজন; ➢ এপিএ-তে খারাপ করলে এর দায়ভার এপিএ টিমকে প্রদানের সংস্কৃতি থেকে বের হওয়া প্রয়োজন। উর্দ্ধতন কর্মকর্তাদের দায়-দায়িত্ব নিরুপন করা প্রয়োজন; ➢ প্রশিক্ষণ/কর্মশালাগুলির ফলে কতটুকু পরিবর্তন হচ্ছে তা যাচাই করা প্রয়োজন; ➢ এপিএ-র গুণগত মানোন্নয়নে নজর দেওয়া প্রয়োজন; ➢ জনপ্রতিনিধিগণকে সাথে নিয়ে performance-এর মানোন্নয়নে কাজ করতে হবে; ➢ এপিএতে খুব বেশি পরিবর্তন করা হলে তা বাস্তবায়ন পর্যায়ে হতাশা তৈরি করতে পারে। এপিএ-র মানোন্নয়নের জন্য কিছু পরিবর্তন নিয়মিতভাবে এপিএ-র ব্যানারেই করা যায়, নতুন প্ল্যাটফর্মের প্রয়োজন নেই; ➢ এপিএ সংক্রান্ত Best Practice-গুলির যথাযথ ডকুমেন্টেশন করা প্রয়োজন;	এ সকল বিষয়ে মন্ত্রণালয় একমত পোষণ করে।

(মোঃ আবদুর রহমান)
উপসচিব ও এপিএ ফোকাল পয়েন্ট
মৎস্য ও প্রাণিসম্পদ মন্ত্রণালয়